



香港社會服務聯會



香港社會工作人員協會
Hong Kong Social Workers Association

香港社會工作人員協會



香港社會工作者總工會



邵家臻立法會議員辦事處

三會一方 「整筆撥款」津助制度檢討聯合交流會

(2020年8月26日)

檢討範疇

- a) 非政府機構在整筆撥款津助制度下的運作環境
- b) 檢視人手編制及撥款基準**
- c) 整筆撥款儲備 / 公積金儲備的運用和財政規劃
- d) 薪酬架構、員工離職率及職位出缺情況**
- e) 《津貼及服務協議》相關活動和非政府機構的靈活性
- f) 檢討《津貼及服務協議》的機制及機構服務表現評估的機制
- g) 透明度和對公眾負責
- h) 溝通及持份者的參與

*社署承諾會於檢討最後階段再就具體建議諮詢業界



優化整筆撥款津助制度檢討初步建議



(e) 《津貼及服務協議》相關活動和非政府機構的靈活性

I. 釐定《協議》相關活動的考慮準則及運用整筆撥款的比例上限

- 若《協議》相關活動的開支佔整筆撥款10%或以下，須確保這些活動符合(i) – (iv)四項準則：
 - (i) 與《協議》有相同目的及目標；
 - (ii) 與《協議》有相同服務性質；
 - (iii) 與《協議》有相關服務內容；及
 - (iv) 與《協議》有相關服務對象。
- 開支佔整筆撥款的比例介乎10% - 20%
 - 須經董事會 / 管理委員會先行討論
 - 須透過既定機制諮詢前線員工及服務使用者
 - 須取得社署的同意
- 在以下情況須取得社署相關服務科同意
 - 擬舉辦的《協議》相關活動涉及超出既定的服務對象（例如：改變服務對象年齡的上、下限）；
 - 如《協議》有指明服務地域，而擬舉辦的《協議》相關活動超越 / 改變既定服務地域

(e) 《津貼及服務協議》相關活動和非政府機構的靈活性 (續)

2. 制定推行《協議》相關活動的工作指引

- 在「工作指引」臚列《協議》規定服務、《協議》相關活動及非《協議》規定服務的例子
- 訂明《協議》相關活動所帶來的收入及支出，全數計入整筆撥款帳目
- 訂明如機構在提供非《協議》規定服務時，使用了整筆撥款的資源，須作成本分攤；社署會製作《成本分攤指引》涵蓋成本分攤安排及基準
- 訂明不需要將《協議》相關活動納入統計資料系統的季度報告
- 訂明機構須就推行《協議》相關活動，考慮諮詢 / 知會員工的準則
- 訂明機構須就推行《協議》相關活動，考慮諮詢 / 知會服務使用者的準則

3. 在進行服務檢討時，評估是否將《協議》相關活動納入為《協議》規定服務

(f) 檢討《津貼及服務協議》的機制

1. 將檢討有時限的《協議》的服務量及服務成效指標的周期定為每五年一次
2. 在有新資源的情況下檢討沒有時限的《協議》的服務量及服務成效指標
3. 訂定服務檢討的內容：
 - 服務對象、服務性質、服務表現標準（包括：基本服務規定、服務量標及服務成效標準）、估計人手編制、行政及其他支援，及其他考慮
4. 機構應該提供以下數據及資料供社署及業界全面檢視：有關服務需要、人手需求、服務性質及行政及其他支援改變的資料
5. 訂立服務檢討的優次準則，個別服務範疇在同一時段內最多就兩個服務項目／服務項目群組進行檢討；而每個服務項目／服務項目群組的檢討期望於一年內完成；每年透過「福利議題及優次會議」檢視優先檢討的服務名單

(f) 檢討機構服務表現評估的機制

1. 機構應最少每年進行一次內部服務審查：
 - 應至少由服務督導或內部服務審查單位 / 小組執行內部服務審查
 - 機構應透過實地評估、書面報告、抽樣檢查等方式執行內部服務審查
2. 透過定期舉辦業界分享會，讓機構分享內部服務審查機制的優良措施及訂立業界的基準

(g) 透明度和對公眾負責



1. 建議機構須向公眾發放並適時更新董事會成員名單、董事會架構及管理層 / 行政人員名單
2. 建議機構須按照現時《整筆撥款手冊》要求的途徑披露機構的周年財務報告；及須按社署要求把周年財務報告或相關網址連結呈交社署，由社署上載資料於社署網頁，
3. 建議機構須按行政署於2018年8月27日發出的新指引披露機構最高三層管理人員薪酬
4. 建議機構須向公眾發放其整筆撥款儲備運用及公積金儲備運用的資訊
5. 建議機構設立機制，提高在發生特別及重要事故的透明度：
 - 特別事故：及時向服務使用者 / 家屬 / 員工發放有關資料
 - 重要事故：向社署通報，並適時透過適當渠道向公眾發放相關資料

(g) 透明度和對公眾負責 (續)

6. 機構須提高員工薪酬政策的透明度，包括須披露在整筆撥款資助下各常設職位級的薪酬架構及 / 或起薪點的資料，並給予機構5年過渡期進行相應的準備工作
7. 機構須提高在整筆撥款資助下各常設職位編制的透明度
8. 機構須就重要事宜徵詢可能受影響的員工的意見，例子：更改現有的職員編制、人手比例有顯著改變、薪酬待遇或工作條件、服務檢討 / 重整服務或改變提供服務的模式、服務發展 / 推行《協議》相關活動，及改變服務表現標準
9. 機構須就重要事宜徵詢可能受影響的服務使用者的意見，例子：更改現有的職員編制，人手比例有顯著改變、服務檢討 / 重整服務或改變提供服務的模式、服務發展 / 推行《協議》相關活動、更改服務表現標準，及調整服務收費

(h) 溝通及持份者的參與

1. 建議機構須設立董事會及管理層與員工及服務使用者的常設溝通渠道（例如會員大會、服務使用者加入管委會、問卷等），以收集及回應員工及服務使用者就整筆撥款津助有關事宜的意見
2. 建議機構須設立渠道就重要事宜讓可能受影響的員工參與機構決策的過程，以提高持份者的參與（例如出席 / 列席董事會、服務管理委員會、服務質素監察委員會、中心 / 單位管理委員會或舉行諮詢會議等）

- 
- (a) 非政府機構在整筆撥款津助制度下的運作環境
 - (c) 整筆撥款儲備 / 公積金儲備的運用和財政規劃
- 

(a) 非政府機構在整筆撥款津助制度下的運作環境

1. 建議為董事會及高級管理層提供學習平台，以鞏固及提升機構在不同範疇所需的管治及管理知識和能力
2. 建議每年資助額的1%或 \$250,000 (較高者)，用於員工培訓、業務系統提升【資訊科技發展項目(包括資訊科技設施及恆常保養和雲端服務)及非資訊科技發展項目】及服務研究範疇
3. 建議增設專職醫療職系的督導支援(涉及經常撥款每年1億)
4. 建議為資助服務單位提供租金資助
5. 建議增加獎券基金下的整體補助金，由現時機構每年經常撥款的1.5%上調至每年2%
6. 改善管理服務的財務及人力資源，建議機構須進行合理成本攤分

(c) 整筆撥款儲備 / 公積金儲備的運用和財政規劃

1. 改善管理寄存帳戶—建議已沒有定影員工的機構，須將寄存帳戶的儲備與整筆撥款儲備合併，並訂立使用計劃及財務推算以善用儲備
2. 建議機構繼續按《最佳執行指引》善用公積金儲備
3. 建議機構委任專業或專責人員／組別，每年進行未來三年的財務推算，除審視儲備狀況及進行財務狀況評估外，亦檢視對上一個財政年度的財務推算的準確度及限制



(b) 檢視人手編制及撥款基準

(d) 薪酬架構、員工離職率及職位出缺情況





(b)i. 撥款基準



(b)i. 撥款基準 - 顧問分析

- 社署顧問通過員工問卷，收集員工在現職機構平均年資，再按17種主要服務的人手編制及中點薪金，計算相關薪酬支出
- 得出結論指「中位薪級點」的撥款基準大致足夠機構按公務員總薪級表及員工年資支薪（即起薪點、頂薪點及全數追認年資）
- 顧問又指出一半以上ASWO年資少於10年，推算中位薪金計算撥款足夠



(d) 薪酬架構、員工離職率及職位出缺情況



(d)i. 薪酬架構 – 顧問分析

- 數據顯示部分職位近四成或以上的入職薪酬比公務員相若職級的起薪點為低，而相關職系的出缺率及離職率相對較高



(b)ii. 人手編制



(b)ii. 人手編制 - 顧問分析 (根據17種主要服務)

人手編制情況	服務種類
實際人手編制 <u>少於</u> 估計人手編制	特殊幼兒中心、綜合職業康復服務中心、嚴重殘疾人士家居照顧服務
實際人手編制與估計人手編制 <u>大致相若</u>	兒童之家、綜合青少年服務中心、展能中心、地區青少年外展社會工作隊、寄養服務、中度弱智人士宿舍、嚴重弱智人士宿舍
實際人手編制較估計人手編制 <u>多約 10%或以上</u>	護理安老院、精神健康綜合社區中心、早期教育及訓練中心、長者日間護理中心、長者鄰舍中心、長者地區中心

(b)ii. 人手編制 - 社署初步建議

- 不同服務下的估計人手編制與實際人手編制的比較結果有所不同。建議服務科按優次進行服務檢討時，亦檢視不同服務的估計人手編制（包括職位的學歷 / 年資要求、督導支援的人手），以配合服務的發展及迎合服務使用者不斷轉變的服務需要



(b)iii. 中央行政津助



(b)iii. 中央行政津助 - 顧問分析

- 調查結果反映，機構中央行政支出佔服務協議單位總支出的7%至13%。而**中央行政支出**包括整筆撥款津助服務和其他社會福利署資助服務的中央行政支出。
 - 大型7.6%；中型7.33%；中小型10.69%；小型8.13%（平均）
 - 當中規模相同的，比例亦存在很大差異
- **中央行政津助額**為2019-20年度整筆撥款津助額（不包括中央行政津助額）的4%至11%
 - 巨型 4.32%；大型5.43%；中型5.33%；中小型5.9%；小型11.44%（平均）



検討時間表



檢討時間表

日期	專責小組會議 / 事工小組會議 / 業界諮詢會 / 聚焦小組 / 其他	討論事項
2020年5月12日	專責小組 第十二次會議	參考顧問的資料分析，就範疇(b)及(d)提出初步建議
2020年6月 (原定)	第四輪 業界諮詢會	就專責小組對範疇(b)及(d)所擬定的初步建議進行諮詢
2020年7月 (原定)	專責小組 第十三次會議	<ul style="list-style-type: none">就第四輪業界諮詢會的意見作進一步討論確立範疇(b)及(d)的可行建議
2020年8月 (原定)	專責小組 第十四次會議	初步綜合檢討結果和建議
2020年8月 (原定)	第五輪 業界諮詢會	報告檢討結果和聽取意見
2020年9至10月 (原定)	草擬專責小組工作報告	
2020年11月 (原定)	專責小組 第十五次會議	討論專責小組工作報告草擬本
2020年12月 (原定)	完成檢討並向勞工及福利局局長提交報告	
2021年第一季 (原定)	向立法會福利事務委員會匯報	



香港社會服務聯會



香港社會工作人員協會
Hong Kong Social Workers Association

香港社會工作人員協會



香港社會工作者總工會



邵家臻立法會議員辦事處

~ 完 ~