

제2편 제2장 인사

1. 인사규정

재단법인 서울장학재단 인사규정

제정	2009. 11. 23
개정	2013. 6. 4
개정	2013. 11. 26
개정	2014. 9. 16
개정	2015. 9. 22
개정	2015. 11. 27
개정	2016. 10. 6
개정	2017. 2. 28
개정	2017. 7. 18
개정	2019. 2. 27
개정	2019. 7. 23
개정	2019. 10. 2

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인서울장학재단(이하 “재단”이라 한다)의 정관 제36조(사무국의 조직 등)에 의하여 재단 임직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2019.2.27>

제2조(적용범위) ①재단 소속 임직원의 임용·승진 등에 관하여 정관 또는 별도로 정하는 경우를 제외하고는 이 규정에 의한다.<개정 2019.2.27>

②재단에 파견된 서울특별시 소속 공무원에 대하여는 서울특별시 공무원에 적용되는 관계법규에 저촉되지 아니하는 범위 내에서 이 규정을 준용한다.

제3조(직원의 직종, 직급 및 직명) 직원의 직종, 직급 및 직명은 재단의 「직제 및 정원 규정」에 정한 바에 의한다.

제4조(임용권자) 직원의 임용은 이사장이 행한다.

제5조(용어의 정의) ①이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. “인사”라 함은 직원의 임용과 관련되는 일체의 사항을 말한다.
2. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “직급”이라 함은 직무의 종류, 일의 종류나 난이도, 책임도 따위가 상당히 비슷한 직위의 균을 말한다.

5. “보직”이라 함은 직원에게 일정한 직책을 부여함을 말한다.
6. “임용”이라 함은 채용, 승진, 승급, 전보, 전직, 직무대리, 겸직, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 해임, 복직, 면직, 파면, 퇴직을 말한다.
7. “승진”이라 함은 현재 보직되어 있는 직급보다 상위직급에 임명되는 것을 말한다.
8. “승급”이라 함은 현재 받고 있는 급여보다 상위 급여를 받는 것을 말한다.
9. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
10. “전직”이라 함은 직종을 달리하여 임용하는 것을 말한다.
11. “직무대리”라 함은 직무를 다른 사람으로 하여금 대리하게 하는 것을 말한다.
12. “겸직”이라 함은 현재 보직되어 있는 자기의 직무 외에 다른 직무를 겸하는 것을 말한다.
13. “파견”이라 함은 직원에게 일정한 임무를 부여하여 다른 곳으로 보내는 것을 말한다.
14. “휴직”이라 함은 신분과 자격을 유지하면서 일정기간 동안 직무를 쉬는 것을 말한다.
15. “직위해제”라 함은 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우, 이미 부여된 직위를 해면하는 것을 말한다.
16. “정직”이라 함은 직원으로서 신분은 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것을 말한다.
17. “해임”이라 함은 어떤 지위나 임무를 그만 두게 하는 것을 말한다.
18. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
19. “면직”이라 함은 일정한 직무에서 물러나게 하는 것을 말한다.
20. “파면”이라 함은 고용관계를 박탈하여 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
21. “퇴직”이라 함은 재단에서 스스로 물러나는 것을 말한다.

제2장 위원회

제6조(인사위원회 설치 및 운용) ①재단 직원의 인사관리(임용, 상벌 등)를 관장하기 위하여 재단 내에 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 위원장을 포함하여 5인이상 9인이하의 내외부 위원으로 구성하며, 위원장은 호선으로 선출하고 내부위원은 이사 및 재단 직원중에서 이사장이 임명하고, 외부위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 이사장이 임명한다. 단, 외부위원은 전체위원의 1/2이상으로 한다.<개정 2013.6.4>

1. 법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람
2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는

교감으로 재직하는 사람

3. 공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
4. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
5. 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람

③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조(결격사유)에 해당하는 사람
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 지방의회의원

④제2항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑤위원장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 위원회의 회의를 소집한다.

1. 이사장의 요청이 있을 때
2. 위원장이 필요하다고 인정할 때

⑥위원회의 회의는 구성원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 징계의결에 있어 의견이 나뉘어 출석위원 과반수에 이르지 못할 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계 등 혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

⑦위원회의 심의사항에 대하여 이해관계가 있는 위원은 그 회의에 참석할 수 없다.

⑧위원회가 심의 결정한 사항은 이사장에게 보고한다.

⑨위원회의 의결사항은 간사가 회의록을 작성하고 출석위원이 기명날인 한다.

⑩위원회 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

⑪제2항의 위원 중 외부 위촉 위원에 대해서는 예산의 범위 내에서 실비보상을 할 수 있다.<신설 2013.6.4>

⑫위원회는 징계의결 등 요구서를 받은 날부터 30일 이내에 징계 등에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연장할 수 있다.

<전문개정 2013.11.26>

제7조(위원회 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 직권면직, 징계재심에 관한 사항
4. 명예퇴직 및 조기퇴직에 관한 사항
5. 직원의 근무성적평정 조정에 관한 사항

6. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
7. 기타 직원의 인사에 관한 이사장의 요구사항

제8조(위원회 회의록) 위원회는 다음 각 호의 사항을 기재한 회의록을 작성하고 위원장과 참석위원이 서명한다.

1. 개최일시
2. 출석위원의 성명
3. 심의안건과 내용
4. 그 밖에 중요한 사항

제3장 채용

제9조(채용계획) 직원은 연도별 인력수급 계획에 따라 직종별로 채용함을 원칙으로 한다.

제10조(채용구분) ①재단 직원은 일반직원으로 채용한다.<개정 2017.7.18>

②일반직원은 2급, 3급, 4급, 5급, 6급으로 구분 채용한다.

③직원은 고용형태에 따라 정규직, 계약직, 임시직, 일용직으로 구분하여 채용한다.

제11조(채용방법) ①재단 직원의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만 공개경쟁시험에 따른 총원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건을 직위, 직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 홈페이지 등에 공개하여야 한다.<개정 2017.7.18><개정 2019.7.23>

1. 삭제<개정 2017.7.18>
2. 삭제<개정 2017.7.18>
3. 삭제<개정 2017.7.18>
4. 삭제<개정 2017.7.18>
5. 삭제<개정 2017.7.18>

②공개경쟁시험은 1차 서류심사, 2차 면접시험 순으로 치른다. 단, 서류시험의 배수의 범위는 이사장이 정한다. 단, 서류심사의 배수의 범위는 내규로 정한다.<개정 2019.7.23>

③제1항의 규정에 의한 특별채용은 이사회의 승인을 통하여 할 수 있다.

④채용시험에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제11조 2(시험위원 임명) ①직원채용시험에 관한 출제, 채점, 면접시험, 그밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하기 위하여 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 시험위원으로 임명 또는 위촉할 수 있다.

1. 당해 직무분야에 관한 전문지식 또는 능력을 가진 것으로 인정되는 자

2. 출제과목에 대하여 다년간 대학에서 강의를 한 자

3. 당해 직무의 실무에 능통한 자

②출제위원으로 임명 또는 위촉된 자를 대상으로 출제위원회를 구성할 수 있다.

③채용을 위한 면접시험시(필요시 서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 관련전문가를 시험위원으로 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 퇴직자나 비상임이사 등 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 참여할 수 없다.<개정 2019.7.23>

④시험위원은 시험업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하여야 한다.

⑤시험위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며 사전에 시험위원들에게 공지하여야 한다.<개정 2019.7.23>

1. 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우

2. 시험응시자와 친족관계에 있거나 있었던 경우

3. 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우<본조신설 2013.11.26>

제12조 삭제 <개정 2017.7.18>

제13조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 채용하지 아니한다.

1. 피성년후견인과 피한정후견인<개정 2017.7.18>

2. 파산자로서 복권되지 아니한 자

3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 만3년을 경과하지 아니한 자

4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예 기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자

5. 금고이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간 중에 있는 자

6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

7. 공직자 및「공직자 윤리법」에 따른 공직유관단체의 장과 그 직원으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 자로서 퇴직일로부터 5년이 경과하지 아니한 자<개정 2013.11.26>

8. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 자

9. 채용신체검사에 부적격 판정을 받은 자

10. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람<신설 2019.10.2>

제14조(임용후보자의 임용) 임용후보자의 임용은 임용후보자명부에 등록된 순으로 한다.

제15조(수습임용) ①직원을 신규 채용하는 경우 최초 임용일로부터 3개월간의 수습

기간을 둔다.

②수습기간 중에 있는 자가 다음 각 호의 1에 해당되는 경우 채용하지 아니할 수 있다.

1. 근무성적이 불량하거나 조직에 적응하지 못하는 때
2. 재단의 규칙을 위반한 때
3. <삭제><개정 2019.7.23>
4. 제출한 임용서류에 허위의 사실이 발견된 때

③수습기간은 근속연수에 가산한다.

제16조(신원보증) ①재단 직원 중 재무회계규정 제5조에서 규정하는 회계 관계자는 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 신원보증을 하여야 한다.
<개정 2017.7.18>

②신원보증에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제17조(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 별도 규정으로 정한다.

제4장 보 직

제18조(보직) ①재단직원의 보직은 전공, 학력, 경력, 기능, 적성 등을 고려하여 직원의 직급에 상응하도록 적재적소에 배치하여야 한다. 단, 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.<개정 2019.7.23>

②직원의 정원, 보직, 승진, 근무평정 등 제반 인사관리는 직종별, 직급별로 구분하여 관리하여야 한다. 다만, 인사운영상 부득이한 경우는 예외로 할 수 있다.

제19조(순환보직) 이사장은 직원이 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 1년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

제20조(전보제한) ①제18조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보할 수 없다.

1. 승진 및 징계처분을 받은 자
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구의 개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 업무의 효율적인 운영을 위하여 특히 필요하다고 인정하는 경우

②제1항 4호의 경우에는 위원회의 의결을 거쳐야 한다.

제21조(직무대리) ①이사장은 상위직급자가 결원, 출장, 휴가 기타사유로 상당한 기간 동안 공석 또는 부재중인 때에는 차하위 직급자로 하여금 그 직무를 대리하도록 할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 대리할 자가 확정되지 아니할 경우는 직제 및 직급 순위에 의하여 선임자가 대리하고 선임자를 지정하기 어려운 경우 그 권한을 가진 자가 대리자를 지정한다.

제22조(검직) 이사장은 업무수행 상 필요한 경우, 동일 직종 및 동일직급 내에 검직시킬 수 있다.

제23조(파견) ①이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 파견근무를 명할 수 있다.

1. 국내·외의 연수 참여 등으로 직원을 파견할 필요가 있는 때
2. 업무수행 상 일정기간 타 지역에서의 근무가 불가피할 때
3. 서울시 등 대외기관에서 파견요청이 있을 때

②제1항의 규정에 의한 파견기간은 1년으로 하되, 필요에 따라 연장할 수 있으며 파견직원의 소속은 파견당시의 근무부서로 한다. 다만, 파견기간이 1년 이상인 경우 인사담당부서 소속으로 할 수 있다.

제24조(대기발령) 이사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 대기발령을 명할 수 있다.

제25조(직위해제) ①이사장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 그 직위를 해제할 수 있다.

1. 파면, 해임, 정직에 해당하는 징계의결 요구 중인 자
2. 형사사건으로 계류 중인 자
3. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
4. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 재단의 이익에 반한 행위를 한 자

②제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우 그 사유가 소멸한 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③직위 해제된 자는 직원으로서 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

④제1항의 규정에 의하여 직위를 해제하는 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 이사장의 승인을 받아야 하며, 직위해제 된 자에 대하여는 6월 이내의 대기를 명한다.

제26조(휴직자 등의 결원보충) ①이사장은 직원이 1년 이상 파견 또는 휴직중인 때, 당해 휴직자의 직종 및 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 예산의 범위내에서 결원을 보충할 수 있다. 다만, 휴직 또는 파견 근무 기간이 만료되기 2월 전 이후에는 그러하지 아니한다.

제5장 승진

제27조(승진의 원칙) ①직원의 승진은 능력의 실증에 의하여 행함을 원칙으로 한다.

②승진은 동일직종의 차하위 직급에서 실시하며, 1회에 1직급 승진함을 원칙으로 한다.

③승진의 시기는 내규로 정한다.

제28조(승진소요 기간) ①직원의 직급별 승진 최저기간은 3년으로 한다.

②제1항 승진소요 근무기간 산정 시에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만 다음 각 호의 규정에 의한 휴직기간과 직위해제기간은

제1항의 기간에 산입한다.

1. 제32조 제1항 제2호 및 제5호 및 제6호의 규정에 의한 휴직기간<개정 2017.7.18>

2. 제25조제1항 제1호의 규정에 의하여 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 징계의결 요구에 대하여 위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우 또는 당해 징계처분이 노동위원회의 결정 또는 법원의 판결에 의해 무효 또는 취소로 확정된 경우와 동조 동항 제2호의 규정에 의하여 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분사유가 된 형사사건이 법원이 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제 기간.

제29조(특별승진) ①다음 각 호의 1에 해당할 때에는 위원회의 의결을 거쳐 이사장이 1직급 특별승진 시킬 수 있다.

1. 직무수행 능력이 탁월하여 재단 발전에 공로가 현저한 자
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 재단 발전에 크게 기여한 자.
3. 업무상 재해로 순직한 자

②제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제30조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하여야 하며 제1항 제1호 및 제2호의 경우에는 승진소요 최저근무 기간의 1/2이상 근무한 경력이 있어야 한다.

제30조(승진 및 승급의 제한) ①승진실시 기준일 현재 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 승진 및 승급에서 제외한다.<개정 2013.11.26>

1. 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자.
2. 징계처분의 집행이 종료된 날(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자<개정 2013.11.26>

가. 견책 : 6개월(견책처분을 받은 날로부터 적용)

나. 감봉 : 1년

다. 정직 : 1년 6월

라. 강등 : 1년 6월<신설 2013.11.26>

②제1항의 규정에 의하여 승진의 제한 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우의 제한기간 산정은 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.<제목개정 2013.11.26>

제6장 신분보장

제31조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정한 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제32조(휴직) ①이사장은 직원이 다음 각 호의 1의 사유로 본인 또는 본인의 위임

을 받은 자나, 불가항력시 직계가족이 휴직을 신청한 경우, 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 2개월 이상 장기요양을 요하는 때
2. 업무로 인한 상병으로 6개월 이상 장기요양을 요하는 때
3. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
4. 천재지변 또는 전시사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때
5. 재단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용된 때
6. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 요하는 때(이하 ‘육아 휴직’이라 함)<개정 2015.11.27.>
7. 일신상의 사유로 부득이 직무를 이탈하게 되는 때
8. 직원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하“가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 <신설 2015.11.27.>

②제1항 제1호 및 제4호에 해당하는 경우 본인의 의사에 불구하고 재단이 휴직을 명할 수 있다.

③ 제1항 제8호의 경우 대통령령으로 정하는 대체인력 채용이 불가능한 때, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 때, 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 때 등은 예외로 한다.<신설 2015.11.27.>

제33조(휴직기간) ①휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 제32조의 규정에 의한 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제32조 제1항 제1호의 경우 1년 이내
2. 제32조 제1항 제2호의 경우 2년 이내
3. 제32조 제1항 제3호의 경우 징집 또는 소집기간
4. 제32조 제1항 제4호 및 제7호의 경우 3월 이내
5. 제32조 제1항 제5호의 경우 3년 이내
6. 제32조 제1항 제6호의 경우 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년 이내로 한다.<개정 2015.11.27.>
7. 제32조 제1항 제8호의 경우 연간 90일 이내<신설 2015.11.27.>

②제32조제1항 제1호 및 제2호의 경우에 의한 사유로 휴직한 사람이 제1항의 규정에서 정한 휴직기간을 초과하여 계속 휴직코자 하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여 휴직기간을 연장신청 하여야 하며, 이 경우 1회에 한하여 1년 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있다.

③제32조 제1항 제8호의 경우 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.<신설 2015.11.27.>

④제32조 제1항 제6호의 경우 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.<신설 2019.10.2>

제34조(휴직자의 대우 및 복직) ①휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

②휴직기간은 근속연수에 산입한다. 다만 제32조제1항 제4호의 경우는 3개월까지만 산입한다.<개정 2017.7.18>

③휴직자는 휴직기간의 만료 또는 휴직기간중이라도 휴직사유가 소멸된 때에는 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제33조 제1항 제3호의 경우에는 휴직기간 만료 후 30일 이내로 한다.

④제3항의 복직원을 제출받은 경우에 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.<개정 2015.11.27.>

제35조(의원면직) ①직원이 퇴직코자 할 때에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

②임용권자는 제1항에 따라 사직원을 제출한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 승인할 수 없다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 정직 이상의 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 징계위원회에 정직 이상의 중징계의결 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관 등으로부터 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중임을 통보받은 때
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때

③사직원의 수리절차 및 사직원 제출 후 근무요령 등에 관한 사항은 내규로 정한다.

<전문 개정 2013.11.26>

제36조(직권면직) ①직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 임용권자 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원이 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 때
2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 복귀 후에도 직무를 감당할 수 없는 때
3. 특별한 사유 없이 월간 7일 이상 무계결근한 때
4. 형사사건으로 기소된 자가 금고이상의 형을 받았을 때.
5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중인 자가 재영 중 군무를 이탈한 때
6. 업무상 부상 또는 질병으로 요양중인 직원에 대하여 관계법령에 의거 일시 보상을 한 때
7. 직무수행에 필요한 자격증 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
8. 제25조 제1항 제3호 및 제4호의 규정에 의하여 직위해제된 자가 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때

9. 사기 또는 부정한 방법으로 임용되었음이 발견된 때

10. 기타 위에 준하는 사항

②제1항의 규정에 의하여 직원을 면직하는 경우에는 이사장의 승인과 위원회의 의결을 거쳐야 한다.

제37조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호 1에 해당되는 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제40조 규정에 해당되는 때<개정 2017.7.18>

2. 사망한 때

3. 제13조 각호의 어느 하나에 해당하는 경우<신설 2019.10.2>

제38조(명예퇴직) ①20년 이상 근속하고 정년퇴직일까지 1년 이상의 기간이 남은 직원으로서 명예퇴직을 희망하는 경우 명예퇴직을 할 수 있다.

②명예퇴직자는 위원회의 심의를 거쳐 이사장이 결정한다. 위원회에서 심의할 때에는 희망자의 재단에 대한 공헌도와 본인 귀책사유로 퇴직하는지 여부 등을 고려하여야 한다.

③명예퇴직자에게는 예산의 범위 내에서 퇴직금규정에 정한 지급기준에 의하여 명예퇴직금을 지급한다.

④명예퇴직 희망자는 명예퇴직 1개월 전에 명예퇴직신청서를 작성하여 인사담당에게 제출하여야한다. 인사담당은 접수일로부터 10일 이내에 위원회에 상정하고, 위원회 결정 후 7일 이내에 명예퇴직 최종결정 여부를 명예퇴직 희망자에게 통보하여야 한다.

⑤명예퇴직 승인 시 명예퇴직 희망자의 사직원은 기 제출한 명예퇴직신청서로 갈음한다.

제39조(조기퇴직) ①15년 이상 20년 미만 근속한 직원으로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되어 정년 전에 자진퇴직을 희망하는 직원은 조기퇴직을 할 수 있다.

②조기퇴직은 위원회의 심의를 거쳐 이사장이 결정하며, 신청절차는 명예퇴직에 준한다.

③조기퇴직자에게는 예산의 범위 내에서 퇴직금규정에 정한 지급기준에 의하여 조기퇴직수당을 지급한다.

제40조(정년) ① 직원의 정년은 다음 각 호의 1과 같다.

1. 정규직 : 2~6급 만60세

2. 삭제 <개정 2017.7.18>

②제1항의 정년 기준일은 생년월일이 1월에서 6월 사이에 있는 경우 6월 30일로, 7월에서 12월 사이에 있는 경우 12월 31일로 한다.

제7장 근무평정

제41조(근무평정) ①재단직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 근무평정을 실시한다.

②근무평정에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제8장 상 별

제42조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 서울특별시의 포상규정에 의한 표창
2. 이사장의 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)

제43조(표창장) 이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 자에게 표창장을 수여할 수 있다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 재단발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 재단발전에 기여한 자
4. 대외적으로 재단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 재단발전에 공로가 큰 자

제44조(추천과 심사) ①직원이 제38조 규정에 해당한 때 포상대상자로 추천할 수 있다.

②제1항에 의한 포상은 위원회에서 심사한다.

③이 규정에서 정하지 않은 표창에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제45조(이중표창의 금지) 직원에 대하여 표창할 시 동일한 공적에 대하여 이중으로 행할 수 없다.

제46조(징계) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때 징계한다.

1. 규정을 위반하여 직원 본분에 배치되는 때
2. 복무질서를 문란하게 한 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 직무에 태만한 때
4. 공익을 저해하는 중대한 행위를 한 경우

제47조(징계의 종류) 징계는 견책, 감봉, 정직, 해임, 강등 및 파면으로 구분하며 파면·해임·강등·정직을 중징계, 감봉·견책을 경징계라 한다.

<개정 2013.11.26>

제48조(징계양정기준) 징계양정기준은 다음 각 호에 의한다.

1. 징계기준은 비위의 정도 및 과실여부에 따라 [별표1]과 같이 운용한다.
2. 징계사유별 개별 징계기준은 [별표2]와 같이 운용한다. 다만 채용비위자의 징계기준은 [별표2의 1], 음주운전에 대한 징계 기준은 [별표2의 2]와 같이 운용한다. <개정 2015.9.22.><개정 2015.11.27.><개정 2019.7.23.><개정 2019.10.2>
3. 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준은 [별표3]과 같이 운용한다.
4. 징계의 감경 기준은 [별표4]와 같이 운용한다. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금

의 횡령·유용, 채용비위, 음주운전, 성매매, 성희롱 등 부패행위자에 대한 징계는 징계기준보다 낮게 감경할 수 없다. <전문개정 2013.11.26.><개정 2014.9.16.>
<개정 2019.7.23.><개정 2019.10.2>

제49조(징계의 효력) ①강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 징계처분기간중의 급여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

②정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 징계처분기간중의 급여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

③ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 징계처분기간중의 급여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

④견책은 전과에 대하여 서면으로 훈계하고 회개하게 한다.

⑤1심의 심의결과 징계 처분한 효력은 재심을 청구한 사유로 인하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

<전문개정 2013.11.26>

제50조(징계절차) ①징계는 위원회의 의결을 거쳐 이사장이 행한다.

②징계처분을 받은 직원이 그 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 징계통고를 받은 날로부터 7일 이내에 재심사유를 첨부하여 위원회에 재심을 청구할 수 있으며 재심요구를 받은 위원회는 15일 이내에 재심 의결하여야 한다.

③제2항에 의거 처분통보를 받은 자가 7일 이내에 재심청구를 하지 않은 경우에는 그 처분에 승복하는 것으로 본다.

④ 위원회가 징계 등 혐의자의 출석을 명할 때에는 출석통지서를 해당 징계 등 사건을 심의·의결하기 위한 위원회 개최일 3일 전에 징계 등 혐의자에게 도달하도록 하여야 한다. 이 경우에는 출석통지서의 사본을 징계 등 혐의자의 소속 기관의 장에게 보내야 하며, 소속 기관의 장은 징계 등 혐의자를 출석하게 하여야 한다.<신설 2013.11.26>

⑤ 심사위원회가 징계사건을 심사할 때에는 징계 등 혐의자 또는 그 대리인에게 진술 기회를 주어야 한다.<신설 2013.11.26>

⑥ 제5항의 진술 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 한다.<신설 2013.11.26>

제51조(징계의결의 통보 및 집행) ①위원회는 심의 의결한 사항을 지체 없이 이사장에게 보고하여야 한다.

②이사장은 징계의결 또는 재심의결의 보고를 받은 날로부터 15일 이내에 재심을 요구하거나 집행하여야 한다.

제52조(감사원 등의 조사와의 관계 등) ①감사원 또는 서울특별시에서 조사 중인 사건에 대해서는 조사종료 통보가 있는 때까지 징계 의결의 요구 등 기타 징계 절차를 진행하지 못한다.

②검찰, 경찰, 기타 수사기관에서 수사중인 사건에 대해서는 수사개시의 통보를

받은 날로부터 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제53조(징계사유의 시효) ①징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.<개정 2013.11.26>

②제51조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우 제1항의 기간은 제48조의 규정에 의한 조사나 수사의 종료통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

③위원회의 구성, 징계의결, 절차상의 하자나 징계 양정의 과다를 이유로 법원 또는 기타기관에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 잔여기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제53조의 2(징계부가금 제도) 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용 비위의 경우 징계처분과는 별도로 향응수수액, 공금횡령액·유용액의 5배에 달하는 징계부가금을 부과할 수 있다.<신설 2014.9.16.>

제9장 임 원

제54조(임원의 임면) ①임원의 자격요건은 [별표 5]와 같다.

②이사장 및 지방자치단체 장은 재단 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등(이하“비위행위”라 한다)을 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우 수사기관과 감사위원회 등 감사기관(이하“수사기관 등”이라 한다)에 수사 또는 감사를 의뢰 할 수 있다. 이 경우 해당 임원의 직무를 정지시키고, 직무정지 기간 중 임원의 급여를 감액 또는 감봉 할 수 있다. 감액 범위는 아래 각 호와 같다. 다만 급여를 받지 않는 비상임 임원의 경우 정관 제19조(임원의 임기와 해임) 5항에 따라 해임한다.<조문신설 2019.2.27.>

1. 정직 : 연봉월액 70% 감액
2. 감봉 : 연봉월액 40% 감액

제10장 보 칙

제55조(인사기록) ①인사담당 부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

②재직 중인 직원 또는 퇴직한 직원이 재직증명서 또는 경력증명서의 발급을 청구하는 때에는 이를 교부하여야 한다.

③인사기록카드, 재직 및 경력증명서 양식은 내규로 정한다.

제56조(위임규정) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

부 칙 (2009.11.23)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2013. 6. 4)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2013. 11. 26)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2014. 9. 16)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2015. 9. 22)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2015. 11. 27)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2016. 10. 6)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2017. 2. 28)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2017. 7. 18)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2019. 2. 27)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2019. 9. 23)

이 규정은 이사회의 승인을 얻는 날부터 시행한다.

부 칙 (2019. 10. 2)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결일로부터 시행한다.

제2조(육아휴직 적용례) 제33조제4항의 개정규정은 이 규정 시행 이후 육아휴직을 사

용하는 근로자부터 적용한다.

제3조(징계양정기준 적용례) 제48조제2호·제4호의 개정규정은 이 규정 시행 이후 발생한 근로자부터 적용한다.

[별표 1]<개정 2019.10.2>

징 계 기 준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실이인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 공금 횡령·유용, 업무상 배임 나. 직권남용으로 타인의 권리 침해 다. 직무태만 또는 회계질서 문란 라. 기타	파 면 파 면 파 면 파면-해임	파면-해임 해 임 해 임 강등-정직	해임-강등 강등-정직 강등-정직 감 봉	정직-감봉 감 봉 감봉-견책 견 책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 기타	파 면 파면-해임	해 임 강등-정직	강등-정직 감 봉	감봉-견책 견 책
3. 직장이탈 금지 위반 가. 집단행위를 위한 직장이탈 나. 무단결근 다. 기타	파 면 파 면 파면-해임	해 임 해임-강등 강등-정직	강등-정직 정직-감봉 감 봉	감봉-견책 견 책 견 책
4. 친절공정 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
5. 비밀엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 따른 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파 면 파면-해임 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임-강등 강등-정직	강등-정직 정 직 정직-감봉	감봉-견책 감봉-견책 감봉-견책
6. 청렴의무 위반	파 면	강등-정직	감 봉	견 책
7. 품위유지 의무 위반 가. 성폭력(미성년자) 나. 그 밖의 성폭력 다. 성희롱, 성추행, 성매매 라. 음주운전 마. 기타	파 면 파 면 파면-해임	파면-해임 해 임 해임-강등	해임-강등 강등-정직 정직-감봉	정직-감봉 감봉-견책 견 책
8. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
9. 정치운동 금지 위반	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지 위반	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
11. 임직인 행동강령 위반	파 면	해임-강등	정직-감봉	견 책
	별표 2의 2와 같음			
라. 음주운전 마. 기타	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책

※ 비고 : 제7호에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호에 따른 성희롱을 말하며, “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매를 말한다.

[별표 2]<개정 2015.9.22, 2015.11.27, 2016.10.5, 2017.2.28>

징계에 관한 개별기준

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
1. 복무 및 품위	1. 복무위반							
	가. 무단결근(월 3일 이상)					○		
	나. 지참, 무단이석 및 무단조퇴(월 3회 이상)						○	
	다. 출장 중 사적용무 등 근무태도 불량						○	
	라. 당숙직 근무 위반							
	(1) 당숙직 근무 불이행 및 근무지 무단이탈(이석)					○		
	(2) 당숙직 중 음주(만취) 및 유기행위					○		
	(3) 기타 당숙직 등 근무소홀						○	
	마. 직무명령 위반, 지시사항 불이행							
	(1) 업무추진에 중대한 차질을 준 경우					○		
	(2) 업무추진에 경미한 차질을 준 경우						○	
	2. 품위손상							
	가. 강도, 절도, 사기 등 반윤리 사범							
	(1) 강도	○						
	(2) 절도, 사기, 공갈, 협박, 무고 등					○		
	나. 도박 및 불법 사행성 오락행위							
	(1) 상습적인 경우				○			
	(2) 일시적인 경우						○	
	다. 민원 불친절로 물의 야기						○	
	라. 음주, 추태 등							
	(1) 공무 중 음주 추태				○			
(2) 음주추태로 인한 품위손상(경범죄 등)						○		
마. 교통사고								
- 무면허운전 교통사고					○			
- 교통사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치사항 미이행 도주					○			
바. 강간, 성매매 등 성범죄								
(1) 강간 및 미성년자와의 성행위미성년자 성폭력	○							
(2) 그 밖의 성폭력		○						
(3) 성희롱, 성추행, 성매매행위			○					
사. 폭력, 가혹행위						○		
아. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반						○		
자. 기타 품위손상						○		

구 분	징 계 사유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
	3. 직무유기 등							
	가. 직무유기태만					○		
	나. 고발대상 범죄 고발지연 또는 묵인						○	
	다. 민원서류 및 유기한 문서처리지연						○	
	(1) 처리건수별(월 5건 이상 지연)						○	
	(2) 지연처리 일자별(5일 이상 지연 3건 이상)						○	
	라. 민원서류의 부당한 접수거부, 반려 및 보완서류 요구						○	
	4. 비밀엄수 의무 위반							
	가. 중요한 비밀의 누설유출		○					
	나. 개인정보 부정이용 및 무단유출					○		
	다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 따른 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치						○	
	라. 개인정보 무단 조회열람 및 관리소홀 등						○	
	마. 그 밖의 보안관계 법령 위반						○	
	바. 경미한 기밀 누설유출						○	
	5. 직권 남용							
	가. 관직명 사칭				○			
	나. 직권남용으로 타인의 권리 침해				○			
	다. 기타 타인의 권리행사 방해 및 침해					○		
	6. 정치운동 등 집단행위							
	가. 형사상 기소	○						
	나. 기타 벌금, 훈방 등					○		
	다. 집단 행위를 위한 직장 이탈				○			
	7. 임직원 행동강령 위반							
	가. 직무수행 기본자세의 중대한 위반행위						○	
	나. 직무수행을 저해하는 부당한 지시 등 공정성에 영향을 주는 행위						○	
	다. 알선청탁 및 특혜 등 이권개입 금지의무 위반행위				○			<개정 2015.9.22.> <개정 2015.11.27.>
	라. 직무관련 정보를 악용한 거래 금지의무 위반행위						○	
	마. 직무관련자로부터 금전 차용, 부동산 임차금지 의무 위반행위						○	
	바. 공용물의 사적사용 및 수익 금지의무 위반행위						○	
	사. 외부강의 신고의무 등 중대한 위반행위						○	
	아. 경조사의 통지와 경조금품의 수수 제한 등 위반행위						○	
	자. 신고자의 신분보호의무 위반행위 및 보복 금지의무 위반행위		○					<개정 2017.2.28.>
	차. 기타 중대한 행동강령 위반행위						○	

구 분	징 계 사유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
	카. 채용관련 비위행위 8. 감사거부 및 방해 가. 정당한 사유 없이 감사나 자료제출을 거부하는 경우 나. 정당한 사유 없이 감사를 방해한 경우	별표 2의 1과 같음						<신설 2017.2.28.> <개정 2019.7.23>
2. 청렴의무	1. 업무상 횡령 및 배임 가. 공금(물)횡령 나. 공금유용 (1) 고의, 중과실 (2) 경과실(소액) 다. 공과금의 위법부당 부과 및 감면 (1) 고의, 중과실 (2) 경과실(소액) 라. 업무상 배임 (1) 고의, 중과실 (2) 경과실(소액) 2. 금품·향응수수 등 가. 금품이나 향응을 수수한 경우 (1) 100만원 미만(수동) (2) 100만원 미만(능동) (3) 100만원 이상 나. 금품이나 향응을 요구, 정가상습 수뢰·알선, 위 법부당한 처분을 한 경우 (1) 직무상 관련부 및 대기관계 유무, 수수금액에 관계없이 다. 위법부당한 업무처리 청탁으로 금품증개 행위 라. 직무관련 정보제공 등 업무편의 조건으로 금품증개 행위	○						<개정 2015.9.22.>
3. 문서 및 관인관리	1. 일반문서에 관한 위법부당 행위 가. 공문서 위조, 변조 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 나. 공문서 파기 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 다. 공문서 망실 (1) 고의 (2) 중과실	○			○		○	
		○			○		○	

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준					비 고	
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상		견책 이상
	(3) 경과실 라. 허위문서 작성 및 행사(허위복명 등) 마. 공문서(전자문서) 및 중요문서의 불법유출 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 2. 비밀문서 및 대외비 문서관리 가. 비밀문서 분실 나. 대외비 문서 분실 다. 관리 소홀 3. 관인의 부정사용 및 분실				○		○	
4. 예산회계 및 물품관리	1. 예산, 회계사무의 부적정 가. 예산의 목적 외 사용 나. 예정가격 누설 다. 예정가격조서의 위법부당 작성 라. 위법부당 입찰 및 낙찰 마. 물품 및 공사의 부당 분할발주계약 등 위법부당 계약 (1) 1회 적발 시 (2) 2회 적발 시 (3) 3회 적발 시 바. 위법부당한 검수 및 검사 사. 위약금의 미징수 기타 손실 초래 아. 허위 지출증빙서 작성 자. 공과금의 부당 관리 차. 기타 회계상의 부정 2. 물품 및 시설물 관리 부적정 가. 물품, 재산의 망실 나. 중대한 과실로 인한 물품 및 시설물 훼손 다. 물품관리 소홀 라. 공공용물의 개인사용 마. 영조물 관리 태만						○	<개정 2017.2.28> <개정 2016.10.5> 중대한 부당행위 확인 시 1 회 적발에도 바로 해임 징계
5. 소송업무	1. 패소원인 행위자 가. 고의 중과실의 행정처분 나. 경과실 행정처분 다. 허위사실 증언 라. 증인출석 불응 2. 소송수행 태만으로 패소결과 초래자 가. 불변기일(상소, 응소기일 등) 도과하거나 변론기일 불참						○	

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
	나. 입증자료 제출 태만 3. 자료제출 및 법정보고 지연(3회 이상)						○ ○	
6. 세무행정	1. 과세누락 또는 지연(고의 또는 중과실)					○		

※ 인사위원회는 비위의 정도, 고의·과실의 경중 등을 참작하여 징계의결 할 수 있다.

[별표 2의 1] <신설 2019.7.23.>

채용비위자 징계양정기준

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 입의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

* 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

*** 인사규정 제47조(징계의 종류)에서 정하지 않은 징계에 대하여는 「징계시효 경과자 주의 등 처분 관리 방침」에 의한다.

□ 정규직 전환

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 의 부적정	경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격 인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용 이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

[별표 2의 2] <신설 2019.10.2.>

음주운전 징계양정기준

유 형 별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비 고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우	경·중징 계	감봉~견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운 전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」제 44조제2항을 위반하여 음주 측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장 기에 대한 중대한 손상, 사지 절단 등 신체 중요부분의 상 실·중대변형, 신체기능의 영 구상실 등 완치 가능성이 희 박한 불구·불치의 부상·질 병 또는 이에 상응하는 부상 ·질병을 말한다. 4. "운전업무 관련 직원"이란 운 전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운 전업무 관련 직원이 음주운전 을 하였더라도 운전면허취소 나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농 도에 따른 처분을 받아야 한 다.
	혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하 지 않은 경우		정직~감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소 된 상태에서 운전을 한 경우			정직~감봉	
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있 는 교통사고를 일으킨 경우			정직~감봉	
2회 음주운전을 한 경우		중징계	해임~정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면~해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교 통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우			파면~정직	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우			해임~강등	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소 된 상태에서 음주운전을 한 경우			해임~정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			해임~정직	
운전업무 관련 직 원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우		파면~해임	
	운전면허 정지처분을 받은 경우		강등~정직	

* 음주운전 여부는 도로교통법시행규칙 제129조의2제3항에 따라 별지 제144호의3서식의 운전경력증명서를 제출받으면 확인할 수 있음

[별표 3]

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

1. 문책정도의 순위

업무와 성질	업무와의 관련도	비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고 감독자 (결재권자)
○ 정책결정사항 · 중요사항(고도의 정책사항) · 일반적인 사항		4 3	3 1	2 2	1 4
○ 단순반복업무 · 중요사항 · 경미사항		1 1	2 2	3 3	4
○ 단독행위		1	2		

※ 1,2,3,4는 문책정도의 순위를 표시함.

2. 문책정도 결정절차

구분	비 위 행 위 자	감 독 자
절차	<ul style="list-style-type: none"> · 발생된 징계사유가 “징계기준”(별표1)의 어느 비위 유형에 해당하는지 결정 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> · 비위의 정도와 고의과실경중에 따라 “징계기준”의 어느 단계에 해당하는지 결정 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> · 위 기준에 따라 적당한 요구 양정 결정 	<ul style="list-style-type: none"> · “비위행위자와 감독자의 문책기준”(1.문책정도의 순위)의 업무성질 중 어느 사항에 해당하는 지 결정 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> · 비위행위자를 중심으로 상하 감독관계를 조사(직제상 및 사실상 감독자 포함) <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> · 결정된 양정을 ‘1’로 보고 업무와의 관련도에 따라 2,3,4순위 해당자에 대해서는 1단계씩 문책순위(징계종류)를 낮춰 감독 책임정도 결정

[별표 4]

징계의 감경 기준

최초 징계	감경된 징계
파 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)

<별표 5. 임원자격기준> <신설 2019.2.27>

이사후보자 자격기준

구분		상임	비상임	
포괄적 자격 요건		<ul style="list-style-type: none"> ○ 비전제시 및 전략적 리더십 능력을 갖춘 자 ○ 관련 분야 전문지식과 경험이 풍부한 자 ○ 문제해결 및 조직 관리능력을 갖춘 자 ○ 의사소통능력, 협상능력 및 위기관리 능력 등을 갖춘 자 ○ 기타 직무수행에 적합한 자 		
필수 요건		<ul style="list-style-type: none"> ○ 다음의 결격사유에 해당되지 않는 자 <ul style="list-style-type: none"> - 피성년후견인 또는 피한정후견인 - 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자 - 금고 이상의 형을 받고 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자 - 법원의 판결에 따라 자격이 정지 또는 상실된 자 - 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 횡령과 배임의 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 - 재단과 거래상 밀접한 이해관계를 가진 자 - 채용비리로 해임 혹은 의원면직된 날로부터 5년이 경과되지 아니한 자 		
구체적 자격요건	학력 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 10년 이상인 자로서 관련분야 근무.연구경력 7년 이상인 자 ○ 석사학위 이하인 자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 13년 이상인 자로서 관련분야 근무.연구경력 7년 이상인 자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 7년 이상인 자로서 관련분야 근무.연구경력 4년 이상인 자 ○ 석사학위 이하인 자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 10년 이상인 자로서 관련분야 근무.연구경력 4년 이상인 자 	
	경력 기준	공무원 경력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 3년 이상 근무한 자로서 3급 또는 이에 상당하는 직급 이상의 공무원으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 5년 이상 근무한 자로서 4급 또는 이에 상당하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 3년 이상 근무한 자로서 3급 또는 이에 상당하는 직급 이상의 공무원으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 4년 이상 근무한 자로서 4급 또는 이에 상당하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 자
		민간 경력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 근무.연구한 자로서 관리자급으로 5년 이상 또는 임원급으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 근무.연구한 자로서 대학의 부교수 이상으로 근무한 경력이 3년 이상인 자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 근무.연구한 자로서 관리자급 이상으로 3년 이상 또는 임원급으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 3년 이상 근무.연구한 자로서 대학의 부교수 이상으로 근무한 경력이 있는 자
실적 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야 및 타분야에서 탁월한 업무 실적 및 수상경력 등이 있으며 직무수행요건에 부합하여 재단 이사회에서 인정하는 자 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야 및 타분야에서 탁월한 업무 실적 및 수상경력 등이 있으며 직무수행요건에 부합하여 재단 이사회에서 인정하는 자 	

※ 구체적 자격요건은 어느 하나에 해당하면 요건을 갖춘 것으로 봄

※ 민간경력은 산하단체, 대학(전문대학 포함), 민간기업(비상장 포함), 시민단체, 개인활동 경력(프리랜서) 등을 포함

※ 관련 분야라 함은 교육, 장학, 복지, 경영, 행정, 언론, 법률, 회계 및 기타 직무수행과 관련된 분야를 말함

감사후보자 자격기준

구 분	상 임	비 상 임
포괄적 자격 요건	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청렴성과 도덕성 등 건전한 윤리의식을 갖춘 자 ○ 관련 분야 전문지식과 경험이 풍부한 자 ○ 문제해결 및 조직 관리능력을 갖춘 자 ○ 기타 직무수행에 적합한 자 	
필수 요건	<ul style="list-style-type: none"> ○ 다음의 결격사유에 해당되지 않는 자 <ul style="list-style-type: none"> - 피성년후견인 또는 피한정후견인 - 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자 - 금고 이상의 형을 받고 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자 - 법원의 판결에 따라 자격이 정지 또는 상실된 자 - 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 횡령과 배임의 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 - 재단과 거래상 밀접한 이해관계를 가진 자 - 채용비리로 해임 혹은 의원면직된 날로부터 5년이 경과되지 아니한 자 	
구체적 자격요건	학력 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 7년 이상인 자로서 감사 관련 근무.연구경력 4년 이상인 자 ○ 석사학위 이하인 자 : 공무원 또는 민간 근무.연구경력 10년 이상인 감사 관련 근무.연구경력 4년 이상인 자
	경력 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원경력 <ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 3년 이상 근무한 자로서 3급 또는 이에 상당하는 직급 이상의 공무원으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 4년 이상 근무한 자로서 4급 또는 이에 상당하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 민간경력 <ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야에서 근무.연구한 자로서 관리자급 이상으로 3년 이상 또는 임원급으로 근무한 경력이 있는 자 ○ 관련분야에서 3년 이상 근무.연구한 자로서 대학의 부교수 이상으로 근무한 경력이 있는 자
	실적 기준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련분야 및 타분야에서 탁월한 업무실적 및 수상경력 등이 있으며 직무수행요건에 부합하여 재단 이사회에서 인정하는 자

※ 구체적 자격요건은 어느 하나에 해당하면 요건을 갖춘 것으로 봄

※ 민간경력은 산하단체, 대학(전문대학 포함), 민간기업(비상장 포함), 시민단체, 개인활동 경력(프리랜서) 등을 포함

※ 관련 분야라 함은 교육, 장학, 복지, 경영, 행정, 언론, 법률, 회계 및 기타 직무수행과 관련된 분야를 말함.