**상벌규정**

제정: 20xx년 xx월 xx일

**제1장 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)**

①징계는 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)**

①징계당사자는 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.

**제19조(손해배상)** 징계사유에 의하여 회사에 손해를 끼쳤을 경우 손해배상금을 청구할 수 있다.

**부  칙**

**제 1조(시행일)**

이 규정은 20xx년 xx월 xx일부터 시행한다.

**[별표1]**

**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 | | | |