

「工程獎金支給表」補充規定

支給表規定	補充規定
<p>支給對象：</p> <p>一、中央及地方各級行政機關(構)及公立學校(以下簡稱各機關)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、聘僱人員及駐衛警察。</p> <p>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。</p>	<p>工程獎金支給對象係以行政機關(構)及公立學校人員為限，未包含公營事業機構員工、國防部所屬工程單位(含文職人員)。</p>
<p>提撥上限：</p> <p>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，以每人每年度最高提撥新臺幣 4 萬 5 千元核算之。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「工程獎金支給表」規定得提撥工程獎金經費之對象係指各機關內實際從事工程業務之人員，他機關人員尚不得參與提撥工程獎金。 2. 各機關實際從事工程業務達 80% 以上之技工及工友預算員額，得依「工程獎金支給表」規定提撥獎金額度。 3. 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，如其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、

支給表規定	補充規定
	<p>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，100年1月17日前以進用者，其學歷僅需專科以上)，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80%以上者，得依「工程獎金支給表」規定提撥獎金額度。</p> <p>4. 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>各工程實際提撥額度：</p> <p>一、自辦工程規劃、設計或監造相關業務者，得按全年度預算執行率70%以上未達80%及80%以上，分別於實際執行之工程費實提工程管理費35%及40%內提撥。地方機關及公立學校全年度預算執行率達60%以上未達70%者，得於實際執行之工程費實提工程管理費30%內提撥及全年度預算執行率達前3年各項</p>	<p>1. 工程獎金之提撥，應以有實際執行工程預算之事實為前提，爰於尚無工程預算時先行辦理可行性研究及工程先期規劃不符提撥工程獎金要件。</p> <p>2. 當年度未提撥工程獎金或無相關預算執行率之工程，不得於隔年度發包後再提列工程管理費支應當年度工程獎金(如106年度未提撥工程管理費或無相關預算執行率之工程，不得於107年度發包後再提列工程管理費支應106年度工程獎金。)</p> <p>3. 評估各項工程計畫全年度預算執行率，係按個別工程分別計算。如某地方機關106年度有甲、乙2項工程，(1)甲工程106年度預算執行率達</p>

支給表規定	補充規定
<p>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%提撥。</p> <p>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，按上開自辦相關業務者之提撥額度之七成提撥；代辦其他機關工程者，比照上開提撥規定辦理。</p>	<p>65%，則可在其 106 年度實際執行之工程費實提工程管理費 30%之額度以內，提列工程獎金經費；(2) 乙工程 106 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，則可在其 106 年度實際執行之工程費實提工程管理費 20%之額度以內，提列工程獎金經費。</p> <p>4. 地方政府採購中心列有代收代付之工程管理費，但無自辦或非自辦之完整工程計畫者，其預算執行率應以代為採購之工程計畫預算平均執行率核算，若預算執行率計算確有困難，再以工程計畫平均執行率替代。</p>
<p>附則第 2 點</p> <p>各工程實際提撥之工程獎金總額不得超逾本表規定之提撥上限。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」、「臺北市政府所屬工程機關員工工程效率獎金發給要點」及「高雄市政府所屬工程機關員工工程效率獎金發給要點」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，不受本表提撥上限及</p>	<p>原適用左列規定人員，因機關裁併移撥他機關(如某市公園路燈管理所裁撤後，移撥該府觀光局)或於同一機關(單位)內調動(如由某縣政府工務局土木科調至水利科)得繼續依左列規定提撥工程獎金經費額度。</p>

支給表規定	補充規定
各工程實際提撥額度限制。	
<p>附則第 3 點</p> <p>本表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。</p>	<p>「工程獎金支給表」所稱全年度預算執行率，指當年度所辦理各項工程計畫(含跨年度之工程、或年度中始由中央撥補預算之工程)之全年度預算執行率，其計算標準為各工程「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，占該工程全年度可支用預算數(含以前年度保留數及當年度法定預算數)之比率。</p>
<p>附則第 4 點</p> <p>各機關應成立績效評估會，依績效評核原則及客觀、量化之具體績效指標，評估單位或個人之貢獻程度及工作績效，區分適當等第發給績效獎金，不得平均或輪流分配。本表所稱單位績效獎金，指各機關依其內部一級單位之績效評核結果，分等第發給單位之績效獎金；個人績效獎金指機關首長依所屬員工之特殊績效，即時發給個人之績效獎金。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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機關如僅將一單位納入工程獎金適用對象，仍應訂定單位績效獎金之發給規定，並依該單位績效目標評核結果所得等第發給單位績效獎金。 2. 工程獎金如因績效評核結果致無法發放，不得保留至次年度作為發放工程獎金之用。
<p>附則第 7 點</p> <p>適用「中央政府各工程機關</p>	<p>目前適用「中央政府各工程機關員工工程獎金發給要點」之機關，於組織業務</p>

支給表規定	補充規定
<p>員工工程獎金發給要點」且尚未完成組織調整之機關，於組織調整生效前，其工程獎金支給仍得依上開發給要點規定辦理，並自組織業務調整生效日次年1月1日起改依本表規定辦理。</p>	<p>調整生效日至同年12月31日期間，其工程獎金支給仍得依「中央政府各工程機關員工工程獎金發給要點」規定辦理。</p>