

最新容错纠错机制政府工作报告总结(模板9篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

容错纠错机制政府工作报告总结篇一

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。

容错纠错机制政府工作报告总结篇二

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。

容错纠错机制政府工作报告总结篇三

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，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，更可以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《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。

容错纠错机制政府工作报告总结篇四

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《办法》以鼓励干事创业、区别对待过错、坚持依纪依法为基本原则，明确了容错纠错的具体条件和9种情形。

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。

容错纠错机制政府工作报告总结篇五

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和措施。

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的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。

容错纠错机制政府工作报告总结篇六

明晰容错纠错的内容

一是明确容错纠错的原则。容错纠错要以支持实干、鼓励创新为原则，树立和强化为创新者容、为担当者容、为实干者容的鲜明导向，其保护的对象是作风正派、敢作敢为的好干部。不违反党纪国法的禁止性规定，符合中央大政方针、经过民主决策程序、出于公心、善意履职、积极担当的作为等，应成为各地确定免责的一致原则。

二是明确容错纠错的界限。对干部容错免责，核心是要划清因乱作为而犯错与因敢作为而失误的界限，区分干部失误、错误与违纪违法行为的界限，关键是要严格区分“主观无意”与“明知故犯”、“大胆改革”与“无视规矩”的界限，为干部干事创业营造一个良好的制度环境与政治生态。在全面从严治党过程中，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。“三个区分开来”清楚地划分容错机制的适用范围，明确了哪些错误和失误是可以纳入容错机制的，哪些错误和失误是要接受处罚的，为我们提升容错机制的科学性提供了根本遵循。

三是制定完备的权责清单和负面清单。在坚持容错机制基本原则的前提下，各地各部门应该结合具体情况，厘清哪些错误能容、哪些不能容。要细化容错情形，明确免责措施，把因独断专行、违背程序和规律、违背科学而作出的决策排除在免责范围之外，对于失职失责造成严重后果、人民群众反映强烈的都要严肃追责。通过权责清单明确什么该干，通过负面清单明确什么不能干，对列入负面清单的决策失误追究责任，对未列入负面清单的决策失误一般不追究责任。

制定规范的容错纠错程序

什么样的情况下可以容错免责，应有严格的认定程序，通过规范的程序对实际情况进行调查、取证，完善操作流程，细化申请、核查、认定、实施、答复等步骤和环节，保证程序公开，阳光运行。容错机制的最终裁定，应由纪检监察机关、组织部门负责。相关单位和个人因工作失误受到追责时，可向纪检监察机关或组织人事部门提出免责申请，纪检监察机关会同组织人事部门受理申请后，及时开展调查核实，作出容错认定结论并反馈给申请单位或本人。纪检监察机关或组织人事部门要坚持以事实为依据，以制度为准绳，以确保容错纠错机制的严肃和权威。

容错纠错要公开透明

一是容错纠错机制的制定要公开。在制定容错纠错机制的过程中要广泛征求民众和专家的意见，尤其是针对容错范围的确定，应该广泛讨论，听取不同的意见和建议，最大限度地细化具体制度，提高制度的可操作性，保证制定内容的科学性和民主性。二是容错纠错机制的运行要公开。容错纠错机制虽然针对的是领导干部，但是容错纠错机制启动后，除了按照法律规定需要保密的以外，政府还要公开容错纠错机制的运行过程，让容错纠错在大众的监督下进行，一方面彰显党和国家宽容探索性失误、鼓励大胆创新的主张，另一方面调动全社会监督和参与改革实践的热情。

健全申诉救济机制

容错纠错机制要和救济机制结合起来，形成正面激励和负面惩罚双管齐下的制度合力。科学认证和判定个人责任，让“犯错者”有辩解的机会，允许责任人和当事人申辩申诉，保证他们的合法权利。在问责决定前，允许责任人和当事人举证解释，同时引入第三方评价，综合考虑是否应当容错。要以反馈的事实和评估的结果为依据，看所犯之错是否容许，并通过科学合理的评估机制来判定结果。对查无实据或轻微违纪免于追究纪律责任的，可以通过谈心交流、通报等适当方式，及时澄清事实，消除负面影响，帮助其放下思想包袱，大胆工作。只有解决好这些问题，才能让容错纠错机制真正起到保护干部、激发干劲的作用。

强化宗旨意识创新意识责任意识

在全面深化改革进程中，广大领导干部要深入践行党的群众路线，加强党纪和法律法规教育，始终保持共产党人忠诚干净担当的政治本色，凡是有利于党和人民事业的，就坚决干，在制度和规矩的范围内大胆地闯、大胆地试、大胆地干，创造性地贯彻落实党的路线方针政策，依据实际情况科学有效地解决各种复杂问题，摒弃“不敢为、不想为、不能为”的错误心理，共同营造风清气正的政治生态，从而形成不畏艰难、奋勇前行、勇于担当、积极履职的良好氛围。

容错纠错机制政府工作报告总结篇七

“一晃三年，除了村党支部换届通知去投个票、开个会外，一年到头也没有什么组织生活”这是有的农村党员特别是老党员所面临的一个“窘境”。党内生活是我们党保持生机与活力的载体、基础和保障。党的xx届六中全会通过的《准则》和《条例》，更是进一步将从严治党制度化、常态化、规范化。但是，一段时间以来，党内生活不经常、不认真、不严肃的问题比较普遍，村级干部忙于行政业务工作，“忘掉”

了党内生活的情况也普遍存在。究其原因则是党内生活制度贯彻不彻底，执行不严肃。引导落实党内生活制度及规定，基层党委义不容辞，我们作为乡镇“一把手”更应该做到违规必究、令行禁止，让党内生活制度“硬起来”，自觉接受党员监督、群众监督、社会监督，才能不断提高自我约束力，防患于未然，才能把党内生活提升到一个新水平。

一是建立容错机制要先明确职责。党的xx届六中全会明确指出，党的各级组织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。当前，基层需要给予容错的问题主要集中在历史遗留问题处理、征地拆迁、基层治理探索实践等方面。对一些无先行案例和明文规定的，要制定保护性和激励性的措施，以鼓励和保护创新，尊重历史、实事求是为原则，鼓励大胆创新，建立容错纠错机制，营造了宽松、宽容、和谐的干事环境。

二是要以纠错机制促进容错机制的建立。容错机制最直接的运用便是在干部的培育上，作为乡镇的“一把手”，除了要做好领导班子“班长”之外，更是要善于做其他干部职工的“良师”，在工作上给予干部更多的关注与关心，加强对党员干部日常监督管理，善于抓早抓小，对苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正，改革创新决策因为是突破固有思维方式、现有制度体系，不确定性、探索性较高，只要不违反原则性，对勇于创新者所犯的 error 要认真查找症结所在，确保防错在先、纠错及时，以纠错机制促进容错机制的建立与完善。

三是容错机制应建立在“严管”之下。容错机制一定要在严管的框架中运行，在党内生活制度的制约下运动，容错并不代表可以毫无底线、一错再错、蛮干胡来。机制运行一定要在党内生活中明确“容错”的范围，不能无限度地扩大、宽容，要谨防出现钻制度空子的情形。容错机制的出台是鼓励想干事、能干事的改革者为百姓谋福利，为社会开拓创新促发展，必须将好钢用在刀刃上，不能跑偏用错。

严肃党内政治生活纪律与容错纠错机制是相互的，党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。在基层干部中，如何在坚持党内生活制度的原则下将容错纠错机制真正落实是一大课题。相信容错纠错机制一定可以为改革创新保驾护航，为愿干事、敢干事、干成事的同志撑腰鼓劲，也能最大限度激发干事创业的激情和活力。

容错纠错机制政府工作报告总结篇八

为充分调动全县干部干事创业的积极性，营造锐意改革、勇于创新、敢于担当、合理容错的良好环境，怀来县根据有关规定，结合该县实际，制定《怀来县党员干部容错纠错机制实施办法(试行)》(以下简称办法)，将防止纪律“松绑”与作风“减压”有机结合。

《办法》共十三条，明确了《办法》的适用范围、运行原则，容错免责申请条件、认定程序等内容，同时规定健全纠错改正机制，严明容错纠错纪律，完善澄清保护机制。

《办法》提出，建立容错纠错机制，要秉承鼓励担当、支持创新的原则。鼓励党员干部推出符合本地实际的创新思路和改革举措。秉承实事求是、区别对待的原则。严格区分失误与失职、敢为与乱为、为公与谋私的界限，保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者。秉承客观公正、准确把握的原则。以事实为依据、以党纪法规为准绳，客观公正、准确把握问题发生的相关信息，充分听取当事人的申诉意见，科学认定相关单位和个人的责任;严格程序，从严把握，维护容错纠错机制的严肃性，防止滥用。

《办法》列出了容错免责的情形，如在落实党委、政府决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人或单位谋取私利，且积极主动消除影响或挽回损失的;在处置突发事件或执行其他急难险重任务中，因主动

揽责涉险、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的等。

《办法》指出，在开展容错免责情形认定中，要切实增强政策意识、规矩意识、程序意识，坚持集体研判，注重客观依据和事实支撑，杜绝独断随意和主观判断。容错认定有严格的工作程序，相关单位或个人在受到问责时，认为符合容错条件的，提出书面申请，之后进入核实阶段，核实结束后，作出容错认定结论。

《办法》强调，要健全纠错改正机制，对存在过错或失误的单位或个人，运用“四种形态”根据具体情形实行分类处置。立足事前防范，抓早抓小，防止小问题变成大错误。

《办法》提出完善澄清保护机制，区别主观故意与无意过失，充分听取被反映单位或个人合理解释或申辩，支持干部依法依规维护自己的合法权益；对反映问题失实的，及时在一定范围内予以澄清，消除不良影响；对轻微违纪但不够追究纪律责任的，通过谈心交流、批评教育、责令检查等形式，帮助其放下思想包袱，大胆工作；对恶意制造谣言、诬告陷害的行为和干扰改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，依纪依法严肃处理。

该《办法》的提出，是怀来县创新工作形式的又一重要举措，将严格管理干部和热情关心干部有机结合，既鼓励创新、宽容失误，又防止纪律“松绑”、作风“减压”，营造了支持改革、鼓励创新、允许试错、宽容失误的良好环境。

容错纠错机制政府工作报告总结篇九

党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。下面本站小编分享了建立容错纠错机制个人心得体会，供你参考。

为维护政治生态，激发全市党员干部干事创业的热情和激情，近日，太仓市从制度层面出台了《关于建立防错容错纠错机制鼓励党政干部争先创优、干事创业的暂行办法》（下称《暂行办法》），探索建立防错容错纠错机制，切实为想干事、能干事的党员撑腰鼓劲。

《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”。二是容错定心。首次明确了10种情形可以申请容错及5种不属于容错范围的情形，并强调单位和个人在履职担当、改革创新过程中，由于特殊原因未能实现预期目标或出现偏差失误，经认定后可以免除相关责任或从轻、减轻处理。这不仅给党员干部一颗“定心丸”，鼓励干事创业，更提醒党员做到心中有戒，不能“任性”用权。三是有错必纠。对符合容错条件，存在过错失误，但达不到给予党政纪处分的，按照有错必究、抓早抓小原则，运用“第一种形态”开展纠错，消除党员干部懈怠心理和解决为官不为现象。

“防错容错纠错不是违规违纪的‘挡箭牌’，而是让党员干部做到事前防错及明白容错的范畴，”太仓市委、市纪委书记邹洪凯说道，一方面纪检监察机关以合理容错、及时纠错来澄清保护党员；另一方面也不会以防错容错纠错为违规违纪的党员干部开脱，而将严格按照规定程序办理，确保防错容错纠错工作健康有序开展。

一是明确容错纠错的原则。容错纠错要以支持实干、鼓励创新为原则，树立和强化为创新者容、为担当者容、为实干者容的鲜明导向，其保护的對象是作风正派、敢作敢为的好干部。不违反党纪国法的禁止性规定，符合中央大政方针、经过民主决策程序、出于公心、善意履职、积极担当的作为等，应成为各地确定免责的一致原则。

二是明确容错纠错的界限。对干部容错免责，核心是要划清因乱作为而犯错与因敢作为而失误的界限，区分干部失误、错误与违纪违法行为的界限，关键是要严格区分“主观无意”与“明知故犯”、“大胆改革”与“无视规矩”的界限，为干部干事创业营造一个良好的制度环境与政治生态。在全面从严治党过程中，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。“三个区分开来”清楚地划分容错机制的适用范围，明确了哪些错误和失误是可以纳入容错机制的，哪些错误和失误是要接受处罚的，为我们提升容错机制的科学性提供了根本遵循。

三是制定完备的权责清单和负面清单。在坚持容错机制基本原则的前提下，各地各部门应该结合具体情况，厘清哪些错误能容、哪些不能容。要细化容错情形，明确免责措施，把因独断专行、违背程序和规律、违背科学而作出的决策排除在免责范围之外，对于失职失责造成严重后果、人民群众反映强烈的都要严肃追责。通过权责清单明确什么该干，通过负面清单明确什么不能干，对列入负面清单的决策失误追究责任，对未列入负面清单的决策失误一般不追究责任。

近日，贵州铜仁市出台《干事创业容错纠错暂行办法》，《办法》以鼓励干事创业、区别对待过错、坚持依纪依法为基本原则，明确了容错纠错的具体条件和9种情形。

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。

“一晃三年，除了村党支部换届通知去投个票、开个会外，一年到头也没有什么组织生活”这是有的农村党员特别是老党员所面临的一个“窘境”。党内生活是我们党保持生机与活力的载体、基础和保障。党的xx届六中全会通过的《准则》和《条例》，更是进一步将从严治党制度化、常态化、规范化。但是，一段时间以来，党内生活不经常、不认真、不严肃的问题比较普遍，村级干部忙于行政业务工作，“忘掉”了党内生活的情况也普遍存在。究其原因则是党内生活制度贯彻不彻底，执行不严肃。引导落实党内生活制度及规定，基层党委义不容辞，我们作为乡镇“一把手”更应该做到违规必究、令行禁止，让党内生活制度“硬起来”，自觉接受党员监督、群众监督、社会监督，才能不断提高自我约束力，防患于未然，才能把党内生活提升到一个新水平。

一是建立容错机制要先明确职责。党的xx届六中全会明确指出，党的各级组织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。当前，基层需要给予容错的问题主要集中在历史遗留问题处理、征地拆迁、基层治理探索实践等方面。对一些无先行案例和明文规定的，要制定保护性和激励性的措施，以鼓励和保护创新，尊重历史、实事求是为原则，鼓励大胆创新，建立容错纠错机制，营造了宽松、宽容、和谐的干事环境。

二是要以纠错机制促进容错机制的建立。容错机制最直接的运用便是在干部的培育上，作为乡镇的“一把手”，除了要

做好领导班子“班长”之外，更是要善于做其他干部职工的“良师”，在工作上给予干部更多的关注与关心，加强对党员干部日常监督管理，善于抓早抓小，对苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正，改革创新决策因为是突破固有思维方式、现有制度体系，不确定性、探索性较高，只要不违反原则性，对勇于创新者所犯的 error 要认真查找症结所在，确保防错在先、纠错及时，以纠错机制促进容错机制的建立与完善。

三是容错机制应建立在“严管”之下。容错机制一定要在严管的框架中运行，在党内生活制度的制约下运动，容错并不代表可以毫无底线、一错再错、蛮干胡来。机制运行一定要在党内生活中明确“容错”的范围，不能无限度地扩大、宽容，要谨防出现钻制度空子的情形。容错机制的出台是鼓励想干事、能干事的改革者为百姓谋福利，为社会开拓创新促发展，必须将好钢用在刀刃上，不能跑偏用错。

严肃党内政治生活纪律与容错纠错机制是相互的，党内政治生活制度是容错机制实施的参照，而容错纠错机制又是推进严明党的纪律和规矩的有效手段。在基层干部中，如何在坚持党内生活制度的原则下将容错纠错机制真正落实是一大课题。相信容错纠错机制一定可以为改革创新保驾护航，为愿干事、敢干事、干成事的同志撑腰鼓劲，也能最大限度激发干事创业的激情和活力。