



گفتگو با مدیرکل امور مالیاتی استان البرز

ایستاده چون البرز

در پیچ و خم

مبارزه با فرار مالیاتی

اعتلای نظام مالیاتی

در سایه خرد جمعی

از امپیک تا جشنواره

فرهنگی ورزشی سازمان





سماک

نشریه سازمان امور مالیاتی کشور
دوره دوم - شماره ۲ - آبان ۱۴۰۲

صاحب امتیاز: سازمان امور مالیاتی کشور

مدیر مسئول: داود خدا بنده

سردبیر: رضا صدیق

شورای دبیران: علی محمدی، علیرضا دانش پایه

دبیر تحریریه: مهرباب عالی

دبیر اجرایی: مونا توسلی

هیات تحریریه:

شاهین کریمپور، علیرضا کریمی فرد، حسین رنجبری

فاطمه مینایی، زهرا رحمان

همکاران این شماره:

مجید الهیاری، عارف انتظاری، محمد خطیبی باگی

علیرضا زراعتکار مقدم، سید حسام علوی

محمد علی علیخانی، امیر شبان، سمیه حیدری

مریم افلاطونی، ام البنین قرایی، مهدی عربی

زهرا آسیایی، میثم مقتدایی

مدیر هنری: اسماعیل صادق زاده

عکس: احسان یعقوبی، علیرضا حیدری نوری

ارتباط با تحریریه «سماک»:

samanmag@gmail.ir

۰۲۱ ۳۳۹۶۷۳۶۰

سامانه پیامکی: ۱۰۰۰۰۰۰

لینک کانال سماک در پیام رسان بله:

https://ble.ir/samanmag



دکتر سید علی محمد علی
ایستاده
چون البرز

دربین و خم
مبارزه با فرار مالیاتی
اعتلای نظام مالیاتی
در سایه خرد جمعی
از المپیک تا جشنواره
فرهنگی ورزشی سازمان



چکیده گزارش اقدامات روابط عمومی های مالیاتی سراسر کشور در سال جاری

گزارش خدمت

گفتگوی سامان با مدیرکل امور مالیاتی استان البرز
به بهانه کسب رتبه اول در شاخص وصول درآمدهای مالیاتی؛

ایستاده چون البرز



نهمین جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی کشور؛

هیجان در آهوان، امید در سازمان

گفت و گو با

مدیرکل دفتر بازرسی، مبارزه با فرار مالیاتی و پول شویی

در پیچ و خم

مبارزه با فرار مالیاتی



شماره دوم - آبان ۱۴۰۲
No.02 November 2023

۱

۱۶

۱۲

۶

از استان ها چه خبر

گزارشی از دیدارهای رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور

اعتلای نظام مالیاتی در سایه خرد جمعی

۲۰

۲۴

سبک زندگی اداری

در سازمان امور مالیاتی چگونه هر کار کنیم و هم زندگی

۴۰

سبک زندگی اداری در سازمان امور مالیاتی

در گفتگوی سامان با سرمربی اسبق تیم ملی تکواندو ایران:

جرعه ای سلامتی برای جسم و جان از امپیک تا جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان

۴۳

سامان بچه ها

از سواد مالیاتی تا مالیات در خانه ننه گلی و بابا مراد

۴۴

سامان بچه ها از سواد مالیاتی تا مالیات در خانه ننه گلی و بابا مراد

دست کام حسابداری

www.Hesabdary.Com @HesabdaryCom

۲۸

گفت و گو با محمد علی تراب زاده، رئیس پیشین شورای عالی مالیاتی آموزش کارگاهی و بازرسی میدانی در سازمان احیا شوند

۲۸

مالیات ملل:

مالیات در انگلیس چگونه است؟

۳۰

مسیر وصول مطالبات بانوان را تسهیل کنیم

۳۸

گفتگو با مشاور امور بانوان رئیس کل سازمان؛





مرتضی پهلوان

معاون مرکز دادرسی مالیاتی

مالیات ستانی روی ریل دادرسی عادلانه

نظام مالیات ستانی کارآمد یکی از پایه‌های شکل‌گیری یک اقتصاد پویاست. مولفه‌های زیادی در توسعه و حفظ این چرخه، موثر است اما به جرأت می‌توان گفت یکی از عوامل بقای این نظام، اعتماد فعالان اقتصادی به حسن حرکت چرخه اخذ مالیات در کشور است و به همین دلیل وجود یک نهاد دادرسی عادلانه برای رسیدگی به اعتراضات مودیان جنبه حیاتی پیدا می‌کند. از همین رو اصلاحات ساختاری در جهت دادرسی عادلانه مالیاتی و جلوگیری از تضییع حقوق مودیان محترم، در اصلاحات اخیر قانون مالیات‌های مستقیم، مورد پیش‌بینی قرار گرفت. در حال حاضر مرکز دادرسی مالیاتی کشور به عنوان یکی از بخش‌های زیرمجموعه سازمان امور مالیاتی کشور مرجع اصلی رسیدگی به کلیه اختلاف‌های مالیاتی به جز در مواردی است که ضمن مقررات این قانون مرجع دیگری برای آن پیش‌بینی شده است. از جمله وظایف این مرکز کاهش اطلاع دادرسی در پرونده‌های مالیاتی، استیفای حق مودی و تسریع در قطعیت مالیات با رعایت عدالت مالیاتی است. تبصره ۸ الحاقی به ماده ۲۴۴ قانون مالیات‌های مستقیم بیان می‌دارد: «به منظور اجرای عدالت و اصل استقلال و بی‌طرفی و رعایت حقوق شهروندی و نظارت موثر، سازمان امور مالیاتی مکلف است ساختار اداره هیات‌های حل اختلاف مالیاتی را به صورت مستقل، تحت عنوان مرکز دادرسی مالیاتی در ساختار خود ذیل رئیس کل سازمان ایجاد نماید.»

واقعیت این است که در مرکز دادرسی مالیاتی همه یک هدف واحد را دنبال می‌کنند و آن چیزی نیست جز حرکت در جهت تظلم خواهی عادلانه مودیان مالیاتی. در وضعیت کلی باید دید دلیل مراجعه مودی به هیأت حل اختلاف چیست. باید پذیرفت مودی طبق قانون دارای حق و حقوقی است که به موجب آن به هیأت مراجعه کرده است. از همین رو مرکز دادرسی مالیاتی می‌کوشد تا با رویکرد تظلم خواهی عادلانه و استیفای حق مودی و همچنین ایجاد تعامل سازنده بین سازمان و فعالان اقتصادی، گامی مهم در پیشبرد چرخه اقتصاد کشور بردارد. در همین راستا قانون گذار مسیر استقلال هیأت‌های دادرسی در بررسی پرونده‌های مالیاتی در جهت رسیدگی عادلانه به پرونده‌های مودیان را در اصلاحات قانونی اخیر پیش‌بینی کرده است. از نظر قانون‌گذار شکل‌گیری یک مرکز دادرسی عدالت محور مستقل از ادارات کل مالیاتی و ذیل رئیس کل سازمان در حوزه مالیات ستانی موجب می‌شود تا تصمیم‌گیری نسبت به اعتراضات مودیان، منصفانه و به دور از تعارض منافع احتمالی باشد. موضوعی که همواره یکی از چالش‌های عمده و مطالبه اصناف و مودیان مالیاتی برای رسیدگی به اعتراض ایشان در تعامل با سازمان امور مالیاتی کشور بوده که در نهایت برای مرتفع سازی آن در سال ۱۴۰۰ مرکز دادرسی مالیاتی به موجب قانون تاسیس گردید.

در دادرسی اگر فلسفه وجودی را عدالت و کیفیت رسیدگی بدانیم، مهم‌ترین مأموریت برای رسیدن به این هدف آن است که مودی احساس کند رای صادر شده موجه و مدلل بوده و با در نظر گرفتن همه ابعاد اعتراض صادر شده است. اما برخی مشکلات و موانع باعث شده تا مسئله کیفیت رسیدگی و ارتقاء شاخص‌های رسیدگی عادلانه تاکنون کمتر در هیأت‌های حل اختلاف مورد توجه باشد. برخی از این مشکلات به شرح زیر است: انگیزه مودی در اعتراض و ورود به دادرسی با هدف تاخیر در پرداخت مالیات از یک سو و همچنین عدم کنترل مبادی ورود پرونده به دادرسی از سوی دیگر باعث شد تا تعداد همواره پرونده‌های مالیاتی در صف دادرسی، رو به رشد باشند. این انباشت پرونده قطعا بر روی کیفیت آرای صادره در هیأت‌ها نیز تأثیرگذار بوده و بهره‌وری هیأت‌ها را به طرز چشمگیری کاهش می‌دهد. اما غیر از مبحث تعدد و تکثر ورودی پرونده‌ها به دادرسی، مشکلات دیگری نیز کیفیت دادرسی در هیأت‌های حل اختلاف را تهدید می‌کرده است. نبود داشبوردهای مدیریتی آماری منسجم، نبود بانک‌های اطلاعاتی به روز و متقن، نبود بدنه کارشناسی و مجریان مستقل در دادرسی‌ها، مشکلات پشتیبانی، اداری و منابع انسانی متعدد به دلیل نبود ساختار پشتیبانی و معاونت توسعه در مرکز دادرسی و مشکلات مشابه دیگر، همه و همه از موانع ارتقاء کیفیت رسیدگی در دادرسی‌ها تاکنون بوده است.

واضح است که تداوم رویکردهای سنتی گذشته و غفلت از برطرف کردن موانع می‌توانست مانع دستیابی مرکز دادرسی به اهداف قانونی پیش‌بینی شده باشد. از همین رو در دوره مدیریتی جدید تمرکز اصلی بر حل چالش‌های گفته شده قرار گرفته است. مرکز دادرسی که چشم‌انداز خود را دست‌یابی به یک نظام دادرسی مالیاتی سریع و بهره‌ور و البته عادلانه می‌داند، اهداف کوتاه مدت و بلند مدتی را برای چابک سازی نظام دادرسی در این جهت در دستور کار قرار داده است. با توجه به آنچه گفته شد، در حال حاضر ریل‌گذاری مطلوبی در جهت مالیات ستانی عادلانه در حوزه دادرسی مالیاتی شکل گرفته است. امید است که با حفظ و تداوم این رویکرد، فصل مشترک خوبی میان سازمان امور مالیاتی و مودیان شکل گرفته و گام بلندی در جهت فرهنگ سازی مالیاتی و تثبیت اعتماد مودیان نسبت به این سازمان شکل بگیرد.



درآمدهای مالیاتی به بیش از دو برابر درآمدهای نفتی رسید

در شش ماهه اول سال جاری درآمدهای مالیاتی به بیش از دو برابر درآمدهای نفتی رسیده است. این دستاورد بزرگ دولت سیزدهم در راستای کاهش وابستگی به نفت و تأمین مالی پایدار و غیرتورمی با تمرکز بر مالیات ستانی از دانه درشت‌ها و مبارزه جدی با فراریان مالیاتی رقم خورده است. به طوری که در سال جاری حدود ۵۰ درصد از مشاغل، مالیات صفر و حدود ۴۰ درصد نیز مالیات زیر بیست میلیون تومان پرداخت کرده‌اند. همچنین طی دو سال گذشته از بار مالیاتی بخش تولید نیز به میزان ۷ درصد کاسته شده است.



راهبردتوانمندی دفاع مقدس، الگوی پیشرفت اقتصاد کشور

رئیس کل سازمان امور مالیاتی با تأکید بر اینکه راهبرد توانمندی دفاع مقدس باید الگوی پیشرفت اقتصاد کشور قرار گیرد، گفت: نظام مالیاتی با تأسی از روزهای غرور آفرین دفاع مقدس، در سخت‌ترین روزهای جنگ تحمیلی اقتصادی، با تأمین مالی دولت از طریق درآمدهای پاک و پایدار مالیاتی گام بزرگی در استقلال اقتصادی کشور بر می‌دارد.



کارکنان پاکدست سرمایه ارزشمند نظام مالیاتی

رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور با دریافت گزارش موقوت از عدم پذیرش هدایای ارسالی از سوی یکی از مودیان مالیاتی در استان اردبیل، به پاس این اقدام ارزشمند، از سید مرتضی لطفی حسابرس ارشد مالیاتی شاغل در اداره کل امور مالیاتی این استان با اهدای لوح سپاس تقدیر کرد.



حضور میدانی برای حل و فصل مسایل مالیاتی صنف عینک

در راستای رویکرد مودی مداری و استمرار همکاری و تعامل نزدیک با اتحادیه‌ها و اصناف با حضور مدیران و کارشناسان سازمان امور مالیاتی، میز خدمت مالیاتی برای فعالان ۱۴۰۰ عضو اتحادیه صنف سازندگان و فروشندگان عینک تهران برگزار شد. در مدت زمان برپایی این میز خدمت، حدود ۵۰ نفر از مراجعان مشکلات و مسایل مالیاتی خود را مطرح نمودند که با پاسخ‌ها و راهنمایی‌های لازم از سوی مسئولان و کارشناسان مالیاتی همراه شد.

بازدیدها از مرکز ارتباط مردمی ۱۵۲۶



وزیر اقتصاد در بازدید از مرکز ارتباط مردمی ۱۵۲۶، حوزه آگاهی بخشی و اطلاع رسانی به مودیان رایجی از ضرورت‌های نظام مالیاتی عنوان کرد و گفت: با توجه به آگاهی‌های کمی که در خصوص مالیات در سطح جامعه وجود دارد، توسعه و یکپارچه‌سازی این مرکز در ستاد سازمان و ادارات کل گام مهمی است که در این راستا انجام شد.

رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس، راه‌اندازی مرکز ارتباط مردمی را اقدامی شایسته خواند و گفت: مالیات، خاک ریز اول اقتصاد ایران است و نقش بی‌بدیلی در رشد و توسعه اقتصادی کشور دارد. پور ابراهیمی افزود: از وزارت اقتصاد و سازمان امور مالیاتی به‌واسطه انجام تلاش‌های بی‌دریغ‌شان در راستای تحقق اهداف نظام مالیاتی کشور و کسب توفیقات شایسته در این مسیر تقدیر و تشکر می‌کنم.

رئیس مرکز ارتباطات مردمی ریاست نیز در بازدید از مرکز ارتباط مردمی ۱۵۲۶ از نزدیک جریان کم و کیف و نحوه پاسخگویی کارشناسان این مرکز به مردم و مودیان مالیاتی قرار گرفت. حجت الاسلام صالحی با چند نفر از کارشناسان مرکز یاد شده پیرامون مشکلات و موانع مطرحه از طرف مردم گفتگو کرد و ضمن توصیه به نحوه بهبود و ارتقای پاسخگویی، خواستار شبانه‌روزی شدن مدت زمان پاسخگویی در صورت ازدیاد مراجعات تلفنی شد.



کارگاه آموزشی حسابرسی مالیاتی ویژه روسای امور مالیاتی

در راستای اجرای تبیین مواد ۲۹ و ۴۱ آیین نامه ماده ۲۱۹ قانون مالیات‌های مستقیم، کارگاه آموزشی حسابرسی مالیاتی با حضور روسای امور مالیاتی ادارات کل امور مالیاتی شهر و استان تهران به همت دفتر هماهنگی امور مالیاتی شهر و استان تهران در سالن اجتماعات اداره کل امور مالیاتی مودیان بزرگ برگزار شد. براساس ماده ۲۱۹ قانون مالیات‌های مستقیم، شناسایی و تشخیص درآمد مشمول مالیات، مطالبه و وصول مالیات موضوع این قانون به سازمان امور مالیاتی محول شده است.



نشست صمیمانه رئیس کل سازمان با همکاران روشندل

دکتر سبحانیان به مناسبت روز جهانی عصای سفید در نشست صمیمانه با تعدادی از همکاران مالیاتی روشندل ضمن نکوداشت این روز پیرامون مسایل و مشکلات با آنان گفتگو و دستوری پیگیری لازم صادر کرد. در این نشست، همکاران روشندل ضمن قدردانی از ایشان، برگزاری این قبیل نشست‌ها را نشانه‌ای از رویکرد سازمان به جایگاه توان خواهان و تلاش در راستای توانمندسازی آنان در دوره تحولی دولت سیزدهم دانستند و خواستار بررسی نیازها و عنایت ویژه به مشکلات ایشان در حوزه‌های مختلف شدند.



میزواکنش سریع برای حل مسائل فعالان بزرگ اقتصادی

سازمان امور مالیاتی فعالان اقتصادی را یک شریک راهبردی که در سود فعالیت ایشان سهیم است می‌داند. از همین منظر، در نشست «هم‌اندیشی مجمع کارآفرینان ایران» ایجاد میزواکنش سریع برای حل و فصل مسائل فعالان بزرگ اقتصاد مطرح و پذیرفته شد. با استفاده از ظرفیت و ایجاد این طرح، ضمن بررسی مشکلات آنان و رسیدن به همگرایی و هم‌افزایی و ایجاد راهبردهای مشترک، زمینه همکاری و تعامل بیش از پیش فراهم می‌شود.



افتتاح ساختمان جدید مالیاتی در غرب تهران

با افتتاح ساختمان جدید مالیاتی در غرب تهران در ۷ طبقه و به مترمراژ ۴۱۰۰ متر توسط رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور، گام عملی برمدار تکریم مودیان و تجلیل کارکنان برداشته شد. دکتر سبحانیان در آیین افتتاح ساختمان فرهنگ مالیاتی (ساختمان شماره یک) اداره کل امور مالیاتی غرب تهران، گفت: تامین فضای مناسب، استاندارد و شایسته یکی از مظاهر تکریم مودیان و عزت‌بخشی به کارمندان است و بر همین مبنا، نهضت احیاء، بازسازی و خرید ساختمان‌های جدید در اولویت قرار گرفته است.



نحوه و مهلت اصلاح اظهارنامه مالیات بر ارزش افزوده

مطابق قانون مالیات بر ارزش افزوده، مهلت ارایه اظهارنامه مالیات بر ارزش افزوده و پرداخت مالیات و عوارض متعلق حداکثر تا ۱۵ روز پس از پایان هر دوره (فصل) می‌باشد. لیکن بمنظور تکریم مودیان و در راستای ایجاد وحدت رویه، از این پس امکان ویرایش و اصلاح اظهارنامه از طریق سامانه‌های سازمان تا قبل از شروع مهلت ارسال اظهارنامه فصل بعد مقدور است. به‌طورمثال؛ مهلت اظهارنامه فصل تابستان که ۱۵ مهرماه به اتمام رسیده است مودیان تا قبل از ۱۵ دی ماه فرصت دارند اظهارنامه فصل تابستان خود را آن هم قبل از ابلاغ، ویرایش و اصلاح نمایند.



اختصاص ۱۱ همت مالیات آلاینده‌ها به شهرداری‌های دهیاری‌های خوزستان

دکتر سبحانیان در صفحه شخصی خود از وصول و پرداخت بیش از ۱۱ هزار میلیارد تومان از معوقات شرکت‌های نفتی و گازی بابت عوارض آلاینده‌ها به حساب شهرداری‌ها و دهیاری‌های استان خوزستان از ابتدای دولت سیزدهم تاکنون خبر داد. مبالغی که صرف عمران و آبادانی شهرها و روستاهای این استان خواهد شد.

گزارش خدمت

تقدیر وزیر اقتصاد از مدیران و کارکنان نظام مالیاتی

سید احسان خاندوزی وزیر امور اقتصادی و دارایی با اعطای لوح تقدیر به سید محمد هادی سبحانیان رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور از تلاش ها و مجاهدت های خستگی ناپذیر همه مدیران و کارکنان نظام مالیاتی جهت تحقق اهداف عالی نظام تشکر و قدردانی کرد. وی همچنین با اعطای لوح تقدیر به داود خداینده مدیرکل دفتر روابط عمومی و سازمان امور مالیاتی کشور، خلافت ایشان در تهیه، تدوین و اجرای پویش مبتنی بر آگاه سازی، اطلاع رسانی و فرهنگ سازی مالیاتی را شایسته تحسین و احترام دانست.

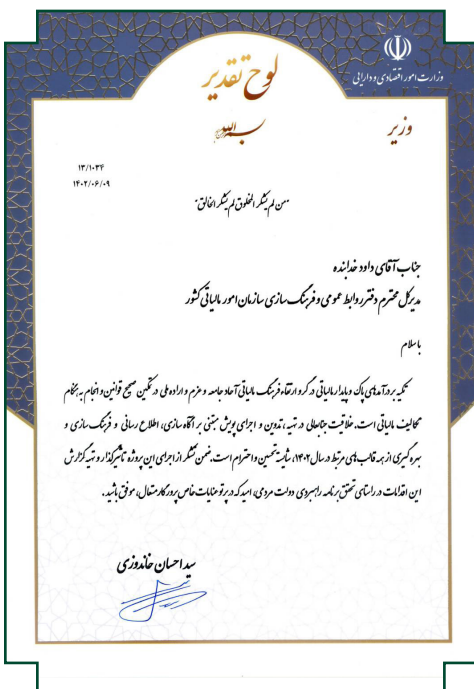
تلاش در جهت فرهنگ سازی مالیاتی

مالیات ستانی مقوله ای فرهنگی است و نیاز است تا نگاه مردم به این مقوله تغییر پیدا کند. از اینرو، اطلاع رسانی بهنگام و درست، فرهنگ سازی، تبلیغ و ترغیب، تعامل و ارتباط با مجموعه مخاطبان نظام مالیاتی با هدف تبیین و تشریح سیاست های سازمان در جهت اعتماد آفرینی و مشارکت جویی هرچه بیشتر مودیان در دستور کار دفتر روابط عمومی و فرهنگ سازی مالیاتی قرار گرفته است.

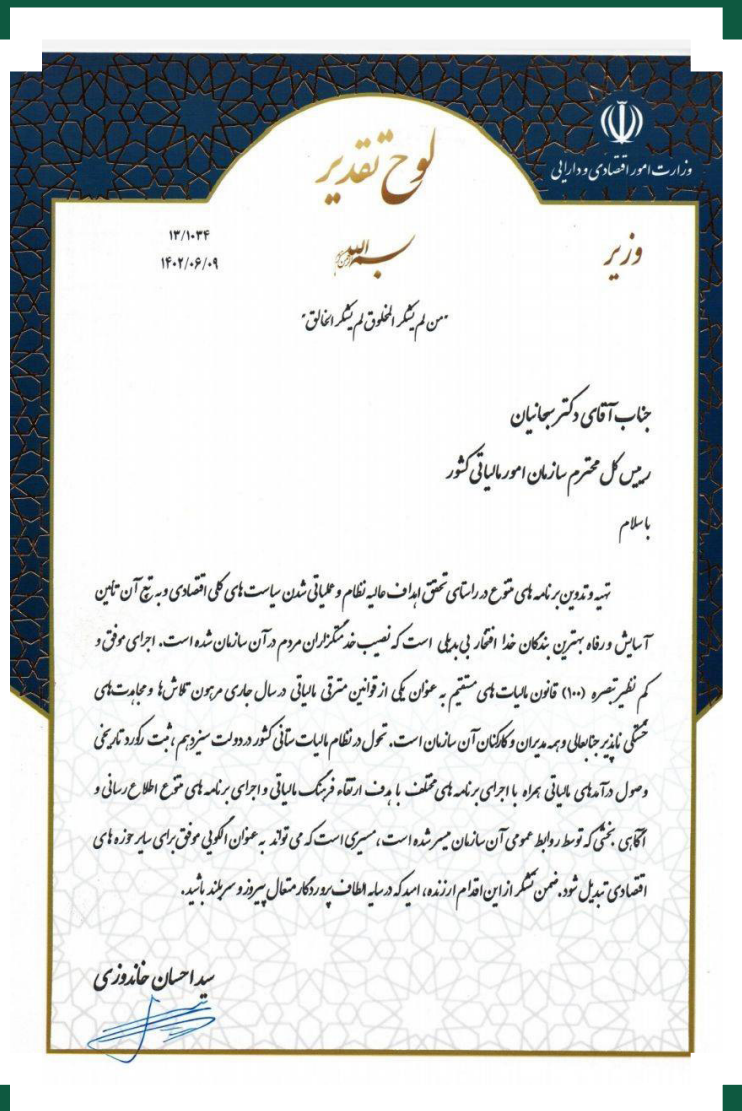
افزون بر این، تصویر سازی مناسب در ذهن مودیان مالیاتی از عوامل اصلی افزایش شاخص های تمکین و رضایتمندی مودیان به حساب می آید. از همین رو برنامه ها، اقدامات و دستاوردهای نظام مالیاتی به طرق مختلف در سطوح مختلف جامعه و در قالب های متعدد از قبیل انتشار اخبار و گزارش، حضور در برنامه های صداوسیما، دیدارها و نشست ها، برگزاری میزهای خدمت، انتشار کلیپ و ... اطلاع رسانی می شود.

چکیده گزارش اقدامات روابط عمومی های مالیاتی سراسر کشور

در طی سال جاری، تاکنون بالغ بر ۶۰۰ خبر، گزارش و یادداشت تهیه و تولید شده و طی این مدت مسئولان مالیاتی در برنامه های مختلف صدا و سیما ملی و استانی ۶۰۸ بار حضور یافته اند. تهیه و تولید و انتشار بالغ بر ۲۵۲۶ مورد تبلیغات محیطی، ۲۷۵ مورد کلیپ آموزشی، ۴۸۵ مورد بنر، ۲۵۳ مورد اینفوگرافی و ۱۱۳ موشن از دیگر اقدامات موثر در راستای فرهنگ سازی و آگاهی بخشی مودیان و مردم است. علاوه بر این، برپای ۱۶۷۷ میز خدمت در بیش از ۲۰۰ نقطه کشور، برگزاری حدود ۷۵۰ نشست با مجامع، اصناف و سایر مراکز و گروه های ذینفع و مرتبط با حوزه مالیاتی در اقصی نقاط مختلف کشور و پاسخگویی به تماس های تلفنی ماهانه بین ۳۰ هزار تا ۴۰ هزار نفر در مدت زمان کمتر از دو دقیقه پاسخگویی از دیگر اقداماتی است که در این راستا انجام شده است. خاطر نشان می گردد در راستای بهبود ارائه خدمات مالیاتی به مودیان و تسهیل و تسریع امور، راه اندازی دستیار هوشمند مالیاتی، چت بات، هپی کال سنتر، مشاوره مالیاتی، اپلیکیشن، وب سرویس و سامانه هوشمند نیز در دستور کار قرار گرفته است.



تقدیر وزیر محترم امور اقتصادی و دارایی از مدیرکل دفتر روابط عمومی سازمان امور مالیاتی کشور



تقدیر وزیر محترم امور اقتصادی و دارایی از رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور



چکیده گزارش اقدامات روابط عمومی های مالیاتی سراسر کشور در سال جاری



گزارش اقدامات فرهنگ سازی مالیاتی در راستای تحقق برنامه راهبردی دولت مردمی منتشر شده توسط روابط عمومی سازمان امور مالیاتی



با اسکن کیوارکد بالا میتوانید محتوای گزارش اقدامات فرهنگ سازی مالیاتی را دانلود کنید



گفتگو با مدیر کل امور مالیاتی استان البرز
به بهانه کسب رتبه اول در شاخص وصول درآمدهای مالیاتی؛

ایستاده چون البرز

سامان - اداره کل امور مالیاتی استان البرز در اجلاس مدیران مالیاتی سراسر کشور که در شیراز برگزار شد توانست در هفت‌ماهه ۱۴۰۲ در شاخص وصول درآمدهای مالیاتی رتبه اول و در شاخص آموزش قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان رتبه سوم را کسب کند. کسب هم‌زمان رتبه برتر در دو شاخص بهانه‌ای شد تا به سراغ مدیر کل امور مالیاتی البرز برویم و دقایقی را با ایشان به گفتگو بنشینیم و دلایل کسب این موفقیت‌ها را از زبان ایشان جویا شویم. محمدرضا محمدی که ۱۳ سال سابقه مدیریتی در نظام مالیاتی دارد بعد از مدیریت امور مالیاتی استان لرستان در سال ۱۳۹۸ مدیریت اداره کل امور مالیاتی استان البرز را بر عهده گرفت.



■ برای شروع قدری از اداره کل امور مالیاتی استان البرز بگویید. در خصوص تعداد نیروی انسانی و تعداد ادارات استان البرز توضیح بفرمایید.

اداره کل امور مالیاتی استان البرز به مرکزیت کرج در حال حاضر با ۴ معاونت و ۲ مدیریت مالیاتی و با ۷۰۵ نفر نیروی انسانی اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی در قالب ۳۰ اداره در سطح رئیس امور و ۱۰ اداره در سطح رئیس گروه مالیاتی و ۶ اداره ستادی و پشتیبانی مستقر در مرکز استان شامل شهرهای کرج، محمدشهر، کمال شهر و همچنین ۵ شهرستان تابعه (فردیس، اشتهارد، ساوجبلاغ (هشتگرد و مهستان)، نظرآباد و طالقان) در حال ارائه خدمت و انجام وظیفه می باشند.

■ اداره کل تحت مدیریت جنابعالی توانسته رتبه برتر در شاخص وصول درآمدهای مالیاتی در اجلاس سراسری فارس را به دست آورد. چه مسیری برای رسیدن به این دستاورد توسط اداره کل امور مالیاتی البرز طی شده است؟

موفقیت در هر کاری مستلزم برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت بوده که اجرای صحیح و به موقع این برنامه‌ها نقش بسزایی در دستیابی به اهداف سازمانی دارد. اداره کل امور مالیاتی استان البرز با تدوین یک برنامه مدون و اصولی، فرایند وصول مالیات را با شناسایی گلوگاه‌ها، موانع و چالش‌های پیش رو و با در اولویت قرار دادن پرونده‌های مهم و بزرگ، سرعت بخشیدن به روند رسیدگی پرونده‌های مهم، وصول مالیات‌هایی که در مرحله ابرازی مؤدی باقی مانده‌اند، جلوگیری از فرار مالیاتی و به نتیجه رساندن پرونده‌هایی که در هیئت حل اختلاف مالیاتی و یا اداره وصول و اجرا متوقف شدند توانست رشد چشمگیری در وصول درآمدهای مالیاتی داشته باشد.

اگر به عقب برگردیم استان البرز در چند سال اخیر در فرایند وصول درآمدهای مالیاتی با شیب منطقی حرکت کرده و با رشدی مناسب سهمیه را محقق ساخته. این موفقیت مهم مرهون تلاش جمعی همکاران، نظارت سیستمی، رصد روندهای شناسایی تا وصول در منابع مختلف، حضور و نظارت توأم با هوشیاری در مراحل مختلف فرایندها بوده است. به طور کلی موفقیت در این مسیر مرهون تک تک کسانی است که منشأ توسعه فرهنگ مالیاتی بوده و در هدایت نظام مالیاتی به سوی عدالت، وصول درآمدهای مالیاتی و تکریم مؤدیان شریف نقش دارند.



دست‌کم حسابداری

www.Hesabdary.Com
@HesabdaryCom



شاخص‌ترین اقداماتی که در بهبود عملکرد همکاران این اداره کل مؤثر بوده چیست؟

تهیه برنامه عملیاتی در شاخص‌های مختلف، هدایت همکاران در جهت اجرای صحیح برنامه‌ها، کنترل و نظارت مستمر بر نحوه تحقق اهداف تعیین شده در برنامه‌ها، کادر سازی با استفاده از ظرفیت نیروی انسانی توانمند و متخصص و برگزاری مستمر کلاس‌های آموزشی از جمله مواردی است که در بهبود عملکرد بسیار تأثیرگذار بوده‌اند اما در کنار همه این موارد بالا بردن انگیزه کارکنان با اقداماتی چون برگزاری سفرهای زیارتی، فرهنگی و تفریحی (سفر تعدادی از همکاران خانم به شهر مقدس قم، شهرکاشان، برنامه‌هایی همچون کوهنوردی و طبیعت‌گردی، بازدید بالغ بر ۳۵۰ نفر از همکاران از باغ ملی گیاه‌شناسی ایران، تهیه البسه برای کلیه همکاران و...) در افزایش رضایتمندی و بهبود عملکرد کارکنان تأثیر به‌سزایی دارد.

و در این مسیر با چه چالش‌ها و موانعی مواجه بودید؟

مشکلات همه‌جا هست و گاهی می‌توانند در مسیر نیل به اهداف ممانعت ایجاد کنند این مشکلات گاهی درون سازمانی است مثل ایرادات سیستم و سامانه‌ها و گاهی هم می‌تواند برون سازمانی باشد از قبیل عدم تعامل و همکاری بعضی دستگاه‌های اجرایی در سطوح کشوری و استانی و یا فقدان درک صحیح از اهمیت، جایگاه و کارکرد مالیات در تأمین بودجه جاری و عمرانی. اما اگر بخواهم به صورت دقیق‌تر اشاره کنم، تنوع و فراوانی وظایف و تکالیف قانونی از جمله تکالیف مختلف در قانون بودجه، قانون جهش تولید و... یکی از مواردی است که نیاز به توجه خاص دارد.

موضوع بعدی معوقات مالیاتی ناشی از کارت‌های بازگانی صورتی است. شرکت‌های صورتی طی سال‌های گذشته انرژی زیادی از اداره کل گرفته است و توقعاتی نیز برای دستگاه‌های نظارتی به وجود آورده است. دیگر اینکه، اداره امور مالیاتی کرج تا اوایل دهه نود ابواب جمعی اداره امور مالیاتی شهر و استان تهران بوده که بعد از تفکیک در اجرا با موانع و محدودیت‌های خاصی از جمله عدم امکانات، فضای فیزیکی رو به رو بوده است. همچنین تا سال‌های اخیر در حوزه نرم‌افزاری، تمرکزگرایی شدید، عدم تفویض اختیار و عدم شفافیت با مشکلات عدیده‌ای روبرو بوده است. لذا برای برون رفت از مشکلات یاد شده نیاز به تغییرات اساسی داشتیم. اجرای این تغییرات مستلزم وقت و انرژی فراوانی است. ضمن اینکه با مقاومت‌هایی هم همراه بود که این موضوع یکی از چالش‌های اجرای صحیح برنامه‌ها بوده است.

تصور می‌کنید موفقیت اداره کل امور مالیاتی البرز چه تأثیری در عملکرد سازمانی می‌تواند داشته باشد؟

سازمان امور مالیاتی کشور امروزه با عنایت به نقش مهمی که در تأمین درآمدهای دولت دارد، جایگاه رفیع و در خور شأنی در اقتصاد کشور دارد. وصول درآمدهای مالیاتی حاصل تلاش جمعی همکاران است و تحقق درآمدها و رشد مناسب قطعاً جایگاه

سازمان را بیش از پیش تقویت می‌کند. آنچه در تقویت این مهم مؤثر است موفقیت ادارات کل در نیل به اهداف سازمانی است. ضمن اینکه می‌تواند به ایجاد رقابت مثبت بین ادارات کل سازمان و برآورده ساختن انتظارات معقول و منطقی کارکنان جهت حفظ سطح راندمان کاری بیانجامد که ماحصل آن دستیابی به اهداف سازمانی است. البته خروجی این موفقیت همان‌گونه که در سیاست‌گذاری‌های رئیس کل محترم و مدیران عالی سازمان نیز هویداست ایجاد تغییرات محسوس در مسائل رفاهی و معیشتی همکاران و نهایتاً حصول رضایت جمعی آنان است. در نتیجه این تلاش‌های جهادگونه، درآمدهای دولت از این منبع پاک، تأمین و این امکان را فراهم آورده تا دولت بتواند در سایه عدالت اجتماعی به باز توزیع ثروت و ارائه خدمات عمومی بیشتری به جامعه بپردازد. این مهم سربلندی نظام مالیاتی کشور را در پی خواهد داشت.

اقدامات جبرانی مدیران ارشد سازمان برای تشویق همکاران این اداره کل بابت موفقیت کسب شده، تاکنون چه بوده است؟

با تکمیل و بهره‌برداری از ساختمان‌های ادارات فردیس و کمال شهر فضایی زیبا با امکانات قابل قبول درخور شأن همکاران گرامی و مؤدیان محترم مالیاتی فراهم و بخشی از اعتبارات مورد نیاز عمرانی برای تعمیر و نگهداری ساختمان‌های سطح استان نیز در همین راستا تأمین شده و پرداخت شده است که جای تشکر دارد. ارتقاء سطح اداره امور مالیاتی شهر فردیس به مدیریت که به دلیل هم‌جواری با شهرهای تهران، کرج و شهریار به شدت مهاجرپذیر بوده و تراکم جمعیتی بسیار بالایی دارد از دیگر موارد است. همکاران ما از توجه سازمان به خواسته‌ها به حق آنان تشکر ویژه داشته و انتظار دارند تا در زمینه معیشتی مورد توجه بیشتری قرار گیرند.

نقطه طلایی پیشرفت و موفقیت مجموعه تحت مدیریت خود را کجا می‌دانید؟

این موفقیت را مرهون، همت، زحمات شبانه‌روزی و جهادگونه همکاران خوبم در استان سرفراز البرز و مردم با فرهنگ، دلسوز و وطن‌پرست سرزمین می‌دانم که علی‌الرغم همه مشکلات اقتصادی، تحریم‌های ظالمانه استکبار جهانی، شجاعانه، دلیرانه با تعصب خاص وطن‌دوستی با اعتماد مثال‌زدنی که به فرزندان خود در نظام مالیاتی کشور داشته، هرساله در مواعید قانونی نسبت به تسلیم اظهارنامه و پرداخت دین خود به نظام و انقلاب حماسه‌ها آفریدند.

در جایگاه یک مدیر موفق در عرصه سازمان چه توفیقی از مقامات مافوق خود دارید؟

ضمن تقدیر ویژه از نگاه بلند جناب آقای دکتر سبحانیان رئیس کل محترم سازمان در خصوص معیشت کارکنان نظر به اینکه مراحل تصویب قانون برنامه هفتم توسعه در مجلس شورای اسلامی در دست اقدام است. لذا فرصت مغتنمی است تا ضمن تعامل و نشست‌های تخصصی با نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی و کمیسیون‌های ذی‌ربط، نظام

بودجه و پرداخت سازمان را مطابق استانداردهای روز دنیا تدوین و مصوب شود و همچنین تسهیلاتی نظیر تهیه مسکن وام‌های خودرو و ضروری به کارکنان پرداخت شود و نسبت به ایجاد فضاهای ورزشی و رفاهی اقدامات لازم صورت پذیرد.

در این راستا با دستگاه‌های ذی‌ربط مانند وزارت راه و شهرسازی، بانک‌های عامل تعاملاتی برقرار و تفاهم‌نامه‌های منعقد گردد. بی‌تردید این اقدام سازمان رضایت‌مندی کارکنان را در پی داشته که می‌تواند در دستیابی به اهداف بلند سازمان بسیار اثرگذار باشد.

چه کمبودها و موانع مهمی در اداره کل البرز وجود دارد؟

اولین مشکل کمبود نیروی انسانی بوده که بحمدالله با همکاری مسئولان محترم سازمان به زودی با شروع بکار نیروی جدید الاستخدام بخش عمده آن مرتفع خواهد شد. در حوزه پشتیبانی، فضای اداری و تجهیزات، محدودیت‌هایی وجود داشت که با مساعدت معاونت محترم توسعه مدیریت و منابع نسبت تا حد زیادی مرتفع گردید. در حال حاضر ساختمان اداره امور مالیاتی ماهدشت استیجاری بوده که انتظار می‌رود با همت سازمان و نگاه ویژه رئیس کل محترم و معاونت محترم توسعه، این مشکل نیز مرتفع شود.

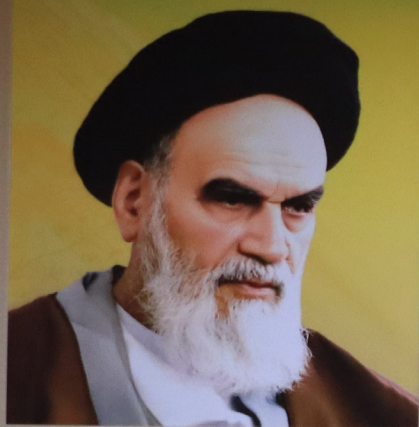
مورد بعدی ضعف دانش فنی و عدم تسلط به مقررات

قانونمندی، تکریم ارباب رجوع، مردم‌داری، خیرخواهی، تعهد نسبت به اهداف

سازمانی، امانت‌داری و نگرش سیستمی موارد با اهمیتی هستند که با سعه صدری که در مجموعه

همکاران سراغ داریم به نحو احسن در حال انجام است.





شیرین ترین خاطره در زمان مدیریت، ارتقا همکاری است که توانمند، لایق و زحمتکش بوده اند. همچنین خاطره دیدن ایثار، فداکاری، از خودگذشتگی و در یک کلام تلاش های بی شائبه توأم با همدلی همکاران خوبم جزو خاطرات شیرین محسوب می شود که البته با کسب رتبه اول در زمینه رشد و صولی به دست وزیر محترم و رئیس کل محترم سازمان امور مالیاتی کشور به نمایندگی از طرف مجموعه اداره کل به حلاوت آن افزوده شد.

و تلخ ترین خاطره، غریبانه جان دادن همکاران عزیزم در دوران سیاه کرونا است. همکاران مرحوم زنده یادان فرشید نظری از استان لرستان، فردین محمدی از استان کردستان، سید سعید موسوی نژاد و مرحوم میرحبیبی از استان البرز.

از نشریه سامان چه انتظاری دارید و فکرمی کنید در چه مطالبی می تواند راهگشای کارکنان در انجام وظایفشان به طور مطلوب و شایسته باشد.

انتظار می رود نشریه سامان به عنوان رسانه داخلی سازمان نقش دوطرفه ایفا کند هم سخنگوی سازمان و ناشر مقررات و احکام مهم و یادآوری آنها باشد و هم مشکلات و مسائل کارکنان را مطرح و زبان گویای آنها باشد.

استهلاک نیروی انسانی در ادارات مالیاتی در قیاس با سایر ادارات بسیار زیاد است و همکاران ما حین اینک دغدغه معیشت روزمره و جاری خود را دارند نگران ایام بازنشستگی خود نیز هستند.

و احکام مالیاتی و حسابرسی در برخی از نیروهاست که ناشی از فقدان آموزش مؤثر کارکنان است و مسئله دیگری مختص استان ما نیست و گریبانگیر همه ادارات امور مالیاتی است از بین رفتن تدریجی توان تحلیل و تفکر در کارکنان است به نحوی که به مرور دارند اسیر سیستم ها می شوند و مرجعیت نرم افزار و سیستم را جایگزین قانون و مقررات می کنند. در بعد فضای اداری و تجهیزات مورد نیاز هم مشکلاتی داشتیم که به مرور و با حمایت معاونت محترم توسعه مدیریت و منابع نسبت به رفع آنها اقدام شد. در حال حاضر یکی از ادارات، استیجاری است که انتظار می رود با همت سازمان متبوع این مشکل هم برطرف شود.

فرمودید از بین رفتن قدرت تحلیل و تفکر به خاطر سیستمی شدن فرایندها یکی از معضله های ادارات است. در این خصوص بیشتر توضیح بفرمایید.

محاسبات اصل جرائم مالیاتی و امثالهم سیستمی شده و کاربر نیازی به محاسبه و تحلیل ندارد و این احساس عدم نیاز کارکنان را از یادگیری و آموزش دور می نماید و در بلندمدت و به مرور زمان نیروها تخصص لازم و کافی را از دست خواهند داد.

انتظارات شما از کارکنان مجموعه تحت مدیریتتان چیست و ما به ازای تحقق این انتظارات از جانب همکاران چقدر در نظام جبران خدمت دیده می شود؟

قانونمندی، تکریم ارباب رجوع، مردم داری، خیرخواهی، تعهد نسبت به اهداف سازمانی، امانت داری و نگرش سیستمی موارد با اهمیتی هستند که با سعه صدری که در مجموعه همکاران سراغ داریم به نحو احسن در حال انجام است. گواه این موضوع اذعان مردم و نهاد های نظارتی است. در مقابل تمام سعی و تلاش اداره کل بر این است که با استفاده از امکانات و ظرفیت های موجود نسبت به تأمین نیازهای همکاران اقدام شود هرچند که شاید به دلایل محدود بودن منابع تاکنون نتوانستیم انتظارات به جا و به حق همکاران را آن چنان که شایسته هست تحقق دهیم. استهلاک نیروی انسانی در ادارات مالیاتی در قیاس با سایر ادارات بسیار زیاد است و همکاران ما حین اینک دغدغه معیشت روزمره و جاری خود را دارند نگران ایام بازنشستگی خود نیز هستند.

به عنوان یکی از مدیران با سابقه سازمان، شیرین ترین و تلخ ترین خاطره دوران کاری شما چه بوده است؟



نهمین جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی کشور؛

هیجان در آهوان، امید در سازمان

ساعت حدود ۷ صبح پنجشنبه ۱۱ آبان ۱۴۰۲ است. از ماشین پیاده می شویم. نفسی عمیق می کشیم. مه رقیقی روی سر آهوان چتر کشیده است. از هشتمین دوره جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی که سال ۹۸ برگزار شد چهار سالی می گذرد. اتوبوس کاروان های ورزشی ادارات کل امور مالیاتی سراسر کشور جلوی مجتمع آهوان صف کشیده اند. در خنکای هوای چابکسر، بازار احوالپرسی و خوش و بیش های دوستانه گرم گرم است. خیلی ها از جشنواره قبل تا امروز همدیگر را ندیده اند. چهار سال فرقی طولانی است که سایه کرونا بر سر دوستی ورزشکاران سازمان کشیده است.

میزبانی با ترنم موزون موسیقی محلی

تیم برگزاری مسابقات با تیشرت های کهربایی و شلوارهای ورزشی مشکی که آنها را از دیگر همکاران متمایز می کند آماده پذیرش تیم ها هستند. عکس یادگاری جلوی بتر جشنواره و سپس تحویل لباس های ورزشی و کلید واحد اسکان. آغاز ورود تیم ها به آهوان است. با طنین موسیقی فولکلور اقوام ایرانی خستگی راه از تنمان می رود و جانی دوباره می گیریم. کمی دورتر خزر اندکی موج اما جنگل آرام و بی صدا است. برای تحویل واحد اسکان به سمت دبیرخانه جشنواره می روم. جلوتر چند نفر از همکاران مقابل رستوران دور هم حلقه زده اند. صدای گپ و گفت و خنده شان من را هم به سمتشان می کشاند. یکی از بچه های فوتسال با چاشنی شیطنت یادآوری نتایج دوره های قبل برای دوستانش در تیم های رقیب گری می خواند.

مراسم افتتاحیه

تیم ها کم کم به سمت سالن برگزاری مراسم افتتاح جشنواره نهم می آیند. طبق سنت مألوف جشنواره، دو نفر همکار خانم و آقا از هر استان لباس محلی پوشیده اند. چشم می گردانم و یک بار همه همکاران را زیر نظر می گذرانم. پارچه های حریر و زربفت و هزار رنگ بر قامت پسران و دختران ایرانی چه زیبا نقش بسته اند. دشداشه، چوقا، نکو، پاجامگ، کوا، شووال، کراس، سوخمه، آرخالیق و چابیت بر تن همکاران، برای لحظاتی، ایرانی کوچک را پیش چشمانم تصویر می کند. با نقش و نگار صد رنگ لباس اقوام خزان آهوان، تلون بهاری گرفته است. عکاس ها مشغول گرفتن عکس از تیم ها هستند. نسیمی خنک از سمت دریا روح و جان را صیقل می دهد. باد بر پرچم سه رنگ ایران می وزد. کمی بعد ورزشکارها با لباس های ورزشی یک دست جلوی سالن رنج می کشند. عقربه ساعت به ۱۶ نزدیک می شود.

هیجان در آهوان

سید محمد هادی سبحانیان، رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور و هیئت همراه وارد سالن می شوند و در جایگاه می نشینند. با اعلام مجری ورود تیم ها به سالن شروع می شود. رژه کاروان های ورزشی از جلوی جایگاه با تشویق حاضرین و دکتر سبحانیان همراه است. آذربایجان شرقی اولین تیمی است که وارد سالن می شود. کاروان استان های دیگر هم میان تشویق و هلهله حاضران یکی پس از دیگری وارد سالن می شوند. ورود کاروان کردستان به سالن، اوج هیجان و هیاهو در آهوان است.

ایجاد روحیه نشاط و امید در سازمان

رضا برهانی نیا، مدیرکل امور مالیاتی استان گیلان اولین سخنرانی بود که پشت تریبون رفت.

برهانی نیا که استانش میزبان جشنواره نهم است ضمن خیر مقدم به همکاران ورزشکار، تقویت سلامت جسمانی همکاران را یکی از راه های صیانت از نیروی انسانی دانست و ابراز امیدواری کرد اخلاق نیکو و جوانمردی یادگار این روزهای در کنار هم بودن همکاران باشد.

عباس پاشا هم که چند هفته ای است وارد سازمان و سکان دار مدیر کلی منابع انسانی شده است در سخنان خود نیروی انسانی را سرمایه بزرگ نظام مالیاتی دانست و گفت: ارتقاء معیشت همکاران مأموریت اصلی رئیس کل سازمان به ایشان برای قرار گرفتن در این جایگاه است.

صحبت های آقای عباس پاشا مبنی بر مأموریت دکتر سبحانیان به ایشان برای پیگیری معیشت همکاران بارها با تشویق و دست های گرم همکاران حاضر در سالن همراه شد.

حسین فردوسی، معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان هم بر اهمیت نقش ورزش در زندگی و کار همکاران اشاره کرد و گفت تمام سعی مان این است که جشنواره نهم را متفاوت تر از دوره های قبل برگزار کنیم. او در ادامه برنامه های سازمان برای ایجاد روحیه نشاط و امید در سازمان را تشریح کرد و گفت باید کاری کنیم که همکاران به کارمند سازمان امور مالیاتی بودن افتخار کنند.

آقای فردوسی بعد از مراسم نیز به "نشریه سامان" گفت: "از خوشحالی همکاران احساس شغف و خوشحالی می کنم. فکر نمی کردم این جو هیجان انگیز و امیدبخش در جشنواره شکل بگیرد. حضور فعال و با نشاط همکاران ما را ترغیب و تشویق به ادامه این مسیر می کند. امیدوارم این





هیجان و احساس پاک از طریق همکاران حاضر در جشنواره به همه همکاران در سراسر کشور منتقل شود.

داود خداپسند، مدیرکل دفتر روابط عمومی هم در حاشیه این مراسم در گفتگو با "نشریه سامان" گفت: "برپایی این جشنواره با این شور و نشاط یقیناً می تواند در پویایی محیط کاری و تعلق سازمانی همکاران اثرگذاری زیادی داشته باشد."

مشعل نظام مالیاتی در دست افتخار نظام

بعد از صحبت های معاون توسعه نوبت به روشن شدن آتش مشعل جشنواره می رسد. مشعل توسط قهرمانان دوره قبل حمل شد و در نهایت به دست آقای افتخار نظام از همکاران با سابقه و دبیر سال های گذشته جشنواره برای روشن کردن آتش جشنواره سپرده شد. با خاموش شدن چراغ های ورزشگاه و روشن شدن آتش جشنواره، مراسم آتش بازی در چهار طرف سالن میان هیاهوی حاضران انجام می شود.

پرچم سازمان امور مالیاتی بالاست

نوبت به سخنرانی رئیس کل رسید. با اعلام مجری برنامه، دکتر سبحانیان میان تشویق ممتد همکاران پشت تریبون رفت.

"سازمان امور مالیاتی جزء مهم ترین و مؤثرترین سازمان های کشور است. نقش و تأثیرگذاری نظام مالیاتی در بین سایر دستگاه ها بی نظیر است. سازمان در دوره تحولی جدید موفقیت های خوبی کسب کرده است. من دست یکایک همکاران سراسر کشور که این موفقیت های بزرگ نتیجه تلاش و زحمات آنها است را می بوسم."

ابراز احساسات و صدای دست زدن های ممتد که برای دقایقی در تمام سالن پیچید پاسخ همکاران به صحبت های رئیس کل سازمان است. دکتر سبحانیان در ادامه صحبت هایش می گوید:

"اهمیت نظام مالیاتی در تأمین مالی دولت بسیار چشمگیر است. برای این اهمیت، پرچم سازمان امور مالیاتی بالاست. اصلاح و تحول نظام مالیاتی باعث باز شدن بسیاری از گره ها در اقتصاد کشور می شود. دغدغه حل مسائل رفاهی و معیشت همکاران را دارم. هیچ روزی را نمی گذرانم مگر اینکه پیگیر معیشت همکاران باشم."

بدرقه دکتر سبحانیان با دست زدن های سه ضرب، پاسخ تشکر همکاران به دغدغه مندی و اهمیت ایشان به حل مشکلات معیشتی کارکنان سازمان است.

سبحانیان، میان صمیمیت سیال همکاران

ترکاندن بادکنک های آویزان شده در وسط سالن آخرین برنامه تیم اجرایی افتتاحیه جشنواره است. پایان مراسم، شروع عکس های یادگاری و گپ و گفت های خودمانی و صمیمی ورزشکاران با رئیس کل سازمان است. همکارانی که لباس محلی پوشیده اند بیشتر از دیگران تمایل به ثبت عکس سلفی با رئیس کل را دارند. حالا هوا کامل تاریک شده است. صدای امواج خزر راحت به گوش می رسد. همکاران همچنان جلوی سالن مراسم افتتاحیه مشغول گرفتن عکس یادگاری با رئیس کل سازمان هستند. دکتر سبحانیان در حلقه صمیمت سیال همکاران سراسر کشور است. و من قلمی در دست، گوشه ای مشغول خوشه چینی از

خرمن محبت همکاران هستم و شعر سهراب را بر لب دارم «در صمیمیت سیال فضا خش خشی می شنوم...» شهیدان؛ یادی که فراموشمان نمی شود توجه به نام و یاد شهیدان مسیر اصلی همه امور و وظیفه های ملی و مذهبی برای ما و نسل های آینده است. نهمین جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی نیز در راستای گرامیداشت یاد و خاطره شهیدان نظام مالیاتی به نام شهیدان مزین شده است.

طبق گفته حسین مروج، دبیر اجرایی نهمین جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی، تعداد ۵۶ نفر از ورزشکاران حاضر در این دوره از رقابت ها از خانواده معظم شهیدان هستند که یکی از نکات برجسته این دوره از مسابقات است. همچنین بنا بر گفته وی، مسابقات رشته دارت مخصوص بانوان و آقایان جانباز و معلول برای اولین بار در جشنواره نهم برگزار می شود.

رسالت خطیر

بعد از مراسم افتتاحیه سرانگ دکتر سبحانیان می رویم تا گفتگوی برای نشریه سامان انجام دهیم. از رئیس کل سازمان می خواهیم احساسش را از هیجانات مراسم افتتاحیه و در بین همکاران بودن برایشان بگویم: "خدا را شاکر و سپاسگزارم که توانستیم لبخندی بر لبان همکارانمان بنشانیم. این جمع نماینده همکاران سازمان هستند. امیدوارم این شور و نشاط و این هیجان و امید از جشنواره به تمام ادارات سازمان در سراسر کشور نیز منتقل شود. همان طور که در صحبت های مراسم افتتاحیه بزرگ ترین رسالتم در درون سازمان بهبود رفاه و رفع دغدغه های معیشتی همکاران است تا این عزیزان بتوانند با طیب خاطر به انجام رسالت مهم و ملی خود که خدمت به کشور و مردم است بپردازند."

جمعه آغاز مسابقات

خورشید زلفش را روی آبی آرام خزر شلال کرده است. تعدادی از ورزشکارها قبل از طلوع برای ورزش صبحگاهی به ساحل آمده اند.

صبح جمعه آغاز رسمی مسابقات گروهی و انفرادی است. نظم، وقت شناسی، پوشش خبری و برنامه ریزی دقیق تمام مسابقات نکته قابل لمس و قابل تحسینی است که تیم اجرایی با تلاش و پیگیری خستگی ناپذیر دنبال می کند.

از ورزش مغز تا جنگ با مهره ها

سری به سالن برگزاری مسابقات شطرنج می زنم. سکوت و تمرکز بر تمام سالن سایه افکنده است. کمی منتظر

می ایستم تا مسابقات تمام شوند. چند قدمی با یکی از همکاران ورزشکار همراه و هم کلام می شوم.

س: مسابقه چطور بود؟

ج: عالی عالی. یک پیروزی دلچسپ

س: شرایط برگزاری مسابقه، امکانات، داور، همه چیز رضایت بخش هست؟

ج: همه چیز خوب هست. خدا را شکر. جای تشکر داره از مسئولین که این فضا را برای همکاران ایجاد کردند.

س: از شطرنج بگید. ورزش شطرنج چه اهمیتی توی زندگی و کار ما می تونه داشته باشه؟

شطرنج یک بازی برای استعداد های ذهنی شناخته می شه. به نظرم شطرنج بهترین ورزش برای مغز هست.

حرکت مهره های شطرنج می تونه مسئولیت پذیری، خلاقیت، نا امید نشدن و روحیه جنگندگی را در آدم زنده نگه داره.

گری خوانی روی سکوی فوتسال

از سکوت شطرنج به هیاهوی فوتسال می رسم. سالن برگزاری مسابقات مملو از صدای بوق و تشویق تماشاچیان است. مسابقه بین تیم های جنوب تهران با تیم استان قم است. تیم جنوب تهران در میان هیاهوی تماشاچیان گل اول را به ثمر می رساند. تیم قم فقط یک دقیقه زمان نیاز داشت تا صاحب یک پنالتی شود. ضربه پنالتی وارد دروازه می شود و باز هم تشویق و هیاهوی تماشاچیان. هنوز شوک گل اول تمام نشده است که قم به گل دوم می رسد. خوشحالی بازیکنان قم تمام نشده است که یک دقیقه بعد شوت بازیکن تیم جنوب تهران وارد دروازه تیم قم می شود. سوت داور پایان نیمه اول را با نتیجه دو بر دو اعلام می کند و پرده ای دیگر از صحنه های اعجاب انگیز فوتسال در آهوان برداشته می شود.

تیرهایی که به هدف می نشینند

برای برگزاری مسابقات دارت فضای بزرگی لازم ندارید. سالنی در هم جوار سالن فوتسال محل برگزاری مسابقات دارت است. سه سیبل کنار هم گذاشته شده و ورزشکاران مشغول نشانه رفتن دارت هستند. با یکی

امیدوارم این شور و نشاط و این هیجان و امید از جشنواره به تمام ادارات سازمان در سراسر کشور نیز منتقل شود



و نهایتاً در فوتسال نیز تیم بوشهر قهرمان و آذربایجان شرقی و خراسان رضوی نیز نایب قهرمان و مقام سوم را به دست آوردند. ورزشکاران بوشهری میان هلهله "هلل یوس هلیوسه" جام را از شمال به جنوب ایران و هیجان را از آهوان به سازمان آوردند.

جشنواره‌ای برای امیدآفرینی و ایجاد فضای نشاط
با توجه به اینکه برگزاری رقابت‌های ورزشی در کنار افزایش روحیه، نشاط و سلامت افراد، نقش شایانی در بهره‌وری و بهبود روابط شغلی در سازمان‌ها دارد بدون تردید برگزاری موفقیت‌آمیز نهمین جشنواره ورزشی سازمان و حضور بالغ بر پنج هزار نفر در مرحله استانی و هزار نفر ورزشکار از سراسر کشور در مرحله نهایی جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان بیانگر عزم جدی ارکان نظام مالیاتی در جهت ارتقای سطح روحیه و سلامت جسم و جان نیروی انسانی سازمان امور مالیاتی کشور است.

پایان
غروب چهارشنبه ۱۷ آبان ماه مشعل جشنواره نهم خاموش می‌شود. زوزه باد شیپور رفتن را درون گوشمان می‌پاشد. یک هفته شور و شوق و هیاهو به خط پایان می‌رسد. غرش آسمان، سکوت سنگین آهوان رامی‌شکند. قطرات باران از پهنای صورتمان شیره می‌کند. پای دلمان جایی همین نزدیکی‌ها در ماسه‌های ساحل خزر گیر کرده است. دوباره نور امید در دلمان سوسومی‌زند...

برگزاری موفقیت‌آمیز نهمین جشنواره ورزشی سازمان بیانگر عزم جدی ارکان نظام مالیاتی در جهت ارتقای سطح روحیه و سلامت جسم و جان نیروی انسانی سازمان امور مالیاتی کشور است.

آقای عبدالهی از گیلان رسید و آقای پوررضا قلی از کرمان به مقام سوم این رشته دست یافت.

در مسابقات شطرنج آقایان، آقای حامد مرندی از شمال تهران مقام اول را کسب کرد و آقای جبرئیل سعادی از گلستان و آقای عیسی زارغ زاده از آذربایجان شرقی به ترتیب دوم و سوم شدند.

در مسابقات شطرنج بانوان، مقام اول خانم منیره قدیریان از اصفهان، مقام دوم خانم طیبه عقیلی از خراسان رضوی

و مقام سوم هم به خانم سمیه یزدانی از یزد رسید. نفرات برتر مسابقات آمادگی جسمانی آقایان هم به ترتیب آقای سید علیرضا موسوی از ستاد سازمان، آقای یاسر نظری از غرب تهران و آقای اسلام پورقاسم از اردبیل است.

نفرات برتر مسابقات آمادگی جسمانی بانوان، مقام اول خانم آرزو مرندی از جنوب تهران و بسیج، مقام دوم خانم سرور صحتی از خراسان رضوی و مقام سوم خانم مرضیه آقاسی از شمال تهران و مرکز است.

در مسابقات تنیس روی میز آقایان، مقام اول به آقای ابراهیمی از کرمان، مقام دوم آقای نوروزی از خوزستان و مقام سوم به آقای شفیعی از اصفهان رسید.

در مسابقات تنیس روی میز بانوان نیز، خانم ارغوان زمانی از شمال تهران، خانم مریم خادم‌الحسینی از غرب تهران و مقام سوم خانم مریم منشی پور از گیلان موفق به کسب رتبه اول تا سوم جشنواره نهم شدند.

از مسئولین برگزاری مسابقات که نظاره‌گر مسابقه ورزشکاران است هم صحبت می‌شوم:

س: تا الان مسابقات چطور بوده؟

ج: خوب خدا را شکر مسابقات تا الان خوب برگزار شده و با توجه به اینکه اولین دوره مسابقات هم هست و بین همکاران جانباز و معلول برگزار می‌شه بسیار امیدبخش و نشاط‌آفرین هستند.

س: ورزش دارت به چه مهارتی نیاز داره؟

ج: برای انجام این بازی تحرک جسمانی آنچنانی نیاز نیست اما با این وجود به تمرکز بالایی نیاز هست.

س: و چه فوایدی برای سلامتی می‌تونه داشته باشه؟
از جمله فواید بازی دارت، افزایش قدرت محاسبه، اعتماد به نفس، تمرکز و البته جلوگیری از انواع بیماری‌های روحی‌ست.

هلل یوس هلیوسه - جام از شمال به جنوب رفت

یکشنبه شب، ۱۴ آبان ماه مراسم اختتامیه اول با حضور گرم همکاران در محل سینما روباز مجتمع آهوان برگزار شد. ۱۷ آبان نیز مراسم اختتامیه جشنواره در سالن برگزاری مسابقات برگزار شد.

در مسابقات دایبال بانوان، مقام اول تا سوم به ترتیب به ستاد سازمان، استان سیستان و بلوچستان و استان مرکزی رسید.

در مسابقات دارت جانبازان و معلولان، آقای فراقی از آذربایجان شرقی مقام اول را کسب کرد. مقام دوم به



در پیچ و خم مبارزه با فرار مالیاتی

بررسی اقدامات سازمان در حوزه مقابله با فرار مالیاتی
در گفت و گو با مدیرکل دفتر بازرسی، مبارزه با فرار مالیاتی و پول شویی

سامان - فرار از پرداخت مالیات عمده ترین معضلی است که نظام های مالیاتی اغلب کشورهای جهان با آن مواجه هستند. خودداری از پرداخت مالیات آثار نامطلوبی بر بدنه اقتصاد کشور به جای می گذارد که می توان به تأثیر منفی آن بر رشد اقتصادی، توزیع درآمد، کاهش سرمایه گذاری، کمبود منابع تأمین بودجه و دیگر موارد اشاره کرد. در این شماره از نشریه به گفت و گو با وحید عزیزی، مدیرکل محترم دفتر بازرسی، مبارزه با فرار مالیاتی و پول شویی پرداختیم و روند مبارزه با فرار مالیاتی در سازمان امور مالیاتی را از ایشان جویا شدیم.

کار شما از زمانی شروع می شود که فرار مالیاتی رخ داده باشد. فرآیند شناسایی فرار مالیاتی چگونه است و این کار به چه ترتیبی انجام می شود؟
پیش از مقابله با مصادیق فرار مالیاتی، یکی از کارهای ما این است که به سایر دفاتر ستادی سازمان و ادارات کل اجرایی در خصوص رویه های غیر آشکاری که منجر به فرار مالیاتی می شود تذکر لازم را جهت مراقبت بیشتر اعلام کنیم. البته همانطور که می دانید کل سازمان وظیفه اش مبارزه با فرار مالیاتی است و در این خصوص همه دفاتر ستادی و ادارات کل مشغول به این کار هستند اما آن چیزی که نقش دفتر بازرسی و مبارزه با فرار مالیاتی و پولشویی را در سازمان خاص و ویژه کرده است یکی تمرکز نیروها روی این حوزه است و دوم مدیریت ابزارهای ویژه ای است که در اختیار سازمان برای شناسایی و مقابله با فرار مالیاتی قرار گرفته است.

سازمان چه ابزارهایی برای مبارزه با فرار مالیاتی در دست دارد؟

به جز خود ابزار رسیدگی که مهمترین ابزار شناسایی کتمان درآمد و بیش ابزاری هزینه است چند مورد را می توان به صورت خاص نام برد. ریز تراکنش های بانکی که قابل استعلام از نظام بانکی در کنار اطلاعات مجموع گردش بانکی و میزان دریافتی از طریق ابزارهای پرداخت است. ابزار دیگر بازرسی ماده ۱۸۱ قانون مالیات های مستقیم است. این ابزار بیشتر برای افرادی مورد استفاده قرار می گیرد که به دو دفتره بودن معروف هستند. این دو دفتره داشتن می تواند به صورت فیزیکی و یا به صورت دو نرم افزاره بودن باشد که در بازرسی ها به دنبال بررسی اسناد و مدارک نزد مودی و مطابقت آن با موارد ارائه شده به سازمان هستیم. مورد بعدی، فهرست مؤدیان فاقد اعتبار یا شرکت های مشکوک به کاغذی است که سازمان پس از شناسایی آنها به روش سیستمی یا در حین رسیدگی هم اسامی آنها را به صورت عمومی روی سایت سازمان منتشر می کند و هم اطلاعات مربوط به طرف های معاملات آنها را در اختیار ماموران مالیاتی رسیدگی کننده به پرونده قرار می دهد که در پذیرش اعتبار مالیاتی مد نظر قرار دهند. ابزار دیگری که در اختیار داریم بحث استفاده از گزارشات عملیات مشکوک به پولشویی و همچنین گزارش دهی در این خصوص به مرکز اطلاعات مالی است که بر اساس معیارهای مشخص و ابلاغ شده اگر موردی مطابق این معیارها مشاهده شود موظف هستیم بررسی و گزارش کنیم. موضوع بعدی دریافت و بهره برداری از گزارش های مردمی است که از بهترین مسیرهای نظارت بر مؤدیان و حتی در مواردی نظارت بر کیفیت رسیدگی همکاران خودمان است. این اطلاعات بعضاً منجر به شناسایی فرارهای بزرگی می شود که با هیچ داده ای نمی توانستیم به راحتی آنها را به دست بیاوریم.

برای پیشگیری از تکرار موارد مشابه اقدامی صورت می گیرد؟

بله اگر این اتفاق نیفتد در یک مسیری پایان برخورد با مصادیق مشابه میفتمیم که تمامی ندارد. مسیر بهینه این است که وقتی مصادیق فرار مالیاتی را کشف می کنیم آن را به الگو تبدیل کنیم. یعنی این را به ادارات کل توصیه کنیم که فرد یا صنفی وجود دارد که به چه صورت فرار مالیاتی انجام داده است و راهکارهای مقابله با این موارد چه به صورت سیستمی و چه به صورت شناسایی مصادیق به شکل راهکار ارائه می دهیم که البته به میزان بضاعت فعلی دفتر در حال انجام و پیگیری است.

بیشتر از چه شگردهایی در زمینه فرار استفاده می شود؟ آیا راههایی بوده که از یک فرار مالیاتی شگفت زده شوید؟

راحت ترین و ساده ترین نوع فرار مالیاتی شاید این مورد باشد که چون حساب متصل به دستگاه های کارت خوان حساب تجاری محسوب می شود افراد سعی می کنند این اطلاعات درآمدی را به راحتی در اختیار سازمان قرار ندهند و بخشی از درآمد را به این شکل دریافت نمایند یا با جابه جایی دستگاه های کارت خوان یعنی استفاده از دستگاه های متصل به پرونده هایی با ضریب سود پایین تر یا معاف، از پرداخت مالیات حقه خودداری کنند. فراتر از این استفاده از حساب های بانکی دیگران و یا متاسفانه استفاده از حساب صندوق های قرض الحسنه است تا بتوانند از این طریق فعالیت های اقتصادی خود را پنهان کنند. علاوه بر این، کتمان کردن بخشی از اطلاعات فروش از طریق استفاده از نرم افزارهای حسابداری فرعی و دفاتر موازی نیز شکل می گیرد. در بخشی از موارد هم با خرید و





فروش صورتحساب های غیرواقعی مواجه هستیم. فروش های پیچیده تری هم وجود دارد مثلاً با مؤدیانی برخورد می کنیم که تیمی از اشخاص متبحر در حوزه حسابرسی دارند که متمرکز روی حساب سازی حرفه ای هستند و حتی گاهی بررسی اسناد و مدارک درآمد و هزینه ارائه شده و حتی شواهد مرتبطی که تهیه شده به هیچ عنوان در حسابرسی و رسیدگی عادی قابل تشخیص نیست و صرفاً با استعلامات مختلف از مراجع بیرونی عدم صحتشان به دست می آید یا فعالیت های صورتی که حرفه ای تر از گذشته انجام می شود و گاهی آن قدر ارتباطات این شرکت ها با هم پیچیده و تودرتو است که مجبور می شویم با استفاده از نرم افزار گراف ارتباطات این شرکت ها را بکشیم.

در حوزه پنهان کردن داده در جریان بازرسی ها هم گاهی همکاران ما به موارد عجیبی برخورد می کنند. به طور مثال سروری که حاوی اطلاعات حسابداری واقعی شرکت است را در مکان های عجیبی که کمتر کسی به آن شک می کند قرار می دهند مثلاً در چاه آب کارخانه یا چند طبقه زیرزمین و در محفظه ای که صدای تهویه آن هم به گوش نرسد. روش دیگری که امروز با آن مواجه هستیم این است که اطلاعات واقعی بعضی شرکت ها در فضاهای ذخیره سازی ابری نگهداری می شود و وقتی که مراجعه می کنید متوجه می شوید که مسیر دسترسی به نرم افزار واقعی، قابل برقراری ارتباط نیست. موردی اخیراً داشتیم که سرور ذخیره سازی اصلی داخل محیط بزرگ ذخیره سازی یکی از شرکت های زیرساختی در برج میلاد بود.

وقتی خلاقیت ها در فرار بیشتر می شود شناسایی فرار نیز به همان میزان به روز می شود؟
کار سختی است و کسانی که در ستاد سازمان و در ادارات اجرایی در حوزه مبارزه با فرار فعالیت می کنند تلاش می کنند خودشان را با این روند به روز کنند اما هم به لحاظ نیروی انسانی و هم به لحاظ ابزارهایی که در اختیار داریم، توان بیشتری در حوزه مقابله با فرار مالیاتی لازم است. ما در حال گذار به سمت فضای هوشمند هستیم که اتفاقاً این دوره گذار برخلاف تصور عموم نیاز بیشتری به تقویت این حوزه از سازمان دارد.

تا حالا شده بابت پیگیری بعضی پرونده های فرار مالیاتی تحت فشار باشید یا تهدید شوید؟
معمولاً جایی که تخلفات بزرگ مالی در آن اتفاق می افتد و وجود چنین موضوعاتی تا حدی طبیعی است. در ادارات اجرایی کسانی بوده اند که پرونده های بزرگ شناسایی کرده اند و تهدید غیرمستقیم به قتل شده اند. در کنار تهدید، مواردی از تلاش برای تطمیع هم وجود دارد. البته حداکثر تلاش بر این است که وجهه و اقتدار سازمان به نحوی حفظ شود که اشخاص شهادت ورود به این فضای تهدید یا تطمیع را نداشته باشند. ضمن اینکه باید از سازمان هم پشتیبانی شود چرا که سازمان یک نهاد پلیسی و قضایی نیست و باید به حمایت نهادهایی که امکان پشتیبانی در چنین فضایی را دارند پشت گرم باشد.

در حوزه اشخاص حقیقی بیشتر فرار مالیاتی در چه صنف های دیده می شود؟
در حالت کلی هر صنفی که درآمد آن بیشتر باشد پربریسک تر است. یعنی هم باید انگیزه فرد برای فرار بیشتر باشد و هم هزینه ای که برای آن می کند برایش معقول و به صرفه باشد. یک سری اصناف را به عنوان اصناف پربریسک انتخاب کردیم مثل وکلا، طلافروشان، فعالان حوزه فولاد، آهن و بتن و سالن های آرایش زنانه ممتاز و... همچنین در حوزه جغرافیایی مثل مناطق آزاد و مناطقی که فعالیت معدنی در آن زیاد است و فعالیت های دارای معافیت مالیاتی که فعالیت غیرمعافی را به جای آن فعالیت می نمایند.

در حوزه اینفلوئنسرها و فعالیت های مجازی و اینترنتی وضعیت به چه شکل است و چقدر توانستید فرار مالیاتی شناسایی کنید؟
سال گذشته به طور خاص در قانون بودجه مکلف بودیم فعالیت مان را در این حوزه شروع کنیم و موفق شدیم از ظرفیت افراد واسط برای شناسایی افراد واقعی پشت این صفحات استفاده کنیم. البته بعضی اشخاص مشهور بودند که شناسایی این ها راحت تر بود. اما اشخاصی هم بودند که صفحات با دنبال کننده زیاد داشتند اما هویتشان نامعلوم بود و ما برای شناسایی این افراد از اطلاعات افراد واسطی که با اینها ارتباط داشتند استفاده کردیم و در بعضی موارد این افراد هم تعجب می کردند که چه طور شناسایی شده اند. بخشی که در آن از حساب های بانکی استفاده می شود قابل تسلط و اشراف است. منتها این تسلط با هزینه بیشتری همراه است.

بیشترین میزان فرار مالیاتی شناسایی شده در یک پرونده در مدتی که شما در این حوزه مشغول به کار بودید را به خاطر دارید؟
الان پرونده های شناسایی شده با بیش از ۳۰۰ - ۲۰۰ میلیارد تومان متعدد داریم. بعضی از این پرونده ها هم هم پیوسته هستند. به طور خاص دو پرونده در قزوین و آذربایجان شرقی مجموع اصل و جریمه مالیاتی که باید پرداخت کنند بیش از ۱۰۰۰ میلیارد تومان است که در حوزه خودرو و فولاد قرار دارند.

بحث پایانه های فروشگاهی یا نظام مالیاتی هوشمند چقدر توانسته است به مقابله با فرار مالیاتی کمک کند؟ چه چشم اندازی را با به کارگیری این قبیل سامانه ها پیش رو می بینید؟
هر بستری که کمک می کند تا سازمان اطلاعات معاملات را به صورت استانداردتر و کامل تر دریافت کند هم به شناسایی فرار و هم به پیشگیری از آن کمک می کند. اما لازم است نقش سه عنصر را در کنار هم ببینیم. نقش هوشمندی و داده ها، نقش همکاران ما که در حوزه رسیدگی و حسابرسی مالیاتی قرار دارند و نقش ابزارهای مبارزه با فرار مالیاتی که در کنار بحث های زیرساختی حوزه هوشمندسازی قرار می گیرد. اگر به این

سه موضوع به طور هم زمان توجه نشود ممکن است در برخی مواقع ابزارهای هوشمند به ضد خودشان تبدیل شوند یعنی متوجه می شویم که خود آن ابزار دارد خلأ جدیدی ایجاد می کند. در مجموع روند مثبت است و با توجه به قانون پایانه های فروشگاهی و سامانه مؤدیان، ابزارهای بهتری برای پیشگیری از فرار مالیاتی به وجود آمده است.

توضیح دهید نقش همکاران در کنار این هوشمندسازی و توجهی که باید به تخصص شان و به حمایت از آنها شود چگونه است؟
در حوزه فناوری همکاران توانمندی داریم. از داده هایی که چندان استاندارد نیست، استفاده می کنند، پالایش می کنند و آنها را در نهایت در قالب خوبی در اختیار بخش رسیدگی قرار می دهند. مأمورانی که در حوزه رسیدگی هستند هم نقش مهمی در مبارزه با فرار دارند چون در گام اول فرد اظهارنامه می دهد و مورد رسیدگی قرار می گیرد و هر آنچه فاصله بین ابرازی و قطعی است در واقع شناسایی فرار مالیاتی است. هر میزان کیفیت رسیدگی بالاتر باشد و همکاران رسیدگی وقت بیشتر و حجم پرونده کمتری داشته باشند انجام وظایف ایشان با تمرکز بیشتری همراه است. بنابراین می توانم بگویم در بخش رسیدگی همکاران باهوشی داریم که این افراد بعضی مواقع حتی بدون داشتن داده متقن، فراریان

وقتی مصداق فرار مالیاتی را کشف می کنیم باید آن را به الگو تبدیل کنیم. یعنی این را به ادارات کل توصیه کنیم که فرد یا صنفی وجود دارد که به این شکل فرار مالیاتی انجام داده است و راهکارهای مقابله با آن هم چه به صورت سیستمی و چه به صورت مصداقی ارائه شود.



مالیاتی را شناسایی می کنند.

از سویی همکارانی در حوزه مبارزه با فرار مالیاتی در ادارات داریم که این افراد روزانه با فراریان مالیاتی و رویه های آنها روبه روی می شوند. خیلی از اصلاحاتی که در فرآیندهای اقتصادی کشور صورت می گیرد با وجودی که تکلیف اداری سازمان امور مالیاتی هم نیست از تلاش و زحمات همین همکاران شروع می شود. اگر با ابزارهای تشویقی و با ابزارهایی که بتواند همکاران ما را دلگرم تر کند به این ظرفیت ها بیشتر توجه کنیم آنها می توانند با پشتوانه قوی تری به کار خود ادامه دهند.

■ همکاران ما وقتی به میزان بالایی از تجربه می رسند بازنشسته می شوند و نمی توانیم از تجربه آنها استفاده کنیم. آیا راهکاری برای استفاده از تجربیات آنها وجود دارد؟

در حال حاضر یکی از معضلات ما دانش انباشته ای است که در همکاران حوزه رسیدگی وجود دارد اما در جایی ثبت نمی شود. ما بهترین ممیزکل ها را داریم که یک حوزه صنفی را سال ها رسیدگی کرده اند. گاهی اوقات به مزاح می گویم برخی همکاران ما در مبارزه با فرار به حدی از تخصص رسیده اند که می توانند با دیدن چهره شخص تخمین بزنند که چقدر فرار مالیاتی دارد. باید از دانش، تجربه و تخصص این افراد به نحو شایسته ای بهره برداری شود و زمانی که همکار ما در شهرستان به راهکاری در حوزه پیشگیری و مبارزه با فرار می رسد بایستی بابت آن تشویق شود. ما با معضلی مواجه هستیم که برخی همکاران ما بازنشسته عاطفی می شوند. من معمولاً برای نظارت به صورت مداوم به استان ها سفر می کنم. در این سفرها وقتی می خواهیم از همکاران کمک بگیریم افراد عمدتاً در نگاه اول مایل نیستند نکاتشان را به اشتراک بگذارند ولی بعد که می بینند ما واقعا دنبال این هستیم که از نکاتشان استفاده کنیم خیلی پیشنهادهای خوبی دارند و استقبال می کنند.

■ سازمان به لحاظ ساختاری محدودیت هایی در پاداش های مادی و ارتقا دارد. نمی شود راهکاری پیدا کرد تا از همه این افراد و دانش اندوخته که در سازمان است استفاده کرد؟

ما در گزارش های تحلیلی اصناف این موضوع را شروع کرده ایم و با همکاری مرکز آموزش و پژوهش در حال تقویت آن هستیم. یک سری گزارش های اولیه تهیه شده و با افراد ممحض مصاحبه می شود. یعنی در واقع تاریخ شفاهی این رسیدگی ها در جایی ثبت می شود.

پیشنهاد بعدی به دوستان معاونت پشتیبانی این است که کسی که در شرف بازنشستگی است سازمان یک پاداش معنادار برایش در نظر بگیرد به شرط آنکه فرد نکات اجرایی و تجربیاتش را چه در حوزه محتوایی، چه فنی مالیاتی یا در خصوص ساختار و نحوه انتصابات در سازمان در قالب یک شبه پایان نامه در اختیار سازمان قرار دهد.

■ برای تکمیل بحث اگر نکته یا مطلبی هست بفرمایید.

از سال گذشته به صورت ساختاریافته و منسجم، واحدهای اجرایی مبارزه با فرار مالیاتی و پول شویی در سطح ادارات کل ایجاد شده اند. یعنی هر اداره کلی یک واحد مبارزه با فرار ذیل مدیرکل دارد. چون نشریه شما به دست همکاران مان می رسد از فرصت استفاده می کنم و از کسانی که فکر می کنند در این حوزه انگیزه ای دارند یا به هیجان حل مسائل سخت علاقه مند هستند و توان کار فشرده را هم دارند پیشنهاد می کنم درخواست بدهند و محل کارشان را در اداره کل به این واحدها تغییر دهند. به نظرم جایگاه و اهمیت این واحدها در ادارات کل به صورت روزافزون ارتقاء خواهد داشت و بستر خوبی برای آموزش نیروهای است که بعدها در سازمان مسئولیت های بالاتری را بر دوش می گیرند.

هم به لحاظ نیروی انسانی و هم به لحاظ ابزارهایی که در اختیار داریم، توان بیشتری در حوزه مقابله با فرار مالیاتی لازم است.



ایران زمین

از استان ها چه خبر

هرماه «مهم ترین» اخبار مالیاتی استان ها را با هم مرور می کنیم:

مازندران

نشست با نمایندگان

مدیرکل امور مالیاتی با نمایندگان اتاق اصناف و برنامه های سازمان از فرار مالیاتی و عبور مالیات ستانی هوشمندانه و سامانه های و ی ضمن تقدیر از فعالیت ها و چارچوب قانونی و اصناف و بازار خواهیم

سمنان

کسب مقام قهرمانی دایزبال و نایب قهرمانی آمادگی جسمانی

مراسم اختتامیه مسابقات کارکنان دستگاه های اجرایی با حضور مسئولان استانی در دانشگاه سمنان برگزار و با اهدای مدال و جوایز از مقام های برتر این دوره تجلیل شد. تیم بانوان اداره کل امور مالیاتی استان سمنان در این دوره از مسابقات، موفق به کسب مقام قهرمانی رشته دایزبال و نایب قهرمانی رشته آمادگی جسمانی در بین دستگاه های اجرایی این استان شد.

خراسان شمالی

برپایی میز خدمت مالیاتی در حسینه مصلاهی امام خمینی (ره)

مدیرکل و مسئولان امور مالیاتی استان با حضور در برپایی میز خدمت در حسینه مصلاهی امام خمینی (ره) بجنورد، پای درد و دل روسای اتحادیه و اصناف نشستند. مسئولان و روسای امور مالیاتی ضمن بررسی، ارائه راهنمایی و پاسخگویی به سوالات مراجعان، برپایی و استقرار میز خدمت جهت رفع مشکلات فعالان اقتصادی را الگوی مصداقی در چارچوب رویکرد مودی مداری عنوان کردند.

خراسان رضوی

حل و فصل مسایل مالیاتی فعالان اقتصادی

نماینده مردم نیشابور در مجلس به همراه جمعی از تولیدکنندگان و فعالان اقتصادی این شهرستان جهت رفع مشکلات واحدهای تولیدی با مدیرکل امور مالیاتی خراسان رضوی دیدار و گفتگو کرد. مدیرکل امور مالیاتی خراسان رضوی در این دیدار گفت: حمایت از تولید و اشتغال در سال های اخیر سرلوحه کار امور مالیاتی بوده و با اتکا به ظرفیت های قانونی تلاش کردیم مانعی برای تولید ایجاد نشود و کمک حال تولیدکنندگان استان باشیم.

خراسان جنوبی

وصول ۴۵۸۹ میلیارد ریال مالیات از پرونده های مالیاتی

مدیرکل امور مالیاتی خراسان جنوبی از وصول ۴۵۸۹ میلیارد ریال مالیات از پرونده های مالیاتی سهم استان در سایر استان ها خبر دارد. تعداد ۱۱۷ پرونده و فعال اقتصادی دارای فعالیت عمده در استان شناسایی شده است که با انتقال تعداد ۷۷ پرونده موافقت شده و تعداد ۱۱ پرونده در حال پیگیری و تعیین تکلیف است. همچنین تاکنون با انتقال تعداد ۲۹ پرونده مخالفت شده است

سیستان و بلوچستان

وصول مالیات عادلانه عامل موثر در ثبات اقتصادی و مهار تورم

معاون هماهنگی امور اقتصادی استانداری سیستان و بلوچستان گفت: وصول مالیات با رعایت اصل عدالت و جلوگیری از فرار مالیاتی، از راهکارهای موثر در زمینه ثبات اقتصادی و مهار تورم است. وی با بیان اینکه این استان در حوزه تولید از معافیت خوبی برخوردار است، افزود: وصول مالیات با رعایت اصل عدالت و جلوگیری از فرار مالیاتی از راهکارهای موثر در زمینه ثبات اقتصادی و مهار تورم است.

چهارمحال و بختیاری

تجلیل ویژه سازمان بازرسی استان کارکنان مالیاتی

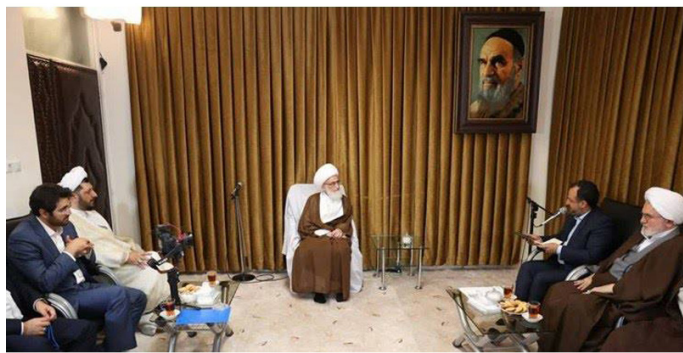
مدیرکل سازمان بازرسی استان بختیاری و هیئت همراه با حضور در مالیاتی استان از زحمات و تلاش ها و مجموعه امور مالیاتی استان و بختیاری تقدیر و تجلیل کرد و فرمایش مقام معظم رهبری پدای یک فریضه است لذا جا دارد از متذکر این فریضه که مجموعه امور مالیاتی تشکر و قدردانی را دارم.



سامان - طی دو سالی که از عمر نظام مالیاتی در دوره تحولی دولت سیزدهم می‌گذرد انجام اقدامات ارزشمند و برنامه‌های ماندگار با وجود برخی تنگناهای اجرایی در دستور کار سازمان امور مالیاتی قرار گرفته است. با نیمی نگاه به برخی از این اقدامات در این دوره درمی‌یابیم که نظام مالیاتی در جهت خدمت‌رسانی شایسته و مطلوب به مردم عزیز کشورمان به ویژه گره‌گشایی از مشکلات و دغدغه‌های مؤدیان از هیچ تلاشی مضایقه نکرده و همچنان با همتی مضاعف در پی جلب رضایت ایشان در بالاترین سطوح ممکن است. از این رهگذر، رئیس‌کل سازمان امور مالیاتی با حضور در اجلاس‌های دوره‌ای و سراسری سازمان امور مالیاتی و دیدار با مسئولان، نخبگان، جامعه مذهبی و روحانیون، فعالان اقتصادی و اصناف شهرهای مختلف به طور مستقیم و بدون واسطه در جریان مشکلات و موانع مالیاتی مؤدیان در مناطق مختلف قرار گرفته و تدابیر و راهکارهای لازم در جهت رفع آنها را در دستور کار قرار می‌دهد. بر این اساس ابتدا مروری خواهیم داشت بر دیدارهای دکتر محمد هادی سبحانیان، رئیس‌کل سازمان امور مالیاتی کشور با علما و مراجع تقلید و در ادامه روند برگزاری اجلاس مدیران مالیاتی در استان فارس را بررسی خواهیم کرد.

دیدار با مراجع و علمای قم

دیدار با آیت‌الله العظمی نوری همدانی



آیت‌الله العظمی نوری همدانی در دیدار با وزیر اقتصاد و رئیس‌کل سازمان امور مالیاتی با تأکید بر ضرورت حس شدن خدمات از سوی مردم گفت: تمام توجه باید به مردم باشد چراکه خدمت به این مردم عبادت است و کیفیت عبادت باید در عمل مشخص شود. این مرجع عالی قدر افزود: ما باید عملاً به مردم نشان دهیم که عمل ما، امانت در برابر میلیون‌ها انسان است. امید دارم شاهد از بین رفتن فقر و لو در یک نقطه از کشور باشیم. در این دیدار دکتر خاندوزی و دکتر سبحانیان نیز گزارشی از آخرین وضعیت، اقدامات و برنامه‌های پیش روی وزارت اقتصاد و سازمان امور مالیاتی در راستای شفافیت صورت‌های مالی و حرکت به سمت عدالت مالیاتی ارائه کردند.

دیدار با آیت‌الله العظمی سبحانی



آیت‌الله العظمی سبحانی در دیدار با دکتر خاندوزی و دکتر سبحانیان با تأکید بر اینکه بانک‌ها امانت‌دار مردم هستند خواستار تسهیل دسترسی مردم به منابع بانکی، نظارت بر عملکرد بانک‌ها و جلوگیری از نگاه‌داری بانک‌ها شد. این مرجع عظام تقلید در این دیدار خطاب به دولتمردان تأکید کرد: نخست اینکه مسئولان کاری کنند که قیمت‌ها ثبات پیدا کند، ثبات قیمت‌ها سبب می‌شود مردم نسبت به دولت دلگرم شوند و می‌فهمند که دولت بر امور مسلط است. وزیر اقتصاد با تشریح تعدادی از محورهای اقدامات انجام شده از سوی این وزارتخانه، در بخش مالیات، به هوشمندسازی نظام مالیاتی کشور اشاره کرد و گفت: تلاش شد تا کارها به شکل سیستمی پیش برود و موجب کاهش مفاسد و شناسایی مفسدان و فراریان مالیاتی شود.

دیدار با نماینده ولی فقیه در استان قم



آیت‌الله سعیدی نماینده ولی فقیه در استان قم در دیدار وزیر اقتصاد و رئیس‌کل سازمان امور مالیاتی اظهار داشت: یکی از مشکلات ما این است که در گذشته شیوه مدیریتی نامناسبی پایه‌گذاری شد و یک دولت که می‌خواهد این را درست کند کلی باید هزینه کند. تولید استان حضرت فاطمه معصومه (س) افزود: افرادی که روی کار می‌آیند باید مؤمن و معتقد به کار خود باشند، اگر از این تنزل کنیم به مشکل برمی‌خوریم. افراد باید به کاری که می‌کنند معتقد باشند و به غیر از آن تن ندهند.

وزیر اقتصاد نیز در این دیدار ضمن تبیین سیاست‌های اقتصادی دولت با ارائه گزارشی از آخرین اقدامات و دستاوردهای اقتصادی به ویژه نظام مالیاتی کشور اشاره کرد و گفت: با اقدامات تحولی نظام مالیاتی تعداد مؤدیان از دو میلیون و ۷۰۰ هزار مؤدی به بالغ بر ۵/۵ میلیون مؤدی مالیاتی رسیده است.

دیدار با مدیر حوزه‌های علمیه



آیت‌الله علیرضا اعرافی مدیر حوزه‌های علمیه سراسر کشور در دیدار با دکتر خاندوزی و دکتر سبحانیان، تجسم اندیشه اسلامی در عمل و ظهور و بروز آن در سطوح مختلف اجتماعی را مهم‌ترین وظیفه دولت دانست و گفت: از تیم اقتصادی دولت انتظار داریم تا راهکارها و راهبردهای تجسم عملی اندیشه اسلامی را در سطوح مختلف اقتصادی و اجتماعی ترسیم و به موضوع فرهنگ‌سازی در حوزه‌های اقتصادی به ویژه عرصه مالیات و استقرار عدالت برای کاهش آسیب‌های اجتماعی توجه ویژه‌ای داشته باشد.

رئیس‌کل سازمان امور مالیاتی نیز در این دیدار گزارشی از آخرین اقدامات و رویکردهای نظام مالیاتی در راستای استقرار عدالت در کشور و اوضاع مالیاتی استان قم ارائه کرد. وی با بیان اینکه تمام تلاش ما در جهت استقرار عدالت مبتنی بر شفافیت و اعتماد حداکثری به داده است، گفت: استقرار عدالت هم برای ما و هم برای مردم حائز اهمیت است و هوشمندسازی مالیاتی این مسیر را هموار می‌کند.

تجلیل از ادارات برتر امور مالیاتی کشور

دکتر سبحانیان در حاشیه اجلاس مدیران مالیاتی از ادارات برتر در شاخص‌های وصول درآمدهای مالیاتی، آموزش قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان، دادرسی مالیاتی و فرار مالیاتی و روابط عمومی‌های برتر تقدیر کرد. در شاخص وصول درآمدهای مالیاتی استان‌های البرز، کیلان و ایلام، در شاخص آموزش قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان ادارات خراسان رضوی، آذربایجان غربی و البرز در بخش دادرسی مالیاتی استان یزد و در حوزه فرار مالیاتی استان فارس حائز رتبه برتر شدند. همچنین از ادارات کل امور مالیاتی استان‌های قزوین، کردستان و فارس در حوزه فعالیت‌های روابط عمومی و اطلاع‌رسانی تجلیل گردید.

رونمایی از سری جدید نشریه «سامان»

در جریان این اجلاس از نخستین شماره سری جدید «سامان» به طور رسمی رونمایی شد. دکتر سبحانیان در حین رونمایی از نشریه «سامان» با بیان اینکه ارتقای فرهنگ سازمانی یکی از برنامه‌های مهم نظام مالیاتی است، گفت: سری جدید نشریه سامان با هدف تقویت انسجام و همگرایی درون سازمانی و رویکرد فرهنگ‌سازمانی و پاسخگویی به مطالبات و دغدغه‌های همکاران تولید و منتشر می‌شود. نخستین شماره نشریه «سامان» در دوره تحولی سازمان امور مالیاتی کشور با طراحی جدید و بخش‌های متنوعی همچون بیان دغدغه‌ها و مطالبات همکاران در گفتگو با مدیران سازمان، تشریح دستاوردهای نظام مالیاتی، سواد مالیاتی، مالیات ملل، سبک زندگی و... به همت دفتر روابط عمومی و فرهنگ‌سازی مالیاتی تولید و منتشر شده که مورد استقبال کارکنان سازمان امور مالیاتی قرار گرفته است.



مراسم افتتاحیه اجلاس سراسری مدیران مالیاتی در شیراز

اجلاس سراسری مدیران مالیاتی ۲۶ و ۲۷ مهرماه با حضور رئیس کل سازمان و مدیران مالیاتی سراسر کشور در شیراز برگزار شد. در این اجلاس دو روزه مهم‌ترین سیاست‌ها و برنامه‌های نظام مالیاتی در سال جاری از جمله تحقق درآمدهای مالیاتی، پیگیری معوقات مالیاتی، اجرای قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان، مبارزه با فرار مالیاتی، شناسایی پایه‌های جدید مالیاتی، بهبود رسیدگی به پرونده‌های مالیاتی و دیگر مسائل و مشکلات حوزه مالیاتی کشور در قالب میزگردهای تخصصی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین در این اجلاس، معاونین و مدیران ستادی و مدیران ادارات کل امور مالیاتی ضمن تشریح عملکرد و برنامه‌های خود به بیان دیدگاه‌ها و مباحث مورد نظر پرداختند.

کارگروه‌های تخصصی پنج‌گانه پیرامون مهم‌ترین مسائل مالیاتی

در این اجلاس دو روزه، مدیران مالیاتی با حضور در کارگروه‌های پنج‌گانه تخصصی شامل پایانه‌های فروشگاهی، دادرسی مالیاتی، وصول، اجرا و معوقات، چالش بهره‌برداری (سنیم) و تکریم مؤدیان به بررسی مهم‌ترین مسائل، سیاست‌ها و برنامه‌های نظام مالیاتی در سال جاری پرداختند. بعد از اتمام فعالیت کارگروه‌ها، پیشنهادات تجمیع و در بخش دوم اجلاس به سمع و نظر هیئت رئیسه و حاضرین در این اجلاس رسید که پیشنهادات مطروحه پس از بررسی و تأیید در قالب مصوبات، در دستور کار اجرایی قرار گرفت.

تشکیل تیم ویژه برای پیشبرد پروژه سامانه مؤدیان

دکتر سبحانیان با حضور در میزگرد تخصصی سامانه مؤدیان ضمن ابراز رضایت از وضعیت پیشبرد و سرعت قابل قبول اجرای قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان اظهار داشت: بحمدالله این طرح هم‌اکنون در ریل مناسبی قرار گرفته است و به لحاظ فنی و زیرساختی مشکلات و موانع خاصی وجود ندارد لیکن به منظور ارتقای آمادگی ادارات کل امور مالیاتی لازم است تیم ویژه‌ای جهت هم‌افزایی، پیگیری و پیشبرد امور سامانه مؤدیان و رفع مشکلات، ابهامات و دغدغه‌های موجود تعیین شود.

وی بر تجهیز همکاران مالیاتی به دانش و الزامات قانونی اجرای سامانه مؤدیان تأکید کرد و گفت: نمایندگان تعیین‌شده پاسخگوی مشکلات، ابهامات و دغدغه‌های مؤدیان و همکاران خواهند بود البته این امر به معنای این نخواهد بود که سایر اجزای سازمان با سامانه مؤدیان بیگانه شوند بلکه بایستی همه همکاران نسبت به ابعاد و جوانب آن اشراف داشته باشند.

دکتر سبحانیان در ادامه خواستار ارائه گزارش دوره‌ای از میزان پیشرفت ثبت نام اشخاص حقوقی در سامانه مؤدیان به تفکیک ادارات امور مالیاتی شد و خاطر نشان کرد: ادارات کل امور مالیاتی سراسر کشور از طریق فرهنگ‌سازی و تعامل و گفتگو نسبت به ثبت نام اشخاص حقوقی اهتمام ویژه‌ای داشته باشند.

تقدیر از گزارش دهنده فرار مالیاتی در فارس

دکتر سبحانیان در این اجلاس از گزارش دهنده فرار مالیاتی در استان فارس که منجر به شناسایی درآمدهای مالیاتی گردید با اعطاء لوح تقدیر و هدیه قدر دانی نمود. در متن این تقدیرنامه آمده است: مصلحت نظام و جامعه ایرانی اسلامی و رشد و بالندگی آن در گرو پیشگیری از فساد و مبارزه با فرار مالیاتی بر مبنای اطلاعات و از طریق تدبیر واقع‌بینانه، اجرای قاطعانه و افزایش امید و روحیه ضد فساد در کشور است. در این راستا نقش جامعه مدنی و عموم مردم در مبارزه با مفاسد اقتصادی در انجام مسئولیت اجتماعی خود حائز اهمیت می‌باشد. اقدام ارزشمند جنابعالی در گزارش فرار مالیاتی که منجر به وصول درآمدهای مالیاتی گردید، شایسته تقدیر است. امید است زمینه همکاری مردمی در مبارزه‌های قاطع با مظاهر مفاسد اقتصادی و تبدیل این شناخت به اراده عمومی در راستای تحقق اهداف عالی نظام مقدس جمهوری اسلامی بیش از پیش فراهم گردد. گفتنی است با راه‌اندازی سامانه سوت‌زنی در دوره تحولی نظام مالیاتی، بیش از ۱۶ هزار گزارش مردمی در سامانه مربوطه دریافت شده که بخش قابل ملاحظه‌ای از آن بررسی و منجر به صدور برگ تشخیص مالیاتی گردیده است.



عزم و اراده سازمان بر اعتلای نظام مالیاتی و حل مسائل معیشتی کارکنان

دکتر سبحانیان در مراسم پایانی اجلاس مدیران مالیاتی با تقدیر از خدمات و تلاش‌های همکاران سراسر کشور بر عزم و اراده سازمان در اعتلای نظام مالیاتی، بهبود عملکرد سازمانی در وصول درآمدهای مالیاتی و حل مسائل معیشتی کارکنان تأکید کرد. وی با تبیین سیاست‌ها و رویکردهای نظام مالیاتی و بررسی اقدامات، دستاوردها و فعالیت‌های در دست اقدام سازمان، گفت: انتظار و توقع از نظام مالیاتی به دلیل توفیقات خوب در وصولی و مالیات‌ستانی عادلانه و نظایر آن بالا رفته و این مسئولیت ما را در تأمین منابع مالی دولت سنگین‌تر از قبل می‌نماید که البته این امر با تلاش و اهتمام ویژه کارکنان سازمان امور مالیاتی امکان‌پذیر است.

معاون وزیر اقتصاد با اشاره به اینکه خلاقیت و ابتکار در اجرای مسئولیت‌های کارکنان، عناصر اصلی پیشبرد صحیح و مطلوب وظایف سازمانی است، افزود: باید امکانات مورد نیاز با هدف ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان مالیاتی که در امر خطیر تأمین مقبول‌ترین و مناسب‌ترین نوع درآمدهای معیشتی کارکنان پایدار مالیاتی تلاش می‌نمایند فراهم شود و مدیران سازمان می‌بایست امکانات انگیزشی و رفاهی لازم را به منظور جبران خدمت درخور و شایسته فراهم سازند.

دکتر سبحانیان همچنین با تأکید بر اینکه تکریم مؤدیان راهبرد اصلی نظام مالیاتی است، افزود: اگر می‌خواهیم نظام مالیاتی به هدف اصلی خود که وصول عادلانه مالیات است نائل شود باید تکریم مؤدیان را سرلوحه خود قرار دهیم. تکریم مؤدیان به معنای آن است که به مردم احترام بگذاریم و برخورد با افراد به شیوه مناسبی انجام شود. باید قدر دان آنان باشیم و این مسئله را نه تنها در حرف بلکه در عمل نیز نشان دهیم.

رئیس کل سازمان امور مالیاتی با تشریح برخی دستاوردها در دوره تحولی نظام مالیاتی، گفت: تولید اظهارنامه‌های برآوردی ۹۸ تا ۱۴۰۰، قطعی‌سازی پرونده‌های ارزش افزوده، بارگذاری سریع اظهارنامه‌ها و اجرای برنامه زمان‌بندی رسیدگی‌ها، اتصال سازمان به اعتبارسنجی، فراخوان مالیات بر ارزش افزوده با حجم گسترده و بهره‌گیری از شرکت‌های دانش‌بنیان در شناسایی فراریان مالیاتی و محاسبه مالیات از جمله این موارد است.



ترجمه زهرا رحمان

یک برش از رویدادهای اقتصادی جهان

انجمن سالانه ادارات مالیاتی (FTA) که کمیسیون ها و مقامات ادارات مالیاتی بیش از ۵۰ اقتصاد جهان را گرد هم می آورد برای اولین بار در سال ۲۰۰۴ راه اندازی شد. اولویت ها و خروجی های استراتژیک این انجمن توسط دفتری متشکل از ۱۴ کمیسیون بر ریاست کمیسیون ریاست کمیسیون همیلتون از آنس در آمدگان انظار ت می شود.

از جمله اقداماتی که توسط این انجمن انجام می شود می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- مدیران مالیاتی دانش خود را به اشتراک می گذارند، تحقیق می کنند و ایده های جدیدی را برای بهبود و توسعه مدیریت مالیاتی در سراسر جهان ارائه می دهند.

- ضمن بحث و تبادل نظر در مورد چالش ها و فرصت های جهانی، اولویت های استراتژیک برای همکاری با این انجمن تعیین می شود.

- از تخصص و تجربه اعضای خود برای انجام مجموعه ای از پروژه های مشترک با زمان محدود، از گزارش های اشتراک گذاری دانش گرفته تا رهبری فکری و توسعه ابزارهای عملی جدید استفاده می شود.

- فرصت هایی برای گفتگو و همکاری عمیق بین کارشناسان ادارات مالیاتی فراهم می شود.

- با ذینفعان کلیدی، از جمله نمایندگان تجاری و مالیات دهندگان، سیاست گذاران مالیاتی و تنظیم کننده های مالی در سطح ملی حمایت می شود.

- با سایر مجامع سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)، سازمان های بین المللی و سازمان های مالیاتی منطقه ای همکاری می شود.

همچنین از اهداف این انجمن می توان به افزایش اثربخشی، کارایی و انعطاف پذیری ادارات مالیاتی از طریق موارد زیر اشاره کرد:

- انجام پروژه های رهبری فکری برای کمک به دولت ها برای پاسخگویی به چالش ها و فرصت های فعلی و آینده از جمله چالش های ناشی از دیجیتالی شدن سریع اقتصاد جهانی

- حمایت از دستور کار سیاست مالیاتی بین المللی گسترده تر از طریق اجرای موثر، سازگار و به موقع استانداردهای جهانی

- ایجاد مشترک رویکرد ها، ابزارها و راه حل ها از طریق همکاری با صاحبان کسب و کارها و سایر ذینفعان

- به اشتراک گذاری رویه ها، دانش و تجربیات پیشرو در میان کارشناسان

- حمایت از ظرفیت سازی (از طریق آموزش، شبکه های اشتراک دانش، همکاری نزدیک با سازمان های مالیاتی منطقه ای و نهاد های بین المللی)، به شیوه ای مکمل برای کمک به تحقق منافع همه سازمان های مالیاتی در سطح جهان از برنامه ها و فعالیت های کاری جمعی.

امسال نیز به مانند سال های گذشته شانزدهمین انجمن ادارات مالیاتی با حضور ۵۳ عضو از روسا و نمایندگان ادارات مالیاتی پیشرفته و در حال توسعه، ۱۱ تا ۱۳ ماه اکتبر برگزار شد.

هدف اصلی این مجموعه به اشتراک گذاری اطلاعاتی است که گفتگو، تبادل نظر، انتقال دانش و تجربه را بین مقامات مالیاتی و سایر ذینفعان در مورد مسائل مهم ادارات مالیاتی مانند شناسایی فرصت های برای بهبود طراحی و مدیریت سیستم های آنها به صورت فردی و جمعی تسهیل کرده و با استفاده از مجموعه داده های گسترده، تجزیه و تحلیل و نمونه های کشوری برای ارائه روندهای کلیدی، نوآوری های اخیر و شیوه های مناسب، عناصر اساسی سیستم های مدیریت مالیاتی مدرن را بررسی می کنند.

Tax Administration 2023 که یازدهمین نسخه از این مجموعه است ضمن ارائه داده های مقایسه ای در مورد عملکرد اداره های مالیاتی در ۵۸ اقتصاد پیشرفته و نوظهور در تمام قاره ها به بررسی همکاری و مشارکت برای شکل گیری اداره مالیات جهانی در آینده با افزایش طیف وسیعی از ذینفعان پرداخت.

همچنین ضمن اجرای توافق نامه های جهانی جدید و حمایت از تلاش های ظرفیت سازی جهانی، بررسی چگونگی تعمیق همکاری بین ادارات مالیاتی، افزایش اثربخشی تلاش ها برای ظرفیت سازی جهانی از طریق مشارکت نزدیک تر با سازمان های بین المللی و منطقه ای، همکاری و تشریح مساعی در پروژه ها برای کمک به تحقق چشم انداز ادارات مالیاتی با استفاده از ابزارهای فناوری جدید جهت ایجاد انطباق فزاینده و کاهش شکاف های مالیاتی تاکید شد.

از آنجایی که فرصت های بزرگی که تحول دیجیتالی می تواند به ارمغان بیاورد علاوه بر مزایای اقتصادی قابل توجه، صرفه جویی در زمان و منابع توسعه بخش های دولتی و خصوصی در سطح بین المللی، افزایش درآمد قابل توجهی نیز به همراه دارد؛ در خصوص همکاری با ذینفعان تجاری و دانشگاهی توافق شد.

در حقیقت فرایندهای مالیاتی فرامرزی دیجیتال یکپارچه بین ادارات مالیاتی و با اشخاص ثالث بر اساس قابلیت همکاری در توسعه رهبری فکری در مورد مسائل کلیدی مشترک برای کمک به اطلاع رسانی تحول دیجیتال در زمینه های هویت دیجیتال، استراتژی دیجیتال و هوش مصنوعی فعال شده است.

اعضا در مورد تغییرات اساسی در دولت خود که تحول دیجیتال به همراه خواهد داشت و ایجاد مهارت های جدید، چالش ها و فرصت های ناشی از اجرای مالیات جهانی و به تبع آن قوانین مشترک با هدف یک بازده استاندارد و کارآمد، ساده سازی مکانیزم جمع آوری و تبادل اطلاعات، ارزیابی مدیریت ریسک در خصوص مالیات جهانی بحث و تبادل نظر کردند.

در این انجمن اهمیت اطمینان از اینکه همه ادارات مالیاتی می توانند از نتایج کار بهره مند شوند از طریق برنامه های ظرفیت سازی در خصوص راه اندازی شبکه اشتراک گذاری دانش جدید KSN بررسی شد.

اجرای آزمایشی برنامه جدید بازرسان مالیاتی بدون مرز برای دیجیتالی کردن ادارات مالیاتی این امکان را برای تعامل محرمانه و سطح بالاتر بسیاری از جنبه های استراتژیک و عملی فراهم می کند.

در این انجمن سالانه ادارات مالیاتی (FTA) که کمیسیون ها و مقامات ادارات مالیاتی بیش از ۵۰ اقتصاد جهان را گرد هم می آورد برای اولین بار در سال ۲۰۰۴ راه اندازی شد. اولویت ها و خروجی های استراتژیک این انجمن توسط دفتری متشکل از ۱۴ کمیسیون بر ریاست کمیسیون همیلتون از آنس در آمدگان انظار ت می شود.

از جمله اقداماتی که توسط این انجمن انجام می شود می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- مدیران مالیاتی دانش خود را به اشتراک می گذارند، تحقیق می کنند و ایده های جدیدی را برای بهبود و توسعه مدیریت مالیاتی در سراسر جهان ارائه می دهند.

- ضمن بحث و تبادل نظر در مورد چالش ها و فرصت های جهانی، اولویت های استراتژیک برای همکاری با این انجمن تعیین می شود.

- از تخصص و تجربه اعضای خود برای انجام مجموعه ای از پروژه های مشترک با زمان محدود، از گزارش های اشتراک گذاری دانش گرفته تا رهبری فکری و توسعه ابزارهای عملی جدید استفاده می شود.

- فرصت هایی برای گفتگو و همکاری عمیق بین کارشناسان ادارات مالیاتی فراهم می شود.

- با ذینفعان کلیدی، از جمله نمایندگان تجاری و مالیات دهندگان، سیاست گذاران مالیاتی و تنظیم کننده های مالی در سطح ملی حمایت می شود.

- با سایر مجامع سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)، سازمان های بین المللی و سازمان های مالیاتی منطقه ای همکاری می شود.

همچنین از اهداف این انجمن می توان به افزایش اثربخشی، کارایی و انعطاف پذیری ادارات مالیاتی از طریق موارد زیر اشاره کرد:

- انجام پروژه های رهبری فکری برای کمک به دولت ها برای پاسخگویی به چالش ها و فرصت های فعلی و آینده از جمله چالش های ناشی از دیجیتالی شدن سریع اقتصاد جهانی

- حمایت از دستور کار سیاست مالیاتی بین المللی گسترده تر از طریق اجرای موثر، سازگار و به موقع استانداردهای جهانی

- ایجاد مشترک رویکرد ها، ابزارها و راه حل ها از طریق همکاری با صاحبان کسب و کارها و سایر ذینفعان

- به اشتراک گذاری رویه ها، دانش و تجربیات پیشرو در میان کارشناسان

- حمایت از ظرفیت سازی (از طریق آموزش، شبکه های اشتراک دانش، همکاری نزدیک با سازمان های مالیاتی منطقه ای و نهاد های بین المللی)، به شیوه ای مکمل برای کمک به تحقق منافع همه سازمان های مالیاتی در سطح جهان از برنامه ها و فعالیت های کاری جمعی.



بهنام معتمدی

قدرت حسابداری در خانواده

یکی از مهم ترین بحث های جامعه ما اهمیت پول در زندگی افراد است. آشنا بودن با حسابداری موجب می شود تا افراد اطمینان حاصل کنند که با داده های مشخصی حمایت از اقدامات خود امکان پذیر است و ابزاری برای نظارت و اندازه گیری تأثیر تصمیمات بر اقتصاد فراهم می شود. چنان که اداره اقتصاد یک کشور از طریق کنترل مالی و پولی آن امکان پذیر است و باید طبق برنامه ریزی های مشخص و هدف دار پیش رفته و با کنترل و نظارت بسیار دقیق خاتمه یابد، مدیریت اقتصاد خانواده نیز می تواند نقش زیادی در زندگی معیشتی خانواده ها ایفا کند.

بررسی نقش آموزش حسابداری در اقتصاد خانواده در جهت استفاده بهتر از درآمد بسیار مؤثر است. از این رو بهتر است تا با شناسایی روش های متناسب با شرایط مالی خانواده خود انتخاب های مناسبی را در زمینه مدیریت مالی انجام دهیم. در هر مجموعه ای برای رسیدن به اهداف مشخص شده ضرورت برنامه ریزی دقیق و منظم به خوبی احساس می شود. خانواده نیز به عنوان مجموعه ای متشکل از والدین و فرزندان با نیازهای متعدد و متنوع، نیاز به برنامه ریزی به ویژه در عرصه اقتصادی برای اداره و مدیریت صحیح اقتصادی در آن دارد.

هر علم و شیوه ای که نیاز به کسب دانش دارد باید همراه با سرمایه گذاری در دل نسل های جامعه باشد. بنابراین باید نخست دانش مالی و حسابداری را در بدنه جامعه و خصوصاً خانواده گسترش داد و با زبانی ملایم و سنجیده نوپایان جامعه را برای برداشتن نخستین گام تشویق و قدم هایشان را استوار کرد. به این ترتیب طولی نخواهد کشید که آموزش مسائل مالی و پس انداز صحیح به اندیشه ای غالب بدل و این افراد به مدد رسانانی بی بدیل تبدیل خواهند شد که به دیگران نیز این تعالیم را آموزش خواهند داد. ساده و سهل گیری مخارج می تواند برای اقتصاد خانواده بسیار خطرناک و بنیان آن را با چالش جدی مواجه سازد. تمام نکته های به ظاهر ساده بسیار کارساز هستند و در ذهن افراد باقی می مانند و زمینه رشد مالی را به همراه خود دارند. سواد مالی برای کودکان موضوعی است که بسیاری از کشورهای پیشرفته آن را جدی گرفته اند و در حال مهارت آموزی والدین و مدارس برای انتقال به نسل جوان تر و حتی کودکان هستند. زیرا آنها می دانند برای اینکه فرزندان شان در آینده موفق باشند باید از سنین کودکی با مفاهیم اقتصادی و مالی آشنا شوند.

دوست کام
حسابداری
www.Hesabdary.Com
@HesabdaryCom



ام البنین قرایی

افق گشایی در نظام مالیاتی با تکیه بر نیروی انسانی کارآمد

روابط عمومی اطلاع رسانی صرف نیست

شاید برای همه ما فرهنگ سازی و اطلاع رسانی مالیاتی به مثابه ارتباط صرف با رسانه های مکتوب، آنلاین و فضای مجازی است. امروز چه خبر است؟ چه مطلبی باید منتشر شود؟ با کدام مقام و مسئول باید دیدار و عکس و خبر تهیه شود؟ برای فردا باید با چه رسانه های همبند شد؟ هدف همه تلاش ها آگاهی بخشی و اطلاع رسانی به مردم و جلب اعتماد مخاطبان و مؤدیان است. اینکه چقدر این اطلاع رسانی ها مؤثر واقع شود بحث دیگری است و بدون تردید جهت تأثیرگذاری باید ارتباطات یک سویه تبدیل به ارتباطات دوسویه و تبادل اطلاعات شده و با دریافت بازخورد از مؤدیان همراه باشد. اما نقش روابط عمومی به عنوان ارائه دهنده سیاست های حوزه درون سازمانی و تسهیل کننده ارتباطات سازمانی کجاست؟ شاید کمتر کسی است که به این مهم و پاسخ به این سؤال کلیدی توجه کند: مجموعه ای که نیروی انسانی آن انگیزه کافی نداشته باشد و به شکلی به جا و شایسته مورد تشویق و ترغیب قرار نگرفته باشد چقدر می تواند چهره های مطلوب از سازمان به نمایش گذارد؟

اما نقش و جایگاه روابط عمومی در ارتقای روابط درون سازمانی چیست؟

نیروی انسانی بزرگ ترین سرمایه هر سازمانی است که می تواند با آموزش صحیح و ارتباط و تعامل سازنده با او جهت ارتقا و بهره وری بیشتر حرکت نمود و اگر همین نیروی انسانی ناامید و بی انگیزه شود و به مطالبات او کمترین توجهی نشود چه هزینه ای برای سازمان و در نهایت جامعه خواهد داشت. به یقین بهترین راه تحول و تعالی سازمان امور مالیاتی افزایش رضایت و تاب آوری نیروی انسانی با ایجاد امید در آن است.

روابط عمومی به عنوان پل ارتباطی مدیر و کارکنان و استفاده از سازوکارهای ارتباطی مناسب می تواند فرآیندهای ارتباطی را تسهیل نموده و در جهت تسریع آن حرکت کند. برگزاری نشست های مشترک مدیران هر مجموعه با کارکنان، برخورد و رفتار مناسب مدیران با مجموعه، استفاده از ایمیل سازمانی و صندوق انتقادات و پیشنهادات جهت پاسخ دهی به کارکنان، داشتن بولتن درون سازمانی، برگزاری همایش های خانوادگی مناسبی (پیاده روی خانوادگی و...)، برگزاری مسابقات فرهنگی و ورزشی ویژه کارکنان و فرزندان آنان، برگزاری مراسم های مختلف ملی و مذهبی مناسبی با هدف گرد هم آبی و دریافت نظرات کارکنان، برگزاری مراسم های دوره ای تقدیر از کارکنان نمونه و در نهایت فراهم کردن تسهیلات و انجام اقدامات رفاهی مناسب می تواند بخشی از این فرآیند را سرعت بخشیده و برای نیروی انسانی انگیزه بخش باشد چراکه ایجاد انگیزه، عرق سازمانی را به همراه دارد. این نیروی انسانی بدون تردید وقت کافی برای پاسخگویی به مؤدیان، انگیزه کافی برای پیگیری مشکلات مؤدیان، ذوق کافی برای ارائه پیشنهادها جهت تسریع فرآیندهای سازمانی و در نهایت انجام و اجرای سیاست های سازمانی و تلاش در جهت کسب اطلاعات و آموزش های روز را خواهد داشت.

باید باور داشت نیروی انسانی می تواند زمینه ساز سازمانی بهتر، جامعه ای پویاتر و البته فردایی بهتر باشد. توجه به نیروی انسانی یعنی افزایش فرهنگ مالیاتی، تحقق اهداف و سیاست های سازمان امور مالیاتی کشور، ان شاء الله.



مترجم: سمیه حیدری

چند راه آسان برای ایجاد انگیزه در کارکنان

تکنیک های ارتقا انگیزه کارکنان برای موفقیت یک سازمان ضروری است. وقتی بدانید چگونه به کارکنان انگیزه بدهید بهترین نتیجه را از فعالیت آنها خواهید گرفت. کارکنان با انگیزه، بیشتر کار خواهند کرد و خود را وقف مأموریت های سازمانی خواهند نمود. کارمندان شاد خلاق تر هستند.

در اینجا چند راه برای افزایش انگیزه کارمندان آورده شده است:

۱. **بهبود فرهنگ سازمانی و تیمی**
فرهنگ سازمانی را بالا شروع و به پایین می رسد و منعکس کننده این فلسفه است که در آن همه افراد برابر و با ارزش هستند و مهارت های خود را در جهت اهداف سازمان به کار می گیرند. این یعنی کار کردن به عنوان بخشی از یک تیم و به اشتراک گذاری دانش و ایده.

۲. **تشویق به کار گروهی**
کار گروهی انگیزه کارکنان را تقویت می کند. کار گروهی باعث می شود همه کارمندان احساس ارزشمندی داشته باشند و حس کنند در دستیابی به اهداف سازمانی نقش دارند.

۳. **نوآوری و خلاقیت را تشویق کنید**
کسالت انگیزه را از بین می برد. به کارمندان اجازه دهید پیشنهاد های خلاقانه خود را بیان کنند و ایده های خود را در پروژه ها به کار گیرند. تنها به این دلیل که فردی در حسابداری یا بخش فنی کار می کند به این معنی نیست که ایده های نوآورانه ای ندارد.

۴. **تشکر خود را بیان کنید**
به راحتی می توان تشکر کرد یا آفرین گفت. این کلمات ساده باعث ایجاد انگیزه در یک نفر و نشان از قدر دانی دارد. راه دیگر برای تشخیص عملکرد خوب از طریق پاداش های مادی است. به عنوان مثال، مرخصی تشویقی به کارمندان انگیزه می دهد.

۵. **عملکرد خوب را تشخیص دهید**
از افرادی که عملکرد درستی دارند قدر دانی کنید. وقتی کسی به ما می گوید کار خوبی انجام داده ایم و برای انجام کارهای خوب بیشتر، انگیزه داریم افزایش اعتماد به نفس در کارمندان شکل می گیرد.

۶. **اهداف سازمان را واضح بیان کنید**
یکی دیگر از عوامل انگیزشی برای کارکنان تعریف واضح اهداف سازمانی است. این بدان معناست که کارمندان به صورت وسیع تر جایی که در آن کار می کنند را درک کنند. تأثیر انگیزه کارکنان بر عملکرد یک سازمان بسیار مهم است.

۷. **پاداش فردی و گروهی بدهید**
دادن پاداش به کارمندان برای انجام امور فرصتی برای افزایش انگیزه در آنان است. اگر کارمندان به صورت گروهی یا فردی بدانند که مدیر سازمان آنها را قبول دارد انگیزه ای برای انجام کارهای سخت خواهند داشت. ارائه پاداش نیز می تواند انگیزه و رقابت سالم ایجاد کند.

۸. **ارتباط مثبت برقرار کنید**
مثبت اندیشی باعث ایجاد انگیزه می شود. ارائه ایده های مثبت و طرح های جدید کارکنان را تشویق می کند تا از موفقیت های سازمان حمایت کنند. وقتی همه اهداف سازمانی را درک کنند سطح انگیزه کارکنان نیز به طور چشمگیری افزایش می یابد.

۹. **برای هر کارمند اهداف منظمی در نظر بگیرید**
اگر به طور منظم اهداف فردی هر کارمند را تعیین کنید آنها احتمالاً انرژی و تعهد بیشتری برای کار اختصاص می دهند. انجام این کار باعث می شود کارمندان همیشه برای رسیدن به اهداف خود انگیزه داشته باشند به خصوص اگر پاداش نیز دریافت کنند.

۱۰. **کارکنان را در تصمیم گیری ها مشارکت دهید**
چگونه می توانید از مشارکت کارکنان برای افزایش انگیزه استفاده کنید؟ پاسخگویی به کارکنان و گوش دادن به نظرات آنها می تواند انگیزه و مشارکت درونی را افزایش دهد.

۱۱. **بررسی کنید چه چیزی باعث انگیزه در هر کارمند می شود**
پول و پاداش های مادی همیشه کارمندان را تشویق نمی کند که سخت تر کار کنند. البته گاهی مؤثر است اما همه به یک شکل انگیزه نمی گیرند. برخی افراد احساس می کنند مسیر شغلی آنها مهم تر از مشوق ها است.

۱۲. **ارتقاء شغلی کارکنان را در نظر بگیرید**
افراد زمانی احساس انگیزه می کنند که مسیر پیشرفت شغلی مشخصی داشته باشند. اگر ارتقاء در چشم انداز کاری باشد می تواند بهره وری بهتر کارکنان را در پی داشته باشد. وقتی می دانیم هدف شغلی داریم احساس انگیزه می کنیم. به هر کارمندی باید اجازه داده شود که در یک سازمان رشد و توسعه پیدا کند تا تشویق شود و بهترین های خود را ارائه نماید.

۱۳. **آموزش منظم ارائه دهید**
آموزش می تواند الهام بخش باشد و درک اهمیت انگیزه در کارکنان را نشان دهد. این نشان می دهد که یک مدیر متعهد است به کارمندان خود کمک کند تا هر چه بیشتر در مورد شغل خود و نحوه انجام بهتر آن بیاموزند. آموزش خارج از وظایف کاری نیز می تواند انگیزه خوبی باشد.

ترجمه از سایت: <https://www.lumapps.com>



قلم همکاران



دستگاه های کارت خوان

محمدعلی علیخانی

در نظام اقتصادی ایجاد نظم و انضباط اقتصادی در راستای تحقق عدالت اقتصادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا جایی که بسیاری از محققین و تحلیلگران عرصه اقتصادی به وجود آمدن نظم و انضباط در فعالیتهای اقتصادی را پایه و اساس هر نوع فعالیت اقتصادی می‌دانند و در برخی موارد عدم وجود نظم و انضباط مالی موجب ورشکسته شدن یا ناکارآمدی در ادامه فعالیت‌های اقتصادی فعال اقتصادی می‌گردد.

در کشور ما حرکت به سمت ایجاد فضای سالم در فعالیتهای اقتصادی با تصویب قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان شتاب بیشتری گرفته است و می‌طلبد که فعالان اقتصادی با آشنایی کامل با سازوکار فعالیتهای اقتصادی و اجرای صحیح قوانین به تحقق عدالت اقتصادی کمک نمایند.

متأسفانه در برخی موارد محدود عده‌ای از فعالان اقتصادی در اثر مشاوره‌های غلط یا تقلید کورکورانه به جای استفاده از دستگاه کارت خوان مربوط به شغل خود اقدام به استفاده از دستگاه کارت خوان دیگران و یا دستگاه کارت خوان مرتبط با شغل دارای معافیت یا ضریب مالیاتی کمتر می‌کنند که این موضوع موجب نارضایتی مردم و انجام فعالیت اقتصادی به نفع خود و به نام دیگران می‌شود و این در حالی است که توجیه در اجرای این نابسامانی و ناهنجاری اقتصادی را فرار از پرداخت مالیات بیان می‌کنند.

ولیکن پرواضح است که در حال حاضر با اتصال کلیه سامانه‌های بانکی و فعالیتهای اقتصادی به نظام مالیاتی کشور دیگر امکان کتمان درآمدها یا پنهان نمودن فعالیت به شدت کاهش یافته است. در تحقق این ناهنجاری اجتماعی و نابسامانی اقتصادی عناصر مادی و معنوی تحقق جرم فرار مالیاتی مطابق با ماده ۲۷۴ قانون مالیات‌های مستقیم به صورت مشهود دیده می‌شود چرا که در برخی موارد گزارش شده دستگاه کارت خوان به نام خود شخص مؤدی اما در قالب شغل مشمول نرخ صفر باشد و یا ممکن است دستگاه کارت خوان بنام مؤدی نبوده باشد.

حال کمی گسترده‌تر به موضوع نگاه کنیم حتی در برخی موارد فعال اقتصادی از دستگاه کارت خوان فعالیت دارای صفر مالیاتی استفاده می‌کند و در کنار انجام فعالیت خود با دریافت ارزش افزوده برای خود درآمدزایی می‌کند. فارغ از این که فراموش نموده دریافت‌کنندگان مالیات بر ارزش افزوده امین دولت و مردم هستند و می‌بایست وجه دریافتی تحت عنوان مالیات بر ارزش افزوده را به حساب دولت واریز نمایند.

در حال حاضر تشکیل پرونده الکترونیکی مالیاتی و اتصال سامانه‌های مالیاتی به یکدیگر این مشکل را حل نموده است چرا که اگر فعال اقتصادی دستگاه کارت خوان دیگران را مورد استفاده قرار دهد که دارای مشمولیت نرخ صفر مالیاتی است می‌بایست در موعد مقرر قانونی ضمن ارائه اظهارنامه مالیاتی جهت استفاده از معافیت مالیاتی اسناد و مدارکی دال بر انجام فعالیت اقتصادی معاف از مالیات نیز ارائه نماید و پرواضح است که در این مسیری که برای خود ترسیم نموده است با بن بست روبرو می‌شود که دیگر به هیچ عنوان امکان بازگشت نخواهد داشت. نکته بسیار مهم در تحقق این ناهنجاری اجتماعی و نابسامانی اقتصادی دستیابی فعال اقتصادی به منابع اطلاعات است که در بسیاری از موارد به خاطر جهل به قانون موجب سوءاستفاده برخی از اعتماد عمومی جامعه می‌شود. براساس ماده ۲۷۴ قانون مالیات‌های مستقیم موارد زیر جرم مالیاتی محسوب می‌شود و مرتکب یا مرتکبان حسب مورد، به مجازات‌های درجه شش محکوم می‌گردند: ۱- تنظیم دفاتر، اسناد و مدارک خلاف واقع و اسناد به آن

۲- اختفای فعالیت اقتصادی و کتمان درآمد حاصل از آن ۳- ممانعت از دسترسی مأموران مالیاتی به اطلاعات مالیاتی و اقتصادی خود یا اشخاص ثالث در اجرای ماده (۱۸۱) این قانون و امتناع از انجام تکالیف قانونی مبنی بر ارسال اطلاعات مالی موضوع مواد (۱۶۹) و (۱۶۹ مکرر) به سازمان امور مالیاتی کشور و وارد کردن زیان به دولت با این اقدام ۴- عدم انجام تکالیف قانونی مربوط به مالیات‌های مستقیم و مالیات بر ارزش افزوده در رابطه با وصول یا کسر مالیات مؤدیان دیگر و ایصال آن به سازمان امور مالیاتی در موعد قانونی تعیین شده ۵- تنظیم معاملات و قراردادهای خود به نام دیگران، یا معاملات و قراردادهای مؤدیان دیگر به نام خود برخلاف واقع ۶- خودداری از انجام تکالیف قانونی در خصوص تنظیم و تسلیم اظهارنامه مالیاتی حاوی اطلاعات درآمدی و هزینه‌ای در سه سال متوالی ۷- استفاده از کارت بازرگانی اشخاص دیگر به منظور فرار مالیاتی تبصره ۱-۱ اعمال این مجازات نافی اعمال محرومیت‌های مندرج در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۰۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام نیست. تبصره ۲- اعلام جرائم و اقامه دعوی علیه مرتکبان جرائم مزبور نزد مراجع قضائی از طریق دادستانی انتظامی مالیاتی و سایر مراجع قانونی صورت می‌پذیرد.

در استفاده از دستگاه کارت خوان توجه نمایید استفاده از دستگاه کارت خوان دیگران به نام خود جرم است و هرگونه وجهی که به حساب فعال اقتصادی از طریق درگاه‌های مختلف بانکی اعم از کارت به کارت یا انتقال وجه انجام شود جزو تراکنش و گردش مالی فعال اقتصادی و داده‌های قابل بررسی سازمان مالیاتی قرار می‌گیرد. دریافت‌کنندگان مالیات بر ارزش افزوده امین دولت و مردم بوده و به هیچ عنوان حق دخل و تصرف در وجوه دریافتی تحت عنوان ارزش افزوده را ندارند و در صورت دریافت می‌بایست به حساب سازمان امور مالیاتی واریز نمایند.



علیرضا زراعتکار مقدم

هویت سازی فرهنگ مالیاتی از نظر تا عمل

مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص فرهنگ می‌فرمایند: "فرهنگ مایه اصلی هویت ملت‌هاست. فرهنگ یک ملت است که می‌تواند آن ملت را پیشرفته، عزیز، توانا، عالم، فناور، نوآور و دارای آبروی جهانی کند. اگر فرهنگ در کشوری دچار انحطاط شد و یک کشور هویت فرهنگی خودش را از دست داد حتی پیشرفت‌هایی که دیگران به آن کشور تزریق کنند نخواهد توانست آن کشور را از جایگاه شایسته‌ای در مجموعه بشریت برخوردار کند و منافع آن ملت را حفظ کند. فرهنگ، ستون فقرات حیات یک ملت و هویت یک ملت است. هویت یکی از پیچیده‌ترین مفاهیم در حوزه علوم انسانی و اجتماعی است و از دیدگاه‌های مختلف، مبانی و معانی و تفسیرهای گوناگونی را نمایان ساخته و یا بیان می‌کند. آن چیزی که مهم است ارتباط متناظر و متقابل فرهنگ و هویت است که با مؤلفه‌های بسیاری در زندگی شخصی و اجتماعی انسان گره خورده و در سطوح مختلف تعریف و گاهی اجرایی می‌شوند. حتی برای یک موضوع مشترک می‌توان در شرایط و مکان‌های مختلف، فرهنگ‌ها و هویت‌های متضاد و کاملاً متفاوت را مشاهده کرد. بنابراین یک سؤال اساسی این است که چه عواملی این تضاد و تفاوت را ایجاد می‌کند؟! برای یک موضوع ساده مانند میزان درآمد و پرداخت مالیات آن در کشور ما چرا هویت و فرهنگ مالیاتی یکسان و حداقل متناسبی وجود ندارد؟! عوامل متعدد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... در پژوهش‌های مختلف در رابطه با هویت، فرهنگ، تمکین و سایر موارد مرتبط با مالیات مورد بررسی قرار گرفته‌اند اما یک مسئله مهم که شاید پررنگ و برجسته نشده است تعریف چارچوب هویتی و فرهنگی نظام مالیاتی به صورت کاربردی، مختصر و مفید است و یک فعال مالیاتی و حتی کارکنان سازمان امور مالیاتی هر روز و هر لحظه با قوانین و دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های گسترده و متنوع و حتی پیچیده مواجه می‌شوند که این خود انجام فرایند رسیدگی و تبیین تکالیف مالیاتی را دشوار، طولانی و پرهزینه می‌کند. یکی از ابدا مهمی که در این چارچوب به درستی تعریف نشده روابط عمومی است. زیرا روابط عمومی فقط یک عنوان شامل دو کلمه "روابط + عمومی" نیست بلکه محتوایی عمیق شامل ساختار، گستردگی، تجهیزات، سطح، جایگاه، تخصص و... است تا هویت و فرهنگ واقعی، مناسب و متناسب آن برابر اهداف و برنامه‌ها شکل پذیرد. از مسائلی که در نظام مالیاتی کشور شاهد هستیم پیاده‌سازی راهبردهای گسترده و مختلف، تغییرات مستمر در ساختار و سایر موارد است که در سال‌های گذشته شخصی سازی و شخصیت سازی جریان امور را چه در همکاران و چه در فعالان اقتصادی و حتی تصمیم گیران و تصمیم سازان خارج سازمان سبب شده است. اجرای قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مؤدیان و الکترونیکی نمودن فرایند ارائه خدمات تا حدی توانسته یک ساختار و چارچوب سخت افزاری و ماشینی را ایجاد نماید اما حلقه مفقوده‌ای که شاید در آن به چشم می‌خورد پیوست هویتی - فرهنگی و ابزار و الگوی موفقیت آمیز سوق دادن افکار و روش کارکنان سازمان، فعالان اقتصادی و سایرین برای پیوستن به این گام بزرگ اقتصادی کشور است که با سایر اقدامات در بخش‌های مختلف به نحوی سعی می‌شود این خلأها و کاستی‌ها مرتفع گردد. یکی از رسالت‌های مهم روابط عمومی ارتباط مؤثر با افکار عمومی و تعامل اجتماعی با سایرین است. بنابراین می‌توان گفت اگر این بخش مهم به درستی تشکیل و در جایگاه همه‌جانبه خود قرار گیرد مهم‌ترین ضلع تصمیم‌گیری‌های اصولی و راهبردی برای رسیدن به بهترین و مؤثرترین نتیجه به عنوان یک هسته مهم مدیریتی شکل گرفته است و برعکس اگر این امور محقق نشود نتیجه‌های نامشخص با بیشترین هزینه را شاهد خواهیم بود. بنابراین می‌توان گفت روابط عمومی دارای ویژگی‌های ذکر شده در قبل، تعیین‌کننده و تکمیل‌کننده اصول پایه‌ای چارچوب اهداف و برنامه‌ها است تا یک هویت و فرهنگ مناسب و متناسب خصوصاً در بخش نظام مالیاتی کشور را شاهد باشیم.



نوآوری در انطباق مالیاتی

ترجمه فاطمه مالکی

در بسیاری از کشورهای کم درآمد، درآمدهای مالیاتی بسیار کمتر از سطح مورد نیاز برای ارائه خدمات اولیه به شهروندان یا پیشرفت معنادار در جهت اهداف توسعه پایدار سازمان ملل باقی مانده است. در همین حال، جمع آوری مالیات در بسیاری از کشورها با نابرابری، با نرخ بالای فرار در میان شرکت ها و بارهای ثروتمند و نامتناسب بر گروه های کم درآمد مشخص می شود.

برنامه نوآوری در انطباق مالیاتی (ITC) با هدف افزایش انطباق مالیاتی در کشورهای با درآمد کم و متوسط از طریق رویکردی جامع برای اصلاح مالیات انجام می شود. این برنامه دارای سه رکن اصلی است. اجرا، تسهیل و اعتماد. ما امیدواریم از طریق کارمان نشان دهیم که چگونه استراتژی های افزایش اعتماد بین مالیات دهندگان و ادارات مالیاتی می تواند منجر به "روحیه مالیاتی" بالاتر شود و هنگامی که در کنار اصلاحات برای تقویت اجرا و بهبود تسهیلات اجرا می شود، می تواند باعث افزایش نرخ تبعیت شود.

ITC کشورهای را تشویق می کند تا در هر سه عنصر (اجرا، تسهیل و اعتماد) سرمایه گذاری کنند تا نه تنها پایبندی و افزایش درآمد را افزایش دهند، بلکه برای ایجاد ظرفیت دولتی، ایجاد حمایت سیاسی برای اصلاحات بیشتر و در نهایت ایجاد قراردادهای مالی قوی تر بین شهروندان و دولت ها.

چرا روی رعایت مالیات تمرکز می کنیم؟

بسیج منابع داخلی از طریق گسترش پایه مالیاتی می تواند وابستگی یک کشور به منابع مالی خارجی، مانند کمک های بین المللی، کمک های توسعه و استقراض خارجی را کاهش دهد و در عین حال بهبودهای گسترده تری را در پاسخگویی و ظرفیت نهادی دولت ایجاد کند.

تمرکز بر بسیج منابع داخلی فرصت ارزشمندی برای حمایت از اهداف دوگانه بانک جهانی برای پایان دادن به فقر شدید و تقویت رفاه مشترک است. با این حال، چالش های جدیدی را نیز ایجاد می کند زیرا دولت ها و شرکای آن ها به دنبال راه های نوآورانه برای رفع موانع طولانی مدت برای افزایش انطباق مالیاتی هستند.

رویکرد ما

به خوبی ثابت شده است که راهبردهای افزایش انطباق مالیاتی مستلزم بهبودهایی در اجرا هستند. یعنی تحریم های معتبر برای شهروندان و شرکت هایی که از پرداخت کامل تعهدات قانونی خود اجتناب و از پرداخت مالیات فرار می کنند. آنها همچنین به بهبودهایی در تسهیل نیاز دارند. مکانیسم ها و اصلاحاتی که به مالیات دهندگان امکان می دهد تا حد ممکن بدهی خود را پیدا کنند و پرداخت ها را انجام دهند. مانند ثبت پرونده الکترونیکی و پرداخت از طریق پیامک و اطلاع رسانی دقیق و آگاهانه به مودیان.

با این حال، تحقیقات اخیر نشان داده است که عدم اعتماد به نقش دولت به عنوان جمع آورنده مالیات و ارائه دهنده خدمات همچنان یک عامل بازدارنده قوی برای بسیاری از مالیات دهندگان بالقوه برای ورود به اقتصاد رسمی یا پرداخت کامل بدهی مالیاتی خود است. به همین دلیل ITC از یک رویکرد کل نگر برای اصلاحات مالیاتی حمایت می کند که شامل هر سه عنصر، اجرا، تسهیل و اعتماد است که به نظر ما تقویت کننده متقابل هستند. در رویکرد ما اعتماد از چهار بعد تشکیل شده است که هر یک در طراحی استراتژی های اعتمادسازی نیازمند توجه ویژه است:

انصاف: سیستم های مالیاتی باید منصفانه طراحی و اجرا شوند.

برابری: بار مالیاتی باید به طور عادلانه توزیع شود تا همه سهم خود را بپردازند.

عمل متقابل: درآمدهای مالیاتی باید به کالاها و خدمات ارائه شده عمومی تبدیل شود.

پاسخگویی: دولت هایی که این سیستم های مالیاتی را اداره می کنند باید به نگرانی های مالیات دهندگان پاسخ داده تا موجب افزایش رضایت مندی آنان شوند.

مرکز بین المللی مالیات و توسعه (ICTD)

مرکز بین المللی مالیات و توسعه که در سال ۲۰۱۰ تأسیس شد، یک مرکز تحقیقاتی با مأموریت تولید دانش است که به کشورهای در حال توسعه کمک می کند تا منابع داخلی را به طور مؤثر و عادلانه بسیج کنند و سیستم های مالیاتی را توسعه دهند که حکمرانی خوب و رشد اقتصادی حامی فقرا را ترویج می کند.

برنامه مالیاتی جهانی (GTP) که در واحد سیاست مالی و رشد پایدار (EMFTX) MTI GP قرار دارد، به دنبال تقویت سیستم های مالیاتی کشورهای در حال توسعه با تسهیل طراحی و اجرای اصلاحات مالیاتی مبتنی بر شواهد است. GTP یک چارچوب چتری برای حمایت مالیاتی ارائه می کند و یک برنامه مداوم از فعالیت ها را در سطح جهانی و کشور رهبری می کند که بر تقویت نهاد های مالیاتی و بسیج درآمدها در سطوح بین المللی و داخلی متمرکز است.

منبع: بانک جهانی (فوریه ۲۰۲۲)



چرا احکام مالیاتی مندرج در قوانین بودجه سنواتی

در عمل توفیق چندانی ندارند؟ | سید فاضل بنی هاشمی

با نگاهی به آمار وصولی احکام مالیاتی مندرج در قوانین بودجه متوجه خواهیم شد که دستاورد چندانی نداشته و با تحقق ناچیزی همراه بوده اند و آثار مورد انتظار را نداشته اند. در این رابطه می توان به مواردی نظیر مالیات خودروهای لوکس، واحدهای مسکونی گران، تکلیف کسر ۱۰ درصد از حق الزحمه پرداختی به پزشکان توسط مراکز درمانی، الزام حرف پزشکی و وکلا به استفاده از پایانه های فروشگاهی و موارد متعدد دیگر اشاره کرد.

واقعیت آن است که احکام مالیاتی اغلب احکامی بلندمدت بوده و به مانند احداث باغ نیاز به تمهیدات لازم، هزینه ها و مراقبت ها و صرف زمان برای به بلوغ رسیدن دارند و مانند محصولات یک ساله نمی شود به آنها نگاه کرد و انتظار ثمر داشت. از طرفی به نظر می رسد در هنگام قانون گذاری و بودجه نویسی صرفاً به بحث تأثیرات کوتاه مدت و یک ساله برای اصلاح برخی بازارها این قوانین تصویب می شوند در حالی که در کشور ما برخی قوانین مادر هم حتی بیش از یک دهه به صورت آزمایشی اجرا شده اند و تحقق برنامه های توسعه هم که نگاه میان مدت و بلندمدت دارند در حد مطلوب و مورد انتظار نیست.

پیشنهاد این است که تیم حقوقی سازمان در تعامل با قوه مقننه سعی نماید حتی الامکان احکام مالیاتی در قوانین بودجه سنواتی گنجانده نشده و در صورت ضرورت در قوانین مالیاتی و پس از طی مراحل کارشناسی و مطالعاتی لحاظ گردیده و حسب مقتضیات به صورت دوره ای اصلاح و به روزسانی شوند.

در بعضی موارد یک حکم مالیاتی چند سال در بودجه تکرار می شود و علی رغم عدم توفیقات، بر تصویب مجدد آن تأکید می شود. احکام مالیاتی که می توانند نقش مهمی در بازارهای مالی مختلف داشته باشند باید با کارشناسی دقیق و سنجش همه ابعاد آن و متکی بر واقعیت جامعه تصویب شوند نه خیلی آرمانی و دست نیافتنی.

انتظار می رود از ظرفیت نیروی انسانی توانمند و فرهیخته سازمان امور مالیاتی در مراحل تنظیم و تصویب احکام مالیاتی بهره برداری بیشتری صورت گیرد تا انشا الله شاهد تصویب قوانین مترقی و قابل اجرا باشیم.



مالیات بازی هند با صنعت بازی های آنلاین

ترجمه محمد خطیبی بایگی

دولت هند بیش از ۱۲ میلیارد دلار مالیات از صنعت بازی های آنلاین مطالبه کرد. به گزارش رویترز، مقامات مالیاتی هند با ارسال ابلاغیه هایی به شرکت های فعال در صنعت بازی های آنلاین از آنها بیش از ۱۲ میلیارد دلار (حدود ۱ تریلیون روپیه) مالیات مطالبه کرده اند. این شرکت ها متهم شده اند که در سال های گذشته مرتکب فرار مالیاتی شده اند.

این در حالی است که دولت هند دو ماه پیش نیز از اعمال نرخ ۲۸ درصدی مالیات بر موجودی اعتباری کاربران در سایت های بازی آنلاین خبر داده بود. اعمال این نرخ مالیاتی سنگین واکنش اعتراض آمیز شرکت های مشمول را در برداشته است تا جایی که یکی از این شرکت ها در واکنش به این سیاست، دست به تعدیل نیرو زد.

شرکت های عرضه کننده بازی های آنلاین استدلال می کنند آنها پیش از این از حق اشتراکی که از کاربران بابت هر بازی دریافت می کردند مالیات ۱۸ درصدی کالا و خدمات (GST) را می پرداختند. اما استدلال مقامات هند این است که این نرخ مالیاتی در مقابل حجم عظیم پولی که کاربران در حساب های کاربری خود در سایت های بازی ذخیره کرده اند ناچیز است.

قانونگذاران هندی قبلاً بازی های آنلاین را به دو دسته بازی های مهارتی و بازی های شانسی تقسیم کرده بودند و بر هر کدام نرخ مالیاتی متفاوتی اعمال می کردند. اما حالا همه بازی ها را به یک چشم می بینند و نرخ ۲۸ درصدی مالیات را برای همه بازی ها به صورت یکسان اعمال کرده اند.

گفت‌وگو با محمدعلی تراب زاده، رئیس پیشین شورای عالی مالیاتی

آموزش کارگاهی و بازرسی میدانی در سازمان احیا شوند



سامان - در این شماره از نشریه سامان به سرانجام محمدعلی تراب زاده رفتیم که از سال ۱۳۵۴ وارد سازمان شده و بیش از ۴۱ سال در سازمان امور مالیاتی در سمت‌های مختلف از کمک ممیزی تا رئیس شورای عالی مالیاتی مشغول به کار بوده و بیش از ۳۰ سال است که تدریس مالیاتی می‌کند. امید که دانش ضمنی منبعث از این تجارب گرانسنگ راویان تاریخ شفاهی مالیات ستانی در کنار دانش آشکار قوانین و مقررات مالیاتی، بر سازنده‌ی معرفت علمی، تخصصی و پیشرو در نظام مالیاتی گردیده و چونان چراغ راهی فرا روی مدیران و تصمیم‌سازان سازمان، چرخ مالیات ستانی را بر جاده توسعه و پیشرفت کشور بچرخاند.

■ از باید‌ها گفتید. کمی هم از نیاید‌ها بگویید. آیا سیاست و یا اقدامی در سازمان می‌شناسید که انجام آن اشتباه بوده باشد؟

باید از برخی اشتباهات درس بگیریم و از آنها اجتناب کنیم. به نظر من یکی از کارهای اشتباه، حذف هیئت عالی انتظامی مالیاتی بود که مرجع اختصاصی مالیاتی به شمار می‌رفت. درست است که دوستان مادر تخلفات اغلب سابقه مالیاتی دارند ولی این عزیزان تجربه‌ی لازم نسبت به ریزه‌کاری و جزئیات اجرایی کارهای مدیریت مالیاتی ندارند. در حالی که اعضای هیئت عالی انتظامی از میان مدیران ارشد وزارت دارایی (معاونت مالیاتی) و سازمان امور مالیاتی انتخاب می‌شدند و تمام مراحل را گذرانده و با سختی‌ها در عمل آشنا بودند.

در اصلاحیه ۱۳۹۴ قانون مالیات‌ها، هیئت عالی انتظامی حذف و تخلفات جایگزین آن شد. البته تخلفات سابقاً هم وجود داشت ولی وظیفه دیگری انجام می‌داد. در واقع پس از اصلاح قانون به مسائل مالیاتی هم ورود پیدا کرد و این موجب ناهماهنگی‌هایی شد. بسیاری بعدها متوجه نادرست بودن این کار شدند؛ اما نیاز به اصلاحات دوباره قانون داشت و نمی‌شد توجهاتی برای احیای هیئت عالی انتظامی آورد.

■ شما تقریباً در تمام کشور کارگاه آموزشی برگزار کرده‌اید. از حال و هوای دوره‌های آموزشی برایمان بگویید

■ جناب تراب زاده برای آغاز صحبت از سوابق فعالیت‌های شغلی و آموزشی خودتان در سازمان امور مالیاتی و جاهای دیگر بفرمایید.

بیش از ۴۱ سال سابقه کار در سازمان مالیاتی دارم. از کمک ممیزی شروع کردم. پنج دوره در شورای عالی مالیاتی کار کردم. بیش از ۳۰ سال در دانشگاه خوارزمی، دانشکده امور اقتصادی سابق، دانشگاه الزهراء و سازمان مدیریت صنعتی به تدریس مشغول بودم و در کلاس‌های مرکز آموزش سازمان مالیاتی به صورت خیلی فعال مشارکت داشتم.

■ این تجربه غنی ۴۱ ساله چه پیامی برای همکاران سازمان دارد؟
همیشه به برخورد منطقی با مؤدیان تأکید دارم و اینکه از موضع قدرت با مؤدیان برخورد نکنیم. در واقع مؤدی ارباب ماست و باید او را توجیه کنیم و در خدمت او باشیم. به جای فشار آوردن بر مؤدیان بالفعل به دنبال منابع جدید و پرونده‌هایی باشیم که خاک می‌خورند. بنابراین اول آموزش و بعد برخورد درست دورکن اساسی در وصول مالیات به شمار می‌روند. ممکن است در مقطعی بتوان با فشار وصول خوبی هم داشت اما در درازمدت چنین رویه‌ای جوابگو نیست. تنها با برخورد صحیح و مطالبه درست است که می‌توانیم منبعی پایدار از درآمدهای مالیاتی داشته باشیم.

– من در اغلب شهرها کلاس آموزشی داشتم. زمان برگزاری کلاس مهم نبود چه به صورت کارگاه آموزشی و چه در حین بازرسی. مثلاً در شهر بایک تا پاسی از شب کلاس داشتیم و اتفاقاً استقبال خوبی هم شد. بعد از گذشت بیش از پانزده سال مثلاً یکی که آن موقع کمک ممیز بود و الان ممیز کل شده هنوز هم از ما سؤال می پرسد. همکاران علاوه بر یادگیری از این دوره‌ها لذت هم می بردند چون همه چه شرکت‌کننده چه استاد با خلوص نیت کار می کردند. تیمی که از شورای عالی می رفتند افرادی بودند که خودشان تمام این دوره‌ها را گذرانده بودند و از فیلترهای خاصی هم عبور کرده بودند. همچنین سابقه کار مالیاتی زیادی تا پست مدیریتی داشتند و با مشکلات و کمبودها آشنا بودند.

در یک کارگاه آموزشی دو سه نفر از اعضای شورا به مراکز استان‌ها می رفتند و بیشتر نیروهای مالیاتی استان در کلاس شرکت می کردند و براساس نیازسنجی یک دوره آموزشی یک یا دو روزه می دیدند و بحث پرسش و پاسخ به شکل حضوری و چهره به چهره انجام می شد.

■ ظاهرأ به جز برگزاری کارگاه‌های آموزشی امر بازرسی را هم پیش می بردید. در زمینه بازرسی چه اتفاقاتی می افتاد؟
ما در استان‌ها هم کارگاه‌های آموزشی و هم بازرسی داشتیم. در مورد بازرسی، رئیس شورا یا یکی از روسای شعب شورا به اتفاق تیمی متشکل از یک معاون مدیرکل، یک ممیزکل، یک سرممیز، نماینده هیئت‌ها، یک نماینده دادستانی، یک نماینده حراست و نماینده از مالی یا بیشتر به نسبت جمعیت استان‌ها به بازرسی استانی می برداختیم. اما پیش از آن در جلسه‌ای که با هم داشتیم هدف خود را بر روی پیشگیری از مشکلاتی که خدای ناکرده در آینده ممکن بود برای همکاران پیش بیاید تعیین و متمرکز می کردیم نه مچ‌گیری.

وقتی تیم بازرسی می رفت استان قبلش اطلاع‌رسانی می شد که تیم بازرسی از تهران می آید و هرکسی شکایتی از مأمور مالیاتی دارد در آن جلسه مطرح کند. یک اتاقی اختصاص می یافت و یک کارشناس با یک خط تلفن در آن مستقر می شد و علاوه بر اینکه مسائل و مشکلات مؤدیان را انتقال می داد، تمام مشکلات معیشتی، آموزشی، اداری و غیره همکاران را با این تیم مطرح می کرد و راهکارهای لازم هم اتخاذ می شد. (چون افراد، تیم را از خودشان و محرم می دانستند)

از پنج صبح بیدارباش بودیم. شش صبح حرکت می کردیم و شهر به شهر سر می زدیم و پرونده‌ها را به صورت رندمی بررسی می کردیم. مشکلات و نواقص پرونده را مطرح می کردیم. ایرادات پرونده را همان جا می دیدیم وقتی مشکلات و نواقص داشت که آنها را ندیده بودند یا مثلاً آیین نامه‌ها و بخشنامه‌های مربوطه لحاظ نشده بود در همین زمینه سریعاً کلاس آموزشی می گذاشتیم چون یک ضرورت بود. مثلاً مواردی پیش می آمد که در امر وصول مشکل داشتیم. چرا؟! چون به طور مثال ابلاغ‌هایمان درست نبود چراکه طبق قانون بعد از صدور برگ تشخیص، سه ماه فرصت ابلاغ وجود دارد و اگر این مدت یک روز بیشتر شود آن پرونده مشمول مرور زمان می شود.

■ در حال حاضر چه مشکلاتی در این حوزه وجود دارند؟

از معاونان مالیاتی سازمان و از رئیس شورای عالی مالیاتی انتظار دارم بر اساس تجاربی که دارند دوباره این دو مقوله آموزش و بازرسی را احیا و تقویت کنند. در تمام این مواردی که عرض کردم گزارش کاملی از اقدامات انجام شده ارائه می شد و روند بازرسی‌ها و نتایج آن در اختیار رئیس کل سازمان قرار می گرفت.

من منکر پیشرفت علم نیستم و می دانم که در حال حاضر با سیستم و سامانه‌های توانیم وضعیت پرونده‌ها و یا سایر موارد را از راه دور کنترل کنیم اما این کافی نیست. چون تمام ابعاد و زوایای مسائل را دربر نمی گیرد و مزیت‌های کنترل به صورت حضوری را ندارد. این ما هستیم که به سیستم برنامه می دهیم. پس بهتر است که هم به صورت سیستمی و هم بصورت میدانی یعنی با انجام بازرسی و آموزش حضوری نظارت داشته باشیم.

همین حالا هم اقدامات آموزشی وجود دارد اما من انتظار بیشتری از موضوع آموزش دارم. مثلاً در زمینه برگزاری آزمون تعیین سطح من معتقدم این آزمون به درستی انجام نمی شود. آیا آزمون تعیین سطح بدون آموزش قبل از آزمون اثرگذار هست؟ نه! اگر افراد بدون حضور در کارگاه‌های آموزشی آمادگی برای شرکت در آزمون تعیین سطح را پیدا نمی کنند چراکه یکسری افراد فقط در زمینه خاصی مثل مشاغل یا بخش حقوقی تبحر دارند پس اگر بخواهند در آزمون عمومی موفق شوند باید در بقیه موارد هم آموزش ببینند و به تمام منابع مسلط شوند. درکل خلای که الان در همه سطوح سازمان حس می شود خلأ آموزشی است و منظور من از آموزش، مباحث تخصصی و فنی مالیاتی است. قبل تر همیشه مرکز آموزش ما فعال بود اما الان متأسفانه به این صورت نیست و دوره‌های آموزشی کمی برگزار می کنند.

■ در واقع ما می توانیم دوره‌هایی مثل تربیت مدرس برای همکاران خودمان داشته باشیم تا این افراد که هم کار اجرایی کرده‌اند و هم با مباحث تئوری آشنا هستند به عنوان اساتید مالیاتی در دانشگاه‌ها تدریس کنند.
بله دقیقاً. رشته مالیات نیاز مملکت است. اگر می خواهیم مملکت با مالیات اداره شود نیاز بیشتری به نگاه تخصصی به مقوله آموزش مالیات داریم.

■ جدیداً رشته حقوق مالیاتی در دانشگاه علمی کاربردی ایجاد شده است.

بله این خیلی خوب است اما اساتید این دانشگاه‌ها چه کسانی هستند؟ باید از سرمایه‌های اندوخته سازمان، ممیزکل‌ها، مدیران و کاربلدهای مالیاتی به عنوان اساتید مالیاتی استفاده شود. البته در حال حاضر همکارانی مانند بنده هستند که در دانشگاه تدریس می کنند اما این موضوع سازمان یافته و رسمی نیست. ضمن اینکه محدودیت‌هایی هم مانند مدرک تحصیلی وجود دارد. اساتید حتماً باید مدارک بالاداشته باشند درحالی که برخی همکاران با تجربه مالیاتی بسیار غنی به دلیل اینکه دارای مدرک دکترای نیستند امکان تدریس در دانشگاه را ندارند. این را هم اضافه کنم به طور کلی موضوعات مالیاتی حفظ کردنی نیست و باید آنها را یاد گرفت. یادگیری گنج است. اگر یادگیری هیچ وقت فراموش نمی شود و کسی می تواند یاد دهد که خودش نسبت به موضوع اشراف کامل داشته باشد.

■ در حال حاضر آموزش‌ها عمدتاً غیرحضوری برگزار می شوند. به نظر شما آموزش‌های غیرحضوری سازمان اثربخش هستند؟

کلاس حضوری با آنلاین اصلاً قابل مقایسه نیست. کلاس‌های آنلاین بی‌تأثیر نیستند اما اگر اثربخشی کلاس‌های حضوری را ۱۰۰ درصد فرض کنیم کلاس‌های غیرحضوری حدود ۳۰ درصد تأثیر دارند.

■ برای آینده سازمان چه کار باید کرد؟

ریاست سازمان امور مالیاتی کشور وظیفه خطیر و مسئولیت سنگینی بر عهده دارد. باید نیروهای انتخاب شوند که صداقت و علاقه‌مندی لازم به سازمان را داشته باشند و سازمان هم آنها را تأمین نماید. اگرچه بسیاری صرفاً برای تأمین معاش شاغل نمی شوند اما چه بخواهیم چه نخواهیم باید پذیریم تأمین هزینه‌های زندگی شوخی بردار نیست. اکثر کارمندان زیاد خواه نیستند. مثلاً در دوره خدمت کارمندی داشتیم به حدی صادق و سالم بود که اگر سنگین‌ترین

پرونده‌های میلیاردری را هم بر عهده او می گذاشتید خودش را نمی باخت. این درحالی‌که بود که در منطقه مهرآباد جنوبی تهران در یک واحد زیرزمین مستأجر بود. با پیگیری‌ها و تلاش‌های ما بالاخره برایش یک آپارتمان کوچک خریدیم. باید به کارکنان سازمان امور مالیاتی هم به لحاظ معیشتی هم به لحاظ شخصیتی، رسیدگی و به آنها بها داده شود. بعضی مناصب و مسئولیت‌ها مثل دادستانی و بازرسی جایگاه مهم و حساسی دارند. باید افرادی در این جایگاه قرار گیرند که توانمندی و اشراف کامل به موضوعات داشته باشند.

■ بحث اصلاح فرایندهای درون سازمانی هم نکته دیگری است که باید به آن پرداخته شود. مثلاً با تفویض بسیاری از موضوعات مطرح در شورای عالی مالیاتی به ادارات کل می توان جلوی رفت و برگشت پرونده‌ها را تا حد زیادی گرفت. این مسئله را چطور ارزیابی می کنید.

ما به راه‌اندازی یک اتاق فکر در سازمان نیاز داریم. دوستانی هستند که به موضوعات سازمان علاقه‌مند هستند و تعصب هم دارند. اینها باید بیابند و فکر و طرح ارائه بدهند. نکته دیگر اینکه انتخاب اعضای شورا باید از میان کسانی باشد که توانمندی لازم را داشته باشند چرا که بحث اجرایی موضوع و بحث شورا موضوع دیگری است. هرکسی نباید به شورا راه پیدا کند. ما آن زمان آزمون گذاشته بودیم که بدون آزمون کسی وارد شورا نشود. زیرا شورا آخرین مرحله رسیدگی است. به عبارت دیگر از نظر قانونی آخرین پناه مردم در سازمان امور مالیاتی، شورای عالی مالیاتی است. پس ما اگر افرادی را آنجا نگذاریم که به درستی به پرونده‌های مالیاتی رسیدگی کنند مشکل خواهیم داشت و خیلی‌ها منتظرند یک ضعف کوچک از آراء شورا بگیرند و از آن‌ها کوه بسازند. ما نباید اجازه دهیم که این اتفاق بیفتد.

■ و متأسفانه تعداد آرائی که به دیوان عدالت اداری می رود و رأی‌ها در آن می شکنند دارد بالا می رود.

ضمن احترامی که به قضات دیوان عدالت اداری دارم معتقدم دیوان نمی تواند آرا شورای عالی مالیاتی را نقض کند. شورای عالی مالیاتی هم سطح دیوان عالی کشور است زیرا به صورت شکلی ورود پیدا می کند. الان متأسفانه خیلی از آراء ما به دیوان می رود و در آنجا شکسته می شود در حالیکه موضوعات مالیاتی موضوعات تخصصی هستند که در شورا باید حل و فصل شوند.

■ به عنوان نکته پایانی نقاط قوت و ضعف سازمان را بیان کنید.

من آموزش در سازمان را یک امر زیربنایی می دانم و به نظرم سازمان باید در این مقوله بیشتر سرمایه‌گذاری کند. انتظار ما از سازمان این است که به جامعه مشاوران مالیاتی بیشتر توجه کرده و استفاده بهتری از آنان کند. چون این قشر افراد بازنشسته و سرمایه‌های سازمان هستند که هم متخصص و پاک‌دست و هم عاشق کار هستند. بچه‌های مالیاتی باید بیشتر در جامعه مشاوران فعال باشند چون جامعه مشاوران دست راست سازمان است و می شود بهترین استفاده را از آن کرد. یک ویژگی خوب سازمان امور مالیاتی این است که نیروها حتی بعد از بازنشستگی به آن تعصب دارند و این لذت بخش است.

به نظرم در مورد تبلیغات هم باید بیشتر کار کنیم. خیلی‌ها اصلاً نمی دانند چرا مالیات می دهند. بنابراین باید مالیات را بیشتر به جامعه بشناسانیم. من احترام زیادی برای شرکت نفت قائم اما معتقدم شرکت نفت از زمین بی‌زبان نفت استخراج می کند و درصد می گیرد اما همکاران مالیاتی ما از افراد بی‌زبان با هزاران مشکل و سختی مالیات وصول می کنند اما پاداش وصولی کافی دریافت نمی کنند. این نشد که ما بخواهیم هم مالیات وصول شود و هم سلامت سازمان حفظ شود و هم هیچ هزینه‌ای نکنیم. بر این باورم که مظلوم‌تر از همکاران مالیاتی خود همکاران مالیاتی‌اند.

من احترام زیادی برای شرکت نفت قائم اما معتقدم شرکت نفت از

زمین بی‌زبان نفت استخراج می کند و درصد می گیرد اما همکاران مالیاتی

ما از افراد با زبان با هزاران مشکل و سختی مالیات وصول می کنند اما پاداش وصولی کافی دریافت نمی کنند.

باید از سرمایه‌های اندوخته سازمان، ممیز کل‌ها، مدیران و کاربلدهای مالیاتی به عنوان اساتید مالیاتی استفاده شود.



مالیات در انگلیس چگونه است؟

یکی از منابع درآمدی در اکثر کشورها مالیات محسوب می شود؛ زیرا دولت ها از این طریق علاوه بر دریافت مالیات می توانند به مردم خدمات بهتری ارائه دهند. مالیات در انگلیس به صورت مستقیم، یعنی از یک سیستم حسابرسی متمرکز تشکیل شده و از طریق حساسیت بالایی محاسبه مالیات هر فرد انجام می شود. بنابراین اگر شخصی در پرداخت مالیات دچار تخلف شود مسلماً با عواقب سنگینی روبرو خواهد شد.

به گزارش سرویس بین الملل سامان، سیستم دریافت مالیات در انگلیس برعهده «اداره درآمد و گمرکات» (HMRC) می باشد که به مدیریت و جمع آوری مالیات می پردازد. یکی از خصوصیات مالیات در انگلیس این است که افراد به تنهایی و مجزا باید مالیات پرداخت کنند. برای مثال در یک خانواده، زن و شوهر هرکدام به صورت جداگانه می باید مالیات خود را پرداخت نمایند. از طرفی هم میزان پرداختی آن برای تمامی افراد یکسان است. در ضمن چه افرادی که از همان ابتدا شهروند این کشور بوده و چه افرادی که به تازگی وارد این کشور شده و به عنوان مهاجر شناخته شده اند، مالیات یکسانی را پرداخت می کنند.

انواع مالیات در انگلیس

مالیات در انگلیس به انواع مختلفی تقسیم بندی می شود که از جمله آن ها می توان به: مالیات بر دارایی، مالیات بر سود/ عایدی سرمایه، مالیات بر درآمد، مالیات بر ارزش افزوده و همینطور مالیات بر ارزش افزوده اشاره نمود. البته قابل ذکر است افرادی که درآمد بالاتری دارند می بایست مالیات بالاتری نیز پرداخت کنند.

برای مثال مالیات بر ارزش افزوده صفر الی ۲۰ درصد، مالیات بر درآمد دارای نرخ صفر الی ۴۵ درصد، مالیات بر سود سرمایه صفر الی ۱۵ درصد، مالیات شرکتی ۱۹ درصد، مالیات بر سوخت ۵ الی ۲۰ درصد، مالیات بر املاک و مستغلات صفر الی ۱۲ درصد، مالیات بر سود سرمایه صفر الی ۱۵ درصد و مالیات بر بیمه تامین اجتماعی بر اساس درآمد متغیر می باشد.

مالیات بر املاک و مستغلات

اگر بخواهیم در رابطه با پرداخت مالیات بر املاک و مستغلات صحبت کنیم باید موضوعاتی همچون محل قرارگیری ملک، قیمت ملک، هدف از خرید ملک و غیره را در نظر بگیریم.

البته با توجه به ارزش ملک، نرخ مالیات آن نیز در انگلیس تعیین خواهد شد. ارزش ملکی که زیر ۲۵۰ هزار پوند باشد از مالیات کاملاً معاف است. اما اگر مبلغ ارزش ملک از ۲۵۰ هزار الی ۹۲۵ هزار پوند باشد، مالیات آن ۵ درصد می باشد. ارزش ملکی که ۹۲۵ هزار الی یک و نیم میلیون پوند باشد، نرخ مالیات آن ۱۰ درصد محاسبه خواهد شد. اما ارزش بیش از یک و نیم میلیون پوند، ۱۲ درصد نرخ مالیات به آن تعلق خواهد گرفت.

مالیات بر درآمد

همانند مالیات بر املاک و مستغلات، مالیات بر درآمد افراد در انگلیس نیز به چند فاکتور بستگی دارد که برای محاسبه مالیات بر درآمد می باید مورد توجه قرار گیرد:

- درآمد بازنشستگی
- حقوق ماهانه افراد
- درآمد حاصل از خوداشتغالی
- درآمد حاصل از اجاره
- سودی که از سپرده یا سرمایه گذاری حاصل خواهد شد

مودیان، چه کارمند چه بازنشسته، می توانند از طریق سیستم PAYE نسبت به میزان درآمدی که دارند مطابق با شماره بیمه ملی خود مالیات بر درآمد را پرداخت نمایند.

با توجه به این موضوع اگر میزان درآمد سالانه هر شخصی زیر ۱۲۵۷۰ پوند باشد، فرد از پرداخت مالیات معاف خواهد بود. اما اگر از مبلغ ذکر شده الی ۵۰۲۷۰ پوند باشد، مالیات آن ۲۰ درصد؛ اگر درآمد سالانه آن شخص ۵۰۲۷۰ الی ۱۵۰ هزار پوند باشد، نرخ مالیات آن ۴۰ درصد؛ و اگر بیش از ۱۵۰ هزار پوند باشد، نرخ مالیات ۴۵ درصد محاسبه می شود.

مالیات بر ارث

در کشور انگلستان مالیات بر ارث نیز معنای خاص خودش را دارد. بنابراین اگر شخصی فوت کند و سرمایه یا ملک یا دارایی وی باقی بماند، سرمایه های آن شخص مشمول مالیات خواهد شد. از جمله مواردی که با شرایطی که آن ملک یا دارایی، دارای مالیات می شود و به آن مالیات بر ارث تعلق خواهد گرفت این است که اگر ارزش ملک شخص فوت شده بالای ۳۲۵ هزار پوند باشد و یا اینکه تمامی دارایی های متوفی که ارزش مالی آن ها بیش از ۳۲۵ هزار پوند باشد را برای خیریه، همسر و غیره به ارث گذاشته باشد.

با توجه به مواردی که به آن ها اشاره کردیم اگر بخواهیم برای این مورد نیز مثالی بیاوریم می توان گفت: در صورتی که دارایی شما ارزشی معادل ۵۰۰ هزار پوند داشته باشد، برای آن نرخ مالیات ۴۰ درصد محاسبه خواهد شد و بایستی به میزان ۱۷۵ هزار پوند مالیات پرداخت کنید.



مالیات بر ارزش افزوده

در تمام کشورهای جهان مالیات بر ارزش افزوده را شما می توانید محاسبه کنید. البته می دانید که مالیات روی کالاها بر اساس ارزش آن ها تعلق می گیرد. در انگلستان نیز مالیات بر ارزش افزوده در تمامی مراحل اعم از تولید و عرضه کالا برای فروشنده و هم برای تولیدکننده محاسبه خواهد شد که داده های آن به نرخ های زیر خواهد بود.

برای اکثر کالاها و خدمات نرخ مالیات بر ارزش افزوده ۲۰ درصد است. برای کالا و خدماتی چون صندلی ماشینی برای کودکان و همین طور انرژی خانگی نرخ مالیات ۵ درصد محاسبه خواهد شد. اما کالاهایی مانند خورد و خوراک که به صورت روزمره مصرف می شوند؛ کاملاً معاف از مالیات هستند.

مواردی که مالیات بر ارزش افزوده برای آن ها محاسبه نخواهد شد شامل: کلاه ایمنی موتور سیکلت، کتاب ها و روزنامه ها، کالاهایی که از ایرلند شمالی به خارج از بریتانیا و همین طور اتحادیه اروپا صادر می شوند. هم چنین کفش و پوشاک کودکان و اکثر کالاهایی که از بریتانیا به خارج از کشور صادر می شوند، معاف از مالیات خواهند بود.

مالیات ثبت شرکت

مالیات در انگلیس شامل حال افرادی نیز می شود که ثبت شرکت انجام داده باشند. اگر شما در انگلستان شرکتی را به ثبت رسانده اید یا اینکه عضوی از سهام داران آن شرکت محسوب می شوید، می باید در سود شرکت و سرمایه آن و مقدار پولی که از فروش سرمایه کسب می کنید، مالیات پرداخت نمایید.

اما با توجه به محل شرکت نیز پرداخت مالیات دارای شرایطی خواهد بود. اگر شرکت در کشور انگلستان واقع شده باشد باید مالیات تمام سودهایی که به دست آورده اید را پرداخت کنید (سود حاصل از فعالیت شرکت)؛ اما اگر شرکت خارج از کشور انگلیس باشد می باید مالیات تمام سودهایی که فقط از فعالیت شرکت در انگلستان باشد را پرداخت نمایید. لازم به ذکر است که ۱۰ درصد از مودیان که بالاترین درآمد را در بریتانیا دارند، بیش از ۶۰ درصد مالیات بر درآمد را پرداخت می کنند. نیز برپایه گزارش «سایت پارلمان انگلستان»، تنها یک درصد از شرکت های بریتانیا ۸۱ درصد مالیات بر شرکت ها در این کشور را می پردازند (آمار منتشر شده در ۲۰۱۱) و درآمدهای حاصل از مالیات بر شرکت ها برای سال مالی منتهی به ۲۰۱۲ در حدود ۲۷ درصد از کل درآمدهای مالیاتی این کشور را تشکیل می دهد. این درحالی است که نرخ مالیات بر شرکت ها در انگلیس، پایین ترین نرخ در میان کشورهای جی-۱۹ به شمار می رود.

مالیات بر محیط زیست و زمین

وقتی که بحث از مالیات در این خصوص به میان بیاید، افرادی که کسب و کار خودشان را در محیط زیست ادامه می دهند تشویق می شوند تا با شیوه های سازگارتر با محیط زیست و طبیعت تعامل کنند. این نوع از پرداخت مالیات بر عواملی مثل سوخت یا محیط زیست برای انواع کسب و کارها متغیر خواهد بود.

برای مثال افرادی که در کسب و کارهای زیر هستند از پرداخت مالیات معاف می باشند: کسب و کارهای بزرگی که انرژی زیادی مصرف می کنند یا کسب و کارهای کوچکی که مقدار زیادی انرژی مصرف نمی کنند. هم چنین کسب و کارهایی که با انرژی های سازگار با محیط زیست (اکوفرنڈلی) یک تکنولوژی راه اندازی کرده اند.

البته مورد جذاب و جالبی که در این خصوص وجود دارد مربوط به زباله پی است که اگر توسط کسب و کار تولید شود و در اصطلاحاً «گورستان های زباله» دفن شود (بازیافت نشود)، برای هر تن از زباله پی دفن شده موظف به پرداخت مالیات خواهید بود (نرخ مالیات بر اساس وزن زباله محاسبه خواهد شد).

از ابتدای آوریل ۲۰۲۲، مالیات هر تن زباله از موادی چون فلزات، چوب، مصالح و نخاله های ساختمانی برابر با ۳/۱۵ پوند استرلینگ (نرخ کم تر) و مالیات هر تن از سایر زباله ها برابر با ۹۸/۶۰ پوند استرلینگ (نرخ استاندارد) در نظر گرفته شده است.

مالیات بر سوخت

این مالیات در واقع هزینه ها یا قیمت خریدی است که برای گازوئیل، بنزین و سوخت های گرمایشی پرداخت می شوند. انواعی از سوخت مانند بنزین، دیزل، بیواتانول و بیودیزل دارای نرخ مالیات ۵۲/۹۵ پنس در هر لیتر می باشد. اما گاز مایع با نرخ ۲۸/۸۸ پنس در هر کیلو محاسبه خواهد شد. گازهای طبیعی که در وسایل نقلیه مورد استفاده قرار می گیرند مثل بیوگاز

با نرخ مالیات ۲۲/۵۷ پنس در هر کیلو است. اما در گرمایش خانگی که از روغن سوخت استفاده می شود، نرخ مالیات آن ۹/۷۸ پنس به ازای هر لیتر محاسبه خواهد شد.

جداً از این، مالیات بر ارزش افزوده هم هست که با نرخ استاندارد به میزان ۲۰ درصد برای بیش تر سوخت ها و ۵ درصد برای سوخت های خانگی خواهد بود. بنابراین با توجه به نوع سوخت نرخ مالیات آن ها معین می شود.

مطابق با قانون مالیات بر عایدی سرمایه در بریتانیا، هیچ گونه تعدیل تورمی برای محاسبه عایدی سرمایه حاصل از فروش مسکن توسط افراد در نظر گرفته نمی شود.

البته این مالیات به ملکی که محل اقامت اصلی نباشد یا ملک اصلی در صورتی که دارای متر از بسیار بالایی باشد تعلق می گیرد.

مالیات بر سود/عایدی سرمایه (CGT)

وقتی که شما محصول، کالا یا خدماتی را به فروش می رسانید سودی به شما تعلق خواهد گرفت؛ به همین ترتیب با توجه به آن مالیات نیز افزایش پیدا خواهد کرد. بنابراین مالیات برای آن سودی که شما به دست آورده اید، اختصاص داده می شود.

به طور کلی مالیات در انگلیس که مبنای آن سود سرمایه می باشد به موارد زیر بستگی دارد:

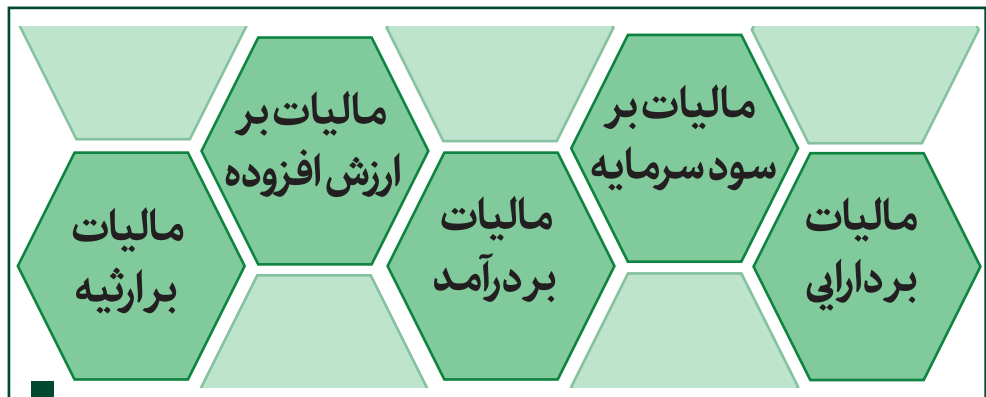
- سرمایه بانکی اعم از دارایی هایی که بیش از ۶۰۰۰ پوند ارزش داشته باشند ولی به غیر از خودرو.
- ملک اصلی البته در صورتی که دارای متر از بسیار بالایی باشد؛ و ملکی که محل اقامت اصلی نباشد.
- برای اینکه معنای مالیات بر سود یا عایدی سرمایه را بیش تر درک کنید مثالی ذکر می کنیم. فرض کنید شما یک تابلوی نقاشی را به قیمت ۵ هزار پوند خریداری می کنید ولی آن را به ۲۵ هزار پوند به فروش می رسانید؛ در این صورت شما باید در ازای سودی که به دست آورده اید که ۲۰ هزار پوند می باشد، مالیات پرداخت کنید.

از سوی دیگر، در انگلستان برخی از دارایی ها از پرداخت مالیات معاف هستند. هم چنین، اگر تمام درآمدهای شما در یک سال کم تر از کمک هزینه معافیت مالیاتی شما باشد، نیازی به پرداخت مالیات بر عایدی سرمایه ندارید. هنگام فروش یا واگذاری دارایی های زیر (فروش، هدیه، انتقال، تعویض، استفاده در عوض پرداخت)، مالیات بر عایدی شما به موارد سرمایه پی زیر و به شکلی که توضیح داده شده، تعلق می گیرد:

- اگر جواهرات، تابلوهای نقاشی، عتیقه جات، سکه ها و تمبرها و بست های اقلامی به ارزش ۶۰۰۰ پوند یا بیش تر دارید (غیر از خودرو شخصی).
- املاکی که خانه اصلی شما نیستند.
- یک خانه اصلی بسیار بزرگ، خانه اصلی اجاره پی یا خانه اصلی که به صورت تجاری استفاده می شود.
- سهامی که تحت پوشش ISA و PEP نیستند.
- دارایی های تجاری
- اگر پس از فروش ملک سود کسب کنید، ۱۸ درصد

مالیات بر عایدی سرمایه به عنوان مودی با نرخ پایه، یا ۲۸ درصد برای مودی با نرخ مالیات بالاتر پرداخت می کنید. سود حاصل از فروش سایر دارایی ها برای مودیان با نرخ پایه ۱۰ درصد و برای مودیان با نرخ بالاتر ۲۰ درصد محاسبه می شود. شما باید این نرخ ها را فقط برای درآمدهایی بپردازید که بیش از سهمیه سود سرمایه شماس است.

- کمک هزینه مالیات بر عایدی سرمایه در بازه زمانی ۲۰۲۱-۲۰۲۲ برابر با ۲۰۲۱-۲۰۲۲ (یعنی ۱۲،۳۰۰ پوند) است.
- این مقدار سودی است که می توانید از یک دارایی در یک سال مالیاتی قبل از پرداخت هرگونه مالیات به دست آورید. اگر شخص دیگری در دارایی شما شریک باشد، هر دو نفر می توانند از تخفیف بهره مند شوند.
- هم چنین اگر متاهل هستید یا در شراکت هستید، می توانید دارایی ها را بدون پرداخت مالیات بر درآمد سرمایه به یکدیگر منتقل کنید.



انواع مالیات در انگلیس

مالیات بر عایدی مسکن

در این جا به دلیل اهمیت مالیات بر سود سرمایه از نوع مسکن، به این بخش با دقتی بیش تر نظر می افکنیم. بر پایه «مسیر اقتصاد» به نقل از «پایگاه ویج بریتانیا»، مطابق با قانون مالیات بر عایدی سرمایه در بریتانیا، هیچ گونه تعدیل توری برای محاسبه عایدی سرمایه حاصل از فروش مسکن توسط افراد در نظر گرفته نمی شود. هم چنین در این قانون میزان نرخ CGT برای املاک بسیار بالاتر از سایر دارایی هاست و به طور پلکانی تا ۲۸ درصد افزایش می یابد. در این کشور مسکن اصلی هر خانوار به شرط سکونت حداقل ۱۸ ماهه، از پرداخت مالیات بر عایدی مسکن معاف است و برای هر شخص سقف معینی معافیت از این مالیات در نظر گرفته شده است.

بنابراین گزارش مالیات بر عایدی سرمایه، بر فروش خانه های دوم به بعد و یا سود آگری در ملک در بریتانیا بدون انجام هیچ گونه تعدیل توری برای افراد عادی اجرا می شود.

الف - تنها خانه اصلی افراد معاف از مالیات است

اگر فردی ملکی را در انگلستان بفروشد، ممکن است مجبور شود مالیات بر عایدی سرمایه (CGT) بپردازد. البته در هنگام فروش مسکن اصلی به طور کلی نیازی به پرداخت مالیات بر عایدی سرمایه نیست و خانه های اول شهروندان برای هر خانوار از این مالیات معاف شده اند. البته به شرطی که حداقل در ۱۸ ماه گذشته ساکن آن خانه بوده باشند. با این حال، معمولاً هنگام خرید خانه های دوم و یا بیش تر به منظور سود آگری و کسب سود در بخش املاک، افراد با یک بند قانونی با عنوان CGT مواجه می شوند. علاوه بر این در صورتی که خانه اصلی هر خانوار تاحدی به عنوان محل کسب و کار مورد استفاده قرار گیرد و یا بخشی از ملک خود را اجاره دهند، آن ها نیز ممکن است مشمول این مالیات قرار بگیرند.

ب - اخذ مالیات بر عایدی مسکن در بریتانیا بدون تعدیل توری

نکته قابل توجه، عدم لحاظ هیچ گونه تعدیل توری چه در قیمت ملک و چه در هزینه ها در زمان محاسبه مالیات بر عایدی سرمایه است. در ضمن هر زمانی که افراد وضعیت مالیاتی خود را برای یک سال اعلام می کنند، هر گونه عایدی سرمایه بی مشمول مالیات می شود؛ و این مساله ممکن است آن ها را به یک رده بالاتر در نرخ سوق دهد. در بریتانیا همه مالیات دهندگان دارای کمک هزینه معافیت سالانه CGT هستند؛ به این معنی که آن ها می توانند تا سقف مقدار مشخصی، از فروش مسکن دوم سود ببرند و تا این حد از پرداخت مالیات بر عایدی سرمایه معاف باشند. در سال های ۲۰۱۸ تا ۲۰۱۹، سقف معافیت مالیات بر عایدی سرمایه ۱۱،۷۰۰ پوند در نظر گرفته شده است. زوج هایی که دارای های خود را در اختیار دارند می توانند این کمک هزینه (معافیت) را ترکیب کنند و به طور بالقوه تا ۲۳،۴۰۰ پوند برسانند. البته افراد مجبور به استفاده از چنین معافیتهایی نیستند و در صورتی که استفاده نشود از دست خواهد رفت و برای سال بعد ذخیره نخواهد شد.

پ - نرخ CGT املاک بسیار بالاتر از سایر دارایی هاست

همان طور که از نام مالیات بر عایدی سرمایه پیداست، این مالیات تنها بر سود سرمایه وضع می شود، نه بر روی کل مبلغی که ملک به فروش می رسد. در بریتانیا، نرخ های مالیات بر عایدی سرمایه بر روی املاک، بسیار بالاتر از سایر دارایی هاست. به طور پایه نرخ مالیات بر عایدی سرمایه در مورد املاک، ۱۸ درصد از عایدی فروش ملک است. با این حال این نرخ به صورت پلکانی تعیین شده است و در سود های بالاتر، مالیات دهندگان باید ۲۸ درصد سود خود را به عنوان مالیات پرداخت کنند. این در حالی ست که در مورد دارایی های دیگر به جز املاک، نرخ پایه مالیات بر عایدی سرمایه ۱۰ درصد است و نرخ بالاتر تا ۲۰ درصد می رسد.

ت - فرآیند تعیین میزان CGT در بریتانیا

مالیات بر عایدی سرمایه در بریتانیا، به تفاوت قیمت فروش ملک از قیمت خرید آن اعمال می شود. با این حال هزینه های مانند خرید تمبر و کارگزاری و هم چنین هزینه های مربوط به بهبود و ارتقای ملک، از سود حاصل از فروش کسری می شود؛ اما هزینه های مربوط به نگه داری ملک و سود ناشی از رهن ملک از سود کسری می گردد.

در انتها هر گونه عایدی حاصل از سرمایه که بالاتر از مبلغی معادل ۱۱،۷۰۰ پوند (نرخ ۲۰۱۹-۲۰۱۸) باشد، مشمول پرداخت مالیات بر عایدی سرمایه خواهد بود. علاوه بر این، استفاده از معافیت مذکور نیز شرایط خاص خود را دارد و در اغلب موارد سود آگران امکان استفاده مکرر از آن را ندارند.

ث - مثالی از نحوه محاسبه CGT فروش خانه دوم در بریتانیا

به عنوان یک مثال فرض می شود که یک نفر قصد دارد خانه دوم خود را در بریتانیا به مبلغ ۲۲۰،۰۰۰ پوند به فروش برساند؛ در حالی که وی ۱۰ سال پیش آن را به قیمت ۱۲۰،۰۰۰ پوند خریداری کرده است. در این صورت تفاوت قیمت خرید و فروش ملک ۱۰۰ هزار پوند است. با کسر مبلغ ۱۰،۰۰۰ پوند بابت هزینه تمبر، مبلغ ۲۰،۰۰۰ پوند برای هزینه وکالت دادگستری و مبلغ ۴،۰۰۰ پوند بابت هزینه وکالت و دیگر هزینه های فروش، کل سود مشمول مالیات بر عایدی سرمایه معادل ۹۳،۰۰۰ هزار پوند می شود.

در صورتی که این فرد در جایی دیگر از معافیت خود استفاده نکرده باشد، می تواند از مزایای معافیت ۱۱،۷۰۰ پوندی بهره مند شود و به این ترتیب درآمد مشمول مالیات بر عایدی سرمایه وی ۸۱،۳۰۰ پوند خواهد بود. اما در صورتی که وی به هردلیل امکان استفاده از این معافیت را نداشته باشد، تمامی ۹۳،۰۰۰ پوند درآمد وی مشمول مالیات خواهد بود. بر اساس قانون مالیات بر عایدی مسکن در بریتانیا، نرخ مالیات بر عایدی سرمایه تا درآمد ۴۶،۳۵۰ پوند، معادل ۱۸ درصد در نظر گرفته شده است و مالیات درآمد های بالاتر از آن با نرخ ۲۸ درصد اعمال می شود.

پی نوشت:

پس از آشنایی با نظام مالیاتی در انگلیس، بد نیست مقایسه ی کوتاه میان نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی در ایران با نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی در بریتانیا داشته باشیم. بر پایه گزارش دسامبر ۲۰۱۸ «بنیاد هریتیج» از داده های وضعیت اقتصادی کشورها در سال ۲۰۱۵، نسبت درآمدهای مالیاتی به تولید ناخالص داخلی در ایران ۶/۱ درصد و در بریتانیا ۳۴/۴ درصد بوده است. مطابق با آمار «سازمان همکاری و توسعه اقتصادی» (OECD) این نسبت در سال های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ برای ایران به ترتیب ۵/۸ و ۵/۹ درصد بوده است. مطابق با گزارش «فایننشال تریبیون» این نسبت برای ایران در سال ۲۰۲۰ معادل ۴/۲ درصد و مطابق با آمار «سازمان همکاری و توسعه اقتصادی» (OECD) در سال های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ برای انگلستان به ترتیب ۳۲/۱ و ۳۳/۵ بوده است.

به نقل از تجارت نیوز، این نسبت برای مثال در سال ۲۰۱۹ در اتحادیه اروپا، به طور متوسط ۴۱/۴ درصد و بسیار بیش تر از آسیا و اقیانوسیه، یعنی میانگین ۱۱/۹ درصد بود. بر اساس تحقیقات انجام شده توسط «صندوق بین المللی پول»، نسبت درآمدهای مالیاتی به تولید ناخالص داخلی کشورها باید حداقل ۱۲ درصد باشد تا رشد اقتصادی خوبی را تجربه کنند.

هم چنین فرض بر این است که این فرد در سال مذکور معادل ۲۵،۰۰۰ پوند درآمد مشمول مالیات مستقیم برعهده دارد. در این صورت این میزان نیز از سقف در نظر گرفته شده برای نرخ ۱۸ درصدی مالیات بر عایدی سرمایه کسری می شود. بنابراین میزان مالیات پرداختی این فرد، با فرض عدم امکان استفاده از معافیت در نظر گرفته شده، معادل ۲۳،۹۰۵ پوند خواهد بود که بیش از ۲۵ درصد کل درآمد مشمول مالیات بر عایدی سرمایه وی از فروش ملک دوم است. جزئیات محاسبه این میزان مالیات به شرح زیر است:

$$\begin{aligned} 21350 - 25000 &= 66350 \\ 66350 \times 0.18 &= 11943 \\ 11943 - 21350 &= 91557 \\ 91557 \times 0.28 &= 25636 \\ 25636 + 21350 &= 46986 \end{aligned}$$



بخشنامه ها



بررسی آخرین تحولات حقوقی و قانونی سازمان ها از اهمیت ویژه در به روز کردن دانش و معلومات کارکنان آن سازمان و توانمندسازی آنان در انجام وظایف محوله برخوردار است. مطالعه دقیق این محتوا ضمن به تصویر کشیدن نقاط ضعف و قوت حقوقی هر سازمان، فرصت مطلوبی را جهت کسب تجربه های ارزشمند در حوزه قوانین به دست می دهد. بر همین اساس در بخش خطکش در هر شماره از نشریه سامان آخرین بخشنامه ها و دستورالعمل های سازمان امور مالیاتی کشور جهت بهره برداری همکاران گرامی منتشر می شود.

دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای سازمان امور مالیاتی کشور



ابلاغیه شماره ۱۳۰۲۷/۱۳۰۲۷/ص مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۲

سید محمد هادی سبحانیان، رئیس کل سازمان امور مالیاتی طی ابلاغیه ای دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای سازمان امور مالیاتی کشور را ابلاغ کرد.

به گزارش سامان در این ابلاغیه آمده است: در اجرای تصویب نامه های شورای عالی اداری به شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ و ۱۴۶۴۷ مورخ ۱۴۰۱/۳/۲ و بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴ سازمان اداری و استخدامی کشور، مصوبه شورای معاونان سازمان و همچنین آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۲۱۹ قانون مالیات های مستقیم، با توجه به بازنگری دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای، با هدف شایسته گزینی در فضای رقابتی عادلانه و انتخاب هوشمندانه افراد شایسته به منظور انتصاب به سطوح بالاتر با بهره گیری از سنجش و ارزیابی دانش، توانمندی ها و شایستگی های کارکنان در ابعاد عمومی، تخصصی و عملکردی، همچنین در راستای همسازي روند ارتقا و انتصاب مدیران، به پیوست دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای سازمان امور مالیاتی کشور که با توجه به قوانین و مقررات مربوط توسط معاونت توسعه مدیریت و منابع با بهره گیری از مطالعات، نظرات مدیران، کارشناسان و خبرگان متخصص مرتبط در سطح صف و ستاد سازمان تدوین و به روزرسانی گردیده است، برای اجرا ابلاغ می شود. بدیهی است بخشنامه شماره ۱۴۰۰/۹/۲۸/ص مورخ ۱۴۰۰/۹/۲۸ و اصلاحیه های بعدی آن لغو و کان لم یکن تلقی و این دستورالعمل جایگزین آن می گردد. لازم است کلیه مدیران محترم واحدهای سازمانی تابعه با رعایت اصل عدالت محوری، شایسته گزینی، توجه به عملکرد کارکنان و مطابق شاخص ها و معیارهای ارزیابی نسبت به اجرای بهینه این دستورالعمل اهتمام ورزند.

فهرست عناوین کالاها و خدمات مندرج در ماده (۱۲) قانون مالیات بر ارزش افزوده



بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۰۲/۱۵ مورخ ۱۴۰۲/۸/۶

سید محمد هادی سبحانیان، رئیس کل سازمان امور مالیاتی طی بخشنامه ای نسخ عبارت «معافیت مذکور قابل تسری به فعالیت های بیمه انکاری تامین نیروی انسانی نمی باشد» از ذیل بند (۱۰) فهرست عناوین کالاها و خدمات مندرج در ماده (۱۲) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷ بخشنامه معاونت وقت مالیات بر ارزش افزوده را ابلاغ کرد.

به گزارش سامان در این بخشنامه آمده است: با عنایت به بند ۱۰ ماده (۱۲) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷ و دادنامه های صادره از هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره های ۳۴۸ مورخ ۱۳۹۷/۳/۱، ۳۲۷۴ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۱۷ و ۲۷۶۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۹ خدمات مشمول مالیات بر درآمد حقوق موضوع قانون مالیات های مستقیم از موارد معاف از پرداخت مالیات و عوارض ارزش افزوده است؛ بنابراین عبارت «معافیت مذکور قابل تسری به فعالیت های بیمه انکاری تامین نیروی انسانی نمی باشد» مندرج در ذیل بند (۱۰) فهرست موضوع بخشنامه شماره ۳۱۰۹۱ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۶ معاونت وقت مالیات بر ارزش افزوده از تاریخ تصویب منسوخ اعلام می شود.

مالیات بر ارزش افزوده خدمات



بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۰۲/۱۴ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۲

سید محمد هادی سبحانیان، رئیس کل سازمان امور مالیاتی بخشنامه رفع ابهامات مالیات بر ارزش افزوده خدمات را ابلاغ کرد.

به گزارش سامان در این بخشنامه آمده است: نظر به ابهامات مطرح شده در مورد مالیات بر ارزش افزوده خدمات، مقرر می گردد: فروشندگان خدمت در ایران نسبت به کلیه خدماتی که در فهرست معافیت های ماده (۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۴۰۰/۳/۲ و سایر احکام قانونی، ذکر نشده است مشمول مالیات و عوارض ارزش افزوده خواهند بود. لیکن علاوه بر موارد مذکور در بند الف ماده (۱۰) این قانون، چنانچه ثابت شود که بابت خدمات مذکور یا غیر مستقیم ارز، حاصل و وارد کشور شده است - اعم از اینکه محل مصرف و یا مقصد خدمات، داخل باشد یا خارج از کشور - به عنوان صادرات، معاف از پرداخت مالیات و عوارض ارزش افزوده می باشد و مالیات و عوارض خرید نهاده های آن ها مسترد می شود.

تفویض اختیار تقسیط بدهی و بخشودگی جرائم قابل بخشش

ابلاغیه شماره ۵۱۵۱۰/۲۰۰/۵ مورخ ۱۴۰۲/۷/۳۰

سید محمد هادی سبحانیان، رئیس کل سازمان امور مالیاتی طی ابلاغیه ای تفویض اختیار تقسیط بدهی و بخشودگی جرائم قابل بخشش موضوع قانون مالیات های مستقیم و قانون مالیات بر ارزش افزوده را ابلاغ کرد.

به گزارش سامان در این ابلاغیه آمده است: در اجرای مقررات مواد ۱۶۷ و ۱۹۱ قانون مالیات های مستقیم اصلاحیه ۱۳۹۴/۴/۳۱، ضمن تاکید بر اهمیت وصول نقدی و به موقع مالیات و عوارض موضوع قانون مالیات های مستقیم و قانون مالیات بر ارزش افزوده و به منظور تکریم مودیان محترم مالیاتی و تسهیل و تسریع در فرآیند قطعیت و وصول بدهی مودیان، شرایط و نحوه بخشودگی جرائم قابل بخشش و تقسیط بدهی با رعایت مقررات مواد مذکور و سایر مقررات مربوط به شرح زیر به مدیران کل امور مالیاتی تفویض می شود:

الف- بخشودگی جرائم قابل بخشش

۱- تفویض اختیار بخشودگی جرائم برای عملکرد/ دوره/ سال ۱۳۹۹ و به قبل به شرح جدول زیر و با رعایت سایر بندهای این بخشنامه (به استثنای بند ۲) می باشد.

عملکرد سال/ دوره	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵ و قبل آن
حداکثر درصد بخشودگی جرائم	۱۰۰	۹۵	۸۵	۸۰	۷۵

درصد های مذکور در این بند در صورت پرداخت یا ترتیب پرداخت بدهی (اعم از اصل و جرائم غیر قابل بخشش و آن بخش از جرائمی که با بخشودگی آن موافقت نشده است) حداکثر تا یک ماه پس از ابلاغ برگ قطعی می باشد و پس از آن در صورت پرداخت به ازای هر ماه دو واحد درصد و در صورت ترتیب پرداخت نیز به ازای هر ماه تا پایان اقساط سه واحد درصد از درصد های مذکور کسر می شود تا حداکثر به پنجاه (۵۰) درصد برای موارد پرداخت و چهل درصد (۴۰٪) برای موارد ترتیب پرداخت برسد.

۲- تفویض اختیار بخشودگی جرائم قابل بخشش برای عملکرد/ دوره/ سال ۱۴۰۰ و به بعد، در صورت پرداخت یا ترتیب پرداخت بدهی (اعم از اصل و جرائم غیر قابل بخشش و آن بخش از جرائمی که با بخشودگی آن موافقت نشده است) با رعایت سایر بندهای این بخشنامه (به استثنای بند ۱) حداکثر به میزان صد درصد (۱۰۰٪) می باشد. درصد مذکور، در مورد مودیانی که از تسلیم اظهارنامه مالیاتی خودداری نموده اند و همچنین نسبت به جریمه تاخیر پرداخت بدهی ابرازی، از تاریخ انقضای مهلت تسلیم اظهارنامه یا سررسید پرداخت مالیات سال/ دوره مربوط و در سایر موارد از تاریخ ابلاغ برگ تشخیص/ مطالبه، در صورت پرداخت به ازای هر ماه دو واحد درصد و در موارد ترتیب پرداخت به ازای هر ماه تا پایان اقساط سه واحد درصد کسر می گردد تا حداکثر به پنجاه (۵۰) درصد برای موارد پرداخت و چهل درصد (۴۰٪) برای موارد ترتیب پرداخت برسد.

۳- بخشودگی جرائم موضوع ماده ۱۶۹ مکرر قانون مالیات های مستقیم اصلاحیه ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ برای سال های ۱۳۹۴ و قبل از آن و جرائم موضوع ماده ۱۶۹ قانون مالیات های مستقیم اصلاحی مصوب ۱۳۹۴/۴/۳۱ برای سال های ۱۳۹۵ و بعد از آن، در صورتی که مشمول مالیات نبوده و یا نسبت به پرداخت یا ترتیب پرداخت کلیه بدهی های قطعی شده سال مربوط اقدام نموده باشد و همچنین جرایم مالیاتی قابل بخشش مربوط به مطالبه مالیات بر مبنای رسیدگی به تراکت های بانکی تا صد درصد به مدیران کل امور مالیاتی تفویض می شود.

۴- مفاد این بخشنامه مانع از اعمال بخشودگی جریمه عدم تسلیم اظهارنامه مالیاتی و جریمه تاخیر موضوع قانون مالیات بر ارزش افزوده نسبت به مهلت های اعلامی و همچنین مشمولین تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات های مستقیم به موجب بخشنامه های صادره سازمان نخواهد بود.

۵- بخشودگی جرائم موضوع این بخشنامه (به استثنای بند ۴) شامل مودیانی که در اجرای تبصره (۲) ماده ۲۷۴ قانون مالیات های مستقیم از طرف سازمان اعلام جرم و اقامه دعوی نزد مراجع قضایی صورت گرفته است نسبت به سال مربوط، جاری نمی باشد. بدیهی است در صورت صدور حکم برائت از سوی مراجع قضایی مفاد این بند جاری نخواهد بود.

۶- در صورتی که فارغ از سال تعلق جریمه، دریافت خسارت تاخیر موضوع ماده (۲۴۲) قانون مالیات های مستقیم و تبصره (۶) ماده (۱۷) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۷ و ماده (۸) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۴۰۰/۳/۲ برای مودیان احراز شده است، مبلغ خسارت مذکور از جرائم قابل بخشش مربوط به دوره ها/ سال های مالیاتی مورد درخواست، حسب مورد کسر و سپس نسبت به بخشودگی جرائم اقدام گردد.

۷- مودیانی که در اجرای دستورالعمل قبلی، مشمول برخورداری از بخشودگی تمام یا قسمتی از جرائم مطابق دستورالعمل مذکور شده اند لیکن نسبت به اعمال بخشودگی اقدام نشده است، برای جرائم مذکور مشمول همان دستورالعمل می باشند.

۸- در راستای قانون استفاده از حداکثر توان تخصصی، تولیدی و خدماتی در تامین نیازهای



کشور و تقویت آن در امر صادرات و اصلاح ماده ۱۰۴ قانون مالیات های مستقیم و قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی، بخشودگی آن بخش از جرائم دیر پرداخت مالیات و عوارض ارزش افزوده پیمانکاران که به واسطه عدم دریافت از کارفرمایان ایجاد شده است تا میزان صد درصد (۱۰۰٪) به مدیران کل تفویض می گردد.

۹- بخشودگی جرائم مالیات و عوارض هر سال/ دوره برای اشخاص حقیقی تا سقف یک میلیارد (۱/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال و برای اشخاص حقوقی تا سقف سه میلیارد (۳/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال به مدیران کل تفویض می گردد. مودیان استفاده کننده از این بند برای سال یا دوره مربوط مشمول بندهای (۱) و (۲) این بخشنامه نخواهند بود.

۱۰- بخشودگی جرائم موضوع مواد ۵۱، تبصره یک ماده ۵۴ مکرر، ۱۹۷، ۱۹۹ و ۲۷۲ قانون مالیات های مستقیم و بندهای (۱)، (۲)، (۳)، (۴) ماده ۲۲ قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۷ در صورت پرداخت یا ترتیب پرداخت بدهی های قطعی شده (فارغ از سال/ دوره/ منبع) و فارغ از سایر بندهای این دستورالعمل تا صد درصد (۱۰۰٪) به مدیران کل امور مالیاتی تفویض می گردد. ۱۱- در مواردی که مودی قبل از درخواست بخشودگی جرایم نسبت به پرداخت اصل مالیات اقدام نموده باشد، ملاک تصمیم گیری در خصوص کسر واحد درصد از بخشودگی جرایم، در اجرای بندهای یک و دو این بخشنامه حسب مورد از تاریخ ابلاغ برگ قطعی، انقضای تسلیم اظهارنامه، صدور برگ تشخیص/ مطالبه، تا تاریخ پرداخت کل اصل مالیات می باشد. ب- تقسیط بدهی:

۱۲- حداکثر تفویض اختیار زمان تقسیط بدهی، از تاریخ ابلاغ بدهی قطعی سال/ دوره مربوط برای مالیات های مستقیم به مدت سه سال و برای مالیات و عوارض موضوع قانون مالیات بر ارزش افزوده یک سال تعیین می گردد.

۱۲-۱- به ازای سپری شدن هر ماه از تاریخ انقضای مهلت تسلیم اظهارنامه یا سررسید پرداخت بدهی سال/ دوره مربوط، یک ماه از مدت تقسیط کاسته می شود تا حداکثر به هجده ماه برای مالیات های مستقیم و یکسال برای مالیات و عوارض ارزش افزوده با رعایت مقررات ماده ۱۶۷ قانون مالیات های مستقیم برسد.

۱۲-۲- حداکثر تفویض اختیار زمان تقسیط بدهی برای مالیات های ابرازی موضوع قانون مالیات های مستقیم یک سال و مالیات و عوارض ابرازی موضوع قانون مالیات بر ارزش افزوده شش ماه تعیین می گردد. این بند صرفاً قبل از رسیدگی و قطعیت بدهی سال/ دوره مربوط می باشد و پس از قطعیت بدهی مطابق بند ۱۲-۱ اقدام شود.

۱۳- حداقل معادل پانزده درصد (۱۵٪) از اصل بدهی، جرائم غیر قابل بخشش و جرائمی که بخشودگی آن مورد موافقت قرار نمی گیرد هر دوره/ سال در هر منبع به صورت نقد در زمان تقسیط وصول گردد.

۱۴- برای تقسیط بدهی پس از محاسبه کلیه جرائم تا تاریخ پایان دوره تقسیط و اتخاذ تصمیم در خصوص میزان بخشودگی جرائم قابل بخشش مطابق این بخشنامه؛ اصل بدهی، جرائم غیر قابل بخشش و جرائمی که بخشودگی آن مورد موافقت قرار نمی گیرد به صورت توأمان تقسیط شود و مبلغ هر قسط به تناسب برای اصل بدهی و جرائم منظور شود. اعمال بخشودگی جرائم موضوع این بخشنامه مشروط به پرداخت اقساط در سررسید های مقرر می باشد.

۱۵- در کلیه مواردی که بنا به اختیار حاصل از ماده (۱۶۷) قانون مالیات های مستقیم، با تقاضای مودیان محترم مالیاتی دایر بر تقسیط بدهی موافقت به عمل آمده است، در صورتی که مودی در سررسید هر یک از اقساط نسبت به پرداخت آن اقدام ننماید، اداره امور مالیاتی موظف است با قید فوریت و در راستای مقررات اجرائی وصول مالیات (موضوع فصل نهم باب چهارم قانون مالیات های مستقیم و آئین نامه اجرایی ماده ۲۱۸ این فصل) نسبت به وصول کل بدهی مودی و جرائم متعلقه از طریق اقدامات اجرائی با رعایت مقررات مربوطه اقدام نماید.

در موارد خاص با تشخیص اداره امور مالیاتی چنانچه مودی ظرف یک ماه از تاریخ سررسید اقساط برگشتی نسبت به پرداخت آن اقدام کند، مشمول این بند نخواهد بود.

۱۶- به منظور حمایت از تولید، دانش بنیان و اشتغال آفرین در حوزه اقتصاد، اختیار حداکثر زمان تقسیط موضوع ماده (۱۶۷) قانون مالیات های مستقیم در خصوص تقسیط بدهی مالیاتی شرکت های دانش بنیان و فن آور با رعایت مقررات به مدیران کل امور مالیاتی مربوط، تفویض می گردد.

ج- سایر مقررات

۱۷- تقسیط و بخشودگی جرائم منوط به ارائه درخواست مودی به همراه مدارک و مستندات مرتبط می باشد.

۱۸- در صورتی که مودی ظرف ده روز از تاریخ موافقت با تقسیط بدهی نسبت به ترتیب پرداخت آن اقدام ننماید، اداره کل امور مالیاتی از طریق اقدامات اجرائی نسبت به وصول بدهی اقدام نماید.

۱۹- تمام یا قسمتی از تفویض اختیار مذکور در چارچوب تعیین شده و با رعایت موارد فوق، قابل تفویض به معاونان مدیر کل و روسای ادارات امور مالیاتی ذیربط خواهد بود.

استوار مثل کوه



الاجیق

الاجیق مکانی است برای ارج نهادن به زحمات و خدمات نیروهای خدوم سازمان امور مالیاتی و هم‌کلام شدن با آنان که حرف‌های ناگفته و خاطرات نشنفته دارند. در بخش الاجیق قرار است هر بار میزبان یکی از کارکنان پرتلاش سازمان باشیم که علی‌رغم اهمیت خدماتی که ارائه می‌دهند کمتر زحماتشان به چشم آمده است. ۲۳ مهر هر سال به عنوان روز جهانی عصای سفید یا روز جهانی نابینایان نامگذاری شده است و به همین خاطر در مهمانی این شماره الاجیق، پای صحبت‌های آقای مهدی عظیمی، همکار روشمند شاغل در ستاد سازمان امور مالیاتی کشور نشسته‌ایم. در ادامه این گفتگوی صمیمانه را با هم می‌خوانیم.

لطفاً خودتان را معرفی کنید.

مهدی عظیمی هستم متولد سال ۱۳۶۳. تحصیلات من کارشناسی ارشد علوم اقتصادی هست.

از چه موقع در سازمان امور مالیاتی مشغول به کار شدید؟

از سال ۱۳۹۲ تا الان در دفتر روابط عمومی و فرهنگ‌سازی ستاد سازمان مشغول به کار هستم.

نابینایی چه فرصت یا محدودیتی در زندگی و یا حوزه کاری انسان می‌تواند ایجاد کند؟

اگر بگویم محدودیتی ایجاد نمی‌کند واقع بینانه نیست. کسی که از یکی از حواس مهم پنج‌گانه محروم است حتماً با محدودیت‌های اساسی در بسیاری زمینه‌ها مواجه است. در این شرایط مرحله اول و به عبارتی مهم‌ترین اصل برای یک نابینا پذیرش این معلولیت است. بعد از پذیرش این موضوع و در واقع دومین مرحله سازگار شدن فرد نابینا با شرایط ویژه‌اش است. مثلاً استفاده از عصای سفید برای رفت‌وآمد و یا استفاده از نرم‌افزارهایی که صفحه مانیتور کامپیوتر و یا تلفن همراه را گویا می‌کنند نمونه‌هایی از سازگاری با این شرایط هستند. در مرحله سوم کسی که با محدودیتی مواجه هست باید بعد از مراحل پذیرش و سازگاری، تلاش خود را چند برابر کند تا بتواند خود را تا جای ممکن به سطح افرادی که شرایط عادی دارند و فاقد محدودیت هستند برساند.

اقدامات و امکانات سازمان برای روشن‌دلان را چقدر کافی و مؤثر می‌دانید؟ و اصولاً انتظار شما از سازمان امور مالیاتی در حمایت از حقوق روشن‌دلان و توجه به نیاز آنها چیست؟

اقداماتی برای همکاران نابینا در سازمان ما صورت گرفته ولی هرگز کافی نبوده‌اند. مهم‌ترین درخواستی که به عنوان دغدغه همه همکاران سالهاست مطرح کرده‌ایم و حتی در جلسه با رئیس کل محترم سازمان هم مطرح شد بحث دسترس‌پذیری سیستم اتوماسیون اداری (چارگون) با نرم‌افزارهای گویا ساز ویژه نابینایان است که بارها در این مورد با دفتر فناوری مکاتبه کردیم قول‌های مساعدی هم به ما دادند اما هنوز این کار عملی نشده است.

یک بحث کلی هم در خصوص ارتقا همکاران نابینا وجود دارد که بعضاً با وجود شایستگی‌ها و توانمندی‌های ایشان متأسفانه برخی مدیران جایگاه آنها را دست کم گرفته و اقدامی برای ارتقا آنها انجام نمی‌دهند.

از فعالیت‌های مربوط به کوه‌نوردی تان بگویید. چطور کوه‌نورد شدید؟

فعالیت کوه‌نوردی من در ابتدا به صورت یک گل‌گشت دوستانه بود. اولین بار حدود یک سال پیش با گروهی از دوستان نابینا کوه‌نوردی را در کوه‌های دارآباد که ارتفاع کمی داشت تجربه کردیم چون در آن زمان هنوز از آمادگی جسمانی بالا برخوردار نبودیم و تجهیزات ما هم ابتدایی بود. رفته رفته این علاقه را در خودم دیدم و متوجه شدم توانایی فیزیکی برای انجام این فعالیت را دارم و بالاخره با سعی و پشتکار زیاد توانستم در ابتدا به قله‌های بالای سه هزار متر و اخیراً هم به پنج قله بالای چهار هزار متر علم کوه، مرجیکش در حوالی کلاردشت، میشینه مرگ در فیروزکوه، مسمورناتر در مرزن‌آباد و قله توچال صعود کنم.

چه مشکلاتی در راه صعود به قله‌های مختلف در مجموع کوه‌نوردی داشتید؟

مهم‌ترین مشکل صرف‌نظر از محدودیت‌های جسمی همان بحث تجهیزات است. یک کوله استاندارد کوه‌نوردی چندین میلیون تومان قیمت دارد و با وجود چهارده پانزده ساعت کوه‌نوردی در صخره‌هایی با شیب تند، سرمای زیاد در زمستان یا آفتاب شدید تابستان و یا وزیدن بادهای وجود تجهیزات با کیفیت بالا از جمله کوله کوه‌نوردی، کفش کوه‌نوردی یا کیسه خواب خوب می‌تواند در کاهش خستگی یا افزایش توان جسمی برای کار صعود خیلی خیلی مؤثر باشند. به طور کلی هر چه ارتفاع و درجه سختی کوه افزایش پیدا می‌کند اهمیت کیفیت تجهیزات هم دوچندان می‌شوند. درخواست دیگر من به عنوان یک همکار نابینا که هم‌زمان به طور حرفه‌ای هم به ورزش کوه‌نوردی مشغول هستم و با وجود محدودیت‌های موجود موفق به صعود به بلندترین قله‌های کشور شده‌ام و پرچم سازمان امور مالیاتی را در آنجا به اهتزاز درآورده‌ام این است که با توجه به هزینه‌های سنگین تجهیزات کوه‌نوردی و اهمیت این تجهیزات در کیفیت صعود، سازمان حمایت‌های جاری و اسپانسرینگ لازم را برای این قبیل همکاران چه در رشته کوه‌نوردی و یا سایر رشته‌های ورزشی حرفه‌ای انجام دهد.

افراد بینا وقتی به بالای قله صعود می‌کنند از دیدن مناظر طبیعی آن لذت می‌برند و به نوعی خستگی صعود از تنشان به در می‌شود اما یک کوه‌نورد نابینا از تجربه این حس خوب محروم است.

وقتی به بالاترین نقطه صعودتان می‌رسید چه حسی دارید؟

به طور کلی کوه‌نوردی ورزش سنگینی محسوب می‌شود. وقتی با چشمان بسته صعود می‌کنیم سختی صعود و خستگی ناشی از آن بیشتر می‌شود چراکه در طی مسیر هدف جلو چشمان مان قرار ندارد. افراد بینا وقتی به بالای قله صعود می‌کنند از دیدن مناظر طبیعی آن لذت می‌برند و به نوعی خستگی صعود از تنشان به در می‌شود اما یک کوه‌نورد نابینا از تجربه این حس خوب محروم است. با این وجود جنبه‌های شیرین و مثبتی هم دارد. وقتی همه خستگی را به جان می‌خرم و به فتح قله نائل می‌شوم خستگی مسیرو سختی آن را در آن لحظه فراموش می‌کنم چراکه برای من و امثال من موفقیت بزرگی است که باعث می‌شود برای مقابله با سختی‌های زندگی آماده‌تر و آبدیده‌تر شوم.

کمی در مورد آرزوهایتان با ما بگویید. یک آرزوی ورزشی دارم و یک آرزوی شخصی. آرزوی ورزشی‌ام صعود به بام دنیا یا همان قله اورست به عنوان اولین کوه‌نورد نابینای ایران است. البته این موضوع فعلاً در حد آرزو هست اما مطمئن هستم یک روز آن را مثل چند کوه‌نورد نابینای خارجی دیگر که موفق به صعود به بلندترین قله جهان شده‌اند عملی و محقق می‌کنم.

کسی که با محدودیتی مواجه هست باید بعد از مراحل پذیرش و سازگاری، تلاش خود را چند برابر کند تا بتواند خود را تا جای ممکن به سطح افرادی که شرایط عادی دارند و فاقد محدودیت هستند برساند.





همه‌ی انسان‌ها به سخنی لطیف و تعارفی زیبا که شعله‌ی امید را در دلشان برافروزد نیاز دارند. انسان‌ها اگر از ما توجه و تایید و تقدیر ببینند احساس خوبی پیدا کرده و بهتر عمل می‌کنند. بزرگ‌ترین فایده‌ی توجه و قدردانی این است که رفتارهای مطلوب را تکرارپذیر می‌کند یعنی احتمال رخ دادن دوباره آن را بیشتر می‌کند. به عبارت دیگر تشویق‌های امروز ابتکار عمل‌های فردا را خلق می‌کند.

«صندلی داغ قدردانی» محملی است برای قدردانی از یکدیگر و به اشتراک گذاشتن تجربیات مثبت مان از برخورد با همکارانی که روزانه حداقل ۸ ساعت در کنارشان زیسته‌ایم. وجود آدمی متشکل از مجموعه‌ای از خصایص خوب و بد است اما این بار به همکاران خود بنگرید و ویژگی‌های مثبت آنان را بررسی کنید. مشخصات همکار منتخب خود را بدون اطلاع ایشان با توصیف ویژگی‌های مثبت و تجربیات خوشایند همکاری با او برای ما ارسال کنید تا منعکس‌کننده قدردانی‌های شما باشیم. بخشی از قدردانی‌های شما از همکارانتان را در این شماره می‌خوانیم:

اداره کل امور مالیاتی خراسان جنوبی

«یونس یعقوبی، رئیس گروه حسابرسی مالیاتی اداره کل امور مالیاتی خراسان جنوبی در شهرستان بیرجند است. او بسیار خوش‌رو و پرنرزی است. در برخورد با همکاران و ارائه خدمات به مؤدیان نیز با صبر و حوصله، تواضع و اخلاق حسنه به انجام امور می‌پردازد. یکی دیگر از محسنات او پایبندی به اصول اخلاق و اداری و پیگیری اهداف و برنامه‌های ابلاغ شده است. همچنین سعی می‌کند از تمامی ظرفیت‌ها برای پیگیری و تحقق امور محوله در کنار سایر همکاران پرتلاش و مجاهد اداره کل استفاده نماید.»

اداره کل امور مالیاتی مازندران

«رضا اندرواژ، رئیس امور حسابرسی مالیاتی شهرستان ساری است. او روحیه بالای جهادی دارد و انسانی بسیار معتقد و مسئولیت‌پذیر است. یکی از بارزترین خصوصیات اخلاقی او متانت، ادب و برخورد متواضعانه با همکاران و مؤدیان مالیاتی است. در حوزه شغلی از اطلاعات و معلومات بسیار خوبی برخوردار است. همچنین در ایجاد انگیزه و تشویق به موقع همکاران توانایی مدیریتی بالایی دارد. با توجه به صبور بودن او شاهد محیطی بسیار آرام و دور از تنش در اداره هستیم و به همین دلیل الگوی نمونه‌ای برای سایر همکاران است.»

اداره کل امور مالیاتی استان همدان

«حسین چراغی، رئیس گروه حسابرسی مالیاتی اشخاص حقوقی است. او فردی خوش اخلاق، مؤدب، آرام، صبور و مسئولیت‌پذیر بوده و از نظر فنی و اطلاعات مالیاتی نیز در سطح عالی بوده که ضمن انجام وظایف خود، با خوشرویی و سعه صدر به پاسخگویی به سؤالات مؤدیان و راهنمایی همکاران اقدام می‌کند. او همچنین در آزمون تعیین سطح سال ۱۴۰۱ مأموران مالیاتی سراسر کشور نیز موفق به کسب رتبه اول در رؤسای گروه حسابرسان مالیاتی شده است.»

آرزوی شخصی‌ام این است که علم روزی آن قدر پیشرفت کند تا هم من و هم دیگر نابینایان بتوانیم بینی خود را به دست آوریم و از مواهب آن برخوردار شویم.

در پایان اگر صحبتی دارید بفرمایید.

از مسئولان سازمان به ویژه از رئیس کل محترم سازمان تشکر می‌کنم که امسال زمانی را برای شنیدن مشکلات و درد دل همکاران نابینا اختصاص دادند و امیدوارم توجه به نیازها و دغدغه‌های این طیف بیشتر از قبل در دستور کار سازمان قرار بگیرد.



آسیب شناسی مسائل کاری و اداری همکاران خانم در گفتگو با مشاور امور بانوان رئیس کل سازمان؛

مسیر وصول مطالبات بانوان را تسهیل کنیم

سامان - زنان از نسل های گذشته وارد نیروهای کار شده اند و به طور کلی توافق شده که ارزش عظیمی را افزوده اند. این ارزش افزوده در حالی ایجاد می شود که بانوان شاغل مسیر ناهموارتری نسبت به مردان پیش روی خود دارند و باید با ایجاد تعادل بین وظایف همسری و مادری از موانع مرئی و نامرئی اما غیرقابل انکار محیط کار که نهایتاً به سقف شیشه ای منتج می شود گذر کنند. سازمان امور مالیاتی کشور از جمله سازمان های دولتی است که بانوان نقش پررنگی در آن ایفا می کنند. طبق آمار حدود ۳۰ درصد از کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور یعنی ۸۱۵۵ نفر از ۲۷۲۰۰ نفر خانم هستند. به این بهانه و با رویکرد آسیب شناسی مسائل و مشکلات اداری همکاران خانم با مریم اکبری، مشاور رئیس کل سازمان در امور بانوان و خانواده به گفت و گو نشستیم که مشروح آن از پیش نگاهتان می گذرد.

■ شما اولین فردی هستید که تصدی پست مشاور امور بانوان و خانواده را در سازمان بر عهده دارید. لطفاً بفرمایید از کجا و چطور کارتان را شروع کردید؟

این پست در دولت های قبلی فقط در سطح وزارتخانه ها تشکیل می شد و چنین سمتی در سازمان های تابعه تعریف نشده بود. در دولت سیزدهم، مصوبه ای در مردادماه ۱۴۰۱ تحت عنوان «طرح بازرایی ساختار امور زنان و خانواده و اختصاص پست سازمانی به مشاور امور زنان و خانواده در دستگاه های اجرایی» به تصویب هیئت دولت رسید و ابلاغ شد. بر همین اساس مقرر شد در کلیه دستگاه های اجرایی مشاور امور بانوان به عنوان یک پست سازمانی ایجاد شود.

■ مشاور امور بانوان و خانواده اساساً چه اهدافی را دنبال می کند؟

هدف این است که مشاوره امور بانوان از یک پست تشریفاتی و غیر اجرایی به عنوان یک جایگاه اجرایی در سازمان ها به رسمیت شناخته شود و اقدامات اساسی جهت ارتقاء شأن و جایگاه بانوان در دستگاه های اجرایی و در راستای تحکیم خانواده صورت گیرد. در واقع وظیفه اصلی مشاوران حوزه بانوان این است که با رصد و پایش مستمر سیاست ها، طرح ها و برنامه های حوزه زنان و خانواده در دستگاه اجرایی مربوطه، نقاط قوت، چالش ها و موانع را شناسایی کنند و در راستای بهبود شرایط یا رفع مشکلات بانوان تلاش نمایند.

■ ساختار مشاور امور بانوان در سازمان های دیگری به چه ترتیب است؟

کلید دستگاه های اجرایی با توجه به مصوبه مذکور مشاور امور بانوان دارند که زیر نظر بالاترین مقام دستگاه اجرایی فعالیت دارند. اما برخی سازمان های تابعه وزارت امور اقتصادی و دارایی ساختار و پست سازمانی با این عنوان را ایجاد کرده اند.

■ همکاران خانم تا چه حد با کار شما آشنا هستند و چقدر از ایجاد این پست استقبال کرده اند؟

ایجاد واحد مشاور امور بانوان و خانواده از طریق سیستم مکاتبات اداری اطلاع رسانی شد. برخی همکاران نیز بعد از مراجعه به مشاور امور بانوان وزارتخانه متوجه وجود این واحد در سازمان شدند. مخصوصاً چند ماهی که اتاق و خط تلفن مشخص به این امور اختصاص یافت بسیاری از همکاران با مراجعه حضوری و یا تماس تلفنی مسائل و مشکلات مربوط به حوزه بانوان را مطرح می کنند.

■ بیشترین مطالباتی که بانوان سازمان امور مالیاتی با شما مطرح می کنند حول چه موضوعاتی است و تاکنون چه اقداماتی نسبت به آنها صورت گرفته است؟

برخی مطالبات مرتبط با قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت است که تسهیلاتی برای خانم های شاغل و دارای فرزند در نظر گرفته است. ایجاد مهد کودک از پرکارترین مطالبات مطرح شده از سوی مادرانی است که فرزند زیر ۶ سال دارند. طبق قانون مذکور راه اندازی مهد کودک یک الزام و تکلیف قانونی است که با جدیت پیگیری آن هستیم و اقداماتی هم صورت گرفته است. پرداخت کمک هزینه به خانم های سرپرست خانوار از مطالباتی بود که با رایزنی های صورت گرفته و مساعدت رئیس کل محترم سازمان، جناب آقای دکتر سبحانیان و معاون محترم توسعه مدیریت و منابع، جناب آقای دکتر فردوسی از تیرماه امسال هر سه ماه یک بار پرداخت می شود. درخواست مشاور روانشناس و بحث ارتقا و انتصاب بانوان در پست های مدیریتی هم از دیگر مطالبات بانوان است. استقرار پزشک خانم یک یا دو روز در هفته هم پیشنهادی بود که مطرح کردم و امیدوارم با مساعدت مسئولان محترم انجام پذیرد.

■ فرمودید بحث مهد کودک پرکارترین مطالبه مادران شاغل است. این اشخاص عمدتاً با چه مشکلاتی مواجه هستند؟

نگهداری فرزند توسط خانواده برخی همکاران خانم امکان پذیر نیست. سپردن فرزند به مهد کودک علاوه بر صرف هزینه زیاد

با چالش هایی همراه است. از جمله در نیمه دوم سال گاهی به خاطر شرایط جوی مهد کودک ها تعطیل می شوند یا مثلاً در بعضی از فصول سال، ساعت کار ادارات ۷ صبح تعیین می شود در حالی که ساعت شروع به کار مهد کودک ها به صورت معمول ۷ الی ۸ صبح است. بنابراین خانواده ها باید هزینه های بیشتری متحمل شوند که مهد کودک، فرزندشان را زودتر از موعد پذیرش کند. این چالش ها هم به مادران هم به کودکان آسیب می زند. لذا چنانچه در محیط کار فضای مناسبی برای احداث مهد کودک وجود داشته باشد دغدغه مادری که این شرایط را دارند تا حدودی رفع می شود. به لحاظ جنبه روان شناختی هم وجود مهد کودک باعث حفظ ارتباط مادر و کودک در طول روز می شود که نقش بسزایی در افزایش سطح سلامت روانی کودک و مادر خواهد داشت.

■ چه مشکلاتی برای راه اندازی مجدد مهد کودک وجود دارد و تاکنون چه اقداماتی در این خصوص صورت گرفته است؟

مهم ترین محدودیت کمبود فضا است که هم در ستاد و شهر تهران و هم در سایر استان ها این معضل وجود دارد. طی جلساتی که با مسئولان محترم برگزار شد نیز بر این موضوع تأکید شده است. لذا با حمایت های معاون محترم توسعه و منابع انسانی مقرر شد کمک هزینه مهد کودک به همکاران پرداخت شود. همچنین پیشنهاد شده اگر امکان راه اندازی مهد کودک در ستاد سازمان وجود داشته باشد بانوان شاغل در ستاد به جای دریافت کمک هزینه از فضای مهد استفاده کنند. برای واحدهای تابعه هم با پرداخت هزینه یا بستن قرارداد با مهد کودک نزدیک اداره مدنظر است. با توجه به ابعاد مختلف موضوع، همه این راهکارها در حال بررسی است تا بهترین گزینه با توجه به امکانات سازمان جهت رفاه حال همکاران خانم اجرا شود. البته باید تأکید کنم ایجاد مهد کودک در ارتقاء شاخص ارزیابی سازمان نیز مؤثر است.



در پیگیری مطالبات بانوان تا چه حد همکاران در استان ها رآمد نظر قرار می دهید و چگونه با سایر ادارات در ارتباط هستید؟ همه اقدامات ما در راستای وصول مطالبات کلیه بانوان شاغل در نظام مالیاتی است. برخی مسائل به صورت متمرکز از ستاد اقدام می شود در غیر این صورت از طریق نمایندگان به صورت استانی پیگیری و عملیاتی می شود. به منظور هماهنگی و ارتباط هر چه بیشتر و پیشبرد رویکردهای حمایتی از حقوق بانوان و تحکیم نهاد خانواده در همه ادارات کل استان های یک نفر نماینده امور بانوان داریم که از طریق نمایندگان پیگیر مسائل و امور مربوط به این حوزه هستیم و به طور مستمر با اینجانب در ارتباط هستند. گاهی اوقات هم همکاران مستقیماً با من تماس می گیرند و موضوعاتشان را مطرح می کنند. از طریق شماره تلفن های ۳۹۹۰۳۵۹۰ و ۳۳۹۶۷۵۱۶ آماده پاسخگویی به بانوان محترم هستیم. امکان مراجعه حضوری هم برای همکاران در تهران وجود دارد.

در پایان اگر نکته و مطلبی هست بفرمایید. با توجه به اینکه حدود ۳۰ درصد کارکنان سازمان امور مالیاتی خانم هستند امیدوارم حمایت های بیشتری از واحدها و مشاوران بانوان و خانواده و ترفیع جایگاه آن شود تا متعاقباً حمایت های بیشتری از خانم ها و در نهایت در تحقق اهداف عالی سازمان نقش بیشتری داشته باشیم. ما می خواهیم مسیر وصول مطالبات قانونی خانم ها را تسهیل کنیم. در پایان از جناب آقای دکتر سبحانیان، رئیس کل محترم سازمان و جناب آقای دکتر فردوسی، معاون محترم توسعه مدیریت و منابع بابت اهتمامی که نسبت به رفع موانع و مشکلات حوزه بانوان و ترسیم جایگاه شایسته آنها در سازمان امور مالیاتی کشور دارند تشکر و قدردانی می نمایم.

باید اشاره کنیم با توجه به درخواست های مکرر مادران شاغل در خصوص ایجاد اتاق مادر و کودک، تأمین اعتبار و تخصیص فضای مناسب توسط مسئولان محترم انجام گرفته که به زودی در ستاد سازمان اجرایی خواهد شد. البته برخی ادارات کل در استان ها در این زمینه پیشرو بوده اند و اتاق مادر و کودک راه اندازی کرده اند. در حال هماهنگی برای ایجاد این اتاق در سایر ادارات نیز هستیم.

در صحبت هایتان به درخواست همکاران جهت استفاده از خدمات مشاوره روانشناسی در سازمان صحبت کردید. توجه به سلامت روان در محیط های کاری تا چه حد اهمیت دارد؟

حضور یک روانشناس و ارائه خدمات روانشناسی برای همکاران سازمان چه آقایان و چه خانم ها را یک نیاز مبرم و ضروری می دانم. اما به طور اختصاصی چون در مورد حوزه بانوان صحبت می کنیم خانم ها با توجه به ایفای نقش مادری، همسری و کارمندی و برقراری تعادل بین همه این نقش ها به خود شناسی از جنبه های فردی و اجتماعی نیاز دارند. حجم کار زیاد، تغییر ساعات کاری، ارتباط با مؤدی و سختی شرایط کار از یک طرف و وظایف خانه داری و همسری و مادری از سوی دیگر فشار مضاعفی بر بانوان شاغل وارد می کند. توجه به سلامت روان کارکنان اهمیت بسزایی دارد زیرا در عملکرد شغلی آنان و در نهایت بهره وری سازمان تأثیرگذار خواهد بود. در این خصوص دستورات لازم از جانب مسئولان محترم سازمان صادر شده است که با یک روانشناس در سازمان مستقر شود یا با یک مرکز روانشناسی قرارداد ببندیم.

اجازه بفرمایید در مورد یکی دیگر از مطالبات جدی بانوان شاغل صحبت کنیم. بفرمایید چند درصد پست های مدیریتی در نظام مالیاتی به خانم ها اختصاص دارد؟

درصد انتصاب بانوان در پست های مدیریتی بسیار کم است. در سطح مدیران میانی موارد اندکی وجود دارد. بیشتر در سطح مدیران پایه این انتصابات صورت می گیرد. این موضوع یکی از مطالبات جدی بانوان است. خانم های تحصیل کرده، فرهیخته، پرتلاش، متخصص و متعهد به کار در نظام مالیاتی مشغول به کار هستند اما کم تر دیده شده اند. البته وضعیت نسبت به سال های گذشته بهتر شده اما با نقطه مطلوب فاصله داریم. امیدوارم با مساعدت جناب آقای دکتر سبحانیان در خصوص این مطالبه بانوان تمهیدات لازم پیش بینی شود.

علت را چه چیزی می دانید؟

علت های مختلفی وجود دارد. انجام وظیفه در مشاغل مالیاتی برای بانوان که از لحاظ جسمی و روحی آسیب پذیر ترند با سختی های زیادی همراه است. برخی همکاران خانم در خصوص شرایط سخت کار، حجم کار، افزایش ساعات کاری در خرداد و تیرماه، ارتباط با مؤدی و برخی نامالیامات محیط کاری صحبت می کنند. اما با وجود تمامی این مشکلات با جدیت مشغول بکار هستند و نباید زحمات آنها نادیده گرفته شود. باید شرایط برایشان مهیا باشد که حداقل اگر با پذیرش همه این سختی ها همپای همکاران آقایان می کنند و حتی فشار بیشتری متحمل می شوند دیده شوند و شرایط برابری جهت احراز پست های مدیریتی داشته باشند. باید چرخه انتصابات طوری باشد که به ارتقا خانم ها هم منجر شود.

انجام وظیفه در مشاغل مالیاتی برای بانوان که از لحاظ جسمی و روحی آسیب پذیر ترند با سختی های زیادی همراه است. برخی همکاران خانم در خصوص شرایط سخت کار، حجم کار، افزایش ساعات کاری در خرداد و تیرماه، ارتباط با مؤدی و برخی نامالیامات محیط کاری صحبت می کنند



سبک زندگی اداری

در سازمان امور مالیاتی چگونه ہم کار کنیم و ہم زندگی

پاسخ های یک روانشناس به دغدغه های بانوان دارای فرزند در سازمان امور مالیاتی؛

مادرانه های از جنس کارمندی

سامان - بسیاری از مادران شاغل، ممکن است با نزدیک شدن به پایان مرخصی زایمان دچار استرس و نگرانی شوند. هم زمانی مسئولیت نگهداری از نوزاد جدیدی که باید تحت مراقبت باشد و همچنین شروع دوباره فعالیت حرفه ای خود، هر دو از بزرگترین دغدغه های بیشتر مادران شاغل است. از این رو آن ها باید هم در خارج از منزل و هم داخل منزل مسئولیت های خود را به بهترین نحو انجام دهند تا به واسطه ای شاغل بودن شان احساس ناکارآمدی بابت فرزند پروری نکنند. اهمیت این موضوعات باعث شده تا پرتکرارترین سوالات مطرح شده از سوی مادران شاغل در سازمان امور مالیاتی کشور را با شیوا شریعت پناهی، روانشناس حوزه فردی، کودک و نوجوان و خانواده مطرح کنیم و پاسخ های ایشان را در این شماره از نشریه سامانه با شما به اشتراک بگذاریم.

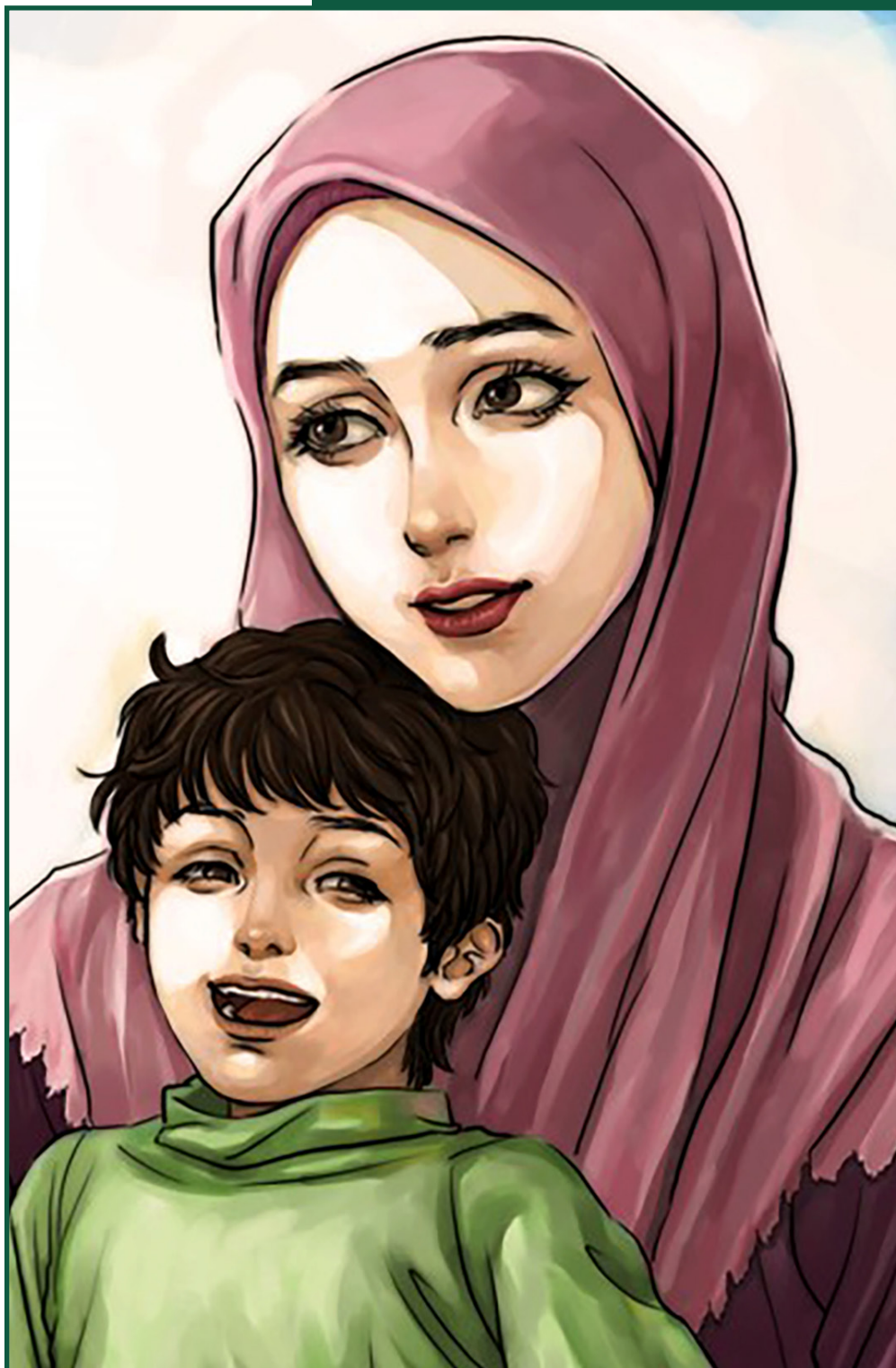
تعارض نقش ها

اشتغال مادران در عصر جدید موجب می شود که در قبال سایر نقش ها به عنوان همسر و مادر دچار تعارض شوند که کدامیک از این نقش ها را فدای دیگری کنند. همه مادران هنگام برگشت به محیط کار یا در طول رشد نوزاد با سوالات متعدد و احساسات متناقض مواجه می شوند که بسیار طبیعی است و برای حل آنها لازم است سطح آگاهی خود را افزایش دهند. از چالش های که مادران شاغل در سازمان امور مالیاتی مطرح کردند این است که:

- احساس می کنند وقت زیادی با کودک خود سپری نمی کند و فرصت دیدن رشد کودک خود را از دست می دهد.
 - تلاش می کنند مدت زمان غیبت خود در منزل را به هر طریق ممکن بکند تا کودکان آسیب کمتری ببینند. اما گاهی این محبت افراطی مسئله سازی می شود.
 - در شرایطی قرار می گیرند که کودک بیمار است و نیاز به مراقبت دارد و از طرفی باید در محیط کار حضور داشته باشد.
 - نگران هستند که کودک را مهمل بگذارند، از پرستار بچه کمک بگیرند یا اقوام نزدیک. آیا هر یک از اینها می تواند گزینه خوبی باشد یا فقط حضور او است که اهمیت دارد.
 - ایجاد تعادل بین وظایف مادری، همسری و شغلی استرسی زیادی به خانم ها وارد می کند.
 - با بروز هر مشکل برای کودک، احساس گناه از اینکه وظایف مادری را به درستی انجام نداده اند.
- در ادامه به صورت کلی موارد مطرح شده را بررسی خواهیم کرد.

بازگشت به کار

دلبستگی مادری به کودک و پریشانی روزهای اولیه جدایی از نوزاد به دلیل بازگشت به محیط کار یکی از مهم ترین دغدغه های بانوان شاغل است. این امر طبیعی است که مدتی طول می کشد تا مادر و کودک به شرایط جدید عادت کنند. بهتر است در روزهای اولیه بازگشت به کار مادران زودتر به خانه برگردند تا هم خودشان هم کودکشان به تدریج به نبود یکدیگر عادت کنند.





سبک زندگی

نگهداری کودک تا ۳ سالگی

همانطور که در سوالات هم اشاره شد انتخاب بهترین روش نگهداری از فرزندان مهم ترین تصمیم والدین شاغل است. این مسئله از آن جهت اهمیت دارد که ۲ تا ۳ سال اول زندگی هر فرد مهم ترین دوران است چون رشد روانی، عاطفی و ذهنی کودک در ۳ سال اولیه زندگی رخ می دهد. کودک زیر ۳ سال معمولاً توجه زیادی می خواهد که باید توسط والدین یا خانواده دریافت کند؛ در غیر این صورت احتمال اختلال اضطراب جدایی و بروز مشکلاتی در بزرگسالی وجود دارد. بنابراین بهتر است در این سن کودکان با یکی از اعضای خانواده یا یکی از والدین در خانه بمانند تا با طبیعت خود هماهنگ شوند. در وهله بعدی می توان از وجود یک پرستار مورد اطمینان و مجرب در حضوری از اطرافیان آشنای کودک بهره برد. حضور این افراد آشنا در کنار کودک حداقل در ابتدا، برای ایجاد حس امنیت و آرامش کودک ضرورت دارد. در نهایت اگر هیچکدام از این شرایط مهیا نبود، مهدکودک طبق رعایت شرایطی گزینه آخر است.

سن مناسب مهدکودک

سن مهدکودک برای همه کودکان یکسان نیست و بستگی به روند رفتاری کودک دارد اما به طور کلی روند استقلال کودک از ۳ سالگی آغاز می شود و مناسب ترین سن حدود ۵ سالگی است چون می تواند مهارت های ذهنی، جسمی و رفتاری را یاد بگیرد. اما اگر مادر در شرایطی ناچار است کودک زیر ۳ سال را مهد بگذارد باید دقت داشته باشد تا تعداد مربی نسبت به کودکان متناسب باشد تا توجه بیشتری معطوف کودکان شود. سعی کنند در این سن مربی کودک را به سرعت عوض نکند تا احساس امنیت و دل بستگی برای کودک ایجاد شود. ارتباط مربی و کودک باید زیاد باشد. مربی خونگرم، صمیمی و مسئولیت پذیر باشد. همچنین مربی باشد که بتواند مهارت اجتماعی را به کودک آموزش دهد. نزدیک بودن مهدکودک به محل کار مادر از دیگر مواردی است که لازم است به آن توجه شود.

دور تربیتی شدن کودک

یکی دیگر از دغدغه های مطرح شده اختلاف تربیتی بین والدین و پدر بزرگ ها و مادر بزرگ ها است. هماهنگی در تربیت امر بسیار مهمی است. اگر کودک متوجه شود که بین والدینش یا پدر بزرگ و مادر بزرگ هماهنگی وجود ندارد، می فهمد چیزی به عنوان درست و غلط نیست و در حقیقت قانونی وجود ندارد. معمولاً والدین و اقوام باید استانداردی را بین خودشان مشخص کنند و به یک اتفاق نظر در تربیت برسند. در غیر این صورت کودکان دچار سردرگمی می شوند و این تربیت منتج به فرزندان سرکش و نافرمان می شود. بنابراین حتی اگر یک قانون اشتباه وجود دارد، سعی کنید آن قانون لحاظ شود و کودک متوجه شود شما با فرض پدر بزرگ و مادر بزرگ در یک جبهه هستید. فرزندان نباید متوجه اختلاف نظر شما شوند.

افزایش کیفیت رابطه

مادران شاغل شاید به لحاظ کمیت وقت کمتری برای فرزندان خود داشته باشند اما می توانند با رعایت نکاتی کیفیت حضور کنار کودک را افزایش دهند. بنابراین

رعایت نکات زیر در رابطه مادر با کودکان توصیه می شود.

- «مختل شدن حس امنیت کودک» یکی از مهم ترین مواردی است که تا ۳ سالگی باید به آن توجه شود. زمانی کودک تنها باشد، دل بستگی لازم به مادر تامین نشده و حس ناامنی و اضطراب در کودک ایجاد می شود. او به نوازش، آغوش، حضور، لبخند، بوسیدن، تماس پوستی و چشمی کافی با والدین نیاز دارد.

- قانونی برای مادران ساعت شیردهی در نظر گرفته است که در بسیاری از ادارات و شرکت ها رعایت می شود و مادر می تواند در فواصل مشخصی در کنار فرزندش باشد. از مزیت این قانون برای اینکه بیشتر کنار کودکان باشید استفاده کنید.

- کودک باید همیشه منتظر بماند که مادر از سرکار بیاید تا رویدادهایی که اتفاق افتاده را برای مادر تعریف کند. وقتی مجبور است این مدت را صبر کند تا مادر برسد ممکن است در گفتگو و انتقال اطلاعات تا حدی انگیزه خود را از دست بدهد و دل سرد شود. بنابراین زمانی که در خانه کنار کودک هستید، از تلویزیون دیدن، کار کردن با موبایل یا تلفن حرف زدن و هر کار اضافی بگذرید و به جای آن تمام حواس خود را به فرزندان بدهید. شنونده خوبی باشید.

- کودکان مادران شاغل گاهی با این دیدگاه که مادران دوستانشان همیشه در دسترس هستند ولی مادر خودش در دسترس نیست، غمگین می شود. همچنین کودکان تمایل دارند در جلسات و جشن ها، مادر در کنارشان باشد و این نبود مادر زمانی که کودک به او نیاز دارد باعث غمیگینی کودک می شود. در این گونه موارد برای فرزندان وقت کافی بگذارید.

تأثیرات مثبت شاغل بودن مادر

اگر بخواهیم مزایای یک مادر کارمند و شاغل را در قبال رفتار کودک سنجش کنیم، معمولاً کودکان مادران شاغل مستقل تر رشد می کنند، بیشتر احساس مسئولیت می کنند و از لحاظ تعاملات اجتماعی، گفتاری و رفتاری بیشتر می آموزند. کودک معمولاً منطقی تر می شود چون شرایطی ایجاد می شود که او چاره ای جز انعطاف ندارد. طبق تحقیقی که اخیراً در خصوص سنجش مشکلات رفتاری کودکان و مادران شاغل در تبریز صورت گرفته است، نشان داده که میزان اضطراب و گوشه گیری در کودکان مادران خانه دار بسیار بیشتر از کودکان مادران شاغل است. همچنین رشد عزت نفس و حس رضایتی که به سبب شاغل بودن در بانوان وجود دارد، موجب می شود که بهداشت روانی خانواده بالا رود و تربیت فرزندان و کودکان را هم از آن متاثر کند.

تعادل بین محیط خانه و کار

شاغل بودن مادر و خانه داری هر یک اثرات مثبت و منفی بر رشد فرزندان، تربیت کودک و سلامت روحی و جسمی مادر دارد. والدین شاغل به خصوص مادران گرچه فشار و اضطراب زیادی را بابت مسئولیت های کاری و فرزندشان تحمل می کنند اما می توانند با برنامه ریزی و تقسیم وظایف در خانه به همه وظایف خود برسند و نقش های خود را به بهترین شکل ایفا کنند



حجت الاسلام مهدی فتی | امام جماعت ستاد سازمان امور مالیاتی کشور

در شماره قبل سبک زندگی اداری را بررسی کردیم و پنج سرفصل از موضوع «تکریم ارباب رجوع» به عنوان نخستین اولویت در مباحث مطرح شد. بایدها و نبایدهای متعددی در این باره وجود دارد که در این شماره به اهم آنها اشاره می شود:

الف - هر سازمان باید نحوه ارائه خدمت به ارباب رجوع را شفاف و مستند سازی کند:

- ۱) مشخص کردن خدمات قابل ارائه در هر واحد
- ۲) مقررات مورد عمل و مراحل انجام کار
- ۳) مدت زمان انجام کار
- ۴) نام متصدی انجام کار و تعیین اوقات مراجعه و ...

ب - اطلاع رسانی خدمات:

- ۱) نصب تابلو و تهیه بروشور
- ۲) نصب نام و نام خانوادگی متصدی
- ۳) راه اندازی خط تلفن گویا و ...

ج - التزام به منشور اخلاقی:

- ۱) نظم، وقت شناسی و آمادگی خدمت رسانی
- ۲) شناخت و دوست داشتن ارباب رجوع
- ۳) آراستگی ظاهری
- ۴) خود را به جای او قرار دادن
- ۵) رعایت ادب و تواضع و عدل و انصاف
- ۶) ارائه اطلاعات و توضیحات کافی
- ۷) وجود تمایلات مثبت به کار
- ۸) کسب آموزش های ضمن خدمت و ...

د - نظرسنجی از میزان رضایتمندی مردم به صورت:

- ۱) برگه ای
- ۲) ایجاد پست صوتی
- ۳) راه اندازی صندوق الکترونیک پیشنهاد و انتقاد
- ۴) تشویق ارباب رجوعی که پیشنهاد یا انتقاد سازنده ای ارائه کند
- ۵) تجمیع و گزارش دهی مستمر از میزان رضایتمندی ارباب رجوع به مسئول واحد و ...

ه - نظارت دقیق و شناسایی کارمندان وظیفه شناس و تشویق آنها:

- ۱) به ویژه در اولویت قرار دادن تشویق همکارانی که در افزایش رضایت عمومی نقش مؤثر ایفا می کنند
- ۲) رسیدگی به شکایات و برخورد متناسب با متخلفان
- ۳) به ویژه در اولویت قرار دادن برخورد با افرادی که مرتکب تخلفات سازمان یافته می شوند

به امید ارتقاء روزافزون خدمت رسانی ممتاز و شایسته به مردم شریف ایران اسلامی
(در تنظیم این مطلب از مصوبه ۱۰/۲/۱۳۸۱ شورای عالی اداری به شماره ۱۳/۱۸۵۴۰ استفاده شده است.)

همه مادران هنگام برگشت به محیط کار یا در طول رشد نوزاد با سوالات متعدد و احساسات متناقض مواجه می شوند که بسیار طبیعی است و برای حل آنها لازم است سطح آگاهی خود را افزایش دهند

مادران شاغل شاید به لحاظ کمیت وقت کمتری برای فرزندان خود داشته باشند اما می توانند با رعایت نکاتی، کیفیت حضور کنار کودک را افزایش دهند.

از امپیک تا جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان



سبک زندگی

به نظرم نیاز نیست کارمندان حتماً رژیم‌های غذایی سخت داشته باشند بلکه رعایت برخی نکات ساده و کوچک نیز می‌تواند سلامت آنها را تضمین کند. پیشنهاد می‌کنم مدیران سازمان حتماً از نظرات یک مشاور تغذیه و البته مشاور حرکات اصلاحی برای کارکنان خود استفاده کنند.

سازمان امور مالیاتی کشور سالانه یک جشنواره ورزشی در چندین رشته برای کارکنان خود در سراسر کشور برگزار می‌کند. برگزاری این مسابقات را چطور ارزیابی می‌کنید و چه پیشنهاداتی برای بهتر برگزار شدن مسابقات دارید؟

این‌گونه رقابت‌ها می‌تواند مهم‌ترین عامل تحریک کارمندان برای ورزش و حرکت باشد. در کنار باز خورد های ورزشی، مسابقات منظم و پیوسته می‌تواند بهترین بستر ارزیابی سلامت جسمی و روحی کارمندان باشد. ضمن اینکه کارمندان ورزشکار درک بهتری از کار تیمی دارند و همکاری و هماهنگی برای دستیابی به یک هدف واحد را به طور ملموس تجربه می‌کنند. برای رسیدن به هدف از خودگذشتگی می‌کنند و از شکست‌ها تجربه کسب می‌کنند. این افراد برای دستیابی به هدف از هزانتقادی استقبال می‌کنند تا عملکرد تیم را بهبود دهند. نه تنها کارکنان بلکه به نظرم برگزاری این مسابقات در سطح مدیران سازمان هم ضروری است. همچنین پیشنهاد

می‌کنم برای بالا بردن انگیزه کارکنان برای حضور در این مسابقات از ورزشکاران بنام به عنوان مهمان یا داور در افتتاحیه و تیم داوری استفاده کنید.

در پایان چه توصیه‌ای به کارمندان سازمان امور مالیاتی که می‌خواهند اصول تندرستی را به عنوان بخشی از سبک زندگی خود داشته باشند دارید؟

همیشه برای یک فنجان قهوه و همچنین یک ساعت ورزش در روز به خصوص زیر نظر مربی برای سلامتی خود وقت رزرو داشته باشید.

سامان - غلامحسین ذوالقدری بیشتر از ۲۰ سال با عناوین مختلف مانند سرمربی تیم‌های ملی، مدیر تیم‌های ملی، دبیر فدراسیون، دبیر فدراسیون و رئیس سازمان تیم‌های ملی در تکواندو ایران فعالیت کرده است. رضا مهماندوست، بیژن مقاللو، فریبرز عسگری، مهدی پی‌باک، هادی ساعی، یوسف کرمی، بهزاد خداداد، محمد باقری معتمد، حسین تاجیک، مجید افلاکی و بسیاری دیگر از نامداران تکواندو ایران شاگردان ذوالقدری بوده‌اند. وی حضور در پنج دوره بازی‌های امپیک، بازی‌های آسیایی و بیش از ۱۰ دوره مسابقات قهرمانی جهان و آسیا و تورنمنت‌های بی‌شماری را به عنوان سرمربی تیم ملی ایران در کارنامه دارد. در این شماره از نشریه سامان هم صحبت شدیم با این پیشکسوت ورزشی تا از تجربیاتشان جهت بهبود سبک زندگی کارکنان خانواده بزرگ مالیاتی بهره بگیریم.

وقتی صحبت از قشر کارمند است ناخودآگاه اولین تصویر پشت میز نشینی است. به نظر شما این تصویر، تصویر درستی است؟ در مقایسه با رشته‌هایی که تحرک بیشتری دارند، کارمندی شغل آسانی محسوب می‌شود؟

برخی مشاغل مانند حسابداری، کارمندان بانک، کارکنان ادارات و شرکت‌ها و افرادی که عمدتاً با رایانه کار می‌کنند ناگزیر از نشستن‌های طولانی پشت میز هستند. به همین علت شاید این طوره نظر آید که شغل کارمندی نسبت به دیگر شغل‌های صنعتی، تولیدی یا خدماتی، بی‌دردتر و راحت است. ضمن اینکه حقوق دائمی همراه با بازنشستگی و مستمری مادام‌العمر از مزایای این شغل محسوب می‌شود. در جوامع مختلف کارمندی شرایط خاص خود را دارد اما در هر حال من فکر نمی‌کنم این شغل آن چنان که به نظرمی‌آید راحت و بی‌درد سر باشد. مواجهه با ارباب رجوع با فرهنگ و روحیات متفاوت، استرس‌های محیط کار، فرسودگی شغلی، بی‌انگیزگی، استهلاک پنهان روحی و... از عواملی است که سختی کار کارمندان را دوچندان می‌کند. نداشتن رژیم غذایی مناسب، پشت میز نشستن‌های مکرر و عدم تحرک نیز منجر به بیماری‌های مزمن عضلانی و مشکلات جسمی در شغل کارمندی می‌شود.

طی سال‌های مربیگری‌تان آیا با ورزشکارانی برخورد داشته‌اید که کارمند بوده‌اند؟ یعنی ورزش شغل اصلی آنها نبوده و در کنار اینکه کارمند و پشت میز نشین بوده‌اند ورزش حرفه‌ای را نیز دنبال کرده و حتی مدال آور نیز بوده‌اند؟

بله در طول هدایت تیم‌های ملی کشور از سال ۱۳۶۹ تا سال ۱۳۸۷ به عنوان سرمربی، ورزشکارانی را داشتیم که کارمند بودند و برای حضور در اردوهای تیم ملی مجبور بودند از اداره مربوطه مرخصی بگیرند که متأسفانه بعضاً با مرخصی بدون پرداخت حقوق موافقت می‌شدند. با این حال ورزشکار بدون دریافت حقوق از محل کار مرخصی می‌گرفت و برای آماده‌سازی خود جهت حضور در مسابقات جهانی و بین‌المللی با انگیزه کسب افتخار برای میهن در اردوها حاضر می‌شد. این ورزشکاران بعضاً با حقوق ناچیز ورزشکاری دوران را می‌گذرانند و سرسختانه تمرین می‌کردند و مدال‌های خوش‌رنگ جهانی، امپیک و آسیایی نیز گردن آویزشان بود و ایران به وجودشان می‌بالید و افتخار می‌کرد.

کمی هم در مورد تکواندوکارانی بگوئید که بعد از دوران حرفه‌ای ورزشی به کارمندی روی آورده‌اند؛ نمونه‌هایی را به خاطر دارید؟

ورزشکارانی را داشتیم که به سبب کسب مدال‌های بی‌شمار و موفقیت‌های فراوان حسب مصوبه دولت و وزارت ورزش جذب ادارات دولتی از جمله شرکت نفت، هواپیمایی و... شده و دوران پسا قهرمانی را به عنوان کارمند در ادارات می‌گذرانند. هادی ساعی، مجید افلاکی، بهزاد خداداد و مرتضی سلطانی نمونه‌هایی از ورزشکاران کارمند هستند.

چطور می‌شود بین ورزش و وظایف شغلی به نحوی تعادل برقرار کرد که هر دو حوزه به خوبی پیش رود و لطمه‌ای به هر یک وارد نشود؟

وظایف ورزشکار حرفه‌ای بسیار پیچیده و دشوار است و تمام وقت نیاز به آماده‌سازی از لحاظ جسمی و روحی دارد لذا برقراری تعادل بین ورزش حرفه‌ای و وظایف کارمندی کار بسیار دشواری است. اما کارمندانی که علاقه‌مند به ورزش هستند با یک برنامه‌ریزی منظم روزانه یا حتی هفتگی و در حداقل ممکن با پیاده روی و برخی حرکات کششی در بین کار می‌توانند در مسیر سلامتی خود قدم بردارند.

به عنوان فردی که سال‌ها تجربه مربی‌گری داشته‌اید و مسئولیت بهبود عملکرد جسمی و روحی ورزشکاران تا رسیدن به سکوی قهرمانی را بر عهده داشته‌اید، بفرمایید عدم تحرک و پشت میز نشستن‌های مکرر چه آسیب‌هایی برای کارمندان دارد؟ آیا این حرکات حداقلی که فرمودید تأثیر چندانی بر سلامت جسم و روح کارمندان دارد؟

نشستن یا ایستادن‌های طولانی و قرار گرفتن بدن در وضعیت نامناسب سبب آسیب‌های عضلانی و اسکلتی متعدد از جمله بیرون زدگی دیسک، کاهش سوخت و ساز بدن، خمیدگی ستون فقرات، کاهش کشش پذیری عضلات، آسیب مفاصل، ایجاد آرتروز، گردن درد‌های شدید و... می‌شود. ورزش و تحرک در دسترس‌ترین و راحت‌ترین راه برای پیشگیری از این مشکلات است. ورزش‌های هوازی و تا حدودی قدرتی و استقامتی در اوقات فراغت می‌تواند بسیار مفید واقع شود. ورزش‌های کششی در طول روز و مابین کار می‌تواند ساختار قامتی و سلامت جسم و روح افراد را حفظ کرده و بهبود ببخشد. مثلاً به ازای هر نیم ساعت نشستن پنج دقیقه راه بروید و دو یا سه حرکت کششی انجام دهید. انجام همین حداقل‌ها به صورت مداوم و در بلندمدت از بروز بسیاری از آسیب‌ها جلوگیری می‌کند.

تغذیه و رژیم‌های غذایی یکی از مهم‌ترین بخش آماده‌سازی ورزشکاران است. با توجه به تجربیات در این خصوص چه پیشنهادی برای تغذیه کارمندان سازمان امور مالیاتی دارید؟

همان‌طور که نوع تغذیه در فعالیت‌های ورزشی بسیار مهم است تغذیه کارمندان نیز باید متناسب با میزان تحرک آنان باشد. مثلاً مصرف قندها و کربوهیدرات‌ها ضمن بالا بردن قند خون عوارضی مثل خستگی و خواب‌آلودگی ایجاد می‌کنند یا مثلاً استفاده از نان و غلات کامل و سبوس دار برای افراد پشت میز نشین و بهبود عملکرد گوارشی آنها بسیار توصیه می‌شود.

کارمندان ورزشکار

درک بهتری از کار تیمی دارند

و همکاری و هماهنگی برای دستیابی به یک هدف واحد را به طور ملموس تجربه می‌کنند.

برای رسیدن به هدف از خودگذشتگی می‌کنند و از شکست‌ها تجربه کسب می‌کنند.

این افراد برای دستیابی به هدف از هر انتقادی استقبال می‌کنند تا عملکرد تیم را بهبود دهند





از سواد مالیاتی تا مالیات در خانه ننه گلی و بابا مراد



سلام بر بچه‌های دانشمند و بابا مامان‌های مهربون و باسواد. حالا دومین شماره از «ضمیمه‌ی سامان بچه‌ها»، جلوی روی شماست. بذارید دوباره به نگاهی بهش بندازیم تا ببینیم قراره چه کارهایی با هم انجام بدیم. این بار هم مثل دفعه‌ی قبل «سامان بچه‌ها» دارای بخش‌های مختلفی هست که تعدادی از اون‌ها عبارت‌اند از:

۱- زنگ مالیات (Tax for Kids): شما توی این قسمت، با تعدادی از اصطلاحات و تعاریف مالیاتی یا اقتصادی آشنا می‌شید.

۲- بابا، مامان، سواد مالیاتی چیه؟ (Tax Literacy by Parents): این جا واسه پدران و مادران شما بچه‌های دانشمند که خودشون کارکنان «سازمان امور مالیاتی کشور» یا «وزارت امور اقتصادی و دارایی» هستن، متن‌هایی می‌ذاریم تا با استفاده از اون‌ها و به کمک تجربیاتشون، مفاهیم مالیاتی رو بهتون آموزش بدن و **سواد مالیاتی** شما رو بالا برن. یادتون باشه هرچند این قسمت برای شماست؛ ولی اول باید بدین بابا مامان‌تون بخونن و بعد اونا به شما توضیح بدن یا بگن چی کار کنید.


۳- باز هم به موضوع مهم و آموزنده‌ی **قلک مالیاتی** (Tax Jar) می‌پردازیم که بعدا درباره‌ش توضیح خواهیم داد.

۴- قسمت دوم داستان دنباله‌دارمون رو داریم با یه عامله شخصیت‌های دوست‌داشتنی که قراره ارزشون مطالب زیادی یاد بگیریم.

اما کارهایی که شما باید انجام بدین چی هست؟ ما توی این شماره از «سامان بچه‌ها» هم یه سری از کلمات رو برجسته‌نویسی و هایلایت می‌کنیم تا شما بیش‌تر درباره‌ی اونا فکر کنید و به جست‌وجو بپردازید. به این کلمات «سرواژه» یا «کلیدواژه» می‌گیم (مثل سامان بچه‌ها، سواد مالیاتی و قلک مالیاتی که تا حالا دیدین). به‌عنوان نویسندگان سامان بچه‌ها مایلیم شما در همه‌ی زمینه‌ها باهامون مشارکت داشته باشید تا بتونیم در هر شماره از مجله‌ی سامان، یه ضمیمه‌ی خوشگل و پراز مطالب مفید دریاد.

۵- یکی از کارها اینه که به‌عنوان «کودک خبرنگار افتخاری سامان» در مورد سرواژه‌ها، با اعضای خانواده، دوستان، هم‌کلاسی‌ها یا افراد محله‌تون مصاحبه کنید و یا گزارش بنویسید. دقت کنید هر مصاحبه یا گزارش، بیش‌تر از ۲۰۰ کلمه نشه.

۶- یکی از بهترین شیوه‌هایی که می‌تونید با ما هم‌کاری کنید تا هم سواد مالیاتی‌تون بالا بره و هم یه ضمیمه‌ی جالب داشته باشیم، ترجمه به زبان انگلیسی متن‌هایی هست که توی قسمت‌های «زنگ مالیات» و «بابا، مامان، سواد مالیاتی چیه؟» براتون هر شماره می‌ذاریم.

۷- توجه داشته باشید که ما برای تهیه‌ی گزارش، مصاحبه، داستان یا ترجمه‌های خوب و برگزیده‌ی شما جایزه هم می‌دیم. این بخش‌ها دارای لوگوی  در ابتدا یا انتهای خودشون هستن. لطفاً متن‌ها و تصاویری که تهیه می‌کنید رو به آدرس (samanmag@gmail.com) بفرستید و زیرکارهای ارسالی، مشخصات کامل خودتون و پدر یا مادرتون رو بنویسید. یادتون باشه «رده‌ی سنی» خودتون رو هم قید کنید. ما دو تارده‌ی سنی داریم: الف - ۷ تا ۱۲ سال (دبستانی) ب - ۱۳ تا ۱۸ سال (دبیرستانی). شادمان باشید.

بابا، مامان، سواد مالیاتی چیه؟

Tax Literacy by Parents

چرا و چه طور باید به کودکان مفاهیم مالیاتی را آموزش دهیم؟ (قسمت دوم)
برگرفته از یادداشتی به قلم: مندی لیم بیتلر

باز هم سلام پدر و مادری با سواد و با کلاس. هم‌راه قسمت دوم «آموزش مفاهیم مالیاتی به کودکان و نوجوانان» اومدیم پیش تون. در قسمت اول گفتیم اهمیت موضوع از این بابته که خود ما هم، بدون این‌که در مدرسه چیزی درباره مالیات بهمون یاد داده باشن، موقعی که واسه بار اول جایی شغل گرفتیم، مجبور شدیم با این مفاهیم به طور ذهنی و عملی دست و پنجه نرم کنیم و کمی طول کشید تا همه چیز برامون جا بیافته.

فهمیدیم ژانگ ژینگ، یکی از دو بنیان‌گذار «مرکز یادگیری مدرسه بی خوب» و پدر دو بچه، اعتقاد داره: با این‌که مالیات ممکنه موضوع پیچیده‌ی به نظر بیاد، ولی پدرمادرا می‌تونن اون رو واسه بچه‌ها ساده و به موضوعی مرتبط با یادگیری درس هاشون تبدیل کنن. این ماجرا تنها می‌تونه اعتماد به نفس شون رو در حل مسایل ریاضی بالا بیره، که می‌تونه در سروکله زدن با سیستم‌های مالی پیچیده در آینده کمک شون کنه.

در این زمینه از آقای ژانگ ژینگ چند تا سوال چالشی جالب پرسیده بودیم که حالا ادامه‌ی اون رو با هم می‌خونیم.


پرسش: «بزرگ بودن» سخته. آیا نباید به بچه‌ها مون اجازه بدیم از کودکی شون لذت ببرن؟

پاسخ: سواد مالی و مالیاتی چیزی نیست که یک شبه به دست بیاد. زمان زیادی می‌بره تا پایه‌ریزی بشه و شکل بگیره؛ بنابراین توی سنین پایین شروع کردن، تصمیم می‌کنه که در آینده بچه‌ها مون ابزاری که لازمه‌ی موفقیت شون هست رو در اختیار داشته باشن. با این شیوه شما می‌تونن به نسل آینده کمک کنی بر برخی از اضطراب‌های دوران بزرگسالی فایده بیاد. هم‌چنین بچه‌ها مون برای مدیریت امور پولی خود شون آماده‌تر و مجهزتر می‌شن و تصمیمات مالی هوش‌مندانه‌تری خواهند گرفت.

پرسش: بچه‌ها اغلب مفاهیم ریاضی رو در مدرسه یاد می‌گیرن اما اغلب متوجه نمی‌شن این‌ها عملاً و در زندگی روزمره به چه دردی می‌خورن. چه طور می‌تونیم موضوعات مالیاتی رو برای کودکان قابل استفاده و کاربردی کنیم؟

پاسخ: متوجهم. سه روش متداول برای این کار هست که در ادامه توضیح می‌دم.
۱- مفاهیم مالیاتی رو با استفاده از مثال‌های واقعی و عینی توضیح بدین: با صحبت درباره‌ی این‌که مالیات‌ها چی هستن شروع کنید. سپس با توضیح درباره‌ی زندگی روزمره و پدیده‌های ملموس، کودک رو متوجه این نکته کنید که چه قدر مالیات می‌تونه به جامعه و محیط پیرامون مون کمک کنه. علاوه بر مثال‌های عینی از ساخت مدارس و جاده‌ها و بیمارستان‌ها، به خدمات بسیار مهم اما کم‌تر دیده شده مانند وسایل نقلیه عمومی (مترو و اتوبوس)، پلیس و پاک‌بان‌های شهرداری (زفتگران) هم اشاره کنید. هم‌چنین به مکان‌های جذاب برای کودکان از قبیل شهربازی‌ها، پارک‌های جنگلی، ورزش‌گاه‌ها، سواحل دریا، مناطق تفریحی یا توریستی و حتا شهرک‌های مسکونی با امکاناتی که در اون‌ها هست بپردازید.

۲- مزایا و منافع خدمات عمومی رو مطرح کنید: در بسیاری از کشورها (مثل سنگاپور) که در اون زندگی می‌کنیم خدمات عمومی در سطحی مطلوب و پیشرفته ارائه می‌شه. این یعنی افرادی که ثروت مندتر هستن، مالیات بیش‌تری پرداخت می‌کنن؛ چون‌که دولت از مالیات‌ها برای کمک به افراد فقیر و کم‌بضاعت هم استفاده می‌کنه. برای مثال، گروه‌هایی که درآمد کم‌تری دارن، استرداد مالیاتی بیش‌تری دریافت می‌کنن. یا این‌که مشوق‌های مالیاتی (تخفیفاتی در سیستم مالیات بر کالا و خدمات) و یارانه‌هایی برای مبارزه با تورم و هزینه‌های بالای زندگی به اون‌ها تعلق می‌گیره.

۳- مسوولیت مالی رو به بچه‌ها یاد بدین: موضوعاتی مثل اهمیت پس‌انداز کردن، حساب دخل و خرج رو نگه داشتن و سرمایه‌گذاری کردن از این موارد هستن. به عنوان مثال می‌تونید شرح بدین که با مصرف آب کم‌تری تونن به خانواده کمک کنن پول بیش‌تری پس‌انداز بشه. از طرف دیگه می‌شه توضیح داد که چون هزینه‌ی خدمات عمومی از پول مالیات به دست میاد، هرکسی وظیفه داره تا در ساختن آینده‌ی بهتر و روشن‌تر برای همگان مشارکت کنه. 

ادامه داره...





قلک مالیاتی Tax Jar

ایده‌ی **قلک مالیاتی** به پیشنهاد جذاب، عملی و کارآمد برای جانداختن مفهوم مالیات به شمار می‌آید. شما بچه‌های دانشمند می‌توانید به هم‌راه پدران و مادران تون این ایده‌ی زیبا رو توی خونه پیاده کنید و به عنوان «کودک‌خبرنگار افتخاری سامان» درباره‌ی شیوه‌ی اجرای و نتایج اون برامون گزارش کوتاهی بفرستید. مراحل انجام کار به این صورته که:

یه قلک گلی یا پلاستیکی، یا یه شیشه‌مربای بزرگ با در فلزی تهیه کنید؛ روش برجسب قلک مالیاتی یا Tax Jar بزیند؛ و مقداری از پول توجیبی روزانه، هفتگی یا ماهانه تون رو توی اون بریزید.

این قلک یا شیشه رو بدین بابا یا مامان براتون نگه داره. هدف از تهیه‌ی قلک مالیاتی این هست که بخشی از پول توجیبی تون (که انگار درآمد و حقوق شماست) رو کنار بذارید و مستقیماً خرج نکنید تا بعداً بابا یا مامان (که انگار سازمان مالیاتی یا دولت هستن) اون رو صرف رفاه شما به شیوه‌های دیگه بکنه. مثلاً والدین تون می‌تونن از پول داخل قلک برای خرید نوشت‌افزار، وسایل یا لباس‌های ورزشی، اسباب‌بازی، ثبت‌نام در دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی، تفریحات سام و... هزینه کنن.

اگه پول توجیبی شما به صورت اسکناس نیست و بابا مامان اون رو به حساب کارت بانکی تون واریز می‌کنن، لازمه یه حساب بانکی دیگه واسه شما باز کنن و با هماهنگی خودتون، مقداری از پول توجیبی تون رو توی اون بریزن. این کارت بانکی دوم به نام شماست، ولی فراموش نکنید که همیشه دست والدین تون می‌مونه.

زنگ مالیات Tax for Kids



انواع مالیات

انواع بسیار مختلفی از مالیات وجود دارد. سه تا از معروف‌ترین آن‌ها «مالیات بر درآمد»، «مالیات بر اموال یا دارایی» و «مالیات فروش» هستند.

مالیات روی پولی که مردم از کار خود درمی‌آورند، «مالیات بر درآمد شخصی» نامیده می‌شود. در ایالات متحده‌ی آمریکا شرکت‌هایی که مردم را استخدام کرده‌اند، بخشی از حقوق کارکنان خود را به آن‌ها پرداخت نمی‌کنند و پیش خود نگه می‌دارند تا این پول را به دولت آمریکا بدهند. اما در پایان سال، همه‌ی مردم فرم‌هایی را پر می‌کنند که در آن‌ها باید میزان درآمد یکساله‌شان را بنویسند و برای دولت (اداره‌ی مالیاتی) بفرستند.

به این فرم‌ها «اظهارنامه‌ی مالیات بر درآمد» گفته می‌شود. پس از بررسی این فرم‌ها توسط دولت، برخی از مردم باید پول بیشتری بپردازند؛ اما برخی دیگر که در طول سال پول بیشتری داده‌اند، مبلغ اضافی را از دولت پس می‌گیرند. به این کار و مبلغ پس داده‌شده «استرداد» می‌گویند. برخی اوقات، دولت از مردم ثروت‌مند بیش‌تر از مردم فقیر مالیات می‌گیرد. شرکت‌ها هم برای پولی که درمی‌آورند باید مالیات بپردازند. به این نوع مالیات، «مالیات بر درآمد شرکت‌ها» گفته می‌شود.

به مالیات روی ارزش (قیمت) زمین، ساختمان و برخی دارایی‌های بزرگ مثل خودرو، «مالیات بر اموال یا دارایی» گفته می‌شود. در ایالات متحده، هم دولت فدرال آمریکا و هم دولت‌های محلی (ایالتی) این نوع مالیات را مطالبه می‌کنند. وقتی مردم کالایی می‌خرند یا خدماتی دریافت می‌کنند، علاوه بر قیمت آن کالا یا هزینه‌ی خدمات، «مالیات فروش» هم پرداخت می‌کنند. مالیات فروش معمولاً درصدی از قیمت یا هزینه است. در ایالات متحده، هر ایالت دارای سیستم مالیات فروش جداگانه‌ی خود است که با دیگر ایالت‌ها فرق می‌کند؛ هرچند در بیش‌تر جاهای دنیا تنها یک سیستم مالیات فروش برای سراسر کشور وجود دارد. کشورهای اروپایی از یک شکل خاص از مالیات فروش استفاده می‌کنند که نام آن را «مالیات بر ارزش افزوده» (VAT) گذاشته‌اند.



تاریخچه مالیات

در زمان‌های گذشته بیش‌تر مردم به جای مالیات، کالایی به حاکم تقدیم می‌کردند یا خدمت و کاری برای او انجام می‌دادند. یک کشاورز یا باغ‌دار بخشی از محصول خود (غلات و میوه) را ارائه می‌کرد؛ یک دام‌دار تعدادی از حیوانات را به مأمور مالیات می‌بخشید؛ یک مصری باستان ممکن بود در ساخت هرم فرعون به‌کار گرفته شود و... اولین مالیات شناخته‌شده در حدود ۵۰۰۰ سال پیش در مصر باستان گرفته شد. در ایران دوران هخامنشیان نیز گاهی مالیات را با «داریک/دریک/زرزیک» (سکه‌ی طلا) و «سیگلو/سیگل/شکل» (سکه‌ی نقره) از مردم می‌گرفتند؛ اما حاکمان امپراتوری روم، نخستین گروهی بودند که مالیات را مانند امروز به شکل پول جمع‌آوری می‌کردند.

اهمیت مالیات‌ها در طول زمان افزایش یافت و اکثر جوامع به ارزش مالیات پی بردند. هرچند مردم کشورهای گاهی از این‌که حاکمان و پادشاهان‌شان مالیات‌های ناعادلانه می‌گرفتند ناراحت می‌شدند. مستعمره‌نشینان (مهاجران اولیه‌ی آمریکا) که انقلاب استقلال را در سال ۱۷۷۵ آغاز کردند، از این ناراحت بودند که می‌بایست مالیات بدهند اما در پارلمان بریتانیا (مجلس قانون‌گذاری که شامل کشورهای انگلیس، ایرلند، اسکاتلند و ولز می‌شد) حق رای و اظهارنظر نداشتند. هم‌چنین یکی از علت‌هایی که باعث رخ‌دادن انقلاب کبیر فرانسه در سال ۱۷۸۹ شد، سیستم مالیاتی غلط و نابرابر در دوران لویی شانزدهم بود.



مالیات در خانه ننه گلی و بابا مراد

(قسمت دوم)



موش خان دوباره بوکشید و چشمش به ساک گردوها افتاد که روی پله های زیرزمین کنار دیوار بود. سمت ساک پارچه ای رفت. به آرامی یک گردو برداشت و آن را محکم در بغل گرفت. خواست با عجله به خانه برود که دید گربه بیدار شده و خمیازه می کشد. از ترس خشکش زد و با سرعت پشت ساک گردوها پنهان شد. گربه با گوشه ی چشم، نگاهی گذرا به اطراف انداخت. چشمانش را کاملا باز کرد و شروع کرد به بوکشیدن. دمش را به آرامی تکان داد و درحالی که دست و پاهایش را کش و قوس می داد و شکم چاقش را به زمین نزدیک کرده بود، شروع به حرکت کرد. چیزی نمانده بود تا به موش خان نزدیک شود اما صدای باعث شد گربه بترسد. او دوان دوان داخل باغچه رفت و خود را کنار بوته ی گل سرخ پنهان کرد. توپ بچه ها بود که به داخل حوض افتاده بود. موش خان نفس راحتی کشید و با پشت دست عرق پیشانی اش را پاک کرد. به آرامی سرش را از کنار ساک گردو ها بیرون آورد. قلبش به تندی می تپید. با احتیاط خود را سمت دیوار حیاط رساند. می خواست از دیوار بالا برود که ناگهان چشمش به گربه افتاد. خشکش زد. گربه از جایش بلند شد لیخند زد و به سمت موش خان خیز برداشت. موش خان به سرعت از دیوار بالا رفت. گربه شروع به دویدن کرد و خود را به دیوار رساند. می خواست از دیوار بالا برود که چشمش به رئیس میو افتاد. رئیس میو روی دیوار بود. با اخم به گربه نگاه کرد. او با ترس سلام کرد و به آرامی کنار حوض رفت و نشست. حالا موش خان روبروی رئیس میو بود. تمام بدنش می لرزید. سرش گیج رفت و بیهوش شد.

ساعت ۵ عصر آقا منوچهر به حیاط آمد تا به پدرش برای جابجایی گلدان ها کمک کند. بابا مراد پرسید: چند روز مرخصی گرفتی پسرم؟ آقا منوچهر گفت: مرخصی نگرفتم. چون خرداد ماه هست کارها زیادتر شده. آقا مراد گلدانی که خالی بود به دست آقا منوچهر داد و گفت: این اول باید خاکش عوض بشه، بعدا گل بکارم.

- امروز خاکش رو عوض می کنم.
- راستی پسرم، آقا کریم یه سوال ازت داشت. می خواست همت تلفن بزنه، همت گفتم امروز میای. گفت اگر زحمت نیست بری پیشش. مثل این که می خواد ابزارنامه نه ابزارنامه پرکنه.

آقا منوچهر بیلچه را از کنار باغچه برداشت و گفت: اظهارنامه بابا مراد. بابا مراد خندید و گفت: آره همون.
- باشه، حتما می رم مغازه پیشش.

موش خان آرام آرام به هوش آمد. گیج بود. کمی طول کشید تا یادش بیاید چه اتفاقاتی افتاده. با وحشت از جا پرید. اما با تعجب دید روی دیوار حیاط خانه ی خودش آن است. روی دیوار نشست. یعنی خواب دیده بود؟ رئیس میو، گربه، خانه بابا مراد.....

دهت کام
حسابداری

www.Hesabdary.Com
@HesabdaryCom

مسابقه داستان بهادر

بهادر قصد ادامه تحصیل در مدرسه شکرستان را دارد. او از مهرماه به مدرسه می رود. آقای معلم به دانش آموزان گفته یک داستان ۵ سطر بنویسند که در آن از کلمات آبادانی، میهن و مالیات استفاده شده باشد.



بچه های دوست داشتنی، حالا نوبت شماست به بهادر کمک کنید تا یک داستان زیبا بنویسد.
به چند نفر از کسانی که تا یک هفته آینده بهترین جواب رو بدن، جایزه 🎁 داده می شه.
منتظر جواب های قشنگتون هستیم.

نشانی ارسال جواب ها: samanmag@gmail.com

سازمان امور مالیاتی کشور
دانشگاه خوارزمی

سیزدهمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران

The 13th Conference on Tax and Fiscal Policies in Iran

مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما، ۱۳ اسفند ۱۴۰۲

.. محورهای اصلی همایش ..

قانون پایانه های فروشگاهی و سامانه مؤدیان
(فرصت ها، چالش ها و راهکارها)مالیات بر عایدی سرمایه
(طراحی، اجرا و آثار)مالیات بر مجموع درآمد اشخاص
(طراحی، اجرا و آثار)شکاف مالیاتی در ایران
(فرار مالیاتی و اجتناب مالیاتی)

نظام یکپارچه مالیاتی - حمایتی

مشمول بر: کارگاه صدور صورتحساب های الکترونیکی موضوع قانون پایانه های
فروشگاهی و سامانه مؤدیان با حضور شرکت های معتمد ارائه کننده خدمات مالیاتی

● تاریخ پایان ارسال اصل مقالات: ۱۴۰۲/۹/۳۰ ●

● تاریخ اعلام نتیجه بررسی اصل مقالات: ۱۴۰۲/۱۱/۲۵ ●

نشانی دبیرخانه اجرایی همایش: تهران، خیابان شهید مفتح نرسیده به انقلاب، پلاک ۴۳، دانشگاه خوارزمی، ساختمان پروین
اعتصامی، طبقه اول، دبیرخانه سیزدهمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران تلفن دبیرخانه: ۰۲۱-۸۱۵۸۱۰۰۲



همین جشنواره فرهنگی ورزشی سازمان امور مالیاتی کشور؛ هیجان در آهوان، امید در سازمان

