등 록 번 호	관광과-11955
등 록 일 자	2023. 6. 12.
결 재 일 자	2023. 6. 12.
공 개 구 분	비공개(5)

주무관	관광진흥팀장	관광과장	미래전략국장	부시장	시장
노정아	송정희	김계환	이선규	구기선	2023. 6. 12. 김동일
협조					

건강한 도시, 행복한 보령

2023년('22년 실적) 보령시 출연기관 보령축제관광재단

경영평가 및 대표이사 성과평가 결과보고

보령시

보 령 시
(관 광 과)

2023년('22년 실적) 보령시 출연기관 보령축제관광재단

경영평가 및 대표이사 성과평가 결과보고

◇ 보령축제관광재단의 2023년(2022년 실적) 경영평가 및 대표이사 성과평가를 실시하고 그 결과를 반영하여 성과급 지급률을 결정하고자 함.

1 관련근거

❑ 경영평가

○ 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제28조

○ 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 시행령」 제20조

○ 「보령시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례」 제10조

❑ 성과평가

○ 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제11조

○ 「보령시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례」 제6조

○ 「재단법인 보령축제관광재단 사무국 보수규정」 제25조

2 평가개요

❑ **평가기간**: 2023. 3. 20. ~ 2023. 5. 31.

❑ **평가범위**: 2022. 1월 ~ 2022. 12월

❑ **평가대상**: (재)보령축제관광재단, 대표이사

❑ **평가기관**: (주)웨슬리퀘스트(대표 정종섭)

❑ **평가등급**: 5등급 구분평가

○ 경영평가

평가등급	가	나	다	라	마
평가점수	95점 이상	85점 이상	75점 이상	65점 이상	65점 미만

○ 대표이사 성과평가

점 수	목표치 (90점이상)	90점 미만 80점 이상	80점 미만 70점 이상	70점 미만 60점 이상	기준치 (60점미만)
등 급	S 최우수	A 우수	B 보통	C 미흡	F 부진

3 평가결과

❑ 평가등급결과

구분	2021년		2022년		비고
	점수	등급	점수	등급	
재단(기관)	84.22	다	77.22	다	
대표이사	89.91	A(우수)	85.38	A(우수)	

❑ 기관 경영평가 결과

○ 평가등급: (77.22점) '다' 등급 (전년도 '다' 등급 84.22점)

구분	총계	지속가능경영	경영성과	사회적책임
배점	100	35	50	15
득점	77.22	23.39	43.20	10.63

○ 총점은 77.22점으로 전년도 점수(84.22점)대비 7점 하락하였으나 기존 '다'등급을 유지하였으며, 평가영역별 달성도는 경영성과 영역이 86%로 높았고, <u>전년과 달리 머드박람회 유치가 큰 요인</u>으로 작용

✔ 달성도(100%): 경영성과(86%), 사회적책임(71%), 지속가능경영(67%)

○ 지표유형별 달성도는 정성지표는 82% 달성, 정량지표는 69%로 <u>조직·인사관리 및 재무관리 부문에 정량지표 달성률이 상대적으로 낮음</u>

❑ 대표이사 성과평가 결과

○ 평가등급: (85.38점) 'A' 등급 (전년도 'A' 89.91점)

구분	총계	리더십	사업과제 성과	경영평가	가점
배점	100	10	20	70	5
득점	85.35	8	18.98	53.90	4.47

○ 총점은 85.38점으로 전년도 점수(89.91점) 대비 다소 하락하였으나 기존 A(우수)등급 유지하였으며, 평가 영역별 달성도는 사업과제 성과 부문이 94.9%로 달성도가 가장 높고, **리더십 부문이 80%로 상대적으로 낮음**

○ 지표유형별 달성도는 정성지표(84.9%), 정량지표(91.1%)로 나타남

4 조치사항

❑ 평가결과에 따른 연봉 및 성과급 지급

○ 연봉 조정률 결정: 5%

(단위 %)

평가등급		이행실적평가 결과(보령시)				
		최우수(S)	우수(A)	보통(B)	미흡(C)	부진(F)
경영평가 결과 (행정안전부)	가	15	13	10	5	0
	나	10	7	5	0	0
	다	7	5	3	0	0
	라	△1	△2	△3	△4	△5
	마	△5	△6	△7	△8	△10

○ 성과급 지급률 결정: 130%

(단위 %)

평가등급	등급	지급률	이행실적평가 결과(보령시)				
			최우수(S)	우수(A)	보통(B)	미흡(C)	부진(F)
경영평가 결과 (행정안전부)	가	201~300%	300	250	200	150	0
	나	151~200%	200	180	150	100	0
	다	101~150%	150	130	100	50	0
	라	10~100%	100	80	50	30	0
	마	0%	0	0	0	0	0

- **성과급 지급률 범위**: 평가등급 ‘다’ 등급 적용
- **결정방법**: 경영평가 및 경영목표 이행실적평가 결과를 참고하여 결정
- **결정사유**: 경영평가 결과 ‘다’ 등급, 경영목표 이행실적평가 결과 ‘A’ 등급을 반영하여 범위 내 성과급 지급률 적용

5 행정사항

❑ 평가결과 통보(연봉조정률 및 성과급 지급률): 2023. 6월중

❑ 평가결과에 따른 조치계획 수립 및 제출: 2023. 7. 28.(금) 한

❑ 성과급 지급(재단): 2023. 8월중

<제출서식>

1. 기관장 후속조치계획

(단위: %, 천원)

기관명	경영평가등급	성과평가등급	연봉조정		성과급지급	
			조정률	조정액	지급률	지급액

2. 기관 후속조치계획

(단위: 천원)

기관명	경영평가등급	성과급지급률	차등배분계획	인원	총소요액

참고1 관련법령

□ 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률

제11조(지방자치단체의 장과의 성과계약) ① 지방자치단체의 장은 출자·출연기관의 장(지방자치단체 소속 공무원이 당연직인 경우는 제외한다)과 그 기관의 장의 임기 중 달성하여야 할 경영 목표와 보수 등에 관한 사항이 포함된 성과계약을 체결하고, 매 회계연도 개시 후 1개월 이내에 해당 연도에 달성하여야 할 구체적인 경영 목표에 관하여 성과계약서를 작성하여야 한다.

② 다음 연도 보수를 책정할 때에는 제1항에 따른 성과계약서상 계약 내용의 달성 정도를 반영하여야 한다.

③ 제1항에 따른 성과계약과 성과계약서의 작성과 평가 등에 관한 구체적인 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

제28조(경영실적의 평가) ① 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 출자·출연 기관에 대해서는 매 회계연도 종료 후 6개월 이내에 전년도 경영실적을 평가하고, 그 결과를 행정안전부장관에게 통보하여야 한다.

제29조(경영실적 평가의 제외 대상기관과 시기 조정) ① 지방자치단체의 장은 제28조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 출자·출연기관에 대해서는 경영실적 평가를 하지 아니하거나 경영실적 평가의 시기를 조정할 수 있다.

1. 다른 법률에 따라 경영실적 평가를 받는 기관
2. 제19조에 따른 결산서의 대상 기간이 1년 미만인 기관
3. 그 밖에 경영실적 평가를 하는 것이 적정하지 아니하다고 인정되는 경우로서 행정안전부장관과의 협의와 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 경영실적 평가를 하지 아니하기로 한 기관

② 제1항제1호에 따라 경영실적을 평가하지 아니하는 출자·출연기관에 대해서는 다른 법률에 따른 경영실적 평가의 결과를 활용할 수 있다. 이 경우 제1항제1호에 해당하는 기관은 경영실적 평가의 결과를 지방자치단체의 장에게 제출하여야 한다.

□ 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 시행령

제20조(경영실적 평가) ① 지방자치단체의 장은 법 제28조제1항에 따라 평가한 경영실적 결과를 매년 8월 31일까지 행정안전부장관에게 통보하여야 한다. 이 경우 시장·군수·구청장은 시·도지사를 거쳐서 통보하여야 한다.

② 법 제28조제3항제6호에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 내부·외부 기관의 감사 결과·조치요구사항 및 이행 결과
2. 경영실적 평가와 관련하여 조례에서 정하는 사항
3. 그 밖에 경영실적 평가를 위하여 지방자치단체의 장이 제출을 요구하는 사항

③ 시장·군수·구청장은 법 제28조에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우에는 시·도지사에게 지원을 요청할 수 있다.

□ 보령시 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례

제6조(성과계약서의 작성과 평가 등) ① 시장은 법 제11조제1항에 따라 출자·출연 기관의 장이 신규 임명된 후 1개월 내에 성과계약을 체결하여야 한다.

② 법 제11조제1항에 따른 매 회계연도 성과계약서의 성과계약기간은 매년 1월1일(최초 임명일이 해당 연도 1월1일 이후인 때에는 최초 임명일을 말한다)부터 12월 31일까지로 한다. 다만, 근무기간이 3개월 미만인 경우에는 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 당해 연도 성과계약서를 작성하지 아니할 수 있다.

③ 출자·출연 기관의 장은 성과계약 이행실적과 증빙서류를 매년 3월말까지 시장에게 제출하여야 한다.

④ 시장은 매년 6월말까지 성과계약서상 계약 내용의 달성 정도를 평가하여 해당 연도 보수에 반영하여야 한다.

⑤ 시장은 다음 각 호의 사유가 발생한 경우 성과계약서의 내용을 변경(보수에 관한 사항은 제외한다)할 수 있다.

1. 정부·도·시의 정책 및 경영환경의 변화 등으로 경영목표 변경이 필요한 경우
2. 성과계약서에 중대한 오류나 결함이 있는 경우
3. 여건 변화 등으로 계약 변경이 필요하다고 시장이 인정하는 경우

⑥ 주무부서의 장은 성과계약체결 및 성과계약서 작성 평가에 있어 총괄부서의 협조를 거쳐야 한다.

제10조(경영실적 평가 등) ① 시장은 출자·출연 기관에 대한 경영실적 평가·진단의 기본방향, 방법 및 결과 활용 등을 포함한 경영실적·진단 평가계획을 수립하여야 한다.
② 제1항에 따라 수립한 경영실적 평가계획서는 매년 12월말까지, 경영진단 계획서는 경영진단 대상기관으로 선정된 후 1개월 이내에 대상기관에 통보하여야 한다.
③ 경영실적 평가계획서에는 출자·출연기관의 경영목표 달성도, 경영성과, 업무의 능률성, 공익성 및 고객서비스, 기관장의 성과계약 이행실적 평가, 기관의 역량 등에 관한 평가가 포함되어야 한다.
④ 시장은 법 제28조에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우 출자·출연 기관의 소속 직원의 의견진술과 현지조사를 실시할 수 있다.
⑤ 영 제20조제2항2호에 따른 경영실적평가와 관련하여 조례에서 정하는 사항이란 다음 각호를 말한다.
1. 전년도 예산서
2. 전년도 사업운영계획서
3. 회계감사 보고서(회계감사를 실시하지 않는 기관 제외)
4. 재무제표와 그 부속서류
⑥ 주무부서의 장은 경영실적평가 결과를 총괄부서의 장에게 통보하여야 한다

□ 재단법인 보령축제관광재단 사무국 보수규정

제25조(연봉제 임·직원의 경영평가성과급)
① 지급대상은 대표이사와 연봉제 직원(국장)이며, 그 재원은 행정안전부의 지방공기업 예산편성기준에 따라 매년 결정하되, 예산범위 내에서 지급할 수 있다.
② 경영평가성과급은 연봉월액에 시장이 결정한 당해 연도 경영평가 등급을 기준으로 [별표7]에서 결정한 지급율을 곱한 금액으로 결정하다.

참고2 성과연봉제 임직원 보수체계

총 연봉 ➔ 기본연봉 + 부가급여 + 성과급 + 성과연봉

구 분	대표이사	축제사무국장	테마파크운영국장	머드사업국장	비 고
성 명	한 상 범	이 용 열	박 경 진	김 성 태	
임 기	2022. 7. 6. ~ 2024. 12. 31. 【2년 6월】	2018. 3. 17. ~ 2023. 3. 16. 【5년】	2022. 6. 24. ~ 2025. 6. 23. 【3년】	2019. 7. 5. ~ 2024. 7. 4. 【5년】	
책 정 기 준	성과급적 연봉제 적용 대상 공무원의 연봉 한계표상 4급 공무원 연봉 상한액의 80% (상한액: 96,030천원)	성과급적 연봉제 적용 대상 공무원의 연봉 한계표상 6호 연봉 상한액의 80% (상한액: 74,993천원)	성과급적 연봉제 적용 대상 공무원의 연봉 한계표상 6호 연봉 상한액의 80% (상한액: 74,993천원)	성과급적 연봉제 적용 대상 공무원의 연봉 한계표상 6호 연봉 상한액의 80% (상한액: 74,993천원)	※ 참고공문 관광과 -10781 (2019.6.26.)
기 본 연 봉 / 연 봉 월 액	**82,337,480원 /월 6,861,450원**	**65,393,460원 /월 5,449,450원**	**65,393,460원 /월 5,449,450원**	**65,393,460원 /월 5,449,450원**	연봉월액= 기본연봉÷12월
기 본 급	75,539,000원	59,994,000원	59,994,000원	59,994,000원	
관리업무수당	6,798,480원	5,399,460원	5,399,460원	5,399,460원	월봉급의 9%
부 가 급 여	**3,560,000원**	**3,560,000원**	**3,560,000원**	**3,560,000원**	
급 량 비	1,680,000원	1,680,000원	1,680,000원	1,680,000원	14만원/월
교통보조비	840,000원	840,000원	840,000원	840,000원	7만원/월
복리후생비	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	2만원/월
명절휴가비	800,000원	800,000원	800,000원	800,000원	정액/연
총 보 수 액 / 보 수 월 액	**85,897,480원 /월 7,158,120원**	**68,953,460원 /월 5,746,120원**	**68,953,460원 /월 5,746,120원**	**68,953,460원 /월 5,746,120원**	비인속적 부가급여포함 /총보수÷12
성 과 급	**별도 평가에 의함(경영평가 및 성과지표 이행실적 평가)**				

※ 1) 공무원 보수규정 [별표33] <개정 2023. 1. 6.> 반영
2) 개인별 차등이 생기는 가족수당, 성과급에 따라 유동적

참고3 성과평가 결과에 따른 연봉조정 적용(예시)

< 성과평가 결과에 따른 연봉조정 적용(예시) >

- 평가기간: 2022. 1. 1. ~ 2022. 12. 31. (1년)
- 평가보고: 2023. 6. 31. (경영평가+성과평가 결과보고)
- 적용시점: 2023. 6. ※ 연봉조정이 확정된 연도 월부터 적용

<평가결과 '다' 등급, 이행실적평가 보통(B)일 경우>

- 기본연봉: 60,713,000원
- 연봉조정: 3%
- 산출내역: (기본연봉 + 연봉증가분) ÷ 남은 개월 수
  (예시) [60,713,000 + (60,713,000 × 3%)] ÷ 6월(6월~12월)
  = 303,560원(원단위절사)씩 남은 개월 수 **추가 지급**

<평가결과 '라' 등급, 이행실적평가 보통(B)일 경우>

- 기본연봉: 60,713,000원
- 연봉조정: △3%
- 산출내역: (기본연봉 - 연봉삭감분) ÷ 남은 개월 수
  (예시) [60,713,000 - (60,713,000 × 3%)] ÷ 6월(6월~12월)
  = 303,560원(원단위절사)씩 남은 개월 수 **감액 지급**

참고4 출자출연기관 성과급 제도 (2023 지방출자출연기관 예산편성지침)

(1) 경영평가에 따른 성과급

※ 경영평가에 따른 성과급 지급은 지방자치단체 실정에 맞게 수정 가능하며, 이 경우 「출자·출연기관 예산편성지침」 중 경영평가에 따른 성과급 부분을 수정하여 시행

□ 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성

○ 예산편성 및 지급시의 기준년도는 2022년도로 함

○ 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영

※ 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성 금지

□ 성과급 재원마련, 평가등급, 지급률, 지급방법 등은 「지방공기업 예산편성기준」을 준용하되, 자체성과급을 운영하지 않는 기관의 직원에 대한 성과급 지급률은 다음과 같이 한다.

< 직원에 대한 성과급 지급률 >

경영평가등급	가	나	다	라	마
지방자치단체장의 지급률 결정범위	201~300%	151~200%	101~150%	10~100%	0%

□ 기관장은 지방자치단체장이 결정한 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위 내에서 성과급 지급총액(ceiling)을 결정

○ **(적용대상)** 정관상 정원에 포함한 정규직원(임금피크제 신규채용 직원 별도정원 포함)

○ **(지급시기)** 경영평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내(2023.12월 限)

○ **(지급액)** 연봉(보수)월액 x 지급률

※ 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수
보수월액 = 총보수액(기본급 총액 + 비속인적 수당 총액)/근무월수

※ 연봉(보수)월액은 평가대상연도인 2022년도 기준으로 산정

※ 총액산정 시 월할 계산 대상자에 대해서는 일할 계산된 금액을 반영

○ 기관장은 성과급 지급 총액(ceiling)한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급

○ 최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분

※ 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 함

○ 개인별 또는 부서단위 근무성적·업무성과 등에 대해 객관적으로 평가할 수 있는 방법을 각 기관의 내규로 규정하여 시행하되, 개인별 근무평정 대상 기간은 2022.1.1.부터 2022.12.31.