

# 성과연봉시행세칙

[제목개정 2009.4.28.]

제정 2007.12.24  
개정 2009.04.28  
개정 2012.02.08  
개정 2013.01.16  
개정 2013.04.23  
개정 2013.08.13  
개정 2014.01.21  
개정 2014.12.10  
개정 2016.09.26  
개정 2017.04.11  
개정 2018.03.01  
개정 2020.06.29  
개정 2020.08.25  
개정 2021.02.17  
개정 2021.05.13  
개정 2022.11.02

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 세칙은 연봉제규정 제15조 성과연봉 (이하 “경영성과급” 이라 한다.)지급에 필요한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2009.4.28., 2016.9.26.>

**제2조(적용범위)** 경영성과급 지급에 관한 사항은 다른 규정에 특별히 정한 것 외에는 이 세칙에 의한다.  
<개정 2016.9.26.>

## 제 2 장 지급대상과 지급방법

**제3조(지급대상)** ① 경영성과급 지급대상자는 전년도 12월 31일(이하 “지급기준일” 이라 한다.) 현재 지급대상 기간(전년도 1년간) 중 4개월 이상 근무한 자에 한하며, 적용대상은 “별표 1” 에 따른다. <개정 2009.4.28., 2013.4.23., 2014.1.21., 2014.12.10., 2016.9.26., 2017.4.11., 2020.8.25., 2022.11.2.>

② 지급기준일 현재 파견중인 자와 휴직, 직위해제 및 기타 사유로 직무에 종사하지 않고 있는 자도 지급대상에 포함되며, 지급기준일 현재 승진임용 후 2월이 경과하지 않은 자는 승진 전 계급의 지급대상으로 본다. 단, 인사규정 제38조 제2항에 해당되는 직원은 지급대상에서 제외할 수 있다. <개정 2014.12.10., 2017.4.11.>

③ 지급대상 기간 중 휴직(공무상 질병휴직 제외), 휴가(출산전후휴가 및 공무상 병가 제외), 직위해제, 대기발령(근무지 지정명령을 받은 자 제외), 신규임용, 교육훈련(연수) 파견기간 등으로 직무에 종사한 기간이 4개월 미만인 자, 중징계 처분을 받은 자, 징계 처분(금품·향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력·성매매·성희롱, 음

주운전, 채용비리)을 받은 자, 1년간 근무성적평정 결과 평균 60점 미만에 해당하는 자에게는 경영성과급을 지급하지 아니한다. <신설 2014.12.10.> <개정 2017.4.11., 2020.6.29., 2021.5.13., 2022.11.2.>

**제4조(지급단위)** ① 직원의 근무성적평정 결과에 따라 직위별(지급기준일 현재 직위)로 지급 등급을 적용하며, 등급별 지급액은 직급별 월평균연봉을 기준으로 한다. <개정 2020.6.29., 2022.11.2.>

② <개정 2017.4.11.> <삭제 2022.11.2.>

③ 공무직은 별도의 직위로 구분하여 지급 등급을 적용하며, 등급별 지급액은 공무직의 월평균기본급을 기준으로 한다. <신설 2022.11.2.>

④ 제1항 및 제3항의 규정에 불구하고 대표이사는 특별한 사정이 있는 경우 달리 적용할 수 있다. <신설 2022.11.2.>

**제5조(지급등급)** ① 경영성과급의 지급등급과 등급별 지급률은 “별표1” 과 같이 정한다. <개정 2013.4.23., 2016.9.26.>

② 대표이사는 재단의 특성을 고려하여 필요한 경우 예산의 범위 내에서 지급 등급별 인원비율을 5% 포인트 범위내에서 자율적으로 조정할 수 있다. <개정 2017.4.11.>

③ 대표이사는 필요한 경우 S등급에 해당하는 자중 성과가 탁월한 자에 대하여는 예산의 범위내에서 180%를 초과하는 금액을 지급할 수 있다. <개정 2017.4.11.>

④ 지급단위기관내의 직위별(공무직 별도)로 현원에 지급등급별 인원비율을 곱하여 지급등급별 인원을 결정한다. <개정 2017.4.11., 2022.11.2.>

1. 소숫점 이하는 반올림을 원칙으로 한다.

2. 지급등급별 인원 합계가 현원을 초과 하거나 미달하는 경우에는 소숫점 이하 값이 큰 순서대로 올림하고, 값이 동일한 경우에는 상위등급부터 올림 한다.

**제6조(지급기준액)** 삭제 <2016.9.26.>

**제7조(평가방법)** ① 개인별 지급등급은 인사규정 제32조(근무평정)의 규정에 의한 근무성적 평정결과 등에 의하여 결정하되, 반영비율은 대표이사가 정한다. 다만, 대표이사는 경영목표이행실적평가에 의하여 결정한다. <개정 2013.1.16., 2013.4.23., 2016.9.26., 2017.4.11.>

② 대표이사는 필요한 경우 근무성적 평정결과와 재단의 성과평가결과(예: 팀별 목표달성도 평정점)등 별도의 기준을 추가할 수 있다. <개정 2013.1.16., 2017.4.11.>

③ 대표이사는 직무분석을 통하여 새로운 성과시스템을 도입한 경우 등 별도의 성과평가 체도를 운영하고자 하는 경우에는 위와 달리 할 수 있다.

**제8조(다면평가)** 삭제 <2013.1.16.>

**제9조(순위명부 작성)** ① 개인별 평가에 의한 개인별 종합 평가점수에 따라 경영성과급 지급 단위별로 직위별 경영성과급 지급 순위 명부 “별지 1호 서식” 을 작성한다. 동점인 경우에는 동순위로 한다.<개정 2016.9.26., 2022.11.2.>

② 삭제 <2014.12.10.>

**제10조(성과연봉 지급)** ① 대표이사는 익년 1월말까지 개인별 근무성적평정을 완료하고, 임·직원의 경영성과

급은 매년 성남시에서 실시하는 출연기관 경영평가 결과를 통보 받은 후에 지급한다. <개정 2009.4.28., 2013.4.23., 2016.9.26., 2017.4.11., 2018.03.01.>

② 지급대상자 중 지급대상 기간 내 근무기간이 4개월 이상인 자는 “별표 1”의 지급액을 일할 계산하여 지급한다. <신설 2014.12.10.> <개정 2017.4.11.>

③ 성과연봉 지급내역은 본인 이외의 자에게 공개하여서는 아니 된다. <개정 2009.4.28., 2014.12.10.>

**부칙(2007.12.24.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 발령한 날부터 적용한다.

**제2조(경과조치)** 이 세칙 시행이전에 발생한 사항에 대하여는 이 세칙에 의하여 시행된 것으로 본다.

**부칙(2009.4.28.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 발령한 날부터 적용한다.

**제2조(경과조치)** 이 세칙 시행이전에 발생한 사항에 대하여는 이 세칙에 의하여 시행된 것으로 본다.

**부칙(2012.2.8.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 예산 확보된 날부터 시행한다.

**부칙(2013.1.16.)**

이 세칙 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2013.4.23.)**

이 세칙 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2013.8.13.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 발령한 날부터 적용한다.

**부칙(2014.1.21.)**

이 세칙은 발령한 날로부터 적용한다.

**부칙(2014.12.10.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**제2조(적용)** 이 세칙 발령 사항은 2015년 지급 성과연봉부터 적용한다.

**부칙(2016.9.26.)**

**제1조(시행일)** 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

**제2조(경과조치)** 이 규정은 시행일이 속한 연도에 발생한 사항에 대하여는 이 규정에 의하여 적용된 것으로 본다

**부칙(2017.4.11.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2018.3.1.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2020.6.29.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2020.8.25.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2021.2.17.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2021.5.13.)**

이 세칙은 발령한 날부터 시행한다.

**부칙(2022.11.2.)**

**제1조(시행일)** 이 세칙은 발령일부터 시행한다.

**제2조(경과조치)** 공무원의 경영성과급 지급은 예산 확보 이후 적용한다.

[별표 1] (제5조 관련) <개정 2009.4.28., 2013.4.23., 2013.8.13., 2014.12.10., 2016.9.26., 2017.4.11., 2021.2.17., 2022.11.2.>

### 경영성과급적용대상

종 류	적 용 대 상
대표이사, 개방형임기직, 일반직, 전문계약직, 공무원	임·직원

### 경영성과급 지급등급 및 지급액표(대표이사)

경영평가결과	“가” 급	“나” 급	“다” 급	“라” 급	“마” 급	“바” 급
등 급	S등급	A등급	B등급	C등급	D등급	E등급
지 급 액	대표이사 월평균 연봉액 × 전년도 경영평가 결과 등급에 따른 확정 지급률					

※ 지급액은 월평균 연봉액 기준임.

### 경영성과급 지급등급 및 지급액표(개방형임기직, 일반직, 전문계약직)

지 급 등 급		지 급 액
등급	지급인원	
S등급	평가결과 상위 20퍼센트 이내에 해당되는 자	직급별 월평균연봉×(경영평가 확정지급률+35% 이상)의 해당금액
A등급	평가결과 상위 20퍼센트초과 50퍼센트 이내에 해당하는 자	직급별 월평균연봉×(경영평가 확정지급률+15% 이상)의 해당금액
B등급	평가결과 상위 50퍼센트 초과 80퍼센트 이내에 해당하는 자	직급별 월평균연봉×(경영평가 확정지급률-15% 이상)의 해당금액
C등급	평가결과 상위 80퍼센트 초과에 해당하는 자	직급별 월평균연봉×(경영평가 확정지급률-45% 이상)의 해당금액
< 삭 제 >	< 삭 제 >	< 삭 제 >

※ 대표이사는 지급인원을 5퍼센트 범위 내에서 각각 조정할 수 있다.

### 경영성과급 지급등급 및 지급액표(공무원)

지 급 등 급		지 급 액
등급	지급인원	
S등급	평가결과 상위 20퍼센트 이내에 해당되는 자	공무원 월평균기본급×(경영평가 확정지급률+35% 이상)의 해당금액
A등급	평가결과 상위 20퍼센트초과 50퍼센트 이내에 해당하는 자	공무원 월평균기본급×(경영평가 확정지급률+15% 이상)의 해당금액
B등급	평가결과 상위 50퍼센트 초과 80퍼센트 이내에 해당하는 자	공무원 월평균기본급×(경영평가 확정지급률-15% 이상)의 해당금액
C등급	평가결과 상위 80퍼센트 초과에 해당하는 자	공무원 월평균기본급×(경영평가 확정지급률-45% 이상)의 해당금액

※ 대표이사는 지급인원을 5퍼센트 범위 내에서 각각 조정할 수 있다.

