

# 國立臺北科技大學職員陞任評分標準表

中華民國 89 年 10 月 30 日行政會議修正通過  
 中華民國 92 年 4 月 29 日行政會議修正通過  
 中華民國 97 年 3 月 24 日第 3 次職員甄審委員會修正通過  
 中華民國 100 年 3 月 30 日第 3 次職員甄審委員會修正通過  
 中華民國 100 年 10 月 31 日第 8 次職員甄審委員會修正通過  
 中華民國 101 年 11 月 26 日第 9 次職員甄審委員會修正通過  
 中華民國 101 年 12 月 4 日 101 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過  
 中華民國 107 年 9 月 18 日 107 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過  
 中華民國 113 年 3 月 19 日 112 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過  
 中華民國 113 年 3 月 21 日 113 年度第 2 次職員甄審委員會修正通過  
 中華民國 114 年 11 月 18 日 114 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過

評比類別 (最高配分)	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 (12 分)	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、本校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，依左列學歷標準 計分；另依「公務人員任用法」第三十六條之一第 一項第一款及第三款規定繼續派用之人員參加出缺 職務陞任評分時，亦同。
		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，經職員甄審 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 (擬任非主 管職務：38分； 擬任主管 職務：28 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。
		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
		嘉獎(申誡)2 次	0.3 分		
		記功(記過)1 次	0.5 分		

評比類別 (最高配分)	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	
		記功(記過)2次	1.2分		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	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。	15分	8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、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。 三、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分,以受考人現職單位主管評分佔40%,職缺單位主管評分佔60%為初評分數,提職員甄審委員會複評,半數以上出席甄審委員不同意初評分數者,則以出席甄審委員平均分數為複評分數。 四、如曾獲頒工作楷模、績優人員、傑出員工或其他功績程度未達重大殊榮,但經職員甄審委員會審認足以列入評比之獎勵,應優予考量評分。
職務 適任性 (擬任非 主管職務: 30分;擬任 主管職務: 40分)	專業或技術能力		6分		一、本項配分,最高以6分為限。 二、本項指為辦理擬任職務工作所需之基本專業知識及技能(包含數位資訊知能、語言能力等)。 三、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。 四、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分,以受考人現職單位主管評分佔40%,職缺單位主管評分佔60%為初評分數,提職員甄審委員會複評,半數以上出席甄審委員不同意初評分數者,則以出席甄審委員平均分數為複評分數。
	職務歷練		6分		一、本項配分,最高以6分為限。 二、本項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。 三、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分,以受考人現職單位主管評分佔40%,職缺單位主管評分佔60%為初評分數,提職員甄審委員會複評,半數以上出席甄審委員不同意初評分數者,則以出席甄審委員平均分數為複評分數。

評比類別 (最高配分)	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	
	發展潛能		6 分		一、本項配分，最高以 6 分為限。 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。 三、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分，以受考人現職單位主管評分佔 40%，職缺單位主管評分佔 60%為初評分數，提職員甄審委員會複評，半數以上出席甄審委員不同意初評分數者，則以出席甄審委員平均分數為複評分數。
	職務訓練及進修		6 分		一、本項配分，最高以 6 分為限。 二、以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之最近五年內，與擬陞任職務性質相關，並登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數始予計分，惟獲取學位之進修不予計分。 三、時數計分內容如下： (一)終身學習時數合計達 100 小時以上，未達 200 小時者，核給 2 分。 (二)終身學習時數合計達 200 小時以上，未達 300 小時者，核給 3 分。 (三)終身學習時數合計達 300 小時以上，未達 350 小時者，核給 4 分。 (四)終身學習時數合計達 350 小時以上，未達 400 小時者，核給 5 分。 (五)終身學習時數合計達 400 小時以上者，核給 6 分。
	工作態度		6 分		一、本項評分，最高以 6 分為限。 二、本項指受考人對人際互動應對能力、與同仁和諧相處、業務上溝通協調能力及有效率解決問題的能力等，酌予給分。 三、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分，以受考人現職單位主管評分佔 40%，職缺單位主管評分佔 60%為初評分數，提職員甄審委員會複評，半數以上出席甄審委員不同意初評分數者，則以出席甄審委員平均分數為複評分數。
	領導及管理能力			10 分	一、本項為擬任主管職務當然選項，評分最高以 10 分為限。 二、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力，包含但不限於下列四項： (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。 (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。 三、由受考人現職單位主管與職缺單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分，以受考人現職單位主管評分佔 40%，職缺單位主管評分佔 60%為初評分數，提職員甄審委員會複評，半數以上出席甄審委員不同意初評分數者，則以出席甄審委員平均分數為複評分數。

評比類別 (最高配分)	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	
面試或 業務測驗 (百分比 計分)	如無面試或業務測驗， 本類別即不予計分；如 有舉行面試或業務測 驗，本類別占總成績百 分之二十。	百分比計分			<p>一、本校組員、技士及護理師以下(含)職務之甄審，由職員甄審委員會視出缺職位實際需要決定是否由該會進行面試或業務測驗，如有舉行面試或業務測驗，本項評比類別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」四項評比類別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。</p> <p>二、專員及輔導員以上(含)職務，於職員甄審委員會評審後，請校長指定人員成立面試小組，就擬陞任人員進行面試，本項評比類別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」四項評比類別合計分數占總成績百分之八十(即乘以 80%)。</p>
首長 綜合考評 (20 分)	由機關首長或經其授權 之對象(含職員甄審委員 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。	20 分			綜合考評評核後，應併同各評比類別分數提職員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、本表依據「公務人員陞遷法」第 7 條規定訂定。另依據行政院 112 年 9 月 26 日院授人培字第 11230286001 號函修訂。自民國 113 年 4 月 1 日施行。
- 二、辦理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、自他機關調進本校服務具參加陞任資格人員，須任現職滿一年後，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。
- 四、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)。
  - (二)對任現職滿一年之人員，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。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)。
- 五、各項陞任評擬分數採計至小數點第一位。