國家科學及技術委員會南部科學園區管理局陞任評分標準表

中華民國 99 年 4 月 6 日南人字第 0990007384 號函修訂
中華民國 100 年 10 月 13 日南人字第 1000025688 號函修訂
中華民國 103 年 7 月 18 日南人字第 1030018284 號函修訂
中華民國 105 年 11 月 14 日南人字第 1050028903 號函修訂
中華民國 107 年 2 月 27 日南人字第 1070006868 號函修訂
中華民國 109 年 1 月 21 日南人字第 1090002287 號函修訂
中華民國 110 年 2 月 2 日南人字第 1100003366 號函修訂
中華民國 111 年 8 月 8 日南人字第 1110023898 號函修訂
中華民國 113 年 5 月 21 日南人字第 1130015747 號函修訂，並自 113 年 4 月 1 日生效

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	
基本選項	學歷考試（上限 4 分）	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。
		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		
基本選項	年資（上限 8 分）	每滿一年	1 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。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。 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。 四、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），以其相同職等且銓敘合格實授之部分始予採計。
工作績效	考績（上限 10 分）	甲等	2 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，依局長覆核之考績（成）結果核計。 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		

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	
工作績效	獎懲（非主管職務上限8分，主管職務上限5分）	嘉獎（申誡）1次	0.1分		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，擇一從重減分。 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		
工作績效	重大殊榮（上限5分）	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	工作表現（非主管職務上限15分，主管職務上限8分）	就受考人平時工作知能及公文績效、服務態度、工作成果等具體表現考量評分	12分	5分	一、本項由服務單位主管及甄審暨考績委員會依下列比重共同考評，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、非主管職務評分比重： (一)服務單位主管：40%。 (二)甄審暨考績委員會：60%。 三、主管職務評分比重： (一)出缺職務單位主管：30%。 (二)服務單位主管：30%。 (三)甄審暨考績委員會：40%。 (四)出缺職務單位主管及服務單位主管為同一人時，評分比重同非主管職務。 四、本項評分有下列情形之一，須敘明具體理由: (一)擬任非主管職務評分低於4分或高於11分。 (二)擬任主管職務評分低於1.5分或高於4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	
		國家科學及技術委員會優秀人員	2分		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為限。 二、曾獲選國家科學及技術委員會優秀人員者，核給2分。
		本局金優秀人員	1分		三、曾獲選本局金優秀人員者，核給1分。
職務適任性	專業或技術能力 （上限6分）	語言能力	5分		一、通過(比照)全民英檢、日本語能力試驗各等級測驗，領有合格證書者，評分標準如下：(並經甄審暨考績委員會審評，自辦理陞任甄審當月上溯計算) (一)具英語能力者，於陞遷考核時予以加分，加分之最高上限： 1、通過全民英檢初級者：加2分。 2、通過全民英檢中級者：加4分。 3、通過全民英檢中高級者：加4.5分。 4、通過全民英檢高級以上者：加5分。 5、取得較現有合格全民英檢等級為高之等級初試通過者，加分0.3分。 (二)通過日本語能力試驗各等級測驗者，予以加分，評分標準如下: 1、通過N5者：加1分。 2、通過N4者：加2分。 3、通過N3者：加3分。 4、通過N2者：加4分。 5、通過N1者：加5分。 二、如具有英、日語以外之其他外語能力，且經教育部認可之語言能力檢定測驗機構檢測通過者，得比照日語測驗等級加計分數。 三、取得2項以上語言能力測驗成績證明，以等級最高之1項計分，取得不同外語能力測驗成績，合計最高以5分為限。
		專業證照	1分		與本職職務或未來擬陞任職務相當而取得之專業證照，或與該員初任公職時考試之職組職系相同而取得之專業證照，皆予採計，不論張數多寡，最高1分為限。
	職務歷練 （上限8分）	每經歷一職務以上	4分		一、所謂每經歷一職務以上，係指經歷「同職務列等」或「同一陞遷序列」職務期間(含代理之職務，計算至局長交辦陞遷當月止)。 二、上列每經歷二職務以上者，該職務應跨科且期間至少半年始予採計。惟組室若因業務或單位整併，所承接工作項目，應與原任職務工作項目不同，該職務歷練分數始予採計。每多經歷一職務加1分，<u>最高以4分為限</u>，且應提甄審暨考績委員會認定後始予計分，並以使用一次為限。 三、本單位年資每滿一年以0.5分計，<u>最高以4分為限</u>。辭職再任公職人員，曾任本單位年資與現職同職組且同「職務列等」之年資，於辦理升遷考
		本單位年資	4分		

<table>
<tr><th rowspan="2">評比類別</th><th rowspan="2">評比項目</th><th rowspan="2">評分標準</th><th colspan="2">配分</th><th rowspan="2">說明</th></tr>
<tr><th>擬任非主管職務</th><th>擬任主管職務</th></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td></td><td></td><td></td><td>核時准予併計。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">職務適任性</td><td rowspan="2">發展潛能（非主管職務上限9分，主管職務上限10分）</td><td>具有擬升任職務性質相當之研究發展作品依規定受獎有案、著作經依法出版、發明經主管機關核准具有證明、對所職掌業務研究創新有貢獻經採行有案者</td><td colspan="2">2分</td><td rowspan="2">一、研究發展作品與著作，以最近五年內受獎或出版著作者為限，其中經「依法出版」係指經公開發表（經出版或報章雜誌刊行）之著作者而言，至發明以最近十年內核准者為限，逾期不予採計。（自辦理陞任甄審當月上溯計算）
二、上項作品或發明或對所掌業務創新有貢獻者，均由甄審暨考績委員會依上列標準予以審評，並核予適當分數，並均以採計升任一次為限。
三、同一著作或發明，已作為送審採認有案者，不再作為陞任採計評分依據。
四、共同署名作品之給分：
（一)知能取得其所提作品中共同署名之作者證明某些部分確為某君之著作，可檢證其內容酌予評分。
（二）評分原則：2 人署名之共同作品以不超過評分標準二分之一之範圍為度。例如（研究發展之評分標準為 0-2 若甄審暨考績會審評結果為 2 分則 2 人共同作品每人宜以 1 分為度），3 人以上共同署名之作品以不超過評分標準之三分之一範圍為度（依上例類推）著作與發明如有 2 人以上之共同著作與發明時，其評分方式亦同。
五、若依規定受獎有案之研究發展作品，該受獎等第不同，則依等第高低，由委員審酌評分，最高不超過 2 分。依據國家科學及技術委員會獎勵科技行政研究發展作業要點之受獎等第，評分標準如下:優等:2 分，甲等:1.8 分，乙等:1.5 分，佳作:1 分。若獲得其他種類獎項，則依據其受獎等第，比照計分。上述受獎有案之研究發展作品、經依法出版之著作及經主管機關核准之發明、對所執掌業務研究創新有貢獻經採行有案者，請參加陞遷者提出具體資料及自評後，供委員作為評分之參考。
六、以機關名義編印之研究報告，不納入個人之陞任採計評分。
七、具有擬升任職務之潛能，區分非主管職務(上限7分)及主管職務(上限8分)，評分方式同工作表現項目非主管及主管之評分比重。</td></tr>
<tr><td>具有擬升任職務之潛能</td><td>7分</td><td>8分</td></tr>
</table>

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	
	職務訓練及進修 (上限1分)	與擬陞任職務性質相關之訓練進修活動，並登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數	1 分		以最近 5 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」職務期間與擬陞任職務性質相關之訓練進修活動，並登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數滿 40 小時者，以 0.5 分計、滿 47 小時以上者以 1 分計。
職務適任性	甄審暨考績委員會綜合考評(非主管職務上限6分，主管職務上限5分)	由甄審暨考績委員會綜合考評各受考人	6分	5分	每位甄審暨考績委員得綜合考評各受考人職務適任性，非主管職務加 0-0.4 分，各委員加總分數最高以6分為限；主管職務加0-0.3分，各委員加總分數最高以5分為限。
	領導及管理能力 (主管職務上限10分)	本項指與獲致工作績效相關之管理能力，包含領導與團隊管理、業務風險管理、溝通及論述、情緒管理能力		10 分	本項由服務單位主管及甄審暨考績委員共同考評，評分比重分別如下: 一、服務單位主管：40%。 二、甄審暨考績委員會：60%。
面試或業務測驗	面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由局長或甄審委員會決定之	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「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%）。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。
綜合考評	首長綜合考評(上限20分)	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	20 分		一、由甄審暨考績委員就工作熱忱(5分)、廉潔(5分)共同考評，考評分數提供局長參考，再由局長綜合考評(10-20分)。 二、綜合考評評核後，應併同各評比類別分數提甄審暨考績委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事室列冊陳請局長圈定陞補。

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	
		檢討作綜合考評。			

附註：

一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條及「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」規定訂定。

二、本表以行政院及所屬各級政府機關、公立學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之人員為適用對象。

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。

四、對於自他機關調進本局服務具參加陞任資格人員，須任職滿 1 年，始採計其曾任他機關「同職務列等」服務之年資、考績(成)、獎懲、重大殊榮事實列入資績評分。

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），但其考績(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。

(二)年資部分，以採計現職、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）。

六、本表經本局甄審暨考績委員會通過，提報局長核定後實施，修正時亦同。