

# 2023年容错纠错工作总结报告(精选5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 容错纠错工作总结报告篇一

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《暂行办法》重点围绕“防错容错纠错”三个方面建章立制：一是防错于前。从强化日常思想教育、规范重大事项决策程序机制以及坚持依法依规办事等方面入手，坚持抓早抓小、注重预防，民主集中、科学研判，切实做到“防范于未然”。

俗话说：人无完人，金无足赤。人非圣贤，孰能无过？对于我们每一位普通党员干部来说，在干事创业的过程中，或多或少难免会因为各种主客观原因而“马失前蹄”。是明知故犯、贪污腐败，违反党纪国法的有心之过，还是一心为民、敢于担当，狠抓基层改革的无心之失，却不能简单粗暴的“盖棺定论、一棍子打死”。

曾听说过这样一个“效应”：说经常洗碗的人难免偶尔失手将碗打破，自责之余，旁边不干活的人也不依不饶：“怎么这么不小心？”干半天活却因为小失误落埋怨、受责备，有人把它归结为“洗碗效应”。

其实，在现实生活中，“洗碗效应”的例子并不鲜见。有的党员干部心系群众，一身干劲，敢闯敢干，夙夜在公，却因干事创业过程中的一些“无心之失”被贴上了“问题干部、带病干部”的标签，几年的功劳“一笔勾销”不说，从此再无晋升盼头。有的党员干部抱着“多做多错，少做少错，不

做没错”的“混日子”心态过上了“不求有功，但求无过”的“平淡生活”，本职工作不管不顾，见人嘻嘻哈哈极尽客套反而平步青云。长此以往，难免会让部分干事创业的实干型干部心灰意冷，产生沉重的心理包袱。

古语有云：“不以一眚掩大德”“不以二卵弃干城之将”。评价判断一个干部的好坏，不能“一叶障目，不见泰山”，抓住一个缺点和一次过失就戴着“有色眼镜”看人，全盘否定。此次贵州铜仁市出台的《干事创业容错纠错暂行办法》本着鼓励干事创业、区别对待过错的原则为勇立潮头干事创业的先行者戴上“护身符”，吃下了“定心丸”。《办法》明文规定，对在党纪国法范畴内，出于公心，没有为个人、他人或单位谋取私利且未造成重大损失的行为可以申请容错免于问责。

《容错办法》让党员干部轻装上阵。《办法》中明确的容错纠错条件和9种情形无疑是干事创业者在改革创新实践探索中的“免死金牌”。对于改革创新过程中出现的过失与偏差，有了《办法》的保驾护航，再也不是以往的匆忙下结论、扣帽子，而是坚持以人为本的具体情况具体分析，对于一心为民，积极作为又主动补救的给予容错甚至免责，彻底解除了党员干部的“后顾之忧”，激发了他们干事创业的内生动力，让他们能轻装上阵，毫无顾虑的全身心投入到党和人民的事业中去。

但得众生皆得饱，不辞羸病卧残阳。当前我们正处在打赢脱贫攻坚战，全面建成小康社会的关键阶段，我们比历史上任何时期都接近中华民族伟大复兴的目标。作为人民群众“主心骨”的党员干部，要彻底摒弃束缚自身干事创业手脚的个人得失，滋养夙夜在公、无私奉献的民族大义和家国情怀，以时不我待，只争朝夕的责任感和紧迫感大胆的干事创业、改革创新，才能助推“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴早日到来。

## 容错纠错工作总结报告篇二

在今年的政府工作报告中说到：“健全激励机制和容错纠错机制，给改革创新者撑腰鼓劲，让广大干部愿干事、敢干事、能干成事。”这一句话对于广大基层干部而言，犹如一颗“定心丸”。何谓“容错机制”？这本是工程设计中的一个术语，借用到干部管理中来，表达的是，对那些愿干事、敢干事、能干成事的官员，在改革创新道路上所犯下的错误组织要宽容。其目的在于打造宽松环境，激发官员们改革创新的热情，让改革创新者轻装上阵，一心一意推进改革，心无旁骛从事创新。

当前社会改革环境不够宽松，部分干部滋生“多干多错、少干少错、不干不错”的心理现状，建立健全容错纠错机制的提出，其目的就是为了改变这种“不敢作为”的情况，让干部不再畏首畏尾，成为一名“能作为、敢作为”称职干部。但在这一机制的具体操作中，却有很多问题值得我们进一步思考和探索。

### 一、保证容错机制的民主化、科学化。

“容错”虽然是针对干部的，但是在制定具体准则时，应广泛听取群众的心声。各地方可根据地方实际，通过本辖区统一发放调查问卷、召开街道、村级干部座谈会等方式，重点围绕建立党员干部容错纠错机制的必要性和可行性、怎样甄别错误、怎样具体纠正错误等问题进行探讨，收集意见和建议，并形成调研报告，最后在此基础上建立党员干部容错纠错机制的实施办法，通过调研保证这一机制建立的民主性和科学性。

### 二、明确“错误”细则。

如何避免容错免责成为干部违法乱纪的“保护伞”，如何有效地保护创新探索者的积极性，首先我们应该从目的、方向，看其行为的出发点是否为了改革发展这几个方面来甄别“错

误”。要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。其次，“错误”发生后，对于党员干部在改革创新中出现失误失败是对其从轻、免于问责及时补救，都需进行具体的细化，并制定纠错办法，让“纠错”有据可依。

### 三、接受群众监督。

基于“容错纠错机制”的特殊性，政府应在出台容错纠错细则后，在各大媒体进行公开，讲解容错纠错机制内涵，避免群众对于这一机制的误解，让广大群众明白这一机制的建立是为了保护党员干部在改革创新中的积极性，而非属包庇政府官员的违规行为。当启动了容错机制后，政府应公开容错纠错事情来龙去脉，给干部和群众一个交代，接受干部群众监督。

“惟其艰难，方显勇毅；惟其笃行，才弥足珍贵。”建立容错纠错机制意义重大。在容错纠错机制执行过程中，各地方应从实际出发，及时总结过程中出现的新情况新问题，逐步健全容错纠错机制，为广大基层干部更好地改革创新、促进发展提供保障。

## 容错纠错工作总结报告篇三

最近，省委出台了《关于建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为的实施意见(试行)》，强调在全面从严治党的新形势下，要旗帜鲜明为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，大力营造改革创新、担当作为的良好环境。如何理解《意见》的重要意义？在实践中如何准确把握？记者邀请权威人士进行了解读。

### 落实“三个区分开来”的重大举措

“《意见》是贯彻‘三个区分开来’重要指示的重大举

措。”省委组织部常务副部长胡金波告诉记者。他说，坚持从严管理干部和关心爱护干部相结合，是一贯的重要思想。多次强调要抓紧健全容错纠错机制，切实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；把为推动发展的无意过失，同为谋取私利的违纪违法行为区分开来，引导广大干部保持良好精神状态。

《意见》认真贯彻系列重要讲话精神，紧密联系江苏干部思想和工作实际，建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为，推动“三个区分开来”重要指示落到实处。

“《意见》体现了省委为担当者担当、为负责者负责的鲜明导向。”胡金波说，省第十三次党代会提出，要更加注重健全激励和容错纠错机制，旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责。省委书记李强反复强调，各级党组织要为干部担当负责创造良好条件，为担当作为、狠抓改革、善抓改革的干部撑腰鼓劲。制定《意见》是落实省第十三次党代会精神的具体实践，通过建立容错纠错机制，鼓励干部改革创新、干事创业、奋发有为，为推进“两聚一高”凝聚强大正能量。

## 容错纠错以遵规守纪为前提

“《意见》回应了当前干部队伍和社会各界的热烈关切。”胡金波说，当前，全省各级党员干部总体精神状态是好的，勇挑重担、开拓创新、积极作为是主流，但也确实存在缺乏动力不想为、缺乏担当不敢为、缺乏本领不会为的现象。

《意见》坚持正向激励和负向惩戒并重，明确给敢于创新者容错，为作风正派、敢于担当、勇于负责的干部鼓劲撑腰，同时重申加大治懒治庸力度，严肃查处为官不为，坚决调整不担当不作为的干部，是加强干部队伍建设的重要举措。

胡金波说，《意见》主要有四个特点：一是导向性强。《意

见》坚持为担当者担当、为负责者负责的主基调，强调鼓励探索创新、奋勇创先争优，强调注重实绩、崇尚实干，导向十分鲜明。二是原则性强。《意见》坚持在遵规守纪前提下实行容错纠错，准确界定容错界限，划出容错边界底线，坚决防止保护变庇护、宽容变纵容。三是操作性强。《意见》明确了容错的5个条件和8种情形，规范了容错的认定程序和容错结果运用等，便于基层把握和落实。四是系统性强。

《意见》把容错纠错放在干部队伍管理体系中来把握，注重教育、选拔、管理、监督的有机统一，注重相关政策制度的有效衔接，注重各有关职能部门的协调配合。

对容错免责的干部将“一往情深关心、一如既往信任，一视同仁使用”

容什么错、谁来容错、结果如何运用，是建立容错纠错机制的核心问题和关键环节。胡金波认为，贯彻落实《意见》，重点要领会好落实好这方面要求。在标准条件上，要着重从有禁与无禁、为公与为私、有意与无意、集体决策与独断专行等方面进行研判，做到弄清情况、精准把握、认真酌定、厘清责任。在程序环节上，要坚持问责调查与容错认定同步，在启动问责程序或责任调查过程中，应同步考虑有无容错情形、是否符合容错条件，增强容错的时效性。在结果运用上，对符合容错条件给予免责的干部，要一往情深关心、一如既往信任，一视同仁使用。

坚持上级为下级担当、组织为个人担当、干部为事业担当

正确对待探索创新是基本前提。要坚持看主流、看大局、看长远，对发展中出现的新生事物不轻易下结论、贴标签，对探索中出现的问题不求全责备、简单“扣帽子”，为改革创新留出足够空间。尤其要鼓励支持多做没有先例、但顺应大势支撑未来的事情，多做开局艰难甚至影响眼前指标、但能留下长远优势和持久利益的事情。

准确把握精神实质是核心要求。建立容错纠错机制，是为了宽容和保护作风正派、锐意进取的干部，同时也要坚决防止搞纪律松绑、管理松懈。要严格按政策规定开展容错纠错工作，查清失误错误的性质、程度及原因，并与干部一贯表现相互比较印证，不得怕担责任不敢容错纠错，也不得避重就轻以容错纠错规避责任追究。

运用典型示范引路是重要方法。典型案例是最直接最有效的教材，具有重要的示范带动作用。要及时总结容错纠错工作中的好经验好做法，大力宣传改革创新、攻坚克难的先进人物和事迹，大力宣传容错纠错的典型案例，推动文件精神落到实处，在全社会形成崇尚创新、允许试错、宽容失败的浓厚氛围。

强化领导责任落实是根本保证。要坚持上级为下级担当、组织为个人担当、干部为事业担当，推动各级党组织特别是主要负责同志把责任担起来，把《意见》提出的各项措施落到实处，让流汗者不流泪、辛苦者心不苦、实干者得实惠，引导广大干部在“两聚一高”新实践中奋发有为、干事创业。

## 容错纠错工作总结报告篇四

今年以来，在县委、县政府的领导下，在省市商务部门的指导下，我局全体干部职工深入学习实践科学发展观，紧紧围绕县委十一届六次和十五届人大二次全会确定的各项目标任务，解放思想，求真务实，开拓创新，商务事业呈现出又好又快的发展态势，为全县经济社会平衡较快发展作出了新的贡献。

### 一、主要成绩

2、国际贸易：实现进出口贸易额完成90万美元，比上年同期减，完成市政府下达任务300万美元的30%。

## 二、主要做法

（一）创新方式、加大宣传，确保招商引资有新突破。

3、注重提高投资服务水平和招商质量。紧密结合以当前县委组织开展学习实践科学发展观为契机，加大对优势资源开发项目的引进，坚决杜绝饥不择食，盲目引进低水平开发项目，造成资源浪费、环境污染。同时，以求真务实的态度认真做好每一个项目的洽谈、签约，坚决反对夸大合同投资额或一个项目反复签约的弄虚作假、自欺欺人的行为。坚持推行促进服务工作机制，挂联项目领导带头深入企业、项目施工场地，积极帮助解决项目在建设、生产经营中遇到的困难和问题。努力营造真心招商、热心待商、诚心助商的社会氛围。通过提高为投资者服务的水平，吸引外来投资的工作贯穿于企业的设立、经营、再投资的全过程，为企业发展创造良好的外部环境。

（二）加大对“万村千乡市场工程”建设和家电下乡的实施力度

（三）提高服务意识和指导水平，促进对外贸易稳步发展。

2、利用好各种平台，不断开辟新的市场。充分发挥在外经贸方面的职能作用，积极组织参加各类经贸、会展活动，帮助外向型企业开拓新的出口渠道。上半年，组织万绿公司、民特食品厂、热带果品厂和盛邦公司4家企业，参加规模和层次空前的2023年昆明进出口商品交易会，宣传元江，推介项目，加快我县外向型经济发展步伐。

（四）强化内贸管理，维护市场秩序运行稳定性

1、依据职责范围，加大执法力度，以开展生猪屠宰专项整治“回头看”活动为主线，严厉打击私屠滥宰和收购、加工制售病害肉、注水肉等违规行为，进一步规范市场秩序，并



规范了县城、集体伙食单位用肉的管理制度，实行索证索票制度，保障了我县生猪屠宰加工行业稳步发展，人民群众食肉安全进一步提高。1-9月，全县屠宰生猪19013头，生猪定点屠宰率。出动执法人员共44人，车辆8辆次。执法结案率达到100%，没有一起行政复议、诉讼、热线投诉。

2、对酒类市场实施规范管理。一是加大打击力度。本着“依法治酒、安全造酒、合法售酒、健康饮酒”的指导思想，按照“摸清底子、打开路子、整顿市场、规范市场”的工作思路。努力推行《酒类流通随附单》制度，确保酒类商品自出厂到销售终端全过程流通信息的可追溯性，从源头上防止假冒伪劣酒类商品进入市场。二是加强宣传力度。认真组织学习和宣传《酒类流通管理办法》和《云南省酒类管理条例》。

3、加强对专业商品市场的监测力度。根据实际情况建立市场运行监测系统，及时向政府和有关部门提供信息。为政府制定宏观政策提供依据，为企业生产经营提供政策信息服务。通过对市场的监测分析，及时发现问题，发出预报预警，指导生产、引导消费。

4、强力推进整顿和规范市场经济秩序工作。

根据国家、省、市整顿和规范市场经济秩序工作的要求，要继续坚持“标本兼治，着力治本”的方针，重点对食品、奶粉、生猪、酒类、医药、成品油等专业市场的清理整顿，着力查处假、冒、伪、劣商品，打击商业欺诈行为和制假售假窝点等扰乱市场经济秩序案件，建立健全各项制度，扎实有效地推进整顿和规范市场经济秩序工作。

三、存在的困难和问题

(4) 优惠政策和奖励政策不明朗，可操作性不够强；

(5) 对外贸易方式仍然比较单一，出口产品结构不尽合理；

(6) 工作经费不足仍然是制约我县商务工作发展的瓶颈。

#### 四、第四季度的工作打算

1、进一步加大招商引资力度，实施开放带动战略。认真做好项目库建设，筛选优势项目，为明年的招商引资工作打好基础，积极认真组织参加市、县有关的招商活动，达到宣传元江、推介元江、签约项目的目的。着力在项目库建设上下功夫，力争使一批项目能在元江落地生根。

2、进一步做好已签约项目的跟踪服务工作，促使签约项目早落实、早开工、早建设、早见效，确保招商活动取得实效。主要是围绕投资23亿多的红河流域元江境内两级梯级（桥头、罗垵）水电站的开发建设项目，云南锡业集团元江镍业有限责任公司开发镍矿、都贵电站等重点项目，并就项目开发中遇到的困难和问题搞好协调服务。

3、抓好专业市场建设：一是热带水果交易中心项目招商工作；二是稳妥推进“万村千乡”市场和家电下乡工程建设；三是围绕县城防洪设施建设为主体，推进江滨路旧城改造项目前期工作，加快生态城市现代化进程；四是落实县城生猪屠宰场的异地搬迁工作。

4、抓好出口创汇工作，进一步扩大对外出口政策的宣传，简化对外出口贸易手续办理程序，分类发布出口贸易商品信息，认真研究世贸规则，做好有关政策通报和咨询工作，力争使更多产品、更多企业加入到出口贸易行列中来，确保全年出口创汇任务的完成。

5、继续抓好生猪定点屠宰管理。加大执法力度，保证出厂肉品质量，净化市场，使生猪定点屠宰率达到100%，确保肉品安全，让群众吃上“放心肉”。

## 容错纠错工作总结报告篇五

建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。下面本站小编分享了建立容错纠错机制心得体会，供你参考。

近年来，陇西县立足县情实际和干部队伍成长规律，积极探索建立鼓励创新、宽容失误、容错纠错的政策机制，强化正向激励和监督约束，旗帜鲜明地为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，着力营造干部干事创业的浓厚氛围。

### 一、提升干部“想为”的思想意识是建立容错纠错机制的前提

党的以来，随着全面从严治党不断走向深入，党员干部队伍中出现了工作畏难、不敢担当、求稳怕乱、活力减退等“为官不为”、“为官怕为”的现象。要着力解决干部“不想为”的思想问题，首先要强化思想引导，提升干部“想为”的觉悟。要积极开展中国特色社会主义理论、理想信念、党章党规、党的宗旨等教育，严格规范党内政治生活，教育引导广大公务员增强政治意识、宗旨意识、大局意识和责任意识。近年来，陇西县认真落实县委会、县委中心组、四大家联席会定期学习制度，修订完善全县理论学习“六个一”制度，充分发挥各级领导干部的示范表率作用，坚持“四个带头”，定期组织领导干部参加“富民兴陇”讲座，邀请省市知名专家开展现场教学，扎实开展“合格党员我先行”集中志愿服务、“主题党日”活动、“三讲四送五评”等活动，着力构建共同学习、同步提升的良好格局。实践证明，思想是行动的先导，只有各级干部的思想认识提高了，才能把思想自觉转化为工作自觉。其次要端正用人导向，树立干部“想为”的标杆，倡导注重实绩、群众公认，容许干部在改革创新、干事创业、主动作为中出现失误和错误，鼓励干部敢于担当，敢于创新，激发干部干事创业、拼搏进取的积

极性，为其他干部干事创业提供看得见、摸得着的“标杆”。陇西县委坚持在基层扶贫第一线，重大项目最前沿识别、培养和选拔干部，先后对488名精准扶贫一线成效突出、大胆创新、敢于担当的优秀干部提拔重用，切实把“想为”的思想意识最大限度凝聚起来，把“想为”的鲜明导向正确树立起来。实践证明，只有真正树立科学的用人导向，才能按照好干部标准和“三严三实”要求，选准干部配强班子，才能把各级干部心思、智慧和力量凝聚到推动工作上来。

近日，《中共佛山市三水区委关于支持干事创新建立容错纠错机制的实施意见(试行)》的文件出台，在新的形势下，如何解决基层干部“不敢为”的问题，支持干部创新敢于担当无疑应给予积极正面的评价。古人云：不积跬步无以至千里。在全面从严治党的大格局下，对于制度的修正与补强都恰恰是三水区委决策层“天下大事必做于细”的肯担当精神的体现。

回到机制本身，分别从适用范围、基本原则、容错条件、容错内容、工作保障、容错程序、提醒纠错和结果运用等八个方面完整论述了干部容错的机制整个内容。蜀汉皇帝刘备曾有句名言广为流传，“勿以恶小而为之、勿以善小而不为”，对于公务在身的干部来说，不仅仅是一种工作常态，更是一种政治标尺。但同时，我们要注意到干部，尤其是基层干部所面对错综复杂、情况多变的社会现状的时候往往难以抉择。尤其是严肃问责的情况，更加自缚手脚，难有担当可言。这样一份文件，就是要在其中区分对待，释放出鼓励干事创新的积极信号。

与其他地区的容错机制相比较，无疑佛山走在了前列，三水出台此份文件，也是正当其时。但同时我们也应发现，此份容错机制还有一些值得进一步明确和提升的地方。第一，可能存在界定的模糊性，容错认定主体同时拥有履行执纪问责的职责，容易导致“容错”与“问责”界定不准的问题，并非足够科学；第二，容错机制的程序设置有待进一步细化和优

化，目前来看，容错机制的只是事后的制度，只有当事人和单位提出才进行，并非在实施问责情况下的必经程序，从实际情况来看，身在体制内，往往难以主动提出，这在执行过程中就容易使制度的积极效应打折扣；第三，相应的制度规范有待明确，因为仅有容错没有规范肯定不够，干部队伍的良好运作离不开“激励、规范、问责”三驾马车，激励是动力，问责是约束，而规范才是根本；第四，值得进一步引入更充分的外部监督，三水容错纠错机制内容本身并无问题，但从文件本身来看也还缺乏党外、体制外人员的参与，可以考虑更多的引入评议监督力量，综合评判“容误”事实，这一点值得再细化和加强。

上所述，一个好的制度并不是一份文件所能够囊括的，笔者也相信，三水在全面从严治党的格局下，会进一步细化和优化容错纠错机制的细则。历史学家钱穆先生就曾在其名著《中国历代政治得失》认为，政治制度需要与人事相互配合，也就是我们常常说的“徒法不足以自行”，没有人们普遍思想意识上的统一，就无法使制度的本意得以保障。对本次制度本身，笔者丝毫不掩饰对制度的期待与叫好，但作为一名基层干部，则更期待容错纠错机制的下一步，这并不是纪委一家可以做得到的，而需要在更高层面上、更有担当地去思考，如何完善激励、规范、问责三者的关系，以及不断出台各种细化规定，让制度越来越完善，具备越来越强的实操性，也让制度的积极效应越来越凸显。这样，才能使得我们的干部队伍真正有激情去干事创业以及创新。

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。艰辛改革漫漫长途，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。

xx届六中全会明确提出，建立容错纠错机制，宽容干部在工作中特别是改革创新中的失误。曾在省部级主要领导干部专

题研讨会上强调，要做到“三个区分，”尽快扭转一些干部“为官不为”问题，保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部，最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性。笔者认为，“容错纠错”机制必须在顶层设计、申辩机制和组织优势上为干事创业者“松绑”。

在顶层设计上“松绑”。探索建立容错机制之所以受到各级领导干部的广泛关注，是因为要在错与非错、大错与小错、主观与客观中找到合理的评定依据。基于人们主观认识的局限性、改革的复杂性和客观上的不可抗力等因素，全面依法治国、全面从严治党并不排斥在法律体系和党内法规中构建容错机制。首要解决的是认知问题。上级机关可根据实际从顶层以法律条文形式建立容错机制，将其纳入党内有关“规则、规定、法规、细则”中，并公开督促保障与其他法律法规一并运行，在社会上形成广泛共识，这既可以让各级执政司法者在具体操作中做到有据可查有法可依，也让基层干部在敢闯敢干中吃下“定心丸”。

就内容而言，容错免责要限定在权力清单、决策程序、监督机制构筑的堤坝内。换句话说，在顶层设计中提及某一领域的容错空间，地方则可通过具体情形拟定免责清单，超出清单范畴则不可适用容错机制。顶层设计并不只是强调免责范畴，在容错清单的背面，同样是不可触碰的红线。因而从顶层对容错机制进行科学设计，不但可以做到立治有体、施治有序，更可有效地惩戒知法犯法的“有心之过”，正确包容改革探索的“无心之失”，真正为敢拼敢闯者戴上“护身符”，引领那些心怀胆怯的干部回归大胆干事创业的轨道上来。

在申辩机制上“松绑”。从一定程度上说，容错机制起到了为改革者松绑减压的作用，让干部在干事创业中卸下包袱。在问责决定前，如果是个人受到问责追责的，可以向单位党组(党委)提出申请。接到申请后，单位党组(党委)在小范围内讨论，认为是符合容错情形的，同意申请，在加盖单位公章

后报容错实施机构。如果是单位受到问责追责的，单位应组织干部职工讨论，对照免责清单进行自查，认为符合免责情形的，以党组(党委)向容错机构提出申请。容错机构在接到容错申请后，依申请事项开展调查，具体调查当事干部或部门在犯错的主观动机、客观条件制约、结果危害程度等方面的情况，走访了解有关联的人员，形成初步调查报告□

在调查结束后，应给出处理意见，不符合免责情形的，按相关党纪法规处理；符合免责情形的，进入申辩环节。在接到容错机构下达的符合容错情形的认定书后，当事干部或部门应提交申辩报告，陈述申辩理由，对免责行为、免责情形作出举证说明，对犯错的主客观因素作出合理解释。有关联的单位或个人可为其失误的性质、情节、影响作证和辩护。对于一些重大过错事项，还可引入第三方进行评估。涉及重大社会公共利益的，还应举行群众听证会。容错机构根据调查了解和申诉答辩情况，严格按照有关政策和党纪政纪规定予以核实认定，并对照容错机制相关规定，提出处理建议，报相关机关作出免于问责、减轻处理或问责处理的决定。不管是问责还是免责，处理结果都要及时向社会公布。

在组织优势上“松绑”。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。经历容错过程的干部，难免会引起公众的猜疑，在工作和晋升方面处于不利。组织部门应为这类干部撑腰，并加大对被容错干部典型事迹的宣传，让社会了解干部的行为，体谅干部的努力和付出，包容干部出现的失误和差错，积极营造支持改革、鼓励创新、宽容失误、允许试错的良好环境。不让这类干部在年度考核、干部任用、评先选优等方面受到不必要的负面影响。对适用于容错机制但被轻微问责的干部，加强教育引导，消除顾虑重振信心。

干部出于公心大胆干事创业，但因方法不当被追责，情绪难免会受到影响，以后工作也可能畏手畏脚。组织部门要及时与其面对面谈心谈话，了解个人思想情况，化解心理顾虑，分析工作失误原因和寻求对策建议，帮助其纠错纠偏，把对



党的事业负责与对干部本人负责统一起来，保护好干部的积极性，引导其把精力凝聚到党的事业上来。对不适用于容错机制而被严肃问责的干部，按照管理权限，疏通“下”的渠道。干部容错机制实施的前提必须是不违反组织纪律原则，不逾越党纪国法红线，并非干部犯错试错的“护身符”，干部也不能把组织提供的“容错权”当作“救命稻草”。要严格执行《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，对被问责处理而影响到使用的干部，须分清情形，区别对待。涉及到违纪违法应当降级、免职的，按规定程序及时予以降级、免职；主观恶意、道德败坏、政治立场和理想信念不坚定的坚决不予任用；能力平庸、执行力弱、不适宜担任现职的要及时调整岗位或改任非领导职务。真正划清“容”与“不容”的界限，让那些出于公心、大胆改革、主动干事、勇于担责的干部得到相应保护，而对那些为官不为、为官乱为、为官为己的干部必须坚决进行问责、严肃惩处。