

# 宜蘭縣政府工程績效獎金實施要點

民國96年3月15日府人給字第0960033463號函頒

民國98年3月24日府人福字第0980041976號函修訂

民國103年3月18日府人福字第1030042102號函修訂

民國105年12月23日府人福字第1050210373號函修訂

民國108年2月26日府人福字第1080032048號函修訂

民國109年5月8日府人福字第1090074640號函修訂

## 一、目的：

宜蘭縣政府（以下簡稱本府）辦理各項建設工程，為提高工作效能，發展工程技術，加強績效管理，爰依行政院訂定之工程獎金支給表規定(附件一)，訂定本要點。

## 二、支給對象：

- (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之公(政)務人員、工友、技工、駕駛、聘僱人員、駐衛警察。
- (二)其他機關借調、兼職或代理之人員，有實際從事工程業務之事實者，得比照適用。
- (三)本府各單位實際從事工程業務之臨時人員；惟其考核方式、計算基準及獎金來源應於勞動契約中明定。

## 三、經費來源：工程管理費。

## 四、提撥上限：

- (一)下列人員，每人每年度最高提撥新臺幣四萬五千元整：

1. 本府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。
2. 本府各單位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。
3. 依「聘用人員聘用條例」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」聘僱之約聘僱人員，如具有工程技術資格專長（所具學歷為公務人員高等考試三級考試應試資格表所列前開第一款第一目工程技術職系者，中華民國一百年一月十七日前已進用者，其學歷僅需專科以上），其聘僱契約書之工作內容為辦理工程技術業務，並實際辦理之工程技術業務達百分之八十以上之人員。

- (二)臨時人員每人每年度最高提撥新臺幣二萬四千元整，所稱臨時人員係指下列具工程技術資格專長(所具學歷參照前項第三目或於公(私)部門實際從事工程技術業務合計十年以上有證明文件簽奉核准之人員)、實際從事工程業務人員且勞動契約載明實際辦理工程業務達百分之八十：

1. 約用人員及臨時人員。
2. 非第二點第一款所列聘僱人員。
3. 其他經本府進用之非適用「工程獎金支給表」人員。

- (三)年度開始各工程單位應於期限內提列「提撥上限工程技術員額名冊」(如附件二)、「提撥上限預算員額彙整表」(如附件三)及「各工程實際提撥額度表」(如附件四)簽奉縣長核定後，送人事處備查，方得列入本府工程獎金提撥員額，年度中異動時亦同。

五、各工程實際提撥額度：

- (一)自辦工程規劃、設計或監造相關業務：於每年十二月三十一日前，評估各項工程計畫，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：
1. 全年度預算執行率達百分之八十以上，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者，得於實際執行之工程費實提工程管理費百分之二十內提撥。
- (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者之提撥額度之七成提撥。
- (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。
- (四)各工程實際提撥之工程獎金總額不得超逾「工程獎金支給表」規定之提撥上限。但依「中央政府各工程機關員工工程獎金發給要點」、原「臺灣省政府所屬工程機關員工工程獎金發給要點」規定提撥工程獎金有案人員，於調任其他機關(單位)前，仍得依原規定提撥，不受提撥上限及各工程實際提撥額度限制。

六、獎金發給種類及比率：

- (一)發給種類：
1. 單位工程績效獎金：各單位績效經本府績效評估委員會評核，並簽奉縣長核定後，依第八點所訂獎勵標準發給單位工程績效獎金。
  2. 個人工程績效獎金：依據個人之特殊績效或平時考核結果，提報績效評估委員會評核通過後，送請縣長核定發給。
- (二)發給比率：
- 單位績效獎金應全數按第八點績效評核結果發給；個人績效獎金不得逾績效獎金額度百分之二十。

七、工程績效指標：

- (一)各單位應依本府計畫處列管年度各項工程計畫(含壹千萬元以上之重要工程計畫、交辦重要之工程計畫及其他重要工程計畫)，列為年度績效評核之項目，以期提高施政效能。

- (二)年度進行中因政策或不可抗力因素，必須變更或停止工程計畫時，應由工程辦理單位簽奉縣長核定後，通知計畫處及人事處。

#### 八、工程績效評核方式及獎勵：

##### (一)單位工程績效獎金：

##### 1. 績效評核項目及配分：

- (1)預算執行率(百分之五十)：各單位依計畫處列管工程項目表之各項工程「經費實際支用數」及「應付未付數(已估驗未付款)」等二項合計之執行總數，佔列管年度各項工程全部可支用預算數(含以前年度保留數及當年度法定預算數)之比率。
- (2)工程進度執行率(百分之五十)：由計畫處列管工程項目表之各項工程進度執行率之進度執行率。其計算方式為以工程實際進度為分子，工程計畫進度為分母，再乘以配分比率計之。

##### 2. 成績評定方式：

- (1)單項工程計畫分數：依據評核項目配分比率，加總計之。
- (2)績效評核總成績：預算執行率與工程進度執行率加總，平均計之。
- (3)依績效評核總成績評定等第及獎勵。

##### 3. 受評單位工程項目經本府工程品質查核小組評列丙等者，原則扣減該單位工程績效期末評核總分三分並視其工程缺失情節由績效評估委員會斟酌扣減分數。

##### 4. 評核程序：

- (1)為綜覈名實，本府應成立績效評估委員會，成員由本府考績委員會委員擔任，審核工程績效獎金實施要點等相關事宜。
- (2)期中檢討：各受評單位應於期中自行檢討工程執行情形，對未達預定目標之工程，應檢討擬議改進之具體措施並積極辦理。
- (3)期末評核：計畫處應於當年十二月三十一日前提提供列管工程計畫(以下稱工程項目表)，送交人事處通報各單位完成「年度工程預算執行情形填報表」(如附件五)、「年度工程獎金依執行率提撥數填報表」(如附件六)(計算至當年度十二月三十一日止)，並移請主計處於次年一月三十一日前完成預算核對，再行送交人事處彙辦，俾憑填具年度工程績效期末評核表(如附件七)，提交績效評估委員會評核，評核結果於簽奉縣長核定後，據以通報各單位工程績效等第及獎勵金額。

##### 5. 單位績效等第評定及獎勵：

- (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工程績效獎金後，全部發給。
- (2)優良：總成績達八十五分以上未達九十分，得依各單位提撥之工程績效獎金額度扣除個人工程績效獎金後，發給百分之九十五。
- (3)良好：總成績達八十分以上未達八十五分，得依各單位提撥之工程績效獎金額度扣除個人工程績效獎金後，發給百分之九十。

(4)尚可：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工程績效獎金後，發給百分之八十五。

(5)不佳：總成績未達七十分，不發給績效獎金。

(二)個人工程績效獎金：個人績效卓著者(須有具體事蹟)，或具有下列特殊績效之一者，由各單位主管提出，並填妥個人工程績效獎金申請表(如附件八)，提報績效評估委員會評核通過後，送請縣長核定發給，獎金額度最高不得超過各單位工程績效獎百分之二十。

1. 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。
2. 適時消弭意外事件或搶救重大災害，有具體成果者。
3. 對於重大困難問題，提出有效方法，予以順利解決者。
4. 自辦工程設計，節省公帑，有具體效益者。
5. 辦理其他事項績效卓著者。

#### 九、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)依第五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發給限額如下：

1. 直接從事工程業務之人員每年發給數額新臺幣十三萬元為限。
2. 間接輔助工程業務之人員每年發給數額新臺幣六萬五千元為限。
3. 上開人員究屬直接從事工程業務或間接輔助工程業務由業務單位覈實認定。

#### 十、除外規定：

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工程獎金。另臨時、定期僱用、約聘僱人員及職務代理人，應衡酌其違反規定之事實比照上開規定辦理。

十一、工程績效獎金之發給，由各單位依績效評核結果衡酌內部分工，依實際執行工程業務比例、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等不當作法。

各單位應於接獲評核結果通知日起三十日內填具支領清冊(如附件九)簽奉核准後發給。

十二、本要點中華民國一百零九年五月八日修正規定溯自一百零九年一月十六日生效；未盡事宜依「工程獎金支給表」及相關規定辦理。