

## 行政院主計總處及所屬主計機構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」第七條及「<u>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</u>」規定訂定</p>	<p>附則： 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 條及行政院 99 年 9 月 1 日院授人力字第 0990064272 號函規定訂定。</p>	<p>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；另依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之「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」（以下簡稱院版標準表）規定，修正本表之授權依據。</p>
<p>二、本表以<u>行政院主計總處</u>（以下簡稱總處）及各級主計機構中，除政務及機要職務外，定有職稱及依法律任用、派用之主計職務為適用對象。</p>	<p>附則： 二、本表以總處及各級主計機構中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之主計人員為適用對象。</p>	<p>將現行附則第二點移列至第二點，並考量主計職務辦理內陞或外補，均須依本表計算資績分數，爰將主計人員修正為主計職務，以資明確。</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「職務適任性」、「首長綜合考評」，以及依需要辦理之「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。</p>		<p>一、本點新增。 二、依據院版標準表第四點訂定。</p>
<p>四、陞任評分標準如下：</p>		<p>一、本點新增。 二、依據院版標準表第五點訂定。</p>

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	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，以及經各類檢覈、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、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三款規定繼續派用之人員參加出缺職務陞任評分，以及同條第一款及第二款規定繼續派用人員於一百三十三年六月十八日前參加出缺職務陞任評分時，亦同。</p>	共同選項 40分	學歷	國中(初中、初職)以下畢業	1	<p>本項目之評分，以最高學歷計算，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。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。</p> <p>二、各機關所屬人員於初任公職後取得之更高學歷，或與主計專業相關，或對於管理才能、發展潛能及多元能力之培養相關，均有助於主計業務之推動，皆予以採計評分。</p>	
		大學(獨立學院)畢業，且經公務人員考試及格	2分					高中(職)畢業	2		
		具碩士學位，且經公務人員考試及格	3分					專科學校畢業	3		
		具博士學位，且經公務人員考試及格	4分					大學(獨立學院)畢業	4		
									具碩士學位		5.5
				具博士學位	7						

											<p>初等考試或五等特考及其相當之考試及格</p> <p>1</p>	<p>本項目之評分，最高以 7 分為限。</p>	<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：</p> <p>(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，相當於五等特考及格。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，相當於四等特考及格。</p> <p>(二) 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，相當於三等特考及格。</p> <p>(三) 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二級考試及格，相當於高等考試三級考試及格。</p> <p>(四) 85 年 1 月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試一級考試及格，相當於高等考試二級考試及格。</p> <p>(五) 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，比照公務人員高普考試等級計分。</p> <p>(六) 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。</p>
											<p>普考或四等特考及其相當之考試及格</p> <p>2</p>		
										共同選項 40 分	考試		

							<p>(七) 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。</p> <p>四、原分類職位公務人員各職等考試及格，比照計分標準如下：</p> <p>(一) 第一、二職等：1分。  (二) 第三職等：2分。  (三) 第五職等：3分。  (四) 第六職等：3.5分。  (五) 第七、八職等：4分。  (六) 第九職等：5分。  (七) 第十職等：5分。</p> <p>五、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，照上列評分標準每具備1項證照，再加計0.5分，最高加計1分。但對於據以取得轉任相當公務人員任用資格且依上列第三點第六款計分之職業證照，不再重複計分。</p> <p>六、辦理下列出缺職務之陞任評分時，本項考試不予評分：</p> <p>(一) 派用機關之各項職務。  (二) 一般行政機關內設置之派用職務。  (三) 各機關(構)、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務。</p>
					<p>高等考試三級考試或三等特考及其相當之考試及格</p>	3.5	
					<p>高等考試二級考試或二等特考及其相當之考試及格</p>	4	
					<p>高等考試一級考試或一等特考及其相當之考試及格</p>	5	

基本 選項	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、各機關辦理公務人員陞任評分，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平衡時，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：</p> <p>(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。</p> <p>(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)。</p>	共同選項 40分	年資	非主管職務年資 每滿 1 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、各機關辦理公務人員陞任評分，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平衡時，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)。</p>	依據院版標準表「年資」評比項目修正評分標準、配分及說明。
							副主管職務年資 每滿 1 年	1.6			
							主管職務年資每 滿 1 年	2			

	考績 (成)	甲等	2分	二、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	甲等	2	本項目之評分，最高以10分為限。	一、年終考績(成)，以現職及「同職務列等」職務之最近5年為限。 二、考列丙等者，不予計分。 三、另予考績(成)者，照上列標準減半計分。 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。	依據院版標準表「考績(成)」評比項目修正評分標準、配分及說明。
		乙等	1.6分				乙等	1.6			
工作 績效	獎懲	嘉獎(申誠)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，「申誠」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；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，其結果產生負分時，應倒扣總分	共同選項 40分	獎懲	嘉獎(申誠)1次	0.2	本項目之評分，最高以6分為限。	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。 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，「申誠」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。 三、按上列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。	依據院版標準表「獎懲」評比項目修正評分標準、配分及說明。
		嘉獎(申誠)2次	0.3分				記功(記過)1次	0.5分			
		記功(記過)1次	0.5分				記功(記過)2次	1.2分			
		記功(記過)2次	1.2分				記大功(記大過)1次	2分			
		記大功(記大過)1次	2分				記大功(記大過)1次	1.8			

		<p>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</p>	5分								<p>依據院版標準表「重大殊榮」評比項目增訂。</p>
工作績效	平時工作表現	<p>一、工作知能及公文績效 二、創新研究及簡化流程 三、服務態度 四、年度工作計畫之完成進度</p>	13分	6分	<p>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、由單位主管就所列評分標準檢討作綜合評分。 三、辦理薦任第九職等主辦(管)以上職缺甄審(選),或其他職缺外補甄選時,本項不計分。</p>						<p>一、依據院版標準表「工作表現」評比項目增訂本項,並區分為「平時工作表現」及「總處核定之優秀主計人員」。 二、「平時工作表現」部分: (一)院版標準表「工作表現」說明二略以,工作表現係就受考人平時工作知能及公文績效、研究創新及簡化流程、年度工作計畫等具體表現考量評分,爰據以訂定本項評分標準。 (二)依據院版標準表「工作表現」說明一訂定本項說明一,並於說明二敘明評分權責人員。 (三)主計人員陞遷規定第五點規定略以,主計人員陞遷作業均應依本表評定資績分數。考量薦任第九職等主辦(管)以上職缺甄審(選),或辦理職缺外補,對於參加甄審(選)之非所屬機關(構)人員,難以確實評量其平時工作表現,爰於說明三規定辦理前開甄審(選)作業之資績評分時,本項不計分。 三、院版標準表「工作表現」說明三規定以,如曾獲頒工楷模、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,各機關應優予考量評分,爰將現行「職務歷練與發展潛能」評比項目之「總處核定之優秀主計人員」,移列至本項。</p>
	工作表現	<p>總處核定之優秀主計人員</p>	2分		<p>以未曾採計陞任職務者為限。</p>	<p>個別選項 40分</p>	<p>職務歷練與發展潛能</p>	<p>職務歷練</p>	<p>總處核定之優秀主計人員</p>	2	<p>本項目之評分,最高以18(22)分為限。</p> <p>一、職務歷練之「具基層服務年資且成績優良者」、「經歷二個以上主計機構同一陞遷序列職務」、「曾任主管職務且具有績效者」項目,以現職及「同職務列等」職務(不包括代理職務)期間者,且各職務之服務年資,以滿1年始予計分。「總處核定之優秀主計人員」之計分,以未曾採計陞任職務者為限。</p>

<p>職務 適任 性</p>	<p>專業 或 技 術 能 力</p>	<p>專業 知 能</p>	<p>一、擬任職務 所需專業 學識及工 作經驗 二、業務規劃、 推動及創 新能力 三、數位資訊 知能</p>	<p>5分</p>	<p>3分</p>	<p>一、本項配分，於辦理薦任 第九職等主辦(管)以 上職缺甄審(選)，或職 缺外補甄選時，擬任非 主管職務者為18分，擬 任主管職務者為9分。 二、由單位主管就所列評分 標準檢討作綜合評分。 三、具有「會計師」、「國 際政府稽核師」考試及 格擬任會計職務者，每 具備1項考試及格資 格，再加計0.5分，最 高加計1分，並以不超 過本項配分為限。但專 門職業及技術人員會 計師考試及格，業依本 評分標準表「學歷考 試」項目規定計分者， 不再重複計分。</p>	<p>個別選項 40分</p>	<p>專業 能 力</p>	<p>一、具有本職或相近 工作之豐富經驗 二、對本職工作具有 創新見解 三、具備擬任職務之專 業學識及工作經 驗 四、能勤於進修，積極 充實主計專業能 力 五、能在工作崗位上 兼顧工作方法、質 量、時效、創新等 層面，並使之合理 可行</p>	<p>6</p>	<p>本項目 之評 分，最 高以6 分為 限。</p>	<p>一、由單位主管就所列評比項目 檢討作綜合評分。如具有「會 計師」、「國際政府稽核師」 考試及格擬任會計職務者， 每具備1項考試及格資格， 再加計0.5分，最高加計1 分，但該二類職業證照考試 及格資格業依本評分標準表 「考試」項目規定計分者，不 再重複計分。又本評比項目 最高仍以6分為限。 二、職務為主管、副主管職務者， 本項目即不予評分。</p>	<p>一、依據院版標準表將現行 「專業能力」及「語言能 力」考評項目整併於「專業 或技術能力」項下。 二、「專業知能」部分： (一)院版標準表「專業或技 術能力」評比項目說明 一略以，該項係指為辦 理擬任職務工作所需之 基本專業知識及技能， 修正本項評分標準。 (二)於擬任主管職務時亦予 考量受考人所具專業知 能，爰刪除現行說明二 規定，並按擬任主管或 非主管職務訂定不同配 分。 (三)於辦理薦任第九職等主 辦(管)以上職缺甄審 (選)，或職缺外補甄選 時，本表「平時工作表 現」項目不計分。考量該 項評分標準內涵與本項 較為相近，爰於前開甄 審(選)作業資績評分 時，將「平時工作表現」 之配分併入本項，並於 說明一規範，以資遵循。 (四)現行說明一分列為說明 二、三，並酌修有關職業 證照考試及格人員之加 分規定。 (五)配合本項配分之修正， 刪除現行說明二。</p>
------------------------	---	-----------------------	--	-----------	-----------	---	---------------------	-----------------------	---	----------	---	--	--

職務 適任 性	專業 或 技 術 能 力	語言 能 力	通過全民英檢初級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	1分	二、本項評分，最高以3分為限。 二、通過其他英語能力或國內現行有公信力認證之日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者，依該項測驗之「歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構（CEF，Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment）」級數，對照通過全民英檢相當級數計分。 三、同時通過全民英檢（或其他英語能力測驗）及上開其他外語能力測驗者，得併予計分。但併計後之總分最高仍以3分為限。 四、擬任職務經列為須具備英語或上開其他外語能力者，受考人具備較所須英語或該外語測驗資格高一等級之資格，得加給1分。但加計後之總分最高仍以3分為限。 五、辦理涉原住民族事務，或位於原住民族地區主計機構之職務，領有原住民族語言能力認證測驗合格證書者，不分等級，每通過1項族語測驗加0.5分，最高以1分為限。 六、位於客家文化重點發展區之職務，通過客語能力中級以下認證，並領有合格證書者，加0.5分；通過中高級以上認證，並領有合格證書者，加1分。	個別選 項 40分	語言 能 力	通過全民英檢初級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	2	本項目 之 評 分，最 高以6 分 為 限。	三、「語言能力」部分： (一)原院版標準表「個別選項」規定各機關自行訂定項目及配分，合計40分為限；本次修正為「職務適任性」，規定各評比項目之配分，擬任非主管職務合計30分、主管職務合計40分。又本表擬修正「專業知能」項目，於擬任非主管或主管職務均須計分，爰在配分空間限縮及其他評分項目分數多予維持下，酌減本項之配分，並修正計分標準。 (二)刪除現行說明一，並將現行「語言能力」之評分高限移列至說明一。 (三)依據現行英語或其他外語能力測驗標準之對照方式，修正及整併現行說明二、三。 (四)為應配分調整，修正現行說明四、五，並移列為說明三、四。 (五)依原住民族委員會一百一十二年七月二十八日「原住民族語言能力認證納入涉原住民族事務人員陞任標準研商會議」決議，對於辦理原住民族事務，或位於原住民族地區主計機構之職缺，將原住民族語言能力納入陞任評分標準，並增訂說明五。 (六)依客家基本法第九條規定，服務於客家文化重點發展區之公教人員，其取得客語認證資格者，得列為陞任評分項目；又依第二期國家客家發展計畫所列重要措施，各機關對於通過客語能力認證者，衡酌於「陞任評分標準表」之評分項目酌予加分，爰將客家語言能力納入本表，並增訂說明六。
			通過全民英檢中級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	2分				通過全民英檢中級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	3		
			通過全民英檢中高級以上測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	3分				通過全民英檢中高級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	4		
			通過原住民語或客語能力測驗，並領有合格證書者	1分				通過全民英檢高級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	5		
			通過全民英檢優級測驗或程度相當之其他英語或日語、法語、德語、西班牙語能力測驗，並領有合格證書者	6							

職務 適任 性	職務 歷練	具基層機關服務年資且成績優良者	4分	一、本項以現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間者(不包括代理職務),且各職務之服務年資,以滿二年始予計分。 二、服務基層機關(直轄市山地原住民區及縣鄉(鎮、市)公所主計機構)年資滿五年者4分、滿四年者3分、滿三年者2分、二年以上者1分。地方一級主計機構視實際需要,得規定將其所屬位於偏遠地區機關、學校列為基層機關範圍,於辦理授權各該一級主計機構核派職缺之內陞作業時,比照計分。 三、「具基層服務年資且成績優良者」之成績優良,指計分期間年度考績(成)列乙等或70分以上。 四、「曾任主管職務且具有績效者」之主管職務,指擔任或兼任各機關組織法規所定之主管、副主管或簡任非主管職務,或兼辦各機關(構)、學校主計業務且負相當主辦職責者。	職務 歷練 與 發展 潛能	個別選項 40分	職務 歷練	具基層機關服務年資且成績優良者	4	本項目之評分,最高以18(22)分為限。	一、職務歷練之「具基層服務年資且成績優良者」、「經歷二個以上主計機構同一陞遷序列職務」、「曾任主管職務且具有績效者」項目,以現職及「同職務列等」職務(不包括代理職務)期間者,且各職務之服務年資,以滿1年始予計分。「總處核定之優秀主計人員」之計分,以未曾採計陞任職務者為限。 二、服務基層機關〔縣(市)政府及鄉鎮(市)公所主計機構〕年資滿5年者4分、滿4年者3分、滿3年者2分、1年以上未滿3年者1分。地方一級主計機構視實際需要,得規定將其所屬位於偏遠地區機關、學校列為基層機關範圍,於辦理授權各該一級主計機構核派職缺之內陞作業時比照計分。 三、「具基層服務年資且成績優良者」其成績優良指計分期間年度考績(成)列乙等或70分以上。 四、「曾任主管職務且具有績效者」之「主管職務」指擔任主管職務或縣(市)政府薦任第9職等副處長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,或兼辦各機關(構)、學校主計業務且負相當主辦職責者。 五、職務為主管、副主管職務者,本項目之評分,最高以18分為限。 六、職務為非主管職務者,本項目之評分,最高以22分為限。 七、發展潛能部分由單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分。	一、依據院版標準表,將「職務歷練」及「發展潛能」分別列為兩項評比項目,修正現行配分標準體例,並刪除評分高限規定。 二、現行說明一配合現行「職務歷練」項下之「總處核定之優秀主計人員」評比項目,移列至「工作表現」評分,修正相關文字。 三、現行說明二「基層機關」之範圍,修正如下: (一)縣(市)政府主計機構係基於職務列等結構及陞遷遴選需求考量,於一百零三年六月二十日修正列入「基層機關」範圍,惟一百零七年七月十六日縣(市)政府主計處副處長、科長及一級機關會計室主任職務列等調升,且「各機關職稱及官等職等員額配置準則」刪除薦任第八職等非主管職稱配置比率限制,縣(市)政府主計處職務列等結構及陞遷管道問題業經舒緩與衡平,爰予刪除。 (二)一百零三年一月二十九日修正公布之地方制度法,增訂「直轄市山地原住民區」相關條文,其準用同法關於鄉(鎮、市)之規定,爰予納入。 四、依據本表第四點有關「主管職務」之定義,修正現行說明四。 五、刪除現行說明五、六;說明七移列至「發展潛能」之說明。						
		經歷二個以上主計機構同一陞遷序列職務	2分					一、本項以現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間者(不包括代理職務),且各職務之服務年資,以滿二年始予計分。 二、服務基層機關(直轄市山地原住民區及縣鄉(鎮、市)公所主計機構)年資滿五年者4分、滿四年者3分、滿三年者2分、二年以上者1分。地方一級主計機構視實際需要,得規定將其所屬位於偏遠地區機關、學校列為基層機關範圍,於辦理授權各該一級主計機構核派職缺之內陞作業時,比照計分。 三、「具基層服務年資且成績優良者」之成績優良,指計分期間年度考績(成)列乙等或70分以上。 四、「曾任主管職務且具有績效者」之主管職務,指擔任或兼任各機關組織法規所定之主管、副主管或簡任非主管職務,或兼辦各機關(構)、學校主計業務且負相當主辦職責者。	職務 歷練 與 發展 潛能				個別選項 40分	職務 歷練	具基層機關服務年資且成績優良者	4	本項目之評分,最高以18(22)分為限。	一、依據院版標準表,將「職務歷練」及「發展潛能」分別列為兩項評比項目,修正現行配分標準體例,並刪除評分高限規定。 二、現行說明一配合現行「職務歷練」項下之「總處核定之優秀主計人員」評比項目,移列至「工作表現」評分,修正相關文字。 三、現行說明二「基層機關」之範圍,修正如下: (一)縣(市)政府主計機構係基於職務列等結構及陞遷遴選需求考量,於一百零三年六月二十日修正列入「基層機關」範圍,惟一百零七年七月十六日縣(市)政府主計處副處長、科長及一級機關會計室主任職務列等調升,且「各機關職稱及官等職等員額配置準則」刪除薦任第八職等非主管職稱配置比率限制,縣(市)政府主計處職務列等結構及陞遷管道問題業經舒緩與衡平,爰予刪除。 (二)一百零三年一月二十九日修正公布之地方制度法,增訂「直轄市山地原住民區」相關條文,其準用同法關於鄉(鎮、市)之規定,爰予納入。 四、依據本表第四點有關「主管職務」之定義,修正現行說明四。 五、刪除現行說明五、六;說明七移列至「發展潛能」之說明。
		曾任主管職務且具有績效者	2分					一、本項以現職、同職務列等及同一陞遷序列職務期間者(不包括代理職務),且各職務之服務年資,以滿二年始予計分。 二、服務基層機關(直轄市山地原住民區及縣鄉(鎮、市)公所主計機構)年資滿五年者4分、滿四年者3分、滿三年者2分、二年以上者1分。地方一級主計機構視實際需要,得規定將其所屬位於偏遠地區機關、學校列為基層機關範圍,於辦理授權各該一級主計機構核派職缺之內陞作業時,比照計分。 三、「具基層服務年資且成績優良者」之成績優良,指計分期間年度考績(成)列乙等或70分以上。 四、「曾任主管職務且具有績效者」之主管職務,指擔任或兼任各機關組織法規所定之主管、副主管或簡任非主管職務,或兼辦各機關(構)、學校主計業務且負相當主辦職責者。	職務 歷練 與 發展 潛能				個別選項 40分	職務 歷練	曾任主管職務且具有績效者	2	本項目之評分,最高以18(22)分為限。	

<p>職務 適任 性</p>	<p>發展 潛能</p>	<p>一、<u>見解及邏輯推演能力</u> 二、<u>人際關係互動、應對能力及團隊合作精神</u> 三、<u>對主計工作之工作意願及責任感</u> 四、<u>與主計業務有關之研究發展經刊載於政府機關刊物或主計、學術期刊</u> 五、<u>擬任主管職務者，須能激勵個人或團隊勇於當責及創新</u></p>	<p>8分</p>	<p>10分</p>	<p>由單位主管就所列評分標準檢討作綜合評分。</p>	<p>個別選項 40分</p>	<p>職務 歷練 與 發展 潛能</p>	<p>發展 潛能</p>	<p>一、<u>具備業務創新能力</u> 二、<u>具有主動與積極之工作態度</u> 三、<u>本職工作品質優良、工作效率高</u> 四、<u>思慮縝密、具有邏輯推演思維能力</u> 五、<u>具備人際關係互動及應對能力</u> 六、<u>對主計工作有旺盛的工作意願及責任感</u> 七、<u>具備策略規劃與專案管理能力</u> 八、<u>與主計業務有關之研究發展經刊載於政府機關刊物或主計、學術期刊者</u></p>	<p>8 (12)</p>		<p>一、現行評比項目一、二、三及七，與本表「平時工作表現」及「專業知能」之評分標準有所重複，爰予刪除。 二、參考院版標準表「發展潛能」評比項目之說明，酌修現行評比項目四至六、八，以及就擬任主管職務者，增訂評分標準五，再按擬任職務設定不同配分。 三、現行「職務歷練及發展潛能」評比項目說明七移列至本項說明。</p>
------------------------	------------------	---	-----------	------------	-----------------------------	---------------------	--------------------------------------	------------------	---	-------------------	--	---

職 務 適 任 性	職務訓練及進修	未滿六十小時	1 分	<p>一、本項配分，最高以 6 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與擬任職務相關之訓練及進修核予計分。</p> <p>三、主計人員專業訓練部分：獲薦送參加總處通過核予認證之訓練班期者，其訓練時數以 1.5 倍計算。但獲薦送參加總處一百零一年度起舉辦之會(統)計養成訓練班、幹部培育班者，其訓練評分以 6 分計算。</p> <p>四、一般訓練進修部分：  (一) 實體訓練(含遠距教學)或國內外考察、進修、研習，以服務機關薦送或指派，且與擬任職務相關者，始予計分。  (二) 參加訂有結業成績規定之訓練及進修，以領有結業證書或成績在 70 分以上，且考評無不良紀錄者，始予計分。  (三) 參加各大學院校「學分班」進修並得有結業證書或學分證明者，得於本項目計分，並以每 6 學分折算 1 分採計，最高以 4 分為限。但據以取得學位所修習之學分，及就讀社區大學修習之學歷或學分部分，均不予採計。</p> <p>五、與擬陞任職務性質相關及當年度行政院訂定必修課程之終身學習時數，得於不重複採計之原則下給分；累計達 20 小時以上未滿 40 小時者 0.5 分，40 小時以上者 1 分。</p>	個別選項 40 分	未滿 2 週	1	<p>本項目之評分，最高以 6 分為限。</p>	<p>一、訓練及進修，以在現職及「同職務列等」職務之最近 5 年內者始予計分(以職缺上網公告截止當月上溯計算)。</p> <p>二、訓練及進修未滿 2 週，含受考者平時在職，認真服務且本職業務均能圓滿達成者亦予計分。</p> <p>三、一般訓練進修部分：  (一) 訓練或國內外考察、進修、研習，以服務機關保送或派遣，且與擬任職務性質相當者，始予計分。  (二) 參加訂有結業成績規定之訓練及進修，以領有結業證書或成績在 70 分以上，且考評無不良紀錄者，始予計分。  (三) 參加各大學院校「學分班」進修並得有結業證書或學分證明者，得於本項目計分，並以每 6 學分折算 1 分採計，最高以 4 分為限。但據以取得學位所修習之學分，及就讀社區大學修習之學歷或學分部分，均不予採計。</p> <p>四、主計人員專業訓練部分：獲薦送參加總處通過核予認證之訓練班期者，其訓練時數以 1.5 倍計算。但獲薦送參加總處 101 年度起舉辦之會(統)計養成訓練班、幹部培育班者，其訓練評分以 2 倍計算。</p> <p>五、訓練及進修期間之計算，以 30 小時折算為 1 週。</p> <p>六、與擬陞任職務性質相關之終身學習時數，得於不重複採計之原則下給分；累計達 20 小時以上未滿 40 小時者 0.5 分，40 小時以上者 1 分。</p>	<p>一、依據院版標準表酌修本項評比項目名稱及評分標準體例。</p> <p>二、為簡化計分作業，將評分標準改以小時計算，並刪除現行說明五有關訓練時數換算週數之規定。</p> <p>三、現行「訓練及進修」之評分標準之高限規定，移列至說明一。</p> <p>四、參考「獎懲」評比項目說明二，修正現行說明一相關文字，並移列至說明二。</p> <p>五、現行說明二予以刪除。</p> <p>六、現行說明三移列為說明四，並酌修文字。</p> <p>七、現行說明四移列為說明三；另會(統)計養成訓練班、幹部培育班之班期均為四週，完成訓練者之訓練評分為六分，便於適用，逕將前開得分訂入說明。</p> <p>八、為回應行政院對於公務人員每年最低學習時數及內涵之規範，修正現行說明六有關終身學習時數採計範圍，並移列至說明五。</p>
		六十小時以上未滿一百二十小時	2 分			2 週以上未滿 4 週	2			
		一百二十小時以上未滿二百四十小時	3 分			4 週以上未滿 8 週	3			
		二百四十小時以上	4 分			8 週以上	4			

職務適任性	領導及管理 能力	一、 <u>領導與團隊管理能力</u> 二、 <u>業務風險管理能力</u> 三、 <u>溝通及論述能力</u> 四、 <u>情緒管理能力</u>		10分	由單位主管就所列 <u>評分標準</u> 檢討作綜合評分。	個別選項 40分	領導能力 一、 <u>具備業務分工及指導、統籌與貫徹執行能力</u> 二、 <u>具備組織能力與溝通、協調、規劃、果斷及說服力</u> 三、 <u>具備團隊精神，能融入工作</u> 四、 <u>具有服從長官指揮之態度</u> 五、 <u>具有寬容和親和同仁之能力</u>	10	本項目之評分，最高以10分為限。	一、 <u>遷調主管、副主管職務者，應予評列本項評分，並須敘明相關具體事蹟，併同資績評分表提甄審委員會審查。</u> 二、由單位主管就所列評比項目檢討作綜合評分。 三、 <u>職務為非主管職務者，本項目即不予評分。</u>	一、依據院版標準表「 <u>領導及管理</u> 」評比項目及說明所列舉之評比內涵，修正本項名稱、評分標準。 二、考量修正後配分欄已明示擬任主管職務者始有本項分數，爰刪除現行說明一及三，說明二則酌作文字修正。
面試或業務測驗	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由機關 <u>首長或甄審委員會</u> 決定之	百分比計分	有舉行面試或業務測驗，本項占總成績百分之二十，其餘「 <u>基本選項</u> 」、「 <u>工作績效</u> 」、「 <u>職務適任性</u> 」及「 <u>首長綜合考評</u> 」等項合計分數占總成績百分之八十（即乘以80%）。無面試或業務測驗，本項不予計分。	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由甄審委員會決定之。	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「 <u>共同選項</u> 」、「 <u>個別選項</u> 」、「 <u>綜合考評</u> 」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。	依據院版標準表「 <u>面試或業務測驗</u> 」評比類別及說明一，修正評分標準及說明，並酌作文字修正。		
首長綜合考評	綜合考評	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	20分	一、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。 二、凡考評分數高於19分者，應加註具體事蹟，考評分數低於12分者，應加註具體事實說明。	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 <u>檢討</u> 作綜合考評。	10至20分	一、 <u>機關首長作綜合考評後，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機關首長圈定升補。</u> 二、凡考評分數高於19分者，應加註具體事蹟，考評分數低於12分者，應加註具體事實說明。	依據院版標準表「 <u>首長綜合考評</u> 」評比類別名稱及說明，修正本項評比類別、評分標準及說明一。		

修正規定	現行規定	修正說明
<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：</p> <p>(一) 甲式：考績(成)、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。</p> <p>1、考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計。但仍應以採計現職、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。</p> <p>2、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)。</p> <p>(二) 乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。</p>	<p>附則：</p> <p>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：</p> <p>(一) 甲式：考績、獎懲之評分均溯前採計。</p> <p>1、是類人員考績、獎懲、訓練及進修之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲、訓練及進修為限，且最多合計5年。</p> <p>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)。</p> <p>(二) 乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。(訓練及進修不予採計，亦不溯前採計)。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依據院版標準表第六點規定修正，並酌作文字修正。</p>
<p>六、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(成)、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。但不得逾三年。</p>	<p>附則：</p> <p>四、對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，需任職一定期間後，始採計其曾任他機關服務之年資、考績、獎懲事實列入資績評分，由甄審委員會視業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾3年。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、依據院版標準表第七點規定修正，並酌作文字修正。</p>
<p>七、降調人員之陞任評分採計方式如下：</p> <p>(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)。但機關基於業務需要、職務性質及人才運用考量，得溯前採計考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分，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。年資部分仍以現職、同職務列等或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)。</p> <p>(二) 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)。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、依據院版標準表第八點增訂；惟同點第一款第二目有關由各機關甄審委員會決定降調人員任現職一定期間後，始得溯前採計評分之規定，則考量主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法第八條已訂有各級主計人員任現職未滿一年者，不得請求調職之規範，爰為期同一降調人員於參加不同一級主計機構之職缺遴補時，溯前計分方式得有一致標準，本目不予納入增訂。</p>