과천도시공사 직원평가급 지급지침

제정 2020.02.05. 지침 제 5호
개정 2023.06.07. 지침 제72호
개정 2023.09.08. 지침 제74호
개정 2024.04.30. 지침 제78호
개정 2026.10.15. 지침 제110호

제1조(목적) 이 지침은 과천도시공사 직원의 인센티브평가급 및 자체평가급 지급에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.(개정 2026. 10. 15.)

제2조(적용범위) 과천도시공사(이하 “공사”라 한다) 직원의 인센티브평가급 및 자체평가급(이하 “평가급”이라 한다) 지급에 관하여는 「과천도시공사 보수규정」 및 「지방공기업 예산편성기준」에서 정하는 바에 따른다. 다만, 다른 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 지침에서 정하는 바에 따른다.(개정 2024.04.30., 2026. 10. 15.)

제3조(용어의 정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.(개정 2026. 10. 15.)

1. “인센티브평가급”이란 경영평가 결과에 따른 등급별 지급률의 범위에서 자치단체의 장이 결정한 지급률을 적용하여 지급하는 평가급을 말한다.
2. “자체평가급”이란 경영평가 결과와 관계없이 행정안전부가 정한 지급률을 적용하여 지급하는 평가급을 말한다.

제4조(지급대상) 평가급 지급 대상은 직원(일반직, 전문직, 업무직, 상근직)으로 한다. 다만, 직원을 대신하여 근무하는 전임계약직과 기간제근무자는 평가급 지급 대상에 포함한다.(개정 2023.06.07., 2026. 10. 15.)

제5조(지급시기) 자체평가급은 경영평가 결과가 확정·통보되기 전에도 지급 할 수 있다. 인센티브평가급은 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3개월 이내에 지급하되, 해당 연도 12월까지 지급한다.(개정 2026. 10. 15.)

제6조(지급방법) ① 공사는 직전 연도 연봉(보수) 월액에 지급률을 곱하여 평가급을 지급한다.(개정 2023.09.08., 2026. 10. 15.)

② 공사는 인센티브평가급은 경영평가 결과에 따라 자치단체장이 결정한 지급률을 적용하고, 자체평가급에는 행정안전부가 결정한 지급률을 적용한다. 평가급은 지급 총액 한도에서 근무 실적 평가 등을 고려하여 개인별로 4개 이상의 등급으로 차등 지급한다. 평가급 지급률은 A등급 지급률을 기준 지급률로 설정하며, 인센티브평가급과 자체평가급의 결정 지급률로 적용한다.(개정 2023.06.07., 2024.04.30., 2026. 10. 15.)

③ 경영평가 결과에 따른 인센티브평가급과 자체평가급의 최고등급과 최저등급 간 지급률 차이는 각각 50퍼센트 이상으로 한다. 등급별 인원 비율은 최고등급을 20퍼센트 이내, 최저 등급을 10퍼센트 이상으로 강제 배분하고, 특정 등급 인원이 50퍼센트를 초과하지 않도록 한다. 다만, 평가군이 2명 이하인 경우에는 해당 평가군의 최고등급은 A등급 이하로 결정한다.(개정 2023.06.07., 2024.04.30., 2026. 10. 15.)

④ 연도 중에 임용된 직원은 임용된 연도의 평가급은 지급대상에서 제외한다. 퇴직자에의 평가급 지급은 「지방공기업 예산편성기준」의 지급 기준에 따른다.(개정 2023.06.07., 2024.04.30., 2026. 10. 15.)

제7조(평가방법) ① 평가급 지급 순위를 결정하기 위한 평가 방법은 다음과 같다.(개정 2024.04.30., 2026. 10. 15.)

구 분	인센티브평가급			자체평가급		
	계	근무성적 다면평가	BSC	계	근무성적 다면평가	BSC
3급	100%	50%	50%	100%	60%	40%
4급이하				100%	70%	30%

※ 근무성적·다면평가 및 BSC는 직전연도 평가결과를 반영 함. 다만, 직전연도 BSC 점수가 확정이 안된 경우 전전년도 실적을 반영한다.

② 근무성적·다면평가는 관리직(처장급), 정규직은 직급별, 업무·상근직은 사업별·유사직무별로 평가직군을 구분하여 평가한다.

제8조(인센티브 평가급 미지급) ① 제도의 취지를 고려하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인센티브평가급을 지급하지 않는다.(개정 2026. 10. 15.)

1. 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴직하거나 형이 확정된 직원
2. 사업 성과가 없어 경영평가를 받지 않는 경우의 모든 지급 대상 직원
3. 경영평가 결과 최하위 등급(마등급)을 받은 경우의 모든 지급 대상 직원

② 경영평가 결과 다등급 이상을 받은 경우에도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 라등급을 적용한다.(개정 2026. 10. 15.)

1. 직전 연도의 총인건비를 과다하게 편성하여 집행한 경우. 다만, 과천시의 승인을 받은 경우는 제외한다.
2. 행정안전부로부터 경영개선명령의 이행 촉구를 2회 이상 받은 경우

제9조(평가급 지급 대상 기간의 제외) ① 휴직(공상 휴직은 제외한다), 직위해제, 교육훈련 파견, 장기 병가(공무상 병가는 제외한다), 징계 등의 사유로 직원이 실제 직무에 종사하지 않은 기간은 일할 계산하여 평가급 지급 대상 기간에서 제외한다. 일할 계산 방법은 「지방공기업 예산편성기준」에 따른다.(개정 2023.06.07., 2026. 10. 15.)

② 제1항에도 불구하고 평가 기간 중 1개월 미만인 기간(교육훈련 파견의 경우에는 2개월)과 법정의무교육 기간은 평가급 지급 대상 기간에서 제외하지 않는다.(개정 2023.06.07., 2026. 10. 15.)

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 공사 설립일 부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 지침에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙(개정 2023. 6. 7.)

제1조(시행일) 이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제9조 제2항 관련 삭제된 ‘공로연수’는 이 지침 발령 이전 임금피크제 적용대상 직원은 종전 지침을 따른다.

부 칙(개정 2023. 9. 8.)

제1조(시행일) 이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(일반적 적용례) 이 지침의 제6조제1항은 2023년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙(개정 2024. 4. 30.)

제1조(시행일) 이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(일반적 적용례) 이 지침의 제6조는 2024년 4월 1일부터 적용한다.

부 칙(개정 2026. 10. 15. 지침 제110호)

제1조(시행일) 이 지침은 발령일부터 시행한다. 다만 제7조제1항의 평가방법은 2027년 1월 1일부터 반영한다.