

把更多的关爱传递给基层带头人

——用系统化思维推进村干部队伍“六化”进程

赵正卿 刘涛 侯文斯

五年前，县乡干部普遍感叹农村工作难做，村两委班子感觉到村官难当。留凤关镇喇叭泉村当年改选村党支部，余冬香被推选为党支部书记。面对这副担子，余冬香如临“大敌”，多次找镇领导设法推荐。

五年过去了，全县100个村发生了明显变化。喇叭泉村也像全县其他村一样，基础设施大为改观，农民人均收入超过8600元，成为远近闻名的先进村。

人还是那些人，村还是那些村，我县农村变化的动力，源自县委、县政府加强基层党组织带头人队伍建设，源自党建工作和新农村建设的扎实推进。

“近年来，我县以报酬工薪化、待遇保障化、岗位职业化、选任民主化、教育经常化、管理规范化为方向，用系统化思维打造了一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的村干部队伍，让村干部主动扛起了本区域内的各项中心工作，使县乡干部从以往疲于应付基层繁杂事务的困境中走出来。”县委常委、组织部长胡佑宏高兴地说。

报酬工薪化

大幅度提高村干部报酬待遇

“以前每月工资不到300元，连电话费都不够，现在每年能拿到1万多，再干不好就愧对组织关心啊！”双石铺镇西庄村党支部书记杨永林感慨地说。

调动激发村干部建设新农村的积极性和热情，激励保障是关键。为此，我县从2010年起，每年列支576万元用于提高村干部报酬和村办公经费。新工资政策实行基本补贴+奖励补贴+绩效补贴的结构补贴制度，将村干部报酬由3400元提高到1万元以上，组干部报酬由300元提高到1800元，青妇干部报酬由720元提高到1200元，增幅创全省最高水平。出台村常设干部报酬正常增长和党建经费保障机制，对连续两年考核称职及以上等次的村干部基本补贴每人每月增加40—50元；将村级办公经费按大小村由3000元、3500元提高到10000元、12000元；对9个乡镇按每名党员50元的标准下拨党员教育培训专项经费；率先将青妇组织活动经费按每名妇女、每名青年各1元列入村级（社区）办公经费预算。

提高待遇和解决办公经费，从根本上激发了村干部的工作动力和潜力。坪坎镇孔棺村，一个原先农民人均纯收入不足6000元的小村，如今在村党支部书记、村委会主任刘顺发的带领下，人均纯收入猛增到近1万元，成为远近闻名的“富裕村”。

待遇保障化

健全村干部生活补贴和养老保险制度

平木镇寺河村62岁的吴顺英，当了21年村干部，从2012年开始，每年能够领取600元的生活补贴，他高兴地说：“现在政策就是好，离任后还有生活补贴，让我们吃上了‘定心丸’。”据悉，和吴顺英一样，我县共有259人享受离任村干部生活补贴，141名现任



村干部享受养老保险补贴政策。

县委常委、组织部长胡佑宏告诉记者，针对村干部养老机制不健全、覆盖面较窄的问题，我县在提高村干部报酬待遇的同时，适当扩大了离任村干部生活补贴发放范围，建立了现任村干部养老保险制度。在继续执行连续或累计担任村主要干部20—30年和31年以上，每人每年分别发放600元、800元补贴的基础上，对10—14年、15—19年，年满60周岁且正常离任的村主要干部，每年分别发放离任生活补贴360元、480元。建立现任村干部养老保险制度，对现任村主要干部办理农村新型养老保险，县财政每人每年定额补助200元。



岗位职业化

实行全日制工作法和便民服务代理制

8月18日，记者见到留凤关镇留凤关村党支部书记伍志航时，他正在村便民公共服务室帮助村民填写小额担保贷款的申请材料和相关表格。“县上、镇上经常明察暗访，发现脱岗就罚款。实行坐班制也好，村民办事能找到人，干村上工作就不能捎带干。”

针对部分村干部行为没约束、易演“空城计”，干事没激情、工作难推进等现象，我县对村常设干部实行集中办公和全日制工作，每月上班时间不少于22天，每天工作时间保证8小时。对不能履行职责、不能专职从事村上工作的予以调整。实行日考勤、周抽查、月报告制度，定期不定期进行明察暗访，发现脱岗1次提醒教育，2次通报批评，3次以上罚200元，作为困难党员帮扶基金，解决了干与不干一个样、干好干坏都一样的问题。

与此同时，我县还在全县推行便民公共服务代理制，设立镇级便民服务中心9个、村级便民公共服务站100个，聘请了504名党性觉悟高、群众基础好的党员干部，担任村民小组民情代理员，无偿帮助群众办理准生证发放、社会救助、五保供养、参军入伍、农村低保等生产生活中想办、要办、难办的事情，逐步实现了“群众动嘴，干部跑腿”。

选任民主化

推行村党组织公推直选和村委会差额直选

“一年多来，我村实现了由后进村向先进村的转变，这都是公推直选带来的新变化。”河口镇沙坝村党支部书记茹斌说。

在村党组织和村民委员会换届时，我县把推行公推直选作为推进党内基层民主建设的重要实践，对全县95个村采取“四荐两推三差额”办法进行公推直选，其余5个村实行两推直选，对100个村民委员会实行差额直选，从当地致富大户、民营企业、农村经纪人、返乡创业人员等农村本土人才中，大胆启用年龄轻、党性强、懂经济、会管理的优秀人才担任村干部，

不断优化村干部队伍的年龄结构、文化层次。

2011年11月村班子换届，茹斌作为村里最有名的养殖户，被推选为村党支部书记兼村主任后，他就为村里争取到62万元建设资金，相当于过去4年争取资金的总和，使全村饮水、道路等基础设施大为改善，30亩土地复垦项目顺利实施。2012年年底，沙坝村在全镇考核中名列前茅，当年的“后进村”一跃成为远近闻名的“先进村”，村民人均纯收入达到9082元，增幅高达26.9%。

教育经常化

建立“多位一体”教育培训机制

“看来以后不学不得行啊！培训完不但对我们进行测试积分，还对授课老师进行满意率测评。”刚参加完培训班的凤州镇龙口村党支部书记高俊峰说。

建设新农村对村干部的素质和能力提出了更高要求。我县把农村基层党员干部教育培训作为先导性、基础性、战略性任务，研究制定《凤县农村基层党员干部“多位一体”教育培训工作实施意见》，采取以集中培训、个人自学、学历教育、外出考察、远程教育、网络教育等“六位一体”培训方式，依托凤县职教中心建立教育培训基地，编写具有凤县特色的专门培训教材，实行教育培训积分制管理，积分与年终目标责任考核、报酬待遇挂钩，构建了多层次、全方位、宽领域、广覆盖的农村基层党员干部教育培训新机制。去年以来，我县在新建成的教育培训基地举行村（社区）常设干部培训班6期，受训672人，督促9个乡镇累计举办培训班45期3800余人，使参训人员有效化解工作疑虑，拓宽工作思路，激发工作干劲。

留凤关镇榆林铺村党支部书记叶全贵参加培训后，及时召集“两委会”班子成员，研究确定了“党建促发展，党员做示范，建立产业链”的思路，全村流转土地种植蔬菜840亩，种植猪苓100亩6万余亩，养殖林麝90头、大鲵65条，育苗240亩，全村农业产业总产值达1200万元，农民人均纯收入达10428元。

管理规范化的

实施目标责任管理和“双述双评”考核

“我对村上提点意见，要对村财务收支情况进一步复查，及时向群众公布，还干部一个清白，让群众更加明白”，“我建议村上尽快把有争议的集体林与国有林山界勘界清楚。”这不是群众上访，而是河口镇岩湾村召开村干部述职述廉暨民主测评大会所发生的一幕，这也是我县实施以“双述双评”为主要内容的村“两委会”班子和村干部年度考核的一个缩影。

“三农”工作要落到实处，主要靠村“两委会”班子，骨干就是村干部。在提高村干部待遇的同时，我就开始考虑建立推行村干部年度考核机制。每年年初，按照村提村议一镇初审一组织部严审一镇村签订一公开承诺一广泛公示的“六步工作法”，由镇与村、村与组层层签订目标任务书，并实行一票否决。每年年底，强力实施以“双述双评”为主要内容的村“两委会”班子和村干部年度考核办法，通过村述民评、村述镇评，把“下评上”与“上评下”、镇考评权与群众评判权有机地结合起来，真正考出了压力、考出了动力、考出了激情、考出了导向。而且，越来越多的村干部积极带领群众艰苦创业、争相发展，真心实意为群众办实事、办好事，百姓更加富裕，农村更加和谐。

谈起今后工作思路，县委书记张乃卫说，“当年和今后一个时期，我们将牢牢把握党的十八大新部署新要求，用系统化思维坚持不懈地抓好农村基层党员干部队伍建设，同时将工作重心逐步向强化村级组织功能方面进行转移，为幸福凤县建设提供强有力的组织保障。”