

# 上海市长宁区民政局 上海市长宁区人力资源和社会保障局 文件 上海市长宁区地区工作办公室

长民〔2021〕9号

---

## 关于印发《长宁区社区工作者管理办法》的通知

区相关委、办、局，各街道办事处，新泾镇政府：

为适应新时期基层社会治理需要，建设一支结构合理、素质优良、能力突出、群众满意的职业化、专业化、规范化社区工作者队伍，切实提高基层社会治理能力，区民政局、区人力资源和社会保障局、区地区工作办公室联合制定了《长宁区社区工作者管理办法》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

(此页无正文)

上海市长宁区民政局

上海市人力资源和社会保障局

上海市长宁区地区工作办公室

2021年5月21日

# 长宁区社区工作者管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为适应新时期基层社会治理需要，建设一支结构合理、素质优良、能力突出、群众满意的职业化、专业化、规范化社区工作者队伍，切实提高基层社会治理能力，根据国家有关法律法规和《上海市社区工作者管理办法》（沪委办发〔2019〕94号）、《关于完善街道乡镇管理体制整合街道乡镇管理服务资源的实施意见》（沪委办发〔2020〕28号）等文件精神，结合本区实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称的社区工作者，是指在本区居民区和街道（镇）公共事务岗位直接从事社区服务和管理，由街道（镇）承担全部经费保障和统一管理使用，依法签订劳动合同的全日制工作人员。主要包括：

（一）居民区全日制工作人员，包括居民区党组织班子成员（事业编制居民区党组织书记除外，下同）、居委会成员、专职党务工作者、社区干事；

（二）街道（镇）所属社区党群服务中心、社区事务受理服务中心、城市运行管理中心、社区文化活动中心、社会治安综合治理中心等专职从事社区服务和管理相关工作的人员；

（三）街道（镇）的社区专职工作人员，包括社区工作者事务所等从事社区服务和管理相关工作的人员。

职能部门下派社区的专职工作人员，经区委、区政府批准，与职能部门脱离直接管理关系，转由街道（镇）统一管理使用后，可以纳入社区工作者范围。不包括劳务派遣或政府购买服务人员。

**第三条** 社区工作者的管理应遵循下列原则：

（一）统一规范。统一招聘录用、统一薪酬福利、统一人员管理。

（二）用管一致。将岗位用人、绩效评价、岗位及级别调整、奖惩激励等人事管理权交给用人单位，人员在基层一线使用，管理在基层一线完成。

（三）分类指导。充分考虑社区工作者队伍的岗位特点和工作要求，注重岗位差异，加强分类指导。

（四）分工合作。区民政局为社区工作者的主管部门，加强综合协调、督促检查、额度管理等工作；区人社局负责对社区工作者的招录、岗位等级、薪酬待遇、用工管理等加强政策指导；区民政局、区各业务主管部门、各街道（镇）负责实施社区工作者队伍的教育培训和业务指导；区地区办指导各街镇实施社区工作者的绩效考核；各街道（镇）负责社区工作者队伍的人事管理、日常管理和人员经费等。

## 第二章 队伍管理

**第四条** 社区工作者队伍实行街道（镇）和业务主管部门双重管理，主要包括人事管理和业务管理：

（一）人事管理。岗位聘用、人事档案、人员调配、薪酬福利、

考核奖惩等人事管理以及工作考勤、工作纪律、任务下达、岗位协同等日常管理，由街道（镇）统筹安排。

（二）业务管理。社区工作者队伍受其业务主管部门的业务指导，工作职责、工作标准、工作规范和权利义务等，由业务主管部门制定，街道（镇）具体组织实施。

### 第三章 额度管理

**第五条** 基本原则。社区工作者实施额度管理和总量调控，坚持精简高效、科学合理、集中管理、统一审批，保持适度规模，形成合理结构。

**第六条** 额度确定。在本市有关部门指导下，综合各街道（镇）区域面积、人口数量、管理幅度、居民区规模等因素，对不同岗位社区工作者分类确定额度。

（一）居民区全日制成员，按照实有户数“小于1500户配备5人，1500户至2000户配备7人，2000户至2500户配备9人，2500户以上配备11人”的标准配备。

（二）社区党群服务中心工作人员，按照“每150个‘两新’组织配备1名专职党群工作者”的标准配备。结合统战、共青团、妇联、志愿者等工作需要，合理配备人员。

（三）社区事务受理服务中心工作人员，按照“不少于25名，年受理量超过2万件的受理中心，每超过1万件增配2-3名工作人员。承担原劳动保障所、原社会救助所职能的受理中心，可根据实际业务量适度增加工作人员数量”的标准配置。结合社区养老服务、

困境儿童服务、残疾人服务、社区工作者事务所等工作需要，合理配备人员。

（四）街道（镇）其他所属中心工作人员，根据工作岗位和服务规模等方面的需要，合理配备人员。

## 第四章 职业资格

**第七条** 社区工作者应具备下列条件：

（一）遵纪守法，品行端正，责任心强；

（二）热爱社区工作，乐于奉献，具备公益品格和为民服务精神；

（三）具备一定的组织协调能力及相关专业知识，善于开展群众工作；

（四）具备岗位所要求的其他资格条件。

**第八条** 社区工作者的基本职责：

（一）贯彻执行党的路线方针政策和国家法律法规，引导居民遵纪守法，自觉履行法定义务。

（二）依法组织居民开展自治活动，进行自我管理、自我教育、自我服务、自我监督，提高居民对社区的认同感和归属感。推动驻区单位、社会组织、志愿者等社会力量参与社区治理，开展社区协商，促进社区共建共治共享。

（三）依法协助政府及有关部门开展工作，协助做好社区公共服务、社区公共管理、社区公共安全等工作。

（四）依法依规组织开展有关监督活动，组织社区居民对街

道（镇）和区职能部门派出机构、相关公共服务单位及其工作人员的工作、驻区单位参与社区治理等情况进行民主评议。

（五）完成街道（镇）交办的其他任务。

## 第五章 配备方式

**第九条** 按照公开、平等、竞争、择优原则，采取面向社会公开招聘、定向招聘的方式，按规定程序择优聘用。原则上每年组织两次公开招聘，根据岗位需要适当调整招聘次数，并通过笔试和面试，择优录取。在同等条件下，以下人员可以优先录用：在企业、社会组织和退伍军人、优秀高校毕业生中素质优良的人员；有志于参与社区公共事务管理的属地居民和优秀中共党员；在大型国企中具有较强管理能力的优秀骨干；持有社会工作者职业水平证书的人员。

## 第六章 岗位等级

**第十条** 社区工作者的岗位分为负责人、主管和工作人员三类，等级分为十八级，工作人员为 1-12 级，主管为 4-15 级，负责人为 7-18 级。岗位等级根据所在岗位特点、工作年限、受教育程度、相关专业水平等综合因素确定。岗位等级随着岗位晋升、工作年限增加、能力素质提高相应提升，形成职业发展体系。

## 第七章 薪酬待遇

**第十一条** 社区工作者实行基本保障与考核激励相结合的薪

酬制度。基本保障部分按月按标准发放，考核激励部分统筹使用，重点向“急难繁重”岗位倾斜，体现绩效激励导向。社区工作者人均薪酬按照上年全市城镇单位就业人员平均工资水平进行动态调整。

**第十二条** 按照国家和我市有关规定，以社区工作者本人工资收入为基数，足额缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险及住房公积金。

**第十三条** 社区工作者享有体检、年休假、继续教育等福利待遇。

## 第八章 用工管理

**第十四条** 社区工作者按照劳动合同进行管理，实行街道（镇）“块属、块管、块用”。

**第十五条** 根据《民法典》规定，正式聘用的社区工作者应当签订劳动合同。劳动合同统一由民办非企业性质的社区工作者事务所与社区工作者签订。公开招聘的社区工作者劳动合同原则上三年一签，并依法根据合同期限约定试用期。

**第十六条** 社区工作者劳动合同的解除或者终止，按照劳动合同法相关规定执行。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）严重违反社区规章制度或有其它违纪违法行为的；（3）不履行合同约定的义务，经教育仍不改正的；（4）工作严重失误，徇私舞弊，给聘用方和社区居民利益造成重大损害的；（5）不能胜任工作，经过培训

或调整工作岗位仍不能胜任的；（6）其他国家和本市相关法律法规规定的退出情形。

**第十七条** 社区工作者符合条件退休的，由社区工作者事务所为其办理退休手续。社区工作者退休后，实行社会化管理。

## 第九章 教育培训

**第十八条** 坚持理论联系实际、按需施教、讲求实效、注重技能的原则，社区工作者的教育培训由区业务部门和街道（镇）分层分类组织实施。

**第十九条** 社区工作者的培训分为初任培训、专业培训、进修培训等。

（一）初任培训。面向新录用人员，重点围绕国情市情区情社情应知应会、社区建设基础理论、社区治理基本方法开展培训，帮助新录用人员适应社区工作要求。

（二）专业培训。面向不同类别的专业化社区工作者，重点围绕各类岗位职责要求开展培训，提升社区工作实务能力。

（三）进修培训。面向社区工作者队伍中的优秀负责人、骨干人员，重点围绕社区治理前沿理论、社区工作方法创新等开展培训，提高组织领导能力、服务群众能力、社区治理能力。

**第二十条** 社区工作者必须按规定参加培训，完成培训课程，培训学习期间的表现及培训成绩记入年度社区工作者培训记录，并存入个人档案，纳入年度绩效考核。培训成绩与个人薪酬待遇、职级晋升、职业发展、奖优惩劣等直接挂钩。

## 第十章 绩效考核

**第二十一条** 社区工作者的考核，应当坚持客观公正、注重实效原则，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，区分岗位职责特点，实行分类考核。全面考核社区工作者德、能、勤、绩、廉，重点考核其工作实绩和群众评价。

**第二十二条** 各街道（镇）在区地区办的指导下，根据实际制定本街道（镇）的考核办法，对社区工作者实施考核。

**第二十三条** 考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。考核评价结果作为社区工作者薪酬待遇、岗位调整、职业发展、奖励惩戒、解聘续聘等的依据。

## 第十一章 专业发展

**第二十四条** 鼓励社区工作者参加社会工作者职业水平考试，树立社会工作专业理念，增强实务工作技能，提升专业服务能力。

**第二十五条** 对持有社会工作者职业水平证书、具备相应实务能力的社区工作者，被聘为助理社工师、社工师或者高级社工师的，可以按照相应的专业水平确定相应薪酬等级。

## 第十二章 职业通道

**第二十六条** 畅通优秀社区工作者进入党政机关、事业单位的通道，鼓励党政机关、事业单位根据岗位需要，通过公开招聘、

竞聘等方式，有计划吸纳优秀社区工作者；定期安排社区工作者轮岗交流、实践锻炼和教育培训，提高其履行职责、服务群众、解决问题的能力；加大从优秀社区工作者中发展党员、选拔人才的力度，积极推荐其担任各级党代表、人大代表和政协委员。

### **第十三章 表彰奖励**

**第二十七条** 根据社区工作者的工作实绩和群众评价，对工作业绩突出、居民群众满意度高的社区工作者进行表彰奖励，充分调动广大社区工作者的积极性。

**第二十八条** 通过报刊、广播、电视、网络等媒体，大力宣传报道社区工作者中的典型人物和事迹，展现广大社区工作者的职业风采和良好形象，提高社区工作者的社会认同度和职业荣誉感，努力在全社会形成重视、关心、支持社区工作者队伍建设的良好氛围。

### **第十四章 档案管理**

**第二十九条** 按照档案管理有关法规，建立社区工作者人事档案管理制度，加强信息化建设，实施规范管理。人事档案内容主要包括：社区工作者的基本情况和劳动合同、工作经历、岗位变化、薪酬待遇、考核评议、教育培训、表彰奖励、违纪惩戒等情况。

### **第十五章 附 则**

**第三十条** 本办法施行后，如国家和本市另有规定，按照国家

和本市有关规定执行。

**第三十一条** 本办法由区民政局负责解释。

**第三十二条** 本办法自 2021 年 7 月 1 日起施行，原《长宁区社区工作者管理实施方案》（长府办〔2015〕47 号）同时废止。