

강사인사규정

제정 2019.09.19 개정 2020.12.09

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 [별표1]의 강사 자격기준을 충족한 사람 또는 교원인사위원회의 자격 인정을 받는 자로 한다.<개정 2020.12.09.>

제4조(임용시기) ① 강사의 임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 대학 학사 운영에 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, [별표2]에 따라 세부사항은 총장이 별도로 정하여 운영한다.<개정 2020.12.09.>

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 [별표6] 강사 재임용 신청서 및 [별표3]의 ‘강사 임용 구비 서류’ 중 재임용에 해당하는 서류를 학과를 경유하여 교무처로 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 기대 또는 원하지 않은 것으로 간주한다.

③ 재임용 신청을 받은 교무처장은 [별표5]의 강사 재임용 심사평가표에 의한 재임용 심사를 학과강사심사위원회에 요청하고, 학과강사심사위원회는 재임용 심사평가 결과를 교원인사위원회에 상정한다.

④ 재임용 평가 시기는 재계약 예정 직전학기 중에 실시한다.

⑤ 강의평가 운영 지침에 근거하여 3회 연속 하위자에 선정되는 경우 재임용에서 제외한다.

⑥ 총장은 재임용 대상자 중 학과강사심사위원회 심사 결과 P/F 평가항목 모두 P를 취득하고 점수평가가 70점 이상인 자에 한하여 임용기간 만료 2주전까지 교원인사위원회의 검증·심의·의결을 거쳐 재임용을 제청한다.

⑦ 재임용이 승인된 강사는 임용기간 만료 전까지 강사 임용계약을 체결한다.

⑧ 재임용 신청을 하지 않은 강사 및 재임용 기준점수를 충족하지 못하여 임용기간이 만료된 강사는 당연 퇴직한다.

[전문개정 2020.12.09.]

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) ① 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

② 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 [별표7]의 강사 재임용 거부사유서에 근거하여 1개월 전까지 강사에게 통지하여야 한다.<신설 2020.12.09.>

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 배정할 수 있다.<개정 2020.12.09.>

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.

제8장 강사 윤리 및 기타 <신설 2020.12.09.>

제30조(강사윤리) 강사는 교육자로서 본교의 건학이념과 교육목표 실현을 구현하기 위해서 다음 각 호의 행위 규범을 지향한다.

1. 강사는 학문과 양심의 자유가 침해받지 않는 한도에서 본교의 명예와 공적가치를 존중하고 우선해야 한다.
2. 강사는 본 대학 학칙을 비롯한 제반 규정을 준수하여야 한다.
3. 강사는 직위를 남용하여 부당한 영향력을 행사하거나 대가를 받아서는 아니된다.
4. 강사는 동료 교원, 직원 및 학생의 인격과 권리를 존중해야 한다.
5. 강사는 동료 교원, 직원 및 학생에 대해 성별·종교·국적·장애·사상 등을 이유로 차별행위를 해서는 아니된다.
6. 강사는 직무상 알게 된 정보와 비밀을 타인에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용해서는 아니된다.

[본조신설 2020.12.09.]

제31조(보칙) ① 강사의 인사기록물 및 문서는 데이터베이스화하여 관리하고 인사업무를 전자적으로 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.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표 1] <신설 2020.12.09.>

강사의 자격 기준

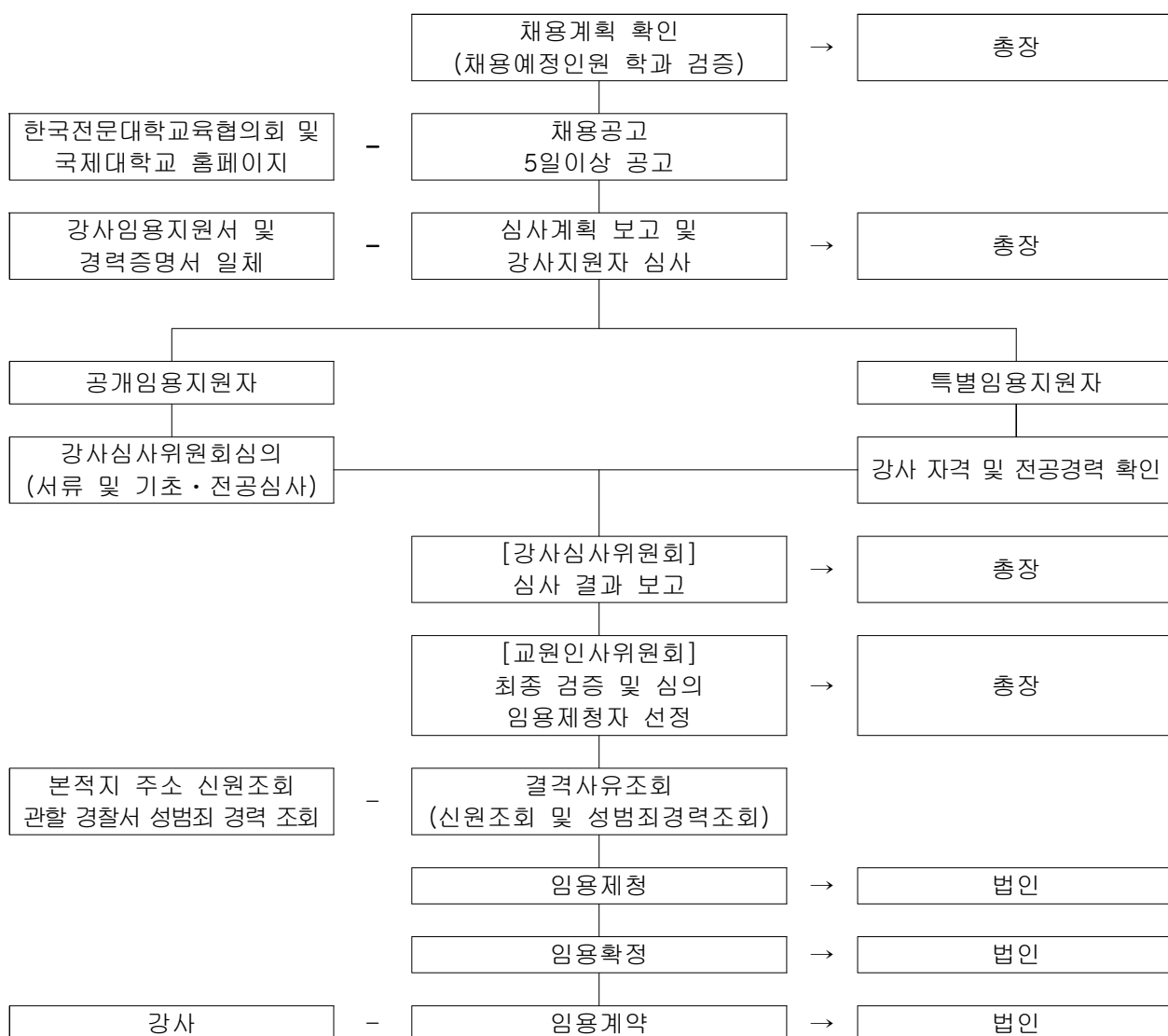
(단위: 년)

연구·교육 경력연수	대 학졸업자·동등자격자			전문대 학졸업자·동등자격자		
	연구실적연수	교육경력연수	계	연구실적연수	교육경력연수	계
강사	1	1	2	1	2	3

비고: 연구실적연수와 교육경력연수 중 어느 하나가 기준에 미달하더라도 연구실적연수와 교육경력연수의 합계가 해당 기준을 충족하면 자격기준을 갖춘 것으로 본다.

[별표 2] <신설 2020.12.09.>

강사 임용절차



[별표 3] <신설 2020.12.09.>

강사 임용 구비서류

순번	서류명		제출수량	임용구분	
	종류	서류내용		신규임용	재임용
1	이력서	• 소정양식	1부	○	
2	졸업증명서 또는 학위증명서	• 전문학사, 학사, 석사, 박사 전체	각 1부	○	○
3	재직증명서	• 개인사업자의 경우 사업자등록증 첨부	1부	○	○
4	경력증명서	• 최소 3년 이상의 경력이 인정되는 증명서 필수	각 1부	○	○
5	가족관계증명서	• 신원 및 본적지 확인을 위한 자료	1부	○	
6	임용계약서(소정양식)	• 임용 절차 완료 후 작성	2부	○	○
7	신원·성범죄 등에 관한 조회동의서	• 소정양식	1부	○	○
8	개인정보활용 동의서	• 소정양식	1부	○	○

[별표 4] <신설 2020.12.09.>

법정의무 교육 현황

교육명	폭력예방교육				아동학대 신고의무자 교육	장애인 인식개선 교육	개인정보 교육	청탁금지 교육	비고
	성희롱	성폭력	성매매	가정폭력					
연간이수 시간	1시간	1시간	1시간	1시간	1시간 이상	1시간			
연간이수 건수	1건	1건	1건	1건		1회 이상	2회	1회	

※ 교육 이수에 관한 사항은 교육 주관부서의 확인이 된 경우만 인정하며, 대학에서 교육을 실시하지 않은 경우에는 미이수 건수에서 제외함

[별표 5] <신설 2020.12.09.>

강사 재임용 심사 평가표

소속학과명	사번	성명

1. P/F 평가

평가항목	평가기준	평가결과
수업계획 작성	담당하는 과목 또는 강좌 어느 하나라도 - 입력 기간 내 강의계획서 및 평가계획서 입력 : P - 입력 기간 내 강의계획서 및 평가계획서 미입력 : F (입력 내용이 과목과 상이할 경우 미입력으로 간주)	
성적평가 입력	담당하는 과목 또는 강좌 어느 하나라도 - 입력 기간 내 성적평가 결과 입력 : P - 입력 기간 내 성적평가 결과 미입력 : F	

2. 점수평가(70점 이상이어야 재임용을 허가함)

연번	평가항목	평가기준	배점	평가점수
1	수업기간 준수	▶ 수업기간 미준수 1건당 5점 감점 - 시간표 및 휴·보강 미준수 ▶ 임의휴강 1건당 5점 감점	20	
2	수업계획 작성	▶ 강의계획서 내용의 적절성(학과 평가) - 부적절 판단 시 과목 당 5점 감점	10	
3	강의평가 (임용기간 중 2개 학기 평균)	▶ 강의평가 점수 - 4.5 이상 : 30점 - 4.3 이상 ~ 4.5 미만 : 25점 - 4.0 이상 ~ 4.3 미만 : 20점 - 4.0 미만 : 15점 - 강의평가 하위자 : 0점	30	
4	학생 등의 민원 발생 및 규정·지침 위반 등의 경고	▶ 학생 등의 민원 제기 1건당 5점 감점 ▶ 본 대학의 규정 및 지침 위반에 따른 주의 및 경고 1건당 5점 감점	20	
5	대학 및 학과 발전기여도	▶ 학과 평가	10	
6	법정교육 이수	▶ 대학 지정 법정 의무교육 참여 - 미참여 교육 1회당 5점 감점	10	
합계			100	

학과 발전기여도 점수 부여 설명 및 근거(학과 의견 반영)

심사결과	적 합	P/F 평가항목 모두 P 취득과 점수평가 합계 70점 이상	<input type="checkbox"/>
	부적합	P/F 평가항목 중 하나라도 F 취득 점수평가 합계 70점 미만	<input type="checkbox"/>

위와 같이 평가합니다.

년 월 일

위원장(학과장)	(서명)	위원성명	(서명)
위원성명	(서명)	위원성명	(서명)
위원성명	(서명)	위원성명	(서명)

[별표 6] <신설 2020.12.09.>

강사 재임용 신청서

제출자	성명		소속학과			
	생년월일		최초임용일		임용만료예정일	
	최종학교명		최종취득학위		전공명	

위 본인은 교수자로서 본 대학의 규정과 교무·학사관리지침을 준수하며,
학생들의 역량 함양을 위하여 만전을 다하였습니다.

이에, _____년 _____월 _____일부로 임용기간이 만료됨에 따라,
강사 재임용(_____년 _____월 _____일 ~ _____년 _____월 _____일)을 신청하오니
재임용 절차 및 기준에 따라 재임용을 승인하여 주시기 바랍니다.

_____년 _____월 _____일

제출자 : _____ (인)

국제대학교 총장 귀하

[별표 7] <신설 2020.12.09.>

강사 재임용 거부사유서

소속학과명	사번	성명

재임용 거부 사유

위와 같은 사유로 재임용심사위원 위원의 일치된 의견으로 당해 강사의 재임용을 거부합니다.

년 월 일

위원장(학과장)	(서명)	위원성명	(서명)
위원성명	(서명)	위원성명	(서명)
위원성명	(서명)	위원성명	(서명)

학교법인 국제대학교 이사장 귀하