

教育局通函第86/2025號

分發名單：各資助學校的 副本送：各組主管－備考
校監／校長

2025/26學年資助學校的 營辦開支整筆津貼、擴大的營辦開支整筆津貼及 綜合家具及設備津貼

摘要

本通函旨在公布2025/26學年發放給資助學校的營辦開支整筆津貼(營辦津貼)、擴大的營辦開支整筆津貼(擴大的營辦津貼)及綜合家具及設備津貼(綜合津貼)的經調整津貼額，並重申有關運用這些津貼的一些基本原則及規則。

詳情

津貼額的調整及發放安排

2. 為優化和整合資源運用，教育局將調整2025/26學年營辦津貼、擴大的營辦津貼及綜合津貼的津貼額。營辦津貼及擴大的營辦津貼之下分項津貼經調整的津貼額，以及綜合津貼的金額，已上載教育局網頁(<http://www.edb.gov.hk/oebg-c>)。我們會根據往常發放津貼的時間表，安排在2025年8月底前向學校發放營辦津貼及綜合津貼。至於擴大的營辦津貼，一般會按季在9月、11月、2月及5月發放。

營辦津貼、擴大的營辦津貼及綜合津貼的特點與運用津貼的基本原則及規則

3. 學校在靈活運用資源的同時，必須審慎兼顧學生與員工的利益。政府每年發放給學校的津貼，足以支付各項營運開支；學校在運用政府撥款方面，應有一個完善的財政計劃及良好的預算，以切合現屆學生的需要及配合學校發展和各項政策的優次。學校亦應制訂有效的財務管理程序，以確保資源調配具成本效益，並運用適時，而每項支出皆使用得宜及符合教育用途。雖然學校可以保留最多相當於12個月的營辦津貼／擴大的營辦津貼撥款作為餘款，但學校不宜保留太多而沒有特定預計用途的餘款。學校應在營辦津

貼／擴大的營辦津貼中預留部分撥款作為承擔額，支付以營辦津貼／擴大的營辦津貼之下相關津貼聘用的員工的遣散費／長期服務金¹。有關的詳細指引，已分別加入《營辦津貼運用指引》和《擴大的營辦津貼運用指引》。學校不得把撥款用作採購那些只為操練學生應付評估的服務或教材。學校也應盡量減少為慶典、娛樂，以及典禮活動或向其他學校致意而購買花籃、果籃、花圈及其他類似物品方面的開支。

4. 學校運用營辦津貼、擴大的營辦津貼及綜合津貼時，須遵守《[營辦津貼運用指引](#)》、《[擴大的營辦津貼運用指引](#)》及《[綜合家具及設備津貼運用指引](#)》(視乎何者適用而定)。這些指引及有關的注意事項已上載教育局網頁。學校亦應該特別留意《[資助學校處理政府津貼小貼士](#)》，並嚴格遵從有關的建議。學校須遵守詳載在《[學校行政手冊](#)》、《[學校行政手冊補編](#)》及《[設有法團校董會的資助學校財務管理指引](#)》內有關處理學校財務的原則，並遵從有關會計及財務監控的正確程序。此外，學校亦須透過持分者的參與，提高財務管理的透明度和加強問責，並設立嚴謹的制衡機制。

5. 教育局會繼續按照新學年的核准班級數目，向合資格的學校發放學校發展津貼經常性撥款。現行的學校發展津貼運作及監察機制繼續適用。我們已更新撥款的基本原則、程序、金額及其他相關的參考資料，並上載教育局網頁(http://www.edb.gov.hk/ceg/reference_c)。學校須就2025/26學年學校發展津貼的用途擬備周年計劃書，並在2025年10月底前，把經校董會／法團校董會通過的計劃書上載至學校網頁²。否則，已發放的學校發展津貼會被撤回。

良好僱主

6. 學校在使用營辦津貼／擴大的營辦津貼聘任員工時(如以行政津貼／修訂的行政津貼僱用校工³及／或文書人員、以學校發展津貼僱用教學及非教學人員等)，必須採用良好僱主的做法。學校在符合《最低工資條例》(有關詳情，可瀏覽勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk/tc/news/mwo.htm>)的規定時，須為員工訂定合理的薪酬，遵守與員工簽訂的合約上的僱用條款，並就僱用事宜(如薪金、福利等)，與員工保持良好的溝通。學校應在合情、合理和合法的基礎上，制訂清晰的薪酬調整機制，並按照社會的經濟環境和員工的實際情況，適切調整員工的薪酬。學校應靈活運用資源，互

¹ 如相關款項不敷應用，學校可調撥營辦津貼下一般範疇／擴大的營辦津貼的餘款以應付開支。

² 為新來港兒童舉辦全日制啟動課程的學校，應把計劃書送交教育主任(學位安排及支援)³。

³ 學校在安排員工擔任保安工作或僱用相關服務時，應注意有關法例的規定，確保員工或服務提供者持有有效許可證或牌照。

補互通；如有需要，亦可運用盈餘，應付有關開支。學校亦應加強學校管理的透明度，讓員工充分明白調整薪酬的機制及調撥有關資源的安排，以維持彼此的良好關係及提高員工的士氣。此外，學校應參閱[教育局通告第10/2017號「善用教學人力資源」](#)及通告內所載指引，在聘用合約教師時，給予他們合理的薪酬及假期等。

7. 在所有招募及聘任程序上，學校應恪守平等機會的原則，避免涉及任何形式的歧視。為促進殘疾人士的就業機會，我們鼓勵學校在有合適的機會時，直接聘用他們以填補合適的空缺；同時又可以透過採購程序，由非政府機構營運的職業康復服務／聘用殘疾人士的社會企業採購產品或服務。這些非政府機構的服務單位為殘疾學員提供增強受僱能力的訓練，而它們的社會企業的宗旨是透過推行商業活動以改善殘疾人士的就業情況。它們多元化的產品或服務包括清潔服務、營運學校小賣部、餐飲服務、烘培產品、花藝、生態旅遊服務等。學校使用由殘疾人士及弱勢人士提供的服務，可加強學生認識社會多元化，有助促進社會和諧。社會福利署（社署）推行「自力更生支援計劃」以協助領取綜合社會保障援助（綜援）的待業人士重投就業市場。學校可為這項計劃下的參加者提供有薪就業或無薪工作體驗服務機會。

8. 有關由非政府機構營運的職業康復服務／聘用殘疾人士的社會企業的所提供的產品或服務及它們的聯絡方法，學校可瀏覽社署康復服務市場顧問辦事處網頁 (<https://www.mcor.swd.gov.hk>)；關於「自力更生支援計劃」的詳情，學校可瀏覽社署社會保障科下有關計劃的網頁 (<https://www.swd.gov.hk/tc/pubsvc/socsecu/comprehens/supportfor/>)。

強制性投標規定

9. 有關採購程序，學校應遵守[教育局通告第4/2013號](#)所載的規定。法定最低工資已於2011年5月1日開始實施，如任何招標及採購涉及工資事宜，投標者必須符合法定最低工資的要求。僱員在任何工資期的工資，按他在該工資期內的總工作時數平均計算，不得低於法定最低工資的水平。

10. 此外，香港特別行政區政府又採取另一強制性規定，訂明在2006年5月1日或之後招標的服務如須僱用大量非技術工人而有關服務的投標者又出現下列情況，則其投標建議在五年內將不獲考慮：

(i) 因違反以下任何條例而被定罪—

- (a) 《僱傭條例》(第57章)及《僱員補償條例》(第282章)。
〔任何違反《僱傭條例》及《僱員補償條例》而最高

罰款相等於《刑事訴訟程序條例》(第221章)附表8所述第5級或以上罰款的定罪，即屬違反這兩條條例的定罪記錄〕；

- (b) 《入境條例》(第115章)。「任何違反第115章第17I(1)條(僱用不可合法受僱的人的違例事項)的定罪，即屬違反《入境條例》的定罪記錄〕；
- (c) 第221章第89條及第115章第41條(協助和教唆另一人違反其逗留條件)；
- (d) 第115章第38A(4)條(建築地盤主管因任何不可合法受僱的人接受在建築地盤的僱傭工作而觸犯的違例事項)；以及
- (e) 《強制性公積金計劃條例》(第485章)。「任何違反第485章第7條(僱主須安排僱員成為計劃成員)、第7A條(僱主及有關僱員須向註冊計劃作出供款)及第43E條(作出虛假或具誤導性的陳述)的定罪，即屬違反《強制性公積金計劃條例》的定罪記錄〕；或

(ii)在扣分制度下，連續三年因不履行以下合約責任而被扣共三分或以上：在工資、每天准予工作時數上限、與其僱用以執行政府合約的非技術工人簽訂標準僱傭合約，以及以自動轉帳方式支付工資方面的合約責任。

為此，學校應要求投標者提交聲明，申明在截標日期前五年內並沒有因違反上述任何條例而被定罪或連續三年被扣共三分或以上。

查詢

11. 有關教育津貼政策的查詢，請與所屬的高級學校發展主任聯絡。至於支付款項和會計事宜，請致電2892 6232(小學)、2892 6233(中學)或2892 6234(特殊學校)與本局財政分部聯絡。

教育局常任秘書長

黃鳳萍代行

二零二五年五月二十九日