

## 桃園市政府所屬事業機構用人費薪給管理要點

中華民國 104 年 9 月 11 日府人給字第 1040232612 號函訂定

- 一、本要點依公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第六點規定訂定之。
- 二、桃園市政府（以下簡稱本府）所屬事業機構（以下簡稱各事業機構）編列年度用人費預算時，應考量其營運目標、預算盈餘、營業收入、用人費負擔能力及政策因素；其用人費比率，以不超過最近三年（前二、三年度決算及前一年度預算）用人費占其事業營業收入之平均比率為原則。

各事業機構成立前三年用人費，應依據其營運目標及未來三年內預定預算盈餘、營業收入等因素，於合理範圍內訂定之。

- 三、各事業機構人員之薪給，採薪點制，其薪點如附表。
- 四、各事業機構人員之年度薪給標準，除主持人外，由各事業機構衡酌其特性、生產力、營運績效及用人費負擔能力等擬訂，提請董事會核定並報本府備查後實施；未設董事會者，由本府核定。但不得高於事業機構主持人。

各事業機構主持人（董事長、總經理等）之待遇數額，得在不超過直屬上級機關首長待遇範圍內，由本府組成獨立薪酬委員會，依據企業規模、經營目標達成情形及經營績效程度等因素，評定不同等級核定支給，並報行政院備查。

前項事業機構主持人年度薪給標準及薪給等級之評定，由本府另訂之。各事業機構董事、監察人之酬勞，由本府在其總經理年度薪給範圍內，依專任、兼任情形，分別訂定支給標準。

- 五、各事業機構人員年度薪給標準之調整，應參考一般公務人員年度薪給調整幅度，除政策因素外，不得影響其年度經營目標之達成，並不得減少法定預算盈餘及繳庫盈餘或增加預算虧損。

虧損事業機構，除因政策因素外，不得調薪。

本要點所稱政策因素，應以事先核報、有利及不利因素併同提列及已編列預算者其金額不重複計算等原則認列。

前項政策因素之認定，由各事業機構報本府核定。

六、各事業機構得視地區、職務危險性及稀少性，訂定加給支給規定，在核定之當年度用人費支付限額內，提請董事會核定，並報本府備查後實施；未設董事會者，由本府核定。

七、各事業機構人員之薪給等用人費，應在用人費範圍內撙節開支，當年度得按工作考核成績，發給考核獎金，最高以提撥二個月薪給總額為限；各事業機構於所屬人員工作績效達成之總盈餘(決算稅前加減政策因素)中，應視經營績效情形及所屬人員貢獻程度發給績效獎金，最高提撥二點四個月薪給總額。但經行政院評選為績效特優之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限。

各事業機構年度決算如因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理。

各事業機構績效獎金提撥月數之基準及上限、調整級距及衡量指標，由本府依其經營型態及績效表現規劃核定。

各事業機構績效獎金之分配，應視單位績效情形及員工貢獻差異程度，按合理比例發給。

第一項考核獎金及績效獎金合稱經營績效獎金，其實施要點由本府另訂之。

八、各事業機構人員，除主持人外，均不得供給房屋及交通工具。

九、各事業機構至年終審定決算時，除政策因素外，不得減少年度法定預算盈餘及繳庫盈餘或增加預算虧損。其年度營業收入及盈餘確屬所屬人員努力而超過法定預算者，得按當年度核定用人費比率，計算其實際用人費支付限額；年度營業收入及盈餘未達法定預算者，其實際用人費不得超過法定預算。

各事業機構人員之薪給、獎金及加給等年度實際用人費支出總額，應在依前項規定核計之實際用人費支付限額內撙節開支。

十、各事業機構未達年度經營目標或未達繳庫盈餘者，除政策因素外，其事業機構主持人應負成敗之責。

各事業機構主持人應確依企業化經營精神，合理訂定所屬人員年度薪給標準，如有浮濫情形，並經年度考成查證屬實，應課以行政或法律責任。

十一、本府應邀請學者專家會同有關單位指派之代表組成經營績效獎金審議會，審議第五點第四項各事業機構所報之政策因素。