

中共赤峰市委组织部

赤峰市民政局

赤峰市财政局

文件

赤峰市人力资源和社会保障局

赤民政发〔2020〕65号

关于印发《赤峰市社区工作者职业体系建设
实施方案》的通知

各旗县区委组织部、民政局、财政局、人力资源和社会保障局：

现将《赤峰市社区工作者职业体系建设实施方案》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。





赤峰市财政局



赤峰市人力资源和社会保障局

2020年4月28日

赤峰市社区工作者职业体系建设 实施方案

为适应新时代基层社会治理需要，切实提高基层治理能力，推进我市基层治理体系和治理能力现代化，根据《社区工作者职业体系建设试点方案》（内组通字〔2020〕9号）文件精神，制定我市社区工作者职业体系建设实施方案。

一、目标要求

深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，围绕提高党建引领基层治理能力和水平，建立涵盖资格认证、选拔任用、教育培训、管理考核、保障激励等方面的职业标准和制度体系，着力打造专业化、职业化、规范化的社区工作者队伍，为构建共治共享的基层社会治理格局提供有力支撑。2020年底，各旗县区都要按照核定人数配齐配强社区工作者，参照“三岗十八级”建立岗位等级序列和薪酬体系，推动社区工作者职业体系建设各项任务落实到位。

二、任务措施

（一）合理界定范围

本方案所称社区工作者是指在街道（苏木乡镇）居民区专门从事社区管理和公共事务服务，纳入社区工作者职业体系管理，并由地方财政部门进行补助的全日制工作人员。主要包括根据

《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》《中华人民共和国城市居民委员会组织法》依法选举的“两委”成员、面向社会公开招聘并签定劳动合同的专职社区工作者、下派到社区的机关事业单位人员。

（二）明确岗位职责

1. 深入学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，执行党的路线方针政策和国家法律法规，教育引导居民遵纪守法，自觉履行法定义务。

2. 执行党组织的决定、决议和社区居民会议、社区居民代表会议的决定、意见，办理本社区居民的公共事务和公益事业，维护居民的合法权益。

3. 推动驻区单位履行治理责任，深化融合党建，落实网格化治理，依法组织基层自治，更好满足人民群众多层次、差异化、个性化需求，不断增强居民对社区的认同感、归属感和满意度，充分调动居民参与社区治理积极性，形成治理合力。

4. 协助政府及有关部门做好与社区居民利益相关的公共服务、公共管理、公共安全等事务。

5. 依法依规组织开展有关监督活动，组织社区居民对街道（苏木乡镇）和旗县区职能部门派出机构及其工作人员的工作、驻区单位参与社区治理及基层自治工作等情况进行民主评议。

6. 完成街道、苏木乡镇交办的其他任务。

（三）科学配备人员

1. 准确核定人数。按照精简高效原则，坚持以居民需求为导向，综合考虑区域面积、人口数量、服务功能等因素，科学核定社区工作者数量，依据社区规划户数，每 200 户至 400 户配备 1 人，最少不低于 6 人。社区“两委”领导职数原则上不超过 3 人。社区居民委员会成员原则上属地产生，确实因基础条件所限难以属地化的，在保证一名专职成员属地化的基础上，力争社区居民委员会成员属地化比例逐届提升。每个社区原则上要配备 1 名专职党务工作者负责党建日常工作。要把社区工作者队伍建设与网格员队伍建设结合起来，网格长由社区专职工作者担任；将网格员纳入社区“两委”班子后备力量，强化帮带培养和实践锻炼，提高社区工作人员整体素质。

2. 规范选聘方式。采用选任和招聘两种方式。依法选举的社区“两委”专职成员，街道（苏木、乡、镇）党工委（党委）应在选举前进行“联审”，严把人选标准。对新进社区工作者，原则上要求具有大专以上学历，采取公开招聘、选任等方式，统一选聘程序和资格条件。按照公开、平等、竞争、择优原则，由旗县区民政部门会同组织、人社等部门组织实施。对于目前在岗的社区工作者，各地要统一组织培训，符合聘用条件的，经考核合格，纳入社区工作者职业体系管理范畴，最低服务年限不低于 3 年；未纳入职业体系的社区工作者，一般由街道（苏木、乡、镇）自行消化。

3. 把握人员结构。着眼长远发展和现实需要，在年龄结构上，

以中青年为主体，老、中、青梯次结构合理；在知识结构上，以大专以上学历为主；在专业结构上，以社会工作专业为主，努力建设一支来源广泛、层次多元、数量充足、结构合理、素质优良的社区工作者队伍。

4. 扩大交叉任职。逐步扩大“两委”成员交叉任职比率，党建与业务高度融合，实现党的领导、人们当家作主与依法办事的有机统一，推动社区工作者由“专业型”向“全能型”转变。

（四）健全管理制度

1. 健全培训制度。各旗县区要将社区工作者纳入干部人才队伍建设总体规划，健全盟市、旗县区、街道（苏木、乡、镇）三级培训体系，培训经费列入同级财政预算。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。社区党组织书记、居委会主任每年培训时间不少于7天；其他社区工作者每年培训时间不少于5天。鼓励支持社区工作者提升自身能力素质，引导社区工作者走职业化、专业化道路，对获得社会工作职业资格的给予职业津贴。依法实施档案规范化管理，加强档案信息化建设。

2. 规范服务制度。规范社区工作者服务制度，明确工作职责，制订服务标准，提升综合服务能力。坚持完善密切联系服务群众制度，社区工作者每人每月走访联系服务居民不少于30户。全面推行“全科社工，一专多能”，实现“一窗式受理、全科式服务”，探索推行社区工作者AB岗，为居民群众提供更加便捷高

效的服务。街道（苏木、乡、镇）不得随意借调社区工作者，如确需借调，时间不得超过3个月，同一时期同一社区借调人员不得超过2人。

3. 形成晋升制度。拓宽社区工作者发展通道，各地在招录街道（苏木、乡、镇）公务员和事业编制人员时，应结合实际设定岗位，面向表现优秀、符合条件的社区工作者，注重从实绩突出、符合定向招录条件的“两委”班子成员中招录。按照有关规定和程序，把优秀社区党组织书记选拔到街道（苏木、乡、镇）领导岗位。加大在优秀社区工作者中发展党员力度，积极推荐优秀社区工作者担任各级党代表、人大代表和政协委员。

4. 完善考核制度。各地结合实际制定科学合理、务实管用的考核评价办法。考核评价工作由社区党组织具体组织实施，以社区工作者的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，综合日常考核、年度考核、居民满意度测评等情况，提出建议性考评结果，报街道（苏木、乡、镇）党（工）委研究确定优秀、合格、基本合格、不合格四个考核等次。

5. 实行退出制度。社区“两委”成员在新一届“两委”选举中落选的，退出社区工作者职业体系。社区一般工作人员聘用期满，经考核合格的可续聘。聘用期内，工作不称职的，经街道（苏木、乡、镇）审核，可在聘期内予以解聘或辞退，三年内不再聘用。对有下列情形之一的，按照法定程序劝退、辞退或者开除：连续两次考核评价不合格；严重违反社区工作规章制度，给居民

利益造成重大损害；因违法违纪被开除党籍或被判刑；无故旷工一年内累计超过 30 天；由于能力有限或其他原因，无法胜任工作等情形的；其他街道（苏木、乡、镇）认定可列入不称职情形的。

（五）规范薪酬管理

1. 明确岗位等级。社区工作者基本工资按照岗位与等级分为三岗十八级。三岗：根据社区承担的工作职责和具体事务，社区工作者岗位等级分为社区正职、社区副职和工作人员。其中：社区正职包括社区党组织书记、居委会主任，社区副职包括社区党组织副书记、居委会副主任，工作人员包括社区“两委”委员和其他纳入社区工作者管理的社区工作者。十八级：各岗位按照社区工作者在本地社区的工作年限、受教育程度等因素，设置相应等级。社区正职为 7~18 级，社区副职为 4~15 级，工作人员为 1~12 级。

2. 确定薪酬结构。按照社区工作者平均待遇不低于上年度本地区城镇居民人均可支配收入，并根据城镇居民人均可支配收入水平进行动态调整，确定社区工作者薪酬水平。社区工作者实行统一的薪酬体系，月薪酬总额由基本工资、绩效工资、社会保险三部分构成。

（1）基本工资。基本工资根据本人所对应的岗位等级确定，为年收入的 80%左右，按月发放。随着岗位变动、工作年限增加、受教育程度提高，基本工资相应增加。新聘用的社区工作者，试

用期间基本工资按对应标准 100%发放。

(2) 绩效工资。绩效工资一般为年收入的 20%左右。根据本人工作情况，经考核后确定，按年发放。在绩效工资总量内，根据考核结果，适当拉开绩效工资发放差距。

(3) 社会保险。社区专职工作人员缴纳的社会保险参照城镇企业职工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险标准执行，住房公积金政策由各地自行制定。

3. 厘清变动因素。根据工作年限、岗位变动、教育程度、日常和年终考核等因素，作为调整薪资的参考依据。

(1) 工作年限因素。在年度考核为优秀或合格的情况下，社区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 级基本工资；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。社区工作者中断社区服务和管理工作的，中断年限不予连续计算。

(2) 岗位变动因素。社区工作者岗位变动的，从岗位变动的次月起，按工作年限套入相应的工资等级。“一肩挑”的社区党组织书记、居委会主任，在任职期间提升 2 级。因工作变动，不再“一肩挑”的，按岗位变动作相应调整。兼任网格长、网格党组织负责人的社区专职工作人员，应在原有薪酬待遇基础上，每月增加 100—300 元的专项工作补贴。

(3) 教育程度因素。新纳入的社区工作者，获得大学本科学历的，基本工资等级认定为 2 级；硕士研究生毕业的，基本工

资等级认定为 3 级；博士研究生毕业的，基本工资等级认定为 4 级。任职期间，通过在职教育获得学历提升的，基本工资未达到相应等级的，可调整到相应等级，若已经达到所获学历相应等级，基本工资等级不调整。对获得初级、中级、高级社会工作职业资格的，并聘用到工作岗位的，每人每月分别给予 200、300、500 元的职业津贴。

（4）考核影响因素。社区工作者经考核确定为优秀等次的，计算工作年限时增加 0.5 年。

4. 社区专职网格员参照社区专职工作者发放报酬，报酬总额原则上不低于所在社区专职工作者平均薪酬的 60%。

三、组织领导

（一）强化主体责任。各旗县区委要高度重视，将社区工作者职业体系建设纳入基层党建工作述职评议重要内容，切实履行主体责任。民政部门负责牵头抓总，要强化具体推动，协调相关部门抓好各项任务落实；组织部门要加强统筹协调，及时会同相关部门研究推动解决重点难点问题；编办、财政、人社等部门要各司其职，各负其责，形成工作合力。街道（苏木、乡、镇）按照要求，摸清底数、扎实推进，抓好具体实施。

（二）注重分类指导。各旗县区要坚持从实际出发，既要统一规范、整体设计，又要考虑不同地区财力实际，分类施策，避免“一刀切”。要全面准确把握社区各类工作人员的实际情况，对留在社区未纳入职业体系的社区工作者，做好思想引导工作，

并完善相关激励保障制度，有效调动工作积极性，确保稳妥有序。

（三）加大经费保障。各旗县区要根据社区承担的职责，加大经费保障力度，将社区工作者职业体系建设经费纳入同级财政预算，确保社区工作者的薪酬待遇和应缴纳的社会保险资金足额到位，并逐步缩小各旗县区间社区工作者薪酬待遇差异。

附件 1：社区工作者岗位等级和基本工资系数参考表

附件 2：2019 年赤峰市城镇常住居民人均可支配收入

附件 1:

社区工作者岗位等级和基本工资系数参考表

岗位 工作年限 等级	社区正职	社区副职	工作人员	基本工资 系数	月薪酬总 额（元）
18 级	34 年以上			1.85	5257.24
17 级	31-33 年			1.80	5115.15
16 级	28-30 年			1.75	4973.06
15 级	25-27 年	34 年以上		1.70	4830.98
14 级	22-24 年	31-33 年		1.65	4688.89
13 级	19-21 年	28-30 年		1.60	4546.80
12 级	16-18 年	25-27 年	34 年以上	1.55	4404.71
11 级	13-15 年	22-24 年	31-33 年	1.50	4262.63
10 级	10-12 年	19-21 年	28-30 年	1.45	4120.54
9 级	7-9 年	16-18 年	25-27 年	1.40	3978.45
8 级	4-6 年	13-15 年	22-24 年	1.35	3836.36
7 级	3 年以下	10-12 年	19-21 年	1.30	3694.28
6 级		7-9 年	16-18 年	1.25	3552.19
5 级		4-6 年	13-15 年	1.20	3410.10
4 级		3 年以下	10-12 年	1.15	3268.01
3 级			7-9 年	1.10	3125.93
2 级			4-6 年	1.05	2983.84
1 级			3 年以下	1.00	2841.75
试用期				0.90	2557.58

备注：按赤峰市 2019 年城镇常住居民人均可支配收入计算

附件 2:

2019 年赤峰市城镇常住居民人均可支配收入

地区	城镇常住居民人均可支配收入（单位：元）
赤峰市	34101
红山区	38195
元宝山区	37600
松山区	36168
阿鲁科尔沁旗	28288
巴林左旗	30303
巴林右旗	28498
林西县	30117
克什克腾旗	30563
翁牛特旗	29853
喀喇沁旗	30138
宁城县	33019
敖汉旗	30335

备注：数据来源，赤峰市统计局 2019 年 12 月《赤峰统计月报》。