

如何理解和把握可以不予问责或者免 予问责的相关规定 -把握政策尺度综合分析研判

根据《中国共产党问责条例》（以下简称《问责条例》）第十七条第一款规定，党组织或者党员领导干部，在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误，尚无明确限制的探索性试验中的失误，为推动发展的无意过失；在集体决策中对错误决策提出明确反对意见或者保留意见的；在决策实施中已经履职尽责，但因不可抗力、难以预见等因素造成损失的，可以不予或者免于问责。同时，《问责条例》第十八条规定了有效挽回损失、消除不良影响、配合调查工作等可以从轻或者减轻问责的情形。这两条共同构成了问责中予以容错的相关规定，体现了“严管和厚爱结合、激励和约束并重”。执纪执法实践中，应坚持实事求是，结合具体情况，准确把握和认定，对该容的大胆容，不该容的坚决不容，切实做到严肃问责、规范问责、精准问责、慎重问责，实现政治效果、纪法效果、社会效果的有机统一。

在全面从严治党背景下，实施问责的最终目的，是督促党组织和党员领导干部强化责任意识，激发担当精神，而不是束缚干部手脚，出了问题“一问了之”。党的十八大以来，习近平总书记对激励干部担当作为高度重视，多次强调要正确看待干部在履职中的失误和错误，合理划定容错界限，为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰。2016年1月，习近平总书记在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上，明确提出“三个区分开来”。

党的二十大报告提出要落实“三个区分开来”，激励干部敢于担当、积极作为。二十届中央纪委二次全会上，习近平总书记再次予以强调。落实“三个区分开来”的关键，就是要准确把握政策尺度，审慎区分不同情况，合理做好容错工作，该严的严，该宽的宽，既体现严管的力度，也体现组织的温度，实现精准规范追责问责。

关于问责中适用容错需要把握的重点

实践中，一些地方和部门对政策把握不准，习惯于“一有错就问责”“一问责就动纪”，存在问责泛化简单化、重责轻问、轻责重问等标准不一和畸轻畸重问题，特别是在适用容错上，不敢容错、不会容错、不愿容错，导致干部心存顾虑，担心出事被问责，不敢放开手脚干事创业，出现“佛系”“躺平”现象。对此，要全面理解“三个区分开来”的精神要义，妥善把握事业为上、实事求是、权责一致、依规依纪依法等原则，在实施问责过程中，对符合容错情形的，要果断大胆予以容错，释放正向激励；对不符合容错情形的，不能随意滥用容错，形成强大震慑，公平公正作出处理决定，真正让被问责对象心服口服。

把握好容错的条件。实践中，并不是无条件适用容错情形，而是有条件限制的，结合党内法规精神和实践做法，应把出以公心、不谋私利、履职担当作为容错的前提条件，这也符合干部为事业负责的出发点和落脚点。比如，某干部在集体决策中对错误决策提出反对意见，表面看符合容错情形，但是经核实发现，其反对的出发点是基于个人恩怨、并非为事业发展考虑，那么对该干部仍要严肃问责，不能因为其提出反对意见行为的“面子”，而忽视了其私心杂念作祟的“里子”。

把握好容错的标准。哪些情形可以容，哪些情形不能容，容到何种程度，标准是什么，需要统筹把握。实践中，需要结合主观动机、客观条件、程序方法、情节轻重、后果影响、挽回损失以及当事人态度和一贯表现等因素，厘清干部在履职过程中是一心为公干事创业还是私心杂念动机不纯，是经验不足无心过失还是明知故犯有意为之，是履行程序集体决策还是违反程序个人独断，是服从指挥听从号令还是自行其是我行我素，是勇于探索先行先试还是有令不行有禁不止，是轻微影响较小损失还是严重危害恶劣后果，是主动挽损积极补救还是消极应付放任不管，综合分析考量，精准甄别认定。

把握好容错的底线。并不是所有的错误、无论任何程度的错误都可以容。对于明知故犯、我行我素、谋取私利的违规违纪违法和失职失责行为，应当严肃追责问责，比如，不执行党中央重大决策部署，违背新发展理念和高质量发展要求，搞“面子工程”“政绩工程”“半拉子工程”等，要从严处理。对干部履职中突破纪法底线的错误，一般情况下不应免予或者不予追责问责，同时也要具体问题具体分析，综合分析研判，实事求是、客观公正处理，对符合《问责条例》第十八条相关情形的，可以从轻或者减轻追责问责。总之，容错不是简单的“一容了之”，也不是搞纪律“松绑”，要准确把握政策界限，防止混淆问题性质、滥用容错，更不能拿容错当“保护伞”“挡箭牌”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

关于不予问责或者免予问责的情形

《问责条例》第十七条第一款规定的三种不予或者免于问责的情形，从本质上说，都体现了事业为上、担当作为，

符合“三个区分开来”的内涵和要求。因此，要准确把握和理解精神实质，不能简单从法条字面意思理解为“三个区分开来”只是针对第十七条第一款第（一）项，该款第（二）项和第（三）项同样可以纳入“三个区分开来”的范畴。其中，第十七条第一款第（一）项是指，在贯彻新发展理念和推动高质量发展过程中，积极开拓进取，由于缺乏经验、先行先试，出现一定失误和错误的，以及在尚无明确限制的探索性试验等工作中，大胆履职创新，出现一定失误和错误的，要根据情况予以宽容，该容的大胆容，从而进一步激励广大干部新时代新担当新作为。需要强调的是，关于改革创新中的失误错误与日常工作中的失职失责之间的区别，前者是已经担当作为、履职尽责，后者是没有认真履行法定职责，没有履行必要的程序、尽到必要的注意义务，实践中要注意区分和把握。该款第（二）项是指，对于在集体决策中，已经按照民主集中制的原则履行自身职责，对错误决策提出明确反对意见或者保留意见的，也要予以保护，从而鼓励干部敢于秉持正确意见，更好地发挥民主集中制优势，既充分发扬民主，又有效进行集中。该款第（三）项是指，对于已经履职尽责，不存在不履行或者不正确履行职责的情况，因为出现了不可抗力等主观难以把控、预见、克服的因素造成损失，从实事求是的原则出发，可以不予或者免予问责，比如，某地一座桥梁并不存在设计缺陷和工程质量问题，由于突发强烈地震超过桥梁承受上限造成垮塌，则不应追究相关人员责任。

进入新时代新征程，面对世界百年未有之大变局、国际国内复杂严峻形势和改革发展稳定繁重任务，落实“三个区分开来”，不能仅停留在《问责条例》第十七条第一款所规

定的三种情形。比如，为了国家和社会公共利益免受重大危险在紧急情况下迫不得已采取应急措施造成一定损失的，在破除重大障碍和历史遗留问题中勇于担当作为出现一定不良影响的，由于外部环境等发生重大变化导致工作未实现目标效果的，对于这些情形下敢于担当、积极作为的党组织和党员领导干部，也要本着实事求是的精神，具体问题具体分析，综合分析研判予以容错，从而更好地激励干部奋进新征程、建功新时代。

关于不予免予问责和从轻减轻问责

落实“三个区分开来”，《问责条例》第十七条第一款规定了不予或者免予问责的情形，符合这些情形的，可以不予或者免予问责，但是，经综合分析研判不宜完全免除责任的，比如出现严重失误和错误、造成重大损失和影响，在这种情况下也应承担相应责任，但可以酌情从轻或者减轻问责。实践中，还要准确把握不予问责和免予问责的区别。不予问责一般适用于已经履职尽责、不存在失职失责问题，不应当进行问责的情形。免予问责一般适用于在履职尽责方面存在失误或者过失，造成了一定的后果或者影响，本应对其问责，但因存在规定的事由不再进行问责。（摘自中央纪委国家监委网站）