

## 新竹市政府公務人員陞任評分標準表修正對照表

修正規定	現行規定	修正說明
<p>一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定。</p>	<p><u>附則：</u> 一、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。</p>	<p>一、配合行政院一百十二年九月二十六日院授人培字第一一二三〇二八六〇〇一號函修正「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」(以下簡稱行政院評分標準表)名稱體例，酌作文字修正。</p> <p>二、參照行政院評分標準表第一點本點明定本表之授權依據，將現行附則第一點移列為第一點改以逐點方式訂定，並刪除引用公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)施行細則規定部分。</p>
<p>二、本表以本府及統籌辦理甄審之所屬<u>二級機關(不含衛生所)</u>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人員為適用對象。</p>	<p><u>附則：</u> 二、本表以本府及所屬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、<u>派用</u>之人員為適用對象。</p>	<p>參照行政院評分標準表第二點，將現行附則第二點移列為第二點，並酌作文字修正。</p>
<p>三、本表陞任評比類別包括「基本選項」、過往「工作績效」、未來擬任職務之「<u>職務適任性</u>」、「<u>首長綜合考評</u>」，及依需要辦理之「<u>面試或業務測驗</u>」，並依擬任職務為「<u>非主管職務</u>」及「<u>主管職務</u>」(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。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、參照行政院評分標準表第四點，明訂評比類別，並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。</p>
<p><u>四、陞任評分標準如下：</u></p>		

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			
			擬任非主管職務	擬任主管職務								
基本選項	學歷考試	高中(職)以上學校畢業，或經公務人員考試及格	1分		<p>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學歷，不分國內外，計分相同。</p> <p>二、公務人員考試及格，指經各類公務人員任用考試、升官等考試及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格。</p> <p>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。</p> <p>四、本府及所屬機關學校採行證照用人制度之職務，於陞任評分時，本項考試不列入評比，依左列學歷標準計分。</p>	共同選項(40分)	考試	<p>初等考試或5等特考及其相當之考試及格</p>	1	<p>一、84年1月公務人員考試法修正施行前經甲等特考及格者，評分標準以6分計。</p> <p>二、簡任升官等考試及格、晉升簡任官等訓練合格或91年1月29日公務人員任用法修正施行前，以考績取得簡任任用資格者，評分標準以4.5分計；薦任升官等考試及格或晉升薦任官等訓練合格，評分標準以2.5分計；雇員升委任升等考試及格，評分標準以0.5分計。</p> <p>三、各類考試等級比照如次：            (一)85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之丁等特考及格，相當於5等特考及格。            (二)85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之丙等特考及格，相當於4等特考及格。            (三)85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之乙等特考及格，相當於3等特考及格。            (四)未分級之高考及85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試2級考試及格，相當於高等考試3級考試及格。            (五)85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試1級考試及格，相當於高等考試2級考試及格。            (六)專門職業及技術人員高普考試及格，且取得轉任相當職務公務人員任用資格者，比</p>		
		大學(獨立學院)畢業，且經公務人員考試及格	2分								<p>普考或4等特考及其相當之考試及格</p>	2
		具碩士學位，且經公務人員考試及格	3分								<p>高等考試3級考試或3等特考及其相當之考試及格</p>	3.5

						<p>照公務人員高普考試等級計分。</p> <p>(七) <u>檢覈及銓定資格考試及格，比照公務人員高普考試各等級調降1分。</u></p> <p>(八) <u>國軍上校軍官轉任公務人員考試及格、國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及格，評分標準均以4分計。</u></p> <p>四、<u>原分類職位公務人員各職等考試及格，比照計分標準如下：</u></p> <p>(一) <u>第1、2職等：1分。</u></p> <p>(二) <u>第3職等：2分。</u></p> <p>(三) <u>第5職等：3分。</u></p> <p>(四) <u>第6職等：3.5分。</u></p> <p>(五) <u>第7、8職等：4分。</u></p> <p>(六) <u>第9職等：5分。</u></p> <p>(七) <u>第10職等：5分。</u></p> <p>五、<u>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。</u></p> <p>六、<u>辦理下列出缺職務之陞任評分時，本項考試不予評分：</u></p> <p>(一) <u>派用機關之各項職務。</u></p> <p>(二) <u>一般行政機關內設置之派用職務。</u></p> <p>(三) <u>各機關(構)、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務。</u></p>		
	具博士學位，且經公務人員考試及格	4分			<p>高等考試2級考試或2等特考及其相當之考試及格</p> <p>4</p> <p>高等考試1級考試或1等特考及其相當之考試及格</p> <p>5</p>			
					<p>國中(初中、初職)以下畢業</p> <p>1</p> <p>高中(職)畢業</p> <p>2</p>	<p>本項目之評分，最高以7分為限。</p>	<p>一、學歷之認定，以教育部或國防部(軍事學校)學制為準。<u>專科以上學校之學歷凡經教育部立案或認可者，不分國內外，計分相同。</u></p> <p>二、<u>初任公職後取得之更高學歷，均得採計評分。</u></p>	<p>配合「學歷」及「考試」二考評項目整併評比，刪除本項之規定。</p>

						專科學校 畢業	3			
						大學（獨 立學院） 畢業	4			
						具碩士學 位	5.5			
						具博士學 位	7			
年資	每滿一年	1分	<p>一、本項配分，最高以8分為限。</p> <p>二、以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之年資為限。又本表所稱現職、同職務列等或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，核給0.5分；在半年以上，未滿一年者，以一年計算。</p> <p>四、曾任基層服務之同職務列等或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於本項配分上限內酌予加分。</p> <p>五、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）者，其陞任評分以其相同職等且銓敘合格實授之部分始予採計。</p>	年資	非主管職務年資每滿一年	1.2	本項目之評分，最高以10分為限	<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</p>	<p>一、依行政院評分標準表修正本項規定。</p> <p>二、行政院評分標準表修正說明略以，考量主管、副主管及非主管之職責程度雖不盡相同，惟實務上，參與陞任考核之同一序列人員，其職務屬性大多相同，例如主管職務多由非主管人員參與陞任考核，爰計算年資時，應無再予差異化處理之必要。據上，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一年時核予1分。</p> <p>三、行政院評分標準表修正說明以，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</p>	

									<p>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、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，經甄審委員會決定，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。</p>	<p>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>四、增列說明一；現行說明一移列說明二，說明四至說明六移列為說明三至說明五，並酌作文字修正；刪除現行說明二及說明三。</p>
工作績效	考績(成)	甲等	2分	<p>二、本項配分，最高以 10 分為限。</p> <p>三、以最近五年現職、同職務列等或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(成)結果核計。</p> <p>三、考列丙等者，不予計分。</p> <p>四、另予考績(成)者，依評分標準折半計分。</p>	考績	甲等	2	本項目之評分，最高以 10 分為限	<p>一、年終考績(成)，以與現職及「同職務列等」職務之最近 5 年為限。</p> <p>二、考列丙等者，不予計分。</p> <p>三、另予考績(成)者，照上列標準減半計分。</p> <p>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。</p>	<p>一、依行政院評分標準表修正本項規定。</p> <p>二、現行評分標準之配分上限，移列為說明第一點。</p> <p>三、整併現行說明第一點及第四點之規定，於說明第二點明定考績(成)之採計範圍，並酌作文字修正。</p> <p>四、說明二及說明三移列為說明三及說明四。</p>
		乙等	1.6分			乙等	1.6			
	獎懲	嘉獎(申誡) 1次	0.1分	<p>二、本項配分，擬任非主管職務最高以 8 分為限，擬任主管職務最高以 5 分為限。</p> <p>二、以最近五年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間已核定發布之獎懲為限，並按個別獎勵案件之額度核予計分。</p> <p>三、最近五年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)曾受懲戒處分者，除依「公務人員陞遷法」第十二條規定期間不得陞任外，「申誡」</p>	獎懲	嘉獎(申誡) 1次	0.2	本項目之評分，最高以 6 分為限	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、按上列標準獎加懲減，其結果如</p>	<p>一、依行政院評分標準表修正本項規定。</p> <p>二、行政院評分標準表修正說明略以，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，以強化獎優懲劣之效果。</p> <p>三、現行評分標準之配分上限，</p>
		嘉獎(申誡) 2次	0.3分			記功(記過) 1次	0.6			
		記功(記過) 2次	1.2分							

		記大功（記大過）1次	2分	<p>比照「<u>記過1次</u>」減0.5分，「<u>記過</u>」、「<u>罰款</u>」、「<u>減俸</u>」比照「<u>記過2次</u>」減1.2分，「<u>降級</u>」、「<u>休職</u>」比照「<u>記大過1次</u>」減2分；如有併為處分之情形時，擇一從重減分。</p> <p>四、按左列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。</p>						產生負分時，應倒扣總分。	<p>移列至說明第一點；考量陞任主管職務應更重視擬任者之職務適任性，爰於本表將主管低於非主管之3分調整至「職務適任性」，並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。</p> <p>四、一百零五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，復依懲戒法之法律效果輕重比照懲戒項目予以減分，並明定如有併為處分之情形【如同時處以「罰款」與「剝奪、減少退休（職、任）金」處分】時，擇一從重減分。</p> <p>五、說明一及說明二移列為說明二及說明三，說明三移列為說明四，均酌作文字修正。</p>
	重大殊榮	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個人獎、模範公務人員或依其他法律規定具有得優先陞任之重大殊榮	5分	<p>以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間已核頒（定）者為限，且不分次數均核予5分。</p>							<p>依行政院評分標準表以及配合一百十二年五月十七日修正公布之陞遷法已明定機關得視職缺之職責程度及業務性質，對具有重大殊榮者酌予加分，爰增訂「重大殊榮」評比項目。</p> <p>。</p>

				<p>一、<u>以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之工作表現為限。</u></p> <p>二、<u>由出缺單位主管或機關學校首長就受考人平時工作知能及公文績效、創新研究及簡化流程、服務態度、年度工作計畫等具體表現考量評分。</u></p> <p>三、<u>擬任非主管職務評分 14 分以上及 8 分以下者應敘明具體事蹟；擬任主管職務評分 7 分以上及 4 分以下者，應敘明具體事蹟。</u></p>					<p>一、依行政院評分標準表以及配合一百十二年五月十七日修正公布之陞遷法已明定機關得視職缺對具有工作表現者酌予加分，爰增訂「工作表現」評比項目。</p> <p>二、考量陞任主管職務應更重視擬任者之職務適任性，爰於本表將主管低於非主管之 7 分調整至「職務適任性」，並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。</p>
職務適任性	專業或技術能力	語言能力	5分	<p>一、本項配分，最高以 5 分為限。</p> <p>二、<u>以通過全民英（日）檢或客語檢定各等級測驗，領有合格證書者，其通過初級者給與 2 分，中級者給與 3 分，中高級者給與 4 分，高級以上者給與 5 分。</u></p> <p>三、<u>至參加其他英語能力測驗領有證明文件者，參照 CEF 語言能力指標（歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構），比照上述通過全民英檢標準給分（如附表）。</u></p> <p>四、<u>辦理原住民或新住民等業務職務出缺，由受考人檢具相關語言能力測驗通過證明文件，方得比照通過全民英檢標準採計評分。</u></p>					<p>一、依行政院評分標準表增訂本項規定。</p> <p>二、將現行「語言能力」之評比項目移列至「專業或技術能力」項下。</p> <p>三、明定通過客語檢定領有合格證書者給分。</p> <p>四、明定除英語、日語及客語外，其他語言能力得比照全民英檢標準採計評分之情形。</p>
		專業技能	5分	<p>一、本項配分，最高以 5 分為限。</p> <p>二、<u>除語言能力外，具有與機關業務或擬任職務工作性質相關之專業知識及技能，包含數位資訊知能、採購專業、技術技能等。</u></p> <p>三、<u>出缺單位主管或機關學校首長得視職務需要就受考人最近 5 年具符合前開專業知識及技能之職業證照及專業證照等證明文件，依</u></p>					<p>一、依行政院評分標準表增訂本項規定。</p> <p>二、配合公務人員陞遷法第七條第一項有關職業證照得酌予加分之規定，增訂由出缺單位主管得視職務需要認定始得採計，並增列職業證照及專業證照得加分之標準。</p>

			<p>下列標準酌予加分：</p> <p><u>(一)初級(基礎、丙級)或未分等級 1 分，高於上開等級給 2 分。</u></p> <p><u>(二)同項專業以最高採計。</u></p>						
	職務歷練	5分	<p><u>二、本項配分，最高以 5 分為限。</u></p> <p>二、擔任或曾任本府各處及所屬機關學校同職務列等（包括本職或同一陞遷序列）之職務滿 2 年以上，且服務成績優良，每一職務核給 2 分，並以核定發布派令者為限。</p> <p>三、<u>成績優良係指年終考績考列 79 分乙等以上且未受記過以上之行政處分。</u></p> <p><u>四、留職停薪及停職期間年資不計。</u></p>	個別 選項 (40 分)	1、職務歷練	5	<p>本項目之評分，最高以 40 分為限</p>	<p>一、擔任或曾任本府各處及所屬機關學校同職務列等（包括本職或同一陞遷序列）之職務滿 2 年以上，且服務成績優良，每一職務核給 2 分，並以核定發布派令者為限。</p> <p>二、<u>成績優良係指年終考績考列乙等以上且未受記過以上之行政處分。</u></p> <p>三、<u>本項最高以 5 分為限。</u></p>	<p>一、刪除評比項目之項次，並將配分上限移列為說明第一點，酌作文字修正。</p> <p>二、增訂留職停薪及停職期間年資不計分之除外規定。</p>
	發展潛能	10分	<p><u>二、本項配分，最高以 10 分為限。</u></p> <p>二、由出缺單位主管或機關學校首長就擬陞任人員<u>創新能力、邏輯分析、團隊合作、問題解決能力</u>，及與擬任職務之發展潛能予以考評（本項評分在 5 分以下或 9 分以上者，應加註具體理由）。</p> <p>三、擔任現職或同職務列等（包括同一陞遷序列）職務期間最近 5 年內（以辦理陞任甄審當月上溯計算）曾提出與擬陞任職務性質相當之研究發展作品或著作，著有績效受獎或經採行有案者，得加計 2 分。</p>		2、發展潛能	10		<p>一、由出缺單位主管就擬陞任人員工作態度、基本學識、創新能力、思考推理、問題解決能力，及與擬任職務之發展潛能予以考評（本項評分在 5 分以下或 9 分以上者，應加註具體理由）。</p> <p>二、擔任現職或同職務列等（包括同一陞遷序列）職務期間最近 5 年內（以辦理陞任甄審當月上溯計算）曾提出與擬陞任職務性質相當之研究發展作品或著作，著有績效受獎或經採行有案者，得加計 2 分。</p> <p>三、<u>本項最高以 10 分為限。</u></p>	<p>刪除評比項目之項次，並將配分上限移列為說明第一點，酌作文字修正。</p>

<p>職務訓練及進修</p>	<p>5分</p>	<p>訓練及進修，以與現職及「同職務列等」職務之最近 5 年經服務機關同意，並認定與業務有關，領有證明文件，且與擬陞任職務性質相當者為限：  一、進修學分者，以選修學分數核給分數，每學分核給 0.4 分；惟取得較高學歷之過程（如就讀空中大學、空中專科、各大專院校等），均不予計分。  二、訓練以登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數始予計分，每一小時給與 0.02 分，其取得學位過程之進修學分，不得與學歷重複計分。  三、參加晉升官等訓練之學習時數不採計評分。  四、本項配分，最高以 5 分為限。</p>		<p>3、訓練及進修</p>	<p>8</p>	<p>訓練及進修，以與現職及「同職務列等」職務之最近 5 年經服務機關同意並認定與業務有關領有證明文件，且與擬陞任職務性質相當者為限：  一、進修學分者，以選修學分數核給分數，每學分核給 0.4 分；惟取得較高學歷之過程（如就讀空中大學、空中專科、各大專院校等），均不予計分。  二、訓練以登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數始予計分，每一小時給與 0.03 分，其取得學位過程之進修學分，不得與學歷重複計分。  三、參加晉升官等訓練之學習時數不採計評分。  四、持有「採購專業人員訓練及格證書」者，加計 1 分。  五、本項最高以 8 分為限。</p>	<p>一、因專業技能項目已定與業務或擬任職務工作性質相關職業證照、專業證照得加分之規定，爰刪除說明四，避免重覆採計  二、刪除評比項目之項次並酌修本項文字及配分。</p>
<p>(刪除)</p>				<p>4、語言能力</p>	<p>5</p>	<p>一、以通過全民英（日）檢各等級測驗，領有合格證書者，其通過初級者給與 2 分，中級者給與 3 分，中高級者給與 4 分，高級以上者給與 5 分。  二、至參加其他英語能力測驗領有證明文件者，參照 CEF 語言能力指標(歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構)，比照上述通過全民英檢標準給分(如附表)。  三、缺額單位主管得視業務需要認定甄審職務須具備英（日）語以外之其他語言能力，由參加甄審人員檢具甄審職務須具備之其他語言能力測驗通過證明文件，方得比照通過全民英檢標準採計評分。  四、本項最高以 5 分為限。</p>	<p>行政院評分標準表修正說明略以，基於擬任職務所需語言能力與專業或技術能力性質相近，爰將現行「語言能力」之評比項目移列至「專業或技術能力」項下。</p>

	<p>領導及管理能力</p>	<p>由出缺單位主管或機關學校首長依出缺職務之特性、層級及業務需要，就受考人所具資格條件評定分數</p>	<p>10分</p>	<p>一、本項配分，最高以10分為限。  二、由出缺單位主管或機關學校首長依出缺職務之特性、層級及業務需要，依左項標準評定分數(本項評分在5分以下及9分以上者，應加註具體理由)。  三、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力：  (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。  (四)情緒管理能力，指能妥適處理及表達自身情緒，並具備同理心之能力。</p>		<p>5、領導能力  (或溝通協調與勝任職務能力)</p>	<p>12</p>	<p>一、出缺職務為主管職務時，以「領導能力」項目(領導、決策、規劃、創造、應變等能力)評定，如為非主管職務時，該項則以「溝通協調與勝任職務能力」(團隊合作、專業力、執行力、溝通協調等能力)評定。  二、「領導能力」(或「溝通協調與勝任職務能力」)由出缺單位主管依出缺職務之特性、層級及業務需要，就擬陞任人員所具資格條件評定分數(本項評分在6分以下及10分以上者應加註具體理由)。  三、本項最高以12分為限。</p>	<p>一、依行政院評分標準表修正本項規定及配分。  二、原評定非主管職務之溝通協調業與勝任職務能力已納入工作績效等其他項目，爰予刪除。  三、為利機關評比作業實務運作，於說明欄例舉本項應包含之評比內涵。  四、刪除評比項目之項次</p>
--	----------------	--	------------	--	--	-----------------------------------	-----------	---	--

面試或業務測驗	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由市長或甄審委員會決定之。	百分比計分	如有舉行面試或業務測驗者，本項占總成績百分之二十，其餘「基本選項」、「工作績效」、「職務適任性」及「首長綜合考評」等項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者，本項即不予計分。	綜合考評（20分）	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	市長作綜合考評後，應併同「共同選項」、「個別選項」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市長圈定升補。	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、依行政院評分標準表修正本項規定。</li> <li>二、行政院評分標準表修正說明略以，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，爰將「面試或業務測驗」置於「首長綜合考評」之前。</li> <li>三、現行面試或業務測驗評比項目之文字，移列為說明第一點，現行說明第一點文字整併第二點規定，並酌作文字修正後，移列為第二點。</li> <li>四、另依銓敘部一百零六年七月四日部銓一字第一〇六四二四一四四九號書函及一百零八年一月十八日部銓一字第一〇八四七〇五二八八號書函略以，各機關辦理甄審（選）時，是否舉行面試或測驗，尚非以甄審委員會同意為要件，宜由各機關自行斟酌採行合理妥適方式決定。為符前開書函意旨，並兼顧各機關實務作業需求，爰增列視出缺職務實際需要，由市長決定之等文字。</li> </ul>
---------	---------	-------------------------	-------	---	-----------	---	--------	--	--

<p>首長綜合考評</p>	<p>市長綜合考評</p>	<p>由市長或經其授權之對象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。</p>	<p>20分</p>	<p>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市長圈定陞補。</p>	<p>面試或業務測驗</p>	<p>視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。</p>	<p>百分比計分</p>	<p>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「共同選項」、「個別選項」、「綜合考評」三大項合計分數占總分百分之八十（即乘以80%） 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。</p>	<p>一、依行政院評分標準表修正本項規定。 二、行政院評分標準表修正說明略以，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，爰刪除現行評分標準10之下限。 三、另依本院人事行政總處一百零九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，爰增列相關文字。</p>
<p>五、辦理育嬰留職停薪人員之陞任評分採計，由當事人自行就下列二種方式擇優採計： (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、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績(成)、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。 2、至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限(包含留職停薪前與回職復薪後之年資)。 (二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。</p>				<p>附則： 三、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： (一)甲式：考績、獎懲評分均溯前採計。 1、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。 2、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)。 (二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。</p>				<p>依行政院評分標準表第六點規定，規範育嬰留職停薪人員陞任評分採計事項，現行附則第三點移列本表第六點；並配合「考績(成)」之名稱修正、「重大殊榮」之增訂與任用法、陞遷法及公務人員留職停薪辦法規定，酌修相關文字。</p>	
<p>六、對於自他機關調進本府及所屬機關學校服務具參加陞任資格人員，須任職半年後，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。</p>				<p>附則： 四、對於自他機關調進本府及所屬機關學校服務具參加陞任資格人員，需任職半年後，始採計其曾任他機關年資、考績、獎懲事實列入資績評分。</p>				<p>依行政院評分標準表第七點規定，規範自他機關調進本機關服務人員陞任評分採計事項，現行附則第四點移列本表第七點；並配合「考績(成)」之名稱修正與「重大殊榮」之增訂，酌修相關文字。</p>	

<p>七、<u>降調人員之陞任評分採計方式為，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><u>(一)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，且最多合計五年。年資部分以現職、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><u>(一)降調人員自調任日起依前開原則溯前採計。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、參照本院人事行政總處一百零六年十二月十八日總處培字第一〇六〇〇六四三一四號函，增訂有關降調人員陞任評分採計之規定。</p>
<p>八、<u>本府依「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」規定自行訂定評比項目之評分標準及配分時，應報經甄審委員會通過並經市長核定後實施。</u></p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依行政院評分標準表第七點增訂本府自行訂定工作表現、專業或技術能力等評比項目評分標準及配分之程序。</p>