

新税制下高校科研人员劳务报酬个税筹划与风险防控

何奕信

广州航海学院，广东广州，510000；

摘要：为应对新税制对高校科研人员劳务报酬个税征管的新要求，解决当前科研人员税负优化困境与税务风险防控难题，本文以综合税制政策为依据，结合高校科研人员劳务报酬多元化特征，在分析现状与问题的基础上，重点探讨个税筹划的实操措施与全流程风险防控办法，为高校科研人员合规降低税负、高校完善税务管理体系提供实践指导。

关键词：新税制；高校科研人员；劳务报酬；个税筹划；风险防控

DOI：10.64216/3080-1486.26.02.033

引言

高校科研人员承担着大量科研任务，在国家实施创新驱动战略的背景下，劳务报酬来源于高校的校外技术咨询、参与校外科研项目、讲学培训、职务科技成果转化等，多渠道谋取个人收入。2019年国家修改了个人所得税，以综合与分类相结合为新个税制度的设计思路，劳务报酬收入属于综合所得的一种，实行“预扣预缴+年度汇算清缴”的征管模式；并建立了新的专项附加扣除政策。2025年进一步完善新的个人所得税的相关专项附加扣除规定，完善了科研奖励、课时费的个税专项扣除等制度，并将全年一次性奖金单独计税的政策实施到2027年12月，这些为新的个税的筹划提供了发展机遇。

高校科研人员个人劳务报酬有收入来源较多，收入性质多样、发放周期不确定等特点，且有些科研人员还存在“重科研轻税收”的税收认识误区，对新出台的税收政策认识不足，而高校税收管理体系服务还比较欠缺，致使出现不少不规范的实践问题：一是筹划手段单一且未按足额税收优惠政策，使得科研人员应承担较高的税负；二是经常出现收付款项性质混淆，发票管理不规范，筹划边界不明等税收风险，既影响了科研人员的利益，也制约高校科研事业的健康发展。因此，有针对性地研究个税筹划方法和风险防控措施显得十分必要。

1 新税制下高校科研人员劳务报酬个税征管现状与核心问题

1.1 征管现状

全面营改增后，高校在科研人员劳务报酬所得个税方面的征管，从以前单次申报一次性预扣预缴改为“预

扣预缴税款+次年年度汇算清缴”，即年度汇算中，将劳务报酬计税所得同工资薪金综合所得结合计算，由计税的3600元+三险一金等扣除+免扣1.2万元改为6万元的基本扣除、专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除的6项基本扣除，超过6万元的部分，就剩余的劳务报酬收入继续使用3%至45%的累进税率中低三档征税的税率来计征税款，对科研人员自己申报及年度汇算清缴有正确减税政策了解的问题需要加强，但是实际征管过程中，高校作为扣缴单位，在劳务报酬所得的性质认定、个税的计算、取得的劳务报酬收入相关费用凭证的审核等方面的工作仍然存在一定的难度。

1.2 核心问题

一是政策认识不清，筹划意识欠缺。大部分科研人员从事科研工作，对新个税政策的税前扣除、优惠政策和税率情况了解不够，不清楚劳动报酬所得和工资薪金所得之间的税务差异处理，主动筹划意识不足、筹划能力不足，没有充分应用税收优惠政策减税。

二是收入来源结构复杂，计税方法选择棘手。研究学者从事的劳务报酬种类多，如从事学校校外兼职的教学费与参与校外讲座费、兼职收入的支出，科研奖励与普通绩效发放划分不清，造成不同计税方法选择失当，导致应纳税与税负变大或涉税风险增加。

三是优惠政策实施不到位。专项附加扣除、科研成果交易奖励减税等优惠政策实施的条件、申报内容等较为繁琐，部分科研人员不了解流程、证明材料不全等原因致使没有争取到应享受优惠；高校没有做好政策的宣传和引导工作，致使优惠政策没能落实到位。

2 新税制下高校科研人员劳务报酬个税筹划核心措施

2.1 收入性质精准界定与计税方式优化

区分工资薪金所得与劳务报酬。校内课时费、日常科研绩效、岗位津贴等因任职受雇而取得的收入按工资薪金所得计税，校内外的技术咨询、项目评审核查、讲座培训、授课等无需雇佣关系的收入按劳务报酬所得计税。科研奖励若为省部级以上政府获奖，免缴个人所得税，校内自行发放科研奖励需并入工资薪金所得计税，避免因分属不清纳税风险。对劳务报酬收入金额大、全年一次性奖金高的，结合当年度收入总金额合理选择计税方式，如年度工资薪金收入较高专项附加扣除已全部享受完，可单独计税减低综合税率负担，如收入较低，将劳务报酬并入综合所得计税，享受扣除额更多，实现退税。如某科技人员当年度工资薪金为 15 万元，校外技术服务收入为 8 万元，若将科技人员技术服务收入并入综合所得计税，可享受当年度 6 万元的基本减除费用及专项附加扣除，较单独计税减轻负担税款约 0.8 万元。

2.2 税收优惠政策最大化落地

全面梳理可享受的专项附加扣除项目，如子女教育、继续教育、赡养老人、住房贷款利息等，并及时在个人所得税 APP 中登记真实信息。其中，如果有参与学术深造或者专业技能培训，可按规定申报继续教育扣除；有获得职业资格证书，可在取得证书当年享受 3600 元的定额扣除，以充分运用扣除额度。同时妥善保存相关证明资料，包括培训合同、证书复印件等备查。

政策中关于职务科技成果转化现金奖励适用所得税个人所得税减按 50% 计入应纳税所得额的优惠，科研人员应积极配合高校办妥技术合同登记、奖励公示等手续，以确保职务科技成果转化符合优惠政策适用条件。高校还应规范成果转化资金核算，单独列支，转化奖励

要单独核算，以区别于正常工资奖金，从而确保优惠政策精准适用。如某科研人员获得职务科技成果转化奖励 20 万元，按此优惠政策计税应缴个人所得税为： $(20-5 \times 20\%) \times 10\%-105 \approx 2.7$ 万元，比正常计税应缴税款 $20 \times 10\%-25 = -5$ 万元，少缴税款约为 3.3 万元。劳务活动过程中，科研人员直接相关的合法票据发生的支出，如差旅费、材料费、设备租赁费、专家咨询费等，应及时保存，按要求申报税前扣除，从而减少应纳税所得额。高校财务部门在简化科研人员报销流程的同时，应明确扣除凭证的合规性要求，为科研人员提供归集扣除凭证指引。

2.3 收入发放节奏与结构科学规划

对于集中性劳务报酬、跨期服务劳务报酬，如长期校外讲学、阶段性技术服务，可以就服务承接方进行磋商，将劳务报酬集中性收入拆分成多个月份的收入，避免某月收入过高而适用高预扣税率的情况。例如，校外讲学的收入 12 万元，如果一次性收取，根据个人所得税征收规定按 40% 预扣税率须预缴税款约 3.84 万元；如果分 12 个月 1 万元/月收取，则根据预扣预缴计算口径，预缴税款约 1.92 万元，缓解了某月劳务收入集中预扣预缴时较高的个税负担。尽量安排劳务报酬的收入结构，将部分劳务报酬的收入形式调整为费用报销支出的形式，或者通过技术入股、转化成果分红等形式获得长期的收入。例如，科研人员可以根据校外服务项目的实际需要提供必要设备或者材料，相关支出可作为合规的票据报销；或者将技术成果作价入股相关企业，在取得股权红利的同时，可获得股权分红，而获得股权分红收入按照个人所得税法相关规定也应适用 20% 的税率，相较于劳务报酬的高税率而言，较为优惠。

3 新税制下高校科研人员劳务报酬个税风险防控关键措施

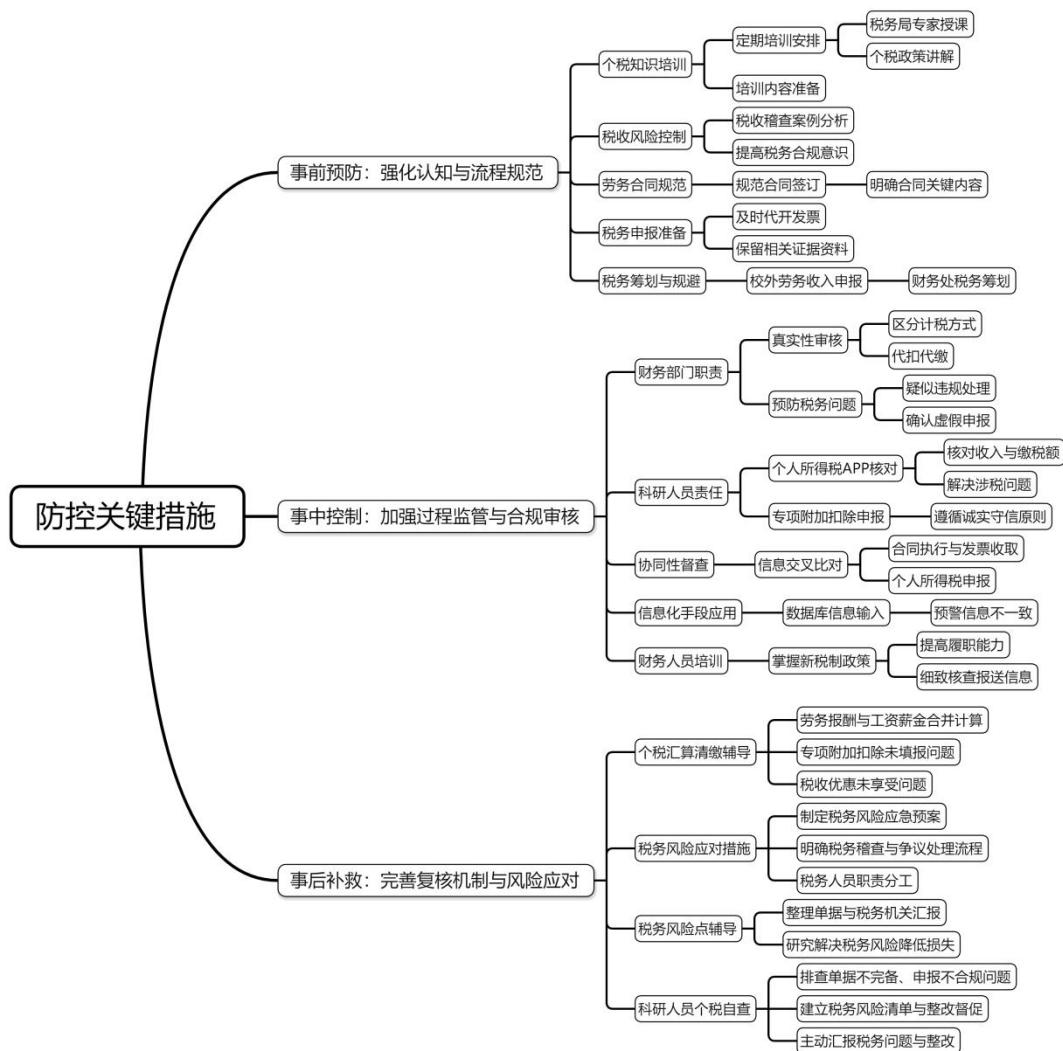


图1 防控关键措施流程图

3.1 事前预防：强化认知与流程规范

将个税知识教育培训纳入科研人员继续教育的范畴，定期组织科研人员进行2-3次个税政策培训并做好培训内容的准备工作。培训要特别邀请税务局的专家老师及专业税务顾问来为大家授课，在培训的过程中，需要细致地讲解收入性质及特点、收入的税收优惠政策及风险防范、年度汇算申报流程等知识，其对于科研人员来说至关重要，是影响个税正确缴纳的关键因素。结合税务机关税收稽查典型案例，剖析其中的个税税收风险控制点，以帮助提高科研人员的个人税务合规意识。科研人员在开展校外劳务工作的时候，必须严格签订规范合同，签订合同的关键需要写明收入的性质、金额、支付方式、费用由谁承担等相关关键性内容，以避免因双方口头协议不明确、合同关键性内容表述不清等原因而发生争执。在科研人员获得劳务报酬后，及时去税务机

关代开发票并保留与劳务相关的合同、发票、付款证明等资料证据，以便于税务申报有据可查。科研人员需提前到学校财务处申报校外劳务收入计划，财务处根据收入的情况，对其进行税务的筹划，可帮助科研人员安排收入发放的节奏，以及筹划具体的方案，从根源上规避风险。

3.2 事中控制：加强过程监管与合规审核

高校在劳务报酬发放时，财务部门要注意收入性质证明、扣除凭证等资料的真实性，及时区分计税方式，依法依规进行代扣代缴，这部分工作直接关系到工作人员的涉税问题。如果财务部门在该项工作出现问题，极有可能引起后续税务问题。当财务部门对疑似违规发放或报销申请，可以及时询问科研人员进行确认，将虚假申报、虚列支出等问题及时杜绝。科研人员在个人所得税APP中按时检查工资薪酬收入的预扣预缴情况，仔

细核对收入金额、申报缴税额是否正确等内容，若检查存在问题，可以及时与高校财务部门或税务部门沟通协商解决问题。在填报专项附加扣除的时候，科研人员也要遵循诚实守信原则，杜绝虚假申报从而导致涉税问题发生，这是作为科研人员确保涉税合理、合法的基本要求。

在财务、科研管理、人事等相关职能部门建立劳务报酬发放信息的协同性共同督查，定期对学校科研人员开展校外劳务活动合同执行、发票收取、个人所得税申报等信息交叉比对，做到各环节信息衔接、彼此口径一致且符合涉税规则。二是通过信息化手段打通信息孤岛，将各类劳务报酬相关合同信息、收入细项、扣税证明等信息输入数据库，系统将对信息产生不一致的情况及时进行预警，如收入金额大于或小于合同约定金额、劳务发票金额与合同收入金额差异较大、劳务发票开具的时间早于劳务报酬收入等，确保财务部门可以及时介入、解决。三是学校财务部门应当加强对财务人员的专业培训，帮助其快速掌握新税制的相关政策，切实提高其合规审核工作的履职能力，能够在政策落实上切实把好关，对科研人员报送信息应当高度重视并予以逐项细致的核查，从技术上降低非主观失误造成的税务风险。

3.3 事后补救：完善复核机制与风险应对

高校每年度3月1日~6月30日的个税年度汇算清算期，对科研人员进行个税的汇算清缴辅导。重点辅导劳务报酬与工资薪金合并计算，专项附加扣除未填报、税收优惠未享受等问题。对汇算清缴有困难的科研人员，高校提供“一对一”指导，指导科研人员及时申请退税或补缴税款、避免出现逾期缴纳滞纳金。制定相应的税务风险应急措施也很必要，研究制订应急措施预案、明确税务稽查、政策适用有争议的处理流程、明确税务人员的职责分工。当科研人员出现税务风险时，高校的税务人员要做好研究税务的风险点的辅导，辅导科研人员做好整理单据、与税务机关做好汇报、研究解决税务风险降低税务损失风险。高校年度组织科研人员个税自查，主要排查单据不完备、申报不合规、应扣未扣等问题，建立税务风险清单并定期督促整改。对自查出来出现的税务问题，也要及时向税务机关主动汇报后进行整改，

可争取对税务机关从轻处罚，有利于科研人员与学校的优良税务诚信形象。

4 结束语

在新税制背景下，对高校科研人员劳务报酬的个税筹划及风险防范，是维护高校科研人员自身合法权益，推动我国高校科研事业健康持续发展的必然要求。面对当前我国高校科研人员所存在的政策认知相对缺乏、筹划意识相对薄弱、相关税务风险频发等突出问题，需要精准施策，找准政策发力点与落地点，从而避免事倍功半。

收入筹划方面，针对应纳税所得额的性质认定、税收优惠政策的执行、收入方案的安排等重点，根据不同高校科研人员收入情况做好差异化收入筹划；加强高校研究服务，对不同类型、不同来源的收入，高校可为科研人员安排专业的税务顾问进行处理、安排一系列流程。税务管理方面，要做好整个全生命周期的管控设计，特别是针对如何开展常态化税务普法宣传，提高各类税务相关业务管理水平，审核科研人员合理安排收入方案，做好对应税收风险控制措施。在今后的工作中，随着税务信息化建设水平的提高，高校可以加大对税务的管理力度，在科研管理系统中加入个税筹划安排、风险防控等相关税务管理功能，智能实现科研劳务所得发放与税务处理。科研工作者也要不断提高自身税务意识，积极适应税法政策的变化，在不违反税务法规的基础上降低自己的纳税成本，推动科技事业的发展。

参考文献

- [1] 金星,陈建.评标评审劳务报酬税务合规数字化管理实践[J].中国税务,2025,(09):39-42.
- [2] 周婕.零工经济下个人所得的税收治理[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2025,27(S1):58-62.
- [3] 郑晓英,李奇修.新业态下灵活就业人员收入的税务征管明晰——从“劳务报酬所得”与“经营所得”的界分出发[J].财政科学,2025,(03):113-123.
- [4] 吴晓梦.高校外籍专家个税代扣代缴问题分析[J].财务与会计,2025,(01):57-60.
- [5] 张世平,廖静.个人所得税实时计税探析[J].中国管理信息化,2025,28(01):134-138.