

상근직 인사세칙

제정 2022.10.28

개정 2023. 1.16

개정 2023.12. 1

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 세칙은 '직원인사규정' 제3조에 따른 상근직에게 적용할 인사관리의 원칙을 정하여 공정하고 능률적인 운영을 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 상근직에게 적용하며, 이 규정에 정하지 아니한 사항은 근로기준법 등 법령, 관련규정, 근로계약에 별도로 정하는 바에 따른다.(개정:2023. 12. 1.)

제3조(상근직의 정의) 상근직이란 교육·연구·행정 등의 활동을 지원하기 위하여 상시·지속적 고유업무를 담당하면서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자를 말한다.

제4조(임용권자) 상근직은 총장이 임용한다.

제5조(상근직 임용) ① 상근직은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 별도의 기준을 정하여 임용권자가 임용할 수 있다.

1. 전문관리직과 구분관리가 필요한 직무 중 계속 고용이 요구되는 업무를 담당하는 자.
2. 팀 이상의 행정조직에서 인건비 등 재원을 부담하는 고유 행정 업무 수행자.
3. 대학내 계약기간을 정해 근무하는 재직자 중에서 계속 고용이 요구되는 업무를 담당하는 자.

② 상근직은 직급을 부여하지 아니한다.

③ 상근직의 정년은 만 60세로 하며, 그 정년이 달한 날이 속하는 학기의 말일에 당연 퇴직한다. 1학기의 말일은 8월 31일, 2학기의 말일은 익년도 2월 말일로 한다.

④ 제1항 제2호의 상근직은 인건비 재원 부담 등을 고려하여 소속부서를 변경할 수 없다. 다만, 인력 운영의 효율성 등을 고려하여 임용권자가 인정하는 경우에는 소속 부서를 변경할 수 있다.

제 2 장 채용 및 관리

제6조(정원) 상근직은 대학에서 관리하는 정원범위에서 운영한다.

제7조(채용방법) 상근직의 채용방법은 서류전형 및 면접 등에 의하여 공개채용하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 임용권자가 특별히 인정하는 경우에는 예외로 한다.

제8조(채용결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 상근직으로 임용될 수

없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람을 포함한다)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위

3. 성인에 대한 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위로 파면·해임되거나 100만원 이상의 벌금형이나 그 이상의 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람을 포함한다)

제9조(관리) ① 상근직의 채용, 배치, 근로계약 체결, 교육에 관한 사항은 인사담당부서에서 주관한다.

② 상근직에 대한 직무 관련 교육 및 관리, 근태관리 등 운영전반에 관한 사항은 소속부서에서 담당한다.

제10조(근무평가) ① 상근직 개개인의 능력을 평가하여 인사관리에 반영하기 위하여 근무평가를 실시한다.

② 근무평가 관련 세부 사항은 별도 기준에 의한다.

제11조(보직 임용) 상근직에 대해서는 임용권자가 특별히 인정하는 경우에는 보직을 부여할 수 있으며, 관련 규정에 따라 보직수당을 지급할 수 있다.

제12조(직위해제) ① 상근직이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무태도가 심히 불성실한 자
2. 정당한 직무 명령에 불복한 자
3. 징계 의결이 요구중인 자
4. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다.)

② 제1항의 규정에 의하여 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 제1항 제1호 및 제2호에 의하여 직위해제된 자에 대하여 3월 이내의 기간 대기를 명할 수 있다. 단, 필요시 해당 기간을 연장할 수 있다.

④ 제3항의 규정에 의하여 대기발령을 받은 자에 대하여는 능력회복이나 근무 성적향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제 3 장 복 무

제13조(준수의무) 상근직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 관련법령 및 제규정을 준수하며 소속 부서장의 직무상 지시를 받아 양심적이고 성실하게 직무를 완수해야 한다.
2. 본 대학 기밀이나 직무상 지득한 중요사항을 외부인에게 누설하여서는 아니된다.
3. 직무와 관련하여 대학의 거래처나 이해관계인으로부터 사례, 증여, 향응을 받거나 금전 대차 또는 대체행위를 하여서는 아니된다.
4. 고의 또는 중대한 과실로 인해 대학에 손해를 끼쳤을 때에는 배상의 책임을 진다.

제14조(복무) 상근직의 복무에 관한 사항은 교직원복무규정을 준용한다.

제 4 장 휴 직 및 복 직

제15조(휴직의 사유) ① 상근직이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 당해 상근직의 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호의 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 하고, 제5호 및 제5호의2의 경우에는 본인이 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체 또는 정신상의 장애로 장기의 휴양을 요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)
2. 병역법에 의한 병역의 복무를 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재, 지변 또는 전시, 사변이나 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때
4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 상근직이 임신 또는 출산하게 된 때
- 5의2. 만 19세 미만의 아동 청소년(제5호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우
6. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때
7. 배우자가 국외근무를 하게 되거나, 해외유학, 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 때
8. 창업으로 휴직을 신청하여 총장이 승인한 경우

제16조(휴직의 기간) 상근직의 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제15조 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범

위에서 연장할 수 있다. 다만, 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.

2. 제15조 제2호 및 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 그 복무기간이 만료될 때까지로 한다.

3. 제15조 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.

4. 제15조 제5호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.

4의2. 제15조 제5호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.

5. 제15조 제6호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간중 총 3년을 초과할 수 없다.

6. 제15조 제7호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 3년 범위 내에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직기간은 배우자의 국외근무, 해외유학, 연구 또는 연수기간을 초과할 수 없다.

7. 제15조 제8호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.

제17조(휴직자의 신분) ① 휴직 중의 상근직은 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직자는 휴직목적 외 타 직업에 종사하지 못하며, 거주지 및 신분 관계 등에 변동이 발생한 경우에 즉시 인사담당부서에 통보하여야 한다

제18조(휴직자의 처우) ① 제15조 제1호의 규정에 의하여 휴직한 상근직에게는 그 휴직기간 중 월봉액의 4할을 지급한다. 다만, 결핵성 질환으로 인한 휴직의 경우에는 그 휴직기간 중 월봉액의 5할을 지급하며, 공무상 질병으로 휴직한 경우에는 그 기간 중 월봉액의 전액을 지급한다.

② 제15조 제5호의 규정에 의하여 휴직한 상근직에게는 고용보험 법령에 의거 해당기관에서 지급한다.

③ 제1항 내지 제2항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 보수를 지급하지 아니한다.

제19조(복직) ① 상근직은 휴직기간이 만료되기 30일 전까지 복직원을 제출해야 한다.

② 휴직기간이 만료되었거나 휴직사유가 소멸되었을 때에는 즉시 인사담당부서에 통보하고 복직하여야 한다.

제 5 장 보 수

제20조(보수의 체계) ① 상근직의 보수는 연봉제(월봉액x12개월)로 한다.

② 월봉액(식대 포함)은 연봉을 12로 나누어 매월 지급되는 금액을 말한다.(개정: 2023. 1. 16.)

③ 상근직에 대해서는 특별한 성과가 인정되는 경우 총장 승인을 받아 성과급 또는

인센티브를 지급할 수 있다.

제21조(급여계산) ① 월봉액은 임용일로 기산하고 퇴직일로 마감한다. 다만, 퇴직 시에는 해고 사유로 퇴직하는 경우를 제외하고는 당월분 월봉액의 전액을 지급한다.

② 월봉액 및 근태계산기간은 전월 16일부터 당월 15일까지로 한다.

③ 무단결근시 결근일수를 일할 계산하여 월봉액을 감액 지급한다.

④ 월봉액 계산 시 원미만 단수는 버린다.

제22조(통상임금) “통상임금”은 근로기준법 시행령 제6조에 정한 바에 의한다.

제23조(평균임금) 평균임금의 산정방법은 근로기준법 및 동시행령이 정하는 바에 의한다.

제24조(제수당) ① 법정근로시간을 초과하여 근무한 때에는 법정 시간외 근무수당을 지급한다.

② 22:00부터 다음날 06:00까지 사이에 근무한 때에는 법정 야간근무수당을 지급한다.

③ 휴일에 근무한 때에는 법정 휴일 근무수당을 지급한다.

④ 육아휴직한 상근직에게는 교육공무원 규정에 준하여 육아휴직수당을 지급한다.

(신설:2023. 12. 1.)

⑤ 육아휴직 대상자가 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우 교육공무원 규정에 준하여 육아기 근로시간 단축수당으로 지급한다.(신설:2023. 12. 1.)

제25조(시간외 및 휴일근무) ① 시간외 및 휴일근무는 다음 기준에 따라 관리한다.

1. 특별한 사유의 발생으로 불가피한 경우에는 팀장(부서장)의 승인을 얻어 법정 시간외 근로시간 범위 내에서 운영할 수 있다.

2. 시간외 근무로 인정하지 않는 경우는 다음과 같다.

가. 천재지변 또는 비상사태 등으로 긴급을 요하는 근무

나. 국가가 요하는 비상근무 및 이와 유사한 소집으로 인한 근무

다. 당직 및 대기발령시간

② 시간외 및 휴일근무에 대하여 대휴제도를 운영할 수 있다.

제 6 장 상근직 인사위원회

제26조(상근직 인사위원회) ① 상근직의 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 대학에 상근직 인사위원회를 둔다. 상근직 인사위원회는 직원인사위원회로 대체할 수 있다.

② 상근직 인사위원회의 기능과 운영은 직원인사위원회 관련 규정을 따른다.

제 7 장 포상 및 징계

제27조(포상) 대학 발전에 기여하고 업무를 성실히 수행하여 타의 모범이 되는 상근직을 포상할 수 있다.

제28조(징계위원회) 상근직의 징계 처분을 심의, 의결하기 위하여 대학에 상근직 징계위원회를 둔다. 단, 상근직 징계위원회 위원은 직원인사위원회 위원이 대체할 수 있다.

제29조(징계위원회 운영) ① 위원장은 위원회를 대표하며 회무를 통리한다.

② 위원장은 징계 처분이 필요하다고 인정할 때 또는 총장의 요청이 있을 경우 위원회를 소집하고 그 의장이 된다.

③ 징계위원회는 징계대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시와 장소를 명시하여 징계위원과 징계대상자에게 서면으로 통보하여야 한다.

④ 징계위원회는 해당 징계대상자에게 소명의 기회를 주어야 하고, 관계인을 신청할 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응할 때에는 그 사실을 기록에 명기하고 징계의결을 할 수 있다.

⑤ 징계위원회는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제30조(제척사유) 징계위원회의 위원은 그 자신에 관한 징계사건을 심리하거나 피징계자와 친족관계가 있을 때에는 당해 징계사건의 심리에 관여하지 못한다.

제31조(위원의 기피 등) ① 징계대상자는 징계위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

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

③ 제27조 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 징계위원회 위원장은 위원의 수가 재적위원 수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 위원의 임용권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

제32조(징계 회의록 작성) ① 징계위원회는 회의록을 작성하여 최종 결재권자(총장)에게 보고 하여야 한다.

② 제1항의 회의록에는 위원장을 포함한 출석위원이 서명 날인한다.

제33조(징계의 사유) 상근직이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 징계처분을 할 수 있다.

1. 관계법령 및 대학의 제규정에 위반하여 상근직의 본분에 위배되는 행위를 하였을 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 학교의 명예를 실추시키거나 상근직으로서의 품위와 신의를 손상시키는 행위를 한 때

제34조(징계의 종류 및 효력) ① 상근직에 대한 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

② 징계의 효력은 다음과 같다.

1. 해고: 고용관계를 종료한다.
2. 정직: 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 월봉액의 3분의 2를 감한다.
3. 감봉: 1회 임금지급 시에만 한하며, 감봉액은 월봉액의 62분의 1을 감한다.
4. 견책: 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
5. 징계사유는 있으나 정상 참작 등으로 징계하지 아니한 경우에는 해당 상근직에게 서면으로 경고할 수 있다.

제35조(재심청구) ① 징계처분을 받은 자가 징계처분의 위법·부당을 이유로 재심을 청구한 경우에 상근직 징계 재심위원회를 구성하여 재심의하여야 한다. 이 경우 재심청구 기간은 징계처분을 받은 날로부터 10일 이내로 한다.

② 징계 재심위원회는 다음과 같이 구성한다.

위원장	부총장
위원	행정처장, 기획처장, 산학협력단장, 총장이 지명하는 1인 외부위원 1인, 변호사 1인
간사	인사팀장

③ 징계 재심위원회의 절차나 의결 및 집행방법은 징계위원회와 같다.

제36조(징계사유의 시효) ① 징계사유의 시효에 관하여는 직원인사규정 제44조 징계사유 시효를 따른다.

② 징계위원회의 구성 또는 징계의결 기타 절차상의 하자를 이유로 징계 재심위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효나 취소의 결정 또는 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과한 후에라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에는 다시 징계처분을 할 수 있다.

제 8 장 면 직

제37조(의원면직) 상근직이 퇴직할 경우에는 사직예정일로부터 30일전에 직접 소속부서 장에게 통보하고 15일전까지 인사담당부서에 사직원을 제출하여 소정의 절차를 거쳐야 한다.

제38조(당연퇴직) 상근직이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다.

1. 정년에 달한 때
2. 사망한 때
3. 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출하지 아니한 때

4. 제1호 내지 제3호에서 규정하지 않은 상근직의 당연퇴직 사유는 직원인사규정 제 70조를 준용한다.

제39조(직권면직) ① 상근직이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 임용권자는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원의 개폐나 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 기타 사회통념상 근무를 계속할 수 없다고 인정되었을 때

② 임용권자는 제1항의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 징계위원회의 의견을 들어야 한다.

제40조(의사에 반한 신분조치) 상근직은 형의 선고, 징계처분 또는 관계법에 정하는 사유에 의거하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 부당한 처분을 당하지 아니한다. 다만, 제38조에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제41조(퇴직금) (삭제: 2023. 12. 1.)

제 9 장 기 타

제42조(보험가입) ① 상근직은 사립학교교직원 연금법을 적용한다.(개정:2023. 12. 1.)

② (삭제:2023. 12. 1.)

부 칙

1. (시행일) 이 세칙은 2022년 10월 28일부터 제정하여 시행한다.
2. (경과조치) 이 세칙 제정 이전에 적용받던 계약직원 인사세칙은 폐지한다.

부 칙

1. (시행일) 이 세칙은 2023년 1월 16일부터 제정하여 시행한다.

부 칙

1. (시행일) 이 세칙은 2023년 12월 1일부터 개정하여 시행한다.
2. (경과조치) 이 세칙 개정 전 임용된 상근직은 본인의 선택에 따라 기존의 사회보험(국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산업재해보상보험) 가입을 유지할 수 있으며, 퇴직금 등 각종 지급에 관한 사항은 관련 법령에 따라 지급한다.

(별지 제1호 서식)

출 석 통 지 서

인 적 사 항	성명		소속	
			직위	
	주소			
출석이유				
출석일시		년 월 일 시 분		
출석장소				
유의사항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정, 처리한다.		
귀하		상근직 인사세칙 제29조에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. 년 월 일 징계위원회위원장 (절취선)		

진 술 권 포 기 서

인 적 사 항	성명		소속	
			직위	
	주소			
본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. 년 월 일 성 명 징계위원회위원장 귀하				

(별지 제2호 서식)

징 계 의 결 서

	소 속	직 위	성 명
징계혐의자 인 적 사 항			
의 결 주 문			
이 유			
징계위원회	년 월 일		
	위 원 장	(인)	
	위 원	(인)	
	위 원	(인)	
	위 원	(인)	
	위 원	(인)	
간 사	(인)		

(별지 제3호 서식)

징 계 처 분 사 유 결 정 서

소 속	직 위	성 명
주 문		
이 유		
<p data-bbox="592 1093 1086 1126">위와 같이 처분하였음을 통지합니다.</p> <p data-bbox="951 1301 1214 1335">년 월 일</p> <p data-bbox="1066 1458 1273 1491">처 분 권 자</p> <p data-bbox="245 1619 304 1653">귀하</p>		
<p data-bbox="320 1816 1294 1928">참 고 : 이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 상근직 인사세칙 제35조의 규정에 의하여 이 결정서를 받은 날로부터 10일 이내에 징계 재심위원회에 재심을 청구할 수 있습니다.</p>		

(별지 제4호 서식)

재 심 청 구 서

인 적 사 항	성명		소속		직위	
	주 소					
징계처분사항						
재 심 청 구 사 유						
위와 같이 재심을 청구합니다.						
년 월 일						
위 본 인						
징계위원회위원장 귀하						

(별지 제5호 서식)

재심심사결정서

	소 속	직 위	성 명
징계혐의자 인적사항			
결정주문			
결정이유 및 개요			
증거의판단			
재심위원회	년 월 일 위원장 (인) 위원 (인) 위원 (인) 위원 (인) 위원 (인) 간사 (인)		