

彰化縣立福興國民中學公務人員陞任評分標準表

中華民國 113 年 3 月 25 日本校公務人員考績暨甄審委員會審議訂定，並自民國 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	擬任主管	
基本選項 (12分)	學歷考試 (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		
年資 (8分)		非主管職務年資每滿一年	0.8分		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」，指「本職」(含權理期間)，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。 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，惟不包含副主管職務。 三、尾數未滿半年者，非主管職務核予0.4分，主管職務核予0.5分；半年以上，未滿一年者，以一年計算；同一年度擔任非主管及主管職務者，以其當年擔任主管或非主管職務時間較長者計算。
		主管職務年資每滿一年	1分		
工作項目 (非主管38分、主管28分)	考績 (成) (10)	甲等	2分		一、年終考績(成)，以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務之最近5年為限，未經審定前，依機關長官覆核之考績(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		
	獎懲	嘉獎(申誡)1次	0.1分		一、本項目之配分，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、平時獎懲，以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間最近5年內(以辦理陞任甄審當月上溯計算)已核定發布者為限。 三、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。 四、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		
重大殊榮 (5)	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5年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職或同職務列等期間已核頒(定)者為限，且不分次數均核予5分。	

	工作表現	「工作知能及公文績效」、「創新研究及簡化流程」、「服務態度」及「年度工作計畫」等具體表現	15分	8分	<p>一、以最近5年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職及同職務列期間之工作表現為限。</p> <p>二、由現任及擬任職務單位主管評分，擬任非主管職務以「7分-13分」為基本分、擬任主管職務以「3分-6分」為基本分，評分在基本分（不含）以上或以下者，應加註具體意見；現職單位主管及職缺單位主管分數各占50%，合計為本項總分。</p>
職務適任性 (非主管30分、主管40分)	專業或技術能力	一、語言能力 二、採購證照	5分		<p>一、凡取得語言能力認證之書面資料者不論其為本國語言、外國語言或手語能力測驗，初階認證者，核予1分；中階認證者，核予2分；中高階(含以上)認證者，核予3分。</p> <p>二、取得二項以上語言能力認證者，以等級最高之一項計分，不得重複採計。</p> <p>三、具採購初階證照者，核予1分；採購進階(含以上)證照者，核予2分。(採計最高認證)</p>
	職務歷練	職務調動經歷	5分		<p>一、職務歷練，指本校依其職務調任規定或權責，並配合公務人員知能及專長，在不同層級或同陞遷序列職務間，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、於同一陞遷序列職務中，擔任該項職務二年以上成績優良每滿一年核予1分，成績優良者係年終考績(成)考列乙等以上且未受記過以上之行政處分。</p> <p>三、於同一陞遷序列職務中，在同一職務任職滿二年每調任其他職務一次，核予2分。</p>
	發展潛能	邏輯分析能力、團隊合作精神及問題解決能力之綜合潛能	10分		<p>一、如係陞任主管職務，並應著重受考人能激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛質。</p> <p>二、本項由職缺單位主管評分，並以「3分-8分」為基本分，評分在基本分(不含)以上或以下者，應加註具體事由。</p> <p>三、職缺單位主管若認為有面談之必要，得自行通知受考人面談。</p>
	職務訓練及進修		10分		<p>一、採計最近5年內登載於「公務人員終身學習入口網站」與業務相關之時數。</p> <p>二、終身學習時數每1小時，採計0.05分，但進修與學歷競合時，應僅得以學歷核算分數。</p>
	領導及管理能力的			10分	<p>一、本項分數係指受考人以下各項管理能力之表現：</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>二、領導及管理能力的由職缺單位主管視人才需求及業務需要核予適當分數。</p> <p>三、本評分以「3分-8分」為基本分，評分在基本分(不含)以上或以下者，應加註具體事實。</p>
	首長綜合考評 (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檢討作綜合考評。	20分		<p>一、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。</p> <p>二、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。</p>

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「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。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。
-------------	-------------------------	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

附則：

一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定。

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(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。

三、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。

四、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。至年資部分，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)。

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)。

五、外補職缺之甄選，依下列規定評分：

(一) 外補職缺評核項目包含「學歷考試」、「年資」、「考績(成)」、「獎懲」、「專業或技術能力」等項合計分數占總分百分之五十，再加計「發展潛能」、「面試、測驗或書面審查」及「首長綜合考評」等分數，即為總分。

(二) 應徵者依職缺公告之資格條件，按基本選項之「學歷考試」、「年資」；工作績效之「考績(成)」、「獎懲」；職務適任性之「專業或技術能力」之計分方式評分，各項最高分數分別為「學歷考試」4分、「年資」10分、「考績(成)」10分、「獎懲」10分、「專業或技術能力」5分，又「考績(成)」、「獎懲」採計參加甄選當月上溯5年內資績為限。

(三) 「發展潛能」及「面試、測驗或書面審查」二項分數均以15分為最高分，並以6分-14分為基本分，評分在基本分數(不含)以上或以下者，應加註理由，提送機關首長綜合考評參考。甄選方式採面試、測驗或書面審查由職缺單位主管依實際需要擇定，並參酌應徵者履歷資料所載之專業或技術能力、職務歷練情形及發展潛能評分。

(四) 「首長綜合考評」以20分為最高分。

(五) 以醫事人員人事條例任用之職缺採外補方式甄選者，「年資」、「考績(成)」及「獎懲」以應徵人員取得相關證照(符合所訂之資格條件)之日起，並且於政府機關服務之資績採計評分。

附註：各機關依本表規定自行訂定評比項目之評分標準及配分時，應報經甄審委員會通過並經機關首長核定後實施。