

办理结果：解决采纳

公开属性：主动公开·全文

上海市普陀区人力资源和社会保障局

普人社〔2023〕16号

对区十七届人大三次会议 第049号代表建议的答复

莫似娇代表：

感谢您对我区社区工作者（以下简称“社工”）相关工作的关心和支持，您提出的关于如何提升社工队伍待遇的代表建议收悉，经研究，现将办理情况答复如下：

一、关于持续加强基层队伍建设

根据区民政局的会办意见，近年来本区持续加强基层队伍建设，优化完善“四百”走访机制，探索多样激励机制，培育“人靠谱（普）·事办妥（陀）”的基层干部队伍。主要聚焦在：一是**落实分片包干制，补足短板锻炼社工“全岗通”**。划小“微网格”，将百姓精细管理、将力量组团联系，实现全年121万常住人口走访全覆盖、15万名重点人群的精准服务。二是**开展“四百”立功竞赛活动，树立标杆激励社工亮实绩**，将“四百”走访与绩效

考核结果挂钩，让社工“找标杆、缩差距”，形成基层社工干事创业良好氛围。三是探索打通社工发展路径，多措并举助推社工能上能下。启动社工主管岗位竞聘机制和居委会主任入党名额倾斜机制，逐渐形成“能者上”的纵向人才流动模式。完善《社工工作手册》，探索“驾照式”扣分制考核模式，打通社工能下能出路径。

通过这一系列具体的机制探索，让社工的日常工作可查可看、可奖可评，通过持续的创新制度建构，不断提升社工岗位的“尊严感”和“含金量”。

下一步，区民政局将持续加强居村干部队伍建设，加强后备人选储备，通过增设社工主管等岗位，加强跟踪培养，推动分类管理，实行动态调整，加快居村负责人后备干部成长。注重在居村委会班子成员中发展党员，建立后备干部成长档案，健全专人负责、跟踪培养机制，定期开展综合评定，逐人研判培养效果，不断畅通基层干部队伍发展路径。

二、关于持续提升社工队伍待遇

根据本市关于进一步创新社会治理加强基层建设的相关要求，本区于2015年建立了社工岗位等级与绩效考核相衔接的职业化薪酬体系。社工岗位依据相关工作职责共分为负责人、主管和工作人员三类。各岗位按照社工的工作年限、受教育程度、相关专业水平等，设置相应等级。在岗位不变的情况下，随着工作年限的增加、能力素质的提高，等级也可逐步上升，形成了社工

在职业体系内的发展通道。自 2015 年以来，通过逐年调整提高薪酬水平，社工获得感明显增强。

此外，本区于 2017 年制定了社工健康体检等管理办法，明确本区社工福利待遇项目，并在适用范围、执行标准、组织管理、经费保障等方面进行了规范和统一，切实关心社工的身心健康。

社工职业薪酬体系的建立和相关福利待遇的落实，对增强职业吸引力、优化队伍结构、调动工作积极性、增强社会治理能力起到了积极的作用。下一步，区人社局将结合本市有关政策精神和工作要求，进一步完善本区社工薪酬管理办法，逐步提高社工薪酬水平；同时，根据经费保障支出有关工作要求，进一步完善社工相关福利待遇，切实将对社工的关心关爱落到实处。

上海市普陀区人力资源和社会保障局

2023 年 5 月 9 日

联系人：陈敏

联系电话：52564588-2570

单位地址：大渡河路 1668 号 3 号楼 9 楼

邮政编码：200333

上海市普陀区人力资源和社会保障局

2023 年 5 月 11 日印发

(共印 5 份)

