



查看版面大图

## 版面导航

- 财经论坛
- 改革探索
- 工作研究
- 参考借鉴

## 工作研究

- 浅谈国家研发项目经费的财务管理
- 科研单位年终奖个人所得税纳税筹划
- 强化内部监督机制 完善高校财务内部控制
- 新职工薪酬会计准则下带薪缺勤的账务处理
- 全面预算管理实施中的几个关键点
- ERP环境下销售与收款循环审计要点
- 浅析基于多元资本共生的企业应收账款质量评价指标体系
- 提高固定资产转资及时率之意见
- 完善无形资产摊销会计处理的建议
- ERP核算方法在手工成本核算中的应用
- 顺流交易中抵销未实现内部交易损益处理
- 集团企业票据管理研究
- 整合审计资源提升政府审计服务经济发展水平

## 科研单位年终奖个人所得税纳税筹划

【作者】

蒋瑜超（高级会计师）周华

【作者单位】

（江苏省农业科学院会计中心 南京 210014）

【摘要】

【摘要】年终奖不仅是科研单位激励职工的主要分配方式，还在吸引人才、稳定人才、用好人才方面起着重要作用。本文根据科研单位的具体情况，结合相关政策，针对年终奖多发少得问题，从避开年终奖个人所得税临界点无效区间、低效区间以及调节年终奖与月工资的分配比例等几个方面入手为职工进行了有效的纳税筹划，从而达到合理、合法节税增收的目的。

【关键词】科研单位 个人所得税 纳税筹划

### 一、年终奖个人所得税政策简述

#### （一）基本政策

国家税务总局《关于调整个人取得全年一次性奖金等计算个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9号）中规定，全年一次性奖金是指行政机关、企事业单位等扣缴义务人根据其全年经济效益和对雇员全年工作业绩的综合考核情况，向雇员发放的一次性奖金，也包括年终加薪、实现年薪制和绩效工资办法的单位，根据考核情况兑现的年薪和绩效工资。全年一次性奖金单独作为一个月工资、薪金所得来计算缴纳个人所得税。个人取得的全年一次性奖金的个人所得税计算方法是：奖金总额除以12个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数，再用奖金总额乘以该税率后减去匹配的速算扣除数，得出的结果即为该纳税人年终奖应纳税额。此办法对每一位纳税人在一个纳税年度内只允许采用一次。

2011年9月1日起实施修订后的个人所得税法，对工资薪金所得个人起征点从原2000元调整到3500元，也对工资薪金个人所得税税率结构即累进税率的级差和级距进行了修订，由原来的9级调整为7级，取消了15%和40%两档税率，将最低一档税率由5%降为3%。

#### （二）与科研单位个人所得税纳税筹划相关的政策

1. 有关减、免缴个人所得税的政策和法规。《个人所得税法》第四条、第五条中分别规定了有关个人所得税的减、免政策，归纳起来与科研单位相关的有以下几点：第四条第一款规定，“省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金”免纳个人所得税。这一规定对奖金的发放单位、组织和奖励范畴两个方面进行了严格的规定，除此之外的各类奖金，均应依法缴纳个人所得税。第七款“按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、退休工资、离休工资、离休生活补助费”免纳个人所得税。第五条第一款规定，“残疾、孤老人员和烈属的所得”经批准可以减征个人所得税。
2. 退休科研人员再任职取得收入的相关纳税规定。《国家税务总局关于离退休人员取得单位发放离退休工资以外奖金补贴征收个人所得税的批复》（国税函〔2008〕723号）规定：离退休人员按规定领取的离退休工资或养老金免税，另从原任职单位取得的各类补贴、奖金、实物，应在减除费用扣除标准后，按工资、薪金所得应税项目缴税。
3. 延长退休年龄的高级专家延迟期间取得的收入相关纳税规定。《财政部 国家税务总局关于高级专家延长退休期间取得工资薪金所得有关个人所得税问题的通知》（财

税〔2008〕7号)规定:高级专家(指享受政府特殊津贴专家、两院院士)从其劳动人事关系所在单位取得的,单位按国家有关规定向职工统一发放的工资、薪金、奖金、津贴、补贴等收入,视同离休、退休工资,免征个人所得税。除上述所述收入以外各种名目的津补贴收入等,以及高级专家从其劳动人事关系所在单位之外的其他地方取得的培训费、讲课费、顾问费、稿酬等各种收入,依法计征个人所得税。

## 二、科研单位年终奖的影响因素

有哪些因素影响了科研人员的年终奖?从实践来看,主要有以下几个因素:

1. 个人年度考核情况。根据《国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》(国发〔1993〕79号)和《国务院办公厅关于印发机关、事业单位工资制度改革三个实施办法的通知》(国办发〔1993〕85号)精神,从1994年起,各地区、各部门所属科研事业单位工作人员要进行年度考核。根据科研单位的奖励性绩效工资分配办法,按照年度绩效考核结果(考核结果一般分为不合格、合格和优秀三个等级)发放不同的年终奖。

2. 个人绩效工资情况。从2011年起科研事业单位实施绩效工资改革,改革后科研人员的工资由基本工资和绩效工资组成,其中基本工资包含岗位工资和薪级工资;绩效工资包含基本绩效工资和奖励绩效工资,基本绩效工资占绩效工资70%,奖励绩效工资占30%,基础绩效工资按月发放,奖励绩效工资年终根据考核结果发放。对于同一单位的科研人员来说,不同职务、职称的基本工资和绩效工资是不同的,也将最终导致年终奖一性奖金的不同。

3. 个人科研奖励情况。在年终奖的考量因素中,分量最大、差别最大的就是科研奖励。科研单位为推动科研工作的持续发展推出了一系列奖励政策,如论文和成果(包含专利和技术转让)奖励等,以此激发科研人员的工作热情和开展科研活动的积极性。

## 三、科研单位年终奖的纳税筹划

### (一) 年终奖个人所得税临界点、筹划点、无效区间的计算

根据现行年终奖个人所得税政策,如果年终奖数额增加到或超过某个临界点时,对应的纳税税率会提高一档,纳税数额将大幅增加,在某些临界点会产生“年终奖越多,税后所得越少”问题,这个区间被称之为年终奖无效区间。它们的具体的计算方法如下:

第一步:根据现行个人所得税税率表,计算各税级临界点(见表1)。

第二步:根据各税级临界点,计算纳税筹划点和无效区间。

1. 税率在3%~10%之间的筹划点: $(18\ 000-18\ 000\times 3\%-105)\div(1-10\%)=19\ 283.33$ (元)

2. 税率在10%~20%之间的筹划点: $(54\ 000-54\ 000\times 10\%+105-555)\div(1-20\%)=60\ 187.5$ (元)

3. 税率在20%~25%之间的筹划点: $(108\ 000-108\ 000\times 20\%+555-1\ 005)\div(1-25\%)=114\ 600$ (元)

4. 税率在25%~30%之间的筹划点: $(420\ 000-420\ 000\times 25\%+1\ 005-2\ 755)\div(1-30\%)=447\ 500$ (元)

5. 税率在30%~35%之间的筹划点: $(660\ 000-660\ 000\times 30\%+2\ 755-5\ 505)\div(1-35\%)=706\ 538.46$ (元)

6. 税率在35%~45%之间的筹划点: $(960\ 000-960\ 000\times 35\%+5\ 505-13\ 505)\div(1-45\%)=1\ 120\ 000$ (元)

通过以上计算,可以得出现行个人所得税法下的年终奖存在以下六个无效区间:〔18 001, 19 283.33〕、〔54 001, 60 187.5〕、〔108 001, 114 600〕、〔420 001, 47 500〕、〔660 001, 706 538.46〕、〔960 001, 1 120 000〕。

在年终奖的无效区间往往会呈现多发1元,税后收入反而减少的情况。如年终奖18 001元需缴个税1 695.1元(18 001×10-105),个人实际税后所得16 305.9元,年终奖18 000元缴纳税1 540元(18 000×3%),个人实际税后所得17 460元,导致多发1元多纳税1 155.1元,个人实际税后所得减少1 155.1元的情况。同样,发54 001元比发54 000元多纳税4 950.2元,发108 001元比发108 000元多纳税4 950.25元,

发420 001元比发420 000元多纳税19 250.3元……这种多发少得的反常情况极不合理，必将大大损害科研人员的个人利益和工作积极性。

## （二）年终奖个人所得税低效区间的计算

年终奖不仅存在无效区间，还存在低效区间。在低效区间向职工量减少了部分税负，但并未达到利益最大化。如其职工发放年终奖19 284.33元，虽然纳税时可以避开无效区间，年终奖可实际发放： $19\ 284.33 - (19\ 284.33 \times 10\% - 105) = 17\ 460.9$ （元），也比年终奖为18 000元的另一职工税后多得0.9（元）。相对于年终奖临界点，我们可以将职工实际多领取的年终奖小于单位发放奖金金额50%的这个区间叫做低效区间，其具体的计算方法如下：

将职工多领取的年终奖达到单位发放奖金金额50%时的部分假设为X，则：

第一低效区间： $X - (X \times 10\% - 105) - 17\ 460 = (X - 18\ 000) \times 50\%$ ，得出其上限值是  $X = 20\ 887.5$ （元）。

第二低效区间： $X - (X \times 20\% - 555) - 48\ 705 = (X - 54\ 000) \times 50\%$ ，得出其上限值是  $X = 70\ 500$ （元）。

第三低效区间： $X - (X \times 25\% - 1\ 005) - 86\ 955 = (X - 108\ 000) \times 50\%$ ，得出其上限值是  $X = 127\ 800$ （元）。

……

依次推算出第四至第六低效区间的上限值分别是51 6250元、861 666.67元和2 720 000元（见表2）。

## （三）年终奖与月工资合理搭配的纳税筹划

由于现行年终奖个人所得税计算政策的特殊性，为实现劳资共赢，除了需对年终奖进行纳税筹划以规避年终奖的无效区间和低效区间，也需对年终奖与月工资之间的搭配比例进行合理筹划，合理地避开年终奖缩水区以达到节税和劳资共赢的目的。

### 1. 当职工月薪和年终奖均低于3%税率时的筹划策略。

例1：甲月薪为3 500元（已扣除“三险一金”），年终奖为18 000元。分别采用两种发放方式，具体税负分析如下：

方案一（年终奖一次性发放）：月薪个人所得税0元，年终奖一次性发放，全年应缴纳个人所得税= $18\ 000 \times 3\% = 540$ （元）。

方案二（年终奖分摊至月薪）：若年终奖分12个月发放，每月发放1 500元，全年应缴纳个人所得税= $(3\ 500 + 1\ 500 - 3\ 500) \times 3\% \times 12 = 540$ （元）。

通过对比可以看出，当月薪与年终奖均适用3%税率时，年终奖一次性发放或是分摊至月薪时全年纳税总额相同，但是考虑到资金的时间成本因素，建议当职工月薪低于个人所得税费用扣除标准且年终奖适用3%税率时，应选择年终奖一次性发放。也就是说年薪在60 000元以下的科研人员，单位为其发放月薪及年终奖时，应尽量用足税法规定的税率扣除限额。

### 2. 当职工月薪低于3%税率、年终奖高于3%税率时的筹划策略。

例2：乙月薪为3 500元（已扣除“三险一金”），年终奖为24 000元。分别采用四种发放方式，具体税负分析如下：

方案一（年终奖一次性发放）：月薪个人所得税0元，年终奖一次性发放，全年应缴纳个人所得税= $24\ 000 \times 10\% - 105 = 2\ 295$ （元）。

方案二（年终奖分摊至月薪）：若年终奖分12个月平均发放，全年应缴纳个人所得税= $[(3\ 500 + 2\ 000 - 3\ 500) \times 10\% - 105] \times 12 = 1\ 140$ （元）。

方案三（降低年终奖适用税率，剩余分摊至月薪）：若年终奖先发18 000元，剩余6 000元分12个月平均发放，全年应缴纳个人所得税= $18\ 000 \times 3\% + (3\ 500 + 500 - 3\ 500) \times 3\% \times 12 = 720$ （元）。

方案四（降低年终奖适用税率，剩余合理分摊至月薪）：若年终奖先发18 000元，剩余6 000元分6个月平均发放，全年应缴纳个人所得税= $18\ 000 \times 3\% + (3\ 500 + 1\ 000 - 3\ 500) \times 3\% \times 6 = 720$ （元）。

通过对比，筹划后的方案三、方案四较年终奖一次性发放时少纳税1 575元，较年终奖分摊至月薪发放时少纳税420元，但在实际操作中应首先考虑了资金时间成本的方案四。

### 3. 当职工月薪、年终奖均高于3%税率时的筹划策略。

例3：两月薪6 000元（已扣除“三险一金”），年终奖为36 000元。分别采用以下五种发放方式，具体税负分析如下：

方案一（年终奖一次性发放）：全年缴纳个人所得税= $[(6\ 000 - 3\ 500) \times 10\% - 105] \times 12 + (36\ 000 \times 10\% - 105) = 5\ 235$ （元）。

方案二（年终奖分摊至月薪）：若年终奖分12个月平均发放，全年缴纳个人所得税= $[(6\ 000 + 3\ 000 - 3\ 500) \times 20\% - 555] \times 12 = 6\ 540$ （元）。

方案三（降低年终奖适用税率，剩余分摊至月薪）：若年终奖先发18 000元，剩余

18 000元分12个月平均发放,全年缴纳个人所得税=[(6 000+1 500-3 500)×10%-105]×12+18 000×3%=4 080(元)。

方案四(年终奖少发,剩余分摊至月薪):若年终奖先发12 000元,剩余24 000元分12个月平均发放,全年缴纳个人所得税=[(6 000+2 000-3 500)×10%-105]×12+12 000×3%=4 500(元)。

方案五(降低年终奖适用税率,剩余部分合理分摊至月薪):若年终奖先发18 000元,剩余18 000元分9个月平均发放,全年缴纳个人所得税=[(6 000+2 000-3 500)×10%-105]×9+[(6 000-3 500)×10%-105]×3+18 000×3%=4 080(元)。

通过对比可以看出,年终奖直接分摊至月薪时税负最重,年终奖一次性发放时次之,经过合理筹划的方案三、方案五税负最少。因为在月薪与年终奖高出个人所得税费用扣除标准时,方案三和方案五用足低税率的年终奖所得额18 000元,差额部分分摊至月薪发放。若考虑到资金的时间成本因素,方案五最优。

从以上举例中可以看出,在年收入总额不变的情况下,不同年终奖发放方式导致税负不一,进行合理的纳税筹划可以达到显著的节税效果。按照我国年终奖一次性奖金个人所得税计算方法,结合多年的实际工作经验,笔者认为优化职工税负,应该尽量设法保证年终奖一次性奖金的税率比月工资薪金对应的税率低一个级次,月薪发放税率级次可按照全年应纳税所得额除以24所得的商数对应的税率级次来确定。在实际操作中要想实现每位职工的税负都达到最低水平比较困难,只能尽量优化,无法实现绝对最优。

#### 四、结束语

根据每位职工的具体情况进行测算、比较和筹划,使个人所得税就低不就高,从而达到降低实际税负的年终奖纳税筹划有必要、有技巧,需要财务人员花费一定的时间和精力,尤其是在职工人数较多、发放方式多样化的科研单位更是如此。科研单位的财务人员应在年终奖发放时避开临界点的无效区间和低效区间,合理调节年终奖与月工资的分配比例,在不违背国家税收政策前提下,为职工降低个人所得税负担。制定有效的个人所得税纳税筹划方案,有利于实现职工收入最大化和公平化,有利于提高科研人员工作的积极性,为科研单位吸引人才、稳定人才、用好人才,促进科研单位事业的健康发展起到重要作用。

【注】本文系2014年度江苏省农科院农业经济与科技发展软科学项目(项目编号:JK1423)的阶段性研究成果。

#### 主要参考文献

1. 国家税务总局.关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知.国税发[2005]9号,2005-01-21
2. 蒋瑜超,周华.新个税法下事业单位职工收入的纳税筹划.财会月刊,2012;5
3. 冯秀娟.全年一次性奖金的个人所得税筹划.财会月刊,2012;16
4. 黄斌琳.全年一次性奖金计征个人所得税问题思考.财会月刊,2010;26

立即下载

下一篇

返回本期

返回标题