

직원호봉산정 규정

규정 · 소관 미지정 · 현행 규정

개정 2023. 11. 27. · 시행 2024. 1. 1. (현행 판)

공식 원본 law.syu.ac.kr · <https://suleap.syu.my/r/125> · 내려받은 때 2026. 10. 21. 오전 7:09:20 · 이후 개정되었을 수 있으니 시행 여부는 사이트에서 확인하세요

제1장 총 칙

제1조(호봉획정 및 승급시행권자)

호봉획정 및 승급은 법령의 규정에 의한 임용권자가 이를 시행 한다.

제2조(초임호봉의 획정)

① 직원을 신규 채용하는 경우에는 초임호봉을 획정한다.

1. 대상 : 신규 채용되는 직원

2. 시기 : 신규채용일

② 직원의 초임호봉은 경력환산율표에 의하여 획정한다. 이 경우 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있는 때에는 이를 가감하여야 하고, 경력과 경력이 중복되는 경우에는 그중 유리한 경력 하나에 대하여만 획정하여야 한다.

1. 경력환산율표 <개정 2013-10-21>

경력 구분

환산율

비고

1. 국·공립, 사립학교 및 학교법인에서 정규 교·직원으로 근무한 경력

100%

해당경력의 비정규직은 비율의

50% 적용

2. 국가공무원법에 의한 공무원으로 근무한 경력

100%

3. 군 복무 경력

100% (산업기능요원은 제외)

4. 1, 2, 3항에서 고용직으로 근무한 경력

80%

5. 국가기술자격법에 의한 자격증을 취득하고 동일한 분야의 업무에 종사한 경력

(동일분야 직원으로 임용되는 경우에 한함)

80%

6. 본 대학에서 조교 및 임시직으로 근무한 경력(산학협력단 포함)

50%

(사학연금가입조교는 100%)

7. 본교 재단의 기관에서 근무한 경력

60%(사택을 제공받지 않은 재정교역자는 100%)

2. 경력기간 계산

· 경력의 증명은 인사발령을 위한 구비서류로 제출된 경력증명서에 의한다.

· 경력기간은 연·월·일까지 계산하되, 15일 이상은 1개월로 계산한다.

· 여러 가지 경력이 있는 경우에는 1) 동일 환산율이 적용되는 경력별로 구분하여 합산(연·월·일 단위) ⇒ 2) 해당 환산율

적용 ⇒ 3) 환산율 적용 후 산출된 경력을 합산하는 방법에 의한다.

· 본교 재단의 기관에서 근무한 경력은 발령으로 인해 전입한 경우 교역자근무조서카드에 기록된 경력으로 계산하며, 자의에 의해서 사직한 경우는 제외한다. 3. 채용 직종에 따른 채용직급 및 학력 적용<신설 2023-04-03>

채용직종

채용직급

학력 구분

학력 적용

비고

일반직

기술직

9급

대졸(학사)이상

1호봉 가산

8급

대졸(학사)이상

호봉 가산 없음

경력직 채용

기능직

9급

학력을 적용하지 아니함

호봉 가산 없음

③ 퇴직한 직원이 퇴직일로부터 30일 이내에 퇴직당시의 경력환산율표와 동일한 경력환산율표를 적용받는 직원으로 다시 임용되어 초임호봉을 확정하는 경우에 퇴직당시의 경력환산율표가 다시 임용되어 초임호봉확정을 하는 때에 적용받는 경력환산율표보다 유리한 때에는 퇴직당시의 경력환산율표를 적용하여 초임호봉을 확정한다.

④ 초임호봉의 확정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간은 다음 승급기간에 산입 한다.

제3조(호봉의 재 확정)

① 일반적으로 호봉 재 확정은 하지 않으며, 직종변동 및 승진으로 인해 호봉 산정 기준을 달리할 때에만 호봉을 재 확정한다.

1. 직종변동이 생긴 경우 : 기능직, 고용직 직원이 일반직, 기술직으로 바뀌는 경우 재 확정한다.

② 호봉 재 확정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입 한다.

제4조(승진시의 호봉확정)

① 직원이 승진하는 경우에는 승진된 직급에서의 호봉을 확정한다.

1. 적용대상 : 승진하는 직원

2. 시기 : 승진일

3. 절차 및 방법

· 승진일 현재 승진 전 계급에서의 호봉승급 여부 검토 : 승진하는 직원이 승진일 현재로 승진 전의 계급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 1년 이상인 경우, 승진일이 정기승급일이 아닌 경우에도 승진전의 계급에서 1호봉을 승급시킨다. 다만, 이 경우 별도의 승급발령은 하지 아니하며 승급된 호봉을 기준으로 승진시의 호봉을 확정한다.

· 승진 전 계급에서의 잔여기간은 승진 후 계급에서의 잔여기간으로 한다.

· 승진전후의 호봉은 아래와 같다. 단, 21호봉에서 승진하는 경우에는 2호봉을 감하고 잔여기간에 6월을 가산한다.

승진 전 호봉

승진 후 호봉

1~20호봉인 경우

각 1호봉씩 감한 호봉

21호봉 이상인 경우

각 2호봉씩 감한 호봉

* 단, 1호봉은 승진 후에도 1호봉

② 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간은 승진된 직급에서의 다음 승급기간에 산입 한다. 다만, 직급별 최저호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 잔여기간에 한하여 산입 하고, 직급별 최고호봉에서 승진

하는 경우에는 승진되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 때에는 12월에서 1일을 감한 기간을 다음 승급 기간에 산입 한다.

제5조(강임 시의 호봉획정)

- ① 직원이 강임하는 경우에는 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다.
- ② 강임된 직급에서의 호봉획정은 제4조의 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 제2항의 규정에 의하여 강임된 직급에서의 호봉획정을 함에 있어서 강임되는 직원이 강임일 현재로 강임 전의 직급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 경우에는 제13조 의 규정에 불구하고 강임 일에 강임 전의 직급에서 승급시킨 후에, 강임된 직급에서의 호봉을 획정한다. 이 경우 승급발령은 하지 아니하며 강임된 직급에서의 호봉획정으로 같음한다.
- ④ 강임 되기 전 직급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간(제3항이 적용되는 경우에는 승급 시킨 후의 잔여기간을 말한다)은 강임된 직급에서의 다음 승급기간에 산입 한다.

제6조(정기승급)

- ① 직원의 호봉간의 승급에 필요한 기간(이하 "승급기간"이라 한다)은 1년으로 한다.
- ② 직원의 호봉은 매달 1일자로 승급한다.
- ③ 제2항의 규정에도 불구하고 제7조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 직원은 승급제한 기간이 만료된 날의 다음날에 승급한다. 이 경우 당해 직원이 제7조의 규정에 의한 승급제한 사유 없이 계속 근무한 경우에 획정되는 호봉을 초과할 수 없다.

제7조(승급의 제한)

- ① 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

· 휴직과 호봉승급

휴직 종류

호봉승급기간 포함여부

질병휴직

호봉승급기간에서 제외(공무상 질병인 경우에는 포함)

병역휴직

호봉승급기간에 포함

생사불명

호봉승급기간에 제외

법정의무수행

호봉승급기간에 포함

해외연수휴직

호봉승급기간에 포함

고용휴직

100% 산입

국내연수휴직

휴직 기간 중 승급제한. 단, 상위 자격이나 학위를 취득한 경우 호봉을 재 획정할 필요가 있을시 재 획정

육아휴직

(출산휴가포함)

최초 1년의 범위 내에서 호봉승급 기간에 포함

간병휴직

호봉승급기간에 제외

동반휴직

호봉승급기간에 제외

* 공무원 질병휴직의 경우에는 일반 재직자와 같이 휴직 중 일지라도 정기 승급 일에 승급할 수 있다.

2. 감봉 이상의 징계를 받고 6월이 경과하지 아니한 자·제한사유가 중복되는 경우 : 승급제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분이나 기타의 사유로 승급을 제한받는 경우 후자의 승급제한 기간은 전자의 승급제한 기간이 만료된 날로부터 기산함. 또는 징계로 인한 승급제한 기간 중에 있는 자가 휴직한 경우 동 승급제한 기간은 휴직과 동시에 중단되었다가 복직 후 진행된다고 보는 것이 타당함.

제8조(승급기간의 특례)

제7조의 승급제한기간은 제6조제1항에 의한 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다.

① 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과한 경우의 제7조 제④항 제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

정직 : 7년

감봉 : 5년

영창·근신 또는 견책 : 3년

② 휴직하는 경우 그 휴직기간(비상근으로 근무한 경력에 대하여는 그 휴직기간의 5월에 해당하는 기간)과 외국유학을 하기 위하여 휴직한 경우 그 휴직기간

③ 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 징계위원회의 의결로 당해 징계의결요구가 기각되거나, 그 직위해제 처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소되는 경우와, 형사사건으로 기소되어 직위해제 처분(고용직공무원의 경우는 휴직 처분을 말한다)을 받은 자가 법원의 판결에 의하여 무죄의 선고를 받은 경우의 그 직위해제처분기간(고용직공무원의 경우에는 휴직처분기간을 말한다)

④ 면직(전역 및 제적을 포함한다. 이하 같다)·해임 또는 파면처분이 소청심사위원회 또는 법원의 결정이나 판결로 무효 또는 취소된 경우 그 면직·해임 또는 파면처분으로 인한 퇴직기간

제9조(특별승급)

① 제6조의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 1호봉을 특별 승급시킬 수 있다.

1. 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자

2. 관련법령의 규정에 의한 제안의 채택·시행에 따른 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자

② 제①항 제1호의 규정에 의하여 특별승급을 시키고자 하는 때에는 특별승급심사위원회의 심사를 거쳐야한다.

③ 특별승급심사위원회는 총장이 지명하는 3인 이상 7인 이하의 위원으로 구성한다.

④ 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기 승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별 승진된 자는 동일한 사유로 특별 승급시킬 수 없으며, 특별 승급된 후 동일한 사유로 특별 승진된 자는 특별승진되기 전의 직급의 호봉에서 1호봉을 감한 후 특별 승진되는 직급에서의 호봉을 확정한다.

⑤ 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 자는 제4항 및 제5항의 규정에 불구하고 승진 또는 승급의 제한이 만료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 특별 승급한다.

⑥ 제1항 내지 제6항에 규정된 사항 외에 특별승급제의 운영에 관하여 필요한 사항은 총장이 정한다.

제10조(호봉의 정정)

① 호봉의 확정 또는 승급이 잘못된 때에는 그 잘못된 호봉발령일자로 소급 하여 호봉을 정정한다.

② 제1항의 규정에 의한 호봉의 정정은 당해 직원의 현재의 호봉확정 및 승급시행권자가 행하며, 필요한 경우에는 종전의 호봉확정 및 승급시행권자에게 호봉정정을 위하여 필요한 사항을 확인 할 수 있다.

부 칙

1. 본 규정은 2010년 3월 1일부터 시행한다.

2. 본 규정은 소급적용하지 않는다.

3. 본 규정은 2013년 9월 1일부터 시행하며, 시행일 이전에 전입한 재정교역자도 소급하여 적용하되, 사택전세보조금을

적용받은 자는 보조금을 반환하는 조건으로 소급 적용한다.

4. 본 규정은 2023년 6월 1일부터 시행한다.

5. 본 규정은 2024년 1월 1일부터 시행한다.