

# 무기계약직 임용규정

제정 2013. 3. 1

## 제 1 장 총 칙

- 제1조(목적) 이 규정은 청강문화산업대학교 무기계약직의 임용, 복무, 보수 및 기타 제반사항 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
- 제2조(정의) “무기계약직”이란 상시적, 지속적 업무에 종사하며 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 계약직원을 말한다.
- 제3조(적용범위) 무기계약직에 관하여 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

## 제 2 장 임용 및 복무

- 제4조(임용) ① 근로계약서를 작성함으로써 근로계약이 성립되는 것으로 한다.  
 ② 무기계약직원의 채용은 자격과 경력, 직무책임의 정도를 고려하여 결정한다.  
 ③ 무기계약직원의 근로기간은 이 규정에서 정하는 정년까지로 한다.  
 ④ 임용절차는 계약직 임용규정에 준한다.
- 제5조(복무) 무기계약직의 복무에 관한 사항은 본 대학 취업규칙 및 기타 관련규정을 준용한다.
- 제6조(연봉) ① 무기계약직원에 대한 연봉은 자격과 경력, 직무책임의 정도를 고려하여 연봉제로 한다.  
 ② 기타 수당 지급 및 연봉에 관한 사항은 총장이 별도로 정한다.
- 제7조(정년) 무기계약직원의 정년은 만 45세에 도달하는 날로 한다.

## 제 3 장 퇴직 및 계약해지

- 제8조(퇴직) 무기계약직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 퇴직조치를 하여야 한다.
  1. 무기계약직원이 사직원을 제출하였을 때
  2. 무기계약직원이 사망하였을 때
  3. 무기계약직원이 정년에 도달하였을 때
  4. 무기계약직원을 해고(근로계약 해지 및 징계해고 등) 하였을 때
- 제9조(근로계약의 해지 등) ① 총장은 무기계약직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있

을 때에는 근로계약기간 중이라도 중도에 계약을 해지할 수 있다.

1. 거짓 또는 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되었을 때
2. 해당 직무를 수행할 수 없을 정도의 신체 또는 정신상의 이상이 있을 때. 다만, 업무상 질병 또는 부상으로 신체 또는 정신상의 이상이 발생한 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸한 날부터 10일 이내에 복직원을 제출하지 아니한 때
4. 근무태도 및 품행이 불량하여 개선의 여지가 없다고 인정되었을 때.
5. 업무수행 능력이 부족하다고 인정되었을 때.
6. 무단결근이 월간 3회 이상 또는 지각, 조퇴가 잦아 업무에 지장을 초래한 때.
7. 대학의 규정 등을 위반한 경우
8. 기타 근로관계를 유지할 수 없는 사정이 발생한 때

② 총장은 업무량의 축소, 직제 개편 등으로 인원감축이 불가피한 경우 무기계약직원의 근로계약을 해지할 수 있다.

**제10조(계약해지 등의 통보)** ① 총장은 계약해지(징계해고를 포함한다. 이하 같다)로 무기계약직원과의 근로관계를 종료하는 경우에는 계약해지일 30일 전에 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 무기계약근로자에게 통지하여야 한다.

② 총장은 무기계약직원과의 근로계약을 해지하는 경우 계약해지 30일 전에 제1항에 따른 예고를 하지 않았을 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다.

**제11조(퇴직급여)** 무기계약직원이 퇴직한 경우에는 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직급여를 지급한다.

## 제 4 장 근무성적 평정 및 징계

**제12조(근무성적 평정)** 무기계약직원의 근무평정은 별도 직원업적평가규정에 의하여 매년 평가한다.

**제13조(징계)** 무기계약직원의 징계절차 등에 관한 사항은 취업규칙에 준한다.

**제14조(신분변동)** 무기계약 직원 중 직무수행능력이 심히 부족하여 직원업적평가 결과 2년 연속 최하위 D등급을 받은 자에 대하여 직원인사위원회의 심의를 거쳐 아래와 같은 처분을 할 수 있다.

① 임용권자는 평가결과 최하위 D등급을 받은 자에 대하여 업무능력과 자질을 향상시키기 위한 성과향상 프로그램을 운영함으로써 교육훈련을 통해 자기개발의 기회를 제공하며, 성과향상 계획서를 작성, 보고하도록 한다.

② 제1항의 교육훈련과정에 대한 성과향상 모니터링을 통해 업무능력이 현저히 향상되었다고 인정된 경우 직원인사위원회의 심의를 거쳐 신분변동 이전 직위로 재임용할 수 있다.

③ 제1항의 결과에도 불구하고 업무능력 및 자질이 향상되지 않았다고 인정된 경우 임용권자는 직원인사위원회의 심의를 거쳐 임용계약을 종료한다.

제15조(세부사항) 이 규정에 정한 사항으로서 구체적으로 명시되지 아니한 세부사항은 본 대학의 제 규정을 준용한다.

## 부 칙

1. (시행일) 이 규정은 2013년 3월 1일부터 시행한다.
2. (경과조치) 이 규정 시행이전에 처리한 사항은 이 규정에 의한 것으로 본다.