



업 무 보 고

2024. 8. 14.(수)		
부 서 장	최준규	250-3510
매 니 저	김지유	-3249

근무성적평정규칙 개정(안)에 대한 답변

□ 모빌리티연구실 제안의견

번호	내용
1	개정안 수정내용에 대해서 전체직원 대상 설명회 재진행이 필요하며, 수정 요청에 대한 반영여부의 유무 확인가능한 자료 제공 요청
2	신규 비교자료 내 “평정결과에 따른 보수산정”에서 공무직은 연봉제로 기본연봉 가산금, 성과연봉(성과상여금) 적용 대상인지 -2번에 대상이 아니라면 공무직도 연봉제로 하고 성과에 의해 연봉이 차등지급 하려고 하는만큼 성과급도 지급되어야함
3	연구직 및 행정직은 상향평가가 존재하는데 공무직 및 계약직은 왜 상향평가가 존재하지 않는지. 평가의 공정성을 위해서는 공무직 및 계약직 역시 상향평가 필요. 제6조 내 단, 계약직은 제외한다 조항을 이유로 대상이 되지 않는 것인지 확인 요청. 이후에도 공무직에서는 상향평가를 실시하지 않을 예정인지 문의. - 작년 7월 6일 보수인상 및 제도개선 설명회에서 부원장님께서 상향평가관련 질문에 대해 "연구직은 현재 평가를 받고 있음. 공무직도 평가체제로 인해 인센티브 변화가 발생하면 당연히 상향평가 도입한다는 취지로 말씀하셨음“
4	부서별 시뮬레이션 결과 공유 - 저희가 산정한 결과, 모빌리티실은 작년, 올해 모두 70점 넘기는 연구원이 없습니다.

□ 답변

번호	내용
1	붙임 참고
2	연봉제의 보수 산정 및 지급기준은 「보수규정」에 따라 지급되며, 「보수규정 제32조의2(공무직의 보수)」에 따라 연봉제(연구직)과 동일하게 적용되므로, 기본연봉 가산금과 성과연봉에 차등지급 대상으로 포함됨.
3	상향평가는 보직자에 대해 비보직자(부서원)이 평가하는 것을 의미하며, 기존의 평가제도에서는 연구직과 행정직만 상·하향평가를 실시하였음. 개정된 평가규칙에 대해서는 직군별 차등을 두지않고자 공무직도 부서장에 대해 상향평가를 실시함. (별표 3의 상향평가 비율은 부서원이 보직자에게 한 상향평가에 대한 반영 비율임) 단, 계약직의 경우 평정대상기간인 1.1.~12.31.자 근로계약의 체결보다 중도 입퇴사 비율이 높고, 계약 체결 방식에 따라 연구책임자가 평가하는 등 상향평가자 지정의 문제로 상향평가를 실시하지 않음.
4	연구행정시스템에 등록된 과제를 일할계산하고, 기타연구량은 2023년 연구직 미달자가 없었으므로 동일하게 만점(20점)을 부여하여 산출한 결과 전체 44.68%가 달성하였으며 이슈분석 및 행정점수가 정상반영되면 달성인원이 상승할 것으로 예상됨.

□ 기후환경연구실 제안의견

번호	내용
1	육아휴직 등 대체 인력에 대한 구체적 평가 기준 내용이 없음(계약직과 같은 기준으로 평가되는지, 평가 제외 대상인지)
2	공무직(연구원) 평가시, 과제책임자 및 소속부서장 평가비율 확대
3	① 기타업무량-학술활동에서 연구직은 기타연구 최대 연구량인 40점이 최대이나, 공무직은 12점으로 최대 기타연구량 점수(20)와 차이가 있음. 최대 기타연구량 점수 기준으로 하위 점수가 산정되는 것으로 보아 동등하게 조절이 필요 ② 기타업무량-원내활동-수탁과제 연구제안서 부분에 "계약단계 사전 준비" 등 구체적 내용 추가 필요 ③ 기타업무량-원내활동-원내 행사 포럼·세미나·토론회 주관에 지원업무도 포함되는지 확인 필요(ppt, 서류 정리 등)
4	주간업무계획, 부서운영비 관리, 수탁과제 후속조치 등에 대한 기타업무 연구량 추가 제안
5	연구과제 참여 연구원 수(계약직 포함)에 따른 1인당 업무량을 균등분할이 연구직도 해당되는지 확인 필요
6	2023년 시뮬레이션 결과에는 부서별 총 연구원 수, 점수만 비교되어있는데 공무직과 계약직별 시뮬레이션 결과와 부서별 기타연구량 달성자 비율(기타연구량 달성자/부서 총 인원) 비율 추가가 필요함.

□ 답변

번호	내용
1	고용형태에 따라 ‘계약직’으로 분류되며 「계약직 운영규칙」 제10조에 의거 근무성적평가대상자임. 평가 제외 대상자여부는 「근무성적평가규칙」에 따라 평정기간 내 6개월 이상 근무를 기준으로 판단함.
2	연구실, 센터, 단 소속의 공무직(연구원)에 대한 하향평가 비율은 현행 대비 10% 비중 증가함.
3	공무직(연구원)의 기타업무량 항목은 연구직의 기타연구량과 동일하게 적용하되 업무량 점수는 최대인정 점수가 아닌 연구직의 기타연구량 대비 업무량 비율로 점수가 산정되었으며, 공무직(연구원)의 논문게재 실적은 연구과제와 관련된 논문게재 실적에 한하여 인정됨. 또한 공무직(연구원)의 경우 부서별 부서장이 연초 계획을 수립하여 부서원에게 부서 합산 20점 범위 내에 ‘연구행정’ 점수를 부여할 수 있음.
4	각 부서별로 부서장 재량에 따라 연초 계획을 수립하여 연구행정 업무량으로 해당 업무에 대해 점수를 부여할 수 있음
5	미포함. [별표 4]에 따라 연구직 연구량은 산정 및 부여됨.
6	연구행정시스템 내에 2023년 공무직(연구원)의 기타연구량 실적이 모두 입력되지 않아 실제로 기타 연구량 실적이 입력되면 시뮬레이션 결과값과 차이가 있을 수 있으나 충분히 달성 가능하다고 판단됨.

□ 행정직 질의답변

번호	내용	답변
1	평가자가 극단적인 점수를 줄 수도 있는 가능성에 대해서 조치 방법은 어떻게 되는지 문의	2023년까지 행정직군에 대해서는 근무평가(정성) 100%로만 운영되었으며 극단적인 점수 부여로 인한 이의신청이 제기된 사례가 없었으나 해당 의견을 미연에 방지코자 개정된 규칙에서는 성과관리위원회에서 평가계획 및 절차에 대해서 모니터링을 실시하고, 외부평가위원이 행정직군의 업무실적에 평가자로 구성됨
2	평정결과와 반영기준 관련 개인성과평가, 역량평가 결과가 승진, 재임용시에도 반영되는지 기준이 불명확	변경 규칙 초안에는 반영되어 있었으나 검토결과 인사권한은 인사위원회에 있어 관련 내용을 평가규칙에 구체적으로 적용시키는 것이 어렵다는 판단이 있었음. 조금 더 소프트한 방식의 가이드라인 만들어서 해당 근거 마련 검토중
3	연구직, 공무원직(연구원) 관련 TF활동은 기타연구량에 반영되는데 행정직도 TF활동 등에 대한 점수 반영 필요	연구직은 연구량 기준이 있어서 기타활동 관련 구체적인 점수량 기준이 있으나 행정직의 경우는 직무기술서를 통해 기술하면 되는 것이라 점수로 반영하지 않았음. 명확히 점수화가 될 경우 우려스러운 부분이 있으나 해당 내용 검토하겠음
4	근무성적평정규칙 공무원직(행정직) 등에 대해 별도의 장을 분리하지 않은 것은 내용은 빠진 것인지	공무직(행정원) 및 기획조정본부 산하의 공무원(연구원)은 공통사항이 모두 적용되며, 특별히 각 장에서 분리한 개인성과평가에 대해서는 변경규칙 제11조 제②항에 행정직평가를 따른다고 기재되어 있어 따로 장을 분리하여 기재하지 않음
5	평정 적용시기	2024년 성과에 대한 2025년 평가시부터 적용. 단, 경기도와 약속한 차등지급을 위해 역량평가에 한해서 규칙적용 즉시 반영예정
6	행정부서 성과지표의 경우 부서노력과 별개로 사업 집행부서의 협조가 필요한 부분이 있는데 이것을 해당부서의 성과지표로 설정하는 것이 맞는지 검토 필요	어려운 상황을 충분히 인식하고 있으나 경기연구원의 경영목표에 명확히 설정되어 있는 부분이라면 현실적이고 합리적인 목표치를 설정해서 운영할 필요가 있다고 판단
7	개인성과목표 설정시 개인이 노력해서 안되는 업무들의 경우 어떻게 지표로 반영해야 할 것인지	행정업무 특성상 정량KPI 설정하기 어려울 것이나 개인별 특정 주요업무나 평가를 통해 쌓인 데이터 기반의 핵심 업무를 지정하여 달성가능한 수준에서 평가할 것임. 또한 자체 평가를 통한 달성도, 주요도, 성과기술서 등 특이사항에 대해 종합적 판단으로 조정하여 평가될 것임
8	부서성과평가서의 자체평가 주체는?	자체평가는 부서장이 평가. 승인점수는 확인절차로 보면 됨
9	행정원은 소수인원(6명)인데 평가등급 산정시 평가 비율을 다른직군과 동일하게 평가하는 것인지	직군별(연구직/행정직/공무직/계약직)로 평가 등급이 산정됨

□ **연구원의 연구량 조정**

○ 연구량 산정 및 적용기준

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
- 연구과제의 특성과 실제 기여도를 고려해 연구량이 산정되도록 개선 필요 - 다수의 연구원이 참여한 경우 기여도에 따라 연구량 차등 산정 필요 - 참여 연구진에 따라 관여도, 과중량이 다르므로 균등하게 할당될 수 있는 보완책 필요 - 과제에 2명 이상의 연구원이 참여하였을 경우 업무량에 따라 연구책임자가 탄력적으로 조정하여 운영하는 것이 필요 - 공무직 연구원의 경우 과제 결정권이 없으므로 과제 배정 및 연구참여량에 대한 분기별 관리 및 조정필요	개별 연구원의 연구량은 연구위원회 등을 통해 총연구량 범위 내에서 연구책임자가 조정 가능
- 연구원의 점수량 하향 조정필요 - 단독 5개 과제 수행의 한계(선택권 없음) - 업무집중 현상으로 일·생활의 불균형 우려	현재 제시된 업무량 70점에서 기타 연구량 인정 방향으로 조정(최대20점)
(현재 연구직 평가제도와 동일하게) 책임/공동으로 분리하고, 참여 연구원 2인까지 동일한 연구량 부여	연구원의 경우, 책임/공동의 개념 적용이 어려우며, 과업 참여량은 과제 참여 기준 인원에 대한 부분으로 조정하지 않음
수탁과제의 연구량 산정 비율이 높은 편인데, 부서마다 투입 인력 등으로 인해 수탁과제 비중 편차가 있으므로 연구량 산정의 불균형	[붙임 2] 참고

○ 연구량 산정 시 기타 연구량 등 가산항목 신설

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
연구량 분배 시 수탁과제 연구원 포함 여부	수탁과제에서 연구원을 고용할 경우 연구지원의 총량을 줄이고, 기존 연구원은 다른 과제에 투입 되기위한 방안으로 기존의 산정 방식 유지
과제참여기간이 다를 경우 균등분할 여부	과제별 평정대상기간 내 참여한 기간에 따라 연구량 대비 일할 산정 후 반영
전출금 기준에 따른 연구량 가산	전출금 기준에 따라 연구량 가산하는 방식으로 수정
업무 대비 점수의 비율이 적은 일부과제(수탁과제 등)에 대해 기피 현상이 발생할 수 있으므로 인센티브(점수) 필요	개별 과제의 특성에 기인한 특수성은 연구위원회를 통해 연구책임자가 소명 후 조정
기타사업(GIS사업, GRI 연구논총)에 대한 공무직 연구량 기준 필요	현행 기타연구량 제도의 연구량 조정을 통해 조정(최대 20점 인정)

□ 연구원의 리더십평가의 효용성

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
공무직 연구직의 직급체계를 만들어 직급을 올려주는 방식으로 평가 운영결과 활용 필요	공무직 연구직의 직급체계는 道와 협의가 필요한 안건으로 지속적으로 개선 협의 노력 중
자율성, 리더십 발휘에 한계가 있는 연구원직군의 리더십평가 필요성	- 리더십 평가는 잠재적 리더 양성을 위해 전직군 실시 - 리더십평가 결과는 승진뿐만 아니라 보수, 교육 등 전반적 개인 인사에 반영예정

□ 행정직의 평정제도지표 관련 개선의견

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
행정직의 경우 대표업무 외 비정기, 수시대응 업무 등에 대한 업무수행평가 반영 방안	- 명확한 업무분장에 의거 기술하되, 필요시 재조정 신청하여 원장의 승인을 받아 조정가능 - 업무의 중요도, 달성도 등 자체평가
기타 속하지 않은 수시대응 업무에 대해 발생할 수 있는 칸막이 현상 대처 방안	- 부서장의 권한에 따라 부서원의 업무 조정, 대직자 지정 등을 통해 조정 - 역량평가 등 정성평가를 통해 평가반영
행정직 연봉제가 선행되고 나서 평가제도 도입 또는 신규 평정제도 내 호봉제일 경우 평가결과 적용방안 추가마련 필요	- 연봉제 미도입 직군(행정직)은 기본급 인상 외 평정결과 활용 및 적용 - 호봉제의 기본급 인상률은 매해 공시되므로 별도의 자체 방안 마련 불필요

□ 기타 평정제도 운영관련 의견 및 질의

○ 제도 운영적 사안

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
연구원 직군의 경우 개인성과목표서 사전제출 여부	기존의 연구량 ‘직무성과기술서’에서 명칭만 변경된 것으로 기존과 동일하게 연구량 자동 산정되어 사전제출 불필요
센터 등의 경우 연구량 평가를 받지 않는 경우 어떤 평가를 받는가	현행과 마찬가지로 ‘연구 수행에 제한을 받는자’ 등 특수성이 인정되는 경우, 원장의 승인에 따라 별도 평가 추진
전직군 상향평가 실시(공무직 포함)	- 공무직 포함하여 실시 - 계약직의 경우 고용형태 및 연구책임자가 다양하여 1차 상향평가자 지정 불가 등의 이유로 미실시

- 제도 도입 시기상조 (당해년도 적용평가인데 시기, 절차 등 마무리 되지 않은 상태에서 도입하는 것은 무리) - 현 연봉제의 기본연봉 인상적용, 행정직 연봉제 전환 등의 절차와 직원 동의 등의 단계가 남아있어 도입 시기상조	2023년 경기도와의 임금협상에 기본연봉 차등지급에 대한 사항은 합의된 부분으로 조정 불가 2024년 초 역량평가만 일부 도입하는 것은 향후 제도 적용 등에 있어서도 개선방안 등을 마련할 수 있어 필요한 조치로 판단
동료평가 도입 필요	지나친 경쟁으로 역효과 방지를 위해 미도입
개인업무로 분류되는 논문게재 실적을 인정하게 될 경우 동료 연구원에게 업무가 가중되므로 보완필요	연구과제와 연관된 논문실적을 포함한 기타연구량의 최대 인정량(20점) 상한 제한
퇴직자의 경우 퇴직자 평가 기반으로 퇴직금을 지급하는데, 수시로 발생하는 기간제 근로자(1년이상 근무자 포함)와 계약직 직군에 대해서는 간결하게 진행하는 것이 좋을 것 같음 (퇴직 후 상향평가 시 평가결과의 신뢰도우려)	퇴직자 평가의 경우, 평가 대상이 되는 퇴직자 발생 직후 별도의 계획을 수립하여 평가 진행
중도 퇴사자에 대한 명확한 평가 기준 필요	중도 퇴사자라고 할지라도 재직 당시 직군 평가기준에 의거 평가
하부조직 및 사무분장규칙에 의거 정확한 직무분석 후 KPI기반 부서와 개인별 성과목표를 도출하여야 성과관리위원회에서 목표량과 업무성과가 조정될 수 있을 것 같음	부서별 업무분장에 따른 자체 제안, 담당부서 및 전문가 검토 등의 과정을 거쳐 업무성과지표 설정 예정
부문별 평가결과 활용 조건표의 ○,□의 명확한 뜻을 모르겠으며, 성과평가와 역량평가의 결과 비율을 매해 달라지는지 그 비율은 평가연도 연초에 공지하는지	- 평가결과 활용 조건표의 ○,□ 표기는 삭제 - 성과평가와 역량평가의 기준은 매해 달라지지 않으며, 변화가 필요한 경우 규칙개정을 통해 공포
정성평가(태도, 역량평가) 부서장>본부장>부원장>원장 순으로 반영되는 것이 적절	정성평가의 비중에 대해서는 실무 부서장의 의견이 반영될 수 있는 방향으로 수정
부서 성과지표의 성과지표와 제안 목표치의 적정선에 대한 검토 필요	부서 자체 검토 결과 수정이 필요한 경우 수정을 요구할 수 있으며, 원장의 결재를 받아 수정할 수 있음.
부서성과평가가 개인의 평정결과에도 상당히 큰 영향을 미칠 수 있을 것으로 보이는데 시뮬레이션 된 결과인지	시뮬레이션 결과 영향이 있는 것은 사실이나 영향력은 미미함
부서평가 결과가 정성적 참고자료라고 하지만 반영될 필요가 있는지	부서-조직 차원의 성과관리를 위해 반영필요
부서 성과목표에서 공투센터 및 공간주거연구실의 경우, 공직자 재산등록이 의무화됨. 이에 따른 가점 적용 검토	공직자 재산등록은 업무 수행을 위한 절차로 평가와 무관하므로 가점 미적용

○ 단순질의

제안의견(요약)	답변 및 조치계획(안)
• 법정교육과 직무교육을 기준에 맞게 모두 이수하면 +2점을 추가로 받는건지	• 직무역량 평가 점수에만 반영