



고용노동부 소관 기타공공기관 경영평가에 관한 규정

[시행 2021. 12. 13.] [고용노동부훈령 제383호, 2021. 12. 13., 일부개정]

고용노동부(혁신행정담당관), 044-202-7048

제1장 총칙

제1조(목적) 이 훈령은 고용노동부 소관 기타공공기관의 경영실적평가에 관한 사항을 정하여 공정하고 효율적인 평가를 통한 기관의 경영혁신 및 책임경영체제 확립을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) 이 훈령은 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다)에 따라 기획재정부장관이 매년 지정하는 고용노동부 소관 기타공공기관(이하 "기관"이라 한다)에 대하여 적용한다.

제2장 기타공공기관 경영평가위원회

제3조(기타공공기관 경영평가위원회의 설치) 기관의 경영실적 평가에 관하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 고용노동부 소관 기타공공기관 경영평가위원회(이하 "평가위원회"라 한다)를 둔다.

1. 경영실적 평가에 관한 편람(이하 "편람"이라 한다)의 작성 및 변경
2. 경영실적 평가에 따른 평가등급 등 평가결과의 확정
3. 기관의 경영실적 개선계획
4. 그 밖에 기관의 평가와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 사항

제4조(평가위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 12명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 기획조정실장으로 하고, 위원은 공공기관의 운영과 경영관리에 관한 전문적인 지식과 경험이 풍부한 자(이하 "민간위원"이라 한다)와 고용노동부 소속 고위공무원 중에서 고용노동부 장관이 위촉 또는 지명한다.

③ 민간위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 민간위원은 기관의 자율·책임경영체제 확립 및 경영효율성 제고를 위하여 그 양심에 따라 성실히 직무를 수행하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 민간위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무태만, 품위손상 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정된 경우
3. 직무와 관련한 형사사건으로 기소된 경우

⑥ 위원장은 민간위원이 제4항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 고용노동부장관에게 해촉을 건의할 수 있다. 다만, 제4항제1호의 경우에는 해촉을 건의하여야 한다.

제5조(평가위원회의 회의) ① 평가위원회 회의는 구성원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 제4조제2항에 해당하는 위원 중 평가위원회의 회의에 참석하는 민간위원의 수는 회의 구성원의 과반수가 되도록 하여야 한다.

③ 평가위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 고용노동부 혁신행정담당관이 된다.

제6조(평가위원회 위원의 제척·기피·회피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대한 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원과 직접적인 이해관계가 있는 사항

2. 위원의 배우자, 4촌 이내의 혈족, 2촌 이내의 인척의 관계에 있는 자 또는 위원이 속한 기관과 이해관계가 있는 사항

3. 위원 또는 위원이 속한 기관이 자문·고문 등을 행하고 있는 자와 이해관계가 있는 사항

② 평가위원회에서 심의·의결하는 사항과 직접적인 이해관계가 있는 자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있으면 그 사유를 적어 기피를 신청할 수 있다. 이 경우 위원장은 기피신청에 대하여 평가위원회의 의결을 거치지 아니하고 기피 여부를 결정한다.

③ 위원이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 때에는 스스로 해당 사항의 심의·의결에서 회피할 수 있다.

제3장 기타공공기관 경영실적 평가

제7조(경영평가 편람의 작성·변경) ① 고용노동부장관은 매 회계연도 개시 전까지 경영평가 편람을 작성하여야 한다.

② 기관의 장(이하 "기관장"이라 한다)은 다음 각 호의 사유가 발생한 경우 1개월 이내에 제1항에 따라 수립된 경영평가 편람의 변경을 신청할 수 있다.

1. 정부정책 변경 등으로 성과목표 수정이 불가피하여 관계부처 및 고용노동부 주무부서와 협의를 거친 경우

2. 정부 권고사항 등을 반영하는 경우

3. 외부환경 변화 등으로 성과목표 변경 등이 객관적으로 불가피한 경우

③ 고용노동부장관은 평가위원회의 심의를 거쳐 경영평가 편람 변경을 승인할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 경영환경·경제여건·국가정책방향 변경 등에 따라 필요한 경우 기관의 의견수렴과 평가위원회의 심의를 거쳐 경영평가 편람을 변경할 수 있다.

제8조(경영실적 보고) 기관장은 매년 3월 20일까지 전년도 경영평가 편람에 대한 경영실적을 기재한 보고서(이하 "경영실적보고서"라 한다)를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제9조(경영실적 평가) ① 고용노동부장관은 매년 6월 20일까지 제7조에 따른 경영평가 편람과 제8조에 따른 경영실적보고서를 기초로 기관의 경영실적을 평가한다.

- ② 제1항에 따른 경영실적 평가결과는 해당 기관에 통보한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가를 위하여 필요한 경우 기관에 관련 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 자료요청 등을 받은 기관은 이에 적극 협조하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 기관이 제1항에 따른 경영실적보고서 및 그 첨부서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성·제출한 경우에는 평가위원회의 심의·의결을 거쳐 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
 1. 경영실적 평가결과와 성과급을 하향
 2. 기관에 대한 주의·경고 등의 조치, 기관장에게 관련자에 대한 인사상의 조치 요구

제10조(평가결과의 활용) ① 고용노동부장관은 제9조에 따른 평가결과를 기관장 및 임직원에게 대한 성과급 등에 반영할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 제9조에 따른 평가결과가 부진한 기관에 대하여 평가위원회의 심의·의결을 거쳐 기관장을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의 또는 요구할 수 있다.
- ③ 평가결과가 제7조제1항에 따른 경영평가 편람에서 정한 등급구간이 미흡 이하인 기관은 평가결과 통보 후 1개월 이내에 경영개선계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제11조(경영성과협약 체결·평가) ① 고용노동부장관은 기관장과 경영성과협약을 체결하고 그 이행실적을 경영평가에 포함하여 평가할 수 있다.

- ② 경영성과협약 체결과 관련된 세부사항은 법 제31조를 준용할 수 있다.

제4장 기타공공기관 경영평가단

제12조(경영평가단의 설치) ① 고용노동부장관은 제7조부터 제9조까지 및 제11조의 규정에 따른 경영평가 편람 작성과 경영실적 평가의 효율적인 수행과 전문적·기술적인 연구 또는 자문을 위하여 고용노동부 소관 기타공공기관 경영평가단(이하 "경영평가단"이라 한다)을 설치할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 효율적인 평가업무 수행을 위해 필요한 경우 경영평가단 내에 분야별로 평가분과를 별도로 설치·운영할 수 있다.

제13조(경영평가단의 구성·운영) ① 경영평가단은 단장 1명을 포함하여 10명 내외의 평가위원(이하 "위원"이라 한다)으로 구성한다.

- ② 위원은 관련 실국의 추천 등 의견수렴을 거쳐 고용·노동·경영·회계 등 관련 분야에 학식과 경험이 풍부한 전문가 중 고용노동부장관이 위촉하는 사람으로 하고, 임기는 1년으로 하되 3년까지 연임할 수 있다.
- ③ 단장은 제2항의 위원 중 고용노동부장관이 지명한다.
- ④ 고용노동부장관은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해촉할 수 있다.
 1. 부득이한 사유로 직무수행이 어려운 경우
 2. 그 밖에 위원으로 활동하기 곤란하다고 판단되는 경우

⑤ 경영평가단의 업무수행에 소요되는 경비는 예산의 범위에서 이를 지급한다.

제14조(경영평가단의 업무) ① 경영평가단은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 평가방법, 평가지표 개선 및 경영평가 편람 관련 자문
2. 기관별 경영실적 점검·평가
3. 그 밖에 평가 관련 사항에 대한 자문

② 단장은 평가단 운영에 관한 전반적인 업무를 총괄하고 평가단을 대표하며, 정해진 기한 내에 평가결과 등 관련 보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제15조(경영평가 위원회의 제척·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기관대상 경영평가단의 업무에서 제척된다.

1. 임기 중 경영평가 대상 기관으로부터 용역, 자문, 연구 등을 수행한 경우
2. 해당 평가로 인하여 이해당사자가 되는 경우
3. 최근 3년 이내 평가대상 기관에 재직한 경우
4. 그 밖에 공정한 평가를 수행할 수 없다고 판단되는 경우

② 위원은 평가 수행 전에 별지 제1호 서식의 산하기관 경영평가단 위원 제척사유 해당 여부 확인서를 고용노동부장관에게 제출하여야 하며, 제1항 각 호에 따른 제척 사유에 해당되는 경우에는 스스로 해당 평가 등에서 회피하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 위원이 제1항 각 호의 사항을 위반한 사실을 확인한 경우 해촉하고, 해당 위원의 소속기관 또는 단체 등에 위반사실을 통보할 수 있다.

제5장 보칙

제16조(수당 등의 지급) 평가위원회의 민간위원과 경영평가단의 위원에게 예산의 범위에서 수당·여비 등 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제17조(비밀 준수 의무) 평가위원회의 민간위원과 경영평가단의 위원은 위촉 시 별지 제2호 서식의 서약서를 고용노동부장관에게 제출하고, 업무수행 중 알게 된 사항과 비밀을 평가기간 및 그 이후에도 제3자에게 누설하여서는 아니 되며, 누설 시 관계 법령에 따라 책임을 진다.

제18조(재검토기한 3년) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령에 대하여 2022년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다.)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제383호,2021.12.13.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.