학교법인 상지학원 교직원 징계에 관한 규정

제정 2012. 03. 26.

개정 2017. 10. 27.

제1조(목적) 이 규정은 학교법인 상지학원(이하 “법인”이라 한다)의 정관 시행세칙 제25조 제3항에 따라 법인이 설치·경영하는 각급학교 소속 교직원에 대한 징계에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ①교직원에 대한 징계는 다른 법령 및 법인정관과 시행세칙에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의하며, 법인 및 각급학교의 징계위원회는 필요시 비상설로 구성한다.

②제1조 및 제2조 제1항의 “교직원”이라 함은 학교법인 상지학원 정관 제43조 내지 제43조의5 및 제43조의7에 규정된 교원과 제88조의2에 규정된 조교, 정관 제103조 별표1 내지 별표5에 규정된 직원을 말한다.

제3조(징계의 종류 및 효력) ①징계의 종류는 다음과 같이 구분한다.

1. 중징계 : 파면, 해임, 정직
2. 경징계 : 감봉, 견책

②징계의 효력은 다음과 같다.

1. 파면·해임 : 교원 또는 직원의 신분을 제적한다.
2. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 보수의 3분의 2를 감한다.
3. 감봉 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 보수의 3분의 1을 감한다.
4. 견책 : 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

③징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 각 호에서 규정한 기간 동안

승진임용 또는 승급할 수 없다.

1. 정직 : 18월

2. 감봉 : 12월

3. 견책 : 6월

제4조(징계위원회의 종류 및 조직) ①징계위원회의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 상지학원 법인사무국 직원징계위원회

2. 상지대학교 교원징계위원회 · 직원징계위원회

3. 상지영서대학교 교원징계위원회 · 직원징계위원회

4. 상지대관령고등학교 교원징계위원회 · 직원징계위원회

5. 상지대학교 부속한방병원 교원징계위원회 · 직원징계위원회

②각 징계위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인의 위원으로 조직한다.

③교원 · 직원징계위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명한다. 다만, 학교법인의 이사인 위원의 수가 위원의 2분의 1을 초과할 수 없다.

1. 해당 학교의 교원 또는 학교법인의 이사 (단, 직원징계위원회는 해당 학교의 직원을 포함한다.)

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람

나. 대학에서 법학, 행정학 또는 교육학을 담당하는 조교수 이상으로 재직중인 사람

다. 공무원으로 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람

라. 그 밖에 교육이나 교육행정에 대한 전문지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 사람(개정 2017. 10. 27)

④징계위원회는 다음 각 호에서 정한 기준에 따라 구성한다.

1. 제3항 제2호에 따라 위촉한 위원(이하 이 조 및 제4조의2에서 '외부위원'이라 한다.)을 최소 1명 이상 포함한다.

2. 외부위원은 학교법인 이사 또는 설치 · 경영하는 학교에 소속된 사람이 아

니어야 한다.(개정 2017. 10. 27)

⑤각급학교의 징계위원회 구성을 위한 학교별 위원 추천은 이사장이 당해 학교의 교직원과 법인의 이사 중에서 전문성 등을 고려하여 2배수로 이사회에 추천한다. 다만, 직원의 경우에는 자격요건, 범위를 정하여 각급 학교장에게 추천을 요청할 수 있다.

⑥각급학교의 장 및 수익사업체의 장의 징계를 위한 징계위원회 구성에 대해서는 교원징계위원회 규정을 준용한다.(개정 2017. 10. 27)

제4조의2(외부위원의 임기 등)

①외부위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.

②외부위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
5. 제4조의3에 따른 비밀누설금지의무를 위반한 경우(조신설 2017. 10. 27)

제4조의3(비밀누설의 금지) 징계위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니된다.(조신설 2017. 10. 27)

제5조(징계의 요청 및 요구) ①각급학교 및 수익사업체의 장은 그 소속 교원 및 직원 중에서 정관 시행세칙에 정한 징계사유가 발생한 때에는 충분한 사전조사를 실시한 후 징계요청서(별지 제1호 서식)에 의거 이사장에게 징계를 요청하여야 한다.

②징계요청서를 받은 이사장은 이사회의 의결을 거쳐 징계의결요구서(별

지 제2호 서식)를 통하여 해당 징계위원회에 징계의결을 요구할 수 있다.

③이사장은 각급학교 및 수익사업체의 장의 징계요청이 없더라도 각급학교 및 수익사업체 소속 교원 또는 직원이 징계사유에 해당한다고 판단될 경우 해당자에 대하여 징계위원회에 징계의결을 직접 요구할 수 있다.

④이사장은 이사회에 각급학교 및 수익사업체의 장에 대한 징계요구를 할 수 있다.(개정 2017. 10. 27)

⑤수익사업체의 장 및 직원의 징계는 상지학원 법인사무국 직원징계위원회에서 심의 · 의결 한다.(개정 2017. 10. 27)

제5조의2(징계의결 요구권자의 의견 기재요령)

①징계의결 요구서에 징계의결 요구권자가 의견을 기재할 때에는 요구하는 징계의 종류를 중징계 또는 경징계로 구분하여 기재하여야 한다.

②징계의결 요구권자는 징계위원회가 징계사건을 의결할 때 참고할 수 있도록 징계의결요구서에 징계양정의 기준 등을 항목별로 다음 각 호와 같이 구체적으로 명시하고 관계증빙 자료를 첨부하여야 한다.

1. 비위의 유형 및 정도: (별표1) 징계양정 기준 참조
2. 과실의 경중: (별표1) 징계양정 기준 참조
3. 평소의 소행 및 근무성적: 근무성적 평정표 사본 등 첨부
4. 개전의 정: 사건 이후의 정황 등을 고려
5. 업무와의 관련도
6. 기타 정상(조신설 2017. 10. 27)

제6조(징계의결요구사유 통지) 이사장은 교원 또는 직원에 대하여 징계의결을 요구할 때에는 징계의결 요구와 동시에 징계대상자에게 징계의결요구사유서(별지 제3호 서식)를 통지하여야 한다.

제7조(징계의결처분사유 통지) 이사장은 해당 징계위원회로부터 징계의결서를 통고받은 경우 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 교원 또는 직원

에게 교부하여야 한다.

제8조(징계의 양정기준) ①징계위원회는 징계혐의자의 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 기타 정상 등을 참작하여 별표 1 징계양정 기준 및 별표2의 음주운전 징계기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.

②고등학교 교원의 징계양정기준은 “교육공무원 징계양정에 관한 규칙”의 징계기준을 적용한다.

③징계위원회는 징계사건을 의결함에 있어서는 비위와 부조리를 척결함으써 업무집행의 공정성 유지와 깨끗한 교육기관의 구현 및 기강확립에 주력하고, 직무와 관련된 금품수수 등의 비위를 엄중문책 하여야 한다.

④ 교직원의 공금 횡령 및 유용, 금품·향응수수와 관련하여 유형별 처리기준은 별표3의 공금 횡령 및 유용, 금품·향응 수수 유형별 처리기준에 따라야 한다.(개정 2017. 10. 27)

제 9조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ①동일사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 4의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.

②다음 각 호에 해당하는 경우 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 별표 4의 문책기준 1에 해당되지 아니하는 자가 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 경우(개정 2017. 10. 27)

2. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건이나 행위 당시의 여건 기타 사회 통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 곤란하다고 인정되는 사건

3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제10조(징계의 감·경) ①징계위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 5의 징계양정 감·경 기준에 따라 징계를 감·경할 수 있다. 다만, 당해 교직원이 징계처분이나 이 규정에 의한 경고를

받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감·경 대상 공적에서 제외하며, 행위 당시의 여건 기타 사회통념상 거절을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 향응수수를 제외하고는 직무와 관련한 금품수수 등의 비위에 대하여는 징계를 감·경할 수 없다.(개정 2017. 10. 27)

1. 국가 상훈법에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적

2. 이사장 및 학교의 장의 표창을 받은 공적

②징계위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 다음 각 호의 1에 해당하는 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 별표5의 징계양정 감·경기준에 따라 징계를 감·경할 수 있다.

1. 행정 처리상의 문제점을 추출, 이를 창의적으로 개선·추진하는 과정에서 생긴 경미한 비위

2. 소관법규를 합법적으로 해석하여 능동적·긍정적 방향으로의 업무집행 중 생긴 경미한 비위

3. 기타 학교에 많은 이익이 되고 교직원 및 학생에게 불편이 없는 사업을 수행하다 생긴 절차상의 경미한 행위

③징계의 감·경은 징계위원회에서 할 수 있도록 한 것이므로 징계의결요구권자가 징계의결 요구 시 동 규정을 적용하여 미리 1단계 감·경 요구하여서는 아니된다.(항신설 2017. 10. 27)

제11조(징계의 가중) ①징계위원회는 서로 관련이 없는 두 가지 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계위의 징계로 의결할 수 있다.

②징계위원회는 징계처분을 받은 자가 승진임용 제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 당해 비위에 해당하는 징계보다 2단계위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한기간이 종료된 후로부터 1년 이내로 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

③징계위원회는 각급학교 및 수익사업체의 공금을 횡령·유용하거나 업무상배임, 금품수수 등의 혐의로 관련 법률에 따라 처벌된 경우 징계양정을 가중하여 의결하여야 한다.

제11조의2(의결서의 작성요령)
징계위원회가 제10조 및 제11조의 규정에 의하여 징계를 감·경 또는 가중하여 의결한 때에는 징계의결서에 그 사실을 명시하여야 한다.(조신설 2017. 10. 27)

제12조(경고조치) 견책에 해당하는 비위에 대해 공적 및 정상 등을 참작하여 불문으로 의결된 경우 이사장은 서면 경고조치하고, 그 사실을 인사기록카드에 기재하도록 조치하여야 한다.

제13조(운영세칙) 각 징계위원회의 운영에 관하여 정관에 규정되지 아니한 사항은 당해 징계위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 3월 26일부터 시행한다.
제2조(다른 규정의 폐지) 이 규정의 시행에 따라 상지학원 교직원 인사규정 제6장은 폐지한다.

부 칙(법인사무국-855, 2017. 11. 06)

제1조(시행일) 이 규정은 2017년 11월 1일부터 시행한다.
제2조(다른 규정의 폐지) 이 규정의 시행에 따라 상지학원 교원·직원 징계 양정 등에 관한 규정은 폐지한다.

(별표1)(개정 2017. 10. 27)

징 계 양 정 기 준

비위의 정도 및 과실 / 비위의 유형	비위의 정도가 중하고, 고의가 있는 경우	비위의 정도가 중하고 중과실이거나, 비위의 정도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 경하고 중과실인 경우	비위의 정도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 직무태만 또는 회계 질서 문란	파 면	해 임	정직 - 감봉	견 책
나. 기 타	파면 - 해임	정 직	감 봉	견 책
2. 복종의무 위반	**파면 - 해임**	정 직	정직 - 감봉	견 책
3. 직장이탈 금지 위반	파면 - 해임	**정 직**	감 봉	견 책
4. 친절 공정의무 위반	파면 - 해임	정 직	감 봉	견 책
5. 비밀엄수의무 위반	파 면	해 임	정 직	감봉 - 견책
6. 청렴의무 위반	파 면	해 임	정 직	감봉 - 견책
7. 품위유지 의무 위반	파면 - 해임	정 직	감 봉	견 책
8. 영리업무 및 겸직금지의무 위반	파면 - 해임	정 직	감 봉	견 책
9. 행정 및 학사일정 방해 등(부당한 학생선동 및 집단행동 교사 포함)	파면 - 해임	정 직	감 봉	견 책

(별표2)

음주운전 징계 기준

음주운전 유형	처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	견책 – 감봉	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·중대한 변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우	감봉 – 정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	감봉 – 정직	
2회 음주운전을 한 경우	정직 – 강등	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	정직 – 해임	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	정직 – 해임	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	강등 – 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	정직 – 파면	
3회 이상 음주운전을 한 경우	해임 – 파면	

(별표3)

공금 횡령 및 유용, 금품 · 향응 수수 유형별 처리기준

비위유형	금액 / 수수행위	100만원미만	100만원이상 300만원미만	300만원이상 500만원미만	500만원이상 1,000만원미만	1,000만원이상
의례적인 금품 · 향응수수의 경우	수동	주의	경고	견책	감봉	정직
	능동	경고 견책	견책 감봉	감봉 정직	정직 해임	해임
직무와 관련하여 공금횡령 및 유용, 금품 · 향응수수를 하고 위법 · 부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	견책	감봉	정직	해임	파면
	능동	견책 감봉	감봉 정직	정직 해임	해임 파면	파면
직무와 관련하여 공금횡령 및 유용, 금품 · 향응수수를 하고 위법 · 부당한 처분을 한 경우	수동	감봉	정직	해임	파면	파면
	능동	감봉 정직	정직 해임	해임 파면	파면	파면

(별표4)

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무와 관련도 / 업무의 성질	비 위 행위자	직 장 감독자	차 상 감독자	최고감독자 (결재권자)
■ 정책결정 사항				
○ 중요사항(고도의 정책사항)	4	3	2	1
○ 일반적인 사항	3	1	2	4
■ 단순 반복업무				
○ 중요사항	1	2	3	4
○ 경미사항	1	2	3	
■ 단독행위	1	2		

※ 1, 2, 3,4는 책임정도의 순위를 말하고, 1이 가장 중함

(별표5)

징계양정 감·경기준

제8조 제1항 및 제9조의 규정에 의하여 인정되는 징계 양정	제10조의 규정에 의하여 감·경된 징계 양정
파 면	해 임
해 임	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문(경고)

(**별지 제1호** 서식)

징 계 요 청 서

<table>
<tr><td rowspan="3">인 적

사 항</td><td rowspan="2">성 명</td><td rowspan="2">(　　)</td><td>소 속</td><td></td><td>직 위</td><td></td></tr>
<tr><td>주민등록
번 호</td><td></td><td>재직기간</td><td></td></tr>
<tr><td>주 소</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>징 계
사 유</td><td colspan="6">(별 첨)</td></tr>
<tr><td>징 계
요청자
의 견</td><td colspan="6">(의견에는 징계의 종류 및 양정내용이 포함되어야 함)</td></tr>
<tr><td>첨 부
서 류</td><td colspan="6">1. 징계대상자의 이력서 1부　　2. 진술조서 1부
3. 징계사유 및 입증서류 1부　　4. 기타 참고서류</td></tr>
<tr><td colspan="7">위와 같이 징계요청을 상신합니다.

2012년　월　일

(징계요청 각급학교 및 수익사업체의 장)　(직인)</td></tr>
</table>

학교법인 상지학원 이사장 귀하

(별지 제2호 서식)

징 계 의 결 요 구 서

<table>
<tr><td rowspan="3">인 적

사 항</td><td rowspan="2">성 명</td><td rowspan="2">(　　)</td><td>소 속</td><td></td><td>직 위</td><td></td></tr>
<tr><td>주민등록
번 호</td><td></td><td>재직기간</td><td></td></tr>
<tr><td>주 소</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>징 계
사 유</td><td colspan="6">(별 첨)</td></tr>
<tr><td>징 계
의 결
요구자
의 견</td><td colspan="6">(의견에는 징계의 종류 및 양정내용이 포함되어야 함)</td></tr>
<tr><td>첨 부
서 류</td><td colspan="6">1. 징계대상자의 이력서 1부　　2. 진술조서 1부
3. 징계사유 및 입증서류 1부　　4. 기타 참고서류</td></tr>
</table>

위와 같이 징계의결을 요구합니다.

2012년　　월　　일

학교법인 상지학원 이사장　(직인)

(해당 징계위원회) 위원장 귀하

(별지 제3호 서식)

징 계 의 결 요 구 사 유 서

<table>
<tr><td rowspan="3">인 적

사 항</td><td rowspan="2">성 명</td><td rowspan="2">(　　)</td><td>소 속</td><td></td><td>직 위</td><td></td></tr>
<tr><td>주민등록
번 호</td><td></td><td>재직기간</td><td></td></tr>
<tr><td>주 소</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>징 계
사 유</td><td colspan="6">(별 첨)</td></tr>
<tr><td>징 계
의 결
요 구
사 유</td><td colspan="6">(위 징계사유에 따라 해당 징계위원회에 징계를 요구한 근거규정
및 향후 징계절차에 대한 사항 등)</td></tr>
<tr><td>첨 부
서 류</td><td colspan="6">1. 징계사유 및 입증서류 1부
2. 기타 참고서류</td></tr>
<tr><td colspan="7">위와 같은 사유로 징계의결을 요구하였기에 알려드립니다.

2012년 　월 　일

학교법인 상지학원 이사장 (직인)

<u>(징계대상자) 귀하</u></td></tr>
</table>