

公務人員考績法修正重點簡表

項目	現行規定	修正規定
考績種類	1. 年終（另予）考績。 2. 一次記二大功（過）專案考績。	1. 年終（另予）考績。 2. 一次記二大過專案考績。 3. 專案獎勵改依公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法規定辦理。
考核項目及細目	1. 工作（50%）、操行（20%）、學識15%）、才能（15%）。 2. 由銓敍部統一訂定考核細目。	1. 工作績效（70%）、工作態度（30%）。 2. 授權由各機關視業務特性擬訂考核細目，報請主管機關核定。
合理評鑑方法	現行係屬單向考核。	增列面談（含自我考評）及同儕評比機制。
考績等次用語	甲等（80分以上） 乙等（70分以上，不滿80分） 丙等（60分以上，不滿70分） 丁等（不滿60分）	優等（90分以上） 甲等（80分以上未滿90分） 乙等（70分以上未滿80分） 丙等（60分以上未滿70分） 丁等（未滿60分） 維持考績分數
考績等次條件	1. 甲等之特殊條件、一般條件；不得考列甲等條件；專案考績一次記二大功條件（考績法施行細則）。 2. 丁等、專案考績一次記二大過免職條件（考績法）。	1. 優等、甲等以上條件（考績法施行細則）。 2. 不得考列甲等以上、不得考列乙等以上及得考列丙等、應或得考列丁等、專案考績一次記二大過免職條件（考績法）。
考績等次限制	1. 以同官等為比較範圍。 2. 甲等人數比率以75%為上限。	1. 以同官等為比較範圍。 2. 優等以5%為上限。 3. 甲等以上以65%為上限。 4. 丙等3%。 5. 各官等考列甲等以上人數比

公務人員考績法修正重點簡表

項目	現行規定	修正規定
		<p>率以 75%為上限。</p> <p>6. 主管人員考列甲等以上人數比率以 85%為上限。</p> <p>7. 上開等次人數比率，得每三年由考試院會商其他院，視國家整體行政績效檢討結果彈性調整，調整後之比率以命令定之，並送立法院備查。</p>
考績獎懲結果	<p>甲等：晉本（年功）俸 1 級，並給與 1 個月獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月獎金。</p> <p>乙等：晉本（年功）俸 1 級，並給與 0.5 個月獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 1.5 月獎金。</p> <p>丙等：留原俸級。</p> <p>丁等：免職。</p>	<p>優等：晉本（年功）俸 1 級，給與 1.5 個月獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2.5 個月獎金。</p> <p>甲等：晉本（年功）俸 1 級，給與 1 個月獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與 2 個月獎金。</p> <p>乙等：晉本俸 1 級，已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，採隔年晉敘年功俸級方式予以規範，均給與 0.5 個月獎金。已敘年功俸最高俸級第 2 年仍考列乙等而無級可晉者，給與 1.5 個月獎金。</p> <p>丙等：留原俸級，並輔導改善；第 2 次降 1 級改敘，無級可降時，比照每級俸差減俸，並輔導改善；第 3 次應辦理資遣或依規定退休。</p>

公務人員考績法修正重點簡表

項目	現行規定	修正規定
		<p>丁等：免職。</p> <p>主管人員考列 1 年丙等或任同一陞遷序列主管職務連續 3 年乙等應調任非主管。</p>
考績升等條件	2 年列甲等或 1 年列甲等 2 年列乙等，可作為考績升職等之依據。	甲等以上考績年資，始可作為考績升職等之依據(即乙等不再作為升職等依據)。
團體績效評比	未有規定	<p>1. 明定主管機關所屬機關間之團體績效評比。</p> <p>2. 明定各機關內部單位間之團體績效評比。</p> <p>3. 評比結果：</p> <p>(1) 主管機關：彈性調整本機關+所屬機關考績甲等以上(±10%)及丙等(±3%)人數比率。但甲等以上人數比率仍為<u>65%</u>，丙等仍為<u>3%</u>。</p> <p>(2) 各機關：單位人員考績等次人數比率依據。</p>
陞任配套機制	公務人員任用法第 17 條升官等；公務人員陞遷法第 11 條優先陞任機制。	<p>1. 任用法第 17 條升簡任條件</p> <p>(1) 合格實授現任薦任第九職等<u>主管職務</u></p> <p>(2) 敘薦任第九職等本俸最高級</p> <p>(3) 具考試或學歷年資</p> <p>(4) 最近<u>3 年</u>薦任第九職等主管甲等以上(含優等)考績</p> <p>(5) 經升官等訓練合格</p>

公務人員考績法修正重點簡表

項目	現行規定	修正規定
		2. 優先陞任機制 最近3年內連續2年考績(成) 列優等,得經甄審委員會同意 優先陞任。