

# 税务内部控制工作情况报告 对当前内部控制工作的意见或建议(优秀5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 税务内部控制工作情况报告篇一

### （一）内部控制停留在文字层面，内控意识薄弱

事业单位相对企业而言，对内部控制重视程度较低。虽然很多事业单位建立了一系列的内部控制制度，但由于历史原因和领导的重视程度不够，内部控制工作只停留在“纸上文章”和应付检查层面，未对执行和监管起到指导作用。甚至有些事业单位认为内控成本过高，造成单位办事手续繁琐，不利于运行效率提高，因而对内控的执行缺乏积极性。

### （二）缺乏高水准内控管理人员

从整体来看，事业单位内控人员的素质偏低，尤其在一些基层单位，内控知识缺乏，或缺少相应的内控经验，内控人员难以胜任工作，不能有效的实现内部控制所预测的效果，导致内控执行时缺乏必要的力度，使内控失效。

### （三）内控制度残缺，内控机构缺乏独立性

我国事业单位内部控制所规范的范围过于狭窄，导致制度成为摆设或者残缺的现象。此外，事业单位的内部控制机构不具备独立性，我国事业单位所设立的内部控制机构和其他部门之间的关系是平行的。从目前来看，出于对经济活动的监

督、控制的需要，事业单位一般将这项工作交由会计部门或者纪检监察、审计部门负责。由于内部控制工作人员要受到单位的限制，因此也不具备独立性。

#### （四）重大事项的集体决策和审批制度执行不到位

事业单位一些重要事项范围和职责权限没有明确界定，决策方式和程序以及议事规则不规范不清晰，没有建立监督和责任追究机制。特别是在一些人员较少或较基层的事业单位，“家长制”作风严重，领导“一言堂”、“一支笔”审签。

目前，大多数事业单位的财务部门只起到“核算”和“付款”的作用，对本单位业务上重要事项的决策、实施过程参与较少，对相关业务的来龙去脉了解不多，导致单位财务和业务办理脱节，从而无法对业务部门实施必要的财务管理和有效的内部监督；会计核算不及时，无法及时反映资产变化，应入未入、该销未销，导致账物脱节、存量不清。例如，有的个别单位建造的楼房已使用多年，工程支出仍挂在“在建工程”和往来账户中。

#### （六）预算外资金监管不力，把预算外资金视同部门和单位的自有资金

由于事业单位对预算外资金认识上存在偏差，缺乏一套完整、规范、统一的资金的管理制度，只实行简单的收支两条线方式，在资金管理方面形成不了齐抓共管的合力，管理效果不明显。

#### （七）缺乏完善的内控有效性的评价体系和责任追究体系

目前，事业单位的内部控制自我评价并未引起重视，很多单位依据规定建立了必要的内部控制制度，并在一定程度上实施了内部控制，但这并不意味着它就在实际工作中发挥了其

应有的作用。在内部控制执行过程中，对控制失效现象严重的情况也未建立责任追究制。

## （八）内部控制信息化建设远滞后于需求

分析目前的状况，无法量化投入产出比，是制约信息化发展的最重要因素。与发达国家相比，我国在内控信息技术研发方面，从理论、方法、技术到产品都处于落后的状态。但有别于发达国家的是，我国的内控信息化建设有着更为强劲的需求。

### （一）营造良好的内部控制环境，强化内部控制意识

营造一个良好的内部控制环境，首先要强化单位领导的内部控制意识，让单位的领导真是认识到内控在事业单位中的作用。单位领导对内控的重视程度直接决定控制环境的好坏。同时，还要将这一意识贯彻落实到全体员工的工作中，并与单位实际情况相结合，定期对职工进行培训。全体职工在管理层的引导下，应认真执行内部控制工作，同时对内控工作进行监督、反馈，以调动单位各个职能部门和全体员工承担内部控制责任的意识。

### （二）完善内控制度建设，加强内控机构的权威性与独立性

事业单位内部控制体系并不是独立存在的，而是与众多规章制度息息相关。事业单位在健全内控制度的同时，还应完善与之相关的其他制度，只有这样，才能在一定程度上保障内部控制的有效实现。除此之外，事业单位还应强化内控制度的其权威性和独立性，对单位内部控制制度的设计及运行的有效程度定期作出评价，在发现问题时，应及时纠正。

### （三）建立完善的集体决策和议事机制

事业单位的决策权应该受到相关机构的监督，比如，事业单

位应对重大事项进行认真的调查研究并对其进行风险分析，在经过必要的研究论证程序后，充分吸收各方面意见，最终决策应通过党组会、办公会或部门与科室联席会讨论决定。事业单位采用集体决策制，可以有效的规避错误和风险。

#### （四）加强财务管控和业务过程的协同，强化资产管理

事业单位应把业务过程和财务管控有机地结合起来，让财务控制渗透到业务活动的每个环节，只有这样，才可能避免业务过程中的舞弊。

事业单位还应加强固定资产的盘点，组织专门人员对固定资产进行定期或不定期的清查。对盘盈、盘亏、报废、损毁固定资产要查明原因，视不同情况分别进行处理。事业单位应依据清查中出现的问题，不断修改和完善固定资产管理的各项内控制度。小型事业单位要设立专门的岗位，配备专、兼职的人员管理财产，大型事业单位要设立专用设备管理部门，并配备相应的管理技术人员和维修人员，负责专用设备的验收和日常的设备维护以及报废设备的技术鉴定。

#### （五）加强预算外资金的监管，健全监督机制

事业单位在将预算外资金缴入财政账户的同时，也关心相关财政部门让它支多少、怎么支的问题，这就决定了预算外资金的收入机制要与支出机制的建立相联系。事业单位在收入方面，要合理合法；在支出方面，应体现以收定支，核定支出基数，并借鉴预算内一些有效的方法来建立一整套的开支标准、考核依据及管理制度。健全监督机制，确保专款专用，对不合理的支出能及时发现、及时纠正，堵塞漏洞，防止不正之风和腐败现象的发生。

#### （六）开展内部控制有效性评价工作，保证控制目标的实现

内部控制自我评价应由事业单位全体管理者和工作人员共同

利用系统化的方法来进行。在内部控制自我评价过程中，首先，应设立全面的评价指标，评价指标全面渗透到评价单位内部控制的全过程，涉及所有业务和全体人员；同时，评价指标要以事实为基础，指标结构科学、清晰、合理，评价指标要具有独立性，保证评价各个环节独立。对内部控制制度自我评价过程中发现的问题，应结合事业单位内部控制特点制定改进措施。

### （七）紧跟时代脚步，利用现代化信息技术推动内控建设

事业单位不能与现代化相脱节，要紧跟时代变化，大力采用现代化信息技术来提高内部控制的水平。结合现代化技术，对事业单位内部控制的手段和方法进行及时的更新和补充，实现事业单位内部控制朝着现代化、科学化的可持续方向发展。

### （八）选拔合格人才，强化内控人员业务能力

事业单位在设立健全的内控机构后，配备的人员不仅要具备必要的专业知识和技能，熟悉国家有关法律、法规、规章和国家统一会计制度，同时还应具备良好的职业道德。事业单位应成立一支应变能力强且专业技能扎实的人才队伍，并对此进行定期的业务培训或者专业进修，加强他们对风险的分析、应对能力，以及面对全新业务时的分析和应用能力，提高内部控制人员的专业素质和道德意识，成为“又红又专”的合格人才。

## 税务内部控制工作情况报告篇二

内部控制制度是现代管理理论的重要组成部分，是在实践中逐步产生、发展和完善起来的。它是以一种强调以预防为主的制度，目的在于通过建立完善的制度和程序来防止错误和舞弊的发生，提高管理的效果及效率。行政事业单位的内部控制是指主要通过会计工作和利用会计信息对行政事业单位

各项活动所进行的指导、调节、约束和促进等活动，以提高行政事业单位的工作效率和社会效率。

在信息管理时代，加强和完善行政事业单位内部控制制度，对于防止舞弊行为的发生，保证国家财政资金的安全显得十分重要和迫切。

## 1、保证会计信息的质量。

内控制度通过制定和执行业务处理程序、科学的职责分工，使会计资料在相互牵制的条件下产生，从而有效地防止错误和弊端的发生，保证会计资料的正确性和可靠性。一些单位没有完善、有效的内控制度，致使会计资料在传递过程中因相互脱节而发生问题，导致会计信息失真。所以，科学、完善的会计内控制度是保证及时为单位工作提供可靠、准确的会计信息的基础。

## 2、依法理财的关键

为促进单位会计内控制度建设加强单位内部会计监督，强化内部自我约束机制，提高会计信息质量，《会计法》明确规定“各单位应当建立健全本单位内部会计控制制度”。《会计法》是深化会计改革，促进市场经济健康发展的保障。而且，会计内控制度能够保证国家对各单位的宏观控制。国家制定的一系列财经纪律及法规都要求各单位通过制定内部会计控制制度来落实，各单位通过实施内部会计控制制度实现自我约束。

从总体上考虑，可以从以下几个方面进行完善：

1、加强单位负责人的自觉控制意识。内部控制成败如何取决于行政事业单位工作人员的控制意识和行为，而单位负责人内部控制自觉意识和行为又是关键。有时内部控制本身也有局限性，主要是单位领导人控制的随意性，或不严格执行内

部控制制度，使“人治”因素增大。因此，提高单位负责人自觉执行内部控制制度的意识显得尤为重要。

## 2、完善资产管理的内部控制。

在资产管理环节应建立授权批准制度，各项经济业务必须经过规定程序的授权批准，明确相关部门人员的责任、权利、义务，对各项财产物资应采取限制接近措施，严格限制未经授权人员对资产直接接触，定期对各项财产物资进行盘点，并将盘点结果与会计记录进行核对，出现不一致时应分析原因、查明责任、完善管理制度。对债权、债务应督促经办人及时核对、清理，避免和减少资产流失，坏账损失需按规定程序经批准后核销。

## 3、增强会计基础工作，强化会计系统的控制作用。

政事业单位的会计基础工作，强化会计系统的控制作用。

强化会计工作基础，需要财政机关加强对行政事业单位会计人员的会计基础工作规范的培训教育，并在此基础上建立对行政事业单位的会计基础工作的全面检查制度，并建立相应的奖惩制度。

## 4、建立健全行政事业单位内部控制制度体系。

行政事业单位由于经费管理体制上的特殊性，其内部控制也有其特殊性。如收支两条线管理、部门预算、政府采购、会计集中核算、国库单一账户体系等，都应建立适合其特点的内部控制制度。同时符合条件的单位应建立健全内部审计制度。这项控制很重要，而且很有必要，单位内部的经济活动、管理制度是否合理、合规、有效，由内审机构进行评价，可以有效化解组织风险，对整治舞弊、促进廉政建设也起到一定作用。

## 5、内部控制的执行要掌握一定的方式方法。

行政事业单位的内部控制要注意抓重点，针对本单位的工作实际，抓本单位的薄弱环节。重点要把握好以下几个方面：

一是预算控制。行政事业单位应适应财政发展的需要，建立一套以预算管理为基础的内部控制体系，主要包括预算的编制、审定、执行、监控、分析、调整、考核等。

二是授权批准控制。单位在处理经济业务时，必须经过授权批准以便进行控制。在授权批准控制时，一定要明确授权批准的范围、授权批准、权限、授权批准责任和授权批准程序。

三是关键点控制。在设置岗位或职务时，为了保证业务正常开展，防止出问题，不相容岗位或职务要由不同的人来承担，这就是关键控制点；在进行会计核算时，为保证会计记录的正确性，明细账和总账之间的核对是关键控制点；为保证银行存款金额正确性，由非出纳员核对银行对账单和存款余额这也是关键控制点。内部控制是一项不断推陈出新、任重而道远的工作，随着时代的不断变化，内部控制制度也要跟着不断的修改，以达到其有效性，切实控制各种漏洞的发生。行政事业单位是一个特殊的单位，不同于企业，有它自身的特点，特别是在社会主义市场经济大发展的情况下，行政事业单位的建设也面临着新的挑战，因此内部控制制度的健全也显得尤为为重要。为保证行政事业单位的正常运行，除了要建立起比较完善的内控制度外，更要使内部控制适应时代发展，做到与时俱进。

## 税务内部控制工作情况报告篇三

(1) 缺乏全面风险管理框架下的内控理念。目前邮储银行的内部控制只是仅仅从某项业务、某个部门的角度出发，针对某一业务活动或管理活动环节做出的控制规定，而不是从整个银行所面临的风险来制定内部控制体系。实际上，一个银



行内部不同部门或不同业务的风险，有的会相互叠加放大，有的则相互抵消减少。

企业文化建设存在偏颇，重发展文化，轻控制文化。一是对企业文化认识有限。许多员工乃至管理层对企业文化的理解停留在看电影、文艺演出、体育比赛、旅游等形式化的层面，认识不到企业文化的重要作用，导致企业文化建设的走形式，造成内控文化缺失。由于员工缺乏或没有内控意识，不能把内控看做是现代金融企业管理必不可少的重要组成部分，因此在经营活动中，内控活动有时因为员工的漠视或抵触而难以展开，更谈不上员工主动将内控意识融于全行各项活动中。二是企业文化主要体现在营销文化上，大多数情况下是将业务发展放在第一位，“以业绩论英雄”。对支行高管的任用、考核注重业务拓展能力，忽视对管理能力和道德水平的考察。也就是说高层未能通过建立适当的激励约束机制，强调建立一个强有力的内部控制机制的重要性。三是企业文化缺乏特色，虽然目前总行提出了邮储口号。但在分支机构的经营管理上根本体现不出其特色。

(2) 缺乏风险评估计量手段，识别覆盖面窄。一是业务活动以外的风险尚未引起足够的重视。目前邮储银行普遍比较重视对业务活动过程的风险识别和控制，而且重点是信贷业务和柜台业务，但对管理活动和支持保障活动，特别是综合行政管理、安全保卫、计算机系统风险缺乏有效评估和控制，因为这其中任何一项活动存在问题，都将影响其内控体系的有效性，成为引发其风险的隐患。二是风险评估计量手段少，主管性强。尽管我们建立了企业信用评级体系，而且也在运用这个体系，但实际上评级体系为我所用，在对企业经济效益、经营能力评估以及发展的前景预测时，主观性占了很大成分，难以真实、客观地反映企业的风险状况；还有的行对借款人的经营现金流量不进行具体分析和审查，而比较重视企业在其他行的融资能力，信贷风险难以得到合理的控制。

(3) 缺乏风险控制手段，控制方案未得到有效落实。一是风险处理于手段不合理。如部分支行出现逾期或不良时，不是争取有效的对策和措施去处理风险，而是通过“借新还旧”、“调整五级分类”、重组等方法，掩盖资产质量的真实性，资产风险状况未得到如实反映，风险没有得到切实的控制。二是在具体业务操作中存在风险控制措施执行不力的情况，影响了内部控制的效果。如在风险控制措施的有效执行上未能对固定资产实施有效管理；业务交接中存在转授权不及时的情况；国际业务操作差错时有发生，重要或关键岗位没有实现强制休假制度等情况。

(4) 综合业务系统设计风险与安全运行风险并存。为从源头上防范风险，目前银行业务操作系统电子化程度大幅度提高，但随着电子化程度的提高，也同时带来了其他的风险，而且这种风险一旦发生，影响的将不是一笔业务，带来的有可能是系统风险。从目前情况看，业务系统的设计风险和运行风险均存在。主要表现在：一是业务系统功能设置不完善或系统权限设置不合理。二是数据信息管理不到位，客户信息安全得不到保证。三是计算机网络管理及开发风险隐患大，难以保证信息数据的安全性。

(5) 内部规章制度学习培训开展得不到位。一方面邮储银行刚刚成立，新业务在快速推行，但这些业务的规章制度或操作流程，都是以文件或业务通知形式下发的，零星分散，没有整理，加之制度出台后学习、宣传、消化滞后，员工学习不够，掌握了解肤浅，或存在理解误区，操作执行不得要领。由于员工没有系统掌握这些规章制度或操作规程，在实际工作中容易遗忘，造成工作偏差、误差甚至造成有章不循的现象发生。另一方面，落实制度是一个长期、重复和枯燥无味的过程，对员工而言，需要持之以恒不厌其烦地学习，需要细致谨慎全力以赴地执行，需要真心投入毫不松懈地操作，但现实中不少职工怕苦、怕累、怕麻烦，不愿投入精力去学习规章制度，不愿花心思去记操作规程，更不愿一步一步地按规章制度办理业务，而是投机取巧、麻痹大家、心存侥幸、

不仅不能够规范操作业务，还埋下了很大的风险隐患。

（6）干部职工遵守制度自觉性有待加强。制度是由人制定的，更要靠人去执行。实际工作中，有些干部职工认识还不到位，制度管理意识不强，执行制度的自觉度还未养成，守法意识有待进一步培育。主要表现为：一是部分干部职工思想观念转变跟不上形式发展的需要，用制度管人、管事、管权的意识不强，总认为以前都是这么做，习惯于凭老经验、老做法开展工作，思想懈怠麻痹，存在差不多，过得去就行的想法，还有的存在不以为然或抵触情绪。二是有的员工态度消极、情绪懒惰、缺乏主动负责精神，错误认为落实制度是多此一举，是给职工上套，因而情绪消极，表面化、机械化、应付执行、走过场、敷衍了事。三是部分职工工作行为失范，凭经验办事，以习惯代替制度，导致工作上不讲程序，操作不讲流程，办事不讲规矩，有章不循。给邮储银行的正常工作带来了极大隐患。

内部控制是管理的一项职能，主要是通过事后和过程的控制来实现其自身的目标。首先，内部控制是一个过程，而不是目标本身；其次，内部控制是组织内部自上而下，每一个层次人员的职责，而不仅仅是一些手册和规定；再次，内部控制是为组织实现目标提供合理保障，但不是绝对保障。良好的内部控制可以合理保证合规经营，但决不只限于合规经营，实际上良好的内部控制可以合理保证合规经营，同时还要保证财务报表的真实可靠和经营结果的效率与效益。

（一）树立全面风险管理的内控理念，建立强有力的内控文化。

内控体系必须根据风险组合的观点，从贯穿整个邮储银行的角度看风险，实行全面风险管理。全面风险管理就是对整个银行内各个层次的业务单位，多种类型风险的通盘管理，这种管理要求将信用风险、市场风险及各种其他风险以及包含这些风险的各种金融资产与资产组合、承担这些风险的各个

业务单位纳入到统一的体系中，对各类风险依据统一标准和管理。邮储银行的内控体系就是要基于以上全面风险管理理念对各个业务过程、各个操作环节进行过程控制。

邮储银行要站在长远发展的角度，高度重视银行的内部控制，充分认识到防范风险的重要性，切实了解本行的主要风险所在，在日常管理中要积极倡导建立强有力的风险控制文化，从自身做起，使风险控制成为全体员工日常工作的主要任务。要通过人性化的人力资源管理，合理的激励约束机制，持续的业务培训、服务培训、内控文化以及先进理念的培训，养成员工的法律意识、内控意识、风险意识、合规意识，提高道德素质和业务素质，使自觉遵守内控制度，成为全体员工的自发行为。

## （二）完善风险管理体系，提高风险识别内控能力。

一是构建符合内控要求的业务管理新制度。要在符合内部控制要求的前提下，整合业务操作流程，建立起市场风险、信用风险、操作风险和道德风险的防范体制，构筑起面向全行、覆盖所有业务品种和涉及全过程的内控管理体系，使内控制度覆盖所有风险点，贯穿决策、执行、监督全过程，重点岗位、主要风险环节做到相互制衡，实现业务发展和风险管理的同步。要切实发挥“三道防线”的作用，构筑起全方位、主体交叉的监督管理网路。二是运用风险量化管理模型，提高风险识别与检测水平。从仅仅关注信用风险逐步向信用风险、道德风险、利率风险、汇率风险和操作风险同时关注的方向转变。风险评估和管理水平也应逐步运用风险量化管理模型，进行科学测算，进一步优化风险管理模式，提高风险识别能力。

## （三）持续开展内控评价，提高内审的有效性

近年来，从各级银监机构的监管实践来看，主要基于内部控制现场检查。但由于现行的内控检查主要是对内部控制进行

质上的判断，缺乏量的标准，对内部控制的评价往往不够全面。经常是对检查业务做出实质性测试，而疏于内部控制的符合性测试，过分关注控制结果，忽略了控制过程，总结出的问题往往是实质性的业务问题，而非控制过程的总体评价。

经过近几年的不断完善，各金融机构内控制度基本上都健全了，有的银行甚至已经做出了系统、完善、标准的内控文件体系。但一旦执行，问题就出来了，不是这个制度没落实，就是那个要求打了折扣。发现的很多问题，基本上都是源于制度执行不严，而一段时期以来银行业大案要案频发的直接原因是有章不循、违规操作。虽然不能简单的把内部控制等同于规章制度，但从一定的角度来说，内部控制就是一个制定制度、执行制度、完善制度的过程。在这个过程中，保证制度的执行要比制定制度更为重要。因此，为确保邮储银行内控制度的有效执行，在内控框架里，应设一道监督评价与纠正的防线。即执行部门对控制措施执行情况进行监督，纠正存在的问题。但目前存在的问题是内部监管的缺失，内审缺位和履职不到位成为一种情况，制度的执行力大打折扣。既然内控框架中设置了监督评价与纠正这一要素，那么监管就应首先发挥要素作用，重点监管内部审计，增强内部监管的有效性，督促机构加强内审建设，增强内审独立性，提高内审人员的素质；加强对内审履职情况的检查，对内审进行问责。通过外部监管强化内审履职，促进内审履职，以自查代替他查，形成内外部监管的互动，解决制度执行不到位的问题可事半功半。

（四）、充分发挥内控机制的约束作用，提高内控制度执行力。

（1）加强制度建设，是邮储银行制度执行力的制度保障。构建一套科学有效的制度管理体系是提高制度执行力的前提。由于受事物发展主观和客观条件的限制，凭借以往经验和知识积累基础上制定出的制度，必然有一个完善过程，因此，加强制度体系建设，既要注意实体制度——责任制的完善，

更要注重程序制度——操作规程的建设，尤其要在制度细化、程序操作上下功夫。不但体系要全面，覆盖到方方面面，而且还要配套完善执行程序，使每个环节都有据可依。笔者认为，制度建设要处理好以下三个关系：

一是严谨性与实效性的关系。制度出台前先行试点，对具体条款进行反复修改，对不符合实际情况的规定及时进行调整，始终坚持以工作实际为基点，确保制度的可操作性和科学性，力求制度尽可能的切合实际，并科学合理。同时，注意新制度间的衔接，对涉及多个部门的制度，注重加强沟通协调，防止出现相互矛盾或脱离实际和要求过高等现象。既要形成互相衔接、相互配套的制度体系，又要确保制度简洁、管用、便于操作。

二是原则性与灵活性的关系。既要坚持服务大局，又要注重从实际出发，所制定的制度、办法和程序要适用于本单位部门的实际，循序渐进、逐步深入，不能生搬硬套。确保制度的配套性和完整性。

三是适应性与适度性的关系。制度建设要考虑承受力，一时无法做到的，暂时不要规定；准备出台的要充分论证其可行性，条件时机不成熟不能仓促出台。要确保制度的前瞻性和创新性。要多借鉴其他商业银行的成功经验，少走弯路。在时机操作过程中，始终坚持立、改、废相结合，对一些不合时宜的制度，该废止的坚决废止，该修订完善的及时修订完善，该重新制定的及时重新制定，使制度规范符合创新精神，体现时代要求，从而实现制度建设的与时俱进。

（2）强化教育培训，是提升邮储银行制度执行力的人力保障。一是强化对员工制度意识的教育和培养。要大力营造“尊重制度、遵守制度光荣，无视制度、违反制度可耻”的氛围，坚决克服和纠正“以信任代替管理、以习惯代替制度、以情面代替纪律”的行为，持久地将尊崇制度的理念植入头脑。要将按制度操作、按制度办事、按制度管人作为每个员工的

一种习惯去培养，把遵守制度、落实制度、维护制度当成一种理念根植于每个员工的心中；要用正反两个方面的经验和教训教育职工认识到维护制度、遵守制度、落实制度的重要性，经常性地开展落实制度自查与反思，让职工认识到，落实制度就是保护自己，违反制度就是惩罚自己，从而树立自觉落实制度的意识并使其成为每个职工的职业习惯。

二是提高员工的制度执行能力。提升执行力必须从提高人的素质开始。首先要让职工养成自觉遵守制度的习惯，使他们明白并熟记制度规定，如果对制度规定知之甚少或根本不知，就谈不上严格遵守。其次应当结合工作实际，着力培养和提高综合素质履职能力。实践中部分岗位特别是要害岗位之所以难于轮换，除了人手少这一最根本因素外，人员素质与岗位不能匹配也是一个基本原因。因为要害岗位往往专业性更强，一般的人员短期内是难以拿来轮岗的，或者换了岗位短期内也难以适应；加之要害岗位条件要求较高，更加剧了这方面的矛盾。因此，必须通过培训学习，提高全员素质，培养一专多能的多面手，提高员工全方位工作的适应能力。

三是培训要注重实用性、注重基层业务、注重基本原理及操作流程处理。坚持全员参与的原则，组织员工深入系统地学习、研究规章制度，真正全面准确地理解和掌握制度，为执行制度奠定良好的基础。在学习内容上，不仅要系统地学习本岗位有关的各项管理制度、操作规定及内控规定，同时要熟悉本单位本岗位各项内部管理规定等，即对全行性制度，确保人人了解，自觉遵守；对本部门制度，确保人人熟知，规范执行；对本岗位制度，确保人人精通，严格操作。

（3）领导率先垂范，是提升邮储银行制度执行力的组织保障。领导的表率作用是保证制度真正落实和执行的关键。领导干部作为制度的规定者和执行者，必须不断加强党性修养，提高政策水平，在制定出符合群众利益的好制度的同时，更要模范地遵守和维护制度，以尊重和维护制度的模范行为推动形成全体干部职工崇尚制度，严格执行制度的良好氛围。因

此领导干部在制度执行中要发挥主导和表率作用，要带头学习制度，带头模范遵守制度，以身作则、树立榜样，当好制度执行的“火车头”。一是要善谋执行之策，创造条件调动下属的积极性，促其由被动执行向主动执行转变，由常规执行向创新执行转变。二是端正执行之风，由督促执行向率先执行转变，成为抓执行的第一人，到工作一线去，到矛盾和问题突出的地方去，到执行难度最大的地方去，发现问题，研究问题，解决问题。三是注重执行效果，在工作中讲原则、讲方法、讲效率、讲质量，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。

（4）完善责任体系，是提升邮储银行制度执行力的责任保障。建立制度执行工作责任制度和制度执行监督考核机制，严格责任追究，切实维护制度的权威性和强制性，是控制风险和案件发生的重要手段。一是建立制度工作责任制，确保制度的执行有落脚点。要强化制度执行的原则性，把每一项制度针对的工作内容及工作人员、岗位的责任落实到人，使制度真正成为工作行为的尺子和行为规范。同时每一个岗位，每一个人在做每一笔业务时都要考虑风险因素，促进每个员工以制度为依据，以道德为基础，用心干好每一天，用心做好每一件事。

二是建立制度执行监督考核机制，确保制度执行的强制性。要建立制度执行的检查考评机制，通过建立科学完善的监督、考评、奖惩制度，建立激励约束机制，将制度落实情况纳入绩效考核内容，把制度的执行力与责任人连接起来，形成强有力的执行约束。通过责任人对制度的维护和执行，进一步推进制度的执行力度。同时根据单位、部门及其领导干部承担执行制度的责任，划分考评目标，将考核结果与推先评优、干部政绩考核和干部任免等结合起来，确保执行制度有压力、有动力，推动制度落到实处。

三是建立责任追究制度，确保制度执行的约束力。建立健全严格的责任追究制度，对不认真执行制度、屡查屡犯的严格



处罚，使责、权、利相结合，确保有章必循，违章必究，促进制度落实到位。对于执行制度方面出现重大失误、不按制度程序办事，除了责成纠正外，对负有责任任职领导干部进行责任追究，保证制度执行的刚性约束力。

## 税务内部控制工作情况报告篇四

以下是本站小编给大家整理收集的对当前内部控制工作的意见或建议，供大家阅读参考。

内部控制制度是现代管理理论的重要组成部分，是在实践中逐步产生、发展和完善起来的。它是以一种强调以预防为主的制度，目的在于通过建立完善的制度和程序来防止错误和舞弊的发生，提高管理的效果及效率。行政事业单位的内部控制是指主要通过会计工作和利用会计信息对行政事业单位各项活动所进行的指导、调节、约束和促进等活动，以提高行政事业单位的工作效率和社会效率。在信息管理时代，加强和完善行政事业单位内部控制制度，对于防止舞弊行为的发生，保证国家财政资金的安全显得十分重要和迫切。

### 1、保证会计信息的质量。

内控制度通过制定和执行行业和业务处理程序、科学的职责分工，使会计资料在相互牵制的条件下产生，从而有效地防止错误和弊端的发生，保证会计资料的正确性和可靠性。一些单位没有完善、有效的内控制度，致使会计资料在传递过程中因相互脱节而发生问题，导致会计信息失真。所以，科学、完善的会计内控制度是保证及时为单位工作提供可靠、准确的会计信息的基础。

### 2、依法理财的关键

为促进单位会计内控制度建设加强单位内部会计监督，强化

内部自我约束机制，提高会计信息质量，《会计法》明确规定“各单位应当建立健全本单位内部会计控制制度”。《会计法》是深化会计改革，促进市场经济健康发展的保障。而且，会计内控制度能够保证国家对各单位的宏观控制。国家制定的一系列财经纪律及法规都要求各单位通过制定内部会计控制制度来落实，各单位通过实施内部会计控制制度实现自我约束。

从总体上考虑，可以从以下几个方面进行完善：

1、加强单位负责人的自觉控制意识。内部控制成败如何取决于行政事业单位工作人员的控制意识和行为，而单位负责人内部控制自觉意识和行为又是关键。有时内部控制本身也有局限性，主要是单位领导人控制的随意性，或不严格执行内部控制制度，使“人治”因素增大。因此，提高单位负责人自觉执行内部控制制度的意识显得尤为重要。

2、完善资产管理的内部控制。在资产管理环节应建立授权批准制度，各项经济业务必须经过规定程序的授权批准，明确相关部门人员的责任、权利、义务，对各项财产物资应采取限制接近措施，严格限制未经授权人员对资产直接接触，定期对各项财产物资进行盘点，并将盘点结果与会计记录进行核对，出现不一致时应分析原因、查明责任、完善管理制度。对债权、债务应督促经办人及时核对、清理，避免和减少资产流失，坏账损失需按规定程序经批准后核销。

政事业单位的会计基础工作，强化会计系统的控制作用。强化会计工作基础，需要财政机关加强对行政事业单位会计人员的会计基础工作规范的培训教育，并在此基础上建立对行政事业单位的会计基础工作的全面检查制度，并建立相应的奖惩制度。

4、建立健全行政事业单位内部控制制度体系。行政事业单位由于经费管理体制上的特殊性，其内部控制也有其特殊性。

如收支两条线管理、部门预算、政府采购、会计集中核算、国库单一账户体系等，都应建立适合其特点的内部控制制度。同时符合条件的单位应建立健全内部审计制度。这项控制很重要，而且很有必要，单位内部的经济活动、管理制度是否合理、合规、有效，由内审机构进行评价，可以有效化解组织风险，对整治舞弊、促进廉政建设也起到一定作用。

5、内部控制的执行要掌握一定的方式方法。行政事业单位的内部控制要注意抓重点，针对本单位的工作实际，抓本单位的薄弱环节。重点要把握好以下几个方面：一是预算控制。行政事业单位应适应财政发展的需要，建立一套以预算管理为基础的内部控制体系，主要包括预算的编制、审定、执行、监控、分析、调整、考核等。二是授权批准控制。单位在处理经济业务时，必须经过授权批准以便进行控制。在授权批准控制时，一定要明确授权批准的范围、授权批准、权限、授权批准责任和授权批准程序。三是关键点控制。在设置岗位或职务时，为了保证业务正常开展，防止出问题，不相容岗位或职务要由不同的人来承担，这就是关键控制点；在进行会计核算时，为保证会计记录的正确性，明细账和总账之间的核对是关键控制点；为保证银行存款金额正确性，由非出纳员核对银行对账单和存款余额这也是关键控制点。内部控制是一项不断推陈出新、任重而道远的工作，随着时代的不断变化，内部控制制度也要跟着不断的修改，以达到其有效性，切实控制各种漏洞的发生。行政事业单位是一个特殊的单位，不同于企业，有它自身的特点，特别是在社会主义市场经济大发展的情况下，行政事业单位的建设也面临着新的挑战，因此内部控制制度的健全也显得尤为为重要。为保证行政事业单位的正常运行，除了要建立起比较完善的内控制度外，更要使内部控制适应时代发展，做到与时俱进。

(1) 缺乏全面风险管理框架下的内控理念。目前邮储银行的内部控制只是仅仅从某项业务、某个部门的角度出发，针对某一业务活动或管理活动环节做出的控制规定，而不是从整个银行所面临的风险来制定内部控制体系。实际上，一个银行

内部不同部门或不同业务的风险，有的会相互叠加放大，有的则相互抵消减少。

企业文化建设存在偏颇，重发展文化，轻控制文化。一是对企业文化认识有限。许多员工乃至管理层对企业文化的理解停留在看电影、文艺演出、体育比赛、旅游等形式化的层面，认识不到企业文化的重要作用，导致企业文化建设的走形式，造成内控文化缺失。由于员工缺乏或没有内控意识，不能把内控看做是现代金融企业管理必不可少的重要组成部分，因此在经营活动中，内控活动有时因为员工的漠视或抵触而难以展开，更谈不上员工主动将内控意识融于全行各项活动中。二是企业文化主要体现在营销文化上，大多数情况下是将业务发展放在第一位，“以业绩论英雄”。对支行高管的任用、考核注重业务拓展能力，忽视对管理能力和道德水平的考察。也就是说高层未能通过建立适当的激励约束机制，强调建立一个强有力的内部控制机制的重要性。三是企业文化缺乏特色，虽然目前总行提出了邮储口号。但在分支机构的经营管理上根本体现不出其特色。

(2) 缺乏风险评估计量手段，识别覆盖面窄。一是业务活动以外的风险尚未引起足够的重视。目前邮储银行普遍比较重视对业务活动过程的风险识别和控制，而且重点是信贷业务和柜台业务，但对管理活动和支持保障活动，特别是综合行政管理、安全保卫、计算机系统风险缺乏有效评估和控制，因为这其中任何一项活动存在问题，都将影响其内控体系的有效性，成为引发其风险的隐患。二是风险评估计量手段少，主管性强。尽管我们建立了企业信用评级体系，而且也在运用这个体系，但实际上评级体系为我所用，在对企业经济效益、经营能力评估以及发展的前景预测时，主观性占了很大成分，难以真实、客观地反映企业的风险状况；还有的行对借款人的经营现金流量不进行具体分析和审查，而比较重视企业在其他行的融资能力，信贷风险难以得到合理的控制。

(3) 缺乏风险控制手段，控制方案未得到有效落实。一是风险

处理于手段不合理。如部分支行出现逾期或不良时，不是争取有效的对策和措施去处理风险，而是通过“借新还旧”、“调整五级分类”、重组等方法，掩盖资产质量的真实性，资产风险状况未得到如实反映，风险没有得到切实的控制。二是在具体业务操作中存在风险控制措施执行不力的情况，影响了内部控制的效果。如在风险控制措施的有效执行上未能对固定资产实施有效管理；业务交接中存在转授权不及时的情况；国际业务操作差错时有发生，重要或关键岗位没有实现强制休假制度等情况。

(4)综合业务系统设计风险与安全运行风险并存。为从源头上防范风险，目前银行业务操作系统电子化程度大幅度提高，但随着电子化程度的提高，也同时带来了其他的风险，而且这种风险一旦发生，影响的将不是一笔业务，带来的有可能是系统风险。从目前情况看，业务系统的设计风险和运行风险均存在。主要表现在：一是业务系统功能设置不完善或系统权限设置不合理。二是数据信息管理不到位，客户信息安全得不到保证。三是计算机网络管理及开发风险隐患大，难以保证信息数据的安全性。

(5)内部规章制度学习培训开展得不到位。一方面邮储银行刚刚成立，新业务在快速推行，但这些业务的规章制度或操作流程，都是以文件或业务通知形式下发的，零星分散，没有整理，加之制度出台后学习、宣传、消化滞后，员工学习不够，掌握了解肤浅，或存在理解误区，操作执行不得要领。由于员工没有系统掌握这些规章制度或操作规程，在实际工作中容易遗忘，造成工作偏差、误差甚至造成有章不循的现象发生。另一方面，落实制度是一个长期、重复和枯燥无味的过程，对员工而言，需要持之以恒不厌其烦地学习，需要细致谨慎全力以赴地执行，需要真心投入毫不松懈地操作，但现实中不少职工怕苦、怕累、怕麻烦，不愿投入精力去学习规章制度，不愿花心思去记操作规程，更不愿一步一步地按规章制度办理业务，而是投机取巧、麻痹大家、心存侥幸、不仅不能够规范操作业务，还埋下了很大的风险隐患。

(6) 干部职工遵守制度自觉性有待加强。制度是由人制定的，更要靠人去执行。实际工作中，有些干部职工认识还不到位，制度管理意识不强，执行制度的自觉度还未养成，守法意识有待进一步培育。主要表现为：一是部分干部职工思想观念转变跟不上形式发展的需要，用制度管人、管事、管权的意识不强，总认为以前都是这么做，习惯于凭老经验、老做法开展工作，思想懈怠麻痹，存在差不多，过得去就行的想法，还有的存在不以为然或抵触情绪。二是有的员工态度消极、情绪懒惰、缺乏主动负责精神，错误认为落实制度是多此一举，是给职工上套，因而情绪消极，表面化、机械化、应付执行、走过场、敷衍了事。三是部分职工工作行为失范，凭经验办事，以习惯代替制度，导致工作上不讲程序，操作不讲流程，办事不讲规矩，有章不循。给邮储银行的正常工作带来了极大隐患。

内部控制是管理的一项职能，主要是通过事后和过程的控制来实现其自身的目标。首先，内部控制是一个过程，而不是目标本身；其次，内部控制是组织内部自上而下，每一个层次人员的职责，而不仅仅是一些手册和规定；再次，内部控制是为组织实现目标提供合理保障，但不是绝对保障。良好的内部控制可以合理保证合规经营，但决不只限于合规经营，实际上良好的内部控制可以合理保证合规经营，同时还要保证财务报表的真实可靠和经营结果的效率与效益。

### (一) 树立全面风险管理的内控理念，建立强有力的内控文化。

内控体系必须根据风险组合的观点，从贯穿整个邮储银行的角度看风险，实行全面风险管理。全面风险管理就是对整个银行内各个层次的业务单位，多种类型风险的通盘管理，这种管理要求将信用风险、市场风险及各种其他风险以及包含这些风险的各种金融资产与资产组合、承担这些风险的各个业务单位纳入到统一的体系中，对各类风险依据统一标准和管理。邮储银行的内控体系就是要基于以上全面风险管理理念对各个业务过程、各个操作环节进行过程控制。

邮储银行要站在长远发展的角度，高度重视银行的内部控制，充分认识到防范风险的重要性，切实了解本行的主要风险所在，在日常管理中要积极倡导建立强有力的风险控制文化，从自身做起，使风险控制成为全体员工日常工作的主要任务。要通过人性化的人力资源管理，合理的激励约束机制，持续的业务培训、服务培训、内控文化以及先进理念的培训，养成员工的法律意识、内控意识、风险意识、合规意识，提高道德素质和业务素质，使自觉遵守内控制度，成为全体员工的自发行为。

## (二)完善风险管理体系，提高风险识别内控能力。

一是构建符合内控要求的业务管理新制度。要在符合内部控制要求的前提下，整合业务操作流程，建立起市场风险、信用风险、操作风险和道德风险的防范体制，构筑起面向全行、覆盖所有业务品种和涉及全过程的内控管理体系，使内控制度覆盖所有风险点，贯穿决策、执行、监督全过程，重点岗位、主要风险环节做到相互制衡，实现业务发展和风险管理的同步。要切实发挥“三道防线”的作用，构筑起全方位、主体交叉的监督管理网路。二是运用风险量化管理模型，提高风险识别与检测水平。从仅仅关注信用风险逐步向信用风险、道德风险、利率风险、汇率风险和操作风险同时关注的方向转变。风险评估和管理水平也应逐步运用风险量化管理模型，进行科学测算，进一步优化风险管理模式，提高风险识别能力。

## (三)持续开展内控评价，提高内审的有效性

近年来，从各级银监机构的监管实践来看，主要基于内部控制现场检查。但由于现行的内控检查主要是对内部控制进行质上的判断，缺乏量的标准，对内部控制的评价往往不够全面。经常是对检查业务做出实质性测试，而疏于内部控制的符合性测试，过分关注控制结果，忽略了控制过程，总结出的问题往往是实质性的业务问题，而非控制过程的总体评价。

经过近几年的不断完善，各金融机构内控制度基本上都健全了，有的银行甚至已经做出了系统、完善、标准的内控文件体系。但一旦执行，问题就出来了，不是这个制度没落实，就是那个要求打了折扣。发现的很多问题，基本上都是源于制度执行不严，而一段时期以来银行业大案要案频发的直接原因是有章不循、违规操作。虽然不能简单的把内部控制等同于规章制度，但从一定的角度来说，内部控制就是一个制定制度、执行制度、完善制度的过程。在这个过程中，保证制度的执行要比制定制度更为重要。因此，为确保邮储银行内控制度的有效执行，在内控框架里，应设一道监督评价与纠正的防线。即执行部门对控制措施执行情况进行监督，纠正存在的问题。但目前存在的问题是内部监管的缺失，内审缺位和履职不到位成为一种情况，制度的执行力大打折扣。既然内控框架中设置了监督评价与纠正这一要素，那么监管就应首先发挥要素作用，重点监管内部审计，增强内部监管的有效性，督促机构加强内审建设，增强内审独立性，提高内审人员的素质；加强对内审履职情况的检查，对内审进行问责。通过外部监管强化内审履职，促进内审履职，以自查代替他查，形成内外部监管的互动，解决制度执行不到位的问题可事半功倍。

#### (四)、充分发挥内控机制的约束作用，提高内控制度执行力。

(1) 加强制度建设，是邮储银行制度执行力的制度保障。构建一套科学有效的制度管理体系是提高制度执行力的前提。由于受事物发展主观和客观条件的限制，凭借以往经验和知识积累基础上制定出的制度，必然有一个完善过程，因此，加强制度体系建设，既要注意实体制度——责任制的完善，更要注重程序制度——操作规程的建设，尤其要在制度细化、程序操作上下功夫。不但体系要全面，覆盖到方方面面，而且还要配套完善执行程序，使每个环节都有据可依。笔者认为，制度建设要处理好以下三个关系：

一是严谨性与实效性的关系。制度出台前先行试点，对具体



条款进行反复修改，对不符合实际情况的规定及时进行调整，始终坚持以工作实际为基点，确保制度的可操作性和科学性，力求制度尽可能的切合实际，并科学合理。同时，注意新制度间的衔接，对涉及多个部门的制度，注重加强沟通协调，防止出现相互矛盾或脱离实际和要求过高等现象。既要形成互相衔接、相互配套的制度体系，又要确保制度简洁、管用、便于操作。

二是原则性与灵活性的关系。既要坚持服务大局，又要注重从实际出发，所制定的制度、办法和程序要适用于本单位部门的实际，循序渐进、逐步深入，不能生搬硬套。确保制度的配套性和完整性。

三是适应性与适度性的关系。制度建设要考虑承受力，一时无法做到的，暂时不要规定；准备出台的要充分论证其可行性，条件时机不成熟不能仓促出台。要确保制度的前瞻性和创新性。要多借鉴其他商业银行的成功经验，少走弯路。在时机操作过程中，始终坚持立、改、废相结合，对一些不合时宜的制度，该废止的坚决废止，该修订完善的及时修订完善，该重新制定的及时重新制定，使制度规范符合创新精神，体现时代要求，从而实现制度建设的与时俱进。

(2) 强化教育培训，是提升邮储银行制度执行力的人力保障。一是强化对员工制度意识的教育和培养。要大力营造“尊重制度、遵守制度光荣，无视制度、违反制度可耻”的氛围，坚决克服和纠正“以信任代替管理、以习惯代替制度、以情面代替纪律”的行为，持久地将尊崇制度的理念植入头脑。要将按制度操作、按制度办事、按制度管人作为每个员工的一种习惯去培养，把遵守制度、落实制度、维护制度当成一种理念根植于每个员工的心中；要用正反两个方面的经验和教训教育职工认识到维护制度、遵守制度、落实制度的重要性，经常性地开展落实制度自查与反思，让职工认识到，落实制度就是保护自己，违反制度就是惩罚自己，从而树立自觉落实制度的意识并使其成为每个职工的职业习惯。

二是提高员工的制度执行能力。提升执行力必须从提高人的素质开始。首先要让职工养成自觉遵守制度的习惯，使他们明白并熟记制度规定，如果对制度规定知之甚少或根本不知，就谈不上严格遵守。其次应当结合工作实际，着力培养和提高综合素质履职能力。实践中部分岗位特别是要害岗位之所以难于轮换，除了人手少这一最根本因素外，人员素质与岗位不能匹配也是一个基本原因。因为要害岗位往往专业性更强，一般的人员短期内是难以拿来轮岗的，或者换了岗位短期内也难以适应；加之要害岗位条件要求较高，更加剧了这方面的矛盾。因此，必须通过培训学习，提高全员素质，培养一专多能的多面手，提高员工全方位工作的适应能力。

三是培训要注重实用性、注重基层业务、注重基本原理及操作流程处理。坚持全员参与的原则，组织员工深入系统地学习、研究规章制度，真正全面准确地理解和掌握制度，为执行制度奠定良好的基础。在学习内容上，不仅要系统地学习本岗位有关的各项管理制度、操作规定及内控规定，同时要熟悉本单位本岗位各项内部管理规定等，即对全行性制度，确保人人了解，自觉遵守；对本部门制度，确保人人熟知，规范执行；对本岗位制度，确保人人精通，严格操作。

(3) 领导率先垂范，是提升邮储银行制度执行力的组织保障。领导的表率作用是保证制度真正落实和执行的关键。领导干部作为制度的规定者和执行者，必须不断加强党性修养，提高政策水平，在制定出符合群众利益的好制度的同时，更要模范地遵守和维护制度，以尊重和维护制度的模范行为推动形成全体干部职工崇尚制度，严格执行制度的良好氛围。因此领导干部在制度执行中要发挥主导和表率作用，要带头学习制度，带头模范遵守制度，以身作则、树立榜样，当好制度执行的“火车头”。一是要善谋执行之策，创造条件调动下属的积极性，促其由被动执行向主动执行转变，由常规执行向创新执行转变。二是端正执行之风，由督促执行向率先执行转变，成为抓执行的第一人，到工作一线去，到矛盾和问题突出的地方去，到执行难度最大的地方去，发现问题，

研究问题，解决问题。三是注重执行效果，在工作中讲原则、讲方法、讲效率、讲质量，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。

(4) 完善责任体系，是提升邮储银行制度执行力的责任保障。建立制度执行工作责任制度和制度执行监督考核机制，严格责任追究，切实维护制度的权威性和强制性，是控制风险和案件发生的重要手段。一是建立制度工作责任制，确保制度的执行有落脚点。要强化制度执行的原则性，把每一项制度针对的工作内容及工作人员、岗位的责任落实到人，使制度真正成为工作行为的尺子和行为规范。同时每一个岗位，每一个人在做每一笔业务时都要考虑风险因素，促进每个员工以制度为依据，以道德为基础，用心干好每一天，用心做好每一件事。

二是建立制度执行监督考核机制，确保制度执行的强制性。要建立制度执行的检查考评机制，通过建立科学完善的监督、考评、奖惩制度，建立激励约束机制，将制度落实情况纳入绩效考核内容，把制度的执行力与责任人连接起来，形成强有力的执行约束。通过责任人对制度的维护和执行，进一步推进制度的执行力度。同时根据单位、部门及其领导干部承担执行制度的责任，划分考评目标，将考核结果与推先评优、干部政绩考核和干部任免等结合起来，确保执行制度有压力、有动力，推动制度落到实处。

三是建立责任追究制度，确保制度执行的约束力。建立健全严格的责任追究制度，对不认真执行制度、屡查屡犯的严格处罚，使责、权、利相结合，确保有章必循，违章必究，促进制度落实到位。对于执行制度方面出现重大失误、不按制度程序办事，除了责成纠正外，对负有责任任职领导干部进行责任追究，保证制度执行的刚性约束力。

(一) 内部控制停留在文字层面, 内控意识薄弱

事业单位相对企业而言，对内部控制重视程度较低。虽然很多事业单位建立了一系列的内部控制制度，但由于历史原因和领导的重视程度不够，内部控制工作只停留在“纸上文章”和应付检查层面，未对执行和监管起到指导作用。甚至有些事业单位认为内控成本过高，造成单位办事手续繁琐，不利于运行效率提高，因而对内控的执行缺乏积极性。

## (二) 缺乏高水准内控管理人员

从整体来看，事业单位内控人员的素质偏低，尤其在一些基层单位，内控知识缺乏，或缺少相应的内控经验，内控人员难以胜任工作，不能有效的实现内部控制所预测的效果，导致内控执行时缺乏必要的力度，使内控失效。

## (三) 内控制度残缺，内控机构缺乏独立性

我国事业单位内部控制所规范的范围过于狭窄，导致制度成为摆设或者残缺的现象。此外，事业单位的内部控制机构不具备独立性，我国事业单位所设立的内部控制机构和其他部门之间的关系是平行的。从目前来看，出于对经济活动的监督、控制的需要，事业单位一般将这项工作交由会计部门或者纪检监察、审计部门负责。由于内部控制工作人员要受到单位的限制，因此也不具备独立性。

## (四) 重大事项的集体决策和审批制度执行不到位

事业单位一些重要事项范围和职责权限没有明确界定，决策方式和程序以及议事规则不规范不清晰，没有建立监督和责任追究机制。特别是在一些人员较少或较基层的事业单位，“家长制”作风严重，领导“一言堂”、“一支笔”审签。

目前，大多数事业单位的财务部门只起到“核算”和“付款”的作用，对本单位业务上重要事项的决策、实施过程参

与较少，对相关业务的来龙去脉了解不多，导致单位财务和业务办理脱节，从而无法对业务部门实施必要的财务管理和有效的内部监督；会计核算不及时，无法及时反映资产变化，应入未入、该销未销，导致账物脱节、存量不清。例如，有的个别单位建造的楼房已使用多年，工程支出仍挂在“在建工程”和往来账户中。

#### (六) 预算外资金监管不力，把预算外资金视同部门和单位的自有资金

由于事业单位对预算外资金认识上存在偏差，缺乏一套完整、规范、统一的资金的管理制度，只实行简单的收支两条线方式，在资金管理方面形成不了齐抓共管的合力，管理效果不明显。

#### (七) 缺乏完善的内控有效性的评价体系和责任追究体系

目前，事业单位的内部控制自我评价并未引起重视，很多单位依据规定建立了必要的内部控制制度，并在一定程度上实施了内部控制，但这并不意味着它就在实际工作中发挥了其应有的作用。在内部控制执行过程中，对控制失效现象严重的情况也未建立责任追究制。

#### (八) 内部控制信息化建设远滞后于需求

分析目前的状况，无法量化投入产出比，是制约信息化发展的最重要因素。与发达国家相比，我国在内控信息技术研发方面，从理论、方法、技术到产品都处于落后的状态。但有别于发达国家的是，我国的内控信息化建设有着更为强劲的需求。

#### (一) 营造良好的内部控制环境，强化内部控制意识

营造一个良好的内部控制环境，首先要强化单位领导的内部

控制意识，让单位的领导真是认识到内控在事业单位中的作用。单位领导对内控的重视程度直接决定控制环境的好坏。同时，还要将这一意识贯彻落实到全体员工的工作中，并与单位实际情况相结合，定期对职工进行培训。全体职工在管理层的引导下，应认真执行内部控制工作，同时对内控工作进行监督、反馈，以调动单位各个职能部门和全体员工承担内部控制责任的意识。

## (二)完善内控制度建设，加强内控机构的权威性与独立性

事业单位内部控制体系并不是独立存在的，而是与众多规章制度息息相关。事业单位在健全内控制度的同时，还应完善与之相关的其他制度，只有这样，才能在一定程度上保障内部控制的有效实现。除此之外，事业单位还应强化内控制度的其权威性和独立性，对单位内部控制制度的设计及运行的有效程度定期作出评价，在发现问题时，应及时纠正。

## (三)建立完善的集体决策和议事机制

事业单位的决策权应该受到相关机构的监督，比如，事业单位应对重大事项进行认真的调查研究并对其进行风险分析，在经过必要的研究论证程序后，充分吸收各方面意见，最终决策应通过党组会、办公会或部门与科室联席会讨论决定。事业单位采用集体决策制，可以有效的规避错误和风险。

## (四)加强财务管控和业务过程的协同，强化资产管理

事业单位应把业务过程和财务管控有机地结合起来，让财务控制渗透到业务活动的每个环节，只有这样，才可能避免业务过程中的舞弊。

事业单位还应加强固定资产的盘点，组织专门人员对固定资产进行定期或不定期的清查。对盘盈、盘亏、报废、损毁固定资产要查明原因，视不同情况分别进行处理。事业单位应

依据清查中出现的问题，不断修改和完善固定资产管理的各项内控制度。小型事业单位要设立专门的岗位，配备专、兼职的人员管理财产，大型事业单位要设立专用设备管理部门，并配备相应的管理技术人员和维修人员，负责专用设备的验收和日常的设备维护以及报废设备的技术鉴定。

#### (五) 加强预算外资金的监管，健全监督机制

事业单位在将预算外资金缴入财政账户的同时，也关心相关财政部门让它支多少、怎么支的问题，这就决定了预算外资金的收入机制要与支出机制的建立相联系。事业单位在收入方面，要合理合法；在支出方面，应体现以收定支，核定支出基数，并借鉴预算内一些有效的方法来建立一整套的开支标准、考核依据及管理制度。健全监督机制，确保专款专用，对不合理的支出能及时发现、及时纠正，堵塞漏洞，防止不正之风和腐败现象的发生。

#### (六) 开展内部控制有效性评价工作，保证控制目标的实现

内部控制自我评价应由事业单位全体管理者和工作人员共同利用系统化的方法来进行。在内部控制自我评价过程中，首先，应设立全面的评价指标，评价指标全面渗透到评价单位内部控制的全过程，涉及所有业务和全体人员；同时，评价指标要以事实为基础，指标结构科学、清晰、合理，评价指标要具有独立性，保证评价各个环节独立。对内部控制制度自我评价过程中发现的问题，应结合事业单位内部控制特点制定改进措施。

#### (七) 紧跟时代脚步，利用现代化信息技术推动内控建设

事业单位不能与现代化相脱节，要紧跟时代变化，大力采用现代化信息技术来提高内部控制的水平。结合现代化技术，对事业单位内部控制的手段和方法进行及时的更新和补充，实现事业单位内部控制朝着现代化、科学化的可持续方向发展。

展。

## (八) 选拔合格人才，强化内控人员业务能力

事业单位在设立健全的内控机构后，配备的人员不仅要具备必要的专业知识和技能，熟悉国家有关法律、法规、规章和国家统一会计制度，同时还应具备良好的职业道德。事业单位应成立一支应变能力强且专业技能扎实的人才队伍，并对此进行定期的业务培训或者专业进修，加强他们对风险的分析、应对能力，以及面对全新业务时的分析和应用能力，提高内部控制人员的专业素质和道德意识，成为“又红又专”的合格人才。

## 税务内部控制工作情况报告篇五

健全行政事业单位内部会计控制制度，是加强财务管理的重要措施。笔者在最近参与的财务集中检查中发现，部分行政事业单位内部控制工作存在诸多问题，这些问题的存在，既制约了行政事业单位的工作效率和效果，同时也影响了财政“节流”任务的完成和部门预算制度的实施。为此，本文试通过对相关问题进行梳理，提出加强健全内控防范机制的建议，为进一步加强行政事业单位内控制度建设提供参考。

### 一、行政事业单位内控制度中存在的问题

#### (一) 内控环境薄弱，内控意识淡薄。

内控意识是内控环境中的一项重要内容，良好的内控意识是确保内控制度得以健全和实施的重要保证。有的单位一把手缺乏内部控制理念，内控意识淡薄，重事业发展，轻内部管理，甚至缺乏对内部控制知识的基本了解，认为内部会计控制制度是会计人员的事，出了事则以自己不懂会计业务为由，将一切责任推给会计承担。因此很多单位的内控制度环境薄



弱，内控意识相对淡薄。

## (二) 会计核算不规范, 资产家底不清。

有效的内部控制需要有健全的会计记录系统。但通过检查发现不少单位的会计核算不规范, 主要表现在: 一是原始凭证管理不规范。有些单位对原始凭证审核粗糙, 如有的票据记录的经济业务与实际经济活动事项不符、内容不合常规; 一些货物销售企业在没有正式发票的情况下, 借用其他单位发票, 导致开票单位与领购单位名称不一致; 一些单位使用往来结算收据、自制收据和单位内部收据作为依据报销等。二是账务核算处理不规范。如有的单位在年终结账时, 不将收入和支出结转“结余”科目, 而是将收入和支出相对转, 使“结余”科目不能正确、完整地反映核算单位的结余状况; 还有的单位, 两套会计核算制度同时运行, 支出核算混乱。三是固定资产管理混乱, 存在账外资产。有的单位固定资产账上有但实际上资产已不存在, 而有些实际使用的资产却未作价入账, 形成账外资产; 另外还存在不同单位之间的. 资产调拨、转移, 未办理相应手续等现象。

## (三) 内部审计和监督机制不健全, 未建立配套的追究问责制。

内部审计是内部控制制度一个不可或缺的重要组成部分, 也是实现内部控制目标的重要手段。由于对内部会计控制制度的认识欠缺, 部分行政事业单位内部会计控制制度尚未建立或不健全, 有的单位虽然建立了内部会计控制制度, 但因领导重视不够, 使制度的作用未能得到充分发挥、形同虚设, 造成国有资产的大量流失。当内部会计制度的缺失、失效而造成经济损失时, 多数只限于追究直接领导和主要责任人的责任, 对相关人员影响不大, 没有明确的追究问责制、无章可依。因此, 财会人员对内部会计控制制度的认识总达不到一个高度、没有休戚相关的意识、没有紧迫感。

## 二、推行行政事业单位内部会计控制制度的难点(一) 管理理

念不到位，缺乏责任感。

目前，部分行政事业单位对内部控制存在误解，有些行政事业单位对内部控制的概念非常模糊，不理解内部控制的含义所在，认为内部控制只是一种程序；有的单位本身不重视会计工作，导致行政事业单位对会计人员的配备要求不高，会计人员普遍业务素质偏低，对内控认识不透；有的单位负责人不支持会计工作，使内部会计控制制度的作用得不到有效发挥。

(二) 现行授权机制容易造成内控制度失效。

在内部会计控制制度的设置上，会计监督人员受单位领导管理，其监督权力也由单位领导授予。这种被领导者监督领导者的设置，本身不符合管理学基本原理，其行为必然受控于管理层，反映管理层的意图和目的，体现管理层的意志，致使内部会计控制监督“名存实亡”。

(三) 相关政策不到位，会计监督乏力。

近些年来，国家对建立健全内部控制制度虽然做出了规定，但尚缺乏具有可参考操作的具体内部控制制度，缺乏可操作性的监督制约措施。

### 三、加强行政事业单位会计内部控制的建议

(一) 增强内控意识，强化单位负责人责任意识。

内部控制制度制定以后，单位负责人要真正确立起对财务会计工作和内部控制制度建设的“第一责任主体”意识，并要通过宣传和动员，要求所有的工作人员对于内部控制制度的相关规范和条例进行学习，同时将每一项规定具体落实到相应的工作部门，以提高工作人员对内部控制制度的认识。在内部控制中要明确每一名工作人员的具体责任，通过将责任落实到个人，实现内部控制的作用。通过提高工作人员的内

部控制意识，营造一个良好的内部控制环境。

(二)加强会计人员、内审人员的培训，夯实会计基础工作。

行政事业单位的会计人员要注重业务学习，不断更新、补充、拓展自己的知识和技能，真正担当起内部控制的重任。内部审计人员实行持证上岗，由审计机关负责对全市内审人员进行业务培训，对于经培训后资质仍然达不到要求的财务、内审人员，相关部门要及时调整。鼓励审计机关采取“以审代训”、联合审计等多种形式，促进提高内部审计人员能力，更好地整合部门审计资源，提高审计监督整体效益。

(三)加强内部审计和监督机制，完善单位内部控制体系。

行政事业单位应当在财务部门和其他管理部门以外单独设立内部审计部门、配备内审人员并确保其拥有较强的独立性，切实开展内部审计工作，使之不再流于形式。充分发挥内部审计“一审、二帮、三促进”的作用。由于内部审计对本单位财务控制情况比较了解，因此可以准确把握内部会计控制的薄弱环节及容易造成损失的失控点，通过有针对性的、经常性的、连续性的跟踪审计监督，帮助有关部门逐步加强和完善内部会计控制，使内部会计控制起到应有的作用。

(四)建立内部会计控制制度的考评体系，强化责任追究制。

《内部会计控制规范—基本规范》第七条第二款规定“内部会计控制应当约束单位内部涉及会计工作的所有人员，任何个人都不得拥有超越内部会计控制的权力。”对一些单位领导随意任用会计人员，或因个人意志导致内控失效的要予以追究责任。只有客观公正地给予考核评价、奖惩结合，才能激励和鞭策推行内部控制制度的有关部门及干部职工尽心尽责地做好内部控制工作。

总之，建立并严格执行单位内部会计控制制度，对于规范会

计行为，提高会计信息质量，强化管理，控制风险，防止、发现、纠正错误与舞弊行为等具有重要作用。因此，必须高度重视单位内部会计控制建设问题，强化单位内部涉及会计工作的各项经济业务及相关岗位的控制，只有这样，才能有效地堵塞漏洞、消除隐患，遏制和打击经济犯罪行为。