

## 政風人員陞任評分標準表

民國 90 年 4 月 10 日法 90 政字第 007250 號函頒  
 民國 92 年 3 月 31 日法政字第 0921104701 號函修正  
 民國 94 年 9 月 30 日法政字第 0941115902 號函修正  
 民國 95 年 3 月 17 日法令字第 0951103890 號令修正發布  
 民國 97 年 9 月 25 日法政字第 0971114437 號函修正  
 民國 101 年 2 月 1 日法授廉字第 1010400180 號函修正  
 民國 107 年 7 月 13 日法廉字第 10704008880 號函修正  
 民國 113 年 5 月 7 日法廉字第 11304003340 號函修正

- 一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定及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」辦理。
- 二、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。
- 三、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	最高分數	
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		4 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等。 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、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，及同條項第一款及第二款規定繼續派用人員於一百十三年六月十八日前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 1 年	1 分	8 分	一、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，均包含權理期間，但不包含代理之職務。 二、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。 三、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。	
工作績效	考績（成）	甲等	2 分		10 分	一、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。未經審定前或無須送銓敘部審定者，依機關長官覆核之考績（成）成果核計。 二、考列丙等者，不予計分。 三、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		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。	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。 二、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，擇一重減分。 三、按左列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。
		嘉獎（申誡）2 次	0.3 分			
		記功（記過）1 次	0.5 分			
		記功（記過）2 次	1.2 分			
		記大功（記大過）1 次	2 分			

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	最高分數	
工作績效	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		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	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、年度工作計畫等方面考評	15分	8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。	<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。</p> <p>二、擬任非主管職務分數以7分為基準,擬任主管職務分數以3分為基準,高於或低於評分基準者,均應敘明具體事蹟或理由。</p> <p>三、本項工作表現,應從下列八項有關具體事蹟綜合考評:  (一)依公務人員考績法規定,曾獲一次記功二次以上,或累積達記功二次以上之獎勵者。  (二)負責盡職,承辦業務均能於限期內完成,績效良好,有具體事蹟者。  (三)對本職業務或與本職有關學術,研究創新者。  (四)對主管業務,提出具體方案或改進辦法,經採行認定確有績效者。  (五)辦理為民服務業務,工作績效及服務態度良好,有具體事蹟者。  (六)對所交辦重要專案工作,經認定如期圓滿達成任務者。  (七)主辦業務經法務部廉政署或上級機關評定優良者。  (八)依年度工作計畫,周密規劃達成目標,有具體績效者。</p> <p>四、如曾獲頒法務部廉政署模範廉政人員、工作楷模、績優人員或其他功績程度未達重大殊榮,應敘明獎項名稱及其具體事蹟,同一事蹟核予2分,且不得與「重大殊榮」項目計分重複計算。</p> <p>五、本項法務部廉政署人員由法務部廉政署考評,政風機構人員由所屬主管機關政風機構考評。</p> <p>六、本項分數由政風人員甄審暨考績委員會評審,並得酌予加、減分。</p>
職務適任性	專業或技術能力	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	2分		4分	<p>一、本項指為辦理擬任職務工作所需之基本專業知識及技能,包含專(職)業證照及語言能力。</p> <p>二、專(職)業證照以與機關業務或擬任職務工作性質相關,領有證明文件且仍在有效期限內者,始予計分(包含數位資訊知能),具一種證照1分,最高2分為限。</p> <p>三、語言能力以通過外語初級以上測驗,領有證明文件者,始予計分。如通過相當歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構(Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment, 簡稱CEFR) A2(基礎級)英語、法語、德語或西班牙語測驗;通過日語能力測驗N4(或三級)或其他外語相當初級測驗,領有合格證書或成績報告者0.5分。通過相當CEFR B1(進階級)英語、法語、德語或西班牙語測驗;通過日語能力測驗N3或其他外語相當中級測驗,領有合格證書或成績報告者1分。通過CEFR B2(高階級)以上英語、法語、德語或西班牙語測驗;通過日語能力測驗N2(或二級)或其他外語相當中高級以上測驗,領有合格證書或成績報告者1.5分。</p> <p>四、單種語言分數以所得最高分數者採計之,不得累加。同時通過其他外語能力測驗,領有合格證書或成績報告者,得併予計分。</p> <p>五、其他本國語言經語言能力檢測並檢證者,不分種類、級別最高加計0.5分。本項語言能力最高2分為限。</p>
		語言能力	2分			

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	最高 分數	
職務適任性	職務 歷練	任職法務部廉政署職務，每滿一年	3分		18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為限。</p> <p>二、職務歷練未滿一年者，按實際在職月數，依配分分數之比例計算（四捨五入至小數點一位）。調職當月納入新職計算評分。</p> <p>三、全時調辦事支援人員，比照調辦事支援之政風機構或法務部廉政署職務歷練評分。</p> <p>四、本項職務歷練尚不包含因不適任，或不守紀律而調整職務者。</p> <p>五、法務部廉政署辦理肅貪業務職務由辦理肅貪業務現職人員陞遷，僅採計「任職法務部廉政署職務每滿一年」之分數，並以辦理肅貪業務職務為限。</p> <p>六、擔任法務部廉政署辦理一週以上在職專業訓練之聯絡員，每滿一週0.2分，每年最高以1分為限。</p> <p>七、擔任輔導員及聯絡員之加分以任職法務部廉政署以外之政風機構人員為限。</p> <p>八、考量主管及非主管之職責程度不盡相同，擔任主管亦屬重要歷練，每滿一年加計0.5分。</p>
		任職各主管（或相當主管）機關政風機構職務，每滿一年	2.4分			
		任職重點歷練機構職務，每滿一年	2分			
		任職鄉鎮（市）公所政風機構或直轄市政府所屬領有偏遠地區地域加給區公所之政風機構職務，每滿一年	1.6分			
		任職政風機構職務，每滿一年	1.2分			
		擔任法務部廉政署辦理一週以上在職專業訓練之聯絡員，每期訓練期滿	0.2分			
		擔任法務部辦理十二週以上新進人員專業訓練之輔導員，每期訓練期滿	2分			
		擔任主管職務，每滿一年	0.5分			
職務適任性	發展 潛能	就受考人邏輯分析能力及團隊合作精神等方面考評	5分		5分	<p>一、本項配分以2分為基準，高於或低於評分基準者，均應敘明具體事蹟或理由。</p> <p>二、本項指與未來職務發展適任性相關之綜合潛能，應從下列四項有關具體事蹟綜合考評： （一）具備業務創新及研究發展能力。 （二）具有主動與積極之工作態度。 （三）思慮縝密、具有邏輯推演思維能力。 （四）具備團隊合作、人際關係互動及應對能力。</p> <p>三、本項法務部廉政署人員由法務部廉政署考評，政風機構人員由所屬主管機關政風機構考評。</p> <p>四、本項分數由政風人員甄審暨考績委員會評審，並得酌予加、減分。</p>
		參加法務部廉政署辦理與政風業務有關訓練班次結業，每滿一週者	0.1分			
職務 訓練 及 進 修		參加法務部廉政署之主管研究班訓練結業者	0.5分		3分	<p>一、本項指與擬任職務相關之訓練、進修等活動。</p> <p>二、訓練或進修，除參加法務部廉政署辦理之主管研究班者外，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為限。另屬公務人員考試程序之實務訓練及為取得更高一級學歷之進修，均不予計分。</p> <p>三、「訓練」或「進修」期間之計算，以實際受訓之時數、天數累加採計，並以六小時折算為一天，三十小時或五天折算為一週；同類性質之訓練，擇優一項計分。本項時數或天數之累計，以同一訓練或進修班別為限，並以一週為計算與累加之基準。</p> <p>四、每人每年學習時數不得低於二十小時，且不得與本項目其他訓練之計分重複計算。</p>
		參加服務機關薦送相關進修課程四週以上及格結業者	0.2分			
		終身學習時數，每年度滿二十小時以上者	0.1分			

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	最高 分數	
職務適任性	領導及 管理能 力	就受考人領導及管理能 力等方面考評		10分	10分	<p>一、本項配分以5分為基準，高於或低於評分基準者，均應敘明具體事蹟或理由。</p> <p>二、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力，應從下列五項有關具體事蹟綜合考評：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(五)解決問題能力，指能運用專業知識、工作經驗發掘問題，分析問題發生的原因，作出適當可行的決策。</p> <p>三、本項法務部廉政署人員由法務部廉政署考評，政風機構人員由所屬主管機關政風機構考評。</p> <p>四、本項分數由政風人員甄審暨考績委員會評審，並得酌予加、減分。</p>
面試或業務 測驗		視出缺職務實際需要，由機關首 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，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。
首長綜合 考評		就出缺職務需要、受考人服務情 形、品德操守及對國家之忠誠等 檢討作綜合考評。	20分			<p>一、本項分數由法務部廉政署初擬，併同各評比類別分數提政風人員甄審暨考績委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由主管人事單位列冊陳請機關首長圈定陞補。</p> <p>二、本項分數初擬，得就受考人平時考核、考績（成）分數、服務情形、品德操守綜合考量，並得視職務需求，評核其具體工作事蹟及專業能力進行評核。</p> <p>三、任職二個以上主管機關政風機構，或一個主管機關政風機構及法務部廉政署各滿二年以上，且服務成績良好者，得酌予加分。</p> <p>四、本項分數由政風人員甄審暨考績委員會評審，並得建議酌予加、減分。機關首長得就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對國家之忠誠等因素逕行增、減分數。</p>

四、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兩種方式擇優採計：

(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、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。

五、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），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：

1、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）。

2、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。

(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）。

六、對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，需任職滿三年後，始採計其曾任他機關獎懲事實列入資績評分。所稱「本機關」，依政風人員陞遷甄審作業要點第二點規定認定之。

七、為落實政風人員之陞遷符合公開、公正、公平原則，凡有請託關說者，將列入綜合考評之考量，並建議甄審委員會評定為非適當人選。