



문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

제1장 총칙

제1조(목적) 본 규정은 경북보건대학교(이하 ‘본 대학’이라 한다) ‘강사’의 임면에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) ‘강사’라 함은 고등교육법 제14조의2 및 본 대학 정관 및 학칙에서 규정한 교원이 담당하는 이외의 교과목 강의를 담당하는 비전일제로 근무하는 강사를 말한다.

제3조(자격) 강사의 자격은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제2조에 따른 강사의 자격 기준을 충족한 사람 또는 교원인사위원회의 자격 인정을 받는 자로 한다.

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

제5조(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, 전략적 필요에 의거 임용기간 초과자를 해당 학부(과)에서 재임용 추천하는 경우에는 교원인사위원회 심의를 거쳐 총장이 임용할 수 있다.



③ 임용할 수 있는 연한은 만 65세가 되는 날이 있는 해당 학기말까지로 한다. 단, 최초 임용시 만 65세 이상인 자의 경우는 총장이 별도로 정한다.

제6조(임용제한) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 강사의 임용을 제한할 수 있다.

1. 심사과정에서 기밀 준수 여부 또는 불공정 문제가 제기된 경우
2. 학부(과) 및 본 대학의 발전에 심각한 지장을 초래할 우려가 있다고 판단되는 경우
3. 교원인사위원회에서 본 대학 강사로 적합하지 않다고 판단한 자
4. 재임용 탈락 후 5년이 경과되지 않은 자

제7조(임용취소) 총장은 다음 각 호에 해당하는 경우에 강사의 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 학부(과)의 폐과 등 교육과정 상 불가피하게 강의를 이루어지기 어려운 경우

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

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

제8조(당연퇴직) 다음 각 호에 해당하는 자는 임용기간 만료일에 당연 퇴직한다.

1. 임용기간 만료 후 재임용되지 않은 자
2. 계약으로 정하는 면직사유에 해당하는 자
3. 국가공무원법 제33조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자

제9조(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. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 경우
7. 견책 이상의 징계를 받거나 직위해제 사유에 해당되는 경우
8. 다음 각 목에 해당하여 학사운영처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 - (1) 제25조 제②항의 의무를 하지 않은 경우
 - (2) 수업 및 휴·보강을 준수하지 않은 경우
 - (3) 성적평가 관련 규정을 준수하지 않고 허위로 성적을 부여한 경우
9. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 경우
10. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 경우

② 강사가 면직사유로 인하여 면직하는 경우에는 교원인사위원회 심의를 거친다.



제10조(의원면직) ① 강사 본인의 사정으로 의원면직을 원하는 경우 해당학기 수업종료 1개월 전까지 소속 학과(부)장에게 의사를 표시한 사직서를 제출하여야 하며, 소속 학과(부)장은 인사부서장에게 강사의 사직서를 제출하여야 한다.

② 특별한 경우 전항에 명시된 사직원 제출기간을 경과하여도 예외로 할 수 있다.

제2장 신규임용

제11조(임용전형) ① 신규임용은 공개임용과 특별임용으로 구분하며, 공개임용을 원칙으로 한다.

② 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 특별임용을 할 수 있다.

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

1. 학기 중에 발생한 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년(6개월 이하) 또는 교원의 직위해제·퇴직·면직으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우
2. 산업체를 원 소속기관으로 하여 3년 이상 근무하고 있는 정규직 재직자를 임용할 경우
3. 학기 개시일 이전 30일 이내, 임용예정자가 없거나 임용예정자가 임용을 포기하여 긴급히 임용이 필요할 경우

제12조(임용공고) 강사의 신규임용 공고는 임용분야, 임용인원, 지원자격, 심사기준 등에 관한 사항을 대학홈페이지 등을 통하여 5일 이상 공고한다. 다만 특별채용의 경우에는 공고기간을 단축하거나 생략할 수 있다.

제13조(제출서류) 지원자는 다음 각 호의 서류를 제출한다.

1. 강사 신규임용 지원서 [별지 제1호 서식]
2. 학위 증명서(전문학사, 학사, 석사, 박사)
3. 지원서 상의 경력증명서

제14조(심사기구 구성) ① 강사 신규임용은 학사운영처 및 학과의 강사임용심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 구성하여 심사한다.

② 심사위원회의 위원장은 당연직으로 해당 학과(부)장이며, 공통교양과목을 담당할 강사의 경우 학사운영처장을 위원장으로 한다.

③ 학과 심사위원회는 당연직 위원장(학과(부)장)을 포함하여 소속학과 전임교원 2인 이상으로 위원회를 구성하며 공통교양 심사위원회는 당연직 위원장(학사운영처장)을 포함하여 대학내 유사 관련 전공 전임교원 2인 이상으로 위원회를 구성한다.



④ 학과에 전임교원이 학과(부)장을 포함하여 소속학과 전임교원이 2인 미만인 경우 소속학과 초빙교원 또는 동일 계열의 전임교원을 포함하여 구성할 수 있으며, 위원장은 학과(부)장 중 총장이 임명한다.

⑤ 심사위원회의 위원은 해당 학과(부)장 및 학사운영처장의 추천을 통해 총장이 임명한다.

제15조(심사위원의 제척·회피 등) 심사위원과 지원자가 친족(배우자, 혈족 8촌, 인척 4촌)인 경우 제척·회피하고, 지원자가 특정 위원을 기피 신청하는 경우에 대한 수용여부 판단은 총장이 결정한다.

제16조(심사구분) 강사의 신규임용 심사는 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 서류심사: 심사위원회는 [별지 제3호 서식] 서류 및 전공심사 조서를 통해 지원자의 강사 자격기준을 심사한다.
2. 전공심사: 심사위원회는 [별지 제3호 서식] 서류 및 전공심사 조서를 통해 지원자의 학

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

력, 교육경력, 산업체경력과 임용분야의 전공유사성을 심사한다.

3. 면접심사: 심사위원회는 [별지 제4호 서식] 강사 신규임용 면접심사 조서를 통해 지원자의 품성과 태도 및 교육 역량을 심사한다. 단, 임용절차의 간소화를 위하여 면접심사는 생략할 수 있다.

제17조(신규임용 절차) 각 학과 또는 관련 부서에서는 다음 각 호의 절차에 따라 객관적이고 공정하게 신규임용 관련 업무를 진행하여야 한다.



1. 학과 및 학사운영처에서는 임용분야, 인원, 지원자격 등 세부사항을 정하고 [별지 제2호 서식] 강의배정 계획서를 작성해서 학사운영처장에게 제출한다.
2. 학사운영처장은 임용분야 및 인원을 파악하여 강사 신규임용계획을 수립 후 확정한다.
3. 교원인사부서에서는 학사운영처장의 신규임용계획에 따라 당해연도 당해 학기 강사 신규임용에 관한 제12조(임용공고)에 근거하여 대학 홈페이지 또는 그 밖의 정보통신망을 활용하여 공고한다.
4. 심사위원회는 지원자의 교육자적 자질, 연구 및 교육경력, 학문분야의 적합성 등을 평가하기 위하여 제16조(심사구분)의 심사를 실시한다. 다만, 면접심사 시행 여부는 심사위원회에서 결정한다.
5. 강사임용은 심사위원회 심사 결과를 고려하여 교원인사위원회에서 검증·심의·의결하며, 총장이 [별지 제8호 서식] 강사 임용 계약서를 통해 임용한다.
6. 임용이 확정된 강사가 임용을 포기하는 경우 심사 성적 등에 따라 임용후보자 순위대로 선발할 수 있으며, 연락두절 등 불가피한 경우 차순위자를 임용할 수 있다.
7. 공개채용을 실시하였으나 적합자가 없을 경우에는 공개채용을 재추진하되 공고기간을 단축할 수 있다.

제18조(특별임용절차) ① 제11조 ②항의 특별임용 사유에 해당하는 경우 해당학부(과)는 [별지 제5호 서식] 강사 특별임용 추천서를 작성하여 인사업무담당부서장에게 추천한다.[개정 2021.02.26.]

② 학과(부)의 추천을 인사업무담당부서장이 취합 및 검토하여 교원인사위원회에 추천한다.[개정 2021.02.26.]

③ 교원인사위원회에서 검증·심의·의결하며, 총장이 [별지 제8호 서식] 강사 임용 계약서를 통해 임용한다.

제19조(심사결과 공개) 강사 신규임용 지원자가 신규임용에 관한 심사기준 및 지원자별 심사결과 등에 관한 공개를 요구하는 때에는 신규임용 대상자가 확정된 후에 이를 공개한다. 이 경우 공개되는 내용 중 특정인을 식별할 수 있는 자료는 공개대상에서 제외한다.

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

제20조(비밀유지) 강사 신규임용의 공정성과 객관성을 확보하기 위하여 심사에 참여하는 모든 심사위원은 심사내용 및 결과에 대하여 비밀을 지켜야 한다.

제3장 재임용

제21조(재임용) ① 강사의 재임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 하고 재임용 기간은 1년으로 한다.

② 강사는 신규임용 후 재임용 횟수를 2회 보장하며, 최대 3년의 계약기간 만료 시 당연 면직 된다.

제22조(재임용 절차) ① 강사의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 2개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 심의를 신청할 수 있음을 해당 강사에게 통지한다.

② 강사가 재임용을 신청하고자 하는 경우에는 통지받은 날로부터 7일 이내에 [별지 제6호 서식] 강사 재임용 신청서 및 관련 서류를 강사인사관리 부서장에게 제출하여야 하며, 재임용 신청을 하지 않은 경우 재임용을 원하지 않은 것으로 간주한다.

③ 재임용 평가 시기는 재임용계약 예정 직전학기 중에 실시하며, 재임용 평가는 [별지 제7호 서식] 강사 재임용 심사 조서에 따른다.

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

⑤ [별지 제7호 서식] 강사 재임용 심사 조서의 ‘재임용 기준점수’를 충족한 자에 한하여 재임용을 할 수 있다.

⑥ 재임용 기준점수를 충족하지 못하여 임용기간이 만료된 강사는 당연 퇴직한다.



⑦ 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 강사 재임용 거부사유를 임용계약 만료 1개월 전까지 강사에게 통지하여야 한다.

제23조(재임용 탈락 시 소명) ① 재임용 거부를 통보받은 강사는 7일 이내에 서면으로 이의를 신청할 수 있으며, 이 경우 교원인사위원회는 15일 이상의 기간을 정하고, 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석 또는 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

② 교원인사위원회는 이의를 신청한 강사에 대하여 재임용 여부를 재심의 한다.

제24조(재임용 거부) 강사가 재임용 기준을 충족하였음에도 불구하고 각호의 경우 총장은 재임용을 하지 아니할 수 있다.

1. 교육과정 개편 등으로 담당교과목 모두가 폐지된 경우
2. 소속 학부(과) 폐과한 경우

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

3. 담당 교과목 강의를 위해 신규 전임교원을 임용한 경우
4. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당되는 경우
5. 기타, 임용계약서의 재임용 불가 사유에 해당하는 경우

제4장 직무 및 근로조건

제25조(의무) ① 강사는 사립학교법 및 교육관계법령과 본 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. “1호”에 따른 담당 교과목의 강의 및 성적 처리
3. 담당 교과목에 대한 학습 지도

③ 강사는 대학 지정교육 및 법정 의무교육을 이수하여야 한다.

④ 「학칙」 제68조에 의한 교수회의 구성원이 될 수 없으며, 교수회의에 참석할 수 없다.

제26조(소속) 강사가 본 대학 내의 여러 학부(과)에서 동시에 강의하는 경우 최초에 임용이 결정된 소속에 따르며 재임용 시 강사의 소속을 변경할 수 있다.

제27조(교수시간) 강사의 교수시간은 주당 6시간 이내를 원칙으로 하며, 수업의 연계성이 필요하다고 인정되는 경우 심사위원회의 및 학사운영처장의 요청에 따라 총장의 승인을 얻어 주당 9시간까지 할 수 있다.

제28조(급여) ① 임금은 본 대학 강의료지급시행세칙 및 [별지 제9호 서식] 경북보건대학교 강사 임금 계약서로 정한다.



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

③ 기타 출장비, 별도의 수당은 지급하지 아니한다.

④ 강사가 수업을 맡지 않은 학기에는 임금을 지급하지 않는다.

제29조(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.

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

제30조(휴직기간의 만료 등) ① 휴직기간이 만료되고도 복직하지 아니하는 강사는 자동 면직된다.

② 휴직기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 서면으로 신고하여야 하며, 총장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간 중에는 재임용을 할 수 없으며, 휴직기간은 근속기간에 산입하지 않는다. 다만, 정관 제40조 제①항 제7호 및 제7호의2에 의한 휴직기간은 근속년수에 포함한다.

제31조(휴직교원에 대한 처우) 휴직 중인 강사는 본 대학 강사로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

제5장 징계

제32조(징계의 사유) 본 대학에 근무하는 강사가 다음 각 호에 해당하는 때에는 징계처분을 할 수 있다.

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

제33조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 아동·청소년대상 성범죄의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

제34조(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 3분 1을 감한다.



④ 견책은 처분의 사유에 대하여 훈계하고 근신하는 것으로 한다.

제35조(강사징계위원회의 구성) ① 강사징계위원회는 7인 이하의 위원으로 구성한다.

② 강사징계위원회의 위원은 강사인사관리 부서장의 제청으로 총장이 임명한다.

③ 강사징계위원회의 간사를 둘 수 있다.

제36조(강사징계위원회의 위원장) ① 강사징계위원회의 위원장은 강사인사관리 부서장으로

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

한다.

- ② 강사징계위원회의 위원장은 위원회를 대표하며 회무를 통할한다.
- ③ 위원장은 강사징계위원회의 회의를 소집한다.
- ④ 위원장이 사고가 있을 때에는 위원 중에서 연장자가 그 직무를 대행한다.

제37조(제척사유) 강사징계위원회위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.

제38조(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 제37조의 규정에 의한 제척 또는 제①항의 규정에 의한 기피로 강사징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 강사징계위원회의 위원장은 위원의 수가 재적위원수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 임시위원을 제청하여 총장이 임명한다.

제39조(징계의결요구사유의 통지) 강사의 임면권자가 강사에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계의결요구와 동시에 징계대상자에게 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.

제40조(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.



제41조(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 의결내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우에 있어서 임면권자는 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 강사에게 교부하여야 한다.

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

④ 강사징계위원회의 회의는 공개하지 아니한다.

제42조(징계의결의 기한) 강사징계위원회가 징계의결요구를 받은 때에는 그 요구서를 접수한

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

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.

제43조(비밀누설의 금지) 강사징계위원회에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제44조(보칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 본 대학 전임교원인사관리규정 등을 준용하며, 기타 이 규정의 시행에 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제45조(퇴직금[본조신설 2021.02.26.]) 퇴직금은 상위 법령에 따른다.

부 칙



제1조(시행일) 이 규정은 2019년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(재임용 절차 보장에 관한 예외) 2019학년 2학기에 신규임용된 강사의 경우 신규임용 및 재임용을 포함하여 3년까지 재임용 절차를 보장한다.

제3조(임용 중인 시간강사에 관한 경과조치) 종전의 규정에 따라 시간강사로 이미 임용된 자는 그 임용기간이 만료될 때까지 종전의 규정에 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 3월 1일부터 시행한다.

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제2호 서식] 강의배정 계획서

강의 배정 계획서

()학과

1. 전임교원 시수 배정계획



교원 구분	성명	2019-2학기		2020-1학기		비고
		과목명	시수	과목명	시수	
전임 교원						
		소계		소계		

2. 초빙교원 시수 배정계획

교원 구분	성명	2019-2학기		2020-1학기		비고
		과목명	시수	과목명	시수	
초빙 교원						
		소계		소계		

3. 겸임교원 시수 배정계획

교원 구분	성명	2019-2학기		2020-1학기		비고
		과목명	시수	과목명	시수	
겸임 교원						
		소계		소계		

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

4. 강사 시수 배정계획(해당자료를 근거로 공개모집 진행)

교원 구분	성명	2019-2학기		2020-1학기		비고
		과목명	시수	과목명	시수	
강사 (공개 채용)						
		소계		소계		

5. 강사 특별채용 계획

특별채용 요건 : 강의 관련된 현직장에 재직 중이고 강의 관련 산업체 경력이 3년 이상

교원 구분	성명	2019-2학기		2020-1학기		비고
		과목명	시수	과목명	시수	
강사 (공개 채용)						
		소계		소계		



상기와 같이 직급별 시수 배정 계획서를 협의하여 제출합니다.

\

20 년 월 일

소 속 : 직 위 : 학과장 성 명 : (인)

학사운영처장 귀하

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제3호 서식] 서류 및 전공심사 조서

강사 신규임용 서류 및 전공심사 조서



초빙학과	초빙분야	지원번호	성명

심사 항목		배점	세부 심사 항목	심사점수														
서류 심사	자격심사	적합 여부	- 강사 자격기준	<input type="checkbox"/> 적합 <input type="checkbox"/> 부적합														
			<table><tr><td colspan="3">대학졸업자(동등자격자)</td><td colspan="3">전문대학졸업자(동등자격자)</td></tr><tr><td>연구실적</td><td>교육경력</td><td>계</td><td>연구실적</td><td>교육경력</td><td>계</td></tr><tr><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>		대학졸업자(동등자격자)			전문대학졸업자(동등자격자)			연구실적	교육경력	계	연구실적	교육경력	계	1	1
대학졸업자(동등자격자)			전문대학졸업자(동등자격자)															
연구실적	교육경력	계	연구실적	교육경력	계													
1	1	2	1	2	3													
			※하나가 미달하더라도 합계가 충족하면 충족															
전공 심사	① 학력	20	- 박사취득 (20점) - 석사취득 또는 석·박사 통합과정 5차 이상 (18점) - 학사취득 (16점) - 전문 학사 취득(14점) * 최종학위만 인정하며, 동일학위에 대한 중복은 인정하지 않음															
	② 교육경력	10	- 교육경력 4년 이상 (10점) - 교육경력 2년 이상 4년 미만 (8점) - 교육경력 2년 미만 (6점) * 대학 및 전문대학의 교육경력만 인정															
	③ 산업체경력	10	- 산업체경력 4년 이상 (10점) - 산업체경력 2년 이상 4년 미만 (8점) - 산업체경력 2년 미만 (6점)															
	④ 전공적합성	20	- 지원분야의 전공과 학력·교육·산업체경력이 매우적합 (20점) - 지원분야의 전공과 학력·교육·산업체경력이 적합 (15점) - 지원분야의 전공과 학력·교육·산업체경력이 매우유사 (10점) - 지원분야의 전공과 학력·교육·산업체경력이 유사 (5점)															
합계		60																

위와 같이 평가합니다.

년 월 일

소속		직위		성명	(서명)
소속		직위		성명	(서명)
소속		직위		성명	(서명)

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제4호 서식] 강사 신규임용 면접심사 조서

강사 신규임용 면접심사 조서

지원학과명	지원전공분야	성명	비고

심사 항목	평점					
	A (10점)	B (8점)	C (6점)	D (4점)	E (2점)	총점 (40점)
1. 전공의 이해						
2. 품성 및 태도						
3. 표현능력						
4. 교육자로서의 자질						

- ☐ 심사위원별로 개별 평가하여 작성함.
☐ 면접심사에서 부적합 항목이 2개 이상이면 임용 제외



년 월 일

소속

직위

성명

(서명)

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제5호 서식] 강사 특별임용 추천서

강사 특별임용 추천서

201 학년도 학기

성명			생년월일			전공적합도	적합 <input type="checkbox"/> 부적합 <input type="checkbox"/>
현근무지	기관명		부서명		직위	재직기간	
최종학력	학위명	대학명	학과명	전공	학위취득일자	비고	
산업체경력	기관명	부서명	직위	재직기간 시작일 종료일		비고	
담당 과 목	학점 (시수)	학과명	학년	반	비 고		
총 계							
추천자 소견 :							



○○○○○ 학과 강사로 추천합니다.

20 년 월 일

첨부: 학위 증명서(학사, 석사 및 박사) 1부
추천서 상의 재직증명서 및 경력증명서 각 1부

소 속 : 직 위 : 학과장 성 명 : (인)

학사운영처장 귀하

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제6호 서식] 강사 재임용 신청서

강사 재임용 신청서

소 속 :

직 번 :

성 명 :



생년월일 :

<강의평가 결과에 따라 개선해야할 부분에 대한 개선을 위해 노력 작성>

0000학년도 강사 재임용 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

제출자 : (서명)

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제7호 서식] 강사 재임용 심사 조서

강사 재임용 심사 조서

학과(부)	사번	성명

평가 항목	항목배점	배점 한도	취득 점수
- 강의계획서 및 평가계획서 입력기간 준수 ※ 미준수시 : 강좌당 -2점(1일 경과시)	10	0점~10점	
- 성적입력 및 성적 공시기간 준수 ※ 미준수시 : 강좌당 -2점(1일 경과시)	10	0점~10점	
- 출결관리 준수 ※ 출결 미처리시 : 강좌당 -2점	10	0점~10점	
- 교과목 CQI 작성 기간 준수 ※ 미준수시 : 강좌당 -2점(1일 경과시)	10	0점~10점	
- 강의평가 90이상 - 강의평가 89미만 70%이상 - 강의평가 79미만 50%이상 - 강의평가 49%미만 30%이상 - 강의평가 29%미만 10%초과 - 강의평가 10%이하	45 35 25 15 5 0	0점~45점	
- 강의향상평가 결과에 따라 개선해야할 부분을 개선하기 위한 노력	10	0점~10점	
- 대학 지정 및 법정 의무 교육 참여: 교육당 -2점	5	0점~5점	
합 계		100점	
- 평가미달자 학과(부) 발전기여도 가점	5	0점~5점	
심사결과 (추가점수 포함)	적 합 (70점 이상)	<input type="checkbox"/>	
	부적합 (70점 미만)	<input type="checkbox"/>	



- 1) 심사결과 70점 이상인 경우 재임용 대상자로 한다.
- 2) 강사 재임용 평가표는 강사재임용심사위원회 위원 과반수 이상이 참석하고 참석위원 과반수 이상의 합의로 위원장이 작성한다.
- 3) 재임용 기준 미달자에 대하여 건학이념, 대학 및 학과(부) 발전의 기여도, 학생지도에 헌신할 경우에만 해 참석위원의 합의에 따라 최대 5점까지 가점 부여할 수 있음

평가점수 70점 미달자에 대한 의견(가점 최대 5점)

(건학이념 구현, 대학발전 또는 학과(부) 발전의 기여도 및 학생지도 분야 공적 서술)

위와 같이 평가합니다.

	년	월	일	
위원	(서명)	위원	(서명)	
위원	(서명)	위원	(서명)	
위원장			(서명)	

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제8호 서식] 강사 임용 계약서

경북보건대학교 강사 임용 계약서

경북보건대학교 총장(이하 “대학”라 한다)과 _____(이하“강사”라 한다)은 다음과 같은 임용계약을 체결한다.



“대학”	교 명	경북보건대학교	총 장	
	소 재 지			
“강사”	성 명		연 락 처	
	주 소		생 년 월 일	

제1조(소속 및 직위) “대학”은 “강사”를 경북보건대학교 ()과(부)에 강사로 임용한다.

제2조(계약 내용)

- ① 계약기간 : 20 년 월 일 ~ 20 년 월 일
- ② 임금은 학기별로 개강 후 15일 이내 「강사임금지급계약서」에 따라 별도 계약한다.
- ③ 복무 등 근무조건 : 교육관계법령 및 「강사인사관리규정」에 따른다.
- ④ “대학”은 “강사”가 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 면직할 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. 학과(부)가 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. 견책 이상의 징계를 받거나 직위해제 사유에 해당되는 경우
 8. 근무태도가 불량하여 학사운영처장으로부터 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 9. 수업 및 휴·보강을 준수하지 않는 경우
 10. 성적평가 지침을 중수하지 않고 허위로 성적을 부여한 경우
 11. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 경우
 12. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 경우
- ⑤. “대학”은 “강사”가 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 재임용을 거부할 수 있다.
 1. 교육과정 개편 등으로 담당교과목 모두가 폐지된 경우
 2. 소속 학과(부) 폐과한 경우
 3. 담당 교과목 강의를 위해 신규 전임교원을 임용한 경우
 4. 계약으로 정한 면직 등의 사유에 해당되는 경우

제3조(휴일 및 휴가) “강사”는 정해진 강의 시간에 지장을 주지 않는 범위 내에서 “대학”의 별도 승인 없이 자유롭게 휴일을 사용할 수 있다. 다만, 정해진 강의 일자가 개교기념일을 비롯한 공휴일과 중복되는 경우에 “강사”는 별도로 보강을 실시하여야 한다.

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

제4조(강의 장소와 업무) ① “강사”는 “대학”이 지정한 교육장소에서 강의를 시행하여야 하며, 교육장소 변경 시 반드시 학사운영처에 보고해야 한다.

② 강사는 해당수업과 관련된 학생지도만 담당하며, 수업 시간에 한하여 총장의 지휘 감독을 받는다.

제5조(출강일과 담당시수) “대학” 과 “강사” 는 시간표 작성 전에 상호 협의를 통해 강의 요일과 담당 과목을 정한다.

제6조(계약 해지 및 변경) “강사”는 임용과 관련하여 “대학”에 제출한 서류 중에 허위사실이나 허위서류가 있을 경우, 폐강 또는 폐과 등 교육과정 상 불가피하게 강의가 이루어지기 어려운 경우에는 계약기간 중에도 임용 계약을 취소할 수 있다.

제7조(재임용) 「강사인사관리규정」의 재임용 절차에 따른다.

제8조(기타 계약 조건) ① “강사” 는 본 대학 법인과 대학의 제규정 등에 명시된 사항을 성실히 이행하여야 한다.

② “강사” 는 업무수행에 있어서 “대학” 의 지시에 따라야 한다.

③ “강사” 는 담당 강의(성적처리 포함)와 관련된 학생지도 업무 외 별도의무는 부과되지 않는다.

④ 본 계약서에 명시되지 아니한 사항에 대하여는 본 대학 제규정 및 일반 관례에 따른다.

⑤ 계약 내용에 대한 다툼이 있을 경우에 관할 법원은 본 대학 소재지 관할 법원으로 한다.



⑥ “강사”는 본 대학에 계약기간 중 알게 된 모든 정보에 대하여 계약기간 종료 후 제3자에게 알리거나 사용하도록 하여서는 안 된다.

본 계약을 확인하기 위하여 계약내용과 관련규정을 서면으로 확인하고 작성하여 “대학”과 “강사”는 각각 계약서 1부씩 보관한다.

20 년 월 일

(대학) 경북보건대학교 총장 (인)

(강사)계약자 성명 (인)

문서번호	GCH-규정-04-22	강사인사관리규정	총장	이사장
제정일자	2019.08.19.			
개정일자	2021.02.26.			
면수	20			

[별지 제9호 서식] 경북보건대학교 강사 임금지급 계약서

경북보건대학교 강사 임금지급 계약서

경북보건대학교 총장(이하 “대학”라 한다)과 _____(이하“강사”라 한다)은 다음과 같은 임금계약을 체결한다.

“대학”	교 명	경북보건대학교	총 장	
	소 재 지			
“강사”	성 명		연 락 처	
	주 소		생 년 월 일	

근로 계약 내용

1. 근로 계약 기간 : 20 년 월 일 ~ 20 년 월 일
2. 교과목 및 강의 시수

교과목명	학점	강의시수/주	비고

3. 학기 중 강의료 : __강의시수/주 × 15주 × _____원=_____원

4. 방학 중 강의료

개강 전: __강의시수/주 × 1주 × _____원=_____원

개강 후: __강의시수/주 × 1주 × _____원=_____원

5. 급여의 지급방법 : 수업이 있는 다음 달의 17일에 나누어 지급한다

6. 강의시수가 없는 경우 학기 중 강의료와 방학 중 임금은 지급을 하지 않는다. 다만 학기 중 폐강하는 경우에는 개강 전 임금 및 폐강 전 강의에 대한 임금을 지급할 수 있다.

본 계약을 확인하기 위하여 계약내용을 서면으로 확인하고 작성하여 “대학”과 “강사”는 각각 계약서 1부씩 보관한다.

20 년 월 일

(대학) 경북보건대학교 총장 (인)

(강사)계약자 성명 (인)