

在发展中完善内部管理制度 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E5_9C_A8_E5_8F_91_E5_B1_95_E4_c122_483597.htm 金杜律师事务所

是1993年4月成立的合伙制律师事务所。经过九年多的发展，金杜所现已成为拥有合伙人七十多名，律师及职员三百余名，业务遍及全国各地的综合性大所。随着事务所规模的不断扩大，原有的管理体制已不适应，在此情况下，金杜所的全体合伙人经过不断探索初步形成了一套适合于本所情况的管理制度。合伙人制度 金杜律师事务所的合伙人协议，是调整合伙人之间相互联系的基本准则。该协议已经过多次修改，不断完善。按照合伙人协议的规定，金杜律师事务所的合伙人不论资历深浅，均享有一人一票的平等表决权。事务所的最高权力机构是合伙人会议。合伙人会议每年至少召开一次。合伙人会议负责决定事务所的所有重大事项。为了提高管理效率，在合伙人会议之下设定了管理委员会，由其负责事务所的日常决策和管理。管理委员会成员每届任期3年，可以连选连任。管理委员会成员一般由德高望重，业务能力强的资深合伙人担任。另外，管理委员会下面设立了财务委员会、人事和薪酬委员会和专业委员会三个委员会协助管理委员会决策。金杜律师事务所对总部和各分所在人、财、物三方面实行一体化管理，注意发挥事务所的整体优势。这种制度方便了客户，特别是在全国各地设有分支机构的大型企业集团。事务所在企业文化建设方面，特别讲究“团队精神”，倡导合伙人之间、部门之间、总部与分所之间的相互合作，反对“单打独斗”，并形成了一套鼓励合作的制度。例如，

事务所要求所有业务工作至少应有一位合伙人和一位律师负责办理，重大疑难案件至少应有两位合伙人负责办理。在合伙人的业绩评价方面，我们强调应以完成业务收费定额和为事务所工作的时间总量并重为基础，由管委会依据合伙人协议规定的内容和要求综合评价。事务所设立工作时间评委会。如果一位填写工作时间清单的合伙人年终未能完成管委会年初规定的相应收费定额，但其年终报告并附全年的工作时间清单交工作时间评委会审核后，能够合理地说明其全都在足时、尽职、有效地为事务所工作，而且能够间接地为事务所创造相应的利益，经过工作时间评委会审核，并经管委会认定，可视该合伙人为完成甚至超额完成定额任务。事务所对合伙人的年终评价应优先肯定和考虑那些业务收入额大且为事务所工作时间量大的合伙人，并根据合伙人协议予以肯定、鼓励和奖励。工作时间评委会应对每一位合伙人的全年工作时间清单作出书面报告，且至少包括以下方面的内容：a、是否足时；b、是否尽职；c、工作的有效性；d、工作的收益性。工作时间评委会应以事务所管理系统所记载的每位合伙人的工作时间清单为依据作出评判，并有权就工作时间清单记录的任何事项要求任何相关合伙人做出口头或书面解释，以便做出合理评判。办案制度 事务所规模的扩大也给事务所在把好办案质量关，有效防范执业风险方面提出了更高的要求。针对这一情况，事务所管理委员会先后出台了一系列的规章制度，如：《关于加强对外报价及案卷管理的几点要求》、《关于落实双合伙人办案制度的通知》、《金杜律师事务所有关利益冲突的指导原则》、《诉讼仲裁业务书面操作规范》等。事务所办案质量管理，由专业委员会负责。对

于重大疑难案件的关键法律问题，主办合伙人应当向专业委员会汇报，听取指导意见。此外，在每个业务部门，都有一名主管合伙人，对总部及各分所实行“条条”管理。员工培训 事务所核心竞争力主要表现在律师的整体业务水平上。因此，金杜律师事务所非常注重对律师及其助理工作人员的业务培训，并建立了比较完整的培训制度。其中包括对新加入金杜的合伙人，律师及助理工作人员的培训，以及定期的业务培训。对新加入金杜人员进行培训的目的是使他们了解金杜的企业文化以及金杜的各项管理制度，使之能够更好地融合于金杜这个大集体。而定期的业务培训则是为了使合伙人和律师及时掌握各个业务领域的最新法律进展以及处理典型案例的经验。讲课人通常是事务所的资深合伙人。有时也会邀请学术机构的专家或政府官员作为讲课人。以上是金杜律师事务所在制度化建设方面的简要介绍。我们认为，律师事务所不论大小，都有其成功的经验。在这方面，我们非常愿意与兄弟事务所相互交流经验，取长补短，为共同提高中国律师的整体执业水平而努力。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com