# 

新司者者 英第六十九號衡工量值式審計結果報告書 提交的補充報告書

2018 年 5 月 政府帳目委員會第六十九 A 號報告書

# 目錄

		<u>段落</u>	<u>頁數</u>
第1部	引言		
	政府帳目委員會的成立	1	1
	委員會的成員	2	1
第 2 部	程序		
	委員會的程序	1	2
	委員會委員的保密承諾書	2 - 3	3
	委員會的報告書	4	3
	政府的回應	5	3
第3部	委員會的研究工作		
	會議	1	4
	報告書的編排	2 - 3	4
	鳴謝	4	4
第 4 部	社會福利署對整筆撥款的管:	理	
	A. 引言	1 - 14	5 - 9
	B. 財務監察	15 - 36	9 - 28
	C. 非政府機構服務質 自我評估	素的 37 - 53	28 - 35
	D. 社會福利署對服 監察	務的 54-73	35 - 43

# 目錄

			<u>段落</u>	<u>頁數</u>
	E.	管治及管理事宜	74 - 89	43 - 49
	F.	檢討整筆撥款津助制度	90 - 94	49 - 51
	G.	結論及建議	95 - 97	51 - 67
委員會主	席、副言	<b>主席及各委員署名</b>		68
		├九號報告書內經政府帳目 研議的章節		69
<u>有關第 1</u>	部:"引	言"的附錄		
附錄 1	《香港特	寺別行政區立法會議事規則》		70 - 71
有關第2	部:"程	序"的附錄		
附錄 2	上政府 立法會的 政府帳	2月11日臨時立法會會議帳目委員會主席提交臨時的文件:《香港特別行政區目審計工作的範圍—— 注值式審計"》		72 - 74
有關第3	部:"委	員會的研究工作"的附錄		
附錄 3	出席委員	員會聆訊的證人		75
有關第 4 <u>管理"的</u> 阶		社會福利署對整筆撥款的		
附錄 4		署長於 2017 年 12 月 12 日 訊的演辭		76 - 78

# 目錄

		<u> </u>
附錄 5	勞工及福利局局長就 2017 年 12 月 12 日公開聆訊擬備的開場 發言	79 - 80
附錄 6	社會福利署署長 2018 年 1 月 5 日 的函件	81 - 121
附錄 7	勞工及福利局局長 2018 年 1月5日的函件	122 - 123
附錄 8	社會福利署署長 2018 年 2 月 8 日 的函件	124 - 167
附錄 9	受資助非政府機構最高三層人員薪酬條件檢討報告的表格樣本	168 - 172
附錄 1	<b>)</b> 周年財務報告的樣本	173 - 180
附錄 1	L 社會福利署署長 2018 年 4 月 9 日 的函件	181 - 221

# 引言

2. 委員會的成員 立法會主席根據《立法會議事規則》第 72(3)條任命下列議員為委員會成員:

主席 : 石禮謙議員, GBS, JP

副主席 : 梁繼昌議員

委員:謝偉俊議員, JP

何俊賢議員, BBS

林卓廷議員邵家輝議員陳淑莊議員

**秘書** : 朱漢儒

法律顧問: 易永健

# 程序

**委員會的程序** 委員會根據《立法會議事規則》第 72 條 決定的行事方式及程序如下:

- (a) 根據《立法會議事規則》第 72 條被傳召出席委員會會議的官員,通常應為審計署署長在其報告書裏提及的收支總目的管制人員;如果所研究的事宜影響超過一個收支總目,或涉及政策或原則問題,則應傳召政府的有關政策局局長或其他適當人員。到委員會席前應訊,應是被傳召官員的個人責任。雖然他可以由屬員陪同出席,協助解釋細節,但委員會要求提出的資料、紀錄或文件,均應由他單獨負責;
- (b) 如果審計署署長的政府帳目審計結果報告書所提及 的任何事項與政府補助機構的事務有關,則到委員會 席前應訊的人士通常應為管制補助費撥款的人員。如 委員會認為傳召有關補助機構的代表有助審議,則委 員會亦可傳召該代表出席;
- (c) 管制人員或其他人士向委員會提供資料或解釋時,委員會會要求審計署署長和財經事務及庫務局局長協助;
- (d) 委員會在報告書內提及不屬於政府及補助機構的任何人士或機構前,須先行聽取這些人士或機構的陳詞;
- (e) 委員會通常不應單憑審計署署長報告書所述而就某 一事項提出建議;
- (f) 委員會不應容許管制人員以書面作證,但作為親身到 委員會席前應訊的附加資料,則屬例外;及
- (g) 委員會應不時與審計署署長進行非正式磋商,向署長建議甚麼地方可進行有收穫的衡工量值研究。

# 程序

- 2. **委員會委員的保密承諾書** 為加強委員會及其工作行事持正,政府帳目委員會的委員簽署保密承諾書。委員同意,就審計署署長報告書的研究工作,他們不會披露任何關涉委員會有關程序而被列為機密的事情,這些事情包括任何向委員會提供的證據或文件,以及任何與委員會在非公開會議上所作討論或商議有關的資料。委員亦同意採取所需步驟,防止這些事情在委員會向立法會提交報告之前或之後向外披露,但經委員會撤銷保密限制的事情,則不受這限制。
- 3. 委員會委員所簽署的保密承諾書已上載至立法會網站。
- 4. **委員會的報告書** 本報告書載有政府帳目委員會就2017年11月22日提交立法會的審計署署長第六十九號衡工量值式審計結果報告書第1章提交的補充報告書。審計署署長是根據1998年2月11日提交臨時立法會的《香港特別行政區政府帳目審計工作的範圍——"衡工量值式審計"》文件所列的準則及程序進行衡工量值式審計。該份文件載於*附錄2*。委員會第六十九號報告書已於2018年2月7日提交立法會。
- 5. **政府的回應** 政府對委員會報告書的回應,載於政府覆文內。在該覆文內,政府在適當時會就委員會的結論及建議提出意見,並就委員會或審計署署長指出的不合規則事宜提出糾正方法;如有需要,更解釋政府不擬採取行動的理由。政府已表示會在委員會報告書提交立法會後 3 個月內,向立法會呈交有關的政府覆文。

# 委員會的研究工作

會議 委員會先後就本報告書所涵蓋的議題召開了 3 次會議和 3 次公開聆訊。在公開聆訊中,委員會聆聽了 12 名證人,包括 1 名局長及 2 名部門首長的證供。證人名單載於本報告書*附錄 3*。

- 2. **報告書的編排** 出席委員會聆訊的證人所作的證供,以及委員會根據這些證供及研究審計署署長報告書有關章節後所作出的具體結論和建議,載於下文第4部。
- 3. 委員會公開聆訊過程的視像及語音紀錄已上載至立法會網站。
- 4. **鳴謝** 委員會衷心感謝所有應邀出席作證的人士,他們都 採取合作的態度;同時,亦很多謝財經事務及庫務局局長、 委員會法律顧問和秘書,他們一直從旁給予協助,提供有建設 性的意見。此外,審計署署長在編寫其報告書時,採用了客觀 而專業的手法,委員會深表謝意;署長及其屬下人員更在整個 研議期間為委員會提供不少協助,委員會在此一併致謝。

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

# A. 引言

審計署曾就社會福利署("社署")對整筆撥款的管理進行審查。

2. 石禮謙議員、謝偉俊議員及邵家輝議員申報,他們是數個 非政府機構("機構")的董事及/或顧問,那些機構或曾接受社署 的整筆撥款或其他津助。何俊賢議員申報,他有一名家庭成員 在社署任職。

# 背景

- 3. 社署負責發展和統籌香港的福利服務。機構獲社署提供津助,為公眾提供福利服務。
- 4. 2001 年 1 月之前,當局透過傳統津助制度向機構提供津助。在該制度下,社署向機構撥款以支付用於提供認可福利服務的實際成本。2001 年 1 月,當局推出整筆撥款津助制度,作為向機構提供資助的重大改革。在傳統津助制度下受資助的機構,可自願選擇加入整筆撥款津助制度。1
- 5. 整筆撥款津助是以每間機構作為單位發放。每年向機構發放的整筆撥款津助金額為員工薪金、公積金撥款和其他費用(例如行政費用、公用事業的收費和超時工作津貼)相加後減去社署認可的機構收費。在整筆撥款津助制度下,機構的管理層可自主靈活地調配津助資源,以配合服務需要。
- 6. 機構可保留未動用的整筆撥款津助作為儲備(即整筆撥款 儲備),以應付日後開支。累積儲備(與公積金儲備<sup>2</sup>和寄存帳戶

<sup>2016-2017</sup> 年度,在 170 間接受社署津助的機構中,有 165 間(97%)已加入了整筆撥款津助制度,其餘 5 間(3%)繼續留在傳統津助制度下。

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 公積金儲備只可用作公積金供款。有關計算公積金撥款的詳情,請參閱審計署署長報告書第 1.12(b)段。

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

結餘 <sup>3</sup> 分開計算)的上限為機構受資助服務每年營運開支(不包括公積金開支)的 25%,超出 25%上限的款項須予退還,交回政府。機構可自行斟酌把整筆撥款儲備用於《津貼及服務協議》("《協議》")規定服務和《協議》相關活動。

- 7. 社署為機構轄下服務單位所提供的每項服務擬備《協議》。《協議》界定由服務協議單位("單位")提供的福利服務,並訂明單位須達致的服務量標準和服務成效標準、單位須符合的基本服務規定、所需遵守的 16 項服務質素標準 <sup>4</sup> 及所需遵守的《整筆撥款手冊》<sup>5</sup> ("《撥款手冊》")及《整筆撥款通告》("《撥款通告》")所訂規定。機構亦須採取在整筆撥款督導委員會的幫助下制訂的《最佳執行指引》("《執行指引》")所列載的最佳做法。整筆撥款督導委員會由勞工及福利局("勞福局")委任,負責監察整筆撥款津助制度的推行情況,並找出尚待改善之處。
- 8. 2008年1月,勞福局委任整筆撥款獨立檢討委員會("獨立檢討委員會"),就整筆撥款津助制度進行檢討,以評估其整體效益及找出可改善的範疇。2008年12月,獨立檢討委員會提交報告,提出36項如何改善該制度的建議。<sup>6</sup>整筆撥款獨立處理投訴委員會("投訴處理委員會")於2009年4月成立,以處理與整筆撥款有關但接受津助的機構未能妥善解決的投訴。
- 9. 在 2007-2008 年度至 2016-2017 年度的 10 年間,整筆撥款津助由 63 億元倍增至 125 億元。在 2016-2017 年度,向 165 間機構發放的整筆撥款津助介乎 79,000 元至 11 億 2,100 萬元不

為協助機構於 2006-2007 年度過渡期補貼終止後達致財政平衡並履行對"定影員工"的合約承諾,社署於 2004-2005 年度至 2006-2007 年度 3 年期間,暫緩要求機構退還高於 25%上限的整筆撥款儲備餘款。各間機構截至 2007 年 3 月 31 日的整筆撥款累積儲備,存放於其寄存帳戶。機構可把那些結餘用於《津貼及服務協議》("《協議》")規定服務和《協議》相關活動。有關過渡期補貼的詳情,請參閱審計署署長報告書第 1.14 段。

有關該 16 項服務質素標準的詳情,請參閱審計署署長報告書第 1.18(c)段及附錄 B。

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 《整筆撥款手冊》已上載至社署網址(<u>https://www.swd.gov.hk</u>)。

<sup>6</sup> 有關獨立檢討委員會提出的 36 項建議的詳情,請參閱審計署署長報告書第 6.2 段及附錄 E。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

等。截至 2017 年 3 月 31 日,社署已就該 165 間機構轄下 2 691 個單位擬備《協議》。該 2 691 個單位當中,有 717 個(27%)提供安老服務,508 個(19%)提供家庭及兒童福利服務,1 179 個(44%)提供康復服務,以及 286 個(10%)提供青年及感化服務。

# 委員會的報告書

- 10. 委員會的報告書載列向證人收集所得的證據。報告書分為 以下各部分:
  - 一 引言(第 A 部)(第 1 至 14 段);
  - 一 財務監察(第 B 部)(第 15 至 36 段);
  - 非政府機構服務質素的自我評估(第 C 部)(第 37 至 53 段);
  - 一 社會福利署對服務的監察(第 D 部)(第 54 至 73 段);
  - 一 管治及管理事宜(第 E 部)(第 74 至 89 段);
  - 一檢討整筆撥款津助制度(第F部)(第90至94段);及
  - 結論及建議(第 G 部)(第 95 至 97 段)。

# 公開聆訊

11. 委員會分別於 2017 年 12 月 12 日、2018 年 1 月 13 日及 3 月 2 日舉行了 3 次公開聆訊,就審計署署長報告書的審查結果 及觀察聽取證供。

# 福利界提交的意見書

12. 委員會共接獲機構及社福界提交的 5 份意見書和一名立 法會議員提交的一份意見書,當中表達對整筆撥款津助制度的 意見。委員會歡迎公眾人士就調查中的事宜表達意見,但按照

# 社會福利署對整筆撥款的管理

委員會的一貫做法,本報告書只載述委員會在公開聆訊中從證人取得的證供,以及證人為其證供提交的補充資料文件。

# 審計署署長發表演辭

13. 在委員會於 2017年 12月 12日舉行的公開聆訊開始時,審計署署長孫德基先生簡述此主題,其演辭全文載於 附錄 4。

# 社會福利署署長發表序辭

- 14. 在委員會於 2017 年 12 月 12 日舉行的公開聆訊開始時, 社會福利署署長葉文娟女士代表勞工及福利局局長羅致光博士 發表序辭,其內容綜述如下:
  - 政府接納審計署署長報告書所載的建議,並會採取以下的主要跟進工作:
    - (a) 檢視機構的整筆撥款儲備及經審核的財務報表, 以查明機構能否持續達致財政平衡;
    - (b) 因應 2003 年 3 月行政署發出的《通函》所載的有關指引,與機構商討就披露機構最高級三層人員薪酬的新執行方法;
    - (c) 提醒機構須制定足夠的內部控制程序以減少違規 情況;須把有關開支分攤予《協議》規定服務及 非《協議》規定服務;須審慎自我評估;以及監 察和檢討其人力資源管理事宜,提高透明度和加 強與員工溝通;及
    - (d) 監察表現持續欠佳的服務,並商討合適的跟進措施,以及為單位訂定或檢討服務成效標準;
  - 一整筆撥款津助制度實施後,政府為機構先後提供了 40多億元的額外一次性撥款,以及超過8億元的額外 經常撥款,以推行計劃加強員工培訓和機構的行政支 援;並委託大學、顧問公司和社會服務機構等舉辦培 訓活動,加強機構管理人員的管治能力;及

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

一 行政長官在其施政綱領中表明,政府會與社福界商討如何優化整筆撥款津助制度。就此,當局已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檢討。政府會在進行檢討時一併考慮審計署署長報告書內的建議。

序辭全文載於附錄5。

# B. 財務監察

- 15. 委員會提到審計署署長報告書第 1.12 段,並詢問發放予機構的整筆撥款津助水平的計算方法,特別是"其他費用"的釐定,以及現時採用由上而下的模式是否足夠及能適當配合不同機構的營運需要。
- 16. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱 及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:
  - 整筆撥款津助的計算是依據傳統津助制度所涵蓋的 撥款部分(包括認可員工薪金及認可其他費用,扣除認 可收費收入)作為基礎;
  - 一關於"其他費用"的計算,這泛指行政費用、活動項目支出等各方面運作的開支,並會依據下述基準來計算撥款:服務在整筆撥款津助制度推行以前一直沿用的撥款水平;同一或類近服務的運作開支;因應個別服務單位的特別需要而增加相關撥款;參考服務試驗計劃的經驗或福利業界提供的意見;
  - 一 在 2012-2013 年度之前,"其他費用"的撥款是依據政府"購置其他物品和服務"的價格變動,每年調整一次。社署在聽取福利業界的意見及獲得整筆撥款督導委員會的同意後,由 2012-2013 年度開始採用綜合消費物價指數的調整率為"其他費用"的撥款作每年的調整;

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 《撥款手冊》第 2.4 至 2.10 段及審計署署長報告書第 1.12 段詳細列明 整筆撥款津助的計算方法。

- 政府不時檢視服務的需要和聽取福利業界對整筆撥款的意見來調整撥款,並已為機構提供補貼及支援措施;及
- 一 社署曾於 2009 年 5 月 22 日發信通知受整筆撥款資助的機構,在特殊及理據充分的情況下,可向社署申請預支該年度"其他費用"的資助撥款。至今未有機構提出有關申請。
- 17. 委員會要求政府當局就於 2014-2015 年度提供另一筆為數 4 億 7,000 萬元的額外經常撥款,提供詳情及解釋原因,並說明所要達到的目標結果(審計署署長報告書第 1.14(e)段)。**社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:
  - 一 政府自 2014-2015 年度起為機構提供 4 億 7,000 萬元 的額外經常撥款,詳情如下:
    - (a) 中央行政支援(增加經常撥款約1億6,000萬元): 旨在協助全部接受整筆撥款資助的機構提升其人 力資源和財務的管理、應用資訊科技來優化行政 效率、強化行政支援以應付新增的各項法例要求 和政府指引的要求,以及加強內部管控等;
    - (b) 督導支援(增加經常撥款約 1 億 3,000 萬元):旨在 為前線社工提供督導及培訓、就一些較複雜的個 案(例如危機、暴力、或受傳媒關注的個案)向前 線社工提供指導,以及在提供服務時與其他專 業、政府部門及相關持份者等的服務協作以提升 前線服務質素。有關額外撥款為機構提供超過 150 個相當於社會工作主任職級的督導職位;
    - (c) 輔助醫療服務支援(增加經常撥款約1億3,000萬元): 獨立檢討委員會認為,有需要僱用輔助醫療人員 的機構要追上有關員工的薪酬上升趨勢十分困 難,機構須給予這類員工較優厚的薪酬福利條 件,以吸引和挽留他們。社署自2009年起以試驗 計劃的方式,從獎券基金發放額外撥款予有需要

# 社會福利署對整筆撥款的管理

的機構,範圍包括護士、物理治療師、職業治療師、言語治療師及臨床心理學家等合共 15 個職級,以協助受資助的機構提供額外的薪金及強制性公積金供款予輔助醫療人員,或購買輔助醫療服務,以提供社署資助的服務。

提供有關的額外撥款,是承接試驗計劃而將資助常規化,讓機構可放心作長遠規劃,靈活調整輔助醫療人員的薪酬。日後開展的新服務亦會包括額外輔助醫療服務支援的撥款;及

- (d) 其他費用(增加經常撥款約 4,800 萬元): 旨在協助機構應付物價的增長,尤其是食物價格及僱員保險費用等。
- 18. 委員會詢問,過去 5 年需退還儲備的機構數目和退還的金額為何(有關機構在何情況下須退還儲備,請參閱上文第 6 段)。 **社會福利署署長**在其 2018 年 1 月 5 日的覆函(*附錄 6*)中提供有 關數據如下:

<u>年度</u>	機構數目_ <sup>8</sup>	<u>已退還/須退還的</u> 儲備總額 <sup>8</sup> (百萬元)
2011-2012	23	16.6
2012-2013	17	10.8
2013-2014	17	12.7
2014-2015	30	50.9
2015-2016	34	41.6

- 19. 至於審計署署長報告書第 2.2 至 2.7 段提及由機構管理的儲備,委員會要求政府當局提供以下資料:
  - 有關在整筆撥款儲備、寄存帳戶及公積金儲備持有的 儲備金的存放形式的規定;

機構數目及應退還政府的儲備金額是根據社署就個別機構提交的周年 財務報告進行的初步審查而計算,數據或可因其後的補充資料而修訂。

- 由於公積金儲備可用於為"非定影員工"作出特別供款以作獎勵,社署採取了甚麼措施(如有)防止儲備耗盡;及
- 一 根據審計署署長報告書第 2.3(b)(ii)段,撥款出現 1.8%(6.8%減 5%)餘款,會導致出現公積金累積儲備,"6.8%"這個數字是如何計算出來,以及有否計劃檢討其適當性。
- 20. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱 及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:
  - 一 根據《撥款手冊》第 2.32 段,一筆相等於整筆撥款儲備(包括寄存帳戶內的儲備)的現金必須存放在一間香港持牌銀行的獨立有息帳戶內。機構可把整筆撥款儲備的剩餘資金根據《撥款手冊》第 2.33 段列明的投資框架用作投資,包括港元銀行存款、港元債券或存款證。《撥款手冊》第 2.40(a)段訂明機構的公積金儲備只能用作支付日後的公積金承擔。如有需要,社署會要求機構解釋整筆撥款儲備及公積金儲備的存放形式;
  - 機構可調整給予"非定影員工"的公積金供款比例或發放特別供款以獎勵表現良好的員工,這屬於機構的管治及人力資源運用的範疇;及
  - 一 為確保加入整筆撥款津助制度的機構有足夠資金承擔"定影員工"(即於 2000 年 4 月 1 日的在職員工)的合約所訂明的公積金供款率(即視乎服務年資而定的5%、10%及 15%僱主供款),政府會按實際公積金開支提供撥款。而"非定影員工"(即在 2000 年 4 月 1 日以後入職的員工)的公積金撥款,則接認可估計人手編制的中點薪金的 6.8%計算公積金撥款,此撥款率是政府參照當年業界的公積金平均供款率而訂定,讓機構按其人力資源政策及財政狀況,自行訂定合適的公積金政策。政府於 2017 年 11 月開展優化整筆撥款津助制度的檢討工作,其中一個擬議檢討範疇是研究公積金的撥款基準。

- 21. 委員會查詢有關機構參加不同公積金計劃的統計數據。 **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱,政府 當局沒有收集有關資料。她在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*) 中回覆表示,根據機構 2015-2016 年度的周年財務報告,機構 就 "定影員工"及 "非定影員工"的公積金供款總支出分別約為 3 億 9,000 萬元及 4 億 5,000 萬元。
- 22. 委員會從審計署署長報告書第 2.4 段知悉,機構保留的儲備已由截至 2012 年 3 月 31 日的 34 億元上升至截至 2016 年 3 月 31 日的 47 億元,委員會要求政府當局提供以下資料:
  - 整筆撥款儲備上升的原因,以及有何措施監察機構(尤 其是已累積巨額儲備的機構)對整筆撥款儲備的運用;
  - 機構在運用整筆撥款儲備方面有否遵守《執行指引》 的第一組指引,以及機構如不遵守指引,有否提出充 分理據以尋求豁免;及
  - 運用整筆撥款儲備向員工發放獎勵金,是否符合機構 須公平、合理、妥善及有效地運用儲備的原則。
- 23. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱 及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:
  - 一 截至 2016 年 3 月 31 日整筆撥款儲備超過 1 億元的機構(審計署署長報告書第 2.4 段表五所示),全部均為大型機構。由於大型機構提供較多受資助的服務,其保留的儲備金額相對會較高;
  - 一 《執行指引》對整筆撥款儲備的管理和運用有所規定。<sup>9</sup>社署會每年提醒機構呈交《執行指引》自我評估清單。《執行指引》訂明推行的細節和要求,並在推行流程中說明機構若未能遵守第一組指引將須作出的跟進安排,包括如機構持續未能遵守第一組指引,有關個案將會交由整筆撥款督導委員會討論及提出跟進建議;

<sup>9 &</sup>quot;善用整筆撥款儲備"和"整筆撥款儲備狀況"均為第一組指引。

- 一 機構已於 2017 年 10 月 31 日前呈交 2016-2017 年度的自我評估清單,匯報截至 2017 年 3 月 31 日《執行指引》的推行情況。根據該自我評估清單,已推行第一組指引的機構的數目如下:
  - (a) 158 間機構(96%)已執行"善用整筆撥款儲備"一項;
  - (b) 161 間機構(98%)已執行"整筆撥款儲備狀況"一項;
  - (c) 153 間機構(93%)已執行"使用公積金儲備"一項;
  - (d) 162 間機構(98%)已執行"公積金儲備狀況"一項;
  - (e) 163 間機構(99%)已執行"薪酬調整"一項;
  - (f) 163 間機構(99%)已執行"不同層級的投訴處理所 涉及的人員、職能及責任"一項;及
  - (g) 163 間機構(99%)已執行"機構處理投訴的政策及程序"一項。
- 一 初步資料顯示所有機構均能執行全部第一組指引的項目。故此,沒有機構需要提出豁免的申請;
- 一關於使用整筆撥款儲備發放獎勵金,在整筆撥款津助制度下,機構在確保服務質素和達到《協議》規定的前提下,可按其人力資源政策和財政狀況等,訂定員工的薪酬及相關福利。機構可透過其他形式,例如獎勵金或現金津貼,作為員工薪酬待遇的一部分,藉以獎勵員工和挽留人才;及
- 在靈活運用整筆撥款資助(包括整筆撥款儲備)的同時,機構須遵守以下規定:
  - (a) 機構須確保就恰當和審慎運用公帑向社署及公眾 直接負責。機構的董事會和管理層有責任妥善地 管控整筆撥款,確保整筆撥款的運用符合《協議》

# 社會福利署對整筆撥款的管理

所訂明的要求和目標,並遵守《撥款手冊》的規定,力求以最符合成本效益的方式運用整筆撥款 作既定用途;

- (b) 在設定薪酬及獎勵制度時,機構應制訂清晰的人 力資源管理政策和計劃;及
- (c) 根據《撥款手冊》第 4.14 至 4.19 段所載的要求,除非機構符合一項或以上指定的豁免準則 10,否則機構須透過指定的途徑披露其周年財務報告及最高三層人員薪酬條件檢討報告("檢討報告"),以供公眾監察。自 2017 年 6 月起,社署已將機構的周年財務報告及檢討報告(如適用)上載社署網頁或連結於機構的網頁。如最高級三層人員的薪酬條件(包括獎勵金或現金津貼)增幅超越合理水平時,社署會要求機構作出解釋,甚至與機構的董事局/管理委員會會面,要求機構作出調整。
- 24. 委員會提到審計署署長報告書第 2.13 段,當中載述有 14 間機構連續 3 年出現虧損,而其中有 8 間於 2014-2015 年度 完結或之前已耗盡其儲備。委員會詢問:
  - 機構錄得大額或持續出現整筆撥款虧損的原因,以及 所採取的跟進行動(尤其在監察其財務可行性方面);
  - 出現虧損的機構所提供的服務有否受影響,以及社署 監察這些機構所提供的服務的詳情;及
  - 有關機構整筆撥款營運情況的最新數據,以及對仍受 虧損問題影響的機構所採取的行動(如有)。

<sup>10</sup> 根據《撥款手冊》第 4.17 段,如機構符合以下準則中的一項或以上,可獲豁免就最高三層人員的薪酬條件作年度檢討及披露:

<sup>(</sup>a) 機構每年獲社署資助及津貼少於 1,000 萬元;

<sup>(</sup>b) 機構運作收入總額只有 50%或以下來自社署;或

<sup>(</sup>c) 機構最高級三層職位的經費完全來自政府以外的收入。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

25. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:

機構錄得大額或持續整筆撥款營運虧損的原因及跟進行動

- 一 根據涉及的機構所提供的資料,他們基於下述原因以致某年度或連續數年的營運出現整筆撥款虧損:因應特殊或緊急情況而需要動用撥款應付非經常開支、服務或人手的過渡時期(例如較多員工年資超越中點薪金)、員工流失率低於預期的水平、按市場情況以較高薪金招聘或留住人才等。他們策略性地運用整筆撥款儲備/機構整體儲備以滿足受資助服務的需要及保持服務質素;
- 一 社署會繼續從機構提交的周年財務報告及已審計的 年度財務報表定期檢視機構的財政狀況,以及了解機 構持續虧損的情況有否改善及其原因,視乎情況所需 再作跟進,以確定機構能夠在穩健的財政狀況下,持 續穩定地提供規定的受資助服務;

# 整筆撥款赤字對服務表現的影響

- 一 除了要求機構定期提交季度統計報告及年度自我評估報告外,社署亦會在每個監察周期內(每3年為一周期)探訪所有受資助的機構,到其獲抽選的受資助服務單位進行評估探訪或突擊探訪,以評估及監察其服務表現。此外,社署亦會對新服務的單位及在服務表現方面被指有問題或懷疑有問題的單位進行實地評估,以檢視其服務質素。若機構有不符合規定的地方,社署會要求機構提交改善計劃,並會監察其落實改善措施的情況;
- 一 根據社署所得資料,審計署署長報告書第 2.13 段表七 及表八所示出現整筆撥款營運虧損的 14 間機構,其 服務表現並沒有因其營運虧損而受到影響;

# 社會福利署對整筆撥款的管理

# 監察錄得營運赤字的機構是否財政穩健的措施

- 一 社署會繼續從機構提交的周年財務報告及已審計的 年度財務報表定期檢視機構的財政狀況,以了解其財 政是否持續穩健;
- 一 正如審計署署長報告書第 2.13 段表七及表八所示,於 2013-2014 年度至 2015-2016 年度期間連續 3 年出現整筆撥款營運虧損的 14 間機構仍有相當水平的整筆撥款儲備(包括寄存帳戶的結餘)或機構整體儲備。整筆撥款儲備正好用於應付這些情況,機構應建立他們的管治和問責架構來決定整筆撥款儲備的用途(《撥款手冊》第 2.37 至 2.41 段);
- 一 如機構預計有財政困難,應在機構的董事會內詳細商 議對策,並將預計有財政困難一事預先通知社署,以 便在儲備用罄之前能採取適當的糾正措施(《撥款手 冊》第 3.20 段);
- 如機構在受整筆撥款資助的服務的營運上持續有巨額虧損或動用大額的儲備,社署會視乎情況而採取不同的行動,例如:
  - (a) 約見機構的董事會/管理委員會了解箇中原因,包括機構在接受社署資助外的整體財政收入狀況等;並在有需要時給予意見,進行檢視和要求機構提交財務報告、財務推算及跟進計劃,以促進機構能夠在穩健的財政狀況下,持續穩定提供規定的受資助服務;
  - (b) 考慮把個案交由整筆撥款督導委員會討論及建議 跟進方案。社署會視乎個案的情況及整筆撥款督 導委員會的建議,決定如何作出跟進,例如向機 構發出警告信,面見機構董事會並要求解釋。如 機構持續未能作出改善,社署不排除在徵詢整筆 撥款督導委員會的意見後作出懲處;及
  - (c) 鼓勵機構運用社會福利發展基金進行精算或相關 財務研究。至今已有 11 間機構獲社會福利發展基

# 社會福利署對整筆撥款的管理

金撥款推行精算研究及相關研究項目。獲撥款的機構須每年報告項目的進度及成效。待有關項目完成後,社署會收集他們在精算研究方面的心得,積極推動相關機構就其研究與其他機構進行分享;

一 於 2017 年 11 月開展的優化整筆撥款津助制度檢討工作,其中一項擬議範疇是研究機構的財務狀況和規劃,讓機構可持續有效地運用資源來提供服務;及

# 機構赤字的最新資料

該 14 間機構於 2016-2017 年度的整筆撥款盈餘/(虧損)及機構整體儲備 <sup>11</sup> 如下:

機構	2016-2017 年度	2016-2017 年度
	機構的整筆撥款	機構整體儲備
	盈餘/(虧損) <sup>12</sup>	(元)
	(元)	
機構 1	(2,876,193)	29,938,812
機構 2	546,348	31,983,328
機構 3	(38,368)	9,845,764
機構 4	(1,116,905)	55,276,356
機構 5	(855,793)	282,465,489
機構 6	(5,969)	15,638,326
機構 7	(65,805)	14,803,437
機構 8	290,260	6,032,418
機構K	(7,040,982)	449,637,576
機構 9	(8,632,250)	96,712,042
機構 10	(8,674,653)	174,297,192
機構 11	(2,220,739)	3,603,930,914
機構 12	644,183	6,755,797
機構 13	(110,319)	2,485,369

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> 機構的整體儲備結餘是計及其整體營運盈餘/虧損後所得的累積儲備款額。以上匯報的數字摘錄自所列機構提交的 2016-2017 年度財務報表。

<sup>12</sup> 以上為機構於 2016-2017 年度周年財務報告中所提供的數字,有待社署 進一步檢視。

- 26. 委員會提到審計署署長報告書第 2.14 段,並詢問:
  - 一 機構 K 在 2014-2015 年度至 2015-2016 年度的員工薪酬上升至超過 50 萬元的原因,以及該機構在所述年度錄得整筆撥款虧損是否主要由於這方面的開支增加所致;
  - 一 全年薪酬超過 50 萬元的員工人數在該機構的人手編制中所佔的比例,以及用於全年薪酬超過 50 萬元的員工的薪酬總開支佔勞工及福利局局長/社會福利署署長職限內該機構的營運收入的比例;及
  - 一 在 2014-2015 年度及 2015-2016 年度,機構 K 的員工薪酬分別佔機構總開支的 70%及 72%,與其他機構相比,該比例是否正常;如社署認為該比例過高,該署採取的行動為何。
- 27. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱 及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄 6*)中補充:
  - 一 根據機構 K 所提供的資料,從 2014-2015 年度至 2015-2016 年度,機構有多名員工因參照公務員薪酬 調整及按年遞增薪級點而納入全年薪酬 50 萬元至 60 萬元的範圍,期間機構沒有大幅增聘年薪 50 萬元 以上的員工。根據資料顯示,機構員工的薪酬開支上升可能是其營運虧損的其中一個原因;
  - 一 2014-2015 年度,機構 K 全年薪酬超過 50 萬元的員工人數 佔全部受資助的員工人數比例為 17%,而 2015-2016 年度則為 27%。機構在 2014-2015 年度及 2015-2016 年度用於全年薪酬超過 50 萬元的員工的薪酬開支分別佔該機構從勞福局和社署收到的營運收入約 37%及 52%;及
  - 一機構員工個人薪酬一般佔其經常開支約80%。不同機構會因應不同原因而有所差異,例如機構員工的年資及所提供服務的類型等。若機構營辦的服務對人手需求較高,其員工個人薪酬佔其經常開支的比例相對地

# 社會福利署對整筆撥款的管理

亦會較高。就機構 K 的情況而言,其員工薪酬佔其總開支約 70%或 72%,比例並不算高。

- 28. 委員會提到審計署署長報告書第 2.18 至 2.26 段有關披露機構高層人員薪酬的事宜,並詢問:
  - 一 因何延遲了約6年才實施《通函》所要求的披露規定;
  - 有關社署、行政署及財經事務及庫務局("財庫局")就 澄清"50%收入門檻"的計算方法進行溝通的時序表;
  - 一儘管社署現時計算"50%收入門檻"的方法有別於《通函》的原意,但社署仍繼續採用此計算方法的理據為何;
  - 一 社署分別於 2013 年及 2017 年與行政署及財庫局澄清 計算"50%收入門檻"的方法時,曾否諮詢勞福局;
  - 一 由於社署計算"50%收入門檻"的方法會減少須披露高層人員薪酬的機構數目,社署/勞福局採取了甚麼行動,以維持機構高層人員薪酬的透明度;及
  - 機構是否難以根據不同的政策職責分攤機構的營運 收入及採用新計算方法的時間表為何。
- 29. **勞工及福利局局長**及**社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日 及 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及在其 2018 年 1 月 5 日 及 2 月 8 日的函件(*附錄* 6 至 *附錄* 8)中補充:

# 延遲實施《通函》的原因

一 當《通函》於 2003 年公布時,整筆撥款津助制度剛剛推行了一段短時間。考慮到推行《通函》內的指引須修訂《撥款手冊》,而任何修訂必須建基於社署與福利界所達成的共識,因此社署於 2003 年沒有即時執行《通函》內的指引;

# 社會福利署對整筆撥款的管理

- 一獨立檢討委員會的其中一項建議是社署應徵詢機構的意見,以期落實監管受資助機構高級行政人員薪酬的政府指引(即《通函》)。有鑒於在檢討的過程中凝聚了業界的共識,並經整筆撥款督導委員會於2010年1月的會議上討論及同意,社署按照《通函》內的指引就有關安排致函通知受資助的機構,並要求它們提交2009-2010年度的檢討報告;
- 一 社署認為仍必須與超過160間不同規模的機構取得共 識(包括有關準則、評估方式和披露途徑)才可落實推 行;

# 有關社署向行政署及財庫局尋求意見

- 一 因應立法會議員在 2013 年對政府監管受資助機構高級行政人員薪酬事宜表示關注及提出質詢,社署認為有需要就政府各政策局/部門執行《通函》內的指引時的一致性及所涉及的其他相關事宜尋求意見,當中包括個人私隱及公眾利益等問題、社署所理解的"50%收入門檻"豁免準則是否與其他政策局/部門他分工等。因此,社署在 2013 年 6 月致函諮詢行政署;
- 一 有關 2013 年社署與行政署及財庫局的溝通,按時序表列如下。一般而言,社署與其他政策局/部門透過口頭討論的內容,會作出記錄或書面跟進;

日期	內容
2013年6月24日	社署透過便箋諮詢行政署
2013年7月12日	社署致電行政署跟進
2013年7月19日	行政署以電郵回覆。就社署欲 澄清所採用的豁免準則是否符 合《通函》所載指引,行政署 請社署向財庫局尋求意見。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

日期	內容
2013年7月31日	社署職員向上級發出電郵,報
	告曾聯絡財庫局查詢關於"50%
	收入門檻"的事宜,而財庫局表
	示需要更多時間考慮此事。

- 一 至 2016 年年底,因應公眾及立法會議員對政府監管 受資助機構高級行政人員薪酬事宜的關注,社署於 2017 年 1 月再次發電郵給行政署澄清有關"50%收入 門檻"的計算方法;
- 一 行政署於 2017 年 5 月向社署解釋計算"50%收入門檻"的方法,即各政策局局長應計算獲得負責相關服務/範疇的政策局/部門資助的受資助機構的運作收入百分比,以衡量有關資助是否超過該特定服務/範疇的受資助機構的 50%運作收入。行政署會向各政策局/部門進行問卷調查,了解各方執行指引的現況及意見,以確定是否有需要更新《通函》或澄清部分執行上的細節。考慮到與眾多機構商討安排需時,以及行政署就指引執行情況的調查而可能對指引作出更新或修訂,社署預計於 2018 年第四季可根據行政署的意見實施"50%收入門檻"的計算方法,以反映機構在 2017-2018 年度的狀況;
- 一 雖然勞福局知悉並參與社署就執行有關指引所作的 討論,但沒有紀錄顯示勞福局與社署在執行有關指引 前曾經就"50%收入門檻"的計算方法進行討論,亦沒 有紀錄顯示勞福局與社署曾在社署於 2013 年及 2017年徵詢行政署及財庫局的意見前進行討論;

# 社署對"50%收入門檻"的計算方法的理解

一 "50%收入門檻"的計算是基於下述考慮:"所有運作收入中超過50%來自政府的受資助機構,均需就其高層人員數目、職級和薪酬進行檢討"及"對於所提供服務 涉及不同政策局範疇的綜合服務機構,有關局長只負責就檢討報告中,屬於其政策範疇的服務所涉及的高

# 社會福利署對整筆撥款的管理

層人員作出評估"。<sup>13</sup> 根據上述條文,社署當時的理解是以受資助機構由社署所獲得的資助除以機構的總運作收入,作為計算機構是否超越"50%收入門檻";<sup>14</sup>

# 就機構高層人員薪酬加強向公眾問責

一 機構須根據相關指引以指定的渠道向公眾披露其周 年財務報告及檢討報告(如適用)。社署已於 2017 年 6 月 起在社署網頁上載機構的有關報告,方便公眾查閱。 此外,由勞福局委任而社會福利署署長擔任主席的專 責小組正計劃研究如何增加受資助機構管理的透明 度,以進一步加強機構向公眾問責;

# 根據行政署的方法計算"50%收入門檻"所面對的困難

- 一 社署從機構提交經審計的財務報表中只收集到機構整體總收入和社署的資助總額,當中並沒有機構在福利範疇的收入總額,而報表上的機構收入並未仔細根據來源或服務計劃範疇分類。現時各機構提交經《專業會計師條例》(第50章)下註冊的執業會計師審計的整間機構的年度財務報表,其表述方式並不劃一。因此,當"50%收入門檻"的計算方法更改時,機構須配合改變其呈報收入的方式;及
- 一 隨着多元化服務發展及協作計劃增多(例如醫社合作計劃),不少機構同時營辦福利範疇以外的服務,例如醫療及教育服務等,並接收來自不同政策局、政府部門及民間的款項。機構須如何界定每筆款項歸屬福利或其他範疇,將影響機構是否獲得豁免提交薪酬檢討報告。

<sup>13</sup> 請參閱載於*附錄 6* 的《通函》第 6(a)及 14 段及日期為 2003 年 2 月 25 日的相關立法會參考資料摘要第 7(a)段。

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> 社署於 2017 年 1 月查詢"50%收入門檻"的計算方法後,行政署於 2017 年 7 月向社署提出以下意見:

<sup>(</sup>a) 決定受資助機構是否須遵守檢討和匯報規定時,相關局長/管制人 員應審視其職限內受資助服務的營運收入。社署現行的做法有別 於《通函》的原意;及

<sup>(</sup>b) 施行《通函》的責任在於相關局長,任何偏離《通函》的做法必 須有充分理據支持。

請參閱審計署署長報告書第 2.24 段。

- 30. 委員會詢問行政署就《通函》的執行情況進行的調查進展如何,以及社署曾否考慮採用其他機制,要求機構披露高層人員薪酬,以提高透明度。
- 31. **勞工及福利局局長**及**社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日 及 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 1 月 5 日及 2 月 8 日的函件(分別載於*附錄 6* 及*附錄 8*) 中補充:
  - 一 行政署於 2017 年 10 月初向各相關政策局發出問卷, 以了解各局執行《通函》的現況及收集它們的意見, 並於同年年底收回各局的回覆,現正就搜集到的資料 進行整理和分析,以及按需要向個別政策局索取進一 步資料;
  - 一 待行政署決定會否就其《通函》的有關指引作出更新、修訂或澄清後,社署會隨即與受資助機構商討修訂《撥款手冊》的有關規則和指引,以及執行新指引或安排的細節;
  - 一 除了因應《通函》的有關指引要求受資助機構提交檢 討報告的機制外,所有受社署資助的機構每年均須向 社署提交"受資助非政府機構最高級三層人員薪酬條 件自我評估報告"。此外,機構亦須在周年財務報告 內呈報由整筆撥款支付的個人全年薪酬超過 70 萬元 的職位數目及開支資料;
  - 一 根據《撥款手冊》第 4.14 至 4.19 段, 社署要求機構 設有公眾問責架構,以披露向社署呈交的周年財務報 告及檢討報告(如適用), 使機構須就公帑的運用向公 眾負責:
    - (a) 在中央行政單位/總辦事處告示板的當眼處張貼 有關資料;
    - (b) 把有關資料上載到機構的網站;

- (c) 在機構的年報匯報有關資料; 15 或
- (d) 透過特別通告、通訊或其他方式發布有關資料; 及
- 一 社署已由 2017 年 6 月起在社署網頁建立超連結接連 受資助機構周年財務報告網頁或上載其有關報告,以 方便公眾查閱報告及加強機構的透明度和公眾問責。
- 32. 應委員會要求,社會福利署署長提供機構檢討報告的表格範本(附錄9)及周年財務報告範本(附錄10)。委員會知悉,周年財務報告與披露相關機構的最高級三層人員薪酬有關的資料提供的有用信息較檢討報告所要求的資料為少。機構只須披露由整筆撥款支付的個人全年薪酬超過70萬元的職位數目及開支資料。然而,機構須在檢討報告內詳列最高級三層人員的最新數目、職級和薪酬條件;在報告涵蓋的期間內如有任何變動,亦須加以解釋和提出理據。
- 33. 委員會提到審計署署長報告書第 2.33 段,並詢問社署就發現單位的違規情況和內部控制漏洞所採取的跟進行動,以及在制訂以風險為本的審查時須考慮的風險因素。
- 34. **社會福利署署長**在 2017 年 12 月 12 日的公開聆訊上答稱及在其 2018 年 1 月 5 日的函件(*附錄* 6)中補充,根據《撥款手冊》第 3.23 段關於內部監控的建議,機構應按其性質、大小或所提供的服務,確立足夠的內部控制。社署已就機構重要財務事宜的內部控制程序提出建議,作為資助審查的一部分。社署會要求出現內部控制問題的機構盡快糾正及作出書面回覆(《撥款手冊》4.10 段)。對於內部監控有不足之處的機構,社署會作出適當跟進。社署在制訂會計審查計劃時,亦會考慮一籃子的風險因素,包括機構的整筆撥款津助金額、機構轄下單位的數目、機構在以往審查中遵從社署有關津助指引的表現、機構的財政狀況等。

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> 如機構發放年報,其周年財務報告必須構成機構年報的一部分。任何機構如選擇不在年報中提供周年財務報告,則必須把整份最新的周年財務報告上載至機構網站,並在年報中標明連結至周年財務報告的網址。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

- 35. 關於機構分攤總辦事處的經常開支,委員會詢問:
  - 一 機構 I、J 及 K 的開支分攤(審計署署長報告書第 2.39 及 2.40 段)及所採取的跟進行動;
  - 一 社署是否知悉機構 H 及 G 分攤的薪金、薪酬及其他 費用(審計署署長報告書第 2.40 段),以及社署會採取 甚麼措施加強其監察角色;
  - 一 在審計署署長報告書第 2.40 段的個案二中,行政總裁薪酬與機構在社署/勞福局的職責範圍內的營運收入的比例;
  - 機構(特別是小型機構)是否在分攤《協議》規定服務 與非《協議》規定服務的開支方面遇到困難,以及提 供予這些機構的協助為何。
- 36. **勞工及福利局局長**及**社會福利署助理署長(津貼)郭志良先生** 在 2017 年 12 月 12 日及 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 1 月 5 日及 2 月 8 日的函件(分別載於 *附錄* 6 及 *附錄* 8)中補充:

# 機構I、J及K和機構H及G的開支分攤

一 機構 I、J及 K 均對審計署的數據分析及其結論有不同意見。機構 I 表示按照機構的計算,其 2015-2016 年度來自自負盈虧活動的收入遠低於審計署署長報告書第 2.37 段表十四的數字;機構 J 則認為以整筆撥款資助補貼自負盈虧活動的結論偏於簡單而未有以較宏觀的角度來看待資源互補的做法;機構 K 表示一直有撇除一些用於個別非《協議》規定服務的總辦事處開支(即有關開支早已在周年財務報告中扣除),例如員工薪酬及其他開支等。社署會研究審計署署長報告書及機構提出的意見,釐清有關分攤經常開支予《協議》規定服務及非《協議》規定服務的問題,協商一個公平及有效的準則以分攤有關開支,並會繼續與業界討論分攤有關開支的事宜,在本年內完成這方面的跟進工作;

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

- 一 就審計署署長報告書第 2.40 段的個案一,機構同意修 訂有關中央廚房服務開支分攤予《協議》及非《協議》 服務的比例,並會在即將召開的機構管理委員會會議 上商討;
- 一 就審計署署長報告書第 2.40 段的個案二,機構表示有 既定分攤開支機制。如該非《協議》服務單位的開支 項目可清楚辨識(如個案中的租金、差餉及電費開 支),有關開支將由非《協議》服務單位負責。對於未 能清晰分辨的開支項目(如個案中的水費、技工薪金及 行政總裁薪酬),機構會以非《協議》服務單位向總辦 事處支付行政服務費用的方式分攤開支,有關行政服 務費用會存入整筆撥款帳戶列作收入;
- 一 機構 G 於 2015-2016 年度用於支付行政總裁全年薪酬的開支(約 157 萬元),相當於該機構從勞福局和社署收到的營運收入約 1.2%;

# 開支分攤方面的困難

- 一 根據《撥款手冊》第 3.3 段,機構必須確保所有交易 事項均須記錄在適當帳簿及其他會計紀錄內,並把 《協議》規定服務和有關支援服務(包括中央行政及督 導支援工作),以及非《協議》規定的服務分別記帳。 《撥款手冊》第 2.37 段內亦訂明整筆撥款和整筆撥款 儲備是用以支付《協議》所訂服務或相關活動的營運 開支。社署有既定的機制,檢視機構提交的周年財務 報告、整間機構已審計的年度財務報表及進行有關整 筆撥款的資助審查,以檢視津貼的運用是否符合社署 的規定。當發現機構有不符規定的情況,社署會要求 有關機構盡快糾正及作書面回覆;
- 一 根據政府《財務通告第 9/2004 號》有關管理及控制政府給予資助機構撥款的指引,受資助機構必須為自資舉辦的活動開立獨立帳目,並確保受資助計劃沒有在金錢上或實物方面為自資活動提供補貼;
- 一 社署一直透過津貼科指定機構聯絡主任,以及財務科 指定聯絡人和支援熱線,就機構關注《協議》規定服

# 社會福利署對整筆撥款的管理

務及非《協議》規定服務的開支分攤事宜為機構解答問題、提供意見和支援。社署會就每個查詢機構的個別情況,與機構一同釐清開支分攤的原則和討論合適的分攤方案。社署亦曾於 2016 年 6 月至 10 月期間,分批與全部受資助非政府機構的最高管理層會面,並商討包括處理開支分攤的安排等事宜。此外,社署亦會製作指引,供機構參考及使用;及

- 一 社署一直為小型機構提供以下財務管理方面的支援:
  - (a) 在 2009 年 10 月至 2012 年 3 月期間為小型機構舉辦多次分享會,內容包括財務管理、資助審查、人力資源管理及機構管治等,以協助機構提升管理及財務管理的能力;
  - (b) 在 2015 年 9 月至 2016 年 2 月期間為所有受資助機構董事會成員及管理人員舉辦"最佳執行指引遠見卓識計劃",內容亦涵蓋財務管理;
  - (c) 在2016年年初透過獎券基金撥款超過970萬元予香港社會服務聯會推行為期4年的"非政府機構董事會網絡"計劃,與包括香港會計師公會在內的不同專業界別協作,為非政府機構董事會提供更多培訓機會,同時建立更強網絡聯繫以及資料庫,並進行研究,加強機構間的經驗分享,創造及傳承專業管理的知識,讓非政府機構的整體管治能力得以進一步提升;及
  - (d) 當小型機構在分攤中央行政開支方面遇到困難時,社署會透過津貼科指定機構聯絡主任制度, 以及財務科指定聯絡人和支援熱線,為機構提供 適切的支援。

# C. 非政府機構服務質素的自我評估

37. 根據審計署署長報告書第 3.2 段,非政府機構須向社署提交各項指標達標水平的自我評估報告。委員會詢問社署會如何監察及核實這些報告中的數字是否真實反映相關機構的服務。

- 38. **勞工及福利局局長**在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄 8*)中補充:
  - 一 社署透過服務表現監察制度監管非政府機構的受資助服務。在該制度下,社署與機構為受資助服務共同制訂《協議》,以釐定服務標準及評估服務表現。機構須妥善管理其轄下的服務單位,使其符合《協議》的要求,包括基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準;
  - 一 社署每年會向所有受資助機構發信,要求它們按服務表現監察制度的規定,就轄下各服務單位能否符合個別《協議》的基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準進行自我評估,並提交自我評估報告。若有不符合規定的地方,機構須同時提交改善計劃,並落實有關措施。自我評估報告須按社署指定的格式填寫;
  - 一 社署會在每個監察周期內(每3年為一周期)探訪所有 受資助機構,到其獲抽選的受資助服務單位進行評估 探訪或突擊探訪,以評估及監察其服務表現,包括檢 視其執行紀錄及相關數據;
  - 若在探訪或機構提交的報告中發現有不符合規定的 地方,社署會採取以下措施:
    - (a) 若發現就服務量/服務成效標準的自我評估有不 準確的地方,社署會澄清對個別服務量/服務成效 標準的理解和定義,以及量度有關標準的準則, 並在有需要時製備說明及/或指引以釐清有關評 估方法;
    - (b) 社署會致函有關機構,要求它們作出修正並同時 檢視其服務質素查核機制,以確保服務單位製備 和向社署提交的統計資料和報告準確無誤;及
    - (c) 就有不符合規定的地方,社署會要求機構提交改善計劃,並監察其落實改善措施的情況。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

應委員會要求,**社會福利署署長**分別在其 2018 年 2 月 8 日及 4 月 9 日的函件(*附錄 8* 及*附錄 11*)中提供自我評估報告表格的副本及《協議》的樣本,供委員會參閱。

- 39. 委員會提到審計署署長報告書第 3.6 段的表十六,並要求當局解釋為何機構 B 及機構 F 多報服務量/服務成效標準的達標水平、《協議》的議定水平與機構所匯報的達標水平差距甚大的原因,以及社署就這方面採取的跟進行動。
- 40. **勞工及福利局局長**在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄* 8)中補充:
  - 一 機構 B 解釋數據出錯純屬人為錯誤,並不是機構對服務量標準存有不正確的理解。事件後機構 B 已加強內部覆核機制;及
  - 一 機構 B 所匯報的服務量與服務標準差距甚大,原因如下:
    - (a) 社署於 2014年 3 月開展的嚴重殘疾人士家居照顧服務("家居照顧服務"),是以到戶形式服務居於社區的嚴重殘疾人士,服務對象並非由中央輪候冊轉介,營辦機構在服務開展初期需投放不少時間及人力資源,與醫院、診所、輔助及專職醫療專業、其他康復服務及家居照顧服務單位、病人自助組織等建立聯繫及轉介網絡,因此需時累積個案數目及服務量;
    - (b) 營辦機構的服務團隊的主要員工涉及多個專業範疇(包括物理治療師、職業治療師、護士及社工) 及個人照顧工作員等,機構在招聘員工方面面對 不少困難和挑戰;及
    - (c) 服務開展至今仍處於發展階段,社署一直與各營 辦機構檢視及討論優化服務的方案,分析服務提 供的各項元素及流程。雙方確認於規劃階段釐訂 的服務量定義及計算方法未能涵蓋若干直接服務

# 社會福利署對整筆撥款的管理

(例如離院前及到戶專業評估、家居改裝等)及間接服務(例如多專業個案會議以制定及協調治療計劃、訓練個人照顧工作員及治療助理以提供個人化的照顧、為個案安排合適的治療儀器等)的時數,以致出現數據未能全面反映各機構的實際服務量的情況。社署會逐一跟進及調整個別項目的服務量計算。

- 41. 委員會進一步詢問以何機制發放資助予機構 B 的單位 B, 以及在何情況下會採用有關機制。
- 42. 社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)方啟良先生在 2018年1月13日的公開聆訊上答稱及社會福利署署長在其 2018年2月8日的函件(附錄8)中補充,鑒於家居照顧服務的使用率較預期為低,為求善用公帑,社署已聯同提供服務的機構檢討該服務的津助安排及修訂有關《協議》,經修訂的《協議》已由 2015年4月起生效。根據修訂安排,機構所獲得的全年資助(按月發放)與所服務的個案量掛鈎,情況如下:
  - 一 單位在年內如未達議定個案量 <sup>16</sup> 50%, 會獲得資助的 50%;
  - 單位在年內如達到議定個案量 50%或以上至 75%以下,會獲得資助的 75%;及
  - 一 單位在年內如達到議定個案量 75%或以上,會獲得資助的 100%。
- 43. 至於機構 F, **勞工及福利局局長**在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件 (*附錄* 8)中補充:
  - 一 單位 J 是一所兒童及青年中心,服務對象為 6 至 24 歲的兒童及青少年。然而,該中心於 2014-2015 年度至

<sup>16</sup> 個案量的定義是"曾向服務使用者及其家人/照顧者提供包括輔導和支援服務等社會工作介入措施的個案的數目"。

# 社會福利署對整筆撥款的管理

2016-2017 年度曾分別為 6 歲以下的幼兒及退休男士提供活動。為不屬該年齡組別的參加者所提供的活動,一般不視作《協議》所規定的服務。由於機構 F 將上述活動的節數及出席人數計算在中心的《協議》總服務量內,加上人為的計算錯誤,故導致多報服務量的情況;及

- 一 社署會繼續跟進此事,向機構重申應確保以整筆撥款 提供《協議》內的相關活動及準確匯報服務量/服務 成效,並會要求機構 F 修訂相關年度統計報表,呈交 社署再作檢視。
- 44. 根據審計署署長報告書附錄 B 的服務質素標準 11,服務單位須採用有計劃的方法以評估和滿足服務使用者的需要。委員會詢問社署有何措施確保不同機構使用劃一及標準的方法,評估相同類別的服務,以便易於進行監察及比較。
- 45. 社會福利署副署長(服務)林嘉泰先生在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及社會福利署署長在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄* 8)中補充,社署已為每項標準訂立了一套準則及評估指標,有關的詳細說明載於《評估模式參考指引》及《執行手冊》,並已上載於社署網頁。<sup>17</sup> 機構須根據每項標準的準則及評估指標,按各自的情況,為轄下各服務單位制訂相關的政策及程序,以及各項標準的執行細節。社署亦會在進行服務表現探訪期間檢視有關服務質素標準的政策及程序文件,以及相關的執行紀錄,以確保服務單位符合有關規定。
- 46. 委員會提到審計署署長報告書第 3.6 段的個案三,並詢問 社署採取了甚麼措施,避免機構對服務量標準有所誤解及作出 不準確的匯報,以及有何方法防止類似事件再次發生。

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> 有關《評估模式參考指引》及《執行手冊》的內容,可分別登入以下超 連結瀏覽:

 $<sup>\</sup>frac{https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_serviceper/sub\_servicepe}{r/id\_matrixtemplate/}$ 

 $<sup>\</sup>frac{https://www.swd.gov.hk/tc/index/site \ ngo/page \ serviceper/sub \ servicepe}{r/id\_sqshandbook/ \ \circ \ }$ 

- 47. 社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)在 2018 年 1月13日的公開聆訊上答稱及社會福利署署長在其2018年2月 8 日的函件(*附錄* 8)中補充, 社署與機構 C 在 2017 年 3 月訂定 2017年3月1日至2020年2月29日期間的新《協議》時,雙 方協議修訂相關服務成效標準的定義,以更能顯示機構的服務 表現。由於新《協議》於2017年3月才生效,該機構於同月獲 社署通知,應採用服務成效標準的舊定義來擬備 2016-2017 年度 (即 2016年4月至 2017年3月)的全年統計數字,或在擬備全年 統計數字時扣除 2016-2017 年度最後季度(即 2017年1月至3月) 的統計數字。可是,機構 C 匯報 2016-2017 年度的全年統計數 字時,誤用了服務成效標準的新定義,以致在匯報相關服務成 效標準達標水平時出錯。為防止日後有類似個案出現,社署已 與各日間社區康復中心營辦機構舉行會議,就類似情況與各機 構探討錯誤原因,並會制訂指引供各營辦機構的員工參閱及遵 守。社署亦已要求各單位主管檢視其工作流程及加強監管措 施,以防範同類錯誤再次出現。
- 48. 委員會知悉,對於機構轄下單位因為特別理由而未達所規定的服務表現標準,社署會作靈活處理,有關單位所得的資助額將不受影響。委員會問及此類個案的例子。
- 49. **社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄* 8)中答稱,若有不符合個別《協議》的基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準的地方,機構在提交其年度自我評估報告時,須同時提交改善計劃,並落實有關措施。社署審閱機構提交的自我評估報告及改善計劃後,會發信通知機構是否接納其改善計劃。有關個案的例子載於*附錄* 8。
- 50. 委員會詢問審計署署長報告書第 3.11 段的表十七所載 6 間機構未達服務質素標準 9<sup>18</sup> 的原因,以及社署採取了甚麼跟 進行動以應對此問題。

<sup>18</sup> 服務質素標準 9 訂明, "服務單位採取一切合理步驟,以確保職員和服務使用者處身於安全的環境"。

- 51. **勞工及福利局局長**在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄* 8)中補充,經了解後,社署知悉全部 6 間機構已就未達標準的情況作適當跟進,當中有一宗個案仍需時處理,另有一宗個案,所涉機構就審計署的評估持不同意見。有關非政府機構未達服務質素標準 9 的跟進的詳情載於*附錄* 8。此外,社署亦已提醒機構加強員工培訓,以確保其服務單位提供安全的環境予職員和服務使用者。
- 52. 委員會提到審計署署長報告書第 3.7 段的個案四,並詢問 社署是否知悉機構對服務成效(即完成訓練)有不同的詮釋和定 義,以及社署會如何確保機構採用的評估方法符合《協議》所 載目標的原意。
- 53. **社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)**在 2018 年 1 月 13 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 2 月 8 日的函件(*附錄 8*)中補充:
  - 一 在審計署進行檢視前,社署對機構 D 就服務使用者完成預定訓練節數 10%或以上便視作完成訓練的做法並不知情;
  - 一 除機構 D 外,其餘的日間社區康復中心營辦機構均沒有機構 D 對完成個人訓練計劃的理解。與會的治療師均認為,已完成的訓練及支援計劃在其專業都會被理解為已完成整個訓練及支援計劃,而不是指完成部分的計劃;
  - 一 就機構 D 而言,一般會為服務使用者設計由 3 個月至 1 年不等的訓練及支援計劃。由於治療時間漫長,有 部分服務使用者在症狀有改善後便不大願意出席中心的跟進治療及評估。因此,該機構在有部分服務使 用者完成了計劃 10%的情況下,便將其當作"已完成"個人訓練及支援計劃計算;
  - 一 機構 D 已承諾改善,考慮根據不同的病徵設計適切的個人訓練及支援計劃,並會遵行社署對服務量/服務成效標準達標水平的要求;及

### 社會福利署對整筆撥款的管理

為求清晰詮釋社署在服務量/服務成效標準達標水平的要求,社署會聯同各營辦機構制訂指引,以確保對《協議》的內容及定義有統一的理解。

## D. 社會福利署對服務的監察

- 54. 委員會從公開聆訊知悉,社署過往曾以撤銷整筆撥款津助作為最終懲處。委員會詢問社署會在何情況下主動撤銷機構的整筆撥款津助,並要求提供過往撤銷整筆撥款津助個案的詳情。
- 55. **社會福利署署長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及 在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 根據《撥款手冊》第 4.4(g)段,如受資助的機構妨礙 社會福利署署長行使權力(例如取閱該機構的紀錄和 帳目等),又或未能(i)就《協議》所規定的全部要求 達到合理表現水準;(ii)執行合理和審慎的財務管理; 或(iii)遵守整筆撥款和其他社會福利資助的有關規 定,社署將會扣撥或終止其社會福利資助;及
  - 一 以往有一間機構因內部管治問題而未有按其組織章程行事,以及未能妥善執行人力資源及財務管理。儘管當局曾多次勸諭及提點該機構的董事會,但該機構仍未能按規定向社署提交財務報表及服務表現報告。最終該機構的董事會確認無法採取任何糾正行動,亦不反對社署撤銷有關津助。社署其後將受影響的資助服務分配予其他受資助的機構繼續營運。
- 56. 委員會詢問審計署署長報告書第 4.3 段個案五的詳情。在該個案中,雖然有關單位在 2012-2013 年度至 2016-2017 年度期間接連未能符合所要求的服務量/服務成效標準,但該單位獲發放的津助水平仍然有所增加。

- 57. 社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)馮民重先生在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及社會福利署署長在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 有關單位自 1986 年起一直提供受資助的跨國領養服務。社署與該機構協商,並根據當時跨國領養服務的需求、辦理跨國領養所需的程序步驟及機構過往的服務表現,制訂服務量標準;
  - 一 由於社會風氣轉變及醫術改進,待領養兒童的數目持續下降。此外,按照《關於跨國領養的保護兒童及合作公約》載列的原則,締約國應盡可能為待領養的兒童配對與其文化或種族背景相同的領養家庭。因此,只有未能為待領養的兒童配對合適的本地領養家庭時,才會透過跨國領養物色合適的海外領養家庭;
  - 一等待跨國領養的兒童主要是有特殊需要的兒童,這對 提供跨國領養服務的機構構成挑戰,因為在物色合適 的海外領養家庭方面相當困難。此外,涉及親屬的跨 國領養申請數字一直波動,導致有關單位在過去數年 未能達到《協議》所訂的部分服務量標準;及
  - 一 鑒於待領養兒童的數目波動和領養服務的最新形勢,社署一直與有關機構檢討其服務表現、商討應變策略及擴大服務範疇,以增加待領養兒童被領養的機會。社署亦與機構修訂《協議》,有關修訂已自 2017 年7月1日起生效。
- 58. 委員會提到審計署署長報告書第 4.10 段的表二十一,並 詢問:
  - 一 既然相關單位在 2015-2016 年度的表現明顯欠佳,為何當局就其 2016-2017 年度的服務表現水平訂立更高的標準,以及該等單位就 2017-2018 年度服務表現標準的最新情況為何;
  - 相關單位未能達到服務表現議定標準的原因,例如 單位 16 未能達到"一年內由物理治療師/職業治療師

### 社會福利署對整筆撥款的管理

提供康復訓練服務的節數"及"一年內由護士/健康護理人員提供護理服務的節數"這兩項服務量標準;及

- 社署採取了甚麼措施,協助相關機構解決人手短缺的問題。
- 59. **社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)**在 2018年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 鑒於家居照顧服務的使用率低於預期,社署曾檢討該項服務的資助安排,有關安排自 2015 年 4 月起生效,而機構所獲得的全年資助額(按月發放)與所達個案量掛鈎。<sup>19</sup> 由於在 2015-2016 年度終結時,所有服務單位的個案量已超越議定個案量的 75%,因此雖然各服務單位在 2015-2016 年度均未能達到預期的服務表現水平,但在 2016-2017 年度發放的資助額仍定於 100%的水平;
  - 相對於 2015-2016 及 2016-2017 年度,各機構於 2017-2018年度(截至 2017年12月)的服務表現均有明顯改善。詳情載於*附錄11*;
  - 一 服務表現不達標的原因如下:
    - (a) 機構在初期需投放大量時間及人手與醫院、診 所、其他康復服務及其他相關機構建立聯繫及轉 介網絡,因此需要時間累積個案數目及服務量;
    - (b) 由於提供家居照顧服務的主要人員涉及多個專業 範疇(包括物理治療師及職業治療師等),因此在 招聘人手方面相當困難;及
    - (c) 社署發現在服務規劃階段原訂的服務量定義及計算方法未能完全涵蓋若干與服務相關的指標,因此所收集的數據未能全面反映各機構的實際服務量;及

<sup>19</sup> 有關根據所達個案量提供資助的詳情,請參閱上文第 42 段。

- 一 為解決醫療人手不足的問題,社署已聯同大學及醫院管理局開辦專業訓練課程,以增加提供受資助服務的輔助醫療及護理專業人員的人手。舉例而言,大學已開辦職業治療及物理治療的碩士課程,當局亦為獲機構取錄的學生提供學費資助,鼓勵他們投身社福界。此外,醫院管理局已開辦護士人員訓練課程,逾九成學員在畢業後投身社福界。香港公開大學獲社署委託由 2017-2018 年度起連續 4 年提供合共 920 個護士訓練名額。學員須簽署承諾書,同意在完成訓練課程後在計福界連續工作兩年。
- 60. 委員會提到審計署署長報告書第 4.14 段,並要求當局解釋,為何在一些個案中,使用者未獲提供在其照顧計劃中訂明的支援服務,以及每名服務使用者的檔案會否記錄有關原因。
- 61. **社會福利署助理署長方啟良先生**<sup>20</sup> 在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 就家居照顧服務和嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務 ("綜合支援服務")這兩項服務而言,最大的特色是為 服務使用者提供個案管理,而審計署審查的 24 宗個 案(單位 A 的 13 宗個案及單位 B 的 11 宗個案)均有社 工跟進作個案管理,例如提供服務協調及配對、情緒 支援、相關資訊等。由於審計署署長報告書未有將社 工支援納入其"支援服務"的定義,因此社工在個案管 理方面所作的跟進工作及支援並沒有反映在審計署 署長報告書內;
  - 一 未有接受支援服務的部分其他原因如下:
    - (a) 家人/照顧者表示暫時未有服務需要,但要求在有 需要時使用服務;

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> 方啟良先生以"社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)"的身份, 出席於 2017 年 12 月 12 日及 2018 年 1 月 13 日舉行的公開聆訊。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

- (b) 家人/照顧者改變主意,選用其他服務(例如聘請 家傭、日間康復中心服務等);
- (c) 服務使用者正使用其他服務,或不適宜接受物理 治療或職業治療服務;及
- (d) 與服務使用者及家人/照顧者失去聯絡;及
- 一個案經理應在服務使用者的檔案內記錄使用者未能接受康復、護理及/或個人照顧服務的情況。社署會制訂指引,提醒各機構進行監察及切實執行有關做法。
- 62. 根據審計署署長報告書第 4.19 段,安排服務使用者退出服務有所延誤。委員會詢問當局會否發出有關安排病人退出服務的指引。
- 63. **社會福利署助理署長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充,安排病人退出服務有所延誤的原因綜述如下:
  - 家人/照顧者表示暫時未有服務需要,但要求在有需要時使用服務;
  - 一 服務使用者留院或需經常入院接受治療;
  - 一 服務使用者病情不穩定;
  - 一 與服務使用者及家人/照顧者失去聯絡;及
  - 需要時間整理及完成結束個案的行政工作,又或個案 社工未能適時結束個案。

社署於 2014 年 3 月將家居照顧服務常規化前,已在該項服務的"服務規格說明"中清楚訂明服務使用者退出服務的政策及條件。根據受資助機構的服務質素標準 10 的要求,服務單位須備有服務使用者申請接受服務和退出服務的政策和程序。有關部分節錄於*附錄 11*。

- 64. 委員會提到審計署署長報告書第 4.25(b)至(c)段中社署就提供家居照顧服務和綜合支援服務的事宜所作的回應,並要求當局提供更多資料,說明推行改善工作的進展及時間表。
- 65. **社會福利署助理署長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 就點算個案並計入個案量、根據議定照顧計劃提供支援服務及安排服務使用者退出服務提供更多指引方面(審計署署長報告書第 4.25(b)段),有關工作預計大約於 2018 年 12 月完成;及
  - 一 在為家居照顧服務和綜合支援服務營辦機構設立個案互檢機制,以免服務使用者同時接受該兩項服務的支援服務方面(審計署署長報告書第 4.25(c)段),社署已與各機構達成共識,申請人須同意及授權服務單位的職員聯絡區內提供類似服務的服務單位,以檢視並避免服務使用者同時使用性質相同的服務。此外,申請人須於申請時聲明並無使用任何性質相同的服務。這項措施自 2017 年 12 月起已實施。
- 66. 根據審計署署長報告書第 4.27 段的個案七,有 3 個單位的修訂《協議》包含服務成效標準,但另外兩個提供類似服務的單位的修訂《協議》則未有加入該等標準。委員會詢問,為何當局作出不同安排;另有多少間機構正提供類似該 5 個單位的服務,以及該等機構有否把服務成效標準納入《協議》。
- 67. **社會福利署助理署長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上 答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中 補充:
  - 一 現時提供婦女庇護中心服務的 5 個單位分別自 1989年、1996年、2002年、2006年及 2009年起接 受社署資助,當中兩個單位在整筆撥款津助制度於 2001年推行前已開始運作。在制訂該兩個單位的《協

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

議》時,當中並不包含服務成效標準,但當局要求該 等單位在提交季度統計表時填報兩項反映服務成效 的資料,即服務使用者滿意度,以及服務使用者離開 婦女庇護中心時保護自己及子女的基本技巧提升 程度;

- 一 一間機構轄下有一個服務單位自 2010 年起提供類似 服務,其《協議》已包含上述兩項服務成效標準;及
- 一 社署於 2017 年 9 月檢視該兩個單位的《協議》,並 與有關服務單位商討增訂/修改服務量標準,以加強 監察個別單位的服務。這兩個服務單位的《協議》已 新增兩項服務成效標準,該等標準自 2018 年 4 月起 生效。
- 68. 審計署署長報告書第 4.27 及 4.28 段揭示,有 2 209 份《協議》並不包括服務成效標準。就此,委員會詢問社署把服務成效標準納入該等《協議》的行動計劃及時間表為何。
- 69. **社會福利署署長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充,社署已開始為新的單位訂定服務成效標準。至於現有單位,社署會於檢討《協議》時與有關機構商討,以訂定合適的服務成效標準。此外,專責小組已建議就"檢討《協議》的機制"這個範疇進行檢討,並會在其日後的會議上作詳細審視(有關專責小組的工作,請參閱下文第 93 及 94 段)。
- 70. 委員會從審計署署長報告書第 4.31 段的個案八知悉,有一個單位為並非《協議》所訂的服務對象舉辦活動。委員會詢問當中的原因為何,以及社署已採取甚麼行動,確保有關單位能有效地運用津助資源進行《協議》相關活動。
- 71. 社會福利署助理署長(青年及感化服務)郭李夢儀女士在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及社會福利署署長在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:

- 一 根據《協議》,該單位除舉辦核心活動外,亦須提供 非核心活動。非核心活動旨在吸引服務對象(即兒童及 青少年)與家人前往該等中心、協助他們善用餘暇、讓 會員與家人建立關係,以及建立社區網絡。因此,除 兒童及青少年外,其他年齡組別的人士(包括家人及社 區人士)亦有機會參與非核心活動。雖然非核心活動的 節數和出席人次遠多於核心活動,但用於非核心活動 的資源卻遠少於核心活動;
- 一 有關單位在 2014-2015 年度至 2016-2017 年度期間曾 為非服務務象(即 6 歲以下幼兒及退休男士)舉辦活 動。機構認為透過為幼兒提供服務,可為兒童提供及 早介入服務,以滿足社區需要。此外,退休男士服務 可為青少年建立平台,提升青少年與長輩溝通的技 巧,並促進跨代共融;
- 過往3個財政年度的社署紀錄顯示,有關單位完全符合《協議》訂明的服務表現標準。雖然機構曾誤將一些非服務對象的服務數據計入核心活動的服務量內,但在審計署重新計算後,機構仍可符合所要求的服務量水平;及
- 一 社署正審視機構所提交關於 2014-2015 年度至 2016-2017 年度期間為 6 歲以下幼兒和退休男士提供服務的詳情及服務量等資料。如有任何津助資源用於非《協議》相關活動,當局會要求機構分攤由社會福利津助資助的費用,包括租金、差餉、公用設施費用和個人薪酬等。
- 72. 委員會要求當局說明審計署署長報告書第 4.31 段個案九中相關單位在緊急宿位方面管理不善的原因,並詢問社署已採取/將採取甚麼行動,確保緊急服務得以善用,支援有需要兒童。
- 73. **社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)**在 2018年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:

### 社會福利署對整筆撥款的管理

- 一 有關單位的營辦機構於 2011 年將其緊急宿位的最長住宿期由 3 個月縮短至 6 星期,導致個別個案因未有替代住宿安排而需多次和經常延長住宿期。此外,機構沒有訂定合理的時間表,要求負責轉介的社工在確定有宿位空缺後盡快為兒童辦理所需入住程序(包括取得兒童的父母/監護人同意、安排兒童接受身體檢查等),以致影響緊急宿位服務的使用情況。此外,機構沒有訂立機制,明確要求負責轉介的社工在申請延長住宿期時須提交相關文件,確認已為兒童制訂長遠的福利計劃,作為支持延長住宿期的理據;
- 一 為改善資源的使用情況,機構與社署商討後,已自 2017年12月1日起將緊急兒童住宿照顧服務的服務 期限由6星期延長至3個月。為改善緊急宿位的入住 程序,機構已採取應變措施,包括要求負責轉介的社 工盡快為兒童辦理所需入住程序。若負責轉介的社工 未能在14天內安排兒童入住,機構會將宿位編配予 其他需要此項服務的兒童。社署亦已要求機構定期提 供緊急兒童住宿照顧服務的使用量統計數字,以監察 服務的使用情況;及
- 一 社署已設有既定機制處理延長緊急兒童住宿照顧服務的事宜。為利便處理延長住宿期的申請,機構已訂立一些要求,其中包括負責轉介的社工在申請延長住宿期時,必須取得兒童父母的同意,以及獲其上級批核該兒童的長遠福利計劃,並呈交其他相關文件。

# E. 管治及管理事宜

- 74. 委員會從審計署署長報告書第 5.4 段知悉,接受整筆撥款津助的機構須於 2017 年 6 月 30 日前推行《執行指引》中第一組指引。委員會詢問有關的推行進度、社署為推廣第二組指引而採取的行動,以及若機構未能符合《執行指引》第一組或第二組指引,社署將採取甚麼跟進行動。
- 75. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:

- 一 現時,所有受整筆撥款津助的非政府機構均已落實《執行指引》中第一組指引的全部項目。在3年過渡期間(即2014-2015至2016-2017年度),每間機構均須在每年10月底前向社署提交自我評估報告,以向社署匯報其推行進度;
- 一 社署一直有鼓勵機構採用第二組指引。截至 2017 年 3 月 31 日,已有 153 間機構落實全部或部分第二組指引的項目,較 2016 年 3 月 31 日(即 142 間機構)增加 7.7%。社署在 2017 年 4 月向機構發出函件,分享《執行指引》的推行進度,並呼籲機構採用第二組指引。 社署將會整理機構提交的清單及安排機構分享有關第二組指引的良好做法,藉以鼓勵機構參考有關良好做法並制訂合適的推行方案;及
- 一 《執行指引》的推行流程(*附錄 11*)說明社署如何跟進 未能遵守第一組指引的機構。根據《執行指引》,若 機構未能符合第一組指引的要求並持續未有改善,社 署會考慮把個案交由整筆撥款督導委員會考慮及提 出建議。社署一直有鼓勵機構盡量採納第二組指引, 並透過機構提交的自我評估報告,了解機構推行該組 指引的情況和收集它們的意見。
- 76. 委員會詢問社署就審計署署長報告書第 5.5(b)段所述,拒絕遵守《執行指引》第一組指引的機構所採取的跟進行動。
- 77. **社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中, 把計署對該機構採取的跟進行動按時序表列如下:

日期	內容		
2016年10月	機構向社署呈交 2015-2016 年度《執行指引》清單,在清單中表示未能推行第一組指引中關於運用非定影員工公積金儲備的規定。		

日期	內容			
2016年11月	社署聯絡機構了解未能推行有關指引的原因和所遇到的困難,並重申各機構須在 2016-2017 年度推行所有第一組指引。			
2016年12月	社署以電郵要求機構跟進第一組指引的 規定。			
2017年8月	社署再次聯絡機構,了解其推行第一組 指引的進度。			
2017年10月	社署探訪機構,與機構管理層會面,確 保他們明白如何符合《執行指引》的要 求。			
2017年12月	機構的董事會通過並全面推行第一組指引。			

- 78. 據審計署署長報告書第 5.16 段所述,缺席所有管治組織/委員會會議的管治組織/委員會成員比例相當高,並有出席率偏低的管治組織/委員會成員連任管治組織/委員會席位。委員會詢問:
  - 一 上述問題的成因及社署在這方面所擔當的角色;
  - 一 社署如何確保有關機構的管理層行使良好管治;及
  - 一 就任命非政府機構的董事會成員所提供的協助或指引。
- 79. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 據相關機構解釋,一些董事會成員由於其他事務繁忙 而未能每次出席會議。會議文件仍會發給缺席會議的 成員,而他們在審閱了會議文件後會透過其他渠道提

### 社會福利署對整筆撥款的管理

出意見。一些出席率較低的董事會成員仍被重新委任,是由於他們向機構作出重大貢獻,例如他們是籌款的領導人物或專業人士,為機構的處所和服務發展提供免費的專業意見;及

- 一 為鼓勵非政府機構採納良好的企業管治做法,社署已把效率促進辦公室("效率辦")(前稱效率促進組)、廉政公署及社聯的相關機構管治指引或範本,列載於《撥款手冊》及上載至社署網頁。社署透過獎券基金撥款超過 970 萬元予社聯推行為期 4 年的"非政府機構董事會網絡"計劃,為機構的董事會提供更多交流培訓機會,進一步提升機構的管治能力。
- 80. 委員會詢問社署採取了甚麼行動,推廣更廣泛採用效率辦發表的《受資助機構企業管治指引》("《管治指引》"),以及社署如何監察機構有否採納當中所載的良好做法。
- 81. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充,為加強接受整筆撥款津助的非政府機構的企業管治,並促進機構在利益申報、出席董事會/委員會會議和任命董事會/委員會成員等方面更廣泛採用良好做法,社署會繼續鼓勵機構採納其他良好管治做法,包括《管治指引》。在適當的時候,社署會與非政府機構的董事會分享業界的良好做法。
- 82. 委員會進一步詢問社署/機構採取了甚麼措施及跟進行動,改善董事會/委員會成員的利益申報機制,以提高透明度。
- 83. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充,為改善非政府機構對利益衝突的管理並提高透明度,社署會提醒及鼓勵機構的董事會應(i)清楚訂明避免利益衝突的規定,以及當成員面臨真實或明顯的利益衝突情況時所採取的行動;(ii)考慮採納"兩層申報利益制度",除了在董事會會議上遇到利益衝突時作出申報外,董事會成員在被委任時及之後每年

### 社會福利署對整筆撥款的管理

應披露其一般利益;及(iii)安排在申報表格上作出申報,而該申報應可供公眾查閱。

- 84. 委員會從審計署署長報告書第 5.25 段的表三十一及 第 5.27 段的表三十二知悉員工流失率高企,並詢問:
  - 一 社署/機構有否定期編製有關員工離職的統計資料, 並確定問題的起因,例如為員工進行離職面談;
  - 一 社署會如何監察員工離職問題,以確保業界的可持續 發展;
  - 一 鑒於審計署揭示員工主要基於工作相關理由離職,社 署有何措施解決有關問題;及
  - 過去3年社福界員工流失的統計數字(按擔任有關職位的人員的年齡、職級、離職原因及服務年期列出分項數字)。
- 85. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一 人力資源管理(包括招聘及員工離職等事宜)屬於機構的企業管治範疇。有關"員工離職率及職位出缺情況"的課題是專責小組建議的 8 個檢討範疇之一,專責小組會在未來的會議中作詳細審視(有關專責小組的工作,請參閱下文第 93 及 94 段);
  - 一 由社署及社聯派員組成的社會工作人力需求聯合委員會("聯合委員會"),收集社會工作人員的就業資料,以掌握社會工作領域的人力狀況,並印製年度報告書供業界參考,以協助人力策劃的工作。聯合委員會將會提供人力需求和流動的概況及推算,當中包括歷年社工離職率的變化趨勢。社署亦資助社聯自2003年起每年發表《NGO薪酬調查報告》。該年度調查報告顯示在有關年度參與機構不同職系人員的離職率。雖然報告沒有收集離職原因的資料,但有分

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

享業界在挽留人手方面所採取的措施。此外,為了解近年康復及安老服務前線照顧人員的人力狀況,社署於 2017 年年中進行了一項問卷調查以收集相關資料,其後亦有與業界分享調查所得的資料;

- 員工離職受多項因素影響,包括薪酬待遇、其他就業機會、個人發展及需要等。不同職系/工種或規模大小不一的機構,其離職率亦頗為參差。社署會繼續透過現行機制監察受資助服務的表現,並在有需要時向機構提供適切的協助;
- 現時社署沒有規定機構必須為離職員工進行離職面談或編製員工離職資料。由於這些資料有助機構加強企業管治及人力資源管理,社署會透過適當渠道鼓勵機構採納這些良好管理方法;及
- 一 根據聯合委員會公布的數字,2013-2014 年度、 2014-2015 年度及 2015-2016 年度的社會工作職位流 失率載於下表,但沒有按離職者的年齡、職級及離職 原因的統計資料:

年度	學位職位	文憑職位	所有社會工作
	流失率	流失率	職位流失率(註)
	(%)	(%)	(%)
2013-2014	4.7	8.0	4.2
2014-2015	4.6	6.5	2.8
2015-2016	5.1	9.0	3.4

註:數字不包括文憑職位及學位職位之間轉換的個案。

- 86. 委員會從審計署署長報告書第 5.30 段知悉,部分機構只為某些職級訂立薪級表,而不同機構與政府的相同職級有薪酬 差距。委員會詢問當局採取了甚麼行動解決這些問題。
- 87. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充,機構的人力資源管理事宜(包括薪酬架構和待遇的制訂)屬於

### 社會福利署對整筆撥款的管理

機構的企業管治範疇。"薪酬政策及薪級表"是專責小組建議的 8 個檢討範疇之一,專責小組會在未來的會議中作詳細審視(有 關專責小組的工作,請參閱下文第 93 及 94 段)。

- 88. 委員會詢問,審計署署長報告書第 5.32(d)段所揭示促使機構管職雙方和服務使用者議定《執行指引》4 個尚餘項目 <sup>21</sup> 的進度,以及全面落實有關項目的時間表為何。
- 89. **社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中答稱,由社署助理署長擔任主席,成員包括非政府機構管理層及員工代表、服務使用者代表和獨立人士的《執行指引》推行細節工作小組將繼續舉行會議,目標是爭取各方代表就 4 個尚餘項目取得共識,期望在 2018 年第三季將有關事宜提交予整筆撥款督導委員會討論,然後將項目納入《執行指引》。

## F. 檢討整筆撥款津助制度

90. 委員會從審計署署長報告書第6.12段知悉,投訴處理委員會其中一名委員沒有申報潛在利益衝突,而會議紀錄沒有顯示主席曾按規定就申報作出決定。應委員會要求,**社會福利署署長**在其2018年4月9日的函件(*附錄11*)中提供有關投訴處理委員會的詳情,包括其職權範圍、成員人數及組成、他們的背景及過去3年曾舉行的會議次數。投訴處理委員會的職能包括:

- 接受與整筆撥款有關而非政府福利機構未能妥善解 決的投訴;
- 一處理與整筆撥款有關的投訴,例如非政府機構不當使 用撥款的投訴、因機構管理層的決策而直接影響服務 表現的投訴及機構未能符合服務規定的投訴;及

該 4 個尚餘項目與人力資源管理有關,涵蓋員工薪酬政策、薪酬政策(該政策清楚訂明薪金架構及/起薪點)、僱傭相關政策(涵蓋調職、續訂和終止合約)及就員工僱傭合約作出透明和負責的決策。有關詳情,請參閱審計署署長報告書第 5.8 段。

- 一 向社署匯報投訴處理委員會的決定和建議,以便社署 採取適當的跟進行動。
- 91. 委員會要求當局提供審計署署長報告書第 6.12(a)段所述個案的詳情,以及審計署署長報告書第 6.12(b)段所指主席就申報利益作出的決定沒有記錄於相關會議紀錄中的原因。
- 92. **勞工及福利局局長**在 2018 年 3 月 2 日的公開聆訊上答稱及**社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中補充:
  - 一審計署署長報告書第 6.12(a)段所述該名投訴處理委員會委員是被投訴機構轄下一間學校的校長。在2011年7月至2012年11月期間,該委員曾在4次會議中參與審議有關機構的投訴,並在其中兩次會議上參與討論。該委員亦曾參與審議有關機構服務單位投訴的調查報告,並就投訴項目不成立的決議結果給予批准。由於機構轄下的教育和福利服務是獨立運作的,該委員並未意識到潛在的利益衝突,所以沒有申報有關潛在利益衝突;
  - 一 投訴處理委員會一直有根據民政事務局所發出有關"一層申報利益制度"的指引(附錄 11),要求委員就潛在的利益衝突自行作出申報或尋求主席的裁決,並要求委員在每次會議前填寫標準申報表,就潛在的利益衝突作出申報,而主席則會就委員的申報作出決定和安排。社署已在 2017 年 9 月 20 日舉行的投訴處理委員會會議上向委員重申指引的內容,並會每年向委員傳閱有關指引,以供參考;及
  - 一 以往主席就申報利益作出決定,投訴處理委員會秘書 處跟進後並沒有把有關資料記錄於會議紀錄中。秘書 處已由 2017 年 9 月 20 日舉行的會議開始,將上述資 料記錄於會議紀錄中。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

- 93. 委員會詢問審計署署長報告書第 6.18 段特別提到的專責小組的運作詳情,包括其職權範圍、成員名單、檢討時間表及檢討涵蓋的事項。
- 94. **社會福利署署長**在其 2018 年 4 月 9 日的函件(*附錄 11*)中提供專責小組的職權範圍、成員名單及建議的檢討範疇。政府當局預期於 2018 年 5 月就專責小組建議的檢討範疇諮詢立法會福利事務委員會。預計相關的檢討研究將於檢討範疇確立後兩年內完成。

## G. 結論及建議

## 整體意見

## 95. 委員會:

- 一 肯定社福界在提供切合本港社會各階層不同需要的 各類服務方面所作出的貢獻。為達到此目標,非政府 機構("機構")在為有需要人士提供服務方面的角色, 實不可或缺;
- 一 知悉政府當局於 2001 年推出整筆撥款津助制度,作 為向機構提供公帑資助的重大改革。在此制度下,社 會福利署("社署")不再對機構的資源投入(如人手編 制、薪酬結構和個別開支項目)作出嚴苛和缺乏彈性的 管控,而是發放整筆經常撥款,讓機構可更自主靈活 地調配資源和重整服務,以適時配合社會不斷轉變的 需要;
- 一 得悉整筆撥款安排可讓機構自主靈活地調配津助資源和未動用的餘款<sup>22</sup>,主動回應社會不斷轉變的需要,但從成本效益的角度而言,建立正規和透明的問

<sup>22</sup> 機構可保留未動用的整筆撥款津助作為儲備,以應付日後開支。累積儲備的上限為機構受資助服務每年營運開支(不包括公積金開支)的25%,超出25%上限的款項須予退還,交回政府。機構可自行斟酌把儲備用於《津貼及服務協議》("《協議》")規定服務和《協議》相關活動。

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

責機制同樣重要,藉以確保妥善和審慎運用公帑,並 清晰訂明表現結果/標準,以便社署和公眾能有效地 評估和監察機構提供的服務;

- 一強調社署作為負責發展和協調本港福利服務的政府 部門,不單扮演支援和協助機構提供公共服務的重要 角色,而且應履行監察服務表現的重要責任,並應確 保機構審慎控制公帑的運用,以及在調配津助資源時 奉行問責和透明的原則;
- 認為人才是福利界賴以提供優質服務的最寶貴資產。即使要充分利用公共資源以達致效益最大化,也不應為了奉行此原則而犧牲社福人員的薪酬福利。社署應與福利界緊密合作,制訂一套透明並清楚訂明薪金架構的薪酬政策,具有足夠競爭力吸引、認可及挽留人才,並對福利界員工的豐富經驗和良好表現給予適當的肯定;

## 儲備運用方面的改善空間

- 一 對下述情況表示關注:儘管機構需保留儲備以應付未來開支、為市民推行新增及改善服務,以及履行各項有關員工薪酬的合約責任,但機構保留的儲備總金額 <sup>23</sup> 由 2011-2012 年度的 34 億元增加至2015-2016 年度的 47 億元,增幅為 38%。社署必須密切監察機構的儲備結餘,並在有需要時提醒機構須善用公共資源,以切合服務使用者和市民現今的需要;
- 一 對審計署署長報告書揭示有部分機構持續錄得整筆 撥款營運虧損的情況,表示關注。在 2015-2016 年度 持續錄得整筆撥款營運虧損的 31 間機構當中,有 14 間於 2013-2014 年度至 2015-2016 年度期間連續 3 年出現虧損。而該 14 間機構當中,有 8 間於 2014-2015 年度完結前已耗盡整筆撥款儲備,要從其 他來源補貼其營運資金;

<sup>23</sup> 儲備總金額包括整筆撥款儲備、寄存帳戶和公積金儲備。

#### 社會福利署對整筆撥款的管理

- 一 認為一間機構持續錄得整筆撥款虧損,並耗盡其整筆 撥款儲備,可作為警號提醒社署應更主動留意該機構 是否出現可能影響財政平衡的問題,以便及時採取適 當捕救措施,例如更嚴格和更頻密地檢視其財務報告/ 報表,並在有需要時提供意見或採取所需的跟進行 動;
- 一 促請社署採取措施,協助機構按照《最佳執行指引》 ("《執行指引》")<sup>24</sup> 善用和管理好其儲備,以及檢視 有關機構的財務報告,並與機構進行商討,以確保機 構的整筆撥款虧損不會影響向公眾提供的優質服務;

## 披露高層人員的薪酬以提高透明度和問責性

- 對下述情況表示不滿:社署和勞工及福利局("勞福局")在實施旨在提高機構的透明度和對公眾的問責性的披露規定
   55方面存在不足之處,這可見於以下情況:
  - (a) 社署於 2009-2010 年度才開始實施披露規定,較行政署長於 2003 年 3 月發出的《通函》("《通函》")所要求的時間延遲了約 6 年;
  - (b) 社署並無就延遲實施披露規定尋求勞福局批准, 做法違反《通函》的規定;

程據《執行指引》的第一組指引(即機構除非有充分理由,否則理應遵守的指引),機構應善用儲備,藉此維持或加強服務和推行策略性發展,包括建立一支優質的員工隊伍。此外,機構須透過便利、有效及適時的渠道,以簡明的方式向員工及公眾發布有關整筆撥款儲備的資訊,包括簡述未來如何運用儲備的計劃。

<sup>2003</sup>年3月,行政署長發出《通函》,公布一套關於政府各政策局局長及部門管制人員控制和監察受資助機構薪酬安排的指引。該指引規定, 受資助機構每年須提交檢討報告,檢討和披露最高級三層人員的薪酬, 除非符合某些豁免準則。實施披露規定的生效日期為 2003年4月1日。

- (c) 社署計算"50%收入門檻"<sup>26</sup> 的方法偏離《通函》的原意,<sup>27</sup> 結果令較少機構須披露其高層人員的薪酬;
- (d) 社署及勞福局即使獲行政署和財經事務及庫務局 ("財庫局")澄清後得知其計算"50%收入門檻"的 方法並非《通函》的原意,以及施行《通函》的 責任在於相關政策局,仍然維持其立場,採用現 有計算方法;及
- (e) 儘管社署規定,接受整筆撥款資助的機構須在周年財務報表中披露由整筆撥款支付個人全年薪酬超過70萬元的職位數目及開支資料,但該些資料所提供的有用信息較少,也沒有要求機構為該期間涵蓋的最高級三層人員薪酬組合的任何變動作出解釋和提供理據;
- 對下述情況表示極度關注:社署就"50%收入門檻"的計算問題向行政署和財庫局尋求澄清的過程中態度 散漫,嚴重拖延時間:
  - (a) 實施《通函》的披露規定的生效日期為 2003 年 4月1日,但社署到 2013年才就"50%收入門檻"的 計算方法向行政署和財庫局尋求澄清;
  - (b) 社署對此事跟進不力,亦沒有就與行政署和財庫 局的溝通備存妥當紀錄。社署只曾分別於 2013 年 6 月及 7 月透過便箋諮詢行政署及致電該署作口

其中一項豁免披露的準則是政府資助佔受資助機構營運收入的 50%或以下,而該比率是該機構過去 4 年內平均所獲的政府資助佔同期平均營運收入的比率。

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> 社署現行計算"50%收入門檻"的方法,與按照《通函》原意的計算方法 比較如下:

<sup>(</sup>a) 社署現行的計算方法: 來自社署的機構營運收入/機構整體營運收入(根據機構經審核的 綜合財務報表) x 100%

<sup>(</sup>b) 按照《通函》原意的計算方法: 來自社署的機構營運收入/機構在勞工及福利局局長或社會福利 署署長職限內有關的營運收入 x 100%

### 社會福利署對整筆撥款的管理

頭跟進;而社署一名職員曾於 2013 年 7 月向上級 發出電郵,報告曾聯絡財庫局作出查詢;及

- (c) 儘管財庫局於2013年7月回覆表示需要更多時間 考慮此事,社署未有採取跟進行動。直至2017年 1月,社署才再處理此事;
- 知悉下述情況:待行政署完成調查,確定是否需更新 《通函》或修訂部分執行細節後,勞福局和社署會決 定未來路向,並會因應行政署就機構根據《通函》規 定擬備其最高級三層人員薪酬的檢討報告的工作提 出的計算方法諮詢福利界;

## 非政府機構分攤總辦事處的經常開支

- 一 知悉下述情況:根據《撥款手冊》及財庫局發出的《財務通告第 9/2004 號》"有關管理及控制政府給予資助機構撥款的指引",機構須確保為《津貼及服務協議》("《協議》")規定服務及非《協議》規定服務的財務交易事項分別記帳,以及不得在金錢或實物方面為自資活動提供補貼;
- 一 對審計署署長報告書揭示的下述情況表示關注:有部分機構沒有把總辦事處的經常開支分攤予《協議》規定服務及非《協議》規定服務,或採用不適當的分攤基準;
- 一 認為機構遵從《撥款手冊》及關於運用整筆撥款津助的其他指引固然重要,但對於在分攤經常開支予《協議》規定服務方面真正遇到困難的機構,社署應加強溝通,並因應個別機構的實際情況提供意見,以及容許各機構靈活調配資源以配合社會的多元化需要。這些指引不應減低機構運用津助資源提供額外增值服務的意欲,但這樣做的前提是必須符合無需額外資源和不影響有關機構提供《協議》規定服務的原則;
- 促請社署考慮制訂一套公平、有效和實用的開支分攤 準則,並提供指引讓機構有所依循;

## 社會福利署對整筆撥款的管理

## 監察服務質素方面的不足

## 非政府機構的自我評估

- 一 得悉機構的自我評估機制尊重並認可機構的管治,該 機制是計署的服務表現監察制度中不可或缺的部分;
- 一對社署未能有效監察機構進行自我評估表示極度關注和不滿。不適當進行自我評估,或會妨礙社署/機構及早覺察一些未如理想的表現,並阻延實施所需的改善措施。社署監察成效不彰的情況如下:
  - (a) 有個案涉及機構多報/少報及錯誤計算服務量/服務成效標準;
  - (b) 提供相同服務的機構使用不同的基準及方法來量 度服務成效標準;及
  - (c) 部分機構沒有依照機構服務質素標準手冊所載的 規定實施服務質素標準;
- 一 強烈促請社署跟進欠妥的個案及提供指引,協助及促 進機構進行自我評估,推介機構進行自我評估的良好 做法,並確保機構依照其服務質素標準手冊所載的規 定實施服務質素標準;

## 社會福利署對服務的監察

- 對下述情況表示極度關注和不滿:社署對機構提供 服務的情況監察不足,或會妨礙社署及/或相關機構 及時採取行動,糾正在提供服務予有需要使用者時發 現的問題:
  - (a) 審計署審查在 2012-2013 年度至 2016-2017 年度 期間連續 3 年或以上未達服務量/服務成效標準 的 20 個服務協議單位("單位")<sup>28</sup>,發現雖然相關

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> 審計署從 2012-2013 年度至 2016-2017 年度期間接受整筆撥款津助的 165 間機構所提交的自我評估報告中,選出其中 20 個單位(涉及 14 間機構)。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

機構於每個相連年度均已就改善服務提交行動計 劃,但服務表現仍持續欠佳;

- (b) 在提供嚴重殘疾人士家居照顧服務("家居照顧服務")及嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務("綜合支援服務")方面,2015-2016年度及2016-2017年度的表現明顯未達到所要求的服務成效標準。在為使用者提供服務方面(例如為使用者提供支援服務及安排病人退出服務)有改善空間;及
- (c) 有一宗個案涉及 5 個提供相同服務的單位,當中 只有 3 個單位須達到服務成效標準。雖然其餘兩 個單位於 2001 年開始提供服務,而社署已於 2016 年 12 月着手修訂該兩個單位的《協議》, 但至今仍未在經修訂的《協議》中加入服務成效 標準。此外,截至 2017 年 3 月 31 日,與各單位 訂立的 2 691 份《協議》中,有 2 209 份(82%)沒 有載明服務成效標準;

## 一 強烈促請社署:

- (a) 密切監察服務表現持續欠佳的單位,與它們一起 制訂適當的跟進措施;
- (b) 檢討家居照顧服務及綜合支援服務表現不達標的情況,以改善有關服務,尤其是支援服務的提供及安排病人退出服務的程序;
- (c) 與相關機構商討為所有現有單位訂立服務成效標 準的時間表;及
- (d) 跟進審計署署長報告書揭示的其他違規個案;

# 企業管治及管理的不足之處

一 得悉為方便監察機構的工作及公帑的運用,機構理應 透過設立向社署及公眾問責的機制,在運作上保持透 明度。機構的董事會及管理層有責任監察整筆撥款的 妥善運用,以符合《協議》所載的規定和目標;

### 社會福利署對整筆撥款的管理

## 企業管治及問責

- 對審計署署長報告書所揭示在管治事宜上的以下不足之處表示極度關注和不滿,這些不足或會損害公眾對機構奉行問責及達致良好管治的信心:
  - (a) 機構有 3 年過渡期(即須於 2017 年 6 月 30 日或之前)就全面推行《執行指引》的第一組指引作出安排,至於推行第二組指引與否,純屬自願。截至 2016 年 3 月 31 日,已分別就第一組及第二組指引提交 2015-2016 年度的自我評估報告的 165 間及 154 間機構中,分別只有 59.4%及 24.7%的機構已全面推行有關指引,有 7.8%的機構沒有推行任何第二組指引;及
  - (b) 社署已在《撥款手冊》中加入《受資助機構企業管治指引》,協助機構訂立和維持良好的機構管治做法。審查工作發現以下與管治組織/委員會成員出席會議、管治組織/委員會成員連任及利益衝突管理有關的不當情況:
    - (i) 缺席所有管治組織/委員會會議的管治組織/ 委員會成員比例偏高;
    - (ii) 有出席率偏低的管治組織/委員會成員連任 管治組織/委員會席位。在一宗個案中,1名 管治組織成員及1名委員會成員雖然在之前 3年缺席所有會議,但仍獲再度委任;及
    - (iii) 有部分機構沒有以文件記錄要求管治組織成員申報利益的程序、沒有使用申報表格記錄成員申報的利益,以及管治組織成員只須申報所擔任的董事職位,但無須申報其他利益(例如金錢上的利害關係);
- 一 強烈促請社署與仍在推行第一組指引項目的機構作 出跟進,加強推廣第二組指引,並探討強制要求機構 遵從《受資助機構企業管治指引》所載的良好做法的 可行性,以改善這些機構的管治和提高問責;

### 社會福利署對整筆撥款的管理

## 員工流失率高企的問題

- 對下述情況表示極度關注和不滿:社署在處理香港社工人員流失率高企的問題上行動緩慢及不足,這可見於以下情況:
  - (a) 員工流失問題有明顯上升的趨勢。從社會工作人力需求聯合委員會<sup>29</sup> 發表的報告可見,本港社工職位的流失率已由 2013-2014 年度的 12.2%上升至 2015-2016 年度的 15.2%;
  - (b) 審計署對 6 間機構進行的審查 <sup>30</sup> 顯示,在 2013-2014年度至 2015-2016年度期間,該 6 間機構的員工流失率介乎 14%至 35%不等;而在該段期間,部分機構的員工流失率亦有所增加;
  - (c) 審計署在該 5 間機構搜集到的員工離職原因反映,求職、工作性質、工作條件(例如薪金)等工作相關理由,是促使員工離職的主要原因;及
  - (d) 該 6 間機構有部分職級的薪酬釐定方式有欠透明,亦只為部分職級設有薪級表。部分機構的員工薪金低於政府薪級表中點薪金。

由於人力問題可影響優質社會服務的提供和業界的持續 發展,社署應更主動監察機構員工流失的情況;

- 一 強烈促請社署更積極帶頭解決機構員工流失的問題,包括:
  - (a) 定期整理機構提供的相關數據,鼓勵機構推行與 將離職的員工進行離職會面的良好做法,以便能 更好掌握問題的重要性和根本成因;

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> 社會工作人力需求聯合委員會由社署和香港社會服務聯會共同成立,負責收集和分析香港社工人員的供求數據,以掌握社工界的人力狀況及方便作出人力規劃。

<sup>30</sup> 為進行審查工作,審計署探訪了 6 間機構,審查其整筆撥款津助的使用概況,所涵蓋的事宜包括機構管治、服務提供和財務安排。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

- (b) 檢討社福人員的薪金架構和薪級表,確保其薪酬 福利具有競爭力,足以吸引、認可及挽留人才, 以及採取措施,收窄不同機構之間以及與政府的 相同職級或職位的薪酬差距;及
- (c) 鼓勵機構維持穩定有效的工作環境,並就薪酬相關事宜與員工加強溝通;

## 檢討整筆撥款津助制度

需要更妥善管理整筆撥款獨立處理投訴委員會的潛在利益衝突

- 一 對下述情況感到驚訝及認為不可接受:整筆撥款獨立處理投訴委員會("投訴處理委員會")其中 1 名委員是被投訴機構轄下學校的校長,投訴處理委員會曾就審議 7 宗有關該機構的投訴而舉行 4 次會議,該委員在每次會議舉行前均在申報表上報稱沒有潛在利益衝突。該委員曾在其中兩次會議上參與討論,並在其中一次會議上就投訴不成立的結果給予批准。此外,在 31 次委員會會議中,有委員在其中 21 次會議上申報潛在利益衝突,但沒有任何會議紀錄顯示主席曾按規定就申報作出決定;
- 對下述情況深表關注,並認為不可接受:社署為投訴處理委員會提供支援,卻對該會委員的利益申報事宜欠缺敏感度,須知道投訴處理委員會是重要的上訴機制,負責處理針對機構提出的投訴,在考慮或處理有關投訴的過程中,若沒有申報實際或潛在的利益衝突,可能影響委員會的裁決的有效性,因此投訴處理委員會在其運作中奉行透明和問責的原則乃至為重要;
- 一 強烈促請社署採取措施,加強投訴處理委員會委員的 利益申報;提醒主席須就委員的利益申報作出決定, 並在會議紀錄內妥為記錄所有這些決定;

### 社會福利署對整筆撥款的管理

## 整筆撥款津助制度的未來路向

- 一 知悉整筆撥款津助制度自上次於 2008 年進行檢討至今,已逾 10 年,社會上和持份者亦有聲音要求再次檢討該制度,現時進一步檢討整筆撥款津助制度,時機合官。政府已成立工作小組,負責進行檢討;及
- 一 建議工作小組在進行檢討時應考慮以下各項:
  - (a) 讓不同持份者(包括前線員工及服務使用者)參與 其中,並就如何改善津助制度徵詢他們的意見;
  - (b) 除了整理量化結果,也應整理有關如何改善服務 質素的質化回應和意見;
  - (c) 檢討機構的儲備運用,並在盡量善用津助資源, 與讓機構自主靈活地調配資源之間,取得適當平 衡,以回應現今社會的需要;
  - (d) 為《協議》規定服務及非《協議》規定服務的開支分攤,制訂一套公平、有效和實用的開支分攤 準則;
  - (e) 制訂措施,以改善對服務的監察;提高透明度和 問責性,以便社署及公眾進行監察;推廣實施《執 行指引》及其他有用的企業管治指引;
  - (f) 制訂設有清晰薪酬構架的員工薪酬政策、檢討不 同職級的薪級表,以及就薪酬相關事宜建立與員 工溝通的渠道;
  - (g) 密切注視社福界的人手流失問題,並制訂長遠人力規劃,以確保業界的可持續發展;及
  - (h) 在推展檢討時考慮委員會和審計署的審查結果及 所提建議。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

## 具體意見

## 96. 委員會:

## 財務監察

- 一 對以下情況深表關注:
  - (a) 部分機構保留的儲備總金額相當高。一間機構在 2016-2017 年度保留的整體儲備多達 36 億元。<sup>31</sup> 社署應確保機構在適當時候善用所保留的儲備;
  - (b) 在 2016-2017 年度 53 間擬接受社署會計審查的機構共涉及 120 個單位當中,有 6 間機構(53 間機構的 11%)共涉及 21 個單位(120 個單位的 18%)未能如期在該年度進行審查;
  - (c) 對機構轄下單位進行會計審查時,發現若干違規情況(例如把非《協議》項目錯誤記入周年財務報告)和內部控制漏洞(例如收入及收據的處理)。某些機構轄下單位的內部控制漏洞存在已久;
  - (d) 社署在制訂以風險為本的審查時應考慮其他風險 因素(例如持續錄得營運虧損的機構);
  - (e) 在審計署曾探訪的 6 間機構中,發現有個案涉及 未有妥為遵守《撥款手冊》所載的內部控制程序; 及
  - (f) 資助福利服務的現行收費及費用自 1997-1998 年 度以來一直凍結在目前水平,距今已有約 18 年;

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> 有關機構向社署提交的 2016-2017 年度經審核財務報表內提供資料,當中包括整筆撥款儲備、公積金儲備及從其他服務及業務所得的儲備。該機構的累積儲備主要來自其自負盈虧的宿舍和私營教育服務等。

### 社會福利署對整筆撥款的管理

## — 知悉:

- (a) 社署會每年向機構發出提示通知書,提醒它們有 責任確保已制定足夠的內部控制程序;
- (b) 社署會定期檢討資助福利服務的收費及費用,跟 進 2018-2019 年度的收費調整建議及商討未來路 向;及
- (c) 社會福利署署長同意審計署在審計署署長報告書 第 2.16、2.27、2.34、2.41、2.45 及 2.52 段提出 的建議;

## 非政府機構服務質素的自我評估

對下述情況表示極度關注和不滿:在衡量機構服務成效方面有改善空間。舉例來說,於服務使用者完成訓練並衡量服務成效時,在審計署審查的 30 宗服務使用者個案當中,有一間機構的 14 宗臨床評估只是透過電話進行,而非實地進行。此外,凡服務使用者完成預定訓練節數 10%或以上,該機構也視有關訓練為已經完成;

## — 知悉:

- (a) 社署會鼓勵機構因應本身情況,設立內部服務審 查機制,以加強內部控制及監察服務表現;及
- (b) 社會福利署署長同意審計署在審計署署長報告書 第 3.8、3.13 及 3.17 段提出的建議;

## 社會福利署對服務的監察

- 對以下情況表示極度關注和不滿:
  - (a) 根據所達個案量提供資助的做法有改善空間(例如採用不同決定因素計算個案量、在某些個案中使用者未獲提供支援服務、安排服務使用者退出

### 社會福利署對整筆撥款的管理

服務有所延誤,以及服務使用者同時接受家居照顧服務和綜合支援服務);

- (b) 若社署根據每日服務使用者人數,而不是基於截至上一財政年度3月31日的服務使用者人數來計算津助,應可節省向家居照顧服務及綜合支援服務發放的津助;
- (c) 審計署審查的兩個單位在服務資源運用上有改善空間(例如某單位在進行活動前沒有就該等活動是否"《協議》相關"活動向社署尋求澄清),而另一單位則沒有妥善運用其緊急宿位照顧受家庭危機影響的幼兒;及
- (d) 截至 2017 年 3 月 31 日,在 2 691 個單位中,社署從未對其中 542 個(20%)單位進行服務表現探訪。在服務表現探訪中,與社署人員面談的服務使用者全部由單位預先選定,而獲邀填寫問卷的服務使用者中,也有部分由單位揀選;

### — 知悉:

- (a) 社署已於2016年7月開展有關家居照顧服務和綜合支援服務的檢討。就這兩項服務而言,社署會:
  - (i) 就把個案計入個案量、根據議定照顧計劃提供支援服務及安排服務使用者退出服務等事宜,提供更多指引;及
  - (ii) 為家居照顧服務和綜合支援服務營辦機構設立個案互檢機制,以免使用者同時接受該兩項服務之下的支援服務;
- (b) 社署會探討可否對現行計算向提供相關服務的單 位發放津助的安排作出微調;
- (c) 社署每年均會發出提示通知書,提醒機構在進行 它們視為《協議》相關但《協議》沒有訂明的活 動前,應諮詢社署;

### 社會福利署對整筆撥款的管理

- (d) 緊急宿位是為應付家庭危機所致的緊急幼兒住宿 照顧需要。社署已要求所涉單位與負責轉介的社 工密切跟進需要延長住宿期的個案,並確保已取 得所需批准和擬訂長遠的照顧計劃,作為延期的 理據。社署會與所涉單位加強檢討及監察相關服 務的使用率和入住個案的住宿期,以確保相關服 務切合有需要幼兒的緊急住宿照顧需要;
- (e) 社署會定期檢討進行評估/突擊探訪的方法,並會 評估人手需要,以確保服務表現探訪能有效率及 有成效地進行;
- (f) 社署會確保參與評估的服務使用者並非由單位預 先選定,而且單位的審查樣本是由進行服務表現 探訪的人員揀選;及
- (g) 社會福利署署長同意審計署在審計署署長報告書第 4.4、4.24、4.28、4.32、4.37 及 4.48 段提出的建議;

## 管治及管理事宜

- 一 對以下情況表示極度關注和不滿:
  - (a) 在審計署探訪的 6 間機構中,有些機構沒有在其 自我評估報告內準確匯報推行《執行指引》的情 況;
  - (b) 在 165 間就第一組指引提交 2015-2016 年度自我 評估報告的機構中,有 58 間(35%)逾期提交報告;
  - (c) 在 154 間自願就第二組指引提交 2015-2016 年度 自我評估報告的機構中,只有 38 間已全面推行第 二組指引的全部 7 個項目;此外,有 12 間在自我 評估報告中表示未有推行任何該等指引;
  - (d) 擬備《執行指引》期間,有待制訂最佳做法的項目有 18 個。然而,在 2014 年,該 18 個項目當中, 僅有 14 個制定最佳做法,並將之納入《執行指

### 社會福利署對整筆撥款的管理

引》。截至 2017 年 10 月,餘下 4 個與人力資源管理有關的項目(例如員工薪酬政策及清楚訂明薪金架構及/或起薪點的薪酬政策)仍未制定最佳做法並將之納入《執行指引》;

- (e) 該 6 間機構中,有 4 間沒有採用兩層申報利益制 度和沒有使用申報表格記錄成員申報的利益;及
- (f) 截至 2017 年 8 月 31 日,該 6 間機構中有兩間沒有製備策略計劃,有 1 間機構沒有製備行動計劃;

## — 知悉:

- (a) 社署會提醒機構在提交有關推行《執行指引》進 度的自我評估報告時提供準確資料;
- (b) 社署已採取各項措施,協助機構推行《執行指引》,以提供機會讓機構分享推行經驗,並從中物色良好做法;
- (c) 社署已就《執行指引》內餘下的 4 個項目草擬初步內容,交由《執行指引》執行細節工作小組在先前的會議上審議。社署會促使機構管職雙方和服務使用者議定餘下項目;及
- (d) 社會福利署署長同意審計署在審計署署長報告書第 5.11、5.22 及 5.31 段提出的建議;

# 檢討整筆撥款津助制度

- 一 對下述情況深表關注:截至 2017 年 7 月 31 日,在 165 間接受整筆撥款津助的機構中只有 11 間已向社會福利發展基金申請撥款,以展開由外聘顧問進行的研究;
- 知悉勞工及福利局局長已責成社署成立工作小組,以 便與持份者合作,就改善整筆撥款津助制度進行檢 討。工作小組由勞福局、社署、機構管理層、機構職 方、服務使用者和獨立人士組成,負責監督及擬訂檢

### 社會福利署對整筆撥款的管理

討工作,包括討論有關檢討應涵蓋整筆撥款制度的哪 些特定範疇、考慮審查結果及建議、檢視須向福利界 收集哪些特定範疇的資料,以及考慮檢討的結果及建 議;及

知悉社會福利署署長同意審計署在審計署署長報告書第 6.14 及 6.19 段提出的建議。

# 跟進行動

97. 委員會希望政府當局繼續向其報告落實委員會及審計署各項建議的進展。



石禮謙(主席)

当祖

梁繼昌(副主席)

对技

謝偉俊

何俊賢

林卓廷

林卓廷

邵家輝

和数型

陳淑莊

2018年3月22日

### 審計署署長第六十九號報告書內 經政府帳目委員會在報告書研議的章節

審計署署長 第六十九號報告書		政府帳目委員會 第六十九 A 號報告書	
章節	<u>項目</u>		
1	社會福利署對整筆 撥款的管理	4	

### 《香港特別行政區立法會議事規則》

### 72. 政府帳目委員會

- (1) 立法會設有一個名為政府帳目委員會的常設委員會,負責研究審計署署長就以下各事宜提交的報告 ——
  - (a) 政府的帳目;
  - (b) 委員會認為須提交立法會省覽的其他帳目;及
  - (c) 委員會認為與審計署署長履行職責或行使職權 有關的事宜。
- (2) 委員會亦須研究由審計署署長就其審計(衡工量值審計) 工作而提交立法會省覽的報告。在該報告中,審計署署長就政府部 門、憑藉任何條例審計署署長職權範圍所及的公共團體或組織或接 受公帑補助的組織是否符合經濟原則及是否講求效率與效用,進行 審計。
- (3) 委員會由一名主席、副主席及5名委員組成,全部均須 為立法會主席按內務委員會決定的選舉程序任命的議員。 (2005年第214號法律公告)
- (3A) 委員會的會議法定人數為主席加上兩名委員。 (2005年第214號法律公告)
- (3B) 如主席及副主席暫時缺席,委員會可在其缺席期間另選一委員代行主席之職。 (2005年第214號法律公告)
- (3C) 所有在委員會內討論的事宜,須以參與表決的委員贊成者及反對者的過半數決定。主席或主持會議的任何其他委員不得參與表決,但如其他委員贊成者及反對者數目相等,則在此情況下他須作決定性表決。 (2005年第214號法律公告)
- (4) 第(1)及(2)款所述的報告,一經提交立法會省覽,即當作已由立法會交付委員會研究。

- (5) 除主席另有命令外,委員會根據第(8)款邀請任何人士列 席的會議,新聞界及公眾人士得准進入會場旁聽。
- (6) 委員會須在主席決定的日期、時間及地點舉行會議。會議的書面預告須在會議日期最少5整天前發給各委員及任何獲邀列席的人士;但主席可視個別情況指示給予較短時間的預告。

### (7) (由2005年第214號法律公告廢除)

- (8) 主席或委員會可邀請任何官員,或報告所指帳目所屬或 與之有關的非政府團體或組織的成員或僱員,提供委員會在履行其 職責時可能需要的資料,或作出解釋,或出示紀錄或文件;委員會 亦可就該等資料、解釋、紀錄或文件邀請其他人士提供協助。
- (9) 委員會須於審計署署長將政府帳目的審計報告提交立法會省覽之日起3個月內(或根據《核數條例》(第122章)第12條決定的較長時間內)就該審計署署長的報告提交報告。
- (10) 委員會須於審計署署長將第(2)款所述的報告提交立法會 省覽之日起3個月內(或立法會決定的較長時間內),就審計署署長的 報告提交報告。
- (11) 除本議事規則另有規定外,委員會的行事方式及程序, 由委員會自行決定。

## 1998年2月11日臨時立法會會議上 政府帳目委員會主席提交臨時立法會的文件: 《香港特別行政區政府帳目審計工作的範圍 —— ''衡工量值式審計''》

### 工作範圍

- 1. 審計署署長可就任何決策局、部門、機構、其他公眾團體、 公共機構或受審核機構在履行其職務時所遵守的經濟原則、取得的 效率和效益進行調查。
- 2. "受審核機構"一詞包括 ——
  - (i) 審計署署長可根據任何有關條例所賦權力對其帳目加以審 核的任何人士、法人團體或其他團體;
  - (ii) 過半數收入來自公帑的機構(但署長亦可根據補助條件中的 一項協議對少過半數收入來自公帑的機構進行類似審核); 及
  - (iii) 行政長官為公眾利益計而根據《核數條例》(第122章)第15條 的規定以書面授權署長對其帳目及紀錄進行審核的機構。
- 3. 上述工作範圍的定義,不應闡釋為給予審計署署長權利,使 其可對審核中的任何決策局、部門、機構、其他公眾團體、公共機 構或受審核機構的政策目標的優劣加以質詢,而依照下列準則,亦 不得質詢求得此等政策目標的方法,但署長可對達到此等目標所用 方法的經濟原則、效率和效益提出質詢。

### 準則

4. 審計署署長向立法會提交報告時,應享有很大自由。他可以 促請立法會注意他在核數過程中所發現的任何情況,並指出所牽涉 的財政問題。按照準則訂定的範圍,審計署署長不會評論行政會議 及立法會的決策,但可指出此等決策對公帑的影響。

- 5. 審計署署長在審查政策目標如何執行的過程中,如有理由相信有關人員在制訂政策目標和作出決定時,可能缺乏足夠、有關和可靠的財政及其他資料作為制訂政策目標或作出決定的根據,而一些重要的基本假設亦可能不夠明確,他都可以進行調查,證實他的想法是否正確。調查結果如顯示他的想法正確,他便應把有關事項提交立法會,由政府帳目委員會提出進一步質詢。由於進行此類調查的程序,可能涉及審查政策目標的制訂方法,審計署署長向立法會作出報告時,不應對有關事項下任何判斷,而只應條陳事實,由政府帳目委員會根據此等事實提出質詢。
- 6. 審計署署長亦可 ——
  - (i) 查核有關方面在釐定政策目標及作出決策時,是否有適當的 權力;
  - (ii) 查核有關方面有否作出令人滿意的安排,以期探討、揀選和 評估其他推行政策的辦法;
  - (iii) 查核既定的政策目標是否已明確界定;其後就推行政策所作的決定,是否符合核准的目標並由適當階層的人員運用適當權力作出;向執行人員發出的指示,又是否符合核准的政策目標和決定,並為有關人員清楚了解;
  - (iv) 查核各項不同的政策目標,以及所選用的推行辦法,是否有 衝突或可能有衝突;
  - (v) 查核有關方面在將政策目標演繹為行動目標和成效標準方面,進展和效用如何;查核有關方面有否考慮其他服務水平成本及其他有關的因素,以及在成本變動時加以檢討;及
  - (vi) 有權行使《核數條例》(第122章)第9條所授予的權力。

## 程序

7. 審計署署長須將其"衡工量值式審計"研究的結果,每年向立 法會報告兩次。第一份報告書須於每個財政年度完結後7個月內,或 行政長官另行規定的較長期間內,呈交立法會主席。報告書須在一 個月內,或立法會主席另行規定的較長期間內,提交立法會。第二 份報告書最遲須於每年4月7日或行政長官另行規定的日期之前,提 交立法會主席,並且最遲須於4月30日或立法會主席另行規定的日期 之前,提交立法會。

- 8. 審計署署長的報告書提交立法會後,須交付政府帳目委員會研究。政府帳目委員會研究審計署署長的報告書時,須依循立法會的《議事規則》。
- 9. 政府就本委員會報告書所提事項擬採取的行動,將在政府覆 文內加以評論,政府覆文須在本委員會報告書提交立法會後3個月 內,提交該會。
- 10. 本文所提及的立法會,在臨時立法會存在期間指臨時立法會。

### 出席委員會聆訊的證人 (按出席次序排列)

羅致光博士 勞工及福利局局長

戴淑嬈女士 勞工及福利局副秘書長(福利)1

陳浩濂先生 財經事務及庫務局副局長

袁小惠女士 財經事務及庫務局副秘書長(庫務)1

葉文娟女士 社會福利署署長

林嘉泰先生 社會福利署副署長(服務)

郭志良先生 社會福利署助理署長(津貼)\*

社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)\*\*

方啟良先生 社會福利署助理署長(康復及醫務社會服務)\*

社會福利署助理署長\*\*

蔡潔如女士 行政署長

梁慶權先生 社會福利署助理署長(財務)

馮民重先生 社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)

郭李夢儀女士 社會福利署助理署長(青年及感化服務)

<sup>\*</sup> 出席 2017 年 12 月 12 日及 2018 年 1 月 13 日聆訊的身份。

<sup>\*\*</sup> 出席 2018 年 3 月 2 日聆訊的身份。

## 二零一七年十二月十二曰(星期二) 審計署署長在立法會政府帳目委員會公開聆訊就 第六十九號報告書第1章 "社會福利署對整筆撥款的管理"所作的簡介

### 主席:

多謝你邀請我在這裏簡短介紹《審計署署長第六十九號報告書》第1章"社會福利署對整筆撥款的管理"。

這份報告分為6個部分:

報告的第1部分"引言"是介紹這項審查工作的背景。

社福機構(下稱機構)獲社署發放津助,為公眾提供 140 種大概可分為安老、家庭及兒童、康復、青年及感化四大類的福利服務。2001 年 1 月,政府推出整筆撥款津助制度,作為向機構提供資助的重大改革。推出整筆撥款津助制度的目的,在於提高機構的效率和成效,改善服務質素,鼓勵創新。2016-17 年度,社署發放合共 125 億元的整筆撥款津助予 165 間加入該制度的機構。

在整筆撥款津助制度下,機構可靈活調配撥款,以支付員工開支及其他營運成本。社署與機構轄下的服務單位(下稱單位)擬備《津貼及服務協議》(下稱《協議》)訂定每單位須提供的福利服務。截至 2017 年 3 月,社署已就上述 165 間機構轄下約 2 700 個單位擬備《協議》。

我們最近就社署對整筆撥款的管理進行審查,工作集中於財務 監察;機構服務質素的評估及監察;及機構的管治。

報告第2部分主要審視整筆撥款津助的財務監察事宜。

受津助機構可將未使用的撥款撥作儲備,以應日後之需。我們觀察到,這些儲備的結存與日俱增。截至 2016 年 3 月,機構保留合共 47 億元的儲備。我們探訪了 6 間機構,留意到只有部分機構有運用儲備的計劃。另一方面,我們亦發現於 2015-16 年度,有 31 間機構錄得整筆撥款虧損,當中 14 間已連續第三年出現虧損,8 間已耗

盡了來自社署撥款的儲備。

2017年7月,行政署長通知社署,其現行檢討和披露機構最高級三層人員薪酬的做法(即是在計算50%收入作為機構需否披露薪酬的門檻時),有別於行政署長於2003年3月發出的《通函》的原意。因此,在2015-16年度165間獲得整筆撥款津助的機構當中,只有66間需要披露機構高層人員的薪酬。

我們在審查時發現,有些機構除了營運與社署協定的《協議》 服務外,亦用社署津助的資源營運一些非《協議》服務,例如自負盈 虧活動。不過,這些機構沒有分攤營運開支予該兩類服務,而把開支 全數記入《協議》服務賬目,令政府的津助可能補貼機構非《協議》 範圍內的服務。

我們建議社署應採取措施,跟進及協助機構處理這些問題。

報告的第3部分審視機構服務質素的自我評估。

根據社署制定的《整筆撥款手冊》,如受津助機構表現未能達致合理水平,社署可扣撥或終止發放整筆撥款津助。為確保受津助機構的表現達標,社署採用一套自我評估機制,機構須定期就服務表現的達標水平進行自我評估而自行改善服務,並向社署提交報告。我們在審查時發現有機構多報或少報服務達標情況。我們建議社署應提醒機構準確匯報其達標水平,確保機構轄下單位在自我評估時力求謹慎。

報告的第4部分審視社署對機構服務的監察工作。

社署一方面審視受津助機構定期提交的服務報告,另一方面進 行服務表現探訪及年檢,監察機構的服務質素。

我們從受津助機構提交給社署的服務報告中,審查了 20 個在 2012-13 至 2016-17 五年期間連續三年或以上未達服務量或服務成效 標準的單位,發現雖然單位的隸屬機構已提交行動計劃以改善服務,但服務表現仍持續欠佳,而且所有單位都獲社署全額津助。

在約 2 700 個津助單位中,只有 8 個單位的津助與個案量掛 鈎。這些單位由於在個案量表現上符合要求,獲發放全額津助。然 而,我們發現有些單位服務表現欠佳,使用者未獲服務,有些單位未 有適時安排使用者退出服務而高報案量,也有使用者同時接受兩種原 應是二擇一的服務。我們亦發現有單位辦活動時混合了一些非《協 議》訂明的服務對象,而該單位也未就有關活動是否合規向社署尋求 澄清。

再者,在2700個單位擬訂的《協議》中,有2200份(82%)不包括服務成效標準,以及有1700份(63%)因沒有特定協議期限而不須接受全面檢討。

我們建議社署應對這些問題作出跟進,並提升機構的服務成效。

報告的第5部分審視機構的管治及管理事官。

《最佳執行指引》用以鼓勵機構完善其財務管理、人力資源管理、機構管治及問責程度,從而提升管治水平。我們發現有些機構沒有在其自我評估報告內準確匯報推行《最佳執行指引》的情況。再者,社署亦未就 4 個與人力資源管理有關的項目納入《最佳執行指引》。

我們探訪 6 間機構後發現,只有 2 間編制管治組織/委員會成員的出席率。此外,在 2013-14 至 2015-16 年度期間缺席所有管治組織或委員會會議的成員比例高達 21%,而且有 4 間機構並沒有使用申報表格記錄成員申報的利益。這 6 間機構在 2013-14 至 2015-16 年度期間的員工流失率高企,介乎約 14% 至 35% 不等。我們更留意到機構的薪酬相關問題對員工士氣和機構穩定性造成影響。

我們建議社署跟進以上的情況,並對機構加以提醒和輔助。

報告的第6部分是關於檢討整筆撥款津助制度。

整筆撥款津助制度自上次檢討至今,已逾8年,是時候透過進一步檢討予以優化。

我們的意見和建議,獲得有關部門的同意。我藉此機會,向部門的同事致謝,感謝他們在審查期間充分合作,並積極提供協助和回應。

多謝主席。

## 2017年12月12日 立法會政府帳目委員會會議

《審計署署長第六十九號報告書》 第1章:社會福利署對整筆撥款的管理

## 勞工及福利局局長開場發言

#### 主席:

政府接納審計署署長第六十九號報告書第1章就社會福利署(社署)對整筆撥款的管理所提出的建議。社署會與業界跟進各項建議,以提升在整筆撥款津助制度下的財務監察、非政府機構服務質素的自我評估、社署對服務的監察和非政府機構的管治和管理。政府亦會與業界攜手就如何優化整筆撥款津助制度進行檢討。

- 2. 在執行整筆撥款津助制度方面,社署的主要跟進工作包括:
  - (i) 檢視機構的整筆撥款儲備及經審核的財務報表,以查明機構能否持續達致財政平衡;
  - (ii) 因應 2003 年 3 月行政署發出的《通函》有關控制和監察受資助機構薪酬安排的指引,與業界商討就披露機構最高級三層人員薪酬的新執行方法;
  - (iii) 向機構提醒以下事項,包括制定足夠的內部控制程序 以減少違規情況;需把有關開支分攤予《津貼及服務 協議》規定服務及非《津貼及服務協議》規定服務; 需審慎自我評估服務質素;以及監察和檢討其人力資 源管理事宜,提高透明度和加強與員工溝通;
  - (iv) 監察表現持續欠佳的服務,並商討合適的跟進措施; 並為單位訂定或檢討服務成效標準;以及
  - (v) 推展執行《最佳執行指引》內餘下的四個人力資源有關的項目。

- 3. 自 2001 年推行整筆撥款津助制度後,政府一直與業界保持 溝通和討論持份者關注的事項,採納優化的措施,以協助非政府 機構提升管治和服務質素,建立可靠的團隊等。政府在 2008 年委 任一個獨立檢討委員會,評估整筆撥款津助制度的整體效益及找 出可改善的範疇。獨立檢討委員會的結論是推行整筆撥款津助制 度的原則是正確的,因此這制度值得保留。政府已落實獨立檢討 委員會所提出的全部 36 項建議。
- 4. 整筆撥款津助制度實施後,政府為非政府機構先後提供了 40 多億元的額外一次性撥款,以及超過 8 億元的額外經常撥款, 以協助機構推行員工培訓、提升機構系統及服務研究,加強中央 行政及督導支援和招聘專職人員的人手等。
- 5. 除了增撥資源外,政府透過委託大學、顧問公司和社會服務機構等多次舉辦培訓活動,以加強機構管理人員的管治能力。 社署在2015年9月至2016年2月期間,為非政府機構董事會成員及高級管理人員舉辦「最佳執行指引遠見卓識計劃」,讓機構就提升管治的透明度和公眾問責所帶來的挑戰和機遇交流知識和經驗。
- 6. 政府會繼續與業界攜手合作,促進整筆撥款津助制度的發展。事實上,行政長官在其施政綱領中表明政府會與社福界商討如何優化整筆撥款津助制度。就此,我已委派社會福利署成立「優化整筆撥款津助制度檢討專責小組」,與社福界持份者進行檢討專責小組」,與社福界持份者進行檢討專責小組」,與社福界持份者進行檢討會、事責小組的超話員、香港社會服務聯會、香港社會服務聯會、香港社會服務聯會、香港社會服務聯會、香港社會服務聯會、香港社會服務時會、調查主義,到工作人員協會、非政府機構管理人員、以下及福利局及社署的代表。專責小組已在2017年11月27日舉行了首次會議。預計有關的檢討研究可在確立檢討範疇後兩年內完成。政府會在進行檢討時一併考慮審計報告內的建議。
- 7. 我和同事樂意回答委員的問題。多謝主席。

完



本署檔號 OUR REF. : SWD/S/4/35C Pt.5 來函檔號 YOUR REF. : CB4/PAC/R69 電 話 TEL NO. : 2892 5101 圖文傳真 FAXLINE : 2575 5632

香港中區立法會道 1 號 立法會綜合大樓 立法會政府帳目委員會秘書 朱漢儒先生

### 朱先生:

## 政府帳目委員會 審議審計署署長第六十九號報告書第一章 社會福利署對整筆撥款的管理

多謝你 2017 年 12 月 13 日致社會福利署署長的來信。就信中提出有關上述事官的問題,本人現獲授權回覆。

## 前言

整筆撥款津助制度在 2001 年起推行,目前共有 165 間非政府機構接受整筆撥款資助。審計署署長第六十九號報告書(審計報告)第 1.8 至 1.19 段已概括介紹了整筆撥款津助制度的主要特點及運作。至於信中提出的具體問題,本署回應如下:一

## (1) 有關《整筆撥款手冊》

隨函附上《整筆撥款手冊》(2016年10月)(《手冊》) (**見附件一)**。《手冊》已上載社會福利署(社署)網頁,網址如下:

 $\frac{https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_subventions/sub\_lsgmanual/$ 

\*委員會秘書附註:附件一並無在此隨附。

### (2) 有關整筆撥款的計算方法及撥款基礎

整筆撥款的計算是依據傳統津助制度所涵蓋的撥款部分 (包括認可員工薪金及認可其他費用,扣除認可收費收入)作為 基礎。有關計算及調整方法,《整筆撥款手冊》第 2.4 至 2.10 段 及審計報告第 1.12 段詳細列明。

### 「其他費用」撥款的計算方法

「其他費用」泛指行政費用、公用事業的收費、備用品及 設備、活動項目支出、保險及膳食等各方面運作的開支。社署在 計算「其他費用」的撥款時,會依據下列的方式來釐訂撥款基準:

- 服務在整筆撥款津助制度推行以前一直沿用的撥款水平;
- 参考同一或類近服務的運作開支;
- 因應個別服務單位的特別需要(例如單位須維修保養電梯、斜坡、污水處理裝置等)而增加相關撥款;
- 參考服務試驗計劃的經驗;或
- 業界提供的意見。

2012-13 年度之前,「其他費用」的撥款是依據政府「購置 其他物品和服務」的價格變動,每年調整一次。社署聽取了業界 的意見及獲得整筆撥款督導委員會的同意後,由 2012-13 年度開始,採用綜合消費物價指數的調整率為「其他費用」的撥款作每 年的調整(見《手冊》第 2.12 段)。

## 整筆撥款的調整

政府不時檢視服務的需要和聽取業界對整筆撥款的意見來調整撥款,過去已多次為機構提供多項的補貼及支援措施,以協助機構應付不同的情況及需要。例如,由 2014-15 年度起,政府為優化整筆撥款津助制度而增加非政府機構的全年經常撥款,以加強機構的中央行政人手及督導支援,增加對其他費用的資助,並協助機構能更有效地招聘和挽留輔助醫療人員,或購買輔助醫療服務以提供社署資助的服務;而在 2017-18 年度,政府增加「其他費用」的資助撥款,以支付為所有受資助的住宿照顧服務單位提供全面冷氣的電費。過往的多次撥款調整,共涉及超過 8 億元的額外經常撥款和超過 43 億元的額外非經常撥款。

根據《手冊》第 2.14 及 2.15 段訂明,機構可靈活調配整筆撥款包括員工開支及其他運作開支,例如「其他費用」及薪金撥款可互相調撥以滿足運作的需要。此外,社署曾於 2009 年 5 月 22 日發信通知受整筆撥款資助的非政府機構,在特殊及理據充分的情況下,可向社署申請預支該年度「其他費用」的資助撥款。至今未有機構提出有關申請。

## (3) 有關在 2014-15 年度增撥的 4 億 7,000 萬元經常撥款

社署不時聽取業界對優化整筆撥款津助制度的意見。政府在 2014-15 年度起為非政府機構提供 4 億 7,000 萬元額外經常撥款的詳情如下:

- (i) <u>中央行政支援</u>(增加經常撥款約1億6,000多萬元) 有關中央行政支援的額外撥款,旨在協助全部接受整 筆撥款資助的非政府機構因應社會和服務發展的需 要,提升他們在人力資源和財務的管理、應用資訊科 技來優化行政效率、強化行政支援以應付近年新增的 各項法例要求和政府指引的要求,例如在 2014 年分 階段推行的《最佳執行指引》(《指引》),以及加 強內部管控等;
- (ii) <u>督導支援</u>(增加經常撥款約1億3,000萬元) 非政府機構的資助撥款中的督導支援,是指為前線社 工提供督導及培訓、就一些較複雜的個案(例如危 機、暴力、或受傳媒關注的個案)向前線社工提供指 導,以及在提供服務時與其他專業、政府部門及相關 持份者等的服務協作以提升前線服務質素。有關額外 撥款為非政府機構提供超過150個相當於社會工作主 任職級的督導職位。機構可透過新增撥款聘請富專業 經驗的督導人員,為前線社工提供培訓及督導支援以 提升前線服務的質素,同時亦可為資深員工增加晉升 的機會。優化措施將整體督導支援提升至100%,而 日後新開設的服務亦會包括100%督導支援的撥款;
- (iii) 輔助醫療服務支援(增加經常撥款約1億3,000萬元)整筆撥款獨立檢討委員會(獨立檢討委員會)於2008年12月發表了《整筆撥款津助制度檢討報告》,認為有需要僱用輔助醫療人員的非政府機構要追上有關員工的薪酬上升趨勢十分困難,機構須給予這類員

工較優厚的薪酬福利條件,以吸引和挽留他們。因應這建議,社署自 2009 年起以試驗計劃的方式,從獎券基金發放額外撥款予有需要的機構,範圍包括護士、物理治療師、職業治療師、言語治療師及臨床心理學家等合共 15 個職級,以協助受資助的機構提供額外的薪金及強積金供款予輔助醫療人員,或購買輔助醫療服務,以提供社署資助的服務。有關措施的受惠機構達 75 間,涉及 3 000 多個職位。於 2014-15 年度起提供額外的 1 億 3,000 萬元經常撥款,是承接試驗計劃而將資助常規化,讓機構可放心作長遠規劃,廢計劃而將資助常規化,讓機構可放心作長遠規劃,廢計劃而將資助常規化,讓機構可放心作長遠規劃服務和發展需要。此外,日後開展的新服務亦會包括額外輔助醫療服務支援的撥款;及

(iv) 「其他費用」(增加經常撥款約 4,800 萬元) 有關額外撥款旨在協助機構應付物價的增長,尤其是 食物價格及僱員保險費用等。

### (4) 有關退還整筆撥款儲備

財政年度結束時,接受整筆撥款資助的非政府機構的整筆 撥款儲備水平(不包括公積金部分及早期准許存放於寄存帳戶的 儲備)若超過他們在該年度的營運開支(不包括公積金開支)的 25%,須在下一財政年度退還超出的金額給政府。過去五年的情況 如下:

<u>年度</u>	<u>機構數目</u> <sup>1</sup>	<u>已退還/須退還的</u> 儲備總額(百萬元) <sup>1</sup>
2011 12	22	<u></u>
2011-12	23	16.6
2012-13	17	10.8
2013-14	17	12.7
2014-15	30	50.9
2015-16	34	41.6

## (5) <u>有關保留剩餘資金於整筆撥款儲備(包括寄存帳戶內的儲備)</u> 及公積金儲備的規定

根據《手冊》第2.32段,一筆相等於整筆撥款儲備(包括

<sup>1</sup> 根據社署檢視個別機構提交的周年財務報告後計算的機構數目及應退還政府的儲備金額,數據或可因其後的補充資料而修訂。

寄存帳戶內的儲備)的現金必須存放在一間香港持牌銀行的獨立有息帳戶內。非政府機構可把整筆撥款儲備的剩餘資金根據《手冊》第 2.33 段列明的投資框架用作投資,包括港元銀行存款、港元債券或存款證。《手冊》第 2.40(a)段訂明機構的公積金儲備只能用作支付日後的公積金承擔。如有需要,社署會要求機構解釋整筆撥款儲備及公積金儲備的存放形式。

### (6) 有關公積金儲備的運用和機構的責任

《手冊》有以下規定:-

- (i) 機構須就恰當和審慎運用公帑向社署及公眾直接負責。機構的董事會和管理層有責任妥善地管控整筆撥款,確保整筆撥款的運用符合《津貼及服務協議》(《協議》)所訂明的要求和目標,並遵守《手冊》的規定(《手冊》第4.9段)<sup>2</sup>。
- (ii) 機構須力求以最符合成本效益的方式運用整筆撥款作 既定用途。在設定薪酬及獎勵制度時,機構應制訂清晰 的人力資源管理政策和計劃(《手冊》第 5.9 段)。

按照第一組《指引》3的規定:一

- (i) 機構董事會/管理委員會須每年最少一次在其會議上 討論如何管理及運用整筆撥款儲備和公積金儲備,並須 記錄在案。
- (ii) 機構須備有文件,說明管理及監察整筆撥款儲備和公積 金儲備的政策及程序,並須讓員工知悉有關程序。
- (iii) 機構須在周年大會/年報中報告機構在過去一年如何 管理及運用公積金儲備,並簡述未來運用儲備的計劃, 透過適當渠道向員工發布有關機構在過去一年運用公 積金儲備的資訊,並簡述未來如何運用儲備的計劃,以 促進善用資源及加強透明度。

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>除了《手冊》以外,機構亦須遵守整筆撥款通告、相關信函/通知及《指引》中第一組 別的規定。

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>使用非定影員工的公積金儲備(《指引》第 4 項)及公積金儲備狀況(《指引》第 5 項) 均為第一組指引,即非政府機構除非有充分理由,否則理應遵守的指引。

非政府機構給予「非定影員工」的公積金供款比例或發放 特別供款以獎勵表現良好的員工,屬機構的管治及人力資源運用 的範疇。機構善用公積金儲備,透過提高供款比率或發放一次性 供款予表現良好的「非定影員工」對員工有正面作用,而社署亦 會不時檢討有關政策。

### (7) 有關公積金撥款基準

為協助非政府機構加入整筆撥款津助制度,確保有足夠資金承擔「定影員工」(即於 2000 年 4 月 1 日的在職員工)的合約所訂明的公積金供款率(即視乎服務年資而定的 5%、10%及 15%僱主供款),政府會按實際公積金開支提供撥款;而在 2000 年 4 月 1 日以後入職的「非定影員工」的公積金撥款則按認可估計人手編制的中點薪金的 6.8%計算公積金撥款,此撥款率是政府參照當年業界的公積金平均供款率而訂定,讓機構按其人力資源政策及財政狀況,自行訂定合適的公積金政策。

政府剛於 2017 年 11 月開展優化整筆撥款津助制度的檢討工作,其中一項擬議檢討範疇會研究公積金的撥款基準。

### (8) 有關公積金的統計資料

社署沒有收集非政府機構參加不同公積金計劃的資料。

根據非政府機構 2015-16 年度的周年財務報告,機構就「定影員工」及「非定影員工」的公積金供款總支出分別約為 3 億 9,000 萬元及 4 億 5,000 萬元。

## (9) 有關整筆撥款儲備的運用

## (a) 整筆撥款儲備的增加

如上述第(6)項所列,機構須遵守《手冊》及《指引》內有關運用整筆撥款儲備的規定。社署透過檢視機構提交的周年財務報告、整間機構已審計的年度財務報表及實地巡查,以檢視整筆撥款資助及儲備的運用有否符合社署的規定。有關審計報告表五所示截至 2016 年 3 月 31 日整筆撥款儲備超過一億元的機構,全部均為大型機構。由於大型機構提供較多受資助的服務,其儲備金額相對較高。如機構的整筆撥款儲備超過其在該年度的營運開支的 25%,社署會作出跟進。

### (b) 《指引》的規定

正如上述第(6)項就運用公積金儲備的回應一樣,《指引》對整筆撥款儲備的管理和運用有所規定<sup>4</sup>,機構須按其實際情況及發展策略,自行決定如何分配整筆撥款儲備於不同範疇上;董事會/管理委員會須每年最少一次在其會議上討論如何管理及運用儲備,在討論時須考慮如何善用儲備以配合機構的發展,有關討論須記錄在案;另外,機構必須備有文件,說明管理及監察儲備的政策及程序,並須讓員工知悉有關程序,並透過提高透明度及向持份者發放資訊,加強機構向公眾問責。基於機構管治的原則,《指引》並無要求機構須呈交運用儲備的計劃給社署批核。

### (c) <u>《指引》的推行情况</u>

社署會每年發出電郵提醒機構呈交《指引》自我評估清單,同時附上《指引》供機構參考。《指引》訂明推行的細節和要求,並在推行流程中說明機構若未能遵守第一組指引的跟進安排,包括如機構持續未能遵守第一組指引,有關個案將會交由整筆撥款督導委員會討論及提出跟進建議。

機構已於 2017 年 10 月 31 日前呈交 2016-17 年度的自我評估清單,匯報機構截至 2017 年 3 月 31 日推行《指引》的情況。根據該自我評估清單,機構推行第一組指引的情況如下:-

- 158 間機構(96%)已執行「善用整筆撥款儲備」一項;
- 161 間機構(98%)已執行「整筆撥款儲備狀況」一項;
- 153 間機構(93%)已執行「使用公積金儲備」一項;
- 162 間機構(98%)已執行「公積金儲備狀況」一項;
- 163 間機構(99%)已執行「薪酬調整」一項;
- 163 間機構(99%)已執行「不同層級的投訴處理所涉及的 人員、職能及責任」一項;以及
- 163 間機構(99%)已執行「機構處理投訴的政策及程序」 一項。

由於機構可於 2017 年 6 月 30 日前完成推行第一組指引,經社署與相關機構了解其在提交自我評估清單後的執行情況,初步資料顯示所有機構均能執行全部第一組指引的項目。故此,沒有機構需要提出豁免的申請。

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> 整筆撥款儲備的管理(《指引》第 1 項)、整筆撥款儲備狀況(《指引》第 3 項)均為第 一組指引,即非政府機構除非有充分理由,否則理應遵守的指引。

### (d) 整筆撥款儲備用作獎勵金

在整筆撥款津助制度下,非政府機構在確保服務質素和達到《協議》規定的前提下,可按其人力資源政策和財政狀況等,訂定員工的薪酬及相關福利。機構除了把資源用於員工的基本薪酬外,亦可透過其他形式,例如獎勵金或現金津貼,作為員工待遇的一部分,藉以獎勵員工和挽留人才。

正如前文第(6)項所述,在靈活運用整筆撥款資助(包括整筆撥款儲備)的同時,機構須遵守以下規定:-

- (i) 機構須就恰當和審慎運用公帑向社署及公眾直接負責。機構的董事會和管理層有責任妥善地管控整筆撥款,確保整筆撥款的運用符合《協議》所訂明的要求和目標,並遵守《手冊》的規定,力求以最符合成本效益的方式運用整筆撥款作既定用途。
- (ii) 在設定薪酬及獎勵制度時,機構應制訂清晰的人力資源管理政策和計劃。
- (iii)按《手冊》第 4.14 至 4.19 段的要求,機構須透過指定的途徑披露機構的周年財務報告及最高三層人員薪酬條件檢討報告(檢討報告)(如符合《手冊》第 4.17 段的條件),以供公眾監察。自 2017 年 6 月起,社署已將機構的周年財務報告及檢討報告(如適用)上載社署網頁 5或連結於機構的網頁。如最高級三層人員的薪酬條件(包括獎勵金或現金津貼)增幅超越合理水平時,社署會要求機構作出解釋,甚至與機構的董事局/管理委員會會面,要求機構作出調整。

此外,《指引》就整筆撥款的管理及儲備狀況方面(同為第一組指引)的規定,請參閱上述第(9)(b)項的回應。

政府相信透過上述的規定和指引,提升資訊透明度,以及 機構向社署和公眾問責的機制,可有效監管機構運用整筆撥款和 整筆撥款儲備於指定的用途。

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>網址: https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_AFRandRR/

# (10) 有關 14 間機構錄得營運赤字及 8 間機構用盡整筆撥款儲備的 狀況

### (a) 機構錄得大額或持續整筆撥款營運虧損的原因及跟進

機構在某些年度出現較大或連續營運虧損的情況有不同的原因,例如是因應特殊或緊急情況而需要動用撥款應付非經常開支、服務或人手的過渡時期(如較多員工年資超越中點薪金)、員工流失率低於預期的水平、按市場情況以較高薪金招聘或留住人才等。根據涉及的機構所提供的資料,他們大致上都是基於上述原因以致該年度或連續數年的營運出現整筆撥款虧損,並策略性地運用整筆撥款儲備/機構整體儲備以滿足受資助服務的需要及保持服務質素。有關機構均備有相當水平的整筆撥款儲備(包括寄存帳戶的結餘)或機構的整體儲備。

社署會繼續從機構提交的周年財務報告及已審計的年度財 務報表定期檢視機構的財政狀況,以及了解機構持續虧損的情況 有否改善及其原因,視乎情況所需再作跟進,以確定機構能夠在 穩健的財政狀況下,持續穩定地提供規定的受資助服務。

就社署的跟進工作,請參閱第 10(c)項的回應。

### (b) 有關整筆撥款赤字有否影響服務的表現

根據社署所得資料,審計報告表七及表八所示於 2013-14 至 2015-16 年度連續三年出現整筆撥款營運虧損的 14 間機構,其 服務表現並沒有因其營運虧損而受到影響。

社署一直透過「服務表現監察制度」監管所有受資助機構的服務。在該制度下,社署與受資助機構共同制訂《協議》,以 釐定服務標準及評估服務表現。機構須妥善管理其轄下的單位, 使其提供的受資助服務符合《協議》的要求,包括基本服務規定、 服務量/服務成效標準及服務質素標準。

除了要求機構定期向社署提交季度統計報告及年度自我評估報告外,社署亦會在每個監察週期內(每三年為一週期)探訪所有受資助的機構,到其獲抽選的受資助服務單位進行評估探訪或突擊探訪,以評估及監察其服務表現。此外,社署亦會對新服務的單位及在服務表現方面被指有問題或懷疑有問題的單位進行實地評估,以檢視其服務質素。若機構有不符合規定的地方,社署會要求機構提交改善計劃,並會監察其落實改善措施的情況。

### (c) 監察錄得營運赤字的機構是否財政穩健的措施

社署一直有監察機構是否遵守《手冊》及《指引》的有關 規定,並會繼續從機構提交的周年財務報告及已審計的年度財務 報表定期檢視機構的財政狀況,以了解其財政是否持續穩健。

正如審計報告表七及表八所列,於 2013-14 至 2015-16 年度期間連續 3 年出現整筆撥款營運虧損的 14 間機構仍有相當水平的整筆撥款儲備(包括寄存帳戶的結餘)或機構的整體儲備。整筆撥款儲備正好用於應付這些情況,機構應建立他們的管治和問責架構來決定整筆撥款儲備的用途(《手冊》第 2.37 至 2.41 段)。

如機構預計有財政困難,應在機構的董事會內詳細商議對策,並將預計有財政困難一事預先通知社署,以便在儲備用罄之前能採取適當的糾正措施(《手冊》第 3.20 段)。

如機構在受整筆撥款資助的服務的營運上持續有巨額虧損或動用大額的儲備,社署會視乎情況而採取不同的行動,例如:

- (i) 約見機構的董事局/管理人員了解箇中原因,包括機構在接受社署資助外的整體財政收入狀況等;並在有需要時給予意見,進行檢視和要求機構提交財務報告及推算,以及提交跟進計劃,以促進機構能夠在穩健的財政狀況下,持續穩定提供規定的受資助服務;
- (ii) 社署亦會考慮把個案交由整筆撥款督導委員會(督導委員會)討論及建議跟進方案。社署會視乎個案的情況及督導委員會的建議,決定如何作出跟進,例如向機構發出警告信,面見機構董事局並要求解釋。如機構持續未能改善,社署不排除在徵詢督導委員會的意見後作出懲處;以及
- (iii) 社署一向鼓勵非政府機構運用社會福利發展基金進行精算或相關財務研究。至今已有 11 間機構獲社會福利發展基金撥款推行精算研究及相關研究項目。獲撥款的機構須每年報告項目的進度及成效。待有關項目完成後,社署會收集他們在精算研究方面的心得,積極推動相關機構就其研究與其他機構進行分享。

政府剛於 2017 年 11 月開展優化整筆撥款津助制度的檢討工作,其中一項擬議範疇會研究機構的財務狀況和規劃,讓機構可持續有效地運用資源來提供服務。

### (d) 機構赤字的最新資料

14間於2013-14至2015-16年度期間連續3年出現整筆撥款虧損的非政府機構,於2016-17年度的整筆撥款盈餘/(虧損)及機構整體儲備如下:

機構	機構的整筆撥款	機構整體儲備 7
	盈餘/(虧損)	2016-17 年度
	2016-17 年度 <sup>6</sup>	
	(元)	(元)
機構1	(2,876,193)	29,938,812
機構2	546,348	31,983,328
機構3	(38,368)	9,845,764
機構4	(1,116,905)	55,276,356
機構5	(855,793)	282,465,489
機構6	(5,969)	15,638,326
機構7	(65,805)	14,803,437
機構8	290,260	6,032,418
機構K	(7,040,982)	449,637,576
機構9	(8,632,250)	96,712,042
機構10	(8,674,653)	174,297,192
機構11	(2,220,739)	3,603,930,914
機構12	644,183	6,755,797
機構13	(110,319)	2,485,369

就社署的跟進工作,請參閱上述第 10(c)項的回應。

## (e) 機構 K 員工全年薪酬高於 50 萬元的狀況

根據機構K所提供的資料,從2014-15年度至2015-16年度,機構有多名員工因參照公務員薪酬調整及按年遞增薪級點而納入全年薪酬50萬元至60萬元的範圍,期間機構沒有大幅增聘年薪50萬元以上的員工。根據資料顯示,機構員工的薪酬開支上升可能是其營運虧損的其中一個原因。

<sup>6</sup>以上為機構於2016-17周年財務報告中所提供的數字,有待社署進一步檢視。

<sup>7</sup>在機構提交的 2016-17 財務報表內顯示的機構整體儲備。

2014-15年度,全年薪酬超逾50萬元的員工人數佔機構K全部受資助的員工人數比例是17%,而2015-16年度則為27%。機構在2014-15及2015-16年度用於全年薪酬超逾50萬元的員工的薪酬開支分別佔該機構從勞工及福利局(勞福局)和社署收到的營運收入約37%及52%。

非政府機構員工個人薪酬一般佔其經常開支約80%。不同機構會因應不同原因而有所差異,例如機構員工的年資及所提供服務的類型等。若機構營辦的服務對人手需求較高,其員工個人薪酬佔其經常開支的比例相對地亦會較高。就機構K的員工薪酬佔其總開支約70%或72%,有關比例並不算高。

### (11) 有關延遲實施 2003 年《通函》的原因

行政署於 2003 年公布《通函》前,社署與福利界已達成共識,根據一套規則和指引發放資助予採用 2001 年設立的整筆撥款津助制度的非政府機構。有關規則和指引載於當時的《手冊》內,非政府機構須在周年財務報告中披露個人薪酬的開支,按職員人數及六個薪酬組別(即全年薪酬超逾 50 萬元及每逾 10 萬元為一組別)披露有關開支,並須公開披露其周年財務報告。此外,由2001 至 2012 年期間,社署的財務科在審查非政府機構的帳目時,亦會收集被審查的服務單位或中央行政辦事處薪酬最高的三名人員的個人薪酬資料。

當《通函》於2003年公布時,整筆撥款津助制度剛剛推行了一段短時間。社署的記錄顯示,考慮到推行《通函》內的指引須修訂《手冊》,而《手冊》是經廣泛徵詢福利界的意見後才能定稿,任何修訂必須建基於社署與福利界所達成的共識,因此社署當時沒有即時執行《通函》內的指引。

政府於2008年委任獨立檢討委員會進行檢討整筆撥款津助制度。該委員會在《整筆撥款津助制度檢討報告》<sup>8</sup>作出了36項建議,其中第29項建議是社署應全面徵詢非政府機構的意見,以期落實監管受資助機構高級行政人員薪酬的政府指引(即2003年《通函》內的有關指引)。有鑑於在檢討的過程中凝聚了業界的共識,並經整筆撥款督導委員會於2010年1月的會議上討論及同意,社署按照《通函》內的指引致函受資助的非政府機構通知有關安排,並要求他們提交2009-10年度的檢討報告。

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> 網址: https://www.swd.gov.hk/doc/ngo/(5)-Report%20chi.pdf

在整筆撥款津助制度下,《手冊》內已訂明機構的問責性,並對機構使用公帑的透明度和向社署及公眾問責有所規定,包括上述第(9)(d)項的回應所述機構須公開披露載有個人薪酬開支資料的周年財務報告及讓社署收集最高三層人員的個人薪酬資料,公眾人士可瀏覽社署網頁而得悉相關資料。

社署一直在《手冊》內已清晰訂明問責和社署監管的要求。 至於《通函》內的指引,社署認為在完成了獨立檢討委員會的工 作後,亦必須與超過160間不同規模的機構取得共識(包括準則、 評估方式和披露途徑)才可落實推行。

## (12) 有關社署向行政署尋求意見

因應立法會議員在 2013 年對政府監管受資助機構高級行政人員薪酬事宜表示關注及提問, 社署就政府各決策局/部門執行 2003 年《通函》內的指引時的一致性及所涉及的其他疑問,例如個人私隱及公眾利益等問題、社署所理解的 50%門檻豁免準則是否與其他部門一致,以及在這個豁免準則下決策局和部門之間如何分工等尋求意見。因此,社署在 2013 年 6 月致函諮詢行政署。

有關 2013 年社署與行政署及財經事務及庫務局(財庫局)的溝通,按時序表列如下:

日期	內容
2013年6月24日	社署透過便箋諮詢行政署
2013年7月12日	社署致電行政署跟進
2013年7月19日	行政署以電郵回覆。就社署欲澄清所採 用的豁免準則是否符合《通函》所載指 引,行政署請社署向財庫局尋求意見。
2013年7月31日	社署職員向上級發出電郵,報告曾聯絡 財庫局查詢關於 50%門檻事宜,而財庫 局表示需要更多時間考慮此事。

一般而言,社署與其他決策局或部門透過口頭討論的內容,會視乎實際情況及需要而作出記錄或書面跟進。

至 2016 年底,因應公眾及立法會議員對政府監管受資助機構高級行政人員薪酬事宜的關注,社署就推行 2003 年《通函》內的指引事宜,再度於 2017 年 1 月發電郵給行政署澄清有關 50%門檻的計算方法。之後,社署、行政署及財庫局以電郵及會面詳細討論有關問題。最後行政署於 2017 年 5 月向社署解釋了計算 50%門檻的方法,即各決策局局長應計算其向受資助機構提供的經常資助,佔該機構與決策局負責範疇相關部分運作收入的百分比,以衡量機構是否超越 50%門檻。行政署並表示會向各決策局戶應計算其的現況及意見,以確定是有需要更新指引或澄清部分執行上的細節。因應行政署的意見,社署已與勞福局磋商所需採取的跟進行動。考慮到與眾多非政府機構商討安排需時,以及行政署就指引執行情況的調查而可能對指引作出更新或修訂,社署預計於 2018 年第四季可實施根據行政署就 50%門檻的計算方法,以反映非政府機構在 2017-18 年度的狀況。

### (13) 有關 50%門檻的計算方法

### (a) 社署對 50%門檻的理解

計算 50%門檻的條文,見於行政署 2003 年發出的《通函》所載指引第 6(a)段及第 14 段(只有英文版)(見附件二),以及 2003 年 2 日 25 日的相關立法會參考摘要(文件檔號 CSO/ADMCR2/1136/01)(見附件三)第 7(a)段,條文為「所有運作收入中超過 50%來自政府的受資助機構,均需就其高層人員、數目、職級和薪酬進行檢討」,以及第 8 段,條文為「對於所提供服務涉及不同決策局範疇的綜合服務機構,有關局長只負責就檢討報告中,屬於其政策範疇的服務所涉及的高層人員作出評估」。

根據上述條文,社署當時的理解是以受資助機構由社署所獲得的資助除以機構的總運作收入,作為計算機構是否超越 50% 門檻。

## (b) 諮詢行政署及財庫局的原因

請參閱上述第(12)項的回覆。

### (c) 加強向公眾問責

正如在第(13)(a)項所述,社署是按照當時對計算 50%門檻的理解推行《通函》內的指引。在這方面的跟進,請參閱上述第(12)項的回覆。

社署一向十分重視機構使用公帑的透明度及公眾問責。機構除須根據相關指引以指定的渠道向公眾披露其周年財務報告及檢討報告(如適用)外,社署已於2017年6月起在社署網頁上載機構的有關報告,方便公眾查閱。此外,由勞福局委任而社署署長任主席的優化整筆撥款津助制度檢討專責小組的其中一項擬議檢討範疇會研究如何增加受資助機構管理的透明度,以進一步加強機構向公眾問責。

### (d) 根據行政署的方法計算 50%門檻機構將會面對的困難

社署從機構提交經審計的財務報表中只收集到機構整體總收入和社署的資助總額,當中並沒有機構在福利範疇的收入總額,而報表上的機構收入並未仔細根據來源及/或歸屬範疇分類。現時各機構提交經《專業會計師條例》(第 50 章)下註冊的執業會計師審計的整間機構的年度財務報表,其表述方式亦並不劃一。因此,當 50%門檻計算方法更改時,機構須配合改變其呈報收入的方式。

此外,隨著多元化服務發展及協作計劃增多(例如醫社合作計劃),不少機構同時營辦福利範疇以外的服務,例如醫療及教育服務等,並接收來自不同政策局、政府部門及民間的款項。 機構須如何界定每筆款項歸屬福利或其他範疇,將影響機構是否獲得豁免提交薪酬檢討報告。

## (14) 有關機構內部監控不足的跟進

根據《手冊》第 3.23 段關於內部監控的建議,機構應按其性質、大小或所提供的服務,確立足夠的內部監控。社署已就機構重要財務事宜的內部監控程序提出建議,例如已支付的發票上沒有蓋上"付訖"字樣,延遲製備銀行對帳表,不完整/不正確的固定資產登記冊等,作為資助審查的一部分。如發現機構出現內部監控問題,社署會要求有關機構盡快糾正及作書面回覆(《手冊》4.10 段)。社署每年會以書面形式提醒機構的管理層良好內部監控的重要性。就內部監控有不足之處的機構,社署會作出適

當跟進。此外,社署在制訂會計審查計劃時,會考慮一籃子的風險因素,包括機構的整筆撥款津助的金額、機構轄下單位的數目、機構在以往審查中遵從社署有關津助指引的表現、機構的財政狀況等。

### (15) 有關機構總辦事處的開支分攤

三間非政府機構均對審計署的數據分析及其結論有不同意見。機構 I 表示按照機構的計算,其 2015-16 年度來自自負盈虧活動的收入遠低於審計報告表十四的數字;機構 J 則認為以整筆撥款資助補貼自負盈虧活動的結論偏於簡單而未有以較宏觀的角度來看待資源互補的做法;機構 K 表示一直有撇除用於個別非《協議》規定服務的總辦事處開支(即有關開支早已在周年財務報告中扣除),包括員工薪酬及其他開支等。社署會研究審計報告及機構提出的意見,繼續與機構商討,釐清有關分攤經常開支予《協議》規定服務及非《協議》規定服務的問題,協商一個公平及有效的準則以分攤有關開支。社署會繼續與業界討論分攤有關開支的事宜,期望在本年完成這方面的跟進工作。

### (16) 個案一及個案二

根據《手冊》第 3.3 段,非政府機構必須確保所有交易事項 均須記錄在適當帳簿及其他會計記錄內,並把《協議》規定服務 和有關支援服務(包括中央行政及督導支援工作),以及非《協 議》規定的服務分別記帳。《手冊》第 2.37 段內亦訂明整筆撥款 和整筆撥款儲備是用以支付《協議》所訂服務或相關活動的營運 開支。

社署有既定的機制,檢視機構提交的周年財務報告、整間機構已審計的年度財務報表及進行有關整筆撥款的資助審查,以檢視津貼的運用是否符合社署的規定。當發現機構有不符規定的情況,社署會要求有關機構盡快糾正及作書面回覆。

機構 H 及 G 並沒有就經常開支分攤予《協議》規定服務及 非《協議》規定服務時所採用的基準知會社署。

個案二的機構G於2015-16年度,用於支付行政總裁的全年薪酬開支(約157萬元),相當於該機構從勞福局和社署收到的營運收入約1.2%。

社署每年會以書面形式提醒機構須將《協議》規定服務及 非《協議》規定服務的開支及成本分開入帳,並會在有需要時, 向機構提供意見。社署亦會製作指引,供機構參考及使用。

### (17) 開支分攤

非政府機構會不時就其《協議》和非《協議》相關服務的 開支分攤事宜諮詢社署,社署會就每宗個案的情況提供意見。如 有需要,社署會與相關機構舉行會議,釐清原則和問題,討論開 支分攤的方案。社署會繼續就開支分攤事宜諮詢業界的意見,以 提供進一步的指引。

如有任何查詢, 歡迎致電與本人聯絡。

社會福利署署長

(郭志良 敦志 包代行)

## 副本送:

勞工及福利局局長 (經辦人:鄭健先生) 財經事務及庫務局局長 (經辦人:黃潔怡女士) 行政署署長 (經辦人:周舜宜女士) 審計署署長 (經辦人:張濟中先生)

二零一八年一月五日



## **CIRCULAR MEMORANDUM**

From	Director of Administration	То	Directors of Bureaux and Permanent Secretaries	
Ref.	CSO/ADM CR 2/1136/01	(Attn:		)
Tel.	2810 3838	Your Ref.		
Fax	2877 0802	dated	Fax	
Date .	28 March 2003	Total Pages	7+3+2	

### Internal Review of Remunerations of Senior Executives of Government-funded Bodies and New Guidelines Arising from the Review

This circular memorandum informs Directors of Bureaux of the outcome of the above review, and promulgates new guidelines and associated changes for the control and monitoring of remuneration practices in subvented bodies by Directors of Bureaux and their Controlling Officers. Relevant Directors of Bureaux are invited to take follow up actions.

### **Policy Decision**

- 2. At the meeting of the Executive Council on 25 February 2003, the Council took note of:
  - (a) the findings of the review of remunerations of the senior executives of 20 selected subvented bodies; and
  - (b) a set of new guidelines for the effective control and monitoring of the structure, ranking and remunerations of the top three-tier executives in subvented bodies.
- 3. The Council ADVISED and the Chief Executive ORDERED that with the implementation of the new guidelines for the effective control and monitoring of the structure, ranking and remuneration for the top three tiers executives in subvented bodies and to avoid micro-managing remuneration practices of subvented bodies, the Government should do away with the subvention guideline premised upon the "no better than" principle.

\* 委員會秘書附註:本文件只備英文本。

### Findings of Review on Selected Bodies

- 4. In January 2002, the Government initiated an internal review of remunerations of senior executives of government-funded bodies. A Steering Committee convened by the Chief Secretary for Administration was set up to oversee the review. The Steering Committee eventually selected 20 subvented bodies for detailed examination.
- 5. The Steering Committee concluded the review in December 2002. According to the review report, there should be changes to or further reviews of the remuneration practices of the following six organisations (excluding the Hong Kong Arts Development Council for which follow-up action has been completed), namely –

Vocational Training Council
Employees Retraining Board
Equal Opportunities Commission
Hong Kong Sports Development Board
Hong Kong Philharmonic Society Ltd
Hospital Authority

The relevant Directors of Bureaux undertook to take timely follow-up action in accordance with the review report.

### New Guidelines for the Control and Monitoring of Remuneration Practices in respect of Senior Executives in Subvented Bodies

6. In the light of public concern, the Steering Committee decided to strengthen the monitoring and control of remuneration practices in respect of the top three tiers of staff in subvented bodies. It is believed that a proper framework governing remuneration practices for senior executives of an organisation would in effect filter down to other tiers of staff. Specifically, the Steering Committee decided to adopt the following new guidelines for the effective control and monitoring of the ranking, structure and remunerations of the top three-tier executives in subvented bodies:

- (a) Save for the exceptions in Annex A, all subvented bodies which receive more than 50% of their operating income from the Government should review their senior staff's number, ranking and remunerations and submit to their responsible Directors of Bureaux annual reports on the review findings. The relevant Directors of Bureaux may, with justifications, approve individual bodies under their purview to submit biennial or triennial review reports.
- (b) Each body's review report should set out the up-to-date position in respect of the number, ranking and remuneration packages of staff at the top three tiers, and also explain and justify any changes over the period covered in the report.
- (c) In assessing the appropriateness of the number and ranking of senior positions of a subvented body, the Director of Bureau will take into account the functions and overall staffing structure of the concerned body, the nature and complexity of duties being performed by each of the top three-tier executives in question, and the ranking for comparable jobs in the civil service. Where the Director of Bureau has, after consulting the Civil Service Bureau, decided that there are no comparable jobs in the civil service, reference should be made to market practices.
- (d) As a general rule, the ranking of the senior staff of a subvented body should not exceed Directorate Pay Scale D8 or equivalent. A Director of Bureau should seek and obtain the ranking support of the Secretary for the Civil Service before endorsing any organisation's proposal to rank a senior position at D7 or D8 equivalent.
- (e) In evaluating the appropriateness of remuneration packages for senior positions of a subvented body that have comparable civil service ranks, the relevant Director of Bureau will compare the average total cost of remunerations for a tier of staff with that of civil servants at comparable ranks. The cost comparison for each of the top three tiers of staff will comprise two parts, one for serving staff and one for the first contracts of new recruits. Details of this cost comparison approach are set out in <u>Annex B</u>. In the absence

4

- of such comparable civil service ranks, reference should be made to market practices.
- (f) To enhance transparency, the Director of Bureau will work out with those subvented bodies under his/her purview suitable arrangements for public disclosure of their regular review reports.
- As the amount of operating income and subvention may change from year to year, the relevant Director of Bureau should, before the commencement of the next reporting cycle, ascertain the average operating income and subvention received by the concerned organisation over a four-year period immediately before the next reporting cycle. If the figures indicate that the organisation has on average received more that 50% of its operating income from the Government and the amount averages \$10 million or more (hence not eligible for exemption over the four-year period), the organisation is required to submit a report for the next reporting cycle. Information on the remuneration package of the head of the organisation should indicate the total staff cost, with breakdown by remuneration components where applicable, such as \$X on salary, \$Y on housing, etc.

## Other Changes in the Approach for Controlling and Monitoring Remuneration Practices in Subvented Bodies

### Application of the "no double housing benefits" rule

- 8. Subvented bodies have hitherto been required to follow the "no double housing benefits" rule, as applicable to civil servants, in offering housing benefits to their staff. With the control of the average total cost of remunerations by separate cost comparisons for serving senior staff and the first contracts of new recruits to the top three tiers, the Steering Committee saw no need for continued enforcement of the "no double housing benefits" rule as a general guideline, or for insisting on detailed comparison of the housing or other elements of remuneration packages adopted by individual subvented bodies.
- 9. Notwithstanding the removal of the general requirement to enforce the "no double housing benefits" rule, it will be up to individual Directors of Bureaux to decide whether the rule should be separately considered for selected subvented bodies under their purview on a case by case basis.

5

### Removal of the general subvention guideline on terms of service

- 10. Subvented organisations are hitherto subject to the general subvention guideline that the terms of service for subvented staff should not be better than those for comparable staff in the civil service, i.e. the "no better than" guideline. This "no better than" guideline focuses only on the cost of remunerations for subvented staff with comparable ranks in the civil service. It does not control ranking and structure of staff, examine cases without comparable civil service ranks or prescribe disclosure arrangements, which are matters covered by the more elaborate new guidelines applicable to the top three tiers of subvented staff.
- 11. With the introduction of the new guidelines set out in paragraph 6 above and to avoid micro-managing the subvented bodies, the central subvention guideline of "no better than" for application across all subvented organisations and their subvented staff will be removed at the same time. This is to strike a balance between control and flexibility. The new guidelines represent enhanced arrangements for controlling and monitoring not only the remunerations but also the structure and ranking of the top management of Such arrangement will in effect set a ceiling and broad subvented bodies. framework governing how other staff below the top three tiers in subvented bodies would be remunerated. In the circumstances, arrangements for remuneration practices in respect of other staff would be left to the subvented bodies, which in turn are subject to monitoring by relevant Directors of Bureaux. Under the "envelop" approach, the Directors of Bureaux determine annual funding to subvented bodies under their purview and are ultimately accountable for monitoring the use of the money granted.
- 12. The Directors of Bureaux will decide whether, in addition to the new guidelines applicable to the top three tiers of subvented staff, there should be other measures for ensuring value for money in the use of subventions on staff costs. They will have the flexibility, for example, to mandate remuneration packages for subvented staff as a condition of subvention; set cost ceilings for remuneration packages; ensure value for money by controlling output rather than checking staff costs; or give subvented bodies a complete free hand in determining their remuneration arrangements but hold their governing boards publicly accountable, etc.

6

### Effective Date and Implementation Arrangement

- 13. The effective implementation date for the new guidelines is 1 April 2003. Directors of Bureaux are invited to follow up with the concerned subvented bodies the decisions in respect of the 20 selected bodies in paragraph 5, as well as implementation of the new guidelines set out in paragraph 6 of this circular memorandum. Save for those exempted in accordance with the prescribed exemption categories at Annex A, relevant subvented bodies are expected to submit their first review reports for the period from 1 April 2003 to 31 March 2004 to their respective Directors of Bureaux before end June 2004. Directors of Bureaux may, with justification, approve individual bodies under their purview to submit their first review reports on a later date.
- 14. Directors of Bureaux will also work out with the relevant subvented bodies the disclosure arrangement for the review reports. For a multi-disciplinary organisation providing services which fall under programme areas of different Directors of Bureaux, a Director of Bureau would be responsible for that part of the review report covering those senior staff who operate services under his/her policy purview.
- 15. In case a review report reveals irregularities in the practices adopted by a subvented body, the relevant Directors of Bureaux should follow up with the concerned body with a view to rectifying the situation as soon as possible. Where the Director of Bureau accepts that there are practical difficulties in early rectification in the first instance, e.g. due to the need of the concerned body to honour on-going contractual obligations and to retain staff, he/she should agree with the concerned body on the most practicable measures. In this regard, it is advisable for organisations to term their new/renewed contracts in a way that would provide flexibility for adjustment that may be required for compliance with the new guidelines. The new guidelines, being administrative in nature, and any rectification measures deemed appropriate by the Directors of Bureaux, do not and cannot prevail over an organisation's statutory powers, if any, to determine the terms and conditions of their staff. Neither can they take away the appointment authority of the organisations as employers. If an organisation decides to exercise its powers (statutory or non-statutory) in a manner that would result in non-compliance with the new guidelines, the Director of Bureau should make this known under the public disclosure arrangements and consider whether the existing level of subvention to the organisation is still justified.

- 16. The responsibility for administering the new guidelines promulgated in this circular memorandum rests with the relevant Directors of Bureaux. Directors of Bureaux are requested to bring this circular memorandum to the attention of their Controlling Officers. The Secretary for Financial Services and the Treasury will promulgate in a separate circular the consequential amendments to Financial Circulars, FSTB circular memoranda and various subvention guidelines as appropriate.
- 17. For enquiries on the internal review of the 20 selected bodies, please contact Mr Sidney Chan, Assistant Director of Administration, at 2810 2205. For enquiries on the new guidelines, please contact Ms Bernadette Linn, Principal Assistant Secretary for Financial Services and the Treasury (Treasury)B, of the Financial Services and the Treasury Bureau at 2810 2286.

(Andrew H Y Wong)
Director of Administration

cc (w/encl):
D/CEO
SCS
AA/CS
AA/FS

#### Exemptions from New Guidelines for the Control and Monitoring of Remuneration of Senior Staff of Subvented Bodies

The new guidelines will not apply to those subvented bodies which receive 50% or less of their operating income from the Government. As for those subvented bodies which receive more than 50% of their operating incomes from the Government, a number of them would also be exempted from the annual review and report requirement. The exempted categories are set out as follows<sup>1</sup> -

#### (a) Category A

This covers organizations where government funds are provided as subscription/sponsorship fees. In such circumstances, it would not be appropriate for the Government, as a voluntary sponsor to these bodies, to seek to control the organizations' staffing and remuneration expenditure. A list of such subventions is at the Appendix.

#### (b) Category B

This covers circumstances where government funds are provided as fees for the procurement of services by an organization. Existing examples include hire of services in welfare sector and procurement of training places from the Outward Bound Trust of Hong Kong. In such circumstances, it would not be appropriate for the Government, as a service client to these bodies, to seek to control the organizations' staffing and remuneration expenditure.

#### (c) Category C

This includes organizations, or particular divisions of certain large organizations, where their top three-tier positions are funded entirely by the organizations' income from sources other than the Government. Existing examples include the administrative headquarters of the Tung Wah Group of Hospitals (TWGHs) and the Po Leung Kuk (PLK) where remunerations of their senior executives are funded by the organizations themselves. However, the senior staff of other divisions or certain subsidiary bodies of those organizations may still be covered by the proposed review and reporting arrangement subject to the latter's particular circumstances.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Except for exemptions under Category A, we have not provided a breakdown of the subvented organisations by the different exemption categories. This is because the applicability of Category B to F to an organisation may change, e.g. upon a change in the level of subvention. Controlling Officers should examine the applicability of the various exemptions having regard to any changes in circumstances.

#### (d) Category D

This category includes organizations where their top three-tier positions are filled entirely by civil servants.

#### (e) Category E

It includes organizations that are receiving only limited government funds in monetary terms. The monetary level will be specified by the Government and is subject to regular review. As a start, organizations receiving subventions of less than \$10 million a year will be exempted.

#### (f) Category F

This category covers organizations that are subject to statutory provisions or decisions approved by ExCo/LegCo on staffing matters, and where the provisions/decisions are in conflict with the new guidelines or have prescribed separate monitoring and control mechanisms. Examples include the Hospital Authority, schools under the Codes of Aid, and UGC-funded institutions.

# Appendix to Annex A

# List of subventions categorised as sponsorships/subscriptions

Subventions
Hong Kong Life Saving Society
Hong Kong Archaeological Society
Subventions to district sports and arts
associations (Head 63 S/H 531)
Subventions to New Territories organizations
(Head 63 S/H 470)
Society for the Prevention of Cruelty to
Animals
World Wide Fund for Nature (HK)
Conservancy Association
Hong Kong Bird Watching Society
United Nations Children's Fund
World Meteorological Organisation
United Nations International Drug Control
Programme and World Health Organisation
Asia and Pacific Development Centre
Hong Kong-Japan Business Co-operation
Committee
World Customs Organisation
United Nations Development Programme
Statistical Institute for Asia and the Pacific
Network of Aquaculture Centres in Asia and
the Pacific

#### Cost Comparison for Vetting Remuneration Packages for Top Three Tiers of Staff in Subvented Bodies

**Section A.** For serving staff appointed before 1 April 2003 and staff recruited on or after 1 April 2003 but serving in their second or further contracts

The cost comparisons would be based on the annual average staff cost as indicated in the Staff Cost Ready Reckoner (SCRR) published annually by the Treasury. The SCRR provides both the monthly and annual average staff costs for each and every civil service rank. The process is summarized as follows -

- (a) the subvented organization to agree with the Controlling Officer whether the jobs performed by subvented staff in the top three tiers are comparable to those for civil servants and if yes, agree a comparable civil service rank for each group of subvented posts within the top three tiers in the organization;
- (b) the subvented organization to calculate the average of the total annual staff cost for each of the top three tiers of subvented posts, by taking the average of **actual expenditure** incurred on all components in remuneration packages for the concerned staff in the same tier in the past year (except that salary and fringe benefits pegged to salary should also be based on the prevailing monthly salary x 12 months, as in the treatment for the costing of similar components reflected in the SCRR for the civil servants. This is to ensure that the SCRR promptly reflects the effect of any civil service pay adjustment on staff cost); and
- (c) for each tier, the cost in (b) is compared against the annual average staff cost of the comparable civil service rank(s) (there may be more than one comparable rank if there are more than one group of subvented staff within the same tier) as expressed in the prevailing SCRR. A subvented organization will have passed the test on cost comparison if the cost in (b) is at or below the SCRR cost for the comparable civil service rank(s) taken together.

# **Section B.** For staff recruited on or after 1 April 2003 and serving their first contracts

The same procedures in Section A above apply, except that the benchmark for comparison will not be the SCRR, but recruitment benchmarks reflecting the lower cost of the prevailing remuneration packages for new recruits to the comparable civil service rank(s). In the first instance, the recruitment benchmarks will be calculated by reference to the New Term for civil service appointments applicable since 2000. The basis for determining the recruitment benchmarks will be adjusted from time to time by the Civil Service Bureau having regard to changes to civil service remuneration structures and policies. The list of recruitment benchmarks for relevant comparable ranks will be updated annually and published at the same time the SCRR is released each year. The first list of recruitment benchmarks will be published shortly.

檔號: CSO/ADMCR2/1136/01

## 立法會參考摘要

## 政府資助機構高層管理人員薪酬內部檢討

#### 引言

在二零零三年二月二十五的會議上,行政會議得悉:

- (a) 檢討 20 個機構高層管理人員薪酬的結果;以及
- (b) 為有效控制和監察受資助機構最高級三層人員的架構、職級和薪酬而制定的新指引。
- 2. 隨着新指引的實施,行政會議建議,行政長官指令政府取消以"不優於"原則為前提的資助指引。

#### 理據

#### 對個別機構高層管理人員薪酬的檢討

- 3. 鑑於市民大眾關注接受公帑機構的高層管理人員之薪酬事宜,由 政務司司長擔任召集人的督導委員會分兩個階段進行內部檢討。在第 一階段,有關決策局對逾 300 個接受公帑機構或機構類別進行初步檢 視。檢視目的在於確定這些機構,是否接受政府的經常性財政資助 (即是確定它們是否為受資助機構),及是否同時自行聘請高層管理人 員。
- 4. 根據各決策局的建議,督導委員會挑選了 20 個受資助機構在第二階段的檢討作深入研究。該 20 個機構均一直:
  - (a) 接受及依靠政府經常性撥款作為主要收入來源,即每個機構 的運作收入逾50%來自政府資助;以及
  - (b) 自行聘請管理人員,並為他們另行釐定薪酬條件。
- 5. 鑑於市民大眾特別關注接受公帑機構的高層管理人員之薪酬事官,有關決策局已就上述 20 個受資助機構,研究每個機構的最高級

三層管理人員的數目、職級和薪酬條件是否適中,並就所發現的不當 之處提出改善的建議。督導委員會於二零零二年十二月完成檢討,結 果如下:

- (a) 13 個機構的高層管理人員在數目、職級和薪酬條件方面均屬恰當;
- (b) 三個機構須於二零零三年另行檢討;以及
- (c) 應對餘下四個機構高層管理人員的薪酬條件及安排作出修 改。
- 6. 檢討結果摘要見附件 A。

#### 控制和監察受資助機構高層管理人員薪酬事宜的新指引

- 7. 考慮到市民大眾的關注,督導委員會決定就受資助機構最高級的三層管理人員加強控制和監察,並相信高層管理人員的安排會成為綱領,影響機構內其他人員的薪酬事宜。督導委員會決定採納下開新指引,以有效控制和監察受資助機構最高級三層管理人員的職級、架構和薪酬:
  - (a) 除附件 B 載述的獲豁免機構類別外,所有運作收入中超過50%來自政府的受資助機構,均需就其高層人員數目、職級和薪酬進行檢討,並就檢討結果向所屬決策局局長提交年度報告,相關的決策局局長如有充分理據,可批准其職限內的個別機構,每兩年或每三年提交一次檢討報告。
  - (b) 每個機構均須在檢討報告內,詳列最高級三層人員的最新數目、職級和薪酬條件;在報告涵蓋的期間內如有任何變動, 也須加以解釋和提出理據。
  - (c) 決策局局長就受資助機構高層職位的數目和職級是否適中作 出評估時,所考慮的因素包括有關機構的職能和整體員工結 構;所涉三層人員中,每層人員履行的職責性質和複雜程 度;以及公務員系統中相若職位的級別。如公務員系統中沒 有相若職位,便應參考市場情況。

- (d) 作為一項一般性規則,受資助機構高層人員的職級不應高於 首長級薪級表第8點或同等職級。
- (e) 在評估有相若公務員職級的受資助機構高層職位的薪酬條件時,負責的決策局局長,會就某一層人員的平均總薪酬成本與相若職級的公務員成本比較。就最高級三層人員的每一層進行的成本比較,會分為兩部分,一部分涉及已在職人員,另一部分涉及新招聘人員的首份合約。有關的成本比較詳情載述於附件 C。對於無相若職級可予比較者,則應參考市場情況。
- (f) 為加強透明度,相關的決策局局長會與其職限內的受資助機構制訂合適安排,把定期檢討報告向公眾披露。
- 8. 有關的受資助機構應於二零零四年六月底前向所屬決策局局長提交就二零零三年四月一日至二零零四年三月三十一日的首年度檢討報告。相關的決策局局長如有充分理據,可批准其職限內的個別機構押後提交檢討報告。對於所提供服務涉及不同決策局範疇的綜合服務機構,有關局長只負責就檢討報告中,屬於其政策範疇的服務所涉及的高層人員作出評估。

#### "不得享用雙重房屋福利"規則的適用問題

- 9. 為公務員制定的"不得享用雙重房屋福利"規則目前也適用於受資助機構人員。基本上,公務員的"不得享用雙重房屋福利"規則包括下列細則:
  - (a) 公務員或其配偶如果已喪失享用房屋福利的資格(例如已享 受政府或受資助機構(視乎情況)給予的全部房屋福利,或基 於任何原因遭取消一切形式的房屋福利),便沒有資格享受 政府給予的其他房屋援助(即"喪失權利規則");
  - (b) 公務員自置居所津貼的年期為十年,不論其服務曾否間斷 (即"十年規則");
  - (c) 公務員可享的最高十年房屋福利年期,可因其本人或其配偶曾獲政府或受資助機構提供房屋資助的年期而被扣減(即"扣減規則");以及

(d) 公務員的配偶如果正在享受僱主給予的房屋福利,該公務員 便沒有資格享受政府給予的房屋福利(即"不得同期享有規 則")。

我們一直要求受資助機構在發放房屋福利予員工時,遵循上述規則。

10. 督導委員會了解受資助機構,在執行"不得享用雙重房屋福利"規則時,要面對頗為煩瑣的規定。督導委員會認為,既然如附件 C 所述,有關當局對受資助機構的最高層人員的整體薪酬條件有所管制,就最高三層的在職人員及新招聘人員的首份合約進行成本比較,那便無須另外堅持執行"不得享用雙重房屋福利"規則,或堅持就受資助機構薪酬條件中的房屋福利或其他個別項目,另外進行細項比較。事實上,不少受資助機構都提供非實報實銷的現金津貼,以代替房屋福利;這項安排令執行"不得享用雙重房屋福利"規則的成效不大。不過,雖說執行"不得享用雙重房屋福利"規則不再是一般規定,各局長仍可按個別情況,決定其職限內個別的受資助機構應否實施上述規則。

#### 為受資助機構最高級三層以下人員作出的安排

- 11. 鑑於當局會加強控制和監察受資助機構的最高級三層管理人員的職級、架構和薪酬,有關安排自然會成為綱領及規限,影響機構內其他人員的薪酬事宜。另外,在問責制下,各局局長應有更大彈性,決定如何確保政府的資助金的運用符合成本效益。這是因為局長會從他/她所得的營運開支,釐定其職限內受資助機構每年所得的撥款(並按需要要求立法會批准),並就監察撥款的使用情況負上最終責任。基於這些考慮,當局力求在管制與靈活性之間取得平衡。我們對受資助機構最高層人員薪酬加強控制,應可為受資助機構的薪酬慣例定出總體框架或上限,監察其他員工的具體安排便可留待有關局長決定。
- 12. 因此,當局認為可刪除規定所有受資助機構人員以"不優於"原則受聘的中央指引。根據以"不優於"為前提的現行資助指引,受資助機構人員的服務條件不得高於相若的公務員。 這指引的重點只在於比較受資助機構員工及相若公務員職級的成本。用於控制和監察受資助機構的最高級三層管理人員的新指引卻更為全面,包括監控職級和架構,檢視沒有相若公務員職級的受資助職位,以及訂定向公眾披露資料的安排。繼續實施或取消"不優於"原則對受資助機構獲資助的水平並無影響。事實上,許多受資助機構是以整體撥款方式獲得資助,款額並非按照其薪酬政策或薪酬慣例釐定。

13. 在刪除規定所有受資助機構人員以"不優於"原則受聘的中央指引後,決策局局長將可以靈活決定以何方法確保撥款的運用符合成本效益,例如:i)指令受資助人員的薪酬條件,作為一項提供資助的條件;ii)為薪酬條件設定成本上限;iii)以控制產量而非核查職工成本來確保撥款用得其所;以及 iv)允許受資助機構全權決定薪酬安排,但要求機構的管理委員會向公眾負責等。

#### 建議的影響

- 14. 建議對可持續發展、生產力、經濟和環境沒有影響。
- 15. 建議對財政和公務員會有影響,詳情載於附件 D。

#### 公眾諮詢

16. 有關的決策局在進行第二階段檢討 20 個受資助機構時,曾要求有關機構提供資料,尤其是有關薪酬條件和慣例的資料。我們會請有關的決策局與有關機構跟進檢討結果及發佈新的中央指引,有關局長會與受資助機構商討執行細節。

#### 宣傳

17. 我們會為立法會議員以及傳媒安排簡介會。我們並會發出新聞稿,以及安排發言人解答傳媒的查詢。

#### 背景

- 18. 二零零二年一月,當局開始了一次就政府資助機構高層管理人員的薪酬的內部檢討。這次檢討和由顧問公司(Hay Group)於二零零二年六月完成對十個法定及其他機構高層管理人員薪酬的研究,分別獨立進行。當局成立了一個由政務司司長擔任主席的督導委員會,負責監督內部檢討工作。在檢討工作的第二階段中,督導委員會對 20 個受資助機構高層管理人員的薪酬作深入研究。
- 19. 在檢討該 20 個機構的同時,督導委員會同意制定一套新指引, 以加強控制和監察受資助機構最高級三層管理人員的薪酬。鑑於這套 新指引的設立,當局亦考慮有否需要繼續實施以"不優於"原則為前 提的資助指引。

# 查 詢

20. 如對本參考資料摘要有任何疑問,請致電 2810 2205 向助理行政署長陳選堯先生查詢。

## 行政署

二零零三年二月二十五日

# 特選政府資助機構高層人員薪酬第二階段內部檢討結果撮要

督導委員會接納負責的決策局局長所提出的建議,同意這 13 間政府 資助機構高層人員職位的數目、職級和薪酬安排,無須改變。

職業訓練局 僱員再培訓局 平等機會委員會

督導委員會得悉,職業訓練局和僱員再培訓局的高層人員現時的薪酬條件,符合現行資助指引下的"不優於"原則。鑑於人力發展委員會即將成立(原定於二零零三年成立),督導委員會接納教統局局長的建議,同意該兩個機構的組織架構及人員薪酬條件將一併再受檢討。隨着人力發展委員會已於最近(二零零二年十月)成立,建議教統局局長按人力發展委員會接替這兩個機構的職能的進度,相應地進行檢討。

民政事務局局長已檢視了平等機會委員會最高三層人員的薪酬,並確認其中第二及第三層的安排為適中。然而,民政事務局局長亦決定將因應現時建議中的立法反種族歧視一事的結果,再考慮平等機會委員會主席的薪酬安排。這是因為有關法例可能對主席的工作有很大影響。

#### 香港康體發展局

督導委員會得悉民政事務局對現行四個高層人員職位薪酬條件的檢討結果。民政事務局局長會跟進此事,對該四個職位的薪酬條件作適當調整。

#### 香港管弦協會有限公司

督導委員會接納民政事務局局長的建議,同意把屬該公司第二層的四個助理總經理職位(相等於總薪級表第 33-43 點)中的三個降至第三層,改為高級經理(相等於總薪級表第 27-32 點),只留下一名助理總經理擔任總經理的副手。這項改動將令該公司的管理架構與其他三個表演團體的架構更趨一致。民政事務局局長會跟進此事。

#### 香港藝術發展局

雖然藝術發展局行政總裁職位薪酬條件的整體成本並不比首長級薪級表第2點官員為高,但督導委員會接納民政事務局局長的建議,同意要求藝術發展局在行政總裁的下一份合約內訂明,行政總裁的薪金部分將分為底薪及現金津貼/約滿酬金兩個項目。這項建議已其後獲藝術發展局接納,該局行政總裁的新合約已訂明其薪金部分分為底薪、現金津貼及約滿酬金等項目。

#### 醫院管理局

督導委員會得悉財務委員會在一九九一年就醫管局人員薪酬所作的決定,以及《醫院管理局條例》中的相關條文。委員會也得悉衞生福利及食物局局長就醫管局現行薪酬條件所作的檢討結果,以及醫管局所建議的更改。督導委員會接納衞生福利及食物局局長的建議,同意為控制和監察政府資助機構高層人員薪酬所制定的新指引,不應適用於醫管局。

#### 免受 "控制及監察受資助機構高層人員薪酬新指引" 規管的機構類別

新指引不適用於運作收入只有或少於 50% 來自政府的政府資助機構。至於運作收入超過 50% 來自政府的政府資助機構,當中有部份將獲豁免,無須進行每年檢討及提交報告。有關獲豁免的機構類別載列如下:

#### (a) 甲類機構

本類別涵蓋政府向其繳付年費/提供贊助的機構,如亞洲及太平洋發展中心。在此類情況下,政府作為該等機構的自願贊助人,實不宜對其人員及薪酬開支加以控制。

#### (b) 乙類機構

本類別涵蓋政府向其提供款項以購買其服務的機構,如管理米埔的世界自然基金會、政府向其購買服務的福利機構及政府向其購買培訓學額的香港外展信託基金會。在此情況下,政府作為該等機構的服務對象,不宜要求對其人員及薪酬開支加以控制。

#### (c) 丙類機構

本類別涵蓋其最高級三層職位的經費完全來自政府以外的收入的機構或某些大機構內的個別部門。例子包括東華三院及保良局的行政總部,其高級管理人員的薪酬由該兩個機構自行負責。不過,這些機構內其他部門或某些附屬機構的高級人員,仍可能須因應其個別情況,受建議的檢討及報告安排所規限。

#### (d) 丁類機構

本類別涵蓋其最高級的三層職位完全由公務員出任的機構。

#### (e) 戊類機構

本類別涵蓋只接受政府有限度撥款的機構。有關金額由政府釐訂,並定期進行檢討。我們考慮在開始時,以每年撥款\$1 000 萬元為限,即每年獲資助少於\$1 000 萬元的機構將獲豁免。

#### (f) 己類機構

本類別涵蓋其人手安排須受法定條文或獲行政會議/立法會通過的決定所規管,而且有關條文/決定與新指引有牴觸的機構,或須受有關條文/決定所訂定的一套獨立監察及控制機制所規管的機構。例子包括醫院管理局、資助學校及大學教育資助委員會資助院校。就大學教育資助委員會資助院校而言,督導委員會已採納教統局局長的建議,即基於多項考慮因素(包括有關院校確立已久的管理架構,以及有必要保持各院校在聘用人手方面的競爭力),該些院校應免受建議指引規管。

審核受資助機構最高級三層人員薪酬條件時進行的成本比較

## A. 適用於在 "生效日期" 公布前受聘的在職人員以及在生效日期或 之後聘用並正處於第二個或其後合約的在職人員

成本比較以庫務署每年公布的職工成本計算便覽所展示的全年平均職工成本為依據。該計算便覽開列每一個公務員職級的每月和每年平均職工成本。現把比較程序撮述如下:

- (a) 受資助機構與管制人員商討,以決定受資助機構最高級三層人員所履行的職責是否與公務員相若;如屬相若,則就機構最高級三層人員中每一組別受資助職位定於一個可資比較的公務員職級;
- (b) 受資助機構以過去一年支付予每一層相關人員的薪酬條件中各組成部分的實際開支平均數,來計算最高級三層每一層受資助職位人員的全年平均總成本(但薪金及與薪金掛鈎的附帶福利則以當前月薪 x 12 個月為計算基礎,這考慮到職工成本計算便覽中反映的公務員薪金及與薪金掛鈎的附帶福利也是以當前月薪為計算基礎,以確保公務員薪酬經最新調整後的任何影響,可反映於便覽顯示的成本上);以及
- (c) 把上文(b)段所述的每一層人員的成本,與現行職工成本計算便 覽展示的相若公務員職級(如同一層內有超過一組受資助人員, 則或會有多於一個相若公務員職級)的全年平均成本進行比較。 如上文(b)段的成本相等或低於職工成本計算便覽展示的成本, 有關的受資助機構即可通過成本比較測試。

#### B. <u>適用於在生效日期或之後聘用並正處於第一個合約的人員</u>

上文 A 部的程序也適用於這部分的人員,但不會以職工成本計算便覽而會改用招聘基準作比較,以反映相若公務員職級的新聘人員現行薪酬條件的較低成本。作為開始,招聘基準會參照自二零零零年以來適用的公務員新薪酬條件而計算。有關基準會按公務員薪酬結構和政策的變化不時調整。

#### 對財政及人手的影響

督導委員會就 20 間特選機構進行檢討的結果倘獲得全面落實, 將有助這些機構減省部分員工開支。根據"封套"撥款方式,有關的 決策局局長須考慮應否及如何調整撥予有關機構的資助金額。

- 2. 取消 "不優於"原則與否,對個別機構的資助水平並無直接影響,因為有關指引只用作測試政府所提供的資助是否用得其所,而非一項用以釐定每年資助額的準則。根據 "封套" 撥款方式,每筆資助的撥款水平,以及因與 "不優於"原則不符而須退回的款額,純屬局長和其職限內受資助機構之間的事,對中央並無任何財政影響。
- 3. 對公務員來說,有關設立定期監察受資助機構最高級三層管理人員的機制的建議,可能會增加管制人員的工作量,但相信有關人員可運用現有資源應付所增加的工作。我們預期當局無須為此而增減公務員職位。

#### 

香港添馬添美道 政府總部



# LABOUR AND WELFARE BUREAU GOVERNMENT SECRETARIAT

Central Government Offices Tim Mei Avenue Tamar, Hong Kong

雷話號碼 Tel. No.: 2810 3931

傳真號碼 Fax No.: 2524 7635

本函檔號 Our Ref.: LWB CR7/5091/04

來函檔號 Your Ref.: CB4/PAC/R69

香港中區立法會道1號 立法會綜合大樓 立法會帳目委員會秘書 朱漢儒先生

朱先生:

# 政府帳目委員會 審議審計署署長第六十九號報告書第一章 社會福利署對整筆撥款的管理

你於2017年12月13日致勞工及福利局局長的來函收悉。 本人現獲授權回覆如下:-

勞工及福利局(勞福局)在2008年委任獨立檢討委員會 檢討整筆撥款津助制度。檢討委員會的其中一項建議是社會福利 署(社署)應徵詢非政府機構的意見,以期落實監管受資助機構 高級行政人員薪酬的政府指引(即2003年《通函》內的有關指 引)。此外,本局有代表參與的整筆撥款督導委員會於2010年1 月的會議上討論及同意,社署應要求受資助的非政府機構按照 2003年《通函》內的指引提交2009-10年度的「最高三層人員薪 酬條件檢討報告」(檢討報告)。雖然勞福局知悉並參與社署執 行有關指引的討論,但沒有記錄顯示勞福局與社署在執行有關指 引前曾經就50%門檻的計算方法進行討論。

因應公眾及立法會議員對政府監管受資助機構高級行政 人員薪酬事宜的關注,社署於2013年及2017年向行政署及財經 事務及庫務局要求澄清50%門檻的計算方法。就此,沒有記錄顯 示勞福局與社署曾於社署徵詢上述意見前進行討論。在2017年5月了解行政署就50%門檻計算方法的意見後,本局與社署一直就跟進行動進行討論。考慮到與眾多非政府機構商討安排需時,以及行政署就指引執行情況的調查而可能對指引作出更新或修訂,社署預計於2018年第四季可實施根據行政署就50%門檻的計算方法,以反映非政府機構在2017-18年度的狀況。

本局及社署十分重視機構使用公帑的透明度及公眾問責。機構除須根據相關指引透過指定渠道向公眾披露其周年財務報告及檢討報告(如適用)外,社署已於2017年6月起在其網頁上載機構的有關報告,方便公眾查閱。另外,由本局委任而社署署長任主席的優化整筆撥款津助制度檢討專責小組正計劃在檢討範疇中研究如何提高受資助機構管理的透明度,以進一步加強機構向公眾問責。

勞工及福利局局長

(鄭健



代行)

2018年1月5日

副本抄送:

財經事務及庫務局局長

社會福利署署長

行政署署長

審計署署長

(經辦人:黃潔怡女士)

(經辦人:郭志良先生)

(經辦人: 周舜宜女士)

(經辦人:張濟中先生)



本署檔號 OUR REF. : SWD/S/4/35C Pt.6 來函檔號 YOUR REF. : CB4/PAC/R69 電 話 TEL NO. : 2892 5101 圖文傳真 FAXLINE : 2575 5632

香港中區立法會道 1 號 立法會綜合大樓 立法會政府帳目委員會秘書 朱漢儒先生

#### 朱先生:

# 政府帳目委員會 審議審計署署長第六十九號報告書第一章 社會福利署對整筆撥款的管理

多謝你 2018 年 1 月 16 日致社會福利署(社署)署長的來信。就信中提出有關上述事宜的問題,本人現獲授權回覆。

# 財務監察

(a) 社署在 GEN3 第 10(d) 項 所 提 供 機 構 11的 整 體 儲 備 數 字 是 根 據 機 構 11提 交 的 2016-17年 度 經 審 計 的 財 務 報 表 內 顯 示 的 機 構 整 體 儲 備 金 額 。 該 整 體 儲 備 金 額 包 括 機 構 11的 整 筆 撥 款 儲 備 、 公 積 金 儲 備 和 從 其 他 服 務 及 營 運 獲 得 的 儲 備 。

根據機構11提交的2016-17年度財務報表附註,機構的主要活動包括家庭、青少年及兒童服務、學校社會工作、青少年外展社會工作、長者服務、復康服務、社區發展服務、教育服務、賓館及營地服務,以及與宗教相關事工等。



機構 11 表示其累積儲備主要來自其自負盈虧的賓館及私人教育服務等。

(b) 行政署於 2017 年 7 月通知社署,將會向所有相關決策局發出問卷,以了解各局在其政策範疇內執行行政署《通函》有關控制和監察受資助機構高層管理人員薪酬事宜指引的現況,並收集它們對指引的意見,以考慮是否需要和如何更新指引及/或澄清部分執行上的細節。

行政署 2017 年 10 月初向各相關決策局發出上述問卷,並於同年年底收回各局的回覆,現正就搜集到的資料進行整理和分析,以及按需要向個別決策局索取進一步資料。行政署表示會盡快完成資料分析的工作,並與財經事務及庫務局及相關決策局和部門討論是否需要和如何更新指引及/或澄清部分執行上的細節。

在社署方面,待行政署決定會否就其《通函》有關指引作出更新、修訂或澄清後,社署會隨即與受資助機構商討修訂《整筆撥款手冊》(《手冊》)有關監察受資助機構高級行政人員的薪酬的規則和指引,以及執行新指引或安排的細節。

- (c) 「受資助非政府機構最高三層人員薪酬條件檢討報告」(檢討報告)的表格載於**附件一**。
- (d)除了因應行政署《通函》有關指引要求受資助機構提交檢討報告的機制外,所有受社署資助的機構每年均須向社署提交「受資助非政府機構最高級三層人員薪酬條件自我評估報告」。此外,接受整筆撥款資助的機構亦須每年向社署呈交周年財務報告,並在報告內呈報由整筆撥款支付的個人全年薪酬超過70萬元的職位數目及開支資料。(周年財務報告範本見附件二)

根據《手冊》第 4.14 至 4.19 段, 社署要求受資助機構設有公眾問責架構,以及披露向社署呈交的周年財務報告及檢討報告(如適用),就公帑的運用向公眾負

\*<u>委員會秘書附註</u>: 有關附件一及附件二,請分別參閱此報告書 的附錄9及附錄10。



責。機構除了在公眾提出要求時須提供有關報告外, 亦須透過以下一個或以上的途徑披露有關資料:

- 在中央行政單位/總辦事處告示板的當眼處張貼有關資料;
- 把有關資料上載到機構的網站;
- 在機構的年報匯報有關資料 1;或
- 透過特別通告、通訊或其他方式發布有關資料。

此外,社署已由 2017 年 6 月起在社署網頁建立與相關 受資助機構周年財務報告網頁的連結或上載其有關報 告,以方便公眾查閱報告及加強機構的透明度和公眾 問責。有關網址如下:

https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_AFRandRR/

#### (e) (i)(ii)(iii)

就《津貼及服務協議》(《協議》)與非《協議》活動須作成本分攤的要求,有關規定和指引如下:

- 根據政府《財務通告第 9/2004 號》有關管理及控制政府給予資助機構撥款的指引,受資助機構(例如非政府機構)必須為自資舉辦的活動開立獨立帳目,並確保受資助計劃沒有在金錢上或實物方面為自資活動提供補貼;及
- 為實施上述政府的財務通告,《手冊》第 2.37 段規定整筆撥款是用以支付《協議》所定服務或相關活動的營運開支。《手冊》第 3.3 段亦訂明,機構必須確保所有交易事項均須記錄在適當的帳簿及其他會計記錄內,並把《協議》規定服務和有關支援服務,以及非《協議》規定服務分別記帳。

-

<sup>1</sup> 如機構發放年報,其周年財務報告必須構成機構年報的一部分。任何機構如選擇不在年報中提供周年財務報告,則必須把整份最新的周年財務報告上載至機構網站,並在年報中標明連結至周年財務報告的網址。



社署理解非政府機構對《協議》與非《協議》活動須作成本分攤的關注。社署一直透過津貼科指定機構聯絡主任,以及財務科指定聯絡人和支援熱線,為非政府機構就分別記帳及成本分攤事宜解答問題、提供意見和支援。社署會就每個查詢機構的個別情況,寬機構一同釐清成本分攤的原則和討論合適的分攤方案。社署亦曾於 2016 年 6 月至 10 月期間,分批與全部資助非政府機構的最高管理層會面,並商討包括處理成本分攤的安排等事宜。

政府已於 2017 年 11 月開展優化整筆撥款津助制度的檢討工作,其中一項檢討範疇包括審視與《協議》相關活動的評估準則,以及闡明《協議》/與《協議》相關服務和其他非《協議》服務的成本分攤原則,供非政府機構參考。

#### (iv)

社署已聯絡兩宗個案的有關非政府機構,商討所涉及的《協議》服務與非《協議》服務分攤成本的基準和比例。

就個案一,機構同意修訂有關中央廚房服務開支分攤 予《協議》及非《協議》服務的比例,並會在即將召 開的機構管理委員會會議上商討。

就個案二,機構表示有既定分攤開支機制。如該非《協議》服務單位的開支項目可清楚辨識(如個案中的租金、差餉及電費開支),有關開支將由非《協議》服務單位負責。但對於未能清晰分辨的開支項目(如個案中的水費、技工薪金及行政總裁薪酬),機構會以非《協議》服務單位向總辦事處支付行政服務費用的方式分攤開支,有關行政服務費用會存入整筆撥款帳户列作收入。

社署會與有關機構繼續商討分攤開支的安排,確保受資助的服務不會為非資助服務提供任何形式的補貼。

#### (v)

社署一向關注小型機構在財務管理方面所需的支援, 相關支援重點列舉如下:



- 在2009年10月至2012年3月期間舉辦多次小型非政府機構的分享會,內容包括財務管理、資助審查、人力資源管理及機構管治等,以協助機構提升管理及財務管理的能力;
- 在 2015 年 9 月至 2016 年 2 月期間為所有受資助機構董事局成員及管理人員舉辦「最佳執行指引遠見卓識計劃」,內容亦涵蓋財務管理;
- 在2016年初經獎券基金撥款超過970萬元予香港社會服務聯會推行為期四年的「非政府機構董事會網絡」計劃,與包括香港會計師公會在內的不同專業界別協作,為非政府機構董事會提供更多培訓機會,同時建立更強網絡聯繫以及資料庫,並進行研究,加強機構間的經驗分享,創造及傳承專業管理的知識,讓非政府機構的整體管治能力得以進一步提升;
- 社署於 2016 年 6 月至 10 月期間與全部受資助非政府機構的最高管理層分批會面時曾商討包括財務管理等事宜;以及
- 當小型機構在分攤中央行政開支方面遇到困難時, 社署會透過津貼科指定機構聯絡主任制度,以及財 務科指定聯絡人和支援熱線,為機構提供適切的支援。

## 非政府機構服務質素的自我評估

(f) 社署透過「服務表現監察制度」(監察制度)監管非政府機構的受資助服務。在監察制度下,社署與機構為受資助服務共同制訂《協議》,以釐定服務標準及評估服務表現。機構須妥善管理其轄下的單位,使其符合《協議》的要求,包括基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準。

社署每年會向所有受資助機構發信,要求機構按監察制度的規定,就轄下各服務單位能否符合個別《協議》的基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準進行自我評估,並提交自我評估報告。若有不符



合規定的地方,機構須同時提交改善計劃,並落實有關措施。自我評估報告亦須按社署指定的格式填寫。自我評估報告的相關表格會連同致機構的信件一同發出,並上載於社署網頁。請參考附件三及附件四的例子。

除了要求機構提交自我評估報告外,社署亦會在每個監察週期內(每三年為一週期)探訪所有受資助機構,到其獲抽選的受資助服務單位進行評估探訪或突擊探訪,以評估及監察其服務表現,包括檢視其所屬《協議》的基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準的執行記錄及相關數據。

若在探訪或機構提交的報告中發現有不符合規定的地方,社署會採取下列措施:

- 若發現就服務量/服務成效標準的自我評估有不準確的地方,社署會澄清對個別服務量/服務成效標準的理解和定義,以及量度有關標準的準則,並在有需要時製備相關說明及/或指引以釐清有關評估方法;
- 社署會致函有關機構要求機構作出修正,並須同時檢視其審查機制,以確保服務單位製備和向社署提交的統計資料和報告準確無誤;
- 就有不符合規定的地方,包括基本服務規定、服務量/服務成效標準及服務質素標準,社署會要求機構提交改善計劃;及
- 監察其落實改善措施的情況。

# (g) 機構 B 的個案

就審計報告內表十六有關機構 B 的個案,機構 B 解釋數據出錯純屬人為錯誤,並不是機構對服務量標準存有不正確的理解。事件後機構 B 已加強內部覆核機制,由現時只由負責治療師覆核數據外,亦會由中心副主管作全面覆檢,最後再由中心主管作隨機抽檢,以確保數據的準繩度。



機構 B 所滙報的服務量與服務標準差距甚大,原因如下:

- 社署 2014 年 3 月開展的「嚴重殘疾人士家居照顧服務」是以到戶形式服務居於社區的嚴重殘疾人士,服務對象並非由中央輪候冊轉介,營辦機構在服務開展初期需投放不少時間及人力資源與醫院、診所、輔助及專職醫療專業、其他康復服務及家居照顧服務單位、病人自助組織等建立聯繫及轉介網絡,因此需時累積個案數目及服務量;
- 營辦機構的服務團隊之主要員工涉及多個專業範疇 (包括物理治療師/職業治療師、護士及社工)及 個人照顧工作員等,機構在招聘員工方面面對不少 困難和挑戰;及
- 服務開展至今仍處於發展階段,社署一直與各營辦機構檢視及討論優化服務的方案,分析服務提供的方案及流程。雙方確認於規劃階段釐訂的服務量式之。雙方法之。
   量定義及流程。雙方確認於規劃階段釐的服務。量定義及計算方法未能涵蓋若干直及間接服務院的專業個案會議以制定及協調治療的問題、
   少專業個案會議以制理以提供個人的照顧、為關於人類。
   經歷其人治療儀器等的時數的情況。
   在國際服務量的情況。
   不能全面反映各機構的實際服務量計算。

鑑於家居照顧服務的使用率較預期為低,社署已聯同提供服務的非政府機構檢討了該服務的津助安排及修訂了有關《協議》,經修訂的《協議》已由 2015 年 4 月起生效。根據修訂安排,機構所獲得的全年資助(按月發放)是與所服務的個案量掛鈎,以善用公帑。

#### 機構F的個案

就審計報告內表十六有關機構 F(單位 J)的個案,社署已聯絡該機構。單位 J為一所兒童及青年中心。據了解,單位 J於 2014-15 至 2016-17 年度曾分別為六歲以下的幼兒及退休男士提供活動。兒童及青年中心的服務對象為 6 至 24 歲的兒童及青少年。為不屬該年齡組別的參加者所提供的活動,一般不視作《協議》所規定的服務。由於機構 F 將上述活動的節數及出席人數計算在



中心的《協議》總服務量內,加上人為的計算錯誤,故導致多報服務量的情況。

社署會繼續作出跟進,向機構重申應確保以整筆撥款提供《協議》內的相關活動及準確滙報服務量/服務成效,並會要求機構 F 修訂相關年度統計報表,呈交社署再作檢視。

- (h) 鑑於家居照顧服務的使用率較預期為低,為求善用公 帑,社署聯同提供服務的非政府機構檢討了該服務的 津助安排及修訂了有關《協議》,經修訂的《協議》 已由 2015 年 4 月起生效。根據修訂安排,機構所獲得 的全年資助(按月發放)與所服務的個案量掛鈎,情 況如下:
  - 單位在年內如未達個案量 50%, 則獲資助的 50%;
  - 單位在年內如達到議定個案量 50%或以上至 75% 以下,會獲資助的 75%; 及
  - 單位在年內如達到議定個案量 75% 或以上,會獲資助的 100%。

個案量的定義是「曾向服務使用者及其家人/照顧者提供包括輔導和支援服務等社會工作介入措施的個案的數目」。

(i) 非政府機構的所有受資助服務單位須遵守一套共 16 項的服務質素標準,有關標準訂明了服務單位在管理及提供服務方面應具備的質素水平。

社署已為每項標準訂立了一套「準則」及「評估指標」 說明,有關詳情已載於《評估模式參考指引》及《執 行手冊》,並已上載於社署網頁。

機構須根據每項標準的「準則」及「評估指標」,按各自的情況,為轄下各服務單位制訂相關的政策及程序,以及各項標準的執行細節。



社署亦會在進行服務表現探訪期間檢視有關服務質素標準的政策及程序文件,以及相關的執行記錄,以確保單位符合有關規定。

有關服務質素標準 11 的「準則」及「評估指標」說明等,可參考以下網頁:

《評估模式參考指引》

https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_service per/sub\_serviceper/id\_matrixtemplate/

《執行手冊》

https://www.swd.gov.hk/tc/index/site\_ngo/page\_service per/sub\_serviceper/id\_sqshandbook/

(j) 社署與機構 C 在 2017 年 3 月訂定 2017 年 3 月 1 日至 2020 年 2 月 29 日期間的新《協議》時,雙方協議修訂相關服務成效標準的定義(包括巴氏量表及羅頓量表評分有所增加的服務使用者比率)以更能顯示機構的服務表現。由於新《協議》於 2017 年 3 月才生效,護機構於同月獲社署通知,應採用服務成效標準的舊定義來擬備 2016-17 年度(即 2016 年 4 月至 2017 年 3 月)的全年統計數字,或在擬備全年統計數字時扣除2016-17 年度最後季度(即 2017 年 1 月至 3 月)的統計數字。可是,機構 C 匯報 2016-17 年度的全年統計數字時,誤用了服務成效標準的新定義,以致在匯報相關服務成效標準達標水平時出錯。問題是出於人為錯誤。

社署已就個案 C 與各日間社區康復中心營辦機構舉行會議,就類似情況與各機構探討錯誤原因,並會制定指引供各營辦機構的員工參閱及遵守。此外,社署已要求各單位主管檢視其工作流程,加強監管措施以防範同類錯誤再次出現。

(k) 正如在第(f)項所述,社署每年會向所有受資助機構發信,要求機構按監察制度的規定,就轄下各服務單位能否符合個別《協議》的基本服務規定、服務量/服



務成效標準及服務質素標準進行自我評估,並提交自我評估報告。若有不符合規定的地方,機構須同時提交改善計劃,並落實有關措施。自我評估報告亦須按社署指定的格式填寫。自我評估報告的相關表格會連同致機構的信件一同發出,並上載於社署網頁。

社署審閱機構提交的自我評估報後會發信通知機構是否接納其改善計劃。實際例子請參考附件三及附件四。

(1) 社署已根據審計署提供的資料向表十七的六間機構了解,並知悉全部六間機構已就未達標準的情況作適當跟進,當中有一宗機構仍需時處理,另有一宗機構就審計署的評估持不同意見。詳情見附件五。

社署亦已提醒機構加強員工培訓,以確保其服務單位提供安全的環境予職員和服務使用者。

(m) 在審計署進行檢視前,社署對機構 D 就服務使用者完 成預定訓練節數 10%或以上便視作完成訓練的做法並 不知悉。社署已與各日間社區康復中心營辦機構開會 跟進審計報告,確定除機構D外,其餘的營辦機構均 沒有機構 D 對完成個人訓練計劃的理解。與會的治療 師 均 認 為 「 已 完 成 」 的 個 人 訓 練 及 支 援 計 劃 在 其 專 業 都會被理解為已完成整個訓練及支援計劃而不是指完 成部分的計劃。據悉機構 D 一般都會為服務使用者設 計由三個月至一年不等的訓練及支援計劃,由於治療 時間較長,有部分服務使用者在症狀有改善後便不大 願意出席中心的跟進治療及評估,因此機構 D 在有部 分服務使用者在完成計劃 10%的情況下便被當作「已 完成 | 個人訓練及支援計劃計算。機構 D 已承諾改善, 考慮根據不同的病徵設計適切的個人訓練及支援計 劃,並會遵行社署對服務量/服務成效標準達標水平 的要求。雖然眾營辦機構除機構 D 外均符合社署在這 方面的要求,為求清晰詮釋社署在服務量/服務成效 標準達標水平的要求,社署會聯同各營辦機構制定指 引,以確保對《協議》的內容及定義有統一的理解。

如有任何查詢,歡迎致電與本人聯絡。

社會福利署署長

(郭志良 菜花 ) 代行)

副本送:

勞工及福利局局長 (經辦人:鄭健先生) 財經事務及庫務局局長 (經辦人:黃潔怡女士)

(經辦人:周舜宜女士) 行政署署長 (經辦人:張濟中先生) 審計署署長

二零一八年二月八日

Our Ref.: Tel. No. : Fax No. :

20 March 2017

Chief Executive Officers/Directors of Subvented Non-governmental Organisations (NGOs)

Dear Sir/Madam,

#### **Service Performance Monitoring System (SPMS)**

# Self-assessment on Service Quality Standards (SQSs), Essential Service Requirements (ESRs) & Output/Outcome Standards (OS/OCs) and Action Plans on Unmet Areas in 2016-17

Under the SPMS, service operators are required to submit the annual agency-based Self-assessment Report (SAR) to the Department in April each year. The SAR should include the self-assessment results of all subvented service units with Funding and Service Agreements (FSAs) under your management. Your self-assessment should cover the following:

- (a) individual service unit's compliance with 16 SQSs and ESRs; and
- (b) individual service unit's OS/OCs performance.

While action plan(s) are required to be submitted together with the SAR for service units with non-complied SQS(s)/ESR(s) and under-performed OS/OC(s), you may also report your good practices on SQSs and innovative/value-added services in the SAR. However, the good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator.

I would like to stress that the self-assessment is a key component of SPMS, which respects and honours the corporate governance of service operators. The manner of conducting the self-assessment forms part of the track record of service operators.

## \*委員會秘書附註:本文件只備英文本。

香港灣仔皇后大道東 248 號陽光中心 38 樓 社會福利署 津貼組 Subventions Section, Social Welfare Department, 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong



To facilitate your self-assessment and preparation of the SAR covering April 2016 to March 2017 (2016-17), the following documents are attached:

- (a) the proforma for 2016-17 SAR (Annex I); and
- (b) service units that can be exempted from 2016-17 SAR (Annex II).

This letter together with the proforma can also be downloaded from SWD Homepage<sup>1</sup>. Grateful if you would submit your 2016-17 SAR by completing the proforma and return to the Subventions Section of the Department on or before <u>20 April 2017</u>. If you have any enquiries on this subject, please contact

Yours sincerely,

for Director of Social Welfare

Encl.

c.c. Chairpersons of all subvented NGOs

<sup>1</sup> Website: http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_r-info/

Please forward the completed proforma to Subventions Section, Social Welfare Department at 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong (fax: 2575 5632) on or before 20 April 2017.

#### **PROFORMA**

# Service Performance Monitoring System (SPMS) <u>Self-assessment on Compliance with SQSs, ESRs and OS/OCs in 2016-17</u>

Nar	ne of Service Operator :				
I.	Result of Self-assessment on 16 SQSs and ESRs				
proc form	NGO has conducted a self-assessment on 16 SQSs and ESRs based on the tools and suggested ess <sup>Note 1</sup> including the examination of all documents and their implementation as well as the ulation of action plans for non-compliant areas by:  **Res **D** as appropriate**]				
	Service unit manager(s)				
	Service coordinator(s)				
	Internal audit team				
	Others (please specify):				
Resu	It of our self-assessment is [Please ☑ as appropriate]:				
	All subvented service unit(s) of this NGO having been operated for 12 full months in 2016-17 is/are assessed to have met the requirements of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as stipulated in respective Funding and Service Agreement(s).				
	The following service unit(s) of this NGO has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) and the corresponding Action Plan(s) is/are attached (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):				
	Name of Service Unit(s) with Non-compliance Unmet Area of SQS(s)/ESR(s)				
[Plea	other remarks on self-assessment:  se \( \overline{\sum} \) as appropriate, if any, and provide details in separate sheets\( \) Good Practice \( \text{Note 2} \), including SQSs, value-added and innovative service (please specify):				
-					

Note 1 Details about the self-assessment mechanism are laid down in Chapter 4 of the Performance Assessment Manual which can be downloaded from http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_serviceper/sub\_serpassessment.

Note 2 The good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator / service unit(s). For 'Good Practice' on SQSs, we refer to the practice over and above the basic requirement of SQS, not commonly practised and such practices may be considered by other service operators as good example for the reference of their service units.

# II. Result of Self-assessment on OS/OCs Performance

	NGO has conductuse 🗹 as appropri	ted an annual assessment on OS/OC(s) of a late	Il subvented service unit(s) by:			
	Service unit ma	nager(s)				
	Service coordina	9 ( )				
	Internal audit to	eam				
	Others (please s	pecify):				
Resu	lt of our self-asses	ssment is [Please 🗹 as appropriate]:				
	All subvented service unit(s) of this NGO is/are assessed to have met their corresponding OS/OC(s) in 2016-17.					
The following service unit(s) of this NGO has/have under-performance in OS/OC(s) in 2 and the corresponding Action Plan(s) is/are attached (please use the form at <i>Appendix 2</i> ) for those on the exemption list at Annex II:						
	Name of S	ervice Unit(s) with Unmet OS/OC(s)	Unmet OS/OC(s)			
Rem	If amendme	erators should ensure that all statistics repents to the OS/OC statistics of 2016-17 are stification, should be attached to this profo	needed, the amended data, together			
	Ü					
	Name:					
Post: Chairperson of Board/Management Committee/ NGO Head *						
Ser	vice Operator:					
C	ontact Person:		(Name & Post)			
	Tel No.:					
ŀ	E-mail Address :					
	Date :					
	2000					

<sup>\*</sup>delete as appropriate

# Action Plan for Unmet Area of SQS/ESR as at April 2017

IMPORTANT NOTI	:5
----------------	----

- . The service operator is required to formulate Action Plans for all unmet areas in SQSs/ESRs of its concerned service units. *One Action Plan is required for each unmet area.*
- 2. The service operator may be required to report in writing the progress of the Action Plan according to a specified time frame.

	according to a sp	ecified time fra	ame.		
	ne of Service Ope	_			
	ne of Service Unit	-			
Func	ding and Service	Agreement : _			
I.	Criterion of SQ	S: No	/ ESR concerned*:		
II.	The area not yet	achieved:			
III.	Reason(s) for no	ot achieving th	ne above area:		
IV.	Action(s) to be	taken for achie	eving the above area:		
V.	Planned time fra	ime for compl	eting the action(s):		
	Re	sponsible Ser	vice Coordinator/Superv	risor of Service Unit	
	e [English]:		[Chinese]:	Signature:	
Post	& Rank [English	& Chinese]:			
Cont	tact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:	

<sup>\*</sup> delete as appropriate

# **Action Plan** for Under-performed OS/OC in 2016-17

<b>IMPOR</b>	<b>FANT</b>	NOT	<b>E</b> :
--------------	-------------	-----	------------

1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its

2. The	e servi	d service units. <u>One Action Plan</u> ce operator may be required to fied time frame.	n is required for eac report in writing t	h under-performed ( he progress of the A	OS/OC. Action Plan according
Name of	Servi	ce Unit :			
Under perform OS/O (e.g. OS	r- ned C S1/	Description of OS/OC Indicator	Agreed Level (as stipulated in FSA or SIS Form)	Actual Performance of the Service Unit in 2016-17	Any under-achievement of the same OS/OC in 2015-16 (if yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
I. R	eason	(s) for not achieving the OS/OC	C:		
		s) taken and result (effectiveness in the following year:	ss) / action(s) to be	taken to meet the A	Agreed Level of the
III. Pi	lanned	I time frame for completion of t	the action(s) propo	sed above:	

Responsible Service Coordinator/Supervisor of Service Unit				
Name [English]:		[Chinese]:	Signature:	
Post & Rank [English				
Contact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:	

## Subvented Service Units Exempted from Self-assessment for the Period Covering April 2016 – March 2017

	Types of Service Units	Self-assessment on SQSs & ESRs	Self-assessment on OS/OCs Performance
1.	Service units operated for less than 12 months during 1 April 2016 – 31 March 2017 which include:  new service units commenced operation during the period; and service units ceased operation during the period.	Exempted	Exempted
2.	Service units under service re-engineering during 1 April 2016 – 31 March 2017.	Fully/Partially exempted if there are changes in OS/OCs requirements of the FSA concerned	Fully/Partially exempted if there are changes in OS/OCs requirements of the FSA concerned
3.	Service units with reporting cycle different from this assessment cycle covering 1 April 2016 – 31 March 2017.	Exempted <sup>1</sup>	Exempted <sup>1</sup>

Service units with different reporting cycle, e.g. the service of Integrated Programme in Kindergarten-cum-Child Care Centre, with reporting cycle changed to September – August w.e.f. September 2009, are required to submit their SAR to the Subventions Section by 20 September 2017.

Please forward the completed proforma to Subventions Section, Social Welfare Department at 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong (fax: 2575 5632) on or before 20 April 2017.

#### **PROFORMA**

### Service Performance Monitoring System (SPMS) Self-assessment on Compliance with SQSs, ESRs and OS/OCs in 2016-17

I. Result of Self-assessment on 16 SQSs	and ESRs
This NGO has conducted a self-assessment on 16 process <sup>Note 1</sup> including the examination of all deformulation of action plans for non-compliant area [Please ☑ as appropriate]	ocuments and their implementation as we
☑ Service unit manager(s)	Visit a personana XIV
Service coordinator(s)	Section of the sectio
Internal audit team	A STATE OF THE STA
Others (please specify):	
Result of our self-assessment is [Please 🗹 as apple	ropriate]:
All subvented service unit(s) of this NGO	having been operated for 12 full months in
is/are assessed to have met the requirement in respective Funding and Service Agreeme	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as s
	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s)
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached  Name of Service Unit(s) with Non-comp	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at <i>Appendix 1</i> ):
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached  Name of Service Unit(s) with Non-comp	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at Appendix 1):  pliance Unmet Area of SQS(s)/ESR(s)
in respective Funding and Service Agreeme  The following service unit(s) of this NGO corresponding Action Plan(s) is/are attached	ts of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as sent(s).  has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) (please use the form at Appendix 1):  pliance Unmet Area of SQS(s)/ESR(s)  ails in separate sheets]

Note 1 Details about the self-assessment mechanism are laid down in Chapter 4 of the Performance Assessment Manual which can be downloaded from http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_serviceper/sub\_serpassessment.

Note 2 The good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator / service unit(s). For 'Good Practice' on SQSs, we refer to the practice over and above the basic requirement of SQS, not commonly practised and such practices may be considered by other service operators as good example for the reference of their service units.

II. Resu	lt of Self-assessment on OS/OCs Perform	iance
This NGO ha [ <i>Please 🏿 as</i>	s conducted an annual assessment on OS/OC(s appropriate]	s) of all subvented service unit(s) by:
☑ Service	unit manager(s)	
Service	coordinator(s)	
☐ Interna	al audit team	
Others	(please specify):	
Result of our	self-assessment is [Please ☑ as appropriate]:	
	ovented service unit(s) of this NGO is/are a (s) in 2016-17.	ssessed to have met their corresponding
2016-	ollowing service unit(s) of this NGO has/h 17 and the corresponding Action Plan(s) is/are ept for those on the exemption list at Annex II	attached (please use the form at Appendix
N	Name of Service Unit(s) with Unmet OS/OC(s,	Unmet OS/OC(s)
		OS 3c,
1	* * \ \	OS 7a, OS 7b
Ii v	ervice operators should ensure that all statistic famendments to the OS/OC statistics of 2016-bith full justification, should be attached to this gnature:  Name:  Post: Chairperson of Beard/Management	-17 are needed, the amended data, together proforma for re-submission.
Service O	nerator:	
Contact	Person:	(Name & Post)
	Tel No. :	Fax No.:
E-mail A		
	Date:	
*delete as appr	opriate	

# Action Plan for Under-performed OS/OC in 2016-17

#### **IMPORTANT NOTE:**

- 1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its concerned service units. One Action Plan is required for each under-performed OS/OC.
- 2. The service operator may be required to report in writing the progress of the Action Plan according to a specified time frame.

Name of Service Operator :	
Name of Service Unit :	
Funding and Service Agreement:	長者鄰舍中心

Under- performe OS/OC (e.g. OS)	Description of OS/OC	Agreed Level (as stipulated in FSA or SIS Form)	1 1 1 1 1 1 1	Any under-achievement of the same OS/OC in 2015-16 (if yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
OS 3c	一年內舉辦的小組、活動及計劃 的總數:提供護老者支援服務, 包括互助支援小組及培訓活動 等;	40	30	/

I. Reason(s) for not achieving the OS/OC:

提供給護老者的支援服務,由於不少護老者的時間未能配合,故某部分的小組或培訓活動因未有足夠人數而取消。

- II. Action(s) taken and result (effectiveness) / action(s) to be taken to meet the Agreed Level of the OS/OC in the following year:
  - (1) 提早宣傳護老者的支援小組或培訓活動,讓護老者能預留時間參與。
  - (2) 改變部份中心開放時間,以配合護老者的放假時間進行活動,例如:星期日。
  - (3) 安排平行小組或培訓活動,長者及護老者可一同參與,方便護老者的照顧需要。
- III. Planned time frame for completion of the action(s) proposed above:
  於2017/18年持續地進行工作計劃,並達到目標。

Responsible Service Coordinator/Supervisor of Service Unit				
Name [English]:		Signature:		
Post & Rank [Englis	h & Chinese]:			
Contact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:	
			20 Apr 2017	

# Action Plan for Under-performed OS/OC in 2016-17

#### IMPORTANT NOTE:

1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its concerned service units. One Action Plan is required for each under-performed OS/OC.

2. The service operator may be required to report in writing the progress of the Action Plan according to a specified time frame.

Name of Service Operator	:	
Name of Service Unit	:	
Funding and Service Agreement:	:	長者鄰舍中心

Under- performed OS/OC (e.g. OS1/ OC3)	Description of OS/OC Indicator	Agreed Level (as stipulated in FSA or SIS Form)	Actual Performance of the Service Unit in 2016-17	Any under-achievement of the same OS/OC in 2015-16 (If yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
OS 7a	為隱蔽或需要照顧的長者提供 的服務:每月隱蔽或需要照顧的 長者活躍個案的平均數目	35	30.83	8.33

- I. Reason(s) for not achieving the OS/OC:
  - 本中心在2015年12月,才聘請到多一位社工人手處理個案輔導等工作,由於未有足 夠人手全面地籌劃隱長個案服務,以致發掘個案的工作遲了起步開展,導致平均個 案數目在年內未能達標。
  - 2. 經過同事們在年內的努力,3月份隱長個案服務數字已達到49,唯平均個案仍只能達到30%,雖較議定水平稍低,但比較2015-16年度平均個案數目有增長,情況有改善。
- II. Action(s) taken and result (effectiveness) / action(s) to be taken to meet the Agreed Level of the OS/OC in the following year:

為確保2017/18年度全年平均個案能達標,本中心會持續地推行以下工作計劃:

- 1. 人力架構轉變,因應福利工作員離任,轉為聘請一位社工替補處理隱長個案,以及聘請多一位半職社工,集中私樓及鄉郊村落發掘個案的工作。
- 2. 藉與地區持份者如商鋪、互委會、大廈管理處及鄉郊村落各村長建立合作伙伴關係, 宣傳中心服務,以及轉介有需要個案給中心社工跟進。
- 3. 繼續透過定期家訪及電話慰問較少到中心及體弱之會員。
- 4. 建立長者互助網絡,鼓勵會員通知中心需要幫助的長者。
- 5. 以外展工作方法在戶外接觸長者,發掘有需要的長者個案。
- 6. 加強服務宣傳如街站派單張等。
- III. Planned time frame for completion of the action(s) proposed above: 於2017/18年持續地進行工作計劃,並達到目標。

### Appendix 2

Responsible Service Coordinator/Supervisor of Service Unit					
Name [English]:	# <b>-</b>	[Chinese]:	Signature:		
Post & Rank [English & Chinese]: Centre In-charge					
Contact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:		
			20 Apr 2017		

#### **Action Plan**

### for Under-performed OS/OC in 2016-17

#### **IMPORTANT NOTE:**

- 1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its concerned service units. One Action Plan is required for each under-performed OS/OC.
- 2. The service operator may be required to report in writing the progress of the Action Plan according to a specified time frame.

Name of Service Operator	:	
Name of Service Unit	:	<u> </u>
Funding and Service Agreement	:	長者鄰舍中心

Under- performed OS/OC (e.g. OS1/ OC3)	Description of OS/OC Indicator	Agreed Level (as stipulated in FSA or SIS Form)	********	Any under-achievement of the same OS/OC in 2015-16 (if yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
OS 7b 為隱蔽或需要照顧的長者提供的服務:一年內處理的隱蔽或需要照顧的長者個案的流轉率		20%	10.91%	11.11%

I. Reason(s) for not achieving the OS/OC:

由於隱蔽或需要照顧的長者的個案工作遲了起步開展,所以大部份個案仍在跟進中,因 此較少結束個案,與2015-16年度個案的流轉率相若,未能達致結束個案流轉率的要求指 標。

II. Action(s) taken and result (effectiveness) / action(s) to be taken to meet the Agreed Level of the OS/OC in the following year:

督導社工如何清晰個案目標,訂立具體工作計劃及介入時限,以縮短每個個案要處理的時間。

III. Planned time frame for completion of the action(s) proposed above: 於2017/18年持續地進行工作計劃,並達到目標。

Responsible Service Coordinator/Supervisor of Service Unit					
Name [English].	Signature:				
Post & Rank [English & Chinese	Name [English]. [Chinese]: [Chinese]:				
Contact Phone No.: Fax No.:	Date:				
	<b>\</b>	20Apr 2017			

Our Ref. : Tel No. : Fax No. :

7 July 2017

#### Service Performance Monitoring System (SPMS)

# Self-assessment on Service Quality Standards (SQSs), Essential Service Requirements (ESRs) & Output/Outcome Standards (OS/OCs) and Action Plans on Unmet Areas in 2016-17

I refer to the 2016-17 Self-assessment Report (SAR) submitted by your organisation on 20.4.2017 regarding the captioned subject.

Please be informed that the Action Plans attached to your SAR in respect of the non-compliant areas of the following service units are considered acceptable:

> 1. (OS3c) 2. (OS7a, OS7b)

As regards the performance assessment against OS/OC(s) as stated in your SAR, we will scrutinise all relevant information relating to your self-assessment and notify you of the details if there is any under-reporting of under-achieved OS/OC(s) in your SAR.

Taking this opportunity, you are advised to remind your staff of the spirit under SPMS which is to ensure the accountability for public funds and the provision of quality social welfare services to service users. For details of the monitoring mechanism, you may refer to the SPMS Performance Assessment Manual and the respective Funding and Service Agreements applicable to your service units.

If you have any enquiries, please contact me on



Yours sincerely,

( )
for Director of Social Welfare

Our Ref.: Tel. No. : Fax No. :

20 March 2017

Chief Executive Officers/Directors of Subvented Non-governmental Organisations (NGOs)

Dear Sir/Madam,

#### **Service Performance Monitoring System (SPMS)**

# Self-assessment on Service Quality Standards (SQSs), Essential Service Requirements (ESRs) & Output/Outcome Standards (OS/OCs) and Action Plans on Unmet Areas in 2016-17

Under the SPMS, service operators are required to submit the annual agency-based Self-assessment Report (SAR) to the Department in April each year. The SAR should include the self-assessment results of all subvented service units with Funding and Service Agreements (FSAs) under your management. Your self-assessment should cover the following:

- (a) individual service unit's compliance with 16 SQSs and ESRs; and
- (b) individual service unit's OS/OCs performance.

While action plan(s) are required to be submitted together with the SAR for service units with non-complied SQS(s)/ESR(s) and under-performed OS/OC(s), you may also report your good practices on SQSs and innovative/value-added services in the SAR. However, the good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator.

I would like to stress that the self-assessment is a key component of SPMS, which respects and honours the corporate governance of service operators. The manner of conducting the self-assessment forms part of the track record of service operators.

### \*委員會秘書附註:本文件只備英文本。

香港灣仔皇后大道東 248 號陽光中心 38 樓 社會福利署 津貼組 Subventions Section, Social Welfare Department, 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong



To facilitate your self-assessment and preparation of the SAR covering April 2016 to March 2017 (2016-17), the following documents are attached:

- (a) the proforma for 2016-17 SAR (Annex I); and
- (b) service units that can be exempted from 2016-17 SAR (Annex II).

This letter together with the proforma can also be downloaded from SWD Homepage<sup>1</sup>. Grateful if you would submit your 2016-17 SAR by completing the proforma and return to the Subventions Section of the Department on or before <u>20 April 2017</u>. If you have any enquiries on this subject, please contact

on

Yours sincerely,

for Director of Social Welfare

Encl.

c.c. Chairpersons of all subvented NGOs

Website: http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_r-info/

Please forward the completed proforma to Subventions Section, Social Welfare Department at 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong (fax: 2575 5632) on or before 20 April 2017.

#### **PROFORMA**

## Service Performance Monitoring System (SPMS) <a href="Self-assessment">Self-assessment</a> on Compliance with SQSs, ESRs and OS/OCs in 2016-17

Nan	me of Service Operator :		
I.	Result of Self-assessment on 16 SQSs and ESRs	<b>;</b>	
proce form	s NGO has conducted a self-assessment on 16 SQSs and cess <sup>Note 1</sup> including the examination of all documents a nulation of action plans for non-compliant areas by:  ease  as appropriate]	I ESRs based on the tools and suggested and their implementation as well as the	
	Service unit manager(s)		
	Service coordinator(s)		
	Internal audit team		
	Others (please specify):		
Resu	ult of our self-assessment is [Please ☑ as appropriate]:		
	All subvented service unit(s) of this NGO having been operated for 12 full months in 2016-17 is/are assessed to have met the requirements of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as stipulated in respective Funding and Service Agreement(s).		
	The following service unit(s) of this NGO has/have use corresponding Action Plan(s) is/are attached (please use		
	Name of Service Unit(s) with Non-compliance	Unmet Area of SQS(s)/ESR(s)	
[Plea	other remarks on self-assessment:  ase ☑ as appropriate, if any, and provide details in separations of the second		
	Good Practice Note 2, including SQSs, value-added and inno	ovative service (please specify):	

Note 1 Details about the self-assessment mechanism are laid down in Chapter 4 of the Performance Assessment Manual which can be downloaded from http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_serviceper/sub\_serpassessment.

Note 2 The good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator / service unit(s). For 'Good Practice' on SQSs, we refer to the practice over and above the basic requirement of SQS, not commonly practised and such practices may be considered by other service operators as good example for the reference of their service units.

# II. Result of Self-assessment on OS/OCs Performance This NGO has conducted an annual assessment on OS/OC(s) of all subvented service unit(s) by: [Please ☑ as appropriate]

nte]				
ager(s)				
Service coordinator(s)				
am				
pecify):	<del></del>			
sment is [Please ☑ as appropriate]:				
	d to have met their corresponding			
ding Action Plan(s) is/are attached (please				
ervice Unit(s) with Unmet OS/OC(s)	Unmet OS/OC(s)			
·				
nts to the OS/OC statistics of 2016-17 are	needed, the amended data, together			
Chairperson of Board/Management Co	mmittee/ NGO Head *			
	(Name & Post)			
Fax	( No.:			
	tor(s)  am  becify):  sment is [Please  as appropriate]:  rvice unit(s) of this NGO is/are assessed 5-17.  rvice unit(s) of this NGO has/have under-pading Action Plan(s) is/are attached (please exemption list at Annex II:  rrvice Unit(s) with Unmet OS/OC(s)  rators should ensure that all statistics reports to the OS/OC statistics of 2016-17 are tification, should be attached to this profor  Chairperson of Board/Management Co			

<sup>\*</sup>delete as appropriate

# Action Plan for Unmet Area of SQS/ESR as at April 2017

#### **IMPORTANT NOTE:**

1. The service operator is required to formulate Action Plans for all unmet areas in SQSs/ESRs of its concerned service units. One Action Plan is required for each unmet area.

2.		erator may be re pecified time fram		ng the progress of the Action Plan
Nan	ne of Service Ope	rator :		
Nan	ne of Service Unit			
Fund	ding and Service			
I.	Criterion of SQ	S: No	/ ESR concerned*:	
II.	The area not yet	t achieved:		
III.	Reason(s) for no	ot achieving the a	above area:	
IV.	Action(s) to be	taken for achievi	ing the above area:	
V.	Planned time fra	ame for completi	ing the action(s):	
	Re	esponsible Servi	ce Coordinator/Superviso	r of Service Unit
Nan	ne [English]:		[Chinese]:	Signature:
	& Rank [English	& Chinese]:		
Con	tact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:

<sup>\*</sup> delete as appropriate

# Action Plan for Under-performed OS/OC in 2016-17

<b>IMPO</b>	RTA	NT	NO	TE:

1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its concerned service units. One Action Plan is required for each under-performed OS/OC.

		ator may be required the frame.	l to report in writing t	he progress of the A	Action Plan according
Name of Serv	vice Ope	rator :			
Name of Serv	vice Unit				
Funding and	Service A				
Under- performed OS/OC (e.g. OS1/ OC3)	De	escription of OS/OC Indicator	A	Actual Performance of the Service Unit in 2016-17	Any under-achievement of the same OS/O in 2015-16 (if yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
I. Reaso	n(s) for 1	not achieving the OS	/OC :		
		n and result (effective	eness) / action(s) to be	taken to meet the A	Agreed Level of the
III. Planno	ed time f	rame for completion	of the action(s) propos	sed above:	
	Re	esponsible Service (	Coordinator/Supervis	or of Service Unit	
Name [Englis			[Chinese]:	Signatur	
Post & Rank	[English	& Chinese]:			
Contact Phor	ie No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date:	

## Subvented Service Units Exempted from Self-assessment for the Period Covering April 2016 – March 2017

	Types of Service Units	Self-assessment on SQSs & ESRs	Self-assessment on OS/OCs Performance
1.	Service units operated for less than 12 months during 1 April 2016 – 31 March 2017 which include:  new service units commenced operation during the period; and service units ceased operation during the period.	Exempted	Exempted
2.	Service units under service re-engineering during 1 April 2016 – 31 March 2017.	Fully/Partially exempted if there are changes in OS/OCs requirements of the FSA concerned	Fully/Partially exempted if there are changes in OS/OCs requirements of the FSA concerned
3.	Service units with reporting cycle different from this assessment cycle covering 1 April 2016 – 31 March 2017.	Exempted <sup>1</sup>	Exempted <sup>1</sup>

Service units with different reporting cycle, e.g. the service of Integrated Programme in Kindergarten-cum-Child Care Centre, with reporting cycle changed to September – August w.e.f. September 2009, are required to submit their SAR to the Subventions Section by 20 September 2017.

Annex I (P.1)

Please forward the completed proforma to Subventions Section, Social Welfare Department at 38/F, Sunlight Tower, 248 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong (fax: 2575 5632) on or before 20 April 2017.

### **PROFORMA**

Service Performance Monitoring System (SPMS) Self-assessment on Compliance with SQSs, ESRs and OS/OCs in 2016-17

Nar	ne of Service Operator :			
I.	Result of Self-assessment on 16 SQSs and E	SRs		
proce form	NGO has conducted a self-assessment on 16 SQSs a ess <sup>Note 1</sup> including the examination of all documents rulation of action plans for non-compliant areas by:  ase \( \mathbb{A} \) as appropriate \( \mathbb{A} \)			
	Service unit manager(s)			
abla	Service coordinator(s)			
	Internal audit team			
	Others (please specify):			
Resu	ult of our self-assessment is [Please \( \mathbb{I} \) as appropriate]:			
Ø	All subvented service unit(s) of this NGO having been operated for 12 full months in 2016-17 is/are assessed to have met the requirements of all criteria of 16 SQSs and ESR(s) as stipulated in respective Funding and Service Agreement(s).			
	The following service unit(s) of this NGO has/have unmet area of SQS(s) or ESR(s) and the corresponding Action Plan(s) is/are attached (please use the form at <i>Appendix I</i> ):			
	Name of Service Unit(s) with Non-compliance	Unmet Area of SQS(s)/ESR(s)		
	·			
Anv	other remarks on self-assessment;			
•	ase $oxdsymbol{oxtime}$ as appropriate, if any, and provide details in sep	arate sheets]		
~	Good Practice <sup>Note 2</sup> , including SQSs, value-added and ir	<del>-</del>		
LI	, <u></u>			
Note 1	Details about the self-assessment mechanism are laid down in Cha	pter 4 of the Performance Assessment Ma	inual which	

not commonly practised and such practices may be considered by other service operators as good example for the reference of their service units. P.002

Note 2 The good practices reported may not be counted as track record on performance monitoring of the service operator / service unit(s). For 'Good Practice' on SQSs, we refer to the practice over and above the basic requirement of SQS,

can be downloaded from http://www.swd.gov.hk/en/index/site\_ngo/page\_serviceper/sub\_serpassessment.

96%

II.	Result of Sel	f-assessment on OS/OCs Perform	ance	<b>-</b>		
	s NGO has conduc ase ☑ as appropr	ted an annual assessment on OS/OC(s) of iate]	f all subvented service unit(s) b	y:		
	Service unit ma	nager(s)				
<b>7</b>	Service coordin	tor(s)				
	Internal audit t	am ·				
	Others (please s	pecify):				
Resi	ult of our self-asse:	ssment is [Please ☑ as appropriate]:				
コ	All subvented so OS/OC(s) in 201	ervice unit(s) of this NGO is/are asses 5-16.	sed to have met their corresp	onding		
ব্র	and the correspon	rvice unit(s) of this NGO has/have under nding Action Plan(s) is/are attached (plea exemption list at Annex II:	-			
	Name of S	ervice Unit(s) with Unmet OS/OC(s)	Unmet OS/OC(s)			
			OS1			
			OS1			
	-			_		
Ren	If amendm	erators should ensure that all statistics reents to the OS/OC statistics of 2016-17 a stification, should be attached to this prof	re needed, the amended data, t			
	Name:					
	Post:	Chairperson of Board/Management (	Committee/ NGO Head *			
Se	rvice Operator:					
(	Contact Person:		(Name	& Post		
	Tel No.:	F	ax No.:			
	E-mail Address :					
	Date:		*	······································		

<sup>\*</sup>delete as appropriate

# Action Plan for Under-performed OS/OC in 2016-17

#### **IMPORTANT NOTE:**

- 1. The service operator is required to formulate Action Plans for all under-performed OS/OCs of its concerned service units. One Action Plan is required for each under-performed OS/OC.
- 2. The service operator may be required to report in writing the progress of the Action Plan according to a specified time frame.

Name of Service Operator	
Name of Service Unit	
Funding and Service Agreement:	Non-medical Voluntary Drug Treatment and Rehabilitation
•	Services

Under- performed OS/OC (e.g. OS1/ OC3)	Description of OS/OC Indicator	Agreed Level (as stipulated in FSA or SIS Form)	Actual Performance of the Service Unit in 2016-17	Any under-achievement of the same OS/OC in 2015-16 (if yes, please state the actual performance of 2015-16 also)
OS1a	Rate of placement occupancy (Female) in residential program	65%	MOS:60%及LTC:40%	38%

- I. Reason(s) for not achieving the OS/OC:
  - 1) 因青少年的隱蔽吸毒情況及受個人節慶(如:自己/朋友生日、親友壽宴)影響,一方面影響申請入舍個案的數量,另一方面也影響已入舍舍友的穩定性。
  - 2) <u>申請人於安排約見後缺席面試,並未能聯絡,有部份面見後因未能申請綜接及有經濟</u> 壓力而終止申請及入舍。
  - 3) 有關戒毒及濫藥的社區教育及輔導增多,吸毒青少年相對地較接受社區輔導服務。
  - 4) 金友接受院舍規則(如:禁煙、有紀律的生活程序及課堂學習)的意識較薄弱,阻礙其 考慮入住院舍。
  - 5) 未能與懲教所合作,雖能與風化官及綜合家庭服務中心聯絡,但未能確實在其工作小組會議中作服務簡介。
- II. Action(s) taken and result (effectiveness) / action(s) to be taken to meet the Agreed Level of the OS/OC in the following year:
  - 1) 與項目發展部合作,建立「外展intake隊」,以外展Intake的手法,擴濶接觸濫藥者,增加推廣宿舍服務,並藉以提升服務使用率。

#mg/LIIUU

- 2) 繼續加強與相關醫院及輔導機構聯繫,參與分享會、服務交流會及研討會以推廣院舍 服務,擴潤轉介來源,在北區醫院、葵涌醫院、青山醫院明心樓藥物誤用診所等的資 訊架放置院舍服務單張。
- 3) <u>推行適切的計劃及興趣小組(如:優點銀行獎勵計劃、舒壓結他小組、職前培訓小組、</u> 親親大自然小組、義工小組等),以迎合舍友的興趣及需要,藉以加強她們的歸屬感。
- 4) <u>保留為釋囚提供三個月的短期住宿服務,另一方面也繼續主動與感化官及綜合家庭服務中心聯絡和預約在其工作小組會議中作服務簡介,盼能提升轉介。</u>
- 5)繼續加強與濫用精神藥物者輔導中心、家計會、醫院、戒煙社福機構、外展隊等合作, 引入不同類型的小組,增加濫藥者對相關戒毒機構服務的接觸,以助舍友入住的穩定 性。同時,可增加濫用精神藥物者輔導中心、家計會、醫院、戒煙社福機構、外展隊 對院舍的認識從而提高轉介。
- 6)繼續於電話查詢及申請面見時,了解申請者的濫藥事件及已吸毒年期(毒齡),並作出 建議(毒齡長建議長期一年服務,毒齡短建議短期服務)及表明服務特色( 能提供 寧靜的環境去學習),若毒齡長的申請者堅持在. 進行住宿服務,會按其需要讓她 們選擇在 地點進行較長的住宿服務。
- 7) 於: 新增「易達面談室」及Intake-Express服務,以方便感化官作轉介及 探訪, 感化官可於 约見舍友,也可以致電: 轉介個案,加快入 舍安排。
- III. Planned time frame for completion of the action(s) proposed above:

因着上半年的策略,宿舍整體的入住率由38%提升至50%,故會繼續沿用部分策劃以提升入住率。

進行時段	行動內容	2016-2017進展情況
4/2017 –	● 繼續在各藥物誤用診所/輔導機構的資訊架	● 在明心樓、北區醫院、
31/3/2018	放置院舍服務單張,擴闊轉介來源。	葵涌醫院東區醫院的資
	● 繼續安排及檢視社工和舍監團隊,於舍友人	訊架放置服務單張,也
	舍的首星期(7天)內,社工接觸及關顧舍友	在2016年12月、2017年3
	不少於 5次、舍監安排講解院舍程序和規	月以郵寄方式寄出會訊
	則,以加強關顧和情緒支援。	以擴濶轉介來源。
	● 舍友入舍後的首月開辦「適應小組」,並持	● 上年度 共進
	續地舉行適應小組以協助適應。	行3個為期4節的適應小
	● 於舍友入住20天後在舍內安排與家人/轉介	組,也進行了19次入舍
	社工開會,以讓舍友家長/直系親屬/轉介社	適應會,而每位新入舍
	工了解舍友進展,鼓勵完成住宿期。	舍友均由總舍監於首日
		講解院舍程序和規則,

Appendix 2

MM730/LiiUU I. U

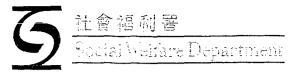
4/2017 — 31/3/2018	<ul> <li>推行適切的計劃及興趣小組(如:優點銀行 獎勵計劃、舒壓結他小組、職前培訓小組、 親親大自然小組、義工小組等),以迎合舍 友的興趣及需要,藉以加強她們的歸屬感。</li> </ul>	利用個人、小組及家人 支援的介入方式以協助 舍友適應及鼓勵完成住 宿期。   於上年度進行適切的小 組及獎勵計劃
4/2017 - 31/3/2018	● 保留為釋囚提供三個月的短期住宿服務,另一方面也繼續主動與威化官及綜合家庭服務中心聯絡和預約在其工作小組會議中作服務簡介,盼能提升轉介。	● 暫未能收到懲教所的轉介個案,但仍保留為釋口提供3個月的短期院 舍服務。雖有與 感化官及保護家庭及兒童課的社工聯絡及作預約安排到其工作小組進行服務簡介,惜至今仍在安排中。
10/2017 — 31/3/2018	● 與項目發展部合作,建立「外展intake隊」,以外展Intake的手法,擴濶接觸濫藥者,利用網上平台及WHATSAPP媒介、主動到高危場所擴濶接觸及識別隱蔽濫藥者。一方面為合適人士提供網上資訊、網上朋輩(過來人)輔導、社工個案管理、家庭支援、五天短期住醫院式的介入及提供醫療津貼以擴濶推廣戒毒的資訊,另一方面也可提升他們求助的動機。 同時也與項目發展部合作,到中小學進行社區教育(如:講座和過來人分享)	● 上年度由追零生命計劃 的轉介個案 <u>共24人</u> (短 期計劃:14人,長期計 劃:10人),當中 <u>11人</u> 成 功入舍,有 <u>5人</u> 正安排 中。

EVITA HIZEVE TIMETON

	The state of the s	<del></del>
4/2016 — 31/3/2018	● 繼續於電話查詢及申請面見時,了解申請者的濫藥事件及已吸毒年期(毒齡),並作出建議(毒齡長建議長期一年服務,毒齡短建議短期服務)及表明服務特色(提供等)的環境去學習),若毒齡長的申請者堅持在進行住宿服務,會按其需要讓她們選擇在地點進行較長的住宿服務。 ● 致函推廣 新增「易達面談室」及Intake-Express服務,以方便感化官作轉介及探訪,感化官可於 均見舍友,也可以致電 轉介個案,加快入舍安排。	● 在電話查詢、申請面見當中 <u>共13人</u> 因個人原因而表示不考慮長期服務,而選擇短期服務,最後 <u>共8人</u> 均能順利人舍,其中兩人也能在進行一年及九個月的住宿服務。 ● 自12月作推廣後共 <u>2位</u> 舍友的感化官使用「易
4/2017 — 31/3/2018	<ul> <li>繼續參與分享會、服務交流會及研討會以推廣院舍服務,擴濶轉介來源。</li> <li>加強與業界作交流,到訪不同的院舍,共商合作的空間以擴濶轉介、優化服務。</li> </ul>	● <b>已進行</b> 「 <u>共5次</u> 服務交 流。(16/6 18/8

Responsible Service Coordinator/Supervisor of Service Unit					
Name [English]:	[Chine	ese].	Signa <b>j</b> ure:		
Post & Rank [English & C					
Contact Phone No.:	Fax No.:	E-mail Address:	Date: 20-4-2017		

96%



Our Ref. : Tel No. : Fax No. :

17 July 2017

Dear :

### Service Performance Monitoring System (SPMS)

# Self-assessment on Service Quality Standards (SQSs), Essential Service Requirements (ESRs) & Output/Outcome Standards (OS/OCs) and Action Plans on Unmet Areas in 2016-17

I refer to the 2016-17 Self-assessment Report (SAR) submitted by your organisation on 20.4.2017 regarding the captioned subject.

Please be informed that the Action Plan attached to your SAR in respect of the non-compliance of OS1 of is considered acceptable.

As regards the performance assessment against OS/OC(s) as stated in your SAR, we will scrutinise all relevant information relating to your self-assessment and notify you of the details if there is any under-reporting of under-achieved OS/OC(s) in your SAR.

Taking this opportunity, you are advised to remind your staff of the spirit under SPMS which is to ensure the accountability for public funds and the provision of quality social welfare services to service users. For details of the monitoring mechanism, you may refer to the SPMS Performance Assessment Manual and the respective Funding and Service Agreement applicable to your service unit.

- 163 -

If you have any enquiries, please contact me on

Yours sincerely,

(.

### 非政府機構未達服務質素標準9的跟進

機構	單位	審計署的資料	機構回覆
機構 F	單位F至I	<ul> <li>單位表達。</li> <li>一年整点</li> <li>一年的</li> <li>一年的<!--</th--><th><ul> <li>單位已於 2016 年及 2017 年進行火警演習。</li> <li>單位已移開遮蔽滅火筒的物品。</li> </ul></th></li></ul>	<ul> <li>單位已於 2016 年及 2017 年進行火警演習。</li> <li>單位已移開遮蔽滅火筒的物品。</li> </ul>
	單位J及K	· 就安位告處位素所致 惡方會及示服準有方 天,、入與務文不。 氣單佈口單質件一	• 單位已修訂相關文件。
		<ul><li>單位每年檢查急救箱一次而非每半年一次。</li></ul>	<ul><li>單位已修訂有關文件為每年檢查急救箱一次。</li></ul>
		• 單位於 2016 年未有進行 火警演習。	• 單位已於 2017 年進行火警演習。

機構	單位	審計署的資料	機構回覆
機構G	單位L至N	<ul><li>單位在洗衣房未按文件所示備有急救箱。</li></ul>	• 單位已檢視所需的 急救箱數目及存放 位置。由於洗衣房所 處的樓層已適當地 放置了急救箱,因此 無需再添置。
		<ul><li>單位部分存 放於急救箱 內的物品已 過期。</li></ul>	• 單位已更換過期的物品。
		• 單發痕年程認危未關後況 在現曾 10 檢有但有錄跟 花有 2找查即單存及進 整線年程認危未關後況	• 機構已安排專業人士再作評估,並會備存記錄。
	單位O	• 單位部分存納 治	• 單位已更換過期的物品。

機構	單位	審計署的資料	機構回覆
機構H	單位P至R	<ul><li>電張路在示火及的圖示筒位貼線厨有毯三走亦所的位點線厨有毯三走亦所的工作。</li><li>工大有標滅樓貼線標火</li><li>下火有標滅樓貼線標火</li></ul>	• 單位已修正相關的走火路線圖。
		<ul><li>單位表有療療</li><li>有療療</li><li>一型物、電力</li><li>一型型</li><li>一型型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li><li>一型</li></ul>	• 單位已進行相關檢查,並備存相關記錄。
		• 單位有三個消防喉轆被物品遮蔽。	<ul><li>單位已移開遮蔽消防喉轆的物品,並在消防喉轆旁加上告示,提醒員工不要遮蔽消防喉轆。</li></ul>

機構	單位	審計署的資料	機構回覆
機構Ⅰ	單位 S 及 T	• 在 2017 年 6 月 14 日 25 日 實 施 紅 子 子 色 級 仍 仍 觀 課 過。	• 他想到你是一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个
機構J	單位U及V	● 單位有一個 滅火筒被物 品遮蔽。	• 單位已移開遮蔽滅 火筒的物品。
		<ul><li>單位的防火 設施未有如 期巡查。</li></ul>	• 單位已按時巡查防 火設施。
機構K	單位 W	<ul><li>單位部分存 放於急救箱 內的物品已 過期。</li></ul>	<ul><li>單位已更換過期的物品。</li></ul>

## Remuneration Packages for Staff in the Top Three Tiers of Subvented Non-governmental Organisations

<u>附錄 9</u>

附件一

### **Review Report for the Reporting Year of 2016-17**

(to be completed if not exempt from the Government Guidelines)

To:			
	(Attn : Subventions Section) 38/F, Sunlight Tower,		
	248 Queen's Road East		
	Wan Chai, Hong Kong		
Fax	x No. : 2575 6537		
	ease read the explanatory notes before completing this proformuld reach SWD by 31 October of each reporting year.]	na.	The completed proforma
Naı	me of NGO (code) :		( )
<u>Par</u>	t A: Remuneration Packages		
	Information of my staff in the top three tiers -		
(1)	Staff of 1st Tier 1		
(a)	Number of staff		
(b)	Comparable rank in civil service		
(c)	Post		
(d)	Total annual staff costs <sup>2</sup> (including those not under SWD subventions, if applicable)		<b>¢</b>
	[ $I(d)$ should be equal to or greater than $I(e)$ ]		(round up to dollar)
(e)	Total annual staff costs under SWD subventions $[I(a) = I(a)(i) + (iii) + (iii)]$		\$
	[I(e)=I(g)(i)+(ii)+(iii)+(iv)]	(round up to dollar)	
(f)	Please specify the months covered if (1)(e) was not incurred for	the 1	full year:months
(g)	Breakdown of (1)(e)		
	(i) Salary <sup>3</sup>		\$
	(ii) Provident Fund		\$
	(iii) Cash Allowance <sup>4</sup> (please specify if any:	)	\$
	(iv) Non-cash based Benefits <sup>5</sup> (please specify if any:	)	\$

\* <u>委員會秘書附註</u>:本文件只備英文本。

(2)	Staff of 2 <sup>nd</sup> Tier <sup>1</sup>		
(a)	Number of staff		
(b)	Comparable rank in civil service		
(c)	Post		
(d)	Total annual staff costs <sup>2</sup> (including those not under SWD subventions, if applicable) [2(d) should be equal to or greater than 2(e)]		\$ (round up to dollar)
(e)	Total annual staff costs under SWD subventions $[2(e)=2(f)(i)+(ii)+(iii)+(iv)]$		\$ (round up to dollar)
(f)	Breakdown of (2)(e)		
	(i) Salary <sup>3</sup>		\$
	(ii) Provident Fund		\$
	(iii) Cash Allowance <sup>4</sup> (please specify if any:	)	\$
	(iv) Non-cash based Benefits <sup>5</sup> (please specify if any:	)	\$
(a)	Staff of 3 <sup>rd</sup> Tier <sup>1</sup> Number of staff  Comparable rank in civil service		
(c)	Post		
(d)	Total annual staff costs $^2$ (including those not under SWD subventions, if applicable) [3(d) should be equal to or greater than 3(e)]		\$ (round up to dollar)
(e)	Total annual staff costs under SWD subventions $[3e=3(f)(i)+(ii)+(iii)+(iv)]$		\$ (round up to dollar)
(f)	Breakdown of (3)(e)		
	(i) Salary <sup>3</sup>		\$
	(ii) Provident Fund		\$
	(iii) Cash Allowance <sup>4</sup> (please specify if any:	)	\$
	(iv) Non-cash based Benefits <sup>5</sup> (please specify if any:	`	\$

### **Review for changes**

		<u>2015-16</u>	<u>2016-17</u>
		(the year before)	(the reporting year)
(1)	Total annual staff costs under SWD		
(-)	subventions in respect of the top three tiers	\$	\$
(2)	Please tick and complete the following as ap	propriate to state the resu	lt of your review -
	I have reviewed the remuneration found no changes in their remuneration		<del>=</del>
	I have reviewed the remuneration found changes in their remuneration tier(s) having changes and reasons for the second se	ion as compared with the	ne preceding year. The
	(Please use additional sheet as necessary.)		

### Part B: Public Disclosure of the Review Report

Our o	organisation *has disclosed /	will disclose (please	specify the commencement				
date:	) the Review	Report (only Part A) t	through one or more of the				
following o	following channels and will make it available to the public upon request -						
(*Please de	elete as appropriate.)						
	Ch	nannel of Disclosure					
(Plea	ase tick as appropriate.)						
	Posting the information promin Administration Unit / Head Off	=	(s) at the Central				
	Uploading the information to o	ur website					
	Reporting the information in ou	ur Annual Report					
	Publishing the information thromeans (please enclose the copy	O 1	ewsletter(s) or whatever				
	Declaration by Chairperson  are that the information as provide	ed in Part A and Part B is	correct.				
Contact Pe	erson:	Signature of Chairpers	con :				
Contact I C.	13011 .	_ Signature of Champers					
Title	:	Name	:				
Tel.	:	_ Tel.	:				
Email	:	Date	:				

### Notes for Completing the Review Report on Remuneration Packages for Staff in the Top Three Tiers of Subvented Non-governmental Organisations

- (1) The 1<sup>st</sup> tier staff is generally defined as the executive head of the NGO who is directly responsible to the NGO Board / Management Committee, the 2<sup>nd</sup> tier staff as senior staff directly responsible to the executive head of the NGO, and the 3<sup>rd</sup> tier staff as senior staff directly responsible to the 2<sup>nd</sup> tier staff.
- (2) Total annual staff costs for a tier of staff are the total remuneration costs covering salary, provident fund, cash allowances and non-cash based allowances of all staff members of the tier incurred in the whole reporting year (i.e. from 1 April to 31 March under the reporting year).
- (3) Salary refers to the annual salary of respective staff for the whole reporting year, or the total salary of the employment period if the staff member is not employed for the whole reporting year.
- (4) Cash allowances such as responsibility allowance, housing allowance, hardship allowance, bonus, gratuity, overtime allowance, entertainment expenses, travelling expenses, etc.
- (5) Non-cash based Benefits include fringe benefits such as medical / dental insurance, staff quarters, transportation and / or chauffer, professional indemnity insurance, etc.

- End -

附件二

### 周年財務報告

非政府機構:						
(2016年4月1	日至	2017 年	3	月	31	日)

		附註	<b>2016-2017</b> (元)	<b>2015-2016</b> (元)
Α.	收入		( )	( ) [ )
<b>11.</b>	1. 整筆撥款			
	a. 整筆撥款 (不信	<b>旦</b> 1b	A	
	括公積金)			
	b. 公積金	1c	В	
	2. 特別一次過撥款		C	
	3. 收費收入	2	D	
	4. 中央項目	3	E	
	5. 租金及差餉	4	F	
	6. 其他收入	5	G	
	7. 利息收入		Н	
	總收入		I	
В.	支出			
ъ.	1. 個人薪酬			
	a. 薪金		J	
	b. 公積金	1c	K	
	c. 津貼		L	
	小計	6	M	
	2. 其他費用	7	N	
	3. 中央項目	3	O	
	4. 租金及差餉	4	P	
	5. 特別一次過撥款的幕	次 7a	Q	
	項			
	總支出	•	T	_
		8		-
C.	年內盈餘/(虧損)		U	

簽署:	簽署:	
主席:	機構主管/機構社會福利服務主管:	
日期:	日期:	

第[x]至[x]頁的周年財務報告乃按照《整筆撥款手冊》所載的要求擬

備。

### 周年財務報告附註

- 1. 整筆撥款
  - a. 編製基準 周年財務報告是按照社署在整筆撥款津助制度下 資助的所有《津貼及服務協議》規定服務(包括 其支援活動)編製而成。周年財務報告<u>按現金會</u> 計方式編製,即收入在收到現金時入帳,而支出 則在支付費用時入帳。<u>非現金項目</u>如折舊、備付 金及應計項目並不記入周年財務報告。
  - b. 整筆撥款 指年度內所收到的整筆撥款(不包括公積金)。 (不包括 公積金)
  - c. 公積金 指在年度內所收到的公積金資助及公積金供款。

定影員工是指於2000年4月1日擔任或暫時填補認可資助職位的員工。

6.8% 資助比率及其他職位是指於 2000 年 4 月 1 日後聘用的員工。

應注意的是,中央項目內所涉及員工的公積金資助和供款應列入3之下。換言之,這類公積金<u>不</u>應記於此項(第3.13段)。<sup>注意</sup>

詳細分析如下:

<sup>&</sup>lt;sup>注意</sup>斜體字的內容供機構參閱,不應包括在周年財務報告內。

<u>公積金供款</u>	定影 員工	6.8% 資助比率 及	
		其他職位	總金額
	元	元	元
公積金資助	X	X	В
公積金供款	(X)	(X)	(K)
年內盈餘/(虧損)	X	X	R
<u>加</u> : 上年度盈餘/ (虧損)轉入	X	X	X
盈餘/(虧損)轉 撥下一年度	X	X	X

- 2. 收費 指年度內因提供社會福利服務而收取費用的收入。 收入 現時認可收費的水平載於《整筆撥款手冊》。
- 3. 中央 指不包括在整筆撥款內的其他資助服務,該等服務 項目 的資助水平須按照社署發出的其他文件及與機構的 通信來釐定。

有關中央項目內所涉及員工的公積金資助和供款, 應另行列入有關項目的收入與支出內(第 3.14 段)。<sup>注意</sup>

各中央項目的收入與支出如下:

		2016-2017	2015-2016			
a.	收入	元	元			
	請分別列出各個中央項目,					
	例如:注意					
	為殘疾長者而設的照顧認知障礙					
	京					
	為失明長者而設的療養照顧補助					
	<b>金</b>					
	向安老院舍發放的照顧認知障礙					
	症患者補助金					
	總金額	E				

				201	6-2017	2015-201	10
	<b>b.</b> 支出 <i>請分別</i> <i>例如:</i>	列出各個中	央項目	,	元	元	
	障礙 為失明 補助	長者而設的 症患者補助 長者而設的 金 院舍發放的	金療養照層	頁			
		症患者補助。					
	總金額	, <u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>	-1/-		0		
4.	租金及 差餉	指社署就該 <i>認可處所的</i> 告。 <sup>注意</sup>	–				
5.	其他收入	包括年度內收報告的其他 我告诉 的 其 的 并 他 的 并 的 所 第 2.28	署撥款的收益。就的支出 及 2.29	的資助及 就此,如 ,則須 段所指明	支捐款 <u>田須</u> 日捐款是月 川入其他収	夏列入周年期 目作支付周年 文入。然而,	才務 ド財 本
		其他收入(	手冊第2	2.29 段)	細分如下	₹:	
		資助服務時間 8的收費	付帶提供		<b>6-2017</b> 元	<b>2015-20</b> 元	16
		總金額			G		

6. 個人薪酬 個人薪酬包括薪金、公積金及與薪金有關的津貼。

由整筆撥款支付的個人全年薪酬超過 70 萬元的職員 人數分析列載如下:

由整筆撥款支付的個人全年薪酬分析

職員人數

2016 - 2017

元

2015-2016

全年港幣 700,001 元至 港幣 800,000 元 全年港幣 800,001 元至 港幣 900,000 元

全年港幣 900,001 元至 港幣 1,000,000 元

全年港幣 1,000,001 元至 港幣 1,100,000 元

全年港幣 1,100,001 元至 港幣 1,200,000 元

全年港幣 1,200,000 元以上

7. 其他費用 其他費用細分如下:

其他	費用	元	元
(a)	公用事業費用		
(b)	膳食		
(c)	行政費用		
(d)	備用品及設備		
(e)	維修與保養		
(f)	特別津貼		
(g)	活動項目支出		
(h)	運輸及交通費		
(i)	保險		
(j)	雜項	 	
	總金額	 N	

# 7a. 特別一次過撥款的款項

特別一次過撥款的款項詳載如下:

	2016 - 2017	2015-2016
特別一次過撥款的款項	元	元
(a) 自願退休計劃		
(b) 賠償計劃		
(c) 員工培訓及發展		
(d) 其他員工相關措施		
總金額	Q	

# 8. 整筆撥款儲備及其他社署資助結餘分析

		特別一次	租金及	中央	
	整筆撥款	過撥款	差餉	項目	總數
	元	元	元	元	元
收入					
整筆撥款	A+B	-	-	-	A+B
特別一次過撥款	-	C	-	-	C
收費收入	D	-	-	-	D
其他收入	G	-	-	-	G
利息收入	Н				Н
(註(1))	П	_	-	_	
租金及差餉	-	-	F	-	F
中央項目	-	-	-	E	E
總收入(a)	X	X	X	X	I
支出					
個人薪酬	M	-	-	-	M
其他費用	N	-	-	-	N
租金及差餉	-	-	P	-	P
中央項目	-	-	-	O	O
特別一次過撥款的	-	Q	-	-	Q
款項					
總支出(b)	X	X	X	X	T

年內盈餘/(虧損)	X	X	X	X	U
(a)-(b) <u>減</u> : 公積金盈餘/	R	-	-	-	R
( 虧損 )       承前盈餘/( <b>虧損</b> )	X X	X X	X X	X X	X X
(註(2))	X	X	X	X	X
減:轉予政府 轉自整筆撥款儲備 的款項,以應付照顧 認知障礙症患者補 助金和療養院照顧	(X) (X)	(X)	(X)	(X)	(X)
補助金的薪金調整 (註(3)) <b>結轉盈餘/(虧損)</b> (註(4))	S	X	X	X	X

#### 註:

- (1) 就整筆撥款及公積金儲備、租金及差餉、中央項目、特別一次過撥款 獲得的利息應列為整筆撥款下的一個項目,而該項目會被視為整筆撥 款儲備的一部分。
- (2) 承接往年的整筆撥款盈餘累積結餘(包括寄存帳戶)及所有在往年獲 得的利息,應列入整筆撥款下的承前盈餘內。
- (3) 整筆撥款儲備中用以應付照顧認知障礙症患者補助金和療養院照顧補助金的薪金調整(如有的話)的款項,載於<u>附件 6</u>。
- (4) 整筆撥款累積儲備(即**S**)扣除寄存帳戶中的整筆撥款儲備後,上限 為機構在該年度內的**營運開支**(不包括公積金開支)的 25%。





本署檔號 OUR REF. : SWD/S/4/35C Pt.6 來函檔號 YOUR REF. : CB4/PAC/R69 電 話 TEL NO. : 2892 5101 圖文傳真 FAXLINE : 2575 5632

香港中區立法會道 1 號 立法會綜合大樓 立法會政府帳目委員會秘書 朱漢儒先生

## 朱先生:

# 政府帳目委員會 審議審計署署長第六十九號報告書第一章 社會福利署對整筆撥款的管理

多謝你 2018 年 3 月 5 日致社會福利署(社署)署長的來信。就信中提出有關上述事宜的問題,本人現獲授權回覆。

(a) 根據《整筆撥款手冊》(手冊)第 4.4(g)段,接受資助的非政府機構如妨礙社署署長作為社會福利津貼的管制人員行使權力(例如取閱機構的記錄和帳目或按服務表現監察制度評估機構所提供的服務及其有關支援服務的表現),又或機構未能履行 (i)就《津貼及服務協議》(《協議》)所規定的全部要求達到合理表現水準、(ii)執行合理和審慎的財務管理或(iii)遵守整筆撥款和其他社會福利資助的有關規定,社署將會扣撥或終止其社會福利資助。

以往曾有一間機構因其內部管治問題,沒有按其組織章程行事,以及未能穩妥執行人事及財務管理。儘管其董事會曾經被多番指導及提點,機構仍未能按規定向社署提交財務報表及服務表現報告。最終機構董事會確認無法採取任何糾正行動及對社署撤銷給予機



構的資助無異議。社署其後將受影響資助服務分配給其他受資助的機構繼續營運。

- (b) 有關《協議》樣本,請參閱附件一。
- (c) 服務協議單位(單位)12 的營辦機構自 1986 年起提供 受資助的跨國領養服務。社署在 2000 年與機構制定 有關跨國領養服務的《協議》時,乃根據當時跨國領 養服務的需求(包括參考待領養兒童的數目及成功安 排跨國領養的個案宗數)、辦理跨國領養所需要的程序 步驟、以及機構過往的服務表現議定服務水平,並經 與機構協商後簽訂。

由於社會風氣轉變及醫術的改進,因母親未婚懷孕、被遺棄或因輕微殘疾或健康問題而需要被領養的兒童一直減少,以致待領養兒童的數目持續下降。此外,按照《關於跨國領養的保護兒童及合作公約》載列的原則,締約國應盡可能為待領養的兒童配對與其種族及文化相同的領養家庭。故此待領養兒童只能在未能配對本地合適的領養家庭時,才會透過跨國領養尋找合適的海外領養家庭。

一直以來等待跨國領養的兒童主要為有特殊需要的 兒童(例如有殘疾或健康問題,或年齡較大),這對提 供跨國領養服務的機構構成挑戰,因為尋找合適的海 外領養家庭有相當難度,而跨國領養亦須配合不同國 家的領養程序/法則等。此外,涉及親屬的跨國領養 申請一直波動不定,對機構在提供跨國領養服務上構 成困難,導致機構在過去數年未能達到《協議》所訂 的若干服務量標準。

跨國領養服務的目的是為一些等待領養但又未能在本地找到合適領養家庭的兒童安排海外領養,讓他們得到永久和穩定的家庭照顧,健康地成長。這些兒童大部分為社署署長監護的兒童,被親人遺童。為確明選大部分為社署署長監護的兒童,被親兒童的兒童的人遺產。為確保與領養服務的是有其必要性。有鑑於有領人實的數目持續不穩定和領養服務的最新形勢,社署內重與機構檢討其服務表現、商討應變策略及增加服務範疇,例如要求機構進一步擴展海外網絡,向與海外

5

的政府人員或相關人士推廣跨國領養服務等,以增加 兒童被領養的機會。社署亦與機構重新制定《協議》, 於 2017 年 7 月 1 日生效。社署會繼續留意領養服務 的最新發展,保持與相關服務營辦機構緊密溝通,並 繼續監察服務單位的表現和成效。

- (d) (i) 鑑於「嚴重殘疾人士家居照顧服務」(家居照顧服務)的使用率較預期為低,為求善用公帑,社署聯同提供服務的營辦機構檢討了該服務的資助安排及修訂了有關《協議》,由 2015年4月起生效。根據經修訂的安排,機構所獲得的全年資助(按月發放)與所服務的個案量掛鈎(個案量的定義是「曾向服務使用者及其家人/照顧者提供包括輔導和支援服務等在內的社會工作介入措施的個案的數目」),情況如下:一
  - 單位在年內如未達到議定個案量的 50%, 則獲 50%資助,而服務表現議定水平亦會 定於全年服務表現議定水平的 50%;
  - 單位在年內如達到議定個案量的 50%或以上至 75%以下,會獲 75%資助,而服務表現議定水平亦會定於全年服務表現議定水平的 75%;及
  - 單位在年內如達到議定個案量 75%或以上,會獲 100%資助,而服務表現議定水平亦會定於全年服務表現議定水平的 100%。

每一項服務量均有一個全年的服務表現議定水平,當單位的個案量增至另一個較高層次時,資助額及服務表現議定水平亦會相應提升,這符合政府善用公帑的原則,亦鼓勵提供服務的非政府機構提升服務量。

由於所有服務單位在 2015-16 年度有充足的時間累積經驗和建立服務模式,他們在該年度底的個案量已超越 75%的水平,因此 2016-17 年度它們的所獲資助額及服務表現議定水平亦因應上述的撥款原則而定於 100%的水平,



這就是構成各服務單位於 2015-16 年度的服務表現達標水平較預期為低時,在 2016-17 年度的服務表現議定水平卻仍有所增加的原因。

- (ii) 表現不達標的主要原因如下: -
  - 家居照顧服務的服務對象並非由中央輪候 冊轉介,營辦機構需投放相當時間及人力 資源與醫院、診所、輔助及專職醫療專業、 其他康復服務及家居照顧服務單位、病人 自助組織和其他相關機構等建立聯繫及轉 介網絡,因此需時累積個案數目及服務量;
  - 由於家居照顧服務下的團隊主要員工涉及 多項專業範疇(包括物理治療師、職業治療 師、護士及社工)及個人照顧工作員等,營 辦機構在招聘員工方面面對相當困難和挑 戰;及
  - 經與營辦機構進一步檢討服務提供的各項元素及流程後,社署發現於規劃階段原訂的服務量定義及計算方法未能涵蓋若干與服務相關的指標,以致出現數據未能全面反映各機構的實際服務量(包括直接和間接服務)的情況,例如以下的情況:一
    - 直接服務:如離院前及到户專業評估、 運送治療儀器到服務使用者家中、家居 改裝等;及
    - 間接服務:如舉行多專業個案會議以制定及協調治療計劃、訓練個人照顧工作員及治療助理以提供個人化的照顧、為個案安排合適的治療儀器等。
- (iii) 為解決輔助醫療及護理專業人手不足問題,社署已聯同大學及醫院管理局(醫管局)開展輔助醫療及護理專業訓練課程以增加受資助服務的人手,詳情如下:一

5

- 職業治療、物理治療專業人手:香港理工大學自 2012 年 1 月起,為職業治療及物理治療兩個專科以自負盈虧的形式開辦兩年制的碩士課程,就此兩項課程,社署以資關的形式向非政府機構提供撥款,為被機構取錄的學生提供學費資助,以鼓勵他們投身社福界。第一期及第二期課程的學生已投入就業市場,以紓緩業界對專職醫療人員的系求。第三期課程亦已於 2017 年 1 月開辦系求。第三期課程亦已於 2017 年 1 月開辦,受資助的 68 名學生畢業後必須在有關的非政府機構工作最少三年;及
- 護士人手:為紓緩業界的護士人手短缺,社署在 2006 年至 2016 年期間與醫管局合辦共14 班兩年制登記護士(普通科)/登記護士(精神科)訓練課程,提供合共約 1 800 個訓練名額。14 班訓練課程的畢業學員當中,逾九成於畢業後投身社福界。社署亦已委託香港公開大學由 2017-18 年度起連續 4 年,合共提供 920 個訓練名額,首班已於 2017年9月開課。訓練課程全數由政府資助,而學員須簽署承諾書,同意畢業後在社福界工作連續兩年。
- (iv) 相對 2015-16 及 2016-17 兩個年度,各間提供服務的營辦機構於 2017-18 年度(截至 2017 年 12 月)的服務表現達標水平都有明顯改善。詳情請參閱附件二。
- (e) 根據審計報告,「支援服務」只涵蓋康復、護理及/或個人照顧服務。就家居照顧服務和嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務(綜合支援服務)這兩項服務而言,最大的特色是為服務使用者提供個案管理,而所有被審計署抽查的 24 個個案(單位 A 的 13 個個案及單位 B 的 11 個個案) 均有社工跟進及作個案管理,為服務使用者提供包括各種服務協調及配對、情緒支援、資訊提供、照顧者支援等服務,另外大部份個案都已接受時專業的評估服務。審計報告表有將社工支援納入其「支援服務」的定義內,因此社工跟進及作個案管理的工作和支援並未有反映在審計報告內。



審計報告中指沒有「支援服務」的個案,主要可歸納為以下原因:一

- 家人/照顧者表示暫時未有服務需要,但要求在有需要時使用服務(例如暫顧服務),以減低照顧及心理壓力;
- 家人/照顧者改變主意,選用其他服務(例如聘請家傭、日間復康中心服務等);
- 服務使用者正接受日間醫院或離院外展服務;
- 服務使用者病情不穩定,不適宜接受物理或職業治療服務;
- 留院或不時入院而未能接受家居照顧服務;及
- 與服務使用者及家人/照顧者失去聯絡。

個案經理應在服務使用者的檔案內記錄未能接受康復、護理及/或個人照顧服務的情況。社署會制定指引提醒各提供服務的營辦機構進行監察及切實執行有關做法。

- (f) 關於審計報告第 4.19 段列出安排服務使用者退出服務有所延誤個案,審計署合共抽選了 28 個個案(單位 A 的 11 個個案及單位 B 的 17 個個案),認為在安排服務使用者退出服務上有所延誤。這些個案主要可歸納為以下情況:一
  - 家人/照顧者暫時未有服務需要,但要求在有需要時使用服務(例如暫顧服務),以減低照顧及心理壓力;
  - 服務使用者留院或不時入院接受治療;
  - 服務使用者病情不穩定;
  - 與服務使用者及家人/照顧者失去聯絡;
  - 需時整理及完成結束個案的行政程序;及

5

個案社工未能適時結束個案。

社署於 2014 年 3 月將家居照顧服務常規化前,已在該服務的「服務規格說明」中清楚訂明服務使用者退出服務的政策及條件(見<u>附件三</u>),而根據受資助機構的「服務質素標準 10」(見<u>附件四</u>)的要求,服務單位需備有服務使用者申請接受服務和退出服務的政策和程序。

- (g) 社署已於 2017年 11 月起與營辦機構携手檢視兩項服務並提出改善方案以跟進審計報告第 4.25 段(b)及(c)段所述的政府回應。現時情況如下:一
  - 第 4.25 段(b): 就點算個案並計入個案量、根據議定照顧計劃提供支援服務及安排服務使用者退出服務,提供更多指引方面,社署會繼續與各營辦機構商議,預期約於 2018 年 12 月完成;及
  - 第 4.25 段(c):為家居照顧服務和綜合支援服務營辦機構設立個案互檢機制,以免使用者同時接受該兩項服務之下的支援服務方面,社署已與各營辦機構取得共識,各單位需於申請人(即服務使用者、家人或照顧者)的同意及授權下,在他們專服務的同時讓該單位的開發。區內提供同類服務的單位,檢視以避免服務使用者同時接受其他單位提供的同類服務。另外,申請人亦需於申請表上聲明並未有使用同類服務。這項行政措施已於 2017 年 12 月開始實行。請參閱附件五。
- (h) 現時全港五間婦女庇護中心分別於 1989 年、1996 年、2002 年、2006 年及 2009 年正式接受社署撥款推 行受資助服務,當中兩間婦女庇護中心於社署在 2001 年推行整筆撥款前已提供受資助服務,當時制 定的《協議》沒有訂立服務成效標準,但機構須在提 交季度統計表時填報兩項反映服務成效的資料,包括 (i)服務使用者滿意度;以及(ii)服務使用者離開婦女 庇護中心時對自我及其子女的基本保護技巧提升程 度。

現時提供類同婦女庇護中心的服務單位有東華三院 危機介入及支援中心(即芷若園),該中心於 2010 年 5

開始為家暴受害人提供臨時住宿服務,其《協議》已包括上述兩項服務成效標準。

社署亦已於2017年9月檢視婦女庇護中心服務的《協議》,分別與有關服務單位商討增訂/修改服務指標水平及訂立服務成效標準,以加強監管個別單位的服務成效。有關兩間服務單位的《協議》已新增了兩項服務成效標準,並已於2018年4月正式生效。

- (i) 社署已開始為新的單位訂定服務成效標準。至於現有單位,社署會於檢討有關《協議》時與機構商討,適當地為所屬單位訂定服務成效標準。此外,社署於2017年11月成立了優化整筆撥款津助制度檢討專責小組(專責小組)。「檢討《協議》的機制」是專責小組的八個建議檢討範疇之一,專責小組將會在未來的會議中作詳細審視。關於專責小組的詳情,請參閱下文第(z)項。
- (j) 兒童及青年中心是在鄰舍層面提供服務。根據《協議》,兒童及青年中心除了推行核心活動(例如輔導服務、支援小組、社群化活動),亦需舉辦非核心活動,例如偶到服務、興趣小組、家庭康樂活動、社區嘉年華等。這些活動旨在吸引兒童及青少年及其家人前往中心、協助他們善用餘暇、讓會員及其家人建立關係以及建立社區連繫。故此,除了兒童及青少年外,其他年齡組別的人士,例如家人或社區人士亦有機會參與這些非核心活動。雖然從數字來看,非核心活動的節數和出席人次比核心活動高,但非核心活動所運用的資源卻遠低於核心活動。

此外,根據有關機構的回應,中心於 2014-15 至 2016-17 年度分別有為 6 歲以下幼兒及退休男士舉行活動。機構認為為幼兒提供服務,是以及早介入的手法服務兒童,以回應社區需要;而退休男士服務旨在提供平台讓青少年與退休男士進行接觸,提升青少年與長輩溝通的技巧,並促進跨代共融。

社署一直透過「服務表現監察制度」監管服務單位, 而有關機構亦須定期就服務量標準、服務成效標準、 基本服務規定和服務質素標準的達標水平進行自我 評估,並向社署提交報告。在過往三個財政年度,社



署記錄顯示,有關服務單位均符合《協議》內所議定的各項服務表現標準。就審計報告有關「個案八」的情況,顯示有關服務單位在滙報服務量方面出現偏差。服務單位雖然曾將一些非服務對象的服務數據錯誤計算在核心活動服務量內,但在審計署重新計算後,仍然符合服務表現標準。

社署現正審視機構於 2014-15 至 2016-17 年度所提供 為 6 歲以下幼兒和退休男士的服務詳情、服務量等資 料。如確定機構將資助資源用於非《協議》相關活動, 機構會被要求分攤社會福利資助項目的費用,包括租 金、差餉、公用設施費用和個人薪酬等。

(k) 緊急兒童住宿照顧服務旨在為因種種家庭問題或危機(例如父母突然患病、入院留醫、離棄或離世等)而未能得到家人適當照顧的兒童,提供家居以外的緊急的住宿照顧服務。單位 S 的營辦機構於 2011 年將住宿期限由 3 個月修改為 6 星期,引致個別個案在未有其他住宿安排的情况下,需不停和多次延期。此外,機構在安排兒童入宿的程序上,沒有訂定合理的時間表要求轉介社工在確定有宿位空缺後為兒童盡早完成所需入宿手續(包括取得兒童的父母/監護人同意、安排兒童進行身體檢查等),影響緊急宿位的使用情況。此外,機構亦未訂立機制明確要求轉介社工在申請延長住宿期時,須提供資料/文件以確認已為個案擬定長遠的福利計劃,作為延期的理據。

社署已與機構商討如何善用資源。經與社署商討及檢視服務使用情況後,機構已於 2017 年 12 月 1 日起,將緊急兒童住宿照顧服務的服務期限由 6 星期改為 3 個月。此外,為改善緊急兒童住宿照顧服務的入宿流程,機構已採取措施,包括要求轉介社工盡快為兒童完成所需的申請程序。若轉介社工在 14 天內未能安排兒童入住(以盡快入住為原則),機構會將宿位編配予其他有需要的兒童。社署亦已要求機構定期提交緊急兒童住宿照顧服務的使用數據,以監察其服務的使用情況。

社署有既定的機制延長緊急兒童住宿照顧服務。若轉介社 工確立兒童的服務需要,並為兒童訂定長遠的福利計劃 (如兒童正輪候長期兒童住宿照顧服務,或兒童有具體的 家庭團聚計劃等),而兒童父母亦同意相關的安排,轉介 社工可為兒童申請延長緊急兒童住宿照顧服務。就需要延



長緊急兒童住宿照顧服務的個案,機構會要求轉介社工必須獲得兒童父母的同意、確切訂出具體的長遠福利計劃並同時獲轉介社工上級的批核,並將相關文件在申請延長服務時一併呈交。

- (I) 現時,所有受整筆撥款津助的非政府機構均已執行《最佳執行指引》(《指引》)中第一組指引的全部七個項目。在三年過渡期間(即 2014-15 至 2016-17 年),每間機構均須在每年十月底前向社署遞交每個財政年度的自我評估報告,以反映該年度截至 3 月 31 日有關機構實施第一組指引的進度。根據自我評估報告所收集的資料,社署會就個別機構的實施提供意見和建議。
- (m) 社署一直有鼓勵受整筆撥款津助的非政府機構採用第二組指引。截至 2017 年 3 月 31 日,已有 153 間機構落實全部或部分第二組指引的項目,較 2016 年 3 月 31 日(即 142 間非政府機構)增加 7.7%。社署在 2017 年 4 月向機構發出信函,分享《指引》的推行進度,並呼籲機構盡量採用第二組指引,以加強機構管治的透明度及公眾問責。社署將會整理機構提交的清單及安排機構分享有關第二組指引的良好做法。社署會鼓勵尚未實施第二組指引的機構參考有關良好做法並制定適合他們的方案。
- (n) 有關社署跟進機構 6 推行第一組指引的情況,按時序表列如下: —

日期	內容
2016年10月	機構向社署呈交 2015-16 年度《指引》 自我評估清單,在清單中表示未能推行 第一組指引中關於運用非定影員工公 積金儲備的規定。
2016年11月	社署聯絡機構了解未能推行有關指引的原因和所遇到的困難,並向機構重申各機構須在 2016-17 年度推行所有第一組指引。
2016年12月	社署以電郵要求機構跟進第一組指引的規定。



2017年8月	社署再次聯絡機構,了解其推行第一組 指引的進度。
2017年10月	社署探訪機構,與機構管理層會面,確 保他們明白如何符合《指引》的要求。
2017年12月	機構董事會通過並全面推行第一組指引。

- (o) 《指引》的推行流程(見<u>附件六</u>)已清楚說明社署如何跟進未能遵守第一組指引的機構。根據《指引》,若機構未能符合第一組指引的要求並持續未有改善,社署會把個案交由整筆撥款督導委員會考慮及提出建議。第二組指引是屬於鼓勵機構採用的指引。社署一直有鼓勵機構盡量採納該組指引,並透過機構提交的自我評估清單了解機構推行該組指引的具體情況和收集意見。
- (p) 關於有機構董事局/委員會成員出現較高的會議缺席率及機構委任多次缺席會議的成員連任委員,據相關機構解釋,一些董事局/委員會成員由於其他事務繁忙而未能每次出席會議。會議文件仍會發給缺席會議的委員,而他們在審閱了會議文件後會透過其他渠道提出他們的意見,例如特定表格及電郵。一些出席率較低的董事局成員仍被重新委任是由於他們向機構作出重大貢獻,例如他們是籌款的領導人物或專業人士(例如建築師、工程師、醫生、輔助醫療專業人士、律師、會計師等),為機構的處所和服務發展提供免費的專業意見。

為鼓勵非政府機構採納良好的企業管治做法,社署已把效率促進辦公室(效率辦)(前稱效率促進組)、廉政公署及香港社會服務聯會(社聯)的機構管治指引或範本,列載於《手冊》及上載至社署網頁。此外,社署透過獎券基金撥款超過 970 萬元予社聯推行為期四年的「非政府機構董事會網絡」計劃,為機構董事會提供更多交流培訓機會,進一步提升機構的管治能力。

(q) 為改善非政府機構對利益衝突的管理並提高透明度,社署會提醒及鼓勵機構董事會應(i)清楚訂明避免利益衝突的規定,以及當成員面臨真實或明顯的利益衝突情況時所採取的行動;(ii)考慮採納「兩層申報利益制度」,除了在董事會會議上遇到利益衝突時作出申報外,董事會成



員在被委任時及之後每年應披露其一般利益;及(iii)安排在申報表格上作出申報,而該申報應可供公眾查閱。

- (r) 為了加強接受整筆撥款津助的非政府機構的機構管治,並促進它們在利益申報、出席董事會會議和任命董事會成員等方面更廣泛採用良好做法,社署會繼續鼓勵機構採納其他良好管治做法,包括效率辦的《受資助機構企業管治指引》。在適當的時候,社署會與非政府機構董事會分享業界的良好做法。
- (s) (i)-(ii) 人力資源管理包括招聘及員工離職等事宜屬於機構管治的範疇。社署十分關注業界的人力需求。

由社署及社聯派員組成的社會工作人力需求聯合 委員會,透過其轄下的「社會工作人力需求系統」, 收集社會工作人員的就業資料,以掌握社會工作領 域的人力狀況及協助人力策劃的工作,並印製「社 會工作人力需求系統 | 年度報告書,供業界參考。 該委員會根據資助及非資助機構、本地大專院校和 相關政府部門所收集的數據,提供人力需求和流動 的概況及推算,當中包括歷年社會工作人員離職率 的變化趨勢。社署亦資助社聯自2003年起每年進行 「NGO薪酬調查」,在一百多間參與調查的機構中 (大部分為社福機構),有約60間機構正接受社署資 助。該調查報告會顯示包括當年參與機構的不同職 系的離職率。雖然報告沒有收集離職原因的資料, 但有分享業界在挽留人手方面所採取的措施。此 外,為了解近年康復及安老服務單位前線照顧人員 的人力狀況,社署在2017年年中向受資助非政府機 構發出問卷調查,收集包括離職率及離職原因等資 料,其後社署亦有與業界分享調查所得資料。

員工離職受多項因素影響,包括薪酬待遇、其他就 業機會、外圍經濟/人力市場狀況、個人發展、家 庭需要以及機構文化等。不同職系/工種或規模大 小不一的機構,其離職率亦頗為參差。

社署會繼續透過現行機制監察受資助服務的表現,並在有需要時向機構提供適切的協助,確保機構可穩定地提供符合規定的福利服務,以滿足社會的需要。



- (iii) 現時社署沒有規定接受整筆撥款津助的非政府機構必須為離職員工進行離職面談或編制員工離職資料。因應這些資料有助機構加強機構管治及人力資源管理,社署會透過適當渠道例如信函或分享會等,鼓勵機構採納這些良好管理方法。
- (iv) 正如上述第(s)(ii)項所載,員工離職受多項因素影響。「員工離職率及職位出缺情況」是專責小組同意的八個建議檢討範疇之一,專責小組將會在未來的會議中作詳細審視。關於專責小組的詳情,請參閱下文第(z)項。
- (v) 「社會工作人力需求系統」沒有備存按離職者的年齡、職級及離職原因的統計資料。根據該系統已公布的數字,2013-14、2014-15及2015-16年度的社會工作職位流失率如下:一

年度	學位職位	文憑職位	所有社會工作職位
	流失率	流失率	流失率 (註)
	(%)	(%)	(%)
2013-14	4.7	8.0	4.2
2014-15	4.6	6.5	2.8
2015-16	5.1	9.0	3.4

註:扣除跨職系流動的個案,即文憑職位及學位職位之間轉換的個案。

(t)及 在整筆撥款津助制度下,機構的人力資源管理事宜包括薪 (u) 酬架構和待遇的制訂屬於機構管治的範疇。

由於某些職級的薪級表和薪金差距影響到受資助機構的人力資源管理,政府對此十分關注。「薪酬政策及薪級表」是專責小組的八個建議檢討範疇之一,專責小組將會在未來的會議中作詳細審視。關於專責小組的詳情,請參閱下文第(z)項。

(v) 由社署助理署長擔任主席,成員包括非政府機構管理層及 員工代表、服務使用者代表和獨立人士的《最佳執行指引》 推行細節工作小組將繼續舉行會議,目標是爭取各方代表 就餘下的四個項目取得共識,期望在 2018 年第三季將有 關事宜提交予整筆撥款督導委員會討論,然後將項目納入 《指引》內。



整筆撥款獨立處理投訴委員會(委員會)其中一名委員是被投訴機構轄下學校的校長(校長)。2011 年 7 月至 2012 年 11 月期間,校長在四次委員會會議中(即第十、十二、十四和十五次會議)參與審議有關機構的投訴及在其中兩次會議上參與討論。在第十二次會議上,校長參與審議有關機構服務單位投訴的調查報告,並就不成立議決結果予以批准。由於機構轄下的教育和福利服務是獨立運作的,校長並未意識到潛在的利益衝突,所以沒有特別申報有關潛在利益衝突。

一直以來,委員會根據民政事務局所發出有關「一層申報 利益制度」的指引(見**附件七**)要求委員就潛在的利益衝突 自行作出申報或尋求主席的裁決。委員會亦要求委員在每 次會議前須填寫標準申報表,就潛在的利益衝突作出申 報,委員會主席亦會就委員的申報作出決定和安排。

社署已於 2017 年 9 月 20 日舉行的第三十三次委員會會議 上向委員重申有關指引,包括委員需要申報利益的範圍、 時間和方法等。委員會秘書處亦將委員會會議中處理申報 利益的詳情,包括委員會主席的有關決定記錄於會議記錄 中。社署日後會每年向委員重申有關指引的內容和傳閱指 引給各委員參考。

- (x) 以往委員會主席就申報利益作出決定,委員會秘書處跟進 後並沒有把有關資料記錄在會議記錄中。委員會秘書處已 從 2017 年 9 月 20 日舉行的第三十三次委員會會議起,將 上述資料記錄於會議記錄中。
- (y) 委員會的主席及成員均由勞工及福利局局長委任,每屆成員的任期為兩年。委員會的職能包括:一
  - 接受與整筆撥款有關而非政府福利機構未能妥善解決 的投訴;
  - 處理與整筆撥款有關的投訴,例如非政府機構不當使 用撥款的投訴、因非政府機構管理層的決策而直接影 響服務表現的投訴及非政府機構未能符合服務規定的 投訴;以及
  - 向社署匯報委員會的決定和建議,以便社署採取適當



的跟進行動,改善整筆撥款津助制度。

現屆委員會(2017-19)共有八名分別來自醫療界、法律界、 人力資源管理界、商界和地區的成員。委員會在過去三個 財政年度共舉行了 12 次會議—2014-15 年度五次、2015-16 年度三次和 2016-17 年度四次。委員會在 2017-18 年度共 舉行了四次會議。

(z) 專責小組的職權範圍、成員名單及建議的檢討範疇, 請參閱<u>附件八至十</u>。政府預期於 2018 年 5 月就專責 小組建議的檢討範疇諮詢立法會福利事務委員會。預 計相關的檢討研究將於檢討範疇確立後兩年內完成。

如有任何查詢,歡迎致電與本人聯絡。

社會福利署署長

(黄國進



代行)

副本送:

勞工及福利局局長 (經辦人:鄭健先生)

財經事務及庫務局局長 (經辦人:黃潔怡女士)

行政署署長 審計署署長 (經辦人: 周舜宜女士) (經辦人: 張濟中先生)

二零一八年四月九日

#### 津貼及服務協議1

# <u>長者鄰舍中心</u> (2014 年 10 月 1 日生效)

(中文譯本)

## I. 服務定義

#### 簡介

1. 長者鄰舍中心是一項長者社區支援服務,以鄰舍為基礎,為在社區的長者建立非正規的社區支援網絡及提供正規的社會服務。

#### 目的及目標

2. 長者鄰舍中心的最終目標是使長者繼續在社區過著健康、受尊重及有尊嚴的 生活,強化他們積極及有所貢獻的角色,並凝聚公眾力量,共同建立一個關懷長 者的社區。

## 服務性質

3. 長者鄰舍中心須為長者、護老者及整體社區提供按照「重整長者社區支援服務規格說明」所訂明一系列的全面服務。

#### 服務對象

4. 長者鄰舍中心的服務營辦者須為居於根據區議會劃分的某指定區域且年滿 60 歲或以上的長者提供服務。服務營辦者亦須為全日或部份時間照顧長者的正 規及非正規護者者提供支援,並為整個社區提供教育性及發展性活動。

## II. 服務表現標準

5. 服務營辦者須符合下列服務表現標準:

服務量指標 [須每季向社會福利署(社署)報告]

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 這份《津貼及服務協議》樣本只供參考之用。

個別服務章節 津貼及服務協議

編號	長者鄰舍中心服務量指標	議定水平	
1	一年內的平均會員人數。	400	
2	一年內的每節的平均出席人數。	60	
3	一年內舉辦的小組、活動及計劃的總數:	200	
	a. (i) 推廣長者「健康與積極樂頤年」、生理、心理及		
	社交健康;	120	
	(ii)滿足長者的教育及發展需要;及	120	
	(iii)滿足長者的社交及康樂需要。		
	b. 義工招募、發展及服務;	40	
	c. 提供護老者支援服務,包括互助支援小組及培訓活	40	
	動等;		
4	一年內的義工總數。	100	
5	一年內活躍輔導個案		
	a.有議定計劃的活躍輔導個案的每月平均數目(每月	80	
	活躍輔導個案數目總和÷12);		
	b.活躍輔導個案的流轉率(完結個案總數÷已處理及正	20%	
	在處理的活躍輔導個案總數 x 100% );	2070	
6	一年內服務的護老者總數。	140	
7	為隱蔽或需要照顧的長者提供的服務:		
	a. 每月隱蔽或需要照顧的長者活躍個案的平均數目	35	
	(每月活躍個案數目總和÷12);		
	b. 一年內處理的隱蔽或需要照顧的長者個案的流轉		
	率(完結個案總數÷已處理及正在處理的個案總數	20%	
	x 100%) °		
8	一年內就服務推廣及/或建立策略夥伴關係而與地區	12	
	持份者舉辦的活動總數。		
9	一年內進行「長者健康及家居護理評估」(Minimum	35	
	Data Set – Home Care (MDS-HC) Version 2.0 <sup>2</sup> 的總數 <sup>3</sup> 。		

# **服務成效指標**(須每三年向社署報告一次<sup>4</sup>)

編號	長者鄰舍中心服務成效指標	議定水平
1	服務使用者滿意中心服務的百分率(須進行樣本數目	70%
1	達 160 或不少於會員總數 30%的調查)	70%

 $<sup>^{2}</sup>$  「長者健康及家居護理評估」2.0 版本或社署現時採用的「長者健康及家居護理評估」版本。

<sup>3</sup> 如未能達至議定水平,社署會考慮其實際情況如轉介的數目等。

<sup>4</sup> 由於 2013/14 年度的服務成效指標統計數字已經提交,其後提交服務成效統計數字的年份為 2016/17 年 度、2019/20年度,如此類推。

編號	長者鄰舍中心服務成效指標	議定水平
2	護老者滿意中心服務的百分率(須進行樣本數目不少	70%
2	於接受服務的護老者總數30%的調查)	70%
3	長者義工滿意其義工服務及/或組織中心活動的百分	70%
3	率(須進行樣本數目不少於長者義工總數 30%的調查)	70%
4	根據第5段的服務量指標第3項,長者會員參與籌劃	10%
4	及執行的小組、活動及計劃百分率	10%
	護老者在接受服務後,照顧長者的壓力得以減低的百	
5	分率(平均計算所有以減低護老者壓力為目標的計劃	70%
	/小組的達標水平)	
6	服務使用者的支援網絡得以擴大的百分率(須進行樣	70%
	本數目達 160 或不少於會員總數 30%的調查)	7070

#### 基本服務規定

- 6. 長者鄰舍中心須每周至少運作 6 天及每周最少 48 小時,可靈活運作以妥善滿足服務使用者的需要。
- 7. 長者鄰舍中心的運作須由註冊社工監督及指導。

#### 質素

8. 服務營辦者須符合 16 項服務質素標準。

# III. 社署對服務營辦者的責任

9. 社署會按《津貼及服務協議通用章節》的規定,向服務營辦者履行「社署的一般責任」內臚列的職責。

# IV. 資助基準

10. 資助基準載於社署向服務營辦者發出的要約及通知書內。

#### 津貼

11. 在指定時限內,服務營辦者將每年按整筆撥款模式獲發資助(只適用於有時

個別服務章節 津貼及服務協議

限的項目)。整筆撥款已考慮個人薪酬,包括供聘用註冊社工及支援人員的公積金,以及其他適用於項目營運的「其他費用」(用以支付其他所有相關運作開支,包括僱員補償保險及公眾責任保險)及認可收費(如有的話)。獲社署認可提供資助活動處所的租金及差餉,將按實際費用另行以實報實銷形式發放。

12. 服務營辦者可靈活使用獲發的整筆撥款,但必須遵從最新《整筆撥款手冊》、有效的《整筆撥款通告》及社署就津助政策及程序向機構發出的有效管理建議書及通函就使用資助所載列的指引(如適用),以及個別服務相關指引。整筆撥款或會有所調整,包括因應公務員薪酬調整幅度而作出薪金調整,以及因應政府整體物價調整因素而調整「其他費用」。政府不會□擔因計劃所引致而超出核准資助額的任何負債或財政影響的責任。

#### 發放款項安排、內部控制及財務申報規定

- 13. 如服務營辦者接納《津貼及服務協議》,將會每月獲發整筆撥款資助。
- 14. 服務營辦者須負責維持穩建有效的財務管理系統,包括預算規劃、推算、 會計、內部控制及審計。服務營辦者須妥善備存與項目有關的收支帳簿、記錄及 證明文件,以供政府代表查核。
- 15. 服務營辦者須根據最新《整筆撥款手冊》的規定,提交經《專業會計師條例》(第50章)下註冊的執業會計師審查的周年財務報告及審核的整間機構年度財務報表,而有關報告及報表須經兩名機構授權的代表簽署,即董事會主席/機構主管/機構社會福利服務主管。周年財務報告應以現金記帳方式擬備,而折舊、員工積存休假等非現金項目不應計入報告內。

## V 有效期 (只適用於有時限的項目)

- 16. 本《協議》於指定時限內有效。如服務營辦者違反協議條件的任何條款而又未有按社署發出的書面通知上指定的方式及在指定時間內作出相應的補救,社署可在該通知到期後,向服務營辦者發出通知期為30天的書面通知而終止本《協議》。
- 17. 如服務表現標準在協議期內有任何改變,社署會尋求與服務營辦者達成 共識,而服務營辦者須按照指定的推行時間表達至新的要求。
- 18. 服務營辦者是否可繼續提供下一期服務,須視乎當時的政策指引、服務

需要及服務營辦者的表現等相關考慮因素。社署保留重新編配項目的權利。

# VI 其他資料

19. 除了本《協議》外,服務營辦者亦須遵守以上第3段提及的《服務規格》所載列的規定/承諾,以及服務營辦者建議書和補充資料的內容(如有的話)。如這些文件內容出現矛盾,則以本《協議》為準。社署會密切監察服務營辦者有否遵守所有上述文件的規定。

# 服務協議單位提供「嚴重殘疾人士家居照顧服務」的表現 (2015-16 年度、2016-17 年度及 2017-18 年度 (4至12月))

		20	015-16 年度		2	016-17 年度			017-2018年度 (4月至12月)	
服務量標準	單位	服務表現 議定水平	服務表現 達標水平	<b>達標率</b> (%) (b)/(a)	服務表現 議定水平	服務表現 達標水平 (d)	<b>達標率</b> (%) (d)/(c)	服務表現 議定水平*	服務表現 達標水平*	<b>達標率</b> (%) (f)/(e)
	單位A	125 400	25 407	20%	158 400	34 201	22%	118 800	32 227	27%
	單位B	116 160	6 972	6%	126 720	12 350	10%	95 040	15 380	16%
一年內為服務使用者 提供照顧服務所用的	單位13	126 720	43 358	34%	126 720	51 265	40%	95 040	36 353	38%
服務時數	單位14	102 960	24 000	23%	126 720	28 896	23%	95 040	31 922	34%
	單位15	118 800	34 336	29%	158 400	49 937	32%	118 800	44 041	37%
	單位16	108 108	19 053	18%	133 056	38 856	29%	99 792	42 822	43%
	單位A	15 675	5 200	33%	19 800	6 667	34%	11 138	6 859	62%
	單位B	14 520	6 359	44%	15 840	9 528	60%	8 910	8 325	93%
一年內由物理治療師	單位13	15 840	2 543	16%	15 840	6 615	42%	8 910	6 297	71%
/職業治療師提供康 復訓練服務的節數	單位14	12 870	4 471	35%	15 840	6 760	43%	8 910	6 800	76%
	單位15	14 850	8 040	54%	19 800	12 586	64%	11 138	11 570	104%
	單位16	13 514	3 074	23%	16 632	6 370	38%	9 356	6 600	71%
	單位A	10 450	1 163	11%	13 200	1 190	9%	7 425	2 256	30%
	單位B	9 680	2 033	21%	10 560	4 553	43%	5 940	4 053	68%
一年內由護士/健康	單位13	10 560	4 158	39%	10 560	4 016	38%	5 940	3 924	66%
護理人員提供護理服 務的節數	單位14	8 580	2 885	34%	10 560	4 004	38%	5 940	3 507	59%
	單位15	9 900	3 124	32%	13 200	3 781	29%	7 425	5 290	71%
	單位16	9 009	1 053	12%	11 088	6 552	59%	6 237	4 344	70%

<sup>\*</sup>根據社署與服務營辦機構所簽訂由2017年3月1日起生效之《津貼及服務協議》,從2017-18年度開始,物理治療師/職業治療師提供的康復訓練服務節數及護士/保健人員提供的護理服務節數服務量標準的量度單位由節數改為時數。

## 社會福利署 2018年3月

view to rendering efficient and effective supportive services to service users.

#### ENTRY AND EXIT

- 21. The Operator is required to accept referrals from referring workers or direct applications from service users. Where the applicant is an active case of a social service unit<sup>4</sup>, application for Home Care Service shall be made by the unit concerned to the regional Home Care Service Team in accordance with the applicant's residential address. For an applicant who is already on the waiting list for HSMH, HSPH and C&A/SD, the referrer should attach the relevant supporting documents, i.e. assessment result ascertaining his / her level of disability. The above referral arrangement is also applicable to an applicant who is a student attending special schools for children with severe intellectual and / or physical disabilities. Upon receipt of the referral, the Operator is required to intake the case and provide follow-up assistance as appropriate.
- 22. Where the applicant is not on the waiting list for HSMH, HSPH and C&A/SD, the respective regional Home Care Service Team, upon receipt of the referral, shall conduct a comprehensive assessment on the applicant with the standardized assessment tool as mentioned in <u>paragraph 15(b)</u> to ascertain his / her care needs and eligibility for service. Under special circumstances, the above-mentioned eligibility assessment can also be conducted by the service unit handling his / her case, subject to the agreement among the applicant, the respective service unit and the Home Care Service Team.
- 23. For an applicant not receiving service in any social service unit / rehabilitation service unit, he / she or their carer(s) may directly approach the respective regional Home Care Service team for intake. Social worker of the regional Home Care Service team shall conduct a comprehensive assessment on the applicant with the standardized assessment tool mentioned in paragraph 15(b) above to ascertain his / her care needs and eligibility for service, and provide follow-up assistance as appropriate. If the applicant is assessed not eligible for the home care service, the social worker of the regional home care team is required to refer him / her for alternative support services as appropriate.
- 24. At present, there are a number of persons with severe physical disabilities who have been assessed according to the Standardized Care Need Assessment Mechanism for Elderly Services to be severely impaired and receiving / waitlisting for Integrated Home Care Services (Frail Cases) IHCS(FCs)<sup>5</sup> provided by the Integrated Home Care Services Teams under

Service Specifications on Home Care Service for Persons with Severe Disabilities

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> These units include Integrated Family Services Centres, Medical Social Services Units, School Social Work Units, Integrated Home Care Services Teams, and other rehabilitation service units, etc.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> As at end of July 2013, there were 135 persons with severe physical disabilities receiving IHCS(FCs), and 19 were on the waiting list for IHCS(FCs).

<sup>\*&</sup>lt;u>委員會秘書附註</u>:本文件只備英文本。

Elderly Service. These cases can be transferred to the regional Home Care Service Team for provision of Home Care Service, if it is so agreed by the service users<sup>6</sup>. The Operator is required to intake the cases and assess their needs and provide appropriate services. While it is not necessary to conduct repeated assessment on the applicant, the referrer should attach the relevant supporting documents, i.e. assessment result ascertaining his / her level of impairment.

- 25. To optimize utilisation of resources and reduce unnecessary waiting time, the Operator should make first contact with the service users within seven working days upon receiving the referrals and develop initial care plans as soon as possible, normally within 14 working days from receipt of the referrals of cases. In general, the Operator should accept all eligible applicants and provide appropriate services.
- 26. The Operator is required to have a clear operation manual and protocol for handling entry and exit of service users. Proper discharge plan should be developed well in advance of the discharge date and the reasons for discharge should be documented in individual case files. Referral or notification has to be made to other appropriate service units and concerned parties. In general circumstances, service user may exit from the service for the following reasons -
  - (a) the service user is admitted for long-term placement of subvented residential care service; or
  - (b) the service user is hospitalized for a period of more than three months without a specific discharge plan; or
  - (c) the service user decides to terminate the services; or
  - (d) death of the service user; or
  - (e) the impairment level, health condition, supportive network and environmental conditions of the service user have been improved or strengthened to a level that the service user is able to live independently or with little assistance.

#### OFFICE BASE, FITTINGS AND FURNISHINGS

27. SWD is identifying suitable premises in the four regional clusters

Service Specifications on Home Care Service for Persons with Severe Disabilities

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> The service users of IHCS(FCs) shall be well explained of the scope of services provided under Home Care Service for Persons with Severe Disabilities as stated in paragraph 14 (a) – (f) before deciding on the transfer of cases from IHCS(FCs) to the regional Home Care Service Team.

# 服務質素標準(標準)及準則

原則三:對使用者的服務

所有服務單位應鑑定並滿足服務使用者的特定需要。

- 標準 10 服務單位確保服務使用者獲得清楚明確的資料,知道如何申請接受和退出服務。
  - 10.1 服務單位備有讓服務使用者申請接受服務和退出服務的政策和程序,並可供服務 使用者、職員及其他關注人士閱覽。
  - 10.2 收納服務使用者的政策以一視同仁為原則,並清楚界定服務對象,以及收納優先 次序的決定準則。
  - 10.3 如服務單位拒收申請服務的人士,應向該申請人陳明拒收的原因,如情況適當, 應將申請人轉介到另一適當的服務單位。

(12/2017)

# 【限閱文件】

# 嚴重殘疾人士家居照顧服務 申請表

請將申請表直接傳真至負責營辦機構 (請在下列適當的空格加上剔號)

□ 東華三院		香港 (中西南區及離島、東區及灣仔)	(電話: 2803 2103) (傳真: 2803 2145)						
			(電郵: <u>lkhcs@tungwah.org.hk</u> )						
	循道衛理楊震社會	九龍 (1)	(電話: 2337 9966)						
	服務處	(九龍城及油尖旺區、深水埗、	(傳真: 2337 9060)						
		將軍澳)	(電郵: khcs@yang.org.hk)						
	基督教家庭服務	九龍 (2)	(電話: 3996 8515)						
	中心	(觀塘、黃大仙)	(傳真: 3996 8514)						
			(電郵: <u>rhc@cfsc.org.hk</u> )						
	香港耀能協會	新界 (1)	(電話: 2602 8900)						
		(沙田、大埔及北區、西貢)	(傳真: 2699 4070)						
			(電郵: ntehss@sahk1963.org.hk)						
	保良局	新界 (2)	(電話: 2154 3818)						
		(荃灣、元朗、天水圍)	(傳真: 2154 3889)						
			(電郵: homecare.nt@poleungkuk.org)						
	鄰舍輔導會	新界 (3)	(電話: 2618 0411)						
		(屯門、葵涌及青衣)	(傳真: 2618 0198)						
			(電郵: tohc@naac.org.hk)						
	<b>服務種類</b>								
Π.	申請人個人資料								
1.	姓名 (英)		(中)						
	性別/出生日 □男	□男 □女 / 年 月 日							
3.	香港身份證	,或豁免登記證明書號碼:							
	號碼								
4.	聯絡地址及 地址:		電話:						
	電話/電郵 電郵:								
5.	居住地區 中國	西區   灣仔     東區	南區 離島						
		龍城							
	11 1/1/1/								
		事 一二十一							
		田 □大埔及北區 □西貢							

	□屯門   □葵涌及青衣
6. 就讀學校 (如適用)	<ul><li>□特殊學校</li><li>□特殊學校寄宿服務</li><li>□其他,請註明:</li><li>學校名稱:</li><li>□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □</li></ul>
	所屬類別:
項)	社區支援服務: □殘疾人士地區支援中心□暫託住宿服務   嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務(現金津貼)   嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務(綜合到户支援服務)   日間社區康復中心   嚴重傷殘人士日間照顧服務   綜合家居照顧服務(體弱個案)   談合家居照顧服務(體弱個案)   改善家居及社區照顧服務   長者日間護理中心   長者社區服顧服務券   其他,請註明:   日間訓練服務: □綜合職業康復服務中心 □輔助就業 □庇護工場   「殘疾人士在職培訓計劃 □展能中心   住宿服務: □私營院舍 □自負盈虧殘疾人士院舍   醫療服務: □相對院務 □目間醫院服務 □目間醫院服務   門診服務,請註明:
8. 是否正輪候政府資助院舍	□是,請註明資助院舍類別: □否
III. 有關殘疾及健	康問題的資料
1. 肢體傷殘	□並非肢體傷殘       □四肢癱瘓       □下肢癱瘓         □左/右半身不遂       □大腦癱瘓       □缺失上或下肢         □缺失手/腳掌或手/腳趾       □其他,請註明:         □附上醫療報告       □
2. 智障	□並非智障       □極度嚴重       □中度       □輕度         心理評估日期:       年月日       日         □附上心理評估報告       □       □
3.其他殘疾 (可選擇多 項)	□言語障礙       □聽覺受損/弱聽       □視覺受損(□失明/□弱視)         □自閉症       □精神病,請註明:       □唐氏綜合症         □其他,請註明:       □
4.疾病/健康問題 題	若有,請註明:
5.活動能力	□自行走動 □需要他人攙扶走動 □以復康用具輔助走動 (在家) □需用輪椅 (外出) □需臥床

6.現正接受的注 療	台 一職業 一不適	_	物理治療	三護理	里服務	]其他:
IV.照顧者資料						
	者」是指會				母、家屬或親。 顧申請人的家愿	人。 庭傭工,但不包括院
照顧者類別	姓名	性別/年齡	關係	是否同住	職業	聯絡電話
(a)照顧者						
(b)其他照顧者						
V. 轉介者資料						
個案編號:				專介單位:		
轉介者姓名: (中)			 	專介機構:		
	(英)			<b>電話/傳真</b> :		
			E	3期:		

# 備註

年滿 60 歲或以上的嚴重殘疾人士可自由選擇接受(1)「嚴重殘疾人士家居照顧服務」/「嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務」或(2)為長者提供的「綜合家居照顧服務/改善家居及社區照顧服務/長者日間護理中心/長者社區照顧服務券」,惟申請者須接受相關評估以決定其資格,亦不可在同一時間接受兩個類別的服務。60 歲以下的嚴重殘疾人士,則視乎資格只可選擇使用「嚴重殘疾人士家居照顧服務」或「嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務」。為避免服務重叠,申請人/監護人/受委人須在申請服務時向服務營辦機構提供沒有使用其他津助非府機構同類服務的相關聲明,並同意服務營辦機構聯絡其他相關機構以核實資料。

#### 嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務 申請表

(請根據申請人住址,在適當的空格內加上「✓」號)

服務營辦機構	區域	電話號碼	傳真號碼	地址
循道衛理楊震 社會服務處	香港島及九龍 (中區、西區、南區、離島、東區、灣仔、九龍城、 油尖旺、深水埗、黃大仙、觀塘及將軍澳)	3959 1700	3425 4994	九龍觀塘鯉魚門邨 第二期升降機大樓 1字樓
保良局	新界 (沙田、大埔、北區、西貢、荃灣、葵青、屯門、 元朗及天水圍)	3708 8690	3708 8693	新界荃灣象山邨商 場 RB2 號舖

#### I. 申請人的個人資料

_							
1.	姓名	(英) (中)					
2.	性別/出生日期	□男□□	女	年	月	日	
3.	香港身份證號碼		或豁免登記證明書號碼:				
4.	居住地址/	地址:					
	電話/電郵	電郵:			電	話:	
5.	就讀學校	□無	□ 特殊	學校		特殊學校寄宿服務	
		□ 其他,請註明:					
		學校名稱:					
		學校所屬類別:	□ 嚴重智障兒童學	!校		肢體傷殘兒童學校	
		□ 其他,請註明:					
6.	現正接受的服務	□無					
	(可選多於一項)	社區支援服務 <sup>誰</sup> :	□ 殘疾人士地區支	援中心		嚴重殘疾人士家居照顧服務	
			□ 日間社區康復中	1, [],		嚴重殘疾人士日間照顧服務	
			□ 四肢癱瘓病人過	遊期護理支援中心		改善家居及社區照顧服務	
			□ 綜合家居照顧服	<b>務</b> (體弱個案)		長者社區服顧服務券家	
			□ 綜合家居照顧服	<b>没務</b> (普通個案)		長者日間護理中心	
			□ 暫顧服務				
			□ 其他,請註明:				
		日間訓練服務:	□ 綜合職業康復服			特殊幼兒中心	
			□ 殘疾人士在職培	部計劃		輔助就業	
			□ 展能中心			庇護工場	
			□ 其他,請註明:				
		住宿服務:	□ 資助/買位院舎			自負盈虧院舍	
			□ 私營院舍				
		醫療服務:	□ 精神科住院服務	Ç		非精神科住院服務	
				□ 門診昭務,請		:	
			□ 日間醫院服務		·		
7.	是否正輪候政府資助	□ 是,請註明資助	院舍類別:				
	院舍	□ 否					

<sup>&</sup>lt;sup>誰</sup>年滿 60 歲或以上的嚴重肢體傷殘人士可自由選擇接受(1)「嚴重殘疾人士家居照顧服務」/「嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務」或(2)為長者提供的「綜合家居照顧服務/改善家居及社區照顧服務/長者日間護理中心/長者社區照顧服務券」,惟申請者須接受相關評估以決定其資格,亦不可在同一時間接受兩個類別的服務。60 歲以下的嚴重肢體傷殘人士,則視乎資格只可選擇使用「嚴重殘疾人士家居照顧服務」或「嚴重肢體傷殘人士綜合支援服務」。為避免服務重叠,申請人/監護人/受委人須在申請服務時向服務營辦機構提供沒有使用其他津助非府機構同類服務的相關聲明,並同意服務營辦機構聯絡其他相關機構以核實資料。

#### II. 有關殘疾及健康問題的資料

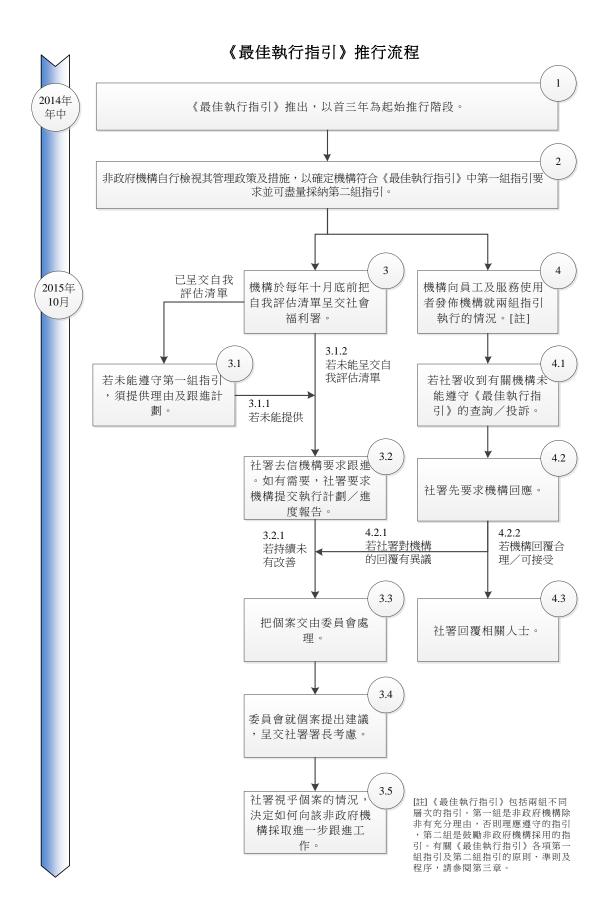
1. 肢體傷殘	□ 四肢癱瘓	□ 下肢癱瘓	页 □ 爿	产身不遂	□ 大腦癱	瘓
	□ 缺失手/腳掌	或手/腳趾	□ 缺失上	:或下肢	□ 附上醫	療報告
	□ 其他,請註明	:				
2. 智障	□ 並非智障	□ 極度嚴重	□ 嚴重	□ 中度	□ 輕度	口 不明
	心理評估日期:	年	月 日		口 附上心	理評估報告
3. 其他殘疾	□ 言語障礙	□ §	<b></b>		□ 唐氏綜合症	
(可選擇多項)	□ 視覺受損(□	失明/口 弱視)			□ 自閉症	
	□ 精神病,請註	明:	□ 非	其他,請註明	:	
4. 疾病/健康問題	若有,請註明:					
5. 需要依賴輔助呼吸	□ 是,請註明輔	助呼吸醫療儀器類別	ij:			
醫療儀器	□否					
6. 活動能力	□ 自行走動	□ 需要他人攙扶走	動 □ 以復康	用具輔助走	動 □ 需用輪	筒 □ 需臥床
7. 現正接受的治療	□ 職業治療	□幣	物理治療		□ 護理服務	
	□ 其他:				□ 不適用	
III. 照顧體系 照顧者資料 ●「照顧者」是指為時 ●「其他照顧者」是					舌院舍或醫院職員	
照顧者類別		性別/年齡		是否同住	職業	聯絡電話
主要照顧者						
其他照顧者						
1177 日本本【 /席と本作【						
IV. 申請人/監護人申請服務類別 (可選多於一項)	□ 輔助呼□ 提供用 療消耗 助呼吸	適用於自行申請服務 吸醫療儀器及醫療於 作租用輔助呼吸醫療 品的現金津貼(適用 醫療儀器的嚴重肢體 支援服務	消耗品的應用 療儀器及購買醫 用於需要依賴輔	□ 護理服: □ 康復訓: □ 家居暫: □ 個人照:	練 □ 改裝 顧服務 □ 社區 顧服務 □ 社會	了工作服務
申請服務類別	□ 輔助呼□ 提供用 療消耗 助呼吸□ 照顧者	吸醫療儀器及醫療》 作租用輔助呼吸醫療 品的現金津貼(適戶 醫療儀器的嚴重肢體 支援服務	消耗品的應用 療儀器及購買醫 用於需要依賴輔 豊傷殘人士) コ 其他,請註明	□ 康復訓: □ 家居暫 □ 個人照	練 □ 改裝 顧服務 □ 社區 顧服務 □ 社會	家居設施 活動 工作服務

(姓名)

日期: \_\_\_\_\_

## V. 醫療資料(由醫生、護理人員或專職醫療人員為計劃離院或在門診接受治療的病人填寫)

1. 醫療診斷	□ 四肢癱瘓 (需由醫生填寫) □附上醫療報告評估為四肢癱瘓病人	
	口 其他,請註明:	
2. 離院日期		
3. 由醫院/診所作出的離	□ 職業治療 □ 物理治療 □ 護理服務	
院後安排	□ 日間康復中心 □ 日間醫院服務 □ 其他,請註明:	
	□ 門診治療,請註明診所:	
4. 推薦予「嚴重肢體傷殘	□ 輔助呼吸醫療儀器及醫療消耗品的應用 □ 護理服務 □ 營養/藥物使用	ļ
人士綜合支援服務」跟 進的範疇	□ 提供用作租用輔助呼吸醫療儀器及購買醫療 □ 康復訓練 □ 改裝家居設施 消耗品的現金津貼(適用於需要依賴輔助呼 □ 家居暫顧服務 □ 社區活動	
(可選多於一項)	吸醫療儀器的嚴重肢體傷殘人士) □ 個人照顧服務 □ 社會工作服務	
	□ 照顧者支援服務 □ 其他,請註明:	
5. 填寫醫療資料的人員:		
	(簽署) (姓名) (職位)	
	醫院/診所: 電話:	
	檔案編號: 日期:	
VI. 轉介資料(如適用,多	百山輔心李府實)	
V1· 特月貝科(如週用)》	貝田特川有填料力	
服務跟進建議 □ 輔助□	呼吸醫療儀器及醫療消耗品的應用 □ 護理服務 □ 營養/藥物使用	
	用作租用輔助呼吸醫療儀器及購買醫療消 □ 康復訓練 □ 改裝家居設施	
	的現金津貼(適用於需要依賴輔助呼吸醫療 □ 家居暫顧服務 □ 社區活動 的嚴重肢體傷殘人士) □ 個人照顧服務 □ 社會工作服務	
	者支援服務	_
個案編號:	轉介單位:	
轉介者姓名: (中)	轉介機構:	
(英)	轉介者職位:	
電郵:	電話/傳真:	
轉介者簽署:	日期:	



# 公務委員會及管理局成員的利益申報事宜 一層申報利益制度指引

#### 一般原則

當公務委員會及管理局的成員(包括主席)得悉該會須予 討論的事項與成員本身的利益可能有衝突時,應詳盡披露有關 利益。所須遵守的基本原則是:委員會成員所提出的意見應是 公正無私的,而且每位成員均有責任視乎情況判斷及決定是否 需要申報利益,如有疑問,應要求主席作出裁決。

要界定或闡述所有需要申報利益的情況是不可能的,因為每宗個案均有所不同,而且亦難以把各種特殊和未能預料的情况——列明。此外,委員會成員毋須純粹因他們對委員會正在考慮的事項有認識或經驗而申報利益。

## 可能有利益衝突的情況

以下爲可能有利益衝突的情況:

- (1) 委員會的成員必須申報本人或任何近親在委員會正予考 慮的事項中所擁有的金錢利益。在這方面,委員會成員 應就本身實際情況判斷誰是「近親」。
- (2) 委員會所考慮的事項,直接或間涉及某一公司、商行、 會社、協會、聯會或機構,而委員會成員乃係該公司、 商行、會社、協會或機構的任何董事、合夥人、顧問、 客戶或僱員,或與之有其他重要連繫者。
- (3) 委員會成員與某機構的友好關係也可能需要申報,以免 客觀的旁觀者認爲該成員提出的意見乃受雙方密切的關 係所左右。

- (4)本身爲大律師、律師、會計師或其他專業顧問的委員會 成員,若曾以個人或公司成員身份,向任何與委員會正 予考慮的事項有關的人士或機構提供意見,或出任其代 表,或經常與其有交往者。
- (5)委員會成員擁有的任何利益可能導致客觀的旁觀者相信他提意見的動機是基於個人利益,而非因爲有責任提出公正無私的意見者。

## 在會議上申報利益

- (1) 如委員會某成員(包括主席)在委員會正予考慮的任何事項中有任何直接個人或金錢利益,該成員在發覺此事後,必須在討論該事項之前,盡早向主席(或委員會)披露。
- (2) 主席(或委員會)須決定曾就某事項披露其利益的主席 或成員,可否就有關事項發言或參與表決、可否留在席 上旁聽,或應否暫時避席。
- (3) 如主席就某項正予考慮的事項申報利益,其主席之職務可暫由副主席代替執行。
- (4) 在得知某成員在委員會的討論事項中有直接金錢利益時,秘書可停止將有關文件分發給該成員。如有成員收到一份討論文件,而他知道該文件涉及與他有直接利益衝突的事項,則必須立刻通知秘書,並將文件退回。
- (5) 所有關於利益申報的個案必須記錄在會議記錄內。

# 附件八

# 優化整筆撥款津助制度檢討專責小組

# 職權範圍

討論以下事項及就優化整筆撥款津助制度向勞工及福利局局長提出建議:

- 1. 優化整筆撥款津助制度的檢討範疇;
- 2. 有關檢討的資料數據蒐集和研究;
- 3. 為優化整筆撥款津助制度而可作的改善之處和可推 行的措施;以及
- 4. 持份者在檢討上的參與。

# Task Force for Review on Enhancement of Lump Sum Grant Subvention System

## 優化整筆撥款津助制度檢討專責小組

## Membership List 成員名單

Chairman : Director of Social Welfare 社會福利署署長

Members : Legislative Councillors 立法會議員

The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會

Mr Chua Hoi-wai 蔡海偉先生

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

Ms Leung Pui-yiu, Irene, JP 梁佩瑤女士

Representatives of NGO Management 機構管理層代表

Mr Fong Cheung-fat, JP方長發先生Mr Kwok Lit-tung, JP郭烈東先生Ms Yeung Yee-ching, Noel楊綺貞女士

Staff Representatives 具工代表

#### **Service Users**

Ms Chan Yee-ching, Tammy Mrs Lee Lau Chu-lai, Julie, JP

# **Lump Sum Grant Independent Complaints Handling Committee**

Mr Hui Chung-shing, Herman, SBS, MH, JP

# Lump Sum Grant Independent Review Committee

Ms Chan Mei-lan, Anna May, MH, JP

## **Lump Sum Grant Steering Committee**

Ms Au Chor-kwan, Ann

# **Independent Members**

Professor Chan Chi-fai, Andrew, SBS, JP Mr Eric Tong Mr Charles Yang, BBS, JP

## **Government Representatives**

Deputy Secretary for Labour and Welfare (Welfare)1, Labour and Welfare Bureau Deputy Director (Services), Social Welfare Department Assistant Director (Subventions), Social Welfare Department

Secretary : Chief Social Work Officer (Subventions), Social Welfare Department

## 服務使用者

陳綺貞女士 李劉茱麗女士

# 整筆撥款獨立處理 投訴委員會

許宗盛先生

# 整筆撥款獨立檢討 <u>委員會</u>

陳美蘭女士

# 整筆撥款督導委員會

歐楚筠女士

# 獨立人士

陳志輝教授 唐業銓先生 楊傳亮先生

# 政府代表

勞工及福利局 副秘書長(福利)1 社會福利署 副署長(服務) 社會福利署 助理署長(津貼)

社會福利署 總社會工作主任 (津貼)

## 優化整筆撥款津助制度檢討專責小組

## 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

非政府機構在整筆撥款津助制度下可靈活調配資源和重整服務, 適時配合社會不斷轉變的需要。優化整筆撥款津助制度檢討範圍 之一包括檢視接受整筆撥款津助的非政府機構在不斷轉變的社會 環境下持續發展所面對的挑戰及困難,以促進機構繼續維持質素 和發展服務。

## (b) 檢視人手編制及撥款基準

有意見指估計人手編制及撥款基準應予檢討,以追上服務發展的步伐。就此,社署會向業界收集<sup>1</sup>相關資料及數據,好讓社署全面審視因服務需求漸趨複雜和服務使用者期望日漸提高而有需要進行檢討的事項,包括:

- (i) 估計服務提供、中央行政支援及督導支援的人手編制,以維持 穩定和高質素的團隊;
- (ii) 中點薪金撥款基準;以及
- (iii) 6.8% 公積金撥款基準。

<sup>1</sup> 包括聘請顧問進行收集資料及研究的工作

## (c) 整筆撥款儲備/公積金儲備的運用和財政規劃

有意見指部分非政府機構囤積巨額儲備而欠缺具體用途,而有一 些機構卻面對財赤。非政府機構有需要檢討如何運用整筆撥款儲 備和進行財政規劃,內容如下:

- (i) 審視運用整筆撥款儲備和公積金儲備的現況及如何規劃儲備 的運用;以及
- (ii) 審視及早識別財政風險(例如整筆撥款儲備持續錄得赤字)的機制和財政策劃的機制。

## (d) 薪酬架構、員工離職及出缺情況

員工對非政府機構的薪酬政策及架構表示深切關注。就此,是次 檢討應包括以下項目:

- (i) 檢視社福界的薪酬政策及薪級表(包括考慮員工的工作經驗、起薪點、薪酬調整、合約安排等政策);以及
- (ii) 審視員工離職和出缺情況,和研究所需的改善措施。

# (e) <u>《津貼及服務協議》相關活動和非政府機構的靈活性</u>

非政府機構獲政府/公帑資助,一直協助推行各項政策措施,服務日趨多元化。根據《整筆撥款手冊》第 2.37 段,整筆撥款和整筆撥款儲備同屬經常資助金,本質上是用以支付《協議》所訂服務或相關活動的營運開支。有指整筆撥款津貼用作支援其他措

施,會攤薄《協議》原訂服務所獲的人力資源,引起關注。社署同意由二零一七年八月起<sup>2</sup>,視乎個別項目的評估結果,在社署管轄的基金撥款相關計劃會向非政府機構提供增撥申請基金的5%至 15%不等的中央行政成本作後勤用途,以便非政府機構為社區提供多方面服務。不過,業界對如何審議與《協議》相關活動仍然關注。目前正是處理此事的適當時候,現把下列各項納入檢討範圍:

- (i) 審視與《協議》相關活動的評估準則,為與《協議》相關服務 的供應和靈活性提供清晰的指引,讓機構可適時回應和滿足社 會及地區對服務的需要;
- (ii) 審議與《協議》相關服務及其財政影響(例如是否須就與《協議》相關服務制定服務表現、監察及服務量指標;這些服務可否及如何納入整筆撥款津助範圍;是否准許以實報實銷方式發還租金和差餉;是否須就服務項目、設施及空間的規定進行評估,以確保能夠配合《協議》所訂服務);以及
- (iii) 闡明《協議》/與《協議》相關服務與其他非《協議》服務 的成本分攤原則。
- (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

為了回應社會不斷轉變的需要,業界認為應設立檢討《協議》的 常規機制,就此,政府應同步制定恆常機制,為各項福利服務發

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 社聯於二零一七年八月十六日獲悉有關決定。整筆撥款督導委員會於二零一七年十 月表示 支持這項安排。勞工及福利局亦於二零一七年十一月二日知會其他政策局有關安排。

展建立適切及持續的規劃及檢討,以及向服務使用者收集相關的 意見,以確保服務質素及促進服務發展。審計報告提出數項建議, 以加強非政府機構對服務表現的自我評估。是次檢討應包括以下 項目:

- (i) 檢討《協議》的常規機制;
- (ii) 檢討並修訂服務表現的自我評估機制, 識別和分享機構在自我 評估方面的優良措施; 以及
- (iii) 研究改善服務表現自我評估機制的可行措施。

## (g) 透明度和對公眾負責

由於營運社會福利服務涉及巨額資助,非政府機構已按照《整筆撥款手冊》第 4.5 段建立有關撥款運用的問責架構,並根據《整筆撥款手冊》第 4.14 至 4.19 段披露財政資料,包括經審計的周年財務報告及最高三層管理人員的薪酬條件。為符合《最佳執行指引》的規定,非政府機構亦須向員工提供有關整筆撥款儲備和公積金儲備的資訊。此外,立法會、員工、服務使用者和市民大眾對加強透明度的期望日益提高,審計報告建議社署按行政署長發出的披露指引的詮釋,與非政府機構跟進如何糾正有關的披露規定。就此,這次檢討應包括下列事項:

(i) 審議可加強對公眾負責和提高透明度的範疇(例如薪酬架構、人手編制、儲備運用披露事宜、機構發生重要事故等); 以及 (ii) 檢討和訂明非政府機構匯報最高三層管理人員薪酬條件檢討 的規定(例如社會福利服務範疇相關營運收入的準則)。

# (h) 溝通及持份者的參與

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。是次檢討應研究非政府 機構的現行措施,探討最合適的安排。

## 社會福利署

二零一八年三月