

推进乡镇综合改革 发展农村社会事业

■ 京 综

京山县位于湖北省中部，总人口63.4万，其中农业人口占70%。全县从2002年5月开始推行乡镇综合改革试点工作，经过2002年10月到2003年底的“全面推进”以及2004年开始的“规范完善”两个阶段的工作，乡镇机构改革目前已经全面完成，“以钱养事”新机制逐步健全，农村税费改革成果得到巩固，有力促进了农村经济和社会事业的发展。

一、推进乡镇综合配套改革， 奠定农村社会事业发展基础

京山县紧紧围绕“减人、减支、发展社会事业”这一核心，统一思想，克难攻坚，积极推进乡镇综合配套改革，取得了初步成效。全县乡镇机构除国土、交通、林业3个县直延伸机构外，只保留“三办一所”，乡镇行政、事业人员比改革前减少了3257人，财政及规费工资性支出每年减少近2000万元，减幅为60.8%。通过改革，巩固了税费改革成果，干部职工的择业观念发生了根本性变化，服务意识增强了，农村生产力也得到激活。

（一）把握关键点，推进配套改革

1. 高度统一思想，领导率先垂范。乡镇综合配套改革关系农村税费改革成果的巩固以及农村经济社会的长足发展。改革不仅涉及整体利益的重新分配，更会触及个人切身利益，必然会带来各种矛盾。为此，京山县委明

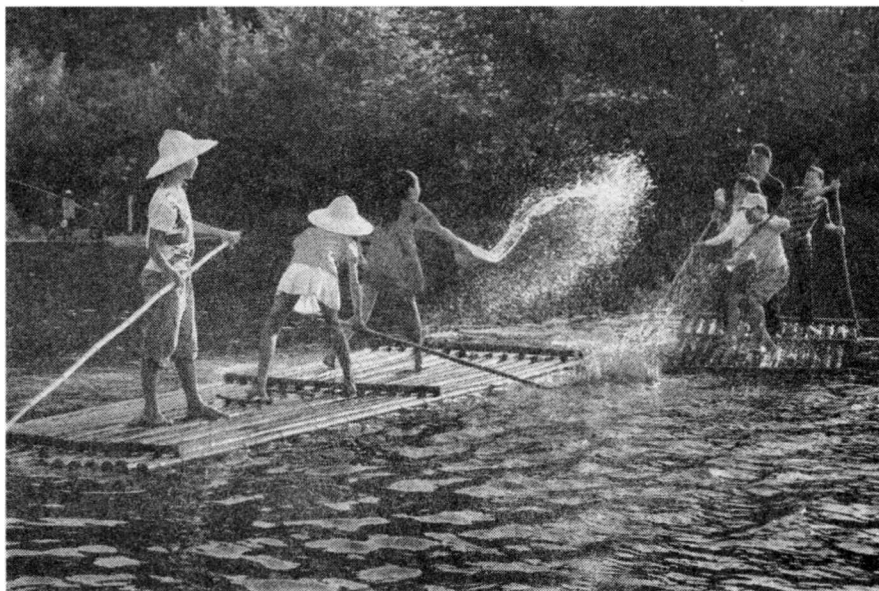
确规定，在乡镇机构改革中对领导干部的亲属，没有竞聘资格的必须先于其他人辞退，竞聘落岗的一律不得“后门”上岗或变相上岗，并对科级以上领导干部的亲属逐一登记造册，接受广大干部职工监督。通过领导垂范，全县上下在改革问题上形成共识，做到了一种声音、一个步调、一套方案。

2. 全程阳光操作，发动群众参与。一方面，把改革的各项政策公之于众，让干部职工充分了解、心中有数；另一方面，自始至终走群众路线，在改革的各个环节都做到透明公开，实行“七上墙七公榜”，即改革方案公榜上墙，所有改革方案的实施都事先张榜征求群众意见，得到群众认可；单位资产、债权债务公榜上墙，让群众心中有底；协解情况公榜上墙，所有改革人员的

身份置换情况一律公开，接受监督；竞争上岗情况公榜上墙，文化考试成绩、改革对象基本情况、民主测评分数、竞争岗位、任职条件、竞聘人员及所报岗位情况、评委打分、竞争结果全部公开；人员分流情况公榜上墙；保险和一次性补偿安置情况公榜上墙；最终聘用情况公榜上墙。

（二）瞄准突破点，破解改革难题

1. 规范手续，破解解除劳务关系难题。解除劳务关系是改革攻坚阶段的重要环节。全县立足规范，对事业单位人员实行全员解聘，统一置换干部职工身份。由人事、劳动部门的鉴证机构集中时间，组织工作人员进行现场办公，完善相关法律手续，共解除劳务关系1728人；对经主管部门批准，办理了招收临时用人手续的，



由各主管部门在结清往来账务的基础上,解除用人关系并办理相关法律手续;对已解除劳动聘用关系的各类分流人员,由各镇各单位在公开栏进行公告或在宣传媒体上公告,并建立健全解除劳动聘用关系档案,全县已解除劳动聘用关系2329人,解聘率达92%。

2. 区别对象,破解社会养老保险难题。社会养老保险是确保整个改革取得成功的关键。按照“区别对象、确定标准、先急后缓签订协议、分期缴纳保费”的原则,初步为保留的事业单位和由事业单位转制的企业(公司)建立了社会养老保险。对改革前后均为财政全额拨款单位的退休、退养人员,由政府牵头,单位和个人按人平3.7万元的标准一次性补办养老保险手续;对财政差额拨款单位,经本人自愿,由单位和个人按人平3.2万元的标准一次性补办养老保险,全县所有乡镇都为退休、退养人员办理了养老保险手续;对严重资不抵债、根本无资金对分流下岗人员实行社会养老保险的单位,由镇政府或单位与社会保险经办机构签订缓缴协议,使全县1151名下岗分流人员保险问题得到妥善解决。

3. 严格标准,破解安置补偿难题。出台了《关于全县乡镇事业单位改革若干问题的补充意见》,对分流人员一次性补偿安置进行了明确规定:补偿标准在结合各单位实际情况的基础上,按人均每年不超过526元,总额不超过1.89万元执行。具体补偿方式有三种:一是资产安置,将现有的存量资产,按评估价分解处理到个人,用资产抵扣补偿安置费进行安置;二是部分有条件的单位适当实行货币补偿安置;三是对单位转企后的上岗人员暂不考虑补偿安置,由转制单位按企业职工管理办法安置。



(三) 抓住根本点,激活人的潜能

1. 鼓励创办实体。对分流人员创业实行优惠政策,在税收、规费、土地租赁等方面给予最大限度地照顾;降低分流人员创业的市场准入门槛,并进一步削减行政审批事项,简化行政审批手续,为分流人员创业提供便利服务;积极鼓励分流人员参与收购、兼并、租赁国有集体企业,特别是将全县近8000万元的存量资产最先优惠处置给分流人员,为他们自主创业创造良好条件。目前,全县共有118名下岗分流人员办起了自己的公司和企业,为2500多个社会闲置人员提供了就业岗位。

2. 鼓励自谋职业。对自愿放弃岗位主动外出谋职和就地创业的,给予优先安置补偿,优先保险,优先办理下岗证件,并享受下岗失业人员优惠政策。通过此举,全县共有116人自愿放弃岗位自谋职业。

3. 鼓励学习培训。以县职业培训中心为阵地,对下岗分流人员进行职业技术培训,增强他们就业的技能。同时,政府为其免费提供就业信息,引导他们实现再就业。全县共培训事业

单位下岗分流人员1500多人次,实现再就业达98%以上。

二、构建社会事业发展平台,促进农村经济持续健康发展

在稳步推进乡镇机构改革的同时,京山县积极探索农村公益性事业服务有效形式和途径,初步创建了一套以市场化运作、社会化参与、规范化管理、系统化考评为主要内容的“以钱养事”新机制。

(一) 建立组织体系,确定服务主体。为了加强对农村公益事业发展的组织领导,形成上下联动、综合管理的合力,全县明确了乡镇人民政府是农村公益事业服务的责任主体,主要负责确定农村公益事业服务项目,组织签订农村公益事业服务合同,加强公益服务人员和服务质量的监督管理,组织农村公益事业服务合同考核验收。各乡镇根据公益服务项目性质和工作特点成立了农技服务中心(包括农技、畜牧、水利、水产、农机)、计生服务中心、村镇建设服务中心(包括建设、房产)、文体服务中心(包

括文化、广电),实行集中办公,集中服务。

(二)核定服务岗位,实行资格准入。按照因事设岗的原则,由县农村综合改革领导小组办公室对各服务项目岗位进行统一协调管理。乡镇公益事业服务人员,以县为单位实行总量控制,包括财经所、延伸乡镇派驻机构的在编人员,镇(区)平均不突破40人,全县不超过600人。规定从事农村公益服务的人员,必须具备相应的资格。资格审定由县主管部门和人事部门共同负责,通过面向社会公开考试、考核,对学历、职称、业务技术等达到要求的人员,认定其相关资格,由县人事部门颁发《农村公益事业执业资格证书》。所有农村公益服务人员都要按照“以钱养事”新机制的要求,实现由单位人向社会人、由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变。根据工作需要设岗,定岗不定人。服务人员聘用一律实行竞争上岗,择优聘用,合同管理。

(三)确定服务项目,规范服务合同。对农技、畜牧、水产、农机、水利、文体、计生、广电等方面设置农村公益性服务项目时,力求做到安排

合理、实用实效、简明扼要,便于操作,易于量化考核。农村公益服务项目发包单位对服务主体的服务实行合同制管理。由县主管部门提供规范的合同样本,责任主体与服务主体签订服务合同,明确规定双方的责任、权利和义务,包括服务内容、质量标准等事项。

(四)落实资金投入,保障事业发展。坚持“以钱养事、专款专用、足额预算、逐年增加”及省补“以钱养事”资金与县级预算“以钱养事”资金捆绑使用的原则,确保财政预算经费满足公益项目服务的需要。农村公益项目服务经费支出主要由物化投入、服务人员劳务报酬、服务经费、社会养老保险、医疗保险和奖励资金等部分组成。农村公益服务人员的劳务报酬平均水平原则上不低于乡镇公务员收入平均水平。对所有签订服务合同的服务人员在履行服务合同期间纳入社会养老保险机制和医疗保险,保险费由单位和个人按比例负担。单位负担部分用“以钱养事”资金解决,个人负担部分由服务人员从劳务报酬中解决。农村公益服务经费由县财政国库集中收付中心直接拨付。对劳务报酬、

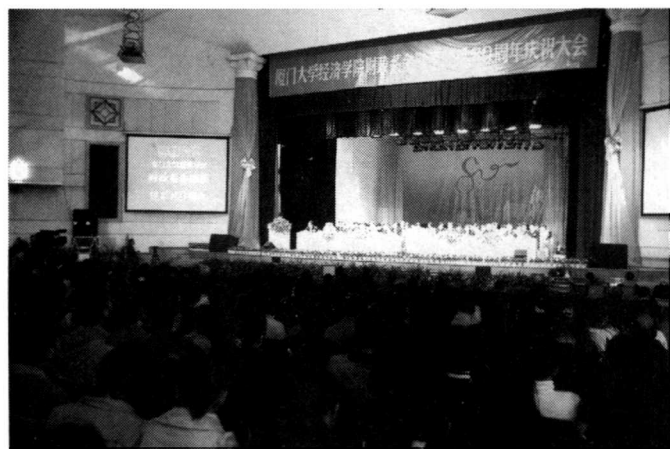
服务经费实行两次预拨,年终结算,第一季度预拨30%,半年考核后再拨30%,资金剩余部分,年终考核结算。劳务报酬直达服务人员个人账户;物化投入按项目测算到镇,拨入县核算中心,实行政府采购和报账制管理。

(五)确定考核主体,严格考核结账。服务合同考核由县综改办统一组织。考核采取季度考核与年度考核相结合的办法,实行百分制评分方式考核。季度考核由乡镇政府、县主管部门按合同要求,结合行业特点,实行定项定量考核。乡镇年度考核除了按照服务合同的项目实行综合考核验收外,还由镇人大代表、政协委员、村民代表等对服务人员进行测评,实行定性考核。考核结果经乡镇政府和县主管部门共同审核签字后生效,报县综改办审核后作为财政局拨付劳务报酬和工作奖励的依据。劳务报酬和工作奖励实行绩效挂钩。对年度考核被评为优秀的服务人员,除结算全部劳动报酬外,一次性给予1500元奖励。

责任编辑 周多多

PHOTO NEWS

图片新闻



厦门大学经济学院

庆祝财政系、金融系建系80周年

2008年11月29日,厦门大学经济学院隆重庆祝财政系、金融系建系80周年。庆典仪式上,厦门大学朱崇实校长、经济学院院长张馨教授、财政系金融系学科带头人邓子基教授和张亦春教授先后致辞,充分肯定了财政系、金融系过去80年取得的教学、科研成就。

(本刊记者 摄影报道)