

國立東石高級中學公務人員陞任評分標準表

修正對照表

修正規定	現行規定	說明																								
<p>附則：</p> <p>一、<u>本表依據「公務人員陞遷法」第7條及其施行細則第5條、第9條及行政院112年9月26日院授人培字第11230286001號函修訂。</u></p> <p>二、<u>本表以本校組織法規中定有職稱及依法律任用、派用之人員為適用對象。</u></p> <p>三、<u>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。</u></p> <p>四、<u>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：</u></p> <p>(一)甲式：<u>考績(成)、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。</u></p> <p>1、<u>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、同職務列等及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。</u></p> <p>2、<u>至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等及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)。</u></p> <p>(二)乙式：<u>留職停薪期間之年資折半採計評分。</u></p> <p>五、<u>對於自他機關調任本校服務且符合陞任資格人員，需服務滿1年後(自調任本校當月起算至辦理陞任甄審前一月止)，始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。</u></p> <p>六、<u>本表工作績效中之工作表現、職務適任性、面試或業務測驗、首長綜合考評，於評分標準及配分於有修正時，應報經本校考績暨甄審委員會通過並陳校長核定後實施。</u></p> <p>七、<u>本表經本校112下半年至113上半年第2次考績暨甄審委員會通過，陳校長核定後實施。</u></p>	<p>附則：</p> <p>一、<u>共同選項評分標準，適用行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表。</u></p> <p>二、<u>本表依據「公務人員陞遷法」第7條暨其施行細則第5條、第9條規定訂定。</u></p> <p>三、<u>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。</u></p> <p>四、<u>本表經本校93年第1次甄審委員會審查通過，陳校長核定後訂頒。</u></p>	<p>一、<u>配合公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)及其施行細則修正，本點重行明訂本表之授權依據。</u></p> <p>二、<u>查本校公務人員陞任評分標準表評比類別原僅明列「共同選項40%」、「個別選項40%」、「綜合考評20%」、「面試或業務測驗」，茲因上開陞遷法及其施行細則及行政院112年9月26日院授人培字第11230286001號函以，為落實功績導向之陞遷制度，各機關得增列得酌予加分之評比項目，將陞任評比類別，由現行共同選項、個別選項，修正為基本選項、工作績效、職務適任性項目，爰修正本表之陞任評比類別。</u></p> <p>三、<u>為規範育嬰留職停薪人員陞任評分採計事項，增列現行附則第四點；並配合「考績(成)」之名稱修正、「重大殊榮」之增訂與任用法、陞遷法及公務人員留職停薪辦法規定，酌修相關文字。</u></p>																								
<p style="text-align: center;"><b>國立東石高級中學公務人員陞任評分標準表</b></p> <p style="text-align: center;">填表日期：年 月 日</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">單位</td> <td style="width: 15%;">姓名</td> <td style="width: 10%;">出生年 月日</td> <td style="width: 10%;">年 月 日</td> <td style="width: 10%;">官職等 俸級</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>現任職務</td> <td>擬陞任職務</td> <td>到校年 月 日</td> <td>年 月 日</td> <td>任現職 年 月 日</td> <td></td> </tr> </table>	單位	姓名	出生年 月日	年 月 日	官職等 俸級		現任職務	擬陞任職務	到校年 月 日	年 月 日	任現職 年 月 日		<p style="text-align: center;"><b>國立東石高級中學公務人員陞任評分標準表</b></p> <p style="text-align: center;">填表日期：年 月 日</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">處室</td> <td style="width: 15%;">姓名</td> <td style="width: 10%;">出生年 月日</td> <td style="width: 10%;">年 月 日</td> <td style="width: 10%;">初任公職 年月日</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>俸級 (俸點)</td> <td>擬陞任職務</td> <td>到校年 月日</td> <td>年 月 日</td> <td>任現職年 月日</td> <td></td> </tr> </table>	處室	姓名	出生年 月日	年 月 日	初任公職 年月日		俸級 (俸點)	擬陞任職務	到校年 月日	年 月 日	任現職年 月日		<p>基本資料按現行公務人員陞遷法所需項目酌作修正。</p>
單位	姓名	出生年 月日	年 月 日	官職等 俸級																						
現任職務	擬陞任職務	到校年 月 日	年 月 日	任現職 年 月 日																						
處室	姓名	出生年 月日	年 月 日	初任公職 年月日																						
俸級 (俸點)	擬陞任職務	到校年 月日	年 月 日	任現職年 月日																						

學 歷	考 試 類 科	考 績 (成)	最 近 五 年					學 歷	考 試 年 屆 及 名 稱 類 科	成 績 考 核	最 近 五 年				
			年	年	年	年	年				年	年	年	年	
					等	等	等				分	分	分	分	
		獎 懲							獎 懲						

評比類別 (配分比例) 選項區分 (配分比例) 配合上開陞遷法及其施行細則之修正，酌修相關文字

基本選項(考試與學歷) 共同選項

評比類別 (配分比例)	評比項目	評分標準		說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明	
		擬任非主管職務	擬任主管職務						
基本選項 (12%)	考試與學歷 (本項目之評分，最高以4分為限。)	高中(職)以上學校畢業或經公務人員考試及格	1	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、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36條之1第1項第3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113年6月18日前參加出缺</p>	共同選項 40%	考試與學歷 (本項目之評分，最高以10分為限。)	國中(初中、初職)以下畢業	1	<p>一、考試及學歷均以受考人最高之考試或學歷擇一核計。</p> <p>二、學歷之認定，以教育部或國防部(軍事學校)學制為準。專科以上學校之學歷，凡經教育部立案或認可者，部分國內外，計分相同。</p> <p>三、銓定資格考試、檢覈均不予採計。</p> <p>四、八十四年一月公務人員考試法修正施行前經甲等特考及格者，評分標準以8分計。</p> <p>五、各類考試等級比照如次：            (一) 雇員升委任考試及格、八十五年一月公務人員考試法修正施行前舉辦之丁等特考及格，相當於五等特考及格。            (二) 八十五年一月公務人員考試法修正施行前舉辦之丙等特考及格，相當於四等特考及格。            (三) 委任升薦任考試及格、八十五年一月公務人員考試法修正施行前舉辦之乙等特考及格，相當於三等特考及格。</p>
		大學(獨立學院)畢業，且經公務人員考試及格	2				初等考試或五等特考及其相當之特考及格	2	
		具碩士學位，且經公務人員考試及格	3				高中(職)畢業	3	
		具博士學位，且經公務人員考試及格	4				普考或四等特考及其相當之特考及格	4	
						大學(獨立學院)畢業	5		
						高等考試三級考試及格或三等特考及其相當之特考及格	6		
						具有碩士學位	7		
						高等考試二級考試及格或二等特考及其相當之特考及格			
						具有博士學位			
						高等考試一級考試及格或一			

一、因應教育普及，公務人員普遍具有一定學歷基礎，經公務人員考試及格則為擔任公務人員之主要管道及基本要件，且考量公務人員之陞遷應依其工作表現為主要考量，爰在符合現行陞遷法第7條第1項規定基礎下，整併「學歷」及「考試」二評比項目，並調整評分標準，以適度減低學歷、考試對陞遷結果之影響性。另考量陞任職務可分為主管職務與非主管職務，爰新增「擬任非主管人員」、「擬任主管人員」欄位。

二、增列說明第二點及第三點有關公務人員考試及格之定義。

三、另依公務人員任用法(以下簡稱任用法)第36條之1規定，派用機關應於107年6月18日前改制為任用機關；又除依任用法第36條之1第1項第3款規定之機關改制留用派用人員，得依原有組織法規辦理陞遷外，同條項第1款及第2款規定之臨時機關派用人員及臨時專任職務派用人員，僅得於派用人員派用條例(以下簡稱派用條例)廢止之日起9年內(113年6月18日前)，適用原派用條例繼續派用，爰配合修正現行「考試」說明第六點規定，並移列為本項說明第四點。

四、「學歷」說明第一點酌作文字修正，

				<u>職務陞任評分時，亦同。</u>			<p>等特考及其相當之特考及格</p> <p>考試類科或所學科系(含輔系)如經甄審委員會審查認定與擬陞任職務性質相同者，照上列評分標準再加一分，倘有性質較為特殊之類科或科系，其是否加分亦由甄審委員會就擬升任職務之性質予以審查認定。</p> <p>具有與擬陞任職務等級相當、工作性質相同之職業證照者，得勢職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後，照上列評分標準再加一分，</p>	1	<p>(四) 未分級之高考及八十五年一月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試二級考試及格，相當於高等考試三級考試及格。</p> <p>(五) 八十五年一月公務人員考試法修正前舉辦之高等考試一級考試及格，相當於高等考試二級考試及格。</p> <p>(六) 薦任升簡任升等考試及格，相當於八十四年一月公務人員考試法修正施行前甲等特考及格。</p> <p>(七) 專門職業及技術人員高普考試及格，比照公務人員高普考試等級計分。</p> <p>六、原分類職位公務人員各職等考試及格，比照計分標準如下：  (一) 第一、二職等：2分。  (二) 第三職等：3分。  (三) 第五職等：4分。  (四) 第六職等：5分。  (五) 第七、八職等：6分。  (六) 第九職等：7分。  (七) 第十職等：8分。</p>	<p>說明第二點予以刪除。</p> <p>五、配合「學歷」與「考試」二考評項目整併評比，本點第4、5項均刪除之。</p>
--	--	--	--	--------------------	--	--	--	---	---	--

基本選項(年資)					共同選項(年資)					
評比類別 (配分比例)	評比項目		評分標準		說明					
基本選項	年資(本	每滿1年	擬任非主管職務	擬任主管職務	一、 <u>以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之年資為</u>	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明	
					共同選項 40%	年資 (本項目之評	非主管職務年資每滿一年	1	一、服務年資之計分以現職或同「職務列等」之職務期間為限。所稱「現職」或同「職務列等」之職務指「本職」，不包含代	
					<p>一、辦理職務陞任時，除評核受考人之年資長短外，尚應就其績效表現、工作能力及職務歷練等因素綜合考量，以擇選適任之人選，爰應適度調降年資之配分，以強化其他評比項目比重；另考量主管、副主管及非主管之職責程度雖不盡相同，惟實務上，參與陞任考核之同一序列人員，其職務屬性大多相同，例如主管職務多由非主管人員參與陞任考核，爰計算年資時，應無再予差異化處理之必要。據上，</p>					



<p>績效(非主管) 38% ; 主管 28%)</p>	<p>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>誡) 1 次 嘉獎 (申誡) 2 次 記功 (記過) 1 次 記功 (記過) 2 次 記大功 (記大過) 1 次</p>	<p>0.3 0.5 1.2 2</p>	<p>陞任甄審當月上溯計算, 以下同) 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。 二、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。 三、按左列標準獎加懲減, 其結果如產生負分時, 應倒扣總分。</p>	<p>40%</p>	<p>本項目之評分, 最高以 6 分為限。</p>	<p>記功 (記過) 一次 記大功 (記大過) 一次</p>	<p>0.6 1.8</p>	<p>職務期間最近五年內 (以辦理陞任甄審當月上溯計算) 已核定發布者為限。 二、最近五年內曾受懲戒處分者, 除依公務人員陞遷法第十二條規定期間不得勝任外, 「申誡」比照「記過減分」、「記過」比照「記大過減分」、「減俸」減總分 2 分, 「降級」減總分 2.2 分, 「休職」減總分 2.4 分。 三、按上列標準獎加懲減, 其結果如產生負分時, 應倒扣其總分。</p>	<p>說明第一點; 考量陞任主管職務應更重視擬任者之職務適任性, 爰於本表將主管之「獎懲」及「工作表現」配分 (上限分別較非主管低 3 分及 5 分) 調整至「職務適任性」 (上限較非主管高 7 分), 並針對非主管職務及主管職務分別訂定不同之分數採計上限。 三、一百零五年五月二日施行之公務員懲戒法 (以下簡稱懲戒法) 已增列「免除職務」、「剝奪、減少退休 (職、伍) 金」及「罰款」三項懲戒處分, 其中罰款係屬現職公務人員可能受有之懲戒處分, 爰增列相關規定。另懲戒處分之評分標準, 則依懲戒法之法律效果輕重 (主要參考自各該處分之日起不得陞任主管職之期間差異), 分別比照懲處項目予以減分, 並明定如有併為處分之情形【如同時處以「罰款」與「剝奪、減少退休 (職、任) 金」處分】時, 擇一從重減分。 四、說明一及說明二移列為說明二及說明三, 說明三移列為說明四, 均酌作文字修正。</p>					
<p>工作績效(重大殊榮)</p>					<p>無</p>										
<p>評比類別 (配分比例)</p>	<p>評比項目</p>		<p>評分標準</p>	<p>說明</p>		<p>無</p>					<p>一、本項新增 二、配合一百一十二年五月十七日修正公布之陞遷法已明定機關得視職缺之職責程度及業務性質, 對具有重大殊榮者酌予加分, 爰增訂「重大殊榮」評比項目, 並以陞遷法第十一條第一項所定得優先陞任之條件 (含依其他法律規定具有得優先陞任條件) 為評分標準, 不分次數均核予 5 分。</p>				
<p>工作績效 (非主管) 38% ; 主管</p>	<p>重大殊榮 (本項目之評分, 最高以 5 分為限。)</p>	<p>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</p>	<p>5</p>	<p>以最近五年內現職、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。</p>											

28%)		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。				
------	--	---	--	--	--	--

工作績效(工作表現)

評比 類別 (配 分比 例)	評比項目		評分標準		說明	無	
			擬任 非主 管職 務	擬任 非主 管職 務			
工作績 效 (非主 管 38%； 主管 28%)	工作表 現(本項 目之評 分，最 高以 15 分為 限。)	非主管職務：就 受考人職責程 度、業務複雜性、 學習能力、工作 態度、工作成果  主管職務：就受 考人變革力、創 新力、協調溝通 力及判斷力等方 面考評	15	8	一、以最近五年內現職、同職務 列等或同一陞遷序列職務期 間之工作表現為限。 二、工作表現，係以受考人平時 工作知能及公文績效、創新 研究及簡化流程、服務態 度、年度工作計畫等具體表 現考量評分。 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，但經本校考績暨甄審委 員會審認足以列入評比之獎 勵，應優予考量評分。	無	<p>一、本項新增</p> <p>二、配合 112 年 5 月 17 日修正公布之陞 遷法已明定機關得視職缺之職責程 度及業務性質，對具有工作表現者 酌予加分，爰增訂「工作表現」評 比項目。另獲頒工作楷模、績優人 員或其他經機關甄審委員委員會審 認足以列入評比之獎勵，其功績程 度雖未達重大殊榮，惟為適度鼓勵 是類人員之工作表現，明定各機關 應優予考量評分。</p>

職務適任性(專業或技術能力)

評比類 別 (配 分比 例)	評比項目		評分標準		說明	無	
			擬任 非主 管職 務	擬任 非主 管職 務			
職務適 任性 (非主 管 30%、 主管)	專業或 技術能 力 (本項評 分，最	具與擬任職務工 作性質相關之職 業、專業證照  具與擬任職務工 作性質相關之數 位資訊證照	3	3	一、本項指為辦理擬任職務工作 所需之基本專業知識及技能 (包含數位資訊知能、語言能 力等)。	無	<p>一、本項新增。</p> <p>二、公務人員之陞遷，應本於功績精神擇 優遴選適任人員，在評核過去工作績 效外，亦應衡量受考人對未來擬任職 務之適任性，而專業能力或技術能力 係重要之評量指標之一，爰增列本評 比項目。</p> <p>三、配合陞遷法第七條第一項有關職業 證照得酌予加分之規定，並為增加各 機關作業彈性，於說明第二點增列職 業證照及專業證照得加分之規定。</p>

40%)	高以10分為限。)專業或技術能力(本項評分,最高以10分為限。)	通過外國語言能力測驗並領有成績證明或合格證書	4	<p>二、受考人具符合上開專業知識及技能之職業、專業、數位資訊證照：初級(基礎、丙級)或未分等級2分、高於前開等級給3分。</p> <p>三、通過英語或其他外國語言能力檢定測驗並領有成績證明或合格證書：相當初級計1分、相當中級計2分、相當中高級計3分、相當高級以上計4分。</p> <p>四、同項證照或認證以最高分擇優計分。</p> <p>五、左列以外與職務有關之證照或認證，得由本校考績暨甄審委員會個別認定後酌予加分。</p>		四、語言能力之項目併入本項辦理。另為鼓勵受考人積極增進外語能力，爰就取得初級以上不同等級之認證予以不同程度之計分。
------	----------------------------------	------------------------	---	--	--	---

職務適任性(職務歷練)				個別選項(職務歷練)				
評比類別 (配分比例)	評比項目		評分標準 擬任非主管 擬任非主管職務	說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明
職務適任性(非主管) 30%、主管 40%)	職務歷練(本項目之評分,最高以5分為限。)	曾歷練與擬任職務性質相當或或相關業務內容之職務者,每任滿1年給予1分,最多5分。	5	本項指本校依職務調任相關規定或權責,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,惟不包含因現職不適任,或不守紀律而調整職務者。	個別選項 40%	職務歷練(本項目之評分,最高以10分為限。)	職務歷練以受考人曾任與擬升任職務性質相當之職務每滿一年給予一分。 10 一、曾擔任與擬升任職務性質相當之職務每滿一年給予一分。 二、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。	一、考量職務歷練與發展潛能之評比,實質內涵不同,爰將「職務歷練」與「發展潛能」分項評比,並變更評比類別為「職務適任性」,並就職務歷練之定義酌作修正說明。 二、另考量職務歷練除著重於歷練與擬任職務性質或職系相關職務之經歷計分,亦應衡量受考人透過職務歷練對未來擬任職務之業務創新或研究發展能力,並應具備積極之工作態度以利業務推動,爰雖保留歷練職務之經歷積分,惟降低歷練職務之經歷積分,就成長及未來取向之能力亦予以評分。

職務適任性(發展潛能)				個別選項(發展潛能)				
評比類別 (配分比例)	評比項目		評分標準 擬任非主管 擬任非主管職務	說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明
								一、考量職務歷練與發展潛能之評比,實質內涵不同,爰將「職務歷練」與「發展潛能」分項評比,並變更評比類別為「職務適任性」。

例)	發展潛能 (本項目之評分，最高以5分為限。)	<p>一、具備業務創新、研究發展能力及主動積極之工作態度。</p> <p>二、思慮縝密、具有邏輯分析能力。</p> <p>三、具備人際關係互動、應對能力及團隊合作精神。</p> <p>四、對工作有旺盛的企圖心及責任感。</p> <p>五、具備激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛質(陞任主管職務)。</p>	務 務 10	<p>一、由出缺(用人)單位主管作綜合評分。</p> <p>二、本項評分超過9分者，應敘明具體事蹟或提供書面說明資料。</p>	個別選 項40%	發展潛能 (本項目之評分，最高以10分為限。)	<p>一、由受考人服務單位主管就受考人之工作表現及服務單位主管、專長著作，專業才能、研究及發展潛力等綜合因素，予以評分。</p> <p>二、具有擬升任職務性質相當之研究發展作品，經依規定受獎有案者。或有相當之著作，經依法出版者。或相當之發明，經主管官署核准，具有證明者。或研究創新有貢獻，經採行有案者，並由主管併核予適當分數。</p>	10	<p>一、由受考人服務單位主管予以評分，為評分在九分以上或四分以下，應敘明具體事由。</p> <p>二、研究發展作品與著作，以現職或同「職務列等」職務期間最近五年內受獎或出版著作者為限，其中經「依法出版」，係指經公開發表(經出版或報章雜誌刊行)之著作者而言，至發明以最近十年內核准者為限，逾期不予採計。</p> <p>三、上項作品或發明或對所掌業務創新有貢獻者均由甄審委員會依上列標準予以審評，並核予適當分數，並均以採計升任一次為限。</p> <p>四、同一著作或發明，已作為送審採認有案者，不再作為升遷採計評分依據。</p> <p>五、共同署名作品之給分： (一)如能取得其所提作品中共同署名之作者證明某些部分確為某君之著作，可檢證就其內容酌予評分。 (二)評分原則：二人署名之共同作品以不超過評分標準二分之一之範圍為度，例如(研究發展之評分標準為0 三分，若職員評審委員會審評結果為二分則二人共同作品每人宜以一分為</p>	<p>二、考量發展潛能係針對個人未來取向能力之評定，現行發展潛能之說明著重於專業研究之能力，未能有效陳述個人未來取向能力，爰明定「發展潛能」相關內涵之說明並刪除現行「發展潛能」之說明。</p>
----	---------------------------	---	--------------	---	-------------	----------------------------	---	----	---	--

						度) 三人以上共同署名之作品以不超過評分標準三分之一範圍為度(依上例類推) 著作與發明如有二人以上之共同著作與發明時, 其評分方式亦同。 六、以機關名義編印之研究報告, 不納入個人之升遷考核採計評分。 七、具有其他發展潛能, 依其所提證明, 由主管核予適當分數。
--	--	--	--	--	--	---

職務適任性(職務訓練與進修)

個別選項(訓練與進修)

評比類別 (配分比例)	評比項目		評分標準		說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 非主管 職務	擬任 非主管 職務						
職務適任性	職務歷 練 (本項評分, 最高以5分為限。)	參加與職務性質相當之訓練進修或累計訓練時數達一定時數或學分。	5		一、以最近5年內現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間, 登錄於公務人員終身學習入口網與業務相關之學習時數或由本校選送與職務有關, 且依「公務人員訓練進修法」規定之國內外進修、選修學分、研究, 修業期滿領有結業證書者, 每滿30小時或每3學分核給1分, 且不得與取得較高學歷、學分證明或其他證明文件重複計算。 二、證明文件同時登載日數及時數者, 應以時數採計, 1日以6小時計。	訓練及進修	訓練或國內外考察、進修在二週以上未滿三週者。	1	曾參加擬陞任職務性質相當訓練進修, 由甄審委員會依下列規定核予適當分數:	為落實訓用合一之精神, 將「訓練及進修」名稱修正為「職務訓練及進修」, 並說明其意涵; 另評分標準部分, 為鼓勵受考人落實終身學習或配合職務所需知能申請進修或研習, 爰本項評分不以登載於「公務人員終身學習入口網站」之終身學習時數為限。另為要求受考人了解我國政府相關政策推行方向, 參酌 112 年 12 月 26 日院授人培字第 11230316731 號函規定, 要求公務人員每人每年學習時數規定仍聚焦於與業務相關之學習活動, 又業務相關學習時數仍維持 20 小時。其中 10 小時必須完成當前政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等課程, 其餘 10 小時由公務人員自行選讀與業務相關之課程。
		3	訓練或國內外考察、進修在四週以上未滿六週者。							
		4	訓練或國內外考察、進修在六週以上未滿八週者。							
							訓練或國內外考察、進修在八週以上未滿十週	5		

		者。			
		訓練或國內外考察、進修在十週以上未滿十二週者。	6		
		訓練或國內外考察、進修在十二週以上未滿十四週者。	7		
		訓練或國內外考察、進修在十四週以上未滿十六週者。	8		
		訓練或國內外考察、進修在十六週以上未滿十八週者。	9		
		訓練或國內外考察、進修在十八週以上未滿二十週者。	10		
		訓練或國內外考察、進修在二十週以上未滿二十三週者。	11		
		訓練或國內外考察、進修在二十四週以上者。	12		
<u>職務適任性(領導及管理能力)</u>		個別選項(領導能力)			

評比類別 (配分比例)	評比項目		評分標準		說明	選項區分(配分比例)	評比項目	評分標準		說明	
			擬任非主管職務	擬任非主管職務							
職務適任性	領導及管理力 (僅主管職務評分)	具備下列與獲致工作績效相關的各項管理能力： 一、 <u>領導與團隊管理能力</u> ，指引領導團隊合作，完成機關任務之能力。 二、 <u>業務風險管理能力</u> ，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、 <u>溝通及論述能力</u> ，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		10	一、由本校考績暨甄審委員會作綜合評分，辦理陞任非主管職務時本項不予計分。 二、本項評分超過9分者，應敘明具體事蹟或提供書面說明資料。	個別選項	領導能力(本項目之評分最高以10分為限)	由甄審委員會就出缺職務需要及受考人服務形，協調溝通能力、領導統御予以審評，核予適當分數	10	一、由甄審委員會予以審評。 二、辦理非主管職務陞遷時本項不予計分。	一、考量管理能力係輔助領導所需具備知能力，爰本項名稱酌作文字修正。 二、為利機關評比作業實務運作，於說明欄例舉本項應包含之評比內涵。如有評分過高之情形，為使評分與職務適任性名實相符，爰於評分超過9分時，增訂須敘明具體事蹟之要求。

		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。					

面試與業務測驗				面試或業務測驗			
評比類別 (配分比例)	評比項目	評分標準 擬任 非主管 擬任 非主管 職務 職務	說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明
面試或業務測驗	視出缺職務實際需要，由校長或考績暨甄審委員會決定之。	百分比計分	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。	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。	百分比評比	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「共同選項」、「個別選項」、「綜合考評」三大項合計分數佔總分百分之八十(即乘以 80%)。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。

一、現行評比項目之文字，移列為說明第一點，現行說明第一點文字整併第二點規定，並酌作文字修正後，移列為第二點。  
二、機關職缺如有辦理面試或業務測驗，其辦理程序應係於首長綜合考評之前，爰將「面試或業務測驗」置於「首長綜合考評」之前。

首長綜合考評				綜合考評			
評比類別 (配分比例)	評比項目	評分標準 擬任 非主管 擬任 非主管 職務 職務	說明	選項區分 (配分比例)	評比項目	評分標準	說明
首長綜合考評 (20%)	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	一、由校長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、綜合考評後，應併同各評比類	綜合考評 20%	由校長就出缺職務需要、受考人服務情形、品德及對對、發展潛力、	10 至 20 分	校長作綜合考評後，應併同「共同選項」、「個別選項」提甄審委員會就各受考人之積分高低，排定名

一、現行評比項目之文字，移列為說明第一點，現行說明第一點文字整併第二點規定，並酌作文字修正後，移列為第二點。  
二、本項現行評分標準定有 10 分之下限，係考量公務人員應具有一定程度之良好品德及對國家之忠誠，不宜核予低於 10 分之分數；惟考量陞任與否，係屬各機關首長人事權

			<p>別分數提考績暨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，陳請校長圈定陞補。</p>	<p>領導等因素檢討作綜合考評。</p>		<p>次，送由人事單位列冊，陳請校長圈定升補。</p>	<p>之行使，其於辦理綜合考評時，本即應就品德等項目綜合考量評分，宜賦予彈性空間，爰修正配分之規定。</p> <p>三、機關職缺如有辦理面試或業務測驗，其辦理程序應係於首長綜合考評之前，爰將「面試或業務測驗」置於「首長綜合考評」之前。</p>
--	--	--	---	----------------------	--	-----------------------------	---