

话。规范发送函询通知,坚决防止因函询过于笼统,被函询人难以说明的情形。做好函询谈话后续工作,区分问题性质、情节等对党员干部在组织生活会、民主生活上作出说明提出意见,在反馈了结情况时一并提出要求,对于未提出要求的事项,告知其可仅说明“曾接受组织谈话函询,已作采信了结”。

在落实“三个区分开来”上下功夫

《条例》第十九条新增第三款,规定“党员行为虽然造成损失或者后果,但不是出于故意或者过失,而是由于不可抗力等原因所引起的,不追究党纪责任。”这一规定,强调了违纪责任追究需要同时具备客观违规性和主观有责性,将基于不可抗力、不能预见、紧急避险等原因而实施的行为,同出于故意或者过失而实施的过错行为区别开来,为落实“三个区分开来”提供了明确依据,有利于据此防范和纠正不考察具体情由就随意动纪的问题,避免因纯粹客观归责挫伤党员、干部积极性,从而导致消极“避责”、瞻前顾后、畏首畏尾的现象。“三个区分开来”贯穿于监督执纪“四种形态”的全部运用,而在第一种形态对于轻微违纪或苗头性倾向性问题的判断认定中,大量涉及因是否构成“三个区分开来”而应当不予追责的辨析。2024年5月出台的《国有企业管理人员处分条例》第十一条第(七)项明确规定,“属于推进国有企业改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误”可以从轻或减轻给予处分。据此,

“三个区分开来”也应当在因具有从轻减轻情节而免于处分时适用于第一种形态。当前,落实“三个区分开来”在实践中的突出问题是难以精细化操作化,难以具体把握区分标准。对此,应当注意把握以下要点:

一是“三个区分开来”不仅是不予追究违纪责任的适用规则,在一些情形下也可以是从轻减轻的适用规则。二是违纪责任的构成要件包括客观违规性和主观有责性,在客观违规性构成要件的考量中应注重考量行为本身是否违纪违规,行为是否造成损失或后果,行为的违纪违规与行为的后果或损失之间是否有因果关系。在主观有责性构成要件的考量中应重点考量行为人是否具有主观过错,“三个区分开来”是对主观有责性构成要件的考量,是对行为人主观过错的考量。三是“三个区分开来”对行为人主观过错的考量是相对于行为的后果或损失来判断行为人是否存在过于自信或疏忽大意的过失,不是相对于行为人客观违纪违规的纪律或规定本身,即不是看行为人对于违纪违规的纪律或规定本身是否存在过于自信或疏忽大意,而是看行为人对于客观发生的后果或损失是否存在过失。四是“三个区分开来”在考量行为人对于行为的后果或损失的主观过错的同时,还要求注重考虑行为人的目的动机,尤其是该目的动机是否主要是基于推动改革发展的积极担当、探索,是否完全出于公心。五是“三个区分开来”在考量行为人目的动机的同时,也注重对

比考量法律法规政策和纪律要求本身的明确度、清晰度、限制度,行为人对已有法律法规政策和纪律要求的应有认知,以及行为人“疏忽”或“放纵”之程度。六是“三个区分开来”是相对于行为的后果或损失,考量行为人是否存在主观过错。对于非重大程序性质的违纪违法,没有造成较大损失或结果,因果关联较小的,一般应定性为瑕疵或失误。■

(作者系省纪委监委驻省委宣传部纪检监察组组长,二级高级监察官)