

강사 임용에 관한 규정

제정 : 2019.06.07.

개정 : 2021.02.05.

개정 : 2022.08.05.

담당 : 교학팀(02-950-5406)

----- 목 차 -----

제1조(목적)	제2조(정의)	제3조(자격)	제4조(결격사유)
제5조(임용일)	제6조(임용기간)	제7조(당연퇴직)	제8조(교원인사위원회)
제9조(심사위원회)	제10조(신규채용 절차 등)	제11조(계약제 임용 등)	제12조(면직사유 등)
제13조(강의 시간)	제14조(복무 등 근무조건)	제15조(휴직)	제16조(징계)
제17조(급여 등)	제18조(인사기록)		

제1조(목적) 이 규정은 한국성서대학교(이하 “본 대학교”라 한다) 교원인사규정 제2조 제②항에 따라 강사의 자격과 임용 및 처우 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 강사는 담당 교과목의 강의만을 담당하는 것을 원칙으로 한다.

제3조(자격) ① 관할청의 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조제1호에 따라 강사의 자격기준을 충족한 사람 또는 제2호에 따라 교원인사위원회의 자격 인정을 받은 사람을 강사의 자격을 갖춘 것으로 본다.

② 본 대학교에서는 박사학위 소지자를 강사로 임용하는 것을 원칙으로 한다.

③ 전항의 자격에 미달되는 자라도 다음 각 호의 1에 해당 할 때에는 총장은 그 추천사유를 참작하여 임용할 수 있다.

1. 담당과목의 성질상 전항의 자격을 가진 자를 구하기 어려울 때
2. 해당 분야의 권위자로서 교육 및 연구경력이 10년 이상일 때

제4조(결격사유) ① 「국가공무원법」 제33조의 결격사유 중 어느 하나에 해당하는 자는 본 대학교 강사로 임용 될 수 없다.

② 재직 중인 강사가 제1항에 해당하게 된 때에는 당연 면직된다.

제5조(임용일) 강사의 임용은 3월 1일 또는 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 학사운영상 필요한 경우 임용일자를 달리할 수 있다.

제6조(임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년을 원칙으로 하되, 학사운영상 필요한 경우 1년 이상으로 할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 학기 중에 교원이 다음 각 호에 해당하는 사유로 강사의 임용이 필요한 경우 1년 미만의 잔여기간으로 임용할 수 있다.

1. 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계
2. 6개월 이하 연구년
3. 교원의 직위해제·퇴직·면직으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우

제7조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 임용기간 만료일에 당연 퇴직한다.

1. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자
2. 재임용이 거부된 자
3. 임용기간 중 만 65세에 달하는 자(이 경우 만 65세에 달하는 학기의 말일을 임용기간 만료일로 함)

제8조(교원인사위원회) 교원인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다)에서는 강사의 임용 등 인사에 관한 중요 사항을 심의한다.

제9조(심사위원회) ① 각 학과(이하 “교과목을 운영하는 부서”를 포함한다.)에 강사의 신규채용·재임용 등에 대한 심사와 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 관련 심사위원회를 둔다.

② 학과에 설치하는 심사위원회는 학과장(이하 “교과목을 운영하는 부서장”을 포함한다.)이 주관하여 구성한다. 다만, 특별한 경우 총장이 대학에 심의회를 설치하여 심의 등을 진행할 수 있다.

제10조(신규채용 절차 등) ① 강사를 신규채용 하고자 하는 경우에는 채용에 필요한 사항을 학교 홈페이지 또는 그 밖의 정보통신망 등 효과적인 방법으로 최소 5일 이상 공고한다.

② 강사의 신규채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우 통합하여 심사하거나 생략할 수 있다.

1. 기초심사 : 지원자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치여부
2. 전공심사 : 지원자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력 등의 심사
3. 면접심사 : 지원자가 본교의 건학이념과의 부합 여부 등의 심사

③ 제2항의 신규채용 등에 관한 세부사항은 별도로 정한다.

제11조(계약제 임용 등) ① 강사에 대하여는 법령으로 정하는 바에 따라 임용기간, 임금(방학기간 중 임금 포함), 강의시간 및 복무 등 근무조건, 면직사유, 재임용 절차 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

② 강사에게는 신규임용일 이후 휴직·정직기간 등을 포함하여 총 3년간 재임용 절차를 보장하되, 3년의 기간이 만료되는 경우 신규임용 절차에 따른다.(개정22.08.05)

③ 총장은 제2항에 따라 재임용 절차가 보장되는 강사의 임용기간이 만료되는 경우 임용기간 만료일 2개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용을 신청할 수 있음을 당해 강사에게 통지 한다.

④ 제3항에 따라 통지를 받은 강사가 재임용을 받으려면 통지를 받은 날부터 15일 이내로 총장에게 재임용 심의를 신청하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 재임용 심의를 신청 받은 총장은 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 해당 강사를 재임용할지 결정하고 그 사실을 임용기간 만료 1개월 전(심의가 지체되는 경우 20일 전)까지 그 강사에게 통지 한다. 이 경우 그 강사를 재임용하지 아니하기로 결정하였을 때에는 재임용하지 않겠다는 의사와 재임용 거

부 사유를 밝혀 통지 한다.

⑥ 재임용 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 해당 강사에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 기회를 줄 수 있다.

⑦ 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 재임용을 하지 않는다.

1. 별도로 정한 강사 임용 등에 관한 지침의 심사기준을 충족하지 못한 자
2. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당하는 자

⑧ 재임용이 거부된 강사가 재임용 거부처분에 불복하려는 경우 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

제12조(면직사유 등) ① 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 면직할 수 있다.

1. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
2. 근무성적이 극히 불량한 때
3. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 때
4. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때
5. 인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때

② 강사는 다음 각 호의 사항을 임용계약으로 정하여 면직 할 수 있다.

1. 수시 및 정기 교육과정 개편으로 해당자가 담당하는 교과목이 모두 폐지되는 때
2. 담당 교과목 강의를 위해 신입교원을 채용한 때
3. 「강사 임용에 관한 규정」 제6조제2항 및 1년 이상의 연구년, 휴직, 보직 임명 등의 사유로 강의 대체를 위해 강사 임용이 필요하여 임용한 후 임용기간이 만료된 때(개정21.02.05.)
4. 견책 이상의 징계를 받거나 직위 해제 사유에 해당되는 경우
5. 소속 학과의 폐지

③ 제1항 내지 제2항에 따라 임용기간이 만료되어 면직하는 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거친다.

제13조(강의 시간) ① 강사가 담당하는 주당 강의시간은 학기별로 주당 6시간을 초과할 수 없다.

② 강사의 강의시간은 운영하는 교과목의 특성에 따라 강의시간을 일부만 인정할 수 있다. 이에 대한 세부사항은 별도로 정한 바에 따른다.

③ 계절학기 담당과목에 대한 강의시간은 별도의 계약으로 정한다.

④ 계절학기 강의를 위해 신규로 채용하지 않고, 임용 중인 강사를 활용하는 것을 원칙으로 한다.

제14조(복무 등 근무조건) ① 강사는 사립학교법, 교육관계법령 및 본 대학교에서 정한 규정 등을 준수하여야 한다.

② 강사는 교육자로서의 의무를 성실히 수행하고 품위를 유지하여야 한다.

③ 강사는 교내외 활동에 있어서 윤리강령 등을 준수할 의무를 진다.

④ 강사는 본 대학교 이외의 기관에서 강의를 담당하는 경우 소속 학과장을 경유하여 교학처에 신고하여야 한다.

⑤ 강사의 사회보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용 및 퇴직급여 지급은 관련 법률에 따른다.

⑥ 강사는 재임용절차가 보장되는 기간 내에 본인의 사정으로 사직코자 하는 경우 적어도 학기가 시작되기

2개월 전(특별한 사유가 있는 경우 1개월 전)까지 소속 학과장을 경유하여 교학처에 서면으로 사직 의사를 표시하여야 한다.

제15조(휴직) ① 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 총장은 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호의 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명한다.

1. 업무상 부상·질병으로 인하여 장기요양을 요할 때
 2. 「병역법」에 의한 병역의 복무를 위하여 징집 또는 소집된 때
 3. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때
 4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
 5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하게 된 때
 6. 만 19세 미만의 아동 청소년(제5호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우
- ② 강사가 임용기간 내에서 휴직을 신청하면, 교원인사위원회의 심의를 거쳐 승인할 수 있다.

제16조(징계) ① 징계사유가 있을 강사가 있는 경우 총장은 5인 이상으로 징계위원회를 구성한다.

② 강사는 다음 각 호의 하나라도 해당되는 경우 징계위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있다.

1. 사립학교법, 교육관계법령, 정관 기타 본 대학교 제 규정에 위반하여 강사의 본분에 배치되는 행위를 하였을 때
2. 직무상의 의무를 불이행, 위반하거나 직무를 태만할 때
3. 직무의 내외를 불문하고 교육자로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
4. 학교 정체성에 반하는 경우
5. 그밖에 사회통념상 징계 사유에 해당되는 경우

③ 총장은 강사가 징계사유에 해당하는 경우 징계위원회의 심리와 의결을 거쳐 해당자에게 그 결과를 서면으로 통지한다.

④ 징계위원회에서는 해당자에게 소명의 기회를 부여 한다.

⑤ 강사가 임용기간 중에 면직사유에 해당하여 면직하는 경우 징계위원회의 동의를 거쳐야 한다.

제17조(급여 등) ① 강사에게는 담당교과목에 대해 교수하는 시간뿐 아니라 담당 강의를 준비하고 수강학생의 학습지도·평가·환류 등 학사업무처리에 소요되는 근로시간의 대가를 본 대학교의 강의로 산정기준에 따라 환산하여 정한다.

② 강사 급여에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

제18조(인사기록) 강사의 인사에 관한 일체의 기록, 관리 및 보관은 교학처에서 담당한다.

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2019년 6월 7일부터 시행하되, 2019년 8월 1일 이후 신규 임용자부터 적용한다.
2. (폐지되는 규정) 이 규정 시행과 함께 「외래교수에 관한 규정」은 폐지한다.

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2021년 2월 5일부터 시행한다.

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2022년 8월 5일부터 시행한다.