

臺北市政府所屬臺北自來水事業處人事管理暫行辦法條文說明

條文	說明
第一章 總則	章名
第一條 臺北市政府（以下簡稱本府）為促進臺北自來水事業處（以下簡稱水處）及其所屬機關（構）企業化經營，以充分運用人力資源及妥善處理人事管理，於公營事業人員人事管理法律未制定前，特訂定本辦法。	一、明定本辦法訂定之目的。 二、按「自來水法」第八條揭示：公營之自來水事業，應以企業方式經營，並以事業發展事業。故乃明定以「企業化經營」作為立法意旨之核心，揭櫫為謀企業化之經營，應依據本辦法之規定，以充分運用人力資源，並妥善人事管理各事項。 三、為活化企業經營，爰以水處及其所屬機關（構）為適用機關（構），以維組織調整彈性。 四、查公務人員任用法第 33 條、公務人員俸給法第 26 條、公務人員考績法第 23 條等，均有「公營事業人員之任用（俸給、考績），另以法律規範之」等之類似規定。且基於行政法上法律保留原則之「重要性理論」，雖屬規範內部人員，惟因事涉基本權利，仍宜以法律層次訂定。故除於本辦法名稱明定「暫行」之外，並於本條揭示其屬過渡之旨。
第二條 本辦法適用對象為水處及所屬機關（構）之職員，但不包括水處處長。	一、水處處長係屬本府政務官，另適用相關規定。 二、明定本辦法之適用對象，為水處及所屬機關（構）之職員。
第二章 進用	章名
第三條 職務分為第一職等至第十六職等，以第十六職等為最高職等。必要時，一職務得列二個至三個職等。 職員之職稱及職等依水處組織法規及編制表規定辦理。 每一職務，應編號並訂定相應之職務說明書，並應明列其職等、職責程度及所需知能。	一、參照原「臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法」第三條及公務人員任用法第六條規定，訂定職員之職等區間及職務跨等。 二、惟鑑於水處及所屬機關（構）不適用公務人員任用法，故無須受包括「職系說明書」、「職務歸系辦法」、「職等標準」、「職務列等表」及「各機關職稱及官等職等員額配置原則」等公務人員任用法及相關子法之規定限制。有關職員之職稱及職等之訂定，回歸依據事業經營需要考量，悉依組織法規及編制表規定辦理，可自訂職稱、職務列等，以維

	彈性。 三、依本辦法之規定，人事管理將改為職務本位制，各職務之進用條件悉依職務說明書所定條件規範之，故明定每一職務，應編號並訂定相應之職務說明書，屬行政規則之性質。 四、本辦法施行後，職務不辦理歸系，職員職務原則上僅區分為技術類與業務類等大類別，以兼顧職務之專業性及彈性用人需求。
第四條 新進職員之進用應經公開甄選。 水處及所屬機關（構）得辦理現職臨編、聘用、駐衛警察及工員內部甄選進用。但工員以進用為最高職務列等第五職等以下職務為限。	一、揭示新進人員進用之「公開甄選」原則，以符公平、公正；另為避免甄選爭議，必要時得委託有關機構公開甄選。 二、為鼓勵績優臨編人員、聘用人員、駐衛警察及工員，得經內部甄選進用，其中工員轉任職員應經內部升職考試。另因內部甄選對象均已具現職人員身分，故不受本條「公開甄選」及第五條所訂各款一般條件之拘束，且基於內部甄選進用之人員與前職務不致差異過大，爰限制工員以進用為最高職務列等第五職等以下職務。
第五條 職員進用之一般資格，應具有下列條件之一者： 一、高、普、初等考試、相當特種考試或專門職業及技術人員高、普或特種考試及格人員。 二、具有碩士以上學位。 三、擬任最低職等為第四職等以下職務，應具有大學以上學位。 職員進用之特別資格，除應符合前項規定外，水處及所屬機關（構）得依業務需要、擬任職務所需知能或應具備之專業證照等，於甄選時定之。	一、明定職員之進用，就其積極資格分為一般條件及特別條件，同時明定一般條件，以杜爭議。 二、本條第一項第一款考試資格，所稱高、普、初等考試，包括公務人員考試法律所規定之各類考試及格。 三、至於職員進用之特別條件，依進用職務所需具備之資格條件，於甄選時另訂之。輔以本辦法第四條第一項揭示之「公開甄選」，各該職員之進用條件自應於公開甄選之際一併公開之。 四、本條第二項所稱「專業證照」之認定，由水處及所屬機關（構）依各該證照之性質及與業務之關聯，於甄選前公開之。
第六條 有下列情形之一者，不得予以進用： 一、未具或喪失中華民國國籍。 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但國籍法另有規定者，從其規定。 三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。 四、曾服公職有貪污行為經判決確定或通緝有案尚未結案。	一、明定不得進用為職員之情形。 二、因新進職員，仍維持公務員兼具勞工身分，故參照公務人員任用法第二十八條規定，臚列不得擔任水處職員之消極資格。 三、查勞動基準法第八十四條：「公務員兼具勞工身分」者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）

五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。 六、依法停止任用。 七、褫奪公權尚未復權。 八、受監護宣告(中華民國九十八年十一月二十二日以前受禁治產宣告)或輔助宣告尚未撤銷。 九、經合格醫師證明有精神病。 人員經進用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職。有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。進用後發現其於進用時有前項各款情事之一者，應撤銷進用。 前項撤銷進用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪給及其他給付，不予追還。	等事項，應適用公務員法令之規定。次查大法官釋字第二七〇號解釋略以：「公營事業人員之任用，依公務人員任用法…應另以法律定之。在此項法律制定前…公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。行政院…核定發布修正之「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」…在公營事業人員任用及退休法律制定前，乃為促進…人事新陳代謝及企業化經營而設，不生牴觸憲法問題…」故本條雖規定人員進用後，因特殊情形將剝奪其工作權，惟因本辦法經完成發布程序後，其性質即屬「勞動基準法」第八十四條所稱之「公務員法令」，依本辦法予以免職、退休、資遣或撤銷進用，並無逾越或抵觸憲法或其他法令之情事。
第七條 新進職員應試用六個月，並由各單位指派專人負責指導，試用期滿成績考核合格者，予以進用。 試用人員於試用期間，有下列情事之一者，應為試用成績不及格，予以解職： 一、有公務人員考績法相關法規所定年終考績得考列丁等情形之一。 二、有公務人員考績法相關法規所定一次記一大過以上情形之一。 三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上。 四、曠職繼續達二日或累積達三日。 五、不能勝任工作，有具體事證。 試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經首長核定；其試用成績不及格者，於首長核定前，應先送考核會審查。 考核會對於試用成績不及格案件有疑義時，得調閱有關平時試用成績紀錄及案卷，或查詢有關人員。試用成績不及格人員得向考核會陳述意見及申辯。 試用成績不及格人員，自首長核定之日起解職，並自處分確定之日起執行，未確定前，應先行停職。	一、為確定新進人員確屬適任，應維持試用之制度，爰參照公務人員任用法第二十條規定及因應企業經營理念，明定試用期間相關規定。 二、本條所稱首長，係水處及所屬機關（構）有核定權責之首長。
第八條 新進職員應自擬任職務所列最低職等	明定新進職員，應自擬任職務之最低職等進用。

最低薪級進用。其他公務年資或考試資格，不予採計提敘。	且為降低用人成本，新進職員，係公開甄選進用，不以具公務人員考試資格為限，故其考試資格及其他公務機關年資等，非其敘等考量。爰依其所佔職缺所定職等進用，非水處及所屬機關（構）服務之年資，不予採計。
第九條 各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位應迴避進用，升遷時亦同。 應迴避人員，在各該主管接任以前已進用或就職者，不受前項之限制。	一、為避免各級主管有任用私人，遭人物議之情形，爰參照公務人員任用法訂定本條規定，限制與各級主管有配偶、血親或姻親之關係者，應迴避進用或升遷，作為特別限制。 二、本條所稱各級主管，包括水處所屬機關（構）之首長。至於水處處長，逕行適用公務人員任用法第三十八條，無須於本辦法中贅訂。
第十條 水處得依業務需要，進用辦理機要人員，不受第四條第一項及第五條之限制。 辦理機要人員以二人為限，處長得隨時免職。處長離職時應同時離職。 第一項之辦理機要人員於任職期間，不得調任機要以外之職務。 職員調任機要職務後回任時，依調任前相當職務進用，不受第四條第一項、第七條第一項、第八條之限制。	一、為兼顧水處處長實際用人需要，明定機要人員之進用不受公開甄選及進用資格條件之限制，且機要人員，處長得隨時免職。處長離職時應同時離職。並以二人為限。 二、另為保障現職人員權益，明定機要人員於任職期間，不得調任機要以外之職務，並不得參加水處職員升遷。 三、明定如係以水處現職人員調機要職務，其回任之規定。
第十一條 本辦法施行前，現職主計、人事及政風人員，繼續適用原相關規定至離職之日止。 本辦法施行後，進用之主計、人事及政風人員適用本辦法之規定。但其他法令另有規定者，依其規定辦理。	一、依銓敘部及行政院人事行政局意見，新進之主計、人事、政風機構人員，回歸公營事業機構一般人員進用方式辦理，其核派權責予以明定。 二、本辦法施行後，進用之主計、人事及政風人員，不再辦理送審。
第三章 升遷	章名
第十二條 職員在同一升遷序列之各職務間得予遷調。 調任高職等職務，在高二職等範圍內得予權理；降調人員，以調任低一職等之職務為限，並仍以原職等任用。	一、為利用人彈性化，改以職務本位作為人事管理之依據。原則上各職務將均不作歸系，至各職務之擬任人選所需資格條件，依據第三條之規定，於各職務說明書中明訂之。 二、明定職員權理及降調之依據及限制。
第十三條 本辦法所稱升遷，指下列情形之一者： 一、升任升遷序列表中較高之職務。 二、非主管職務升任或遷調主管職務。 三、遷調相當之職務。 職員升遷應依職務高低，排定序列，依序升遷。	一、明定升遷，包括「升任」及「遷調」，及其各該名詞之定義。同時定名為「升遷」而非「陞遷」，以明示與「公務人員陞遷法」有別。 二、另是否為「升任」或「遷調」，應依職務高低，排定序列，依序升遷。

第十四條 一級單位副主管以上職務得免經甄審，依權責由本府或水處核定逕行升遷。 下列人員無第十八條各款情事之一，且具有升任職務所需資格者，得免經甄審優先升任： 一、最近五年內曾獲頒勳章或公務人員傑出貢獻獎。 二、最近三年內曾獲頒功績獎章、楷模獎章或專業獎章。但不包括依服務年資所頒給之獎章。 三、最近三年內經一次記二大功辦理專案考核有案。 四、最近三年內曾當選模範公務人員。 五、表現績優，具有特殊貢獻，經本府核定優先拔擢。 合於前項得優先升任條件有二人以上時，依升任標準評定積分後，擇優升任；其構成該條件之事實，以使用一次為限。同時兼具有兩款以上者亦同。	一、本條所稱一級單位副主管以上職務，依本辦法第二條之規定，除水處外包括所屬機關（構）各一級單位副主管以上職務。 二、參考公務人員陞遷法，表現績優，具有特殊貢獻者，予以拔擢免經甄審優先升任，以獎勵資淺優秀職員。
第十五條 職務出缺由職員升任時，除依前條免經甄審之職務外，應就符合升任資格且有意願人員評定，並辦理資績評分。 前項升任，並應依升遷序列表逐級辦理。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選升任。 辦理職員升遷之資績評分，應依升任職務之職務說明書所載所需知能，訂定標準，評定分數。必要時得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。 依第三項之評分有二人以上相同時，以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，優先升任。	一、揭示職務採「逐級升遷」原則。 二、明定職員升遷資績評分之內容，同分時優先比較之項目。
第十六條 水處及所屬機關（構）辦理職員升任，應組織甄審會，置委員十五人至二十一人，除人事主管為當然委員及委員每滿三人應有一人由職員票選產生外，餘由首長就職員中指定之，並指定一人為主席。委員之任期一年，期滿得連任。 甄審會須有應出席人員過半數之出席，始得開會，其決議以出席人員過半數之同意為	一、明定水處及所屬機關（構）辦理職員升任，應組成職員甄審會，並規定其權責、組成人數、會議召開要件等。 二、另規定甄審委員本身、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審，應予迴避，免遭物議。 三、依本條水處及所屬機關（構）原則應分別組成甄審會，辦理職員升任事宜，惟考慮水處與所屬機關（構）合併甄審或分開甄審各有

之；可否同數時取決於主席。 甄審會，辦理下列事項： 一、參加升任人員資績評分之審查。 二、參加升任人員資格條件之審查。 三、面試及測驗方式之決定。 四、升任候選人員名次之排定。 五、首長交議事項之研議。 六、其他有關升任甄審事項。 甄審委員涉及其本身、配偶及三親等以內血親、姻親之甄審案，應行迴避。 水處因特殊需要，得統籌辦理所屬機關（構）人員之升任甄審。	利弊，爰賦予水處統籌辦理所屬機關（構）人員升任甄審之依據，以維彈性。 四、本條所稱「首長交議事項之研議」，包含首長對於職員升遷案，交由甄審會核給綜合考評分數部分。 五、本條所稱首長，係指水處及所屬機關（構）有核定權責之首長。
第十七條 辦理職員升任時，應由人事單位依升任評分標準表所訂之評比項目核計分數，並由首長或交由甄審會核給綜合考評分數，提請甄審會審議。該會應就參加升任職員各項評分予以審查，並依績分高低排定名次，再由人事單位列冊陳請首長就前三名中圈定升補，如每一職務升任職缺二名以上時，就升任人數之二倍中圈定升補之。 首長對前項甄審會報請圈定升任之人選有不同意見時，得敘明理由退回重行審議。	一、明定首長核定職員升任時，應先提請甄審會審查程序。 二、首長如對前項甄審會報請圈定升任之人選有不同意見時，得敘明理由退回重行審議。 三、本條所稱首長，係水處及所屬機關（構）有核定權責之首長。
第十八條 下列人員不得辦理升任： 一、最近三年內曾受有期徒刑之判決確定者。 二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者。 三、最近二年內曾依成績考核法令受免職之處分者。 四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。 五、最近一年成績考核列丙等者，或依成績考核法令曾受累積達一大過以上之處分者。 六、經核准全時帶職帶薪進修或研究六個月以上，於進修或研究期間者。 七、經核准留職停薪，於留職停薪期間者。	明定職員不得辦理升任之消極條件。
第四章 考核	章名
第十九條 成績考核區分如下： 一、年終考核：指職員於每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績。 二、另予考核：指職員於同一考核年度內，任	明定職員成績考核之區分及其定義。另配合本辦法第十二條規定，明定權理或降調人員之考核辦理方式。

職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。 三、專案考核：指職員，平時有重大功過時，隨時辦理之考核。 試用人員，於試用期間不得參加前項成績考核。 權理或降調人員，以原職等參加考核。	
第二十條 職員年終考核應以平時考核為依據，平時考核由各級主管就所屬人員之工作、操行、學識、才能詳實記錄。 年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下： 一、甲等：八十分以上。 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。 四、丁等：不滿六十分。 平時考核紀錄及獎懲，應為考核評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依規定抵銷或免職外，曾記二大功者，考核不得列乙等以下，曾記一大功者，考核不得列丙等以下，曾記一大過者，考核不得列乙等以上。 受考人在年終（另予）考核年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等： 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。 四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害水處聲譽，有確實證據者。	明定辦理職員年終考核，仍分為甲、乙、丙、丁四等，並據此作為升等晉薪之依據，另有關考列丁等之條件，參照公務人員考績法予以明訂，以資明確。
第二十一條 受考人在考核年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等： 一、特殊條件： （一）獲上級機關選拔為優秀人員或相當之績優人員者。 （二）曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。 （三）對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為	參照公務人員考績法施行細則規定，明定職員年終考核等第之條件。

最高等級，並頒給獎勵者。

- (四)主辦業務經上級機關評定成績特優者。
- (五)對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。
- (六)奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。
- (七)代表政府機關、水處或所屬機關（構）參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。
- (八)依考試院所頒激勵規定獲選為模範公務人員者。

二、一般條件：

- (一)曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。
- (二)對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵者。
- (三)在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。
- (四)對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。
- (五)負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。
- (六)全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。
- (七)擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良者。
- (八)主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。
- (九)對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。
- (十)管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。
- (十一)辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。
- (十二)參加與職務有關之終身學習課程超過一百二十小時，且平時服務成績具有優良表現者。但參加之課程實施成績評量者，須成績及格，始得採計學習時數。

受考人在考核年度內，有下列情形之一者，不得考列甲等：

- 一、曾受刑事或懲戒處分者。

二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。 三、曠職一日或累積達二日者。 四、事、病假合計超過十四日者。 五、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。 前項有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。 依第一項第一款第三日至第七日、第二款第三日至第五目及第七日至第十二目所定條件評擬甲等者或依第二項第五款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考核表備註及重大優劣事實欄內提考核會審核。	
第二十二條 受考人所具條件，不屬所列舉甲等或丁等條件者，由首長衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考核等次。 受考人兼具所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已相互抵銷者外，由首長視情節，評定適當考核等次。	一、參照公務人員考績法施行細則規定，將機關首長就受考人所具條件據以核定等第之標準，作原則性規範。 二、本條所稱首長，係水處及所屬機關（構）有權評定之首長。
第二十三條 職員年終考核獎懲依下列規定： 一、甲等：晉薪級一級，並給與一個月薪給之一次獎金；已支最高薪級者，給與二個月薪給之一次獎金。 二、乙等：晉薪級一級，並給與半個月薪給之一次獎金；已支最高薪級者，給與一個半月薪給之一次獎金。 三、丙等：留原薪級。 四、丁等：免職。	明定職員年終考核考列各等第，所隨附之晉薪及發給考核獎金之依據。
第二十四條 職員另予考核獎懲依下列規定： 一、甲等：給與一個月薪給之一次獎金。 二、乙等：給與半個月薪給之一次獎金。 三、丙等：不予獎勵。 四、丁等：免職。 另予考核者，關於辦理其考核之項目、評分比例、考核列等標準及考核表等，均準用年終考核之規定。 另予考核，於年終辦理之；因撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考核年資無法併計者，應隨時辦理。	明定職員另予考核考列各等第之效果、另予考核作業程序及辦理時機。
第二十五條 年終考核列甲等人數之比率規定如下： 一、水處年度經營績效經本府考核考列甲等	明定水處年終考核考列甲等員工人數，應依據年度經營績效考核考列等第結果決定，以符事業機構追求經營績效之本旨，其所屬機關（構）職員

者，考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為限。 二、水處年度經營績效經本府考核考列乙等者，考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為限。 三、水處年度經營績效經本府考核考列丙等者，考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之四十五為限。 四、水處年度經營績效經本府考核考列丁等者，考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之三十五為限。 水處得依各一級單位之績效表現，訂定差別之考列甲等人數比率。但甲等人數合計，不得超過前項比率。	甲等比例亦比照辦理，並得依各一級單位之績效表現，訂定差別之考列甲等人數比率。但甲等人數合計不得超過規定比率。
第二十六條 辦理職員平時考核及專案考核，分別依下列規定： 一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考核時，併計成績增減分數。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。增分或減分，應於主管人員就考核表項目評擬時為之；獎懲之增減分數應包含於評分之內。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考核應列丁等。 二、專案考核，於有重大功過時行之；其獎懲標準依下列規定： （一）一次記二大功者，晉薪級一級，並給與一個月薪給之一次獎金；已支最高薪級者，給與二個月薪給之一次獎金。但在同年度內再次辦理專案考核記二大功者，不再晉支薪級，改給二個月薪給之一次獎金。 （二）一次記二大過者，免職。	一、參照公務人員考績法之設計，明定辦理職員平時考核、年終考核之核算標準，及專案考核之效果。 二、關於本條第一項第二款第二目之免職處分，其法律效果之論述，請參見第六條立法說明第三點。
第二十七條 職員之獎懲依本府平時獎懲標準表及自來水專業人員獎懲標準表等規定辦理。 一次記二大功，以有下列情形之一為限： 一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。 二、對主辦業務，提出重大革新具體方案，經	參照公務人員考績法之設計，明定辦理職員平時考核獎懲標準。

採行確具成效者。 三、察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。 四、適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。 五、遇案情重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家、水處或所屬機關（構）增進榮譽，有具體事實者。 一次記二大過，以有下列情形之一為限： 一、圖謀背叛國家，有確實證據者。 二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。 五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。 專案考核不得與平時考核功過相抵銷。	
第二十八條 職員年終考核應晉薪級，在考核年度內已依規定晉支薪級或在考核年度內升任高一職等職務已支較高薪級者，其以低一職等職務合併計算辦理高一職等之年終考核者，考列乙等以上時，不再晉支。但專案考核不在此限。	明定職員晉支薪級在例外情形下之特別限制。
第二十九條 職員任第十一職等職務滿三年，連續三年年終考核二年列甲等，一年列乙等以上，且支第十一職等十級，得升任第十二職等。職員任第七職等職務滿五年，最近五年年終考核連續考列甲等或最近六年年終考核中，三年列甲等，其餘列乙等以上，且支第七職等十級，得升任第八職等。 其餘各職等職員，任原職等職務年終考核二年列甲等或一年列甲等二年列乙等者，取得升任高一職等之資格。 第一項取得升任第十二職等及第八職等	一、明定職員考核晉升職等之條件。惟於第十一職等升第十二職等及第七職等升第八職等之際，由於加重其職責程度，故設較一般規定為嚴謹之特別條件。另參據公務人員任用法第十七條規定，取得升任第十二職等及第八職等之年資及考核，應以現任第十一職等及第七職等所具年資及考核為限，不包括降調低職等職務，仍以原職等進用之年資及考核。 二、為避免影響本辦法施行前之職員既有權益，規定其升等時仍依原「臺北市政府所屬臺北

之年資及考核，應以現任第十一職等及第七職等所具年資及考核為限，不包括降調低職等職務，仍以原職等進用之年資及考核。 第二項所稱任原職等職務年終考核，指當年一至十二月任職期間均任同一職等辦理之年終考核。另予考核及以不同職等併資辦理年終考核之年資，均不得予以併計取得高一職等之資格。 本辦法施行前在職之職員，如依原水處用人費薪給管理要點考核升等所得核支之薪點，高於依第一項、第二項規定核支之薪點，應比照原得核支之薪點敘薪。	自來水事業處用人費薪給管理要點」之規定晉支職等薪級，以免損及對於本辦法施行前職員就原薪給表之期待權。
第三十條 水處及所屬機關（構）辦理職員之考核，應組織考核會，置委員十五人至二十一人，除人事主管為當然委員及委員每滿三人應有一人由職員票選產生外，餘由首長就職員中指定之，並指定一人為主席。委員之任期一年，期滿得連任。 考核會須有應出席人員三分之二出席，始得開會；出席委員過半數同意，始得決議。可否同數時，取決於主席。 考核會，辦理下列事項： 一、職員之年終考核、另予考核、專案考核及平時考核之獎懲初核或核議事項。 二、其他有關考核之核議事項及首長交議考核事項。 考核委員對涉及本身之考核事項應行迴避。	一、明定考核會之權責、組成、會議召開要件等。 另增訂考核委員對涉及本身之考核事項應行迴避。 二、本條所稱首長，係水處及所屬機關（構）有權評定之首長。
第三十一條 對於職員之年終考核，應由其直屬主管人員就考核表項目評擬，彙送考核會初核，首長覆核，依規定程序報請核定。 考核會對於年終考核案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。 考核會對擬予考核列丁等或一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述意見及申辯之機會。	一、參照公務人員考績法之設計，明定年終考核核定之程序及應作為之義務。 二、本條所稱首長，係水處及所屬機關（構）有權評定之首長。
第三十二條 職員年終考核之核定，依本府授權規定辦理。職員之專案考核，應陳報本府核定。	明定職員之成績考核，即依本辦法第十九條所包括年終考核、另予考核及專案考核，其核定權責及年終考核執行之起始日。

年終考核之結果，自次年一月起執行；一次記二大功專案考核及非於年終辦理之另予考核，自核定之日起執行。但考核應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。	
第五章 附則	章名
第三十三條 職員發現水處及所屬機關（構）違反勞動基準法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。	明定職員得申訴事項及管道。
第三十四條 水處及所屬機關（構）為羅致特殊專長之優秀人才，經檢討內部確無適當人選時，得在當年度主管編制數之百分之一，不足一人以一人計，進用指定人員。不受第四條第一項、第七條、第八條之限制。 進用前項人員之職務，以主管為限，且自任職起三年內不得調任其他職務。 水處及所屬機關（構）如因政策或業務需要得擇優承受他機關（構）移撥人員；或經權責主管機關核派至水處之主計、人事及政風單位之現職公務人員，準用第一項不受限制之規定。	一、依本辦法設計之機制，外補人才之進用原則上應自擬任職務所列最低職等最低薪級起敘（第八條），併受到公開徵選（第四條第一項）及試用（第七條）之限制。 二、然考量水處及所屬機關（構）事業發展，如水處難免有取供水相關業務、企劃、行銷、公關等特殊專業人才之需求。依上開規定，恐難羅致已具一定程度之優秀人才，爰訂定本條規定，作為人才進用原則之例外。 三、惟為避免濫用，增列以下限制：（一）進用之名額以「當年度主管編制數之百分之一，不足一人以一人計」。以九十七年為例，編制內得支領相當於主管加給之職稱，包括副處長、總工程司、副總工程司、主任秘書、科長、主任、副主任、場長、股長等，計八十三個，則依本條規定當年度可進用一員。（二）進用人員以主管職務為限，以合致本條「羅致特殊專長優秀人才」之立法本意；及水處應審慎發動之考量。（三）自任職起三年內不得調任其他職務，以善盡引進專才之目的。 四、另水處及所屬機關（構）如因政策或業務之需要，得擇優承受他機關（構）移撥人員；或主計、人事及政風單位依各專屬法規由各權責主管機關核派水處服務之現職公務員，為維其既有權益，爰規定準用第一項後段不受公開甄選、試用及其他年資不予採計之限制。
第三十五條 本辦法未規定事項，準用公務員及勞工相關法令規定辦理。	茲因水處職員依勞動基準法第八十四條為公務員兼具勞工身分，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險等事項應適用公務員法令

	之規定。惟觀諸公務人員相關法令如公務人員任用法、考績法、俸給法規定，公營事業人員應另以法律定之，惟迄今法尚未備；再有關其所未提及之保障、訓練、留職停薪、請假等，應如何適用，仍有疑義；爰依水處現行運作狀況，明定本辦法未規定事項，準用公務員及勞工相關法令規定辦理，以補不足。
第三十六條 本辦法自發布後六個月施行。	為利本辦法發布後相關內部作業期程，爰明定本辦法自發布後六個月施行。