法規名稱：臺北市政府所屬臺北自來水事業處職員進用考核辦法

修正日期：民國 113 年 11 月 25 日

當次沿革：中華民國 113 年 11 月 25 日臺北市政府府法綜字第 1133052491 號令修正發布第 4、5、7、11、13、16、17、22～24、35 條條文；並自 113 年 12 月 31 日施行

第 一 章 總則

第 1 條

臺北市政府（以下簡稱本府）為促進臺北自來水事業處（以下簡稱北水處）及其所屬機關（構）企業化經營，以充分運用人力資源，特訂定本辦法。

第 2 條

本辦法適用對象為北水處及所屬機關（構）之職員，但不包括北水處處長。

第 二 章 進用

第 3 條

職員為公務員兼具勞工身分。

職員依職等進用之。職等分第一至第十六職等，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北水處及所屬機關（構）組織法規及編制表規定辦理。

每一職務應訂定一職務說明書，明列其職務編號、職稱、所在單位、職務列等、職務類別、任職資格、工作項目、職責程度及所需知能等。

第 4 條

新進職員之進用應經公開甄選。

北水處及所屬機關（構）得辦理現職駐衛警察及工員內部甄選進用為職員。

工員以進用為最高職務列等第五職等以下職務為限。

第 5 條

職員之進用，應具有下列資格之一：

一、公務人員高等、普通及初等考試或相當等級之特種考試及格。

二、專門職業及技術人員高等、普通或相當等級之特種考試及格。

三、碩士以上學位或大學以上學位並具有相關工作經驗二年以上。但擬任最低職務列等第四職等以下職務者為大學以上學位。

職員之進用除應符合前項規定外，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。

第 6 條

有下列情事之一者，不得進用為職員：

一、依公務人員退休相關法規已屆限齡退休人員。

二、未具或喪失中華民國國籍。

三、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。

四、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

五、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。

六、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。但受緩刑宣告者，不在此限。

七、曾受免除職務懲戒處分。

八、依法停止任用。

九、褫奪公權尚未復權。

十、以原住民族特種考試及格作為前條第一項第一款資格，而未具或喪失原住民身分。

十一、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

職員經進用後，有前項第二款至第十款情事之一者，應予免職；有第一款或第十一款情事者，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。但經依第一項第三款情事撤銷進用者，應予追還。

第 7 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；於試用期間，除公差、公出及公假外，其餘假別請假日數合計超過十五日，應相對延長其試用期間，且應扣除例假、休息日、國定假日、勞動節等假日。比照公務人員留職停薪辦法申請並經核准留職停薪者，亦應相對延長其試用期間。請假日數未滿半日以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計。

試用人員於試用期間有下列情事之一，應為試用成績不及格，予以解職：

一、有第十九條第四項所定年終考核得考列丁等情形之一者。

二、有本府自來水專業人員獎懲標準表所定一次記一大過以上情形之一者。

三、平時考核獎懲互相抵銷後，累積達一大過以上者。

四、曠職繼續達二日或累積達三日者。

五、不能勝任工作，且有具體事證者。

試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績後送請首長核定；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。

第 8 條

新進職員應自擬任職務所列最低職等最低薪級進用。曾任北水處及所屬機

關（構）以外之其他公務年資或考試資格，不予採計提敘職等及薪級。

現職人員未具擬調任職務所列最低職等之資格者，在高二職等範圍內得予權理；調任低職等職務，以調任低一職等之職務為限，仍以原職等進用。

第 9 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到職者，不受前項迴避進用之限制。

第 10 條

北水處得依業務需要，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、第七條第一項及第八條之限制。

第 11 條

中華民國九十九年三月十七日以後進用之主計、人事及政風人員，除第二十二條第二項外，適用本辦法之規定。但其他法令另有規定者，依其規定辦理。

第 三 章 升遷

第 12 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。

北水處及所屬機關（構）應依職務高低及業務需要，訂定升遷序列表，並

得區別職務類別，分別訂定。

職員在同一升遷序列之各職務間得予遷調。

第 13 條

職務出缺由職員升任時，應依升遷序列表逐級辦理升遷。但次一序列中無適當人選時，得由再次一序列人選升任。

辦理前項職員之升任，應依擬升任職務所需知能，訂定升任評分標準表，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。

依前項之評分有二人以上相同時，以職務歷練及發展潛能積分較高者，排序在前。

第 14 條

北水處及所屬機關（構）辦理職員之升任，應組織甄審會，置委員十五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，計算結果均予以進整，該性別人員人數在二十人以上者，至少二人。

前項委員除人事主管人員為當然委員及委員每滿四人應有二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。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。委員之任期一年，期滿得連任。

甄審會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數之同意。

甄審會辦理下列事項：

一、升任候選人員資績評分之審查。

二、升任候選人員資格條件之審查。

三、面試及測驗方式之決定。

四、升任候選人員名次及遴用順序之排定。

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。

北水處因業務需要，得統籌辦理所屬機關（構）人員之升任甄審。

第 15 條

辦理職員之升任，應由人事單位就具有擬升任職務資格人員，按升任評分標準表所定評比項目核計分數，並由首長或交由甄審會核給綜合考評分數後，提請甄審會審議。該會應依績分高低順序排定名次，再由人事單位列冊陳請首長就前三名中圈定升補之；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。

第 16 條

一級單位主管以上職務，得免經甄審，由本府或北水處依權責核定逕行升遷。

下列人員無第十七條各款情事之一，且具有升任職務之資格者，得免經甄審優先升任：

一、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。

二、最近三年內經核定一次記二大功辦理專案考核有案。

三、最近三年內曾當選模範公務人員。

四、最近五年內曾獲頒勳章、公務人員傑出貢獻獎個人獎。

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

。

第 17 條

下列人員不得辦理升任：

一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定者。但受緩刑宣告者，不在此限。

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、最近二年內曾依本辦法或其他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、最近一年依本辦法或其他法令成績考核列丙等者，或最近一年內曾受累積達一大過以上之處分者。但功過不得相抵。

六、最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾行為，致平時考核曾受記過一次以上之處分者。

七、經核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間者。

八、經核准留職停薪，於留職停薪期間者。但育嬰留職停薪人員得於升任之日實際任職者不在此限。

九、依法停職期間或奉准延長病假期間。

第 四 章 考核

第 18 條

成績考核區分如下：

一、年終考核：係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：係指職員於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。

三、專案考核：係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。

依本辦法權理或調任低職等職務仍以原職等進用人員，以原職等參加考核

。

第 19 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其工作、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者外，曾記二大功人員，考核不得列乙等以下；曾記一大功人員，考核不得列丙等以下；曾記一大過人員，考核不得列乙等以上。

受考人在考核年度內，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，嚴重損害北水處聲譽，有確實證據者。

第 20 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、北水處或所屬機關（構）參加國際性會議，表現卓著，為國爭光者。

（八）依考試院所頒激勵法規規定獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者。

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。

前項第四款及第一項第二款第六目有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。

依第一項第一款第三目至第七目、第二款第三目至第五目及第七目至第十二目各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 21 條

受考人所具條件，不屬前二條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。

受考人兼具前二條所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依規定相互抵銷者外，由首長視情節，評定適當考核等次。

北水處所屬機關（構）首長由北水處考核。

第 22 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。

中華民國九十九年三月十七日以後，經核派進用之職員，年終考核甲等依前項第一款辦理年終考核獎懲後，未達一一四〇薪點者，依下列規定辦理：

一、年終考核連續甲等者，加晉二級。

二、非連續甲等者，得與以前年度年終考核累計二年以上甲等，加晉一級；次年度起重新累計年終考核二年甲等，加晉一級，且不得與第一款連續甲等加晉級者合併計算。

三、前二款加晉級，以晉級至一一四〇薪點為限。

第 23 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，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。

第 24 條

年終考核列甲等人數之比率規定如下：

一、北水處年度經營績效經本府考核考列甲等者，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、北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、北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、北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。

於考核年度內請娩假或流產假，日數達公務人員請假規則所定日數半數以上者或為養育三足歲以下子女辦理留職停薪，且於年終辦理年終考核或另予考核，其考核列入北水處受考人數，惟不列入北水處考核考列甲等人數計算。

北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，不得超過第一項比率。

第 25 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。但在同年度內再因一次記二大功辦理專案考核者，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。

第 26 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，以有下列情形之一且為主要貢獻者為限：

一、針對時弊，研擬改進措施，經主管機關採行確有重大成效。

二、對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經主管機關採行確有顯著成效。

三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。

四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。

五、遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家、北水處或所屬機關（構）增進榮譽，有具體事實。

六、在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。

七、舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。

前項各款情形不含例行性、經常性業務職掌事項。

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 27 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。

第 28 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三年，連續三年年終考核二年列甲等，一年列乙等以上，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，取得高一職等之資格。

第一項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，不包括調任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，如依原北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。

第 29 條

北水處及所屬機關（構）辦理職員之考核，應組織考核會，置委員十五人至二十三人，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占本機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在

二十人以上者，至少二人。

前項委員除人事主管為當然委員及委員每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生外，餘由首長就職員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。委員之任期一年，期滿得連任。

考核會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。

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、本辦法或其他法規明定應交考核會核議事項。

三、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。

第 30 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。

第 31 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。

年終辦理之考核結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考核、非於年終辦理之另予考核及考核應予免職人員，自核定之日起執行。

第 五 章 附則

第 32 條

有關職員之權益事項，依其性質得適用公務員法令或勞動基準法等規定提起救濟或申訴。

第 33 條

北水處及所屬機關（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、第七條及第八條之限制。

進用前項人員之職務，以主管為限，且自任職之日起三年內不得調任其他職務。

北水處及所屬機關（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北水處之主計、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。

第 34 條

本辦法未規定事項，依其性質適用公務員及勞動相關法令規定辦理。

第 35 條

本辦法自發布日施行。

本辦法修正條文自中華民國一百十三年十二月三十一日施行。