# 对加强内控机制建设的几点看法

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-07-21

*第一篇：对加强内控机制建设的几点看法对税务机关加强内控预防机制建设的几点看法2024-05-28 11:13:26 | 来源：山东省郓城县国家税务局 | 作者：周继臣一、依托优秀人才映射一是营造有利于人才发挥作用的政策环境。尊重知识、鼓励...*

**第一篇：对加强内控机制建设的几点看法**

对税务机关加强内控预防机制建设的几点看法

2024-05-28 11:13:26 | 来源：山东省郓城县国家税务局 | 作者：周继臣

一、依托优秀人才映射

一是营造有利于人才发挥作用的政策环境。尊重知识、鼓励创新、信任理解的政策体系是人才能否健康成长的重要方面。要对现有人才政策进行研究和调整，尽快构建起新人才政策体系，对各类优秀人才、拔尖人才大胆使用，破格提拔，提高其政治待遇和社会地位，对做出突出贡献的人才实行重奖，使人才的积极性最大限度地发挥出来。二是营造宽松的人才工作环境。人才，特别是优秀人才和精英人才，实现思想的心情和愿望都比较强烈。在工作中，要理解、信任，搭建人才施展才干的舞台，在人才聚集的地方营造和谐向上的人际关系，凝聚“团队精神”，尊重个性，鼓励创新，形成一种互相切磋、取长补短、共同创业的良好氛围，激发人才的创造力，形成对工作岗位的认同和合一。三是保持人才健康的心理环境。人才能否最大当量地发挥潜能，心情有直接关系。尊重知识、尊重人才是人才政策的核心，也是营造良好的人才环境的根本标志。对人才的关爱，不仅表现在给予生活、政治上的待遇，还表现在对他们的保护，特别是关心他们的心理健康。四是要营造相对优越的生活待遇环境，激励人才乐于奉献，奋发有为，出成果、出成绩，冀以在国税干部面前做好表率，起到应有的辐射、映射作用。

二、完善内部制约规则

一是试行县（市）领导班子成员任期制，包括一个地方的任期和本岗位累计任期，本岗位任职达到一定的时限就要进行交流，本岗位任职累计达到一定期限，在一定期限内得不到提拔就要转任非领导岗位。实行领导干部职务任期制，有利于避免领导干部在一个地方、单位任期过产生的弊端，有利于领导干部在更广阔的领域里得到实践锻炼，增长才干，有利于保持领导干部的创新活力，认真做好各项工作。

二是完善国税干部交流制度，特别是加大基层分局班子成员和重点税源税收管理员的交流。交流要不定期交流，如果固定了交流周期，仍然会有部分人钻时间差的空子。由于种种原因，税务干部长期得不到交流，在一个地方一呆就是十年、二十年，甚至一辈子。这种死水一潭的人事制度，其弊病越来越明显地暴露出来。首先，造成了税务干部分布不合理，特别是贫困地区和基层单位，税务干部少，难以满足正常税收工作的开展。其次，限制了税务干部的自身发展。实践证明，一个长期固定在一个单位、一个岗位上，容易造成观念守旧、思想僵化、方法老套。而调到一个新的工作环境、新的工作岗位之后，就会遇到许多过去没有遇过、没有解决过的新问题，这些新问题就是一种挑战，就构成一种压力，从而激起干部的热情，发挥其积极性和创造性。再次，为各种腐败现象的滋生提供了有利条件。有些税务干部，长期呆在一个地方，利用人地两熟的条件，互相包庇，互相利用，以税谋私，徇情执法，吃、拿、卡、要、报，侵占国家、纳税人的利益，行业不正之风难于遏制。

三是建立一套严密、完整的评议考核机制。评议考核机制是集内部评判与外部评判相结合的一种能科学判定执法者执法水平的评判机制，通过评议考核能及早的发现执法者的执法违规行为和存在的执法风险。税务行政执法人员面对的是广大纳税人，纳税人对执法人员的执法水平、执法态度、工作作风和工作效率等问题最有发言权和评判权，实施外部评判，对税收执法而言是一种约束也是一种警示。同时，在税务机关内部按时召开“执法风险警示分析互动会”，通过基层执法人员的总结互动和相关业务股室进行现场评判，开展警示教育，及早发现并纠正执法偏差，规避个别人员权力滥用。

三、避免权力过分集中

一是行政审批关。如减、免、缓、欠税款审批，涉税行政处罚事项审批，经费的审批，办公用品的审批等等。在这些审批事项中，如果缺乏科学严密的运行机制和监督约束机制，就容易导致把关不严，该审批的不审批，不该审批的乱审批。二是税款核定关。税额的高低，关系着纳税人的直接利益，一些人为了少纳税，总是想方设法腐蚀税收一线管理人员。如果定额核定工作程序不严密，监督制约措施跟不上，很可能导致不廉洁行为的发生，使定税行为失去公平、公正性。三是发票管理关。发票不仅是收、付款凭证，还具有特殊的功能，如增值税专用发票，还是纳税人据以抵扣进项税额的合法凭证，这种特殊功能使得围绕发票发售、使用、管理等环节的腐蚀与反腐蚀的斗争始终不断。四是调查核实关。税收管理员到纳税人生产经营地、货物存放地等处进行实地调查核实，也非常容易出现问题。如果他们得到了纳税人的好处，他们会睁一只眼，闭一只眼，自然而然地在调查核实报告上为纳税人“美言”，以致纳税人的实际经营情况会与上报的情况出现偏差。五是税务稽查关。稽查是税收征管工作的最后一道关口，处于征纳双方矛盾的焦点，权力相对集中，从选案到实施检查，从审理定性到做出处罚决定，都与纳税人的利益密切相关。一些不法分子为了偷税逃税，或为了减轻、逃避法律的制裁，往往采取请客送礼、行贿等手段寻找突破口和保护伞。除了上述重点部位和环节外，税收征管的过程，就是与纳税人和物质利益打交道的过程，就是权力与利益的碰撞的过程，就是腐蚀与反腐蚀交锋的过程。如不能正确处理权力与义务、执法与服务的关系，不能做到严守纪律、廉洁自律，不能做到“慎独、慎微、慎权、慎欲”，任何部位和环节都可能导致不廉洁行为的发生。

四、发挥机器控制作用

目前，在信息化普遍应用的今天，完全可以以现代信息技术为依托，构建内控预防机制。一方面，大力推行网上办税系统，积极扩大网上申报、网上划解税款、网上缴销发票、涉税申请网上审批的覆盖面，使税收执法更加公开、透明、规范。涉税审批业务实现网上办理，将纳税人文书申请至税务文书终审的全过程纳入税务审批系统，并对每项业务的办理流程、每个审核审批程序的办理时间都进行限定，有效解决手工条件下审批权限、流程不统一，“人情税”、“关系税”的问题，强化对业务办理人员的内部约束，加强对审批过程的监控，规范税收执法行为，减少执法腐败发生的可能性。另一方面，全力推动税收管理信息化，通过建立税收执法监督考核体系和税收征管质量评价体系，明确每个岗位“限制做什么”和“鼓励做什么”，实现对税收管理全过程和所有税种、主要税收业务、各主要工作环节的计算机管理全覆盖，强化对税收执法和征管行为的全程和有效监控，进一步规范税收执法行为，有效提高管理质量、效率和水平。

五、及早发现违规萌芽

第一，将督察内审工作日常化。明确督察内审工作的指导思想与工作主线，细化分工，制定岗责体系，定期开展税收执法检查与财务自查，及时发现和纠正工作中存在的问题；第二，优化工作方式方法。从强化制度建设入手，把督察内审工作纳入制度化、规范化、科学化的轨道，使该项工作的日常运转更加优质、高效、有序；第三，加强各部门间沟通配合。督察内审整合了审计职能、巡视办的部分职能，法规、财务等部门的内部监督职能，虽然成立了单独的机构，还必须需要各部门的沟通配合，各部门虽有分工但也要加强合作、加强支持。

六、建立部门协作机制

加强与各单位的联系和沟通，与社会有关部门和单位建立内控预防的相互协作机制。与人大、政协协作，自觉接受人大、政协的监督；与检察院、法院、公安部门协作，请求他们给税务系统的内控预防提供参谋，聘请他们讲解有关法律政策，以案释法；与纪委、监察部门协作，针对税务干部职务犯罪的热点问题开展警示教育；与有关企业协作，组织国税干部开展“下企业、尝艰辛”活动，通过实地见习，让国税干部理解一线工人的辛苦，反省自己的不足。

[(05-28 10:

**第二篇：对加强内控机制建设的几点认识与看法**

对加强内控机制建设的几点认识与看法

加强全市国税系统内控机制建设，进一步构建大预防大监督的惩防体系是今年市局的一项重点工作。运用建立权力+权利制约模式，推进适合兰州国税工作特点的内控机制建设，对于提高反腐倡廉工作机制的科学性、系统性和针对性具有积极的促进作用。对此，笔者结合兰州市国税局推行内控机制建设的情况，谈点认识和看法。

一、认真领会内控机制建设的重要性与基本要求

（一）充分认识内控机制建设的重要意义

胡锦涛总书记在中纪委第五次全会上指出“要推进廉政风险防控机制建设，从重点领域、重点部门、重点环节入手，排查廉政风险，健全内控机制，构筑制度防线，形成以积极防范为核心，以强化管理为手段的科学防控机制”。2024年全国税务系统党风廉政建设工作会议上，总局提出“坚持以惩防并举、注重预防，突出抓好预防预警机制建设，着力构建符合税务系统实际的大预防工作格局”。2024年8月25日，总局纪检组长冯惠敏同志在甘肃省国家税务局考察工作时提出：“内控机制建设要突出抓好机关内部部门和部门之间的工作流程化。要克服过去将任务层层分解给下级单位，而管理机关不抓自身建设的问题。规范部门间的业务流程，其实还是要把科学地分配权力作为核心内容，部门的风险点来源于权力，要思考解决部分部门、个别干部权力过于集中的

问题。权力的运行要科学，流程要规范，要把各个环节做到位”。因此，建立和完善国税系统内控机制是贯彻中央要求，落实科学发展观，健全反腐保廉体系的重要举措，也是构建税务系统大预防工作格局并使之顺利运行的重要保证。

（二）内控机制框架的基本构成及要求

内控机制框架的基本内容主要构成有岗位职责、岗位工作程序（流程）、岗位工作目标、岗位风险点及其等级、岗位人力资源优化配臵、岗位风险控制措施、岗位绩效考核、内控工作机制运行评价等构成。

1、岗位职责：指每个工作岗位的职权、任务与责任。即解决“干什么的问题”，岗位职责是内控机制的前提。

2、岗位工作流程：指完成某项工作任务的步骤、顺序、时限、形式等，解决“怎么干”的问题，这是内控机制运行的基础。

3、岗位风险点：指每个工作岗位按照岗位职责履行职务时，未按规定履行，而存在于每一项工作中的风险。

4、岗位风险等级：指对应风险岗位风险点，所造成工作后果损失的程度高低。我们要求的主要是廉政风险。

5、岗位风险控制措施：指根据岗位风险等级的高低，综合其他因素，制定的预防和控制岗位风险的各项措施。

6、内控工作机制运行评价：指在一定期限内，对岗位风险控制工作的内容、作用、效果等进行评议、修改和完善。

二、市局机关推进内控机制建设的进展情况

（一）认真落实了内控机制建设责任制

内控机制建设作为今年市局国税系统的一项主要工作，在年初召开的党风廉政会议上进行了安排部署，确立今年首先在市局机关各部门开展内控机制建设工作。今年2月，市局机关部门落实内控机制建设签订了责任书，就内控机制的责任任务分解为全面排查廉政风险，界定制约监督重点；完善岗责体系，明确岗位廉政责任；科学配臵权力，健全制衡控制流程；完善制度规范，健全内控成效机制；公开透明运行，促进内控动态校正等五个方面。同时，对落实内控机制建设的责任措施作了五条措施，要求每个处室要确定一名联络员，对落实内控机制工作实行层层问责制。

（二）认真查找内控机制风险点并进行风险等级评定 市局以机关部门及直属单位就涉及综合类、税收执法类、行政管理类的３个领域，确立“征、管、查，减、免、罚，人、财、物”９个重点，并将其细化成133个岗位廉政责任风险点，从源头开展查找，着力打造好构建内控机制建设的基础。按市局内控机制建设方案的要求，查找方式采取“个人自查、互找互查、社会帮查、群众评查”的方式，294名在岗人员参与自查，把工作容易出错的、群众反映多的、上级机关提醒注意的、别人曾出过问题的事项一一列举出来，然后以处室和直属局为单位开展互评互查，并召开评查会50场次，交叉互查１00０多人次，还邀请30名纳税人代表座谈查找，6名市级民评代表深入到10个基层分局（所）参与协查。从第一轮查找风险点的情况看，各部门查找风险和制定自我防范措施工作的质量比较准确，经过汇总，市局18个处室，4个直属单位，10个局领导部门内控机制查找风险点具体是，工作人员291人；风险岗位84个；风险点数110个；预防措施95项。根据第一轮查找情况，结合省局7月27日内控机制座谈会议和8月4日全省局长会议要求，为了加快推进速度，保证年内全面完成内控机制建设的各项工作任务，提出了进一步细化查找风险点工作等5条措施，制定了按日推行内控机制建设的时间表，8月23日，完成了第二轮查找风险点，并完成了修改工作，具体是工作人员294人；风险岗位101个；风险点数97个，其中：一级风险72个，二级风险25个；预防措施157项。

三、明确推进步骤，实施好阶段性管理

8月17日，市局召开的全市县区国税局长会议上，提出“在今年的后五个月，要严格按照省局的要求，在进一步充实完善各部门查找风险点和制定预防控制措施的基础上，争取于9月份在市局层面全面推行部门内控机制建设。同时，在时机成熟时，要积极做好县区一级的内控机制建设。要通过推行内控机制建设，达到促进机关廉政建设、推动机关工作规范运行、提高机关工作效能，促进干部素质全面提升的目的，以此进一步构建大预防大监督的惩防体系”。明确规定了全市推进内控机制建设的时间、步骤、任务、目标。摆在我们面前的内控机制建设任务，尽管没有做过试点工作，也没有现成经验，为了既能稳步顺利推进，便于在实践中易于操作，又能按照推行的时间要求完成任务。市局确定市局机关办公室、人事处、教育处、监察室、法规处、征管处作为全市国税系统试点单位或者定为第一批推行单位，运行时间定在9月1日开始，要求在9月份率先试行内控机制的基础上，进一步探索内控机制运行的有效办法和措施，并进行认真总结和提高完善，10月10日前提交阶段性运行报告。其它处室10月中旬开始运行。对所属的其他区县局可鼓励先选择机关部分科室或1-2个基层分局进行试点，在总结试点工作经验的基础上，拟定在10月中旬，召开全市内控机制建设工作会议，要求各县区局汇报交流内控机制建设情况，安排部署各县区局的内控机制推行工作，在经过10月中旬至11月的认真准备后，12月份应能在全市各区县局 全面开展。目前，内控机制建设工作正处在探索试点阶段，试点的单位要选择1-2个重点风险岗位进行重点监测，重点对一级风险点要做好检查，认真做好运行记录，按时填好内控运行表格，及时上报内控办公室。试点运行单位在认真组织实施的基础上，要出经验。同时，试点阶段不仅是一个再学习、再修改、再完善的过程，也是一个大家评头论足，多提不足的过程，也

是一个希望大家对风险点、风险等级、措施布控提出修改完善意见的特定阶段，其目的就在于打好基础，在于制定切实可行、简明管用、易于操作的防范措施。

四、推行内控机制建设工作中存在的不足

尽管前期的内控推行工作大家付出了很大的努力，也取得了明显的进展和成效。但是受主观态度、客观能力等因素的影响，工作中仍然存在着一定的不足。

（一）工作重视程度不够，进展不平衡

自内控机制建设进入风险排查阶段以来，在少数单位中出现等、靠、拖，随大流思想，工作不够积极主动，仅仅满足过得去，有的甚至敷衍应付。这种工作态度上的差距直接反映到了工作效果上。如，填写风险自查不认真，查得不深不透，几行字应付了事，防范措施中，空话套话多，原则性要求多，缺少过硬的措施。

（二）防范措施质量有待提高

虽然各单位都针对风险点制订了防范措施，但质量参差不齐。第一，泛泛而谈多，一针见血少。加强教育、严格监督等一般性要求多，针对风险对症下药的措施少。第二，原则要求多，管用手段少。有的仅提出了原则性的防范要求，但缺少配套有效的监控制约手段，导致难以操作落实。第三，重申多，创新少。有的仅对现有制度规定进行简单重申或略作改动，缺少独创性的过硬措施，亮点和效果不突出。防控 的工作重点不够突出。有些措施单纯依靠增加环节、层层设限来防范风险，防范成本高、效率低，有些关键性的措施没有找准。如有的处室预防措施中引用法律法规依据不够准确

五、对进一步做好内控机制建设工作的建议

增强紧迫意识，抓好当前工作是我们这一工作阶段的基本要求。目前，市局机关建立部门内控机制工作按照方案的要求，已完成了方案提出四个阶段的前三个阶段工作，即学习领会和宣传动员、全员排查风险、审核完善阶段的工作，在这三个阶段完成的工作主要有明确了部门工作职责、划分了执法类别、引出了执法依据、细化了工作岗位、制定了岗位工作流程、排查风险岗位工作环节存在的风险点、制定了风险点防范措施等8项具体工作。现在已进入了推行内控机制工作阶段，也就是进入了攻坚阶段，工作的重点应该是抓制度完善，抓制度落实两个方面，着重做好以下几项重点工作。

（一）进一步完善内控机制要求的防控措施

完善内控机制要求的防控措施要做到制定一个就要管用一个，使干部对不廉行为，想为而不能为；对规章制度，不想为也必须为。因此，一是要增强针对性。要科学分析论证，把分险点的特征、成因、传导机制、防控关键分析深、分析透，才能有的放矢，这是保证防控措施质量的根本。二是增强实效性。在防控制度设计上，要考虑易于操作和应用，要善于利用先进的信息技术来提高防控效率，同时，要注意不

能“繁琐”，更不能脱离预防廉政风险的实际。

（二）建立廉政风险档案库，编好《内控机制建设手册》建立廉政风险档案库，将排查到的风险分门别类，汇总造册，并填写单位和岗位（个人）风险识别防控表，以及重点领域风险项目登记表，按单位、岗位（个人）、专项廉政风险建立台账，形成市局机关各部门（单位）廉政风险信息档案库。《内控机制建设手册》是代表我们内控机制建设水平的重要工具，在完善新的防控措施的同时，各处室对已有的防控措施要进行全面系统的梳理出来，汇总上报市局内控机制建设领导小组，内控办公室要组织骨干，严格把关，认真筛选，编写工作完成后，领导小组成员单位审定，汇编成册，发放到每个风险岗位的工作人员，让每个人都知道“风险在哪里，风险有多大、怎样去防范”，让手册指导大家在工作中去防范，在实践中去倡廉。

（三）做好考核评价体系的设计与完善

在内控机制建设过程中，必须形成科学规范的长效机制。对此，要明确抓好：

1、明确领导体制和工作机制。内控机制建设应与落实党风廉政建设责任制结合起来，成立专项工作领导小组，纪检监察部门负责组织协调和督促检查，部门和单位各负其责，群众积极参与，形成内外监控、多方联动、上下协同的领导体制和工作机制。

2、建立检查考核机制。建立和完善内控机制建设检查考核制度，通过信息监测、定期自查、上级检查、社会评议等方式，对内控机制建设运行情况进行检查考核。考核工作与领导班子和党员干部考核、工作目标考核结合进行，同时，要充分发挥好税收执法系统的日常考核监控作用。考核结果纳入党风廉政建设责任制考核评价系统。

3、完善责任追究机制。对制度不落实、防范措施不到位的，及时指出，责成整改，保证内控机制的有效运行；对不认真开展工作，不积极防控廉政风险，导致单位和岗位人员发生违纪违法案件的，按照党风廉政建设责任制有关规定追究相关责任人的责任。

4、做好动态修正优化机制。在内控机制实践过程中，不断总结经验，推进内控机制的科学化和规范化。结合经济社会发展、行政职能转变和预防腐败工作的新要求，对新出现的廉政风险要及时制定和优化防控措施，形成内控机制动态修正优化机制，推进源头治腐工作向纵深发展。

**第三篇：对内控机制建设的几点认识**

对内控机制建设的几点认识

杨永福

按照省局《2024年全省地税工作要点》和《2024年全省地税系统党风廉政建设工作要点》的安排，今年的党风廉政工作要突出抓好反腐倡廉制度和内控机制建设。反腐倡廉制度和内控机制建设是相辅相成的，要实现廉洁从政关键要靠引入税务行政体系的自律或自我控制机制，来促使和加强税务行政责任的实现，这种内部控制机制，是维护税务执法各系统正常运作的维护机制。税务机关内部控制机制与立法或司法控制相比，具有一定的优势，这种优势在于其监控的广泛性（它贯穿于税务行政活动的全过程）、全面性（监控的范围覆盖所有的税务行政行为）、及时性和灵活性（对自身的违法行为发现最快，反应最迅速、直接）及经济性（所承担的监控成本较少）。为此，认识内控机制建设的重要性、工作目标和风险点极其重要。

一、内控机制建设的重要性

——税务机关内部控制机制建设（以下简称“内控机制建设”）是税收体制建设的重要内容，是结合征管、内部行政管理改革，查找职务和廉政风险点，积极完善内部岗责体系，优化流程，健全制度，强化监督，从源头和机制上防范腐败风险的体系建设。应立足于机构的设置，以税收征收管理为主线，进一步合理划分职权，强化对各个廉政风险点的监控。

——内控机制建设是惩治和预防腐败体系建设的重要载体，是反腐倡廉制度建设的重要抓手。地税系统要结合《建立健全惩治和预防腐败体系2024年至2024年工作思路及任务分工意见》的安排，落实各部门、各环节的工作任务。通过强化权力的制约，减少制度漏洞，保证责任落实，最大限度地把预防腐败的要求落实到权力结构和运行机制的各个环节。

——内控机制建设的重要性：一是有效防范税务系统廉政风险的新需要。税收工作处在利益分配的最前沿，庞大的税务干部队伍时刻面临着廉政风险。对权力的制约、风险的控制，必须从体制机制上形成有效的内部控制系统，才能有效预防廉政风险；二是对解决内部管理松弛、风险频发、徇私舞弊、权力失控等问题发挥着重要作用；三是与加强行政部门内部管理工作是一致的，与反腐倡廉建设的目标要求是一致的。—— 内控机制建设涵盖税收行政管理的干部任免、资产处置、大宗物资采购、大额资金的支出、基本建设项目及领导干部违反规定收送现金、有价证券、支付凭证和收受干股，违反规定插手市场交易活动、在住房上以权谋私等问题和税收执法的征收管理、税收法律法规执行、税收票证、税务稽查等环节中执法者个人执法不廉政引发的税收执法风险（即廉政风险点），是内控机制建设的着力点。

二、内控机制建设工作目标

——通过建立明确的内控机制廉政风险管理目标，积极主动地强化内控机制建设，对内控机制绩效作出客观的评价。

——廉政风险管理目标，重在预防为主。实施税收行政和执法廉政管理，其最终目标是预防和化解廉政风险发生的概率，维护国家正常的税收管理秩序，维护税务机关的执法公信力和良好的执法形象，更大程度地保护税收执法人员。

——廉政风险管理目标应该依据税收行政管理和现行的税收执法流程、环节，按照行政管理的内容和各类税收执法廉政风险因素的程度，将其划分为不同的管理目标，这不仅有利于廉政风险管理目标实施，而且可以根据不同税收行政管理环节和税收执执法环节的廉政风险，实施有针对性的管理。

——廉政风险管理目标是属于事前目标。是不廉政行为发生前的税收执法廉政风险管理目标，是选择的最经济、最合理的方法，减少廉政风险事故的发生，使风险事故发生的可能性和严重性降低到最底的程度，降低风险事故对税收秩序和执法形象带来的消极影响。达到规范执法目标、安全保障目标、社会责任目标，努力从源头上建立健全预防腐败的长效机制。

三、内控机制管理的风险点

除税收行政管理外，税收执法按照执法流程、环节，可以划分为四大部分、十八个环节、三十四个风险点。

——税收征收管理廉政风险点：注销登记风险点、非正常处理风险点、定期定额管理风险点、逾期催报催缴风险点、清缴欠税风险点、核定应纳税额风险点、发票管理风险点、外出外来户管理风险点、纳税评

估风险点、委托代征和扣缴税款风险点等。

——税收法规廉政风险点：下岗失业人员从事个体经营减免税审批及公示、税收减免税时限、税收减免管理风险点；税前扣除审核风险点；简易程序处罚决定、行政处罚提请、行政处罚执行风险点；实施（解除）税收保全提请、审核、执行风险点；税收强制执行措施提请、审核、执行风险点；土地增值税清算风险点；单项税种登记风险点等。

—— 税收票证廉政风险点：开票征收风险点；票证缴销风险点等。

——税务稽查廉政风险点：选案任务质量风险点；举报案件质量风险点；稽查实施程序风险点；稽查实施调查取证风险点；稽查实施应查地方税税种风险点；案件立案风险点；实施案件处理、处罚建议风险点；稽查实施徇私舞弊或玩忽职守不征或少征税款风险点；案件审查质量风险点；涉税案件移送风险点等。

**第四篇：内控机制建设报告**

内控机制建设调研报告

建立健全惩治和预防腐败体系，是我们党深刻总结反腐倡廉实践经验、准确把握我国现阶段反腐倡廉形势得出的科学结论，是从提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的全局高度作出的重大决策。推行内控机制建设加强廉政风险防范是实践科学发展观、有效实现反腐败工作关口前移的重要举措，是把党风廉政建设和反腐败工作融入地税各项领域之中，使其正确行使税务职权，并从源头上有效预防廉政风险的有效手段，时刻提醒地税干部筑牢防线、不闯红灯和保护干部，确保系统上下“零发案”的迫切需要。

一、开展内控机制建设的情况

将风险管理引入税收工作，建立科学有效的内部控制机制，保证权责的正确行使，要做到“收好税、带好队”，就必须通过建立岗位风险内控机制，为干部职工干事创造一个安全廉政的环境，做到权力行使规范、高效和廉洁。因此分局开展内控机制建设主要从以下几个方面着手。

（一）全面梳理岗责和权力事项

结合当前的地税机构改革和税源专业化管理，分局对各岗位职责和权力事项进行全面梳理，形成完整的岗位目录和“权力清单”，在此基础上，进一步明确内部各部门的权力事项，界定部门职能，细化岗位职责，明确每个岗位的工作职责和行为规范，使全体人员做到各司其职、各负其责，确保权力行使的责任落实到部门、到岗、到人。

（二）深入排查找准弄清风险点 风险排查是推行内控机制建设的关键环节，是在明晰岗位职责的基础上，需要着力做好的工作事项。风险找不到、找不准、找不全，建立内控机制建设就缺乏针对性，因此，在推进过程中，分局每名干部职工都结合自身岗位职责，对照相关法律法规及管理制度，将所在岗位可能存在的风险点找全、找准，通过风险排查，使干部职工清楚自己应履行的工作职责，清楚行使权力时的风险所在，从而达到自我防范、自我纠错的目的。

查找风险点通过自己找、群众帮、领导点、民主评、组织审等多种形式，找准各岗位每一个环节可能存在的风险点和易发生风险的事项，对排查出的各类风险点列出可能发生的违法、违纪、违规情形和涉及的法律、法规、制度、规定、办法等情况逐一登记，提出防控措施意见和建议，根据风险发生几率和危害程度自我界定岗位风险等级，填写《岗位廉政风险排查表》，并层层审定。

（三）着力规范权力运行流程

在排查风险点的基础上，针对税收执法权和行政管理权的权力事项和用权方式，优化运行程序，建立内控措施，制定作业标准，实现权力运行的过程制约、程序控制。一是优化权力运行流程，明确具体权力事项的业务操作程序，简化办事程序，减少不必要的环节。二是根据现行税收征管和行政管理的规定要求，编制权力运行流程图，在优化流程的基础上，对权力事项的运行程序以图形的方式表达出来，通过流程图将权力行使过程进行固化，使每项权力的行使过程做到可视可控。

二、推进内控机制建设存在的薄弱环节

一是对内控机制建设工作的重要性认识不够，在思想上没有足够的警觉性。在组织收入任务压头，征管基础建设和信息化建设投入时间和精力太多的情况下，认为只要税收任务完成了，征管基础搞上去了，就能“一俊遮百丑”，再搞风险防范是多余，没有真正做到“两手抓，两手都要硬”。

二是对内控机制建设特殊性和重要性宣传不到位，全员参与内控机制建设意识差，未形成廉政风险“大家谈”、人人参与、相互监督的良好氛围。少数干部职工对内控机制建设的重要性认识不够，由于思想认识方面的问题，造成了一些干部职工有抵触情绪，表现在廉政风险点的查找上敷衍应付，而不是积极主动地参与其中。

三是少数人员缺乏廉政风险意识和防范意识以及客观上缺乏风险防控机制。主要表现为部分人员不思进取，得到且过，不深入学习和钻研税收业务；执法人员对法律法规的理解偏差，执法不严谨、不规范；工作漂浮、懒散、漏征漏管。

三、推进内控机制建设的对策

（一）强化防范教育，增强防范意识和全员参与意识。惩治腐败是成绩，预防腐败也是成绩。按照“预防为主，防教结合”的工作思路，始终坚持把预防摆到前面来，突出教育预防的首要作用，真正做到“教育在前、打招呼在前、防范在前”。一方面，要组织干部职工对涉税法律法规、规章制度和业务知识的学习，提高干部队伍的整体业务素质，使其掌握各种税收法律法规和规范性文件的 实质内容和执法程序，避免过错执法行为的发生；另一方面，强化法制和警示教育，树立执法与风险长期并存的理念，促使地税干部正确对待和行使法律赋予的权利，做到警钟长鸣、防微杜渐，使个人的执法行为不偏离法律的轨迹运行。并教育税务干部要增强自我保护意识，注重执法行为的规范，在纳税人各种不合理的投诉和反映中有足够的证据来保护自己。

（二）统一思想认识，形成内控机制建设合力。

加强推进内控机制建设工作的宣传动员，强化岗位廉政风险教育，使干部职工了解内控机制建设的目的和意义，提高风险防范意识，逐步培育内部控制理念，增强干部职工参与内控机制建设的积极性和主动性，引导更多的干部职工对内控机制建设工作的开展献计献策。

（三）梳理完善制度，建立权力制衡工作机制。

以制度规范权力运行，是内控机制建设要解决的重点，把内控机制建设与贯彻《廉政准则》、落实党风廉政建设责任制、税源专业化管理、现代化分局建设、“两权”监督和干部队伍日常管理有机结合起来，贯彻好各项工作制度，落实好加强税收执法监督的各项规定。对人、财、物管理权、税收执法权等廉政风险点，在全面梳理的基础上，进一步健全内控制度，明确具体权力事项的业务操作程序，坚持制权与增效相结合，简化办事程序，减少不必要的环节，建立起职权清晰、责任明确，既相互制约又相互协调的权力制衡机制。

**第五篇：内控机制建设心得**

内控机制建设心得

内控机制建设心得范文

为进一步推进依法行政工作，全面提高税务机关工作质效，南平市地税局把加强内控机制建设，提高风险管理能力作为依法行政工作重点，组织各县市区开展执法风险排查与防范工作。通过对岗位风险点的梳理和排查、调研和总结，选取建瓯地税局作为试点单位，按照“设立岗位、明晰职责、规范流程、目标管理、风险预警、量化考评”的思路，创建了以岗为点、以程序为线、以制度为面的岗位风险防范工作机制，并从7月1日起在建瓯地税局试行。根据《岗位风险防范工作机制》，建瓯地税局共设立了68个工作岗位，明确了557条工作职责、提出了454项工作目标、设定了201个岗位风险提示，制定了212个风险防范措施、规范了19项工作流程，做到岗位职责定位到哪里、风险防范就到哪里，实现了执法风险、行政风险、廉政风险的“全防全控”，有效地促进权力规范、透明、高效地运行，切实推进了“平安地税”系统工程建设。

岗位风险防范工作机制的主要内容

（一）科学设岗定责，解决“岗位如何设”的问题

本着“因事设岗、因量定人”的原则，由人事部门以单位职数为依据，科学配置工作岗位，明确各科室、分局的职责以及每个岗位的工作职责，合理地设岗定责，整合人力资源，确定每个岗位的责任人，形成清晰、完善的工作岗责体系，让每个人知道“岗位如何设”，“我该做什么”，消除职责不清的现象。

（二）明确工作职责，解决“哪些该我干”的问题

工作职责由科室职责和岗位职责构成，工作职责按“自下而上”的程序制定，科室职责由科长（分局长）提出后，交由分管领导进行初审，人事部门把关；岗位职责以科室职责为框架，由岗位责任人提出，科员职责由科长（分局长）进行初审，科长（分局长）职责由分管领导进行初审，各个岗位职责汇总后交由分管领导确定。各单位将分管领导审核后的工作职责汇总，形成较为完整的文字材料提交党组研究予以确认。通过完善岗责体系，使各项工作有明确的责任主体，明确了每个岗位人员该干什么。

（三）提出工作目标，解决“工作质效”问题

工作目标“自上而下”分层次提出。即一把手对副职提出目标要求，分管领导对科长（分局长）提出目标要求，科长（分局长）对本单位的人员提出岗位目标要求。目标要求要精细、具体，要与实际工作相适应，做到工作目标宽严适度，实际运用得心应手、确保任务到人、责任到人。科室工作目标设定后经分管领导审核，提交党组研究确认，让每位干部清楚了解自己所要完成的工作质效。

（四）规范工作流程，解决“事该如何干”的问题

工作流程分为涉税执法流程和行政管理流程，以工作职责为基点，根据税收管理法律法规、政策，行政管理办法，以及上级税务机关制定的各项制度规定，本着“删繁就简，透明高效”的原则，制定出透明、高效、规范的工作流程，让每个岗位人员知道“事该如何干”，让征纳双方办理事项以及内部行政管理更加有章可循，从而提高工作效率。

（五）设定风险预警，解决“哪些风险要防范”的问题

根据岗位职能特点和职责要求，通过自己找、同事帮、领导提、集体议等方式，排查出已经存在或可能出错的环节或问题，对风险点进行梳理、归纳，告知岗位责任人，让干部清楚知道工作中有哪些“雷区”，实现风险预警提示。

（六）制定风险防范措施，解决“平安如何保”的问题 根据查摆出的风险点和拟定的工作目标，分层次地提出各岗位相应的岗位风险防范管理措施。力求突出实用性和可操作性，做到实实在在，防得住、控得了、可操作、易监督。

（七）完善考核办法，解决“工作质效评价与责任追究”的问题

把岗位工作职责和工作目标要求全部纳入绩效考评的范围，让工作内容彻底“曝光”，并实行量化考核，打破平均主义的做法，实行按岗位分别考评的办法，把责任考核落实到人，实现考评的公平、公正，促进岗位风险防范的推进。

1.签订风险防范责任书。各科室（分局）负责人与局党组签订岗位风险防范管理目标责任书，进一步明确责任单位、责任人和风险防范工作目标，让每位干部明白自己的岗位责任、存在的风险和应承担的后果，形成一级抓一级，层层抓落实的工作格局。2.按月督导。成立效能工作督导小组，按月对各科室（分局）、各岗位人员的工作完成情况进行督导检查，对没有按规定时限完成计划任务或班子督办事项的单位，下发《督办单》，加快工作落实。对出现岗位过错的责任人给予相应责任追究。

3.完善绩效考评办法。以机制中的“工作目标”为落脚点，搭建上、下级互动的季度考评制度，形成考核明晰、操作性强、奖惩分明的工作绩效评估体系，确保工作质效的提高。“五防”配套，确保《机制》落到实处

（一）教育防范。把“机制”列入队伍教育培训内容作为队伍教育工作中的一项重要内容。要强化对税务干部的“法治”教育和“风险”的警示教育，不断强化税务人员的“法治”观念，提高依法行政意识，自觉地学法、遵法、守法，让“法”深入人心，克服工作上的侥幸和麻痹心理，避免因自身工作失误或违法行政而引起的风险。

（二）监督防范。通过建立、完善《连带处罚责任制》、《绩效考评管理办法》、《执法考核管理办法》，建立风险的内部监控机制。

（三）重点防范。根据风险发生的可能性、损失程度、影响范围，将税收管理员、稽查员作为岗位风险防范的重点对象，建立征、管、查工作情况月分析会制度，对易发风险岗位工作情况按月进行点评、梳理、引导，抓住关键岗位实行“重点盯防”，及时堵塞管理漏洞。

（四）合力防范。结合规范行政权力运行工作，通过编制职权目录，规范行政运行和执法环节，通过“合理分权、有效制约、强化管理、政务公开、述职述廉”，加强机关科室间，机关和基层之间有效制约，形成纵横交错的防范网络，及时发现苗头性、倾向性问题。

（五）借力防范。加强与政风行风义务监督员的沟通、联系，与政府行评办、纠风办等单位建立定期信息反馈制度，扩大岗位风险的外部防范网络范围，提升防范效力和威慑力。试点工作的突出特点

（一）领导重视，有序组织。将岗位风险防范工作列为一把手工程，成立了岗位风险防范管理工作领导小组，统筹安排有关岗位风险防范工作的开展。人事、监察、效能、征管法规等部门形成整体合力，共同推进。前期调研、可行性论证、机制创建、宣传发动、推广试行等步骤清晰，层次合理，组织有序。

（二）全员参与，整体推进。岗位风险防范工作机制以科学定岗为基础、明晰职责为前提、再造流程为关键、提高质效为重点、预警防范手段、绩效考评为保障，形成全员参与，环环相扣，整体推进的工作格局。无论是在思想认识还是在机制建设上，都在干部群体中产生了整体性效应。

（三）立足岗位，全防全控。岗位风险防范工作机制突破了单纯强调执法风险的观念，将风险防范由执法风险防范拓展为岗位风险防范，涉及人员由执法一线人员拓展到行政管理人员，做到岗位职责定位到哪里，风险防范就到哪里，实现全岗全防。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找