臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
五、各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過： （一）有下列情形之一者，嘉獎： 1、工作勤奮，服務認真，對於承辦、監督業務，積極負責或改進工作方法，使工作順利完成，有具體事蹟。 2、執行職務，能善用方法，撙節公帑，有具體事蹟。 3、辦理各項區域性或陳報本府核定之重大專案性活動或業務競賽，圓滿達成任務，成績優良。 4、對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良。 5、連續代理職務四週以上未滿二十四週，負責盡職，成績優良。 6、好人好事、	五、各機關對於公務人員之獎懲案件，應依下列標準核予嘉獎、記功、申誡、記過： （一）有下列情形之一者，嘉獎： 1、工作勤奮，服務認真，對於承辦、監督業務，積極負責或改進工作方法，使工作順利完成，有具體事蹟。 2、執行職務，能善用方法，撙節公帑，有具體事蹟。 3、辦理各項區域性或陳報本府核定之重大專案性活動或業務競賽，圓滿達成任務，成績優良。 4、對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良。 5、連續代理職務四週以上未滿二十四週，負責盡職，成績優良。 6、好人好事、	一、增訂第一項第三款第十二目及第四款第十一目，並修正第一項第四款第一目文字。 二、修正理由: （一）考量中央機關因應政策需要，訂定各類通案性公務人員懲處原則規定，例如「行政院與所屬中央及地方各機關（構）學校公務人員違法（規）赴陸建議懲處原則」或「行政院與所屬各機關（構）學校公務人員違規赴港澳建議懲處原則」,請各機關如有違反規定人員，得參酌規定辦理。是為利實務執行有所依循，並參考公務人員考績法施行細則第十三條文字及本點目次文句模式，增訂「違反有關法令規定或機關明定規範，致損害政府或公務人員聲譽」彈性目次文字，日後如有新增通案性懲處原則，亦可適用。又為利機關認定屬申誡及記過處分，增訂以違反情節輕重為據。 （二）另為使記過用語一致，並與申誡情形標準有明確區分，

義行可風，有具體事蹟。 7、拒受餽贈，有具體事蹟。 8、研提行政改革建言，經參採獲致具體成果。 9、辦理行政革新措施，具有優良事蹟。 10、辦理資通安全相關業務，表現良好。 11、其他在工作或操守方面有具體優良事蹟。 (二)有下列情形之一者，記功： 1、對主辦（管）業務之推展，能提出創新或具體改進措施，經參採獲致特殊優異成果。 2、執行公務負責盡職，或主動為民服務，有具體優異事蹟。 3、研究對業務有關之學術或政策，提出著作或方案，經審查具有價值而採行。	義行可風，有具體事蹟。 7、拒受餽贈，有具體事蹟。 8、研提行政改革建言，經參採獲致具體成果。 9、辦理行政革新措施，具有優良事蹟。 10、辦理資通安全相關業務，表現良好。 11、其他在工作或操守方面有具體優良事蹟。 (二)有下列情形之一者，記功： 1、對主辦（管）業務之推展，能提出創新或具體改進措施，經參採獲致特殊優異成果。 2、執行公務負責盡職，或主動為民服務，有具體優異事蹟。 3、研究對業務有關之學術或政策，提出著作或方案，經審查具有價值而採行。	爰酌修第一項第四款第一目文字。

4、執行緊急任務或處理偶發事件，處置得當，減少危害，並能依限妥善完成且著有績效。 5、辦理各項區域性或陳報本府核定之重大專案性活動或業務競賽，克服困難，圓滿達成任務，著有績效。 6、對上級交辦重要事項，克服困難，圓滿達成任務，著有績效。 7、連續代理職務二十四週以上，負責盡職，成績優良。 8、拒絕餽贈，足為員工表率或品德操守優異，有具體事蹟。 9、辦理行政革新建言，經參採獲致特殊優異成果。 10、辦理行政革新措施，具有特殊貢獻。 11、辦理資通安全相關業務	4、執行緊急任務或處理偶發事件，處置得當，減少危害，並能依限妥善完成且著有績效。 5、辦理各項區域性或陳報本府核定之重大專案性活動或業務競賽，克服困難，圓滿達成任務，著有績效。 6、對上級交辦重要事項，克服困難，圓滿達成任務，著有績效。 7、連續代理職務二十四週以上，負責盡職，成績優良。 8、拒絕餽贈，足為員工表率或品德操守優異，有具體事蹟。 9、辦理行政革新建言，經參採獲致特殊優異成果。 10、辦理行政革新措施，具有特殊貢獻。 11、辦理資通安全相關業務	

，績效優良。 12、其他在工作或操守方面有具體優異事蹟，足為表率。 (三)有下列情形之一者，申誡： 1、懈怠職務或處事失當，情節輕微。 2、言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微。 3、對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微。 4、對公物保管不善或無故浪費公帑，損失輕微。 5、對上級交辦事項，執行不力，情節輕微。 6、不聽長官命令或指揮，情節輕微。 7、曠職繼續達四小時以上，未達一日；或一年內累積達一日以上，未達二日。 8、辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事	，績效優良。 12、其他在工作或操守方面有具體優異事蹟，足為表率。 (三)有下列情形之一者，申誡： 1、懈怠職務或處事失當，情節輕微。 2、言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節輕微。 3、對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節輕微。 4、對公物保管不善或無故浪費公帑，損失輕微。 5、對上級交辦事項，執行不力，情節輕微。 6、不聽長官命令或指揮，情節輕微。 7、曠職繼續達四小時以上，未達一日；或一年內累積達一日以上，未達二日。 8、辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事	

，情節輕微。 9、代替他人不實簽到簽退，經查證屬實。 10、辦理資通安全相關業務，執行不力或違反資通安全相關規定，情節輕微。 11、其他因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節輕微。 12、違反有關法令規定或機關明定規範，致損害政府或公務人員聲譽，情節輕微。 (四)有下列情形之一者，記過： 1、工作不力、處事失當或因過失貽誤公務，情節嚴重。 2、言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節嚴重。 3、對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節嚴重。	，情節輕微。 9、代替他人不實簽到簽退，經查證屬實。 10、辦理資通安全相關業務，執行不力或違反資通安全相關規定，情節輕微。 11、其他因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節輕微。 (四)有下列情形之一者，記過： 1、工作不力或處事失當，或因過失貽誤公務。 2、言行失檢或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節嚴重。 3、對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節嚴重。 4、公物保管不善或無故浪費公帑，損失嚴重。 5、對上級交辦事項，執行不力，情節嚴重。 6、不聽長官命	

4、公物保管不善或無故浪費公帑，損失嚴重。 5、對上級交辦事項，執行不力，情節嚴重。 6、不聽長官命令或指揮，情節嚴重。 7、曠職繼續達一日以上，未達二日；或一年內累積達二日以上，未達五日。 8、辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事，情節嚴重。 9、辦理資通安全相關業務，執行不力或違反資通安全相關規定，情節嚴重。 10、其他因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節嚴重。 11、違反有關法令規定或機關明定規範，致損害政府或公務人員聲譽，情節嚴重。	令或指揮，情節嚴重。 7、曠職繼續達一日以上，未達二日；或一年內累積達二日以上，未達五日。 8、辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事，情節嚴重。 9、辦理資通安全相關業務，執行不力或違反資通安全相關規定，情節嚴重。 10、其他因執行職務疏失或違反規定，致生不良後果，情節嚴重。 各機關得視前項各款事實發生之原因、動機及影響程度，核予一次或二次之獎懲。	

各機關得視前項各款事實發生之原因、動機及影響程度，核予一次或二次之獎懲。		
十二、同一獎懲案件涉不同機關時，應由主辦機關主動統籌辦理，擬定建議獎懲額度及人數，經簽會臺中市政府人事處並陳請市長核定後，由主辦機關據以行文他機關依權責辦理。 依前項規定簽辦獎勵案件者，應檢附自行評估表（如附表二）及敘獎建議表（如附表三、附表四）。 主辦機關未經前項程序核定而逕行發文他機關者，本府仍得重行核議獎懲。	十二、同一獎懲案件涉不同機關時，應由主辦機關主動統籌辦理，擬定建議獎懲額度及人數，經簽會臺中市政府人事處並陳請市長核定後，由主辦機關據以行文他機關依權責辦理。 依前項規定簽辦獎勵案件者，應檢附自行評估表（如附表二）及敘獎建議表（如附表三）。 主辦機關未經前項程序核定而逕行發文他機關者，本府仍得重行核議獎懲。	配合新增附表四，於第二項酌修文字。
十四、獎懲案件處理之權責劃分及授權如下： （一）專案考績、請頒勳章、獎章、褒揚及移付懲戒案件，應檢具相關資料層報本府核辦。 （二）停職、復職及免職案件，應以最速件處理，除下列情形應層報本府核定外，其餘授權由各遴任機關核辦： 1、經本府核派人員之停職、復職、免職案件。 2、依公務員懲	十四、獎懲案件處理之權責劃分及授權如下： （一）專案考績、請頒勳章、獎章、褒揚及移付懲戒案件，應檢具相關資料層報本府核辦。 （二）停職、復職及免職案件，應以最速件處理，除下列情形應層報本府核定外，其餘授權由各遴任機關核辦： 1、經本府核派人員之停職、復職、免職案件。 2、依公務員懲	依法制體例，同一用語於全案中使用未達三次以上者，應使用全稱，爰第三款第二目「警察局」修正為「臺中市政府警察局」。

戒法第五條第三項規定辦理停職之案件及其停職事由消滅申請復職之案件。 （三）各一級機關及區公所之獎懲案件，授權由各該機關核定發布；二級以下機關、學校之獎懲案件，得由各一級機關依權責或授權二級機關、學校自行辦理。但下列情形應層報本府核定： 1、本府一級機關首長、區長之獎懲。 2、本府所屬機關人員（臺中市政府警察局警正、警佐人員除外）記一大功（過）之獎懲。 （四）警察人員之獎懲另有規定者，依其規定辦理。 （五）人事、主計及政風人員之獎懲，依各該人員人事管理法令規定辦理。	戒法第五條第三項規定辦理停職之案件及其停職事由消滅申請復職之案件。 （三）各一級機關及區公所之獎懲案件，授權由各該機關核定發布；二級以下機關、學校之獎懲案件，得由各一級機關依權責或授權二級機關、學校自行辦理。但下列情形應層報本府核定： 1、本府一級機關首長、區長之獎懲。 2、本府所屬機關人員（警察局警正、警佐人員除外）記一大功（過）之獎懲。 （四）警察人員之獎懲另有規定者，依其規定辦理。 （五）人事、主計及政風人員之獎懲，依各該人員人事管理法令規定辦理。	

第十點附表一修正對照表

<table>
<tr><th>修正規定</th><th>現行規定</th><th>說明</th></tr>
<tr><td>
附表一：
一、各機關辦理業務績優之敘獎標準：
（一）參加政府機關主辦之全市性或三縣市以下各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>十二次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>六次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>三次</td><td>嘉獎一次</td></tr>
</table>
（二）參加政府機關主辦之四縣市以上，未達六縣市之各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>三十次</td><td>記功二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>十五次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>八次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
</table>
（三）參加政府機關主辦之六縣市以上各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>五十四次</td><td>記一大功
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>三十三次</td><td>記功二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>十八次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第四、五名</td><td>十次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第六、七名</td><td>四次</td><td>嘉獎一次</td></tr>
</table>
（四）參加國際性各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
</td><td>
附表一：
一、各機關辦理業務績優之敘獎標準：
（一）參加政府機關主辦之全市性或三縣市以下各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>十二次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>六次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>三次</td><td>嘉獎一次</td></tr>
</table>
（二）參加政府機關主辦之四縣市以上，未達六縣市之各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>三十次</td><td>記功二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>十五次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>八次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
</table>
（三）參加政府機關主辦之六縣市以上各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
<table>
<tr><th>名次</th><th>最高獎勵總額度
（嘉獎數）</th><th>首功額度及人數</th></tr>
<tr><td>第一名</td><td>五十四次</td><td>記一大功
至多二人</td></tr>
<tr><td>第二名</td><td>三十三次</td><td>記功二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第三名</td><td>十八次</td><td>記功一次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第四、五名</td><td>十次</td><td>嘉獎二次
至多二人</td></tr>
<tr><td>第六、七名</td><td>四次</td><td>嘉獎一次</td></tr>
</table>
（四）參加國際性各項評比、考核或競賽績優，得核予下列獎勵：
</td><td>
一、修正第一點第七款及第十一款文字，其修正理由：考量各機關辦理獎懲案件之權責已訂於第十一點及第十二點，爰刪除上開二款「簽會臺中市政府人事處，經市長核定」之文字，並修正為「經核准」。
二、修正第一點第十一款，其修正理由如下：
(一)鑑於近年所屬機關報送參加評比、考核或競賽獎勵案件之成績非以名次排序，甚至無法得知名次，致難以對應本規定核予獎勵額度，為使各機關獎勵案件更公平及周延處理，經參酌歷年類此獎勵案件核定情形，爰於第一點第十一款增訂獲獎成績非以名次排名以及無法得知名次二種情況，機關如何報送獎勵額度之標準及加計方式，以為明確周妥。
(二)舉例而言：
1、成績非以名次排序但仍可計算出名次
</td></tr>
</table>

名次	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
第一名	九十六次	一次記二大功 至多一人
第二名	五十一次	記一大功 至多二人
第三名	三十三次	記功二次 至多二人
第四、五名	十八次	記功一次 至多二人
第六、七名	十次	嘉獎二次 至多二人

（五）前四款之獎勵原則如下：

1、於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

2、有協辦機關者，各協辦機關最高獎勵總額度不得超過主辦機關最高獎勵總額度百分之四十，且首功人員獎勵額度應低於主辦機關首功人員獎勵額度。

3、各項評比、考核或競賽，規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，經量化分析或特殊說明，並檢附相關佐證資料，得依第一款至第四款標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十，未檢證者不予加計。

4、各項評比、考核或競賽：

（1）有總名次者，以總名次成績依第一款至第四款標準辦理敘獎。

（2）無總名次者，以分項名次之考評成績最高者辦理敘獎，並依第一款至第四款標準降低最高獎勵總額度百分之五十，且首功人員獎勵額度依次一名次首功額度標準核予敘獎。但首功額度無次一名次標準得以比照者，其獎勵額度為嘉獎一次。

（3）同時有總名次及分項名次者，依下列方式擇一最高獎勵總額度辦理敘獎。但情形特殊者，不在此限：

A、採總名次者，依第一小目規定辦理敘獎。

B、採分項名次者，依第二小目規定辦理敘獎。

5、各項評比、考核或競賽，由數個機關共同主辦者，所有主辦機關合計之最高獎勵總額度及首功人員獎勵額度上限均不得高於第一款至第四款標準。但規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依本款第三目規定，酌予提高最高獎勵總額度。

（六）參加民間團體主辦之各項競賽獲第一名者，得比照第一款至第四款標準第二名之獎度敘獎；獲第二名者，得比照同款標準第三名之獎度敘獎，餘依此類推。

（七）各機關認為其所獲得參加民間團體主辦之獎項比政府機關辦理之獎項更困難者，得舉證並經核准後，比照第一款至第四款標準敘獎。

（八）獲獎名次逾全體參加評比單位二分之一者，不予敘獎。

名次	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
第一名	九十六次	一次記二大功 至多一人
第二名	五十一次	記一大功 至多二人
第三名	三十三次	記功二次 至多二人
第四、五名	十八次	記功一次 至多二人
第六、七名	十次	嘉獎二次 至多二人

（五）前四款之獎勵原則如下：

1、於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

2、有協辦機關者，各協辦機關最高獎勵總額度不得超過主辦機關最高獎勵總額度百分之四十，且首功人員獎勵額度應低於主辦機關首功人員獎勵額度。

3、各項評比、考核或競賽，規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依第一款至第四款標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十。

4、各項評比、考核或競賽：

（1）有總名次者，以總名次成績依第一款至第四款標準辦理敘獎。

（2）無總名次者，以分項名次之考評成績最高者辦理敘獎，並依第一款至第四款標準降低最高獎勵總額度百分之五十，且首功人員獎勵額度依次一名次首功額度標準核予敘獎。但首功額度無次一名次標準得以比照者，其獎勵額度為嘉獎一次。

（3）同時有總名次及分項名次者，依下列方式擇一最高獎勵總額度辦理敘獎。但情形特殊者，不在此限：

A、採總名次者，依第一小目規定辦理敘獎。

B、採分項名次者，依第二小目規定辦理敘獎。

5、各項評比、考核或競賽，由數個機關共同主辦者，所有主辦機關合計之最高獎勵總額度及首功人員獎勵額度上限均不得高於第一款至第四款標準。但規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依本款第三目規定，酌予提高最高獎勵總額度。

6、本款最高獎勵總額度之比例計算，非整數者，小數點後無條件捨去。

（六）參加民間團體主辦之各項競賽獲第一名者，得比照第一款至第四款標準第二名之獎度敘獎；獲第二名者，得比照同款標準第三名之獎度敘獎，餘依此類推。

（七）各機關認為其所獲得參加民間團體主辦之獎項比政府機關辦理之獎項更困難者，得舉證並專案簽會臺中市政府人事處，經市長核定者，比照第一款至第四款標準敘獎。

之獎勵額度計算方式：本府A機關參加中央機關舉辦○○考核，經核定直轄市政府組，特優：甲、乙市政府。優等：丙市政府及本府。A機關出具佐證本考核成績排名，本府排名第三名，得依附表一第一點第三款獲直轄市組優等(第三名)之獎勵總額度標準核予最高獎勵總額度嘉獎數十八次(首功記功一次至多二人)，因本次考核成績較上次考核進步分數○分、實地考核動員人數增加○人、考核地點增加○處，規模及複雜度高於前次，爰擬提高最高獎勵總額度百分之二十(嘉獎數十八*百分之二十，即嘉獎數三次)，計本案擬議獎勵總額度嘉獎數二十一次(首功記功一次至多二人)。

2、成績非以名次排序且無法得知名次之獎勵額度計算方式：A機關未能得知本考核成績排名，亦未依本款規定進

（九）中央主管機關或依據之計畫定有敘獎規定者，從其規定。但無規定敘獎人數者，最高敘獎額度以二人為原則。

（十）已自參加之評比、考核或競賽領取獎金、津貼者，不另予敘獎。但情形特殊者，不在此限。

（十一）各項評比、考核或競賽，獲獎非以名次排序者（如：特優、優等、卓越獎等），經檢附資料佐證名次並經核准後，比照第一款至第四款標準敘獎；如無從得知名次者，依第一款至第四款標準降低為最高獎勵總額度百分之八十，且首功人員獎勵額度依次一名次首功額度標準核予敘獎。如規模龐大、複雜或有其他特殊情形，而經差異性量化分析或特殊性說明並檢附相關佐證資料者，得依第一款至第四款標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之二十，未檢證者不予加計。

（十二）本點獎勵總額度之比例計算，非整數者，小數點後無條件捨去。

二、各機關辦理各項活動績效卓著之敘獎標準：

（一）各機關承辦全市性或三縣市以下活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	五次	嘉獎二次 至多一人
二日至四日	十次	記功一次 至多一人
五日至十五日	十六次	記功一次 至多二人
十六日至三十日	二十三次	記功一次 至多三人
三十一日以上	三十一次	記功二次 至多二人

（二）各機關承辦四縣市以上，未達六縣市之活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	十一次	記功一次 至多一人
二日至四日	十六次	記功一次 至多二人
五日至十五日	二十二次	記功一次 至多三人
十六日至三十日	三十次	記功二次 至多二人

（八）獲獎名次在全體參加評比單位二分之一以後者，不予敘獎。

（九）中央主管機關或依據之計畫定有敘獎規定者，從其規定。但無規定敘獎人數者，最高敘獎額度以二人為原則。

（十）已自參加之評比、考核或競賽領取獎金、津貼者，不另予敘獎。但情形特殊者，不在此限。

（十一）各項評比、考核或競賽，獲獎非以名次排序者（如：特優、優等、卓越獎等），應敘明理由並簽會臺中市政府人事處，經市長核定後，比照本項規定辦理。

二、各機關辦理各項活動績效卓著之敘獎標準：

（一）各機關承辦全市性或三縣市以下活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	五次	嘉獎二次 至多一人
二日至四日	十次	記功一次 至多一人
五日至十五日	十六次	記功一次 至多二人
十六日至三十日	二十三次	記功一次 至多三人
三十一日以上	三十一次	記功二次 至多二人

（二）各機關承辦四縣市以上，未達六縣市之活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	十一次	記功一次 至多一人
二日至四日	十六次	記功一次 至多二人
五日至十五日	二十二次	記功一次 至多三人
十六日至三十日	三十次	記功二次 至多二人
三十一日以上	四十次	記功二次 至多三人

（三）各機關承辦六縣市以上之活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

行量化分析或特殊性說明並檢附相關佐證資料，則依附表一第一點第三款之獎勵總額度標準核予最高獎勵總額度百分之八十，計最高獎勵總額度核予嘉獎總數十四次（十八*百分之八十），首功記功一次至多二人。

三、酌修附表一第一點第五款第三目、第八款及第二點第五款第三目文字，以臻明確。

四、另附表一第一點第五款第六目屬共通性原則，刪除並調整至第一點第十二款，以為周妥。

三十一日以上	四十次	記功二次 至多三人

（三）各機關承辦六縣市以上之活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度 （嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	十四次	記功一次 至多一人
二日至四日	十九次	記功一次 至多二人
五日至十五日	三十四次	記功二次 至多二人
十六日至三十日	五十次	記功二次 至多三人
三十一日以上	六十六次	記功二次 至多四人

（四）各機關承辦國際性活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度 （嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	二十次	記功一次 至多三人
二日至四日	三十一次	記功二次 至多二人
五日至十五日	四十六次	記一大功 至多二人
十六日至三十日	六十一次	記一大功 至多三人
三十一日以上	七十六次	記一大功 至多四人

（五）前四款之獎勵原則如下：

1、於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

2、有協辦機關者，各協辦機關最高獎勵總額度不得超過主辦機關最高獎勵總額度百分之四十，且首功人員獎勵額度應低於主辦機關首功人員獎勵額度。

3、各項活動，規模龐大、複雜或有其他特殊情形，而經差異性之量化分析或特殊性說明並檢附相關佐證資料者，得依第一款至第四款標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十，未檢證者不予加計。

辦理天數	最高獎勵總額度 （嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	十四次	記功一次 至多一人
二日至四日	十九次	記功一次 至多二人
五日至十五日	三十四次	記功二次 至多二人
十六日至三十日	五十次	記功二次 至多三人
三十一日以上	六十六次	記功二次 至多四人

（四）各機關承辦國際性活動績效卓著，得按實際活動時間核予下列獎勵：

辦理天數	最高獎勵總額度 （嘉獎數）	首功額度及人數
一日內	二十次	記功一次 至多三人
二日至四日	三十一次	記功二次 至多二人
五日至十五日	四十六次	記一大功 至多二人
十六日至三十日	六十一次	記一大功 至多三人
三十一日以上	七十六次	記一大功 至多四人

（五）前四款之獎勵原則如下：

1、於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

2、有協辦機關者，各協辦機關最高獎勵總額度不得超過主辦機關最高獎勵總額度百分之四十，且首功人員獎勵額度應低於主辦機關首功人員獎勵額度。

3、各項活動，規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依第一款至第四款標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十。

4、第一款至第三款之各項活動，規模龐大、複雜，且邀請五個以上國外團體或個人參與演出、展覽等情形者，得依同款標準酌予提高最高獎勵總額度一倍。

5、第四款所稱國際性活動，係指該活動有三個以上國家代表正式參與，且由本府擔任主辦國承辦單位。

6、各項活動係由數個機關共同主辦者，所有主辦機關合計之最高獎勵總額

4、第一款至第三款之各項活動，規模龐大、複雜，且邀請五個以上國外團體或個人參與演出、展覽等情形者，得依同款標準酌予提高最高獎勵總額度一倍。

5、第四款所稱國際性活動，係指該活動有三個以上國家代表正式參與，且由本府擔任主辦國承辦單位。

6、各項活動係由數個機關共同主辦者，所有主辦機關合計之最高獎勵總額度及首功人員獎勵額度上限均不得高於第一款至第四款標準。但規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依本款第三目規定，酌予提高最高獎勵總額度。

7、本款最高獎勵總額度之比例計算，非整數者，小數點後無條件捨去。

8、循往例辦理之獎勵案件，與往年相較並無特殊具體績效者，最高獎勵總額度及首功額度仍以不超過同一規模之前一次敘獎情形為原則。

（六）各機關辦理活動未達全市性之規模者，不予敘獎。但活動規模龐大、複雜或有其他特殊情形，其辦理天數三十一日以上者，得比照第一款辦理天數十六日至三十日之標準敘獎；辦理天數十六日至三十日者，得比照辦理天數五日至十五日之標準敘獎，餘依此類推。辦理天數一日內者，其最高獎勵總額度為三次，首功額度為嘉獎一次。

三、各機關辦理促進民間參與公共建設案件，圓滿完成任務，得核予下列獎勵：

委外效益（含委外收益及節省成本）（新臺幣/元）	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
年效益五千萬以上、總效益三十億以上	七十八次	記一大功 至多四人
年效益二千萬以上未達五千萬、總效益十億以上未達三十億	五十一次	記一大功 至多二人
年效益一千萬以上未達二千萬、總效益五億以上未達十億	三十三次	記功二次 至多二人

備註：

（一）委外效益含委外收益及節省成本，委外收益包括委外所收取之權利金、租金及獎勵金等相關之收益；節省成本係指因委外而節省之開發、營運、人事等市庫原應支出之成本。

（二）於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

（三）委外案件，複雜度極高或有其他特殊情形者，得依上開標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十（取至整數，小數點後無條件捨去）。

四、其他獎勵標準：

（一）現職人員連續代理職務且負責盡職四週以上未滿十二週者，嘉獎一次；十二週以上未滿二十四週者，嘉獎二次；二十四週以上者，記功一次。

（二）因業務需要所開辦之分期研習班，全年合計超過十五天以上者，承辦人嘉獎一次；超過二十天以上者，承辦人嘉獎二次、上一級承辦主管嘉獎一次。

4、第一款至第三款之各項活動，規模龐大、複雜，且邀請五個以上國外團體或個人參與演出、展覽等情形者，得依同款標準酌予提高最高獎勵總額度一倍。

5、第四款所稱國際性活動，係指該活動有三個以上國家代表正式參與，且由本府擔任主辦國承辦單位。

6、各項活動係由數個機關共同主辦者，所有主辦機關合計之最高獎勵總額度及首功人員獎勵額度上限均不得高於第一款至第四款標準。但規模龐大、複雜或有其他特殊情形者，得依本款第三目規定，酌予提高最高獎勵總額度。

7、本款最高獎勵總額度之比例計算，非整數者，小數點後無條件捨去。

8、循往例辦理之獎勵案件，與往年相較並無特殊具體績效者，最高獎勵總額度及首功額度仍以不超過同一規模之前一次敘獎情形為原則。

（六）各機關辦理活動未達全市性之規模者，不予敘獎。但活動規模龐大、複雜或有其他特殊情形，其辦理天數三十一日以上者，得比照第一款辦理天數十六日至三十日之標準敘獎；辦理天數十六日至三十日者，得比照辦理天數五日至十五日之標準敘獎，餘依此類推。辦理天數一日內者，其最高獎勵總額度為三次，首功額度為嘉獎一次。

三、各機關辦理促進民間參與公共建設案件，圓滿完成任務，得核予下列獎勵：

委外效益（含委外收益及節省成本）（新臺幣/元）	最高獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數
年效益五千萬以上、總效益三十億以上	七十八次	記一大功 至多四人
年效益二千萬以上未達五千萬、總效益十億以上未達三十億	五十一次	記一大功 至多二人
年效益一千萬以上未達二千萬、總效益五億以上未達十億	三十三次	記功二次 至多二人

備註：

（一）委外效益含委外收益及節省成本，委外收益包括委外所收取之權利金、租金及獎勵金等相關之收益；節省成本係指因委外而節省之開發、營運、人事等市庫原應支出之成本。

（二）於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。

（三）委外案件，複雜度極高或有其他特殊情形者，得依上開標準酌予提高最高獎勵總額度。但提高之額度不得超過最高獎勵總額度百分之五十（取至整數，小數點後無條件捨去）。

四、其他獎勵標準：

（一）現職人員連續代理職務且負責盡職四週以上未滿十二週者，嘉獎一次；十二週以上未滿二十四週者，嘉獎二次；二十四週以上者，記功一次。

（二）因業務需要所開辦之分期研習班，全年合計超過十五天以上者，承辦人嘉獎一次；超過二十天以上者，承辦人嘉獎二次、上一級承辦主管嘉獎一次。

附表二（修正前）

臺中市政府○○局/處/會○○獎勵案件自行評估表

評估項目	說明	自行評估情形			檢附文件
		符合	不符合	不適用（請敘明理由）	
法令依據	依據公務人員考績法及其施行細則、行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點、臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點或其他規定辦理獎勵案件。				如有其他規定請檢附
獎當其功	於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。				附表三敘獎建議表
具體明確	由主辦機關統籌，具體建議獎度及人數，並於簽文或附件中，敘明案內機關敘獎人數及額度之具體理由，不可僅以「主(協)辦○○業務有功」作為區分。				
獎由下起	以業務承辦人員為優先，其餘幕僚、核稿、督導及協辦等人員，應視情形審慎敘獎。				
功不二獎	同一活動或業務，應俟全部完成後，由主辦機關視實際績效依規定簽辦獎懲，不得重複。				
	已自參加之評比、考核或競賽領取獎金、津貼者，不另予敘獎。但情形特殊者，不在此限。				
獎勵對象（記功以下）	□ 應層報本府核定人員：移請臺中市政府人事處核布敘獎令。 □ 人事、主計、政風人員：依各該人員人事管理法令規定辦理敘獎。 □ 各機關有功人員：於核可獎度內，提報有功人員，經各機關考績委員會初核，機關首長核定後，本權責辦理敘獎令核布事宜。 □ 異動人員：移請新職機關辦理敘獎。				

附表二（修正後）

臺中市政府○○局/處/會○○獎勵案件自行評估表

評估項目	說明	自行評估情形			檢附文件
		符合	不符合	不適用（請敘明理由）	
法令依據	依據公務人員考績法及其施行細則、行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點、臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點或其他規定辦理獎勵案件。				如有其他規定請檢附
獎當其功	於最高獎勵總額度扣除首功人員獎勵額度後，餘有功人員，於所餘之獎勵額度內，依貢獻度核予敘獎。但其額度應低於首功人員獎勵額度。				附表三、附表四敘獎建議表
具體明確	由主辦機關統籌，具體建議獎度及人數，並於簽文或附件中，敘明案內機關敘獎人數及額度之具體理由，不可僅以「主(協)辦○○業務有功」作為區分。				
獎由下起	以業務承辦人員為優先，其餘幕僚、核稿、督導及協辦等人員，應視情形審慎敘獎。				
功不二獎	同一活動或業務，應俟全部完成後，由主辦機關視實際績效依規定簽辦獎懲，不得重複。				
	已自參加之評比、考核或競賽領取獎金、津貼者，不另予敘獎。但情形特殊者，不在此限。				
獎勵對象（記功以下）	□ 應層報本府核定人員：移請臺中市政府人事處核布敘獎令。 □ 人事、主計、政風人員：依各該人員人事管理法令規定辦理敘獎。 □ 各機關有功人員：於核可獎度內，提報有功人員，經各機關考績委員會初核，機關首長核定後，本權責辦理敘獎令核布事宜。 □ 異動人員：移請新職機關辦理敘獎。				

【修正說明】：配合新增附表四，於檢附文件欄位內增列之，以使完備。

附表三（修正前）

臺中市政府〇〇局/處/會〇〇獎勵案件敘獎建議表

機關別	主（協）辦事項	獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數	備註
（範例） 主辦機關 臺中市政府〇〇局		54 次	記一大功至多二人	
（範例） 主要協辦機關 臺中市政府〇〇局		21 次	嘉獎二次至多二人	
本案是否為第一次主辦：□是 □否；如否，為第___次辦理，並檢附前一次核准簽及相關資料。				

附表三（修正後）

臺中市政府○○局/處/會○○獎勵案件敘獎建議表

（各項評比、考核或競賽績優使用）

機關別	主（協）辦事項	獎勵總額度（嘉獎數）	首功額度及人數	備註
（範例）主辦機關臺中市政府○○局		54 次	記一大功至多二人	
（範例）協辦機關臺中市政府○○局		21 次	嘉獎二次至多二人	
擬議獎勵分析說明（由簽辦機關填寫）	□1. 本次獲獎排名為第○名，因案件……(如附件○)，擬依「臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」第十點附表一第一點第○款及第○款規定，擬議獎勵額度如上表。 □2. 本次獲獎非以名次排名，為○○(例如特優、優等、卓越獎…)，經洽主辦單位提供佐證資料(如附件○)排名第○名；另因案件…(如附件○)，擬依「臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」第十點附表一第一點第○款及第○款規定，擬議獎勵額度如上表。 □3. 本次獲獎非以名次排名，為○○(例如特優、優等、卓越獎…)，經洽主辦單位無法得知排名，本案擬依「臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」第十點附表一第一點第○款及第○款規定，核予百分之八十獎勵總額度，獎勵額度如上表。 □4. 如案件規模龐大、複雜或有其他特殊情形，請進行差異性量化分析或特殊性說明並提供相關佐證資料者，得酌予提高最高獎勵總額度□百分之五十或□百分之二十，未提供者不予加計。理由：			
臺中市政府人事處審查意見	□同意擬議額度，尚符合「臺中市政府及所屬機關校公務人員平時獎懲案件處理要點」規定。 □不同意擬議額度，詳如會簽意見表。			

【修正說明】

一、配合增訂各項評比、考核或競賽獎勵案件額度之標準及加計方式修正，爰於擬議獎勵分析說明欄位列式分點說明，以利所屬機關報送有所依循。

二、為利所屬機關報送獎勵案件資料完備明確，依獎勵案件類型將附表三「臺中市政府○○局/處/會○○獎勵案件敘獎建議表」增訂為「各項評比、考核或競賽績優使用」，另配合增訂附表四「承辦活動績效卓著使用」之獎勵案件敘獎建議表。

附表四(新增)

臺中市政府○○局/處/會○○獎勵案件敘獎建議表

(承辦活動績效卓著使用)

機關別	主(協)辦事項	本次擬議額度		前次(　年)簽准額度		備註
		獎勵總額度(嘉獎數)	首功額度及人數	獎勵總額度(嘉獎數)	首功額度及人數	
(範例) 主辦機關 臺中市政府○○局		54 次	記一大功至多二人	54 次	記一大功至多二人	
(範例) 協辦機關 臺中市政府○○局		21 次	嘉獎二次至多二人	21 次	嘉獎二次至多二人	
與前次之差異分析說明(由簽辦機關填寫)	(案件如非首次辦理,已為第 3 次以上之例行性專案,獎勵額度應予酌減;如維持或提高額度,請以其規模龐大、複雜或有其他特殊情形,進行差異性之量化分析或特殊性說明並提供前一次核准簽資料及本案相關佐證資料,未提供者不予加計獎勵額度。) □1.首次舉辦。 □2.已為第 3 次以上之例行專案活動,擬議酌減獎勵額度。 □3.維持與前次相同額度,理由:					
臺中市政府人事處審查意見	□同意擬議額度,尚符合「臺中市政府及所屬機關學校公務人員平時獎懲案件處理要點」規定。 □不同意擬議額度,詳如會簽意見表。					

【修正說明】:本表新增。