

「嘉義縣政府及所屬各級政府機關學校公務人員陞任評分標準表」

99年10月12日府人任字第0990167778號函修正並自100年3月1日生效

111年9月23日府人任字第1110239533號函修正並自111年10月1日生效

113年3月22日府人任字第1130074047號函修正並自113年4月1日生效

| 評比類別 | 評比項目 | 評 分 標 準 | 配 分 | | 備 註 |
|------------------|-----------------------|------------------------|---------|--------|---|
| | | | 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 | | 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。 四、各機關採行證照用人制度或以學歷用人之職務，於陞任評分時，本項考試不列入評比，依左列學歷標準計分；另依「公務人員任用法」第三十六條之一第一項第三款規定繼續派用之人員參加出缺職務陞任評分，及同條第一款及第二款規定繼續派用人員於一百十三年六月十八日前參加出缺職務陞任評分時，亦同。 |
| | | 大學（獨立學院）畢業，且經公務人員考試及格 | 2 | | |
| 具碩士學位，且經公務人員考試及格 | | 3 | | | |
| 具博士學位，且經公務人員考試及格 | | 4 | | | |
| | 年 資 | 每 滿 一 年 | 1 | | 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。 四、曾任基層服務之同職務列等或同一陞遷序列職務年資，得視擬任職務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。 五、各機關辦理公務人員陞任評分，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），其陞任評分採同一標準顯不衡平時，得由各機關甄審委員會依下列原則另訂差別之計分標準予以處理：（一）不同列等之職務，以其相同職等且銓敘合格實授之部分始予採計；（二）針對職務列等高低，訂定不同任職年資之陞任條件（係指陞任計分標準）。 |
| 工 作 績 效 | 考 績 （ 成 ） | 甲 等 | 2 | | 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 | | |
| | 獎 懲 | 嘉獎（申誡）1 次 | 0.1 | | 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 | | | |
| 記功（記過）1 次 | | 0.5 | | | |
| 記功（記過）2 次 | | 1.2 | | | |
| 記大功（記大過）1 次 | | 2 | | | |

| | | | | | |
|-------|-----------|--|----|---|---|
| | 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 | | 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。 |
| | 工作表現 | 由各機關自行訂定 | 15 | 8 | 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、本項請受考人檢附相關資料送由擬任職務單位主管就下列項目及配分，依其業務需求評核： （一）受考人平時工作知能、公文績效、創新研究、簡化流程、服務態度、年度工作計畫及工作成效等具體表現考量評分。 （二）主辦業務曾獲全國性評比前5名獎項或曾獲縣級評比優異或有具體優良事蹟者，得酌予加分。 （三）曾獲頒工作楷模、績優人員或其他功績程度未達重大殊榮，但經擬任職務單位主管審認足以列入評比之獎勵，得酌予加分。 三、本項配分，擬任非主管職務最高以15分為限，凡分數在12分以上及3分以下者，應敘明具體事蹟；擬任主管職務最高以8分為限，凡分數在6分以上及2分以下者，應敘明具體事蹟。 |
| 職務適任性 | 1、專業或技術能力 | 由各機關自行訂定 | 5 | | 一、本項請受考人檢附相資料送由擬任職務單位主管就下列項目及配分，依其業務需求評核： （一）相當全民英（日等其他外語）檢定、原住民族語言、客語能力認證初級者給2分、中級者給3分、中高級者給3.5分、高級者給4分、優級者給4.5分；須具相關語文能力職務得再加給0.5分。 （二）受考人具與業務或擬任職務工作性質相關之職業證照、專業證照，視出缺職務實際需要，最高給予5分。 二、語言能力及職業、專業證照合計最高以5分為限；如取得證照後未從事該專業證照相關業務逾10年，則不予採計。 |
| | 2、職務歷練 | 由各機關自行訂定 | 7 | | 一、本項指主管機關或各機關依其職務調任規定或職責，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、曾任得調任擬任職務職系且服務成績良好之工作年資，每滿1年給予1分，最高以7分為限。 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。 |
| | 3、發展潛能 | 由各機關自行訂定 | 8 | | 由甄審委員會主席、擬任職務單位主管、政風及人事單位主管就受考人邏輯分析能力及團隊合作精神等與未來職務發展適任性相關之綜合潛能評分後，提請甄審委員會複核；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。凡分數在6分以上及2分以下者，應敘明具體事蹟。 |
| | 4、職務訓練及進修 | 由各機關自行訂定 | 3 | | 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，其配分，60小時以上未滿120小時1分，120小時以上未滿180小時2分，180小時以上3分。 |
| | 5、問題解決能力 | 由各機關自行訂定 | 7 | | 受考人現職單位主管及擬任職務單位主管就受考人問題解決、前瞻思考、創新變革之能力評分，提請甄審委員會複核。凡分數在5分以上及2分以下者，應敘明具體事蹟。 |

| | | | | |
|---------------------|-----------------------|---|-------|--|
| | 6、 領導 及管理 能力 | 由各機關自行訂定 | 10 | <p>一、本項指與獲致工作績效相關的各项管理能力，包含但不限於下列四項：</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、由甄審委員會主席、擬任職務單位主管、政風及人事單位主管就受考人領導與團隊管理、業務風險管理、溝通及論述、情緒管理等各面向評分後，提請甄審委員會複核。凡分數在<u>8</u>分以上及<u>2</u>分以下者，應敘明具體事蹟。</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 | <p>一、視出缺職務實際需要，由機關首長或甄審委員會決定之。</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> |
| 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> |

附則：

- 一、本表依據「公務人員陞遷法」第7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」規定訂定並自113年4月1日生效。
- 二、本府所屬各機關、本縣各級公立學校及本縣各鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會，均適用本表規定。
- 三、辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞遷評分採計，由當事人自行就下列兩種方式擇優採計：
 - (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。
- 四、對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，須任職滿1年後，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。
- 五、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：

 - (一)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）。
 - (二)降調人員得於任現職滿一年後，依上開原則溯前採計。