

기관장 성과 계약서

2020. 12.

서울특별시 공공보건의료재단

제 1 장 총 칙

제 1 조(계약의 목적) 이 계약은 방침에 의하여 서울특별시 공공보건의료재단 대표이사(이하 '기관장'이라 한다)의 임기 중 달성하여야 할 경영목표와 권한, 성과에 따른 보상 및 책임 등 제반사항에 대하여 서울특별시(이하 '시장')과 기관장 간에 성과계약을 체결함으로써 기관장의 책임경영을 보장하고 기관의 경영효율성과 경쟁력 향상을 도모하는데 그 목적이 있다.

제 2 조(계약의 체결) ① 시장과 기관의 기관장은 이 계약의 당사자가 되며, 이 계약서에 각각 서명 날인함으로써 계약이 성립된다.

② 이 계약의 당사자는 신의성실의 원칙에 입각하여 계약의 상대방에게 이 계약의 이행에 대하여 책임을 진다.

제 3 조(계약기간) ① 이계약의 계약기간은 2020년 2월 10일부터 2020년 12월 31일 까지로 한다. 단 제6조「경영목표」, 제8조「성과계약 이행실적평가」, 제11조「기본 연봉」, 제12조「성과급」과 관련된 사항은 계약기간 중 매년 1월에 갱신한다.

② 이 계약은 전항의 계약기간중이라 하더라도 본인의 사임 또는 해임, 기타의 사유로 중도에 퇴임하는 경우에는 퇴임과 동시에 종료되는 것으로 한다.

제 4 조(기관장의 권한과 책임) ① 기관장은 기관의 최고경영자로서 기관을 대표 하며 제반 경영활동을 통할하며 경영성과에 대하여 책임을 진다.

② 기관장의 직무 수행과 관련된 권한은 관련 법령, 서울시 공공보건의료재단 설립 및 운영에 관한 조례(이하 "조례"라 한다), 기관의 정관과 제규정 및 이 계약서가 정한 바에 따른다.

③ 기관장은 관련법과 조례, 기관의 정관과 제 규정 및 이 계약서에서 정한 임무를 성실하게 수행할 의무를 지며, 제6조에서 정한 경영목표를 달성하기 위하여 최대한 노력하여야 한다.

제 5 조(임기 중 겸직제한 등) ① 기관장은 기관에 재임하는 동안 그 직무 이외에 영리를 목적으로 하는 다른 직무를 겸할 수 없다. 다만 시장의 승인을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 기관장은 퇴임 후 2년 동안 기관과 경쟁관계 또는 중요한 거래관계에 있는 기관(회사)의 직위에 취임하거나 대가를 받고 그 회사를 위하여 활동할 수 없다. 다만, 이사회 동의가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 기관장은 재임 중에는 물론 퇴임 후에도 기관장으로 재임하면서 알게 되었거나 취득한 기관의 기밀을 외부에 누설하여서는 아니 되며, 그 기밀을 이용하여 기관의 이익에 상반되는 행위를 하여서도 아니 된다.
- ④ 기관장은 제2항과 제3항에서 정한 의무를 위반한 경우 상법 등 관련 법률이 정하는 바에 따라 손해배상 책임을 부담한다.

제 2 장 경 영 목 표 및 성 과 평 가

제 6 조(경영목표) ① 기관장이 임기 중 달성하여야 할 경영목표는 별표 1과 같다.

- ② 기관장은 이사회 의결을 거쳐 매 사업연도의 사업계획을 수립하여야 한다. 사업계획을 변경하고자 할 경우에도 이와 같다.

제 7 조(성과계약 이행실적보고) 기관장은 매년 성과계약에 대한 당해 연도 이행실적 보고서를 작성하여 지정된 기일까지 시장에게 제출하여야 한다.

제 8 조(성과계약 이행실적평가) ① 기관장의 성과계약 이행실적에 대한 평가(이하 “이행실적평가”라 한다)는 시장이 행한다.

- ② 제1항의 이행실적을 평가하기 위해 <별표 1>서식에 따라 성과계획서를 작성한다.
- ③ 제1항의 이행실적을 평가하기 위해 <별표 2>서식에 따라 성과목표평가서를 작성한다.
- ④ 이행실적평가 결과에 따라 성과 인센티브의 기준이 되는 평가등급을 부여하며, 그 기준은 <별표 3>와 같다.

제 9 조(성과에 따른 보상) ① 기관장의 이행실적평가 결과는 기본연봉 및 성과급에 반영한다.

- ② 평가대상 사업년도 중에 2인 이상의 기관장이 재임한 경우의 성과인센티브는 개인 공헌도에 따라 배분하고 그 기준은 재임기간으로 하며, 연봉 조정

사유 발생 시 후임자뿐만 아니라 퇴임자에 대하여도 조정차액을 정산한다.

- ③ 시장은 기관장의 재정수입·시민서비스성과 목표 초과달성 정도에 따라 기관의 사업비를 추가 지원할 수 있다.

제 3 장 보수 및 복리후생

제 10 조(보수체계) 기관장의 보수는 기본연봉, 성과급, 부가급여 및 퇴직금으로 하며 그 지급 시기와 방법은 이 계약서에 특별히 정함이 없는 한 기관의 관련 규정을 준용한다.

제 11 조(기본연봉) ① 기관장의 임기 중 기본연봉액은 시장과 체결한 연봉계약에 의하며 매월 12분의 1씩 기관의 급여지급일에 지급한다.

② 전항의 기본연봉에는 기관장에게 지급되는 제수당 및 금전적 복리후생비가 포함된 것으로 한다.

③ 기관장의 기본연봉은 성과계약이행 실적에 따라 인상 또는 삭감하며, 그 기준은 <별표 3>과 같다.

④ 제3항에 의하여 인상 또는 삭감된 기본연봉은 연봉조정이 확정된 연도부터의 기본연봉으로 적용하고, 그해 9월 보수지급일에 정산한다.

⑤ 기관장이 임기만료, 사망, 기타의 사유로 중도에 퇴임하는 경우 퇴임일이 속하는 월의 기준월봉을 전액 지급한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 퇴임하는 경우에는 퇴임일이 속하는 월의 기준월봉을 일할 계산하여 지급한다.

1. 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제10조의 규정에 의한 기관장의 결격사유가 발생하여 당연히 퇴직하는 경우
2. 경영성과 부실로 임기 중 해임되는 경우
3. 중대한 과오가 있거나 폐질 등의 사유로 업무수행이 불가능하다고 인정되는 경우
4. 그달 1일자로 퇴임하는 경우

제 12 조(성과급) ① 기관장의 성과급은 시장이 정하는 지급률에 기준월봉을 곱한 금액으로 하되, 기관장의 경영성과에 따라 달리 지급하며, 그 기준은 <별표 3>과 같다.

② 성과급 지급시기는 성과계약 이행실적평가 결과를 확정·통보받은 날부터 3월 이내에 지급한다.

③ 기관장이 사업연도 중에 퇴임하는 경우에는 퇴임일이 속하는 사업연도의 성과급은 당해 사업연도의 성과계약 이행실적에 대한 평가가 완료된 후 확정된 성과급을 퇴임일까지 근무기간에 대하여 월할 계산하여 지급한다. 다만, 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 제10조의 규정에 의한 기관장의 결격사유가 발생하여 당연히 퇴직하는 경우와 서울시 출연기관 예산편성기준 등에 따른 성과급 미지급대상에 해당되는 경우에는 당해 사업 연도의 성과급은 지급하지 아니한다.

제 13 조(부가급여) 기관장의 임기 중 부가급여는 시장과 체결한 연봉계약에 의해 지급한다.

제 14 조(보수 지급후의 조정) ① 기관장에게 성과급 및 연봉 등 보수를 지급한 이후에 조세환급, 오류의 발견, 기타의 사유로 인하여 보수 지급 금액을 변경하여야 할 경우에는 다음연도의 보수 지급 시에 이를 가감 조정한다.

② 기관장이 중도에 퇴임하여 전항의 규정에 의한 보수를 다음 연도의 보수에서 가감 지급할 수 없는 경우로서 가산 지급의 사유가 있는 경우에는 기관이 퇴임한 기관장에게 추가로 지급하고, 감산 지급의 사유가 있는 경우에는 퇴임한 기관장이 그 금액을 기관에 반환하여야 한다.

제 15 조(퇴직금) ① 퇴직금은 기관장이 1년 이상 근속한 경우에 한하여 지급하며, 지급금액은 재임기간 1년에 대하여 1개월분의 월평균 보수로 한다.

② 퇴직금 지급의 기준이 되는 월평균 보수는 기관장이 재임 시 지급 받은 기본 연봉 및 기타 부가급여(성과급 제외) 등을 재임한 개월 수로 나누어 산출한다.

③ 제1항의 재임기간을 계산함에 있어서 1년 미만에 대해서는 월할 계산하되, 1개월 미만의 재임기간에 대해서는 재임일수가 15일 이상인 경우 1월로 계산하고 15일 미만인 경우에는 계산하지 아니한다.

④ 기타 퇴직금과 관련하여 이 계약에서 정하지 않은 사항은 관련법령과 기관의 관련규정을 준용한다.

제 16 조(복리후생 등) ① 기관은 기관장이 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 제반 편의를 제공한다.

② 기관장의 휴가, 의료, 보건관리, 기타 비금전적 복리후생적 혜택은 기관의 관련 규정을 준용한다.

제 4 장 기 타

제 17 조(계약내용의 변경) ① 이 계약 체결 후 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인하여 계약내용의 변경이 불가피한 경우에는 계약당사자의 요청으로 계약 내용을 변경할 수 있다.

1. 정부정책, 서울특별시정책, 경영환경의 변화 등으로 계약내용을 변경해야 될 중대한 사유가 발생하거나 발생이 명확하게 예상되는 경우
2. 보수 등 계약내용에 관한 중대한 오류나 결함이 있다고 판단되거나, 여건 변화로 변경이 필요하다고 상호 인정하는 경우
3. 성과계약의 합리적 운영을 위하여 시장이 지도·조언, 권고한 경우

② 제1항에 의한 계약내용의 변경은 이사회의 의결을 거쳐야 한다.

제 18 조(계약의 해석) 이 계약의 용어 및 계약내용에 관한 해석과 관련하여 시장과 기관장 상호간에 이견이 있는 경우에는 특별한 규정이 없는 한 시장의 해석에 의한다.

제 19 조(권리의 귀속) 기관장이 재임기간 중 업무와 관련하여 개발한 발명품, 특허권, 등록상표, 아이디어 및 기타의 모든 지적재산권은 기관에 귀속되며, 기관장은 이와 관련된 어떠한 권리도 주장하지 못한다.

제 20 조(원천징수) 기관장에게 지급하는 모든 보수에 대하여 관련 법령에 따라 징수

하여야 하는 제반 세금과 공과금은 기관장에게 지급되는 모든 보수에서 원천징수 한다.

제 21 조(계약서의 보관) 이 계약서는 2부를 작성하여 각 계약당사자가 1부씩 보관한다.

부 칙

제 1 조(계약기간) 제3조제1항의 계약기간은 당초 임명일로부터 임기기간으로 정한 것이며, 계약 체결일과는 무관하다.

제 2 조(성과계약 이행실적 평가 실시시기) 성과계약 이행실적평가는 2020년도의 경영목표에 대한 이행실적을 대상으로 2021년도에 실시한다.

제 3 조(성과 인센티브 기준에 대한 조치) 성과급 지급률 및 연봉조정은 서울시의 정책환경변화 등에 따라 성과급지급률 조정 및 임금동결이 가능하다.

지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률 및 시행령, 관련조례, 방침 및 서울특별시 공공보건의료재단의 정관에 따라 시장과 서울특별시 공공보건의료재단 대표이사 김창보는 위 계약서의 모든 내용을 확인한 후 상호 합의에 의하여 이 경영계약을 체결함

2020년 12월 24일

서울특별시
권한대행
서정협



공공보건의료재단
대표이사
김창보



- 붙임 1. 성과계획서 : 별표 1
2. 성과목표평가서 : 별표 2
3. 평가등급 및 연봉인상·성과급 지급기준 : 별표 3

성 과 계 획 서

1. 인적사항

기관명	직 위	성 명	임 기	추진업무
공공보건 의료재단	대표이사	김창보	'20. 2. 10.~ '23. 2. 9.	공공보건의료재단 총괄 운영

2. 업무성과목표

① 단위목표	② 성과측정 기준	③ 추진일정	④ 업무비중(%)	⑤ 비 고
A) 기관 경영평가 결과	기관 경영평가 점수		75%	
B) 사업성과지표	별지 '업무성과목표 설정근거' 참조	'20.1.1. ~ '20.12.31.	15%	
C) 직원만족도	직원 만족도 결과	'20.1.1. ~ 20.12.31.	10%	*사업예산 인센티브 평가지표 필수포함 (재정수입성과 혹은 시민서비스성과지표)

※ A) 기관경영평가 등에 대한 업무성과목표는 관련 지표 확정 후 별도 작성

- ① 단위목표 : 성과목표 달성을 위한 세부적인 단위목표를 기재
- ② 성과측정기준 : 단위목표의 달성 여부를 판단할 수 있는 기준을 구체적으로 기재하되, 정확한 평가를 위하여 가능한 한 계량화하여야 함. 자세한 기준은 별지 "업무목표 설정근거"에 의함
- ③ 추진일정 : 단위목표를 언제부터 언제까지 추진할 것인가를 기재
- ④ 업무비중 : 단위목표가 전체 담당업무 중에서 차지하는 비중(%)을 기재하되, 각 단위 목표의 합이 100%가 되도록 함
- ⑤ 비 고 : 평가 시 고려사항 등 기타 특기사항을 기재

〈별지〉

업무성과목표 설정 근거

○ 목표 및 평가기준 근거

단위목표	성과측정 기준	설정 근거									
혁 신 싱 크 탱 크 (5 점)	근거기반 구축 기초연구 (40%)	<p>■ 추진내용 및 설정사유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보건의료정책 이슈 및 주요 건강문제의 정책수립을 위한 서울시 핵심 건강지표 구축 및 정책 근거자료 마련 <ul style="list-style-type: none"> · 국내 건강불평등 동향 및 건강문제 경향 분석 · 서울시민의 건강불평등에 영향을 미치는 주요 핵심 보건지표 구축 및 현황 파악 · 지역사회 건강격차 특화지표 개발 및 건강프로파일 도출 - 시민중심 보건의료 기초자료, 근거 활용 및 접근성 향상을 위한 채널 운영 <ul style="list-style-type: none"> · 재단 홈페이지(발간자료, 건강격차)를 통한 국내외 보건의료 기초자료 및 결과에 대한 시민 접근성 강화 · 건강격차 인포그래픽스 작업 및 정보 업데이트로 쉽고 편한 연구결과 정보전달 <p>■ 2020년 목표</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">목표내용</th> <th style="width: 25%;">'20년</th> <th style="width: 25%;">비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>핵심 건강지표 모니터링</td> <td>모니터링 지표수(30개)</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td>보건의료정보 네트워킹 (발간자료, 건강격차)</td> <td>정보 조회수 (11,000건)</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	핵심 건강지표 모니터링	모니터링 지표수(30개)	20%	보건의료정보 네트워킹 (발간자료, 건강격차)	정보 조회수 (11,000건)	20%
	목표내용	'20년	비중								
핵심 건강지표 모니터링	모니터링 지표수(30개)	20%									
보건의료정보 네트워킹 (발간자료, 건강격차)	정보 조회수 (11,000건)	20%									
핵심 정책 개발 및 평가연구 (35%)	<p>■ 추진내용 및 설정사유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 서울형 유급병가지원 정책 기술지원 및 효과평가를 통한 개선 방안 도출, 공공성강화 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 서울형 유급병가지원 정책 실적 모니터링 및 성과 관리 체계 구축 · 추진체계 정립 및 효과평가를 통한 제도 정착 및 확산, 개선 방안 도출로 공공성 강화에 기여 · 서울형 유급병가지원 이용자 만족도, 의료이용 행태, 소득보장 정책 성과 평가, 인지도 및 시민체감도 향상 등 정책 확산 전략 개발 - 시정목적 실현을 위한 건강정책 진단과 혁신정책 운영전략 개발·안착 <ul style="list-style-type: none"> · 수혜자 및 현장중심 실태분석을 통해 문제점, 개선안 등 공감 높은 정책 진단 · 중장기적 관점의 정책현안 대응을 위한 정책방향 및 중점전략 수립 · 문제개선, 성과추진, 체감향상 등 효과적 안착을 위한 추진정책 점검 										

단위목표	성과측정 기준	설정 근거												
혁신 싱크탱크 (5 점)	핵심 정책 개발 및 평가연구 (35%)	■ 2020년 목표 <table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>서울형 유급평가 정책지원</td> <td>유급평가 정책지원 실적(2건)</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>핵심정책 연구개발 수행</td> <td>정책현안 진단 및 전략비판(3건)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	서울형 유급평가 정책지원	유급평가 정책지원 실적(2건)	20%	핵심정책 연구개발 수행	정책현안 진단 및 전략비판(3건)	15%			
	목표내용	'20년	비중											
서울형 유급평가 정책지원	유급평가 정책지원 실적(2건)	20%												
핵심정책 연구개발 수행	정책현안 진단 및 전략비판(3건)	15%												
인재양성 및 정책 확산 (25%)	■ 추진내용 및 설정사유 <ul style="list-style-type: none"> - 수준 높은 공공보건의료인력 양성체계 구축으로 수혜자 중심의 교육기획·운영·평가체계 운영 <ul style="list-style-type: none"> · 공공보건의료인력 핵심·전문역량 강화를 위한 수요기반 교육과정 기획 · 건강정책 현안과 실무기반 학습 등 체계적·효율적 교육과정 운영 · 교육문제점 및 만족도 진단과 운영개선 촉진을 위한 교육평가 시행 - 성과 홍보·확산체계 구축으로 연구성과의 대내외 공유와 시정 활용 촉진 등 다각적인 활용성 제고 <ul style="list-style-type: none"> · 보고서, 사업매뉴얼, 자료집 등 재단 연구 성과물 통합 관리 · 재단 간행물 등 연구 성과의 대내외 홍보·확산 ■ 2020년 목표 <table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>공공보건의료인력 역량강화</td> <td>아카데미 만족도 (4.0점/5점 만점)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>연구성과 확산</td> <td>간행물 홈페이지 업로드 및 기관배포 실적(30건)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	공공보건의료인력 역량강화	아카데미 만족도 (4.0점/5점 만점)	15%	연구성과 확산	간행물 홈페이지 업로드 및 기관배포 실적(30건)	10%				
목표내용	'20년	비중												
공공보건의료인력 역량강화	아카데미 만족도 (4.0점/5점 만점)	15%												
연구성과 확산	간행물 홈페이지 업로드 및 기관배포 실적(30건)	10%												
전문 기술지원 (5 점)	시립병원 운영진단 및 개선 컨설팅 (40%)	■ 추진내용 및 설정사유 <ul style="list-style-type: none"> - 시립병원 운영진단과 피드백을 통한 조직운영 개선을 위해 매년 시립병원 성과평가를 수행 <ul style="list-style-type: none"> · 시정정책 방향에 근거한 시립병원 컨트롤타워로서 기능하기 위하여 매년 시립병원 성과평가를 수행 - 예산관리 프로세스 체계 확립, 서울시의 정책적 의사결정 지원 및 보조금 예산의 투명성 확보를 위하여 필요 <ul style="list-style-type: none"> · 시립병원의 효율적·합목적적인 보조금 예산관리 및 편성을 위한 심의 체계 강화를 위한 지원 - 시립병원 관리운영 강화를 위해 구축된 정보통계시스템의 데이터 분석을 통한 운영진단 필요 <ul style="list-style-type: none"> · 운영개선방안 도출을 위한 경영분석시스템 도입 ■ 2020년 목표 <table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>시립병원 성과평가 수행</td> <td>시립병원 성과 모니터링(12회)</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>시립병원 보조금 심의 지원</td> <td>심의 전문기술 지원(2회)</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>시립병원 경영현황 모니터링</td> <td>시립병원 경영효율성 분석 및 컨설팅 리포트(1건)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	시립병원 성과평가 수행	시립병원 성과 모니터링(12회)	20%	시립병원 보조금 심의 지원	심의 전문기술 지원(2회)	10%	시립병원 경영현황 모니터링	시립병원 경영효율성 분석 및 컨설팅 리포트(1건)	10%
목표내용	'20년	비중												
시립병원 성과평가 수행	시립병원 성과 모니터링(12회)	20%												
시립병원 보조금 심의 지원	심의 전문기술 지원(2회)	10%												
시립병원 경영현황 모니터링	시립병원 경영효율성 분석 및 컨설팅 리포트(1건)	10%												

단위목표	성과측정 기준	설정 근거									
전 문 기 술 지 원 (5 점)	<p>시립병원 의료서비스 질 향상 및 조직개선 (30%)</p>	<p>■ 추진내용 및 설정사유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 시립병원 조직의 체계적 관리 및 운영효과 증대를 위한 컨설팅 제공 <ul style="list-style-type: none"> · 공공기관 조직 및 인사노무에 관한 사회적 관심과 중요성이 증대됨에 따라 시립병원 조직적 현황을 점검하고, 개선 필요 영역에 대한 컨설팅 제공하여 체계적 관리효과 증대 - 내부 고객인 직원과 외부 고객인 환자 대상으로 만족도 조사를 수행하여 의료서비스 질 모니터링 <ul style="list-style-type: none"> · 시립병원 수요자의 반응성(responsiveness)을 확인하는 것은 의료서비스 질 향상을 위하여 필요 <p>■ 2020년 목표</p> <table border="1" data-bbox="619 792 1417 963"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>시립병원 맞춤형 컨설팅</td> <td>조직개선 컨설팅(1건)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>의료서비스 질 모니터링</td> <td>이용자 만족도 및 경영진 리더십 모니터링(1건)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	시립병원 맞춤형 컨설팅	조직개선 컨설팅(1건)	15%	의료서비스 질 모니터링	이용자 만족도 및 경영진 리더십 모니터링(1건)	15%
	목표내용	'20년	비중								
시립병원 맞춤형 컨설팅	조직개선 컨설팅(1건)	15%									
의료서비스 질 모니터링	이용자 만족도 및 경영진 리더십 모니터링(1건)	15%									
<p>시립병원 공공성 강화 정책 개발 및 지원 (30%)</p>	<p>■ 추진내용 및 설정사유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공공보건의료 발전 종합대책의 정책적 변화를 반영한 거시적이고 전문성 있는 서울시의 공공보건의료 시행계획 및 시립병원의 공공보건의료 계획 수립 및 수행결과 도출 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 공공보건의료계획 컨설팅 요구도 조사 및 전년도 평가결과를 분석을 통한 서울시 및 대상병원 선정 후 시립병원별 맞춤형 전문가 컨설팅 지원 - 시립병원을 대상으로 지역책임 및 공공성 강화를 위한 연구 및 시립병원 지역책임 지표 개발 실시 <p>■ 2020년 목표</p> <table border="1" data-bbox="619 1438 1417 1617"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>시립병원 공공보건의료계획 지원</td> <td>병원 의료계획 컨설팅(2건)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>시립병원 지역책임성 및 공공성 강화</td> <td>시립병원 지역책임 지표 개발(15개)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	시립병원 공공보건의료계획 지원	병원 의료계획 컨설팅(2건)	15%	시립병원 지역책임성 및 공공성 강화	시립병원 지역책임 지표 개발(15개)	15%	
목표내용	'20년	비중									
시립병원 공공보건의료계획 지원	병원 의료계획 컨설팅(2건)	15%									
시립병원 지역책임성 및 공공성 강화	시립병원 지역책임 지표 개발(15개)	15%									
거 버 년 스 플 랫 폼 (5 점)	<p>공공보건의료 전달체계 확대 (30%)</p>	<p>■ 추진내용 및 설정사유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공공보건기관(보건소, 시민건강관리센터)의 안정적 운영 및 전달체계 활성화·확대를 위한 개선방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> · 보건소 시민건강관리센터 운영현황, 문제점 및 개선사항 도출을 위한 모니터링, 이용자 데이터를 통한 운영실적 및 성과분석 수행 <p>■ 2020년 목표</p> <table border="1" data-bbox="619 1935 1417 2060"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>시민건강관리센터 등 보건소 운영현황 모니터링</td> <td>17개 자치구 모니터링(17건)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	시민건강관리센터 등 보건소 운영현황 모니터링	17개 자치구 모니터링(17건)	15%			
목표내용	'20년	비중									
시민건강관리센터 등 보건소 운영현황 모니터링	17개 자치구 모니터링(17건)	15%									

단위목표	성과측정 기준	설정 근거																	
거버넌스 플랫폼 (5점)	공공보건의료 전달체계 확대 (30%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>시민건강관리센터 운영실적 성과분석</td> <td>14개 자치구 이용자 데이터분석(14건)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	시민건강관리센터 운영실적 성과분석	14개 자치구 이용자 데이터분석(14건)	15%											
	목표내용	'20년	비중																
시민건강관리센터 운영실적 성과분석	14개 자치구 이용자 데이터분석(14건)	15%																	
지역사회 감염대응 및 안전지원 (25%)	<p> ■ 추진내용 및 설정사유 - 코로나19 보건소 대응을 위한 코로나19 지침 앱 개발 및 공유, 보건소 선별진료소 현황 모니터링, 근거기반의 설문조사 및 분석, 집단발생 사례정리를 통한 감염병 대응 개선방안 마련 · 보건소의 효율적인 운영 지원을 통한 지역사회 감염 확산 대응 방안 및 전략 마련, 감염병 대응을 위한 발전적 정책 방안 모색 </p> <p> ■ 2020년 목표 </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>감염병 보건소 대응 지원</td> <td>코로나19 지침 앱 개발(1건) 및 공유(1만회 다운로드)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>지역사회 안전 전략 도출</td> <td>지역사회 안전 대응전략(2건)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	감염병 보건소 대응 지원	코로나19 지침 앱 개발(1건) 및 공유(1만회 다운로드)	15%	지역사회 안전 전략 도출	지역사회 안전 대응전략(2건)	10%									
목표내용	'20년	비중																	
감염병 보건소 대응 지원	코로나19 지침 앱 개발(1건) 및 공유(1만회 다운로드)	15%																	
지역사회 안전 전략 도출	지역사회 안전 대응전략(2건)	10%																	
	지역포괄케어 활성화 기반 구축 (45%)	<p> ■ 추진내용 및 설정사유 - 지역포괄케어 활성화 기반 구축을 위한 건강돌봄사업 팀접근 활성화 방안 마련 및 보건의료자원 활용방안 제시 · 서울케어-건강돌봄사업 건강돌봄팀 현장방문 및 현황조사를 통한 팀접근 문제점 도출 및 개선사항 제시 · 지역사회 건강환경 분석 및 데이터 구축을 통한 지역기반 건강정보 데이터 구축 - 주민참여 건강사업의 기술지원과 평가를 통한 마을건강공동체 활성화 및 건강자치력 강화 - 건강격차 해소 및 건강증진을 위한 근거기반의 건강증진 사업 전략 개발 및 평가를 통한 개선방안 마련 · 서울시 건강증진 관련 사업 성과분석 및 성과 평가를 통해 지속 가능한 서비스 중재 및 방법 등의 개선방안 마련 </p> <p> ■ 2020년 목표 </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>목표내용</th> <th>'20년</th> <th>비중</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>지역사회 건강환경 분석</td> <td>지역사회 건강환경 분석(1건)</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>건강돌봄사업 활성화 방안 마련</td> <td>활성화 방안(1건)</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>주민참여 건강사업 기술지원 및 평가</td> <td>11개 자치구 기술지원(11건) 평가(1건)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>건강증진 전략개발 및 평가</td> <td>사업성과평가 및 운영개선(1건)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	목표내용	'20년	비중	지역사회 건강환경 분석	지역사회 건강환경 분석(1건)	10%	건강돌봄사업 활성화 방안 마련	활성화 방안(1건)	10%	주민참여 건강사업 기술지원 및 평가	11개 자치구 기술지원(11건) 평가(1건)	15%	건강증진 전략개발 및 평가	사업성과평가 및 운영개선(1건)	10%		
목표내용	'20년	비중																	
지역사회 건강환경 분석	지역사회 건강환경 분석(1건)	10%																	
건강돌봄사업 활성화 방안 마련	활성화 방안(1건)	10%																	
주민참여 건강사업 기술지원 및 평가	11개 자치구 기술지원(11건) 평가(1건)	15%																	
건강증진 전략개발 및 평가	사업성과평가 및 운영개선(1건)	10%																	

성 과 목 표 평 가 서

1. 평가대상자 인적사항

기관명	직위	성명	임기	추진업무	평가기간
공공보건 의료재단	대표이사	김창보	'20. 2. 10. ~ '23. 2. 9.	공공보건의료 재단 총괄 운영	'20. 2. 10. ~ '20. 12. 31.

2. 업무성과목표

①단위목표	②성과측정 기준	③추진일정	④업무비중 (%)	목표달성도 평가	
				⑤ 시장 평가(%)	⑥실 적 가 감 점
A) 기관경영상태결과	기관 경영평가 점수		75%		
B) 사업성과지표	별지 '업무성과목표 설정근거' 참조	' 20.1.1 ~ ' 20.12.31	15%		
C) 직원만족도	직원만족도 결과	' 20.1.1 ~ ' 20.12.31	10%		
				최종 평정점(⑤+⑥)	

- ① 단위목표 : 성과목표 달성을 위한 세부적인 단위목표를 기재
- ② 성과측정기준 : 단위목표 달성 여부를 판단할 수 있는 기준을 구체적으로 기재하되 가능한 계량화함. 자세한 기준은 별지 "업무목표 설정근거"에 의함
- ③ 추진일정 : 단위목표를 언제부터 언제까지 추진하였는가를 기재
- ④ 업무비중 : 단위목표가 전체 담당업무 중에서 차지하는 비중(%)을 기재하되, 각 단위 목표의 합이 100%가 되도록 함
- ⑤ 평가 : 시장이 단위목표에 대한 달성도(%)를 평가함
- ⑥ 실적 가감점 : 시장이 수시점검 결과 실적 가감점을 단위목표별로 기재함

별표3 평가등급 및 연봉인상·성과급 지급기준

□ **평가등급별 성과보상 기준**

등급	점수	성과급 지급률	기본연봉인상률
S	95.0이상	300%	10% ~ △10% 범위 내에서 인상률 차등적용
	92.5이상~95.0미만	275%	
	90.0이상~92.5미만	250%	
A	88.0이상~90.0미만	220%	
	86.5이상~88.0미만	190%	
	85.0이상~86.5미만	160%	
B	83.0이상~85.0미만	130%	
	81.5이상~83.0미만	100%	
	80.0이상~81.5미만	70%	
C	80.0미만~70.0이상	0%	
F	70점미만	0%	

※ 기관평가결과 최하등급을 받은 기관의 기관장은 성과급지급대상에서 제외하고, 기관장의 성과급지급률은 기관 성과급지급률을 초과할 수 없음.
또한 市 정책결정에 따라 임금동결 등 보상체계 조정이 가능함.

○ 기관장 성과급지급률은 아래에서 정한 기관장 성과급 지급률 한도 내에서 결정

【기관장 성과급 지급률 한도】

기관평가등급	한도설정 방법	비고
가	기관성과급지급률 + (기관장 성과급지급률 - 기관성과급지급률)*0.6	
나	기관성과급지급률 + (기관장 성과급지급률 - 기관성과급지급률)*0.5	
다	기관성과급지급률 + (기관장 성과급지급률 - 기관성과급지급률)*0.4	