

星级管理育“头雁” 治理再上新台阶

■记者 郭文治 李彤彤

抓党建促基层治理能力提升专项行动开展以来,山西省太原市晋源区全面推行村(社区)党组织书记星级化管理工作,建立“科学设星、考评定星、动态调星、以星定奖”的星级化管理考核体系,着力破解村(社区)党组织书记考核体制机制不健全、整体学历层次不够高、基础保障不完善等难点难题,激发“头雁效应”,带领“群雁齐飞”,开启党组织书记争星晋位、竞相发展的新局面。

科学设星标准化 三星定初评 动态增降星

晋源区以考核评议、任职年限、荣誉奖励为基础,以工作实绩、突出贡献为重点,分类规范增降星,着力构建起便于操作、科学可行的党组织书记星级化管理工作机制。

星级评定标准采取初次评定与年度动态调整相结合的方式进行。“定”,即以年度考核星、荣誉奖励星、任职年限星确定基础星级;“增”,即设增收致富星、突出贡献星、学历提升星动态增星;“降”,即从年度考核、履职情况、违法违纪等方面明确10类负面

情形动态降星。目前,全区现任村党组织书记共计76人,除从机关事业单位选派到村任职的村党组织书记外,大专及以下学历的占75%,43名党组织书记仍有学历提升的空间。将学历提升与绩效报酬挂钩,每增加一个“学历提升星”奖励1000元,真正实现“以星定奖、以奖促干”,促进村干部提素质、长本领。

考评定星差异化 六步工作法 量化硬指标

晋源区推行“制定指标、动员培训、季度考评、年度考核、星级评定、备案管理”六步工作法进行考核评星,以绩效激励干部,以考评激发作为;建立科学完善的村(社区)党组织书记考评机制,明确组织建设、基层治理、壮大村级集体经济等8方面量化40余项考核指标,变“软性任务”为“硬核指标”,对重点工作提出刚性要求,以看得见的硬指标推动党组织书记干有目标、做有成效;同时顺应趋势按年度动态完善考核细则,确保“星级化”工作常创常新。

动态调星精准化 季评比年总结 进加星退摘星

晋源区建立“一季一评比、一年一总结、年终综合评”的动态管理机制,每年进行一次评星定级,进步的加星,退步的摘星,出现严重问题、造成较大影响的随时摘星;同时,强化日常调度、随机抽查、实地督导,建立季度动态考核指标,实现考核日常化。镇(街道)党(工)委围绕辖区重点工作、村(社区)党组织指标体系以及年度考核指标设置季度动态指标,通过采取日常检查、查阅资料、专项督查等方式对季度指标完成情况进行量化打分,并从高到低进行排序,对工作落后、推进缓慢的及时提醒和督促;同时,将季度考评结果与绩效报酬、星级奖励直接挂钩,真正体现出把考核功夫下在平时、做在日常,改进以往年底考核“一评定江山”的情况。

以星定奖科学化 坚持考用结合 突出奖惩分明

晋源区发挥星级化管理的激励约束作用,将星级评定结果与村(社区)干部培养教

育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来,实现考核“指挥棒”“助推器”作用,让党组织书记收入有保障、干好有希望、退后有所养。

建立绩效薪资待遇体系。村党组织书记按照“基础工资60%+绩效工资40%”的标准以星取酬,绩效报酬按星级评定结果差异化发放,对村级集体经济增幅明显的给予一次性奖励,年度星级每增加一个星级发放1000元奖励,“一肩挑”村党组织书记年总报酬最高由50580元提高到74172元。社区党组织书记在落实社区工作者职业薪酬体系的基础上,设立星级奖励,比上年度(初评)每增加一个星级发放1000元。村(社区)干部待遇报酬整体上实现大幅度提高。

健全养老保险保障体系。根据年度星级评定结果差异化缴纳养老保险,在原有区财政缴纳标准基础上,每增加一个星级补助100元,年度上限标准根据养老保险政策进行调整。

落实星级化离任待遇。对正常离任的村党组织书记,根据离任时所获星级,差异化发放离任补贴。原则上一届任

期内比初评时增加五星及以上的,在原月补贴标准上增加50元。对于星级较高、一贯表现良好的社区党组织书记,正常离任或转岗后,可按星级标准,结合社区工作者管理办法相关要求,适当保留相关待遇。

奖惩分明添动力。对业绩突出、星级较高的党组织书记,可进行择优招聘进入事业编或享受同等待遇,可优先推荐为“两代表一委员”、列为“两优一先”表彰对象。任期内星级较低的,由区委组织部进行诫勉监督、责令限期整改提升。

实施村(社区)党组织书记星级化管理,是贯彻落实中央乡村振兴战略和山西省委“三晋强基”部署的重要举措,是进一步发挥抓党建促基层治理能力提升的重要抓手。通过星级化管理,激发干部担当作为的主动性,引导党组织书记把工作的重心放在抓基层党建、壮大村集体经济和发展民生事业上,有力推动基层重点工作落实,使广大基层党组织书记思想上向往“得星”、行动上积极“追星”、工作上努力“争星”,形成个个争当“明星”的良好氛围,推动基层治理水平再上新台阶。

着力构建“三大体系” 强化城市社区党建

■记者 孟航 李彤彤

近年来,山东省临沂市郯城县紧紧围绕加快城市社区转型升级,构建组织体系、治理体系、服务体系“三大体系”,城市社区服务群众、凝聚人心能力持续增强,党建引领基层治理、推动发展的水平逐年提升。

构建纵向到底 横向到边的组织体系

郯城县聚焦组织设置“横到底、纵到底、全覆盖”目标,健全完善城市基层党组织体系。纵向上构建“街道党工委—社区大党委—小区(网格)党支部—楼栋党小组—党员中心户”五级组织体系,成立实体化商住小区党支部45个;横向上依托行业党组织和各社区党组织,在商圈市场、龙头企业、物业服务企业、行业协会组建党组织144个。持续扩大党的组织和工作覆盖,推动城市基层组织覆盖无空白、无盲区。搭建区域化党建联席会议平台,持续深化街道“大工委”制,扎实开展在职党员“双报到”,下发《郯城县关于

进一步做好机关企事业单位党组织、在职党员到社区报到工作的通知》,把117家报到单位、4709名在职党员干部全面嵌入网格。采取公推直选、竞争上岗、公开考聘等方式,着力从社区“两委”干部、后备干部、小区业主居民中离退休的党员干部、不再担任领导职务的党员干部、街道机关事业人员、社区专职工作者等群体中选配小区党支部书记45名,选派“红领书记”16名,推动资源下沉一线。组织考选专职社区工作者51名,全部落实“3岗18级”薪酬待遇,创办“城市党建论坛”,全面提升队伍战斗力。配备专职网格员108名,实现网格全覆盖。建立健全街道统筹、部门下沉、区域联动工作机制,构建起区域统筹、条块协同、上下联动、共建共享的城市基层党建大格局,实现组织功能、组织优势、组织力量最大化。

构建党建引领 居民主体的治理体系

郯城县坚持以党的建设

贯穿基层治理、保障基层治理、引领基层治理,大力激发居民内生动力,由重管理向重治理、重服务转变。构建以社区党组织为核心,小区业主委员会、物业服务企业、居民多方参与的“1+N”议事协商制度,实现民事民治、民事民议、民事民办。坚持资源向一线集聚,积极探索社区、驻社“双报到”单位、社会组织、“四社联动”模式,借力社会组织和“双报到”单位资源,聚力“郯欣”社工联合会,发挥专职工作者资源力量优势,引领带动“孤贫儿童志愿团”“巾帼志愿者”“义工联合会”“飞燕志愿团”等社会组织进驻社区,开展服务764次。建立社会组织和党组织“双孵化”机制,派出党建指导员、联络员23名。把优秀党员培养成社会组织负责人,把社会组织负责人发展成党员,以党建引领社会组织,以社会组织带动居民参与基层治理。

印发《关于开展村改社区基层党建和治理难题集中攻坚行动的工作方案》等文件,细化、量化县、街道、社区以及部门行业职责任务,不断提升城市党建规范化、精细化、科学化水平。实施县、街道、社区三级“书记领航”项目13个,部署2个方面重点任务,列出18项任务清单,着力破解工作中的重难点问题,示范带动各项工作创新发展。紧密围绕居民需求,打造“一社一品”党建特色品牌,充分激发党组织书记抓城市基层党建的主体责任意识。

行业职责任务,不断提升城市党建规范化、精细化、科学化水平。实施县、街道、社区三级“书记领航”项目13个,部署2个方面重点任务,列出18项任务清单,着力破解工作中的重难点问题,示范带动各项工作创新发展。紧密围绕居民需求,打造“一社一品”党建特色品牌,充分激发党组织书记抓城市基层党建的主体责任意识。

构建服务群众 促进发展的工作体系

郯城县坚持人民至上,践行以人民为中心的理念,把服务群众、促推发展作为出发点和落脚点,健全完善工作制度体系。明确县委、县政府领导班子成员每人联系1个城市社区,每月至少实地调研指导1次。全面建立常态化分析研判制度,定期召开领导小组或工作专班会议。建立健全对“一把手”抓城市基层党建工作的调度通报、督促检查、信息报送等制度,构建高效的上下联动机制。出台《关于加强

村改社区党建工作的若干意见》,把抓城市党建纳入整体工作部署,配套村改社区操作流程、集体经济组织运营、党群服务中心建设、社区工作者专业化职业化体系等支撑文件,形成“1+8+N”政策体系。按照“1+1+16+N”模式打造党群服务阵地矩阵,构建“15分钟生活圈”,打造1处县级、1处街道、16处社区党群服务中心,在社区、小区、公园、广场、商圈等建立“微愿郯”服务站146个,“微愿郯”便民点1423个。突出外在形象标志建设,在社区党群服务中心、党支部场所统一规范标志设置,统一设置“微愿郯”阵地LOGO,不断凝聚社区党员群众爱党爱国向心力。采取“6+20+N”经费保障机制,县财政每年为每个社区拨付党建工作经费6万元,服务群众专项经费20万元,以及一事一议、社区人员工资保险等若干经费。加强对相关部门的监督和考核,并把考核情况纳入单位及个人实绩。实行街道科级干部包干制,选派业务指导员入驻社区。