

中共本溪市委组织部
本溪市民政局
本溪市财政局
本溪市人力资源和社会保障局

文件

本民发〔2022〕41号

关于印发《关于加强全市社区工作者职业 体系建设的实施意见（试行）》的通知

各自治县、区委组织部，各自治县、区民政局、财政局、人力资源和社会保障局：

现将《关于加强全市社区工作者职业体系建设的实施意见（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。





本 溪 市 财 政 局



本 溪 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局

2022年10月8日



关于加强全市社区工作者职业体系建设的实施意见（试行）

为深入贯彻落实省委省政府《关于加强基层治理体系和治理能力现代化建设的实施意见》及我市实施方案精神，全面推进全市社区工作者队伍职业化、专业化建设，按照《关于加强全省社区工作者职业体系建设的指导意见（试行）》要求，现就加强全市社区工作者职业体系建设，提出如下实施意见。

一、基本原则

坚持党的领导。把党的领导贯穿社区工作者选、育、管、用全过程，坚持严管厚爱结合、激励约束并重，夯实党的执政基础。坚持强基导向。注重吸引政治觉悟高、热爱社区事业、热心服务群众的专业人才到社区工作，不断充实基层力量。坚持改革创新。在规范人员管理、提高待遇保障、考核激励、教育培训和退出机制等方面，积极探索破解难题的办法措施。坚持因地制宜。在社区工作者配备员额、薪酬标准、岗位等级等方面，体现差异性，不搞“一刀切”。

二、工作目标

2022 年底前，建立完善全市社区工作者职业体系。力争用 3 年时间，优化社区工作者队伍结构，拓宽社区人才来源渠道，落



实薪酬及社会保障待遇，完善培养选拔和考核激励机制，提升社区工作者职业归属感，建设一支政治坚定、规模适度、结构合理、能力突出、群众满意的社区工作者队伍。

三、主要内容

（一）明确人员范围

社区工作者主要包括社区党组织成员中的专职人员、社区居委会成员中的专职人员和在社区从事党建、治理、服务工作的全日制专职工作人员。

（二）确立岗位等级

社区工作者岗位分为社区正职、社区副职、社区工作人员三个类别，社区党组织书记、居民委员会主任为社区正职岗位，社区党组织副书记、居民委员会副主任为社区副职岗位，社区党组织成员、居委会委员和专职工作人员为社区工作人员岗位。根据社区工作者岗位类别、工作年限和学历学位设置相应等级，每个岗位等级对应相应的薪酬系数（详见附件）。

（三）确定基本职责

社区工作者的基本职责包括：贯彻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，自觉履行应尽义务；执行党组织的决定决议和居民委员会的决定，引导居民参与社区治理，依法开展居民自治，维护居民合法权益；协助政府及有关部门做好社区管理服务；走访联系居民，反映意见建议，做好思想工作；动员协调社会力量开展共建共治活动等。



(四) 确定配备标准

各县、区要综合考虑社区规模、管辖区域、居民构成和人口数量等因素，合理确定配备社区工作者岗位职数，每万城镇常住人口社区工作者应不少于 18 人，由市级实施总量控制、员额管理。

(五) 规范选任招聘

社区工作者实行“逢进必考”，通过公开招聘和依法选任方式配备。社区工作者由县、区按照公开、平等、竞争、择优原则，面向社会统一招聘。公开招聘的社区工作者，试用期一般不超过 6 个月，试用期满经街道（乡镇）考核合格后正式上岗。依法选举或任命的社区党组织成员中的专职人员，依法选举的社区居民委员会成员中的专职人员，通过明确资格条件、规范程序纳入社区工作者范围。

(六) 完善薪酬体系

1. 薪酬标准

社区工作者薪酬标准 = 基数（每人每月 3400 元）× 薪酬系数。包括基础工资、绩效工资，其中基础工资占薪酬总额的 80% 左右、绩效工资占薪酬总额的 20% 左右。

各县、区按照不低于上年度全市全口径城镇单位就业人员平均工资水平适时调整本县、区社区工作者薪酬标准。

2. 薪酬结构

由基础工资、绩效工资和职业津贴等组成。

职业津贴是指获得国家《社会工作者职业水平证书》并按



规定登记的，按照初级、中级、高级每月不少于 100、200、300 元的标准发放职业津贴。

支持社区工作者参加学历学位教育，鼓励有条件的县、区对获得大学学士、硕士研究生学历学位的，可以分别提升 1 个岗位等级。

3. 计发原则

(1) 社区工作者薪酬等级满相应级别年限的次年 1 月 1 日统一调整 1 次，计算工作年限按入职时间整年连续计算，不满 1 年按 1 年计算。间断任职的不连续计算工作年限，从最后一次入职时间开始计算工作年限。

(2) 社区工作者职务发生变化，从任职的次月起调整补贴标准。

(3) 取得助理社会工作师、社会工作师、高级社会工作师职业水平证书的社区工作者，从考试通过（证书批准日期）的次月起兑现职业津贴。

(4) 基础工资和职业津贴等按月发放。绩效工资按照社区工作者年度考核情况发放。年度考核不合格的社区工作者，不发放本年度绩效工资，且当年度不计入工作年限。

(5) 试用期间薪酬按照拟定岗位等级的基础工资标准发放。

(6) 按照薪酬系数计算低于现行补贴标准的，应保持原标准不变。

4. 计发时间



2023 年 1 月 1 日起执行。

5. 资金来源

社区工作者薪酬资金除省级财政给予适当补助外，按照事权和支出责任相匹配的原则，市级财政按照《本溪市人民政府办公室关于调整城市社区工作者生活补贴标准的通知》（本政办发〔2020〕3 号）《关于调整社区工作者生活补贴标准的通知》（本民发〔2022〕29 号），对应当时核定人数分别给予 1000 元的 30%、100 元的 30% 补助。其余资金由县区财政承担。

（七）落实社会保障

1. 劳动合同。社区工作者实行劳动合同管理，参照城镇企业职工有关规定，由街道（乡镇）或县、区选定的服务机构（组织）与社区工作者签订劳动合同。社区工作者劳动合同期限与社区党组织成员、居民委员会成员任期保持一致，实行一届一签。社区党组织成员、居民委员会成员达到法定退休年龄但任期未满，因工作需要确需留任且本人愿意留任的，由本人提交书面申请，经县、区级以上主管部门同意，在下一次换届时统一离职，留任期间不再签订劳动合同，通过签订服务协议明确双方权利和义务，为其购买人身意外伤害商业保险。留任期间工作补贴标准由各县、区确定。

2. 社会保障。参照城镇企业职工有关规定，为在岗社区工作者缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险，鼓励有条件的县、区为在岗社区工作者缴纳住房公积金、发放采



暖费补贴、购买大额补充医疗保险、定期安排体检，提高社区工作者保障水平。

3. 福利待遇。社区工作者依法享受婚（丧）假、产假、带薪休假等待遇，社区工作者因工作需要法定节假日或休息时间值班或加班的，及时安排补休。

（八）强化考核激励

1. 建立考核机制。坚持客观公正、注重实绩、群众满意的原则，以社区工作者的岗位职责和所承担的工作任务为依据，全面考核其德、能、勤、绩、廉等情况，具体考核办法由各县、区制定，街道（乡镇）组织实施。坚持组织考评与群众评议相结合，日常考核与年度考核相结合，重点考核社区工作者工作实绩和群众满意度。按照优秀、合格、基本合格、不合格确定考核等次，考核结果作为岗位调整、等级晋升、绩效工资、奖励惩戒、续聘解聘的重要依据。

2. 加强日常管理。街道（乡镇）应当加强社区工作者日常管理，规范社区工作者履职行为，明确工作职责、服务标准、服务承诺等，建立日常考勤、请销假、工作日值班等制度。任何单位不得随意借调社区工作者，确需借调的须经街道（乡镇）同意并向县、区级主管部门报备，时间不得超过1个月。社区工作者个人档案由街道（乡镇）或县、区选定的服务机构（组织）负责统一管理，县、区级组织、人力资源社会保障部门加强业务指导。



3. 拓宽成长渠道。加大从优秀社区工作者中招录（聘）公务员或事业单位工作人员、选拔乡镇（街道）干部力度，对连续任满两届、表现优秀的社区党组织书记，可按规定程序解决事业人员身份、定向考录公务员，对获得过市委、市政府及以上荣誉表彰的，可适当放宽年龄限制。积极推荐政治素质好、参政议政能力强的优秀社区工作者作为各级党代会代表、人大代表、政协委员人选。

（九）完善奖励机制

坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主，参照《事业单位工作人员奖励规定》等国家和我省事业单位相关奖励政策，对政治素质过硬、工作表现突出、有显著成绩和贡献或者有其他突出事迹的社区工作者给予奖励。鼓励有条件的县、区自定标准，对获得市委、市政府及以上表彰奖励的社区工作者，按照受表彰奖励情况发放一次性奖金。对因参与突发公共事件、重点阶段任务等急难险重工作，长时间明显超出正常工作量的，可发放奖励补贴。

（十）加强教育培训

各县（区）、街道（乡镇）要建立社区工作者分级培训制度，定期组织开展社区工作者初任培训、岗位培训、任职培训，按照“一岗多责、一专多能”要求，采取辅导讲座、专题研讨、典型示范等多种形式，重点加强政治素质、职业道德、履职能力、工作作风等方面的教育培训，不断提升社区工作者专业化水



平和综合能力。

(十一) 规范人员交流

社区工作者岗位出现急需紧缺时，可以通过从其它社区交流人员方式进行补充。社区工作者交流的按规定解除并重新签订劳动合同。社区“两委”成员交流的依法履行离任、选任程序。鼓励支持社区工作者在本户籍区社区工作。社区工作者跨区交流应由市级主管部门严格把关，社区工作者身份存在问题、试用期未满、正在接受有调查审查处理、对最低工作时间有限制性规定或约定服务期限未满的不宜交流。

(十二) 建立退出机制

对于社区工作者不能胜任本职工作，有违纪违法行为以及被依法追究刑事责任，因失职，渎职造成重大损害或严重后果，违反社区规章制度，连续2年或累计3年考核不合格等情形之一的，依法依规解除劳动合同，属于社区“两委”成员的，按照相关法律法规履行退出程序。

四、组织实施

(一) 加强组织领导。各县（区）党委、政府要把加强社区工作者职业体系建设摆上重要位置，街道（乡镇）负责社区工作者日常管理，各级组织、民政、财政、人力资源社会保障等部门按职责负责工作指导，认真工作中遇到的重点难点问题，积极稳妥有序推动解决。

(二) 强化资金保障。社区工作者薪酬待遇纳入当地政府财



政预算，加大资金保障力度，结合基层治理体系建设和经济社会发展实际，统筹协调社区工作者薪酬保障资金。

（三）注重减负增效。严格落实社区工作事项清单及准入制度，各级职能部门和街道（乡镇）职责范围内的行政事项，不得交由社区办理，切实减轻社区工作者负担。对确需社区协助办理的服务事项，应当提供必要的经费和工作保障。

（四）加强宣传引导。注重开展优秀社区工作者评选表彰，发挥典型示范带动作用，大力宣传社区工作者在基层治理、疫情防控中的重要作用和典型事迹，加强关爱慰问，努力营造全社会共同关心和支持社区工作者的良好氛围。

各县、区根据本实施意见制定实施细则。

附件：社区工作者岗位等级薪酬系数参照表



附件

社区工作者岗位等级薪酬系数参照表

等级	正职	副职	工作人员	薪酬系数
16级	34年及以上			1.56
15级	31-33年			1.52
14级	28-30年	34年及以上		1.48
13级	25-27年	31-33年		1.44
12级	22-24年	28-30年	34年及以上	1.40
11级	19-21年	25-27年	31-33年	1.36
10级	16-18年	22-24年	28-30年	1.32
9级	13-15年	19-21年	25-27年	1.28
8级	10-12年	16-18年	22-24年	1.24
7级	7-9年	13-15年	19-21年	1.20
6级	4-6年	10-12年	16-18年	1.16
5级	3年及以下	7-9年	13-15年	1.12
4级		4-6年	10-12年	1.09
3级		3年及以下	7-9年	1.06
2级			4-6年	1.03
1级			3年及以下	1

本溪市民政局办公室

2022年10月8日印发

