

규정/REGULATION MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

관련 항목: ACF, ACF-RA, ACH, ACH-RA, ACI, ACI-RA, BBB, BLB, COB-RA, ECC-RA, GCA-RA, GJC-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA
책임 부서: Division of Human Resources and Talent Management

직원 부정 행위/비위 행위 혐의 조사 Investigation of Allegations of Employee Misconduct

I. 목적

- A. 본 규정의 목적은 Montgomery County Public Schools(MCPS)에서 실시하는 모든 내부 조사의 범위를 규정하는 것이며, 내부 조사의 목적은 다음과 같습니다 –
1. 주요 사실을 규명하고, 증거의 공백을 해결하기 위해 정보를 수집하며, 누락이나 불일치를 해결하는 철저하고 객관적인 조사를 통해 위법 행위 혐의를 입증할 증거의 우세성을 판단합니다.
 2. 조사 결과를 바탕으로 징계 조치 여부를 결정할 수 있도록 하는 조사 결과 보고서를 작성합니다. 단, 조사자는 징계 조치 자체를 결정하지는 않습니다.
 3. 본 규정의 적용 범위를 벗어나는 보고 절차는 다른 MCPS 규정에서 별도로 다루며, 본 규정에서는 참조만을 합니다.
- B. 본 규정은 Montgomery 카운티 교육위원회(Board of Education-Board)의 정책 Policy GCB, *직원 비위 의혹 조사(Investigation of Allegations of Employee Misconduct)*에 따라, MCPS 직원의 비위 의혹을 조사하기 위한 책임과 절차를 명확히 규정합니다.

II. 정의

- A. *외부 기관(External agency)*이 규정에서 외부 기관이란 주 및 카운티 단위의 법 집행 기관을 의미하며, 다음을 포함합니다: Montgomery 카운티 주검사실 내 특수피해자 조사부(Attorney's Office Special Victims Investigation Division-SVID), Montgomery 카운티 Department of Health and Human Services(MCDHHS) 아동복지서비스국(Child Welfare Services(Child Welfare Services)-일반적으로 아동보호서비스(CPS, Child Protective Services)로 알려짐; Montgomery 카운티 경찰국(Police Department-MCPD), 타 지방자치단체 산하의 법 집행 기관
- B. *내부 조사(Internal investigation)*란 MCPS 직원 또는 교육위원회 내부 감사부(Internal Audit Unit-IAU)를 의미합니다. 내부 조사는 외부 기관의 조사에 방해되거나 그 진행을 저해해서는 안 됩니다.
- C. *MCPS 규정(MCPS rules)*은 교육위원회 정책과 핵심 가치, MCPS 규정, 그리고 *MCPS 직원 행동 규범(Employee Code of Conduct in Montgomery County Public Schools)*에 명시된 요구사항 및 윤리 기준을 의미합니다.
- D. *비위 행위(Misconduct)*는 직원이 MCPS 규정 및 규율을 위반하는 행위를 의미합니다.

III. 외부 기관의 조사

- A. 양해각서
 - 1. MCPS 는 외부 법 집행 기관들과 양해각서(Memoranda of Understanding-MOU)를 체결하고 이를 준수합니다.
 - 2. MOU 에는 MCPS 직원 관련 특정 유형의 의혹이 제기될 경우 어느 기관이 주도적으로 조사를 수행할지에 대한 우선권이 명시되어야 합니다.
 - 3. Maryland 주 법에 따라, 법 집행 기관은 범죄 행위 또는 아동 및 취약 성인에 대한 학대나 방임 의혹과 관련된 조사에 대한 책임을 집니다.
 - 4. Division of Human Resources and Talent Management(DHRTM) 산하의 Department of Compliance and Investigation(DCI)은 외부 기관의 주도 조사와 관련하여, 조사가 진행되는 동안 학생이나 교직원의 안전을 확보하거나 증거를 보존하기 위한 임시 조치가 필요한 경우 해당

외부 기관의 담당자와 협의합니다.

5. MCPS 는 외부 기관의 사전 동의 없이, 또는 외부 기관이 권고한 제한사항을 위반하여 증인, 피해 주장자, 가해 의혹자를 면담하지 않습니다.
6. MOU 의 규정에 따라 외부 기관이 조사 주도권을 맡게 되면, 그 기관은 조사가 완료될 때까지 주도권을 유지합니다. MCPS 내부 조사는 외부 기관이 DCI 에 서면으로 통보한 이후에만 시작할 수 있습니다.

IV. MCPS 내부 조사

DCI MCPS 직원의 비위 의혹과 관련된 내부 조사를 수행하거나 이를 조정하는 주된 책임 기관입니다.

A. 외부 조사 종료 후 MCPS 접수 절차

1. MCPS 는 MOU 체결 법 집행 기관들과의 정기 브리핑에 참여하며 MCPS 와 외부 기관 간의 효과적인 소통을 지원합니다.
2. DCI 는 외부 기관이 수행한 모든 MCPS 직원 관련 조사 결과를 검토하고, 그 결과에 따라 MCPS 내 각 부서의 추가 조치 또는 DCI 의 추가 내부 조사 필요 여부를 판단하여 권고합니다. 아래 IV.B 항에 규정

B. MCPS 각 부서에 보고된 비위 의혹의 접수 절차

1. 다음의 MCPS 규정은 직원의 이해 상충(conflict of interest), 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등과 같은 다양한 사안에 대한 신고 절차를 규정합니다.
 - a) 이 규정은 질문, 우려사항, 혹은 위반 신고를 접수하는 초기 담당 부서를 명확히 지정합니다.
 - 1) Regulation ACA-RA, *차별 금지, 형평성 및 문화적 역량(Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency)*
 - 2) Regulation ACF-RA, *MCPS 학생의 Title IX 성희롱 조사(Investigation of Title IX Sexual Harassment of MCPS Students)*

- 3) Regulation ACH-RA, 직장 내 괴롭힘(*Workplace Bullying*)
 - 4) Policy ACI-RA, MCPS 직원 대상 Title IX 성희롱 조사(*Investigation of Title IX Sexual Harassment of MCPS Employees*)
 - 5) Regulation GCA-RA, 직원 이해 상충(*Employee Conflict of Interest*)
 - 6) Regulation JHC-RA, 아동 학대 및 방임의 신고 및 조사(*Reporting and Investigating Child Abuse and Neglect*)
 - 7) Regulation JHF-RA, 학생 괴롭힘, 희롱 또는 협박(*Student Bullying, Harassment, or Intimidation*)
 - 8) Regulation JHG-RA, 갱, 갱활동 및 기타 유사 방해 및 불법 단체 행동 예방(*Gangs, Gang Activity, or Other Similar Destructive or Illegal Group Behavior Prevention*)
- b) 규정에 따른 신고 내용이 직원 비위 의혹을 포함할 경우, 해당 신고를 접수한 담당 부서는 DCI와 협력하여 후속 조치 방향을 결정합니다.
 - c) DCI는 비위 의혹 신고를 접수하면, 해당 사안이 MOU에 따라 법 집행 기관으로 인도되었거나 인도되어야 하는 사안인지를 판단해야 합니다.
2. 개인은 Lighthouse Hotline, Safe Schools Maryland Hotline, 또는 Montgomery County Office of the Inspector General 외부 신고 채널을 통해서도 비위 의혹을 신고할 수 있습니다. DCI는 교육감 chief of staff, 교육위원회 사무국, 그리고 MCPS Division of Safety and Emergency Management와 긴밀히 협력하여, 외부 신고 채널을 통해 접수된 정보를 신속하게 공유하고 조율합니다.
 3. 조사 담당자 지정
 - a) DCI 디렉터는 주 조사자에 요구되는 전문성을 판단하고, DCI 내에서 적합한 조사자를 선정하여 배정할 책임이 있습니다.

- b) 다음과 같은 경우에는 DCI 직원이 아닌 다른 조사자에게 조사를 배정할 수 있습니다.
- 1) Internal Auditing Unit, IAU 는 재정 비위(financial impropriety) 의혹과 관련된 경우 내부 조사 책임을 집니다. IAU 의 감독은 교육위원회 또는 그 지정자가 담당합니다.
 - 2) DCI 디렉터의 협의에 따라, 특정 사건은 수퍼바이저에게 조사 책임이 개별적으로 배정될 수 있으며, 이 경우 DCI 디렉터가 이를 감독합니다.
 - a. 만약 이전 징계 이력이 있거나, 즉각적인 위험이 존재하거나, 또는 정직, 강등, 해임 등 중징계로 이어질 수 있는 행위가 포함된 경우에는, 해당 사건은 반드시 DCI 직원이 조사해야 합니다.
 - b. 만약 이전 징계 이력이 있거나, 즉각적인 위험이 존재하거나, 또는 정직·강등·해임 등 중징계로 이어질 수 있는 행위가 포함된 경우에는, 해당 사건은 반드시 DCI 직원이 조사해야 합니다.
 - 3) 비위 의혹이 추가적인 전문성을 요하는 경우, DCI 디렉터는 외부 전문가 조사자를 지정하여 조사를 지원하거나 주도하도록 할 수 있습니다.
- c) 어떤 경우에도 조사 책임자로 공식 배정되지 않은 MCPS 직원은 독자적으로 비위 의혹을 조사하거나, 협상하거나, 해결하려 해서는 안 됩니다.

4. 이해관계 상충

- a) 조사자는 공정하고 객관적이며 편견이 없어야 하며, 조사 결과에 대해 미리 정해진 기대나 판단을 가져서는 안 됩니다.
- b) 조사자는 조사 시작 시점 또는 진행 중에 이해 상충(실제적, 잠재적, 또는 인지된) 상황이 발생한 경우, 이를 즉시 보고해야 합니다. 이는 피조사자, 피해 주장자, 증인과의 과거 또는 현재의 관계, 혹은 지휘 체계 상의 관계로 인해 조사자의 객관성이 영향을 받거나 제 3 자가 이를 의심할 가능성이 있는 경우를 포함합니다.

- c) DCI 디렉터는 이해 상충이 확인된 경우, 해당 사건을 다른 조사자에게 재배정합니다.

C. 행정절차

1. 비밀 유지

조사자는 가능한 최대한의 범위에서 조사와 관련된 비밀을 유지합니다. 조사 과정에서 알게 된 사실을 외부에 공유하는 행위는 조사의 신뢰성과 객관성을 훼손할 수 있으며, 불필요한 편견이나 왜곡된 인식을 초래할 수 있습니다.

2. 의사소통 및 공

- a) MCPS 는 학생, 교직원, 학부모/후견인과 커뮤니티원의 개인 사생활 보호 가치를 지지하며 연방과 주 정부법에 따른 학생과 직원 정보의 보호와 적합한 발표에 관한 모든 법적 의무를 따릅니다.
- b) 조사와 관련하여 교직원, 학생 또는 지역사회와 소통할 때에는 다음과 같은 위험이 발생할 가능성을 반드시 고려해야 합니다-
 - 1) 연방 또는 주법에 의해 금지된 기록 또는 보고서의 무단 공개
 - 2) 법 집행 기관과의 양해각서(MOU) 위반
 - 3) 진행 중인 조사에 대한 방해
 - 4) 피해 주장자의 최선의 이익에 반하는 행위
- c) 진행 중인 DCI 조사의 외부 또는 내부 소통을 담당할 사람은 교육감 또는 그 지정자가 결정합니다.

3. 문서화

교육위원회 정책 GCB, *Investigation of Allegations of Employee Misconduct* 에 따라 DHRTM)는 DCI 에 대해 모든 직원 비위 의혹 조사 사건의 접수, 추적, 처리, 평가를 수행하고, 조사와 관련된 모든 내부 자료를 보존할 수 있는 보안성이 확보된 사건 관리 데이터베이스를 제공할 책임이 있습니다.

D. 익명 신고 조사

1. 익명 신고는 신원을 밝힌 신고와 동일한 절차와 철저함을 가지고, 이용 가능한 모든 관련 정보를 바탕으로 조사합니다.
2. 익명 신고에 포함된 주장과 증거는 해당 직원에게 제시되며, 직원은 이에 대해 답변할 기회를 부여받습니다.
3. 익명 신고의 특성상 신고자의 신원이 공개되지 않으므로, 조사자는 신고자에게 조사 결과에 대한 피드백 기회를 제공하기 어려운 제한을 가집니다.

E. 성실한 정보 제공의 책임

MCPS Regulation GCA-RA, *직원의 이해상충(Employee Conflict of Interest)*에 따라, MCPS 직원이 감사, 연구 또는 조사와 관련하여 허위이거나 오해의 소지가 있는 정보를 제공하는 행위는 이해 상충에 해당합니다.

F. 보복 금지

Maryland "고발자 보호법(Whistleblower law)"을 완전히 준수하여, 교육위원회는 직원의 부정행위 혐의를 선의로 보고하거나 조사에 정보를 제공하거나 참여하는 개인에 대한 보복이나 양갈음을 금지합니다. MCPS는 조사에 참여하는 모든 당사자(예: 응답자, 불만 제기자 및 증인)에의 보복, 양갈음 또는 허위 고발은 징계 조치의 대상이 될 수 있음을 알려드립니다.

G. 조사 종료

1. 조사 결과 유형
 - a) 근거 없음(Not sustained) – 비위 행위가 발생하지 않았거나, 이를 입증할 충분한 증거가 없는 경우입니다.
 - b) 근거 있음(Sustained) – 피조사자의 비위 행위를 입증할 우세한 증거(preponderance of evidence)가 있는 경우입니다.
2. 조사 기간
 - a) DCI는 원칙적으로 45 근무일 이내에 조사 결과를 도출해야 하며, 의혹이 특히 복잡하거나 기타 불가피한 사유가 있는

경우 추가 조사 시간을 가질 수 있습니다.

- b) 45 일을 초과하는 기간이 필요한 경우, DCI는 의혹 접수 후 30 근무일 이내에 책임자(chief Talent Management officer)에게 연장 필요 사실을 통보합니다.
- c) 책임자(chief Talent Management officer)는 교육감/지정자 또는 법무 담당 책임자와 협의하여, 사건의 복잡성이나 불가피한 사정을 고려한 후, 추가적인 조사자 및 정보 제공자와의 소통 방향을 지시합니다.

3. 조사 보고서 폴더 및 수신자

- a) DCI는 조사 보고서 및 관련 증빙 자료를 포함한 조사 보고서 폴더를 준비하여 DHRTM Talent Management officer 책임자(chief)가 검토할 수 있도록 합니다.
- b) IAD는 교육위원회 또는 지정자에게 직접 보고하며, 조사 결과를 Talent Management officer 책임자(chief)/지정자에게 전달합니다.
- c) DHRTM의 후속 검토 및 조치는 협약서에 규정되어 있으며, 필요시 고위 경영진과 추가 협의를 요구될 수 있습니다. Talent Management officer 책임자(chief)는 조사 대상 직원과의 후속 소통 방법에 대해 DCI에 지시합니다.

4. Talent Management officer 책임자(chief)의 지시에 따라, DCI는 직원에게 조사가 완료되었음을 알리고 후속 조치 일정을 안내합니다. MCPS 직원에 대한 징계 조치는 교육감/지정자가 결정하며, 본 규정의 범위에는 포함되지 않습니다.

5. 모든 조사 문서는 DCI의 보안성이 확보된 기밀 사건 관리 시스템에 보관됩니다. 조사 결과가 근거 있음으로 확인된 경우에만, 징계 조치 내용이 직원의 인사 기록에 기록됩니다.

I. 검토와 보고

집계된 조사 데이터는 정기적으로 교육감에게 보고되어, 감독 및 관리 목적으로 활용됩니다.

관련 자료: Annotated Code of Maryland, Family Law Article, §5-706; Education Article, §6-901-906, Public School Employee Whistleblower Protection; Code of Maryland Regulations 07.02.07.02-.04, 13A.12.05.02, and 13A.12.06.02; Montgomery County Public Schools *Employee Code of Conduct*

규정 변경사: 1986년 10월 규정 제정, 2006년 5월 4일 개정, 2025년 10월 15일 개정.

MCPS 차별금지 성명

Montgomery County Public Schools(MCPS)는 인종, 민족, 피부색, 혈통, 출신국, 국적, 종교, 이민상태, 성, 성별, 성 정체성, 성 표현, 성 지향, 가족 형태/부모 상태, 결혼 상태, 나이, 능력 상태(인지, 사회/정서, 신체), 빈곤, 사회경제적 상태, 언어, 또는 합법적이고 헌법적으로 보호되는 성향 또는 소속에 따른 차별을 금지하고 있습니다. 차별은 모두를 위한 평등, 포용, 수용을 만들고 육성하고 촉진하려는 우리 공동체의 오랜 노력을 약화시킵니다. 교육위원회는 혐오를 조장하고 학교 또는 교육구 운영 또는 활동에 실질적인 지장을 초래할 것으로 합리적으로 예상할 수 있는 언어의 사용 및/또는 이미지와 기호, 상징의 표시를 금지합니다. 자세한 안내는 교육위원회 정책 ACA, 차별금지, 평등 및 공평과 문화적 능력(Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency)을 봅시다. 이 정책은 학생 한 사람 한 사람이 모두 중요하며 특히, 개인의 실제 또는 여겨지는 인적 특성으로 교육적 결과를 예측해서는 안 된다는 교육위원회의 신념을 단호하게 명시하고 있습니다. 이 정책은 또한, 공평성이 암묵적 편향, 부당한 이질적 영향을 미치는 관행, 정당화되지 않은 다른 관행, 교육과 고용의 기회의 평등을 방해하는 구조적, 제도적 장벽을 식별하고 해결하기 위한 사전 조치를 필요로 한다는 것을 인식합니다. MCPS는 또한, 보이스카우트/걸스카우트와 다른 지정된 청소년 그룹에 동등한 접근권을 제공합니다.*

다음은 모든 공공 및 공공 자금 지원 학교와 학교 프로그램이 이를 준수하여 운영하는 Maryland주 정책입니다.

- (1) 1964년 연방민권법 제6호(Title VI of the federal Civil Rights Act of 1964); 및
- (2) Title 26, Subtitle 7 of the Education Article of the Maryland Code에는 공공 및 공공 자금을 지원받는 학교와 프로그램은 다음을 할 수 없다고 명시되어 있습니다.
 - (a) 인종, 민족성, 피부색, 종교, 성별, 나이, 출신국, 혼인상태, 성적지향, 성적체성 또는 장애에 근거한 재학생, 예비학생 또는 재학생의 부모 또는 보호자에 대한 차별.
 - (b) 개인의 인종, 민족성, 피부색, 종교, 성, 연령, 출신국, 결혼상태, 성 지향, 성 정체성 또는 장애로 예비 학생의 등록 거부, 재학생의 퇴학, 재학생, 예비 학생 또는 재학생 또는 예비 학생의 부모 또는 보호자의 특권 박탈; 또는
 - (c) 불만의 결과에 관계없이 프로그램 또는 학교가 학생을 차별했다고 주장하며 불만을 제기하는 학생 또는 학생의 부모 또는 보호자를 징계, 처벌을 발동하거나 기타 보복 조치를 취하는 것.**

연락처와 연방, 주, 지역 법에 있는 요건은 이 서류와 갱신판 사이에 변경될 수 있으며, 이 서류의 내용과 참조를 대체하게 됩니다. 갱신된 최신 정보는 다음 온라인판을 참조하십시오. www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination.

MCPS 학생에 대한 차별에 관한 질문 또는 불만사항***	MCPS 교직원*에 대한 차별에 관한 질문 또는 불만사항***
Director of Student Conduct and Appeals Division of Equity and Organizational Development 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Resource Compliance Officer Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
1973년 504 장애법(Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973)에 따라 조정을 요청한 학생	미국 장애인법(Americans with Disabilities Act)에 따라 조정을 요청한 학생
Section 504 Coordinator Division of Specialized Support Services, Department of School Counseling 850 Hungerford Drive, Room 170, Rockville, MD 20850 240-987-8031 504@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
학생 또는 교직원***에의 성희롱 등, Title IX에 해당하는 성차별에 관한 조사나 불평사항	
Title IX Coordinator Division of Equity and Organizational Development, Department of Student Conduct and Appeals 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*본 통지는 개정된 연방 초등 및 중고등 교육법을 준수합니다.

**본 통지는 Code of Maryland Regulations Section 13A.01.07.을 준수합니다.

***차별에 관련된 민원은 다음과 같이 다른 기관에 이를 제기할 수 있습니다: U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Maryland Commission on Civil Rights (MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; Agency Equity Officer, Office of Equity Assurance and Compliance, Office of the Deputy State Superintendent of Operations, Maryland State Department of Education, 200 West Baltimore Street, Baltimore, MD 21201-2595, oeac.msde@maryland.gov; 또는 U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), 61 Forsyth St. S.W., Suite 19T10, Atlanta, GA 30303, 404-974-9406 and TDD: 800-877-8339, OCR.Atlanta@ed.gov, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), [OCR@ed.gov](http://OCR.ed.gov), 또는 www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

안내서는 영어 이외의 언어와 미국 장애인 복지법 (Americans with Disabilities Act)에 따른 대체 형식이 준비되어 있습니다. MCPS Office of Communications, 전화번호 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay) 또는 PIO@mcpsmd.org로 연락하여 요청하십시오. 수화 통역 및 기타 특수 보조 등의 제반 시설이 필요한 경우는 MCPS의 Office of Interpreting Services, 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) 또는 mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org 또는 MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org로 연락하십시오.