

[별표 1]

연구직 채용 자격기준(제7조제3항과 관련)

구 분	자 격 기 준
조사단장	○ 매장문화재 전공을 한 자이고 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 제29조에 따른 대학원에서 문화재 관련학과의 부교수 이상이며 2년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 매장문화재 전공 박사학위 취득자이고 4년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 매장문화재 전공 석사학위 취득자이고 7년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 문화재 관련학과의 학사학위 이상 취득자이고 9년 이상의 발굴조사경력을 갖추었으며 관련 학술지에 매장문화재 관련 논문을 1편 이상 등재한 사람일 것 ○ 국가 또는 지방자치단체의 기관의 경우에는 매장문화재 전공 학예연구관이고 3년 이상의 발굴조사 경력을 갖춘 사람일 것
책임조사원	○ 매장문화재 전공을 한 자이고 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 제29조에 따른 대학원에서 문화재 관련학과의 조교수 이상이며 2년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 매장문화재 전공 박사학위 취득자이고 3년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 매장문화재 전공 석사학위 취득자이고 6년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 문화재 관련학과의 학사학위 이상 취득자이고 8년 이상의 발굴조사경력을 갖추었으며 관련 학술지에 매장문화재 관련 논문을 1편 이상 등재한 사람일 것 ○ 국가 또는 지방자치단체의 기관의 경우에는 매장문화재 전공 학예연구관이고 2년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 국가 또는 지방자치단체의 기관의 경우에는 매장문화재 전공 학예연구사이고 5년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것
조사원	○ 매장문화재 전공 박사학위 취득자이고 1년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 매장문화재 전공 석사학위 취득자이고 4년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 문화재 관련학과의 학사학위 이상 취득자이고 6년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 준조사원으로서 3년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것 ○ 국가 또는 지방자치단체의 기관의 경우에는 매장문화재 전공 학예연구사이고 2년 이상의 발굴조사경력을 갖춘 사람일 것
준조사원	○ 매장문화재 전공을 한 사람일 것 ○ 문화재 관련학과의 학사학위 이상 취득자이고 3년 이상의 매장문화재 관련 실무경력을 갖춘 사람일 것 ○ 전문학사학위 이상 취득자이고 5년 이상의 매장문화재 관련 실무경력을 갖춘 사람일 것 ○ 보조원으로서 3년 이상의 매장문화재 관련 실무경력을 갖춘 사람일 것 ○ 국가 또는 지방자치단체의 기관의 경우에는 문화재 관련학과의 학사학위 이상을 취득한 학예연구사일 것
보조원	○ 문화재 관련학과의 학사학위 이상을 취득한 사람일 것 ○ 전문학사학위 이상 취득자이고 1년 이상의 매장문화재 관련 실무경력을 갖춘 사람일 것 ○ 고등학교 졸업 후 3년 이상의 매장문화재 관련 실무경력을 갖춘 사람일 것
보존과학 연구원	○ 보존 관련학과의 학사학위 이상을 취득한 사람일 것 ○ 고등학교 졸업 후 3년 이상의 보존처리 실무경력을 갖춘 사람일 것 ○ 문화재수리기능자(보존처리공을 말한다) 이상의 자격증을 소지한 사람일 것

[별표 2]

징계양정기준 (제52조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하 고 경과실이거나, 비위 정도가 약하 고 중과실인 경우	비위 정도가 약하 고 경과실인 경우
비위의 유형				
1. 성실의무 위반 가. 공금횡령 나. 공금유용, 업무상 배임 다. 직권남용으로 타인 권리침해 라. 직무태만 또는 회계질서 문란 마. 기 타	파면 파면 파면 파면 파면-해임	파면-해임 해임 해임 해임 강등-정직	해임-강등 강등-정직 강등-정직 강등-정직 감봉	정직-감봉 감봉 감봉-견책 견책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 기타	파면 파면-해임	해임 강등-정직	강등-정직 감봉	감봉-견책 견책
3. 직장 이탈 금지 위반 가. 집단행위를 위한 직장 이탈 나. 무단결근 다. 기 타	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 엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임-강등 강등-정직 강등-정직 강등-정직 강등-정직	강등-정직 정직 정직-감봉 감봉 감봉 감봉	감봉-견책 감봉-견책 감봉-견책 견책 견책 견책
6. 청렴의무 위반	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성폭력 (업무상의 위력 등, 미성년자·장애인 대상)	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	정직-감봉
다. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
라. 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
라. 음주운전	별표 2의2와 같음			
마. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
11. 직장괴롭힘금지 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

※ 비교

1. 제7호에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말하고, “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매를 말하며, “성폭력”이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 의한 성폭력 범죄를 말한다.
2. 공금횡령·유용, 업무상 배임에 해당하는 비위의 경우 그 금액이 300만원 이상일 경우 징계 요구권자는 비위 정도 및 고의 또는 과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구하여야 한다.

[별표 2의 2]

음주운전 징계기준 (제52조제1항 관련)

유 형 별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비 고
최초 음주운전 을 한 경우	혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우	경·중징계	감봉 ~ 견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다. 4. "운전업무 관련 직원"이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허 취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 처분을 받아야 한다.
	혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직 ~ 감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직 ~ 감봉	
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			정직 ~ 감봉	
2회 음주운전을 한 경우		중징계	해임 ~ 정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면 ~ 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우			파면 ~ 정직	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우			해임 ~ 강등	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			해임 ~ 정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			해임 ~ 정직	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우		파면 ~ 해임	
	운전면허 정지처분을 받은 경우		강등 ~ 정직	

[별표 2의 4]

채용비위자 징계 기준 (제52조제1항 관련)

□ 채용

구분 \ 비위유형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

구분 \ 비위유형	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인	경징계	중징계

* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복반복 적발된 경우에는 중징계

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

구분 \ 비위유형	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁴⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁵⁾ 의 부적정	경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원회 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

4) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

5) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

[별표 3]

징계양정 감경기준 (제52조제2항 관련)

제52조제2항에 따라 인정되는 징계	제52조제2항에 따라 감경된 징계
파 면 해 임 강 등 정 직 감 봉 견 책	해 임 강 등 정 직 감 봉 견 책 불문(경고)

[별지 제1호서식]

인 사 기 록 카 드 (제6조제1항 관련)																															
성명(한자)		()								입사일자																					
주민등록번호										전화번호																					
사진 (3×4)		직 종				채용구분				주 소																					
		본 관										혈 액 형				종 교				취 미				특 기							
		신 장		(cm)		체 중		(kg)		시 력		좌 우		병역관계		역종		군별		병과		계급		군번		복무기간		미필		미필사유	
														재산사항		동산		부동산		가옥		부업		부업월수		재산총액					
														천원		천원		자가.차가						천원		천원					
가 족 사 항		관 계		성 명		생년월일						비고		정당사회		단체명		직위		가입년월일		탈퇴년월일									
														단체관계																	
학 력		기 간		학교명 및 전공학과						학 위		경 력		기 간		근 무 처						직 위									
		~												부 터		까 지															
		~												~																	
		~												~																	
자격증 및면허		년 월 일		종 류		자격증번호				발 급 기 관				~																	
														~																	
														~																	

[illegible]

[별지 제2호서식]

채용계약서 (제12조 관련)

「재단법인 전라남도문화재단 인사 규정」(이하 “인사 규정”이라 한다) 제12조 규정에 의하여 전라남도문화재단 대표이사를 “사용자”이라 하고, 직원을 “근로자”라 하여 다음과 같이 채용계약을 체결한다.

제1조(계약당사자)

(사용자)

(근로자)

주 소
성 명
생 년 월 일

제2조(직원의 담당업무) 계약기간동안 “근로자”가 담당할 업무는 이다.(세부사항 필요시 별첨)

제3조(계약기간) 계약기간은 년 월 일 부터 년 월 일 까지로 한다.

제4조(주당 근무시간) 주 시간

제5조(휴일) 재단법인 전라남도문화재단 복무규정을 따른다.

제6조(연차휴가) 재단법인 전라남도문화재단 복무규정을 따른다.

제7조(신분) 00직 급

제8조(보수) 보수의 구성항목, 계산방법, 지급방법은 전라남도문화재단 보수규정을 따른다.

제9조(근무실적평가) “사용자”는 계약서 제2조에 규정된 담당업무 및 성과목표를 기준으로 하여 “근로자”의 근무실적을 매년 정기평가하고 계약만료시에는 최종평가를 실시한다.

제10조(계약의 해지) “사용자”는 “근로자”가 전라남도문화관광재단 인사규정 제45조 각호에 해당하거나 계약서 제9조에 의한 근무실적 평가결과 불량으로 판정된 때에는 계약기간에 불구하고 채용계약을 해지할 수 있다.

