

징 계 요 령

제정 2006. 06. 15 (기획혁신팀-1070)
개정 2007. 09. 21 (정책기획팀-2345)
개정 2008. 03. 26 (정책기획실- 672)
개정 2009. 04. 30 (정책기획실- 985)
개정 2009. 10. 13 (정책기획실-2336)
개정 2010. 06. 28 (정책기획실-1362)
전부개정 2012. 06. 28 (정책기획실-1223)
개정 2012. 07. 30 (정책기획실-1237)
개정 2013. 08. 22 (정책기획실-1778)
전부개정 2014. 08. 29 (정책기획실-2012)
개정 2014. 12. 01 (정책기획실-0427)

목 차

제 1 조 목적	2
제 2 조 용어의 정의	2
제 3 조 적용범위	2
제 4 조 징계의 사유	3
제 5 조 징계의 종류	3
제 6 조 징계의 효력	3
제 7 조 징계양정의 기준	3
제 8 조 징계의 감경	4
제 9 조 징계의 가중	4
제10조 징계의결의 요구	4
제11조 징계의결의 기한	5
제12조 징계의 시효	5
제13조 징계심의회 구성	5
제14조 징계혐의자의 출석	6
제15조 심문과 진술권	6
제16조 징계의 의결	6
제17조 위원장의 직무 등	7
제18조 제척 및 기피 등	7
제19조 의결승인 및 통보	7
제20조 항고의 제기	7
제21조 부대항고	8
제22조 재심의 청구	8

제23조 재심청구의 효력 등	8
제24조 징계의 확정 및 집행	8
제25조 회의의 비공개	9
제26조 비밀누설 금지	9
제27조 소급효 금지 및 불이익변경 금지	9
제28조 징계의 사면조치	9
제29조 징계처분기록의 말소	9
제30조 파견원의 징계	10
제31조 경고처분	10
제32조 정보공개	10
제33조 세부사항	10
부칙	10

제1조(목적) 이 요령은 국방기술품질원(이하 “기품원”이라고 한다) 취업규정 제32조에 따라 직원(전문계약직 및 파견원을 포함한다. 이하 “직원”이라고 한다)의 징계에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 요령에서 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “보통징계 심의”라 함은 징계심의에 회부된 자에 대한 최초의 징계심의를 말한다.
2. “특별징계 심의”라 함은 보통징계 심의결과에 불복하여 항고하거나 확정된 징계심의에 불복하여 재심을 신청한 경우의 징계심의를 말한다.
3. “항고”라 함은 징계처분을 받은 자 또는 징계요구자가 당해 징계처분이 부당하다고 판단될 때 특별징계 심의를 요청하는 것을 말한다.
4. “부대항고”라 함은 징계처분을 받은 자 또는 징계요구자가 특별징계의 심의 범위를 자신에게 유리하게 확장하기 위하여 상대방이 제기한 항고에 편승하여 제기하는 항고를 말한다.
5. “재심”이라 함은 확정·집행 중인 징계에 대하여 중대하고도 명백한 사유에 의하여 징계심의에 대한 공정성이 중대하게 훼손된 경우 또는 징계처분의 원인이 무효 또는 취소된 경우에 이루어지는 징계심의를 말한다.
6. “징계담당부서”라 함은 징계업무를 관장하는 인사운영담당부서를 말한다.
7. “파견원”이라 함은 원 소속기관의 명을 받아 기품원에서 근무하고 있는 자를 말한다.

제3조(적용범위) 직원의 징계에 관하여 별도로 정한 경우를 제외하고는 이 요령에

의한다.

제4조(징계의 사유) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제13조에 의한 징계심의회(이하 “위원회”라 한다)의 의결에 따라 징계처분을 할 수 있다.

1. 기품원의 원규를 위반하였을 때
 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
 3. 직무관련 여부를 불문하고 기품원의 위신을 손상시키는 행위를 한 때
 4. 고의 또는 중대한 과실로 기품원에 재산상의 피해를 입혔을 때
 5. 기타 해당 위원회의 심의를 거쳐 징계심의회에 회부된 때
- ② 전항의 징계사유에 대한 구체적인 해석 및 적용에 대해서는 위원회에서 심의시 이를 확정하여 심의할 수 있다.

제5조(징계의 종류) ① 징계는 경중에 따라 면직, 정직, 감봉, 근신 및 견책 순으로 구분하며, 면직·정직은 중징계로, 감봉·근신·견책은 경징계로 본다.

② 제1항에도 불구하고 징계심의회에서 징계를 감경하는 경우에는 근신과 견책을 동일 등급으로 간주한다.

제6조(징계의 효력) ① 징계의 본질적 효력은 다음 각 호와 같다.

1. 면직은 직원의 신분을 상실한다.
2. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 급여규정 제11조에 따라 급여를 감액 지급한다.
3. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 급여규정 제11조에 따라 급여를 감액 지급한다.
4. 근신은 15일 이내의 기간 동안 매일 소속부서의 장에게 전과(前過)에 대하여 업무개선계획서를 제출하여야 한다.
5. 견책은 소속부서의 장에게 시말서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 효력 이외에 징계처분자에게 부과되는 승급제한, 기타 급부의 지급제한 등 부수적 효력은 개별 규정이 정하는 바에 따른다.

제7조(징계양정의 기준) ① 위원회가 징계사항을 심의·의결함에 있어서는 별표 1의 징계양정기준표, 별표 2의 음주운전 징계기준표, 별표 3의 금품 등 수수금지 위반 징계양정 기준표에 따르되, 징계혐의자의 비위(非違)의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등을 참작하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결을 아니할 수 있다.

1. 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
2. 업무를 적극적으로 수행하는 과정에서 발생한 것으로서 업무 수행 당시의 여건 또는 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

제8조(징계의 감경) ① 위원회는 징계의결이 요구된 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 4의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 제12조제1항에 따라 징계의 시효가 5년인 비위는 감경할 수 없다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
 2. 중앙행정기관의 장 이상의 표창을 받은 공적
 3. 인사관리요령에 의한 기품원인상, 제안상(대상, 금상, 은상)을 받은 공적
 4. 방위사업청 연구개발장려금 지급규정에 의한 장려금(금상, 은상)을 받은 공적
- ② 제1항에 따른 공적에 의한 감경은 해당 직급에서 받거나 징계의결 요구 전 5년 이내에 받은 포상에 한한다.
- ③ 위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표 4의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.
- ④ 위원회에서 징계양정을 감경한 때에는 징계 의결서의 이유란에 감경전의 징계양정과 감경사유를 명시하여야 한다.

제9조(징계의 가중) 위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제10조(징계의결의 요구) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원이 제4조에서 규정하는 징계사유에 해당된다고 인정되는 때에는 징계담당부서의 장에게 징계의결을 요구하여야 한다.

1. 직원이 징계사유에 해당된다고 판단한 소속부서의 장
 2. 업무감사 결과나 원장의 지시에 의한 조사결과, 직원이 징계사유에 해당된다고 판단한 감사담당부서의 장
 3. 고충처리 관련 해당 위원회가 징계요구를 의결하거나 성 관련 위법행위가 징계사유에 해당된다고 의결한 경우에는 근무지원부서의 장
- ② 제1항의 경우 징계요구권자는 별지 제1호 서식의 징계의결 요구서를 작성하여 징계담당부서의 장에게 송부함으로써 징계의결을 요구하며, 징계담당부서의 장은

징계요구서를 접수한 날로부터 7 근무일 이내 위원회의 상정 여부에 대하여 원장의 승인을 받아야 한다.

③ 징계의결 요구서를 작성할 때에는 징계사유를 충분히 조사하여 이를 입증할 수 있는 관계 자료와 제8조에 따른 공적유무 등을 적은 별지 제2호 서식의 확인서를 첨부하여야 한다.

제11조(징계의결의 기한) ① 위원회는 제10조제2항에 따른 승인일로부터 20일 이내에 징계의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 원장의 승인을 얻어 20일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

② 징계의결이 요구된 사건에 대하여 제12조제2항에 따라 징계 절차의 진행이 중지된 경우 그 중지된 기간은 제1항의 징계의결 기한에 포함하지 아니한다.

제12조(징계의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

② 수사기관이나 감사원 등의 조사가 진행 중인 경우 또는 법원의 재판이 진행 중인 경우에는 해당 절차가 종료될 때까지 징계심의 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제2항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 남은 기간이 2개월 미만인 경우 제1항의 기간은 조사의 종료일 또는 판결이 확정된 날로부터 2개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

제13조(징계심의회의 구성) ① 징계는 위원회설치및운영규정이 정하는 원경영위원회에서 심의하되, 같은 규정 제2조 및 본 요령 제25조를 고려하여 위원(장)은 다음 각 호와 같이 구성함을 원칙으로 한다.

1. 보통징계 심의

가. 위원장 : 연구직·관리직 직원 중 G3그룹 이상자 또는 부(센터)·실장 직위 이상자 중에서 원장이 지명

나. 위원 : 연구직·관리직 직원 중 G3 그룹 이상자, 팀장 직위 이상자(이상 내부 직원) 및 외부인사 중에서 원장이 4인 이상 7인 이내 지명

2. 특별징계 심의

가. 위원장 : 연구직·관리직 직원 중 G2 그룹 이상자 또는 부(센터)·실장 직위 이상자 중에서 원장이 지명

나. 위원 : 연구직·관리직 직원 중 G3그룹 이상자, 부(센터)·실장 직위 이상자(이상 내부 직원) 및 외부인사 중에서 원장이 4인 이상 7인 이내 지명

② 동일한 사건으로 특별징계 심의를 진행하는 경우에는 특별징계 심의위원(장)은 보통징계 심의위원(장)과 중복되어서는 아니 되며, 특별징계 심의를 거친 후 재심을

하는 경우에도 동일하다.

③ 징계심의 시 간사는 징계담당부서의 실·팀장급으로 함을 원칙으로 하되, 특별한 사유가 있는 경우에는 원장이 별도 지명하는 자로 한다.

④ 제1항의 경우에 위원의 과반수 이상을 외부인사로 하며, 이를 위하여 징계담당 부서는 외부전문가의 풀(Pool)을 운영할 수 있다.

제14조(징계 혐의자의 출석) ① 위원회가 징계를 심의할 때에는 징계 혐의자에게 별지 제3호 서식에 의한 출석통지서를 위원회 개최일의 3 근무일 전에 통지하여야 한다.

② 위원회는 징계 혐의자의 주소불명, 수신거부 등의 사유로 출석통지서를 통지할 수 없는 경우에는 이를 원내에 게시함으로써 출석통지를 한다. 이 경우 게시일로부터 10일이 경과하면 그 출석통지서가 송달된 것으로 본다.

③ 출석통지를 받은 징계 혐의자가 정당한 사유없이 출석하지 아니 하거나 서면진술서를 제출하지 아니하면 진술없이 징계심의를 할 수 있다.

④ 징계 혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계 혐의자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 해당 위원회에 출석하여 진술할 수 있다.

제15조(심문과 진술권) ① 위원회는 제14조제1항에 따라 출석한 징계 혐의자에게 혐의 내용에 관한 심문을 하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 위원회는 징계 혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계 혐의자는 서면으로 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 징계 혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우에 위원회는 증인의 채택 여부를 결정하여야 한다.

④ 징계의결 요구자 및 신청자는 필요하다고 인정할 때에는 위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제16조(징계의 의결) ① 위원회는 위원회설치및운영규정이 정하는 바에 따라 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 징계 양정에 관한 의견이 나뉘어져 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 징계 혐의자에게 가장 불리한 의견(가장 중한 징계)에 그 다음으로 불리한 의견(징계)들을 과반수에 이르기까지 순차(징계의 중한 순서 : ① 면직, ② 정직, ③ 감봉, ④ 근신, ⑤ 견책)로 더하여 그 중 징계 혐의자에게 가장 유리한 의견(가장 경한 징계)을 합의된 의견으로 본다.

- ② 전항의 의결은 별지 제4호 서식의 징계 의결서로 하며 서식의 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계규정을 명시한다.
- ③ 위원회는 필요하다고 인정할 때에는 감사담당부서의 장에게 사실조사를 의뢰하거나 특별한 학식과 경험이 있는 자에게 검증이나 감정을 의뢰할 수 있다.
- ④ 위원회의 심의결과 징계사유에 적시된 행위가 징계대상 비위 행위에 해당되지 아니하거나 적시된 징계사유를 입증할 수 없는 경우에는 무혐의(징계대상에 해당되지 아니함 또는 입증 불능)로 처리하여야 한다.

제17조(위원장의 직무 등) ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.

- ② 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 의결권을 가진다.
- ③ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원, 위원 중 고호봉자의 순서로 그 직무를 대행한다.

제18조(제척 및 기피 등) ① 위원회의 위원 중 징계 혐의자의 친족(친족의 범위는 민법 제777조에 따른다) 또는 직근 상급자(징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 자를 포함한다)나 그 징계 사유와 관계가 있는 자는 그 징계 사건의 심의·의결에 관여하지 못한다.

- ② 징계 혐의자는 위원장이나 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다.
- ③ 위원장 또는 위원은 제1항이나 제2항의 사유에 해당하면 스스로 해당 징계 등 사건의 심의·의결을 회피할 수 있다.
- ④ 제2항의 기피신청이 있을 때에는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 기피 여부를 의결한다. 이 경우에 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

제19조(의결승인 및 통보) ① 징계담당부서의 장은 징계사항에 대한 위원회의 의결 결과를 별지 제4호 서식의 징계 의결서에 의거 원장의 결재를 받은 후 징계 혐의자 및 징계 요구자에게 별지 제5호 서식의 징계처분의결통보서를 지체없이 통보하여야 한다.

- ② 징계 혐의자가 소재불명, 수신거부 등 기타 사유로 제1항에 정한 통보를 할 수 없거나 받지 아니한 때에는 원내에 이를 게시하고 10일이 경과하면 통보된 것으로 본다.

제20조(항고의 제기) ① 징계처분을 받은 자 또는 징계 요구자는 당해 징계처분이 부당하다고 인정할 때에는 그 처분의 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 그 이유를

명시하여 별지 제6호 서식의 항고신청서를 징계담당부서의 장에게 제출함으로써 항고할 수 있다.

② 항고신청서를 접수한 징계담당부서의 장은 접수일로부터 10일 이내에 특별징계를 위한 위원단을 구성하여 심의회에 회부하여야 한다.

③ 제1항에 의거 항고를 한 징계처분을 받은 자 및 징계 요구자는 특별징계 심의에 대한 의결이 있을 때까지 항고를 취하할 수 있다.

④ 징계처분을 받은 자 또는 징계 요구자가 제3항에 따라 항고를 취하한 경우에는 동일한 징계사건에 대하여 다시 항고를 제기할 수 없다.

제21조(부대항고) ① 제20조제1항에 따라 항고가 제기된 경우에 징계담당부서의 장은 그 항고 제기사실을 지체 없이 징계처분을 받은 자 또는 징계 요구자에게 통보하여야 한다.

② 제1항에 따라 통보를 받은 징계처분을 받은 자 또는 징계 요구자는 제20조제1항의 항고제기 기간이 경과한 때에도 특별징계 심의 개시 전까지 부대항고를 제기할 수 있다.

③ 제2항의 부대항고는 그 이유를 명시하여 별지 제6호 서식의 부대항고신청서를 징계담당부서의 장에게 제출하여 제기하며, 항고 제기자가 항고를 취하한 경우에는 부대항고는 그 효력을 상실한다. 다만, 제20조제1항의 항고기간 내에 제기한 부대항고는 독립한 항고로 본다.

④ 부대항고 제기사항은 항고제기 건과 통합하여 특별징계 심의에서 심의한다.

제22조(재심의 청구) ① 확정·집행 중인 징계에 대하여 위원회의 구성, 징계절차, 부당한 영향력의 행사 등 중대하고도 명백한 사유에 의하여 징계심의에 대한 공정성이 중대하게 훼손된 경우에는 징계처분을 받은 자는 재심을 청구할 수 있다.

② 법원의 확정판결과 징계의결의 결론 및 이유가 상반될 경우에는 그 판결이 확정된 날로부터 20일 이내에 징계담당부서의 장은 재심을 청구하여야 한다.

③ 제1항의 재심은 재심사유를 소명하여 그 사유를 알게 된 날로부터 20일 이내에 별지 제6호 서식의 재심청구서를 징계담당부서의 장에게 제출하여 청구한다.

제23조(재심청구의 효력 등) ① 위원회는 징계처분을 받은 자의 재심청구에 대하여 당초 처분보다 무겁게 처분할 수 없다.

② 재심처분의 효력은 당초 처분일에 소급한다.

③ 재심의 청구는 당초 처분의 진행을 막지 못한다.

④ 재심처분에 대하여 다시 재심을 청구할 수 없다.

제24조(징계의 확정 및 집행) ① 제20조 또는 제21조의 규정에 의한 기한 내에 징계

처분을 받은 자 또는 징계 요구자가 항고하지 않거나 특별징계 심의 또는 재심을 거쳐 원장의 결재를 받아 징계의 양정이 확정된 때에는 징계담당부서의 장은 이를 지체없이 집행하여야 한다.

② 제1항에 의한 징계집행의 경우 징계담당부서의 장은 징계처분을 받은 자에게 별지 제5호 서식의 징계처분확정통보서를 교부하여야 한다.

제25조(회의의 비공개) 위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다.

1. 위원회의 회의
2. 위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단
3. 위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함한다)
4. 그 밖에 공개할 경우 위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항

제26조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제27조(소급효 금지 및 불이익 변경금지) ① 징계 혐의자는 비위행위 당시의 규정에 의하여 징계 사유에 해당하지 아니한 행위에 대해서는 징계처분을 받지 아니한다.

② 징계처분을 받은 자만 불복하여 항고한 사건에 대해서는 보통징계 심의의 징계처분보다 과중하게 처분할 수 없다.

제28조(징계의 사면조치) ① 원장은 정부의 정책 또는 지침 등에 따라 이미 징계처분을 받은 자가 개전의 정이 뚜렷하고 기품원의 발전에 현저한 공적이 있거나 기타 특별한 사유가 있다고 인정될 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 사면할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 징계사면의 대상은 징계처분기록 말소기간의 2분의 1이 지난 자로 한다.

③ 징계사면의 대상자 및 효력은 사면조치를 행할 때에 원장이 이를 결정한다.

제29조(징계처분기록의 말소) ① 징계처분기록은 다음의 기간이 경과하면 말소한다.

1. 정직은 7년
2. 감봉은 5년
3. 근신, 견책은 3년
4. 경고는 1년

② 제1항의 기간은 각각의 징계처분이 확정된 때로부터 개별적으로 진행한다. 다만,

징계가 적용되는 기간 중에 발생한 별개의 사유로 다시 징계처분을 받은 경우에는 선행 징계처분일로부터 기산하여 각각의 징계처분기간과 말소제한기간을 합산한 기간이 경과한 때에 전·후 처분을 동시에 말소한다.

③ 제1항의 기간은 실제 복무한 기간을 기준으로 산정하며, 휴직기간 및 보직대기기간은 산입하지 아니한다. 다만, 취업규정 제11조 제1항 제4호(공무상 질병으로 인한 휴직), 제5호(육아휴직 : 자녀 1인에 대한 총 휴직기간이 1년이 넘는 경우에는 최초의 1년)의 경우 복무기간에 산입한다.

④ 징계 등 기록의 말소에 관한 방법 및 절차 등에 대해서는 별도의 지침으로 정한다.

제30조(파견원의 징계) 파견원이 제4조에서 규정하는 징계사유에 해당하는 때에는 원장은 그 사실을 원 소속기관의 장에게 통보하여야 한다.

제31조(경고처분) ① 원장 또는 2차 부서장(부·센터·실장)은 징계혐의자의 비위가 경미하고 경과실인 경우로서 징계처분을 요구하는 것보다 경고장을 발부하여 본인의 각성을 촉구함이 타당하다고 판단될 때에는 경고처분을 할 수 있다.

② 위원회에서 제8조의 규정에 따라 비위를 불문(경고)에 붙이기로 감경한 사항에 대하여 원장이 이를 승인하고 징계의 효력이 확정된 때에는 징계담당부서의 장은 지체없이 경고처분을 하여야 한다.

③ 경고처분을 한 경우에는 3 근무일 이내에 별지 제7호의 서식에 따라 경고처분서를 작성하여 경고처분한 사실을 징계담당부서의 장에게 통보하여야 하며, 징계담당부서의 장은 경고처분대장을 별도로 기록·관리한다.

④ 경고를 3회 이상 받은 자가 징계행위에 해당되는 비위사실을 추가로 범한 때에는 징계심의에 회부하여야 한다.

제32조(정보공개) ① 감사담당부서의 장은 징계담당부서장의 협조를 거쳐 부패직원에 대한 징계양정기준, 감경제한 대상 부패행위, 의무적 고발대상 및 위원회의 구성(위원수, 외부인사 포함 여부 등)·운영 현황 등을 공개하여야 한다. 이 경우 제25조에 따라 위원의 명단은 공개대상에서 제외한다.

② 제1항의 경우 외부적발에 의한 제재현황은 홈페이지에 공개하고, 내부적발에 의한 부패행위자의 처벌현황은 자율적인 반부패 노력도 제고 차원에서 내부 인트라넷에 우선 공개하여야 한다.

제33조(세부사항) 이 요령에 규정한 것 이외에 징계에 관하여 필요한 세부 사항은 공무원 징계령 등을 준용할 수 있다.

부 칙

①(시행일)이 규정은 2006년 6월 15일부터 시행한다.

②(다른 규정의 개정) 이 규정 시행과 동시에 “조직 및 직무분장 요령” 상의 기획혁신 팀 직무로 분장된 징계업무는 총무팀으로 조정한다.

부 칙

이 규정은 2007년 9월 21일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2008년 3월 27일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 규정은 2009년 5월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 규정은 2009년 10월 14일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 규정은 2010년 6월 28일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일)이 개정 요령은 2012년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제8조(징계요구) 제4항의 징계시효는 본 요령 시행 이후 발생한 징계사건부터 적용한다.

제2조(적용례) 이 개정 요령에서 사용되는 G3, G2, G1 그룹의 구분은 성과연봉제 운영요령이 정하는 바에 의한다.

부 칙

이 개정 요령은 2012년 8월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 개정 요령은 2013년 8월 23일부터 시행한다.

부 칙 <2014. 8. 29.>

제1조(시행일) 이 개정 요령은 2014년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 원규의 개정) 이 개정 요령 시행과 동시에 「징계 등 기록말소 업무 지침」 제1조 중 징계요령 제23조를 제29조로, 제3조제3항 중 징계요령 제25조를 제31조로, 제5조 중 징계요령 제23조를 제29조로, 제6조제4항 중 징계요령 제23조를 징계요령 제28조로 개정한다.

부 칙 <2014. 12. 1.>

이 개정요령은 2014년 12월 1일부터 시행한다.

[별표 1]

징계양정 기준표(제7조제1항 관련)

유형	세부항목	고의로 인한 중대한 침해(또는 위반)	중과실로 인한 중대한 침해 또는 고의로 인한 경미한 침해(또는 위반)	경과실로 인한 중대한 침해 또는 중과실로 인한 경미한 침해(또는 위반)	경과실로 인한 경미한 침해(또는 위반)
성실 및 복종의무	직무유기 또는 직권남용	면직	정직, 감봉	감봉, 근신	견책
	직무질서 문란	면직	정직, 감봉	감봉, 근신	견책
	지시사항불이행	정직	감봉	근신	견책
	청렴의무	면직	정직, 감봉	감봉, 근신	견책
	직장이탈금지의무	면직	정직	감봉, 근신	견책
성 관련 위법행위 금지의무	성 폭력	면직	면직, 정직	정직, 감봉	감봉, 근신
	성희롱, 성매매	면직, 정직	정직, 감봉	감봉, 근신	견책
비밀유지의무	비밀 누설·유출	면직	정직	감봉, 근신	견책
	직원 관련 개인 정보 무단이용	면직	정직	감봉, 근신	견책
	위원회 관계규정 위반	정직	감봉	근신	견책
	기타 보안관계 규정 위반	정직	감봉	근신	견책
영리업무 금지 의무		면직, 정직	정직, 감봉	감봉, 근신	견책
부패행위 신고의무	신고의무 위반	정직	감봉	근신	견책
기타법규 준수 의무	친절공정의 의무	정직	감봉	근신	견책
	종교중립의 의무	정직	감봉	근신	견책
	품위유지의 의무	면직	정직	감봉, 근신	견책
	정치운동의 금지	면직	정직	감봉, 근신	견책
	집단행위의 금지	면직	정직	감봉, 근신	견책

[별표 2]

음주운전 징계기준표(제7조제1항 관련)

음주운전 유형	처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	견책 - 근신	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우에는 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체 기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전한 경우	근신 - 감봉	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	근신 - 감봉	
2회 음주운전을 한 경우	감봉 - 정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	감봉 - 정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	감봉 - 정직	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	감봉 - 면직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	정직 - 면직	
3회 이상 음주운전을 한 경우	정직 - 면직	

[별표 3]

금품 등 수수금지 위반 징계양정 기준표(제7조제1항 관련)

비위 유형	수수 양상	금 액		
		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상
의례적인 금품·향응 수수의 경우	수동	근신·견책	감봉·정직	면직
	능동	근신·견책·감봉	정직	면직
직무와 관련하여 금품·향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	감봉	정직·면직	면직
	능동	정직	면직	
직무와 관련하여 금품·향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동	정직·면직	면직	
	능동	면직	면직	

[별표 4]

징계의 감경기준(제8조 관련)

제5조에 따라 인정되는 징계	제9조에 따라 감경된 징계
면직	정직
정직	감봉
감봉	근신
근신/견책	불문(경고)

[별지 제1호 서식]

징계의결 요구서

1. 인적 사항	성명(한글) (한자)		생년월일
	소속	직위(직급)	재직기간
	주소		
2. 징계 사유			
3. 징계의결 요구권자의 의견	징계의결 요구의견		
위와 같이 징계의결을 요구합니다. 년 월 일 (징계의결 요구권자) (서명 / 인) 원 장 귀하			

확 인 서

	소속	직위(직급)	성명
1. 인적사항	(현재) (협의 당시)	(현재) (협의 당시)	
2. 비위유형	금품 및 향응 수수 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
	공금의 횡령·유용 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
	성폭력 비위 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
	성매매 비위 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
	성희롱 비위 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
	음주운전 관계 ([]해당함, []해당 없음)		
3. 감경 대상 공적 유무 및 감경 대상 비위 해당 여부	공적 사항		징계 사항[불문(경고) 포함]
	포상일	포상 종류	시행처
	날짜	종류	발령처
	성실한 업무처리 또는 능동적 업무처리 과정에서 과실로 인한 비위 해당 여부 ([]해당함, []해당 없음)		
4. 혐의자의 평소 행실	“근무실적, 직무수행 능력, 직무수행 태도, 주의·경고 횟수 등을 구체적으로 기재”		
5. 근무 성적 (최근 2년)	(○○년○○월) 점, (○○년○○월) 점	(○○년○○월) 점, (○○년○○월) 점	점, 점.
6. 그 밖의 사항	“그 밖의 정상 참작 사유 기재”		
위 기재 사항이 사실과 다름 없음을 확인합니다.			
작성책임자 (소속 및 직위) (직급) (성명) (서명 또는 인) 징계의결 요구권자(직위) (서명 / 인)			

출석통지서

인적사항	성명		소속
			직위(직급)
	주소		
출석 이유			
출석 일시	년 월 일 시 분		
출석 장소			
유 의 사 항			
1. 출석하여 진술하기를 원하지 않을 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출하시기 바랍니다. 2. 사정이 있어 서면진술을 원할 때에는 징계위원회 개최일 전날까지 도착하도록 진술서를 제출하시기 바랍니다. 3. 정당한 사유서를 제출하지 않고 지정된 일시에 출석하지 않거나 서면진술서를 제출하지 않으면 진술할 의사가 없는 것으로 보아 처리합니다.			
「징계요령」 제15조에 따라 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. 년 월 일 징 계 위 원 회 위 원 장 (서명 / 인) 귀하			
..... 자 르 는 선 진술권 포기서			
인적사항	성명		소속
			직위(직급)
	주소		
본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. 년 월 일 성명 (서명 또는 인) 징 계 위 원 회 위 원 장 귀하			

[별지 제4호 서식]

징계 의결서

징계 혐의자 인적사항	소속	직위(직급)	성명
의결 주문	징계 종류 등을 기재		
이유			
년 월 일 (보통/특별) 징계위원회 위원장 위원 위원 위원 위원 위원 위원 위원 간사 (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인) (서명 또는 인)			
승인권자 확인			

[별지 제5호 서식]

[]징계처분 의결

[]징계처분 확정

통보서

※ []에는 해당하는 곳에 √ 표를 합니다.

소속		직위(직급)		성명	
주문	징계 종류, 징계부가금 대상금액 및 부과 배수 등을 기재				
이유					
「징계요령」 제20조, 제25조에 따라 위와 같이 의결/확정되었음을 통보합니다. 년 월 일 국방기술품질원장 직인					
유의사항					
이 처분에 불복할 때에는 「징계요령」 제21조제1항에 따라 징계처분의결통보서를 받은 날부터 10일 이내에 이유를 명시하여 항고할 수 있습니다.					

[별지 제6호 서식]

향고 · 부대향고신청서 / 재심청구서

접수 확인	간 사	위원장	원 장

인적사항	소 속	직위(직급)	성 명
의결주문			
향고 / 부대향고 / 재심청구 사유			
위와 같은 사유로 향고를(재심을) 신청(청구)합니다. 20 년 월 일 요 구 자 (서명 또는 인) 귀 하			

[별지 제7호 서식]

경 고 처 분 서

인 적 사 항	성 명		직 명		소 속	
			생년월일		재직기간	
	현주소					
경 고 사 유						
위와 같은 사유로 경고처분을 실시하였습니다. 20 . . . 직위 성명 (서명 또는 인) 원 장 귀 하						

* 경고사유는 6하 원칙에 따라 간략히 기술하되 비위사실의 경미함 또는 경과실이라고 판단한 근거에 대하여 기술한다.