

경 영 성 과 급 지 급 지 침

목 차

제1장 총칙	1
제1조 목적	1
제2조 적용범위	1
제3조 정의	1
제4조 지급대상기간	1
제5조 경영성과급	1
제6조 지급시기	2
제7조 지급기준	2
제8조 지급방법	2
제2장 경영평가위원회 등	4
제9조 기본계획수립	4
제10조 위원회 등	4
제11조 구성	4
제12조 간사	4
제13조 기능	4
제14조 기타사항	5
부 칙	-5

경영성과급 지급지침

2003. 12. 24 제정(지침제25호)	2012. 8. 24 개정(지침제211호)
2005. 1. 24 개정(지침제42호)	2013. 12. 12 개정(지침제242호)
2005. 9. 12 개정(지침제49호)	2015. 10. 7 개정(지침제281호)
2008.11.10 개정, 직제시행세칙 개정(규정제841호)	2017.12. 7 지침의관리에관한준칙 개정(지침제312호)
2009. 5. 25 개정(지침제129호)	2018. 7. 4 개정(지침제316호)
2009. 8.26 직제시행세칙 개정(규정제872호)	2019. 12. 19. 개정(지침제341호)
2009. 9. 22 개정(지침제138호)	2021. 5. 12. 개정(지침제391호)
2011. 6. 24 개정(지침제184호)	2023. 12. 28. 개정(지침제492호)
	2024. 12. 27. 개정 (지침제532호)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 한국교통안전공단의 경영성과급 지급에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2005.9.12., 2017.12.7., 2021.5.11>

제2조(적용범위) 이 지침은 한국교통안전공단(이하 “공단”이라 한다) 임·직원에게 적용한다. 다만, 경영성과급 지급에 관한 별도의 경영계약 또는 성과계약을 체결한 경우에는 그 계약내용을 우선하여 적용한다. <개정 2005.9.12, 2009.5.25 2021.5.11>

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. <개정 2012.8.24 2021.5.11>

1. “경영성과급(이하 “성과급”이라 한다)”이라 함은 전년도 경영실적 평가결과에 따라 차등 지급되는 경영평가성과급과 내부평가급을 말한다.<개정 2023.12.28>
2. “평가대상기간”이라 함은 경영평가 대상이 되는 실적연도를 말한다.
3. “지급대상”이라 함은 평가대상기간 중 재직 중인 자를 말한다.
4. 삭제 <2018.7.4.>
5. “일할계산”이라 함은 평가대상기간 중 근무한 일수에 비례하여 계산하는 것을 말한다.

제4조(지급대상기간) 성과급의 지급대상기간은 평가대상연도의 1월 1일부터 12월 31일까지로 한다. <개정 2005.9.12, 2012.8.24>

제5조(경영성과급) ① 임·직원에 대한 성과급의 지급재원 및 지급기준은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제50조의 규정에 따른 정부의 예산관련지침에 의한다. <개정 2009.5.25>
 ② 성과급의 재원은 다음 각 호의 방법으로 조성할 수 있다. <개정 2009.5.25, 2012.8.24 2021.5.11>

1. 임원의 경영평가 성과급은 평가대상연도 기본연봉의 60% 이내를 예비비에 편성한다. <개정 2023.12.28.>

2. 직원의 경영평가 성과급은 평가대상연도 기준월봉의 100% 이내를 예비비에 편성하고, 성과급 재원으로 사용했던 기존 인건비 전환금에 해당하는 내부평가급은 평가대상연도 기준월봉의 100%를 ‘내부평가급’ 비목에 별도 계상한다. 다만, 해당 내용에 대한 정부의 예산관련 지침 및 공단 보수관련 규정 개정이 있는 경우에는 그 내용을 우선하여 적용한다.<개정 2023.12.28.>

③ 성과급은 정부의 예산관련 지침에 따라 성과급 총액 범위 내에서 내부경영실적 평가 결과를 적용하여 차등 지급하고, 세부 지급률 등 구체적 지급방법은 평가년도 경영평가위원회를 거쳐 확정된 별표1의 경영성과급 지급률표 등 내부경영실적평가편람 기준을 적용한다. <개정 2005.9.12, 2009.5.25., 2013.12.12., 2023.12.28.>

④ 이사장은 공단의 경영성과 창출에 기여한 공이 크거나, 저조한 부서로 판단되는 경우 정부의 예산관련지침이 정한 기준에 준하여 평가등급을 조정할 수 있다. <일부개정 2012.8.24, 2015.10.7>

제6조(지급시기) 성과급의 지급시기는 정부경영실적평가 결과가 확정된 후 이사장이 별도로 정한다. <개정 2005.9.12>

제7조(지급기준) ① 임·직원은 평가대상기간 중 근무일수에 비례하여 다음 연도에 성과급을 지급한다. 다만, 직원이 퇴직 후 임원으로 임용된 경우에는 직원신분 근무기간과 임원신분 근무기간으로 구분하여 지급한다. <개정 2012.8.24., 2018.7.4., 2019.12.19.>

② 삭제 <2019.12.19.>

③ 기타 경영성과급 지급에 관련된 구체적 지급기준은 이사장이 따로 정하는 바에 따른다. <신설 2012.8.24, 전문개정 2015.10.7>

④ 삭제 <2015.10.7>

제8조(지급방법) ① 삭제 <2012.8.24>

② 삭제 <2012.8.24>

③ 임·직원이 평가대상기간 중 퇴직하는 경우 평가대상연도의 근무일수에 비례하여 퇴직 다음연도에 경영성과급을 지급한다. <개정 2009.5.25, 2011.6.24, 2012.8.24, 2013.12.12, 2015.10.7, 2018.7.4., 2019.12.19.>

④ 성과급 지급대상 임·직원이 평가대상기간에 정직, 보직대기, 직위해제, 산전·후 휴가(법정보호휴가 일수 제외), 30일 이상 사상병가(30일 까지는 근무일수에 포함), 휴직(공상 제외) 등을 한 경우에는 해당일수를 성과급 지급대상기간에서 공제하여 일할계산 하며, 기타 세부사항은 내부경영실적 평가편람에서 정하는 바에 따른다. <개정 2009.5.25, 2011.6.24, 2012.8.24, 2013.12.12., 2019.12.19.>

⑤ 삭제 <2012.8.24>

⑥ 성과급의 기간계산은 아래와 같이 한다. <개정 2009.5.25, 2012.8.24>

1. 삭제 <2012.8.24>
2. 임·직원의 성과급을 일할계산 할 경우 기간계산에 있어서는 다음의 산식에 의하여 계산한다. <개정 2019.12.19.>

$$\text{성과급 지급액} \times \frac{\text{평가대상 기간} - \text{공제일수}}{\text{평가대상 기간}}$$

⑦ 성과급 지급대상자가 평가대상기간 중에 경고 및 징계처분을 받은 경우 다음 각 호의 기준에 따라 성과급 지급률을 감액하여 지급한다. <개정 2021.5.11>

1. 성과급 지급대상자가 평가대상기간 중 경고 2회 이상 또는 징계처분을 받은 경우에는 성과급 지급률에서 다음의 비율(기본감액률)을 감하여 지급하고, 직장 내 괴롭힘·인권침해·채용비리와 관련된 처분을 받은 자는 기본감액률에 추가감액률을 더하여 감액한다. <개정 2021.5.11>

구 분	감봉	견책	경고(2회 이상)
기본 감액률	15%p	10%p	5%p
추가 감액률	7.5%p	5%p	2.5%p

2. 제1호에 따른 감액률은 처분건당 누적하여 적용한다. 다만, 경고는 2회부터 감액하되, 직장 내 괴롭힘·인권침해·채용비리와 관련된 경고가 1회 이상 포함될 경우 추가감액률을 더하여 감액한다. <개정 2021.5.11>
3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 중징계(파면·해임·강등·정직), 금품수수·횡령 등 징계사유의 시효가 5년인 비위, 성폭력, 성매매, 성희롱, 음주운전으로 징계처분 받거나 당 연 퇴직된 자는 성과급을 지급하지 않는다. <개정 2009.5.25, 2012.8.24, 2013.12.12., 2019.12.19., 2021.5.11., 2023.12.28.>
- ⑧ 성과급 지급대상 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 경영평가위원회에서 성과급 지급률을 최대 30%p 범위 내에서 가산하여 조정할 수 있다.<개정 2011.6.24., 2013.12.12., 2023.12.28.>

1. 공단 경영성과 창출에 지대한 공헌이 인정되는 자 <개정 2018.7.4>
2. 삭제 <2009.5.25>
3. 삭제 <2018.7.4>
4. 삭제 <2018.7.4>
5. 정보보안 담당관, 우수 회계담당자 또는 공공기관 인사교류자 <신설 2018.7.4> <개정 2023.12.28.>
6. 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 경우(우수발표자, 유관기관 활동기여자 포함) <신설 2005.9.12.><개정 2023.12.28.>
- ⑨ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 성과급을 지급(지급받은 성과급을 다시 배분하는 행위를 포함) 받은 때에는, 「공무원수당 등에 관한 규정」을 준용하여 그 지급받은 성과

급을 환수할 수 있다. <개정 2018.7.4. 2021.5.11>

- ⑩ 단시간 근로에 따른 성과급은 원칙적으로 근무시간에 비례하여 지급하되, 단시간 근로 활성화를 위해 성과급 예산 범위 내에서 경영평가 위원회의 심의를 거쳐 지급률을 결정할 수 있다. <신설 2012.8.24>
- ⑪ 실무직 및 계약직근로 직원 경영성과급은 정부의 예산관련 지침에 따라 성과급 총액 범위 내에서 내부 성과평가 등을 반영하여 차등지급할 수 있다. 다만, 경영성과급의 지급 기준, 지급시기, 지급률 등은 경영평가위원회를 통해 결정한다. <신설 2013.12.12, 개정 2018.7.4>
- ⑫ 임금피크제 전환예정자에 대한 경영성과급 지급률 및 지급방법은 이사장이 따로 정하는 바에 의한다. <신설 2015.10.7.>

제2장 경영평가위원회 등

제9조(기본계획수립) 경영성과 평가업무 주무부서의 장은 다음 각 호의 사항을 포함한 내부경영실적평가편람을 작성 통보하여야 한다. <개정 2009.5.25., 2013.12.12, 2021.5.11>

1. 평가군 구성
2. 평가지표 설정
3. 평가관리 체계
4. 지표별 평가방법
5. 경영성과급지급지침에 명시되지 않은 평가년도 평가제외부서·대상자 등 평가방법 및 성과급지급에 관한 사항

제10조(경영평가위원회) 경영성과의 효율적인 평가 및 운영·관리에 관한 사항을 심의 또는 평가하기 위하여 경영평가위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2009.5.25 2021.5.11>

제11조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함한 10명 내외의 위원으로 구성한다. <개정 2005.9.12, 2009.5.25, 2009.9.22 2021.5.11>

- ② 위원회의 위원장은 경영성과 평가업무 소관 본부장이 되며, 위원은 본사·분사무소·부설기관 보직자 중에서 위원장이 정한다. 다만, 위원장이 필요하다고 판단되는 경우에는 외부 전문가를 위원으로 선임할 수 있다. <개정 2005.9.12, 2008.11.10, 2009.9.22, 2012.8.24, 2015.10.7., 2019.12.19. 2021.5.11>
- ③ 삭제 <2009.9.22>
- ④ 삭제 <2021.5.11>
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수 이상 참석으로 개최한다. <신설 2013.12.12>

⑥ 위원회 심의안건은 위원장을 제외한 참석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결하고, 가부동수 일 때는 위원장이 의결권을 가지며, 심의안건과 관련된 이해관계자는 해당안건의 의결 시 제척·회피·기피할 수 있다. <신설 2013.12.12, 개정 2019.12.19.>

제12조(간사) 위원회의 회무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 경영성과 평가업무 주무부서의 장으로 한다. <개정 2008.11.10, 2009.8.26., 2011.6.24., 2019.12.19 2021.5.11>

제13조(경영성과평가단) ① 경영성과의 효율적인 평가 및 운영·관리에 관한 사항을 심의 또는 평가하기 위하여 경영성과평가단(이하 “평가단”이라 한다)을 둘 수 있다.

② 평가단의 단원은 위원회의 위원장이 경영평가에 대한 지식과 경험이 있거나, 공단 사업영역에 전문성을 갖춘 외부 전문가 중에서 지명하며, 단장은 단원 중에서 호선한다. 다만, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 관련 업무 경험이 있는 직원으로 선임할 수 있다.

③ 평가단은 매년도 평가규모 및 평가기간 등을 감안하여 구성하되, 그 운영사무에 관한 세부사항은 해당연도 내부경영실적 평가편람에 따른다.

[본조신설 2021.5.12.]

제14조(기능) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. <개정 2005.9.12, 2013.12.12 2021.5.11>

1. 평가결과 심의
2. 성과급 차등지급률
3. 성과급 개인지급률 가감조정
4. 평가년도 내부경영실적평가편람 확정 및 수정사항
5. 채용비리, 양성평등위반, 최저임금 미준수, 고용차별, 조세포탈, 회계부정, 재난·사고, 불공정거래 행위 등 중대한 사회적 기본책무위반 및 위법행위 발생소속 평가등급 조정사항 <신설 2019.12.19.>
6. 기타 평가에 관한 중요한 사항 <개정 2019.12.19.>

② 평가단의 임무는 다음 각 호와 같다. <개정 2009.5.25 2021.5.11>

1. 비계량지표 평가 및 평가조서 작성
2. 내부경영실적평가편람에 포함되지 않은 비계량지표 평가방법 결정
3. 계량지표중 비계량평가가 필요한 지표의 평가 및 평가조서 작성
4. 이의신청에 대한 검토 및 재평가

제15조(기타사항) 이 지침의 시행에 필요한 사항은 이사장 및 위원회에서 따로 정할 수 있다. <개정 2012.8.24. 2021.5.11>

부 칙 <지침 제25호, 2003.12.24.>

제1조(시행일) 이 지침은 2003년 12월 24일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행이전에 수립된 “2003년 경영평가지침”은 이 지침에 근거하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 <지침 제42호, 2005.01.24.>

제1조(시행일) 이 지침은 2005년 1월 25일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제49호, 2005.09.12.>

제1조(시행일) 이 지침은 2005년 9월 13일부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 2005년도 중 퇴임한 임원에 대하여는 이 지침을 적용한다.

② 2005년도 성과급 지급시의 감액률은 제7조제5항의 개정규정에도 불구하고 이 지침 시행 전의 규정을 적용한다.

부 칙 (직제시행세칙) <규정 제841호, 2008.11.10.>

제1조(시행일) 이 세칙은 2008년 11월 10일부터 시행한다

제2조(다른 제규정 및 지침의 개정) ①~⑰ 생략

⑱ 경영성과급지급지침 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항 및 제3항을 다음과 같이 하고, 제11조중 “경영기획팀장”을 “경영기획처장”으로 한다.

② 위원회의 위원은 1급 이상 직원 중에서 이사장이 정하고, 위원장은 기획조정본부장이 된다.

③ 평가단의 위원은 2급 이하 직원 중에서 기획조정본부장이 정하고, 단장은 위원중에서 호선한다.

⑲~㉓ 생략

부 칙 <지침 제129호, 2009.05.25.>

제1조(시행일) 이 지침은 2009년 5월 25일부터 시행한다.

부 칙 (직제시행세칙) <규정 제872호, 2009.08.26.>

제1조(시행일) 이 세칙은 2009년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 제규정 및 지침의 개정) ①~⑥ 생략

⑦ 경영성과급지급지침 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조중 “경영기획처장”을 “경영기획실장”으로 한다.

⑧~⑫ 생략

부 칙 <지침 제138호, 2009.09.22.>

제1조(시행일) 이 지침은 2009년 9월 22일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제184호, 2011.06.24.>

제1조(시행일) 이 지침은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제211호, 2012.08.24.>

제1조(시행일) 이 지침은 2012년 8월 24일부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 2005년도부터 2010년까지 입사한 직원은 퇴직 다음 연도에 성과급을 지급하지 아니한다. 다만, 입사년도에 성과급을 지급받지 아니한 경우에는 입사년도의 근무기간을 일할 계산하여 정산 지급한다.

부 칙 <지침 제242호, 2013.12.12.>

제1조(시행일) 이 지침은 2013년 12월 12일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제281호, 2015.10.07.>

제1조(시행일) 이 지침은 2015년 10월 7일부터 시행한다.

부 칙 (지침의관리에관한준칙) <지침 제312호, 2017.12.07.>

제1조(시행일) 이 지침은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 지침의 개정) 법률 제14939호(2017.10.24.) 및 정관 제7조의 규정에 의하여 제정 시행중인 공단의 제 지침 중 “교통안전공단”을 “한국교통안전공단”으로 하고, “교통안전공단법”을 “한국교통안전공단법”으로 한다.

부 칙 <지침 제316호, 2018.07.04.>

제1조(시행일) 이 지침은 2018년 7월 4일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제341호, 2019.12.19.>

이 지침은 2019년 12월 19일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제391호, 2021.05.12.>

이 지침은 2021년 5월 11일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제492호, 2023.12.28.>

이 지침은 2023년 12월 28일부터 시행한다.

부 칙 <지침 제532호, 2024.12.27.>

■ 경영성과급지급지침 [별표 1](제5조제3항 관련) <신설 2023.12.28., 개정 2024.12.27.>

이 지침은 2024년 12월 27일부터 시행한다.

경영성과급 지급률표

구분	A등급	B등급	C등급	D등급	E등급	F등급
성과급 지급률	135%	110%	100%	90%	65%	-

※ 경영성과급지급지침 제8조제8항에 따라 등급별 최대 30%p 성과급 지급률 가산가능
(최대 지급률 : A등급 165%)