

社区工作者队伍建设

淮南市：“四抓四强”打造过硬社区工作者队伍

安徽省淮南市以建设高素质专业化社区工作者队伍为目标,聚焦“选育管用”等关键环节,围绕“四抓四强”,扎实推进社区工作者职业体系建设。

围绕抓选拔、强把关
让职业标准立起来

淮南市合理核定员额,以县区为单位,按照每300—400户居民1人的标准核定社区工作者数量,全市共配备社区工作者2409人,其中社区“两委”干部2212人。

明确职业资格,设置思想政治素质好、办事公道正派、热心服务群众、廉洁奉公守法等4个方面任职条件,丰富选聘方式,通过换届选举、分批转聘和公开招聘等渠道,定期补充“新鲜血液”。

同时,坚持“凡进必审”,严把资格审查关,列出“七不能五不宜”的具体情形,按照“社区

初步审查、街道(乡镇)全面审查、县级联合审查”的方式,指导县区组织部门会同纪委、民政、政法、公安等15家单位对社区工作者进行资格审查,坚决把不符合条件的人拒之门外。去年以来,全市共对72名社区工作者进行了资格审查。

围绕抓教育、强培训
让能力素质提起来

淮南市探索实施“4+2”社区工作者教育培训工程。“4”即岗前培训、年度轮训、专题培训、实践培训相融合的社区工作者能力提升行动。指导县区及时开展社区工作者岗前培训,每年至少组织一次全员轮训,适时围绕中心工作开

展技能培训,结合实施城市基层党建“领航”计划,依托省、市两级城市基层党建示范社区,建立社区工作者实践训练基地28个。去年以来,市、县两级共举办各类社区工作者培训班73场次,培训6936人次,组织23批次1586名社区工作者进行实践学习。

“2”即学历教育、职业资格教育相结合的社区工作者学历提升行动。加强与淮南联合大学、淮南市委党校等教育培训机构的协作,鼓励社区工作者参加学历教育和职业技术资格培训,先后有213人参加本科班、大专班学习,57人考取国家社会工作者职业资格证书,有效提升了社区工作者能力素质。

围绕抓制度、强监管
让队伍建设严起来

全市组织县区建立社区工作者人事档案,要求社区“两委”正职档案由县区组织部门统一管理,其他社区工作者档案由街道乡镇日常收集管理。健全完善社区坐班值班、分片联系、入户走访、首问负责等工作制度,制定执行社区工作者重大事项报告和请销假制度,要求社区工作者按照规定及时将个人家庭婚丧嫁娶、出国(境)等重大事项向上级报告。

完善社区工作者考评机制,采用量化积分制考评,将结果分优秀、称职、基本称职、不称职四个等次,作为社区工作者调整岗位、确定报酬、奖励惩戒等重要依据,对年度考评末位的进

行约谈提醒。实施社区工作者淘汰退出制,围绕6个方面19项内容建立社区工作者“负面清单”,以铁规禁令倒逼社区工作者严于律己、履职尽责。

围绕抓投入、强保障
让职业发展优起来

淮南市完善薪酬体系建设,制定实施社区工作者薪酬方案,全面落实事业单位9级、10级待遇,按照工作年限、受教育程度、相关专业水平等综合因素及社区量化考核结果推行报酬级差化管理。

推行区委组织部直接管理优秀社区党组织书记制度,每年选取10%的社区党组织书记由县区组织部直接管理,并享受事业单位管理岗8级职员工资待遇,表现突出的担任街道(乡镇)党工委(党委)委员。畅通优秀社区工作者晋升渠道,今年面向疫情防控期间表现优秀的社区“两委”干部,定向招考3名公务员、28名事业单位人员。

为推进社区专职工作者职业化建设,提升城市基层党建和基层治理水平,安徽省滁州市委出台相关制度,建立社区工作者职业准入、教育管理、报酬待遇、发展空间、考评奖惩、职业退出全链条管理机制,激发社区工作者干事创业热情。

严进严出增强队伍活力

建立职业准入制度。滁州市明确社区专职工作者包括社区“两委”成员、由县(市、区)统一招录的社区专职工作人员,规范人员产生方式,设置年龄、学历、专业水平等准入门槛,按照每350户左右居民配备1人的标准核定工作者员额,实行总量管理,把好队伍“入口关”。

建立职业退出机制。该市对有受到开除党籍处分、追究刑事责任、一届任期内两个年度考评不合格等八种情形之一的,淘汰出社区工作者队伍,让能者上、庸者下、劣者汰,增强队伍活力。

提高待遇激发干事动力

提高经济待遇。社区专职工作者、“两委”正职、优秀正职的报酬分别按照不低于当地事业单位管理岗10级、9级、8级职员工资待遇落实,“两委”正职“一肩挑”的,报酬按10%比例上浮,对取得社会工作者职业水平证书的,每月增加岗位补贴200至1000元,让社区工作者干有所得。

滁州市：严管厚爱 激励社区工作者干事创业

强化政治激励。滁州市从优秀社区党组织书记中定向招录公务员、预聘事业单位人员,今年以来已有1名社区书记按程序正式聘用,2名社区书记正在办理聘用手续,计划从优秀社区(村)书记中定向招录7名公务员,打通职业“天花板”,让社区工作者干有所盼。

育管结合提升队伍能力

滁州市实施社区专职工作者队伍素质提升工程,将社区

工作者队伍纳入干部教育培训规划,市级每年举办社区党组织书记示范培训班,县(市、区)、街道(乡镇)分层分类开展全覆盖轮训;全面推行社区党务工作者职业资格认证制度,党务工作者实现持证上岗。

全市规范日常管理,建立档案管理制度,实行AB岗、分片联系、入户走访、代办服务等工作制度,推行“离案式”、走动式工作法,社区专职工作者50%以上的工作时间用于走访服务居民群众。

奖惩并举传导工作压力

全市实行社区专职工作者年度考核评议制度。以县(市、区)为单位制定百分制考评办法,考评结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次,作为调整岗位、确定报酬、奖励惩戒等重要依据;综合考虑每年考评结果、工作岗位、工作年限、受教育程度等情况,建立社区专职工作者岗位和等级相结合的职业体系,拉开级别和报酬差距,做到干多干少不一样、干好干坏不一样。

蚌埠市龙子湖区：加强社区工作者队伍建设职业化、专业化

安徽省蚌埠市龙子湖区坚持把社区工作者队伍专业化、职业化建设作为加强城市基层党建、深化城市基层治理的重要抓手,在加强制度建设、规范招录方式、畅通晋升渠道、落实待遇保障等方面持续用力,努力让社区工作者有存在感、尊严感、荣誉感。

坚持问题导向
强化制度建设

针对社区工作者来源渠道多样、薪酬结构不一、管理机制不顺等突出问题,龙子湖区加强总体谋划,制定《关于构建龙子湖区社区工作者职业体系的意见》,对社区工作者职业体系基本内涵、任用方式、管理考核、待

遇保障、职业发展等提出13条具体意见,并围绕员额管理、薪酬体系、招聘方式、转聘渠道、资格评定、职业培训、档案管理7个关键环节分别细化制定实施办法,形成“1+7”制度文件。

通过落实系统化管理、专业化培养、职业化发展,构建起具有自身特色的社区工作者职业体系,持续推动社区工作者“任、用、管、培”工作整体提升。

注重选育并举
严格职业准入

全区按照200—300户划分一个网格、每个网格配备1名社区工作者的标准,落实社区工作者员额管理。按照依法选举产生的社区“两委”专职人

员、新进社区工作者、原社区工作人员3种类型,分别明确选任、招聘、转聘3种进入渠道,细化具体操作办法,从严规范相关程序。

针对以往社区工作人员定岗业务单一、工作效率不高等问题,龙子湖区围绕精简办窗口、增强网格服务力量,实施“一人多岗、一专多能”的“社岗通”全科社工培养工程,并将“社岗通”全科社工作为推进社区工作者职业化建设准入门槛,制定岗位资格评定办法,通过评定的社区工作者纳入职业体系管理。按照三年分别达到50%、70%、90%的比例目标,明确2020—2022年“社岗通”全科社工发展规划,着力打造专业化社区工作者队伍。

打破职业瓶颈
畅通晋升通道

龙子湖区坚持把社区工作者教育培训纳入全区干部教育培训总体规划,根据社区工作者不同类别和工作岗位,建立初任、在职、进修和轮岗分级分类培训机制,并将培训情况作为个人年度绩效考核、岗位等级调整、任用、奖惩等重要依据,以专业化培训提升社区工作者队伍综合素质。

该区按照工作年限、学历水平、专业资格等综合因素,区分社区正职、副职、工作人员3类岗位,建立“三岗十八级”岗位等级序列,明确各类岗位对应的等级区间。重视从社区工作者中选拔优秀干部、推荐“两

代表一委员”,统筹调配6个事业编制定向招录社区工作者,完善晋升机制,畅通晋升渠道。

强化激励举措
落实待遇保障

龙子湖区明确“基本工资+绩效工资”的社区工作者薪酬结构,完善岗级待遇和薪酬定期增长机制。按照全市最低工资标准2倍确定基本工资,设置1.00—1.51十八个档次的基本工资系数,与岗位等级一一对应,社区工作者随着任职时间增加、受教育程度和职称资格提升、工作岗位调整,其岗位等级和薪酬待遇逐渐提标升档。

该区根据社区工作者年度考核结果,合理确定绩效工资,结合所在社区党组织星级评定情况给予200—1000元不等的绩效奖励,适当拉开薪酬差距。按照有关规定,落实社会保险、住房公积金等福利待遇,对工作业绩优秀的社区工作者及时予以表彰奖励。