

4.優化整筆撥款津助制度檢討的最新進展



檢討範疇(b)及(d)項—重點關注

- 中央行政津助
- 人手編制及薪金撥款基準
- 薪酬架構

中央行政津助

- 建議在政府財政許可的前提下：
 - 制定中央行政基礎津助水平（平均約為5%）
 - 津助低於一千萬的機構定於較高的水平（約為10%）或提供一個最低中央行政津助額
 - 將來為每個新服務單位提供基本經常津助額（按直接服務計算）的5%作中央行政津助
- 建議機構在周年財務報告中，列出由整筆撥款調撥給中央行政的資源、實際開支及中央行政的津助人手（人數）

人手編制及薪金撥款基準

- 顧問公司的數據分析結果顯示大部分機構已運用整筆撥款津助制度提供的彈性聘用人手，以迅速回應服務的需要及有效率地提供福利服務，所以大部分持份者認同制度應予保留
- 顧問公司根據其研究所得的資料，估算機構的薪酬支出，與社署中點薪金撥款大致相若，因此建議應維持中點薪金的撥款基準
- 用精算服務作財務推算的計劃恆常化，並會優先要求下述機構使用精算服務：
 - 定影員工數目大幅減少但寄存帳戶及 / 或整筆撥款儲備（包括寄存帳戶儲備，不包括公積金儲備）的累積結餘沒有相應減幅的機構
 - 累積龐大儲備金額的機構
 - 須連續把高於其全年營運開支25%的儲備款額退還政府的機構

服務檢視

- 社署服務科會在未來的服務檢討中檢視服務的不同範疇，包括相應的社署估計資助人手編制（包括職位的學歷 / 年資要求、督導支援的人手、服務所需的職能等）
- 就此，社署會參考檢討範疇(f)的有關建議，與業界探討未來服務檢討的優次

薪酬架構

- 社署會因應個別職級的招聘及職位出缺情況，考慮是否有需要額外撥款供機構調整相關職位的薪酬水平
- 持份者大致認為機構可按本身的人力資源政策開設與社署估計資助人手編制不同的專業職級，機構亦應有明確制度，為員工提供專業發展階梯，而薪酬水平亦應反映相關職位所要求的經驗和需承擔的責任。其他職系人員，尤其是有招聘困難的職位，機構亦應適時檢視薪酬待遇以吸引、挽留及激勵員工

穩定人手措施

- 公務員總薪級表在整筆撥款津助制度下只是社署計算機構撥款額時採用的工具，並非用作薪酬標準。機構在制定員工薪酬架構時，應訂立評估受聘員工的專業服務經驗的機制，薪酬水平亦應反映相關職位所要求的經驗和需承擔的責任
- 機構應善用寄存帳戶及/或公積金的儲備藉此維持或加強人力資源措施
- 建議機構應制定有利員工事業發展的人力架構，包括在合理的時間及條件下，為已服務一段時間而且表現優秀的員工提供不設時限的聘用合約
- 機構應持續改善人力資源管理，例如安排與離職員工會面、定期向董事會匯報離職率等資料，以便制定適當的員工友善及減少人手流失的措施

時間表

- 2021年4月22日：社署第四輪業界諮詢（Zoom會議）
- 檢討報告書的草擬本傳閱供專責小組成員參考
- 社署須於五月內向勞工及福利局提交最終報告
- 勞福局會爭取在本年七月前向社會福利諮詢委員會及立法會福利事務委員會匯報檢討結果

社聯跟進工作

- 本會將持續與社署津貼科及財務科跟進以下議題：
 - 寄存帳戶的使用
 - 中央行政津助
 - 計算基礎（包括中央項目Central Items、非整筆撥款的恆常津助服務、服務收費等）
 - 周年財務報告的披露執行細節