

彰化縣彰化市公所實施工程獎金作業規定

中華民國 101 年 1 月 9 日彰市人事字第 10100001086 號函訂定

中華民國 101 年 6 月 8 日彰市人事字第 1010024220A 號函修正

中華民國 102 年 11 月 25 日彰市人事字第 1020049516 號函修正

中華民國 104 年 1 月 13 日彰市人事字第 1040001747 號函修正

中華民國 106 年 3 月 8 日彰市人事字第 1060009116 號函修正

中華民國 110 年 4 月 12 日彰市人事字第 1100014767 號函修正

中華民國 113 年 8 月 21 日彰市人事字第 1130035462 號函修正

一、目的：

彰化縣彰化市公所（以下簡稱本所）為鼓勵本所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，特訂定本規定。

二、依據：

行政院頒「工程獎金支給表」規定辦理。

三、適用對象：（以下簡稱工程人員）

本所實際從事工程業務，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之現職人員，以及實際從事工程業務之約僱人員、技工。

以工程管理費進用之臨時約僱人員，非以工程管理費進用之臨時人員或非年度總預算所列員額之聘僱人員等，其工程獎金之發給應於契約中明定。

四、工程獎金經費來源及額度：

（一）經費來源：工程管理費內提撥之工程獎金。

（二）經費額度：本所各單位實際從事工程業務，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，以每人每年度最高新臺幣 5 萬 5,000 元，依下列規定提撥獎金額度：

1. 各機關如係自辦工程規劃、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，且其全年度預算執行率達前 3 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 20%內提列工程獎金；全年度預算執行率達 60%以上未達 70%者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費 30%內提列；

全年度預算執行率達 70%以上未達 80%者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費 35%內提列；全年度預算執行率達 80%以上者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費 40%內提列。

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 70%提撥。
 3. 各項工程之規劃及監造如由 2 個單位以上共同主辦者，應事先簽准其分工範圍，並自行協調該工程管理費所提撥工程獎金之分配比例。
 4. 代辦其他機關工程者，其工程獎金之提撥，比照上開提撥規定辦理。
- (三) 各項工程計畫全年度預算執行率之計算標準為：「經費實際支用數」及「應付未付數(已估驗未付款)」等 2 項合計之執行總數，佔可支用預算數(含以前年度保留數及當年度法定預算數)之比率，且係按個別工程分別計算。

五、工程獎金發給種類及數額：

- (一) 本所各工程單位每年計算勻用之工程獎金數額，應以績效評核結果發給：
1. 工程單位績效獎金：績效獎金額度中 80%之數額，應由各工程單位依據績效評核結果，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。
績效考評列特優單位，得依工程獎金(單位績效)額度之數額全數發給；列優良單位，得依工程獎金(單位績效)額度之數額 90%發給；列良好單位，得依工程獎金(單位績效)額度之數額 80%發給；成績未達 70 分之單位，不發給工程績效獎金。獲獎單位應依規定之會計程序，檢具(造冊)辦理核銷。
 2. 工程個人績效獎金：績效獎金額度中 20%之數額，市長得依據所屬員工之特殊績效，即時發給工程個人績效獎金。
- (二) 每人每年度發給工程獎金限額，直接從事工程業務之人員不得超過新臺幣 16 萬元；間接輔助工程業務之人員不得超過新臺幣 6 萬 5 千元。
- (三) 員工依其他規定支有獎金或國家重大交通工程機關職務加給者，不得再支領工程獎金。
- (四) 工程單位工程績效獎金及個人工程績效獎金，應分別審酌整體施政績效及個人工作績效發給之。其中單位工程績效獎金之發給，由工程績效評估會於年終進行績效評估後，送請市長核定後發給；個人工程績效獎金

由市長於年度進行中，審酌個別員工之特殊績效，即時發給之；或由單位主管提報送工程績效評估會通過後，送請市長核定發給。

六、績效考評作業規定：

- (一) 工程單位績效目標訂定：本所得支給工程獎金單位，應參考年度施政目標與重點及年度重要施政計畫，於年度初期以代表性、合適性、挑戰性及可行性等四項原則擬定三至五項評核項目，並填具「工程施政績效評核表」、「工程施政績效目標創新性挑戰性評核表」，送人事室彙整，提送本所工程績效評估會審議，簽陳市長核定。
- (二) 年終考評：各受評工程單位於每年十二月十五日前依受評項目之目標執行達成度辦理自評，詳填「期末施政績效執行成果評核表」執行情形及自評分數，由人事室彙整，提送本所工程績效評估會審議，簽奉市長作綜合考評核定後，函知本所得支給工程獎金單位核發工程單位績效獎金。
- (三) 綜合績效：由市長綜合考評之。

七、考評方法與程序

- (一) 由本所籌組「工程績效評估會」，置委員 11 人，應有全體委員三分之二之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。審核各工程單位之工程績效目標考評項目與評核標準，並於期末審核各受評工程單位績效情形，分別予以評定等第。
- (二) 年度進行中如因外在環境、組織願景及政策因素，必須變更或停止評核項目計畫時，應由工程單位簽奉市長核定後，通知人事室。
- (三) 期末考評時，各工程單位應先就受評項目辦理施政績效自評，相關單位應提供具體資料、數據俾憑佐證；填妥之期末執行成果評核表(附件 3)，應於每年十二月二十日前送人事室彙整，並以上述報送日為績效目標截止執行評估之基準日。
- (四) 人事室於彙齊後，提送工程績效評估會完成複評。複評結果於簽奉市長核定後函知各受評工程單位。
- (五) 工程績效評估會於複評時，得就受評工程單位實際績效情形，酌予增減總分。
- (六) 各單位報送「工程施政績效評核表」(附件 1)、「工程施政績效目標創新性挑戰性評核表」(附件 2)、「期末施政績效執行成果評核表」(附件 3)，如有逾規定期限報送者，每超過 1 天扣總分 0.5 分，上開扣減分數由人事室統計後，併送本所工程績效評估會審議。

八、考評項目及評分標準

- (一) 工程施政績效 (佔 80%)：各工程單位參考本所策略目標，其中 45% 設定目標之執行進度及完成度，15%設定目標具創新性、挑戰性 (由績效評估委員先行評分)，另 20%列為本所工程績效評估會針對各單位所提列施政目標評分。
- (二) 綜合績效 (佔 20%)：由市長針對工程單位年度工作績效作綜合考評。

九、成績評定及獎勵

成績評定等第分數：本所受評工程單位成績等第，分特優、優良及良好，並依分數高低評列名次。

- (一) 特優：總成績達 90 分以上者。
- (二) 優良：總成績達 80 分以上未滿 90 分者。
- (三) 良好：總成績達 70 分以上未滿 80 分者。
- (四) 成績經評定未滿 70 分之單位，得簽請議處。

十、工程績效獎金分配之限制

- (一) 本所各受獎單位應將工程單位績效獎金分配或運用情形，送由人事室備查。
- (二) 平時考核累積記過三次或一次記一大過或年終考績考列丙等或依公務人員懲戒法受記過以上懲戒處分情形之人員，當年不得發給或參與分配工程單位績效獎金；約僱、臨時約僱人員依違反規定事實比照辦理。

十一、工程績效評核作業分工

- (一) 目標設定作業：

工程施政績效：由人事室彙整各受評工程單位資料，提請績效評估會審核。

- (二) 期末考評作業：

工程施政績效：由各受評工程單位依期末執行成果評核表辦理自評後，送人事室彙整，提請績效評估會審核。

- (三) 人事室將工程績效評估會複評結果，簽陳市長綜合考評後，依評核結果辦理工程獎金事宜。

十二、本作業規定未規範事項，悉依「工程獎金支給表」及其他相關規定辦理。