

징 계 규 정

제정 1993. 4.24
개정 1995. 9.27
개정 1996.12.31(개폐정리)
개정 1998. 4.29
개정 1999. 2.12
개정 1999. 7.21(개폐정리)
개정 1999.10. 2
개정 2000. 6.15(개폐정리)
개정 2001. 6.11(개폐정리)
개정 2001. 7.27(개폐정리)
개정 2003. 6.16(개폐정리)
개정 2004. 8. 5
개정 2005.10. 6(개폐정리)
개정 2006. 6.30
개정 2006.12. 8(개폐정리)
개정 2006.12.29
개정 2009. 3.11
개정 2009. 7. 7
개정 2011. 6. 9(개폐정리)
개정 2012.12.27
개정 2013. 4.30(개폐정리)
개정 2013.12.30
개정 2015. 6.30(개폐정리)
개정 2015.10.23.
개정 2016. 5.24(개폐정리)
개정 2016.12.29.
개정 2018.11.26.
개정 2019. 9.27.
개정 2020. 7.17(개폐정리)
개정 2020. 9. 9(개폐정리)
개정 2020. 9.14(개폐정리)
개정 2021. 06. 25.

제1조 (목적) 이 규정은 과오를 범한 직원을 징계함으로써 기강을 확립하고

대외공신력을 유지함을 목적으로 한다.

제2조 (징계대상) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 징계한다.

1. 법령·정관·취업규칙등 제사규를 위반한 직원 <개정 '99.7.21>
2. 공사의 명예를 훼손하거나 사회적으로 물의를 일으킨 직원 <개정 '99.7.21><개폐정리 2015. 6.30>
3. 성실의무를 위반한 직원
4. 복종의무를 위반한 직원
5. 법령과 사규에 위반된 지시를 맹종한 직원 <개정 '99.7.21>
6. 무단으로 직장을 이탈한 직원
7. 친절공정의무를 위반한 직원
8. 비밀엄수의무를 위반한 직원
9. 청렴의무를 위반한 직원
10. 품위유지의무를 위반한 직원
11. 관리감독의무를 위반한 직원
12. 허위보고를 한 직원
13. 업무상 장애 또는 분쟁을 야기한 직원
14. 부당한 업무처리로 민원을 발생케 하거나 공사에 손실을 초래한 직원
또는 초래할 우려가 있는 직원 <개정 '99.7.21><개폐정리 2015. 6.30>
15. 임의로 정보를 수정·가공하여 원본과 다른 정보를 공개하거나 보유하고 있는 정보를 고의적으로 미보유로 처리하여 공개를 회피하는 행위 등을 하는 직원 <신설 2013.12.30>
16. 행정심판, 행정소송 등 불복절차를 통해 정보공개 관련 의무가 발생하였음에도 이를 불이행한 직원 <신설 2013.12.30>
17. 기타 위법부당한 행위를 한 직원

[전문개정 '98.4.29]

제2조의2(징계시효) <본조신설 2004.8.5.> ① 징계는 징계대상행위가 발생한 날로부터 3년이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 다만, 징계사유가 금품 및 향응의 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리인 경우에는 그 시효를 5년으로 한다.<개정 2006.12.29., 2009.3.11., 2018.11.26., 2019. 9.27>

1. <삭제 2006.12.29>

2. <삭제 2006.12.29>

3. <삭제 2006.12.29>

4. <삭제 2006.12.29>

② 제1항의 규정에 의한 징계시효는 다음 각호의 1에 해당하는 날로부터 기산한다. 다만, 징계사유가 어떤 행위를 하여야 함에도 불구하고 이를 행하지 아니하여 발생한 경우에는 그 행위를 하였어야 할 날중 마지막 날로부터 징계시효를 기산한다.

1. 일시적인 행위 : 행위를 한 날

2. 계속적인 행위 : 행위를 종료한 날

3. 다수인 관련 행위 : 최종행위자가 행위를 종료한 날

③ 다음 각호의 1에 해당하는 조치가 징계대상행위에 있는 경우에는 징계시효가 정지되며, 그 결과가 확정된 날로부터 잔여시효가 진행된다.

1. 감독기관이나 수사기관의 조사 또는 수사의 착수

2. 소송의 진행

3. 대내외 감사의 착수

④ 징계시효의 완성은 변상에 영향을 미치지 아니한다.<개폐정리 2016. 5.24>

제3조 (징계의 요구 및 내신) ① 상근감사위원은 감사직무규정 제17조의 규정에 의거 사장에게 관계직원의 징계를 요구할 수 있다. <개정 '99.7.21, 2003. 6.16, 2005.10.6>

② 부서장은 소속직원중 징계에 해당할 사실이 있을 때에는 지체없이 인사처장을 거쳐 사장에게 그 내용을 상세히 내신하여야 하며, 부서장중에서 해당 사실이 있을 때에는 담당 본부장이 내신한다. <개정 '96.12.31, '99.7.21, 2001.7.27.>
<개폐정리 2020. 7.17>

제4조 (징계의 종류 · 기준 및 효력) ① 징계의 종류와 기준 및 처분의 효력은 다음과 같다. 다만, 채용비위에 대한 징계는 별표 3 채용비위자 징계기준을 따른다. <개정 '95.9.27, '98.4.29, '99.2.12, '99.7.21, '99.10.2, 2000.6.15, 2001.6.11, 2009.7.7., 2012.12.27., 2018.11.26., 2019. 9.27., 2021.6.25><단서신설 2019. 9.27>

종 류	기 준	효 력
면 직	① 제2조 각호의 1에 해당하는 자로서 고의로 공사에 중대한 손해를 끼치게 하거나 질서를 심히 문란케 한 직원 ② 횡령·배임·절도·금품수수등의 행위를 한 직원 ③ 불평등한 업무처리등으로 민원을 야기시킨 직원 ④ 책임은폐등을 위하여 허위보고를 한 직원 ⑤ 정당한 명령·지시사항을 불이행하였거나 직무태만(복지부동·책임회피)등으로 질서를 문란케 한 직원 ⑥ 거래처(피보증인)의 신용정보사항등 공사의 기밀을 외부로 누설한 직원 ⑦ 사고의 유형에 불구하고 동사고로 사회에 중대한 물의를 일으킨 직원 ⑧ 정직처분을 받고 2년이내에 다시 정직처분에 해당될 행위를 한 자로서 직무를 수행하기 곤란하다고 인정되는 직원.	파면 ① <삭 제> ② 면직해당자로서 개전의 정이 농후하고 타기관에 근무하기에 지장이 없다고 인정되는 직원은 정상을 참작하여 의원면직으로 할 수 있다.
정 직	① 제2조 각호의 1에 해당하는 자로서 중대한 과실로 공사에 손해를 끼치게 하거나 질서를 심히 문란케 한 직원 ② 면직에 해당하는 행위를 한 자로서 개전의 정이 있고 정상을 참작할 여지가 있는 직원 ③ 감봉처분을 받고 2년이내에 다시 감봉처분에 해당될 행위를 한 직원	① 정직은 1개월이상 3개월 이내로 하며 그 기간중 출근을 정지한다. ② 정직처분을 받은 직원에 대하여는 그 기간중 기준급의 80%를 감액지급하고, 직무급은 지급하지 아니한다. ③ 정직기간과 그후 1년 6개월간의 승진 및 1년간의 승급을 각각 불허하며, 정직기간은 계속 근무년수에 포함하지 아니한다.
감 봉	① 제2조 각호의 1에 해당하는 자로서 과실로 공사에 손해를 끼치게 하거나 질서를 문란케 하였으나 업무수행능력이나 신뢰성이 있다고 인정되는 직원 ② 정직에 해당하는 행위를 한 자로서 개전의 정이 있고 정상을 참작할 여지가 있는 직원	① 감봉은 1개월이상 3개월 이내로 한다. ② 감봉처분을 받은 직원에 대하여는 그 기간 중 기준급의 5%를 감액지급한다. ③ 감봉기간과 그후 1년간의 승진 및 6개월간의 승급을 각각 불허한다.

종 류	기 준	효 력
	③견책처분을 받고 2년이내에 다시 견책처분에 해당될 행위를 한 직원	
견 책	①제2조 각호의 1에 해당하는 자로서 통상의 주의의무를 태만히 하여 공사에 손해를 끼치게 하거나 질서를 문란케한 직원 ②감봉에 해당하는 행위를 한 자로서 개전의 정이 있고 정상을 참작할 여지가 있는 직원	견책을 받은 직원은 시말서를 제출하게 하고 6개월간의 승진 및 승급을 각각 불허한다.
계 고	견책에 해당하는 행위를 한 자로서 정상을 참작할 여지가 있는 직원	과거 1년중 2회의 계고는 견책과 동일한 벌칙으로 본다.

②징계효력에 의한 제재조치기간은 징계처분일로부터 기산한다. 다만, 승급은 징계일 이후의 첫 승급예정일로부터 기산하고 승진은 인사규정에 의한 승진소요최저년수중 잔여기간에 제1항의 규정에 의한 징계종류별 승진불허기간을 가산한다. <신설 '98.4.29>

③징계제재조치 종료이전에 새로이 징계처분을 받게 된 경우 승진 또는 승급에 대한 제재조치기간은 각각 합산한 기간으로 하고 상여금 불지급등 기타의 제재는 병합하여 과한다. <신설 '98.4.29>

④금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위, 「임직원 행동강령」 제14조의3에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우에는 제1항의 승진제한 기간에 각 6개월을 가산한다.<신설 2016.12.29.>
<개정 2019. 9.27., 2021.6.25>

제5조 (징계 및 재심요구) ①사장은 징계요구 및 내신을 받았을 때에는 별지 서식 제1호에 의하여 이를 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)에 회부하여 심의토록 요구한다. <개정 '99.7.21>

②사장은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 경우에는 별지서식 제2호에 의하여 재심을 요구할 수 있다. <개정 '99.7.21>

1. 위원회의 심의결과에 대하여 재심의 이유가 있다고 인정할 때
2. 징계처분에 대한 해당 직원의 재심청원이 이유있다고 인정할 때

③제2항의 재심요구는 징계처분이 있는 날로부터 또는 그 사유가 있음을 안 날로부터 1월이내에 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에 한하여

할 수 있다.

1. 잘못된 증거문서나 참고인의 진술을 증거로 하여 심의·의결하였을 때
2. 징계처분결과에 영향을 미칠 새로운 증거사실이 발견된 때
3. 징계양정이 심히 부당하다고 인정될 때
4. 공사의 피해가 복구되거나 경미한 때 <개정 '99.7.21><개폐정리 2015. 6.30>

④해당직원이 재심청원을 하고자 할 때에는 재심청원서를 작성하고 징계당시의 소속부서장의 의견서를 첨부하여 인사처장을 거쳐 사장에게 제출한다.
<개정 '99.7.21, 2001.7.27>

⑤재심결과 이미 시행된 징계처분이 증감 또는 면제된 경우의 그 효력은 당초 처분시로 소급한다.

제6조 (징계심의) ①위원회는 징계심의요구 및 재심요구를 접수하였을 때에는 접수일로부터 10일이내에 심의·의결하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 기간을 연장할 수 있다.

②위원회의 징계심의결과는 징계의결서에 의하여 작성하며, 그 이유란에는 징계의 원인·사실 및 판단등을 명시하여야 한다.

제6조의2 (징계절차의 유예) 징계대상행위에 대하여 감독기관에서 조사중이거나 수사기관에서 수사중인 경우 또는 소송중인 경우에는 조사등이 완료될 때까지 징계절차를 유예할 수 있다.

[본조신설 '98.4.29]

제7조 (소명기회의 부여) ①위원회는 징계대상자에게 구두 또는 서면으로 소명할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

②징계대상자가 정당한 이유없이 출석하지 아니하거나 소명서를 제출하지 아니한 경우에는 소명을 포기한 것으로 본다.

[전문개정 '98.4.29]

제8조 (증언) 징계해당자는 증인의 증언을 신청할 수 있다. 이 경우에 위원회는 그 채택여부를 결정하여야 한다.

제9조 (징계의 양정) ①위원회는 다음 각호의 1에 정한 사유를 감안하여 징계 사건을 의결하여야 한다. <개정 '98.4.29>

1. 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정 및 과거 징계사실의 유무 <신설 '98.4.29>
2. 징계대상자의 고의, 중과실, 경과실의 여부 <신설 '98.4.29>
3. 사고금액의 크기, 손실의 변상 여부 <신설 '98.4.29>
4. 사고발생후 사고수습, 손해경감을 위한 노력 여부 <신설 '98.4.29>
5. 외적요인과 귀책판정과의 관계 여부 <신설 '98.4.29>

②징계처분을 받은 직원으로서 징계후 2년 이내에 징계사유를 재차 범하였을 때에는 가량징계할 수 있다.

제9조의2 (문책기준) ①동일사건에 관련된 직원에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련정도등을 참작하여 별표 1의 문책기준에 따라 징계할 수 있다.

②제1항의 규정에 불구하고 별표 1의 문책순위1에 해당하지 아니하는 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 징계하지 아니할 수 있다.

1. 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 경우
2. 철저히 감독을 하는 경우
3. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건이나 행위 당시의 여건 기타 사회 통념상 적법 타당하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 경우

[본조신설 '98.4.29]

제9조의3(징계의 면책) ① 공사의 직원이 공익 또는 공사의 이익 증진 등 다음 각 호의 1에 해당하는 업무를 수행하기 위하여 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 부분적인 절차상 하자 등이 있더라도 고의 또는 중과실이 없는 한 면책할 수 있다.<개폐정리 2015. 6.30>

1. 정부 또는 공사방침에 의한 업무수행행위<개폐정리 2015. 6.30>
2. 기타 공사가 인정하는 업무수행 행위<개폐정리 2015. 6.30>

② 제1항에 의한 면책기준 등 세부내용에 대하여는 감사원 “적극행정 면책제도 운영규정(감사원 훈령 제331호)”을 준용한다.

[본조신설 2009.3.11]

제10조 (의결통고) 위원회가 징계에 관한 의결을 하였을 때에는 지체없이 의결통고서(별지서식 제3호)에 징계의결서(별지서식 제4호)와 회의록(별지서식 제5호)을 첨부하여 사장에게 보고하여야 한다. <개정 '99.7.21>

제11조 (징계의 결정 및 집행) ① 징계의 결정은 사장이 징계의결서를 확인결재함으로써 효력을 갖는다. <개정 '99.7.21>

② 사장은 징계의결서를 확인하였을 때에는 징계해당자에게 징계처분통지(별지서식 제6호)를 하여야 한다. <개정 '99.7.21>

제12조(징계의 경감) ① 위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별표 2의 경감기준에 따라 징계양정을 경감할 수 있다. 다만, 당해 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분 전의 공적은 경감대상에서 제외되며, 직무와 관련한 금품·향응수수, 횡령, 배임, 공금유용 등 비위행위로 징계처분을 받고 5년이 경과하지 아니한 자 및 성폭력, 성매매, 성희롱, 음주운전, 채용비위, 「임직원 행동강령」 제14조의3에 해당하는 행위에 대하여는 경감할 수 없다.<개정 '99.7.21, 2015.10.23, 2019.9.27, 2021.6.25>

1. 사장이 수여하는 공적상을 받은 경우(부서장급 이상 관리자는 제외)<개정 2021.6.25>

2. 상훈법에 의한 포상 또는 정부 표창 규정에 의한 중앙행정기관의 장 이상 또는 이에 준하는 인사가 수여하는 개인표창을 받은 경우

② 위원회는 징계대상자의 징계사유가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제1항에 따른 경감 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표 2의 경감기준에 의하여 징계양정을 경감할 수 있다. <신설 2015.10.23><개정 2021.6.25>

③ 제1항 사유에 의한 징계경감 처분시 해당공적에 대한 인사가점은 소멸된다. <신설 2015.10.23>

제13조 (처리서식) 이 규정에서 사용하는 서식은 다음 각호와 같다.

1. 출석통지서(별지서식 제7호)

2. 징계권자의 확인서(별지서식 제8호)

제14조 (징계기록의 말소) ①정직이하의 징계를 받은 후 5년이 경과한 직원에 대하여는 징계기록을 말소한다.

②감봉 또는 견책처분을 받은 직원이 직무를 성실히 수행하여 다른 징계처분을 받음이 없이 다음의 기간을 경과한 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계기록을 말소할 수 있다. <개정 '99.7.21><개폐정리 2020. 9.14>

1. 감봉 : 3년

2. 견책 : 2년

[본조신설 '98.4.29]

③제2항에 불구하고 감봉 또는 견책처분을 받은 직원이 따로 정하는 바에 따라 사회봉사활동을 하는 경우에는 다음의 기간이 경과된 때 징계기록을 말소한다. <신설 '06.6.30><개폐정리 2020. 9. 9>

1. 감봉 : 3년

2. 견책 : 2년

제15조 (주의촉구) ①부서장은 소속직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 주의촉구를 명하고 시말서를 징구하여야 한다. <개정 '99.7.21>

1. 원활한 업무수행 또는 사고예방을 위하여 경각심을 촉구할 필요가 있는 직원

2. 출퇴근상황이 불량한 직원

3. 빈번한 무단이석·연수불참·업무처리태만등 직무태도가 불량한 직원

4. 기타 직원으로서 일반적으로 지켜야 할 복무사항을 준수하지 아니한 직원

②부서장이 제1항의 규정에 의거 주의촉구를 명한 경우에는 시말서를 첨부한 주의촉구조치내용을 인사처장에게 통보하여야 한다. <개정 '99.7.21, 2001.7.27>

[본조신설 '98.4.29]

제16조 (주의촉구의 효력) 인사처장은 제15조제1항의 규정에 의하여 동일직급에서 3회의 주의촉구를 받은 자에 대하여 인사위원회에 징계를 부의하여야 한다.

[본조신설 '98.4.29, 2001.7.27]

부 칙

이 규정은 1993년 4월 24일부터 시행한다.

부 칙 <1995. 9. 27>

①(시행일) 이 규정은 1995년 10월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정의 시행일이전에 징계처분을 받은 경우에는 개정전의 규정을 적용한다.

부 칙 <1996.12.31>

이 규정은 1997년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <1998. 4. 29>

이 규정은 1998년 4월 30일부터 시행한다.

부 칙 <1999. 2. 12>

이 규정은 1999년 2월 12일부터 시행하되, 1999년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙 <1999. 7. 21>

이 규정은 1999년 7월 22일부터 시행한다.

부 칙 <1999. 10. 2>

이 규정은 1999년 10월 2일부터 시행한다.

부 칙 <2000. 6. 15>

제1조 (시행일) 이 규정은 2000년 7월 1일부터 시행하되 2000년 1월 1일부터 적용한다.

제2조 (다른사규의 개정) (생략)

제3조 (경과조치) 이 규정의 시행일 이전에 대기발령 또는 정직을 받은 자가 보수체계의 변동으로 보수의 감액이 발생하는 경우 그 감액부분에 대하여는 소급적용하지 아니한다.

부 칙 <2001. 6. 11>

제1조 (시행일) 이 규정은 2001년 6월 12일부터 시행하되 2001년1월1일부터 적용한다.

제2조 내지 제4조 (생략)

부 칙 <2001. 7. 27>

이 규정은 2001년 7월 30일부터 시행한다.

부 칙 <2003. 6. 16>

이 규정은 2003년 6월 16일부터 시행한다.

부 칙 <2004. 8. 5>

이 규정은 2004년 8월 6일부터 시행한다.

부 칙 <2005.10. 6>

이 규정은 상근감사위원 선임일부터 시행한다.

부 칙 <2006. 6. 30>

이 규정은 2006년 6월 30일부터 시행한다.

부 칙 <2006. 12. 8>

이 규정은 2006년 12월 31일부터 시행한다.

부 칙 <2006. 12.29>

이 규정은 2006년 12월 31일부터 시행한다.

부 칙 <2009. 3. 11>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정의 시행일 이전에 징계사유가 발생한 건에 대하여는 종전의 규정을 적용한다. 다만, 미분양주택일시매입사업규정 관련하여 발생한 건에 대하여는 2008년 10월 30일부터 제9조의3을 적용한다.

부 칙 <2009. 7. 7>

이 규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2011. 6. 9>

이 규정은 2011년 6월 9일부터 시행한다.

부 칙 <2012. 12. 27>

이 규정은 2012년 12월 28일부터 시행한다.

부 칙 <2013. 4. 30>

이 규정은 2013년 5월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2013. 12. 30>

이 규정은 2013년 12월 31일부터 시행한다.

부 칙 <2015. 6. 30>

이 규정은 2015년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 <2015.10.23>

이 규정은 2015년 10월 24일부터 시행한다.

부칙 <2016. 5.24>

이 규정은 2016년 5월 24일부터 시행한다.

부칙 <2016.12.29>

이 규정은 2016년 12월 30일부터 시행한다.

부칙 <2018.11.26>

이 규정은 2018년 11월 27일부터 시행한다.

부칙 <2019. 9.27>

이 규정은 2019년 9월 28일부터 시행한다.

부칙 <2020. 7.17>

이 규정은 2020년 7월 18일부터 시행한다.

부칙 <2020. 9. 9>

이 규정은 2020년 9월 10일부터 시행한다.

부칙 <2020. 9.14>

이 규정은 2020년 9월 15일부터 시행한다.

부칙 <2021.06.25>

이 규정은 2021년 6월 28일부터 시행한다.