

本期聚焦

昭通市实施“源头、关爱、安心”工程

破解村干部培养难题

近年来，昭通市通过实施“源头”工程、“关爱”工程、“安心”工程，村(社区)干部在能力上有提升，事业上有盼头，待遇上有增长，吸引了一大批有知识、有能力的人员进入村(社区)干部队伍，极大激发了干事创业激情。

“源头”工程储备后备力量

为破解村(社区)干部后继无人难题，昭通市通过实施“源头”工程，着力拓宽来源渠道，培养引进优秀人才到村(社区)任职。

实施农村优秀人才回引计划。充分发挥146个乡镇青年人才党支部作用，引进440名优秀党员大学生到村任职。按照每个村储备2至3名村级后备力量的底线要求，回引储备农村优秀人才2812名，其中致富能手、退伍军人、返乡大学生占86%。今年，昭通市村(社区)“两委”换届，“两委”委员大专及以上学历3977名，占39.5%，比上一届上升了20.2个百分点。

实施学历提升计划，按照村级推荐、乡镇考察、县级审核、注册入学的程序，每年从18至45周岁的村(社区)干部和后备干部中推荐就读云南开放大学本科、专科相关专业，推动能力素质和学历水平“双提升”。2018年以来，全市1382名村(社区)干部参加了学历提升培训。

实施全员轮训计划，采取市级重点培训、县级普遍培训、乡镇兜底培训的方式，举办37期培训班，让9671名新一届村(社区)“两委”干部进党校，开展不少于3天的“履新培训”，为他们起好步、履好职、充电赋能、加油鼓劲。

“关爱”工程拓宽出路渠道

昭通市通过公务员招考、事业单位招聘、选拔进入乡镇领导班子等方式，拓宽村(社区)出路。

定向招聘进入事业单位。2020年单独拿出100个乡镇事业单位岗位，定向



巧家县金塘镇青年人才党支部到敬老院开展敬老活动

招聘脱贫攻坚工作干得好且具备高中(中专)以上学历的村(社区)干部，让村(社区)干部有了奔头、干劲倍增。

择优考录为乡镇公务员。坚持优中选优、严格资格条件，加大从优秀村(社区)干部中定向考录乡镇(街道)公务员力度，注重政策的延续性，让村(社区)干部吃下了“定心丸”。去年以来，全市从优秀村(社区)干部中定向考录的公务员就有34名。

选拔进入乡镇领导班子。抓住乡镇党委换届契机，进一步拓宽选人用人视野，认真落实好“五方面人员”进乡镇党委班子有关政策，考察了28名村(社区)党组织书记进行乡镇党委班子，有效激发了广大村(社区)干部的工作积极性。

“安心”工程激发干事热情

昭通市县两级多措并举提高补贴待遇，努力让村(社区)干部安心工作、用心履职、倾心为民。

深入开展“减员增效”。结合村(社区)“两委”换届，按照“宜兼则兼、兼职兼薪”的原则，把上级党委政府有关部门安排到村(社区)的岗位和待遇进行统筹，设岗定责，依法依规程序由村(社区)干部兼任。“减员增效”后，全市村(社区)“两委”委员、副职、正职基本待遇补贴每月不低于2000元、3000元、4000元，待遇水平总体上提升了20%至50%不等。

着力解决“后顾之忧”。通过“财政补

助+个人缴纳”的方式，为在任的村(社区)干部购买养老保险。对原未购买养老保险、连续任职6年及以上，男性年满60周岁、女性年满55周岁的正常离任村(社区)干部，以400元为基数，每月定期发放生活补助，切实从政策保障层面解决离任村(社区)干部后顾之忧。

组织评选“优秀村(社区)干部”。参考云南省“百名好支书”选树标准，今年将在全市启动评选100名优秀村(社区)干部工作。评选上的村(社区)干部，在任职期间按月发放奖励补贴，并严格日常考核、年度考核，坚持“退一进一”，努力形成比学赶超、力争上游的良好氛围。

本报记者 谢毅 通讯员 陈章永 昭通市委组织部供图

东川区试点开展“优岗提效”行动

打造专职化村干部队伍

今年以来，昆明市东川区在碧谷街道试点开展“优岗提效”行动，着力推动村(社区)干部专职化、专业化建设，初步打造出一支结构合理、信念坚定、业务精通、廉洁奉公、基本稳定的村(社区)干部队伍。

试点工作启动后，碧谷街道第一时间成立由领导班子成员任组长，党建指导员、乡村振兴指导员为成员的10个工作指导组，督促指导各村(社区)开展工作。同时，以村(社区)“两委”换届为契机，对一批年龄较大、身体较差的村(社区)干部，耐心细致做好思想工作，引导主动辞职；对一些能力较弱、群众基础较

差的村(社区)干部进行诫勉谈话或劝其辞职，同步实现100%“一肩挑”和交叉任职、精简减员。发挥青年人才党支部“蓄水池”作用，选拔街道青年人才党支部10名党员进入村(社区)“两委”任职，招聘村(社区)“两委”办主任24名，选拔非本村(社区)任职干部20名。将新招聘的村(社区)“两委”办主任纳入青年人才储备库培养，共储备后备人才114名。

为切实推动村(社区)干部专职化、专业化建设，碧谷街道按照村(社区)干部正职、副职、“两委”委员三个层次，将18类“几大家”进行有效整合，通过“优岗提效”提高村(社区)干部工资待遇，

充分调动大家的工作积极性。整合后，村(社区)干部工资达到3000元至4000元的有47人，4000元至5000元的有17人，5000元以上的有4人，最高的达5900余元。为留住人才，特别把全日制专科及以上学历人员全部纳入岗位整合范围，推动村(社区)干部由兼职向专职转变，实现村(社区)干部报酬从“次收入”变为“主收入”，让青年人才真正扎根基层。目前，各村(社区)大专以上学历人员工资均达到3000元以上，最高的达5800余元。

为破解村(社区)干部监管难问题，街道制定出台了村(社区)党组织书记

考核办法，采取百分制与倒扣分制相结合，通过日常考核、年度考核、党员群众评议、主要领导评价的方式，分别从政治、作风、实绩、纪律四个方面16种具体表现对村(社区)党组织书记进行考核。同时，实行村(社区)书记考核与班子成员捆绑式连带考核，达到“一荣俱荣、一损俱损”的连带效应，努力营造心往一处想、劲往一处使，班子一盘棋、干事一条心的团结协作新局面。下一步，街道将研究制定村(社区)小组长(小组长)考核办法，进一步健全完善相关制度机制。

本报记者 茶志福

图片新闻



开展疫苗接种志愿服务



每周定期开展环境卫生整治活动



庆祝建党百年华诞

“三双”工作助力基层治理

“社区吹哨党员报到，服务群众零距离，社区管理见成效。”“双报到双服务双报告”工作开展以来，昆明市西山区棕树营街道白马西区社区已开展服务活动37项，服务群众5000余人次。目前到社区报到的党组织有3个，党员224名。

西山区棕树营街道白马西区社区党委书记李娅介绍，党员“双报到双服务双报告”工作机制的落实，进一步强化了社区“大党委”的共治联盟，在“共驻共建”中实现了资源共享、优势互补、形成合力、共同发展；作为社区基层党建的新鲜血液，报到党员积极、主动参与社区治理，党员的先锋模范作用在社区网格治理中得到充分发挥，同时也有助于解决社区治理工作中人少事杂、难以做实做细的问题。

目前，白马西区社区党委正着力盘活用好党组织、党员“双报到双服务双报告”工作机制，建立常态长效的管理机制，积极探索社区发展新思路，以“三双”工作助力构建“基层党建+基层治理”新格局。

本报记者 杨峥摄影报道



联合开展主题党日

企业党建

富滇银行学做结合推动高质量发展

本报讯(记者 杨抒燕)党史学习教育开展以来，富滇银行坚持学做结合，把“我为群众办实事”实践活动作为党史学习教育的重要抓手和检验成果，及时出台工作方案、项目清单，稳步推进落实，把好事办好，把实事办实，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。截至目前，行领导和中层领导干部累计深入60余家基层单位调研指导工作270余次。

在深度调研基础上，富滇银行以“五个聚焦”推进“我为群众办实事”取得成效。聚焦客户关注问题，简化已故存款人提现流程，推出“一号密函”“富滇E速贴”“线上住房抵押贷款”等数字金融快捷服务，打造“敬老服务示范网点”，推广便民市场电子化结算业务，以产品服务民生，以服务惠民惠民。大力支持州市网点的差异化管理，持续跟踪州市分支机构改革发展进展，提高其金融服务地方经济社会发展质效。全面推进金融助力乡村振兴战略实施，大力开展“金融下乡”工程，497家普惠金融服务站开业运营，较年

初增加322家。开展形式多样的志愿服务活动，截至目前，有1487名党员到社区报到，累计到社区参加志愿服务活动560余人次。全行各基层党组织累计制定“我为群众办实事”1906件。

在党建引领下，富滇银行经营发展不断迈上新台阶，资产规模由2018年的2448亿元提升至2020年末的3030亿元，增长23.78%；存款规模由2018年的1420亿元提升至2020年末的1976亿元，增长39%；贷款规模由2018年的1164亿元提升至2020年末的1622亿元，增长40%。在《银行家》杂志2020年全球银行1000强榜单中排名第391位，较上年上升55位，创历史新高。

下一步，富滇银行将通过商业模式大转型深度融入“数字云南”建设，打好数字化转型攻坚战，再造一个“线上富滇”。同时，努力打造一家适应全省现代化建设和能够全方位服务云南省经济社会发展、辐射南亚东南亚、在全国处于先进水平的现代化商业银行，确保“十四五”时期高质量发展开好局、起好步。

西南铜业党史学习教育重实效

本报讯(通讯员 何睿 蔡文菊 记者 杨建华)今年以来，云南铜业西南铜业分公司党委将党史学习教育与企业当前各项工作紧密结合，不断丰富党史学习教育的内容和形式，着力提升教育实效。

“我们要让基层党组织底子‘厚’起来，就要抓时机、重实效，通过党史学习教育，准确理解党史学习教育的重大意义，深刻把握党史学习教育的重点、重温和初心、叩问初心。严格落实党史学习教育要求，立足实际、守正创新。”西南铜业党委书记沙先彬表示。

开展党史学习教育以来，西南铜业党委引导党员干部自觉运用马克思主义理论、行业和企业的发展历程、当下实践中准确把握新发展阶段，贯彻新发展理念，主动构建新发展格局，坚定不移走高质量发展之路，确保上级决策部署得到认真贯彻落实。公司党委把党史学习教育作为全年党建工

作的重要内容来抓，认真做好前期准备工作，培训地点和内容精心安排，注重实效性和针对性。

今年6月至7月，西南铜业党委连续开展了5期“党员轮训暨党史学习教育专题培训”，覆盖了公司基层党支部书记、党建干事和普通党员。在培训课程安排上，公司相关部门事前与中铝党校云南分校进行了充分沟通，以“主课”+“必修课”打造“红色套餐”，做到了培训课程设计政治站位高，又紧密贴合公司的工作实际，切实激发了广大党员以实际行动化作责任担当的使命感。

为充分发挥文化建设的凝聚和导向作用，每期培训班开班之初便将班级文化建设作为重中之重。每期班委会都深入调研确定其班级目标，同时，他们围绕每期学习内容，确定班级活动主题，引导学员以班级文化为抓手，明确“学什么、怎么学、为何学”，推动文化管理向纵深发展。

党员风采

周天佑的最后一次党费



“我是中国共产党党员，离休后组织关系转到青年路社区党支部，在我的积蓄中拿出一万元，代我交最后一次党费。”这是昆明市五华区护国街道青年路社区党支部老党员周天佑遗嘱中的一段话。

“父亲是2016年去世的，2019年母亲去世后，我们在整理他们的遗物时才发现这张遗嘱。”周天佑二儿子周鹏说，他们三兄妹一致决定要完成父亲的遗愿。

近日，按照周天佑生前遗嘱，周鹏来到社区，把遗嘱和兄妹们签名的相

关材料交给社区党委，替已去世几年的父亲交纳了最后一次特殊党费。

周天佑出生于1923年6月，曾在原昆明市铜业供销公司工作，2008年离休后党组织关系转入护国街道青年路社区党支部(现青年路社区党委)。

“周天佑同志用特殊党费彰显对党的赤胆忠诚，也激励着我们社区所有党员更加用心用力为民办实事。”青年路社区党委书记解花介绍，社区党委了解情况后立即向上级党组织报告并及时帮助周鹏办理了相关手续。 本报记者 黄兴能

红色家风代代传

“爷爷、爸爸和我都是党员，我还鼓励我儿子、儿媳入党。”一家三代都是共产党员，武定县田心乡鸡街子村委会“两新”组织党支部书记贺志平很自豪。从爷爷、父亲到自己，贺志平一家三代用一言一行，坚守着共产党员的初心，传承着这个共产党员之家的红色家风。

贺志平的爷爷贺永庆是村里有名的木匠。张家的房子漏雨了，李家的屋檐梁塌了，都要请贺永庆去维修，可是贺永庆只会收材料费，从不收工钱。2012年贺永庆去世时，他已有61年的党龄。

20世纪80年代，贺志平的父亲贺天文在田心公社当文书。贺志平对父亲最深的印象就是每天背着个“为人民服务”的挎包在几个村里跑来跑去的身影。村里杂事多，作为文书的父亲都要管，遇到晚上开会，父亲还

得一村一户去通知。村里乡亲遇到困难和纠纷，身为党员的父亲都会主动站出来排忧解难。

在爷爷和父亲的影响下，贺志平于2013年光荣地加入了中国共产党。靠着坚守与执着，他十几年如一日在大山里发展特色种养业，通过引领、帮助、带动周边群众共同发展，把荒山建设成“绿色银行”。同时，组织农户开展养蜂培训、种植培训，赠送养蜂工具，他带动了周边17户群众发展养蜂，并成立了农业专业合作社。

2015年，贺志平被任命为鸡街子“两新”组织党支部书记，同时，该支部被确定为田心乡创建达标的60个党支部“小个专”党建示范点之一。2016年6月，贺志平被授予“全州优秀共产党员”称号。 本报记者 殷洁 通讯员 贺明辉