**상벌규정**

제정:  20 년 월 일

|  |  |
| --- | --- |
| **제 1 장**  **총칙** | **제1조(목적)** 이 규정은 주식회사 xxxxxxxxxx(이하 “회사”라 한다)의 상벌에 관한 사항을 정하여 구성원의 동기부여와 근무기강을 확립함으로써 조직시너지를 강화하고 성과중심 고몰입을 이끌어 내어 회사의 성과 창출에 기여하는 데 그 목적이 있다.  **제2조(적용범위)** 이 규정은 회사의 전 구성원 및 단위조직에 적용하며 상벌에 관하여 다른 규정에 정함이 없는 경우에는 이 규정이 정하는 바에 따른다.    **제3조(기본원칙)**   1. 회사는 노동관계법령과 취업규칙에서 정한 근로조건을 준수하고 구성원의 행복과 올바른 인격함양을 위해 노력한다. 2. 구성원은 이 규정에서 정한 기준을 성실히 준수하여 회사의 발전을 도모하고 회사의 명예나 신뢰가 훼손되는 행동을 하지 아니하며, 공동의 선을 추구하기 위해 노력한다.     **제4조(상벌권)** 상벌에 관한 권한은 대표이사에게 있다.    **제5조(이중포상 및 징계금지)** 동일한 공적 및 비위사실에 대하여는 포상 및 징계를 중복하지 않는다.    **제6조(주관부서)** 상벌에 관한 주관은 인사위원회에서 하며, HR부서에서 집행한다. |
| **제2장**  **포상** | **제7조(포상기준)** 회사는 대상부서 및 구성원의 공적내용, 역량, 태도 등을 고려하여 포상을 결정한다.  **제8조(포상심의)**   1. 포상심의는 부서장 추천 및 평가, HR부서 검토, 인사위원회 심의의 절차로 진행된다. 2. 1항에 따른 부서장 추천은 본인의 소속 조직 내에서만 추천 가능하다. 3. 포상심의는 인사위원회에서 주관한다. 4. 포상심의에도 불구하고 포상을 하기에 합당한 공적을 가진 인원이 없다고 판단되는 경우 포상하지 않을 수 있다.     **제9조(포상의 종류)**   1. 포상은 월간 포상, 반기 포상, 연간 포상으로 구분하여 운영한다. 2. MIDAS포상  |  |  |  | | --- | --- | --- | | **시기** | **포상** | **내용** | | **월간** | 베스트 성과상 | 부서별 최고의 성과창출로 타의 귀감 | | 베스트 열정상 | 부서별 최고의 열정으로 타의 귀감 | | 베스트 협력상 | 부서별 최고의 지원과 협력으로 타의 귀감 | | 이달의 MVP | 월별 개인성과가 우수한 부서의 구성원에게 수여 | | **반기** | 행복상 | 사업분야 최우수 인재상 최고의 성과창출에 기여한 구성원에게 수여 | | 보람상 | 기술/ENG/경영 분야 최고의 전문성과 서비스 마인드로 제품과 회사 기술력 및 체계 혁신에 기여한 구성원에게 수여 | | 나눔상 | 세상을 위한 나눔활동에 적극적인 구성원에게 수여 | | 공로상(필요시) | 회사의 행사 혹은 업무에 특별한 공로가 인정되는 구성원에게 수여 | | 특별상(필요시) | 업무에 최선을 다해 임하여 그 노력이 인정되는 구성원에게 수여 | | **연간** | 미래인재상 | 신규입사 5년차 미만 구성원 중 우수한 역량발현과 모범적인 태도로 타의 귀감이 되는 구성원에게 수여 | | 최고 리더상 | 행복역량이 우수하고 구성원의 육성에 탁월한 리더에게 수여 | | 최고 팔로워상 | 가치역량이 우수하고 성장가능성이 높은 팔로워에게 수여 | | 마이다스 대상 | 핵심가치 구현에 모범이 되는 자로 회사의 성장과 발전에 탁월한 성과로 기여한 구성원에게 수여 |     ③ 2항의 포상의 명칭과 내용은 구성원의 사회적 보상과 내적 동기부여를 위해 달리 정할 수 있다.  ④ 회사는 포상의 상훈에 따라 포상품을 달리 수여할 수 있다. |
| **제3장**  **징계** | **제10조(징계의 종류)**   1. 징계의 종류는 취업규칙 제58조에 따른다. 2. 경고란 징계처분에는 해당하지 않지만, 유사한 잘못이 되풀이되지 않고 올바른 복무환경을 조성하기 위해 회사가 하는 서면 또는 구두 경고 처분을 의미한다. 3. 2항의 경고처분은 부서장 또는 HR부서에 의한 서면 또는 구두경고 조치를 의미한다.   **제11조(징계사유)**   1. 회사는 조직시너지를 저해하거나 부정적인 영향을 주는 행위에 대해서 징계할 수 있다. 2. 징계의 사유는 취업규칙 제57조와 별표1를 준용한다. 3. 징계 행위에 대해 교사, 동조 및 공모한 경우 또는 감독상 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우에는 행위자에 준하여 이를 징계할 수 있다.   **제12조(징계심의기준)**   1. 경과실이란 어떤 행위를 하거나 상황에 있어서 일반적으로 요구되는 주의의무를 소홀히 한 정도가 약한 것을 말한다 2. 중과실은 중대한 과실로 일반적으로 이해할 수 없을 정도로 주의의무 위반의 정도가 큰 것을 말한다. 3. 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 것으로 추정한다.    1. 징계 등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없는 경우    2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없는 경우    3. 비위 행위가 반복되지 않았을 경우   **제13조(징계 가중사유)**  징계는 다음 각 호에 해당할 경우 징계수위를 가중할 수 있다.   1. 과실을 은폐하거려고 하거나, 개선의 의지가 없을 경우 2. 책임을 회피하거나, 타인에게 전가하려고 했을 경우 3. 사고발생에 따른 적절한 조치를 하지 않음으로써 손해의 범위가 확대되었을 경우   **제14조(징계 경감사유)**   1. 징계는 다음 각 호에 해당할 경우 징계수위를 경감할 수 있다    1. 본인의 과실 이외에 상당한 부차적인 원인이 있을 경우    2. 사고발생 후 사고의 수습과 손해의 경감에 최선의 노력을 다했을 경우    3. 발생 사안이 경미하고 개선의 의지가 있는 경우    4. 입사 후 1년 미만자로 업무미숙이 그 원인이 되었을 경우 단, 경력 입사자는 6개월로 한다. 2. 단, 사유가 직장 내 성희롱, 폭행, 금품수수 관련 위법에 해당하는 경우 경감대상에서 제외한다.   **제15조(징계요구)**   1. 징계 대상에 해당하는 사실이 있다고 인지한 구성원은 지체없이 부서장 또는 HR부서에 관련 사실과 현황을 전달해야한다. 2. 각 부서장은 징계대상에 해당하는 사실이 있다고 인지하였을 경우 이를 조사하여 HR부서에 통보해야 한다. 3. 징계 행위를 인식하고도 묵인, 방조하는 경우 이를 징계할 수 있다. 4. HR부서는 비위행위에 대하여 사실관계를 파악하여 필요한 조치를 해야 한다.   **제16조(징계절차)** 징계절차에 관한 사항은 취업규칙 제59조를 준용한다.  **제17조(조사 및 진술)** 징계위원회는 심의결정에 있어 징계대상자 및 관계인의 출석을 요구하여 증언을 청취할 수 있으며, 징계대상자에게 구두 또는 서면에 의한 방법으로 소명기회를 부여할 수 있다.  **제18조(재심)**   1. 징계당사자는 징계처분에 이의가 있는 경우, 징계처분을 받은 날로부터 3일 이내에 재심을 청구할 수 있다. 2. 처분일로부터 3일 이내에 재심청구가 없을 경우 원심대로 확정한다. 3. 재심은 재심청구 신청일로부터 30일 이내에 실시한다.   제**19**조**(**손해배상**)** 징계사유에 의하여 회사에 손해를 끼쳤을 경우 손해배상금을 청구할 수 있다. |
| **부칙** | **제1조(시행일)** 이 규정은 20 년 월 일부터 시행한다. |

[별표 1]

결재 후 제출 바랍니다.

**징계양정표**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **징계사유** | | | **징계심의기준** | | | |
| **경비위/경과실** | **경비위/중과실**  **또는**  **중비위/경과실** | **경비위/고의**  **또는**  **중비위/중과실** | **중비위/고의** |
| **1. 직무태만** | 근태관련  해태 및 불량 | 무단결근 | 경고 ~ 견책 | 견책 | 감봉 | 해고 |
| 지각 및 무단조퇴 | 경고 | 견책 | 감봉 | 정직 |
| 근태관련 허위기재 | 경고 | 견책 | 감봉 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 근태관련 해태 및 불량 | 경고 | 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 |
| 업무관련  해태 및 불량 | 직무유기 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 정당한 리더의 명령 또는  인사명령에 불복하는 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 팔로워에 대한 관리 감독 소홀 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 고의 또는 과실로  회사에 손해를 끼친 행위 | 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 근무성적 또는 능력이 불량하여  직무를 수행할 수 없는 경우 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 업무관련 해태 및 불량 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| **2. 질서위반 및 풍기문란** | 개인의 이익 침해 | 타인 물건의 절취, 사취 및  강탈 행위 | 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 폭언, 폭행, 협박 등의 행위 | 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 해고 | 정직 ~ 해고 |
| 타 직원의 업무수행 방해 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 개인의 이익을 침해하는 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 공공의 이익 침해 | 부정 및 허위정보 유포 또는 활용 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 사내 음주 및 도박 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 구성원 간 신뢰관계의 손상 등  긍정적인 근무 분위기 저해행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사와 구성원 간 신뢰관계 훼손 등 공공의 이익을 침해하는 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 직장 내 성희롱 행위 | | 견책 | 감봉 | 정직 ~ 해고 | 해고 |
| 기타 직장 내 괴롭힘 행위 | | 경고 ~ 견책 | 감봉 | 정직 | 해고 |
| **3. 품위손상 및 이권개입** | 품위손상 | 회사의 공신력이나 명예, 위신을  손상하는 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 금고 이상의 형의 확정 (단, 교통사고 시에는 뺑소니, 음주운전 등의 부도덕한 교통사고 경우에 한함) | 당연면직 | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **징계사유** | | | **징계심의기준** | | | |
| **경비위/경과실** | **경비위/중과실**  **또는**  **중비위/경과실** | **경비위/고의**  **또는**  **중비위/중과실** | **중비위/고의** |
| **3. 품위손상 및 이권개입** | 품위손상 | 벌금형 이하의 형의 확정 (단, 교통사고 시에는 뺑소니, 음주운전 등의 부도덕한 교통사고 경우에 한함) | 경고 | 견책 | 감봉 | 정직 |
| 기타 회사의 품위를 손상하는 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 이권개입 | 직무를 이용한 사리도모 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 압력, 부당청탁 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사의 허가 없는 사내 상행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 이권 개입 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| **4. 업무상의**  **위법 및**  **부당행위** | 직권남용 | 직권을 남용한 타인 권리의 침해 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 직명 사칭 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 부당한 월권행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 직무상 기만행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 직권남용 행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 업무상 위법  부당행위 | 공금(공용물품)의 횡령, 배임 및 사취, 절취, 유용 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 위법, 부당한 계약 체결 및 관리 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 문서의 위조, 변조, 손괴 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 허위보고 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 비밀문건 분실 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사 기밀 누설 | 견책 | 감봉 | 정직 | 해고 |
| 회사의 허가없이 타 직무에 종사 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사 게시물의 훼손, 변경, 파기 | 경고 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 |
| 증명서류의 타인 대여 또는 유용 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사 문서, 장부의 무단열람 및 대출 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 회사의 허가 없는 전단 등의 배포  또는 집회, 연설, 선동행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| 기타 위법 및 부당행위 | 경고 ~ 견책 | 견책 ~ 감봉 | 감봉 ~ 정직 | 정직 ~ 해고 |
| **5. 이 규정에 의해 권고사직에 해당되어**  **사직을 권고받고 사직하지 않는 행위** | | | 해고 | | | |