

	<h2 style="margin: 0;">강사인사규정</h2>	규정번호	3-3-1
		제정일자	2019.08.01.
		개정일자	2023.05.01.
		개정차수	3차
		소관부서	교무처

제1조(목적) 이 규정은 안산대학교(이하 “대학”이라 한다) 교원인사규정 제2조에 의한 “강사”의 임용과 인사에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

제3조(자격) 강사의 자격은 대학교원 자격기준 등에 관한 규정 제2조에 따른 강사의 자격 기준을 충족한 자로 한다.

제4조(임용시기) 강사의 임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 대학 학사운영에 필요한 경우 임용일자는 총장이 따로 정할 수 있다.

제5조(임용절차) 강사의 임용 절차는 [별표 1]을 따른다. 다만, 산업체를 원 소속기관으로 하여 3년 이상 근무하고 있는 정규직 재직자를 임용할 경우 학과장 추천으로 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용할 수 있다.

제6조(임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년 이상으로 한다. 다만, 학기 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년 미만의 잔여기간으로 임용할 수 있다.

1. 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년(6개월 이하)
2. 교원의 직위해제·퇴직·면직·사망

② 임용기간은 통산하여 최대 3년 이내로 함을 원칙으로 한다. 다만, 학(부)과의 필요에 의해 임용기간 초과자를 해당 학(부)과에서 재임용 추천하는 경우에는 교원인사위원회 심의를 거쳐 총장이 임용할 수 있다.

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

제7조(임용제한) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 제한할 수 있다.

1. 심사과정에서 기밀준수여부 또는 불공정 문제가 제기된 경우
2. 학(부)과 및 대학의 발전에 심각한 지장을 초래할 우려가 있다고 판단되는 경우
3. 기타 교원인사위원회에서 대학 강사로 부적격하다고 판단된 자
4. 재임용 탈락 후 5년이 경과되지 않은 자

제8조(임용취소) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 임용을 취소할 수 있다.

1. 교육공무원 임용자격의 결격사유가 발생한 경우
2. 임용 시 제출서류가 허위사실 또는 허위 증명인 경우
3. 담당하기로 한 과목의 폐강 또는 과목이 속한 학(부)과의 폐과 등 교육과정 상 불가피하게 강의가 이루어지기 어려운 경우
4. 임용이 확정된 강사가 정당한 사유없이 해당 학기 근무에 임하지 않을 경우

제9조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 임용기간 만료일에 당연 퇴직한다.

1. 임용기간 만료 후, 다시 임용되지 않은 자
2. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자
3. 국가공무원법 제33조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자
4. 해당학기에 만 65세가 되는 날이 있는 자

제10조(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. 학(부)과가 폐지되거나 과원이 되었을 경우
5. 담당교과목 모두가 폐강된 경우
6. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 경우
7. 건책 이상의 징계를 받거나 직위해제 사유에 해당되는 경우
8. 근무태도가 불량하여 교무처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
  - 가. 제13조제2항에 의무를 하지 않은 경우
  - 나. 수업 및 휴·보강을 준수하지 않은 경우
  - 다. 성적평가 지침을 준수하지 않고 허위로 성적을 부여한 경우

② 강사가 면직사유로 인하여 면직하는 경우에는 교원인사위원회 심의를 거친다.

제11조(재임용) ① 강사의 재임용 절차는 [별표 2]를 따른다.

② 강사가 재임용 대상자 통지받은 날로부터 15일 이내에 [별표 3] 재임용신청서 및 관련 서류를 교무처에 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 기대 또는 원하지 않은 것으로 간주한다.

③ 재임용 평가 시기는 재계약 예정 직전학기 중에 실시하며, 재임용 평가는 강사 재임용 평가 기준을 따른다.

④ 강의평가 결과가 평가시행 직전 3개 학기 중 2개 학기 이상 전체 교원의 하위 10% 이하에 해당할 경우 재임용에서 제외 할 수 있다. 다만, 임용 학기 3개 학기 이하인 경우는 예외로 한다.

⑤ 재계약 기준점수를 충족하지 못하여 임용기간이 만료된 강사는 당연 퇴직한다.

제12조(재임용 거부) 강사가 재임용 기준을 충족하였음에도 불구하고 다음 각 호의 경우 총장은 재임용을 하지 아니할 수 있다.

1. 교육과정 개편 등으로 담당교과목 모두가 폐지된 경우
2. 소속 학부(과) 폐과한 경우
3. 담당 교과목 강의를 위해 신규 전임교원을 채용한 경우
4. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당되는 경우

제13조(의무) ① 강사는 사립학교법 및 교육관계법령과 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. 담당 교과목의 강의 및 성적 처리
3. 담당 교과목에 대한 학습 지도
4. 대학 지정 및 법정 의무교육 이수

③ 강사는 교수회의 구성원이 될 수 없으며, 교수회의에 참석할 수 없다.

제14조(소속 및 교수시간) ① 강사가 대학 내의 여러 학(부)과에서 동시에 강의하는 경우 최초에 임용이 결정된 소속에 따르며 필요시 강사의 소속을 변경할 수 있다.

② 강사의 교수시간은 주당 6시간 이내를 원칙으로 하며, 총장이 특별히 인정한 경우 주당 9시간까지 할 수 있다.

제15조(처우) ① 임금은 대학 강사료지급규정 및 임금계약서으로 정한다.

② 사회보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용 및 퇴직급여 지급은 관련 법률에 따른다.

③ 강사의 본인의 사정으로 의원면직을 원하는 경우 1개월 전까지 소속 학(부)과장에게 서면으

로 의사를 표시하여 제출함을 원칙으로 한다.

제16조(휴직) ① 강사는 「근로기준법」에 따른 출산휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 신청할 수 있다. 다만, 육아휴직은 휴직 신청일 전날까지 계속 근로기간이 1년 이상이어야 한다.

② 육아휴직의 경우 휴직기간의 임금은 지급하지 않는다.

③ 휴직기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 서면으로 신고하여야 하며, 총장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

④ 휴직기간이 만료되고도 복직하지 아니하는 강사는 자동 면직된다.

⑤ 휴직중인 강사는 대학 강사로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

제17조(징계의 사유) 대학에 임용된 강사로서 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 징계처분을 할 수 있다.

1. 사립학교법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 기타 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 성희롱·성폭력, 기타 직무상의 내외를 불문하고 강사로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때

제18조(징계사유의 시효) 징계사유가 발생한 날부터 3년이 지난 경우에는 징계의결을 요구할 수 없다. 다만, 징계사유가 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 5년 이내에, 제3호에 해당하는 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다.

1. 금품 및 향응을 수수한 경우

2. 공금을 횡령·유용한 경우

3. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우

제19조(징계의 종류) ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 한다.

② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.

③ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분의 1을 감한다.

④ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

제20조(강사징계위원회의 구성) ① 강사징계위원회는 5인 이하의 위원으로 구성한다.

② 강사징계위원회의 위원은 교무처장의 제청으로 총장이 임명한다.

③ 강사징계위원회의 간사를 둘 수 있다.

제21조(강사징계위원회의 위원장) ① 강사징계위원회의 위원장은 교무처장으로 한다.

② 강사징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 회무를 통할한다.

③ 위원장은 강사징계위원회의 회의를 소집한다.

④ 위원장이 사고가 있을 때에는 위원 중에서 연장자가 그 직무를 대행한다.

제22조(제척사유) 강사징계위원회위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.

제23조(위원의 기피 등) ① 징계대상자는 강사징계위원회 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피 신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 제22조의 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 강사징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 강사징계위원회 위원장은 위원의 수가 재적위원수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 임시위원은 제청하여 총장

이 임명한다.

제24조(징계의결요구사유의 통지) 강사의 임면권자가 강사에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계의결요구와 동시에 징계대상자에게 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.

제25조(진상조사 및 의견의 개진) ① 강사징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어서 진상을 조사하여야 하며 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 그 사실을 기록에 명시하고 징계의결을 할 수 있다.

② 강사징계위원회는 필요하다고 인정한 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

제26조(징계의결) ① 강사징계위원회는 징계사건을 심리한 결과 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 임면권자에게 통고하여야 한다.

② 임면권자가 제1항의 통고를 받은 때에는 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우에 있어서 임면권자는 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 강사에게 교부하여야 한다.

③ 제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재직위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.

④ 강사징계위원회의 회의는 공개하지 아니한다.

제27조(징계의결의 기한) 강사징계위원회가 징계의결요구를 받은 때에는 그 요구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 징계위원회의 의결로 30일의 범위 안에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

제28조(비밀누설의 금지) 강사징계위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제29조(보칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 대학 교원인사규정 등을 준용하며, 기타 이 규정의 시행에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

#### 부 칙

이 규정은 2019 년 8 월 1 일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2020 년 6 월 1 일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2023 년 3 월 1 일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2023 년 5 월 1 일부터 시행한다.