

澎湖縣政府工程獎金支給補充規定第九點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>九、工程績效評核方式及獎勵：</p> <p>(一)單位績效評核與程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 由本府秘書長及外聘委員組成「績效評估會」，並由秘書長擔任主席，審核評估單位及個人績效暨訂定績效評估標準。秘書長無法出席時，得指定其中委員一人擔任主席。 2. 行政處應於每年十二月二十二日前提供各處該年度施政計畫選項列管項目之執行情形（計算至當年度十一月三十日止），送人事處彙辦後，提交績效評估會議複評，分三等第以上評定，由人事處簽奉縣長核定後通報各處。 3. 單位績效等第評定分特優、優良、良好、不佳，其獎勵方式如下： <ol style="list-style-type: none"> (1)特優：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工 	<p>九、工程績效評核方式及獎勵：</p> <p>(一)單位績效評核與程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 由本府秘書長及外聘委員組成「績效評估會」，並由秘書長擔任主席，審核評估單位及個人績效暨訂定績效評估標準。秘書長無法出席時，得指定其中委員一人擔任主席。 2. 行政處應於每年十二月二十二日前提供各處該年度施政計畫選項列管項目之執行情形（計算至當年度十一月三十日止），送人事處彙辦後，提交績效評估會議複評，分三等第以上評定，由人事處簽奉縣長核定後通報各處。 3. 單位績效等第評定分特優、優良、良好、不佳，其獎勵方式如下： <ol style="list-style-type: none"> (1)特優：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工 	<p>一、修正第一款單位績效評核獎金計算方式，將第三目所定最高計算獎勵金額之規定刪去，回歸第四目以權值比分配之。</p> <p>二、第二款第四目新增。修正第二款各單位推薦人數之計算方式，刪除第三目後段文字，另新增第四目敘明。</p> <p>三、第二款第五目新增。規定個人績效獎金額度。</p>

<p>程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第一名。</p> <p>(2)優良：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第二、三名。</p> <p>(3)良好：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第四名。</p> <p>(4)不佳：權重配分未達六十分者，不發給績效獎金。</p> <p>4. 單位績效獎金金額支給基準，得視年度經費狀況予以調整。並參考行政院人事行政總處設定之單位績效獎金表，成績列「特優」之單位，以九十分計，權值比一點一；成績列「優良」之單位，以八十分計，權值比一；成績列「良</p>	<p>程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第一名，<u>以各單位得提撥經費人數最高每人三萬元計算獎勵金額。</u></p> <p>(2)優良：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第二、三名，<u>以各單位得提撥經費人數最高每人二萬五千元計算獎勵金額。</u></p> <p>(3)良好：以年度施政計畫選項列管項目之總項進度達成率、預算執行率及考評之工程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第四名，<u>以各單位得提撥經費人數最高每人二萬元計算獎勵金額。</u></p> <p>(4)不佳：權重配分未達六十分者，不發給績效獎金。</p>	
--	---	--

<p>好」之單位，以七十分計，權值比零點九。</p> <p>5. 各處應衡酌所屬員工個人貢獻程度及工作績效，依常態分配原則分三等第以上，分配支給單位績效獎金，不得平均分配。但單位人數為二人者，應分二等第分配獎金，人數一人者，不分等第。</p> <p>(二)個人績效評核與程序：</p> <p>1. 經依公務人員考績法及行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點之規定覈實辦理平時考核，據以發給個人績效獎金，或於具有下列特殊績效之一者，發給個人績效獎金。</p> <p>(1) 執行重要政令，績效卓著者。</p> <p>(2) 對於主辦業務能創新思考，提出具體改進措施，具有重大績效者。</p> <p>(3) 適時消弭意外事件或搶救重大災害，有具體成果者。</p> <p>(4) 對於重大困難</p>	<p>4. 單位績效獎金金額支給基準，得視年度經費狀況予以調整。並參考行政院人事行政總處設定之單位績效獎金表，成績列「特優」之單位，以九十分計，權值比一點一；成績列「優良」之單位，以八十分計，權值比一；成績列「良好」之單位，以七十分計，權值比零點九。</p> <p>5. 各處應衡酌所屬員工個人貢獻程度及工作績效，依常態分配原則分三等第以上，分配支給單位績效獎金，不得平均分配。但單位人數為二人者，應分二等第分配獎金，人數一人者，不分等第。</p> <p>(二)個人績效評核與程序：</p> <p>1. 經依公務人員考績法及行政院暨所屬各機關公務人員平時考核要點之規定覈實辦理平時考核，據以發給個人績效獎金，或於具有下列特殊績效之一者，發給個人績效獎金。</p>	
---	---	--

<p>問題，提出有效方法，予以順利解決者。</p> <p>(5) 善用民間資源、促進民間參與公共建設、運用志工或推動機關業務委外作業等，有具體績效者。</p> <p>(6) 辦理招商投資業務，有具體成果者。</p> <p>(7) 運用革新技術、方法或管理措施，具體開源或節流，績效顯著者。</p> <p>(8) 自辦工程設計，節省公帑，有具體效益者。</p> <p>(9) 主動積極爭取工程規劃設計或提早於前一年度完成規劃設計者。</p> <p>(10) 辦理其他事項績效卓著者。</p> <p>2. 個人績效獎金由縣長於年度進行中，審酌個別員工之特殊績效後支給之；或於年終由各處主管推薦，並填妥個人績效獎金申請表，提報績效評估會考評擇優通過後，簽請縣</p>	<p>(1) 執行重要政令，績效卓著者。</p> <p>(2) 對於主辦業務能創新思考，提出具體改進措施，具有重大績效者。</p> <p>(3) 適時消弭意外事件或搶救重大災害，有具體成果者。</p> <p>(4) 對於重大困難問題，提出有效方法，予以順利解決者。</p> <p>(5) 善用民間資源、促進民間參與公共建設、運用志工或推動機關業務委外作業等，有具體績效者。</p> <p>(6) 辦理招商投資業務，有具體成果者。</p> <p>(7) 運用革新技術、方法或管理措施，具體開源或節流，績效顯著者。</p> <p>(8) 自辦工程設計，節省公帑，有具體效益者。</p> <p>(9) 主動積極爭取工程規劃設計或提早於前一年度完成規劃設計者。</p>	
--	--	--

<p>長核定支給。</p> <p>3. 個人績效獎金受獎人數以不超過本府當年度一月份提撥工程獎金總人數十分之一為限，未滿一人之餘數不計。</p> <p>4. <u>各單位推薦人數以該單位提撥工程獎金人數五分之一計之，小數點以下第一位採四捨五入，各單位最少得推薦一人。推薦人選應符合本補充規定第二點支給對象。</u></p> <p>5. <u>個人績效等第評定分特優、優良、良好，其獎勵方式如下：</u></p> <p>(1)特優：發給獎金三萬元。</p> <p>(2)優良：發給獎金二萬元。</p> <p>(3)良好：發給獎金一萬元。</p>	<p>(10)辦理其他事項績效卓著者。</p> <p>2. 個人績效獎金由縣長於年度進行中，審酌個別員工之特殊績效後支給之；或於年終由各處主管推薦，並填妥個人績效獎金申請表，提報績效評估會考評擇優通過後，簽請縣長核定支給。</p> <p>3. 個人績效獎金受獎人數以不超過本府當年度一月份提撥工程獎金總人數十分之一為限，未滿一人之餘數不計。<u>各單位推薦人數以不超過該單位提撥工程獎金人數十分之一為限，未滿十人者，得推薦一人。推薦人選應符合本補充規定第二點支給對象。</u></p>	
---	--	--