

花蓮縣政府工程獎金支給及績效評核計畫

修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、工程獎金提撥上限：</p> <p>(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四萬五千元額度核算之。</p> <p>(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」僱用之約聘雇員額，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，得依前一款規定提撥獎金額度。</p> <p>(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</p>	<p>五、工程獎金提撥上限：</p> <p>(一) 本府實際從事工程業務，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，以每人每年度最高提撥新臺幣四萬五千元額度核算之。</p> <p>(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」僱用之約聘雇員額，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、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</p>	<p>配合「職組暨職系名稱一覽表」修正適用本計畫之職系。</p>

<p>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。</p>	<p>依前一款規定提撥獎金額度。 (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。</p>	
<p>九、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長、處長、參議、秘書中指定，並於委員中指定一人擔任召集人。 (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</p>	<p>九、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）委員由秘書長、主計處處長、人事處處長、本府工程施工查核小組推薦成員一人及秘書長指定之參議或秘書一人，共計五人組成，由秘書長擔任召集人。 (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</p>	<p>修正績效評估委員會委員組成及產生方式。</p>

<p>時間：本府工程績效考評項目及配分表如附表三。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（四）單位績效成績等第評定及獎金發給規定：</p> <p>1、績效成績分三級等第如下：</p> <p>（1）特優：總成績達八十分以上。</p> <p>（2）優等：總成績達七十分以上，未達八十分者。</p> <p>（3）良好：總成績達六十分以上，未達七十分者。</p> <p>2、獎金發給方式：</p> <p>（1）依等第計算各工程單位核發點數：特優為一點二、優等為一點、良好為零點八。</p> <p>（2）績效獎金基</p>	<p>時間：本府工程績效考評項目及配分表如附表三。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（四）單位績效成績等第評定及獎金發給規定：</p> <p>1、績效成績分三級等第如下：</p> <p>（1）特優：總成績達八十分以上。</p> <p>（2）優等：總成績達七十分以上，未達八十分者。</p> <p>（3）良好：總成績達六十分以上，未達七十分者。</p> <p>2、獎金發給方式：</p> <p>（1）依等第計算各工程單位核發點數：特優為一點二、優等為一點、良好為零點八。</p> <p>（2）績效獎金基</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>數：依提撥控制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。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(五) 個人績效獎金評核：</p> <p>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：</p> <p>(1) 完成重大縣政建設，成效顯著，有具體事證者。</p> <p>(2) 對於工程業務具特殊績效及貢獻者。</p> <p>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。</p>	<p>數：依提撥控制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。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(五) 個人績效獎金評核：</p> <p>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：</p> <p>(1) 完成重大縣政建設，成效顯著，有具體事證者。</p> <p>(2) 對於工程業務具特殊績效及貢獻者。</p> <p>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。</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--