강사인사 규정

제정 2019.07.30. 개정 2020.12.21. 개정 2022.06.21.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「고등교육법」 제14조의 2 및 수원여자대학교(이하 "본 대학"이라 한다) 「교원인사관리규정」 제2조에 따른 강사(이하 "강사"라 한다)의 임용과 인사에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2장 신규임용

- 제2조(자격) 강사의 자격은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」(대통령령) 제2조에 따른 강사의 자격기준을 충족한 사람으로 본 대학 교원인사위원회의 자격 인정을 받은 자로 한다.
- 제3조(임용시기) 강사의 임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 2학기 신규임용강사의 임용일자는 개강일로 한다.
- **제4조**(임용절차) ① 강사의 신규임용은 공개채용 방식으로 하는 것을 원칙으로 하되, 총장이 필요하다고 인정하는 경우 특별채용 방식으로 할 수 있다.
 - ② 신규임용 심사절차 및 심사위원회 구성 등에 관한 사항은 「강사 신규채용세칙」에 따른다.
- 제5조(임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년 이상으로 하되, 신규임용기간을 포함하여 최대 3년까지 재임용을 할 수 있도록 재임용 절차를 보장한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년 미만으로 임용할 수 있다.
 - 1. 학기 중 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계
 - 2. 학기 중 교원이 직위해제·퇴직·면직
 - 3. 6개월 이하의 연구년
 - ② 1년 이상의 연구년, 휴직, 보직 임명 등을 강의 대체를 위해 임용되는 대체강사의 경우 임용기간은 대학에서 정할 수 있으며 재임용 절차는 보장하지 않는다.
 - ③ <삭제 2022. 6. 21.>
 - ④ 임용할 수 있는 연한은 만 65세가 되는 날이 있는 해당 학기말까지로 한다.
- 제6조(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

<개정 2022. 6. 21.>

- 3. 재임용 탈락 후 3년이 경과되지 않은 자. 다만, 대학의 사정으로 재임용에서 탈락한 경우 예외로 한다.
- 4. 기타 교원인사위원회에서 본 대학 강사로 부적격하다고 판단된 자

제7조(임용취소) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 취소할 수 있다.

- 1. 교육공무원 임용자격 상의 결격사유가 발생된 경우
- 2. 임용 시 제출서류가 허위사실 또는 허위증명인 경우
- 3. 임용이 확정된 강사가 정당한 사유 없이 해당 학기 근무에 임하지 않을 경우

제8조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 임용기간 만료일에 당연퇴직한다.

- 1. 임용기간 만료 후에 재임용되지 않은 자
- 2. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자
- 3. 「국가공무원법」 제33조, 「사립학교법」 제57조에 해당하는 자
- 4. 해당학기에 만 65세가 되는 날이 있는 자
- 5. 신규채용 후 3년이 경과된 자 <신설 2022. 6. 21.>

제9조(면직사유) ① 대학은 다음 각 호 중 하나에 해당하는 경우에 강사를 면직할 수 있다.

- 1. 인사기록에 있어서 부정한 기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때
- 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 임용된 때
- ② 대학은 다음 각 호의 사항을 임용계약으로 정하여 강사를 면직할 수 있다.
- 1. 정관, 학칙 등 제반 규정을 위반한 때
- 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
- 3. 직무의 내외를 막론하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
- 4. 근무태도가 불량하여 대학으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 - 가. 대학에서 정한 기한 내 수업과 관련된 문서를 작성하지 않은 경우
 - 나. 수업일수를 준수하지 않은 경우(휴보강 등)
 - 다. 성적평가 지침을 준수하지 않고 허위로 성적을 부여한 경우
- 5. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
- 6. 학과가 폐지되거나 과원이 되었을 경우
- 7. 교육과정 개편으로 담당교과목 모두가 폐지된 경우
- 8. 1년 이상의 연구년, 휴직, 보직 임명 등으로 강의대체를 위해 임용되는 대체강사의 경우
- 9. 기타 임용계약서에 명시된 사유가 있는 경우
- ③ 대학이 제1항과 제2항에 따라 강사를 면직하는 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거친다.

제3장 재임용

제10조(재임용 평가시기) 재임용 평가는 재계약 예정 직전학기 중에 실시한다.

- **제11조**(재임용기간) ① 강사의 재임용은 연단위로 하며, 재임용 2회까지 재임용 신청기회를 보장한다. <개정 2022. 6. 21.>
- ② 재계약 기준점수를 충족하지 못한 심의대상자는 임용기간이 만료된 때에 당연퇴직한다.
- 제12조(재임용 대상 통지) ① 강사의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 3월 전까지

- 임용기간이 만료 된다는 사실과 재임용 심의를 신청 할 수 있음을 통지한다.
- ② 1년 미만 대체강사는 재임용 대상자가 아니며, 필요시 신규임용절차에 따라야 한다.
- ③ 재임용 절차 보장기간 3년 이후에는 재임용 절차 없이 퇴직처리한다. <개정 2022. 6. 21.>
- 제13조(재임용 신청) 재임용을 희망하는 강사는 통지받은 날로 7일 이내에 교원임용 관련 부서로 【별지 제1호서식】 강사재임용심사신청서를 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 희망하지 않은 것으로 간주한다.
- 제14조(재임용 평가 및 심의) ① 학과는 재임용을 신청한 강사의 현 최종임용기간 동안의 평가는 【별지 제2호서식】강사재임용학과평가표에 따라 평가한다. 단, 대학교양 소속 강사의 업적은 담당부서장 외 1인이 평가한다. <개정 2020, 12, 21.>
 - ② 교원인사위원회는 학과의 재임용 평가 결과를 근거로 【별지 제3호서식】교원인사위원회 강사재임용평가표에 따라 재임용 동의 여부를 심의한다.
- 제15조(이의신청 및 재심) ① 재임용하지 않기로 결정한 강사에게는 임용기간 만료 2월 전까지 【별지 제4호서식】 강사재임용비동의사유서를 통지해야 한다.
 - ② 재임용 거부를 통보 받은 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.
 - ③ 교원인사위원회는 이의를 신청한 강사에 대하여 재임용 여부를 3주 이내에 재심의하고, 그 결과를 해당 강사에게 통지한다.
- **제16조**(임용 승인) ① 교원인사위원회는 심의 결과 별지 제2호서식에 명시된 재임용 기준점수를 충족한 자에 한하여 재임용 대상자를 선발하여 추천한다.
 - ② 재임용 대상자는 총장의 승인으로 재임용이 확정된다.
- 제17조(결과통지) ① 대학은 강사에 대한 재임용 여부를 임용기간 만료일 2월 전까지 해당 강사에게 통지하여야 하며, 재임용하지 않기로 결정된 강사에게는 그 사유와 결과를 명시하여 통지하여야 한다.
 - ② 재임용하지 않기로 결정된 강사가 그 사유에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조의 규정에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.
- **제18조**(재임용 거부) 강사가 재임용 기준을 충족하였음에도 불구하고 제9조의 면직사유에 해당하는 경우 총장은 재임용을 하지 않을 수 있다.

제4장 직무 및 근로조건

- 제19조(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 이행하여야 하다
 - 1. 수업과 관련된 문서(강의계획서, 평가계획서, 평가 관련 결과보고서 등) 작성 및 준수
 - 2. 담당 교과목의 강의 및 성적처리
 - 3. 담당 교과목에 대한 학습지도
 - 4. 대학 지정 및 법정의무교육 이수
- 제20조(학과 소속) 강사가 본 대학 내의 여러 학과에서 동시에 강의하는 경우에는 최초 임용이

결정된 소속 학과에 따르며, 재임용 시 총장의 결재를 득하여 강사의 소속을 변경할 수 있다. <개정 2022. 6. 21.>

- **제21조**(교수시간) 강사의 교수시간은 주당 6시간 이내를 원칙으로 하되, 특별한 사유가 있는 경우 총장의 결재를 득하여 주당 9시간까지 담당할 수 있다.
- 제22조(처우) ① 임금은 본 대학 강의료 지급과 관련된 지침 및 임금계약에 따른다. 다만, 임용기간 중 강의가 배정되지 않는 경우에는 강의료를 지급하지 않는다.
 - ② 급여 산정기간은 매 학기 정해진 수업시수 외에 수업 시작 전후 각 1주를 포함하는 것으로 한다.
 - ③ 사회보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용 및 퇴직급여 지급에 관한 사항은 관계 법령에 따른다.
 - ④ 강사의 개인적 사정으로 면직을 원하는 경우 2월 전까지 소속 학부(과)장을 거쳐 대학 본부에 사직서를 제출함을 원칙으로 한다.
- 제23조(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 휴직기간 동안 임금은 지급하지 않는다.
- 제24조(휴직기간의 만료 등) ① 휴직기간이 만료되고도 복직하지 아니하는 강사는 자동 면직되다.
 - 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 계약기간에 산입하지 않는다.
- **제25조**(휴직교원에 대한 처우) 휴직중인 강사는 본 대학 강사로서의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못한다.

제5장 징계

- **제26조**(징계의 사유) 본 대학에 소속된 강사가 다음 각 호에 해당될 때에는 징계처분을 할 수 있다.
 - 1. 「사립학교법」 및 교육관계법령을 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, 강사로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
- 제27조(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.
- 제28조(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 유지하나 직무에 종사하지 못하며. 보수의 3분의 2를 감한다.
 - ③ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 보수의 3분1을 감한다.
 - ④ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
- 제29조(강사징계위원회 구성) ① 강사의 징계가 필요한 경우 강사징계위원회(이하"징계위원회"라한다)를 구성한다.

- ② 징계위원회는 위원장을 포함하여 7인 이하의 위원과 간사로 구성하여 총장이 임명한다.
- 제30조(위원제척사유) ① 징계위원회 위원이 징계대상자의 사건과 관련이 있거나 징계대상자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.
 - ② 징계대상자는 징계위원회 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.
- 제31조(징계의결요구사유의 통지) 강사의 임면권자가 강사에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계의결요구와 동시에 징계대상자에게 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.
- 제32조(진상조사 및 의견의 개진) ① 징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어 진상을 조사하여야 하며 징계의결을 행하기 전에 징계대상자의 진술을 들어야 한다. 다만, 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 그 사실을 기록에 명시하고 징계의결을 할 수 있다.
 - ② 징계위원회는 필요하다고 인정한 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.
- 제33조(징계의결) ① 징계위원회는 징계사건을 심리한 결과 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 징계의결서를 작성하고, 이를 임면권자에게 통고하여야 한다.
 - ② 임면권자가 제1항의 통고를 받은 때에는 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우 임면권자는 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 징계대상자에게 교부하여야 한다.
 - ③ 제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.
 - ④ 징계위원회의 회의는 공개하지 아니한다.
- 제34조(징계의결의 기한) 징계위원회가 징계의결 요구를 받은 때에는 그 요구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 징계위원회의 의결로 30일의 범위 안에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.
- 제35조(비밀누설의 금지) 정계위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.
- **제36조**(보칙) 이 규정에서 정하지 않은 사항은 관계법령을 준용하되, 관련위원회의 심의를 거쳐 총장이 따로 정한다.

부칙

- ① (시행일) 이 규정은 2019년 7월 30일부터 시행한다.
- ② 이 규정은 2019년 8월 1일 강사법 시행에 따라 2019학년도 2학기 강사 신규임용자부터 소급 적용한다.
- ③ (임용 중인 시간강사에 관한 경과조치) 종전의 규정에 따라 시간강사로 이미 임용된 자는 그 임용기간이 만료될 때까지 종전의 규정에 따른다.

부칙

- ① (시행일) 이 규정은 2020년 12월 21일부터 시행한다.
- ② 【별지 제2호서식】강사 재임용 학과평가표의 개정 내용은 2021.09.01.자 임용대상부터 적용한다.

부칙

① (시행일) 이 규정은 2022년 6월 21일부터 시행한다.

【별지 제1호서식】 강사 재임용 심사 신청서

강사 재임용 심사 신청서

소 속			사	번			성	명	
최초임용일					현 임용일				
휴직 (현 임용									
상벌. (현 임용									
	20년 학기 강사 재임용심사 신청서를 제출합니다.								
	20								
	신청인 :(서명)								
수원여자대학교 총장 귀하									

【별지 제2호서식】 강사 재임용 학과평가표 <개정 2020. 12. 21.>

강사 재임용 학과평가표

20___학년도 ___학기

소 속				사 번			,		명				
임용기간 20		. ~	. ~ 20 재임용여부			적합[적합□ -		적합□				
구분	구분 평정요소				평가기준					항목 배점		H점 나도	평가 점수
강사로서의 자질	인격, 품위, 직무 태도, 인화관계 등				* 학생들과의 소통 * 수업에 대한 열의 등					5		점	
	강의계획서 기간 내 작성 및 내용			ð * 기 * 내	* 미작성: -10점 * 기간 미준수: 강좌당 -5점 * 내용작성 부실: 강좌당 - 3점 (작성항목 대비 내용 불일치, 누락 등)					10	10점		
강의 계획서 및 수업				팅가 * 기 성 * 내	* 미작성: -20점 * 기간 미준수: 강좌당 -10점 * 내용작성 부실: 강좌당 - 3점 (작성항목 대비 내용 불일치, 누락 등)					20	20점		
	휴강 및 보강 준수				* 규정(지침) 미준수 또는 보강 이행 - 미준수 : 건당 -3점					10	10점		
	성적처리			* 8 39 * 8 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	* 성적입력 기간 미준수: 과목당 3일 이내: -3점, 3일 초과: -5점 * 성적정정 기간 외 정정: 건별 -5점 * 성적정정 기간 내 정정: 성적 정정원 기준 - 단순연쇄 기재 오류: 과목당: -2점 - 그 외 사항: 건별 -1점					15	15	5점	
강의평가	강의평	가 평점	- 2 - 2 - 2	- 강의평가 평점 4.1이상 - 강의평가 평점 3.9이상 ~ 4.1미만 - 강의평가 평점 3.7이상 ~ 3.9미만 - 강의평가 평점 3.5이상 ~ 3.7미만 - 강의평가 평점 3.5미만					35 30 25 20 0	35	5점		
교육 참여도	대학지 교육 참		법정 의	1무 * 1	* 미참여 : 교육당 -1점					5	5점		
					합 계					10	0점		
[작성요령] 신규임용 후 1회차 재임용 평가는 한 학기 실적으로 평가하고, 2회차 재임용 평가는 1회차 임용평가 이후의 1년 실적으로 평가한다.								하					
재임용여부에대한 [평가 적합 판정 기준] 전체점수 80점 이상이어야 함. 작성자의 종합의견													

상기와 같이 우리 학과 임기만료 예정 강사의 재임용 여부에 대한 평가표를 제출합니다.

	월일	20년
(서명)	작성자 : (교수명)	
(서명)	자서자 · (교수명)	

【별지 제3호서식】교원인사위원회 강사 재임용 평가표

교원인사위원회 강사 재임용 평가표

20____학년도 ___학기

Ī	평정자		평정					
소속	사번	성명	최종점수	평가기준 (충족/미충족)	최종결과 (동의/비동의)	종합의견		

상기와 같이 재임용 강사에 대한 동의 여부를 제출합니다.

20_____ 년 ____ 월 ____일

작성자 : (위원) ____(서명)

【별지 제4호서식】 강사 재임용 비동의 사유서

강사 재임용 비동의 사유서

소 속										
사 번		임용기간								
성 명										
	재임용 비동의 사유									

상기와 같이 우리 대학에서는 강사의 재임용 비동의 사유를 통지합니다.

20____년 월 일

수원여자대학교 총장