

中共济南市委组织部  
济南市民政局  
济南市财政局  
济南市人力资源和社会保障局  
济南市总工会  
济南住房公积金中心

文件

济民发〔2019〕43号

## 关于印发《济南市社区工作者管理办法 (试行)》的通知

各区县党委组织部，各区县民政局、财政局、人力资源社会保障局、总工会，济南高新区人力资源管理部、社会事业局、财政局、总工会，南部山区党政办公室、组织人事局、社会事务管理局、财政局，新旧动能转换先行区综合管理部、社会事业部，莱芜高新区党群工作办公室、社会事务管理局、财政局：

现将《济南市社区工作者管理办法（试行）》印发给你们，

请结合实际，认真抓好贯彻落实。



2019年11月15日

# 济南市社区工作者管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为适应新时代加强城市社区治理的需要，建立一支高素质专业化社区工作者队伍，根据国家有关法律法规和《山东省社区工作者管理办法（试行）》（鲁民〔2018〕108号）、《关于完善社区工作者薪酬体系的指导意见（试行）》（鲁民〔2018〕109号）、《济南市基层一线干部正向激励实施细则（试行）》（济办发〔2017〕28号）等文件要求，结合实际制定本办法。

**第二条** 本办法所称社区工作者主要包括城市社区“两委”专职成员和由区县统一公开招录的全日制城市社区专职工作人员。

街道（镇）自行招聘的全日制城市社区工作人员和有关部门在社区配备的专职工作人员，符合有关招录标准、条件的，经街道党工委（镇党委）审查推荐、区县统一组织考试或考核，可择优纳入社区工作者队伍管理。

**第三条** 社区工作者的基本职责：

（一）认真学习贯彻执行党的路线方针政策和国家法律法规，积极宣传党的主张，教育和引导居民遵纪守法、自觉履行法定义务。

（二）执行党组织的决定、决议和社区居民（代表）会议的决定、意见，落实社区工作事项清单，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。

（三）依法组织居民开展自治活动，根据居民需求，提出合理方案，着力解决实际问题；协调推动驻区单位开展共建活动，积极支持社会组织和社会力量开展社区便民利民、志愿互助等服务。

（四）协助政府或者其派出机构做好与社区居民利益相关的公共服务、公共管理、公共安全等工作。

（五）完成党委、政府或者其派出机构依法依规交办的其他任务。

**第四条** 对社区工作者实行总量管理，以区县为单位，按照每 300—400 户居民配备 1 人的标准核定总量，并在总量内统筹确定各社区具体人员数量，经区县党委、政府同意后，报市组织、民政、人力资源社会保障部门备案。综合考虑社区规模、人口密度、服务半径、居民构成、辖区单位数量等因素，合理确定社区“两委”专职成员职数，社区居民 3000 户以下的一般不超过 6 名；3000—4000 户的不超过 7 名；4000—5000 户的不超过 8 名；5000 户以上的不超过 9 名。

## **第二章 选任和招录**

**第五条** 社区党组织专职成员，按照《中国共产党党章》和《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》等党内有关规定选举或任命产生。

**第六条** 社区居民委员会专职成员，按照《中华人民共和国

居民委员会组织法》和《山东省实施〈中华人民共和国居民委员会组织法〉办法》等有关规定依法选举产生。

**第七条** 除选任人员外，其他社区工作者按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，由区县民政部门会同组织、人力资源社会保障等部门采取公开招考的办法录用。区县制定的招录办法，报市民政部门会同组织、人力资源社会保障部门审查备案后，由区县民政部门牵头组织实施。招录对象应当具备如下基本条件：（1）政治素质好，贯彻执行党的路线方针政策态度坚决，自觉遵守国家的法律、法规，事业心责任感强。（2）热爱社区工作，具有一定的组织协调能力和从事社会工作、社区建设、基层治理的相关专业知识，善于开展群众工作。（3）品行端正，处事公道，服务意识强，身体健康，年龄一般在40岁以下。（4）具有大专以上（应届毕业生大学本科以上）学历。

为提高社区“两委”专职成员队伍职业化、专业化水平，各区县应建立选任人员发现储备机制，以区县为单位组织专门考试，考试成绩一年内有效。组织考试时，区县可根据选任需要和工作实际设置其他条件。通过考试人员，依法依规当选城市社区“两委”专职成员的，享受相应待遇。

### **第三章 教育培训**

**第八条** 健全完善初任培训、岗位培训、进修培训、继续教育培训等为主要内容的培训体系，构建市、区县、街道（镇）分

层负责、各有侧重的培训培养机制，使培训工作与任职年限、岗位变化、职务晋升等紧密衔接，确保人员素质适应工作需要、跟上时代步伐。

**第九条** 区县每年对社区“两委”成员进行集中轮训；区县相关部门和街道（镇）分工负责，每年对社区工作者进行全员培训。支持社区工作者参加社会工作者职业水平评价和社会工作学历教育，对获得社会工作者职业资格并按规定登记的行政或事业编制之外的社区工作者给予职业津贴。定期安排社区工作者轮岗交流、实践锻炼，并通过组织跟班学习、挂职锻炼等形式，提高其履职尽责、服务群众、解决问题的实际能力。

## 第四章 规范管理

**第十条** 行政或事业编制之外符合法定劳动年龄的社区工作者要与市、区县指定的人力资源服务机构或街道（镇）签订劳动合同，并由相关人力资源服务机构或街道（镇）将劳动用工信息网上备案。

**第十一条** 街道党工委（镇党委）应加强对社区工作者的日常管理，保持队伍相对稳定。各单位不得随意借调社区工作者，确需借调的，须经街道党工委（镇党委）研究同意，且借调时间不得超过一个月。

**第十二条** 全面推行“全科社区工作者”服务模式，实现“一专多能、全科全能”，建立首问负责制、指定责任制、兜底负责

制等；健全完善社区工作者坐班值班、错时上下班、入户走访、分包网格、服务承诺、结对帮扶、代办服务等工作制度，密切与社区居民的联系，最大程度满足服务群众需求。

**第十三条** 街道（镇）应为社区工作者建立个人档案，主要内容包括：（1）个人基本情况；（2）学习、工作经历；（3）签订的劳动合同；（4）岗位级别调整材料；（5）绩效考核情况；（6）教育培训情况；（7）奖惩情况；（8）其它需要入个人档案的材料。

**第十四条** 社区“两委”换届或主要负责人离任，要组织力量进行审计。

## **第五章 考 核**

**第十五条** 建立群众满意度占主要权重的社区工作者考核评价机制。考核应坚持客观公正、注重实绩的原则，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，对社区工作者实施年度绩效考核。重点加强日常考核评价，定期记录社区工作者的日常表现、重点工作开展、服务对象评价、入户走访居民和为民办事等方面情况。具体考核办法由区县制定。

**第十六条** 考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，作为社区工作者奖励惩戒、岗位调整、薪酬调整、续签与解除劳动合同的重要依据。

**第十七条** 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,可从次年1月份起提升1级工资;考核为基本合格或不合格的年度不计算为晋升等级的工作年限。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。

## 第六章 薪酬待遇

**第十八条** 建立社区工作者岗位与等级相结合的职业体系。社区工作者岗位分为正职、副职和工作人员三类。各岗位按照社区工作者的工作年限、受教育程度、相关专业水平等,设置相应等级。社区正职为7-18级,社区副职为4-15级,其他人员为1-12级,每一等级对应相应薪酬系数。

**第十九条** 区县按照当地街道事业编新入职人员试用期满执行定级工资标准人员平均应发工资的1倍确定社区工作者薪酬待遇起始标准,并根据事业单位工资普调增资情况同步联动调整。社区工作者具体薪酬计算公式为:当地街道事业编试用期满执行定级工资标准人员平均应发工资 $\times$ 1倍 $\times$ 岗位等级对应的薪酬系数。

**第二十条** 社区工作者的薪酬由基本工资和绩效工资两部分组成。基本工资占社区工作者薪酬总额的70%;绩效工资依据绩效考核结果确定,占社区工作者薪酬总额的30%。基本工资按月发放,并随着岗位变动、工作年限增加、受教育程度和相关专业水平提高等情况相应调整。绩效工资可根据考核情况,坚持月、



季、年度考核相结合，并根据考核优秀、合格、基本合格和不合格等次情况，适当拉开差距。

**第二十一条** 受教育程度可分为大专及以下、本科、硕士研究生、博士研究生。以大专及以下为基础，在本岗位等级范围内，相同工作年限的社区工作者，取得本科学历学位的可提高 1 级，取得硕士学历学位的可提高 2 级，取得博士学历学位的可提高 3 级。只取得学历或学位证书的，社区工作年限分别视同增加 1 年、3 年、5 年。

**第二十二条** 社区工作者取得《社会工作者职业水平证书》并按规定登记的，按照初级每月不少于 100 元、中级每月不少于 200 元、高级每月不少于 300 元的标准发放职业津贴。

**第二十三条** 按有关规定为社区工作者足额缴纳企业职工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险等社会保险费及住房公积金。

**第二十四条** 社区工作者享有体检、继续教育等福利待遇，符合条件的依法享受职工带薪年假，可依法申请加入工会组织。

**第二十五条** 交叉任职的社区工作者，按照“兼职不兼酬、就高不就低”的原则发放薪酬。

**第二十六条** 通过选任方式配备的社区工作者，从当选次月起按岗位等级对应的标准发放薪酬。通过招录方式配备的社区工作者试用期为 1 年，试用期期间薪酬按拟定岗位等级的基本工资标准发放。试用期满考核合格后，按照岗位等级确定薪酬。

**第二十七条** 社区工作者薪酬所需经费，由市、区县财政部门负责，纳入市、区县财政预算，按事权分别予以保障。城市社区“两委”专职成员薪酬，由市级财政按照一定比例通过一般性转移支付方式拨付各区，其余部分由各区承担。区县统一公开招聘的城市社区专职工作人员薪酬，由区县负担。

**第二十八条** 社区工作者的岗位等级确定、薪酬待遇核定，由区县人力资源社会保障部门会同组织、民政部门负责，并送同级财政和市级组织、民政、财政、人力资源社会保障部门备案。城市社区“两委”专职成员薪酬，由各街道负责根据个人档案、当选任职情况等确定，报区人力资源社会保障部门审核，再经街道公示无异议后，报区民政部门汇总，统一向区财政部门申请拨付经费。城市社区“两委”专职成员薪酬发放人员名册，以区为单位报市级组织、民政部门备案。

**第二十九条** 社区工作者薪酬以街道（镇）为单位核拨发放，发放实行实名制，按照“一人一卡”发放，不得发放现金。每月薪酬发放明细表以街道（镇）为单位报区组织、民政部门备案。

**第三十条** 对符合《省委办公厅、省政府办公厅关于加强和改进城市社区居民委员会建设工作的意见》（鲁办发〔2012〕22号）中“村改居”要求的，按照规定落实“村改居”有关工作经费和薪酬等保障政策。

**第三十一条** 2018年2月13日前，已达到国家法定退休年龄或已办理退休手续的社区工作者，其退休待遇由原渠道解决。

**第三十二条** 已办理退休手续或超过法定劳动年龄，因工作需要留任的社区“两委”专职成员，区县或街道应给予相应的生活补贴。补贴标准不低于本人退休前所对应社区工作者岗位等级薪酬总额的 50%。

## 第七章 职业发展

**第三十三条** 注重优先从招录的社区工作者中依法选任社区“两委”专职成员。

**第三十四条** 社区党组织书记应当通过法定程序担任社区居民委员会主任。坚持梯队培养、递进使用原则，注重从具有 5 年以上社区工作经历的优秀社区工作者中推荐社区党组织书记人选，也可根据需要从符合条件的机关事业单位工作人员中选派。

**第三十五条** 区县补充街道机关公务员时，一般应拿出不少于补充街道机关公务员总数 20% 的名额，面向城市社区党组织书记考录。

**第三十六条** 对连续任职满 6 年、表现优秀的社区党组织书记，可采取考试的方式招聘为事业单位工作人员，全市招聘数量原则上每年不少于 5 人。招聘为事业单位人员的社区党组织书记，原则上继续在社区工作。确需交流轮岗的，一般应自聘用之日起继续在社区工作不少于 3 年。

**第三十七条** 对获得功勋荣誉和省级以上优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀党组织书记、担当作为好书记等表彰奖励的

社区党组织书记，以及任职期间所在社区获得省级以上先进基层党组织、干事创业好班子和省级以上和谐社区建设示范单位等称号的社区党组织书记，可以根据实际情况，采取组织考察的方式招聘为事业单位人员。

## **第八章 激励措施**

**第三十八条** 加强正面宣传引导，每年宣传一批优秀社区工作者，按照有关规定对优秀社区工作者进行表彰奖励，营造重视、关心、支持社区工作者的良好氛围。

**第三十九条** 积极推荐符合条件的优秀社区工作者担任各级党代会代表、人大代表、政协委员和劳动模范等。

**第四十条** 对获得功勋荣誉、国家级表彰奖励、省部级表彰奖励的社区工作者，在本岗位等级范围内分别高定 5 个、2 个、1 个等级。已达到本岗位最高等级的，以及所在社区获得全国、全省先进基层党组织或全国、全省和谐社区建设示范单位称号的社区工作者，可根据具体情况发放一定数额的绩效奖励，具体发放办法由区县自行确定并组织实施。

**第四十一条** 建立以社区居民满意度为主要衡量标准的社区治理评价体系和评价结果公开机制。区县每年统一组织一次对社区的综合考评，根据考评结果，按照一定比例确定优秀等次。对获得优秀等次的社区，可给予表扬并发放奖金。奖金应奖励到个人，分配方案由所在街道（镇）提出指导性意见，并报区县有关

部门备案。居民满意度低于 85%的社区或个人当年度考核被评为合格以下等次的，不得发放奖金。具体办法由区县自行制定。

## **第九章 退出机制**

**第四十二条** 有下列情形之一的，应退出社区工作者队伍，依法解除劳动合同：（1）连续两年考核不合格的；（2）招录的社区工作者在试用期间被证明不符合录用条件的；（3）严重失职、营私舞弊，给聘用方和社区居民利益造成重大损失的；（4）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成社区工作任务造成严重影响，或不愿履行合同约定义务的，经教育仍不改正的；（5）不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；（6）受到开除党籍处分不适宜继续从事社区工作的；（7）被依法追究刑事责任的；（8）严重违反用人单位的规章制度的。

社区“两委”专职成员有以上情形的，依法依规启动免职或罢免程序后解除劳动合同。社区“两委”专职成员换届不再继续提名或在换届选举中未当选的，以及任职期间被终止职务的，以书面形式告知本人三十日后，依法解除劳动合同。行政或事业编制人员按有关规定处理。

## **第十章 组织领导**

**第四十三条** 市级层面由组织部门牵头协调，民政部门具体指导，人力资源社会保障、财政、工会、住房公积金管理中心等

部门共同参与，加强统筹协调、工作指导和督促检查。

**第四十四条** 区县应结合实际，建立相应的工作机制。

## **第十一章 附 则**

**第四十五条** 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。此前文件有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。区县可根据本办法制定具体实施细则。

**第四十六条** 本办法施行后，如省市另有规定，按照有关规定执行。

**第四十七条** 本办法由市委组织部、市民政局、市财政局、市人力资源社会保障局、市总工会、市住房公积金管理中心负责解释。

附件：社区工作者岗位等级及薪酬系数对照表

附件

社区工作者岗位等级及薪酬系数对照表

岗位等级	正 职	副 职	工作人员	薪酬系数
18 级	34 年及以上			1. 54
17 级	31-33 年			1. 5
16 级	28-30 年			1. 46
15 级	25-27 年	34 年及以上		1. 42
14 级	22-24 年	31-33 年		1. 39
13 级	19-21 年	28-30 年		1. 36
12 级	16-18 年	25-27 年	34 年及以上	1. 33
11 级	13-15 年	22-24 年	31-33 年	1. 3
10 级	10-12 年	19-21 年	28-30 年	1. 27
9 级	7-9 年	16-18 年	25-27 年	1. 24
8 级	4-6 年	13-15 年	22-24 年	1. 21
7 级	3 年及以下	10-12 年	19-21 年	1. 18
6 级		7-9 年	16-18 年	1. 15
5 级		4-6 年	13-15 年	1. 12
4 级		3 年及以下	10-12 年	1. 09
3 级			7-9 年	1. 06
2 级			4-6 年	1. 03
1 级			3 年及以下	1

