

新北市政府 113 年度自行研究報告

現行公務人員記一大功獎勵制度實
務運作之探討-以新北市政府為例

研究機關：新北市政府人事處

研究人員：吳科員沛純

研究期程：113 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日

新北市政府 113 年度自行研究成果摘要表

計 畫 名 稱	現行公務人員記一大功獎勵制度實務運作之探討-以新北市政府為例
期 程	113 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日
經 費	無
緣 起 與 目 的	<p>本府改制之初，因本府及所屬各機關學校之記大功(過)以上案件對公務人員權益影響重大，處理程序應較為嚴謹，並考量本府各機關對獎懲案件之衡平性，爰現行審議上開案件時，仍沿用改制前成立之獎懲評審小組機制，即各機關須先層報會簽本府人事處，由人事處提請本府及所屬各機關學校公務人員重大獎懲案件評審會議(即獎懲評審小組)審議，俾建立本府記一大功獎勵裁量基準。</p> <p>又前開機制運行迄今已逾 13 年載，各機關實務上應已建立相關獎懲機制，且本府於 109 年 6 月 8 日亦訂定本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則，供各機關初審內部一大功獎勵案件參考運用。</p> <p>另銓敘部於 110 年 7 月 30 日修正發布公務人員考績法施行細則第 14 條規定，基於尊重各主管機關之獎懲權責，並課予主管機關主動審核之責，一次記二大功專案考績案件原由該部核定，改為由各主管機關自行核定。爰記一大功之獎懲權責是否得參照上開專案考績案件程序，改由各機關自行核定，有其研討之必要。</p> <p>綜上，為使本府公務人員記一大功獎勵制度更臻完善，並切合機關實務運作之需要，本研究擬藉由探討本府記一大功獎勵制度實務運作之現況，期能精進本府記一大功獎勵程序及相關規定，進而提高及時獎勵之效，激勵本府同仁士氣及績效。</p>

<p>方法與過程</p>	<p>一、研究問題</p> <p>(一)現行記一大功獎勵制度是否符合及時獎勵原則。</p> <p>(二)現行記一大功獎勵提報原則能否符合實際需要。</p> <p>(三)記一大功獎勵案件得否回歸各機關自行辦理。</p> <p>二、研究目的</p> <p>探討有關記一大功獎勵之相關法規，並分析本府實務運作狀況，以供未來修正本府相關程序及規定之建議，使獎勵制度充分發揮激勵士氣之效。</p> <p>三、研究方法</p> <p>(一)文獻分析法。</p> <p>(二)案例分析法。</p> <p>四、研究流程</p> <p>(一)緒論。</p> <p>(二)文獻探討。</p> <p>(三)現行法規制度與實務運作之案例分析。</p> <p>(四)新研修重點與實務運作之影響評估。</p> <p>(五)結論與建議。</p>
<p>研究發現及建議</p>	<p>銓敘部基於尊重各主管機關對於所屬公務人員之獎懲權責，並課以主管機關主動審核之責，該部不再就一次記二大功專案考績進行實質審查。本府記一大功獎勵機制自本市準用直轄市規定到改制為直轄市迄今，均係透過本府重大獎懲會議審議作成建議供市長核定前參考之用，因本府已參酌歷年記一大功獎勵案件核定事由及相關妥適性、衡平性後，訂定本府記一大功提報原則，並針對特殊之工程案件另訂定本府工程記一大功提報原則，已為本府記一大功獎勵案件進行把關，且自上開二原則運行迄今，各機關提報本府重大獎懲會議案件之核定率為100%，應無窒礙難行之處。</p> <p>為尊重各服務機關對所屬同仁之獎懲權責，並簡化辦理敘獎之行政流程，參酌前開一次記二大功專案考績办理流程，將本府記一大功獎勵案件之核定權責授權由各服務機關自行核定，以提升激勵之效。</p>
<p>備註</p>	

目錄

摘要.....	1
第一章 緒論.....	2
第一節 研究背景與動機.....	2
第二節 研究問題與目的.....	3
第三節 研究方法與流程.....	5
第四節 研究範圍與限制.....	6
第二章 文獻探討.....	8
第一節 獎勵制度之意義.....	8
第二節 獎勵案件的一般性處理原則.....	9
第三節 我國公務人員記一大功獎勵制度訂定之法律沿革.....	9
第四節 我國公務人員記一大功獎勵制度之研析.....	12
第三章 新北市現行制度之探討.....	13
第一節 記一大功獎勵機制運作過程.....	13
第二節 記一大功獎勵案件之審議情形.....	14
第三節 制定記一大功獎勵案件之提報原則.....	17
第四節 制定特殊獎勵案件之提報原則.....	19
第五節 選務工作人員記一大功獎勵機制之鬆綁.....	22
第四章 現行法規制度及實務運作之檢討.....	23
第一節 銓敘部修正一次記二大功專案考績案件之辦理程序.....	23
第二節 新北市現行專案考績案件審查機制.....	24
第三節 本府記一大功獎勵案件授權各一級機關自行核定之可行性.....	26
第五章 結論與建議.....	28
第一節 結論.....	28
第二節 具體建議及作法.....	28
參考文獻.....	29
附錄.....	30

圖目錄

圖 1 新北市政府所屬各機關辦理重大獎懲案件標準作業流程	4
圖 2 研究流程圖	6
圖 3 提報案件數量統計圖	14
圖 4 提報人次數量統計圖	14
圖 5 核定案件數量統計圖	15
圖 6 核定人次數量統計圖	15
圖 7 提報及核定案件數量比較圖	16
圖 8 提報及核定人次數量比較圖	16
圖 9 自提報原則訂定後，提報及核定案件數量比較圖	27

摘要

新北市政府（以下簡稱本府）自 99 年 12 月 25 日改制之初，因本府及所屬各機關學校之記大功（過）以上案件對公務人員權益影響重大，處理程序應較為嚴謹，並考量本府各機關對獎懲案件之衡平性，爰現行審議上開案件時，仍沿用改制前成立之獎懲評審小組機制，俾建立本府記一大功獎勵裁量基準。

又前開機制運行迄今已逾 13 年載，各機關實務上應已建立相關獎懲機制，且本府於 109 年 6 月 8 日亦訂定本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則，供各機關初審內部一大功獎勵案件參考運用。另銓敘部於 110 年 7 月 30 日修正發布公務人員考績法施行細則第 14 條規定，基於尊重各主管機關之獎懲權責，並課予主管機關主動審核之責，一次記二大功專案考績案件原由該部核定，改為由各主管機關自行核定。爰記一大功之獎懲權責是否得參照上開專案考績案件程序，改由各機關自行核定，有其研討之必要。

本研究將透過文獻蒐集及數據分析探討本府記一大功獎勵制度之建立緣由、立法歷程及實務運作之現況後，提出精進上開制度之方法及策略，期能精進本府記一大功獎勵程序及相關規定，進而提高及時獎勵之效。

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

本府自 99 年 12 月 25 日改制之初，因本府及所屬各機關學校之記大功（過）以上案件對公務人員權益影響重大，處理程序應較為嚴謹，並考量本府各機關對獎懲案件之衡平性，爰現行審議上開案件時，仍沿用改制前成立之獎懲評審小組機制，經本府所屬各機關學校公務人員重大獎懲案件評審會議（以下簡稱本府重大獎懲會議）審議並作成具體建議後，簽陳市長核定，俾建立本府記一大功獎勵裁量基準。上開機制運行迄今已逾 13 年載，各機關實務上應已建立相關獎懲機制，且本府於 109 年 6 月 8 日亦訂定本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則（以下簡稱本府記一大功提報原則），供各機關初審內部一大功獎勵案件參考運用。另銓敘部於 110 年 7 月 30 日修正發布公務人員考績法施行細則第 14 條規定，基於尊重各主管機關之獎懲權責，並課予主管機關主動審核之責，一次記二大功專案考績案件原由該部核定，改為由各主管機關自行核定，各主管機關應就一次記二大功專案考績案件之妥適性及衡平性為實質審查，該部不再進行實質審查，爰經簽奉核准後，業強化專案考績案件之審查強度及密度，以因應上開規定之修正。

鑒於本府業已訂定本府記一大功提報原則供各機關參考運用，各機關並應已建立相關獎懲標準及機制，記一大功之獎懲權責是否得參照前開專案考績案件程序，改由各機關自行核定，有其研討之必要。且本府重大獎懲會議審議記一大功獎勵案件時，常囿於行政程序及審議之期程，無法及時獎勵同仁之辛勞。因此，本研究將透過文獻蒐集及數據分析探討本府記一大功獎勵制度之建立緣由、立法歷程及實務運作之現況後，提出精進上開制度之方法及策略，期能精進本府記一大功獎勵程序及相關規定，進而提高及時獎勵之效益。

第二節 研究問題與目的

現行本府提報記一大功獎勵案件，係依照本府記一大功提報原則及本府所屬各機關辦理重大獎懲案件標準作業流程（如圖 1），由各機關在獎勵事實發生後 2 個月內就工作內容及實際出力情形、績效等具體獎勵事實，並考量業務創新程度、投入之時間及對本府之貢獻，與參酌往例獎勵情形等，依規定召開考績委員會審議。並於績效評定後 2 個月內，檢附該案件之相關佐證資料、考績委員會會議紀錄、具體事蹟表及同案敘獎情形等簽報本府，並會辦本府人事處（以下簡稱人事處），奉核後由人事處彙整提報本府重大獎懲會議審議。經重大獎懲會議審議作成具體建議，簽陳市長核定後，由人事處發布獎令或函請新任職機關參辦或發布。

又獎勵案件如涉及數個機關協力完成，應俟全部完成後，由主辦機關視業務分工及貢獻程度，擬定獎勵額度及標準，並由主辦機關彙整同案擬提報記一大功人員相關資料，併同簽報。是以，常有主辦機關囿於行政作業流程或其他因素，無法在前開時效內簽報該案之敘獎原則，又為彙整同案敘獎情形，配合各機關召開考績委員會審議等事，未能儘速辦理簽報記一大功人員事宜，以致常有獎勵時效未能及時之情形，影響同仁權益。

新北市政府所屬各機關辦理重大獎懲案件標準作業流程圖

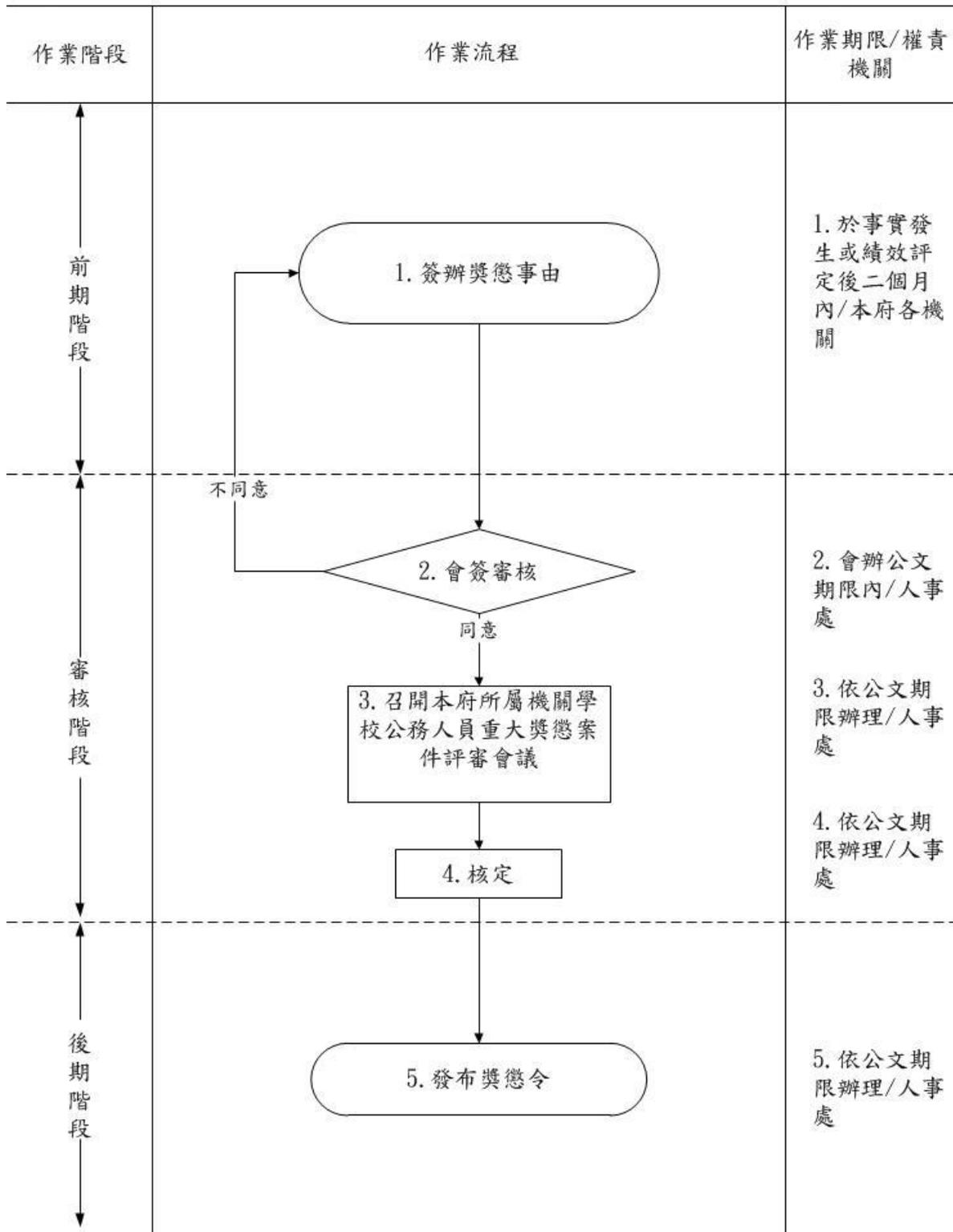


圖 1 新北市政府所屬各機關辦理重大獎懲案件標準作業流程

鑑於有功必賞、及時獎勵原則，為加速各機關辦理記一大功獎勵案件之時效，本研究將以本府重大獎懲會議審議之記一大功案件辦理情形探討以下問題：

- 一、現行記一大功獎勵制度是否符合及時獎勵原則；
- 二、現行記一大功獎勵提報原則能否符合實際需要；
- 三、記一大功獎勵案件得否回歸各機關自行辦理。

綜上，本研究主要目的係分析現行本府記一大功獎勵制度之運作，探究該制度所面臨之困境及問題，藉以提出更為妥適之獎勵制度，提高本府各機關同仁士氣。

具體而言，本篇研究欲達成目的如下：

- 一、以文獻探討的方式分析獎勵制度對同仁提高士氣、增強向心力之功能；
- 二、藉由彙整歷年來本府重大獎懲會議審議之記一大功獎勵案件辦理情形，分析各機關是否達成獎勵衡平性之要求；
- 三、由銓敘部修正公布公務人員考績法施行細則第 13 條規定切入，探討現行制度是否能比照辦理授權各機關自行辦理記一大功獎勵案件；
- 四、統整研究發現，提出對本府記一大功獎勵制度之相關建議與可行性分析。

第三節 研究方法與流程

根據研究動機與目的，研究者將研究過程分為二個階段：第一階段，藉由文獻檢閱法蒐集相關資料作為研究的基礎。首先，透過整理我國公務人員獎勵制度演進的過程，再與本府相關制度進行比較，提出初步的檢討與建議。藉由案例分析法分析本府提報本府重大獎懲會議審議之記一大功獎勵案件數據，詳述現行制度之狀況。第二階段，透過法律研究途徑，從實務運作角度出發，探討現行本府記一大功獎勵案件得否由各機關自行核定之可行性。

有關前述研究方法，其執行流程如圖 2 所示：

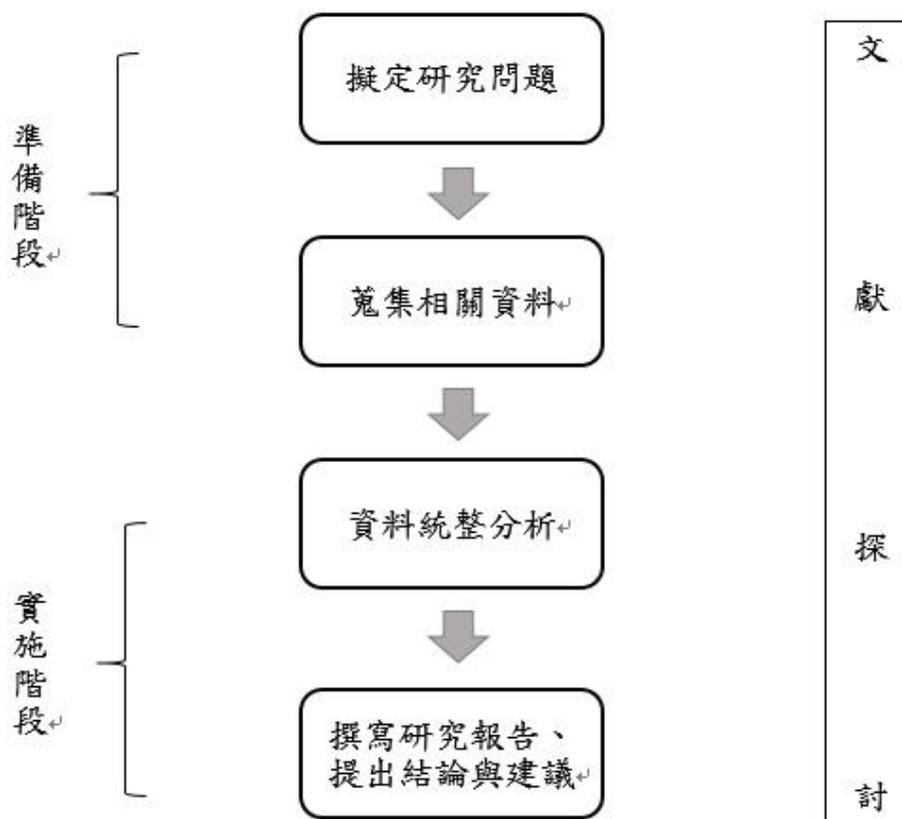


圖 2 研究流程圖

第四節 研究範圍與限制

本研究主要從公務人員考績法及其施行細則的立法及修法歷程著手，以本府所屬各機關學校及本市各區公所（以下簡稱各機關）自本府改制後至 112 年間之記一大功獎勵案件作為研究範圍，由於本府組織結構龐大且業務性質複雜，各項業務分工權責劃分明確，多數市政專案係經由各局處協力合作完成，希望透過本研究提供相關方案，以加速獎勵辦理時效，激勵同仁。

另外，雖然本研究力求嚴謹，但仍須面對以下限制：

一、 研究時間不足的限制，現行僅能就本府自 99 年 12 月 25 日改

制後提報重大獎懲會議之案件進行本研究分析。

二、 我國公部門獎勵制度之相關文獻較為不足，僅能輔以公務人員考績法及其施行細則等相關法規之立（修）法目的進行研究。

三、 為簡化各機關辦理記一大功案件獎勵流程，本研究提出相關解決機制，惟各機關內部之運行情況尚有待各機關檢討解決。

如須進一步瞭解記一大功獎勵制度落實成效，未來可考慮透過定期調查各機關辦理結果，作為進一步探究的方法。現為確保本研究的真實性，研究者將嚴格審視法規及文獻內容，並透過不同論證途徑進行分析，以彌補無法深入探討的缺失。

第二章 文獻探討

公務人員獎勵制度係服務機關依相關法令就同仁之工作表現及績效，給予物質或精神上之評核，以激發同仁之服務態度及奉獻精神，期能以最大限度刺激同仁潛在能力的管理方式。本章將論述獎勵制度的意義、成效，以及我國公務人員記一大功獎勵制度訂定之法律沿革。

第一節 獎勵制度之意義

「獎勵」係為激賞表現優異的員工，是一種積極的激勵方式，可以給與受獎者一種自我滿足和愉悅感，進而刺激其他未受獎者的追求動機。激勵是在滿足個人需求的情況下，為達成組織目標而加倍努力的意願。激勵是一種需求滿足的過程，需求是使得特定結果變得有吸引力的一種內在心理狀態。沒有被滿足的需求會產生緊張，緊張會驅使人來滿足需求。受激勵的員工會更加努力工作。¹

如何激勵同仁之工作動機，保持工作熱忱，給予獎勵是最有效與具經濟效益的方式之一。獎勵是對同仁工作表現的一種肯定，基層同仁往往站在第一線的位置執行任務，辛勞程度當然相較於高階主管高。辛勞程度越高、付出努力地越多，獎勵額度自應也越大。

公務人員獎勵制度的意涵，簡言之就是服務機關對同仁實施獎勵的人事管理行為，係指國家各級行政機關依據憲法、組織法及國家公務人員各有關法律、法規和政策規定，依據公務人員之優良事蹟、優秀工作表現等，對其施行之物質或精神上鼓勵。獎勵是一種積極且有激勵性之手段，它是透過滿足公務人員物質和精神的需要，以激發公務人員的服務和貢獻精神，並冀期激發公務人員潛能的一種管理方法。它以積極的角度，不斷調整和提升公務人員的積極性、創造性和服務性²。

¹ 謝涵機（2003）。我國現行警察人員獎懲制度之研究。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班。頁 21。

² 謝涵機（2003）。我國現行警察人員獎懲制度之研究。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班。頁 17 至 18。

第二節 獎勵案件的一般性處理原則

團體中透過獎勵方式，激勵並影響員工，藉以拉近員工行為價值與組織任務目標的差距，進而達成組織任務及目標。而有效獎勵員工的方式，應遵守公開、公平、恰當及適時等四種原則。以下分別獎勵案件的一般性處理原則³進行相關簡述：

壹、公開原則

所謂「公開」，不只是結果公開，辦理過程亦應透明，落實正當法律程序，給予當事人陳述意見的機會，並就相關事實審慎評估後給與相關獎勵。

貳、公平原則

獎勵須以具體功績為依據，循有功必賞及獎由下起之原則，循相關規定程序公平審慎處理，不可誇張邀功或故施小惠。

參、恰當原則

獎勵恰當指的是獎其所需、不恣意獎賞，就職責範圍內應辦業務，原則上屬經常性、例行性業務，不給予獎勵。並遵循獎由下起原則，以獎勵最直接出力人員為原則。

肆、適時原則

獎勵要及時，在員工期望獲得獎勵時即予以獎勵，一旦事過境遷，便減少或失去激勵之作用，亦即獎勵要注意時效。

第三節 我國公務人員記一大功獎勵制度訂定之法律沿革

現行公務人員考績法第 12 條及其施行細則訂定平時考核記大功之

³ 謝涵機（2003）。我國現行警察人員獎懲制度之研究。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班。頁 41 至 47。

標準，按公務人員考績法第 1 項規定略以，平時考核獎勵分嘉獎、記功、記大功。次按同法施行細則第 13 條規定略以，有執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效、搶救重大災害，切合機宜，有具體效果、對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決及在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務之情形，一次記一大功（第 1 項第 1 款）。各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功之標準，報送銓敘部核備（第 2 項）。各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定（第 4 項）。機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之（第 5 項）。以下分別就公務人員考績法施行細則有關一大功獎勵制度標準及程序之立法沿革⁴分析如下：

壹、76 年 1 月 14 日

公務人員考績法施行細則於 76 年 1 月 14 日公布施行，該法第 13 條規定略以，有執行重要政令，克服危難，圓滿達成使命、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效、搶救重大災害，切合機宜，有具體效果、對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決及在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務之情形，記一大功（第 1 項第 1 款）。專業人員記一大功之標準，得由主管機關訂定，報送銓敘部核備（第 2 項）。依本條規定記一大功者，於送銓敘機關核備時，應詳述具體事實（第 4 項）。

貳、86 年 12 月 9 日

公務人員考績法施行細則於 86 年 12 月 9 日修正發布全文 27 條，該細則第 13 條規定略以，有執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效、搶救重大災害，切合機宜，有具體效果、對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決及在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務之情形，一次記一大功（第 1

⁴ 公務人員考績法施行細則歷次修法沿革節錄自銓敘部網站：
https://www.mocs.gov.tw/exhibits/invite_detail.aspx?Node=548&Page=1627&Index=3

項第 1 款)。各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功之標準，報送銓敘部核備(第 2 項)。依本條規定記一大功者，於送銓敘部備查時，應詳述具體事實(第 4 項)。

參、96 年 10 月 30 日

公務人員考績法施行細則於 96 年 10 月 30 日修正發布全文 27 條，該細則第 13 條規定略以，執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效、搶救重大災害，切合機宜，有具體效果、對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決及在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務之情形，一次記一大功(第 1 項第 1 款)。各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功之標準，報送銓敘部核備(第 2 項)。各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官核定(第 4 項)。機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之(第 5 項)。

肆、104 年 12 月 30 日(現行規定)

公務人員考績法施行細則於 104 年 12 月 30 日修正發布令第 3、4、7、13、19、24 條條文，該細則第 13 條規定略以，有執行重要命令，克服艱難，圓滿達成使命、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效、搶救重大災害，切合機宜，有具體效果、對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決及在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務之情形，一次記一大功(第 1 項第 1 款)。各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功之標準，報送銓敘部核備(第 2 項)。各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關長官覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定(第 4 項)。機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之(第 5 項)。

第四節 我國公務人員記一大功獎勵制度之 研析

關於我國公務人員記一大功獎勵制度的制定，自 76 年 1 月 14 日公布施行以來，歷經三次修正，試分析如下：

壹、記一大功獎勵制度之標準

得否核予記一大功獎勵之一般性標準，歷年來修正時僅酌修文字，惟就辦理特殊業務者，從原「專業人員」得由主管機關訂定記一大功標準後，報送銓敘部核備，修正為各主管機關得「依業務特殊需要」，另訂記一大功之標準，報送銓敘部核備，放寬原限制只有專業人員得由主管機關另訂記一大功之標準，改由如主管機關認業務上有特殊需要，即得依規定另訂記一大功之標準，惟程序上仍須報送銓敘部核備。核備後，主管機關始得依另訂標準核予所屬人員記一大功。

貳、記一大功獎勵制度之辦理程序

早期如係依公務人員考績法第 13 條第 1 項第 1 款規定核予同仁記一大功時須詳述具體事實報送銓敘機關核備，由銓敘機關擁有核定權責。在 86 年 12 月 9 日修正時，則下放各主管機關，僅須送銓敘部備查，由各主管機關享有核定權。在 96 年 10 月 30 日修正時，刪除此項程序，核定記一大功即完成程序，無須送銓敘部備查。另如係依主管機關另訂之記一大功標準，則因訂定標準時已送銓敘部核備，依特殊標準核予記一大功者，自該法訂定迄今均無須送銓敘部核備或備查。

在 96 年 10 月 30 日修正時，增訂各機關辦理平時考核獎懲案件程序，平時考核獎懲應送考績委員會初核，並由機關長官核定，如機關長官有意見時，得簽註意見交該會復議。機關長官如對復議結果有異議，得加註理由後變更。在 104 年 12 月 30 日修正時，就有關記一大功獎令究係由核議該獎懲案件之考績委員會所在機關發布，抑或由主管機關發布，參採專案考績之相關程序，端視平時獎懲之主管機關權限授權程度而定，予以修正為「由主管機關或授權之所屬機關核定」。

第三章 新北市政府現行制度之探討

為探討本府記一大功獎勵制度情形，本案茲就本府記一大功獎勵機制運作過程、改制後至 112 年案件審議情形及其提報原則等資料做進一步分析，以論述現行制度之內容與整體成效。

第一節 記一大功獎勵機制運作過程

原臺北縣政府於 96 年 10 月 1 日準用直轄市相關規定前，各機關公務人員記大功（過）以上案件（以下簡稱重大獎懲案件）均報送本府考績委員會審議，惟準用直轄市相關規定後，原本府考績委員會即停止運作，並由各機關成立考績委員會，初核相關重大獎懲案件，並送本府獎懲評審小組⁵予以審議。

自本市於 99 年 12 月 25 日改制為直轄市，相關內部單位亦於上開時期改制為所屬機關，各機關業依規定成立考績委員會審議該機關之獎懲案件，再由各機關長官覆核，未經市長核定。因重大獎懲案件影響公務人員權益重大，且各機關簽辦重大獎懲建議多半以本機關立場考量，其獎懲額度難期有衡平之標準，有成立評審小組事前審查討論相關案件之必要，由該小組作成具體建議提供市長核定前參考之用。又本市改制為直轄市後，前開獎懲評審小組亦簽准繼續運作，審議本府所屬各機關學校公務人員重大獎懲案件。

綜上，現行本府及所屬各機關學校公務人員重大獎懲案件應層報簽會人事處，由人事處彙請本府獎懲評審小組召開重大獎懲會議審議，必要時邀請有關單位人員列席說明。

⁵ 本府獎懲評審小組係參照高雄市政府作法，對於各機關學校公務人員（警察局警正以下記一大功【過】案件授權該局自行辦理）重大獎懲案件，成立由秘書長（並擔任召集人）、副秘書長 2 人（現為 3 人）、法制局局長、政風處處長、研究發展考核委員會主任委員及人事處處長等人所組成之獎懲評審小組予以評審。

第二節 記一大功獎勵案件之審議情形

經彙整 100 年至 112 年提報本府重大獎懲會議審議之記一大功獎勵案件共計 278 件(詳如圖 3)、973 人次(詳如圖 4)，平均每年約 21 件、75 人次，核定案件數量共計 270 件(詳如圖 5)、939 人次(詳如圖 6)，核定案件比率約 97.1%(詳如圖 7)、核定人次比率約 96.5%(詳如圖 8)。

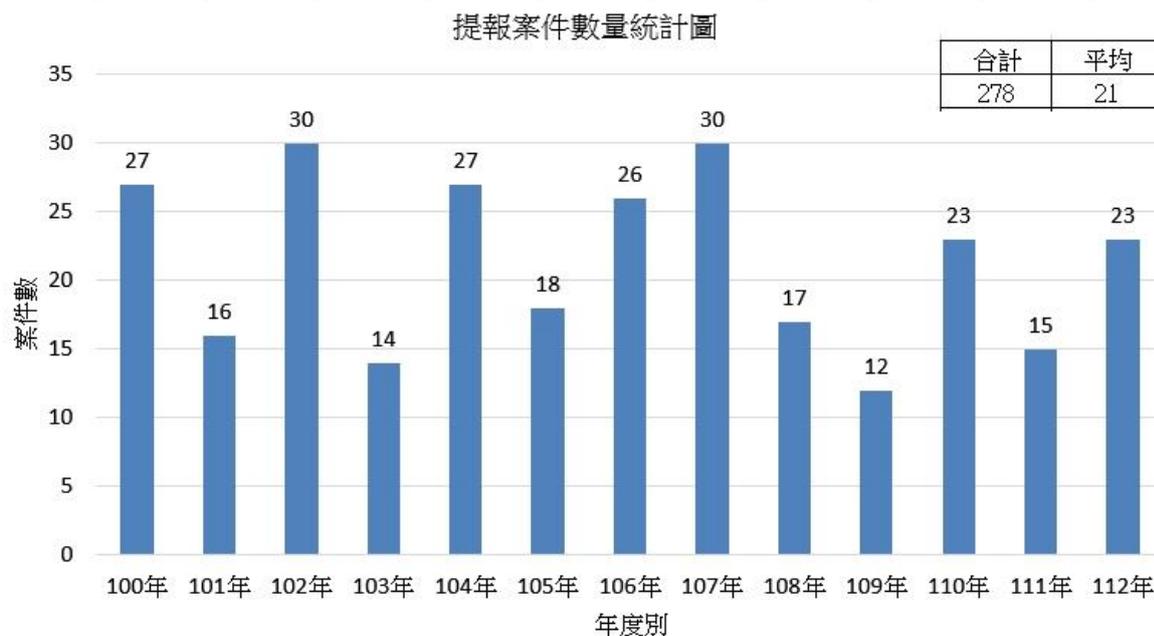


圖 3 提報案件數量統計圖 (資料來源：本研究自行整理，2024)

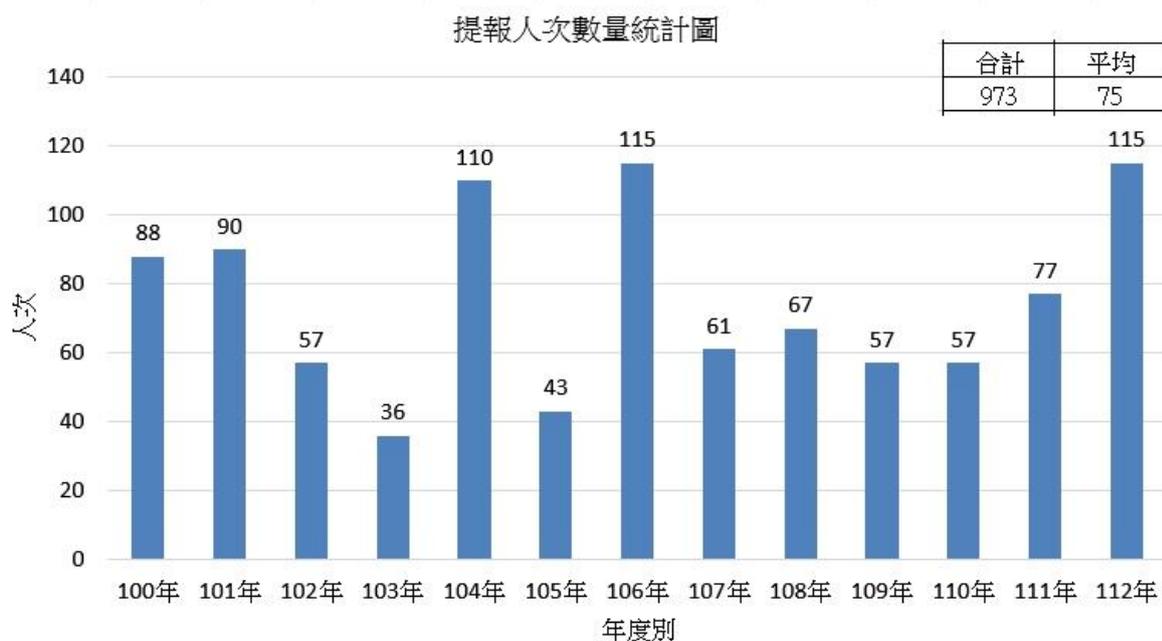


圖 4 提報人次數量統計圖 (資料來源：本研究自行整理，2024)

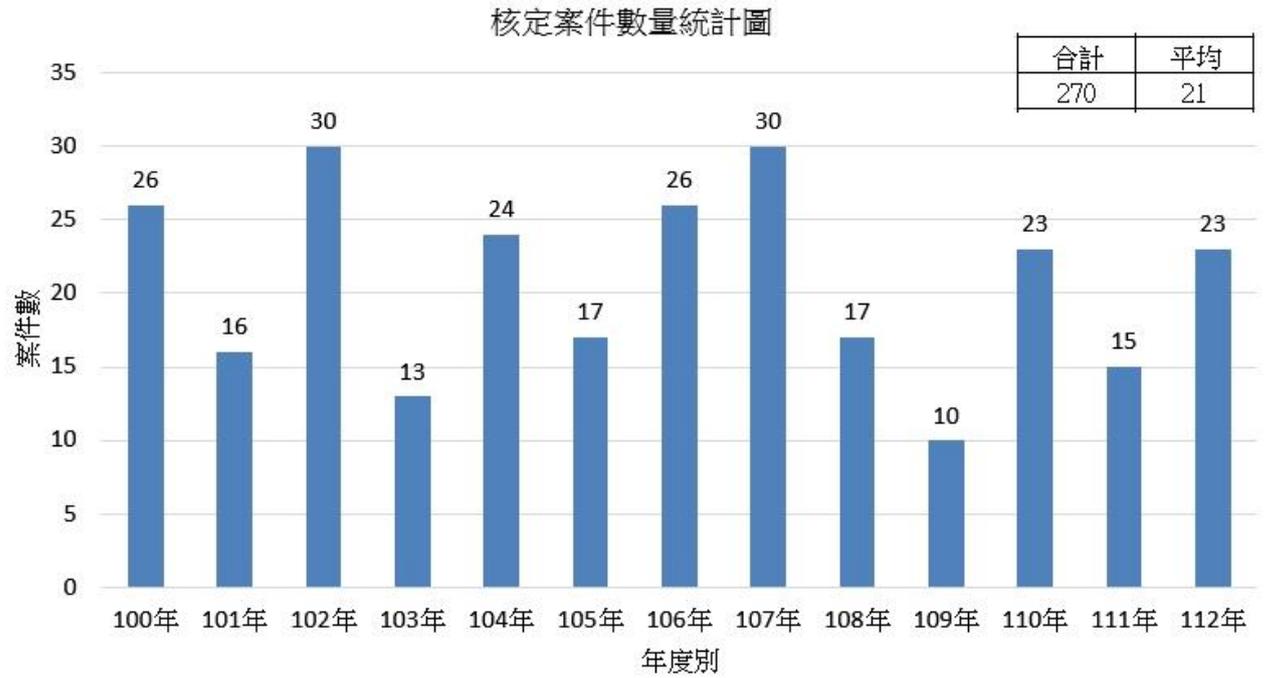


圖 5 核定案件數量統計圖（資料來源：本研究自行整理，2024）

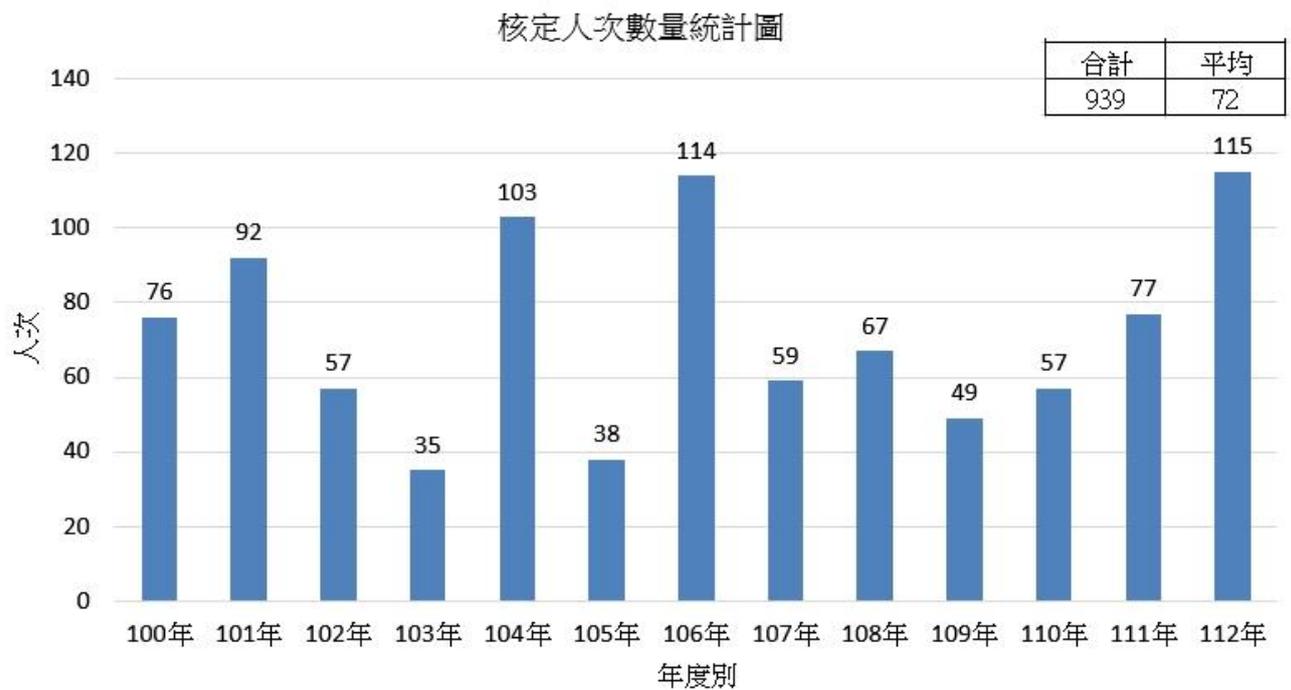


圖 6 核定人次數量統計圖（資料來源：本研究自行整理，2024）

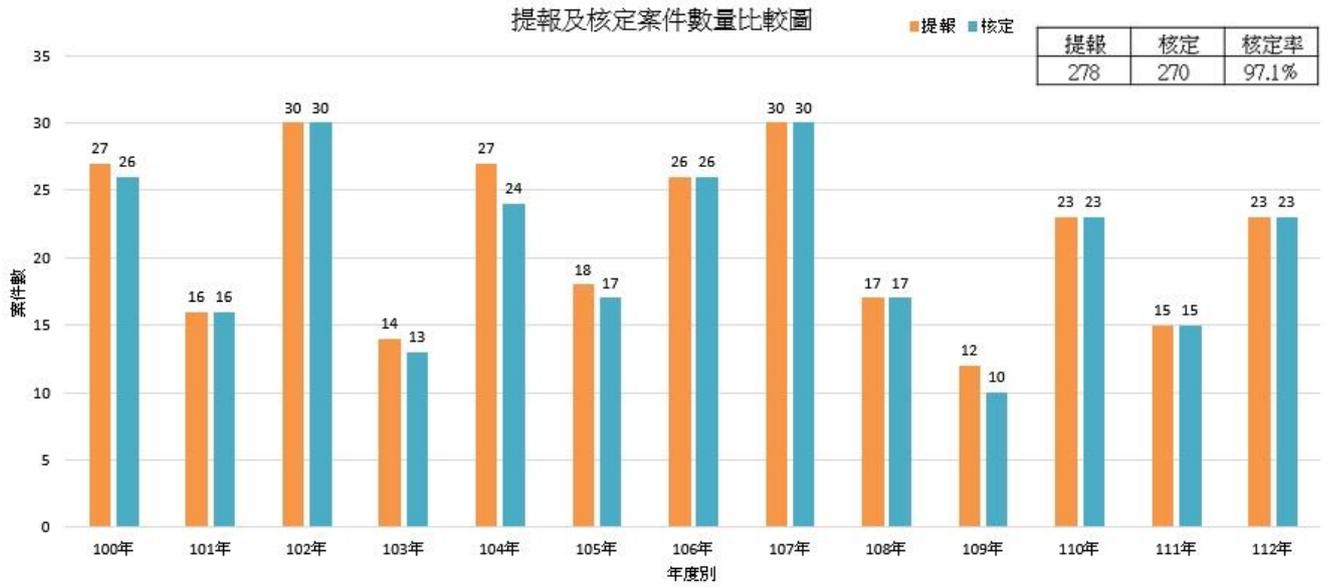


圖 7 提報及核定案件數量比較圖（資料來源：本研究自行整理，2024）

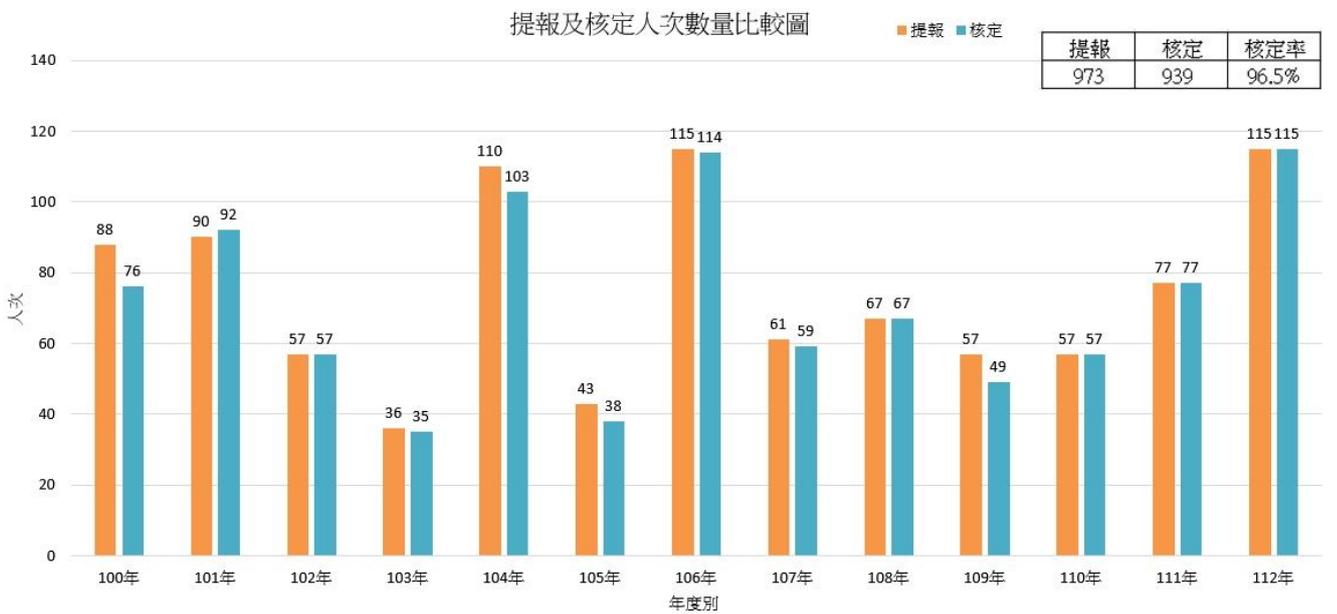


圖 8 提報及核定人次數量比較圖（資料來源：本研究自行整理，2024）

第三節 制定記一大功獎勵案件之提報原則

為明文化各機關辦理記一大功獎勵案件之衡平機制，以使獎勵案件符合綜覈名實之旨，109 年度第 1 次重大獎懲會議決議請人事處研議本府各機關提報記一大功獎勵案件之提報原則。人事處參酌歷年提報記一大功獎勵案件案由分析，研議本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則，並於 109 年 6 月 8 日簽奉核准該原則，本節將分別敘述上開原則內容。

壹、本府記一大功獎勵制度之作業程序

一、提送權責機關考績委員會審議

提報機關辦理獎勵案件，應於事實發生後 2 個月內就工作內容及實際出力情形、績效等具體獎勵事實，並考量業務創新程度、投入之時間及對本府之貢獻，與參酌往例獎勵情形等，依規定召開考績委員會審議。

二、簽報本府，提送重大獎懲會議審議

提報機關於績效評定後 2 個月內，檢附該案件之相關佐證資料、考績委員會會議紀錄、具體事蹟表及同案敘獎情形等簽報本府，並會辦人事處，奉核後以便簽方式，影送原簽及其附件至人事處，提報重大獎懲會議審議。

三、經重大獎懲會議做成具體建議，簽陳市長核定

重大獎懲會議審議作成具體建議，簽陳市長核定後，由人事處發布獎令或函請新任職機關參辦或發布。

貳、本府記一大功獎勵制度之內容⁶

一、提報原則

- (一) 辦理準則：提報機關應根據具體事實，本有功必賞、獎由下起原則，依公務人員考績法及其施行細則等規定，公平審慎覈實提列。

⁶ 詳附錄 1。

(二) 提報原則：

1. 參加中央機關各項評比：應以中央主管機關辦理之評比，且載明評定績優或其他相當名次之機關得核予記一大功，提報獎勵案件人數（以下簡稱提報人數）以中央主管機關來函建議人次為上限，如無明訂人次，則提報人數以1人為限。
2. 獲國際獎項殊榮：獲頒該國際獎項，需具足堪認定具有卓越貢獻或成績卓著，提報人數以1人為限。
3. 辦理重大專案或大型活動：須有特殊績效或克服艱難，圓滿達成使命，首創當年度得提報獎勵案件，提報人數原則以2人為上限；第2年度該專案或活動擬提報獎勵案件之獎勵額度及人數，除較首創當年度更為創新或重大具體成效者外，應較首創當年度遞減。第3年度起該專案或活動已屬例行性業務，除有具體證明其辦理成效、事蹟或創新程度均優於首創當年度者外，不得提報獎勵案件。
4. 辦理市地重劃或徵收開發案：經克服艱難，圓滿達成使命或有特殊績效者得提報獎勵案件，提報時，應瞭解近年本府相當程度之獎勵案件敘獎情形，以符敘獎衡平性，提報人數原則以2人為上限。
5. 各項便民服務：首創便民措施，足堪表率，有特殊績效或其他重大功績，並獲市長肯定或經媒體讚譽報導，提報人數原則以1人為限。
6. 搶救重大災難或偵破重大刑案：須切合機宜，有具體效果或圓滿達成任務，並依具體事蹟嚴審提報人數。非屬本府所屬機關來函建議之獎勵案件：原則尊重來函建議核敘，惟本府有類似或相關(同)案情之敘獎，且額度低於該建議之獎勵案件，應比照本府現有敘獎額度辦理。

(三) 不得提報獎勵案件之案由：

1. 就職責範圍內應辦業務，除符合本原則所列之提報事項外，均屬經常性、例行性業務，不得提報。
2. 辦理本府國際性會議或其他重大會議，如純屬意見交流，尚無後續實體效益，不得提報。

二、其他注意事項

- (一) 獎勵案件如涉及數個機關協力完成，應俟全部完成後，由主辦機關視業務分工及貢獻程度，擬定獎勵額度及標準，並由主辦機關彙整同案擬提報獎勵案件人員相關資料，併同簽報。
- (二) 獎勵案件如擬逾本原則所定之提報人數，除應分別敘明各獎勵人員之具體事蹟、實際分工情況、出力情形及貢獻程度等事項外，並應就擬逾本原則所定之提報人數之原因詳加說明。
- (三) 經中央主管機關評比績優或獲國際獎項，於提報時，應檢附中央主管機關來函、國際獎項相關文件、評核結果表及獎勵規定等資料。
- (四) 辦理第 2 年度以後重大專案或大型活動之獎勵案件，主辦機關應事先檢視及審酌近年該專案或活動之創新程度及具體成效，並應就前後次之差異，提出具體之說明。
- (五) 非屬本府所屬機關來函建議之獎勵案件，應檢附原職機關來函、相關獎勵事實及獎勵規定等資料。
- (六) 提報獎勵案件距其事蹟發生時間已逾第 2 年度辦理者，如無正當理由，應一律不再受理並追究延誤責任。

第四節 制定特殊獎勵案件之提報原則

人事處依據 109 年度第 2 次重大獎懲會議決議，研議工程類之獎勵案件敘獎原則，因事涉各工程機關（單位）之特殊專業性，為求周妥，人事處邀請本府辦理工程業務之主要機關，含本府工務局、水利局、農業局、城鄉發展局、觀光旅遊局、消防局、捷運工程局、民政局、經濟發展局、交通局、警察局、衛生局及文化局等 13 個機關共同研商討論，並請上開機關提供草案修正意見或建議，參酌歷年提報重大獎懲會議之工程案件，研議本府及所屬各機關學校工程案件記一大功獎勵提報原則（以下簡稱本府工程記一大功提報原則），並於 110 年 6 月 18 日簽奉核准該原則，本節將分別敘述上開原則內容。

壹、本府工程案件記一大功獎勵制度之作業程序

在辦理工程案件記一大功獎勵案件時，其作業程序仍依照記一大功獎勵制度之作業程序辦理。

貳、本府工程案件記一大功獎勵制度之內容⁷

一、提報原則

(一) 參加中央機關各項評比：

1. 行政院公共工程委員會辦理之「公共工程金質獎」：

(1) 獲公共工程優良獎特優者：最高額度記二大功 1 人及記一大功 1 人。

(2) 獲公共工程優良獎優等者：最高額度記一大功 2 人。

(3) 獲個人貢獻獎特優者：獲獎人員得提報記二大功。

(4) 獲個人貢獻獎優等者：獲獎人員得提報記一大功。

2. 勞動部辦理之「推動職業安全衛生優良工程金安獎」：

(1) 獲特優者：最高額度記二大功 1 人。

(2) 獲優等者：最高額度記一大功 1 人。

3. 行政院農業委員會辦理之「優良農建工程獎」：

(1) 獲公共工程品質優良獎特優者：最高額度記一大功 1 人。

(2) 獲個人貢獻獎者：獲獎人員得提報記一大功。

4. 其餘獎項，以中央主管機關明訂之敘獎額度及人次為上限，如僅明訂敘獎額度，未明訂人次，則提報人數以 1 人為限。

(二) 獲國際獎項殊榮：

1. 獲世界不動產聯盟辦理之「全球卓越建設獎」且需足堪認定具有卓越貢獻或成績卓著：最高額度記一大功 1 人。

2. 其餘獎項，如認具有卓越貢獻或成績卓著者，最高額度記一大功 1 人。

(三) 其他工程類案件，依「其他工程類案件評分表」⁸之標準辦理：

⁷ 詳附錄 2。

⁸ 詳附錄 3。

1. 評分總數達 35 分以上者，最高額度記一大功 3 人。
2. 評分總數達 30 分以上未滿 35 分者，最高額度記一大功 2 人。
3. 評分總數達 25 分以上未滿 30 分者，最高額度記一大功 1 人。

(四) 不得提報獎勵案件之案由：

1. 就職責範圍內應辦業務，除符合本原則所列之提報事項外，均屬經常性、例行性業務，不得提報。
2. 工程期間如有發生重大公共安全事件或工程涉有不法，不得提報。

二、其他注意事項

- (一) 同一工程案件如涉及數個機關協力完成，主辦機關應就協辦機關業務分工及貢獻程度併同擬定獎勵原則，且協辦機關記一大功人數不得超過主辦機關記一大功之提報人數，並由主辦機關彙整同案擬提報記一大功人員相關資料，併同簽報。
- (二) 提報機關除依「其他工程類案件評分表」之標準提報記一大功者外，如擬逾本原則所定之提報人數，除應分別敘明各獎勵人員之具體事蹟、實際分工情況、出力情形及貢獻程度等事項外，並應就擬逾本原則所定之提報人數之原因詳加說明。
- (三) 同一工程案件如獲二項以上評比且均達記一大功以上獎勵標準，敘獎額度取其中較優者辦理。
- (四) 其餘未盡事宜，依本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則辦理。

第五節 選務工作人員記一大功獎勵機制之

鬆綁

考量本府近年來選務工作人員記一大功敘獎案，均尊重本市選舉委員會來函並依鄉鎮市區選務工作人員考核獎懲要點第 5 點略以，受評之鄉（鎮、市、區）選務作業中心，依該要點附表七之獎懲基準表所定，考核成績特優記一大功 2 人，優等記一大功 1 人規定核予敘獎，尚無審議未通過之前例，又各區公所召開考績委員會之期程不一，致資料提送人事處時間落差甚大（歷年來落差均達 2 個月以上），甚有發布獎令時受考人已調離現職之情形，為避免影響同仁權益，爰簡化選務工作人員記一大功之敘獎機制，人事處於 112 年 5 月 4 日簽奉市長同意免予提送本府重大獎懲會議審議，即案經各區公所召開考績委員會審議後，逕以便簽方式送人事處發布獎令，以達及時獎勵之效。

第四章 現行法規制度及實務運作之檢討

考試院（銓敘部）110年7月30日修正發布之公務人員考績法施行細則第14條規定，有關一次記二大功專案考績案件，銓敘部不再進行實質審查。本章將就本府記一大功獎勵案件之敘獎權責是否得參照上開專案考績案件程序，改由各機關核定進行探討。

第一節 銓敘部修正一次記二大功專案考績 案件之辦理程序

壹、銓敘部「增訂」該部應就一次記二大功專案考績案件為實質審查之立法理由⁹

依考試院（銓敘部）於103年7月22日修正發布之公務人員考績法施行細則第14條條文修正總說明及對照表說明略以，茲以現行各主管機關或授權之所屬機關核定一次記二大功專案考績寬嚴不一致生爭議，為期衡平，乃修正上開細則第14條有關公務人員一次記二大功專案考績之要件，並增訂公務人員一次記二大功專案考績經核定機關核定後，由主管機關送銓敘部銓敘審定，且除涉及機密性業務者外，應於銓敘部銓敘審定後，將優良事實及獎勵令刊登政府公報，以及銓敘部應就專案考績案件之性質、規模、困難度及複雜度等，為妥適性及衡平性之考量，並得依原送審程序退還主管機關等程序之規範。考量實務上時有不同機關間對同一類事由獎懲額度過於懸殊之情事發生，為期一次記二大功專案考績獎勵名實相符，爰增訂銓敘部應就專案考績案件之性質、規模、困難度及複雜度等指標，就妥適性及衡平性予以考量，並得退還主管機關再行審酌之規定。又為利各主管機關將審查結果報送銓敘部銓敘審定之用，爰該部併同修正公務人員一次記二

⁹ 節錄自銓敘部網站：<https://www.mocs.gov.tw/laws/list.aspx?Node=716&Parent=501&Index=1>。

大功專案考績具體事實表。

貳、銓敘部「刪除」該部應就一次記二大功專案考績案件為實

質審查之立法理由¹⁰

依考試院（銓敘部）於110年7月30日修正發布之公務人員考績法施行細則第14條條文修正總說明及對照表說明略以，茲為解決實務上各機關時有於類同獎勵事由上敘獎額度懸殊之情事，並為期一次記二大功專案考績之獎勵得以名實相符，該細則業就一次記二大功專案考績要件予以具體明確規範，亦增訂銓敘部應就專案考績案件之妥適性及衡平性予以考量等相關規定；銓敘部並配合成立一次記二大功專案考績案件審查小組，就複雜度高、敘獎規模大或屬首例之一次記二大功專案考績案件作實質審查，為是類案件進行把關。審酌該細則前業修正將一次記二大功之要件予以具體明確規範，且相關主管機關亦已修正內部獎勵標準，故近來各機關辦理一次記二大功專案考績案件已漸趨合理，基於尊重各主管機關對於所屬公務人員之獎懲權責，並課以主管機關主動審核之責，該部不再進行實質審查，惟銓敘部辦理上開專案考績之銓敘審定案件時，如發現有違反公務人員考績法規情事，仍應照原送案程序，退還原考績機關另為適法之處分，爰修正上開相關規範。

第二節 新北市政府專案考績案件審查機制

壹、本府配合前開規定修正，精進本府專案考績之審查機制

茲考量前開規定修正後，一次記二大功(過)之專案考績案件均由本府核定，宜強化專案考績案件之審查強度及密度，爰配合修正本府專案考績案件審查機制。

¹⁰ 節錄自銓敘部網站：<https://www.mocs.gov.tw/laws/list.aspx?Node=716&Parent=502&Index=1>。

一、提報原則

提報機關應依考績法第 12 條及其施行細則第 14 條所定之專案考績要件提報。有關一次記二大功部分，應以主要貢獻者（原則上以 1 人為限）為提報對象，如敘獎人數超過 1 人，提報機關應就敘獎人數之原因詳加說明。

二、提報流程

- (一) 提報要件審查：專案考績案件於會辦人事處時，人事處將就專案考績案件之具體事實有無符合法定要件，以及參酌往例獎懲情形進行初步審核，如有要件未符或相關文件不全等情形，將請提報機關再行檢視或補充說明。
- (二) 精進重大獎懲會議審議程序：
 1. 召開重大獎懲會議前，應先將專案考績案件送請重大獎懲會議之委員先行審查，並提出審查意見。另一次記二大過之專案考績案件，其事由如已具體明確符合考績法第 12 條規定，且較無爭議者，得直接提會討論。
 2. 召開重大獎懲會議時，各委員得先就審查意見進行意見交換，必要時，得請提報機關進行說明或簡報，並於答復委員之問題後退席。
 3. 經委員充分討論後，如對專案考績案件仍有疑義，退請提報機關補充相關資料後，擇日再召開會議審議。
 4. 審議過程中，委員得以舉手或投票（無記名）方式進行表決。
 5. 經重大獎懲會議作成具體建議，簽陳市長核定後，發布獎懲令或不予核定函。
- (三) 建立專案考績案件資料庫：一次記二大功部分，蒐集政府公報刊登之二大功獎勵事由等相關資料並進行分析；一次記二大過部分，則彙整本府歷年辦理情形，俾利作為審議之參考。

第三節 本府記一大功獎勵案件授權各一級 機關自行核定之可行性

鑒於銓敘部業已授權各主管機關（或主管機關授權之所屬機關）自行核定一次記二大功專案考績，且獎懲係屬各服務機關之權責，以本府重大獎懲案件處理機制運行迄今已逾十餘載，各機關應已建立相關獎懲機制及自我審查標準，又本府亦已訂定記一大功提報原則就衡平性部分給予具體充足之參考標準，容有參酌前述一次記二大功授權核定之空間，以進行精進本府記一大功作業程序之規劃，爰本節將就本府記一大功獎勵制度是否得參照一次記二大功專案考績程序，改由各一級機關自行核定之可行性進行探討。

壹、獎勵衡平性

本府重大獎懲會議成立之初，係為解決各機關簽辦重大獎懲建議時，在市長核定前由評審小組就獎懲額度之衡平性作成具體建議，以供市長參考之用。惟現本府已分別於109年6月8日及110年6月18日訂定本府記一大功原則及本府工程記一大功提報原則供各機關提報時參考相關獎勵額度之用，自上開二原則訂定迄今，本府記一大功獎勵案件審議情況之比較觀之（如圖9），各機關均會參考上開原則簽辦記一大功獎勵案件，使得各機關提報記一大功獎勵案件，經本府重大獎懲會議審議作成具體建議後，經市長核定比率為100%。顯見各機關以往流於機關立場未覈實予以獎勵額度之情事，已在上開原則之指導下，有效提升獎勵案件之合理性，達到激勵同仁之目的。

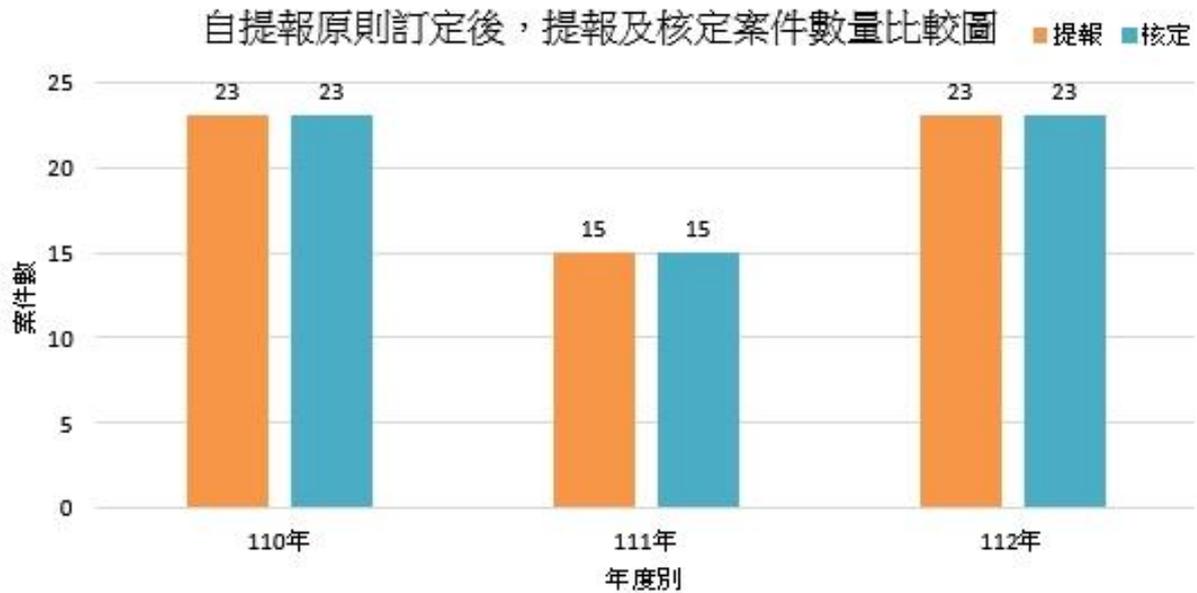


圖 9 自提報原則訂定後，提報及核定案件數量比較圖
(資料來源：本研究自行整理，2024)

貳、獎勵及時性

現行各機關簽報跨機關記一大功獎勵案件時，係由主辦機關視業務分工及貢獻程度，擬定獎勵額度及標準，並彙整同案擬提報記一大功獎勵人員之相關資料，併同簽報，惟囿於各機關辦理敘獎時程不一或其他行政流程之故，且上開案件仍須依本府訂定之相關原則及程序提報重大獎懲會議審議，致主辦機關簽辦過程較為耗時，使獎勵應具及時之效益大減。又邇來亦有部分機關反映，建議將記一大功獎勵案件授權由各一級機關自行審認及核布獎勵令，期能及時獎勵同仁，激勵其士氣。

誠如人事處就選務工作人員記一大功敘獎機制進行優化，因上開敘獎事由尚無審議未通過之前例，為避免影響同仁權益，於112年5月4日簽奉市長同意簡化選務工作人員記一大功之敘獎程序，無須再彙整府簽提送本府重大獎懲會議審議，即案經各區公所考績會通過後，授權由人事處逕發布記一大功獎勵令，以達及時獎勵之效。

參、小結

綜上所述，經從獎勵衡平性與及時性等面向探討與分析後，授權各一級機關自行核定記一大功獎勵案件，應屬可行。

第五章 結論與建議

第一節 結論

因重大獎懲案件影響公務人員權益重大，且各機關簽辦重大獎懲建議多半以本機關立場考量，其獎懲額度難期有衡平之標準，有成立評審小組事前審查討論相關案件之必要，由該小組作成具體建議提供市長核定前參考之用。此機制自本市準用直轄市規定迄今已逾十餘載，爰本研究相關修正建議，可再蒐集各機關意見，並依實際運作狀況妥適調整。

第二節 具體建議及作法

綜整前述之檢討分析，基於及時獎勵同仁，並因應各機關實際需求，爰研擬改進建議：簡化本府記一大功獎勵制度之行政流程。

壹、單一機關記一大功獎勵案件之簡化

為使獎勵及時，以達激勵同仁之效，並基於尊重各機關獎懲權責，將本府記一大功獎勵案件之办理流程從原本由本府各機關簽辦獎勵事由，會簽人事處審核並簽擬意見，奉核後由人事處召開後本府重大獎懲會議審議（不含警察機關警監人員），授權由本府各一級機關本權責自行核布（含警察機關警監人員）。

貳、跨機關記一大功獎勵案件之簡化

獎勵案件如涉及數個機關協力完成（即跨機關敘獎案），仍應俟全部完成後，由主辦機關視業務分工及貢獻程度，擬定獎勵額度及標準，會簽人事處審核，檢視跨機關敘獎應有一致之標準，如經簽奉核可，由主辦機關函知相關機關辦理敘獎，無須再經本府重大獎懲會議審議，以簡化辦理獎勵之行政流程。其餘如單一機關提報記一大功獎勵案件，則由各一級機關逕發布記一大功獎令。

參考文獻

1. 沈西麟 (2001)。公務人員獎勵制度之評估與發展。銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士在職專班。
2. 林志明 (2022)。海巡機關人員獎懲制度之研究。僑光科技大學企業管理碩士在職專班。
3. 林沛欣 (2023)。我國公務人員考績公平性之研究。國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所。
4. 財團法人國家政策研究基金會 (2010)。公務部門人力考評、激勵、陞遷制度評析及改善建議。考試院。
5. 陳世榮 (2006)我國公務人員考績制度之研究：理論、法制及實務。國立臺灣海洋大學海洋法律研究所。
6. 鐘金玉 (2001)。公務人員績效考核公平與工作態度之研究－以高雄市政府所屬警察、醫療、稅務人員為對象。國立中山大學人力資源管理研究所。
7. 謝涵機 (2003)。我國現行警察人員獎懲制度之研究。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班。

附錄

附錄 1

新北市政府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報 原則

中華民國 109 年 6 月 8 日訂定

- 一、為建立新北市政府（以下簡稱本府）及所屬各機關學校（以下簡稱提報機關）辦理記一大功獎勵案件（以下簡稱獎勵案件）之公平機制，以使獎勵案件符合綜覈名實之旨，特訂定本原則。
- 二、各獎勵案件應由提報機關根據具體事實，本有功必賞、獎由下起原則，依公務人員考績法及其施行細則等規定，公平審慎覈實提列。
- 三、提報機關之獎勵案件應依下列事項提報：
 - （一）參加中央機關各項評比：應以中央主管機關辦理之評比，且載明評定績優或其他相當名次之機關得核予記一大功，提報獎勵案件人數（以下簡稱提報人數）以中央主管機關來函建議人次為上限，如無明訂人次，則提報人數以 1 人為限。
 - （二）獲國際獎項殊榮：獲頒該國際獎項，需具足堪認定具有卓越貢獻或成績卓著，提報人數以 1 人為限。
 - （三）辦理重大專案或大型活動：須有特殊績效或克服艱難，圓滿達成使命，首創當年度得提報獎勵案件，提報人數原則以 2 人為上限；第 2 年度該專案或活動擬提報獎勵案件之獎勵額度及人數，除較首創當年度更為創新或重大具體成效者外，應較首創當年度遞減；第 3 年度起該專案或活動已屬例行性業務，除有具體證明其辦理成效、事蹟或創新程度均優於首創當年度者外，不得提報獎勵案件。
 - （四）辦理市地重劃或徵收開發案：經克服艱難，圓滿達成使命或有特殊績效者得提報獎勵案件，提報時，應瞭解近年本

府相當程度之獎勵案件敘獎情形，以符敘獎衡平性，提報人數原則以 2 人為上限。

- (五) 各項便民服務：首創便民措施，足堪表率，有特殊績效或其他重大功績，並獲市長肯定或經媒體讚譽報導，提報人數原則以 1 人為限。
- (六) 搶救重大災難或偵破重大刑案：須切合機宜，有具體效果或圓滿達成任務，並依具體事蹟嚴審提報人數。
- (七) 非屬本府所屬機關來函建議之獎勵案件：原則尊重來函建議核敘，惟本府有類似或相關（同）案情之敘獎，且額度低於該建議之獎勵案件，應比照本府現有敘獎額度辦理。

四、獎勵案件作業程序：

- (一) 提報機關辦理獎勵案件，應於事實發生後 2 個月內就工作內容及實際出力情形、績效等具體獎勵事實，並考量業務創新程度、投入之時間及對本府之貢獻，與參酌往例獎勵情形等，依規定召開考績委員會審議。
- (二) 提報機關於績效評定後 2 個月內，檢附該案件之相關佐證資料、考績委員會會議紀錄、具體事蹟表及同案敘獎情形等簽報本府，並會辦本府人事處（以下簡稱人事處），奉核後以便簽方式，影送原簽及其附件至人事處，提報本府所屬各機關學校重大獎懲案件評審會議（以下簡稱重大獎懲會議）審議。
- (三) 經重大獎懲會議審議作成具體建議，簽陳市長核定後，由人事處發布獎令或函請新任職機關參辦或發布。

五、其他注意事項：

- (一) 就職責範圍內應辦業務，除符合本原則所列之提報事項外，均屬經常性、例行性業務，不得提報獎勵案件；辦理本府國際性會議或其他重大會議，如純屬意見交流，尚無後續實體效益，亦不得提報獎勵案件。
- (二) 獎勵案件如涉及數個機關協力完成，應俟全部完成後，由主辦機關視業務分工及貢獻程度，擬定獎勵額度及標準，

並由主辦機關彙整同案擬提報獎勵案件人員（以下簡稱獎勵人員）相關資料，併同簽報。

- (三) 獎勵案件如擬逾本原則所定之提報人數，除應分別敘明各獎勵人員之具體事蹟、實際分工情況、出力情形及貢獻程度等事項外，並應就擬逾本原則所定之提報人數之原因詳加說明。
- (四) 經中央主管機關評比績優或獲國際獎項，於提報時，應檢附中央主管機關來函、國際獎項相關文件、評核結果表及獎勵規定等資料。
- (五) 辦理第 2 年度以後重大專案或大型活動之獎勵案件，主辦機關應事先檢視及審酌近年該專案或活動之創新程度及具體成效，並應就前後次之差異，提出具體之說明。
- (六) 非屬本府所屬機關來函建議之獎勵案件，應檢附原職機關來函、相關獎勵事實及獎勵規定等資料。
- (七) 提報獎勵案件距其事蹟發生時間已逾第 2 年度辦理者，如無正當理由，應一律不再受理並追究延誤責任。
- (八) 本原則所稱具體事蹟表，填具內容應包含獎勵人員之具體事蹟、具體成效或重大貢獻、創新程度等（如附表 1）；同案敘獎情形應含該獎勵案件涉及之所有機關敘獎情形（如附表 2）。

附表1（本行請於填寫後自行刪除）

提報記一大功獎勵案件具體事蹟表

提 報 案 由			
姓 名	官 等 職 等 (稱階、等階、 級別、資位)		
	俸 (薪) 級 俸(薪)點、俸額		
服 務 機 關	職 稱		
國 民 身 分 證 統 一 編 號	獎 依	勵 據	公務人員考績法施行細則第 13 條 第 1 項 第 1 款 第 目
具 體 事 蹟			
具 體 成 效 或 重 大 貢 獻			
創 新 程 度 或 其 他			
填 表 人 簽 章			
人 事 主 管 簽 章			
備 註			

本表各欄位如不敷使用，各機關得視實際需要自行調整。

附表2 (本行請於填寫後自行刪除)

提報記一大功獎勵案件敘獎情形一覽表

提報案由						
提報機關(或主辦機關)						
機關名稱	大功2次	大功1次	記功2次	記功1次	嘉獎2次	嘉獎1次
協辦機關						
機關名稱	大功2次	大功1次	記功2次	記功1次	嘉獎2次	嘉獎1次
小計						
合計	合計					
	大功2次	大功1次	記功2次	記功1次	嘉獎2次	嘉獎1次

備註：

1. 請主辦機關洽同案協辦機關人事室填寫本表，俾利提報重大獎懲會議審議。
2. 本表各欄位如不敷使用，各機關得視實際需要自行調整。

附錄 2

新北市政府及所屬各機關學校工程案件記一大功以上 獎勵提報原則

中華民國 110 年 6 月 18 日訂定

- 一、為建立新北市政府（以下簡稱本府）及所屬各機關學校（以下簡稱提報機關）辦理工程案件記一大功以上獎勵之公平機制，以使獎勵案件符合綜覈名實之旨，特訂定本原則。
- 二、提報機關應根據具體事實，本有功必賞、獎由下起原則，辦理各工程案件記一大功以上之獎勵，並依公務人員考績法及其施行細則等規定，公平審慎覈實提列。
- 三、提報機關之工程案件獎勵得依下列評比及獲獎情形辦理：
 - （一）參加中央機關各項評比：
 1. 行政院公共工程委員會辦理之「公共工程金質獎」：
 - （1）獲公共工程優良獎特優者：最高額度記二大功 1 人及記一大功 1 人。
 - （2）獲公共工程優良獎優等者：最高額度記一大功 2 人。
 - （3）獲個人貢獻獎特優者：獲獎人員得提報記二大功。
 - （4）獲個人貢獻獎優等者：獲獎人員得提報記一大功。
 2. 勞動部辦理之「推動職業安全衛生優良工程金安獎」：
 - （1）獲特優者：最高額度記二大功 1 人。
 - （2）獲優等者：最高額度記一大功 1 人。
 3. 行政院農業委員會辦理之「優良農建工程獎」：
 - （1）獲公共工程品質優良獎特優者：最高額度記一大功 1 人。
 - （2）獲個人貢獻獎者：獲獎人員得提報記一大功。
 4. 其餘獎項，以中央主管機關明訂之敘獎額度及人次為上限，如僅明訂敘獎額度，未明訂人次，則提報人數以 1 人為限。
 - （二）獲國際獎項殊榮：

1. 獲世界不動產聯盟辦理之「全球卓越建設獎」且需足堪認定具有卓越貢獻或成績卓著：最高額度記一大功 1 人。
 2. 其餘獎項，如認具有卓越貢獻或成績卓著者，最高額度記一大功 1 人。
- (三) 其他工程類案件，依「其他工程類案件評分表」(如附表)之標準辦理：
1. 評分總數達 35 分以上者，最高額度記一大功 3 人。
 2. 評分總數達 30 分以上未滿 35 分者，最高額度記一大功 2 人。
 3. 評分總數達 25 分以上未滿 30 分者，最高額度記一大功 1 人。

四、工程案件獎勵作業程序：

- (一) 提報機關辦理獎勵案件，應於事實發生後 2 個月內就工作內容及實際出力情形、績效等具體獎勵事實，並考量業務創新程度、投入之時間及對本府之貢獻，與參酌往例獎勵情形等，依規定召開考績委員會審議。
- (二) 提報機關於績效評定後 2 個月內，檢附該案件之相關佐證資料、考績委員會會議紀錄、具體事蹟表及同案敘獎情形等簽報本府，如係依本原則第三點第二款及第三款提報者，並應檢附附表及其相關佐證資料，於會辦本府人事處及奉核後，以便簽方式，影送原簽及其附件至本府人事處，提報本府所屬各機關學校重大獎懲案件評審會議（以下簡稱重大獎懲會議）審議。
- (三) 經重大獎懲會議審議作成具體建議，簽陳市長核定後，由本府人事處秉辦敘獎令或以府函請新任職機關參辦或發布。

五、其他注意事項：

- (一) 就職責範圍內應辦業務，除符合本原則所列之提報事項外，均屬經常性、例行性業務，不得提報獎勵案件。
- (二) 工程期間如有發生重大公共安全事件或工程涉有不法，不

得提報獎勵案件。

(三) 同一工程案件如涉及數個機關協力完成，主辦機關應就協辦機關業務分工及貢獻程度併同擬定獎勵原則，且協辦機關記一大功人數不得超過主辦機關記一大功之提報人數，並由主辦機關彙整同案擬提報記一大功人員相關資料，併同簽報。

(四) 提報機關依本原則第三點第一款或第二款提報記一大功者，如擬逾本原則所定之提報人數，除應分別敘明各獎勵人員之具體事蹟、實際分工情況、出力情形及貢獻程度等事項外，並應就擬逾本原則所定之提報人數之原因詳加說明。

(五) 同一工程案件如獲二項以上評比且均達記一大功以上獎勵標準，敘獎額度取其中較優者辦理。

六、其餘未盡事宜，依本府及所屬各機關學校記一大功獎勵案件提報原則辦理。

附錄 3

其他工程類案件評分表

提報機關：_____

工程名稱：_____

序號	項目名稱	評分說明	配分	評分欄	本案工程
1	提升本府形象	獲中央主管機關來函肯定或媒體正面評價 3 則以上，並提升本府形象。	2		本工程獲中央主管機關名稱肯定 <u>讚譽內容簡述</u> 或榮登 <u>媒體名稱</u> 等報導 <u>讚譽內容簡述</u> 。
2	創新型度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工程採用技術或工法為全台首創或首次應用，依創新項目個數，每新增 1 個創新項目增加 1 分，至多 3 分。 2. 工程採用技術或工法為全台首創或具相當特色，並將成果發表於相關期刊，給 2 分。 3. 經大專院校、學術團體或其他政府機關參觀借鑑 2 次以上，給 1 分。 	6		<p>甲、本工程創新項目如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>項目名稱 A</u> 2. <u>項目名稱 B</u> 3. <u>項目名稱 C</u> <p>乙、本工程採用技術/工法名稱為全台首創或具相當特色，並將成果發表於期刊名稱上。</p> <p>丙、本工程經大專院校、學術團體或其他政府機關參觀借鑑○次。</p>
3	重大政策	1. 經本府研究發展考核委員會列管為本府重大工程	4		1. 本工程經本府研究發展考核委員會列管為本府重大工程。

序號	項目名稱	評分說明	配分	評分欄	本案工程
		項目，給1分。 2. 經本府研究發展考核委員會列管為本市重大政策或重大施政項目，給3分。			2. 本工程為本市 <u>重大政策名稱/重大施政項目名稱</u> 。
4	重要交辦事項	為經府一層交辦之案件，給2分。	2		本工程經府一層交辦。
5	工程規模	1. 工程之契約金額達新臺幣（以下同）1,000萬元者，給2分；每超過500萬者，再給0.5分，至多8分。 2. 跨機關工程：涉及跨機關協力辦理，每2個協辦機關給0.5分，至多3分。	13		1. 本工程之契約金額為 <u>○○○元</u> 。 2. 本工程經 <u>局(處)名稱</u> 及 <u>局(處)名稱</u> 等2個機關協力完成。 例1：工程之契約金額為2,500萬元，給3.5分。 例2：主辦機關為工務局，其二級機關採購處、養護工程處及違章建築拆除大隊等3個機關為該工程之協辦機關，給0.5分。
6	如期完成	依照計畫期程完成工程，給2分。	2		本工程預定於 <u>○年○月○日前</u> 完工，已於 <u>○年○月○日</u> 完成。
7	如質完成	依照計畫內容完成工程，且品質良好，給2分。	2		本工程依照計畫內容完成工程，且品質良好。
8	獲其他	1. 獲本原則第三點	15		本工程同時獲 <u>獎項主辦機</u>

序號	項目名稱	評分說明	配分	評分欄	本案工程
	獎項(名次)	<p>各款所列獎項之其他名次，如獲多個獎項，至多採計10分：</p> <p>(1)行政院公共工程委員會之公共工程金質獎佳作給5分。</p> <p>(2)勞動部之推動職業安全衛生優良工程金安獎佳作給4分。</p> <p>(3)行政院農業委員會之優良農建工程獎，優等給4分，佳作給2分。</p> <p>2. 獲本原則第三點各款所列獎項以外之獎項，特優(或第1名)給3分，優等(或第2名)給2分，甲等(或第3名)給1分。如獲多個獎項，至多採計5分。</p>			<p><u>關名稱之獎項名稱 名次(等第)</u>及<u>獎項主辦機關名稱之獎項名稱 名次(等第)</u>，計得○分。</p> <p>例：本工程同時獲行政院農業委員會之優良農建工程獎優等及本府優質獎特優，計得7分。</p>
小計			46		

序號	項目名稱	評分說明	配分	評分欄	本案工程
<p>備註：</p> <p>一、 提報機關應先就本表自行審酌該工程是否符合本原則第三點第三款之提報標準，並於簽報本府時，檢附本表及其相關佐證資料。</p> <p>二、 另工程案件如以分階段敘獎方式提報記一大功以上獎勵案件，工程規模中契約金額及期程不得重複計算（如第 1 階段金額 2,000 萬，得 3 分，第 2 階段金額 3,000 萬，得 4 分，2 階段不併計）。</p>					

承辦人(核章)：

人事主管(核章)：

機關首長(核章)：