## 小心陷阱！运用监督执纪“第一种形态”应避免五个误区

**来源：中国纪检监察报2018年6月13日。**

监督执纪“第一种形态”，是全面从严治党的重要举措，通过把纪律和规矩挺在前面，抓早抓小、注重预防，实现惩前毖后、治病救人的目的。笔者在工作中发现，一些纪检监察干部在实践“第一种形态”过程中，易出现五个误区，应引起注意。

**误区一：与谈话函询相混淆。**将运用“第一种形态”简单等同于谈话函询。从内涵上看，依据《纪检监察机关监督执纪“四种形态”统计指标体系（试行）》（以下简称《指标体系》）规定，以问题线索处理结果作为划分“四种形态”的依据，“第一种形态”是线索处置的结果之一。依据监督执纪工作规则，谈话函询是线索处置方式之一。由此可见，“第一种形态”是线索处置结果，谈话函询是线索处置方式，二者概念及内涵不同。

从范围来看，“第一种形态”指标共14项，包括：谈话函询了结、“面对面”初步核实了结等2种情形，以及经纪律审查后仅给予提醒谈话、警示谈话、批评教育等12项组织措施。由此，谈话函询只是“第一种形态”涉及的处置方式之一。谈话函询后根据不同情形，其处理结果有三种走向：第一种予以了结澄清，属于“第一种形态”；第二种采取谈话提醒、诫勉谈话等方式处理，要根据采取的组织措施种类计入相应的形态，如采取的是批评教育类措施则计入“第一种形态”；第三种再次谈话函询或者进行初步核实，要根据其具体结果计入相应形态。由此，“第一种形态”是谈话函询后的处理结果之一。

**误区二：随意扩大统计范围。**将党委或纪检监察机关没有问题线索反映而开展的一般性任职谈话、廉政谈话、警示教育等纳入“第一种形态”统计范围。由于不基于问题线索反映而开展的工作不需要履行审批手续，无法保证统计结果的准确性、及时性，因此，不应将其纳入纪检监察机关“第一种形态”统计范围。依据《指标体系》规定，“四种形态”以问题线索为起点，只统计对有问题线索反映的党员干部开展监督执纪的情形。

**误区三：实施主体过于单一。**认为“第一种形态”仅能由负责处置该问题线索的纪检监察机关具体实施，而忽略了党委（党组）主体责任的落实。实践中，谈话函询可采取以下方式：一是函询；二是纪检机关相关负责人或承办部门主要负责人谈话；三是经批准委托被谈话人所在党委（党组）主要负责人谈话；四是委托下级纪检监察机关进行谈话。采用上述第三、四种谈话后了结或给予提醒谈话、警示谈话、批评教育等12项组织措施的，也纳入“第一种形态”统计范围。适时委托被谈话人所在党委（党组）主要负责人或委托下级纪检监察机关开展谈话，不仅能够提升“红脸出汗”的实际效果，更是压实“两个责任”的有效抓手。

**误区四：审批程序过于宽松。**认为派驻纪检监察机构只有立案才需要履行审批手续，而运用“第一种形态”处置的问题线索则不需要报批。实践中，为提高派驻纪检监察机构问题线索处置的准确性和规范性，有的地区积极发挥执纪监督室对派驻纪检监察机构的业务指导和审核把关作用，值得借鉴。如，派驻纪检监察机构收到、发现其监督范围内的问题线索，提出处置方式后，填写《问题线索处置方式呈批表》，由对口联系的执纪监督室审核后，呈报该执纪监督室的分管领导审批；其中，拟运用“第一种形态”处理的，填写《运用“第一种形态”监督审核表》，由对口联系的执纪监督室进行审核。

**误区五：后续跟进措施缺乏。**将“第一种形态”当成消化问题线索的一种方式，而忽略了其结果的充分运用。实践中，运用“第一种形态”后，应从拓展“红脸出汗”的实际效果出发，注重完善后续跟进措施，督促落实整改，进一步扩大结果运用的范围，做到组织处理有“下文”，落实整改有“回音”，切实避免“见好就收”情况出现。如，将“第一种形态”运用情况记入干部廉政档案，作为廉政考核、绩效考评、干部使用的参考条件；将“第一种形态”运用情况在民主生活会、组织生活会等一定范围内公开，等等。

（作者沈玉成单位：江苏省宿迁市纪委监委）

延伸阅读

## 怎样让第一种形态成为常态？

## 来源：中国纪检监察报2017年3月29日，作者：母雪龙。

《中国共产党纪律检查机关监督执纪工作规则（试行）》中专章对谈话函询的要求予以明确。“红脸出汗”是对党员的警示和训诫，是抓早抓小、防患未然，是党员所在党组织的日常教育、监督和管理之责，也是纪检机关的重要职责。各级纪检机关要探索实践第一种形态的途径、创新方法、把握重点，按照监督执纪规则要求发现小毛病及时批评诫勉、督促纠正，避免问题小变中、中变大、一变多，防止违纪问题演变为违法犯罪问题。

**以信访举报线索为切口“响鼓重槌”**

**有观点认为，第一种形态无非是谈谈话、提提醒，不痛不痒，不像第二、第三、第四种形态“给力”，对涉事党员干部起不了多大教育、惩戒作用。这种说法显然不正确，但也确实反映出一些地方对如何运用第一种形态达到“红脸出汗”的效果缺乏认识和把握。**

**谈话必须针对问题谈出“痛感”，才能使第一种形态硬起来。纪委约谈函询对象主要有以下几类：从信访举报、媒体报道等渠道获知涉嫌违纪的线索，经初步调查和研判，有必要当面核实、了解的；出现某种苗头性、倾向性问题，但尚不够或不需要纪律处分的；涉嫌违纪，但情节轻微，而且认错态度好，免于处分的；职务发生较大变动，包括提拔使用，从一般岗位到重要岗位的，或从关键岗位到一般岗位的，以及给予较轻组织处理的党员干部。从谈话问题线索分类看，信访举报是纪检机关掌握线索和问题的窗口，是监督执纪的入口，谈话函询是以信访线索为基础的。因此，要优化线索收集和研判机制，发现细小细微问题及时谈话、函询，进行批评诫勉、督促纠正，定期分析梳理，对信访反映的典型、普遍性问题提出有针对性的处置意见，督促信访举报比较集中的地方和部门查找分析原因并认真整改。**

**要谈出“痛感”。接到对干部一般性违纪问题的反映，及时找本人核实，谈话提醒、约谈函询，让干部把问题讲清楚。在内容上，因人而异开展廉政谈话、核实谈话、诫勉谈话，点出要害，早打招呼早提醒；在程序上，坚持标准、规范操作，既要谈，还要写出检查、承诺书和整改清单，该通报的要通报。要坚持宽严相济，说清楚问题的就不深究，引以为戒；抗拒抵触的要严肃批评，并对谈话中发现的新线索进行拓展、深挖，问题严重的转段升级。要建立澄清机制，通过调查了解不存在所反映的问题，应通过一定的渠道和载体，在一定范围予以澄清。**

**以拓展监督空间为切口“多维覆盖”**

**“红脸出汗”，通过谈话提醒、打招呼，或函询警告、案件警示进行日常监督、批评教育。这让很多人形成思维定势：第一种形态只是上对下。其实，这种理解是片面的，党内监督是一个多维体系，有上对下，也包含下对上和同级相互监督。纪检机关要拓展监督空间，确保第一种形态无缝覆盖。**

**要探索同级党委监督的途径和方法，创新工作机制，讲究沟通艺术。如党委班子都有“一岗双责”要求，是否按照规定动作落实了？在督查下级党组织中发现不到位的，纪委要开单子、找问题，及时向党委班子成员反馈，必要时可向党委书记、上级纪检机关报告。**

**要提升专责监督能力，动用各级纪检力量刚性执纪问责，发挥派驻纪检组织“派”的权威和“驻”的优势，力度不减、节奏不变、尺度不松，保持高压态势，对严重违纪涉嫌违法的腐败问题零容忍，以严惩极少数贪腐分子的深刻教训警示大多数党员干部，通过后三种形态强化第一种形态的威慑力。**

**要探索建立“捆绑”机制**，**约谈被反映人，可与其所在党组织主要负责人一同进行；被反映人对问题的说明，由党组织主要负责人签字后报纪委存档。要构建第一种形态对接机制，与巡视巡察、党的工作部门等监督主体形成纵横交错的党内监督体系，防止“大家都管大家却都没管”的现象。**

**以责任压力传导为切口“链条推进”**

**落实第一种形态，是全面从严治党的重要内容，是“四种形态”的第一道关口，纪检机关主要对苗头性、倾向性、代表性问题“响鼓重槌”，不可能每个党组织的轻微违纪问题都要亲自谈。对党员谈话教育，本身是党组织职责所在。而纪委约谈党组织“红脸出汗”，层层传导压力、全链条监督执纪，也是落实第一种形态。**

**要坚持清单推进，制定落实“四种形态”尤其是第一种形态实施意见、操作办法，列出内容清单、流程清单及负面清单，督促下级党组织建立常态的招呼机制、约谈机制、警示机制，把严明纪律体现在日常教育中。**

**要建立痕迹化的跟进机制，就整体而言，对照党风廉政建设主体责任和监督责任清单，严格检查、监督执纪、客观评价，督促各级党组织和书记担负起运用第一种形态的主体责任和第一责任人责任；就单一事项而言，委托党组织谈话的，不仅需向纪委及时回复反馈，党组织负责人还要“签字背书”，如果当事人整改不认真、屡教不改，还要一并追究责任。同时，相关党组织还应定期分别向上一级党组织和纪委、同级党组织书面报告履行主体责任、监督责任及第一责任人责任、分管责任等情况，并依托第三方调查机构对报告真实性进行核查。评价是落实第一种形态的重要内容，也是追责、问责的依据，对党组织不当回事、弄虚作假的，严肃批评、公开通报；情形严重的，运用纪律处分和组织处理严肃问责。**（母雪龙）