

农村干部“一定三有”政策的探索和实践

构筑农村基层组织建设的“基础工程”

2009年,中组部发布《关于加强村党支部书记队伍建设的意见》,以“定权责立规范”和“工作有合理待遇、干好有发展前途、退岗有一定保障”为主要内容的“一定三有”村干部激励保障机制在全国范围内推行,极大地激发了农村基层干部干事创业的热情。

在河北省高碑店市刘漫撒村活动室,村支书刘春月和村主任张友,正在商量着今年上半年给村民办了哪些事,还有哪些任务下半年要抓紧完成。刘春月说:“干了这么多年,最近几年干劲最足,每年要定目标、定任务,能不能完成和我们的待遇直接挂钩。以前想干就干,不想干就撂挑子,现在可有了奖惩了,干不好不行。”张友说:“现在每月领工资,到点就打到银行卡了,退休以后有养老金。政府给了我们这么多待遇,没有理由不干事了。”

让刘春月和张友干劲十足的正是从2009年在全国范围内推行的“一定三有”政策,即以“定权责立规范”和“工作有合理待遇、干好有发展前途、退岗有一定保障”为主要内容的“一定三有”村干部激励保障机制。

●定权责立规范,让村干部工作有方向,人人有担子

——“一定”明权责立规范,建立科学的村干部管理和考核机制,干什么、谁来干、谁负责,一目了然。

农业税取消后,农村干部从“三要”(要粮、要钱、要命)任务中解脱出来,转而处于了“三少”的困惑中:少工资,没钱干事;少保障,没心气干事;少任务,没动力干事。“一定三有”关键在“一定”,科学规范地定权责目标,关系到村干部的努力方向,关系到农村今后的发展。

在邯郸武安市武安镇,一份2012年各村考核工作规程中,除了共性目标,各村还有一套“量身定制”的个性目标。邯郸市委组织部副部长薛凤芳说:“制定目标要符合实际、切实可行,还必须是农民最关心、最需要的。”

武安镇店子村2012年村两委工作目标和方法的公示牌,就立在村委会办公室外醒目的地方,该村党总支书记郝建传说:“今年我们村两委要完成修路、打机井等任务,这些任务都经过村两委审议、村党员大会和村民代表大会审定、报乡镇党委审核后,签订目标责任书。村两委再和村干部签订目标责任书。干什么、谁来干、谁负责,一目了然。”

“你能不能完成,所有村民都看着,办不成不但没面子,奖金也没了。”去年,他承诺的目标任务全部完成了,年终还多得了一个月工资作为奖励。

石家庄市委组织部副部长张忠良说:“确定目标容易,真正落到实处难,如何实现职责目标的落实,才能真正考验各级党委、政府的执政智慧。”各地为此创新了不少行之有效的办法和措施。如四川省双流县建立“公开承诺制度、述职述廉绩效考核制度、民情日记制度”等一系列配套制度保障“一定”的落实。

针对有些村存在群众“办事找不到人”、“村干部不集中办公”等现象,河北省高碑店市全面推行村干部“坐班制”,建立村级《坐班工作日志》,保证群众的事情及时办理,有效化解了矛盾,提高了办事效率。

多年在乡镇基层工作的涞水镇党委书记吴金萍深有感触,“一定三有”实现了对村干部的“真管理”、“真监督”,使乡镇对村级管理有抓手、有载体。成绩突出给予奖励,完不成任务,则降低补贴待遇、通报批评以及进行组织调整等,增强了村级班子的凝聚力、战斗力。

●工作有合理待遇,让村干部有尊严,有干劲

——没有固定的收入来源,村干部家人也不会支持他们的工作,也就很难保证他们能够全身心地为村民服务。

取消农业税之前,农村干部工资来源于“乡提留、村统筹”,但取消“三提五统”后,相当一部分村没有集体收入,干部工资难以落实。过低的工资待遇使农村两委干部的生活陷入尴尬境地。

河北省涉县西戌镇水溢河村党支部书记赵书贵,曾在2000年至2001年任村支部书记,因为工资待遇太低,主动辞去了支部书记职务,外出经商。提起往事,赵书贵话语中透着心酸和无奈:“没有工资,养活一家老小都成问题,只有辞职出去打工。”

赵书贵的经历并不是个案。从调查情况来看,在“一定三有”实施前,赣湘鲁晋皖等地的村干部普遍反映,由于待遇低下,一些村干部缺乏工作热情,“当一年村干部还不如外出打一个月工”。

各地根据自身的情况,确定了不同的工资标准和补贴方式,建立合理的村干部薪酬制度。

河北省、市、县统一建立“基础职务补贴+绩效补贴”的结构补贴制度,确定基础职务补贴不低于当地农民人均纯收入的两倍,绩效补贴根据村干部实绩和考核结果,由县、乡决定补贴数额。

四川省按照平原、丘陵和山地地区三种类型分别确定了村党支部书记基本报酬,村主任、村文书的基本报酬分别按当地村党支部书记的90%、80%确定,并明确每三年进行一次调整。条件较好的县市,在此基础上适当上调补助标准。

“一定三有”实施后,村支书赵书贵在镇党委动员下,又回村任职。他全身心投入工作,带领群众建设新民居、发展股份制养猪场,让水溢河村大变样。

有了合理的薪酬制度做保障,不仅稳住了像赵书贵这样的“老经验”,也吸引了大学生村官这样的“新生代”。四川鼓励大学生村官参选村两委,一旦在村两委任职,就可以领“双份”工资,一份是原有的大学生村官补贴,另一份则是村干部补贴。

女大学生村官杜鹃在2010年换届时,成功竞选眉山市东坡区秦家镇红丰村主任。杜鹃说:“现在每个月工资是2680元,1800元大学生村官补贴,880元村干部补贴,对于刚毕



业的大学生,这种收入水平还是有吸引力的。”

●干好有发展前途,让村干部工作有奔头

——“一定三有”畅通了农村干部政策的选择任用机制,也吸引更多的优秀人才加入到村干部的队伍中。

“80后”村官胡晓菲是从四川彭山县武阳乡大塘村主任的位置上经过8个环节的角逐走上观音镇副镇长岗位的。他的转变受益于彭山县的一项干部选拔制度——面向全县在村组织书记、村委委员、大学生村官中定向选拔副镇长。

像胡晓菲这样的村官越来越多了,干得好有希望不再是一句空话。从2007年起,四川省在全国率先实施从优秀村党支部书记中选聘乡镇领导干部,从优秀村党组织书记、村主任中考录乡镇公务员,招聘乡镇事业编制人员办法。近3年共从优秀村(社区)干部中定向考录乡镇公务员和事业干部670余名,选拔乡镇领导干部1300余名。

长期以来,由于村官的“非公务员”身份,形成一种认识:“村官干得再好,最大当上村支书。”在中国庞大的行政体系中,村官缺乏升迁和进步的渠道。村干部和乡镇干部中间犹如隔了一个透明的天花板。这也使部分村官,时间一长就懈怠了,工作起来没奔头。

河北省涉县井店镇一街村村支书李喜柱是“乡编”村官。2010年,李喜柱考上了乡镇公务员,但他的工作岗位仍然是一街村村支部书记。河北省委组织部农村基层处处长贾仕祥说:“如果优秀的村官都考上了乡镇公务员,那么本来就人才缺乏的农村基层会更缺人。让适合留在农村、愿意留在农村的人继续留在村官岗位,可以发挥他们更大的作用。同时,通过转变他们的身份,能激励他们更好地工作。”今年44岁的李喜柱虽然还是个村官,但他却非常看重这个身份的转变,“说明我的工作还不错,党和国家认可了,咱只能更好地干。”

无论优秀村干部进入乡镇工作还是以乡编干部身份继续当村官,都传达着一个共同的信号:“一定三有”畅通了农村干部政策的选择任用机制,也吸引着更多的人才加入村干部队伍。各地还积极推荐政治思想好、参政议政能力强的优秀村干部担任党代表、人大代表、政协委员,让优秀的村官不仅仅是一村之官。

河北省委组织部副部长王亮说:“一定三有”机制极大地增强了村干部岗位的吸引力,使众多有头脑、有文化、有技术、会管理的“能人”竞选村干部,大大拓展了选人用人的视野和空间,为农村储备了一大批优秀后备干部,促进了村干部队伍的稳定,提高了村干部队伍的整体素质。从河北刚刚完成的农村两委换届中可以看出,农村干部队伍整体结构进一步优化,村干部平均年龄下降,学历提高。以高碑店市为例,15名大学生村官进入村两委班子,460名懂经营、会管理的经济能人和农村产业带头人进入新一届党支部班子。

●退岗有一定保障,让村干部无后顾之忧

——让离职的村干部晚年生活有保障,更重要的是让在任的村干部能够安心工作。

一直以来,村干部都有这样的担忧:年龄大了,不再享受工资补贴了,怎么办?不当村干部,变成普通群众了,怎么办?

河北省采取县、乡、个人按比例分担的方法,为村书记、村主任办理基本养老保险。石家庄、邯郸、张家口等地,由组织部门和劳动保障部门联合发文,推行村干部办理养老保险的政策,保险金比例县乡财政承担不低于80%,个人承担比例不高于20%。这意味着村干部自己只要拿出很少的钱,就能在退下来后享受到养老金。对正常离任、尚不能享受养老保险的村书记和村主任,则根据任职年限及贡献给予一次性生活补贴。

作为全国城乡统筹试验区,四川省成都市温江区按照成都市城镇企业职工社会保险的规定,全部兑现村(社区)干部两险,缴费金额由区财政和个人按照约7:3的比例承担。

四川省双流县三星镇党委书记吴远飞说:“‘一定三有’让离职的村干部晚年生活有了保障,辛苦一辈子不容易,更重要的是让在任的村干部能够安心。干得越好,任职时间越长,以后享受到的退休待遇就越高。”

三星镇南新村村支部书记唐易清每年年终要到镇财政所报销一次养老保险,他自己缴纳不到2000元,其他4000多元由县镇两级财政补贴。唐易清说:“现在的村干部都希望能够连任,任职时间长补贴就多,以后的退休金也多。怎么才能连任,那就必须为老百姓真干事,干实事,村民才选你。”

唐园结

[延伸]

“一定三有”的思考与启示

“一定三有”说到底,是“责、权、利”和“绩、奖、罚”有机统一、科学管理的工作机制,必须统筹推进落实,这也是这项机制本身极具生命力的根本所在。“一定”是关键,“三有”是基础。脱离了“一定”的“三有”,群众就会有意见;离开了“三有”的“一定”,干部就会有怨气。

“一定三有”机制的全面实施,犹如向水中投入了一颗石子,泛起了层层涟漪,不仅激发了农村干部的工作热情,活跃了农村基层组织建设全局,而且为农村经济社会发展带来了新气象。

落实好“一定三有”机制,是当前农村基层组织建设的重中之重,各级党委和组织部门必须坚持不懈地抓下去,真正落实到位。这一机制在推广实践过程中,给了我们诸多启示。

落实“一定三有”,本质上是推动农村经济社会的科学发展、科学管理。科学发展观第一要义是发展,实现科学发展必须用科学的方法抓党建,夯实基层组织建设。“一定”是基础,“一定”抓得实,“三有”才能实现得好。广大农村干部只有任务完成得好,待遇才能落实得好,真正实现凭工作领工资,依业绩定报酬。“一定三有”紧紧围绕党在农村的中心工作,抓住群众最关心、最直接、最现实的利益问题,明确任务、明确责任人、明确完成时限,科学合理制定工作目标和考核评价机制,真正做到村干部管理的科学化。

落实“一定三有”,关键是培育和新农村建设相适应的村级组织和干部队伍。科学发展观核心是以人为本。“一定三有”机制,以保

障农村干部的经济待遇为核心,在福利待遇、职业发展规划、养老保障等方面都作出了详尽的部署安排,解决了他们的后顾之忧,拓展了他们的发展空间,提高了他们干事、创业、为民的积极性、主动性和创造性,村干部从过去“推着干、哄着干、哭着干”转变为“主动干、创新干、比着干”,农村经济发展呈现出新生机,和谐社会建设呈现出新气象。“一定三有”机制的落实,增强了村干部岗位的吸引力,有利于把那些有知识、懂经营、会管理的人选上来;有利于打破城乡、地域、行业、身份界限,把民营企业企业家、打工青年、大学生村官等优秀年轻人才选上来;有利于建设一支能够带领群众建设社会主义新农村的农村干部队伍。

落实“一定三有”,核心是维护广大人民群众

的根本利益。“一定三有”激励的是干部,受益的是百姓。“一定三有”牢牢抓住群众利益这个核心,切切实实真心为老百姓办实事、谋利益。将农村的冷暖安危、切身利益紧密地与村干部自身利益直接挂钩,对村干部承诺目标完成情况进行严格考核,并把考核和村民代表评议结果作为评价村干部政绩的主要依据,大大激发了干部密切联系群众、执政为民的内在动力,加强了党的基层组织建设,夯实了党在农村的执政基础。

任何一项好制度、好政策的实行,都需要不断探索、总结、完善、提高。为适应农村改革发展的新形势、新任务,农村基层党建也要与时俱进,不断创新,在选拔培养、教育培训、激励保障、目标考核和监督管理等方面,都应与“一定三有”结合起来,做好配套衔接,推进科学化建设,不断提升农村基层党建工作的整体水平。

李永生