

附表二 臺北市政府捷運工程局及所屬各工程處聘用人員陞任評分標準表

本局民國 94 年 11 月 9 日 94 年第 10 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 94 年 11 月 10 日核定
 本局民國 97 年 5 月 16 日 97 年第 3 次人事甄審委員會修訂通過並簽奉局長民國 97 年 5 月 19 日核定
 本局民國 100 年 2 月 9 日第 1 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 100 年 2 月 14 日核定修訂
 本局民國 101 年 3 月 1 日第 1 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 101 年 3 月 2 日核定修訂
 本局民國 103 年 2 月 18 日第 1 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 103 年 2 月 25 日核定修訂
 本局民國 104 年 8 月 13 日第 2 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 104 年 8 月 17 日核定修訂
 本局民國 107 年 8 月 8 日 108 年第 1 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 107 年 8 月 13 日核定修訂
 本局民國 113 年 10 月 29 日 113 年第 1 次人事甄審委員會通過並簽奉局長民國 113 年 11 月 4 日核定修訂

評比類別	評比項目	評分標準	配分	說明
基本選項	學歷	高中(職)以上學校畢業	2 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、本項目之評分，以最高學歷計算，最高以 8 分為限。
		專科畢業	3 分	
		大學（獨立學院）畢業	4 分	
		具碩士學位	5.5 分	
		具博士學位	8 分	
	年資	每滿一年	1 分	一、本項配分，最高以 7 分為限。 二、服務年資之計分，以任各該機關現職或同序列職務之年度計畫聘用人員為限，已採計過之年資不重覆採計。 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。
工作績效	考核	甲等	2 分	一、本項配分，最高以 10 分為限。 二、以最近五年現職及同序列職務之年終考核為限。 三、考列丙等者，不予計分。 四、另予考核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，最高以 10 分為限。 二、以最近五年內（自辦理陞任考核當月上溯計算）現職及同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給計分。 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	
	工作表現	績優或平時表現	15 分	一、本項配分，最高以 15 分為限。 二、以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職及同序列職務期間之工作表現為限： （一）績優表現：當選本府優秀青年公務人員或本局捷運績優楷模者，不分次數核給 5 分。 （二）平時表現：由在職單位主管就受考人平時之工作知能及服務態度、公文績效、創新研究及年度工作計畫執行情形等項目予以考評，最高核給 10 分，本項分數超過 9 分，請敘明具體事實。

評比類別	評比項目	評分標準	配分	說明
職務適任性	專業或技術能力	專業證照	3分	<p>一、專業證照：</p> <p>(一) 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，每1項核給1分，最多採計3項，核給3分。</p> <p>(二) 證照名稱以取得專門職業技術人員技師證照、公共工程品質管理訓練班及格證書、營造業工地主任220小時職能訓練課程及格證書、ISO 9001 主導稽核員訓練及格證書、ISO/IEC 27001 主導稽核員訓練及格證書、ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統主導稽核員訓練及格證書、ISA/IEC 62443 工控系統資安認證工程師訓練及格證書、全國認證基金會(TAF)實驗室評審員訓練及格證書、職業安全衛生管理員(乙級技術士)證照、職業安全管理師(甲級技術士)證照、職業衛生管理師(甲級技術士)證照及採購專業人員進階訓練及格證書為限。</p> <p>二、語言能力，指通過政府機關或其委託施測機關之英文各等級測驗，領有合格證書者，依本項標準評分。通過初級測驗者核給1分、通過中級測驗者核給2分、通過中高級(含)以上測驗者核給3分。</p>
		語言能力	3分	
	職務歷練	所屬各工程處工務所、採購等特定業務資歷	4分	<p>一、本項職務歷練係指在同職務及同序列職務期間，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。</p> <p>二、最近五年曾任各工程處工務所職務、採購等特定業務資歷(包含支援人員)每滿一年核給1分，畸零月數不予採計，本項配分最高核給4分。</p> <p>三、本局及所屬各工程處跨不同單位或不同機關間職務歷練滿一年以上，自第二個職務起，每1個單位核給2分，最高核給3分。</p>
		曾任不同單位或本局所屬各工程處不同機關間之職務資歷	3分	
	發展潛能	未來職務發展適任性及創新潛質	7分	<p>一、本項以最近五年作為採計期間。</p> <p>二、職缺單位主管就受考人之創新思維或研究發展能力、主動積極工作態度、工作效率、人際應對能力等方面予以考評。</p> <p>三、本項基準分數5分，考評分數6分以上或3分以下者應敘明具體事實，提各機關甄審委員會複評。</p>
	職務訓練及進修	參加與職務相關之訓練、進修等活動	4分	<p>一、訓練或國內、外進修、研習以最近五年任現職及同序列職務期間者始得計分，最高核給4分。</p> <p>二、經服務機關薦送參加之訓練或國內、外進修、研習期間達2週以上未滿4週成績優良者，核給1分；期間在4週以上成績優良者，核給2分，並以30小時折算1週。另國內、外進修、研習，以領有結業證書、學分證明者，始予計分。</p> <p>三、凡非全日訓練、進修或連續訓練、進修者，以30小時折算1週。</p>
工作態度	工作執簡馭繁有條不紊、對問題積極解決，並兼具工作調適能力	6分	<p>一、依出缺職務業務性質、職務特性及實際需要，由職缺單位主管就受考人之問題解決能力、工作調適能力及突發狀況緊急應變能力綜合考評。</p> <p>二、本項分數超過5分，請敘明具體事實，提各機關甄審委員會複評。</p>	
首長綜合考評	由機關首長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	20分	機關首長綜合考評評核後，應併同各評比類別分數提各機關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。
面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由機關首長或各機關甄審委員會決定之	百分比計分	百分比計分	<p>一、視實際需要，由機關首長或各機關甄審委員會決定之。</p> <p>二、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。</p>

附則：

一、本表參照「公務人員陞遷法」第7條及其施行細則第5條、第9條規定訂定。

二、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：考核、獎懲評分均溯前採計。

1、是類人員考核、獎懲之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職及同序列職務期間之考核、獎懲為限，且最多合計五年。

2、至年資部分，則依現行規定辦理，以現職及同序列職務期間為限(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、在職單位主管分數於每年1月請各單位主管針對屬員予以考評，由人事室彙整送督導長官評核，並建置資料，適用1年；

至職缺單位主管考評分數，係職缺上網公告後，請職缺單位主管就報名人員個別評分。