

اجرای تدریجی قانون سامانه مودیان مالیاتی و پایانه‌های فروشگاهی



اصفهان-مریم مومنی، خبرنگار توسعه ایرانی- در نشست بررسی مشکلات فعالان اقتصادی در حوزه مالیاتی که با حضور رئیس سازمان امور مالیاتی کشور در اتاق بازرگانی اصفهان برگزار شد، مهم‌ترین دغدغه و درخواست‌های فعالان اقتصادی در حوزه مالیاتی مطرح گردید.

در ابتدای این نشست عنوان شد بیشتر مشکلات مودیان مالیاتی و فعالان اقتصادی به رویه‌های جاری در ادارات کل امور مالیاتی مربوط می‌شود، در حالی که راهکارهای پیشنهادی برای رفع این مشکلات منطبق بر قانون است و این درخواست فراقانونی محسوب نمی‌شود. مشکلات مودیان مالیاتی و شرکت‌ها ناشی

از معامله با شرکت‌های صوری و کاغذی و مطالبه مالیات مضاعف از مودیان، درخواست تفویض ۱۰۰ درصدی به مدیر کل امور مالیاتی استان برای بخشودگی و تقسیط جرایم مالیاتی، مشکلات مربوط به ارزش منصفانه و تشخیص‌های علی‌الرأس مأموران مالیاتی و ممیزان، مشکلات صادرکنندگان در حوزه معافیت مالیاتی و رفع تعهد ارزی و ملاک قرار گرفتن ارزیابی گمرک و بانک مرکزی، عدم تأمین زیرساخت‌های اجرای قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مودیان و عدم شفاف‌سازی ابهامات موجود برای مودیان از جمله موارد مطرح شده در این نشست بود. در ادامه نیز فعالان اقتصادی و نمایندگان انجمن‌ها و شرکت‌ها به

بیان دغدغه‌ها و مشکلات خود در حوزه مالیاتی پرداختند. در ادامه داوود منظور، رئیس سازمان امور مالیاتی کشور با بیان اینکه معامله کردن با شرکت‌های صوری مجاز نیست و اسامی آنها را به محض شناسایی اعلام می‌کنیم، اظهار داشت: اعتبار مالیاتی که این شرکت‌ها صادر کرده‌اند نیز قابل قبول نیست. از طرفی فرآیند تشخیص شرکت‌های صوری زمان‌بر است و تا زمانی که شرکت صوری را شناسایی و نام آن را اعلام کنیم، این مسئولیت بر عهده هر فعال اقتصادی است که از اصالت شرکتی که با آن معامله می‌کند اطمینان حاصل کند. وی درباره بخشودگی جرایم مالیاتی افزود: اصل بر این است که جرایم را

سیاست ما دادن اختیار بیشتر به مدیران کل استانی برای بخشودگی جرایم نیست. منظور ادامه داد: مودیان باید بخشی از مالیاتی که به آن اعتراض ندارند را بدون تأخیر تقسیط و پرداخت کنند و تنها بخشی که به آن اعتراض دارند به کمیته تشخیص برود، چون ارزش پول همان‌طور که برای فعالان اقتصادی اهمیت دارد برای دولت نیز مهم است. رئیس سازمان امور مالیاتی کشور درباره تشخیص علی‌الرأس مأموران مالیاتی گفت: فعالان اقتصادی حتماً تمام اسناد درآمدها و هزینه‌های خود را حفظ و ارائه کنند و اگر در زمان رسیدگی مستندات تحویل شود، تشخیص علی‌الرأس نباید به تشخیص وارد شود. همچنین مودیان باید تخلفات احتمالی مأموران مالیاتی را در مرحله تشخیص به دادستانی منعکس کند تا به آن رسیدگی شود. اگر از مرحله تشخیص نیز گذر کرده بودند نیز ظرفیت‌های قانونی برای رسیدگی به عدم رعایت عدالت و انصاف وجود دارد. با اجرای قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مودیان بسیاری از مشکلات و کشفیات میان سازمان امور مالیاتی، ممیزان و مودیان رفع می‌شود. وی با بیان اینکه درباره صادرات و واردات و رفع تعهد ارزی باید به تشخیص مراجع مرتبط و متخصص توجه کنیم، تصریح کرد: مرجع مرتبط در این خصوص بانک مرکزی و گمرک است. هم‌اکنون مبنای تشخیص ما در حوزه رفع تعهد ارزی سامانه بانک مرکزی است که به‌روز است اما درباره

در نشست بررسی مشکلات فعالان اقتصادی در حوزه مالیاتی که با حضور رئیس سازمان امور مالیاتی کشور برگزار شد، مهم‌ترین دغدغه و درخواست‌های فعالان اقتصادی در حوزه مالیاتی مطرح گردید.

صادرات و واردات، اینکه گمرک باید مبنای عمل باشد یا اسناد مودی را مجدداً بررسی خواهیم کرد. منظور با بیان اینکه دولت پذیرفته قانون پایانه‌های فروشگاهی و سامانه مودیان که قرار بود از اردیبهشت ماه ۱۴۰۰ اجرا شود به‌صورت تدریجی اجرا گردد و در تمام دنیا نیز به همین عمل شده، افزود: اجرای این قانون از شرکت‌های بورسی آغاز شده و تا پایان سال ۱۴۰۲ به تدریج اجرا می‌شود. همچنین در شرکت معتبر برای آموزش مودیان انتخاب شده و در حال فعالیت هستند. مقرر است جرایم نیز از ابتدای سال ۱۴۰۳ اعمال شود و امیدواریم بتوانیم حقوق شهروندی را در سامانه مودیان به‌خوبی رعایت کنیم و ظرفیت‌های خوبی برای دریافت گزارش‌های مردمی نیز در این قانون دیده شده است. مدیران کل امور مالیاتی استان‌ها را نیز مکلف کرده‌ایم هر روز یک ساعت را به ملاقات مردمی اختصاص دهند.



امریه در آتش‌نشانی را دارا بودن مدرک تحصیلی فوق لیسانس ذکر کرد و گفت: افراد متقاضی باید حداقل یکی از شرایط خانواده ایثارگران، تحت پوشش بودن نهادهای حمایتی مانند «کمیته امداد و بهزیستی»، متاهل بودن، معاف از رزم، عضویت حداقل ۶ ماه در بسیج، حافظ قرآن، قاری برتر، فارغ‌التحصیل ممتاز دانشگاهی، ایثار و دارنده مدارک تحصیلی مرتبط در یکی از رشته‌های ایمنی را داشته باشد.

شهرداری داری سهمیه مکلف هستند براساس چارچوب و ضوابط تعیین شده سهمیه خود نسبت به جذب و بکارگیری نیروهای وظیفه از بین عموم شهروندان که موفق به کسب بالاترین امتیاز از موعلمی و عملی و نیاز سازمان مربوطه به رشته تحصیلی سرباز آتش‌نشانی است گزینش و جذب کنند.

رئیس سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری سنندج با بیان اینکه متقاضیان می‌توانند از روز شنبه ۷ آبان ماه امسال در ساعت کاری به سازمان آتش‌نشانی سنندج در خیابان طالقانی مراجعه کنند، خاطر نشان کرد: جذب کارکنان وظیفه‌داری وابستگی نسبی و سببی با کارکنان شش‌اغل و مسئولین سازمان بکارگزینده بعنوان سرباز آتش‌نشانی ممنوع است. فضل وزیری شرط لازم برای جذب و بکارگیری سرباز

جذب و پذیرش نیروی امریه در آتش‌نشانی سنندج

سنندج - گلاله فرهادی، خبرنگار توسعه ایرانی، رئیس سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری سنندج گفت: آتش‌نشانی سنندج براساس چارچوب و ضوابط تعیین شده نیروهای وظیفه امریه از بین عموم شهروندان که موفق به کسب بالاترین امتیاز از موعلمی و عملی می‌شوند جذب می‌کند.

سهیل فضل وزیری اظهار کرد: سازمان شهرداری های کشور براساس مجوز ستاد کل نیروهای مسلح از سال ۷۹ اقدام به جذب و بکارگیری نیروهای وظیفه در سازمان های آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کلانشهرها نموده است. وی خاطر نشان کرد: با عنایت به ارزیابی مثبت طرح سرباز آتش‌نشان و درخواست سایر شهرداری های مراکز استان ها با موافقت ستاد کل نیروهای مسلح از سال

سنندج - گلاله فرهادی، خبرنگار توسعه ایرانی، رئیس سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری سنندج گفت: آتش‌نشانی سنندج براساس چارچوب و ضوابط تعیین شده نیروهای وظیفه امریه از بین عموم شهروندان که موفق به کسب بالاترین امتیاز از موعلمی و عملی می‌شوند جذب می‌کند.

سهیل فضل وزیری اظهار کرد: سازمان شهرداری های کشور براساس مجوز ستاد کل نیروهای مسلح از سال ۷۹ اقدام به جذب و بکارگیری نیروهای وظیفه در سازمان های آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کلانشهرها نموده است.

وی خاطر نشان کرد: با عنایت به ارزیابی مثبت طرح سرباز آتش‌نشان و درخواست سایر شهرداری های مراکز استان ها با موافقت ستاد کل نیروهای مسلح از سال

استاندار قزوین:

شهرک انرژی خورشیدی در استان راه اندازی می‌شود

وی افزود: البته در این مسیر موانعی وجود داشت ولی کم و بیش این هدف محقق شده و نخبگان عموماً بومی در مناصب مختلف مستقر هستند و در این زمینه از ظرفیت ایثارگران، فرزندان شهدا و بانوان هم بکارگیری شد. اعلامی با بیان اینکه در استان قزوین در حوزه زیرساخت فرصت‌های بسیاری وجود دارد و در تمامی حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به‌وفور فرصت وجود دارد، گفت: در موضوعات اقتصادی چند حوزه در اولویت مجموعه مدیریتی استان قرار دارد که مهم‌ترین آن حوزه آب است. استاندار قزوین اضافه کرد: در استان قزوین

به دنبال بهره‌برداری از این ظرفیت است و در همین راستا شهرک انرژی خورشیدی در استان راه‌اندازی خواهد شد.

به گزارش خبرنگار ما، محمدمهدی اعلایی در دیدار با شورای هماهنگی نهادهای حوزوی استان قزوین که در استانداری برگزار شد، اظهار داشت: مجموعه مدیریتی استان از ابتدای استقرار خود به دنبال پیشبرد امور در آرامش و به دور از هیجانات و احساسات بود و سعی شده بیشتر خدمت‌رسانی مناسبی را برای مردم فراهم و ظرفیتی ایجاد شود که نخبگان استان خدمت‌رسانی کنند.



قزوین - مصطفی مرادی، خبرنگار توسعه ایرانی - استاندار قزوین گفت: انرژی خورشیدی و انرژی بادی دو ظرفیت ویژه استان در حوزه انرژی است که استان

تا پایان سال جاری:

۳ هزار مسکن شهری در طرح نهضت ملی تحویل می‌شود

مجموع ساخت یک میلیون واحد پیش‌بینی شده در طرح نهضت ملی مسکن در سال، تعهد بنیاد مسکن انقلاب اسلامی در روستاها و شهرها هر کدام ۲۰۰ هزار واحد و در مجموع ۴۰۰ هزار واحد است. وی افزود: تاکنون برای ۲۵۰

شده برای ساخت مسکن در طرح نهضت ملی ۱۸ تا ۲۴ ماه است و با تأمین سهم آورده متقاضیان و تسهیلات بانکی تا پایان سال حداقل سه هزار واحد مسکونی شهری را تحویل خواهیم داد. معاون مسکن شهری بنیاد مسکن گفت: از

هزار واحد مسکونی شهری زمین معرفی شده که زمین ۱۱۸ هزار واحد آن کاربری مسکونی و قابلیت ساخت داشته و عملیات اجرایی ۱۱۰ هزار واحد شروع شده است.

سهرابی با اشاره به حل دغدغه‌های تأمین زمین و ابلاغ تسهیلات کافی ابزار امیدواری کرد که ساخت و ساز در سال‌های دوم، سوم و چهارم دولت شتاب بیشتری خواهد گرفت

یادداشت

فرسودگی شغلی غده‌ی سرطانی کارمندان اداری

* سالار صحرانورد - روزنامه نگار



انسان عصر حاضر خاصاً اقبال کارمند در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شده به نحوی که این فشارها و مصائب موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود.

فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محیط کار و همچنین علایم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در محیط کار گفته می‌شود. فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های گزافی بر سازمانها و کارکنان تحمیل می‌کنند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار، غیبت‌های بی‌رویه و دریافت مرخصی‌های فراوان، افت کمیّت و کیفیت کار، تحت تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان، بازرگانی، و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و... حال سؤال اینجاست که چه عواملی باعث متولد شدن فرسودگی شغلی خاصاً در مجمع بنگاه‌های خصوصی و دپارتمان‌های دولتی ایران می‌شود و چرا این سندروم اجتماعی همچنان در دورالتفات و تمرکز مدیران دیوان‌سالاری قرار نمی‌گیرد؟! ناآشنا بودن کارمندان با اهداف سازمان و قایل درک نبودن این اهداف، پیچیدگی و غیرقابل انعطاف بودن برنامه‌ها، قوانین و مقررات، ناسالم بودن شبکه‌های ارتباطی در سازمان و فقدان ارتباطات دوطرفه‌یی توجیهی مدیران به امور کارمندان، عدم بهره‌گیری از تمام توان افراد در انجام وظایف شغلی، نارضاضی بودن افراد از سازمان و شغل خود، فقدان امکانات و فرصت‌های لازم برای رشد و ارتقای افراد در سازمان، آنگارگی مسئولیت‌های بیش از ظرفیت افراد در سازمان، هماهنگ نبودن میزان پرداخت حقوق و مزایا با دامنه‌ی کار افراد، شرایط سخت و طاقت‌فرسای کاری و صرف وقت و انرژی زیاد و ناملموس و بی‌اثر و از جمله دلایل موقوت و معتبر این سندروم اجتماعی هستند که می‌توانند مدیران و دست‌اندرکاران دستگاه‌های اداری و بنگاه‌های غیردولتی نسبت به عواقب شوم این غده‌ی سرطانی که همچون درخت تنویر به‌صورت مالمال در حال رشد بوده و رشته‌های شغلی را از هم گسست می‌کند، التفات ویژه داشته و برای منسوخ کردن آن برنامه‌های مدون و موثری داشته باشند اما پیامدها و عواقب ناشی از فرسودگی شغلی چیست؟ اولین آسیب فرسودگی شغلی عبارت از رنج بدنی است افرادی که از این عارضه رنج می‌برند، اولاد اداری انرژی کم و دارای احساس خستگی مفرط هستند. به علاوه اینکه مبتلایان برخی از نشانه‌های فشار بدنی نظیر سردرد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به‌طور فراوان گزارش می‌دهند. دوماً افراد مبتلابه فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می‌کنند که از علائم مشهور آن می‌توان به احساس در ماندگی، عدم کارایی در شغل خود و مواردی از این قبیل اشاره کرد. سوماً وجود نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به‌طور کلی نسبت به زندگی نشانگر فرسودگی‌های نگرشی هستند اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی را گزارش می‌دهند یکی دیگر از مهم‌ترین پیامدهای فرسودگی شغلی کاهش عملکرد است که در آن فرد نمی‌تواند تمام یا قسمت اعظم توان، استعداد و انرژی جسمی و روانی برای انجام کارها استفاده کرده و در نتیجه این مورد، به افزایش غیبت از کار و کاهش کارایی منجر می‌شود حال در این تحلیل محتوای مهم‌ترین بحث یعنی راهکارهای زدودن فرسودگی شغلی از حریم شخصی کارمندان می‌پردازیم که در خور توجه می‌باشد. به نظر می‌رسد راهکارهای درمان سندروم فرسودگی شغلی کاهش بازبینی بردن استرس‌های موجود در محیط کار، حمایت خانواده، دوستان و همکاران از افراد مبتلابه تغییر شرایط کاری نامساعد، استفاده از روش مدیریت زمان و همچنین تغییر طرز فکر نسبت به کارورندگی، شناسایی محدودیت‌ها و بهره‌گیری از انجام کارهایی که توان ذهنی و جسمی را تحلیل داده، التفات جدی به رفاه جسمی و روانی از قبیل تغذیه مناسب، ورزش و استراحت، مضافاً توزیع کارها و کمک گرفتن از دیگران، پذیرش واقعیت‌ها و دوری از اوهام بافی و گرفتار شدن در توهم خیالی، توسعه روابط دوستانه و صمیمانه با دیگران و انعطاف‌پذیری در پذیرش دیدگاه‌های دیگران و در صورت حل نشدن مشکل استفاده از خدمات روانشناسی می‌تواند بستر ساز آرامش روحی و آسایش جسمی کارمندان و قرار گرفتن فرسودگی شغلی در دور باطل باشد