

학교법인세기학원 교직원징계양정규정

(개정 2010.03.31. 법인이사회)

(개정 2012.08.08. 법인이사회)

(개정 2018.08.24. 법인이사회)

제1조 (목적) 이 규정은 학교법인세기학원 교직원(이하 “교직원”이라 한다)의 징계 양정의 기준과 가중, 감경사유 등을 정함으로써 징계양정의 형평을 기함을 목적으로 한다.(개정 2012.8.8)

제2조 (징계양정의 기준) ① 징계위원회는 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정 기타 정상 등을 참작하여 별표1의 징계양정 기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.

② 징계위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강확립에 주력하고, 직무와 관련한 금품수수 및 중점 정화대상 비위를 엄중문책 하여야 한다.

제3조 (비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) 동일 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련정도 등을 참작하여 별표2의 비위 행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계를 의결하여야 한다. 다만, 별표2의 문책순위 1에 해당하지 아니하는 자가 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 경우에는 징계의결을 아니할 수 있다. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건이나 행위 당시의 여건 기타 사회통념상 적법 하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 사건 및 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건의 경우에도 또한 같다.

제4조 (징계의 감경) ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표3의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 교직원이 징계처분이나 경고처분전의 공적은 감경대상 공적에서 제외하며, 행위 당시의 여건, 기타 사회통념상 거절을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 항응수수를 제외하고는 직무와 관련한 금품수수 및 중점 정화대상으로 지정된 비위에 대하여는 징계를 감경 할 수 없다.

1. 상훈법에 의하여 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 정부 표창규정에 의하여 국무총리 이상의 표창을 받은 공적. 다만, 6급이하 및 기능직직원은 장관(장관급이상의 중앙행정기관의 장을 포함한다)이상의 표창을 받은 공적
3. 모범교직원으로 선발된 공적
4. 세기학원 이사장 및 총장의 표창을 받은 공적(개정 2012.8.8)

② 징계위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인정되거나, 제3항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표3의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다.(개정 2018.08.24.)

1. 학교법인세기학원 정관 제66조제1항제1호 내지 제6호에 해당하는 비위
2. 「도로교통법」 제44조1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응
3. 교육공무원징계양정등에관한규칙 제4조 ②항 제3호, 제5호, 제6호, 제7호에 해당하는 경우
4. 부작위 또는 직무태만

제5조 (징계의 가중) 징계위원회는 서로 관련이 없는 2이상의 비위가 경합될 경우에는 그중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제6조 (의결서의 작성요령) ① 징계위원회가 제4조 및 제5조의 규정에 의하여 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때에는 징계의결서의 이유란에 그 사실을 명시하여야 한다.
 ② 징계위원회가 제1항에 따라 견책에 해당하는 비위를 불문(不問)으로 감경하여 의결하였거나 불문으로 의결하였으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계등 의결서의 의결주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다”라고 적는다.(개정 2018.08.24.)

제7조 (징계의결 요구권자의 의견 기재요령) ① 징계의결 요구권자가 징계의결요구서에 징계의결 요구권자의 의견을 기재할 때에는 요구하는 징계의 종류를 중징계 또는 경징계로 구분하여 기재하여야 한다.

② 제1항의 경우에 징계의결 요구권자는 징계위원회가 징계사건을 의결할때에 참고 할 수 있도록 징계의결요구서제 제2조 및 제3의 규정에 의한 징계양정기준 및 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 구체적으로 밝히고 관계 증거자료를 첨부하여야 한다.

③ 징계의결등 요구권자는 제4조제2항에 따른 징계 감경 사유에 해당된다고 인정하는 경우는 이를 증명하는 관련 자료를 첨부하여 징계의 감경의결을 요청할 수 있다.(개정 2018.08.24.)

제8조 (징계의결 요구시 확인사항) 징계의결 요구권자가 징계혐의자를 관할 징계위원회에 징계의결을 요구할 때에는 중점 정화대상으로 지정된 비위 해당여부와 제4조의 규정에 의한 공적유무 등을 기재한 별지 서식의 확인서를 첨부하여야 한다.

제9조 (위임규정) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

부 칙

이 규정은 2000년 10월 16일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2010년 3월 31일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 규정은 2012년 8월 8일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 개정 규정은 2018년 8월 24일부터 시행한다.

제2조(징계의 감경에 관한 적용례) 제4조3항의 개정 규정은 이 규정 시행 이후 징계사유가 발생한 교직원부터 적용한다.

[별표1]

징 계 양 정 기 준

(개정2010.3.31)

구	분	규정위반의 도가 중하고 고의가 있는 경우	규정위반의 도가 중하고 중과실이거나, 규정위반의도가 경하고 고의가 있는 경우	규정위반의 도가 중하고 경과실이거나, 규정위반의도가 경하고 중과실인 경우	규정위반의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무위반					
가. 직무태만	파면	해임	정직-감봉	견책	
· 정당한 사유없는 출퇴근 시간 불이행(한학기당)	15회 이상	10회 이상	7회 이상	5회 이상	
· 정당한 사유없는 결강(한학 기당)	8회 이상	5회 이상	4회-2회	1회 이상	
나. 문서보안	파면	해임	정직-감봉	견책	
다. 학생선동 등	파면	해임	정직-감봉	견책	
라. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책	
2. 직무수행 의무위반(한학 기당)	파면	해임	정직-감봉	견책	
(총장 또는 각 부처 상위 자의 공식업무 지시 불이행)	10회 이상	8회 이상	7회-4회	3회 이상	
3. 직장이탈금지위반	파면-해임	정직	감봉	견책	
4. 친절공정의무위반	파면-해임	정직	감봉	견책	
5. 비밀엄수의무위반	파면	해임	정직	감봉-견책	
6. 청렴의무위반	파면	해임	정직	감봉-견책	
7. 품위유지의무위반	파면-해임	정직	감봉	견책	
8. 회계질서문란	파면	해임	정직-감봉	견책	
9. 영리업무 및 겸직 금지 의무위반	파면-해임	정직	감봉	견책	
10. 집단행위금지위반	파면-해임	정직	감봉	견책	
11. 학교명예훼손	파면-해임	정직	감봉	견책	

※ 주의, 경고 2회 이상 : 징계위원회 회부

[별표2]

비위행위자의 감독자에 대한 문책

구 분	비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고책임자 (결재권자)
정책결정사항				
중요사항(고도의 정책사항)	4	3	2	1
일반적인사항	3	1	2	4
단순반복업무				
중요사항	1	2	3	4
경미사항	1	2	3	
단독행위	1	2		

※ 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함.

[별표3]

징계양정 감경기준

제2조제1항 및 제3조의 규정에 의하여 인정되는 징계양정	제4조의 규정에 의하여 감경된 징계양정
파 면	해 임
해 임	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)