

강사에 관한 규정

제정 2019. 8. 1.

제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 고등교육법 제14조의 규정 및 동법 시행령에 따라, 호서대학교(이하 “본 대학교” 라 한다) 강사에게 적용할 자격과 임용 및 처우 등 인사행정에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.(개정 2020.08.12.)

1. “강사” 라 함은 고등교육법 제14조에 따라 교과목의 강의만을 담당하기 위해 임용된 자를 말한다.
2. “대체강사” 라 함은 교원(비전임교원, 강사 포함)의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년·안식년·직위해제 등의 사유에 따라 대체자로 채용된 강사를 말한다.

제2장 신규임용

제3조 (임용원칙) 강사의 임용은 객관적이고 공정한 심사에 따른 공개 채용을 원칙으로 한다. 다만, 학기 개시일 30일전까지 임용예정자가 없는 경우 학부·과(전공, 트랙)의 추천과 교원인사위원회의 심의를 거쳐 특별채용할 수 있다.

제4조 (자격) ① 강사는 다음 각 호의 자격을 모두 충족하여야 한다.

1. 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조에 따라 강사가 될 수 있는 자
 2. 임용일 기준 만 65세 미만인 자
 3. 박사학위 수료자 이상인 자 (단, 학문 특성에 따라 석사학위 소지자 이상 임용 가능)
- ② 실무 경력 또는 우수한 업적 등으로 총장이 인정하는 경우 제1항 제3호의 자격을 적용하지 아니할 수 있다. 다만, 학사학위 소지자는 학사졸업 이후 교육경력과 연구경력의 합이 2년 이상이어야 한다.

제5조 (임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년을 원칙으로 하되, 학사 운영상 필요한 경우 1년 이상으로 할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 학기 중에 교원(이 조에서 강사, 겸임교원 등을 포함한다)이 다음 각 호에 해당하는 사유로 강사의 임용이 필요한 경우 1년 미만의 잔여기간으로 임용할 수 있다.

(개정 2020.08.12.)

1. 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계
2. 잔여기간이 6개월 이하인 연구년 및 안식년
3. 학기 중 교원의 직위해제·퇴직·면직·사망 등으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우
4. 학교 외의 기관에서 발주하는 1년 미만의 연구 또는 산학협력에의 참여를 위하여 위촉

하는 경우

5. 교육과정 또는 수업의 효율적 운영을 위하여 국가 또는 지방자치단체(「고등교육법」 제3조에 따른 국립학교 및 공립학교는 제외한다) 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관에 정규직으로 근무하는 자를 겸임교원 등으로 임용하는 경우

제6조 (임용일) 강사의 임용은 3월 1일 또는 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 학사 운영상 필요한 경우 임용일자를 달리할 수 있다.

제7조 (임용계약) ① 임용계약은 법령으로 정하는 바에 따라 임용기간, 임금(방학기간 중 임금포함), 강의시간 및 복무 등 근무조건, 면직사유, 재임용 절차 등 계약조건을 정하여 할 수 있다.

② 임용계약은 서면으로 작성하는 것을 원칙으로 한다.

③ 신규임용 계약 체결 이후라도 임용과 관련하여 제출한 서류 중 허위사실이나 허위서류가 있을 경우, 당해 강사가 임용계약에 따라 담당하기로 한 과목의 폐강 또는 당해 과목이 속한 학부·과(전공, 트랙)의 폐과 등 교육과정상 불가피하게 강의가 이루어지기 어려운 경우에는 임용계약을 취소 또는 해지할 수 있다.

제8조 (임용분야 및 임용인원) ① 강사를 필요로 하는 학부·과(전공, 트랙)는 총원요구서를 임용 예정학기 3개월 전까지 학부·과(전공, 트랙) 회의와 대학(원)장의 승인을 거쳐 교무처장에게 제출하고, 교원인사위원회는 심의를 거쳐 임용예정인원을 확정한다.(개정 2020.08.12.)

② 학문후속세대 육성을 위하여 선발기준을 달리하거나, 지원자격을 제한 또는 특정조건을 우대하는 임용할당제를 운영할 수 있다.

제9조 (임용공고) 강사의 임용지원 마감일 5일 전까지 임용분야, 임용인원, 지원자격, 심사기준 등에 관한 사항을 대학 홈페이지 등에 공고한다.

제10조 (제출서류) ① 강사 지원자는 공고한 모든 서류를 제출하여야 한다. 제출서류에는 강사임용지원서, 학력증명서, 최종학위증 사본, 강의평가서 또는 수업반응도 평가결과 확인서 (해당자에 한함), 지원교과목 강의계획서, 재직증명서 (3개월내 발행분, 해당자에 한함), 경력증명서 (3개월내 발행분, 해당자에 한함), 자격증 사본 (해당자에 한함), 특허증 사본 (해당자에 한함), 연구실적목록 (최근 3년 이내, 대표작 3편 이내), 연구실적물 사본 (대표작 3편 이내) 등이 포함된다.

② 경력 및 업적은 증빙자료가 제출된 것만을 인정한다.

제11조 (심사위원회) ① 강사의 신규채용·재임용 등에 대한 심사를 위하여 단과대학(원)별 심사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 단과대학(원)장이 주관하여 구성하며, 위원장은 단과대학(원)장 또는 부학(원)장이 되며, 해당 단과대학(원)장 또는 부학(원)장을 당연직 위원으로 하고 해당 학부·과(전공, 트랙) 전임교원과 관련 분야에 학식과 경험이 풍부한 관련전문가 중에서 3인 이상, 6인 이하로 위원장이 위촉한다. 다만, 특별한 경우 교무처가 위원회를 설치하여 심사 등을 진행할 수 있다.

③ 위원장은 위원회 구성 후 교무처장에게 위원회 구성을 통보한다.

제12조 (위원회 위원의 제척·기피·회피) ① 위원회 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회에서 제척된다.

1. 위원은 본인 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 해당 안건의 당사자와 가족 또는 친족(「민법」 제777조에 따른 친족을 말한다)이거나 가족·친족이었던 경우
 2. 그 밖에 기타의 사정으로 인하여 공정한 심사가 어렵다고 판단되는 경우
- ② 해당 안건의 당사자는 위원에게 공정한 심사를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 심사에 참여하지 못한다.
- ③ 위원이 제1항에 따른 제척사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심사에서 회피하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 회피는 위원회 위원장에게 구두 또는 서면으로 신청하여야 한다.
- ⑤ 위원회 위원장은 제4항에 따른 회피 신청이 이유 있다고 인정할 때에는 허용하여야 한다.

제 13조 (위원회 위원의 위촉 해지) 교무처장은 위원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 해당 위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
3. 제12조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당함에도 불구하고 제척되지 아니한 경우

제 14조 (심사구분) ① 강사의 신규채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우 통합하여 심사하거나 생략할 수 있다.

1. 기초심사 : 지원자 전공과 모집대상 전공분야의 일치여부
2. 전공심사 : 전공 분야에 대한 강의실적 및 역량, 학문적 우수성 및 발전 가능성
3. 면접심사 : 교원의 자질과 인품, 의사발표의 논리성·정확성, 학생지도역량, 대학발전 기여가능성

② 제1항의 신규 채용 등에 관한 세부 사항은 별도로 정한다.

제 15조 (신규임용심사) ① 위원회는 심사 항목에 따른 심사를 실시한다. 필요한 경우 채용공고의 채용단위별 채용조건에 충족여부를 별지로 제출할 수 있다.

② 위원회는 심사결과 80점 이상인 자 중 총 점수 순에 따라 임용 예정인원의 3배수 이내에서 교원인사위원회에 심의를 요청한다.

제 16조 (임용) 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 적격여부를 심사한 후에 강사를 신규 임용한다.

제 17조 (임용유보) 총장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 임용을 제한할 수 있다.

1. 심사과정에서 기밀준수 여부 또는 불공정 문제가 제기된 경우
2. 학부·과(전공, 트랙) 및 대학의 발전에 심각한 지장을 초래할 우려가 있다고 판단되는 경우
3. 기타 교원인사위원회에서 본교 강사로 부적격하다고 판단되는 경우

제 18조 (임용취소) 신규임용이 확정된 강사가 정당한 사유 없이 임용일에 근무에 임하지 않을 경우는 임용을 취소할 수 있다.

제 19조 (예비순위자임용) 신규임용이 확정된 강사가 임용일 전까지 또는 학기 중에 임용을 포기하는 경우 교원인사위원회에서 정한 예비(또는 후)순위자순으로 임용할 수 있다.

제20조 (결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 본교 강사에 임용될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
7. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자

제21조 (당연퇴직) ① 강사가 다음 각 호에 해당될 때는 당연 퇴직된다.

1. 임용기간 만료 후, 다시 임용되지 않은 자
2. 국가공무원법 제69조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자
3. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하여 교원인사위원회의 심의로 면직이 결정된 자
4. 재임용심사에서 탈락한 자
5. 임용기간 중 만 65세에 달하는 자(이 경우 만 65세에 달하는 학기의 말일을 임용기간 만료일로 함)
6. 신규임용 이후 2회 재임용하고 임용기간이 만료된 자
7. 대체강사로 채용되어 임용기간이 만료된 자

제3장 재임용

제22조 (재임용) ① 임용기간이 만료되는 강사에게 임용기간 만료 사실을 만료일 2개월 전까지 통지(문서 또는 이메일 등 전자문서에 의한 통지를 말한다)하여야 한다.

② 제1항에 의하여 통지 받은 강사가 재임용 의사가 있을 경우 통지받은 날로부터 15일 이내에 재임용 심사를 신청하여야 하며, 기간 내에 신청하지 않을 경우 재임용 의사가 없는 것으로 본다.

③ 제2항에 의하여 재임용 심사 신청이 있는 경우 당해강사에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 1개월 전까지 당해 강사에게 통지하여야 하며, 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명기하여 통지하여야 한다.(개정 2020.08.12.)

④ 재임용이 거부된 강사에게는 재임용 거부처분에 불복하려는 경우 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원 소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있음을 통지한다.

⑤ 강사의 재임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 하고 재임용기간은 1년 이상으로 한다. 다만, 학사운영상 필요한 경우 재임용일자를 달리할 수 있다.

⑥ 강사에게는 신규임용일 이후 휴직·정직기간 등을 포함하여 총 3년간 재임용 절차를 보장한다. 3년의 기간이 만료되는 경우에는 신규 채용절차에 따른다.

⑦ 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 재임용을 하지 않는다.(개정 2020.08.12.)

1. 재임용 심사에서 별도로 정한 강사 임용 기준을 충족하지 못한 자
2. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당하는 자
3. 1년 이상의 연구년, 안식년, 휴직, 보직 임명 등으로 인하여 임용된 경우, 연구년 및 안식년 종료, 휴직자 복직, 보직 종료가 이루어진 대체강사

제23조 (재임용기준) 강사의 재임용기준은 강의·지도 등을 고려하여 별도로 정한다.

제24조 (재임용심사) ① 강사의 재임용 심사는 재임용심사위원회에서 심의하고 재임용심사위원회의 구성은 제11조 2항에 심사위원회의 구성에 따른다. 재임용심사위원회는 심의 결과에 따라 교원인사위원회에 강사의 재임용 심의를 요청한다.

② 교원인사위원회는 재임용심사위원회의 재임용 심의 결과를 검증하여야 하며, 재임용 여부를 심의·의결을 하여야 한다. 이 경우 재임용심사위원회의 심의결과 재임용에서 탈락한 해당 강사에게 지정된 날짜에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 기회를 부여하여야 한다.

③ 교원인사위원회는 재임용 심의·의결 결과에 근거하여 재임용예정 강사를 총장에게 추천한다.

제4장 직무 및 근무조건

제25조 (강사의 직무) 강사는 담당 교과목을 강의하여야 하며, 교육 분야와 연계되는 학사행정과 교육지도를 위하여 대학이 요구하는 다음 각 호의 사항을 담당하여야 한다.(개정 2020.08.12.)

1. 매 학기당 6시수 이하의 대학내 정규 강의. 단, 총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우에 한하여 매 학기당 9시수까지 담당할 수 있다.
2. 수업과 관련된 문서(수업계획서, 강의개선계획서, 강의 Review board 등) 작성
3. 교육과정 평가지침 준수
4. 담당 교과목에 대한 학습 지도
5. 대학 지정 및 법정의무교육 이수

제26조 (근무조건 및 복무 등) ① 강사는 사립학교법, 교육관계법령 및 본교에서 정한 규정 등을 준수하여야 한다.

② 강사는 교육자로서의 의무를 성실히 수행하고 품위를 유지하여야 한다.

③ 강사는 교내외 활동에 있어서 본교 교원에게 적용되는 제반 규정 등을 준수하여야 한다.

④ 강사는 본교 이외의 기관에서 강의를 담당하는 경우 소속 학부·과(전공, 트랙)장에게 신고하여야 한다.

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

⑥ 강사는 재임용절차가 보장되는 기간 내에 본인의 사정으로 사직하고자 하는 경우 학기가 시작되기 2개월 전(특별한 사유가 있는 경우 1개월 전)까지 소속 학부·과(전공, 트랙)장에게 서면으로 사직의사를 표시하여야 한다.

⑦ 수업반응도 평가 기준미달 등 별도로 정한 사유에 해당하는 경우 강사의 강의배정을 하지 않을 수 있다.

제27조 (면직사유 등) ① 강사가 다음 각 호의 1에 해당할 경우 면직할 수 있다.

1. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당 할 수 없을 때
2. 근무태도가 불량하여 다음의 각 목의 사유로 교무처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 - 가. 대학에서 정한 기한 내 수업과 관련된 문서를 작성하지 않은 경우
 - 나. 수업 일수를 준수하지 않은 경우(휴·보강 등)
 - 다. 성적 평가시 허위로 성적을 부여한 경우
 - 라. 제25조 및 제26조의 강사의 직무와 근로조건 및 복무사항을 위반한 경우
3. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하거나 이를 방조한 때
4. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 특정 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때
5. 인사기록과 관련하여 부정한 기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때
6. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 임용된 때

② 다음 각 호의 사항을 임용계약의 내용으로 할 수 있으며, 이러한 각 호의 1의 사유가 발생한 경우에는 해당 강사를 면직할 수 있다.

1. 교육과정 개편으로 해당 강사가 담당하는 교과목이 모두 폐지되는 경우
2. 본교 교직원 복무규정의 위반 또는 직위해제 사유에 해당되는 경우
3. 소속 학부·과(전공, 트랙) 또는 학사조직의 폐지, 강사 임용 후 3년 재임용보장 기간의 만료 등의 사유로 인하여 학부·과(전공, 트랙) 운영상 불가피한 경우
4. 기타 계약서에 정한 사유에 해당한 때

③ 제1항 내지 제2항에 따라 징계가 필요한 경우에는 징계위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있으며, 제1항 내지 제2항에 따라 면직하는 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거친다.

제28조 (휴직) ① 강사가 임용기간 중 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 총장은 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호의 경우에는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명한다.

1. 업무상 부상·질병으로 인하여 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 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. 근로기준법 제74조(임산부의 보호), 근로기준법 시행령 제9조(단시간 근로자의 근로조

건 기준 등) 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)에 해당할 때

6. 만 19세 미만의 아동 청소년(제5호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우

② 전항의 사유에 의해 총장이 휴직을 명할 때에는 교원인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.

제29조 (강사의 소속) 강사가 본교내의 여러 학부·과(전공, 트랙)에서 동시에 강의하는 경우 최초에 임용이 결정된 소속에 따른다. 재임용시에는 강사의 소속을 변경할 수 있다.

제30조 (급여 등) ① 강사에게는 담당교과목에 대해 교수하는 시간뿐 아니라 담당 강의를 계획·준비하고, 수강학생의 학습지도·평가·환류 등 운영, 학사업무처리와 이에 부수되는 일체의 업무에 소요되는 근로시간의 대가를 본교의 강의료 기준에 따라 지급한다.

② 강사의 급여는 학기단위로 산정한 후, 학기 중 급여와 방학 중 급여로 구분하여 지급하되, 이에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

③ 계절학기 담당과목에 대한 강의료는 별도의 계약에 따라 지급한다.

제31조 (교원인사위원회) 교원인사위원회에서는 강사의 임용 등 인사에 관한 중요사항을 심의한다.

제32조 (보칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 따로 정한다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 2019년 8월 1일부터 시행한다.

제2조 (경과조치) 본 규정의 시행과 동시에 기존 『강사인사규정』은 폐지한다.

부 칙(2020.08.12.)

제1조 (시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.