

大業開發工業股份有限公司

工作績效獎金支給辦法

第一章 目的

第一條 本公司薪資辦法設置「工作績效獎金」支給項目，主要係以鼓舞工作士氣，獎勵員工工作績效為目的。

第二章 適用範圍

第二條 工作績效獎金，依職務別之不同，訂定下記支給基準金額：

職務別	金額	職務別	金額
協理	12000		
經理	10000	高專(一) 正工程(管理)師	6000
經理(區)	9000	高專(二) 工程(管理)師(一)	5000
副理			
區副理	8000	高專(三) 工程(管理)師(二)	4500
襄理(區)	7000		
襄理	6000	專員(一) 工程(管理)師(三)	4000
所主管(課長)			
課長	5000	專員(二) 副工程(管理)師	3500
所主管(副課長)			
副課長	4000	一般人員	3000
組長	3500		

第三章 績效考評、支給

第三條

考評：

一、工作績效獎金之考評，每季（三個月一次）由各部主管就單位內人員提報，表單如（附件一）經部主管核准後，提交管理部彙整呈報核定。

二、績效考核應就員工之目標達成率、工作成果、責任、態度、溝通協調、執行、領導統御、人際關係、專業知識、平日查檢……等項目予以公平、公正之考評。

三、考評與獎金支給：

（一）各部門提報之績效獎金支給名單，應敘明支給率及異動期間，以為增減。

（二）支給率由部主管依事實考量，按下記範圍建議支給，但特殊情形經總經理核准者除外：

考 評	支給率
特 優	131%~150%
優 良	101%~130%
普 通	100%
差	99%~70%
劣	69%~50%

(三) 員工考評提報應於每季之次月 15 日前核定。

- 第四條 獎金支給：
- 一、工作績效獎金於每月 20 日非固定支給日發給。
 - 二、工作績效獎金支給計算式：
獎金金額=職務別基準金額 x 考評支給率

第四章 附則

第五條 本辦法就不合宜之內容，得隨時檢討修定之。

第六條 本辦法經核准後實施，修改時亦同。
一、民國 93 年 03 月 01 日制定實施。

(附件一)：工作績效獎金支給異動申請表

大業開發工業股份有限公司

工作績效獎金支給異動申請表

(附件一)

年 月 日

姓 名		職 稱	
申請事由			
支給金額	基準額 x 支給率 = 支給額 () x (%) = ()	支給期間	自 年 月 日起 至 年 月 日止 計 月
核 准	管理 部	申 請 部 門	