

台灣世曦企業工會會員同仁書面議題(第5-3次勞資會議)

項次	提案	說明	事業單位 經管部門/單位	回覆意見
1	建請改善高成績卻低獎勵的敘獎現況。	<p>依員工獎懲要點，獎勵方式可分為公告表揚、發給獎金、嘉獎、記功、記大功，其中榮獲嘉獎、記功、記大功時註記發給對應級距的獎金。另依爭取榮譽獎勵辦法，獲團體獎勵時公司會依規定給予參與同仁記大功、記功、嘉獎、公告表揚，並頒發團體獎金，合先敘明。</p> <p>綜觀公司歷年金安金質獎獎勵名單，常見名單中之同仁，個人部分僅獲嘉獎、記功等名譽上獎勵，未頒發獎金(與員工獎懲要點規定不同)，即便有頒發獎金也是由團體獎金中扣除，而團體獎金因各單位做法不同，有的部門將團體獎金充公，有的部門則需以發票請領才得使用，也未必會全部直接獎勵予參與的同仁。</p> <p>又各單位提報敘獎的考量標準不同，得到優等的工程，可能因為主管欲敘獎之同仁較多，造成同仁獲頒的實質獎勵(金)分攤下來反不如得到佳作工程的敘獎同仁，高名次卻低獎勵的現象難免造成同仁工作上的嚴重挫折感，建請公司檢視修正現行敘獎方式，讓工程獲獎表現較佳之同仁能實質獲得相符對應的獎勵。</p>	<p>總工程師室</p> <p>管理部 人事組</p>	<p>一、查本公司之「員工獎懲要點」係在96.5.1公告，最近一次(第五次)修訂係在109.4.8，其乃針對員工「獎與懲」之一般性規定；後在109.4.15公告「爭取榮譽獎勵辦法」，並於111.7.31第一次修訂，其係針對「鼓勵員工參與各類獎項評選活動，爭取榮譽、提昇公司專業形象及競爭優勢」之『特別辦法』。今本案所提「金安金質獎」獎勵，則係適用「爭取榮譽獎勵辦法」所為結果；此與一般性規定之「員工獎懲要點」無關。</p> <p>二、依「爭取榮譽獎勵辦法」第五條獎勵類別，敘明「各類獎項或榮譽，分成團體獎勵、個人獎勵」。就「金質獎」而言，其頒發獎項分為個人與工程(團隊)，本公司參與評選之個人或團隊一旦獲獎，將可依獲獎類別與等級不同，就「爭取榮譽獎勵辦法」對應獎勵方式(包含榮譽性與獎金性)，簽奉董事長核定後給與。</p> <p>三、至於工程(團隊)獲獎，絕非是單一個人之努力，而是計畫所有參與者群體之貢獻，因此公司所頒發乃「團體」獎勵。至於參與同仁實質獲得之獎勵，則係尊重各計畫與部門自主性，須由計畫主辦提報、經部門主管認可及董事長核定後頒發。若同仁自覺不公，則應循序於部門向計畫主辦與部門主管反映，必要時召會討論，訂出公平、合宜實質獎勵方式。</p>
2	加班費計算應採經常性薪資計算，不應僅採本薪計算(應包含本薪、午餐津貼、工地津貼或大台北生活津貼、專業職務加給等)。	<p>根據《勞基法第2條第4款》工資是指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付的獎金、津貼及其他任何名義，只要是「經常性給與」都算。</p>	<p>管理部 人事組</p>	<p>有關加班費計算皆已將本薪、午餐津貼、工地津貼或大台北生活津貼、專業職務加給已納入計算加班費之基礎(平日每小時工資額)，同仁對於加班費計算若有疑問，歡迎與人事組聯繫。</p>