

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会(通用5篇)

心得体会是对所经历的事物的理解和领悟的一种表达方式，是对自身成长和发展的一种反思和总结。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会篇一

为创新者容：允许失败、宽容失误，只要你敢闯敢干，为新问题、新情况提出全新思路 and 措施。

为担当者容：遇事主动化解、勇于担当责任，在急难险重任务面前敢于迎难而上。

为实干者容：立足本职岗位，在经济、民生等工作中积极主动，从基层做起。

整体把握容错机制的基本内涵，需要明确如下几点：一是容错的基本前提是坚持依法秉公用权。这里的“错”不是一般性的违法乱纪，而是依法秉公用权中的“探索性偏差”和科学决策基础上的“探索性失误”。所谓依法，即符合法律法规和政策规定，反之，则为违法或违纪。以此来准确区分失职与失误、敢为与乱为的界限。所谓秉公，即不以谋取私利为目的，反之，则为徇私或腐败。

以此来准确区分负责与懈怠、为公与为私的界限。也就是说，只有在“依法”和“秉公”范围内的“偏差失误”方可以得到合理包容，且不做负面定论或从轻减轻处理。二是“容错”是为了更好地“纠错”。容错不是出于偏袒或护短，而是让广大干部卸下精神包袱，直面矛盾和问题本身，根据矛

盾的普遍性和特殊性及时调整实践方案和工作思路，努力实现预期改革和发展目标。容错是为了更好地化解改革发展中潜在问题和矛盾的缓冲机制，而不是无目的、无原则、无根据的包庇和纵容。三是坚持“他者容错”与“自我纠偏”的权责统一。容错的主体主要是权力组织部门及其法律制度依据，而不是当事人的自我解脱和责任推卸。纠偏的主体主要是行为当事人，而不是指向相关组织领导部门。

在一定意义上说，容错纠错机制是运用法治思维来破解改革发展难题的微观制度设施，内在地统一于全面依法治国、建设法治政府的实践中。

一是对于什么样的“错”能“容”，不是某一领导说了算，而是要根据相应法律法规和政策规定。全面深化改革的系统性和复杂性，改革发展领域的层次性和地域性，需要诸多中观和微观的子社会工程。针对不同类型、领域、层次的子项目，在着力推进省域经济社会治理现代化的过程中，完善地方性的法规机制及其评价指标，对偏差失误的程度作出明确的规定。

二是关于“错”究竟如何来“纠”，不能由当事人说了算，而是要严格遵循法律法规和政策规定。法治的最大优势就是能克服人治的随意性，保证制度政策的长期性和稳定性。对偏差失误的具体评判要依据“法”，如何具体纠错改正也要遵循“法”。针对不同类型、领域、层次的具体项目，对于纠错改正的责任主体、基本依据、纠偏进度、过程考核、奖惩举措、保障机制等予以明确规定。

三是推进容错纠错机制的常态化，不能是短期个别之举，而需要在全面依法治国进程中长期落实。省域经济社会发展的法治治理，需要在国家宏观法律制度和政策规定的基础上，探索一些地方性的微观机制来落实中央的政策规定，解决地方性改革发展问题。因此，需要在全面建设“法治陕西”过程中长期落实，在落地生根中形成陕西地方治理法治化的标

签。

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为深入贯彻《中共***办公厅印发〈关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见〉的通知》和自治区相关要求,进一步调动和激发干部改革创新、干事创业的积极性,激励干部担当作为、狠抓落实,结合我市实际,制定本实施意见。

一、总体要求

(一) 指导思想

以***新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大和***二中、三中、四中、五中全会精神,宽容干部在改革创新中的失误错误,把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误,同明知故犯的违纪违法行为区分开来;把尚无明确限制的探索性试验中的失误错误,同明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来;把为推动发展的无意过失,同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重,旗帜鲜明为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲,积极营造崇尚实干、大胆创新、竞相发力的良好氛围,为全力建设繁荣昌盛、欣欣向荣的新时代中国特色社会主义现代化新包头提供坚强保证。

(二) 基本原则

——坚持事业为上。把人民利 当前隐藏内容免费查看益放在第一位,旗帜鲜明为改革者鼓劲、为实干者撑腰、为担当者担当、为负责者负责,激励全市各级领导班子和领导干部担

当作为、干在实处、走在前列。

——坚持实事求是。以事实为依据，精准认定、审慎研判，该容的大胆容错，不该容的坚决不容，不枉不纵，客观公正作出处理。

——坚持依纪依法。以党章党规党纪和国家法律法规为准绳，准确认定行为性质，准确把握政策界限，确保容错纠错在纪律红线、法律底线内进行。

——坚持容纠并举。一体推进防错容错纠错，坚持抓早抓小、防微杜渐，坚持有过必改、有错必纠，帮助干部总结教训，及时采取补救措施，有效挽回损失、消除影响。

二、健全完善容错机制

（一）容错范围。应当是法律法规、党章党规党纪没有明令禁止，符合党***、国务院决策部署精神和自治区党委、政府及市委、市政府工作要求；经过调研论证、风险评估、合法性审查和坚持集体领导、民主集中、会议决定等决策程序；遵守廉政规定，没有利用职权为本人、他人或单位谋取不正当利益；主动采取措施，及时有效挽回损失或消除影响的行为。

8. 其他失误错误，但工作效果总体上有利于推动经济社会发展，有利于维护国家、集体和人民利益的。

（三）容错标准。对干部的失误错误应当按照下列标准进行综合分析，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。

是出于公心还是谋取私利；是无心之过还是明知故犯。

是因不可抗力、客观条件不具备、上级政策调整、历史遗留问题等客观原因而造成的失误和错误，还是主观故意、失职

渎职。

是严格执行集体领导、民主集中、会议决定等决策程序，还是个人专断、一意孤行、隐瞒不报、谎报或者拖延报告。

是探索创新中的失误错误，还是有令不行、有禁不止、违纪违法。

是因失误和错误造成一定程度的损失和不良影响，还是因岗位职责履行不到位造成重大事故、重大损失和恶劣影响。

是主动止损还是消极应对。

（四）容错程序。实行“谁问责追责、谁容错”。容错工作由问责实施机关按照干部管理权限实施。

问责实施机关在启动问责程序时，应同步考虑是否符合容错条件、有无容错情形，自动启动容错认定程序；干部本人或单位也可提出容错书面申请，问责实施机关应当受理。

问责实施机关应组织调查核实，广泛收集相关证据材料，全面查明责任追究对象的失误错误问题以及是否符合容错条件等情况，形成调查报告。

（3）不符合容错条件的，按照有关规定处理。

给予免责或从轻、减轻问责的，必须在相关问责规定的范围内进行，不得与党章党规党纪、法律法规、上级政策文件的规定相违背。

对给予容错的，由问责实施机关将结论性认定意见反馈给容错对象，同时抄送其主管部门、上级部门和组织部门；不予容错的，及时给予解释答复。

容错工作形成的调查报告、证据材料以及结论性认定意见等

相关材料应及时入卷归档，结论性认定意见应于5个工作日内归入干部人事档案和廉政档案。

（五）结果运用。对于容错免责的，在年度考核、评先评优、表彰奖励时不受影响；在干部选拔任用、职级职称晋升及工资、绩效、奖金等方面不受影响；党代表、人大代表、政协委员等资格不受影响。

三、健全完善防错纠错机制

（一）加强事前防错。坚持容错与防错相结合，对苗头性、倾向性问题以及群众反映的一般性问题，要通过咬耳扯袖、红脸出汗，开展批评和自我批评等，早发现、早提醒、早纠正，抓早抓小、防微杜渐。

（二）强化及时纠错。坚持有错必纠、有过必改，对出现的工作偏差或失误错误，及时采取补救措施，尽力减少损失、消除影响。同时，开展有针对性的思想教育和指导，帮助干部汲取教训、改进提高，让他们放下包袱、轻装上阵。

（三）督促落实整改。加强对纠错整改工作的监督检查，对整改不力的，根据情节轻重，采取批评教育、诫勉等措施；对拒不整改、造成严重后果的，按照有关规定严肃追责问责。

四、健全完善组织保障机制

问责实施机关要立足新时代新使命新征程，坚持从政治上看待和把握容错纠错工作，全面加强组织领导，坚持问责与免责并行、惩治与保护并重，强化干部日常教育管理监督，加强事前防错、合理容错、及时纠错。对违纪违法行为必须严肃查处，防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”，搞纪律“松绑”。要严肃查处诬告陷害行为，及时为受到不实反映的干部澄清正名、消除顾虑。要树立重实干、重实绩的用人导向，对给予容错的干部，考核考察要客观评价、选拔任

用要公正合理，最大限度地提振干部干事创业的精气神，凝聚形成创新发展的强大合力。

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会篇三

“上面千条线，下面一根针”，“四个全面”战略布局，“十三五”规划战役部署，四川省委关于全面改革创新驱动转型发展的决定，都要靠基层干部去贯彻落实。如今，全面建成小康社会进入最后五年倒计时，各项改革事业进入攻坚期，任务重、难度大，风险也随之加大。

于此背景下，基层干部要干事就免不了出错。更何况，一些探索的对错，要由实践、时间去检验。不允许犯错，或一有小错，就被揪住不放，那么只会阻止探索创新。建立容错机制，就是要给干部、尤其是基层干部以“试错权”，旗帜鲜明地鼓励和保护改革创新的干部，使他们成为勇于拼搏的实干者。

容许犯错一直在说，为何仍有极少数基层干部怕干事、怕出事？其中的重要原因之一，是容错一直停留在口头上，没有形成有效的保障机制。哪些错容许，容许到什么程度，上下都不明确；一些错以前容许，后来又不容许了；甲地容许，乙地又不容许……难免让人无所适从。

为敢于担当的干部担当，本身也是责任担当的体现。在一线冲锋陷阵的党员干部，最怕在误解和非议面前孤立无援，找不到组织，也看不见领导，在组织面前道不了实情、在领导面前说不了心声。只有坚持上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当，才能引导广大干部做锐意创新的战斗员、深化改革的践行者、推动发展的实干家。要树立事业为上、注重实绩实干的用人导向，建立精准、规范、科学、多维的政绩考核体系，大力选拔想干事能干事、谋改革善改革的干部，坚决调整不担当不作为的干部。各级党组织和上级

领导干部要充分认清肩负的责任，努力当好广大干部敢于担当的支持者、鼓励者和坚强后盾。

只有将容错形成机制，明确容许的界限、尺度、标准，以及一系列申报、受理、核实、审定、报备等程序，才能在新常态下，为基层干部敢想敢干进行制度性兜底，使其勇于上阵、大胆开拓、少些顾虑。

为敢于担当的干部担当，本身也是责任担当的体现。在一线冲锋陷阵的党员干部，最怕在误解和非议面前孤立无援，找不到组织，也看不见领导，在组织面前道不了实情、在领导面前说不了心声。只有坚持上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当，才能引导广大干部做锐意创新的战斗员、深化改革的践行者、推动发展的实干家。要树立事业为上、注重实绩实干的用人导向，建立精准、规范、科学、多维的政绩考核体系，大力选拔想干事能干事、谋改革善改革的干部，坚决调整不担当不作为的干部。各级党组织和上级领导干部要充分认清肩负的责任，努力当好广大干部敢于担当的支持者、鼓励者和坚强后盾。

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会篇四

党以来，多次强调要坚持“三个区分开来”，即把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误，同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来。把为推动改革的无意过失与为谋取私利的故意行为区分开来。笔者认为，“三个区分开来”的提出即保护了那些敢作敢当、敢于创新的党员干部、又充分调动了党员干部干事创业的积极性和创造性。

然而建立容错机制虽能鼓励党员干部担大任，敢作为，勇创新并包容党员干部无意识的错误，却不能把容错机制当

做“尚方宝剑”，容错机制不能包容所有的错误。

容错机制不容有法不依，知法犯法的错误。艰辛改革漫漫长路中，缤纷五彩生活中商人的邀请盛情难却；外来的“收入”难挡诱惑……党员干部面临着各种各样的诱惑。对知法犯法，将党纪国法当做儿戏的人，包容机制不但要拒之门外，更要以从严治党为总抓手，用法律的手段严惩知法犯法的党员干部。

容错机制不容肆意乱为，损害群众利益的错误。高压态势下，部分党员干部中规中矩，不敢寻求突破，明知就得思路和方法明显不适应改革发展的浪潮，更有甚者为官不为，生怕出了岔子，担当不起责任，殊不知严守一亩三分地，裹足不前，严重制约了经济社会的发展。“三个区分开来”给党员干部“松了绑”，却不是让党员干部恣意妄为。一切改革的前提是维护群众利益，永葆党的生机活力，党员干部要时刻铭记改革发展的深层含义，容错机制要让故意损伤群众利益的行为吃闭门羹。

容错机制不容以改革为旗号，以权谋私的错误。当前改革已经步入深水区，经济社会瞬息万变，而借机中饱私囊、假公济私、以权谋私者也会钻法律的空子做一些见不得人的勾当，损害了群众利益，给党抹了黑，容错机制要对这种打着改革创新和为民服务的旗号的谋取私利行为坚决拒绝。

笔者认为，改革前进路上布满荆棘，对一些无意识的失误理应包容，才能使党员干部轻装上阵，但容错机制绝非“尚方宝剑”，要分得清失误与错误之间的鸿沟，以免知法犯法、肆意乱为，以权谋私。

落实容错纠错机制情况报告 浅谈容错纠错机制心得体会篇五

“上面千条线，下面一根针”，“四个全面”战略布

局，“十三五”规划战役部署，四川省委关于全面改革创新驱动转型发展的决定，都要靠基层干部去贯彻落实。如今，全面建成小康社会进入最后五年倒计时，各项改革事业进入攻坚期，任务重、难度大，风险也随之加大。

于此背景下，基层干部要干事就免不了出错。更何况，一些探索的对错，要由实践、时间去检验。不允许犯错，或一有小错，就被揪住不放，那么只会阻止探索创新。建立容错机制，就是要给干部、尤其是基层干部以“试错权”，旗帜鲜明地鼓励和保护改革创新的干部，使他们成为勇于拼搏的实干者。

容许犯错一直在说，为何仍有极少数基层干部怕干事、怕出事？其中的重要原因之一，是容错一直停留在口头上，没有形成有效的保障机制。哪些错容许，容许到什么程度，上下都不明确；一些错以前容许，后来又不容许了；甲地容许，乙地又不容许……难免让人无所适从。

为敢于担当的干部担当，本身也是责任担当的体现。在一线冲锋陷阵的党员干部，最怕在误解和非议面前孤立无援，找不到组织，也看不见领导，在组织面前道不了实情、在领导面前说不了心声。只有坚持上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当，才能引导广大干部做锐意创新的战斗员、深化改革的践行者、推动发展的实干家。要树立事业为上、注重实绩实干的用人导向，建立精准、规范、科学、多维的政绩考核体系，大力选拔想干事能干事、谋改革善改革的干部，坚决调整不担当不作为的干部。各级党组织和上级领导干部要充分认清肩负的责任，努力当好广大干部敢于担当的支持者、鼓励者和坚强后盾。

只有将容错形成机制，明确容许的界限、尺度、标准，以及一系列申报、受理、核实、审定、报备等程序，才能在新常态下，为基层干部敢想敢干进行制度性兜底，使其勇于上阵、大胆开拓、少些顾虑。

为敢于担当的干部担当，本身也是责任担当的体现。在一线冲锋陷阵的党员干部，最怕在误解和非议面前孤立无援，找不到组织，也看不见领导，在组织面前道不了实情、在领导面前说不了心声。只有坚持上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当，才能引导广大干部做锐意创新的战斗员、深化改革的践行者、推动发展的实干家。要树立事业为上、注重实绩实干的用人导向，建立精准、规范、科学、多维的政绩考核体系，大力选拔想干事能干事、谋改革善改革的干部，坚决调整不担当不作为的干部。各级党组织和上级领导干部要充分认清肩负的责任，努力当好广大干部敢于担当的支持者、鼓励者和坚强后盾。