

강사 임용에 관한 규정



한국항공대학교

개정 기록표

번호	개정일자	개정자 (서명)	번호	개정일자	개정자 (서명)
1	2019.12.27		16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

강사 임용에 관한 규정

제1조 (목적) 이 규정은 한국항공대학교(이하 “본교”라 한다) 교원인사규정 제2조제7항에 따라 강사의 자격과 임용 및 처우 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (구분) 강사는 담당 교과목의 강의만을 담당하는 강의전담강사를 원칙으로 한다.

제3조 (자격) 관할청의 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조에 다른 자격기준을 충족하는 경우 강사의 자격을 갖춘 것으로 본다.

제4조 (결격사유) ① 「국가공무원법」 제33조의 결격사유 중 어느 하나에 해당하는 자는 본교 강사로 임용될 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 원칙 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. 학기 중 교원의 직위해제·퇴직·면직으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우
4. 원격대학(사이버대학은 제외한다)의 강사로서 교육과정 또는 수업의 효율적 운영을 위하여 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 70세에 달하는 자(이 경우 만 70세에 달하는 학기의 말일을 임용기간 만료일로 함)

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

제9조 (인사심의회) ① 각 학부(과)에서는 강사의 신규채용·재임용 등에 대한 심사와 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 관련 심의회(이하 “심의회”라 한다)를 둔다. 단, 인문자연학부의 경우 계열(인문, 자연과학)을 분류하여 구성하며 1/3이상을 타 학부(과) 및 외부전문가로 구성한다.

② 심의회는 학부(과)장이 주관하여 구성한다.

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

- ② 강사의 신규 채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우 통합하여 심사하거나 생략할 수 있다.
1. 기초심사 : 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와 일치 여부
 2. 전공심사 : 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력 등 심사
 3. 면접심사 : 채용후보자에 대한 교육능력, 교육자적 자질 및 인성 등 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, 그 3년의 기간이 만료되는 경우 재임용 또는 신규채용절차에 따른다.
- ③ 매 학기 개설되지 않는 교과목, 계절수업 및 현장실습 수업 등의 운영 등 교육과정 운영상의 사유로 인하여 임용기간 중 연속으로 교과목 개설이 불가하여 필요한 학기에만 교과목이 개설되는 등의 이유로 교과목이 미개설됨에 따라 강의를 담당하지 않게 되는 기간도 제1항에 정한 임용기간에 포함된다.
- ④ 교원인사위원회 위원장은 제2항에 따라 재임용 절차가 보장되는 강사의 임용기간이 만료되는 경우 임용기간 만료일 2월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용을 신청할 수 있음을 당해 강사에게 통지한다.
- ⑤ 제4항에 따라 통지를 받은 강사가 재임용을 받으려면 통지를 받은 날부터 15일 이내로 교원인사위원회에 재임용 심의를 신청하여야 한다.
- ⑥ 제5항에 따른 재임용 심의를 신청받은 교원인사위원회는 재임용 심의를 거쳐 해당 강사를 재임용할지 결정하고, 그 사실을 임용기간 만료 1월 전 까지 해당 강사에게 통지한다. 이 경우 해당 강사를 재임용하지 않기로 결정하였을 때에는 재임용하지 않겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 구체적으로 밝혀 통지한다.
- ⑦ 재임용 심사를 신청한 해당 강사의 재임용 여부는 심의회의 추천을 받은 자에 대하여 교원인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다. 이 경우 심의과정에서 해당 강사에게 지정된 날짜에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 기회를 줄 수 있다.
- ⑧ 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 재임용을 하지 않는다.
1. 「강사 임용 등에 관한 내규」에 별도로 정한 기준을 충족하지 못한 자
 2. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당하는 자
- ⑨ 재임용이 거부된 강사에게는 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 있음을 알린다.

제12조 (면직사유 등) ① 강사는 다음 각 호의 1에 해당할 경우 면직할 수 있다.

1. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 않거나 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 면직할 수 있다.

1. 교육과정 개편

가. 해당교과분야 이수학점이 축소되는 때

나. 해당 강사가 담당하는 교과목이 모두 폐지되는 때

2. 건책 이상의 징계를 받거나 직위해제 사유에 해당되는 경우

3. 학부(과) 운영상 불가피한 경우

가. 소속 학부(과) 또는 학사조직의 폐지

나. 담당하는 교과과정의 폐지

다. 담당 교과목 강의를 위해 신입교원을 채용한 때

라. 제6조제2항에 따라 강사 임용이 필요하여 임용한 후 임용기간이 만료된 때

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

제13조 (강의시간) ① 강사가 담당하는 주당 강의시간은 학기별로 주당 6시간을 원칙으로 한다. 단, 총장의 승인하에 9시간까지 강의 할 수 있다. <개정 2019.12.27>

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.

제14조 (근로조건 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 「교직원 윤리강령 및 행동규정」을 준수할 의무를 진다.

④ 강사의 사회보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용 및 퇴직급여 지급은 관련 법률에 따른다.

⑤ 강사는 재임용 절차가 보장되는 기간 내 본인의 사정으로 사직하고자 하는 경우 적어도 학기 시작 2월 전(특별한 사유가 있는 경우 1월 전)까지 소속 학과장에게 서면으로 사직의사를 표시하여야 한다.

⑥ 강사가 강의평가점수 저조 등 강의 수행이 어렵다고 판단되는 경우 강의를 배정하지 않을 수 있다.

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

휴직을 명하여야 하고, 제5호 내지 제6호의 경우에는 본인 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.

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. 기타법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
 5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성교원이 임신 또는 출산하게 된 때
 6. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우
- ② 강사가 임용기간 내 휴직을 신청하면, 교원인사위원회의 심의를 거쳐 승인할 수 있다.

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

- ② 강사는 다음 각 호의 1에 해당되는 경우 징계위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있다.
1. 사립학교법, 교육관계법령, 정관 기타 본교 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. 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 부여한다.
- ⑤ 강사가 임용기간 중 징계사유에 해당하여 면직하는 경우 징계위원회의 동의를 거쳐야 한다.

제17조 (급여 등) ① 강사에게는 담당교과목에 대해 교수하는 시간뿐 아니라 담당강의를 계획·준비하고 수강학생의 학습지도·평가·환류 등 운영, 학사업무처리와 이에 부수되는 일체의 업무에 소요되는 근로시간의 대가를 본교의 「강의료 지급규정」에 따라 환산하여 정한다.

- 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.
- ④ 강사에 대하여는 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직급여 지급대상에서 제외한다.
- ⑤ 강사에 대하여는 국민건강보험법에 따라 직장가입자대상에서 제외한다.
- ⑥ 강사의 국민연금, 고용보험, 산업재해보상보험에 대하여는 관련법령에 따른다.

제18조 (인사관리의 전자화) 강사의 인사기록물 및 문서는 데이터베이스화하여 관리하고 인사업무를 전자적으로 처리할 수 있는 시스템을 구축·운영한다.

제19조 (세부사항) 이 규정의 시행에 필요한 세부사항은 별도로 정한다.

부 칙

1. **(시행일)** 이 규정은 2019년 8월 26일부터 시행하되, 2019년 8월 1일 이후 신규 임용자부터 적용한다.
2. **(시행일)** 이 개정 규정은 2019년 12월 27일부터 시행하되, 2019년 8월 1일 이후 신규 임용자부터 적용한다.