# 澎湖縣政府工程獎金支給補充規定

澎湖縣政府 106 年 5 月 5 日府人給字第 1061401506 號函訂定
澎湖縣政府 108 年 1 月 14 日府人給字第 1081400083 號函修正
澎湖縣政府 109 年 1 月 10 日府人給字第 1091400004 號函修正
澎湖縣政府 110 年 3 月 4 日府人給字第 1101400711 號函修正
澎湖縣政府 111 年 4 月 22 日府人給字第 1111401896 號函修正
澎湖縣政府 112 年 4 月 11 日府人給字第 1121401654 號函修正
澎湖縣政府 113 年 2 月 29 日府人給字第 1131400913 號函修正
澎湖縣政府 113 年 9 月 18 日府人給字第 1131403948 號函修正
澎湖縣政府 114 年 6 月 9 日府人給字第 1141410041 號函修正
澎湖縣政府 115 年 1 月 21 日府人給字第 1151400108 號函修正

一、澎湖縣政府（以下簡稱本府）為規範各單位實際從事工程業務人員支給工程獎金相關事宜，爰依據行政院訂定「工程獎金支給表」，訂定本補充規定。

二、本補充規定適用支給對象如下：

(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、駕駛及聘僱人員。

(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。

三、工程獎金經費來源為工程管理費。但經行政院核定非由工程管理費提列者，不在此限。

四、提撥工程獎金之上限：

(一)本府就實際從事工程業務，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、交通技術職系之工程技術預算員額，以每人每年度最高提撥新臺幣（以下同）五萬五千元核算之（以下簡稱新制人員）。

(二)九十三年十二月三十一日前到職依原「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（以下簡稱舊制人員），於調任其他單位前，仍得依原規定提撥，不受本補充規定提撥上限及各工程實際提撥額度限制。但本補充規定實施年度中調任其他單位者，應分別按舊制、新制實際在職月數比例計算提撥獎金額度。

五、各工程實際提撥額度如下：

(一)自辦工程規劃、設計或監造相關業務者：

1. 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撥。

2. 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. 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。

5. 本補充規定所稱全年度預算執行率，指各工程實際支付數及應付未付數之合計數占該工程全年度可支用預算數之比例。

(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額度百分之七十提撥。

(三)代辦其他機關工程者，其工程獎金之提撥，比照前二款提撥規定辦理。

六、工程獎金支給種類及比率：

(一)單位績效獎金：

績效獎金額度中百分之八十，依據績效評核結果，分三級以上等第支給單位績效獎金。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，不得有平均或輪流分配或挪作補償考績獎金之不當作法。

當年度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，不得支給或參與分配單位績效獎金。

(二)個人績效獎金：

績效獎金額度中百分之二十，依據所屬員工之特殊績效，支給個人績效獎金或於年終經各處主管推薦提報績效評估會議後，擇優支給個人績效獎金。

當年度未支給之個人績效獎金餘額，可流為單位績效獎金。

七、每人每年支給工程獎金限額如下：

(一)直接從事工程業務之人員：十六萬元。

(二)間接輔助工程業務之人員：六萬五千元。

八、績效指標：

(一)評核依據:依下列計畫中,提報五項以上年度重要之計畫列入年度工程績效評比之項目,並以其列管項目之執行率,作為評核依據。

1.年度施政選項列管計畫，計畫總經費達一千萬元以上計畫。

2.離島建設基金補助計畫。

(二)考評項目及權重如下：

1.總標案進度達成率（實際進度占預定進度之百分比）配以權重三十五分。

2.總項預算執行率（當年度預算實際執行數占當年度預算數之百分比）配以權重三十分。

3.考評之工程數目與挑戰性及難易度（含能主動積極克服困難，於計畫期程提前辦理結案者),配以權重三十五分(由績效評估會評分),並具體陳述工程數目與挑戰性及難易度(如得獎、產生之效益等)。

九、工程績效評核方式及獎勵：

(一) 單位績效評核與程序：

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，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為總成績，分特優、優良、良好、尚可、不佳，其獎勵方式如下：

(1)特優：總成績達九十分以上，得依各單位提撥之工程績效獎金

額度扣除個人績效獎金後，全部發給。

(2)優良：總成績達八十分以上未達九十分，得依各單位提撥之工程績效獎金額度扣除個人績效獎金後，發給百分之九十五。

(3)良好：總成績達七十分以上未達八十分，得依各單位提撥之工程績效獎金額度扣除個人績效獎金後，發給百分之九十。

(4)尚可：總成績達六十分以上未達七十分，得依各單位提撥之工程績效獎金額度扣除個人績效獎金後，發給百分之八十五。

(5)不佳：總成績未達六十分者，不發給績效獎金。

4.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。

(二)個人績效評核與程序：

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。

(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。

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五分之一為限，未滿一人之餘數不計。

4. 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(即僅限推薦正式人員，不含約用人員)。

5. 個人績效等第評定分特優、優良、良好，其獎勵方式如下：

(1)特優：發給獎金三萬元。

(2)優良：發給獎金二萬元。

(3)良好：發給獎金一萬元。

十、各單位應填報相關表件如下：

(一)個人績效獎金申請表（如附件一）、工程獎金提撥績效獎金員額名冊及金額表（如附件二）、可資提撥工程獎金計算表（如附件三）、工程預算數經費支用明細表（如附件四）、工程績效獎金評核分數表（如附件五）於年終辦理績效評核時使用。

(二)支給工程獎金清冊總表（如附件六）應於年度結束後一個月內，逕送本府人事處備查。

十一、其他限制：

(一)依其他規定支給同性質獎金或重大交通工程機關職務加給者，不得再支給本獎金。

(二)依第四及第五點規定所提撥之工程獎金總額，不足以支應工程獎金時，應依比例減（不）支給工程獎金。

十二、約用人員工程獎金支給規定：

(一)約用人員係指「工程獎金支給表」所列支給對象以外之實際從事工程業務人員，包含專業約用人員、約用人員，不含臨時工。

(二)約用人員工程獎金支給標準、考核方式、計算基準及獎金來源，均

比照本補充規定辦理。

(三)年度約用人員支給工程獎金清冊總表(如附件七)應於年度結束後一個月內，逕送本府人事處備查。

十三、本府所屬機關及本縣各鄉市公所如有工程獎金支給，得參照本補充規定或另訂相關規定辦理。