

# 대신대학교 교원 징계위원회규정

**제1조(목적)** 이 규정은 사립학교법 제62조 및 학교법인 대구신학원 정관 제3장 제2절에 의하여 대신대학교 교원의 징계에 관한 사항을 규정하여 교원의 인사질서를 확립하고 신분보장의 적정을 기함을 목적으로 한다.

**제2조(설치)** 제1조의 목적을 달성하기 위하여 대신대학교에 대신대학교 교원징계위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

**제3조(조직)** ① 교원징계위원회는 9인의 위원으로 조직한다.(개정 2023.08.01.)

② 교원징계위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명한다.

1. 본 학교법인 이사 또는 학교의 교원
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 재직 중인 사람
  - 다. 공무원으로 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
  - 라. 그 밖에 교육이나 교육행정에 대한 전문지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 사람

③ 교원징계위원회는 다음 각 호에서 정한 기준에 따라 구성한다.

1. 제 2항 제2호에 따라 외부위원을 최소 2명 이상 포함하여야 한다.(개정 2023.08.01.)
2. 외부위원은 학교법인 학교에 소속된 사람이 아니어야 한다.
3. 학교법인의 이사인 위원의 수가 전체 위원수의 2분의 1을 초과하지 않아야 한다.
4. 특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니해야 한다.(개정 2023.08.01.)

**제3조의2(외부위원의 임기 등)** ① 외부위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.

② 학교법인이나 사립학교경영자는 외부위원이 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. 징계의결에 따른 비밀누설금지의무를 위반한 경우

**제4조(위원장)** ① 위원회에 위원장을 둔다.

② 위원장은 위원의 호선으로 선출한다.

③ 위원장은 위원회의 회무를 통리하고 위원회를 대표한다.

④ 위원장이 사고가 있을 때에는 위원 중의 최고 연장자가 그 직무를 대행한다.

**제4조의2(위원회 간사 등)** ① 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사와 서기를 둘 수 있다.

② 간사와 서기는 교원징계위원회가 설치된 당해기관 소속 직원 중에서 그 임명권자가 임명한다.

**제5조(징계의결의 기한)** 위원회가 징계의결 요구를 받은 때에는 그 요구서를 접수한 날로부터 60일(국가인권위원회법 제2조 제3호라목에 따른 성희롱 행위 등 성(性) 관련 비위만을 징계사유로 하는 경우에는 30일) 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일의 범위 안에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

**제6조(회의의 비공개)** 위원회의 회의는 공개하지 아니한다.

**제7조(제척 또는 기피신청)** ① 위원회 위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리 및 의결에 관여하지 못한다.

② 징계대상자는 위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 제척 또는 기피신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 가부 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 제척 또는 기피 신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

④ 제척 또는 기피 신청이 인정되어 출석위원이 재적위원의 3분의2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게된 때에는 위원장은 위원의 수가 재적위원 3분의2 이상이 될 수 있도록 위원의 임용권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

**제8조(징계의결 요구 및 통지)** ① 교원의 임용권자는 그 소속 교원 중에서 사립학교법 제61조 1항의 규정에 의한 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에는 미리 충분한 조사를 한 후 별지 제1호 서식에 의하여 위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결 요구와 동시에 징계대상자에게 별지 제1호의2 서식에 따른 징계사유 설명서를 송부하여야 한다.

② 파면 또는 해임의 징계의결을 요구하는 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거쳐, 학교법인 이사회의 승인을 받은 후 징계의결을 요구하여야 한다.

**제8조의2(시효)** ① 교원의 임용권자는 징계 사유가 발생한 날부터 3년이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 다만, 징계사유가 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 5년 이내에, 제3호부터 제6호까지의 규정에 해당하는 경우에는 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다.

1. 금품 및 향응을 수수한 경우

2. 공금을 횡령·유용한 경우

3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위

4. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위

5. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위

6. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위

② 위원회의 구성·징계의결 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 「교원지위향상을 위한 특별법」에 의한 교원소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3월 미만인 경우에는 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

**제9조(진상조사 및 의견청취)** ① 위원회는 징계사건을 심리함에 있어 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 행하기 전에 별지 제2호의 서식에 의한 출석통지서를 송부하여 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응할 때에는 그 사실을 기록에

명시하고 징계의결을 할 수 있다.

- ② 위원회는 필요하다고 인정하는 경우에는 관계인 또는 관계 전문가를 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

**제10조(징계의 종류)** ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

- ② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 전액을 감한다.
- ③ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분의1을 감한다.
- ④ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

**제11조(징계의결)** ① 위원회는 징계사건을 심리하고 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 별지 제3호의 서식에 의한 징계의결서를 작성하고 이를 임용권자에게 통고하여야 한다. 이 경우 징계의결서의 이유에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 적용법령을 명시하여야 한다.

- ② 임용권자가 제1항의 징계의결서를 받았을 때에는 사립학교법 제66조의2 제2항에 따라 재심의 요구를 받은 경우를 제외하고는 징계의결서를 받은 날부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다.
- ③ 징계처분권자는 징계사유를 기록한 별지 제4호 서식에 의한 징계처분 결정서를 당해교원에게 교부하여야 한다.
- ④ 제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행한다.
- ⑤ 교원징계위원회는 사립학교법 제61조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위의 유형, 정도 및 징계의결이 요구된 교원의 근무태도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 징계기준 및 징계의 감경기준 등에 따라 징계의결을 하여야 한다.

**제12조(징계기준)** ① 교원징계위원회는 사립학교법 제66조 제1항에 따라 징계의결을 할 때에는 사립학교법 제61조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위의 유형, 정도, 징계의결이 요구된 교원의 근무태도, 근무성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도, 징계요구의 내용, 과실의 경중(輕重), 그 밖의 사정 등을 고려하여 교육부령으로 정하는 기준에 따라야 한다.

- ② 제12조제1항에 따른 교원의 징계기준에 관하여는 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 별지5를 준용한다. 이 경우 "해임-강등"은 "해임-정직"으로, "강등-정직"은 "정직"으로, "해임-강등-정직"은 "해임-정직"으로, "연구자에 해당하는 교육공무원"은 "연구자에 해당하는 사립학교 교원"으로, "「국가공무원법」 제83조의2제1항 또는 「지방공무원법」 제73조의2제1항"은 "「사립학교법」 제66조의4제1항"으로, "「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제10항에 따른 성과상여금"은 "근무성적, 업무실적 등이 우수한 사립학교 교원에게 지급되는 상여금"으로 보고, 같은 표 비고 제7호에 따라 준용되는 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 1의3중 "강등-정직"은 "정직"으로, "파면-강등"은 "파면-해임-정직"으로 본다.
- ③ 제12조제 1항에 따른 교원의 징계기준 중 청렴의 의무 위반에 대한 징계기준은 별지6과 같다.
- ④ 교원징계위원회가 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
- ⑤ 비위의 정도가 악하고 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. 제12조의 3제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 교원의 품위를 손상하지 않았다고 인정되는 경우

**제12조의2(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 교육부령으로 정한다.

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 악하고 경과실인 경우
3. 행위 당시의 여건, 그 밖에 사회통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 경우
4. 감독자가 철저히 감독했다는 사실이 증명되는 경우

**제12조의3(징계의 감경기준)** ① 교원징계위원회는 징계의결이 요구된 교원에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다. 다만, 해당 교원이 징계처분을 받은 사실이 있는 등 12조의3 제4항에 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[교사의 경우에는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상 또는 교육감 이상의 표창을 받은 공적]

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

1. 사립학교법 제66조의4 제1항에 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 허위 사실 기재 또는 부당 정정(訂正) 등의 비위로 징계의 대상이 된 경우
3. 사립학교법 제66조의4 제1항제3호에 해당하는 성 관련 비위로 징계의 대상이 된 경우

4. 「도로교통법」 제44조 제1항에 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 교원징계위원회는 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 제12조의3 제1항 각 호 외의 부분 단서에서 "해당 교원이 징계처분을 받은 사실이 있는 등 교육부령으로 정하는 사유가 있는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 해당 교원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우
2. 해당 교원이 제12조의 4에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우

⑤ 제12조의3 제1항 및 제3항에 따른 징계 감경의 세부적인 기준은 별지 7과 같다.

**제12조4(의결서의 작성 요령)** 징계위원회가 견책에 해당하는 비위를 불문(不問)으로 감경하여 의결하였거나 불문으로 의결하였으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계등 의결서의 의결주문란에 "불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다"라고 적는다

**제13조(징계의결시의 정상참작 등)** 위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 징계대상자의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 징계요구의 내용, 기타 정상을 참작하여야 한다.

**제14조(비밀누설의 금지)** 위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제15조(징계의결의 재심의 요구)** ① 임용권자는 사립학교법 제54조 제3항에 따라 관할청으로부터 징계를 요구받은 사항에 대하여 제11조 제1항에 따른 징계의결서를 통고 받은 때에는 징계처분을 하기 전에 그 내용을 관할청에 통보하여야 한다.

② 관할청이 제1항에 따라 통보받은 징계의결의 내용이 징계사유에 비추어 가볍다고 인정하여 교원징계위원회에 재심을 요구할 경우, 임용권자는 지체없이 해당 교원징계위원회에 재심을 요구하여야 하며, 교원징계위원회가 재심을 한 경우에는 그 결과를 관할청에 통보하여야 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 1월 29일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 개정 규정은 2023년 8월 1일부터 시행한다.

(별지 제1호 서식)

# 징계 의결 요구서

인적사항	성명		소속		직위	
			생년월일		성별	
	주소					
징계의 종류 및 양						
징계사유						
요구자의 의견						
첨부서류	1. 징계혐의자 이력서 2. 징계혐의자 근무성적표 3. 징계혐의사실 입증서류 4. 기타					
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: center;">년      월      일</p> <p>학교법인 대구신학원 이사장      ○ ○ ○      (직인)</p> <p>대신대학교 교원 징계위원회 위원장 귀하</p>						

(별지 제1호의2 서식)

# 징계사유 설명서

인적사항	성명		소속		직위	
			생년월일		성별	
	주소					
징계의 종류 및 양						
징계사유						
요구자의 의견						
<p>위와 같이 징계의결을 요구하였음을 안내합니다.</p> <p style="text-align: center;">년      월      일</p> <p style="text-align: center;">대신대학교 총장      ○ ○ ○      (직인)</p>						



(별지 제2호 서식)

# 출석통지서

인적사항	성명		소속		직위	
			생년월일		성별	
	주소					
출석이유						
출석일시						
출석장소						
유의사항						
<p>1. 출석하여 진술하기를 원하지 않을 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출하시기 바랍니다.</p> <p>2. 사정이 있어 서면진술을 원할 때에는 징계위원회 개최일 전날까지 도착하도록 진술서를 제출하시기 바랍니다.</p> <p>3. 정당한 사유서를 제출하지 않고 지정된 일시에 출석하지 않거나 서면진술서를 제출하지 않으면 진술할 의사가 없는 것으로 보아 처리합니다.</p> <p>4. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 징계등 의결이 요구된 경우에는 징계위원회에서 징계감면을 받을 수 있으니, 이에 해당한다고 판단하는 경우 적극행정에 대한 증빙자료를 제출하시기 바랍니다.</p>						
「사립학교법」 제65조에 따라 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.						
년 월 일						
대신대학교 교원징계위원장 ○ ○ ○ (직인)						
..... 자르는 선 .....						
진술권 포기서						
인적사항	성명		소속			
			직위(직급)			
	주소					
본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.						
년 월 일						
성명 (서명 또는 인)						
징계위원회 귀중						

(별지 제3호 서식)

## 징계의결서

[illegible]

(별지 제4호 서식)

## 징계처분 결정서

소속	직위	성명
주 문		
이 유		
<p>위와 같이 징계 결정처분을 통보합니다.</p> <p>년 월 일</p> <p>학교법인 대구신학원 이사장 ○ ○ ○ (직인)</p>		

※ 이 징계처분결정서에 불복하는 경우 30일 이내에 교원소청심사위원회에 소청심사를 할 수 있으며, 법원에 민사소송을 할 수 있다.

(별지 제5호 서식)

## 징계기준

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

다. 개인정보 부정 이용 및 무단 유출	파면-해임	해임-강등	정직	감봉-견책
라. 개인정보의 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	비고 제6호에 따름			
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
나. 미성년자 또는 장애인에 대 한 성희롱	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
다. 성매매	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 미성년자 또는 장애인에 대 한 성매매	파면	파면	파면-해임	해임
마. 성폭력	파면	파면	파면-해임	해임
바. 미성년자 또는 장애인에 대 한 성폭력	파면	파면	파면	파면-해임
사. 공연음란 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
아. 미성년자 또는 장애인에 대한 공연음란 행위	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
자. 카메라 등을 이용한 불법촬영 또는 불법촬영물 유통	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
차. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위의 피해자에게 2 차 피해를 입힌 경우	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
카. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위를 신고한 사람 에게 피해(신고자 신상정보의 유출, 신고자에 대한 폭행·폭 언, 그 밖에 신고자의 의사에 반하는 일체의 불리한 처우를 말한다)를 입힌 경우	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
타. 가목부터 카목까지에서 규정 한 사항 외의 성 관련 비위	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
파. 학생에 대한 신체적·정신적 ·정서적 폭력 행위	파면-해임	해임-강등	강등-정직	감봉-견책
하. 음주운전	비고 제7호에 따름			
거. 그 밖의 품위유지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단 행위 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
비고 1. 제1호사목에서 "연구부정행위"란 「학술진흥법」 제2조제5호에 따른 연구자에 해당하는 교육공 무원이 같은 법 제15조에 따른 연구부정행위를 저지른 경우를 말한다. 2. 제1호차목에서 "주요 부패행위"란 「국가공무원법」 제83조의2제1항 또는 「지방공무원법」 제 73조의2제1항에 따라 징계의결 요구 시효가 5년인 징계 사유에 해당하는 비위를 말한다. 3. 제1호카목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법 률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다. 4. 제1호타목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부 정청탁을 말한다. 5. 제1호파목에서 "성과상여금"이란 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제10항에 따른 성과상여 금을 말한다. 6. 비위행위가 청렴의무 위반에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제 1의2를 준용한다. 6의2. 제7호가목 및 나목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다. 7. 비위행위가 음주운전에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제1의3 을 준용한다.				

(별지 제6호 서식)

청렴의 의무 위반에 대한 징계기준

금품·향응 등 재산상 이익 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 이익의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)을 말한다.</p> <p>1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익</p> <p>2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의 제공</p> <p>3. 채무면제, 취업제공, 이권(利權)부여 등 유형·무형의 경제적 이익</p>			

(별지 제7호 서식)

징계 감경의 세부적인 기준

제12조 제1항 및 제12조의2 제1항에 따라 인정되는 징계	제12조의3 제1항 및 제3항에 따라 감경되는 징계
파면 해임 정직 감봉 견책	해임 정직 감봉 견책 불문(경고)