

教育局通函第86/2025号

分发名单：各资助学校的 副本送：各组主管一备考
校监 / 校长

2025/26学年资助学校的 营办开支整笔津贴、扩大的营办开支整笔津贴及 综合家具及设备津贴

摘要

本通函旨在公布2025/26学年发放给资助学校的营办开支整笔津贴(营办津贴)、扩大的营办开支整笔津贴(扩大的营办津贴)及综合家具及设备津贴(综合津贴)的经调整津贴额，并重申有关运用这些津贴的一些基本原则及规则。

详情

津贴额的调整及发放安排

2. 为优化和整合资源运用，教育局将调整2025/26学年营办津贴、扩大的营办津贴及综合津贴的津贴额。营办津贴及扩大的营办津贴之下分项津贴经调整的津贴额，以及综合津贴的金额，已上载教育局网页(<http://www.edb.gov.hk/oebg-sc>)。我们会根据往常发放津贴的时间表，安排在2025年8月底前向学校发放营办津贴及综合津贴。至于扩大的营办津贴，一般会按季在9月、11月、2月及5月发放。

营办津贴、扩大的营办津贴及综合津贴的特点与运用津贴的基本原则及规则

3. 学校在灵活运用资源的同时，必须审慎兼顾学生与员工的利益。政府每年发放给学校的津贴，足以支付各项营运开支；学校在运用政府拨款方面，应有一个完善的财政计划及良好的预算，以切合现届学生的需要及配合学校发展和各项政策的优次。学校亦应制订有效的财务管理程序，以确保资源调配具成本效益，并运用适时，而每项支出皆使用得宜及符合教育用途。虽然学校可以保留最多相当于12个月的营办津贴 / 扩大的营办津贴拨款作为余款，但学校不宜保留太多而没有特定预计用途的余款。学校应在营办津

贴 / 扩大的营办津贴中预留部分拨款作为承担额，支付以营办津贴 / 扩大的营办津贴之下相关津贴聘用的员工的遣散费 / 长期服务金¹。有关的详细指引，已分别加入《营办津贴运用指引》和《扩大的营办津贴运用指引》。学校不得把拨款用作采购那些只为操练学生应付评估的服务或教材。学校也应尽量减少为庆典、娱乐，以及典礼活动或向其他学校致意而购买花篮、果篮、花圈及其他类似物品方面的开支。

4. 学校运用营办津贴、扩大的营办津贴及综合津贴时，须遵守《[营办津贴运用指引](#)》、《[扩大的营办津贴运用指引](#)》及《[综合家具及设备津贴运用指引](#)》(视乎何者适用而定)。这些指引及有关的[注意事项](#)已上载教育局网页。学校亦应该特别留意《[资助学校处理政府津贴小贴士](#)》，并严格遵从有关的建议。学校须遵守详载在《[学校行政手册](#)》、《[学校行政手册补编](#)》及《[设有法团校董会的资助学校财务管理指引](#)》内有关处理学校财务的原则，并遵从有关会计及财务监控的正确程序。此外，学校亦须透过持分者的参与，提高财务管理的透明度和加强问责，并设立严谨的制衡机制。

5. 教育局会继续按照新学年的核准班级数目，向合格的学校发放学校发展津贴经常性拨款。现行的学校发展津贴运作及监察机制继续适用。我们已更新拨款的基本原则、程序、金额及其他相关的参考资料，并上载教育局网页(http://www.edb.gov.hk/ceg/reference_sc)。学校须就2025/26学年学校发展津贴的用途拟备周年计划书，并在2025年10月底前，把经校董会 / 法团校董会通过的计划书上载至学校网页²。否则，已发放的学校发展津贴会被撤回。

良好雇主

6. 学校在使用营办津贴 / 扩大的营办津贴聘任员工时(如以行政津贴 / 修订的行政津贴雇用校工³及 / 或文书人员、以学校发展津贴雇用教学及非教学人员等)，必须采用良好雇主的做法。学校在符合《最低工资条例》(有关详情，可浏览劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk/chs/news/mwo.htm>)的规定时，须为员工订定合理的薪酬，遵守与员工签订的合约上的雇用条款，并就雇用事宜(如薪金、福利等)，与员工保持良好的沟通。学校应在合情、合理和合法的基础上，制订清晰的薪酬调整机制，并按照社会的经济环境和员工的实际情况，適切调整员工的薪酬。学校应灵活运用资源，互

¹ 如相关款项不敷应用，学校可调拨营办津贴下一范畴 / 扩大的营办津贴的余款以应付开支。

² 为新来港儿童举办全日制启动课程的学校，应把计划书送交教育主任(学位安排及支援)3。

³ 学校在安排员工担任保安工作或雇用相关服务时，应注意有关法例的规定，确保员工或服务提供者持有有效许可证或牌照。

补互通；如有需要，亦可运用盈余，应付有关开支。学校亦应加强学校管理的透明度，让员工充分明白调整薪酬的机制及调拨有关资源的安排，以维持彼此的良好关系及提高员工的士气。此外，学校应参阅[教育局通告第10/2017号「善用教学人力资源」](#)及通告内所载指引，在聘用合约教师时，给予他们合理的薪酬及假期等。

7. 在所有招募及聘任程序上，学校应恪守平等机会的原则，避免涉及任何形式的歧视。为促进残疾人士的就业机会，我们鼓励学校在有合适的机会时，直接聘用他们以填补合适的空缺；同时又可以透过采购程序，由非政府机构营运的职业康复服务 / 聘用残疾人士的社会企业采购产品或服务。这些非政府机构的服务单位为残疾学员提供增强受雇能力的训练，而它们的社会企业的宗旨是透过推行商业活动以改善残疾人士的就业情况。它们多元化的产品或服务包括清洁服务、营运学校小卖部、餐饮服务、烘培产品、花艺、生态旅游服务等。学校使用由残疾人士及弱势人士提供的服务，可加强学生认识社会多元化，有助促进社会和谐。社会福利署（社署）推行「自力更生支援计划」以协助领取综合社会保障援助（综援）的待业人士重投就业市场。学校可为这项计划下的参加者提供有薪就业或无薪工作体验服务机会。

8. 有关由非政府机构营运的职业康复服务 / 聘用残疾人士的社会企业的所提供的产品或服务及它们的联络方法，学校可浏览社署康复服务市场顾问办事处网页 (<https://www.mcor.swd.gov.hk>)；关于「自力更生支援计划」的详情，学校可浏览社署社会保障科下有关计划的网页 (<https://www.swd.gov.hk/sc/pubsvc/socsecu/comprehens/supportfor/>)。

强制性投标规定

9. 有关采购程序，学校应遵守[教育局通告第4/2013号](#)所载的规定。法定最低工资已于2011年5月1日开始实施，如任何招标及采购涉及工资事宜，投标者必须符合法定最低工资的要求。雇员在任何工资期的工资，按他在该工资期内的总工作时数平均计算，不得低于法定最低工资的水平。

10. 此外，香港特别行政区政府又采取另一强制性规定，订明在2006年5月1日或之后招标的服务如须雇用大量非技术工人而有关服务的投标者又出现下列情况，则其投标建议在五年内将不获考虑：

(i) 因违反以下任何条例而被定罪—

(a) 《雇佣条例》(第57章)及《雇员补偿条例》(第282章)。
(任何违反《雇佣条例》及《雇员补偿条例》而最高

罚款相等于《刑事诉讼程序条例》(第221章)附表8所述第5级或以上罚款的定罪，即属违反这两条条例的定罪记录)；

- (b) 《入境条例》(第115章)。(任何违反第115章第17I(1)条(雇用不可合法受雇的人的违例事项)的定罪，即属违反《入境条例》的定罪记录)；
- (c) 第221章第89条及第115章第41条(协助和教唆另一人违反其逗留条件)；
- (d) 第115章第38A(4)条(建筑地盘主管因任何不可合法受雇的人接受在建筑地盘的雇佣工作而触犯的违例事项)；以及
- (e) 《强制性公积金计划条例》(第485章)。(任何违反第485章第7条(雇主须安排雇员成为计划成员)、第7A条(雇主及有关雇员须向注册计划作出供款)及第43E条(作出虚假或具误导性的陈述)的定罪，即属违反《强制性公积金计划条例》的定罪记录)；或

(ii)在扣分制度下，连续三年因不履行以下合约责任而被扣共三分或以上：在工资、每天准予工作时数上限、与其雇用以执行政府合约的非技术工人签订标准雇佣合约，以及以自动转账方式支付工资方面的合约责任。

为此，学校应要求投标者提交声明，申明在截标日期前五年内并没有因违反上述任何条例而被定罪或连续三年被扣共三分或以上。

查询

11. 有关教育津贴政策的查询，请与所属的高级学校发展主任联络。至于支付款项和会计事宜，请致电2892 6232(小学)、2892 6233(中学)或2892 6234(特殊学校)与本局财政分部联络。

教育局常任秘书长

黄凤萍代行

二零二五年五月二十九日