

西双版纳职业技术学院领导干部容错纠错机制实施细则

第一条 为了充分调动和保护我院干部干事创业的积极性、主动性、创造性，推进我院事业高质量发展，根据党内有关法规、国家法律法规、《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》和《云南省容错纠错办法》，结合我院实际，制定本实施办法。

第二条 容错纠错工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，坚持“三个区分开来”，精准运用监督执纪“四种形态”，旗帜鲜明为担当者担当、为负责者负责、为改革创新者撑腰鼓劲，积极营造想干事、能干事、干成事的良好氛围。

第三条 本办法所称容错纠错，是指对学院各二级学院和领导干部在履职担当、改革创新过程中，非因主观故意，导致工作未达到预期、造成不良影响或者损失，符合法律法规和本办法规定的标准、情形的，经认定予以免除相关责任或者从轻、减轻处理，并督促当事人和有关部门及时整改和纠错纠偏。

第四条 本办法适用于我院各二级学院、各部门领导班子及其成员和科级以上干部。

第五条 容错纠错应当坚持以下原则：

（一）坚持事业为上。坚持“四个全面”战略布局和五大发展理念，对改革创新中大胆探索、先行先试、缺乏经验出现失误或者错误者给予容错，以容错纠错鼓励改革创新和担当作为。

（二）坚持实事求是。从实际出发，准确区分可以容错和不能容错的情形，实事求是、客观公正。

（三）坚持依纪依法。强化依规治党、依法治国意识，用党章党规党纪、国家法律法规衡量干部的行为，坚决防止逾越底线、踩踏红线。

（四）坚持容纠并举。坚持有错必纠、纠错必改，不纠错就不予容错，既合情合理合规地宽容改革创新中的失误或者错误，又注重纠正错误、整改问题、减少损失。

（五）坚持审慎实施。准确把握政策界限，容错工作必须在纪律红线、法律底线内进行，精准把握容错标准和适用情形，防止混淆问题性质、拿容错当“护身符”，搞纪律“松绑”。

第六条 容错的认定要综合分析主观动机、问题原因、履职取向、工作依据、决策过程、问题性质、纠错态度和后果影响等情况，在实施过程中坚持以下判断标准：

（一）区分主观动机是出于公心还是假公济私、以权谋私，从工作出发点上甄别是为了维护师生员工利益、排除学院改革发展稳定障碍的担当之举还是为了徇私或谋取小团体利益；

（二）区分决策过程是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清是依规履职还是滥用职权：甄别是经过深入调查研究、民主决策、阳光运行还是利用职权暗箱操作或是未做调研盲目决策的乱作为、充当老好人不敢担当不敢碰硬的不作为；

（三）从工作效果上甄别是促进了学院党政决策部署的顺利实施还是阻碍、破坏决策实施；

(四)从法规依据上甄别是在上级尚未明确规定时的探索实施还是明令禁止后的有禁不止；

(五)从性质后果上甄别是造成了轻微负面影响还是造成了严重危害，分清是主动消除还是听之任之；

(六)甄别履职取向是开拓进取还是无视纪律、急功近利，分清是积极作为还是好大喜功；

(七)工作依据是界限不明还是故意曲解、随意变通，分清是先行先试还是肆意妄为；

(八)区分问题原因是不可抗力还是自以为是、失职失责，分清是难以预见还是有规不依；

(九)区分纠错态度是及时补救还是消极应对、漠视损失，分清是主动纠错还是敷衍塞责。

第七条 建立合理容错机制。符合下列情形之一的，可以进行容错，视轻重程度可以免责或者从轻、减轻处理：

(一)在落实学院党政决策部署中，出现工作失误和偏差，但按程序经集体研究、民主决策、公开运行，没有为自己、他人或单位、小团体谋取不正当利益，且积极主动消除影响或挽回损失的；

(二)在全面深化改革、贯彻新发展理念以及创造性开展工作中，因缺乏经验、先行先试出现探索性失误或未达到预期效果的；

(三)党规党纪、法律法规没有明令禁止，因政策界限不明确或不可预知的因素，在承担试点性、实验性工作或创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

(四)在处置校园突发事件、维护校园安全稳定或完成急难险

重工作任务中，以维护集体、人民利益为重，果断决策、积极担当作为，出现一定失误的；

（五）在化解矛盾、解决历史遗留问题中，因勇于破除障碍、触及固有利益，造成一定损失或引发信访举报的；

（六）因国家政策调整或上级决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的；

（七）工作中因不可抗力因素，导致未达到预期效果或造成负面影响和损失的；

（八）按照事发当时党规党纪、法律法规和学院有关制度，不应追究责任或从轻减轻追究责任的；

（九）其他符合容错情形的。

第八条 有下列情形之一的，不能容错：

（一）贯彻落实党中央和上级决策部署打折扣、做选择、搞变通，甚至有令不行、有禁不止的；

（二）违反当时法律法规强制性或者禁止性规定的；

（三）除临机决断、紧急避险等情况外违反工作程序的；

（四）超越权限擅自作出决策，或者应报告、报备而隐瞒不报的；

（五）假公济私，利用职权之便为自己、他人或者单位谋取私利的；

（六）有法不依、有规不行，损害事业发展、群众利益的；

（七）工作中因同一事由重复出现失误错误的；

（八）对失误错误行为思想认识不到位，在具备纠错条件的情

况下，未积极主动采取必要措施挽回损失或者消除负面影响的；

（九）造成安全生产、环境污染、食品药品安全、群体性事件等责任事故，影响恶劣的；

（十）因不重视重大风险提醒和防范，固执专断，我行我素，造成重大损失的；

（十一）其他不符合容错情形的。

第九条 容错工作应当按照以下程序进行：

（一）启动。单位或者个人在受到追责问责时，认为符合容错标准和情形的，按照管理权限向问责机关提出容错的书面申请。问责机关要认真听取当事人的合理意见，认为当事人符合容错条件情形的应当及时研究，并在 15 个工作日内对是否受理给予答复。问责机关在启动问责程序和责任追究调查过程中，认为符合容错条件情形的，应当主动启动容错程序。

（二）核实。问责机关受理容错申请后，应当开展调查核实，广泛收集证据材料，充分听取当事单位或者个人的申辩意见，对涉及面较大、社会关注度较高的问题，可以邀请部分群众代表、服务对象、利害关系方或者第三方参与调查核实。客观公正收集相关证据材料，综合考虑动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，形成书面容错调查报告，提出是否符合容错标准和情形的意见。容错调查核实一般应当在 20 个工作日内完成。

（三）认定。问责机关根据调查核实情况，集体研究，作出是否容错的认定。对可以容错的，应形成免责、从轻或者减轻的书面

容错意见。在认定过程中，如有必要可向有关部门征求意见或者进行听证。

（四）反馈。认定结论作出后，应在 10 个工作日内将书面认定意见及时反馈问责对象，并通报其主管部门或者纪委监委（纪检监察组）、组织人事部门。

（五）归档。容错工作的调查报告、适用理由、报批手续以及容错决定等材料，由承办机关及时入卷归档。

第十条 对容错的单位或个人，可在以下方面免责或减责：

（一）单位年度目标责任考核及党风廉政建设责任制考核不受影响；

（二）干部提拔任用、职级职称晋升及工资、绩效、奖金等不受影响；

（三）党代表、人大代表和政协委员资格不受影响；

（四）单位或者个人评优评先不受影响；

（五）对确需追责的单位或者个人，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或者组织处理。

第十一条 坚持容错与纠错并举，健全纠错改错机制。对已经出现的偏差失误，应及时主动采取补救措施，坚决予以纠正。对失误错误造成不良影响或者损失的，应尽快消除影响、挽回损失，防止负面影响或者损失进一步扩大。在作出容错认定时，要同时提出纠错要求，督促相关单位或者个人剖析原因、明确整改措施和时限要求，堵塞制度漏洞，避免类似失误或者错误再次发生。对存在过错或失误的单位或个人，可以采取以下纠错措施：

(一) 抓早抓小，加强监督。对工作中出现的苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正。对普遍存在的共性问题，及时掌握动态，深入分析，找出风险点和问题症结，有针对性地教育引导，完善制度机制。对于反映线索不具体的问题和轻微违纪但不够追究纪律责任的问题，可采取谈话或函询的方式进行处置。

(二) 查找原因，纠正错误。可采取纪检建议书、提醒约谈、责令纠错、通报批评、诫勉谈话等方式，督促有关单位或个人分析查找原因，制定改进措施，及时纠正偏差和失误，推动问题整改到位。

(三) 区别情况，分类处置。用好监督执纪“四种形态”，通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会或组织生活会上开展批评和自我批评，帮助及时纠正错误。对认错态度好、主动挽回损失和影响的，应当体现政策，予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理。对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严审查处理。

第十二条 除了应该保密的情况外，予以容错的情况应当在一定范围内以适当方式通报。

对受到党纪政务处分、组织处理的人员，应当加强回访、谈心谈话工作，及时了解他们在思想、工作、生活等方面的情况。

第十三条 完善澄清保护机制。对受理的举报信件，要依纪依法、严格甄别，分清诬告、错告和正常举报，严禁借机打击报复举报人。

(一) 对查无实据或轻微违纪但不够追究纪律责任的信访问题，

可以通过谈心、召开会议和通报等适当方式，及时澄清事实，消除负面影响。

（二）对恶意中伤诬陷他人、干扰学院改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，坚决查处，依纪依法追究 responsibility。

（三）核查有关问题时，应全面收集各方面的意见建议，充分听取被反映单位或个人的解释和说明，客观公正处理。

第十四条 加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错取得实效。

（一）学院党委承担容错纠错的主体责任，将其作为推动工作的重要举措，支持干部放手大胆工作。

（二）学院纪委全面履行职责，把握政策界限，通过合理容错、及时纠错、澄清保护，消除干部思想顾虑，鼓励干部积极作为。

（三）党委组织部应加强对干部的教育管理，对容错纠错的干部在考核任用中客观评价、宽容理解、大胆使用。

（四）党委宣传部应大力宣传支持保护干部干事创业的政策措施，加强正面引导，营造容错纠错的浓厚氛围。

第十五条 本办法由学院纪委负责解释。

第十六条 本办法自印发之日起施行。