

# 关岭:打造职业化计生队伍

□张恒权 王正祥 李奇美

近年来,关岭自治县县委、县政府高度重视人口和计划生育工作,为适应新形势下人口和计划生育事业发展要求,县委组织部、县人力资源和社会保障局、县机构编制委员会办公室、县财政局、县人口和计划生育局,根据县委第79次常委会议纪要的要求,于2014年4月15日联合制定下发了《关于加强全县人口和计划生育队伍建设的通知》,要求全县各级各有

部门进一步健全和稳定县、乡、村三级人口和计划生育机构,配备配强工作人员。县委办、县政府办于7月9日又制定下发了《关岭自治县进一步加强村级人口计生队伍职业化建设实施方案》,进一步强化人口计生系统干部队伍职业化建设,全面提升人口计生干部队伍整体素质,全力推进关岭自治县人口和计划生育工作提质升位。

## 全力加强基层人口计生队伍建设

为了进一步夯实人口计生基层基础,关岭自治县以基层队伍建设为抓手,全力打造一支数量大、素质高、爱岗敬业、相对稳定的基层人口计生工作队伍。

充实人员,整合力量。引进人员,2013年县统招100名岗位计生员,2013年统招的乡(镇、办)公务员优先分配计生岗位。截至目前,基本完成乡(镇)计生办5名干部(3名公务员,2名微机员)建设任务。同时,通过乡镇卫生院引进、调动等方式,完成了各乡(镇、办)计生站1名执业医师、1名助理医师的建设任务。各村(居、社区)配置了1名人口主任,各村小组配置了1名育龄妇女小组长;整合力量,今年以来,通过推进乡(镇、办)干部“全员驻村”制,打破人口计生人员分工,“每人都是人口计生工作人员”。同时,将市、县同步小康村驻村力量有效整合,目前每个村(居、社区)至少有3-5名干部驻村工作,加上村支两委的力量,每个村开展人口计生工作的人员不少于10人。

提高待遇,稳定队伍。采取了一系列提高待遇、调动工作积极性、稳定工作队伍的措施,如打破乡(镇、办)计生办主任身份限制,可由业绩突出的事业人员担任,计生办主任享受副科级工资,连任10年以上经考核合

格的,全面享受副科级待遇;村人口主任享受和村支书、主任同等工资待遇,连任3年并且所在村考核达标的,一次性奖励3000元;连任县人口计生部门领导、乡(镇、办)分管领导、人口计生办、站负责人达3年以上的,干部调整时给予重点考虑提拔;计生系统在编在岗人员,每月享受网格化绩效考核津贴200元;乡(镇、办)计生办微机员必须在岗3年以上,工作调动要征求县人口计生局意见等等。

加强培训,强化管理。以提高基层干部“应知应会”和群众工作能力为目标,以“人人考核”为抓手,年初以来开展县级大型集中培训2次,各乡(镇、办)集中培训13次。同时,创新方法,在日常督促检查中加强“盘查”,“倒逼”干部自学;再次是在实践中加强能力锻炼,提高干部群众工作能力;加强干部管理,夯实作风,严格纪律,落实“三按月”制度,实行“末尾淘汰制”,对于作风漂浮,不想抓、不敢抓、抓不好人口计生工作的干部,及时进行调整。

通过以上一系列措施的落实,关岭人口计生基层干部队伍力量得到很大充实,素质得到进一步提升,为夯实基层基础、实现后发赶超奠定了坚实的基础。



## 部门联动打出“组合拳” 强力推进人口计生队伍职业化建设

为了加快人口计生队伍职业化建设步伐,全力打造一支作风优良、素质过硬的人口计生工作队伍,全面扭转关岭人口计生工作基层基础薄弱、历史欠账多的被动局面,确保实现提升位和后发赶超的工作目标。4月15日,关岭自治县委组织部、县机构编制委员会、县人力资源和社会保障局、县财政局、县人口和计划生育局深入贯彻县委、县政府的决策部署,联合印发了《关于加强人口计生队伍职业化建设的通知》,对加强人口计生队伍职业化建设若干重要问题作出明确规定,部门联动打出“组合拳”强力推进全县人口计生队伍职业化建设。

据悉,《通知》分别从稳定计划生育机构和队伍、落实人口计生干部待遇、全面提升业务素质和工作能力、建立完善的选人用人机制、严格落实岗位责任、树立干部队伍良好形象“六个方面”将人口计生队伍职业化建设纳入制度保障,并作出“八个方面”的具体规定:一是充实队伍。各乡(镇、办)计生办至少编制5名工作人员,其中3名公务员,2名事业编制;各村(居、社区)安排1名特岗计生员;各村(居、社区)至少配置1名以上人口主任。二是提高待遇。人口计生系统在编在岗人员每月每人享受网格化绩效考核津贴200元;乡(镇、办)计生办主任享受副科级工资待遇;村人口主任工资待遇从1000元/月/人提高到1700元/月/人,以上待遇纳入财政保障。三是稳定队伍。非经县委组织部批准,乡(镇、办)人口计生分管领导2年内不得变动;非经县人口计生局书面同意,

乡(镇、办)人口计生在编在岗人员3年内不得变动;村人口主任聘任期3年,聘任期内原则上不得变动;同时,将县计生中心和乡(镇、办)计生站编制纳入全额事业。四是激励机制。连任人口计生部门领导(包括县、乡两级部门和股级干部)3年以上,且所负责的工作成绩突出的,干部提拔同等条件下优先考虑。五是岗位竞争。打破乡(镇、办)计生办主任身份限制,探索从乡(镇、办)计生站事业单位人员中开展返聘试点工作;村(居、社区)人口主任实行公开选聘、岗位竞聘、合同管理,对选聘程序作出明确规定。六是明确责任。对乡(镇、办)人口计生工作人员定人、定岗、定责,做到分工明确责任具体。七是强化培训。建立“统一规划、分类指导、分级负责、层层培训”的机制,明确县、乡两级培训工作职责和要求。八是改进作风。在系统内强化群众路线教育实践活动开展,切实增强广大干部职工的责任感、使命感,强化服务意识,提高群众工作能力,积极打造一支政治过硬、服务为民的高素质人口计生工作队伍。

据了解,《通知》下发以来,该县各部门按照县委、县政府的工作要求积极抓好贯彻落实,截至目前,干部待遇已按照要求落实,各乡(镇、办)人员定岗、定责工作完成并已报县计生局备案。同时,今年拟公开招聘计生中心和各乡(镇、办)计生站工作人员13名,相关工作正在筹备中,《通知》规定的各项事宜正在得到全面贯彻落实,关岭人口计生队伍职业化建设步伐明显加快,向着制度化、规范化的方向健康发展。



## 强化村级人口计生队伍职业化建设

为适应新形势下人口和计划生育事业发展要求,进一步加强村级人口计生队伍职业化建设,全面提升关岭自治县村级人口计生干部队伍的综合素质,不断完善村级人口计生干部队伍建设管理机制,全力推进全县人口和计划生育工作提质升位,2014年7月9日,关岭自治县县委、县政府联合制定下发了《关岭自治县进一步加强村级人口计生队伍职业化建设实施方案》,对指导思想、目标任务、工作内容、组织保障等具体内容作出明确规定。

《实施方案》指出,要紧紧围绕“双降”目标任务,进一步选好配强全县村级人口计生干部队伍,完善待遇保障机制,建立健全管理机制及激励机制,提升村级基层基础工作水平及服务水平,为实现全县人口和计划生育工作提质升位目标提供坚实的基层基础和人才保障。

《实施方案》指出,要积极推进工作重心下移,努力形成“县指导、乡负责、村为主、户落实、群众参与”的工作机制,构建村级人口计生管理“县管理、乡负责、村使用”的管理体制,完善公开选聘、教育培训、工作责任、考评激励、待遇保障、分流辞退六项机制,规范村级人口计生干部队伍建设,规范村级人口计生管理工作的各项业务,建设一支思想好、作风正、懂业务、会管理、善于做群众工作的村级人口计生干部队伍。

《实施方案》强调,要建立完善公开选聘机制。一是建立科学的公开选聘制度。村级人口主任公开选聘率要达到100%;二是明确村级人口主任选聘名额。各村(居、社区)人口主任原则上按村级人口数进行配备,村级人口数2000人以下的配1名,2000-5000人配2名,5000人以上配3名;三是明确并严格村级人口主任选聘的基本条件。初聘年龄一般在40周岁以下,具有高中(中专)以上文化程度;四是严格遵循村级人口主任的选聘程序(报名、考试、录用);五是村级人口主任聘期为3年,聘期满,按选聘条件和选聘程序重新聘用,对新聘任的人口主任原则上要求必须工作满3年以上;六是县委成立分管人口计生工作的党政分管领导为组长的选聘工作指导组,负责指导本辖区村级人口主任的选聘工作。各乡(镇、街道)要成立由党政一把手为组长的选聘工作领导小组,具体负责本辖区村级人口主任的选聘工作。选聘工作要客观公正。村级人口主任空岗时,乡(镇、街道)应指定村相关人员代其履行职责,并在两个月内按照规定补聘新的村级人口主任。

《实施方案》强调,要建立完善教育培训机制。要建立培训制度,县要制定培训规划和计划,负责组织村级人口主任上岗前的初任培训,要采取多种形式,每年集中组织村级人口主任进行一次不少于3天的知识更新培训。乡(镇、街道)每年集中培训4-6次,每次不少于一天,并利用以会代训,抓好乡(镇、街道)人口主任主任培训,使村级人口主任的教育培训常态化。通过培训使村级人口主任的水平达到规范化要求。各乡(镇、街道)要重视村级人口主任教育培训情况的登记备案工作。要发挥好村级人口主任的四个“角色”作用,即护士角色、调解员角色、法官角色、

宣传员角色作用,提高优质服务能力。要重视村级人口主任的学历教育,不断提高其学历层次和专业知识水平,要求到2016年全县村级人口主任85%达到高中(中专)以上文化水平。

《实施方案》指出,要建立完善工作责任机制。村级人口主任在村(居、社区)两委的领导和乡级计生办的指导下开展工作。一是要组织育龄群众学习人口政策和优生优育、生殖健康知识。组织已婚育龄妇女参加生殖健康咨询检查及环孕情检查服务活动,积极开展群众性文体活动,传播新型生育理念。二是要能准确采集所负责区域人口和计划生育及生殖健康信息,能规范汇总上报相关数据。三是要定期入户随访,开展咨询服务。对生育计划人员进行月访,指导科学安排怀孕时间,指导孕前注意事项,指导其做好孕产期保健,指导接受出生缺陷一级预防,宣传优生知识,掌握孕情。对怀孕人员进行月访,协助接生单位医疗人员或乡级计生服务站技术人员对产后人员完成随访,倡导母乳喂养,指导产妇的饮食起居,指导落实以长效避孕方法为主的避孕节育措施。对落实避孕节育未孕人员,及时掌握其孕、产、育、强体等情况。及时掌握流入人员婚、孕、育情况,与常住人口同管理、同服务。

《实施方案》指出,要建立完善队伍管理机制。实行乡聘、村用、乡管、村聘。乡级负责村级人口主任聘任和人员聘用工作,聘期一般为3年,可连续聘任。凡被录用的,由乡级聘用。二是乡村共同管理。对村级人口主任实行乡村共同管理,以村为主,乡级负责业务指导。根据村级人口主任的岗位职责和工作任务,由乡计生办与村(居、社区)两委共同与村级人口主任签订年度计划生育工作目标管理责任书,采取考核与评议相结合、考核与督查相结合的方法,对村级人口主任的德、能、勤、绩、廉和育龄群众的满意程度等进行综合考核,考核结果作为村级人口主任落实报酬和实行表彰奖励、调整、续聘的重要依据。三是村用。村(居、社区)两委负责向村级人口主任安排部署工作并提供开展工作的必要条件,督促其完成计划生育工作目标。村级人口主任在村(居、社区)两委的领导下和乡级计生办的指导下,按照岗位职责及计划生育工作目标管理责任书的要求,负责本村(居、社区)的计划生育日常工作,指导村级其他计生工作人员开展工作,定期向村(居、社区)两委和乡级计生办报告工作开展情况。村级人口主任实行服务承诺制,将各项管理和服务内容及方向群众公开,接受群众的监督。四是县备案。县人口计生部门负责制定村级人口主任队伍职业化管理的规范文件,建立人事信息档案,记录村级人口主任的基本情况、变动情况和工作业绩;指导乡级加强对村级计生队伍监管。

《实施方案》指出,要建立完善考评激励机制。一是创新考核方法。根据村级人口主任的岗位职责和工作任务,采取考核与评议相结合、

考核与督查相结合的方法,进一步加大日常考核力度,实行“月督查、月通报、月考核、月排序”制度。考核结果直接与报酬挂钩,以此调动村级人口主任的工作积极性和主动性。二是实行奖惩优罚。对村级人口主任完成年度工作目标,给予适当的荣誉表彰和物质奖励。县、乡每年对优秀村级人口主任进行一次表彰奖励,对工作成绩突出的村级人口主任,同等条件下优先推荐入党,优先推荐为村(居、社区)两委后备干部,优先推荐为入党积极分子,优先推荐为人大代表和政协委员人选。对连续3年获优秀以上等次的,年龄在40周岁以下且具有高中(中专)以上学历的,符合招聘条件的,由组织推荐参加本县的事业单位招考并在笔试成绩上加10分,也可参加县内组织的面向村官公开选拔的各类考试。对完不成年度工作目标或工作中出现失误的,给予批评纠正,并根据每月的督查考核扣除相应的报酬;对工作中出现重大失误的,给予辞退。三是实行养老保险。符合条件的在职村级人口主任缴纳城乡居民养老保险,担任村级人口主任满一年,县财政为其缴纳100元的城乡居民养老保险费。四是实施关怀救助。对在职的为计划生育工作做出贡献的村级人口主任,其本人、配偶及子女遭遇重大疾病或意外事故时,给予适当救助。

《实施方案》指出,要建立完善待遇保障机制。村级人口主任的管理和报酬所需经费从县财政列支,保证其报酬及时足额落实到位。村级人口主任享受村级待遇标准,村级人口主任的报酬由各乡(镇、街道)每月按时发放。各乡(镇、街道)要重视提高村级人口主任的政治待遇、生活待遇,不断优化工作环境,进一步激励他们献身人口计生事业的热情。

《实施方案》指出,要建立完善分流辞退机制。一是对变换工作岗位或身体原因不再适合继续担任村级人口主任职务的,超过续聘年龄或因个人原因提出辞职的,要及时办理解聘手续。二是对有以下行为或过失的村级人口主任,应当及时予以辞退:工作责任心不强,人口计生工作连续2年落后的;连续两年出现违法生育或一年内出现两例违法生育的;在工作中出现重大失误的;本人违反计划生育政策的;提供虚假人口计生工作信息的;计划生育台账管理混乱的;连续两年未参加知识更新培训的;利用职权包庇子女、亲属超生的;有贪污、受贿等违法违纪行为的。

《实施方案》最后要求,全县各乡(镇、街道)党委(工委)、政府(办事处)及人口计生系统要进一步增强责任感,充分认识推行村级人口计生队伍职业化建设的重要意义,切实加强对此项工作的组织领导,在人、财、物投入上给予大力支持。

《实施方案》指出,要结合当地实际,创新示范模式,把稳定基层网络、优化队伍结构、提高人员素质、巩固村级基础作为工作成效的重要标准。要及时总结推广工作中的先进典型,注意提炼带有创新性、规律性、方向性、具有推广价值的先进经验,逐步建立职业化建设的准入机制、培养机制、选拔任用机制、人员退出机制、人才激励机制、经费投入机制、督查评估机制等,推动人口计生队伍职业化建设不断深入发展。

