

彰化縣政府及所屬各機關、公立學校公務人員陞任評分標準表修正對照表

修正名稱	現行名稱	修正說明
彰化縣政府及所屬各機關學校公務人員陞任評分標準表	彰化縣政府及所屬各機關、公立學校公務人員陞任評分標準表	參酌「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」之名稱體例，酌作文字修正。
修正規定	現行規定	修正說明
一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定訂定。	附則： 一、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條規定訂定。	本點明定本表之授權依據，將現行附則第一點移列為第一點，改以逐點方式訂定，並刪除引用公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則規定部分。
二、本表以彰化縣政府及所屬與本府為同一甄審委員會之各機關學校（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。		一、本點新增。 二、本點規範適用範圍及對象。
三、本縣各鄉(鎮、市)公所及非與彰化縣政府為同一甄審委員會之所屬機關學校應依「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，訂列陞任評分標準。 因業務性質特殊，確實無法依「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。		一、本點新增。 二、本點規範本縣各鄉(鎮、市)公所及非與本府為同一甄審委員會之所屬機關學校應依本表規定訂列評分標準及例外處理方式。
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。		一、本點新增。 二、本點規範本表架構，明定評比類別區分為「基本選項」、「工作績效」、「職務適任性」及「首長綜合考評」，以期建立兼顧過去工作表現與未來職務發展需求之陞任制度。另考量主管、非主管職務所需職務知能不同，在評比項目之考評與配分比重上應有差異性之規定，爰依擬任職務係屬非主管職務或主管（含副主管及簡任非主管）職務分別訂定不同之配分。
五、陞任評分標準如下：		

修正規定					現行規定					修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	說明	
			擬任 主管 職務	非 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	<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、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。</p>	共同 選項 (4 0 分)	學歷	國中(初中、初職)以下畢業	1	<p>本項目之評分，以最高學歷計算，最高以7分為限。</p> <p>一、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，不分國內外，計分相同。</p> <p>二、參加甄審(選)人員，取得公立或立案之私立大學或經教育部承認之國外大學學位繳有證明文件者，皆採計評分。</p>	
		大學(獨立學院)畢業，且經公務人員考試及格					2分	高中(職)畢業		2
		具碩士學位，且經公務人員考試及格	3分				專科學校畢業	3		
		具博士學位，且經公務人員考試及格	4分				大學(獨立學院)畢業	4		
							具碩士學位	5.5		
			具博士學位	7						

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七條第一項規定基礎下，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。

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)第三十六條之一規定，派用機關應於一百零七年六月十八日前改制為任用機關；又除依任用法第三十六條之一第一項第三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，同條項第一款及第二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)廢止之日起九年內(一百十三年六月十八日前)，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，說明第二點予以刪除。

修正規定					現行規定				修正說明		
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明	
			擬任主管 職務	非擬任主管 職務							
						共同選項 (40分)	考試	1 2 3.5 4 5	本項目之 評分,最高 以7分為 限。	<p>一、84年1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6分計。</p> <p>二、簡任升官等考試及格、晉升簡任官等訓練合格或91年1月29日公務人員任用法修正施行前，以考績取得簡任用資格者，評分標準以4.5分計；薦任升官等考試及格或晉升薦任官等訓練合格，評分標準以2.5分計；雇員升委任升等考試及格，評分標準以0.5分計。</p> <p>三、各類考試等級比照如次： (一)85年1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)85年1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)85年1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。 (四)未分級之高考及85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試2級考試及格，相當於高等考試3級考試及格。 (五)85年1月公務人員考試法修正施行前舉辦之高等考試1級考試及格，相當於高等考試2級考試及格。 (六)專門職業及技術人員高普考試及格，且取得轉任相當職務公務人員任用資格者，比照公務人員高普考試等級計分。 (七)檢覈及銓定資格考試及格，比照公務人員高普考試各等級調降1分。 (八)國軍上校軍官轉任公務人員考試及格、國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈及格，評分標準均以4分計。</p> <p>四、原分類職位公務人員各職等考試及</p>	配合「學歷」與「考試」二考評項目整併評比，刪除本項之規定；又本項說明欄文字，除說明第六點移列為說明第四點外，餘均刪除之。

修正規定					現行規定				修正說明		
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明	
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務							
									<p>格，比照計分標準如下：</p> <p>(一)第一、二職等：1分。</p> <p>(二)第三職等：2分。</p> <p>(三)第五職等：3分。</p> <p>(四)第六職等：3.5分。</p> <p>(五)第七、八職等：4分。</p> <p>(六)第九職等：5分。</p> <p>(七)第十職等：5分。</p> <p>五、具有與擬陞任職務等級相當、工作性質相同之職業證照者，得視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1分。</p> <p>六、辦理下列出缺職務之陞任評分時，本項考試不予評分：</p> <p>(一)派用機關之各項職務。</p> <p>(二)一般行政機關內設置之派用職務。</p> <p>(三)各機關(構)、學校採行證照用人制度或以學歷用人之職務。</p>		
基本選項	年資	每滿一年	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</p>	共同 選項 (4 0 分)	年資	非主管職務年資每滿1年	1.2	<p>本項目之 評分，最高 以10分為 限。</p> <p>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」之職務，指「本職」，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。又所稱「現職」，不包括權理期間在內，惟銓敘審定之職等已達同一陞遷序列職務最低職等之權理年資，不在此限。</p>	<p>一、各機關辦理職務陞任時，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</p>

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
					<p>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平衡時，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)。(※本點本府不納入規範)</p>		<p>副主管職務年資每滿1年</p> <p>1.6</p> <p>主管職務年資每滿1年</p> <p>2</p>	<p>二、<u>主管職務</u>，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。</p> <p>三、<u>副主管職務</u>，指擔任副主管職務或兼任本職相當之副主管職務，並依待遇支給規定，得支領主管職務加給之年資。</p> <p>四、未滿半年者，<u>非主管職務</u>核給0.6分，<u>副主管職務</u>核給0.8分、<u>主管職務</u>1分；在半年以上，未滿一年者，以一年計算；<u>同一年內擔任非主管、副主管及主管職務者</u>，以其當年擔任非主管、副主管或主管職務時間較長者計分。</p> <p>五、曾任基層服務之「<u>同職務列等</u>」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另酌予加分。但加分後之分數，仍不得超過本項最高10分之限制。</p> <p>六、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平衡時，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)。(※本點本府不納入規範)</p>	<p>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，修正現行以所任職務差異給予不同配分之規定，無論職務性質均於每滿一年時核予1分。</p> <p>二、公務人員陞任評分之計算向係以現職、同職務列等及同一陞遷序列之職務為採計範圍，縱係權理人員，其所擔任之職務如已符合上開採計分數之範圍，自不因是否取得合格實授之任用資格而有差異，爰將權理期間列入計算。</p> <p>三、增列說明一；現行說明一移列說明二，說明四至說明六移列為說明三至說明五，並酌作文字修正；刪除現行說明二及說明三。</p>	

修正規定					現行規定					修正說明		
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	說明			
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務								
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。	共同 選項 (4 0 分)	考績	甲等	2	本項目之 評分，最高 以10分為 限。	一、 <u>年終考績(成)</u> ，以與現職及「 <u>同職務列等</u> 」職務之最近五年為限。 二、考列丙等者，不予計分。 三、另予考績(成)者，照上列標準減半計分。 四、 <u>前一年度之考績(成)</u> 在機關長官覆核後，如未經銓敘部審定，准先依機關長官覆核之考績結果，據以核計給分。	一、現行評分標準之配分上限，移列為說明第一點。 二、整併現行說明第一點及第四點之規定，於說明第二點明定考績(成)之採計範圍，並酌作文字修正。 三、說明二及說明三移列為說明三及說明四。
		乙等	1.6分					乙等	1.6			
	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		獎懲	嘉獎(申誡)1次	0.2	本項目之 評分，最高 以6分為 限。	一、 <u>平時獎懲</u> ，以現職及「 <u>同職務列等</u> 」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。 二、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，應倒扣總分。	一、因應實務上各項獎懲項目之事由及貢獻、損害程度，難以單純依公務人員考績法(以下簡稱考績法)施行細則第十五條第二項之標準論之，爰修正各獎懲項目之配分，以強化獎優懲劣之效果。 二、現行評分標準之配分上限，移列至說明第一點；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7分)調整至「職務適任性」(上限較非主管高10分)，並針對非主管職務及主管職務分別訂定不
		嘉獎(申誡)2次	0.3分						0.6			
		記功(記過)1次	0.5分						1.8			
		記功(記過)2次	1.2分									

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
		記大功（記大過）1次		2分	<p>一從重減分。</p> <p>四、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>同之分數採計上限。</p> <p>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。</p> <p>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>
工作績效	重大殊榮	<u>專案考績一次</u> <u>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</u>		5分	<u>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。</u>					<p>配合一百十二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>

修正規定					現行規定					修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準	說明	
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
工作表現	一、獲頒本府 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。					一、配合一百十二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，對具有工作表現者酌予加分，爰增訂「工作表現」評比項目。 二、依「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」所定「工作表現」之評分標準由各機關自行訂定，並區分擬任非主管職務最高15分、擬任主管職務最高8分，爰據以明定本項評分內涵及標準。	
	二、獲頒各業務領域或其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，必要時，由現職單位主管協助認定。						
	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。						

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
職務適任性	專業或技術能力	一、 <u>職業或專業證照</u>	<u>3分</u>	<u>3分</u>	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，必要時，由職缺單位主管協助認定。					一、依「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」所定「職務適任性」包含「專業或技術能力」、「職務歷練」、「發展潛能」、「職務訓練及進修」、「其他自訂項目」及「領導及管理能力」，並區分擬任非主管職務最高30分、擬任主管職務最高40分，由各機關自行訂定各評比項目之配分，爰據以明定本項評分標準(以下同)。 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，並配合陞遷法第七條第一項增列職業證照得酌予加分之規定。 三、基於擬任職務所需語言能力與專業或技術能力性質相近，爰將現行「語言能力」之評比項目移列至本項下。另查相關語言認證等級普遍區分為基礎級、初級、中級、中高級、高級、優級等，為涵蓋各項語言等級評分標準，將原訂基礎級改為初級(含)以下，高階級改為中高級(含)以上計分。 四、現行各語言等級為： (一)全民英檢認證等級：初級、中級、中高級、高級及優級。 (二)客家及閩南語認證等級，為基礎級、初級、中級、中高級、高級、專業級。 (三)原住民認證等級：初級、中級、中高級、高級及優級。
		二、 <u>語言能力</u>	<u>2分</u>	<u>2分</u>	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、由缺額單位主管視通過語言能力之等級予以評分， <u>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。</u> 三、由受考人主動提供相關佐證文件，以憑採計。	個別選項 <u>40分</u>	語言能力	通過語言能力之檢定(相當於基礎級) 1 通過語言能力之檢定(相當於進階級) 1.5 通過語言能力之檢定(相當於高階級) 2		

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
職務 適任性	職務歷練	職務調動經歷	8分	8分	<p>一、本項指主管機關或各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。</p> <p>二、本項以任職本府期間職務調動次數，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。</p> <p>三、前點任職期間之計算，以月計之。</p> <p>四、經任免權責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。</p>	個別 選項 4 0 分	職務歷練與發展 潛能	本項目之評分，最高以 10 分為限。	<p>一、本項於外補職缺，不予採計評分。</p> <p>二、職務歷練： (一)最近 5 年內(以辦理陞任甄審當月上溯計算)於本府(含所屬機關學校)擔任現職及「同職務列等」(包括本府同一陞遷序列之職務)之職務年資，採計評分如下(惟最高採計 4 分)： 1. 擔任之職務係與擬陞任職務屬同職組之職系職務，每滿半年核給 0.5 分，滿 1 年以上核給 1 分，以此類推。 2. 係以職組暨職稱名稱一覽表暨相關規定，單向調任擬陞任職務者，滿半年以上核給 0.3 分，滿 1 年以上核給 0.6 分，以此類推。 (二)最近 5 年內曾任職缺所在單位(處、局)或同一業務系統單位年資滿 1 年以上者，再加 0.5 分；滿 2 年以上者，再加 1 分。 (三)本項年資規定係以月計。 (四)擔任本府(含所屬機關學校)以外機關之職務年資，皆不予採計評分。</p> <p>三、發展潛能： (一)最近 5 年內曾依「彰化縣政府表揚模範公務人員要點」獲選本縣模範公務人員者，核給 3 分；曾依「彰化縣政府暨所屬各機關學校優秀員工獎勵及表揚要點」獲優秀員工者，核給 2 分，惟最高採計 5 分。 (二)參加甄審之人員，如有需要應主動提供相關證明文件，以憑採計。 (三)本項分數不得與依同項事由核給之獎懲分數重複採計。</p>	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。
	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	<p>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。</p> <p>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。</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>					

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、由受考人主動提供相關佐證文件,以憑採計。</p>	個別 選 項 <u>4</u> <u>0</u> <u>分</u>	訓練及進修	本項目之評分,最高以2分為限。	<p>一、本項於外補職缺,不予採計評分。</p> <p>二、在現職及「同職務列等」職務期間最近5年內(以辦理陞任甄審當月上溯計算),參加與擬陞任職務性質相關之訓練進修活動,依下列計分: (一)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0.25分;超過標準1倍時數者,核給0.5分,每年最高採計評分0.5分;各年之學習時數分別計算,不得累計。 (二)參加晉升官等訓練之學習時數不採計評分。 (三)參加進修取得學分(研習)證明者,每1學分核給0.2分,不同項次之進修研習學分數得予累計。 (四)訓練及進修研習之採計以由服務機關選送或簽奉同意參加者為限。 (五)參加甄審(選)人員,應主動提供訓練及進修研習相關證明文件,以憑採計。</p>	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,並修正現行評分標準,及酌作文字修正。
	代理主管 職務經歷	經任免權責機關首長核派代理主管職務			2分	<p>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。</p> <p>二、採計經任免權責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。</p> <p>三、前點代理期間之計算,以月計之。</p>				依「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」所定「其他自訂項目」內涵,各機關得依機關業務性質、職務特性、任用層級及實際需要,經甄審委員會通過後,並提報機關首長核定後,另訂其他至多三個項目為評比項目。爰依本府評核擬任主管職務者之實際需要,明訂本項評比項目。

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
領導及管理 能力		受考人「 <u>領導與團隊管理能力</u> 」、「 <u>業務風險管理能力</u> 」、「 <u>溝通及論述能力</u> 」及「 <u>情緒管理能力</u> 」等表現	10分		<p>一、本項指與獲致工作績效相關的各項管理能力：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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) <u>情緒管理能力</u>，指能妥適處理及表達自身情緒，並具備同理心之能力。</p>	個別 選項 40分	<u>規劃能力</u> (<u>執行能力</u>)	13分	<p>一、陞任科長、視導、督學、技正、專員等職務以上人員，需備簡要自述及未來工作願景二項列為規劃(執行)能力之評分參考。</p> <p>二、陞任科員等職務以下人員，由缺額之單位主管就擬陞任者處理業務所具備之執行能力，予以評定分數。</p> <p>三、由缺額之單位主管就本項考核項目先予考評，核予適當之分數後提甄審會審查。(缺額之單位主管如認為有面談之必要時，自行通知參加甄審(選)人員面談)</p>	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。
					<u>領導能力</u> (<u>專業能力</u>)		13分	<p>一、陞任科長、視導、督學、技正、專員等職務以上人員，需備簡要自述及未來工作願景二項列為領導(專業)能力之評分參考。</p> <p>二、其中擬任主管、副主管職務之人員，應分別就擬陞任人員之領導能力(包括有關危機處理之能力、資源管理之能力、溝通協調之能力、解決問題之能力...等)予以評定分數。</p> <p>三、陞任科員等職務以下人員，由缺額之單位主管就擬陞任者處理業務所具備之專業能力(包括法規之嫻熟程度及法規涵攝之能力[將具體的案例事實置於法規範的構成要件之下，以得出一定的法律效果的推論過程]、團隊工作之能力...等)予以評定分數。</p> <p>四、由缺額之單位主管就本項考核項目先予考評，核予適當之分數後提甄審會審查。(缺額之單位主管如認為有面談之必要時，自行通知參加甄審(選)人員面談)</p>		

修正規定					現行規定				修正說明	
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	選項區分 (配比分數)	評比項目	評分標準		說明
			擬任 主管 職務	非 擬任 主管 職務						
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		<ul style="list-style-type: none"> 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「<u>基本選項</u>」、「<u>工作績效</u>」、「<u>職務適任性</u>」及「<u>首長綜合考評</u>」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。 	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	<ul style="list-style-type: none"> 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「<u>共同選項</u>」、「<u>個別選項</u>」及「<u>綜合考評</u>」三大項合計分數占總分百分之八十。 二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。 	<ul style="list-style-type: none"> 一、現行第一點酌作文字修正。 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「<u>面試或業務測驗</u>」置於「<u>首長綜合考評</u>」之前。
<u>首長綜合考評</u>	<u>首長綜合考評</u>	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		<ul style="list-style-type: none"> 一、由機關首長或經其授權之對象（含<u>甄審委員會</u>）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。 	綜合考評項 (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>機關首長作綜合考評後，併同「<u>共同選項</u>」、「<u>個別選項</u>」提甄審委員會評審，再交由人事處核計總分後，依公務人員陞遷法規定列冊，陳請縣長圈核。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一、現行評比項目之文字，移列為說明第一點；另依行政院人事行政總處一百零九年一月二十日總處培字第一〇九〇〇二四七八七號函略以，綜合考評項目得由機關首長視需要授權考評，爰於說明第一點增列相關文字。 二、現行說明欄文字移列為說明第二點，並酌作文字修正。

修正規定	現行規定	修正說明
<p>六、<u>辦理育嬰留職停薪人員之陞任</u>評分採計，由當事人自行就下列<u>二種</u>方式擇優採計：</p> <p>(一)甲式：<u>考績(成)、獎懲、重大殊榮</u>評分均溯前採計。</p> <p>1. 是類人員<u>考績(成)、獎懲、重大殊榮</u>之評分得溯前採計，惟仍應以採計<u>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</u>為限，且最多合計<u>五年</u>。</p> <p>2. 至年資部分，則依現行規定辦理，以<u>現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間</u>為限(包含留職停薪前與回職復薪後之年資)。</p> <p>(二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。</p>	<p>附則：</p> <p>二、<u>辦理育嬰留職停薪人員於復職後，其陞遷</u>評分採計評分，由當事人自行就下列<u>兩種</u>方式擇優採計：</p> <p>(一)甲式：考績、獎懲評分均溯前採計。</p> <p>1. 是類人員考績、獎懲之評分得溯前採計，惟仍應以採計<u>現職及「同職務列等」職務期間之考績、獎懲</u>為限，且最多合計<u>5年</u>。</p> <p>2. 至年資採計評分部分，則依現行規定辦理，以<u>現職及「同職務列等之職務期間</u>為限(包含留職停薪前與復職後之年資)。</p> <p>(二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。</p>	<p>為規範育嬰留職停薪人員陞任評分採計事項，現行附則第二點移列本表第六點；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。</p>
	<p>附則：</p> <p>三、<u>有關共同選項-「考試」說明欄第五點</u>補充規定如下：</p> <p>(一)<u>考試類科中取得專技高考社會工作師、會計師、律師、普考地政士領有專業證照者；技術職務類中取得專技技術類人員考試及格並領有專業證照者，參加相關職系職務之甄審(選)</u>，依上開規定予以加分。</p> <p>(二)<u>專技高考社會工作師考試及格領有專業證照者參加社會行政職系、社會工作職系職務之甄審(選)；專技高考會計師及格取得專業證照參加財務行政職組各職系職務之甄審(選)；專技高考律師及格取得專業證照參加法制職系職務之甄審(選)；專技普考地政士考試及格領有地政士專業證照者參加委任地政職系職務之甄審(選)；專技技術類人員考試及格領有專業證照者，參酌專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表之規定，依考試等級及所對應之職系參加相關職系(同職組各職系)職務之甄審(選)</u>，予以加計<u>1分</u>。</p> <p>(三)<u>惟擬陞任人員如係以專技考試轉任公務人員或係以採行證照用人制度進用者，不予加計分數。</u></p>	<p>本點刪除。</p>
<p>七、<u>有關評比項目「職務適任性」-「職務歷練」-「職務調動經歷」</u>說明第二點(二)所稱同一業務系統定義如下：<u>民政處包括本縣戶政事務所；教育處包括本縣各級學校、家庭教育中心、教育網路中心；農業處包括本縣動物防疫所；地政處包括本縣地政事務所；本府幕僚人員(秘書、專員)屬同一業務系統</u>，餘皆以各單位各為一業務系統。</p>	<p>附則：</p> <p>四、<u>有關個別選項-「職務歷練與發展潛能」</u>說明欄第二點(二)所稱同一業務系統單位定義如下：<u>民政處包括本縣戶政所；教育處包括本縣各級學校、家庭教育中心；農業處包括本縣動物防疫所；地政處包括本縣地政所；衛生局包括本縣衛生所及長期照顧及慢性病防治所；本府幕僚人員(秘書、專員)各歸屬同一業務系統</u>，餘皆以各單位各為一業務系統。</p>	<p>一、<u>明定評比項目「職務適任性」-「職務歷練」-「職務調動經歷」</u>說明第二點(二)所稱同一業務系統之定義，以資明確。</p> <p>二、依現行組織架構，增訂104年1月1日成立之教育網路中心；衛生局非與本府為同一甄審會之機關，非本項適用範圍，另彰化縣長期照顧暨慢性病防治所業於102年1月1日裁撤，故均併予刪除。</p>

修正規定	現行規定	修正說明
<p>八、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，由甄審委員會視機關業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾三年。(※本點本府不納入規範)</p>	<p>附則： 六、對於自他機關調進本機關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，由甄審委員會視機關業務需要、職務性質及陞遷生態審酌決定之，惟不得逾3年。(※本點本府不納入規範)</p>	<p>為規範自他機關調進本機關服務人員陞任評分採計事項，現行附則第六點移列本表第八點；並配合「考績(成)」之名稱修正與「重大殊榮」之增訂，酌修相關文字。</p>
	<p>附則： 七、本表個別選項中之職務歷練與發展潛能、規劃能力(執行能力)、領導能力(專業能力)，本府所屬機關、學校以及本縣鄉(鎮、市)公所應依機關(單位)以及職務之屬性，參照辦理。</p>	<p>本點刪除。</p>
<p>九、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)。</p>		<p>一、本點新增。 二、參照行政院人事行政總處一百零六年十二月十八日總處培字第一〇六〇〇六四三一四號函，增訂有關降調人員陞任評分採計之規定。</p>
<p>十、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。</p>		<p>一、本點新增。 二、增訂各機關自行訂定工作表現、專業或技術能力等評比項目評分標準及配分之程序。</p>
<p>十一、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」等項合計分數乘以百分之五十，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。</p>	<p>附則： 五、外補職缺之甄選，有關共同選項之評分依下列規定辦理： (一)外補職缺之甄選，如應徵人員符合所訂之資格條件，共同選項之年資、考績及獎懲以應徵人員符合所訂之資格條件相關資績採計評分。 (二)以醫事人員人事條例任用之職缺採外補方式甄選者，共同選項之年資、考績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[限於衛生醫療機關(構)、衛生行政機關]服務之資績採計評分。 (三)除年資外，考績及獎懲仍限採計5年內之資績為限。 外補甄選職缺，應徵人員採計之學歷、考試、年資、考績及獎懲等項目合計之分數乘以50%，再加計語言能力、規劃(執行)能力、領導(專業)能力及綜合考評等分數，即為總分。</p>	<p>一百十二年五月十七日修正公布之陞遷法第七條第一項、第五項、第六項，及一百十二年十一月十六日修正公布之陞遷法施行細則第五條第四項規定，各機關職缺擬由本機關以外人員遞補時，應訂定資格條件、甄選及評比方式，爰修正現行附則第五點規定，並將現行附則五(二)移列本表十一點(五)，並酌修相關文字。</p>