

推行《最佳執行指引》的進度簡介會
(2018年9月26日)

答問資料

1. 兩項新增的第一組指引－調職及終止合約的處理及僱傭合約的決策的內容，是否已經在服務質素標準及準則(SQS)的標準5列明，不用額外於《最佳執行指引》內重覆訂明？

- 現時服務質素標準的標準5只包括招聘、調派及晉升、簽訂合約及紀律處分等政策，並未有說明續約、不續約及終止合約的政策、程序及通知員工的具體時限。

2. 兩項新增的第一組指引－調職及終止合約的處理及僱傭合約的決策的內容有何分別？

- 調職及終止合約的處理是關於訂立員工僱傭合約要包括員工內部調職、續約、不續約及終止合約的政策及通知員工的具體時限；
- 僱傭合約的決策是關於僱傭合約決策的規定及程序，以及處理有關僱傭合約方面的投訴的政策及程序。

3. 一項新增的第二組指引－披露薪酬政策會否引致披露個別員工薪金的私隱資料？

- 指引只要求機構設有薪酬政策，包括：各職級的薪酬架構及/或起薪點，以備相關職系／職級／職位的員工參考。所披露的資料不涉及個別員工薪金。

4. 一項新增的第二組指引－披露薪酬政策不利小型機構招聘員工？

- 機構向員工闡釋其薪酬政策及設立與員工溝通的渠道以收集意見，有助提升透明度及平衡管方與員方的利益。而員工考慮是否於某機構任職，薪酬水平只是其中一個

考慮因素。因此，社署鼓勵機構不論大小，重視員工培訓、職業發展及研究如何提高員工工作滿足感等，皆有助招聘及挽留人材。

5. 尚有一項未達共識的項目－有關員工薪酬福利，包括員工薪酬是否考慮相關工作經驗及年資，及機構有否把員工薪酬限於薪級表的中點薪金；何時可納入《指引》之內？

- 目前尚有一項未達共識的項目 -- 員工薪酬福利。社署會繼續透過《最佳執行指引》執行細節工作小組（工作小組）促使機構管職雙方議定餘下最後一項有關薪酬政策項目的具體內容及如何及何時推行該項目。
- 另外，社會福利署於 2017 年 11 月成立優化整筆撥款津助制度檢討專責小組（專責小組），與社福界持份者進行優化整筆撥款津助制度檢討，並提出建議。專責小組處理其中的檢討範疇，包括檢視人手編制、撥款基準、薪酬架構、員工離職率及職位出缺情況均與未達共識的項目有關（員工薪酬福利 - 包括員工薪酬是否考慮相關工作經驗及年資，及機構有否把員工薪酬限於薪級表的中點薪金的項目）。工作小組期望專責小組於收集相關資料及數據的分析後，再開展未達共識項目的討論。

6. 機構在推行三個新項目有沒有推行期？

- 兩項第一組指引必須在 2021 年 3 月 31 日（30 個月起始推行階段）或之前完成執行；
- 一項第二組指引鼓勵機構推行並填寫自我評估清單；
- 自我評估清單形式與由 2014 年 7 月開始推行的十四項項目首三年相同。

7. 機構如未能在首 30 個月的起始推行階段後執行新的兩項第一組指引，是否有罰則？

- 推行新增項目的流程和過去推行十四項第一組及第二組指引的流程大致相同；
 - 如機構未能在首 30 個月的起始推行階段後執行第一組指引，社署會先讓機構提供資料及作出回應；如有需要，社署會要求機構提出改善計劃／措施；
 - 若機構未能符合指引的要求，並持續未能改善，社署會考慮把所收集的資料交由整筆撥款督導委員會（督導委員會）檢視。督導委員會會就個案提出建議和跟進方案，然後呈交社署署長考慮。
- 8. 機構呈交 2017-18 年度的自我評估清單時，是否已經須要使用第一組指引修訂的自我評估清單？**
- 是。有關現有的七項第一組指引，機構呈交 2017-18 年度（截至 2018 年 3 月 31 日）的自我評估清單時，請使用第一組的自我評估清單的修訂版。
- 9. 機構呈交七項第一組指引修訂的自我評估清單時，是否需要附上相關文件證明？**
- 不需要。只有被抽選進行年度評估的機構才須要呈交文件證明。
- 10. 由 2014 年 7 月開始推行的七項第二組指引是否須要填報修訂的自我評估清單？**
- 第二組指引自我評估清單沒有修訂。機構可繼續透過現時填寫的自我評估清單分享執行第二組指引的情況及意見。
- 11. 由 2014 年 7 月開始推行的七項第二組指引是否須要接受年度評估？**
- 不需要。但機構可透過年度評估分享執行七個第二組指引的情況及困難。

12. 首次年度評估將於何時舉行？

- 預算將於 2019 年 1 月至 6 月進行 2017-18 年度有關七項第一組指引的評估。

13. 被抽選接受年度評估探訪的機構，什麼時候會獲社署通知？

- 社署於每年十月底向機構收回填妥之自我評估清單後，將於翌年年初抽選百分之五(約九間機構)及致函機構預約探訪時間。

14. 有關年度評估探訪，進行地點為何？是否需要約見機構的董事會成員及服務使用者嗎？

- 因探訪時以檢視相關文件為主，故於機構總部進行較為適合。約見對象主要是機構管理層，不須包括服務使用者。

15. 試驗實地評估(pilot on-site assessment)結果如何？

- 結果顯示，所有被抽選的非政府機構均已全面遵守第一組指引的要求，大部分亦已自行編製可供員工查閱的《最佳執行指引》手冊。在該 9 間選定的非政府機構中，有 3 間已全面落實第二組指引，其餘 6 間則已推行部分第二組指引。有非政府機構表示要執行第二組指引「最合適的儲備水平」和「董事會任期」的準則及程序有一定困難。大部分被抽選的非政府機構認為，把第二組指引提升至第一組所涉的責任承擔更加重大，董事會成員和員工仍須多作準備。

16. 年度評估增加機構行政負擔

- 探訪以預約形式進行，參考在試驗實地評估的經驗，約可以在兩至三小時完成。由於日後探訪前已經先查核有關文件，所需的時間應該會減少，不會為機構帶來太多行政負擔；

- 在試驗實地評估時，機構均十分踴躍分享他們執行第一組指引的情況，並討論執行第二組指引的方式及困難。

17. 透過年度評估，社署是以何種方式決定那些第二組指引項目適合提升為第一組？

- 社署透過供機構填寫之自我評估清單、年度評估探訪等向機構收集意見，再交予工作小組及督導委員會探討是否合適和成熟把某些第二組指引提升為第一組。

18. 《最佳執行指引》的項目會否不斷增加？

- 社署自 2010 年起透過顧問進行研究、多次探訪、會議及諮詢會，與業界共同制訂《最佳執行指引》，並在 2014 年獲督導委員會通過取得共識的包括人力資源管理、財務管理、機構管治及問責三大範疇下之 14 項項目。繼 2018 年 7 月獲督導委員會再通過的 3 項項目，目前只餘一項未達共識的項目。

19. 由誰或以甚麼機制啟動討論《最佳執行指引》的新增項目？

- 新增項目屬於以往未有共識的人力資源管理項目。社署自 2014 年起一直透過工作小組促使不同持份者成員達成共識。其中三項於 2018 年 7 月獲督導委員會接納推行。同時，審計署和政府帳目委員會認同指引的 18 項項目，並敦促社署繼續推動項目的進行，優化指引第一組和第二組指引的推行細節。

社會福利署津貼科

2018 年 9 月