



공무원 성과평가 등에 관한 규정 (약칭: 공무원성과평가규정)

[시행 2022. 12. 27.] [대통령령 제33149호, 2022. 12. 27., 일부개정]

인사혁신처 (성과급여과) 044-201-8404

제1장 총칙

제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」 제40조, 제40조의2제4항 및 제51조에 따라 각급 기관의 성과향상과 공무원의 능력발전을 위하여 공무원의 근무성적평정, 경력평정, 가점평정, 그 밖의 성과평가 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제2조(적용 범위) 이 영은 일반직(연구직·지도직공무원과 전문직공무원을 포함한다) 국가공무원에 대하여 적용한다. 다만, 임기제공무원에 대해서는 제23조부터 제27조까지, 제29조 및 제30조를 적용하지 아니한다. <개정 2013. 12. 11., 2017. 1. 10.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제3조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성과목표"란 근무성적평정 대상 기간의 종료시점을 기준으로 공무원 개개인의 업무가 도달되어야 하는 바람직한 상태를 말한다.
2. "평가지표"란 성과목표의 달성 여부를 측정하기 위한 기준을 말한다.
3. "성과면담"이란 평가 대상자와 평가자 간에 성과목표의 설정, 성과목표의 수행 과정 및 결과의 평가와 평가 결과의 환류 등에 관하여 서로 의견을 나누는 행위를 말한다.
4. "성과계약"이란 평가 대상자와 평가자 간에 이루어지는 성과목표·평가지표 및 평가 결과의 활용 등에 대한 합의를 말한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제4조(근무성적평정의 종류) 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제51조에 따른 근무성적평정은 제7조의2의 평가항목에 따른 평가(이하 "성과계약등 평가"라 한다)와 근무실적 및 능력에 대한 평가(이하 "근무성적평가"라 한다)로 구분한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제5조(평가 시기) ① 성과계약등 평가는 12월 31일을 기준으로 실시한다.

- ② 근무성적평가는 정기평가와 수시평가로 구분하여 실시하고, 경력평정은 정기평정과 수시평정으로 구분하여 실시한다.
- ③ 제2항에 따른 정기평가 또는 정기평정은 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 실시한다. 다만, 소속 장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 정기평가 또는 정기평정 기준일을 달리 정할 수 있고, 정기평가 또는 정기평정을 연 1회 실시할 수도 있다. 이 경우 평가 대상기간은 동일하게 하여야 한다.
- ④ 제2항에 따른 수시평가 또는 수시평정은 제29조에 따른 승진후보자 명부의 조정 사유가 발생한 경우에 실시하되, 수시평가(제17조에 따라 근무성적평가를 실시한 공무원이 있는 경우로 한정한다)는 승진후보자 명부 조정일 현재를 기준으로 실시하고, 수시평정은 정기평정 기준일 현재를 기준으로 실시한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제6조(평가기법의 개선·보급 등) ① 인사혁신처장은 각급 기관이 공무원에 대한 성과평가를 합리적으로 실시할 수 있도록 평가기법 등을 개선하고 보급하여야 한다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

② 인사혁신처장은 공무원에 대한 성과평가 제도의 운영실태 조사 등을 통하여 각급 기관의 성과평가 제도 운영의 적정성을 검토하고 이에 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

③ 소속 장관은 필요한 경우 성과평가 제도 운영의 적정성을 높이기 위하여 기관별 특성에 맞는 평가기법을 개발·운영하거나 이에 필요한 지원을 할 수 있다. <신설 2011. 8. 29.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제6조의2(성과평가 및 성과향상을 위한 계획의 수립) ① 소속 장관은 매년 소속 공무원에 대한 성과평가 및 성과향상을 위한 계획을 수립하여 3월 31일까지 인사혁신처장에게 통보하여야 한다.

② 제1항에 따른 계획에는 소속 공무원에 대한 근무성적평정 등 성과평가, 성과면담, 평가결과의 활용 및 평가결과가 미흡한 사람에 대한 조치 계획 등이 포함되어야 한다.

[본조신설 2015. 12. 30.]

제6조의3(평가자의 교육 등) ① 소속 장관은 근무성적평정을 실시하기 전에 평가자를 대상으로 평가항목, 평가 방법 등에 대한 교육을 실시하여야 한다.

② 소속 장관은 필요하다고 인정하는 경우 평가자의 평가결과를 확인 또는 점검할 수 있다.

③ 소속 장관은 제2항에 따른 확인 또는 점검 결과를 평가자의 근무성적평정, 승진임용 또는 보직관리 등에 반영할 수 있다.

[본조신설 2015. 12. 30.]

제2장 근무성적평정

제1절 성과계약등 평가 <개정 2008. 5. 21.>

제7조(평가 대상) 4급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 공무원을 포함한다)과 연구관·지도관(「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제9조에 따른 연구관 및 지도관은 제외한다) 및 전문직공무원에 대한 근무성적평정은 성과계약등 평가에 의한다. 다만, 소속 장관은 5급 이하 공무원 및 우정직공무원 중 성과계약등 평가가 적합하다고 인정하는 공무원에 대해서도 성과계약등 평가를 실시할 수 있다. <개정 2013. 12. 11., 2017. 1. 10.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제7조의2(평가항목) 소속 장관은 성과계약등 평가의 평가항목을 성과목표 달성도, 부서 단위의 운영 평가 결과, 그 밖에 직무수행과 관련된 자질이나 능력 등에 대한 평가 결과 중에서 하나 또는 그 이상으로 정할 수 있다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제8조(평가자 및 확인자) ① 성과계약등 평가의 평가자는 평가 대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자 중에서 소속 장관이 지정하고, 확인자는 평가자의 상급 또는 상위 감독자 중에서 소속 장관이 지정한다. 다만, 소속 장관은 평가항목의 특성에 따라 필요하다고 인정되면 일부 평가항목에 대하여 평가자 또는 확인자를 달리 정할 수 있고, 평가자의 상급 또는 상위 감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있다.

② 제1항 단서에 따라 소속 장관이 평가자 또는 확인자를 2명 이상 지정하는 경우에는 제9조에 따른 성과계약의 체결, 제20조에 따른 성과면담, 제21조에 따른 평정 결과의 공개 및 이의신청을 처리할 평가자 또는 확인자를 지정하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제9조(성과계약의 체결) ① 소속 장관은 평가 대상 기간의 해당 기관의 임무 등을 기초로 평가 대상 공무원(제7조에 따른 성과계약등 평가 대상 공무원을 말한다. 이하 이 절에서 같다)과 평가자가 성과계약을 체결하도록 하여야 한다.

② 소속 장관은 조직의 내·외부적 요인으로 인하여 성과계약의 내용을 수정할 필요가 있는 경우에는 성과계약 체결 당사자 간의 합의로 성과계약의 내용을 변경하게 할 수 있다.

③ 소속 장관은 제7조의2에 따라 평가항목에서 성과목표 달성도를 제외하거나 성과목표 달성도를 평가항목의 일부로 구성하는 경우에는 그 성과평가를 위한 계약을 체결할 때에 제1항 및 제2항에도 불구하고 그 계약의 체결 방법 및 내용 등을 달리 정할 수 있다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제10조(평가 방법) ① 성과계약등 평가는 평가 대상 기간 중 평가 대상 공무원의 소관 업무에 대한 성과계약의 성과목표 달성도 등을 고려하여 평가하고, 평가등급의 수는 3개 이상으로 하여야 한다.

② 제1항에 따른 성과계약의 성과목표 달성도 등은 평가 대상 기간에 평가 대상 공무원이 달성한 성과목표의 추진 결과 등을 평가지표 또는 제7조의2에 따른 평가항목의 특성에 맞게 설정한 평가 기준에 따라 평가하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 성과계약등 평가를 할 때에는 성과목표의 중요도, 난이도 및 평가 대상 공무원의 자질·태도 등에 관한 사항 등을 고려하여 평가할 수 있으며, 업무상 비위 등 소속 장관이 정하는 요건에 해당하는 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있다.<개정 2015. 12. 30.>

④ 제3항에 따라 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있는 요건 및 최하위등급을 부여하는 경우의 구체적인 절차 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정하는 기준 및 범위를 고려하여 소속 장관이 정한다.<신설 2015. 12. 30.>

⑤ 고위공무원단에 속하는 공무원에 대한 성과계약등 평가의 평가등급별 인원 분포 비율은 소속 장관이 정한다. 이 경우 최상위 등급의 인원은 평가 대상 공무원 수의 상위 20퍼센트 이하의 비율로, 하위 2개 등급(「고위공무원단 인사규정」 제20조제2항에 따른 미흡 및 매우미흡의 등급을 말한다)의 인원은 평가 대상 공무원 수의 하위 10퍼센트 이상의 비율로 분포하도록 하여야 한다.<개정 2015. 12. 30.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제11조(평가의 예외) ① 소속 장관은 평가 대상 공무원이 평가 대상 기간 중 휴직, 직위해제나 그 밖의 사유로 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 성과계약등 평가를 실시하지 아니한다. <개정 2015. 12. 30.>

② 소속 장관은 다른 기관에 파견되어 근무하는 평가 대상 공무원의 경우에는 그 공무원을 파견받은 기관의 평가 결과를 활용하여 평가하여야 한다.

③ 소속 장관은 파견, 인사교류 등의 사유로 평가 단위를 달리할 필요가 있는 경우에는 해당 평가 대상 공무원을 별도의 평가 단위로 하여 평가등급을 결정할 수 있다.<신설 2021. 1. 5.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제2절 근무성적평가

제12조(근무성적평가의 대상) 5급 이하 공무원, 우정직공무원, 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」(이하 “연구직및지도직규정”이라 한다) 제9조에 따른 연구직 및 지도직공무원에 대한 근무성적평정은 근무성적평가에 의한다. <개정 2013. 12. 11.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제13조(평가자 및 확인자) ① 근무성적평가의 평가자는 평가 대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자 중에서 소속 장관이 지정하고, 확인자는 평가자의 상급 또는 상위 감독자 중에서 소속 장관이 지정한다. 다만, 소속 장관은 평가항목의 특성에 따라 필요하다고 인정되면 일부 평가항목에 대하여 평가자 또는 확인자를 달리 정할 수 있고, 평가자의 상급 또는 상위 감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있다.

② 제1항 단서에 따라 소속 장관이 평가자 또는 확인자를 2명 이상 지정하는 경우에는 제15조에 따른 성과목표의 선정, 제20조에 따른 성과면담, 제21조에 따른 평정 결과의 공개 및 이의신청을 처리할 평가자 또는 확인자를 지정하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제14조(근무성적평가의 평가항목 등) ① 근무성적평가의 평가항목은 근무실적과 직무수행능력으로 하되, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 인사혁신처장이 정하는 범위에서 직무수행태도 또는 부서 단위의 운영 평가 결과를 평가항목에 추가할 수 있다. <개정 2011. 8. 29., 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

② 제1항에 따른 평가항목별 평가요소는 소속 장관이 직급별·부서별 또는 업무분야별 직무의 특성을 반영하여 정한다. 이 경우 평가요소는 평가 대상 공무원이 수행하는 업무와 관련성이 있도록 하고, 근무성적평가가 객관적으로 이루어질 수 있도록 정하여야 한다.

③ 근무성적평가는 직급별로 구성된 평가 단위별로 실시하되, 소속 장관은 직무의 유사성 및 직급별 인원수 등을 고려하여 평가단위를 달리 정할 수 있다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제15조(성과목표의 선정) 소속 장관은 평가 대상 기간의 해당 기관의 임무 등을 기초로 하여 평가 대상 공무원(제12조에 따른 근무성적평가 대상 공무원을 말한다. 이하 이 절에서 같다)이 평가자 및 확인자와 협의하여 성과목표 등을 선정하도록 하여야 한다. 다만, 평가 대상 공무원이 수행하는 업무가 단순·반복적인 업무로서 성과목표 등을 선정하기에 적합하지 아니한 경우 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제16조(근무성적평가의 방법) ① 평가자는 확인자와 협의하여 평가 대상 기간 중 평가 대상 공무원의 근무실적과 직무수행능력 등을 고려하여 평가 단위별로 평가 대상 공무원의 근무성적을 평가하되, 평가 대상 공무원의 성과목표 달성 정도 등을 고려하여 평가하여야 하며, 업무상 비위 등 소속 장관이 정하는 요건에 해당하는 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있다. <개정 2015. 12. 30.>

② 제1항에 따라 공무원에게 최하위등급을 부여할 수 있는 요건 및 최하위등급을 부여하는 경우의 구체적인 절차 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정하는 기준 및 범위를 고려하여 소속 장관이 정한다. <신설 2015. 12. 30.>

③ 평가등급의 수는 3개 이상으로 하며, 최상위 등급의 인원은 평가 단위별 인원수의 상위 20퍼센트의 비율로, 최하위 등급의 인원은 하위 10퍼센트의 비율로 분포하도록 평가한다. 다만, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 최상위 또는 최하위 등급의 분포비율을 달리 정할 수 있다. <개정 2015. 12. 30.>

④ 평가자 및 확인자는 근무성적평가의 결과를 제18조에 따른 근무성적평가위원회에 제출하여야 한다. <개정 2015. 12. 30.>

⑤ 제7조 단서에 따른 공무원에 대한 근무성적평가는 성과계약등 평가 결과를 고려하여 실시한다. <개정 2015. 12. 30.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제17조(근무성적평가의 예외) ① 평가 대상 공무원이 평가 대상 기간 중 휴직, 직위해제 또는 그 밖의 사유로 실제 근무한 기간이 1개월 미만인 경우에는 근무성적평가를 실시하지 아니한다. 다만, 제5조제3항 단서에 따라 연 1회 근무성적평가를 실시하는 경우에는 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에 근무성적평가를 실시하지 아니한다.

② 평가 대상 공무원이 신규채용되거나 승진임용된 경우에는 2개월이 지난 후 최초의 정기평가일에 근무성적평가를 실시하여야 한다. 다만, 강임된 공무원이 승진임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에서의 평가를 기준으로 즉시 평가하여야 하며, 평가 대상 공무원이 강등된 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월을 제외하고 1개월이 지난 후 최초의 정기평가일에 근무성적평가를 실시하여야 한다. <개정 2015. 12. 30.>

③ 평가 대상 공무원이 1개월 이상 국가기관·지방자치단체의 다른 직위를 겸임하거나 국가기관·지방자치단체 또는 인사혁신처장이 정하는 기관에 파견근무하게 된 경우에는 그 겸임기관 또는 파견받은 기관의 의견을 반영하여 평가하여야 한다. 이 경우 직급별 파견공무원을 별도의 평가 단위로 하여 평가하되, 직급별 인원이 3명 이하인 경우에는 별도로 평가하지 아니할 수 있다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19., 2015. 12. 30.>

④ 평가 대상 공무원이 평가 대상 기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 근무성적평가를 실시할 수 없는 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 정기평가를 하기 전까지 최근 2회의 근무성적평가의 평균을 해당 공무원의 평가로

본다.<개정 2015. 12. 30.>

1. 「국가공무원법」 제71조제2항제1호에 따라 휴직을 하는 경우
 2. 「국가공무원법」 제71조제2항제4호에 따라 육아휴직을 하는 경우
 3. 「공무원임용령」 제41조제1항제4호에 따라 교육훈련을 받는 경우
 4. 제3항에 따른 기관 외의 기관에 파견되는 경우
 5. 그 밖에 근무성적평가를 실시할 수 없는 불가피한 사유가 있다고 소속 장관이 인정하는 경우
 - ⑤ 평가 대상 공무원이 소속 장관 또는 제29조에 따른 승진후보자 명부 작성 단위가 다른 기관으로 전보된 경우에는 해당 공무원의 근무성적평가를 지체 없이 그 기관에 이관하여야 한다. 다만, 전보 후 1개월 이내에 정기평가를 실시하게 될 경우에는 전에 근무한 기관에서 전보일 이전까지의 기간의 근무성적을 평가하여 송부하여야 하며, 해당 기관에서는 송부된 평가 결과를 고려하여 평가하여야 한다.
 - ⑥ 공무원이 전직한 경우에는 원(原) 직급 또는 직위에서 받은 근무성적평가를 그 공무원의 평가로 본다.<개정 2013. 12. 11.>
 - ⑦ 지방공무원이 「국가공무원법」 제28조제2항제7호에 따라 국가공무원으로 임용된 경우에는 지방공무원으로 재직하였을 때의 해당 직급 또는 직위에서 받은 근무성적평가를 그 공무원의 평가로 본다.<개정 2013. 12. 11.>
- [전문개정 2009. 12. 31.]

- 제18조(근무성적평가위원회)** ① 근무성적평가 결과를 고려하여 평가 대상 공무원에 대한 근무성적평가 점수를 정하고 근무성적평가 결과의 조정·이의신청 등에 관한 사항을 처리하기 위하여 제29조에 따른 승진후보자 명부 작성 단위 기관별로 근무성적평가위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 평가 대상 공무원의 상급 또는 상위 감독자 중에서 임용권자가 지정하는 5명 이상의 위원으로 구성하되, 상급 또는 상위 감독자가 부족한 경우에는 2명 이상으로 구성할 수 있다.
 - ③ 위원장의 선임 방법과 그 밖에 위원회의 운영에 필요한 사항은 소속 장관이 정한다.
 - ④ 위원회는 평가 단위별로 제출한 평가 대상 공무원의 근무성적평가 결과에 따라 직급별 또는 계급별로 다음 각 호의 어느 하나의 방법으로 근무성적평가 점수를 부여하되, 근무성적평가 점수의 총점은 70점을 만점으로 한다.<개정 2015. 12. 30.>
 1. 같은 등급 내에서는 동일한 근무성적평가 점수를 부여하는 방법
 2. 같은 등급 내에서는 점수가 동일한 다수의 세부 단위를 나누어 점수를 부여하는 방법
 3. 같은 등급 내에서는 근무성적평가 점수 간의 차이가 균등하도록 부여하는 방법
 - ⑤ 제4항에 따른 근무성적평가 점수는 평가 단위별로 제출한 결과에 따라 3개 등급 이상으로 구분하여 최상위 등급의 인원은 상위 20퍼센트의 비율로, 최하위 등급의 인원은 하위 10퍼센트의 비율로 분포하도록 부여한다. 다만, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 최상위 또는 최하위 등급의 분포비율을 달리 정할 수 있다.<개정 2015. 12. 30.>
 - ⑥ 위원회는 제4항 및 제5항에도 불구하고 제16조제1항에 따라 평가 단위에서 최하위 등급을 부여한 경우에는 반드시 최하위 등급에 해당하는 점수를 부여하여야 한다.<신설 2015. 12. 30.>
 - ⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 근무성적평가 점수를 부여하는 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.<신설 2015. 12. 30.>
- [전문개정 2009. 12. 31.]

- 제19조(근무성적평가 제도의 자율적 설계·운영)** 소속 장관은 근무성적 평가에 관한 사항으로서 제12조부터 제18조까지의 규정에서 정한 사항 외에 따로 정할 필요가 있는 근무성적평가 제도의 설계·운영 등에 관한 사항에 대해서는 해당 기관의 직무특성 등을 고려하여 따로 정할 수 있다.
- [전문개정 2009. 12. 31.]

제3절 근무성적평정의 절차 등

제20조(성과면담 등) ① 평가자는 근무성적평정이 공정하고 타당하게 실시될 수 있도록 하기 위하여 근무성적평정 대상 공무원과 성과면담을 실시하여야 한다. <개정 2009. 12. 31.>

② 평가자는 근무성적평정 대상 공무원의 소관 업무 추진상황 및 환경변화에 대한 대응 여부 등을 확인하기 위하여 평가 대상 기간 중에 근무성적평정 대상 공무원의 성과목표 수행과정 등을 점검하여야 한다. <개정 2009. 12. 31.>

③ 삭제 <2009. 12. 31.>

④ 평가자가 성과계약등 평가 또는 근무성적평가 정기평가를 실시할 때에는 평정 대상 기간의 성과목표 추진결과 등에 관하여 근무성적 평정 대상 공무원과 서로 의견을 교환하여야 한다. <개정 2009. 12. 31.>

⑤ 평가자는 근무성적평정에서 최하위등급을 받은 공무원과 향후 근무실적 및 직무수행능력 등의 향상을 위한 성과면담을 실시하여야 한다. 다만, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 성과면담 대상 공무원을 추가로 정할 수 있다. <신설 2015. 12. 30.>

⑥ 소속 장관은 평가자로 하여금 제1항, 제4항 및 제5항에 따른 성과면담 및 의견교환의 결과를 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 기록·관리하도록 하여야 한다. <신설 2013. 12. 30., 2014. 11. 19., 2015. 12. 30.>

제21조(근무성적평정 결과의 공개 및 이의신청 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 근무성적평정이 완료되면 평정 대상 공무원에게 해당 근무성적평정 결과를 알려 주어야 한다. 다만, 제3호의 평가 단위 확인자의 경우에는 근무성적평가만 해당한다. <개정 2013. 12. 30.>

1. 평가자

2. 확인자

3. 확인자의 상급 또는 상위 감독자 중 소속 장관이 지정하는 공무원(평가 단위에서 확인자의 상급 또는 상위의 감독자가 있는 경우에 한정하며, 이하 “평가 단위 확인자”라 한다)

② 제1항에도 불구하고 소속 장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 근무성적평정 결과의 공개에 대하여 달리 정할 수 있다. <신설 2013. 12. 30.>

③ 근무성적평정 대상 공무원은 평가자의 근무성적평정 결과에 이의가 있는 경우에는 확인자에게 이의를 신청할 수 있다. 다만, 제8조제1항 단서 및 제13조제1항 단서에 따라 소속 장관이 확인자를 지정하지 아니한 경우에는 각각 평가자에게 이의를 신청할 수 있다. <개정 2013. 12. 30.>

④ 근무성적평가 대상 공무원은 평가 단위에서의 근무성적평가 결과에 이의가 있는 경우에는 평가 단위 확인자에게 이의를 신청할 수 있다. 다만, 평가 단위 확인자가 없는 경우에는 확인자에게, 확인자가 지정되지 아니한 경우에는 평가자에게 각각 이의를 신청할 수 있다. <신설 2013. 12. 30.>

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 이의신청을 받은 평가 단위 확인자, 확인자 또는 평가자는 신청한 내용이 타당하다고 판단하는 경우에는 해당 공무원에 대한 근무성적평정 결과를 조정할 수 있으며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 공무원에게 설명하여야 한다. 이 경우 평가 단위 확인자가 이의신청에 대한 결정을 할 때에는 확인자 및 평가자와 협의하여야 하며, 확인자가 이의신청에 대한 결정을 할 때에는 평가자와 협의하여야 한다. <개정 2013. 12. 30.>

⑥ 근무성적평가 대상 공무원으로서 제5항에 따른 이의신청 결과에 불복하는 공무원은 제18조에 따른 근무성적평가위원회에 근무성적평가 결과의 조정을 신청할 수 있다. <개정 2013. 12. 30.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제22조(평가결과의 활용) 소속 장관은 성과계약등 평가 및 근무성적평가의 결과를 평가대상 공무원에 대한 승진임용·교육훈련·보직관리·특별승급 및 성과상여금 지급 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제4절 임기제공무원의 근무성적평정 <신설 2013. 12. 11.>

제22조의2(임기제공무원의 근무성적평정 방법 및 절차) ① 임용권자는 제10조에도 불구하고 4급 이상 일반임기제공무원(시간선택제일반임기제공무원을 포함한다)의 성과계약등 평가의 방법 등에 관한 사항을 따로 정할 수 있다. <개정 2013. 12. 16.>

② 5급 이하 일반임기제공무원(시간선택제일반임기제공무원을 포함한다), 전문임기제공무원(시간선택제전문임기제공무원을 포함한다) 및 한시임기제공무원에 대한 근무성적평정은 제4조에도 불구하고 근무실적에 대한 평가로 한다. <개정 2013. 12. 16.>

③ 제2항에 따른 근무실적에 대한 평가는 임용 시 작성한 성과계획서를 토대로 전년도 근무실적에 대한 성과목표평가서를 작성하고, 임기제공무원이 목표달성도를 직접 평가하여 평가자에게 제출한다.

④ 제3항에 따라 성과목표평가서를 제출받은 평가자는 목표달성도를 평가하고, 그 결과를 위원회에 제출하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 임기제공무원의 근무성적평정의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다. <개정 2014. 11. 19.>

[본조신설 2013. 12. 11.]

제22조의3(임기제공무원의 근무성적평정 시기) ① 임용권자는 제5조에도 불구하고 매년 12월 31일을 기준으로 임기제공무원이 달성한 전년도 근무실적에 대하여 정기평가를 실시하고, 임용조건을 변경하는 등 근무실적에 대한 평가를 실시할 필요가 있는 경우에는 수시평가를 실시할 수 있다.

② 임기제공무원의 근무기간이 정기평가일부터 6개월이 지나서 종료하는 경우에는 임용 종료 또는 근무기간의 연장을 하기 전에 최종평가를 실시하여야 한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정기평가와 최종평가를 생략할 수 있다. <개정 2013. 12. 16.>

1. 시간선택제임기제공무원이 신규 임용된 후 2개월이 지나지 아니하거나 근무기간(근무기간 연장 시 연장 전 근무기간을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 1년 미만인 경우
2. 한시임기제공무원의 근무기간이 6개월 미만인 경우

[본조신설 2013. 12. 11.]

제22조의4(임기제공무원의 근무성적평정 결과의 활용) 임용권자는 제22조에도 불구하고 임기제공무원의 근무성적평정의 결과를 성과급적 연봉의 지급(한시임기제공무원은 제외한다) 및 근무기간의 연장·종료 등 해당 임기제공무원에 대한 인사관리 등에 반영하여야 한다.

[본조신설 2013. 12. 11.]

제3장 경력평정 및 가점평정 등

제23조(경력평정의 대상) 정기평정 기준일 현재 「공무원임용령」 제31조 및 연구직및지도직규정 제14조에 따른 승진소요최저연수에 도달한 5급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정2급 이하 공무원을 말한다), 연구사 및 지도사에 대해서는 그 경력을 평정하여 승진임용에 반영하여야 한다. <개정 2013. 12. 11.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제24조(경력평정의 확인자) 경력평정의 확인자는 각급 기관의 인사담당관이 된다. 다만, 소속 장관은 특히 필요한 경우에는 확인자를 달리 지정할 수 있다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제25조(경력평정의 대상기간) 경력평정은 정기평정 기준일부터 경력평정 대상 공무원의 승진소요최저연수 이상의 범위에서 소속 장관이 정하는 기간 중 실제로 직무에 종사한 기간을 대상으로 하여 실시한다. 다만, 「공무원임용령」 제31조 및 연구직및지도직규정 제14조에 따라 승진소요최저연수에 산입되는 휴직기간과 직위해제 기간은 이를 각각

휴직 또는 직위해제 당시의 직급 또는 계급에서 직무에 종사한 기간으로 보아 평정한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제26조(경력평정점의 산출 등) ① 경력평정점의 총점은 30점을 만점으로 한다.

② 직종이 다른 공무원 경력 상호간 또는 공무원 경력과 민간 경력 상호간의 상당계급 및 경력환산율, 경력기간의 계산 등 경력평정점의 산출 방법 등에 관하여는 인사혁신처장이 정하는 바에 따른다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

제27조(가점평정) ① 소속 장관은 제29조에 따른 승진후보자 명부를 작성할 때에는 직무 관련 자격증의 소지 여부, 특정 직위 및 특수지역에서의 근무경력, 근무성적평가 대상 기간 중의 업무혁신 등 공적사항, 그 밖에 직무의 특성 및 공헌도 등을 고려하여 해당 공무원에게 5점의 범위에서 가점을 부여할 수 있다. 다만, 「공무원임용령」 제43조의3제3항에 따른 전문직위에 같은 조 제4항에 따른 기간 이상 근무한 사람에 대해서는 가점을 부여하여야 한다. <개정 2014. 7. 16.>

② 제1항에 따른 가점 부여 기준 등은 인사혁신처장이 정하는 가점 항목·범위 등을 고려하여 소속 장관이 정한다. <개정 2013. 12. 30., 2014. 11. 19.>

③ 소속 장관은 제2항에 따른 가점 부여 기준을 변경하려는 경우에는 근무성적평가 대상 기간 전에 미리 그 내용을 소속 공무원에게 공개하고 의견을 수렴하여야 한다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제28조(다면평가) ① 소속 장관은 소속 공무원에 대한 능력개발 및 인사관리 등을 위하여 해당 공무원의 상급 또는 상위 공무원, 동료, 하급 또는 하위 공무원 및 민원인 등에 의한 다면평가를 실시할 수 있다.

② 소속 장관은 제1항에 따른 다면평가의 방법 및 절차 등에 관한 구체적인 사항을 직무의 특성 등을 고려하여 설계·운영하여야 한다.

③ 제1항에 따른 다면평가의 평가자 집단은 다면평가 대상 공무원의 실적·능력 등을 잘 아는 업무 관련자로 구성하되, 소속 공무원의 인적 구성을 고려하여 공정하게 대표되도록 구성하여야 한다.

④ 제1항에 따른 다면평가의 결과는 해당 공무원에게 공개할 수 있다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제4장 승진후보자명부의 작성 <개정 2009. 12. 31.>

제29조(승진후보자 명부의 작성 등) ① 임용권자는 1월 31일과 7월 31일을 기준으로 승진임용에 필요한 요건을 갖춘 5급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정2급 이하 공무원을 말한다. 이하 이 조에서 같다), 연구사 및 지도사에 대하여 승진임용예정 직급별로 승진후보자 명부를 작성하여야 한다. 다만, 제5조제3항 단서에 따라 정기평가 또는 정기평정 기준일을 달리 정한 경우에는 정기평가 또는 정기평정 기준일 다음 달 말일을 기준으로 승진후보자 명부를 작성하여야 한다. <개정 2013. 12. 11.>

② 임용권자는 필요하다고 인정하는 경우에는 5급 이하 공무원에 대해서는 그 소속 기관, 지역 또는 직무의 종류별로, 연구사·지도사에 대해서는 그 소속 기관, 지역, 학위 또는 직무의 종류별로 각각 나누어 승진후보자 명부를 작성할 수 있다. 이 경우 변경한 내용은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용한다. <개정 2013. 12. 11.>

③ 임용권자는 필요하다고 인정하는 경우에는 직무 내용이 비슷하고 인원수가 적절한 균형을 유지하고 있는 직렬(연구사·지도사의 경우에는 직류를 말한다)을 통합하여 승진후보자 명부를 작성할 수 있다. 이 경우 변경한 내용은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용한다.

④ 임용권자는 인사혁신처장에게 5급 공무원 또는 연구관·지도관으로의 승진시험요구를 할 때에는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 작성된 승진후보자 명부의 부분을 인사혁신처장에게 송부하여야 한다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

⑤ 승진후보자 명부는 제1항에 따른 작성 기준일 다음 날부터 효력을 가진다. 다만, 승진후보자 명부를 조정하거나 삭제한 때에는 그 다음 날부터 효력을 가진다.

[전문개정 2009. 12. 31.]

제30조(승진후보자 명부의 평정점 등) ① 승진후보자 명부를 작성하기 위한 평정점은 제18조에 따른 근무성적평가 점수와 제26조에 따른 경력평정점을 합산한 100점을 만점으로 한다. 다만, 제27조에 따른 가점 해당자에 대해서는 5점의 범위에서 그 가점을 추가로 합산한 점수를 승진후보자 명부의 총평정점으로 한다.

② 임용권자는 근무성적평가 점수의 반영비율은 90퍼센트, 경력평정점의 반영비율은 10퍼센트로 하여 승진후보자 명부를 작성하되, 근무성적평가 점수의 반영비율은 95퍼센트까지 가산하여 반영할 수 있고, 경력평정점의 반영비율은 5퍼센트까지 감산하여 반영할 수 있다. 이 경우 변경한 반영비율은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용한다.

<개정 2015. 12. 30., 2022. 12. 27.>

③ 승진후보자 명부에 반영하는 근무성적평가 점수는 승진후보자 명부 작성 기준일부 5급 공무원은 최근 3년 이상, 6급·7급 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정3급 이하 우정7급 이상 공무원을 말한다), 연구사 및 지도사는 최근 2년 이상, 8급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정8급 이하 공무원을 말한다)은 최근 1년 이상의 기간 중 소속 장관이 정하는 기간 동안 해당 계급에서 평가한 근무성적평가 점수를 대상으로 하여 산정한다. <개정 2013. 12. 11.>

④ 제3항에 따라 근무성적평가 점수를 산정할 때 평가 단위연도 중 평가 점수가 없는 평가 단위기간이 있는 경우에는 그 평가 단위연도의 다른 평가 단위기간의 평가 점수를 그 평가 단위연도의 평가 점수로 한다.

⑤ 제3항에 따라 근무성적평가 점수를 산정할 때 평가 대상 기간 중 평가 점수가 없는 평가 단위연도가 있는 경우에는 그 평가 단위연도의 전후에 평가한 평가 점수의 평균을 그 평가 단위연도의 평가 점수로 한다. 이 경우 평가 점수가 없는 평가 단위연도의 전 또는 후의 평가 점수가 없는 경우에는 그 평가 단위연도의 전 또는 후의 평가 점수는 해당 연도 평가 점수의 만점의 60퍼센트로 한다.

⑥ 이 영에서 정한 사항 외에 승진후보자 명부에 반영하는 근무성적평가 점수의 산정 방법, 승진후보자명부의 평정점이 동점인 사람의 순위 결정, 승진후보자 명부의 조정·삭제 및 승진후보자 명부 순위의 공개 등에 관한 사항은 인사혁신처장이 정하는 바에 따른다. <개정 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.>

[전문개정 2009. 12. 31.]

부칙 <제33149호, 2022. 12. 27.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(승진후보자 명부 작성 시 반영되는 근무성적평가 점수 및 경력평정점의 비율에 관한 경과조치) 2023년 1월 31일을 기준으로 승진후보자 명부를 작성하는 경우와 2023년 7월 30일 이전에 제5조제4항에 따라 수시평가 및 수시평정을 실시하는 경우에는 제30조제2항 전단의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.