

직원징계위원회 규정

제정일 : 2020.12.16.

담당부서 : 법인사무국

제1조(목적) 이 규정은 학교법인 꽃동네현도학원(이하 "법인") 정관 제54조 및 제71조제1항의 규정에 따라 법인(수익사업체 포함) 및 가톨릭꽃동네대학교(이하 "학교")의 일반직원(이하 "직원"), 꽃동네학교(이하 "학교")의 일반직원(이하 "직원")의 징계사건을 심의 의결하기 위하여 설치한 직원징계위원회(이하 "징계위원회")의 조직과 운영에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 사립학교법(이하 "법") 제61조 내지 제66조의5, 같은 법 시행령(이하 "대통령령") 제24조의6 내지 제26조, 사립학교 교원 징계규칙(이하 "교육부령")에 근거를 두며, 정관에 특별히 정한 것이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(징계의 사유 및 종류) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 직원의 임용권자는 징계의결의 요구를 하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 본 정관과 사립학교법 및 기타 교육관계법령을 위반하여 직원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
 2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
 3. 직무의 내외를 불문하고 직원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
- ② 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책을 한다.
- ③ 강등은 동종의 직무 내에서 하위의 직위에 임명하고, 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 전액을 감한다.
- ④ 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 전액을 감한다.
- ⑤ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분의 1을 감한다.
- ⑥ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.
- ⑦ 이 규정에서 "중징계"라 함은 파면, 해임 또는 정직을 말하며, "경징계"라 함은 감봉 또는 견책을 말한다.

제4조(징계위원회 위원 구성 및 임기) ① 징계위원회는 8인(위원장 포함)으로 구성한다.

- ② 위원은 학교법인 이사 2인, 해당학교 교원 2인, 해당학교 직원 2인, 외부위원 2인으로 구성하되 이사장이 임명한다. 다만, 학교법인 이사인 위원의 수가 전체 위원수의 1/2을 초과할 수 없다.
- ③ 특수학교의 경우에는 제2항의 외부위원에 학교운영위원회에서 위촉된 학부모위원을 최소 1명 이상 포함한다.
- ④ 특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니한다.
- ⑤ 징계위원회의 위원 중 교원은 보직교원으로 하며, 직원은 4급 이상자로 하고, 외부위원은 법 제62조제3항제2호의 기준을 따른다.
- ⑥ 수익사업체 직원 징계위원은 이사장이 별도로 임명한다.
- ⑦ 위원의 임기는 법인 이사인 위원은 그 임기의 잔임기간으로 하고 교원인 위원은 보직임기 내로 하며, 직원인 위원은 재직기간으로 한다. 다만, 당해 징계절차가 완료되면 해임하여야 한다.

제5조(위원장 선출 및 직무) ① 징계위원회의 위원장은 위원중에서 호선한다.

- ② 위원장은 징계위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.
- ③ 위원장은 징계위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
- ④ 위원장이 사고가 있을 때에는 위원 중에서 연장자가 그 직무를 대행한다.

제6조(징계의결의 기한) ① 징계위원회가 징계의결 요구를 받은 때에는 징계위원회를 소집한다.

② 징계위원회는 징계의결 요구를 받았을 때에는 그 요구서를 받은 날부터 60일〔「국가인권위원회법」 제2조제3호라 목에 따른 성희롱 행위 등 성(性) 관련 비위만을 징계사유로 하는 경우에는 30일〕 이내에 징계에 관한 의결을 해야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회의 의결로 30일의 범위에서 1차에 한정하여 그 기한을 연기할 수 있다.

제7조(제척사유) 징계위원회의 위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.

제8조(위원의 기피 등) ① 징계대상자는 징계위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 기피 신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 본 규정 제7조에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 징계위원회의 출석위원이 재적위원의 2/3에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에, 징계위원회 위원장은 임명권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

제9조(징계의결의 요구) ① 이사장은 직원 중에서 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에 학교는 해당학교의 장이, 법인(수익사업체 포함)은 학교법인 감사가 충분히 사전조사를 한 징계자료 및 의견서(별지 제2호 서식)를 접수받아 별지 제1호 서식에 의한 직원징계의결요구서를 작성하고 위원장에게 징계의결을 요구하여야 한다.

② 이사장은 제1항에 의하여 징계의결을 요구할 때에는 징계의결 요구와 동시에 징계대상자에게 별지 제3호 서식에 의한 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.

③ 제1항에 의한 직원에 대한 징계의결의 요구서에는 다음의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 징계혐의자의 인적사항을 기재한 서류
2. 징계의 종류와 양을 기재한 서류
3. 징계사유서와 징계요구자의 의견서
4. 징계혐의사실을 입증하는 증거서류
5. 징계혐의자의 이력서
6. 근무성적표

제10조(진상조사 및 의견의 개진) ① 징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어서 진상을 조사하기 위하여 별지 제4호 서식에 의해 출석을 통지하여야 하며 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환(별지 제4호 서식)하여도 불응 한 때에는 그 사실을 기록에 명시하고 징계의결을 할 수 있다.

② 징계위원회는 필요하다고 인정한 때에는 관계인을 출석(별지 제5호 서식)시켜 의견을 들을 수 있다.

제11조(징계의 종류) ① 징계는 파면·해임·정직·감봉·견책으로 한다.

②정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 전액을 감한다.

③감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분의 1을 감한다.

④견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다. 견책에 해당하는 비위를 공적 및 정상 등을 참작하여 불문으로 의결하였거나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계의결서의 의결주문란에 "불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다"로 한다.

제12조(징계의결) ① 징계의결은 재적위원 2/3이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.

② 징계위원회는 징계사건을 심리하고 징계를 의결한 때에는 주문과 사유를 기록한 징계의결서(별지 제6호 서식)를 작성하고 이를 이사장 및 관할청에 보내어 알려야 한다.

③ 이사장이 제2항의 징계의결서를 받았을 때에는 징계의결서를 받은 날부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우에 있어서 이사장은 징계처분의 사유를 기재한 징계처분결정서(별지 제7호 서식)를 해당 직원에게 교부하여야 하며 학교소속 직원에 한하여 이사장은 이 사실을 해당 학교의 장에게 통보하여야 한다.

④ 임용권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본

법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 제3항에 따라 징계처분의 사유를 적은 결정서를 교부할 때에는 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분 결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

⑤ 징계위원회의 회의는 공개하지 아니한다.

제13조(징계기준) ① 대통령령 제25조의2(징계기준)에 의거 징계위원회가 징계의결을 할 때에는 정관 제54조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위의 유형, 정도, 징계의결이 요구된 직원의 근무태도, 근무성적, 공적(功績), 우수치는 정도, 징계요구의 내용, 과실의 경중(輕重), 그 밖의 사정 등을 고려하여 교육부령으로 정하는 기준(별지 제8호 징계기준, 제9호 음주운전 징계기준, 제10호 청렴의 의무 위반에 대한 징계기준)에 따라야 한다.

② 징계위원회가 징계 사건을 의결할 때에는 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 비위행위자뿐만 아니라 해당 각 호에서 정한 사람에 대해서도 책임을 물어야 한다.

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품수수 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 그 비위행위의 제안·주선자
2. 의결 대상이 부작위 또는 직무태만으로 학생의 학습권을 침해한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자

③ 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 의결하지 않을 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 업무를 수행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
3. 대통령령 제25조의4제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 직원의 품위를 손상하지 않았다고 인정되는 경우

제14조(징계의 가중) 징계위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제15조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 비위행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 고려하여 징계를 의결해야 한다. 이 경우 비위행위자와 감독자에 대한 세부적인 문책기준은 별지 제11호와 같다.

② 제1항에도 불구하고 비위행위자 또는 감독자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 교육부령으로 정하는 경우에는 징계의결을 하지 않을 수 있다.

1. 해당 비위를 발견하여 보고했거나 이를 적법·타당하게 조치한 경우
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
3. 행위 당시의 여건, 그 밖에 사회통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 경우
4. 감독자가 철저히 감독했다는 사실이 증명되는 경우

③ 제2항 각 호 외의 부분에서 "교육부령으로 정하는 경우"란 별지 제11호의 문책 정도의 순위 중 1에 해당하지 않는 경우를 말한다.

제16조(징계의 감경기준) ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 직원에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다. 다만, 해당 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 등 교육부령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그 사유가 발생하기 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부 표창 규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

1. 법 제66조의4제1항에 따라 징계의결 요구 시효가 5년인 징계 사유에 해당하는 비위로 징계의 대상이 된 경우
2. 시험문제를 유출하거나 학생의 성적을 조작하는 등 학생 성적과 관련한 비위 및 학교생활기록부 허위사실 기재 또

- 는 부당 정정(訂正) 등 학교생활기록부와 관련한 비위로 징계의 대상이 된 경우
- 3. 법 제66조의4제1항제3호에 해당하는 성 관련 비위로 징계의 대상이 된 경우
- 4. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응의 경우
- 5. 학생에게 신체적·정신적·정서적 폭력 행위를 하여 징계의 대상이 된 경우
- 6. 신규채용, 승진, 전보 등 인사와 관련된 비위인 경우
- 7. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 고의로 은폐하거나 대응하지 않은 경우
- 8. 소속 기관 내의 제3호에 따른 성 관련 비위를 고의로 은폐하거나 대응하지 않아 징계의 대상이 된 경우
- 9. 제3호에 따른 성 관련 비위의 피해자에게 2차 피해(피해자 신상정보의 유출, 피해자 권리구제의 방해, 피해자에 대한 폭행·폭언, 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 일체의 불리한 처우를 말한다)를 입혀 징계의 대상이 된 경우
- 10. 「공직선거법」상 처벌 대상이 되는 행위로 징계의 대상이 된 경우
- 11. 부작위 또는 직무태만으로 징계의 대상이 된 경우
- ③ 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 생긴 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 징계를 감경할 수 있다.
- ④ 제1항 및 제3항에 따른 징계 감경의 세부적인 기준은 교육부령으로 정한다.
- ⑤ 제1항 각 호 외의 부분 단서에서 "해당 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 등 교육부령으로 정하는 사유가 있는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 - 1. 해당 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우
 - 2. 해당 직원이 교육부령 제5조에 따라 준용되는 「공무원 징계령 시행규칙」 제6조제2항에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우
 - ⑥ 대통령령 제25조의4제1항 및 제3항에 따른 징계 감경의 세부적인 기준은 별지 제12호와 같다.

제17조(징계의결서의 작성요령) 징계의결서의 이유에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 적용법령을 명시해야 한다.

제18조(징계사유의 시효) ① 임용권자는 징계사유가 발생한 날부터 3년이 지난 경우에는 법 제64조에 따른 징계의결을 요구할 수 없다. 다만, 징계사유가 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 5년 이내에, 제3호에 해당하는 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다.

- 1. 금품 및 향응을 수수한 경우
- 2. 공금을 횡령·유용한 경우
- 3. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우

제19조(징계위원회의 간사 등) ① 징계위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 둔다.
② 간사는 법인소속 직원 중에서 임명한다.

제20조(비밀누설의 금지) 징계위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제21조(재심청구) 사무직원 또는 이사장이 징계처분 또는 징계의결에 대하여 재심사를 청구하고자 할 때에는 그 결과를 통보받은 날로부터 15일 이내에 직원재심위원회에 재심을 청구하여야 한다.

제22조(운영세칙) 징계위원회의 운영에 관하여 이 규정에 명시되지 아니한 사항은 징계위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제23조(서식) 이 규정에서 정하는 다음 각 호의 서식은 별지와 같다.

- 1. 직원징계의결요구서 [별지 제1호 서식]
- 2. 징계의결서 [별지 제2호 서식]
- 3. 징계사유설명서 [별지 제3호 서식]
- 4. 출석통지서 [별지 제4호 서식]
- 5. 참고(관계)인 출석요구서 [별지 제5호 서식]

6. 직원징계의결서 [별지 제6호 서식]
7. 직원징계처분결정서 [별지 제7호 서식]
8. 징계기준 [별지 제8호]
9. 음주운전 징계기준 [별지 제9호]
10. 청렴의 의무 위반에 대한 징계기준 [별지 제10호]
11. 비위행위자와 감독자에 대한 세부적인 문책기준 [별지 제11호]
12. 징계감경의 세부적인 기준 [별지 제12호]

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2020년 12월 16일부터 시행한다.
- ② (경과규정) 이 규정 이전에 시행된 것은 이 규정에 의거 시행한 것으로 본다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2021년 6월 22일부터 시행한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2023년 8월 16일부터 시행한다.

직 원 징 계 의 결 요 구 서

인 적 사 항	성 명	한글		소 속		직위(급)	
		한자		생년월일		재직기간	
	주 소						
징 계 사 유							
징 계 의 결 요 구 자 의 견							
<p>위와 같이 징계의결을 요구 합니다.</p> <p style="margin-left: 200px;">년 월 일</p> <p style="margin-left: 150px;">학교법인꽃동네현도학원이사장 (인)</p> <p>직원징계위원회 위원장 귀하</p>							

[별지 제4호] 출석통지서

학꽃현 징위 제 호 <h1 style="margin: 0;">출석통지서</h1>				
인적사항	성명	한글	소속	
		한자	직위	
	주소			
출석이유				
출석일시	년 월 일 시 분			
출석장소				
유의사항	1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술 포기서를 즉시 제출 할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전까지 도착 하도록 진술서를 제출 할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고 서면진술서를 제출하지 아니 하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정처리 한다.			
사립학교법 제65조 및 정관 제 60조에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.				

년 월 일

직원 징계위원회 위원장 인

인적사항	성명	한글	소속	
		한자	직위	
	주소			
본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">성 명 인</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">직원징계위원회 위원장 귀하</p>				

직 원 징 계 의 결 서			
징계협의를자 인적 사항	소 속	직 위(급)	성 명
의결주문			
이 유			
<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> 년 월 일 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;"> <p>직원징계위원회 위원장</p> <p>위 원</p> <p>위 원</p> <p>위 원</p> <p>위 원</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>인</p> <p>인</p> <p>인</p> <p>인</p> <p>인</p> </div> </div>			

[별지 제8호] 징계기준

징계기준(제13조제1항 관련)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반					
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	과면	과면-해임	해임-정직	정직-감봉	정직-감봉
나. 직권남용으로 다른 사람의 권리 침해	과면	해임	정직	감봉-견책	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	과면	해임	정직	감봉-견책	감봉-견책
라. 시험문제를 유출하거나 학생의 성적을 조작하는 등 학생 성적과 관련한 비위 및 학교생활기록부 허위사실 기재 또는 부당 정정 등 학교생활기록부와 관련한 비위	과면	해임	해임-정직	감봉-견책	감봉-견책
마. 신규채용, 특별채용, 승진, 전직, 전보 등 인사와 관련한 비위	과면	해임	해임-정직	감봉-견책	감봉-견책
바. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력 고의적으로 은폐하거나 대응하지 아니한 경우	과면	해임	해임-정직	감봉-견책	감봉-견책
사. 연구부정행위	과면	해임	해임-정직	감봉-견책	감봉-견책
아. 연구비의 부당 수령 및 부정 사용 등 연구비의 수령 및 사용과 관련한 비위	과면	과면-해임	해임-정직	정직-감봉	정직-감봉
자. 소속 기관 내의 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위를 고의로 은폐하거나 대응하지 않은 경우	과면	해임	해임-정직	감봉-견책	감봉-견책
차. 직무관련 주요 부패행위의 신고·고발 의무 불이행	과면-해임	정직	정직-감봉	감봉-견책	감봉-견책
카. 부정청탁에 따른 직무수행	과면	과면-해임	정직	감봉-견책	감봉-견책
타. 부정청탁	과면	해임-정직	정직-감봉	견책	견책
파. 성과상여금을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	과면-해임	정직	정직-감봉	감봉-견책	감봉-견책
하. 그 밖의 성실의무 위반	과면-해임	정직	감봉	견책	견책
2. 복종의무 위반					
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	과면	해임	정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 그 밖의 복종의무 위반	과면-해임	정직	감봉	견책	견책
3. 직장 이탈 금지 위반					
가. 집단 행위를 위한 직장 이탈	과면	해임	정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 무단결근	과면	해임-정직	정직-감봉	견책	견책
다. 그 밖의 직장 이탈 금지 위반	과면-해임	정직	감봉	견책	견책
4. 친절·공정의무 위반	과면-해임	정직	감봉	견책	견책
5. 비밀 엄수의무 위반					
가. 비밀의 누설·유출	과면	과면-해임	정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀 유기 또는 무단 방치	과면-해임	정직	정직-감봉	감봉-견책	감봉-견책
다. 개인정보 부정 이용 및 무단 유출	과면-해임	해임-강등	정직	감봉-견책	감봉-견책

라. 개인정보의 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등	파면-해임	정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	비고 제6호에 따름			
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
나. 미성년자 또는 장애인에 대한 성희롱	파면	파면-해임	해임-정직	정직
다. 성매매	파면	해임	정직	감봉-견책
라. 미성년자 또는 장애인에 대한 성매매	파면	파면	파면-해임	해임
마. 성폭력	파면	파면	파면-해임	해임
바. 미성년자 또는 장애인에 대한 성폭력	파면	파면	파면	파면-해임
사. 공연음란 행위	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
아. 미성년자 또는 장애인에 대한 공연음란 행위	파면	파면-해임	해임-정직	강등-정직
자. 카메라 등을 이용한 불법촬영 또는 불법촬영물 유포	파면	해임	해임-정직	감봉-견책
차. 「교육공무원법」 제52조 각호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위의 피해자에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	해임	해임-정직	감봉-견책
카. 「교육공무원법」 제52조 각호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위를 신고한 사람에게 피해(신고자 신상정보의 유출, 신고자에 대한 폭행·폭언, 그 밖에 신고자의 의사에 반하는 일체의 불리한 처우를 말한다)를 입힌 경우	파면	해임	해임-정직	감봉-견책
타. 가목부터 카목까지에서 규정 한 사항 외의 성 관련 비위	파면	해임	해임-정직	감봉-견책
파. 학생에 대한 신체적·정신적·정서적 폭력 행위	파면-해임	해임-정직	정직	감봉-견책
하. 음주운전	비고 제7호에 따름			
거. 그 밖의 품위유지의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	정직	감봉-견책
10. 집단 행위 금지 위반	파면	해임	정직	감봉-견책
비고				
1. 제1호사목에서 "연구부정행위"란 「학술진흥법」 제2조제5호에 따른 연구자에 해당하는 사립학교 교원이 같은 법 제15조에 따른 연구부정행위를 저지른 경우를 말한다.				
2. 제1호차목에서 "주요 부패행위"란 「사립학교법」 제66조의4제1항에 따라 징계의결 요구 시효가 5년인 징계 사유에 해당하는 비위를 말한다.				
3. 제1호카목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.				
4. 제1호타목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.				
5. 제1호파목에서 "성과상여금"이란 근무성적, 업무실적 등이 우수한 사립학교 교원에게 지급되는 상여금을 말한다.				
6. 비위행위가 청렴의무 위반에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제1의2를 준용한다.				
6의2. 제7호가목 및 나목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.				
7. 비위행위가 음주운전에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제1의3을 준용한다.				

[별지 제9호] 음주운전 징계기준

음주운전 징계기준 (제13조제1항 관련)

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	정직 - 감봉	1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상인 경우 및 음주측정 불응의 경우	정직	
2회 음주운전을 한 경우		파면-해임-정직	3. "운전업무 관련 공무원"이란 운전직류 및 집배운영직류 공무원 등 운전을 주요 업무로 하는 공무원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리 기준을 적용한다.
3회 이상 음주운전을 한 경우		파면 - 해임	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직	4. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 행정안전부령 제253호 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령의 시행일인 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		파면-해임-정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	해임 - 정직	
	사망사고의 경우	파면 - 해임	
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우 인적 피해 후 도주한 경우	해임 - 정직 파면 - 해임
운전업무 관련 공무원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	파면 - 해임	
	면허정지 처분을 받은 경우	해임 - 정직	

[별지 제10호] 청렴의 의무 위반에 대한 징계기준

청렴의 의무 위반에 대한 징계기준 (제13조제1항 관련)

비위의 유형	100만원 미만		100만원 이상
	수동	능동	
1. 위법·부당한 행위와 직접적인 관계없이 금품·향응 등 재산상 이익을 학생·학부모 등 직무관련자, 직무와 관련된 다른 교원 또는 공무원으로부터 받거나 직무와 관련된 다른 교원 또는 공무원에게 제공한 경우	정직-감봉	해임-정직	파면-해임-정직
2. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공했으나, 그로 인하여 위법·부당한 행위를 하지 않은 경우	해임-정직	파면-해임-정직	파면-해임
3. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 행위를 한 경우	파면-해임-정직	파면-해임	파면
<p>비고: "금품·향응 등 재산상 이익"이란 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재산상 이익(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익 2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의 제공 3. 채무면제, 취업제공, 이권(利權)부여 등 유형·무형의 경제적 이익 			

[별지 제11호] 비위행위자와 감독자에 대한 세부적인 문책기준

비위행위자와 감독자에 대한 세부적인 문책기준 (제15조제1항 관련)

업무의 성질		업무 관련도	비위 행위자 (담당자)	직근 상급 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
학교 운영에 관한 결정사항	중요 사항	고의 또는 중과실이 없는 경우	-	3	2	1
		고의 또는 중과실이 있는 경우	4	3	2	1
	일반적인 사항		3	1	2	4
단순·반복 업무	중요 사항		1	2	3	4
	경미한 사항		1	2	3	-
단독 행위			1	2	-	-

비고: 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 말한다.

[별지 제12호] 징계 감경의 세부적인 기준

징계 감경의 세부적인 기준 (제16조제6항 관련)

대통령령 제25조의2제1항 및 제25조의3제1항에 따라 인정되는 징계	대통령령 제25조의4제1항 및 제3항에 따라 감경되는 징계
파면	해임
해임	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)