

基隆市政府暨所屬機關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				
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	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					擬任非主管職務	擬任主管職務				
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。	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。	未修正。		
		大學(獨立學院)畢業,且經公務人員考試及格						2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					具博士學位,且經公務人員考試及格	4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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務			
工作績效 (擬任非主管 38%； 擬任主管 28%)	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。		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。	未修正。	
		乙等	1.6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。 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。	工績效 (擬任非主管 38%； 擬任主管 28%)	獎懲	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。 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。	未修正。
			2次	0.3分					2次	0.3分			
			1次	0.5分					1次	0.5分			
			2次	1.2分					2次	1.2分			
			1次	2分					1次	2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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務		
工作績效 (擬任非主管 38%； 擬任主管 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。	工作績效 (擬任非主管 38%； 擬任主管 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。	未修正。
	工作表現	表現普通 (大致如期完成工作，執行任務尚屬合宜，按部就班)	4-7分	3-4分	一、本項配分，擬任非主管職務最高以15分為限，擬任主管職務最高以8分為限。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、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。		工作表現	表現普通 (大致如期完成工作，執行任務尚屬合宜，按部就班)	4-7分	3-4分	一、本項配分，擬任非主管職務最高以15分為限，擬任主管職務最高以8分為限。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、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。	未修正。
		表現良好 (如期完成工作，且執行任務績效良好，負責盡職)	8-11分	5-6分	四、工作表現，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。 五、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，但經甄審委員會審認足以列入評比之獎勵，應優予考量評分。			表現良好 (如期完成工作，且執行任務績效良好，負責盡職)	8-11分	5-6分	四、工作表現，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。 五、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，但經甄審委員會審認足以列入評比之獎勵，應優予考量評分。	
表現優異 (超出預期完成工作，且執行任務創新具體，績效卓著)	12-15分	7-8分			表現優異 (超出預期完成工作，且執行任務創新具體，績效卓著)	12-15分	7-8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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務			
職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)	專業知識技能	普通 尚具備擬任職務之學識及工作經驗	2-3分		一、本項配分最高以7分為限。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、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 <u>人工智慧與數位知能</u> 、採購專業、技術技能等，得酌予加分。	職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)	專業知識技能	普通 尚具備擬任職務之學識及工作經驗	2-3分		一、本項配分最高以7分為限。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、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，得酌予加分。	一、配合行政院114年12月22日院授人培字第11430287251號函修訂。 二、現行「數位資訊知能」涵蓋之內容包含資訊基本操作、資訊安全、文書處理及系統使用技能，為配合智慧政府創新應用，並推動公務運作結合AI工具，爰將「數位資訊知能」修正為「人工智慧與數位知能」。	
		良好 具備擬任職務之專業學識及豐富工作經驗	4-5分					良好 具備擬任職務之專業學識及豐富工作經驗	4-5分				
		優良 具備擬任職務之專業學識及豐富工作經驗，有創新見解，並具有與業務或擬任工作性質相近之職業證照、專業證照	6-7分					優良 具備擬任職務之專業學識及豐富工作經驗，有創新見解，並具有與業務或擬任工作性質相近之職業證照、專業證照	6-7分				
	專業或技術能力	語言能力	具全民英檢初級(或相當)及格者	1分		一、本項配分最高以4分為限。 二、就受考人通過全民英檢能力分級檢定測驗各等級測驗或其他英語能力測驗，領有合格證書者，分3級酌予計分。 三、其他語言能力：通過本國語言(台語、閩南語、客語、原住民族語等)能力檢定測驗取得證明文件者，或通過其他外國語言能力檢定測驗取得證明文件者，視擬任職務之實際需要，由單位主管依各語言能力測驗檢定程度，審酌給1分。	職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)	專業或技術能力	具全民英檢初級(或相當)及格者	1分		一、本項配分最高以4分為限。 二、就受考人通過全民英檢能力分級檢定測驗各等級測驗或其他英語能力測驗，領有合格證書者，分3級酌予計分。 三、其他語言能力：通過本國語言(台語、閩南語、客語、原住民族語等)能力檢定測驗取得證明文件者，或通過其他外國語言能力檢定測驗取得證明文件者，視擬任職務之實際需要，由單位主管依各語言能力測驗檢定程度，審酌給1分。	未修正。
			具全民英檢中級(或相當)及格者	2分					具全民英檢中級(或相當)及格者	2分			
			具全民英檢中高級以上(或相當)及格者	3分					具全民英檢中高級以上(或相當)及格者	3分			
			通過本國語言(台語、閩南語、客語、原住民族語等)或其他外國語言能力測驗	1分					通過本國語言(台語、閩南語、客語、原住民族語等)或其他外國語言能力測驗	1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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務		
職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)	職務歷練		6分		一、任職本府及所屬機關學校現職及「同職務列等」職務期間之職務遷調，依派令計算遷調次數。每次核給2分，惟需於遷調後任職滿2年方予採計。 二、如僅單位內部調整，未核布派令者，不予採計。 三、現(曾)任職缺所在單位者，照上列評分標準再加2分，惟合計分數不得超過6分。 四、年資中斷前之公務服務經歷可採計本項職務歷練之遷調次數。 五、因現職不適任，或不守紀律而調整職務且有紀錄可查者，不予給分。	職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)	職務歷練		6分		一、任職本府及所屬機關學校現職及「同職務列等」職務期間之職務遷調，依派令計算遷調次數。每次核給2分，惟需於遷調後任職滿2年方予採計。 二、如僅單位內部調整，未核布派令者，不予採計。 三、現(曾)任職缺所在單位者，照上列評分標準再加2分，惟合計分數不得超過6分。 四、年資中斷前之公務服務經歷可採計本項職務歷練之遷調次數。 五、因現職不適任，或不守紀律而調整職務且有紀錄可查者，不予給分。	未修正。
	發展潛能		10分		一、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 二、本項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。		發展潛能		10分		一、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 二、本項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。	未修正。
	職務訓練及進修	終身學習時數超過40小時以上未滿80小時者 終身學習時數超過80小時以上未滿100小時者 終身學習時數超過100小時以上者	1分 2分 3分	一、本項配分最高以3分為限。 二、本項目以現職及「同職務列等」職務期間之最近5年為限，參加國內外經認證之學習機關(構)舉辦之訓練進修，並登載學習時數於總處建置之「終身學習入口網站」者，始予採計。			終身學習時數超過40小時以上未滿80小時者 終身學習時數超過80小時以上未滿100小時者 終身學習時數超過100小時以上者	1分 2分 3分	一、本項配分最高以3分為限。 二、本項目以現職及「同職務列等」職務期間之最近5年為限，參加國內外經認證之學習機關(構)舉辦之訓練進修，並登載學習時數於總處建置之「終身學習入口網站」者，始予採計。	未修正。		

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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務		
職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)		領導及管理能力的		10 分	一、主管職務始填列。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、本項指就受考人獲致工作績效相關的各項管理能力，以下列四項能力綜合評分： (一)領導與團隊管理能力，指引領導團隊合作，完成機關任務之能力。 (二)業務風險管理能力，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。	職務適任性 (擬任非主管 30%； 擬任主管 40%)		領導及管理能力的		10 分	一、主管職務始填列。 二、本項由職務出缺單位與擬調任人員之原服務單位主管分別評分，再核計其平均分數。 三、本項指就受考人獲致工作績效相關的各項管理能力，以下列四項能力綜合評分： (一)領導與團隊管理能力，指引領導團隊合作，完成機關任務之能力。 (二)業務風險管理能力，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。	未修正。
面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由機關首長決定之		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「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。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由機關首長決定之		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「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。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。	未修正。

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	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					擬任非主管職務	擬任主管職務		
首長綜合考評(20%)	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	20分			機關首長作綜合考評後，應併同基本選項、「工作績效」、「職務適任性」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。	首長綜合考評(20%)	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。	20分			機關首長作綜合考評後，應併同基本選項、「工作績效」、「職務適任性」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。	未修正。
附則： 一、本表依據行政院 112 年 9 月 26 日院授人力字第 11230286001 號函及 114 年 12 月 22 日院授人培字第 11430287251 號函修訂。					附則： 一、本表依據行政院 112 年 9 月 26 日院授人力字第 11230286001 號函修訂。					配合行配合行政院 114 年 12 月 22 日院授人培字第 11430287251 號函修訂。		
二、本表以基隆市政府及所屬機關學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法任用、派用之人員為適用對象。					二、本表以基隆市政府及所屬機關學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法任用、派用之人員為適用對象。					未修正。		
三、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。 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。					三、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。 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。					未修正。		
四、降調人員其考績(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。					四、降調人員其考績(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。					未修正。		