

整體與作業層級目標及風險項目對應表

整體層級目標	作業層級目標	風險項目代號
一、○○○	一、	○1、○2
	二、	○3、○5
	三、	○1、○4、○6
二、○○○	四、	○7
三、○○○	五、	○4、○5
...	六、	○3
	七、	○1、○7
	...	...

註：

1. 本表係為反映下列事項：

(1)機關關鍵策略目標已納入整體或作業層級目標。

(2)作業層級目標係配合整體層級目標所設定。

(3)應全面發掘可能影響整體與作業層級目標無法達成之內、外在風險因素，避免遺漏機關潛在之施政風險。

2. 整體層級目標與作業層級目標間之關聯應以箭號表示。

3. 以機關關鍵策略目標納入之整體或作業層級目標得不予繪製關聯性。

[illegible]

註：

1. 本清單係按機關所有風險項目之「殘餘風險值」由高至低排序，所稱「殘餘風險值」係指經採行現有控制機制或新增控制機制因應後所剩下之風險。
2. 屬「外部監督機關所提內部控制缺失之風險項目」者，請於該欄位以「勾選」方式呈現。
3. 本機關可容忍風險值為○。

風險評估及處理表【範例】

風險項目	風險情境	現有控制機制 (註)	現有風險分析		殘餘風險 值 (R)= (L)x(I)	新增控制機制	殘餘風險分析		殘餘風險 值 (R)= (L)x(I)	負責單位
			可能性 (L)	影響程度 (I)			可能性 (L)	影響程度 (I)		
防災業務作業	未能落實辦理將影響人民生命財產損失	1. 運用通訊軟體及簡訊通知應變中心各編組派員進駐，並請本所各里辦公處待命警戒。 2. 建置災情管理(EMIC)系統並參與測試，另購置衛星電話系統。 3. 各里成立災情查報人員(里、鄰長、里幹事)，針對轄內災情進行通報。 4. 本所應變中心成立時，召開「防災措施會議」，各組檢視業務權責，預備救災資源。	2	2	4	召開應變中心檢討會議，提出精進作為。	2	2	4	民政課
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

註：

1. 本表參考國家發展委員會100年12月2日會管字第1002361086號函訂頒之風險評估及處理表，依據所辨識出之各風險項目情境及其風險值製作，其風險情境應與風險分析過程中所評估出之「衝擊或後果」及「風險情境或影響」之敘述相連結。
2. 需優先處理之風險項目原已採行之現有控制機制及新增控制機制，應滾動納入本表「現有控制機制」一併檢討及評量其殘餘風險值，以決定是否需採行其他新增控制機制因應該等風險。

項目編號	EG06
項目名稱	薪給核發作業
承辦單位	人事室
作業程序說明	一、每月 20 日在出納單位造冊前，確認代扣款（如公健保、退撫基金等）是否異動。如有異動，應通知出納單位，據以於待遇印領清冊補、扣薪資。如為新進、調出人員，應與原機關、新職機關確認加退保日期後，補收、退公健保及退撫基金費用。 二、代扣款各項補助、免予撥繳之情形： （一）極重度及重度殘障：公、健保費（自負保險費）全額補助。 （二）中度殘障：公、健保費（自負保險費）補助 1/2 保費。 （三）輕度殘障：公、健保費（自負保險費）補助 1/4 保費。 三、薪資清冊經審核如有錯誤，會同出納單位更正，再經會計單位核章並進行各項代扣款之審核後，陳送機關首長核章。 四、薪資清冊核定後送還出納單位辦理劃帳，辦理各項代扣款（如公健保、退撫基金等）撥付作業，並以 Email 通知當事人。

控制重點	一、人事人員對於各該機關學校待遇之核發應負嚴密審查之責。 二、人員異動情形包括：職務陞遷、考績晉級、考績升等、降級、停職、到離職、留職停薪、曠職或超過規定請假日數之按日扣薪等。 (一) 新進或離職人員該月份之待遇，均應以實際在職日數折計發給（每月以當月待遇除以該月全月之日數計算）但死亡當月之俸給按全月發給。 (二) 退休人員除奉准延長交代人員以外，均應自退休生效之當日予以比照折計，如已發給者應予追回。 (三) 變俸人員，應以核定變俸之日為準，由人事單位通知出納單位，予以變更待遇，如有差額並予追加扣補。考績晉級人員應自銓敘審定之月予以更正待遇印領清冊，並予補發自當年 1 月份起晉級部分之待遇。 (四) 留職停薪人員其待遇不發給。停職人員發給半數之本俸（年功俸） (五) 按日扣薪，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算每日薪資。 (六) 初任各官等職務人員，其等級起敘依公務人員俸給法第 6 條規定辦理。 (七) 公教員工依法應徵服兵役於退伍（役）或停役時，應自復職報到之日起支薪。 (八) 請事假已逾規定期限之期間或曠職之期間，其按日扣除之俸給，包含各種加給。停職人員經依法復職，其停職期間應補給之俸給，不包含各種加給。 三、職務加給、技術或專業加給支給規定： (一) 職務加給、技術或專業加給，除有下列情形者外，均依其銓敘審定職等支給： 1、權理人員依權理之職務所列最低職等支給。 2、銓敘審定職等高於所任職務所列最高職等者，其職務加給依所任職務所列最高職等支給。 (二) 駐外人員因國內外職期輪調調回國內服務時，銓敘審定職等高於所任職務所列最高職等者，其職務加給於回國服務後三年內，依銓敘審定職等支給。 (三) 職責繁重、工作具有危險性之職務加給及工作性質特殊者之
-------------	---

專業加給，在中華民國九十年三月三十日公務人員加給給與辦法發布施行前，經行政院核定支給有案者，得不適用前二項之規定。

(四) 配合機關精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整移撥其他機關等組織調整，所任新職除為陞任，加給依第五條第一項規定者外，其加給依下列規定辦理。

- 1、所任新職所支技術或專業加給較原支數額為低者，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。
- 2、所任主管職務因配合機關組織調整調降職務列等，致所支主管職務加給較原支數額為低者，准予補足差，其差額並隨同待遇調整而併銷。
- 3、由主管職務調整為非主管職務者，不再支領主管職務加給。但新職所支技術或專業加給數額較原支技術或專業加給及主管職務加給之合計數額為低者，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。
- 4、配合簡併加給表，致改支後之技術或專業加給較原支數額為低者，得經行政院核定，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。但在中華民國一百年六月二十日本條文修正施行前，經行政院核定支給加給差額有案者，仍依原規定辦理。前二項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動、年度考績晉級或升等所致之待遇調整。第一項及第二項人員再陞任本機關職務或調任其他機關職務者，其加給依第五條第一項規定辦理。

四、各機關現職人員經權責機關依法令規定核派代理職務連續 10 個工作日以上者，其加給之給與，在不重領、不兼領原則下，自實際代理之日起，依代理職務之職等支給；如所代理之職務在職務列等表上列為跨等者，依所定最低職等支給。但代理人銓敘審定之職等已超過被代理之職務在職務列等表上最低職等者，在職務列等範圍內，依代理人銓敘審定職等支給；超過被代理之職務在職務列等表上最高職等者，依所定最高職等支給。

(一) 所稱連續十個工作日，指扣除例假日後，連續出勤合計達十個工作日。但職務代理人例假日因公出差、業務輪值出勤或奉派加班，如係執行被代理人職務上之業務，得併計工作日；

	職務代理人奉准給假期間視為代理連續，但不予計入工作日。 (二) 代理職務支給加給，以下列情形為限： 1、留職停薪或出缺之職務。 2、失蹤或停職之職務。 3、帶職帶薪於國內外訓練、進修、考察依規定給假期間核派代理之職務。 4、依規定日期給假期間或因公出差期間核派代理之職務。 五、職務代理人具有代理職務適用之加給表所列支給條件者，得按代理職務之加給表支給；未具代理職務適用之加給表所列支給條件者，其加給依代理人本職適用之加給表支。 六、在不重領、不兼領原則下，加給之給與項目，包括職務加給、技術或專業加給及地域加給等三種加給。 七、所稱「權責機關」指各機關或各獨立人事系統（如人事、主計、政風）依相關法令規定或職掌權責所定各層級具核准職務代理人權限之機關或機關長官而言。至所謂依法核派之形式，除正式派令外，其他依法令具實質准駁效力之批示，亦可視同派代令，並不限於何種公文書。 八、如為新進、調出人員，應與原機關、新職機關確認加退保日期後，補收、退公健保及退撫基金費用。
法令依據	一、公務人員俸給法（97.1.26）及施行細則（97.2.26） 二、銓審互核實施辦法（97.4.9） 三、全國軍公教員工待遇支給要點（104.1.22） 四、公務人員加給給與辦法（100.6.20） 五、各機關職務代理應行注意事項（98.10.30） 六、各機關學校公教員工地域加給表（102.12.17） 七、公立學校教職員敘薪辦法（93.12.22） 八、公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給支給標準表（98.6.15） 九、現行本府中小學兼任代課及代理教師聘任實施要點（100.4.29）
使用表單	員工待遇印領清冊

薪給核發作業

