

臺中市政府地政局公務人員陞任評分標準表

自 113 年 4 月 1 日起生效

選 項 區 分	評 比 項 目						評 分 標 準	本 項 最 高 分 數		
基本 選 項 (12%)	學 歷 考 試	高中（職）以上學校畢業，或經公務人員考試及格						1	4	
		大學（獨立學院）畢業，且經公務人員考試及格						2		
		具碩士學位，且經公務人員考試及格						3		
		具博士學位，且經公務人員考試及格						4		
(12%)	年 資	現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間未滿半年						0.5	8	
		現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間每滿 1 年						1		
工 作 績 效	考 績	甲等						2	10	
		乙等						1.6		
	獎 懲	嘉獎（申誠）1 次						0.1	非主管 8 分 主管 5 分	
		嘉獎（申誠）2 次						0.3		
		記功（記過）1 次						0.5		
		記功（記過）2 次						1.2		
		記大功（記大過）1 次						2		
	非主管 (38%) 主管 (28%)	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	5
			工 作 表 現	工作知能	公文績效	創新研究	簡化流程	服務態度	年度工作計畫	非主管 15 分 主管 8 分
		3		3	2	2	3	2	非主管 15 分 主管 8 分	
2	2	2	2	2	2	主管 8 分				
職 務 適 任 性	專 業 或 技 術 能 力	具擬任職務所需專業或技術能力		通過英文初級檢定 1 分		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，經甄審委員會審查後，依說明 7 標準給分。	9	非主管 30 分 主管 40 分		
				通過英文中級檢定 2 分						
				通過英文中高級以上檢定 3 分						
	3		3		3					
	職 務 歷 練	基本分 1 分，在同職務列等或同一陞遷序列職務間調任，每職務任滿 2 年給予 1 分							3	
		發 展 潛 能	問題處理能力		團隊合作精神		激勵能力		非主管 6 分 主管 7 分	
	2		2		2					
	2		2		3		主管 7 分			
	非主管 (30%) 主管 (40%)	職 務 訓 練 及 進 修	與職能有關之訓練進修，每年度滿 20 小時給 2 分；未滿 20 小時不給分。						6	
			領 導 及 管 理 能 力	危機及風險管理		溝通及情緒管理能力			團隊領導管理	
3		3		3						
敬 業 精 神 與 服 務 態 度	目標達成度			人際關係			6			
	3			3						
首長綜合考評 (20%)	由局長就出缺職務需要、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—20			

說明：

1、**學歷考試**：最高以 4 分為限。

- (1)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。
- (2)專門人員考試及格，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。
- (3)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。
- (4)各機關採行證照用人制度或以學歷用人之職務，於陞任評分時，本項考試不列入評比，依上列學歷標準計分；另依「公務人員任用法」第 36 條之 1 第 1 項第 3 款規定繼續派用之人員參加出缺職務陞任評分，及同條第 1 款及第 2 款規定繼續派用人員於 113 年 6 月 18 日前參加出缺職務陞任評分時，亦同。

2、**年資**：最高以 8 分為限。

- (1)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。
- (2)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。
- (3)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。
- (4)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）。

3、**考績**：最高以 10 分為限。

- (1)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為限。未經審定前依機關長官覆核之考績結果核計。
- (2)考列丙等者，不予計分。
- (3)另予考績（成）者，依評分標準折半計分。

4、**獎懲**：非主管職務最高 8 分，主管職務最高 5 分。

- (1)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核予計分。
- (2)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；如有併為處分之情事時，擇一從重減分。
- (3)按上列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。

5、**重大殊榮**：不分次數均核予 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。

6、**工作表現**：非主管職務最高 15 分，主管職務最高 8 分。

- (1)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。
- (2)工作表現，就受考人平時工作知能、公文績效、創新研究、簡化流程、服務態度、年度工作計畫等具體表現考量評分，由機關自行訂定評分標準。
- (3)如曾獲頒工作楷模、績優人員或其他功績程度未達重大殊榮，但經機關甄審委員會審認足以列入評比之獎勵，應優予考量評分。

7、**專業或技術能力**：最高以 9 分為限。

- (1)擬任職務所需專業或技術能力：指為辦理擬任職務工作所需之基本專業知識及技能。
- (2)語言能力：通過具英語能力檢定或相當等級測驗能力者。
- (3)受考人具與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：師級或相當高考以上者加 1 分；士級或相當普考以上者加 0.5 分。

8、**職務歷練**：最高以 3 分為限。

指依其職務調任規定或權責，並配合公務人員知能及專長，在同職務列等或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。

9、**發展潛能**：非主管職務最高 6 分，主管職務最高 7 分。

指受考人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，並應著重受考人能激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛質。

10、**職務訓練及進修**：最高以 6 分為限。

指與擬任職務相關之訓練、進修等活動。

11、**領導及管理**：最高以 9 分為限（僅適用主管人員）

- (1)危機及風險管理：指對外環境具備敏感度，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。
- (2)溝通與情緒管理能力：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。並能妥適處理及表達自身情緒，並具備同理心之能力。
- (3)團隊領導管理：指引領團隊合作，完成機關任務之能力。

12、**敬業精神與服務態度**：最高以 6 分為限

指在其對業務領域上能達成所要求的目標與推動業務所具之人際關係。

13、**首長綜合考評**：

- (1)由機關首長或經其授權之對象（含甄審委員會）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。
- (2)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。

14、**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：

- (1)甲式：考績、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。
 - A.是類人員考績、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、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。
 - B.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（包含留職停薪前與回職復薪後之年資）。
- (2)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。

15、**降調人員之陞任評分採計方式如下**：

- (1)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：
 - A.考績、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、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。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）。
 - B.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，惟不得逾三年。
- (2)一百零六年十二月十八日前「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）。

15、**其他**：

- (1)如有舉行面試或業務測驗，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，本項即不予計分。
- (2)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、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，惟不得逾三年。