

## 福利服務資助制度改革

### 目的

本文件匯報政府最近就改革方案進行諮詢的結果，並公布這套方案的修訂細則。

### 背景

2. 政府在本財政年度預留了 64 億元，用於資助非政府機構直接提供福利服務。

3. 現有的資助制度一直被批評為缺乏彈性、過於繁複和充滿官僚主義。根據這個制度，政府訂明了人手編制、薪酬水平和員工資格的標準，嚴格監管非政府機構的“資源運用”，但對於“服務成果”則甚少監察。這些繁複僵化的規則和程序，為社署和非政府機構增添了不少工作，例如須審核員工資格、發還購買認可物品的款項等。政府一旦撥款資助非政府機構營辦某項服務，即使服務需求有變或服務模式需要更改，也甚少調整資助額；這做法不能推動非政府機構尋求創新或重整服務，以切合社會不斷轉變的需要。現有的制度不但未能鼓勵非政府機構較妥善運用資源，藉以減低成本、提高成本效益和改善服務，而且導致資源必須硬性用於某些福利服務，不能盡快調撥作其他用途以應付社會的新增需求。這個情況也因為現行規劃機制過於僵化，而未能獲得改善。

4. 早於一九九四年，政府已委託顧問檢討資助制度，以期把這個制度由側重監察資源的運用改為着重服務成果，同時設立新的監察機制，以增加非政府機構提供福利服務的問責性和成本效益。經廣泛諮詢福利界後，顧問在一九九八年完成檢討，並提出了多項建議，其中有關實行服務表現監察制度的建議受到福利界普遍支持。因此，政府已由一九九九年四月起，分階段推行這個監察制度；在二零零零年十月或之前，各項《津貼及服務協議》會全部實行，而在二零零一至零二年度完結前，19項“服務質素標準”亦會全部付諸實施。不過，顧問建議的新資助(固定撥款)安排，卻遭到福利界反對。

5. 一九九九年十月，政府向社會福利諮詢委員會提出初步建議，希望把現有的資助制度改為一筆過撥款安排，同時加強服務表現監察制度，目的在於：

(a) 簡化程序，以提高工作效率，增加成本效益；

(b) 提升服務質素和改善表現；

(c) 在提供服務方面鼓勵創新；

(d) 增加問責性；

(e) 靈活調配資源，以應付社會不斷轉變的需要和衍生的重點服務。

## 改革方案

6. 政府其後就初步建議的原則諮詢福利界，並根據所得意見擬訂了一套詳細的改革方案，內容包括實施一筆過撥款安排、改良服務表現監察制度，以及修訂規劃機制。鑑於各個非政府機構或會處於不同的發展階段，並須在薪津上履行對現職員工的承諾，政府制訂一筆過撥款安排時，採取了較靈活的做法，加入一些措施去協助機構解決這方面的困難。其間，政府曾分析個別機構目前的資助額，並按編制、現行薪級表、公積金供款等因素，計算他們在現有資助模式下的“應得資助額”，然後把目前的資助額與應得資助額作一比較。雖然租金和差餉的資助額會繼續以實報實銷方式發放，但同一機構轄下所有服務單位的“其他費用”和“薪金及與個人薪酬有關的津貼”資助額，則會一筆過發放。採用這種“整體”方式提供資助，同時又取消現行制度下繁複而官僚的規則和程序，便可讓非政府機構更靈活調配資源，有更多空間重整架構和運作程序，以便提高服務效率和成本效益。二零零零年二月十日，社會福利署署長致函(附件 A)全部 186 個受資助的非政府機構和其他有關團體，詳述改革方案的內容，並請他們提出意見。

## 諮詢工作

7. 政府為這套方案所訂的諮詢期歷時兩個月，至二零零零年四月九日結束。不過，在福利界要求下，政府於諮詢期結束後仍繼續聽取

意見，並與有關組織交流看法。擬備這份文件時，已顧及截至二零零零年五月三十一日為止所收到的各項意見。

8. 在諮詢期內，政府進行了以下工作：

- (a) 為非政府機構舉行一連串簡報會，並與多個公共機構、諮詢組織(包括立法會福利事務委員會、社會福利諮詢委員會、津貼及政府獎券基金諮詢委員會、安老事務委員會、康復諮詢委員會)、員工協會、個別立法會議員，以及有關團體舉行會議(主要諮詢工作一覽表見附件 B)；
- (b) 與 87 個非政府機構的代表舉行會議，詳細講解改革方案，並交流意見(曾探訪的非政府機構一覽表見附件 C)；
- (c) 出席多個電台和電視節目，並接受報刊的訪問，講解改革方案，以及回應公眾的查詢和評論；
- (d) 在“落實有關 1999 年福利津助檢討中的建議工作小組”每兩周一次的會議上，討論改革方案和福利界提出的意見(工作小組成員名單見附件 D)；
- (e) 與員工協會(包括香港社會工作人員協會、捍衛社會福利大聯盟等)以及其他團體交換意見；
- (f) 與服務使用者權益團體交換意見(有關團體的名單見附件 E)。

9. 此外，有 55 個非政府機構和多個組織提交了意見書，有關組織包括：香港社會服務聯會、捍衛社會福利大聯盟、香港社會工作人員協會、個別非政府機構的 7 個員工協會、10 個前線員工組織、3 個專業團體、15 個服務使用者權益團體、家長協會以及一個學生團體。政府亦接獲立法會議員、區議員和市民遞交的意見書。

## 所得意見的分析

10. 各個主要福利諮詢組織的成員，大都原則上支持改革方案，但也對撥款方案提出了改善建議，特別是關於提供足夠撥款的問題。這些諮詢組織包括社會福利諮詢委員會、津貼及政府獎券基金諮詢委員會、安老事務委員會和康復諮詢委員會。立法會福利事務委員會對方案有所保留，並強調須給予非政府機構足夠撥款，以確保這些機構可在薪津上履行對現職員工的承諾。在非政府機構方面，許多董事局成員和管理人員都贊同改革方案的基本路向，有些更希望新的資助制度能夠盡快實行；不過，有些則與立法會福利事務委員會一樣，對建議中的詳細財政安排未盡完善表示關注。員工協會對改革方案，特別是一筆過撥款安排有所保留；一方面，他們擔心非政府機構管理層會濫用撥款、服務質素會有所下降，以及員工福利會遭到削減，因而要求暫不推行改革；另一方面，他們亦對如何改善改革方案，提出了多項切實的建議。服務使用者權益團體所表達的意見，與員工協會的看法相近。

11. 在傳媒方面，大多數報章的社論普遍認為改革措施有利於持續發展完善的福利服務，因此基本上表示支持，但報章登載的一些讀者來函，則反映公眾擔憂改革措施會影響非政府機構員工的福利，並引致服務質素下降。

## 各界的建議概要以及政府的回應

12. 下文各段概述各界在諮詢期間所表達的意見和關注的問題，並闡述政府的回應。

### 一筆過撥款安排的概要

13. 在談及撥款安排的個別環節之前，我們認為應首先說明有關的細則：

- (a) 雖然政府是按非政府機構轄下的服務單位和提供服務所涉及的各種因素(例如員工薪酬、公積金供款、其他費用等)，去評定機構的資助水平，但根據這些因素所計得的資助額，則會以一筆過撥款的方式發放。有關機構只要能夠取得規定的服務成果和達到標準，便可自由運用這筆撥款；
- (b) 政府知道，同一類服務單位實際上會由不同的非政府機構營辦，而各機構由於有不同的需要(因為處於不同的發展階段)，所得的資助水平亦有差異。不過，我們必須以統一資助水平作為目標，因此提出了釐訂撥款基準的方法；

(c) 在釐訂基準以便統一撥款水平時，我們必須採用一些計算準則，以便既可為非政府機構提供足夠撥款，又可使政府和社會的開支合乎經濟效益。個別非政府機構的一筆過撥款計算方法如下：把現行編制中所有認可資助職位數目（即整體編制），乘以中點薪金（我們建議在計算中點薪金時，不採用由二零零零年四月起向新入職公務員實施的較低薪級），再加上僱主按員工中點薪金的 6.8% 所支付的公積金供款。考慮到福利界僱主的員工薪酬開支，我們認為這個計算方法可說合理；

(d) 我們知道，非政府機構經過多年的營運，提供服務的成本基本上與本身員工的資歷息息相關。有鑑於此，對於所需資助額高於基準的機構，我們會給予他們一段時間作出調節，並會提供額外的過渡期補貼。對於現時所需資助額低於基準的機構以及已分配的新服務單位，我們會在他們參加新資助計劃後立即發給基準撥款，使他們能夠應付開支。

考慮到所接獲的意見，並為了解決員工特別關注的問題，我們建議對改革方案作出下文所述的進一步改善。

(A) 公積金供款比率

*福利界的意見*

14. 政府建議採用福利界僱主目前平均承擔的 6.8% 供款率，作為計算公積金供款資助的準則，有若干非政府機構和所有員工協會都極力反對，所持意見如下：

- (a) 若按建議中的 6.8% 供款率為現有服務單位提供資助，會使大部分非政府機構沒有足夠資金應付公積金供款的預計開支；
- (b) 對於已分配的新服務單位來說，建議中的 5% 供款率實在太低，而且有違同工同酬的原則；
- (c) 應考慮把現有服務單位的公積金供款率提高至 8.5%；
- (d) 為確保非政府機構能夠在薪津上履行對現職員工的承諾，政府應根據這些機構的認可資助職位在二零零零年四月一日的在職員工情況，提供公積金供款額的資助；
- (e) 應要求非政府機構為公積金供款另行開立帳戶，帳戶內的款項不得轉作其他用途。



## 政府的回應

15. 考慮到福利界的意見和關注，政府決定對原來的建議作以下修改：

### 員工資料已經核實的單位

(a) 為確保非政府機構有足夠資金承擔合約訂明的現職員工<sup>註 1</sup> 公積金供款，政府會按這些機構為現職員工實際支付的公積金供款提供資助，詳情如下 —

- i) 非政府機構會向社署遞交關於二零零零年四月一日在機構內擔任認可資助職位的員工的記錄；
- ii) 政府會根據這些機構在推算薪酬資助額<sup>註 2</sup> 時提供的數據，計算二零零零至零一財政年度的公積金供款資助額，並會按二零零零年四月一日所進行的推算，向這些機構提供預計公積金供款的資助。公積金供款資助會納入一筆過撥款內，發給這些機構；

---

<sup>註 1</sup> 現職員工是指二零零零年四月一日時，在“模擬成本資助”單位或在員工資料已經核實的“修訂標準成本資助”單位擔任認可資助職位，而且在非政府機構申請下年度的過渡期補貼/公積金供款資助時，仍受聘於同一個非政府機構者。

<sup>註 2</sup> 根據每個非政府機構在二零零零年四月一日的實際員工人數，而推算在現有資助模式下，機構在二零零零至零一年度可得的薪酬資助。

iii) 由二零零零至零一年度起，這些機構須最遲在需要公積金供款資助的財政年度開始前六個月，把預計在下個財政年度須為現職員工承擔的公積金供款，以及據知會離任的員工詳情告知社署；

iv) 政府會根據這些機構提交的資料，計算所需的公積金供款資助額，以協助這些機構承擔現職員工和替任人員的公積金供款，所用的計算程式如下一

	預計機構須為在該財政年度開始時仍在職的員工所承擔的公積金供款	=	A
<u>加</u>	估計機構每年須為現職員工離任後騰空的職位所承擔的公積金供款(中點薪金 x 每名員工 6.8%公積金供款)	=	B
<u>減</u>	根據員工離職情況而調整的公積金供款額	=	C
<u>減</u>	上年度為現職員工提供的公積金供款資助中任何未用餘款	=	D
	公積金供款資助	=	<u><u>A + B - C - D</u></u>

---

計算公積金供款資助的舉例說明見附件 F；

v) 按實際的公積金供款而提供資助的過渡安排，只適用於上文(a)段所指的現職員工。一旦這些員工不再受聘於現時的僱主，這個安排便會停止；

(b) 員工資料未經核實的“修訂標準成本資助”單位

我們會把這些服務單位的資助上限，由目前的中點薪金 104.5% 提高至 106.8%，換言之，對於員工資料未經核實的所有服務單位，我們在計算一筆過撥款數額時，會把其認可編制乘以中點薪金的 106.8%。一筆過撥款會以 100：6.8 的比例，分為薪酬資助和公積金供款資助。非政府機構如有營辦員工資料未經核實的服務單位，可在二零零零年九月底或之前，選擇根據二零零零年四月一日進行推算時的員工情況遞交資料，以供核實。如果核實員工資料的過程順利，我們便會重新計算這些服務單位的一筆過撥款，而計算公積金供款資助(及過渡期補貼)時，亦會把這些服務單位的員工視作現職員工。重新計算上述一筆過撥款所用程式，與員工資料已經核實的“修訂標準成本資助”單位所適用者相同；

(c) 對於 32 個在二零零零年一月一日起營運的已分配新服務單位，我們決定在計算公積金供款資助時，把供款比率由中點薪金的 5% 調高至 6.8%；

(d) 公積金供款資助只可作指定用途，如有任何未用餘款，均不得轉作其他用途，而非政府機構亦須詳細說明如何使用所得的公積金供款資助。為方便社署進行監察，非政府機構每年須在經審核的財務報告內，列明所得的公積金供款資助數額及已用的款項。

16. 正如上文第 13 段所解釋，按中點薪金的 6.8%，去計算一筆過發放的基準撥款內的公積金供款資助，符合成本效益和公平原則，可說是合理的做法。為了使非政府機構能夠向擔任認可資助職位的現職員工履行薪津上的承諾，如果機構沒有足夠資金為現職員工支付公積金供款，政府便會提供額外資助，以補不足。

## **(B) 過渡期補貼**

### *福利界的意見*

17. 關於擬推行的過渡期補貼計劃，雖然非政府機構同意過渡期補貼有助他們適應新的撥款安排，但有不少機構卻認為這項計劃的推行期太短。各員工協會也提出了類似的看法。福利界在這方面的關注和建議，現撮述如下：

- (a) 為協助非政府機構對現職員工履行合約訂明的承諾，過渡期補貼計劃應首先推行五年，然後再作檢討；
- (b) 應訂立客觀的申請準則，申請手續以簡便為宜；

(c) 應盡早宣布過渡期補貼安排的細節；

(d) 要鼓勵非政府機構重整架構，便不應規定他們須在儲備用罄後才申請這項補貼。

### *政府的回應*

18. 經考慮福利界的意見和關注後，政府決定對建議的安排作下列修改：

(a) 政府同意有需要給予非政府機構更多時間，以便適應資助制度改革所帶來的種種轉變，因此會把過渡期補貼計劃的推行期由三年延長至五年；

(b) 過渡期補貼的安排會在二零零四至零五年度進行檢討；

(c) 這些機構在支付現職員工的公積金供款方面如有任何不足之數，都會按上文所述的另一項安排加以填補，因此，計算過渡期補貼時，無須把公積金供款包括在內。

19. 至於申請資格，政府有意盡量簡化申請和付款手續，詳情如下：

- (a) **申請資格** — 為符合過渡期補貼的申請資格，非政府機構必須證明，由於在現有的資助規則下須向現職員工<sup>註 3</sup>支付合約訂明的薪酬遞增額，因此所得的一筆過撥款不足以應付預計的薪酬開支。這些機構在預計薪酬開支時，亦須顧及下個財政年度已知的員工離職情況；
- (b) **申請手續** — 在二零零零至零一年度發放的一筆過撥款，應足以讓這些機構應付現職員工實際薪酬的開支，因此，有關機構要到下一個年度或以後年度，才需要過渡期補貼。非政府機構如希望獲得補貼，應最遲在需要補貼的財政年度開始前六個月提出申請，屆時機構的總監／行政總裁須連同申請書付上有關員工的詳盡名單，以供社署辦理；
- (c) **過渡期補貼的計算程式** — 社署接獲申請後，會把申請書所載的資料與署方記錄互相對照，以核對申請機構在二零零零年四月一日的在職員工資料，並採用下列程式核實有關金額—

---

<sup>註 3</sup> 現職員工是指二零零零年四月一日時，在“模擬成本資助”單位或在員工資料已經核實的“修訂標準成本資助”單位擔任認可資助職位，而且在非政府機構申請下年度的過渡期補貼／公積金供款資助時，仍受聘於同一個非政府機構者。

	預計申請機構須為在該財政年度開始 時在職的員工所支付的薪酬	=	A
<u>減</u>	一筆過撥款內為這些員工所提供的薪 酬資助	=	B
	根據已知的員工離職情況而調整的薪 酬開支	=	C
	上年度的過渡期補貼中任何未用餘款	=	D
			<hr/>
		過渡期補貼 =	<u>A - B - C - D</u>

計算過渡期補貼的舉例說明見附件 G；

(d) **審核委員會** — 政府會成立一個審核委員會，由政府人員和非官方人士組成，負責批核申請。

(e) **付款安排** — 過渡期補貼會在每個財政年度開始時全數發放。

### (C) 中點薪金的基準

#### *福利界的意見*

20. 雖然有部分非政府機構贊成按中點薪金計算撥款基準，但有些機構則對這個做法表示關注，所持意見如下：

- (a) 把基準訂於中點薪金的水平似嫌過低，因為在二零零零年四月一日所作的推算顯示，有些非政府機構的薪酬開支已高於中點薪金的基準；
- (b) 一筆過撥款安排與資源增值計劃同步實行，等於把“中點薪金的基準減低 5%”；
- (c) 由於一筆過撥款是根據中點薪金的基準而計算，因此不足以讓非政府機構應付現職員工的薪津開支；
- (d) 把基準訂於中點薪金的水平，等於把非政府機構員工的頂薪訂於薪級表的中點水平；
- (e) 應考慮把基準調高至薪級表 70% 至 80% 的水平；
- (f) 基準應按非政府機構五年內的預計員工薪酬開支而釐訂。

### *政府的回應*

21. 政府理解福利界的關注，而過去 12 個月員工變動率偏低，更增添了業界的憂慮。不過，值得注意的是，在二零零零年四月一日，181 個<sup>註 4</sup> 受資助的非政府機構當中，有 111 個機構的員工薪酬低於基準；如果這些機構全部在二零零零至零一年度參加一筆過撥款的新資

---

<sup>註 4</sup> 非政府機構總數已由 186 個減至 181 個，因為其中 6 個轉往民政事務局的資助制度，另有一個新成立的非政府機構則由二零零零年四月一日起接受資助。



助計劃，則政府須向他們發放相當於基準的一筆過撥款，估計會因此而多耗 1.1 億元。

22. 政府認為，按中點薪金計算基準的構思無須修改，理由如下：

(a) 如把實際薪酬開支與有關的薪級表作一比較，便會發現過去 40 年間，福利界的實際薪酬開支從未達到中點薪金的水平；

(b) 正如上文第 6 段所述，我們採用了“整體”的方式訂定一筆過撥款的計算程式。我們相信，如能顧及非政府機構的正常員工流失率以及調配資源的靈活性，所提供的一筆過撥款，應足以讓這些機構長遠上承擔員工費用。

#### **(D) 推算薪酬資助額應計及懸空的職位**

##### *福利界的意見*

23. 有若干非政府機構建議，推算薪酬資助額時應計及懸空的職位。他們的論點是，有關機構需聘用人手填補職位空缺，故此政府作出上述推算時，應把這類職位計算在內。

##### *政府的回應*

24. 政府不接納這個論點，理由是：

(a) 釐訂撥款基準時已把所有懸空職位計算在內，換言之，推算額低於基準的非政府機構(181 個機構當中有 111 個屬這類情況)，全部都因而受惠；

(b) 根據最新的分析結果，推算額高於基準的非政府機構只有 0.5% 的職位空缺率，政府即使在推算時計及懸空的職位，結果亦沒有多大分別。雖然這些機構會在短期內得到些微好處，但長遠上卻須更大幅度地削減薪酬開支，才可使其下降至基準的水平。

#### (E) 一筆過撥款遞減至基準的水平

##### *福利界的意見*

25. 有若干非政府機構指出，在資源增值計劃全面推行後，一筆過撥款便隨即由二零零三至零四年度起遞減，下調至基準的水平，這個安排恐怕會為有關機構帶來困難。這些機構認為：

(a) 由於非政府機構既要推行資源增值計劃，又須在薪津上履行對現職員工的承諾，如果政府把一筆過撥款遞減至基準的水平，會使薪酬開支高於基準的一些機構處境極為困難；

(b) 資源增值計劃完結後，應給予機構一些喘息時間，才開始逐步減低撥款額，直至等同基準為止；

- (c) 把撥款額減至基準水平的步伐應放緩，每年的遞減比率應由 2% 降低至 1%。

### *政府的回應*

26. 鑑於政府會修訂有關安排，按非政府機構為擔任認可資助職位的所有現職員工實際支付的公積金供款而提供資助，因此，當機構的現職員工仍然在職時，適用於這些機構的撥款基準只包含中點薪金這個部分。不過，當機構的現職員工全部離職後，機構的撥款基準便會包含中點薪金和 6.8% 的公積金供款。

27. 考慮到福利界的意見，以及延長過渡期補貼計劃推行期的安排，政府決定只會在這項補貼計劃結束時，才着手把非政府機構的一筆過撥款逐步減低至基準的水平。換言之，這項措施會延至二零零五至零六年度(而非原來建議的二零零三至零四年度)開始進行，讓機構有足夠時間對內部架構作出必要的更改，使薪酬開支與基準看齊。由於措施已經放寬，我們認為，把非政府機構的撥款下調至基準時，沒有必要放慢步伐。因此，每年的遞減比率仍然是 2%。

### **(F) 繼續使非政府機構員工薪酬與公務員總薪級表掛鉤**

#### *員工協會的意見*

28. 容許非政府機構靈活決定員工薪級的安排，受到員工協會的反對；他們的理據是：為了貫徹同工同酬的原則，這些機構的員工薪酬

應該繼續與公務員的薪級表掛鉤，以助保持人手穩定，從而維持高水準的服務。

### *政府的回應*

29. 改革資助制度的一個主要目的，是讓非政府機構靈活地調配資源和執行管理工作。至於在一筆過撥款安排下，如何釐定員工薪酬，以及如何確保人手穩定和效率良好等問題，則應由這些機構按本身的人力資源管理制度加以處理。因此，若繼續使機構的員工薪酬與公務員薪酬掛鉤，便有違改革的主要目的，未免於理不合。

### **(G) 中央行政人手**

#### *福利界的意見*

30. 有一些非政府機構建議政府提高非政府機構的中央行政人手資助額，使之達到附件 H 的文件所述水平。他們的論點是，推行資助制度改革的各項措施，包括服務表現監察制度，會加重機構的行政和管理工作。

### *政府的回應*

31. 政府了解非政府機構的關注，不過，撥給機構的中央行政人手資助額，須視乎資源而定。為配合服務表現監察制度的推行，我們已在一九九九至二零零零年度向非政府機構多撥 2,700 萬元，另會在二零零零至零一年度撥出 2.19 億元，讓這些機構應付現有的中央行政

和會計人手的開支。政府相信上述撥款足以應付所需，尤其是考慮到機構在一筆過撥款安排下，可更靈活運用所得資助這一點。不過，政府會為機構的管理人員提供切實的協助和訓練，使他們得以順利推行改革。為此，政府已委聘顧問研究如何協助非政府機構應付各種轉變，現打算首先實行一項為期兩、三年的計劃，提供以下方面的具體協助：

- (a) 舉辦訓練課程／研討會，向非政府機構講解如何應付各種轉變；
- (b) 編製有關財務與人力資源管理、重整運作程序、重組架構的自學教材套與範本，供非政府機構使用；
- (c) 建立導師制度，邀請在推行改革方面成績卓越的非政府機構人員現身說法，與其他機構分享心得；
- (d) 成立支援中心，向非政府機構提供有關管理問題的意見，並特別為規模較小的機構提供切實的支援服務。

此外，社署會與個別的非政府機構緊密合作，確保他們可由現行資助制度順利過渡至新的資助制度。

## **(H) 康復服務機構：**

### **督導人手編制未達議定的標準**

#### *福利界的意見*

32. 有部分康復服務機構、服務使用者權益團體和員工協會提議，對於人手編制未達議定標準的服務單位，政府應提高其督導人手和“其他費用”的資助。他們的理據是，以往由於財政緊絀，政府未能按前康復發展協調委員會在一九八九年所通過的較高人手編制標準，為 20 個未達該標準的服務單位提供資助，這個情況會令他們在新撥款安排下雪上加霜。

#### *政府的回應*

33. 政府未能按較高的人手編制標準提供資助，主要是由於這套標準只能局部實行所致。礙於資源所限，要為現有服務單位全部實行較高的人手編制標準並不可能。政府會視乎財政狀況，積極考慮如何解決這個問題。我們的構思是分階段作出改善，並按服務的改善情況增加撥款。

## **(I) 維持現有的人手比例**

### *員工協會和服務使用者權益團體的意見*

34. 這些協會和團體要求政府維持受資助福利服務單位現有的認可人手比例。他們擔心非政府機構一旦可靈活決定薪級和人手架構，便不會維持既有的人手比例，導致服務質素下降和員工被解僱。

### *政府的回應*

35. 政府實施一筆過撥款安排後，便會推行經改良的服務表現監察制度，規定非政府機構必須達到《津貼及服務協議》訂明的標準，其中包括具體的服務成果／成效指標。在這個情況下，我們認為不必亦不宜規定這些機構維持現有的人手比例。不過，我們會按照建議，研究可否在《津貼及服務協議》內，訂明一些服務單位的某些核心員工須具備的資格。

## **(J) 對服務質素的影響**

### *員工協會和服務使用者權益團體的意見*

36. 這些協會和團體都擔心，非政府機構為了控制開支，可能會採取某些措施，包括以薪金較低的新聘職員取代資深職員、降低人手比例、削減員工薪酬福利等；凡此種種，都會直接影響服務質素。上述協會和團體因而建議在《津貼及服務協議》內詳列每類服務所需人手，以保證服務的質素。

## *政府的回應*

37. 根據一筆過撥款安排，非政府機構會有足夠撥款來應付現職員工的薪津開支，故無須對現時的人手編制和薪津安排作重大改動。我們預料，這些機構即使更改人手編制，也會通過自然流失和重整服務的方式，循序漸進地實行。因此，有關協會和團體實在不必過慮。此外，我們的改革方案包含一個改良的制度，用以監察受資助非政府機構的服務表現；有關措施包括人力資源管理問責制(其中一項工作是鼓勵機構按員工表現而釐定薪酬)。我們打算邀請服務使用者參與監察過程。鑑於政府會由監控資源的運用轉為着重服務成果，我們相信服務質素實際上會提高。

## **(K) 濫用資助撥款**

### *員工協會和服務使用者權益團體的意見*

38. 前線員工的代表和服務使用者都擔心，在新的資助制度下，一些非政府機構會濫用靈活調配資源的權力，把資助撥款轉作其他用途，最終令服務使用者受害。

## *政府的回應*

39. 雖然改革措施容許非政府機構靈活調配資源，但他們仍須遵守會計、財務報告和核數方面的某些規定，其中包括：



- (a) 非政府機構必須為所有收支妥為記帳和存備其他會計記錄，並把收支分為“津貼及服務協議項目”和“非津貼及服務協議項目”，另外亦須確保每年的財務報表均按照指定格式擬備；
- (b) 非政府機構每年須就“津貼及服務協議項目”提交經審核的財務報告，列明所收到的一筆過撥款／過渡期補貼金額、按照《津貼及服務協議》提供服務和有關支援服務的開支，以及動用儲備金的情況；
- (c) 非政府機構提供《津貼及服務協議》列明的服務和有關的支援服務，每年須由外聘的核數師審核。政府亦會鼓勵這些機構訂立內部審核制度，並成立審核委員會，以增加機構董事局和管理層的問責性。審核委員會應負責對財政和其他問題進行風險管理，以及審查機構對外和對內的核數事宜。

除了上述措施之外，社署也會加強現行的投訴機制，以便調查懷疑濫用資助撥款的事件。這些措施應足以減少濫用的情況。

## (L) 收費

### *員工協會和服務使用者權益團體的意見*

40. 這些協會和團體指出，為求收支平衡，非政府機構會增收服務費，此舉勢必造成有能力負擔費用者才獲得服務，而經濟條件較差者則被摒諸於外的現象。

### *政府的回應*

41. 為免有需要的市民得不到服務，非政府機構在釐定收費時，必須繼續顧及服務對象的負擔能力，並須遵守下列指引：

- (a) 對於訂有《津貼及服務協議》而收費與綜援金額掛鈎的服務單位，負責營辦的非政府機構須嚴格按社署製訂的收費表徵收費用。除《津貼及服務協議》訂明須提供的服務和一般應有的服務外，機構還可就額外服務收取費用，但亦須遵守上述原則；
- (b) 對於訂有《津貼及服務協議》而服務和活動收費並非與綜援金額掛鈎的服務單位，負責營辦的非政府機構應繼續按現行安排和做法處理收費事宜；
- (c) 非政府機構如有意為《津貼及服務協議》訂明的服務增收新費用，必須確保這些費用：

(i) 不會影響他們按照《津貼及服務協議》所提供的服務；

(ii) 不會損害服務使用者的利益。為此，這些機構應特別注意服務使用者的負擔能力和需要；

(d) 非政府機構如建議就《津貼及服務協議》所述服務收取費用，必須事先在周年計劃中知會社署並作出解釋；

(e) 非政府機構須在服務單位的公眾範圍，展示各項服務／活動的費用。

收費與綜援金額掛鈎，以及收費並非與綜援金額掛鈎的社會福利項目摘要見附件 I。

#### **(M) 經改良的服務表現監察制度和修訂的服務規劃機制**

##### *員工協會和服務使用者權益團體的意見*

42. 員工協會和服務使用者代表建議，政府應訂立合適的服務規劃機制，並確保公眾及服務使用者均參與有關過程。

##### *政府的回應*

43. 一筆過撥款安排實施後，經改良的服務表現監察制度和有關的《津貼及服務協議》，便會成為資助制度的基本部分，確保各個非政府機構均能以最合乎成本效益的方法運用資源，去滿足社會不斷轉變的

需要。為達到這個目標，《津貼及服務協議》會加列條文，訂明將會實行服務規劃機制。我們打算在諮詢福利界的意見後，為每個服務範疇制定為期三至五年的中期計劃，目的是檢討和重訂服務目標、範圍和優先次序，以滿足社會不斷轉變的需要。經修訂的服務目標、範圍和優先次序會列入《津貼及服務協議》，而所有受資助的服務單位均須簽訂這類協議。《津貼及服務協議》也會列明每個單位可得資助的基準、提供議定服務的準則，以及中期計劃所訂的服務成果、成效和質素標準。在中期計劃周期內，非政府機構每年須根據適用的《津貼及服務協議》，為每個服務範疇制訂周年計劃，詳細說明打算推行什麼措施，使受資助服務單位達到《津貼及服務協議》所列目標和成效；擬推行的措施，尤其須顧及地區特色、人口特點等因素。採用三至五年的中期計劃周期，可讓政府有機會定期檢討每個服務範疇的目標和優先次序，確保服務能夠配合社會需要的轉變。政府會邀請福利界積極參與檢討過程，同時更會邀請服務使用者的代表參與。

## **(N) 推行改革方案**

### ***福利界的意見***

44. 有些非政府機構建議，政府應押後推行改革方案，直至所有細節均已確定並獲各有關方面同意為止。此外，員工協會指出，為免非政府機構犯規，容許這些機構選擇是否參加新資助計劃，以及把計劃的實施日期追溯至二零零零年四月一日的安排應予撤銷。

## 政府的回應

45. 我們認為，以循序漸進方式推行改革的建議做法，可提供珍貴的機會，讓政府和福利界合力修訂和改善資助及規劃制度。至於把實施日期追溯至較早時間，也是有必要的，因為多個非政府機構已表示有意盡早在這個財政年度參加新資助計劃。

## 未來路向

46. 政府會在二零零零年六月二十日公布經修訂的方案，然後向福利界講解有關詳情。雖然方案內的財政細節已訂定，但政府仍歡迎各界對其他環節，特別是實施一筆過撥款、過渡期補貼、公積金供款資助方面提出意見。

47. 社署稍後會邀請非政府機構表明是否有意參加新的資助計劃，屆時這些機構相信已建立了財務和人力資源管理系統。

48. 我們會鼓勵其他非政府機構參加新資助計劃，因為在政策上，政府確實希望日後可採用這個模式資助福利服務。不過，我們明白這次改革涉及頗大的轉變，故此希望能與所有非政府機構緊密合作，在實行改革時，顧及機構本身所遇到的實際困難。

49. 新的《一筆過撥款指南》初版不久便會發表，以供參閱。由於改革現行資助制度所牽涉的問題相當複雜，隨着時間過去，有很多地方難免需要根據福利界的意見作出修改，因此，政府盼望與業界合力修訂這份指南，如有任何意見，歡迎以書面提出。

50. 我們提出這些改革措施，只是為了達到一個重大目的，就是確保市民目前的福利服務需求獲得滿足。我們必須逐漸讓福利界可以更靈活地辦事，亦要讓非政府機構承擔責任，按照社會的需要營辦和發展服務。

衛生福利局

二零零零年六月

本署檔號：SWD 1/128/73C V

先生／女士：

### 社會福利津助制度改革

本信旨在向你講解當局就改善現行社會福利津助制度提出的一套方案，以及有關的監管機制。

#### 背景

現行的津助制度側重於監察資源是否按照既定的準則運用，一直被批評為過於僵化，令非政府機構未能靈活調配資源、阻礙提高效率、遏制創意，以及涉及繁複的行政程序。社署早在一九九四年已委聘顧問檢討津助制度，目的是令制度由側重監察資源運用轉為着重服務成效，以及制定監察機制，加強非政府機構在提供服務的問責性和提高成本效益。

檢討於一九九八年完成。福利界普遍支持引入服務表現監察制度的建議，當局遂由一九九九年四月開始，分階段推行新監察制度。然而，固定津貼撥款安排的建議未獲業界接受，當局惟有繼續研究新方案，去改善現行的津助制度。

在一九九九年十月，當局向社會福利諮詢委員會提出初步建議，把現行的津助模式改變為一筆過撥款，以及進一步改善服務表現監察制度。目的是一

- (a) 簡化程序，提高工作成效及成本效益；
- (b) 改善服務質素及表現；

- (c) 鼓勵在提供服務的過程中，加入創意；
- (d) 增加問責性；以及
- (e) 加強資源調配的靈活性，以應付社會不斷轉變的需要及新衍生的重點服務。

當局經過內部審議後，現已落實改善措施的建議方案。下文詳述方案的內容。

## **建議方案**

基於個別非政府機構或會處於不同的發展階段，並需要承擔對現職員工在薪津上的承諾，我們在設計一筆過津助方案時採取較靈活的方法，加入措施去協助機構解決有關的困難。同時，當局在推行新制度時，會一併加強「服務表現監察制度」，作為建議方案的其中一環，以確保提供優質服務和善用公帑。

### **(I) 一筆過撥款**

#### **現有服務單位**

#### **接受標準成本和模擬成本津助模式的服務單位**

#### **個人薪酬**

- (a) 首先，我們會訂定每間非政府機構的一筆過撥款基準。基準的計算方法如下：按機構**截至二零零零年四月一日**的認可編制(即所有認可職位均會全面獲得撥款)，乘以**現有薪級表的中點薪金**(即撥款額不會受較低的新起薪點影響)，再加上業界僱主目前平均須承擔的**6.8%公積金**供款；
- (b) 我們會按每間非政府機構截至二零零零年四月一日的實際在職員工，根據現有的津助模式，對該機構於二零零零至零一年度可獲得的薪酬津助額，作出推算；
- (c) 然後我們會把該機構薪酬津助推算與該機構的撥款基準比較：



- 對於推算高於基準的機構，他們獲得的一筆過撥款會等同推算款額。除跟隨公務員每年的薪酬調整金額外，該筆撥款於整個財政年度內不會再有補足。同時，餘款亦無須交還當局。該一筆過撥款額會由二零零三至零四年度開始(即資源增值計劃推行完畢後)，以每年 2%的比率逐年遞減，直至等同基準為止；
- 對於推算低於基準的機構，我們便會即時(由該財政年度的第一天)把相當於基準的一筆過撥款撥予機構。如機構的設施/服務是按照協定的時間表分期投入運作，撥款額則按所需比例發放。同樣地，除跟隨公務員每年的薪酬調整外，該筆撥款在整個財政年度內不會再有補足，餘款亦無須交還中央。

### 其他費用

- (a) 在放寬津助規則以便推行資源增值計劃的大前提下，當局已同意由二零零零年四月一日起，向所有服務單位一筆過發放其他費用津助。
- (b) 租金及差餉(包括管理費及地租)則會以實報實銷的方式，發還給有關機構。

### 接受整筆撥款、單位津助撥款或 5% 津助的現有服務單位

這些單位的現行津助模式會維持不變，津助額會納入有關機構的一筆過整體撥款內。

### 已分配的新服務單位

#### 個人薪酬

對於所有已分配予非政府機構營辦並預定於二零零零年一月一日後投入服務的新服務單位，我們發放的一筆過撥款的計算方法，是根據認可編制乘以新中點薪金(較低的人職薪酬)，另加 5% 的公積金供款(配合新的強制性公積金計劃)計算。

## 其他費用

(a) 其他費用津助會根據一筆過撥款的方式發放。

(b) 租金及差餉則會以實報實銷的方式發還給有關機構。

一筆過撥款會於服務開辦後首天按照該機構已協定的分期開辦服務時間表，**全數發放所需撥款**(雖然事實上機構可能會以入職薪酬聘請新員工)。

## 運用一筆過撥款的彈性

個人薪酬撥款會按照公務員每年的加薪額而調整，而其他費用的撥款則會根據政府整體價格調整因素或綜合消費物價指數而作出調整。此外，接受一筆過撥款的機構還可享有下列的彈性：

- (a) 機構可保留未經使用的撥款，撥入本身的儲備，以應付未來的開支。累積儲備上限為受津助服務在該年度運作開支款額的 25%。若款額高出這個數目，機構必須取得社會福利署署長的同意才可繼續保留；
- (b) 機構可保留受津助服務收費以外的所有捐款及收益，受政府津助的服務的收費，已在計算津助金額時互相抵銷，即機構可從營辦受津助服務時附帶提供的其他服務中(例如開設禮品店、提供影印服務等)，衍生收入，並全數儲存於一個獨立的帳戶內；以及
- (c) 如有需要，機構可自行決定他們的人手架構及薪酬，不過，機構必須能夠達致指定的質素及專業標準，而且不會抵觸“不比政府機構更為佳”的津助原則。

根據以上的範疇及貴機構於一九九九年九月一日的人手狀況而推算的一筆過撥款額指標，載於附件。我們稍後將會另函通知你有關呈報最新人手狀況的安排，以供決定按二零零零年四月一日人手狀況的推算金額。

## “過渡補貼”計劃

我們深明福利界關注一筆過撥款可能不足以讓非政府機構承擔現有員工的薪酬開支，為回應這些關注，我們建議推行“過渡補貼”計劃，協助非政府機構解決首三年(即在二零零零／零一年度至二零零二／零三年度期間)因為履行員工合約訂明的承諾，要向現職員工提供薪點遞增和公積金供款而引致的問題。

“過渡補貼”計劃的目的是讓非政府機構有充足時間，適應轉變。在這個計劃之下，非政府機構若能證明他們未有足夠款項，為截至二零零零年四月一日仍在職的員工支付薪酬遞增點／公積金供款，便可向社署申請一次過撥款，以應付在二零零零年四月一日至二零零三年三月三十一日期間的需要。我們將會制定一套供非政府機構申請撥款的準則，又會成立一個審核委員會，審核撥款申請。

## **(II) 經改善的服務表現監察制度**

引入一筆過撥款後，「服務表現監察制度」及《津貼及服務協議》便會成為津貼制度的基本組成部分，務求各非政府機構，均能以最合乎成本效益的方法運用資源，去滿足社會不斷轉變的需要。為達致這個目標，我們會在《津貼及服務協議》加入服務策劃機制。

我們計劃在諮詢業界的意見後，便會為每個服務範疇制定為期三至五年的中期計劃。中期計劃會檢討和重訂服務目標、範圍及優先次序，以滿足社會不斷轉變的需要。經修訂的服務目標、範圍及優先次序將列入《津貼及服務協議》內，而所有受津助服務單位均須簽署這類協議。《津貼及服務協議》的內容也會包括：每個單位所得津助的基準、提供協定服務的準則，以及中期計劃所訂定的服務成效、成果和質素標準。

另一項建議是要求個別服務單位須擬定在中期計劃周期內的年度計劃，就已策劃措施提供更多詳情，特別是要考慮有助單位達致《津貼及服務協議》內開列的目標及成果的因素，例如地區特色及人口組合的特點。每年進行分配津助撥款時，當局會根據《津貼及服務協議》內的津助準則，以及考慮該年所需的調整，決定該年的撥款額。

上述的中期計劃周期(三年至五年)能讓當局有機會定期檢討每個服務範疇的目標及優先次序，確保服務能迎合社會需要的轉變。在每個檢討周期完結時，若無需更改服務的目標、範圍或優先次序，機構只須續簽《津貼及服務協議》。然而，服務若需作出修改(例如需要更改服務或重定服務優先次序)，我們便需要相應修訂和重新商討《津貼及服務協議》。與目前的情況相若，機構繼續獲發津助撥款與否，是取決於需否持續提供有關服務及服務單位的表現是否令人滿意。有關評估工作單位每年須繼續作出進行自我評估，社署則會每三年對單位評估一次。

上述改善措施(即一筆過撥款及改善的服務表現監察制度)將以一套綜合方案形式推出。建議方案旨在增加公帑運用的問責性和提高效率及成本效益，並確保能調配資源，滿足新的服務需求。

受津助非政府機構可在二零零零年四月一日至二零零二年四月一日兩年期間內參加計劃。

### **其他支援措施**

我們明白，一筆過撥款津助方案將會衍生新的行政及管理工作，需要由非政府機構的管理人員處理。作為一項幫助業界應付這些轉變的措施，我們將會推出一系列培訓計劃，集中探討各項必須兼顧的因素及必須學習的技巧，以幫助非政府機構在新的撥款安排下有效營辦服務。我們也會考慮成立一個支援中心，支援小規模非政府機構。

### **諮詢工作**

上文闡述了我們的初步建議，然而，方案仍有不少細節，須在諮詢過業界的意見後才能落實。為了徹底解釋這項建議方案，我們將於二零零零年二月十七日的早上及下午舉行簡報會，邀請非政府機構派員出席。我們稍後將會另函通知各機構有關簡報會的詳情。如你希望本署的同事個別為貴機構闡述建議方案內容，我們也樂意作出安排。同時，我們也會徵詢社會福利諮詢委員會、康復諮詢委員會、安老事務委員會及立法會福利事務委員會的意見，並會與員工代表會面，交流意見。我們的目標是在兩個月內完成諮詢工作。

前線人員對改革方案的意見獲得反映，至為重要，因此請你就上述建議諮詢貴機構員工的意見。

本信比較冗長，祈為見諒。不過，相信大家也明白事關重要，本人不得不利用如此篇幅詳細解釋。

如你有任何疑問，或希望我們到訪貴機構，請隨時聯絡本署助理署長(津貼)石施群英女士(電話：2892 5101)，或高級社會工作主任(專責職務)符俊雄先生(電話：2119 9650)，他們均會樂意解釋建議方案的各項事宜。如你有任何意見或建議，也可送交「實施一九九九年津貼檢討建議工作小組」秘書，地址如下：

香港

花園道美利大廈 19 樓

衛生福利局

衛生福利局首席助理局長(專責職務)

彭景良先生

傳真號碼：2905 1326

電郵地址：passd@hwb.gcn.gov.hk

提交的意見最遲應於二零零零年四月九日送達上址。

社會福利署署長梁建邦

連附件

二零零零年二月十日

## 主要諮詢工作一覽表

日期	工作項目
2000年2月10日	向社會福利諮詢委員會簡介撥款方案(並定期提交進度報告和進行討論)
2000年2月15日	向津貼及政府獎券基金諮詢委員會簡介撥款方案
2000年2月17日	為全部非政府機構舉行兩次簡報會(共有160個非政府機構的代表參加)
2000年3月2日	向安老事務委員會簡介撥款方案
2000年3月10日	與香港社會工作人員協會舉行會議
2000年3月11日	向區議會主席簡介撥款方案
2000年3月13日	向立法會福利事務委員會簡介撥款方案
2000年3月28日	向康復諮詢委員會簡介撥款方案
2000年3月28日	與香港社會服務聯會的代表舉行會議
2000年4月6日	與楊森議員、羅致光議員、何敏嘉議員及捍衛社會福利大聯盟的代表舉行會議
2000年4月7日	與劉千石議員及捍衛社會福利大聯盟的代表舉行會議
2000年4月15日	與8個服務使用者權益團體舉行會議，這些團體由學前弱能兒童家長會統籌
2000年4月17日	與陳婉嫻議員及小規模非政府機構的代表舉行會議

**曾探訪的非政府機構一覽表**  
(二零零零年二月二十日至四月二十八日)

1. 香港仔街坊福利會社會服務中心
2. 防止虐待兒童會
3. 雅麗氏何妙齡那打素醫院
4. 美浸信會
5. 循道衛理亞斯理社會服務處
6. 亞洲婦女協進會
7. 香港亞洲歸主協會
8. 萬國宣道浸信會西差會
9. 香港基督教播道會聯會
10. 浸會愛群社會服務處
11. 香港基督少年軍
12. 香港小童群益會
13. 香港明愛
14. 志蓮淨苑
15. 中華便以利會
16. 中華錫安傳道會
17. 香港道教青松觀有限公司
18. 基督教宣道會香港區聯會
19. 基督教家庭服務中心
20. 竹林明堂有限公司
21. 香港基督教協基會

22. 聖公會教區福利協會
23. 香港勵志會
24. 香港循理會
25. 鳳溪公立學校
26. 蓬瀛仙館
27. 安徒生會
28. 和諧之家
29. 基督教靈實協會
30. 協康會
31. 香海正覺蓮社
32. 香港路德會社會服務處
33. 港九街坊婦女會
34. 香港佛教聯合會
35. 香港青少年服務處
36. 香港宣教會社會服務處有限公司
37. 香港青年協會
38. 香港青少年培育會
39. 基督復臨安息日會港澳區會
40. 香港互勵會
41. 香港復康會
42. 香港盲人輔導會
43. 香港聾人福利促進會
44. 香港保護兒童會



45. 香港弱智人士體育協會
46. 香港學生輔助會
47. 香港婦女基金會有限公司
48. 香港基督教女青年會
49. 匡智會
50. 香港基督教服務處
51. 香港家庭福利會
52. 香港耆康老人福利會
53. 中華基督教會合一堂
54. 工業福音團契
55. 佛香講堂
56. 香港國際社會服務處
57. 佐敦谷街坊福利會
58. 九龍城浸信會
59. 九龍婦女福利會
60. 循道衛理觀塘社會服務處
61. 藍田新區街坊福利會有限公司
62. 光愛中心
63. 香港心理衛生會
64. 循道衛理鴨脷洲青年中心
65. 循道衛理中心
66. 基督教聖約教會有限公司
67. 鄰舍輔導會

68. 博愛醫院
69. 寶血兒童村
70. 香港利民會
71. 香港戒毒會
72. 嗇色園
73. 善牧會
74. 善導會
75. 香港扶幼會
76. 扶康會
77. 香港痙攣協會
78. 香港神託會
79. 宣美聾童語言訓練中心
80. 尖沙咀街坊福利會
81. 東華三院
82. 基督教聯合那打素社康服務
83. 黃大仙上邨及鳳凰新邨老人中心
84. 香港西區婦女福利會
85. 恩典浸信會
86. 元朗大會堂管理委員會有限公司
87. 錫安青少年中心

“落實有關 1999 年福利津助檢討中的建議工作小組”成員名單

喬樂平先生	衛生福利局副局長	[主席]
陳彩英女士	香港社會服務聯會助理總幹事	
陳達文先生	香港公益金總裁	
吳水麗先生	香港基督教服務處總幹事	
劉惠靈女士	香港聖公會福利協會總幹事	
麥萍施教授	香港理工大學	
張洪秀美女士	基督教勵行會總幹事	
吳文穗先生	捍衛社會福利大聯盟代表 (由二零零零年二月十日起)	
梁魏懋賢女士	香港社會工作人員協會代表 (由二零零零年三月二十九日起)	
黎陳芷娟女士	社會福利署副署長(行政)	
朱楊珀瑜女士	社會福利署副署長(服務)	
石施群英女士	社會福利署助理署長(津貼)	
彭景良先生	衛生福利局首席助理局長	[秘書]

政府人員曾會見的服務使用者權益團體

1. 唐氏綜合症協會家長委員會
2. 香港弱智人士家長聯會
3. 嚴重弱智人士家長聯會
4. 聖雅各福群會復康部會員家屬聯會
5. 勵智協進會
6. 扶康家長會
7. 學前弱能兒童家長會
8. 自閉症人士福利促進會

## 計算公積金供款資助的舉例說明

以一個聘有 4 名員工(W、X、Y、Z 君)的非政府機構為例

	2000-01 年度 (=一筆過撥款)		2001-02 年度		
	員工	薪酬 (元)	公積金供款 (元)	薪酬 (元)	公積金供款 (元)
在 2000 年 7 月 1 日離職	W	100	9	102	-
在 2001 年 8 月 1 日離職	X	105	7	108	7.5
	Y	<u>98</u>	5	101	5.5
	Z	123	8	124	8.5
小計			<u>29</u>		<u>21.5</u>
員工變動後的公積金供款	W <sup>#</sup>				6.8 [100*6.8%]
合計			<u>29</u>		<u>28.3</u>
<b>2001-02 年度公積金供款的資助</b>					
預計須承擔的公積金供款					28.3
根據已知的員工離職情況(X)作出的調整					
減：7.5 元*8 個月			(5.00)		
加：105 元*6.8%*8 個月			4.76		
			<u>(0.24)</u>		(0.24)
由於現職員工離開該機構導致上年度公積金 供款資助出現未用餘款而作出的調整(W)					
減：9 元*9 個月			(6.75)		
加：100 元*6.8%*9 個月			5.10		
			<u>(1.65)</u>		(1.65)
公積金供款資助總額					<u>26.41</u>

註釋：

1. 現職員工騰空的職位的公積金供款資助，按中點薪金計算。
2. 釐定公積金供款的額外資助時，只會按照現職員工在 2000 年 4 月 1 日所屬職系/職級，而計算該機構須承擔的公積金供款，並會顧及有關薪級表直至頂薪為止的適用增薪點。

計算過渡期補貼的舉例說明

以一個聘有 4 名員工(W、X、Y、Z 君)的非政府機構為例

		2000-01 年度 (=一筆過撥款)	2001-02 年度
	員工	薪酬 (元)	薪酬 (元)
在 2000 年 7 月 1 日離職	W	100	102
在 2001 年 8 月 1 日離職	X	105	108
	Y	98	101
	Z	123	124
	合計	<u>426</u>	<u>435</u>

2001-02 年度員工薪酬的過渡期補貼

預計該機構須向2001 年 4 月 1 日

在職的員工所支付的薪酬	(A)	333	[=435-102]
減：一筆過撥款內為上述員工提供的薪酬資助	(B)	(326)	[=426-100]
減：根據已知的員工離職情況而估計可節省的薪酬開支	(C)	(2)	[=(108-105)*8個月]
減：上年度過渡期補貼的未用餘款	(D)	(0)	[代表 2000-01 年度沒有過渡期補貼]
2001-02 年度所增加的薪酬開支		<u>5.0</u>	(A)-(B)-(C)-(D)

註釋：

1. 一筆過撥款內的薪酬資助，會按推算額或中點薪金計算。非政府機構如果薪酬開支低於基準並獲發給等同基準的一筆過撥款，政府在計算其過渡期補貼時，會假定所有職位的薪酬資助都是按中點薪金計算，而不論員工的實際薪酬為何。非政府機構如薪酬開支超逾基準，所獲得的一筆過撥款會等同推算額，而所有職位的薪酬資助都按員工實際薪酬計算。
2. 釐定過渡期補貼時，只會按照現職員工在 2000 年 4 月 1 日所屬職系/職級，而計算該機構須支付的薪酬，並會顧及有關薪級表直至頂薪為止的適用增薪點。

(一九九四年十月版；  
一九九九年三月修訂)

### 中央行政人手的資助

中央行政人手的資助包括員工薪酬及其他費用的資助，詳見下文：

#### A. 員工薪酬

員工薪酬的資助額按認可職位的中點薪金計算，詳情如下：

##### 1. 統籌及規劃服務

負責統籌及規劃服務的人員編制如下：

<u>服務單位(個)</u>	<u>統籌人員(名)</u>
1.0 – 4.9	0
5.0 – 9.0	1
9.1 – 19.0	2
19.1 – 29.0	3
29.1 – 39.0	4
39.1 – 49.0	5
49.1 – 49.0	5
59.1 – 69.0(餘此類推)	7 (餘此類推)

“服務單位”是提供服務的功能單位，由前線主管人員所管轄的一組服務中心或服務隊，即為一個服務單位(例如一名主管人員管轄 8 支家務助理隊，該 8 支隊伍便當作一個服務單位)。

一個非政府機構如果有 3 名或以上的前線主管人員，可開設一個統籌主任職位，即使該機構轄下的服務單位總數不足 5 個，亦會如此。

首名統籌主任的職級與前線主管人員／主管相同，但最高不超過社會工作主任的職級。假如某機構有多於一名統籌主任，首名獲聘用者便當作機構首長論。機構首長的職級可較其他統籌主任高一級或更多級，視乎情況而定。



## 2. 一般行政

### 2.1 機構的一般行政人手編制如下：

受資助服務單位 的總人手編制 (不包括總辦事處)	人手			
	一級行政主任	二級行政主任	二級文員	助理文員/打字員
1-50	-	-	1	1
51-100	-	1	-	1
101-250	-	1	1	1
251-400	-	2	2	2
401-550	1	1	2	2
551-700	1	1	3	2
701-900	1	2	2	3
901-1 100	1	3	3	3

### 2.2 其他輔助人員的編制如下：

- (a) 機構的首長如屬總社會工作主任職級，則可由一名現有的統籌主任擔任助理，而該助理的職級則提高至高級社會工作主任的水平。
- (b) 一名機構首長如屬總社會工作主任或以上職級，可以有一名速記員協助。
- (c) 機構如有兩名或多於兩名屬社會工作主任或以上職級的統籌主任，可開設一個二級文員職位。
- (d) 機構如有 10 名或以上職員負責中央行政工作，可開設一個辦公室助理員職位。
- (e) 一個小規模機構如開辦兩個服務單位，但又沒有資格申請中央行政人手的資助，可開設一個二級文員職位。
- (f) 一個小規模機構如開辦三個或以上的服務單位，但又沒有資格申請中央行政人手的資助，可開設二級文員和助理文員職位各一。
- (g) 其他員工如技工、電話接線生、司機、看守員、工人等的編制，將按個別情況考慮。

## 3. 財務管理和會計

機構內處理會計工作的人手的資助額，大概相等於機構認可開支(不包括總辦事處)的 1.8%。政府會以一筆過撥款

的形式向有關機構提供資助，以供聘用會計人員。機構可根據撥款額，靈活地決定所聘用的合資格會計人員數目和職級；撥款如有未用之數，無須交還政府，而不足之數亦不會獲得填補，但薪酬調整則除外。在機構證明因薪酬調整而需要增補資助後，政府會在發放其他服務的資助時，一併發給該筆增補資助。假如資助額不足以聘請一名全職會計人員，機構可開設不足一個職位或安排把服務“外判”，以便聘用會計人員以兼職或件工形式提供服務。本署備有非政府機構會計人員的建議職級和職責的資料，可供參閱。

#### 4. 機構首長

評定受資助非政府機構首長的職級(總辦事處除外)，應以下列準則為依據：

機構首長的職級 (註 a)	受資助員工人數	獨立的服務單位數目 (註 b)	服務類型 (註 c)	福利服務資助額 (截至 99 年 3 月 1 日止) (註 d)
總社會工作主任	400 人或以上	50 個或以上	6 種或以上	8,700 萬元或上
高級社會工作主任	250 至 399 人	15 至 49 個	4 種或以上	5,600 萬至 8,600 萬元
社會工作主任	60 至 249 人	8 至 14 個	4 種或以上	1,600 萬至 5,500 萬元
助理社會工作主任	少於 60 人	5 至 7 個	少於 4 種	少於 1,600 萬元

註：(a) 上述四項準則須一併考慮。不過，如果機構未能符合所有準則(例如只符合其中三項)，但情況又值得支持，則可酌情予以特別考慮。

(b) 關於評定機構首長的職級所用準則，“獨立的服務單位”指能夠獨立提供服務的社會福利功能單位，換言之，社區中心、兒童之家、庇護工場等均屬於這類單位，而加上“獨立”一詞，是要表明這類單位並非從屬於其他服務單位。根據這個定義，護理安老院由於可獨立運作，故屬於“獨立的服務單位”。不過，護理安老服務如屬混合式安老院(即安老院暨護理單位)的其中一個環節，便不能當作“獨

立的服務單位”論；在這個情況下，混合式安老院而非其內的護理單位，才是“獨立的服務單位”。

(c) 這是指服務的類型，例如家庭生活教育、青年中心、護理安老院、兒童之家、庇護工場等，而不是指家庭、兒童、青少年、安老、康復等各類服務。

(d) 評定職級準則當中的“福利服務資助額”，會由本署按員工薪酬和其他費用的通脹率逐年調整。

## B. 其他費用

由一九九一至九二年度起，“僱員補償”保險費由本署根據集體保險計劃所支付，在扣除該項保險費後，中央行政方面的“其他費用”資助額，一律按員工薪酬資助額的 4.6% 計算。不過，自設總部大樓的機構由於須另外支付大樓的管理和維修費用，因此所得的“其他費用”資助額會增加 2% (即相等於認可員工薪酬資助額的 6.6%)。

社會福利署  
一九九九年三月

收費

服務範疇／ 津貼及服務協議	收費與 綜援金 額掛鉤	收費類別	在 2000 年 4 月 1 日的 收費水平 (除非另外註明，否則下 列收費均為月費)
<b>(1) 家庭及兒童福利</b>			
(a) 幼兒暫託服務	x	服務費	每日 64 元 每半日 32 元 每 2 小時 16 元 膳食每餐 6.4 元
(b) 延長服務時間(幼兒 中心)	x	服務費	260 元(每週 5 小時) 520 元(每週 10 小時)
(c) 男童院／女童院 -男童中途宿舍	x	住宿費	610 元 註 1
(d) 海外領養	x	領養費	每宗個案 1,580 美元
(e) 新來港人士輔導服務	x	課程費用	每個單位每年 29,760 元 註 2
(f) 露宿者臨時收容中心 ／宿舍	✓	住宿費	1,420 元 註 2
<b>(2) 社會保障</b>			
無			
<b>(3) 安老服務</b>			
(a) 長者宿舍	✓	住宿費 )	低度照顧宿位 502 元*
(b) 安老院／長者宿舍 (供膳部)	✓	住宿費 )	安老院宿位 1,429 元* / 1,506 元**
(c) 臨時收容所	✓	住宿費 )	護理安老宿位 1,605 元* / 1,813 元**
(d) 安老院暨護理單位	✓	住宿費 )	註 3
(e) 混合式安老院	✓	住宿費 )	
(f) 護理安老院	✓	住宿費 )	
(g) 護養院	✓	住宿費	

(h) 長者日間護理中心	x	交通費	30 元	註 2
	✓	服務費	901 元* / 998 元** (提供膳食)	
膳食服務已外判的長者日間護理中心			166 元* / 253 元** (膳食服務已外判)	
(i) 家務助理服務	✓	服務費	每支服務隊 6,890 元	註 2
(j) 長者活動中心	x	會員費	每年 21 元	
(k) 長者綜合服務中心	x	會員費	每年 21 元	
(l) 長者戶外康樂巴士	x	服務費	每程 850 元(空調) 每程 670 元(非空調)	
(m) 長者度假中心	x	營費	週末宿營費 158 元 平日宿營費 131 元 週末日間營費 56 元 平日日間營費 45 元	
<b>(4) 康復和醫務社會服務</b>				
(a) 盲人護理安老院	✓	住宿費 )		
(b) 中度弱智人士宿舍	✓	住宿費 )	1,429 元* / 1,506 元**	
(c) 庇護工場暨宿舍	✓	住宿費 )		
	x	交通費	174 元	
(d) 嚴重弱智人士宿舍	✓	住宿費 )		
(e) 嚴重肢體傷殘人士宿舍	✓	住宿費 )		
(f) 嚴重肢體傷殘兼弱智人士宿舍	✓	住宿費 )	1,605 元* / 1,813 元**	
(g) 嚴重殘疾人士護理院	✓	住宿費 )		
(h) 盲人護理安老院	✓	住宿費 )		
(i) 長期護理院	✓	住宿費 )		

(j) 展能中心暨宿舍	✓	住宿費 )	
	x	交通費	174 元
(k) 精神病康復者中途宿舍	✓	住宿費	1,171 元
(l) 輔助房屋	✓	住宿費	502 元* / 553 元**
(m) 輔助宿舍	✓	住宿費	853 元* / 932 元**
(n) 殘疾幼兒暫託服務 (特殊幼兒中心 / 早期教育及訓練中心)	x	服務費	每日 64 元 每半日 32 元 每 2 小時 16 元 膳食每餐 6.4 元
(o) 殘疾人士社交及康樂活動中心	x	會員費	每年 21 元
(p) 精神病康復者訓練及活動中心	x	會員費	每年 21 元
(q) 早期教育及訓練中心	x	會員費	每年 146 元
(r) 特殊幼兒中心			
- 日間	x	服務費	354 元
	x	交通費	87 元
- 住宿	x	住宿費	402 元(每週 5 天) 534 元(每週 7 天)
(s) 殘疾人士家長 / 親屬資源中心、精神病患者家長 / 親屬資源中心	x	會員費	每年 21 元
(t) 為殘疾人士往返中心的租車服務	x	交通費	174 元
(u) 家居職業治療服務	x	服務費	每次 51 元
(v) 已戒除毒癮者中途宿舍	x	住宿費	每日 13 元
(w) 明愛樂協會	x	會員費	會員每年 10 元 附屬會員每年 50 元
(x) 自願接受的非醫療戒毒治療及康復服務	✓	住宿費	1,429 元 註 2
<b>(5) 善導服務</b>			
(a) 釋囚服務 - 釋囚宿舍	x	住宿費	每日 39 元
<b>(6) 社區發展</b>			
(a) 社區中心	x	會員費	每年 29 元

(7) 青少年服務

(a) 兒童及青年中心	x	會員費	每年 29 元
(b) 綜合服務隊	x	會員費	每年 29 元

(8) 支援服務

(a) 綜合服務 - 綜合服務中心	x	會員費	每年 29 元	註 2
----------------------	---	-----	---------	-----

註釋

1. 收費水平與社署營辦的觀塘宿舍相同。
2. 僅供計算資助用，服務使用者實際繳交的費用可能不同。
3. 低度照顧宿位每對夫婦收費 917 元。至於長者宿舍的供膳部，單身長者收費 1,429 元，夫婦收費 2,306 元。

\* 殘疾程度達 50%的成人或單身長者的收費。

\*\* 殘疾程度達 100%的成人/傷殘津貼受惠人的收費。