

## 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修正草案

中華民國八十九年八月一日行政院函訂定發布全文  
 中華民國九十一年十二月十六日行政院函修正發布  
 名稱及全文(原名稱：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)  
 中華民國九十三年八月二十三日行政院函修正  
 中華民國九十四年九月二十八日行政院人事行政局  
 函修正發布  
 中華民國九十五年十二月二十日行政院函修正發布  
 中華民國九十六年十月二十五日行政院函修正發布  
 中華民國九十九年九月一日行政院函修正發布全文  
 1點；並自一〇一年三月一日生效  
 中華民國一〇零一年三月五日行政院函修正發布，  
 並溯自一〇零一年二月六日生效  
 中華民國一〇一〇年\_\_月\_\_日行政院函修正發布；  
 並自\_\_年\_\_月\_\_日生效

- 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：

評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明
			非主管職務	主管職務	
	學歷考試	具大專以上學歷，且經公務人員考試及格	2分		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。
		具高中(職)以上學歷，或經公務人員考試及格	1分		
基本選項	年資	每滿1年	1分		一、本項配分，最高以8分為限。 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。 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。 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。 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衡平時，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)。

評比類別	評比項目	評分標準	配分		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。
		乙等	1.6分		
	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。
		嘉獎(申誡)2次	0.3分		
		記功(記過)1次	0.5分		
		記功(記過)2次	1.2分		
		記大功(記大過)1次	2分		
	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。
	工作表現	—	15分	10分	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。

評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明
			非主管職務	主管職務	
職務適任性	專業或技術能力	—	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)	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(包含數位資訊知識、語言能力等)。 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。
	職務歷練	—			指主管機關或各機關依其職務調任規定或職責,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。
	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。
	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。
	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。
	(其他自訂項目)	—			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。
	領導及管理 能力	—			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、領導與團隊管理能力,指引領團隊合作,完成機關任務之能力。 二、業務風險管理能力,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、溝通及論述能力,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。

評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明
			非主管職務	主管職務	
面試或業務測驗	—	—	百分比計分		一、 <u>視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。</u> 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%）。</u> 如無面試或業務測驗，本項即不予計分
首長綜合考評	—	—	20 分		一、 <u>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。</u> 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。

附則：

一、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：

（一）甲式：考績（成）、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。

1、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。

2、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）。

（二）乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。

二、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。

三、降調人員之陞任評分採計方式如下：

（一）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：

1、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）。

2、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。

（二）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）。