

# 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结(优秀10篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇一

继三月中旬，县财政局组织召开全县贯彻实施行政事业单位内控规范动员大会，对全县贯彻实施《内控规范》工作做动员部署后，我局制定了长岭县卫生局贯彻实施《行政事业单位内部控制规范》工作方案，成立了贯彻实施行政事业单位内部控制规范实施、协调领导小组，负责本局贯彻实施内控工作方案、协调解决重大事项、监督指导工作开展。

### (一) 内部控制的目标和原则

#### 1、 内部控制的目标

内部控制是由行政事业单位的领导层和全体职工实施的、旨在提高行政事业单位管理服务水平和风险防范能力，促进单位可持续、健康发展，维护社会主义市场经济秩序和社会公众利益，实现行政事业单位管理服务目标所制定的政策和程序。

(1) 合法性——管理和服务活动的合法合规

(2) 安全性——资产安全

(3) 可靠性——财务报告及相关信息真实、完整

(4) 效率性——提高管理服务的效率和效果

(5) 风险防范——排除障碍实现单位发展战略

(1) 全面性原则

内部控制应当贯穿决策、执行和监督全过程，覆盖企业及其所属单位的各种业务和事项。因为，在内部控制程序的所有环节中，有一个环节没有发挥作用，所有起作用的环节，也会变得无用。

(2) 重要性原则

内部控制应当在全面控制的基础上，关注重要业务事项和高风险领域。行业、规模、性质、所处地域、组织形式等不同，高风险领域不同。内部控制不能防范所有风险，但要关注重要业务事项和高风险领域，防范颠覆性风险。

(3) 制衡性原则

内部控制应当在治理结构、机构设置及权责分配、业务流程等方面形成相互制约、相互监督，同时兼顾运营效率。内部控制的核心思想是权力平衡，制约对象是权力，权力分配合理，约束适当是内部控制的难点。内部控制过于复杂会影响效率，风险大的业务，首先是防范风险，其次才是兼顾运营效率。

(4) 适应性原则

内部控制应当与行政事业单位的规模、竞争状况和风险水平等相适应，并随着情况的变化及时加以调整。内部控制不能拷贝，也不能克隆。别人的成功经验，拿过来不一定能用。行政事业单位发展的不同阶段、外部环境的变化、战略目标的调整等，内部控制要随之变动。

## (5) 成本效益原则

内部控制应当权衡实施成本与预期效益，以适当的成本实现有效控制。内部控制的设计和运行受制于成本与效益原则。成本小于效益，是任何理性的管理活动都必须遵循的法则。

### 3、建立与实施内部控制应包括的要素：

(2) 风险评估是行政事业单位及时识别、系统分析经营活动中与实现内部控制目标相关的风险，合理确定风险应对策略。

(3) 控制活动是行政事业单位根据风险评估结果，采用相应的控制措施、政策和方法，将风险控制在可承受范围之内。

(4) 信息与沟通是行政事业单位及时、准确地收集、传递与内部控制相关的信息，并在行政事业单位内部、单位与外部之间进行有效沟通。

(5) 内部监督是行政事业单位对内部控制建立与实施情况进行监督检查，评价内部控制的有效性，发现内部控制缺陷，应当及时加以改进。

## 三、当前行政事业单位内部控制存在的主要问题

### 1. 费用支出缺乏有效控制

行政事业单位对于行政经费的支出，特别是招待费、办公费、会议费、水电费等，普遍缺乏严格的控制标准；即使制定了内部经费开支标准，但仍较多采用实报实销制。

### 2. 固定资产控制薄弱

实行政府集中采购制度以后，行政事业单位固定资产的购置得到了有效控制，但使用管理仍缺乏相关的内部控制，重购轻

管现象比较普遍。如未按规定建立起定期财产盘点制度，购置的固定资产未能及时登记入账，未登记固定资产明细账和实物卡片，责任不明确等，导致资产账实不符及资产流失。

### 3. 财务管理弱化

财务部门的工作限于记账、算账、报账，与业务控制脱节，对单位重要事项的决策、实施过程和结果均不了解，未能对业务部门实施必要的财务控制和监督。票据管理不到位。未建立定期或不定期抽查制度，出现延期上缴收入，挪用公款问题；对使用后票据未能及时办理交验、核销，容易导致收入不入账、私设“小金库”等问题。

### 4. 岗位设置不够合理

由于多种原因，一些单位岗位安排不尽合理，存在一人多岗、不相容岗位兼职现象。记账人员、保管人员、经济业务决策人员及经办人员没有很好的分离制约，存在出纳兼复核、采购兼保管等现象，出现管理漏洞。

### 5. 预算控制比较薄弱

首先是没有预算或预算编制比较粗糙，部门预算的编制一般根据当年财政状况、上年收支、预算单位自身的特点和业务进行核定，没有细化到具体项目，预算支出达不到逐笔进行核定的要求。其次是预算刚性不够，预算的计划性、科学性不强，预算调整追加较为频繁，资金使用缺乏预见性，削弱了预算的约束控制力。

## 四、行政事业单位内部控制薄弱的主要原因

### 1. 内部控制观念淡薄

良好的内部控制意识是内部控制制度设计完善和有效运行的

基本前提。但一些单位的领导对内部控制制度重要性的认识还不到位，内控意识不强，重发展、轻控制，对内部控制知识缺乏基本了解，把内部控制看成仅是财务部门的事。

## 2. 内部控制制度不完善

财政部制定的《内部会计控制规范》主要是针对企业的，对行政事业单位的适用性较差；有的单位虽然制定了一系列内控制度，但未能严格执行，对制度的执行及效果缺乏必要的监督，导致有章不循、违章不究，内部控制制度未能发挥应有的作用。

## 3. 信息与沟通衔接不够

行政事业单位会计集中核算后，由会计核算中心对行政事业单位集中办理会计核算和监督业务，由于会计主体单位与核算部门不一致，双方沟通衔接不够，极易形成账物分离的资产管理现状，造成核算中心管账不管物、核算单位管物不管账、账物不符的问题，影响单位内部控制制度的有效实施。

## 4. 管理人员业务素质不能适应内部控制工作的需要

管理人员竞争意识差，缺乏创新精神，业务素质难以满足实施内部控制和监督的要求。

## 5. 外部监督对单位内部控制健全性和有效性的监督检查不够

目前作为行政事业单位主要外部监督力量的财政、审计部门，大多偏重于对单位财政资金的运用是否合法、合规进行监督，较少对被审计单位是否建立有效的内部控制制度以及有效执行加以实质性检查。缺少有效的外部监督，使行政事业单位内部控制制度体系完善失去外部推动力和约束机制。

## 五、我局实施行政事业单位内部控制情况

任何行政事业单位的控制活动都存在于一定的控制环境之中，控制环境的好坏直接影响到行政事业单位内部控制的贯彻和执行以及管理服务目标及整体战略目标的实现。在COSO报告《内部控制——整体框架》的内部控制五要素中，控制环境被放在了第一的位子上，它作为推动单位发展的动力，是所有其他内控组成部分的基础和核心。它对行政事业单位内部控制的建立和实施有重大影响，其好坏直接决定了行政事业单位内部控制整体框架实施的效果。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇二

为进一步做好行政事业单位内部控制基础性评价工作，贯彻执行海宁市财政局《关于开展行政事业单位内部控制基础性评价工作的通知》（海财政[201x]100号）文件要求，根据海宁市财政局《关于加强财政内部控制工作的实施方案》精神，促进我街道有效开展内部控制建立与实施工作，切实做好本街道内部控制基础性评价工作，结合本街道实际，特制订以下实施方案。

贯彻落实依法治国基本方略，全面推进依法行政，有效防控机关事务及管理中存在的各类风险，建立健全机关、事业内部约束机制，加强机关惩防体系建设。以落实好权责一致、有效制衡为核心，体现分事行权、分岗设权、分级授权的要求，保证政策、执行、监督相互协调又相互制约。以推进机关内部控制组织体系建设、机关内部控制制度体系建设、机关内部控制执行体系建设、机关内部控制信息化建设为目标，与依法行政、廉政建设、政务管理紧密联系，努力提高机关工作质量，提升机关管理水平，保证机关、事业干部队伍廉洁高效。

1. 全面性原则。内部控制贯穿于决策、执行、监督、改进和反馈全过程，贯穿各项业务流程和各个环节，覆盖街道机关各部门、事业单位和岗位，并由全体干部职工参与。

2. 制衡性原则。分事行权、分岗设权、分级授权，在管理结构、机构设置及职责分配、业务流程等方面实现决策、执行、监督既相互制约又相互协调。
3. 权责对等原则。各部门的各岗位人员在决策、执行、监督和反馈过程中行使的权力与承担的责任相一致。
4. 重要性原则。内部控制应在全面控制的基础上，重点关注关键业务、环节、岗位和重大风险。
5. 适应性原则。内部控制应与职责分工、业务范围、风险水平和人员构成等相适应，并根据新情况及时调整完善。
6. 有效性原则。内部控制存在的问题能够得到及时纠正和反馈，有效管控各类风险。

1. 推进机关内部控制制度体系建设。内部控制制度建设要坚持突出重点、整体推进，构建内容协调、程序严密、配套完备、有效管用的制度体系。要结合本单位实际研究制定科学、合理的内部控制基本制度、专项风险控制管理办法及各单位内部操作规程等内控制度，深入梳理预算管理、政府采购、资产管理、项目建设、决策机制等重点领域和主要流程，抓住重要环节和控制节点，分析存在的业务风险和廉政风险，按照分事行权、分岗设权、分级授权的要求，综合运用不相容岗位(职责)分离控制、授权控制、归口管理、流程控制、信息系统管理控制等方法进行有效防控。

2. 推进机关内部控制执行体系建设。建立公平有效的内部控制考评机制。科学确定考核评价的重点和标准，将专项风险内部控制办法及操作规程当中的风险进行量化，设定合理的分值，将各部门内部控制制度执行情况、自查自纠情况、风险事件应对情况、专项检查处理及整改落实情况等纳入考核评价范围和指标体系，逐步形成科学、合理、公平、公正的考核评价指标体系；建立严格的检查问责机制。坚持有责必问、

问责必严，组织开展定期检查和不定期检查，通报检查结果，对好的部门和个人予以表扬，对工作不力的部门和个人予以通报，并对内部控制失职失察部门和干部职工违规行为进行责任追究；强化结果运用。将部门和个人内部控制制度执行情况与评“优”评“先”、干部提拔使用等挂钩，全面提升管理成效。

3. 加强机关内部控制信息化建设。根据市局布署，逐步将内部控制制度、操作规程、内部控制理念、控制活动、控制措施等固化融入各类业务系统和办公自动化系统。建立风险识别和预警机制，通过信息采集、风险预警等技术手段，强化流程控制，对机关资金运行全过程等主要业务的内部控制有效性进行监控，对机关内部控制各项业务进行管理，做到过程留痕、责任可追溯，实现机关各部门内部控制的信息化、程序化和常态化。

内部控制制度体系分为三个层次，即基本制度、专项风险内部控制办法和各部门内部控制操作规程。

#### (一) 制定内部控制基本制度

内部控制基本制度，是开展内控建设的基础和架构，应界定内部控制的概念，明确内控制度的适用范围及控制目标，提出内部控制的主要要素和应当遵循的原则，明确专项风险内部控制的种类，确定内部控制组织管理架构，明确内部控制方法和主要内容，对内部控制职责进行分工，并要做好内部控制检查和结果运用。要结合各自实际情况做好相关设计，明确重点领域、重点业务，将主要业务、流程进行分类，研究制定各项风险内部控制办法，为推进内控机制建设打好基础。

#### (二) 制定专项风险内部控制办法

1. 建立权界清晰、分工合理、权责一致、协调配合、有效制

衡、运转高效的职责体系，体现分事行权、分岗设权、分级授权的要求，使决策、执行、监督相互协调又相互制衡。

2. 结合行政绩效管理要求进行研究设计，理顺和细化管理流程，将每项业务中的决策机制、执行机制和监督机制，融入流程中的每个环节，进入程序节点，从程序上进行控制。

3. 坚持问题导向，结合业务和流程，找出关键节点，识别和分析存在的风险，综合运用不相容岗位(职责)分离控制、授权控制、归口管理、流程控制、信息系统管理控制制度等方面进行有效防控。

### (三) 制定内部控制操作规程

按照内部控制基本制度和专项风险防控管理办法要求，各部门要认真梳理业务流程，研究提出本部门内部各业务环节和岗位的风险防控措施，制订内部控制操作规程。建立符合内部控制基本制度要求，与各专项风险内部控制办法相互交融、有机结合，覆盖本部门所有业务流程的单位内部控制体系。

1. 明确本单位及岗位职责。要严格按照“三定”方案等相关规定，厘清单位及各岗位职责，不缺位、不越位，达到“过程留痕、责任可追溯”的基本要求。

2. 梳理单位内部业务流程、划分责任边界。厘清单位和岗位职责后，各单位应梳理出本单位各项业务流程，把业务流程细化到岗位，将每项业务流程上下游的岗位职责、科室职责、领导职责及其责任边界归纳、表述清楚。单位内部操作规程重在分清每个岗位和环节的责任，明确工作流程中每个岗位和每个环节的责任边界。每一项业务上下游各个环节的责任应有效衔接，避免出现责任不清、责任缺位的情况。

3. 查找制定风险防控措施。各单位应根据各业务流程的特点，查找并列明每项业务流程中的风险点，确定需要进行重点控

制的流程节点，制订有针对性的防控措施。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇三

按照改革创新、惩防并举、统筹推进、重在建设的要求，通过清理职权、优化流程、预防风险，努力形成制度确权、科学分权、公开亮权、实时监控的`学校权力运行机制，为深入实施科研兴教战略，大力推进研究性教学，推动学校科学发展、和谐发展、持续发展提供坚强有力的政治保障。

### 二、工作目标

#### 1、总体目标

增强风险防范意识，建立自我检视、主动防控、持续改进的廉政建设内生机制，最终实现从源头上预防腐败的目的。

#### 2、具体目标

（1）达到六个到位：行政职权清理到位；风险源（点）查找到位；防范措施制定到位；防范责任落实到位；内控长效机制建立到位；行政效能提高到位。

（2）形成六种内控机制：目标控制（干部队伍不出事，违纪违法案件零发生）；横向控制（形成责任明确、管理科学、约束有力的岗位责任体系，对热点岗位和重要权力进行适度分解与制衡）；纵向控制（形成内部垂直监控体系）；流程控制（权力运行环节之间形成制约关系，对权力运行的高风险环节进行实时监控，形成有监控力的制度体系）；预警控制（定期进行警示教育，对行政风险进行事前预警）；审计控制（定期进行内部审计）。

### 三、工作内容和实施步骤

## （一）建立内控机构，深入宣传发动。

2、深入开展宣传发动。以每个党员干部都理解内控、熟悉内控、参与内控为目标，深入开展内控机制建设宣传教育活动，大力宣传内控机制建设的重要意义。

3、制订内控机制建设实施方案。方案制订时认真吸纳建言献策活动中有价值的意见和建议；方案制订后，要广泛征求群众意见，不断完善方案。

## （二）清理行政职权，优化权力运行流程。

1、清理行政职权，编制职权清单。

根据学校实际，行政职权清理的范围包括：

（2）其他依法实施的行政执法权和内部事务管理权。

2、优化权力运行流程，健全组织规则和程序制度。

要以合乎法度、简单明了、方便群众、便于监督为基本原则，优化权力运行路径，提升内控效率。保证环节之间、人员之间互相制衡，让决策权、执法权和管理权处于缜密的内部制约与监控之下。

## （三）坚持上下联动，排查行政风险

1、逐岗位逐环节排查。要将风险排查工作落实到每个具体岗位、岗位的每项权力、权力运行的每个环节，拓展排查广度和深度，尽可能把隐患和问题想得严重一些，力求风险源（点）查找全面、细致、准确一些。在普遍排查的基础上，要突出重点岗位、重要权力项目、权力运行重点环节的风险排查。

2、明确查找办法。将自己找、群众帮、领导点和民主评等方

式结合起来，组织全体党员干部和教职工参与查找风险，人人查出风险，人人制定防范措施。

具体来说，主要从三个方面入手：

(1) 将目前已经发生违法违纪案件的环节作为风险点查找出来；

(3) 将有发案风险，目前其他地区、其他单位已采取措施预防的环节作为风险点查找出来。

3、规范查找步骤。风险点的排查，要按照每位干部和教职工自查学校的科室负责人带领全体人员集中讨论科室负责人初审单位内控委员会二审听取民主管理委员会意见单位领导组集体终审确认六个步骤进行，做到步骤齐全、层层把关、确保质量。

4、突出查找重点。重点排查思想道德风险、制度机制风险、岗位职责风险、业务操作风险和人际交往风险等五类风险。

(1) 思想道德风险。查找是否无视纪律制度规定，不断发生小过错是否滥用裁量空间，经常做出有悖常理的决定；是否不按规定报告或故意隐瞒个人分管、经办的重要公务和业务；是否经常对不属于自己管辖范围内的工作施加影响；是否以沉默的方式容忍违纪违法行爲，或对可疑的现象没有应有的反应；是否经常出入高档娱乐消费或不健康活动场所，生活行为不检点，群众或家庭成员有反映等。

(2) 制度机制风险。结合管理权限，查找本科室的内控制度是否具体、管用，是否覆盖各项公务或业务活动和权力运行的全过程。特别要排查那些不受关注且无制度约束的风险源（点），确保涉及职权、利益的关键节点均能得到有效的制度规范和约束。

(3) 岗位职责风险。结合岗位职责要求，重点排查在集体决策行为和执行议事规则等方面可能存在的风险。

(4) 业务操作风险。结合业务工作特点，查找各类业务流程运行过程中易发的违纪违法行为。

(5) 人际交往风险。结合自身职权，查找有无与服务对象交往过密，经常在一起吃吃喝喝；有无接受可能影响公正执行公务的宴请、娱乐和其他消费方面的风险源。

5、建立廉政风险源（点）信息库。对排查出的各类风险点要认真分析、评估，按照风险发生机率高和低和危害损失程度大小进行风险排序，划分为高、中、低三个等级。按照内容全面、描述清楚、语言简洁的要求，采取图表方式，对风险点逐一登记，归类汇总，一一列举出问题类型、表现形式、形成原因、风险等级以及牵涉到的岗位和人员，建立风险台账，形成本单位的风险信息库。

（四）制定防范措施，清理整合制度。

1、制定风险防范措施。针对查找出的每个风险源（点），深入分析风险产生的原因，按照有风险点必有防范措施的要求，逐一制定具体有效的防范措施。

2、完善规章制度。对原有制度进行清理、整合，并根据新形势、新要求进行创造性地修订和补充，重构单位权力内控各项规章制度，并将内控制度汇编成册，形成制度体系。

重点加强对重大决策、干部任免和人事调配、资金使用和物品管理等方面权力的制约和监督，用完备的内控制度管人、管事、管钱、管物。

3、持续更新内控机制。

(五) 抓好检查评估，务求内控实效。

1、正常开展自查自纠。如发现问题，要及时对违纪违规行为进行问责，督促被检查对象整改。

2、定期接受专项考评。

3、认真执行问责制度。

#### 四、工作要求

1、加强领导，落实责任。推进内控机制建设是构建反腐倡廉制度体系的一项重要任务，要按照党风廉政建设责任制的要求，层层落实工作责任。

2、突出重点，统筹安排。要按照县局《实施方案》的要求，周密安排各阶段的工作，循序渐进，稳步推进，确保各项工作措施落实到位。

3、学习借鉴，探索创新。不断丰富内控机制建设工作的内容和形式，不断积累部门内控机制建设的典型经验，形成学校内控机制的特色。

### 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇四

1、组织领导。有专门的\*接待室和行政调解室，成立了相应的机构，配备了专职人员。将\*工作纳入单位重要议事日程，每月排查、研究\*问题一次，有议题、有记录、有处理结果。

3、业务工作。无到省、进京\*；无到乐山市重复访和集访；无到市委、市人民\*重复集访和范围50人以上的集访；无堵路、堵门、堵厂事件发生；按时完成领导批示交办件和\*立案交办件；及时报送\*信息。

4、制度建设。有办信、接访工作制度;建立和落实领导接待日制度。

5、队伍建设。落实分管领导、专(兼)职\*员、\*工作经费;按时参加有关\*工作会议、学习培训。

1、由于我局业务工作特殊性,每一项工作都涉及千家万户特别是弱势群体的切身利益,所以我局可以说每天都是\*接待日,全年合计收到各级各类\*诉求206件,接待\*人数1000多人次。

3、抽派3名领导、8名工作人员到金威利、金顶集团、原两矿一厂、原五二五厂等单位处理社保、医疗保障、就业等问题。

(一)全年养老保险、城镇职工基本医疗保险、城镇居民医疗保险、新型农合医疗保障、工伤保险、失业保险、生育保险年末参保人数分别达到万人、万人、万人、29万人、万人、万人、万人,分别完成指标任务的、、、、100%、。新型农合保人均筹资100元,百分之百完成任务。

(二)全年基本养老保险基金征缴(含清欠)、失业保险基金征缴(含清欠)、城镇职工基本医疗保险基金征缴、工伤保险基金征缴、生育保险基金征缴分别达到28000万元、222万元、3900万元、500万元、88万元;分别完成指标任务的、、、、、。

(三)全年城镇新增就业4905人,完成目标109%;下岗失业人员和失地无业农民再就业2180人,完成目标109%;其中就业困难对象再就业905人,完成目标;实现了动态消除零就业家庭;城镇登记失业率为,低于控制指标个百分点;农民工在岗培训6570人,完成目标;农民工品牌培训500人,完成目标100%;农村劳动力技能培训3760人,完成目标。

(四)按时足额为23564名离退休人员发放退休金亿元。离退休费的社会化发放率和个人帐户建成率均达100%。

(五)强化劳动法制建设和监督检查，规范企业用工行为。督促指导全市市各类企业的劳动合同、集体合同的签订工作，鉴证劳动合同25000人，合同鉴证率达95%。创建成功一个和谐工业园区。认真完成劳动争议案件的处理工作，受理劳动争议案件250件，仲裁结案240件，结案率96%。受理并认定工伤465件，批复同意实行特殊工时制20户。受理审批社会力量办学3件，职介所1件。今年以来组织开展了农民工工资支付大检查年初和年末2次，打击违法犯罪整治非法用工专项行动，清理规范涉外劳动中介市场等工作。出动专兼人员400多人次，检查用人单位600多户，涉及劳动者万人。新的劳动保障法律法规的实施，既促进了用人单位规范用工，也提高了劳动者\*认识，同时也增加了劳资矛盾。纠察大队就相关部门、科室配合深入用人单位，送法上门，直接给劳资双方宣传讲解、出谋划策、化解矛盾。主动开展劳动保障审查的检查。年检企业48户，对存在问题的企业提出了整改要求。同时对遵守劳动保障法律法规较好的企业开展了诚信单位评价活动，评出a级诚信单位9户。为确保国庆、中秋节的稳定，重点对建筑工地民工工资支付进行了全面的清查，共检查施工单位37户，涉及劳动用工6500人，确保了节日期间无群体性工资拖欠事件发生。按照热度服务、依法办案的要求，对劳动者的投诉都依照劳动保障监察条例的规定登记接件、调查处理，全年共受理投诉案件106件，涉及劳动者850人，追讨工资万元，受理结案率达98%以上，同时处理劳动者咨询和\*100多件。全年通过检查和案件处理共向用人单位发出书面询问通知书95份，限期整改18份，行政处理决定书5份，行政处罚决定书2份。

(六)指导和帮助镇乡、社区、行政村完善劳动保障工作\*台建设。其中12个镇乡劳保所、18个社区工作站创建成合格单位，134个行政村配备了就业和劳保协理员。

(七)20xx年度综治、\*、\*、防邪工作被市委、市人民\*授予先进集体。及时完成了市委、市人民\*交办的急、难、险、重任务，特别是改制遗留问题、征地农转非、五类特殊群体的参

保、就业问题，投入了大量人力参与金顶集团、原两矿一厂、原五二五厂遗留问题的处理。争取上级就业资金万元，医疗保障补助资金万元，切实做到为市委、市人民\*分忧解难。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇五

教育局下属企事业单位、直属公办学校、镇(街道)公办中小学、镇(街道)中心幼儿园、教育发展公司及下属学校、社会团体及建设指挥部等。

本次检查的范围主要是各单位内部控制制度建设、岗位设置、资金支付管理、支出合规性和会计核算等情况。

### (一) 检查组成员的构成

市教育局抽调下属所有学校(单位)会计人员组成32个检查组，检查组负责人由教育局指定(带\*)。教育局相关人员分别负责联系若干个检查组，对检查工作给予协调、指导，具体分工见《教育系统财务检查安排表》。

### (二) 检查工作时间

20xx年x月20日-24日

### (三) 被检查单位需要提供的材料

- 1、财务报销、公务支出、政府采购、资产管理等相关内部控制制度。
- 2、岗位责任分工。
- 3、会计从业人员资格证。
- 4、岗位工作人员回避制度。

- 5、临时交接制度。
- 6、会计档案移交清册。
- 7、银行对账单。
- 8、现金和银行存款日记账、总账、明细分类账、会计报表。
- 9、其他检查组认为必要的材料。

#### (四) 检查组需要上报的材料(含电子表格)

- 1、《资金管理岗位工作人员情况表》
- 2、《财务检查工作表》
- 3、《财务检查(核查)工作底稿》
- 4、《财务检查(核查)工作汇总表》

所有表格均需加盖公章并由相关人员签字。

(一)列入本次财务检查范围的单位，务必高度重视，积极配合，确保按实完成任务。各单位主要负责人作为本级检查的第一责任人，要对本次检查切实负起责任。单位提供材料、反映情况要做到实事求是，不隐瞒真实情况，不回避矛盾。

(二)对在检查过程中发现的问题，各单位要做到边查边改、即知即改，制定规范的内部控制制度，建立健全公务支出、政府采购、财务报销和资产管理等相关制度。

## **内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇六**

财务会计环境是企业运行最重要的一种环境，企业财务会计的工作成效对企业的生存、发展产生着极大的影响，所

以财务会计控制也应作为企业内部控制的重要组成部分，并对其给予重点关注，以在财务会计背景中有效开展企业内部控制工作，减轻财务会计对企业内部控制工作产生的不利影响。

首先，财务人员对内部控制工作的执行产生着直接影响。财务会计是企业内部控制最主要的对象，企业在制定以及构建内部控制制度、体系的过程中都需要充分考虑财务人员的意见，内部控制工作也同样需要财务人员来执行。但在实际的企业内部控制工作之中，财务人员的作用却未充分发挥出来，极大的影响了企业内部控制工作的执行落实。

其次，各项财务制度未落实到实处，影响了企业内部控制的效果。企业内部控制工作以及财务工作的实施都需要相应的规章制度做保障，但在财务会计、内部控制的实际工作之中，各项规章制度执行力度不够的现象普遍存在，许多制度都只是流于形式，失去了制度本身的严肃性以及刚性，从而阻碍了企业财务工作的正常进行，影响了企业内部控制水平的不断提高。

再次，财务人员的会计工作缺乏强有力的监督从而影响到了企业内部控制工作总体水平的提升。财务会计相关工作离不开强有力的监督，但就目前财务会计的监督情况来看，企业的财务会计管理较为分散，财务会计监督制度的执行环境较差，财务会计人员之间的业务竞争不正当等问题普遍存在，这些问题的出现都对企业内部控制工作的执行、开展产生着极为不利的影响。

## 1、进一步完善企业内部控制体系

企业内部控制工作的有序进行不仅受到外部因素的巨大影响，还与自身管理是否科学、合理有着直接的联系。企业只有建立起健全的内部控制体系，才能保证内部控制工作的正常开展，调动相关工作人员的工作热情，使其对各项内部控制制

度都积极有效的执行，从而确保内部控制工作实施的结果具有较强的积极性，进而促进企业的进一步发展。

企业内部控制体系的构建应做到有效、科学，符合企业自身发展的需要以及生产、经营、管理的特点。财务会计背景下的企业内部控制体系包括预算控制体系、会计系统的控制体系、财产控制体系以及结算控制体系等多方面的内容，对这些方面的内容都进行不断完善，才能保证企业内部控制体系得到进一步完善，利于企业内部控制工作的正常开展。

## 2、明确企业内部人员的各项职责

企业的内部控制工作，不管是控制工作的有效开展，还是控制工作开展的目的是，都和企业各项工作的效率紧密联系，只有提高了工作效率，才能提高企业内部控制工作的效率。而要更好的达到提高企业内部控制工作效率的目的，就要对企业内部人员的各项职责给予进一步明确，使每位员工都对自身的职责有明确的认识。企业管理者要对各项权利进行合理的协调，以保证内部控制工作的顺利进行。明确企业内部人员的各项职责就是要使员工对自身的岗位职责有清楚、明确的认识，并将自身的岗位职责积极贯彻、落实到实际工作中，企业才能实现内部的有效控制，进而实现企业内部控制的目标。

财务会计背景下，企业内部控制工作的顺利开展离不开财务人员，财务人员内部控制的执行力度及执行效果直接影响着企业内部控制工作的效果。财务会计是企业产生经营的关键，在企业生产经营过程中，每项资金的收入和支出都通过财务会计体现出来。

企业通过对财务信息的审核能够较好的掌握自身的经营状，企业进行内部控制的一个重要目的就是控制财务信息的准确性以及真实性，因为只有真实、准确的财务信息才能较好的反应企业的实际经营状况，为企业的投资决策提供参考依据。

要提高财务会计人员内部控制的执行力度及执行效果就要：对财务人员专业素质的提高给予高度重视；根据企业自身内部控制的需要制定相应的控制制度以保证内部控制工作的高效开展；建立完善的监管机制，以督促财务人员较好的执行内部控制制度。

总而言之，财务会计是企业内部控制工作的重要内容之一，财务会计控制水平的高低直接影响到企业内部控制工作能否顺利进行，因此，各个企业应从财务会计背景出发，有效分析财务会计对企业内部控制工作的影响，并在财务会计背景下采取积极有效的措施来提高企业内部控制的工作水平，为企业的可持续发展创造良好内部环境。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇七

### “四风”方面存在的突出问题

1、形式主义方面。一是满足于一般性的学习。特殊是政治理论学习多，业务学习少；泛泛学的多，仔细领悟少；学得多用的少。突出体现在：对法律法规学问掌握较少，对政策学问浅尝辄止领悟不透，特殊是对如何更好做好服务方面。

争辩探究不够，理论联系实际不够紧密，缺乏思路。二是工作部署多，检查指导少。存在以会议落实会议、以文件落实文件的现象。在推动综合处工作方面不能耐烦听取领导和同事们的看法或看法，以为别人都不懂就是自己清楚明白。

2、官僚主义方面。一是服务观念不够强，宗旨意识有所淡化。习惯于别人为自己服务，缺乏为别人服务的意识。公仆意识不强，个人位置摆的不正。局机关有些支配布置的工作没有有效落实好，工作中消灭打折扣、搞变通、做选择，对局机关消灭的中梗阻现象缺乏敢于担当的士气。二是存在“官本位”意识。在工作中对自己负责的综合处的工作关注多，对全局的工作关注少，缺乏大局意识和全局观念。综合处与业

务处在相互协作上，综合处的同志对业务工作了解少消灭脱节现象。三是工作方式方法简洁，领导艺术和水平需要提高。工作分工不太合理，有些工作分工流于形式，致使下属有推诿心情，既影响了工作的推动，也影响了下属工作的主动性。

3、享乐主义方面。一是随着年龄的增大，进取精神和拼搏精神逐步减弱，艰苦奋斗的精神越来越少。二是觉得有分管领导在，自己身上担子轻、压力小，遇到一些困难或问题有时就往上推或者往下压，思考问题、发觉问题、争辩问遵守组织纪律方面存在的问题、解决问题的主动性少了，习惯等局领导支配布置工作，被动性强。三是开拓创新意识淡薄，习惯于老套路、老方法，有些工作能拖就拖、能推就推，实在推不动就渐渐拖，有消极守摊子和等靠的思想。四是有公车私用的行为。

4、铺张之风方面。一是随着生活环境越来越好，自己对工作生活条件的要求也越来越高了，同时收到社会上一些铺张之风的影响和侵蚀，自己也不知不觉的适应了、接受了。二是出差、考察、调研在交通、食宿方面有追求高标准、好条件、舒适安闲的想法，看到别人进展的好有攀比思想，到一般饭馆吃饭不适应了，对于高标准的接待、参与一些高标准的宴请也欣然接受。三是接待客人宠爱到有档次的酒店接待的现象。四是艰苦奋斗的精神越来越淡薄，看到一些铺张现象既不反对也不制止，有时自己办公室的灯和电脑彻夜不关，看到饭桌上剩下被倒掉一点也不心疼。

## **内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇八**

近年来，内部控制是企业研究的重点内容，随着经济的不断发展，企业内部控制存在的问题日益显现。但目前国内外学者研究最多的是上市公司的内部控制问题，忽略了对中小型民营企业内部控制的研究，在我国企业内外部环境还不是很健全的情况下，不断加强民营企业的内部控制对国民经济的发展至关重要。

## 民营企业 内部控制 研究。

在我国许多民营中小企业的发展历程都很相似，在刚成立的前几年发展迅速，过后几年经营状况开始恶化，甚至出现破产、资不抵债，能够持续经营下去的很少。

民营中小企业在国民经济中占据着很重要的地位，根据最近几年\*发布调研报告显示：我国中小企业的\*均存活期限为年，而国外中小企业的\*均存活期限相对较高，其中美国中小企业寿命比我国高出1倍多，欧洲和日本大概高出2倍多。虽然相关\*部门采取了一系列优惠措施来推进中小型民营企业的发展，但中小型民营企业的寿命仍然很短。主要原因是其自身原因，有着不健全的内部控制体系，导致内部经营恶化。因此，完善民营企业内部控制体系，是当前需要解决的主要问题。

## 家族式经营。

家族式经营是我国民营企业中最常见的经营管理模式， 民营企业的创立者直接参与公司经营管理，企业的经营决策权大多掌握在一个人手中，全凭个人的经验和个人兴趣爱好做决策，公司的股份基本上掌握在家族成员手中，高级管理层也由家族成员担任，所有权和经营权不分离。即使有董事会，成员大多由家族内部人员担任，常出现任人唯亲的现象，其组织结构缺乏规范性，没有科学的考核方法和标准，考评受到家族关系的影响，没有根据每个员工的实际工作情况进行定性和定量考核，有些奖励无法兑现、对家族内员工犯了错，惩治措施也落不到实处。

很多民营企业没有设立清晰的岗位职责说明书，职责划分不清楚，为了节约成本，让家族里的人同时兼任多个岗位工作。一人多职虽然节约了人力资源成本，实则存在内部重大控制缺陷，很容易导致隐瞒资产和财务舞弊行为，这种模式将会束缚企业的发展，使企业难以吸引更多的优秀人才。

高层管理者文化水\*低。

在我国民营中小企业中，其创立者大多文化水\*较低，公司员工本科及以上学历也很少。然而，这并不是制约中小企业发展的主要原因，公司管理者缺乏不断学习的精神才是关键所在。

随着市场经济的不断发展，很多民营企业的内部管理人员对于现代企业管理理论并不了解，知识更新已跟不上企业的发展速度，更不要说将这些管理理念运用到现代企业管理中。文化的缺失直接阻碍了企业规模的扩大，使企业失去了竞争优势，影响企业的长远发展。

民营企业的管理者一般缺乏创新精神，最为关注的焦点是利润问题，重视短期利益，对于企业其他方面，如内部管理等，并没有引起足够重视，不能及时调整经营战略，根据内外部环境的变化制定新的发展方向。

规模较小，缺乏企业文化。

民营中小企业在创立时，规模普遍较小，随着企业的不断发展壮大，在激烈的市场竞争中将难以占据有利地位，规模过小，难以获取足够的资金支持，在遇到风险时，容易出现资金链断裂。民营中小企业的存在年限一般较短，缺乏相应的文化积淀，在遇见危机时，其风险应对能力较弱，中小民营企业很少有自己的企业文化，很多都是生搬硬套一些大公司的企业文化，没有结合自身的实际情况和特点，公司管理层也没有重视这一问题，当遇到突发问题时，公司员工缺乏向心力和凝聚力。在培训方面，新进员工除了上岗前业务知识培训以外，为了节约成本，之后再没有培训机会，员工缺乏对企业的认同感和归属感。

缺乏相应的风险评估措施。

我国多数民营企业并没有意识到风险评估的重要性。认为风险评估是一个虚指标，不像利润指标那么实在。企业的管理者也普遍认为公司没有进行风险评估的必要，缺乏对风险评估的正确认识，公司内部没有完善的风险评估机制。当企业有风险时，多数管理人员往往根据以往的经验来判断，而不是采用科学的方法评估风险发生的可能性，对风险进行分析。对于已经存在的风险也没有采取相应的措施，而是任其发展，长此以往，公司将面临更多、更严重的问题。

大部分民营企业认为，内部控制在判断风险时只需识别企业的内部风险，从而忽略了外部风险。

树立现代企业价值理念。

民营中小企业应建立科学的公司治理机制，树立现代企业价值观念，企业高层管理者也应适当转变观念意识，逐渐改变现有陈旧的经营模式，让所有权和经营权分离，在现有家族经营模式的基础上，引进一些职业经理人进入管理层，要适当下放一些权力给职业经理人，让其有一定的空间发挥自己的能力。在设计内部控制制度时，要明确哪些岗位和职务是不相容的；企业的规章制度是否能使不相容岗位和职务相分离，使员工熟悉企业的这些规章制度和 workflows，并要求员工在业务执行过程中严格按照制度执行，并使他们之间相互监督和相互制约。

完善人才选拔机制，对于接班人从自己的家族中选拔，还是选择职业经理人，应坚持任人唯贤的原则，根据他们的自身能力和素质来选拔，看是否能满足企业经营发展的需要。

拓宽管理者眼界。

企业管理者素质的高低，关系着公司今后的发展方向，管理者眼界要开阔，要有很强的专业胜任能力，可以准确把握公司发展的方向，以企业的可持续发展为原则，坚决避免追

求短期利益。建议对公司的高层管理者进行培训，应当在业余时间加强学习，提升专业素质，定期参加一些培训，并经常关注时事热点，及时把握经济市场趋势，努力提升自己的综合素质，发挥带头模范作用，使管理者认识到内部控制的重要性，企业的经营风险就会适当的减少，企业总体目标的实现就会有保障。

注重企业文化的树立、弘扬与传承。

企业文化是一种行为文化，是企业在经营过程中的行为特征、精神面貌和人际交往的动态体现。企业文化对激发员工工作热情和约束员工的行为具有强大的指引作用。

企业文化是建立在经营理念基础之上的，不同的企业有不同的特点，企业文化也不同。企业文化的设立应与企业发展的总体目标、经营目标、业务目标相协调，企业文化树立和弘扬需要公司全体员工的共同努力。树立起属于本企业的企业文化，使企业文化深深扎根于每一位员工的心中，提高员工的工作热情和凝聚力。

建立风险防范系统。

建立风险防范系统是企业的有效保障措施，有效的风险防范系统可以使企业在危机发生以前，就能够预测到风险的存在，并提前做好防范工作，将风险降到最低。公司管理层应当转变观念，认识到风险防范的重要性，加大对风险评估的重视程度，建立风险评估机制。

民营企业更应该根据自身经营特点，经营环境和规模等实际情况建立相应的风险防范系统，防微杜渐，做好突发事件的应对策略。通过分析企业财务报表及相关经营资料，利用财务报表数据，分析出民营企业今后将会面临的风险以及产生这些风险的原因，并发现整个会计内部控制体系中隐藏的风险和问题，及时将这些数据报告给管理者，及时采取相关措

施防范风险的发生。

民营企业在推动经济发展过程中发挥了十分重要的作用，民营企业的健康发展将对社会进步有着举足轻重的作用。民营企业的外部生存环境虽然在逐步改善，但内部管理依然存在许多问题，民营企业要想健康发展，需加强内部控制，完善内部控制系统。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇九

### 一、准备工作

按照《市财政局关于认真做好市直行政事业单位内部控制制度体系建设工作的通知》（宜市财会发〔20xx〕2号）及市教育局要求，我校成立了贯彻实施行政事业单位内部控制规范实施、协调领导小组，负责本单位贯彻实施内控工作方案、协调解决重大事项、监督指导工作开展，正在拟定市十八中学贯彻实施《行政事业单位内部控制规范》工作方案，完善相关制度。

#### 1、费用支出缺乏有效控制

行政事业单位对于行政经费的支出，特别是办公费、水电费等，普遍缺乏严格的控制标准；即使制定了内部经费开支标准，但仍较多采用实报实销制。

#### 2、固定资产控制薄弱

实行政府集中采购制度以后，行政事业单位固定资产的购置得到了有效控制，但使用管理仍缺乏相关的内部控制，重购轻管现象比较普遍。如未按规定建立起定期财产盘点制度，购置的固定资产未能及时登记入账，未登记固定资产明细账和实物卡片，责任不明确等，导致资产账实不符及资产流失。

### 3、财务管理弱化

财务部门的工作限于记账、算账、报账，与业务控制脱节，对单位重要事项的决策、实施过程和结果均不了解，未能对业务部门实施必要的财务控制和监督。票据管理不到位，未建立定期或不定期抽查制度。学校长期没有有资质的会计（20xx年9月会计到位），导致财务管理有些弱化。

### 4、岗位设置不够合理

由于多种原因，一些岗位安排不尽合理，存在一人多岗、不相容岗位兼职现象。记账人员、保管人员、经济业务决策人员及经办人员没有很好的分离制约，出现管理漏洞。

### 5、预算控制比较薄弱

预算编制比较粗糙，部门预算的编制一般根据当年财政状况、上年收支、预算单位自身的特点和业务进行核定，没有细化到具体项目，预算支出达不到逐笔进行核定的要求。其次是预算刚性不够，预算的计划性、科学性不强，预算调整追加较为频繁，资金使用缺乏预见性，削弱了预算的约束控制力。

## 三、行政事业单位内部控制薄弱的主要原因

### 1、内部控制观念淡薄

良好的内部控制意识是内部控制制度设计完善和有效运行的基本前提。但我校对内部控制制度重要性的认识还不到位，内控意识不强，重发展、轻控制，对内部控制知识缺乏基本了解，把内部控制看成仅是财务部门的事。

### 2、内部控制制度不完善

财政部制定的《内部会计控制规范》主要是针对企业的，对

行政事业单位的适用性较差；虽然制定了一些内控制度，但未能严格执行，对制度的执行及效果缺乏必要的监督，导致有章不循、违章不究，内部控制制度未能发挥应有的作用。

### 3、信息与沟通衔接不够

我校在20xx年前受会计集中核算体制管理，由猗亭区教育系统会计核算中心对我校集中办理会计核算和监督业务，由于会计主体单位与核算部门不一致，双方沟通衔接不够，极易形成账物分离的资产管理现状，造成核算中心管账不管物、核算单位管物不管账、账物不符的问题，影响单位内部控制制度的有效实施。

### 4、管理人员业务素质不能适应内部控制工作的需要

我校缺乏专业财务会计，暂由教师兼职，尽管教师努力学习，但业务素质难以满足实施内部控制和监督的要求。

目前我校作为行政事业单位，主要外部监督力量的财政、审计部门，大多偏重于对单位财政资金的运用是否合法、合规进行监督，较少对被审计单位是否建立有效的内部控制制度以及有效执行加以实质性检查。缺少有效的外部监督，使行政事业单位内部控制制度体系完善失去外部推动力和约束机制。

## 内部控制工作的工作方案 内部控制工作总结篇十

健全和完善内控管理制度，是农业银行实现稳健经营、提高经营效益、防范化解风险、确保安全发展的需要。近几年来，我行在内控管理建设中，进行了积极有效的探索，对增强我行业务竞争能力，提高经营管理水平发挥了积极的作用，取得了一些成绩□20xx年内控综合评价首次被评为一类行。但是我们也应清醒地认识我行内控管理在执行和落实上还存在一些薄弱环节和突出的问题，制约着全行工作质量的提升。现

就我行当前和今后一段时期内控管理工作谈几点设想。

## 一、完善内控主体建设

建立内控机制。要积极培育符合我行实际的内部控制文化，使内控意识和内控文化渗透到每一位员工思想深处，使内控成为每位员工的自觉行为。熟悉自身岗位工作的职责要求，理解和掌握内控要点，及时发现问题和风险，把这些作为加强内控建设的重要任务。

完善风险识别和评估体系。要认真借鉴同业的先进经验，积极运用现代科技手段，逐步建立覆盖所有业务风险的监控、评价和预警系统。重视贷款风险集中度及关联企业授信监测和风险提示，重视早期预警，认真执行风险提示制度。

树立正确的业务发展观。要在追求盈利性的同时，重视安全性和流动性，在追求业务高速发展同时，更重视风险防范和内控建设。

建立内控信息联络机制。要建立完善内部管理信息系统，为内控的设计、执行、反馈提供信息保障。建立内控管理部门信息联络和定期联系机制，及时、真实、完整地传递监管意图、交流信息、沟通问题。

重视对管理人员的监管。要加强对管理层、决策层的监督控制，解决“控下不控上”的不合理现象。把内控文化建设纳入高管人员的管理，实行内控问责制，促使其转变观念，发挥模范带头作用。

## 二、强化内控责任落实

加强组织领导。建立内控组织机构，成立了以行长为组长、分管行长为副组长、各部门负责人为成员的内控管理工作领导小组，明确职责和目标，形成由行长负责抓、分管领导具

体抓、部门配合抓，层层抓落实的组织架构，负责全面组织协调、具体组织实施、拟定有关制度、内控措施评估和提交工作建设，切实加强组织领导，扎实采取有效措施，为开展内控管理工作奠定坚实基础。

建立例会制度。全行要加强学习，熟练掌握各项规章制度，做到有章可循，定期进行风险排查和案件分析；要晨钟暮鼓地强化防范意识，大事敲钟，小事敲鼓，没事敲木鱼，做到警钟长鸣。要深刻吸取反面典型的沉痛教训，未雨绸缪地完善预防措施；要加强制度建设，不断完善内控管理制度，各部门要充分发挥指导、监督作用。

强化部门自律监管。业务主管部门要实施“一岗双责”、发挥再监管作用，要强化授权管理，认真履行岗位职责，确保监督不流于形式；同时各业务主管部门制定确实可行的自律监管检查实施方案，坚持自律监管与自查自纠相结合、常规检查与专项检查相结合，确保监管检查到位，不走过场，不留监管盲点；监察部门要对业务部门进行再监管，使监管真正落到实处，不断提升有效监管水平。

1、指定专门专人负责各项规章制度的具体落实、实施；

2、对上级行的各项制度认真组织学习并及时下达贯彻；

5、配备专职监管进行检查辅导，检查辅导执行规章制度中存在的问题和漏洞，及时反馈信息。

6、抓好整改落实。对各类检查中发现的存在问题要抓好后续跟踪检查，认真分析问题产生的根源，做到查找重点，对症下药，强力整治。

对整改不到位进行补缺补漏，做到正视问题，认真对待，逐条落实，确保规范；对能整改的，当场予以整改；对既成事实不能整改的从中吸取教训，有效防范，严防“边改边

犯”、“改后再犯”的现象;确保整改工作取得一定成效。

7、严格追究责任。要真正提高内控制度的执行力，就要强化责任追究，完善惩诫问责制度，对存在问题整改不到位、有章不循、屡禁不止的责任人要从严处理，建立“违章责任登记制度”，实行严格惩诫。监察部门要加大执法监察力度，强化监督检查，按照责任到位、追究到位、惩诫到位、整改到位的原则严肃对违法违纪人员的查处。

### 三、强化各种规章制度的执行力

强化检查。要重视检查制度落实情况的重要性，不要等上级布置时来抓检查，或发生案件后进行检查，而是应该要做到常规性检查，把执行力作为各级管理人员的首要职责，各业务主管部门要定期制订检查方案，事后的检查结果要书面报告行领导，以此作为考核职能部门工作质量的主要依据。

一要提高检查频率。安全保卫、信贷、会计、科技、员工行为检查或考评等要订出规划，规定多少时间必须检查一次。

二要确保检查质量。检查之前要有检查提纲，包括内容、要求、检查人员组成、目的要求等，检查之后要有书面总结。

三要突出风险点检查。全面检查是需要的，但更重要的是应找准风险点，多搞一些突击性的、专题性的、带有苗头性的、针对性的检查。

严格问责。重奖之下必有勇夫，而重罚之下，必将使违规者付出昂贵的代价，使之不敢违规。其内容主要有：业务主管部门有无按规定组织本专业制度执行情况进行检查，其方案和检查质量结果，问题的整改情况的落实情况如何;检查组人员有无做和事佬情况，有无该查而不查，有无应发现而未发现，有无发现了未作报告、未要求其进行整改等情况。通过问责，对制度执行不到位的，要提出批评。如造成损失的，

则视其损失情况进行责任追究。同时，对制度执行有力的同志要及时进行表彰以弘扬正气。

实施倒查。实践表明各类问题大多暴露在基层，在操作人员，但往往根在各级管理层，在于管理层管理不力，制度执行力不强。所以，执行力的实施内容应加上实施严格的责任倒查制度，建立检查人员对检查事实要负事实责任，以提高检查人员的责任心和检查质量；各业务主管部门未加强管理、未按规定组织各类检查、未及时组织整改，而延误时机造成损失的倒查其责任。

定期轮岗。轮岗工作是银监会和上级行业管理部门的要求，是案件专项治理的强制性要求，是防范各类风险暴露和各种陈年老帐的有效途经，也是锻炼人才、培养复合型人员的有效途经。由于我行员工无论何种岗位，都有一定的职权，所以轮岗应该是全员的轮岗，但关键岗位的轮岗尤其必要。轮岗除了暴露问题外，也能约束有关人员违规的不良心态的产生。信贷人员的轮岗，可以是管片管户的轮岗，也可以是跨网点轮岗。

#### 四、强化合规管理

增强合规意识。合规管理是商业银行一项核心的风险管理活动，是为适应股份制改革和现代商业银行公司治理的需要。目前，我行内控管理还存在诸多薄弱环节，迫切需要增强合规意识，实施合规管理，有利于确立我行风险管理核心。开展合规管理是员工增强自我保护意识和能力的需要。

全面增强合规管理，以有效识别、防范和化解风险为目的，避免因不遵循法律、规则和准则而可能遭受法律制裁，监管处罚，重大财务损失风险和声誉损失风险，确保各项业务稳健发展。

加强合规评价。只有加强合规评价，才能及时发现各级行执

行合规管理的好坏。合规评价的内容主要由组织合规、权限合规、制度合规、监督合规和安全合规五个方面组成。组织合规主要评价岗位责任制度、学习制度、报告制度、休假制度、回避制度等。权限合规主要评价执行上级权限管理规定、授权制度、各岗位权限。

制度合规主要评价严格执行各项规章制度、依法合规经营、合规操作。监督合规主要评价各级领导履行检查制度、主管人员落实检查制度情况。安全合规主要评价经营安全的结果，防止各类案件的发生。

提升合规管理水平。强化规章制度的学习和执行，正确运用规章制度和合规操作。构建合规管理平台，把制度执行落实到操作层面，将合规风险发生的概率降到最低。加强对制度和操作合规性的监督和再监督，主要是对各业务主管部门及人员进行自查、检查、督促是否执行各项制度的落实，监督保障部门及人员应强化再监督管理职能。

建立存在问题的整改机制、重视违规问题的后续检查，突出抓好存在问题的整改。建立部门合规协作机制，强化部门之间的协调配合与互动，确保合规管理的效率与质量。