

态”的理论创新、第一种形态的创新实践,将实际已退守到违法的防线前移、回归到违纪的应有防线,真正实现了纪在法前。由于第二种形态的党纪轻处分一般同时构成职务违法,违法的防线实际是第二种形态的防线,因此,第一种形态的提出和构建在实践和理论层面实现了纠偏和归位,构建起真正完备的具有中国特色的监督执纪体系、反腐防腐体系。

第二,第一种形态通过常态化抓早抓小、防微杜渐发挥监督执纪的基础性作用,构成“四种形态”的基石。第一种形态是治未病,防止从量变到质变,是治本之道,“四种形态”作为监督执纪体系依托第一种形态才能在以雷霆手段清存量的同时阻增量、遏增量,管住大多数,形成标本兼治的效果。“禁微则易,救末者难。”一旦发现干部出现苗头性、倾向性问题,及早咬耳扯袖,红红脸、出出汗,甚至流眼泪,他们就on能迷途知返、悬崖勒马。

第三,第一种形态突出体现教育与惩戒相结合,在内容及方法手段上均融入了严管和厚爱、激励和约束并重的程序创新、制度创新。第一种形态既不同于“不想腐”的思想预防,也不同于“不敢腐”的惩戒威慑,而是兼顾惩戒警示和教育挽救的一种制度创新,体现着对中国共产党纪律建设优良传统的继承和发扬,以及对中华优秀传统文化的继承和发扬。将此种非纪律处分、非组织处理的特殊纪律处理纳入监督执纪范畴,将轻微违纪之外的非违纪性质的苗头性倾向性问题纳入监督执纪体系,这本身就

是监督执纪内容和形态上的重大创新。从微观层面看,谈话提醒、批评教育、责令检查、诫勉四种处理的明确界定,使第一种形态在处理上更加具有规范性、确定性。尤其是创新设计了函询约谈方式,通过谈话函询材料存入廉政档案,被函询谈话的同志应当在组织生活会、民主生活上作出说明等要求,赋予了函询谈话的后续约束力,增强了函询谈话的程序效果。《条例》既规定在组织谈话函询时如实说明本人违纪违法事实可以从轻或减轻,更规定在组织函询谈话时不如实说明问题、情节较重的将构成违反组织纪律,将既激励又约束、既厚爱又严管的特点充分彰显。由此,基于从轻减轻而免于处分的规定,第二种形态能够向第一种形态转化。而基于函询谈话时不如

实说明将涉嫌违反组织纪律的规定,第一种形态也可能向第二种形态或第三种形态转化。

当前,一些组织在运用第一种形态上不够大胆,担心函询谈话不能使可能存在的违纪违法事实得以全面彻底查清,这一顾虑较大程度上是因为没有深刻认识和把握函询谈话既可激励又可约束的特点。一些组织不能严肃开展批评和自我批评,或多或少奉行好人主义,不能做实日常监督,使第一种形态成为常态,是对第一种形态的基石作用、第一道防线的特殊意义没有认识到位。全面深刻认识第一种形态的重要意义,是落实《条例》第五条有关深化运用监督执纪“四种形态”要求的重要前提和保证。

在动真碰硬上下功夫

衡量第一种形态监督执纪工作有没有到位,关键是看红脸出汗、抓早抓小是否成为常态。“四种形态”中,真正难的是第一种,难的是严肃认真的批评教育,红脸出汗、不留情面,考验的是动真碰硬。当前,运用第一种形态的突出问题是在第四种形态上突出体现的对反腐败零容忍的“严”,没有同样在第一种形态上得到突出体现,影响了严的总基调在“四种形态”得到全面一体的贯彻落实。具体来看:一是有的组织、有的领导忽视轻微违纪、苗头性倾向性问



干净做事,警钟长鸣。资料图片