

저성과자 관리제도 운영지침

제정 2012. 8.22

개정 2014. 8. 6

개정 2015. 3.31

제1조(목적) 이 지침은 인사규정 제65조에 따른 저성과자 관리제도의 운영에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) 이 지침은 1급 이하의 직원에게 적용한다. 단, 직원평정규정 제10조에 의거 당해 연도 근무성적평정을 받지 않은 직원에 대해서는 적용하지 아니한다.

제3조(저성과자의 정의) 이 지침에서 사용하는 “저성과자”라 함은 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 불량하여 근무성적평정결과를 바탕으로 제4조의 규정에 따라 저성과자로 지정 확정된 자를 말한다.

제4조(저성과자관리제도 운영) 저성과자 직원에 관한 다음 각 호의 사항은 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 사장이 확정한다.

1. 저성과자의 지정 및 해지
2. 2회 연속 저성과자로 지정된 자의 대기 및 직권면직
3. 기타 저성과자관리제도 운영과 관련된 중요사항

제5조(지정 기한) 저성과자는 당해 연도 근무성적평정이 종료된 후 그 평가결과에 따라 평가대상연도 다음해의 3월 말일 이내에 지정한다.

제6조(지정기준) ①공사는 업무성과가 부진한 직원에 대한 체계적 성과관리를 위해 당해 연도 근무성적평정 결과를 기준으로 다음과 같이 저성과자를 지정한다.

1. 1급(국장 직무대리 포함) 직원 : 당해 연도 근무성적평정결과 1급(국장 직무대리 포함) 직원 중 최하위 5% 이하인 직원
2. 2급(3급 팀장 포함) 직원 : 당해 연도 근무성적평정결과 2급(3급 팀장 포함) 직원 중 최하위 3% 이하인 직원
3. 3급 이하 직원 : 당해 연도 근무성적평정결과 직급별 최하위 3% 이하인 직원

②전항의 인원산정 시 소수점이하는 절사하되, 대상자가 1명 미만일 경우는 1명으로 한다.

제7조(조치) ①저성과자로 지정되는 직원은 다음과 같이 조치한다.

1. 1회 지정자 : 인사규정 제46조에 의한 경고조치
2. 2회 연속 지정자 : 인사규정 제30조에 의한 대기명령

② <삭 제> <개정 2014.8.6.>

③파트장 이상 직원 중 저성과자로 지정된 직원에 대해서는 보직에서 제외한다.

제8조(역량강화교육 실시) 저성과자로 지정된 직원에게는 직무수행능력 및 근무수행태도를 향상시키기 위한 역량강화교육프로그램을 실시할 수 있다.

제9조(지정의 예외) ①근무성적평정 평가대상연도 12월 31일을 기준으로

로 5년 이상 근속하지 아니한 직원 또는 임금피크제 대상 직원은 저성과자로 지정하지 아니한다.

②근무성적평정결과가 70점 이상인 직원은 저성과자로 지정하지 아니한다. <신설 2015.3.31>

제10조(직권면직) 2회 연속 저성과자로 지정되어 대기를 명받은 직원이 인사규정 제40조 제4호에 해당할 경우 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 직권면직 할 수 있다.

부 칙

이 지침은 2012년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 지침은 2014년 8월 6일부터 시행한다.

부 칙

이 지침은 2015년 3월 31일부터 시행한다.