2025년도(2024년 실적) 공공기관 경영평가 결과

◇ 도 출자·출연기관의 경영 합리화와 운영의 투명성·효율성 제고를 통한 자율경영 및 책임경영체제 확립

□ 평가개요

○ 평가근거 : 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제28조 및 경상북도 출자·출연기관의 운영 및 경영평가 등에 관한 조례

○ 평가대상 : **18개 기관**(출연기관 15, 보조단체 3)

○ 시행기간 : 2025. 4 ~ 9월

○ 대상연도 : 2024년

○ 평가기관 : ㈜가치경영원 위탁시행

○ 소요예산 : 160백만원(도비)

□ 평가내용

○ 기관평가

- 리더쉽, 경영시스템, 사회적 책임 등 **경영관리** 분야(55점)
- 사업성과 적정성, 사업성과, 고객 만족성과 등 **경영성과** 분야(45점)

○ 기관장 평가

- 기관 경영평가 전체 결과 등 책임경영(80점)
- 도 발전 기여도 등 성과과제(20점)

○ 등급별 기관수 제한 : 운영심의위원회 결정사항

구간	90점 이상	85점 이상 90점 미만		80점 이상 85점 미만		75점 이상 80점 미만	75점 미만
등급	S(1) 상위 10%	A^+(2)	A(4)	B^+	B	C	D
		A등급 내 40%	A등급 내 60%	B등급 내 40%	B등급 내 60%		

□ 평가결과

등 급	기 관	기 관 장
S	농식품유통교육진흥원	신용보증재단
A+	신용보증재단, 여성정책개발원	농식품유통교육진흥원, 한국국학진흥원
A	경북연구원, 한국국학진흥원, 테크노파크, 문화재단	여성정책개발원, 경북연구원, 행복재단
B+	행복재단, 경제진흥원, 새마을재단	테크노파크, 새마을재단, 문화재단, 호국보훈재단
B	호국보훈재단, 바이오산업연구원, 인재평생교육재단, 장애인체육회, 종합자원봉사센터	경제진흥원, 바이오산업연구원, 인재평생교육재단, 장애인체육회, 종합자원봉사센터, 환경연수원
C	환경연수원, 교통문화연수원	교통문화연수원
D	독도재단	독도재단

□ 평가결과 활용

○ 기관장평가 결과

- 기관장 성과급 차등 지급

  - 기관장 성과급 지급률

구 분	S	A+	A	B+	B	C	D
지급률	220%	180%	170%	130%	120%	0%	0%

※ 기관·단체장 : 기본연봉 기준(기본연봉 x 1/12) x 지급률

- 2026년도 기본연봉 인상율 차등 적용

S	A	B	C	D
(정책인상률) * 130%	정책인상률	(정책인상률)*70%	전년동결	해임

※「공공기관 경영혁신에 관한 지침」제14조

○ 기관평가 결과

- 부진기관(B등급 이하)은 경영컨설팅 실시 예정
- 임직원* 성과급 인센티브 차등 지급

  - 임·직원 성과급 지급률 * '25.9.3. 운영심의위원회 결정

구 분	S	A+	A	B+	B	C	D
지급률	250%	180%	160%	130%	120%	70%	0%

- **(적용대상)** 정관상 정원에 포함한 정규직원(임금피크제 신규채용 직원 별도정원 포함)
- **(지급시기)** 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내('25.12월 한)
- **(지 급 액)** 연봉(보수)월액 x 지급률

※ 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수

보수월액 = 총보수액(기본급 총액 + 비속인적 수당 총액)/근무월수

※ 연봉(보수)월액은 평가대상연도인 2024년도 기준으로 산정

• **(지급총액)** 기관장은 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합산한 총액범위에서 성과급 지급총액(ceiling) 결정

※ 총액산정 시 근무기간에 따라 일할 계산 금액을 반영

※ 전년도 초과지급된 금액에 대해서는 2025년(2024년 실적) 성과급 지급에 차감하여 지급

• **(차등지급)** 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적 평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상 차등을 두어 지급

※ 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 기관의 내규로 규정하여 시행하되, 개인별 근무평정은 2024년을 대상기간으로 실시

• **(등급별 인원 배분)** 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율을 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분

※ 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 유의

• **(지급제한)** 비리자 또는 성과가 저조한 기관, 실제 근무하지 아니한 기간에 대해서는 성과급 지급을 제한(지방공기업 예산편성기준 준용)

① 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된자

② 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용 비리로 징계처분을 받은 자

③ 중징계처분(파면, 해임, 강등, 정직 등)을 받은 자

④ 입사일부터 퇴사일까지 근무기간이 3개월 미만인 자(1월은 30일로 계산)

※ 연도 중 입·퇴사자에 대한 지급방법(지방공기업 예산편성기준 준용)

【입사자】 ‘25년 입사자의 경우 성과급 지급대상이 아님

【퇴사자】

- 기관장 및 임원급
  - 사업연도 중 기관장 및 임·직원이 퇴직하는 경우 퇴임일까지 일할 계산하여 지급
- 직원
  - ‘25년 퇴사자의 성과급 지급은 아래의 방법 중 당사자와의 합의에 의해 지급

<2025년도 경영평가 결과가 있는 경우>

① 2025년(2024년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 근무기간을 일할 계산하여 퇴직연도에 일괄 지급

② 2024년 근무기간은 2025년(2024년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 일할 계산하여 퇴직연도에 지급

- 2025년 근무기간은 2026년(2025년 실적) 경영평가 결과에 따른 지급률로 일할 계산하여 퇴직 다음연도에 일괄 지급

<2025년도 경영평가 결과가 없는 경우>

① 2024년도 경영평가(2023년 실적) 결과에 따른 지급률로 일할(2024.1.1.~ 2025. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 일괄 지급

② 2025년도 경영평가(2024년 실적) 결과에 따른 지급률로 일할(2024.1.1.~ 2025. 퇴직일) 계산하여 퇴직연도에 일괄 지급

③ 2024년도 근무기간은 2025년 경영평가(2024년 실적) 결과에 따른 지급률로 퇴직연도에 지급하고,

- 2025년 근무기간은 2026년 경영평가(2025년 실적) 결과에 따른 지급률로 일할계산하여 퇴직 다음연도에 지급