

彰化縣立彰化藝術高級中學公務人員陞任評分標準表

民國113年3月25日本校113年第1次公務人員甄審委員會審議通過訂定

- 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、本表以本校組織法規中，定有職稱及依法律任用之人員為適用對象。
- 三、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」分別訂定配分。
- 四、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	
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		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	每滿一年	1 分		一、本項配分，最高以 8 分為限。 二、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，均包括權理期間，但不包含代理之職務。 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	考績（成）	甲等	2 分		一、本項配分，最高以 10 分為限。 二、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，依機關長官覆核之考績（成）結果核計。 三、考列丙等者，不予計分。 四、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、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。 三、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。 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	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。

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	工作表現	一、獲頒彰化縣政府績優員工獎勵	3分	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，依「彰化縣政府暨所屬各機關學校員工激勵要點」核頒績優員工者。 二、不分次數，擬任非主管職務均核予3分、擬任主管職務均核予1分。
		二、獲頒各業務領域中央主管機關評比之工作楷模、績優人員或相當之獎勵等	5分	3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之獎勵為限。 二、不分次數，擬任非主管職務均核予5分、擬任主管職務均核予3分。 三、由受考人主動提供相關佐證文件，以憑採計。
		三、受考人「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	7分	4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之工作表現為限。 二、本項由受考人現職單位主管評分，擬任非主管職務以「2分-6分」為基本分數、擬任主管職務以「2分-3分」為基本分數，評分在基本分數(不含)以上或以下者，應加註理由，提送甄審委員會審議。
職務適任性	專業或技術能力	一、職業或專業證照	3分	3分	一、受考人具採購證照者，核予1分。 二、受考人具職缺單位相關證照，不分等級及張數核予2分。 三、由受考人主動提供相關佐證文件，以憑採計。
		二、語言能力	2分	2分	一、本項評分視擬任職務辦理業務實際需要，需具相關語言(含外國語言及本國語言)能力者陞任時，方予採計評分。 二、通過檢定初級(相當於基礎級)核給1分、中級(相當於進階級)核給1.5分、中高級以上(相當於高階級)核給2分，並以語言能力最高等級該次計分。 三、由受考人主動提供相關佐證文件，以憑採計。
	職務歷練	職務調動經歷	8分	8分	一、本項指主管機關依其職務調任規定或權責，並配合公務人員知能及專長，在同職務列等或同一陞遷序列職務間，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。 二、本項以任職期間職務調動次數，並符合下列標準始予計分： （一）原則由人事單位按WebHR登錄之經歷(不同職務編號或服務單位)採計，必要時，得請相關單位主管協助認定；受考人尚得提供經單位主管核定之調動經歷，以憑採計。 （二）調任同單位(處)或同一業務系統內職務1次(每次至少滿2年)核給2分，以此類推；調任不同單位職務1次(每次至少滿2年)核給3分，以此類推。 三、前點任職期間之計算，以月計之。 四、經機關首長基於業務需要指派遷調者，不受需任職滿2年之限制。
	發展潛能	受考人與擬任職務發展適任性相關之綜合潛能	12分	12分	一、本項分數指受考人邏輯分析能力、團隊合作精神及問題解決能力之綜合潛能。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。 二、本項由職缺單位主管評分，並以「5分-11分」為基本分數，評分在基本分數(不含)以上或以下者，應加註理由，提送甄審委員會審議。 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。

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	
職務適任性	職務訓練及進修	訓練進修時數	5分	3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，參加與擬陞任職務性質相關之訓練進修活動為限。 二、登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數，達到行政院所訂每年最低學習時數之標準者，核給0.6分；超過標準1倍時數者，核給1分，每年最高採計評分1分；各年之學習時數分別計算，不得累計。 三、以下時數不予採計： (一)參加晉升官等訓練之學習時數。 (二)參加各大學院校學分班進修之時數，已作為學歷計分者。 (三)為取得職業或專業證照之進修，已列入職業或專業證照該項計分者。 四、由受考人主動提供相關佐證文件，以憑採計。
	代理主管職務經歷	經機關首長核派代理主管職務		5分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之代理經歷為限。 二、採計經機關首長核定之代理期間，未滿半年者，核給0.5分，半年以上，未滿一年者，核給1分、滿一年者，核給2分。 三、前點代理期間之計算，以月計之。
	領導及管理 能力	受考人「領導與團隊管理能力」、「業務風險管理能力」、「溝通及論述能力」及「情緒管理能力」等表現		分10分	一、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力： (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。 (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。 (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。 (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。 二、本項由受考人現職單位主管及職缺單位主管分別評分，以「3分-9分」為基本分數，評分在基本分數(不含)以上或以下者，應加註理由，提送甄審委員會審議；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。 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。
面試或業務測驗	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。
首長綜合考評	首長綜合考評	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作綜合考評。	20 分		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。 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。

五、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。

六、降調人員之陞任評分採計方式如下：

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」於降調人員任現職三年後，始依上開原則溯前採計。

七、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」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」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，又「考績(成)」、「獎懲」採計參加甄選當月上溯五年內資績為限。
- (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。

八、本表經甄審委員會審議通過並經機關首長核定後，並自113年4月1日生效。