

# 最新纠错容错心得体会(模板5篇)

当我们经历一段特殊的时刻，或者完成一项重要的任务时，我们会通过反思和总结来获取心得体会。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

## 纠错容错心得体会篇一

在生活和工作中，人们不可避免地会犯错。犯错并不可怕，但是能否纠正错误，并容忍别人的错误却是衡量一个人品质高低的标尺。纠错和容错是一种智慧和修养，具备纠错容错的能力可以促进和谐、团结、进步。以下是我对纠错容错的一些心得体会。

第一，正确认识和对待自己的错误。每个人都可能会犯错，因为人无完人，也难免会犯低级错误。当我们发现自己犯错时，首先要冷静下来，正确认识自己的错误。我们不能逃避、否认或推卸责任，而是要勇于面对和接受错误的事实。只有这样，才能真正反思和改正错误，才能真正成长和进步。

第二，理解和包容他人的错误。人与人之间的差异是不可忽视的，每个人都有自己独特的思维方式和行为习惯。因此，我们需要学会理解和包容他人的错误。当别人犯错时，我们不能急躁或指责，而是要设身处地地去理解对方的处境和动机。只有这样，才能减少冲突和误会，达到和谐相处的目的。

第三，积极主动地纠正错误。犯错误并不可怕，但不纠正错误则是失败之本。当我们发现自己犯错时，应积极主动地纠正。我们要虚心向他人请教，听取别人的意见和建议，及时修正自己的错误。不能因为面子、自尊或固执而拒绝别人的帮助，只有这样，才能真正学到东西、成长和进步。

第四，善于给予别人机会和空间。容错就是给予别人犯错和改正错误的机会和空间。当别人犯错时，我们不能过分苛求和指责，而是要给予对方改正错误的机会。我们要耐心地教导和指导他人，帮助对方纠正错误。不能因为别人的错误而心存怨恨或报复，只有这样，才能建立良好的人际关系，凝聚团队的力量。

第五，提高纠错和容错的能力。纠错和容错是一种能力，需要我们不断提高和锻炼。我们可以通过吸取他人纠正错误的经验和教训，学习别人纠正错误的方法和技巧，以便自己更好地纠正错误。我们也可以通过经常反思自己的错误，总结错误产生的原因和规律，以便尽量避免犯同样的错误。只有这样，才能不断增强纠错容错的能力，成为一个尊重和信任他人的人。

总之，纠错容错是一个人修养和思维方式的体现。作为一个成熟的人，我们应该能积极主动地纠正自己的错误，并理解和包容他人的错误。我们应该给予别人改正错误的机会和空间，努力提高纠错容错的能力。只有这样，我们才能建立和谐、进步的人际关系，共同创造美好的生活和工作环境。

## 纠错容错心得体会篇二

容错纠错机制解除了广大想干事干部的后顾之忧，让他们能够放开手脚大干一场。下面本站小编分享了干部容错纠错机制心得体会，供你参考。

鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”，是省委、市委推进全面从严治党、激发干部队伍活力的创新性举措和制度性安排。落实好“三项机制”特别是容错纠错机制，是纪检监察机关的本职和责任。宜君纪委为切实履行职责，自觉运用实践，确保容错纠错机制落得实见成效。

一是提高认识，着力解决“不敢容”“不愿容”的问题。县纪委监委认真学习领会中省市纪委精神，统一思想、狠抓落实。采取集体研学、业务培训、干部自学等多种形式加强学习宣传容错纠错机制的力度，认真讲解容错的申请、核实、认定、反馈、报备的相关程序和要求，使党员干部深刻领会掌握容错纠错机制的精神实质和本质内涵，也使其在工作中卸下了包袱、打消了顾虑。成立了容错纠错机制建设推进领导小组，由县纪委书记任组长，纪委分管副书记任副组长，案件审理室具体负责此项机制的督促落实、分析研判、督查考核、情况汇总等工作，为推进落实容错纠错机制提供坚强的政治保障。同时，通过明察暗访、不定期的方式对各单位贯彻落实容错纠错的情况进行检查，指导和督促各单位精准使用、规范使用、大胆使用。

二是制定措施，着力解决“谁来容”“对谁容”的问题。容错纠错机制涉及方方面面，必须按照中省市纪委要求，结合实际，进一步深化、细化、具体化，使机制更易操作、更便执行。县纪委监委通过召开干部座谈会和研讨会等形式，结合《市纪委监委关于落实〈铜川市党员干部容错纠错实施办法(试行)〉的实施意见》和我县实际，制定了《宜君县党员干部容错纠错实施办法(试行)的实施意见》和《操作细则》。《实施意见》和《操作细则》从统筹安排、政策界限、宣传引导、推进措施、机制建设等方面提出了具体贯彻意见，并进一步明确了各乡镇(街道)纪委、县纪委各纪检监察室、县级各有关部门纪委(纪检组)的工作任务和监管、考核、责任追究的具体措施，进一步促进容错纠错机制在我县落实到位。在启动容错纠错后，必须坚持把容错的流程、对象、事件、原因、结果等，在一定范围内公开，自觉接受群众监督，提高容错纠错的民主性和科学性，让党员干部心服口服。

容错纠错机制解除了广大想干事干部的后顾之忧，让他们能够放开手脚大干一场。只要是愿意为群众办事，能够为群众办好事的干部，因客观条件导致改革创新失败的，可以免于追责。必须肯定，容错纠错机制的出发点是好的，但是也有

人担心，这一机制在执行中是否会出现错误的标准因人而异？是否会成为某些人逃避责任的“保护伞”？这是需要我们深思的问题，也是亟待解决的问题。笔者认为，要真正发挥好容错纠错机制的作用，重点应该做到三点。

第一，容错纠错机制的内容要明。建立健全容错纠错机制，首先要明晰内容。一是明确“错误”内容。要明确规定可以免于追责的错误是哪些，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。“错误”内容要细化，可操作。二是明确“错误”界限。要明确“错误”级别，不能把重大错误、政治错误等也包容进去。三是明确容错对象，避免一些干部钻制度的漏洞。

第二，容错纠错机制的执行要严。容错纠错机制是为了给勇于改革创新干部提供保障，不能沦为部分党员干部犯了错误就躲进去的“保护伞”。在执行容错纠错机制时，应该先由干部个人申请，组织人事、纪检监察部门调查，出具调查报告，进行认定，并向上级部门报告，同级部门备案。组织人事、纪检监察部门在调查时要严格按照要求进行，查清错误原因、不良影响，只有查明行为确属可免于追责的范畴才下定论。组织人事、纪检监察部门在调查时不能卖人情、讲关系，要以公平的心态来调查处理。

第三，容错纠错机制要敢于公开。政府举措要敢于公开，努力打造“阳光政务”。一是公开制定。容错纠错机制虽然是针对干部的，但是在制定具体细则和操作准则时，要邀请专家和群众参与，听听他们的心声，看看在他们心中哪些错误可以被包容，提高机制的民主性和科学性。二是公开内容。容错纠错机制的细则出台后，要及时在政府公众信息网、报纸杂志、广播电视等媒体进行公开，让广大干部群众了解知情。三是公开运用。当启动了容错纠错机制后，政府要公开容错纠错对象、事件、原因等，给干部和群众一个交代，接受干部群众监督。

建立容错机制，首先要明确容错纠错的界限。哪些错误能容哪些不能容，只有明确规定哪些错误可以免责、哪些错误必须追责，才能为干事创者提供准确的行动准则。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。对“明知故犯”“无视规矩”的行为，必须严惩不贷，不能让容错机制成为少数人犯错的“保护伞”。

建立容错机制，其次要建立严格的认定程序。明确容错纠错的界限后，还应建立相应的认定程序。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、审查、认定、实施、答复等步骤和环节，保证机制合理、科学、有效。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。

建立容错机制，还要坚持客观公正、公开透明的原则。在制定容错纠错机制的过程中要广泛征求意见，特别是容错范围的确定，应最大限度地细化，提高容错机制的可操作性，保证制定内容的科学性和民主性。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对探索创新的宽容和对大胆创新的鼓励，另一方面也可以调动全社会力量监督和参与改革实践的热情。

“知错必改大修行，悔过自新暗反省”。通过容错纠错机制的建立，鼓励干部“大刀阔斧”地干事创业和改革创新，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。”

在两会上强调，要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。既“容”又“纠”，内含辩证，需要正确认识。

“容错”是对探索失误的“兜底”。三十多年来的发展表明，面对各种复杂局面，只有拥有敢于探索的胆识，才可能激活发展的“一池春水”。当前，改革进入深水区，留下的都是些难啃的“硬骨头”，更需要鼓励那些敢行敢试敢为人先的干部，“杀出一条血路”。改革就会有风险，创新就有可能失败。“容错”机制，无疑是给他们吃了一颗“定心丸”，能够最大限度地保护他们干事创业的热情。

容错是为了更好的少犯错误，而不是让有些不怀好意的人用来为自己谋取私利的挡箭牌。在鼓励先行先试，大胆探索的过程中，难免会出现有规不依、明知故犯、中饱私囊的现象。若让这些“李鬼”借“容错”之名蒙混过关，势必会侵蚀群众利益，危害党的事业。因此，要正确区分探索失误与故意犯错，建立常态化的研判纠错机制，对拿“容错机制”当挡箭牌，打自己的“小算盘”、谋自己的“小利益”，该追责的要追责。

一条腿只能原地站立，两条腿才能大步向前。“容错”和“纠错”要科学合理，两者不可偏废。无法度、无底线的“容错”，只会污染改革风气；“吹毛求疵”、“求全责备”，也只能徒增压力，于事业无益。如何发挥好纠容错机制，为改革者撑腰，给不为者警醒，给投机者惩戒，还需地方制定切实可行的操作细则。

### 纠错容错心得体会篇三

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。

# 纠错容错心得体会篇四

参考答案：

## 纠错容错心得体会

随着社会的发展和进步，工作和生活中出现的错误也越来越多。如何正确地纠正错误，如何应对他人的错误，成为了现代人必须面对和解决的问题。在这个过程中，纠错容错心得体会尤为重要。下面将从不同角度探讨纠错容错心得体会。

一、正确对待自身错误。每个人都不可避免地会犯错误，我们在面对自己犯下的错误时，首先要以积极的心态对待。深入分析产生错误的原因，进行自我反思和总结，从错误中汲取经验教训，这样才能不断完善自我，不再重犯同样的错误。同时，也要保持自信、勇于承担自己的错误和后果，积极主动纠正错误并向他人道歉。以真诚的态度面对自身错误，不仅能获得他人的包容与谅解，而且也能增进与他人之间的关系。

二、正确对待他人错误。在面对他人犯下的错误时，我们要学会宽容和理解。错误是人之常情，任何人都可能犯错。我们应该从他人的角度去思考问题，积极想办法帮助他们纠正错误，而不是口出恶言或责怪他人。无论是家庭、学校、工作还是社会，每个人都需要得到他人的理解和关心，在帮助他人改正错误的过程中，我们也将增强自己的责任感和集体荣誉感。

三、善用科技手段纠错。科技发展给我们的生活带来了极大的便利。在纠错容错方面，科技手段同样可大有裨益。例如，在写作文、发表演讲、制作PPT等过程中，我们可以借助电脑软件进行纠错和修改。这样既能提高工作效率，又可以减少错误出现的可能性。此外，各种智能设备还可以帮助我们检查语法错误、拼写错误等，进一步提高我们的准确性和规



范性。

四、建立健全的容错机制。很多时候，错误不是单一的个案，而是源于整体的工作机制存在缺陷。因此，我们要建立健全的容错机制，以防止错误的发生和蔓延。这需要有关部门和领导层重视问题，定期评估和完善工作的规章制度，加强对员工的培训和考核。在容错机制建立的过程中，要注重权衡利弊，及时调整机制，确保各方利益的平衡和协调。

五、积极倡导纠错容错文化。为了提高全社会的纠错容错能力，我们应积极倡导纠错容错文化。这需从教育系统、家庭和社会各个层面共同努力。在教育过程中，学校应树立正确的评价体系，鼓励学生自我发现和解决错误；家庭应营造和谐的家风，引导孩子勇于面对错误并给予正确的引导；而社会层面则应通过各种形式的宣传和合理激励方式，引导人们以积极的心态对待错误，积极参与纠错容错活动。

总之，纠错容错心得体会是现代社中一项重要且必不可少的素质之一。正确对待自身错误、他人错误，善用科技手段纠错，建立健全容错机制，以及积极倡导纠错容错文化，这些都是我们在逐步完善自己的同时，也在为推动社会和谐发展做出贡献。让我们携手共进，共同努力，为创造一个纠错容错的和谐社会作出自己的贡献。

## 纠错容错心得体会篇五

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

党的十八大以来，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。

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。