

강사인사규정

제정 2019. 06. 20
 개정 2021. 02. 02
 개정 2022. 08. 22

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 정관 제39조, 청강문화산업대학교(이하 '본교'라 한다.) 교원인사규정 제4조에 따른 강사의 인사에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2장 임 용

제2조(임용원칙) 강사의 임용은 객관적이고 공정한 심사에 따른 임용을 원칙으로 한다.

제3조(자격) 임용되는 강사의 자격은 다음 각 호와 같다.

1. 대학교원 자격기준 등에 관한 규정 제2조에 따라 강사가 될 수 있는 자

구분	대학졸업자 · 동등자격자			전문대학졸업자 · 동등자격자		
	연구실적 연수	교육경력 연수	계	연구실적 연수	교육경력 연수	계
강사	1	1	2	1	2	3

※ 연구실적연수와 교육경력연수 중 어느 하나가 기준에 미달하더라도 연구 실적 연수와 교육경력연수의 합계가 해당 기준을 충족하면 자격기준을 갖춘 것으로 본다.

2. 만 65세 이하인 자

제4조(임용기간) 강사의 임용기간은 1년 이상으로 한다. 학기 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 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

제5조(임용시기) 강사의 임용은 3월1일 및 9월1일자로 하는 것을 원칙으로 한다. 다만 대학 학사 운영에 필요한 경우 임용일자는 총장이 따로 정할 수 있다.

제6조(임용계약) ①강사의 임용은 개별적으로 체결한 계약에 의하며, 임용계약서는 년1회, 임금계약서는 매 학기별 서면으로 작성한다. 계약서는 다음 사항을 포함한다.

1. 임용계약서 포함사항: 계약기간, 소속, 강의료(강사임금계약서 안내), 복무 등 근무조건, 규정준수, 계약해지, 기타사항
2. 임금계약서 포함사항: 계약기간, 소속, 학기별 담당 교과목 및 강의시간(주당 담당 시수), 학기별

강의료, 기타

② 삭제

제7조(임용분야 및 임용인원) 임용분야 및 임용인원은 본교 교육과정, 예산, 해당 스쿨 원장의 의견 등을 고려하여 총장이 정한다.

제8조(채용 및 공고) ① 강사의 신규임용은 공개채용을 원칙으로 한다. 다만 다음 각 호에 해당하는 경우 특별채용 할 수 있다.

1. 고등교육법 제14조의2 제1항 단서 각 호
2. 산업체를 원 소속기관으로 하여 3년 이상 근무하고 있는 정규직 재직자를 임용할 경우
3. 학기 개시일 이전 30일 이내 임용예정자가 임용을 포기하여 긴급히 채용이 필요한 경우

② 임용공고는 임용분야, 임용인원, 지원자격, 심사기준 등에 관한 사항을 대학 홈페이지 또는 그 밖의 정보통신망 등을 활용하여 최소 5일 이상 공고한다.

제9조(제출서류) ① 신규강사 지원자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 강사 임용 지원서
2. 자기소개서
3. 학위증명서
4. 재직증명서
5. 경력증명서
6. 기타 임용에 필요한 서류

② 학력, 경력(교육 및 연구 경력, 산업체경력)은 증빙자료가 제출된 것만을 인정한다.

제10조(심사기구 구성 및 기능) ① 강사임용심사를 위해 ‘강사임용심사위원회(이하“심사위원회”라 한다)’를 구성한다.

② 심사위원회는 스쿨별로 전공분야에 따라 복수로 구성 할 수 있으며, 스쿨원장을 위원장으로 하고 위원은 모집 대상 전공 분야와 관련 있는 약간 명의 스쿨 소속 전임 교원을 스쿨원장의 제청으로 총장이 위촉한다.

③ 심사위원회는 강사의 신규임용, 재임용에 관한 사항을 심의한다.

④ 심사위원회는 심의 결과를 작성하여 회의록과 함께 총장에게 보고한다.

제11조(심사위원의 제척·회피) ① 심사위원회 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사위원회의 심사에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 강사 신규임용 지원자와 가족 또는 친족(민법 제777조에 따른 친족을 말한다)이거나 가족 또는 친족이었던 경우
2. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 강사 신규임용 지원자와 학연, 지연 등의 특수관계로 인하여 심사결과의 공정성이 의심 받게 될 우려가 있다고 판단되는 경우
3. 그 밖의 사정으로 인하여 공정한 심사가 어렵다고 판단되는 경우

② 위원이 제1항에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심사에서 회피(回避)하

여야 한다.

③ 제2항에 따른 회피는 심사위원장에게 서면으로 신청하여야 한다.

④ 심사위원장은 제3항에 따른 회피 신청이 이유 있다고 인정할 때에는 허용하여야 한다.

제12조(심사위원의 위촉 해지) 임용권자는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
3. 제11조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당함에도 불구하고 회피하지 아니한 경우

제13조(신규임용 심사) ① 강사의 신규채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우 통합하여 심사하거나 생략할 수 있다.

1. 예비심사: 교원신규임용공개채용심사지침 제8조(예비심사)를 준용함
2. 기초심사: 지원자의 강사 자격기준 심사
3. 전공심사: 지원자의 전공분야에 대한 강의실적 및 학문적 우수성, 산업체 경력
4. 면접심사: 지원자의 품성과 태도 및 교육역량 심사. 다만 면접 대상자가 1명일 경우 면접을 하지 않을 수 있다.
5. 전공의 적합성을 심사함에 있어 지원자의 학위(전공)가 모집분야(전공)와 동일계열이 아니거나 최종 학위 논문이 모집분야(전공)와 일치하지 않더라도 연구경력, 교육경력, 산업체경력 등을 종합적으로 판단할 수 있음

② 심사위원회는 제1항 제1호 및 제2호의 기초심사 및 전공심사를 [서식2] 강사 임용 기초·전공심사 평가표에 의하여 서류심사로 실시한다. 이때 필요한 서류심사의 세부 기준 및 방법은 다음 각호의 규정을 준용한다.

1. 교원인사규정 제10조(연구실적의 범위)
2. 교원인사규정 제11조(연구실적의 인정)
3. 교원인사규정 제12조(연구실적심사)
4. 교원신규임용공개채용심사지침 제10조(서류심사 세부기준 및 방법)

③ 제2항의 서류심사를 위하여 필요한 경우 세부평가기준을 명기하거나 별지로 제출할 수 있다.

④ 기초심사 및 전공심사는 필요한 경우 통합하여 평가할 수 있다.

⑤ 심사위원회는 기초, 전공심사결과 80점 이상인 자를 대상으로 면접심사를 실시한다.

⑥ 심사위원회는 면접심사결과 80점 이상인 자를 총 점수 순위에 따라 총장에게 추천한다.

⑦ 기타 총장에게 추천을 위한 신규임용심사 과정의 세부 결정은 심사위원회의 의결(회의록)로 결정할 수 있다.

제14조(특별채용)① 제8조 제1항 각 호에 의하여 특별 채용하며 채용분야 및 인원은 스쿨의 요청에 의해 총장이 결정한다.

② 특별채용의 경우에도 제8조 제2항에 따른 공개채용의 절차에 따라 공고한다.

③ 특별채용의 절차는 다음 각 호와 같다.

1. 특별채용 공개모집 공고(공고방법은 제8조 제2항과 같음)
2. 해당 전공 재직교원 전원의 추천
3. 교원인사위원회 임용 동의
4. 임용

제15조(임용동의) 총장은 교원인사위원회에 예비순위자를 포함한 신규강사의 임용동의를 얻어야 한다.

제16조 [삭제]

제17조(예비순위자임용) 신규임용이 확정된 강사가 임용을 포기하는 경우 전체 심사 성적에 따라 임용 후보자 순위대로 선발하며, 연락 두절 등의 경우 다음 순위자를 임용 할 수 있다.

제18조(임용제한 및 임용취소) ① 총장은 각 호에 해당하는 경우 강사의 임용을 제한, 취소 할 수 있다.

1. 교육공무원법 제10조의3 및 제10조의4, 사립학교법 제23조 및 제54조의3, 국가공무원법 제33조 등에 해당하는 경우
2. 임용 시 제출서류가 허위사실 또는 허위증명인 경우
3. 심사과정에서 기밀준수여부 또는 불공정 문제가 제기된 경우
4. 강사가 임용계약에 따라 담당하기로 한 교과목이 폐강 또는 당해 교과목이 속한 스쿨(전공 또는 학과)의 정원 조정 및 폐과 등 교육과정 상 불가피하게 강의가 이루어지기 어려운 경우
5. 임용이 확정된 강사가 정당한 사유 없이 해당 학기 근무에 임하지 않을 경우

제19조(당연퇴직) ① 임용기간 만료 후, 다시 임용되지 않은 강사는 임용기간 만료일에 당연 퇴직한다.

② 국가공무원법 제69조, 사립학교법 제57조에 해당하는 자는 당연 퇴직한다.

제3장 재임용

제20조(재임용) ① 강사의 임용권자는 당해 강사의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 심의를 신청할 수 있음을 강사에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다.)하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 통지 받은 강사가 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지받은 날로부터 15일 이내에 재임용 심의를 임용권자에게 신청하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받는 임용권자는 스쿨의 강사임용심사위원회의 심의와 교원인사위원회의 검증·심의·의결을 통한 동의를 거쳐 당해 강사에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2개월 전까지 당해 교원에게 통지하여야 하며, 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

- ④ 재임용 심의 과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 해당 강사에게 지정된 기일에 심사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출 할 수 있는 기회를 주어야 한다.
- ⑤ 강사의 재임용은 3월 1일 및 9월 1일자로 하는 것을 원칙으로 하고 재임용기간은 1년 이상으로 한다. 다만 대학 학사 운영에 필요한 경우 임용일자는 총장이 따로 정할 수 있다.
- ⑥ 고등교육법 제14조의2에 의하여 강사는 신규임용을 포함하여 3년까지 재임용 절차를 보장하며, 3년의 기간이 만료되는 경우 당연퇴직하되 신규임용 지원은 가능하다.
- ⑦ 재임용 지원자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다
 1. 재임용신청서 1부.
 2. 학력증명서 1부.(변동사항이 있는 경우)

제21조(재임용 거부) 교육과정 개편으로 인한 담당과목의 미개설 및 폐강, 스쿨(전공)의 정원 조정 및 폐과 또는 담당과목을 담당할 전임교원채용 등으로 인해 교육과정상 불가피하게 강의를 할 수 없는 경우, 강사가 재임용 기준을 충족하였음에도 불구하고 총장은 재임용을 하지 아니할 수 있다.

제22조(재임용심사) ① 심사위원회는 심사항목에 따른 심사를 실시한다.

- ② 심사위원회는 평가 결과에 근거하여 평가 점수가 80점 이상인 재임용예정 강사를 총장에게 추천하고, 총장은 교원인사위원회의 동의를 얻어 강사를 재임용 한다.

제4장 직무 및 근로조건

제23조(강사의 의무) 강사는 담당 교과목 및 교육과 연계되는 학생 교육지도를 위하여 다음 각 호의 사항을 담당한다.

1. 수업과 관련된 문서(강의계획서, 평가계획서, 평가 관련 결과보고서 등) 작성 및 준수
2. 1호에 따른 담당교과목의 강의 및 성적 처리
3. 담당 교과목에 대한 학습 상담 및 지도
4. 대학 지정 및 법정 의무교육 이수: 대학 학사운영 설명회, 성폭력예방 관련 교육, 장애학생 인식 관련 교육 등

제24조(강사의 소속) 강사가 본교내의 여러 스쿨(전공)에서 동시에 강의하는 경우 최초에 임용이 결정된 소속에 따르며 재임용 시 강사의 소속을 변경할 수 있다.

제25조(주당 담당 수업시간·임금·처우) ① 강사의 주당 담당시간은 6시간 이내를 원칙으로 하며, 다음 각 호의 사유로 총장이 인정한 경우 주당 9시간까지로 한다.

1. 분반의 증가로 인한 경우
2. 타 강사의 퇴직으로 인한 경우
3. 기타 수업운영상 부득이한 경우

② 강사의 강의료는 교직원보수규정의 강의료 기준에 의하며 총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경

우 강사료를 별도로 정할 수 있다.

③ 방학 중 임금은 해당학기 수업한 시수의 강의료 기준으로 매 학기 2주분을 지급한다. 단 강사의 임용포기 등 강사의 귀책에 의한 경우는 지급하지 않는다.

④ 강사의 사회보험(국민연금, 고용보험, 산재보험) 및 퇴직 급여는 지급은 관련 법령과 제도에 따른다. 단 퇴직급여의 경우 1년 이상 계약하고 두 학기 모두 5시수 이상 수업을 담당할 경우에만 지급한다.

⑤ 휴직 기간 중에는 임금을 지급하지 않는다.

⑥ 강사와 관련된 기타 처우는 총장이 따로 정할 수 있다.

제26조(타교 출강) 강사는 타교에 출강할 수 있다.

제27조(출산휴가 및 육아휴직) 강사는 정관 제40조 제1항 제7호 및 제7호의2에 따라 출산휴가 및 육아휴직을 신청할 수 있다. 다만, 육아휴직은 휴직 신청일 전날까지 계속 근로기간이 1년 이상이어야 한다.

제28조(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. 스쿨(전공)이 정원 조정 및 폐지되거나 과원이 되었을 경우
5. 교육과정 개편으로 담당교과목이 폐강된 경우
6. 다음 각 호의 사유로 서면으로 경고를 2회 이상 받은 경우
 - 가. 제23조에 의무를 하지 않은 경우
 - 나. 수업 및 결·보강을 준수하지 않은 경우
 - 다. 성적평가 지침을 준수하지 않거나, 허위로 성적을 부여하는 경우
7. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없는 경우
8. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 때
9. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때
10. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 임용된 경우

② 강사가 면직 사유로 인하여 면직하는 경우 교원인사위원회의 심의를 거친다.

제29조(징계) 본교 교원징계규정에 따른다.

제30조(보칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 따로 정한다.

부 칙

1. 제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결 후 2019년 8월 1일부터 시행한다.
2. 제2조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 임용된 강사의 경우 종전의 강사위촉규정에 따른다.

부 칙

1. 제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결 후 2021년 2월 2일부터 시행한다.
2. 제25조(주당 담당 수업시간·임금·처우) 관련 조항은 2019학년도 2학기에 임용된 강사부터 소급하여 적용한다.

부 칙

1. 제1조(시행일) 이 규정은 2022년 8월 26일부터 시행한다.

연구 경력 *최근부터 기재				
유형	일자	내용	기관명	비고

산업체 근무경력 *최근부터 기재					
재직기간		재직년월	재직기관명	직위	담당업무
부터	까지				

자격(면허)사항 *최근부터 기재		
구분	취득일자	시행기관

전공분야 활동 경력(산업체 근무경력 제외) *최근부터 기재			
기간		기관명	내용
부터	까지		

위 기재 사항은 사실과 틀림없습니다.

년 월 일

지원자:

청강문화산업대학교 총장 귀하

자기소개서

지원스쿨	스쿨	세부전공
접수번호		
성명		

(서식2)

강사 임용 기초 및 전공심사 평가표

임용대상자	지원스쿨		지원전공 (모집분야)	
	지원교과목			
	성 명		지원구분	강사

구분	항목	세부심사항목	세부 배점	심사 점수	비고
필수사항	기초심사 (강사 자격기준 심사)	적합/부적합 중 선택	적합 or 부적합		부적합일 경우 기초 및 전공 심사를 진행하지 않음.
	학력 (20)	① 박사취득			*최종학위만 인정 하며 동일학위에 대한 중복은 인정하지 않음
		② 석사취득			
		③ 학사취득			
		④ 전문학사 취득			
	교육경력 (25)	① 교육경력 4년 이상			*대학 교육 경력만 인정
		② 교육경력 2년 이상 4년 미만			
		③ 교육경력 2년 미만			
	산업체경력 (25)	① 산업체 경력 4년 이상			*임용관련 분야 산업체 및 전공분야 활동 경력만 인정
		② 산업체 경력 2년 이상 4년 미만			
③ 산업체 경력 2년 미만					
	전공적합성 (30)	(전공 적합 여부 심사 근거를 기술할 것)			*담당과목 교육에 대한 적합성을 종합적으로 심사함
합계		100			

년 월 일

심사위원 소속:

성명 :

(서명)

청강문화산업대학교 총장 귀하

(서식3)

강사 임용 면접평가표

면접대상자	지원스쿨		지원전공 (모집분야)		
	지원교과목				
	성 명		지원구분	강사	
평 가 항 목	평 가 결 과 (해당점수에 V표시)				
	A (25점)	B (22점)	C (18점)	D (15점)	E (12점)
1. 스쿨(전공, 학과)에 대한 이해					
2. 교수로서의 정체성 및 품성, 태도					
3. 교수자로서의 의사소통(표현) 능력					
4. 담당과목의 교수역량					
합계					
종합의견					

위와 같이 강사임용 후보자를 면접평가 합니다.

년 월 일

면접위원 소속:

성명 :

(서명)

청강문화산업대학교 총장 귀하

(서식4)

강사 특별채용 추천서

접수번호		지원스쿨		
지원전공 (모집분야)		지원 교과목		
성명	연락처	휴대폰:	사진	
생년월일		긴급연락처:		
주소				
E-mail				
최종학력 (전공)	기간	학교명	전공	학위
교육경력	기간	근무처	강의 교과목	직위
산업체경력 (현직)	기간	근무처	부서명	직위
전공분야활동 경력(산업체 근무경력 제외)	일자	유형	내용	기관명
연구경력	일자	유형	내용	기관명

스쿨의 _____ 전공 강사로 추천합니다.

성명		(서명)	성명		(서명)
성명		(서명)	성명		(서명)
성명		(서명)	성명		(서명)

년 월 일

청강문화산업대학교 총장 귀하

(서식5)

강사 재임용 지원서

지원스쿨		지원전공 (모집분야)	
성명		연락처	휴대폰
생년월일			긴급연락처
주소			
E-mail			
향후교육계획			

위와 같이 강사 재임용 지원서를 제출합니다.

년 월 일

지원자: (서명)

청강문화산업대학교 총장 귀하

(서식6)

강사 재임용 평가표

재임용대상자	지원스쿨		지원전공 (모집분야)		
	성 명		지원구분		
기존 담당 교과목 명	학년도	학기	시수 합	과목별 강의평가 평균	비고(특이사항)
평가 항목 및 배점	평가기준		항목배점	취득점수	비고
강의운영	수업평가 점수	① 4.6 이상 (50점) ② 4.0 이상 (40점) ③ 4.0 미만 (30점)	50		*수업평가 주관식 기술내용에 특이사항이 있을 경우 감점 가능 *중간 수업평가 실시: 50%이상의 학생이 중간수업평가에 참여하도록 독려
수업운영	강의계획서 입력 기한 준수 여부		10		미준수 시 학기당 5점 감점
	전자출결관리 여부		10		미실시 건당 2점 감점
	성적 결과 기간 내 입력 여부		5		기간 미준수시 2.5점 감점
	성적 이의신청 기간내 답변 처리 여부		5		이의신청에 답변하지 않은 건당 0.5점 감점
학습활동	대학 학사운영 설명회, 성폭력 예방관련 교육, 장애학생 인식관련 교육 등		5		미이수 시 회당 1점 감점
개선 노력	수업평가 결과에 따른 개선 노력 및 무단휴강,사전공지 없이 당일 휴강, 보강계획 제출 후 보강 미실시 등		15		스쿨 평가: 평가시 종합의견에 상세히 기재
합계			100		
종합의견					

※ 재임용 평가표의 평가점수 합이 80점 이상 취득해야 재임용 추천 대상임.
 ※ 평가항목은 직전 2개학기 평가를 기준으로 함.(단 수업 평가는 최초 강사 임용기간 이후 전체 평가 점수의 평균점수를 반영)

년 월 일

심사위원 소속:

성명 :

(서명)

청강문화산업대학교 총장 귀하

(서식7)

강사 임용 계약서

청강문화산업대학교 총장(이하“학교”라 한다)과 _____(이하“강사”라 한다)은 다음과 같이 임용계약을 체결한다.

1. 임용 계약기간: 년 월 일 ~ 년 월 일 까지
위 계약기간을 확인함. 서명: _____
 2. 소속 스쿨/전공: ○○○○○○스쿨(○○○○○○전공)
 3. 강의료는 제25조(주당담당 수업시간·임금·처우) ②에 따라 책정된다.
 4. 강의료는 학기별 [강사임금계약서]에 따라 별도 계약하며, 해당 학기의 주당 강의시수에 따라 수업이 있는 경우에 한하여 지급한다.
 5. 방학 중 임금은 해당학기 수업한 시수의 강의료 기준으로 매 학기 2주분을 지급한다.
 6. 복무 등 근무조건:
 - 가. 강사인사규정 제23조 내지 제27조의 규정에 의함
 - 나. 개인 사정 또는 법정 공휴일, 학교 행사일 등 실제 수업이 진행되지 아니한 수업에 대해서는 보강을 실시하여야 한다.
 7. 규정준수: 강사는 본교의 제 규정을 준수하고 담당교과목의 강의(출강등록), 학사관리업무(강의계획서 작성, 평가계획서 작성, 출결관리, 성적평가 및 성적처리, 관련서류제출 등)를 수행한다.
 8. 재임용: 강사인사규정 제20조(재임용), 제21조(재임용심사)에 따라 재임용할 수 있으며, 재임용 절차는 신규임용을 포함하여 3년까지 보장한다.
 9. 계약의 취소 또는 해지, 재임용 거부, 면직 등
 - 가. 계약의 취소 및 해지: 강사인사규정 제18조(임용제한 및 임용취소)에 해당하는 경우 계약을 취소 또는 해지할 수 있다.
 - 나. 재임용 거부: 강사인사규정 제21조(재임용 거부) 에 해당하는 경우 재임용을 하지 아니할 수 있다.
 - 다. 면직: 강사인사규정 제28조(면직사유)에 해당하는 경우 면직할 수 있다.위 계약의 취소 또는 해지, 재임용 거부, 면직 사유 등을 확인함. 서명: _____
 10. 기타
 - 가. 본 계약서에 명기되지 않은 사항은 우리대학 법인정관과 대학의 관련 규정을 따른다.
 - 나. 0000-0학기의 경우 교육과정이 확정 되지 않았으므로 담당 과목이 변경, 폐강 될 수 있다.위 내용을 확인함. 서명: _____
- 다. 본 계약서는 2부를 작성하여, 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

20 년 월 일

대학	성 명	(서명)		
	상호(법인명)	청강문화산업대학교	사업자번호	
	소재지	경기도 이천시 마장면 청강가창로 289-94		
강사	성명	(서명)		
	현주소		생년월일	

(서식8)

강사 임금 계약서

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

1. 임금 계약기간: 년 월 일 ~ 년 월 일 까지
2. 소속 스쿨/전공: ○○○○○○스쿨(○○○○○전공)
3. 학기별 담당 교과목 및 강의시간(주당 담당 시수)

교과목명	_____학기 시수	비고
강의시간 합계		

위 학기별 주당 담당시간을 확인함. 서명: _____

4. 강의료

- 가. 학기 강의료: 시간당 강의료 원
 나. 방학 중 임금: 시간당 강의료 원 × 2주 × 주당시수 = 원
 다. 지급방법

- 1) 주별 강의료를 매월 10일에 지정한 계좌에 입금한다.
 단, 결강 시 강사료는 보강한 주에 포함하여 지급한다.
- 2) 방학 중 임금은 매학기 마지막 강의료에 포함하여 지급한다.

위 강의료 및 지급방법 등을 확인함. 서명: _____

5. 기타

- 가. 강의 시수가 없는 경우 학기중 강의료와 방학 중 임금은 지급하지 않는다.
 나. 강의료는 학기마다 달라질 수 있으므로 학기마다 임금계약서를 체결한다.

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

20 년 월 일

대학	성명	(서명)		
	상호(법인명)	청강문화산업대학교	사업자번호	
	소재지	경기도 이천시 마장면 청강가창로 289-94		
강사	성명	(서명)		
	현주소		생년월일	
	계좌번호		은행	