

臺南市政府及所屬機關工程獎金支給要點修正總說明

因應縣市合併，本府民國一百年八月四日訂定本府及所屬機關工程獎金支給要點（以下簡稱本要點）作為各機關工程獎金發給準據。於民國一百零六年一月二十五日配合行政院一百零五年八月十七日院授人給字第一〇五〇〇五〇九五號函訂頒之工程獎金支給表修正本要點，並溯至一百零六年一月一日生效。現行政院於一百零七年四月九日以院授人給字第一〇七〇〇三七二三八二號函修正工程獎金支給表並自一百零八年一月一日生效，為使本要點規定更符實務作業，爰修正本要點並溯至一百零八年一月一日生效。其修正要點如下：

- 一、得納入提撥對象之約聘僱人員條件敘述，酌做文字修正。（修正規定第三點）
- 二、配合工程獎金支給表酌做文字修正，俾用語一致且文意更臻明確。（修正規定第三點、第五點、第七點、第八點及第十點）
- 三、增訂不得發給職務獎金之規定，修正績效獎金與職務獎金發放額度，使機關獎金發放實務上更有彈性。（修正規定第四點）
- 四、為強化績效評估小組功能，爰提高績效評估小組委員人數上限；另修正附表四之評分標準說明，俾利績效評核實務更順利進行。（修正規定第九點及附表四）
- 五、臨時人員工程獎金之發給應先於契約中明定，惟實務上發給規範仍得參照本要點規定辦理，爰刪除「不適用本要點」。（修正規定第十一點）

臺南市政府及所屬機關工程獎金支給要點修正 草案對照表

修正規定	現行規定	說 明
<p>一、臺南市政府（以下簡稱本府）為鼓勵本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）提高各項工程計畫執行績效，發展工程技術，並加強績效管理，特訂定本要點。</p>	<p>一、臺南市政府（以下簡稱本府）為鼓勵本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）提高各項工程計畫執行績效，發展工程技術，並加強績效管理，特訂定本要點。</p>	本點無修正。
<p>二、工程獎金發給對象：</p> <p>（一）各機關實際從事工程業務，且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。</p> <p>（二）工程獎金發給對象除上述實際從事工程業務人員外，得由各機關自行納入其他協助工程業務人員。</p> <p>各機關支領工程獎金人員，應於年度開始時，造冊送人事單位列管。年度中到職者，應於到職後一個月內補送。</p>	<p>二、工程獎金發給對象：</p> <p>（一）各機關實際從事工程業務，且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。</p> <p>（二）工程獎金發給對象除上述實際從事工程業務人員外，得由各機關自行納入其他協助工程業務人員。</p> <p>各機關支領工程獎金人員，應於年度開始時，造冊送人事單位列管。年度中到職者，應於到職後一個月內補送。</p>	本點無修正。

修正規定	現行規定	說 明
<p>三、經費額度及來源：</p> <p>(一) 各機關得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四萬五千元，依下列規定提撥獎金額度。</p> <p>1. 各機關自辦工程規劃、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百分之八十以上者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之四十內提撥；全年度預算執行率達百分之七十以上未達百分之八十者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十五內提撥；全年度預算執行</p>	<p>三、經費額度及來源：</p> <p>(一) 各機關得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四萬五千元，依下列規定提撥獎金額度。</p> <p>1. 各機關自辦工程規劃、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百分之八十以上者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之四十內提撥；全年度預算執行率達百分之七十以上未達百分之八十者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十五內提</p>	<p>依據行政院人事行政總處一百零六年五月十八日總處給字第一〇六〇〇四六七二八二號函檢送之「工程獎金支給表」補充規定，酌做文字修正，使規定更臻明確。</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>率達百分之六十以上未達百分之七十者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十內提撥；</p> <p>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工程獎金。</p> <p>2. 各機關非自辦工程規劃、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。</p> <p>3. 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。</p> <p>(二) 以下人員得依前款規定提撥獎金額度：</p> <p>1. 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僱員額，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</p>	<p>撥；全年度預算執行率達百分之六十以上未達百分之七十者，得於其實際執行之工程費實提工程管理費百分之三十內提撥；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工程獎金。</p> <p>2. 各機關非自辦工程規劃、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。</p> <p>3. 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。</p> <p>(二) 以下人員得依前款規定提撥獎金額度：</p> <p>1. 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僱員額，具工程技術資格專長（所具學歷為公</p>	

修正規定	現行規定	說 明
<p>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<u>所列者，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</u>，且其<u>聘</u>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。</p> <p>2. 實際從事各項工程業務達百分之八十以上之技工。</p>	<p>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)，且其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。</p> <p>2. 實際從事各項工程業務達百分之八十以上之技工。</p>	
<p>四、獎金發給種類與比率： <u>(一) 工程機關(單位)依「公務人員專業加給表(七)」支給專業加給者，該機關工程獎金應均以績效評核結果發給績效獎金，不適用職務獎金規定。</u> <u>(二) 各機關每年計算勻用之工程獎金數額，其中應有百分之六十以上之額度，以績效評核結果發給下列二種績效</u></p>	<p>四、獎金發給種類及數額： <u>(一) 各機關每年計算勻用之工程獎金數額，其中應有百分之六十之額度，以績效評核結果發給下列二種工程績效獎金：</u> 1. 單位<u>工程</u>績效獎金：<u>工程</u>績效獎金額度中百分之八十之數額，應依績效評核結果，分三級以上等第，發給單位<u>工程</u>績效獎金。獲獎單位</p>	<p>一、配合工程獎金支給表欄位名稱，修正本點為獎金發給種類與比率，並使用「績效獎金」及「職務獎金」之用語，明確區分獎金種類。 二、依據一百零七年九月十九日修正之工程獎金支給表附則第7點規定，增訂工程機關(單位)依「公務人員專業加給表(七)」支給專業加給者，該機關工程獎金應均以績效評核結果發給績</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>獎金：</p> <p>1. 單位績效獎金：績效獎金額度中百分之八十之數額，應依績效評核結果，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。</p> <p>2. 個人績效獎金：績效獎金額度中百分之二十之數額，機關首長得依所屬員工之特殊績效，即時發給個人績效獎金，當年度未核發之餘額，可流為單位績效獎金。</p> <p>(三) 得發給職務獎金之機關於扣除績效獎金額度以外之百分之四十以下之數額，依其職等職務級點按月發給職務獎金，其級點標準表、級點折合率如附表一；另員工曠職、曠工、請假者，其扣除職務獎金標準如附表二，但各機關得視業務性質，在不低於前開扣發標準下，</p>	<p>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。</p> <p>2. 個人<u>工程</u>績效獎金：<u>工程</u>績效獎金額度中百分之二十之數額，機關首長得依所屬員工之特殊績效，即時發給個人<u>工程</u>績效獎金，當年度未核發之餘額，可流為單位<u>工程</u>績效獎金。</p> <p>(二) 扣除<u>工程</u>績效獎金額度以外之百分之四十之數額，依其職等職務級點按月發給，其級點標準表、級點折合率如附表一；另員工曠職、曠工、請假者，其扣除<u>工程</u>獎金標準如附表二，但各機關得視業務性質，在不低於前開扣發標準下，自訂扣發標準。按月發給<u>工程</u>獎金時，應控管部分額度，以符合<u>工程</u>績效獎金規定。</p> <p>(三) 每人每年度發給工程獎金總額，直接從事工程業務之人員不得超過新臺幣十三萬元；間</p>	<p>效獎金，不得發給職務獎金。同時配合修正績效獎金額度為百分之六十以上，職務獎金額度為百分之四十以下，使機關依本要點發放獎金更有彈性。</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>自訂扣發標準。按月發給職務獎金時，應控管部分額度，以符合績效獎金規定。</p> <p>(四) 每人每年度發給工程獎金總額，直接從事工程業務之人員不得超過新臺幣十三萬元；間接輔助工程業務之人員不得超過新臺幣六萬五千元。</p> <p>(五) 年度中到(離)職人員之工程獎金，應按在職月數比例發給。</p>	<p>接輔助工程業務之人員不得超過新臺幣六萬五千元。</p> <p>(四) 年度中到(離)職人員之工程獎金，應按在職月數比例發給。</p>	
<p>五、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者，不得發給或參與分配績效獎金；至其他人員得由各機關衡酌違反規定事實比照辦理。</p>	<p>五、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者，不得發給或參與分配工程績效獎金；至其他人員得由各機關衡酌違反規定事實比照辦理。</p>	<p>配合工程獎金支給表用語，酌作文字修正。</p>
<p>六、依其他規定支有同性質獎金或國家重大交通工程機關職務加給者，不得再列入工程獎金提撥名額及支領工程獎金。</p>	<p>六、依其他規定支有同性質獎金或國家重大交通工程機關職務加給者，不得再列入工程獎金提撥名額及支領工程獎金。</p>	<p>本點無修正。</p>
<p>七、單位績效獎金之發給，由各機關績效評估小組於年終參據所屬單位績效進行績效評估後，送請</p>	<p>七、單位工程績效獎金之發給，由各機關績效評估小組於年終參據所屬單位績效進行績效評估</p>	<p>配合工程獎金支給表用語，酌作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>機關首長核定後發給；個人績效獎金由機關首長於年度進行中，審酌個別員工之特殊績效，即時發給之；或由單位主管提報績效評估小組通過後，送請機關首長核定後發給。</p>	<p>後，送請機關首長核定後發給；個人<u>工程</u>績效獎金由機關首長於年度進行中，審酌個別員工之特殊績效，即時發給之；或由單位主管提報績效評估小組通過後，送請機關首長核定後發給。</p>	
<p>八、工程績效管理項目訂定：</p> <p>(一) 各機關工程單位應將全年度各項工程列管，並將重要之工程計畫列為年度績效評比之項目。</p> <p>(二) 各機關工程單位應設定工程目標管理項目之年度績效目標及預期效益，並填具工程目標管理項目表（如附表三），陳機關首長核定後，送人事單位彙整，以辦理績效獎金相關作業。</p> <p>(三) 年度進行中如因政策或不可抗力因素，必須變更或停止工程計畫時，應由工程單位簽奉機關首長核定後，通知人事單位。</p>	<p>八、工程績效管理項目訂定：</p> <p>(一) 各機關工程單位應將全年度各項工程列管，並將重要之工程計畫列為年度績效評比之項目。</p> <p>(二) 各機關工程單位應設定工程目標管理項目之年度績效目標及預期效益，並填具工程目標管理項目表（如附表三），陳機關首長核定後，送人事單位彙整，以辦理<u>工程</u>績效獎金相關作業。</p> <p>(三) 年度進行中如因政策或不可抗力因素，必須變更或停止工程計畫時，應由工程單位簽奉機關首長核定後，通知人事單位。</p>	<p>配合工程獎金支給表用語，酌作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>九、績效評核方式：</p> <p>(一) 各機關應成立績效評估小組，置委員五人至<u>十七</u>人，由該機關首長就該機關人員指定之，並指定一人為主席，其任期一年，期滿得連任。</p> <p>(二) 評核項目及配分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用：二十分。 2. 工程困難度及挑戰性：二十分。 3. 工程執行進度管控：二十分。 4. 工程目標達成度：二十分。 5. 施工品質：十分。 6. 綜合考評：十分。 <p>(三) 各項績效評核項目評分標準及補充說明如附表四。</p> <p>(四) 各受評核單位之總成績，均依其目標設定項目之分數加總，平均計之。</p> <p>各機關如有特殊需要，得另訂績效評核作業規定。</p>	<p>九、績效評核方式：</p> <p>(一) 各機關應成立績效評估小組，置委員五人至<u>十三</u>人，由該機關首長就該機關人員指定之，並指定一人為主席，其任期一年，期滿得連任。</p> <p>(二) 評核項目及配分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用：二十分。 2. 工程困難度及挑戰性：二十分。 3. 工程執行進度管控：二十分。 4. 工程目標達成度：二十分。 5. 施工品質：十分。 6. 綜合考評：十分。 <p>(三) 各項績效評核項目評分標準及補充說明如附表四。</p> <p>(四) 各受評核單位之總成績，均依其目標設定項目之分數加總，平均計之。</p> <p>各機關如有特殊需要，得另訂績效評核作業規定。</p>	<p>為強化績效評估小組功能，提高績效評估小組委員人數上限至十七人。</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>十、績效評核等第及績效獎金發給規定：</p> <p>(一) 受評核單位三個以上之機關，依績效評核結果，分三級以上等第，發給單位績效獎金。</p> <p>(二) 受評核單位二個之機關，依績效評核結果，分二級等第發給單位績效獎金。</p> <p>(三) 受評核單位僅有一個之機關，按其評核結果依以下等第，發給單位績效獎金：</p> <p>1. 甲等：總成績達八十分以上。其應依績效評核結果發給之績效獎金數額，得全數發給。</p> <p>2. 乙等：總成績達七十分以上未滿八十分。其應依績效評核結果發給之績效獎金數額，應減少百分之五發給。</p> <p>3. 丙等：總成績未達七十分以上。其應依績效評核結果發給之績效獎金數額，應減少百分之十發給。</p>	<p>十、績效評核等第及績效獎金發給規定：</p> <p>(一) 受評核單位三個以上之機關，依績效評核結果，分三級以上等第，發給單位<u>工程</u>績效獎金。</p> <p>(二) 受評核單位二個之機關，依績效評核結果，分二級等第發給單位<u>工程</u>績效獎金。</p> <p>(三) 受評核單位僅有一個之機關，按其評核結果依以下等第，發給單位<u>工程</u>績效獎金：</p> <p>1. 甲等：總成績達八十分以上。其應依績效評核結果發給之<u>百分之六十工程</u>績效獎金數額，得全數發給。</p> <p>2. 乙等：總成績達七十分以上未滿八十分。其應依績效評核結果發給之<u>百分之六十工程</u>績效獎金數額，應減少百分之五發給。</p> <p>3. 丙等：總成績未達七十分以上。其應依績效評核結果發</p>	<p>配合工程獎金支給表用語，酌作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說 明
	<p>給之<u>百分之六十工程</u>績效獎金數額，應減少百分之十發給。</p>	
<p>十一、各機關臨時人員工程獎金之發給應於契約中明定。</p>	<p>十一、各機關臨時人員工程獎金之發給應於契約中明定，<u>不適用本要點</u>。</p>	<p>臨時人員工程獎金之發給雖應於契約中明定，惟其核發標準、考核方式、計算基準等規範仍不得逾越本要點規定。爰為使語意更臻完整，刪除「不適用本要點」文字。</p>

第四點附表一、附表二修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明																																																																												
<p>附表一 臺南市政府及所屬機關員工工程獎金級點標準表、級點折合率</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">職稱</th> <th style="width: 15%;">職務列等</th> <th style="width: 10%;">級點標準</th> <th style="width: 10%;">級點折合率上限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>局長</td> <td>第十三職等</td> <td>8</td> <td rowspan="12" style="text-align: center; vertical-align: middle;">800元</td> </tr> <tr> <td>副局長、處長</td> <td>第十一職等、第十至十一職等</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>總工程司、副處長、技正</td> <td>第十職等、第九至第十職等</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>副總工程司、科長、技正</td> <td>第九職等</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>副總工程司、正工程司、技正</td> <td>第八至第九職等</td> <td>5.5</td> </tr> <tr> <td>正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長</td> <td>第八職等、第七至第八職等</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>副工程司</td> <td>第七職等</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>幫工程司、技士、工程員</td> <td>第五或第六至第七職等</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>技佐、助理員、助理工程員</td> <td>第三至第五職等、第四至第五或第六職等</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>約聘僱人員</td> <td></td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>技工</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. 其他職稱依其職務列等相當之職務級點標準發給。 2. 間接輔助工程業務人員及其他列入發給對象，得由各機關依實際情況訂定發給比率。</p>	職稱	職務列等	級點標準	級點折合率上限	局長	第十三職等	8	800元	副局長、處長	第十一職等、第十至十一職等	7	總工程司、副處長、技正	第十職等、第九至第十職等	6.5	副總工程司、科長、技正	第九職等	6	副總工程司、正工程司、技正	第八至第九職等	5.5	正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長	第八職等、第七至第八職等	5	副工程司	第七職等	4.5	幫工程司、技士、工程員	第五或第六至第七職等	4	技佐、助理員、助理工程員	第三至第五職等、第四至第五或第六職等	3	約聘僱人員		2.5	技工		2	<p>附表一 臺南市政府及所屬機關員工工程獎金級點標準表、級點折合率</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">職稱</th> <th style="width: 15%;">職務列等</th> <th style="width: 10%;">級點標準</th> <th style="width: 10%;">級點折合率上限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>局長</td> <td>第十三職等</td> <td>8</td> <td rowspan="12" style="text-align: center; vertical-align: middle;">800元</td> </tr> <tr> <td>副局長、處長</td> <td>第十一職等、第十至十一職等</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>總工程司、副處長、技正</td> <td>第十職等、第九至第十職等</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>副總工程司、科長、技正</td> <td>第九職等</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>副總工程司、正工程司、技正</td> <td>第八至第九職等</td> <td>5.5</td> </tr> <tr> <td>正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長</td> <td>第八職等、第七至第八職等</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>副工程司</td> <td>第七職等</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>幫工程司、技士、工程員</td> <td>第五或第六至第七職等</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>技佐、助理員、助理工程員</td> <td>第三至第五職等、第四至第五或第六職等</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>約聘僱人員</td> <td></td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>技工</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. 其他職稱依其職務列等相當之職務級點標準發給。 2. 間接輔助工程業務人員及其他列入發給對象，得由各機關依實際情況訂定發給比率。</p>	職稱	職務列等	級點標準	級點折合率上限	局長	第十三職等	8	800元	副局長、處長	第十一職等、第十至十一職等	7	總工程司、副處長、技正	第十職等、第九至第十職等	6.5	副總工程司、科長、技正	第九職等	6	副總工程司、正工程司、技正	第八至第九職等	5.5	正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長	第八職等、第七至第八職等	5	副工程司	第七職等	4.5	幫工程司、技士、工程員	第五或第六至第七職等	4	技佐、助理員、助理工程員	第三至第五職等、第四至第五或第六職等	3	約聘僱人員		2.5	技工		2	<p>本點無修正</p>
職稱	職務列等	級點標準	級點折合率上限																																																																											
局長	第十三職等	8	800元																																																																											
副局長、處長	第十一職等、第十至十一職等	7																																																																												
總工程司、副處長、技正	第十職等、第九至第十職等	6.5																																																																												
副總工程司、科長、技正	第九職等	6																																																																												
副總工程司、正工程司、技正	第八至第九職等	5.5																																																																												
正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長	第八職等、第七至第八職等	5																																																																												
副工程司	第七職等	4.5																																																																												
幫工程司、技士、工程員	第五或第六至第七職等	4																																																																												
技佐、助理員、助理工程員	第三至第五職等、第四至第五或第六職等	3																																																																												
約聘僱人員		2.5																																																																												
技工		2																																																																												
職稱	職務列等	級點標準		級點折合率上限																																																																										
局長	第十三職等	8	800元																																																																											
副局長、處長	第十一職等、第十至十一職等	7																																																																												
總工程司、副處長、技正	第十職等、第九至第十職等	6.5																																																																												
副總工程司、科長、技正	第九職等	6																																																																												
副總工程司、正工程司、技正	第八至第九職等	5.5																																																																												
正工程司、副工程司、科長、課長、技正、股長	第八職等、第七至第八職等	5																																																																												
副工程司	第七職等	4.5																																																																												
幫工程司、技士、工程員	第五或第六至第七職等	4																																																																												
技佐、助理員、助理工程員	第三至第五職等、第四至第五或第六職等	3																																																																												
約聘僱人員		2.5																																																																												
技工		2																																																																												

修正規定	現行規定	說明																
<p>附表二 臺南市政府及所屬機關員工職務獎金扣除標準</p> <table border="1" data-bbox="151 398 606 1568"> <thead> <tr> <th>項 目</th> <th>扣 除 標 準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">曠職、曠工</td> <td>曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一</td> </tr> <tr> <td>曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二</td> </tr> <tr> <td>曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部</td> </tr> <tr> <td>請 假</td> <td> 一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。 </td> </tr> </tbody> </table>	項 目	扣 除 標 準	曠職、曠工	曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一	曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二	曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部	請 假	一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。	<p>附表二 臺南市政府及所屬機關員工工程獎金(40% <u>按月發給部分</u>)扣除標準</p> <table border="1" data-bbox="694 398 1149 1568"> <thead> <tr> <th>項 目</th> <th>扣 除 標 準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">曠職、曠工</td> <td>曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一</td> </tr> <tr> <td>曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二</td> </tr> <tr> <td>曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部</td> </tr> <tr> <td>請 假</td> <td> 一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。 </td> </tr> </tbody> </table>	項 目	扣 除 標 準	曠職、曠工	曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一	曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二	曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部	請 假	一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。	<p>配合工程獎金支給表用語，酌作文字修正。</p>
項 目	扣 除 標 準																	
曠職、曠工	曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一																	
	曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二																	
	曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部																	
請 假	一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。																	
項 目	扣 除 標 準																	
曠職、曠工	曠職、曠工1日：扣除當月工程獎金三分之一																	
	曠職、曠工2日：扣除當月工程獎金三分之二																	
	曠職、曠工3日以上：扣除當月工程獎金全部																	
請 假	一、依法請假，全月份均未在勤者，除娩假外，不發給該月份工程獎金。 二、全月借調其他機關工作者，不發該月工程獎金，部分時間調兼者不在此限。 三、因公受傷，奉派出國考察及參加會議期間，雖超過一個月，不停發工程獎金。 四、受訓、進修期間超過一個月，除因職務關係須回原服務單位辦公者，停發給工程獎金。 五、留職停薪者（含應徵入營服役）自留職停薪之日起停發，復職復薪之日起發給。 六、延長病假停發工程獎金，自銷假之月份發給。 七、代理人比照代理職務之標準發給。																	

第八點附表三修正草案對照表

修正規定					現行規定					說明
(機關名稱) 年度工程績效目標管理項目表					(機關名稱) 年度工程績效目標管理項目表					配合工程獎金支給表用語,酌作文字修正。
編號	工程目標管理項目	預算金額 千元	主辦單位	年度績效目標及預期效益	編號	工程目標管理項目	預算金額 千元	主辦單位	年度績效目標及預期效益	
1					1					
2					2					
3					3					
說明： 一、 目標管理項目名稱應以整個工程計畫名稱，或預算編列科目名稱填列。 二、 本表由各工程單位填列，陳各單位主管核定後送人事單位彙整，以辦理績效獎金相關作業。					說明： 一、 目標管理項目名稱應以整個工程計畫名稱，或預算編列科目名稱填列。 二、 本表由各工程單位填列，陳各單位主管核定後送人事單位彙整，以辦理 <u>工程</u> 績效獎金相關作業。					
填表人： 單位主管：					填表人： 單位主管：					

第九點附表四修正草案對照表

修正規定										現行規定										說明				
臺南市政府及所屬機關工程單位績效評核項目評分標準表										臺南市政府及所屬機關工程單位績效評核項目評分標準表														
評核項目	配分	評 分 標 準								評核項目	配分	評 分 標 準												
		評核標準	評分	評核標準	評分	評核標準	評分	評核標準	評分			評核標準	評分	評核標準	評分	評核標準	評分							
一、工程規劃設計創新性及綠能環保設計運用	20	由工程單位以 500 字內就工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用等分別說明，並提出具體佐證或明確數據，送績效評估委員會考評。								一、工程規劃設計創新性及綠能環保設計運用	20	由工程單位以 150 字內就工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用等分別說明，並提出具體佐證或明確數據，送績效評估委員會考評。								配合 務上 評需 ， 酌 評 標 準 明 修 正。				
二、目標之複雜度及挑戰性	20	目標複雜度及挑戰性(提出具體佐證)	16 20	目標複雜度及挑戰性(提出具體佐證)	12 15.9	目標複雜度及挑戰性	8 11.9	目標複雜度及挑戰性(與上年同)	4 7.9	目標複雜度及挑戰性(較上年降低)	0 3.9	二、目標之複雜度及挑戰性	20	目標複雜度及挑戰性(提出具體佐證)	16 20	目標複雜度及挑戰性(提出具體佐證)	12 15.9	目標複雜度及挑戰性	8 11.9		目標複雜度及挑戰性(與上年同)	4 7.9	目標複雜度及挑戰性(較上年降低)	0 3.9
三、工程執行進度管控	20	年度終了實際執行進度如期或較預定進度超前者	16 20	年度終了實際執行進度較預定進度落後10%者	12 15.9	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過10%，並在20%以內者	8 11.9	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過20%，並在30%以內者	4 7.9	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過30%者	0 3.9	三、工程執行進度管控	20	年度終了實際執行進度如期或較預定進度超前者	16 20	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過10%，並在20%以內者	12 15.9	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過20%，並在30%以內者	8 11.9		年度終了實際執行進度較預定進度落後超過30%者	4 7.9	年度終了實際執行進度較預定進度落後超過30%者	0 3.9
四、工程目標達成度	20	超過原定目標者	16 20	達成原定目標	12 15.9	與原定目標差距10%以內者	8 11.9	與原定目標差距超過10%，並在30%以內者	4 7.9	與原定目標差距超過30%以內者	0 3.9	四、工程目標達成度	20	超過原定目標者	16 20	達成原定目標	12 15.9	與原定目標差距10%以內者	8 11.9		與原定目標差距超過10%，並在30%以內者	4 7.9	與原定目標差距超過30%以內者	0 3.9
五、工程品質查核情形	10	以抽樣查核項目之平均分數乘以配分百分比， 詳細公式得由機關自行訂定統一標準。								五、工程品質查核情形	10	以抽樣查核項目之平均分數乘以配分百分比。												
臺南市政府及所屬機關工程單位績效評核項目評分標準表補充說明： 單位目標績效評核所列5項評核指標(90分)：年終考評由各受評單位先就所定績效管理評比項目依上開5項指標檢討敘述，逐項撰寫績效考評報告及辦理自評，再送績效評估委員會複評後，陳機關首長綜合考評(10分)。 (一) 工程規劃設計創新性及綠能環保設計運用(20分)：以 500 字內就工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用等分別說明，並提出具體佐證或明確數據。 (二) 目標之複雜度及挑戰性(20分)：以100字內就單位目標之複雜度及挑戰性敘述說明並提出具體佐證或明確數據。 (三) 工程執行進度管控(20分)：應以是否依原定時程辦理完成計算，如為新增項目以交辦時限完成為標準。 (四) 目標達成度(20分)：應將目標之達成與實際執行情形比較，取得相對數據，並以百分比顯示與預定目標之差距度 (五) 工程品質查核情形(10分)：由機關首長指定人員組成工程施工查核小組，以查核情形為依據，並以100字內就單位績效目標受查核之情形敘述說明並提出具體佐證或明確數據。 (六) 綜合考評(10分)：由機關首長綜合考評。										臺南市政府及所屬機關工程單位績效評核項目評分標準表補充說明： 單位目標績效評核所列5項評核指標(90分)：年終考評由各受評單位先就所定績效管理評比項目依上開5項指標檢討敘述，逐項撰寫績效考評報告及辦理自評，再送績效評估委員會複評後，陳機關首長綜合考評(10分)。 (一) 工程規劃設計創新性及綠能環保設計運用(20分)：以 150 字內就工程規劃設計創新性及綠能、環保設計運用等分別說明，並提出具體佐證或明確數據。 (二) 目標之複雜度及挑戰性(20分)：以100字內就單位目標之複雜度及挑戰性敘述說明並提出具體佐證或明確數據。 (三) 工程執行進度管控(20分)：應以是否依原定時程辦理完成計算，如為新增項目以交辦時限完成為標準。 (四) 目標達成度(20分)：應將目標之達成與實際執行情形比較，取得相對數據，並以百分比顯示與預定目標之差距度 (五) 工程品質查核情形(10分)：由機關首長指定人員組成工程施工查核小組，以查核情形為依據，並以100字內就單位績效目標受查核之情形敘述說明並提出具體佐證或明確數據。 (六) 綜合考評(10分)：由機關首長綜合考評。														