

(재)화성시여성가족청소년재단 이사회에서 의결된 (재)화성시여성가족청소년재단 성과계약 규정 제정 규정을 이에 공포한다.

2026년 8월 1일

재단법인 화성시여성가족청소년재단 이사장

(재)화성시여성가족청소년재단 규정 제140호

재단법인 화성시여성가족청소년재단 성과계약 규정

1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 화성시여성가족청소년재단(이하 “재단”이라 한다) 대표이사 및 전문·일반계약직(이하 “성과계약 대상자”라 한다)의 성과계약에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 성과계약 대상자에게 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성과계약”이란 평가 대상자와 평정자 간에 이루어지는 성과목표·평가지표 및 평가 결과의 활용 등에 대한 합의를 말한다.
2. “성과계약평가”란 대표이사 및 전문·일반계약직을 대상으로 실시하는 성과목표 달성도, 부서 단위의 운영 평가 결과, 그 밖에 직무수행과 관련된 자질이나 능력 등 평가를 말한다.
3. “성과목표”란 근무성적평정 대상 기간의 종료시점을 기준으로 대표이사 및 직원 개개인의 업무가 도달되어야 하는 바람직한 상태를 말한다.
4. “평가지표”란 성과목표의 달성 여부를 측정하기 위한 기준을 말한다.
5. “성과면담”이란 평가 대상자와 평정자 간에 성과목표의 설정, 성과목표의 수행 과정 및 결과의 평가와 평가 결과의 환류 등에 관하여 서로 의견을 나누는 행위를 말한다.
6. “평가대상기간”이란 성과계약을 체결한 당해 연도의 1월 1일부터 12월 31일

까지의 기간(제6조제4항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 해당기간)을 말한다.

제2장 성과계약의 절차

제4조(성과계약의 체결) ① 임용권자(대표이사의 임용권자는 “이사장”으로 하며, 전문·일반계약직의 임용권자는 “대표이사”로 한다. 이하 같다)는 성과계약 대상자에 대하여 평가대상기간 동안의 재단에서의 임무 등을 기초로 성과계약을 체결하여야 한다.

② 성과계약 체결시 성과계약 평가자(대표이사의 성과계약 평가자는 “이사장”으로 하며, 전문·일반계약직의 성과계약 평가자는 대상자의 바로 위 상급·상위 감독자 또는 차상급·차상위 감독자 중에서 대표이사가 지정한 자로 한다. 이하 같다)와 대표이사를 제외한 성과계약 대상자간의 성과면담을 반드시 실시하고, 평가대상기간 중 추진할 개인의 성과목표, 성과지표, 성과 측정방법, 달성수단 및 달성기간 등에 관하여 합의가 이루어져야 한다.

③ 성과목표 및 지표는 상하위자간 연계성을 확보해야 하므로, 상위자로부터 하위자로 순차적으로 성과계약 체결이 이루어져야 한다.

④ 성과계약서 내용에 대해 성과계약 평가자와 합의하고, 성과계약 평가자가 최종 서명함으로써 성과계약이 완료된다.

⑤ 성과계약은 매년 2월 말까지(대표이사의 경우 1월 말까지) 체결하며 계약기간은 당해 연도 1월 1일부터 12월 31일까지의 1년으로 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 기간 또는 방법으로 한다.

1. 신규 임용: 신규 임용일로부터 2개월 이내(대표이사의 경우 1개월 이내)에 계약을 체결하며, 계약기간은 신규 임용일로부터 당해 연도 12월 31일까지로 한다.

2. 신규 임용일부터 당해 연도 12월 31일까지의 기간이 2개월 미만(대표이사의 경우 1개월 미만)인 경우: 성과계약 미체결

3. 당해 연도에 남은 계약기간이 2개월 이상(대표이사의 경우 1개월 이상)인 경우: 1월 1일부터 계약 마지막 날까지의 기간

4. 당해 연도에 남은 계약기간이 2개월 미만(대표이사의 경우 1개월 미만)인 경우: 성과계약 미체결

⑥ 연도 중 전보자는 성과계약서를 새로 작성하거나 전임자의 성과계약서를 승계할 수 있으며, 승계하는 경우에는 성과계약 평가자와 합의를 거쳐 성과목표, 성과

지표 등을 수정할 수 있다. 승계 절차는 성과계약서 표지에 재서명하는 등 실정에 맞게 간소하게 처리할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 성과계약 체결시에는 새로운 성과계약 체결일(승계일 또는 신규 작성일)로부터 계약기간이 시작되는 것으로 한다. 다만, 보직의 신설 등으로 승계할 성과계약이 없는 경우로서 임용일로부터 당해 연도 12월 31일까지의 기간이 2개월 미만인 경우에는 성과계약을 체결하지 아니할 수 있다.

⑧ 재단 내·외부적인 요인으로 인하여 재단의 목표 및 개인의 직무내용 등이 변경되어 성과계약의 내용을 수정할 필요가 있는 경우에는 성과계약 평가자와 성과계약 대상자 간의 합의로 성과목표, 성과지표를 변경할 수 있다.

제5조(성과목표의 설정) ① 성과계약 대상자는 재단의 임무, 비전 및 전략목표 등을 고려하여 본인의 업무와 관련있는 항목은 반드시 개인의 성과목표에 반영하는 등 담당직무별 성과책임을 반영하여 성과목표를 설정하여야 한다.

② 관리자(대표이사 및 전문계약직을 말한다. 이하 같다)는 성과목표 설정시 다음 각 호의 사항을 반드시 반영하여야 한다.

1. 부하직원 육성 및 능력개발 동기부여에 관한 사항
2. 부하직원의 연차유급휴가 사용 활성화에 관한 사항
3. 직장 내 괴롭힘 및 성범죄 근절에 관한 부하직원의 예방교육 이수실적에 관한 사항

③ 대표이사는 제2항의 성과목표를 설정시 재단의 전 관리자에게 동일한 성과지표를 설정할 수 있다.

제6조(성과계약의 평가) ① 성과계약의 평가는 매년 12월 31일을 기준으로 익년도 2월 말까지 완료하여야 한다.

② 성과계약 평가점수는 평가대상기간에 성과계약 대상자가 달성한 성과목표의 추진 결과 등을 성과지표 또는 성과목표 달성도, 부서 단위의 운영 평가 결과, 그 밖에 직무수행과 관련된 자질이나 능력 등에 따른 평가항목의 특성에 맞게 설정한 평가 기준에 따라 정하여야 한다.

③ 제2항에 따른 성과계약 평가점수는 0점부터 100점까지로 한다.

④ 80점부터 100점까지로 평가할 수 있는 비율 또는 인원은 다음 각 호의 기준을 초과할 수 없다.

1. 해당 직급별 인원이 5명 이상인 경우: 20퍼센트

2. 해당 직급별 인원이 3명 이상 4명 이하인 경우: 1명
3. 해당 직급별 인원이 2명 이하인 경우: 초과기준 없음
- ⑤ 평가대상기간 중 업무상 비위 등으로 인한 중징계 요건에 해당하는 자의 성과계약 평가점수는 20점을 초과할 수 없다.
- ⑥ 성과계약 평가시에는 성과계약 평가자와 성과계약 대상자 간 제8조에 따른 성과면담을 반드시 실시하여야 한다.

제7조(성과계약 평가의 예외) 성과계약 대상자가 평가대상기간 중 신규임용, 휴직, 직위해제 또는 그 밖의 사유로 평가대상기간 중 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 성과계약 평가를 실시하지 아니한다.

제8조(성과면담) ① 대표이사를 제외한 성과계약대상자는 성과 계약의 평가가 공정하고 타당성 있게 실시될 수 있도록 성과계약 평가자와 면담을 실시하여야 한다.

② 성과면담은 다음 각 호와 같이 연도초에 실시하는 「성과계획 면담」, 연도 중 성과점검을 위한 「중간면담」, 달성된 성과에 대한 평가를 위한 「최종면담」의 단계별로 구분하여 운영한다.

1. 「성과계획」 면담: 제4조 및 제5조에 따른 성과계약의 체결 및 성과목표의 설정시 실시한다.
2. 중간면담: 성과계약 평가자는 성과계약 대상자가 연초에 수립한 성과계획의 달성 정도 및 성과목표의 수행과정을 반기별로 점검하고 기록하여, 이를 성과계약의 평가시 반영함으로써 객관적이고 공정한 평가가 될 수 있도록 한다. “성과계약 평가자 의견”은 반기별 작성을 원칙으로 하며, 기간내 성과계약 대상자의 업무수행에 있어 우수·미흡한 사항 및 그 근거 등을 기록하고, 12월 말 기준의 성과계약 평가시에 성과면담의 자료로 활용한다.
3. 최종면담: 최종면담은 12월 31일 기준의 성과계약 평가시점에 실시한다. 성과계약 평가자는 대표이사가 정하는 서식의 성과면담결과서에 성과면담결과를 기록하여야 하며, 성과계약 대상자와의 최종면담결과를 성과계약 평가서의 「종합평가 의견」란에 기재하여야 한다.

제9조(시행내규) 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

부칙(2026. 8. 1.규정 제140호)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 후 2026년 8월 1일부터 시행한다.