

**中共济南市委办公厅  
济南市人民政府办公厅  
关于印发《激励干部担当作为深化完善容错机制  
实施细则（试行）》的通知**

各区县党委和人民政府，市委各部门，市级国家机关各部门，各人民团体，市属各企事业单位：

《激励干部担当作为深化完善容错机制实施细则（试行）》（以下简称《实施细则》）已经市委、市政府同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻执行。

要切实提高思想认识和政治站位。当前，我市正处在建设“大强美富通”现代化国际大都市的关键时期，需要全市上下始终保持永不满足、永不懈怠的改革精神、担当劲头。

要充分认识推动容错机制落地见效在改革发展大局中的重要性和必要性，坚持以“三个区分开来”为遵循，不折不扣抓好《实施细则》的贯彻落实，着力解决一些干部不愿担当、不想改革、不敢创新的问题，保护和激发全市广大党员干部干事创业的闯劲、拼劲、干劲和韧劲。要及时组织本区县、本单位干部认真学习《实施细则》，掌握容错的条件情形，了解容错的程序步骤，做到正确认识、合理运用。

要压紧压实容错主体责任。各级党委（党组）要担负起容错工作的主体责任，加强统一领导，把容错从理念变为实际行动，抓好《实施细则》的贯彻落实。要勇于为担当者担当，在责任追究调查过程中，凡是认为本单位干部符合容错条件情形的，要主动向问责追责承办单位负责任地提出容错建议。有监督和问责追责权限的党委（党组）、纪检监察机关及组织、宣传、统战、政法委、巡察、审计等部门（单位）要进一步推进容错机制细化具体化，将《实施细则》规定的容错程序与各自问责追责程序、工作程序衔接起来，制定切实可行的操作规范、细则，形成以《实施细则》为主体，各有关部门操作规范、细则为配套的“1+X”容错制度体系，不断增强容错机制的实战性和可操作性。

要努力营造支持改革、宽容试错的干事创业环境。要准确把握容错的政策界限，依据《实施细则》第三章“条件”判断能否容错，参考第四章“情形”大胆开展容错，同时坚持事业为上、鼓励创新、实事求是、依纪依法、容纠并举原则，既鼓励支持勇挑重担、开拓进取的干部，又严肃查处胡

干蛮干、违法违纪的干部，做到该容的大胆容错，不该容的坚决不容。要推动精准问责与合理容错同向发力，各问责追责承办单位应在责任追究调查中严格履行容错程序，及时告知当事人可以提出容错申请，将容错研判置于问责追责决定之前，确保容错与问责追责同调查、同研判、同决定、同反馈。要推动容错工作服务于全市改革发展大局，紧紧围绕我市中心工作，定期召开会商研判联席会议，及时列举、更新容错正面和负面情形清单，鼓励干部在改革发展一线担当作为，在重点改革领域突破创新。

要大力强化容错结果运用。要坚持容纠并举，对给予容错的干部同时启动纠错，帮助其吸取教训、改正错误，防止一容了之。要正确对待给予容错的干部，只要干部端正思想、纠正失误、继续做出贡献，就应大胆使用。要加强典型案例的培育与宣传，各区县、各相关市直部门（单位）要结合实际及时报送容错案例，纪检监察机关、组织部门要采取内部通报或公开宣传等方式，深入挖掘、及时宣传一批可借鉴、可复制的典型案例，大力营造为担当者担当、为改革者撑腰的浓厚氛围。

中共济南市委办公厅

济南市人民政府办公厅

2019年11月15日

（此件公开发布）

# 激励干部担当作为深化完善容错机制 实施细则（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，旗帜鲜明地激励广大干部勇于改革创新、放手干事创业，营造宽容失误的改革环境，进一步推动容错机制落地见效，根据党章、有关党规党纪、国家法律法规以及上级有关文件精神，制定本细则。

**第二条** 凡是符合习近平新时代中国特色社会主义思想，有利于强化党的领导、促进全面从严治党，有利于落实新发展理念、推动高质量发展，有利于践行以人民为中心的发展思想、维护人民群众根本利益，在严守党纪国法、保持清正廉洁的前提下，应当应容尽容，并及时纠正工作失误和偏差，充分激发广大干部敢闯敢试敢干的积极性和主动性。

**第三条** 容错应遵循“三个区分开来”原则，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，结合不同阶段、不同地区和行业领域的实际情况，历史地、全面地、辩证地看待改革发展中的失误和偏差，客观公正地对待干部，做到事业为

上、推动发展，鼓励创新、宽容失误，实事求是、综合评价，依纪依法、坚守底线，尽职容错、失职追责，容纠并举、治病救人。

**第四条** 各级党委（党组）对容错工作负主体责任，应当加强对容错工作的统一领导，将容错理念融入工作之中，抓好容错机制落实，推动精准问责与合理容错同向发力。有管理权限的党委（党组）、纪检监察机关及组织、宣传、统战、政法委等党的工作机关，以及巡察机构、审计机关等相关职能部门，在责任追究调查或日常管理监督工作中，发现符合本细则规定容错条件情形的，依据各自职责权限和规定程序负责承办容错工作。

**第五条** 本细则适用于全市各级党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关、人民团体、事业单位和国有企业及其工作人员，全市村（社区）“两委”及其成员、其他履行社会管理职责或政府管理工作的人员，按管理权限参照执行。

## 第二章 条 件

**第六条** 判断是否应当容错需把握：

（一）主观动机是出于公心还是假公济私、以权谋私，分清是无心之过还是明知故犯；

（二）履职取向是开拓进取还是无视规律、急功近利，

分清是积极作为还是好大喜功；

（三）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；

（四）决策过程是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清是依法履职还是滥用权力；

（五）改正态度是及时补救还是消极应对、放任损失，分清是主动纠错还是放任不管；

（六）容错效果是激励担当还是纵容蛮干，分清是宽容改革试错还是包庇违纪违法行为。

**第七条** 符合以下条件的，应当容错：

（一）党章党规党纪、国家法律法规未明令禁止或未规范的领域，进行改革探索的；

（二）符合中央大政方针和省、市党委、政府决策部署精神，有利于推进改革和创新发展的；

（三）按照实际情况经过民主决策程序，且进行充分评估的；

（四）已经履行相关职责，但存在不可抗力影响、受现有科学技术水平的限制或难以预见的因素，非主观故意，造成失误和偏差的；

（五）认真反思、积极整改、主动担当，采取补救措施消除不良影响、挽回全部或部分损失的；

（六）出于公心，没有为自己、他人或单位谋取私利的。

### 第三章 情形

**第八条** 在推动改革创新中可以容错的情形：

（一）在贯彻新发展理念、实施创新驱动发展战略、加快科技成果转化和战略性新兴产业发展、推动新旧动能转换重大工程中，积极作为、勇于探索，出现失误或者偏差的；

（二）在全面深化改革、推进体制机制创新中，先行先试、突破常规，出现探索性失误或者未达到预期效果的；

（三）在符合党章党规党纪、国家法律法规的前提下，认为省、市及以下相关政策规范不具体、不适应或不合理，经充分调研、论证，进行突破创新，出现失误或者偏差的；

（四）在开创性、探索性工作中，因国家政策调整、上级决策部署发生变化，或者政策界限不明确等，出现失误或者偏差的；

（五）上级部门之间政策规范不一致、相互冲突或经请示答复不一致的情况下，经充分调研、论证，根据实际情况进行探索创新、或自主选定适用政策，出现失误或者偏差的；

（六）将国家（省）改革试点单位已取得的试点成果、外地改革创新的经验做法，引入本地区、本领域过程中，出现探索性失误或者未达到预期效果的；

(七) 各区县为激励基层干部干事创业，按照向基层一线倾斜的原则，创新考核方式方法，加大正向激励力度，实现乡镇、街道机关工作人员收入高于区县直机关同一管理等级人员，出现失误或者偏差，或引发矛盾的。

**第九条** 在推进重大项目过程中可以容错的情形：

(一) 在重大基础设施、重大产业项目、民生工程建设以及征地拆迁、拆违拆临等工作进程中，为加快工期、按期完成下达的目标任务或进一步提升工程品质，大胆履职、创新工作方式方法、突破常规和惯例，工作中出现一定失误，未造成重大损失或引发重大社会矛盾的；

(二) 在招商引资和服务企业、服务群众过程中，主动作为、创新思路、大胆探索，因地制宜给予企业或个人资金支持 and 政策优惠，但因不可预见因素，出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

(三) 在招才引智工作过程中，在政策界限不明确领域进行突破创新，出台优于外省、外市政策，造成争议、出现失误或者偏差的，或在推动重大人才项目落地工作中，认真履职、担当作为，但受客观因素影响，导致项目发展缓慢或失败的；

(四) 在优化营商环境、推进“一次办成”改革等工作中，因着眼提高效率，创新服务机制和模式，进行容缺受理、容缺审核，出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

(五) 在土地利用、项目审批等方面，为提高效率、压缩审批时间，进行政策创新和流程再造，出现失误或者偏差，或引发矛盾的。

**第十条** 在防范和化解风险中可以容错的情形：

(一) 在应对自然灾害、事故灾难，处置突发事件或者执行其他急难险重任务过程中，临机决断、主动担当揽责，采取超常规措施动用资金，采购必要物资、设备，出现工作失误或者偏差，或引发矛盾的；

(二) 在解决信访积案、历史遗留问题、化解矛盾过程中，立足维护稳定和全局利益，积极破除障碍、打破僵局，采取必要的临时性、超常规措施化解问题矛盾，带来一定政策风险，出现失误或者偏差的；

(三) 在防范和化解政府债务风险过程中，创新方式、创新程序，采取设立市场化债务风险化解基金或周转金、处置政府债务对应资产、综合使用金融工具等措施化解风险，工作中出现一定失误，未造成重大损失或引发重大社会矛盾的；

(四) 国有企业为保障资金链安全、化解债务风险，经过民主决策程序，积极拓展投融资渠道，优化投融资结构，出现失误或者偏差的。

**第十一条** 在履职担当中可以容错的情形：

(一) 在落实党委、政府决策部署中，出于公心、担当

尽责，但因方式方法等问题，出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

（二）在实施乡村振兴、推进脱贫攻坚、做好保障和改善民生等重点工作中，在尊重群众意愿、符合群众利益的前提下，敢于决策、大胆履职、攻坚克难，出现失误或者偏差的；

（三）在因地制宜实施产业扶贫项目过程中，因自然灾害等不可抗拒因素，导致未达到预期效益、效果的；

（四）在执法机关及其工作人员履行职责过程中，因执法对象拒不执行行政处罚、行政命令等决定，或擅自隐匿、转移、变卖、损毁被查封、扣押的物品等，导致危害后果发生的；

（五）在执法部门及其工作人员履行职责过程中，因执法对象隐瞒、伪造、毁灭证据或者提供虚假材料，致使作出错误执法决定，或者逃避案件调查，致使行政执法行为不能及时作出，导致出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

（六）在监管部门及其工作人员履行职责过程中，被监管对象的违法违规行为已被依法调查、依法查处和责令改正，但是在按法律程序办理、移送过程中，或者在整改期间不执行整改要求，导致危害后果发生的；

（七）在行政许可事项审批过程中，因行政申请人隐瞒、伪造或者提供虚假材料，致使作出错误行政许可决定，或者

已按规定一次性告知行政申请人补充相关材料，但因行政申请人拖延提供，致使未能在规定时限办结行政许可事项，导致出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

（八）在履行全面从严治党主体责任、监督责任中担当作为、敢抓敢管，工作中出现一定失误的；

（九）在集体决策中对错误决策提出明确反对意见或者保留意见的；

（十）在加强干部队伍建设、改进干部选拔任用工作、大胆选人用人、推进干部能上能下、关心关爱基层干部等工作中，突破常规和惯例探索创新，出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

（十一）在干部人事档案审核工作中，因档案中有关信息前后记载一致、没有明显逻辑矛盾等，未审核发现存在造假情形的；

（十二）在推进国有企业重组整合、混合所有制改革、上市等综合性实验改革过程中，为增强企业经济效益、社会效益，大胆创新、积极担当、创造性开展工作，但因市场风险或其他不可预见因素，未取得预期效果或效益的；

（十三）镇街等基层单位在履行属地管理责任过程中主动担当、积极作为，但因缺乏管理执法权限，或必要的机构、人员力量，出现失误或者偏差，或引发矛盾的；

（十四）其他应纳入容错情形的。

## 第四章 程 序

**第十二条** 启动。问责追责承办单位发现、收到问题线索后，启动责任追究调查的同时，应同步考虑是否符合容错条件、有无可容情形，经初步判断符合容错条件的，启动容错调查。

问责追责承办单位启动责任追究调查7个工作日内，应以适当方式通知当事人所在单位党委（党组），告知其可以提出容错初步建议。问题线索需要暂时保密的情况下，问责追责承办单位可以适当延后，在作出责任追究决定前择机通知。

单位党委（党组）收到通知后，应及时告知当事人。当事人可以向所在单位党委（党组）提出容错申请。单位党委（党组）认为符合容错条件情形的，与问责追责承办单位充分沟通后，5个工作日内，负责任地提出容错初步建议，并要求当事人填写《容错申请表》，一并送交问责追责承办单位，问责追责承办单位应当受理，并启动容错调查。5个工作日内，无特殊原因未提出容错初步建议的，问责追责承办单位可视同单位党委（党组）认为不符合容错条件情形。

容错初步建议主要内容包括：当事人相关职责及应承担的责任，是否符合容错条件，有无可以容错的情形，有关政策依据，当事人一贯表现情况，明确的容错建议。

**第十三条** 调查。问责追责承办单位在进行责任追究调查的同时一并进行容错调查，广泛收集相关证据材料，除遇紧急情况外，必须听取当事人陈述，界定主观过错，区分故意和过失；必须听取所在单位党委（党组）意见，注重了解干部的一贯表现；必须听取上级业务指导部门关于政策适用意见，准确把握上级政策要求；必须听取纪检监察机关意见，必要时也可听取相关业务领域专家、有关群众或服务对象意见。调查一般应当在一个月内完成；情况特别复杂的，调查期限可以适当延长，延长时间一般不得超过一个月；采取纪律处分方式问责追责的，按照有关规定执行。

经调查，问责追责承办单位认为符合容错条件情形，或认可当事人所在单位党委（党组）容错初步建议的，可直接提出容错建议。

**第十四条** 会商。问责追责承办单位认为情况比较复杂、社会影响较大，或不认可当事人所在单位党委（党组）容错初步建议的，可以召集联席会议进行会商，同级纪检监察机关、组织部门及相关业务职能部门参加。会商应本着客观、公正、全面、辩证的原则，综合考虑问责追责事项的背景原因、客观条件、性质程度、后果影响，当事人的动机目的、履行程序以及挽回损失等因素，进行综合研判，研究提出是否容错的建议。经会商，仍然难以认定的，应当提交同级党委（党组）研究，必要时可向上级党委（党组）请示报告。

**第十五条** 决定。有管理权限的党组织在听取责任追究处理建议的同时应当充分听取容错建议有关情况汇报，经集体讨论研究，作出是否容错的决定。

作出容错决定的，问责追责承办单位应当制作容错决定书，写明当事人基本情况、具体问题、容错情节、容错依据、批准机关、生效时间等。采取减责、从轻等形式容错的，也可以在责任追究决定中写明上述容错决定有关情况。

**第十六条** 反馈。容错决定可与责任追究决定同步反馈。作出容错决定一个月内，问责追责承办单位应向当事人所在单位党委（党组）反馈，并采取适当形式在一定范围内公开。

当事人提出容错申请，经认定不予容错的，单位党委（党组）或问责追责承办单位应及时向当事人说明有关情况。

**第十七条** 归档。容错工作各环节形成的书面材料由问责追责承办单位建立专门工作档案，妥善保存。有关容错情况应当及时向同级党委组织部门通报，作为对领导干部评价的重要依据。

## 第五章 运 用

**第十八条** 容错包括免责、减责和从轻处理。其中：造成负面影响、损失较小，或积极消除负面影响，有效挽回损失的，可予以免责；造成负面影响、损失较重，但经积极整

改纠正，消除部分影响，挽回一定损失的，可予以减责；造成负面影响、损失严重，但经积极整改纠正，消除部分影响，挽回一定损失的，可按党章党纪、法律法规有关规定给予从轻处理。

**第十九条** 要综合运用监督执纪“四种形态”。依照相关规定，对应当适用诫勉，符合容错条件情形的，可以给予谈话提醒、批评教育、通报批评等；对应当适用“第二种形态”，符合容错条件情形的，可以转化为“第一种形态”予以减责，对干部采取提醒、诫勉，或者批评教育、通报批评等，帮助其及时纠正错误、改进工作；对应当适用“第三种形态”，符合容错条件情形的，可以转化为“第二种形态”予以减责，给予党纪政务轻处分、组织调整或者组织处理；对严重违纪涉嫌违法、应当适用于“第四种形态”处理，背离“两个维护”，在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上存在问题，根据有关规定不能免责、减责的，一般不纳入容错范围，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

**第二十条** 对给予容错的干部，要客观考察考核评价，选拔任用要公正合理。按照本细则，给予免责或“第一种形态”处理的，除特殊规定外，在年度考核、综合考评、评先评优、干部选拔任用、职级职称晋升、党风廉政意见回复以及党代表、人大代表、政协委员和后备干部人选资格等方面不受影响；给予“第二种形态”处理的，对影响期满、各方

面表现优秀的干部在干部选拔任用等方面不受影响，该使用的大胆使用。

## 第六章 机制

**第二十一条** 建立会商研判机制。纪检监察机关会同组织部门根据工作需要，定期或不定期组织容错会商研判联席会议。联席会议成员单位由纪检监察机关和组织、宣传、统战、政法委等党的工作机关，以及有关职能部门组成。联席会议由成员单位有关领导干部参加，重点研究解决容错工作推进中发现的新问题、新情况，优化改进工作方法程序，审核、更新容错正面和负面情形清单。日常工作中遇到需要会商的容错事项，由问责追责承办单位及时召集联席会议，坚持一事一议、综合研判，并形成联席会议纪要。

**第二十二条** 建立情形更新机制。发改、自然资源、生态环境、城市管理、应急管理、市场监管、行政审批、信访等职能部门要围绕全市中心工作，针对改革发展中的新形势、新情况、新问题，及时列举、更新容错正面和负面情形清单，经容错会商研判联席会议审核，报同级纪检监察机关、组织部门，作为容错认定的重要依据。

**第二十三条** 建立定期报告机制。各问责追责承办单位每半年梳理容错情况，填写《容错统计表》，分别报送同级纪检监察机关、组织部门。纪检监察机关、组织部门沟通、

汇总本级情况后，报送同级党委、上级纪检监察机关和组织部门，同时注意挖掘整理导向鲜明，可借鉴、可复制的典型案案例，进行内部交流或公开宣传。

**第二十四条** 建立容纠并举机制。作出容错决定的同时启动纠错程序。向容错对象反馈容错决定时，应一并发送纠错通知书，采取谈话教育、督促整改等方式，帮助容错对象认识错误、改正错误，并要求相关单位完善制度，堵塞漏洞。

## 第七章 附 则

**第二十五条** 问责追责承办单位应当按照本细则规定的原则、条件、情形、程序、运用、机制开展容错，对违纪违法行行为必须严肃查处，不得混淆问题性质，拿容错当“保护伞”搞纪律“松绑”，为依规依纪依法应当受到处分处理的干部开脱。对存在隐瞒事实、弄虚作假、假公济私、失职渎职、纵容包庇等行为的，将依规依纪依法严肃追究有关人员责任。

**第二十六条** 本细则具体解释工作由中共济南市纪委市监委机关、中共济南市委组织部承担。

**第二十七条** 本细则自发布之日起施行。

附件：1. 容错申请表（参考样式）

2. 容错统计表（参考样式）

附件 1

# 容错申请表

时间： 年 月 日

单 位						
申请人 情况	姓 名		出生 年月		政治 面貌	
	职 务				级别	
问责 追责 情况	被告知申请 容错的时间	年 月 日				
	责任追究事由					
	申请人/单位 职责及应承担 的责任					





