

“国家税务总局日前发布公告,2022年度个人所得税综合所得汇算清缴将于3月1日开始,值得注意的是,今年增加了3岁以下婴幼儿照护专项附加扣除、个人养老金等可以在汇算中予以扣除的规定,并且新增了对生活负担较重的纳税人优先退税的规定。”

■据央视、人民网



2022年度个税汇算迎来新变化

生活负担较重可优先退税

生活负担较重的纳税人优先退税

《国家税务总局关于办理2022年度个人所得税综合所得汇算清缴事项的公告》日前公布,新增了对生活负担较重的纳税人优先退税的规定。

根据公告,对符合汇算退税条件且生活负担较重的纳税人,税务机关提供优先退税服务。

优先退税服务范围进一步扩大

国家税务总局在解读中表示,在2021年度汇算对“上有老下有小”和看病负担较重的纳税人优先退税的基础上,进一步扩大优先退税服务范围。

一是“下有小”的范围拓展至填报了3岁以下婴幼儿照护专项附加扣除的纳税人;二是将2022年度收入降幅较大的纳税人也纳入优先退税服务范围。

为向纳税人提供更好的服务,使税收公共服务更有效率、更有质量、更有秩序,2022年度汇算初期将继续实施预约办税。

有在3月1日-20日期间办税需求的纳税人,可以在2月16日(含)后通过个税APP及网站预约办理时间,并按预约时间办理汇算。3月21日后,纳税人无需预约,可在汇算期内随时办理。

推出个人养老金税前扣除智能扫码填报服务

2022年个人养老金制度在部分城市先行实施,符合条件的个人可填报享受2022年度税前扣除。

纳税人使用个税APP扫描年度缴费凭证上的二维码即可生成年度扣除信息并自动填报,在办理汇算时享受个人养老金税前扣除。

哪些人需要办理个税汇算?

符合下列情形之一的,纳税人需办理汇算:已预缴税额大于汇算应纳税额且申请退税的;2022年取得综合所得收入超过12万元且汇算需

要补税金额超过400元的。

应退或应补税额=[(综合所得收入额-60000元-“三险一金”等专项扣除-子女教育等专项附加扣除-依法确定的其他扣除-符合条件的公益慈善事业捐赠)×适用税率-速算扣除数]-已预缴税额

可享受哪些税前扣除?

下列在2022年发生的税前扣除,纳税人可在汇算期间填报或补充扣除:纳税人及其配偶、未成年子女符合条件的大病医疗支出;符合条件的3岁以下婴幼儿照护、子女教育、继续教育、住房贷款利息或住房租金、赡养老人等专项附加扣除,以及减除费用、专项扣除、依法确定的其他扣除;符合条件的公益慈善事业捐赠;符合条件的个人养老金扣除。

记者注意到,此次增加了3岁以下婴幼儿照护专项附加扣除、个人养老金等可以在汇算中予以扣除的规定。

办理汇算需要注意什么?

纳税人可自主选择下列办理方式:自行办理;通过任职受雇单位(含按累计预扣法预扣预缴其劳务报酬所得个人所得税的单位)代为办理;委托受托人(含涉税专业服务机构或其他单位及个人)办理,纳税人需与受托人签订授权书。

另外,为方便办理退税,2022年综合所得全年收入额不超过6万元且已预缴个人所得税的纳税人,可选择使用个税APP及网站提供的简易申报功能,便捷办理汇算退税。

需要注意的是,汇算需补税的纳税人,汇算期结束后未足额补缴税款的,税务机关将依法加收滞纳金,并在其个人所得税《纳税记录》中予以标注。

纳税人因申报信息填写错误造成汇算多退或少缴税款的,纳税人主动或经税务机关提醒后及时改正的,税务机关可以按照“首违不罚”原则免予处罚。

再次提醒,如果你需要在3月1日至3月20日办理汇算,可在2月16日后通过个税APP及网站预约上述时间段中的任意一天办理。

30岁的就业限制,给谁设的?

年过完了,春招开始了。最近有人发现很多企业在招聘时,都设置了30岁的“年龄上限”。不少求职者感叹,“35岁的中年职场危机提前了”。这也不免引人质疑“年龄门槛”的设置,真的合理吗?

■据《成都商报》

30岁的“就业危机”

杨立华专科毕业后一直在服饰和时尚快消品行业工作,做过店员也当过主管。他告诉记者,这个行业的从业者大部分是20岁出头的年轻人,流动性相对较大,他自己此前也多次跳槽,不过这两年,他能选择的岗位越来越少。

长春某村镇银行招聘零售客户经理,要求年龄30周岁(含)以下;上海某信息技术公司招聘人事专员,要求年龄30岁以下;济南某数字科技公司招聘行政助理,要求年龄30岁以内……在各大线上招聘平台,记者看到,不少企业在招聘时都把30岁作为“年龄门槛”。

来自江西的李贝今年31岁,她在找工作时就因为“年龄红线”被挡在了门外。李贝给自己定的求职目标是月薪5000元,能双休。此前,她在一家商场面试了童装、女装等服装销售岗,均以失败告终。李贝告诉记者,一家女装店的面试官明确表示,“店里的销售都要27岁以内的”,还有一家服装店的运营总监向她透露,“如果超过35岁,根本进不了面试”。

“不管是线上求职,还是在线下的人才市场,明显能感到用人单位对年龄的要求越来越严苛。”杨立华告诉记者,自己上有老下有小,现在只想尽快找份能立即入职的工作,缓解房贷和养娃压力。

“年龄焦虑”是怎么来的?

为什么企业在招聘时更青睐年轻劳动力?

一家制造企业的资深人力资源负责人田文倩向记者透露,对于一些劳动强度较大的岗位,企业会担心年龄大的员工体力跟不上、熬不了夜,而且年轻人有冲劲,没有家庭束缚,能更好地冲业绩,拖家带口的中年人在企业眼中“性价比不高”。

田文倩同时指出,特别是在一些新兴行业,尤其是互联网行业,对企业来说,在工作中习得的技能和经验并不是最重要的,基于新知识、新技术的创造力、创新力更为重要,提升职业技能的方式已经不完全靠时间积累。

27岁的程序员胡宇飞对此深有体会。行业动荡叠加疫情影响,毕业3年来,他几乎一直处于找工作的状态中。从西安到南京,再到现在的武汉,他辗转换了3份工作。而在他任职的每一家互联网公司,年轻化都是招聘关键词,管理层的年龄也几乎都在35岁左右。

他的心里有一条明确的“红线”——如果到了35岁还在一线敲代码,那就危险了,很容易被淘汰。

采访中,记者发现,越来越多的职场人都会在30岁左右感到“年龄焦虑”——担心在现有岗位面临淘汰危机,再就业时因为“大龄”再次受阻。

此前,招聘网站发布的《中高年龄求职者就业问题研究报告》也指出,在对从业者自主知识更新能力提出更高要求的行业,从事标准操作或事务性工作的中高年龄求职者容易被年轻职场人或人工智能取代。

专家:将年龄作为招聘门槛,对各方均会产生不利影响

在受访专家看来,将年龄作为招聘门槛,对劳动者、用人单位和社会发展均会产生不利影响。

中国劳动关系学院副教授张艳华分析说,对劳动者而言,年龄歧视有失公平,不利于其职业长远发展;对企业而言,歧视性用工可能会将真正有能力的劳动力挡在企业门外,而一旦劳动者无法顺利进入职场,会减少劳动力供给,导致劳动力短缺、用工成本上涨;对社会发展而言,在人口红利逐步消失、人口日益老龄化的背景下,不利于社会人力资源的合理开发和充分利用,也会造成人力资源浪费。

SKYL 寿康永乐®

购正宗名酒 到寿康永乐 瓶瓶有优惠 件件都批发

19分钟酒水直送热线:0719-8115199

