

# 分析新税改下事业单位个人所得税纳税筹划

闫永仙

(山西省阳曲县房地产服务中心,山西 阳曲 030100)

**摘要:**本文从纳税筹划制度的意义,与新税改下个人所得税现状入手,分析探讨事业单位就个人所得税的纳税筹划过程。希望可以提高事业单位员工的纳税意识,维护纳税人的合法权益,调节提高国家税收水平与税收合理性。

**关键词:**新税法;个人所得税;纳税筹划

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.22.050

**前言:**纳税筹划是事业单位为了更合理地为员工增收节支,加强纳税意识的一种理财行为,也是每一名纳税人合理合法行使的正当公民权利。随着新税改政策的推行,事业单位的个人所得税纳税筹划应当加强学习新规政策,在新制度下研讨新的纳税方案,在以现有的法律规章制度为底线的前提下,更合理地制定纳税方法,从而完成依法纳税的义务。

## 1 事业单位完善纳税筹划制度的意义与作用

### 1.1 纳税筹划制度的意义

纳税法规定企事业单位应依法尽到纳税义务,享受政府公共服务。事业单位每月给职工发放工资薪金,是职工个人所得税的代扣代缴义务人,出于最大化保障职工利益的目的,事业单位会对职工工资薪金个人所得税进行合理纳税筹划,减少纳税项与纳税额度,确保每个职工纳税支出最小,获得更多的应有的薪金。纳税筹划制度是建立在对比个人劳动所得部分对比国家税收款项后,研究找出不合理款项,意在完善纳税制度的一种规划行为,是受到国家法律保护的行为。通过纳税筹划不仅能够帮助员工有效减轻税负,还可以加强员工的纳税意识,普及纳税法和其他相关纳税制度,有助于税收法规的实践运用。

### 1.2 个人所得税的纳税筹划对事业单位与员工起到的重要作用

合理进行个人所得税纳税筹划,首先最直观的影响是员工的纳税压力被减轻了,在不违反纳税法规的前提下,优化纳税项的种类,减少不合理的纳税额度,等于变相地提高了员工的基本收入。其次在这种环境下,收入提升会影响到事业单位下属员工的事业归属感,投入工作岗位更有积极性创造性,增加事业单位的运营能力。在合理纳税筹划的制度下,事业单位等于减轻了用人支付劳动报酬的成本,在纳税筹划制度规划后减去的纳税项,等于作为基本福利来更好地招揽高技术高学历的社会人才走进事业单位<sup>[1]</sup>。因此综合来看,个人所得税的纳税筹划不仅仅是可以减轻员工的个人纳税压力,达到增加员工基本收入的作用,同时也给事业单位的运营带来积极影响,提升事业单位的核心竞争力。因此合理安排纳税筹划对于事业单位来说是十分必要的。

## 2 新税改个人所得税现状

2019年个人所得税法改革,对个人收入的应税范围与缴纳额度做出了明确规定,将工资薪金、劳务报酬、稿酬和特许权使用费4项所得纳入综合所得,实行按月或按次分项预缴,按年汇算清缴,多退少补的征管模式。个人所得税起征点由原有的3500元提升至5000元,这为中低层收入者减免相应的负担,设立子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等6项专项附加扣除。例如,李某为独生子女,其月工资为18000元,三险一金2000元,有一女儿上小学,父母亲年龄都大于60岁,在新个人所得税施行前,李某需每月缴纳2120元的个人所得税 $[(18000-2000-3500) \times 25\% - 1005(\text{速算扣除数}) = 2120 \text{元}]$ ,而在新个

人所得税施行下,李某每月只需缴纳590元的个人所得税即可 $[(18000-2000-5000-1000(\text{子女教育附加})-2000(\text{赡养老人附加扣除})) \times 10\% - 210(\text{速算扣除数}) = 590 \text{元}]$ ,两者之间具有很大的资金差距,由此可见,新个人所得税的施行,对于中低层收入群体来讲,缓解了人们的生活压力,有利于社会的稳定发展。新个人所得税法通过调整起征点、税率结构(扩大3%、10%、20%三档较低税率的级距,相应缩小25%税率级距,保持三档较高税率级距不变)、设立专项附加扣除,减轻了个人纳税负担,使个人经济收益达到最大化,提高了人们的生活水平。此外,新个人所得税实施的是累计预扣法,纳税扣缴义务人在一个纳税年度内预扣预缴税款时,以纳税人在本单位截止当前月份工资薪金所得累计收入减除累计免税收入、累计减除费用、累计专项扣除、累计专项附加扣除和累计依法确定的其他扣除后的余额作为累计预扣预缴应纳税所得额。按照年所得对应的税率进行预扣预缴,更便于次年的个人所得税年度汇算清缴工作。

## 3 事业单位个人所得税纳税筹划思路

事业单位要首先分析实际情况,认清税务体制改革带来的新形势与完善税收制度漏洞的根本意图,有效规划修订符合新税改环境下,满足税务筹划工作需求的事业单位的财务制度,同时跟紧《政府会计制度》改革要求。合理规划好住房公积金及保险抵扣纳税、来往账目收支、单位公务活动报销、内部审计与绩效职称考评制度。事业单位要根据新税改的各项制度对纳税筹划的工作进行策划,结合个体纳税人的具体情况制定合理的减税安排,通过对现行税务法规的具体研究,从员工个人所得的工资与一次性奖金发放路径上查找问题,对于不合理的纳税档位与款项,以减少名义收入和降低纳税比率档位的方式来进行税务筹划。从提高职工福利水平,代替名义收入;均衡各个自然月的实际发放薪酬收入水平;找到可以按照相关法规合理抵税的政策;利用好税收优惠规定四个方面来综合实施纳税筹划,达到减轻事业单位员工赋税压力的效果。同时事业单位在进行纳税筹划时要严格参照新税改下的税务法规试行办法进行,不得进行现金交易、购买理财产品、签订阴阳合同等触碰法律底线的行为来偷税漏税,使纳税筹划达到:工作符合单位与纳税人实际;筹划全过程内容的相关资料档案详尽可查;筹划工作以法律法规为参照三个纳税筹划要求。

## 4 个人所得税纳税筹划在事业单位存在的主要问题及解决办法

在事业单位实际开展个人所得税的纳税筹划中发现,事业单位的个人所得税纳税筹划不同于其他盈利企业单位,在实际的纳税筹划中面临很多运营体制上带来的难题。下面针对个税纳税筹划在事业单位存在的主要问题,分析提出对应完善纳税筹划的解决办法。

### 4.1 每个自然月的工资薪金所得计税不均衡

问题来源于事业单位区别于盈利企业的性质,由于事业单位是受到地方财政拨款扶持供养的单位。而财政拨款一直到实际下发生

业单位期间,要经历研究决定、申请预算、多个上级部门研究审定、上级批复的环境,有着较长的响应期。且事业单位的人才招揽,多源于面向社会的岗位招考或选调分配,给人事部门对相关任职人员办理调动档案、职务迁动与审理等一系列工作带来了巨大的工作量。而人事部门与事业单位和财政上的工作对接,不可能达到实时同步,这就导致了新人到岗上任后,人事部门交接手续完成起薪的当月,财政无法及时地根据人员变动调整实际预算,只能在后期进行追加补发。这种问题在人员流动性较大的事业单位中,不止收入不均,还会造成部分员工工作短期“拖欠”的问题。基于此,每月实际发放工资不均衡,给员工的实际纳税带来了隐形负担。

**解决办法:**要尽量缩短资金到位时间差,以单位福利代替员工名义收入。事业单位应该完善内部人事部门与上级财务部门的协调对接制度,具体通过加强相关部门的编制等方法,申请经费补助时提前报备上级财务部门审批,缩短资金到位下发员工工资的时间差,并做好精确当月预算的工作。提出用人计划前,应当首先统计审核单位内部资金够不够作为支付劳动薪酬作为保障,尽量在人员到岗前,完成新到员工的起薪工资核算。通过内部协调的方式尽可能地保证按照入职的自然月份进行薪酬发放,以更好地保障员工的基本劳动权益,减轻个人所得税纳税筹划的工作量与工作难度。可以向上级部门申报,获经允许后,可以将有购房需求、或是在外租房居住的员工部分实发工资作为租房补贴承担其住房负担,而后实发工资的剩余部分按照发放工资进行登记留档,以起到优化纳税率档位的作用。同时可以为事业单位的员工投资开展技能培训,开放文体娱乐场所,提供宿舍,改善单位食堂伙食等其他方式,以单位福利的形式,降低员工名义上的工资收入。例如,某单位职工张某月薪8500元,每月在外午餐费用500元,不考虑其他专项减免,每月应缴纳个税140元,实际可支配收入为7860元;单位提供职工食堂,有免费的午餐后,薪金福利化,降低张某的薪酬至8000元,则张某每月应纳个税90元,剩余可支配收入为7910元,从这个简单的例子可看出虽然张某的名义工资降低500元,但实际可支配收入还增加了50元,既满足了消费需求,又增加了个人收益,提高了生活水平。优化员工个人所得部分的应税范围,充分实行工资薪金均衡发放,如集中发放的加班奖、考勤奖等都可以平摊到月工资中,并做好税率临界计算,在合理合法范围内减轻纳税负担。

#### 4.2 全年一次性奖金所得税差异

新税法规定,2021年12月31日前取得全年一次性奖金可单独计税,也可合并计税,并入当年综合所得;2022年1月1日起全年一次性奖金并入当年综合所得计税。单独计税是全年一次性奖金除以12个月,按其商数依据“按月换算后的综合税率表”确定适用税率和速算扣除数,应纳税额=全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数。例如,李某为某单位职工,2020年每月收入工资薪金7000元,专项扣除1000元,没有其他收入和扣除项目,2020年2月单位发放上年度全年一次性奖金42000元,计算个人所得税。如单独计税,全年性一次性奖金应纳税额 $42000 \times 10\% - 210 = 3990$ 元,工资薪金综合所得预扣预缴应纳税额 $= (7000 \times 12 - 5000 \times 12 - 1000 \times 12) \times 3\% - 0 = 360$ 元,这样,全年预扣预缴应纳税额 $= 3990 + 360 = 4350$ 元;如合并计税,全年应纳税所得额 $= 7000 \times 12 + 42000 - 60000 - 1000 \times 12 = 54000$ 元,全年应纳税额 $= 54000 \times 10\% - 2520 = 2880$ 元,合并计税比单独计税少缴 $4350 - 2880 = 1470$ 元,由此可见,会因计税方式不同,而纳税额度不一样。在实施中会发现若奖金发放额度恰好处在某一区间时,由于纳税率高于上一档位,但扣除税务款项后,实际发放金额却比下一档的一次性奖金还要低,出现了奖金多了但实际

到手少了的情况。结合事业单位的工资发放现状来看,由于实际岗位的工作需求,很多事业单位会将几个特定月份的如餐补、差旅费等需要公款报销的费用合并补发到某一月份工资或者年终奖中去,而如果恰好因为加上补发额度使年终奖达到了上述的一次性奖金纳税的雷区,将会明显加重个人的不合理纳税负担。

**解决办法:**针对正常工资薪金与全年一次性奖金的纳税率结算问题,应按照员工年收入的不同情况来着手优化,以员工年工资收入不足6万元和6-9.6万元两个档位作为例子来说明,员工年工资收入不足6万元,在年终奖发放时,可以将年终奖全部平均至每月发放工资中去,使其可以按照月收入为5000元作为应税个人所得税部分档位进行纳税;员工年工资收入为6-9.6万元,则可以平均算出员工每月应得薪酬,而后再进行年终奖发放,需要注意员工应发工资每月减除相关数额后,个人所得不超过8000元。若员工收入在其他区间,事业单位开展纳税筹划时可以按照这个方法进行计算后按照新的纳税区间进行缴纳个人所得税。在年终奖发放时首先通过计算得出年终奖的发放临界区间,一次性奖金额度区间有一个共同点,应发奖金额度均高于前一个档位,但扣除个人所得后均低于上一档位未值。对于处于临界雷区区间的奖金额度,可以取上一档位的奖金临界值进行发放,差额部分均摊在月工资收入中找齐。针对餐补、差旅费等需要公款报销的费用被并入发放当月工资薪金中的问题,若该部分差额补足后导致员工应税部分跳入下一档位的纳税率,因为这部分费用并不是独立劳动所得,按照新规规定,不属于个人薪资的应税部分。所以事业单位财务部门不应当再将该类费用并入员工的个人薪资中,造成员工实发工资虚高纳税跳档的情况。在计算减除相关费用时要充分考虑影响应纳税额的因素,用足专项附加扣除,在政策允许范围内提高三险一金额度,增加税前费用扣除,减少应税所得额。

#### 参考文献

[1]吉瑾.分析事业单位新税改下个人所得税纳税筹划[J].财会学习,2021(09):153-154.