

桃園市政府所屬事業機構經營績效獎金實施要點

- 一、桃園市政府(以下簡稱本府)為促進所屬事業機構(以下簡稱各事業機構)企業化經營及激勵事業人員發展潛能，提高工作效能，發揮整體經營績效，特訂定本要點。
- 二、各事業機構當年度經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金二部分，獎金之提撥總額以不超過四點四個月薪給總額為限。
前項所稱薪給總額，指各事業機構當年度十二月份在職員工薪資實支數，加上年度中離退人員當月份薪資標準按在職比例計算之數額。
- 三、考核獎金部分：
 - (一) 各事業機構當年度工作考核成績列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。
 - (二) 各事業機構當年度考核成績列乙等以下者，其提撥總額如下：
 - 1、 年度工作考核成績七十五分以上，未滿八十分者，提撥總額以不超過本機構一點五個月薪給總額為限。
 - 2、 年度工作考核成績未滿七十五分者，提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限。
- 四、績效獎金部分：
 - (一) 績效獎金須有盈餘始得發給。但事業機構當年度無盈餘或虧損係受政策因素之影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，得按本要點核算發給績效獎金。
 - (二) 績效獎金由各事業機構年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響之收支後，達成之總盈餘依員工貢獻程度提撥計給。績效獎金總額以提撥一點二個月薪給總額為基準，零點四個月為調整級距，並以不超過二點四個月薪給總額為限。
 - (三) 績效獎金計算：
 - 1、 總盈餘達法定盈餘者，以提撥一點二個月薪給總額為限；未達法定盈餘者，以一點二個月薪給總額按達成比率計算。

- 2、總盈餘超過法定盈餘者，績效獎金之提撥為一點二個月薪給總額加X；X為零至一點二個月，每級距零點四個月，最高加計三級至一點二個月薪給總額為限。
- 3、本府所屬桃園航空城股份有限公司：總盈餘超過法定盈餘百分之一以上，未達百分之五者，加計零點四個月；超過百分之五以上，未達百分之十者，加計零點八個月；超過百分之十以上者，加計一點二個月。
- 4、績效獎金有關總盈餘之計算，採決算稅前盈餘加減政策因素影響金額。
- 5、績效獎金有關法定盈餘之計算，採法定稅前盈餘加減政策因素影響金額。

(四) 年度內新進、退休、資遣、留職停薪復職及在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給績效獎金。

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

(六) 各事業機構為從嚴核發績效獎金，應按行政院「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「桃園市政府所屬事業機構用人費薪給管理要點」及本要點規定，訂定「核發績效獎金應行注意事項」並報本府備查。

五、前點第一款及第二款所稱政策因素，應以事先核報、有利與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。

六、各事業機構於編列年度用人費預算時，應衡酌經營狀況、預算盈餘、用人費負擔情形及政策因素等核算估計，編列經營績效獎金預算。

七、各事業機構非因政策或不可控制因素，未達年度營運目標或經營績效欠佳者，事業機構主持人應負經營成敗責任。