

	직원징계규정		문서번호		3-2-31	
			제정일		2013. 03. 11.	
			개정일			
			페이지	1/4	관리 부서	사무처

제1조(목적) 이 규정은 정관 제5장 제6절의 규정에 의거 학교법인 의담학회가 유지 경영하는 학교에 재직 중인 직원의 징계에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 서울여자간호대학교에 재직 중인 직원에 적용한다.

제3조(직원징계위원회 구성) ① 직원의 징계사항을 심의 의결하기 위하여 직원징계위원회를 둔다.

② 직원징계위원회는 7인 이내의 위원으로 조직한다.

③ 직원징계위원회 위원은 법인이사 또는 직원과 교원 중에서 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명한다. 다만, 학교법인의 이사인 위원의 수가 위원의 2분의 1을 초과할 수 없다.

제4조(직원징계위원회 위원장 선출 및 직무) ① 직원징계위원회의 위원장은 위원의 호선으로 선출한다.

② 직원징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 회무를 통리한다.

③ 직원징계위원회의 회의는 위원장이 이를 소집하고 그 의장이 된다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행하기 어려울 때에는 위원 중에서 연장자가 그 직무를 대행한다.

제5조(직원징계의결의 기한) 징계위원회가 징계의결을 요구를 받은 때에는 그 요구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 징계위원회의 의결로 30일 범위 내에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

제6조(제척사유) 징계위원회 위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.

제7조(위원의 기피) ① 징계대상자는 징계위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 기피 신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 제6조의 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 징계위원회 위원장

	직원징계규정	문서번호		3-2-31	
		제정일		2013. 03. 11.	
		개정일			
		페이지	2/4	관리 부서	사무처

은 위원회의 수가 재직위원 수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 이사장에게 임시 위원회의 임명을 요청하여야 한다.

제8조(징계의 사유) 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당되는 행위를 한 때에는 이를 징계한다.

- ① 법인 및 대학의 건학 정신과 질서를 문란케 하거나 그 목적으로 교직원 및 학생을 선동한 자 또는 이를 방조한 자
- ② 법인 및 대학의 시책을 공공연히 비방하거나 이에 동조한 자
- ③ 직무상 의무를 위반하거나 직무 이행을 부실 또는 태만히 하여 손해를 끼친 자
- ④ 직무의 내외를 불문하고 법인 및 대학의 명예를 손상하거나 직원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 자
- ⑤ 상사의 직무상 명령에 복종하지 아니한 자
- ⑥ 각종 문서를 허위로 작성하거나 부실하게 기재한 자
- ⑦ 허위 사실을 유포하거나 기밀을 누설한 자
- ⑧ 공금을 유용하거나 재산관리를 소홀히 하여 학교에 중대한 손해를 끼친 자
- ⑨ 사기 또는 허위, 부정한 방법으로 채용되었음이 판명된 자
- ⑩ 사립학교법과 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 위배되는 행위를 한 자

제9조(징계의 종류) ① 징계는 그 경중에 따라 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 한다.

- ② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.
- ③ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간을 정하여 보수의 3분의 1을 감한다.
- ④ 견책은 서면으로 반성하게 하고 훈계로서 과오를 회개하게 한다.

제10조(간이조치) 학교의 장은 경미한 사안에 대하여는 행정조치로서 서면으로 경고조치하거나 시말서를 받을 수 있다. 다만, 경고를 포함하여 시말서를 3회 이상 징구한 경우에는 징계 의결을 요구할 수 있다. 이 경우 경고와 시말서는 제출일로부터 2년이 경과한 날에 시효가 소멸하는 것으로 한다.

제11조(징계의결의 요구) 이사장은 직원 중에서 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에는 징계 의결을 요구하여야 한다. 다만, 대학의 장은 관할 직원에 대한 징계 사유가 발생할 때에는 이사장에게 징계를 요청하여야 한다.

	직원징계규정	문서번호		3-2-31	
		제정일		2013. 03. 11.	
		개정일			
		페이지	3/4	관리 부서	사무처

제12조(진상조사와 의견개진) ① 징계위원회는 회부된 징계사건을 심리함에 있어 출석통지를 하여 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 출석요구에 불응한 때에는 그 사실을 기록에 명시하고 이를 통고하여야 한다.

② 징계위원회는 필요하다고 인정할 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

제13조(징계의결) ① 징계의결은 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.

② 징계위원회는 징계사건을 심리하고 징계를 의결한 때에는 주문과 사유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 이사장에게 통보하여야 한다.

③ 이사장은 제2항의 통보를 받은 때에는 그 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우 이사장은 징계처분의 사유를 기재한 징계의결서를 당해 직원에게 교부하여야 한다.

④ 직원징계위원회 회의는 공개하지 아니한다.

제14조(징계의결시 정상참작 등) 징계위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 징계대상자의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 징계요구의 내용, 기타 정상을 참작하여야 한다.

제15조(징계사유의 시효) 직원징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

제16조(위원의 임기) ① 징계위원의 임기는 1년으로 한다.

② 제1항의 위원 임기 중 법인이사인 위원은 이사 임기가 2년 미만인 때에는 그 잔여임기로 한다.

③ 제7조 3항에 의한 임시위원의 임명은 이사회 의결없이 이사장이 이를 행하되 당해 징계절차가 완료되면 지체없이 해임하여야 한다.

④ 징계위원회의 위원은 중임할 수 있다.

제17조(승진제한) 징계처분을 받은 자는 승진의 제한을 받는다.

제18조(손해배상) 직원이 직무이행을 부실 또는 태만히 하여 법인과 대학에 손해가 발생하였을 때 또는 공금유용 등의 비위에 대하여는 손해배상 또는 원상복구를 명할 수 있다. 다만, 이로 인하여 형사상 또는 징계상의 책임이 면제되는 것은 아니다.

	직원징계규정	문서번호	3-2-31		
		제정일	2013. 03. 11.		
		개정일			
		페이지	4/4	관리 부서	사무처

제19조(기록보존) ① 징계처분을 하였을 때에는 징계 기록부에 기재하여 보존한다.

② 징계처분을 받은 자가 그 후의 공적 또는 선행에 의하여 2회 이상의 포상을 받았을 때에는 이사장이 그 정도에 따라 징계기록의 일부 또는 전부를 말소할 수 있다.

제20조(간사 등) ① 직원징계위원회의 서무를 처리하기 위하여 간사와 서기를 둘 수 있다.

② 간사와 서기는 법인 사무처 또는 서울여자간호대학교 소속 사무처 직원 중에서 이사장이 임명한다.

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2013년 3월 11일부터 시행한다.