「교원호봉산정 규정」 신구조문대비표

2010. 2. 28. 개정 판 (시행 2010. 3. 1.) → 2006. 2. 28. 제정 판 (시행 2010. 3. 1.)

바뀜 10 · 신설 0 · 삭제 0 · 번호 변경 0

공식 원본 law.syu.ac.kr · https://suleap.syu.my/r/123/compare?from=319&to=318 · 내려받은 때 2026. 10. 21. 오후 7:32:14 · 밑줄은 바뀐 부분

현 행	개 정 안
제3조(호봉획정 및 승급시행권자) 호봉획정 및 승급은 법령의 규정에 의하여 임용권자가 이를 시행한다.	**제3조(호봉획정 및 승급시행권자)** 호봉획정 및 승급은 법령의 규정에 의하여 임용권자가 이를 시행한다.
제4조(초임호봉의 획정) 1. 교원을 신규 채용하는 경우에는 초임호봉을 획정한다. 2. 교원의 초임호봉은「공무원보수규정」(별표 22)에 의하여 환산된 경력연수에 (별표 24)에 의하여 산출된 연수를 가감한 후, 이를 (별표 26)에 의한 기산호봉에 합산하여 획정한다. 3. 퇴직한 교원이 퇴직일로부터 30일 이내에 퇴직 당시의 경력환산율표와 동일한 경력환산율표를 적용받는 교원으로 다시 임용되어 초임호봉을 획정하는 경우에 퇴직 당시의 경력환산율표가 다시 임용되어 초임호봉획정을 하는 때에 적용받는 경력환산율표보다 유리한 때에는 퇴직 당시의 경력환산율표를 적용하여 초임호봉을 획정한다. 4. 초임호봉의 획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간은 다음 승급기간에 산입한다.	**제4조(초임호봉의 획정)** ① 교원을 신규 채용 하는 경우에는 초임호봉을 획정한다. ② 교원의 초임호봉은「공무원보수규정」별표 22에 의하여 환산된 경력연수에 별표 24에 의하여 산출된 연수를 가감한 후, 이를 별표 26에 의한 기산호봉에 합산하여 획정한다. ③ 퇴직한 교원이 퇴직일로부터 30일 이내에 퇴직당시의 경력환산율표와 동일한 경력환산율표를 적용받는 교원으로 다시 임용되어 초임호봉을 획정하는 경우에 퇴직당시의 경력환산율표가 다시 임용되어 초임호봉획정을 하는 때에 적용받는 경력환산율표보다 유리한 때에는 퇴직당시의 경력환산율표를 적용하여 초임호봉을 획정한다. ④ 초임호봉의 획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간은 다음 승급기간에 산입 한다.
제5조(호봉의 재획정) ① 교원이 재직 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 호봉을 재획정한다. 1. 새로운 경력을 합산하여야 할 사유[자격이나 학력 또는 직명(대학이나 전문대학에 한한다.)의 변동이 있는 경우를 포함한다.]가 발생한 경우 2. 규정에 의하여 승급제한기간을 승급기간에 산입하는 경우 3. 당해 교원에게 적용되는 호봉획정의 방법이 변경되는 경우 ② 제1항 제1호의 경우에는 교원경력은 경력합산을 신청한 날이 속하는 달의 다음달 1일에, 유사경력은 전력조회가 완료된 날이 속하는 달의 다음달 1일에, 제1항 제2호의 경우에는 제10조 제2호 또는 제2호의 2의 규정에 의한 기간이 경과한 날이 속하는 달의 다음달 1일에 각각 이를 합산하여 재획정한다. 다만, 휴직·정직 또는 직위해제중인 자에 대하여는 복직일에 재획정한다. ③ 초임호봉획정의 방법이 변경되어 호봉을 재획정하는 때에는 다른 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 초임호봉획정의 방법에 의한다. ④ 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 호봉을 재획정함에 있어서 당해 교원의 경력에 특승급 또는 승급제한 등의 사유가 있는 때에는 이를 가감하여야 한다. ⑤ 호봉재획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.	**제5조(호봉의 재획정)** ① 교원이 재직 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 호봉을 재획정한다. 1. 새로운 경력을 합산하여야 할 사유 (자격이나 학력 또는 직명(대학이나 전문대학에 한한다)의 변동이 있는 경우를 포함한다) 가 발생한 경우 2. 규정에 의하여 승급제한기간을 승급기간에 산입 하는 경우 3. 당해 교원에게 적용되는 호봉획정의 방법이 변경되는 경우 ② 제1항 제1호의 경우에는 교원경력은 경력합산을 신청한 날이 속하는 달의 다음달 1일에, 유사경력은 전력조회가 완료된 날이 속하는 달의 다음달 1일에, 제1항 제2호의 경우에는 제10조 제2호 또는 제2호의2의 규정에 의한 기간이 경과한 날이 속하는 달의 다음달 1일에 각각 이를 합산하여 재획정 한다. 다만, 휴직·정직 또는 직위해제중인 자에 대하여는 복직 일에 재획정 한다. ③ 초임호봉획정의 방법이 변경되어 호봉을 재획정 하는 때에는 다른 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 초임호봉획정의 방법에 의한다. ④ 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 호봉을 재획정 함에 있어서 당해 교원의 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있는 때에는 이를 가감하여야 한다. ⑤ 호봉 재획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입 한다.

현 행	개 정 안
제6조(승진시의 호봉획정) 1. 교원이 승진하는 경우에는 승진된 직급에서의 호봉을 확정한다. 2. 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간은 승진된 직급에서의 다음 승급기간에 산입한다. 다만, 직급별 최저호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 잔여기간에 한하여 산입하고, 직급별 최고호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 때에는 12월에서 1일을 감한 기간을 다음 승급기간에 산입한다.	**제6조(승진시의 호봉획정)** ① 교원이 승진하는 경우에는 승진된 직급에서의 호봉을 획정한다. ② 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간은 승진된 직급에서의 다음 승급 간에 산입 한다. 다만, 직급별 최저호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 잔여기간에 한하여 산입하고, 직급별 최고호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 때에는 12월에서 1일을 감한 기간을 다음 승급 기간에 산입 한다.
제7조(강임 시의 호봉획정) 1. 교원이 강임하는 경우에는 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다. 2. 강임된 직급에서의 호봉획정은 승진 후 호봉을 강임되기 전의 직급의 호봉으로 보고 이에 해당하는 승진 전 호봉을 강임되는 직급의 호봉으로 획정한다. 이 경우 강임되는 직급에서 획정되는 호봉이 2개 이상인 경우에는 그중 가장 높은 호봉으로 획정한다. 3. 제2호의 규정에 의하여 강임된 직급에서의 호봉획정을 함에 있어서 강임되는 교원이 강임일 현재로 강임 전의 직급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 경우에는 제8조의 규정에 불구하고 강임일에 강임 전의 직급에서 승급시킨 후에, 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다. 이 경우 승진발령은 하지 아니하며 강임된 직급에서의 호봉획정으로 갈음한다. 4. 강임되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간(제3호가 적용되는 경우에는 승급시킨 후의 잔여기간을 말한다.)은 강임된 직급에서의 다음 승급기간에 산입한다.	**제7조(강임 시의 호봉획정)** ① 교원이 강임하는 경우에는 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다. ② 강임된 직급에서의 호봉획정은 승진 후 호봉을 강임되기 전의 직급의 호봉으로 보고 이에 해당하는 승진 전 호봉을 강임되는 직급의 호봉으로 획정한다. 이 경우 강임되는 직급에서 획정되는 호봉이 2개 이상인 경우에는 그중 가장 높은 호봉으로 획정한다. ③ 제2호의 규정에 의하여 강임된 직급에서의 호봉획정을 함에 있어서 강임되는 교원이 강임일 현재로 강임 전의 직급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 경우에는 제8조의 규정에 불구하고 강임 일에 강임 전의 직급에서 승급시킨 후에, 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다. 이 경우 승진발령은 하지 아니하며 강임된 직급에서의 호봉획정으로 갈음한다. ④ 강임되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간(제3호가 적용되는 경우에는 승진 시킨 후의 잔여기간을 말한다)은 강임된 직급에서의 다음 승급기간에 산입한다.
제8조(정기승급) 1. 교원의 호봉간의 승급에 필요한 기간(이하 "승급기간"이라 한다)은 1년으로 한다. 2. 교원의 호봉은 매달 1일자로 승급한다. 3. 제2호의 규정에 불구하고 제9조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 교원은 승급제한 기간이 만료된 날의 다음날에 승급한다. 이 경우 당해 교원이 제9조의 규정에 의한 승급제한 사유 없이 계속 근무한 경우에 획정되는 호봉을 초과할 수 없다.	**제8조(정기승급)** ① 교원의 호봉간의 승급에 필요한 기간(이하 "승급기간"이라 한다)은 1년으로 한다. ② 교원의 호봉은 매달 1일자로 승급한다. ③ 제2호의 규정에 불구하고 제9조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 교원은 승급제한 기간이 만료된 날의 다음날에 승급한다. 이 경우 당해 교원이 제9조의 규정에 의한 승급제한 사유 없이 계속 근무한 경우에 획정되는 호봉을 초과할 수 없다.
제9조(승급의 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 당해 기간 동안 승급시킬 수 없다. 1. 징계처분·직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직을 제외한다) 중에 있는 자 2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간(금품 및 향응수수, 공금의 횡령.유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3월을 가산한 기간)이 경과되지 아니한 자	**제9조(승급의 제한)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 당해 기간 동안 승급 시킬 수 없다. ① 징계처분·직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직을 제외한다)중에 있는 자 ② 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간(금품 및 향응수수, 공금의 횡령.유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3월을 가산한 기간)이 경과되지 아니한 자

현 행	개 정 안
정직 : 18개월 감봉 : 12개월 영창·근신 또는 견책 : 6개월 3. 법령의 규정에 의한 근무성적평정점이 최하등급에 해당되는 자(「공무원 성과평가 등에 관한 규정」의 적용을 받지 아니하는 자의 경우에는 상급감독자가 근무성적·업적평가가 불량하다고 인정하는 자) : 최초 정기승급예정일부터 12월	정직 : 18개월 감봉 : 12개월 영창·근신 또는 견책 : 6개월 ③ 법령의 규정에 의한 근무성적평정점이 최하등급에 해당되는 자(「공무원 성과평가 등에 관한 규정」의 적용을 받지 아니하는 자의 경우에는 상급감독자가 근무성적ㆍ업적평가가 불량하다고 인정하는 자) : 최초 정기승급예정일부터 12월
제10조(승급기간의 특례) 1. 제9조의 승급제한기간은 제8조 제1호에 의한 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 2. 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과한 경우의 제9조 제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다. 정직 : 7년 감봉 : 5년 영창·근신 또는 견책 : 3년 2의 2. 제9조 제3호의 규정에 의하여 승급을 제한받은 자가 승급제한기간이 만료된 날부터 2년이 경과한 경우의 그 승급제한기간 3. 휴직하는 경우 그 휴직기간(비상근으로 근무한 경력에 대하여는 그 휴직기간의 5할에 해당하는 기간)과 외국유학을 하기 위하여 휴직한 경우 그 휴직기간 4. 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 교원인사위원회의 의결로 당해 징계의결요구가 기각되거나, 그 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소되는 경우와, 형사사건으로 기소되어 직위해제처분(고용직공무원의 경우는 휴직처분을 말한다)을 받은 자가 법원의 판결에 의하여 무죄의 선고를 받은 경우의 그 직위해제처분기간(고용직공무원의 경우에는 휴직처분기간을 말한다) 5. 직무수행능력의 부족 또는 근무성적의 불량 등의 사유로 직위해제처분을 받은 자 또는 법령상의 징계사유로 징계처분을 받은 자가 소청심사위원회 또는 법원의 결정이나 판결로 그 직위해제처분 또는 징계처분이 무효 또는 취소된 경우의 그 처분기간(처분으로 인하여 승급을 제한받은 기간을 포함한다) 6. 면직·해임 또는 파면처분이 법원의 결정이나 판결로 무효 또는 취소된 경우 그 면직·해임 또는 파면처분으로 인한 퇴직기간	**제10조(승급기간의 특례)** ① 제9조의 승급제한기간은 제8조제1호에 의한 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. ② 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과한 경우의 제9조 제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다. 정직 : 7년 감봉 : 5년 영창·근신 또는 견책 : 3년 2의2. 제9조 제3호의 규정에 의하여 승급을 제한받은 자가 승급제한기간이 만료된 날부터 2년이 경과한 경우의 그 승급제한기간 ③ 휴직하는 경우 그 휴직기간(비상근으로 근무한 경력에 대하여는 그 휴직기간의 5할에 해당하는 기간)과 외국유학을 하기 위하여 휴직한 경우 그 휴직기간 ④ 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 교원인사위원회의 의결로 당해 징계의결요구가 기각되거나, 그 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소되는 경우와, 형사사건으로 기소되어 직위해제처분(고용직공무원의 경우는 휴직처분을 말한다)을 받은 자가 법원의 판결에 의하여 무죄의 선고를 받은 경우의 그 직위해제처분기간(고용직공무원의 경우에는 휴직처분기간을 말한다) ⑤ 직무수행능력의 부족 또는 근무성적의 불량 등의 사유로 직위해제처분을 받은 자 또는 법령상의 징계사유로 징계처분을 받은 자가 소청심사위원회 또는 법원의 결정이나 판결로 그 직위해제처분 또는 징계처분이 무효 또는 취소된 경우의 그 처분기간(처분으로 인하여 승급을 제한받은 기간을 포함한다) ⑥ 면직·해임 또는 파면처분이 법원의 결정이나 판결로 무효 또는 취소된 경우 그 면직·해임 또는 파면처분으로 인한 퇴직기간
제11조(특별승급) 1. 제8조의 규정에 불구하고 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 1호봉을 특별승급시킬 수 있다. 가. 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자 나. 관련법령의 규정에 의한 제안의 채택·시행에 따른 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자	**제11조(특별승급)** ① 제8조의 규정에 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 1호봉을 특별승급시킬 수 있다. 1. 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자 2. 관련법령의 규정에 의한 제안의 채택·시행에 따른 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자

현 행	개 정 안
2. 제1호의 규정에 의하여 특별승급을 시키고자 하는 때에는 교원인사위원회의 심사를 거쳐야 한다. 3. 특별승급심사위원회는 총장이 지명하는 3인 이상 7인 이하의 위원으로 구성한다. 4. 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별승진된 자는 동일한 사유로 특별승급시킬 수 없으며, 특별승급된 후 동일한 사유로 특별승진된 자는 특별승진되기 전의 직급의 호봉에서 1호봉을 감한 후 특별승진되는 직급에서의 호봉을 획정한다. 5. 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 자는 제4호 및 제5호의 규정에 불구하고 승진 또는 승급의 제한이 만료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 특별승급한다. 6. 제1호 내지 제6호에 규정된 사항 외에 특별승급제의 운영에 관하여 필요한 사항은 총장이 정한다.	② 제1호의 규정에 의하여 특별승급을 시키고자 하는 때에는 교원인사위원회의 심사를 거쳐야 한다. ③ 특별승급심사위원회는 총장이 지명하는 3인 이상 7인 이하의 위원으로 구성한다. ④ 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별_승진된 자는 동일한 사유로 특별_승급_시킬 수 없으며, 특별_승급된 후 동일한 사유로 특별_승진된 자는 특별승진되기 전의 직급의 호봉에서 1호봉을 감한 후 특별_승진되는 직급에서의 호봉을 획정한다. ⑤ 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 자는 제4호 및 제5호의 규정에 불구하고 승진 또는 승급의 제한이 만료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 특별승급한다. ⑥ 제1호 내지 제6호에 규정된 사항 외에 특별승급제의 운영에 관하여 필요한 사항은 총장이 정한다.
제12조(호봉의 정정) 1. 호봉의 획정 또는 승급이 잘못된 때에는 그 잘못된 호봉발령일자로 소급하여 호봉을 정정한다. 2. 제1항의 규정에 의한 호봉의 정정은 당해 교원의 현재의 호봉획정 및 승급시행권자가 행하며, 필요한 경우에는 종전의 호봉획정 및 승급시행권자에게 호봉정정을 위하여 필요한 사항을 확인할 수 있다.	**제12조(호봉의 정정)** ① 호봉의 획정 또는 승급이 잘못된 때에는 그 잘못된 호봉발령일자로 소급하여 호봉을 정정한다. ② 제1항의 규정에 의한 호봉의 정정은 당해 교원의 현재의 호봉획정 및 승급시행권자가 행하며, 필요한 경우에는 종전의 호봉획정 및 승급시행권자에게 호봉정정을 위하여 필요한 사항을 확인할 수 있다.