

江苏省人民政府办公厅转发省总工会等部门 关于规范和加强全省社会化工会工作者 队伍建设指导意见的通知

苏政办发〔2020〕41号

各市、县(市、区)人民政府,省各委办厅局,省各直属单位:

省总工会、省民政厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅《关于规范和加强全省社会化工会工作者队伍建设的指导意见》已经省人民政府同意,现转发给你们,请结合实际,认真贯彻执行。

江苏省人民政府办公厅

2020年6月2日

关于规范和加强全省社会化工会工作者队伍建设的指导意见

省总工会 省民政厅 省财政厅 省人力资源社会保障厅

为认真贯彻落实习近平总书记“大抓基层”的要求和关于加强基层工会建设“三个着力”的重要指示精神,深入贯彻落实党的十九届四中全会关于“改革创新群团组织、社会力量参与社会治理模式”要求和中央党的群团工作会议精神,促进基层公共服务与工会服务有机衔接,夯实社会治理基础,凝聚力量推动“强富美高”新江苏建设再出发,现就规范和加强全省社会化工会工作者队伍建设提出如下意见。

一、目标任务

社会化工会工作者,主要指在工会核定编制之外,通过社会公开招聘等方

式使用的专职从事工会工作的人员,是我省社会工作专业队伍的重要组成部分。

建立健全招聘录用、薪酬保障、培养教育、考核管理、激励发展等机制,推动社会化工会工作者队伍规范化建设,通过3—5年的努力,建立一支政治合格、结构合理、素质优良、心系职工的社会化工会工作者队伍,逐步扩大社会化工会工作者队伍规模,总量达到3000人左右,为团结动员职工群众投身“强富美高”新江苏建设提供有力的人才支撑。

二、工作职责

社会化工会工作者根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的规定,认真履行好工会各项职责。重点突出三项职责:一是组建基层工会。指导帮助区域内企业和职工依法组建和参加工会,不断扩大工会组织的覆盖面。二是服务职工。指导和帮助企业工会开展技能竞赛和技能培训,服务职工就业创业、成长成才,开展困难职工帮扶救助工作,开展健康向上的文体活动。三是维护职工合法权益。维护职工的劳动经济权益和民主权利,普及劳动法律知识和政策法规,帮助做好职工队伍稳定工作。推动企事业单位加强劳动保护,维护职工生命健康安全。

社会化工会工作者主要定岗乡镇(街道)工会、开发区(工业园区)工会、县级以上区域性行业性工会联合会等基层工会,所辖单独工会组织数少于200家或职工少于5000人的乡镇(街道)工会、开发区(工业园区)工会、县级以上(区域)行业工会联合会等基层工会可选配1名社会化工会工作者;所辖单独工会组织数200家以上或职工5000人以上的上述基层工会应当选配社会化工会工作者,具体人数根据所辖工会组织数和职工人数相应配备,一般不超过5人。社会化工会工作者原则上由市、县(市、区)总工会统筹配置使用,未经聘用单位同意,不得兼任其他职务。

三、工作机制

(一)招聘录用机制。

招聘录用社会化工会工作者坚持政治素质和能力素质相结合的标准,坚持公开、平等、竞争、择优的原则,坚持年轻化、知识化、专业化的导向,具有社会工作者职业水平证书的人员在同等条件下优先录用。招聘录用工作由各设区市总工会牵头抓总,民政和人力资源社会保障部门要加强指导、协调和服务。县(市、区)总工会根据当地经济发展水平、人员力量缺口、企业数量、职工人数以及工会经费情况合理确定社会化工会工作者的招聘录用人数,合理聘用。招聘录用的社会化工会工作者应及时向省总工会备案,未向省总工会备案的,不纳入全省统一管理。

(二)薪酬保障机制。

各设区市总工会会同民政、人力资源社会保障、财政等部门,根据当地经济社会发展总体情况和其他社工队伍薪酬水平,合理制定社会化工会工作者薪酬保障和增长机制,探索建立社会化工会工作者薪酬指导标准定期公布制度。县(市、区)总工会在设区市总工会指导下科学制定社会化工会工作者的薪酬结构,采取基本工资和业绩考评工资相结合的方式,按照职业水平等级、工作年限、学历、职务、职称、业绩等逐级提升工资档级。劳动合同签订单位应执行国家有关社会保障的法规和各项制度要求,按时足额交纳应由单位承担的社会保险和公积金费用。

(三)培养教育机制。

积极推动把社会化工会工作者纳入民政部门的社会工作人才培养规划,建立岗位培训、专业教育等有机结合的培养机制。充分利用我省社会工作教育开展早、基础牢、质量高的优势,加强专业教育,培养复合型社会化工会工作者。鼓励社会化工会工作者积极接受继续教育,参加社会工作专业学历(学位)教育。各级工会应将社会化工会工作者培训列入年度培训计划,制定工作规划和制度,采取多种形式,分层、分类实施培训。新招聘录用的社会化工会工作者自录用之日起一年内应当参加业务培训。

(四)考核管理机制。

社会化工会工作者日常管理由实际用人单位具体负责。以职业操守、实务能力、工作业绩和职工满意度等为主要内容,对社会化工会工作者进行综合考核,并以考核结果作为调整薪酬待遇、签订续聘合同的主要依据。各县(市、区)总工会可会同民政、人力资源社会保障等部门,制定具体的管理考核制度,细化管理规定,量化考核内容,会同实际用人单位共同考核,对工作实绩突出、考核优秀的社会化工会工作者,可予以一定物质奖励,在晋升、培训、评优评先等方面给予优先。对考核不合格的社会化工会工作者,应对其进行诫勉谈话,如连续两年考核不合格或有严重违反规章制度行为的,可依据有关规定解除合同。各设区市总工会要联合民政、人力资源社会保障、财政等部门,对辖区内社会化工会工作者的聘用、培训、管理等情况,进行督查指导。

(五)激励发展机制。

鼓励社会化工会工作者参加全国社会工作者职业水平考试,通过考试的人员应及时履行登记程序。民政部门将符合社会工作专业人才认定条件的社会化工会工作者纳入社会工作专业人才序列。人力资源社会保障部门将取得国家社会工作者水平评价类职业资格证书的社会化工会工作者,纳入专业技术人员管理范围,明确其专业性及其职责任务,建立层次分明的工会社会工作岗位等级体系,拓宽职业发展空间。

激励社会化工会工作者立足岗位职责,践行使命担当。在工作、学习和社会生活中起先锋模范作用的社会化工会工作者,可优先向党组织推荐,作为党员培养发展或评先评优对象。积极推荐优秀的社会化工会工作者作为乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会专职副主席候选人。推荐优秀社会化工会工作者参评各级“社会工作领军人才”“最美社工”“优秀工会工作者”和“优秀工会积极分子”等,充分调动积极性和主动性,使其成为活跃在基层一线的生力军。

四、保障措施

(一)加强组织领导。

坚持党管人才原则,切实加强各级党委对社会化工会工作者队伍建设的

领导,把社会化工会工作者队伍建设纳入本地人才队伍建设发展规划。各级工会组织要承担起统筹实施的主体责任,将社会化工会工作者队伍建设作为工会干部队伍建设的一项重点内容,切实加强领导和指导。各级民政、人力资源社会保障、财政部门要立足自身职能和条件,在社会化工会工作者招聘录用、工资薪酬、职业发展等方面提供指导和支持,建立各有关部门密切配合、社会力量广泛参与的领导体制和工作格局。

(二)实行动态管理。

建立能上能下用人机制,形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向,切实提振干事创业精气神,营造担当作为的良好氛围。建立全省社会化工会工作者信息管理数据库,对社会化工会工作者的招聘录用、薪酬待遇、考核管理、职业发展、激励保障、辞职退出等情况,实行实名动态管理,形成省、市、县(市、区)、乡镇(街道)四级工会共同管理的格局。

(三)强化保障体系。

各市、县(市、区)总工会要在人、财、物等方面给予保障,将社会化工会工作者的专项经费列入本级工会经费预算。各级政府有条件的可予以适当补贴。工会可面向具有专业资质的社会组织(包括工会培育孵化的社会组织)购买服务,由社会组织聘用社会化工会工作者并向工会提供服务。财政部门要贯彻执行《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励政策的实施意见》文件精神,加强政府购买服务的牵头和管理工作。

(四)加强宣传力度。

加强新闻宣传和舆论引导,展示广大社会化工会工作者职业风采,营造重视工会工作发展、尊重社会化工会工作者人才、关爱社会化工会工作者成长的良好氛围。及时总结提炼、交流推广各地加强队伍建设的经验和举措,选树先进典型,发挥榜样作用。探索总结社会化工会工作者队伍发展规律并做好成果转化,推进队伍建设制度化、规范化、科学化。