강사임용규정 4-2-26

규정번호 4-2-26
제정일자 2019.7.30
최근개정 2022.8.8
개정차수 1차 개정
관리부서 교무입학팀

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 학교법인 명지학원 정관 제43조, 인사규정 제7조 제2항에 따라 명지전문대학(이하 “우리대학”이라 한다) 강사의 임용 및 처우 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) “강사”라 함은 고등교육법 제14조의2에 따른 비전일제로 근무하는 강사를 말한다.

제3조(적용대상) 이 규정은 강의 업무만을 담당하는 강사에게 적용한다.

제4조(신분) ① 강사는 임용과 동시에 교원의 신분을 갖는다.

② 강사는 형의 선고, 우리 대학 규정, 임용계약에서 정한 사유를 제외하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등의 불리한 처분을 받지 아니한다.

③ 우리 대학 제반 규정에서 명시하는 “교원”또는“교직원”에 강사를 포함하지 아니한다.

제2장 임 용

제5조(자격) 강사의 자격은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」제2조에 따른 강사의 자격기준을 충족한 사람 또는 교원인사위원회의 자격 인정을 받는 자로 한다.

제6조(임용시기) ① 강사의 임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 전항에도 불구하고 부득이한 사유로 긴급하게 강사를 임용할 필요가 있는 경우와 대학 학사운영에 필요한 경우 임용일자는 총장이 따로 정할 수 있다.

제7조(임용절차) ① 강사 신규임용은 객관적이고 공정한 심사에 따라 공개채용 하는 것을 원칙으로 하며, 총장이 필요하다고 인정하는 다음 각 호의 경우 특별채용 또는 긴급채용할 수 있다.

1. 「고등교육법」 제14조의2 제1항 단서 각 호에 해당하는 경우
2. 산업체를 원 소속기관으로 하여 3년 이상 근무하고 있는 정규직 재직자를 임용할 경우

② 신규임용 심사절차 및 심사위원회 구성 등은 「강사임용에관한내규」에 따른다.

제8조(임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년으로 한다. 다만, 학기 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년 미만의 기간으로 임용할 수 있다.

1. 교원의 6개월 미만의 병가・출산휴가・휴직・파견・징계・연구년 및 산업체연수(6개월 이하)

등의 사유로 강의를 대체하는 경우

2. 교원의 직위해제・퇴직・면직・사망의 사유로 강의를 대체하는 경우

3. 특정한 사업의 일환으로 개설되는 교과를 담당하는 경우

② 임용기간은 통산하여 최대 3년 이내로 함을 원칙으로 한다. 다만, 학과특성 상 전문자격 소지자의 강의가 필요한 경우는 학과 전임교원 전원의 동의 및 교원인사위원회 심의를 거쳐 최대 3년에 한하여 임용기간을 연장할 수 있다.(개정 2022.08.08.)

③ 임용할 수 있는 연한은 만 65세가 되는 날이 있는 해당 학기말까지로 한다.

제9조(결격사유 및 임용 취소) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 취소할 수 있다.

1.「국가공무원법」제33조의 결격사유 중 어느 하나에 해당하는 자

2. 임용 시 제출서류가 허위사실 또는 허위 증명인 경우

3. 임용이 확정된 강사가 정당한 사유 없이 해당 학기 근무에 임하지 않을 경우

제10조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 당연 퇴직한다.

1. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자

2. 재임용이 거부된 자

3. 국가공무원법 제33조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자

4. 법인 인사규정 제23조(당연퇴직) 사유에 해당하는 자

5. 임용기간 중 만 65세에 달하는 자(이 경우 65세에 달하는 학기의 말일을 임용 기간 만료일로 함)

6. 제8조 제1항에 따라 강사 임용한 후 임용기간이 만료된 자

제11조(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. 학부(과)가 폐지되거나 과원이 되었을 경우

5. 담당교과목 모두가 폐강된 경우

6. 특정한 사업에 의해 개설된 교과목을 담당하는 강사로서 그 사업이 종료된 경우

7. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 경우

8. 근무태도가 불량하여 교무처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우

가. 제13조의 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

11. 기타 임용계약으로 정한 면직사유에 해당되는 경우

② 강사가 면직사유로 인하여 면직하는 경우에는 교원인사위원회 심의로 의결한다.

제12조(재임용 등) ① 강사는 법령으로 정하는 바에 따라 임용 기간, 임금(강의준비 및 성적입력등에 따른 대가 포함), 강의 시간 및 복무 등 근무조건, 면직 사유, 재임용 절차 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

② 강사에게는 신규 임용일 및 이후 휴직, 정직 기간 등을 포함하여 총 3년간 재임용 절차를 보장하되, 그 3년의 기간이 만료되는 경우 당연퇴직한다.

③ 총장은 강사의 임용 기간이 만료되는 경우 임용 기간 만료일 2개월 전까지 임용 기간이 만료된다는 사실과 재임용을 신청할 수 있음을 당해 강사에게 통지한다.

④ 제3항에 따라 통지를 받은 강사가 재임용을 받으려면 통지를 받은 날부터 15일 이내에 신청서를 학과장을 경유하여 교무처장에게 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 거부 또는 원하지 않은 것으로 간주한다.

⑤ 제4항에 따른 재임용 심의를 신청 받은 대학 및 교원인사위원회에서는 재임용 심의를 거쳐 해당 강사의 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간이 끝나기 30일전까지 통지한다. 이 경우 그 강사를 재임용하지 아니하기로 결정하였을 때에는 재임용하지 않겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 구체적으로 명시하여 통지 한다.

⑥ 재임용 심사절차 및 심사위원회 구성 등은 「강사임용에관한내규」에 따른다.

⑦ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 재임용을 하지 않는다.

1. 별도로 정한 「강사임용에관한내규」의 재임용 기준을 충족하지 못한 자
2. 제11조의 면직 사유에 해당하는 자
3. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당하는 자
4. 직위해제 사유에 해당되는 경우
5. 법인 인사규정 제32조 제1항의 징계사유에 해당되는 경우

⑧ 재임용이 거부된 강사는 재임용 거부처분에 불복하려는 경우 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육 활동 보호를 위한 특별법」제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.(개정 2022.08.08.)

⑨ 제7항의 사유에 의하여 면직시키는 경우에는 15일 이상의 기일을 정하여 당해 강사에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 진술하거나 서면에 의한 의견을 제출할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

제3장 복무 및 근로조건, 기타사항

제13조(의무) ① 강사는 사립학교법, 고등교육법 및 교육관계법령과 우리 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. 제1호에 따른 담당 교과목의 강의 및 성적 처리
3. 담당 교과목에 대한 학습 지도
4. 대학 지정 및 법정의무교육 이수 : 대학 학사운영 설명회, 각종폭력예방 관련 교육, 장애학생 인식 관련 교육 등

③ 강사는 배정된 강의 외에 대학 및 소속 학과(교양 포함)의 행정, 회의, 행사, 의사결정, 교수회 등에 참여하지 않는다.

④ 강사는 본인의 사정으로 사직하는 경우 1개월 전까지 소속 학과장에게 서면으로 의사를 표시하여야 한다.

제14조(소속) 강사가 우리 대학 내의 여러 학부(과)에서 동시에 강의하는 경우 최초에 임용이 결정된 소속에 따르며 재임용 시 강사의 소속 학과(부)를 변경할 수 있다.

제15조(교수시간) 강사는 주당 6시간 이내를 원칙으로 하며, 총장이 특별히 인정한 경우 주당 9시간까지 할 수 있다.

제16조(처우) ① 임금은 우리 대학 교원 강의료지급기준 및 별도 계약으로 정한다.

② 계절학기 담당과목에 대한 임금은 별도의 계약에 따라 지급한다.

③ 4대보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용은 관련 법률에 정하는 바에 따른다.

④강사에 대하여는 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직급여 지급대상에서 제외한다.

제17조(휴직 및 휴가) ① 강사는 「근로기준법」에 따른 출산휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 신청할 수 있다. 다만, 육아휴직은 휴직 신청일 전날까지 계속 근로기간이 6개월 이상이어야 한다.

② 제1항에 따른 휴직기간에는 강의를 배정하지 않으며 임금은 지급하지 아니한다.

제18조(휴직기간의 만료 등) ① 휴직(출산휴가 포함) 기간이 만료되고도 복직하지 아니하는 강사는 자동 면직된다.

② 휴직(출산휴가 포함) 기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 서면으로 신고하여야 하며, 총장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

제19조(강사윤리) 강사는 교육자로서 본교의 건학 이념과 교육목표 실현을 구현하기 위해서 다음 각 호의 행위 규범을 지향한다.

1. 강사는 학문과 양심의 자유가 침해받지 않는 한도에서 본교의 명예와 공적 가치를 존중하고 우선해야 한다.
2. 강사는 본 대학의 유·무형의 자산을 보호해야 하며, 이를 사사로이 사용하여서는 아니 된다.
3. 강사는 직위를 남용하여 부당한 영향력을 행사하거나 대가를 받아서는 아니 된다.
4. 강사는 동료 교원, 직원, 조교 및 학생의 인격과 권리를 존중해야 한다.
5. 강사는 동료 교원, 직원, 조교 및 학생에 대해 성별·종교·국적·장애·사상 등을 이유로 차별행위를 해서는 아니 된다.

6. 강사는 동료 교원, 직원, 조교 및 학생에 대해 성폭력 및 성희롱을 해서는 아니 되며, 이를 묵인해서도 아니된다.
7. 강사는 직무상 알게 된 정보와 비밀을 타인에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용해서는 아니 된다.
8. 강사는 「학교법인 명지학원 정관 및 인사규정」과 우리 대학 학칙을 비롯한 제반 규정을 준수하여야 한다.

제20조(기타) 이 내규에 정하지 아니한 사항은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 별도로 정한다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 2019년 8월 1일부터 시행한다.

② (폐지되는 규정) 이 규정 시행과 함께「시간강사규정」은 폐지한다.

부 칙

이 규정은 2022년 8월 8일부터 시행한다.(제8조제2항, 제12조제8항)