

嘉義市政府及所屬機關學校公務人員陞任評分標準表修正總說明

嘉義市政府及所屬機關學校公務人員陞任評分標準表係本府九十七年一月二日依公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）第七條規定訂定，其後歷經四次修正，最近一次修正日期為一百零七年二月二十七日。配合陞遷法部分條文於一百十二年五月十七日修正公布，其中有關公務人員陞任之標準，陞遷法第七條第一項及第三項除增訂綜合考評為陞任評比項目外，並明定各級政府機關與公立學校得視職缺之職責程度及業務性質，對具有重大殊榮、工作表現、特定語言能力者，酌予加分；各陞任評分標準授權由各主管機關本功績原則訂定，爰配合行政院及所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表刪除附則並改採逐點規定之法制體例，其修正重點如下：

一、第一點至第四點修正本表之依據、適用範圍、適用對象及整體架構。

二、第五點陞任評分標準部分：

（一）「選項區分（配比分數）」欄位名稱修正為「評比類別」；評比項目」欄位修正為「評比項目」及「評分標準」；原「評分標準」欄位名稱修正為「配分」，並依擬任職務分為「非主管職務」及「主管職務」分別訂定配分。

（二）評比類別修正為「基本選項」、「工作績效」、「職務適任性」、「面試或業務測驗」及「首長綜合考評」五項；其中基本選項包括學歷考試、年資二項；工作績效包括考績（成）、獎懲、重大殊榮、工作表現四項；職務適任性包括專業或技術能力、職務歷練、發展潛能、職務訓練及進修、領導及管理能力的等。

（三）基本選項：

1、學歷考試部分：「學歷」、「考試」整併為「學歷考試」，並修正評分標準及配分，最高為四分。

2、年資部分：最高配分由十分調降為八分，且主管、副主管及非主管職務之評分標準統一每滿一年核予一分；另放寬權理期間之年資得予以採計。

（四）工作績效：

1、獎懲部分：增列「嘉獎（申誡）二次」、「記功（記過）二次」之評分標準，並調增各獎懲項目之配分級距；說明欄增列懲戒處分「罰款」之減分標準，另申誡比照「記過一次」減零點五分，記過、罰款、減俸比照「記過二次」減一點二分，降級、休職比照「記大過一次」減二分。

- 2、重大殊榮部分：配分五分，包含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、模範公務人員等，不分次數均核予五分。
 - 3、工作表現部分：由各機關就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、年度工作計畫等考量評分，其中擬任非主管職務十五分、主管職務八分；另就曾獲頒工作楷模、績優人員具證明文件者給分。
- (五)職務適任性，依擬任性質非主管配分三十分、主管配分四十分；評比項目包括專業或技術能力、職務歷練、發展潛能、職務訓練及進修，主管職務則另含領導及管理能力的配分十分，細部評比項目及配分說明如下：
- 1、專業或技術能力配分八分：將基本專業知識及技能，即語言能力、擬任職務專業學識(含數位資訊能力)列入陞任評比項目，並明定職業證照、專業證照得酌予給分。
 - 2、職務歷練配分六分：於本府暨所屬機關學校依其職務調任規定或職責等，在同職務列等或同一陞遷序列職務間，施予定期或非定期調任次數給分。
 - 3、發展潛能配分十分：由各機關就受考人未來職務發展包括邏輯分析能力、團隊合作精神、未來職務發展適任性進行綜合考評；擬任主管職務則另審酌激勵個人或團隊勇於當責及積極創新2項給分。
 - 4、職務訓練及進修部分配分六分：明定本項評分係指有助提升擬任職務工作知能或未來發展之相關訓練、學習、進修等活動。
 - 5、領導及管理能力的配分十分：針對擬任主管職務人員就其領導與團隊管理能力、業務風險管理能力、溝通論述能力、情緒管理能力及資源管理能力等由受考人現職服務單位主管綜合考評。
- (六)首長綜合考評：刪除配分下限，整體配分維持二十分。
- 三、第六點及第七點納入原附則有關育嬰留職停薪期間及他機關服務期間之分數採計規定，並增列重大殊榮之相關文字。
- 四、增訂降調人員陞任評分採計方式。(修正規定第八點)
- 五、增訂各機關自行訂定評比項目評分標準及配分之程序。(修正規定第九點)