

미래캠퍼스 강사 임용 등에 관한 내규

제정일: 2019.06.18.

개정일: 2019.12.27.

담당부서: 원주교무처 교무부(033-760-2590)

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 내규는 연세대학교 (이하 ‘대학교’라 한다) 「비전임교원의 임용 등에 관한 규정」 제47조에서 정하는 강사의 임용 및 처우 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용범위) 이 내규는 대학교에 근무하는 강사에게 적용하며, 원주의과대학 및 원주연세의료원은 별도로 정할 수 있다.

제2장 임용

제3조 (임용계약) 강사는 총장이 계약으로 임용한다.

제4조 (임용기간) ① 강사의 임용기간은 1년 단위로 한다.

② 제1항에도 불구하고 필요하다고 판단될 경우 강사를 총장의 재가를 얻어 1년을 초과하여 임용할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 학기중에 발생한 교원의 6개월 미만의 병가·출산휴가·휴직·파견·징계·연구년(6개월 이하), 보직 임명 또는 교원의 직위해제·퇴직·면직으로 학기 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요할 경우 1년 미만으로 임용할 수 있다.

제5조 (임용시기) 강사의 임용은 매 학기 초에 행하는 것을 원칙으로 한다.

제6조 (임용자격) ① 강사로 임용되기 위해서는 학사학위취득 후 연구·교육경력년수가 최소한 2년 이상이어야 한다.

② 제1항에도 불구하고 소속 학과인사위원회에서 필요하다고 판단하는 경우 임용자격기준을 강화하여 시행할 수 있다.

제7조 (연구·교육경력년수의 계산) 교원인사규정 제19조를 준용한다.

제8조 (채용원칙 및 절차) ① 강사는 공개로 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 학기중에 발생한 교원의 6개월 미만의 병가, 출산휴가, 휴직, 파견, 징계, 연구년(6개월

이하) 잔여기간에 대하여 긴급하게 대체할 강사가 필요한 경우는 예외로 한다.

② 공개채용을 실시할 때에는 강의과목, 분야, 응시자격, 예정인원, 시험의 방법, 시기 및 장소, 기타 필요한 사항을 인터넷 등에 5일 이상 공고함을 원칙으로 한다.

③ 강사 공개채용은 [별표1]의 강사 일반채용 지원자 심사지침에 따른다.

④ 강사의 공개채용심의를 위하여 다음의 강사채용 심사위원회를 구성한다.

1. 원주교무처장(위원장)

2. 인문예술대학 부학장 · 정경대학 부학장 · 과학기술대학 부학장 · 보건과학대학 부학장 · 원주의과대학 교무부학장 · 동아시아국제학부장 · 글로벌엘리트학부장 · 학부교육원장

3. 원주교무처장이 지명하는 교수 약간명

⑤ 제4항의 강사채용 심사위원회 아래에 [별표1]의 강사 일반채용 지원자 심사지침에 따라 구성된 심사위원조를 둔다.

⑥ 제3항 내지 제5항에도 불구하고 대학(원)에서 단독으로 일반채용을 실시하는 경우 대학(원)장의 재량에 따라 강사 일반채용 지원자 심사지침을 별도로 정하고 강사채용 심사위원회를 별도로 구성할 수 있다.

⑦ 공개채용 강사의 신규임용은 강사채용 심사위원회 심의 후 미래캠퍼스 교원인사위원회 승인(추인 또는 서면결의 가능)을 거쳐 총장의 재가를 얻어 행한다.

제9조 (임용할당제) 학문후속세대(신진연구자) 임용을 위해 선발기준을 다르게 적용할 필요가 있는 경우 각 대학(원)에서는 특정 교과목에 대하여 강의경력 및 연구경력 등의 기준을 따로 설정하여 박사학위 신규취득자 등에 대한 임용할당제를 운영할 수 있다.

제10조 (결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 자는 강사에 임용될 수 없다.

1. 기독교를 반대하는 자

2. 금치산자 또는 한정치산자

3. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자

4. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자

5. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자

6. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자

7. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

8. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자

9. 질병으로 직무수행이 곤란하다고 인정되는 자

10. 기타 교육 관계 법령에 따라 임용 결격 사유가 있는 자

제11조 (임용계약의 내용) ① 강사의 임용계약에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 임용기간
2. 강의시간
3. 임금(방학기간 중 임금 포함)
4. 복무 등 근무조건
5. 면직사유
6. 재임용절차

② 강사 임용계약을 위한 표준서식은 [별표2]와 같다.

제12조 (강사의 강의시간) 강사의 교수시간은 매학년도 30주를 기준으로 매주 6시간 이하를 원칙으로 한다. 다만, 총장이 필요하다고 인정하는 경우에는 9시간 이내에서 강의를 수행할 수 있다.

제3장 재임용

제13조 (재임용심사 기준) ① 각 기관의 장은 매년 소속 강사의 근무성적을 평가하여 재임용 심사에 반영하여야 한다.

② 강사가 재임용되기 위해서는 다음 각 호의 기준을 충족시켜야 한다.

1. 임용기간 중 재임용 평가 점수의 평균이 80점 이상 달성
2. [별표 3] 서식에 따른 강사 재임용 심사평정에서 종합평점(5점 만점) 3점 이상 취득

3. 소속 학과 내규로 정한 추가 재임용 기준 달성(학과 내규 기준이 있을 경우)

③ 강사가 제2항 제2호 및 제3호의 기준을 달성하지 못할 경우 당연히 퇴직된다.

④ 강사가 제2항 제1호의 기준을 달성하지 못할 경우 조건부로 재임용한다.

⑤ 학년별 재임용 평가 점수는 다음의 산식에 따른다.

재임용 평가 점수 = 강의운영평가 평균점수 X 20

⑥ 전항의 재임용 평가 점수에 다음 각 호의 감점기준을 적용한다.

1. 수업계획서를 수강신청 전까지 미등재시(교과목당) : 주당 강의시간 X 2
2. 수업계획서를 개강일 전까지 미등재시(교과목당) : 주당 강의시간 X 2
3. 교원이 불가피하게 휴강하여 「학사에 대한 내규」 제22조의 3에 따라 '휴강 및 보강계획서'를 사전 미제출 시(건당) : 주당 강의시간 X 2
4. 교원이 불가피하게 휴강하여 보강을 미 실시 시(건당) : 주당 강의시간 X 2
5. 강의개선보고서CQI 기한 내 미제출 시(교과목당) : 주당 강의시간 X 5

⑦ 제5항의 강의운영평가 평균점수 계산방법에 관한 사항을 별도로 정한다.

⑧ 제4항에 따라 조건부 재임용될 경우 조건부 재임용 기간 중 첫 학기에 강의평가 결과 및 강의개선보고서CQI 등에 대하여 소속 학과인사위원회에서 질적평가를

실시하여 충분한 사유가 인정될 경우 조건을 해제하여 재임용 추천하고, 그렇지 않을 경우 조건부 재임용 기간 중 두 번째 학기에 강의를 배정하지 아니하고 두 번째 학기 종료 시점에 재임용 거부처분한다.

⑨ 제2항에도 불구하고, 제2항에 따라 재임용 기준을 충족시키더라도 직무 관련 여부와 상관없이 교육관계 법령을 준수하지 않거나 본교의 명예 또는 교원으로서의 품위와 신의를 손상시켰다고 인정되는 경우 재임용 거부처분할 수 있다.

제14조 (재임용심사 절차) ① 강사는 신규임용을 포함하여 3년까지 재임용 절차가 보장되고, 그 이후에는 당연퇴직함을 원칙으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 강사가 임용기간 중 업적이 탁월하다고 인정되는 경우 학과(학부 또는 전공), 대학(원)인사위원회 및 미래캠퍼스 교원인사위원회 심의 후 총장의 재가를 얻어 재임용할 수 있다.

③ 강사의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 2개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 해당 강사에게 통지하여야 한다.

④ 제3항의 규정에 의하여 통지를 받은 강사가 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 학과(학부 또는 전공)인사위원회에 신청하여야 한다.

⑤ 총장은 학과(학부 또는 전공), 대학(원)인사위원회 및 미래캠퍼스 교원인사위원회의 재임용 심사를 거쳐 당해 강사에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 1개월전까지 해당 강사에게 통지하여야 한다.

⑥ 총장은 해당 강사를 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

⑦ 재임용이 거부된 강사가 그 처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 교원소청심사위원회에 심사를 청구 할 수 있다.

제4장 신분보장

제15조 (임용 연령 제한) 강사는 만 70세가 되는 날이 있는 학기의 최종일까지 임용될 수 있다.

제16조 (의사에 반한 신분조치의 금지) 강사는 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.

제17조(직위해제) 직위해제에 관한 사항은 「연세대학교 정관」 제48조를 준용한다.

제18조(당연퇴직) 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연퇴직한다.

1. 사망한 자
2. 제15조에서 정한 임용 제한 연령에 도달한 자
3. 제10조에 해당되거나 이에 준하는 자
4. 신규로 채용된 자가 임용관련 서류를 위조하였거나 경력 및 연구사실을 허위로 작성 제출한 것이 판명된 때

제19조(강사의 면직) 총장은 강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 기관장의 제청에 따라 강사를 면직할 수 있다.

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

제5장 징계

제18조(징계) ① 징계의 사유, 종류, 효력 및 절차 등에 관한 사항은 「연세대학교 정관」 제59조, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제67조의2 및 제68조를 준용한다.

② 강사의 징계에 관한 심의·의결은 미래캠퍼스 교원인사위원회에서 행한다.

③ 미래캠퍼스 교원인사위원회는 징계의결에 앞서 징계사건의 진상을 조사하는 과정에서 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 당사자가 서면으로 소환하여도 불응할 경우 그 사실을 기록에 명시하고 징계의결을 할 수 있다.

제6장 보칙

제19조(내규의 개정) 이 내규는 미래캠퍼스 교원인사위원회의 심의 후 총장의 재가를 얻어 개정한다.

부 칙

(1) (시행일) 이 제정 내규는 2019년 8월 1일 이후 임용되는 강사부터 시행한다.

(2) 1. (시행일) 이 개정 규정은 2019년 12월 27일부터 시행한다.

2. (경과조치) 이 개정 규정 이전에 시행한 것은 이 개정 규정에 의하여 시행한 것으로 본다.

[별표1]

강사 일반채용 지원자 심사지침
(1단계 및 2단계 공통)

I. 공통사항

1. 심사위원조 구성

- 가. 심사위원 구성은 교과목별로 2인 이상으로 한다.
- 나. 각 대학(원)에서는 조별 심사위원 명단은 원주교무처에서 안내한 일정에 따라 원주교무처로 사전에 인비로 통보하여야 한다.

2. 심사위원 오리엔테이션 진행 및 세부심사기준 제정

- 가. 원주교무처에서는 평가 시작에 앞서 전 심사위원을 대상으로 심사위원 오리엔테이션을 진행한다.
- 나. 각 심사위원 조는 오리엔테이션 중 혹은 심사시작 전에 평가 관점 및 방향 등에 대하여 위원간 협의를 하여야 한다.
- 다. 각 심사위원조는 위원간 협의하여 교과목별로 붙임의 서식에 따라 세부심사기준을 정하여 시행할 수 있으며(필수 아님), 평가 종료 후 각 위원이 서명한 심사기준을 밀봉한 후 원주교무처로 제출하여야 한다(온라인 평가시는 온라인 제출함).
- 라. 각 심사위원 조는 위원간 사전 협의하여 영어 등 외국어 강의능력이나 교과목 강의를 위해 필요하다고 판단되는 지표나 경력에 대하여 가산점을 부여할 수 있다.

3. 공정성 확보

- 가. 심사위원은 각 단계별 평가시작에 앞서 붙임1의 서약서를 작성하여 원주교무처로 제출하여야 한다(온라인 평가시는 온라인 제출함).
- 나. 심사시작 후에는 심사 공정성을 위하여 개별 지원자에 대한 논의는 지양하고 독립적으로 심사하여야 한다.

II. 1단계 서류심사

1. 강의 적합성 심사

- 가. 심사는 ‘강의 적합성 심사’와 ‘강의 우수성 심사’로 구분하며, 동시에 진행한다.
- 나. ‘강의 적합성 심사’에서는 해당 교과목과 지원자의 학문분야, 강의, 연구 및 기타경력에 적합성에 대하여 판단한다.
- 다. 판정은 ‘적합/부적합’으로 한다.
- 라. 심사자의 50% 이상이 ‘부적합’으로 판정하면, ‘강의 우수성 심사’ 결과와 상관없이 불합격 처리한다(심사위원은 ‘부적합’으로 판정하더라도 반드시 ‘강의 우수성 심사’를 진행하여야 함).

2. 강의 우수성 심사

- 가. ‘강의 우수성 심사’에서는 지원자의 학력, 강의경력, 연구성과물 및 기타경력의 우수성에 대하여 종합적으로 판단한다.
- 나. 판정은 ‘A, B, C, D, E’로 하고 판정의 근거를 종합의견란에 간단히 기재한다(A=4, B=3, C=2, D=1, E=0).

III. 2단계 심사

1. 2단계 심사 종류 및 사전 공지

- 가. 각 대학(원)에서는 필요하다고 판단될 경우 2단계 심사로 다음의 어느 하나를 시행할 수 있다.
 - 1) 면접
 - 2) 공개강의평가
 - 3) 실기평가
 - 4) 기타 대학(원)에서 정하는 2단계 평가방법
- 나. 2단계 평가는 필수가 아니며 1단계 서류심사로만 평가를 종료할 수도 있다.
- 다. 심사 종류 및 일정 및 기타 2단계 심사에 관한 상세한 사항은 강사 공개채용 안내(요강) 등을 통하여 사전에 공표되어야 한다.

2. 2단계 심사 방법

- 가. 2단계 심사에서는 사전에 공지된 심사 방법으로 지원자의 우수성에 대하여 종합적으로 판단한다.
- 나. 판정은 ‘A, B, C, D, E’로 하고 판정의 근거를 종합의견란에 간단히 기재한다(A=4, B=3, C=2, D=1, E=0).

IV. 심사결과 처리

1. 서류심사 합격자 사정

- 가. 서류심사가 종료되면 원주교무처에서는 ‘강의 우수성 심사’ 평균점수순으로 후보자를 5배수로 선발한다. 다만, 각 대학(원)에서 별도로 정한 경우 그에 따른다.
- 나. 가항에도 불구하고 강사채용 심사위원회에서 서류심사 합격자 사정범위를 별도로 정할 수 있다.

2. 최종합격자 사정

- 가. 최종합격자는 다음과 같이 심사점수순으로 선발하여 미래캠퍼스 교원인사 위원회에서 추천하고 총장의 승인으로 선발한다.
 - 1) 2단계 심사 미실시 시 : ‘강의 우수성 심사’ 평균점수순(내림차순)으로 선발
 - 2) 2단계 심사가 실시 시 : ‘강의 우수성 심사’ 평균점수 $\times 0.5$ 및 2단계 심사 평균점수 $\times 0.5$ 를 합산한 총점순(내림차순)으로 선발
- 나. 동점자가 발생할 경우 강사채용 심사위원회에서 정한 동점자 처리기준에 따라 판정한다.
- 다. 합격자가 임용을 포기할 경우 차순위자를 선발한다.

붙임 1. 서약서

- 2. 강사 일반채용 서류·면접 세부심사기준 서식
- 3. 2단계 심사 서식. 끝.

[붙임1] 서약서

서 약 서

본인은 학년도 학기 미래캠퍼스 강사 일반채용 지원자 1단계 서류심사/ 2단계평가를 위하여 다음의 사항을 준수할 것을 서약합니다.

1. 본인은 본 심사를 통해 우수 강사 선발에 적극적으로 기여할 수 있도록 최선을 다할 것입니다.
1. 본인은 본 심사를 공정하고 엄밀하게 진행할 것이며, 심사자료 이외의 요소가 심사에 일절 영향을 미치지 않도록 하겠습니다.
1. 심사와 관련한 모든 사항이 외부로 일절 유출되지 않도록 보안에 만전을 기할 것입니다.
1. 본인이 심사에 참여하는 평가 대상자 중 직계자녀 및 친인척이 없음을 확인합니다.
1. 본인은 심사업무를 통하여 학교의 명예를 높일 수 있도록 최선의 노력을 함은 물론, 심사결과로 인하여 불미스러운 일이 발생하지 않도록 맡은 바 책임을 다할 것입니다.

년 월 일

소 속:

성 명: (인)

연세대학교 총장 귀하

[붙임2] 강사 일반채용 세부심사기준

미래캠퍼스 강사 일반채용 세부심사기준

심사 구분 :

구 분	내 용	비 고
평가목적		
평가등급별 판정기준		평가등급: A=4, B=3, C=2, D=1, E=0
외국어 강의능력 가산점		
기 타		

※ 심사구분은 1단계 서류평가, 2단계 평가 중 택 1하며, 교과목별로 세부적으로
구분하여 작성할 수 있음

년 월 일

심사위원 성명 (서명)

심사위원 성명 (서명)

심사위원 성명 (서명)

[붙임3] 2단계 심사 서식

학년도 학기 미래캠퍼스 강사 일반채용 2단계 심사 서식

심사위원 성명

(서명)

연번	성명	판정※	종합의견란	비고
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

※ 판정은 'A, B, C, D, E'로 하고 판정의 근거를 종합의견란에 간단히 기재한다
(A=4, B=3, C=2, D=1, E=0).

[별표2]

미래캠퍼스 강사 임용 계약서

연세대학교 총장(이하 “갑”이라 칭한다)과 0000(이하 “을”이라 칭한다)은 다음과 같이 임용계약을 체결한다.

제1조(계약내용) “갑”과 “을”은 다음과 같이 강사 임용에 따른 임용계약을 체결한다.

1. 소속 :
 2. 계약기간 : 년 월 일 ~ 년 월 일 (6개월 또는 1년)
 3. 강의시간 및 담당과목명 : 개설 교과목 확인서 내용으로 같음
- ※ 개설 교과목 확인서[별지 서식]는 매학기 개설 교과목이 확정된 후 작성·제출함

제2조(임금, 방학중 임금 등) “갑”은 「교직원 등의 보수지급에 관한 시행세칙」에 따라 다음과 같이 정하여 “을”에게 임금을 지급한다.

1. 구성항목 : 학기중 임금 및 방학중 임금
2. 계산방법
 - 가. 학기중 월 임금 : 주당 강의시간 X 4주 X 시간당 강의료
 - 나. 방학중 임금
 - 개학 직전 강의준비 등 사전 업무 임금 : 개학 후 주당 강의시간 X 1주 X 시간당 강의료
 - 방학 직후 채점 등 학기 마무리 업무 임금 : 직전 학기 주당 강의시간 X 1주 X 시간당 강의료

※ 해당 학기에 과목이 폐강된 경우 강의료가 지급되지 않음
3. 지급방법 : “을”의 월 임금은 학기 개시월로부터 총 4회 매월 15일에 계산된 금액을 “을” 명의 계좌로 입금한다. 다만, 정규학기 개시월인 3월과 9월에는 그 월의 마지막일에 지급하며, 계절학기 강의를 담당할 경우 여름학기는 7월, 겨울학기는 1월 급여일에 해당 계절학기 강의료 전액을 지급함(개학 직전 강의준비 등 사전 업무에 대한 임금은 매년 1월 또는 7월에, 방학 직후 채점 등 학기 마무리 업무에 대한 임금은 매년 2월 또는 8월에 지급함)

제3조(복무 등 근무조건) ① “을”은 학기별로 주당 6시간 이하의 교수시간을 담당하는 것을 원칙으로 한다. 단, 특별한 사유가 발생되어 기관장 승인을 득한 경우에는 주당 9시간까지 담당할 수 있다.

② “을”에게는 4대 보험 중 건강보험을 제외한 ‘고용보험, 산재보험, 국민연금’을 적용하며, 그 밖의 복무 및 근무조건은 본 대학교의 「미래캠퍼스 강사 임용 등에

관한 내규」에 따른다.

제4조(면직) 면직에 관한 사항은 「미래캠퍼스 강사 임용 등에 관한 내규」 제17조에 따른다.

제5조(재임용 절차) “을”은 「미래캠퍼스 강사 임용 등에 관한 내규」 제3장에 따라 재임용될 수 있다.(대체강사는 적용되지 않음)

제6조(계약 해지 및 변경) “을”이 내규에서 정한 임용취소 또는 면직사유에 해당된 경우 “갑”은 “을”과의 계약을 해지 또는 변경할 수 있다.

제7조(기타 계약조건)

1. “을”은 본 대학교 제 규정 등에 명시된 사항을 성실히 이행하여야 한다.
2. 본 계약서에 명시되지 아니한 사항에 대하여는 「미래캠퍼스 강사 임용 등에 관한 내규」에 따른다.

위와 같이 계약을 체결하며, “갑”과 “을”이 서명하고 각 1부씩 보관한다.

년 월 일

갑: 연세대학교 총장 김 용 학 (인)

을: (성명) 000 (인 또는 서명)
(생년월일) 1900년 00월 00일

[별표2]의 별지

학년도 학기 개설 교과목 확인서

본인은 학년도 학기에 본인이 담당할 교과목의 개설이 다음과 같이 확정되었음을 확인합니다.

■ 학년도 학기 개설 교과목

캠퍼스	개설기관	학정번호	과목명	강의시간	강의언어	비고

※ 강의시간 당 강의료에 관련된 사항은 연세대학교 미래캠퍼스 강사 강의료 기준에 따름

년 월 일

소속 :

사번 :

성명 :

[별표3]

강사 재임용 심사평정표

피 평 정 자	대학(원) :	평 정 자	연 세 대 학 교 총 장				
	학과 :		성 명 (인)				
	성 명 :						
분 평가영역	구 평 정 요 목	실적 및 의견	평 점				
			5	4	3	2	1
1. 강사로서의 기본적 자질	가. 교육자로서의 인격과 품위 나. 인간관계의 원만성						
2. 교육능력과 실적	가. 교육능력 나. 교육적 열의와 수업 이행 상태 다. 교육효과(학생 반응 등)						
3. 기타 중요사 항	가. 출퇴근 상황(결강, 지참 등) 나. 상벌 상황 다. 대학 발전을 위한 노력						
종합 평점*							
판단근거(종합 평점이 평가점수의 평균과 차이가 있을 경우에 한하여 기재)							

※ 종합평점은 1~3 항목의 평가결과의 평균(소수점 절삭)을 기입하여 주시기 바랍니다(재임용 기준 : 종합평점 3점 이상 취득). 다만, 직무 관련 여부와 상관없이 교육관계 법령을 준수하지 않거나 본교의 명예 또는 교원으로서의 품위와 신의를 손상시켰다고 인정되는 경우, 평균점수에도 불구하고 종합평점을 2점 이하로 평가할 수 있습니다.

년 월 일

작 성 자 : 학과(학부)인사위원회 위원장 _____(인)

확 인 자 : 대학(원)인사위원회 위원장 _____(인)