关于修订《坪山区社会工作人才扶持办法》的说明

2013年2月，我区率先出台了全国首个社会工作人才专门性扶持政策——《坪山新区社会工作人才扶持办法（暂行）》。2017年，我区结合区情与社会工作发展实际，对社工人才扶持政策（以下简称《办法》）进行了修订，于2017年9月28日起施行，有效期3年，将于今年9月底期满失效。

为进一步适应形势变化，继续合理释放政策红利，稳定我区社工人才队伍，营造更加优良的社工成长环境，我局拟启动《办法》的修订工作。

一、《办法》实施成效

（一）吸引了一批优秀社工人才。社工人才扶持政策实施以来，我区每年投入约120余万元，从继续教育、激励机制、权益保障三个方面推出10余项扶持措施，吸引社工人才到我区服务并扎根坪山。7年来累计发放各类社工人才补贴750余万元，惠及5000余人次。2013年政策实施之初，我区社工为230余人，截至2020年4月底，我区有社工467人，人数翻了一番，平均每万人拥有社工9.7名，高于全市平均水平；驻我区服务社工机构达20家，一批优秀社工扎根坪山5年以上，逐渐从新人成长为中级、高级社工师，成为我区社工队伍的骨干力量。

（二）打造了一支基层治理队伍。近年来，社工在我区困弱群体帮扶、应急灾害救助、医疗精神卫生、社会心理建设等领域发挥着重要作用，据统计，我区各街道及10多个部门均有购买社工服务。2020年新冠肺炎疫情防控期间，我区300多名社工投身社区防疫一线，成为我区疫情防控的重要力量。《办法》还鼓励户籍居民和广义社会工作者考取社工证，7年来共发放考证补贴30.4万元，262人受益。我区多名社区专职工作者考取了社工证，社会工作的先进理念和工作方式方法，有效提升了社区工作者为民服务的水平。

（三）赢得了国家级荣誉和影响。2013年《办法》出台时，作为全国首个社会工作人才专门性扶持政策，《中国社会报》给予了报道，在全国引起了较大反响，成为不少地方制定相关政策的标杆和参照。2014年初，我区被国家民政部确认为“全国社区治理和服务创新实验区”和“全国社会工作服务示范地区”；2016年5月，我区承办了第二届中国社区治理论坛；2016年6月，我区“枢纽型社区服务平台建设”项目获评“2015年度中国社区治理十大创新成果”；2019年5月，我区坪山街道社会工作服务站被省民政厅确定为“广东社会工作改革试点单位”。

二、修订《办法》的必要性

（一）修订《办法》是落实上级文件精神的必要举措。2018年，省委省政府办公厅印发《关于加强人才队伍建设打造创新人才高地的行动方案》（粤办发〔2018〕25号），提出要“实施社会工作人才专业化培养工程”，到2022年社会工作人才达9万人。2019年，省民政厅等13部门联合印发《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的实施意见》（粤民发〔2019〕83号），提出要“合理确定社会工作专业人才薪酬待遇，建立健全社会工作专业人才激励机制，努力提高社会工作专业人才职业地位”。社会工作关键在人才，服务质量特别依赖于社工的服务经验和专业能力，合理的政策是稳定人才的有力措施。修订《办法》能够有效吸引和留住社工人才，为社工提供激励保障，促进我区社会工作服务水平有效提升。

（二）修订《办法》是保持我区人才优势的有效途径。近年来，深圳其他各区纷纷出台社工人才扶持激励政策，且多项扶持激励标准高于我区。我区已逐渐从社工扶持的“领跑者”成为“追赶者”，若今年9月《办法》到期不延续，在全市社工服务购买标准相对固定的情况下，我区在社工人才竞争中将处于极大劣势。若《办法》能继续延续，则社工人才扶持在我区累计实施10年，政策稳定性强的优势将更加突出，加上多年来政策执行力度大，效果好，非常有利于优秀社工对坪山抱有良好预期，从而扎根坪山并不断积累和沉淀。

（三）修订《办法》是保障社工合理待遇的有益补充。目前社工的薪酬待遇普遍较低。我市社工服务购买标准为9.3万元/人/年（含社工全年薪资福利，业务活动经费及机构运营管理费），根据市社协统计数据，目前我市社工平均工资约为5000元/月（含五险一金），远低于机关公务员和国有企事业单位专业技术人员薪酬，低于全市职工月平均工资（2018年我市在岗职工月平均工资为9309元/月），与社会工作发达国家和地区通行标准相比也存在较大差距。因薪酬待遇偏低，社工行业吸引力下降，流动率不断攀升。社工人才扶持政策能够为社工提供一些额外的补贴，作为低薪酬的有益补充，有利于保障社工的合理待遇，提高社工的价值感和行业认同感。

三、修订《办法》的依据

2016年，民政部、中央综治办等12部门联合出台《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的意见》（民发〔2016〕186号）明确了岗位开发与人才激励保障的具体举措，提出“开发和规范社会工作专业岗位，提升社会工作专业人才薪酬待遇和激励保障水平，是发展专业社会工作的当务之急，是有效吸引和稳定广大社会工作专业人才长期投身专业化社会治理与服务的迫切需要”，强调要“加大社会工作专业人才表彰奖励力度，切实做好社会工作专业人才激励保障工作”。

2018年，中共广东省委办公厅广东省人民政府办公厅印发《关于加强人才队伍建设打造创新人才高地的行动方案》的通知（粤办发〔2018〕25号），提出实施社会工作人才专业化培养工程，到2022年社会工作人才达9万人。

2019年，广东省民政厅等13部门联合印发《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的实施意见》（粤民发〔2019〕83号），提出要“合理确定社会工作专业人才薪酬待遇，建立健全社会工作专业人才激励机制，努力提高社会工作专业人才职业地位”。

四、《办法》的修订过程

（一）广泛学习各地区相关政策文件。2019年10月起，我局组织认真学习中央、省、市社会工作相关文件，广泛搜集国内其他省市特别是兄弟区的社工人才扶持相关信息动态。

（二）系统梳理《办法》的实施成效。2020年1月，我局认真梳理总结了实施社工人才扶持政策以来所取得的成效，执行中发现的问题以及修订的必要性等。

（三）向全体社工征集修订意见。2020年3月，我局会同区社协向全区社工征集《办法》的修订意见和建议，共征集到相关意见建议10余条。

（四）召开修订《办法》专题讨论会。2020年4月，我局组织召开专题讨论会，结合《办法》执行中的问题和社工所提意见建议，对《办法》逐条进行研究，作出必要修订。

（五）向有关单位征求修订意见。我局两次向有关单位征求《办法》修订意见并根据意见进行修改完善，对社工人才扶持经费规模进行测算。经过多次修改和不断完善，形成了目前的《办法》。

五、修订原则

（一）整体稳定，少量修改。我区社工人才扶持政策实施7年，效果良好，社工也已比较适应当前《办法》，《办法》的连续性和稳定性有利于社工继续沿着既定方向与目标“深耕细作”；同时也考虑我区财政紧张的现实情况，不宜大幅提高扶持标准，因此《办法》的修订坚持“整体稳定，少量修改”的原则，在保持《办法》的整体框架和基本措施不变的前提下，仅针对在实施过程中发现的问题、与近年来上级出台文件不一致之处加以修改和完善，对部分实践证明需求不大的措施予以删除。

（二）强化考核，引导竞争。《办法》修订后，要求每半年对社工进行考核，奖勤罚懒，并将考核结果作为星级社工评定的依据之一。规定每年开展一次星级社工评定，避免一评定终身。星级社工评定中引入淘汰机制，评定比例不超过参评人数的80%，坚持“能者上庸者下”，不搞论资排辈。同时利于激励社工在服务中争先创优，提升星级社工的含金量。此外，还明确了对考核不合格、受到有效投诉和存在弄虚作假行为等不同情况的处罚。

（三）顺应形势，彰显专业。近年来关于培训、团建、学习交流的相关政策随社会发展形势不断调整变化，同时我区财政预算逐年收紧，修订后《办法》中关于培训、团建、学习交流等措施不再每年固定开展，而是根据实际需要不定期开展。特别是关于评优的相关规定，需严格按照有关政策文件执行。《关于加强人才队伍建设打造创新人才高地的行动方案》（粤办发〔2018〕25号）明确规定评选社会工作优秀案例，《办法》修订后符合政策文件要求，同时能够突出强调社工的专业服务，以评优促进社会工作专业化发展。

六、具体修订内容

**1.第一条**：更新了近年国家、省、市层面出台的相关文件依据。

**2.第二条：**修改为“本办法所称的社会工作人才（以下简称社工），是指通过全国社会工作者职业水平考试取得《社会工作者职业资格》证书，受聘于社会服务机构和社会工作行业组织，在深圳市社会工作者协会登记注册，并在坪山区社会工作协会备案的人员。在我区社工岗位、社工项目和社区党群服务中心等提供全职服务的社工人才均适用本办法”。理由：原《办法》对社工人才的定义可能使理解存在歧义，通过修改，进一步明确社工人才范围。

**3.第五条：**明确区社会工作协会为承办培训的单位或个人向区民政局申请相应扶持经费的职责。

**4.第六、七、八条：**“每年”和“定期”统一改为“根据需要不定期”。理由：近年来关于培训、团建、学习交流的相关政策随社会发展形势不断调整变化，同时我区财政预算逐年收紧，结合实际情况分析，将“每年”“定期”开展改为“根据需要不定期”开展，灵活性较大，利于《办法》的实施与落实。

**5.第十条：**修改为“获得国家承认的社会工作专业硕士或社会工作专业及相关专业博士研究生学历后在区连续服务满3年的社工，分别一次性给予1万元、2万元的经费扶持”。理由：“硕士”“博士”均为“学位”的表述方式，“学历”对应的表述应为“研究生”。此外，我国大陆地区自2017年起才陆续有院校设置“社会工作”专业博士点，还有部分院校在其他相近专业博士点中开设“社会工作”方向，区民政局将在实施细则中对符合标准的相近专业给予认定。

**6.第十一条：**“划分为”改为“评定”，并增加“每年组织开展星级社工评定，评定比例不超过参评人数的80%。”理由：根据《办法》执行情况与修订原则，为引导社工争先创优，星级社工是通过对符合相应条件的社工开展评定得出，并不是全部符合条件的社工都能成为星级社工，故将“划分为”改为“评定”较为合理；规定每年开展一次星级社工评定，避免一评定终身。在星级社工评定中引入淘汰机制，并规定评定比例不超过参评人数的80%。坚持“能者上庸者下”，不搞论资排辈，鼓励社工在服务中争先创优，提升星级社工的含金量。

**7.第十二、十三条：**合并，并将“优先推荐社工配偶在坪山区就业”删除，**随后的条款顺序相应修改。**理由：推荐社工配偶在坪山区就业不太符合客观实际且需求少，自《办法》实施以来未有社工提出此项需求。

**8.第十三条：**修改为“每年组织开展社会工作优秀服务案例评选并予以表彰。”理由：评优需严格按照相关政策文件执行。《关于加强人才队伍建设打造创新人才高地的行动方案》（粤办发〔2018〕25号）有明确规定评选社会工作优秀案例，将对“社会服务机构和社工人才”的评优修改为对“社会工作优秀服务案例”进行评选，符合政策文件要求，同时能够突出强调社工的专业服务，以评优促进社会工作专业化发展。

**9.第十九条：**重新准确定位区社会工作协会是区级社会工作行业性、枢纽型社会组织。

**10.第二十一条：**强调每半年对社工进行考核，并明确对考核不合格、受到有效投诉和存在弄虚作假行为等不同情况的处罚。

七、经费测算

按照《办法》，坪山区2020年已/拟发放扶持资金约130万。根据坪山区现有和预增社工人才的数量、学历、职称等情况进行经费测算，新办法实施后预计2021年发放扶持资金140万元，相比2020年增加10万元（主要是考证奖励、合理调整星级评定比例等经费增加）。以后每年将随着星级认定等级分布的变化略有增加，涨幅在2%-3%之间。

八、其他说明

截至2020年4月底，我区共有社工467人，其中持证社工244人，《办法》潜在受益对象预计500人左右。因《办法》潜在受益群体规模不大，且《办法》的修订未涉及市场主体经济活动，对社会稳定、公共安全等方面不会造成太大的影响，故《办法》的修订未做公平竞争审查和风险评估。