징계 종류	효력	양정기준
파면	<ul style="list-style-type: none"> · 즉시 면직되고 법률상의 책임을 가할 수 있으며 퇴직금을 제한 지급 가능 · 당해연도분 성과급 미지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 극히 중대하여 직원으로서의 신분을 박탈하여야 할 경우
해임	<ul style="list-style-type: none"> · 면직하되 퇴직금을 지급 · 당해연도분 성과급 미지급 	
강등	<ul style="list-style-type: none"> · 1계급 아래로 직급을 내리고 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 월봉의 50%를 감액 · 18개월간 승진 불허 · 당해연도분 성과급 미지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 고의 또는 과실에 의한 금품향응 수수의 징계사유가 발생한 경우 · 당해연도에 1회 이상의 정직을 받은 후 정직에 해당하는 징계사유가 발생한 경우
정직	<ul style="list-style-type: none"> · 직원의 신분은 보유하나 직무수행을 정지하며 급여는 월봉의 50%를 감액하여 지급(기간: 1월 이상 6월 이내) · 18개월간 승진 불허 · 당해연도분 성과급 미지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 극히 중대한 경우 · 당해연도에 1회 이상 감봉을 받은 후 감봉에 해당하는 징계사유가 발생한 경우
감봉	<ul style="list-style-type: none"> · 직무에 종사하게 하되, 급여를 감액 (1월 이상 3월 이내의 범위에서 1회의 감액이 일봉의 1/2을 초과하지 않고 총액이 월봉의 10% 이하) · 12개월간 승진 불허 	<ul style="list-style-type: none"> · 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 중대한 경우 · 그 결과가 경미하더라도 고의에 의하여 징계사유가 발생한 경우 · 당해연도에 2회 이상 견책을 받은 후 견책에 해당하는 징계사유가 발생한 경우
견책	<ul style="list-style-type: none"> · 과실에 대하여 서면으로 훈계 · 6개월간 승진 불허 	<ul style="list-style-type: none"> · 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생한 경우