

발 간 등 록 번 호

11*****_*****10

2017년(2016년 보완 포함) 지방공기업 경영평가편람

2016. 2.



행정자치부



지방공기업평가원
EVALUATION INSTITUTE OF REGIONAL PUBLIC CORPORATION

3

도시철도공사

3. 도시철도공사

□ 총괄요약표

대분류지표	중분류지표	세부지표	배점	평가방법	비고
I. 리더십/ 전략 (11점)	리더십 (7점)	1. <u>경영층의 리더십</u>	3	절대평가	내용수정
		2. <u>고객 및 윤리경영</u>	4	절대평가	
	전략 (4점)	1. <u>미션·비전 및 경영계획</u>	4	절대평가	
II. 경영시스템 (30점)	경영 효율화 (15점)	1. <u>조직관리</u>		절대평가 2 단계별평가 1	
		2. <u>인사관리</u>	3	절대평가	내용수정
		3. <u>노사관리</u>	5	절대평가	
		4. <u>재무관리</u>	4	절대평가	평가방법
	주요 사업 활동 (15점)	1. <u>재난·안전관리</u>	8	절대평가	
		2. <u>승객수송계획 및 관리</u>	4	절대평가	
3. <u>친환경·기술개발 노력</u>		3	절대평가		
III. 경영성과 (49점)	주요 사업 성과 (17점)	1. <u>안전사고 발생 건수</u>	6	목표부여(A)	평가방법
		2. <u>승객수송인원</u>	6	목표부여(편차)	
		3. <u>부대사업수익</u>	5	목표부여(A)	내용수정
	경영 효율 성과 (22점)	1. <u>주행거리 1km당 총원가</u>	5	목표부여(A)	내용수정
		2. <u>영업수지비율</u>	10	목표부여(B)	내용수정
		3. <u>1인당 영업수익</u>	5	목표부여(A)	내용수정
		4. <u>부채비율</u>	2	목표부여(A)	
	고객 만족성과	1. <u>고객만족도</u>	10	목표부여(B)	
IV. 정책준수 (10점)	정책준수	1. <u>공기업정책준수</u>	10	단계별평가	
합계			100	정성 40 정량 60	

I. 리더십/전략

□ 리더십

관리번호	3-0-1-1-1-1			
지 표 명	경영층의 리더십			
대 분 류	리더십/전략		중 분 류	리더십
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 경영층이 리더십을 가지고 행하는 경영개선을 위한 노력, 경영목표와 계획의 적정성 및 이를 달성하고자 하는 노력과 성과를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 조직체의 사명과 사회적 역할을 잘 파악하고 경영목표를 달성하기 위한 노력과 성과는 적절한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관의 목표달성과 경영상 발생하는 문제(부채, 만성적자, 인력 및 조직 구조조정, 사업활성화, 노사문제 등 경영전반에 발생하는 문제) 해결을 위한 방안을 제시하고 목표달성을 위해 노력하고 있는가? - 기관의 경영목표 달성을 위한 부문별, 부서별 추진체계는 구축되어 있으며, 그 성과는? - 직원의 동기부여(동기부여 방안이나 특수시책)나 필요한 교육, 지원(직무수행능력 개발을 위한 교육기회의 부여) 등을 통하여 성과를 극대화하고 있는가? <p>② 자치단체, 지방의회, 지역주민 등 대내외 이해관계자와의 협력 증진을 위한 노력과 성과는 적절한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체와 의회와의 협력관계, 지원(예산, 사업확보 등) 정도 - 지역주민, 시민단체, 유관기관과의 협력, 유대관계 등 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 경영층은 공기업의 현재 사장 및 임원을 의미하며, 유고시(2015년 12월말 이후 교체된 경우 포함)에는 대행책임을 맡고 있는 자를 의미한다.</p> <p>※ 기관의 목표달성에는 지방공기업 사업별 예산체계 구축을 위한 시범 운영에 참여한 결과 포함</p>			
세 부 평가방법	<p>○ 평가대상년도의 실적과 경영진에 대한 면담조사 결과를 토대로 경영전략 등 리더십을 평가하고, 경영층이 교체된 경우 전임·후임 실적을 모두 평가한다.</p> <p>○ 대내외 이해관계자와의 협력 증진 노력과 성과는 일회성·이벤트성 협력 보다는 정기적·지속적 협력을 위한 제도화 노력을 중심으로 평가한다.</p>			

관리번호	3-0-1-1-1-2			
지 표 명	고객 및 윤리경영			
대 분 류	리더십/전략	중 분 류	리더십	
가 중 치	4점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 공기업의 선량하고 모범적인 관리자로서 각종 불공정 행위나 부정, 부패 행위를 근절하고 공기업의 사회적 책임을 다하고 있는지를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 고객만족 경영체제를 적절하게 구축·운영하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - CS 경영추진 내부체계 및 기능의 적정화 여부(실행 인프라구축) - 고객만족을 위한 장·단기 전략수립 - 종합적인 민원분석 및 정책반영 여부 - 서비스 기준의 이행도 및 고객모니터링을 통한 기관성과 증대 노력 (각종 제도개선 여부 등) - 현장중심의 CS 관련 교육실시 및 포상실적 <p>② 부패방지과 청렴유지를 위한 윤리경영시스템 개선노력과 성과는 적절한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 부패근절 교육(세미나 포함), 임직원 업무관련 범죄 고발규정 제도화 여부 등 비리·부패행위 근절노력 - 내부감사시스템(클린센터 등) 구축 및 실질적 내부통제시스템 작동 여부 - 도덕적 해이나 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등에 물의를 야기한 바는 없는지 여부 <p>③ 지방공기업으로서 사회적 책임 등은 잘 이루어지고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회공헌 활동 및 지원을 위한 노력과 성과(마을기업 지원 포함) - 공정사회 구현을 위한 의식, 관행, 제도 등 불공정한 사항을 개선하고 균등한 기회와 공정한 경쟁을 보장하기 위한 노력과 성과 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 고객은 공기업의 재화와 서비스를 이용하는 소비자를 일차적인 대상으로 하되, 윤리적 경영에 있어서는 소비자 외에 내부, 외부 이해관계자를 포함한다.</p> <p>○ 마을기업의 범위에는 각 공기업이 위치한 자치단체만이 아닌, 전국 자치단체에서 선정한 마을기업을 포함한다.</p>			
세 부 평가방법	○ 평가자의 확인 결과 관리소홀, 임직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 기업은 전체적인 점수를 감할 수 있다.			

□ 전략

관리번호	3-0-1-1-2-1			
지 표 명	미션·비전 및 경영계획			
대 분 류	리더십/전략		중 분 류	전략
가 중 치	4점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 당해 공기업의 바람직한 미래상을 제시하기 위하여 미션과 비전을 어떻게 구축하였으며, 당해 공기업의 설립목적에 부합하는 미션·비전·전략·경영계획을 적정하게 설정하여 추진하였는가를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 당해 공기업의 바람직한 미래상을 정립하기 위한 미션·비전·전략을 제시하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당해 공기업의 경영상 현재 여건 및 구조적인 문제점(부채, 만성적자, 인력 및 조직 구조조정, 사업활성화, 노사문제 등 경영전반에 발생하는 근본적 문제 등)을 해결하기 위한 비전·전략을 수립하고 있는가? - 비전·전략 설정 시 내부구성원이 참여하였는가? 그리고 비전·전략을 어떻게 공유·전파하였는가? - 구축된 미션·비전·전략이 구체적이고 효율적으로 설정되었으며, 추진체계를 실현성 있게 구축하였는가? <p>② 경영계획은 적정하게 수립하여 추진하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당해 공기업의 경영상 현재 여건 및 구조적인 문제점을 해결하기 위한 경영계획을 수립하고 있는가? - 매년 계획과 성과를 반영하여 수정하여 추진하고 있는가? - 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위해 어떠한 노력을 하고 있는가? - 도시철도 경영합리화 방안 수립 및 추진실적은 적정한가? 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 미션은 공기업의 지역적합성을 고려한 기업의 사명을 말한다.</p> <p>○ 비전은 핵심 이념과 미래형상이 제시되어 있어야 한다.</p> <p>○ 비전 추진체계로는 조직, 인사 등의 제도 외에도 공사가 제시하는 다양한 방법도 포함될 수 있다.</p> <p>○ 도시철도 경영합리화 방안이란 '13.7.18 개최된 도시철도공사 경영합리화 방안 마련을 위한 협의회 개최 결과에 따라 '13.10월말까지 지자체와 도시철도공사가 합동으로 마련한 도시철도공사별 경영합리화 방안을 말한다.</p>			
세 부 평가방법	○ 공기업의 미션과 비전은 자치단체와의 교감과 지역적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO뿐만 아니라 조직구성원의 이해도, 업무와 관련된 구체성 등을 확인한다.			

II. 경영시스템

□ 경영효율화

관리번호	3-0-1-2-1-1				
지 표 명	조직관리				
대 분 류	경영시스템		중 분 류	경영효율화	
가 중 치	3점	지표성격	정성, 정량	평가방법	절대, 단계별 평가
지표정의	○ 공기업의 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 조직규모와 조직구조를 가지고 있는지와 조직관리의 적정성을 평가한다.				
세 부 평가내용	<p>① 기관의 전략 및 핵심기능과 연계하여 기관내 단위조직의 역할·책임 및 인력을 적정하게 구성·배분하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 환경변화에 대응하는 효율적인 조직체계 운영 여부 - 전문적 조직진단 및 분석을 통해 적정인력을 판단하고 적재적소에 배치하였는지 여부(직급별 / 직종별 배치의 타당성) - 임금인상 등 처우개선이나 상위직 증원을 목적으로 새로운 직급의 신설이나 유사 직급 운영사례가 있었는지 여부 <p>② 조직특성·업무 등을 고려한 관리조직과 하부조직이 효율적으로 구성되어 있는가?(1점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지원부서 인력비율은 정원 30%이내 관리(0.3점) - 관리직(팀장 또는 과장급 이상 임직원) 비율은 정원의 20%이내 관리(0.4점) - 상임이사 정수 기준 내 유지(0.3점) <p>③ 조직혁신(조직개편, 권한위임 등)과 업무프로세스, 조직구조 등을 어떻게 개선하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조직진단을 통한 기능개편, 업무프로세스 개선, 불필요한 인력감축 등 조직·인력 운영의 효율화와 핵심업무의 역량 강화를 위한 노력과 성과 <p>④ 유연근무제 활성화 등 일·가정 양립 문화 조성을 위한 노력과 성과는 적절한가?</p>				
평가내용 조작적 정의	<p>○ 조직진단은 자체진단실적을 포함할 수 있다.</p> <p>○ 신규사업 등의 수탁과 관련된 조직의 변화는 외부 전문기관의 진단만을 실적으로 인정한다.</p> <p>○ 관리직은 조직도 상 부서장 및 부서장은 아니나 전결권을 가지고 있으며 고유업무의 비중이 현저히 낮은 직원을 의미한다.</p>				
세 부 평가방법	<p>○ 조직진단은 매년 실시하며, 자치단체 주관의 조직진단을 실시하는 해(3년 주기)와 겹치는 경우에는 자체 조직진단을 생략할 수 있다.</p> <p>○ 세부평가내용에 대해 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다.</p>				

관리번호	3-0-1-2-1-2			
지 표 명	인사관리			
대 분 류	경영시스템		중 분 류	경영효율화
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 인적자원을 효율적으로 관리하기 위하여 인사제도, 인력운영 및 내부직원 만족도 등에 관하여 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과는 적절한가? - 임원 선임, 직원채용(공개 또는 경력경쟁), 임원성과계약, 승진 등 인사관리의 적정성 - 인사규정 및 인사위원회 구성·운영의 적정성</p> <p>② 사회적 약자를 위한 고용 노력과 실적은 적절한가? - 「청년고용촉진특별법」에 따른 청년미취업자 우선고용 노력(평가대상: 정원이 30명 이상인 공기업) - 고졸자 등 기능인재추천채용, 북한이탈주민, 다문화가정 등 사회적 약자 고용 노력 및 실적 - 초과근무수당 절감을 통한 신규채용 확대 등 일자리(인턴, 기간제, 비정규직 등 포함) 나누기를 위한 노력 - 고용안정 및 일자리 창출 노력 및 실적(비정규직의 정규직·무기계약직 전환 및 상용형 시간제 운영 등 포함)</p> <p>③ 외부전문기관에 의한 신규 및 보수교육 등 구성원의 역량 강화를 위한 노력과 성과는 적절한가? - 교육수요조사, 교육계획, 인사평정에의 교육성과 활용의 적정성 - 임원(CEO포함)의 외부교육 실적(연 3일 또는 21시간 이상) - 직원 교육실적(정원 15% 이상이 연 7일 또는 50시간 이상, 단 집합교육은 최소 5일 또는 35시간 이상) - 외부 교육훈련 외에 자체교육훈련, 멘토링, 학습동아리 등 직원역량 강화를 위한 기타 노력과 성과</p> <p>④ 내부직원을 대상으로 한 만족도조사 및 결과의 활용은 적절한가? - 직원만족도 조사, 문제점, 개선조치</p> <p>⑤ 성과관리 및 보상체계의 구축은 적절한가? - 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있는 성과관리체계의 구축·운영 - 성과평가결과에 따른 경영 목표 개선 등 환류의 활성화, 업무실적 성과급 및 연봉의 차등 지급, 승진·전보 등에 활용</p>			
평가내용 조작적 정의	○ 내부직원 만족도 조사는 후생복지제도, 사기수준조사 등의 자체 조사를 포함한다. ○ 청년미취업자는 15세이상 34세이하이며, 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년미취업자를 고용하기 위한 노력의 정도를 평가한다. ○ 임원 외부교육은 정부기관, 공공기관 또는 기업경영 전문교육기관이 주관하는 집합교육 실적을 의미한다. ○ 직원 교육실적은 국내·외 교육기관(사이버교육 포함)에서 교육 이수한 실적을 의미한다. ○ 임원(CEO 포함)의 교육실적은 전임자의 실적을 포함한다.			
세 부 평가방법	○ 인사 관련 규정이 관련법령이나 정부지침(지방공기업 설립운영 기준)에 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ○ 행정자치부 인사운영기준을 운영기관의 인사규정에 반영하였는지 여부를 파악하여 평가에 반영한다. ○ 청년미취업자 우선고용은 청년채용이 가능한 대상직종에 평가대상년도에 채용이 있는 경우에만 평가한다. ○ 평가자의 확인 결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기업은 전체적인 점수를 감할 수 있다.			

관리번호	3-0-1-2-1-3			
지 표 명	노사관리			
대 분 류	경영시스템	중 분 류	경영효율화	
가 증 치	5점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 공기업의 노사관계를 발전시키고 합리적으로 관리·운영하기 위한 노력과 성과를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 노사관계 선진화를 위한 목표가 합리적으로 설정되어 실천되고 있는가?</p> <p>② 협력적이고 생산적인 노사관계 구축을 위한 노력과 성과는 적정한가? - 노사협의회를 실질적·효율적으로 운영하기 위한 노력과 성과 - 공식, 비공식적인 의사통로를 통한 노사화합(협력) 노력 및 실적 - 노조전임자 또는 타임오프제 기준 준수여부</p> <p>③ 노사갈등 또는 노사분쟁(파업)을 최소화하기 위한 노력과 결과는 무엇이며, 노사분쟁 또는 파업 등으로 인한 지역사회 피해나 물의를 축소하기 위한 노력과 결과는 무엇인가?</p> <p>④ 단체협약 내용의 합리성 정도, 단체 교섭시 단협개선을 위한 노력과 성과는 적절한가?</p> <p>⑤ 사내근로복지기금 운영의 적정성?(기금 운영 공기업만 해당) - 기금사용 대상에 공기업의 기간제 근로자 포함여부(미 포함시 감점 △0.3점) - 파견·용역·사내하도급 근로자에 대한 복리후생 증진사업에 활용여부(활용시 가점 0.3점, 단 가점은 총 배점 5점 범위내에서 부여함)</p>			
평가내용 조직적 정의	<p>○ 제공하는 경영정보는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 명시된 사항을 말한다.</p> <p>○ 파업은 고용노동부 「집단적 노사관계 매뉴얼」에 명기된 파업(총파업, 전면파업, 부분파업)을 의미한다.</p>			
세 부 평가방법	<p>○ 노사관리는 기관규모(직원수 등)를 고려하여 평가한다.</p> <p>○ 노조가 없는 기관은 노사협의회 등으로 갈음하여 평가한다.</p> <p>○ 노동조합및노동관계조정법을 위반하거나 불합리한 단체협약서(이면계약서의 부당사항 포함)에 대해서는 평가에 반영한다.</p> <p>○ 노사분쟁은 합법적인 쟁의행위 등을 포함한다.</p> <p>○ 불법노사분쟁의 발생시 사회적 피해, 기간 등을 고려하여 감점을 할 수 있다.</p>			

관리번호	3-0-1-2-1-4		
지 표 명	재무관리		
대 분 류	경영시스템	중 분 류	경영효율화
가 중 치	4점	지표성격	정성
		평가방법	절대평가
지표정의	○ 건전한 재무구조를 유지하고 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위한 사업계획을 재무적으로 뒷받침하기 위한 재무적 운영노력을 평가한다.		
세 부 평가내용	<p>① 수익구조 개선을 위한 노력과 성과는 적절한가?(1.5점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 새로운 수익원 창출 노력 및 성과는? - 지속적인 사업비 절감노력(예산절감, 경비절감 노력 등) 및 성과는? - 기존사업의 사업별(또는 사업장별, 부문별 등 기관의 상황에 적합하게 실시)로 수익/비용 분석(원가분석 포함)을 주기적으로 실시하여 예상되는 문제점(손실 우려 등)에 대한 사전 대처방안(사업철수, 사업 축소, 민간위탁, 사업부문 매각 등)을 강구하고 있는가? - 신규사업 진출시 사업타당성 분석(수익/비용분석 등)은 실시하였으며, 그에 따른 예상되는 문제점에 대한 충분한 대처방안을 수립하여 사업을 추진하고 있는가? <p>② 재무구조 개선을 위한 노력과 성과는 적절한가?(1.0점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 과다 부채비율, 만성적자 등으로 인한 유동성비율 문제 등의 재무구조상 문제점을 해결하기 위한 근본적인 방안은 수립되어 있으며, 그 방안을 구체적으로 실행(실행 가능성 여부 포함)하고 있는가? - 주기적으로 자원조달 계획 및 차입금 상환 스케줄, 자금집행스케줄 등을 수립하면서 체계적으로 자금관리를 수행하여, 향후 예상되는 문제점에 적극적으로 대처하고 있는가? - 중장기 재무관리계획(부채규모 3천억 원 이상 공사) 및 재무위험 관리를 위한 리스크 관리 TF(부채규모 1천억 원 이상 공사) 운영은 적정한가? <p>③ 공사채는 승인된 목적에 부합하게 발행하여 사용하고 있는가?(1.0점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 발행절차, 합리적 이율, 목적 외 사용금지, 승인조건 준수 등 <p>④ 예산·회계관리는 각종 규정(일반기업회계기준, 지방공기업 예산편성기준, 계약법, 자산관리대장 작성 및 비치 등)을 이행하고 있는가?(0.5점)</p>		
평가내용 조작적 정의	○ 공사채 발행 및 사용의 적정성은 행정자치부의 지방공사채 발행 승인 기준을 준거하여 판단한다.		
세 부 평가방법	○ 해당이 없는 사항은 평가에서 제외한다. - ③항에 대하여 해당이 없는 경우에는 만점(1.0점)을 부여한다.		

□ 주요사업활동

관리번호	3-0-2-2-1			
지 표 명	재난·안전관리			
대 분 류	경영시스템	중 분 류	주요사업 활동	
가 중 치	8점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 재해·재난 및 안전사고 사전예방과 사후처리 활동을 체계적·효과적으로 수행하기 위한 재난·안전관리시스템 구축 및 관리 활동 수행 등이 적절히 이루어지고 있는지를 종합적으로 평가한다.			
세 부 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> ① 재난·안전관리 체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 안전관리계획 수립의 적정성 (재해대책 수립, 안전 매뉴얼 실행력 등) - 비상시 열차운행 및 통제 계획 수립의 적정성 - 분야별 사전 예방 활동의 실효성 및 안전 관련 예산 확보 노력 ② 재난·안전관리 역량 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 재난·안전관리 전담 인력의 전문성 및 직원 대응력 수준 제고 노력 (비상대응훈련 횟수 및 참여 인력 등) - 이용객에 대한 안전관련 홍보(안전체험교육, 비상시 승객대피경로 안내 등) - 재난정보의 수집 및 활용(정보공유, 상황전파 등) - 시설물 방호(대테러 등) 및 대비 훈련의 적정성 ③ 재난·안전사고 조치 <ul style="list-style-type: none"> - 재난·안전사고 유형별 매뉴얼 작성·활용 - 재난·안전사고 발생 시 초기 대응(고객 대피 조치 안내 등)의 적정성 - 재난·안전사고 사후처리 활동의 적정성 ④ 안전 관련 법적 기준 준수 및 지적사항 개선 이행 <ul style="list-style-type: none"> - 안전관리 전담 인력 안전교육 이수 여부 - 소방정밀점검 결과 지적(현지시정 등) 사항 개선 이행 여부 			
평가내용 조작적 정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분야별 사전 예방활동이란 시설별 안전점검, 최적의 시설물 안전상태 유지 및 관리 등 안전사고 방지를 위한 사전적 조치를 의미한다. ○ 안전관리 전담 인력은 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 재난안전관리자 및 실무자를 말한다. ○ 대응력 제고 노력이란 내·외부 재난안전교육, 재난안전 긴급상황별 시나리오 설정 및 대응 훈련 등 비상시에 대비한 대응력 제고 활동을 의미한다. ○ 대응력 수준 평가 시 안전관리 전담 인력과 현장 직원을 대상으로 면담을 통해 안전 매뉴얼 숙지 및 상황 대응 능력 등을 평가 할 수 있다. ○ 안전사고 사후처리 활동이란 안전사고 발생 후 사고처리, 사고 원인분석 및 대책 마련, 사고 이력 정보관리 등을 포함하는 안전사고 처리 및 재발방지 노력을 의미한다(초기 대응 평가는 사고처리결과보고서를 기준으로 함). ○ 안전관리 전담 인력 교육은 산업안전보건법과 재난 및 안전관리 기본법, 소방정밀점검은 소방시설설치 유지 및 안전관리에 관한 법률을 기준으로 평가한다. 			
세 부 평가방법	○ 철도안전법 등 관련 규정에서 정한 중대한 안전사고(열차사고, 시설 사고, 내부직원 및 승객 사상사고 포함)가 발생되어 사회적 문제를 야기한 경우에는 추가 감점을 평가에 반영할 수 있다.			

관리번호	3-0-2-2-2-2			
지 표 명	승객수송계획 및 관리			
대 분 류	경영시스템		중 분 류	주요사업활동
가 중 치	4점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 승객수요예측, 수송목표관리제 실시의 적정성, 수송계획과 실적 차이분석, 승객수송계획과 유관 사업계획과의 연계성, 승무원 적정관리, 수송시설 운영의 적정성 등을 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 승객수송계획 수립 및 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 승객수요예측 : 역세권개발 반영 정도, 과학적 수요예측방법 도입 등 - 승객수송목표 관리제 도입·실시 : 승객수송목표의 외부환경 적응도, 승객수송목표 설정의 적정성, 호선별·역별 수송계획 수립 및 실시, 수송목표관리제 실시 결과의 적정 조치, 부정승차 감소노력 및 실적 (대내·외 홍보, 내부평가 반영, 단속건수 및 특종여객수입 등) - 수송목표와 실적 차이분석 - 승객수송계획의 유관 사업계획과의 연계성 : 투자계획 등과의 연계성 <p>② 승객수송관리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 승무원관리 : 승무원 적성검사의 적정 시행, 승무원 인력 운용의 효율화, 승무원 안전운행 숙지 및 실행 정도 - 수송시설 운용 : 안내체계 (역사 내 표지판 등) 개선, 이용편의시설 확충, 발권기·발매기·매표창구·Gate 위치 및 설치수량의 적정성, 환승 또는 수직승강시설의 적정 운영 - 질서유지와 우발사태에 대비한 안전요원 및 역무원의 적정 운영과 대비책 강구 (열차운행 정지시 조치사항 등) <p>③ 매표 및 운수회사관리(인천교통공사만 평가)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매표 전산시스템 안정화를 위한 활동 - 특별수송기간 중 집중매표관리체계 - 매표원에 대한 서비스교육 등 매표원 관리 - 정시출발 및 결행횟수 축소를 위한 지도 - 입점사를 대상으로 한 의견조사 및 조사결과의 반영 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 승객수요예측 방법은 지역의 특성을 반영하여 운영기관에서 분석한 다양한 방법도 포함될 수 있다.</p> <p>○ 특별수송기간은 설, 추석, 휴가철 등 이용객이 집중되는 기간을 의미하며, 정시출발 및 결행횟수 축소를 위한 노력은 차량고장, 사고 등 인위적으로 예방할 수 있는 부분의 실적을 의미한다.</p>			
세 부 평가방법	<p>○ 승객수요예측과 수송실적과의 오차 등을 평가자가 파악하여 평가에 반영할 수 있다.</p> <p>○ 매표 및 운수회사관리는 인천메트로와 인천교통공사의 통합에 따른 개선 지표로서 (구)인천교통공사의 인천터미널 시설에 대한 평가에 적용한다.</p> <p>○ 세부평가내용에 대해 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다.</p>			

관리번호	3-0-2-2-2-3				
지 표 명	친환경 · 기술개발 노력				
대 분 류	경영시스템			중 분 류	주요사업활동
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표정의	○ 도시철도공사의 주요사업에 있어 친환경적 경영을 위해 추진한 다양한 노력 및 성과를 평가한다.				
세 부 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> ① 친환경 도시철도 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 에너지 사용량 절감과 자원절약 노력 및 성과 - 지하역사 내 공기질, 폐수·폐기물 등 환경오염 저감노력 및 성과 ② 친환경·녹색제품 활용 및 구매 등의 노력 및 성과 ③ 친환경 도시철도 운영을 위한 연구개발 노력 및 성과 				
평가내용 조작적 정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 에너지 사용량은 직접에너지와 간접에너지를 포함하여 계산한다. ○ 녹색소비 활성화는 녹색제품 구매 등의 노력을 평가한다. ○ 녹색제품이라 함은 도시철도 운영관련 장비를 포함한 "녹색제품 구매촉진에관한법률" 등 관련 법령에서 정한 제품을 말한다. ○ 친환경 연구개발이란 도시철도 시설물과 관련된 부품의 대체품 및 수명 연장, 에너지 절감 등의 기술혁신을 말한다. 				
세 부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관 에너지 이용합리화 추진지침에 따른 청사 에너지 절감 노력을 평가에 반영한다. ○ 세부평가내용에 대해 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. 				

III. 경영성과

□ 주요사업성과

관리번호	3-0-2-3-1-1				
지 표 명	안전사고 발생건수				
대 분 류	경영성과			중 분 류	주요사업성과
가 중 치	6점	지표성격	정량 (하향지표)	평가방법	목표부여(A)
지표정의	○ 전년도 대비 안전사고 발생건수를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 안전사고 발생건수 (건) - 유형별 안전사고(철도사고, 운행장애, 철도재난) 총 발생건수 (단, 사고유형별 중복사고는 제외) - 국토해양부 고시 '철도사고 등의 보고에 관한 지침' 분류와 동일 ※ 안전사고 발생건수가 10건 이하 기관 : 2점 부여 후 나머지 4점으로 평가				
평가내용 조작적 정의	○ 철도사고(철도교통사고, 철도안전사고) - 열차 또는 철도차량의 운행으로 발생된 열차사고로서 열차충돌사고, 열차탈선사고, 열차화재사고, 기타열차사고, 건널목사고, 철도교통사상 사고, 철도안전사고 등을 말하며, 각각의 정의에 대해서는 국토교통부 고시 '철도사고등의 보고에 관한 지침'(고시 제2013-164호, 2013. 4. 19)의 정의에 따름 ○ 운행장애 - 철도사고에 해당하지 아니한 것으로 '위험사건'과 '지연운행'을 말하며, 각각의 정의에 대해서는 국토교통부 고시 '철도사고등의 보고에 관한 지침'(고시 제2013-164호, 2013. 4. 19)의 정의에 따름 ○ 철도재난 - 재난이라 함은 폭풍, 호우, 폭설, 홍수, 지진, 낙뢰 등 자연현상 또는 대규모 화재·폭발 등으로 철도시설 또는 철도차량에 피해를 준 것을 말함 ○ 평가자료 제출양식은 국토교통부 고시 '철도사고등의 보고에 관한 지침'(고시 제2013-164호, 2013. 4. 19) 별표 3의 양식과 동일				
세 부 평가방법	○ 최고목표 : 직전 3개년 평균 실적 × 90% ○ 최저목표 : 직전 3개년 평균 실적 × 150% ※ 다만, 3개년 평균 안전사고 건수가 2건 이내인 경우에는 직전 3개년 안전사고 건수 평균 실적을 2건으로 한다. ※ 신설 무인노선의 경우 개통후 6개월 이내에 발생한 안전사고는 20%, 12개월 이내에 발생한 안전사고는 50%로 환산하여 평가한다.				

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

○ 평점 및 득점

(단위: 건수)

구 분			2015년	직전 3개년 평균	목표 설정		평가결과				
철도 사고	철도 교통 사고	열차사고	열차충돌사고			최고 목표 (B)	117.9	가중치	6		
			열차탈선사고								
			열차화재사고								
			기타열차사고								
		건널목사고									
	철도교통 사상사고	여객									
		공중									
		직원									
	철도 안전 사고	철도화재사고						최저 목표 (C)	196.5	평점	87.15
		철도안전 사상사고	여객	120	122						
			공중								
			직원								
		철도시설파손사고									
	기타철도안전사고										
운행 장애	위험사건				최저 목표 (C)	196.5	득점			3.49	
	자연운행		8	9							
철도재난							합 계(A)			128	131
합 계(A)			128	131							

※ 최고목표 = 직전 3개년 평균 실적 × 90%

최저목표 = 직전 3개년 평균 실적 × 150%

평점 = (A - C) ÷ (B - C) × 100 (소수 셋째 자리에서 반올림하여 소수 둘째 자리까지 표시)

득점 = (평점 ÷ 100) × 가중치 (소수 셋째 자리에서 반올림하여 소수 둘째 자리까지 표시)

관리번호	3-0-2-3-1-2				
지 표 명	승객수송인원				
대 분 류	경영성과		중 분 류	주요사업성과	
가 중 치	6점	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여(편차)
지표정의	○ 평가대상기간 중에 수송한 총 승객인원을 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 승객수송인원(천 명)				
평가내용 조작적 정의	○ 승객수송인원은 평가대상년도 중의 총 수송인원을 말한다. - 승객수송인원은 무임승차인원을 포함한다.				
세 부 평가방법	○ 평점은 기본점수 20점과 당해연도 실적평가 80점으로 측정한다. - 최고목표 : 기준치+0.5×α(직전 5개년) - 최저목표 : 기준치-2×α(직전 5개년) ※ 기준치 : 전년도 실적				

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

- 평점 및 득점

구분	가중치	평점	득점
승객수송인원	6		

※ 평점 = 20점 + 당해연도 실적평가 80점

득점 = (평점 ÷ 100) × 가중치

평점 및 득점은 소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시

- 평점 및 득점(당해연도 실적평가 80%)

(단위: 천 명)

구분	2015년	직전 5개년 표준편차	목표 설정		평점
승객수송인원 (A)			최고목표(B)		
			최저목표(C)		

※ 최고목표 = 기준치+0.5×α(직전 5개년) 최저목표 = 기준치-2×α(직전 5개년)

기준치 : 전년도 실적

평점 = 20점+{(A - C) ÷ (B - C) × 80점} (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

관리번호	3-0-2-3-1-3				
지 표 명	부대사업수익				
대 분 류	경영성과		중 분 류	주요사업성과	
가 중 치	5점	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여(A)
지표정의	○ 부대사업수익의 향상도를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 부대사업수익(천원)				
평가내용 조작적 정의	○ 부대사업수익은 손익계산서상의 매출액 구성요소 중에서 부대사업수익, 기타사업수익으로부터 획득한 수익을 말한다. - <u>대행사업수익(설립 자치단체로부터 수탁하여 운영하는 시설물의 유지관리비용으로 해당 자치단체에서 수취하는 사업비)은 제외한다.</u>				
세 부 평가방법	○ 최고목표 : 직전 3개년 평균 실적 × 110% ○ 최저목표 : 직전 3개년 평균 실적 × 50%				

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

- 평점 및 득점

(단위:천 원)

구 분	2015년	직전 3개년 평균	목표 설정		평가결과	
부대사업수익	10,000	9,000	최고목표 (B)	14,300	가중치	5
기타사업수익	3,500	4,000			평점	89.74
합계(A)	13,500	13,000	최저목표 (C)	6,500	득점	4.49

※ 최고목표 = 직전 3개년 평균 실적 × 110%

최저목표 = 직전 3개년 평균 실적 × 50%

평점 = $(A - C) \div (B - C) \times 100$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

득점 = $(\text{평점} \div 100) \times \text{가중치}$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

□ 경영효율성과

관리번호	3-0-2-3-2-1				
지 표 명	주행거리 1km당 총원가				
대 분 류	경영성과		중 분 류	경영효율성과	
가 중 치	5점	지표성격	정량 (하향지표)	평가방법	목표부여(A)
지표정의	○ 주행거리 1km당 총원가를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 주행거리 1km당 총원가(천 원/km) = $\frac{\text{총원가}}{\text{주행거리 km}}$				
평가내용 조작적 정의	○ 총원가는 손익계산서상의 영업비용(매출원가 + 판매비와관리비)을 의미한다. 다만, 영업비용은 성과급과 추가 현물출자에 따른 감가상각비 증가분은 제외하고, 물가상승률을 조정하여 계산한다. - 물가상승률 조정 : 당해연도 영업비용에서 물가상승률 해당분(전년도 조정후 영업비용 × 통계청 발표 소비자물가상승률)을 차감한다. 단, 감가상각비는 물가상승률 조정에서 제외한다. - 통상임금소송 확정판결에 따른 인건비 발생액은 해당연도에 귀속한다 - 철도수송과 관련이 없는 비용(예: 대행사업비용)은 원가에서 제외한다. ○ 주행거리는 평가대상연도에 주행한 열차주행(영업거리) km를 의미한다.				
세 부 평가방법	○ 최고목표 : 전년실적 × 90% ○ 최저목표 : 전년실적 × 150%				

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

- 평점 및 득점

(단위 : 천 원, km, 천 원/km)

구 분	2015년	2014년	목표 설정		평가결과	
매출원가	10,000	9,000	최고목표 (B)	5.93	가중치	5
판매비와관리비	5,000	6,000				
(-)성과급	1,000	500				
(-)추가출자감가상각비	-	-				
(-)물가상승률 조정액	-	-				
총 원 가	14,000	14,500	최저목표 (C)	9.89	평점	72.98
주행거리	2,000	2,200				
주행거리 1km당 총원가(A)	7.00	6.59				
					득점	3.65

※ 최고목표 = 전년도 실적 × 90%

최저목표 = 전년도 실적 × 150%

평점 = $(A - C) \div (B - C) \times 100$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

득점 = $(\text{평점} \div 100) \times \text{가중치}$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

관리번호	3-0-2-3-2-2			
지 표 명	영업수지비율			
대 분 류	경영성과		중 분 류	경영효율성과
가 중 치	10점	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법 목표부여(B)
지표정의	○ 영업활동의 수익성이 얼마나 양호한지, 그리고 전년도에 비하여 얼마나 개선되었는지를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 영업수지비율(%) = $\frac{\text{영업수익}}{\text{영업비용}} \times 100$			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 영업수익은 손익계산서상의 매출액에 무임승차인원(자치단체 정책 결정에 따른 무임승차인원 포함)에 대한 운임 결손액을 가산한 금액을 의미한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 무임수송 또는 버스환승손실 등에 대한 자치단체의 보조가 있는 경우 그 금액은 영업수익에서 제외하되 무임수송결손액 전액을 가산한다. - 무임수송결손액 = 무임승차인원 × 기본운임(RF카드 기준) - 당해연도 중 운임인상이 있는 경우 기본운임(RF카드 기준)은 일수에 따라 가중 평균한다. - <u>대행사업수익(설립 자치단체로부터 수탁하여 운영하는 시설물의 유지관리비용으로 해당 자치단체에서 수취하는 사업비)은 제외한다.</u> <p>○ 영업비용은 손익계산서상의 매출원가 및 판매비와 관리비 합계액을 의미한다. 다만, 전년대비 개선도 평가시 영업비용 중 추가 현물출자에 따른 감가상각비 증가분은 제외한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>통상임금소송 확정판결에 따른 인건비 발생액은 해당연도에 귀속한다</u> - <u>대행사업비용(자치단체로부터 수탁하여 운영하는 시설물의 유지관리비용)은 제외한다.</u> 			
세 부 평가방법	<p>○ 평점은 기본점수 20점과 당해연도 실적평가 20점, 전년대비 개선도 평가 60점으로 측정한다.</p> $\text{평점} = 20\text{점} + \frac{\text{당해연도 영업수지비율}}{100} \times 20\text{점} + \frac{\text{당해연도실적} - \text{최저목표}}{\text{최고목표} - \text{최저목표}} \times 60\text{점}$ <p>※ 당해연도 실적평가와 전년대비 개선도 평가는 각각 해당 평점을 초과할 수 없다.</p> <p>※ 최고목표는 전년실적의 110%, 최저목표는 전년실적의 50%</p>			

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

○ 평점 및 득점

구분	가중치	평점	득점
영업수지비율	10	70.65	7.07

※ 평점 = 20점 + 당해연도 실적평가 20점 + 전년대비 개선도 평가 60점

득점 = (평점 ÷ 100) × 가중치

영업수지비율, 평점, 득점은 소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시

○ 평점 및 득점(당해연도 실적평가 20%)

(금액: 천 원)

구분	2015년	목표 설정	평점
영업수익(A)	2,000	100%	26.67
영업비용(B)	3,000		
매출원가	2,200		
판매비와 관리비	800		
영업수지비율 (C=A/B)	66.67%		

※ 목표 = 영업수지비율 100%

평점(당기 실적 평가) = C(영업수지비율) × 20점

○ 평점 및 득점(전년대비 개선도 평가 60%)

(금액: 천 원)

구분	2015년	2014년	목표 설정		평점
영업수익(A)	2,000	1,900	최고목표 (D)	85.31%	23.98
영업비용(B)	3,000	2,450			
매출원가	2,200	1,700			
판매비와관리비	800	750	최저목표 (E)	38.78%	
(-)추가출자 감가상각비					
영업수지비율(C=A/B)	66.67%	77.55%			

※ 최고목표 = 전년도 실적 × 110%

최저목표 = 전년도 실적 × 50%

평점 = (C - E) ÷ (D - E) × 60점 (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

관리번호	3-0-2-3-2-3		
지 표 명	1인당 영업수익		
대 분 류	경영성과	중 분 류	경영효율성과
가 중 치	5점	지표성격	정량 (상향지표)
		평가방법	목표부여(A)
지표정의	○ 임·직원 1인당 영업수익이 전년도에 비하여 얼마나 개선되었는지를 평가한다.		
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 1인당 영업수익(천 원/인) = $\frac{\text{영업수익}}{\text{임직원수}}$		
평가내용 조작적 정의	<p>○ 영업수익은 손익계산서상의 매출액에 무임승차인원(자치단체 정책결정에 따른 무임승차인원 포함)에 대한 운임 결손액을 가산한 금액을 의미한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 무임수송 및 버스환승손실 등에 대한 자치단체의 보조가 있는 경우 그 금액은 영업수익에서 제외하되 무임수송결손액 전액을 가산한다. - 무임수송결손액 = 무임승차인원 × 기본운임(RF카드 기준) - 당해연도 중 운임인상이 있는 경우 기본운임(RF카드 기준)은 일수에 따라 가중 평균한다. - <u>대행사업수익(설립 자치단체로부터 수탁하여 운영하는 시설물의 유지관리비용으로 해당 자치단체에서 수취하는 사업비)은 제외한다.</u> <p>○ 임직원 수는 1월 1일과 매월 말일의 임직원 수의 평균을 의미한다(단위 :명, 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 표시).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임직원은 정규직과 비정규직을 포함한다(다만, 정부시책에 따른 행정 인턴, 임시고용인력, 대행사업 인력, <u>육아휴직대체자, 위탁전환 인력</u> 등은 제외한다). 		
세 부 평가방법	<p>○ 최고목표 : 전년도 실적 × 110%</p> <p>○ 최저목표 : 전년도 실적 × 50%</p>		

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

○ 평점 및 득점

(단위: 천 원, 명)

구 분	2015년	2014년	목표 설정		평가결과	
			최고목표 (D)	최저목표 (E)	가중치	평 점
영업수익 (A)	50,000,000	47,000,000	379,506	172,503	가중치	5
임직원수 (B)	137.00	136.23			평 점	92.97
1인당 영업수익 (C=A/B)	364,964	345,005			득 점	4.65

- ※ 영업수익 = 손익계산서상의 매출액(무임수송결손액 포함, 제보조금 제외)
 최고목표 = 전년도 실적 × 110% (천 원 미만에서 반올림하여 천 원 단위까지 표시)
 최저목표 = 전년도 실적 × 50% (천 원 미만에서 반올림하여 천 원 단위까지 표시)
 평점 = $(C - E) \div (D - E) \times 100$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)
 득점 = $(\text{평점} \div 100) \times \text{가중치}$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

○ 평균 임직원 수 산출 내역

(단위: 명)

구분	평균	1월 초	1월 말	2월 말	3월 말	4월 말	5월 말	6월 말	7월 말	8월 말	9월 말	10월 말	11월 말	12월 말
		2015년	137.00	137	137	137	137	137	137	137	134	134	139	139
2014년	136.23	145	145	145	132	132	132	136	134	134	134	134	134	134

- ※ 평균 임직원 수는 소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시
 증빙자료 : 급여대장 등 인력변동을 확인할 수 있는 자료 명시

관리번호	3-0-2-3-2-4				
지 표 명	부채비율				
대 분 류	경영성과	중 분 류	경영효율성과		
가 중 치	2점	지표성격	정량 (하향지표)	평가방법	목표부여(A)
지표정의	○ 재무구조의 안전성을 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 부채비율(%) = $\frac{\text{타인자본}}{\text{자기자본}} \times 100$				
평가내용 조작적 정의	○ 타인자본은 재무상태표(대차대조표)의 부채총계(유동부채 + 비유동부채)를 의미한다. 다만, 지방자치단체에서 공식적으로 상환하여 주기로 약정한 차입금은 타인자본에서 제외한다. ○ 자기자본은 재무상태표(대차대조표)의 자본총계를 의미한다. ○ 재무제표에 대한 용어 및 범위는 일반기업회계기준에 의한다.				
세 부 평가방법	○ 최고목표 : 200% ○ 최저목표 : 400%				

□ 경영실적보고서 작성 서식(예시)

- 평점 및 득점

(금액: 천 원)

구 분	2015년	2014년	목표 설정		평가결과	
타인자본 (A)	500,000,000	400,000,000	최고 목표 (D)	200%	가중치	2
자기자본 (B)	200,000,000	150,000,000	최저 목표 (E)		평 점	
부채비율 (C=A/B)	250.00%	266.67%		400%	득 점	1.50

※ 최고목표 = 200%

최저목표 = 400%

평점 = $(C - E) \div (D - E) \times 100$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

득점 = $(\text{평점} \div 100) \times \text{가중치}$ (소수 셋째자리에서 반올림하여 소수 둘째자리까지 표시)

□ 고객만족성과

관리번호	3-0-1-3-3-1				
지 표 명	고객만족도				
대 분 류	경영성과		중 분 류	고객만족성과	
가 중 치	10점	지표성격	정량 (상향지표)	평가방법	목표부여(B)
지표정의	○ 고객만족도조사에 의한 고객평가 결과와 전년 대비 개선도를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 고객만족도조사 점수				
평가내용 조직적 정의	○ 고객만족도조사 점수는 행정자치부에서 일괄적으로 실시하는 지방공기업 고객만족도조사의 점수를 의미한다.				
세 부 평가방법	<p>○ 당해연도 평가(60점 만점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 최고목표 : 100점 - 최저목표 : 0점 <p>○ 전년대비 개선도 평가(40점 만점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 최고목표 : 전년도 실적 + (100점 - 전년도 실적) × 10% - 최저목표 : 0점 <p>○ 총 평점</p> <ul style="list-style-type: none"> - 평점 = $\frac{\text{실적}}{100\text{점}} \times 60\text{점} + \frac{\text{실적}}{\text{전년도 실적} + (100\text{점} - \text{전년도 실적}) \times 10\%} \times 40\text{점}$ <p>※ 당해연도 고객만족도 점수가 90점 이상일 경우, 개선도 부분은 만점으로 한다.</p>				

9

공기업정책준수(공사·공단)

9. 공기업 정책준수(공사·공단 공통)

IV. 정책 준수

관리번호	0-0-1-4-1-100				
지 표 명	공기업정책준수				
대 분 류	정책준수		중 분 류	정책준수	
가 중 치	10.0점	지표성격	정량	평가방법 단계별평가	
지표정의	○ 인건비 인상률 준수, 예산 조기집행, 일자리 창출 등 범정부적으로 추진하고 있는 국가정책사업 및 지방공기업 경영정책 이행실태를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	평 가 항 목			배점	비고
	① 인건비인상률 준수			2.0	내용변경
	② 복리후생제도 정상화			(-1.0)	점수조정
	③ 정부 3.0 추진			1.0	
	④ 추가사업 타당성검토			(-1.0)	
	⑤ 경영개선명령 이행여부			(-3.0)	내용변경
	⑥ 감사원 감사결과 지적사항 이행여부			(-1.0)	
	⑦ 성과급제도 운영의 적정성			(-0.5)	점수조정
	⑧ 업무추진비 집행의 적정성			(-0.5)	점수조정
	⑨ 통합경영공시 운용의 적정성			1.0	
	⑩ 재정균형집행			1.0	
	⑪ 정부권장정책 이행실적(장애인 채용, 중기제품, 장애인제품, 친환경상품 구매, 사회적기업/사회적협동조합 생산품구매)			2.0	내용변경
	⑫ 개인정보보호 수준체계 및 대응 대책 수립실행			0.5	
	⑬ 고용안정 및 일자리창출			1.0	
	⑭ 유급휴가의 적절한 운영실적			0.5	
⑮ 임금피크제 추진			1.0	지표신설	
평가내용 조직적 정의	○ 세부평가내용에 대한 지표정의서 참조				
세 부 평가방법	○ 배점이 괄호 안에 음수로 표시된 평가항목은 감점제 적용				

관리번호	0-0-1-4-1-101			
지 표 명	인건비 인상률 준수			
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수	
가 중 치	2.0점	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 총인건비 인상률 가이드라인 준수 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	① '15년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (1.0점) ② '14년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점) ③ '13년도 총인건비 가이드라인 준수 여부 (0.5점)			
평가내용 조직적 정의	○ 2015년도 총인건비인상률은 2014년도 총인건비 예산의 3.8% 범위내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정) * 통상임금 소송결과에 따른 소송당사자인 기관의 실적급여 증가액은 제외 ○ 2014년도 총인건비인상률은 2013년도 총인건비 예산의 1.7% 범위내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정) ○ 2013년도 총인건비인상률은 2012년도 총인건비 예산의 2.8% 범위내에서 인상(자연증가분 1.4%한 별도 인정)			
세 부 평가방법	○ 점수 : 기준 준수(만점), 기준 초과(0점) ○ 총인건비 인상률은 2015년도 만근자와 전년도(2014년도) 만근자의 인건비(2개년도 만근자) 총액을 비교하여 총인건비 인상률을 산정한다('14년도 총인건비 가이드라인 준수여부만 적용). ※ 퇴직자, 장기교육 및 휴직자, 신규입사자, 승진자, 기간직 등 제외 ○ 최저임금 기준 충족을 위한 임금인상액 등 정책준수에 따른 인상분(소급적용 가능) 및 구제역 방제 등 예측이 어려운 객관적 특이소요(증빙서류 확인)에 따른 초과근무수당 증가분은 예외(제외) * 단, 단년도 특이소요인 경우 다음연도 인상률 산정시 초과분은 제외 - “공공부문 비정규직 고용개선대책(‘11.11.28)”에 따라, 비정규직의 정규직 전환·선택적 복지비 지급·상여금 지급 등 처우개선을 위한 예산 증가분은 제외 ○ '13~'14년도는 당해 평가결과 점수 활용 ○ 신설기업 등 평가가 불가능한 기관은 평가에서 제외하고 공기업정책준수 내에서 총점환산 적용 $\text{총점환산 득점} = \frac{\text{해당지표들을 제외한 득점}}{10 - \text{해당지표들의 가중치}} \times \text{해당지표의 가중치}$ ○ 호봉승급분이 총인건비(퇴직자 인건비 제외)의 1.4% 이내 여부도 평가 ※ 인위적인 급여테이블 조작성은 없었으나, 인력분포상 불가피하게 승급인력이 많아 승급에 따른 자연증가분이 1.4%를 초과한 경우는 예외 인정			

관리번호	0-0-1-4-1-102																							
지 표 명	복리후생제도 정상화																							
대 분 류	정책 준수		중 분 류	정책 준수																				
가 중 치	(-1.0점)	지표성격	정량/정성	평가방법	단계별평가/절대평가																			
지표정의	○ 국정과제, 복리후생제도 정상화계획에 따른 정상화실적을 평가한다.																							
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 국민의 눈높이를 벗어난 과도한 복리후생제도에 대한 정상화실적 평가(-3점)																							
평가내용 조직적 정의	○ 과도한 복리후생제도란 일차적으로 총12개의 항목에 대하여 지방공무원의 복리후생 수준을 기준으로 판단 ○ 지방공기업 예산편성기준을 위반하거나 동일 복리후생 항목에 대하여 예산과 사내근로복지기금을 중복적으로 지출하는 것을 원칙적으로 금지함 * 지방공기업 복리후생제도 정상화 추진지침('12.3월) 참고																							
세 부 평가방법	○ 과도한 복리후생제도 정상화 실적(-1점) - (2014~2015년도 정상화실적 ÷ 2014년 정상화대상) × 100 * 기관별 기재출한 「기관별 복리후생제도 정상화계획」 기준으로 평가 * 다만, 정상화계획 최종 확정 전에 선제적으로 개선한 경우도 실적으로 추가 포함 - 목표달성 구간별 점수 ① 정상화대상 7개 이상 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>구분</td> <td>100%</td> <td>100% 미만 ~70% 이상</td> <td>70% 미만 ~50% 이상</td> <td>50% 미만</td> </tr> <tr> <td>점수</td> <td>-0점</td> <td>-0.4점</td> <td>-0.7점</td> <td>-1점</td> </tr> </table> ② 정상화대상 6개 이하 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>구분</td> <td>100%</td> <td>100% 미만 ~80% 이상</td> <td>80% 미만 ~50% 이상</td> <td>50% 미만</td> </tr> <tr> <td>점수</td> <td>-0점</td> <td>-0.4점</td> <td>-0.7점</td> <td>-1점</td> </tr> </table> * 과도한 복리후생제도가 없는 공기업은 만점 부여				구분	100%	100% 미만 ~70% 이상	70% 미만 ~50% 이상	50% 미만	점수	-0점	-0.4점	-0.7점	-1점	구분	100%	100% 미만 ~80% 이상	80% 미만 ~50% 이상	50% 미만	점수	-0점	-0.4점	-0.7점	-1점
구분	100%	100% 미만 ~70% 이상	70% 미만 ~50% 이상	50% 미만																				
점수	-0점	-0.4점	-0.7점	-1점																				
구분	100%	100% 미만 ~80% 이상	80% 미만 ~50% 이상	50% 미만																				
점수	-0점	-0.4점	-0.7점	-1점																				

관리번호	0-0-1-4-1-103		
지 표 명	정부3.0 추진		
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수
가 중 치	1점	지표성격	정량·정성
		평가방법	절대평가
지표정의	○ 새로운 정부운영 패러다임인 정부3.0의 핵심가치(개방·공유·소통·협력)가 공기업 행정의 전반에 투영되어 있는지를 정부3.0 추진역량, 서비스 정부, 유능한 정부, 투명한 정부 분야의 핵심과제 위주로 평가		
세 부 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> ① 정부3.0 변화관리(정성) ② 우수사례 벤치마킹·확산 실적(정성) ③ 국민맞춤서비스 추진(정성) ④ 기관 내 일하는 방식 혁신(정성) ⑤ 기관 간 협업행정(정보공유 등) 우수사례(정성) ⑥ 사전정보공표 운영노력도(정량, 정성) ⑦ 공공데이터 개방·활용 지원 사례(정성) 		
평가내용 조작적 정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ ‘변화관리’란 정부3.0에 대내외로 확산될 수 있도록 추진하는 정부3.0 홍보 및 교육 ○ ‘국민맞춤서비스’란 국민의 개개인의 행정수요에 부응할 수 있도록 행정서비스를 설계하여 제공하는 서비스 ○ ‘정보’란 정보공개법 제2조 제1호상의 정보 ○ ‘공공데이터’란 공공데이터법 제2조 제2호의 공공데이터 ○ ‘정보공유’는 기관이 보유한 정보를 기관 상호간의 취합·제공·조회하는 행위 		
세 부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> ① 정부3.0 변화관리(정성 0.12점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 정부3.0 홍보실적(0.06점) ○ 정부3.0 교육실적(0.06점) ② 우수사례 벤치마킹·확산 실적(정성 0.1점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 해당기관의 성공사례를 타 기관으로 확산하거나 타 기관의 우수사례를 벤치마킹한 사례 중 택1하여 1건 제시 ③ 국민맞춤서비스 추진사례(정성 0.3점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 행정서비스에 국민(수요자)의 참여 채널을 마련하고, 수요자 니즈 분석 등을 통해 국민(수요자)의 다양한 니즈를 해결할 수 있도록 행정서비스를 설계·제공한 사례 2건 제시 ④ 기관내 일하는 방식 혁신 사례(정성 0.1점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 기관 내 업무 감축 및 효율화, 조직문화 혁신 등 일하는 방식을 개선한 사례 1건 제시 ⑤ 기관간 협업행정 우수사례(정성 0.12점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 중앙부처, 지자체, 공공기관 등 타 기관과 정보를 공유하거나, 시스템을 연계·통합하여 대국민 서비스를 개선하거나, 기관간 협업을 통해 업효율성을 제고한 사례 1건 제시 ⑥ 사전정보공표 운영노력도(정량 0.08점, 정성 0.06점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 사전정보공표 게시 실적(정량 0.08) ○ 사전정보공표 운영 내실화(정성 0.06) ⑦ 공공데이터 개방·활용 지원사례(정성 0.12점) <ul style="list-style-type: none"> ○ 기관의 공공데이터 개방 추진 및 민간 이용 활성화 지원 실적 1건 제시 ※ (가점) 공공서비스 목록 현행화 실적(정량 0.01) <ul style="list-style-type: none"> - 국민 불편해소 및 정확한 공공서비스 제공을 위해 ‘알려드임e’에 등록된 해당 기관의 공공서비스목록 현행화 실적 		

관리번호	0-0-1-4-1-104			
지 표 명	추가사업 타당성검토			
대 분 류	정책준수		중 분 류	정책준수
가 중 치	(-1.0점)	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 사업 추가 시 전문기관의 타당성검토 실시 여부 및 타당성검토 결과에 따른 적정한 인력의 증원 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	① 추가사업 타당성검토 실시 여부 : -0.5점 ② 인력증원의 적정성 : -0.5점			
평가내용 조직적 정의	○ 설립 후 기존사업과 내용적으로 상이하거나, 정원의 증가를 요구되는 사업을 추진할 경우 설립시에 준하는 타당성 검토를 실시해야 한다. ※ 사업의 특성이 기존사업과 크게 다르지 않고 인력증원이 없는 경우 추가사업 타당성검토를 생략할 수 있다. - 단, 지방공기업법 제71조에 따른 대행사업의 경우 타당성검토를 필요로 하지는 않으나, 대행사업으로 인해 별도의 정원이 증가되는 사항은 인력 증원 및 조직의 적정성 검토를 거쳐야 함. * 정원의 증가는 지방공기업설립운영기준에서 정하는 부서 운영을 위한 최소인력(4명 기준)이상이 증원되는 경우를 말함 ○ 인력은 정관상 정원에 규정된 인력을 의미한다.			
세 부 평가방법	○ 추가사업 타당성 검토 : 실시(0점), 미실시(-0.5점) ○ 인력 증원 및 조직의 적정성 : 적합(0점), 부적합(-0.5점)			

관리번호	0-0-1-4-1-105			
지 표 명	경영개선명령 이행 여부			
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수	
가 중 치	(-3.0점)	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 경영개선명령 및 개선권고 사항이 적정하게 이행되었는지 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 행정자치부 경영진단결과 경영개선명령 및 개선권고 사항 이행 실적(-2.0점) ○ 전기평가 지적사항 이행실적(-1.0점) - 이행노력도			
평가내용 조직적 정의	○ 경영개선명령은 2000.1 ~ 2015.12월말까지 통보된 경영개선명령 및 개선권고 사항을 의미한다. - 경영개선명령 : 경영진단결과 개선명령('00~'15년), 구조개혁과제('15년), 재무건전성 일체점검결과 개선명령('11.5.8), 공기업 선진화 추진에 따른 경영개선명령('10.4.5) 등 ○ 경영개선명령 중 미이행 사항(이행이 완료되지 아니한 사항)은 2015년 12월말 현재 이행완료기한이 도래하였으나 이행이 완료되지 아니한 사항을 의미한다. ○ 전년도 평가 지적사항 이행실적은 2015년(2014년도 실적) 경영평가결과 지적사항에 대한 이행실적을 의미한다.(평가지점까지 추진한 사항을 평가에 반영) - 2014년도 경영평가결과(2015년 평가실시) 개선사항에 대하여 2016년 현재 이행노력도 평가			
세 부 평가방법	○ 점수 - 경영개선명령 이행 실적(감점제 적용) · 이행완료(0~-0.3점), 일부이행(-0.4~-1.5점), 이행부진(-1.6~-2.0점) ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리 · 이행구간범위 : 이행완료 = 이행률 100%, 일부이행 = 이행률 50%이상, 이행부진 = 이행률 50%이하인 경우로 구간을 구분하여 이행구간범위내에서 정성적으로 평가 ※ 이행률(%) = 전기평가시 미이행건수를 분모로 하되, 경영개선 명령을 추가로 받은 경우 이를 분모에 합산하고, 이행한 실적을 분자로 나눈 비율 · 구조개혁과제 이행 실적(감점제 적용 별도평가, 경영개선명령 최대감점 -2점) - 이행계획 제출 여부 : 미제출(-1점) - 이행계획 이행 여부: 목표연도+1년(-0.2점), 목표연도+2~3년(-0.4점), 목표연도+4~5년(-0.6점) (2017년 예고지표) - 전기평가 지적사항 이행 실적(감점제 적용) : 이행구간범위내에서 정성적으로 평가 · 이행완료(0~-0.1점), 일부이행(-0.2~-0.5점), 이행부진(-0.6~-1.0점) ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리 - 매각, 청산 등 기업의 존폐에 대한 이행명령은 추진상황(진척상황)으로 적의 평가			

관리번호	0-0-1-4-1-106				
지 표 명	감사원 감사결과 지적사항 이행 여부				
대 분 류	정책준수		종 분 류	정책준수	
가 중 치	(-1.0점)	지표성격	정량	평가방법	단계별평가
지표정의	○ 감사원의 감사결과 지적사항 건수 및 적정 이행 여부 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	감사원의 지방공기업에 대한 감사결과 지적사항 이행 여부(-1.0점)				
평가내용 조직적 정의	○ 감사결과 지적사항은 2005년 이후 지적사항을 의미한다. - 다만, 주의 등 기관에서 후속조치(추진)사항을 감사원으로 통보할 필요가 없는 지적사항은 건수에서 제외한다.				
세 부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감사결과 지적사항 미이행 건수 : 0 ~ -0.5점 <ul style="list-style-type: none"> - 이행완료(0점), 미이행 1건당 -0.1점, 미이행 5건 이상 : -0.5점 ○ 감사결과 지적사항 이행의 적정성 : 0 ~ -0.5점 <ul style="list-style-type: none"> - 이행완료(0~-0.1점), 일부이행(-0.2~-0.3점), 이행부진(-0.4~-0.5점) <ul style="list-style-type: none"> ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리 - 이행구간범위 : 이행완료 = 이행률 100%, 일부이행 = 이행률 50%이상, 이행부진 = 이행률 50%이하인 경우로 구간을 구분하여 이행구간범위 내에서 정성적으로 평가 <ul style="list-style-type: none"> ※ 이행률(%) : 전기평가시 미이행건수를 분모로 하되, 이후 추가로 감사원 지적사항이 발생한 경우 이를 분모에 합산하고, 이행한 실적을 분자로 나눈 비율 - 이행기한이 정해진 경우 기간내 이행여부로 평가(이행기한이 도래하지 않은 경우 평가제외) - 이행기한이 없는 경우 이행계획서에 따른 이행여부를 감안하여 평가 (이행계획서가 수립되어 있지 아니한 경우에는 기본적으로 2개월 정도 시한을 주고 진행상황에 따라 적의 점수 부여) ※ 감사원 지적사항을 미이행하고도 경영실적보고서에 누락할 경우 감사결과 지적사항 준수여부에 관계없이 점수를 1.0점 감점한다. 				

관리번호	0-0-1-4-1-107			
지 표 명	성과급제도 운영의 적정성			
대 분 류	정책준수		종 분 류	정책준수
가 중 치	0.5점	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 인센티브 성과급의 운영이 정부기준에 적합한지 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 인센티브 성과급의 적정 운영 여부			
평가내용 조직적 정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과급 지급기준 및 지급률 준수 <ul style="list-style-type: none"> - 적용대상 : 정관상 정원에 포함된 정규직원(정원외 무기계약근로자 및 계약직, 기간제근로자, 청원경찰 등에 대해 법인의 사업성격상 필요성이 인정되는 경우 지급 가능하며, 구체적인 지급방법은 자체결정) - 기관장은 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위 내에서 성과급 지급 총액(Ceiling)을 결정 - 기관장은 근무실적 평가 등을 고려하여 개인 또는 부서단위로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하되 최고-최저등급간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분 ※ 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대하여 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 법인의 내규로 규정하여 시행 ○ '15년도 중 입사자는 '15년('14년도 실적) 경영평가결과에 따라 지급하는 '15년 성과급 지급대상이 아님 <ul style="list-style-type: none"> - 연도 중 퇴사자는 퇴직시점에서 직전년도 지급률로 월할계산하여 지급 ○ 성과급은 제도의 취지를 고려하여 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한 <ul style="list-style-type: none"> ※ 2015년도 지방공기업 예산편성 기준 및 2015년(2014년도실적) 지방공기업 경영평가결과 통보에 따른 성과급 지급률 준수 			
세 부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 점수 <ul style="list-style-type: none"> - 인센티브성과급 : 적정(0.5점), 부적정(0점) ※ 성과급지급대장을 확인하고, 나눠 먹기식 배분사실이 있는 경우 0점 처리 			

관리번호	0-0-1-4-1-108			
지 표 명	업무추진비 집행의 적정성			
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수	
가 중 치	(-0.5점)	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 업무추진비가 정부기준에 적합하게 집행되었는지 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 업무추진비 집행기준 준수 여부			
평가내용 조직적 정의	<p>○ 업무추진비 집행기준 : 조세특례제한법 제136조(법인세법 규정의 100분의 70)에 의한 편성·운영</p> <p>○ 업무추진비 한도액은 결산서 상 매출액(감사보고서 매출액) 기준으로 산정하고, 집행액은 결산서 상의 업무추진비(감사보고서 접대비) 채무확정액으로 한다.</p> <p>○ 업무추진비는 다른 비목에서 「이용·전용·변경」하여 증액 불가</p> <p>○ 업무추진을 위한 접대성 경비집행 또는 물품의 구입은 신용카드 중 클린카드로 집행</p> <p>- 건당 50만원 이상의 경우에는 주된 상대방의 소속 및 성명을 증빙서류에 반드시 기재</p> <p>※ 기타 업무추진비의 집행기준은 「<u>2015년도</u> 지방공기업 예산편성기준」을 적용한다.</p>			
세 부 평가방법	○ 점수 : 기준준수(0.0점), 기준초과(-0.5점)			

관리번호	0-0-1-4-1-109																								
지 표 명	통합경영공시 운영의 적정성																								
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수																						
가 중 치	1.0점	지표성격	정량	평가방법 단계별평가																					
지표정의	○ 지방공기업 통합경영공시 업무매뉴얼에 따른 공시 여부를 평가한다.																								
세 부 평가내용 (측정산식)	① 자료입력기한 준수 여부 (0.3점) ② 공시책임자 지정·공시(책임자별 공시내용 적정성 검토 여부) (0.1점) ③ 공시항목 준수 및 입력자료의 충실성 (0.6점)																								
평가내용 조직적 정의	○ 자료입력기한, 공시책임자, 공시항목은 통합경영공시 업무매뉴얼에 규정된 내용에 따른다. - 자료입력기한 · 정기공시 : 연간공시 4.30까지, 분기·반기말 공시는 분·반기말 다음날 부터 45일 이내 입력 · 수시공시 : 입력사유가 발생한 경우 공시정보의 발생·변경일 다음날부 터 14일 이내 입력 ※ 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조에 의한 비공개대상정보 및 개인 정보보호법 제18조 및 제19조에 따른 개인정보 이용·제공 제한된 사항은 공 시제외 ○ 평가제외 대상 - 입찰공고는 조달청 G2B시스템 및 해당기관 홈페이지에 등재하여 입찰 을 진행한 경우는 평가대상에서 제외 가능 - 공시대상 중 “경영혁신과제 추진실적 및 경영혁신사례”항목 평가에서 제외																								
세 부 평가방법	○ 점수 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">기준</th> <th style="width: 10%;">배점</th> <th style="width: 50%;">점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>자료입력기한 준수여부 (정기공시에 한함)</td> <td>0.3</td> <td>준수(0.3점), 미준수(0점)</td> </tr> <tr> <td>공시책임자 지정·공시 (책임자별 공시내용 적정성 검토 여부)</td> <td>0.1</td> <td>준수(0.1점), 미준수(0점)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">공시항목 준수 및 입력자료의 충실성 (정기 및 수시공시)</td> <td rowspan="4">0.6</td> <td colspan="2">반기별 0.3점 배점</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;">누락, 오류*, 지연(수시공시)건수</td> <td style="width: 50%;">부여점수 (반기별)</td> </tr> <tr> <td>0~1</td> <td>0.3</td> </tr> <tr> <td>2~4</td> <td>0.15</td> </tr> <tr> <td>5 이상</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> ※ 자료입력은 반드시 “지방공기업경영정보공개시스템”에 등재된 내용만 인정하고, 입력자료 및 기한을 확인한다. * ‘오류’ 수정사항 평가 제외(건수 미포함) - 행정자치부(공기업과)에 의해 수정대상 항목 및 기간을 설정하여 오류정 보를 일괄 수정하는 경우(예, ‘13년 지방공기업 결산결과 통보 및 관련 통 합공시사항 확인요청(공기업과-45332, ’14.7.9) - 적용기준 오해, 사실오인 등 오류로 인하여 공시사항에 대하여 변경사유 및 내용을 행자부에 문서로 통보하여 수정하는 경우				기준	배점	점수	자료입력기한 준수여부 (정기공시에 한함)	0.3	준수(0.3점), 미준수(0점)	공시책임자 지정·공시 (책임자별 공시내용 적정성 검토 여부)	0.1	준수(0.1점), 미준수(0점)	공시항목 준수 및 입력자료의 충실성 (정기 및 수시공시)	0.6	반기별 0.3점 배점		누락, 오류*, 지연(수시공시)건수	부여점수 (반기별)	0~1	0.3	2~4	0.15	5 이상	0
기준	배점	점수																							
자료입력기한 준수여부 (정기공시에 한함)	0.3	준수(0.3점), 미준수(0점)																							
공시책임자 지정·공시 (책임자별 공시내용 적정성 검토 여부)	0.1	준수(0.1점), 미준수(0점)																							
공시항목 준수 및 입력자료의 충실성 (정기 및 수시공시)	0.6	반기별 0.3점 배점																							
		누락, 오류*, 지연(수시공시)건수	부여점수 (반기별)																						
		0~1	0.3																						
		2~4	0.15																						
5 이상	0																								

관리번호	0-0-1-4-1-110																															
지 표 명	재정균형집행																															
대 분 류	정책준수		종 분 류	정책준수																												
가 중 치	1.0점	지표성격	정량	평가방법	목표대실적																											
지표정의	○ 재정균형집행 실적이 정부정책에 부합하는지 여부를 평가한다.																															
세 부 평가내용 (측정산식)	<p>○ 재정균형집행목표액 달성도 측정 (1.0점)</p> <p>- 재정균형집행 목표달성률(%) = $\frac{\text{재정균형집행액}}{\text{재정균형집행목표액}} \times 100$</p> <p>○ 균형집행대상예산액의 가산점 (0.2점)</p> <p>※ 단, 가산점은 배점한도(1점) 범위내에서 운영</p>																															
평가내용 조직적 정의	<p>○ 집행대상 예산액 : 2016년도 예산액 중 균형집행대상 예산액</p> <p>○ 집행목표액 : 균형집행대상 예산액중 2016. 3~4월중 확정된 집행목표액</p> <p>○ 집행실적 : 균형집행 목표액중 2015. 6. 30까지의 집행실적</p> <p>※ 정책결정기관에 의한 취소로 균형집행 불가시 해당분 평가제외 (객관적 증빙서류)</p> <p>○ 평가시점 : 2016. 6. 30기준</p> <p>※ 재정균형집행액 목표 및 대상예산은 행자부에서 최종 통보한 금액으로 하되 경영평가 확인결과 금액과 다를 경우 큰 금액을 적용한다.</p>																															
세 부 평가방법	<p>○ 균형집행 목표달성률 (1.0점)</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>구 분</td> <td>110%이상</td> <td>100%이상</td> <td>90%이상</td> <td>80%이상</td> <td>80% 미만</td> </tr> <tr> <td>점 수</td> <td>1.0점</td> <td>0.9점</td> <td>0.8점</td> <td>0.7점</td> <td>0.2점</td> </tr> </table> <p>○ 균형집행대상예산액 규모비중에 따른 가산점(0.2점) / 균형집행대상예산액 기준 4개 등급으로 구분</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>구 분</td> <td>A 등급(20%)</td> <td>B 등급(30%)</td> <td>C 등급(30%)</td> <td>D 등급(20%)</td> </tr> <tr> <td>기준액</td> <td>338억원 이상</td> <td>337억원 ~ 85억원</td> <td>84억원 ~ 8억원</td> <td>8억원미만</td> </tr> <tr> <td>점 수</td> <td>0.20점</td> <td>0.15점</td> <td>0.10점</td> <td>0.05점</td> </tr> </table> <p>※ 가산점은 배점한도(1점) 범위내에서 운영</p>					구 분	110%이상	100%이상	90%이상	80%이상	80% 미만	점 수	1.0점	0.9점	0.8점	0.7점	0.2점	구 분	A 등급(20%)	B 등급(30%)	C 등급(30%)	D 등급(20%)	기준액	338억원 이상	337억원 ~ 85억원	84억원 ~ 8억원	8억원미만	점 수	0.20점	0.15점	0.10점	0.05점
구 분	110%이상	100%이상	90%이상	80%이상	80% 미만																											
점 수	1.0점	0.9점	0.8점	0.7점	0.2점																											
구 분	A 등급(20%)	B 등급(30%)	C 등급(30%)	D 등급(20%)																												
기준액	338억원 이상	337억원 ~ 85억원	84억원 ~ 8억원	8억원미만																												
점 수	0.20점	0.15점	0.10점	0.05점																												

관리번호	0-0-1-3-2-111		
지 표 명	정부권장정책 이행실적		
대 분 류	경영성과	중 분 류	정책준수
가 중 치	2.0점	지표성격	정량
지표정의	○ 정부권장정책의 이행실적을 평가한다.		
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 관련법령에 의하여 준수하여야 하는 정부권장정책의 이행여부를 평가		
	환산점수	2.0점	근거법률
	지 표 별		측정기준
	중소기업제품 우선 구매	20	중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률
	중증장애인 생산품우선구매	20	중증장애인생산품 우선구매 특별법
	장애인 의무고용	20	장애인고용촉진 및 직업재활법
	녹색제품 우선 구매	20	녹색제품 구매촉진에 관한 법률
사회적기업 생산품 구매	20	사회적기업육성법	
평가내용 조직적 정의	○ 정부권장정책의 이행여부는 관련법령에서 의무적으로 이행하여야 하는 기관을 대상으로 하되 구체적인 사항은 관련법령에서 정하는 바에 따른다. ○ 각 지표별 대상기관은 관련법령에서 정하는 기관으로 한다. ※ 중소기업제품 구매(중소기업청 공공구매제도과), 장애인생산품 구매(보건복지부 장애인자립기반과), 장애인 의무고용(고용노동부 장애인고용과), 녹색상품구매(환경부 녹색기술경제과), 사회적기업상품 구매(고용노동부 사회적기업과)		
세 부 평가방법	○ 환산점수 = 지표별 취득점수 합계 / 적용 지표수		
	지 표	산 식	비 고
	중소기업 제품	$P = 1.4 \left(\frac{X}{A} \right) + 0.6 \left(\frac{Y}{10} \right)$ (단, $\frac{X}{A}$, $\frac{Y}{10}$ 의 최대값은 1, 전년도 실적이 없는 경우 A=75)	X= 제품(물품·공사·용역) 구매총액 대비 중소기업제품 구매율(%) Y= 중소기업 물품 구매액 대비 기술개발제품 구매율(%) a= 최근 3년간 평균 중소기업제품 구매율(%) * 구매율 통계자료가 2(1)년 자료만 있는 경우 2(1)년 평균 구매율 A= (1.1a)%, 90% 중 낮은 값
	중증장애인 생산품	(0.7X+0.3Y)×2점	X= 총 구매액 대비 중증장애인제품 구매액(비율), 1% 초과하는 경우 최고값 1 부여 Y= 전년대비 증가율/3, 3% 초과시 최고값 1 부여
	녹색제품	(P+0.5Q)×0.02점	P = 구매대상 품목의 총구매액 대비 녹색제품 구매비율 * P = (녹색제품 구매액 / 총구매액) x 100(%) ** 녹색구매 비율이 90% 이상인 경우 최고점 부여 Q = 녹색제품 구매금액 증가율 * Q = [(당해녹색구매금액 - 전년녹색구매금액)/전년녹색구매금액] x 100% ** Q<0의 경우 '0'점 부여 *** 신규대상기관의 경우 당해연도 평균 Q값 부여
	장애인의 의무고용	X=0% → 0점 0%<X<3.0% → X/3.0×1.0점 X≥3.0% → 2.0점	X = (매월 장애인근로자수 합(경증장애인×1+중증장애인×2)/매월 상시근로자수 합)×100%
	사회적기업 생산품	X×2점	X = 총 구매 물품,용역(공사 제외) 대비 사회적기업 물품·용역 구매율(%) * 1% 초과하는 경우 최고값 1 부여
* 사회적기업 = 고용부 예비사회적기업 + 고용부 인증사회적기업 + 자치단체 지정 예비사회적기업 + 부처형 예비 사회적 기업 + 사회적협동조합 ※ 각지표별 점수는 2.0점을 초과할 수 없음 ○ 달성여부는 주무부처의 실적자료를 원칙으로 하되, 부득이한 경우 당해기관에서 제출된 자료를 근거로 측정한다.			

관리번호	0-0-1-4-1-112		
지 표 명	개인정보보호 수준체계 및 대응 대책 수립실행		
대 분 류	정책준수	종 분 류	경영효율성과
가 중 치	0.5점	지표성격	정량 평가방법 단계별평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관 개인정보 관리수준 진단지표 적용 여부 - 공공기관 개인정보 관리수준 진단지표 이행여부를 평가한다. 		
세 부 평가내용 (측정산식)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인정보 관리체계구축, 보호대책 수립 및 시행, 침해사고 대책 등 - 행정자치부(개인정보보호과)에서 실시한 '2015년도 공공기관 개인정보 관리수준진단' 결과(100점 만점)을 0.5점으로 환산하여 반영 		
평가내용 조직적 정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인정보보호 법령, 지침 등 개인정보보호를 위한 관련 준수사항에 대해 기관별 수준을 점검하여 개인정보보호에 대한 관심제고 유도 ▲ 평가대상기관 : 지방공사·공단 ○ ㉠, ㉡, ㉢ 3개 분야 11개 진단지표별 적용하여 평가하여 점수를 부여 <p><진단배점 > 점수화를 원칙으로 절대평가(100점 만점)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 관리체계 구축 ㉡ 보호대책 수립 및 시행 ㉢ 침해사고 대책 </div>		
세 부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인정보보호 목표달성률 (0.5점) - 산식 = 2015년도 공공기관 개인정보 관리수준진단 결과 × 0.005 ※ 2015년도 공공기관 개인정보 관리수준진단 결과 안내('15.12월 예정) 		

관리번호	0-0-1-4-1-113													
지 표 명	고용안정 및 일자리창출													
대 분 류	정책준수		중 분 류	정책준수										
가 중 치	1.0점	지표성격	정량/정성	평가방법	단계별평가/절대평가									
지표정의	○ 국정과제, 고용률 70% 달성 로드맵에 따른 비정규직의 정규직 전환 실적 및 상용형 시간제 일자리 창출실적을 평가한다.													
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 지방공사·공단 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환실적 평가(0.7점) ○ 상용형 시간제 운영실적 평가(0.3점)													
평가내용 조직적 정의	○ “지방공사·공단 비정규직의 정규직 전환제도”는 지방공기업에 직접 고용되어 상시·지속적인 업무를 수행하는 기간제·단시간 근로자 등 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하는 제도를 말한다. * 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(’12.1월) 및 보완지침(’13.4월) 참고 ○ “상용형 시간제 근로자”란 전일제근무자보다 근무시간이 짧은 주당 15시간 이상 35시간 이하(1일 최소 3시간 이상, 중식시간 제외) 근무하는 정원에 해당하는 인력을 의미한다.													
세 부 평가방법	○ 지방공사·공단 비정규직의 정규직 전환실적(0.7점) - $(2015\text{년도 전환인원} \div 2015\text{년 전환목표인원}) \times 100$ * 기관별 기제출한 「’13~’15년 무기계약직 전환계획」 기준으로 평가 * 다만, 당초 전환대상 기간제 근로자 자진퇴사 및 전환거부 등 외적여건으로 목표인원이 축소된 경우, 축소인원을 기준으로 실적평가 - 목표달성 구간별 점수													
	<table border="1"> <tr> <td>구분</td> <td>100% 이상</td> <td>100% 미만 ~80% 이상</td> <td>80% 미만 ~50% 이상</td> <td>50% 미만</td> </tr> <tr> <td>점수</td> <td>0.7점</td> <td>0.5점</td> <td>0.3점</td> <td>0점</td> </tr> </table>				구분	100% 이상	100% 미만 ~80% 이상	80% 미만 ~50% 이상	50% 미만	점수	0.7점	0.5점	0.3점	0점
구분	100% 이상	100% 미만 ~80% 이상	80% 미만 ~50% 이상	50% 미만										
점수	0.7점	0.5점	0.3점	0점										
	* 정규직 전환완료 기관, 업무의 특성상 정규직(무기계약직) 전환대상 비정규직이 없는 공기업 등은 만점 부여													
	○ 상용형 시간제 운영(채용 또는 전환) 실적(0.3점, 정성평가) * ’14년 2월 행자부에서 통보된 지방공기업 시간선택제 일자리 운영기준 참고													

관리번호	0-0-1-4-1-113		
지 표 명	유급휴가의 적절한 운영실적		
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수
가 중 치	0.5점	지표성격	정량
		평가방법	단계별평가
지표정의	○ 정부권장정책의 이행실적을 평가한다.		
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 지방공기업에서 운용되는 특별유급휴가제도의 적정성 여부를 평가		
평가내용 조작적 정의	○ 특별유급휴가제도의 적정성은 「근로기준법」에서 정한 법정유급휴가 한도를 초과하여 과도하게 운용되는지의 여부를 기준으로 판단한다.		
세 부 평가방법	<p>○ 지방공무원복무규정 등 이외의 특별유급휴가 운영 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 부적합 : 0점, 적합 : 0.5점 * 적합 : 「근로기준법」 제60조에서 규정한 연차 유급휴가(최대 25일) 준수, 이외의 특별유급휴가는 운영하지 않음 <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 「지방공무원 복무규정(대통령령 제23165호)」 제7조의3 및 설립 자치단체 조례에서 규정한 특별휴가일과 지방공사·공단 창립기념일을 휴무로 운용하는 경우에는 적합으로 인정 * 부적합 : <ul style="list-style-type: none"> - 「근로기준법」에서 정한 연차 유급휴가(최대 25일)를 초과한 경우 - 「지방공무원 복무규정(대통령령 제23165호)」 제7조의3에서 정한 특별휴가 이외의 생일, 제사, 건강관리, 퇴직, 효도, 심신단련, 결혼기념일 등의 사유로 특별(유급)휴가를 운용하는 경우 - 감사원 등의 지적에 의하여 종전의 부적절한 특별(유급)휴가를 폐지하고 자기기계발의 날, 사회봉사활동일 등 대체휴가를 편법적으로 신설한 경우 등 ※ 특별유급휴가 준수여부는 실제 운영여부와 관계없이 해당 지방공기업의 유급특별휴가 관련규정을 기준으로 평가 		

관리번호	0-0-1-4-1-114																																																				
지 표 명	<u>임금피크제 추진</u>																																																				
대 분 류	정책준수		종 분 류	정책준수																																																	
가 중 치	1.0점	지표성격	정량	평가방법	단계별평가																																																
지표정의	○ 지역 내 청년일자리 창출을 위해 임금피크제를 선도적으로 도입했는지를 평가한다.																																																				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 임금피크제 조기도입 실적(1.0)																																																				
평가내용 조작적 정의	<p>○ 지방공기업 임금피크제란 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세로 연장 또는 60세를 보장하면서 일정나이를 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 제도를 말한다.</p> <p>○ 임금피크제 도입은 「지방공기업 임금피크제 권고안(2015.7.)」 및 「지방공기업 임금피크제 운영지침(2015.12.)」을 따라야 한다.</p>																																																				
세 부 평가방법	<p>○ 임금피크제 도입순위가 분야별로 상위 15~25%에 해당되면 가점 1점을 부여하고, 월별로 가점을 차등 적용</p> <p>- 도입순서와 도입시기를 동시에 충족해야 가점 부여, 예를 들어 1점을 부여받기 위해선 상위 15~25%에 해당하면서 동시에 9월까지 도입을 완료해야 함</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>가점</th> <th>1점</th> <th>0.8점</th> <th>0.6점</th> <th>0.4점</th> <th>0.2점</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>도입 시기</td> <td>9월까지 도입</td> <td colspan="2">10월까지 도입</td> <td colspan="2">11월까지 도입</td> </tr> <tr> <td>가점 비율</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>30%</td> <td>30%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>도시철도공사(총7개)</td> <td>1개</td> <td>1개</td> <td>2개</td> <td>2개</td> <td>1개</td> </tr> <tr> <td>가점 비율</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>35%</td> <td>20%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>도시개발공사(총15개)</td> <td>3개</td> <td>3개</td> <td>5개</td> <td>3개</td> <td>1개</td> </tr> <tr> <td>가점 비율</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td>30%</td> <td>15%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>광역 특정공사공단(총13개)</td> <td>3개</td> <td>3개</td> <td>4개</td> <td>2개</td> <td>1개</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 단, 9월 내 도입할 경우, 도입 순위 상관없이 최소 0.8점 가점 보장</p> <p>○ 도입일은 '임금피크제 권역별 현장점검(11.25.~12.2.)'시 지자체와 공사·공단 담당자가 함께 확인한 후, 행자부가 확정된 날로 함</p>					가점	1점	0.8점	0.6점	0.4점	0.2점	도입 시기	9월까지 도입	10월까지 도입		11월까지 도입		가점 비율	15%	15%	30%	30%	10%	도시철도공사(총7개)	1개	1개	2개	2개	1개	가점 비율	20%	20%	35%	20%	5%	도시개발공사(총15개)	3개	3개	5개	3개	1개	가점 비율	25%	25%	30%	15%	5%	광역 특정공사공단(총13개)	3개	3개	4개	2개	1개
가점	1점	0.8점	0.6점	0.4점	0.2점																																																
도입 시기	9월까지 도입	10월까지 도입		11월까지 도입																																																	
가점 비율	15%	15%	30%	30%	10%																																																
도시철도공사(총7개)	1개	1개	2개	2개	1개																																																
가점 비율	20%	20%	35%	20%	5%																																																
도시개발공사(총15개)	3개	3개	5개	3개	1개																																																
가점 비율	25%	25%	30%	15%	5%																																																
광역 특정공사공단(총13개)	3개	3개	4개	2개	1개																																																



1 2017년 평가지표 개선내역

1. 2017년 평가지표 개선내역

경영평가유형	지표수	공통지표	특성지표
도시철도공사	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여(신설) · 인사관리 	
도시개발공사	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	
광역 특정공사	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	
기초 특정공사	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	
시설관리공단 (시설관리형공사, 환경시설관리형 공사·공단 포함)	3	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	<ul style="list-style-type: none"> · 안전사고발생건수
환경시설공단	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	
특정공단	2	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 및 주민참여 · 인사관리 	
공기업 정책준수	2	<ul style="list-style-type: none"> · 경영개선명령 이행여부 · 임금피크제 도입·운영의 적정성 	

※ 상기 개선사항 이외의 2017년 평가편람(지표)은 2016년 평가편람(지표)과 동일함

2

2017년 평가유형별 개선지표

1] 공사·공단 공통지표(지표신설)

관리번호	3-0-1-1-1-2			
지 표 명	고객 및 주민참여			
대 분 류	리더십/전략		중 분 류	리더십
가 중 치	2점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 고객 및 지역주민을 공기업 경영에 참여시키고 만족도를 제고하는 공기업의 사회적 책임을 성실히 수행하고 있는지를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 고객·주민의 참여 및 만족도 제고를 위한 경영체제를 적절하게 구축·운영하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고객 만족도 제고를 위한 장·단기 전략계획의 수립 - 관련 내부규정 제도화, 관련 조직·기능·인력 등 실행인프라 구축 - 고객 및 주민 만족도 평가와 환류, 상벌체계 구축 <p>② 고객 및 주민의 의견을 적극적으로 수렴하기 위해 노력하는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고객·주민에 대한 정보제공 및 홍보 노력 - 다양한 통로를 통한 고객·주민의견 수렴 노력과 성과 <p>③ 고객 및 주민의 의견을 공기업 경영에 적극적으로 반영하는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고객 및 주민의견의 종합적 분석 노력과 수준 - 고객 및 주민의견의 경영계획 반영 여부 - 고객 및 주민참여를 통한 제도 개선 및 기관성과 증대 실적 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 고객은 공기업이 제공하는 재화와 서비스를 이용하는 소비자를 의미한다.</p> <p>○ 주민은 공기업의 재화·서비스 이용 여부와는 무관하게, 각 공기업이 소속된 자치단체에서 거주하고 있는 주민을 의미한다.</p> <p>○ 고객·주민에 대한 적극적인 정보제공 및 홍보는 고객·주민의 정보 요청 또는 민원시 신속정확하게 정보를 제공하는 수동적 노력은 물론, 고객·주민참여 활성화를 위해 백서, 소식지, 홈페이지, 대중매체, SNS 등을 통해 공기업의 경영 및 사업에 관한 정보를 능동적으로 제공하는 노력을 포함한다.</p> <p>○ 고객·주민 의견 수렴을 위한 다양한 통로는 온라인 및 오프라인 상의 다양한 의견수렴 채널을 의미하는 것으로, 각종 민원, 의견조사, 만족도 조사, 정책·사업 제안 공모, 재화·서비스 모니터링, 토론회 및 설명회, 자문위원회, 워크숍, 포커스그룹 인터뷰 등을 포함한다.</p>			
세 부 평가방법	○ 주민·고객 참여 보장 및 만족도 제고를 위한 내부시스템 구축 수준, 적극적 의견 수렴 노력과 성과, 경영에의 반영 수준 등을 종합적으로 평가한다.			

2 공사·공단 공통지표(지표개선)

관리번호	3-0-1-1-1-3			
지 표 명	윤리경영			
대 분 류	리더십/전략	중 분 류	리더십	
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 공기업의 선량하고 모범적인 관리자로서 각종 불공정 행위나 부정, 부패 행위를 근절하고 공기업의 사회적 책임을 다하고 있는지를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 윤리경영 체제를 적절하게 구축하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등 관련 내부규정 제도화 - 관련 조직·기능·인력(클린센터 등)의 운영 등 내부감사시스템 구축 <p>② 부패방지과 청렴유지를 위한 노력과 성과는 적절한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 부패근절 교육(세미나 포함) 등 비리·부패행위 예방노력 - 정기감사·불시감사 등 실질적 내부통제시스템 운영 수준 - 도덕적 해이나 관리소홀 등으로 언론 및 지역사회 여론 등에 물의를 야기한 바는 없는지 여부 <p>③ 지방공기업으로서 사회적 책임 등은 잘 이루어지고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자치단체에서 선정한 마을기업에 대한 지원 노력과 성과(물품구매 등) - 공정사회 구현을 위한 의식, 관행, 제도 등 불공정한 사항을 개선하고 균등한 기회와 공정한 경쟁을 보장하기 위한 노력과 성과 			
평가내용 조작적 정의	○ 자치단체에서 선정한 마을기업의 범위에는 각 공기업이 소속된 자치단체만이 아닌, 전국의 자치단체에서 선정한 마을기업을 포함한다.			
세 부 평가방법	○ 평가자의 확인 결과 관리소홀, 임직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 기업은 전체적인 점수를 감할 수 있다.			

③ 공사·공단 공통지표(배점조정)

관리번호	3-0-1-1-2-1			
지 표 명	미션·비전 및 경영계획			
대 분 류	리더십/전략	중 분 류	전략	
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 당해 공기업의 바람직한 미래상을 제시하기 위하여 미션과 비전을 어떻게 구축하였으며, 당해 공기업의 설립목적에 부합하는 미션·비전·전략·경영계획을 적정하게 설정하여 추진하였는가를 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 당해 공기업의 바람직한 미래상을 정립하기 위한 미션·비전·전략을 제시하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당해 공기업의 경영상 현재 여건 및 구조적인 문제점(부채, 만성적자, 인력 및 조직 구조조정, 사업활성화, 노사문제 등 경영전반에 발생하는 근본적 문제 등)을 해결하기 위한 비전·전략을 수립하고 있는가? - 비전·전략 설정 시 내부구성원이 참여하였는가? 그리고 비전·전략을 어떻게 공유·전파하였는가? - 구축된 미션·비전·전략이 구체적이고 효율적으로 설정되었으며, 추진체계를 실현성 있게 구축하였는가? <p>② 경영계획은 적정하게 수립하여 추진하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당해 공기업의 경영상 현재 여건 및 구조적인 문제점을 해결하기 위한 경영계획을 수립하고 있는가? - 매년 계획과 성과를 반영하여 수정하여 추진하고 있는가? - 경영계획에 따른 경영목표 달성을 위해 어떠한 노력을 하고 있는가? 			
평가내용 조작적 정의	<p>○ 미션은 공기업의 지역적합성을 고려한 기업의 사명을 말한다.</p> <p>○ 비전은 핵심 이념과 미래형상이 제시되어 있어야 한다.</p> <p>○ 비전 추진체계로는 조직, 인사 등의 제도 외에도 공사가 제시하는 다양한 방법도 포함될 수 있다.</p>			
세 부 평가방법	○ 공기업의 미션과 비전은 자치단체와의 교감과 지역적합성 등을 종합적으로 판단하되, CEO뿐만 아니라 조직구성원의 이해도, 업무와 관련된 구체성 등을 확인한다.			

4] 공사·공단 공통지표(내용수정)

관리번호	3-0-1-2-1-2			
지 표 명	인사관리			
대 분 류	경영시스템	중 분 류	경영효율화	
가 중 치	3점	지표성격	정성	평가방법 절대평가
지표정의	○ 인적자원을 효율적으로 관리하기 위하여 인사제도, 인력운영 및 내부직원 만족도 등에 관하여 평가한다.			
세 부 평가내용	<p>① 인사관리의 합리성·공정성을 확보하기 위한 노력과 성과는 적절한가? - 임원 선임, 직원채용(공개 또는 경력경쟁), 임원성과계약, 승진 등 인사관리의 적정성 - 인사규정 및 인사위원회 구성·운영의 적정성</p> <p>② 사회적 약자를 위한 고용 노력과 실적은 적절한가? - 「청년고용촉진특별법」에 따른 청년미취업자 우선고용 노력(평가대상: 정원이 30명 이상인 공기업) - 고졸자 등 기능인재추천채용, 북한이탈주민, 다문화가정 등 사회적 약자 고용 노력 및 실적 - 초과근무수당 절감을 통한 신규채용 확대 등 일자리(인턴, 기간제, 비정규직 등 포함) 나누기를 위한 노력 - 고용안정 및 일자리 창출 노력 및 실적(비정규직의 정규직·무기계약직 전환 및 상용형 시간제 운영 등 포함)</p> <p>③ 외부전문기관에 의한 신규 및 보수교육 등 구성원의 역량 강화를 위한 노력과 성과는 적절한가? - 교육수요조사, 교육계획, 인사평정에의 교육성과 활용의 적정성 - 임원(CEO포함)의 외부교육 실적(연 3일 또는 21시간 이상) - 직원 교육실적(소직원 연 7일 또는 50시간 이상, 단 집합교육은 최소 5일 또는 35시간 이상) - 외부 교육훈련 외에 자체교육훈련, 멘토링, 학습동아리 등 직원역량 강화를 위한 기타 노력과 성과</p> <p>④ 내부직원을 대상으로 한 만족도조사 및 결과의 활용은 적절한가? - 직원만족도 조사, 문제점, 개선조치</p> <p>⑤ 성과관리 및 보상체계의 구축은 적절한가? - 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있는 성과관리체계의 구축·운영 - 성과평가결과에 따른 경영 목표 개선 등 환류의 활성화, 업무실적 성과급 및 연봉의 차등 지급, 승진·전보 등에 활용</p>			

<p>평가내용 조작적 정의</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 내부직원 만족도 조사는 후생복지제도, 사기수준조사 등의 자체 조사를 포함한다. ○ 청년미취업자는 15세이상 34세이하이며, 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년미취업자를 고용하기 위한 노력의 정도를 평가한다. ○ 임원 외부교육은 정부기관, 공공기관 또는 기업경영 전문교육기관이 주관하는 집합교육 실적을 의미한다. ○ <u>직원교육은 교육훈련 여건 등을 감안, 연 50시간 이상 범위내에서 직위·직무별 탄력적 운영을 허용한다. 전직원의 40% 이상은 직무교육 등 기관지정학습을 이수하여야 한다(행정자치부 지방공기업 교육훈련 강화방안 참조. 2015.12).</u> ○ 직원 교육실적은 국내·외 교육기관(사이버교육 포함)에서 교육 이수한 실적을 의미한다.
<p>세 부 평가방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인사 관련 규정이 관련법령이나 정부지침(지방공기업 설립운영 기준)에 위배되는지 등에 대한 전반적이고 총체적인 내용을 평가한다. ○ 행정자치부 인사운영기준을 운영기관의 인사규정에 반영하였는지 여부를 파악하여 평가에 반영한다. ○ 청년미취업자 우선고용은 청년채용이 가능한 대상직종에 평가대상년도에 채용이 있는 경우에만 평가한다. ○ 평가자의 확인 결과 인사비리, 인사 불공정행위 등의 사실이 있는 기업은 전체적인 점수를 감할 수 있다.

7 공기업정책준수(공사·공단 공통지표)

총괄요약표

관리번호	0-0-1-4-1-100				
지 표 명	공기업정책준수				
대 분 류	정책준수		중 분 류	정책준수	
가 증 치	10.0점	지표성격	정량	평가방법	단계별평가
지표정의	○ 인건비 인상률 준수, 예산 조기집행, 일자리 창출 등 범정부적으로 추진하고 있는 국가정책사업 및 지방공기업 경영정책 이행실태를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	합 계			배점	비고
	① 인건비인상률 준수			2.0	
	② 복리후생제도 정상화			(-1.0)	
	③ 정부 3.0 추진			1.0	
	④ 추가사업 타당성검토			(-1.0)	
	⑤ <u>경영개선명령 이행여부</u>			(-3.0)	내용변경
	⑥ 감사원 감사결과 지적사항 이행여부			(-1.0)	
	⑦ 성과급제도 운영의 적정성			0.5	배점변경
	⑧ 업무추진비 집행의 적정성			0.5	배점변경
	⑨ 통합경영공시 운용의 적정성			1.0	
	⑩ 재정균형집행			1.0	
	⑪ 정부권장정책 이행실적(장애인 채용, 중기제품, 장애인제품, 친환경상품 구매, 사회적기업/사회적협동조합 생산품구매)			2.0	
	⑫ 개인정보보호 수준체계 및 대응 대책 수립실행			0.5	
	⑬ 고용안정 및 일자리창출			1.0	
	⑭ 유급휴가의 적절한 운영실적			0.5	
	⑮ <u>임금피크제 도입·운영의 적정성</u>			(-2.0)	내용변경
※ 정책분야의 최종 점수분포 결정은 지표에 대한 일몰제 적용 후 결정					
평가내용 조직적 정의	○ 세부평가내용에 대한 지표정의서 참조				
세 부 평가방법	○ 배점이 괄호 안에 음수로 표시된 평가항목은 감점제 적용				

관리번호	0-0-1-4-1-105			
지 표 명	경영개선명령 이행 여부			
대 분 류	정책준수	중 분 류	정책준수	
가 중 치	(-3.0점)	지표성격	정량	평가방법 단계별평가
지표정의	○ 경영개선명령 및 개선권고 사항이 적정하게 이행되었는지 여부를 평가한다.			
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 행정자치부 경영진단결과 경영개선명령 및 개선권고 사항 이행 실적(-2.0점) ○ 전기평가 지적사항 이행실적(-1.0점) - 이행노력도			
평가내용 조직적 정의	○ 경영개선명령은 2000.1~2016.12월말까지 통보된 경영개선명령 및 개선권고 사항을 의미한다. - 경영개선명령 : 경영진단결과 개선명령('00~'16년), 구조개혁과제('15년), 재무건전성 일체점검결과 개선명령('11.5.8), 공기업 선진화 추진에 따른 경영개선명령('10.4.5) 등 ○ 경영개선명령 중 미이행 사항(이행이 완료되지 아니한 사항)은 2015년 12월말 현재 이행완료기한이 도래하였으나 이행이 완료되지 아니한 사항을 의미한다. ○ 전년도 평가 지적사항 이행실적은 2016년(2015년도 실적) 경영평가결과 지적사항에 대한 이행실적을 의미한다.(평가지점까지 추진한 사항을 평가에 반영) - 2015년도 경영평가결과(2016년 평가실시) 개선사항에 대하여 2017년 현재 이행노력도 평가			
세 부 평가방법	○ 점수 - 경영개선명령 이행 실적(감점제 적용) · 이행완료(0~-0.3점), 일부이행(-0.4~-1.5점), 이행부진(-1.6~-2.0점) ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리 · 이행구간범위 : 이행완료 = 이행률 100%, 일부이행 = 이행률 50%이상, 이행부진 = 이행률 50%이하인 경우로 구간을 구분하여 이행구간범위내에서 정성적으로 평가 ※ 이행률(%) = 전기평가지 미이행건수를 분모로 하되, 경영개선 명령을 추가로 받은 경우 이를 분모에 합산하고, 이행한 실적을 분자로 나눈 비율 · 구조개혁과제 이행 실적(감점제 적용 별도평가, 경영개선명령 최대감점 -2점) - 이행계획 제출 여부 : 미제출(-1점) - 이행계획 이행 여부: 목표연도+1년(-0.2점), 목표연도+2~3년(-0.4점), 목표연도+4~5년(-0.6점) (2017년 예고지표) - 전기평가 지적사항 이행 실적(감점제 적용) : 이행구간범위내에서 정성적으로 평가 · 이행완료(0~-0.1점), 일부이행(-0.2~-0.5점), 이행부진(-0.6~-1.0점) ※ 이행정도에 따라 적의 점수 부여하고, 해당없는 경우 영점 처리 - 매각, 청산 등 기업의 존폐에 대한 이행명령은 추진상황(진척상황)으로 적의 평가			

관리번호	0-0-1-4-1-114				
지 표 명	<u>임금피크제 도입·운영의 적정성</u>				
대 분 류	정책준수		종 분 류	정책준수	
가 중 치	(-2.0점)	지표성격	정량	평가방법	단계별평가
지표정의	○ 지역 내 청년일자리 창출을 위해 임금피크제를 도입하여 적정하게 운영하고 있는지를 평가한다.				
세 부 평가내용 (측정산식)	○ 임금피크제 도입·운영의 적정성(-2.0점)				
평가내용 조작적 정의	○ 지방공기업 임금피크제란 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세로 연장 또는 60세를 보장하면서 일정나이를 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 제도를 말한다.				
세 부 평가방법	○ 임금피크제 도입 및 세부운영의 적정성은 「지방공기업 임금피크제 권고안(2015.7.)」 및 「지방공기업 임금피크제 운영지침(2015.12.)」에 근거해 평가한다. ※ 세부 운영기준 및 평가방법은 추후 공문 시달				