

內政部主管政府捐助財團法人監督辦法

條文	說明
<p>第一條 本辦法依財團法人法（以下簡稱本法）第六十一條第二項規定訂定之。</p>	<p>本辦法之訂定依據。</p>
<p>第二條 內政部（以下簡稱本部）主管政府捐助之財團法人（以下簡稱政府捐助法人），其績效評估、預決算之編審、核轉、董事、監察人之兼職費、董事長與其他從業人員之薪資、獎金及其他相關事項，應依本辦法規定辦理。</p>	<p>一、定明內政部（以下簡稱本部）主管政府捐助之財團法人（以下簡稱政府捐助法人）之績效評估、預決算之編審、核轉、董事、監察人之兼職費、董事長與其他從業人員之薪資、獎金及其他相關事項，應依本辦法規定辦理。</p> <p>二、有關政府捐助法人之財產管理與運用方法、投資之項目與程序、董事及監察人職務之執行等事項，依財團法人法（以下簡稱本法）第十九條至第二十三條、第二十八條及第二十九條、第五十一條等相關規定辦理。</p>
<p>第三條 政府捐助法人應於每年四月三十日以前，完成前一年度之整體業務、財務及投資等績效報告，經董事會決議後，報本部備查。</p> <p>前項績效報告，本部得作為董（監）事聘（派）任及補（捐）助之參考。</p>	<p>一、考量實務運作現況，第一項明定政府捐助法人應於每年四月三十日以前，向本部提報前一年度整體業務、財務及投資等事項之執行績效報告。</p> <p>二、參考本法施行前適用之「政府捐助之財團法人績效評估作業原則」第四點規定，第二項規定績效報告之運用。</p>
<p>第四條 政府捐助法人應依本法第五十五條規定編製預算，預算內容應依其業務性質詳實說明表達，並應於每年七月三十一日以前，將次一年度預算書報本部核轉立法院審議。</p>	<p>一、定明政府捐助法人年度預算應依本法第五十五條規定編製並詳實說明；參考「財團法人依法預算須送立法院之預算編製注意事項」第三點規定，定明政府捐助法人年度預算報請本部核轉立法院之時程。</p> <p>二、考量財團法人預算書格式須隨企業會計準則之修正作調整，爰預算書格式不納入規範，本部將配合本條所定時程提供預算書格式供主管之政府捐助法人參照編列。</p>
<p>第五條 政府捐助法人應依本法第五十</p>	<p>一、參考「財團法人依法決算須送立法院</p>

<p>五條規定編製決算，決算內容應依其業務性質詳實說明表達，並應於每年四月十五日以前，將前一年度決算書報本部核轉立法院審議。</p>	<p>或監察院之決算編製注意事項」第四點規定，明定政府捐助法人年度決算報請本部核轉立法院之時程。</p> <p>二、考量財團法人決算書格式亦須隨企業會計準則之修正作調整，爰決算書格式不納入規範，本部將配合本條所定時程提供決算書格式供主管之政府捐助法人參照編列。</p>
<p>第六條 政府捐助法人之董事、監察人為軍公教人員者，其兼職費之支給，依軍公教人員兼職費支給規定辦理；董事、監察人非為軍公教人員者，其兼職費之支給，得比照軍公教人員兼職費支給規定辦理。</p> <p>前項兼職費，應訂定支給基準，經董事會決議後，報本部核准；變更時，亦同。</p>	<p>一、政府捐助法人之董事及監察人所支領「兼職費」，指其因兼任該等職務所得支領之酬勞，應在合理額度內支領。又為避免政府捐助法人之董事或監察人，成為酬庸之職位，第一項定明兼職費支給規定。</p> <p>二、兼職費支給基準之訂定或變更，依本法第五十三條第一項規定，應報本部核准，爰於第二項規定。</p>
<p>第七條 政府捐助法人對其董事長及其他從業人員之薪資支給，應衡酌設置性質、規模、人員專業性、責任輕重、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素，訂定薪資支給基準，經董事會決議後，報本部核准；變更時，亦同。</p> <p>前項所稱薪資，指政府捐助法人之董事長及其他從業人員，因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計件、計時、計日、計月以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。</p> <p>第一項薪資支給基準之上限如下：</p> <p>一、董事長：不超過中央部會特任首長待遇。</p> <p>二、其他從業人員：</p> <p>（一）經理人：不超過中央部會特任首長待遇。</p> <p>（二）專任顧問或研究、技術及其他</p>	<p>一、依本法第五十二條規定「政府捐助之財團法人董事及監察人均為無給職。但董事長係專職，且未支領其他薪資、月退休金（俸）、月退職酬勞金或其他性質相當給與者，不在此限。」第五十三條規定「政府捐助之財團法人董事、監察人之兼職費與董事長及其他從業人員之薪資支給基準經董事會決議後，應報請主管機關核准。支給基準變更時，亦同。主管機關審查前項薪資支給基準之訂定或變更案件時，應審酌設置性質、規模、人員專業性、責任輕重、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素。」爰於第一項明定之。</p> <p>二、參考本法施行前適用之「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」（以下簡稱薪資處理原則）第二點第六款規定，於第二項明定「薪資」之定義。</p> <p>三、參考薪資處理原則第三點及第四點規</p>

<p>專業人員：不超過中央部會比照簡任第十四職等政務副首長待遇。</p> <p>(三) 其他人員：不超過本部或所屬機關(構)相當層級員工之支給項目及基準範圍。</p>	<p>定，並考量監督管理之必要，第三項明定政府捐助法人之董事長及其他從業人員薪資支給基準之上限。所稱「中央部會特任首長待遇」及「中央部會比照簡任第十四職等政務副首長待遇」，應依全國軍公教員工待遇支給要點之政務人員給與表規定；所稱「經理人」，如執行長、總經理、院長或該等職務之人均屬之。</p>
<p>第八條 政府捐助法人對其董事長與其他從業人員之獎金及其他相當於獎金之給與，應在相當本部或所屬機關(構)員工支給項目及基準範圍內，就支給項目、對象、數額、上限及其他條件，訂定獎金發放基準，經董事會決議後，報本部核准；變更時，亦同。</p> <p>前項獎金支給上限，每年獎金總額以平均每人二點五個月為原則，並得依個人績效表現訂定差異化之發放基準。但薪資結構比照公務人員俸額表，並有敘年功俸最高俸級已無級可晉之人員者，該等人員得以最高三點五個月計算調增獎金總額。</p>	<p>一、為監督並確保政府捐助法人之正常運作及健全發展，參照薪資處理原則第五點第一項規定，第一項明定政府捐助法人董事長與其他從業人員之獎金及其他相當於獎金之給與管理規範。</p> <p>二、參考本法施行前適用之「內政部主管政府捐助成立之財團法人獎金發給原則」第四點及第五點規定，於第二項明定獎金支給上限。有關政府捐助法人內部獎金發放方式，得依個人績效表現訂定差異化之發放基準，每年獎金總額以平均每人二點五個月為原則(即部分人員獎金得低於二點五個月，部分人員獎金得高於二點五個月，獎金總額為平均二點五個月)。如薪資結構比照公務人員俸額表，並有敘年功俸最高俸級已無級可晉之人員者，得酌予提高獎金。</p>
<p>第九條 政府捐助法人應定期檢討前二條薪資支給基準及獎金發放基準之合理性，向董事會提出報告，並經董事會決議後，報本部備查。</p> <p>政府捐助法人現行各項給與支給基準，與本辦法規定不符者，應配合會計年度或新增用契約修正之。</p>	<p>一、政府捐助法人就前二條規定之薪資支給基準及獎金發放基準，應考量其業務執行及財務狀況等因素調整，避免影響永續經營，爰參考薪資處理原則第七點規定，於第一項明定政府捐助法人應定期檢討，並應經董事會決議後報本部備查。</p> <p>二、第二項參考薪資處理原則第八點第一項規定，明定政府捐助法人現行各項給與支給基準應符合本辦法規定，不符合者應配合調整。</p>

第十條 本辦法自本法施行之日施行。	本辦法之施行日期。
-------------------	-----------