

특정감사

---

# 감사결과보고서

## - 인사시스템 및 성과평가제 운영 실태 -

---

2014. 9.

기 상 청  
[감사담당관]

# 목 차

<b>I. 감사실시 개요</b> .....	<b>3</b>
1. 감사 목적 .....	3
2. 감사 범위 .....	3
3. 감사 중점 .....	3
4. 감사 기간 및 인원 .....	3
<b>II. 기상청 인사 및 성과평가제 운영 현황</b> .....	<b>4</b>
1. 인사시스템 개요 .....	4
2. 사업별 예산 현황 .....	6
<b>III. 감사 결과</b> .....	<b>9</b>
1. 분야별 주요 문제점 및 개선 방안 .....	7
2. 감사처분 총괄표 .....	15
3. 처분지시 일람표 .....	15
<b>IV. 처분요구서</b> .....	<b>16</b>

## 1. 감사 목적

- 다수의 지방 근무자, 현업근무, 높은 여직원 비율 등으로 전보 등 인사에 매우 민감하여 인사의 예측성, 근평 및 승진의 공정성, 전보의 형평성 등에 대한 불만과 불안감 표출
- 부서평가 성과지표 및 평가결과, 개인별 성과등급 결정 등에 대하여 일부 직원의 불만 상존
- 최근 3년간 기상청 및 소속기관에서 시행한 인사 및 성과평가 등을 중심으로 운영 실태를 감사하여 문제점 도출
- 문제점에 대해서는 적정방안을 마련하여 인사·성과 업무의 효율적 수행과 적극적으로 일하는 공직 분위기를 유도

## 2. 감사 범위

- 대상업무 : 인사시스템 및 성과평가제 운영 전반
- 대상기관 : 본청 및 소속기관

## 3. 감사 중점

- 근무성적평가위원회, 승진심사위원회 등의 구성 및 운영 전반
- 인사만사, 인사추천, 애로 및 건의사항 처리 실태
- 개인별 근무지 변동 현황 조사·분석 등
- 성과평가제 관련 제도, 위원회 구성·운영 등 전반
- 성과상여금 지급 절차 및 운영 실태

## 4. 감사 기간 및 인원

- 감사기간 : 2014. 5.19.~ 5.23(예비조사), 5.26 ~ 6.18(실지감사)
- 감사인원 : 감사담당관 외 5명(인사제도팀 2명 포함)

1. 인사시스템 개요

우리 청에서는 「공무원 임용령」 제5조의2(인사원칙의 사전공개)에 따라 인사운영의 기본 방향과 승진·전보 등 인사기준, 인사시기 등 전반적인 인사운영 사항에 대해 「기상청 인사운영 기본계획」을 수립하여 사전 공개하고 있으며, 인사운영의 투명성과 공정성 및 효율성을 높이고 성과와 능력중심의 인사운영을 통해 열심히 일하는 공직풍토를 조성하고 있다.

가. 임용권의 위임

- 인사운영의 적시성과 현지성, 책임성 제고를 위해 보조기관과 소속기관의 장에게 그 소속공무원에 대한 임용권을 법령상 허용된 범위 내에서 최대한 위임하여 운영

수임자	위임범위
고위공무원단으로 보하는 보조기관	5급 이하 및 5급상당 연구관 전보권
고위공무원단 소속기관장	5급 이하 및 5급상당 연구관 전보권
	6급 이하 및 기상연구사 임용권 기능직공무원 채용시험 실시권
3급, 4급 소속기관장	6급 이하 및 기상연구사 임용권
	기능직공무원 채용시험 실시권

나. 인사시기

- 투명하고 예측가능한 인사운영을 위해 기구 신설 등 불가피한 경우 외에는 연 2회 정기적인 인사시행으로 조직안정 도모

종류	시기	요인
정기인사	년 1회(1~2월) 원칙	정년·명예퇴직, 공로연수, 장기교육 파견과 연계
수시인사	인사요인 발생시 최소 범위 내	명예퇴직, 공로연수, 기구신설, 조직개편, 정원조정 등으로 결원보충

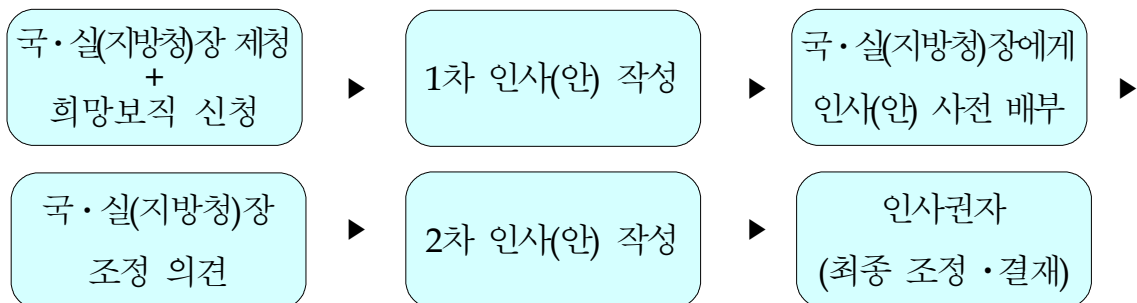
## 다. 승진

- 승진자결정 종합순위를 기초로 실적·능력·경력 등을 종합 고려하여 결정하되, 주요정책 및 현안사업 해결 등 성과와 역량이 탁월한 자에 대해서는 승진 우선권 부여

승진대상	평가항목 및 반영비율	총점
3급	근무연수·보직경로, 업무추진 역량·성과, 조직기여도 등 종합 판단	-
4급	부서평가(최근3년) 20%, 근무성적 50%, 특별업무실적 30%	100%
5급(연구관)	부서평가(최근2년) 10%, 근무성적 50%, 실적·기획력 평가(40%)	100%
6급 이하	부서평가 10%, 근무성적 90%	100%

## 라. 보직관리 및 전보

- 공정한 전보기준 제시로 예측 가능한 인사제도를 확립하고, 경력개발제도 및 전문직위 운영 등으로 직원의 전문성을 강화
- 보직관리 근거 : 「기상청 소속공무원 보직관리기준에 관한 규정」
- 전보임용 원칙
  - 실·국(지방청)장 인사제청권을 강화하되, 인사시행 시 개인별 희망보직도 함께 신청 받아 인사운영의 조정력을 강화
  - 다수의 실·국(지방청)에서 중복 제청한 공무원은 본인 희망 보직을 최대한 존중
  - 전보제한기간은 최대한 준수함을 원칙으로 하되, 인력운영의 유연성과 신축성을 제고하기 위해 특별한 경우 실시
- 전보인사 흐름도



## 마. 기타 인사제도 운영

- 인사방침, 승진인원 등에 대한 「인사기준 사전 예고제」 실시
- 인사고충상담실, 인사추천함 등 전자 「인사만사방」 운영

## 2. 성과평가제 운영

### 가. 부서 및 소속기관 성과평가

- 관련근거 : 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 등
- 성과관리 단계
  - 계획단계 : 전략목표 달성수준과 연계하여 연도별 성과지표 목표치 설정
  - 평가단계 : 수행된 업무실적 평가 및 조직·개인별 성과점수 도출
  - 환류단계 : 조직평가는 정책개선, 예산 등에, 개인평가는 인사, 보수 등에 환류
- 평가기간 및 시기 : 1년, 익년 1월
- 평가대상 : 본청 및 소속기관(조직, 10개 그룹), 전직원(개인)

평가그룹 및 평가대상(14년 기준)
제1그룹(29개, 본청, 위성센터, 레이더센터), 제2그룹(7개, 국립기상연구소), 제3그룹(4개, 총괄예보관), 제4그룹(5개, 지방기상청 기획운영팀), 제5그룹(5개, 지방기상청 기후과), 제6그룹(5개, 지방기상청 예보과), 제7그룹(5개, 특보기상대), 제8그룹(24개, 일반기상대, 제9그룹(16개, 관측기상대, 제10그룹(15개, 항공기상청)

- 평가방법
  - 조직 : 성과지표·주요업무 점수 등을 사용하여 조직 성과점수 산정
  - 개인 : 부서평가 조직점수를 정해진 범위 내에서 개인에게 배분
- 성과지표

성과지표 수준	내용	관리·책임수준
1. 효과지표	조직 전체의 성과를 종합적으로 측정하기 위한 지표	청장, 차장
2. 정책지표	중장기적인 관점의 정책목표에 대한 측정 지표	청장, 차장, 국장
3. 성과목표	성과관리시행계획 성과목표의 성과지표 또는 관리자 지표	국장, 1차 소속기관장
4. 관리과제	성과관리시행계획 관리과제의 성과지표	과, 부서원 (관리과제 수행 부서)
5. 업무지표	부서(기관) 고유의 업무성과 측정 지표	과·팀장, 2차 소속기관장, 부서원 (지방·항공기상청)

○ 평가결과 환류

- 인사(승진)

직급	평가항목 및 반영비율
4급 승진	부서평가개인점수 20% + 근무성적평가 50% + 특별업무실적 30%
5급 승진	부서평가개인점수 10% + 근무성적평가 50% + 실적·기획력 평가 40%
6급 이하 승진	부서평가개인점수 10% + 근무성적평가 90%

※ 15. 7월 이후 부서평가개인점수의 인사(승진) 반영 삭제

- 성과보수

직급	구분	평가항목 및 반영비율
고위공무원	성과연봉	부서평가개인점수 50% + 개인특별업무실적 40% + 직무수행능력10%
4급 이상		부서평가개인점수 70% + 개인특별업무실적 20% + 직무수행능력10%
5급	성과상여금	부서평가개인점수 40% + 근무성적평가 60%
6급 이하		부서평가개인점수 30% + 근무성적평가 70%

○ 2014년 부서 및 소속기관 성과평가 결과

- 평가결과 : 평균 94.36점, 표준편차 2.74

- 성과평가 결과 지진정책과 등 21개 우수기관에 대해 총 2,550만원 포상

**나. 성과상여금 지급**

○ 업무실적이 우수한 공무원에게 금전적인 보상을 부여함으로써  
공직의 생산성과 경쟁력을 강화하고 성과주의 인사관리제도 실현

○ 지급시기 및 지급액

지급횟수	지급기준일 (평가대상기간)	지급시기	지급액	14년 예산
연1회	13.12.31 (13.1.1~12.31)	14년 3월	지급기준액의 평균 110%	○ 총 계 : 3,853,988천원 - 공무원 : 3,682,449천원 - 청원경찰 : 171,539천원 ※ 13년 대비 171,740천원 증

○ 지급대상

- 지급기준일 현재 기상청 소속 공무원 및 청원경찰

○ 평가기준 : 성과실적에 따라 개인별 차등 지급

구분	평가항목	세부 평가방법
4급(과장급 제외) 연구관(과장급)	성과계약 평가결과(100)	○부서평가(70) : 부서평가조직점수(100) ○개인특별업무 실적(20), 직무수행 능력(10)
5급(연구관)	근무실적 평가(60), 부서평가(40)	○근무실적평가 : 성과평가서의 근무실적평가 반영
6급(연구사) 이하	근무실적 평가(70), 부서평가(30)	○부서평가: 부서평가조직점수(100)
청원경찰	근무실적평가(100)	○14년도 성과상여금 지급을 위한 근무실적 평가 시행 - 성과평가서에 의거 평가자와 확인자를 지정·평가

○ 지급단위

구분	지급단위(수)	세부 평가단위
4급(과장급 제외) 연구관(과장급)	○기상청 전체(1)	○직렬과 직급 통합 평가
5급(연구관) 이하	○본청(11) 및 소속기관(8) -본청 국: 기획조정관, 예보국 등 -직속부서: 청·차장실, 운영지원과, 대변인+감사담당관 -소속기관: 국립기상연구소, 지방기상청 등 8개 기관	○일반직·연구직·별정직 -직렬·계급별로 평가 -방송통신·전산 등 통합 평가 ○기능직: 직렬과 계급 통합 평가
청원경찰	○본청: 운영지원과, 국가태풍센터 등 4개 부서 ○소속기관: 국립기상연구소, 부산청 등 8개 기관	○15년 이상 근무자와 15년 미만 근무자 분리 평가

○ 성과급심사위원회 구성·운영

- 4급(과장급 제외), 연구관(과장급): 차장(위원장), 국·실장
- 5급(연구관) 이하 : 지급대상자의 상위계급자 중 7명 이내

○ 지급순위 명부 작성

- 평가기준에 의한 개인별 종합 평가점수로 지급순위 명부 작성
- 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 공무원은 최하위 순위에 배치
- 지급등급 하향 조정 사유
  - 평가대상기간 중 근무기간이 6개월 미만인 자
  - 감사·공직기강 점검 시 경고이상 처분된 자 등

○ 성과상여금의 지급제외

- 평가대상 기간 중 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 공무원 등



## 통 보

번 호	1	소 관	기상청	관련부서	운영지원과 기획운영팀(과)
-----	---	-----	-----	------	-------------------

제 목 : 지방기상청 및 항공기상청 전보인사 기준 및 운영 미흡

## 1. 내 용

기상청에서는 관할지역 예·특보의 생산·통보와 기상관측 및 기후정보 생산·보급 및 기상지식의 보급 등을 위해 5개 지방기상청과 소속 45개 기상대를, 항공기상정보의 수집·생산과 비행정보구역에 대한 기상감시 등을 위해 책임운영기관인 항공기상청과 소속 4개 공항기상대, 8개 공항기상실을 두고 있는 등 지방기상청과 항공기상청의 인원은 총 766명으로 기상청 전체 인원 1,309명의 58.5%를 차지하고 있다.

(2014. 8. 14. 현재)

구 분 (개 소)	본청	국립 기상 연구소	국가 기상 위성 센터	기상 레이더 센터	지방기상청		항공기상청			계 (67)
					본부 (5)	기상대 (45)	본부	기상대 (4)	기상실 (8)	
정원(명)	398	74	42	33	213	446	45	41	28	1,320
현원(명)	395	73	42	33	212	441	45	41	27	1,309

## 가. 소속기관 내 전보인사 기준 미수립 및 운영 불철저

「공무원 임용령」 제5조의2의 규정에 따르면 임용권자는 소속공무원에 대한 인사 운영의 원칙 및 기준을 미리 정하여 공지하여야 하며, 「같은 법」 제45조의 규정에는 소속 공무원을 해당 직위에 임용된 날부터 2년 이내에 전보할 수 없도록 정하고 있으나, 단서 조항으로 소속 기관 내에서 직무가 유사한 직위로 전보하는 경우에는 소속 공무원을 해당 직위에 임용된 날부터 2년 이내에 다른 직위에 전보할 수 있도록 정하고 있다.

한편 운영지원과에서는 원칙과 기준에 의한 예측가능한 인사 시행을 위해 소속기관에서도 자체 인사운영기본계획을 수립·시행하되 자체계획에 따른 인사원칙을 준수하도록 협조 공문을 2013. 4. 2. 각 소속기관에 시달하였다.

따라서 지방기상청 등 소속기관은 「공무원 임용령」 및 기상청 인사기본계획 등 관련 법령 및 지침에 따라 자체인사계획을 수립하여 승진, 전보 등 인사운영을 해야 한다.

그런데 이번 감사기간 중에 5개 지방기상청과 항공기상청에 대하여 자체 인사기본계획 수립여부를 조사한 결과 [표 1]과 같이 부산지방기상청, 대전 지방기상청 등 4개 기관에서는 자체 인사기본계획을 수립하여 시행중에 있었으나, 광주지방기상청과 항공기상청 등 2개 기관은 순환전보 기준 등이 포함된 자체 인사기본계획을 수립하지 않고 있었다.

[표 1] 소속기관 자체 인사기본계획 수립여부 및 전보 기준 현황

대상기관	기본계획 수립여부	시행일자	순환 전보기준	비고
부산청	○	2012. 9.28.	2년 이상	특수지(울진) 등 예외
광주청	×	-	-	도서벽지(흑산도 등) 별도기준 운영
대전청	○	2013. 4.30.	2년 이상(연고지 등)	도서(백령도)지역 기준 포함
강원청	○	2014. 5.22.	3년 이내	도서벽지(울릉도 등) 기준 포함
제주청	○	2013. 5.29.	2년 이상	-
항공청	×	-	-	

\* 조사대상은 소속 기상대(실) 이 있는 기상청 소속기관임

그리고 자체 인사기본계획이 수립된 부산청 등 4개 기관의 순환 전보기준은 2년 이상(부산·대전·제주청) 또는 3년 이내(강원청)로 특별한 사유가 없는 한 자체 순환 전보기준을 준수하여야 한다.

그런데 지방기상청과 항공기상청의 5급 이하 공무원의 근무기간은 [표 2]와 같이 직전부서 근무기간 중 2년 미만 직원이 조사대상 직원 626명 중 61.3%인 384명 이었으며, 현부서 근무기간도 2년 미만 직원이 조사대상 직원 724명 중 72.4%인 524명으로 순환 전보기준에 맞지 않게 잦은 전보인사가 이루어지고 있었다.

[표 2] 5급이하 소속직원 전보현황(2014.6.30. 기준)

(단위 : 명)

대상기관	직전부서 근무기간					현부서 근무기간				
	1년미만	1-2년	2-3년	3년이상	소계	1년미만	1-2년	2-3년	3년이상	소계
부산청	43	55	15	15	128	69	25	20	14	128
광주청	26	48	28	26	128	51	69	57	16	193
대전청	38	54	24	33	149	88	28	22	11	149
강원청	12	36	6	31	85	50	29	11	11	101
제주청	6	16	6	15	43	29	4	9	5	47
항공청	13	37	27	16	93	51	31	18	6	106
합계	<b>138</b>	<b>246</b>	106	136	<b>626</b>	<b>338</b>	<b>186</b>	137	63	<b>724</b>

#### 나. 도서·벽지 관서 전보인사 운영 부적정

광주지방기상청, 대전지방기상청 및 강원지방기상청에서는 도서 및 벽지 지역에 소재하고 있는 소속 기상대에 대한 인사운영의 예측가능성과 투명성을 확보하고 근무자의 근무여건 개선을 위해 「기상청 소속공무원 보직 관리에 관한 규정」에 따라 [표 3]과 같이 자체적으로 ‘도서(벽지)지역 보직 관리 기준’을 마련하여 운영하고 있다.

[표 3] 기관별 도서지역 보직관리 기준 현황

대상기관	근무기간	전보우선순위	타도서반영지역	비고
광주청(흑산도)	1년6월 이내	지원자, 승진자	백령도, 울릉도	벽지(진도) 2년 이내
대전청(백령도)	"	"	울릉도, 흑산도	
강원청(울릉도)	1년~1년6월 이내	"	흑산도, 백령도	

\*강원청은 면봉산 및 광덕산을 벽지지역으로 지정하여 1년6개월 이상 경력은 1회 근무로 인정

따라서 도서지역 근무자가 ‘도서지역 보직관리 기준’에서 정한 근무기간이 도래하는 경우 정기·수시 인사, 자체 인사운영계획 등을 고려하여 도서지역 근무자의 근무기간이 초과되지 않도록 적정하게 인사운영을 하여야 하고, 도서지역 근무기간을 인정하는 기관범위는 동일한 기준을 설정하는 것이 바람직하다.

그런데 감사기간 동안 최근 3년간 도서지역 근무자의 근무기간을 조사한 결과 [표 4]와 같이 본인 희망 등의 특별한 사유도 없이 도서지역 근무기간 기준에서 최소 3개월에서 최대 11개월 초과하여 전보 조치한 사례가 있었다.

[표 4] 도서지역 근무기간 기준 초과 근무자 현황

기관	도서근무지명	직급	성명	근무기간	근무년월	초과기간	보직사유
광주청	흑산도기상대	000	000	20XX.XX.XX~20XX.XX.XX	2년5월	11월	승진
	흑산도기상대	000	000	20XX.XX.XX~20XX.XX.XX	1년9월	3월	승진
대전청	백령도기상대	000	000	20XX.XX.XX~20XX.XX.XX	1년10월	4월	인사운영계획
강원청	울릉도기상대	000	000	20XX.XX.XX~20XX.XX.XX	1년11월	5월	승진

한편 광주지방기상청은 진도를 강원지방기상청은 광덕산과 면봉산을 벽지 지역으로 지정하고 근무경력으로 인정하여 자체 전보인사에만 반영하고 있고 대전지방기상청은 벽지지역에 대한 근무경력을 인정하지 아니하는 등 지방청별 도서지역 근무기간 기준에 차이가 있다. 그 결과 [표 5]와 같이 벽지 또는 도서지역에 근무한 직원이 타 지방청으로 전보됐을 경우 다시 벽지 또는 도서지역으로 발령받은 불합리한 사례가 6건이 있었다.

[표 5] 관할 지방청이 다른 도서·벽지지역에 근무한 직원 현황

성명	임용기간	근무기간	발령부서	임용직급	보직사유
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년11월	백령도기상대	0000	승진
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	2년01월	진도기상대장	0000	타청 전입
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	2년03월	광덕산기상레이더관측소	0000	타청 전입
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년11월	진도기상대	0000	타청 전입
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년03월	면봉산기상레이더관측소	0000	타청 전입
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년06월	광덕산기상레이더관측소	0000	타청 전입
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년10월	울릉도기상대	0000	신규임용
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년11월	진도기상대	0000	타청 전입
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	0년09월	광덕산기상레이더관측소	0000	전보
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	0년08월	백령도기상대	0000	정원 조정
000	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	1년08월	광덕산기상레이더관측소	0000	제6호경채
	20XX.XX.XX-20XX.XX.XX	0년11월	흑산도기상대	0000	타청 전입

## 2. 조치할 사항

지방기상청장 및 항공기상청장은 순환전보기준이 없는 지방기상청(광주·항공)은 자체실정에 맞게 인사기본계획을 수립·시행하시기 바라며, 순환전보 기준에 맞게 인사가 시행될 수 있도록 전보인사 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (통보)

광주지방기상청장, 대전지방기상청장, 강원지방기상청장은 도서지역 근무자의 '도서지역 보직관리 기준'에서 정한 근무기간이 특별한 사유가 없이 초과되지 않도록 도서지역 전보인사 업무에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (통보)

운영지원과장은 도서·벽지지역에 근무한 직원이 타 지방청 전출 후 다시 도서·벽지지역에 근무하지 않도록 합리적인 전보기준을 마련하시기 바랍니다. (통보)

## 개 선

번 호	2	소 관	기상청	관련부서	운영지원과
-----	---	-----	-----	------	-------

**제 목 : 부서평가 개인점수의 승진인사 반영 불합리**

### 1. 내 용

기상청에서는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 등의 규정에 따라 매년 12월 31일 기준으로 부서 및 소속기관 성과평가를 실시하고 부서평가 조직 점수 및 개인점수를 산출하여 인사 및 성과급 등에 반영하고 있으며, 이에 따라 ‘기상청 부서 및 소속기관 성과평가 계획’ 및 ‘기상청 인사운영 기본계획’(2012.4.23) 등에 승진 심사 평가항목에 5급 이하 부서평가 개인점수를 10%로 반영토록 하고 있다.

또한, 같은 규정 제4장의 규정에 따르면 5급 이하 근무성적평가는 매 6개월 단위인 6월 30일, 12월 31일 기준으로, 「정부업무평가 기본법」에 따라 부서평가 기간은 매 1년 단위로 12월 31일 기준으로 평가를 하도록 정하고 있다.

그런데 승진심사 평가 요소별 대상기간을 살펴보면 [표 6]과 같이 부서평가 개인점수는 1년 단위이고 근무성적평가점수는 6개월 단위로 평가함에 따라 매년 하반기에 실시하는 승진심사의 경우 부서평가 및 근무성적평가에 대한 기간이 일치하지 않아 심사자료의 신뢰성이 저하되는 경우가 발생할 가능성이 있다.

한편 부서평가 개인점수를 승진심사 시 반영하는 중앙행정부처는 기상청과 법제처 등 2개 기관뿐이며, 타 부처에서는 전혀 반영하고 있지 않다.

[표 6] 5급 이하 승진심사 시 평가요소별 기간 불일치 사례

평가항목	실적 반영 기간		비고
	14년 상반기	14년 하반기	
부서평가	12, '13년	12, '13년	하반기에 실시하는 승진심사의 경우 부서평가 실적 중 일부가 제외(12년 상반기)되어야 하거나 실적 자체가 없음('14년)
근무성적	12년 상·하, '13년 상·하	12년 하, '13년 상·하, 14 상	

## 2. 조치할 사항

운영지원과장은 5급 이하 승진심사를 하는 경우에는 부서평가 점수를 제외하거나 근무성적평가, 부서평가개인점수 등 평가요소별 평가기간이 동일하게 반영될 수 있는 방안을 강구하시기 바랍니다. (개선)

## 개 선

번 호	3	소 관	기상청	관련부서	기획운영팀
-----	---	-----	-----	------	-------

**제 목 : 소속기관 근무성적평가위원회 운영 부적정**

### 1. 내 용

「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제18조 및 「기상청 근무성적평가위원회 운영규정」 제7조의 규정에 따르면 평가 대상 공무원에 대한 근무성적평가 점수를 정하고, 근무성적평가 결과의 조정·이의신청 등에 관한 사항을 처리하기 위하여 승진후보자 명부 작성 단위 기관별로 근무성적평가위원회를 두도록 하고 있으며, 위원회 위원은 평가 대상 공무원의 상급자 또는 상위 감독자 중에서 임용권자가 지정하는 5명 이상의 위원으로 구성하도록 하고 있다.

그런데 지방기상청 및 항공기상청의 근무성적평가위원회 위원 구성 현황을 살펴보면 [표 7]과 같이 광주지방기상청, 강원지방기상청, 제주지방기상청은 부서장으로만 구성되어 있고, 부산지방기상청은 5급 이상 공무원도 위원으로 구성할 수 있으나 2011년부터 현재까지 단 2회만 참여하는 등 위원구성이 소속 부서장 위주로 되어 있어 약 70%의 인력 비중을 차지하는 소속 기상대의 대표로 기상대장 등이 근무성적평가위원회에 참여할 수 있도록 규정을 개선하는 것이 필요하다.

[표 7] 소속기관 자체 근무성적평가위원회 운영 현황

대상기관	위원장	위원	구성요건
부산청	호선(부서장 위원)	부서장 3명, 5급 이상	3명 이상
광주청	예보과장	<b>부서장 2명</b>	3명 이내
대전청	예보과장	부서장 2명, 4급 이상	5명 이내
강원청	예보과장	<b>부서장 2명</b>	3명
제주청	청장	<b>부서장 3명</b>	4명
항공청	청장	부서장 3명, 청장 임명	위원장1, 위원3~7



## 2. 조치할 사항

지방기상청장은 자체 근무성적평가위원회 위원으로 관할 기상대 장이 참여할수 있도록 하고, 5명이상으로 구성하는 등 상위규정에 부합하도록 관련 규정을 합리적으로 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (개선)

## 통 보

번호	4	소 관	기상청	관련부서	운영지원과
----	---	-----	-----	------	-------

제 목 : 사무분장에 의한 직원 근무지 지정 불합리

### 1. 내 용

관측기반국 관측정책과 등 5개 부서에서는 관측기술의 표준화를 위한 표준기상관측소 운영 및 기후변화의 장기적 감시를 위한 기후변화감시소 운영, 기상레이더 운용 등을 위해 [표 8]과 같이 지역별로 ‘직제상 기관에 포함되지 않은 원격근무지’(이하 ‘원격근무지’라 한다.)를 운영하고 있다.

[표 8] 직제상 기관에 포함되지 않은 원격 근무지 현황

운영부서	근무지명(소재지)	근무시작년도	현근무인원
관측정책과	표준기상관측소(고창·추풍령·보성)	2008(추풍령), 2010(고창), 2013(보성)	3명(각1명)
해양기상과	기상통신소(김천)	2013	1명
기후변화감시센터	기후변화감시소(고산·울릉도)	2009(고산), 2014(울릉도)	5명(고산3, 울릉도2)
예보연구과	재해기상연구센터(강릉)	2011	2명
레이더운영과	기상레이더관측소(오성산·면봉산·관악산·구덕산·강릉테스트베드)	2010(지방청에서 업무인력 이관)	6명(각1명)
합계	12개소		17명

「공무원임용령」 제5조의 규정에 따르면 소속 장관은 소속 기관의 장에게 소속 공무원의 전보권과 임용권을 위임할 수 있도록 규정이 되어 있고 「기상청 인사운영 기본계획(2012. 4. 23 시행)」에 따른 분야별 인사기준의 고위공무원단으로 보하는 보조기관 또는 고위공무원단 소속기관장의 임용권 위임범위는 5급 이하 및 기능직공무원과 5급상당 연구관 전보권 등으로 정하고 있다.

따라서 원격근무지에 소속직원을 발령 내는 경우 위 규정 또는 기본계획을 준용하여 소속 공무원의 전보권이 있는 소속기관의 장 또는 보조기관의 장이 임용권을 행사하고 원격근무지의 인사이동 불안감을 해소하고 인사운영의 투명성을 확보하기 위해서 원격근무지에 대한 보직관리기준을 명확히 하여 직원들에게 공지하는 것이 바람직하다.

그런데 [표 9]와 같이 관측정책과 등 5개 부서 중 레이더운영과를 제외한 4개 부서에서는 원격근무지 근무에 대한 보직관리기준을 마련하여 공지하지 않고 있으며, 5개 부서 모두가 소속기관 또는 보조기관의 장이 아닌 부서의 장이 결재하는 부서 사무분장에 따라 원격근무지의 근무자를 지정하고 있다.

[표 9] 원격 근무지 배치 관련 자체규정 및 근무지 지정근거

운영부서	원격 근무지 배치 관련 규정(지침)	근무지 지정근거
관측정책과	없음	부서 사무분장
해양기상과	"	
기후변화감시센터	"	
예보연구과	"	
레이더운영과	기상레이더센터 인사운영 기본계획	

## 2. 조치할 사항

**운영지원과장**은 직제상 기관에 포함되지 않는 원격근무지에 소속직원을 발령 내는 경우 소속 공무원의 전보권이 있는 소속기관의 장 또는 보조기관의 장이 임용권을 행사할 수 있는 방안을 마련하도록 하고, 원격근무지에 대한 보직관리기준을 명확히 하여 소속 직원들에게 공지할 수 있도록 하는 방안을 강구하시기 바랍니다. (통보)

## 통 보

번호	5	소 관	기상청	관련부서	운영지원과 창조행정담당관 기획운영팀(과)
----	---	-----	-----	------	------------------------------

**제 목 : 성과상여금 지급 제도 운영 불합리**

### 1. 내 용

기상청에서는 「공무원수당 등에 관한 규정」 등에 따라 업무실적이 우수한 공무원에게 금전적 보상을 통해 성과주의 인사관리제도 실현하고자 연 1회 성과상여금을 지급하고 있다. 성과상여금 지급대상은 지급기준일 현재 기상청 소속 공무원 및 청원경찰을 대상으로 성과실적에 따라 개인별로 차등 지급하며, 지급단위는 4급(과장급 제외), 연구관(과장급), 5급(연구관) 이하, 청원경찰 등 4개 분야로 구분하여 33개 지급단위로 나뉘어 있다.

#### 가. 성과상여금 지급 제도 운영 불합리

성과상여금의 평가항목은 부서평가개인점수와 근무성적평가의 일부인 근무실적평가 점수로 구성되는데 일정한 비율로 2개 항목을 합산하여 지급단위별 순위명부를 작성하고 성과급심사위원회의 조정·의결을 거쳐 최종순위에 따라 성과상여금을 개인별 차등 지급하고 있다.

「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2의 규정에 따르면 공무원 중 근무성적, 업무실적 등이 우수한 사람에게는 예산의 범위에서 성과상여금을 지급하도록 정하고 있으며, 평가항목 및 업무특성에 따라 그룹별로 평가한 결과를 적용하는 경우, 같은 그룹을 지급단위로 하여 성과상여금을 지급하는 것이 바람직하다.

한편, 부서 및 소속기관 성과평가를 주관하는 창조행정담당관실에서는 평가항목 및 업무특성에 따라 평가대상 그룹으로 분리하여 부서평가 점수를 본청부터 기상대까지 전기상관서를 업무별로 그룹화 하여 평가하고 있으며 각 그룹별 평균 및 표준편차를 동일하게 보정하여 그룹 간에 조정을 거쳐 각 기관(부서)에 평가결과를 통보하고 있다.

그런데 본청 국실, 국가기상위성센터 및 항공기상청 등의 지급단위는 성과평가 대상그룹이 1개의 그룹으로 같은 평가기준에 따라 부서평가 점수를 부여받는 반면 지방기상청은 [표 10]과 같이 소속기관 내에 6개의 평가대상 그룹이 혼재되어 있다.

[표 10] 지방기상청 지급단위별 평가 그룹 현황(2014년 기준)

지급단위	그룹수	그룹 현황
지방기상청	6 (제주청 5)	제3그룹(기획운영팀), 제4그룹(기후과), 제5그룹(예보과), 제6그룹(특보기상대), 제7그룹(일반기상대), 제8그룹(관측기상대)

지방기상청의 근무실적평가 평균점수는 [표 11]과 같이 60점 만점에 거의 근접하는 99.2%인 59.51점으로 변별력이 없는 상황에서 부서평가 점수가 성과상여금 지급 순위를 정하는 결정적인 역할을 하고 있으나 「공무원보수 등의 업무지침」 제8장 성과상여금업무 처리기준의 규정에 따른 조정기준 이외에 별도 조정 기준이 없어 성과급평가위원회에서 대부분이 조정을 실시하고 있지 아니하고 있었다.

[표 11] 지방기상청 근무실적평가 점수 부여 현황(2013년)

지급단위	상반기	하반기	평균
부산지방기상청	59.65	59.75	59.70
광주지방기상청	58.85	58.97	58.91
대전지방기상청	59.39	59.91	59.58
강원지방기상청	59.73	59.47	59.60
제주지방기상청	59.55	59.99	59.74
평균	59.43	59.62	59.51

그 결과, 지방기상청의 경우 성과상여금 지급 시 그룹별 부서평가점수를 토대로 평가점수를 서열화하여 성과등급을 결정함으로써 특정 그룹의 부서평가 점수가 최상위인 효율화 기상대의 경우 전직원에게 S등급을 부여하는가 하면 원점수가 S등급인 직원의 등급을 조정하여 A등급으로 부여한 직원들이 모두 이의제기를 하는 등 타부서 직원들이 불만을 나타내거나 해당 직원들이 반발하는 경우가 발생하고 있었으며, 지급단위인 지방기상청의 우수한 공무원이 선정되기 보다는 부서평가 점수가 높은 부서 또는 기상대의 직원이 상대적으로 높은 등급을 받고 있었다.

## 나. 성과급심사위원회 위원선정 부적정

「공무원보수 등의 업무지침」(행정안전부예규) 제8장 성과상여금업무 처리기준의 규정에 따르면 성과상여금 지급순위를 확정하여 의결하고 소속 직원의 이의신청에 대한 재심사를 지급단위기관별 성과급심사위원회를 두도록 되어 있고, 성과급심사위원회는 지급대상자의 상위 계급자 중에서 소속기관의 장이 지정하는 7명 이내(가급적 3명 이상)의 위원으로 구성하도록 하되 상위 계급자가 부족한 경우에 한하여 동일 계급자를 지정할 수 있도록 하고 있다.

그런데 부산지방기상청 등 5개 기관은 [표 12]와 같이 5급 이하 성과상여금 지급순위를 확정하는 성과급심사위원회 구성에 있어 기관 내 4급 이상자(기상대장)이 있는데도 불구하고 5급 직위인 기획운영팀장을 위원으로 구성하여 심의하였다.

한편, 항공기상청은 성과급심사위원회를 항공기상청 보수조정심의위원회로 대체함으로써 위원으로 위촉된 6급 이하 직원 5명이 본인의 성과등급을 심의·의결하였다.

[표 12] 소속기관 성과급심사위원회 위원선정 부적정 현황

대상기관	위원구성(14년)	제외된 상위계급자	비고
부산청	예보과장, 기후과장, <b>기획운영팀장</b>	대구·안동·창원기상대장	13년 기획운영팀장 등급 상향 조정
광주청	예보과장, 기후과장, <b>기획운영팀장</b>	전주·목포기상대장	13년 기획운영팀장 등급 상향 조정
대전청	예보과장, 기후과장, <b>기획운영팀장</b>	청주·인천·수원기상대장	
강원청	예보과장, 기후과장, <b>기획운영팀장</b> , 춘천기상대장, <b>대관령기상대장(14)</b> , <b>영월기상대장(13)</b>	-	
항공청	예보과장, 정보지원과장, <b>기획운영과장</b> , <b>6급 2명</b> , <b>7급이하 3명</b>	김포공항기상대장	항공기상청 보수조정심의위원회로 대체 심의

그 결과 위원으로 참여한 기획운영팀장의 성과등급이 상향된 경우가 발생되었으며, 기상대장(4급 이상)이 위원회에 배제됨으로써 소속 기상대의 불만이 발생할 수 있는 우려가 있다.

## 2. 조치할 사항

**운영지원과장 및 창조행정담당관**은 평가항목 및 업무특성에 따라 그룹별로 평가한 성과평가 결과가 같은 그룹을 지급단위로 하여 성과상여금을 지급할 수 있도록 하는 방안을 마련하시기 바라며, 성과상여금 지급시 우수한 공무원이 우대받을 수 있도록 평가위원 조정점수를 부여하는 등의 성과급평가위원회 심사를 개선하는 방안을 강구하시기 바랍니다.  
(통보)

**지방기상청장 및 항공기상청장**은 성과급심사위원회 구성·운영 시 지급대상자의 상위 계급자가 위원으로 구성될 수 있도록 관련 규정 등을 마련하여 운영하시기 바랍니다. (통보)

## 시 정 · 주 의

번 호	6	소 관	기상청	관련부서	000000
-----	---	-----	-----	------	--------

제 목 : 성과상여금 지급 부적정

### 1. 내 용

#### 가. 1년 미만 근무자의 성과상여금 등급 부여 불합리

「공무원보수 등의 업무지침」 제8장 성과상여금업무 처리기준의 규정에 따르면 각 기관은 기관별 특성 및 실정을 고려하여 직원 의견수렴절차 등을 거쳐 자율적으로 순위명부 작성과 조정기준을 정할 수 있으며, 순위명부 작성 및 조정기준에 있어 평가대상기간 중 근무기간이 6개월 미만인 자와 평가대상기간 중 미근무기간(병가, 교육, 휴직 등)이 6개월 초과한 자는 지급등급을 하향 조정할 수 있도록 되어 있다.

그런데 OO지방기상청과 OO지방기상청에서는 [표 13]와 같이 근무기간이 6개월 미만으로 명백히 순위명부 조성대상자의 OO기상대 000(2012.X.XX. 임용)과 OO지방기상청 OO과 000·000(2013.X.X. 임용)의 등급을 조정하지 않고 A등급을 그대로 부여함에 따라 동일 직급 지급대상자 중 1년을 근무한 직원 9명(부산 5명, 강원 4명)에게는 낮은 등급을 부여하였다.

또한 OO지방기상청에서는 20XX년 8급 성과상여금 지급순위를 심사하면서 근무기간이 8개월 9일로 조정기준에 해당되지 않는 000를 S등급에서 B등급으로 두단계 하향 조정한 사실이 있다.

[표 13] 6개월 미만자 성과등급 부여 내역 현황

소속		지급 년도	성명	원등급	조정등급	근무기간	조정사유
OO청	OO과	20XX	000	A		4월24일	
	OO과	20XX	000	A		4월24일	
OO청	OO기상대	20XX	000	A		4월18일	
OO청	-	20XX	000	S	B	8월09일	미근무기간 고려



## 나. 성과상여금 지급등급 인원 산정 부적정

「20XX년도 성과상여금 지급 계획」에 따르면 성과상여금 지급대상은 지급기준일('XX.12.31) 현재 기상청 소속 공무원으로 파견중인자, 휴직·직위해제 및 기타사유로 직무에 종사하지 않는 자도 지급대상에 포함하도록 되어있고 지급제외자는 평가대상 기간 중 실제로 근무한 기간이 2개월 미만 인자와 견책 이상의 징계처분을 받은자로 정하고 있다.

또한 성과상여금 지급등급별 인원을 결정할 경우에는 지급단위 내 계급별 현원에 지급등급별 인원비율을 곱하여 결정하되 소수점 이하 반올림을 원칙으로 하고 있다.

그런데 000000에서는 20XX년도 성과급심사위원회를 개최하면서 지급순위명부의 지급대상 중 실근무 2개월 미만자도 지급등급에 포함하여 지급등급별 인원비율을 산출하여야 하는데도 000 등 실근무 2개월 미만자 4명을 [표 14]와 같이 지급등급에서 제외함으로써 지급등급별 인원이 [표 15]과 같이 000은 C등급 2명이 아닌 1명으로, 000는 A, B등급이 각 14명이 아닌 13명으로, 000는 S등급 1명을 제외하는 등 기준과 달리 산정하였다.

[표 14] 20XX년 성과상여금 지급등급 제외 대상자 현황

순번	지급등급	소속	직급	성명	제외사유
1	제외	국립기상연구소	00000	000	실근무 2개월 미만
2			00000	000	
3			00000	000	
4			00000	000	

[표 15] 지급등급별 지급인원 오류 산정 내역

등급 지급단위		계 (100%)	S등급 (10%)	A등급 (40%)	B등급 (40%)	C등급 (10%)
		지급율 (%)	225	175	125	75
000(명)	당초	19	2	8	8	1
	정당	20	2	8	8	2
000(명)	당초	32	3	13	13	3
	정당	34	3	14	14	3
000(명)	당초	4	-	2	2	-
	정당	5	1	2	2	-

그 결과 [표 16]과 같이 지급순위명부에서 A등급을 부여됐어야 하는 000이 B등급으로 결정되어 성과상여금을 984,350원 적게 지급 받는 등 총 5명에게 성과상여금 계 4,762,050원이 적게 지급되었다.

[표 16] 성과상여금 과소지급 대상자 내역

순번	소속	직급	성명	지급등급	정당등급	과소지급액
1	0000과	-	000	B	A	984,350
2	0000과	-	000	C	B	984,360
3	0000과	-	000	C	B	984,360
4	0000과	-	000	A	S	904,490
5	0000과	-	000	B	A	904,490
	합계					4,762,050

### 다. 성과상여금 지급제외자 선정 부적정

「20XX년도 성과상여금 지급 계획」에 따르면 성과상여금 지급제외자는 평가대상 기준 중 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 공무원으로 ‘실제로 근무한 기간’이란 성과상여금 지급대상기간 중 휴가(연가, 병가, 공가 등), 휴직, 직위해제, 교육훈련 파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간으로 정하고 있다. 그리고 실제로 근무한 기간 2개월 산정시, 「민법」 제160조의 역에 의한 방법으로 계산하되, 근무기간이 분리되어 기간을 합산하는 경우 60일을 2개월로 계산하도록 되어 있다. 또한 지급순위 명부를 작성하는 경우 실근무기간 2개월 미만인 공무원은 최하위 순위에 배치하도록 하고 있다.

그런데 00000에서는 20XX년도 성과급심사위원회를 20XX. X. XX. 개 최하면서 [표 17]과 같이 위 지침에 따라 실근무기간이 2개월 미만인 000을 동일 직급 12명 중 12순위에 배치하여야 함에도 불구하고 2순위에 배치한 심사자료를 성과급심사위원회에 상정하고 성과급심사위원회에서는 잘못된 순위에 대하여 아무런 조정도 하지 않은 채 순위를 그대로 인정하여 상기자의 조정순위도 2순위로 심의의결을 하였다.

[표 17] 20XX년 성과상여금 지급제외 대상자 근무일수 및 지급순위

대상자	근무기간	근무제외일자	실근무일수	대상자의 2개월 산정일수	위원회지급 순위	정당지급순위
000	20XX.X.X~X.X	1일(연가) *20XX.X.X.	60일	61일 *20XX.X.X~X.X	2	12

그 결과 [표 18]와 같이 실근무기간 2개월 미만으로 성과상여금 지급이 제외되어야 하는 000에게 지급등급 “A”로 결정하고 3,083,800원을 지급하였다. 또한 지급순위가 6순위로 “A”등급을 부여하여야 하는 000을 “B”등급으로, 지급순위가 11순위로 “B”등급을 부여하여야 하는 000을 “C”등급으로 결정함으로써 위 2명에게 성과금 1,762,170원을 적게 지급하게 된 결과를 초래하였다.

[표 18] 20XX년 성과상여급 오류지급 내역

순번	소속	직급/성명	지급등급/ 순위	정당등급/ 순위	과소지급액	과다지급액
1	000000	000	B/ 7	A/ 6	881,080	
2	000000	000	C/12	B/11	881,090	
3	000000	000	A/ 2	C/12		3,083,800
	합계				1,762,170	3,083,800

## 2. 조치할 사항

00지방기상청장 및 00지방기상청장은 향후 성과상여급 등급 부여 시 평가대상기간 중 근무기간이 6개월 미만인자 등이 있을 경우 업무 기여도 및 타 직원들과의 형평성 등을 고려하여 적절한 성과등급이 부여될 수 있도록 조치하여 주시기 바랍니다. (통보)

00지방기상청장은 향후 성과상여급 등급 부여 시 조정기준에 해당되지 않는 자를 규정에 맞지 않게 하향조정하지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (통보)

000000은 ① 향후 성과상여급 지급등급별 인원을 결정할 경우 실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자 등 지급등급에 포함하여야 하는 인원을 누락하는 일이 없도록 성과상여급 지급등급 인원 산정업무를 철저히 하시기 바랍니다. (통보)

② 관련부서에는 주의를 촉구하시기 바랍니다. (주의)

[ 관련부서 ] 000000과

00000000은 ① 실근무기간 2개월 미만으로 성과상여급 지급 제외자에게 지급된 3,083,800원을 회수하시기 바라며, 향후 지급 제외자에게 성과상여급이 지급되지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (시정)

② 관련부서에는 주의를 촉구하시기 바랍니다. (주의)

[ 관련부서 ] 000000과

## 통 보

번 호	7	소 관	기상청	관련부서	000000
-----	---	-----	-----	------	--------

제 목 : 공무원 성과평가서 작성 및 평가자 지정 부적정

### 1. 내 용

기상청에서는 공무원의 근무실적, 직무수행능력 등을 체계적이고 정기적으로 평가하여 승진임용, 성과상여금, 보직관리 등 각종 인사관리의 기초자료로 활용하고 조직전체의 능률을 향상시키기 위해 근무성적평가를 5급 이하 일반직공무원(연구직 포함)에 대해 6월 30일, 12월 31일 기준으로 정기적으로 평가하고 있다.

#### 가. 공무원 성과평가서 작성 부적정

「기상청 공무원 성과평가 등에 관한 지침」의 규정에 따르면 ‘공무원 성과평가서’의 근무실적을 평가하는 경우에는 각 평가요소별로 매우 미흡, 미흡, 보통, 우수, 매우 우수의 5단계로 평가하되, 소계점수는 업무난이도, 완성도, 적시성 등 평가요소별로 합산한 다음 업무비중을 곱하여 산출해야 하고 총점은 각 소계점수를 합산하도록 되어 있고 직무수행능력을 평가하는 경우에는 평가요소별로 5단계(1점 단위)로 평가하고 총점은 각 소계점수를 합산하도록 규정하고 있다. 그리고 평가단위별 평가결과를 작성하는 경우에는 확인자와 평가자를 정하여 평가일자와 각각의 서명을 받아야 한다.

그런데 국립기상연구소 및 각 지방기상청 등 우리 청의 소속기관의 2011년부터 2013년까지의 성과평가서 작성현황을 점검한 결과 [표 19]과 같이 성과평가서의 평가요소를 점검하지 아니하거나 근무실적평가점수를 오류 합산하는 등 성과평가서를 지침과 맞지 않게 평가한 건수가 총 338건에 달했다.

[표 19] 성과평가서 평가점수 작성 오류 현황

구분	000	000	000	000	000	000	000	합계
2011년 상반기	14	23	6	7	-	-	5	55
2011년 하반기	14	11	10	8	1	-	6	50
2012년 상반기	-	4	40	3	3	18	7	75
2012년 하반기	-	9	4	1	-	2	2	18
2013년 상반기	-	24	28	4	1	-	-	57
2013년 하반기	-	38	13	8	6	18	-	83
합계	28	109	101	31	11	38	20	338

그 결과 공무원 성과평가서에 대한 신뢰성이 훼손된 결과를 초래하였고 성과평가서의 근무실적 평가점이 반영되는 성과상여금 심사가 잘못되어 다음과 같이 정당한 성과상여금을 지급받지 못하는 직원이 발생되었다.

000000와 00지방기상청에서는 근무성적을 평가하면서 [표 20]과 같이 20XX년 하반기 000의 실제 근무실적 평가점수가 58.4점인데도 57.4점으로 기재하여 20XX년도 성과상여금 심사자료의 총점이 96.65점에서 96.07점으로 0.58점 하락함으로써 당초 순위가 29위(B등급)에서 31위(C등급)로 하락하였으며, 20XX년도 상반기 000의 실제 근무실적 평가점수가 58.8점인데도 55.8로 기재하여 20XX년도 성과상여금 심사자료의 총점이 98.04점인데도 96.29점으로 1.75점 하락함으로써 당초 순위가 23위(B등급)에서 28위(C등급)로 하락한 결과를 초래하였다.

[표 20] 20XX년도 000000 성과상여금 심사자료 일부

소 속	년도	순위	등급	성 명	근무실적		근무실적 평가점	부서평가 개인점수	총점
					상반기	하반기			
000000 (00000)	2012	28	B	000	58.8	-	68.60	28.17	96.77
		29	B	000	58.8	58.8	68.60	27.88	96.48
		30	C	000	59.4	57.2	68.02	28.37	96.38
		31	C	000	58.8	57.4(58.4)	67.78(68.37)	28.28	96.07(96.65)
00지방기상청 (0000)	2014	22	B	000	-	60.0	70.00	28.10	98.10
		23	B	000	58.2	58.8	68.83	28.90	97.74
		27	B	000	59.6	60.0	69.77	26.85	96.62
		28	C	000	55.8(5.8.8)	60.0	67.55(69.30)	28.74	96.29(98.04)

\* ()는 정당 점수

## 나. 공무원 성과평가서 평가자 지정 부적정

「기상청 공무원 성과평가 등에 관한 지침」의 규정에 따르면 근무성적평정 시 평가자는 평가대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자 중 기상청장이 지정하는 자로 하고 확인자는 평가자의 상급 또는 상위 감독자 중 기상청장이 지정하는 자로 규정하고 있다. 그리고 위 규정의 근무성적평정 기본 원칙은 공무원의 승진, 보상 등 인사관리에 기초가 되므로 객관적이고 엄정하게 평정하여야 하는 것으로 명시하고 있다.

그런데 20XX년도 상반기 근무성적을 평가하면서 000000과 000의 ‘공무원 성과평가서’의 평가자는 당시 000000과장 직무대리인 000 본인으로 평가자와 피평가자가 동일인으로 위 규정의 기본원칙에 위배되는 대도 그대로 두고 있었다.

## 2. 조치할 사항

**운영지원과장은** 공무원 성과평가서에 대한 신뢰성 확보를 위해 소속기관의 성과평가서가 적정하게 작성될 수 있도록 관련 직원 교육 등의 방안을 강구하시기 바랍니다. **(통보)**

000000은 향후 근무성적평정 시 평가대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위 감독자가 평가자로 지정될 수 있도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(통보)**