

# 순천대학교 강사 인사 규정

제정 2019. 7. 16.

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규정은 「순천대학교 학칙」 제8조의 3 등에 따른 순천대학교 강사의 임용 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용 범위)** 순천대학교(이하 “이 대학교” 라 한다) 강사의 신규임용, 재임용 등 인사에 관하여 다른 법령 등에서 특별히 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

## 제2장 신규임용

**제3조(임용원칙)** 강사의 채용은 공개채용을 원칙으로 하되 학기 중에 발생한 교원의 6개월 미만의 병가, 출산휴가, 휴직, 파견, 징계, 연구년(6개월 이하) 또는 교원의 직위해제, 퇴직, 면직, 사망 등으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우에는 특별채용을 할 수 있다.

**제4조(임용할당제)** 대학 학문후속세대인 신진연구자들에 대한 강사 임용기회를 보장하기 위해 임용할당제를 시행할 수 있다.

**제5조(자격)** ① 강사는 「국가공무원법」 제33조에 정한 결격사유에 해당하지 않는 자로서 「고등교육법」 제16조 및 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조 제1호에 따라 강사 이상의 자격이 있는 자로 한다.

② 강사는 임용 일자에 만 64세 이하인 자로 한다.

**제6조(임용시기 및 임용기간 등)** ① 강사의 임용시기는 3월 1일 또는 9월 1일 자 원칙으로 하고 임용 기간은 1년으로 하되, 신규임용을 포함하여 3년까지 재임용 절차를 보장한다.

② 제1항에도 불구하고 학기 중에 교원이 다음 각호에 해당하는 사유로 강사의 임용이 필요한 경우 1년 미만의 잔여 기간으로 임용할 수 있다.

1. 6개월 미만의 병가, 출산휴가, 휴직, 파견, 징계
2. 6개월 이하의 연구년
3. 학기 중 교원의 직위해제, 퇴직, 면직, 사망 등으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우

**제7조(임용절차의 위임)** 총장은 임용절차에 대하여 대학(원)장, 학부(과)장·전공주임 및 부서장(이하 “학부(과)장 등”이라 한다)에게 위임할 수 있다.

**제8조(임용분야 및 임용인원)** 임용분야(담당교과목) 및 임용인원은 이 대학교 교육과정, 예산, 해당 학부(과)장 등의 의견을 고려하여 해당 대학(원)장 및 부서장 등을 거쳐 총장의 승인을 받아 결정한다.

**제9조(임용공고)** 총장은 임용분야(담당교과목), 임용인원, 임용자격, 심사기준 등을 정하여 접수마감일을 포함하여 5일 이상 이 대학교 홈페이지 등에 공고하여야 한다.

**제10조(제출서류)** ① 신규강사 지원자는 지원서, 수업계획서, 연구경력 및 교육경력 증빙자료 등 공고 시 정한 모든 서류를 제출하여야 한다.

② 경력 등은 증빙자료가 제출된 것만을 인정한다.

**제11조(신규임용 절차 등)** ① 강사의 공개채용은 해당 학부(과)장 등이 주관하여 1단계 자격심사, 2단계 전공심사, 3단계 면접심사로 구분하여 실시한다.

② 자격심사는 자격조건, 구비서류 등을 평가한다.

③ 전공심사는 교육경력 및 연구경력, 수업계획서 등을 토대로 전공 적합성 여부 등을 평가한다.

④ 면접심사는 강사로서의 인성 및 품성, 학생교육 및 지도능력 등을 평가한다.

⑤ 제1항의 신규채용 등에 관한 세부사항은 별도로 정한다.

**제12조(심사위원회 구성 및 심사)** ① 강사의 신규임용 및 재임용을 심사하기 위해 관련 대학(원), 학부(과)·전공 또는 부서(이하 “학부(과) 등”이라 한다)에 강사임용심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다.

② 심사위원회 위원(이하 “심사위원”이라 한다)은 모집대상 전공분야와 관련이 있는 이 대학교의 전임교원 또는 관련 분야에 학식과 경험이 풍부한 전문가 중에서 3인 이상 학부(과)장 등이 위촉한다.

③ 총장은 필요하다고 인정되는 경우 심사위원회의 심사결과를 점검할 수 있다.

**제13조(심사위원의 제척 등)** 심사대상자와 친족(배우자, 혈족 8촌 이내, 인척 4촌 이내) 관계에 있는 자는 제척되며, 심사위원은 스스로 회피할 수 있고, 지원자가 특정 위원을 기피 신청하는 경우에 대한 수용여부 판단은 당해 심사위원회에서 결정한다.

**제14조(심사위원의 위촉 해제)** 대학(원)장 및 부서장 등은 심사위원이 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우에는 해당 심사위원의 위촉을 해제할 수 있다.

**제15조(임용 후보자 확정)** ① 해당 대학(원)장 및 부서장 등은 심사위원회의 심사를 거쳐 임용 후보자를 선정된 후 그 결과를 총장에게 제출한다.

② 총장은 대학(원)장 및 부서장 등이 제출한 임용예정자에 대하여(예비 순위자를 포함한다) 대학인사위원회의 심의의결을 거쳐 선발을 확정한다.

**제16조(임용계약)** 강사의 신규임용은 개별적으로 체결한 계약에 의하며, 임용계약은 서면으로 작성하고, 다음 사항을 명기하여야 한다.

1. 임용기간
2. 임금(방학기간 중 임금 포함)
3. 강의시간 및 복무 등 근무조건
4. 면직사유
5. 재임용 절차

**제17조(임용취소)** 총장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 강사의 신규임용을 취소할 수 있다.

1. 허위 서류 제출 등 부정한 행위가 발견된 경우
2. 정당한 사유 없이 해당학기 근무에 임하지 않을 경우
3. 대학인사위원회에서 이 대학교 강사로 부적격하다고 심의의결한 자

**제18조(예비순위자임용)** 총장은 신규임용이 확정된 강사가 매학기 시작일 전까지 또는 학기 중에 임용을 포기하는 경우 예비순위자순으로 임용할 수 있다.

**제19조(결격사유)** 국가공무원법 제33조의 결격사유 중 어느 하나에 해당하는 자는 이 대학교 강사로 임용될 수 없다.

**제20조(당연퇴직)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 당연히 퇴직한다.

1. 임용기간 만료 후 다시 임용되지 않은 자(임용기간 만료일에 당연 퇴직)
2. 임용기간 중 만 65세에 달하는 자(만 65세에 달하는 임용기간 만료일에 당연 퇴직)
3. 「국가공무원법」 제69조제1호에 해당하는 자

### 제3장 재임용

**제21조(재임용)** ① 강사의 재임용은 3월 1일 또는 9월 1일자로 하며 재임용기간은 1년으로 한다.

② 총장은 강사의 임용기간 만료일 3개월 전까지 임용기간 만료사실과 재임용 조건을 대학(원)장 및 부서장 등을 경유하여 재임용 대상자에게 통보하여야 한다.

③ 제2항에 따라 통지를 받은 강사가 재임용을 받으려면 통지를 받은날로부터 15일 이내로 심사위원회에 심사를 신청하여야 한다.

④ 심사위원회에서 재임용 심사기준에 따라 심사한 후 대학(원)장 및 부서장 등을 거쳐 그 결과를 대학인사위원회에 제출한다. 이 경우 재임용 기준을 충족하지 못하였거나 재임용 제외 사유에 해당하는 경우 사유를 명시하여 제출하여야 한다.

⑤ 대학인사위원회에서는 심사위원회 심사 결과에 대해 심의한 후 재임용 여부에 대한 심사결과를 대학(원)장 및 부서장 등에 통보하고, 대학(원)장 및 부서장등은 해당강사에게 임용기간 만료일 1개월 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

⑥ 대학인사위원회로부터 재임용거부를 통보받은 강사는 7일 이내에 서면으로 이의를 신청할 수 있으며, 이 경우 대학인사위원회는 15일 이상의 기간을 정하여 지정된 기일에 대학인사위원회에 출석 등에 의한 방법으로 의견 제출 기회를 부여할 수 있다.

⑦ 총장은 재임용이 거부된 강사에게 재임용 거부처분에 불복하려는 경우 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있음을 서면으로 통보하여야 한다.

**제22조(재임용 심사기준)** 총장은 재임용 심사기준을 별도로 정한다.

## 제4장 의무 및 신분보장

**제23조(의무)** 강사는 이 대학교 제규정을 준수하고, 담당교과목의 강의 등을 성실히 수행하여야 하며, 수업계획서 작성, 성적평가 및 입력, 강의개선 노력 등 학생 교육을 위해 이 대학교에서 요청하는 사항을 성실히 이행하여야 한다.

**제24조(신분보장)** 강사는 형의 선고, 징계처분, 임용계약 위반이나 이 규정이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등의 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 강사의 징계에 관한 사항은 따로 정할 수 있다.

**제25조(면직)** 총장은 강사가 다음 각 호중 어느 하나에 해당하는 경우 대학인사위원회 심의의결을 거쳐 면직할 수 있다.

1. 제23조의 의무를 위반한 경우
2. 근무태만, 강의부실, 품위유지 위반 등 기타의 사유로 채용 학부(과) 등에서 면직을 요청하는 경우

## 제5장 근로조건

**제26조(강사의 소속)** 강사는 채용된 교과목의 학부(과) 등에 소속됨을 원칙으로 한다.

**제27조(사회보험)** 강사의 사회보험 적용 및 퇴직급여 지급은 관련 법률에 따른다.

**제28조(휴직)** 총장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 강사가 휴직을 신청하는 경우 휴직을 승인할 수 있다. 이 경우 제3호의 휴직 외에는 무급을 원칙으로 한다.

1. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아 휴직을 신청하는 경우: 만 1년 이내
2. 업무 외 질병, 부상 등으로 직무수행이 어렵다고 인정되는 경우: 필요하다고 인정되는 기간
3. 업무상 질병, 부상 등으로 산업재해보상보험법상 휴업급여 승인을 받는 경우: 승인기간

**제29조(복직)** ① 강사는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 7일 전까지 소속 대학(원)장 및 부서장 등에게 복직원을 제출하여야 한다.

② 휴직기간 내에 임용계약기간이 만료되는 경우 본 임용계약은 자동연장되지 아니한다.

**제30조(강의 시간)** ① 강사의 교수시간은 매 학기에 매 주 6시간 이하를 원칙으로 하되, 총장이 특별히 필요하다고 인정할 경우 최대 9시간의 범위내에서 변경 할 수 있다.

② 계절학기 강의를 위해 신규로 채용하지 않고, 임용 중인 강사를 활용한다.

③ 계절학기 담당교과목에 대한 강의시간은 별도 계약으로 정한다.

**제31조(급여 등)** ① 강사의 급여는 학기 중 강의료와 방학 중 임금으로 구분하여 지급하되, 이에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

② 계절학기 담당교과목에 대한 강의료는 별도 계약에 따라 지급한다.

**제32조(근무조건 및 복무 등)** ① 강사는 교육관계법령 및 이 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 이 대학교 이외의 기관에서 강의를 담당하는 경우 소속 학부(과)장

등에게 신고하여야 한다.

⑤ 강사는 재임용절차가 보장되는 기간 내에 본인의 사정으로 사직하고자 하는 경우에는 대학(원)장 및 부서장 등에게 서면으로 사직의사를 표시하여야 한다.

**제33조(준용)** 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 교육공무원 및 공무원에게 적용하는 법령 및 이 대학교의 규정을 준용할 수 있다.

부 칙<2019. 7. 16.>

**제1조(시행일)** 이 규정은 공포한 날부터 시행하되, 2019년 8월 1일 이후 신규 임용자부터 적용한다.

**제2조(임용 중인 시간강사에 관한 경과조치)** 종전의 규정에 따라 시간강사로 기 임용된 자는 그 임용기간이 만료될 때까지 종전의 규정에 따른다.