



서울대학교 강사 임용 규정

[시행 2019. 8. 13.] [서울대학교학규정 제2181호, 2019. 8. 13., 일부개정.]

서울대학교 교무처 교무과

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「서울대학교 교원 인사 규정」(이하 “교원인사규정”이라 한다) 제3조제3항에 따라 서울대학교 강사의 임용 등에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 교원인사규정 제2조제3항의 강사에게 적용한다.

제3조(자격) ① 강사는 박사학위 소지자로 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 예외로 할 수 있다.

1. 학사학위 이상 소지자로서 교육 및 연구경력이 3년 이상인 사람
2. 해당 분야의 권위자로서 교육 및 연구경력이 10년 이상인 사람
- ② 교과목의 특성상 교육 및 연구경력을 가진 사람을 임용하기 어려운 경우에는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제11조의 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 제1항에 해당하지 않는 사람을 강사로 임용할 수 있다. <개정 2019. 06. 12.>

제4조(소속 및 담당 교과목) ① 강사는 대학(원)의 학과(부), 자유전공학부 또는 기초교육원에 소속되어 해당 대학(원), 자유전공학부 또는 기초교육원 등(이하 “대학(원)등”이라 한다)에 개설된 교과목을 강의한다. 다만 총장이 필요하다고 인정할 경우 강사의 소속을 대학(원)으로 할 수 있다. <개정 2019. 06. 12.>

- ② 제1항에도 불구하고 강사는 소속 대학(원)등의 장(이하 “기관장”이라 한다)이 필요하다고 인정할 경우 기관장의 승인을 얻어 본교 타 대학(원)등에 개설된 교과목을 강의할 수 있다.

제5조(임용) ① 강사는 기관장의 추천으로 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용한다.

- ② 임용시기는 매년 3월 1일 또는 9월 1일 연 2회로 하고, 임용 기간은 1년 이상으로 한다. 다만 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 경우에는 1년 미만으로 임용할 수 있으며, 임용시기를 달리할 수 있다.
- ③ 제3조가 정한 자격을 갖춘 자를 강사로 임용함에 있어, 학문후속세대 양성을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 구체적인 지원대상 및 심사기준의 일부를 달리 정하여 강사로 임용할 수 있으며, 구체적인 세부기준은 해당 대학(원)등 인사위원회의 심의를 거쳐 따로 정한다. <신설 2019. 06. 12.>
- ④ 강사는 신규채용 기간을 포함하여 통산 3년까지 재임용 절차를 보장하며, 그 이후는 신규채용 또는 재임용 등의 절차를 진행한다.

제6조(임용계약) ① 총장은 강사를 임용할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함한 근무조건을 정하여 임용한다.

1. 임용기간 및 강의시간
2. 임금 및 그 지급방법
3. 복무 등 근무조건
4. 면직사유
5. 재임용 조건 및 절차
6. 그 밖에 강사의 임용 또는 복무와 관련하여 계약으로 정할 필요가 있는 사항
- ② 제1항에 따른 임용계약은 서면으로 하되, 별지 서식에 의하는 것을 원칙으로 한다.
- 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 제1항제1호가 정한 임용기간에 포함된다.

제7조(강의시간) 강사의 강의시간은 매 학년도 30주를 기준으로 매주 6시간 이하를 원칙으로 한다. 다만 다음 각 호에 해당하는 경우에는 매주 9시간을 초과하지 않는 범위 내에서 다르게 정할 수 있다.

1. 제4조제2항에 따라 강사가 본교 타 대학(원)등에 개설된 교과목을 강의하는 경우
2. 「서울대학교 강사로 지급 규정」 제3조제1항의 단서에 따른 실기지도 교과목을 강의하는 경우 <신설 2019. 06. 12.>

3. 그 밖에 총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우

제8조(인사기록) 총장은 소속 강사의 효율적인 인사관리를 위하여 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다. 이때 총장은 「서울대학교 행정정보화 서비스지침」에 따른 행정정보시스템(이하 “행정정보시스템”이라 한다)을 이용하여 인사기록을 작성·유지·보관할 수 있다. <개정 2019. 8.13.>

제2장 임용

제1절 신규채용

제9조(공개채용원칙) 강사의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 제5조제2항 단서에 의하여 1년 미만으로 강사를 임용하는 경우에는 특별채용을 할 수 있다.

제10조(신규채용절차) ① 강사의 신규채용절차는 공고, 접수, 심사, 선정, 추천 및 임용의 순으로 한다.

② 강사를 공개채용하고자 하는 기관장은 채용분야, 채용인원, 지원자격, 심사기준 등에 관한 사항을 해당 기관의 홈페이지 게시 등 효과적인 방법으로 7일 이상 공고하여야 한다. 다만, 공개채용을 실시하였으나 지원자가 없거나 적격자가 없는 경우에는 5일 이상의 공고기간을 정하여 공개채용절차를 다시 진행할 수 있다. <개정 2019. 06. 12.>

③ 제9조에 따라 강사를 특별채용하고자 하는 경우에는 제1항에서 정한 절차 일부를 생략할 수 있다.

제11조(신규채용후보자 심사) ① 신규채용후보자에 대한 심사는 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우에는 심사의 공정성과 객관성을 저해하지 않는 범위 내에서 각 심사단계를 통합하여 실시하거나 면접심사를 생략할 수 있으며 그 시행에 필요한 구체적인 사항은 기관장이 따로 정한다. <개정 2019. 06. 12.>

1. 서류심사

가. 모집대상 전공(교과)분야와의 적합성

나. 교육경력 및 총괄연구업적

다. 자기소개서 및 교육계획서

2. 면접심사: 임용적합성 등

② 제1항제1호 나목에 의한 총괄연구업적목록에 대하여 예술·체육계 및 특수분야(설계·계획 등) 등의 실적에 대해서는 총괄연구업적목록에 기재된 실적의 제출을 요구할 수 있다.

③ 제1항 각 호를 심사하는 데 필요한 세부적 절차 및 구체적인 평가의 항목·비중·방법 등은 학문적 특성을 고려하여 기관장이 해당 대학(원)등의 인사위원회의 심의를 거쳐 따로 정한다.

④ 서류심사 결과에 따라 분야별 모집인원의 3배수 이내에서 면접심사 대상자를 정하는 것을 원칙으로 한다.

제12조(심사위원) ① 제11조제1항의 심사를 위하여 기관장은 해당 전공(교과)분야와 관련이 있는 전임교원이나 학식과 경험이 풍부한 관련 전문가 중에서 3명 이상을 심사위원으로 위촉 또는 임명할 수 있으며, 단계별 심사위원은 동일하게 구성할 수 있다.

② 심사의 공정성을 유지하기 곤란한 자는 심사위원으로 위촉 또는 임명될 수 없다. 다만, 특별한 사유가 있을 경우 해당 대학(원)등의 인사위원회 심의를 거쳐 다르게 정할 수 있다.

제13조(심사방법) ① 각 심사위원은 제11조에서 정한 항목 및 비중에 따라 평가하되, 심사위원이 5명 이상일 경우에는 최고 및 최저 평가점수 각 1개를 제외한 나머지를 평균한 것을 취득점수로 한다.

② 제1항에 따른 취득점수를 합산하여 종합평가점수를 산출하며, 고득점자 순으로 채용후보자를 결정할 수 있다. 만약 동점자가 발생할 경우 해당 대학(원)등의 인사위원회에서 정한 기준에 의하여 순위를 결정한다.

제14조(심사결과 제출 및 채용후보자 추천) ① 기관장은 심사 종료 후 심사대상자 전원에 대한 응모 및 심사결과표를 총장에게 제출하여야 한다.

② 기관장은 해당 대학(원)등의 인사위원회 심의를 거쳐 채용후보자를 결정하고, 채용후보자에 대하여 임용기간을 기재한 강사채용후보자 심사조서를 총장에게 제출하여야 한다.

③ 채용후보자가 임용예정일 이전에 임용을 포기할 경우 다음 순위자를 강사로 임용할 수 있다. <신설 2019. 06. 12.>

제15조(구비서류) ① 기관장은 강사 임용 추천 시 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. <삭제 2019. 8.13.>

2. 인사기록카드

3. 졸업·학위증명서

4. 경력증명서

5. 성범죄 경력조회 회신서

6. 대학(원)등 인사위원회 회의록 사본
7. 총장의 승인을 얻어 「출입국관리법」에 따라 발급된 체류자격에 맞는 사증 사본(외국인에 한함)
8. 그 밖에 총장이 임용에 필요하다고 인정한 서류
- ② 신규채용후보자는 행정정보시스템을 이용하여 제1항제2호 서류를 작성 및 제출할 수 있다. <신설 2019. 8.13.>
- ③ 제1항제3호부터 제4호까지의 서류 중 행정정보시스템에서 그 내용을 확인할 수 있는 경우 해당 서류를 제출한 것으로 본다. <신설 2019. 8.13.>
- ④ 제1항과 관련하여 제출된 서류에 결함이 발견되거나 거짓이라고 판단되는 경우 총장은 적절한 기간을 정하여 그 서류의 보완 또는 재제출을 요구하여야 하며, 이에 대해 신규채용후보자가 보완 등 적절한 조치를 취하지 않았을 경우 총장은 임용결정 또는 임용을 취소할 수 있다.

제16조(임용결격사유) 교원인사규정 제19조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 강사로 임용될 수 없다.

제2절 재임용

제17조(재임용시기) 강사의 재임용 시기는 매년 3월 1일 또는 9월 1일 연 2회로 한다.

제18조(재임용 기회제공 및 절차) ① 임용기간이 종료되는 강사(단, 제5조제2항 단서에 의해 1년 미만으로 임용된 강사는 제외한다)의 재임용에 대하여는 제19조에서 정하는 기준과 절차에 의한다.

- ② 기관장은 임용기간이 만료되는 해당 강사에게 임용기간이 끝나기 4개월 전까지 임용기간이 끝난다는 사실과 재임용심사 신청 가능 여부를 문서로 통지하여야 한다.
- ③ 기관장은 해당 강사가 제1항에 따라 정해진 재임용기준을 충족하지 못한다고 판단하는 경우에는 해당 강사에게 의견 제출 등 소명의 기회를 부여하여야 한다. 이때 기관장은 해당 강사에게 의견 등을 진술할 시간과 장소를 15일 전에 통지하고 해당 대학(원)등의 인사위원회에서 별도로 정하는 방법과 절차에 따라 의견 진술 등 소명을 하도록 하며, 이를 재임용 심사에 반영하여야 한다.
- ④ 교원인사위원회는 재임용심사 결과 기준에 미치지 못한다고 판단되는 해당 강사에게 진술서를 구체적으로 작성·제출하게 하거나 회의에 참석하여 진술하게 하는 등 소명의 기회를 부여하여야 한다.
- ⑤ 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용을 하지 않기로 결정한 경우에는 임용기간 종료 1개월 전까지 해당 강사에게 재임용을 하지 않을 것이라는 의사와 구체적인 사유를 명시하여 문서로 통지하여야 한다.
- ⑥ 재임용이 거부된 강사가 그 처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

제19조(재임용 심사) ① 강사의 재임용은 해당 임용기간 중의 업적에 대하여 다음 각 호의 사항을 객관적인 사유에 근거하여 심사하여야 한다. 단, 강사가 임용기간 중 강의미개설로 인하여 강의를 담당하지 않은 기간은 위 재임용 심사 대상 기간에서 제외한다.

1. 교육활동(강의평가, 강좌운영, 그 밖에 교육과 관련된 활동 등) (80점)
2. 기관장평가(교육 관계 법령 및 규정의 준수, 강사로서의 품위, 대학(원)등에의 기여도 등) (20점)
3. 그 밖에 수상, 서훈, 표창 등 해당 사항이 있을 경우 가산점 부여 가능(5점)
- ② 기관장은 재임용 심사 결과 70점 이상일 경우 해당 강사를 재임용 적격으로 인정한다.
- ③ 제1항 각 호를 심사하는 데 필요한 세부적 절차 및 구체적인 평가의 항목·비중·방법 등은 학문적 특성을 고려하여 기관장이 해당 대학(원)등의 인사위원회의 심의를 거쳐 따로 정한다.
- ④ 강의평가를 실시하지 않는 교과목, 팀 티칭 등 불가피한 사유로 인하여 제1항에 따른 심사를 할 수 없는 경우에는 해당 대학(원)등의 인사위원회 심의를 거쳐 기관별 자체 기준을 수립하여 심사할 수 있다.
- ⑤ 기관장은 해당 대학(원)등의 인사위원회의 심의를 거쳐 임용기간 만료일 2개월 전까지 강사의 재임용 여부를 결정하고, 그 심사결과를 총장에게 제출하여야 한다.
- ⑥ 그 밖에 심사위원의 구성 및 심사방법 등에 관한 사항은 제12조 및 제13조를 따른다.

제20조(재임용예정자 결정 등) 총장은 기관장이 추천한 재임용후보자를 적격자로 인정하는 경우 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용예정자로 결정한다. 다만 재임용후보자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 강사로서의 자질에 현저한 결격사유가 있다고 판단되는 경우에 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 해당 강사의 재임용을 거부할 수 있다.

1. 사회적 물의를 야기하거나 교원으로서의 품위를 심각하게 훼손한 경우
2. 연구과정 및 연구비 관리에 있어 현저한 부당성이 밝혀진 경우
3. 연구 부정행위 등 연구윤리를 심각하게 훼손한 경우

제3장 임무 및 신분보장

제21조(강사의 임무) 강사는 담당교과목의 강의와 이에 따르는 강의계획서 작성 및 공지, 성적평가 및 입력, 교수자료 및 교수법 개발 등을 성실히 수행하여야 한다.

제22조(당연퇴직) 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연퇴직한다.

1. 사망한 때
2. 임용기간 중 만 65세에 도달할 때(이 경우 만 65세에 달하는 날이 속하는 학기의 말일을 임용기간 만료일로 함) <개정 2019. 06. 12.>
3. 교원인사규정 제19조에 해당되는 때. 다만, 같은 조 제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기한 내에 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당하고, 같은 조 제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지, 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.

제23조(강사의 면직) ① 총장은 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 기관장의 제청에 의하여 교원인사위원회의 심의를 거쳐 강사를 면직할 수 있다.<개정 2019. 06. 12.>

1. 임용계약에 따른 의무를 위반하거나 성실히 이행하지 않은 경우
 2. 사회적 물의를 야기하거나 교원으로서의 품위를 심각하게 훼손한 경우
 3. 연구과정 및 연구비 관리에 있어 현저한 부당성이 밝혀진 경우
 4. 연구 부정행위 등 연구윤리를 심각하게 훼손한 경우
 5. 관련 학과가 폐지되는 등 면직이 불가피하다고 인정되는 경우
 6. 질병 등 그 밖의 사유로 업무수행이 곤란한 경우
- ② 교원인사위원회는 강사가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 해당 강사에게 소명의 기회를 부여하여야 한다. <신설 2019. 06. 12.>

제24조(정년) <삭제 2019. 06. 12.>

제4장 보수 및 복무

제25조(강사의 보수) ① 강사에 대한 강사료 및 방학 중 임금에 관한 사항은 「서울대학교 강사료 지급 규정」을 따른다.

- ② 그 밖에 강사료 지급에 필요한 사항은 총장이 따로 정할 수 있다.

제26조(강사의 복무) ① 강사가 본교 이외의 타 기관 등에 겸직하고자 하는 경우에는 사전에 기관장에게 신고하여야 한다.

- ② 강사는 교육 관계 법령에서 정하고 있는 사항을 준수하여야 한다.
- ③ 이 규정에서 정하지 않은 그 밖에 복무에 관한 사항은 기관장이 따로 정하며 강사는 이를 준수하여야 한다.

제5장 보칙

제27조(각 기관 세부지침) 강사의 임용 및 복무 등에 관한 세부지침은 각 대학(원)등의 인사위원회 심의를 거쳐 기관장이 따로 정하되, 교원인사위원회 심의와 총장의 승인을 받아야한다.

제28조(그 밖의 사항) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 총장이 따로 정하여 시행할 수 있다.

부칙 <제02181호, 2019. 8. 13.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.