

行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表修正草案對照表

修正名稱				現行名稱				修正說明	
行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表				行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表				參酌「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」、「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」等規定之名稱體例，酌作文字修正。	
修正規定				現行規定				修正說明	
一、本表依據「公務人員陞遷法」第7條規定訂定。 二、各主管機關及所屬機關應依本表規定訂列評分標準，但編制員額較少或業務性質特殊之機關，得由主管機關統籌訂定。各機關如因業務性質特殊，確實無法依本表規定辦理陞任評比，得依據「公務人員陞遷法」第7條第1項、第19條及其施行細則第5條第3項規定，另訂陞任評分標準，報經主管機關核定及副知行政院人事行政總處，並送銓敘部備查後實施。 三、本表以行政院與所屬中央及地方各機關學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之人員為適用對象。 四、本表陞任評比類別包括「基本選項」、過去「工作績效」、未來擬任職務之「職務適任性」、「首長綜合考評」，及依需要辦理之「面試或業務測驗」，並依擬任職務為「非主管職務」及「主管職務」（含擔任或兼任各機關組織法規所定之主管、副主管及簡任非主管職務）分別訂定配分。 五、陞任評分標準如下：				(新增)				一、為明確規範本表之依據、適用範圍、適用對象及架構，爰參酌現行附則第一點至第五點規定文字，增列相關說明。 二、考量主管、非主管職務所需職務知能不同，在評比項目之考評與配分比重上應有差異性之規定，爰依擬任職務係屬非主管職務或主管（含副主管及簡任非主管）職務分別訂定不同之配分。	
修正規定				現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	說明	修正說明	
基本選項	學歷考試	具大專以上學歷，且經公務人員考試及格	一、學歷之認定，以教育部或國防部（軍事學校）學制為準，並以最高學歷計算。凡經教育部立案或認可之專科以上學校學歷，不分國內外，計分相同。 二、公務人員考試及格，指經各類公務人員任用考試、升等考試及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格。 三、專門職業及技術人員高等考試、普通考試及格，且轉任公務人員者，及經各類檢覈、銓定資格考試及格者，均比照公務人員考試及格計分。 四、辦理下列出缺職務之陞任評分時，本項考試不列入評比，依左列學歷標準計分： (一)派用機關之各項職務。 (二)一般行政機關內設置之派用職務。 (三)各機關（構）、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務。	共同選項 (40分)	學歷	國中（初中、初職）以下畢業	1	本項目之評分，以最高學歷計算，最高以7分為限。	一、因應教育普及，公務人員普遍具有一定學歷基礎，經公務人員考試及格則為擔任公務人員之主要管道及基本要件，且考量公務人員之陞遷應依其工作表現予以拔擢，而非根據學歷文憑或考試等級，爰在符合現行公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第七條第一項規定基礎下，整併「學歷」及「考試」二評比項目，並調整評分標準，以適度減低學歷、考試對陞遷結果之影響性。 二、增列說明第二點及第三點有關公務人員考試及格之定義。 三、另基於「派用機關之各項職務」、「一般行政機關內設置之派用職務」、「各機關（構）、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務」係以職業證照或取得之學歷作為進用依據，爰現行「考試」說明第六點有關上開職務之考試項目不予評分之規定配合移列為本項說明第四點。 四、其餘部分，僅酌作文字修正。
		具高中（職）以上學歷，或經公務人員考試及格				2分	3		

修正規定					現行規定					修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評 比 項 目	評 分 標 準	說 明	
			非主管職務	主 管 職 務						
						共同 選 項 (<u>4</u> <u>0</u> <u>分</u>)	高等考試 3 級考試 或 3 等特 考及其相 當之考試 及格	3.5	四、原分類職位公務人員各職等考試 及格，比照計分標準如下： (一) 第 1、2 職等：1 分。 (二) 第 3 職等：2 分。 (三) 第 5 職等：3 分。 (四) 第 6 職等：3.5 分。 (五) 第 7、8 職等：4 分。 (六) 第 9 職等：5 分。 (七) 第 10 職等：5 分。 五、具有與擬陞任職務等級相當、工作 性質相同之職業證照者，得視職缺 之職責程度及業務性質，經甄審委 員會審查後，照上列評分標準再加 1 分。 六、辦理下列出缺職務之陞任評分時， 本項考試不予評分： (一) 派用機關之各項職務。 (二) 一般行政機關內設置之派用 職務。 (三) 各機關(構)、學校採行證照用 人制度或以學歷用人之職務。	
					高等考試 2 級考試 或 2 等特 考及其相 當之考試 及格		4	本項目 之評分， 最高以 7 分為 限。		
					高等考試 1 級考試 或 1 等特 考及其相 當之考試 及格		5			

修正規定					現行規定					修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	說明		
			非主管職務	主管職務							
基本選項	年資	每滿1年	1分		<p>一、本項配分，最高以8分為限。</p> <p>二、以現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間之年資為限。又本表所稱現職、同職務列等及同一陞遷序列之職務，均包括權理期間，但不包含代理之職務。</p> <p>三、尾數未滿半年者，依評分標準折半計分；在半年以上，未滿1年者，以1年計算。</p> <p>四、曾任基層服務之同職務列等及同一陞遷序列職務年資，得視職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後在本項配分上限內酌予加分。</p> <p>五、各機關辦理公務人員陞任評分，對於同一陞遷序列列有不同列等職務（最高職務列等相同，而最低職務列等不同），其陞任評分採同一標準顯不平衡時，得由各機關甄審委員會依下列原則另訂差別之計分標準予以處理：(一)不同列等之職務，以其相同職等且銓敘合格實授之部分始予採計；(二)針對職務列等高低，訂定不同任職年資之陞任條件（係指陞任計分標準）。</p>	共同選項 (40分)	年資	<p>非主管職務年資每滿1年 1.2</p> <p>副主管職務年資每滿1年 1.6</p> <p>主管職務年資每滿1年 2</p>	<p>本項目之評分，最高以10分為限。</p>	<p>一、服務年資之計分： 以現職及「同職務列等」之職務期間為限。所稱「現職」及「同職務列等」之職務，指「本職」，不包含代理之職務；「同職務列等」包括本機關同一陞遷序列之職務。又所稱「現職」，不包括權理期間在內，惟銓敘審定之職等已達同一陞遷序列職務最低職等之權理年資，不在此限。</p> <p>二、主管職務，指擔任主管職務或兼任本職相當之主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>三、副主管職務，指擔任副主管職務或兼任本職相當之副主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>四、尾數未滿半年者，非主管職務核給0.6分、副主管職務核給0.8分、主管職務核給1分；在半年以上，未滿1年者，以1年計算；同一年內擔任非主管、副主管及主管職務者，以其當年擔任非主管、副主管及主管職務時間較長者計分。</p> <p>五、曾任基層服務之「同職務列等」職務年資，得視職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後另酌予加分。但加分後之分數，仍不得超過本項最高10分之限制。</p> <p>六、各機關辦理公務人員陞任評分，對於同一陞遷序列列有不同列等職務（最高職務列等相同，而最低職務列等不同），其陞任評分採同一標準顯不持平時，得由各機關甄審委員會依下列原則另訂差別之計分標準予以處理：(一)不同列等之職務，以其相同職等且銓敘合格實授之部分始予採計；(二)針對職務列等高低，訂定不同任職年資之陞任條件（係指陞任計分標準）。</p>	<p>一、各機關辦理職務陞任時，除評核受考人之年資長短外，尚應就其績效表現、工作能力及職務歷練等因素綜合考量，以擇選適任之人選，實有合理調降年資之配分，以強化其他評比項目比重之必要；另考量主管、副主管及非主管之職責程度雖不盡相同，惟年資係代表受考人工作經驗之累積程度，與職責程度係屬二事，爰修正現行以所任職務差異給予不同配分之規定，無論職務性質均於每滿1年時核予1分。</p> <p>二、公務人員陞任評分之計算向係以現職、同職務列等及同一陞遷序列之職務為採計範圍，縱係權理人員，其所擔任之職務如已符合上開採計分數之範圍，自不因是否取得合格實授之任用資格而有差異，爰將權理期間列入計算。</p> <p>三、其餘部分，僅酌作文字修正。</p>

修正規定					現行規定					修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準			說明
			非主管職務	主管職務							
工作績效	考績 (成)	甲等	2分		一、本項配分，最高以10分為限。 二、以最近5年現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間經銓敘部審定之年終考績(成)為限。未經審定前，依機關長官覆核之考績結果核計。 三、考列丙等者，不予計分。 四、另予考績(成)者，依評分標準折半計分。	共同選項 (4/0分)	考績	甲等	2	本項目之評分，最高以10分為限。	一、年終考績(成)，以現職及「同職務列等」職務之最近5年為限。 二、考列丙等者，不予計分。 三、另予考績(成)者，照上列標準減半計分。 四、前一年度之考績(成)在機關長官覆核後，如未經銓敘部審定，准先依機關長官覆核之考績結果，據以核計給分。
		乙等	1.6分					乙等	1.6		
	獎懲	嘉獎(申誡) 1次	0.1分		一、本項配分，非主管職務最高以10分為限，主管職務最高以5分為限。 二、以最近5年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間已核定發布之獎懲為限。 三、最近5年內曾受懲戒處分者，除依公務人員陞遷法第12條規定期間不得陞任外，「申誡」比照「記過1次」減0.5分，「記過」、「罰款」、「減俸」、「降級」、「休職」比照「記大過1次」減2分。 四、按上列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，本項以零分計算。	共同選項 (4/0分)	獎懲	嘉獎(申誡) 1次	0.2	本項目之評分，最高以6分為限。	一、平時獎懲，以現職及「同職務列等」職務期間最近5年內(以辦理陞任甄審當月上溯計算)已核定發布者為限。 二、最近5年內曾受懲戒處分者，除依公務人員陞遷法第12條規定期間不得陞任外，「申誡」比照記過減分，「記過」比照記大過減分，「減俸」減總分2分，「降級」減總分2.2分，「休職」減總分2.4分。 三、按上列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。
		嘉獎(申誡) 2次	0.3分					記功(記過) 1次	0.6		
		記功(記過) 1次	0.5分					記大功(記大過) 1次	1.8		
		記功(記過) 2次	1.2分								
		記大功(記大過) 1次	2分								
											一、現行評分標準之配分上限，移列為說明第一點。 二、整併現行說明第四點之規定，於說明第二點明定考績(成)之採計範圍，並酌作文字修正。
											一、因應實務上各項獎懲項目之事由及貢獻、損害程度，難以單純依公務人員考績法(以下簡稱考績法)施行細則第十五條第二項之標準論之，爰修正各獎懲項目之配分，以強化獎懲優劣之效果。 二、現行評分標準之配分上限，移列至說明第一點；又非主管職務相對主管職務而言，因承辦案件情形之獎懲紀錄較多，更能凸顯其工作績效之良窳，爰針對非主管職務及主管職務分別訂定不同之分數採計上限。 三、一〇五年五月二日施行之公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)已增列「免除職務」、「剝奪、減少退休(職、伍)金」及「罰款」三項懲戒處分，其中罰款係屬現職公務人員可能受有之懲戒處分，爰增列相關規定。另因懲戒法並未針對各項懲戒處分定有程度差異，爰除申誡處分維持比照記過1次減0.5分外，其餘記過、罰款、減俸、降級、休職等處分均比照記大過1次減2分。 四、另現行獎懲結果如產生負分，應倒扣總分之規定，恐使公務人員為避免疏忽犯錯而不敢勇於任事，爰為形塑公務體系積極承擔之風氣，獎懲結果產生負分時，修正為以零分計算。

修正規定					現行規定					修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評 比 項 目	評 分 標 準	說 明		
			非主管職務	主 管 職 務							
工作績效	重大殊榮	—	5分		以最近5年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間已核頒(定)之專案考績一次記二大功、功績獎章、楷模獎章、專業獎章(不含依服務年資頒給者)、勳章、公務人員傑出貢獻獎、模範公務人員等各項重大殊榮為限，並由各機關報經甄審委員會通過後自行訂定評分標準。	(新增)					在現有以考績法規定為獎懲項目之框架外，為激勵具有特殊功績及優良服務成績者之士氣，爰增訂「重大殊榮」項目，其中各項重大殊榮項目之評分標準，係由各機關依權責報經甄審委員會通過後，於配分上限內自行訂定。
	工作表現	—	15分	10分	<ul style="list-style-type: none"> 一、以最近5年內現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間之工作表現為限。 二、工作表現，由各機關就受考人平時工作職責、質量、對機關目標達成之貢獻程度及影響層面等考量評分。 三、如曾獲頒工作楷模、績優人員或其他經機關甄審委員會審認足以列入評比之獎勵，各機關應優予考量評分。 	(新增)					為強化公務人員陞任制度之功績原則，增訂「工作表現」項目；另獲頒工作楷模、績優人員或其他經機關甄審委員會審認足以列入評比之獎勵，其功績程度雖未達重大殊榮，惟為適度鼓勵是類人員之工作表現，明定各機關應優予考量評分。

修正規定					現行規定				修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	
			非主管職務	主管職務					
職務適任性	專業或技術能力	—			<p>一、指與機關主要業務、擬任職務工作內容、任用層級及其他實際需要等具相關性之基本專業知識及技能(包含數位資訊知能、語言能力等)。</p> <p>二、受考人具與機關業務或擬任職務工作性質相關之職業證照、專業證照，得酌予加分；碩、博士學歷，如為辦理機關業務或擬任職務(如研究、試驗工作等)所必備之基本要求，視同專業證照得酌予加分。另各機關得經甄審委員會通過後訂定各該證照得予加分之有效期限。</p>	個別選項 (40分)	(新增)		<p>一、公務人員之陞遷，應本於功績精神擇優遴選適任人員，在評核過去工作績效外，亦應衡量受考人對未來擬任職務之適任性，而專業能力或技術能力係重要之評量指標之一，爰增列本評比項目。</p> <p>二、配合陞遷法第七條第一項有關職業證照得酌予加分之規定，並為增加各機關作業彈性，於說明第二點增列職業證照及專業證照得加分之規定。又考量部分機關因辦理研究或試驗工作之需要，碩、博士學歷係屬任職之必要條件，爰增訂類此情形，碩、博士學歷視同專業證照得酌予加分。</p>
	職務歷練	—	30分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)	40分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)	指主管機關或各機關依其職務調任規定或權責，並配合公務人員知能及專長，在同一陞遷序列職務間，施予定期或非定期之職務調動、互調及輪調，尚不包含因現職不適任，或不守紀律而調整職務者。		各職務「個別選項」之配分，由各機關自行訂定，但合計不得超過40分。	<p>一、「個別選項」之職務歷練與發展潛能、訓練及進修、語言能力三項，為各職務必備之選項，另領導能力，應列為主管、副主管職務之當然選項。此外，各機關得依機關業務性質、職務特性、任用層級及實際需要，另訂其他項目(一至五個)為「個別選項」項目，但合計總分不得超過40分。</p> <p>二、各機關得按各職務分別訂定或依職務層級、類別合併訂定「個別選項」項目。又「個別選項」之項目及其配分，應經甄審委員會通過後，提報機關首長核定。</p> <p>三、職務歷練，指主管機關或各機關依其職務調任規定或權責，並配合公務人員知能及專長，在不同層級或同陞遷序列職務間，施予定期或非定期之職務調動、互調及輪調，尚不包含因現職不適任，或不守紀律而調整職務者。</p>	<p>考量職務歷練與發展潛能在實務運作上雖具有高度相關性，惟其實質內涵不同，爰將「職務歷練」與「發展潛能」分項評比。</p>
	發展潛能	—			指受考人平時工作態度、邏輯分析能力及團隊合作精神等與未來職務發展適任性相關之綜合潛能。如係陞任主管職務，並應著重受考人勇於任事及創新之潛質。			1、職務歷練與發展潛能	

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			非主管職務	主管職務						
職務適任性	職務訓練及進修	—			一、指與擬任職務工作或未來發展具有相關性之訓練、學習、進修等活動，對職務上工作知能及未來發展之提升程度。 二、完成行政院重大政策性訓練所定時數者，各機關得酌予加分。	個別選項 (40分)	2、訓練及進修			考量現行以「終身學習時數」作為訓練及進修之評分依據，使多數訓練流於形式，而難有鼓勵公務人員持續自發性學習，並達成訓用合一之目標，爰將現行量化評分依據之規定，修正為對工作知能及未來發展提升程度之質化評分依據。又為鼓勵公務人員完成重大政策性訓練要求之基本時數，明定由各機關審酌是否酌予加分。
	(刪除)		30分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)	40分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)			3、語言能力	各職務「個別選項」之配分，由各機關自行訂定，但合計不得超過40分。	四、與擬陞任職務性質相關之訓練進修活動，並登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數，其配分由各機關自行訂定。 五、各機關得視擬任職務辦理業務之實際需要，另訂選項之配分，依各語言能力(含本國語言及外國語言)測驗檢定程度，妥適訂定其配分級距。	基於語言能力並非陞遷法第七條明定之評比項目，且各機關、職務對語言能力之需求均不相同，爰移列至「專業或技術能力」項，由各機關自行視需求決定各類語言能力是否有列入專業或技術能力之衡量必要。
	問題解決能力	—			指受考人定義及分析問題、整合及協調資源、迅速提出有效、創新之解決方案，並預防相同問題再次發生之能力。		(新增)			迅速且有效解決業務上相關問題，與工作效能息息相關，屬於擔任公務人員之重要能力，爰增列「問題解決能力」項。

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評 比 項 目	評 分 標 準		說 明
			非主管職務	主 管 職 務						
職務適任性	(其他自訂項目)	—	30分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)		各機關得依機關業務性質、職務特性、任用層級及實際需要，經甄審委員會通過，並提報機關首長核定後，另訂其他 1 至 3 個項目為評比項目。		(新增)			現行說明第一點有關各機關得另訂評比項目之規定移列至本項說明欄。
	領導及管理 能力	—	40分 (由各機關自行訂定各評比項目之配分)		指與獲致工作績效相關的各項管理能力，包含但不限於下列三項： 一、 <u>領導與團隊管理能力</u> ，指引領導團隊合作，完成機關任務之能力。 二、 <u>業務風險管理能力</u> ，指對外在環境具備敏感度，能掌握業務推動時的潛在風險，並有效降低風險發生及因應風險及時降低損害之能力。 三、 <u>溝通及論述能力</u> ，指能善用各種溝通媒體工具，就推動業務所涉及之不同利害關係人，以簡潔、清晰方式，進行口頭文字說明，爭取支持之能力。	個別選項 (40分)	4、 <u>領導能力</u>	各職務「個別選項」之配分，由各機關自行訂定，但合計不得超過40分。		為避免現行名稱之概念過於空泛，致各機關實務運作不便或流於形式，於說明欄例舉本項應包含之評比內涵。

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評 比 項 目	評 分 標 準		說 明
			非主管職務	主 管 職 務						
面試或業務測驗	—	—	百分比計分		一、視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。 二、如有舉行面試或業務測驗，本項占總成績百分之二十，其餘 <u>評比類別合計分數占總成績百分之八十(即乘以80%)。如無面試或業務測驗，本項即不予計分。</u>	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。	百分比計分	一、如有舉行面試或業務測驗，本項占總成績百分之二十，其餘「 <u>共同選項</u> 」、「 <u>個別選項</u> 」、「 <u>綜合考評</u> 」 <u>三大項合計分數占總分百分之八十(即乘以80%)。</u> 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。	一、現行評比項目之文字，移列為說明第一點，現行說明第一點文字遞移為第二點，並整併現行第二點規定後酌作文字修正。 二、機關職缺如有辦理面試或業務測驗，其辦理程序應係於首長綜合考評之前，爰調整「綜合考評項」及「面試或業務測驗」之順序。
首長綜合考評	—	—	20分		一、由機關首長或經其授權之人員就受考人品德及對國家之忠誠、服務情形、出缺職務需要等作綜合考評。 二、綜合考評評核後，應併同各評比類別分數提甄審委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事單位列冊陳請機關首長圈定陞補。	綜合考評項 <u>20分</u>	由機關首長就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對國家之忠誠等檢討作綜合考評。	10至20分	機關首長作綜合考評後，應併同「 <u>共同選項</u> 」、「 <u>個別選項</u> 」提甄審委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事單位列冊陳請機關首長圈定陞補。	一、現行評比項目之文字，移列為說明第一點，並酌作文字修正。 二、本項現行評分標準定有10分之下限，係考量公務人員應具有一定程度之良好品德及對國家之忠誠，不宜核予低於10分之分數；惟考量陞任與否，係屬各機關首長人事權之行使，其於辦理綜合考評時，本即應就品德等項目綜合考量評分，宜賦予彈性空間，爰修正配分之規定。 三、另依本院人事行政總處一〇九年一月二十日總處培字第一〇九〇〇二四七八七號函略以，綜合考評項目得由機關首長視需要授權考評，爰於說明欄增列「由機關首長或經其授權之人員……」之文字。

修正規定	現行規定	修正說明
<p>附則：</p> <p>一、<u>辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞任評分採計，由當事人自行就下列兩種方式擇優採計：</u></p> <p>(一)甲式：<u>考績(成)、獎懲、重大殊榮</u>評分均溯前採計。</p> <p>1、<u>是類人員考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間之考績(成)、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計5年。</u></p> <p>2、<u>至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等及同一陞遷序列之職務期間為限(包含留職停薪前與復職後之年資)。</u></p> <p>(二)乙式：<u>留職停薪期間之年資折半採計評分。</u></p> <p>二、<u>對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，須任職一定期間後，始採計其曾任他機關服務之年資、考績(成)、獎懲、重大殊榮事實列入資績評分，由甄審委員會視機關業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾3年。</u></p> <p>三、<u>降調人員之陞任評分採計方式如下：</u></p> <p>(一)<u>曾任較高職務列等或較高陞遷序列資績分數不予採計(即高資不低採)，惟機關基於業務需要、職務性質及人才運用考量，得依下列方式辦理：</u></p> <p>1、<u>考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分「得」溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間之考績(成)、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計5年。至年資部分，仍以現職、同職務列等及同一陞遷序列之職務期間為限(包含前已採計之與擬陞任職務次一序列為同一序列之年資亦可採計)。</u></p> <p>2、<u>各機關「得」於降調人員任現職一定期間後，始依上開原則溯前採計；至該一定期間由甄審委員會審酌決定之，惟不得逾3年。</u></p> <p>(二)<u>106年12月18日前「原實施高資低採機關」中業已降調之人員，得經甄審委員會決定，適用原有採計方式(即高資低採)。</u></p>	<p>附則：</p> <p>一、<u>本表依據「公務人員陞遷法」第7條及其施行細則第5條、第9條規定訂定。</u></p> <p>二、<u>本表以行政院及所屬各級政府機關、公立學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之人員為適用對象。</u></p> <p>三、<u>直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府、縣(市)議會、鄉(鎮、市)公所、鄉(鎮、市)民代表會及所屬政府機關、公立學校，均適用本表規定。</u></p> <p>四、<u>各主管機關及所屬機關應依本表規定，訂列其個別選項及評分標準後，連同全表冠以全稱(例「○○○○(機關、學校名稱)公務人員陞任評分標準表」)後訂頒。</u></p> <p>五、<u>各機關如因業務性質特殊，確實無法依本表規定辦理陞任評比，得依據「公務人員陞遷法」第7條第1項、第19條及其施行細則第5條第3項規定，另訂陞任評分標準，報經主管機關核定及副知行政院人事行政總處，並送銓敘部備查後實施。</u></p> <p>六、<u>辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞遷評分採計評分，由當事人自行就下列兩種方式擇優採計：</u></p> <p>(一)甲式：<u>考績、獎懲</u>評分均溯前採計。</p> <p>1、<u>是類人員考績、獎懲之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲為限，且最多合計5年。</u></p> <p>2、<u>至年資採計評分部分，則依現行規定辦理，以現職及「同職務列等」之職務期間為限(包含留職停薪前與復職後之年資)。</u></p> <p>(二)乙式：<u>留職停薪期間之年資折半採計評分。</u></p> <p>七、<u>對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，需任職一定期間後，始採計其曾任他機關服務之年資、考績、獎懲事實列入資績評分，由甄審委員會視機關業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾3年。</u></p>	<p>一、因本表增列第一點至第四點規定，爰配合刪除原列於現行附則第一點至第五點之規定。</p> <p>二、配合「考績(成)」之名稱修正與「重大殊榮」之增訂，酌修相關文字。</p> <p>三、另增列本院人事行政總處一〇六年十二月十八日總處培字第一〇六〇〇六四三一四號函有關降調人員陞任評分採計之規定。</p>