

## <운영규정 신·구 조문 대비표>

현 행	개 정 후	비 고
<p><b>제16조(결격사유)</b> 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금치산자와 한정치산자</li> <li>2. 파산자로서 복권되지 아니한 자</li> <li>3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자.</li> <li>4. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고 유예기간 중에 있는 자</li> <li>5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자</li> <li>6. 징계에 의하여 해고처분을 받은 날로부터 3년이 경과하지 아니한 자</li> <li>7. 채용 신체검사 결과 부적격 판정을 받은 자</li> <li>8. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 자</li> <li>9. 공직자 및 「공직자윤리법」에 따른 공직 유관단체의 장과 그 직원으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연 퇴직, 파면 또는 해임된 날부터 5년이 경과하지 않은 자 (신설 2013.11.13)</li> </ol>	<p><b>제16조(결격사유)</b> 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>피성년 후견인과 피한정 후견인</u></li> <li>2. 파산자로서 복권되지 아니한 자</li> <li>3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자.</li> <li>4. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고 유예기간 중에 있는 자</li> <li>5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자</li> <li>6. 징계에 의하여 해고처분을 받은 날로부터 3년이 경과하지 아니한 자</li> <li>7. 채용 신체검사 결과 부적격 판정을 받은 자</li> <li>8. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 자</li> <li>9. 공직자 및 「공직자윤리법」에 따른 공직 유관단체의 장과 그 직원으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연 퇴직, 파면 또는 해임된 날부터 5년이 경과하지 않은 자 (신설 2013.11.13)</li> </ol>	<p>·민법개정(13.7.1 시행) 및 지방공무원법 개정 내용(용어 변경) 개정내용 반영</p>
<p><b>제30조(당연해촉)</b> 직원이 다음 각 호 1에 해당되는 때에는 당연 해촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로계약기간이 만료된 때</li> <li>2. 제16조의 규정에 해당되는 때</li> <li>3. 사망한 때</li> </ol>	<p><b>제30조(당연해촉)</b> 직원이 다음 각 호 1에 해당되는 때에는 당연 해촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로계약기간이 만료된 때</li> <li>2. 제16조의 규정에 해당되는 때</li> <li>3. 사망한 때</li> <li>4. <u>직원 및 단원 채용절차에서 채용비위로 확정</u> 되었을 경우 이와 <u>연관되어 채용된 자</u></li> </ol>	<p>- 채용비리 연루자에 대한 처벌 강화</p>

# 운 영 규 정

제정 2005. 07. 21  
개정 2006. 12. 26  
개정 2010. 12. 30  
개정 2011. 12. 28  
개정 2013. 11. 13  
개정 2013. 12. 26  
개정 2014. 9. 18  
개정 2015. 10. 00

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 재단법인 서울시립교향악단(이하 “법인”이라 한다)의 정관 제11조 및 제13조의 규정에 의하여 경영조직 직원(이하 “직원”이라 한다) 및 교향악단 단원(이하 “단원”이라 한다)의 인사 및 복무 등에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원 및 단원의 인사 및 복무에 관하여 법령, 정관 또는 다른 규정에서 별도로 정하는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제3조(용어의 정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 전보, 직무대리, 겸직, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 해고, 복직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “보직”이라 함은 직원에게 일정한 직위를 부여함을 말한다.
4. “전보”라 함은 보직변경을 말한다.
5. “정직”이라 함은 직원으로서 신분은 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것을 말한다.
6. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
7. “해고” 또는 “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
8. “직위해제”라 함은 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우, 이미 부여된 직위를 해제하는 것을 말한다.

**제4조(성실의무)** ①직원 및 단원은 법령과 법인의 규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 한다.

②상사는 부하의 인격을 존중하며 부하를 성실히 지도, 통솔하고 직무수행에 모범이 되어야 한다.

**제5조(품위유지의 의무)** 직원 및 단원은 법인의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제6조(친절 공정 의무)** 직원 및 단원은 공과 사를 분별하고 친절, 공정하게 업무를 처리하여야 한다.

**제7조(금지행위)** 직원 및 단원은 다음 각호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 법인의 명예와 품위를 훼손하거나 재산상의 손해를 입히는 행위
2. 법인의 기밀을 누설하는 행위
3. 법인의 승인 없이 다른 업무에 종사하는 행위
4. 직무와 관련하여 직접 또는 간접으로 부당한 금품 또는 향응을 받는 행위
5. 상사의 허가 또는 정당한 사유 없이 직장을 이탈하는 행위
6. 직무상의 질서문란 행위

**제8조(겸직금지)** ①직원 및 단원(예술감독, 부지휘자, 악장, 비상근 단원 포함), 전문 위원 등(공연기획자문, 상임작곡가 포함)은 직무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하여서는 아니 되며, 영리를 목적으로 하지 않는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 대표이사의 허가를 받아야 한다. 단, 국외에서의 겸직 또는 이사회의 승인을 거친 겸직은 예외로 하나 재단의 예정된 공연 및 연습일정에 지장을 주어서는 아니된다. (개정 2013.12.26, 2015. 3.11)

②단원의 사전 승인된 외부출연 및 외부출강은 겸직으로 보지 아니한다.

**제9조(신상변경신고)** 직원 및 단원은 전적, 주소이전, 개명 기타 이력 및 가족사항의 변경이 있을 때에는 지체 없이 이를 입증하는 서류를 구비하여 인사부서로 신고하여야 한다.

**제10조(피해변상)** 직원 및 단원은 고의 또는 중대한 과실로 법인의 재산에 피해를 끼쳤을 때에는 이를 변상하여야 한다.

**제11조(신분보장)** 직원 및 단원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정한 바에 의하지 아니 하고는 그 의사에 반하여 휴직, 해고 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

## 제 2 장 경영조직의 운영

### 제 1 절 직원의 임용

**제12조(임용권자)** 직원의 임용은 대표이사가 행한다.

**제13조(임용방법)** ①직원의 신규채용은 공개경쟁 방법에 의하여 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 특별채용을 할 수 있다.

1. 특수한 자격과 기술을 보유한 자로 공개채용이 사실상 불가능한 경우

**제15조(근로계약기간)** ①직원의 근로계약기간은 2년으로 한다. (개정 2014. 9.18)

② 중도입사자의 경우 근로계약기간은 2년으로 하며, 2년 이후에는 평가기간과 일치시키기 위해 근로계약을 조정하여 체결할 수 있다. (개정 2014. 9.18)

③공무직의 계약기간은 공무직 운영내규에 따른다.(개정 2014. 9.18)

**제16조(결격사유)** 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용할 수 없다.

1. [피성년 후견인과 피한정 후견인 \(개정 2015.10.00\)](#)
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자.
4. 금고이상 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고 유예기간 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
6. 징계에 의하여 해고처분을 받은 날로부터 3년이 경과하지 아니한 자
7. 채용 신체검사 결과 부적격 판정을 받은 자
8. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 자
9. 공직자 및 「공직자윤리법」에 따른 공직유관단체의 장과 그 직원으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연 퇴직, 파면 또는 해임된 날부터 5년이 경과하지 않은 자(신설 2013.11.13)

**제17조(시용기간)** ①직원을 신규 채용하는 경우 최초 임용일로부터 3개월간 시용기간을 둔다.

②시용기간 중에 있는 자가 다음 각 호의 1에 해당되는 경우는 채용하지 아니할 수 있다.

1. 근무성적이 불량하거나 조직에 적응하지 못하는 때
2. 법인의 규정을 위반한 때
3. 제16조 각 호의 1에 해당하는 결격사유가 발견된 때
4. 제출한 임용서류에 허위의 사실이 발견된 때
5. 대표이사가 법인 근무에 부적격하다고 판단할 때

③시용기간은 근속연수에 산입할 수 있다.

**제18조(신원보증)** ①직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 신원보증을 하여야 한다.

②신원보증에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

## 제 2 절 보 직

**제20조(보직)** 법인 직원의 보직은 전공, 학력, 경력, 기능, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

**제21조(직무대리)** 대표이사는 직원이 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 동안 공석 또는 부재중인 때에는 다른 직원으로 하여금 그 직무를 대리하도록 할 수 있다.

**제22조(겸직)** 대표이사는 업무수행상 필요한 경우 직원을 겸직시킬 수 있다.

**제23조(파견)** ①대표이사는 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 일정기간 동안 직원을 파견할 수 있다.

1. 서울특별시 등에서 관련업무의 수행을 위하여 필요한 경우
2. 국내의 연구기관, 민간단체에서 관련업무의 수행, 자료수집, 능력개발을 위하여 필요한 경우
3. 교육훈련을 위하여 필요한 경우
4. 기타 업무수행상 부득이한 때

②제1항의 규정에 의한 파견기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우에는 1년의 범위 안에서 이를 연장 할 수 있다.

③파견 직원의 소속은 파견당시의 근무부서로 한다. 다만, 파견기간이 1년 이상인 경우 인사담당부서 소속으로 할 수 있다.

**제24조(직위해제)** ①대표이사는 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우 그 직위를 해제할 수 있다.

1. 해고, 정직에 해당하는 징계의결 요구 중인 자
2. 형사사건으로 계류 중인 자
3. 소속 직원에 대한 감독능력이 극히 부족하다고 인정되는 자
4. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
5. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 법인의 이익에 반한 행위를 한 자

②직위해제된 자는 직원으로서 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때

3. 천재지변 또는 전시사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 된 때

②제1항의 규정에 의한 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 그 기간은 다음과 같다.

1. 제1항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.

2. 제1항제2호의 규정에 의한 휴직기간은 근로계약기간 만료 시까지로 한다.

3. 제1항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.

**제26조(육아휴직)** ①만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있으며 이 기간은 근속기간에 포함한다.(개정2011.12.28)

②제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고, 기타 불리한 처우를 해서는 안된다.

**제27조(휴직자의 대우 및 복직)** ①휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

②휴직자는 휴직기간의 만료 또는 휴직기간 중이라도 휴직사유가 소멸된 때에는 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제25조제1항제2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 30일이내로 한다.

③제2항의 복직원을 받은 경우에 휴직 당시 직위에 발령함을 원칙으로 한다.

**제28조(의원면직)** 직원이 퇴직하고자 하는 경우에는 30일전까지 사직서를 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.(개정 2013.11.13)

②임용권자는 제1항에 따라 사직서를 제출한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 승인할 수 없다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 정직이상의 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다. (신설 2013.11.13)

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때

2. 징계위원회에 정직 이상의 중징계 의결 요구중일 때

3. 감사원,검찰,경찰 및 그 밖의 수사기관 등으로부터 비위와 관련하여 조사 또는 수사중임을 통보 받은 때

4.각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때

**제29조(직권면직)** ①직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 임용권자 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이나 근무성적이 극히 부족하거나 신체정신상의 장애로 정상적인 직무수행이

8. 제24조제1항제3호 내지 제4호의 규정에 의하여 직위 해제된 자가 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
9. 허위 또는 부정한 방법으로 임용되었음이 발견된 때
10. 기타 위에 준하는 사항

②제1항의 규정에 의하여 직원을 면직하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

**제30조(당연해촉)** 직원이 다음 각 호 1에 해당되는 때에는 당연 해촉한다.

1. 근로계약기간이 만료된 때
2. 제16조의 규정에 해당되는 때
3. 사망한 때
4. 직원 및 단원 채용절차에서 채용비위로 확정이 되었을 경우 이와 연관되어 채용된 자  
(신설 2015.10.00)

## 제 4 절 경영조직 인사고과

**제31조(고과의 체계)** ①법인 직원에 대한 인사고과는 능력고과와 업적고과로 구분하여 실시한다.

②인사고과는 팀장을 대상으로 하는 팀장고과와 일반직원을 대상으로 하는 직원고과로 구분하여 실시한다.

**제32조(고과의 횟수)** ①능력고과는 연 1회 실시하며, 업적고과는 연 2회로 하며, 6개월 단위로 실시한다. (개정 2014. 9.18)

**제33조(고과등급)** ①법인은 직원에 대한 능력고과와 업적고과의 평점을 종합하여 팀장은 S, A, B, C, D의 5개 등급으로 본부장이 1차 평가하고 대표이사가 2차 평가한다. (개정 2006.12.26, 개정2014.9.18)

②일반직원은 S, A, B, C, D의 5개 등급으로 팀장이 1차 평가하고 본부장이 2차 평가하며 대표이사가 확정한다.(개정) (개정 2013.12.26, 개정 2014. 9.18)

③팀장 및 일반직원의 평가등급은 S, A, B, C, D 로 하며, 각 등급별로 5%, 20%, 60% 10%, 5%로 배분하고, 팀장 및 팀원은 분리하여 배분율을 정한다. 배분율 적용시 소수점 이하의 처리는 대표이사가 정한다.(개정 2014. 9.18)

**제35조(위임사항)** 고과의 방법, 절차, 기준 등 인사고과의 시행에 필요한 사항은 대표이사가 별도로 정하는 바에 의한다.

## 제 5 절 인사위원회

**제36조(인사위원회 설치)** 법인의 인사관리에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 법인에 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

**제37조(인사위원회 운영)** ①위원회는 위원장인 본부장을 포함하여 5인 이상의 위원으로 구성하며 위원은 대표이사가 임명하되 제37조의 2에 따라 임명되는 외부위원이 전체위원의 2분의 1 이상이어야 한다.(개정2006.12.26, 개정 2013.11.13)

②위원장은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 위원회의 회의를 소집한다.

1. 재적위원 과반수 이상의 요청이 있을 때
2. 대표이사의 요청이 있을 때

③위원회는 재적위원 3분의2 이상의 출석과 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 부결된 것으로 본다. 다만 징계에 관한 의결은 상벌규정에서 정한 바에 따른다. (개정 2013.11.13)

④위원회의 심의사항에 대하여 이해관계가 있는 위원은 그 회의에 참석할 수 없다.

⑤인사위원회에 참석한 외부위원에게는 회의 수당 지급기준 내규에서 정하는 수당을 지급할 수 있다.(신설 2013.11.13)

⑥ 위원회 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

**제37조의2(위원임명)** ① 위원은 기관의 임직원 및 다음 각 호에 해당하는 사람으로서 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람중에서 임명한다. (신설 2013.11.13)

- 1.법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람
2. 노무사, 회계사의 자격이 있는 사람
- 3.대학에서 조교수 이상으로 재직 또는 경력이 있는 사람
- 4.공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
5. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리 민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위



**제38조(인사위원회 기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. - 삭 제 - (2013.11.13)
4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
5. 직권면직, 징계재심에 관한 사항
6. - 삭 제 - (2013.11.13)
7. 기타 직원의 인사에 관한 대표이사의 요구사항

## 제 6 절 인사기록

- 제39조(인사기록 비치 및 관리)** ①인사담당 부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.
- ②재직 중인 직원 또는 퇴직한 직원이 재직증명서 또는 경력증명서의 발급을 청구하는 때에는 이를 교부하여야 한다.
- ③인사기록카드, 재직 및 경력증명서 양식은 내규로 정한다.

## 제 7 절 근무시간 및 휴식

- 제40조(근무시간)** ①직원의 일일 근무시간은 휴식시간을 제하고 8시간을 원칙으로 하며, 시업 및 종업시각은 다음과 같이 한다.
- 시업 09:00 / 종업 18:00 / 휴게시간 12:00~13:00
- ②제1항의 근무시간은 공연, 업무사정 등 법인의 형편에 따라 이를 조정할 수 있다.
- ③1주간의 근무시간은 휴식시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다.

**제41조(탄력적 근무시간제)** 법인은 2주간 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근무시간이 제40조제3항의 근무시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정주에 제40조제3항의 근무시간을, 특정일에 제40조제1항의 근무시간을 초과하여 근무하게 할 수 있다. 다만 특정주의

**제44조(출근 및 결근)** ①직원은 근무시간 전에 출근하여 일과 준비를 하여야 한다.

②직원이 질병 또는 기타 부득이한 사유로 결근할 때에는 소속 부서장에게 당일 오전 중으로 유선 또는 서면보고 하여야 한다. 다만, 결근일수가 7일 이상인 경우에는 그 사유를 증명하는 서류를 첨부하여야 한다.

**제45조(조퇴)** 직원이 조퇴하고자 할 때에는 소속부서장의 허가를 받아야 한다.

**제46조(외출허가)** ①직원이 근무시간 중 외출하고자 할 때에는 외출부 등에 의하여 소속부서장의 허가를 받아야 한다.

②직원이 외출하는 때에는 그 행선지를 명확히 하고 연락이 가능하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

**제47조(출근 시 회행)** 출근 도중 공무로 타처에 회행할 필요가 있을 때에는 전일의 퇴근시간 이전에 허가를 받아야 한다.

## 제 9 절 휴일 및 휴가

**제48조(휴일)** 다음 각 호의 날은 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. 법정공휴일
3. 근로자의 날 (5. 1)
4. 재단법인 창립기념일 (6. 1)

**제49조(휴일의 근무)** ①제48조에서 정한 휴일에도 법인 업무상 특히 필요하다고 인정되는 경우에는 휴일근무를 명할 수 있다.

②휴일 근무명령에 의하여 근무한 자에 대하여는 휴일을 다른 날로 대체할 수 있으며, 대체한 휴일에 근무시켰을 경우에는 휴일근무로 취급한다.

**제50조(휴가의 종류)** ①직원의 휴가는 법정휴가, 공가, 병가, 포상휴가, 청원휴가, 특별휴가로 구분한다.

②휴가를 받고자하는 직원은 소속 팀장의 승인을 받아 휴가원을 제출하여야 한다. 다만, 부득이

이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

- ⑤연차휴가는 직원의 청구가 있는 시기에 부여하되, 특별한 사유가 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥연차 휴가는 직원의 자유의사에 따라 1년에 한하여 적치·분할하여 사용할 수 있다.
- ⑦제2항의 연차휴가 계산은 매월 1일부터 당월 말까지로 하고, 제1항 및 제4항의 연차휴가 계산은 매년 1월1일부터 12월 31일까지로 한다. (개정 2014. 9.18)
- ⑧제1항 내지 제4항의 규정을 적용함에 있어서 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 제53조에 의하여 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다.
- ⑨제1항, 제3항, 제4항의 규정에 의한 휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 법인의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

**제52조(연차휴가의 사용촉진)** 대표이사가 제51조 제1항, 제3항, 제4항의 규정에 의한 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 사용하지 아니하여 제51조제9항의 본문의 규정에 따라 소멸된 경우에는 법인은 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제51조제9항의 단서규정에 의한 사용자의 귀책사유에도 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제51조제9항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 3월 전을 기준으로 10일 이내에 법인은 직원별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 직원은 그 사용시기를 정하여 법인에 통보하도록 서면으로 촉구할 것.
2. 제1호에 규정에 의한 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 미사용 휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 정하여 법인에 통보하지 아니한 경우에는 제51조제9항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 2월 전까지 법인은 미사용 휴가의 사용시기를 정하여 직원에게 서면으로 통보할 것.

**제53조(생리 및 산전후 휴가)** ①법인은 여직원이 청구하는 때에는 월1일의 무급생리휴가를, 임신 중인 여직원에 대하여는 산전 후를 통하여 90일 보호휴가를 준다. 다만, 산후에 45일이상이 되도록 한다.

②제1항에 의한 산전후 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

**제54조(공가)** 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 당해 기간 중 공가를 받을 수 있다.

1. 법인과 귀책사유에 대한 의무를 청구할 때

③계속 7일 이상의 병가를 사용하고자 하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

**제56조(포상휴가)** 직원이 법인발전에 현저한 공이 있다고 인정할 때에는 7일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다.

**제57조(청원휴가)** ①직원이 <별표 1>에 해당하는 사유가 발생하는 경우에는 청원휴가를 주어야 한다.

②제1항의 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복요소 일수를 가산할 수 있다.

## 제 10 절 출장 및 교육훈련

**제58조(출장)** ①직원이 직무수행을 위하여 출장할 때에는 출장명령을 받아야 한다.

②출장직원에 대하여는 여비규정에서 정하는 바에 따라 출장여비를 지급한다.

**제59조(복명서 제출)** 직원이 귀환하였을 때에는 지체 없이 복명서를 제출하여야 한다. 다만, 경미하거나 비밀에 속하는 사항은 구두로 할 수 있다.

**제60조(교육훈련)** ①법인은 직원에 대하여 직무교육훈련, 기타 필요하다고 인정되는 경우 교육훈련을 실시한다.

②직원의 교육훈련 시간은 근무시간으로 간주하며, 일과시간 내에 실시함을 원칙으로 한다.

## 제 11 절 당 직

**제61조(당직근무)** ①휴일 또는 근무시간에 외에 화재, 도난 기타 사고의 예방과 문서처리 및 업무연락을 위하여 직원에게 당직근무를 명할 수 있다.

②당직근무 직원에게는 대표이사가 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

**제62조(당직구분)** 당직근무는 일직, 숙직으로 구분하되 일직은 공휴일에 숙직은 야간에 근무함을 말한다.

## 제12절 안전, 보건 및 재해보상

## 제 1 절 단원의 인사

**제65조(임용의 원칙)** ①단원의 신규채용은 공개경쟁 방법에 의함을 원칙으로 하되, 국내외에서 그 실력이 탁월하다고 인정되는 연주자를 특별전형으로 선발할 수 있다.

②공개경쟁은 전형위원회에서 실기, 면접 등의 방법에 의하여 실시한다.

**제66조(임용권자)** 단원의 임용은 예술감독의 의견을 참고하여 대표이사가 행한다.

**제67조(전형위원회)** ①단원 신규채용을 위한 전형위원은 3명 이상으로 하고 해당분야에 대하여 풍부한 전문성과 식견을 갖추고 덕망이 있는 자 중에서 예술감독이 위촉한다.

②전형위원의 위촉은 전형 시기마다 1회로 한다.

**제68조(단원의 근로계약기간)** ①일반단원의 근로계약기간은 계약기간 중 단원평가결과에 따라 1년, 2년 또는 3년으로 하며, 직책단원의 경우에는 3년을 한도로 하여 근로계약서에서 정하는 바에 의한다.

②신규 채용된 일반단원의 경우 최초 계약기간은 근로계약서에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 다음연도 6월말까지로 한다.

## 제 2 절 단원평가

**제69조(평가원칙)** ①예술감독은 단원의 기량향상과 복무관리를 위하여 상시평가 및 실기평가를 병행하여 실시한다. 예술감독 공석시에는 대표이사가 정하는 바에 따른다. 단, 2005년도에 한하여 예술고문이 예술감독을 대행한다.

②단원평가는 직책단원과 일반단원을 대상으로 한다.

**제70조(상시평가)** ①상시평가는 예술적 기량으로 평가하는 예능도평가 8할, 공연참여도 및 근무태도평가 2할로 구분하여 실시한다.

②일반단원에 대한 예능도평가를 위한 위원회는 예술감독을 위원장으로 하여 부지휘자, 객원지휘자, 직책단원, 외부인사 중에서 예술감독이 위촉하여 3인 이상으로 구성한다.

③직책단원에 대한 예능도평가를 위한 위원회는 예술감독을 위원장으로 하여 부지휘자, 객원지휘자, 객원지휘자, 외부인사 중에서 예술감독이 위촉하여 3인 이상으로 구성한다.

**제72조(평가결과와 보수)** 평가결과는 보수규정에 의하여 연봉 및 성과급 지급을 위한 근거자료로 활용한다.(개정2006.12.26)

**제73조(일반단원의 평가결과와 재계약)** ①일반단원 평가결과 당해 단원의 계약기간 동안 평균 성적이 상위 25%인 경우에는 계약기간을 3년으로 하고, 상위 25% 내지 75%인 경우에는 계약기간을 2년으로 하며, 하위 25%인 경우에는 계약기간을 1년으로 한다. 다만, 다음의 ②항에 해당하는 경우에는 그 갱신계약기간을 1년으로 한다.

②갱신계약기간이 3년 또는 2년인 일반단원이 계약기간 동안 L1이하 등급을 2회 이상 받은 경우 예술감독은 계약 갱신 여부 결정을 위한 실기평가를 지시할 수 있다.

③최초 계약기간이 만료하는 단원 또는 계약기간이 1년인 단원이 L1등급을 받은 경우 예술감독은 계약 갱신을 위한 실기평가를 지시할 수 있다.

④최초 계약기간이 만료하는 단원 또는 계약기간이 1년인 단원이 L2 등급을 받은 경우 당해단원의 계약을 갱신하지 않는다. 다만, 예술감독이 특별한 사유가 있다고 인정할 경우 실기평가를 통과하고, 인사위원회의 심의 및 이사회의 의결을 통해 계약을 갱신할 수 있다.

**제74조(직책단원의 평가결과와 재계약)** 직책단원이 계약기간 중 S4 등급을 받은 경우 예술감독은 계약 갱신을 위하여 실기평가를 지시할 수 있다.(개정2006.12.26)

**제75조(신입단원의 평가)** 신입단원의 등급평가는 다음해 기존 단원의 평가시에 함께 실시하며, 그 등급배분은 제71조에 따른다.

**제76조(실기평가)** ①제73조 및 제74조에 의거, 실기평가를 실시할 수 있다.

②제1항 외에도 예술감독은 공연이나 연습 등을 통해 단원으로 더 이상 직무를 수행하는 것이 불가능하다고 판단되는 단원에게 실기평가를 지시할 수 있다.

③실기평가를 위한 위원회는 예술감독이 위촉하는 평가위원들로 구성하여 운용하며, 실기평가 대상자에게 1개월 이상의 준비기간을 부여한 후 실시하여야 한다.

④실기평가 결과 불합격 판정을 받은 단원에 대해서는 인사위원회의 심의를 거쳐 해촉한다.

**제77조(위임사항)** 단원평가의 방법, 절차, 기준 등 인사고과의 시행에 필요한 사항은 대표이사가 별도로 정하는 바에 의한다.

### 제 3 절 보 칙

**제78조(준용규정)** 제16조, 제17조, 제24조 내지 제30조, 제39조 내지 제64조는 단원의 경우에도 이를 준용한다.

**부 칙**

**제1조(시행일)** 이 규정은 2011년 12월 28일부터 시행한다.

**부 칙**

**제1조(시행일)** 이 규정은 2013년 11월 13일부터 시행한다.

**부 칙**

**제1조(시행일)** 이 규정은 2013년 12월 26일부터 시행한다.

**부 칙**

**제1조(시행일)** 이 규정은 2014년 9월 18일부터 시행한다.

**부 칙**

**제1조(시행일)** 이 규정은 2015년 10월 00일부터 시행한다.