

二零零一年七月九日

CB(2)2042/00-01(03)

討論文件

立法會政制事務委員會
受資助福利機構僱員出任公職

目的

本文件旨在向委員簡介一份有關受資助福利機構僱員出任公職的草擬指引。

背景

2. 在以往的政制事務委員會會議上，社署同意考慮委員的建議，就是參考醫院管理局及專上學院的同類指引，從而制訂一套指引供受資助機構採用。

3. 上次在二零零一年五月七日的會議上，社署建議沿用“最佳管理方法”的模式制定這套指引。社署亦計劃在向非政府機構發出有關指引前，先行諮詢整筆撥款督導委員會。

進度

4. 社署已因應二零零一年五月七日提交本委員會討論的文件中所載分析，擬訂一份草擬指引(請參閱附件)。

5. 這份建議的指引是沿用《整筆撥款手冊》(第二版)所述的“最佳管理方法”模式而制訂的。這份手冊就最佳管理方法和程序

向非政府機構提供意見和指引，而社署在評估非政府機構的表現時會把管理方法和程序列為考慮項目。迄今，有關機構管治的指引已經擬訂及交由整筆撥款督導委員會進行討論。委員會的建議現正向非政府機構傳閱，以徵求意見。在廉政公署屬下防止貪污處的協助下，我們已在採購程序及員工管理方面制訂最佳管理的模式，供這些機構參考。我們訂定建議的非政府機構僱員出任公職指引的用意，正好與福利資助安排的精神及做法符合一致。

6. 制訂指引的目的，是一方面鼓勵和容許員工盡公民責任參與社區發展，而另一方面則顧及由公帑支付的津貼須運用得宜，並在兩者之間取得實際平衡。這份指引列出一些大原則，供員工及董事局主席／機構負責人作為重要的參考資料。指引包括受資助機構員工在接受公職前須徵詢董事局主席／機構負責人的意見，以及須定期檢討，以保障《津貼及服務協議》各項工作的表現不會受到影響。此外，指引內容亦包括有關員工出任有酬金的公職時其薪金／福利的建議調整程序。

7. 在以往的討論中，委員都關注到發出這些指引，尤其是在僱員出任有酬金公職時應調整薪酬方面，只可供有關機構參考而非規定他們必須遵守。我們備悉這種關注，但委員或會明白到，由於本港並沒有一套適用於整個福利界的資助政策去規定有關機構的資助額會因此而停止發放或作出調整，因此社署不宜向受資助非政府福利機構強制執行有關規定。事實上，醫院管理局及專上學院所推行的安排，都是由有關機構自行倡議的。

8. 社署計劃就指引草擬本諮詢整筆撥款督導委員會，然後才發給非政府機構徵求意見。

意見

9. 請委員就載於附件的指引草擬本內容提出意見。

社會福利署

二零零一年六月

福利界受資助非政府機構僱員出任公職的指引

目的

根據現行的資助政策，並無規例規定受資助機構應如何處理僱員參與公職事宜。不過，社署認為，發出若干指引以供受資助福利機構管理層參考之用，會有相當好處。這些指引會有助上述機構制訂有關屬下員工出任公職的守則。

2. 隨着整筆撥款制度由二零零一年一月一日起在非政府福利機構推行，我們發覺由社署就這個制度發出若干一般指引既有用，且也是必須的。雖然我們鼓勵這些機構靈活運用資源以切合社區需要，但整筆撥款模式仍然着重津貼款項應運用得宜，即用以資助《津貼及服務協議》內載列的福利服務。該協議已清楚列出社署作為資助者及非政府機構作為服務提供者彼此應肩負的職務及責任。這些機構應確保津貼款項是用以提供《津貼及服務協議》所載列的優質服務及符合該項協議所列明的標準。

3. 社署明白到，制訂一套標準指引供所有受資助非政府機構遵守，是不切實際的做法。事實上，每項公職的性質及對獲委任者的要求往往大有分別。我們現正提倡更開放的政府，並重視由專業人士及界別內相關人士對我們工作的意見，因此不希望訂立僵化的規例或種種障礙，阻撓或禁止他們接受公職任命。

4. 訂定有關指引的目的，是一方面鼓勵和容許員工盡公民責任參與社區發展，而另一方面則顧及由公帑支付的津貼須運用得宜，並在兩者之間取得實際平衡。

5. 每間受資助的非政府機構本身都是行政獨立的組織，故應有自主權和彈性以決定本身的財政和人力資源應如何運用，以及遇有受聘於受資助職位的僱員出任公職時機構實際應採取的步驟。就僱員出任公職所建議的指引，應作為行政程序的一部分，以推動和促進最佳的管理方法和人力資源管理措施。我們預期個別非政府機構會根據這些指引，就有關事宜制訂本身的內部守則。如有需要，社署會在過程中向他們提供意見。

受資助非政府機構員工指引

6. 作為常規，受資助非政府機構員工若有意出任公職，應先以書面諮詢董事局主席／機構負責人，待取得同意後方可接受公職。

7. 員工在提出要求前，應明白及確定其參與公職一事，對在受資助非政府機構崗位的服務及表現不會造成負面影響。

8. 在提交書面要求批准時，員工必須詳列有關公職的工作及職責，包括預期的工作量、須投放的時間、服務的選區等，以便管理層對其申請作出評估。此外，員工亦應清楚列明在正常辦公時間和非辦公時間出任公職所佔用的時間比例。

9. 如有關公職的職責／工作情況有任何改變，因而可能影響到員工在受資助非政府機構的工作，員工便應以書面通知董事局主席／機構負責人，徵求他們同意繼續出任公職。

10. 員工在受資助機構執行工作期間，應避免向其所屬機構的服務對象籌募經費，亦不應作出宣傳或進行選舉活動及履行責任。

董事局主席／機構負責人指引

11. 在考慮員工提出出任公職的要求時，董事局主席／機構負責人應考慮該名員工所出任公職的職責及工作，會否與機構及其服務對象有利益衝突。此外，亦應考慮到員工參與公職可能對其日常執行受資助服務造成不良影響。

12. 在批准員工出任公職後，董事局主席／機構負責人應對員工參與公職一事保留清晰及完整的記錄。此外，亦應在定期員工評核時檢討員工的表現，以確定參與公職一事對其日常職責並無造成不良影響。若發現員工未能履行職責或在表現方面有所退步，董事局主席／機構負責人便應採取適當的措施，重新考慮是否繼續批准該員出任公職。

13. 若員工必須在正常辦公時間執行公職工作，董事局主席／機構負責人可考慮批准該員放取假期及／或重新編排其正常辦公時間，以便他們可參與有關工作。若員工必須在辦公時間執行公職職務，便應妥為記錄，以供董事局主席／機構負責人參考。

14. 我們強烈建議董事局主席／機構負責人在考慮過員工出任公職所佔用正常工作時間的比例後，就出任有酬金公職的員工制訂薪金／福利調整程序。

15. 董事局主席／機構負責人在制訂內部參考的指引／程序時，應諮詢員工及董事局。

完