

# 关于县城社区组织、干部队伍、工作环境保障情况的专题调研报告

县政协第一调研组

根据调研活动统一安排，第一调研组围绕“加强县城社区组织、干部队伍建设，改善工作环境，为社区建设提供有力保障”，深入到五个社区和相关部门，广泛座谈、查阅资料、深入研究，并在学习借鉴谷城、老河口社区管理经验的基础上，就理顺社区管理体制、加强社区阵地建设、稳定社区干部队伍提出了意见建议。现将有关情况报告如下：

## 一、主要特点

（一）各级不断强化保障，治理基础得到夯实。城关镇现有光千、新街、河西、城南、王湾5个城市社区，常住居民13796户、46285人。县委、县政府、各相关部门、城关镇党委政府高度重视社区工作，社区基础得到了强化。县委组织部强化社区组织体系建设，党建工作全面加强。县财政2017年为5个社区预算专项惠民资金、党建经费、人员工资等合计88.88万元。民政局为每个社区配套1-3万元服务经费。人社局积极搭建平台，指导创建“充分就业社区”，城关镇4个社区先后荣获“全省充分就业社区”称号，分别获得1万元奖励。城关镇不断加大社区建设投入，到2017年社区工作经费预算达到279.42万元。社区2002年成立时，工作人员年均收入9000元左右，现在年平均收入31400元左右，社区网格员待遇由最初的每月550元涨到现在的1000

元。

（二）队伍建设日益壮大，治理合力不断增强。5个社区均已建立了以社区党组织和居民委员会干部为骨干、社区专职队伍为支撑、网格员为基础的社区服务队伍。一是骨干队伍优。5个城市社区“两委”班子成员配备到位。其中光千、新街、河西3个社区主要负责人是城关镇下派的干部，城南和王湾社区主要负责人分别由城关镇原王湾村和封银岩村党支部书记转任。二是专职队伍齐。城关镇有社区专职干部36人（含3名城关镇下派的主职干部），平均每个社区7人。从学历上看，大专以上学历21人，占58%，高中学历12人，占34%。从年龄结构上看，30岁以下9人，占25%，40岁左右15人，占42%，50岁以上9人，占25%，60岁以上3人，占8%。三是网格员队伍全。今年，城关镇将5个社区的97个网格规范调整为57个网格，选齐配强了57名网格员，其中有14名支部书记兼任网格员。

（三）组织体系逐步健全，治理格局基本形成。党员服务网格化格局形成，城区网格社区党建工作已覆盖到每个小区，延伸到每个楼栋，构建了城关镇党委统一领导下的“社区党委、网格党支部、楼栋党小组、党员中心户”的组织构架。目前，社区设5个基层党委，23个小区党支部，共有党员774名。23个单位与23个小区党支部结成对子，开展共驻共建活动，认真落实一个活动场所、一套档案柜、一个联络员、一次活动、一次党课的“五个一”活动要求，提高了社区党建工作水平。各社区基本实现了党委工作有抓手、民

主议事有平台，居民有所盼、社区有所应的工作格局，居民自治能力不断增强。

## 二、存在的主要问题

（一）阵地建设不达标。根据《襄阳市城市社区建设三年行动计划》（2016—2018年）要求，全市所有城市社区党员群众服务中心面积要达到1000平方米以上，到2018年全部达到规范化标准。目前，新街、王湾、河西3个社区虽然基本达到要求，但文化娱乐、一站式综合服务窗口、网络监控等内部设施跟不上。没有达标的两个社区，以光千社区问题最为突出，党员群众服务中心总面积仅170平方米，办事大厅面积只有40多平方米，没有室外活动场所和停车场地，远远低于全市标准，但他们的服务对象却多达4200户、15141人，比保康小乡镇所辖人口还多，每月搞低保核查时，前来签证的低保户队伍都排到了街上，办事极不方便。城南社区党员群众服务中心设在原封银岩村村办企业办公楼三楼，房屋破损比较严重，存在安全隐患。整体来看，5个社区基础条件远远落后于周边县市的城市社区，甚至与县内大多数村委会相比，也有很大差距。

（二）人员队伍不稳定。社区工作队伍在逐步加强的同时，由于多种原因，也呈现不稳定的状态，主要有三种表现：一是主管单位借用。城关镇共从5个社区借用了8名工作人员，其中6名工作人员直接安排到镇政府上班。二是当作台阶考走。由于社区晋升空间有限，社区干部也面临着前途似有似无、身份似有似无的尴尬境地，一部分社区工作人员工

作不安心，把社区工作岗位当作一个临时台阶，把报考公务员作为一种重要的出路，近几年来，从社区考走的有 5 人。三是待遇偏低辞职。社区工作直接面对居民，任务多、压力大、待遇较低，一部分社区工作人员不愿在社区工作，近几年来，社区工作人员辞职、离职的有 6 名。

（三）体制机制不健全。一是管理体制不理顺。社区是服务辖区居民的自治组织，然而，5 个社区在做好本职工作之外，还必须承担政府职能部门安排的大量惠民性行政性事务。很多“进社区”的工作成了社区干部直接做，加剧了社区人少事多的矛盾，加重了社区工作的负担，削弱了社区服务力量。二是村居合一机制不理顺。城关镇 4 个社区由“村改居”而成，由于改制不彻底，导致社区、村未能有效融合。原村集体积累和集体经济产生的收益，只能用于原村版图范围内的修路、架桥等公共事业，社区日常办公和服务居民费用只能依赖上级划拨。王湾和城南两个社区书记都是由原村支部书记转任的，与农村主职干部相比，月均工资少 800 元以上。同一社区居民享受到的公共服务政策也不均等，群众怨言多。三是没有建立工资自然增长机制。目前，城关镇社区工作人员月均工资 2200 元，比 2016 年我县全部职工年人均报酬（37605 元）少 6205 元。网格员每月待遇为 1000 元，“五险一金”未纳入社保补贴范围。社区工作人员工资正常晋升只有一种方式，就是每年 20 元的工龄工资，工资待遇大幅度提升分别是在 2010 年和 2014 年，原因是县委主要领导到社区调研后，根据社区工作人员工资待遇实际情况所作

出的调整。

**（四）经费保障不充足。**一是预算安排不充足。没有专门预算公用经费，原5万元党建工作经费及人均50元党员培训经费在2016年后调减到2万元。二是“费随事走”未有效落实。根据县委、县政府《关于进一步加强社区建设创新社会管理的意见》（保发〔2011〕36号），人社、卫计、综治、公安、住建、民政等职能前移社区的部门，要按照“以钱养事”的办法，每年向每个社区拨付不低于5000元的工作经费，并建立自然增长机制。目前，我县“费随事走”机制未落实。三是惠民项目资金紧缺。按市政府文件规定，城市社区每年县财政应安排20万元惠民项目专项资金，近年来仅安排了10万元。四是造血功能不强。在老河口、谷城学习考察中发现，各社区积极发展集体经济，增强社区造血能力。如老河口市友谊路社区积极盘活资产，年经营收入110万元，仙鹤社区采取招商引资、出租门面等形式，集体经济年收入20多万元。城关镇5个社区造血功能不足，收入来源主要靠财政拨款。

### **三、有关意见建议**

**（一）进一步理顺社区管理体制。**根据中共中央、国务院《关于加强和完善城乡社区治理的意见》，按照“条块结合、以块为主”的原则，分别制定城关镇、县直相关职能部门权责清单，出台社区工作事项清单。根据省委组织部、省民政厅《关于开展社区减负增效专项行动的通知》，落实行政事务进社区准入制度，凡下沉到社区的行政事务以及各项

检查、评比和考核，都必须进行准入审核，严格把关，未经审核批准的，一律不得下沉到社区，切实为社区减负增效。同时严格按照费随事转要求，由委托单位为社区提供必要的经费和工作条件。

（二）进一步加强社区阵地建设。对光千社区，建议采取从国有房屋资产中划拨、统配或租赁等方式，解决社区公共服务用房不足问题；对城南社区，建议利用自身土地资源，通过招商引资、投资参股等方式，合理规划建设社区党员群众服务中心。同时，对新开发的商品住宅小区，城关镇、住建局要督促投资业主按照千分之二比例落实社区公共服务用房，对未按要求建设社区公共服务用房的，住建、房管、规划等部门不予办理规划验收合格手续和工程竣工验收备案。

（三）进一步加大资金保障力度。一是逐步增加财政预算。依据省市相关文件要求，结合我县财政实际，逐年增加社区建设和工作经费的预算投入。二是探索有偿服务机制。对于社区权责之外的工作项目，可通过签订协议、购买服务、项目管理等方式，委托给社区组织承担，并按照权责对等原则实行按劳取酬。三是发展集体经济。出台鼓励社区发展集体经济的政策，允许社区盘活自身资源，发展第三产业和现代服务业增加集体收入，增强造血功能。

（四）进一步加强社区队伍建设。一是强化规范管理。出台社区工作人员、网格员规范化管理的相关配套文件，建立社区工作者岗位正常进退机制。二是探索拓宽招录渠道。

结合实际，合理设置社区工作人员工作条件，探索从优秀网格员、企业改制员工、本地居民中选拔更多接地气、真正适合社区工作需要的优秀人才，稳定社区工作队伍。三是加强教育培训。采取多种方式，定期对社区工作人员进行培训，鼓励社区工作人员参加在职学历教育，切实提高社区工作者服务能力。四是建立工资自然增长机制。要根据襄阳市政府办公室《关于提高市区社区工作者待遇的通知》（襄政办发〔2015〕23号）文件精神，结合保康实际，科学制定社区工作人员的工资结构，建立社区工作人员工资自然增长机制，提高社区工作人员的工作积极性。

**带队领导：**周国明

**组 长：**李艳琴

**成 员：**代勤俭 靳宗政 杨宏健 宋进仕

方国英 周立新