

整筆撥款督導委員會

第 45 次會議記錄

日期： 2019 年 9 月 18 日(星期三)

時間： 上午 9 時 30 分至下午 1 時

地點： 香港灣仔皇后大道東 213 號胡忠大廈 9 樓 918 室

出席者

主席

葉文娟女士，JP

社會福利署(「社署」)署長

委員

歐楚筠女士

陳美蘭女士，MH, JP

陳綺貞女士

周賢明先生，BBS, MH

蔡海偉先生，JP

熊運信先生

林明慧女士

李漢祥先生

李正儀博士，JP

李小聰先生

李兆香女士

倫智偉先生

伍佩玲女士

冼建明先生
司徒永富博士
曾裕彤先生
黃國進先生

勞工及福利局
首席助理秘書長(福利) 1
社署助理署長(津貼)

秘書

林文儀女士
社署總社會工作主任(津貼)

缺席者

梁佩瑤女士，JP
劉愛詩女士

列席者

林嘉泰先生，JP
徐慧儀女士
羅妙嫦女士
周美儀女士
蕭鳳儀女士
社署副署長(服務)
社署高級社會工作主任(津貼)1
社署高級社會工作主任(津貼)2
社署高級社會工作主任(津貼)3
社署社會工作主任(津貼)4

開會詞

主席歡迎以下人士首次出席會議：

- 3 名新委員，包括李漢祥先生、倫智偉先生和林明慧女士；
- 接替高慧君女士擔任首席助理秘書長(福利)1 的曾裕彤先生；以及
- 接替黃鎮標先生擔任高級社會工作主任(津貼)2 的羅妙嫦女士。

主席同時感謝鄭詩韻女士、李道生先生和葉建忠先生參與整筆撥款督導委員會的工作，對發展及改善整筆撥款制度貢獻良多。他們的任期於 2019 年 4 月 21 日屆滿。

申報利益

2. 林文儀女士表示，整筆撥款督導委員會採用一層申報利益制度。她提醒各委員如意識到個人與委員會會議上處理的事宜可能有利益衝突，便應該全面披露有關利益。主席認為，部分委員雖為相關非政府機構(機構)的董事會成員或職員，但仍可留在席上，就涉及整個業界的政策議題發言。

議程第 1 項 — 通過上次會議記錄

3. 委員通過第 44 次會議記錄，無須修改。

議程第 2 項 — 前議事項

4. 主席表示，上次會議尚待跟進的事項，包括「監察受資助機構高級行政人員薪酬更新指引的實施進度」、「非政府機構遲交周年財務報告／附交財務報表的監察機制」及「推行《最佳執行指引》的進度」，會在是次會議的相關議程中討論。

議程第 3 項 — 優化整筆撥款津助制度檢討進度(整筆撥款督導委員會文件第 1/2019 號)

5. 林文儀女士向委員簡介，在 2017 年 11 月成立的優化整筆撥款津助制度檢討專責小組(專責小組)已詳細檢視不同持份者的意見，並在 2018 年 6 月 29 日的會議上就檢討範圍達成共識，內容如下：

- (a) 整筆撥款津助制度下機構的運作環境；
- (b) 檢討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、員工離職率及空缺；
- (e) 《津貼及服務協議》(協議)相關活動和機構的靈活性；
- (f) 協議及機構的服務表現評估的檢討機制；
- (g) 透明度和對公眾負責；以及

(h) 溝通及持份者的參與。

6. 為按上述範圍進行檢討，政府必須向機構收集足夠數據，以便利和支援專責小組進行分析和提出建議。由於檢討範圍的項目(a)、(b)、(c)及(d)牽涉收集及分析大量數據，社署在 2018 年 10 月委聘顧問公司協助。其餘項目(e)、(f)、(g) 及 (h)則涉及較少數據，專責小組設計了一份問卷，向受資助非政府機構收集相關數據。

檢討進度

檢討範圍(e)、(f)、(g)及(h)項

7. 就檢討範圍(e)、(f)、(g)及(h)項而言，專責小組在 2018 年 7 月向整筆撥款津助制度下全部 164 間受資助機構派發問卷，以收集相關機構的資料及管理層的意見。回應的機構有 136 間 (83%)。專責小組隨後舉行兩輪業界諮詢會及聚焦小組收集不同持份者的意見，包括機構前線員工及服務使用者的意見。此外，由香港社會服務聯會(社聯)、香港社會工作人員協會(社協)、香港社會工作者總工會(社總)和邵家臻立法會議員辦事處聯合組成的「三會一方」，就檢討範圍(e)及(f)項邀請了社署和專責小組出席 2018 年 10 月 18 日的「深度交流會」，與不同持份者交流意見。收集到的意見分別在 2018 年 9 月和 2019 年 1 月的相關專責小組會議上進一步審議。關於檢討範圍(e)至(h)項的審議工作已經完成，專責小組提出了 33 項建議(見附件 I)，以優化整筆撥款津助制度。

檢討範圍(a)、(b)、(c)及(d)項

8. 至於檢討範圍(a)、(b)、(c)及(d)項，社署委聘顧問公司協助專責小組收集相關持份者(即非政府機構的管理層、員工及服務使用者)的數據和意見。

(i) 機構管理層調查

9. 有關機構管理層調查方面，顧問公司在 2019 年 4 月邀請了整筆撥款津助制度下全部 164 間受資助機構填寫問卷調查，至 2019 年 5 月 31 日前有 132 間(80%)機構回覆。顧問公司經初步分析所收集的數據後，分別在 2019 年 7 月及 8 月舉辦 7 次聚焦小組及 3 次深入訪談，共有 50 人參加。顧問公司在 2019 年 8 月 30 日向社署提交草擬報告，匯報機構管理層調查的結果。

(ii) 機構員工調查

10. 至於機構員工調查，顧問公司在 2019 年 7 月從隨機選出的 51 間機構(約佔 164 間受資助機構的 30%)中抽選約 2 000 名員工，以電子問卷或紙本問卷方式，填寫員工問卷。截至 2019 年 8 月 16 日，收到的回覆共有 838 份。顧問公司將在 2019 年 9 月按四個主要類別(即社會工作者、專職醫療專業人員、前線照顧人員及其他人員)，進一步為員工舉行四個聚焦小組及分析數據，並在 2019 年 9 月 30 日或之前，分析資料及提交報告擬稿以匯報機構員工調查結果。

(iii) 服務使用者調查

11. 至於服務使用者問卷調查，顧問公司在 2019 年 8 月底前到訪 40 個按四個主要服務類別(即家庭及兒童福利服務、長者服務、康復服務和青年及感化服務)隨機抽樣的服務單位，向 432 名服務使用者收集意見。顧問公司將在 2019 年 9 月按以上四個主要服務類別，進一步為服務使用者舉行四個聚焦小組，並在 2019 年 9 月 30 日或之前分析數據及提交報告擬稿以匯報服務使用者調查結果。

12. 委員提出下列關注事項：

- (a) 李小聰先生提述 **附件 I** 第(31)項建議，並查詢機構的工會會否列為持份者之一，在與機構董事會溝通的平台上參與討論。就檢討範圍(a)至(d)項，他詢問從員工及服務使用者收集所得數據的初步觀察結果。
- (b) 倫智偉先生認同李小聰先生就第(31)項建議的關注事項。由於顧問公司已從相關持份者收集數據，倫先生詢問是否已備有就檢討範圍(a)至(d)項作出的初步建議，以及整個檢討工作的進度。
- (c) 伍佩玲女士查詢有否任何途徑可就專責小組作出的初步建議提供意見。至於 **附件 I** 第(27)項建議，她查詢業界有否就機構在五年過渡期內提高薪酬架構的透明度達成共識，並認為該建議未必符合相關《最佳執行指引》。

- (d) **周賢明先生**查詢可否公開披露初步建議，以便他就推行建議的可行性，進一步諮詢部分機構管理層的意見。舉例來說，就第(27)項建議提高薪酬架構的透明度而言，部分機構須查核該建議是否符合其組織章程細則所列的條款。

13. **主席**重申，檢討範圍(e)至(h)項的建議(包括第(27)項建議)已經在多輪諮詢會中與機構管理層、員工代表及服務使用者商議。就第(27)項建議而言，由於專責小組已就相關討論及建議達成共識，該建議不會在《最佳執行指引》執行細節工作小組作進一步商議。至於第(31)項建議，她贊同向專責小組反映委員的意見，以作進一步商議。如委員對建議有進一步意見，歡迎他們透過即將進行的業界諮詢會或向專責小組／整筆撥款督導委員會秘書處等提出意見。有關檢討工作的資料亦已上載至社署網站，供公眾查閱。雖然數據收集及分析的過程略為複雜，但檢討工作的進展至今順利。整項檢討工作預計在 2020 年年中或之前完成。檢討範圍(a)至(d)項的初步數據分析結果將在 2019 年 9 月 24 日的專責小組會議上商議。

*[會後備註：委員對第(31)項建議的意見已在 2019 年 9 月 24 日的會議上向專責小組反映。專責小組在會議上同意將「員工組織」列為機構董事會與相關持份者之間的溝通平台其中一例。檢討範圍(e)至(h)項的最新建議載於**附件 II**。]*

議程第 4 項 — 推行《最佳執行指引》的進度(整筆撥款督導委員會文件第 2/2019 號)

14. 徐慧儀女士報告，在首三年(由 2014 至 2017 年)完成推行《最佳執行指引》後，機構每年須繼續提交第一組和第二組的自我評估清單(「清單」)。就最近 2017-18 年度的自我評估清單而言，主要觀察結果如下：

- (i) 全部機構滙報已推行第一組指引的規定；
- (ii) 在已提交第一組清單的 164 間機構中，其中 160 間(約 98%)已提交第二組清單，顯示幾乎所有機構已作好準備推行部分或所有第二組指引，較往年取得更大進展；
- (iii) 至於第二組指引，約 66 間(41%)機構已推行當中所有 7 項指引，另有 92 間(57.5%)則已推行部分第二組指引；以及
- (iv) 約 132 間(83%)機構已推行第二組指引的「溝通」項目，而 90 間(56%)已制訂最合適的整筆撥款儲備水平(第二組指引)。

15. 因應《審計署署長第六十九號報告書》第 1 章關於有需要確保清單準確無誤的建議，當局在 2017-18 年度推行了下列兩項優化監察措施：

- (i) 社署隨機抽選 5% 的機構(即 9 間)進行年度實地評估，發現所有抽選的機構均已全面符合第一組指引的規定，而在該 9 間抽選的機構中，有 5 間亦已全面推行第二組指引。該評估已在 2019 年第一季完成；以及

- (ii) 所有機構均須提交經修訂的第一組指引清單，當中機構須填報與第一組指引的準則及程序有關的推行資料。有 120 間(73%)機構如期提交清單(截止日期為 2018 年 11 月 30 日)，而其餘 44 間(27%)機構則在 2019 年 2 月 1 日或之前提交清單。

16. 《最佳執行指引》內的 3 項新增指引在整筆撥款督導委員會第 44 次會議上獲得通過，由 2018 年 10 月 1 日起生效，初步推行年期為兩年半(即 30 個月)，讓機構有充足時間檢視其現行政策及程序，並作出必需的修訂和適當的安排。該 3 項指引包括：

第一組指引

調職及終止合約的處理；以及
僱傭合約的決策

第二組指引

披露薪酬政策

17. 社署於 2018 年 9 月 26 日舉行簡介會，向機構的董事會成員及管理層介紹《最佳執行指引》內 3 項新增指引的推行概要，以及關於第一組指引清單要求列出文件以證明推行情況的加強監察措施。部分機構亦獲邀分享推行第二組指引的良好做法(例如訂定整筆撥款儲備水平和為改善機構管治及問責所採取的措施等)。

18. 至於尚未達成共識的項目「薪酬福利」，委員在整筆撥款督導委員會第 44 次會議上並未就該項目的「原則、準則及程序」

的所屬組別及內容達成共識，其中「讓員工薪酬超越相等職級公務員薪級表的中點薪金」的原則尤其難以達成共識。

19. **主席**表示，管方支持「薪酬福利」項目定位為第二組指引，因考慮到不少機構已根據整筆撥款津助制度，自行訂立薪級表(即與總薪級表脫鉤)，而職方則支持把項目納入第一組指引。她補充說，員工薪酬一直是業界不同持份者非常關注的事項。

20. 委員提出下列關注事項：

- (a) **李小聰先生**認為，該尚未達成共識的指引應納入第一組，而不是第二組。如把該指引納入第二組，社署可設定時限(例如約 5 年)把該指引提升至第一組。他亦建議可給予有實際困難的機構 3 至 5 年豁免期，讓他們把該指引列為第一組指引推行。
- (b) **倫智偉先生**認為，有較高百分比的機構已推行部分第二組指引。他詢問可否把部分第二組指引提升至第一組。如有檢討機制把第二組指引提升至第一組，社署可考慮把該尚未達成共識的項目納入第二組指引。
- (c) **蔡海偉先生**認為，該尚未達成共識的項目應在《最佳執行指引》執行細節工作小組作進一步商議。由於部分機構暫時未能推行該項目，他大致贊成把該項目納入第二組。此外，他質疑最終能否把所有第二組指引提升至第一組指引。舉例來說，基於歷史或

宗教原因，教會團體轄下的部分機構或難以符合《最佳執行指引》的部分規定，例如管治架構及董事會的更替計劃。

- (d) **周賢明先生**認為，由於部分第二組指引與機構的組織章程細則不符，部分機構難以符合部分第二組指引的要求，設定確實時限把第二組指引提升至第一組並不可行。對於尚未達成共識的項目，他贊成首先把項目納入第二組。此外，他認為視乎優化整筆撥款津助制度檢討的薪酬撥款基準檢討結果，如最高撥款基準上限設定為總薪級表的中點薪金，部分機構或會不願意推行有關指引，即讓所有職位的薪酬超越總薪級表的中點薪金。
- (e) **陳美蘭女士**認為部分機構或需更多時間遵行有關尚未達成共識的指引，但公眾日益要求機構增加透明度。她建議首先把該項目納入第二組指引，以便業界可展開推行工作，日後再逐步把該指引列為第一組指引推行。
- (f) **冼建明先生**表示經諮詢職方後，部分員工贊成首先把尚未達成共識的指引納入第二組，但應有檢討機制，例如約兩年後如有一定比例的機構已推行該項目，便把該項目提升至第一組。

- (g) **李兆香女士**贊同首先把尚未達成共識的指引納入第二組。當約 70% 至 80% 的機構推行該項目成功，便可考慮把該項目提升至第一組。
- (h) **李正儀博士**認為，雖然有 80% 的機構已成功推行第二組指引，然而部分機構或仍難以遵行部分第二組指引。如機構未能符合部分第二組指引的要求，社署應更靈活和寬容處理。她建議《最佳執行指引》執行細節工作小組研究機構在推行第二組指引時的困難，以及制訂解決這些困難的方法。就尚未達成共識的指引而言，她不贊同把該指引納入第二組，認為此舉無法有效讓所有員工薪酬超越總薪級表的中點薪金。
- (i) **伍佩玲女士**認為，首先可把尚未達成共識的指引納入第二組，日後再逐步把該指引列為第一組推行。她又建議，已推行該指引的機構可與其他機構分享經驗，而《最佳執行指引》執行細節工作小組可進一步商議此事。

21. **主席**重申，《最佳執行指引》由政府 and 業界共同制訂，機構有責任和義務遵守所包括的指引，以加強機構管治。《最佳執行指引》是根據整筆撥款的精神訂定，以維護機構管治及問責的原則，並維持機構的靈活性。對於機構把員工薪酬的上限設定為總薪級表的中點薪金，政府一直認為有關安排並不理想。薪酬基準會在優化整筆撥款津助制度檢討的工作中作進一步檢討，**主席**建議職方可考慮首先把尚未達成共識的指引納入第二組，再由

《最佳執行指引》執行細節工作小組作進一步商議。主席鼓勵工作小組就把第二組指引提升至第一組的檢討機制進行商議，包括但不限於識別適當指引的準則、豁免機構在推行上有困難的準則、過渡期或任何其他特別安排等。

議程第 5 項 — 監察受資助機構高級行政人員薪酬新指引的實施進度(整筆撥款督導委員會文件第 3/2019 號)

22. 林文儀女士報告，行政署長在 2018 年 8 月 27 日公布一套關於政府各局局長及部門管制人員監察受資助機構高級行政人員薪酬安排的更新指引。新指引取代早前於 2003 年 3 月 28 日發出的指引。舊指引訂立的基本原則維持不變，惟「50% 運作收入門檻」的計算方法有主要修訂，詳情闡述如下：

管制人員(例如社署署長)

向受資助機構提供的政府經常資助

(過去 4 年平均)¹

_____ = >50%

受資助機構營辦服務／計劃的運作收入

而該等服務／計劃與提供資助的管制人員(例如社署署長)

轄下政策範圍(即福利範圍)有關

(過去 4 年平均)¹

23. 在社聯的協助下，社署於 2018 年 10 月 3 日與部分機構會面，就更新指引中有關 50% 運作收入門檻的修訂計算方法收集意見。社署亦於 2018 年 11 月 6 日舉行簡報會，向所有受資助

¹ 關於薪酬檢討，以 2017-18 財政年度為例，過去 4 年指 2013-14、2014-15、2015-16 及 2016-17 年度。若受資助機構接受政府資助金的年期在預定檢討年度之前不足 4 年，應參考所有先前的相關年度。

機構講解新指引的主要改動。機構隨後於 12 月 13 日獲發適用於 2017-18 呈報年度的自我評估報告和檢討報告修訂本。

24. 呈交報告的截止日期定於 2019 年 2 月底，以讓機構有充足時間完成報告。全部 165 間在 2017-18 呈報年度接受整筆撥款資助的機構均完成自我評估報告，其中 77 間(47%)須呈交檢討報告，另外 88 間(53%)則獲得豁免。

25. 由於 50%運作收入門檻的計算方式已經修訂，須呈交檢討報告的機構數目由 2016-17 呈報年度的 67 間(41%)增加至 2017-18 呈報年度的 77 間(47%)，餘下 88 間機構則獲得豁免。

26. 所有 2017-18 呈報年度的檢討報告已由 2019 年 3 月起分階段上載至社署網頁，以供公眾監察。截至 2019 年 5 月 6 日，在 77 份檢討報告當中，32 份由社署直接上載，而餘下 45 份檢討報告可透過超連結方式瀏覽機構的網頁。

27. 為檢討個別機構高級人員的數目和職級是否恰當，社署就最高級三層人員的最高可接受職級進行評估，並參照了以下評估準則：

- (a) 個別機構在過去 4 年期間(即由 2013-14 至 2016-17)平均獲得的資助金；
- (b) 個別機構營辦的受資助服務類別數目；
- (c) 個別機構的受資助員工人數；以及
- (d) 個別機構的服務協議單位數目。

28. 為評估機構高級人員的薪酬待遇是否恰當，社署把受資助機構某一層員工的平均員工總開支與相若職級的公務員員工開支進行比較。經評估後，大部分提交檢討報告的機構有合理的最高級三層人員薪酬政策。社署亦已採取跟進行動，要求數間機構呈交補充資料，以供進一步查核。該等資料包括最高級三層人員在公務員系統中的相若職位、薪酬待遇的理據及現金津貼事宜等。由於 3 間機構的評估結果未如理想，社署已安排與有關董事會舉行個別會議，並就員工薪酬政策提供相關建議，以便機構跟進改善措施。

29. 社會福利機構員工會持續關注機構最高級三層人員的薪酬待遇，曾就 2017-18 呈報年度檢討報告的事宜去信立法會，其中包括部分機構未有依時提交／上載檢討報告、最高級三層人員薪酬偏高，以及未有匯報公務員系統中的相若職位供公眾監察等。行政署及社署的代表於 2019 年 6 月 25 日出席閉門個案會議，與多名立法會議員討論各關注事項。立法會議員注意到社署經已監察機構最高級三層人員的職級及薪酬待遇，亦要求該署繼續留意機構的薪酬制度，以避免高級行政人員薪酬過高、初級員工薪酬過低的不合理情況，同時提醒機構提高有關制度的透明度，讓員工及公眾了解清晰。

30. 在 2018 年 12 月 11 日專責小組第八次會議上，張超雄議員關注到計算 50% 運作收入門檻時「社署提供經常資助」(分子)所涵蓋的服務類別。他認為批給受資助機構的合約服務，例如合約院舍和「改善家居及社區照顧服務」應納入計算範圍內，以反映機構獲社署發放的總資助金額。目前，32 間合約院舍每年的運作開支約為 5.61 億元，其中包括 22 間由 9 間受資助政府機構營辦的合約院舍。競投合約的工作按 5 年再續 5 年的續約機制進

行。至於「改善家居及社區照顧服務」，營辦 7 245 個「改善家居及社區照顧服務」名額的每年運作開支約為 5.62 億元，涉及 14 間受資助機構。競投工作採用每 3 年續約的安排。

31. **林嘉泰先生**補充，現時委託機構營辦新服務的主要模式是透過發出計劃邀請書。另一個模式是為服務進行招標，有關服務包括「合約安老院舍照顧服務」及「改善家居及社區照顧服務」。中標的機構或私人機構會按有時限的合約營辦服務。合約期滿(即 5 年再續 5 年後)便須重新招標。

32. 委員的關注事項撮錄如下：

(a) **周賢明先生**詢問，除了上文第 27(a)至(d)段所述的準則，是否有任何具體標準界定機構高層人員的薪酬待遇是否恰當。

(b) **蔡海偉先生**查詢，會否就公務員系統相若職級制訂基準，以及可否透露薪酬待遇是否恰當的參考原則。

33. **黃國進先生**表示，在 2019 年 6 月 25 日舉行的立法會閉門個案會議上，立法會議員認為在評估最高級三層人員的職級是否恰當時，上文第 27(a)至(d)段所述的準則屬於合理。當把最高級三層人員的薪酬待遇與公務員系統中相若職位進行比較時，社署採用的是包含基本薪金及津貼的「總收入概念」，其中包括獎勵表現出色的員工及降低員工流失率的一筆過獎金。

34. 林嘉泰先生表示，由於行政署長發出的更新指引實施不久，社署稍後會檢討現行準則，並與機構分享觀察所得。如有需要，社署會與機構討論如何完善準則。

35. 主席邀請成員就加強監察機構員工薪酬，以及計算「機構經常資助」時須納入的服務發表意見。成員一致同意把合約院舍等合約服務納入計算「社署提供的經常資助」的範圍內。

議程第 6 項 — 機構遲交周年財務報告 / 附交財務報表的監察機制(整筆撥款督導委員會文件第 4/2019 號)

36. 羅妙嫦女士報告指，接受整筆撥款資助的機構應按照《整筆撥款手冊》(2016 年 10 月)第 3.29 段，每年最遲在財政年度結束後的 10 月 31 日，向社署提交(i) 兩分周年財務報告連同核數師的審查報告，以及(ii) 整間機構經審計的財務報表連同核數師的管理建議書。同時，根據《社會福利資助指引》(「指引」)第 7.6 段，按傳統模式接受資助的機構須向社署提交(i) 兩分已審核的帳目連同核數師的管理建議書；以及(ii) 就每個受資助服務單位附交財務報表連同核數師證明文件。根據現行做法，社署會在每年 4 月或 5 月去信所有接受整筆撥款或傳統模式資助的機構，提醒他們最遲在有關財政年度結束後的 10 月 31 日呈交周年財務報告／附交財務報表及相關財務申報表。

37. 參照 2017 年 10 月 27 日發表的《審計署署長第六十九號報告書》第 1 章第 2.17 段關於財務監察的建議，社署會檢視機構的整筆撥款儲備及其經審核財務報表所示的財務狀況，以查明其能否持續達致財政穩健。為及早察悉機構的財務違規行為(如

有)，依時呈交相關財務報告／報表至為關鍵。為確保機構遵守呈交周年財務報告／附交財務報表的期限(即有關財政年度結束後的 10 月 31 日或之前)，社署已於每個財政年度的特定時間採取以下行動：

- (i) 5 月：向所有受資助的非政府機構發出信件，提醒他們須於有關財政年度的 10 月 31 日或之前向社署呈交周年財務報告／附交財務報表及其他財務申報表；
- (ii) 7 月：向有遲交周年財務報告／附交財務報表記錄的機構發出預先提示通知書；
- (iii) 11 月：向尚未呈交周年財務報告／附交財務報表的機構發出首次及第二次提示通知書；
- (iv) 12 月至翌年 2 月：社署聯絡主任會透過電話、電郵及／或信函聯絡尚欠呈交周年財務報告／附交財務報表的機構聯絡，直至他們呈交財務申報表。

38. 據觀察，儘管社署已發出預先提示通知書，加上聯絡主任一再催促，部分機構仍屢次並未符合呈交周年財務報告／附交財務報表的規定。參照服務表現監察委員會於 2019 年 5 月 2 日的會議上發出的指示，除了現行的監察系統，社署會制定前瞻性的加強措施，從而確保機構嚴格遵守呈交財務申報表的期限。擬議加強措施如下：

- (i) 如有機構在最近連續兩個報告年度(即 2017-18 及 2018-19 年度)均遲交周年財務報告／附交財務報

表，社署會於 2020 年初向其董事會主席及機構主管發出預先提示通知書，提醒他們採取所需行動以嚴格遵守呈交財務申報表的期限。社署會提醒該等機構下列事宜：

- 由於周年財務報告會上載或以超連結方式連至社署網頁，遲交周年財務報告會引起公眾關注和疑問；以及
- 如該機構在 2019-20 年度遲交周年財務報告／附交財務報表(即連續在三個報告年度遲交)，其連續三年遲交的記錄將於社署網頁上展示。

(ii) 由 2019-20 報告年度開始，機構若連續三年(即最早由 2017-18 至 2019-20 年度)遲交周年財務報告／附交財務報表，社署會於 2021 年初向有關機構發出管理建議書，要求他們提交糾正計劃，以確保其嚴格依循呈交周年財務報告／附交財務報表的期限。社署亦會通知有關機構，其遲交記錄會由 2021 年初的某個特定日期起於社署網頁上展示，直至下一個呈交周年財務報告／附交財務報表的期限。

(iii) 對於連續三年遲交的機構，有關記錄會由 2021 年初的某個特定日期起於社署網頁上公開，直至下一個呈交周年財務報告／附交財務報表的期限。

39. **主席**邀請委員就擬議的加強措施提出意見。委員的意見撮錄如下：

- (a) **蔡海偉先生**詢問，社署有否向可能因資源有限而未能依時呈交財務申報表的小型機構提供支援。
- (b) **司徒永富博士**支持擬議的加強措施，並詢問會否批出專項撥款，用作向有關機構提供會計支援。由於機構董事會應就公帑運用對公眾負責，他們有責任確保機構嚴格遵守財務申報規定。
- (c) **李正儀博士**建議，社署若發現個別機構用於會計支援的人力及財政資源有限，應考慮加強中央行政支援。

40. **主席**指出，社署已向機構提供中央行政及會計支援，並提醒機構應進行詳細規劃，以便日後遵守依時財務申報的要求。**黃國進先生**表示，社署可向相關機構就未能依時呈交財務報表的原因收集更多資料，並視乎情況提供合適支援。成員一致通過社署提出的建議。

議程第 7 項 — 推行社會福利發展基金的進度(整筆撥款督導委員會文件第 5/2019 號)

41. **徐慧儀女士**報告，截至 2019 年 3 月 31 日，獎券基金諮詢委員會已批出累計合共 9.5 億元的撥款，供 161 間受資助機構(9 間機構因宗教理由未有提出申請)推行社會福利發展基金(「發展基金」)的計劃。在 3 個範圍中，範圍 A的「培訓和專業發展訓練計劃」獲撥款 4.96 億元(52%)，範圍 B的「業務系統提升計

劃(資訊科技及非資訊科技項目)」獲撥款 3.44 億元(37%)，範圍 C的「改善服務的研究計劃」獲撥款 0.88 億元(9%)，而「行政支援」部分則獲撥款 0.22 億元(2%)，以助第二階段和第三階段的申請機構推行計劃。

42. 就範圍 A的「培訓和專業發展訓練計劃」而言，在第一階段至第三階段申請發展基金的 161 間機構之中，158 間獲撥款推行 2 557 項「培訓和專業發展訓練計劃」。批出款項合共 4.96 億元。自 2010 年起至 2018 年 3 月 31 日止，該等計劃共有 501 012 人次參加，當中社會工作人員、非社會工作人員及機構的董事局成員分別佔 39.8%，59.9% 及 0.3%。

43. 就範圍 B的「業務系統提升計劃」而言，在 161 間機構中，有 151 間獲撥款提升業務系統。批出款項合共 3.44 億元，當中有 3.11 億元(90%)供 149 間機構推行 681 個資訊科技項目，另外 0.34 億元(10%)供 64 間機構推行 138 個非資訊科技項目。在上述 64 間機構中，11 間委託進行精算研究或相關研究，以助機構進行財務規劃及推算，從而實施《最佳執行指引》。據了解，該等研究有效協助機構進行財務推算和管理人力資源，以及釐定最適當的公積金儲備水平等。

44. 就範圍 C的「改善服務的研究」而言，在 161 間機構中，有 74 間使用該 0.88 億元進行了 330 項研究，以評核各種服務的成效。在 161 間機構中，只有 102 間獲撥款合共 0.22 億元，支援其在第二階段及第三階段推行計劃所涉的行政工作。

45. 社署自 2016-17 年度起推行一項監察及改善措施，每年隨機抽選 8 間接受發展基金的機構，實地評估其是否遵守相關規定。社署根據發展基金第一階段和第二階段的檢討結果，推行了

各項改善措施以助機構善用撥款，例如容許機構在其資訊科技及非資訊科技項目之間轉撥款項、增加行政支援的撥款至「機構在有關階段的撥款上限的 5% 或 680,000 元」，以及容許更多非資助服務的人員參加培訓計劃等。

46. 發展基金第一階段和第二階段的檢討工作分別在 2012 年 2 月至 9 月及 2014 年 9 月至 2015 年 10 月進行，社署參照兩次檢討結果以評估發展基金的成效。此外，社署在機構完成發展基金第一階段和第二階段的獲批計劃後，從機構的評估報告收集了機構的自我評估意見。機構對發展基金的評價大致正面。

47. 發展基金在 2019-20 及 2020-21 年度的現況摘錄如下：

(a) 第三階段的第二輪撥款已在 2018 年 10 月發放，當中有 152 間機構的申請獲批撥款。在該 152 間的機構中，有 39 間機構(26%)會在 2019-20 年度完結或之前完成所有資訊科技及非資訊科技項目，而其餘 113 間機構(74%)則會在 2020-21 年度繼續推行其資訊科技及／或非資訊科技項目。

(b) 在該 113 間機構中，有 67 間(44%)會於 2020-21 年度完結或之前完成所有資訊科技及非資訊科技項目，而其餘 46 間機構(30%)則預期會在 2021-22 年度完成有關項目。

48. 2019 年 7 月，三會一方(即社聯、社協、社總和邵家臻立法會議員辦事處)滙報業界對發展基金意見。業界認為，發展基

金有效促使業界提升整體服務質素。舉例來說，發展基金對服務質素有正面影響，增強員工的歸屬感，加強員工的學習文化，並有助制訂服務量度指標。三會一方提議擴展發展基金，維持現有範圍之餘更應開拓新的範圍，以支援應用先進資訊科技於福利服務和發展創新的服務。

49. 委員的意見撮錄如下：

- (a) **伍珮玲女士**認同發展基金對支援社會工作的專業發展甚有裨益。她表示其現職的機構所推行獲發展基金資助的「培訓和專業發展訓練計劃」會於2019年內完成，而資訊科技項目亦會於2022年完成。就此，她查詢是否會有另一階段的發展基金；如有，新階段可否提前在2020-21年度開展，而無須等待現時預計在2022年方告完成的資訊科技項目，以便為其前線員工提供持續的培訓和專業發展訓練。
- (b) **蔡海偉先生**和議，並指出大部分機構會在2020年內完成「培訓和專業發展訓練計劃」。他查詢社署會否批准(例如在2020年)擴展發展基金，並在2021年開始發放撥款。
- (c) **歐楚筠女士**同意發展基金縱使並非經常資助，但過往三個階段有效支援機構，現時是檢討如何優化發展基金，以造福福利界的時機。發展基金用途的檢討工作，應在發展基金的新階段開展前完成。

- (d) **李正儀博士**查詢，考慮到社會需要急劇改變，加上最近的社會動盪，社署是否有任何過渡性的撥款安排，以應付因而產生的訓練需要，以及維持持續的專業訓練。此外，她認為審批發展基金申請的時間過長。她以有應用最新資訊科技的資訊科技項目為例，實際推行的時間可能有所延誤，難以配合員工及服務使用者的期望。
- (e) **周賢明先生**查詢，如機構因宗教理由沒有申請發展基金，社署是否有向機構發放經常資助，以加強其培訓和專業發展訓練。

50. **主席**感謝委員的意見，並表示發展基金的檢討和未來路向會在專責小組進行的優化整筆撥款津助制度檢討上一併進行和審議，適當時會報告討論進度。

下次會議日期

51. 餘無別事，會議於下午 1 時結束。秘書處稍後會訂定下次開會日期。

社會福利署

2020 年 4 月

檢討範疇 (e)、(f)、(g) 及 (h) 的初步建議
(Chinese Version Only)

檢討範疇(e)－《津貼及服務協議》(《協議》)相關活動和非政府機構的靈活性

檢討內容	初步建議方案
<p>釐定《協議》相關活動的考慮準則及《協議》相關活動的資源運用比例</p>	<p>(1) <u>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</u></p> <p>(a) 若《協議》相關活動的開支佔整筆撥款 10%或以下，機構須確保這些活動符合(i)－(iv)四項準則：</p> <p>(i) 與《協議》有相同目的及目標；</p> <p>(ii) 與《協議》有相同服務性質；</p> <p>(iii) 與《協議》有相關服務內容；及</p> <p>(iv) 與《協議》有相關服務對象。</p> <p>(b) 如擬舉辦的《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例介乎 10%－20%，機構除了須確保這些活動符合上述(i)－(iv)四項準則外，亦須採用以下較為審慎的原則：</p> <p>(v) 須經董事會／管理委員會先行討論及評估對機構服務、員工及服務使用者的影響並獲得支持；</p> <p>(vi) 須透過既定機制諮詢前線員工及服務使用者；及</p> <p>(vii) 機構擬進行上述《協議》相關活動前，須取得社會福利署(社署)的同意。</p> <p>(c) 不管擬舉辦的《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例是多少，如該相關活動<u>不符合</u>《協議》列明的條款，機構須在進行該《協議》相關活動前取得社署相關服務科的同意：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 如《協議》有<u>指明服務對象的規限</u>，而擬舉辦的《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）；及 ➢ 如《協議》有<u>指明服務地域</u>，而擬舉辦的《協議》相關活動超越／改變既定服務地域。
	<p>(2) <u>制定推行《協議》相關活動的工作指引(「工作指引」)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議制定推行《協議》相關活動的工作指引，列明釐定《協議》相關活動的準則，讓機構有所依從，以減少因推行《協議》相關活動而可能出現的不明確性或不必要爭議。「工作指引」應定時更新，以

檢討內容	初步建議方案
	<p>適時優化準則。</p> <p>(3) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議社署及業界在進行服務檢討時，亦同時檢視《協議》相關活動的資料及成效，並評估是否將它們納入為《協議》常規化的規定服務。
曾/擬舉辦的《協議》相關活動	<p>(4) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議在「工作指引」臚列合適的例子。 由社署定期收集有關《協議》相關活動的例子，並更新「工作指引」。
處理《協議》相關活動的財政管理	<p>(5) <u>在「工作指引」訂明：機構須將提供《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</u></p> <p>(6) <u>在「工作指引」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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 須以獨立帳目處理提供非《協議》規定服務所帶來的收入及支出。 在提供非《協議》規定服務時，如使用了整筆撥款的資源，須按額外收入／資助的對應成本項目 [如人手、活動經費或場地經費資助] 作成本分攤。 <p>(7) <u>製作運用整筆撥款津助的「成本分攤指引」以提供成本分攤安排、基準及例子</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 審計署要求社署採取措施，以協助機構採用合適的基準，把經常開支分攤予《協議》規定服務及非《協議》規定服務。因此，社署會製作一套運用整筆撥款津助的「成本分攤指引」。 社署會在「成本分攤指引」中涵蓋就《協議》規定服務與非《協議》規定服務的成本分攤安排及基準，並會列舉機構在問卷所提供適用的例子，以供機構參考。

檢討內容	初步建議方案
<p>評估《協議》相關活動的成本效益</p>	<p>(8) <u>在「工作指引」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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 鑑於《協議》相關活動的性質各有不同，故此不適宜將《協議》相關活動納入統計資料系統的季度報告。 ● 建議機構須就舉辦的《協議》相關活動向社署呈交年度報表，以報告《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例。社署會制訂年度報表的範本，內容包括： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 《協議》相關活動是否符合建議(1)的考慮準則； ➢ 《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例； ➢ 機構是否建議將《協議》相關活動納入《協議》規定服務；及 ➢ 擬建議納入《協議》規定服務的《協議》相關活動，機構須提供活動的服務內容、服務量、服務成效等，供社署考慮。
<p>員工及服務使用者的參與</p>	<p>(9) <u>在「工作指引」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，以提升透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 機構應考慮下列因素以決定是否需要諮詢／知會員工： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 處理員工的可能關注及疑慮； ➢ 對員工原有工作的實質影響； ➢ 增加《協議》相關活動的透明度等。 <p>(10) <u>在「工作指引」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，以提升透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 機構應考慮下列因素以決定是否需要諮詢／知會服務使用者： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 確認相關活動設計切合服務使用者的需要； ➢ 對服務使用者可能帶來的影響；及 ➢ 增加《協議》相關活動的透明度等。

檢討範疇 (f) – 檢討《協議》的機制及機構服務表現評估的機制

檢討內容	初步建議方案
<p>檢討《協議》的常規機制</p>	<p>(11) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 現時，有時限的住宿服務《協議》的有效期均設定為五年，而有時限的日間服務《協議》均設定為三年。 • 建議統一有時限《協議》的有效期為每五年一個周期，並按周期每五年一次檢討服務量及服務成效指標，以騰出時間及人手進行服務檢討。
	<p>(12) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 現時，雖然沒有時限的《協議》並沒有設定有效期，然而社署及業界會不時檢討有關《協議》，以回應服務發展的需求。 • 建議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，以適時回應服務發展的需求。
	<p>(13) <u>訂定服務檢討的內容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 服務檢討應包括以下內容： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 服務對象； ➢ 服務性質； ➢ 服務表現標準(包括：基本服務規定、服務量標準及服務成效標準)； ➢ 估計人手編制； ➢ 行政及其他支援；及 ➢ 其他考慮。
	<p>(14) <u>就服務檢討而言，機構應該提供以下數據及資料供社署及業界全面檢視：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有關服務需要改變的資料； ➢ 有關人手需求改變的資料； ➢ 有關服務性質改變的資料；及 ➢ 有關行政及其他支援改變的資料。 • 社署亦會提供地區資訊，包括人口概況及地區福利需要社會指標以作參考。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(15) <u>訂立服務檢討的優次準則</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建議訂立服務檢討的優次準則，例如：優先處理長年未有進行檢討的服務、涉及單位數目較多的服務、有較大發展需要或涉及較大範圍的服務等。 ● 社署服務科會諮詢持分者在未來五年內進行服務檢討的項目及其優次，並在「福利議題及優次會議」中收集相關意見，以供服務科考慮。 ● 訂定檢討的項目及其優次後，按機構的承受能力及社署的人力資源，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。若在一年內未能完成檢討，則不能在同一服務範疇內開展另一個服務項目／服務項目群組的檢討。 <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 除了上述「《協議》檢討」及「服務檢討」機制外，政府亦會繼續按需要就着不同服務進行大型服務規劃（例如：安老服務計劃方案、香港康復計劃方案等）。 2. 政府會持續檢視個別服務的需要，按需要爭取資源以提升人手及服務，而不會等待上述「服務檢討」機制的安排(例如：精神健康綜合社區中心及綜合家庭服務中心近年不斷增加人手及資源，以應付上升的服務需要)。 <p>(16) <u>就服務檢討而言，訂定機制，每年透過「福利議題及優次會議」檢視優先檢討的服務名單</u></p> <p>(17) <u>進行服務檢討時，除了社署及服務營辦機構管理層外，應該邀請前線員工及服務使用者參與</u></p>

檢討內容	初步建議方案
改善服務表現自我評估機制的可行措施	<p>(18) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：機構應最少每年進行一次內部服務審查</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 由於機構進行內部服務審查的次數會因應機構規模大小而有所不同，建議所有機構應最少每年進行一次內部服務審查，以提升服務表現的自我評估機制。
	<p>(19) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：機構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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議所有機構應按實際情況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，以提升服務表現自我評估機制。 機構可按實際情況，考慮在訂定內部服務審查機制時加入員工及服務使用者的參與。
	<p>(20) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構應透過實地評估(包括突擊、預約)、書面報告、抽樣檢查等執行內部服務審查，以提升服務表現自我評估機制。
識別和分享機構在自我評估方面的優良措施	<p>(21) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議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。

檢討範疇 (g) 透明度和對公眾負責

檢討內容	初步建議方案
提高董事會、高級管理層及財政資料的透明度	<p>(22) <u>機構須提高董事會及高級管理層的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 為回應社會人士對受資助機構須就管治架構提高透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示接近所有機構已向公眾發放董事會成員名單、董事會架構及管理層／行政人員名單，建議機構須提供適當渠道（如年報、機構網頁等）讓公眾（包括員工及服務使用者）閱覽上述資料，並適時更新有關資料。
	<p>(23) <u>機構須披露周年財務報告</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 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，讓公眾人士閱覽。
	<p>(24) <u>機構須披露機構最高三層管理人員薪酬</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構須按行政署於 2018 年 8 月 27 日發出的新指引（即如機構(i)每年獲社署資助 1,000 萬元或以上及(ii)來自社署的運作收入佔其在福利範疇的整體運作收入超過 50%），須公開最高級三層管理人員的數目、職級和薪酬條件；及 為提升機構向公眾的問責及讓公眾更了解機構的財務狀況，鼓勵現時獲豁免遞交及披露「最高級三層人員薪酬條件檢討報告」的機構考慮公開有關最高級三層管理人員的薪酬資料。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(25) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 為回應社會對受資助機構須就運用公帑提高透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示接近所有回覆的機構已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（包括金額及運用計劃），建議機構須向公眾發放上述資料以增加透明度；並透過不同渠道（例如：在單位報告板張貼資料）向公眾（包括員工及服務使用者）發放其整筆撥款儲備運用及公積金儲備運用的資訊。 <p>(26) <u>機構須提高在機構或服務單位發生特別事故及重要事故的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 特別事故：建議機構須設立機制，就發生在機構或服務單位的特別事故在三個工作天內向社署發放有關資料，並在保障個人私穩的前提下向相關的服務使用者及／家屬／員工或其他相關人士發放有關資料（例如：按特別事故的類別訂立發放資料的對象及渠道）；及 • 重要事故：建議機構須設立機制，向社署通報涉及廣大公眾利益或知情權的重要事故，並適時透過適當的渠道向公眾發放相關資料。重要事故的例子：機構出現管治危機、因財務而影響服務及人手安排等。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(27) <u>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的薪酬架構及／或起薪點</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 勞福局／社署的政策目標是建議所有機構公開在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕的薪酬架構及／或起薪點，以提升機構薪酬政策的透明度，而要求公開這些資料一直是員工、立法會、審計署、傳媒以至公眾人士的關注及期望。但為顧及機構需時準備相關擬公開的資料或須就其薪酬架構進行討論及調整，建議給予機構 5 年過渡時間進行相應的準備工作，以全面實施「機構須披露其在整筆撥款資助下各常設職位的薪酬架構及／或起薪點」的建議。勞福局／社署同時鼓勵機構在過渡期間亦應盡量披露有關資料。 <p>(28) <u>機構須提高在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕編制的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 為回應社會人士對受資助機構須提高在整筆撥款資助下各常設職位的透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示目前大部分機構的服務單位已按服務質素標準(SQS)4 公開張貼組織架構圖於報告板，建議機構須於報告板及／或網頁公開服務單位在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕的組織架構及相關人手編制，以提升透明度。
加強對員工及服務使用者負責	<p>(29) <u>機構須就重要事宜徵詢可能受影響的員工的意見，以加強對員工負責</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構須就一些影響員工的重要事宜徵詢可能受影響的員工的意見。重要事宜的例子：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。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(30) <u>機構須就重要事宜徵詢可能受影響的服務使用者的意見，以加強對服務使用者負責</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議機構須就一些直接影響服務使用者的重要事宜徵詢服務使用者及／或其家屬的意見。重要事宜的例子：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。

檢討範疇 (h) – 溝通及持分者的參與

檢討內容	初步建議方案
<p>有意見指應邀請員工和服務使用者參與重大管理決定及服務發展計劃的決策，並加強他們與董事會溝通</p>	<p>(31) <u>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</u></p>
	<p>(32) <u>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，以提高持分者的參與</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議機構須設立參與渠道，例如出席／列席董事會、服務管理委員會、中心／單位管理委員會或召開員工大會等，就一些重要事宜讓可能受影響的員工參與機構決策的過程。
	<p>(33) <u>建議機構須設立渠道就重要事宜讓可能受影響的服務使用者參與機構決策的過程，以提高持分者的參與</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議機構須設立參與渠道，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，就一些重要事宜讓可能受影響的服務使用者及／或其家屬參與機構決策的過程。

檢討範疇 (e)、(f)、(g) 及 (h) 的初步建議
(Chinese Version Only)

檢討範疇(e)－《津貼及服務協議》(《協議》)相關活動和非政府機構的靈活性

檢討內容	初步建議方案
<p>釐定《協議》相關活動的考慮準則及《協議》相關活動的資源運用比例</p>	<p>(1) <u>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</u></p> <p>(a) 若《協議》相關活動的開支佔整筆撥款 10%或以下，機構須確保這些活動符合(i)－(iv)四項準則：</p> <p>(i) 與《協議》有相同目的及目標；</p> <p>(ii) 與《協議》有相同服務性質；</p> <p>(iii) 與《協議》有相關服務內容；及</p> <p>(iv) 與《協議》有相關服務對象。</p> <p>(b) 如擬舉辦的《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例介乎 10%－20%，機構除了須確保這些活動符合上述(i)－(iv)四項準則外，亦須採用以下較為審慎的原則：</p> <p>(v) 須經董事會／管理委員會先行討論及評估對機構服務、員工及服務使用者的影響並獲得支持；</p> <p>(vi) 須透過既定機制諮詢前線員工及服務使用者；及</p> <p>(vii) 機構擬進行上述《協議》相關活動前，須取得社會福利署(社署)的同意。</p> <p>(c) 不管擬舉辦的《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例是多少，如該相關活動<u>不符合</u>《協議》列明的條款，機構須在進行該《協議》相關活動前取得社署相關服務科的同意：</p> <p>➤ 如《協議》有<u>指明服務對象的規限</u>，而擬舉辦的《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）；及</p> <p>➤ 如《協議》有<u>指明服務地域</u>，而擬舉辦的《協議》相關活動超越／改變既定服務地域。</p>
	<p>(2) <u>制定推行《協議》相關活動的工作指引(「工作指引」)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議制定推行《協議》相關活動的工作指引，列明釐定《協議》相關活動的準則，讓機構有所依從，以減少因推行《協議》相關活動而可能出現的不明確性或不必要爭議。「工作指引」應定時更新，以適時優化準則。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(3) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議社署及業界在進行服務檢討時，亦同時檢視《協議》相關活動的資料及成效，並評估是否將它們納入為《協議》常規化的規定服務。
曾/擬舉辦的《協議》相關活動	<p>(4) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議在「工作指引」臚列合適的例子。 • 由社署定期收集有關《協議》相關活動的例子，並更新「工作指引」。
處理《協議》相關活動的財政管理	<p>(5) <u>在「工作指引」訂明：機構須將提供《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</u></p> <p>(6) <u>在「工作指引」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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 須以獨立帳目處理提供非《協議》規定服務所帶來的收入及支出。 • 在提供非《協議》規定服務時，如使用了整筆撥款的資源，須按額外收入／資助的對應成本項目[如人手、活動經費或場地經費資助]作成本分攤。 <p>(7) <u>製作運用整筆撥款津助的「成本分攤指引」以提供成本分攤安排、基準及例子</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 審計署要求社署採取措施，以協助機構採用合適的基準，把經常開支分攤予《協議》規定服務及非《協議》規定服務。因此，社署會製作一套運用整筆撥款津助的「成本分攤指引」。 • 社署會在「成本分攤指引」中涵蓋就《協議》規定服務與非《協議》規定服務的成本分攤安排及基準，並會列舉機構在問卷所提供適用的例子，以供機構參考。

檢討內容	初步建議方案
<p>評估《協議》相關活動的成本效益</p>	<p>(8) <u>在「工作指引」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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 鑑於《協議》相關活動的性質各有不同，故此不適宜將《協議》相關活動納入統計資料系統的季度報告。 • 建議機構須就舉辦的《協議》相關活動向社署呈交年度報表，以報告《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例。社署會制訂年度報表的範本，內容包括： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 《協議》相關活動是否符合建議(1)的考慮準則； ➢ 《協議》相關活動的開支佔整筆撥款的比例； ➢ 機構是否建議將《協議》相關活動納入《協議》規定服務；及 ➢ 擬建議納入《協議》規定服務的《協議》相關活動，機構須提供活動的服務內容、服務量、服務成效等，供社署考慮。
<p>員工及服務使用者的參與</p>	<p>(9) <u>在「工作指引」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，以提升透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 機構應考慮下列因素以決定是否需要諮詢／知會員工： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 處理員工的可能關注及疑慮； ➢ 對員工原有工作的實質影響； ➢ 增加《協議》相關活動的透明度等。 <p>(10) <u>在「工作指引」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，以提升透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 機構應考慮下列因素以決定是否需要諮詢／知會服務使用者： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 確認相關活動設計切合服務使用者的需要； ➢ 對服務使用者可能帶來的影響；及 ➢ 增加《協議》相關活動的透明度等。

檢討範疇 (f) – 檢討《協議》的機制及機構服務表現評估的機制

檢討內容	初步建議方案
<p>檢討《協議》的常規機制</p>	<p>(11) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 現時，有時限的住宿服務《協議》的有效期均設定為五年，而有時限的日間服務《協議》均設定為三年。 • 建議統一有時限《協議》的有效期為每五年一個周期，並按周期每五年一次檢討服務量及服務成效指標，以騰出時間及人手進行服務檢討。
	<p>(12) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 現時，雖然沒有時限的《協議》並沒有設定有效期，然而社署及業界會不時檢討有關《協議》，以回應服務發展的需求。 • 建議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，以適時回應服務發展的需求。
	<p>(13) <u>訂定服務檢討的內容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 服務檢討應包括以下內容： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 服務對象； ➢ 服務性質； ➢ 服務表現標準(包括：基本服務規定、服務量標準及服務成效標準)； ➢ 估計人手編制； ➢ 行政及其他支援；及 ➢ 其他考慮。
	<p>(14) <u>就服務檢討而言，機構應該提供以下數據及資料供社署及業界全面檢視：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有關服務需要改變的資料； ➢ 有關人手需求改變的資料； ➢ 有關服務性質改變的資料；及 ➢ 有關行政及其他支援改變的資料。 • 社署亦會提供地區資訊，包括人口概況及地區福利需要社會指標以作參考。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(15) <u>訂立服務檢討的優次準則</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議訂立服務檢討的優次準則，例如：優先處理長年未有進行檢討的服務、涉及單位數目較多的服務、有較大發展需要或涉及較大範圍的服務等。 • 社署服務科會諮詢持分者在未來五年內進行服務檢討的項目及其優次，並在「福利議題及優次會議」中收集相關意見，以供服務科考慮。 • 訂定檢討的項目及其優次後，按機構的承受能力及社署的人力資源，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。若在一年內未能完成檢討，則不能在同一服務範疇內開展另一個服務項目／服務項目群組的檢討。 <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 除了上述「《協議》檢討」及「服務檢討」機制外，政府亦會繼續按需要就着不同服務進行大型服務規劃（例如：安老服務計劃方案、香港康復計劃方案等）。 2. 政府會持續檢視個別服務的需要，按需要爭取資源以提升人手及服務，而不會等待上述「服務檢討」機制的安排（例如：精神健康綜合社區中心及綜合家庭服務中心近年不斷增加人手及資源，以應付上升的服務需要）。
	<p>(16) <u>就服務檢討而言，訂定機制，每年透過「福利議題及優次會議」檢視優先檢討的服務名單</u></p>
	<p>(17) <u>進行服務檢討時，除了社署及服務營辦機構管理層外，應該邀請前線員工及服務使用者參與</u></p>

檢討內容	初步建議方案
改善服務表現自我評估機制的可行措施	<p>(18) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：機構應最少每年進行一次內部服務審查</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 由於機構進行內部服務審查的次數會因應機構規模大小而有所不同，建議所有機構應最少每年進行一次內部服務審查，以提升服務表現的自我評估機制。
	<p>(19) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：機構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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議所有機構應按實際情況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，以提升服務表現自我評估機制。 機構可按實際情況，考慮在訂定內部服務審查機制時加入員工及服務使用者的參與。
	<p>(20) <u>在《整筆撥款手冊》訂明：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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構應透過實地評估(包括突擊、預約)、書面報告、抽樣檢查等執行內部服務審查，以提升服務表現自我評估機制。
識別和分享機構在自我評估方面的優良措施	<p>(21) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議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。

檢討範疇 (g) 透明度和對公眾負責

檢討內容	初步建議方案
<p>提高董事會、高級管理層及財政資料的透明度</p>	<p>(22) <u>機構須提高董事會及高級管理層的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 為回應社會人士對受資助機構須就管治架構提高透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示接近所有機構已向公眾發放董事會成員名單、董事會架構及管理層／行政人員名單，建議機構須提供適當渠道（如年報、機構網頁等）讓公眾（包括員工及服務使用者）閱覽上述資料，並適時更新有關資料。
	<p>(23) <u>機構須披露周年財務報告</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 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，讓公眾人士閱覽。
	<p>(24) <u>機構須披露機構最高三層管理人員薪酬</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構須按行政署於2018年8月27日發出的新指引（即如機構(i)每年獲社署資助1,000萬元或以上及(ii)來自社署的運作收入佔其在福利範疇的整體運作收入超過50%），須公開最高級三層管理人員的數目、職級和薪酬條件；及 為提升機構向公眾的問責及讓公眾更了解機構的財務狀況，鼓勵現時獲豁免遞交及披露「最高級三層人員薪酬條件檢討報告」的機構考慮公開有關最高級三層管理人員的薪酬資料。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(25) <u>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</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 為回應社會對受資助機構須就運用公帑提高透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示接近所有回覆的機構已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（包括金額及運用計劃），建議機構須向公眾發放上述資料以增加透明度；並透過不同渠道（例如：在單位報告板張貼資料）向公眾（包括員工及服務使用者）發放其整筆撥款儲備運用及公積金儲備運用的資訊。 <p>(26) <u>機構須提高在機構或服務單位發生特別事故及重要事故的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 特別事故：建議機構須設立機制，就發生在機構或服務單位的特別事故在三個工作天內向社署發放有關資料，並在保障個人私穩的前提下向相關的服務使用者及／家屬／員工或其他相關人士發放有關資料（例如：按特別事故的類別訂立發放資料的對象及渠道）；及 • 重要事故：建議機構須設立機制，向社署通報涉及廣大公眾利益或知情權的重要事故，並適時透過適當的渠道向公眾發放相關資料。重要事故的例子：機構出現管治危機、因財務而影響服務及人手安排等。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(27) <u>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的薪酬架構及／或起薪點</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 勞福局／社署的政策目標是建議所有機構公開在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕的薪酬架構及／或起薪點，以提升機構薪酬政策的透明度，而要求公開這些資料一直是員工、立法會、審計署、傳媒以至公眾人士的關注及期望。但為顧及機構需時準備相關擬公開的資料或須就其薪酬架構進行討論及調整，建議給予機構5年過渡時間進行相應的準備工作，以全面實施「機構須披露其在整筆撥款資助下各常設職位的薪酬架構及／或起薪點」的建議。勞福局／社署同時鼓勵機構在過渡期間亦應盡量披露有關資料。 <p>(28) <u>機構須提高在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕編制的透明度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 為回應社會人士對受資助機構須提高在整筆撥款資助下各常設職位的透明度及向公眾問責的期望，並考慮到問卷的調查結果顯示目前大部分機構的服務單位已按服務質素標準(SQS)4 公開張貼組織架構圖於報告板，建議機構須於報告板及／或網頁公開服務單位在整筆撥款資助下各常設職位〔即非臨時或短期的職位〕的組織架構及相關人手編制，以提升透明度。
<p>加強對員工及服務使用者負責</p>	<p>(29) <u>機構須就重要事宜徵詢可能受影響的員工的意見，以加強對員工負責</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構須就一些影響員工的重要事宜徵詢可能受影響的員工的意見。重要事宜的例子：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。

檢討內容	初步建議方案
	<p>(30) <u>機構須就重要事宜徵詢可能受影響的服務使用者的意見，以加強對服務使用者負責</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 建議機構須就一些直接影響服務使用者的重要事宜徵詢服務使用者及／或其家屬的意見。重要事宜的例子：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。

檢討範疇 (h) – 溝通及持分者的參與

檢討內容	初步建議方案
<p>有意見指應邀請員工和服務使用者參與重大管理決定及服務發展計劃的決策，並加強他們與董事會溝通</p>	<p>(31) <u>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、服務使用者參與管委會、員工組織、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</u></p>
	<p>(32) <u>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，以提高持分者的參與</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議機構須設立參與渠道，例如出席／列席董事會、服務管理委員會、中心／單位管理委員會或召開員工大會等，就一些重要事宜讓可能受影響的員工參與機構決策的過程。
	<p>(33) <u>建議機構須設立渠道就重要事宜讓可能受影響的服務使用者參與機構決策的過程，以提高持分者的參與</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 建議機構須設立參與渠道，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，就一些重要事宜讓可能受影響的服務使用者及／或其家屬參與機構決策的過程。