

新竹市政府公務人員陞任評分標準表

民國 89 年 7 月 16 日施行
 民國 91 年 5 月 1 日第 1 次修正施行
 民國 92 年 2 月 20 日第 2 次修正施行
 民國 92 年 8 月 20 日第 3 次修正施行
 民國 93 年 11 月 18 日第 4 次修正施行
 民國 94 年 3 月 26 日第 5 次修正施行
 民國 95 年 7 月 13 日第 6 次修正施行
 民國 97 年 2 月 4 日第 7 次修正施行
 民國 100 年 3 月 1 日第 8 次修正施行
 民國 103 年 9 月 23 日第 9 次修正施行
 民國 105 年 5 月 26 日第 10 次修正施行
 民國 111 年 9 月 8 日第 11 次修正施行
 民國 113 年 4 月 1 日第 12 次修正施行

- 一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定。
- 二、本表以本府及統籌辦理甄審之所屬二級機關(不含衛生所)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。
- 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「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。
- 四、陞任評分標準如下：

評比類別	評比項目	評 分 標 準	配 分		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		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。 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。 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、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。
		大學（獨立學院）畢業，且經公務人員考試及格	2 分		
		具碩士學位，且經公務人員考試及格	3 分		
		具博士學位，且經公務人員考試及格	4 分		

	年資	每滿一年	1 分	一、本項配分，最高以 8 分為限。 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。 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。 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。 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。
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。 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，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。 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。
		嘉獎（申誡）2次	0.3 分	

	記功（記過）1次	0.5分	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」比照「記過1次」減0.5分，「記過」、「罰款」、「減俸」比照「記過2次」減1.2分，「降級」、「休職」比照「記大過1次」減2分；如有併為處分之情形時，擇一從重減分。 四、按左列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。	
	記功（記過）2次	1.2分		
	記大功（記大過）1次	2分		
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	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。	
工作表現		15分	8分	一、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。 二、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。 三、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。

職務適任性	專業或技術能力	語言能力	5分	一、本項配分，最高以5分為限。 二、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。 三、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）。 四、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。
		專業技能	5分	一、本項配分，最高以5分為限。 二、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。 三、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，依下列標準酌予加分： （一）初級（基礎、丙級）或未分等級1分，高於上開等級給2分。 （二）同項專業以最高採計。
	職務歷練		5分	一、本項配分，最高以5分為限。 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。 三、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。 四、留職停薪及停職期間年資不計。
	發展潛能	10 分	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就擬陞任人員創新能力、邏輯分析、團隊合作、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）。 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。
	職務訓練及進修	5 分	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。

	領導及管理 能力	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	10 分	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。
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。
首長綜合考評	市長綜合考評	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。	20 分	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。

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。

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。

七、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：

（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）。

（一）降調人員自調任日起依前開原則溯前採計。

八、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。