

**장애인 체육회
직원 징계에 관한 규정**

장애인체육회 직원 징계에 관한 규정

제정 2015. 09. 22.

제1조(목적) 이 규정은 세종특별자치시장애인체육회(이하 ‘본회’라 한다) 소속 직원의 징계 절차 및 양정 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 본회 소속 직원에게 적용한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “중징계”라 함은 강등, 해임·파면을 말한다.
2. “경징계”라 함은 정직, 감봉 또는 견책을 말한다.

제4조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책으로 구분한다.

제5조(징계의 효력)

- ① 파면은 직원의 신분을 상실하며 퇴직금은 2분의 1만을 지급한다.
- ② 해임은 직원의 신분을 상실하며 퇴직금은 전액을 지급한다.
- ③ 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고, 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무수행이 정지되며, 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감액 지급한다.
- ④ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.
- ⑤ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 동안 보수의 3분의 1을 감한다.
- ⑤ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

제6조(징계사유) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 회장은 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 본회의 제 규정을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 근무를 태만히 하였을 때
3. 본회의 위신을 손상하는 행위를 하였을 때
4. 고의 또는 중과실로 본회에 재산상의 손실 또는 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 중과실로 인하여 즉시 처리할 문서를 보류, 방치 또는 폐기하여 사무처리가 지연되었을 때

제7조(징계위원회의 설치) 징계위원회는 세종특별시장장애인체육회 사무처 규정 제54조(징계)의 의거 인사위원회로 구성한다.

제8조(징계의결의 요구)

- ① 제4조의 사유가 있을 때에는 회장은 즉시 동 징계사유에 대하여 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만 회장의 위임을 받아 사무처장이 이를 대신 할 수 있다.
- ② 전항의 징계의결 요구는 징계사유에 대한 충분한 조사를 행한 후에 입증에 필요한 관련 자료를 첨부하여 별지 제1호 서식에 의한 징계의결요구서에 의하여 요구하여야 한다.
- ③ 회장은 징계의결 요구와 동시에 징계의결요구서 사본을 징계협의자에게 송부하여야 한다.

제9조(징계의결기한)

- ① 징계위원회는 징계의결 요구서를 접수한날부터 30일 이내에 징계의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 징계위원회의 의결로 30일 범위에서 그 기간을 연장 할 수 있다.
- ② 감사원 또는 감사위원회에서 조사 중인 사건, 검찰·경찰 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건으로서 해당 기관에서 조사나 수사 개시 통보를 받은 경우에는 징계의결요구나 그 밖의 정계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제10조(징계협의자의 출석)

- ① 징계위원회가 징계협의자의 출석을 명할 때에는 별지 제2호 서식에 의한 출석통지서에 의하여 행하여야 한다.
- ② 징계위원회는 징계협의자가 그 징계위원회에서의 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.
- ③ 징계협의자가 정당한 사유서를 제출하지 아니한 때에는 출석을 원하지 아니 하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 명시하고 서면심사에 따라 징계 의결할 수 있다.
- ④ 징계협의자의 해외체재, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 기타 사유로 30일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계 의결할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계 의결할 수 있다.
- ⑤ 징계협의자가 출석통지서의 수령을 거부한 경우에는 징계위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만 징계협의자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 당해 징계위원회에 출석하여 진술 할 수 있다.

제11조(심문과 진술권)

- ① 징계위원회는 제10조 1항의 규정에 의하여 출석한 징계혐의자에게 혐의내용에 관한 심문을 행하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.
- ② 징계위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 부여하여야 하며, 징계혐의자는 서면 또는 구술로서 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하여 증거를 제출할 수 있다.
- ③ 징계혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우에 징계위원회는 그 채택여부를 결정하여야 한다.
- ④ 회장은 필요하다고 인정할 때에는 징계위원회에 참석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제12조(징계위원회의 의결)

- ① 징계위원회는 재적위원 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.
- ② 제1항의 의결은 별지 제3호 서식의 징계의결서로 행하며 그 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 규정을 명시하여야 한다.
- ③ 징계위원회는 필요하다고 인정할 때에는 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.
- ④ 징계위원회는 제3항의 규정에 의하여 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 징계혐의자에게 출석을 명할 수 있다.

제13조(기피)

- ① 징계혐의자는 징계위원장 또는 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 기피신청이 있을 때에는 징계위원회의 의결로 징계위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우에 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

제14조(징계양정의 기준)

- ① 징계위원회는 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개선의정, 기타 정상 등을 참작 하여 별표1의 징계양정기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.
- ② 징계위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고 직무와 관련

한 금품수수, 공금횡령, 공금유용 및 중점정화대상 비위를 엄중 문책하여야 한다.

- ③ 제1항의 규정에도 불구하고 비위의 도가 경하고 과실에 의한 비위로서 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 발생되었거나 행위 당시의 여건 기타 사회통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 때에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

제15조(비위행위자와 감독자에 대한 문책)

- ① 동일사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련정도 등을 참작하여 별표2의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따른 징계를 의결하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에도 불구하고 별표2의 문책순위 1에 해당하지 아니하는 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.
 - 1. 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계사건
 - 2. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건
 - 3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제16조(징계의 감경)

- ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표3의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 당해 직원이 징계처분이나 이 규정에 의한 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분전의 공적은 감경대상공적에서 제외한다. 또한 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 음주운전, 금품 및 향응수수, 공금의 유용 및 횡령, 중점정화대상 비위관계는 징계를 감경할 수 없다.
 - 1. 상훈 법에 의한 훈장 또는 포상을 받은 공적
 - 2. 정부표창규정에 의하여 장관이상의 표창을 받은 공적
- ② 징계위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 별표3의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

제17조(징계의 가중)

- ① 징계위원회는 서로 관련이 없는 2이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결하여야 한다.
- ② 징계위원회는 징계처분을 받은 자가 처무규정 제13조의 규정에 의한 승진임용제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 당해 비위에 해당하는 징계

보다 2단계 위의 징계로 의결하고, 승진임용 제한기간이 종료된 후로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결하여야 한다.

제18조(의결서의 작성요령)

- ① 징계위원회가 제16조 및 제17조의 규정에 의하여 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때에는 징계의결서의 이유란에 그 사실을 명시하여야 한다.
- ② 제1항의 경우 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결할 때에는 징계의결서의 의결주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고 한다”라고 기재 한다.

제19조(징계의결요구서의 의견 기재요령)

- ① 회장은 징계위원회가 징계사건을 의결할 때에 참고할 수 있도록 징계의결요구서에 별표 2의 규정에 의한 업무의 성질에 따른 업무와의 관련도와 징계혐의자의 평소의 소행, 근무성적, 개선의정, 기타의 정상을 구체적으로 명시하고 관계증빙자료를 첨부하여야 하며, 징계요구권자의 의견을 제시할 수 있다.
- ② 회장은 제16조 제2항의 규정에 의한 징계감경사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 이를 증명하는 관련 자료를 첨부하여 징계의 감경의결을 요청할 수 있다.

제20조(징계의결 요구 시 확인사항) 회장이 징계혐의자를 징계위원회에 징계의결을 요구할 때에는 중점정화대상 비위여부와 제12조의 규정에 의한 공적유무 등을 기재한 별지 4호 서식의 확인서를 첨부하여야 한다.

제21조(의결보고) 징계위원회가 징계의결을 한 때에는 지체 없이 징계의결서의 정본을 첨부하여 동 징계의결을 회장에게 보고하여야 한다.

제22조(징계의 집행) 회장은 징계의결내용의 적정여부를 검토 조정하여 최종적으로 확정하여 집행한다.

제23조(이의 제기)

- ① 징계처분을 받은 자가 동 징계처분에 이의가 있는 경우에는 징계처분을 통보 받은 날로부터 15일 이내에 다음 각 호의 사항을 기재하여 회장에게 이의를 제기할 수 있다.
 1. 이의 제기의 취지
 2. 이의 제기의 이유 및 입증방법 등
 3. 징계의결서 사본
 4. 기타 필요한 서류 등

② 회장은 징계위원회의 징계의결이 중하거나 또는 경하다고 인정한 때에는 이를 조정 확정한다.

제24조(부당징계의 시정) 징계가 노동위원회 또는 법원으로부터 부당한 것으로 판명되었을 때에는 회장은 즉시 해당 직원에 대하여 징계해제 또는 복직조치를 하여야 하며, 임금 미지급분에 대해서는 근무 시 당연히 지급받았을 임금을 소급하여 지급하여야 한다.

제25조(징계 사유의 시효) 징계 의결의 요구는 징계 사유가 발생한 날부터 2년[금품 및 향응 수수(수수), 공금의 횡령(횡령)·유용(유용)의 경우에는 5년]이 지나면 하지 못한다.

보 칙

제26조(다른 규정의 준용) 징계와 관련하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 국가공무원법의 징계관련 조항과 공무원 징계령 및 공무원 징계령 시행규칙에서 정한 사항을 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.(2015.09.22)

<별지 제1호 서식>

징계의결요구서

인 적 사 항	성 명	한 글	소 속	직 위(급)
		한 자	주민번호	재직기간
	주 소			
징계사유				
징계요구 권 자 의 의 견				
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="margin-left: 200px;">년 월 일</p> <p style="margin-left: 150px;">세종특별자치시장애인체육회장 (인)</p> <p style="margin-left: 100px;">징계위원회 위원장 귀하</p>				

<별지 제2호 서식>

출 석 통 지 서

인 적 사 항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				
출석 이유					
출석 일시	년 월 일 시 분				
출석 장소					
유의 사항	<ol style="list-style-type: none"> 1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권포기서를 즉시 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전일까지 진술서를 제출할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정 처리함. 				
<p>직원징계에 관한 규정 제10조의 규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">징 계 위 원 회 위 원 장 (인)</p>					

----- (절 취 선) -----

인 적 사 항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				
<p>본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">(인)</p> <p style="text-align: center;">징계위원회 위원장 귀하</p>					

〈별지 제4호 서식〉

확 인 서

1. 인적사항	①소속	②직급(위)		③성명		
	(현재) (협의당시)	(현재) (협의당시)	(현재) (협의당시)	(한글) (한자)	(한글) (한자)	
2. 비위유형	①금품 및 향응수수 관계(□해당됨, □해당 없음)					
	②공금의 횡령·유용 관계(□해당됨, □해당 없음)					
	③중점정화대상 비위 관계(□해당됨, □해당 없음)					
3. 감경대상공적 유무 및 감경 대상비위 해당 여부	①공적사항			②징계사항 [불문(경고) 포함]		
	포상일자	포상종류	시행청	일자	종류	발령청
	③성실·능동적 업무처리과정에서의 과실로 인한 비위 해당여부 (□해당됨, □해당 없음)					
4. 혐의자의 평 소 소행	*근무실적, 직무수행능력, 직무수행태도, 주의·경고 횟수 등을 구체적으로 기재					
5. 기 타	*기타 정상참작사유 기재					
위 기재사항이 사실과 다르지 아니함을 확인합니다.						
작성책임자		(소속 및 직위)	(직급)	(성명)	(실인)	
징계의결요구권자		(직 위)			(관인)	

〈별표 1〉

징 계 양 정 기 준

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하고, 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실 이거나, 비위 의도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실 이거나, 비위 의도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고, 경과 실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 직무 태만 또는 회 계질서 문란 나. 기 타	파면	해임	강등-감봉	견책
2. 복종의무 위반	파면-해임	정직	강등-감봉	견책
3. 직장이탈 금지 위반	파면	해임	강등-감봉	견책
4. 친절 공정의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
5. 비밀엄수의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
7. 품위유지의 의무위반 성희롱·성매매 성폭력 성폭력(미성년자)	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
	파면	해임	강등	정직-감봉
8. 영리업무 및 겸직금 지 의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지위반	파면	해임	정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지위반	파면	해임	정직	감봉-견책

※ 비고 : 제7호에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에 따른 성희롱 임

〈별표 2〉

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무와의 관련도 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항 • 중요사항(고도의 정책사항) • 일반적인 사항	4 3	3 1	2 2	1 4
○ 단순·반복업무 • 중요사항 • 경미사항	1 1	2 2	3 3	4
○ 단독행위	1	2		

* 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함

〈별표 3〉

징계양정 감경기준

제 14조 제 1항 및 제 15조의 규정에 의하여 인정되는 징계양정	제 16조의 규정에 의하여 감경된 징계양정
파면 해임 정직 감봉 견책	해임 정직 감봉 견책 불문(경고)