

台灣電力公司第 12 屆第 19 次勞資會議座談會紀錄

一、時間：112 年 4 月 26 日（星期三）上午 10 時

二、地點：第一核能發電廠小坑禮堂

三、主席：陳代表偉漢

紀 錄：呂筠萱

四、出（列）席人員

勞方代表：曾代表成發、陳代表偉漢、陳代表國禎、練代表瑞愷、馮代表添德、陳代表明堂、黃代表崇殷、張代表進益、呂代表金福、廖代表榮建、孫代表玉雲、曹代表以樂、楊代表憲達、鄧代表裕瓊、蕭代表文良

資方代表：沈代表樹禮、鄭代表天德、蔡代表志孟（仇副處長忠銘代）、石代表吉亮（吳副處長立成代）、許代表永輝（張副處長雄仁代）、孫代表志雄、陳代表憲能（林副處長明照代）、宋代表祥正（左研究員重慶代）、黃代表偉光（陳副處長玲慧代）、黃代表銘宏、王代表韻淳（韓副處長瑞娟代）、林代表孝仁、徐代表進福、洪代表筱玲、許代表勝豐（吳副處長永康代）

勞方列席：楊代理理事長振雄、黃副理事長文峯、蕭秘書長鉉鐘、張常務理事永任、何常務理事家進、林副秘書長子斌、蕭處長信義、方代表鈞昱、陳代表桓振、邱常務理事朝聰、程理事維慶、陳理事若君、林理事宏澤、吳理事佳錡、游助理秘書智凱、劉慧玲

資方列席：張廠長瑞林、吳主任珍妮、李副處長建隆、廖組長德銜、褚經理福昌、陳課長奕文、張主管藝齡、呂筠萱

五、報告事項：

本公司經營概況：如附件 1。

六、相關詢答事項：如附件 2。

七、討論及結論事項：如附件 3。

八、散會。

台灣電力公司 112 年 3 月份經營概況報告事項

一、員工動態：（截至 112 年 3 月 14 日止統計資料）

（一）正式員工共計 27,804 人

1. 派用人員 13,552 人（男性：10,916 人；女性：2,636 人）

2. 僱用人員 14,252 人（男性：12,258 人；女性：1,994 人）

（二）正式員工異動狀況：

項目 類別	派用人員（人）		僱用人員（人）		派、僱用人員 合計		備註
	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	3 月	累計至 3 月	
新進人員	25	53	21	46	46	99	
離職人員(含退休)	27	137	46	236	73	373	

二、業務概況：（112 年 3 月）

項目	當月	全年累計	與去年同期 比較(%)	與去年同期 累計比較(%)	備註
(一)供電量(百萬度)	18,769	52,875	-4.2	-4.4	
(二)售電量(百萬度)	18,320	52,831	-5.2	-3.1	
(三)電費收入(百萬元)	47,812	136,535	2.1	4.5	
(四)平均單價(元/度)	2.6098	2.5844	7.6	7.9	
(五)用戶數(千戶)	14,985		1.3		

三、財務概況：

單位:億元

項目	112 年 3 月				全年累計			
	實績 (A)	去年同期 (B)	差異 (A-B)	與去年同期 比較	實績 (C)	去年同期 (D)	差異 (C-D)	與去年同期 比較
總收入	517.32	503.75	13.57	2.69%	1,451.99	1,387.54	64.45	4.64%
總支出	831.38	609.37	222.01	36.43%	2,390.71	1,597.98	792.73	49.61%
稅前盈餘 (虧損-)	-314.06	-105.62	-208.44	197.35%	-938.72	-210.44	-728.28	346.07%

	112.3.31 (A)	111.3.31 (B)	差異 (A-B)
資產(C)	25,178.91	22,148.99	3029.92
負債(D)	22,800.71	18,817.78	3982.93
股東權益	2,378.20	3,331.21	-953.01
負債比率%(D/C)	90.55%	84.96%	5.59%

會計處說明：

一、有關財務問題，因影響之關鍵因素眾多，包括電價、燃料價格、政府增資及補助等，將俟較明朗後適時安排專案會議與電力工會溝通。

二、謹先就績效獎金部分說明如下：

(一)111 年度因燃料價格大漲電價無法足額反映而產生高額虧損，本處已提報 111 年政策性因素「配合電價費率計算公式所訂漲幅上限，成本上漲超過電價漲幅部分所減少之電費收入影響數」彙併其餘政策性因素項目，送人資處彙陳後已於 112 年 2 月 13 日以電人字第 1114411353 號函提報主管機關，主管機關刻正審議中。

(二)本處依「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」初步申算，績效獎金可達 2.4 個月，惟本公司提報之政策性因素需經主管機關審議決議，本公司將積極爭取，以維護員工權益。

四、組織轉型推動概況：如次頁。

五、其他

(一)本公司電費欠費資料如次：

迄至112年3月底止，本公司電費欠費數約為2.77億元。

(二)本公司外購電力資料如次：

單位:百萬度

項目	112年3月	111年3月	與去年同期 差異	112年1~3月
汽電共生	545	328	66.16%	1,692
IPP	3,942	3,848	2.44%	10,417
再生能源	1,305	764	70.81%	3,139
合計	5,792	4,940	17.25%	15,248

公司轉型動態資訊

- 一、本公司依電業法第6條規定轉型控股母子公司案，業奉行政院於112年3月20日同意延後自115年1月1日施行，上級並指示後續推動時，請公司與工會及員工充分溝通，避免影響供電穩定；本公司經審慎評估，考量目前公司需專注處理財務議題及推動強化電網韌性建設等急要業務，為避免影響供電穩定，112年度暫緩公司分割相關內部討論。前述資訊已於4月24日函告電力工會及各單位知悉。
- 二、有關公司轉型控股母子公司所涉事項及相關評估，徐副總經理業於4月6日率企劃處及人資處拜會電力工會總會，企劃處宋處長亦於4月24日率隊拜會電力工會第一分會，進行說明及充分交換意見。



台灣電力公司第 12 屆第 19 次勞資會議座談會詢答事項

- 一、勞方代表詢問：事業單位有無指派同仁執行居家、遠距辦理資安回報作業？請資訊處、人資處說明。

說明：

- 一、依據：110 年 11 月 10 日本公司 110 年度公司級資通安全執行分組會議決議事項 —「連續假期 3 日(含)以上，比照重大節日辦理當日資安狀況回報(回報前 24 小時轄管業務範圍之資通訊系統運作狀況)」。
- 二、自 111 年起連續假期 3 日(含)以上，已列入資安回報作業，111 年度共計回報 46 次，其中假日 36 次；平日 10 次，詳列如下：
 - (一)春節：通報頻率每日 1 次，1/29~2/6 假日期間共回報 9 次。
 - (二)228 連假：通報頻率每日 1 次，2/26~2/28 假日期間共回報 3 次。
 - (三)清明：通報頻率每日 1 次，4/2~4/5 假日期間共回報 4 次。
 - (四)勞工節：通報頻率每日 1 次，4/30~5/2 假日期間共回報 3 次。
 - (五)端午節：通報頻率每日 1 次，6/3~6/5 假日期間共回報 3 次。
 - (六)雙十假期：通報頻率每日 1 次，10/8~10/10 假日期間共回報 3 次。
 - (七)8 月軍演資安警戒工作：通報頻率每日 1 次，8/1~8/12 期間共回報 12 次(其中假日 2 次；平日 10 次)。
 - (八)11/26 縣市長議員選舉：通報頻率每 3 小時 1 次，11/25~11/26 假日期間共回報 9 次。

辦理情形：

資訊系統處說明：

- 一、本處已於 112 年 3 月 24 日電資字第 1128035138 號函發文各單位，本公司配合大部通知專案警戒或連續假期期間，如當日無資安異常狀況則不需在上述群組通報，如未接獲單位通知，即認定該單位無資安異常事件，本處依規定於每日下午規定時限前彙報大部。如有應通報而未通報情事，將依相關法規辦理。
- 二、各單位辦理上述事項確有指派人員出勤加班必要時，請依照本公司從業人員加班管理要點規定辦理。
- 三、本案建請結案。

人力資源處說明：

- 一、本公司人員如應業務需要於正常上班時間以外時段出勤，應由主管逐案指派，並事前填報「員工加班通報單」陳權責主管核定後，依本公司加班相關規定覈實支給出勤人員加班待遇；又，上述加班均應由出勤人員親自刷卡紀錄，否則不得報支加班待遇，如為外勤加班未能於單位考勤登錄設備刷卡者，則應填報「人員加班出勤卡」記錄出勤起訖時間，並提供相關佐證資料，由主管確實審核工作情形核定後，據以支給超時工作報酬。

二、本公司辦理資通安全作業，如有指派加班需要，請依前開規定辦理。

本次會議結論：經資訊系統處及人力資源處說明，本案結案。

- 二、勞方代表詢問：配電處來文要求從事活線作業以昇空車為主，但工作班活線作業經常性需 2 人搭配工作，有關車輛配置辦法是否不符現況。請配電處說明。

辦理情形：

配電處說明：

一、111 年 12 月 7 日已由業務處及本處相關組，檢視「各區營業處工程車輛配置標準」有無因區處工作型態改變或其他不符區處現況須修訂情形，於 112 年 2 月 23 日彙整妥，相關部門檢討後說明如下：

(一)設計部門：考量設計案件與日俱增，於設計課增設 1 輛廂式工程車。

(二)工務部門：考量部分區處轄區廣闊路途遙遠者增加配置廂式工程車 1 輛。

(三)維護部門：考量現場工作需求，昇空工程車配置數量將以區處實際工作班數作計算，並提高可增加之昇空工程車配置數量。

二、有關修訂「各區營業處工程車輛配置標準」一案，已於 112 年 4 月 17 日修訂妥並公告各區處據以實施。

本次會議結論：經配電處說明，本案結案。

- 三、勞方代表詢問：建議公司會館，留部分經費作為地方單位管理費用，以利會館運作。

辦理情形：

新事業開發室說明：

一、經營教育休閒會館屬本公司業務範疇（非電業）之一，各會館營運及管理所需費用，均由經管單位於每年初依其經營狀況自行編列年度預算，送本室彙整並專案簽准後移撥各經管單位使用，如有不足部分，經管單位可另行申請追加。

二、新開室刻與資訊處研擬由系統自動開立發票方式，以減輕會館管理同仁日常作業負擔，如管理同仁於非公務時間需處理會館突發事務，經洽人資處表示可以通報加班方式給予同仁合理待遇，另為教育休閒會館經營管理之例行工作，新開室亦鼓勵經管單位可採外包人力方式處理。

三、為體恤同仁公務之餘仍秉持服務熱忱協助會館營運之辛勞，新開室自 105 年起即向公司爭取按會館年盈餘之一定比例申請「董事長總經理可運用獎金」。（以 110 年度為例，新開室共爭取「董事長總

經理可運用獎金」計 26 萬 6,000 元，撥予各會館獎勵相關人員）。

會計處說明：

本公司收支預算係依會計原則採收入及支出分開編列，收入由新開室彙整後送會計處帳列各單位雜項收入科目，支出相關費用由新開室統籌，如須相關費用預算，可向新開室申請預算支應。

本次會議結論：經新事業開發室及會計處說明，本案結案。

四、勞方代表詢問：通過「僱用人員升任派用人員甄試」之正式任用期日，能否訂於 5 月 1 日前？請人力資源處說明。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、查本公司僱用人員升任派用人員日期，近年多為 3 月 1 日升任，並依升任人員原支薪等級辦理試用（實習），達分類 5 等 1 級以上者試用 3 個月（6 月 1 日），未達分類 5 等 1 級者實習 6 個月（9 月 1 日），並於試用（實習）期滿後正式任用。
- 二、本案業經僱升派甄試委員會決議，將僱升派甄試相關作業及筆試時程提前，俾使錄取人員「改任派用人員試用(實習)日」提前至 2 月 1 日，錄取人員原支薪等級達分類 5 等 1 級以上者，經 3 個月試用期滿合格，將於 5 月 1 日正式任用。

本次會議結論：經人力資源處說明，本案結案。

台灣電力公司第 12 屆第 19 次勞資會議座談會討論及結論事項

一、1126-提案討論 1

案由：建請修正「本公司僱用人員升任派用人員甄試辦理要點」第 6 點之辦理甄試頻率並提高甄試名額。

說明：

- 一、旨述要點第 6 點規定之甄試為每 2 年舉辦 1 次，因應退休潮及業務傳承所需，建請調整為每年舉辦 1 次。
- 二、近年來資深同仁大量退離，公司必須大量進用人力以維續公司正常營運，就培訓相關業務之專業技能及熟稔度的成本與時間考量，現職僱用人員升任之派用人員當比新進派用人員更具優勢，如能積極提高甄試名額，以拔擢優秀現職僱用人員外，更能提振基層工作士氣與向心力，為公司創造更多優秀人才。

辦理情形：

人力資源處說明：

有關案提調整甄試辦理頻率一節，已於 108 年僱用人員升任派用人員甄試第 4 次委員會提案討論並決議「逐年調查各單位缺額，如招考名額達到或接近 108 年甄試規模即辦理招考」，本處已於 110 年 6 月 7 日公告 110 年僱升派甄試時修正該甄試辦理要點，並於修正對照表說明如需求名額達到或接近相當甄試規模，即辦理招考，建請結案。

本次會議結論：經人力資源處說明，本案結案。

二、1219-提案討論 1

案由：有關本公司工程施工查核成績複查未達 80 分須懲處申誡一案是否適宜，請檢討釋疑。

說明：

- 一、依本公司工程施工查核績效檢討會議紀錄(附件 3-1、3-2)討論決議事項(五)，查核成績不佳(乙等含以下)之懲罰，其中複查乙等懲罰為：監造單位經理、課長記申誡 1 次、監造主辦人員記申誡 2 次，針對此新懲處規定，造成現場工程主辦部門人心惶恐也感到憤憤不平，嚴重打擊現場工程辦理人員士氣。
- 二、工程查核目的是在督導提升工程品質，藉由查核使工程如期如質完工，故查核之作為僅是工程進行中的一個過程，可以如期如質完工才是最終目的，至於查核成績乙等並未影響工程完工。考核成績是很多面向累積起來，包括承攬商的配合度及素質、監造單位是否盡職督導、檢驗等、考核委員的專業是否符合、考核委員的主觀意識、事業目的主管機關訂定工程考核成績乙等比例提高，以上各個面向因素都是造成考核乙等原因。
- 三、未來幾年的工程量體大增，包括電廠更新機組、電網強韌計劃等，

公司有這麼大的工程量體需求，承攬商的施工、承攬能力是否可以配合提升也是一個大問號，另因承攬商素質參差不齊，常因承攬商素質太差，配合度差造成考核成績不佳，若因成績不佳歸責於承攬商，但卻懲處盡職的現場同仁，實有不妥，非戰之罪。

四、依本次修訂懲處規定，複查成績未達 80 分，必須提懲處亦即分數可能 79.5 分就必須受處罰，而 80 分僅差距 0.5 分可免受罰，以甲乙等做分界點，做相關處置，實有過於粗糙之嫌。

五、綜上，建請檢討工程查核懲處是否合宜。

辦理情形：

營建處說明：

- 一、案係本公司 110 年度工程施工查核成績乙等僅 1 件，111 年度工程施工查核成績乙等暴增為 11 件，另有成績丙等 1 件，故國營會長官多次在相關會議場合中提醒本公司查核成績有退步跡象，致高層特別要求於 112 年 2 月 15 日召開本公司「工程施工查核績效檢討會」，以期喚起各單位對於查核成績之重視。
- 二、依前述會議紀錄決議事項，本公司「工程品質督導小組設置及作業要點」經簽會人力資源處、企劃處後奉總經理核定，並於 112 年 4 月 6 日修正發布。該要點增加對查核成績不佳相關人員懲處，且明訂『本懲處須依本公司「員工獎懲審查委員會設置要點」規定辦理審議』，故相關懲處單位主管具裁量權，而當事人亦有陳述意見機會。
- 三、本處將依大會決議簽請暫緩實施本作業要點相關懲處規定，待與工會討論定案後再修訂實施。

本次會議結論：請營建處將 112 年 4 月 6 日修訂之「工程品質督導小組設置暨作業要點」之附件 7 規定暫緩施行，並於向電力工會總會溝通說明後再議，本案繼續追蹤。

三、1218-提案討論 1

案由：建請檢討已奉大部核定領班未派任餘額 532 名之原因，並積極規劃制定派任辦法勻用機制。

說明：

- 一、本公司至 110 年止，經大部核定可派任領班副領班名額 2107 人，至今尚有 532 人未派任補實，去(111)年因業務增長有增設領班需求之單位，大部據此理由駁回新設領班申請案，因而造成業務推展受挫及影響工進。
- 二、工會極力向大部政院爭取第 47 期以後擔任領班副領班得支領加給，另因業務增長需要，亦可申設領班職位，惟至今已將屆 3 年，當初核定之員額尚未補實，若是各系統已獲分配，但因業務消長無派補領班之需，應將已奉核定員額，在一定期限內檢討原因，據以回

歸人力資源處統籌勻用，亦可解決業務增長之單位申設領班需求。
辦法：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、考量本公司領班、副領班可運用名額係依相關單位業務增長需求並報部同意增設，如本案決議將領班、副領班空缺名額回歸人力資源處，本處當予統籌勻用。
- 二、經調查各系統領班、副領班尚未派任空缺名額之派任規劃，今(112)年底前未有派任計畫共 148 名，未來 5 年未有派任計畫共 21 名。

本次會議結論：請人力資源處研擬妥適運用尚未派任空缺名額之相關機制，本案繼續追蹤。

四、1216-提案討論 3

案由：建請調高本公司新進人員起薪，以照顧新進人員兼顧工作與生活。

說明：如案由。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、因應少子化及科技業高薪搶才影響，為有效招募本公司人才，本處前於經營會議及董事會提報「電力人才延攬之精進作為」，其中針對新進職員起薪調整部分，經國營事業委員會召集各部屬事業機構等研商，本公司業於 112 年 3 月 31 日以電人字第 1120007485 號函報經濟部，依會議決議由分類 2 等 1 級調高至 2 等 5 級。
- 二、另本公司 112 年新進身心障礙人員及護理人員工作訓練期間起薪均已比照僱用人員甄試調整為評價 5 等 3 級，未來將併同僱用人員甄試滾動檢討是類人員之起薪水準。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

五、1208-提案討論 4

案由：請勞資雙方共同努力爭取調整輸配線路活線作業危險加給標準。

辦理情形：

配電處說明：

本處已於 111 年 12 月 23 日簽請人力資源處續辦旨揭調整事宜。

供電處說明：

本處已於 112 年 1 月 4 日簽請人力資源處續辦旨揭調整事宜。

人力資源處說明：

本項活線作業危險加給調整方案，供電處刻依 4 月 14 日召開之「供電系統勞資協商溝通會議」決議事項，重新檢討研議中，請供電處配合後續研議結果，提供相關說明，併同用人費用之影響評估，送本處彙陳。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

六、1116-提案討論 1

案由：建議台電公司調高評價人員職等至 15、16 等。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、有關建請將評價職位提高至 15、16 等一節，因涉及整體國營事業現行制度更易之通案性問題，經本公司多次建請經濟部國營事業委員會同意，惟該會考量領導管理、評價與分類人員間之衡平性及人事制度穩定性，仍予維持評價職位 14 等。

二、本案擬會同其他國營事業共識意見，並俟機再向上級機關爭取提高評價職位列等及設置比例事宜。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

七、1041-提案討論 1

案由：建請公司將退休金提撥率由 6%調高至 12%。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、查勞工退休金條例（以下簡稱勞退新制）施行後，為保障勞工之退休金權益，依規定雇主每月負擔之退休金提繳率，最低下限為 6%，雖無最高上限之規定，惟現行經濟部所屬各事業單位依法每月為適用勞退新制之純勞工身分者，提繳之退休金均為工資的 6%。另因本公司係屬國營事業，各項預算來源須經上級機關核定，有關退休金提繳率之調整，尚非本公司獲授權之範圍。

二、本公司前已多次建請經濟部酌予調高退休金提繳率，109 年 8 月 7 日電力工會理事長與本公司主管等人員亦赴經濟部說明爭取，經濟部表示能理解本議題之訴求，惟涉及整體國家勞動政策，宜由政府通盤規劃辦理。

三、另為合理保障適用勞退新制之僱用人員退休權益，本公司業於 109 年 12 月 8 日函請經濟部研議將新制勞工退休金提繳率由 6%提高至 12%；經濟部於 12 月 15 日回復略以，勞工退休金條例適用於全國勞工，調整雇主提繳率宜由勞動部綜合國家負擔能力及整體社會接受性等因素審慎為之；如單獨調整本公司提繳率將對其他國、公、民營事業造成衝擊，故本案暫予保留。

四、立法委員林岱樺基於員工留才，並鼓勵員工久任，前於 111 年 12 月 12 日邀集經濟部及部屬工會召開國營事業勞退新制提撥率相關疑義案會議，經濟部後續將就勞退新制提撥率相關事宜再進行研議。

本次會議結論：本案繼續追蹤。

「本公司工程施工查核績效檢討會」會議紀錄

一、時間：112 年 2 月 15 日（星期三）上午 9 時 0 分

二、地點：總管理處 1304 會議室

三、主持人：陳處長憲能

紀錄：鄭昇佳

四、出席單位及人員：詳如簽名冊

五、主席致詞：有鑑於本公司前年工程施工查核成績乙等僅 1 件，但去年查核成績暴增為乙等 11 件、丙等 1 件，特別是丙等成績以往並未發生，經統計前年乙等件數占受查總件數之占比僅 0.97%，不到 1%，去年乙等件數占比已達 10%，呈現出本公司工程品質不佳之警訊，且國營會長官也多次在相關會議場合中，提示本公司查核成績在退步或僅持平，相對經濟部轄屬其他事業單位則在進步之中，所以今天的會議必須召開，要喚起各單位的重視。

在此除籲請各單位持續努力提升工程品質外，營建處也規劃每年辦理 2 場教育訓練及 2 場「工程施工查核及品質督導執行績效檢討會」等相關精進作為。

營建處身為公司工程品質窗口角色，有必要透過本次會議向各單位宣導相關規定，提醒各單位對三級品管的重視，未來會視情形不定期召開檢討會議，也希望各單位重視相關工程品質督導推動會議之出席層級指派；另外，配合工程會於前年 5 月間施工查核增列「公共設施維護管理」，爰請相關運維單位也應一併加強重視。最後，也請各單位與會代表將本次會議相關訊息攜回，於處級會議中加強宣導，並要求所屬落實推動。

六、報告事項：

（一）主辦單位報告：

本公司工程施工查核執行績效報告（詳營建處簡報）

（二）各單位說明盤點「工程管理數位化（含工程品管）」建置情形：

（詳配電處、核能火力發電工程處、輸變電工程處、綜合施工處、水力施工處、台中煤倉工務所簡報）

七、討論及決議事項：

（一）請工程標案執行件數占比較高之單位（配電處、供電處及輸工處），督促所屬適當整合工程地點相近地區、相關服務所之例行

性工程採購或開口合約等案件，強化標案減量之精進作為。

- (二) 請各單位每季定期辦理符合免查核態樣工程案件之盤點，並於每季之次月 10 日前由主管處彙整相關資料後函送營建處彙陳國營會，以利國營會提送行政院工程會備查。
- (三) 「工程」或「公共設施維護管理」案件接受上級機關實地評審時，應指派適當領隊層級代表本公司，受查過程中對查核委員之接待、應對及互動層級應適當且過程應保持尊重，對於委員各項詢問應積極回應說明，避免輕忽怠慢。
- (四) 單位查核成績遇有乙等(含以下)情形，由本公司工程品質督導小組召開個案檢討會議，該檢討會由營建工程系統副總經理主持，工程經辦單位主管須負責簡報，主管處副處長以上及相關人員出席。
- (五) 本次討論查核成績不佳(乙等含以下)之懲罰，以及甲等(含以上)之獎勵機制，如下列所示，將納入本公司「工程品質督導小組設置暨作業要點」內容修訂進版。

1. 本公司主辦工程及委外監造工程成績不佳(乙等含以下)召開檢討會規定：

	辦理時機	會議召集人	檢討及處置
查核乙等	成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	經辦單位 單位主管	就查核成績不佳進行主要原因分析及防範對策之檢討與改善，會議紀錄及檢討結果函送本公司督導小組備查，並平行展開至相關單位。
複查乙等	成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	主管處 單位主管	就查核成績不佳進行主要原因分析及防範對策之檢討與改善，會議紀錄及檢討結果函送本公司督導小組備查，並平行展開至相關單位及檢討相關人員懲處。
查核丙等	成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	主管副總經理	同複查乙等。

2. 本公司主辦工程及委外監造工程成績不佳(乙等含以下)相關人員懲處規定：

	相關懲處原則之建議
查核乙等	相關人員口頭警告，並應於受查日後三個月內針對受查工程案件之類型自行辦理工程品質教育訓練。
複查乙等 (含連兩年同一標案查核成績為乙等)	監造單位經理、課長記申誡一次，監造單位工程主辦人員記申誡二次。 另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。

查核丙等	經辦單位主管、督導業務之副主管記申誡一次；監造單位經理、課長記申誡一次，監造單位工程主辦人員記申誡二次。如有非可歸責前述人員之事由，不辦理前述人員獎懲者，應報主管副總經理同意。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。
------	--

3. 查核成績等第若為甲等(含以上)，可由各單位視情形自行依本公司「人員獎懲標準適用要點」等相關規定予以獎勵。

(六) 本公司各系統皆有數位化系統建置相關作為，請各單位遇有施工查核或上級督導時，應適時展示並說明執行情況及其效益。

(七) 營建系統(營建處、核火工處)請參考輸工處之工程管理數位化系統(品質、工安、環保)，盤點現行工程管理數位化系統不足之處並擴增建置相關功能。

八、散會：上午12時0分。

台灣電力股份有限公司工程品質督導小組設置暨作業要點第十點、第十一點修正對照表

修正條文	現行條文	說明
十、成果提報及彙整： (一)各級工程品質督導小組將公告金額以上工程督導成果先行檢討及彙整，每季陳報上一級督導小組，所需提送督導成果包括： 1. 工程督導小組辦理情形季報表。(附件四) 2. 本公司工程督導結果一覽表。(附件五) 3. 工程缺失彙整與統計分析。(附件六) (二)台電工程品質督導小組每年召開一次本公司「工程品質督導年度執行績效檢討會」，工程查核成績未達八十分之工程單位，必須於會中提出檢討及改善報告。本檢討會由營建工程系統副總經理主持，並敦請總經理、副總經理列席指導，並得視需要召開臨時會議，由執行秘書主持。 (三)單位工程查核成績遇有未達八十分情形，由本公司工程品質督導小組召開個案檢討會議，該檢討會由營建工程系統副總經理主持，由工程經辦單位之單位主管負責簡報，主管處由副處長以上率相關人員出席。	十、成果提報及彙整： (一)各級工程品質督導小組將公告金額以上工程督導成果先行檢討及彙整，每季陳報上一級督導小組，所需提送督導成果包括： 1. 工程督導小組辦理情形季報表。(附件四) 2. 本公司工程督導結果一覽表。(附件五) 3. 工程缺失彙整與統計分析。(附件六) (二)台電工程品質督導小組每年召開一次本公司「工程品質督導年度執行績效檢討會」，工程查核成績未達甲等之工程單位，必須於會中提出檢討及改善報告。本檢討會由營建工程系統副總經理主持，並敦請總經理、副總經理列席指導，並得視需要召開臨時會議，由執行秘書主持。	1. 依據 112 年 2 月 15 日本公司「工程施工查核績效檢討會」決議事項辦理。 2. 查核成績原訂以等第表示，為求本要點前後統一，修正後以分數表示。 3. 增訂單位工程查核成績遇有未達八十分情形，本公司工程品質督導小組辦理個案檢討會議之規定。

修正條文	現行條文	說明
十一、考核及獎懲： (一)主管機關查核各工程標案成績為八十分以上者，依本公司「辦理公共工程獎金獎及施工查核績優有功人員獎勵要點」規定辦理獎勵。 (二)回復主管機關查核缺失改善結果逾期或被要求修正達三次(含)以上者，該單位應進行檢討，檢討結果送台電工程品質督導小組備查。 (三)有關查核成績不佳者(未達八十分)之懲罰，其相關規定如附件七。 (四)前款查核成績未達七十分者，除依公共工程委員會頒布之「工程施工程主組作業辦法」處置外，該標案工程主組單位之單位主管應出席台電工程品質督導小組專案會議報告，並檢討人為疏失存否及辦理相關懲處，結果應送台電工程品質督導小組備查。	十一、考核及獎懲： (一)主管機關查核各工程標案成績高於八十五分者，依本公司「辦理公共工程獎金獎及施工查核績優有功人員獎勵要點」規定辦理獎勵。 (二)回復主管機關查核缺失改善結果逾期或被要求修正達三次(含)以上者，該單位應進行檢討，檢討結果送台電工程品質督導小組備查。 (三)前款查核成績低於七十分者，除依公共工程委員會頒布之「工程施工程主組作業辦法」處置外，該標案工程主組單位主管須至台電工程品質督導小組專案會議報告，並檢討是否有人為疏失及辦理相關懲處，結果送台電工程品質督導小組備查。	1.依據112年2月15日日本公司「工程施工程查核績效檢討會」決議事項辦理。 2.為求查核成績數表示統一，並酌修文字。 3.增訂有關查核成績不佳者(未達八十分)之懲罰規定及新增附件七，現行第3款序號遞延並酌修文字。

台灣電力股份有限公司工程品質督導小組設置暨作業要點

第十一點附件七修正對照表

修正規定		現行規定	說明
附件七 1. 本公司主辦工程及委外監造工程成績不佳(未達八十分)召開檢討會規定：			1. 本附件新增。 2. 依據 112 年 2 月 15 日「本公司工程施工查核績效檢討會」會議紀錄辦理。 3. 增訂附件七，有關查核成績不佳(未達八十分)工程主辦單位召開檢討會及相關人員懲罰等規定。
查核成績未達八十分	辦理時機 成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	會議召集人 經辦單位 單位主管	檢討及處置 就查核成績不佳進行主要原因分析及防範對策之檢討與改善，會議紀錄及檢討結果函送本公司督導小組備查，並平行展開至相關單位。
複查成績未達八十分	辦理時機 成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	主管處 單位主管	就查核成績不佳進行主要原因分析及防範對策之檢討與改善，會議紀錄及檢討結果函送本公司督導小組備查，並平行展開至相關單位及檢討相關人員懲處。
複查成績未達七十分	辦理時機 成績公布後 7 個工作日內召開檢討會議	主管副總經理	同複查成績未達八十分。

修正規定	現行規定	說明								
2. 本公司主辦工程及委外監造工程成績不佳(未達八十分)相關人員懲處規定(本懲處須依本公司「員工獎懲審查委員會設置要點」規定辦理審議)： <table><tr><th></th><th>相關懲處原則</th></tr><tr><td>查核成績未達八十分</td><td>相關人員口頭警告，並應於受查日後三個月內針對受查工程案件之類型自行辦理工程品質教育訓練。</td></tr><tr><td>複查查核成績未達八十分 (含連兩年同一標案查核成績未達八十分)</td><td>監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。</td></tr><tr><td>查核成績未達七十分</td><td>經辦單位之單位主管、督導業務之副主管記申誠一次；監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。如有非可歸責前述人員之事由，不辦理前述人員獎懲者，應報主管副總經理同意。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。</td></tr></table>		相關懲處原則	查核成績未達八十分	相關人員口頭警告，並應於受查日後三個月內針對受查工程案件之類型自行辦理工程品質教育訓練。	複查查核成績未達八十分 (含連兩年同一標案查核成績未達八十分)	監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。	查核成績未達七十分	經辦單位之單位主管、督導業務之副主管記申誠一次；監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。如有非可歸責前述人員之事由，不辦理前述人員獎懲者，應報主管副總經理同意。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。		
	相關懲處原則									
查核成績未達八十分	相關人員口頭警告，並應於受查日後三個月內針對受查工程案件之類型自行辦理工程品質教育訓練。									
複查查核成績未達八十分 (含連兩年同一標案查核成績未達八十分)	監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。									
查核成績未達七十分	經辦單位之單位主管、督導業務之副主管記申誠一次；監造單位經理、課長記申誠一次，監造單位工程主辦人員記申誠二次。如有非可歸責前述人員之事由，不辦理前述人員獎懲者，應報主管副總經理同意。另視情節輕重及影響程度進行議處，必要時並得予以撤換相關人員。									