柳州市第十五届人民代表大会第五次会议

代表建议

第143号

**类别：社会建设**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **建议标题** | **关于加强专职化社区工作者队伍建设的建议** | | | | | |
| **领衔代表** | **韦畯腾** | **代表证号** | | **260** | **联系电话** | **13768668166** |
| **通讯地址** | **鱼峰区白沙镇白沙街251号** | | | | **邮政编码** | **545005** |
| **附议代表** | **代表证号** | | **通讯地址** | | | **联系电话** |
| **谢孔平** | **290** | | **柳州市屏山大道385号** | | | **13877222907** |
| **唐群芳** | **280** | | **桂中大道1号人力资源产业园203A** | | | **18076706132** |
| **蒙峰舟** | **291** | | **柳州市洛园路16号之一** | | | **19167006630** |
| **覃双** | **289** | | **柳州市鱼峰区里雍镇广实村苦练屯73号** | | | **18377261947** |
| **周琳** | **276** | | **柳州市鱼峰区葡萄山路9号洛维工业集中区柳州市乐哈哈食品科技有限公司** | | | **13377285895** |
| **韦柳艳** | **259** | | **柳州市箭盘路36号盛天悦景台御园17号** | | | **13597213088** |
| **邱文雄** | **268** | | **鱼峰区雒容镇竹车村良木屯51号之一** | | | **13507823489** |
| **黄光荫** | **282** | | **鱼峰区鸡喇路16号** | | | **13978004331** |
| **姚克甫** | **279** | | **鱼峰区博园大道6号东风柳汽** | | | **13597020576** |
| **苏韩** | **266** | | **柳州市阳惠路1号** | | | **18177203176** |

**建议内容：**

关于加强专职化社区工作者队伍建设的建议

一、案由

社区是社会治理的基本单元，是维护社会和谐稳定“第一道防线”，社区工作者队伍是党和政府与各方面群众接触的直接纽带，是社区治理工作的压舱石和推进器。作为国家治理的重要方面，推进国家治理体系和治理能力现代化必须加强和创新社会治理。推动社区治理创新，努力构建基层社会治理新格局，最为重要的环节就是要加快推进专职化社区工作者队伍建设，充分调动社区专职化工作者的积极性、主动性和创造性。但目前专职化社区工作者建设存在工作任务繁重、队伍不够稳定、专业能力软弱等问题，影响社会稳定、社会和谐，制约社区治理发展。

二、案据

（一）工作任务繁杂，社区规模扩大，专职化社区工作者面临巨大压力

“上面千条线，下面一根针”，目前鱼峰区专职化社区工作者的工作主要包括几个方面，一是代行政府职能，协助开展行政性服务，完成上级下达的各项任务和要求；二是进行基层群众自治，了解并解决群众反映的各类问题，组织开展面向社区成员的各种社区服务活动；三是兼顾网格化管理，定期走访居民、排查问题、收集社情民意等。除此之外，还有迎检、参观、调研、应急、创城、创卫等临时性突发性任务，社区工作量大、事项杂、压力大。随着城市化进程日益加快，社区规模不断扩张，社区人口急剧增加，人口也发生结构性变化，对基层治理提出新的挑战。

（二）人员流动性大，激励机制单一，专职化社区工作者队伍不够稳定

由于社区工作多、压力大，社区工作者流动性大。2021年以来，鱼峰区社区工作者离职人数在120人左右，给社区建设带来很大的困扰。一方面，人员离职会导致空置岗位的工作暂时分配给其他人员，部分社区工作者工作量增加后也会产生离职想法，造成恶性循环；另一方面，新进年轻社区工作者和居民打交道经验欠缺，独当一面能力有待提升。

与此同时，奖励激励机制不够完善也影响队伍稳定性。目前柳州市专职化社区工作者报酬系数每级增长呈现倒金字塔型结构，工作年限越长报酬系数涨得快，工作年限越短报酬系数涨得少。薪酬制度的科学增长有助于对人才产生吸引力，新进入的专职化社区工作者队伍的年轻人在看到工作任务繁多但前期工资增长缓慢、发展前景受限、没有达到预期时，就易使他们产生辞职的想法，并逐渐通过行为展示出来。同时还存在其他福利待遇偏低问题。现在基层网格相关APP打卡、信息录入、图片上传等需要花费大量流量，矛盾排查及化解、工作沟通则需要手机进行联系，每月产生的话费也是一笔较大的开销，日常生活水平难以保障，能动性和积极性也会有所降低。

（三）社区工作前景不明，专职化社区工作者欠缺归属感和认同感

近几年柳州市吸引了一批本科学历人才进入专职化社区工作者队伍，但无法让年轻人才产生足够的归属感，导致难以留住年轻的专业人才。一是专职化社区工作者福利待遇较低。目前社区工作者整体期望薪资水平和福利待遇与实际获得的存在落差，这也是他们的首要关注点。二是缺乏良好的晋升空间和长远的职业发展规划。近两年柳州市公开招聘事业单位工作人员定向招聘优秀村党组织书记、村“两委”成员的岗位较少，2022年招录的1431个岗位仅有6个定向招聘，2023年招录的1091个岗位仅有5个定向招聘。因为缺少明朗的发展前景，不少人员仅仅视社区工作者为跳板或者是短暂栖身地，将其作为过渡时期的一个选择，在职期间通过考取事业编、公务员等带有编制的工作，或者是跳槽至其他发展前景更好的岗位，造成社区工作者流动性大、人才流失的现象。

1. 方案

（一）科学调配，优化人员配备

按照《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）第一条规定，目前专职化社区工作者女性退休年龄为50周岁，此时大多数工作者还是精力比较充沛、工作经验丰富的状态，建议将女性社区党组织书记、主任放宽退休年龄至55周岁。按照现行规定，用人单位女性职工在管理、技术岗位上的法定退休年龄为55周岁，工人岗位和管理、技术岗位的划分由用人单位确定，即按照劳动合同上确定的岗位性质来定。那么可以在女性社区党组织书记、主任签订劳动合同时，明确该岗位是管理岗，退休年龄便放宽至55周岁，以便更好地发挥社区书记传帮带作用,充实后备力量,培育一支能够适应基层社会治理现代化新形势和新要求的社区工作者队伍

（二）加强专业培训，拓展晋升空间

增强职业技能、职业道德以及价值观培训，让社区专职工作者能够充分认识到自己工作的价值，提升职业认同感，推动社区工作者从“专科”到“全科”，从“专职”到“全能”。加强培训经费保障，各级组织部门、民政部门、财政部门等对市、城区、街道三级培训机制所需经费进行合理地统筹规划并加以保障，全程对培训活动和培训费管理使用情况进行监督检查，以确保每名社区工作者每年参加集中学习培训时间不少于7天。拓展社区工作者发展渠道。加大从优秀社区工作者中发展党员、选拔人才的力度，积极推荐素质好、能力强、群众满意的社区工作者担任各级党代会代表、人大代表、政协委员等，提升社区工作者职业荣誉感。每年公开招聘事业单位工作人员时适量增加定向招聘优秀村党组织书记、村“两委”成员的岗位，不断拓展社区工作者的职业发展空间。

（三）提高薪酬待遇，激发工作积极性

**设置合理报酬系数。**薪酬的科学增长有利于吸引人才，加以把提高社区整体工作水平作为立足点和出发点，更加合理的设置报酬系数。考虑到队伍稳定性，减少年轻人才流失的问题，应当提升低等级（新进入工作人员）报酬系数每级增长值，略微降低高等级（成熟且稳定人员）报酬系数增长值，让新进入的社区工作者能够在几年内稳定下来，用事业留人、用待遇留人。

**适当提升福利补贴待遇。**可以参考其他省市较优秀的案例，提升专职化社区工作者的误餐补贴、通讯补贴等，充分体现对社区工作者的关心关爱，吸引更多的优秀人才参与社区工作，打造一支热爱社区事业的社区干部队伍，激发社区工作者爱岗敬业激情和热情。

**完善绩效考核机制。**坚持绩效鼓励向基层一线倾斜的原则，逐年加大社区绩效奖励额度。建立组织考核和群众评议相结合的社区工作者绩效考核制度，以任务完成情况、廉洁自律情况、群众满意度等作为绩效考核重要指标，对社区工作者实行年度考核评议，将考核结果作为社区工作者绩效报酬发放、岗位调级、解聘等环节的依据。同时，可由街道根据绩效考核结果进行绩效报酬二次分配，按照年度考核等次情况适当拉开差距，奖勤罚懒、优绩优酬，提升社区工作者的积极性。