

## V. 성과연봉 운영기준

### 1. 지급대상

- 전년도 12월 31일(이하 “지급기준일”) 현재 해당기관에 소속되어 있는 성과급적 연봉제 적용대상인 1~5급(상당) 이상 공무원 및 임기제공무원(시간선택제 임기제공무원 포함) 및 별정직공무원(영 별표 11 3호에 해당하는 공무원)을 지급대상으로 한다.
  - 기관별 지급대상 인원(이하 “현원”이라 한다)의 산출에 있어서 지급기준일 현재 파견중인 자와 휴직·직위해제 및 기타 사유로 직무에 종사하지 않고 있는 자도 지급대상에 포함한다.
  - 다만, 휴직·직위해제·대기발령(근무지 지정명령을 받은 자 제외)·휴가·신규임용·교육훈련파견 등으로 지급기준일 현재 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자는 현원에는 포함하되, 최하위순위에 배치하고 성과연봉을 지급하지 아니한다.
    - 신규임용자 중 채용 시 공무원 경력이 있는 경우, 채용연도의 실 근무기간을 합산하여 산정
  - 기관별 현원의 산출에 있어서 파견·휴직·직위해제·정직 등으로 본청 소속으로 되어 있는 자는 직전 근무기관(부서)의 현원으로 본다(다만, 원 소속기관과 파견받은 기관이 서로 합의하여 파견공무원에 대하여 파견받은 기관에서 성과연봉을 지급하기로 한 경우와 직제상 정원에 의한 파견자로서 인건비 예산이 파견받은 기관에 편성된 자에 대하여는 파견받은 기관의 현원으로 본다).
  - 전년도 중 5급(상당) 공무원으로 승진된 자로서 금년도에 최초로 연봉제 적용 대상으로 전환된 자도 지급대상에 포함한다.

(다만, 전년도 12월31일 기준으로 승진후 2월이 경과하지 아니한 경우에는 승진전 계급을 기준으로 성과상여금을 지급한다)
- 전년도 퇴직자 중 전년도 업무실적이 있는 자를 지급대상으로 포함하여 재직자와 동일하게 평가하며, 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우 현원에 포함하되 최하위 등급에 배치하고 성과연봉을 지급하지 아니한다.
  - 다만, 지급기준일 현재 공무원으로 재채용되어 재직하고 있는 경우에는 퇴직한 기관의 지급대상에서 제외한다.
    - ※ 재채용자에 대해서는 재직 중인 기관에서 퇴직기관에서의 성과정보를 활용하여 평가 후 그 결과에 따라 지급하되, 퇴직기관 및 재직기관에서 실제로 근무한 기간이 총 2개월 미만인 자는 현원에는 포함하되 최하위등급에 배치하고 성과연봉을 지급하지 아니한다.

※ 성과급적 연봉제 적용대상 공무원이 제6장 지방공무원성과상여금업무 처리기준을 적용받지 않는 기관의 호봉제 적용대상 공무원으로 평가대상기간 내에 채용되는 경우 예외적으로 퇴직기관의 지급대상에 포함할 수 있음(다만, 재채용 기관에서 평가대상기간 동안의 퇴직기관 근무실적 전체를 대상으로 지급등급 평가를 실시하여 성과급을 지급하는 경우에는 퇴직기관의 지급대상에서 제외).

## 2. 지급단위

- 성과연봉의 지급단위 및 분리지급
  - 성과연봉은 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장 단위로 지급하되, 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 업무의 유사성과 평가기준의 동질성에 따라 필요한 경우에는 소속기관을 분리하여 지급할 수 있다.
    - ※ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 협의하는 경우 통합하여 운영 가능
- 성과연봉은 계급별로 평가등급을 결정하여 지급함을 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 직위별로 통합할 수 있다.
  - 별정직 및 개방형직위에 임용되는 임기제공무원은 상당하는 계급에 통합하여 지급하되, 필요한 경우 경력직공무원과 분리하여 지급할 수 있다.
  - 개방형직위가 아닌 직위에 임용되는 임기제공무원은 채용등급별로 지급한다.
  - 과장급이 아닌 4급(상당) 이하 임기제 공무원의 경우에도 성과연봉 자율적 운영기준을 적용할 수 있다.
  - 재난·안전 업무를 전담하는 과장급 이상(4급상당 이상) 보직자가 아닌 공무원은 필요한 경우, 지급단위를 별도로 구성하여 지급할 수 있다.
  - 위 규정에 의한 계급 또는 채용등급별 재직인원이 4인 미만일 경우는 계급 또는 채용등급을 적절히 통합할 수 있다.
    - ※ 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제14조제1항제3호에 따라 성과연봉 최고등급 부여시 분리하여 지급가능. 이 경우 본래 지급단위 현원에서 제외함
    - ※ 직종개편에 따라, 전임계약직공무원에서 별정직공무원(정책보좌관 등)으로 전환된 자 중 영 별표 11 제3호에 해당하는 연봉제 적용대상 공무원은 성과연봉 지급을 위한 성과평가시 타직종과 별도로 분리하여 평가가능
- 전년도 중에 승진한 경우 등
  - 전년도 중에 호봉제 적용대상에서 연봉제 적용대상으로 승진한 경우
    - 지급기준일 현재 승진한 계급을 기준으로 성과연봉을 지급한다(다만, 지급기준일 현재 2개월이 경과되지 아니하는 자는 성과상여금 지급 대상임).
  - 전년도 중에 연봉제 적용대상 직위간에 승진한 경우(예 : 4급 → 3급 승진)
    - 지급기준일 현재 승진한 계급을 기준으로 성과연봉을 지급한다(다만, 지급기준일 현재 2개월이 경과되지 아니하는 자는 승진전 계급을 기준으로 성과연봉을 지급함).
    - \* 무보직 5급 및 무보직 연구·지도관의 과장 직위로의 전보의 경우에도 위의 승진시 성과연봉 지급기준을 준용하여 지급함

- \* 전년도중에 타직종 공무원이 퇴직 후 현 직종으로 채용된 경우 및 계급·상당계급·연봉등급 또는 채용등급을 달리하여 채용되는 경우에도 위의 승진시 성과연봉 지급기준을 준용하여 성과연봉을 지급한다(다만, 상위계급에서 하위계급으로 재채용되는 경우에는 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 성과연봉 지급기준을 달리 결정할 수 있음). 이 경우 "승진"은 "채용"으로 본다.

○ 전년도 중에 강임된 경우

- 지급기준일 현재 강임된 계급을 기준으로 성과연봉을 지급함을 원칙으로 하되, 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 필요하다고 판단하는 경우 성과연봉 지급기준을 달리 결정할 수 있다. 다만, 성과급적 연봉제 적용대상이 아닌 계급으로 강임 또는 임용된 경우에는 강임전 계급을 기준으로 성과연봉을 지급한다.

### 3. 지급기준

□ 성과연봉의 지급기준(영 제38조제2항 및 별표14)

평가등급	S등급	A등급	B등급	C등급	표준평균지급률
인원비율(%)	20%	30%	40%	10%	5%
지급률(%)	8%	6%	4%	0%	(=20%×8%+30%×6%+40%×4%+10%×0%)

- 다만, 과장급이 아닌 4급(상당) 이하 및 특정직 공무원에 대해서는 직종 및 업무 특성을 감안하여 필요한 경우 아래 기준에 따라 예산의 범위에서 평가 등급수, 인원비율, 금액 또는 지급률을 달리 정할 수 있다.

※ 과장급이 아닌 4급(상당) 이하 및 특정직 공무원의 성과연봉 운영방법(지급기준) 결정시에는 제6장 '지방공무원 성과상여금업무 처리기준 VI. 행정사항 1. 성과급 운영위원회' 규정의 직원 의견수렴절차 준수

※ 5급 과장급은 성과연봉 자율적 운영기준 적용이 가능한 대상임

1) 평가등급과 지급률의 결정(과장급이 아닌 4급(상당) 이하 및 특정직 공무원만 해당됨)

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 업무특성 등을 고려하여 필요한 경우 아래 기준에 따라 예산의 범위에서 평가등급수, 인원비율, 금액 또는 지급률을 달리 정할 수 있다.

**<평가등급별 인원비율 등을 달리 정할 수 있는 기준>**

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가등급은 3개 등급 이상이어야 하고,</li> <li>· 최상위등급 지급률은 최하위등급 지급률의 2배 이상(단, 최하위등급 지급률이 0%인 경우에는 최상위등급 지급률이 차하위등급 지급률의 2배 이상이어야 함)이어야 하고,</li> <li>· 평가등급간 지급률 격차를 가급적 균등하게 하며,</li> <li>· 평가등급별 인원비율은 15% 포인트 범위에서 조정해야 함</li> </ul>
---

2) 지급기준액의 조정(과장급이 아닌 4급(상당) 이하 및 특정직 공무원만 해당됨)  
 - 각 개인에게 지급되는 성과연봉의 평균이 표준적인 지급인원비율 및 지급률에 따른 금액(표준평균지급률 5% 적용) 이하가 되도록 지급기준액을 아래와 같은 방법으로 조정한다.

- 조정지급기준액 : 지급기준액 × 5%(표준평균지급률) / 평균지급률
- \* 조정지급기준액 계산시 소수점 이하는 절사한 후 백원 단위를 절상한다.
- \* 평균지급률(%) =  $\sum[\text{평가등급별 인원비율}(\%) \times \text{지급률}(\%)] / 100$

- 성과연봉 자율적 운영기준이 적용되지 않는 공무원에 대하여는 징계 또는 실 근무 2개월 미만을 사유로 최하위등급(C등급)에 10%를 초과하여 인원을 배정할 필요가 있는 경우에 한하여, B등급과 C등급 인원비율을 필요 최소한으로 조정할 수 있다(영 별표14 비고 제3호).
- 등급별 인원조정에도 불구하고 지급기준액은 조정하지 아니한다(차년도 정기조정에 따른 성과가산액 누적 시에도 조정하지 아니함).

 예시

○ “ㄱ” 기관의 평가등급과 지급률이 아래와 같이 결정된 경우

평가등급 (인원비율)	S등급 (25%)	A등급 (30%)	B등급 (40%)	C등급 (5%)
지급률(%) (‘기준액’ 기준)	8%	6%	4%	0%

- ① 위의 평가등급과 지급률에 의한 평균지급률 계산  
 $\Rightarrow S\text{등급}(0.25 \times 8) + A\text{등급}(0.3 \times 6) + B\text{등급}(0.4 \times 4) = 5.4\%$
- ② 지급기준액 조정지수 계산  
 $\Rightarrow \text{조정지수} = \text{표준평균지급률}(5\%) / \text{평균지급률}(5.4\%) = 0.925925\dots$
- ③ 조정지급기준액 계산  
 $\Rightarrow \text{조정지급기준액} = \text{지급기준액} \times \text{조정지수}$  \* 백원단위 절상

구 분	지급기준액	조정지수	조정지급기준액	조정지급기준액 (백원단위 절상)
5급	97,177,000	0.925925...	89,978,703	89,979,000



○ “ㄱ” 기관의 평가등급과 지급률이 아래와 같이 결정된 경우

평가등급 (인원비율)	S등급 (35%)	A등급 (40%)	B등급 (25%)
지급률(%) (‘기준액’ 기준)	8%	6%	4%

① 위의 평가등급과 지급률에 의한 평균지급률 계산

$$\Rightarrow S등급(0.35 \times 8) + A등급(0.4 \times 6) + B등급(0.25 \times 4) = 6.2\%$$

② 지급기준액 조정지수 계산

$$\Rightarrow 조정지수 = 표준평균지급률(5\%) / 평균지급률(6.2\%) = 0.806451\dots$$

③ 조정지급기준액 계산

$$\Rightarrow 조정지급기준액 = 지급기준액 \times 조정지수 \quad * \text{백원단위 절상}$$

구 분	지급기준액	조정지수	조정지급기준액	조정지급기준액 (백원단위 절상)
5급	<u>97,177,000</u>	0.806451...	<u>78,368,548</u>	<u>78,369,000</u>

□ 성과연봉 지급기준액

- 2023년도 업무성과의 평가결과에 따라 2024년도에 지급하는 성과연봉의 산출 기준액은 다음과 같다.
- 다만, 직위별로 통합하여 성과연봉 등급을 부여한 경우에는 성과연봉 지급 기준액 조정방법을 적용하여 산출된 금액을 성과연봉 지급기준액으로 한다.

< 1~5급(상당) 공무원 및 경찰 5급(상당) 이상 >

(단위 : 천원)

1급(상당)	2급(상당)	3급(상당)	4급(상당)	5급(상당)
153,339	138,307	125,153	115,223	97,177

\* 과장급 직위가 없는 복수직 4급(상당) 공무원에 대해서는 110,413천원 적용

< 전문경력관 가군 및 연구관·지도관 >

(단위 : 천원)

전문경력관 가군	연구관	지도관
110,948	106,123	102,421

< 개방형직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직공무원 >

(단위 : 천원)

1호	2호	3호	4호	5호	6호
153,339	138,307	125,153	115,223	97,177	83,554

\* 개방형직위에 임용되는 임기제공무원의 경우 인센티브와 성과관리를 강화하기 위하여 지급기준액을 30% 범위내에서 가산할 수 있다. 이 경우 C등급에 해당하는 자에 대하여는 연봉액에서 성과연봉 기준액의 4%에 해당하는 금액을 삭감하여 지급할 수 있다.

< 예 시 >

구 분	S등급	A등급	B등급	C등급
인원비율(%)	20	30	40	10
지 급 률(%)	8	6	4	-4

< 개방형직위가 아닌 직위에 임용되는 임기제공무원 및 별정직 공무원 >

(단위 : 천원)

5급(상당)	6급(상당)	7급(상당)	8급(상당)	9급(상당)
97,177	83,554	71,038	59,013	50,178

< 전문임기제 공무원 >

(단위 : 천원)

가급(1급상당)	가급(2급상당)	가급(3급상당)	가급(4급상당)	나급(5급상당)
153,339	138,307	125,153	115,223	97,177

□ 지급액의 결정

- 개인별 성과연봉 지급액은 계급별 성과연봉 기준액에 개인별 평가등급에 해당하는 지급률을 곱한 금액으로 한다.
  - 다만, 개인별 평가등급 인원이 조정될 경우에는 평가등급에 해당하는 지급률에 조정지급기준액을 곱한 금액으로 한다.
  - 성과연봉 지급액 = 계급(등급)별 성과연봉 지급기준액 × 평가등급별 지급률
- \* 지급액은 백원단위에서 절상하여 천원단위로 함(단, 백원단위가 '0'일 때에는 절사)

<예시> 2024년 일반직·별정직공무원 성과연봉 지급액

(단위 : 천원)

구 분	S등급	A등급	B등급	C등급
1급(상당)	12,268	9,201	6,134	0
2급(상당)	11,065	8,299	5,533	0
3급(상당)	10,013	7,510	5,007	0
4급(상당)	9,218	6,914	4,609	0
복수직 4급	8,833	6,625	4,417	0
5급(상당)	7,775	5,831	3,887	0

□ 평가등급별 인원 결정

- 평가등급별 인원 = 대상계급의 현원 × 평가등급별 인원비율
  - 소수점 이하는 현원 범위내에서 소수점이하 수치가 높은 순서로 인원을 우선 배분 하고, 소수점 이하 수치가 동일한 경우에는 상위 평가등급의 인원으로 배정한다.
  - 다만, 평가대상 현원이 1인인 경우에는 A, B, C등급 중 하나의 등급(단, 탁월한 업무실적이 있어 해당 성과연봉 등급으로는 업무성과에 대한 보상이 적절하지 않은 경우에는 예외적으로 성과급심사위원회 심사를 거쳐 S등급을 부여할 수 있다), 평가대상 현원이 2인과 3인 경우에는 S, A, B, C등급 중 각각 하나의 등급, 평가대상 현원이 4인인 경우의 등급별 인원은 S등급 1, A등급 1, B등급 2로 부여할 수 있다.
- \* 「V. 성과연봉 운영기준 - 1. 지급대상」 중 지급대상인원에서 제외된 자(승진 후 2개월 미달자)는 위 대상계급의 현원에 포함하지 아니한다.

< 예시 : 현원이 16명인 경우 평가등급별 인원 >

대상인원	S등급(20%)	A등급(30%)	B등급(40%)	C등급(10%)
16인	3인(3.2)	5인(4.8)	6인(6.4)	2인(1.6)

□ 성과연봉 지급기준액의 조정

- 직위별로 통합하여 성과연봉 등급을 부여하는 경우에는 각 계급별로 부여된 성과급 예산범위내에서 다음의 예시와 같은 방법으로 성과연봉 지급기준액을 조정한 후에 성과연봉을 지급하여야 한다.

\* 직위별 통합 기준(예) : 2급 국장과 3급 국장, 3급 과장과 4급 과장



예시

- 3급과장급과 4급과장급을 통합하여 평가하는 경우, 성과연봉 지급기준액 조정 방법은?

《방법 1 : 3급과 4급 과장급의 성과연봉 지급기준액을 통합하는 방법》

\* 직위별 통합대상인원이 21명(3급 과장 6명, 4급 과장 15명)인 경우를 가정

- ① 3급과 4급의 성과연봉 지급기준액을 인원수를 곱하여 각각의 지급소요액을 산출함

- 3급 성과연봉 지급기준액 125,153천원 × 6명(3급과장 인원수) = 750,918천원(3급 총소요액)

- 4급 성과연봉 지급기준액 115,223천원 × 15명(4급과장 인원수) = 1,728,345천원(4급 총소요액)

- ② 3급 및 4급 과장의 성과연봉 지급 총소요액을 합산한 후 이를 총인원수로 나누어 통합된 성과연봉 지급기준액을 산출함

$(750,918\text{천원} + 1,728,345\text{천원}) \div (3\text{급 } 6\text{명} + 4\text{급 } 15\text{명}) = 118,061\text{천원(통합된 성과연봉 지급기준액)}$

- ③ 통합된 성과연봉 지급기준액으로 3급 및 4급 과장급의 성과연봉 지급

- 3급 S등급 성과연봉액 = 118,061천원 × 8% = 9,445천원 \* 백원단위 절상

- 4급 S등급 성과연봉액 = 118,061천원 × 8% = 9,445천원 \* 백원단위 절상





《방법 2 : 3급과 4급의 조정지수를 산출하여 적용하는 방법》

\* 직위별 통합대상인원이 21명(3급 과장 6명, 4급 과장 15명)인 경우를 가정

① 3급 과장과 4급 과장을 통합한 인원을 기준으로 평가등급을 결정

평가등급 (인원비율)	S등급 (20%)	A등급 (30%)	B등급 (40%)	C등급 (10%)	계
대상인원	4명	6명	9명	2명	21명
지급률	8%	6%	4%	0	

② 총인원의 평균지급률에 따른 총표준지급률을 산출

$$\Rightarrow \text{총인원} \times \text{평균지급률}(5\%) = 21\text{명} \times 5\% = 105\%$$

③ ①의 평가등급과 지급률을 기준으로 21명의 총 지급률을 산출

$$\Rightarrow \text{S등급}(4\text{명} \times 8\%) + \text{A등급}(6\text{명} \times 6\%) + \text{B등급}(9\text{명} \times 4\%) + \text{C등급}(2\text{명} \times 0) = 104\%$$

④ 지급기준액 조정률 산정

$$\Rightarrow \text{조정률} = \text{총표준지급률}(105\%) / \text{총 지급률}(104\%) = 1.009615\ldots$$

⑤ 2024년도 직급별 성과연봉 지급기준액에 위 ④에서 산정된 조정지수를 곱한 후 성과연봉 지급기준액을 결정하고 성과연봉을 지급 \* 백원단위 절상

구 분	성과연봉 지급기준액	조정률	조정 성과연봉 지급기준액 (백원단위 절상)	등급별 지급액			
				S등급 (8%)	A등급 (6%)	B등급 (4%)	C등급 (0%)
3급 과장	125,153천원	1.009615...	126,357천원	10,109천원	7,582천원	5,055천원	0
4급 과장	115,223천원	1.009615...	116,331천원	9,307천원	6,980천원	4,654천원	0

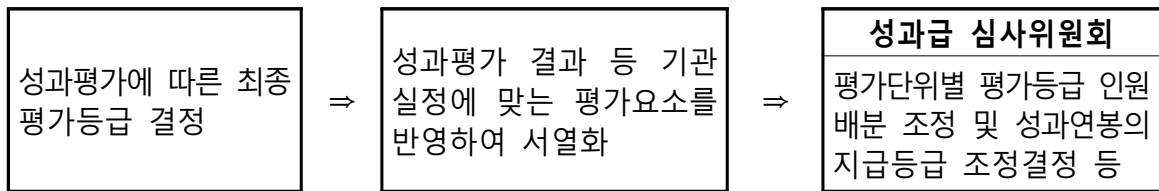
\* 다만, 총 소요예산이 편성된 예산을 초과하는 경우에는 소속기관의 장은 적절한 방법에 따라 개인별 지급액을 조정한다.

$$\text{(예시) 개인별 실제지급액} = \frac{\text{개인별 지급기준액}}{\text{조정지급기준액}} \times \text{개인별 지급률} \times \frac{\text{편성예산}}{\text{소요예산}}$$

## 4. 개인별 지급순위 결정방법

### 가. 평가기준

- 평가기준일 : 매년 12월 31일
- 평가기준 및 결정
  - 「지방공무원 임용령」 제31조의2(근무성적 평정) 등의 규정에 의한 근무 성적 평정결과(성과목표 달성도 등의 평정점)를 기준으로 해당 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 최종 결정한다.
  - \* 성과목표 달성도 등의 평정점 외에 별도의 성과평가 기준 및 방법을 적용받거나 불가피하게 성과계약에 의한 평가등급이 없는 공무원의 경우에는 성과목표 달성도 등의 평정점에 의한 방식을 준용하여 순위를 결정하거나 해당 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 별도의 객관적이고 공정한 평가기준을 마련하여 순위를 결정한다.
  - \* 다면평가 결과, 정책고객평가 등 활용 가능
- 성과연봉 결정의 절차



- 평가기준 결정의 특례
  - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 성과목표 달성도 등의 평정점 외에 별도의 성과평가 기준 및 방법을 운영하고자 하는 경우에는 위의 평가 기준 등을 달리 정할 수 있다.
  - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속공무원이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 초과근무수당을 수령한 경우 위반자와 초과근무승인권자의 명단을 별도로 관리하여 성과연봉 등급결정시 반영하여야 한다.

### 나. 지급순위명부의 작성

- 성과목표 달성도 등의 평정점에 의한 개인별 종합평가결과에 따라 성과연봉 지급단위별로 계급별 성과연봉 지급순위명부 <별지 2>를 작성하되, 평가자가 1인인 경우 등 기관사정에 따라 작성하지 않을 수 있다.

## 5. 평가등급 결정 및 이의신청, 성과연봉의 지급

### 가. 평가등급 결정 기본 모델

- 1) 위의 <4. 개인별 지급순위 결정방법>에 의하여 최종 결정된 지급순위에 따라 평가등급을 결정한다.
- 2) 위 평가등급을 기준으로 평가자가 피평가자를 서열화
- 3) 성과계약등평가 등에 의한 평가등급과 순위를 성과급 심사위원회에 제출
  - 성과급 심사위원회 구성 및 운영은 본 지침 제6장 '성과상여금 업무 처리기준'을 준용하여 해당기관장이 정한다.
- 4) 성과급 심사위원회 : 성과연봉 지급 등급 결정
  - 기관의 계급별·직위별 현원 등을 고려하여 성과연봉 지급등급(S, A, B, C)에 해당하는 대상 인원수를 결정한다.
  - 성과평가 등급과 순위를 바탕으로 대상자의 성과연봉 등급을 결정하되, 성과연봉 등급 결정시 동일한 평가자가 제출한 순위를 변경할 수 없다.
  - 성과급심사위원회는 성과연봉 최상위등급(S등급)을 부여할 직원에 대하여 업무실적, 결정근거 등을 포함한 심사 의결서를 작성하고 이를 의결하여야 한다.

※ 제6장 지방공무원성과상여금업무 처리기준 <별지 제1호의2 서식> 참고

### 나. 평가등급 결정의 특례

- 부단체장의 평가등급 결정
  - 부단체장은 해당 지방자치단체의 장이 평가등급을 결정한다.
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 필요한 경우 소속 자치단체 소속 공무원 중 국가직 고위공무원과 지방공무원 실·국장급(3급 이상)을 통합하여 평가할 수 있다. 다만, 지급단위 등 지급관련 사항은 각각의 법령에 따른다.
- 인사교류 계획에 의한 상호교류 근무자의 평가등급 결정
  - 인사교류 계획에 의한 상호교류 대상직위에 임용되어 근무하는 공무원에 대하여는 원소속 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 본래의 지급단위와 분리하여 별도로 평가등급을 결정할 수 있다.  
(이 경우 평가등급 결정시 해당인원을 현원에서 제외함)

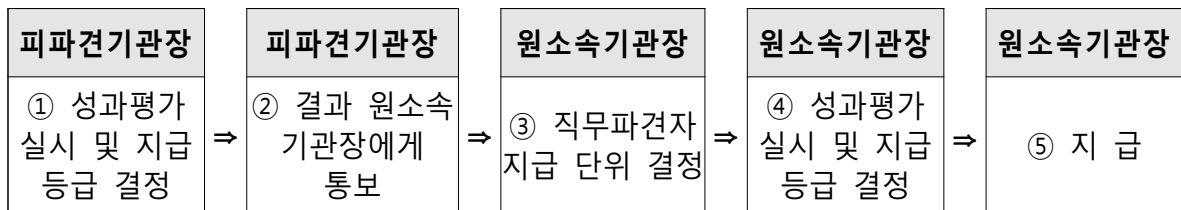
- 성과급적연봉제 적용대상자중 지급기준일 현재 승진 후 2개월이 초과하지 아니하는 경우에는 승진전 계급을 기준으로 평가하여 승진전 계급의 순위 명부에 등재하며, 승진전 계급의 '지급기준액'을 기준으로 성과연봉을 지급한다.
- 전년도중 5급(상당)으로 승진된 자로서 지급기준일 현재 승진 후 2월이 경과하지 아니하는 경우에는 승진전 계급에서의 '근무실적 평정점' 또는 '성과 목표 달성도 등의 평정점' 등을 기준으로 평가하여 승진전 계급의 순위명부에 등재하며, 승진전 계급의 '지급기준액'을 기준으로 성과상여금을 지급한다.
- 평가대상기간 중 퇴직한 공무원으로서 평가대상기간 내에 신규 채용된 자에 대한 성과연봉 지급등급 결정
  - 실 근무기간 산정 : 신규 채용된 연도를 기준으로 퇴직기관에서의 재직기간과 신규채용기관에서의 재직기간을 합산하여 실 근무기간을 산정
    - ※ 합산한 실 근무기간이 2개월 미만인 경우, 현원에 포함하되 최하위등급 배치 후 성과연봉 미지급
  - 평가방법 : 원칙적으로 신규 채용된 기관의 평가기준에 따라 평가하되, 퇴직 기관에서의 업무실적을 활용하여 평가대상기간 동안의 전체 실적을 대상으로 평가 등급을 결정함
  - 기타 : 평가 기관에서는 신규채용자에게 다음과 같은 내용을 고지하여야 함

신규채용자가 고의로 재채용 사실을 퇴직기관에 고지하지 않아 퇴직기관과 재채용 기관에서 성과급을 중복 지급받는 등 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 성과급을 수령하는 경우, 「지방공무원법」 제45조제3항 및 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조의2제7항에 준하여 환수하거나 불이익을 줄 수 있음

- 직무파견 공무원에 대한 평가등급 결정
  - <파견받은 기관에서 지급하는 경우>
    - 원 소속기관에서는 해당인원을 현원에서 제외하고, 파견받은 기관에서는 직무 파견 공무원만을 따로 분리하여 지급등급을 결정할 수 있다.
  - <원 소속기관에서 지급하는 경우>
    - 직무파견 공무원에 대하여는 원소속기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우 본래의 지급단위와 분리하여 별도로 평가등급을 결정할 수 있다(이 경우 평가등급 결정시 해당인원을 현원에서 제외함).
    - 파견받은 기관에서는 직무파견 공무원을 소속기관·직종·직급 등 구분 없이 전체를 하나의 지급단위로 하여 성과평가를 실시하여 성과연봉 지급등급을 1차로 결정하고 원소속기관에 통보한다.

- 원소속기관에서는 직무파견 공무원을 원소속기관 근무자와 동일한 지급단위에 포함하거나 별도의 지급단위로 분리하여 평가를 실시하고 지급등급을 결정함에 있어서 파견받은 기관에서 평가결과 상위 20%(S등급)에 포함된 자에 대하여는 파견받은 기관의 의견을 최대한 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.
- 원소속기관에서는 근무성적평정을 할 수 없는 기관 등으로부터도 업무협조를 통해 가급적 지급등급 결정 결과를 제출받을 수 있도록 노력하되,
  - 파견기간이 짧거나 파견기관의 규모·성격 등으로 파견받은 기관에서 별도의 성과평가가 어려워 지급등급을 결정할 수 없는 경우에는 원소속기관의 평가 결과에 따라 지급등급을 결정할 수 있다.

**<직무파견자 성과연봉 지급 절차>**



○ **교육훈련파견 공무원에 대한 성과연봉 지급등급 결정(영 제38조제3항)**

- 원소속기관에서는 평가대상기간 중 10개월 이상의 교육훈련파견으로 인하여 성과계약등평가 등을 실시하지 않는 공무원에 대해 여타 실근무 2개월 미만자와 동일하게 현원에 포함하고 최하위등급에 배치 후 성과연봉을 지급하지 않는다(성과연봉 지급제외 일반기준 적용).
- 다만, 원소속기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 해당인원을 본래의 지급단위에 포함하되, 교육훈련기관의 성적 및 원 소속기관의 장이 정하는 별도 기준에 따른 평가를 통해 <A>등급 이하의 등급을 부여하고, 성과연봉을 지급할 수 있다.

※ 교육훈련파견자 중 정년 잔여기간 1년 이내인 자로서 퇴직 후의 사회적응능력 배양을 위한 연수목적의 파견자는 별도 평가를 통한 성과연봉 지급대상이 아니며, 성과연봉 지급제외 일반원칙 적용

- 이 경우, <A>등급 대상자는 국내 교육훈련파견 공무원의 경우 교육훈련기관 성적이 상위 20%이내인자, 국외 교육훈련파견 공무원의 경우 원소속기관의 개인별 훈련성과 평가에서 '탁월' 평가등급을 받은 자 등

객관적인 기준에 따라 원소속기관의 장이 훈련성적이 우수하다고 인정하는 자를 선정하여야 한다.

**<우수사례 예시>**

- (국내교육훈련) 교육훈련기관 성적이 상위 20% 이내인 공무원 중 해당 교육훈련기관장 등으로부터 수상경력이 있는 등 특히 우수하다고 인정받은 자
- (국외교육훈련) 원소속기관의 개인별 훈련성과 평가에서 '탁월' 평가등급을 받은 공무원 중 공인된 국제학회·학술대회에서 발표·기고 또는 관련 저서를 발간하였거나, 각 국가의 대학원 과정 관련 분야별 상위 10위권 이내인 학교에서 평균 A- 이상 또는 이에 상당하는 성적을 받은 자 등

• 별도 기준에 따른 평가 결과, A등급 사유에 부합하지 않는 경우에는 A등급보다 낮은 등급(B등급~최하위등급)을 부여하되, 교육훈련 성적이 수료점수에 미치지 못한 경우나 훈련목적을 현저히 벗어나 원소속기관으로 복귀명령을 받은 경우, 이와 유사한 수준의 기관별 관리기준에 부합하지 않는 경우에는 반드시 최하위등급에 배치하고 성과연봉을 지급하지 아니하여야 한다.

○ **병역휴직자(하사 이상)에 대한 성과연봉 지급등급 결정**

- 입대 첫 해 : 지급기준일(12월 31일) 현재 원소속기관에서 평가결과에 따른 지급등급에 따라 성과연봉 지급(이 경우 국방부에서 성과상여금 지급불가), 단 원소속기관에서 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 현원에는 포함하되, 지급제외(이 경우 국방부에서 성과상여금 지급가능)
  - ※ 국방부는 병역휴직 중인 공무원이 원소속기관의 성과연봉 지급 또는 지급제외 대상 여부를 확인하여 성과상여금이 중복지급되지 않도록 함
- 두 번째해부터 : 원소속기관에서 성과연봉 지급제외, 국방부에서 성과상여금 지급
- 전역하는 해 : 지급기준일(12월 31일) 현재 원소속기관에서 평가결과에 따른 지급등급에 따라 성과연봉 지급, 단 원소속기관에서 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 현원에는 포함하되 지급제외(이 경우 국방부에서 성과상여금 지급)

## 다. 이의신청

### 1) 평가등급결과 통보와 이의제기

- 성과급심사위원회는 성과연봉 평가등급 결정결과를 소속기관(부서)의 장에게 통보하여야 하며, 소속기관(부서)의 장은 즉시 소속 공무원에게 해당 평가등급을 알려주고, 최하위등급으로 평가된 자에게는 그 사유를 설명하여야 한다.
- 본인의 평가등급에 대하여 이의가 있는 공무원은 소속기관(부서)의 장이나 인사담당관에게 별지 3 “이의신청서”를 작성하여 이의를 제기할 수 있다. 소속기관(부서)의 장이나 인사담당관은 이의가 타당하다고 판단하는 경우에는 해당 성과급심사위원회에 재심사를 요구할 수 있다.
- 그 밖에 구체적인 이의제기 방법과 절차, 이의제기 처리결과 통보 등에 관한 사항은 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 정하되, 성과연봉 지급 전에 이의신청 기간을 7일 이상 두어야 한다.

### 2) 성과급심사위원회의 재심사

- 성과급심사위원회는 소속기관(부서)의 장이나 인사담당관으로부터 재심사 요구가 있는 경우에는 재심사 요구사유 등을 심사하여 지급순위와 평가등급을 재조정할 수 있다.
  - ※ 성과급 재심사 의결서는 제6장 지방공무원성과상여금업무 처리기준 별표2의2 활용 가능
- 이 경우, 과장급이 아닌 4급(상당) 이하 공무원 및 특정직공무원에 대해서는 이의를 제기하지 않은 사람의 평가등급은 가급적 변경하지 않고 이의를 제기한 사람의 지급순위와 평가등급을 조정한다(임기제공무원 포함). 다만, 이의신청 수용에 따른 등급별 인원비율 조정은 자율운영기준 범위 내에서 정하며, 조정된 인원비율에 따라 지급기준을 조정하여 적용하되, 평가등급을 재조정하여 소요예산이 부족하게 되는 경우에는 예산범위에서 성과연봉이 지급될 수 있도록 지급기준액을 재조정하여야 한다.

## 라. 성과연봉의 지급

- 위의 <평가등급 결정>에 의해 결정된 평가등급에 따라 성과연봉을 지급한다.
- 성과연봉은 영 제40조에 따라 연봉월액으로 지급하되, 연도 중 승진한 후 봉급이 지급되지 않는 휴직 등으로 인하여 성과급적 연봉제 적용 전에 성과연봉 등급이 부여된 경우 일시금으로 지급
- 연도 중 퇴직하는 연봉제 적용대상 공무원(고정급적 연봉제 적용대상 공무원은 제외한다)의 경우에는 퇴직한 날이 속하는 달(퇴직한 달의 보수지급이 이미 완료된

경우에는 퇴직한 날이 속하는 다음 달)부터 퇴직한 날이 속하는 연도말까지 성과연봉을 일시금으로 지급하고, 퇴직자가 30일 이내에 공무원으로 재채용(신규채용 포함)되는 경우에는 성과연봉을 일시금으로 지급하지 않고 퇴직전 받던 성과연봉을 계속해서 지급하며, 이 경우 다음연도에 일부 누적

- 다만, 임기제공무원에서 임기제공무원으로 재채용(신규채용 포함)되는 경우에는 누적하지 않음
  - \* 금고이상의 형을 받거나 탄핵·파면 또는 해임에 의하여 퇴직하는 경우는 제외
  - \* 성과연봉을 일시금으로 지급받은 경우, 공무원으로 재채용시 당해연도에는 성과연봉을 지급할 수 없으며, 다음연도에 성과연봉의 일부를 누적하지 않음.

○ 연도 중 퇴직하는 연봉제 적용대상 공무원(고정급적 연봉제 적용대상 공무원은 제외한다)에게 퇴직연도의 근무실적에 대한 평가에 따라 성과연봉을 지급하는 경우에는, 퇴직한 다음 연도에 퇴직기관에서 일시금으로 지급한다. 이 경우 성과연봉 지급액은 근무기간에 비례하여 산정하되, 퇴직한 날이 속하는 달은 재직일수를 기준으로 일할 산정한다.

- 다만, 퇴직연도에 공무원으로 재채용되는 경우에는 퇴직기관에서 성과연봉을 지급하지 않는다(재채용된 기관에서 성과연봉 평가 및 지급).

#### 마. 성과연봉의 지급제외

○ 지급기준일 현재 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자는 최하위 등급에 배치하고 성과연봉을 지급하지 아니한다. ‘실제로 근무한 기간’이란 성과연봉 지급대상기간(1.1.~12.31.) 중 휴가, 휴직, 직위해제, 대기발령(근무지 지정명령을 받은 자 제외), 신규임용, 교육훈련파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간을 말한다.

- 다만, 신규임용자 중 채용 시 공무원 경력이 있는 경우, 채용연도의 실 근무기간을 합산하여 산정

※ 교육훈련파견자에 대한 성과연봉 지급등급 특례 및 병역휴직자에 대한 성과연봉 지급등급 특례는 p.222~223 참고

\* 다만, 공무상질병(부상)휴직, 출산휴가(유산·사산 휴가 포함) 및 육아휴직(규정 제14조제3의2호에 해당하는 휴직기간으로 한정한다)·고용휴직·유학휴직·병역휴직, 공무상병가, 교육훈련파견으로 실제로 근무한 기간이 2개월 미만이 되어 해당연도 성과연봉이 지급되지 않은 경우에는 다음연도 연봉의 정기조정시 해당계급에 지급된 성과연봉의 일정부분을 반영하여 조정(Ⅶ 연봉의 조정-3. 2024년 연봉의 정기조정 p.239 참고)

※ 육아·고용·유학·병역휴직의 경우에는 해당 휴직으로 2015년도에 실근무기간이 2개월 미만이 되어 2016년에 성과연봉을 지급받지 못한 경우부터 적용한다.

※ ‘출산·유산·사산휴가’의 경우에는 해당 휴가 및 공무상질병(부상)·육아·고용·유학·병역휴직, 공무상병가, 교육훈련파견으로 2022년도에 실근무기간이 2개월 미만이 되어 2023년도에 성과연봉을 지급받지 못한 경우부터 적용한다.

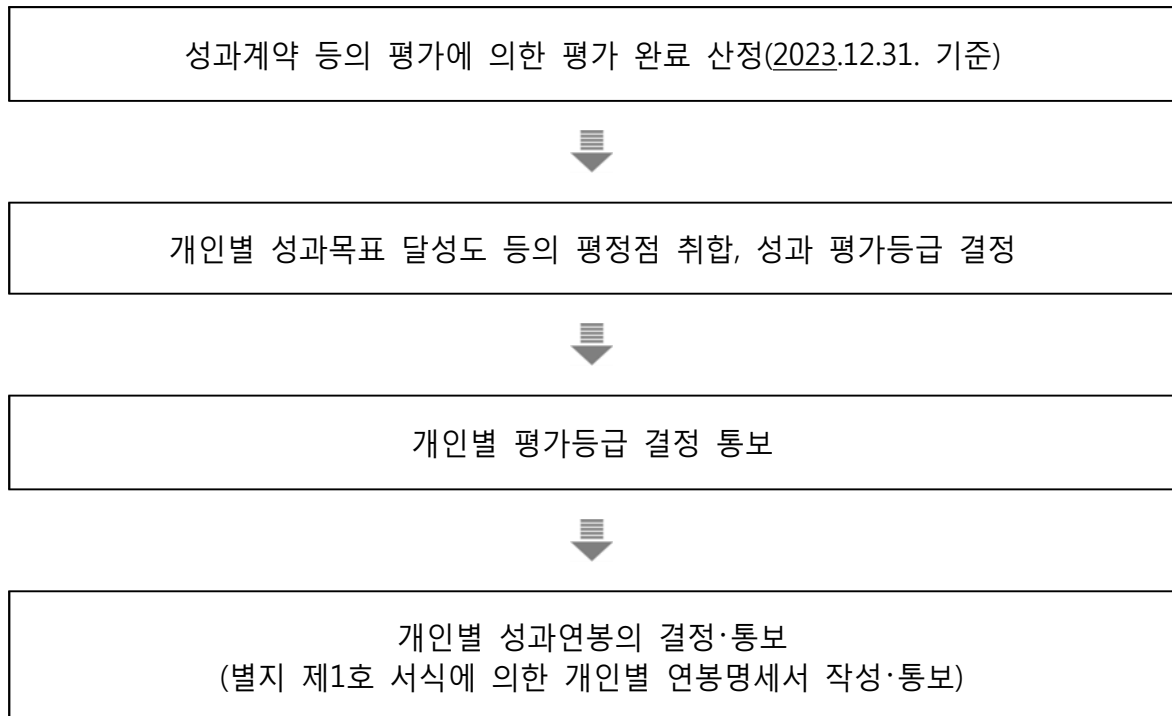


- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 평가대상기간 중 「지방공무원법」 제70조 등에 따른 징계처분을 받은 공무원에 대해서는 성과연봉을 지급하지 아니한다(영 제38조제4항).
  - ※ 해당인원은 성과연봉 지급대상 현원에 포함
    - 다만, 업무관련성 및 사회적 비난가능성이 없는 사유로 인해 견책처분을 받은 공무원으로서, 견책처분에도 불구하고 성과연봉을 반드시 지급하여야 할 특별한 공적이 있는 경우에 한하여 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 성과급심사위원회의 의결을 거쳐 예외적으로 지급여부를 결정할 수 있다.
    - \* 단, 이 경우에도 징계사유가 「지방공무원 징계규칙」 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 성과연봉을 지급할 수 없음.
- 전년도 1회 이상 성과상여금을 지급받고 해당연도 성과연봉을 지급받게 될 경우 성과상여금을 지급받은 기간만큼 성과연봉에서 감하여 지급한다.
 

(예시) '23년 상반기(6개월)에 대한 성과상여금을 지급받은 경우 '24년에 지급하는 성과연봉의 6/12을 감액

## 6. 기타 행정사항

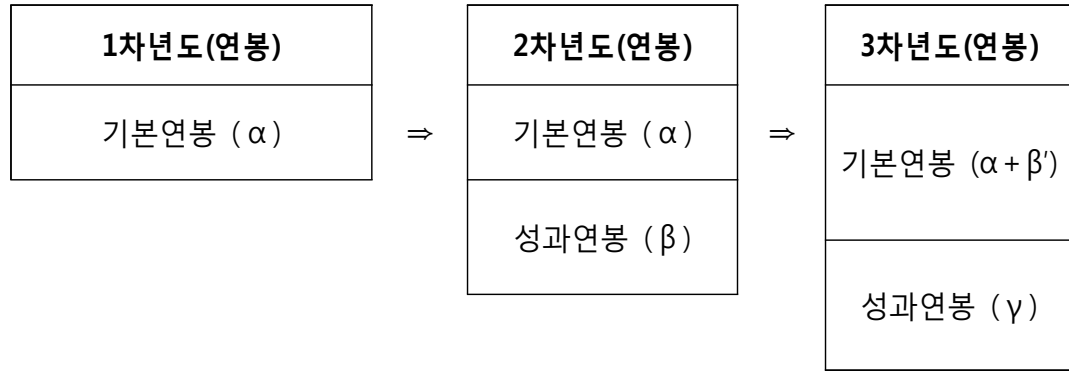
### 가. 평가등급 결정절차(2024년도 적용의 경우, 성과계약 등의 평가 대상자 예시)



※ 지급되지 않은 월의 성과연봉은 소급하여 정산 지급

## 나. 성과연봉의 연봉 합산방법

- 성과연봉 연봉합산 기준일 : 매년 1월 1일
- 성과연봉의 연봉합산방법
  - 전년도 업무성과의 평가결과에 따라 지급되는 해당연도 성과연봉은 당해 연도 연봉액에 합산하는 누적방식을 적용한다.



※  $\beta'$  : 2차년도 성과연봉( $\beta$ ) 중 행정안전부장관이 정하는 금액

- 해당연도 기본연봉과 성과연봉을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액지급할 수 있으나, 해당연도 성과연봉 중 행정안전부장관이 정하는 금액을 다음연도 기본연봉에 산입하는 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 아니하는 금액만 산입한다.