
신진 박사연구인력 지원을 위한 2013년도 『리서치 펠로우』 제도 시행계획

2013. 1.



목 차

I . 추진배경	1
II . 리서치 펠로우 제도 개요	2
III . 2012년도 추진성과	4
IV . 2013년도 추진계획	6
V . 향후 추진일정	8
【참고】 ‘리서치 펠로우’제도 관련 FAQ	9
【별첨】 제출서류 양식	16

I

추진배경

◎ 대학 연구개발의 핵심적 역할을 담당하는 신진 박사연구인력의 안정적 연구기반 조성 및 대학의 연구역량 강화

□ (현황 및 문제점) 연구수행을 위해 대학에 고용된 계약직 박사 연구인력은 최소 7,000여명 이상

* (대상) '11년 정부 R&D 수행 상위 20개 대학 대상으로 조사(계약직 연구교수 등 제외)

○ 현재 이들은 대표적·공식적인 명칭이 부재하고, 급여와 고용기간 등 연구환경이 정규직에 비해 매우 불안정

○ 교수 및 석·박사생 중심의 정부지원에 따라 대학 연구실의 중추적 역할을 담당하는 박사연구인력의 연구수행 기회 부족

⇒ 신진 연구자들의 열악한 처우는 우수 인재의 유출 및 대학의 연구경쟁력 약화로 이어져 장기적으로 국가경쟁력을 저해

- 대학 계약직 박사 연구인력의 처우 -

- ▶ 계약직 박사 연구인력의 대부분이 1년단위 단기계약으로 고용
- ▶ 박사연구원의 42%가 4대보험 미가입 상태
- ▶ 4대보험에 가입된 박사연구원 평균임금은 정규직의 55%수준에 불과 (정규직 360만원, 비정규직 200만원)
- ▶ 개인기초연구 중 비정규직 박사연구원이 책임자인 과제 비율('10) : 0.38%

□ (도입목적) 대학 계약직 박사 연구인력의 처우를 개선하여 젊은 과학기술인을 위한 좋은 일자리 창출 및 대학의 우수인력 확보 촉진

○ 교수와 학생 사이에서 연구를 전담하는 '중간연구계층'을 새롭게 육성하여 대학의 창의적·혁신적 R&D 수행을 강화

- 대학의 연구역량을 향상시켜 세계적 연구개발 거점으로 육성

II

리서치 펠로우 제도 개요

1. 개념

- 대학에 '리서치 펠로우'라는 연구를 전담하는 공식적인 연구계층을 신설하고 대학이 자율적으로 우수 연구인력을 선발하여 '리서치 펠로우'로 고용토록 유도

◎ '리서치 펠로우'란?

⇒ 정부가 제시한 고용조건에 따라 대학이 채용한 연구 전담인력을 총칭하는 개념

※ '리서치 펠로우'의 대학내 직급(또는 명칭) 분류는 대학별 특성에 따라 '연구교수', '전임연구원', '박사후 연구원' 등으로 대학이 자율적으로 결정

2. 목적

- (정부) 박사 연구인력에 대한 지원확대 ⇒ 박사 연구인력의 사회적 인지도 제고 및 위상 강화 ⇒ 인적자본 확충을 위한 일자리 창출
- (대학) 우수한 연구인력 고용 ⇒ 연구개발 및 기술혁신 활동 확대 ⇒ 연구경쟁력 강화 ⇒ 대형 연구성과 창출

[정부 vs 대학 역할]

정 부	대 학
<ul style="list-style-type: none">▪ '리서치 펠로우' 법적 기반 마련▪ '리서치 펠로우' 고용기준 제시▪ R&D 관리제도 개선으로 지원기반 마련▪ '리서치 펠로우' 대상 지원강화	<ul style="list-style-type: none">▪ '리서치 펠로우' 고용 및 운영 제도 마련▪ 우수 박사연구원을 선별하여 '리서치 펠로우'로 고용▪ 정부 연구비, 대학 자체재정 등을 활용하여 인건비를 확보

3. 주요 내용

☐ '리서치 펠로우' 고용조건

- 일자리 개념의 안정적 연구환경 제공을 위한 최소한의 고용기준 제시
<고용기준>

	【(현) 계약직 연구인력】	→	【리서치펠로우】
고용형태	· 단기 계약직(1년)		· 중·장기 계약직(3년 이상) * 갱신형 계약직
인건비 및 복지	· 월 100~200만원 내외 · 차별적 4대보험 가입		· 월 300만원 이상 · 4대보험 가입 의무화
고용주체	· 연구책임자, 산단, 대학 등		· 대학기관

- 대학은 '리서치 펠로우' 고용기준에 따라 박사 연구인력을 채용
 - 고용협약의 주체는 기관(대학 또는 산단 등)으로 한정하고, 구체적인 고용 및 운영에 필요한 세부 기준*은 대학이 자체적으로 마련·운영
 - * 선정기준 및 고용규모, 고용의 계약·해약 기준, 연구인력의 분류명칭 등

☐ 리서치 펠로우 지원 방식

- ① 학생인건비 풀링제 적용 대학의 경우 '리서치 펠로우'에 '인건비 풀링제'를 적용 가능
 - * (인건비 풀링제) 해당과제별로 인건비 계상시 인원 총량으로 계상하고, 정산을 면제(차년도로 이월하여 사용가능), '12년도 총 50개 기관 도입
- ② 일정기간 정부 R&D 과제 참여를 통해 인건비 확보를 못하는 경우 간접비에서 '리서치 펠로우'의 인건비* 지급 허용
 - * 정부 R&D관리제도 등에 따라 참여제한을 받은 경우, 소속기관의 내부 징계로 인한 일시적 연구중단의 경우 제외
- ③ '리서치 펠로우'의 4대보험 기관분담금은 원칙적으로 대학 간접비에서 지급하고, 퇴직금은 대학이 자체규정을 통해 자율적으로 간접비 또는 연구비 등을 통해 지급

1. 규정 마련

 리서치 펠로우 정의 및 인건비 지원 근거 마련

- 「교과부 소관 연구개발사업 처리규정」에 리서치 펠로우의 정의 및 간접비를 통한 인건비 지원 근거를 규정('12.7 개정)

◆ 『교육과학기술부 소관 연구개발사업 처리규정』

- (2조 19호) 리서치 펠로우란 박사학위를 취득한 사람으로서 장관이 정하는 기준에 따라 연구기관이 선발·채용하여 연구에 종사하는 사람을 말한다.
- (별표3. 연구개발비 비목별 세부계상 및 집행기준)
(간접비) 사. 대학 연구활동 지원금 리서치 펠로우 인건비, 학술용 도서 및 전자정보 구입비, 실험실 운영 지원비, 학술대회 지원비, 논문 게재료 등 대학의 연구활동을 지원하는 경비(직접비에 계상되지 않는 경우만 해당한다.)

2. 시범운영 및 고용현황

 리서치 펠로우 시범도입 대학 승인

- 시범도입 희망 대학의 신청서를 검토하여 총 33개 대학을 승인

 리서치 펠로우 고용 성과('12.11월 기준)

- '12.11월 기준으로 총 31개 대학에서 321명의 계약직 박사인력을 리서치 펠로우로 고용

3. 독립적 연구지원

 '리서치 펠로우'를 연구책임자로 하는 R&D 사업 신설

- (지원대상) 대학 등에 고용된 '리서치 펠로우'
* '연구책임자'로 정부 R&D과제를 수행중인 리서치 펠로우는 제외
- (지원규모) '12년 총 50억원, 100과제(과제당 5천만원, 지원기간 3년)

☐ 참고 : 대학별 리서치 펠로우 고용현황('12.11월 기준)

연번	기관명	고용주체	채용인원(명)
1	성균관대	산단장	33
2	서울대	산단장	31
3	포항공대	총장	29
4	고려대	총장	25
5	카이스트	총장	24
6	울산과기대	총장	17
7	광주과기원	총장	16
8	단국대	총장	13
9	아주대	총장	13
10	원광대	총장	13
11	한양대	총장	10
12	가천대	총장	9
13	부산대	총장	9
14	서강대	총장	8
15	이화여자대	총장	7
16	경상대	총장	7
17	경북대	총장	6
18	순천대	총장	6
19	가톨릭대	총장	6
20	공주대	총장	6
21	제주대	총장	5
22	국민대	총장	5
23	숙명여대	총장	4
24	전북대	산단장	4
25	한양대(에리카)	총장	4
26	중앙대	산단장	3
27	충북대	총장	2
28	서울시립대	총장	2
29	연세대	산단장	2
30	배재대	총장	1
31	동국대	총장	1
32	한경대	산단장	0
33	부경대	산단장	0
총 합계			321

※ 채용인원 기준으로 정렬

- ◎ 리서치 펠로우가 연구현장에 안정적으로 정착할 수 있도록 연구 지원사업 대폭 확대 및 인건비 집행의 자율성 제고
 ⇒ '13년말까지 총 900명('12년 고용인원 포함)의 리서치 펠로우 고용 목표

1. 리서치 펠로우 도입 확대

- '13년도부터 리서치 펠로우 제도를 신규로 도입하려는 대학은 별도의 신청서 등 제출
 - (제출 서류) 신청서, '리서치펠로우' 고용계획 및 대학자체 관련 규정의 제·개정 계획 등
 - ※ (접수기관) 한국연구재단 기획총괄팀, (제출서류) 별첨 1~2 양식
 - (제출 기한) 연중 수시접수
 - 신청 대학의 리서치 펠로우 고용 및 운영 계획 등을 검토하여 리서치 펠로우 도입대학으로 승인통보
- 리서치 펠로우 제도를 이미 도입한 대학의 경우, '13년도 고용 계획을 제출
- 연 4회에 걸쳐 각 대학의 '리서치 펠로우' 고용현황 조사 예정

2. 리서치 펠로우에 대한 연구지원

- 리서치 펠로우 연구지원 사업 확대
 - 리서치 펠로우의 독자적 연구기회 확대를 위해 상·하반기에 걸쳐 총 225억원 지원('12년도 50억원)
 - ※ '12년도 50억원, 100과제 지원 ⇒ '13년도 225억원, 450과제 지원(계속과제 포함)

○ (지원대상) 리서치 펠로우 제도 도입 기관에 고용된 리서치 펠로우

※ 상반기 공고사업의 경우 신규과제 접수 마감일인 2.19까지 리서치 펠로우로 고용계약이 체결되는 경우 지원 가능(고용계약서 등을 함께 제출)

총 지원규모	'12 계속과제	'13 상반기	'13 하반기
총 225억원 (450과제)	50억원 (100과제)	50억원 (100과제)	125억원 (250과제)

▶ 과제당 지원규모 : 5천만원 내외/년(간접비 포함 기준), 지원기간 : 3년 이내
 ▶ 지원대상 : 대학 등에 고용된 리서치 펠로우(일반연구자지원사업 신청제한 기준과 동일하게 기초연구사업을 수행중인 연구자는 리서치펠로우사업 신청 불가. 다만, 기 수행중인 과제가 신규과제 개시일로부터 10개월 이내 종료하는 경우는 신청 가능)

○ (추진일정) 상반기 공고(1.16) → 과제접수(2.7~2.19) → 과제선정(3~4월) → 연구개시(6월) → 하반기 공고(5월) → 과제선정(7~8월) → 연구개시(10월)

3. 다른 연구개발사업과의 연계

기초·원천분야의 대형 R&D 사업과 리서치 펠로우 제도 연계

○ 선도연구센터 지원사업, 글로벌프론티어, BT·NT·IT·융합분야 등 R&D 사업 신규과제 선정 시 리서치 펠로우 고용 현황 및 계획 등을 반영 예정

4. 리서치 펠로우 제도 관련 규정 개정

리서치 펠로우 인건비 집행의 자율성 확대

○ 일정기간 정부 R&D 과제에 참여하지 못하는 경우 뿐 아니라, 과제에 참여 시에도 간접비에서 리서치 펠로우 인건비 지급 허용

- 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」의 간접비 항목 개정 추진

현 행	개 선
<ul style="list-style-type: none"> 근거 : 교과부 연구개발사업 처리규정 일정기간 정부 R&D 과제에 참여하지 못하는 경우 간접비로 인건비 지급 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 근거 : 국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정 간접비를 통한 인건비 지급 범위에 제한을 두지 않음

- '리서치 펠로우' 제도 '13년 시행계획 공지 (1월 중)
- '13년도 리서치 펠로우 신규 도입대학 신청 접수 및 승인 통보(연중)
- '13년도 상반기 '리서치 펠로우'지원 과제 접수(2.7~19)
- '13년도 하반기 '리서치 펠로우'지원 과제 공고(5월 중)
- 『국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정』 개정 (6월 중)
- '리서치 펠로우'제도 확대 추진을 위한 개선(안) 마련(7월 중)

1 제도 일반

1-1. '리서치 펠로우' 제도란 ?

☞ 대학에 '리서치 펠로우' 라는 연구를 전담하는 공식적인 연구계층을 신설하고, 정부가 제시한 고용기준으로 대학이 자율적으로 우수 연구인력을 선발하여 '리서치 펠로우'로 고용토록 유도하는 제도임

1-2. '리서치 펠로우'의 개인별 자격요건은 무엇인가? 자격을 주관대학에서 별도로 정할 수 있는지?

☞ '리서치 펠로우'의 자격은 박사학위를 취득한 연구원으로, 대학이 자기기관의 특성에 따라 자율적으로 확정·운영하는 것을 원칙으로 함. 다만, 정부가 제시한 고용기준(임금, 계약기간 등)으로 채용해야 함

1-3. 현재 대학에서 운영하고 있는 연구교수, 박사후 연구원, 각 실험실 등 연구소에서 고용한 연구자를 '리서치 펠로우'로 임용할 수 있는지?

☞ 기존에 대학이 고용한 박사 연구인력을 '리서치 펠로우'로 임용 가능하며, 박사 연구인력의 분류(또는 세부명칭)는 대학이 자율적으로 정할 수 있음



2 인건비 자원 관련

2-1. '리서치 펠로우' 고용시, 정부로부터 별도의 인건비 지원이 있는지? (리서치 펠로우의 연구비는 어떻게 확보되는지?)

- ☞ '리서치 펠로우' 제도는 대학이 연구개발 수행을 위해 고용하는 연구전문 인력에 대한 지원제도로 별도의 재정지원은 없음.
다만, R&D 관리제도를 개선하여 정부 R&D과제에 참여하는 '리서치 펠로우'의 인건비 집행에 대한 대학의 자율성과 능동성을 확대함으로써 대학 스스로 필요한 재원을 확보할 수 있도록 지원함
(인건비 풀링제 적용, 간접비에서 인건비 집행 허용 등)
- ☞ 또한, '리서치 펠로우' 대상 연구지원사업을 신설하여 '리서치 펠로우' 스스로 연구비(인건비 포함)를 확보할 수 있도록 지원하고, 일정규모 이상의 정부 R&D과제 선정시 '리서치 펠로우' 고용 현황을 반영하여 '리서치 펠로우'의 정부 R&D참여 기회를 극대화해 나갈 계획임

2-2. 인건비 재원이 ① 정부 R&D(연구책임자 또는 참여연구원) 인건비, ② R&D 간접비, ③ '리서치 펠로우' 연구지원사업 등으로 구성되는데, 인건비 재원을 이들 세 종류의 다양한 조합으로 구성하는 것도 가능한가? 또한, 월 300만원으로 계약하고 연구비 수주에 따라 재원을 바꾸는 것도 가능한가?(예: 간접비로 300만원 인건비를 지원하다가 연구과제를 수주 또는 참여하게 되면 간접비 대신 연구비 재원으로 300만원 지급)

- ☞ '리서치 펠로우'에게 지급하는 인건비는 동 제도에서 요구하는 월 300만원 이상의 지급조건을 만족시키는 수준에서 각 대학이 마련한 특정 기준에 따라 지급하면 되는 것이며, 이때 인건비 지급을 위한 재원의 출처는 대학이 '리서치 펠로우'의 정부 R&D 참여과제를 반영하여 자율적으로 결정하도록 함.
- ※ 정부 R&D에 미 참여 기간 동안 간접비로 임금을 지급하다가, 정부 R&D과제 참여시 연구비 재원으로 변경하여 지급 가능

2-3. '리서치 펠로우'로 임용된 자가 연구과제에서 인건비를 조달 할 수 없을 경우 어떻게 해야 하는가? 이를 테면, 부족한 인건비를 당초 임용계약서에 명기된 금액으로 대학이 부담해야 하는가? 또한 사업 신청 인원 대비 일부 혹은 모두 선정되지 않은 경우 신청한 모든 인원에 대해 개선된 고용기준을 적용해야 하는가?

☞ 사업 중단, 종료 및 탈락 등의 원인으로 정부 R&D 과제에서 인건비 조달이 불가능 할 경우에도 반드시 계약서 상에 명시된 인건비를 지급해야 하며 이를 위해 대학 간접비, 대학 자체 자원 등을 활용해야 함

2-4. '리서치 펠로우'로 임용할 경우 의무적으로 인건비 풀링제를 적용해야 하는가?

☞ 인건비 풀링제 시행 기관이 아니더라도 '리서치 펠로우' 제도 도입은 가능함. 다만, 인건비 풀링제의 경우, '리서치 펠로우' 제도를 도입한 대학 중 인건비 풀링제 시행기관으로 승인된 대학에 한해 적용 가능함.

2-5. '리서치 펠로우' 제도 운영시 인건비 풀링제 관점에서 전 부처 사업에 공동 적용이 가능한가?

☞ 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」에 따라 학생인건비 통합 관리 기관으로 지정받은 경우에는 전 부처 사업에 '리서치 펠로우'에 대한 인건비 풀링제 적용이 가능함

③ '리서치 펠로우' 고용 및 처우

3-1. '리서치 펠로우' 급여(월 300만 원 이상) 상한선과 급여에 4대 보험의 기관분담금 포함여부 ?

☞ 월 300만원은 '리서치 펠로우' 급여의 하한선이며, '리서치펠로우'의 연구역량, 연구경력 등에 따라 개인별 규모는 대학이 결정할 사항임. 또한 4대보험의 기관분담금은 급여에 포함되지 않고 대학의 간접비에서 지출을 원칙으로 함

3-2. '리서치 펠로우'를 임용하고자 할 때 임용 발령의 주체는?

☞ '리서치 펠로우'의 고용주체는 기관 장(대학총장 또는 산학협력단장)이며, 이는 고용의 안정성을 제고하기 위함임

3-3. '리서치 펠로우' 3년 임기는 권고사항인지? 학교 내부 규정상 비정규직 연구원 대해 1년마다 평가 후 재임용하는 경우는 어떻게 해야 하는가?

☞ '리서치 펠로우'의 고용기간은 최소 3년이고 재임용이 가능함. 또한, 재임용 시에도 정부가 제시한 고용기준을 만족 할 경우에 한해 '리서치 펠로우'로 정부 R&D과제에 참여할 수 있음. 그러므로 '리서치 펠로우' 제도를 도입한 대학에서는 '리서치 펠로우' 관련 별도의 인사, 보수 등 관리 규정이 필요할 것으로 예상됨.

3-4. '리서치 펠로우'는 임용 후 사유 발생 시 타 기관으로 이직하는데 제한사항은 없는가?

☞ 리서치 펠로우 고용계약의 협약 또는 해약 등 관리부분은 대학별 특성에 따라 대학 스스로 결정할 사항임.

3-5 '리서치 펠로우' 역시 3책5공의 참여제한을 적용받는가?

☞ 정부 R&D사업에 연구책임자 등으로 참여할 경우 3책5공 제도를 적용함

3-6 만약 3년 계약 후 '리서치 펠로우' 연구지원사업에 선정된 '리서치 펠로우' 연구원이 사직을 원할 경우 과제의 진행여부와 퇴직 절차는 어떻게 되는가?

☞ '리서치 펠로우' 연구지원 사업은 교과부 개인기초연구 사업과 동일한 관리규정 하에서 지원되는 사업이며, 퇴직 절차는 해당 대학의 규정을 준용하면 됨.

- ① (타 기관의 '리서치 펠로우'로 이직하는 경우) 과제협약 변경 등을 통해 수행중인 과제를 당초 계약기간 까지 수행 가능
- ② (타 기관의 비 '리서치 펠로우'로 이직하는 경우) 당해 연도까지 과제를 수행토록 하고 과제를 종료, 단 당해 연도에 연구수행이 불가능 할 경우 즉시 과제를 종료

3-7. '리서치 펠로우'가 신청할 수 있는 연구과제에서 계약서상에 명기된 금액 외 본인 인건비를 추가하여 연구과제에 계상할 수 있는가?

☞ 정부 R&D과제에 계상할 수 있는 인건비의 한도는 대학과 고용계약 체결 시 명시된 금액으로, 정부 R&D과제의 참여로 인건비가 모두 확보된 경우, 신규 과제에 인건비 계상은 불가함.

3-8. '리서치 펠로우' 고용계약시의 인건비에서 증액을 하거나, 리서치 펠로우의 경력을 반영한 인건비 산정이 가능한지?

☞ 리서치 펠로우와 대학의 고용계약 체결시 반영할 수 있음. 인건비 증액의 경우 각 대학에서 고용기간 내에 고용계약을 갱신함으로써 조정이 가능함

3-9. '리서치 펠로우'의 퇴직금 재원은 어떻게 마련해야 하는지?

☞ 연구과제와 간접비 모두 퇴직금 재원이 될 수 있음. 다만, 리서치 펠로우가 수행하는 연구과제의 성격 및 대학의 운영방침이 모두 다르므로, 대학이 리서치 펠로우 퇴직금에 대한 자체 규정을 만들어 자율적으로 관리·지급 필요

※ 일부 대학의 경우 리서치 펠로우 퇴직금은 전액 간접비를 통해 지원토록 규정하고 있음

4 대학의 제도 운영

4-1. 대학에서 '리서치 펠로우'를 활용하고자 할 때, 실험실 또는 개인 교수별로 인원이 한정되어 있는가?

☞ 기본적으로 교과부에서는 제도 시행 승인 및 가이드라인만을 제시할 뿐, 운영은 대학 자율에 맡기는 것이 기본 방침임. 인원 선정 역시 대학 자율임

4-2. '리서치 펠로우'를 학교 목적에 맞는 사업에 참여시키거나 활용하는 것이 가능한가?

☞ 대학의 자율적인 사항이라고 판단되며, '리서치 펠로우' 당사자와 대학간 협의를 통해 판단할 사항임

4-3. '리서치 펠로우'를 특정 과제에 연계하여 임용할 수 있는가?

☞ 대학 자율적으로 결정할 사항임.
☞ 다만, '리서치 펠로우'의 지원 강화를 위해 추진 중 '리서치 펠로우' 연구지원 사업, 교과부 R&D사업과 '리서치 펠로우'제도 연계 등은 대학이 先 고용한 '리서치 펠로우'에 대한 後 지원책임

4-4. '리서치 펠로우'를 도입한 대학은 자체의 관리지침(인사규정, 보수 규정 등)을 별도로 대학별로 제정·운용하여야 하는가?

☞ 대학별로 자율적으로 결정해야 할 사항이나, '리서치 펠로우' 제도가 대학현장에 정착되기 위해서는 고용 기준 등을 반영한 관리규정 필요

5 대학 신청서 제출 관련

5-1. '리서치 펠로우' 제도 도입을 위해 필요한 대학의 채용계획은 어떻게 작성해야 하는가?

☞ '리서치 펠로우' 제도 시행계획에 첨부된 신청서 양식을 참고하여 작성

5-2. '리서치 펠로우' 로 임용하기 위하여 각 대학은 표준계약서를 사용해야 하는가? 아니면 대학 각 자체 양식을 사용할 수 있는가?

☞ 시행계획에 첨부된 고용계약서는 참고 양식이므로 대학 사정에 맞게 활용하면 됨.

다만, 급여 및 계약기간 등 '리서치 펠로우'의 고용조건은 반드시 교과부 기준을 준수하여 계약서에 포함되어야 함.

5-3. '리서치 펠로우' 제도 도입을 희망하고자 하는 대학은 현재 각 대학에서 연구실 또는 개인 연구자 자격으로 수행중인 대규모 사업에 의무적으로 인원을 할당하여야 하는가?

☞ '리서치 펠로우' 제도는 시행 여부 및 지원규모 선정 등을 각 대학 자율에 맡김

5-4. '리서치 펠로우' 제도 도입을 희망하는 대학은 어느 기관에 관련 신청서를 제출해야 하는가?

☞ 한국연구재단 기획총괄팀

- (담당자) 최나래, (TEL) 042-869-6517, (e-mail) choi123@nrf.re.kr

※ (문의) 교육과학기술부 기초과학정책과 이지은 사무관(02-2100-6630)

【별첨 1】 『2013 ‘리서치펠로우’ 제도 도입』 신청서

학교명	○○ 대학교	
<p>우리 대학은 교육과학기술부가 신설한 「리서치펠로우」 제도 운영의 목적과 취지에 동의하며, 본 교 소속 계약직 박사연구원들의 연구력 향상 및 연구 환경 개선을 위하여 아래와 같이 희망원을 제출합니다. 또한, 동 제도를 도입·운영하는 과정에서 교육과학기술부가 정한 관련 제반 사항 등을 성실히 준수하겠습니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ‘리서치펠로우’로 임용되는 계약직 박사연구원들에게는 교육과학기술부가 정한 고용 조건(급여 및 4대 보험)과 적정의 연구 환경을 제공하며, 안정적인 고용 환경 조성을 위하여 지속적으로 노력하겠습니다. 2. 본 희망원은 교육과학기술부와 한국연구재단에서 정한 작성 양식에 따라 작성 되었으며, 사실과 다른 내용이나 고의적인 오류가 없음을 확인합니다. <p style="text-align: center;">2013년 월 일</p>		
신청자	○○ 대학교 총장(산학협력단장)	○ ○ ○ (인)
교육과학기술부 장관 귀하		

【작성 및 제출 방법】

- 1) 동 자료를 첨부하여 **전자공문**으로 신청서를 제출(수신처: 한국연구재단 기획총괄팀)
- 2) 신청서는 총장 직인을 받은 후 pdf 또는 이미지 파일로 변환하여 제출

【별첨 2】 대학별 ‘리서치 펠로우’ 제도도입 세부 추진계획

1. 대학현황

○ 최근 3년간 국가연구개발사업*) 연구비

(단위: 천원)

구 분	‘10	‘11	‘12	합 계
인건비				0
직접비				0
간접비				0

*) 국가연구개발사업: 정부 각 부처 및 지자체에서 수탁한 연구비

2. 리서치펠로우 채용 계획

소 속 구 분	인 원	비 고**)
대학 연구소	명	
단과대학	명	
기 타	명	
합 계		

*) 작성방법: 13년 당해년도의 대학연구원(리서치 펠로우) 채용 인원만 기재.

***) 기타의 경우, 비고란에 구체적인 고용 주체를 명시

3. 인건비 풀링제 시행기관 지정 여부

- (예) 0000년도 학생 인건비 풀링제 시행기관으로 지정
- 적용시기: 0000년 0월 00일 이후 협약을 체결하는 국가연구개발사업부터 적용

4. 관련규정 마련계획

□ ‘리서치펠로우’ 고용, 인사관리 등 관련규정의 제·개정 계획

- (예) 리서치펠로우 제도 도입 운영을 위하여 관련 규정의 제개정 여부를 확인
- 기 제정 현황: (규정명, 제정일...)
- 향후 제개정 계획
 - (13년 4월) 대학연구원을 위한 고용계약 등 인사규정 검토 및 제정 완료
 - (13년 5월) 대학연구원을 위한 인건비 등 보수규정 검토 및 제정 완료
 - (13년 5월) 대학연구원을 위한 관련 제반규정 검토 및 제정 완료

【참고】 리서치 펠로우 고용계약서(SAMPLE)

OO 대학교 총장 (이하 “갑”이라 함)과 OOO (이하 “을”이라 함)은(는) 대학연구원 임용에 따른 계약을 다음과 같이 체결한다.

- 다 음 -

제00조 (계약당사자)

(갑) OO 대학교 총장(또는 산단장)

(을) 성 명 _____

주민등록번호 _____

주 소 _____

제00조 (소속, 직위, 근무기간) “갑”은 “을”을 다음과 같이 임용한다.

소 속: _____

직 위: 리서치펠로우 (연구교수, 책임연구원 등)

근무기간: 2013년 월 일 ~ 20 년 월 일 (3년)

제00조 (급여) “갑”은 “을”에게 연봉 _____을 매월 _____일에 지급한다(법정 본인 부담금 포함). 단, 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산업재해보상보험 등 사회보장성 보험료의 기관 부담금은 “갑”이 별도로 부담한다.

제 00조 (계약임용자의 의무) “을”은 재직 중 OO 대학교의 제규정을 준수하여야 한다.

제 00조 (계약의 해지) 다음 각 호에 해당하는 사유가 있는 경우 “갑”은 본 계약을 해지할 수 있다.

- ① “을”이 제 00조(계약임용자의 의무)의 의무를 지키지 않을 때
- ② 신체·정신상의 이유로 업무를 수행하기 곤란할 때
- ③ 임용시 제출한 각종 증명서 또는 연구실적물에 허위사실이 있을 때

제 00조 (기타) ① 본 계약서에 명시되지 아니한 사항에 대해서는 근로기준법 등 근로관계 법령 및 교원 인사규정을 준용한다.

② 본 계약의 체결을 증빙하기 위하여 계약서 2통을 작성하여 계약 당사자가 서명, 날인하고 각각 1통씩 보관한다.

제 00조

2013년 월 일

갑: OO 대학교 총장(또는 산단장) O O O (인)

을: _____ (인)