

桃園市立永安國民中學公務人員陞任評分標準表草案

依桃園市政府 113 年 2 月 22 日府人力字第 1130041270 號函修訂，
經本校 113 年 3 月 27 日 112 學年度第 1 次公務人員甄審委員會議通過

- 一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定。
- 二、本表以行政院與所屬中央及地方各機關學校（以下簡稱各機關）組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之人員為適用對象。
- 三、各機關應依本表規定訂列評分標準，於編制員額較少或業務性質特殊之機關，得由主管機關統籌訂定。
各機關因業務性質特殊，確實無法依本表規定辦理陞任評比，得依據「公務人員陞遷法」第七條第一項、第十九條及其施行細則第五條第三項規定，另訂陞任評分標準，報經主管機關核定及副知行政院人事行政總處，並送銓敘部備查後實施。
- 四、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」（含擔任或兼任各機關組織法規所定之主管、副主管及簡任非主管職務）分別訂定配分。
- 五、陞任評分標準如下

評比類別	評 比 項 目	評 分 標 準	評 分 標 準		說 明
			擬任非主管職務	擬任主管職務	
基本選項	學 考 歷 試	高中（職）以上學校畢業，或經公務人員考試及格	1 分		一、本項配分，最高以 4 分為限。 二、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。 三、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。 四、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。 五、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 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1年	1分	<p>一、本項配分，最高以8分為限。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、曾任基層服務之同職務列等或同一陞遷序列職務年資，得視職缺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。</p> <p>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）。</p>
工作績效	考績	甲等	2分	<p>一、本項配分，最高以10分為限。</p> <p>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為限。</p> <p>三、考列丙等者，不予計分。</p> <p>四、另予考績者，依評分標準減半計分。</p>
		乙等	1.6分	
	獎懲	嘉獎（申誡）1次。	0.1分	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
		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		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。
	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。
	工作表現	就受考人之服務精神、工作態度、工作成果、學習能力、具備擬任職務之專業知識及工作經驗等方面綜合考評。	15分	8分	一、本項由受考人服務單位主管考評後送甄審委員會審議，必要時得由甄審委員會酌予加、減分。 二、本項配分，擬任非主管職務最高以15分為限，擬任主管職務最高以8分為限。 三、本項分數薦任非主管以下職務評比未達7分或超過14分者；薦任主管以上職務未達4分或超過7分者，應提出具體書面說明。
職務適任性	專業或技術能力	取得採購專業人員進階訓練及格證書者。	1	1	一、本項配分，最高以7分為限。 二、採購專業證照採計項目：領有基礎訓練採購證照者0.5分，進階訓練證照者1分，最高核給1分。 三、語言能力以具有合格證書或其他證明文件為原則，如係參加留學考試無法提供相關證明文件者，以辦理陞任甄審當時，完成學業之學校申請入學最低托福成績標準為對照之參據，並由當事人提供該校最低托福成績標準證明。 四、通過國內語言測驗機構辦理英語或日本語檢測，並提供證明文件送甄審委員會審查者，核給1分，並得視測驗等級、難易程度等因素酌予加分；通過其他語言(含本國語言及外國語言)檢測，不分等級核給1.5分。 五、具備多種以上語言能力者，以評分較高之英語或日本語採計分數乙次
		取得採購專業人員基礎訓練及格證書者。	0.5	0.5	
		相當 CEF 基礎級(A2)。	1	1	
		相當 CEF 進階級(B1)。	3	3	

職務適任性		相當 CEF 高階級 (B2) 以上。	5	5	<p>外，另加給 1 分。</p> <p>六、全民英檢通過初試，未參加複試者，得從寬計分，最高不得超過本項計分標準二分之一。</p> <p>五、CEF 係歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構 (Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment) 之簡稱。</p>
	職務歷練	2 年以上未滿 3 年者	1	1	<p>一、本項配分，最高以 5 分為限。</p> <p>二、跨單位 (處、室、環境部暨所屬機關) 遷調、曾任職地方環保機關者。</p> <p>三、跨單位職務歷練之計分，以現職或「同職務列等」之職務期間為限；曾任地方環保機關年資以與現職相同職務列等或較高職務列等之職務期間為限。</p> <p>四、跨單位遷調者，任職原處室職務 2 年以上未滿 3 年者給予 1 分，3 年以上未滿 4 年者給予 1.5 分，4 年以上者給予 2 分。</p> <p>五、曾任地方環保機關年資計分同跨單位遷調，並以調任本院後第一次參加陞遷甄審採計一次為限。</p> <p>六、遷調者係因工作不力或不適任者，不予計分。</p> <p>七、全職派兼環境部任務編組主管職務或支援環境部各單位 (含任務編組) 或派駐行政院及所屬任務編組者，計分同遷調不同單位。</p> <p>八、現職為非主管職務全職派兼任務編組主管職務 (不包含副主管職務) 者，每滿 1 年核給 0.5 分；全職派兼任務編組副主管職務者，每滿 1 年核給 0.4 分。</p> <p>九、非全職派兼及上述各項計分，應提本院甄審委員會審議確認後始予計分。</p>
		3 年以上未滿 4 年者。	1.5	1.5	
		4 年以上者。	2	2	

職務 適 任 性	發展 潛 能	本項指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。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。	8分	10分	<p>一、本項由受考人服務單位主管考評後送甄審委員會審議，必要時得由甄審委員會酌予加、減分。</p> <p>二、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10分為限。</p> <p>三、本項分數薦任非主管以下職務評比未達4分或超過7分者；薦任主管以上職務未達5分或超過9分者，應提出具體書面說明。</p>
	職務 訓練 及 進 修	合計達300小時以上。	1分	<p>一、本項配分，最高以2分為限。</p> <p>二、訓練、進修之計分，以現職或「同職務列等」職務之最近5年內，與擬陞任職務性質相關，並登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數及「環境教育管理資訊系統」之環境教育時數為計算標準，若未經登載者，以經環境部或本院薦送並領有結業證書或相關文件，始予計分（1學分折算18小時；1天折算6小時）。</p> <p>三、升官等訓練及高普考試基礎訓練不予計分；修習學分如已列入學歷採計者，亦不予計分。</p>	
		前1年終身學習時數中與擬陞任職務性質相關之時數，達年度規定之最低時數以上。（其中應含4小時以上環境教育）	1分		
	（其 他 自 訂 項 目）	與業務有關之專門著作經發表於國內外科學引用指數之學術期刊者（如SCI、SSCI、TSCI、TSSCI等刊物）	1.5分	<p>一、本項配分，最高以4分為限。</p> <p>二、研究發展作品（含年報）、專門著作以與本院業務相關，且在現職或「同職務列等」職務之最近5年內為限。如係為學歷所需發表者，則不予採計。</p> <p>三、研究發展作品以經政府各部會以上層級機關核定者為限；專門著作需經簽報主任秘書以上層級同意列入陞任評分採計者為限；共同署名作品採計以評分除以署名人數，計至小數點第1位（計算至小數點第2位，無條件進位）。</p> <p>四、各項研究發展作品（含年報）、專門著作內容雷同者，以評分較高者計分。</p> <p>五、年報參選作品，以主報告者為計分對象。</p>	
		與業務有關之專門著作經刊行或出版者	1分		
		研究發展作品參選獲佳作以上或入選者	1.5分		
研究發展作品經環境部內自辦評選獲佳作以上或入選報送評比者		1分			
	年報參選並獲評選為優良者	0.5分			

職務適任性	年報參選者		0.2分	
	就受考人擔任本院指定重要專家或委員方面評分。		4分	<p>一、本項配分，最高以4分為限。</p> <p>二、參與本次陞遷前2年度，擔任本院檢測機構現場評鑑專家（Assessment Committee，以下簡稱AC），實際參與檢測機構申請許可案之審核、評鑑等工作，其評分每1年度最高核給1分，合計2年度最高核給2分。</p> <p>（一）該年度實際參與場次等於或超過該年度人均場次者，該年度加給1分。</p> <p>（二）該年度實際參與評鑑場次未達該年度人均評鑑場次者，該年度加給0.2分。</p> <p>二、參與本次陞遷前2年度，擔任本院環教認證評鑑委員，實際參與環教認證申請評鑑等工作，1場次核給0.2分，其評分每1年度最高核給1分，合計2年度最高核給2分。</p>
	<p>領導及管理能力</p> <p>就受考人之領導與團隊管理能力、業務風險管理能力、溝通及論述能力、情緒管理能力等方面綜合考評。</p>		8分	<p>一、本項配分，最高以8分為限。未達4分或超過7分者，應提出具體書面說明。</p> <p>二、本項由副院長、主任秘書及受考人服務單位主管共同考評後送甄審委員會審議；分數計至小數點第1位（計算至小數點第2位，無條件進位），必要時得由甄審委員會酌予加、減分。</p> <p>三、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力，包含但不限於下列四項：</p> <p>（一）領導與團隊管理能力，指引領導團隊合作，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>

面試或業務測驗	辦理科長及相當簡任非主管層級職務陞遷時，得視需要，對受考人予以面試、簡報或業務測驗。	百分比計分	一、視出缺職務實際需要，由機關首長或甄審委員會決定之。 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」、「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。
首長綜合考評	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。	20分	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。

六、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、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。考績、獎懲評分均溯前採計。

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。

七、對於自他機關調進本院服務具參加陞任資格人員，需任職一定期間後，始採計其曾任他機關服務之年資、考績、獎懲事實列入資績評分，由甄審委員會視業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾3年。

八、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、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。

九、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