

澎湖縣政府實施工程績效獎金計畫

98 年 04 月 23 日府人給字第 0981500541 號函訂定
99 年 04 月 12 日府人給字第 0991500476 號函修正
100 年 04 月 06 日府人給字第 1001500666 號函修正
101 年 03 月 22 日府人給字第 1011403144 號函修正
102 年 04 月 01 日府人給字第 1021401081 號函修正
103 年 02 月 24 日府人給字第 1031400844 號函修正
104 年 03 月 13 日府人給字第 1041400722 號函修正

一、目的：

澎湖縣政府（以下簡稱本府）辦理各項建設工程，為提高工作效能，落實施政計畫，加強績效管理，特訂定本計畫。

二、依據：

行政院一百零一年三月二日院授人給字第一零一零零二六九二七二號函修正核定之「地方各級行政機關工程獎金支給原則」。

三、支領對象：

實際從事工程業務，且其職務歸列為土木工程、結構工程、水利工程、環境工程、建築工程、都市計畫技術、景觀設計、水土保持工程、機械工程、電力（子）工程、電信工程職系之工程技術預算員額之現職人員，其他人員則由各單位自行衡酌納入。

四、經費額度及來源：

依下列規定分別提撥，統籌運用：

- （一）就實際從事工程業務，且其職務歸列為土木工程、結構工程、水利工程、環境工程、建築工程、都市計畫技術、景觀設計、水土保持工程、機械工程、電力（子）工程、電信工程職系之工程技術預算員額，以每人每年度最高新臺幣四萬五仟元，依下列規定提撥獎金額度：

1. 自辦工程規劃、設計或監造相關業務：

於年度終了時，評估各項工程計畫，如達成原施政目標、產生預期效益者，依全年度預算執行率之不同，就其實際執行之工程費實提工程管理費中提列工程獎金如下：

全年度預算執行率	實提工程管理費 提列工程獎金百分比	備註
達前三年各項工程計畫 之預算執行率平均數者	百分之二十以內	

達百分之六十以上未達百分之七十者	百分之三十以內	
達百分之七十以上未達百分之八十者	百分之三十五以內	
達百分之八十以上者	百分之四十以內	

2. 非自辦工程規劃、設計或監造但實際從事工程相關業務：

依自辦工程業務所定提撥標準百分之七十提撥。

- (二) 九十四年一月一日前依「臺灣省政府所屬工程機關員工工程獎金發給要點」規定支領工程獎金有案之人員(附件一)，依該要點規定額度提撥獎金(附件三、三之一、四)。但於九十四年一月一日以後調任其他工程單位(處)之人員(附件二)，一律改依前開規定依實際在職月數比例計算提撥獎金額度(附件三、三之一、四)。

五、獎金發給種類與數額：

- (一) 定額工程獎金：實際從事工程業務，且其職務歸列為土木工程、結構工程、水利工程、環境工程、建築工程、都市計畫技術、景觀設計、水土保持工程、機械工程、電力(子)工程、電信工程職系之工程技術人員及依舊制支領工程獎金有案之約聘僱人員、技工，依「臺灣省政府所屬工程機關員工工程獎金發給要點」規定之職等職務級點標準按月發給百分之八十工程獎金(附件五級點折合率每點 800 元 \times 80%=640 元)。上開人員曠職、曠工、請假、受處分或因案停職者，其定額工程獎金之扣(不)發，依發給要點第六點規定辦理。
- (二) 工程績效獎金：每年度得計算勻用之績效獎金數額百分之二十，以績效評核結果發給下列二種績效獎金：
1. 單位工程績效獎金：績效獎金額度中百分之百分之八十之數額，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。
 2. 個人工程績效獎金：績效獎金額度中百分之百分之二十之數額，依據所屬員工之特殊績效，即時發給個人績效獎金或於年終經各單位提報績效評估會後，擇優發給個人績效獎金。

六、績效指標：

以各處每年度施政計畫選項列管項目(1.年度施政選項列管計畫、年度預算與上級核定補助專案計畫達新台幣伍佰萬元以上計畫及離島建設基金補助計畫。2.中央補助本縣之一般性補助款基本設施計畫)之執行列為評核依據，以期提高施政效能，考評項目及權重如下：

- (一) 總標案進度達成率（實際進度占預定進度之百分比）配以權重五十分。
- (二) 總項預算執行率（預算執行數占預算數之百分比）配以權重三十分。
- (三) 考評之工程數目與挑戰性及難易度，配以權重二十分。(由委員會評分)

七、工程績效評核方式及獎勵：

(一) 單位績效評核與程序：

1. 為綜覈名實，本府應組成「績效評估會」，由本府秘書長及外聘委員組成之，並由秘書長擔任主席，審核評估單位績效，及訂定績效評估標準。
2. 年終考核：請行政處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，提交績效評估會複評（如附件六），分三級以上評定，由人事處簽奉 縣長核定後通報各處。
3. 各績效等第評定及獎勵：等第評定如下：特優、優良、良好、不佳等四等級及獎勵方式：
 - (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程數目與挑戰性及難易度之合計，按總分取第一名，以各單位得提撥經費人數最高每人新臺幣一萬元計算獎勵金額。
 - (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，以各單位得提撥經費人數最高每人新臺幣八千元計算獎勵金額。
 - (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，以各單位得提撥經費人數最高每人新臺幣七千元計算獎勵金額。
 - (4) 不佳：權重配分未達六十分者，不發給績效獎金。
4. 前目獎金金額發給基，得視當時經費狀況予以調整。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（如附件七範例）。
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級以上等第，分配支給單位工程獎金，不得平均分配。但單位人數為二人者，應分二級等第分配獎金，人數一人者，不分等第。

(二) 個人績效評核：

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，據以發給個人工程績效獎金，或於具有下列特殊績效

之一者，發給個人工程績效獎金：

- (1) 執行重要政令，績效卓著者。
- (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。
- (3) 適時消弭意外事件或搶救重大災害，有具體成果者。
- (4) 對於重大困難問題，提出有效方法，予以順利解決者。
- (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。
- (6) 辦理招商投資業務，有具體成果者。
- (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。
- (8) 自辦工程設計，節省公帑，有具體效益者。
- (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。
- (10) 辦理其他事項績效卓著者。

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(須有具體事蹟)，即時發給之；或由各處主管提出，並填妥個人工程獎金申請表(如附件八)，提報績效評估會考評通過後，送請 縣長核定發給。個人獎金受獎人數以不超過參加員工總人數十分之一為限。所稱「員工總人數十分之一」，應以每年一月份本府工程績效獎金制度適用對象為限，未滿一人之餘數不計；各單位推薦人數以不超過參加員工總人數十分之一為限，惟適用對象未滿十人者，得推薦一人。

八、其他限制

- (一) 依其他規定支有獎金或國家重大工程職務加給者，不得再支領工程獎金。
- (二) 依第四點規定所提撥之工程獎金之總額，不足以支應工程獎金時，應依比例減(不)發工程獎金。
- (三) 工程獎金總額每人每年不得超過新臺幣十三萬元。

九、平時考核累積記過達三次或一次記一大過或年終考績列丙等或依公務員懲戒法受記過以上懲戒處分之人員，不得發給或參與分配單位績效獎金；另約聘僱人員、職務代理人及其他支領人員，應衡酌其違反規定之事實比照上開規定辦理。

十、工程獎金之發給，不得有平均或輪流分配或挪作補償考績獎金不當作法。

十一、本計畫如有未盡事宜，依「地方各級行政機關工程獎金支給原則」及相關規定辦理。