

# 2023年容错纠错机制及制度落实总结 建立容错纠错机制心得体会(实用5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 容错纠错机制及制度落实总结篇一

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。

## 容错纠错机制及制度落实总结篇二

省委近日出台《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）》，以制度形式为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责，给“想为、愿为、能为、善为”的干部撑腰鼓劲，这对于推动全省党员干部勇挑重担、开拓进取、奋发有为具有重大意义。

推进“两聚一高”，是开拓性的事业，需要一大批敢啃“硬骨头”、敢于攻坚克难的优秀干部。他们敢闯敢试、敢作敢为，勇于走前人没走过的路、做前人没做过的事，工作中难免会出现失误或差错；他们勇往直前、披荆斩棘，很可能触动一些人的“奶酪”，讲一些得罪人的话，做一些得罪人的事，往往会受到误解和非议。从组织上来说，旗帜鲜明支持、保护、鼓励担当者，给他们吃下“定心丸”、系上“保险绳”，就能让他们挺直腰杆、甩开膀子、迈开步子，在全省形成改革创新、干事创业、奋发有为的浓厚氛围，把改革发展各项事业不断推向前进。

为敢于担当的干部担当，担的是改革中的风险、探索中的失误。建立容错纠错机制，绝不是对违规逾矩者的纵容和庇护。如何做到既宽容和保护作风正派、锐意进取的干部，又坚决防止纪律松绑、管理松懈？关键要把握好政策界限。要严格区分有禁与无禁、为公与为私、有意与无意、集体决策与独断专行，既不能让大胆探索的“领头羊”成为改革失误的“替罪羊”、让干事创业的干部流汗又流泪，也不能让那些假改革之名、谋私利之实的人钻空子、占便宜。容错、试错、纠错，是一个完整的政策链条，要努力形成宽容失败、

允许试错、有错必改的一整套机制，不断激发各级干部勇担当、谋实干的热情和动力，推动省委省政府各项决策部署有效落实。

为敢于担当的干部担当，本身也是负责担当的体现。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。

为担当者担当，敢于担当的干部才能繁星璀璨；为负责者负责，敢于负责的干部才能勇往直前。省委《实施意见》的出台，吹响鼓励改革创新号角，树立支持干事创业的大旗，全省广大党员干部要以此为动力，勇做改革的探路人和开拓者，尽心谋事、尽力干事、尽责成事，努力汇聚起推进“两聚一高”的强大力量。

## 容错纠错机制及制度落实总结篇三

应当注意，容错免责是严格执纪问责前提下的容错免责，没有从严执纪问责，也就不存在从宽容错问题，容错免责只是从严执纪过程中应该考虑和把握的一个特殊情况和问题。从严执纪问责是为了维护纪律的权威，惩戒“不干事”“干错事”的党员干部；容错免责是从严执纪问责的一个方面，是为了更加严格、更加科学、更加客观公正地执纪问责，为的是“既不放过一个坏人，也不冤枉一个好人”。二者目的都是唤醒责任意识、激发担当精神，推动党员干部切实把责任扛起来，积极纠正工作中的“错误”和“失误”，确保敢干

事、会干事、干成事。

正确把握和处理“三个区分”之间的关系

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的讲话中指出：“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；把上级尚无明确限制的探索性试验中的失误和错误，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。”要深刻理解和准确把握其内在逻辑关系，真正把“三个区分”落到实处。首先看程度，将失误、错误与违纪违法行为区分开来；二要看动机，是为公的无意过失，还是为己的谋取私利，把敢想敢干与胡干蛮干区分开来，把固步自封与谨慎前行区分开来；三要看条件，是因为客观条件不具备导致的失误和错误，还是主观故意的违纪违法行为；四要看程序，是否经过集体民主决策，是否经过调研论证和风险评估；五要看政策，是否符合国家改革方向，是否有关政策法规明令禁止；六要看后果，有无造成不可挽回的重大损失。切实分清“为公”与“为私”、工作失误与违纪违法的界限，把正风肃纪、反腐惩恶和营造干事创业的良好氛围有机统一起来，做到思想引领与纪律约束相结合、严格管理与热情关怀相结合、依纪依规与公平公正相结合，激励广大党员干部在敢担当中创造新业绩，在善担当中展现新作为，在遵纪守法中作出新表率。

## 容错纠错机制及制度落实总结篇四

“容错”是指在一定范围内允许或包容犯错情况的发生。建立容错机制能够充分调动干部干事创业的热情，能够广泛激发干部改革创新、担当作为的英雄本色。当前，正处攻坚克难的改革关键时期，每一名干部当坚定理想信念、敢于担当作为，要有“苟利国家生死以，岂因祸福趋避之”的大情怀、大胸襟，主动投身于改革发展的浪潮中。

各地陆续出台的容错纠错机制无疑是给想干事、敢干事、真干事的干部吃了一颗“定心丸”，改变了以往“少做少错、不做不错”的病态观念，用机制为敢于担当、勇于负责的干部保驾护航，让干部真正做到了放开手脚干事创业。

那么，什么样的“错”可以容？江苏省委办公厅出台的文件就做了明确规定，“在贯彻党委政府决策部署中狠抓落实、创造性开展工作；在推进改革和体制机制创新中积极探索、先行先试；在推动重大项目、重点工作中履职尽责、攻坚克难”等方面出现一定失误，可以给予容错。狠抓落实、积极探索、攻坚克难，当干部置身于重大项目、重点工作中，特别是面对新任务、新挑战时，没有先例借鉴，没有经验可寻，势必会是“摸着石头过河”。甚至有的时候机会转瞬即逝，在决策的关键环节，都需要干部能够做到当机立断，敢于拍板。但是，因为有了“谁主管，谁负责”在前，在需要当机立断之时，又有多少干部能够做到“一拍定音”呢？一旦决策失误，势必追究拍板者的责任，这就在一定程度上束缚了干部改革创新、勇于作为的积极性、主动性和创造性。

可以说，容错机制的出台，就是为改革创新、锐意进取的干部奏响了福音，是敢闯敢干、真干实干型干部的护身符。有了明确的规定，干部心里面也就有了底。当面对需要创造性开展工作、需要重大决策的时候，干部们势必敢于甩开膀子、撸起袖子，来一场“千磨万击还坚韧，任尔东西南北风”的攻坚战。

当前个别干部还抱有“多做多错，少做少错”的思想，这显然是不对的，也不利于发展，而容错机制就是破除这一思想的关键。它也给尸位素餐者、为官不为者敲响了警钟，“多干多错”既然不成立，那“少干少错”就没有生存的空间。容错机制可以谈得上是一把一举两得的双刃剑，不仅为改革创新、敢于担当的干部保驾护航，同时也向不作为、慢作为、乱作为举起了惩治利剑。

同时，容错机制决不能成为个别干部乱作为的“借口”“托词”。针对虽未违反党的纪律和国家法律法规，但客观上造成重特大安全责任事故、严重环境污染、重特大群体性事件的，要坚决问责，不予容错。这就需要进一步在干部考核、监督上下狠功夫，把好干部标准立起来，把先进典型选出来。大力营造支持改革、鼓励创新、允许试错、宽容失误的政治生态和舆论空间，让愿干事、敢干事、能干成事成为干部的常态。

## 容错纠错机制及制度落实总结篇五

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。

党的xx届六中全会指出：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。党的以来，多次强调，正确区分和对待干部在改革探索中出现的失误和错误的性质，支持和保护那些作风正派又敢作敢为、锐意进取的干部。这释放出一个鲜明的信号，那就是改革发展过程中要宽容“探索性失误”，为那些敢于改革、敢于创新的干部解除后顾之忧。健全容错纠错机制，重点应该做好以下几个方面：

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。

然而党内生活制度“硬起来”，对干部进行“加压”并不代表不能容许干部犯半点儿错。还是刚才那个例子，一个老党员一年到头没有过组织生活，假如村党支部好不容易组织开展一次到异地进行党员交流活动，这时又有人会说怕违反中央八项规定精神之类的言语。这些表面上看是对党内生活制度保持了敬畏心，心中有“戒”，但实际上是一种误谈！我认为，对公务人员应建立一种容错机制，并出台容错免责办法，为想作为的人“开绿灯”，为敢作为的人“兜住底”。近期，在《财经国家周刊》上的一篇名为“扶贫的钱到手了，却花不出去？买酱油的钱可不可以买醋？”的文章中讲到，重庆市探索整合生态搬迁、扶贫搬迁、农村危房改造等专项资金用于生态扶贫搬迁并超预期完成了预定扶贫任务。重庆的做法实际上是打了现行有关专项资金管理要求的“擦边球”，这种为实现资金效益最大化，以群众利益为出发点的“错误”我认为就应该给予免责，建立完善激励和容错、纠错机制，让敢于创新、敢于突破的干部放开手脚、迈开步子干。那么，既然要建立容错机制，如何把握尺度与“火候”非常重要：

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。