

高校教师个人所得税筹划的相关思考

沈琳¹ 韩葱慧¹ 李佶²

(1.海南大学经济学院 海口 570228 2.中国人民银行海口中心支行 海口 570105)

【摘要】本文分析了高校教师个人所得税筹划的意义和必要条件,并结合税法相关规定总结出教师个人所得税筹划的思路,提出高校可以从提高福利水平、利用税收优惠政策、筹划年终奖金、按年统筹收入、进行科研奖励几个方面做出最优筹划方案,从而减轻教师税负。

【关键词】高校 教师个人所得税 纳税筹划

某高校最近将三年来由于资金周转不灵所欠发教师的课酬、津贴等一次性进行了补发,导致个别教师的个人所得税(简称“个税”)扣税额最高竟达到万余元。这件事在教师中引起了很大的反响,由此也引发了笔者对于高校个税筹划相关问题的思考。本文拟对高校应如何从单位的角度对教师的个税进行筹划的问题作一探讨。

一、筹划意义

早在2000年,高校教师已经被国家税务总局列为“高收入群体”,成为各地税务部门的重点监控对象。随着我国经济建设和教育事业的快速发展,作为人类灵魂工程师的高校教师的待遇也得到了较大的提高。根据最新统计资料,近年来高校教师的平均收入成倍增长,人月均收入达到5000元以上,高校教师已成为2007年我国十大高薪职业之一。因此,高校相关部门如何对教师个人收入进行科学的纳税筹划变得尤为重要。然而在上面的事例中,该校非但没有对教师的收入进行纳税筹划,反而由于财务人员的素质和管理水平不高导致教师多缴纳个税,由此凸显纳税筹划的重要性。

对高校教师的个税进行科学、合理的筹划,既有助于国家不断完善现行税收法规,建立税负公平的经济环境,有利于社会和谐,长远来看既能增加国家税收收入总量;又能提高高校财务管理水平,降低高校整体税负;还能降低税收成本,为高校广大教职工争取更大的经济利益,增强高校教师的纳税意识,进而实现自觉的纳税遵从。

二、筹划必要条件

1. 财务部门及相关部门对教师个税筹划的重视。高校各级领导都应当树立“以人为本”的理念,切实为高校教师谋福利。高校财务部门应当及时补上纳税筹划这一课,充分认识纳税筹划在促进高校发展中的作用和意义,拨出专门经费,组织财务人员对接洽各级决策进行事前的纳税筹划。此外,个税筹划工作还必须得到高校人事、科研等部门的密切配合。

2. 提高财务人员的业务素质。一直以来,高校内部院、校两级的财务人员有相当一部分不是科班出身,从事财务工作以后也不注意加强业务知识的学习,以致很难适应新形势对

财务人员的素质要求。财务人员除了必须具备财务会计和税收的相关知识,还必须钻研国家的经济政策,熟练地掌握业务操作方法,充分利用国家现行的个税优惠政策,随时关注政策的变化,及时做出反应。因此,应当持续不断地对财务人员进行业务知识轮训,并定期考核。

三、筹划思路

(一)提高福利水平,降低名义收入

自2008年3月1日以来,根据现行《个人所得税法》的规定,个人每月工资、薪金所得超过2000元的部分就要按照九级超额累进税率相应缴税。因此,可以考虑将个人月收入超过2000元的部分用于职工福利支出,这样既可以在不增加高校实际开支的前提下改善教师福利状况,又可以降低教师名义收入从而减轻税负。具体可以采取以下措施:

1. 解决教师吃、住、行问题。前几年,随着高校连续扩招,许多大学相继合并,不少新校区陆续建成,有的城市甚至统一规划建设大学城,这些都使得教师上班必然面临交通、用餐和住宿等诸多问题。因此,高校可以为教师提供免费的校车接送、工作午餐、通讯设施和周转房(或负担房租)等。还应依据国家教委制定的教师康居房计划,尽量为教师解决住房问题,或为其购房提供一定期限的贷款,以后每月从其工资中扣除部分款项用于归还贷款。

2. 增加集体福利基金,加强福利设施建设。高校可以为教师提供免费的福利设施,如将体育场馆和健身中心对教师免费开放;配备办公设备和办公用品,改善教职工的办公条件;提供免费的交通工具等。这些都不必缴纳个税,但要注意不能改变设施的产权归属,即办公设施和用品均应列入高校固定资产管理范畴,教职工只拥有使用权,教职工调离高校时须将相应物品归还学校。

另外,高校可为教职工及其子女分别建立教育基金,在一定程度上满足他们接受教育和继续教育的需要。

例1:某高校李教授每月工资(扣除“三险一金”后)为5670元,每月需支付房租1500元、交通费280元、话费200元、食堂用餐费200元、健身费250元。

纳税筹划前,李教授每月应纳税额 $= (5\ 670 - 2\ 000) \times 15\% - 125 = 425.5$ (元)。

如果以上各项开支都由高校以福利的形式免费提供,则纳税筹划后,李教授的每月工资下调为3 240元,则:

每月应纳税额 $= (3\ 240 - 2\ 000) \times 10\% - 25 = 99$ (元)

经过筹划,高校支出不变,但李教授每月可节税326.5元 $(425.5 - 99)$,全年共节税3 918元 (326.5×12) 。

(二)利用税收优惠政策,减少计税工资

《个人所得税法》及其实施条例以及财政部、国家税务总局的有关规定中,都对个人所得项目给予了免税优惠,可以在纳税筹划中充分加以利用,以减少计税工资,减轻税负。

1. 按国家统一规定发给的补贴、津贴。根据《个人所得税法》及其实施条例的规定,对于按照国务院规定发给的政府特殊津贴和国务院规定免纳个税的补贴、津贴,应列入免税范围。其中,国务院规定免税的其他补贴、津贴具体包括:独生子女补贴;执行公务员工资制度未纳入基本工资总额的补贴、津贴差额和家属成员的副食品补贴;托儿补助费;差旅费津贴、误餐补助等。因此,高校在教职工工资中应当单独列示免税的补贴、津贴,以便享受免税优惠。

2. 福利费。根据税法规定,福利费免征个税。这里的福利费是指根据国家有关规定,从企业、事业单位、国家机关、社会团体工资总额提取的福利费或者工会经费中支付给个人的生活补助费。高校可以利用单位提取的福利费和工会经费,加大对生活困难职工的补助力度。

3. 按规定比例提取的“三险一金”。根据财政部、国家税务总局联合发出的《关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金有关个人所得税政策的通知》(财税[2006]10号),企业和个人按照省级以上人民政府规定的比例提取并缴付的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费,不计入个人当期的工资、薪金收入,免征个税。特别是根据《住房公积金管理条例》、《建设部 财政部 中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》(建金管[2005]5号)等规定的精神,单位和个人分别在不超过职工本人上一年度月平均工资12%的幅度内,其实际缴存的住房公积金,允许在个人应纳税所得额中扣除。高校应当在规定的缴纳比例范围内尽可能按照上限提取缴付,充分享受这一税收优惠。此外,由于根据上年度数据计算得到的公积金在本年度中按月扣减,不受本年度工资增长的影响,但工资增长部分少计的公积金允许在本年度末做一次性的补缴,那么如果年末收入较多时,可以通过此项公积金补缴,增加年末该月的个税前可抵扣金额,实现减轻税负的目的。

(三)合理筹划年终奖

国家税务总局于2005年1月21日发布的《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),对个人取得全年一次性奖金的计税方法做出了如下规定:纳税人取得的全年一次性奖金,单独作为一个月的工资、薪金所得,计算缴纳个税。适用税率的计算方法是:先将当月取得的全年一次性奖金除

以12个月,按其商数确定适用税率和速算扣除数。如果在发放年终一次性奖金的当月,雇员当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额,应将全年一次性奖金减去雇员当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额后的余额,按上述办法确定全年一次性奖金的适用税率和速算扣除数。纳税人取得除全年一次性奖金以外的其他各种名目的奖金,如半年奖、加班奖、先进奖等,一律与当月工资、薪金收入合并纳税。

上述新规定大大减轻了年终奖的税负。不过,由于国税发[2005]9号文规定的计税方法包含了优惠成分,因而每位纳税人一年只能使用一次。因此,如何合理安排工资与奖金的分配比例,选择奖金的发放次数和方式便显得尤为重要。具体而言,当月收入适用税率低于或者等于一次性年终奖的适用税率时,若能在保持月收入适用税率不变的前提下,通过拿出年终奖的一部分来按月平均发放且能降低年终奖的适用税率的话,可以实现减轻税负的目的;当月收入适用税率高于一次性奖金的适用税率时,在不提升年终奖适用税率的前提下,可以尽量将月收入中的节日费、一次性发放的课酬、平时奖金等放在年终奖内一起发放。

还有,经过仔细分析国税发[2005]9号文可以发现,由于全年一次性奖金在实际计算所得税时只扣除1个速算扣除数,与理论算法相差11个速算扣除数,这样会产生纳税临界区,即会在税级临界值附近出现“发放奖金增多,而教职工实际收益减少”的不合理现象。经过测算,常见的纳税临界区有:[6001,6305]、[24001,25294]、[60001,63437]、[240001,254666]。因此,若高校发放的年终奖刚好处于纳税临界区内,则可以选择低于临界区下限的值发放,即改为发6000元、24000元、60000元和240000元。

(四)按年统筹收入,分月均衡支付

高校收入分配制度改革以后,各高校逐步建立起与教师岗位职责、能力、工作量和业绩相挂钩的薪酬体系,主要根据教师的职别、职称、授课工作量、指导毕业论文的数量、带研究生的数量和科研工作量等因素确定教师的实际工资水平。从高校目前教师的收入结构来看,主要包括基本工资、工作量酬金、各种福利补贴、年终奖、加班奖、先进奖和科研酬金等。但由于寒暑假和课时不均、毕业论文指导相对集中等因素的影响,高校教师的收入各月起伏较大。而我国现行的个税制度对不同来源的所得采用不同的征税标准和方法,不能全面、完整地体现纳税人的真实纳税能力。比如,工资、薪金所得按月征收,使得每月收入均衡者税负轻,每月收入不均衡者税负重,而且各月收入不均程度越高,税负越重。对此,高校可以采用延迟发放或提前预支的方式,比较均衡地发放工资。但在具体操作时应注意以下事项:

1. 科学安排年薪发放时间及方式。由于高校一般都实行学年制,因此,教师一学年的年薪最好对应选在每年8月至下一年的7月之间均衡支付较为妥当。

2. 认真做好调薪测算工作。人事部门在考虑常规性调薪、内部调动、一次性年终奖、年底双薪等诸多因素的基础上,尽可能精确地预测每一教职工下一学年度全年的薪酬,并

告知财务部门。

3. 安排好劳动报酬计划。在新学年来临前,教务部门和二级学院应提前就整个学年的教学任务先做好计划安排,联手将新学年各教师的课酬、教学质量奖和节日费等预计数报送财务部门。

4. 做好薪酬的核算工作。为了科学地核算教职工的薪酬,财务部门可在“暂存款”科目下设置“应付工资”明细科目,并设置院系往来账户。核算时以收到人事、教务部门上报的预计收入为依据,合并计算每位教师一学年的年薪,分月列支时记入“暂存款——应付工资”科目的贷方,然后对应求出最佳的月薪和年终奖支付额,在实际支付时依次记入“暂存款——应付工资”科目的借方。

例2:前例中李教授每月工资(扣除“三险一金”后)为3 240元,1月、7月分别取得两学期一次性支付的课酬8 000元、9 600元,7月份还取得当学期毕业论文指导费2 500元,上年12月底取得一次性年终奖金15 000元。为方便比较,以下均以8月至次年7月为一个学年度进行计算。

在未进行纳税筹划的情况下,李教授该学年的应纳税额为:

应纳税额=9×[(3 240-2 000)×10%-25]+[(3 240+8 000-2 000)×20%-375]+[(3 240+9 600+2 500-2 000)×20%-375]+(15 000×10%-25)=6 132(元)

若对李教授的薪酬进行纳税筹划,则有两种方案:

方案1:若将两次课酬、毕业论文指导费和年终一次性奖金全部计入年薪,并平均分摊到12个月均衡发放,则:

李教授的年薪=3 240×12+8 000+9 600+2 500+15 000=73 980(元);其应纳税额=[(73 980÷12-2 000)×15%-125]×12=5 997(元),可以节税135元(6 132-5 997)。

方案2:若将两次课酬和毕业论文指导费分摊到12个月均衡发放,则:

李教授的年薪=3 240×12+8 000+9 600+2 500=58 980(元);其平均月薪=58 980÷12=4 915(元),适用税率15%,速算扣除数125元;一次性年终奖金15 000元,适用税率10%,速算扣除数25元。

可见,上述月薪适用税率15%高于年终奖金适用税率10%,因此可以考虑在不改变年终奖金适用税率的基础上加大年终奖金的发放额,经测算,李教授的年终奖金可增至24 000元,即将平时收入中的9 000元(24 000-15 000)放到年终作为年终奖发放。这样,除去年终奖后的收入总额减为49 980元(58 980-9 000)。则纳税筹划后其应纳税额为:

应纳税额=[(49 980÷12-2 000)×15%-125]×12+(24 000×10%-25)=4 772(元),可以节税1 360元(6 132-4 772)。

比较以上两个纳税筹划方案可知,若是采用“按年统筹收入,分月均衡支付”的方法发放李教授的薪酬,则其可节税135元;但若结合使用“合理筹划年终奖金”的方法发放李教授的薪酬,则可将其税负减至最轻。

(五)支付科研补贴,给予科研奖励

高校承担着教学、科研和社会服务三大基本职能,其中科研工作桥梁。科研质量直接关系到学科建设、专业建设、教

学水平,影响高校人才培养的质量,最终影响高校的社会服务能力。因此,高校加大对科研的投入必然有利于提高其社会服务能力。根据国家对科研投入的税收优惠政策,可将高校教职工的部分福利费用通过科研项目列支。

1. 用科研开支的方式支付部分科研补贴。按照教师的不同职别、职称,依据合法报销凭证,以实报实销或限额报销的方式,每年为教师报销一定额度的图书资料费、审稿费、版面费、出版费、课题申报费和学习交流费等相关费用。

2. 对教师科研成果给予科研奖励。根据教师发表论文的数量和质量予以量化,特别是对省部级以上的立项课题相应拨给配套的科研资金。这样既可以保证科研资金专款专用,提高资金使用效益,又可以调动教师从事科研活动的积极性。在发放科研奖励时,应按不同角色不同比例分发给科研团队的每位成员,可以有效节税。

例3:前例中李教授2007年与五位讲师一起组成科研团队,研究某省“三农”问题的相关课题,共发表论文16篇,期间支付调研费、资料费、审稿费和版面费共32 800元。按其所在高校科研考核和奖励的规定,对其当年科研成果应在年底发放42 000元科研奖励(假设年底发放的科研奖励不考虑其他纳税筹划方式,统一按照年终奖金计算)。若对科研奖励进行纳税筹划,则有两种方案:

方案1:若李教授所在高校没有科研开支限额报销的规定,科研奖励全部发给李教授,则应纳税额=42 000×15%-125=6 175(元)。

方案2:若该校规定教授、讲师每年可分别报销科研开支8 000元和4 000元,且科研奖励按照主持人60%和参加人40%的比例发放,那么科研团队2007年整个学年课题研究过程中发生的科研支出可以先进行限额报销,其报销的科研支出=32 800-8 000-4 000×5=4 800(元)。

如果李教授事先与学校签订了协议,即在以后按科研成果计算科研奖励时,先报销研究过程中发生的相关支出,然后再补发余额,那么:该校应该发放给科研团队的科研奖励=42 000-4 800=37 200(元)。科研奖励在李教授和其余五位教师中按60%、40%的比例发放,则:李教授获得科研奖励=37 200×60%=22 320(元),其余五位教师每位获得科研奖励=37 200×40%÷5=2 976(元),则应纳税额=(22 320×10%-25)+(2 976×5%×5)=2 951(元)。

可见,采用方案2比方案1节税3 224元(6 175-2 951)。

高校的财务部门只有切实重视纳税筹划,在熟悉个税的相关法律法规的基础上,在人事、科研等部门的密切配合下,组织专门人员对教职工的个税进行纳税筹划,才能尽可能为广大教师争取更大的经济利益。同时,应增强依法纳税的意识,从而对全社会起到一个良好的示范效应。

主要参考文献

1. 戴孝悌.高校教师个人所得税税收筹划浅析.中国管理信息化(综合),2006;8

2. 刘仁龙.论税收筹划在促进高校发展中的作用.海南医学院学报,2005;6