

강사인사규정

제정 2019.09.19

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 강사의 임용과 인사에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 강사라 함은 고등교육법 제14조의2에 따른 비전일제로 근무하는 강사를 말한다.

제2장 임용

제3조(자격) 강사의 자격은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조에 따른 강사의 자격기준을 충족한 사람 또는 교원인사위원회의 자격 인정을 받는 자로 한다.

제4조(임용시기) ① 강사의 임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다.

다만, 대학 학사운영에 필요한 경우 임용일자는 총장이 따로 정할 수 있다.

제5조(임용절차) ① 강사 신규임용은 공개임용 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 산업체를 원소속기관으로 3년 이상 근무 중인 자는 예외로 할 수 있다

② 신규채용 절차는 「고등교육법 시행령」 제4조의8에 따라 객관적이고 공정한 절차에 거쳐 임용하며, 세부사항은 총장이 별도로 정하여 운영한다.

제6조(임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년 이상으로 한다. 다만, 학기 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년 미만의 잔여기간으로 임용할 수 있다.

1. 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년(6개월 이하)
2. 교원의 직위해제·퇴직·면직·사망

② 임용기간은 통산하여 최대 3년 이내로 함을 원칙으로 한다.

③ 임용할 수 있는 연한은 만 65세가 되는 날이 있는 해당 학기말까지로 한다.

제7조(임용제한) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 제한할 수 있다.

1. 심사과정에서 기밀준수여부 또는 불공정 문제가 제기된 경우
2. 학과 및 본 대학의 발전에 심각한 지장을 초래할 우려가 있다고 판단되는 경우
3. 기타 교원인사위원회에서 본 대학 강사로 부적격하다고 판단된 자
4. 재임용탈락 후 5년이 경과되지 않은 자

제8조(임용취소) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 취소할 수 있다.

1. 교육공무원 임용자격의 결격사유가 발생한 경우
2. 임용 시 제출서류가 허위사실 또는 허위 증명인 경우
3. 담당하기로 한 과목의 폐강 또는 과목이 속한 학과의 폐과 등 교육과정 상 불가피하게 강의가 이루어지기 어려운 경우
4. 임용이 확정된 강사가 정당한 사유 없이 해당 학기 근무에 임하지 않을 경우

제9조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 임용기간 만료일에 당연 퇴직한다.

1. 임용기간 만료 후, 다시 임용되지 않은 자는 임용기간 말일에 당연 퇴직한다.
2. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자
3. 국가공무원법 제33조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자
4. 해당학기에 만 65세가 되는 날이 있는 자

제10조(면직사유) ① 강사가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 면직을 할 수 있다.

1. 정관, 학칙 등 제반 규정을 위반한 경우
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우
3. 직무의 내외를 막론하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 경우
4. 학과가 폐지되거나 과원이 되었을 경우
5. 담당교과목 모두가 폐강된 경우
6. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 경우
7. 견책 이상의 징계를 받거나 직위해제 사유에 해당되는 경우
8. 근무태도가 불량하여 교무처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 - 가. 제15조제2항에 의무를 하지 않은 경우
 - 나. 수업 및 휴·보강을 준수하지 않은 경우
 - 다. 성적평가 지침을 준수하지 않고 허위로 성적을 부여한 경우
9. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 때
10. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때

② 강사가 면직사유로 인하여 면직하는 경우에는 교원인사위원회 심의를 거친다.

제3장 신규임용

제11조(임용전형) ① 임용은 공개임용과 특별임용으로 구분하며, 공개임용 하는 것을 원칙으로 한다.

② 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 특별임용을 할 수 있다.

1. 학기 중에 발생한 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년(6개월 이하) 또는 교원의 직위해제·퇴직·면직으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우
2. 산업체를 원 소속기관으로 하여 3년 이상 근무하고 있는 정규직 재직자를 임용할 경우
3. 학기 개시일 이전 30일 이내 임용예정자가 임용을 포기하여 긴급히 임용이 필요할 경우

제12조(임용공고) 강사의 신규임용 공고는 홈페이지 등을 통하여 5일 이상 공고 한다

제13조(심사절차) ① 심사항목은 다음 각 호와 같으며 세부적인 심사기준은 총장이 별도로 정하여 운영한다. 단, 면접심사는 생략 할 수 있다.

1. 서류심사 : 지원자의 강사 자격기준 심사
2. 전공심사 : 지원자의 학력, 교육경력, 산업체경력 및 임용분야의 전공유사성 심사
3. 면접심사 : 지원자의 품성과 태도 및 교육 역량 심사

② 최종 후보자는 교원 인사위원회의 심의를 거쳐 총장의 제청으로 이사장이 임용한다.

제14조 (심사기구) ① 신규임용 시 별도의 위원회를 구성하며, 위원 및 위원장은 총장이 별도로 위촉한다.

제15조(심사위원의 제척·회피 등) 심사위원과 지원자가 친족(배우자, 혈족 8촌, 인척 4촌)인 경우 제척·회피하고, 지원자가 특정 위원을 기피 신청하는 경우에 대한 수용여부 판단은 총장이 결정한다.

제4장 특별임용

제16조 (특별임용절차) ① 제5조 1항의 특별임용 사유에 해당하는 경우 강사 특별 임용 추천서를 학과

에서 작성하여 교무처장에게 추천한다.

② 교무처장은 자격을 심사하고, 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장의 제청으로 이사장이 임용한다.

제5장 재임용

제17조(재임용) ① 강사의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 2개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 심의를 신청할 수 있음을 통지한다.

② 강사가 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지받은 날로부터 7일 이내에 재임용신청서 및 관련한 서류를 교무처에 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 기대 또는 원하지 않은 것으로 간주한다.

③ 재임용 평가 시기는 재계약 예정 직전학기 중에 실시하며, 세부적인 사항은 총장이 별도로 정하여 운영한다.

⑤ 재계약 기준점수를 충족하지 못하여 임용기간이 만료된 강사는 당연 퇴직한다.

⑥ 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 강사 재임용 거부사유서를 1개월 전까지 강사에게 통지하여야 한다.

제18조(재임용 탈락 시 소명) ① 재임용 거부를 통보받은 강사는 7일 이내에 서면으로 이의를 신청할 수 있으며, 이 경우 교원인사위원회는 15일 이상의 기간을 정하고 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석 또는 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

② 교원인사위원회는 이의 신청된 강사에 대하여 재임용 여부를 재심의 한다.

제19조(재임용 거부) 강사가 재임용 기준을 충족하였음에도 불구하고 각호의 경우 총장은 재임용을 하지 아니할 수 있다.

1. 교육과정 개편 등으로 담당교과목 모두가 폐지된 경우
2. 소속 학부(과) 폐과한 경우
3. 담당 교과목 강의를 위해 신규 전임교원을 임용한 경우
4. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당되는 경우
5. 기타, 임용계약서의 재임용 불가에 해당하는 경우

제6장 직무 및 근로조건

제20조(의무) ① 강사는 사립학교법 및 교육관계법령과 본 대학에서 정한 규정 등을 준수하여야 한다.

② 강사는 담당 교과목의 교육과 연계된 교육지도를 위하여 다음 각 호의 사항을 담당하여야 한다.

1. 수업과 관련된 문서(강의계획서, 평가계획서, 평가 관련 결과보고서 등) 작성 및 준수
2. “1호”에 따른 담당 교과목의 강의 및 성적 처리
3. 담당 교과목에 대한 학습 지도
4. 대학 지정 및 법정 의무교육 이수 : 대학 학사운영 설명회, 성폭력예방 관련 교육, 장애학생 인식 관련 교육 등

③ 「학칙」 제48조에 의한 교수회의 구성원이 될 수 없으며, 교수회의에 참석할 수 없다.

제21조(소속) 강사가 본 대학 내의 여러 학부(과)에서 동시에 강의하는 경우 최초로 임용이 결정된 소속에 따르며 재임용 시 강사의 소속을 변경할 수 있다.

제22조(교수시간) 강사는 주당 6시간 이내를 원칙으로 하며, 총장이 특별히 인정한 경우 주당 9시간까지 할 수 있다.

제23조(처우) ① 임금은 총장이 별도로 정하며 임금계약에 의한다.

② 사회보험(국민연금, 고용보험, 산재보험) 적용 및 퇴직급여 지급은 관련 법률에 따른다.

③ 강사의 본인의 사정으로 의원면직을 원하는 경우 1개월 전까지 소속 학과장에게 서면으로 의사를 표시하여 제출함을 원칙으로 한다.

제24조(휴직) ① 강사는 「근로기준법」에 따른 출산휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 신청할 수 있다. 다만, 육아휴직은 휴직 신청일 전날까지 계속 근로기간이 1년 이상이어야 한다.

② 육아휴직의 경우 휴직기간의 임금은 지급하지 않는다.

제25조(휴직기간의 만료 등) ① 휴직기간이 만료되기도 복직하지 아니하는 강사는 자동 면직된다.

② 휴직기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 서면으로 신고하여야 하며, 총장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간 중에는 재임용을 할 수 없으며, 휴직기간은 근속기간에 산입하지 않는다. 다만, 정관 제45조 제7호에 의한 휴직기간은 근속년수에 포함한다.

제26조(휴직교원에 대한 처우) 휴직중인 강사는 본 대학 강사로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

제7장 징계

제27조(징계의 사유) 본 대학이 유지·경영하는 강사로서 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 징계처분을 할 수 있다.

1. 사립학교법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 기타 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 성희롱·성폭력, 기타 직무상의 내외를 불문하고 강사로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때

제28조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 아동·청소년대상 성범죄의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

제29조(징계의 종류) ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 한다.

② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.

③ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분 1을 감한다.

④ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

제30조(보칙) ① 강사의 인사기록물 및 문서는 데이터베이스화하여 관리하고 인사업무를 전자 적으로 처리할 수 있는 시스템을 구축·운영한다.

② 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 본 대학 교원인사규정 등을 준용하며, 기타 이 규정의 시행에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 09월 19일부터 시행한다.

제2조(재임용 절차 보장에 관한 예외) 2019학년 2학기에 신규임용 된 강사의 경우 신규임용 및 재임용을 포함하여 3년까지 재임용 절차를 보장한다.