**中共湖州市委办公室 湖州市人民政府办公室**

**关于进一步加强城市社区专职工作者**

**队伍建设的实施办法**

**（征求意见稿）**

为深入贯彻《中共浙江省委办公厅浙江省人民政府办公厅关于进一步加强专职社区工作者队伍建设的指导意见》《中共湖州市委关于加强新时代城市基层党建工作的实施意见》《中共湖州市委湖州市人民政府关于深化城乡社区建设加强和完善城乡社区治理的实施意见》等文件精神，更好发挥城市社区专职工作者在创新基层社会治理、优化社区服务方式中的积极作用，现就进一步加强我市城市社区专职工作者队伍建设提出如下实施办法。

一、总体要求

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，紧紧围绕提高基层公共服务、公共管理、公共安全能力，拓宽社区人才来源，完善培养选拔机制，优化社区干部队伍结构，健全科学薪酬体系，建立一支专业化、职业化、规范化的社区专职工作者队伍，为构建共建共治共享的基层治理格局、加强党的基层组织建设、巩固基层政权，坚定不移践行“两山”理念、奋力开创新时代高质量赶超发展新局面提供有力支撑。

二、主要内容

**（一）明确范围对象**

城市社区专职工作者是指在城市社区党组织、社区居委会、社区党群服务中心（社区公共服务工作站、社区服务中心）等从事社区服务管理和党建工作，与街道（乡镇）等签订劳动合同，纳入专职管理的就业年龄段的全日制工作人员。

**（二）合理配备人数**

综合考虑社区规模、人口数量、管理幅度等因素，每个社区的专职工作者原则上应不少于6人，规模在2000户以上的社区，每增加300至400户可增配1人，社区专职工作者数量由各县区实行总量控制，进行员额管理。每个社区至少配备1名专职党务工作者。

**（三）规范选任聘用**

对新进社区专职工作者采取公开招聘、选任等方式配备，各县区应统一规范社区专职工作者选聘程序和资格条件。公开招聘社区专职工作者，按照公开、平等、竞争、择优原则，由各县区民政部门会同组织、人力社保等部门组织实施。依法选举社区“两委”专职成员，街道(乡镇)党（工）委应在选举前严把人选标准和资格条件，产生人选符合聘用条件的，报县区组织、民政部门同意后，由街道（乡镇）办理相关手续，任期内享受社区专职工作者待遇。对社区急需的专业人才、持有《全国社会工作者职业水平证书》人员和表现特别优秀的社区志愿者，在同等条件下优先聘用。注重从政治素质过硬、群众基础好、服务本领强的本社区居民、复员退伍军人、大学生村官中选聘社区专职工作者。新招聘的社区专职工作者符合报考条件的，须在2年内取得《全国社会工作者职业水平证书》，作为优先续聘的主要依据之一。

**（四）规范劳动用工**

社区专职工作者按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定，签订劳动合同，实行劳动合同管理。劳动合同一般由街道（乡镇）与社区专职工作者签订。按照有关规定，为社区专职工作者足额缴纳社会保险和住房公积金，严格落实免费体检、带薪年休假等法定节假日、疗休养、继续教育等待遇。以街道（乡镇）为单位建立健全社区工作者人事档案管理制度。

**（五）规范薪酬管理**

各县（区）要真正重视基层、关爱基层、倾斜基层，进一步完善城市社区专职工作者工资待遇保障机制，城市社区专职工作者人均工资水平原则上不低于当地上一年度在岗职工平均工资（如当地上一年度在岗职工平均工资低于全市水平的，采用全市基数，下同）的1.2倍标准，其中社区主职干部不低于1.4倍，副职干部不低于1.3倍。综合考虑社区专职工作者的岗位、工作年限、受教育程度、相关专业水平等因素，建立等级绩效薪酬制度。薪酬由基础工资和绩效奖金两部分构成，其中基础工资占70%，与本人岗位等级相对应；绩效奖金占30%，按规定核定总量下达给街道（乡镇），由街道（乡镇）根据绩效考核结果进行分配，奖勤罚懒、优绩优酬，不搞平均主义。

**（六）加大教育培训**

各县区要将社区专职工作者纳入人才发展规划，制定年度计划，根据社区治理和服务需要，分层分类开展政策法规、业务知识和专业技能培训，确保每人每年集中培训不少于3天。通过上挂、轮岗等形式，加大社区工作者的实践锻炼。大力实施“领头雁”工程和“南太湖社会工作领军人才”培育工程，加大对社区主职干部、骨干人才的培训力度， 促进社区工作者队伍整体素质提升。依托教育基地、社会工作专业人才培训基地、高等学校、科研院所、社会组织等，开展现场观摩、经验交流、专题讲座、实践锻炼等教育培训，进一步提高社区工作者掌握运用现代办公工具、语言文字表达、宣传组织发动、调解矛盾纠纷、应对突发事件等方面的能力。

**（七）提升服务能力**

规范社区工作者服务制度，明确工作职责，制订服务标准，规范服务行为，提升综合服务能力。坚持完善密切联系服务群众制度，社区工作者50%以上的工作时间要用于走访居民群众。结合深化“最多跑一次” 改革，全面推行一窗式受理、一站式办结，推动全程代办、限时办结等制度向社区延伸，全面推行社区干部集中办公，为居民群众提供更加便捷高效的服务。建立社区工作者交流机制，根据工作需要，开展轮岗锻炼、城乡交流、跨区域实训等，进一步拓宽眼界思路、锻炼能力水平、提升综合素质。

**（八）规范管理考核**

城市社区专职工作者队伍建设纳入县区对街道（乡镇）综合考核。考核实行群众评议与组织考评相结合、日常考核与年度考核相结合，重点考核工作实绩和群众满意度。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。考核结果作为社区工作者调整等级、续聘解聘、奖励惩戒的重要依据。严格社区工作者管理，对连续两年考核不合格，或者有严重违反法律法规和社区管理制度行为的社区工作者，依法解除劳动合同。各部门、街道（乡镇）不得随意借用社区工作者，确实需要借用的，须经县区民政局同意，借用时间不得超过6个月。

**（九）拓宽发展通道**

各县区在招录（招聘）街道（乡镇）公务员和事业编制人员时，应拿出一定名额面向优秀社区专职工作者，并根据社区专职工作者实际合理设置资格条件。注重从连续任社区主职满5年、表现优秀的社区党组织书记中招录（招聘）街道（乡镇）公务员、事业编制人员，各县区）3年内招录（招聘）数量为所辖社区数的5%左右。重视通过竞争性选拔等方式把优秀社区党组织书记选拔到街道（乡镇）领导岗位。积极推荐符合条件的优秀社区专职工作者担任各级党代表、人大代表、政协委员。

四、组织领导

**（一）强化支持保障。**各地要高度重视社区工作者队伍建设，制定加强社区工作者队伍建设的具体办法，及时研究解决社区工作者队伍建设中遇到的困难和问题。加大对社区专职工作者薪酬体系实施后新增财力支出部分的保障力度，合理确定县区和街道（乡镇）分担比例。相关部门要按照职责分工，强化部门协作，加强工作指导、政策支持和督促检查。

**（二）注重减负增效。**各级各部门要严格按照市委、市政府《关于印发<清理规范村（社区）事务的实施方案>的通知》（湖委办〔2014〕17号）精神，凡市级党政部门、群团组织和有关单位新进入村（社区）的各类工作事务、机构挂牌、达标创建等事项，均实行申报准入制度。严格落实社区工作事项清单及准入制度，对确需纳入清单的其他工作事项，须由市级党委、政府或省直单位向省社区建设联席会议申请，经审核同意后组织实施，切实减轻社区工作者工作负担。对确需社区协助的工作事项，按照“人随事转、费随事转”的原则，应当为其提供经费和必要工作条件。探索建立容错纠错机制和奖惩机制，充分调动社区工作者实干创业、改革创新积极性。

**（三）加强队伍统筹。**本意见印发前，各县区民政部门或街道（乡镇）通过统一公开招聘、选任等方式聘用的社区专职工作者，按规定纳入社区专职工作者队伍管理；县区其他部门招聘的目前在社区工作的人员，符合社区专职工作者条件的，在社区专职工作者规定人数额度内，可按一定程序纳入社区专职工作者管理。统筹整合社区工作力量，注重发挥社区专职工作者作用。严格控制社区工作人员进口，自本指导意见印发之日起，县区其他部门不得随意招聘人员到社区工作。对在社区工作的退休返聘人员、非全日制工作人员和其他辅助人员，要区别情况，完善管理，关心关爱，充分调动其积极性。

**（四）营造良好氛围。**各地要大力选树宣传优秀社区工作者典型，展示社区工作者的职业风采和良好形象，营造全社会重视、关心社区工作者的良好氛围，不断提高社区工作者的社会认同度和职业荣誉感。

本实施办法涉及城市社区专职工作者基础工资分配办法和套改标准，自2018年1月1日起计算。

附件：1.城市社区专职工作者基础工资分配办法（试行）

2.城市社区专职工作者基础工资套改表

附件1

**城市社区专职工作者基础工资分配办法**

**（试行）**

社区专职工作者基础工资按照岗位与等级分为三岗十八级，具体分配办法如下：

一、套改办法

岗位：根据基层组织承担的工作职责和具体事务，社区专职工作者岗位等级分为社区正职、社区副职和其他人员三类。

等级：各岗位按照社区专职工作者的工作年限、受教育程度、相关专业水平，设置相应等级。社区正职为7-18级，社区副职为4-15级，其他人员为1-12级。每一等级对应相应系数，具体月基础工资标准计算公式为：当地上一年度在岗职工月平均工资×当地所选系数×70%×等级对应系数。具体套改系数详见基础工资套改表。

新聘用的社区专职工作者，如有工作经历的，根据其拟聘岗位、工作年限、学历等情况，确定相应的工资等级，试用期间，基础工资按低定一个工资等级执行。如无工作经历的，试用期间，基础工资统一按当地社区专职工作者人均基础工资水平的80%发放。

二、变动办法

1.按工作年限调整。在年度考核为优秀或合格的情况下，社区专职工作者年限达到上一等级规定年限的，可以从次年1月份起提升1级工资；考核为基本合格或不合格的年度不能计算为晋升等级的年限。

2.按岗位变动调整。社区专职工作者岗位变动的，从岗位变动的次月起，按工作年限套入相应的工资等级。

三、倾斜政策

为鼓励和吸引优秀人才专职从事社区工作，符合下列情况的，可高定工资等级：

1.社区专职工作者学历以大专及以下为基础，具有本科学历的，可提升1级；硕士研究生，可提升2级；博士研究生，可提升3级。

2.社区专职工作者取得《社会工作者国家职业资格证书》并聘任在相应岗位的，可以提升工资等级。聘为初级的，可提升1级；聘为中级的，可提升2级；聘为高级的，可提升3级。

上述倾斜政策，按照就高原则确定一项。

附件2

**社区专职工作者基础工资套改表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位  等级 | 正职 | 副职 | 其他人员 | 基础工资系数 |
| 18级 | 34年及以上 |  |  | 1.60 |
| 17级 | 31-33年 |  |  | 1.50 |
| 16级 | 28-30年 |  |  | 1.42 |
| 15级 | 25-27年 | 34年及以上 |  | 1.36 |
| 14级 | 22-24年 | 31-33年 |  | 1.30 |
| 13级 | 19-21年 | 28-30年 |  | 1.25 |
| 12级 | 16-18年 | 25-27年 | 34年及以上 | 1.20 |
| 11级 | 13-15年 | 22-24年 | 31-33年 | 1.15 |
| 10级 | 10-12年 | 19-21年 | 28-30年 | 1.11 |
| 9级 | 7-9年 | 16-18年 | 25-27年 | 1.07 |
| 8级 | 4-6年 | 13-15年 | 22-24年 | 1.03 |
| 7级 | 3年及以下 | 10-12年 | 19-21年 | 1.00 |
| 6级 |  | 7-9年 | 16-18年 | 0.97 |
| 5级 |  | 4-6年 | 13-15年 | 0.94 |
| 4级 |  | 3年及以下 | 10-12年 | 0.91 |
| 3级 |  |  | 7-9年 | 0.89 |
| 2级 |  |  | 4-6年 | 0.87 |
| 1级 |  |  | 3年及以下 | 0.85 |
| 试用期 |  |  |  | 0.80 |