

长春新区党政综合办公室文件

长新党政办发〔2020〕30号

长春新区党政综合办公室印发长春新区 关于进一步加强城市社区专职工作者 队伍建设的实施意见

各开发区，新区各相关委、办、局，各相关市直派驻机构：

为适应新时代基层治理需要，根据中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅印发《关于进一步夯实社会治理基础提升城市社区治理能力的若干意见》和《关于进一步加强城市社区专职工作者队伍建设的意见》的通知（吉办发〔2020〕18号）精神及长春市相关指导意见，现就设立城市社区工作者专职岗位（以下简称“社工岗”），进一步加强全区城市社区专职工作者队伍建设，提出如下意见。

一、总体目标

深入贯彻习近平总书记关于“建设一支素质优良的专业化社区工作者队伍”的重要指示精神，按照党的十九届四中全会关于“构建基层社会治理新格局”的部署，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，优化社区队伍结构，建立科学薪酬体系，提升职业归属感，打造一支适应新时代基层治理需要的专业化、职业化的社区工作者队伍，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、巩固和发展基层政权、更好地服务全区经济社会高质量发展提供有力保障。

二、主要任务

（一）明确“社工岗”人员范围。将社区党组织、居民委员会的专职成员以及由长春新区人社部门公开招聘的专职从事社区服务和管理的（不含公益性岗位人员）纳入“社工岗”管理。

（二）合理配备人数。综合考虑社区规模、人口数量、工作任务等因素，合理配备“社工岗”数量。按照“3000户以下社区，可按10至15人左右设立‘社工岗’，对超过3000户的社区，每增加300—500户可增设1个‘社工岗’”的原则，全区拟设置“社工岗”551个，其中高新开发区356个、北湖开发区158个、空港开发区37个。各开发区要坚持按需配备，实施总量调控，“定人定岗、人走岗留”，进行员额管理。每个社区要在核定的

“社工岗”内，设立 2 个专职党建“社工岗”（不含社区党组织书记、副书记），确保城市基层党建工作有专人负责。

（三）规范选任招聘。依法选举产生或被任命的社区党组织、居民委员会专职成员，以及由新区人社部门公开招聘的专职从事社区服务和管理的人员，通过规范程序转入“社工岗”管理。除此以外进入“社工岗”的人员，按照公开、公平、竞争、择优的原则，通过公开招聘程序择优聘用。原则上招聘具有大专以上学历、年龄不超过 40 周岁人员。现有社区工作者（含公益性岗位人员）、考取社会工作者职业水平证书的人员、社会学专业高校毕业生和退役军人，年龄放宽至 45 周岁，并在同等条件下优先聘用。

（四）完善薪酬体系。“社工岗”岗位分为社区正职、其他“两委”成员和普通工作人员三类，按照岗位职责、工作年限、文化程度、专业水平等综合因素，建立与三类岗位相适应的等级绩效薪酬制度。薪酬由基础报酬和绩效工资两部分构成，其中基础报酬占 70%，与本人岗位等级相对应；绩效工资占 30%，由所在街道（乡）根据绩效考核结果进行分配，奖勤罚懒、优绩优酬。依规转入人员现工资高于此标准的保持不降。

（五）落实相应待遇。将“社工岗”人员纳入城镇职工社会保险体系，落实“五险一金”、免费体检、带薪休假、女职工产假等待遇，建立应急补贴发放制度。对“社工岗”实行服务协议管理，协议期限与社区“两委”届期一致，实行一届一签。“社

工岗”人员服务协议从2021年社区“两委”换届后开始签订。

（六）拓宽发展空间。“社工岗”人员的发展空间，严格按照中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅印发《关于进一步夯实社会治理基础提升城市社区治理能力的若干意见》和《关于进一步加强城市社区专职工作者队伍建设的意见》（吉办发〔2020〕18号）相关规定执行。

（七）加强教育培训。将“社工岗”人员培训纳入长春新区人才发展规划，根据社区治理需要，按照岗位职责和不同层次，科学制定培训计划，开展分层分类培训。社区党组织书记、居民委员会主任每年培训一次，其他“社工岗”人员每2年轮训一次；鼓励“社工岗”人员考取社会工作者职业水平证书，力争通过3年左右的努力，全区每个社区有3名以上社工师。

（八）提升服务能力。各开发区应建立社区工作者服务制度，明确工作职责，制定服务标准，规范服务行为，提升综合服务能力。坚持完善联系服务群众制度，“一站式”大厅日常办公人员保持2-3人，其他人员下沉到网格，做到“一日两巡，月全覆盖”。全面推行前台“一窗受理”、后台“协同办理”机制，为居民群众提供更加便捷高效的服务。

（九）建立考核机制。坚持客观公正、注重实绩的原则，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、定性考核与定量考核相结合的方法进行，重点考核工作实绩和群众满意度。考核工作由各开发区党政综合办公室和社会事业

发展（管理服务）局统一组织，各街道（乡）具体实施。年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，考核结果作为调整岗位薪酬等级、优秀奖励、续聘解聘、奖励惩戒的重要依据。对工作业绩突出、社区群众满意、年度考核结果确定为优秀等次的“社工岗”人员，参照事业单位年度考核评定为优秀等次人员的奖励标准给予奖励。

（十）建立退出机制。建立健全“社工岗”人员退出机制，在保证进入程序公开公平、队伍管理严格规范的基础上，形成退出渠道畅通的良性管理机制，持续提升“社工岗”队伍的整体素质。

三、组织实施

（一）加强组织领导。建立由新区党群工作办公室统筹协调，新区社会事业发展局具体牵头，新区人社局、新区财政局分口指导，各开发区党政综合办公室、社会事业发展（管理服务）局具体负责，各开发区人社局、财政局和所属街道（乡）共同推进的工作机制，形成工作合力。各开发区要统一部署，制定实施方案，认真研究解决推进中遇到的问题，积极稳妥有序推进。2020年11月20日前，要将社区党组织、居民委员会的专职成员以及由新区人社部门公开招聘的专职从事社区服务和管理的人员（不含公益性岗位人员）依规转入“社工岗”，其他“社工岗”人员根据工作实际需要逐步配齐。

（二）明确任务分工。新区社会事业发展局负责研究制定《长

春新区关于进一步加强城市社区专职工作者队伍建设的实施意见》《长春新区“社工岗”人员管理暂行办法》《长春新区“社工岗”人员考核办法（试行）》《长春新区“社工岗”人员薪酬实施办法（试行）》等“1+3”政策支持体系，会同新区党群工作办公室、新区人社局、各开发区相关部门及街道（乡）共同组织实施“社工岗”人员招聘工作；各开发区社会事业发展（管理服务）局负责按照文件精神，细化工作程序，制定实施细则，推动和指导街道（乡）具体工作的落实；各开发区财政局负责将“社工岗”人员及管理所需资金纳入本级财政预算，落实相关经费保障；各街道（乡）负责制定所属“社工岗”人员所需资金预算，做好“社工岗”人员管理考核等具体工作。

（三）加强队伍管理。经考核合格，社区党组织、居民委员会的专职成员直接转入“社工岗”管理；由新区人社部门公开招聘的专职从事社区服务和管理的（不含公益性岗位人员），经考核合格后可按规定转入“社工岗”管理。新设社区在未完成“两委”成员选举前，不得招聘“社工岗”人员。本意见印发后，其他部门不得随意招聘人员到社区工作，各开发区如需调整“社工岗”数量，须报新区党工委、管委会同意。

- 附件：1. 长春新区“社工岗”人员管理暂行办法
2. 长春新区“社工岗”人员考核办法
3. 长春新区“社工岗”人员薪酬实施办法

4. 长春新区依规转入“社工岗”人员职数核定表



长春新区党政综合办公室

2020年11月2日

(此件正文公开发布，附件不公开)