

교원 성과상여금

오해에서 이해까지

Contents

지난 8년 동안의 정착 과정에서 많은 일들이 있었습니다.

학교 현장에서 갈등과 혼란도 있었습니다.

교육가족 모두의 관심과 열정을 거름삼아 더 나은 길을 찾을 때입니다.

아는 만큼 보인다는 말이 있습니다.

철박한 Q&A에 여러분의 궁금증을 담으려고 노력했습니다.

교사의 자존심을 금전적으로 재단하려고 함이 아닙니다.

노력한 분들이 공정하게 대우받는 문화를 만들고자 합니다.

선생님들의 자긍심을 지켜드리기 위해 최선을 다하겠습니다.

미진한 점들은 계속해서 고쳐나가겠습니다.

- 교과부 및 시·도 교육청 성과상여금 담당자 -

Part 1 : 성과상여금 오해풀기

- Q1. 교육활동의 성과(成果)는 평가할 수 없는 것 아닌가요?
- Q2. 교원이 당연히 받아야 할 봉급의 일부를 떼어 지급한다고 하는데?
- Q3. 교원과 일반직공무원의 성과상여금이 다르게 운영된다는데?
- Q4. 일부 학교 현장에서 균등분배나 순환등급제가 실시된다고 하는데?

Part 2 : 성과상여금 이해하기

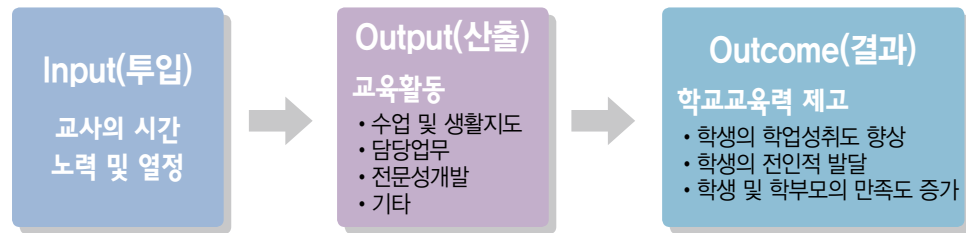
- Q5. 「교육공무원 성과상여금 평가기준」을 먼저 시행한 이유는?
- Q6. 교원 성과상여금 제도의 도입 배경은?
- Q7. 교원이면 누구나 성과상여금을 받을 수 있나요?
- Q8. '2개월 미만 근무한 교원'은 모두 성과상여금을 받을 수 없나요?
- Q9. 8월에 퇴직한 교원도 성과상여금을 받을 수 있나요?
- Q10. 출산휴가나 육아휴직 기간도 지급대상기간에 포함되나요?
- Q11. 교원은 어떠한 절차를 거쳐 성과상여금을 지급받나요?
- Q12. 단위학교에서의 성과평가는 어떻게 이루어지나요?
- Q13. 앞으로 어떤 절차를 거쳐 제도를 개선해 나갈 계획인가요?

Part 01 성과상여금 오해 풀기

Q1

교육활동의 성과는 평가할 수 없는 것 아닌가요?

교육활동의 성과는 결과적 측면 뿐만 아니라 과정적 노력을 포함하는 개념이므로 평가가 가능합니다.



‘교원의 성과는 평가할 수 없다’며 성과상여금을 비판하는 주장이 있으나, 이는 ‘성과’개념을 결과에 한정된 데서 비롯된 오해입니다.

- 일반적으로 ‘성과’(成果)란 “추구하고 있는 목표를 수행하기 위한 활동의 결과물”을 통칭하며 산출물(product)과 과정(process)을 모두 포함하는 개념입니다.
- ‘교육활동의 성과’는 학업성취도를 포함한 학생의 전인적 발달 등 결과적 측면 뿐만 아니라 학교의 교육력을 높이기 위한 교원의 모든 과정적 노력을 포함하는 개념입니다.

교원성과상여금은 교원의 교육활동이 학생의 발달에 가장 큰 영향을 미치는 변수(variable)라는 믿음에 근거합니다.

- 교육활동에 교원이 들인 노력과 실적을 공정하게 평가하여 보상함으로써 한 해 동안 열심히 노력한 교원에게 정당하게 보상을 하고 다른 교원들도 열심히 노력할 수 있도록 하는 것이 궁극적인 목표입니다.

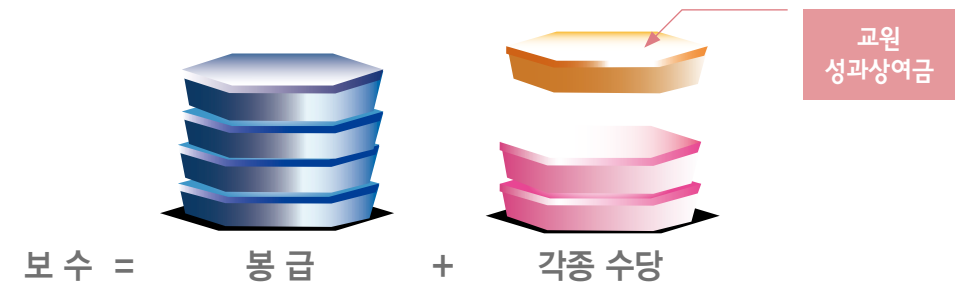
Part 01 성과상여금 오해 풀기

Q2

교원이 당연히 받아야 할 봉급의 일부를 떼어 지급한다고 하는데?

잘못된 주장입니다.

- ‘교원을 포함한 교육공무원’은 ‘특정직공무원인 국가공무원’ 신분이므로 국가공무원에게 적용되는 보수 및 수당 등에 관한 규정을 동일하게 적용받습니다.
- 국가공무원의 보수는 봉급과 각종 수당으로 구성됩니다. 이 중 성과상여금은 기존의 보수 체계에 하나의 수당이 추가된 것으로서 봉급과는 별도의 재원으로 운용되는 것입니다.



따라서 공무원의 봉급에서 일정 금액 또는 일정률로 각출하여 만든 재원이 아닙니다.

※ 근거법령 : 공무원 보수규정(대통령령 제20537호)

제4조(용어의 정의)

1. “보수”라 함은 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.
2. “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본 급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 계급별 또는 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
3. “수당”이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.

Q3 교원과 일반직공무원의 성과상여금이 다르게 운영된다는데?

다른 공무원 사회와 구별되는 교직사회의 특수성이 인정되었기 때문입니다.

구 분	일반직공무원	교원
업무 목표	주어진 목표 달성을 위한 업무수행	인격완성을 목적으로 한 교육활동
업무수행 방식	상명하복의 통일적 업무수행	수업현장에서 교사의 독립성 인정
조직 형태	수직적 계층제	수평적 · 협력적 조직

- 교원 성과상여금은 '08년의 경우 재원의 70%를 균등지급하는 등 다른 공무원과는 다른 방식으로 운영해 왔습니다.

※ 차등지급률 변화 : 10%('02~'05년)→20%('06~'07년)→30%('08년)

※ 일반직공무원과 교원의 개인별 수령액 비교 ('08년 기준, 단위: 만원)

계급	지급기준액	S등급	A등급	B등급	C등급
5급	253	533	335	277	0
6급	217	456	304	152	0
교원	218		314	281	256

교직의 특수성을 인정하더라도 그것이 성과상여금 제도를 부정하는 근거가 될 수는 없습니다.

- 교원의 교육활동 성과는 구체적인 평가지표를 통해 측정할 수 있으며, 앞으로 제도개선을 통해 지속적으로 평가기준을 개선해 나갈 계획입니다.

Q4 일부 학교 현장에서 균등분배나 순환등급제가 실시된다고 하는데?

균등분배, 순환등급제에 대해 국정감사, 언론보도 등을 통해 문제제기가 되고 있습니다.

- 정부는 학교현장에서 성과상여금의 취지와 맞지 않는 불법 · 탈법사례가 발생하는 경우에는 엄정하게 대처할 것입니다.

단위학교에서 성과 평가는 공정하게 이루어져야 합니다.

- 따라서 단위학교에서 공식적으로 균등분배 및 순환등급제를 결의하는 것은 고의적으로 합리적인 기준이 아닌 자의적인 기준에 의해 성과 평가의 기준을 결정한 것으로 담당 공무원의 재량권을 일탈 · 남용한 경우에 해당합니다.

이는 공무원의 법령준수의무, 성실의무 등에 위반한 행위이며 이에 대해서는 관련 법령에 의하여 징계책임 등을 물을 수 있습니다.

Part 02 성과상여금 이해하기

Q5 「교육공무원 성과상여금 평가기준」을 먼저 시행한 이유는?

성과상여금 지급지침의 시행이 늦어 다수의 민원이 제기되었습니다.

- 「지급지침」이 매년 3월 정기정보 이후에 시행되어 현재 다른 학교에서 근무하고 있는 교원을 직전 재직학교에서 평가하는 문제점이 있었습니다.

이 문제를 해결하기 위해선 매년 12월 중에 「교육공무원 성과상여금 지급지침」을 시행해야 합니다.

- 하지만 행정안전부의 「성과상여금 업무처리 지침」이 매년 1월에 발표된 이후에야 성과상여금 '지급기준금액'이 결정되기 때문에 올 해부터 불가피하게 「성과평가 기준」을 먼저 시행하게 되었습니다.

앞으로의 일정은 다음과 같습니다.

- 행정안전부의 「성과상여금 업무처리지침」이 1월에 발표되면 지급기준금액, 차등지급률 및 개인별 지급액 등을 포함하는 「'09년 교육공무원 성과상여금 지급지침」을 별도로 시행할 계획입니다.
- 이에 따라 단위학교에서는 '09년 2월 말까지 성과평가를 완료하고, 각 시·도교육청별로 개별 교원에게 성과상여금이 지급될 예정입니다.

Part 02 성과상여금 이해하기

Q6 교원 성과상여금 제도의 도입 배경은?

성과상여금 제도의 공직사회 도입은 1998년까지 거슬러 올라갑니다.

- 당시 IMF 외환위기를 겪으면서 공직사회의 경쟁력을 높이기 위해서는 계급과 연공서열 위주의 인사관리 체계를 성과중심으로 전환해야 한다는 주장이 공직 내·외에서 제기되었습니다.
- 이에 따라 국장급 이상 공무원에 대한 연봉제와 과장급 이하 공무원에 대한 성과상여금 제도를 도입하였고 국가공무원신분인 교원에게도 '01년부터 교원 성과상여금이 지급되기 시작하였습니다.

성과상여금 제도를 통해 교원을 서열화하여 결국 구조조정으로 이어질 것이라는 주장이 있습니다.

- 정부는 그 동안 교원 처우개선과 신분보장을 통한 우수 인재 유치를 교원정책의 근간으로 삼아왔습니다. 성과상여금과는 관계없이 국가공무원으로서 교원의 신분은 보장될 것입니다.
- 교원 성과상여금은 1년 동안 교원의 교육활동 성과를 평가해 그 결과에 따라 상여금을 지급하는 제도이며, 열심히 일하고 높은 성과를 낸 교원에게 금전적인 보상(incentive)을 제공하는 제도입니다.

Q7 교원이면 누구나 성과상여금을 받을 수 있나요?

일부 교원을 제외한 대부분의 교원은 성과상여금 지급대상자에 포함됩니다.

지급대상자

- 지급기준일을 기준으로 해당기관에 소속되어 있는 아래의 교육공무원
 - 고등학교 이하 각급학교의 교(원)장, 교(원)감, 교사
 - 교육과학기술부(소속기관을 포함) 및 시·도 교육청(소속기관 포함) 등에 근무하는 장학관, 교육연구관, 장학사, 교육연구사
- 지급기준일 현재 파견중인 자와 휴직(군입대 휴직자도 포함)·기타 사유로 직무에 종사하지 않고 있는 자도 지급대상에 포함

지급제외 대상자

- 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 자
 - ※ ‘실제로 근무한 기간’이란 휴가, 휴직, 직위해제, 교육훈련 파견 등으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 근무기간을 의미
- 미성년자 성범죄·성적조작·학생에 대한 신체적 폭력 등의 사유로 성과상여금 지급 대상 기간 중 직위해제를 당하거나 징계를 받은 자
- 기간제 교원
- 단위기관의 장은 소속 직원의 의견을 수렴하고 기관별 실정을 고려하여 자율적으로 별도의 성과상여금 지급제외대상기준을 정할 수 있으며, 동 기준에 해당하는 자에게는 상여금을 지급하지 아니할 수 있음

Q8 ‘2개월 미만’근무한 교원은 모두 성과상여금을 받을 수 없나요?

행정안전부 「성과상여금 업무처리지침」 규정

- 지급기준일 현재 해당기관에 소속되어 있는 공무원 중 ‘실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자’에게는 성과상여금을 지급하지 아니한다
- ‘실제로 근무한 기간’이란 성과상여금 지급대상기간 중 ‘휴가, 휴직, 직위해제, 교육훈련 파견 등’으로 실제로 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 실근무기간을 말한다.

‘실제로 근무한 기간이 2개월 미만인 자’에 대한 판단기준

- 전년도까지는 ‘2개월 미만’의 의미를 엄격하게 해석하여 그 예외를 인정하지 않았으나, ‘09년부터는 실제로 근무한 기간이 2개월이 안될 경우에도 ‘2일의 범위’ 내에서 예외를 인정할 수 있도록 하였습니다.
- 다만 그 구체적인 판단에 있어서 다음사항을 종합적으로 고려해야 할 것입니다.
 - ① 목적의 공익성이 인정될 수 있는지 여부, ② 개인이 통제할 수 없는 불가피성이 인정될 수 있는지 여부, ③ 기간의 최소성 여부
- ‘공가, 육아시간 활용’의 사유로 인해 2일의 범위 내에서(1일/월) 휴가를 사용한 경우에는 그 예외를 인정할 수 있습니다.
 - ‘공가’는 공적인 사유로 인한 불가피한 경우에 한하여 사용하는 휴가의 한 형태이며, ‘육아시간 활용’은 출산 장려와 모성의 보호를 위해 통상적인 근무시간의 범위 내에서 탄력적으로 적용하는 근무형태이기 때문에 예외사유로 인정할 수 있는 것입니다.

Q9 8월에 퇴직한 교원도 성과상여금을 받을 수 있나요?

행정안전부 「성과상여금 업무처리지침」은 다음과 같이 규정하고 있습니다.

- 성과상여금 지급기준일 현재 해당기관에 소속되어 있는 아래의 공무원을 대상으로 한다.

따라서 '퇴직한 교원'의 경우 공무원 신분을 유지하고 있지 않기 때문에 성과상여금의 지급대상자가 아닙니다.

- 이것은 '교원'에게만 예외적으로 적용되는 것이 아니라 성과상여금 제도의 적용을 받는 공무원 모두에게 적용되는 사항입니다.

Q10 출산휴가나 육아휴직 기간도 성과상여금 지급대상기간에 포함되나요?

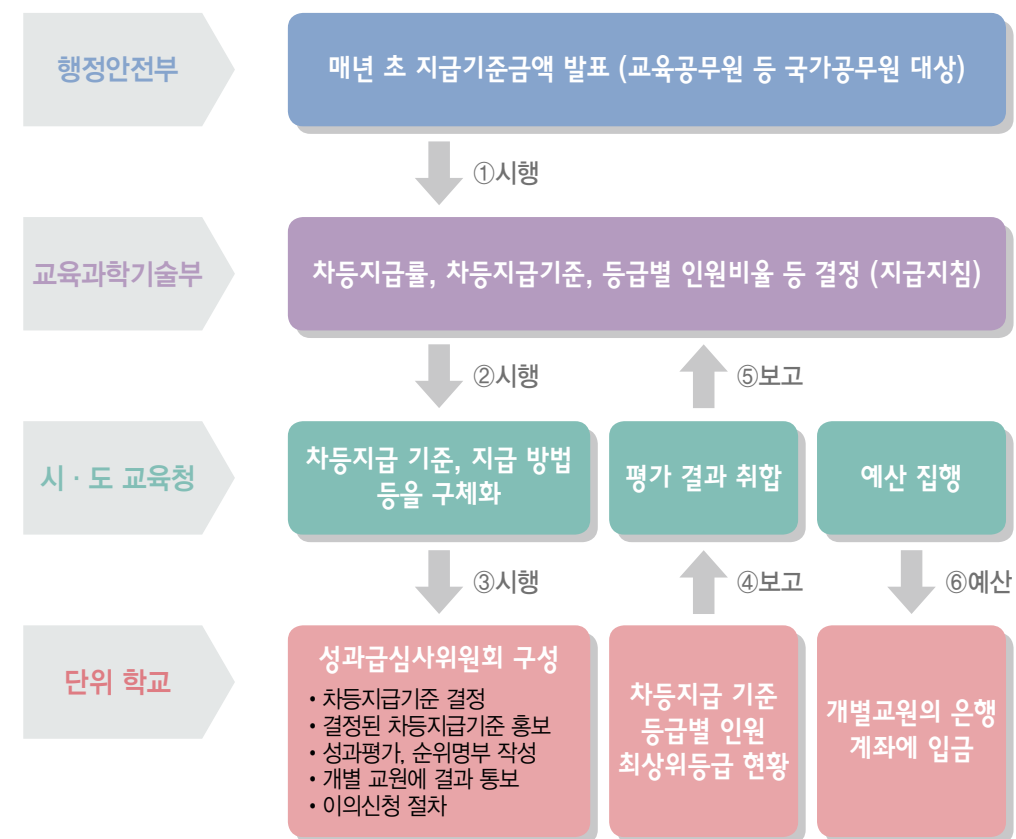
성과상여금 지급대상기간에 포함되지 않습니다.

- 출산휴가 기간도 교육경력으로 인정되어 봉급이 지급되며, 육아휴직의 경우에도 휴직기간 1년에 한해서 육아휴직 수당과 경력이 인정되고 있습니다만, 성과상여금의 지급 대상 기간에는 포함되지 않습니다.
- 성과상여금은 공무원 중 근무성적·업무실적 등이 우수한 자에 대하여 지급하는 것으로서 출산휴가 기간을 성과상여금 지급 대상 기간에 포함시키면, 출산휴가 후 육아휴직을 사용할 경우 실질적으로 학교에 하루도 근무하지 않아도 성과상여금 지급대상자에 포함되게 됩니다.
- 현재 출산 장려를 위해 육아휴직자에 대해 별도로 육아휴직 수당을 지급하고 있으며, 육아휴직 기간은 1년에 한해서 경력으로 인정하고 있습니다. 육아휴직자에 대한 배려는 정부의 공무원 처우개선 차원에서 접근해야 할 사항입니다.

Q11 교원은 어떠한 절차를 거쳐 성과상여금을 지급받나요?

성과상여금의 지급 절차는 다음과 같습니다.

- 행정안전부가 「공무원 성과상여금 지급지침」을 정하면 교육과학기술부가 이에 근거하여 「교육공무원 성과상여금 업무지침」을 만듭니다.
- 이후 시·도교육청이 지급지침의 내용을 구체화하면 단위학교에서 지급지침에 근거하여 성과급심사위원회를 구성하여 성과평가를 시행합니다.
- 성과평가 결과에 따라 성과상여금이 교원에게 지급됩니다.



Q12

단위학교에서 성과평가는 어떻게 이루어지나요?

단위학교에서는 다음과 같은 절차를 거쳐 성과 평가를 진행합니다.

- 각 단위학교별로 구성된 성과급심사위원회는 「교육공무원 성과상여금 업무지침」을 참고하여 자율적으로 성과평가 기준을 정합니다. 이 과정에서 동료교원의 의견을 충분히 반영하여야 합니다.

【단위학교 성과평가 모델(예시)】

운영절차	구체적 내용
1 교원회의 개최	●교원 성과상여금 지침 연수 : ppt및 인쇄물을 통한 교원 연수 ●성과급심사위원회 심사위원 선출 : 추천 및 호선
2 성과급 심사위원회 개최	●평가기준 결정 ※차등지급기준 결정 시 교원의 의견 수렴 위하여 노력
3 홍보	●성과급심사위원회에서 결정된 지급 기준을 전체교원에 홍보 (교내 메신저 등 이용)
4 순위명부작성 개별적 등급통보	●성과평가 결과를 교원에게 공지(문자서비스 등)
5 이의제기	●이의가 있을 때는 이의신청서를 작성하여 성과급심사위원회에 제출
6 교육청에 결과 보고	●차등지급기준, 순위명부, 지급신청서

Q13

앞으로 어떤 절차를 거쳐 제도를 개선해 나갈 계획인가요?

성과상여금 제도개선 Calendar에 따라 상시적인 제도개선 시스템을 만들 계획입니다.

【성과상여금 제도개선 Calendar】

단계	기간	주요 활동	비고
시행 적용	12월	●교원 성과상여금 평가기준 시행 ●성과급심사위원회를 통한 성과 평가 진행	교과부 학교
	1월 2월	●지급기준금액 발표 ●성과상여금 교직원체협의회 개최 ●성과상여금 제도개선협의회 개최 ●교육공무원 성과상여금 지급지침 및 제도개선 계획 시행 - 차등지급률, 개인별 지급액, 소요예산 등	행정안전부 교과부 교과부 교과부
	4월	●교원 성과상여금 지급 완료	교육청,학교
	5월	●교원 성과상여금 지급실적 보고 ●교원 성과상여금 제도개선위원회에 보고	학교, 교육청 교과부
조사 발굴	6월	●학교현장 실태조사 (면접 및 Survey) ●성과상여금 제도개선 모델 발굴	교과부, 교육청 교과부, 교육청
검토 보완	10월	●성과상여금 교직원체협의회 ●성과상여금 제도개선위원회	교과부 교과부
시행 적용	12월	●교원 성과상여금 평가기준 시행 ●성과급심사위원회를 통한 성과 평가 진행	교과부 학교

상시적인 제도개선 과정을 통해 단위학교 교원의 의견을 최대한 반영하도록 노력할 것입니다.