

중소벤처기업부 성과계약등 평가 운영에 관한 규정

제1장 총칙

- 제1조(목적)** ① 이 규정은 「국가공무원법」 제51조, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 및 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」에 따라 중소벤처기업부장관(이하 “장관”이라고 한다)이 실시하는 중소벤처기업부 소속 4급 이상 공무원(고위공무원단 포함)의 성과계약등 평가에 관한 근무성적평정 업무에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
- ② 5급 이하 공무원 등에 대한 근무성적평가 업무에 필요한 사항은 「중소벤처기업부 인사관리 규정」에서 정하는 바에 따른다.

제2조(평가의 개념) 성과계약등 평가란 4급 이상 공무원(고위공무원단 포함)에 대하여 부서단위 실적평가, 개인업무 실적평가, 그 밖에 직무수행과 관련된 자질 또는 능력 등에 대한 평가결과 중 하나 또는 그 이상의 항목에 따라 실시하는 평가를 말한다.

- 제3조(평가대상)** ① 성과계약등 평가의 대상은 중소벤처기업부와 그 소속기관의 일반직·연구직·지도직 공무원 중 4급 이상 공무원(고위공무원단 포함)으로 한다.
- ② 4급 상당 이상의 별정직 공무원 및 성과연봉제를 적용받는 공무원 중 장관이 정하는 자에 대해서도 성과계약등 평가를 실시할 수 있다.

- 제4조(성과평가심의위원회)** ① 장관은 고위공무원단을 제외한 4급 이상 공무원의 성과계약등 평가를 객관적이고 합리적으로 추진하기 위하여 성과평가심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 구성·운영한다.
- ② 심의위원회 구성은 다음 각 호와 같다.
1. 위원장 : 제1차관
 2. 위 원 : 실장급 고위공무원(직무대행자를 포함한다)
 3. 간 사 : 혁신행정담당관

- ③ 심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 고위공무원단을 제외한 4급 이상 공무원의 개인업무 실적 및 직무수행능력·업무태도 등에 관한 평가
 2. 부서단위 실적평가와 개인평가를 종합한 최종 평가등급의 심의·의결
 3. 이의신청에 따른 평가결과 재심의
 4. 그 밖에 위원장이 회의에 부치는 평가 관련 사항
- ④ 심의위원회 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 심의위원회는 대면으로 개최하는 것을 원칙으로 하되, 심의 안건이 경미하거나 긴급한 사유가 있는 경우, 그 밖에 불가피한 사유가 있는 경우 등 위원장이 필요하다고 판단하는 경우에는 서면으로 심의를 실시할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 서면 동의로 의결한다.
- ⑥ 간사는 회의록을 작성·보관하고, 심의위원회 운영에 필요한 행정적 지원을 담당한다.

제2장 성과계약등 평가의 운영

- 제5조(평가체계)** ① 장관은 매년 평가대상자와 평가자가 성과계약을 체결하도록 하고, 다음 해 초에 최종평가를 실시하는 연간 성과관리 체계를 운영한다.
- ② 제1항에 따른 성과계약서에는 평가자를, 최종평가서에는 평가자 및 확인자를 두며, 이들은 평가대상자의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자로 한다. 평가자 및 확인자의 구체적인 지정은 별표 1과 같다.
- 제6조(성과계약의 체결)** ① 장관은 4급 이상 공무원의 원활한 성과계약 등 평가를 위하여 매년 평가기준(부서단위 평가, 개인평가, 가·감점 등) 등을 규정한 「성과계약등 평가 추진계획」을 수립하여야 한다.
- ② 평가대상자는 제1항 「성과계약등 평가 추진계획」에 따라 평가지표 또는 평가항목의 특성에 맞는 평가기준을 고려하여 평가자와 합의를 거쳐 성과목표, 평가지표 및 실행계획을 설정하고 성과계약을 체결하여야 한다.

③ 성과계약은 매년 상반기에 체결하는 것을 원칙으로 하되, 인사이동 등의 사유가 있는 경우에는 성과계약서를 승계하거나 새로 작성할 수 있다.

④ 성과계약서에는 소관 국정과제 및 주요 핵심과제 추진실적을 성과목표에 반드시 반영하여야 한다.

제7조(중간점검) ① 평가자는 성과계약서를 토대로 업무 추진 상황을 확인하기 위하여 매년 7월부터 8월 사이에 중간점검을 실시할 수 있다.

② 환경변화로 인하여 성과목표 및 지표의 수정이 필요한 경우에는 평가자와 평가대상자의 상호 합의에 의하여 변경할 수 있다.

제8조(최종평가) ① 장관은 매년 12월 31일을 기준으로 다음 해 초에 최종평가를 실시하여야 하며, 제6조제1항 「성과계약등 평가 추진계획」에서 규정한 평가기준 등을 기반으로 평가대상자를 확정 한 「성과계약 최종평가계획」을 수립하여야 한다.

② 최종평가는 부서단위 실적평가와 개인업무 실적 및 직무수행능력·업무태도 등을 종합적으로 검토하여 실시한다.

③ 부서단위 실적평가의 평가항목별 평가자(평가부서)는 성과계약서에 따른 성과목표 달성도 및 주요 업무실적 등을 종합적으로 고려하여 평가하여야 하며, 중점적으로 추진한 주요 업무실적, 성과관리 시행계획 추진실적 등 일부 항목에 대해서는 별도의 외부평가를 활용할 수 있다.

④ 부서단위 실적평가에 포함된 가·감점 평가항목은 혁신행정담당관이 각 항목별 평가부서를 통해 계량화된 점수를 취합하여 평가한다.

⑤ 개인업무 실적 및 직무수행능력·업무태도 등 개인평가에 대하여는 고위공무원단의 경우 장관과 제1차관이 직접 평가하며, 고위공무원단을 제외한 4급 이상 공무원의 경우 제4조에 따른 심의위원회에서 평가한다.

⑥ 부서단위 실적평가(가·감점 항목 포함)와 개인평가를 종합한 최종등급은 심의위원회에서 심의·의결한다.

제9조(평가의 예외) ① 제6조제2항에 따른 성과계약을 체결하였음에도 불구하고, 평가대상자가 평가 기준일 현재 신규채용, 휴직, 직위해제,

교육훈련파견, 그 밖의 사유로 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 평가하지 아니한다.

② 승진임용자로서 승진임용일부터 2개월이 경과하지 아니한 자는 전직급을 기준으로 평가한다.

③ 평가대상자가 파견 및 행정기관 상호간의 인사교류에 해당하는 경우에는 파견 및 교류 기관의 평가 결과를 활용하여 최종평가한다. 다만, 전출입방식의 인사교류의 경우 계획인사교류자가 현재 소속된 기관에서 평가한다. 필요 시 평가부서는 파견자 등의 세부 평가방법에 대하여 별도로 정할 수 있다.

④ 평가대상자가 평가대상 기간 중 퇴직한 경우에는 다음 각 호에 따른다.

1. 고위공무원단에 속하지 아니하는 공무원이 정기평가일(12월 31일) 기준으로 퇴직한 경우에는 성과계약등 평가를 실시하지 아니한다.

2. 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 평가대상기간 중 퇴직한 자 중 실제 근무한 기간이 2개월 이상인 경우에는 성과계약등 평가를 실시한다.

⑤ 제4항제1호에 따라 평가를 실시하지 아니하는 경우에도 「공무원 보수 등의 업무지침(인사혁신처예규)」에 따른 성과연봉 및 성과상여금지급을 위하여 퇴직시점에 성과정보에 관한 자료 일체를 작성·관리하여야 한다.

제10조(평가등급) ① 최종 평가등급은 최상위 및 최하위 등급을 포함하여 3개 이상으로 하여야 하며, 고위공무원단의 경우 「고위공무원단 인사규정」 제20조에 따라 '매우우수·우수·보통·미흡·매우미흡' 중 하나의 등급으로 평가하여야 한다.

② 고위공무원단에 대한 평가등급별 인원 분포 비율은 장관이 정하되, 다음 각 호의 기준에 따라야 한다.

1. 최상위등급 인원은 평가대상 공무원 수의 20% 이하

2. 하위 2개 등급('미흡·매우미흡') 인원은 평가대상자의 10% 이상

③ 장관은 부처 특성에 맞게 평가 최하위등급 요건을 설정하여야 하며, 설정된 최하위등급 요건은 반드시 사전에 공지하여야 한다.

제3장 결과공개 및 환류

- 제11조(결과공개 및 이의신청)** ① 혁신행정담당관은 성과계약등 평가 완료 후 평가대상자에게 평가 결과를 공개하여야 한다.
- ② 평가 결과에 이의가 있는 평가대상자는 결과 공개 후 최대 3일 이내에 혁신행정담당관에게 이의신청을 할 수 있으며, 이 경우 혁신행정담당관은 확인자에게 해당 이의신청 사실을 알려야 한다.
- ③ 이의신청이 접수된 경우 최대 3일 이내에 심의위원회를 개최하고, 재심의를 실시하여야 한다.
- ④ 혁신행정담당관은 재심의 결과를 평가대상자에게 통보하여야 하며, 제3항에 따라 평가결과가 조정된 경우 조정된 평가결과를 공개하여야 한다.

제12조(평가 결과의 활용) 성과계약등 평가 결과는 다음 각 호의 인사 운영에 적극 활용할 수 있다.

1. 성과연봉 지급등급 결정을 위한 자료
2. 개인별 성과관리카드에 기록되어 승진·인사심사·인재추천·개방형 및 공모직위 심사 등에 활용
3. 고위공무원단에 속하는 공무원에 대한 인사관리 기준(적격심사 등) 적용
4. 성과계약등 평가의 관대화 경향을 측정하여 인사혁신처에 제출

제13조(비밀유지) 성과계약등 평가 업무에 관여하는 자는 평가와 관련하여 알게 된 사항을 다른 사람에게 누설하거나 직무상 목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제14조(서식) 성과계약서, 최종평가서 등 이 규정의 시행에 필요한 서식은 혁신행정담당관이 별도로 정한다.

제15조(준용) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」을 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

[별표 1] 성과계약등 평가의 평가자 및 확인자 (제5조제2항관련)

[별표 1]

성과계약등 평가의 평가자 및 확인자 (제5조제2항관련)

평가대상자	평가자	확인자
고위공무원단 (본부 실·국장, 1급지 지방중소벤처기업청장)	제1차관	장관
소속 국장이 있는 장관 직속부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 대변인실, 감사관실	소속 국장	제1차관
소속 국장이 없는 장관 직속부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 장관실, 정책보좌관	제1차관	-
소속 국장이 있는 제1차관 직속부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 옴부즈만지원단	소속 국장	제1차관
소속 국장이 없는 제1차관 직속부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 운영지원과	제1차관	-
소속 국장이 있는 제2차관 직속부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 상생협력정책국	소속 국장	제2차관
본부 실 단위 부서의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관 : 기획조정실, 중소기업정책실, 창업벤처혁신실, 소상공인정책실	소속 국장	소속 실장
소속기관장 (2급지 지방중소벤처기업청장, 국립공고 교장)	제1차관	-
소속기관의 3·4급 과장, 복수직 4급 서기관	소속 청장	제1차관