

花蓮縣政府工程獎金支給及績效評核實施要點

修正對照表

修正規定	現行規定	說明
一、為鼓勵花蓮縣政府(以下簡稱本府)實際從事各項建設工程人員,精進、研發各種工程技術,提昇工程品質,並加強績效管理,提高工作效能,爰依行政院訂定之「工程獎金支給表」規定,訂定本要點。	一、為鼓勵花蓮縣政府(以下簡稱本府)實際從事各項建設工程人員,精進、研發各種工程技術,提昇工程品質,並加強績效管理,提高工作效能,爰依行政院訂定之「工程獎金支給表」規定,訂定本要點。	本點未修正。
二、支給對象： (一) 本府實際從事工程業務，且屬年度總預算所列員額及年度進行中經核准增加員額之現職公務人員、工友、技工、駕駛、聘僱人員及駐衛警察。 (二) 其他機關借調、兼職或代理之人員，如有實際從事工程業務之事實，得比照適用。	二、支給對象： (一) 本府實際從事工程業務，且屬年度總預算所列員額及年度進行中經核准增加員額之現職公務人員、工友、技工、駕駛、聘僱人員及駐衛警察。 (二) 其他機關借調、兼職或代理之人員，如有實際從事工程業務之事實，得比照適用。	本點未修正。
三、經費來源：工程管理費。	三、經費來源：工程管理費。	本點未修正。
四、工程獎金提撥上限： (一) 本府實際從事工程業務，且其職務歸列為土木工程、建築工	四、工程獎金提撥上限： (一) 本府實際從事工程業務，且其職務歸列為土木工程、建築工	第一款修正每人每年度提撥上限由四萬五千元提高至五萬五千元。

程、都市計畫、景觀設計、機械工程、電機工程職系之工程技術預算員額，以每人每年度最高提撥新臺幣<u>五</u>萬五千元額度核算之。 (二) 本府實際從事工程業務達百分之八十以上之技工及工友預算員額、依「聘用人員聘用條例」聘用及依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」僱用之約聘僱員額，如具工程技術資格專長（所具學歷為公務人員高等考試三級考試應試資格表土木工程、建築工程、都市計畫、景觀設計、機械工程、電機工程職系所列者），且其聘僱用契約書之工作內容係辦理工程技術業務，並實際辦理工程技術業務達百分之八十以上者，得依前一項規定提撥獎金額度。 (三) 新進及調任人員，毋	程、都市計畫、景觀設計、機械工程、電機工程職系之工程技術預算員額，以每人每年度最高提撥新臺幣<u>四</u>萬五千元額度核算之。 (二) 本府實際從事工程業務達百分之八十以上之技工及工友預算員額、依「聘用人員聘用條例」聘用及依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」僱用之約聘僱員額，如具工程技術資格專長（所具學歷為公務人員高等考試三級考試應試資格表土木工程、建築工程、都市計畫、景觀設計、機械工程、電機工程職系所列者），且其聘僱用契約書之工作內容係辦理工程技術業務，並實際辦理工程技術業務達百分之八十以上者，得依前一項規定提撥獎金額度。 (三) 新進及調任人員，毋	
--	--	--

須按實際在職月數比例計算提撥工程獎金金額。至原符合規定之職系於年度中變更為不符規定之職系之人員，得按原符合規定之職系所佔年度月數比例，計算提撥工程獎金金額。	須按實際在職月數比例計算提撥工程獎金金額。至原符合規定之職系於年度中變更為不符規定之職系之人員，得按原符合規定之職系所佔年度月數比例，計算提撥工程獎金金額。	
五、各工程實際提撥額度： (一) 自辦工程規劃、設計或監造相關業務者，於年度終了時，各項工程經費實際支付數及應付未付數(已估驗未付款)之合計數占該工程全年度可支用預算數(含以前年度保留數及當年度法定預算數)之比例(以下簡稱全年度預算執行率)合於下列各條件之一者，依該規定提撥工程獎金： 1、各機關全年度預算執行率達百分之八十以上者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之四十內提	五、各工程實際提撥額度： (一) 自辦工程規劃、設計或監造相關業務者，於年度終了時，各項工程經費實際支付數及應付未付數(已估驗未付款)之合計數占該工程全年度可支用預算數(含以前年度保留數及當年度法定預算數)之比例(以下簡稱全年度預算執行率)合於下列各條件之一者，依該規定提撥工程獎金： 1、各機關全年度預算執行率達百分之八十以上者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之四十內提	第二款酌作文字修正。

撥。 2、各機關全年度預算執行率達百分之七十以上未達百分之八十者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十五內提撥。 3、各機關全年度預算執行率達百分之六十以上未達百分之七十者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十內提撥。 4、全年度預算執行率達前三年各項工程計畫之預算執行率平均數者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之二十內提撥。 (二) 非自辦工程規劃、設計或監造但實際從事工程相關業務者，按自辦工程規劃、設計或監造相關業務者提撥額度<u>百分之七十</u>提撥。 (三) 代辦其他機關工程者，其工程獎金之提	撥。 2、各機關全年度預算執行率達百分之七十以上未達百分之八十者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十五內提撥。 3、各機關全年度預算執行率達百分之六十以上未達百分之七十者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十內提撥。 4、全年度預算執行率達前三年各項工程計畫之預算執行率平均數者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之二十內提撥。 (二) 非自辦工程規劃、設計或監造但實際從事工程相關業務者，按自辦工程規劃、設計或監造相關業務者之提撥額度之七<u>成</u>提撥。 (三) 代辦其他機關工程者，其工程獎金之提	
--	---	--

撥，比照前二項提撥規定辦理。	撥，比照前二項提撥規定辦理。	
六、績效獎金發給種類與比率： 工程單位每年計算勻用之獎金數額，依評核結果發給下列二種績效獎金： (一) 單位績效獎金：績效獎金中百分之八十之額度，依據績效評核結果，分三級以上等第發給單位績效獎金。獲獎單位應衡酌所屬成員個人貢獻度及工作績效，依常態分配原則分三級以上等第支給，不得平均分配。 (二) 個人績效獎金：績效獎金中百分之二十之額度，機關首長得依據所屬員工之特殊績效，即時發給個人績效獎金。當年度未核發之個人績效獎金餘額可流為單位績效獎金。	六、績效獎金發給種類與比率： 工程單位每年計算勻用之獎金數額，依評核結果發給下列二種績效獎金： (一) 單位績效獎金：績效獎金中百分之八十之額度，依據績效評核結果，分三級以上等第發給單位績效獎金。獲獎單位應衡酌所屬成員個人貢獻度及工作績效，依常態分配原則分三級以上等第支給，不得平均分配。 (二) 個人績效獎金：績效獎金中百分之二十之額度，機關首長得依據所屬員工之特殊績效，即時發給個人績效獎金。當年度未核發之個人績效獎金餘額可流為單位績效獎金。	本點未修正。
七、獎金給與之限制： (一) 績效獎金： 1、當年度十二月一日以	七、獎金給與之限制： (一) 績效獎金： 1、當年度十二月一日以	一、第二款第一目由現行規定移列，並修正直接從事工程業務之人

前離職及十二月份始到職者，不予核發。 2、當年度平時考核累積記過達三次、一次記一大過、年終考績（核、成）列丙等或依公務員懲戒法受記過以上懲戒處分者，不得參與分配。 （二）獎金每人每年發給限額： <u>1、直接從事工程業務人員不得超過新臺幣十六萬元；間接輔助工程業務人員不得超過新臺幣六萬五千元。</u> <u>2、前款直接從事工程業務人員及間接輔助工程業務人員由各工程單位覈實認定。</u>	前離職及十二月份始到職者，不予核發。 2、當年度平時考核累積記過達三次、一次記一大過、年終考績（核、成）列丙等或依公務員懲戒法受記過以上懲戒處分者，不得參與分配。 （二）獎金每人每年發給限額：直接從事工程業務人員不得超過新臺幣十三萬元；間接輔助工程業務人員不得超過新臺幣六萬五千元。	員每人每年發給限額由十三萬元提高至十六萬元。 二、增訂第二款第二目直接從事工程業務或間接輔助工程業務認定權責之規定。
八、工程績效評核作業方式： （一）本府設置工程績效評估委員會（以下簡稱評估會），置委員五人，其中一人由本府工程施工查核小組推薦，其餘四人由縣長就副縣長或秘書	八、工程績效評核作業方式： （一）本府設置工程績效評估委員會（以下簡稱評估會），置委員五人，其中一人由本府工程施工查核小組推薦，其餘四人由縣長就副縣長或秘書	第四款第二目修正獎金發給方式。

長、處長、參議、秘書中指定，並於委員中指定一人擔任召集人。委員任一性別比例不得低於三分之一。 (二)提撥可提列工程管理費：各工程單位應於每年一月三十一日前提供該工程單位前一年度各項工程計畫全年度預算執行率平均數（分自辦與非自辦），填列「年度工程預算執行率填報表」(附表一)及「可資提撥工程獎金之工程管理費資料表」(附表二)，計算前年度可提列工程管理費之百分比上限，如低於實際提撥之上限者，多提撥之部分則需繳回公庫。 (三)單位績效獎金考評時間：本府工程績效考評項目及配分表如附表三。 1、期中檢討：各工程單位應檢討各工程單位工程績效目標項目之	長、處長、參議、秘書中指定，並於委員中指定一人擔任召集人。委員任一性別比例不得低於三分之一。 (二)提撥可提列工程管理費：各工程單位應於每年一月三十一日前提供該工程單位前一年度各項工程計畫全年度預算執行率平均數（分自辦與非自辦），填列「年度工程預算執行率填報表」(附表一)及「可資提撥工程獎金之工程管理費資料表」(附表二)，計算前年度可提列工程管理費之百分比上限，如低於實際提撥之上限者，多提撥之部分則需繳回公庫。 (三)單位績效獎金考評時間：本府工程績效考評項目及配分表如附表三。 1、期中檢討：各工程單位應檢討各工程單位工程績效目標項目之	
---	---	--

執行情形，並填具期中檢討表（附表四）於每年七月三十一日前送人事處彙整。 2、期末評核表：各工程單位於每年一月三十一日前依受評項目之目標執行達成度辦理自評，並於「單位工程績效目標期末評核表」（附表五）內詳填執行情形及自評分數，送人事處彙整後，送評估會審議，並報經首長核定後發給單位績效獎金。 （四）單位績效成績等第評定及獎金發給規定： 1、績效成績分三級等第如下： （1）特優：總成績達八十分以上。 （2）優等：總成績達七十分以上，未達八十分者。 （3）良好：總成績達六十分以上，未達七十分者。 2、獎金發給方式： （1）<u>特優：依各工程單</u>	執行情形，並填具期中檢討表（附表四）於每年七月三十一日前送人事處彙整。 2、期末評核表：各工程單位於每年一月三十一日前依受評項目之目標執行達成度辦理自評，並於「單位工程績效目標期末評核表」（附表五）內詳填執行情形及自評分數，送人事處彙整後，送評估會審議，並報經首長核定後發給單位績效獎金。 （四）單位績效成績等第評定及獎金發給規定： 1、績效成績分三級等第如下： （1）特優：總成績達八十分以上。 （2）優等：總成績達七十分以上，未達八十分者。 （3）良好：總成績達六十分以上，未達七十分者。 2、獎金發給方式： （1）<u>依等第計算各工程</u>	
--	--	--

<u>位提撥之工程績效獎金額度全部發給。</u> (2) <u>優等：依各工程單位提撥之工程績效獎金額度發給百分之九十。</u> (3) <u>良好：依各工程單位提撥之工程績效獎金額度發給百分之八十。</u> (五) 個人績效獎金評核： 1、年度內各工程單位員工具有下列特殊績效之一者，得填具「個人績效獎金申請表」附表六）（送人事處，提報本府評估會考評通過後，報經首長核定發給個人績效獎金： (1) 完成重大縣政建設，成效顯著，有具體事證者。 (2) 對於工程業務具特殊績效及貢獻者。 2、獎金額度：新臺幣一萬五千元為上限，當年度未核發之個人績效獎金餘額可流為單位績效獎金。	<u>單位核發點數：特優為一點二、優等為一點、良好為零點八。</u> (2) <u>績效獎金基數：依提撥控留之單位績效獎金總額除以總點數，做為各工程單位得提撥績效獎金基數。總點數係指各工程單位實際從事工程人數乘以點數之總和。</u> (3) <u>分配各工程單位之績效獎金：績效獎金基數乘以單位總點數。</u> (五) 個人績效獎金評核： 1、年度內各工程單位員工具有下列特殊績效之一者，得填具「個人績效獎金申請表」附表六）（送人事處，提報本府評估會考評通過後，報經首長核定發給個人績效獎金： (1) 完成重大縣政建設，成效顯著，有具體事證者。	
---	--	--

	(2) 對於工程業務具特殊績效及貢獻者。 2、獎金額度：新臺幣一萬五千元為上限，當年度未核發之個人績效獎金餘額可流為單位績效獎金。	
九、約用人員工程獎金支給規定： (一) 本點所稱約用人員，係指依據「<u>花蓮縣政府</u>及所屬機關學校約用人員進用及管理要點」進用且為各工程單位按月支薪並實際從事工程業務之人員。 (二) 經費來源由各工程單位辦理各項工程之工程管理費勻支。 (三) 約用人員工程獎金之發給應於契約書中明定，不適用本要點規定。	九、約用人員工程獎金支給規定： (一) 本點所稱約用人員，係指依據「<u>行政院</u>及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」進用且為各工程單位按月支薪並實際從事工程業務之人員。 (二) 經費來源由各工程單位辦理各項工程之工程管理費勻支。 (三) 約用人員工程獎金之發給應於契約書中明定，不適用本要點規定。	第一款修正「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」為「<u>花蓮縣政府</u>及所屬機關學校約用人員進用及管理要點」。
十、附則： (一) 各工程單位工程獎金經費來源經行政院核定非由工程管理費提列者，不受工程獎金支給表及本要點經費來源限制。	十、附則： (一) 各工程單位工程獎金經費來源經行政院核定非由工程管理費提列者，不受工程獎金支給表及本要點經費來源限制。	本點未修正。

(二) 各工程實際提撥之工程獎金總額不得超過工程獎金支給表及本要點規定之提撥上限。 (三) 依其他規定支領同性質獎金、國家重大交通工程機關職務加給或重大交通工程機關職務加給之機關，不適用本要點規定。	(二) 各工程實際提撥之工程獎金總額不得超過工程獎金支給表及本要點規定之提撥上限。 (三) 依其他規定支領同性質獎金、國家重大交通工程機關職務加給或重大交通工程機關職務加給之機關，不適用本要點規定。	
<u>十一、本要點未盡事宜依「工程獎金支給表」及相關規定辦理。</u>		一、本點新增。 二、明定本要點未規定事宜依相關規定辦理。
<u>十二、本府所屬機關及本縣各鄉（鎮、市）公所得比照本要點自行訂定支給規定。</u>		一、本點新增。 二、明定授權規定。