
PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理基本福利

2006十二月

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理基本福利
SKU HRMS9BBN-B1206_ZHS

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

本“程序”（包括软件和文档）包含专有信息，遵照许可协议提供给用户，其使用和公开受这些协议限制。另外，程序还受版权法、专利法及其他智力和工业产权法律的保护。禁止对本程序进行逆向工程、拆解或反编译，除非这些行为是与其他独立开发软件互操作所必需，或者符合法律规定。

此文档信息随时可能更改，恕不另行通知。此文档不保证内容正确无误。如发现其中任何问题，请书面报告给 Oracle。未经程序许可协议明确允许，不得为任何目的而以任何方式（电子的或机械的）对程序任何部分进行复制或散发。

如果本程序提供给美国政府，或是代表美国政府获取许可或者使用程序的任何个人，则适用以下声明：

U. S. GOVERNMENT RIGHTS

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U. S. Government customers are “commercial computer software” or “commercial technical data” pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, use, duplication, disclosure, modification, and adaptation of the Programs, including documentation and technical data, shall be subject to the licensing restrictions set forth in the applicable Oracle license agreement, and, to the extent applicable, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software--Restricted Rights (June 1987). Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

本“程序”不计划用于核能、航空、公共交通、医药或其他固有危险性的应用领域。如果程序用于上述领域，则受许人应自行负责采取一切适当的故障安全、备份、冗余和其他措施，确保安全使用，Oracle 不对这些情况下使用程序所造成的损害承担责任。

本程序可能会包含指向某些网站的链接，以及访问第三方内容、产品和服务的入口。Oracle 不负责第三方网站的可访问性，以及网站内容的适用性。您将自己承担使用这些内容的所有风险。如果您选择从第三方采购任何产品或服务，则您与该第三方之间存在直接的责任关系。Oracle 不负责：(a) 第三方产品或服务的质量；(b) 与第三方之间协议条款的履行，包括交付产品或服务、承担所采购产品或服务相关的保修责任。Oracle 不负责涉及第三方而给您造成的任何类型损失或损害。

Oracle、JD Edwards 和 PeopleSoft 是 Oracle 公司和/或其附属机构的注册商标。其他名称分别为相应所有者的商标。

开源软件和文档的公开

Oracle 对任何开源或共享软件及文档的使用或分发不负任何责任，对使用此类软件或文档而造成的损害也不负任何责任。Oracle 的 PeopleSoft 产品中可能会用到下列开源软件，特作如下免责声明。

Apache Software Foundation

本产品包括 Apache Software Foundation (<http://www.apache.org/>) 开发的软件。版权所有 © 1999-2000。Apache Software Foundation。保留所有权利。

本软件依“原样”提供，概不負責任何明示或暗示的担保，包括但不限于对适销性和特定用途适用性的暗示担保。在任何情况下，APACHE SOFTWARE FOUNDATION 或其参与者对使用本软件造成的任何直接、间接、附带、特别、惩罚性或衍生性损害（包括但不限于需要购买替代商品或服务；无法使用、数据丢失或利润损失；或业务中断）均不负任何责任，无论损害是如何造成的，以及依据何种责任论断予以界定，比如是否属于合同范畴、严格赔偿责任或民事侵权行为（包括疏忽或其他原因）等等，即使已被告知有这种损害的可能性也不例外。

OpenSSL

OpenSSL Project 版权所有 © 1998-2003。保留所有权利。

本产品包括 OpenSSL Project 为“OpenSSL 工具箱”(<http://www.openssl.org/>) 开发的软件。

本软件由 OpenSSL PROJECT “原样”提供，概不負責任何明示或暗示的担保，包括但不限于对适销性和特定用途适用性的暗示担保。在任何情况下，OpenSSL PROJECT 或其参与者对使用本软件造成的任何直接、间接、附带、特别、惩罚性或衍生性损害（包括但不限于需要购买替代商品或服务；无法使用、数据丢失或利润损失；或业务中断）均不负任何责任，无论损害是如何造成的，以及依据何种责任论断予以界定，比如是否属于合同范畴、严格赔偿责任或民事侵权行为（包括疏忽或其他原因）等等，即使已被告知有这种损害的可能性也不例外。

SSLey

Eric Young 版权所有 © 1995-1998。保留所有权利。

本产品包括 Eric Young (eay@cryptsoft.com) 编写的加密软件。本产品还包括 Tim Hudson (tjh@cryptsoft.com) 编写的软件。Eric Young 版权所有 © 1995-1998。保留所有权利。本软件由 ERIC YOUNG “原样”提供，概不負責任何明示或暗示的担保，包括但不限于对适销性和特定用途适用性的暗示担保。在任何情况下，原始开发者或参与者对使用本软件造成的任何直接、间接、附带、特别、惩罚性或衍生性损害（包括但不限于需要购买替代商品或服务；无法使用、数据丢失或利润损失；或业务中断）均不负任何责任，无论损害是如何造成的，以及依据何种责任论断予以界定，比如是否属于合同范畴、严格赔偿责任或民事侵权行为（包括疏忽或其他原因）等等，即使已被告知有这种损害的可能性也不例外。

Loki Library

Andrei Alexandrescu 版权所有 © 2001。本程序库代码配套书籍：Alexandrescu, Andrei. “Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied.”（中译名《C++ 设计新思维—泛型编程与设计模式之应用》）Addison-Wesley 版权所有 © 2001。许可旨在任何目的而免费使用、拷贝、修改、分发和销售本软件，前提是所有拷贝中都要有上述版权声明，同时在辅助文档中也要有该版权声明和此处的许可声明。

Helma Project

Helma Project 版权所有 © 1999-2004。保留所有权利。本软件依“原样”提供，概不負責任何明示或暗示的担保，包括但不限于对适销性和特定用途适用性的暗示担保。在任何情况下，HELMa PROJECT 或其参与者对使用本软件造成的任何直接、间接、附带、特别、惩罚性或衍生性损害（包括但不限于需要购买替代商品或服务；无法使用、数据丢失或利润损失；或业务中断）均不负任何责任，无论此损害是如何造成的，以及依据何种责任论断予以界定，比如是否属于合同范畴、严格赔偿责任或民事侵权行为（包括疏忽或其他原因）等等，即使已被告知有这种损害的可能性也不例外。

Helma 软件包括遵照各种特定许可条款发行的第三方软件。有关这些许可的列表，请参见 Helma 软件分发信息中的许可目录。

Sarissa

Manos Batsis 版权所有 © 2004。

本程序库是免费软件；可遵照 Free Software Foundation 发行的“GNU 次通用公共许可证”对其再分发和/或修改；遵照的该许可证可以是 2.1 版本或任选的任何更高版本。

分发本程序库旨在为您提供帮助和便利，但对此“不提供任何担保”，也不暗示担保其适销性和特定用途的适用性。有关详细信息，请参见“GNU 次通用公共许可证”。

您应当随本程序库收到了“GNU 次通用公共许可证”副本；若未收到，请写信至下列地址索取：Free Software Foundation, Inc., 59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 USA。

目录

总序

关于本 PeopleBook	xix
PeopleSoft Enterprise 应用程序先决条件.....	xix
应用程序基础.....	xix
文档更新和印刷版文档.....	xx
获得文档更新.....	xx
下载和订购印刷版文档.....	xx
其他资源.....	xx
印刷惯例和视觉效果.....	xxi
印刷惯例.....	xxii
视觉效果.....	xxii
国家、地区和行业标识符.....	xxiii
币种代码.....	xxiii
意见和建议.....	xxiv
PeopleBook 中使用的通用元素.....	xxiv

前言

PeopleSoft Enterprise 人力资源：管理基本福利前言.....	xxvii
PeopleSoft 产品.....	xxvii
PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础.....	xxvii
PeopleBook 结构.....	xxvii

第 1 章

管理基本福利入门.....	1
管理基本福利概述.....	1
管理基本福利业务流程.....	1
管理基本福利集成.....	3
管理基本福利实施.....	3

第 2 章

设置基本福利核心表.....	5
了解基本福利核心表.....	5
设置福利供应商.....	5

设置受抚养人关系.....	6
了解受抚养人关系.....	6
用于设置受抚养人关系的页面.....	6
定义受抚养人关系.....	6
设置承保范围代码.....	7
了解承保范围代码.....	7
用于设置承保范围代码的页面.....	9
定义承保范围代码.....	9
设置承保范围组代码.....	10
了解承保范围组代码.....	10
用于设置承保范围组代码的页面.....	10
输入承保范围组代码信息.....	11
Setting Up FEGLI Codes.....	11
Page Used to Set Up FEGLI Codes.....	11
Entering FEGLI Code Information.....	11
设置任职级别表.....	12
了解任职级别表.....	12
用于设置任职级别表的页面.....	12
输入任职级别表信息.....	12
设置福利比率.....	14
了解福利比率.....	14
了解福利比率.....	15
用于定义福利比率的页面.....	16
定义福利比率类型.....	16
输入福利比率信息.....	18
定义总额百分比限制.....	20
设置年度福利基本比率.....	21
用于设置年度福利基本比率类型的页面.....	21
定义年度福利基本比率.....	21
设置计算规则.....	21
了解计算规则.....	21
用于设置计算规则的页面.....	23
定义计算规则.....	23
设置扣减代码.....	25
了解扣减代码.....	25
用于设置扣减代码的页面.....	26
创建扣减代码.....	27
设置特殊累加器.....	27
了解特殊累加器.....	27
用于设置特殊累加器的页面.....	28

输入特殊累加器信息.....	28
设置合格储蓄计划的限制.....	28
了解限制.....	28
了解 401 限制.....	29
了解 402 限制.....	29
了解 403 限制.....	29
了解 415 限制.....	29
了解 415Z 限制.....	29
了解 457 限制.....	29
了解限制延伸.....	30
用于定义限制的常见元素.....	30
用于定义限制的页面.....	31
设置 401(a) 限制.....	31
设置 402(g) 限制.....	31
设置 403(b) 限制.....	31
设置 415 限制.....	33
设置 403(b) 计划的 415(c) 限制.....	33
设置 415 限制表的扣减类别顺序.....	34
设置 457 限制.....	35
设置用户定义的限制.....	36
设置休假和假期买入/卖出收入.....	37
设置应计休假的薪资信息.....	37
设置假期买入和卖出收入.....	37
设置福利证书.....	38
了解福利证书.....	38
用于创建福利证书的页面.....	38
定义福利证书.....	38

第 3 章

设置福利计划.....	41
定义福利计划.....	41
了解福利计划.....	41
用于定义福利计划的页面.....	46
输入福利计划信息.....	46
设置健康计划.....	47
用于设置健康计划的页面.....	48
输入健康计划详细信息.....	48
设置简单比率计划.....	48
了解简单比率计划.....	48

用于设置简单比率计划的页面.....	49
输入简单福利表详细信息.....	49
设置人寿保险和意外死亡计划.....	49
了解承保范围计算公式.....	50
用于设置人寿保险与意外死亡/残障险计划的页面.....	51
创建承保范围计算公式.....	51
输入人寿保险与意外死亡/残障险计划详细信息.....	56
（美国联邦）了解选项 A – 标准 FEGLI 计划计算.....	57
设置残障计划.....	57
先决条件.....	58
用于设置残障计划的页面.....	58
输入残障计划详细信息.....	58
设置储蓄计划.....	59
用于设置储蓄计划的页面.....	59
定义员工投资限制.....	59
定义雇主费用分担.....	61
设置员工转滚选项.....	63
设置休假计划.....	64
用于设置休假计划的页面.....	64
输入休假计划详细信息.....	64
设置 FMLA 计划.....	66
先决条件.....	66
用于设置 FMLA 计划的页面.....	67
输入 FMLA 计划详细信息.....	67
设置 FSA 计划.....	68
了解 FSA 计划.....	69
用于设置 FSA 计划和 HSA 排除的承保范围的页面.....	69
输入 FSA 计划详细信息.....	69
输入 HSA 费用分担限制.....	71
定义 FSA 管理参数.....	72
定义 HSA 排除的承保范围.....	73
设置退休计划.....	73
用于设置退休计划的页面.....	73
输入退休计划详细信息.....	73
设置退休金计划.....	74
用于设置退休金计划的页面.....	75
（美国）输入退休金计划详细信息.....	75
（加拿大）输入退休金计划详细信息.....	76
设置假期买入/卖出计划.....	79
用于设置假期买入/卖出计划的页面.....	79

输入假期买入/卖出计划详细信息.....	79
第 4 章	
构建基本福利方案.....	81
了解福利方案.....	81
了解福利方案.....	81
了解计划类型.....	82
了解计划.....	82
了解生效日期.....	82
构建福利方案.....	83
用于构建福利方案的页面.....	84
定义基本福利方案信息.....	84
将计划类型关联至福利方案.....	86
将福利方案和计划类型链接至比率和计算规则.....	90
复制福利方案、适用资格规则或事件规则.....	93
用于复制福利方案、适用资格规则或事件规则的页面.....	93
使用复制实用程序.....	94
第 5 章	
设置其他管理基本福利功能.....	95
设置福利开单.....	95
了解福利开单设置.....	95
用于设置福利开单的页面.....	96
设置开单参数.....	96
设置支付到期日.....	96
设置内部管理联系人信息.....	97
了解内部管理联系人信息.....	98
用于设置内部管理联系人信息的页面.....	98
设置内部管理联系人信息.....	98
设置 COBRA 管理.....	99
先决条件.....	100
用于设置 COBRA 管理的页面.....	100
将 COBRA 链接到福利包.....	100
标识 COBRA 合格福利计划.....	100
确定 COBRA 承保范围代码.....	101
定义 COBRA 校验事件.....	101
标识 COBRA 事件.....	104
设置 HIPAA 表.....	106

用于设置 HIPAA 表的页面.....	106
定义 EDI 贸易合作伙伴.....	106
创建事务处理映射表.....	108
设置多重职务.....	109
了解多重职务.....	109
用于设置多重职务的页面.....	110
设置多重职务规则.....	110
设置追溯福利和扣减项.....	111
先决条件.....	112
用于定义追溯福利和扣减方案以及批量请求的页面.....	112
定义追溯福利和扣减方案.....	113
定义批量追溯福利和扣减请求的参数.....	114

第 6 章

输入受抚养人和受益人信息.....	117
了解受抚养人和受益人信息.....	117
输入受抚养人和受益人信息.....	118
输入受抚养人和受益人备注.....	118
用于输入受抚养人和受益人备注的页面.....	118
记录受抚养人/受益人备注.....	118
编辑福利证书.....	118
用于编辑福利证书的页面.....	118
更新员工福利证书.....	118
(USF) Designating Beneficiaries for a Final Check.....	119
Page Used to Designate Beneficiaries for a Final Check.....	119
Specifying Beneficiaries for a Final Check.....	120
终止受抚养人注册或受益人状况.....	120
输入法院法令和放弃婚姻声明.....	121

第 7 章

注册参与者.....	123
检查员工适用资格.....	123
用于检查员工适用资格的页面.....	123
查看人事管理数据.....	123
在福利方案和计划中注册参与者.....	124
用于在福利方案和计划中注册参与者的页面.....	125
在福利方案中注册员工.....	126
在健康福利计划中注册.....	126

在人寿保险计划中注册.....	127
输入医疗保险选项.....	129
输入多个年度福利基本比率.....	130
在残障福利计划中注册.....	131
在储蓄计划中注册.....	131
在休假计划中注册.....	133
在支出帐户计划中注册.....	134
在公职人员退休制度计划中注册.....	135
在退休金计划中注册.....	136
在假期福利计划中注册.....	137
在简单福利计划中注册.....	138
(USF) Enrolling Employees in Benefit Programs and Plans.....	138
Pages Used to Enroll Employees in Benefit Programs and Plans Through the PAR.....	139
(USF) Enrolling Participants Into FEHB Benefit Programs and Plans.....	139
Determining FEGLI Plan Coverage, Managing Retirement Coverage, and Designating FICA Status.....	141
Assigning FEGLI Benefits.....	144
Designating Beneficiaries.....	144
Enrolling Employees in the TSP Agency Automatic Contribution Plan.....	145
Selecting Investment Options for TSP Plans.....	145
终止受抚养人注册或受益人状况.....	146
生成 HIPAA 证明.....	146
用于生成 HIPAA 证明的页面.....	147
生成 HIPAA 证明.....	147
查看 HIPAA 信函打印日期.....	147
 第 8 章	
审查注册和福利计算.....	149
审核福利信息.....	149
查看当前福利汇总数据.....	151
用于查看福利汇总数据的页面.....	152
查看福利注册汇总.....	152
查看福利扣减汇总.....	152
覆盖福利扣减的频率.....	153
用于覆盖扣减频率的页面.....	153
输入福利欠款金额和扣减频率信息.....	153
 第 9 章	
执行非差别对待测试.....	155

了解条款 401 非差别对待测试.....	155
了解基本和备用条款 401(k) 测试.....	155
了解基本和备用条款 401(m) 测试.....	156
了解合计限制测试.....	156
定义高薪员工收入.....	156
确定高薪员工.....	156
设置测试标准和计划.....	157
用于设置测试标准和计划的页面.....	157
设置测试参数.....	157
指定要包含在测试中的福利计划.....	159
定义非差别对待测试运行控制.....	159
用于定义非差别对待测试运行控制的页面.....	159
定义特殊累加器、公司和薪资组标准.....	159
定义条款 129 规则.....	160
运行非差别对待测试.....	162
用于运行非差别对待测试的页面.....	163
确定高薪员工的人数.....	163
运行 401(k) 和 401(m) 测试.....	164
运行条款 129 非差别对待测试.....	164
了解非差别对待测试结果.....	165
查看非差别对待测试结果.....	165
用于查看非差别对待测试结果的页面.....	166
查看个人结果.....	166
查看所有员工的条款 401 测试结果.....	166
查看所有员工的条款 129 测试结果.....	167
运行非差别对待测试报告.....	167
设置限制以符合测试结果.....	167

第 10 章

管理储蓄计划.....	169
了解储蓄计划管理.....	169
计算 403(b) 和 457 延伸.....	170
了解 403(b) 和 457 延伸.....	170
用于计算 403(b) 和 457 延伸的页面.....	171
运行 403(b) 和 457 延伸处理.....	171
识别 50 岁延伸.....	172
了解 50 岁延伸.....	172
用于识别 50 岁延伸的页面.....	173
运行 50 岁处理.....	173

管理储蓄计划限制.....	174
了解管理储蓄计划限制.....	174
用于管理储蓄计划限制的页面.....	176
检查和更新储蓄计划限制.....	176
监控 403(b) 余额.....	178
监控 457 补交限制延伸.....	179

第 11 章

管理家庭医疗休假法案计划.....	181
了解 FMLA 计划管理.....	181
输入 FMLA 休假请求.....	181
用于输入 FMLA 休假请求的页面.....	182
请求员工休假.....	182
监控休假请求.....	183
决定 FMLA 适用资格.....	184
用于决定 FMLA 适用资格的界面.....	184
决定适用资格.....	184
制定 FMLA 休假计划.....	186
用于制定 FMLA 休假计划的页面.....	186
手动制定 FMLA 休假计划.....	186
计划每周重复的休假.....	187
指定重复计划的带薪休假天数.....	188
跟踪 FMLA 活动.....	188
用于跟踪 FMLA 活动的页面.....	188
跟踪活动.....	188

第 12 章

管理休假计划.....	191
了解休假处理.....	191
处理应计休假.....	191
用于进行休假累计处理的页面.....	192
设置应计周期的操作参数.....	192
查看员工的休假余额.....	193
用于查看员工休假余额的页面.....	193
查看员工的休假余额.....	193

第 13 章

管理假期买入/卖出计划.....	195
了解假期买入/卖出处理.....	195
检查假期买入/卖出计算结果.....	196
用于检查假期买入/卖出计算结果的页面.....	196
确定休假累计处理状态.....	196
查看买入或卖出的假期时数.....	196

第 14 章

管理福利开单.....	199
了解福利开单.....	199
了解开单计算处理.....	199
先决条件.....	200
注册参与者.....	200
用于注册参与者的页面.....	201
找到合格参与者.....	201
自动注册参与者.....	201
手工注册参与者.....	201
覆盖注册个人的福利开单参数.....	203
计算费用.....	203
用于计算费用的页面.....	204
自动计算费用.....	204
手工计算单个参与者的费用.....	204
检查费用.....	205
用于检查费用的页面.....	206
检查个人费用记录.....	206
检查费用明细.....	207
按开单期间检查费用.....	207
按计划类型检查费用.....	208
生成福利帐单.....	208
用于生成福利帐单的页面.....	209
打印和重新打印帐单.....	209
为重新打印帐单建立打印 ID.....	210
付款.....	210
用于进行付款的页面.....	210
记录付款日志.....	210
检查付款历史记录.....	211
调整费用和付款.....	212
用于调整费用和付款的页面.....	212

对费用进行调整.....	212
对付款进行调整.....	213
检查费用和付款历史记录.....	214
用于检查费用和付款历史记录的页面.....	215
检查员工开单的历史记录.....	215
 第 15 章	
管理 COBRA.....	217
了解 COBRA 管理.....	217
确定 COBRA 验证事件.....	218
了解 COBRA 事件.....	218
用于确认 COBRA 验证事件的页面.....	219
添加、删除和检查 COBRA 事件.....	219
覆盖初始与次级 COBRA 事件.....	220
运行 COBRA 处理.....	221
了解 COBRA 处理.....	221
用于运行 COBRA 处理的页面.....	222
运行 COBRA 处理.....	222
了解 COBRA 事件状态.....	222
为福利方案指定合格指定合格的 COBRA 受益人.....	223
确定合格的计划类型.....	224
确定合格的选项.....	224
计算合格选项的 COBRA 成本.....	224
处理次级 COBRA 验证事件.....	225
查看错误消息.....	225
创建通知信函.....	225
用于打印通知信函的页面.....	226
确定通知收件人.....	226
打印初始事件的通知信函.....	226
打印次级事件的通知信函.....	227
重新打印通知信函.....	227
输入 COBRA 选择和放弃.....	227
了解 COBRA 选择.....	227
用于输入 COBRA 选择与放弃的页面.....	228
记录 COBRA 选择和放弃.....	228
验证与注册选择.....	229
处理次级事件注册.....	229
了解初始事件状态和次级事件.....	229
识别个人承保范围处理与受抚养人承保范围处理的区别.....	230

了解组合事件.....	230
管理 COBRA 事件.....	231
用于管理 COBRA 事件的页面.....	231
检查 COBRA 事件汇总.....	231
调整和重新处理 COBRA 事件.....	232
管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息.....	233
用于管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息的页面.....	234
更改福利方案.....	234
查看和更新健康计划选择.....	234
将受抚养人注册到健康计划中.....	235
查看和更新 FSA 注册.....	236
添加受抚养人.....	237
管理非员工 COBRA 参与者.....	237
用于管理非员工 COBRA 参与者的页面.....	238
维护非员工 ID 和部门安全性信息.....	238
将非员工个人承保范围转换为受抚养人承保范围.....	238
终止 COBRA 承保范围.....	239
用于终止 COBRA 承保范围的页面.....	240
手工终止 COBRA 承保范围.....	240
发送离职信函.....	240
手工注册 COBRA 承保范围参与者.....	241
用于手工将参与者注册到 COBRA 承保范围中的页面.....	242
将员工受抚养人手工更改为非员工.....	242
手工为参与者指定福利方案.....	242
手工为参与者注册福利计划.....	242
手工为受抚养人注册福利计划.....	243

第 16 章

处理追溯福利和扣减.....	245
了解追溯福利和扣减.....	245
触发单个追溯福利/扣减请求.....	245
触发批量追溯福利/扣减请求.....	247
用于触发批量追溯福利/扣减请求的页面.....	247
创建批量追溯福利/扣减方案并定义请求.....	247
运行批量追溯请求处理.....	248
处理重复的请求.....	248
查看追溯福利/扣减请求.....	248
用于查看追溯福利/扣减请求的页面.....	249
查看追溯请求.....	249

计算追溯福利和扣减.....	250
用于计算追溯福利和扣减的页面.....	250
运行追溯福利和扣减处理.....	250
查看错误消息.....	251
检查和更新追溯福利和扣减计算结果.....	251
用于检查和更新追溯福利和扣减计算结果的页面.....	251
检查计算详细信息并覆盖扣减总额.....	251
将计算加载至 PeopleSoft Enterprise 北美薪资.....	253
用于将计算加载至 PeopleSoft Enterprise 北美薪资的页面.....	253
运行薪资加载处理.....	253
对追溯福利和扣减进行薪资处理.....	253

第 17 章

管理多重职务.....	255
了解多重职务.....	255
更改福利记录编号.....	257
了解多重职务数据并计算扣减.....	257
了解计算规则.....	257
更改主要职务数据.....	259
用于维护主要职务数据的页面.....	260
更改主要职务数据.....	260
查看职务详细信息.....	260
自动为多个员工创建主要职务数据.....	261
用于为多个员工自动建立主要职务数据的页面.....	261
运行主要职务实用程序.....	261

第 18 章

发送福利信息.....	263
了解福利数据提取.....	263
指定要提取的数据.....	263
用于指定要提取数据的页面.....	264
定义要提取的数据.....	264
运行注册报告快照处理.....	265
了解数据库记录布局详细信息.....	265
运行注册报告快照处理.....	273
用于运行注册报告快照处理的页面.....	274
发送数据给福利提供商.....	274
创建 SQR 提供商提取.....	274

运行运营商提取.....	275
发送 HIPAA 数据给提供商.....	275
用于创建 HIPAA EDI 834 文件的页面.....	275
创建 HIPAA EDI 834 文件.....	275
（美国联邦）发送 FEHB 数据到 OPM.....	278
用于发送 FEHB 数据到人事管理部的页面.....	278
 PeopleSoft Enterprise 词汇表.....	 279
 索引.....	 301

关于本 PeopleBook

PeopleSoft Enterprise PeopleBook 为您提供了实施和使用 Oracle 的 PeopleSoft Enterprise 应用程序所需的信息。

本前言讨论：

- PeopleSoft Enterprise 应用程序先决条件。
- 应用程序基础。
- 文档更新和印刷版文档。
- 其他资源。
- 印刷惯例和视觉效果。
- 备注和建议。
- PeopleBook 中的通用元素。

注意：PeopleBook 只对需要额外解释的元素（如字段和复选框等）进行说明。如果未将页面元素与使用它的流程或任务一起说明，那么，或者此页面元素无需额外说明，或者已经作为相应章节、PeopleBook 或产品线的通用元素进行了说明。本前言定义了所有 PeopleSoft Enterprise 应用程序中的通用元素。

PeopleSoft Enterprise 应用程序先决条件

为了充分利用这些书籍中提供的信息，您应对如何使用 PeopleSoft Enterprise 应用程序有基本的了解。

如果可能的话，您还应至少完成一项入门培训课程。

您应该熟悉系统的导航，以及使用 PeopleSoft Enterprise 菜单、页面或窗口来添加、更新和删除信息。您还应习惯于使用万维网以及 Microsoft Windows 或 Windows NT 图形用户界面。

这些书籍没有回顾导航和其他基本知识，PeopleBook 提供了最有效地使用系统和实施 PeopleSoft Enterprise 应用程序所需的信息。

应用程序基础

每本应用程序 PeopleBook 都提供了您的 PeopleSoft Enterprise 应用程序的实施和处理信息。

对于某些应用程序，在名为《应用程序基础 PeopleBook》的配套文档中还包括一些描述系统设置与设计的基本信息。大多数产品线都有特定版本的应用程序基础 PeopleBook。每本 PeopleBook 的前言中标识了与该 PeopleBook 相关的应用程序基础 PeopleBook。

应用程序基础 PeopleBook 由适用于多个或全部 PeopleSoft Enterprise 应用程序的重要主题组成。无论您实施的是单个应用程序、产品线中某些应用程序的组合、还是整条产品线，您都应熟悉相应的应用程序基础 PeopleBook 中的内容。它们提供了基础实施任务的基本说明。

文档更新和印刷版文档

本节讨论如何：

- 获得文档更新。
- 下载和订购印刷版文档。

获得文档更新

您可以在 Oracle 的 PeopleSoft Customer Connection 网站上找到本发行版和先前发行版的更新文档和附加文档。在 Oracle 的 PeopleSoft Customer Connection 的 Documentation 部分，可以下载文件并添加到“PeopleBook 书库”中。您会找到各种有用且适时的材料，包括对 PeopleBook CD-ROM 上提供的完整 PeopleSoft Enterprise 文档的更新。

重要！ 在升级前，必须检查 Oracle 的 PeopleSoft Customer Connection 以获取升级说明的更新内容。随着升级过程的改进，Oracle 会不断发布更新内容。

另请参见

Oracle 的 PeopleSoft Customer Connection，http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html

下载和订购印刷版文档

除 PeopleBook CD-ROM 上提供的完整文档之外，Oracle 还通过 Oracle 的网站提供了 PeopleSoft Enterprise 文档。可以：

- 下载 PDF 文档。
- 订购装订成册的印刷版本。

下载 PDF 文件

可以通过 Oracle Technology Network 在线下载 PeopleSoft Enterprise 文档的 PDF 版本。Oracle 将在交付软件后随即在线提供各主要发行版的 PDF 文件。

请参见 Oracle Technology Network，<http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html>。

订购装订成册的印刷版本

您可以通过 Oracle Store 订购选定文档的装订成册的印刷版本。

请参见 Oracle Store，http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021

其他资源

Oracle 的 PeopleSoft Customer Connection 网站上提供下列资源：

资源	导航
应用程序维护信息	更新 + 补丁程序
业务流程图	支持, 文档, 业务流程图
互动服务资源库	支持, 文档, 互动服务资源库
硬件和软件要求	实施, 优化 + 升级; 实施指南; 实施文档和软件; 硬件和软件要求
安装指南	实施, 优化 + 升级; 实施指南; 实施文档和软件; 安装指南和注释
集成信息	实施, 优化 + 升级; 实施指南; 实施文档和软件; PeopleSoft Enterprise 应用程序和 JD Edwards EnterpriseOne 应用程序的预建集成
最低技术要求 (MTR)	实施, 优化 + 升级; 实施指南; 支持平台
文档更新	支持, 文档, 文档更新
PeopleBook 支持策略	支持, 支持策略
预发行版注释	支持, 文档, 文档更新, 种类, 发行版注释
产品发行版说明	支持, 说明 + 计划
发行版注释	支持, 文档, 文档更新, 种类, 发行版注释
发行版价值建议	支持, 文档, 文档更新, 种类, 发行版价值建议
指导声明	支持, 文档, 文档更新, 种类, 指导声明
疑难解答信息	支持, 疑难解答
升级文档	支持, 文档, 升级文档和脚本

印刷惯例和视觉效果

本节讨论：

- 印刷惯例。
- 视觉效果。
- 国家、地区和行业标识符。
- 币种代码。

印刷惯例

该表包含了 PeopleBook 中使用的印刷惯例：

印刷惯例或视觉效果	描述
粗体	表示必须完全包含于函数调用中的 PeopleCode 函数名称、业务函数名称、事件名称、系统函数名称、方法名称、语言结构和 PeopleCode 保留字。
斜体字	表示字段值、强调和 PeopleSoft Enterprise 或其他书类标题。在 PeopleCode 语法中，斜体字是程序必须提供的变量的占位符。 此外，还可以在参考单词或字母本身时使用斜体，如下所示：输入字母 <i>O</i>。
键 + 键	表示组合键操作。例如，在键之间的加号 (+) 表示必须在按住第一个键的同时按下第二个键。如 Alt+W，即按住 Alt 键，同时按下 W 键。
等宽字体	表示 PeopleCode 程序或其他代码示例。
“ ”（引号）	表示交叉参考中的章节标题和与其原始含义有区别的文字。
. . .（省略号）	表示在 PeopleCode 语法中可以多次重复使用前述项目或系列。
{ }（大括号）	表示在 PeopleCode 语法中两个选项之间进行选择。选项用竖线 () 分隔。
[]（方括号）	表示 PeopleCode 语法中的可选项目。
&（和的符号）	当放置于 PeopleCode 语法中的参数之前时，此符号表示此参数是一个已实例化的对象。 此外，所有 PeopleCode 变量前都使用 & 符号。

视觉效果

PeopleBook 包含下列视觉效果。

注意

“注意”表示在使用 PeopleSoft Enterprise 系统时应该特别注意的信息。

注意： 注意内容的示例。

如果注意以重要！开头，则表示内容至关重要，其中包含的信息涉及到系统正常运行所必须执行的操作。

重要！ 重要注意内容的示例。

警告

警告表示至关重要的配置事项。请特别注意警告消息。

警告！ 警告的示例。

交叉参考

PeopleBook 在以请参见开头的单独行中或“另请参见”标题下提供了交叉参考。交叉参考可以连接到与当前文档相关的其他文档。

国家、地区和行业标识符

只适用于特定国家、地区或行业的信息之前标有一个带括号的标准标识符。该标识符通常出现在章节标题的开头，但也可能出现在注意或其他文本的开头。

特定国家标题示例：“（法国）雇用员工”

特定地区标题示例：“（拉丁美洲）设置折旧”

国家标识符

使用国际标准化组织（ISO）的国家代码来标识国家。

地区标识符

使用地区名称来标识地区。在 PeopleBook 中显示下列地区标识符：

- 亚太地区
- 欧洲
- 拉丁美洲
- 北美洲

行业标识符

使用行业名称或其缩写来标识行业。在 PeopleBook 中显示下列行业标识符：

- USF（美国联邦）
- E&G（教育与政府）

币种代码

使用 ISO 币种代码标识货币金额。

意见和建议

您的评价对我们很重要。我们愿意了解您的想法，以及您希望 PeopleBook 和其他 Oracle 参考和培训材料应做哪些改进。请将您的建议发送给您的产品线文档管理员，地址为 Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood Shores, CA 94065, U.S.A.，或发送电子邮件到 appsdoc@us.oracle.com。

虽然我们不能保证对每一封电子邮件都会给予回复，但我们会高度重视您的意见和建议。

PeopleBook 中使用的通用元素

截止日期	报告或处理包含数据的最后日期。
业务单位	代表高级业务组织信息的 ID。可以使用业务单位定义大型组织中的区域或部门单位。
描述	最多可以输入 30 个字符的文本。
生效日期	表行生效的日期；操作开始的日期。例如，要在 6 月 30 日关帐，则关帐的生效日期将会是 7 月 1 日。生效日期也决定了可以查看和更改信息的时间。使用此信息的页面或面板和批处理都使用当前行。
一次、始终与不运行	如果选择一次，则在下次运行批处理程序时执行请求。运行批处理程序后，系统会自动将处理频率设置为不运行。 如果选择“始终”，则在每次运行批处理程序时执行请求。 如果选择不运行，则在运行批处理程序时忽略请求。
进程监视器	单击此链接可访问“进程列表”页面，在此页面可以查看已提交处理请求的状态。
报告管理器	单击此链接可访问“报告列表”页面，在此页面可以查看报告内容，检查报告状态和查看内容明细消息（显示报告描述和分布列表）。
请求 ID	表示报告或处理的选择标准集合的 ID。
运行	按此按钮访问“进程调度器”请求页面，在此页面可以指定进程或任务运行的位置和进程输出格式。
集合 ID	表示一组控制表信息或表集合的 ID。“表集合”可以在多个业务单位间共享控制表信息和处理选项。目的在于最大限度地减少冗余数据和系统维护任务。当您在一个业务单位中为一个记录组指定了集合 ID 时，请指出该记录组中的所有表可在该业务单位和将该集合 ID 指定给该记录组的任何其他业务单位之间共享。例如，您可以定义多个业务单位之间共享的一组通用职务代码。将该记录组的相同 ID 指定给共享职务代码的每个业务单位。
简短描述	最多可以输入 15 个字符的文本。
用户 ID	表示生交易的人员的 ID。
Enterprise One 术语	请勿删除这些信息！
地址簿编号	输入标识实体主记录的唯一号码。地址簿编号可以是客户、供应商、公司、员工、申请者、参与者、承租人、位置等的标识符。根据应用程序

	的不同，表单中的字段可能会将地址簿编号参考为客户编号、供应商编号或公司编号，员工或申请者 ID，参与者编号，等等。
假设币种代码	输入三个字符的代码，以指定查看交易金额时使用的币种。该代码允许您以指定的币种查看交易金额，如同这些交易是以指定的币种输入的，而不是最初输入交易时使用的外币或本币。
批次编号	显示标识将由系统处理的一组交易的号码。输入表单时，您可以指定批次编号，而系统也可通过“下一编号”程序 (P0002) 指定该编号。
批次日期	输入创建批次的日期。如果将此字段留为空白，系统将使用系统日期作为批次日期。
批次状态	显示来自用户定义代码 (UDC) 表 98/IC 的代码，表示批次的公布状态。值有： 空白：批次未发布且在等待批准。 <i>A</i>：已批准发布该批次，批次没有错误且未超出余额，但尚未发布该批次。 <i>D</i>：成功发布批次。 <i>E</i>：批次出错。必须改正批次后才能发布。 <i>P</i>：系统正在发布批次。发布过程完成前该批次不可用。如果发布过程中出错，批次状态将更改为 <i>E</i>。 <i>U</i>：批次暂时不可用，原因是有用用户正在处理该批次，或者是打开批次时发生断电，导致批次似乎处于正在使用的状态。
分部/工厂	输入标识独立实体的代码，如发生销售或生产活动的仓库位置、职务、项目、工作中心、分部或工厂。在某些系统中，这称作业务单位。
业务单位	输入标识要跟踪成本的业务中独立实体的字母数字代码。在某些系统中，这称作分部/工厂。
种类代码	输入表示特定种类的代码。种类代码是用户定义的代码，可以定制这些代码以处理组织的跟踪和报告要求。
公司	输入标识特定组织、资金或其他报告实体的代码。公司代码必须已存在于 F0010 表中，并且必须标识具有完整资产负债表的报告实体。
币种代码	输入表示交易币种的三个字符的代码。JD Edwards EnterpriseOne 提供由国际标准化组织 (ISO) 认可的币种代码。系统在 F0013 表中保存币种代码。
单据公司	输入与单据相关的公司编号。使用该编号与单据编号、单据类型和总帐日期可以对原始单据进行唯一标识。 如果您通过公司和会计年度指定后续编号，系统将使用单据公司检索该公司的正确后续编号。 如果两个或多个原始单据有相同的单据编号和单据类型，您可以使用单据公司来显示需要的单据。
单据编号	显示标识原始单据的编号，单据可以是凭单、发票、记帐凭证分录或时间表等。输入表单时，您可以指定原始单据编号，而系统也可通过“下一编号”程序指定该号码。

单据类型	从 UDC 表 00/DT 输入两个字符的 UDC，以标识交易的起源和目的，如凭单、发票、记帐凭证分录或时间表。JD Edwards EnterpriseOne 为上述单据类型保留了以下前缀： <i>P</i>: 应付帐款单据。 <i>R</i>: 应收帐款单据。 <i>T</i>: 时间与支付单据。 <i>I</i>: 库存单据。 <i>O</i>: 采购订单单据。 <i>S</i>: 销售订单单据。
生效日期	输入地址、项目、交易或记录变为有效状态的日期。程序不同，该字段的意义也不同。例如，生效日期可以表示以下的任意日期： • 地址更改生效的日期。 • 租借生效的日期。 • 价格生效的日期。 • 货币汇率生效的日期。 • 税率生效的日期。
会计期间与 会计年度	输入标识总帐期间和年度的数字。对于多数程序，可以将这些字段保留空白，以使用在“公司名称和编号”程序 (P0010) 中定义的当前会计期间和年度。
G/L 日期 （总帐日期）	输入标识财务期间的日期，在该期间中将发布交易。系统将比较您输入的交易日期和指定给公司的会计日期模式，以检索适当的会计期间编号和年度，以及执行日期验证。

PeopleSoft Enterprise 人力资源：管理基本福利前言

本前言讨论：

- PeopleSoft 产品。
- PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础。
- PeopleBook 结构。

注意：本书仅说明需要额外说明的页面元素。如果未将页面元素与使用它的流程或任务一起说明，那么，或者此页面元素无需额外说明，或者已经作为相应章节、PeopleBook 或产品线的公用元素进行了说明。

PeopleSoft 产品

本书介绍如下 PeopleSoft 产品：“PeopleSoft Enterprise 人力资源：管理基本福利”。

PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础

另外，在名为《PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook》的配套文档中还包括一些描述系统设置与设计的基本信息。每个 PeopleSoft 产品线都有自己版本的该文档。

注意：“管理基本福利”业务流程中有一个或多个页面以延迟处理模式运行。延迟处理将在《PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook》的前言中进行描述。

请参见 *PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook*，“PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础前言”。

PeopleBook 结构

PeopleSoft PeopleBook 采用一种公用的结构。了解这种结构可以更加有效地使用本书。

PeopleBook 结构采用基于任务的信息层次结构。各章介绍设置或使用该应用程序所需的流程。章中的各节介绍流程中的各个任务。节中的各小节介绍流程任务中的单个步骤。

有些 PeopleBook 可能还分为几个部分。每个 PeopleBook 部分可以包括一个应用程序中类似的实施或业务流程章节，也可以涵盖集成到一个整体业务解决方案中的两个或多个应用程序。一本书可分为多个部分，每部分又可分为多章。

下表列出了 PeopleBook 中各章的顺序和描述。

章	描述
前言	即正在阅读的这一章，具体包括以下内容： • 如何使用“PeopleSoft 应用程序基础” PeopleBook。 • PeopleBook 的结构。 • 本书中使用的公用元素（如果需要）。
... 入门	本章讨论产品的实施指南，具体包括以下内容： • 本书中介绍的业务流程。 • 本产品与其他产品的集成。 • 反映文档与整个实施流程对应关系的高级指南，不提供进行实际实施的具体指导。
导航	（可选）一些 PeopleSoft 应用程序提供定制导航页面，这些页面包括支持特定业务流程、任务或用户角色的文件夹组。如果某应用程序带有定制导航页面，则在本章中会给出这些页面的基本导航信息。 注意： 不是所有应用程序都带有定制导航页面。
了解...	（可选）本章是介绍性章节，对产品及其功能进行大致的说明。
设置与实施	此部分可以由一章或多章组成。其中包括的文档可以帮助您设置与实施产品。例如，如果 X 功能是某产品的一部分，本章将专门解释如何设置 X 功能，而不对如何使用 X 功能进行说明。要学习如何使用此功能，应参阅相应业务流程一章中的内容。 注意： 有时，如果业务流程文档中的内容不多，则不必在书中另写一章，可以在设置一章中包含业务流程的信息。
业务流程	此部分可以由一章或多章组成。这些章介绍具体的业务流程，每章一般只说明一个特定的功能区。例如，如果 X 功能是某产品的一部分，本章将专门解释 X 功能如何起作用，而不说明如何设置 X 功能。要学习如何设置此功能，应参阅相应设置与实施一章的内容。 注意： 有时，如果设置与实施文档中的内容不多，则不必在书中另写一章，可以在业务流程一章中包含设置与实施中的信息。
附录	（可选）如果本书需要用到有关内容，则可能包含一个或多个附录。附录包含的信息是对主文档的补充。

章	描述
提供的工作流附录	（可选）提供的工作流附录介绍为此应用程序提供的所有工作流。 注意： 不是所有应用程序都带有工作流。
报告附录	（可选）本附录包括产品中的所有报告（以缩写形式列出）。有关如何使用这些报告的详细文档，通常包含在相关的业务流程一章中。

第 1 章

管理基本福利入门

本章讨论：

- 管理基本福利概述。
- 管理基本福利业务流程。
- 管理基本福利集成。
- 管理基本福利实施。

管理基本福利概述

“管理基本福利”业务流程为您提供管理员工福利方案所需的工具。您可以使用该流程设置基本的福利系统体系结构，然后将员工及其受抚养人手动注册到福利系统中。这个全面的福利管理解决方案支持一整套福利方案和计划，可为您提供维护福利记录所需的所有内容，而且还能回复决策者、管理者和其他员工的查询。

使用“管理基本福利”业务流程，您可以：

- 定义构建福利方案所需的表。
- 将员工及其受抚养人手工注册到福利方案中。
- 打印 HIPAA（健康保险流通与责任法案）报告。
- 跟踪和管理 FMLA（家庭医疗休假法案）请求。
- 计算应计休假奖励并维护员工休假余额。
- 管理合格的储蓄计划和退休金计划。
- 管理假期买入和卖出计划。
- 管理合格参与者及其受抚养人的 COBRA（统一综合预算协调法案）承保范围。
- 处理追溯福利和扣减。
- 将注册数据发送给第三方管理人员。
- 将 FEHB（联邦员工健康福利）数据发送给 OPM（人事管理部）。

管理基本福利业务流程

“管理基本福利”业务流程包括四个核心操作阶段：

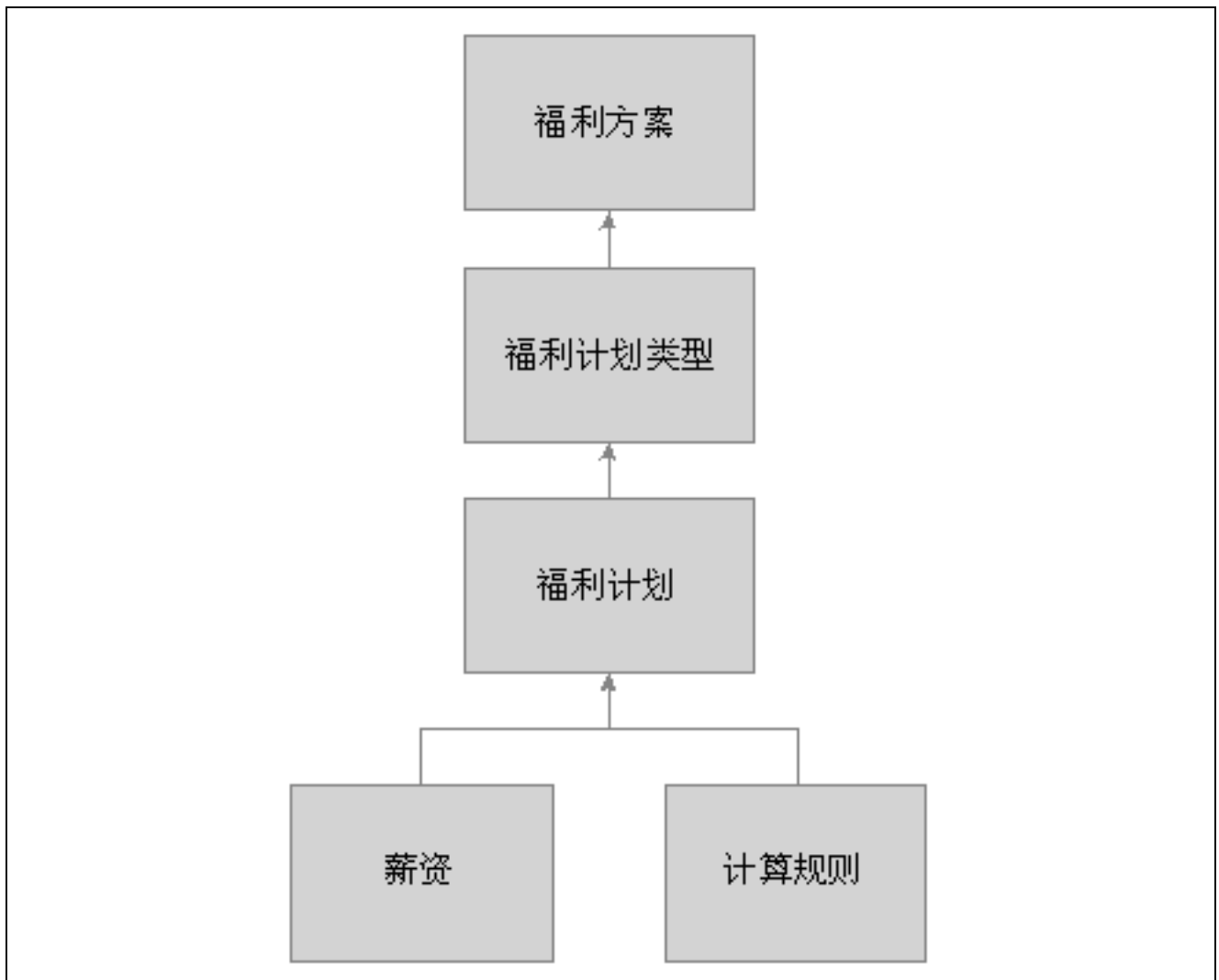
1. 设置支持表和福利计划。
2. 构建福利方案。
3. 为员工指定福利方案，并在他们通过福利方案注册获得相应资格的计划中注册他们的信息。

注意：对于联邦用户，员工均通过“人力资源 PAR”处理指定相应的福利方案。

4. 计算薪资和福利扣减。

如果您使用的是“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”，将通过薪资处理计算扣减。如果使用的是其他薪资系统，则可以使用“PeopleSoft Enterprise 薪资接口”将 PeopleSoft 福利信息链接至该系统。

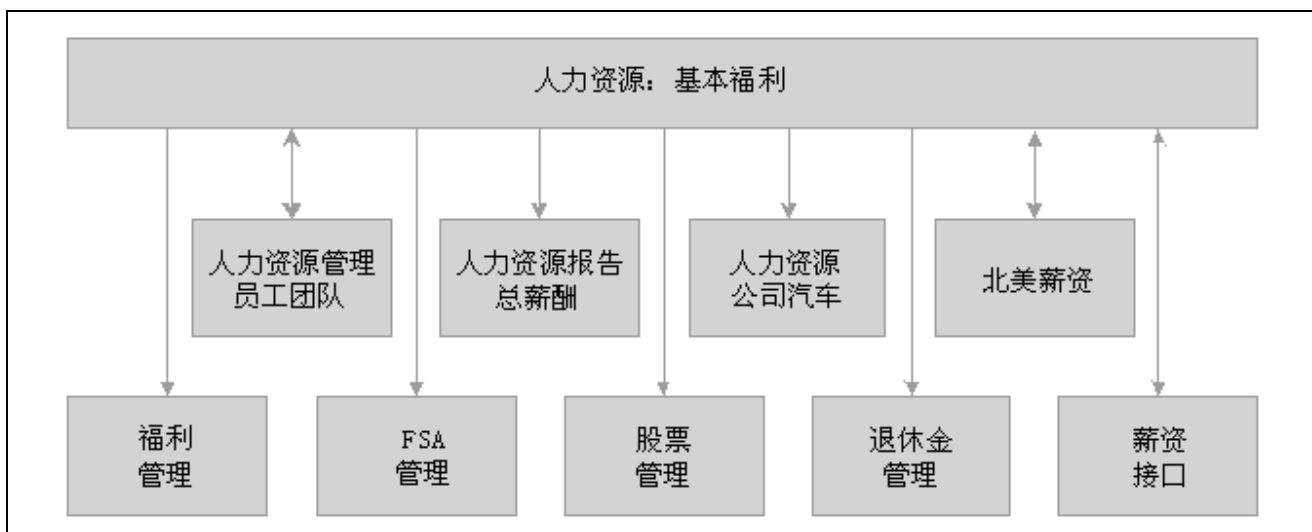
下图说明了构建福利方案所基于的结构：



福利方案的构建模块

管理基本福利集成

“管理基本福利”业务流程可以与下列 PeopleSoft 应用程序集成：



PeopleSoft 管理基本福利与其他 PeopleSoft 应用程序的集成流程

本书有关实施的章节中介绍了集成的注意事项。

有关第三方应用程序集成的补充信息，请访问 PeopleSoft Customer Connection 网站。

另请参见

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “使用 Enterprise HRMS 集成点,” 识别实施的集成

管理基本福利实施

使用“PeopleSoft 设置管理器”，可以基于正在实施的功能为组织生成设置任务列表。设置任务包括必须设置的组件（按向组件表中输入数据时必须遵循的顺序列出），以及相应的 PeopleBook 文档链接。

其他信息来源

在实施的规划阶段，应充分利用 PeopleSoft 提供的所有信息源，包括安装指南、数据模型、业务流程图以及疑难解答指南。

另请参见

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager

Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces

第 2 章

设置基本福利核心表

本章概述了“管理基本福利”业务流程核心表，并说明如何：

- 设置福利供应商。
- 设置受抚养人关系。
- 设置承保范围代码。
- 设置承保范围组代码。
- 设置 FEGLI 代码。
- 设置任职级别表。
- 设置福利比率。
- 设置年度福利基本比率 (ABBR)。
- 设置计算规则。
- 设置扣减代码。
- 设置特殊累加器。
- 设置合格储蓄计划的限制。
- 设置休假和假期买卖计划的收入。
- 设置福利证书。

了解基本福利核心表

在可以开始构建福利方案并输入福利计划信息之前，必须先设置一些核心表。本章说明关于设置这些核心表的信息。

设置福利供应商

福利供应商其实就是供应商。福利供应商是负责您的公司为员工所提供之福利计划的实体。例如，如果公司提供蓝十字/蓝盾医疗保险计划，则蓝十字/蓝盾保险公司就是福利供应商。如果组织有一项自筹资金的医疗计划，但却使用第三方管理员 (TPA) 掌管管理功能（如适用资格和索赔），则 TPA 可视为供应商。

使用“提供商/供应商表”组件 (PROVIDER_TABLE) 为每个供应商设置一个 ID。

若要在 HIPAA（健康保险流通与责任法案）EDI “文件创建” 处理中包括某个福利供应商，必须指定该供应商的“联邦雇主 ID 号码” (FEIN)。

警告！ 如果组织使用“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”或“PeopleSoft Enterprise 薪资接口”支付福利供应商，请使用“应付帐款供应商表”（而不是“基本福利供应商表”）添加该供应商。

另请参见

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “设置供应商”

设置受抚养人关系

使用“受抚养人关系表” (DEPBEN_TYPE_TBL) 组件定义受抚养人关系。

本节概述了受抚养人关系，并讨论如何定义受抚养人关系。

注意： 不会对受益人关系进行跟踪，因为他们没有受抚养人所面临的法律问题。

了解受抚养人关系

根据所在组织的规定定义合格的受抚养人关系 – 例如，子女、祖父母（祖母或祖父）、侄子或侄女（其他亲属）。如果没有定义他们之间的关系，则不能在福利中注册受抚养人。例如，如果没有将小孩定义为允许的受抚养人类型，则不能将员工的儿子作为受抚养人输入。过后，系统将使用您所应用的关系特征验证此类关系。

用于设置受抚养人关系的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
受抚养人关系	DEPBEN_TYPE_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，受抚养人关系表，受抚养人关系	定义受抚养人关系。

定义受抚养人关系

访问“受抚养人关系”页面。

受抚养人关系

与员工的关系：子女

受抚养人类型

定制 | 查找 | 全部查看 | 第一页 1/1 最后一页

*生效日期

*状态

*承保人类型

年龄限制标志

证书 ID

双方排除

*性别验证

1900/01/01

有效

小孩

☒

☐

无性别验证

受抚养人关系页面

- 与员工的关系

系统显示访问此页面时选择的关系。
- 生效日期

输入受抚养人关系生效的日期。
- 状态

选择受抚养人关系是有效还是无效。
如果状态是无效，此关系将不再视为有效的受抚养人关系。

承保人员类型	选择用于定义关系的承保人员类型。 提供的值包括： • 员工 • 配偶 • 小孩（子女、孙子/外孙、家庭伙伴小孩、其他小孩、继养小孩、领养小孩） • 其他合格受抚养人 • 家庭成员 • 不合格受抚养人 • 前配偶
年龄限制标志	当针对超龄受抚养人的 COBRA 处理运行时，系统将使用此标志表明应对哪些受抚养人角色应用超龄规定。
证书 ID	选择此项可以定义关系的证书。在此定义的证书 ID 将在“电子福利自助服务”应用程序中显示。
双方排除	选中此项可以将参与者限制为曾经标志为双方排除之关系的受抚养人。如果参与者尝试在“电子福利”中保存多个双方排除的受抚养人，系统允许这一方式，但会将受抚养人设为受益人。员工将会看见一条参考性消息。
性别验证	选项包括： • 无性别验证：选择此项将不进行性别验证。 • 仅异性：选择此项可以确保当添加一个受抚养人或某个关系发生变化时，该人员为参与者的异性。 • 仅同性：选择此项可以确保当添加一个受抚养人或某个关系发生变化时，该人员为参与者的同性。

注意：“证书 ID”和“性别验证”可以使“福利证书”生效。

另请参见
设置福利证书

设置承保范围代码

要设置定义谁可以享有福利的承保范围代码，请使用“健康承保范围代码”（COVERAGE_CODES）组件。本节概述了承保范围代码，并讨论如何定义承保范围代码。

了解承保范围代码

可以使用“承保范围代码”表定义和管理福利方案的承保范围代码。将把这些承保范围代码附加到“福利方案”表的福利计划选项中。

PeopleSoft 提供九种基本的承保范围代码，用于针对每种合格的承保人员类型定义允许的最小值和最大值。所提供的承保范围代码如下表所示：

提供的承保范围代码	员工最小/最大承保人数	配偶最小/最大承保人数	家庭伙伴最小/最大承保人数	其他合格的受抚养人或孩子最小/最大承保人数	其他不合格的受抚养人最小/最大承保人数
1 仅员工	1 / 1	不允许	不允许	不允许	不允许
2 员工 + 配偶	1 / 1	1 / 1	不允许	不允许	不允许
3 员工 + 受抚养人	1 / 1	不允许	不允许	1 / 99	不允许
4 家庭	1 / 1	1 / 1	不允许	1 / 99	不允许
5 家庭伙伴成年人	不允许	不允许	1 / 1	不允许	不允许
6 家庭伙伴小孩	不允许	不允许	不允许	不允许	1 / 99
7 家庭伙伴成年人 + 小孩	不允许	不允许	1 / 1	不允许	1 / 99
12 员工 + 家庭伙伴	1 / 1	不允许	1 / 1	不允许	不允许
14 员工 + 家庭伙伴 + 孩子	1 / 1	不允许	1 / 1	1 / 99	不允许

也可以定义承保范围代码以针对合格的承保人员类型的总人数验证注册，例如，某个承保范围代码只允许一名员工与一个受抚养人注册。受抚养人可以是配偶，也可以是孩子。系统将计算为承保范围代码定义的允许的承保人员类型的总数，而不是查看为每个承保人员类型所定义的最小和最大承保人数。

用于设置承保范围代码的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
承保范围代码表	COVRG_CD_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，健康承保范围代码，承保范围代码表	定义承保范围代码。

定义承保范围代码

访问“承保范围代码表”页面。

承保范围代码表

承保范围代码：1

承保范围代码

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期：1900/01/01

*状态：有效

*描述：权限员工

简短描述：权限员工

COBRA 承保范围集合：

承保人员合计最小承保总人数：0最大承保人数：0

允许的承保人员类型

定制 | 查找 |

第一项1/1最后一项

	承保人员类型	最小承保数	最大承保数	
1	员工	1	1	

承保范围代码表页面

COBRA 承保范围集合

这是一个由两个字符组成的代码，用于将承保范围代码组合在一起验证 COBRA 的适用资格。当某人经历了 COBRA 事件后，系统必须调整可用于各合格受益人的承保范围代码的范围。通过将自身限定在特定的承保范围代码集合中，COBRA 处理过程才能够更准确地确定应该向有资格成为 COBRA 受保人的参与者显示哪些福利选项。如果没有建立 COBRA 承保范围集合，则 COBRA 处理过程可能会遇到多个等效的承保范围代码，因此可能无法确定适用资格。

承保人员合计

选中此复选框可以激活此承保范围代码的承保人员类型合计功能。

最小承保总人数与最大承保人数

仅当承保人员合计复选框选中时，才会显示这些字段。
输入允许的最小和最大承保人数。在此计数中包括员工。

允许的承保人员类型

承保人员类型

选择下列选项之一以定义您与受抚养人的关系。

小孩、家庭成员、员工、前配偶、不合格受抚养人、其他合格受抚养人、配偶

注意： 承保人员类型的承保范围代码控件在“PeopleSoft Enterprise 福利管理”中使用。

- 最小承保数

输入允许的最小承保人员数。
如果选中“承保人员合计”复选框，将无法编辑此字段。
- 最大承保数

输入允许的最大承保人员数。
如果此承保范围代码没有人数限制，请输入 99。
如果选中“承保人员合计”复选框，将无法编辑此字段。

设置承保范围组代码

要设置承保范围组代码，请使用“人寿保险与意外死亡/残障险承保范围组”（COVERAGE_GROUP_TBL）组件。

本节概述了承保范围组代码，并讨论如何输入组承保范围代码信息。

了解承保范围组代码

人寿保险与意外死亡/残障险（AD/D）计划使用承保范围组代码建立允许的终生险最大承保范围。

例如，如果您定义某个承保范围组代码最多为 50 万美元，则请在某个附加人寿保险计划以及团体人寿保险计划中输入该承保范围组代码，并将这两个福利计划都关联至某个福利方案。如果为某个员工同时注册了这两个计划，系统将确保该名员工这两个计划的总承保范围不超过 50 万美元。

如果某个参与者的总承保金额超出了承保范围最高金额，系统将降低承保范围的总金额，以符合承保范围最高金额。当系统执行扣减操作时，它将累计承保范围金额，并在达到承保范围组最高金额时开始扣减承保范围金额。系统将按照扣减优先级的顺序处理计划，但如果有多多个计划具有相同的优先级，系统将按照计划类型的递增顺序处理。

注意：“薪资”使用该生效日期来确定在特定的处理周期内（根据支付期间结束日期而定）使用的承保范围最高金额。

用于设置承保范围组代码的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
范围组表	COVERAGE_GROUP_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，人寿保险与意外死亡/残障险承保范围组，范围组表	输入承保范围组代码信息，这些信息用于设置一组人寿保险与意外死亡/残障险计划的人寿保险与意外死亡/残障险承保范围最高合计金额。

输入承保范围组代码信息

访问“范围组表”页面。

范围组表

承保范围组代码: B001

承保范围组

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期:

1980/01/01

*状态:

有效

承保范围最高金额:

1,000,000

范围组表页面

- 生效日期

输入承保范围最高金额的生效日期。
薪资表使用该生效日期来确定在特定的处理周期内（根据支付期间结束日期而定）使用的承保范围最高金额。
- 承保范围最高金额

输入人寿保险与意外死亡/残障险的最高总金额。
此金额适用于与承保范围组代码及某福利方案关联的所有人寿保险与意外死亡/残障险计划。
可以使用“人寿保险与意外死亡/残障险计划表”将人寿保险或意外死亡/残障险计划与某个承保范围组代码相连。

Setting Up FEGLI Codes

To set up Federal Employee Group Life Insurance (FEGLI) codes use the FEGLI Code Table (GVT_FEGLI_TBL) component.

This section discuss how to enter FEGLI codes.

Page Used to Set Up FEGLI Codes

页面名称	对象名称	导航	使用
FEGLI Code Table	GVT_FEGLI_TBL	Set Up HRMS, Product Related, Base Benefits, Plan Attributes, FEGLI Code Table, FEGLI Code Table	Enter FEGLI code information.

Entering FEGLI Code Information

Access the FEGLI Code Table page.

FEGLI Code Table

FEGLI Code:9

Find

First

1 of 1

Last

*Effective Date:

04/24/1999

Status:

Inactive

Description:

Basic + 3 Times Pay

Short Description:

9-Basic +3

FEGLI Code Table page

设置任职级别表

要设置任职级别表，请使用“任职级别表”（SERVICE_STEP_TABLE）组件。

本节概述了任职级别表，并讨论如何输入任职级别信息。

了解任职级别表

设置储蓄计划时，可以根据员工的任职年限定义组织的雇主匹配。“任职级别表”可以定义不同的时间间隔、纳税分类和匹配量。

也可以基于员工总薪资的百分比或缴费金额的百分比定义扣减类别。

用于设置任职级别表的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
任职级别表	SERVICE_STEP_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，任职级别表，任职级别表	输入用于将雇主匹配投保额比率与员工的任职时间相关联的任职级别表信息。

输入任职级别表信息

访问“任职级别表”页面。

任职级别表

任职级别表 ID: BSTP02

任职级别表

*生效日期: 1980/01/01

*描述: BSTP02

简短描述:

任职

最低任职月数: 0

匹配比率

*扣减类别

达到员工收入百分比

员工投资百分比

税后

最低任职月数: 12

匹配比率

*扣减类别

达到员工收入百分比

员工投资百分比

税后

税前

任职级别表页面

- 最低任职月数
- 输入员工必须任职多少个月才能收到雇主匹配。
- 扣减类别
- 输入此匹配的纳税分类。
- 达到员工收入百分比
- 输入雇主匹配费用分担百分比的最高金额。
- 员工投资百分比
- 输入雇主将匹配的员工缴费金额比例。

税前和税后匹配的示例

假设您有一个 401(k) 计划设置为匹配：

- 员工薪资前 3% 的 50%，税前缴费。
- 最多为员工薪资 6% 的 100%，税前缴费。
- 前 2% 的 25%，最多为 4% 的 50%，最多为 6% 的 100% 的员工薪资，税后缴费。

下表说明了设置方式：

扣减类别	达到员工收入百分比	员工投资百分比
税前	3	50
税前	6	100
税后	2	25
税后	4	50
税后	6	100

最低任职月数奖励的示例

本示例将说明如何使用最低任职月数字段创建多个任职级别，以此对员工在公司里任职进行奖励。

最低任职月数	扣减类别	达到员工收入百分比	员工投资百分比
0	税前	3	50
0	税前	6	100
0	税后	2	25
0	税后	4	50
0	税后	6	100
24	税前	10	100
24	税后	2	50
24	税后	4	75
24	税后	6	100

设置福利比率

要设置福利比率，请使用“福利比率类型” (BN_RATE_TYPE) 和“福利比率” (BN_RATE_TABLE) 组件。本节概述了福利比率以及总额百分比限制，并讨论如何：

- 输入福利比率信息。
- 定义总额百分比限制。

了解福利比率

计划类型 AX（简单福利）、1X（健康福利）、2X（人寿保险与意外死亡）和 3X（残障）都将使用福利比率。“福利比率表”根据固定金额、基本薪酬百分比或每单位承保范围的比率来定义比率。它还可定义用于在表中选择单个比率的标准，例如年龄、性别、承保范围代码、福利计划或薪酬范围。一组福利比率的结构（比率术语和选择标准）本身也在“福利比率类型”页面中定义，而实际的比率数据则输入到“福利比率表”页面中。“福利比率类型”允许组合、匹配各种标准和比率术语，以便创建最能满足您的业务需求的“福利比率表”。

了解福利比率

一些州/省对员工用于某些特定福利（特别是健康保险）的支付金额进行限制。这种限制是基于员工总薪资的百分比设定的，该百分比的比率在“计算规则表”中定义。但是，这项限制只适用于表示员工承保范围的福利成本部分，其配偶或其他家庭成员的承保费用不受此限制的约束。总的来说，每个人的福利比率都不会超出成本的范围。因此，“福利比率表”包含一个特殊的输入区域，用于定义总体员工比率的哪个部分受到此可选限制的约束。

事实上，如果已经定义了总额百分比，则系统就可以通过以下方式计算福利成本以应用此限制：

[$\times$ %] 的较小者加上 -

假设按月支付保险费的员工投保了家庭医疗保险，该保险的固定比率为每月 300 美元。员工应缴纳部分的金额为 125 美元。下面的示例显示了如何将 1.0% 的总薪资限制应用到仅限员工的承保范围：

员工保险费总金额 = 300 美元

员工的保险费受限金额 = 125 美元

限制 = 总薪资的 1.0%

总薪资 = 1 万美元

扣减采用下列方式计算：

[(125 或 $(10,000 \times .01)$) 的较小者] + $(300 - 125)$

= [(125 或 100) 的较小者] + (175)

= (100) + (175)

= 275 美元

超出扣减限制的员工保险费金额为 25 美元 $(300 - 275)$ 。这个超出的金额将添加到雇主支付的保险费中。

下面是另一个示例。在本例中，员工的保险费单独承保范围部分未设定为固定金额 125 美元，而是定义为保险费金额的 30%：

员工保险费总金额 = 300 美元

员工保险费金额限制 = 30%

限制 = 总薪资的 1.0%

总薪资 = 1 万美元

扣减采用下列方式计算：

[$(300 \times 30\%)$ 或 $(10,000 \times 0.01)$] 的较小者 + $(300 - 125)$

= [(90 或 100) 的较小者] + (175)

= (90) + (175)

= 265 美元

在本例中，35 美元 $(300 - 265)$ 将添加到雇主支付的保险费中。

可以通过在“计算规则表”中指定总额百分比限制来定义员工的福利保险费部分的限制。

例如，夏威夷当前的法规规定，对于医疗保险，雇主收取的保险费不得高于员工总薪资的 1.5%。只有员工的个人承保范围需遵守此项限制规定。

如果比率表表明雇主支付部分保险费，那么超出此最终员工扣减金额（在本例中，为总薪资的 1.5%）的所有保险费都将重定向（添加）至雇主支付的保险费部分中。如果雇主不支付部分保险费，则不会引发重定向问题。

用于定义福利比率的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利比率类型	BN_RATE_TYPE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，福利比率类型	定义福利比率类型。
福利比率表	BN_RATE_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，福利比率，福利比率表	输入福利比率信息。
受限金额	BN_RATE_LMT_SEC	请单击“福利比率表”页面中的指定可选限制链接。	定义总额百分比限制。

定义福利比率类型

访问“福利比率类型”页面。

福利比率类型

比率类型：1

*描述：按年龄分级（按性别、吸烟者）

简短描述：按年龄分级

*比率或百分比：比率金额

☐ 使用薪酬
☒ 使用人口统计

比率关键字

定制 | 查找 | 列表

第一项 1-3/3 最后一项

*关键字序号	字段名	匹配运算符
1	性别	等于 (=)
2	吸烟者	等于 (=)
3	年龄	大于或等于 (>=)

福利比率类型页面

- 比率或百分比

如果要指定固定金额或每单位单位承保范围的比率，请选择比率金额，如果使用薪酬的百分比来计算比率，请选择百分比。
- 使用薪酬

如果将“比率类型”设为“百分比”，或者是所使用的任意关键字段将使用员工的薪酬数据确定比率时，将自动选中该字段。
- 使用人口统计

如果所使用的任意关键字段将使用人口统计数据确定比率时，将自动选中该字段。

比率关键字

关键字序号	“关键字序号”可以控制您创建比率表时的关键字显示顺序。
字段名	在“福利比率表”中作为关键字使用的申请字段。这个列表的可用字段是固定的，只能为下列值： 注意： 所有个人概况信息的来源都将由“计算规则”页面中的人口统计来源字段决定。 • 年龄（以年为单位）： 承保人员（员工、配偶或其他受抚养人）的年龄，使用他们的生日及“计算规则表”中的年龄截止字段计算。 • 福利基数： 员工的薪资基数，使用“计算规则表”中的多个与福利基数相关的属性计算。 • 福利计划： 员工投保的福利计划。 • 承保范围代码： 员工投保的福利的承保范围代码。 • 承保人员类型： 正计算其比率组成的人的承保人员类型（员工、配偶、家庭伙伴、小孩等）。 • 性别： 承保人员的性别。 • 任职月数： 员工的任职时间长度，使用“任职日期”以及“计算规则表”中的“任职截止日期”属性进行计算。 注意： 任职计算将从离职日期开始冻结。 • 吸烟者状态： 承保人员的吸烟者状态。
匹配运算符	指定当尝试将某个值与福利比率表中的关键字匹配时，系统使用的比较运算类型。使用此字段来处理各个关键字（“=”用于分散的关键字，如代码，而“>、>=、<、<=”则用于数字筛选）。 注意： 可以只定义一个数字筛选，但它必须是最后一个关键字。

提供的福利比率类型

系统提供的福利比率类型包括：

- 按年龄分级（按性别、吸烟者）： 定义比率、固定金额或每单位承保范围，用于在特定的年龄筛选范围内基于性别和吸烟者状态进行投保。
- 固定比率： 定义基于特定美元金额的比率。
- 基准百分比： 将比率简单地定义为员工薪酬基数的固定百分比。
- 任职持续时间（月）： 基于任职时间数据筛选范围来定义比率（固定金额或每单位承保范围）。
- 薪酬级别： 基于薪酬数据筛选来定义比率（固定金额或每单位承保范围）。
- 承保人员类型： 分别为每个承保人员类型定义比率（固定金额或每单位承保范围）。此比率类型只适用于“健康”计划，因为只有这种计划类型支持承保范围代码。

此比率类型允许对合格和不合格的人员指定不同的比率，从而导致比率根据实际注册时的每承保人员进行计算。
- 福利计划与承保范围代码： 定义比率、固定金额或每单位承保范围，基于福利计划以及承保范围代码注册。此比率类型对于将某个给定健康保险提供商的所有比率整合到一个表中非常有用。

输入福利比率信息

访问“福利比率表”页面。

福利比率表

比率表 ID: B101

福利比率表

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 1900/01/01

*生效状态: 有效

*福利比率类型: 按年龄分级 (按性别、吸烟者)

*描述: B101

*保险费支付频率: 每月

*每单位比率: 无

货币代码: USD

指定可选限制

比率数据

定制 | 查找 | 全部查看

第一项 1-4/4 最后一项

综合比率

比率详细信息

	性别 (-)	吸烟者 (-)	年龄 (>=)	比率合计	雇员比率	雇主比率		
1	女	否	0	0.00000	0.00000	0.00000	+	-
2	女	是	0	50.00000	0.00000	50.00000	+	-
3	男	否	0	0.00000	0.00000	0.00000	+	-
4	男	是	0	50.00000	0.00000	50.00000	+	-

福利比率表页面

警告！ PeopleSoft 随 IRS ID 提供一组比率。“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”使用这些 IRS 比率计算推算的收入。不能更改 IRS 表 ID 设置。

福利比率表

使用“福利比率表”组框定义比率表的结构。

- 福利比率类型

从系统提供的类型或定制比率类型中选择一种类型。
此选项控制此比率表的整体结构，特别是在“比率数据”部分显示的关键字。
- 保险费支付频率

定义福利比率成本的报价方式。
如果员工的支付频率不同于保险费支付频率，系统将按年计算承保范围比率，然后除以员工的支付频率，从而确定支付期间比率。
- 每单位比率

- 对于固定比率，请选择无。
 - 对于适用于每个承保范围 100 美元的比率，请选择每百美元。
 - 对于适用于每个承保范围 1,000 美元的比率，请选择每千美元。
- 货币代码

(可选) 选择一个货币代码，以表明比率数据所使用的指定货币。此代码仅供参考 - 扣减或成本计算期间，系统将不执行任何货币换算操

作。但是，当在“福利方案表”页面中，针对与福利方案有关的货币代码匹配可用“福利比率表”时，系统将用到此信息。

指定可选限制

单击此链接可访问“受限金额”页面。

请参见 第 2 章、“设置基本福利核心表”、“定义总额百分比限制”、第 20 页。

比率数据

使用此组框输入“综合比率”或“比率详细信息”。综合比率基于特定的美元金额。综合比率简单地按照员工或雇主来定义比率，而不定义纳税类别。所使用的实际纳税类别将动态确定，即在处理基于适用的扣减代码内定义的纳税类别时确定。纳税类别 A 和 B（税后和税前）为员工类别，纳税类别 T 和 N（应税和非应税）为雇主类别。“扣减代码”不能定义多个“员工”纳税类别，也不能定义多个“雇主”纳税类别，除非涉及 GTL 或 DPL 效果，在此情况下 N 和 T 都可以定义，因为 T 类别将由推算收入处理过程进行管理。

既可以使用综合方法输入比率，也可以使用详细信息方法，但不能同时使用这两种方法。

综合比率

输入基于特定美元金额的比率。将基于福利比率类型显示栅格。

- 年龄 (>)
- 可以基于“福利比率类型”中的标准填写关键字。
- 比率合计
- 输入承保范围的总成本。包括可能收取的所有管理费。
- 雇员比率
- 输入向员工收取并通过薪资支票扣减的比率。这既可以是税后比率，也可以是税前比率，具体取决于扣减代码的定义。
- 雇主比率
- 输入雇主为补充福利成本而支付的比率。这既可以是应税比率，也可以是非应税比率，具体取决于扣减代码的定义。
- 雇员百分比
- 输入员工分担的费用部分。如果您已经指定了一个百分比，此选项将用来表示员工支付的福利金额“基数”的百分比。
- 雇主百分比
- 输入雇主所分担的福利费用基数的百分比。

注意： 在比率数据中显示哪些字段，将由您选择的比率类型决定。

比率详细信息

访问“比率详细信息”栅格。

比率数据									
综合比率		比率详细信息							
性别 (-)	受薪者 (-)	年龄 (>=)	比率合计	税前比率	税后比率	非应税比率	应税比率		
1 女	否	0	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	+	-
2 女	是	0	50.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	+	-
3 男	否	0	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	+	-
4 男	是	0	50.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	+	-

福利比率表页面：比率详细信息选项卡

如果需要将员工的保险费分为税前和税后，或如果需要将雇主的保险费分为应税和非应税，请使用“比率详细信息”栅格。

例如美国的家庭伙伴健康承保范围的保险费，合格的投保人可以使用税前比率计算成本，而不合格的投保人则使用税后比率计算成本。

税前比率、税后比率、非应税比率、应税比率

根据需要对所有纳税类别分配总比率。此处的纳税类别与那些在“扣减代码”中指定的类别具有相同的含义和作用。对于任何给定的纳税类别比率，只有当正在处理的“扣减代码”也定义了该纳税类别时才会使用该比率。不应该将应税比率组成指定为在遵从推算收入的计划中使用。系统可以为这些计划生成应税成本。

税前百分比、税后百分比、非应税百分比、应税百分比

根据需要对所有纳税类别分配百分比。

警告！ PeopleSoft 随 IRS ID 提供一组比率。“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”使用这些 IRS 比率计算推算收入。不能更改 IRS 表 ID 设置。

定义总额百分比限制

访问“受限金额”页面。

受限金额

指定受到计算规则中所定义的总额百分比限制影响的福利比率部分。

受限金额:

固定金额

固定限额:

10.0000

比率限制百分比:

确定

取消

刷新

受限金额页面

指定受“计算规则”中所定义之总额百分比限制影响的福利比率部分。

受限金额

选择受限金额的类型：

- 全部薪资额
- 固定限额
- 不适用
- 比率百分比

固定限额

仅当在受限金额字段选择了全部比率金额时此字段才可用。
输入受限的金额数。

比率限制百分比

仅当在受限金额字段选择了比率百分比时此字段才可用。
输入受限的员工比率百分比大小。

设置年度福利基本比率

类似人寿保险和残障保险这样的福利，可以基于您为员工定义的实际薪酬比率或年度福利基本比率（ABBR）而提供。

要设置年度福利基本比率，请使用“年度福利基本比率类型表”（ABBR_TYPE_TBL）组件。

本节讨论如何定义年度福利基本比率。

用于设置年度福利基本比率类型的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
年度福利基本比率类型	ABBR_TYPE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，年度福利基本比率类型表，年度福利基本比率类型	定义年度福利基本比率。

定义年度福利基本比率

访问“年度福利基本比率类型”页面。

年度福利基本比率类型

基本比率类型BAS1

年度福利基本比率

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期2000/01/0131

生效状态有效

简短描述BAS1

*描述BAS1

年度福利基本比率类型页面

设置计算规则

要设置计算规则，请使用“计算规则表”（CALC_RULES_TABLE）组件。

本节概述了计算规则，并讨论如何定义计算规则。

了解计算规则

使用计算规则定义每个福利计划的扣减计算方式。计算规则只与基于比例或要求薪酬基数（而非承保范围基数）的计划相关。当确定计算规则时，需要了解：

- 薪酬基数和年度福利基本比率。
- （美国联邦）薪酬基数。

- 截止日期规则。

薪酬基数与年度福利基本比率

计算规则使用员工的薪酬作为定义的一部分。如果计划将员工的常规薪酬比率之外的金额作为员工薪酬的基础，则可以在“职务数据”组件的“薪酬”页面的年度福利基本比率字段中输入一个金额。

术语基本福利是要使用薪酬的一般参考，无论其为员工职务记录中的年度薪酬比率还是备用的年度福利基本比率，或者是某条职务记录的单个比率或多个职务的集合比率。

如果计算规则指定要使用年度福利基本比率，但员工没有指定的年度福利基本比率，系统将使用员工的常规薪酬比率替代。

请参见 *PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook*: 管理员工团队, “扩大员工团队”。

（美国联邦）薪酬基数

薪酬基数通过“人事操作需求” (PAR) 处理进行设置。您可以：

- 使用“期望薪资”页面提供的调整后的常规薪酬金额，该页面可以从“人事操作需求”组件的“薪酬数据”页面中访问。常规薪酬金额将是经地区或 LEO 调整的员工薪酬频率的基本薪资。
- 覆盖 FEGLI 基本比率。

系统使用常规的调整薪酬金额进行福利处理。此规则的例外情况是 FEGLI 计划：在处理 FEGLI 计划时，可以通过覆盖 FEGLI 基数而让系统使用不同的基本比率。FEGLI 基数将反映报出的总薪酬，直至被覆盖。

截止日期

“计算规则”表具有多条截止日期规则，这些规则可以定义为控制年龄、任职和福利基准的计算。这些规则为定义间隔期间计算（例如年龄和任职期）所使用的参考日期，或者为确定检索薪酬数据基数时所使用的生效日期提供了灵活性。将提供下列规则：

- 截止至当前支付运行的支付结束日期（对于不基于支付运行的应用，则是截止至当前处理日期）。
- 截止至当前支付运行的支票签发日期。
- 截止至当年的特定月份和特定日期。此规则通常用于在开放注册时（通常是每年的 1 月 1 日）冻结薪酬，或者用于避免因短暂事件导致的年中意外更改。
- 截止至上一年度的特定月份和特定日期。

“年龄截止”规则包含下列额外选项：

- 截止至下一次支付运行的支付结束日期。此规则主要适用于美国联邦用户，以便他们防止年龄在支付期间发生变化。
- 福利计划中原始注册的截止日期，第一次连续注册的日期。此规则主要用于长期保健计划，这些计划的费用在注册时为固定费用。

如果使用“多重职务”功能，还必须告知系统在计算员工的收入时要使用哪些职务。

用于设置计算规则的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
计算规则	CALC_RULES_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，计算规则表，计算规则	指定薪资、年龄和任职截止日期，以及适用于计算规则的承保范围、计算和取整选项。

定义计算规则

访问“计算规则”页面。

计算规则

计算规则表 ID: B001

计算规则表

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期:

1980/01/01

*描述:

B001

简短描述:

人口统计

*使用年龄截止日期:

当日/支票日期

月:

日:

*使用任职截止日期:

支票日期

月:

日:

*人口统计来源:

员工

计算规则页面 (1/2)

福利基数

*使用福利基数截止日期:

支票日期

月:

日:

来源

☒ 年度比率

☐ 年度福利基本比率

PRIM

Primary (From Job Record)

多重职务

☐ 组合多重职务基数

*分组方法:

福利记录中的第一顺位职务

☐ 只考虑在职职务

可选比率限制

总支付的扣除百分比上限:

1.000

计算规则页面 (2/2)

生效日期

必须与该计算规则相关的一个或多个福利方案和福利计划组合的生效日期相同，或者早于该组合的生效日期。

人口统计

使用年龄截止日期	用于计算与按年龄分级的比率相关的人寿保险计划的比率。
使用任职截止日期	用于计算基于任职月数之计划的比率。
人口统计来源	指定您想要使用谁的个人信息。可以选择承保的受抚养人、员工或配偶/伙伴。 • 承保的受抚养人：此选项对于定义为受抚养人承保范围合计的“受抚养人人寿保险”计划有用，因为每个承保的受抚养人都有一个独立的承保范围金额，而且其保险费通常基于该受抚养人的年龄、性别和吸烟者状态决定。 • 员工 • 配偶/伙伴：此选项对于配偶的人寿保险计划有用。 如果系统找不到受抚养人或配偶的出生日期，将生成一条警告消息进行声明，并使用员工的年龄替代，同时仍然保留受抚养人的性别和吸烟者状态。

福利基数

使用福利基数截止日期	当系统需要使用员工的薪资确定比率（例如：按薪资分级的比率表，或者是薪资百分比比率表）时，输入检索员工薪资时使用的日期。
来源	
年度比率	选中此选项将使用在“职务数据 - 薪酬”页面中输入的常规薪酬基数进行计算。
年度福利基本比率	选中此选项将使用年度福利基本比率（ABBR）进行计算。 选定的年度福利基本比率可以是在“职务数据 - 福利方案参与”页面上的主要年度福利基本比率，也可以是“年度福利基本比率更新”页面上的任何备用年度福利基本比率。 注意：对于联邦用户，年度福利基本比率对应于“人事操作请求薪酬数据”组件的“期望薪资”页面中的总薪酬字段。

多重职务

组合多重职务基数	如果希望合计多重职务的薪资，并将其作为确定比率的基础，请选中此选项。选中此规则将激活“分组方法”选项。
分组方法	如果您选中了“组合多重职务基数”，请选择分组方法以便使用选择的职务来缴纳总福利基数费用。选项包括： • 所有标志职务：计算中将包括所有已标志的职务，而不考虑福利记录编号。 注意：已标记意味着在“维护主要职务标志”页面中为该职务选择了相应的包括扣减项复选框。 • 福利记录中的标志职务：计算中将包括当前福利记录编号内的所有已标记职务。

	福利记录中的第一顺位职务：计算中仅包括当前福利记录编号内的第一顺位职务。
只考虑在职职务	如果您选中了“组合多重职务基础”，选中此项可以让系统仅查找“职务数据”组件中在职状态的职务。
可选比率限制	
总支付的扣除百分比上限	如果您在夏威夷有员工，州法律将强制要求雇主不得收取超过总收入的 1.5% 的费用用于仅限员工的承保范围。 使用此字段建立一个计算规则，规定总薪资的最大扣减百分比设置为 1.5 或更小的比率。此规则将附加到与仅限员工的承保范围相关的福利计划承保范围代码的成本行中。 发生下列情况时，将进行扣减计算： - 正在运行“薪资计算”处理过程。 - 计划类型为健康。 - 承保范围代码为仅员工。 - 计算规则代码 ID 已定义。 - 总薪资的最大百分比、扣减以及总薪资的值均大于零。 总薪资计算的最大扣减百分比如下所示： $\text{扣减} = (\text{总薪资的最大百分比}) \times (\text{联邦应税总薪资}) \div 100。$ 较小的扣减将显示在薪资支票上。

设置扣减代码

要设置扣减代码，请使用“扣减表” (DEDUCTION_TABLE) 组件。

本节概述了扣减代码，并讨论如何创建扣减代码。

了解扣减代码

“人力资源”系统中的“管理基本福利”业务流程是专为使用“PeopleSoft Enterprise 北美薪酬”和“PeopleSoft Enterprise 薪酬接口”而设计的流程。准确计算扣减是一项重要的薪资功能。

要设置福利扣减，请：

- 使用“扣减表”组件 (DEDUCTION_TABLE) 来选择计划类型（除了一般扣减以外的任意计划类型），输入一个扣减代码，并设置扣减处理规则。
- 使用“福利计划表”组件 (BENEFIT_PLAN_TABLE) 以及“管理基本福利”业务流程中的其他组件设置福利计划。

请参见 [第 3 章](#)、[“设置福利计划”](#)、[第 41 页](#)。

- 使用“福利方案表”组件 (BEN_PROG_DEFN) 以及“管理基本福利”业务流程中的其他组件构建福利方案，并定义扣减计算规则。

请参见 [第 4 章](#)、[“构建基本福利方案”](#)、[第 81 页](#)。

“扣减表”组件可用于选择计划类型，输入扣减代码以及设置扣减处理规则，以便您指定处理详细信息（如扣减优先级、扣减纳税分类、扣减支付期间的时间安排以及其他特殊的薪酬处理指示器）。

“福利方案表”组件可用于设置确定扣减成本时所使用的扣减计算规则、实际比率、规则和例行程序。要计算福利扣减金额，薪资可使用“扣减表”组件中的扣减处理规则以及“福利方案表”中的扣减计算规则。

注意：要设置“福利方案表”，必须输入扣减代码。扣减代码可通过“北美薪资”或“薪资接口”在“扣减表”组件上设置。但是，如果没有使用 PeopleSoft 薪资应用程序计算扣减金额，则可以使用“人力资源”中的其他页面设置虚设的扣减代码。

设计扣减策略

设计扣减时，需要在设置扣减规则之前作一些有关策略的基本决定，而这些决定取决于希望采取什么方式向员工报告扣减。

请参见下面的快速参考，其中说明了基本福利扣减薪资单报告选项以及为此而执行的操作：

希望报告的内容	执行操作	薪资单结果
各福利计划的金额。	为每个福利计划定义一个扣减代码。	逐条显示选择的每个计划类型的描述和扣减金额。
某计划类型的总额。	为特定的计划类型定义一个扣减代码。	
所有扣减的总额。	修改支付支票打印程序，使其打印多个计划类型系列的扣减总额。 例如，可以打印所有健康和人寿保险计划类型系列的扣减总额，同时仍然为储蓄计划（如 401(k)）显示一个单独的扣减金额。 必须对系统进行修改，因为不能自动“上滚”至计划类型的上一级。	将显示您修改的所有计划类型的扣减总额。

用于设置扣减代码的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
扣减表 - 设置	DEDUCTION_TABLE1	- 设置 HRMS，产品相关设置，北美薪资，Deductions, Deduction Tables，设置 - 设置 HRMS，产品相关设置，薪资接口，Deductions, Deduction Tables，设置	创建扣减代码。

创建扣减代码

访问“扣减表 – 设置”页面。

设置 (S) 纳税分类 (T) 纳税影响 (E) 处理 (P) 计划 (C)

计划类型: 10 医疗计划 扣减代码: B10-01

扣减信息

*生效日期: 1980/01/01

*描述: Basic Medical

简短描述: Basic Med.

扣减优先级: 100

欠款偿还最大值

☒ 无最大值

☐ 固定偿还最大值

☐ 系数 x 常规扣减额

扣减子集

*子集	ID	描述

扣减表 – 设置页面

要创建扣减代码，请输入生效日期和详细描述。

如果使用“北美薪资”或“薪资接口”，请参考这些产品的文档，以获取如何设置“扣减表”组件 (DEDUCTION_TABLE) 的信息。

请参见 PeopleSoft Enterprise Payroll for North America 9.0 PeopleBook

请参见 PeopleSoft Enterprise Payroll Interface 9.0 PeopleBook

设置特殊累加器

要设置特殊累加器，请使用“特殊累加器表” (SPCL_EARNS_TABLE) 组件。

本节概述了特殊累加器，并讨论如何输入特殊累加器信息。

了解特殊累加器

有时，需要基于特殊的收入类型而不是收入总额来定义员工的收入。特殊累加器就像是容器，只累加在确定员工收入时希望包括的收入类型。

进行扣减计算和限制测试时，将会用到特殊累加器。您可以拥有一个基于收入总额以外的收入金额的福利扣减金额。

例如，累加用于 401(k) 扣减的员工收入时，您可以使用一个特殊累加器来标识要包括的所有每一笔收入。

通常，希望为合格的储蓄计划（例如遵从限制测试的 401(k) 计划）定义一个特殊累加器。

首先，使用“特殊累加器表”命名该特殊累加器。下一步是将特定的收入类型与该特殊累加器相关联。

用于设置特殊累加器的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
特殊累加器表	SPCL_EARNS_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，北美薪资，薪酬和收入，特殊累加器表，特殊累加器表	输入特殊累加器信息。

输入特殊累加器信息

访问“特殊累加器表”页面。

特殊累加器表 (C)

特殊累加器代码:401

特殊累加器

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1980/01/01

*状态:有效

*描述:401K Eligible Earnings

简短描述:401K Earns

特殊累加器表页面

设置合格储蓄计划的限制

要为合格储蓄计划设置限制，请使用“限制表”（LIMIT_TBL）组件。

本节概述了限制，并讨论如何：

- 设置 401(a) 限制。
- 设置 402(g) 限制。
- 设置 403(b) 限制。
- 设置 415 限制。
- 设置 403(b) 计划的 415(c) 限制。
- 设置 415 表的扣减类别顺序。
- 设置 457 限制。
- 设置用户定义的限制。

了解限制

某些合格的福利储蓄计划可能需要遵从政府法规，其限制与扣减代码相关。当公司的薪资部门运行薪资计算处理过程时，系统将检查以了解扣减是否具有任何关联的限制。如果具有关联的限制，系统将运行测试计算，并对每条受影响的员工记录进行限制调整。如果无法实施扣减，将在报告中包含相应的无法进行扣减的代码。

了解 401 限制

401 限制旨在通过参与合格计划消除高薪员工具有的纳税优势。此限制在计算员工的缴费金额时对员工的年收入设置了一个最高限制。计算员工的年收入时，401 限制将应用到“储蓄计划”表中定义的特殊累加器字段，而不是“限制表”的特殊累加器字段中。

了解 402 限制

402 限制在员工可以作为可选延期收入缴费的金额上强加了一个固定的美元年度限制。

了解 403 限制

403 限制定义了可扩展可选延期收入最高金额的参数，合格组织内的员工（已任职 15 年或更长时间）可以缴费至 403(b) 储蓄计划。除 403 限制以外，403(b) 储蓄计划也遵从 401、402 和 415 限制。

要计算此金额，请：

1. 用员工的合格收入乘以 20%。
2. 用该数字乘以员工的总任职年数。
3. 减去上一年的税前缴费。

了解 415 限制

415 限制对员工可以缴纳已定义的储蓄计划的总金额进行了限定。401(k) 计划是最常见的受条款 415 限制的已定义储蓄计划类型，其他类型包括分红计划、资金购买退休金计划、股票红利计划、节俭储蓄计划和目标给付计划等。

员工的年度缴费金额不能超过：

- 员工合格收入之特定百分比的数额。
- 特定的年度固定金额。

对于给定的薪资，如果员工的缴费金额超出了限制，缴费金额必须削减至限定的范围内。如果出于纳税之目的而需要保持各公司的独立性，同时还要在公司间保持准确的当前员工余额，以便计算条款 415 的限制时，请使用“其他公共机构 ID”。

了解 415Z 限制

此限制与 415 限制相同，只是仅适用于 403(b) 计划。

了解 457 限制

条款 457 计划是一项延期支付计划，由州和当地的政府以及免交联邦所得税的雇主提供。员工每年的延期支付金额不能超过特定的固定金额，或者不能超过员工应税收入，二者以较小金额为准。

注意：条款 457 计划不属于合格计划，因此无需遵从纳税代码的非差别对待及相关要求。但是，它们需要遵从适用于合格计划的延期限制以及强制分配规则。

了解限制延伸

符合特定资格标准并且选择了适用选项的员工，可以在受特定限制的储蓄计划中增加其可选延期收入。这类增加的收入由限制延伸处理，通常，此时使用的是限制表的合计金额与延伸金额，而不是限制表金额。限制延伸存储在“储蓄管理” (SAVINGS_MGT_EE) 记录中。

限制延伸包括：

- 402 – 追加缴费，适用于 403(b) 计划中任职 15 年或更长时间的员工。
- 457 – 追加缴费，适用于 457 计划中退休不满三年的员工。
- 402 – 50 岁，适用于 401(k) 和/或 403(b) 计划中 50 岁或 50 岁以上的员工。
- 457 – 50 岁，适用于 457 合格政府计划中 50 岁或 50 岁以上的员工。
- 401(a) – 调整 401(k)、403(b) 和 457 计划的合格收入。

另请参见

[第 10 章、“管理储蓄计划”、第 169 页](#)

用于定义限制的常见元素

允许转滚	如果您希望任何超出限制的缴费金额转滚为其他计划类型或纳税类别，请选中此项。超额资金的实际目标在“储蓄计划表”中定义。
福利基准上限	在此字段中输入的金额由 IRS 条例决定。该条例决定计算员工的缴费金额时员工的年收入上限。
年扣减上限	输入年度缴费的固定限制。
特殊累加器	用于确定哪一项年累计员工收入和当前员工收入符合限制测试的标准。
累加器最大百分比	输入计算员工可以缴纳的最大金额时使用的百分比数值。
限制内的扣减	选择需要遵守特定限制的任意或所有福利计划的扣减代码。此列表的内容应该尽可能的全面。可以同时指定一般扣减和福利计划。 要将限制与扣减关联，请输入计划类型、福利计划、一般扣减代码和扣减类别。 一个计划类型可能会需要使用多个扣减类别。您可能需要在单个 401(k) 计划中插入多行扣减类别，如税后、税前、非应税福利和非应税税前福利等类别。
添加到特殊累加器的扣减	输入要添加到特殊累加器的扣减。这是 IRS 规则可包括在限制计算中的应税福利。 计算员工的当前限制前，系统添加年累计的福利以及您在此输入的当前应税福利金额，从而增大员工的合格收入。 要将扣减添加到特殊累加器中，请输入计划类型、福利计划、一般扣减代码和扣减类别。
从特殊累加器减去的扣减	输入要从特殊累加器中减去的扣减。这是 IRS 规定必须从限制计算中排除的扣减。（通常，这些扣减都是税前扣减，但也有可能遇到例外情况。） 计算员工的当前限制前，系统会减去年累计的福利以及您在此输入的当前扣减金额，从而降低员工的合格收入。

为每项应税福利填写计划类型、福利计划、扣减代码以及扣减类别。

用于定义限制的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
限制表	LIMIT_TBL1	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，限制表，限制表	指明适用于 401、402、403、415 和 457 限制的规则。

设置 401(a) 限制

访问 401(a) 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型：401 (a) 限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期：2006/01/01

允许转滚

*描述：401

简短描述：401

福利基准上限：\$220,000.00

限制内的扣减

定制 | 查找 | 1-129/129

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别
401 (k)	BD401A	Savings Te			税后
401 (k)	BD401A	Savings Te			税前
401 (k)	BD401A	Savings Te			非应税
401 (k)	BD401A	Savings Te			非应税税前福利

限制表页面

设置 402(g) 限制

访问 402(g) 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型：402 (g) 限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期：2006/01/01

允许转滚

*描述：402

简短描述：402

年扣减上限：15000.00

限制内的扣减

定制 | 查找 | 1-15/15

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别
401 (k)	BD401A	Savings Te			税前
401 (k)	BD401B	Savings Te			税前
401 (k)	BD401K	Ben401k			税前

限制表页面

设置 403(b) 限制

访问 403(b) 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型:403 (b) 限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一项

*生效日期:2006/01/01

允许转滚

*描述:403

简短描述:403

特殊累加器:BH1

累加器最大百分比:100.000

403b 限制

*403 (b) 任职比例分配依据:基于全时当量

402 (g) 限制和资本扩充

*选择 402 (g) 资本扩充:自动选择

402 (g) 每年最大平均值:5000.00

402 (g) 年度资本扩充:3000.00

402 (g) 终生资本扩充:15000.00

限制表页面 (1/4)

限制内的扣减						
定制 查找 第一页1-24/24最后一项						
*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别	
403 (b)	BD403B	403 (b) Pla			税后	
403 (b)	BD403B	403 (b) Pla			税前	
403 (b)	BD403B	403 (b) Pla			非应税	
403 (b)	BD403B	403 (b) Pla			非应税税前福利	
403 (b)	BNFTE	BNFTE			税后	
403 (b)	BNFTE	BNFTE			税前	
403 (b)	BNFTE	BNFTE			非应税	
403 (b)	BNFTE	BNFTE			非应税税前福利	

限制表页面 (2/4)

添加到特殊累加器的扣减						
定制 查找 第一页1-13/13最后一项						
*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别	
人寿保险	KUBLIF	Basic Life			应税	
附加人寿保险	KUFLAT	Life 100K			应税	
附加人寿保险	KUNYLF	NYLif Supp			应税	

限制表页面 (3/4)

从特殊累加器减去的扣减						
定制 查找 第一页1-14/14最后一项						
*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别	
医疗计划	KUHMO1	HMO Plan 1			税前	
医疗计划	KUHMO2	HMO Plan 2			税前	
医疗计划	KUHMO3	HMO Plan 3			税前	
医疗计划	KUMED	Enhanced			税前	
医疗计划	KUMED1	In-Network			税前	
医疗计划	KUMED2	Non-Netwk			税前	

限制表页面 (4/4)

403 (b) 任职比例分配依据

选择要在“预算”处理过程中用于 403 (b) 任职年数计算的比例分配方法。此信息取自员工的职务记录。

可选限制参数与 402 (g) 限制和资本扩充

所有这些字段均由 IRS 规则确定。输入当前批准的标准。

32

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

设置 415 限制

访问 415 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型:415 (c) 限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期:2006/01/01

允许转滚☒

*描述:415

简短描述:415

特殊累加器:401

累加器最大百分比:100.000

年扣减上限:44000.00

限制内的扣减

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别
401 (k)	BD401A	Savings Te			税后
401 (k)	BD401A	Savings Te			税前
401 (k)	BD401A	Savings Te			非应税
401 (k)	BD401A	Savings Te			非应税税前福利

限制表页面 (1/3)

添加到特殊累加器的扣减

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别
人寿保险	BPO297	Imputed In			应税
人寿保险	KUBLIF	Basic Life			应税
附加人寿保险	KUFLAT	Life 100K			应税
附加人寿保险	KUNYLF	NYLif Supp			应税

限制表页面 (2/3)

从特殊累加器减去的扣减

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别
医疗计划	BPO298	415 med			税前
医疗计划	BPO299	415 med			税前
医疗计划	KUHMO1	HMO Plan 1			税前
医疗计划	KUHMO2	HMO Plan 2			税前
医疗计划	KUHMO3	HMO Plan 3			税前
医疗计划	KUMED	Enhanced			税前
医疗计划	KUMED1	In-Network			税前
医疗计划	KUMED2	Non-Netwk			税前

限制表页面 (3/3)

设置 403(b) 计划的 415(c) 限制

访问 403(b) 计划的 415(c) 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型:403 (b) 计划的 415 (c) 限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期:2002/01/01

允许转滚☒

*描述:415

简短描述:415

特殊累加器:401

累加器最大百分比:100.000

年扣减上限:40000.00

限制内的扣减

定制 | 查找 |

第一页1-16/16最后一页

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
403 (b)	BNFTE	BNFTE			税后	+	-
403 (b)	BNFTE	BNFTE			税前	+	-
403 (b)	BNFTE	BNFTE			非应税	+	-
403 (b)	BNFTE	BNFTE			非应税税前福利	+	-

限制表页面 (1/3)

添加到特殊累加器的扣减

定制 | 查找 |

第一页1-17/17最后一页

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
人寿保险	KUBLIF	Basic Life			应税	+	-
附加人寿保险	KUFLAT	Life 100K			应税	+	-
附加人寿保险	KUNYLF	NYLif Supp			应税	+	-

限制表页面 (2/3)

从特殊累加器减去的扣减

定制 | 查找 |

第一页1-14/14最后一页

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
医疗计划	KUHMO1	HMO Plan 1			税前	+	-
医疗计划	KUHMO2	HMO Plan 2			税前	+	-
医疗计划	KUHMO3	HMO Plan 3			税前	+	-
医疗计划	KUMED	Enhanced			税前	+	-
医疗计划	KUMED1	In-Network			税前	+	-

限制表页面 (3/3)

设置 415 限制表的扣减类别顺序

访问“安装表”。

如果要设置 415 限制表，请在“安装表”中设置扣减类别顺序。

产品(P)

HRMS 选项(H)

针对产品的安装(S)

针对国家/地区的安装(C)

上次指定的 ID(U)

第三方/系统(T)

备选字符(A)

福利功能

☐ 家庭病休法案管理

☐ COBRA 管理

☐ 福利帐单

☐ 追溯福利/扣减

☒ 弹性支出帐户索赔管理

福利管理的开始日期: 1999/01/01

福利扣减类顺序

☒ 员工税后非免税税前福利

☐ 非免税税前福利员工税后

联邦功能

*默认支付基准: 每年

☐ WFC 指示

北美薪资/薪资接口

☐ 同时计算/确认

☒ 员工自动纳税数据

☒ 用州住宅作为本地

时间与人力/ 北美薪资单选项

☐ 更改最终检查

☐ 更改在线检查

☐ 更改转回调整

☒ 加载初步计算结果

应付帐款发票号码前缀

应付帐款发票号码前缀: H

承诺薪酬核算

☒ 保留基金触发器

人力资源

☐ 多公司组织

☐ 自动结束职务

☐ 自动暂停职务

*临时社会保障号码*掩码: 999

员工 ID 长度: 4

总帐

总帐版本 N/A

更新版本

组合编辑高速缓存

☐ 高速缓存验证

高速缓存保存天数 0

安装表 - 针对产品的安装页面

福利扣减类顺序

- 员工税后非免税税前福利
- 应用 415(c) 限制时，首先对雇主的税前缴费额应用扣减，然后再对员工的税后缴费额应用扣减。
- 非免税税前福利员工税后
- 应用 415(c) 限制时，首先对员工的税后缴费额应用扣减，然后再对雇主的税前缴费额应用扣减。

设置 457 限制

访问 457 限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型: 457 限制

员工收入限制

*生效日期: 2006/01/01

*描述: Section 457 Savings Plan Limit

特殊累加器: 401

允许转滚 ☒

简短描述: Sec 457

累加器最大百分比: 100.000

年扣减上限: 600.00

457 计划

457 年度最高值: 15000.00

限制表页面

限制表						
限制类型: 457 限制						
员工收入限制						
*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别	
457	BN457B	EGTRRA			税后	
457	BN457B	EGTRRA			税前	
457	BN457B	EGTRRA			非应税	
457	BN457B	EGTRRA			非应税税前福利	

限制表页面

▼ 添加到特殊累加器的扣减

定制 | 查找 | 表

第一页 1-13/13 最后一项

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
人寿保险	KUBLIF	Basic Life			应税	+	-
附加人寿保险	KUFLAT	Life 100K			应税	+	-
附加人寿保险	KUNYLF	NYLif Supp			应税	+	-

限制表页面

▼ 从特殊累加器减去的扣减

定制 | 查找 | 表

第一页 1-11/11 最后一项

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
医疗计划	KUMED	Enhanced			税前	+	-
医疗计划	KUMED1	In-Network			税前	+	-
医疗计划	KUMED2	Non-Netwk			税前	+	-
牙科医疗计划	KUDEN1	Std Dental			税前	+	-

限制表页面

457 年度最高值

条款 457 计划具有一条追加缴费规则。对于退休不满三年的员工，参与者可以增加缴纳到储蓄计划中的金额。本字段由 IRS 规则确定。

设置用户定义的限制

访问用户定义限制的“限制表”页面。

限制表

限制类型: 用户定义的限制

员工收入限制

查找 | 全部查看

第一页 1/1 最后一项

*生效日期: 1980/01/01

*描述: Registrd Retiremt Savings Plan

特殊累加器: CLM

允许转滚 ☒

简短描述: RRSP

累加器最大百分比: 18.000

年扣减上限: 13500.00

▼ 限制内的扣减

定制 | 查找 | 表

第一页 1/1 最后一项

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
401 (k)	CRRSPL	RRSP Lmt			税前	+	-

▼ 添加到特殊累加器的扣减

定制 | 查找 | 表

第一页 1/1 最后一项

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
						+	-

▼ 从特殊累加器减去的扣减

定制 | 查找 | 表

第一页 1/1 最后一项

*计划类型	福利计划	描述	一般扣减代码	描述	*扣减类别		
						+	-

限制表页面

“用户定义的每张支票限制”可用于限制两个计划中的扣减。例如，可以设置该表来限制员工在两个计划中的缴费金额。

注意： 与其他限制不同，“用户定义的每张支票限制”设置为对一个支付支票期间进行限制。其他限制则设置为限制计划余额。

设置休假和假期买入/卖出收入

收入类型就是员工赚取收入的各种不同的方式。与福利相关的收入中最受关注的收入类型是休假计划和假期买入/卖出计划。

为了让系统在处理薪资时可以处理这些收入，需要使用“收入表”创建这些代码。“收入表”中存储着定义了如何计算员工收入的业务规则。

设置应计休假的薪资信息

本节假设您的薪资部门使用“北美薪资”。如果组织使用其他薪资计算系统，您将需要确保为系统提供适当的信息，以便正确处理应计休假。请按照下列基本步骤操作，根据您的需要进行相应选择。

1. 在“收入表 - 特殊处理”页面中输入在应计休假计划组框中定义的休假计划的休假计划类型。
2. 选中相应的添加至应计余额复选框。

在进行“PeopleSoft 薪资确认”处理时，添加至应计余额选择与否非常重要。使用它，您可以在员工的“应计休假”页面中表明是否将应计小时发布为未处理的数据。

可以选择将小时数添加到已休假、任职时数、调整、买入或已售出累加器中。

“应计休假”处理将从这些部分检索数据，以计算应计休假奖励以及由此生成的休假应计余额。

3. 当您希望这些小时数减少应计余额时，请选择已休假（如已休假的假期或病休小时数，而非正常时数）。

当相关的休假计划增加了一个基于工作时间数的休假余额时，请选择任职时数，而且应该在应计计算中考虑此收入代码的小时数。

选择调整以定义一种特殊的“收入类型”，该类型通过添加或减少员工的应计余额调整应计余额。

仅当您将此收入作为“假期买入”或“假期卖出”收入时，选择买入或已售出。

另请参见

第 12 章、“管理休假计划”、第 191 页

设置假期买入和卖出收入

组织通常都允许员工基于假期买入和卖出收入、扣减和福利计划规则，在计划年度开始时买入或卖出一次假期。

要设置假期买入/卖出收入，请：

1. 访问“收入表 - 特殊处理”页面。
2. 对于“假期买入”计划，请在添加至应计余额组框中选择买入。
3. 对于“假期卖出”计划，请在添加至应计余额组框中选择已售出。

另请参见

第 13 章、“管理假期买入/卖出计划”、第 195 页

设置福利证书

要创建福利证书，请使用“证书定义” (BN_CERTIF_SETUP) 组件。
本节讨论如何定义不同的福利证书。

了解福利证书

福利证书包含一系列陈述，作为管理员，需要定义这些陈述以便让参与者回答问题。
可以在“福利证书”页面上向参与者提供三种类型的问题或陈述：

- 是/否
- 评等
- 多项选择

是/否问题

每个是/否陈述均显示为旁边带单选按钮的单独陈述。每个回答的默认显示值均为空。每个陈述生成的答案是管理员输入的回答值乘以权重值（如果有）得到的任何值。

评等问题

每个评等陈述均显示为带一组选项按钮的单独陈述。这种形式看上去与典型的调查问卷陈述类似。一组中的每个回答默认均显示为未选择。当评估每个回答时，都必须选择一个选项按钮。各陈述中的每个选项按钮都可以具有一个预定义的数值。在下例中，将生成答案 5、4、2 和 3（假设它们采用 5 - 1 的顺序）。

多项选择问题

每个多项选择陈述均显示为包含指定值或等级之复选框的单独陈述。选项组集中的每个回答默认均显示为未选择。每个陈述中可以选择一个或多个选项。在下面的示例中，该陈述生成一个序号为 6 的答案（假设它们的顺序为 1 - 5）。

检查证书

一旦创建福利证书之后，就可以通过单击“证书定义”页面上的测试证书按钮预览证书。如果证书分配了特定的福利计划或受抚养人关系，则将在电子福利自助服务中显示给参与者。

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置受抚养人关系”、第 6 页

用于创建福利证书的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
证书定义	BN_CERTIF_SETUP	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，证书定义，证书定义	定义福利证书。

定义福利证书

访问“证书定义”页面。

证书定义

ID: BUDMPRTNR

证书

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 2005/01/01

*状态: 有效

*描述: BenData: Domestic Partner Cert

*简短描述: DP Cert

通过值: 4 最大值: 4

*应用权重: 无

测试证书

说明

In order to cover a domestic partner under our health and life insurance plans, your relationship must meet the criteria listed below. Please answer each question.

协议

*类型: 同意

I understand that any misrepresentation is grounds for termination.

证书定义页面 (1/2)

问题

查找 | 全部查看

第一项 1/2 最后一项

*类型: 是 / 否

*序号: 1

权重: 0

问题文本

You and your partner are in a mutually exclusive and supportive relationship for the past six months

可用回答

定制 | 查找 | 全部查看

第一项 1-2/2 最后一项

*序号	*标签文本	回答值
1	Yes	2
2	No	1

证书定义页面 (2/2)

- 通过值
- 应用权重
- 输入通过认证的最小值。
- 选择此项可以控制是否在下方的“问题”组框显示“权重”字段。
- 可选值包括：
- 无（默认值）
 - 乘积：因为问题的答案都已进行了“加权”操作，或者都具有值。系统会用一个乘数（在此定义）与这些值相乘，以便管理员为各种不同的问题分配更多的权重或重要性。如果选择了乘积，则要求填写权重字段。

测试证书	选择此项可以显示在注册福利计划时“电子福利自助服务”应用程序中显示给参与者的“证书定义”页面。也可以测试证书，以验证答案的值以及证书是否计算正确。
说明	
输入要显示给参与者的说明文本。这是一个可选项。	
协议	
类型	可以从“接受”、“同意”和“不适用”中选择一个值。协议文本框可以留空，但必须定义“类型”。
问题	
类型	从下列值中选择，以便确定“可用回答”组框的显示内容。 • 是/否。将显示一条单独的陈述。 • 评等。显示具有多个选项的陈述。需要指定一个唯一的“序号”。这种类型允许创建一行或多行回答，而且它们将在证书中显示为单选按钮。答案只能有一个。 • 多重选择。从一个或多个陈述中选择。需要指定一个唯一的“序号”。这种类型允许创建一行或多行回答，每行回答旁都将显示一个复选框，因此可以选择多个回答。
序号	在输入的条目旁按照将向参与者展示的顺序输入一个数字。
权重	输入一个数字，系统将在上方的应用权重字段使用该值，以便将回答的值乘以 1。
问题文本	输入要参与者回答的问题。
可用回答	系统将自动显示： • 序号：系统将输入序号。 • 标签文本：是、否或者是不超出字段大小限制的任意文本。

第 3 章

设置福利计划

本章概述了福利计划，并说明如何：

- 定义福利计划。
- 设置健康计划。
- 设置人寿保险和意外死亡计划。
- 设置残障计划。
- 设置储蓄计划。
- 设置休假计划。
- 设置 FMLA（家庭医疗休假法案）计划。
- 设置 FSA（弹性支出帐户）计划。
- 设置退休计划。
- 设置退休金计划。
- 设置假期买入/卖出计划。

定义福利计划

要设置福利计划，请使用“福利计划表”（BENEFIT_PLAN_TABLE）组件。

本节概述了福利计划，并讨论如何创建福利计划。

了解福利计划

福利计划是指您要给员工提供的福利。福利计划可以划分为多个种类。系统采用由两个字符组成的字母数字编号方案来标识不同的种类。“管理基本福利”业务流程中已设置九个种类。

种类	编号顺序
简单福利	A0 - A9、AA - AZ
健康	10 - 19、1A - 1Z
人寿保险与意外死亡	20 - 29、2A - 2Z

种类	编号顺序
残障	30 - 39、3A - 3Z
储蓄	40 - 49、4A - 4Z
休假	50 - 59、5A - 5Z
弹性支出帐户	60 - 69、6A - 6Z
退休	70 - 79、7A - 7Z
退休金	80 - 89、8A - 8Z
假期买入/卖出	90 - 99、9A - 9Z

在每个种类中，都有一组预定义的福利计划类型，用于帮助系统识别福利计划的类型。下表列出了所提供的福利计划类型。

福利计划类型	描述
A0	长期保健
A1	法定服务
A2	健康信贷
10	医疗 (美国联邦) FEHB (联邦员工健康福利)
11	牙科
12	医疗和牙科
13	重病医疗
14	眼科
15	不合格医疗

福利计划类型	描述
16	不合格牙科
17	不合格眼科
20	基本人寿保险 (美国联邦) FEGLI (联邦员工的团体人寿保险)
21	附加人寿保险 (美国联邦) 选项 B - 附加险
22	意外死亡/残障险
23	人寿保险与意外死亡/残障险
24	受抚养人意外死亡/残障险
25	受抚养人人寿保险 (美国联邦) 选项 C - 家属
26	遗属收入
27	附加意外死亡/残障险
2Y	(美国联邦) FEGLI 生前福利
2Z	(美国联邦) 选项 A - 标准
30	短期病假
31	长期病假
40	401(k)
41	分红
42	储蓄

福利计划类型	描述
43	IRA（个人退休帐户）
44	资本累积
45	美国储蓄债券
46	选择性 403(b)
47	非选择性 403(b)
48	仅限雇主 403(b)
49	457(b)
4A	股票购买（仅限“股票购买管理”）
50	病假
51	休假 年假
52	事假
53	FMLA 休假（已废弃）
5A	公司汽车（仅限全局用户）
60	弹性医疗保健支出
61	弹性受抚养人保健支出
65	加拿大弹性医疗保健支出
66	加拿大弹性退休咨询支出
67	健康储蓄帐户（美国公司的医疗保健）

福利计划类型	描述
70	PERS（公职人员的退休系统） 退休
7Z	（美国联邦）节俭储蓄计划（TSP）的 1% 机构费用分担
80	（加拿大）标准退休金
81	（加拿大）附加退休金
82	（美国）退休金计划 1
83	（美国）退休金计划 2
84	（美国）退休金计划 3
85	（美国）退休金计划 4
86	（美国）退休金计划 5
87	（美国）退休金计划 6
90	假期买入
91	假期卖出

您可以添加其他福利计划类型。但是，首先需要了解福利计划类型所采用的编号方式。系统的设计可以识别特定编号。

例如，编号的第一个字符为 1 的所有福利计划均视为健康计划。编号的第一个字符为 2 的所有福利计划均视为人寿保险与意外死亡险计划。

由于 PeopleSoft 添加计划类型时是按照字母表的顺序从头开始的，我们建议您添加其他类型时从 Z 到 A 反向编号。此外，还建议您不要删除计划类型，而只是使其无效即可。

注意： 您应该在 PeopleSoft 计划类型系列的范围内进行工作。如果您添加的计划类型不符合所提供的系列，则必须在“转换表”中添加新的计划类型并更新相关的处理逻辑。

要设置福利计划，请：

1. 识别福利计划的福利供应商并将其输入到“提供商/供应商表”页面中。

- 2. 在“福利计划表”页面上输入福利计划的详细信息。
- 3. 对您要向员工提供的各种福利计划重复此过程。

用于定义福利计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利计划表	BENEFIT_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划和供应商，福利计划表，福利计划表	输入福利计划信息。

输入福利计划信息

访问“福利计划表”页面。

福利计划表

计划类型: 10

医疗计划

福利计划: BENFTE

福利计划

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期:

1980/01/01

+ -

*描述:

BENFTE

简短描述:

BENFTE

集合 ID:

BNUSA

🔍

供应商 ID:

BENFTE

🔍 BENFTE

汇总计划文档 URL ID:

🔍

组号码:

🔍

默认扣减代码:

🔍

支付方式

支付方式: 扣减后支付

应付帐款付款日期类型: 支票日期

电子数据交换计划承保范围描述:

电子数据交换保险行代码:

🔍

自助服务计划描述:

🔍

内部管理联系人

第一项 1/1 最后一项

	*联系人类型	*联系人 ID	联系人描述
1			

+ -

福利计划表页面

- 集合 ID

选择要使用的供应商的集合 ID。
- 供应商 ID

输入供应商 ID。
供应商 ID 在“提供商/供应商表”页面上定义。
- 组号码

输入组号码。

	组号码在“提供商策略表”页面上定义。
汇总计划文档 URL ID	输入供应商的 URL ID。 此 URL 与 PeopleSoft Enterprise 电子福利应用程序结合使用，可提供对汇总计划描述的访问。
默认扣减代码	（可选）输入默认代码，则无需在每次将此福利计划与“福利/扣减方案表”中福利方案关联时都键入扣减代码。 扣减代码在“扣减代码表”上创建。
配偶分配百分比下限	属于人寿、储蓄或退休金种类的特定合格计划都必须为配偶分配百分比下限。在此处输入下限值，系统就会强制执行此福利权利，或者进行监视。
包括在非差别对待测试中	仅适用于 40 系列（储蓄计划）中的计划类型。
支付方式	如果您将“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”与“PeopleSoft Enterprise 应付帐款”结合使用，则需填写此字段。 此字段用于选择向供应商付款的时间： 扣减后支付：每次计算出此薪资扣减项后向供应商付款。 在指定日期支付：在“应付帐款付款日期类型”字段中指定日期。 在扣减结束日期支付：仅当达到目标金额或扣减结束日期时，才向供应商付款。（这种支付方式仅适用于一般扣减和扣发。）
应付帐款付款日期类型	选择支票日期或支付期间结束日期。
电子数据交换计划承保范围描述	输入 HIPAA 文件中包含的值。（这是可选字段。）
电子数据交换保险行代码	从下拉菜单中选择值。
自助服务计划描述	仅适用于健康 (1x)、残障 (3x)、休假 (5x) 和退休 (7x) 计划。输入对福利计划的文本描述，此描述将显示在 PeopleSoft Enterprise 电子福利应用程序页面上。
联系人类型	选择联系人类型： <i>COBRA</i> 管理员（统一综合预算协调法案）、 <i>HIPAA</i> 管理员（健康保险流通与责任法案）或计划管理员。
联系人 ID	选择管理员的联系人 ID。 联系人 ID 在“福利管理联系人”页面上定义。

另请参见

第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置内部管理联系人信息”、第 97 页

设置健康计划

要设置健康计划，请使用“健康计划表” (HEALTH_PLAN_TABLE) 组件。

本节讨论如何输入健康计划详细信息。

用于设置健康计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
健康计划表	HEALTH_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，健康计划表，健康计划表	输入健康计划的详细信息。

输入健康计划详细信息

访问“健康计划表”页面。

健康计划表

计划类型:10医疗计划

福利计划:BP0109Medical - Blue Cross

医疗计划

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1980/01/01

*要求的健康保险提供商:需要

等待期间天数:

健康计划表页面

要求的健康保险提供商 选择当员工通过自助服务的方式注册此计划时是否必须要声明健康保险提供商。

设置简单比率计划

要设置福利计划，请使用“简单计划表”（SIMPLE_PLAN_TABLE）组件。
本节概述了简单比率计划并讨论如何输入简单比率计划详细信息。

了解简单比率计划

简单比率计划也称为简单福利计划，即一般的福利计划类型，这种福利计划除了本身提供的选择以外没有其他参与属性。这类计划的费用可通过福利比率表计算。
尽管这些计划本身没有任何参与属性，但可以通过建立指向其他组件（附带或定制）的链接对它们进行扩展。可以从链接的这些组件中手动维护其他信息。

用于设置简单比率计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
简单福利表	SIMPLE_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，简单计划表，简单福利表	定义没有参与属性而且由比率驱动的“简单”福利。

输入简单福利表详细信息

访问“简单福利表”页面。

简单福利表

计划类型: AO 长期保健

福利计划: BULTC BenData: US Prudential LTC

简单计划

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 2005/01/01

扩展属性管理

菜单名: ADMINISTER_BASE_BENEFITS

组件名称: BENEFIT_SUMMARY 超链接标签: Benefits Summary

简单福利表页面

扩展属性管理

如果希望收集有关注册此计划的可选扩展信息，请填充此组框。选择菜单名和组件名称。

如果希望覆盖组件定义中的默认标签，请输入可选的超链接标签。

如果您定义了扩展属性组件，组件超链接将显示在“基本福利”注册页面中。这样，您便可以导航到该组件并输入员工的其他信息。

设置人寿保险和意外死亡计划

要设置人寿保险和意外死亡计划，请使用“承保范围公式表”（BN_FORMULA）和“人寿保险与意外死亡/残障险计划表”（LIFE_ADD_TABLE）组件。

本节概述了承保范围计算公式，并讨论如何：

- 创建承保范围计算公式。
- 输入人寿保险与意外死亡/残障险计划详细信息。
- （美国联邦）了解选项 A – 标准 FEGLI 计划计算

了解承保范围计算公式

您可以创建简单的公式来定义承保范围的计算方式。人寿保险和残障险计划均会使用这些公式。可以指定如何确定福利薪酬基数，指定公式以便将其应用于该基数得出承保范围金额，还可以指定承保范围金额的限制。此外，您还可以定义承保范围是否需要根据达到的年限进行扣减。下面是根据截止比率进行计算的示例：

示例：雇主支付增加的保险费

某个员工所属的人寿保险计划使用的保险费从当年 1 月 1 日起计算，承保范围从当前日期计算。系统使用福利基数进行计算。

员工	生效日期	薪资	福利基数
Ann Jeffrey	2000 年 1 月 1 日	10,000	12,000
	2000 年 4 月 1 日	15,000	15,000
	2001 年 1 月 1 日	17,500	18,000

表	生效日期	比率	单位
人寿保险（员工）	2000 年 1 月 1 日	1.00	千美元
人寿保险（雇主）	2000 年 1 月 1 日	2.00	千美元

员工获得了加薪，因此年度承保金额也随之提高；但是，在下一年的 1 月 1 日之前，系统仍将按照承保金额未提高的方式计算员工保险费。雇主将支付员工扣减金额和实际成本之间的差额。这会影
响推算的收入。

支付结束日期	承保范围	员工金额	雇主金额
2000 年 1 月 1 日	12,000	12.00	24.00
2000 年 2 月 28 日	12,000	12.00	24.00
2000 年 3 月 31 日	12,000	12.00	33.00
2000 年 4 月 30 日	15,000	12.00	33.00
2000 年 5 月 31 日	15,000	12.00	33.00

示例：承保范围和保险费保持不变

另一个员工所属的人寿保险计划使用的保险费从当年的 1 月 1 日起计算，承保范围从当年 1 月 1 日起计算。

员工	生效日期	薪资	福利基数
Jim Henry	2000 年 1 月 1 日	10,000	12,000

员工	生效日期	薪资	福利基数
	2000 年 4 月 1 日	15,000	15,000
	2001 年 1 月 1 日	17,500	18,000

表	生效日期	比率	单位
人寿保险（员工）	2000 年 1 月 1 日	1.00	千美元
人寿保险（雇主）	2000 年 1 月 1 日	2.00	千美元

在新年之前，Jim Henry 的承保范围或保险费均不会发生变化。

支付结束日期	承保范围	员工金额	雇主金额
2000 年 1 月 31 日	12,000	12.00	24,00
2000 年 2 月 28 日	12,000	12.00	24,00
2000 年 3 月 31 日	12,000	12.00	24,00
2000 年 4 月 30 日	15,000	12.00	24,00
2000 年 5 月 31 日	15,000	12.00	24,00

用于设置人寿保险与意外死亡/残障险计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
承保范围公式	BN_FORMULA	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，比率和规则，承保范围公式表，承保范围公式	创建承保范围计算公式。
人寿/意外	LIFE_ADD_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，人寿保险与意外死亡/残障险计划表，人寿/意外	输入人寿保险与意外死亡/残障险计划详细信息。

创建承保范围计算公式

在“承保范围公式”页面上，既可以选择现有的人寿保险承保范围计算公式，也可以创建自己的承保范围计算公式。

承保范围公式

公式 ID:

B100AR

公式表

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期:

2005/01/01

+ -

*描述:

BenData: \$100K, Age Reduction

简短描述:

100k AgeRd

福利基数

*承保范围基数截止日期:

支票日期

*保险费基数截止日期:

支票日期

来源

☒ 年度比率

☐ 年度福利基本比率

PRIM Primary (From Job Record)

多重职务规则

☐ 组合多重职务基数

*分组方法:

福利记录中的第一顺位职务

☐ 只考虑在职职务

福利基准上限:

承保范围公式 页面 (1/2)

承保范围最高金额和最低金额

承保范围最低金额:

承保范围最高金额:

承保范围公式

100000

显示公式

公式

定制 | 查找 | 列表

第一项 1/1 最后一项

序号	操作数	输入类型	数值	取整位数	向上取整金额		
10		常量	100000.000			+	-

年龄承保范围扣减

定制 | 查找 | 列表

第一项 1-3/3 最后一项

	年龄	百分比		
1	70	10		+ -
2	80	20		+ -
3	90	30		+ -

承保范围公式 页面 (2/2)

福利基数

承保范围基数截止日期 选择系统将用于计算承保范围的员工薪资。各选项包括：

	• 支票日期 使用支付结束日期来计算承保范围金额。 • 去年 使用特定日期来计算承保范围金额。必须输入月份和日期。 • 今年 使用特定日期来计算承保范围金额。必须输入月份和日期。
保险费基数截止日期	选择系统将用于计算保险费的员工薪资。各选项包括： • 支票日期 使用支付结束日期来计算承保范围金额。 • 从去年起 使用特定日期来计算承保范围金额。必须输入月份和日期。 • 从今年起 使用特定日期来计算承保范围金额。必须输入月份和日期。
福利基准上限	输入可用于承保范围公式计算的福利基准最大金额。 注意： 此值最常用在残障计划中，用于限制取代所用的薪资金额。
来源	
年度比率	如果选中此字段，系统将使用在“员工团队管理”中的“职务数据 – 薪酬”页面上输入的常规薪酬基数。
年度福利基本比率	使用下拉菜单输入比率。系统使用“ABBR 类型表”中定义的比率。
多重职务规则	
组合多重职务基数	如果您希望合计多重职务的薪资，并将其作为确定承保范围的基础，请选中此选项。
分组方法	如果您选中组合多重职务基数选项，则此字段可用。 选择系统在选择各职务对总福利基数的缴费分配方案时应使用的分组方法。各选项包括： • 所有标志职务 计算中包括所有已标志的职务，而不考虑福利记录编号。 • 福利记录中的标志职务 计算中包括当前记录编号内的所有已标志职务。 • 福利记录中的第一顺位职务 计算中仅包括当前福利记录编号内的第一顺位职务。
只考虑在职职务	选中此复选框，则系统仅考虑状态有效的职务。

承保范围最低和最高金额

承保范围最低金额	输入员工可获得的承保范围的最低金额。如果计算出的承保范围低于此金额，将使用此金额作为默认值。
承保范围最高金额	输入员工可获得的承保范围的最高金额。如果计算出的承保范围超过了此金额，则采用此金额。

承保范围公式

承保范围公式	此字段以代数格式显示公式。
显示公式	单击可以刷新承保范围公式字段。

公式

操作数 从这些数学选项中进行选择，以构建公式。

输入类型 选择输入类型。有效选项包括：

- 常量
如果值为常量，则选择此选项。
- 基数
如果基本薪资可能会改变，则选择此选项。

数值 如果在输入类型字段中选择了常量，则此字段可用。
输入数值。

取整倍数 输入数值，以指定取整数值的精度。典型的倍数为 100 或 1000。

向上取整金额 输入数值，以指定何时对数值进行取整。

年龄承保范围扣减

年龄 输入员工的年龄。系统通过“支付期间结束日期”来确定年龄。

百分比 输入系统将从其承保范围内扣减的百分比。

创建公式示例

这里是一个设置公式的示例： $((2 \times \text{BASE}) \text{ ROUND} + 1000) \text{ ROUND}$

1. 对于“序号”为 10 的字段，在操作数字段中选择“(”符号。
2. 添加一行。
3. 对于“序号”为 20 的字段，在操作数字段中选择“(”符号。
4. 添加一行。
5. 对于“序号”为 30 的字段，在输入类型字段中选择常量，并在数值字段中输入 2。
6. 添加一行。
7. 对于“序号”为 40 的字段，在操作数字段中选择“*”符号，并在输入类型字段中选择基数。
8. 添加一行。

- 9. 对于“序号”为 50 的字段，在操作数字段中选择“)”符号。
- 10. 添加一行。
- 11. 对于“序号”为 60 的字段，在操作数字段中选择取整，在取整倍数字段中输入 500，然后在向上取整金额字段中输入 1000.00。
- 12. 添加一行。
- 13. 对于“序号”为 70 的字段，在操作数字段中选择 +，在输入类型字段中选择常量，然后在数值字段中输入 1000.00。
- 14. 添加一行。
- 15. 对于“序号”为 80 的字段，在操作数字段中选择“)”符号。
- 16. 添加一行。
- 17. 对于“序号”为 90 的字段，在操作数字段中选择“)”符号。
- 18. 添加一行。
- 19. 对于“序号”为 100 的字段，在操作数字段中选择取整，在取整倍数字段中输入 500，然后在向上取整金额字段中输入 1000.00。

公式区域应该如下所示：

公式						
定制 查找 第一页 1-10/10 最后一项						
序号	操作数	输入类型	数值	取整倍数	向上取整金额	
10	(					+
20	(					+
30		常量	2.000			+
40	*	基数				+
50	)					+
60	取整			500	1000.00	+
70	+	常量	1000.000			+
80	)					+
90	)					+
100	取整			500	1000.00	+

公式创建区

在您完成操作并单击保存公式或保存后，所创建的公式现在就会显示在“承保范围公式”滚动区域中。

承保范围公式

((2 * BASE) ROUND + 1000) ROUND

显示公式

完成的定制公式

下面列出了一些您可能要创建的其他公式：

- Flat Amount
- 2 x Base
- (2 x Base) Round

- (2 x Base) Round + Flat Amount
- ((2 x Base) + Flat Amount) Round
- (Base + Flat Amount) Round
- ((2 x Base) Round + Flat Amount) Round

输入人寿保险与意外死亡/残障险计划详细信息

访问“人寿/意外”页面。

人寿/意外

计划类型:20 人寿保险

福利计划:BP0004 Basic Life Plan

人寿/ADD 计划

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1980/01/01

承保范围组代码:B001

差别对待人寿

承保范围类型

计划级别

公式 IDKDUMMYLIF

员工级别

保险人员类型

员工

受抚养人

受抚养人特定承保范围

人寿/意外页面

人寿/ADD 计划

承保范围组代码

(可选) 使用此项，您可以为一组人寿保险与意外死亡/残障险计划类型定义最大福利金额。承保范围组代码在“承保范围组表”页面上定义。

如果员工可以选择多种人寿保险计划类型（可能是人寿保险和意外死亡/残障险），但是计划合并后的总福利不能超过特定的金额，则需要指定此值。承保范围组代码的最大金额适用于您与承保范围组代码和一个福利方案关联的所有人寿保险和意外死亡/残障险福利计划。

差别对待人寿

选中此字段，系统将不会从美国推算收入计算中扣减任何承保范围金额。

承保范围类型

计划级别

选中此选项表明此计划的承保范围由特定的公式 ID 决定。

员工级别

选中此选项表明此计划的承保范围由注册页面上的固定金额指定。

公式 ID

选择可用的承保范围公式 ID。

保险人员类型

员工	选中此选项表明此计划的受保人是员工。 在注册页面上，选择此选项会指示系统收集受益人分配信息。
受抚养人	选中此选项表明此计划的受保人是员工的受抚养人，而不是员工。 在注册页面上，选中此项会指示系统收集所承保人员的列表。
受抚养人特定承保范围	选中此选项表明需要在注册页面上为每个承保受抚养人输入一个单独的承保范围金额。 如果未选中此选项，则需指定一个单一的承保范围金额，每个承保受抚养人均采用此相同的承保范围金额。

限制保险的承保范围

当您包括承保范围最低金额和最高金额的承保范围公式与人寿保险福利方案以及福利计划的组合相关联时，系统将确认参与者的承保范围不会超出这些最低金额和最高金额，而不管您在“人寿保险与意外死亡/残障险计划”表上输入的承保范围。这样，您便可以限制单个人寿保险计划的承保范围金额。

您也可以使用“承保范围组代码”页面来限制员工所参与的全部人寿保险计划的承保范围金额。例如，如果您定义某个承保范围组代码最高为 50 万美元，然后在某个附加人寿保险计划以及团体人寿保险计划中输入该承保范围组代码，并将这两个福利计划都关联至某个福利方案。如果您为某个员工同时注册了这两个计划，系统将确保该员工的这两个计划的总承保范围不超过 50 万美元。

如果超过了最高金额，系统将扣减总承保范围金额，以符合承保范围金额上限。当系统执行扣减操作时，它将累计承保范围金额，并在达到承保范围组上限时开始扣减承保范围的值。系统会按照扣减优先级处理各个计划。如果有多个计划的优先级相同，系统将按照递增的计划类型顺序进行处理。

（美国联邦）了解选项 A – 标准 FEGLI 计划计算

“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”会按照联邦法规计算“选项 A – 标准 FEGLI”可选人寿保险的承保范围和保险费。根据员工的支付比率，“选项 A – 标准”计划最少可提供 1 万美元的附加承保范围。

当员工的年支付比率超过了 5 U.S.C. 5313 规定的“级别 II 行政计划”职位的年基本支付比率与 1 万美元之和时，选项 A 承保范围会自动增大。随后，该金额就成为该员工的年支付比率与所允许的最高基本保险金额 (BIA) 之差。计算将在计算规则 ID 为 *OPTA* 的“计算规则表”中进行。

所允许的最高 BIA 显示在“计算规则表”页面上的福利基准上限字段中。“北美薪资”使用此信息来计算承保范围和保险金的金额。

设置残障计划

要设置残障计划，请使用“残障计划表” (DISABILITY_PLN_TBL) 组件。

本节讨论如何设置残障计划。

先决条件

保险公司通常按月对残障福利进行报价（与人寿保险福利不同，该福利按年报价）。使用“承保范围公式表”页面定义构成残障计划基础的承保薪资金额。

请参见：插入指向“承保范围公式表”页面的链接

用于设置残障计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
残障计划	DISABILITY_PLN_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，残障计划表，残障计划	定义残障福利计划的详细信息。

输入残障计划详细信息

访问“残障计划”页面。

残障计划

计划类型:30短期病假

福利计划:BP0067STD-Salary Replacement %

残障计划

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1994/01/01

*公式 IDKDUMMYDIS

*薪资取代百分比:80.000☒ 用作奖金计算基准

残障计划页面

- 薪资取代百分比输入此计划将取代的员工薪资百分比，限制为每月最高福利。
- 用作奖金计算基准选中此选项表明使用员工的承保薪资来计算残障计划保险费。选中此选项后，残障计划保险费计算将基于员工的残障福利薪资取代百分比，而不是员工的承保薪资。此金额仍然受限于特定的每月最高福利。

残障计划承保范围的计算

与人寿保险相似，残障计划使用承保范围公式来确定应用保险费率的承保薪资。人寿保险计划通常按年计算承保范围，而残障计划通常按月计算薪资取代承保范围。通常，只需为残障计划创建非常简单的公式：

$$\text{Base}/12$$

您可以选择是否对基本薪资或最终结果进行取整。可以使用福利基准上限限制计算前的员工承保年薪，也可以使用承保范围上限来限制所产生的承保月薪。

最终月薪可能会受基准百分比类型的比率或每单位比率类型的比率所影响。除非选择使用薪资取代作为基准，否则比率本身将考虑薪资取代百分比。这意味着 50% 的取代百分比与 66% 的取代百分比所采用的比率是不一样的，因为基准代表的仅仅是承保薪资，而不是实际的取代薪资。但是，如果选择使用薪资取代作为基准，则承保范围基准也会考虑取代百分比，并且可能使用同一组比率。此计划的处理和显示完全取决于您自己的业务惯例。

设置储蓄计划

要设置储蓄计划，请使用“储蓄计划表” (SAVINGS_PLAN_TBL) 组件。

本节讨论如何：

- 定义员工投资限制。
- 定义雇主匹配或其他费用分担。
- 设置员工转滚选项。

用于设置储蓄计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
员工投资限制	SAVINGS_PLAN_TBL1	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，储蓄计划表，员工投资限制	定义员工投资限制。
雇主费用分担/匹配	SAVINGS_PLAN_TBL2	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，储蓄计划表，雇主费用分担/匹配	定义雇主费用分担。
基金转滚	SAVINGS_PLAN_TBL5	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，储蓄计划表，基金转滚	设置员工转滚选项。

定义员工投资限制

访问“员工投资限制”页面。

员工投资限制 (L)

雇主费用分担\匹配 (C)

基金转滚 (R)

计划类型: 40 401 (k)

福利计划: BD401A Savings Service Step ER Match

储蓄计划信息

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 2005/01/01

*使用特殊累加器: BH1

*计划投保额: 员工必需的投保

员工投资的限制

临界值内限制 (收入百分比)

员工 YTD 收入临界值

超临界值限制 (收入百分比)

投资总额: 50.000

税前: 50.000

税后: 50.000

投资总额: \$0.00

税前:

税后:

高薪员工投资的规则

总投资额

税前投资

税后投资

投资限于 (总额百分比)

减少的投资为 (百分比)

0.000

投资

*投资选项

*描述

1

Asset Allocation

+

-

员工投资限制页面

- 使用特殊累加器

输入用于标识计算员工扣减之合格收入的特殊累加器。特殊累加器使用“特殊累加器表”设置。
- 计划投保额

选择此储蓄计划的费用分担者：

员工可选的投保：如果计划中没有雇主匹配费用分担，而有员工自愿附加的费用分担，则可以针对计划使用此选项。此选项也可用于转滚基金所允许的零分担注册计划。

员工必需的投保：此选项将启用员工匹配功能。

仅雇主（非员工）：此选项可用于建立雇主拨款的储蓄福利。
- 投资总额（临界值内）、税前（临界值内）与税后（临界值内）

输入员工可以投资的税前收入、税后收入和总百分比金额（不超出员工年初至今（YTD）收入临界值）。
- 员工 YTD 收入临界值

此金额用于确定何时应用超临界值限制。如果保留为零，则对所有级别的收入均应用临界值内限制。
- 投资总额（超临界值）、税前（超临界值）与税后（超临界值）

输入员工在达到 YTD 收入临界值之后可以投资的税前、税后和总百分比金额。
- 高薪员工投资的规则

如果 401(k) 和 401(m) 非差别对待测试出现边缘或失败现象，您可能需要减少高薪员工（HCE）的投资才能符合法规。

例如，您可以对 HCE 设置降低 8% 的税前分担上限，或者对每个 HCE 的选择分担设置 2% 的扣减，以满足法规要求。根据非差别对待测试的结果，您可以调整全年的限制。
- 投资选项

输入每个投资选项的数字 ID。

注意： 美国联邦政府用户输入字母 ID。

定义雇主费用分担

访问“雇主费用分担/匹配”页面。

员工投资限制 (L)

雇主费用分担/匹配 (C)

基金转滚 (R)

计划类型:40401 (k)

福利计划:ED401A Savings Service Step ER Match

储蓄计划信息

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

生效日期:2005/01/01

员工 YTD 收入临界值:\$0.00

任职级别表 ID:BUSVC1

税前雇主费用分担

匹配选项

员工投资百分比

任职级别表

非匹配选项

每薪资期间固定金额

特殊累加器百分比

其他选项

特殊计算常式

无

税后雇主费用分担

匹配选项

员工投资百分比

任职级别表

非匹配选项

每薪资期间固定金额

特殊累加器百分比

其他选项

特殊计算常式

无

☐ 允许负的雇主匹配/费用分担

不匹配费用分担的雇主限制或受雇主匹配限制的员工费用分担

收入限制的税前百分比:

收入限制税后百分比:

合并百分比收入限制:

12.000

每支付期间限制金额:

*限制员工匹配:

在员工匹配之前

雇主费用分担/匹配页面

- 任职级别表 ID

用于将雇主匹配的费用分担比率与员工的任职时间相关联。
如果您输入了任职级别表 ID，系统将自动在税前雇主费用分担和税后雇主费用分担组框中选择任职级别表。
- 每薪资期间固定金额

适用于不匹配的费用分担。选中此选项并输入雇主在每个薪资期间将分担的金额，而不管员工分担的金额。
- 员工投资百分比

适用于匹配的费用分担。选中此选项并在低于临界值字段中输入员工费用分担的百分比。
- 特殊累加器百分比

适用于不匹配的费用分担。选中此选项并在低于临界值和超临界值字段中输入雇主费用分担的百分比。

超临界值字段是可选字段；如果保留为空，系统将使用“员工投资限制”页面上的员工 YTD 收入临界值。

特殊计算常式 使用标准 PeopleSoft 系统不支持的定制常式。必须修改 COBOL 方案。

不匹配费用分担的雇主限制或受雇主匹配限制的员工费用分担

您可以定义在匹配或不匹配的情况下，雇主在储蓄计划中分担的最高金额。

- 在定义不匹配的费用分担计划时，此数据定义了雇主分担的实际金额。

例如，您的组织可能会将员工税后收入的 3% 作为储蓄计划拨款，最高拨款额为每薪资期间 500 美元。在此示例中，可以在收入限制税后百分比字段中输入 3%，在每支付期间限制金额字段中输入 500。

- 在定义具有雇主匹配的计时，此数据定义了员工缴费合格匹配的最高金额，而不是定义雇主匹配本身的金额。

例如，您的公司可能会匹配 50% 的员工费用分担（仅为税前），不超过收入的 6% 或每支付期间 1,000 美元两者中的较小值。在此示例中，可以在收入限制的税前百分比字段中输入 6%，在每支付期间限制金额字段中输入 1000。

- 使用合并百分比收入限制字段合并税前和税后雇主匹配的限制。
- 使用限制员工匹配字段指定是在计算雇主匹配之前还是之后应用限制或扣减，如以下示例所示。

此功能仅适用于使用“任职级别表”进行的“雇主匹配”计算。

示例：在使用任职级别表计算雇主匹配之前或之后限制员工匹配

本例使用下列数据：

- 储蓄计划的雇主费用分担限制：4.5%
- 任职级别表：
 - 最高为员工收入的 3%：100% 匹配。
 - 最高为员工收入的 6%：50% 匹配。
- 员工注册：
 - 税前：1%
 - 税后：6%
- 收入：\$5225
- 税前扣减：52.25
- 税后扣减：\$315.50

在雇主匹配之后

在匹配计算之后对员工费用分担的扣减（限制）进行匹配的计算如下所示：

- 税前雇主匹配：\$52.25
（1% 收入 x 100% 匹配）
- 非应税雇主匹配：\$182.88

$$[(3\% \times 100\% \text{ 匹配} = \$156.75) + (3\% \times 50\% \text{ 匹配} = \$78.38)] = (4.5\% \times \$5225) = \$235.13 \text{ 匹配}$$

$$\$235.13 - \$52.25 = \$182.88$$

在雇主匹配之前

在匹配计算之前对员工费用分担的扣减（限制）进行匹配的计算如下所示：

- 税前雇主匹配：\$52.25
(1% 收入 x 100% 匹配)
- 非应税雇主匹配：\$169.82
[(4.5% 限制 - 1% 用于税前的收入 = 3.5%) (3% x 100% 匹配 = \$156.75) + (.5% x 50% = 13.06) = \$169.82

设置员工转滚选项

访问“基金转滚”页面。

员工投资限制 (L)

雇主费用分担\匹配 (C)

基金转滚 (R)

计划类型: 40 401 (k)

福利计划: BD401A Savings Service Step ER Match

储蓄计划信息

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

生效日期: 2005/01/01

使用特殊累加器: BH1

转滚选项

☐ 无

☒ 在计划级别指定

☐ 在员工级别指定

☐ 退款超过限制

税前至:

40

税后至:

计划类型

福利计划

扣减项目

类别

40

BD401A

BD401

A

薪资接口选项

☐ 计算年度比率百分比

基金转滚页面

注意： 仅对雇主适用的计划不会从另一个计划收到转滚，因为转滚是员工费用分担的一种形式。

转滚选项	请从以下选项中选择： 无：不允许进行转滚。 在计划级别指定：转滚金额基于在福利计划页面上输入的信息。输入计划类型、福利计划、扣减代码以及税前和/或税后类别。 在员工级别指定：转滚金额基于在员工注册页面上输入的信息。在员工注册记录中决定计划类型、福利计划、扣减代码以及税前和/或税后类别。 退款超过限制：与 403(b) 计划结合使用，使员工费用分担的限制更加动态。在某些情况下，员工费用分担的限制速度不能满足需要。在后续支付期限内，系统可能会确定员工允许分担的费用太高。此选项使系统能够通过创建退款或超过延期金额的负扣减，减少超过当前限制的前期费用分担。 注意： 在计划级别指定和在员工级别指定要求在薪资运行过程中的实际转滚事件发生之前，员工必须在指定的转滚储蓄计划中注册。如果您希望储蓄计划接收没有有效员工费用分担的转滚基金，请在“员工投资限制”页面上将计划设置为“可选员工投保”，并为员工注册零投保额。

计算年度比率百分比

选中此选项将使“PeopleSoft Enterprise 薪资接口”计算储蓄计划的扣减。“薪资接口”使用员工的年薪比率来估计员工扣减金额。

这是一个估计值，因为年度比率和实际收入不可用于“薪资接口”，并且不一定相同。此外，没有可用于应用法规限制的年累计累加器。

除了储蓄计划扣减以外，“薪资接口”不会基于员工收入的百分比计算扣减。要计算这样的扣减，需要“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”或另一个薪资系统的适当接口。

设置休假计划

要设置休假计划，请使用“休假计划表”（LEAVE_PLN_TBL）组件。

本节讨论如何输入休假计划详细信息。

注意： 在开始之前，请确保为休假计划创建了收入代码。

本节中汇总的薪资表来自“北美薪资”。如果您的公司未实施北美薪资，请与薪资部门合作，确保系统能够访问正确的休假累计处理数据。

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置计算规则”、第 21 页

用于设置休假计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
休假计划表	LEAVE_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，休假计划表，休假计划表	输入休假计划详细信息。

输入休假计划详细信息

访问“休假计划表”页面。

休假计划表 (1)

计划类型:50生病

福利计划:BP0066Test Sick Leave

休假计划

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期:1980/01/01

☒ 员工可视余额以自助服务

休假累计处理日期:

应计计算

*任职时间单位:月数

*休假累计比率单位:小时/月

奖励频率:每月的第一天执行

应计休假自动处理

☐ 特殊计算公式

*最高休假余额:80.000

☐ 年初任职计算

最高休假结转额:40.000

应计休假手工处理

☐ 累计假期折算支付

☒ 离职时支付

离职时支付百分比:100.00

☒ 允许负余额

允许的最大负时数:

休假计划表页面 (1/2)

第一年度奖金值

定制 | 查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*雇用月份	*获得的时数	*合格月份
0		

累计比率值

定制 | 查找 | 全部查看

第一页1-3/3最后一页

任职时间期间		*累计时数		
0	任职月数	4.000000	小时/月	
12	任职月数	6.000000	小时/月	
48	任职月数	8.000000	小时/月	

任职奖金值

自定义 | 查找 | 全部查看

第一页1-3/3最后一页

任职时间期间		*奖励时数		
0	任职月数	16.000000		
60	任职月数	32.000000		
120	任职月数	40.000000		

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

休假计划表页面 (2/2)

- 员工可视余额以自助服务

选中此选项，员工可以在自助服务事务处理“查看薪资支票”上查看其休假余额。
- 休假累计处理日期

自动显示上次运行休假累计计算处理的日期。
- 任职时间单位

选择用于计算任职时间的单位。
如果选择月数，系统将使用员工雇用记录上的任职日期作为累计任职时间的基础。如果选择小时数，系统将使用由“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”维护的相应收入代码所提供的实际小时数。
- 休假累计比率单位

累计比率报价所采用的单位。累计奖励始终以小时为单位。
小时/小时：每小时累计的休假小时数。

	小时/月：每月累计的休假小时数。
	小时/支付期间：每个支付期间累计的休假小时数。定义员工在每个支付期间累计的小时数。
	小时/周：每周累计的休假小时数。
	小时/年：每年累计的休假小时数。
奖励频率	显示员工获得累计休假奖励的频率，由累计比率单位确定。 如果累计比率单位为小时/小时，则奖励频率为“每次累计执行”。 如果累计比率单位为小时/月，则奖励频率为“每月的第一天执行”。 如果累计比率单位为小时/年，则奖励频率为“每年的第一天执行”。
应计休假自动处理	定义如何计算休假小时数。 特殊计算公式表示您公司将采用定制的计算方法。 年初任职计算根据从当年 1 月 1 日起的任职时间长度计算休假小时数。 最高休假余额定义了员工可累计的最高休假小时数。如果没有上限，请输入 9999。 最高休假结转额定义员工可从一个日历年结转到下一年的最大小时数。如果没有上限，请输入 9999。
应计休假手工处理	在此输入的值仅供参考，在任何情况下都不会影响累计休假处理。
第一年度奖金值	适用于按年累计的休假计划，用于定义在第一个任职年度期间，根据雇用开始的月份计算休假小时数的休假计划。仅当休假计划的累计比率单位为“小时/年”时才可用。 尽管年度累计休假计划的奖励频率是“每年的第一天执行”，但事实上每个月均需运行“休假累计”处理，以便单独处理第一年的奖励值。在第一年之后，依照计划，员工仅在每年的第一次执行时获得奖励。
累计比率值	定义员工如何累计休假时间。直接与“任职时间单位”字段中的选择相关联。
任职奖金值	定义员工如何累计奖励小时数（常规休假累计除外）。

设置 FMLA 计划

要设置家庭医疗休假法案 (FMLA) 计划，请使用“FMLA 计划表” (FMLA_PLAN_TBL) 组件。

本节讨论如何设置 FMLA 计划。

另请参见

第 11 章、“管理家庭医疗休假法案计划”、第 181 页

先决条件

家庭医疗休假法案 (FMLA) 包含有关雇主承保范围、员工适用资格和规定休假、通知和证书、继续享有健康福利以及保留原职等方面的条款。由于 FMLA 计划是缺勤限额类型的休假计划，因此需要将其与其他注册休假计划分开管理。在设置 FMLA 之前，必须先激活 FMLA 管理。

要激活 FMLA 管理，请：

- 1. 访问“安装表”中的“针对产品的安装”页面。
- 2. 在“福利功能”组框中选中“家庭病休法案管理”。

这样，便可以访问用于设置和管理 FMLA 计划余额的页面和字段。

另请参见

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “设置和安装 PeopleSoft HRMS,” 输入特定于应用程序和行业的安装信息

用于设置 FMLA 计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
FMLA 计划表	FMLA_PLAN_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，FMLA (家庭医疗休假法案)，FMLA 计划表，FMLA 计划表	输入 FMLA 计划详细信息。

输入 FMLA 计划详细信息

访问“FMLA 计划表”页面。

FMLA 计划表

FMLA 计划 ID: KUP

家庭医疗休假法 (FMLA) 计划

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1980/01/01

*状态:有效

*描述:Calendar Year Using Payroll

简短描述:Cal w/Pay

FMLA 日历类型

*日历类型:固定日历

开始月:1开始日:1

每年总休假

*每年总休假:12.0 星期

适用资格标准

*需要的最小任职周数:52

*需要的最小收入时数:1250

时数来源

*使用标准或薪资时数:薪资时数

FMLA 时数特殊累加器:K19

FMLA 计划表页面

日历类型

有资格获得受 FMLA 保护的休假员工每 12 个月（FMLA 年）至少可以获得 12 周休假。FMLA 年有三种不同的定义方法：

固定日历：用特定的开始日期（用“开始月”和“开始日”字段定义）定义 12 个月的时间。它可以是日历年、会计年或者由州法律定义的为期 12 个月的时间段。采用“固定日历”FMLA 休假计划的员工可获得所定义的每年总休假，该限额少于在当前固定日历年中获得的任何 FMLA 保护的休假。使用固定日历年的 FMLA 请求的适用资格周数将根据做出请求的日期进行删减。

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

67

	回滚：FMLA 年度从员工开始 FMLA 保护的休假日期开始，至 12 个月后结束。员工的下一 FMLA 年度则是在第一个 12 个月的 FMLA 年度之后首次进行 FMLA 保护的休假开始。 向后推：从员工开始 FMLA 保护休假起，向后推 12 个月作为 FMLA 年度。如果这一年中员工在其计划的 FMLA 休假开始日期之前已开始 FMLA 休假，则将在下一个 FMLA 保护休假请求的每年总休假中减去休假天数。
每年总休假	定义员工在每个 FMLA 年度中可以享有的 FMLA 保护的休假周数。可以将总休假天数定义为多于政府规定的 12 周，但不能少于 12 周。
需要的最小任职周数与需要的最小收入时数	用于定义员工有权享受 FMLA 承保范围之前必须达到的任职时间长度要求。根据 FMLA 设定的标准，这些字段的值分别不能大于 52 周（12 个月）和 1,250 小时。 在一周内的任意时间工作都可视为整周工作，因此兼职和季节性员工也可满足此要求。工作周数也不必是连续的，即如果员工在离职一段时间后被重新雇用，也可满足此要求。收入时数需求字段用于定义员工为获得 FMLA 承保范围资格需要在之前的 52 周中为公司工作的具体时数（最多 1,250 小时）。
使用标准或薪资时数	如果使用“北美薪资”，则定义如何计算获得的收入时数以及规定休假时数。 标准时数：使用每个工作周的标准时数计算收入时数。系统将根据截止至休假开始日之前有效的员工“职务”记录来确定每周的标准时数。 薪资时数：使用请求开始日期之前 52 周中的每周实际工作时数来计算标准时数。这可以为不定期工作的员工提供更高的准确性。 如果使用薪资时数，则必须建立 FMLA 时数特殊累加器以跟踪 FMLA 时数。特殊累加器及其代码通过“特殊累加器表”定义。
注意： 如果未使用“北美薪资”，则不允许使用薪资时数选项。	

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置特殊累加器”、第 27 页

设置 FSA 计划

要设置 FSA 计划，请使用“FSA 福利表” (FSA_BENEFITS_TABLE) 和“HSA 排除的承保范围” (HSA_EXCLUDED_CVRGS) 组件。

本节概述了 FSA 计划，并讨论如何：

- 输入 FSA 计划详细信息。
- 输入 HSA 费用分担限制。
- 定义 FSA 管理参数。
- 定义 HSA 排除的承保范围。

了解 FSA 计划

PeopleSoft 可用于管理两种类型的支出帐户：弹性支出帐户（FSA）和健康储蓄帐户（HSA）。

弹性支出帐户（FSA）是员工税前储蓄计划，可用于特定的已批准费用，例如医疗保健或受抚养人医疗保健。FSA 预定义了下列计划类型：

- 计划类型 60 – 美国公司的 FSA 医疗保健。
- 计划类型 61 – 美国公司的 FSA 受抚养人医疗保健。
- 计划类型 65 – 加拿大公司的 FSA 医疗保健。
- 计划类型 66 – 加拿大退休咨询帐户。

HSA 是税惠帐户，合格员工可以用其储蓄资金，然后使用这些资金和这些资金的收益来免税支付医疗费用。投保了高减免额健康计划（HDHP）的员工符合 HSA 的缴费要求。

计划类型 67 — 美国公司的 HSA 医疗保健，是 HSA 的预定义计划类型，但是，除了为 FSA 医疗和受抚养人保健计划保留的计划类型（60、61、65 和 66）之外，任何 6x 计划类型都可以用于 HSA。

用于设置 FSA 计划和 HSA 排除的承保范围的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
支出帐户	FSA_BENEFITS_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，FSA 福利表，支出帐户	定义美国和加拿大的支出帐户计划详细信息
HSA 费用分担限制	HSA_CONTRIB_LIMITS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，FSA 福利表，HSA 费用分担限制	如果使用的是“PeopleSoft Enterprise 基本福利”，则为 HSA 计划定义费用分担限制。 注意：此页面只能用于“福利管理”。
FSA 管理配置	FSA_ADMIN_CONFIG	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，FSA 福利表，FSA 管理配置	定义“FSA 管理配置”。
HSA 排除的承保范围	HSA_EXCLUDED_CVRGS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，方案结构，HSA 排除的承保范围	当用户选择 HSA 时，定义要从承保范围中排除的特定计划。

输入 FSA 计划详细信息。

访问“支出帐户”页面。

支出帐户

HSA 费用分担限制

FSA 管理配置

计划类型:

67

健康储蓄帐户

福利计划:

BNHSA

Benefits HSA

支出帐户设置

查找 | 全部查看

第一页

1/1

最后一页

*生效日期:

2005/01/01

31

+

-

计划管理

*帐户类型:

健康储蓄帐户

*计划投保额:

员工必需的投保

费用分担频率:

M

每月

余额管理:

集合 ID:

ZEBEN

余额 ID:

CY

员工费用分担

最低年度费用分担:

\$100.00

最高年度费用分担:

(请参见“HSA 费用分担限制表”)

增加额外金额:

\$600.00

增加缴费年龄:

55

雇主投保额

*雇主投保额:

无

支出帐户页面

- (加拿大) 雇主结转选择

将信贷或申报额从一个计划年度结转到下一年度。
- (加拿大) 未来借用

允许计划注册人在计划年度之前支出 FSA 信贷。
- 计划管理
- 帐户类型

选择支出帐户是“弹性支出帐户”还是“健康储蓄帐户”。

如果使用“PeopleSoft Enterprise 福利管理”，系统将在您选择“健康储蓄帐户”时显示“HSA 费用分担限制”页面。
- 计划投保额

通过选择以下一个选项，指明是否需要雇员分担计划：

• 员工可选的投保。

• 员工必需的投保。

• 仅雇主（非员工）。
- 费用分担频率

选择频率以定义如何为此支出帐户计划提供报价。

如果在输入员工的选择时，除了年度抵押外还指定了员工投保额百分比，则根据此频率进行指定。
- 余额 ID

系统将使用支付期结束日期或支票日期以及与此余额 ID 相关的余额期间计划来计算扣减。
- 员工费用分担
- 最低年度费用分担

输入员工每年的最低费用分担额。
- 最高年度费用分担

在此处或“HSA 费用分担限制”页面中输入员工每年的最高费用分担额。

请参阅“输入 HSA 费用分担限制”。
- 增加额外金额

输入 IRS 定义的年度 HSA 增加额外金额。

- 增加缴费年龄

输入员工可以分担增加缴费的年龄。
- 雇主投保额
- 雇主投保额

指定雇主是否以及如何匹配此计划的费用分担：

• 无：雇主不分担费用。

• 固定金额：使用您输入的固定金额匹配员工缴费额，最多不能超过选定的百分比。

• 员工投保额百分比：匹配输入的员工投保额的百分比，最多不能超过您定义的上限。

• 特殊计算常式：使用标准的 PeopleSoft 系统不支持的定制常式。

固定费用分担金额

如果使用“福利管理”，则仅在计划为 HSA 计划时在“HSA 费用分担限制”页面中输入员工的费用分担金额。如果计划是 FSA，则在此页面中输入费用分担金额。

请参见 请参见“HSA 费用分担限制表”。
- 输入 HSA 费用分担限制
- 访问“HSA 费用分担限制”页面。
- 支出帐户HSA 费用分担限制FSA 管理配置

计划类型：67健康储蓄帐户

福利计划：BHMSABenefits HSA

支出帐户设置

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

生效日期2005/01/01

雇主缴费频率：每月

最低年度费用分担：100.00

费用分担控制

定期 | 查找 | 全部查看 | 筛选

第一项1-6/6最后一项

*控制计划类型	*控制福利计划	描述	*承保范围代码	描述	最高年度费用分担	雇主缴费金额	原为 %		
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	1	仅限员工	4000.00			+	-
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	12	员工 + 家庭成员	4000.00			+	-
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	14	家庭 - 家庭成员	4000.00			+	-
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	2	员工和配偶	4000.00			+	-
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	3	员工 + 子女	4000.00			+	-
10	ZKSRHM	Kaiser HMO	4	家庭	4000.00			+	-
- HSA 费用分担限制页面
- 只有当员工投保了 HDHP 时才可以分担 HSA 费用。他们的 HSA 费用分担由 HDHP 和承保范围代码决定。请确保您输入的控制计划中每个承保范围代码都具有一行。
- 费用分担控制
- 控制计划类型

选择其成员控制符合此计划资格的福利计划类型。

控制福利计划

选择其成员控制符合此计划资格的 HDHP 福利计划。
- Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

71

承保范围代码	选择计划的承保范围代码。
最高年度费用分担	输入当员工由此计划和承保范围代码担保时，可向 HSA 缴纳的年度最高金额。此最高金额是对员工及雇主费用分担总和的总限制。
雇主缴费金额	输入雇主根据 HSA 的“雇主缴费频率”，为由此计划和承保范围代码所担保员工缴纳的金额。
限为 %	保留为空，因为雇主费用分担不存在差别。

定义 FSA 管理参数

访问“FSA 管理配置”页面

支出帐户HSA 费用分担限制FSA 管理配置

计划类型:60医疗保健弹性支出 - 美国

福利计划:HCFSA

FSA 管理设置

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

生效日期:1980/01/01

FSA 服务起始日期:1980/01/01

截止日期:1980/12/31

FSA 计划年度:

FSA 最低支票金额:

☐ 关闭时忽略最低支票金额

FSA 管理配置页面

可以使用下列字段确定已提交索赔的有效服务日期：

FSA 服务起始日期	此字段默认为计划的生效日期，而且不得超出计划的支付服务日期范围。 此值也可能大于 12 个月，并且可能与雇主提供、员工享有之其他计划的服务日期重叠。
截止日期	此字段默认为计划生效日期的之后 12 个月。
FSA 计划年度	选择此计划的年度。
FSA 最低支票金额	输入成本金额，低于此值时系统不会支付任何索赔。
关闭时忽略最低支票金额	选中此选项将关闭计划并处理和支付任何已批准的低于最小金额的待决索赔。当系统运行“福利计划”的关闭程序时将支付所有索赔。

注意： 如果不中择此选项，将不会支付所有低于最低金额的索赔。如果未决索赔的服务日期与员工注册的两个 FSA 计划发生了重叠，系统会将这些索赔移到第二个 FSA 计划，直到索赔数目达到第二个 FSA 计划的最低支票金额。

定义 HSA 排除的承保范围

如果员工注册了 HSA，他们将无法注册某些其他计划。这些不允许注册的计划在“HSA 排除的承保范围”表中按计划类型和计划进行定义。该表通过“电子福利”和“福利管理”验证所有 HSA 注册。

访问“HSA 排除的承保范围”页面。

HSA 排除的承保范围

计划类型:

67

健康储蓄帐户

排除集合

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*生效日期

2005/01/01

排除的承保范围

定制 | 查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

	*控制计划类型	*排除的福利计划	计划描述	
1	60	KUHFSA	Healthcare FSA	

HSA 排除的承保范围页面

设置退休计划

要设置 PERS（加利福尼亚公职员工退休系统）或美国联邦政府退休计划，请使用“退休计划表”（RTRMNT_PLAN_TABLE）组件。

本节讨论如何输入退休详细信息。

用于设置退休计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
退休计划	RTRMNT_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，退休计划表，退休计划	设置加利福尼亚 PERS 或美国联邦政府退休计划。

输入退休计划详细信息

访问“退休计划”页面。

退休计划

计划类型:70公职人员退休制度

福利计划:KUPERSPublic Employees Retirement

退休计划

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:1980/01/01

雇主投保额百分比:

员工投保额百分比:1.000

雇主为员工缴费百分比:

使用特殊累加器而不使用总收入

☒ 与 FICA 配合

退休计划页面

- 雇主为员工缴费百分比

定义雇主为员工所缴费用占总缴费额的百分比。
- 使用特殊累加器而不使用总收入

要令系统使用特殊的累加器而不使用总收入，请在此处输入所需的累加器代码。

要使用特殊的累加器，请咨询薪资部门以定义代码和详细信息。您可以根据需要设置足够多的特殊累加器，以处理各种储蓄、退休和退休金计划。

（美国联邦）联邦退休计划

注册了 FERS 退休计划的联邦员工将自动注册“TSP 1% 代理缴费计划”。根据此计划，在每个支付期中员工基本薪资的代理缴费 1% 都将支付到员工的 TSP 帐户。“TSP 1% 代理缴费”计划是预定义的计划，其福利不会取代其他退休计划提供的福利。注册了“TSP 1% 代理缴费”计划的员工能否收到这些缴费取决于他们是否向其 TSP 帐户缴纳了费用。

对于员工缴费由 OASDI 员工缴费抵消的退休计划，请选择 OASDI 抵消和从属于 OASDI。系统将从员工退休计划缴费中减去 OASDI 缴费额，直至达到最高的 OASDI/FICA 缴费级别。

另请参见

- 第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置特殊累加器”、第 27 页

第 7 章、“注册参与者”、“Enrolling Employees in the TSP Agency Automatic Contribution Plan”、第 145 页

设置退休金计划

要设置退休金计划，请使用“退休金计划表”（PENS_PLAN_TABLE_US）组件。

本节讨论如何输入美国和加拿大退休金计划的详细信息。

注意：退休金计划也可通过“PeopleSoft Enterprise 退休金管理”进行管理。但是，必须在“管理基本福利”业务流程中设置退休金计划。

用于设置退休金计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
退休金计划表	PENS_PLAN_TABLE_US	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，退休金计划表，退休金计划表	输入美国退休金计划详细信息。
退休金计划表 1	PENSION_PLAN_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，退休金计划表（加拿大），退休金计划表 1	输入加拿大退休金计划详细信息。

（美国）输入退休金计划详细信息

访问“退休金计划表”页面。

退休金计划表

福利计划: KUSP GBI Salaried Plan 生效日期: 1960/01/01

计划类型: 82 退休金计划 1 - 美国

美国退休金计划

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 1960/01/01 31

*退休金类型: 合格 ☐ 允许或有受益人

计划年度开始 (月/日): 1 1

计划年度结束 (月/日): 12 31

退休金缴费计划

☐ 允许自愿费用分担 特殊累加器代码:

扣减率: % 达到 和 % 超过:

退休金计划表页面

- 允许或有受益人

如果计划允许非配偶受益人，则选中此选项。（如果选中，将显示 MDIB 组框。）
- 计划年度开始（月/日）与计划年度结束（月/日）

指定计划年度开始的月份和日期。计划年度通常在下一年度开始之前结束。但是，如果您更改计划年度，则产生的短计划年度行中将显示不连续的开始和结束日期。
请确保为短计划年度保留一行。否则将导致计算错误。短计划就是指在计划年度发生更改时的过渡时期。例如，假设计划的会计年度从 7 月 1 日到 6 月 30 日。由于业务原因，计划年度更改为从 1 月 1 日到 12 月 31 日（从 2004 年 1 月 1 日开始），则短计划年度就是从 2003 年 7 月 1 日到 2004 年 12 月 31 日。
- 使用 MDIB 规则

选择要应用的 MDIB 规则。

MDIB 年龄差别	输入年龄差别。
退休金缴费计划	只有当计划被定义为员工会将部分收入缴纳到计划中的退休金缴费计划时，您才能将美国退休金计划（计划类型 82 至 87）并入手动或自动福利方案。 注意： 系统不会确定您设置的规则是否符合“内部收入代码”资格标准。您需要自行判断是否符合此标准。
允许自愿费用分担	不存在用于定义自愿费用分担率的参数；这些参数都是在员工注册计划时，为每个员工分别定义的。
特殊累加器代码	输入用于跟踪退休金收入的代码。
扣减率	输入扣减比率。您可以对高于或低于临界值的收入设置不同的扣减率。例如，如果员工收入低于 50,000 美元，可以分担收入的 2%，若高于这一收入，则可以分担 3%。在第一个扣减率字段中输入低于临界值的费率，在下一个字段中输入临界值，在最后一个字段中输入高于临界值的费率。 如果更改了临界值（例如如果使用“应税薪资基准”（TWB）作为临界值），则需要插入更多的有效日期行以记录更改。

（加拿大）输入退休金计划详细信息

访问“退休金计划表 1”页面。

退休金计划表 1 (E)

计划类型: 81 附加退休金

福利计划: BP0124 Supplementary Pension

退休金计划

查找 | 全部查看 第一页 1/1 最后一页

*生效日期: 1980/01/01

使用特殊累加器而不使用总收入 BH3 基于年初至今 (YTD)

*退休金计划类型: 现金购买

☒ 允许自愿费用分担

☒ 与 CPP 配合

计划注册号: 0055778

退休金计划表 1 页面 (1/2)

缴费百分比

达到可领退休金最大年收入时的费用分担

超过可领退休金最大年收入时的费用分担

员工%

雇主%

员工%

雇主%

比率类型:

统一的比率

费用分担百分比

定制 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-5/5 | 最后一页

收入限制(E)

达到可领退休金最大年收入时的费用分担

超过可领退休金最大年收入时的费用分担

年薪		
50,000.000	+	-
75,000.000	+	-
100,000.000	+	-
200,000.000	+	-
300,000.000	+	-

已定义的福利 PA 系数

在可领退休金最大年收入下的PA收入百分比:

在可领退休金最大年收入之上的PA收入百分比:

PA 收入排除从/到:

PA福利休假最高限度:

PA年基准时数:

退休金计划表 1 页面 (2/2)

- 使用特殊累加器而不使用总收入

输入系统在计算退休金时使用的特殊累加器代码。
一般情况下，系统会根据员工总收入执行退休金的计算。如果您使用特殊累加器，请咨询您的薪资部门以定义代码和详细信息。您可以根据需要定义足够多的特殊累加器，以处理各种储蓄、退休和退休金计划。
- 基于年初至今 (YTD)

如果您在使用特殊累加器而不使用总收入字段中指定了特殊累加器，则选中此选项。
系统将把当前阶段的特殊累加器收入添加到特殊累加器年初至今余额中。如果您未选择此复选框，系统将采用当前支付期间的特殊累加器收入，并根据一年中支付期的数量按年计算。
- 退休金计划类型

选择退休金计划的类型。有效值包括规定福利、现金购买、不合格和合格。
已定义的福利将计算退休金补助，但不会为员工维护退休金调整余额。已定义的福利退休金补助必须根据计划的规定和计划年度，基于员工获得的退休福利计算得到。系统不具备执行此计算所需的信息。
现金购买将当前支付期的退休金补助计算为雇主和员工为此计划缴费金额的总和。系统将支付期内所有退休金补助总和（员工可同时注册多个退休金计划）发布到员工的“年初至今退休金调整”余额中。如果您的退休金计划定义为现金购买类型，“退休金调整”（PA）金额将由支付确认过程自动计算和维护，并且表示雇主和员工缴费的总和。
- 允许自愿费用分担

选中此选项可让注册该计划的员工自愿分担您为此计划定义的金額。
- 与 CCP 配合

选中此选项可以表明您希望系统从员工和雇主的已计算缴费额中减去当前支付期内加拿大退休金计划（CPP）缴费额。

警告！ 如果将退休金缴费方式定义为税前扣减，系统将在执行正常纳税计算之前计算要扣减的金额。如果您选择“与 CCP 配合”复选框，则系统将在计算退休金缴费之前执行特殊的 CPP/QPP 计算。为确保正确计算 CPP/QPP，您或您的薪资部门必须将退休金福利扣减优先级定义为低于（更大的数值）所有应税福利。

计划注册号	输入退休金计划的注册编号。系统将使用计划的注册编号在年末报告 T4 纳税表。
缴费百分比	使用此组框定义雇主和员工的缴费百分比。您选择的“比率类型”将确定您需要提供的信息。
比率类型	选择比率类型。有效值包括固定的比率、无和统一的比率。 如果您选择“固定的比率”，“退休金比率表”将可用，您必须输入用于处理雇主和员工缴费的比率。这是基于年初至今收入的比率类型，不应选择该类型（即使使用特殊累加器）。如果应用了多组比率，建议您使用“统一的比率”。 如果您选择“无”，请使用右侧的字段定义比率。 如果您选择“统一的比率”，“退休金比率表”将可用，您必须输入用于处理雇主和员工缴费的比率。为避免设置问题，请在每项“收入限制”的“达到可领退休金最大年收入时的费用分担”和“超过可领退休金最大年收入时的费用分担”中定义比率，并确保输入收入限制“上限”（即员工年平均支付不能超过的限制）。否则，将在支付计算过程中显示错误消息。
达到可领退休金最大年收入时的费用分担、超过可领退休金最大年收入时的费用分担、雇主 % 与员工 %	要定义不基于表格的比率，请在比率类型字段中选择无，并使用“达到可领退休金最大年收入时的费用分担”的“员工 %”和“雇主 %”以及“超过可领退休金最大年收入时的费用分担”的“员工 %”和“雇主 %”。YMPE 是政府设置的金额，CPP/QPP 费用分担根据此金额完成。此金额是上限，超出此上限的收入不受 CPP/QPP 费用分担限制。
年薪	要定义固定或统一比率，请在比率类型字段中选择固定的比率或统一的比率。 例如，您可以输入三组比率，并且分别为每个比率输入 \$20,000、\$60,000 和 \$80,000 的限制。当系统处理使用固定比率定义退休金的员工退休金费用分担时，将使用超出员工年收入且为最低的“收入限制”相关的比率。如果员工年收入超过最高的“收入限制”金额，系统将使用与最高金额相关的比率。当系统处理使用统一比率定义退休金的员工费用分担时，将按不同的比率级别划分员工的年收入。 使用固定比率的示例：员工的年收入为 \$50,000，将对前 \$20,000 使用与 \$20,000 “收入限制”相关的比率，对剩余的 \$30,000 使用与 \$60,000 “收入限制”相关的比率。 使用统一比率的示例：员工年收入为 \$50,000，使用与 \$60,000 “收入限制”相关的比率。如果另一员工的年收入为 \$90,000，系统将使用与 \$80,000 “收入限制”相关的比率。
已定义的福利 PA 系数	如果您使用 SQR 方案 TAX104CN 作为“退休金调整计算程序”模板，则需要填写“已定义的福利 PA 系数”组框。TAX104CN 将计算并加载相应的余额记录。要填写此组框，请与您的退休金管理员或相应的政府机构联系。此组框中唯一可选的字段是“PA 年基准时数”。如果此字段

为空，系统将应用员工在“职务数据 – 职务信息”中的“标准工作时数”来执行计算。

如果您的退休金计划定义为现金购买类型，“退休金调整”（PA）金额将由支付确认过程自动计算和维护，并且表示雇主和员工缴费的总和。

如果“退休金计划”设置为“已定义的福利”计划，可以留空“已定义的福利 PA 系数”组框中的“退休金调整”金额字段。通常，您可以通过外部服务供应商或者 PeopleSoft 应用程序之外的内部过程生成“退休金调整”金额。计算此信息之后，可以将其导入到 PeopleSoft 中。

设置假期买入/卖出计划

要设置假期买入/卖出计划，请使用“假期买入/卖出表”（VACATION_TABLE）组件。
本节讨论如何输入假期买入/卖出计划详细信息。

用于设置假期买入/卖出计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
假期买入/卖出	VACATION_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划属性，假期买/卖表，假期买入/卖出	输入假期买入/卖出计划的详细信息。

输入假期买入/卖出计划详细信息

访问“假期买入/卖出”页面。

假期买入/卖出

计划类型: 90 假期买入

福利计划: KUVCEY Vacation Buy

假期计划

查找 | 全部查看 第一页 1/1 最后一项

*生效日期: 1980/01/01 31

*买入或卖出休假: 买入假期

*应计收入类型: VBY Vacation Buy

*金额计算频率: M 每月

假期时数

增加值: 8.00 最小值: 8.00 最大值: 40.00

假期总额

薪资百分比: 2.000 最大值: 1,000.00

假期买入/卖出页面

通过假期买入计划，员工可以使用收入获得更多的假期。通过假期卖出，员工可以将假期时间兑换为现金。

买入或卖出休假	根据计划类型，选择买入假期或卖出假期。 “买入假期”的预定义计划类型为 90；“卖出假期”的计划类型为 91。
应计收入类型	选择此计划要使用的收入类型。 “应计收入类型”在“北美薪资”的“收入表”中进行定义。 当员工买入假期时，应计余额增加。当员工卖出假期时，应计余额减少。
金额计算频率	选择系统存储和计算员工买入或卖出的假期的价值时使用的比率。此字段与支付期间无关。 员工买入或卖出假期时，将影响两类数据：假期应计值和薪资。在员工买入或卖出假期后首次处理假期应计时，您将看到根据买入或卖出的假期总时数得到的当前假期应计余额。但是，对于员工薪资，“北美薪资”会将买入或卖出假期的金额分布到日历年的剩余时间中。此操作将借助您定义的金额计算频率和应计收入类型实现。
假期时数与假期总额	员工买入或卖出假期时，系统将验证数量是否介于最小值与最大值之间，或等于二者，并且是否符合您定义的增量。系统还将验证买入或卖出的价值是否超出薪资的百分比或最大值。

另请参见

第 12 章、“管理休假计划”、第 191 页

第 13 章、“管理假期买入/卖出计划”、第 195 页

第 4 章

构建基本福利方案

本章概述了福利方案，并讨论如何：

- 构建福利方案。
- 复制福利方案、适用资格规则或事件规则。

了解福利方案

本节概述了福利方案，并讨论组成福利方案的各个组件。

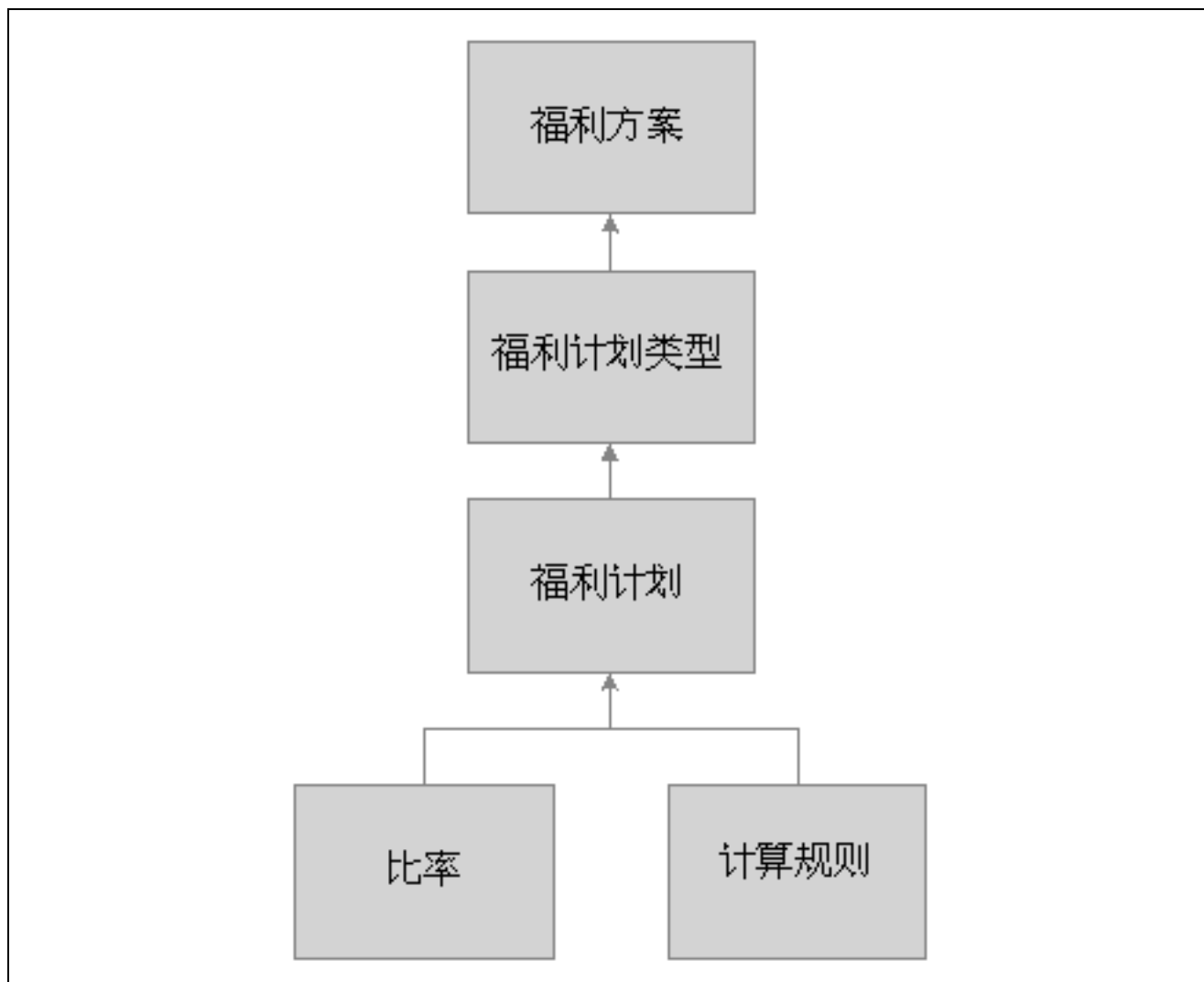
另请参见

[第 3 章、“设置福利计划”、“定义福利计划”、第 41 页](#)

了解福利方案

福利方案就是向员工群体提供的一系列福利。如果向不同的员工群体提供不同的福利、收取不同的保险费或者对于不同的员工群体实施不同的注册规则，您将拥有多个不同的福利方案。

使用“福利方案表”为员工建立福利方案，为其链接适当的计划类型，并关联各种不同的规则。“福利方案表”将与某个福利方案相关的所有信息都集中在一起，这些信息包括是手工处理注册，还是使用“PeopleSoft Enterprise 福利管理”自动处理注册。



福利方案的构建模块

了解计划类型

计划类型对于福利方案十分重要。它们将员工有可能选择的单个计划或选项组合在一起，组成一种特定的福利类型，例如基本人寿保险或医疗保险。

了解计划

计划就是员工可以注册的独立福利项目。计划总是隶属于某种计划类型。例如，您可以为员工提供四种不同的医疗计划选择，每种计划不同的 HMO（健康维护组织）或计划提供商提供。这种情况下，您将可以在医疗计划类型下提供四种不同的计划。每种计划都有一个相关的扣减代码、一组比率以及计算规则。

了解生效日期

为了保持福利方案的准确性和一致性，所有福利计划、计算规则和选项都必须采取连贯且符合逻辑的方式分别标注生效日期。如果没有标注生效日期，您的福利方案将会出现许多错误。

使用生效日期是保持福利信息记录正确的有效方式。可以根据需要创建历史记录并输入将来日期的信息，这全都是因为当您输入信息时，还需要输入一个生效日期，该日期与福利方案中其他元素的生效日期同步。

提供商与福利计划生效日期

考虑提供商与福利计划信息。要设置提供商，请在“提供商”表中输入生效日期。要设置福利计划，请在“福利计划表”中输入计划生效日期并指明提供商。系统将在福利计划生效之前或生效当天对该提供商是否有效进行检查；否则，福利计划将无法包含该提供商的信息。

福利计划和生效日期

如果您将一组具有生效日期的比率和计划规则关联至福利方案及其相关的福利计划，计划将变得较为复杂。系统将检查方案、计划、比率和计算规则的生效日期。系统无法检查您所设置的日期是否正确，因为任何日期都可能是正确的日期。此项工作将由福利方案取而代之。

系统将查找您正在处理的福利方案的生效日期，以及与该福利方案相关联的福利计划集的生效日期。福利方案与福利计划的组合将基于这两组日期生效。

只有将计划的生效日期设置为早于与之关联之福利方案的生效日期或者在同一天，计划才能“生效”。同样，只有将关联至计划的比率和计算规则的生效日期设置为晚于相关计划的生效日期或者在同一天，比率和计算规则才能“生效”。

当您认为某个福利方案和福利计划的组合应该生效，而它们并未生效，而且您的计划也不显示时，请检查福利方案及福利计划的生效日期。福利计划的生效日期必须早于福利方案的生效日期，或二者的生效日期相同。

加载历史记录：警告

设置数据表时，必须设置生效日期以反映您希望数据生效的日期。如果加载员工的历史记录，请确保设立的是较早的生效日期。当准备进行换算时，请将所有生效日期都设为同一个日期。大多数表还具有一个状态，此状态通常为有效。

构建福利方案

要定义福利方案，请使用“福利方案表”（BEN_PROG_DEFN）组件。

本节讨论如何：

- 定义基本福利方案信息。
- 将计划类型关联至福利方案。
- 将福利方案和计划类型链接至比率和计算规则。
- 设置可向不合格受抚养人提供福利的福利方案。

用于构建福利方案的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利方案表 - 福利方案	BEN_PROG_DEFN1	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，方案结构，福利方案表，福利方案	定义基本福利方案信息。
福利方案表 - 计划类型和选项	BEN_PROG_DEFN2	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，方案结构，福利方案表，计划类型和选项	将计划类型链接至福利方案，并添加关于计划类型的重要信息。
福利方案表 - 成本	BEN_PROG_DEFN3	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，方案结构，福利方案表，成本	将福利方案和计划类型链接至比率和计算规则。

定义基本福利方案信息

访问“福利方案表 - 福利方案”页面。

福利方案 (B)计划类型和选项 (P)成本 (C)

福利方案: B01

生效日期: 2000/01/01

*描述: Benefits Full Time Program

简短描述: Ben FT

福利管理

超额货方金额记入: C 现金

FSA

FSA 运行 ID:

FSA 最高年度抵押: 7000.00

自助服务配置

☒ 在注册表中显示货方金额

☐ 表单中包括加拿大销售税

☐ 表单中显示雇主成本

☐ 表单中纳税影响警告

注册表单成本频率: 扣减

手册中 URL ID:

受抚养人限制

受抚养人年龄限制: 18

学生年龄限制: 22

☒ 年龄限制中排除残障人

☒ 受抚养人结婚后不符合条件

COBRA

COBRA 附加费百分比:

COBRA 残障者附加费百分比:

COBRA 联系人 ID:

家庭医疗休假法

FMLA 计划 ID: KUB Roll-Back

福利方案表 - 福利方案页面

- 生效日期

表中的行生效的日期。此日期将决定您在什么时候可以查看和更改信息。
- 生效日期状态

表明表中的行是有效还是无效。处理时将忽略指定为无效的福利方案，即使生效日期将该方案定义为当前也将忽略。

方案的类型 方案的类型可以为手工或自动。如果您仅使用“管理基本福利”业务流程，类型将自动设置为手工。如果您在“安装表”中激活了“福利管理”，类型将自动设置为自动。

货币代码 此代码指的是在此方案的福利和扣减计算中使用的货币类型。

受抚养人限制

此组框用于定义受抚养人不再具有享受健康福利资格的年龄。

受抚养人年龄限制与学生年龄限制 定义不再将受抚养人视为受抚养人或学生的年龄。

年龄限制中排除残障人 选中此项以便使残障的受抚养人不受年龄限制的约束。

受抚养人结婚后不符合条件 选中此项以便将已结婚的受抚养人视为不具有享受健康福利的资格，而无论其年龄大小。

福利管理

如果在“安装表”中激活了“福利管理”，将显示此组框。如果您使用的是弹性信贷，当员工在福利注册期间没有指定转滚选择时，此组框将用于定义系统将如何处理超额的弹性信贷金额。

超额贷方金额记入 系统可以将超额的弹性信贷金额转换为：

C（现金）

D（FSA – 被抚养人医疗保健）

F（没收超额信贷）

H（FSA – 医疗保健）

R（FSA – 退休审议）

S（储蓄 – 401(k)）

FSA

适用于 FSA（弹性支出帐户）管理用户。使用此组框设置您组织的弹性支出帐户的业务规则。

FSA 运行 ID 适用于 FSA 管理用户。输入您在“FSA 运行表”中创建的 FSA 运行 ID。

FSA 支票金额下限 适用于 FSA 管理用户。输入您将在支票上打印的最小金额。

FSA 最高年度抵押 输入员工可以抵押以便存入弹性支出帐户的最大金额。

COBRA

此组框用于定义组织向 COBRA（统一综合预算协调法案）计划征收附加费金额的规则。

COBRA 附加费百分比 输入您希望添加到福利成本中的福利成本百分比数。例如，如果医疗承保范围的成本是 100 美元，而 COBRA 附加费百分比为 30%，则员工在 COBRA 上的医疗承保金额将是 130 美元。

COBRA 残障者附加费百分比 如果您希望对残障者采用不同的百分比数，请输入此百分比数。如果这一字段留空，在 COBRA 附加费百分比字段中输入的附加费百分比数将应用于 COBRA 承保范围内的残障者。

自助服务配置

使用此组框定义用于显示与处理 PeopleSoft Enterprise 电子福利应用程序页面的规则。

- 在注册表单中显示贷方金额

如果您希望在注册表单中显示贷方金额，请选中此复选框。如果您不提供弹性信贷，则可能会不希望在注册表单中显示此标题。
- 表单中包括加拿大销售税

如果您希望在“电子福利注册汇总”页面中显示加拿大销售税的信息，请选中此复选框。
- 表单中显示雇主成本

选中此复选框可以在注册表单中显示雇主费用分担（“成本”）。
- 表单中纳税影响警告

选中此复选框可以在注册表单中向员工警告任何潜在的纳税影响（由雇主分担的费用而导致）。通常，如果存在总税额（推算收入）组件，将选中此项。
- 注册表单成本频率

此项定义福利成本在注册表单中的显示方式。从下列有效值中选择：
年度：将成本显示为年度金额。扣减：将成本显示为每个薪资期间的金额。
- 手册中 URL ID

输入连接至福利手册的 URL ID。URL ID 在“URL 表”中进行设置。

家庭医疗休假法

使用此组框定义 FMLA（家庭医疗休假法案）的处理规则。

FMLA 计划 ID 输入您在“FMLA 计划表”中创建的 FMLA 计划 ID。

将计划类型关联至福利方案

访问“福利方案表 - 计划类型和选项”页面。

福利方案(B) 计划类型和选项(F) 成本(C)

福利方案: B01 生效日期: 2000/01/01

计划类型 查找 | 全部查看 第一项 1/18 最后一项

*计划类型: 01 福利方案 + -

显示计划顺序: 02

事件规则 ID: B1X Benefits Health Plans ☐ HIPAA 计划

放弃承保范围: X 无 ☐ COBRA 计划 加载交叉计划值

自助服务配置

☒ 收集受抚养人/受益人选择信息 ☒ 收集基金分配信息 ☒ 当未做选择时显示

手册中 URL ID:

选项 定制 | 查找 | 全部查看 | 第一项 1-2/2 最后一项

适用资格(E) 交叉计划(C)

选项 ID	*选项类型	福利计划	承保范围代码	扣减代码	选项代码	默认选项	选项级别	选项顺序	处理位置	资格规则 ID	
1	P					☐		1		B193	+ -
2	G			B01-03		☐		2			+ -

福利方案表 - 计划类型和选项页面 - 适用资格选项卡

- 计划类型

选择您希望添加或显示的计划类型。
- 显示计划顺序

适用于“福利管理”用户。表明福利计划的显示顺序。默认值是计划类型。
- 事件规则 ID

适用于“福利管理”用户。选择您希望链接至此福利计划的事件规则。“事件规则”在“事件规则表”中进行设置。

HIPAA 计划（健康保险流通与责任法案计划）	此字段仅适用于健康计划。如果您希望指定此计划包括在“HIPAA 报告”中，请选择此复选框。
放弃承保范围	适用于“福利管理”用户。选择合适的选项，该选项定义了是否以及何时允许员工放弃此计划类型之承保范围。
COBRA 计划	选择此复选框以指定哪些健康计划类型（限于计划类型 1x 和 60）是符合 COBRA 的计划类型。如果您将此计划类型设置为符合 COBRA，请为每个计划输入一个选项代码。否则，选项代码字段将不可用。
加载交叉计划值	单击可以为此计划类型中的每个选项自动植入交叉计划数据。 仅适用于“福利管理”用户。

自助服务配置

使用此组框定义“电子福利”页面上的注册和计划信息的显示规则。

收集受抚养人/受益人选择信息	当您希望系统收集关于受抚养人和受益人的信息，并在“电子福利汇总”和“电子福利详细信息”中显示该信息，请选中此复选框。 此选项与“事件规则”页面中的“忽略受抚养人/受益人”标记一起使用。
收集基金分配信息	此复选框选中时，系统将收集与储蓄计划有关的信息，并且在“电子福利储蓄汇总”和“电子福利详细信息”页面中显示此信息。
当未做选择时显示	此复选框控制当员工没有可选择的选项而且又不能放弃选项时某个计划类型是否在注册时显示。带薪休假就是很好的示例。员工享受这项福利，而您却不用在注册表单中显示该福利。 如果此复选框为选中状态，系统将在注册表单汇总中显示计划类型。如果此复选框没有选中，系统将不显示计划类型。
手册中 URL ID:	如果此计划类型具有特殊的手册，您可以输入 URL ID。URL ID 在“URL 表”中进行设置。

选项 - 适用资格选项卡

输入为员工提供的专用于本节所指定的计划类型的选项。

选项 ID	当您为所提供的每个计划类型定义选项时，系统将自动输入选项 ID。
选项类型	每一行选项都需要指定一个选项类型。“管理基本福利”业务流程允许您从以下有效值列表中选择一个值： <i>O</i> : 每个计划类型都至少需要选择一个选项，但计划类型 01 除外。计划类型 01 仅用于“福利管理”。它也称为福利方案的“方案”级别，仅用于与“福利管理”同时运行的方案。 <i>G</i> : 表明此选项为一般信贷，仅在“福利管理”中使用。 <i>P</i> : 此选项仅用于计划类型 01。它表明这是一个方案，为自动福利方案所必需。每个福利方案只能具有一个 <i>P</i> 行。 <i>W</i> : 表明放弃承保范围为一个选项，仅在“福利管理”中使用。
福利计划	输入在“福利计划表”中定义的福利计划代码。如果是健康计划以外的其他计划，请在不同的福利计划详细信息页面中添加详细信息。

承保范围代码	此字段仅适用于健康计划类型。表明健康计划的承保范围级别。这是这些计划类型的必需字段。承保范围代码在“承保范围代码表”中定义。
扣减代码	将扣减代码链接至选项。
选项代码	如果选中了COBRA 计划复选框，或者如果这是“福利管理”（自动）福利方案，则该字段可用。
默认选项	适用于“福利管理”。如果您希望当“福利管理”处理在验证、加载或完成参与者选择时将此选项用作默认选项，请选择此复选框。 默认选项是为没有进行选择的员工所提供的福利计划选项，将在相关事件规则具有默认选项或当前否则选项方法时使用。计划类型默认值将作为您在完成事件时参与者所选类型的替代值。下面是设置默认选项时应注意的一些原则： • 仅对计划类型 1x - 3x、5x、7x 和 8x 选择默认选项。 • 对于 2x 计划类型，不将需要在员工级别指定承保范围的选项定义为默认选项。 • 只有放弃选项类型才能作为计划类型 4x、6x 和 9x 的默认选项。 • 需要提供证明的选项不能设置为默认选项，尽管它也是选项。
选项级别	适用于“福利管理”。选项级别指的是由该选项提供的福利承保范围的级别。例如，假设您正在设置一组附加人寿保险选项，以便员工可以在他们年收入的 1、2、3 或 4 倍的承保范围中进行选择。分别为这些选项设置级别值 1、2、3 和 4。 系统将在事件处理过程中使用这些选项级别值。与这些选项所属的计划类型相链接的事件规则，将在评估其更改级别规则时检查选项级别。员工选择新的承保范围时，系统将拿员工在该计划类型中选择的新选项与当前选择选项的选项级别进行对比。如果新选择违反了相关事件规则的“参与和放弃”更改级别规则，系统将拒绝员工选择的福利选项。 例如，如果相关事件规则的“最大更改级别数”为 2，则系统不允许员工将他们的承保范围更改为相差两个选项级别以上的范围（双向）。因此，在开放式注册期间，承保范围等于年收入的员工将不能选择等于他们年收入 4 倍的承保范围。
选项顺序	适用于“福利管理”。表明福利选项的显示顺序。默认值是“计划类型”。
地理位置	适用于“福利管理”。如果您希望将地理位置规则链接至此选项，请输入相应代码。地理位置规则在“地理位置表”中进行设置。
资格规则 ID	适用于“福利管理”。如果您希望将适用资格规则链接至此选项，请输入相应的适用资格规则 ID。适用资格规则在“适用资格规则表”中创建。
选项 - 交叉计划选项卡	
此选项卡仅供“福利管理”用户使用。	
选项 ID	当您为所提供的每个计划类型定义选项时，系统将自动输入选项 ID。
承保范围代码	此字段仅适用于健康计划类型。表明健康计划的承保范围级别。这是计划类型的必需字段。承保范围代码在“承保范围代码表”中进行定义。

扣减代码	将扣减代码链接至选项。
选项代码	系统将显示在“适用资格”部分创建的信息。
交叉计划类型	如果此选项具有交叉计划要求，请输入必须包含注册内容的另一个计划类型。
交叉福利计划	此字段适用于自动福利计划，表明此选项中的注册取决于在交叉计划类型字段中输入的特定福利计划的注册内容。
承保范围限制（百分比）	此字段适用于自动福利计划，表明其承保范围限定为其他计划类型之员工承保金额的某个百分比。
检查受抚养人	此字段适用于自动福利计划，它告知系统根据受抚养人在其他计划类型中的注册来检查其在此计划中的注册。

下表说明如何填写计划类型 01 到 9x 的“计划类型和选项”页面：

字段	计划类型 01 的值	计划类型 1x 到 9x 的值
计划类型	01（基本福利不允许选择计划类型 01）	1x-9x
显示计划顺序	不适用	不允许
事件规则 ID	不适用	不允许
放弃承保范围	不适用	不允许
COBRA 计划	不适用	允许用于计划类型 1x 和 6x
HIPAA 计划	不适用	允许用于计划类型 1x
选项类型	不适用	0 – 只有选项类型允许用于计划类型 1x 到 9x
福利计划	不适用	必需的
承保范围代码	不适用	对于计划类型 1x 是必需的，但不允许用于计划类型 2x 到 9x
默认选项	不适用	不允许
扣减代码	不适用	必需的

字段	计划类型 01 的值	计划类型 1x 到 9x 的值
选项顺序	不适用	不允许
选项代码	不适用	不允许，除非计划类型 1x 或 60 指定为 COBRA 计划，在此情况下，“选项代码”为必需项。
选项级别	不适用	不允许
地理位置	不适用	不允许
资格规则 ID	不适用	不允许
交叉计划类型	不适用	不允许
交叉福利计划	不适用	不允许
承包范围限制（百分比）	不适用	不允许
检查受抚养人	不适用	不允许

另请参见

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “PeopleSoft HRMS 报告应用程序基础,” 管理基准福利报告

第 7 章、“注册参与者”、第 123 页

将福利方案和计划类型链接至比率和计算规则

访问“福利方案表 – 成本”页面。

福利方案 (B)

计划类型和选项 (F)

成本 (C)

福利方案: B01

生效日期: 2000/01/01

计划类型

查找 | 查看 1

第一项 1-18/18 最后一项

计划类型: 01 福利方案

选项

查找 | 查看 1

第一项 1-2/2 最后一项

选项 ID: 1 选项类型: P 福利计划: 承保范围代码:

成本

成本类型	成本 ID	比率类型	比率 ID	收入代码	计算规则表 ID

选项 ID: 2 选项类型: G 福利计划: 承保范围代码:

成本

成本类型	成本 ID	比率类型	比率 ID	收入代码	计算规则表 ID
信贷	2	服务持续时间 (月)	BKN2	B22	GenCredErn

计划类型: 10 医疗计划

选项

查找 | 全部查看

第一项 1/42 最后一项

选项 ID: 1 选项类型: G 福利计划: 承保范围代码:

成本

成本类型	成本 ID	比率类型	比率 ID	收入代码	计算规则表 ID
信贷	1	固定比率	B454	B23	MedCredErn

福利方案表 - 成本页面

成本

使用此组框为每个福利方案及选项的组合标识比率和计算规则。

- 成本类型

标识此计划类型和福利选项组合的成本类型。对于“基本福利”，值始终都将是价格。系统将根据链接至此福利选项的扣减代码为选择了此选项的员工计算扣减。
- 成本 ID

当您输入一个新的“成本”行时，系统将自动指定其值，且该值无法更新。
- 比率类型

标识与此计划类型和福利选项组合相关的比率类型（固定金额、按年龄分级等）。
- 比率表 ID

标识链接至此计划类型与福利选项组合的特定比率表。由于可能会为某个特定的比率类型创建多个表，因此您需要 ID 编号。只有计划类型 01 到 3X 可以使用比率。
- 收入代码

仅适用于信贷。标识可能与计划类型绑定的收入代码。
- 计算规则表 ID

标识链接至计划类型和福利选项组合的计算规则。

计划类型的比率可用性

下表列出了可用于每个计划类型的比率类型：

计划类型	固定比率	按年龄分级	任职比率	薪资百分比
01	仅适用于“福利管理”。	仅适用于“福利管理”。	仅适用于“福利管理”。	仅适用于“福利管理”。
1X	可用	可用	可用	可用
2X	可用	可用	可用	可用
3X	可用	可用	可用	可用
4X-9X	未使用	未使用	未使用	未使用

对于某些计划类型，您将需要指定正确的“计算规则表 ID”，以便确保采用适当的计算规则。

无需对所有计划类型指定比率和计划规则。另一方面，某些特定比率类型又需要计算规则。

计划类型的比率和计算规则必需性

下表列出了可用于不同计划类型的比率表和计算规则：

计划类型	比率表	计算规则表
01	必需的	取决于比率类型。
1x	必需的	取决于比率类型（固定比率不需要计算规则，但其他比率需要）。
2x	必需的	同上。
3x	必需的	同上。
4x	不是必需的	必需的
5x	不是必需的	必需的（保留以供将来使用），但不会在计算时应用。
6x	不是必需的	未使用

计划类型	比率表	计算规则表
7x	不是必需的	未使用
8x	不是必需的	未使用
9x	不是必需的	未使用

比率类型的计算规则必需性

下表说明了每种比率类型是否需要计算规则：

比率类型	计算规则
按年龄分级	必需的
固定金额	不适用
薪资百分比	必需的
任职	必需的

复制福利方案、适用资格规则或事件规则

要复制福利方案，请使用“福利方案复制实用程序”（BN_CLONE）组件。

本节讨论如何复制福利方案。

用于复制福利方案、适用资格规则或事件规则的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利复制	BN_CLONE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，方案结构，福利方案复制实用程序，福利复制	复制福利方案。为现有福利方案创建副本。需要为复制的方案提供新的生效日期并选择为此方案指定新名称还是保留原有名称。 为“福利管理”创建现有适用资格或事件规则的副本。

使用复制实用程序

访问“福利复制”页面。

福利复制

*要复制的对象类型:

福利方案

复制来源

福利方案

定制 | 查找 | 查看 100 | 第一页 | 1-10/283 | 最后一页

已选择	福利方案	描述	生效日期	状态
☐	B01	Benefits Full Time Program	2000/01/01	A
☐	B01	BAS Eligibility 1	1998/01/01	A
☐	B01	BAS Eligibility 1	1990/01/01	A
☐	B02	Benefits Part Time Program	2000/01/01	A
☐	B02	BAS Eligibility 2	1990/01/01	A
☐	B03	BAS Eligibility 3	1990/01/01	A
☐	B04	BAS Eligibility 4	1990/01/01	A
☐	B05	MJ BAS Eligibility F/T	1994/01/01	A
☐	B06	MJ BAS Eligibility P/T	1994/01/01	A
☐	B06	MJ BAS Eligibility P/T	1980/01/01	A

复制到

福利方案:

生效日期:

31

*方案的类型:

自动

福利复制页面

- 要复制的对象类型

选择下列选项其中之一：
福利方案
适用资格规则（仅限“福利管理”）
事件规则（仅限“福利管理”）
- 已选择

选择与希望复制的对象、福利方案、适用资格规则或事件规则对应的复选框。
- 复制到

此组框用于定义将要创建的新对象的名称。根据您要复制对象类型的不同，将显示不同的字段。

第 5 章

设置其他管理基本福利功能

本章讨论如何：

- 设置福利开单。
- 设置 COBRA 管理。
- 设置 HIPAA 表。
- 设置内部管理联系人信息。
- 设置多重职务。
- 设置追溯福利和扣减。

设置福利开单

要设置福利开单，请使用“开单参数” (BILLING_PARAMETERS) 和“开单日历” (BILLING_CALENDAR) 组件。

本节概述了设置福利开单，并讨论如何：

- 设置开单参数。
- 设置支付到期日。

了解福利开单设置

使用“福利开单”，您可以直接将福利计划选择开单给员工和被抚养人，而不用通过薪资扣减处理来进行。“福利开单”既可用于定期福利，也可用于 COBRA（统一综合预算协调法案）福利。

要设置福利开单，请：

1. 在“开单参数”页面上设置开单规则。
整个系统只需设置一组开单参数。
2. 使用“开单日历”页面设置开单周期。

用于设置福利开单的面

页面名称	对象名称	导航	使用
开单参数	BILL_PARMS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，开单，开单参数	定义开单参数。
开单日历	BILL_CALENDAR	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，开单，定义日历，开单日历	为各个开单期间设置开始日期、结束日期和支付到期日。该页面还用于控制开单对帐单的打印，以及输入出现在特定开单期间的打印开单对帐单上的备注。

设置开单参数

访问“开单参数”页面。

开单参数 (P)

*开单频率:

每月

到期日

定期开单

到期天数:

25

逾期天数:

5

COBRA 帐单

支付期间天数:

30

逾期天数:

1

开单参数页面

- 开单频率

指明计算开单金额的频率。
- 到期天数

输入自开单期间开始日期之后算多少天支付到期。此值用于确定“开单日历”页面上的默认支付到期日。

注意： COBRA 要求必须为 COBRA 开单至少指定 30 天。
- 逾期天数

输入超过支付到期日多少天即将支付视为逾期。

设置支付到期日

访问“开单日历”页面。

开单日历 (C)

开单期间：2006

*期间开始日期：2000/06/0131

*期间结束日期：2000/06/3031

备注：June 2000

*支付到期日：2000/06/2631

*COBRA 支付到期日：2000/07/0131

☐ 开单计算运行

☐ 已打印开单对帐单

开单日历页面

开单期间	当您第一次访问该页面时，必须输入开单期间代码，以标识要为其设置日历的开单期间。该代码可以是任何唯一的四字符组合。PeopleSoft 建议使用 YYMM 作为月历的标识代码。
期间开始日期与期间结束日期	系统使用期间开始日期和“开单参数”页面上设置的到期天数来计算定期开单与“COBRA 福利开单”处理的默认支付到期日。 系统使用期间结束日期评估生效日期。期间结束日期还用作开单费用的过帐日期。 注意： 系统不会为了确保开单频率与开始日期和结束日期匹配而编辑开单频率。
支付到期日、COBRA 支付到期日	系统根据“开单参数”页面上设置的到期天数以及您为此开单期间定义的期间开始日期自动设置支付到期日和 COBRA 支付到期日。您可以根据需要覆盖默认日期。 注意： COBRA 到期日不能设置为自开始日期起少于 30 天。
备注	（可选）输入为此开单期间发送的所有开单对帐单中出现的文本。
开单计算运行、已打印开单对帐单	指明此开单日历的当前处理阶段。

设置内部管理联系人信息

要设置内部管理联系人信息，请使用“管理联系人”（BENEF_ADM_CONTACTS）组件。

本节讨论如何设置内部管理联系人信息。

了解内部管理联系人信息

内部管理联系人组件类似于“供应商”组件，用于记录 HIPAA（健康保险流通与责任法案）和 COBRA 职能部门的内部联系人。使用此内部联系人结构，您只需标识单个联系人一次，即可灵活地在整个“管理基本福利”业务流程中多次引用该联系人。

对于 HIPAA，内部管理联系人组件用于记录 HIPAA 管理员，该管理员必须包括在所有打印的 HIPAA 证书中。COBRA 职能部门使用此组件填充 COBRA 通知信函。

在“福利管理联系人”页面上输入的联系人可以在“福利计划表”页面和“福利方案定义”页面中引用。请注意，尽管目前只有 HIPAA 和 COBRA 使用这些联系人，但实际上他们可用于所有福利计划类型。

注意：HIPAA 报告 BEN022 和 BEN023 现在预计可以找到在所有证书上打印的 HIPAA 管理联系人。

用于设置内部管理联系人信息的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利管理联系人	BENEF_ADM_CONTACTS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划和供应商，管理联系人，福利管理联系人	记录 HIPAA 和 COBRA 职能部门的内部联系人。

设置内部管理联系人信息

访问“福利管理联系人”页面。

福利管理联系人

福利联系人 ID:1

*联系人描述:福利管理联系人

联系人详细信息

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:2007/04/11

*生效状态:有效

*联系人姓名:Thomas Edwards

职务头衔:Benefits Coordinator

电子邮件地址:tedwards@horseshoe.com

国家或地区:USA 美国

地址:1993 Com Street
Turnabout, CA 94577
USA

编辑地址

电话:707/455-2

分机:

子女赡养指示符

☒ 无☐ 主要☐ 次要

福利管理联系人页面

福利联系人 ID	标识各个联系人，并指定下一个可用的联系人 ID。
联系人描述	这是备用的联系人搜索描述。
联系人姓名	标识内部联系人的姓名。此联系人可以是个人、部门或其他名称。联系人姓名无限制。

设置 COBRA 管理

要设置 COBRA 管理，请使用“COBRA 事件规则” (CBR_EVENT_RULES) 组件。

本节列出了一些先决条件，并讨论了如何设置“COBRA 管理”。

- 将 COBRA 链接到您的福利包。
- 标识 COBRA 合格福利计划。
- 确定 COBRA 承保范围代码。
- 定义 COBRA 校验事件。
- 标识 COBRA 事件。

先决条件

设置“COBRA 管理”之前，请先完成下列步骤。

- 1. 在“安装表”上激活“COBRA 管理”。
 - a. 访问“安装表-针对产品的安装”页面。
 - b. 选择“福利功能”组框下面的“COBRA 管理”复选框。
- 2. 标识您公司的 COBRA 管理员。

使用“福利管理联系人”页面标识您的 COBRA 管理员。输入此信息后，即可在每个福利方案中引用这些 COBRA 管理员。这就是将要包括在打印的 COBRA 通知信函中的联系人信息（姓名和地址）。

用于设置 COBRA 管理的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
事件规则	COBRA_EVENT_RULES1	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，COBRA，事件规则，事件规则	标识导致合格受益人失去健康计划承保范围的事件。
福利管理联系人	BENEF_ADM_CONTACTS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，计划和供应商，管理联系人，福利管理联系人	定义 COBRA 管理员的姓名和地址。此信息将打印在 COBRA 通知、注册和离职信函上。

将 COBRA 链接到福利包

要将 COBRA 链接到您的福利包，请使用“福利方案表”标识下列信息：

- 受抚养人不再被视为受抚养人的年龄。
- 受抚养人不再被视为学生的年龄。
- 残障者是否不受年龄限制。
- 已婚受抚养人是否有资格获得定期福利。

您还可以标识您希望为残障者和非残障者的福利成本增加的任何额外费用。

另请参见

第 4 章、“构建基本福利方案”、第 81 页

标识 COBRA 合格福利计划

要标识福利方案中提供的哪些福利计划符合 COBRA 管理的资格，请使用“福利方案表”。设计福利方案时，如果您指定“健康 (1x)”和“FSA (60)”计划类型作为 COBRA 合格计划类型，则必须为这些计划类型指定选项代码。系统使用选项代码在 COBRA 福利计划中注册员工。此限制仅在您不使用“PeopleSoft Enterprise 福利管理”时适用。

一般而言，只有医疗和健康计划类型（计划类型 1x 和 6x）被指定为 COBRA 合格计划类型。但是，如果您组织的政策是将非医疗计划类型作为员工的 COBRA 承保范围的一部分提供给员工，则 PeopleSoft 允许您将这些计划类型标识为 COBRA 合格计划。对于除“医疗 (1x)”或“FSA (6x)”计划类型之外的计划类型，您需要修改 COBRA COBOL。

对于 COBRA，医疗承保范围是一项核心福利。COBRA 管理可以定义非核心福利，例如牙科和眼科护理福利。如果您的福利方案综合了核心福利和非核心福利，您可能必须为 COBRA 参与者提供一个其他有效员工不可用的核心选项。

COBRA 承保范围当前不支持不合格的医疗、牙科和眼科计划。请不要将这些计划指定为 COBRA 合格计划。

另请参见

第 4 章、“构建基本福利方案”、第 81 页

确定 COBRA 承保范围代码

承保范围代码是在“承保范围代码”页面上创建的。PeopleSoft 有四个承保范围代码用于“COBRA 管理”。您可以根据组织的需要添加更多代码，但是，不合格受抚养人的承保范围代码不能用于“COBRA 管理”。

在 COBRA 处理中，将使用“承保范围代码”页面上的 COBRA 承保范围集合字段确定为参与者提供的承保范围类型。要指明在 COBRA 处理中使用某个承保范围代码，请在 COBRA 承保范围集合字段中输入一个两位数的代码。

示例：

假设您具有下列承保范围代码：

- 1 - 仅限员工
- 2 - 员工 + 配偶
- 3 - 员工 + 受抚养人
- 4 - 家庭
- A - 仅限员工
- B - 员工 + 配偶
- C - 员工 + 受抚养人
- D - 家庭

您希望 COBRA 处理只将承保范围代码 A、B、C 和 D 视为合格的代码，并且已决定用 CO 代表 COBRA 合格承保范围代码。您需要在 COBRA 承保范围集合字段中输入 *CO*，以表示承保范围代码 A、B、C 和 D。

定义 COBRA 校验事件

PeopleSoft 为“COBRA 管理”提供了下列校验事件：

- 自愿离职。
- 非自愿离职。
- 工时扣减。
- 员工死亡。
- 离婚和合法分居。
- 失去受抚养人状态（由于结婚或达到福利承保范围的年龄限制）。
- 获得医疗保险资格。
- 退休。

根据联邦政府的指导原则，因“严重失职”自愿离职或非自愿离职的员工及员工配偶没有资格加入 COBRA 承保范围。PeopleSoft 未赋予“COBRA 管理”区分严重失职离职与其他离职类型的能力，但是，您可以设置操作原因代码并添加 PeopleCode，以使系统执行此功能。

您应根据组织认可的校验事件检查所提供的事件集合，并根据需要更改这些事件以及添加新事件。然后，为每个有效的事件执行下列操作：

- 定义 COBRA 承保范围何时开始以及持续多长时间。
- 定义宽限期。
- 定义员工必须在何时向组织通知该事件，以及组织必须在何时向 COBRA 福利员工进行通知。
- 定义该事件的合格受益人。
- 定义该事件的辅助事件规则。

如果要为某个特定的 COBRA 事件类别设置其他 COBRA 事件规则记录，请插入一个具有不同生效日期的新行。系统将始终使用生效日期最接近当前日期的记录。

您可以设置生效日期在将来的 COBRA 事件规则记录。这样您可以在预先确定的日期更改 COBRA 事件类别的定义。

确定 COBRA 承保范围期间

COBRA 承保范围自正常有效承保范围最后一天的次日开始，一般在校验事件后持续 18 或 36 个月。如果员工在 15 日离职，则 COBRA 承保范围将从 16 日开始。

如何确定 COBRA 期间开始日期取决于多个因素。第一个因素是 COBRA 期间是否包括其他涵盖范围险别。其他涵盖范围险别是指自员工的有效健康承保范围正常终止之日起有效续保范围的宽限期。宽限期可以通过“管理基本福利”业务流程手工提供，或者由“福利管理”系统自动提供。

无论 COBRA 期间是否包括其他涵盖范围险别，COBRA 承保范围开始日期都始终设置为有效承保范围最后一天的次日。COBRA 承保范围结束日期的计算与是否包括其他涵盖范围险别有关。

但是，对于残障 COBRA 参与者，条例允许在员工离职和扣减工时事件后，在原有的 18 个月基础上最长再延长 11 个月。您可以通过完成“事件规则”页面上的残障之额外月份所得字段，延长残障参与者的承保范围。

COBRA 承保范围的结束日期定义为 COBRA 期间开始日期加上承保范围的月数，再加上残障之额外月份所得。

提供宽限期

有些情况下，您可能希望为员工提供宽限期，宽限期从正常承保范围最后一天的次日开始。在这些宽限期内，您的组织将支付全部或部分员工福利保险费。通过将个人健康福利计划的终止日期延长到 COBRA 校验事件日期之后即可设置宽限期。您可以手工完成此操作，也可以通过“PeopleSoft 福利管理”处理进行设置，以使其自动发生。要提供宽限期，请选中包括其他涵盖范围险别复选框，然后指定您希望 COBRA 期间何时开始，当天即宽限期结束日期的次日。系统将在 COBRA 承保范围内包括宽限期。您可以选择让 COBRA 在事件发生日开始、在事件发生后月份的第一天开始，或者在事件发生后支付期间的的第一天开始。

如果您不希望在 COBRA 期间内包括宽限期，请勿选择包括其他涵盖范围险别。COBRA 期间开始日期保持不变，而 COBRA 承保范围将从宽限期结束后的次日开始。这意味着如果您的组织在宽限期内支付全部或部分员工保险费，COBRA 期间将在其他涵盖范围险别结束后才开始。从校验事件开始的续保范围时长等于宽限期的时长加上 COBRA 续保范围的 18 个月。

系统根据从 COBRA 事件规则中所定义参数推导出的公式计算 COBRA 承保范围结束日期。

下面的示例显示了 COBRA 如何为此员工计算 COBRA 承保范围结束日期，该员工在 3 月 15 日经历 COBRA 校验事件，支付期间在 3 月 22 日，有效承保范围的最后一天为 6 月 30 日，并且允许 18 个月的 COBRA 承保范围。

有效承保范围的最后一天	包括其他涵盖范围险别	COBRA 期间开始代码	COBRA 期间开始日期	COBRA 承保范围开始日期	COBRA 承保范围结束日期
6 月 30 日	否	不适用	7 月 1 日	7 月 1 日	12 月 31 日
6 月 30 日	是	事件日期	3 月 15 日	7 月 1 日	9 月 14 日
6 月 30 日	是	月后	4 月 1 日	7 月 1 日	9 月 30 日
6 月 30 日	是	支付期间	3 月 22 日	7 月 1 日	9 月 21 日

承保范围结束日期始终等于 COBRA 期间开始日期加上每个计划类型的承保范围月数，但有两个例外：

- 对于员工和配偶，COBRA 承保范围将在计划的承保范围结束日期（即员工或配偶年满 65 岁，符合医疗保险条件当日）之前结束。
- 对于符合医疗保险条件员工的受抚养人，COBRA 承保范围结束日期将为 COBRA 期间开始日期或员工的医疗保险资格取得日加上 36 个月，取二者中的较晚者。

设置 COBRA 辅助事件规则

次级 COBRA 校验事件是指延长参与者有资格享受 COBRA 承保范围时间的事件。

一个事件必须满足下列基本条件才有资格成为 COBRA 次级事件：

- 初始 COBRA 事件必须是与员工的职务状态（例如扣减工时、离职或退休）改变有关的 COBRA 事件类别。
- 员工和受抚养人当前必须参加有效初始 COBRA 事件，并且具有 COBRA 承保范围。
- 次级事件必须是涉及员工的受抚养人失去承保范围的 COBRA 事件类别之一，例如离婚、受抚养人结婚、受抚养人超龄、员工死亡或取得医疗保险资格。

例如，假设一名已婚员工离职。离职后，该员工及其配偶将获得 18 个月的 COBRA 承保范围。如果该员工与其配偶离婚，离婚将被视为前配偶的次级事件。如果离婚发生在离职之前，离职将不被视为前配偶的次级事件。

事件的类别决定承保范围延长的时间及方法。在上述示例中，次级事件将导致前配偶的承保范围自初始事件的承保范围开始日期起的 18 个月延长到 36 个月。一般而言，即使发生次级事件，受抚养人的承保范围也不能超过 36 个月。

如果次级事件是获得医疗保险资格则是例外。当合格的 COBRA 受益人年满 65 岁，且获得医疗保险资格时，COBRA 承保范围即结束。在这种情况下，系统将在 COBRA 事件日期（获得医疗保险资格日期）上加上 36 个月，从而将受抚养人的 COBRA 承保范围向后延长 36 个月。

COBRA 合格受益人

下表说明了“福利取消级别”和“COBRA 合格受益人”之间的关系。对于每个“COBRA 事件类别”，下表说明了通常与该事件有关的“福利取消级别”和“COBRA 合格受益人”。

COBRA 事件类别	福利取消级别	COBRA 合格受益人
TER、RET、RED、MIL	员工	员工、配偶、小孩
DEA、MED	员工	配偶、小孩
OVG、DEP	受抚养人	小孩
DIV	受抚养人	前配偶

标识 COBRA 事件

访问“事件规则”页面。

事件规则 (E)

COBRA 事件分类:TER

COBRA 事件规则

查找 | 全部查看

第一页 < 1/1

最后一页

*生效日期:1980/01/01

状态:有效

*描述:Termination

简短描述:Terminatio

允许的回复日:60

事件通知天数:30

支付宽限日:45

☐ 允许手工输入事件

☐ 取消 COBRA 附加费

COBRA 期间确定

涵盖范围险别月份:18

残障之额外月份所得:11

☐ 包括其他涵盖范围险别

COBRA 期间开始:事件日期

☐ 使用 BenAdmin 事件规则

辅助事件规则

次级事件角色:继续处理初始事件

次级事件添加月数:

次级事件添加模式:N

福利取消级别:员工

COBRA 合格被抚养人

承保人员类型

小孩

+

-

员工

+

-

配偶

+

-

事件规则页面

COBRA 事件规则

- 生效日期

输入或选择此 COBRA 事件的生效日期。系统将始终使用生效日期最接近但不超过当前日期的记录。
- 状态

选择此 COBRA 事件是有效还是无效。

描述	输入 COBRA 事件的描述，最多 30 个字符。
简短描述	输入 COBRA 事件的简短描述，最多 10 个字符。
允许的回复日	指定自通知之日起，受益人必须选择承保范围的最大天数。超过回复期后，COBRA 资格将过期。
事件通知天数	指明在发生校验 COBRA 事件后，员工或受抚养人必须在多少天内通知组织。
支付宽限日	输入自员工呈报选择后，留给员工提交支付的支付宽限天数。
允许手工输入事件	如果要允许手工输入事件，请选中此复选框。
取消 COBRA 附加费	对于此事件类别，如果您希望系统忽略“福利方案表”中定义的 COBRA 附加费百分比，请选中此复选框。
COBRA 期间确定	
涵盖范围险别月份	指明特定校验事件的涵盖范围将延长多长时间。COBRA 涵盖范围一般是自校验事件起延长 18 或 36 个月。
残障之额外月份所得	输入适用于残障参与者的延长时间。对于残障参与者，条例允许在员工离职和扣减工时事件后，在原有的 18 个月基础上最长再延长 11 个月。
包括其他涵盖范围险别	选中此复选框可以设置宽限期。
COBRA 期间开始	选择一个值以定义 COBRA 涵盖范围险别何时开始。请从下列有效值中选择： 事件日期：COBRA 期间开始日期与事件发生日相同。COBRA 涵盖范围险别实际上从事件发生日的次日或宽限期结束后的次日开始。 事件日期往后第一个月的开始：COBRA 开始日期为事件发生后月份的第一天。 事件日期往后第一个薪资支付期的开始：COBRA 开始日期为事件发生日后的支付期间的第一天。
辅助事件规则	
次级事件角色	指明是否可以将显示的 COBRA 事件类别视为次级事件。可从下列有效值中选择： 继续处理次级事件 (<i>S</i>)：这表明 COBRA 事件类别是次级事件。 继续处理初始事件 (<i>P</i>)：如果此字段的值为 <i>P</i>，则不能在另外两个辅助事件规则字段中输入数据。
次级事件添加月数	如果选择了次级事件角色，则次级事件添加月数字段将定义原始 COBRA 涵盖范围险别将延长的月数。
次级事件添加模式	定义系统是将次级事件添加月数添加到初始事件的原始涵盖范围险别开始日期，还是添加到次级事件的 COBRA 事件日期。 如果是 PeopleSoft 提供的事件类别，“死亡”、“离婚”、“已婚被抚养人”和“被抚养人超龄”事件的“次级事件添加模式”的值为 <i>E</i>（扩展），而“获得医疗保险资格”事件的“次级事件添加模式”的值为 <i>A</i>（添加）。

	注意： 对于离婚 COBRA 事件类别，唯一一个定义的 COBRA 合格受益人为 X（前配偶）。
福利取消级别	定义 COBRA 事件是只影响员工、被抚养人，还是同时影响二者。可从下列有效值中选择：员工、被抚养人（COBRA 合格受益人）或不选。
COBRA 合格被抚养人	
承保人员类型	选择下列选项之一以定义您与被抚养人的关系。 小孩、家庭成员、员工、前配偶、不合格受抚养人、其他合格受抚养人、配偶

设置 HIPAA 表

要设置 HIPAA，请使用“EDI 贸易合作伙伴”（BN_EDI_PARTNERS）和“EDI 834 事务处理映射表”（BN_834_MAP_TBL）组件。

本节讨论如何：

- 定义 EDI 贸易合作伙伴。
- 创建事务处理映射表。

用于设置 HIPAA 表的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
EDI 贸易合作伙伴	BN_EDI_PARTNERS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，电子数据交换贸易合作伙伴，EDI 贸易合作伙伴	定义接收 834 事务处理的每个合作伙伴的“EDI 交换控制”分段所需的信息。
EDI 834 事务处理映射表	BN_834_MAP_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，EDI 834 事务处理映射表，EDI 834 事务处理映射表	查看提供的代码映射或者为您添加到系统中的任何新代码设置新的代码映射。

定义 EDI 贸易合作伙伴

访问“EDI 贸易合作伙伴”页面。

EDI 贸易合作伙伴

贸易合作伙伴 ID: EDI_100

贸易合作伙伴信息

查找 | 全部查看

第一页1/1最后一页

*生效日期:2006/02/2831

*姓名:

*外部合作伙伴 ID:

*内部合作伙伴 ID:

应用程序接收人代码:

应用程序发送人代码:

☐ 使用翻译集合 ID 代码的备选组号码

备选组编号:

☐ 需要安全密码

密码:

主保单编号:

预订人编号:员工 ID

上一控制编号:0

字段分割符:

*分段终止符:~

*子元素分割符>:

*文件名:

文件目录:

EDI 贸易合作伙伴页面

- 姓名

输入 EDI 贸易合作伙伴的姓名。
贸易合作伙伴可以是您的医疗保健提供商之一，但这不是必须的。
- 外部合作伙伴 ID

标识接收合作伙伴。
此 ID 必须同时获得发送人和接收人的同意。
- 内部合作伙伴 ID

标识发送合作伙伴。
此 ID 必须同时获得发送人和接收人的同意。
- 应用程序接收人代码

输入值。
- 应用程序发送人代码

输入值。
- 使用翻译集合 ID 代码的备选组号码

选中此字段，才可以在备选组编号中输入值。
- 备选组编号

如果选中了使用翻译集合 ID 代码的备选组号码字段，则必须输入一个值。当系统创建连接的“事务处理集合 ID 代码”值时，将使用“备选组编号”值代替“外部合作伙伴 ID”。
- 需要安全密码

选中此字段，才可以在密码字段中输入值。此项指明 HIPAA 文件中的安全信息。
- 密码

如果选择了需要安全密码字段，则必须输入一个 10 个字符的密码。系统将把 ISA 分段中的 ISA03 值设置为“01”，然后在位置 ISA04 发送“密码”值。

主保单编号	输入值。 在 HIPAAA 文件的标题中，除了您在此字段中输入的“主保单编号”值，系统还将包括一个“参考 ID 限定符”为“38”的新 REF 分段（事务处理集合保单编号）。
预订人编号	从下列值中选择： 如果选择“员工 ID”作为此字段的值，HIPAA 处理将在 2000 循环中使用“预订人”的员工 ID 作为 REF*0F 分段的 REF02 值。 如果选择“SSN”作为此字段的值，HIPAA 处理将使用“预订人”的“社会保障号码”（NID），而不是员工 ID。被抚养人的记录也使用“预订人”的 SSN 作为 REF02 值。 注意： 注意：如果您选择“SSN”，而“预订人”没有“社会保障号码”（NID），上述文件将为该“预订人”及其成员的记录使用员工 ID。
上一控制编号	每向合作伙伴传输一次，系统就会将此编号递增 1。 控制编号最初设置为 0。您可以根据需要手工重置控制编号。
字段分割符	输入用于分割 EDI 文件每个分段中字段的字符。 默认值是一个星号（*），这是报告标准建议的值。
分段终止符	输入用于标记 EDI 文件每个分段结束的字符。 默认值是一个波浪线（~），这是标准建议的值。
子元素分割符	输入用于分割 EDI 文件的合成数据结构中组件数据元素的字符。 默认值是一个冒号（:），这是标准建议的值。 注意： 此分割符不用于 PeopleSoft 提供的 834 事务处理分段。
文件名	输入 EDI 文件的名称。
文件目录	输入要在其中创建文件的目录。 如果将此字段保留为空白，将在 PS_SERVDIR 目录中创建文件。

创建事务处理映射表

访问“EDI 834 事务处理映射表”页面。

ASC X12.834 实施指南所需的某些代码需要从 PeopleSoft 或用户定义的代码进行映射。PeopleSoft 为现有代码提供了映射。如果您添加了自己的代码，则需要将这些代码映射到 EDI 834 代码。

EDI 834 事务处理映射

字段名:

Health Plan Type

原始值:

10

EDI 834 映射字段

查找 | 全部查看

第一页 | 1/1 | 最后一页

*生效日期:

1900/01/01

☒ 默认电子数据交换代码

+

-

原始描述:

Medical

EDI 834 值:

HLT

*EDI 834 描述:

Health

EDI 834 事务处理映射表页面

默认电子数据交换代码

每个“计划类型”都有一个默认的电子数据交换代码用于 HIPAA 文件，例如“计划类型 10”的默认代码为 HLT。

注意：如果您未在“福利计划表”页面的“EDI 保险行代码”字段中输入值，系统将使用该计划类型的映射值作为 HIPAA 文件中的默认电子数据交换代码值。

原始描述

被映射的代码的描述。

EDI 834 值

与 PeopleSoft 或用户定义的代码对应的 ASC X12.834 值。

EDI 834 描述

ASC X12.834 代码描述。

设置多重职务

要设置多重职务功能，请使用“多重职务选项”（BAS_MJ_OPTIONS_PGP）组件。

本节讨论如何设置多重职务。

了解多重职务

许多组织中都有员工同时承担多个职务。系统需要知道如何处理这些承担多个职务的员工。需要创建规则才能回答下列问题：

- 哪些职务应提供薪资信息，以根据员工的收入计算扣减？
- 哪些职务应提供薪资组信息、雇用日期和离职日期？

用于设置多重职务的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
多重职务选项	BAS_MJ_OPTIONS	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，多重职务选项，多重职务选项	定义在系统中输入新职务或者通过“管理员工团队”页面重新雇用或终止某个现有职务时，自动使用的员工级多重职务选项。

设置多重职务规则

访问“多重职务选项”页面。

多重职务选项

当某个职务为雇用、重新雇用或添加时

适用资格和扣减项目

*合格：

包含此职务

*扣除项：

包含此职务

如果指定给现有的福利记录

*任命主要职务：

主要职务无变更

当职务终止时

适用资格和扣减项目

*合格：

包含此职务

*扣除项：

不包含此职务

如果主职务终止

*重新任命主要职务：

最低在职职务

激发全部福利记录的活动触发器

☒ 职务触发器

☒ 被动任职触发器

☒ 多重职务触发器

职务操作的工作流

定制 | 查找 | 查看 100 | 1-2/253 1-2/253 最后一项

操作	原因代码	生效日期	描述	通知福利管理人员
ADD	CON	1900/01/01	顾问	☐
ADD	EBM	1900/01/02	当选的委员会成员	☐

多重职务选项页面

当某个职务为雇用、重新雇用或添加时

适用资格和扣减项目

设置决定是否在扣减项处理中包括新的兼任职务以及供“福利管理”用户用来确定福利资格的默认规则。

如果指定给现有的福利记录

如果某个员工被雇用承担某个兼任职务，而该职务链接到某个现有的福利记录编号，则表明是否应将新职务指定为主要职务。

当职务终止时

适用资格和扣减项目

设置决定在扣减项处理中已终止的职务是否继续提供信息以及供“福利管理”用户用确定福利资格的默认规则。

如果主职务终止

指明当正在终止的职务是主要职务时，如何重新指定主要职务。
无变更：不重新指定主要职务。

110

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

最低在职职务：重新将主要职务指定给最低在职员工记录编号。如果没有在职职务，则将具有最低员工记录编号的职务指定为主要职务。

最高在职职务：重新将主要职务指定给最高在职员工记录编号。如果没有在职职务，则将具有最高员工记录编号的职务指定为主要职务。

激发全部福利记录的活动触发器

职务触发器、被动任职触发器与多重职务触发器

仅适用于“福利管理用户”。

当您具有的资格规则适用于所有福利方案并且跨多个福利记录编号时，请选择这些选项。

例如，假设一名承担四个职务的员工注册参与了两个福利方案，具有两个福利记录。

如果该员工的一个职务发生职务数据更改，而资格规则跨多个福利记录，则必须为所有福利记录创建一个事件。如果福利记录 B 的福利方案中的任何资格规则包含的“分组方法”为所有标志职务，则福利记录 A 中的某个职务的更改可能会影响该员工享受福利记录 B 中的福利的资格。

职务操作的工作流

尽管多重职务规则自动应用于雇用、重新雇用和离职，但您可以自动通知福利管理员检查任何职务操作的状况。

例如，某个兼任职务的全职/兼职状态更改可能会影响对主要职务的确定。

要配置此功能，请：

1. 查找应生成工作流通知的操作/操作原因组合。
2. 选中通知福利管理人员复选框。

只要在系统中为这些组合之一输入职务操作，就会为福利管理员生成一个工作列表项。

选择该工作列表项即可访问该员工的“主职务维护管理员”页面。

设置追溯福利和扣减项

要设置追溯福利和扣减项，请使用“追溯福利/扣减方案”（RETRO_DED_TABLE）和“追溯福利/扣减批量请求”（RETRODED_MASS_RQST）组件。

本节列出了一些先决条件，并讨论如何：

- 激活追溯福利和扣减项。
- 定义追溯福利和扣减方案。
- 定义批量追溯福利和扣减请求的参数。

要设置追溯福利和扣减项，请：

1. 在“安装表”页面上激活追溯福利和扣减项。
2. 定义追溯福利和扣减方案。
3. 如果要创建批量请求，请定义追溯福利扣减项选择标准。

可以使用“追溯福利和扣减批量请求”功能通过批处理创建批量请求。当您追溯更新影响多个员工的系统级页面时，需要执行此操作。更改下列系统级页面可以生成批量追溯福利和扣减请求：

- 扣减表。
- 一般扣减表。
- 大多数福利计划设计表（例如“人寿保险与意外死亡/残障险计划表”）。
- 计算规则表。
- 所有比率表。

注意： 因为“追溯福利和扣减项”功能在计算追溯福利和扣减项以及将追溯福利和扣减项总计加载到薪资中时涉及到“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”处理，所以当前未实现“北美薪资”的那些用户不能使用此功能。

追溯福利和扣减项处理中不包括基于收入的扣减项（例如，扣发项或储蓄计划扣减项）。它们作为“北美薪资”调整处理的一部分进行处理。

先决条件

定义追溯福利和扣减方案之前，必须：

1. 在“安装表”上激活“追溯福利和扣减项”。
2. 设置核心表和福利计划。

请参见 *PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook*，“设置和安装 PeopleSoft HRMS”。

请参见 [第 2 章、“设置基本福利核心表”、第 5 页](#)。

请参见 [第 3 章、“设置福利计划”、第 41 页](#)。

用于定义追溯福利和扣减方案以及批量请求的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减方案	RETRODED_PGM_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，北美薪资，追溯薪资，追溯福利/扣减方案，追溯福利/扣减方案	为您组织的追溯福利和扣减方案定义高级信息。
追溯扣减批量请求标准	RETRODED_MASS_RQST	设置 HRMS，产品相关设置，北美薪资，追溯薪资，追溯福利/扣减批量请求，追溯扣减批量请求标准	通过为批量追溯福利和扣减方案指定“批量追溯请求 ID”并定义详细信息，来设置您的批量追溯福利和扣减方案。 要设置新的批量追溯扣减和福利方案，请输入“批量追溯请求 ID”以打开该页面。系统使用“批量追溯请求 ID”生成批量追溯福利和扣减请求，并根据这些请求计算追溯福利和扣减收入。

定义追溯福利和扣减方案

访问“追溯福利/扣减方案”页面。

追溯福利/扣减方案

追溯方案 ID: KU1

方案定义

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期: 2000/01/01

+

-

*状态: 无效

*追溯方案类型: 单独

*描述: US Individual Retro Ben/Ded

简短描述: US BenDed

偿还薪资表处理

☐ 不定期

☐ 另一张支票

福利/一般扣除项

定制 | 查找 | 全部查看 | 图表

第一项1-8/85最后一项

和减(D)批量追溯福利(X)

计划类型	公司	福利方案	福利计划	承保范围代码	扣减代码	扣减类别	基准标志	职务标志		
医疗计划		KU1	KUHM01						+	-
医疗计划		KU1	KUHM02						+	-
医疗计划		KU1	KUHM03						+	-
医疗计划		KU1	KUMED						+	-
医疗计划		KU1	KUMED1						+	-
医疗计划		KU1	KUMED2						+	-
牙科医疗计划		KU1	KUDEN1						+	-
牙科医疗计划		KU1	KUDEN2						+	-

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

追溯福利/扣减方案页面

方案定义

- 追溯方案 ID

第一次从菜单中选择此页面时，请输入新的或当前的“追溯方案 ID”。此 ID 将追溯福利和扣减请求链接到具体的追溯福利和扣减方案，从而帮助系统标识哪些福利或扣减项符合追溯处理的要求。
- 追溯方案类型

系统为每个追溯福利和扣减方案指定一个“追溯方案类型”，类型可以为单独或批量。

单独方案适用于您数据库中的所有员工和公司；所以，只需为该数据库定义一个单独方案。

批量方案适用于不同的员工组；因此可以为同一个数据库定义具有不同“追溯方案 ID”的多个批量方案。

警告！如果在追溯福利和扣减项处理开始后更改“追溯方案 ID”，将产生不正确的追溯福利和扣减项计算。

偿还薪资表处理

不定期

使用此复选框，您可以管理一次性扣减退款。在退款的情况下，不定期字段可以控制追溯福利和扣减计算方案是创建新的一次性扣减退款作为不定期扣减项还是作为定期扣减项。

追溯福利和扣减项的不定期或单独的支票处理通常只有当您在与正常薪资相同的期间内处理追溯薪资时使用。如果选择不定期，系统将把与此方案关联的每个追溯扣减项视为一个不定期的一次性扣减退款，并通过另一张支票（而不是员工的常规支票）将退款发送给员工。

如果不选择不定期，系统将把与此方案关联的追溯扣减项视为定期扣减项，并将员工的退款与其常规支票结合起来。

注意： 当您将追溯福利或扣减项加载到员工薪资单中时，对“追溯福利/扣减薪资加载”运行控制的“定期”或“不定期”选择必须与此字段的“定期”或“不定期”选择匹配。

另一张支票

选中此选项，可以指明与追溯福利或扣减项关联的一次性扣减退款记录将加载到员工薪资单上的另一张支票中。

扣减表

基准标志

选中此选项，可以在“年度福利基准比率”的更改触发请求时，由系统处理追溯福利或扣减项。

职务标志

选中此选项，可以在“薪酬比率”或任何相关字段的更改触发请求时，由系统处理各个追溯福利和扣减方案的追溯福利或扣减项。

批量追溯覆盖表

如果正在设置批量追溯福利和扣减方案，请填写批量追溯开始日期覆盖和批量追溯覆盖结束日期字段，以覆盖创建的请求的处理开始日期和处理结束日期。

偿还与扣减项

系统只将退款加载到员工薪资表中。在追溯福利和扣减项处理发现员工拥有追加支付的情况下，系统将通过“北美薪资”欠款调整处理收取这些资金。系统将通过欠款调整将所有员工的追溯福利和扣减项记入欠款余额。如果有足够的钱，系统将根据您为该扣减项定义的欠款规则在当前薪资运行中收取这些金额。

另请参见

[第 16 章、“处理追溯福利和扣减”、第 245 页](#)

[第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置扣减代码”、第 25 页](#)

定义批量追溯福利和扣减请求的参数

访问“追溯扣减批量请求标准”页面。

追溯扣减批量请求标准

批量请求 ID:12

状态:未处理

描述:

备注:

*处理开始时间:

*处理结束日期:

2007/03/27

*追溯扣减方案 ID:

*选择开始日期:

*选择结束日期:

☐ 删除申请

首次雇用日期:

任职日期:

选择标准

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*公司:

批量序号:

1

工会代码:

薪资组:

业务单位:

正式/临时:

全职/兼职:

部门:

职务合格计算天数:

员工类型:

职务代码:

地点合格计算天数:

员工类别:

地点代码:

工会代码合格计算天数:

员工状态:

追溯扣减批量请求标准页面

描述	输入描述，以解释此批量追溯福利和扣减项 ID 的目的。
备注	说明对您正在创建的特定批量追溯福利和扣减方案的需要。
处理开始日期与处理结束日期	定义批量请求计算追溯福利或扣减项的期间。创建新的批量请求 ID 时，处理结束日期将自动设置为今天的日期。通常处理开始日期变成生成请求的生效日期，除非所选员工在开始日期之后的某个时间点才开始满足条件，在这种情况下，后面的日期将用作该请求的生效日期。
追溯方案 ID	从列表中选择相应的 ID。只显示为批量处理定义的那些追溯福利和扣减方案。
选择开始日期、选择结束日期	在由“处理开始日期”和“处理结束日期”设置的处理期间，系统将在“选择开始日期”和“选择结束日期”之间搜索员工记录 <i>active</i> ，以查找在“选择标准”组框中指定的信息。
删除申请	如果您尚未为“批量追溯 ID”运行计算处理，可以使用此复选框停止批量追溯福利和扣减项处理。当您运行“批量追溯”批处理时，将删除每个“批量请求 ID”以及选中了此复选框，并且尚未通过计算处理的相关请求。
首次雇用日期	（可选）用来选择“雇用表”上的雇用日期小于或等于此日期的员工。如果将此字段保留空白，系统将为雇用日期小于或等于“选择结束日期”的员工创建请求。
任职日期	作用与“雇用日期”相同，只不过它引用回“雇用表”的“任职日期”字段。
选择标准	此组框中的字段定义“批量追溯”批处理所查找的员工类型。您可以为您的批量追溯福利和扣减方案设置多行选择标准，以打开一个新方案。

公司	使用这个必需的字段指明您要处理员工所属的公司。如果您希望更改其他字段的值，可以为同一个公司设置多行选择标准。
批量序号	每次您输入一行新的选择标准时，批量序号都会递增 1。
部门、职务代码和地点代码	这些字段链接到“业务单位”字段。
业务单位	输入“部门”、“职务代码”和“地点代码”值之前，必须定义一个业务单位。
正式/临时、全职/兼职、员工类型、员工类别与员工状态	(可选) 使用列表框中的有效值指定附加选择标准。

根据需要输入其他选择标准。所有空选择标准字段的值都将被系统选中。如果要在您的选择请求中使用某个特定字段的多个可用值，请再输入一行。

三个“合格计算天数”字段链接到“职务代码”、“地点代码”和“工会代码”字段。使用每个字段都可以为在特定天数内指定了特定职务代码、地点代码或工会代码的员工创建选择请求。对于每个“合格计算天数”字段，系统将查看所选职务记录的生效日期。

第 6 章

输入受抚养人和受益人信息

本章概述了受抚养人和受益人信息，并讨论如何：

- 输入受抚养人和受益人信息。
- 输入受抚养人和受益人备注。
- 更新福利证书。
- （美国联邦）指定最终检查的受益人。
- 终止受抚养人注册或受益人状况。
- 输入法院法令和放弃婚姻声明。

了解受抚养人和受益人信息

准确的受抚养人和受益人信息（姓名、地址、出生日期、性别和关系）有助于确保福利索赔快速正确地进行。

通过设置受抚养人/受益人数据，您可以：

- 简化受抚养人和受益人的福利注册。
- 检查数据和打印报告。

此外，类似“合格医疗儿童支持法令”（QMCSO）和“合格亲属法令”（QDRO）的要求规定雇主必须对受抚养人和受益人提供福利。当您输入法院法令时，系统将对其进行检查以便了解法院法令是否与某条员工记录绑定。如果系统发现了法院法令，系统将检查此法令以了解是否允许更改福利注册的内容。如果不允许更改，则会显示一条警告信息。

当您设置受抚养人/受益人数据时，需要一个员工 ID 号码。因此您需要首先输入员工管理数据（个人信息、薪酬津贴和职务数据）。

您可以通过使用个人管理组件（如“PeopleSoft Enterprise 人力资源”中的“个人数据”和“职务数据”组件），或者通过在“管理基本福利”业务流程中查看“员工数据汇总”查看基本员工的人力资源信息。员工可以使用 PeopleSoft Enterprise 电子福利应用程序页面检查、更新和添加他们自己的受抚养人和受益人信息。

另请参见

第 8 章、“审查注册和福利计算”、第 149 页

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队, “在 PeopleSoft 人力资源中添加人员,” 添加人员

输入受抚养人和受益人信息

受抚养人和受益人信息将输入到“PeopleSoft Enterprise 人力资源管理员工团队”中的“受抚养人数据”组件中，《PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 PeopleBook：管理员工团队》中提供此组件的详细说明。

另请参见

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook：管理员工团队，“在人力资源记录中输入其他数据，”跟踪受抚养人和受益人数据

输入受抚养人和受益人备注

您记录的有关受抚养人和受益人的备注仅供您个人使用，系统不会使用这些信息。

用于输入受抚养人和受益人备注的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利备注	BENEFIT_COMMENTS	福利，员工/受抚养人信息，记录受抚养人/受益人备注，福利备注	输入有关受抚养人或受益人的注释。

记录受抚养人/受益人备注

访问“福利备注”页面。

操作日期	输入备注生效的日期。
备注人	输入您的姓名或提供信息人员的姓名。

编辑福利证书

本节讨论如何编辑福利证书。

用于编辑福利证书的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利证书	BN_CERTIF_PARTC	福利，员工/受抚养人信息，维护证书，福利证书	更新员工福利证书。

更新员工福利证书

访问“福利证书”页面。

福利证书

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

证书

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*证书 ID:

*状态: 有效

*计划类型:

*生效日期: 2006/09/18 到期日:

值: 0 证书最大值:

受抚养人/受益人 ID

受抚养人/受益人 ID:

福利证书页面

- 证书 ID

代表在“证书定义”页面创建的证书的 ID。
- 状态

选择“有效”或“无效”。
- 计划类型

从所有可用计划类型中为参与者具有相关证书的指定福利方案选择一种计划类型。
- 生效日期

系统用于计算时间长度的日期，从证书的最初开始日期起计算。
- 到期日

可用于输入证书到期日的信息字段。
- 值

输入要将此证书视为完整或有效所允许的最小值。
- 证书最大值

显示“证书定义”中定义的证书最大值。
- 受抚养人/受益人 ID

从参与者的所有可用受抚养人或受益人中选择。

(USF) Designating Beneficiaries for a Final Check

You can designate dependents or beneficiaries to receive an employee’s final check in the event that the employee dies. This page is used for informational purposes only; the system does not use the data entered on this page for benefits processing.

Page Used to Designate Beneficiaries for a Final Check

页面名称	对象名称	导航	使用
Final Check	GVT_FIN_CHK_BEN	Benefits, Employee/Dependent Information, Assign Final Check Beneficiary, Final Check	Specify dependents or beneficiaries to receive an employee’s final check.

Specifying Beneficiaries for a Final Check

Access the Final Check page.

Final Check

Santos, AntonioEmployeeEmplID: KU0010Empl Rcd#: 0

Final Check Beneficiary DataFind | View AllFirst1 of 1Last

*Effective Date: 11/15/2002

Benefit InformationFind | View AllFirst1-2 of 2Last

Dependent/Beneficiary ID	Percent of Benefit	Contingent
03 Santos, Sean		☐
01 Santos, Megan		☐

Total:

Final Check page

Percent of Benefit and Flat Amount	Enter a flat amount or percentage for the beneficiary to receive from the final paycheck. The total percentage for all beneficiaries should equal 100, unless you have contingent beneficiaries. The sum of the flat amounts cannot be greater than the paycheck.
Excess	If flat amounts are used, select to designate a beneficiary to receive any excess funds.
Contingent	Select if this dependent or beneficiary is not a primary beneficiary. Amounts attributed to contingent beneficiaries must also add up to 100 percent.

终止受抚养人注册或受益人状况

请记住，受抚养人的注册和受益人的指定都是在注册员工时进行。要终止受抚养人注册或受益人状况，必须输入具有终止日期的数据行（与终止员工注册类似）。通过注册页面对存在问题的福利进行更改，例如“人寿保险与意外死亡/残障福利”页面。您无需更改“更新受抚养人/受益人”组件的内容。

如果您尝试在应用了法院法令的福利注册页面删除受抚养人/受益人记录，系统将提醒您受抚养人或受益人具有为福利承保范围提供法定权利的法院法令。

警告！如果使用“更新受抚养人/受益人”组件删除了受抚养人/受益人数据，将破坏历史数据。一旦更改了注册数据，“更新受抚养人/受益人”组件的受抚养人或受益人的数据是否可用就变得不重要了。实际上，必须保持提供正确的历史信息。

输入法院法令和放弃婚姻声明

员工的配偶、前配偶和子女可能会具有赋予他们享受该员工福利承保范围之法定权利的法院法令。此外，特定福利计划可能要求配偶具有所需的最低承保金额。

法院法令通过“受抚养人/受益人附文”页面输入，最低配偶金额通过“福利计划表”输入。

要跟踪具有法院法令的福利，请打印“法院法定的承保范围审核”报告。

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置扣减代码”、第 25 页

第 7 章

注册参与者

本章将描述如何：

- 检查员工适用资格。
- 在福利方案和计划中注册参与者。
- （美国联邦）通过 PAR（人事操作需求）在福利方案和计划中注册员工。
- （美国联邦）指定联邦员工组人寿保险（FEGLI）福利。
- （美国联邦）在 TSP（储蓄计划）代理自动费用分担计划中为员工注册。
- 终止受抚养人注册或受益人状况。
- 生成 HIPAA 证书。

检查员工适用资格

在注册参与者之前，“人力资源”部门必须先设置人事管理数据：个人信息、薪酬津贴和职务数据。

用于检查员工适用资格的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
员工数据汇总	EMPLOYEE_SUMMARY1	福利，员工/受抚养人信息，检查人力资源/职务/薪资数据，员工数据汇总	查看人事管理数据。

查看人事管理数据

访问“员工数据汇总”页面。

员工数据汇总

Antonio SantosEMPID: KU0010员工记录编号: 0

员工汇总数据

员工状态:

福利员工状态:

全职/兼职:

正式/临时:

标准时数:

工作期间:

薪资组:

公司:

员工类型:

业务单位:

职务代码:

主管级别:

部门:

地点代码:

年度福利基本比率:

在职

在职

全职

正式

40.00

每周

US Weekly

Global Business Institute 9999

计时

US006GBI BU for US006

170005Assistant-Administrative

10000Human Resources

KUNY00Corporation Headquarters

身份证号

国家或地区: USA

身份证号类型: PR

SSN

身份证号

578-29-0482

性别:

男

婚姻状况:

已婚

员工数据汇总页面 (1/2)

重要日期

工作开始日期:

1997/09/12

任职日期:

1997/09/12

公司资历日期:

1997/09/12

上次开始日期:

1997/09/12

离职日期:

出生日期:

1972/08/09

结婚日期:

1997/09/12

死亡日期:

员工数据汇总页面 (2/2)

年度福利基本比率

如果您的组织使用的福利基数不同于正常收入，此字段为空。

请在“职务数据”组件“薪酬”页面上的年度福利基本比率字段中设置主要的年度福利基本比率。

使用“更新年度福利基本比率”组件添加多个年度福利基本比率 (ABBR)。

注意： 此页面中显示的 ABBR 即在员工的“职务”组件中输入的主要 ABBR。

在福利方案和计划中注册参与者

使用“管理基本福利”业务流程注册参与者包含两个部分：

124

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

1. 在福利方案中注册参与者。

最初，基于员工所在的薪资组为员工指定一个福利方案，但您可以在员工级别覆盖这一分配方案。验证员工已在正确的福利方案中注册，因为您只能在与员工所指定福利方案相关的福利计划中注册参与者。

2. 使用多个独立的福利页面，在福利方案之所有相应的福利计划中注册参与者。

当您在健康、人寿、储蓄、FSA 和加拿大退休金福利计划中注册员工后，即同时注册了受抚养人和指定受益人。

注意：您应该在开始注册前设置该数据。如此，对于每次注册受抚养人和指定受益人，系统只提示您输入一次数据，而无需多次重复输入。

另请参见

第 3 章、“设置福利计划”、第 41 页

用于在福利方案和计划中注册参与者的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利方案参与	BEN_PROG_PARTICPTN	福利，福利注册，指定给福利方案，福利方案参与	在合适的福利方案中为员工进行注册。
健康保险福利选择	HEALTH_BENEFITS1	福利，福利注册，健康福利，健康保险福利选择	在以下健康计划类型中注册员工和受抚养人：医疗、牙科和眼科。
人寿保险/添加选项	LIFE_ADD_BENEF1	福利，福利注册，人寿保险与意外死亡/残障险福利，人寿保险/添加选项	在人寿保险计划中注册参与者，并为受益人指定这些计划。
福利个人数据	BN_PERSON_EFFDT	福利，员工/受抚养人信息，福利个人数据，福利个人数据	输入医疗保险信息。
更新年度福利基本比率	BN_ANNL_BENEF_BASE	福利，员工/受抚养人信息，更新年度福利基本比率，更新年度福利基本比率	输入并维护员工的多个年度福利基本比率。
检查年度福利基本比率	BN_ANN_BENBASE_INQ	福利，员工/受抚养人信息，检查年度福利基本比率，检查年度福利基本比率	检查年度福利基本比率。
残障福利	DISABILITY_BENEFIT	福利，福利注册，残障福利，残障福利	在残障福利计划中注册员工。
储蓄计划选择	SAVINGS_PLANS1	福利，福利注册，储蓄计划，储蓄计划选择	在储蓄福利计划中注册员工，指定受益人，并确定投资选择。
休假计划（美国），休假计划	LEAVE_PLANS, LEAVE_PLANS1	- 福利，福利注册，休假计划，休假计划（美国） - 福利，福利注册，休假计划（加拿大/国际），休假计划	在休假计划中注册员工

页面名称	对象名称	导航	使用
支出帐户	FSA_BENEFITS	福利, 福利注册, 支出帐户, FSA 福利	在 FSA 计划中注册员工。
退休计划	RTRMNT_PLANS	福利, 福利注册, 退休计划, 退休计划	在“公职人员退休系统”(PERS) 福利计划中注册员工。
退休金计划选择	PENSION_PLAN1	- 福利, 福利注册, 加拿大-退休金计划, 退休金计划选择 - 福利, 福利注册, 美国-退休金计划, 退休金计划选择	在福利计划中为员工注册。
假期福利	VACATION_BENEFIT	福利, 福利注册, 假期福利, 假期福利	在假期买入和卖出计划中注册员工。
简单福利	SIMPLE_BENEFIT	福利, 福利注册, 简单福利, 简单福利	维护“简单”福利计划中的员工注册。

在福利方案中注册员工

访问“福利方案参与”页面。

福利方案参与

Douglas Lewis 员工 ID: KU0001 福利记录编号: 0

福利方案参与

查找 | 全部查看

第一项

1/1

最后一项

*生效日期:

1980/01/01

+

-

*福利方案:

KU1

GBI Master US Benefit Program

货币代码:

USD

福利方案参与页面

福利方案

为员工输入福利方案。

在“薪资组”表中设置默认福利方案。如果在输入福利方案之前运行薪资, 薪资将无法处理该员工。

您可以使用正确的福利方案覆盖默认福利方案。

在健康福利计划中注册

访问“健康保险福利选择”页面

健康保险福利选择 (H)

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型 查找 | 全部查看 第一页 1/3 最后一页

计划类型: 10 医疗计划

承保范围 查找 | 全部查看 第一页 1/2 最后一页

*承保范围开始日期: 2000/05/01

*扣减开始日期: 2000/05/01

承保范围选择 ☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止 *选择日期: 2006/08/04

福利方案: GBI US FT

福利计划: KUMED2 Basic Out-of-Network Medical 选项代码: 24

承保范围代码: 4 家庭

健康保险提供商 ID: ☐ 已查看

员工状态: 在职

注册全部受抚养人

受抚养人/受益人 定制 1-3/3

*ID	姓名	关系	健康保险提供商 ID	已查看	承保人员类型	年龄限制标志
01	Santos, Megan	配偶		☐	配偶	N
02	Santos, Marguerite	子女		☐	小孩	Y
03	Santos, Sean	子女		☐	小孩	Y

健康保险福利选择页面

- 健康保险提供商 ID

跟踪员工健康保险提供商之主要护理医师的信息。可以输入员工的医生姓名和 ID 号，或健康保险提供商可能需要的任何其他格式的信息。
- 已查看

选中此选项可以表明员工是指定医师的现有患者。
- 其他承保范围

(美国联邦) 此复选框表示受抚养人有另一份有效的保险计划。
- 保险名称

(美国联邦) 输入另一保险计划的名称。
- 联邦员工健康福利指示

(美国联邦) 此复选框表示受抚养人已在联邦员工健康福利中注册。

在人寿保险计划中注册

访问“人寿保险/添加选项”页面。

人寿保险/添加选项 (L)

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型 查找 | 全部查看 第一页 1/6 最后一页

计划类型: 20 人寿保险

承保范围 查找 | 全部查看 第一页 1/1 最后一页

*承保范围开始日期: 1999/01/01

*扣减开始日期: 1999/01/01

承保范围选择 选择 放弃 终止

*选择日期: 2000/05/10

福利方案: GBI US Pgm

福利计划: KUBLIF Basic Life Plan 选项代码: 1

承保范围选项

固定金额:

指定全部受益人 ☒ 吸烟者 薪资状态: 在职

受抚养人/受益人

*ID	姓名	关系	福利百分比	固定金额	超额	或有	
01	Santos, Megan	配偶	100		☐	☐	
02	Santos, Marguerite	子女	25		☐	☒	
03	Santos, Sean	子女	25		☐	☒	
04	Santos, Carissa	父母	50		☐	☒	

支付主受益人总百分比: 100 或有福利总百分比: 100 更新总计

人寿保险/添加选项页面

承保范围

吸烟者

如果已在“受抚养人/受益人 - 个人概要”页面中指明受抚养人是吸烟者，“吸烟者”将处于选中状态。

在此页上，“吸烟者”复选框是只读字段。当“吸烟者”处于选中状态时，系统会使用在计算员工人寿保险福利成本时已针对吸烟者定义的按年龄分级的比率。

承保范围选择

使用这些组框可定义计划承保范围和福利基本计算规则。

只有在“人寿保险与意外死亡/残障险计划表”页面中指明承保范围应在员工记录中指定时，这些区段才可用。

固定金额

输入金额。

用其他货币显示

起兑币种金额:

USD

汇率类型:

OFFIC

官方汇率

生效日期:

2007/03/27

兑入货币代码:

USD

美元

汇率:

汇率详细信息

兑换后金额:

USD

重新计算

返回

“固定金额”字段将打开“用其他货币显示”页面，其中包含换算货币的选项。

受抚养人/受益人

ID	选择受益人 ID。选择列表包括您使用“受抚养人/受益人数据”页面为员工设置的所有受益人。只能选择标识为受益人或两者（受益人或受抚养人）的受益人。 要删除受抚养人注册，请将光标置于要删除的受抚养人所在的行中，然后单击删除。
福利百分比与固定金额	将分配福利定义为福利百分比或固定金额。如果输入固定金额以及多个受益人，请选择一个接收超额资金的受益人。通过选择超额复选框选择该受益人。
或有	（可选）通过选择此复选框指定某个受益人是主要受益人还是或有受益人（主要受益人的次级受益人）。 如果将某个主要受益人设置为接收 100% 的福利，则所有其他受益人都将选中或有。

注意： 如果是使用受抚养人人寿保险计划，则需要针对计划承保的所有受抚养人添加受抚养人 ID。在受抚养人人寿保险计划中，受抚养人由人寿保险担保，员工为受益人。

如果已在“人寿保险与意外死亡/残障险计划表”中将人寿保险或意外死亡/残障险计划的承保方法定义为受抚养人承保范围合计，福利百分比字段将不可输入。

所有受益人的总和必须等于 100%。否则，系统将显示错误消息，并且不允许保存输入内容。要更正输入，请更改一个或多个百分比，使总和等于 100%。

输入医疗保险选项

访问“福利个人数据”页面。

福利个人数据

Douglas Lewis

人员 ID: KU0001

个人福利数据

高薪员工:

不符合该计划

*上一年的高薪员工:

合格的非负责人, 非 5%

福利个人数据 - 日期限制

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:

2007/04/02

医疗保险编号

医疗保险 A 指标

医疗保险原因 A

医疗保险 B 指标

医疗保险原因 B

医疗保险 D 指标

医疗保险原因 D

福利个人数据页面

- 医疗保险编号
- 输入医疗保险编号。
- 医疗保险 A 指标
- 选中此选项表示在医疗保险 A 中注册。
- 医疗保险原因 A
- 由管理员输入描述。
- 医疗保险 B 指标
- 选中此选项表示住院成本以外的附加政府保险。
- 医疗保险原因 B
- 由管理员输入描述。
- 医疗保险 D 指标
- 选中此选项表示在医疗保险 D 处方药计划中注册。
- 医疗保险原因 D
- 由管理员输入描述。

输入多个年度福利基本比率

访问“更新年度福利基本比率”页面。

更新年度福利基本比率

员工 ID: KU0010姓名: Antonio Santos

员工记录编号: 0

年度福利基本比率

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*年度福利基本比率类型

年度福利基本比率

第一项1/1最后一项

	*生效日期	*年度福利基本比率	货币代码	上一次更新日期	
1	2007/03/27			2007/03/27	

更新年度福利基本比率页面

- 年度福利基本比率类型
- 选择年度福利基本比率类型。

年度福利基本比率

年度福利基本比率类型在“年度福利基本比率类型”页面上定义。
输入年度福利基本比率的金额。

注意：“主要年度福利基本比率”只能在“职务”组件中设置。

在残障福利计划中注册

访问“残障福利”页面。

残障福利

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

计划类型: 30 短期病假

承保范围

*承保范围开始日期: 1999/01/01

*扣减开始日期: 1998/12/28

承保范围选择 ☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止 *选择日期: 2000/05/10

福利方案:

福利计划: KUSTD5 选项代码:

货币: 员工状态: 在职

残障福利页面

在储蓄计划中注册

访问“储蓄计划选择”页面。

储蓄计划选择 (S)

Antonio Santos

员工

ID: KU0010

福利记录编号: 0

高薪

计划类型

计划类型: 40 401 (k)

查找 | 全部查看

第一页 1/3 最后一页

承保范围

*承保范围开始日期: 2005/01/01

*扣减开始日期: 2005/01/01

参与选择: ☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止

*选择日期: 2006/08/11

福利方案: GBI US FT

福利计划: KU401M 401 (k) Employer Pct Match 选项代码: 1

税前投资

固定金额:

收入百分比: 3.000

年度超额信贷:

税后投资

固定金额:

收入百分比: 3.000

指定全部受益人

员工状态: 在职

受抚养人/受益人

*ID	姓名	关系	支付受益人百分比	固定金额	超额	或有
01	Santos, Megan	配偶	70		☐	☐
02	Santos, Marguerite	子女	10		☐	☐
03	Santos, Sean	子女	10		☐	☐
04	Santos, Carissa	父母	10		☐	☐

支付主受益人总百分比: 100

或有福利总百分比:

更新总计

储蓄计划选择页面 (1/2)

投资

*投资选项	*投资百分比
1 Money Market	25.00
2 Asset Allocation Fund	25.00
3 Bond Fund	25.00
4 Corporate Stock Fund	25.00

投资总百分比: 100.00

更新总计

转滚选项

转滚选项: 在计划级别指定

计划类型	福利计划	扣减项目代码	扣除项目类别
税前至:			
税后至:			

储蓄计划选择页面 (2/2)

132

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

税前投资和税后投资

固定金额与收入百分比 将投资分配定义为固定金额或收入百分比。

系统会将收入百分比与员工税前、税后投资额的总额限制百分比进行比较。系统还会验证税前、税后投资额之和是否未超出您在“储蓄计划表”中为储蓄福利计划定义的投资总额限制百分比。

受抚养人/受益人

ID 选择受益人 ID。选择列表包括您使用“受抚养人/受益人信息”组件为员工设置的受益人。

要删除受益人，请将光标置于要删除的受益人所在的行中，然后单击删除按钮。

支付受益人百分比 输入每个受益人的福利百分比。

注意：所有受益人的总和必须等于 100%。否则，系统将显示错误消息，并且不允许保存输入内容。要更正输入，请更改一个或多个百分比，使总和等于 100%。

投资

投资选项 选择投资选项，并分配投资百分比。投资百分比的总和必须为 100%，才能将其保存在系统中。如果存在多个与所选员工储蓄计划关联的投资选项，可以增加行。

转滚选项

只有在“储蓄计划表 – 基金转滚”页面上选中了在员工级别指定，才能输入转滚选项。

在相应字段中输入税前至和税后至转滚计划类型、福利计划、扣减项目代码和（如果适用）扣减项目类别。

在休假计划中注册

访问“休假计划（美国）”或“休假计划”页面。

休假计划 (美国) (P)

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

查找 | 全部查看 第一项 1/2 最后一项

计划类型:

50 生病

承保范围

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期:

2000/01/01 31

承保范围选择

☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止

*选择日期:

2000/06/23 31

福利方案:

GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划:

KUSICK GBI Sick Leave Plan

选项代码:

1

货币:

USD

员工状态:

在职

休假计划 (美国) 页面

注意： 对于加拿大用户和国际用户，“休假计划”页面与美国用户是相同的，只是不提供选择 FMLA（家庭医疗休假法案）福利计划类型的选项。

在支出帐户计划中注册

访问“支出帐户”页面。

FSA 福利 (美国)

Claudia Gaston 员工 ID: BDU0001 福利记录编号: 0

计划类型

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*计划类型:

承保范围

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*承保范围开始日期:

承保范围选择

☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止

*扣减开始日期:

福利方案:

Benefits Test: US F/T

福利计划:

选项代码:

缴费级别

年度抵押:

\$0.00

包括在抵押中的信用展期

\$0.00

员工投保额覆盖:

帐户信息

弹性支出帐户状态:

可用

年初至今缴费额:

\$0.00

员工状态:

在职

支出帐户页面

134

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

注意：“FSA 福利（加拿大）”页面与美国用户的页面基本相同，只是存在两点区别。它提供的可选计划类型为“医疗保健弹性支出 - 加拿大”和“退休咨询”（计划类型 65 和 66），而不是“医疗保健弹性支出”和“受抚养人弹性支出”（计划类型 60 和 61），并且在适用情况下显示“结转”选项（“索赔”或“信贷”）。

缴费级别

- 年度抵押

输入员工的年度抵押金额。
- 包括在抵押中的信用转滚

（由“福利管理”使用。）此处显示在计划年度末为 FSA 计划指定的超额福利信贷金额。如果已在“福利方案表”中指示应为 FSA 计划指定超额信贷，“福利管理”系统会自动提供上一年度的“包括在抵押中的信用转滚”。
- 员工投保额覆盖

如果未实施“北美薪资”或“薪资接口”，此选项将是可选的。
输入一个值，让系统使用此金额计算员工的“支出帐户”投保额。
如果将此字段保留为空，系统将使用“年度抵押”金额计算员工的“支出帐户”投保额。

帐户信息

系统将反映员工 FSA 计划的“弹性支出帐户状态”，以及员工的“FSA 年初至今缴费额”。

员工不能将 FSA 资金从一个帐户转入另一个帐户。规则规定，到计划年度末，帐户中未使用的资金将转给雇主。

结转

此值针对“加拿大退休金计划”显示，并自动设置为您在“FSA 福利表”（加拿大）中为“雇主结转选择”输入的值。

在公职人员退休制度计划中注册

访问“退休计划”页面。

退休计划

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

计划类型: 70 公职人员退休制度

承保范围

*扣减开始日期: 2000/01/01

参与选择: ☐ 选择 ☐ 放弃 ☒ 终止

福利方案: GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划:

*选择日期: 2000/06/23

选项代码:

员工状态: 在职

退休计划页面

在退休金计划中注册

访问“退休金计划选择”页面。

对于美国用户，计划类型为 80 或 81。对于加拿大用户，计划类型为 82 至 87。

退休金计划选择 (P)

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

计划类型: 82 退休金计划 1 - 美国

承保范围

*扣减开始日期: 2005/01/01

参与选择: ☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止 *选择日期: 2006/08/11

福利方案: GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划: KUPENS GBI Pension Plan 选项代码: 1

自愿费用分担

固定金额费用分担: 25.00 或 收入百分比: 0.000

用于计算退休金的薪资: 员工状态: 在职

指定全部受益人

受抚养人/受益人

*ID	姓名	关系	福利百分比	固定金额	超额	或有
Q	Santos, Megan	配偶	25		☐	☐
Q	Santos, Marguerite	子女	25		☐	☐
Q	Santos, Sean	子女	25		☐	☐
Q	Santos, Carissa	父母	25		☐	☐

支付主受益人总百分比: 100 或有福利总百分比:

退休金计划选择页面

用于计算退休金的薪资

用于使用员工薪资以外的薪资计算退休金。

自愿费用分担

输入员工在退休金计划中自愿分担的金额。此金额高于您在“退休金计划表”中定义的金额。输入固定金额或收入百分比。

受抚养人/受益人

ID

选择受益人 ID。
选择列表包括您使用“受抚养人/受益人数据”为员工设置的受益人。
要删除受益人，请将光标置于要删除的受益人的行中，然后单击删除。

136

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

福利百分比与固定金额

将分配福利定义为福利百分比或固定金额。如果输入固定金额以及多个受益人，请选择一个接收超额资金的受益人。通过选择超额复选框选择该受益人。

注意：所有受益人的总和必须等于 100%。否则，系统将显示错误消息，并且不允许保存输入内容。要更正输入，请更改一个或多个百分比，使总和等于 100%。

在假期福利计划中注册

访问“假期福利”页面。

假期福利

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

计划类型: 90 假期买入

承保范围

*扣减开始日期: 2005/01/01

承保范围选择: ☐ 选择 ☐ 放弃 ☒ 终止

福利方案: GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划:

休假时数: 计算

买入/卖出固定金额:

目标金额:

员工状态: 在职

*选择日期: 2006/08/11

选项代码:

买入或卖出休假:

目标余额:

☐ 已处理的假期累积

假期福利页面

使用“假期买入/卖出表”定义假期买入或假期卖出福利计划时，需要定义假期时数的增量和员工可以买卖的最小和最大金额。

休假时数

员工在整个计划年度（12 个月）内买入或卖出的小时数。
您输入的假期时数不能小/大于在“假期买入/卖出表”中定义的最小/大假期时数。此外，还必须采用在“假期买入/卖出表”中指定的增量输入这些时数。

目标余额

由薪资更新。当“当前目标余额”等于“目标余额”时，系统会自动停止扣减。

已处理的假期累积

在计划年的第一个薪资处理周期中，“薪资”会计算每个参与者买入和卖出的假期收入。系统将自动选择此复选框。
在执行休假累计处理（这时系统会清除该复选框）之后，买卖交易才会在员工休假余额中反映出来。

注意： 如果您在系统执行假期买卖处理之后更改员工职务数据，系统不会根据新的职务数据对其计算进行更新。例如，某位员工在 9 月 1 日被雇用，按月领薪，薪资为每小时 20.00 美元。该员工希望买入 40 小时的假期。系统假定扣减分布的期间为 12 个月。它将“目标金额”计算为 800.00 美元（40 小时 X 每小时 20 美元），将支付期间扣减金额计算为 66.67 美元（40 小时 X 每小时 20 美元/每年 12 个月期间）。但是，公司希望假期金额以雇用日期为基准。由于该年度尚余 4 个月（9 月至 12 月），公司手工计算并输入 200 美元（800 美元除以 4）。

在简单福利计划中注册

访问“简单福利”页面。

简单福利

Douglas Lewis 员工 ID: KU0001 福利记录编号: 0

计划类型

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*计划类型:

承保范围

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

承保范围开始日期:

*扣减开始日期:

承保范围选择

☒ 选择 ☐ 放弃 ☐ 终止

*选择日期:

2007/03/27

福利方案:

GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划:

简单福利计划页面

创建“简单福利计划”时没有必需的属性，成本会根据“福利比率表”进行计算。

(USF) Enrolling Employees in Benefit Programs and Plans

This section describes how to:

- Enroll participants into FEHB benefit programs using the Human Resources PAR process.
- Determine FEGLI Plan Coverage, Managing Retirement Coverage, and Designating FICA Status.
- Assign FEGLI benefits.
- Designate beneficiaries.
- Selecting medicare options.
- Enroll employees in the TSP Agency automated contribution plan.

Pages Used to Enroll Employees in Benefit Programs and Plans Through the PAR

页面名称	对象名称	导航	使用
Benefits/FEHB Data (benefits/federal employee health benefits data)	GVT_BENDATA_SEC	Workforce Administration, Job Information, HR Processing USF Select the Job tab. Click the Benefits/FEHB Data link.	Enroll participants into benefit programs and plans.
FEGLI/Retirement Data/FICA (federal employee government life insurance/retirement data/Federal Insurance Contributions Act)	GVT_BENDATA1_SEC	Workforce Administration, Job Information, HR Processing USF Select the Job tab. Click the FEGLI/Retirement/FICA link.	Select the participant's FEGLI plan coverage, manage the employee's retirement coverage, designate and FICA status.
FEGLI Assignments – Assignee (federal employee government life insurance – assignee)	GVT_ASSIGNEE	Benefits, Enroll in Benefits, Assign FEGLI Beneficiaries, Assignee	Designate one or more assignees for an employee's FEGLI benefits coverage. Each assignee is given a share of the total coverage being assigned. The total of these percentages must be 100.
FEGLI Assignments – Assignee Benef (federal employee government life insurance – assignee beneficiary)	GVT_ASSIGNEE_BEN	Benefits, Enroll In Benefits, Assign FEGLI Beneficiaries, Assignee Benef	Designate one or more beneficiaries. Use to assign the FEGLI benefits of U. S. federal government employees and retirees.
TSP – Agency Basic (thrift savings plan – agency basic)	GVT_TSP_AUTO	Benefits, Enroll In Benefits, TSP Agency Basic, TSP – Agency Basic	Enroll employees in the TSP Agency Automatic 1% Contribution plan.
TSP Investment Elections (thrift savings plan investment elections)	GVT_TSP_INVEST	Benefits, Enroll In Benefits, TSP Investment Allocations, TSP Investment Elections	Select investment options.

(USF) Enrolling Participants Into FEHB Benefit Programs and Plans

Access the Benefits/FEHB Data page.

Benefits/FEHB Data

Benefits Control

Benefit Record Number:

0

Benefits Employee Status:

Active

BAS Group ID:

*Benefit Program:

LFG

Federal Employees Pgm - Manual

FEHB Eligibility

☒ Permanent

☐ Continuing Coverage

☐ Temporary Appointment > 1 yr

☐ Temp Appt < 1yr + FedSvc > 1yr

☐ Not Eligible

FEHB Date

FEHB Date:

31

Eligibility

Elig Fld 1:

Elig Fld 2:

Elig Fld 3:

Elig Fld 4:

Elig Fld 5:

Elig Fld 6:

Elig Fld 7:

Elig Fld 8:

Elig Fld 9:

Benefits System

Benefits System:

Benefits/FEHB Data page

Benefits Control

This group box is used for Benefits Administration processing.

BAS Group ID (benefits administration group identification)

Applies only if your benefits system uses Benefits Administration. It is used to link the participant to a particular Benefits Administration Group for Benefits Administration processing later.

Benefit Program

Automatically set to the benefits program specified for the employee's Pay Group, which you specify in the Position Data page.

FEHB Eligibility

This group box identifies FEHB eligibility.

Permanent

Select this option for employees with a career conditional career appointment. Employees are eligible for FEHB if fields 1-9 in the **Eligibility** group box are also for users of Benefits Administration. Here you enter eligibility values that refer to eligibility configuration values in the Eligibility Rules Table.

Continuing Coverage

Select this option for employees who are transferring into a position from another agency without a break in service and for rehires with a break in service of less than 30 days. Employees are eligible for FEHB.

Temporary Appointment > 1 yr (temporary appointment greater than one year)	Select this option for an employee with a temporary appointment greater than one year. Employees are eligible for FEHB.
Temporary Appointment < 1 yr + FedSvc > 1 yr (temporary appointment less than one year plus federal service greater than one year)	Select this option for an employee with a temporary appointment less than one year and continuous service greater than one year. Employees with this eligibility pay the entire cost of their FEHB coverage.
Not Eligible	Select this option for employees ineligible for FEHB plan coverage. Most commonly used for employees with a temporary appointment of less than one year of service.

Eligibility

This group box is for Benefits Administration only. You enter the eligibility values that refer to the refer to eligibility configuration values in the Eligibility Rules Table.

FEHB Date

This group box is for Federal users. Enter the future date on which an employee will be eligible for FEHB coverage. Typically, the FEHB Date is one year from the employee's hire date.

Benefits System

Benefits System

Select the appropriate benefits system. Select Not Managed in PeopleSoft (benefits managed by a system other than PeopleSoft) to filter out persons who have insufficient employment and job information to support benefit enrollment.

Determining FEGLI Plan Coverage, Managing Retirement Coverage, and Designating FICA Status

Access the FEGLI/Retirement Data/FICA page.

FEGLI/Retirement Data/FICA

FEGLI

FEGLI Code:

C0

Basic Only

Post 65 Basic Life Reduction:

☐ Living Benefits

Coverage Amount:

Retirement

Retirement Plan:

K

FERS and FICA

FERS Coverage:

Automatically Covered By FERS

Previous Retirement Coverage:

Never Covered

Annuitant Indicator:

9

Not Applicable

Annuity Commencement Date:

CSRS Frozen Service:

0000

FICA Status-Employee

FICA Status-Employee:

N

Subject

FEGLI/Retirement Data/FICA page

FEGLI

FEGLI Code

Use this field to select the participant’s FEGLI plan coverage, including termination, waiving coverage, and coverage ineligibility.

Only active employees are allowed to increase their FEGLI coverage.

You can assign beneficiaries and allocate survivor benefits through the Life and AD/D Benefits – Beneficiaries page.

注意： When you have two or more FEGLI-related transactions to process for one employee that are effective on the same date, each one must be processed separately. You must enter the first transaction and save it before inserting a row to process the second transaction. When a second transaction is entered without saving the first, the system returns a message reporting that the transaction will be canceled.

Federal employees may assign their FEGLI benefits to another person, trust, or to a settlement company that will pay them a cash amount for these benefits. Assignment of benefits is handled in the FEGLI Assignments page group of the Administer Base Benefits (USF) menu.

Post 65 Basic Life Reduction

After federal employees pass the age of 65, their Basic Life plan coverage may be reduced. In the *Post 65 Basic Life Reduction* field, determine whether the chosen employee’s life plan value will be reduced by 50%, 75%, or not at all.

Living Benefits	Select for terminally ill federal employees and retirees who have a life expectancy of nine months or less. With living benefits, a full or partial payment of the FEGLI Basic Life Insurance benefit is paid directly to the employee or retiree. When an employee's request for living benefits has been approved by OFEGLI, use the PAR pages to process the election. Select an NOA Code of <i>805</i> (Elect Full Living Benefit) or <i>806</i> (Elect Partial Living Benefit). When you select <i>Living Benefits</i> to process a partial living benefit, the <i>Coverage Amount</i> field becomes available. After an employee selects living benefits, the only FEGLI code values available to the employee are the following: <i>Terminate All</i> and <i>Waive All Life Insurance</i>.
Coverage Amount	Used for employees who elect a partial living benefit. In this field, enter the Basic Insurance Amount (BIA). This is the balance of the coverage amount remaining.
Retirement	
Retirement Plan	Select the employee's retirement plan coverage. You can select from entire list of available U.S. federal government retirement programs that may be available to your employees. Whether or not your agency actually offers all of these programs depends upon whether or not you have set them up in the Retirement Plan Table and have associated them with the benefit programs that your agency offers.
FERS Coverage	Indicate the level of FERS coverage allocated to employees who had federal retirement plan coverage prior to 1984. Employees before 1984, can select from the following valid values: <i>Elected Coverage Under FERS</i> or <i>Not Covered by FERS</i>. All employees, who started federal retirement coverage after 1984, have a FERS Coverage of <i>Automatically Covered by FERS</i>.
Previous Retirement Coverage	Employees transferring in from another agency previously covered by a federal benefit plan should select <i>Previously Covered</i> . If the employee was not covered, select <i>Never Covered</i> .
Annuitant Indicator	Use for employees who are being rehired from retirement. If a formerly retired employee is receiving an annuity such as a pension plan payment, their pay may be offset by that annuity amount. Determine whether or not the retirement annuity is applicable to the employee's wages. Indicate the former employment status of the employee, whether or not the employee was a retired enlisted or military officer, and the employee's retirement plan type (CSRS or FERS).
Annuity Commencement Date	Date when retirement annuities for a retired or soon-to-be-retired employee began or will begin. The system uses this date when determining how to calculate agency contributions and employee deductions for FEHB and FEGLI during the employee's last pay period.

注意： When an employee has worked less than a full pay period, Payroll's Pay Calculation process prorates FEHB and FEGLI deductions according to OPM (Office of Personnel Management) rules.

CSRS Frozen Service

Frozen service is the U.S. federal government term for the total years and months of civilian and military service that is creditable in a CSRS component of an FERS employee (retirement plans FERS and FICA, FERS and FICA – Air Traffic Control, FERS and FICA – Special, and FERS and FICA – Reserve Tech), or in the case of a CSRS Offset employee (Retirement plans FICA + CSRS – Partial and FICA + CSRS Special – Partial), the service that would be covered in a CSRS component if the employee ever becomes covered by FERS.

In the CSRS Frozen Service field, enter this time span as a four-number code. The first and second positions indicate the number of years, while the third and fourth positions indicate the number of months. For example, a time span of 5 years and 3 months would be entered in CSRS Frozen Service as *0503*.

FICA Status – Employee

Select the employee's FICA status. Select from the following valid values: *E – Exempt*, *M – Medicare only*, or *N – Subject*.

Once you set up an employee's initial benefit program and plan enrollments through the PAR, you're ready to go on to the individual benefit pages to continue benefit plan enrollments, add plan coverage detail, enroll dependents, and assign beneficiaries. You can make changes in these pages without opening a PAR.

Assigning FEGLI Benefits

Access the FEGLI Assignments – Assignee page.

Assignee Number

Designated automatically by the system; it automatically increases by one with each new assignee that you designate for an employee.

Assignee Name, National ID, and Assignee Share (Pct) (assignee share percentage)

Enter the information for each assignee.

The total assignee shares for all assignees associated with an employee should equal 100.

Once you enter assignee information and save it, the system selects the Assigned check box in the FEGLI – Elections page for coverage that has been assigned, with the exception of FEGLI plan options that have been *Waived*. When an employee elects a partial living benefit, the BIA is assigned along with any optional insurance. This is with the exception of Option C – Family coverage.

Designating Beneficiaries

Access the FEGLI Assignments – Assignee Benef page.

Assignee Beneficiary Number	The system designates and automatically increases by one for each beneficiary added to an assignee.
Assignee Name, Relationship, and Benef Share (Pct) (benefit share percentage)	Enter the information for each assignee.
Same Address as Assignee	Select this check box if the beneficiary shares this information with the assignee. While this check box is selected, the Address and Phone Information fields are unavailable.

Enrolling Employees in the TSP Agency Automatic Contribution Plan

Access the TSP – Agency Basic page.

The screenshot displays the 'TSP - Agency Basic' page for employee Rhonda Freed. The page includes fields for ID (B-BU144) and Empl Rcd# (0). The '*Plan Type:' field is set to '7Z'. A 'Participation Information' section contains fields for '*Effective Date:', 'Participation Election:' (with radio buttons for Elect, Waive, and Terminate), '*Elect Date:' (11/15/2002), 'Benefit Plan:', 'Employee Status:' (Active), and 'Benefit Program:' (MJ BAS Eligibility F/T). There are also navigation controls like 'Find', 'View All', 'First', '1 of 1', and 'Last'.

TSP – Agency Basic page

Enter the Effective Date. By default, the system sets Participation Election to Elect and the Elect Date to the system date.

Use Benefit Plan to enroll the employee in the TSP 1% Agency Contribution plan. TSP 1% Agency Contribution plans have a plan type of 7Z.

Employees typically must complete a waiting period of two open seasons after their hire date before they can be enrolled in the TSP 1% Agency Contribution plan.

Selecting Investment Options for TSP Plans

Access the TSP Investment Elections page.

TSP Investment Elections

Freed,Rhonda

Employee ID: B-BU144

Rcd#: 0

Input Source

Find | View All

First 1 of 1 Last

*Effective Date:

11/15/2002

Input Source: User Input

+

-

Investment Elections

Find | View All

First 1-2 of 2 Last

*Option	*Percent	+	-
C Common Stock - C Fund	60.00	+	-
S Thrift Savings Plan - S Fund	40.00	+	-

Total: 100.00

TSP Investment Elections page

- Option

Enter the type of investment in which you are allocating an investment percentage. If there is more than one investment option associated with the chosen employee’s savings plan, you can add more rows.
- Percent

Enter the investment percentage allocated for each Option associated with this savings plan. Investment percentages must total 100 before they can be saved into the system.

终止受抚养人注册或受益人状况

请记住，受抚养人的注册和受益人的指定都在注册员工时进行。要终止受抚养人注册或受益人状况，必须输入具有终止日期的数据行（与终止员工注册类似）。可以在福利注册页面上对存在问题的福利进行修改，如“人寿保险与意外死亡/残障福利”。不能在“受抚养人/受益人信息”组件中进行更改。

如果尝试在已应用法院法令的福利选择页面上删除受抚养人/受益人记录，系统将提示您受抚养人或受益人具有在福利承保范围内提供法定权利的法院法令。

警告！

如果使用“受抚养人/受益人信息”组件删除受抚养人/受益人数据，将会破坏历史记录。一旦更改注册数据，“受抚养人/受益人信息”组件中的受抚养人或受益人数据是否可用便不再重要了。实际上，必须始终提供正确的历史信息。

生成 HIPAA 证明

本节讨论如何：

- 运行“HIPAA 医疗证明”处理。
- 查看 HIPAA 信函打印日期。

用于生成 HIPAA 证明的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
HIPAA 医疗证明	RUN_CTL_HIPAA	福利，报告，管理和法规；HIPAA，HIPAA 医疗证明	运行离职员工组健康承保范围的历史记录报告。
通知信函	BENEF_LETTER_HIST	福利，检查员工福利，通知信函，通知信函	查看打印的员工和受抚养人的HIPAA证明。

生成 HIPAA 证明

访问“HIPAA 医疗证明”页面。

运行控制 ID:

1

报警管理器

进程监视器

运行

开始日期:

如果为空，默认值为“07/01/1996”。

截止日期:

如果为空，默认值为当天日期。

HIPAA 医疗证明页面

开始日期 输入要生成 HIPAA 证明的时间期间的开始日期。

截止日期 输入要生成 HIPAA 证明的时间期间的结束日期。

查看 HIPAA 信函打印日期

访问“通知信函”页面。

通知信函																	
Susan Rogers	人员 ID: KU0052																
打印的信件 定制 第一页 1/1 最后一项 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>打印信函的日期</th> <th>描述</th> <th>受抚养人/受益人</th> <th>姓名</th> <th>关系</th> <th>承保范围结束日期</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>			打印信函的日期	描述	受抚养人/受益人	姓名	关系	承保范围结束日期		1							-
	打印信函的日期	描述	受抚养人/受益人	姓名	关系	承保范围结束日期											
1							-										

通知信函页面

第 8 章

审查注册和福利计算

本章讨论如何：

- 审核福利信息。
- 查看当前福利汇总数据。
- 覆盖福利扣减频率。

审核福利信息

PeopleSoft 对“管理基本福利”业务流程和“PeopleSoft Enterprise 福利管理”使用相同的审核集。

审核的目的就是发现错误，以免您在进行注册或变更时出现错误。部分审核功能可以随时使用，而其他则需要与特定目的（例如适用资格分析或注册）相关。

如果仔细浏览所有审核功能，您就会明白为什么在执行注册前审核并更正数据如此重要。

下表列出了各种“人力资源”审核和更正措施。不论您使用“管理基本福利”业务流程还是“福利管理”注册参与者，都请执行这些审核操作。

福利审核功能和更正措施

福利审核	审核功能	更正措施
福利表	识别“福利方案表”中具有相关“计算规则”代码的休假计划，该代码的取整规则在“计算规则表”中定义。	设置不含取整规则的“计算规则表”信息。
	识别“福利方案表”中其比率单位未在“比率计划表”中设为无的健康计划。	更正“比率计划表”中的信息。
员工数据	识别具有个人数据而没有雇用数据的员工。	输入员工的雇用数据。
	识别具有个人和雇用数据，而没有职务数据的员工。	输入员工的职务数据。

福利审核	审核功能	更正措施
	识别以当天的日期为基准，年龄小于或等于 16 岁的员工。	证明该名员工应该为 16 岁或不满 16 岁或更正错误。
注册数据	识别在健康福利中注册了非标准受抚养人（非配偶、子女、父母）的参与者。	证明该人员应为受抚养人或更正错误。
	识别与受抚养人在同一家公司工作，与其受抚养人选择相同计划类型的相同健康承保范围，以及涵盖其受抚养人健康福利的参与者。要想系统执行这项检查，请在员工个人数据和受抚养人数据中都输入双方的身份证号。	验证注册正确或更正错误。
	识别其受抚养人注册了健康福利的参与者，其中受抚养人年龄大于 25 岁（或大于 19 岁且不是学生）、不是参与者的配偶、不是残障人士。审核将识别通常不是受抚养人的人员。	更正受抚养人信息。

员工福利数据受控制：PAR 与个人福利计划

下表包含“管理基本福利”业务流程为美国联邦政府提供的一系列计划类型，以及福利计划信息如何受到 PAR 处理和个人福利计划页面控制的明细。

注意：FEGLI 和退休的福利计划注册在 PAR 中执行，而 FEHB、TSP 和休假的福利计划注册则通过个人福利计划页面执行。

计划类型	PAR 中控制的福利数据	个人计划页面中控制的福利数据
FEHB	FEHB 适用资格	- 承保范围的开始日期和结束日期（选择）。 - 扣减的开始日期和结束日期（选择）。 - 计划类型（FEHB 选择）。 - 承保范围代码（选择）。 - 受抚养人 ID（受抚养人）。
FEGLI	FEGLI 承保范围生前福利注册	- FEGLI 指定（受益人）。 - 福利分配百分比（受益人）。

计划类型	PAR 中控制的福利数据	个人计划页面中控制的福利数据
TSP		• 承保范围的开始日期和结束日期（TSP 员工/匹配 - 选择）。 • 扣减的开始日期和结束日期（TSP 员工/匹配 - 选择）。 • 福利计划（TSP 选择，TSP 员工/匹配 - 选择）。 • 税前投资（TSP 员工/匹配 - 选择）。 • 税后投资（TSP 员工/匹配 - 选择）。 • 投资选项/投资百分比（TXP 员工/匹配 - 投资）。 • 受益人 ID/福利百分比（TSP 员工/匹配 - 受益人）。
休假计划		• 生效日期，结束日期（休假计划）。 • 福利计划（休假计划选择，休假计划）。 • 按原状结转（休假计划）。
退休计划	退休计划、FERS 承保范围、领年金者指示、上一个退休承保范围、CSRS 年金抵消金额	TSP 1% 代理缴费（TSP 代理基本）。

注意：PeopleSoft 可为您的福利信息提供审核功能。部分审核功能是“管理基本福利”业务流程专用的，而其他则用于“福利管理”。当您注册了参与者之后，请使用“人力资源”审核检查您的数据。

查看当前福利汇总数据

在常规薪资处理周期内，系统会使用所有与之相关的人力资源、福利和薪资表信息以及员工数据处理扣减和薪酬。

不论您的公司是否使用“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”或“PeopleSoft Enterprise 薪资接口”，您都可以查看员工福利数据汇总，包括最新的薪资扣减。您可以查看“福利汇总”页面。

警告！“福利汇总”组件仅限 GP-US 使用。

用于查看福利汇总数据的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利注册汇总	BN_ENRL_SUMMARY	福利，检查员工福利，当前福利汇总，福利注册汇总	显示员工的当前福利注册情况。
福利扣减汇总	GPUS_BEN_SMRY	福利，检查员工福利，当前福利汇总，福利扣减汇总	显示适用于该名员工的针对上一轮执行的“北美薪资”或“薪资接口”的各项注册所发生的扣减。

查看福利注册汇总

访问“福利注册汇总”页面。

福利注册汇总福利扣减汇总

Claudia Gaston

员工

ID: BDU0001

福利记录编号: 0

福利系统:

基本福利

主要员工记录: 0

福利方案:

BU1 Benefits Test: US F/T

福利状态

在职

当前注册

计划类型		选择	福利计划		承保范围或参与项目	承保范围开始日期
10	医疗计划	E	BUHLT2	Health 2	家庭	2005/01/01
14	视力	E	BUVIS	Vision	家庭	2005/01/01
20	人寿保险	E	BUBLIF	BasicLife	\$50000	2005/01/01
21	附加人寿保险	E	BU4X	BenData: S	4 X Salary	2005/01/01
22	意外死亡/残障险	E	BUADD	EE Level	\$10000	2005/01/01
28	配偶人寿保险	E	BUSPL	SpLifeNo	\$100000	2005/01/01
30	短期病假	E	BUSTD+	STD +	薪资的百分之 66.667	2005/01/01
31	长期病假	E	BULTD+	LTD+	薪资的百分之 66.667	2005/01/01
40	401 (k)	E	BD401K	Ben401k	10% 税前	2005/01/01
A0	长期保健	E	BULTC	FruLTC	- - - - -	2005/01/01
A1	法定服务	E	BULGL	Legal	- - - - -	2005/01/01

福利注册汇总页面

查看福利扣减汇总

访问“福利扣减汇总”页面。

福利注册汇总

福利扣减汇总

Claudia Gaston

员工

ID: BDU0001

福利记录编号: 0

主要员工记录: 0

薪资系统: 北美薪资

薪资组: BU2 BenDed: US Biweekly

薪资状态: 在职

最新扣减

计划类型	福利计划	扣减代码		类别	承保范围基数	最后扣减金额	支付期间结束日期
10	BUHLT2	BU10	Medical	B		138.46	2005/01/19
				N		23.08	2005/01/19
14	BUVIS	BU14	Vision	B		15.00	2005/01/19
20	BUBLIF	BUBL	Basic Life	N	50000.00	5.78	2005/01/19
21	BU4X	BUSL	SuppLife	B	720000.00	114.87	2005/01/19
				N	720000.00	118.89	2005/01/19
				T	720000.00	30.92	2005/01/19
22	BUADD	BUADD	AD&D	N	10000.00	1.16	2005/01/19
				T	10000.00	0.46	2005/01/19
28	BUSPL	BUSPL	SpLife	B	100000.00	17.22	2005/01/19
				T	100000.00	6.92	2005/01/19
30	BUSTD+	BUSTD	STD	B	15000.00	2.08	2005/01/19
31	BULTD+	BULTD	LTD	A	15000.00	46.15	2005/01/19
40	BD401K	BD401	401k	B		692.31	2005/01/19
				P		173.08	2005/01/19
A0	BULTC	BULTC	LTC	B		11.54	2005/01/19
A1	BULGL	BULGL	Legal Plan	A		11.54	2005/01/19

福利扣减汇总页面

覆盖福利扣减的频率

当系统对您的员工执行了福利扣减之后，您可以使用“福利欠款/频率覆盖”页面覆盖某个员工的扣减金额频率。

用于覆盖扣减频率的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利欠款/频率覆盖	BENEF_DED_OVERRIDE	福利，福利注册，设置欠款/频率覆盖最大值，福利欠款/频率覆盖	管理对福利扣减频率和欠款处理的覆盖。

输入福利欠款金额和扣减频率信息

访问“福利欠款/频率覆盖”页面。

福利欠款/频率覆盖

Rebekah Jones

ID: K0G001

福利记录号码: 0

福利欠款/频率覆盖

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*计划类型:

福利计划:

扣除项期间

☒ 第一个支付期间

☐ 第二个支付期间

☐ 第三个支付期间

☐ 第四个支付期间

☐ 第五个支付期间

欠款偿还最大值

☐

主要员工记录:

0

公司:

KCY

薪资组:

薪资状态:

在职

福利方案:

货币:

福利欠款/频率覆盖页面

欠款偿还最大值

当员工的净薪资不足以缴纳扣减金额，因此无法扣减所有相关的金额时，员工将处于欠款状态。也就是说，员工欠雇主一个无法执行的扣减。

使用此字段，您可以指定系统处理偿还欠款余额的方式，只需在欠款偿还最大值中标明可以从员工的薪资支票中扣取的最大金额。

扣除项期间

此组框用于覆盖扣减频率。通常，从员工的薪资支票中扣减的频率由扣减表和薪资组控制。

第 9 章

执行非差别对待测试

本章概述了条款 401 和条款 129 非差别对待测试，并讨论如何：

- 定义高薪员工收入。
- 确定高薪员工。
- 设置测试标准和计划。
- 定义非差别对待测试运行控制。
- 运行非差别对待测试。
- 了解非差别对待测试结果。
- 查看非差别对待测试结果。
- 设置限制以符合测试结果。

重要！ 本章中有关基本和备用条款 401(k) 非差别对待测试的信息均基于模板最初设计时使用的标准。这些信息并非旨在指导您如何符合非差别对待测试或者汇总当前的法律规定。

PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

了解条款 401 非差别对待测试

本节描述了：

- 基本和备用条款 401(k) 测试。
- 基本和备用条款 401(m) 测试。
- 合计限制测试。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

了解基本和备用条款 401(k) 测试

要将 401(k) 计划视为非差别对待，它必须通过下面这两个测试之一：

- 条款 401(K) 实际延期收入百分比 (ADP) 的基本测试规定：高薪员工的平均 ADP (ADP_{HCE}) 不能大于非高薪员工的平均 ADP (ADP_{NHCE}) 的特定百分比。
- 如果 ADP_{HCE} 与 ADP_{NHCE} 之间的差异不超出特定的百分比点数，备用的 ADP 测试要求 ADP_{HCE} 不能超过 ADP_{NHCE} 的特定百分比。

了解基本和备用条款 401(m) 测试

条款 401(m) 实际缴费百分比 (ACP) 的基本测试规定：高薪员工的平均 ACP (ACP_{HCE}) 不能大于非高薪员工的平均 ACP (ACP_{NHCE}) 的特定百分比。

根据备用的 401(m) 测试，如果 ACP_{HCE} 与 ACP_{NHCE} 之间的差异不超出特定的百分比点数， ACP_{HCE} 即不能超过 ACP_{NHCE} 的特定百分比。

了解合计限制测试

如果 ADP 测试和 ACP 测试都没有通过基本百分比测试，而二者都通过了备用百分比测试，系统将在运行 401(k) 或 401(m) NDT 报告时自动运行新的“合计限制测试”。“合计限制测试”表明：整个合格高薪员工组的 ADP 和 ACP 总和不能超过非高薪员工组的合计限制，该限制为以下数据的较大者：

1. ADP_{NHCE} 与 ACP_{NHCE} 中较大者的 1.25 倍，以及： ADP_{NHCE} 与 ACP_{NHCE} 中较大者的 1.25 倍，二者之和，以及
2. 两个百分点加上 ADP_{NHCE} 或 ACP_{NHCE} 中的较小者，除非此值不超过 ADP_{NHCE} 或 ACP_{NHCE} 中较小者的两倍；或者
3. 合计： ADP_{NHCE} 或 ACP_{NHCE} 中较小者的 1.25 倍，以及
4. 两个百分点加上 ADP_{NHCE} 或 ACP_{NHCE} 的较大者，除非此值不超过 ADP_{NHCE} 或 ACP_{NHCE} 中较大者的两倍。

401(k) 和 401(m) 报告运行之后，“合计限制测试”的结果将显示在新的“条款 401 结果”页面上。如果在运行其中一个报告或同时运行两个报告之前就查看“条款 401 结果”页面，那么该页面中的“合计限制测试”部分中的内容将为空。

定义高薪员工收入

运行非差别对待测试之前，请先定义要在本次测试中处理的高薪员工收入。

要定义高薪员工收入，请：

1. 定义用于计算高薪员工收入的特殊累加器。
2. 关联特殊累加器与相应的收入。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

确定高薪员工

现在，用于运行非差别对待测试的参数已定义，您必须使用“职务数据”组件确定高薪员工。

高薪员工被定义为：

1. 在当年或上一年的任何时间拥有公司资产的 5%（或更高）的员工；或者
2. 所得薪酬与上一年相比超过指数式增长的员工；或者
3. 所得薪酬与上一年相比超过指数式增长，并且属于公司中薪酬最高前 20% 的员工。

如果某员工在上一年（回看）中不是高薪员工，那么该有效员工在当年（确定）也不被视为高薪员工。如果该员工拥有公司资产的 5%（或大于 5%），这条规则将不适用。系统不会将那些当年雇佣的员工分类为高薪员工，除非他们拥有公司资产的 5%（或大于 5%）。

要确定哪些员工拥有公司资产的 5%（或大于 5%），请：

- 1. 访问“工作地点 – 雇佣信息：雇佣数据”页面。
- 2. 选择拥有公司资产的 5%（或大于 5%）复选框以确定员工是否拥有公司资产的 5%（或大于 5%）。

另请参见

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队, “扩大员工团队”

设置测试标准和计划

要设置非差别对待测试，请使用非差别对待测试 (NDT_HCE_TABLE_GBL) 组件。

可以对 401(k) 和 401(m) 计划执行非差别对待测试。对于 401(k) 计划，系统采用税前金额。对于 401(m) 计划，系统采用税后金额。对于您指定的福利计划，根据所定义的 IRS 标准执行这些测试。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

用于设置测试标准和计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
非差别对待规则表	NDT_HCE_TABLE	设置 HRMS，产品相关设置，基本福利，非差别对待规则，非差别对待规则表	定义用于管理非差别对待测试的规则。

设置测试参数

访问“非差别对待规则表”页面。

非差别对待规则表 (R)

非差别对待测试表

查找 | 全部查看

第一页 1/1 最后一页

*生效日期:

2000/01/01

高薪员工确定标准

*使用的补贴方法:

高百分比补贴

最低补贴:

\$85,000.00

最高 %:

20

可选排除条件:

最低年龄:

最小任职月数:

实际延期收入百分比计算标准

*年度薪酬限制 (401a):

\$170,000.00

计算使用

目前年份

*年度薪酬限制 (402g):

\$10,500.00

401 (k) 和 401 (a) 非差别对待规则

高薪员工的实际延期收入百分比不大于其他员工的实际延期收入百分比乘以

1.25

高薪员工的实际延期收入百分比超过其他员工的实际延期收入百分比的部分不大于百分之

2.00

高薪员工的实际延期收入百分比不大于其他员工的实际延期收入百分比乘以

2.00

非差别对待规则表页面

生效日期

输入您的非差别对待测试标准的生效日期。生效日期能使您保留测试标准的历史记录。

高薪员工确定标准

最低补贴

设置系统，将所有获得最低薪酬的员工考虑在内，或者将确定范围缩小到获得最低薪酬的员工以及公司的高薪员工（前 20%）。您可以更改此百分比。

最低年龄与最小任职月数

要将系统设置为从公司的前 20% 高薪员工中排除某些特定员工，请输入相应的最低年龄或者最小任职月数。

由于高薪员工确定标准基于上一年的薪资，所以系统将在检查这些值时参见上一年末的数据，以与员工人数对比。如果您在运行当前计划年度的非差别对待测试时设置了 21 岁的最低年龄，则将从前 20% 高薪员工组中排除到上一个计划年度末仍未满 21 岁的员工。

实际延期收入百分比计算标准

年度薪酬限制 和年度费用分担限制

输入要用于测试的年度薪酬限制和年度费用分担限制。

计算使用

选择您希望系统对哪一年的数据执行 ADP 和 ACP 计算。
选项是目前年份或先前年份。

注意：由于 401(k) 和 401(m) 计划的非差别对待测试程序中包括上一个计划年度的薪酬数据，因此使用测试结果可以更好地预测当年的结果。这是因为上一年的薪酬数据用于计算非高薪员工 (NHCE) 的“实际延期收入百分比”和“实际费用分担百分比”，而非差别对待测试正是基于这些数据进行。通过这些定义的数字，您可以监测 HCE 员工群体的一致性。

如果选择使用上一年的 NHCE 数据执行非差别对待测试，即不必执行 NHCE 预测；只有 HCE 数据需要预测并与上一年的数据相比较。然而，您仍然可以选择基于目前年份的数据进行测试，然后使用预测功能来帮助监测全年内该计划的非差别对待状况。

指定要包含在测试中的福利计划

本节讨论如何指定要包含在非差别对待测试中的福利计划。

要指定包含在非差别对待测试中的福利计划，请：

1. 访问“福利计划表”页面。
2. 选中包括在非差别对待测试中复选框。

测试将包括选中该复选框的所有福利计划。此选项适用于所有储蓄计划。

另请参见

第 3 章、“设置福利计划”、“定义福利计划”、第 41 页

定义非差别对待测试运行控制

设置了特殊累加器及其相关收入之后，可通过运行控制页面设置非差别对待测试的参数。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

用于定义非差别对待测试运行控制的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
非差别对待 401 运行参数	RUNCTL_NDT	福利，执行非差别对待测试，条款 401 测试，定义测试信息，非差别对待 401 运行参数	定义您要用于该系统的特殊累加器，并且确定要包括在测试中的公司和薪资组组合。
运行 129 测试	RUNCTL_129	福利，执行非差别对待测试，条款 129 测试，定义测试信息，运行 129 测试	定义用于控制条款 129 受抚养人医疗报销账户的非差别对待测试的信息。

定义特殊累加器、公司和薪资组标准

访问“非差别对待 401 运行参数”页面。

非差别对待 401 运行参数 (4)

*计划年度开始日期:

2000/01/01

*月份结束日期:

2000/04/30

年末预算百分比:

67.000

*特殊累加器代码:

401401K Eligible Earnings

*福利基准:

年度比率

*年度代码:

目前计划年

非差别对待条款 401		定制 查找 删除		第一项 1-8/8 最后一项	
*公司	描述	*薪资组	描述		
GBI	Global Business Institute 9999	KU1	US Weekly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU2	US Biweekly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU3	US Semi-Monthly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU4	US Monthly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU5	US R & D Biweekly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU6	US Fire Safety - Biweekly		
GBI	Global Business Institute 9999	KU7	US PI Wkly 1		
GBI	Global Business Institute 9999	KU8	US PI Wkly 2		

+

定制 | 查找

第一项 1-8/8 最后一项

非差别对待 401 运行参数页面

- 计划年度开始日期

输入要用于测试的计划年度开始日期。
- 月份结束日期

输入月份结束日期（截至到此日期，薪资数据将提交到数据库中）。
- 年末预算百分比

输入您希望系统使用的百分比。
测试当前年度时，可以使用此该字段定义是否希望系统规划至年末。
- 特殊累加器代码

输入要用于测试的特殊累加器代码。系统将使用该累加器来确定要用于测试的员工薪酬。
- 福利基准

输入您想采用的福利基准，即可为年度比率，也可为年度福利基准比率。例如，假设您在 5 月 31 号启动了目前年份的测试，但又希望预算进行到计划年度末，则需要规划好全年余下的 7 个月，这就是说，您要输入 58.33% 作为年末预算百分比。
- 年度代码

指出是测试目前计划年和先前计划年，还是目前计划年或先前计划年。因为用于确定高薪员工的规则决定了 HCE 状况主要基于前一年的数据，所以系统必须收集前一年的薪资信息并进行存储。当在测试年中第一次运行条款 401 测试时，请始终选择“非差别对待 401 运行控制”页面上的目前计划年和先前计划年。在全年的后续测试中，可以选择目前计划年。

非差别对待条款 401

公司与薪资组

指定希望包括在此次测试中的公司和薪资组。

定义条款 129 规则

访问“运行 129 测试”页面。

运行 129 测试 (1)

*特殊累加器代码:

401

401K Eligible Earnings

*计划年度开始日期:

2000/01/01

*月份结束日期:

2000/04/30

年末预算百分比:

87.000

*福利基准:

年度比率

*年度代码:

目前计划年

排除: 最小任职月数:

12

排除: 最低年龄:

18

员工测试人数

定制 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-5/8 | 最后一页

*公司	描述	*薪资组	描述
GBI	Global Business Institute 9999	KU1	US Weekly
GBI	Global Business Institute 9999	KU2	US Biweekly
GBI	Global Business Institute 9999	KU3	US Semi-Monthly
GBI	Global Business Institute 9999	KU4	US Monthly
GBI	Global Business Institute 9999	KU5	US R & D Biweekly

自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-5/8 | 最后一页

运行 129 测试页面 (1/2)

55% 测试的 SLOB 标准

☒ 餐饮计划

限额:

\$25,000.00

最少员工计数:

10

单个业务定义行

定制 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-5/8 | 最后一页

*公司	描述	*薪资组	描述
GBI	Global Business Institute 9999	KU1	US Weekly
GBI	Global Business Institute 9999	KU2	US Biweekly
GBI	Global Business Institute 9999	KU3	US Semi-Monthly
GBI	Global Business Institute 9999	KU4	US Monthly
GBI	Global Business Institute 9999	KU5	US R & D Biweekly

自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-5/8 | 最后一页

运行 129 测试页面 (2/2)

- 特殊累加器代码

输入要用于测试的特殊累加器代码。系统将使用该累加器来确定要用于测试的员工薪酬。
- 计划年度开始日期

输入要用于测试的计划年度开始日期。
- 月份结束日期

输入月份结束日期（截至到此日期，薪资数据将提交到数据库中）。
- 排除: 最小任职月数

输入要包括在此次测试中的员工最短任职时间长度。
- 排除: 最低年龄

输入要包括在此次测试中的员工最低年龄限制。
- 福利基准

输入福利基准: 既可以是年度比率, 也可以是年度福利基本比率。
- 年度代码

当在测试年中第一次运行条款 129 测试时, 请始终选择“非差别对待 129 运行控制”页面上的目前计划年和先前计划年。在全年的后续测试中, 可以选择目前计划年。

注意: 如果您要基于“单个业务定义行”(SLOB)进行测试, 系统要求您始终选择目前计划年和先前计划年选项。可以从目前计划年和先前计划年、目前计划年或者先前计划年中选择。

- 员工测试人数
- 公司与薪资组

指定希望包括在此次测试中的公司和薪资组。

55% 测试的 SLOB（单个业务定义行）标准

餐饮计划	如果您有弹性福利或者自助计划，请选择此复选框。
限额	输入某金额，使系统将收入低于该金额的员工从条款 129 测试中排除出去。 制定了自助计划的公司通常会将限额设置为 \$25,000，但可以将其设置为更低的金额。如果将限额设置为 \$25,000，那么收入低于该金额的员工就将从条款 129 测试中排除出去。
最少员工计数	输入要包括在测试中的单个业务定义行的最少员工人数。
55% 测试的 SLOB 标准	选择限制测试人数的方法。可以使用公司、薪资组或 SLOB 标准来限制测试人数。
公司与薪资组	如果使用 SLOB，请指定与每一个业务定义行相关联的公司和薪资组。

运行非差别对待测试

本节讨论如何：

- 确定高薪员工的人数。
- 运行 401(k) 和 401(m) 测试。
- 运行非差别对待条款 129 测试。
- 生成“401 非差别对待测试”报告。
- 生成“条款 129 非差别对待测试”报告。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不用用于实际报告。

用于运行非差别对待测试的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
129 HCE 测试, NDT 401 HCE 测试	RUNCTL_NDT001	- 福利, 执行非差别对待测试, 条款 129 测试, 标识高薪员工, 条款 129 HCE 测试 - 福利, 执行非差别对待测试, 条款 401 测试, 标识高薪员工, NDT 401 HCE 测试	在执行条款 401 或条款 129 非差别对待测试之前, 请先确定公司的高薪员工人数。
运行控制	PRCSRUNCNTL	福利, 执行非差别对待测试, 条款 401 测试, 401(k) 非差别对待测试, 运行控制	启动 401(k) 测试。
条款 401(m) 非差别对待测试	PRCSRUNCNTL	福利, 执行非差别对待测试, 条款 401 测试, 401(m) 非差别对待测试	启动 401(m) 测试。
合格交叉条款测试	PRCSRUNCNTL	福利, 执行非差别对待测试, 条款 129 测试, 合格交叉条款测试, 合格交叉条款测试	启动条款 129 非差别对待测试。这三种测试的运行控制页面完全相同。
55% 平均福利测试	PRCSRUNCNTL	福利, 执行非差别对待测试, 条款 129 测试, 55% 平均福利测试, 55% 平均福利测试	启动条款 129 非差别对待测试。
集中测试	PRCSRUNCNTL	福利, 执行非差别对待测试, 条款 129 测试, 集中测试, 集中测试	启动条款 129 非差别对待测试。

确定高薪员工的人数

访问“NDT 401 HCE 测试”页面或者“129 HCE 测试”页面。

NDT 401 HCE 测试 (4)

运行控制 ID: 1

[报告管理器](#) [进程监视器](#) [运行](#)

报告请求参数

NDT 测试类型: Std NDT

NDT 401 HCE 测试页面



129 HCE 测试页面

警告！ 在确定高薪员工人数之前，请先设置非差别对待测试参数。

NDT 测试类型 从下列有效值中选择：*Std NDT*（适用于条款 401 计划的标准非差别对待测试）、*129 NDT*（适用于条款 129 非差别对待测试）和 *129 SLOB*（适用于条款 129 单个业务定义行非差别对待测试）。

运行 401(k) 和 401(m) 测试

访问“401(k) 非差别对待测试运行控制”页面。

警告！ 使用该页面运行非差别对待测试之前，必须首先在“非差别对待 401 运行控制”页面上设置非差别对待测试参数，并且在“NDT 401 HCE 测试”页面上确定高薪员工的人数。

当系统执行测试时，将会使用员工的合格收入总和。对于收入总和，系统会使用您在该次测试运行控制中确定的特殊累加器的收入余额。

如果员工在多家公司任职，系统会累计所有非差别对待测试中标记公司的收入金额。

运行条款 129 非差别对待测试

访问“NDT 129 合格交叉条款测试”页面。

注意：对于 SLOB 用户：SLOB 规则只与“NDT 129 55% 平均福利”测试相关联。如果要针对单个业务定义行运行测试，请遵循以下步骤：

要运行条款 129 SLOB 测试流程，请：

1. 运行“高薪员工”确定测试。
选择 *129 SLOB* 作为“NDT 测试类型”。
2. 运行“NDT 129 55% 平均福利”测试。
3. 重新运行“高薪员工确定”测试。
这一次，选择 *129 NDT* 作为您的“NDT 测试类型”。
4. 运行余下的 NDT 129 测试。

警告！ 使用该页面运行非差别对待测试之前，请首先在“NDT 129 运行控制”页面上设置非差别对待测试参数，并且在“129 HCE 测试”页面上确定高薪员工的人数。

当系统执行测试时，将会使用员工的合格收入总和。对于收入总和，系统会使用您在该次测试运行控制中确定的特殊累加器的收入余额。

如果员工在多家公司任职，系统会累计所有非差别对待测试中标记公司的收入金额。

了解非差别对待测试结果

执行非差别对待测试后，系统要更新目前年份和先前年份测试的员工数据，请使用这些代码：

N	表明员工不符合本次计划的条件。
E	表明此高薪员工并不拥有公司 5% 的资产。
H	表明高薪员工（可能拥有公司 5% 的资产）。

“储蓄计划选择”页面只针对当年显示高薪标记。先前年份的高薪标记不会在线显示。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

查看非差别对待测试结果

本节讨论如何：

- 查看个人结果。
- 查看所有员工的条款 401 测试结果。
- 查看所有员工的条款 129 测试结果。
- 运行非差别对待测试报告。

重要！ PeopleSoft 提供的这些非差别对待测试仅供您作为模板使用，而不适用于实际报告。

用于查看非差别对待测试结果的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
储蓄计划选择	SAVINGS_PLANS1	福利，福利注册，储蓄计划，储蓄计划选择	查看个人非差别对待测试的结果。
401 结果	NDT_401_RESULTS	福利，执行非差别对待测试，条款 401 测试，检查测试结果，401 结果	查看 401(k) 和 401(m) 测试中所有员工的非差别对待测试结果。
NDT 结果 129	NDT_129_RESULTS	福利，执行非差别对待测试，条款 129 测试，检查测试结果，NDT 结果 129	查看所有员工的非差别对待测试结果。

查看个人结果

访问“储蓄计划选择”页面。

执行最后一个非差别对待测试后，系统将通过在页面顶端显示高薪员工指示符来表明高薪员工（基于目前年份）。

另请参见

第 7 章、“注册参与者”、“在福利方案和计划中注册参与者”、第 124 页

查看所有员工的条款 401 测试结果

访问“401 结果”页面。

401 结果 (R)			
计划年开始的非差别对待测试结果		2000/01/01	使用下行数据 2000/04/30
测试运行使用	目前年份	非高薪员工人数数据。	
员工计数: HCE:	1	NHCE:	
	实际年结果		已预测的年终结果
	ADP 401 (k)	ACP 401 (m)	ADP 401 (k) ACP 401 (m)
高薪员工的平均薪资:	3.505	2.848	5.862 0.890
非高薪员工的平均薪资:			
基本 125% 测试:	FAIL	FAIL	FAIL FAIL
备用 2% 测试:	FAIL	FAIL	FAIL FAIL
差别超额:	3.505	2.848	5.862 0.890
合计限制测试:			

401 结果页面

高薪员工的平均薪资和非
高薪员工的平均薪资

系统将报告高薪员工和非高薪员工的实际投保额百分比 (ACP) 和实际
延期收入百分比 (ADP) 的平均值。

- 基本 125% 测试与备用 2% 测试

系统会自动显示 *PASS* 或者 *FAIL* 状态。
- 差别超额

如果基本和备用 2% 测试均以失败告终，系统就会显示差别超额百分比。
- 合计限制测试

如果系统运行此次测试，它就会自动显示 *Passed* 或者 *Failed* 状态。

查看所有员工的条款 129 测试结果

访问“NDT 结果 129”页面。

NDT 结果 129 (R)			
计划年开始的非差别对待测试结果		2000/01/01	使用下行数据 2000/04/30
适用资格交叉段测试			
符合资格 NHCE 的计数:		非安全港口百分比:	考试成绩 FAILED
符合资格 HCE 的计数:		安全港口百分比:	
NHCE 查询集中 (%) :		已计算港口百分比:	
55% 平均福利测试			
计数: NHCE:		HCE:	考试成绩 FAILED
福利:		业务分隔行 ☐	
平均福利:		福利比率 (%) :	
5% 拥有人集中测试			
给 5% 的持有人发放福利:			考试成绩
已支付的福利总计:		\$1,553.41 福利比率 (%) :	PASSED

NDT 结果 129 页面

该页面会显示“合格交叉条款测试”、“55% 平均福利测试”和“5% 拥有人集中测试”的结果。如果选择针对单个业务定义行的测试，将选中业务分隔行复选框。

运行非差别对待测试报告

可以生成非差别对待测试报告，该报告不但可以提供按员工划分（高薪员工组和非高薪员工组）的测试细分结果，还可以显示测试中包含的计算。

如果测试结果条件要求执行此次测试，那么“401 非差别对待测试”报告还会显示“合计限制测试”的结果。

另请参见

[第 3 章](#)、“[设置福利计划](#)”、“[定义福利计划](#)”、[第 41 页](#)

设置限制以符合测试结果

为了符合非差别对待测试的管理规则，您也许需要更改特定福利计划中高薪员工的储蓄限制。这仅适用于 401(k) 和 401(m) 计划。

另请参见

第 7 章、“注册参与者”、“在储蓄计划中注册”、第 131 页

第 10 章

管理储蓄计划

本章概述了储蓄计划管理，并讨论如何：

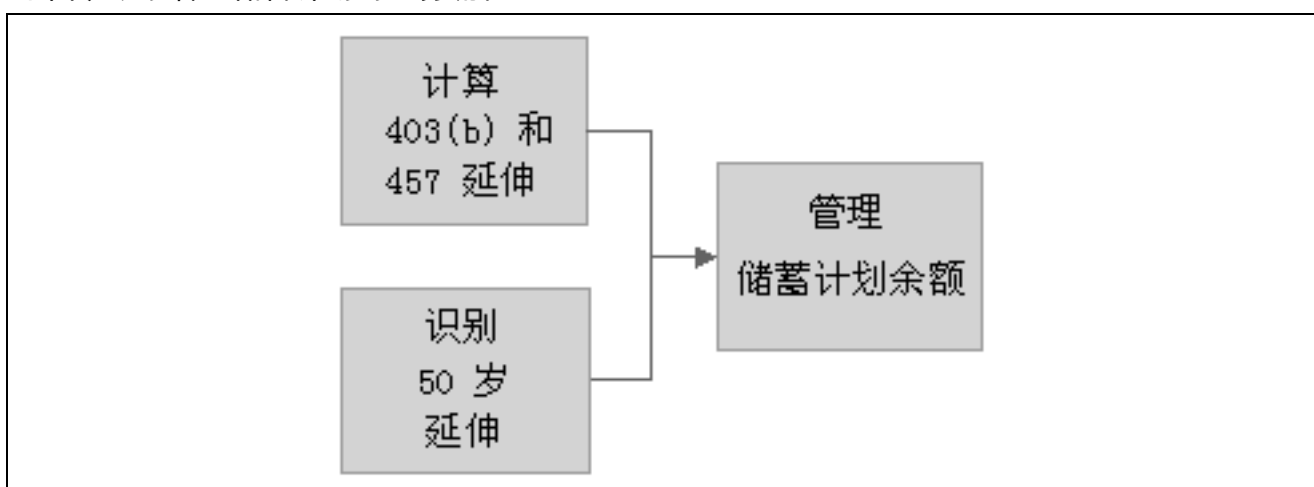
- 管理储蓄计划限制。
- 计算 403(b) 和 457 延伸。
- 识别 50 岁延伸。

了解储蓄计划管理

使用“储蓄管理”组件可以让用户更灵活地检查、覆盖以及延伸政府规定的合格储蓄计划限制。“管理基本福利”业务流程可提供以下限制延伸和调整方案。

- 适用于 403(b) 计划的 402(g) 15 年补交延伸。
- 适用于 457 合格政府计划的 457 3 年补交延伸。
- 适用于 401(k) 和 403(b) 计划的 402(g) 50 岁延伸。
- 适用于 457 合格政府计划的 457 50 岁延伸。
- 适用于 401(k)、403(b) 和 457 计划的 401(a) 合格收入调整。
- 402(g) 困难撤消限制缩小。

下图说明了管理储蓄计划的业务流程：



储蓄管理业务流程

另请参见

设置“基本福利核心表”，设置“合格储蓄计划限制”

计算 403(b) 和 457 延伸

本节概述了 403(b) 和 457 延伸并讨论如何运行 403(b) 和 457 延伸处理。

了解 403(b) 和 457 延伸

“储蓄管理余额”处理可更新 403(b) 和 457 计划中的年初至今余额和出生至今余额，并将其记录在“储蓄管理余额”页面中。每次运行该处理时，都会使用上一年的储蓄管理记录余额以及本年度年初至今薪资扣减余额来更新本年度记录。同时，还将使用上一年的记录更新任职年数内的“出生至今”字段。（每年的第一次运行都会稍有不同，因为此时将清除一些字段，同时结转另一些字段。）

只有当“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”获得确认并运行“储蓄管理”处理时，该处理才会更新“储蓄管理”记录中的当年扣减余额。

“储蓄管理余额”处理将为“北美薪资”中所有指定公司的员工创建 403(b) 限制延伸记录。创建的记录将识别为限制类型 402，限制延伸类型 A。如果某个员工在 403(b) 计划中的任职年数大于或等于 15 年，将使用“403(b) 限制表”中的“402(g) 年度资本扩充”金额植入限制延伸金额 (EXT_AMOUNT)。如果员工的任职年数少于 15 年，EXT_AMOUNT 的值将为零。

只有当员工上一年具有 457 余额，或者如果是第一年在 457 计划中注册时，在第一次薪资得到确认并运行“储蓄管理余额”处理后，该处理才会创建 457 限制延伸记录。创建的记录识别为：限制类型 457、限制延伸类型 A。EXT_AMOUNT 将在计算 3 年追加缴费时使用。在员工符合追加缴费标准之前，EXT_AMOUNT 的值将始终为零。必须手动植入 EXT_AMOUNT。输入的金额是员工未充分使用的适用金额。

注意：PeopleSoft 要求员工自己维护未充分使用金额的记录。假如员工注册了多个 457 计划，则必须决定使用哪个计划的未充分使用金额。

要监控 403(b) 和 457 计划的余额，请：

1. 在“储蓄管理余额”页面 (RUNCTL_SV403B) 上运行“计算 403(b) 延伸”处理，以便创建 403(b) 的初始数据行。该处理将在“储蓄管理”页面上创建初始行，并使用 402(g) 的限制类型进行识别。将反映异常情况原因 A — 补交 — 延伸限制。
457 计划的“储蓄管理”行将使用 457 的限制类型进行识别，反映异常情况原因 A — 补交 — 延伸限制。
2. 使用“403(b) 调整”页面，对 403(b) 计算处理过程应考虑到的内容进行调整。
3. 每次对薪资支付期间进行确认后，都应在“储蓄管理余额”页面 (RUNCTL_SV403B) 中运行“计算 403(b) 延伸”处理，以更新 403(b) 和 457 计划的余额。
4. 在“403(b) 调整”页面中针对“402(g) 补交限制延伸类型”检查员工缴费和延迟情况。
5. 检查 403(b) 错误消息。

该处理可为每位员工在“北美薪资”中创建一条 403(b) 记录。如果员工的任职年数少于 15 年，延伸金额将为 0。如果员工的任职年数大于或等于 15 年，延伸金额将等于“403(b) 限制表”中的 402(g) “年度资本扩充”金额。

该处理将取消选中延伸选择复选框。如果在年末选中了延伸选择复选框，第二年运行处理时将取消选中该复选框。

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置合格储蓄计划的限制”、第 28 页

用于计算 403(b) 和 457 延伸的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
储蓄管理余额	RUNCTL_SV403B	福利，监控储蓄计划延伸，计算 403(b) 延伸，储蓄管理余额	计算公司或单个员工的余额、任职年数、合格收入以及本年度或第二年的预计限制。 员工无需注册 403(b) 储蓄计划就能运行“余额”处理。该处理将更新“储蓄管理”页面。
403(b) 处理消息	SV403_MESSAGES	福利，监控储蓄计划延伸，检查 403(b) 处理信息，403(b) 处理信息	检查储蓄管理处理过程中出现的所有错误消息。

运行 403(b) 和 457 延伸处理

访问“储蓄管理余额”页面。

储蓄管理余额

运行控制 ID: test

报告管理器

进程监视器

运行

报告请求参数

*公司:

*日历年:

员工 ID:

检查点/重新启动

检查点间隔分钟数:

重新开始员工 ID:

处理重新开始:

储蓄管理余额页面

检查点间隔分钟数

因为该处理非常耗时，所以您可以指定系统在处理过程中将信息保存或更新至数据库的频率。

一旦发生意外系统错误，此操作可减少系统需要重复处理的数据量。

重新开始员工 ID 与处理 如果处理无法成功完成，系统将输入上一次成功处理的员工 ID。
重新开始

“计算 403(b) 延伸”处理将清除“限制异常情况”栅格中延伸选择字段的内容。您可以手动重新设置该值。

将在“北美薪资”中为所有员工生成 402(g) 补交记录。如果员工的任职年数大于或等于 15 年，将使用“403(b) 限制表”中的“402(g) 扩充金额”植入延伸金额。如果员工的任职年数少于 15 年，延伸金额的值为零。

仅对“北美薪资”中上一年具有 457 记录或当年具有 457 扣减记录的员工生成 457 补交记录。

识别 50 岁延伸

本节概述了 50 岁延伸并描述如何运行“50 岁”处理。

了解 50 岁延伸

“50 岁”处理会生成两类 50 岁限制延伸类型。该处理假设合格的员工均选择“50 岁延伸”。可以在“储蓄管理”页面上手动取消该选择。

- 为 401(k) 和/或 403(b) 计划选择 402(g) 选项。根据运行控制中指定的日期，对于年龄大于或等于 50 岁的任何“北美薪资”中的员工，都将生成一条限制类型为 402，限制延伸类型为 B 的记录。
- 为 457 计划选择 457 选项。根据运行控制中指定的日期，对于年龄大于或等于 50 岁的任何“北美薪资”员工，都将生成一条限制类型为 457，类型为 B 的记录。

“识别 50 岁延伸”处理：

- 识别“北美薪资”中年龄大于或等于 50 岁的员工。
- 根据 IRS 法规规定，为可选延期创建用于延伸/扩大 402(g) 和/或 457 储蓄计划限制的 50 岁限制延伸记录。限制延伸记录将在“限制异常情况”栅格中显示。
- 请始终选中“限制异常情况”栅格中的延伸选择字段。可以手动重新设置该值。

可以手动添加 50 岁记录。对于既不符合补交也不符合 50 岁延伸资格的员工，添加的记录可用于输入：

- 使用 402(g) 限制金额覆盖 50 岁 402(g) 数据行中的金额。
- 使用 457 限制金额覆盖 50 岁 457 数据行中的金额。

用于识别 50 岁延伸的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利 50 岁运行控制	BN_AGE50_RUNCTL	福利，监控储蓄计划延伸，识别 50 岁延伸，福利 50 岁运行控制	- 识别“北美薪资”中年龄大于或等于 50 岁的员工。 - 根据 IRS 法规规定，为可选延期创建用于延伸/扩大 402(g) 和/或 457 储蓄计划限制的 50 岁限制延伸记录。 对于每种限制类型，都将单独运行该处理。对于每种限制类型，每年都将为“北美薪资”中每位合格员工生成一条 50 岁延伸记录。该处理的默认选择为开启。

运行 50 岁处理

访问“福利 50 岁运行控制”页面。

福利 50 岁运行控制

运行控制 ID: test

报告管理器

进程监视器

运行

报告请求参数

*截止日期:

31

*公司:

☒ 402 (g) 限制

☐ 457 限制

年度资本扩充:

员工 ID:

福利 50 岁运行控制页面

截止日期	输入可应用 50 岁延伸的日历年中的最后一天。
402(g) 限制与 457 限制	选择要运行的限制延伸。 要生成这两种 50 岁限制延伸，需要单独运行处理两次。
年度资本扩充	输入由 IRS 指定的金额。

管理储蓄计划限制

本节概述了管理储蓄计划限制，并讨论如何：

- 检查和更新储蓄计划限制。
- 监控 403(b) 余额。
- 监控 457 余额。

检查和更新储蓄计划限制。

了解管理储蓄计划限制

使用“储蓄管理”页面以：

- 检查 402(g) 和 457 限制延伸金额。
- 手动输入 402(g)、457 和 401(a) 限制延伸金额。
- 覆盖限制。
- 管理困难撤消。

检查 402(g) 和 457 限制延伸金额

有两个处理操作可以自动生成 402(g) 和 457 限制延伸金额。可以针对整个公司的员工或单个员工运行这些处理。这些处理包括：

- 运行“计算 403(b) 延伸”处理时，该处理将同时生成 402(g) 补交记录和 457 补交记录。
- “识别 50 岁延伸”处理可生成 402(g) 年龄延伸或 457 50 岁延伸。

系统将计算在“储蓄管理”页面的“限制延伸”组框中显示的限制。

手动输入 402(g)、457 和 401(a) 限制延伸金额

可以通过在“储蓄管理”页面的“限制延伸”组框中添加一个数据行，手动输入 401(a)、402(g) 和 457 限制延伸金额。输入公司名、日历年、限制类型和异常情况原因。

- 如果选择 401(a) 作为限制类型，系统将默认“调整年初至今合格收入”作为异常情况原因，需要输入调整金额。
- 如果选择 402(g) 作为限制类型，并选择 A、B 或 H 作为异常情况原因，请输入调整金额。

注意： 403(b) 链接将用于检查和调整与补交限制相关的数据。

- 如果选择 457 作为限制类型，并选择 A 或 B 作为异常情况原因，请输入调整金额。

注意： 457 链接将用于检查和调整与补交限制相关的数据。

管理覆盖

“储蓄管理”页面的覆盖功能仅能影响那些必须遵循 402(g) 或 457 限制的扣减。对于这两个限制，覆盖功能的工作方式如下：

- 必须选中 EXT_ELECTION 组件，才能识别覆盖。
- 第二年运行 50 岁处理或计算 403(b) 延伸处理时，覆盖金额将被清除。

- 将使用 SAVINGS_MGT_EE 记录的覆盖字段，而不是 402(g) 正常/延伸限制和/或 457 正常/延伸限制的覆盖字段。
- 如果员工不是 50 岁，客户可以手动添加 50 岁记录以便输入覆盖。

多种费用

- 403(b) 补交和 50 岁 403(b) 延伸不能在同一年中使用。如果两条 402 限制类型记录都存在延伸，将对 403(b) 计划应用延伸金额合计。
- 3 年 457 补交和 50 岁 457 延伸不能在同一年中使用。假如“延伸覆盖”中包含值，将使用这个值，否则将使用 3 年补交金额和 50 岁延伸金额中的较高值计算限制。

示例：确定 403(b) 计划的 3 年补交限制

下面举例说明选中这两条 403(b) 限制类型记录时的限制确定过程。示例使用以下参数：

- 日历年 2006
- 403(b) 15 年补交延伸 \$3,000
- 50 岁延伸 \$5,000
- 402(g) 年扣减上限 \$15,000

如果员工符合资格，可在同一年中同时使用 403(b) 15 年补交和 50 岁延伸。如果两条 402 限制类型记录都存在延伸，将对 403(b) 计划应用延伸合计。如果员工符合使用两种延伸的资格，则 $(15,000 + 5000 + 3000) = \$23,000$ 。

示例：确定 457 计划的 3 年补交限制

下面举例说明选中这两条 457(b) 限制延伸类型（补交）记录时的限制确定过程。示例使用以下参数：

- 日历年：2006
- 457 限制：\$15,000
- 457 年度最高补交：\$30,000
- 50 岁延伸：\$5,000
- 员工未充分使用的 457 金额：\$10,000

要确定 3 年补交限制，系统将：

1. 确定以下两项的较小者：
 - 正常 457 限制 + 未充分使用的金额（例如， $\$15,000 + \$10,000 = \$25,000$ ）
 - 457 年度最高补交（\$30,000）
2. 确定 3 年补交限制与 50 岁补交限制中的较高者：
 - 步骤 1 的结果（例如，\$25,000）（这条记录由 LIMIT_TYPE 402、LIMIT_EXT_TYPE A 表示。）
 - 正常 457 限制 + 50 岁延伸（例如， $\$15,000 + \$5,000 = \$20,000$ ）（这条记录由 LIMIT_TYPE 402、LIMIT_EXT_TYPE B 表示。）
3. 这两条补交记录都选中时，将使用步骤 2 中的较高记录 \$25,000 进行覆盖。

管理困难撤消

IRS 法规要求从合格储蓄计划中撤消困难后，其员工费用分担将暂停一段时间。“储蓄管理”页面上“费用分担暂停”组框用于定义费用分担暂停的参数。

请使用包含“困难 — 缩小限制”异常情况原因的 402(g) 限制类型调整困难撤消后的 402(g) 限制。法规要求在执行困难撤消前，根据参与者缴纳到储蓄计划中的金额减少 402(g) 的限制（美元）。

用于管理储蓄计划限制的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
储蓄管理	SAVINGS_MGT_EE	福利，福利注册，储蓄管理	检查和更新储蓄计划限制。管理 402(g)、457 和 401(a) 限制延伸并覆盖 401(k)、403(b) 和 457 储蓄计划。暂停储蓄计划费用分担。
403(b) 调整	SAVINGS_MGT_EE_SP1	单击“储蓄管理”页面上的 403(b) 调整链接。	监控 403(b) 余额。检查 403(b) 处理中的年初至今余额和出生至今余额，输入另一公司的费用分担，检查每种适用限制的员工费用分担金额。
457 调整	SAVINGS_MGT_EE_SP2	单击“储蓄管理”页面中的 457 调整链接。	监控 457 补交限制延伸以及 457 计划的选择。

检查和更新储蓄计划限制

访问“储蓄管理”页面。

储蓄管理 (S)

Carmichael Espinosa

人员 ID: KU0015

限制异常情况

*公司	*日历年	*限制类型	*异常情况原因	描述	延伸选项	调整金额	限制金额覆盖	403(b) 调整	457 调整	更新日期	用户 ID
GBI	2002	402(g)	B	50 岁 - 延伸限制	☒	1,000.00				2002/10/29	SYS
GBI	2006	402(g)	A	补交 - 延伸限制	☐			403(b) 调整			
GBI	2006	402(g)	H	困难 - 缩小限制	☐						
GBI	2006	457	A	补交 - 延伸限制	☐				457 调整		
GBI	2006	457	B	50 岁 - 延伸限制	☐						
GBI	2006	401(a)	E	调整年初至今合法收入	☐						

费用分担暂停

福利记录编号	*计划类型	福利计划	*开始日期	*结束日期	投资	投资	非应税投资收益	非应税收益	应税福利
0					☐	☐	☐	☐	☐

储蓄管理页面

限制异常情况

- 公司

选择公司。
- 日历年

选择日历年。
- 限制类型

选择要调整的限制类型。选项包括：
 - 401(a)
 - 402(g)

	• 457
异常情况原因与描述	选择异常情况的原因。选项包括： • A. 如果在限制类型字段中选择了 402(g) 或 457，则此选项可用。描述将自动植入补交 — 延伸限制。 • B. 如果在限制类型字段中选择了 402(g) 或 457，则此选项可用。描述将自动植入 50 岁 — 延伸限制。 • E. 如果您在限制类型字段中选择了 401(a)，将自动显示此选项。描述将自动植入调整年初至今合格收入。 为了可以灵活控制合格收入，可以使用限制类型 401(a) 的“调整年初至今合格收入”来调整采用正/负金额累加的合格收入。特殊累加器用于定义合格收入以便在日历年初测算 401(a) 限制的累计金额，不管员工是否分担费用。 • H. 如果您在限制类型字段中选择了 402(g)，将此选项可用。描述将自动植入困难 — 缩小限制。
延伸选择	如果适用，选中此复选框。
调整金额	对于 403(b) 计划，此处显示的金额表示由 403(b) 处理生成的 15 年补交延伸金额。选中延伸选择复选框时，该字段可用作 402(g) 限制的延伸。系统使用以下三者中的较小者： 1. 在“403(b) 限制表”的 402(g) 年度资本扩充字段中输入的金额。 2. 在“403(b) 限制表”的 402(g) 终生资本扩充字段中输入的金额减去“403(b) 余额”页面中显示的出生至今 402(g) 已使用资本中金额的结果。 3. 员工的任职年数乘以输入到 402(g) 每年最大平均金额字段中的金额（位于“403(b) 限制表”中），然后减去在“403(b) 余额”页面上显示的员工出生至今可选延期收入 402(g) 金额。 对于 457 计划，此处输入上一年未充分使用的 457 计划金额。该金额表示 3 年补交延伸金额。
限制金额覆盖	如果选中了延伸选择，将使用此处输入的覆盖金额，而不使用 402(g) 限制或 402(g) 延伸限制。这仅适用于 403(b) 计划。
更新时间	系统将在此输入保存新信息时的日期。
用户 ID	系统将识别执行信息更新的用户。选项包括： • SYS，表明记录由 50 岁、403(b) 或 457 处理创建。 • <用户 ID>，表明用户手动添加数据行。
费用分担暂停	
福利记录编号、计划类型和福利计划	选择应该对其暂停费用分担的目标计划类型和福利计划。
开始日期和结束日期	指定应该暂停费用分担的日期。指定应该暂停费用分担的纳税类别。
税前	选中此项以暂停员工税前费用分担。
税后	选中此项以暂停员工税后费用分担。

- 非应税福利

选中此项以暂停员工税后费用分担。
- 非应税税前福利

选中此项以暂停员工税前费用分担。
- 应税福利

选中此项以暂停员工税后费用分担。

监控 403(b) 余额

访问“403(b) 调整”页面。

403(b) 调整

公司:

GBI Global Business Institute 9999

日历年:

2006

限制类型:

402 (g) 限制

*异常情况原因:

补交 - 延伸限制

项目余额信息 (全部可适用的公司)

	年初至今	出生至今
可选员工延期收入 (402 (g))	\$0.00	\$0.00
非可选员工延期收入	\$0.00	\$0.00
其他员工费用分担	\$0.00	\$0.00
总延期收入	\$0.00	\$0.00
可包括在内的收入	\$0.00	
402 (g) 使用的容量扩充 (实际的面非计划的)	\$0.00	\$0.00

余额调整 (仅用于本公司)

可选延期收入调整:

0.00

授与认股权调整额:

0.00

非可选延期收入调整

0.00

雇主费用分担调整

0.00

一般/备选选择预测数据 (全部可适用的公司)

☐ 覆盖任职年限计算

任职年限 YTD:

任职年限 LTD:

雇主费用分担上限:

\$0.00

离职日期:

31

遵从 415 限制的当年费用分担:

\$0.00

403(b) 调整页面

项目余额信息 (全部可适用的公司)

系统将显示 403(b) 处理计算出的年初至今余额与出生至今余额。

余额调整 (仅用于本公司)

用此组框输入前雇主的员工费用分担。“计算 403(b) 延伸”处理将使用这些数据。

- 可选延期收入调整、非可选延期收入调整与雇主费用分担调整

输入新的金额。“计算 403(b) 延伸”与“薪资计算”处理都将使用这些字段。

- 授予认股权调整额

输入新的金额。“计算 403(b) 延伸”与“薪资计算”处理都将使用这些字段。授予认股权调整是一种雇主费用分担类型，因此和雇主年初至今/出生至今分担费用余额字段与员工费用分担调整字段一起使用。
- 一般/备选选择预测数据（全部可适用的公司）
- 覆盖任职年限计算

如果需要覆盖在“403(b) 预测”页面中显示的任职年限 YTD 和/或任职年限 LTD 系统计算结果，请选中此复选框。
- 雇主费用分担上限

这是在“415(c) 限制表”的“年扣减上限”字段中输入的金额。
- 离职日期（403[b] 的预期离职日期）

如果适用，输入该日期。
- 遵从 415 限制的当年费用分担

这是遵从 415(c) 限制的年初至今扣减额。

监控 457 补交限制延伸

访问“457 调整”页面。

457 调整

公司：GBI Global Business Institute 9999

日历年：2006

限制类型：457 限制

*异常情况原因：补交 - 延伸限制

457 调整

其他雇主延迟：

项目余额信息（全部可适用的公司）

457 YTD 延迟：

457 LTD 延迟：

确定

取消

457 调整页面

457 调整

如果在“储蓄计划类型”字段中选择了“457”，将显示此组框。

其他雇主延迟

在当前雇主任职期间，对另一雇主的 457 计划延迟的金额。

457 YTD 延迟与 457 LTD 延迟

对于同时注册了 457 和 403(b) 计划的员工，457 年初至今余额和出生至今余额将自动保留为“403(b) 延伸”处理的一部分。

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

179

第 11 章

管理家庭医疗休假法案计划

本章概述了执行家庭医疗休假法案（FMLA）计划并讨论如何：

- 输入 FMLA 休假请求
- 决定 FMLA 适用资格
- 制定 FMLA 休假计划
- 跟踪 FMLA 活动

了解 FMLA 计划管理

FMLA（家庭医疗休假法案）为因需要护理自己或家人而请假的员工提供了福利及恢复原职保障。这部法案自 1993 年 8 月 5 日生效，包含有关雇主的承保范围、员工的适用资格和规定休假、通知和证书、继续享有健康福利以及恢复原职等方面的条款。

首先，必须激活“FMLA 管理”并定义公司的 FMLA 计划，才能有效地对员工团队的 FMLA 信息进行管理。请使用“安装表”和“FMLA 计划表”来执行这些步骤。同时还需要使用“福利方案表”将 FMLA 计划与福利方案进行关联。

设置完计划后，请使用其参数确定员工的适用资格并计算可用的 FMLA 休假。

另请参见

[第 3 章、“设置福利计划”、“设置 FMLA 计划”、第 66 页](#)

[第 4 章、“构建基本福利方案”、第 81 页](#)

输入 FMLA 休假请求

本节描述了如何：

- 请求员工休假。
- 监控休假请求。

用于输入 FMLA 休假请求的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
请求/授权/跟踪休假 - 请求	FMLA_LV_REQUEST1	福利, 跟踪FMLA (家庭医疗休假法案), 请求/授权/跟踪休假, 请求	输入 FMLA 休假请求。

请求员工休假

访问“请求/授权/跟踪休假 - 请求”页面。

请求

适用资格

记录

活动

Antonio Santos

人员 ID: KU0010

FMLA 休假

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

家庭医疗休假法案

(FMLA) 申请 ID: 001

请求

审批

*申请日期:2000/03/01

开始日期:2000/03/15

*返岗日期:2000/07/15

*休假原因:生病

休假类型:不定期间断

请求时间:16 天数

预计/待定

实际/结束

审批状态:批准

拒绝原因:

审批人:KU0011

审批日期:2000/03/01

取消休假日期:

请求/授权/跟踪休假 - 请求页面

家庭医疗休假法案 (FMLA) 申请 ID

显示初始默认值 *NEW*。

保存请求时，系统将指定一个唯一的 FMLA 申请 ID。这些 ID 在每个员工记录中按照从 001 到 999 的顺序指定。

注意：如果处理具有多重职务的员工，则“FMLA 管理”不使用该员工的记录编号。系统将根据单个员工（而不是职务）跟踪 FMLA 休假请求。

请求

申请日期

输入员工提交受 FMLA 保护的休假申请的日期。

开始日期

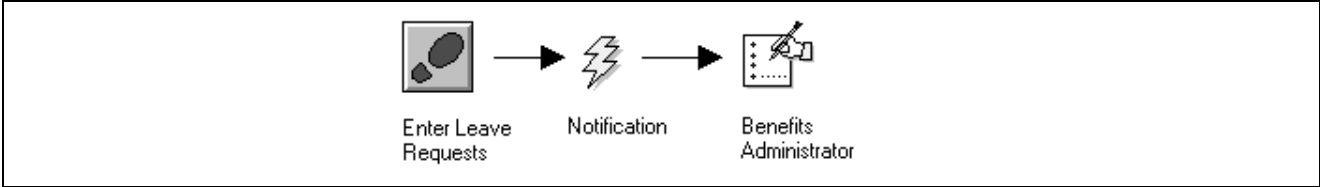
输入员工请求的休假开始日期。

系统将针对每个需要生效日期的记录使用开始日期。因为如果对开始日期进行编辑会影响适用资格和规定休假，所以在请求的审批状态更改为“批准”或“拒绝”之前，或者在请求完成或取消之前，不能对其进行编辑。

	要在以上任一事件发生后更改开始日期，请将审批状态恢复为“待定”，编辑开始日期，在“休假请求适用资格”页面中重新计算适用资格和规定休假，并手动调整休假计划。
返岗日期	输入员工计划结束休假返回岗位的日期。 返岗日期不在受 FMLA 保护的休假期限内，而是指休假结束后第一天上班的日期。 如果请求状态为待决或正在处理，请选择预计/待定。 当员工实际结束休假并返回岗位工作，请选择实际/结束。
休假原因	选择恰当的休假原因。可以通过 PeopleTools Data Designer 添加更多有效的原因。
休假类型	指定请求休假的类型。 • 连续休假是完整的全天休假。 • 间断休假是基于定期计划的间断休假；例如，每周四和周五，共休八周。 • 不定期/间断休假是在计划休假期间包括未指定的时间。 注意： 如果在休假完成后更改这一字段，系统将显示一条警告消息。
请求时间	仅供参考。
审批	
审批状态	指定休假请求是否已经获得批准。当选择批准或拒绝时，系统将用您的员工 ID 和当前日期自动植入审批人和审批日期字段。 注意： 您可以批准已确认不符合 FMLA 承保范围的员工的请求。
取消休假日期	如果员工要在休假之前取消休假请求，请输入作出此决定的日期。 请勿使用这一字段表明拒绝请求，或者记录员工提前结束休假返岗。

监控休假请求

使用“监控休假请求 workflow”流程找到新的请求并通过电子邮件通知福利管理员。此流程图显示了“监控休假请求 workflow”的流程：



监控休假请求 workflow

另请参见

PeopleTools PeopleBook: Workflow

决定 FMLA 适用资格

系统使用选定的 FMLA 计划、休假请求、职务和薪资信息中的数据来决定休假适用资格。
本节讨论如何决定适用资格。

用于决定 FMLA 适用资格的界面

页面名称	对象名称	导航	使用
请求/授权/跟踪休假 – 适用资格	FMLA_LV_REQUEST2	福利，跟踪 FMLA (家庭医疗休假法案)，请求/授权/跟踪休假，适用资格	决定 FMLA 休假适用资格和规定休假。

决定适用资格

访问“请求/授权/跟踪休假 – 适用资格”页面。

请求

适用资格

记录

活动

Antonio Santos

人员 ID: KU0010

请求

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

申请 ID: 001

开始日期: 2000/03/15

返岗日期: 2000/07/15

原因: EI

*状态: E

FMLA 计划 ID: KUF

Roll-Fwd

FMLA 年开始日期: 2000/03/15

适用资格和规定休假

最后确定日期: 2000/03/01

适用资格确定

FMLA 合格时数: 2092

合格

FMLA 合格任职周数: 132

合格

规定休假确定

周数 = 标准时数

截止到请求的休假开始日期: 12.0 480.0

截止到预计返岗日期:

职务和雇用数据

初次雇用日期: 1997/09/12

标准时数/每周: 40.00

负责人代码: 无

标准时数覆盖:

请求/授权/跟踪休假 – 适用资格页面

FMLA 计划 ID

将 FMLA 休假请求附加到特定的 FMLA 休假计划中。系统使用为所选计划定义的参数计算适用资格和规定休假的值。在请求被批准、拒绝、完成或取消之前，不能修改 FMLA 计划 ID。

如果您在批准状态为“待定”并且“适用资格和规定休假”流程运行时更改 FMLA 计划 ID，系统将把与适用资格和规定休假相关的所有字段重置为默认值，并显示一条警告提示您必须重新检查适用资格和规定休假。

注意： 此字段的默认值来自员工的福利方案，但可以在此进行覆盖。

适用资格和规定休假	单击以启动适用资格和规定休假程序。这些程序使用员工职务历史记录、FMLA 计划参数、薪资数据以及“请求”页面的数据植入“适用资格”页面中除标准时数覆盖字段以外的所有其他字段。 注意：如果休假请求的先决数据没有输入到“请求”页面中，适用资格和规定休假按钮不可用。如果请求状态为结束、拒绝或取消，该按钮同样不可用。
FMLA 合格时数	显示系统确定的员工 FMLA 合格时数的结果。合格时数将定义为休假生效前 52 周的工作时数。依据您之前为相关 FMLA 计划制定的规则，系统将使用员工的职务历史记录或者薪资数据来确定合格时数。如果员工的工作时数满足条件，就有资格享有受 FMLA 保护的休假，系统将选中合格复选框。 注意：此合格复选框是系统基于 FMLA 计划规则所作决定的指示器，仅供参考。它们不会影响您批准或拒绝请求的能力。
FMLA 合格任职周数	显示系统确定的员工 FMLA 合格任职周数结果。“FMLA 管理”使用员工职务历史记录信息以及 FMLA 计划的相关规则来确定任职周数。如果员工的任职周数满足条件，就有资格享有受 FMLA 保护的休假，系统将选中“合格”复选框。
截止到请求的休假开始日期	显示截止到休假开始日期为止，员工所享有的受 FMLA 保护的休假周数和时数。 要决定是否批准请求，需要将在此显示的值与员工所请求的受 FMLA 保护的休假时间进行比较。
截止到预计返岗日期	显示截止到预计返岗日期为止，员工在当前的 FMLA 年中所享有的受保护休假剩余的周数和标准时数。这个值仅适用于在使用回滚日历年的计划中做出的休假请求。 回滚日历年是动态的，因此使用它的休假请求可能会由于明显缺少规定休假而遭到拒绝；然而，有此问题的员工可以在休假期间内获得必要的规定休假。
初次雇用日期、负责人代码与标准时数/每周	“职务和雇用数据”组框显示截止到休假生效日期为止的员工基本职务和雇用信息，以及最终确定的适用资格和规定休假。 系统将在标准时数/每周字段中输入截止到休假生效日为止，员工每周的平均工作时数。
标准时数覆盖	有时，系统计算的标准时数值并不准确。员工经常在休假开始日期之前请求休假，而兼职员工的每周时数是可变的。 在适当的时候输入一个新值。 注意：此字段不会影响适用资格或规定休假，它仅用于更准确地在周数与时数的显示之间进行切换。

另请参见

第 3 章、“设置福利计划”、“设置 FMLA 计划”、第 66 页

制定 FMLA 休假计划

本节描述了如何：

- 手动制定 FMLA 休假计划。
- 制定每周重复的休假计划。
- 指定重复计划的带薪休假天数。

用于制定 FMLA 休假计划的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
请求/授权/跟踪休假 - 记录	FMLA_LV_HISTORY	福利，跟踪 FMLA (家庭医疗休假法案)，请求/授权/跟踪休假，记录	计划和跟踪 FMLA 休假。
计划休假天数	FMLA_LV_SCHED_DLG	在“记录”页面中单击计划休假天数。	创建每周重复的 FMLA 计划。
标记带薪休假	FMLA_LV_PAID_DLG	在“记录”页面中单击标记带薪休假。	创建一个重复的计划后，指定特定的日期作为带薪休假日期。

手动制定 FMLA 休假计划

访问“请求/授权/跟踪休假 - 记录”页面。

请求

适用资格

记录

活动

Antonio Santos

人员 ID: KU0010

请求

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

申请 ID: 001

开始日期: 2000/03/15

返岗日期: 2000/07/15

原因: EI

*状态: E

休假汇总

计划: 周数: 3.6 时数: 144.0

至今所用: 周数: 3.6 时数: 144.0

规定休假汇总

截止到休假开始日期: 周数: 12.0 时数: 480.0

至今剩余: 周数: 8.4 时数: 336.0

在下面标记付薪时数的天数

计划休假

标记带薪休假

历史记录

查找 | 全部查看

第一项 1-3/18 最后一项

*周开始日期	星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	小时总计
2000/03/12	☐	☐	☐	☐	☐	8.00	☐	8.0
2000/03/19	☐	☐	☐	☐	☐	8.00	☐	8.0
2000/03/26	☐	☐	☐	☐	☐	8.00	☐	8.0

请求/授权/跟踪休假 - 记录页面

休假汇总

跟踪已制定计划以及已进行的受 FMLA 保护的休假周数和时数。

规定休假汇总

跟踪员工享有的受 FMLA 保护的休假总数（包括当前休假在内的所有休假）。

计划休假	单击可为重复计划休假创建模板。
标记带薪休假	单击可将部分 FMLA 休假指定为带薪休假。
周开始日期与星期日至星期六	输入每个受 FMLA 保护之休假计划开始日期和每个休假日的休假时数。 要指定某一段休假日期为带薪休假，请选中与这些日期相对应的复选框。（有些雇主要求员工先使用带薪休假，然后再使用 FMLA 休假。） 注意： 您可以使用这些字段以天为基础手动制定休假请求计划。或使用这些字段来调整之前计划的休假。如果使用“计划休假天数”和“标记带薪休假”页面的自动计划功能（将在本节后面说明），要记住系统将使用您通过这些页面设计的模板计划覆盖之前的计划休假天数。

计划每周重复的休假

访问“计划休假天数”页面。

计划休假天数

计划信息

星期日 星期一 星期二 星期三 星期四 星期五 星期六

周模板

重复模板的开始日期

31

截止日期

31

重复模板的频率

每周

当前计划摘要

周数 = 时数

规定休假：

12.0

480.0

已计划：

3.6

144.0

未计划：

8.4

336.0

计划休假天数页面

周模板	输入计划的每天休假小时数。
重复模板的开始日期与截止日期	输入您希望重复休假计划的开始和截止日期。休假请求的计划开始和返岗日期均为默认值。
重复模板的频率	为要重复的计划选择一段时间。如果选择每周以外的其他选项，您可以采用不同的计划周期计划间隔周。 例如，如果您的一个员工可以休四周的 FMLA 休假，您可以使用一个“计划休假天数”模板计划第一周和第三周，该模板每隔一周重复一次，从第一周的第一天开始。然后，您可以用另一个模板计划第二周和第四周。
规定休假	显示员工可以享有的规定 FMLA 休假的周数和小时数。
已计划	显示当前为员工计划的 FMLA 休假时数。
未计划	显示员工的剩余 FMLA 休假周数和时数。如果计划时数多于员工的可用时数，这个值可能为负值。

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

187

指定重复计划的带薪休假天数

访问“标记带薪休假”页面。

标记带薪休假

应计带薪休假汇总

定制 | 查找 | 全部查看 |

第一项 1/1 最后一项

计划类型		累计处理日期	应计时数
50	生病	2000/03/12	2.000000

标记前

☐ 天 (已计划天数) (小时) 作为带薪休假。

确定

取消

标记带薪休假页面

- 应计带薪休假汇总

显示员工的各种应计休假计划类型和时数。
此应计日期截止到当前员工提交 FMLA 休假请求的日期，并以其为基础，这就意味着从休假开始日期起的应计时数值可能不准确。
- 标记前. . 天 (已计划天数) (. . . 小时) 作为带薪休假

输入将视为员工带薪休假一部分的天数。
系统假定此带薪休假天数仅能替代休假的前几天。
只有全天满八小时的休假天数才能标记为带薪休假天数。由这些天数表示的计划小时数可以与应计休假余额相比较，该余额始终以小时计。在这个字段中输入天数时，其代表的小时数将显示在 (时数) 框中。
返回“记录”页面时，与选为带薪休假的日期相对应的复选框即被选定。

跟踪 FMLA 活动

您可以记录影响 FMLA 休假的重要事件，例如员工查询、延长请求、接收和发送通知以及医疗记录。此信息仅供参考；不会影响处理过程。

用于跟踪 FMLA 活动的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
请求/授权/跟踪休假 - 活动	FMLA_LV_ACTIVITY	福利，跟踪 FMLA (家庭医疗休假法案)，请求/授权/跟踪休假，活动	影响 FMLA 休假的日志事件。

跟踪活动

访问“请求/授权/跟踪休假 - 活动”页面。

请求

适用资格

记录

活动

Antonio Santos

人员 ID: KU0010

请求

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

申请 ID: 001

开始日期: 2000/03/15

返岗日期: 2000/07/15

原因: EI

*状态: E

休假汇总

计划: 周数: 3.6 时数: 144.0

至今所用: 周数: 3.6 时数: 144.0

规定休假汇总

截止到休假开始日期: 周数: 12.0 时数: 480.0

至今剩余: 周数: 8.4 时数: 336.0

活动

查找 | 全部查看

第一项 1-3/3 最后一项

*活动日期

2000/05/15

*活动类型

医疗证明

需要后续操作

☒

详细描述

Requested confirmation of ongoing treatments

*活动日期

2000/03/01

*活动类型

医疗证明

需要后续操作

☐

详细描述

Requested physician's certification of E's treatment plan. Rcvd: 03/15/2000

*活动日期

2000/03/01

*活动类型

发送休假通知

需要后续操作

☐

详细描述

请求/授权/跟踪休假 - 活动页面

- 活动日期与活动类型

同一日期可以发生多类活动，但每个日期行只能输入一种类型。
您可以使用 PeopleTools Data Designer 添加或更改活动类型。
- 需要后续操作

指定活动是否需要后续操作（例如，需要医疗证明）。
- 注意：此字段仅供参考。您可以创建对此字段的请求以报告即将发生的事件。

第 12 章

管理休假计划

本章概述了休假处理，并讨论如何：

- 处理应计休假。
- 查看员工休假余额。

了解休假处理

进行应计休假处理的目的是维护员工的休假余额。开始运行应计休假处理时，系统将计算应计休假奖励以及由此生成的休假余额。

为了正确处理应计休假，系统需要从薪资系统获取信息，包括该处理所涉及的每位员工的使用时数、调整时数、买入时数、卖出时数以及任职时数。如果您的公司实施的是“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”，那么系统将在处理正常执行时从“北美薪资”中获取此信息。

系统将根据您定义应计休假计划的方式处理应计休假。您可以基于下列因素之一设定您希望让员工获得休假的方式：员工在您公司的任职时间长度，或者总工作时数。

您可以不使用薪资数据而仅根据任职时间长度计算应计休假，因为系统会参考“雇用数据表”获取每位员工的任职日期数据。但是，如果您打算根据任职时数计算应计休假，系统则需要从薪资应用程序获取数据，以便找到特定员工的工作时数。

另请参见

[第 3 章、“设置福利计划”、“设置休假计划”、第 64 页](#)

[第 13 章、“管理假期买入/卖出计划”、第 195 页](#)

处理应计休假

要进行应计休假处理，请：

1. 在“休假累计处理”运行控制页面上设置应计周期的操作参数。
2. 通过进程调度器运行“应计休假”处理。

用于进行休假累计处理的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
休假累计处理	RUNCTL_ACCRUAL	福利，管理休假累计， 计算定期累计，休假累 计处理	设置应计周期的操作 参数。

设置应计周期的操作参数

访问“休假累计处理”页面。

休假累计处理

运行控制 ID:GN2

报告管理器

进程监视器

运行

公司:

*计划类型:

休假

*福利计划:

上次处理日期:

*休假累计处理日期:

2002/11/18

休假累计处理页面

运行控制 ID	系统将提示输入现有 ID 或添加新 ID
公司	输入要处理的公司。此字段可留空，这就表明将针对特定计划类型和福利计划处理所有公司的员工。
计划类型与福利计划	输入要处理的计划类型和福利计划。
上次处理日期	显示上一次对此计划类型和福利计划运行“休假累计”处理的日期。
休假累计处理日期	您希望用于计算休假累计的日期。系统将自动把休假累计处理日期设置为当前的日期，但只要您输入的日期晚于上次处理的日期，即可更改该日期。 对于指定的公司、计划类型和福利计划，最多只在每个累计处理日期处理一次休假累计，最少则根据您在“休假计划表”中定义的奖励频率执行一次。对于每位截止到休假累计处理日期为止已参与计划的员工，每次奖励频率只能奖励一次累计休假，但是所有其他休假处理（已休假时间维护，休假调整，买入休假和卖出休假余额）将在您每次运行“休假累计”处理时发生。

注意：“休假累计”处理将处理所有当前已在选定的计划类型和福利计划中注册的员工。其不会检查员工的雇佣状态。

例如，假设您的可用休假余额为 10 小时，未处理的已休假时间是 8 小时，奖励频率是该月份的第一次执行，而上次处理日期是 2003 年 11 月

1 日，运行“休假累计”处理的累计处理日期为 2003 年 11 月 15 日。在这种情况下，您不能获得奖励休假，但是未处理的已休假时间将从未处理数据移至休假累计余额，由此生成的可用休假余额是 2 小时。

查看员工的休假余额

使用“休假累计”页面查看员工休假累计处理的结果。您可以选择将报告打印出来。员工也可以通过“PeopleSoft Enterprise 电子薪资”或“PeopleSoft Enterprise HRMS 门户网站软件包”查看自己的休假余额。

请参见 PeopleSoft Enterprise ePay 9.0 PeopleBook

请参见 PeopleSoft Enterprise Portal Pack 9.0 PeopleBook

用于查看员工休假余额的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
应计休假余额	LEAVE_ACCRUALS	福利，管理休假累计，检查应计余额，应计休假余额	查看员工的休假余额。

查看员工的休假余额

访问“应计休假余额”页面。

应计休假余额 (L)

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

应计休假

查找 | 全部查看 第一项 1/12 最后一项

公司: GBI Global Business Institute 9999 福利方案: KU1 GBI US Fulltime Benefit Pgm

计划类型: 生病 货币: USD

累计处理日期: 2000/04/30

应计休假余额 - 小时

从上一延期至:

收入的年累计小时数: 40.000000

使用的年累计小时数: 32.000

调整的年累计小时数:

买入的年累计小时数:

已售出的 YTD 小时数:

应计休假总计

时数余额: 8.000000

时数值: 71.20

任职数据

任职日期: 1997/09/12

任职时数:

未处理的数据

使用的时数:

时数调整:

买入的时数:

已售出的时数:

任职时数:

应计休假余额

累计处理日期 上次为该员工启动休假累计处理的日期。

应计休假余额 - 小时

从上一延期至

仅在当年第一次运行时更新。

收入的年累计小时数

维护奖励的累计休假，每“奖励频率”仅更新一次。如果您需要修改年初至今获得的余额，请使用您定义的“收入代码”调整“收入表 4”中的累计休假余额。

使用的年累计时数、调整的年累计小时数、买入的年累计小时数与已售出的 YTD 时数

将在每次运行“休假累计”处理时更新，值来自对应的未处理的数据字段。

应计休假总计

时数值

时数余额的当前货币价值。

系统可以计算时数值或未使用的时数值，方法是使休假余额乘以当前时薪（针对计时员工）或乘以等效时薪（针对薪水制员工）。

时数余额

当前可用的员工休假累计时间。

系统通过合计下列值计算时数余额：

$(\text{从上一延期至}) + (\text{收入的年累计小时数}) - (\text{使用的年累计时数}) + (\text{调整的年累计小时数}) + (\text{买入的年累计小时数}) - (\text{已售出的 YTD 时数}) - (\text{未处理的已使用时数}) + (\text{未处理的调整时数}) + (\text{未处理的买入时数}) - (\text{未处理的售出时数})$ 。

任职数据

任职日期

当“任职单位”定义为月时，用于计算任职时间长度的日期。

任职时数

当“任职单位”定义为小时时，用于计算任职时间长度的小时数。

未处理的数据

显示未使用休假累计处理处理的时数。这些是自应计休假日期开始“薪资支付确认”处理所用的时数。

使用的时数、时数调整、买入的时数与已售出的时数

“薪资确认”处理每次运行时更新。

任职时数

如果员工在“支付结束日期”截止前参与了休假计划，“薪资确认”处理将只更新任职时数。

第 13 章

管理假期买入/卖出计划

本章概述了假期买入/卖出计划，并描述如何检查假期买入/卖出的计算结果。

了解假期买入/卖出处理

本节概要说明了假期买入/卖出处理，员工可以通过此操作买入或卖出休假时间。

要处理假期买入/卖出的收入，请：

1. 使用“假期福利表”在假期买入/卖出福利计划注册符合资格的员工，并在表中输入他们的假期买入和卖出选择。

员工通常会在计划年度开始时进行一次买入或卖出假期的选择。当员工买入假期时，您的“PeopleSoft Enterprise 人力资源”系统将把费用平摊到整个计划年度中，基于您在“扣减表”中定义的频率从员工薪资中扣除这部分费用。对于假期买入也是如此。系统将根据您定义的频率在计划年度中退款。

2. 请在计划年度的第一个薪资周期内使用“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”计算买入或卖出交易对员工的休假余额的影响。
3. 运行“休假累计”处理，即可使用买入或卖出交易的结果更新员工的休假余额。

处理年中买入或卖出交易

在“管理基本福利”业务流程中，如果员工选择在除计划年度开始的其他时间注册假期买入/卖出计划，您就必须按照在计划年度剩余的时期内分摊买入或卖出金额的方式来计算要在员工薪资中扣减或添加的金额。在“假期福利”页面中输入此金额。

在“PeopleSoft Enterprise 福利管理”中，系统将基于计划年度开始时的情况计算每个发薪期间的薪资金额。如果员工在其他时间买入或卖出了假期，您就必须按照在计划年度剩余的时期内分摊买入或卖出金额的方式来计算要在员工薪资中扣减或添加的金额。然后覆盖系统在“假期福利”页面中计算出的金额。

另请参见

第 3 章、“设置福利计划”、“设置假期买入/卖出计划”、第 79 页

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置扣减代码”、第 25 页

第 12 章、“管理休假计划”、第 191 页

检查假期买入/卖出计算结果

本节描述了如何：

- 确定休假累计的处理状态。
- 查看买入或卖出的假期时数。

另请参见

第 8 章、“审查注册和福利计算”、第 149 页

用于检查假期买入/卖出计算结果的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
假期福利	VACATION_BENEFIT	福利，福利注册，假期福利，假期福利	检查特定员工的休假累计处理状态。

确定休假累计处理状态

访问“假期福利”页面。

假期福利

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

计划类型

计划类型: 90 假期买入

承保范围

*扣减开始日期: 2005/01/01

承保范围选择: ☐ 选择 ☐ 放弃 ☒ 终止

福利方案: GBI US Fulltime Benefit Pgm

福利计划:

休假时数: 计算

买入/卖出固定金额:

目标金额:

员工状态: 在职

*选择日期: 2006/08/11

选项代码:

买入或卖出休假:

目标余额:

☐ 已处理的假期累积

假期福利页面

当您为某个员工注册福利时，系统将取消选中“已处理的假期累积”复选框。当对员工执行了薪资处理，并且运行了“休假累计”处理之后，将选中“已处理的假期累积”复选框。

查看买入或卖出的假期时数

在员工注册福利后的首次薪资运行期间，“北美薪资”将为买入或卖出的总假期时数创建另一个收入数据。此数据用于进行累计。

您可以在“管理薪资处理”页面该员工的薪资单上查看其他收入数据。例如，如果某个员工卖出 10 个小时的假期，“北美薪资”将使用您在“假期买入/卖出表”中为假期卖出福利计划定义的收入代码创建另一个收入数据以反映这 10 个小时。

注意： 您也可以使用“福利汇总”页面查看买入和卖出的合计小时数。

第 14 章

管理福利开单

本章概述了“福利开单”和“开单计算”处理，列出先决条件，并讨论如何：

- 注册参与者。
- 计算费用。
- 检查费用。
- 生成福利帐单。
- 进行付款。
- 调整费用和付款。
- 检查费用和付款历史记录。

了解福利开单

“福利开单”用于处理针对福利计划选项直接付款（而不是通过薪资扣减支付）的员工及其受抚养人的开单。定期福利或 COBRA 福利均可使用“福利开单”功能。

了解开单计算处理

“开单计算”处理用于为选定的开单日历创建开单费用记录。每条开单费用记录均包括由单个计划类型和开单期间组成的费用信息。

系统将查询“管理基本福利”业务流程表，以确定到开单日历结束日期为止适用于计划类型的承保范围。它会将承保范围代码和其他相关数据传送至“扣减计算”（DedCalc）程序。扣减计算程序使用常用规则计算开单金额，然后开单系统会基于比率限定符对这一金额进行调整。

运行开单计算处理

正如使用“PeopleSoft 北美薪资”一样，在打印给定开单日历的帐单前，可以反复运行开单计算。系统会取消之前计算的费用以及对该费用应用的无担保贷款。

但如果已对该费用进行了调整或者已进行付款，系统将无法对开单日历重新进行收费计算处理。

追溯处理

调用追溯处理时，“开单计算”处理将对以下内容进行比较：

- 开单日历日期。

- 该计划类型的开单起始日期。
- 该计划类型的任意收费记录的日期。

然后，系统将针对符合以下情况的所有之前的开单期间生成开单费用追溯记录：

- 已过开单起始日期。
- 不包含开单费用记录。

开单计算限制

“开单计算”处理基于“管理基本福利”业务流程表中的员工注册信息以及福利方案中的指定比率计算付款。“开单计算”处理不能执行：

- 在计算扣减时包括贷款抵消。

在“开单注册”记录中输入固定金额以模拟贷款使用。

- 计算推算收入或其他应税或非应税福利。

该处理只计算税前和税后扣减类别。

- 为福利方案、休假计划、假期买入和卖出计划（计划类型：01、5x 和 9x）开单。
- 更新任何扣减或其他薪资余额。

必须手工完成此操作。不对此作出调整可能会影响推算收入报告，储蓄计划限制测试和 FSA 索赔处理等操作。

- 检查人寿和意外死亡/残障险计划的组限制。

“开单计算”处理只为储蓄计划、FSA 计划、退休计划和退休金计划（计划类型：4x、6x、7x 和 8x）的固定美元金额开单。

先决条件

开始使用“福利开单”功能之前，请先设置福利开单规则。

另请参见

第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置福利开单”、第 95 页

第 2 章、“设置基本福利核心表”、第 5 页

注册参与者

本节讨论如何：

- 找到合格的参与者。
- 自动注册参与者。
- 手工注册参与者。
- 覆盖注册个人的“福利开单”参数。

用于注册参与者的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
福利开单注册	BILL_ENROLL	福利，福利开单，管理帐户状态和余额，开单注册，福利开单注册	将员工手工注册到“福利开单”系统中，并更新之前注册的信息。
开单覆盖	BILL_EMPL_PARM	福利，福利开单，管理帐户状态和余额，请求保留/备用地址，开单覆盖	在注册个人级别覆盖“福利开单”参数。设置备注、指定备用地址或为注册个人保留帐单。

找到合格参与者

常见的“福利开单”目标人群可包括：

- 处于不带薪休假期间的员工。
- 属于扣减计划范围且薪金不足以支付承保范围金额的员工。
- 继续享有公司支付承保范围金额待遇的退休人员。
- 已在 COBRA 中注册的离职员工。
- COBRA 注册员工的受抚养人。
- 已故员工和退休人员的遗属。

注意：在职员工的受抚养人不能通过“福利开单”进行开单。只有通过 COBRA 处理或其他方法给定非员工状态的受抚养人才能在“福利开单”中注册。

自动注册参与者

如果当前实施的是“PeopleSoft Enterprise 福利管理”，可以使用“事件维护”处理来找到适用于“福利开单”的员工和受抚养人，并把他们注册到“福利开单”系统中。

您也可以采用“COBRA 管理”处理来找到并注册适用于“福利开单”的 COBRA 参与者。

另请参见

[第 15 章、“管理 COBRA”、第 217 页](#)

手工注册参与者

访问“福利开单注册”页面。

福利开单注册

Antonio Santos 员工 ID: KU0010 福利记录编号: 0

付费注册详细信息

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*计划类型:

COBRA 详细信息

COBRA 事件 ID: 0

每个付费期间的扣减计算

*生效日期: 2007/03/28 事件 ID:

*开单状态: 活动 *开单原因: 手工输入

☒ 百分比计算 0 % 员工比率 加/或 ☐ 固定金额 0.00

福利开单注册页面

- 员工 ID

第一次访问“福利开单注册”页面时，系统将提示您输入要注册或更新的员工的 ID。
- 计划类型

无法一次创建涵盖某个员工所有职务的“福利开单”注册记录。

可以输入多种计划类型，包括：

- 同时有效并符合 COBRA 开单注册。
 - 多种 COBRA 开单注册。
- COBRA 事件 ID

自动由 COBRA 批处理程序分配，但也可以手工输入。非 COBRA 开单事件的值为 0。
- 生效日期

对于 COBRA 和非 COBRA 事件，可以具有多个生效日期的开单记录。
- 事件 ID

仅适用于由“福利管理”处理创建的记录。表明该记录是通过“事件维护”还是“开放式注册”创建的。
- 开单状态

控制每种计划类型的开单计算：

活动：正在为此计划类型中的员工开单。

保留开单：不计算此计划类型的费用。如果在保留开单生效之后将状态更改为活动，系统将在下一次运行“福利开单”计算处理时对费用进行追溯计算。当为某个特定计划类型选中保留开单时，系统将继续为其他计划类型开单并生成帐单。

不活动：您不再为此计划类型开单。
- 开单原因

表明开单条目的来源以及对员工开单的原因，仅供参考。

手工：表明您要手工输入开单注册记录。

欠款：表明参与者的总收入不足以承担扣减金额。

如果系统已经自动通过“福利管理”或者 COBRA 批处理为员工或者受抚养人注册了“福利开单”，则会选择“福利管理”或者 COBRA 以表明采用何种处理方式将此次注册记录输入到系统中。

百分比计算与固定金额	确定如何调整以开单为目的的扣减计算。
	选择百分比计算以便使用常用的员工比率或总比率进行系统扣减计算来计算各开单期间的所欠金额。然后，系统会将计算值乘以输入的百分比。该百分比可以大于 100%。
	选择固定金额以便在通过“百分比计算”设置计算出的金额中添加一个美元金额。如果取消选中百分比计算复选框，系统将在各开单期间以固定金额为员工开单。金额可以是负数。

另请参见

第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置计算规则”、第 21 页

覆盖注册个人的福利开单参数

访问“开单覆盖”页面。

生效日期	可以对每位员工输入多组覆盖参数，并按生效日期对这些参数进行排序。
保留帐单	选中此选项以便停止为所有计划类型开单。 当您保留开单并运行“福利开单”计算处理时，系统会对保留生效期间的费用进行追溯计算。
保留报告	选中此选项以便停止为该员工打印帐单。
地址信息	输入一个备用地址以发送即将创建的帐单。 默认地址在注册人的“个人数据”记录中。
备注	输入要在即将为此员工创建的帐单上打印的备注。

计算费用

本节讨论如何：

- 自动计算费用。
- 手工计算单个参与者的费用。

用于计算费用的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
开单运行控制	BILL_RUNCTL	福利，福利开单，计算和检查费用，计算定期费用，开单运行控制	为选定的开单日历计算费用并创建开单费用记录。
手工费用	BILL_CHRG_ADD	福利，福利开单，计算和检查费用，输入手工费用，手工费用	在系统中手工发布新的开单费用记录。

自动计算费用

访问“开单运行控制”页面。

开单期间

选择表明要计算福利开单费用的开单日历期间。

注意：运行该开单期间的“帐单打印”处理之前，可以重新运行“开单计算”处理。

应付款与 COBRA 应付款

自动植入为此开单日历定义的数据。需要时可以修改。

手工计算单个参与者的费用

访问“手工费用”页面。

手工费用 (■)					
手工费用项目					
*员工 ID:		KU0013		Daisy Lopez	
*开单期间:		2002	2000/02/01	至	2000/02/29
*计划类型:		10	医疗计划	福利记录编号:	0
福利方案:		B04	BAS Elig 4	承保范围代码:	
福利计划:		BP0201	TMED	扣减代码:	B10-18 Med Deduct
				*销售税:	无
*截止日期:		2000/02/26			
过期日:		2000/03/02			
开单原因:		欠款		开单来源:	手动
				支付日期:	2007/03/28
费用:		0.00			
保存并添加下一项					

手工费用页面

可以使用该页面为员工的第一个开单期间输入部分费用，然后在随后的开单期间开始自动开单。或者，也可以使用该页面为最后一个开单期间输入部分月付费金额。

如果为某位员工手工输入了一条“开单费用”记录，那么“开单计算”处理将不再自动计算该员工在同一开单期间内的费用。“开单计算”处理从不删除手工输入的费用条目，即使针对特定开单期间重新运行该处理也如此。

员工 ID	输入将要对其开单的员工 ID。
开单期间	从“开单日历”中选择开单期间。
计划类型	确定计划类型。
（加拿大）销售税	加拿大用户可以在此输入代表与其他福利费用相关的各种加拿大销售税的费用。 例如，医疗计划的开单费用可能包含与之相关的加拿大销售税。可以在此将其作为单独的费用输入，并指明此销售税的类型。 本字段可用于“货物及服务税”（GST）、“省销售税”（PST）、“省保费税”（PPT）、“省销售税保险”（PSTI）和“均衡税”（HST）。 注意：始终将销售税作为单独的费用输入，因为这是系统跟踪这笔费用的唯一方式。在所有用于处理福利费用的“福利开单”页面上，销售税费用均使用其销售税类型标识。
费用	输入该员工在此开单期间内的总费用。

注意：保存一条费用条目记录之后，将无法直接更改该费用的数目。任何费用都必须通过“开单费用调整”页面更改。

检查费用

本节讨论如何：

- 检查个人费用记录。
- 检查费用明细。
- 按开单期间检查费用。
- 按计划类型检查费用。

用于检查费用的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
费用	BILL_CHRG_VW	福利，福利开单，计算和检查费用，检查费用明细，费用	请参见如何为所选员工合计“福利开单”费用和付款。
费用明细	BILL_CHRG_DET	福利，福利开单，计算和检查费用，检查费用明细，费用明细	查看收费操作的详细信息。
费用汇总	BILL_CSUM_BY_BPER	福利，福利开单，计算和检查费用，检查费用汇总（按开单期间），费用汇总	按开单期间排列参与者的费用。
汇总（按计划类型）	BILL_CSUM_BY_PTYPE	福利，福利开单，计算和检查费用，检查费用汇总（按计划类型），汇总（按计划类型）	按计划类型排列参与者的费用。

检查个人费用记录

访问“费用”页面。

费用(C)

费用明细(D)

Daisy Lopez

人员 ID: KU0013

开单期间: 2001 2000/01/01 至 2000/01/31

福利记录编号: 0

计划类型: 22 意外死亡/残障险

费用 ID: 5

COBRA 事件 ID:

福利方案: KU1 GBI US FT

承保范围代码:

福利计划: KUAD25 ADD 25K

扣减代码: KUAD99 AD&D Flat

*截止日期: 2000/01/26

过期日: 2000/01/31

开单原因: 人工输入

开单来源: 自动

支付日期: 2000/07/21

打印期:

费用: 2.00

费用调整: (+) 0.00

总费用: (=) 2.00

支付: (-) 0.00

支付调整: (+) 0.00

应付金额: (=) 2.00

费用页面

- 费用 ID

系统生成的编号，用于确保“开单费用”记录的唯一性。
- COBRA 事件 ID

如果此承保范围金额是根据 COBRA 计算的，将提供一个指向 COBRA 事件的链接。
- 福利方案、承包范围代码、福利计划与扣减代码

这些数据从参与者的“管理基本福利”业务流程记录中获取。可用于追溯用于创建该费用的比率表和计算规则。

（加拿大）销售税	如果费用是与其它福利费用相关的加拿大销售税，将显示此条目。
截止日期与过期日	可以更改这些日期。
打印期	表明在此期间内发送费用帐单的“开单日历”的开始日期和结束日期。
费用	批量计算过程计算的或者是在“费用条目”页面中输入的原始费用。
费用调整	来自“费用调整”页面。
支付调整	来自“付款调整”页面。

注意： 在多个开单期间开单的参与者，或者针对多个计划类型、员工记录编号或者特定开单期间内的 COBRA 事件开单的参与者，均拥有多条开单费用记录。

检查费用明细

访问“费用明细”页面。

费用 (C)

费用明细 (D)

Daisy Lopez

人员 ID:KV0013

开单期间:20012000/01/01 至 2000/01/31

福利记录编号:0

计划类型:22意外死亡/残障险

费用 ID:5

COBRA 事件 ID:

费用:2.00

费用调整:0.00

总费用:2.00

支付:0.00

支付调整:0.00

应付金额:2.00

帐单详细信息

定制 | 查找 | 全部查看 | 1/1 | 第一项 | 1/1 | 最后一项

过帐日期	操作类型	费用	费用调整	支付额	支付调整
2000/01/31	费用	2.00			

费用明细页面

过帐日期	显示将操作输入系统的日期。
	对于操作类型为费用的明细记录来说，过帐日期就是开单周期的最后一天。
操作类型	可能的操作包括费用、调整费用、支付额和调整支付额。
费用	原始费用的金额。如果此费用与加拿大销售税相关，还将表明销售税类型（GST、PST、PSTI 等）。

按开单期间检查费用

访问“费用汇总”页面。

费用汇总 (C)

Daisy Lopez

人员 ID:KV0013

开单期间:20012000/01/01 至 2000/01/31

福利记录编号:0

按开单期间分类的费用汇总

定制 | 查找 | 全部查看 | 筛选

第一项1-5/5最后一项

计划类型	计划类型	费用 ID	COBRA 事件 ID		原始费用	调整	总费用
10	医疗计划	1		无	123.00	0.00	123.00
11	牙科医疗计划	2		无	26.00	0.00	26.00
20	人寿保险	3		无	32.50	0.00	32.50
21	附加人寿保险	4		无	6.40	0.00	6.40
22	意外死亡/残障险	5		无	2.00	0.00	2.00

费用汇总页面

（加拿大）如果此费用与加拿大销售税相关，还将在“费用”列前表明销售税类型（GST、PST、PSTI 等）。

按计划类型检查费用

访问“汇总（按计划类型）”页面。

汇总 (按计划类型) (P)

Daisy Lopez

人员 ID:KV0013

计划类型:10 / 医疗计划

福利记录编号:0

按开单期间分类的费用汇总

定制 | 查找 | 全部查看 | 筛选

第一项1-2/4最后一项

开单期间	开始日期	结束日期	费用 ID	COBRA 事件 ID	费用	调整	总费用
2001	2000/01/01	2000/01/31	1		123.00	0.00	123.00
2002	2000/02/01	2000/02/29	21		123.00	0.00	123.00

汇总（按计划类型）页面

（加拿大）如果此费用与加拿大销售税相关，系统将在费用金额的左侧显示此费用的销售税类型（GST、PST、PSTI 等）。

生成福利帐单

本节讨论如何：

- 打印和重新打印帐单。
- 为重新打印帐单建立打印 ID。

用于生成福利帐单的面

面名称	对象名称	导航	使用
帐单	RUNCTL_BEN040	福利，福利开单，创建说明，打印帐单，帐单	打印和重新打印帐单。
帐单打印	BILL_PRINT	福利，福利开单，创建说明，重新打印说明，帐单打印	设置打印 ID 和选择要为其重新打印帐单的员工。

打印和重新打印帐单

访问“帐单”面。

帐单 (B)

运行控制 ID: GN2

报告管理器

进程监视器

运行

语言:

英语

☒ 指定的语言 ☐ 收件人的语言

开单期间: 至

截止日期:

2002/11/18

 帐单日期和确定到期的日期

重新打印 ☐

打印 ID:

帐单面

- 开单期间

从“开单日历”中选择。
- 截止日期

用于确定哪些费用已到期。系统合计截止日期之前已到期的费用，并在到期时打印总计费用。由于部分公司会提前为福利开单，所以需要单独设立此日期。
- 重新打印与打印 ID

要想重新打印帐单，请选中重新打印复选框并且输入打印 ID。在“帐单打印”面上定义重新打印报告的打印 ID，详细说明请参见下一节。

打印的帐单包括正在进行开单的所有计划类型。打印的帐单并不区分 COBRA 和非 COBRA 费用，也不会按员工的不同员工记录编号（如果该员工有多个职务）逐条记载费用。各个条目中包括的到期日期，可以为 COBRA 承保范围单独记录到期日期。

帐单也可以包括帐单备注。可用使用“开单参数”面创建全局备注（显示在参与给定开单日历的所有员工的帐单上），也可以使用“员工覆盖”面来创建要显示在单个员工帐单上的帐单备注。

注意：系统仅针对“福利开单”系统中具有活动开单注册或未结余额的个人生成帐单。系统不会为余额为零的不活动员工或者在“员工覆盖”面上选中了保留帐单的员工打印帐单。如果帐单上所显示的费用属于加拿大销售税，系统会在费用金额的左侧显示该费用的销售税类型（GST、PST、PSTI 等）。

为重新打印帐单建立打印 ID

访问“帐单打印”页面。

帐单打印 (P)

打印 ID:

12

*开单期间:

2002

2000/02/01 至 2000/02/29

要打印的参与者

定制 | 查找 | 全部查看 | 列表

第一项 1/1 最后一项

*员工 ID	姓名
B-BU141	Jill Freeman

帐单打印页面

- 开单期间

从“开单日历”中选择。
- 员工 ID

选择需要为其重新打印帐单的员工。

付款

- 本节讨论如何：
- 记录付款日志。
 - 检查付款历史记录。

用于进行付款的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
付款输入	BILL_PAYMENT	福利，福利开单，核销付款，分摊付款至费用，付款输入	记录来自参与者的个人付款日志，并且将这些付款分摊到单独费用上。
福利开单付款检查	BILL_PAYMENT_VW	福利，福利开单，核销付款，检查付款/详细信息，福利开单付款检查	检查所选参与者的付款历史记录。
汇总（按过帐日期）	BILL_PSUM_BY_PTD	福利，福利开单，核销付款，检查汇总（按过帐日期），汇总（按过帐日期）	检查特定参与者的付款信息，按过帐日期排列。

记录付款日志

访问“付款输入”页面。

付款输入 (P)

帐单支付

• 员工 ID: B-BU140 Emma Santos

* 过帐日期: 2007/03/28

过帐序号: 1

* 支付方式: 支票

支付金额:

付款 ID: 4

分配详细信息

定制 | 查找 | 全部查看 | 筛选

第一页 | 1/1 | 最后一页

截止日期	开单期间	计划类型	COBRA 事件 ID	福利计划	销售税类型	承保范围代码	原始费用	欠费额	支付
								0.00	

应用到无担保贷款: 总分配额: 0.00

保存并添加下一项

付款输入页面

过帐序号	由系统提供。使您可以在同一天多次输入付款信息。
支付方式	可以输入支票或现金，但是界面值只能通过“开单计算”批处理自动设置。
支付金额	输入员工的总付款金额（总支付额）。系统自动将此付款分配给最早的费用。您可以在分配组框中将此付款金额手工重新分配至参与者的各项费用中。
分配详细信息	该组框能使您手工将付款分配给各种未结费用。费用全部支付之后，系统将关闭此组框，并且下次访问“付款输入”页面时不再显示。分配付款后，如果某一笔费用没有全部支付，则下次付款时此组框会打开。
应用到无担保贷款	如果付款超过所欠的总金额，系统将在此过帐超出的付款。 注意： 只要参与者有未支付的费用，系统就不允许他们拥有应用到无担保贷款的付款。

注意： 对已保存付款条目的任何更改都必须通过“付款调整”页面进行。

检查付款历史记录

访问“福利开单付款检查”页面。

福利开单付款检查

Daisy Lopez 人员 ID: KU0013

过帐日期: 2000/07/21

过帐序号: 1

支付方式: 支票

输入日期: 2000/07/21

打印期:

付款 ID: 2

支付: 150.00

支付调整: 0.00

实际支付额: 150.00

支付复查

定制 | 查找 | 全部查看 | 筛选

第一页 | 1-3/3 | 最后一页

截止日期	开单期间	计划类型	COBRA 事件 ID	福利计划	承保范围代码	总费用	应付金额	已支付总额
2000/01/26	2001	医疗计划		HMO Plan 2	1	123.00	0.00	123.00
2000/01/26	2001	牙科医疗计划		Std Dental	1	26.00	0.00	26.00
2000/01/26	2001	人寿保险		Basic Life		32.50	31.50	1.00

总分配额: 0.00

福利开单付款检查页面

过帐日期	将付款实际应用到费用的日期。

输入日期	将付款记录输入到系统的日期。
打印期	在参与者帐单上显示有关此次付款信息的开单期间。
支付	最初输入的付款金额。
支付调整	调整在“付款调整”页面上进行。
实际支付额	实际应用到费用的付款金额。这个值与“付款”或“付款调整”中的一个值相同，但对于应用到无担保贷款的过度付款情况除外。

调整费用和付款

本节讨论如何：

- 对费用进行调整。
- 对付款进行调整。

用于调整费用和付款的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
费用调整	BILL_CHRG_ADJUST	福利，福利开单，进行调整，调整费用，费用调整	调整现有“开单费用”记录上的费用。
付款调整	BILL_PAY_ADJUST	福利，福利开单，进行调整，调整付款，付款调整	对现有“开单付款”记录上的付款进行调整。
调整汇总	BILL_ADJ_SMRY	福利，福利开单，进行调整，检查调整汇总、调整汇总	查看对参与者进行的所有调整的汇总。

对费用进行调整

访问“费用调整”页面。

费用调整 (A)

Daisy Lopez

人员 ID:KV0013

费用调整

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

开单期间:20012000/01/01至2000/01/31福利记录编号:0

计划类型:10医疗计划COBRA 事件 ID:

费用:123.00费用调整:0.00

支付:123.00支付调整:0.00净额:0.00

调整详细信息

定制 | 查找 |

第一项1-2/2最后一项

过帐日期	操作类型	费用金额	费用调整	支付额	支付调整
2000/01/31	费用	123.00			
2000/07/21	支付额			123.00	

过帐日期:2007/03/2831

过帐序号:1

调整金额:0.00

调整描述:

费用调整页面

注意： 每次只能应用一项费用调整。

过帐日期	自动设置为当天的日期，但可以更改。
过帐序号	由系统指定。可以针对特定过帐期间计划多次费用调整。
调整金额	输入调整的金额。 如果提高费用，系统就会检查参与者是否有分配给无担保贷款的过度付款。系统会将无担保贷款应用到增加的费用中，更新费用余额，并插入详细信息行显示分配给费用的无担保贷款信息。 如果降低的费用已支付，将形成过度付款。系统会检查员工是否具有其他未结费用。如果存在未结费用，系统将要求您调整付款。如果没有未结费用，系统就会选择分配给正在调整之费用的付款，并自动创建一个减少付款的付款调整。然后，系统会根据付款所减少的金额提高无担保贷款余额。
调整描述	输入调整的原因。

对付款进行调整

访问“付款调整”页面。

Copyright © 版权所有 1988-2006, Oracle. 保留所有权利。

213

付款调整 (A)

Daisy Lopez

人员 ID: KU0013

过帐日期: 2000/07/21

过帐序号: 1

支付方式: 支票

输入日期: 2000/07/21

打印期:

付款 ID: 2

支付: 150.00

支付调整: 0.00

总支付额: 150.00

过帐日期: 2007/04/04

调整描述:

过帐序号: 1

支付更改: 0.00

净调整额: 0.00

调整分配

截止日期	开单期间	计划类型	COBRA 事件 ID	福利计划	承保范围代码	应付金额	已付金额	支付调整
2000/01/26	2001	医疗计划		KU0M02	HMO Plan 2	0.00	123.00	
2000/01/26	2001	牙科医疗计划		KU0EN1	Std Dental	0.00	26.00	
2000/01/26	2001	人寿保险		KU0LIF	Basic Life	31.50	1.00	
2000/01/26	2001	附加人寿保险		KU0SLX	1x Salary	6.40	0.00	

已分配的净调整额: 0.00

付款调整页面

- 支付调整

在各费用间分配总调整额。
- 过帐日期

自动设置为当天的日期，但可以更改。
- 过帐序号

由系统指定。可以针对特定过帐期间计划多次费用调整。
- 支付更改

输入总调整额。
- 净调整额

如果调整增加了付款金额或者不具有与付款相关的无担保贷款，则净调整额就等同于付款费用。

如果调整减少了付款金额或者存在无担保贷款，则净调整额字段表示消除无担保贷款时剩余的金额，该金额将从费用中扣除。

系统要求净调整额字段中的值与已分配的净调整额字段中的值相等，但总调整额超过应付款总额的情况除外。在此情况下，正如付款的情况一样，系统要求付清所有费用，并将余额应用到无担保贷款中。
- 调整分配

可以通过调整将付款金额重新分配给其他费用。

检查费用和付款历史记录

可以查看员工所有付款、费用和余额的历史记录。

本节讨论如何查看员工的开单历史记录。

第 15 章

管理 COBRA

本章概述了管理 COBRA（统一综合预算协调法案），并讨论如何：

- 确定 COBRA 验证事件。
- 运行 COBRA 处理。
- 创建通知信函。
- 输入 COBRA 选择和放弃。
- 处理次级事件注册。
- 管理 COBRA 事件。
- 管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息。
- 管理非员工 COBRA 参与者。
- 终止 COBRA 承保范围。
- 手工注册 COBRA 承保范围参与者。

了解 COBRA 管理

系统将搜索数据库以查找您定义的 COBRA 验证事件，并标识享有 COBRA 福利资格的员工和受抚养人。标识这些合格受益人之后，您可以通过 COBRA 页面检索数据并跟踪验证事件、计算承保范围的开始日期和结束日期以及每个受益人的 COBRA 状态。也可以输入健康和 FSA 福利选择。

要执行 COBRA，请：

1. 照常执行“PeopleSoft Enterprise 人力资源”的功能。
例如，办理员工离职，退休及记录婚姻状况更改信息。这些功能将触发 COBRA 活动。
2. 运行 COBRA 处理并识别验证事件和受益人。
3. 生成 COBRA 通知信函和注册表单。
4. 输入 COBRA 选择或放弃承保范围。
5. 管理非员工 COBRA 受益人及其受抚养人的 COBRA 福利。
6. 对于因付款不足或自愿终止而失去福利保障的受益人，终止其 COBRA 注册。

确定 COBRA 验证事件

本节讨论：

- COBRA 事件。
- 如何添加、更改、删除及检查 COBRA 事件。

了解 COBRA 事件

COBRA 验证事件：

- 在“COBRA 事件规则表”中定义。
- 将导致确认的健康或 FSA 计划承保范围丧失。

在“管理基本福利”业务流程中，验证事件由 PeopleCode 触发。在“PeopleSoft Enterprise 福利管理”中，完成“事件维护”后才会触发验证事件。对于“管理基本福利”业务流程和“福利管理”，例外情况均为超龄受抚养人处理。在 COBRA 批处理期间，将标识并自动调整超龄受抚养人事件。

有关所触发事件的信息将传输到“COBRA 活动”表中，以便在 COBRA 处理过程中执行进一步分析。

有两种类型的 COBRA 事件：初始事件与次级事件。对于员工来说，初始事件就是第一个验证事件。

了解初始 COBRA 事件

下表说明了 PeopleSoft 提供的初始 COBRA 验证事件，触发这些事件的用户操作，以及每个事件的潜在 COBRA 受益人。

COBRA 验证事件	用户操作触发器	潜在 COBRA 受益人
因离职导致无适用资格	员工状态更改为离职或停职。	员工与受抚养人
因工时扣减导致无适用资格	员工状态保持在职，但标准时数减少。	员工与受抚养人
因退休导致无适用资格	员工状态更改为退休。	员工与受抚养人
因服兵役导致无适用资格	为员工输入休假/服兵役的操作/操作原因组合。	员工与受抚养人
员工死亡	员工状态更改为死亡，或为员工输入家庭状态更改/死亡的操作/操作原因组合。	所有受抚养人
离婚	婚姻状态更改为离婚，配偶变为前配偶。	配偶
受抚养人结婚	受抚养人的婚姻状态更改为已婚。	单个受抚养人

COBRA 验证事件	用户操作触发器	潜在 COBRA 受益人
受抚养人年龄达到承保范围限制（超龄受抚养人）	无用户操作；受抚养人的当前年龄超过受抚养人年龄上限或受抚养学生的年龄上限。（系统会检查受抚养人是否是学生。）	单个受抚养人
员工有资格享受医疗保险	输入获得医疗保险权益的日期。	所有受抚养人

注意：根据联邦政府的规定，因“严重失职”而自愿/非自愿终止的员工及员工配偶没有资格享有 COBRA 承保范围。“COBRA 管理”并不区分严重失职离职与其它离职类型，但您可以设置操作原因代码并添加 PeopleCode 执行此项功能。

了解次级 COBRA 事件

次级事件可扩展承保范围适用资格，但仅适用于当前注册了 COBRA 承保范围的受抚养人。次级事件必须满足以下要求：

- 受抚养人当前必须通过初始 COBRA 事件注册 COBRA 承保范围。
- 初始 COBRA 事件必须与员工职务状态的更改相关（如减少工时、离职或退休），而次级事件必须包括员工受抚养人的承保范围丧失（如离婚、受抚养人结婚、受抚养人超龄、员工死亡或医疗保险限额）。

次级事件与初始事件的触发因素一致，只存在一种例外。如果初始事件是“离职”而次级事件是“死亡”，则必须使用所提供的操作/操作原因组合 FSC/DEA 成功处理此事件。

另请参见

[第 15 章、“管理 COBRA”、“处理次级事件注册”、第 229 页](#)

用于确认 COBRA 验证事件的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
COBRA 活动	COBRA_ACTIVITY	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，检查 COBRA 触发器，COBRA 活动	添加、删除和检查 COBRA 事件。

添加、删除和检查 COBRA 事件

访问“COBRA 活动”页面。

COBRA 活动 (C)									
COBRA 活动									
定制 查找 全部查看 第一页 1-9/37 最后一页									
活动 (A) 承保范围覆盖 (O)									
*员工 ID	员工记录编号	姓名	*事件日期	*CBR 操作	*活动来源	福利记录编号	BAS 计划 ID	BAS 事件 ID	
B-PERMOD101		0 Don Johnson	2002/12/29	TER	职务资料变更		0		-
B-PMIB100		0 Carleen Torres	2002/12/31	TER	福利管理		0 BEM109	2	-
B-PMIBP01		0 Carlos Torres	2002/12/31	TER	福利管理		0 BEM113	2	-
FDG966		0 Dalal Shannon	1997/02/01	TER	职务资料变更		0		-
FDG969		0 Dennis Shockley	1997/02/01	TER	职务资料变更		0		-
FRG705		0 Sebastian Abel	1996/11/10	TER	职务资料变更		0		-
FRG723		0 Andy Zigler	1996/11/10	TER	职务资料变更		0		-
FRG725		0 Jorge Talevares	1997/01/18	TER	职务资料变更		0		-
FRG726		0 Penny Grieves	1997/01/18	TER	职务资料变更		0		-
+									

COBRA 活动页面：活动选项卡

COBRA 活动 (C)									
COBRA 活动									
定制 查找 全部查看 第一页 1-9/34 最后一页									
活动 (A) 承保范围覆盖 (O)									
*员工 ID	员工记录编号	姓名	*事件日期	*CBR 操作	承保范围覆盖	备用承保范围终止日期	承保范围开始日期		
FDG966		0 Dalal Shannon	1997/02/01	TER	☐				-
FDG969		0 Dennis Shockley	1997/02/01	TER	☐				-
FRG705		0 Sebastian Abel	1996/11/10	TER	☐				-
FRG723		0 Andy Zigler	1996/11/10	TER	☐				-
FRG725		0 Jorge Talevares	1997/01/18	TER	☐				-
FRG726		0 Penny Grieves	1997/01/18	TER	☐				-
FRG8100		0 Mark Smith	1996/12/01	TER	☐				-
FRG8101		0 Shirley Kanning	1996/12/01	TER	☐				-
FRG8102		0 Sharon Peters	1996/12/01	TER	☐				-
+									

COBRA 活动页面：承保范围覆盖选项卡

活动选项卡

- CBR 操作
- 描述所发生事件的类型。
- 活动来源
- 指出引发这一事件的人员和原因。
- 福利记录编号
- 指出受事件影响的福利记录。

承保范围覆盖选项卡

- CBR 操作来源
- 标识活动记录的来源。
- 承保范围覆盖
- 当要使用备用承保范围终止日期确定合格的 COBRA 承保范围时，请选中此复选框。
- 备用承保范围终止日期
- 之前终止承保范围的日期。选定承保范围覆盖标志时，需要输入“备用承保范围终止日期”。
- 承保范围开始日期
- 事件完全通过验证时承保范围的开始日期。如果该字段为空，系统会将其设为 COBRA 事件的日期。

覆盖初始与次级 COBRA 事件

系统通常假设事件日期与员工福利终止日期相同，但是这并非总是正确的。

例如，假设员工在“开放式注册”期间放弃其配偶的承保范围，然后离婚。一接到离婚通知，福利计划就应立即提供 COBRA 承保范围。

另一个例子为员工决定不从 FMLA 返岗。在人力资源部获知该员工不返岗的当日（而不是 FMLA 的最后一天），COBRA 承保范围将变为可用，除非该通知是在 FMLA 的最后一天发出的。最大承保范围期间通常也从当天开始计算。

为了 COBRA 处理可以识别这些事件，以便允许受抚养人享有 COBRA 福利的资格，必须直接在“COBRA 活动表”输入事件。

只有在“COBRA 事件规则表”中对相应的 COBRA 事件类别选中“允许手工输入事件”后，才能输入事件。您可能会希望添加新的 COBRA 事件类别以标识这些具体情况。通过“管理基本福利”业务流程或“福利管理”触发的 COBRA 事件可以在“COBRA 活动表”上删除，但是不能修改。通过“COBRA 活动”页面输入的 COBRA 事件可以进行更改。

运行 COBRA 处理

本节概述了 COBRA 处理，并讨论如何：

- 运行 COBRA 处理。
- 了解 COBRA 事件状态。
- 为福利方案指定合格的 COBRA 受益人。
- 确定合格的计划类型。
- 确定合格的选项。
- 计算合格选项的 COBRA 成本。
- 处理次级验证 COBRA 事件。
- 查看错误消息。

了解 COBRA 处理

COBRA 处理可确定员工和受抚养人是否符合 COBRA 福利承保范围。

员工或受抚养人要成为合格的 COBRA 受益人，必须满足以下两项要求：

- 该名人员必须经历过一次验证事件。
- 该名人员必须曾经处于健康承保范围，但在验证事件当日该承保范围已丧失。

如果这两项要求都满足，COBRA 处理将为受益人指定福利方案，并允许他选择 COBRA 健康承保范围。

用于运行 COBRA 处理的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
运行控制	COBRA_RUNCTL	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，验证事件/处理注册，运行控制	确定 COBRA 资格。
处理消息	COBRA_MESSAGES	福利，管理 COBRA 福利，检查处理结果，检查处理消息，处理消息	查看 COBRA 处理的错误消息。

运行 COBRA 处理

访问“运行控制”页面。

COBRA 处理阶段	显示处理开始的阶段。可能的阶段包括： 准备就绪：准备执行处理。 超龄：处理超龄受抚养人。 活动：处理 COBRA 活动。 验证：处理验证事件。 参与者：处理 COBRA 参与者。 完成：处理完成。
处理超龄受抚养人	取消选中该复选框，可以在批处理运行期间跳过超龄受抚养人处理步骤。
检查点间隔分钟数	输入分钟数，表示处理提交目前已处理的信息并更新重新启动位置组框中显示的信息之前所花费的时间。 如果发生错误，系统将从上个检查点开始重新启动处理。
重新启动位置	显示如果发生系统错误时 COBRA 处理重新启动的位置。

注意：在“进程调度器”页面上，选中 *COBRA* 管理和非员工处理以运行 COBRA 处理。此操作将同时运行“COBRA 管理”和“COBRA 非员工”处理。“COBRA 管理”处理将获取相关数据并将其置于临时表格中。“COBRA 非员工”处理则将数据填入正确的“人员”表中。

了解 COBRA 事件状态

一旦触发（在线或通过“福利管理”）COBRA 事件，COBRA 处理将确定员工或受抚养人是否因该事件丧失了健康承保范围。系统将考虑这些人是否是合格的 COBRA 受益人。

由 COBRA 处理进行分析的每个人都将获得 3 个状态值：

- 事件资格状态
- 初始事件状态
- 次级事件状态

事件资格状态可用于识别具备 COBRA 资格的参与者。值包括：

- 不符合 COBRA

- COBRA 验证错误
- COBRA 合格
- 验证搁置
- 未处理

初始事件状态跟踪事件在 COBRA 周期中的处理状态；它还标记参与者是否已经设置好选项，是否收到承保范围的通知。值包括：

- 验证搁置
- 合格
- 不合格
- 选项准备就绪
- 已通知
- 已输入选择
- 选择错误
- 已注册选择
- 注册完成

次级事件状态通常是“不合格”，除非 COBRA 参与者受到次级事件的影响，如离婚或医疗保险限额。其它值包括：

- 验证搁置
- 合格
- 已通知
- 延伸承保范围

当某个参与者已通过初始事件在 COBRA 承保范围中注册，同时该参与者所有计划都发生次级验证事件时，系统会将该参与者的初始事件状态设置为“不合格”。

对于组合事件，其既是某些特定计划的初始事件又是其它计划的次级事件，组合事件作为次级事件的计划将被设置为“不合格”。对于组合事件作为其初始事件的计划，其初始事件状态将设置为适合于当前处理阶段的级别。

当对该名参与者的 COBRA 处理完成时，初始事件和次级事件的状态值都将获得更新。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“处理次级事件注册”、第 229 页

为福利方案指定合格指定合格的 COBRA 受益人

“管理基本福利”业务流程启动的 COBRA 事件与“福利管理”启动的 COBRA 事件所指定的福利方案不相同。

如果某个 COBRA 事件通过“管理基本福利”业务流程启动，系统将为早于 COBRA 事件日期注册的该名员工的福利方案指定合格的受益人。

如果该事件通过“福利管理”处理，系统将使用最后一次运行“福利管理”所获得的适用资格参数和合格受益人的邮政编码来确定每位合格的 COBRA 受益人的福利方案适用资格。如果没有福利方案满足此适用资格标准，则会为该参与者指定 COBRA 事件日期之前已注册的福利方案。

注意：此处理仅针对 COBRA 处理状态为“处理进行”（与“关闭”或“无效”相对）的合格参与者发生。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“调整和重新处理 COBRA 事件”、第 232 页

确定合格的计划类型

受益人适用于所有在 COBRA 事件日期之前注册的符合 COBRA 资格的团队健康计划类型。这包括所有健康（1x）计划类型和健康 FSA（60）计划类型。

为了将特定福利方案中的一种计划类型指定为符合 COBRA 的计划，必须在“福利/扣减方案”组件的“计划类型和选项”页面上选中“COBRA 计划”复选框。

确定合格的选项

为每种合格的计划类型确定合格选项。

对于员工、员工配偶和前配偶，合格选项必须满足以下标准：

- 选项相关的福利计划与员工、员工配偶或前配偶丧失承保范围的福利计划相匹配。
- 对承保范围代码选中“COBRA 承保范围集合”字段，该代码应小于或等于员工、员工配偶或前配偶所丧失承保范围的承保范围代码。
- 对于员工配偶或前配偶，所选承保范围代码不能对员工配偶或前配偶提出要求（仅限配偶的承保范围代码）。

对于除配偶和前配偶以外的所有受抚养人，合格选项必须满足以下标准：

- 选项相关的福利计划与受抚养人所丧失承保范围的福利计划相匹配。
- 受抚养人的承保范围代码为“仅员工”（仅限受抚养人承保范围）。

注意：当受抚养人自身承保并且是 COBRA 参与者的受抚养人时，将使用“仅员工”代码。此代码用于表示一个人的承保范围。

“福利管理”使用不同的方法来确定选项适用资格。

计算合格选项的 COBRA 成本

本节描述如何计算 COBRA 成本。

要计算 COBRA 成本，请：

1. 访问“福利方案”页面。
2. 输入 COBRA 百分比金额。

COBRA 处理使用承保范围总成本（员工加上雇主）乘以此处定义的附加费总额来计算每个选项的费用。

3. 输入 COBRA 残障者附加费的百分比。

如果 COBRA 参与者是残障者，第 19 到 29 个月的 COBRA 成本要乘以此附加费。

当在“COBRA 事件规则表”页面中为特定 COBRA 事件类型选中了取消 COBRA 附加费时，系统将不添加 COBRA 附加费或残障者附加费。

只要在“安装”表的“产品”页面选中“福利开单”，便可以通过“福利开单”处理为 COBRA 受益人发送 COBRA 费用。

另请参见

[第 14 章、“管理福利开单”、第 199 页](#)

处理次级 COBRA 验证事件

虽然 COBRA 政府法规规定了应如何处理次级 COBRA 验证事件，但是 PeopleSoft 事件规则允许采用不同的方法处理次级事件。

在“事件规则”页面定义的三个字段可用于处理次级事件。

次级事件角色	识别事件是否可被视为次级事件。
次级事件添加月数	定义次级事件将 COBRA 参与者的承保范围延长的月数。
次级事件添加模式	定义添加的月数是从初始事件的承保范围开始日期延长 36 个月，还是在次级事件的 COBRA 事件日期上添加 36 个月。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置 COBRA 管理”、第 99 页](#)

[第 15 章、“管理 COBRA”、“处理次级事件注册”、第 229 页](#)

查看错误消息

访问“处理消息”页面。

福利记录编号	受 COBRA 事件影响的员工福利记录编号。
COBRA 事件 ID	由 COBRA 处理为事件分配的 ID 号码。
受抚养人/受益人	任何相关的受抚养人或受益人。

创建通知信函

本节描述了如何：

- 确定通知收件人。
- 打印初始事件的通知信函。
- 打印次级事件的通知信函。
- 重新打印通知信函。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“处理次级事件注册”、第 229 页

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “PeopleSoft HRMS 报告应用程序基础,” 管理基准福利报告

用于打印通知信函的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
COBRA 验证信函	RUNCTL_CBR001	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，创建初始信函，COBRA 验证信函	打印 COBRA 初始事件的通知信函。
次级事件信函	RUNCTL_CBR002	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，创建次级信函，次级事件信函	打印 COBRA 次级事件的通知信函。
信函重新打印	CBR_PRINT	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，重新打印所选信函，信函重新打印	选择用于重新打印通知信函的参数。

确定通知收件人

验证事件可确定收件人。

- 对于离职、减少时数和退休事件，需要通知员工以及每个受保的受抚养人。
- 当发生医疗保险限额或员工死亡事件时，需要通知每个受抚养人。
- 当发生离婚或丧失受抚养人状态事件时，需要通知配偶或受抚养人。

打印初始事件的通知信函

访问“COBRA 验证信函”页面。

对于初始事件状态为选项准备就绪且事件状态为处理进行的 COBRA 参与者，“初始通知信函”处理将为他们生成信函。信函的内容包括：

- 验证事件的性质及发生日期。
- 合格参与者原福利计划的有效承保范围的最后一天。
- 合格参与者有资格获得 COBRA 承保范围的计划类型。
- 每个计划的 COBRA 承保范围开始和结束日期，以及合格参与者必须通知其选择的回复日期。

在每封初始通知信函中，系统还会为员工打印一份 COBRA 继续承保范围选择表以记录他们的选择。

为合格 COBRA 参与者生成初始通知信函后，初始事件状态将更改为已通知。每种计划类型的选择结束日期均为通知日期（在通知信函中）或丧失承保范围日期（以日期较后者为准）加上 60 天。

- 截止日期
- 输入您希望接收信函之时间期间的日期。
- 信函上显示“重新打印”
- 如果希望信函上显示重新打印字样，请选中此复选框。
- 重新打印 ID
- 选中与您希望重新打印的信函相关的 ID 号码。

打印次级事件的通知信函

访问“次级事件信函”页面。

打印次级事件通知信函的处理与打印初始事件通知信函的处理完全一样。

次级通知信函包括延长 COBRA 承保范围时间的信息。

接收人的次级事件状态将更改为已通知，而处理状态将更改为处理结束。

重新打印通知信函

访问“信函重新打印”页面。

信函重新打印 (L)

打印 ID: 12

☐ 重新打印所有受益人

通知日期

开始日期: 1985/02/14 结束日期: 2002/11/18

重新打印详细信息

定制 | 查找 | 全部查看 | 第一页 1/1 最后一项

*员工 ID	姓名	福利记录编号	COBRA 事件 ID	受抚养人/受益人	受抚养人姓名	重新打印所有受抚养人
KU0116	Martha Stankowski	0	0	00		☐

自定义 | 查找 第一页 1/1 最后一项

信函重新打印页面

此页面可用于重新打印所有信函，或用于选择特定员工以便为其重新打印信函。您可以指定通知重新打印信函的日期范围。

输入 COBRA 选择和放弃

本节概述了 COBRA 选择，并描述如何：

- 记录 COBRA 选择和放弃。
- 验证与注册选择。

了解 COBRA 选择

合格的 COBRA 受益人可以：

- 为一个或多个计划类型选择 COBRA。
- 针对所有计划类型放弃 COBRA。
- 针对一个或多个计划类型取消放弃 COBRA。

与“福利管理”不同，COBRA 参与者可以在计划类型级别决定是否注册。

如果员工和受抚养人各自都符合 COBRA 承保范围，他们可以选择以个人的名义承保。

例如，假设一名具有“员工及配偶”承保范围的员工离职后丧失了所有常规健康承保范围。该名员工与配偶均符合 COBRA 承保资格。配偶既可以选择作为非员工单独受保（即使该员工没有选择受保，她可以继续作为该员工的受抚养人受保），也可以选择“仅限配偶”承保范围（如果离职员工的承保范围代码设为允许配偶）。

当为合格 COBRA 参与者输入选择时，系统会将他们的初始事件状态设为已输入选择。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“管理非员工 COBRA 参与者”、第 237 页

用于输入 COBRA 选择与放弃的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
参与者数据	COBRA_PARTIC_ENT1	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，参与者选择，参与者数据	记录对 COBRA 承保范围的选择或放弃。

记录 COBRA 选择和放弃

访问“参与者数据”页面。

COBRA 选择

指出是选择还是放弃 COBRA 承保范围。

要撤销放弃承保范围，请将选项从放弃更改为选择。如果选择结束日期已过，则不能撤销放弃。

当前日期会自动设置为选择、放弃或撤销日期，尽管您可以覆盖选择的值。

参与者注册

计划类型

输入所选选项选择。

承保范围开始日期、承保范围结束日期与选择结束日期

由 COBRA 处理预先确定。

COBRA 选择

选择或放弃每种计划类型。

系统将自动设置选择或放弃日期，尽管您可以覆盖选择日期。

提供商 ID

用于健康计划类型。输入员工的医生姓名和 ID 号，或健康保险提供商需要的任何其他格式的信息。

已查看

选中此选项以表明员工是指定医师的现有患者。

输入、验证和注册此选择后，如果不进行 COBRA 处理则无法更改选择。如果承保范围选择日期是承保范围选择结束日期或早于此日期，并且尚未输入选择，您可以在重新处理之后添加新选择或更改选择。

验证与注册选择

保存选择时，系统会检查针对合格 COBRA 参与者选择的计划类型、选项代码及受抚养人/受益人。如果参与者可享有的所有计划类型均显示为注册选择或放弃，系统会将参与者的初始事件状态和处理状态分别更改为注册完成和处理结束。如果一些计划尚未输入选择，那么这些特定计划的参与者初始事件状态将更改为已注册，而处理状态仍保留处理进行。不论是何种情况，如果发现错误，初始事件状态都将变为选择错误。

在健康或 FSA 计划中注册

如果初始选择状态为“注册完成”或“已注册”，您将可以访问“健康福利”页面和“FSA 福利”页面上的健康和/或 FSA 计划信息。

创建非员工状态

如果受抚养人选择个人 COBRA 承保范围或拥有次级验证事件，该非员工参与者将收到一个由系统生成的员工 ID。

通知开单系统

如果在“安装表”上选中了“福利开单”选项，已经过验证并已注册的 COBRA 参与者都将在所选计划类型的“福利开单”系统中注册。COBRA 附加费和承保范围开始日期和结束日期也会发送到“福利开单”系统中。

验证和注册错误消息

通过使用“处理消息”页面或运行“COBRA 错误”报告，可以查看在验证和注册过程中生成的错误消息。每次运行 COBRA 验证和注册处理时，将删除上一次运行时的错误消息。

另请参见

[第 15 章、“管理 COBRA”、“管理非员工 COBRA 参与者”、第 237 页](#)

[第 15 章、“管理 COBRA”、“查看错误消息”、第 225 页](#)

[第 14 章、“管理福利开单”、第 199 页](#)

处理次级事件注册

本节描述的问题关于：

- 了解初始事件状态和次级事件。
- 识别个人承保范围处理与受抚养人承保范围处理之间的区别。
- 了解组合事件。

了解初始事件状态和次级事件

处理次级事件时，系统会检查初始事件以确定其事件状态是否是处理结束（说明参与者已经选择或放弃 COBRA 承保范围）。如果初始事件处理尚未结束，次级事件状态则变为验证搁置。必须在初始事件处理结束后重新处理次级事件。

如果受抚养人包含在员工的承保范围中，而没有选择独立的承保范围，就可能会出现上述情况。

例如，假设一名员工及其受抚养人在她离职时，都变成了合格的受益人。她在计划类型 10 和 11 中注册了家庭承保范围（涵盖她自己、配偶和女儿），并放弃了计划类型 14。因此，终止的员工记录显示为处理结束。但是她的受抚养人记录仍保持处理进行，因为他们没有独立选择或放弃承保范围。

要结束初始事件并重新处理次级事件，需要：

1. 发生次级事件，如离婚或受抚养人结婚。
“人力资源”系统执行人事操作。
COBRA 处理将评估次级事件，并返回到验证搁置状态。
2. 确定初始事件状态仍是处理进行，因为受抚养人记录未放弃或注册。
3. 放弃或选择受抚养人选项，并运行 COBRA 处理以结束初始事件。
4. 通过将次级事件的重新处理状态更改为验证事件，使用“事件状态更新”页面重新处理次级事件。

再次运行 COBRA 处理后，次级事件应设置为合格。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“调整和重新处理 COBRA 事件”、第 232 页

识别个人承保范围处理与受抚养人承保范围处理的区别

发生次级事件时，具有个人承保范围的 COBRA 参与者与具有受抚养人承保范围的参与者的处理方法并不一样。

对于具有个人承保范围的参与者，次级事件根据已定义的次级事件规则延伸承保范围。系统删除现有的终止记录，将其重新插入到承保范围开始日期中，并设置一个生效日期，此有效日期等于延长的 COBRA 承保范围结束日期 + 1。COBRA 注册状态将设置为延伸承保范围。

具有受抚养人承保范围的参与者将切换为个人 COBRA 参与者，其个人 COBRA 承保范围时间从次级事件的 COBRA 事件日期起算。系统自动在系统中将该参与者设立为非员工参与者，并在满足此条件之所有计划类型的仅员工承保范围中注册参与者。仅员工承保范围所属的福利计划与参与者作为 COBRA 受抚养人受保的福利计划相同。承保范围结束日期基于预定义的次级事件规则计算，COBRA 注册状态将设为承保范围已加入。

了解组合事件

COBRA 事件对于一种计划类型可能是初始事件，但对于另一种计划类型可能是次级事件。例如，假设一名员工具有计划类型 10、11 和 14 中的“员工及配偶”承保范围。然后，该名员工调动工作，他和配偶都丧失了计划类型 11 和 14 的承保范围；但他们可以享有针对这些计划类型的 18 个月的 COBRA 承保范围，于是他们选择了此承保范围。

员工在 COBRA 承保范围仍有效时离婚。离婚事件导致员工的前配偶丧失计划类型 10 的承保范围（初始事件）；其前配偶符合此计划类型的 36 个月 COBRA 承保范围。离婚也是计划类型 11 和 14 的次级事件；前配偶有资格将这些计划的承保范围从原承保范围开始日期延长 36 个月。

这两类事件（计划类型 10 的初始事件与计划类型 11 和 14 的次级事件）分别以通知信函和持续状态指示器的形式在 COBRA 系统中单独进行处理。

管理 COBRA 事件

本节描述了如何：

- 检查 COBRA 事件汇总。
- 调整和重新处理 COBRA 事件。

用于管理 COBRA 事件的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
事件汇总	COBRA_EVENT_INQ1	福利，管理 COBRA 福利，检查处理结果，检查事件汇总，事件汇总	检查关于 COBRA 事件和相关受益人的信息。
事件状态	COBRA_STATUS1	福利，管理 COBRA 福利，管理自动参与，更新事件状态，事件状态	用于调整、重新处理以及使 COBRA 事件无效。

检查 COBRA 事件汇总

访问“事件汇总”页面。

事件汇总 (E)

George Mapin

员工 ID: KU0115

福利记录编号: 0

事件状态

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

COBRA 事件 ID: 1

员工记录编号: 0

事件处理状态: 处理结束

事件日期: 2000/03/01

BAS 事件 ID: 1

事件资格状态: COBRA 合格

事件类别: Termination

BAS 计划 ID: KU0EM

事件重新处理指示器: 正常处理中

员工/受抚养人状态

查找 | 全部查看

第一项 1/4 最后一项

受抚养人/受益人: 00 George Mapin

关系: Employee

COBRA 选择: 选择

COBRA 员工 ID: KU0115

处理信息

资格状态: COBRA 合格

初始事件状态: 注册完成

处理状态: 结束

次级事件状态: 不合格

重新处理指示器: 正常处理中

BAS 指定状态: 无方案合格性指定

福利方案: GBI US Fulltime Benefit Pgm

日期信息

选择: 2000/03/15

通知日期

放弃:

初始:

次级:

离职通知:

撤消:

事件汇总页面 (1/2)

计划状态

查找 | 全部查看

第一页 1/3

计划类型: 10

承包范围选择: 选择

选项代码: 34

福利计划: KUMED

承保范围代码: 4 家庭

承保范围开始日期: 2000/03/01

结束: 2001/08/31

事件/状态信息

处理状态: 处理结束

事件类型: 初始 COBRA 事件

重新处理指示器: 正常处理中

初始事件 ID:

注册状况: 已注册

次级事件 ID:

日期信息

选择: 2000/03/15

放弃:

终止日期:

选择结束: 2000/04/30

撤消:

终止原因: 未终止

事件汇总页面 (2/2)

调整和重新处理 COBRA 事件

访问“事件状态”页面。

事件状态 (S)

Martha Stankowski

员工 ID: KU0116

事件状态

查找 | 全部查看

第一页 1/1 最后一项

事件 ID: 1

事件日期: 2000/07/15

员工记录编号: 0

事件类别: Overage

资格状态: COBRA 合格

福利记录编号: 0

*处理状态: 结束

*重新处理指示器: 正常处理中

☐ COBRA 事件冲突

☐ BAS 数据更改

员工/受抚养人状态

查找 | 全部查看

第一页 1/1 最后一项

受抚养人/受益人: Richard 02 Stankowski

*处理状态: 处理结束

资格状态: COBRA 合格

*重新处理指示器: 正常处理中

初始事件状态: 注册完成

次级事件状态: 不合格

计划状态

定制 | 查找 | 全部查看

第一页 1-2/2 最后一项

计划类型	事件类型	COBRA 选择	事件 ID	*处理状态	注册状态	*重新处理指示器
10	初始	选择		结束	已注册	正常处理中
11	初始	选择		结束	已注册	正常处理中

事件状态页面

重新处理指示器

设置以重新处理事件、参与者或计划类型的 COBRA 阶段。

要重新处理任何级别，该级别以及所有以上级别的 的处理状态都必须是处理进行。

不能重新处理其下包含次级事件的初始事件。

在事件级别中，只有当选项准备阶段完成时才能重新处理准备选项。

在参与者计划类型级别中，只有当计划类型为“已注册”且相关事件为初始事件时，才能选择选择选项。

选择一个值后，再次运行 COBRA 处理以重新处理选定的状态。

COBRA 事件冲突

如果系统确定有两个或多个事件互相冲突，此复选框为选中状态。例如，当输入并运行某个事件时，输入另一个日期早于第一个事件的事件。

系统会向 COBRA 管理员发送消息，以便其分析冲突事件并采取适当的措施。

使事件、参与者或福利计划无效

当您在 COBRA 事件级别的“重新处理指示器”中输入无效事件时，系统将忽略较低级别中的所有重新处理指示器。所有 COBRA 参与者和参与者计划都失效，且所有已注册的 COBRA 福利都将被删除。将向“福利开单”系统发送通知，以便停止为无效参与者开单。

当您在 COBRA 参与者级别的“重新处理指示器”中输入无效事件时，其结果与使 COBRA 事件无效类似。COBRA 参与者记录以及所有与该参与者相关的 COBRA 福利计划记录都将被删除。“福利开单”系统将接到停止开单的通知。

对与初始事件相关的 COBRA 福利计划执行失效操作，将删除所有与此计划相关的已注册的 COBRA 福利记录；“福利开单”系统将接到停止开单的通知。对与次级事件相关的 COBRA 福利计划执行失效操作，将会把终止日期重新调整为与初始计划相关的终止日期；“福利开单”系统将接到调整开单的通知。

验证事件

当您在 COBRA 事件级别的“重新处理指示器”中输入验证事件时，较低级别的所有重新处理指示器都将被忽略。所有已注册的 COBRA 福利都将被删除。

准备和选择选项

当您在事件级别设置“准备选项”时，如果参与者或计划的“重新处理指示器”设置为无效事件，那么重新处理命令优先于“准备选项”。例如，如果您要使计划类型 10 的 COBRA 选择无效，并为计划类型 11 准备选项，系统将首先使计划类型 10 无效，然后再为计划类型 11 准备选项。

重新处理“准备选项”将删除所有与该事件相关的计划、选项和受抚养人记录。“福利开单”系统将接到停止开单的通知。

另请参见

[第 15 章、“管理 COBRA”、“运行 COBRA 处理”、第 221 页](#)

管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息

本节描述了如何：

- 更改福利方案。
- 查看和更新健康计划选择。
- 将受抚养人注册到健康计划中。
- 查看和更新 FSA 注册。
- 添加新受抚养人。

用于管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
方案参与	COBRA_PROG_PARTIC1	福利，管理 COBRA 福利，福利注册，指定到福利方案，方案参与	更改“开放式注册”和“家庭状态更改”事件的福利方案参与。
选择	COBRA_HEALTH1	福利，管理 COBRA 福利，福利注册，健康福利，选择	查看或更新健康计划选择。
受抚养人	COBRA_HEALTH2	福利，管理 COBRA 福利，福利注册，健康福利，受抚养人	将受抚养人注册到健康计划中。
FSA 福利注册	COBRA_FSA	福利，管理 COBRA 福利，福利注册，FSA 福利，FSA 福利注册	查看或更新 FSA 注册。
姓名	COBRA_DEP_BENEF1	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，修改受抚养人/受益人，姓名	添加或更新 COBRA 受抚养人/受益人信息。
地址	COBRA_DEP_ADDR	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，修改受抚养人/受益人，地址	输入或更新 COBRA 受抚养人的地址信息。
个人概要	COBRA_DEP_BENEF2	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，修改受抚养人/受益人，个人概要	输入或更新 COBRA 受抚养人详细信息。

更改福利方案

访问“方案参与”页面。

方案参与 (P)

George Mapin

员工

ID: KU0115

福利记录编号: 0

福利方案注册

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期:2000/03/01

COBRA 事件 ID: 1

*福利方案:KU1

货币代码:USD

GBI US Fulltime Benefit Pgm

方案参与页面

查看和更新健康计划选择

访问“选择”页面。

选择 (E)

受抚养人 (D)

George Mapin

员工

ID: KU0115

福利记录编号: 0

计划类型

查找 | 全部查看

第一项 1/2 最后一项

计划类型: 10 医疗计划

COBRA 事件 ID: 1

承保范围

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*承保范围开始日期: 2001/09/01

*承保范围选择: 终止

*选择日期: 2000/03/15

福利计划:

选项:

承保范围代码:

☐ 已查看

健康保险提供商:

描述: KU1 GBI US Fulltime Benefit Pgm

货币: USD

选择页面

- 承保范围开始日期

自动设置为“事件汇总 2”页面的日期。
- 承保范围选择

显示视图中的 COBRA 健康福利记录当前为选择还是终止。
- 承保范围代码

退出此字段时，系统将计算福利的月成本。
- 健康保险提供商

输入员工的医生姓名和 ID 号，或健康保险提供商需要的任何其他格式的信息。
- 已查看

表明该员工是指定医师的现有患者。输入健康保险提供商 ID 后将变成可用。
- HIPAA 报告日期（员工）

如果健康承保范围已终止，则显示员工可授权健康承保范围证书的打印日期。这些证书是 1996 年 HIPAA 向员工颁布的；您可以通过运行 HIPAA 报告打印这些证书。

注意： 可授权承保范围证书列出了承保范围结束日期前的 18 个月中员工可以享有的所有团体健康承保范围。

将受抚养人注册到健康计划中

访问“受抚养人”页面。

选择 (E)

受抚养人 (D)

George Mapin

员工

ID: KU0115

福利记录编号: 0

计划类型

查找 | 全部查看

第一项 1/2 最后一项

计划类型: 医疗计划

COBRA 事件 ID: 1

承保范围

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

承保范围开始日期: 2001/09/01

福利计划:

承保范围代码:

受抚养人/受益人

*ID	姓名	关系	健康保险提供商 ID	已查看
				☐

受抚养人页面

- ID

选择受抚养人 ID 以便为选定的 COBRA 计划添加可用受抚养人。
- 健康保险提供商 ID

输入受抚养人的医生姓名和 ID 号，或健康保险提供商需要的任何其他格式的信息。
- 已查看

选中此复选框以表明该受抚养人是指定医师的现有患者。输入健康保险提供商 ID 后将变成可用。

查看和更新 FSA 注册

访问“FSA 福利注册”页面。

FSA 福利注册 (F)

George Mapin

员工

ID: KU0115

福利记录编号: 0

计划类型: 60 医疗保健弹性支出 - 美国

COBRA 事件 ID: 1

承保范围

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

*承保范围选择: 终止

选择日期: 2000/03/15

承保范围开始日期: 2001/09/01

福利计划:

选项代码:

缴费级别

金额信息

年度抵押:

弹性支出帐户状态: 终止

员工投保额:

年初至今缴费额:

描述: KU1 GBI US Fulltime Benefit Pgm

FSA 福利注册页面

使用承保范围选择字段来查看和更改所显示的 COBRA FSA 计划是选择还是终止。

添加受抚养人

访问“姓名”页面。

姓名 (N)地址 (A)个人概要 (P)

Richard Stankowski人员 ID: C10001

受抚养人/受益人

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*受抚养人/受益人 ID: 01

姓名记录

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

*生效日期: 2007/03/28

*格式类型: 英语

编辑姓名

姓名: Stankowski, Thomas Edward

姓名页面

管理非员工 COBRA 参与者

当符合 COBRA 资格的受抚养人在初始事件之后或经历了受抚养人状态丧失的事件后选择了个人承保范围时，该受抚养人将成为非员工 COBRA 参与者。非员工 COBRA 参与者可以申报自己的受抚养人并更改福利方案和计划。

本节描述了如何：

- 维护非员工 ID 和部门安全性信息。
- 将非员工个人承保范围转换为受抚养人承保范围。

注意：通过 COBRA 添加非员工时，只有当“刷新个人数据”处理运行后才能在其它“PeopleSoft 人力资源”处理中显示非员工记录。

另请参见

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队，“在 PeopleSoft 人力资源中添加人员”

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队，“扩大员工团队”

用于管理非员工 COBRA 参与者的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
姓名和联系人	PERSONAL_DATA1	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，修改个人信息，姓名和联系人	更新符合 COBRA 资格的受抚养人的姓名和个人概况信息。
医疗保健和职务	CBR_PERSONAL_DATA3	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，修改个人信息，姓名和联系人，医疗保健和职务	维护非员工 COBRA 参与者的部门安全性信息。

维护非员工 ID 和部门安全性信息

访问“医疗保健和职务”页面。

姓名和联系人

医疗保健和职务

Nicole Cage

人员 ID: C10002

医疗保险数据

定制 | 查找 | 全部查看 |

第一项 1/1 最后一项

	生效日期	享受医疗保险的日期		
1	2007/03/28			

雇用信息

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

员工记录编号: 0 福利记录编号: 0 任职日期: 2001/01/01 组织关系 POI

职务信息

生效日期	业务单位	部门
2004/06/12	GBIBU	11000

医疗保健和职务页面

- 雇用信息
- 执行 COBRA 处理时，将自动植入经历 COBRA 事件的员工的原始数据。
- 职务信息
- 检查和更新非员工参与者业务单位和部门关系的历史记录。

将非员工个人承保范围转换为受抚养人承保范围

当配偶或前配偶 COBRA 参与者注册了个人非员工 COBRA 承保范围，该员工的子女受抚养人也将随之成为非员工受抚养人。

每个非员工参与者都被指定一个由系统生成的唯一员工 ID，其编号规则在“安装表”中建立。除了原有的受抚养人/受益人 ID 之外，所有非员工参与者的受抚养人也具有这个新的 COBRA 员工 ID。

但是，发生次级事件时，员工的所有受抚养人都将单独受保。例如，一个离职的员工为他自己、配偶及子女选择了 COBRA 承保范围。之后，他去世了，对于其受抚养人来说，即为次级事件。其配偶及子女都将成为非员工参与者，所分配的 ID 如下表所示。

人员	员工 ID	受抚养人/受益人 ID
员工（死亡）	Z001	00
配偶（非员工）	C00015	01
子女（非员工）	C00016	02

如果不采取进一步操作，系统将为配偶及受抚养人创建仅员工承保范围的 COBRA 健康福利记录，将他们的 COBRA 承保范围从初始事件延长到总计 36 个月。

然而，配偶也可以将其子女注册为她的承保范围下的受抚养人。要将非员工的独立承保范围更改为受抚养人承保范围，请按照下列步骤操作。

要将非员工独立承保范围转换为非员工受抚养人承保范围，请：

1. 访问保持独立承保范围的非员工的 COBRA 健康福利记录。
2. 将承保范围代码更改为受影响计划类型之受抚养人承保范围的相应承保范围代码，并添加要承保的受抚养人 ID。
3. 访问“参与者终止”页面，并为当前在配偶的承保范围内的受抚养人创建“自愿终止”记录。每条终止记录的终止日期必须与受抚养人承保范围的开始日期相同。

另请参见

[第 15 章、“管理 COBRA”、“管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息”、第 233 页](#)

终止 COBRA 承保范围

COBRA 可以采用两种方式终止：

- 自动方式，当达到 COBRA 承保范围结束日期时。
- 手工方式，当 COBRA 参与者没有支付帐单或在计划结束日期前申请终止承保范围时。

本节描述了如何：

- 手工终止 COBRA 承保范围。
- 发送终止信函。

用于终止 COBRA 承保范围的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
参与者终止	COBRA_PARTIC_TERM	福利，管理 COBRA 福利，终止 COBRA 承保范围，终止参与者，参与者终止	如果帐单未支付或应参与者要求，可以手工终止 COBRA 承保范围。
离职信函	RUNCTL_CBR003	福利，管理 COBRA 福利，终止 COBRA 承保范围，创建离职信函，离职信函	向计划将要到期的 COBRA 参与者发送信函。

手工终止 COBRA 承保范围

访问“参与者终止”页面。

参与者终止 (T)

George Mapin

员工 ID: KU0115

福利记录编号: 0

COBRA 事件 ID: 1

受抚养人/受益人: 00

George Mapin

COBRA 员工 ID: KU0115

COBRA 选择:

选择

选择日期: 2000/03/15

参与者选择

计划类型	COBRA 选择	选择日期	承保范围开始日期	承保范围结束日期	注册状态	终止日期	终止原因
10	选择	2000/03/15	2000/03/01	2001/08/31	已注册	31	未终止
11	选择	2000/03/15	2000/03/01	2001/08/31	已注册	31	未终止
60	选择	2000/03/15	2000/03/01	2001/08/31	已注册	31	未终止

参与者终止页面

对于每一种要终止的计划类型，输入终止日期和终止原因。
保存该页面时，已注册计划类型的承保范围结束日期调整为终止日期。

发送离职信函

访问“离职信函”页面。

离职信函 (T)

运行控制 ID: GR2

报告管理器

进程监视器

运行

开始日期:

31

结束日期:

31

重新打印参数

☐ 重新打印信函

☐ 信函上显示“重新打印”

重新打印 ID:

离职信函页面

为在开始日期与结束日期之间终止承保范围的员工打印离职信函。

另请参见

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “设置和生成套用信函”

PeopleSoft Enterprise HRMS 9.0 应用程序基础 PeopleBook, “PeopleSoft HRMS 报告应用程序基础,” 管理基准福利报告

手工注册 COBRA 承保范围参与者

您可以绕过自动执行的“COBRA 管理”批处理，强制系统将员工和受抚养人注册到 COBRA 健康福利中。

当您绕过批处理时，参与者无需 COBRA 验证事件就可以享受 COBRA 福利。相反，系统通过这些页面自动给所有已在 COBRA 承保范围注册的参与者一个 900 的 COBRA 事件 ID。

注意：当您手工将员工或受抚养人注册到 COBRA 承保范围中时，随后的 COBRA 处理（如次级事件处理）无法识别手工注册的 COBRA 承保范围。通过 COBRA 添加非员工时，只有当“刷新个人数据”处理运行后才能和其它“人力资源”处理中显示非员工记录。

警告！因为这些页面会忽略管理 COBRA 承保范围适用资格的处理规则，所以手工处理 COBRA 承保范围前，请仔细考虑。

本节描述了如何：

- 手工将员工受抚养人更改为非员工。
- 手工为参与者指定福利方案。
- 将参与者手工注册到福利计划中。
- 将受抚养人手工注册到福利计划中。

另请参见

第 15 章、“管理 COBRA”、“管理 COBRA 福利计划和受抚养人信息”、第 233 页

第 15 章、“管理 COBRA”、“管理非员工 COBRA 参与者”、第 237 页

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队, “在 PeopleSoft 人力资源中添加人员”

用于手工将参与者注册到 COBRA 承保范围中的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
非员工	CBR_MANUAL_ENT1	福利，管理 COBRA 福利，维护 COBRA 非员工，创建 COBRA 非员工，非员工	手工把员工受抚养人设立为非员工，准备将受抚养人手工注册到 COBRA 承保范围中。
方案参与	CBR_MANUAL_PARTIC1	福利，管理 COBRA 福利，手工注册，指定福利方案，方案参与	将员工或 COBRA 非员工手工指定到福利方案或随时间推移更改手工指定的内容。
选择	CBR_MANUAL_HEALTH1	福利，管理 COBRA 福利，手工注册，选择健康福利，选择	手工为参与者注册 COBRA 健康福利。
受抚养人	CBR_MANUAL_HEALTH2	福利，管理 COBRA 福利，手工注册，选择健康福利，受抚养人	手工为受抚养人注册 COBRA 健康福利。

将员工受抚养人手工更改为非员工

访问“非员工”页面。

员工 ID 与员工记录编号 为其受抚养人/受益人是非员工参与者的员工输入 ID 和员工记录编号。

受抚养人/受益人 输入受抚养人或受益人编号。

COBRA 事件日期 输入非员工参与者注册 COBRA 的事件日期。

保存并添加下一项 单击以保存信息。将显示一条消息，提示您指定给此人的 COBRA 员工 ID。

记下该 COBRA 非员工的新员工 ID 并单击确定。

手工为参与者指定福利方案

访问“方案参与”页面。

为福利方案指定的 COBRA 事件 ID 为 900。

手工为参与者注册福利计划

访问“选择”页面。

所选参与者的健康福利记录收到的 COBRA 事件 ID 是 900。

承保范围开始日期 自动设置为当前的日期。

承保范围选择 选择或终止一项福利计划。

选项 系统显示与所选的福利计划配套的 COBRA 选项。

健康保险提供商 ID 输入员工的医师姓名和 ID 号，或健康保险提供商需要的任何其他格式的信息。

已查看	选中此选项以表明员工是指定医师的现有患者。您输入健康保险提供商 ID 后才可用。
HIPAA 报告日期（员工）	如果健康承保范围已终止，则显示员工可授权健康承保范围证书的打印日期。这些证书是 1996 年的“健康保险流通与责任法案”向员工颁布的；您可以通过运行 HIPAA 报告打印这些证书。
注意： 可授权承保范围证书列出了承保范围结束日期前的 12 个月中员工可以享有的所有团体健康承保范围。	

手工为受抚养人注册福利计划

访问“受抚养人”页面。

与员工的关系	标识受抚养人与参与者的关系。
受抚养人 ID	选择受抚养人 ID 以便为所选的 COBRA 参与者/计划类型/福利计划组合添加可用的受抚养人。
健康保险提供商 ID	输入员工的医生姓名和 ID 号，或健康保险提供商需要的任何其他格式的信息。
已查看	选中此选项以表明员工是指定医师的现有患者。您输入健康保险提供商 ID 后才可用。

第 16 章

处理追溯福利和扣减

本章概述了追溯福利和扣减，并讨论如何：

- 触发单个追溯福利/扣减请求。
- 触发批量追溯福利/扣减请求。
- 处理重复的请求。
- 查看追溯福利/扣减请求。
- 计算追溯福利和扣减。
- 检查和更新追溯福利和扣减计算结果。
- 将计算加载至 PeopleSoft Enterprise 北美薪资。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页](#)

了解追溯福利和扣减

对员工数据或与福利相关的数据进行追溯更改的生效日期早于员工薪资组的最迟确认支付结束日期。需要对福利和扣减进行追溯更改的原因可能有很多：如书面材料延误、数据输入错误、工会合同修改和雇用法律更改等。

“管理基本福利”业务流程的追溯福利和扣减功能将在内部标记这些事件，并创建可按员工查看的追溯福利和扣减请求。

单个事件与批量事件触发器的定义不同。系统在无需用户操作的情况下即可识别单个事件，而只有当用户请求时，系统才会处理批量事件。

注意：只有当您也使用“北美薪资”时，追溯福利和扣减功能才可用。“北美薪资”处理用于计算追溯福利和扣减，同时还可以将追溯福利和扣减总额加载到薪资中。

触发单个追溯福利/扣减请求

对以下页面和字段进行追溯更改将触发 PeopleCode 自动生成单个追溯福利/扣减请求：

申请组件	页面	触发器字段
员工薪资数据	一般扣减数据	所有字段
在福利中注册	健康福利选择	所有字段
	人寿保险和意外死亡/残障险选择	所有字段
	残障福利	所有字段
	假期福利	所有字段
	福利方案参与	所有字段
职务数据	工作地点	生效日期
	薪酬	薪酬比率 频率 变更金额 变更百分比
	福利方案参与	所有字段

注意：由于是开放式注册或事件维护，因此可以使用“PeopleSoft Enterprise 福利管理”对以上页面和字段进行追溯更改。系统会创建追溯福利和扣减请求，正如您手工进行更改一样。

（美国联邦）触发单个追溯福利和扣减请求的页面

申请组件	页面	触发器字段
员工薪资数据（美国联邦）	一般扣减数据	所有字段
在福利中注册	健康福利选择	所有字段
	FEGLI 福利	所有字段
	福利方案参与	所有字段
HR 处理（美国联邦）	数据控制	生效日期

申请组件	页面	触发器字段
	薪酬	确定薪资 支付基准 基本薪资 FELI 基础
当前职务	薪酬	薪酬比率 频率 变更金额 变更百分比
	福利方案参与	所有字段

触发批量追溯福利/扣减请求

本节讨论如何：

- 创建批量追溯福利/扣减方案及定义请求。
- 运行“批量追溯请求”处理。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页](#)

用于触发批量追溯福利/扣减请求的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减批量请求	RUNCTL_RTRODEDMASS	北美薪资，追溯薪资，福利/扣减，处理批量追溯扣减，追溯福利/扣减批量请求	生成批量追溯福利/扣减请求。

创建批量追溯福利/扣减方案并定义请求

使用“追溯扣减批量请求标准”页面来设置：

- 批量追溯福利/扣减方案。
- 包含涉及福利方案更改的选择标准的批量追溯福利/扣减请求。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页](#)

运行批量追溯请求处理

访问“追溯福利/扣减批量请求”页面。

发薪日历验证

选中此选项，以便在为所选员工生成请求前验证这些员工已编入确认的发薪日历中。

取消选中此选项，以便选择处于没有确认发薪日历的特殊薪资组中的员工。

处理重复的请求

与前一项请求所影响的追溯福利/扣减信息相同的请求将被视为重复的请求。

取决于所涉及的请求类型（单个或批量）和初始请求状态，将采用不同的重复问题分析方法。

单个请求

当系统遇到具有不同生效日期的重复单个请求时，将尝试使用较早的日期进行处理。

当重复的单个请求已触发但初始单个请求尚未执行时，系统将比较这两个请求的生效日期，然后保留生效日期较早的请求并删除生效日期较晚的请求。

如果初始请求已计算，系统将比较这两个请求的生效日期，将之前已计算出的请求标记为不能处理，并将状态设置为无效，将“重复标志”设置为 Y（是），然后将新请求的生效日期更改为两个生效日期中较早的日期。

批量请求

对于重复的批量请求，系统将检查初始请求的状态。如果状态是未处理或已计算出，系统会将这两个请求都标记为不能处理。您必须检查这两个请求，并决定运行哪一个。

若重复的请求中有一个（初始或重复）是单个请求而另一个是批量请求时，也应遵循此过程。

另请参见

[第 16 章](#)、“[处理追溯福利和扣减](#)”、“[检查和更新追溯福利和扣减计算结果](#)”、[第 251 页](#)

查看追溯福利/扣减请求

本节讨论如何查看追溯请求。

您可以依员工、批量追溯请求 ID、生效日期或处理状态查看请求。

用于查看追溯福利/扣减请求的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减请求汇总	RETRODED_RQST_SUMM	北美薪资，追溯薪资，更改状态/检查信息，追溯福利/扣减请求汇总，追溯福利/扣减请求汇总	依员工、批量追溯请求 ID、生效日期或处理状态查看追溯福利/扣减请求。

查看追溯请求

访问“追溯福利/扣减请求汇总”页面。

追溯福利/扣减请求汇总

员工 ID:FRG7125Renee LaPerle

员工记录编号:0

追溯扣减请求汇总

查找 | 全部查看

第一项1/1最后一项

追溯生效日期:1993/01/01

处理结束日期:2001/09/17

追溯请求类型:福利扣减

批量请求 ID:

追溯方案 ID:KV1

重复标志:N

追溯序号:123936

处理标志:未处理

计划类型:20

扣减代码:

福利计划:FBASLF

追溯福利/扣减请求汇总页面

追溯生效日期与处理结束日期	显示用于计算追溯福利和扣减的日期范围。
追溯请求类型	显示生成请求的操作。可能的类型包括： - 福利扣减 - 一般扣减 - 职务变更 - 批量请求
追溯方案 ID	用于验证请求的追溯福利/扣减方案。 对于单个请求只能在线生成一个追溯方案 ID。如果是从批量请求中选择员工，则显示批量请求的批量请求 ID。
重复标志	识别重复请求后，将自动设置为 Y。
追溯序号	系统指定的用于链接追溯福利/扣减请求与实际追溯福利和扣减的序号。
处理标志	说明请求的处理状态。值包括： - 未处理：请求已触发但未进行处理。 - 已提取：正在对请求进行计算处理。

- 已计算出：请求已成功通过计算处理。
- 加载到薪资单：
- 无效：请求是重复的单个请求。
- 被拒绝：请求不能处理，因为包含错误数据。

计划类型	只有当请求包含对一般扣减和福利计划信息的更改时，才显示此条目。

扣减代码 只有当请求包含对一般扣减信息的更改时，才显示此条目。

福利计划 仅对与福利计划相关的请求才显示此条目。

另请参见

第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页

计算追溯福利和扣减

对于处理开始日期至处理结束日期之间的每个支付期间，追溯福利/扣减计算处理将决定：

- 原福利金额和扣减金额。
- 追溯福利金额和扣减金额。

本节讨论如何：

- 运行“追溯福利和扣减”处理。
- 查看错误消息。

用于计算追溯福利和扣减的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减计算	RUNCTL_RTRODEDCALC	北美薪资, 追溯薪资, 福利/扣减, 计算追溯有效福利/扣减, 追溯福利/扣减计算	为单个和批量追溯福利/扣减请求设置计算处理。
追溯福利/扣减处理	RETRODED_MESSAGES	北美薪资, 追溯薪资, 更改状态/检查信息, 追溯福利/扣减消息, 追溯福利/扣减消息	查看计算处理的错误消息。

运行追溯福利和扣减处理

访问“追溯福利/扣减计算”页面。

单个与批量 选中此选项以运行单个或批量请求。您可以运行与某个特定 ID 相关的所有请求或单个请求。

要运行多个员工的单个请求，则必须为每个请求设置多个运行控制，然后多次运行此处理。

查看错误消息

访问“追溯福利/扣减消息”页面。

追溯福利/扣减消息

员工 ID:

行号: 0

页码: 0

☐ 不定期

公司:

薪资组:

支付结束日期: 2000/01/01

员工记录编号: 0

追溯序号: 123908

单张支票号码: 0

追溯扣减项消息

查找 | 全部查看

第一项 1/1 最后一项

消息 ID: 008203

描述: Request is rejected. No data available to do Retro Deductions.

消息数据: J

追溯福利/扣减消息

可以在此页面上选择特定的错误消息集。系统将提示您基于所包含追溯福利/扣减请求的内容搜索错误消息。例如，您可以选择包含特定公司、薪资组和支付结束日期信息的追溯福利/扣减请求错误消息。

检查和更新追溯福利和扣减计算结果

本节讨论如何检查计算详细信息和覆盖扣减总额。

用于检查和更新追溯福利和扣减计算结果的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减计算结果	RETRODED_DEDS	北美薪资，追溯薪资，福利/扣减，更新追溯扣减计算结果，追溯福利/扣减计算结果	逐行检查每个支付结束日期的项目，并覆盖扣减金额。
追溯福利/扣减计算汇总	RETRODED_SUMMARY	北美薪资，追溯薪资，更改状态/检查信息，追溯福利/扣减计算汇总，追溯福利/扣减计算汇总	查看计算总额的汇总信息。

检查计算详细信息并覆盖扣减总额

访问“追溯福利/扣减计算结果”页面。

追溯福利/扣减计算结果

员工 ID: B-R1ADC0V1Jan retadcov1

员工记录编号: 0追溯生效日期: 1998/12/31状态: 未处理

批量请求 ID:追溯序号: 1重复标志: N

追溯扣减项数据

查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

公司:	福利方案:	原扣减金额:	0.00
薪资组:	计划类型:	新扣减金额:	0.00
支付结束日期:	福利计划:	覆盖扣减金额:	
页码: 0	承保范围代码:	追溯扣减金额:	0.00
行号: 0	扣减代码:	☐ 进行处理	
	扣减类别:	☐ 不定期	☐ 例外

追溯福利/扣减计算结果页面

- 追溯扣减项数据

计算结果在支付结束日期中断，然后由扣减代码和扣减类别进一步计算。
使用滚动箭头可以查看各可用组合的计算。
- 支付结束日期

源自员工的实际支付历史记录（除非没有支付历史记录）。例如，如果员工属于追溯雇用，则没有支付历史。在此情况下，将使用相应发薪日历的支付结束日期。
- 公司、薪资组、福利方案、计划类型、福利计划、承保范围代码、扣减代码、页码、行号与不定期

从员工的实际支付历史记录中植入相应的值。
如果员工没有支付历史记录，将从对于所选记录的支付结束日期有效的职务行获取数据。页码和行号都设置为 0，且取消选中不定期复选框。
- 原扣减金额

显示针对所显示的扣减代码和扣减类别在所显示的支付期间计算的的实际金额。
- 新扣减金额

显示根据当前数据已扣减的金额。
- 覆盖扣减金额

输入一个新金额以覆盖新扣减金额字段中的值。

注意： 要输入新金额，请求必须处于计算状态，且尚未进入已加载状态。
- 追溯扣减金额

显示新扣减和原扣减的差额。
- 例外

对于重复的请求，请选中此复选框。
- 进行处理

对于所有非重复请求，请选中此复选框。

注意： 使用滚动箭头来查看各扣减代码/扣减类别组合的计算金额。

另请参见

第 16 章、“处理追溯福利和扣减”、“处理重复的请求”、第 248 页

将计算加载至 PeopleSoft Enterprise 北美薪资

- 本节讨论如何：
- 运行薪资加载处理。
 - 对追溯福利和扣减进行薪资处理。

用于将计算加载至 PeopleSoft Enterprise 北美薪资的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
追溯福利/扣减薪资单加载	RUNCTL_RTRODEDPSHT	北美薪资，追溯薪资，福利/扣减，将追溯扣减加载到薪资单，追溯福利/扣减薪资单加载	将追溯福利/扣减计算加载至薪资。

运行薪资加载处理

访问“追溯福利/扣减薪资单加载”页面。

警告！ 加载追溯福利和扣减至薪资前，必须运行“薪资单创建”以创建此期间内具有正常薪资的薪资单。

您可以根据支付运行 ID、公司、薪资组或支付结束日期加载员工追溯福利计算。您可以使用以上任意一种方法处理不定期支付运行，并对定期支付运行使用支付运行 ID。

注意： 不定期薪资运行通常用于处理一次性扣减退款，由此形成的退款将以员工收到的正常薪资支票之外的单张支票的形式发放。不定期追溯福利和扣减处理应该与不定期追溯薪资处理过程同时进行。加载特定追溯福利/扣减方案的福利或扣减至“北美薪资”时，此处的定期或不定期选择必须与“追溯福利/扣减表”上同一方案的选择匹配。

使用您在常规的定期或不定期支付运行中设置的支付运行 ID。包含在该 ID 中的员工必须：

- 已通过“追溯福利和扣减计算”处理对他们的追溯福利和扣减进行了计算。
- 在“追溯福利和扣减计算”页面上，至少有一项已计算的福利和扣减标记为进行处理。

对于使用公司、薪资组或支付结束日期加载计算的方法，如果有一个字段为空，系统将在加载过程中处理所有适合该字段的值。

选中处理离职员工，为收到退款且已追溯离职的员工创建薪资单。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页](#)

PeopleSoft Enterprise Payroll for North America 9.0 PeopleBook

PeopleTools PeopleBook: Process Scheduler

对追溯福利和扣减进行薪资处理

计算加载完毕后，“北美薪资”将处理下个薪资周期的追溯福利和扣减。将按欠款处理方式收集拖欠雇主的追溯福利和扣减。您可以使用欠款处理页面来控制从员工薪资支票中扣减的金额。

对于定期处理，拖欠员工的追溯福利在下次的薪资支票中报销。如果您使用的是不定期处理，退款将以单张支票的形式发放。

注意：运行“追溯福利/扣减薪资加载”处理后，您随时都可以使用“追溯福利/扣减检查”页面检查其结果。请求的状态为加载到薪资。

另请参见

第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置追溯福利和扣减项”、第 111 页

第 17 章

管理多重职务

本章概述了多重职务，并讨论如何：

- 更改主要职务数据。
- 自动为多个员工创建主要职务数据。

了解多重职务

许多组织中都有同时承担多重职务的员工。计算这些员工的福利扣减和确定福利适用资格时需要采用特殊的考虑方式。当员工被聘用到另一个职位时，请使用“PeopleSoft Enterprise 人力资源管理员工团队”中的“添加新外派”页面。每个职务都具有一个指定的员工记录编号和一个福利记录编号。

福利记录编号用于以福利为目的组合多个职务。每个员工记录编号都是唯一的。但是，可以为多个员工记录编号指定一个福利记录编号。

- 如果新的职务为员工提供了一组新的可同时享用的福利，则使用一个新的福利记录编号。
- 如果该职务没有为员工提供新的福利，则使用现有的福利记录编号。

每一个福利记录编号都必须有一个指定的主要职务。主要职务用于处理福利信息。

- 在职和离职日期数据均源自主要职务，并用于扣减处理。
- 扣减处理过程中，主要职务将决定从员工支票中扣减的时间。

警告！ 请不要将“与福利相关的主要职务”与“职务数据”页面上的“主要/次要职务指示”混淆。它们是具有不同功能的独立字段。

对于“PeopleSoft Enterprise 福利管理”，主要职务用于：

- 为正在处理的计划提供公司和 BAS（福利管理）组数据。如果计划指定了特定的 BAS 组 ID，那么福利记录编号中主要职务的 BAS 组 ID 就可以确定员工的福利记录编号是否由该计划处理。
- 确定用于福利的信贷（其他薪资）如何支付。

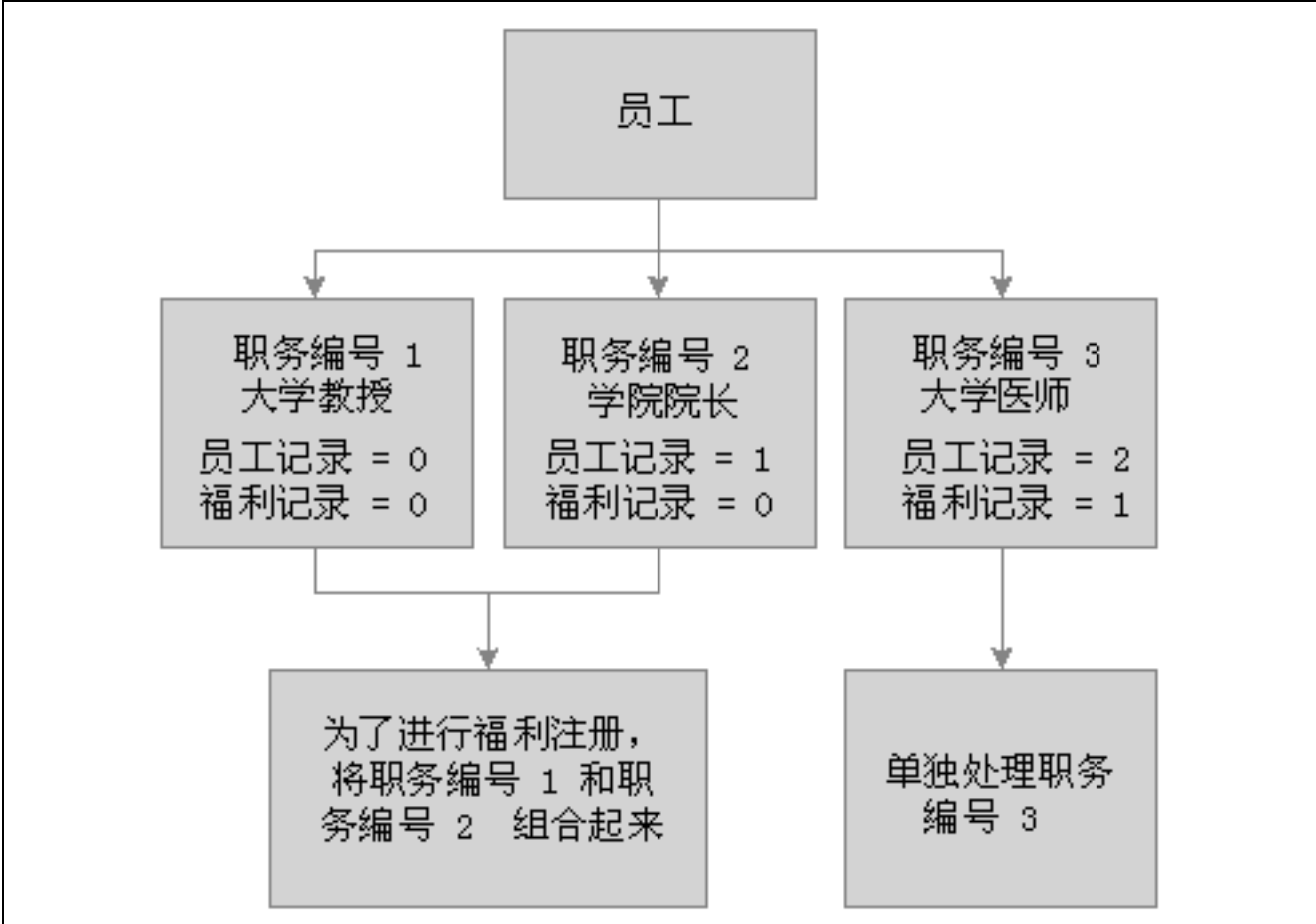
需要确定如何分组职务，以便计算福利扣减或确定享受福利的资格。例如，假定一个教授兼任三份职务：

- 学院的系主任。
- 大学教师。
- 该大学附属医院的医师。

将该教授的职务数据输入到“管理员工团队”中时，系统会使用这些职务与福利组之间关系的相关信息更新“主要职务表”。例如，可能会生成下列属性：

职务描述	员工记录编号	福利记录编号	主要职务指示	包括适用资格	在扣减计算中包括职务
教授	0	0	有	是	是
系主任	1	0	无	是	是
医师	2	1	有	是	是

下图说明了该员工的三个职务及两条福利记录。每一条福利记录都对应一组福利注册。



兼任三份职务及拥有两条福利记录的员工

在“多重职务选项”页面上设置默认规则可以自动确定这些雇用、重新雇用和离职选项的管理和设置。

另请参见

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.0 PeopleBook: 管理员工团队, “扩大员工团队”

第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置多重职务”、第 109 页

更改福利记录编号

最好不要更改现有职务的福利记录编号。此操作会使具有生效日期的“主要职务表”上的主要职务指示无效，而且还可能会导致“福利管理”和“PeopleSoft Enterprise 北美薪资”出现内部处理错误，从而使得某些处理异常终止。

任何时候通过“职务数据”、“分配其他职务”或者“现任职务”组件进行更改，系统都会检查给定的福利记录中是否只有一份职务被指定为主要职务。如果系统发现问题，例如没有主要职务或者存在多个主要职务，工作列表条目就会提醒福利管理员运行“主要职务审核报告”。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置多重职务”、第 109 页](#)

了解多重职务数据并计算扣减

要计算多重职务的扣减，系统需要知道为计算基于薪资计划的扣减或承保范围金额提供薪资信息的职务。

要跟踪此信息，系统将使用：

- “主要职务表”，使用“添加新外派”页面添加，或者终止/重新雇用某个职务，都将自动维护该表。此表会表明某个职务是否：
 - 需要经过“福利管理”适用资格处理。
 - 需要进行扣减计算。
 - 是主要职务。
- “多重职务选项表”，该表包含用于在“主要职务表”中自动设置雇用、重新雇用或者终止职务标志的规则。可以在“主要职务维护”页面上覆盖这些标志。
- 计算规则，用于指定如何在扣减计算过程中将员工的多个职务累加在一起。

即使“多重职务”处理过程没有启用，系统也会在雇用员工时植入“主要职务表”；因此当以后决定启用多重职务时，您将获得一个主要职务数据库。

了解计算规则

计算规则用于指定在计算基于员工薪金的扣减时如何分组职务。下列字段用于确定基于薪资计划的扣减或承保范围金额：

- “计算规则表”中的“组合薪资”复选框。
- “计算规则表”中的“分组方法”。
- “主要职务表”中的“扣减”复选框。

主要职务指示控制福利扣减的频率。只有当注册福利记录的主要职务属于薪资计算时，才会进行基于非薪酬的福利扣减（例如，基于比率的扣减）。根据计划的设置方式，或在某些情况下根据员工注册时选择的费用分担方式（收入百分比或固定金额），将进行基于员工实际收入（如储蓄、退休或退休金计划）的福利扣减。

- 如果费用分担基于收入百分比，那么员工每次接到注册相关福利记录的任何职务支票时，都将进行扣减。
- 如果费用分担基于固定金额，则仅在注册福利记录的主要职务获得支付时才会进行扣减。

按计划类型分类的计算扣减汇总

下表说明了如何使用这些字段对各个计划类型系列的承保范围金额和扣减进行计算：

计划类型	基础/类型	用途
健康 (1x)	基于固定金额或者薪酬比率	如果要在指定了“薪资比率表”的情况下计算保险费，将使用各职务的“包含”标志以及“计算规则表”中的组合参数组合薪资。
人寿保险和意外死亡/残障险 (2x)	基于固定金额或者薪酬比率	如果承保范围基于薪资系数，将使用各职务的“包含”标志以及“计算规则表”中的组合参数组合薪资。 如果指定了“薪资比率表”，将使用“包含”标志以及计算规则中的组合参数组合薪资，以计算保险费。
残障 (3x)	基于固定金额或者薪酬比率	要确定承保金额，将使用各职务的“包含”标志以及“计算规则表”上的组合参数组合薪资。 如果要在指定了“薪资比率表”的情况下计算保险费，将使用各职务的“包含”标志以及“计算规则表”中的组合参数组合薪资。
储蓄 (4x)	基于固定金额或者收入	“计算规则表”上的组合参数以及“在扣减计算中包括职务”标志都将被忽略：福利记录中所有职务的收入都将包括在扣减和限制金额计算中。 储蓄计划的费用分担可以采用固定金额或合格收入的百分比（由特殊累加器控制）表示。采用合格收入的百分比表示的费用分担将基于当前支票的注册福利记录编号中所有职务的收入进行计算，与各职务的“包括”标志的设置无关。限制金额将使用涵盖所有福利记录编号的年初至今扣减确定。
假期 (5x)	不适用	不适用。这类计划不涉及承保范围金额和扣减。

计划类型	基础/类型	用途
FSA (6x)	固定金额	不适用。不涉及承保范围金额，并且也不基于薪资或收入进行扣减。
退休 (7x)	基于收入	“计算规则表”上的组合参数以及“在扣减计算中包括职务”标志都将被忽略：福利记录中所有职务的收入都将包括在扣减计算中。 费用分担由合格收入的百分比（由特殊累加器控制）表示，并且基于当前支票的注册福利记录编号中所有职务的收入来计算。限制金额（如果有）将使用涵盖所有福利记录编号的年初至今扣减确定。
退休金 (8x)	基于收入	“计算规则表”上的组合参数以及“在扣减计算中包括职务”标志都将被忽略：福利记录中的所有职务的收入都将包括在扣减计算中。 由合格收入的百分比（由特殊累加器控制）表示的费用分担将基于当前支票的注册福利记录编号中所有职务的收入来计算。限制金额（如果有）将使用涵盖所有福利记录编号的年初至今扣减确定。
假期买入/卖出 (9x)	基于薪酬	这些计划不使用计算规则，并且忽略“包括”标志。通过向注册福利记录编号中所有有效职务添加薪酬来计算成本。

另请参见

[第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置福利比率”、第 14 页](#)

[第 2 章、“设置基本福利核心表”、“设置计算规则”、第 21 页](#)

更改主要职务数据

更改员工的“主要职务指示”、“包括适用资格”标志或“在扣减计算中包括职务”标志，会影响扣减计算和处理，以及“福利管理”中的福利适用资格。本节描述了如何：

- 更改主要职务数据。
- 查看职务详细信息。

用于维护主要职务数据的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
主要职务标志	BN_PRIJOBS_MAINT	福利，维护主要职务，维护标志，主要职务标志	手工更改员工的“主要职务指示”、“包括适用资格”标志和“在扣减计算中包括职务”标志。
职务数据	BN_ADDL_DATA_INQ	单击“主要职务标志”页面上的详细信息链接。	查看职务详细信息。

更改主要职务数据

访问“主要职务标志”页面。

主要职务标志

员工 ID:

B-BU131

Maxine Ratliff

“当前显示的生效日期”设置:

1999/04/01

按“生效日期”浏览“主要职务历史记录”

插入新生效日期

主要职务标志维护

定制

查找

第一项1/1最后一项

职务数据	员工记录编号	*生效日期	福利记录编号	主要职务	包括适用资格	在扣减计算中包括职务	
详细信息		0 1999/04/01	0	☒	☒	☒	

主要职务标志页面

由于该页面上的设置对“福利管理”和“北美薪资”的正确操作至关重要，所以数据库中大多数数据的处理由 PeopleCode 操作。

使用前进和返回按钮在进行主要职务数据更改的不同生效日期之间导航。添加新行以更改主要职务指定。保存该页面时，PeopleCode 会关闭之前指定职务的主要职务指定功能，并确保对数据完整性的所有规则都进行维护。

职务数据与详细信息	单击详细信息以查看“职务数据”页面上的附加职务信息。
主要职务	如果要将该职务标志为此福利记录编号的主要职务，请选中此复选框。
包括适用资格	仅适用于“福利管理”。如果希望系统在确定员工的福利适用资格时包括此职务，请选中此复选框。
在扣减计算中包括职务	如果希望在系统计算员工的福利扣减和承保范围时包括此职务，请选中此复选框。

注意： 如果在更改“主要职务指示”或者“在扣减计算中包括职务”标志的同时激活了“追溯扣减”，系统将创建追溯 / 扣减触发器。

查看职务详细信息

访问“职务数据”页面。

职务数据

附加职务数据

员工 ID:	B-BU131	Maxine Ratliff
员工记录编号:	0	生效日期: 1999/04/01
薪资状态:	在职	
职位:		
部门:	B009	
地点代码:	B-001	
职务代码:	B1007	
标准时数:	40.00	全时当量: 1.000000
福利状态:	在职	
福利系统:	福利管理	

职务数据页面

系统将显示截止到选定“主要职务”条目的生效日期为止生效的职务信息。

自动为多个员工创建主要职务数据

一旦在数据库中创建了员工群体（已加载“个人数据”表、“雇用”表和“职务”表），就可以使用“主要职务实用程序”自动为一个或多个员工建立“主要职务”数据。任何时候通过外部接口或数据库加载将新员工群体添加到数据库中（例如，当分阶段实现员工组或获取其他公司数据）时，都请运行“主要职务实用程序”处理。

注意：从之前的版本更新 PeopleSoft 数据库时，“主要职务”信息将自动建立为更新处理的一部分。更新之后无需运行该实用程序，除非在执行更新之后又通过外部接口添加了多名员工到数据库中。

用于为多个员工自动建立主要职务数据的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
主要职务维护	RUNCTL_BEN500	福利，维护主要职务，重新建立主要职务标志，主要职务维护	自动为多个员工建立主要职务信息。

运行主要职务实用程序

访问“主要职务维护”页面。

主要职务维护

运行控制 ID: GN2

报告管理器 进程监视器

运行

报告请求参数

*运行选项:

列表中指定的员工

员工列表

清除

定制 | 查找 | 全部查看 | 图标

第一页 1/1 最后一页

员工 ID	姓名
KU0010	Antonio Santos

+ -

主要职位维护页面

运行实用程序时，“主要职务表”中指定员工群体（如果有）的所有现有数据都将被删除。对于每位员工，将创建一个具有生效日期的新条目，用于将主要职务指定分配给福利记录编号内最低有效的员工记录。对于福利记录内的所有职务，将在由最早和最晚职务生效日期界定的时间段内创建“主要职务”信息。如果福利记录内的所有职务均为已离职职务，则最低员工记录中的职务将被指定为主要职务。

警告！ 由于为每位员工都重新创建了完整的“主要职务”历史记录，因此所有通过“主要职务标志”页面对选定的员工群体进行的手工更改都将丢失。

- 运行选项
- 指定要处理的员工：

列表中指定的员工：在“员工列表”组框中输入一个或多个员工 ID。

数据库中所有员工：将处理“个人数据表”中的所有员工。

PS 表中的员工：输入在“应用程序设计器”中定义且包含“员工 ID”字段的任意 PeopleSoft 表的名称。

非 PS 表中的员工：输入包含“员工 ID”字段的非 PeopleSoft 表的名称。

第 18 章

发送福利信息

本章概述了提取福利数据，并讨论如何：

- 指定要提取的数据。
- 运行注册报告快照处理。
- 发送数据给福利提供商。
- 发送 HIPAA 数据给提供商。
- （美国联邦）发送 FEHB 数据到 OPM。

了解福利数据提取

在您为员工提供有关提供商福利计划信息的同时，也将为福利提供商提供员工对计划选择的更改。同样，联邦政府机构也会将健康计划选择的更改发送给人事管理部。

要将福利数据发送给提供商，请：

1. 指定要以从您的 HRMS 数据库中提取的信息。
2. 运行“注册报告快照”方案，以便提取数据并将其填入下列快照表：BN_SNAP_PER、BN_SNAP_JOB 和 BN_SNAP_PLAN。
每个报告期间运行一次此步骤，即可从一个快照生成所有提取。
3. 为您的福利提供商创建运营商提取文件。
4. 检查快照表中的数据，或者检查包含“注册报告快照”、“运营商提取”以及“运营商接口供应商集成”处理运行之日期和时间的日志。

指定要提取的数据

请使用“注册快照选项”（BN_SNAP_CONFIG）组件定义要提取的数据。

您可以提取福利计划类型和其他与福利有关的信息，如扣减总额、人寿和残障承保范围、隐含终止以及原始注册日期。

用于指定要提取数据的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
注册报告	BN_SNAP_CONFIG	设置 HRMS，相关产品设置，基本福利，注册快照选项，注册报告	定义要从 HRMS 数据库中提取的数据。

定义要提取的数据

访问“注册报告”页面。

注册报告

要包括的计划类型

☒ 健康保险

☒ 人寿保险

☒ FSA

☒ 储蓄

☒ 退休金

☒ 假期买入/卖出

☒ 退休

☒ 残障

☒ 简单福利

处理期权

☒ 包含薪资扣减信息

☒ 计算人寿/残障承保范围

☒ 包含隐含终止

☒ 包含原始注册日期

☒ 包含隐含受抚养人终止

注册报告页面

要包括的计划类型	仅选择要通过电子福利中的“运营商接口供应商集成”处理为其创建运营商接口提取或传输数据的计划类型。 注意： 如果您仅通过运行快照处理创建一个 HIPAA EDI 834 文件，请仅选中“健康保险”计划类型以减少植入“快照”表所需的时间。
包含薪资扣减信息	选中此复选框，以便在每项注册中都包括上一次执行扣减和支付结束日期。
计算人寿/残障险承保范围	选中此复选框，以便令“注册报告快照”处理使用计划定义、计算规则以及员工薪酬比率或年度福利基本比率计算人寿和残障计划的承保范围。
包含隐含终止	选中此复选框，以便包含因参与者已注册其他计划类型、放弃承保范围或转换为 COBRA 承保范围而不再有效的注册。 注意： 只要运营商要求主动提供终止或计划更改通知时，才需要使用此字段（部分运营商只需查看之前的注册记录即可检测此类事件）。
包括隐含受抚养人终止	选中此复选框，以便在员工终止并同时终止受抚养人福利时，或者是在为之前涵盖但现已排除在承保范围之外的员工和受抚养人添加新承保范围时，为受抚养人在快照中创建终止记录，并在 HIPPA 文件中报告这些记录。

注意： 为了使包括隐含受抚养人终止生效，必须选择包含隐含终止。

包含原始注册日期

选中此复选框，以便在当前有效的计划中包含员工的最早持续注册日期。此选项仅适用于员工级别的注册和分配。对健康计划中的承保范围代码、人寿和残障计划中的员工特定承保范围金额或员工费用分担金额的更改并不构成计划中的更改。
此字段适用于员工和受抚养人。

运行注册报告快照处理

“注册报告快照”处理从 HRMS 数据库中提取您在“注册报告”页面中指定的数据并将其写入 BN_SNAP_PER、BN_SNAP_JOB 和 BN_SNAP_PLAN 表中。每次运行“注册报告快照”处理时，将清空快照表中的数据并写入新信息。

每次运行“注册报告快照”或“运营商报告”处理时，都将在 BN_SNAP_HIST 表中写入一条记录。您可以使用“运行历史记录”页面检查此日志。

本章概述了数据库记录布局的详细信息，并讨论如何运行“注册报告快照”处理。

了解数据库记录布局详细信息

下列表格是由“注册报告快照”处理植入，由“运营商接口提取”和“运营商接口供应商集成”处理使用的表格。创建提供商特定的 SQR 提取信息时，需要用到此信息。

BN_SNAP_PER

此表格包括的每一行都分别对应于一个参与者（员工、受抚养人/受益人等）。

列	是否需要键入	注释
EMPLID	是	
DEPENDENT_BENEF	是	员工为空。受抚养人和受益人则植入此字段。
EFFDT	否	用户在“运行控制”页面指定的截止日期。每个数据行的这个值都相同。简化了查找相关显示和描述的操作。
NAME		
LAST_NAME	Alt	
FIRST_NAME		

列	是否需要键入	注释
NAME_PREFIX		
NATIONAL_ID		主要身份证号。如果员工、受抚养人或受益人没有被指定主要 ID，此字段为空。
BIRTHDATE		
SEX		
RELATIONSHIP		员工为空。
SMOKER		是/否
STUDENT		是/否；仅适用于受抚养人和受益人。
STUDENT_STATUS_DT		仅适用于受抚养人和受益人。
DISABLED		仅适用于受抚养人和受益人。
COUNTRY		
ADDRESS1		
ADDRESS2		
ADDRESS3		
ADDRESS4		
CITY		
NUM1		
NUM2		
HOUSE_TYPE		

列	是否需要键入	注释
ADDR_FIELD1		
ADDR_FIELD2		
ADDR_FIELD3		
COUNTY		
STATE		
POSTAL		
GEO_CODE		
IN_CITY_LIMIT		
HOME_PHONE		

BN_SNAP_JOB

每个员工/福利记录/COBRA 事件都对应一行数据；受抚养人和受益人没有对应的数据行。对于具有多重职务的员工，将针对指定福利记录从员工的主要职务获取所有职务相关的信息。

列	是否需要键入	注释
EMPLID	是	
BENEFIT_RCD_NBR	是	
COBRA_EVENT_ID	是	非零值表示此员工 ID/福利记录编号的 COBRA 注册事件。
EMPL_RCD		截止至运行控制页面上输入日期的主要职务。
JOB_EFFDT		“职务”表中主要职务的生效日期。
JOB_EFFSEQ		“职务”表中主要职务的生效序号。

列	是否需要键入	注释
EFFDT	否	在运行控制页面上输入的截止日期。每个数据行的这个值都相同。简化了查找相关显示和描述的操作。
SERVICE_DT		主要职务。
BENEFIT_PROGRAM		
COMPANY		主要职务。
PAYGROUP		主要职务。
CURRENCY_CD		福利方案的货币代码。
PAY_SYSTEM_FLG		主要职务。

BN_SNAP_PLAN

此表格包括的每一行都分别对应于员工级别的注册信息以及受抚养人/受益人的注册附加信息。

列	是否需要键入	注释
EMPLID	是	
DEPENDENT_BENEF	是	输入内容为空说明是员工级别的注册。具有植入的条目说明是受抚养人注册或受益人分配。
BENEFIT_RCD_NBR	是	这是来自注册页面的 EMPL_RCD 字段。
COBRA_EVENT_ID	是	非零值表示此员工 ID/福利记录编号的 COBRA 事件。
PLAN_TYPE	是	
COVERAGE_ELECT	是	必须键入才能允许隐含终止。

列	是否需要键入	注释
EFFDT	否	用户在运行控制页面指定的截止日期。每个数据行的这个值都相同。简化了查找相关显示和描述的操作。
BENEFIT_PLAN		Coverage_Elect = <i>E</i> 表明注册信息。 Coverage_Elect = <i>T</i> 表明计划已终止。 如果该字段为空且 Coverage_Elect = <i>T</i> 或 <i>W</i>，则说明之前没有注册。
SETID		来自福利计划定义。对于 7x 计划为空。
VENDOR_ID		对于 7x 计划为空。
GROUP_NBR		对于 7x 计划为空。
COVRG_CD		仅适用于 1x 计划类型。
LIFE_ADD_COVRG		仅适用于 2x 计划类型。这是来自计划定义的代码，而非来自员工注册信息。
COVERAGE_BEGIN_DT		对于注册，表明承保范围的第一天。对于终止，表明承保范围不再生效的第一天。
COVERAGE_ELECT_DT		表明此注册/终止信息输入系统的日期。
DEDUCTION_BEGIN_DT		对于注册，表明扣减和信贷生效的第一天。对于终止，表明扣减和信贷应该停止的第一天。

列	是否需要键入	注释
ENROLLMENT_DT		此计划的原注册日期（承保范围开始日期）。这是针对同一福利计划最早的连续承保范围开始日期，对承保范围代码 (1x) 和承保范围金额 (2x) 的更改忽略不计。仅当选中了 INCLUDE_ORIG 选项时才植入，而且仅适用于 COVERAGE_ELECT = E 的员工级别数据行。
ANNUAL_PLEDGE		仅适用于 6x 计划类型。
FLAT_DED_AMT		仅适用于 4x 计划类型。如果员工不是基于税前缴费或以收入的百分比缴费，则为 0。
PCT_GROSS		仅适用于 4x 计划类型。如果员工不是基于税前缴费或以固定金额缴费，则为 0。
FLAT_DED_AMT_ATA		仅适用于 4x 计划类型。如果员工不是基于税后缴费或以收入的百分比缴费，则为 0。
PCT_GROSS_ATA		仅适用于 4x 计划类型。如果员工不是基于税后缴费或以固定金额缴费，则为 0。
VOLUNTARY_AMT		仅适用于 8x 计划类型。如果员工不是自愿缴纳固定金额或以收入的百分比自愿缴费，则为 0。
VOLUNTARY_PCT		仅适用于 8x 计划类型。如果员工不是以收入的百分比自愿缴费或自愿缴纳固定金额，则为 0。
VACN_HOURS		仅适用于 9x 计划类型。
VACN_BUY_FLAT_AMT		仅适用于 9x 计划类型。
VACN_SELL_FLAT_AMT		仅适用于 9x 计划类型。

列	是否需要键入	注释
BENEF_PCT		仅适用于计划类型 2x、4x 或 8x 中的受益人记录。如果受益人分配为固定金额，则为 0。
FLAT_AMOUNT		请参阅表下方的“固定金额字段”部分。
FACTOR_XSALARY		仅适用于 2x 计划类型的员工记录。此字段包含在计划级别或员工级别定义的薪资系数承保范围。
EXCESS		仅适用于 2x、非员工计划和 8x 受抚养人记录。字段中显示 Y，表明该受益人将收到超额福利分配。
CONTINGENT		仅适用于 2x、非员工计划和 8x 受抚养人记录。字段中显示 Y，表明此受益人是或有受益人。
DED_CUR		为此注册计算的最后一次薪资扣减金额。只有选择 INCLUDE_DED 时，才植入此字段。
PAY_END_DT		为此注册计算的最后一次薪资扣减金额的支付结束日期。只有选择 INCLUDE_DED 时，才植入此字段。
CALCULATED_BASE		仅适用于 2x 和 3x 计划，且仅当“注册报告”页面上选择了“计算人寿/残障险承保范围”时，才植入此字段。对于受抚养人和受益人以及选择了“受抚养人人寿保险和意外死亡/残障险”计划的“受抚养人承保范围合计”的员工，该字段为 0。该字段表明以承保范围为目的，所计算出的与承保范围最高/最低金额、多重职务、取整规则有关的福利金额。

列	是否需要键入	注释
PREMIUM_BASE		仅适用于 2x 和 3x 计划，且仅当“注册报告”页面中选择了“计算人寿/残障险承保范围”时，才植入此字段。对于受抚养人和受益人以及选择了“受抚养人人寿保险和意外死亡/残障险”计划的“受抚养人承保范围合计”的员工，该字段为 0。该字段表明以保险费为目的，所计算出的与承保范围最高/最低金额、多重职务、取整规则有关的福利金额。
HLTH_PROVIDER_ID		仅适用于 1x 计划类型。此字段表明主要保健医师。
PREVIOUSLY_SEEN		仅适用于 1x 计划类型。
DEPBEN_RIDER_FLG		仅适用于受抚养人和受益人。Y 表明此承保范围或分配由法律所规定。
CALC_RULES_ID		仅适用于 2x 和 3x 计划，且仅当“注册报告”页面上选择了“计算人寿/残障险承保范围”时，才植入此字段。指出计算 CALCULATED_BASE 和 PREMIUM_BASE 时使用的计算规则。

了解固定金额字段

根据不同的计划类型和计划上下文，此字段具有不同的含义。通常，此字段表示在计划级别或员工级别定义的人寿保险和意外死亡/残障险承保范围的固定金额；此金额可能是薪资承保范围系数以外的金额。对于受抚养人人寿保险及受抚养人意外死亡/残障险计划，该字段表示为特定受抚养人选定的承保范围金额。对于非受抚养人人寿保险和意外死亡/残障险计划和退休金计划，它表示固定金额的受益人分配。

下表将展示该字段如何用于不同的上下文中。

非受抚养人人寿保险和意外死亡/残障险计划类型

下表说明如何在非受抚养人人寿保险和意外死亡计划类型中使用“固定金额”字段。每一列表示一个 LIFE_ADD_COVRG 值，该字段用于定义如何计算计划的承保范围。

参与者	固定金额	固定金额 + 系数	员工特定的	特殊计算	受抚养人合计
员工	承保范围的固定金额	总承保范围的固定金额部分	固定金额，或总承保范围的固定金额部分	0（不适用）	0（不适用）
受抚养人/受益人	受益人分配（如果是固定金额）	受益人分配（如果是固定金额）	受益人分配（如果是固定金额）	受益人分配（如果是固定金额）	0（不适用）

受抚养人人寿保险与受抚养人意外死亡和残障险

下表说明如何在非受抚养人人寿保险和意外死亡计划类型中使用“固定金额”字段：

参与者	固定金额	固定金额 + 系数	员工特定的	特殊计算	受抚养人合计
员工	每个受抚养人承保范围的固定金额	每个受抚养人总承保范围中的固定金额部分	每个受抚养人固定金额或总承保范围中的固定金额部分	0（不适用）	0
受抚养人/受益人	0（不适用）	0（不适用）	0（不适用）	0（不适用）	该受抚养人的承保范围

退休金计划

下表说明如何在退休金计划类型中使用“固定金额”字段：

参与者	描述
员工	0（不适用）
受抚养人/受益人	受益人分配（如果已选择固定金额分配）

运行注册报告快照处理

本节描述如何运行“注册报告快照”处理。

用于运行注册报告快照处理的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
运行快照	RUN_BEN100A	福利，提供商接口，刷新福利快照，运行快照	从“管理基本福利”业务流程表中摘要信息并将其植入 BN_SNAP_PER、BN_SNAP_JOB 和 BN_SNAP_PLAN 表中。
运行历史记录	BN_SNAP_HIST	福利，提供商接口，检查接口运行历史记录，运行历史记录	检查“注册报告快照”、“运营商接口提取”和“运营商接口供应商集成”处理运行时的历史记录。
快照历史记录详细信息	BN_SNAP_HIST_DTL	单击“运行历史记录”页面上的详细信息。	检查历史记录的其他信息。
注册快照	BN_SNAP_PLAN	福利，提供商接口，检查快照信息，注册快照	检查“注册报告快照”处理提取的信息。
注册快照详细信息	BN_SNAP_PLAN_DTL	单击“注册快照”页面上的详细信息。	查看关于所选注册或分配记录的其他信息。

发送数据给福利提供商

运行“注册报告快照”处理后，即可将注册数据发送给计划提供商。要发送此信息，有两种方法：

- 运行相应的“SQR 提供商提取”处理以创建提供商提取文件。
- 在电子福利中使用 PeopleSoft 的“运营商报告”处理。

创建 SQR 提供商提取

提供商对注册数据的要求通常不同。“管理基本福利”业务流程包括一组样例摘要 SQR 方案，您可以为您的提供商进行相应的修改。每个样例 SQR 方案：

- 包括一组相关计划类型的真实数据字段。
- 记录每次摘要的历史记录。
- 仅对提供商发送一次注册终止信息。

确定提供商的文件布局要求后，为您需要的每一种文件布局复制相应的样例 SQR 方案，使用 BN_SNAP_PER、BN_SNAP_JOB 和 BN_SNAP_PLAN 的数据库记录布局信息对其作出必要的更改。

以下是 4 个样例 SQR 和 2 个库文件：

- BEN102. SQR：健康（1x）计划的样例文件提取。
- BEN103. SQR：人寿保险和意外死亡/残障险（2x）计划的样例文件提取。
- BEN104. SQR：残障（3x）计划的样例文件提取。
- BEN105. SQR：储蓄（4x）计划的样例文件提取。
- BENCRFNC. SQR：开发提供商提取之实用功能的库。

- BENCRTBL.SQC：内部缓存表库。

运行运营商提取

创建一个可发送至计划提供商的纯文本文件。使用“健康”、“人寿保险和意外死亡/残障险”、“残障”、“储蓄提取”或您自己的提供商特定页面来创建此纯文本文件。

如果因故需要重新运行提取并已将提取设置成仅发送一次终止信息，请在再次运行提取前在“运行历史记录”页面上删除该提取的运行历史记录。

发送 HIPAA 数据给提供商

1996 年发布的“健康保险流通与责任法案”（HIPAA）要求在医疗保健提供商和计划之间对管理和财务医疗保健事务处理进行一次标准的电子转换。您可以使用 PeopleSoft HIPAA EDI 文件创建”处理来发送这些 HIPAA 843 事务处理。

发送 HIPAA 数据给提供商前，必须：

1. 在“福利 EDI 贸易合作伙伴”页面上标识将要接收事务处理传输的提供商。
2. 使用“福利 EDI 834 事务处理映射表”页面将 PeopleSoft 代码值转换成报告标准所需的值。
3. 运行“刷新福利快照”处理，以便在“福利快照”提取表中植入创建 834 事务处理所需的健康计划数据。

请参见 第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置 HIPAA 表”、第 106 页。

用于创建 HIPAA EDI 834 文件的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
创建 HIPAA EDI 834 文件	RUNCTL_BEN834	福利，提供商接口，创建 HIPAA EDI 834 文件，创建 HIPAA EDI 834 文件	标识要包括在传送文件中的 EDI 贸易合作伙伴、供应商、计划类型和公司，并运行处理以创建 834 事务处理。

创建 HIPAA EDI 834 文件

访问“创建 HIPAA EDI 834 文件”页面。

要运行“创建 HIPAA EDI 834 文件”处理，您必须输入 EDI 合作伙伴 ID 以及至少一个供应商、公司和计划类型。

创建 HIPAA EDI 834 文件

运行控制 ID:

GNB

报告管理器

进程监视器

运行

截止日期:

2001/01/01

文件生效日期:

文件注册日期:

☐ 请求确认

☐ 测试文件

EDI 合作伙伴 ID:

文件类型:

☐ 包括所有供应商

供应商 (付款人) 选择

定制 | 查找 |

第一项 1/1 最后一项

*集合 ID	*供应商 ID	供应商简称	供应商名称	联邦雇主 ID 编号

☐ 包括所有公司

公司 (发起人) 选择

定制 | 查找 |

第一项 1/1 最后一项

*公司	描述	联邦雇主 ID 编号

☐ 包括所有计划类型

计划类型 (保险行) 选择

定制 | 查找 |

第一项 1/1 最后一项

*计划类型	描述

事务处理集合中最大成员数:

10,000

创建 HIPAA EDI 834 文件页面

截止日期	显示“注册报告快照”的最后运行日期。
文件生效日期	输入系统使用 DTP 区段（包含一个日期限定符“007”）发送的值。
文件注册日期	输入系统使用 DTP 区段（包含日期限定符“382”）发送的值。
请求确认	选中此复选框以便请求 EDI 贸易合作伙伴的确认。
EDI 合作伙伴 ID	输入传输事务的贸易合作伙伴。 EDI 合作伙伴 ID 在“EDI 事务合作伙伴”表中定义。
文件类型	从此下拉菜单中的下列值中选择一个值： • 整个文件审核：选择此值以创建包含所有员工记录（包括离职员工）的文件。这是默认的文件类型。

- 整个文件替换：选择此值以创建仅包含到文件日期截止的当前记录。系统将把所有离职员工从文件中删除。该文件通常与“仅更新”文件一起使用，并发送以验证两个系统间的同步性。
- 仅更新文件：选择该值创建的文件仅包含对员工或与供应商相关的员工受抚养人进行更改，并且可以通过使用生效日期而在 HRMS 中跟踪更改的记录。

注意：选择仅更新文件时，将显示下列两个必需字段：开始日期和截止日期。

开始日期/截止日期	这个日期范围将对更改记录进行筛选，以便仅包括在限定日期范围内更改的员工记录。福利注册记录使用选择日期作为更改日期。这使得文件中不仅包含未来更改，还包含回溯更改。 系统将截止日期自动设置为快照的截止日期。
包括所有供应商	选择此复选框以包括在“提供商/供应商”表上归类为提供商并且在“快照计划”表上显示的所有供应商。
供应商 ID	输入要包含在传输中的供应商。 有效值仅是那些在“提供商/供应商”表上归类为提供商并且也在“快照计划”表上显示的所有供应商。
	注意：必须为 834 事务处理选定的提供商在“提供商/供应商”表中输入一个有效的“联邦雇主 ID 编号”（FEIN）。如果一个或多个提供商缺少 FEIN，系统会生成一条警告消息。
包括所有公司	选中此复选框，以便包括既在“公司”表又在“快照计划”表上显示的所有公司。
公司	输入要包含在传输中的公司（雇主）。 只有既在“公司”表又在“快照计划”表中显示的供应商才是有效值。
	注意：为 834 事务处理选定的公司必须在“公司”表中输入一个有效的 FEIN。如果一个或多个公司缺少 FEIN，系统会生成一条警告消息。
包括所有计划类型	选择此项，以便包括在“快照计划”表上显示的所有计划类型。
计划类型	输入要包含在传输中的计划类型。 只有显示在“快照计划”表上的计划类型才是有效值。
事务处理集合中最大成员数	指定要包括在每个传输事务处理集合中的最大成员数。 默认值为 10,000，这是报告标准允许的最大值，您也可以设置较小的数，但不能小于 100。

另请参见

[第 5 章、“设置其他管理基本福利功能”、“设置 HIPAA 表”、第 106 页](#)

（美国联邦）发送 FEHB 数据到 OPM

联邦政府机构必须向主要 FEHB 提供商发送季度报告。这些报告可以帮助提供商将他们的注册记录与联邦政府机构的注册记录进行对比。

要发送 FEHB 数据到 OPM，请：

- 1. 使用“福利个人数据”页面和“联邦医疗保险标志”页面识别已注册“医疗保险 A”、“医疗保险 B”和“Champus”计划的员工和受抚养人。
- 2. 运行“FEHB 运营商接口”处理以提取数据，并将数据写入提取文件中。

注意： 运行控制 ID 不得超过 8 个字符。

注意： 必须至少指定一个计划，或者选中此框中的所有计划复选框。

- 3. 通过运行“运行运营商报告计划”发送数据。
- 4. 通过使用“政府接口历史记录”页面或“FEHB 调整”报告检查数据。

另请参见

第 7 章、“注册参与者”、“(USF) Enrolling Participants Into FEHB Benefit Programs and Plans”、第 139 页

用于发送 FEHB 数据到人事管理部的页面

页面名称	对象名称	导航	使用
运行 FEHB 接口	GVT_RUN_FGBN001	福利，提供商接口，FEHB Carrier Interface, Run FEHB Interface	提取发送到 OPM 的数据。
运行运营商报告计划	BN_M_RUN_CNTL	福利，提供商接口，向 eBenX 发送注册信息，运行运营商报告计划	发送数据到 OPM。
政府接口历史记录	GVT_INT_HIST	福利，提供商接口，Review FEHB Interface History, Gvt Int Hist	检查提取文件中的数据。

PeopleSoft Enterprise 词汇表

3C 引擎 (3C engine)	通讯、核对列表和备注引擎 (<i>Communications, Checklists, and Comments engine</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，3C 引擎使您能够将涉及对通讯、核对列表和备注的附加、删除和更新的业务流程自动化。可以定义事件和触发器以使用引擎，该引擎可以在业务流程内立即自动运行批量更改并处理 3C 记录（用于个人或组织）。
3C 组 (3C group)	通讯、核对列表和备注组 (<i>Communications, Checklists, and Comments group</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，指定或限制访问权限的方法。3C 组使您能够对特定通讯种类、核对列表代码和备注种类进行分组。随后可以适当地为组指定仅查询访问权限或更新访问权限。
LDIF 文件 (LDIF file)	轻型目录访问协议 (<i>LDAP</i>) 数据交换格式文件的缩写。包含 PeopleSoft Enterprise 数据与目录数据之间的差异。
MCF 服务器 (MCF server)	PeopleSoft 多渠道框架服务器 (<i>PeopleSoft MultiChannel Framework server</i>) 的缩写。包括通用队列服务器和 MCF 日志服务器。在应用程序服务器域配置中选择 MCF 服务器时将同时启动这两个处理。
pagelet	主页上的每个内容块都称为 pagelet。这些 pagelet 在页面上一个小的矩形区域内显示汇总信息。pagelet 为用户提供与用户最密切相关的 PeopleSoft Enterprise 和非 PeopleSoft Enterprise 内容的快照。
PeopleCode	PeopleCode 是由 PeopleSoft Enterprise 组件处理器执行的专用语言。PeopleCode 基于现有数据或用户操作生成结果。通过使用 PeopleTools 提供的各种工具，可以执行 PeopleCode 的所有 PeopleSoft Enterprise 应用程序都可以使用外部服务。
PeopleCode 事件 (PeopleCode event)	参见事件。
PeopleSoft 纯互联网架构 (PeopleSoft Pure Internet Architecture)	在上面建构 PeopleSoft 8 应用程序的基础架构，由关系数据库管理系统 (RDBMS)、应用程序服务器、Web 服务器和浏览器组成。
REN 服务器 (REN server)	“PeopleSoft 多渠道框架”中实时事件通知服务器 (<i>real-time event notification server</i>) 的缩写。
RFI 事件 (RFI event)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，对信息的征询。
RFx 事件 (RFx event)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，当投标人提交其总体最佳投标且投标人不激烈地相互竞争时，对建议或报价事件的征询。
SCP SCBM XML 消息 (SCP SCBM XML message)	供应链计划供应链业务建模程序可扩展标记语言消息 (<i>Supply Chain Planning Supply Chain Business Modeler Extensible Markup Language message</i>) 的缩写。“供应链业务建模程序”使用 XML 作为其导入和导出的全部数据的格式。
XML 方案 (XML schema)	XML 定义，可以使应用程序消息、组件接口或业务链接的表示方法标准化。
XML 链接 (XML link)	XML 链接语言使您能够向 XML 文档中插入元素以创建资源之间的链接。
安全性事件 (security event)	在承诺控制中，安全性事件触发安全性授权检查，如预算分录、转帐和调整、异常覆盖和通知以及查询。
按操作的产量 (yield by operation)	在“PeopleSoft Enterprise 制造”中，以逐步操作为基础，对所制造货品的损耗进行计划的能力。

班级 (class)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，一个学期内课程组件的特定服务/产品。 另请参见课程。
备选科目 (alternate account)	“PeopleSoft Enterprise 总帐”中的功能，可以使您按照一些国家/地区政府的记录和报告要求，在明细交易级别创建法定科目表并输入法定交易科目。
本地功能 (local functionality)	在“PeopleSoft 人力资源管理系统”中，适用于特定国家/地区的信息集合。可以通过单击全球窗口中相应的国家/地区标志访问这些信息，也可以通过本地国家/地区菜单访问这些信息。
编辑表 (edit table)	数据库中具有自己的记录定义的表，如“部门”表。向 PeopleSoft Enterprise 应用程序中输入字段时，系统可以根据编辑表验证字段，从而确保整个系统中数据的完整性。
变量 (variable)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，计算的中间结果。变量保存计算结果，然后作为其他计算的输入。变量可以是始终存在于引擎运行外的计划变量，也可以是仅在区段处理过程中存在的本地变量。
标准信函代码 (standard letter code)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用于标识在邮件合并功能中可用的每个信函模板的标准信函代码。系统中生成的每封信函都必须有一个标准信函代码标识。
表集合 (TableSet)	共享控制表中相似值集合的一种方式，其中实际数据值不同但表的结构相同。
表集合共享 (TableSet sharing)	存储在基于相同表集合的多个表中的共享数据。使用表集合共享的表包含集合 ID 字段作为附加关键字或唯一 ID。
补利 (claimback)	批发行业中供应商和分销商之间的合同，该合同规定，向目标客户或客户组销售指定产品或产品组时，货款应付给分销商。
步骤 (step)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，计划中区段的集合。每个步骤与作业运行中的步骤相对应。
参考对象 (reference object)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，进一步定义业务的维度类型对象。参考对象可以有自己的层次结构（例如，产品树、客户树、行业树和地理位置树）。
参考交易 (reference transaction)	在承诺控制中，参考交易是更高层次（且通常为后面的）源交易参考的源交易，以便自动转回参考交易的所有或部分预算检查金额。这样可以避免在不同承诺层次中顺序输入交易时的重复过帐。例如，根据预算检查和记录保留基金交易（如采购订单）金额时，可能会造成系统同时参考并减少相应预留基金交易（如请购）的所有或部分金额。
参考数据 (reference data)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，代表销售组织的系统对象，如地区、参与者、产品、客户和渠道。
参与者 (participant)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，参与者是激励薪酬计算处理的收款人。
参与者对象 (participant object)	每个参与者对象可以与一个或多个薪酬对象关联。 另请参见薪酬对象。
操作模板 (action template)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，概述一组递增操作，系统或用户将根据客户或项已经处于特定条件的操作计划中的时间期间来执行这些操作。
操作原因 (action reason)	更新员工职务或雇用信息的原因。操作原因分两部分输入：人员操作（如晋升、离职或者从一个薪资组更改为另一个薪资组）以及该操作的原因。“PeopleSoft Enterprise 人力资源”、“PeopleSoft Enterprise 福利管理”、“PeopleSoft Enterprise 股票管理”以及“基本福利”业务流程的“COBRA 管理”功能都使用操作原因。

查询访问 (inquiry access)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，只允许用户查看数据的一种安全访问类型。 另请参见更新访问。
差额 (gap)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，留出未满足经济援助需求金额的人工数字，而 Title IV 资金不为此经济援助需求提供资金。使用差额可以防止向任何学生提供全部资金以节省资金，也可以使用差额保留未满足的经济援助需求，以便今后可以奖励机构资金。
差旅合作伙伴 (travel partner)	在“PeopleSoft 费用”中，与组织具有合同关系的差旅供应商。
差旅组 (travel group)	在“PeopleSoft 费用”中，组织中与特定业务单位、部门或员工相关联的差旅规则和政策。设置“PeopleSoft 费用”中的差旅功能时，必须定义至少一个差旅组。至少应该定义一个差旅组并将其与差旅供应商关联。
产品 (product)	PeopleSoft Enterprise 或第三方产品。PeopleSoft 将其软件产品组织在产品系列和产品线中。“互动服务资源库”包含关于 PeopleSoft 销售的每种产品的每一发行版的信息，以及来自经认证的第三方公司的产品的信息。这些产品显示有产品名称和版本号。
产品添加 (product adds)	一种定价功能，通过该功能，客户可以在购买产品 A 时免费或以一定价格获得产品 B（以前称为赠品）。
产品投标 (product bidding)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，代表投标人出价，将价格增加或降低到投标人的指定金额，从而使该投标人成为首要投标人。
产品系列 (product family)	通过公共功能相联系的一组产品。可使用“互动服务资源库”搜索的系列名称有 Oracle 的 PeopleSoft Enterprise、PeopleSoft EnterpriseOne、PeopleSoft World 和经认证的第三方 PeopleSoft 合作伙伴。
产品线 (product line)	PeopleSoft Enterprise 产品线的名称或经认证的第三方合作伙伴的公司名称。“集成服务资源库”使您能够按产品线搜索集成点。
产品种类 (product category)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，表示“PeopleSoft Enterprise 激励管理”产品套件中的应用程序。“PeopleSoft Enterprise 激励管理”系统中的每一交易都与产品种类关联。
成本概要 (cost profile)	收货成本法、成本流与折耗成本法的组合。该概要与成本帐簿关联，确定货品在帐簿中的计价方法，以及货品的材料变动的计价方法。
成本加成定价 (cost plus pricing)	在“PeopleSoft Enterprise 定价器”中，该定价方法基于货品成本开始计算。
成本加合同行 (cost plus contract line)	与费用组成（奖励费用、固定费用、激励费用或其他费用）相关联的基于费率的合同行。当费用类型为“无”时，如果与其相关联，则不会将基于费率的合同行视为成本加合同行。
成本行 (cost row)	科目域集合的成本交易和成本额。
承租人 (tenant)	在“PeopleSoft 房地产管理”中，从房东那里租用房地产的实体。
促销 (promotion)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，一种贸易促销，通常从贸易美元中筹资，由客户产品制造商使用以增加销售量。
存储级别 (storage level)	在“PeopleSoft Enterprise 库存”中，标识物料存储位置的级别。物料存储位置由业务单位、存储区域和存储级别组成。最多可以设置四个存储级别。
代理投标 (proxy bidding)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，代表投标人出价，将价格增加或降低到投标人的指定金额，从而使该投标人成为首要投标人。
待决项 (pending item)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，已输入到系统中或已由系统创建的但尚未过帐的单个应收帐款（例如发票、贷记凭证或注销）。

单据排序 (document sequencing)	对系统中的财务交易（例如，帐单、采购订单、发票和付款）进行顺序编号的一种灵活方法，以便进行法定报告和跟踪商业交易活动。
单一登录 (single signon)	使用单一登录，经 PeopleSoft Enterprise 应用程序服务器验证后，用户无需输入用户 ID 或密码，就可以访问第二个 PeopleSoft Enterprise 应用程序服务器。
当前学习 (current learning)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，自助服务资源库，用于储存学习者所有正在进行的学习活动和方案。
抵消集合 (elimination set)	在“PeopleSoft Enterprise 总帐”中，合并过程中处理的公司间帐户的相关组。
地点 (location)	地点使您可以指明不同类型的地址。例如，对于公司，一个为接收帐单的地址，另一个为发运地址，第三个为邮递地址，此外还有单独的街道地址。每个地址都有不同的地点编号。以 1 表示的首选地点是最常用的地址，它可能与主要地址不同。
地区 (territory)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，业务对象的层次结构关系，包括区域、产品、客户、行业和参与者。
地址使用 (address usage)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，一组定义地址类型使用顺序的地址类型。例如，可以定义地址使用代码按下列顺序处理地址：开单地址、宿舍地址、家庭地址然后是工作地址。
第三方 (third party)	具有广泛的 PeopleSoft Enterprise 产品知识，并且其产品和集成已通过认证能够与 PeopleSoft Enterprise 应用程序兼容的公司或供应商。
调整日历 (adjustment calendar)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，调整日历控制当一名学生放弃所选课程或学期中途退学时如何调整学生帐户的特定费用。费用调整基于从预定日期开始已经过去的时间，并被确定为原始费用金额的百分比。
定价计划 (arbitration plan)	定价计划是多个规则与交易相匹配时的决定者。此计划确定价格规则应用于交易基价时的顺序。
动态明细树 (dynamic detail tree)	直接从数据库表中而不是从用户输入的一系列值中提取明细值（动态明细值）的树。
短期客户 (short-term customer)	在输入销售订单过程中使用模板进入但不在系统中的客户。
多币种 (multicurrency)	以业务单位本位币以外的其他货币处理交易的能力。
多帐簿 (multibook)	在“PeopleSoft Enterprise 总帐”中，具有为业务单位定义的多本位币的多个帐，可以将一个交易过帐到所有本位币（所有帐）或仅其中一种本位币（多个帐）。
发布 (publishing)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，使那些与激励相关的结果可用于参与者的处理阶段。
法定科目 (statutory account)	管理机构所需的科目，用于记录和报告财务结果。在 PeopleSoft Enterprise 中，此科目等同于“备选科目” (ALTACCT) 科目域。
翻译表 (Translate table)	一个系统编辑表，为数据库中沒有自己单独的编辑表的各种字段，存储代码和翻译值。
方案 (programs)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，一种高级分组，指导学习者按特定的学习方法学习目录项中的各章节。“PeopleSoft Enterprise 学习系统”提供了两种类型的方案 - 课程和证书。
房东 (landlord)	在“PeopleSoft 房地产管理”中，拥有房地产并将其出租给承租人的实体。
非折扣产品 (NDP)	非折扣产品 (<i>Non-Discountable Products</i>) 的缩写。此术语用于销售价格不能减少的产品或产品组。

分部 (division)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，在“PeopleSoft Enterprise 招聘和录用”中为注册管理定义的三级分类结构中的最低一级。可以定义分部级别，将它与其他级别进行链接，并为其设置注册目标数字。 另请参见人员和群组。
分层定价 (tiered pricing)	分层定价使您可以对计划中的不同部分采用不同的定价。
分类 (categorization)	将合作伙伴产品/服务与目录产品/服务关联，并将其分组到企业目录种类中。
分录事件 (entry event)	在“PeopleSoft Enterprise 总帐”、“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”、“PeopleSoft Enterprise 应付帐款”、“PeopleSoft Enterprise 采购”和“PeopleSoft Enterprise 开单”中，分录事件是一种业务流程，它生成由单笔交易产生的多个借项和贷项，以生成标准的补充会计分录。
分配规则 (allocation rule)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，分配规则是薪酬计划中使用的表达式，它可以使系统为节点和参与者指定交易。在分配过程中，分配引擎从薪酬结构的当前节点遍历到根结点，检查每个节点是否有包含分配规则的计划。
分析数据库 (analysis database)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，保存有大量学生信息的数据库表，这些信息可能不会出现在标准报告格式中。分析数据库表包含有一个报告中所有对象的关键信息，申请程序可以使用这些信息参考未在打印报告中包含的其他学生记录对象。例如，分析数据库包含认为可以满足要求但却被拒绝的课程的数据。它还包含由全局限制捕获的课程信息。“PeopleSoft Enterprise 教学建议”中使用了分析数据库。
分支 (branch)	分支是在“PeopleSoft 树管理器”中定义的一个树节点，它将被上滚到层次结构中上面的节点。
服务影响 (service impact)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，由服务指示触发的结果操作。例如，反映学生未支付帐户余额的服务指示可能导致禁止班级注册的服务影响。
服务指示 (service indicator)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，指示拒绝向某人提供或允许向某人提供的服务。负服务指示表示保留，即阻止个人接受指定的服务，如支票兑现权限或班级注册。正服务指示表示向个人提供的特殊服务，如优先服务或针对残疾学生的特殊服务。
付款循环 (pay cycle)	在“PeopleSoft Enterprise 应付帐款”中，一组规则的集合，可定义创建付款时选择计划付款应依据的标准。
付款重新整理 (payment shuffle)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，一种处理，当具有更高优先级的付款过帐时，或付款分配定义发生更改时，该处理允许自动重新应用先前过入到学生帐户的付款。
复制 (clone)	在 PeopleCode 中，复制就是制作唯一的副本。相反，拷贝可能意味着对某个对象进行新的参考，所以，如果更改了被“拷贝”的对象，则副本和正本都将更改。
个人概况简介或个人概况简短描述 (biobit or biobrief)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，汇总了系统中保存的关于特定委托人信息的报告。可以生成标准或专用报告。
个人资料 (personal portfolio)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用户可访问的包含个人姓名、地址、电话号码以及其他个人信息的菜单项。
跟踪使用 (trace usage)	在“PeopleSoft Enterprise 制造”中，“跟踪使用”可以启用一种控制，以控制制造过程中将跟踪哪些组件。可以跟踪系列控制组件和批次控制组件。在“项主要信息”记录中进行维护。
更新访问 (update access)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，允许用户编辑和更新数据的一种安全访问类型。 另请参见查询访问。

工作表 (worksheet)	一种通过“PeopleSoft Enterprise 业务分析建模程序”接口提供数据的方式，使用户可以使用旋转表、图表、节点和历史记录信息进行深入分析。
工作订单 (work order)	在“PeopleSoft Enterprise 服务采购”中，使企业可以创建基于资源和基于可交付项的交易，以便指定雇用特定服务提供商的基本条款和条件。雇用服务提供商时，服务提供商将根据工作订单记录时间或进度。
工作列表 (worklist)	“PeopleSoft 工作流”创建的自动待办事宜列表。从工作列表可以直接访问执行下一个操作所需的页面，然后返回到工作列表处理下一项。
工作组 (workset)	一组作为集合链接在一起的人员和组织。可以使用工作组同时检索一组人员和组织的数据并在单一页面上处理信息。
共享驱动器表达式 (share driver expression)	在“PeopleSoft Enterprise 业务计划”中，与驱动器表达式相似的指定计划方法，可以对其进行全局设置以在单个计划应用程序内共享使用，或在整个“PeopleSoft Enterprise 数据仓库”中的多个计划应用程序之间共享。
购买事件 (buy event)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，对于事件创建者，购买事件是指货品或服务的采购，通常与询价、建议书征询或反向拍卖相关联。对于投标人，则是指货品或服务的销售。
关键绩效指标 (KPI)	关键绩效指标 (<i>key performance indicator</i>) 的缩写。对组织在获得关键成功因素方面好坏程度的高级评估。它定义确立评估所依据的数据值或计算。
关键字 (keyword)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，链接到“PeopleSoft Enterprise 学员财务”、“PeopleSoft Enterprise 经济援助”和“PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系”中特定元素的术语。可以将关键字用作搜索标准，以在搜索对话框中查找特定记录。
关系对象 (relationship object)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，这些对象通过在新酬对象和业务对象之间建立关联，进一步定义薪酬结构以解析交易。
管理功能 (administrative function)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，处理核对列表、通讯和备注的特定功能区域。管理功能标识了当为学生指定了特定的核对列表代码、通讯种类或备注时，会将哪些可变数据添加到个人的核对列表或通讯记录中。该关键数据使您能够跟踪核对列表、通讯或备注，并对应回功能区域中的特定处理事件。
柜台销售 (counter sale)	面对面的客户交易，交易时，客户通常到商店选购货品，或者提取他们提前订购的产品。客户在柜台支付货款，然后从商店直接将货品带走，货品无需从仓库发货。
国家津贴 (national allowance)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，以非任意支配的美元提供资金的公司级别的促销。在行业中，它可能被称为一种全国性促销、公司促销或公司折扣。
合作伙伴 (partner)	提供企业重新销售或购买的产品或服务的公司。
核对列表代码 (checklist code)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，表示可以指定给员工成员、志愿者或单位的计划或完成的操作项目列表的代码。核对列表使您能够在一页中查看所有操作指定信息。
汇总 (roll up)	在树中，汇总是根据信息层次结构计算总和。
汇总科目域 (Summary ChartField)	可以使用汇总科目域创建汇总帐，汇总帐根据特定明细值或选择的树节点汇总明细金额。使用树节点汇总明细值时，必须在汇总帐数据记录中使用汇总科目域以符合节点名称的最大长度（20 个字符）。
汇总时间期间 (summary time period)	在“PeopleSoft Enterprise 业务计划”中，作为其他时间期间集合的任何时间期间（除基本时间期间外），都包含其他汇总时间期间和基本时间期间，例如季度和年度合计。

汇总树 (summary tree)	用于为汇总帐中每种报告汇总科目的树。汇总树使您可以在树上定义树。在汇总树中，明细值实际是明细树或其他汇总树（称为基准树）上的节点。汇总树结构指定了构建汇总树所基于的明细值。
汇总帐 (summary ledger)	主要用于分配、查询和 PS/nVision 报告的会计功能，存储来自明细帐的合并科目余额。由于每次请求报告时不需要汇总明细帐余额，汇总帐提高了报告的速度和效率。相反，明细余额将根据用户指定的标准通过后台处理的方式进行汇总，并存储在汇总帐中。然后可以直接访问汇总帐进行报告。
会计分割 (accounting split)	会计分割方法指明如何在的一组或多组会计科目域集合间分配费用。
会计类别 (accounting class)	在“PeopleSoft Enterprise 绩效管理”中，会计类别定义了根据通用会计准则处理资源的方法。“库存”类表明资源是否是资产负债表科目，如库存或固定资产；“非库存”类表明资源作为当期发生的费用进行处理。
会计日期 (accounting date)	会计日期表示确认交易的日期，与交易的实际发生日期相对。会计日期与交易日期可以相同。会计日期确定将交易过帐到总帐中的期间。您只能选择处于正过帐的帐中开放期间内的会计日期。通常情况下，会计日期为货品的发票日期。
活动 (activity)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，可用于注册的目录项（有时称为课程）的实例。活动定义与产品/服务关联的成本、注册限制和最后期限以及等候名单的容量等等。 在“PeopleSoft Enterprise 绩效管理”中，组织的工作和操作的集合，该操作用于基于活动的成本计算。 在“PeopleSoft Enterprise 项目成本计算”中，对项目进一步细分（通常具体到特定任务）的工作单位。 在“PeopleSoft 工作流”中，需要在业务流程中执行的特定交易。因为活动由用于执行交易的多个步骤组成，所以也称之为步骤映射。
货品/项 (item)	在“PeopleSoft Enterprise 库存”中，存储在业务单位（起运于仓库）中的有形商品。 在“PeopleSoft Enterprise 需求计划”、“PeopleSoft Enterprise 库存策略计划”和“PeopleSoft Enterprise 供应计划”中，指定仅用于计划目的的非库存项。它可以代表一系列或一组库存货品。可以有计划物料单 (BOM) 或计划路线，并且可以作为计划物料单上的组件存在。不能在生产或工程物料单或路线中指定计划货品，并且不能将其用作生产中的组件。从不维护现有数量。 在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，单笔应收帐款。项可以是发票、贷记凭证、借记凭证、注销或调整。
机构 (institution)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，独立于其他类似实体且具有一套自己的规则和业务流程的实体（如大学或学院）。
基本时间期间 (base time period)	在“PeopleSoft Enterprise 业务计划”中，基本时间期间是日历中最低层的时间期间。
基准职务 (benchmark job)	在“PeopleSoft Enterprise 员工团队分析解决方案”中，基准职务是一种职务代码，对于该代码，有来自第三方已公布来源的相应薪资调查数据。
绩效测评 (performance measurement)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，用于存储激励计划范围内数据（与聚合器类似，但没有预定义的公式）的变量。绩效测评与计划日历、地区和参与者关联。绩效测评用于定额计算和报告。
激励对象 (incentive object)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，与激励相关的、用于定义和支持“PeopleSoft Enterprise 激励管理”计算处理和结果的对象，如计划模板、计划、结果数据和用户交互对象。
激励规则 (incentive rule)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，作用于交易并将其转变为薪酬的命令。规则是将交易转变为薪酬的处理的一部分。

集成 (integration)	两个兼容集成点之间的关系，它使得系统间可以进行通讯。集成使一个 PeopleSoft Enterprise 应用程序和其他 PeopleSoft Enterprise 应用程序以及第三方系统或软件之间能够无缝地工作。
集成点 (integration point)	系统与其他 PeopleSoft Enterprise 应用程序或外部应用程序通讯时使用的接口。
集成集合 (integration set)	应用程序针对相同业务目而使用的集成的一个逻辑分组。例如，集成集合 ADVANCED_SHIPPING_ORDER 包含通知客户订单已发出的所有集成。
集合 (collection)	要使一组文档可在 Verity 中进行搜索，首先至少要创建一个集合。集合是一组目录和文件，使搜索应用程序用户可以使用 Verity 搜索引擎，快速查找并显示符合搜索标准的源文档。集合是一组有关源文档的统计信息及指向源文档的指针，以专有格式存储于文件服务器中。由于集合只能存储单个位置的信息，PeopleTools 为每个搜索索引对象都维护一组集合（每个语言代码一个集合）。
集合规则 (collection rule)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，一种用户定义规则，该规则根据未结余额的过期金额和逾期天数来定义要对客户执行的操作。
计划 (plan)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，分配规则、变量、步骤、区段和激励规则的集合，说明“PeopleSoft Enterprise 激励管理”引擎处理交易的方式。
计划的学习 (planned learning)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，自助服务资料库，用于储存学习者所有计划的学习活动和方案。
计划模板 (plan template)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，创建计划的基础。计划模板包含通用区段和变量，使用该模板创建的所有计划都继承这些区段和变量。模板可能包含计划定义中无法看到的步骤和区段。
计划上下文 (plan context)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，将参与者与为其指定的薪酬计划和节点相关联，使“PeopleSoft Enterprise 激励管理”系统可以查找与该节点关联的任何信息以及执行薪酬处理所需的任何信息。每个参与者、节点和计划的组合都代表唯一的计划上下文，如果薪酬结构中有三个参与者，则每个参与者都有不同的计划上下文。配置计划由计划上下文标识，并与参考该配置计划的参与者关联。
计划实例 (planning instance)	在“PeopleSoft Enterprise 供应计划”中，组成供应计划的输入和输出的一组数据（业务单位、货品、供应和需求）。
记录进项增值税标志 (record input VAT flag)	记录进项增值税标志 (<i>record input value-added tax flag</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 采购”、“PeopleSoft Enterprise 应付帐款”和“PeopleSoft Enterprise 总帐”中，此标志表示正在记录交易中的进项增值税。此标志与记录销项增值税标志一起使用，用于确定对交易创建的会计分录，并确定如何在增值税申报表上报告交易。对于“PeopleSoft Enterprise 采购”和“PeopleSoft Enterprise 应付帐款”中，交易过程中跟踪其增值税信息的所有案例，此标志都设置为“是”。“PeopleSoft Enterprise 订单管理”、“PeopleSoft Enterprise 开单”或“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中不使用此标志，在这些组件中假设始终只记录销项增值税，“PeopleSoft Enterprise 费用”中也不使用此标志，在此组件中假设始终只记录进项增值税。
记录名称 (recname)	用于确定相关字段以匹配值或值集合的记录名称。
记录销项增值税标志 (record output VAT flag)	记录销项增值税标志 (<i>record output value-added tax flag</i>) 的缩写。 参见记录进项增值税标志。
记录组 (record group)	记录组是逻辑上或功能上相关的控制表和视图的集合。记录组可以帮助启用表集合共享，从而消除多余的数据输入。记录组可以确保应用于所有相关的表和视图的表集合共享是一致的。

季节性地址 (seasonal address)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，除非调整或删除，否则在每年的相同时间重复出现，并且持续时间相同的地址。
价格段 (price breaks)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，投标人基于授标数量应用的价格折扣或附加费用。
价格规则 (price rule)	对基准价格进行调整所必须符合的条件。如果符合多个规则的条件，则可以应用多个规则。
价格规则关键字 (price rule key)	价格规则中可用于定义价格规则条件（用于匹配交易）的字段。
价格规则条件 (price rule condition)	此条件选择定价依据字段、定价依据字段的值以及确定定价依据字段与交易关联方式的运算符。
价格组成 (price components)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，组成总体投标价格的各种组件，比如材料成本、人力成本、运输成本等等。
价目表 (price list)	您可以选择将价目表应用于交易的产品和条件。在交易过程中，系统根据交易的预定义搜索层次结构确定产品价格，或使用所有相关的有效价目表中的产品最低价格。该价格用作将来所有进一步折扣和附加费用的基础。
价值已知货品 (KVI)	价值已知货品 (<i>Known Value Item</i>) 的缩写。此术语用于销售价格不能减少或增加的产品或产品组。
交付方法 (delivery method)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，标识交付方法的主要类型并以此种方法提供特定的学习活动。还提供了学习活动的默认值，如成本和语言。这主要用于帮助学习者搜索该类交付的目录，以便达到最佳的学习效果。因为“PeopleSoft Enterprise 学习管理”是混合学习系统，所以不实施交付方法。 在“PeopleSoft Enterprise 供应链管理”中，标识将货品发运到目的地的方式（例如公路运输、空运、铁路运输等）。创建发运计划时指定交付方法。
交付方法类型 (delivery method type)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，确定组织内学习活动的交付方式（提供学习活动的方式）- 例如，通过在线学习、教室教学、研讨会、书籍等。此类型将确定交付方法是否包括计划的组件。
交易分配 (transaction allocation)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，该处理用于标识交易的所有者。向计划上下文分配来自批处理的原始交易时，将在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”交易表中复制该交易。
交易状态 (transaction state)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，激励规则分配给交易的值。交易状态使区段仅处理处于系统处理中特定阶段的交易。成功处理后，交易可以进入下一个交易状态，并由另一个区段提取做进一步处理。
角色 (role)	描述了人们在“PeopleSoft 工作流”中所负责的工作。角色是执行相同类型工作的一类用户，例如办事员或经理。通常情况下，业务规则指定了负责执行某项作业的用户角色。
角色用户 (role user)	“PeopleSoft 工作流”用户。人员的角色用户 ID 与系统中其他部分中的用户 ID 具有相同的用途。“PeopleSoft 工作流”使用角色用户 ID 确定向用户发送工作列表项的方式（例如，通过电子邮件地址），并跟踪用户在工作流中充当的角色。角色用户不需要 PeopleSoft 用户 ID。
教学机构 (academic institution)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，独立于其他类似实体且具有一套自己的规则和业务流程的实体（如大学或学院）。
教学计划 (academic plan)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，存在于专业或学历中的一个学习领域，如主修、辅修或专业等。

教学组织 (academic organization)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，作为教学机构中管理结构的一部分的实体。最低级别的教学组织可以是一个教学部门。最高级别的教学组织可以代表一个分校。
阶段 (phase)	1 级任务，表示如果一个任务具有子任务，则 1 级任务将被认为是阶段。
金融制裁 (financial sanctions)	对于美国公司及其在国外的子公司，“国外资产控制办公室” (OFAC) 要求其在付款之前，根据“特别指定国民” (SDN) 列表对供应商进行验证。 对于“PeopleSoft 应付帐款”、“PeopleSoft 电子结算”、“PeopleSoft 现金管理”和“PeopleSoft 订单到现金”，可以根据任何金融制裁列表（如：SDN 列表、欧盟国家列表等）对供应商进行验证。
仅预算科目 (budgetary account only)	仅由系统使用而不由用户使用的科目；此类科目不接受交易。只能使用此科目进行预算。以前称为“系统维护科目”。
进程定义 (process definition)	进程定义定义了每一运行请求。
进程请求 (process request)	单个运行请求，如通过“PeopleSoft 进程调度器”运行的结构化查询报告 (SQL)、COBOL 程序或应用程序引擎程序，或者 Crystal 报告。
进程实例 (process instance)	标识每个进程请求的唯一号码。在提交进程以请求运行时，此值会自动增加，并分配给每个请求的进程。
进程运行控制 (process run control)	PeopleTools 变量，用于保留参考运行控制 ID 的所有请求在运行时所需的“PeopleSoft 进程调度器”值。请不要混淆这些进程运行控制与应用程序运行控制，虽然应用程序运行控制可能是用同一运行控制 ID 定义的，但仅包含适用于给定应用程序进程请求的信息。
进程种类 (process category)	在“PeopleSoft 进程调度器”中，为了服务器负载平衡和区分优先级而进行了分组的进程。
进程组 (process group)	在“PeopleSoft Enterprise 财务”中，用户可以从交易分录页面直接实时启动的一组应用程序进程（按定义的顺序执行）。
进程作业 (process job)	可以将进程定义链接到作业请求，从而串行或并行处理每个请求。还可以根据每个前面请求的返回代码，启动后续进程。
进度日志 (progress log)	在“PeopleSoft Enterprise 服务采购”中，进度日志跟踪基于可交付项的项目。与函数和进程中的时间表相似。服务提供商的联系人使用进度日志记录和提交可交付项的进度。可按以下内容记录进度：已执行的活动、已完成工作的百分比或为项目定义的阶段标志活动的完成情况。
经济援助期限 (financial aid term)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，学校确定的、作为指导性会计期间和学历的时间期间的组合。它在设置过程中创建和定义。只为每个经济援助学历设置符合经济援助条件的期限。
开单学历 (billing career)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，如果一个学生同时在多个学历中有效，指一种其下其他学历根据开单目的分组的一种学历。
科目域 (ChartField)	根据 PeopleSoft Enterprise 应用程序的不同，科目域为存储科目表、资源表等项的字段。科目域值代表单个帐号和部门代码等。
科目域关键字 (ChartKey)	唯一标识表中每一行的一个或多个字段。某些表仅包含一个字段作为关键字，而另外一些表则要求使用字段组合。
科目域平衡 (ChartField balancing)	可以要求特定科目域在交易的借方与贷方间保持匹配（平衡）。
科目域组合编辑 (ChartField combination edit)	根据用户定义的规则编辑有效科目域组合的记帐凭证行的处理。

课程 (course)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，由学校提供的课程，并且通常在课程目录中进行描述。课程有标准的教学大纲和学分数级；但是，可在班级级别对其进行修改。课程可以包含多个组成部分，如讲座、讨论和实验。 另请参见班级。
课程共享集合 (course share set)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，此标记定义了一个可以共享课程的要求组的集合。“PeopleSoft Enterprise 教学建议”中使用了课程共享集合。
控制表 (control table)	存储用于控制应用程序处理的信息。该类型的处理可以在整个组织中保持一致，也可以仅由组织的某些部分使用该类型以便进一步限制数据共享。
库区段 (library section)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，计划（或模板）中定义的并且可与其他计划共享的区段。对库区段的更改将反映在所有使用它的计划中。
快捷表 (SpeedChart)	用户定义的速记关键字，指定用于凭单输入的几个科目域关键字。在快捷表定义中可以将百分比与每个科目域关键字关联。
快捷关键字 (speed key)	参见通讯关键字。
快捷输入 (SpeedType)	代表科目域值组合的代码。快捷输入简化了通常一起使用的科目域的输入。
扩展处理集成器 (XPI)	扩展处理集成器 (<i>eXtended Process Integrator</i>) 的缩写。PeopleSoft XPI 是启用与 JD Edwards EnterpriseOne 应用程序进行实时和批处理通讯的集成基础结构。
类别科目域 (Class ChartField)	将唯一拨款预算关键字与资金、部门 ID、方案代码及预算期间进行组合时，标识该预算关键字的科目域值。以前称为子分类。
累加器 (accumulator)	使用累加器在处理定义的项时存储这些项的累加值。可以按时间累加得到单个值或多个值。例如，累加器可能由所有自愿扣减或所有公司扣减组成，从而使您可以累加金额。要累加哪些时间期间和哪些值完全由您灵活掌握。
礼物表 (gift table)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，一个表或是所谓的捐赠者光荣榜，用于描述为成功完成“PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系”中的营销活动，您预计需要的礼物的数量和大小。礼物表使您能够估计在每个礼物级别所需的捐赠者的数量和前景以便达到营销活动的目标。
理想回应 (ideal response)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，为了使投标符合授标条件，对问题的回应需要和理想值相匹配。如果回应和理想值不匹配，则仍然可以提交投标，但该投标将失去资格而不能授标。
联合 (syndicate)	将企业目录的生产版本分配给合作伙伴。
联合通讯 (joint communication)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，共同发送给两个人的一封信函。例如，的一封信函可以同时发送给 Sudhir Awat 先生和 Samantha Mortelli 女士。必须在数据库中建立这两个人之间的关系，并且至少应有一个人在数据库中拥有 ID。
链接变量 (linked variable)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，在计划模板中定义和维护且显示在计划中的变量。对链接变量的更改将传递给使用该变量的计划。
链接区段 (linked section)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，在计划模板中定义但显示在计划中的区段。对链接区段的更改将传递给使用该区段的计划。
零税率增值税 (zero-rated VAT)	零税率增值税 (<i>zero-rated value-added tax</i>) 的缩写。该增值税交易带有纳税百分比为零的增值税代码。用于跟踪实际无增值税金额缴纳的应税增值税活动。提供零税率货品和服务的组织仍可以抵扣相关的进项增值税。这种情况也称为含抵扣免税。
买方 (buyer)	在“PeopleSoft Enterprise 电子结算”中，系统中与供应商进行交易的组织（或业务单位，与个体相对）。买方为系统中生成的采购创建付款。

门户网站注册表 (portal registry)	在 PeopleSoft Enterprise 应用程序中，门户网站注册表是一个树状结构，使用这种结构对内容参考进行组织、分类和注册。它是一个核心资料库，通过有助于组织内容参考和保护其安全性的文件夹树状层次结构，定义门户网站的结构和内容。
模板 (template)	模板是与 Web 页面关联的 HTML 代码。模板定义了页面布局及获取页面每一部分的 HTML 的位置。在 PeopleSoft Enterprise 中，使用模板通过组合来自许多来源的 HTML 来构建页面。对于 PeopleSoft Enterprise 门户网站，所有模板都必须在门户网站注册表中注册，同时必须为每个内容参考指定模板。
目标货币 (target currency)	为了查看和查询预算，转换为单一货币的输入货币值。
目录合作伙伴 (catalog partner)	在 “PeopleSoft Enterprise 目录管理” 中，与企业目录管理人员一起共同负责维护目录内容。
目录项 (catalog item)	在 “PeopleSoft Enterprise 学习管理” 中，学习者可以学习和已跟踪的特定主题。例如，“Microsoft Word 简介”。目录项包含有关主题的一般信息，并包含课程代码、描述、分类、关键字和交付方式。目录项可以有一个或多个学习活动。
目录信息树 (directory information tree)	在 “PeopleSoft Enterprise 目录接口” 中，目录层次结构的表示方法。
目录映射 (catalog map)	在 “PeopleSoft Enterprise 目录管理” 中，将目录源数据中的值转换为公司目录的格式。
内容参考 (content reference)	内容参考是指向门户网站注册表中所注册内容的指针。通常为 URL 或 iScript。内容参考可分为三类：目标内容、模板和模板 pagelet。
拍卖事件 (auction event)	在 “PeopleSoft 策略寻源” 中，拍卖事件是一个寻源事件，拍卖时，投标人相互竞争，从而获得一个最佳的价格或得分。
配置参数目录 (configuration parameter catalog)	用于通过 PeopleSoft Enterprise 系统配置外部系统。例如，配置参数目录可以设置外部服务器的配置和通信参数。
配置计划 (configuration plan)	在 “PeopleSoft Enterprise 激励管理” 中，配置计划存储通用变量（不是激励规则）的分配信息，并附加到不带参与者的节点上。配置计划不通过交易进行处理。
批量更改 (mass change)	在 “PeopleSoft Enterprise 校园解决方案” 中，批量更改是可用于创建专用功能的 SQL 生成器。使用批量更改，您可以设置一系列 Insert、Update 或 Delete SQL 语句，以执行特定于机构的业务功能。 另请参见 3C 引擎。
匹配组 (match group)	在 “PeopleSoft Enterprise 应收帐款” 中，一组应收帐项和匹配的抵销项。系统通过使用用户定义的匹配标准来创建所选字段值的匹配组。
评等组成 (rating components)	在 “PeopleSoft Enterprise 校园解决方案” 中，与 “公式编辑器” 一起使用以检索指定人员的变量。
评分 (score)	在 “PeopleSoft 策略寻源” 中，评分是对事件中投标系数的答复所进行的数字汇总（百分比）。评分只显示给拍卖事件中的投标人。
评估规则 (assessment rule)	在 “PeopleSoft Enterprise 应收帐款” 中，评估规则是系统用于评估客户帐户或单个项的状况以便确定是否生成后续操作的用户定义规则。
期次 (session)	在 “PeopleSoft Enterprise 校园解决方案” 中，将一个学期细分成多个时间期间的元素，在这些时间期间中提供课程。在 “PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系” 中，期次是验证礼物、抵押、会员资格或调整数据输入的方法。它控制着对由特定用户 ID 输入的数据的访问。期次被调整余额、排入队列，然后过帐入机构的财务系统。必须过帐期次以输入匹配的礼物或抵押付款、进行调整，或处理捐款俱乐部或确认。

	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，某项活动的单一会议日（即某天开始时间与结束时间之间的时间期间）。期次存储特定日期、地点、会议时间和讲师。期次用于已计划的培训。
期次模板 (session template)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，期次模板允许您设置通用活动特征，在计划“PeopleSoft Enterprise 学习管理”活动特征时可以重新使用这些特征，如一周中的天数、开始时间和结束时间、院系和教室安排、讲师和设备。期次样式模板可以附加到正在计划的活动中。将模板附加到活动会将所有默认模板信息植入到活动期次样式中。
期间上下文 (period context)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，由于通常情况下参与者在多个期间中使用同一薪酬计划，所以期间上下文将计划上下文与特定日历期间和会计年度关联。期间上下文参考关联的计划上下文，从而形成链。每个计划上下文都有相应的期间上下文集合。
企业激励管理帐 (EIM ledger)	“企业激励管理”帐 (<i>Enterprise Incentive Management ledger</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，该对象用于处理在参与者范围内收集的递增结果。帐通过对数据来源和对结果的处理步骤的所有相应跟踪，捕获结果集合。
前置任务 (predecessor task)	在启动另一任务前必须完成的任务。
潜在对象 (prospects)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，潜在对象指有兴趣申请加入机构的学生。 在“PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系”中，潜在对象指很有可能向机构捐赠大量资金或其他类型资源的个人和组织。
请假 (absence take)	此元素定义了受款人有权享有带薪休假之前所必须满足的条件。
区段 (section)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，操作特定类型交易的激励规则集合。区段使计划可以分段以在不同的区段处理逻辑事件。
区域寻源 (regional sourcing)	在“PeopleSoft Enterprise 采购”中，提供基于区域寻源模型（其中对多个到货地点进行了分组）的基本结构，以维护、显示和选择适当的供应商和供应商定价结构。寻源可能发生在比到货地点更高的级别。
渠道 (channel)	在“PeopleSoft 多渠道框架”中，电子邮件、聊天、语音（计算机电话集成 [CTI]）或一般事件。
全节点树 (node-oriented tree)	基于明细结构的树，但不使用明细值。
全局约束 (global constraints)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，这些约束将在多个“策略寻源”业务单位之间应用。在多个“策略寻源”业务单位的所有事件中，支出将受到跟踪。
全球分配系统 (GDS)	全球分配系统 (<i>Global Distribution System</i>) 的缩写。一个广泛使用的术语，描述所有用于制定差旅计划的计算机预订系统。
权益法 (equitization)	在“PeopleSoft Enterprise 总帐”中，权益法是一种业务流程，使母公司可以在执行合并之前每月定期计算子公司的净收入，并对该金额进行调整以增加投资金额和权益收入金额。
权益项限制 (equity item limit)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，由机构设立的基金金额，并使用自由基金或赠送基金进行奖励。可以用与预期家庭费用分担 (EFC) 或父母费用分担相等的金额降低该限制。学生由“权益项类型组”和“相关权益项类型”组合。使用该限制可确保相似的学生人员会平等地组合。
权重或加权 (weight or weighting)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，行或问题对于总体事件的重要程度。权重用于对投标进行评分和分析。对于 RFx 和 RFI 事件，权重可以显示给投标人，也可以不显示给投标人。

缺勤限额 (absence entitlement)	此元素定义了用于批准有效缺勤（如病假、假期和产假）带薪休假的规则。缺勤限额元素定义了休假数量、频率和休假期间。
确认 (recognition)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，确认类型指出了“PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系”捐赠者是主要的捐赠者，还是共享了捐赠的荣誉。主要捐赠者会收到总计必须达到 100% 的硬性荣誉。共享荣誉的捐赠者收到软性荣誉。机构还可以定义其他共享确认类型值，如备忘荣誉或交通工具荣誉。
群组 (cohort)	“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，为注册管理定义的三级分类结构中的最高一级。可以定义群组级别，将它与其他级别进行链接，并为其设置注册目标数字。 另请参见人员和分部。
人员 (population)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，在“PeopleSoft Enterprise 招聘和录用”中为注册管理定义的三级分类结构中的中间一级。可以定义人员级别，将它与其他级别进行链接，并为其设置注册目标数字。 另请参见分部和群组。
任务 (task)	详细寻源计划中的可交付项。
入学类型 (admit type)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用于区分第一年申请和转学申请。
上下文 (context)	在 PeopleCode 中，确定运行 PeopleCode 程序时，可供上下文参考的缓冲区字段以及每个滚动级别的当前数据行。 在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，指备注或通讯的特定实例。可以为一个种类指定一个或多个上下文，并将该种类链接到 3C 访问组，这样您可在各功能间指定数据输入或只读权限。 在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，上下文是用于确定处理运行范围的机制。“PeopleSoft Enterprise 激励管理”使用三种类型的上下文：计划、期间和运行级别。
设置关系 (setup relationship)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，将配置计划与任一结构节点关联的关系对象类型。
申请人 (requester)	在“PeopleSoft Enterprise 电子结算”中，申请货品或服务的人员，并且其 ID 将显示在参考采购订单的各种采购页面上。
身份验证服务器 (authentication server)	设置用来验证系统用户的服务器。
审核期间 (clearance)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，批准“PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系”中的委托人参与一个提案或操作的时间期间。使用审核期间可防止发展负责人在同一个时间期间内对一个委托人发出多个请求。
生产系列 (serial in production)	在“PeopleSoft Enterprise 制造”中，启用对已制造货品的系列信息的跟踪。在“项主要信息”记录中进行维护。
生效日期 (effective date)	在 PeopleSoft Enterprise 应用程序中注明信息日期的方法。可以倒填信息的日期以将历史数据添加到系统中，或者将信息的日期推迟以在信息实际生效前输入。通过使用生效日期，可以不必删除值；可以用当前生效日期输入新值。
时段 (time span)	一个相对期间，如年初至今或当前期间，要求输入汇总时间范围而非特定日期时，各种“PeopleSoft 总帐”功能和报告都可以使用该期间。
市场模板 (market template)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，特定于给定市场或行业的附加功能，它构建在产品类别之上。

事件 (event)	事件是在“组件处理器”流或程序流中预定义的点。遇到每个点时，事件将激活每个组件，并触发与该组件和事件关联的所有 PeopleCode 程序。事件的示例有 FieldChange、SavePreChange 和 RowDelete。 在“PeopleSoft Enterprise 人力资源”中，还指影响福利资格的事件。
事件传递处理 (event propagation process)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，此处理将通过逻辑确定原始“PeopleSoft Enterprise 激励管理”事件的传递，并创建由其他对象处理的原始事件的衍生事件（副本）。“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”使用这种机制实施分割和汇总等操作。事件传递确定接收积分的人。
事件约束 (event constraints)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，这些约束与特定寻源事件相关联。支出将在所选事件中受到跟踪。
事实 (fact)	在 PeopleSoft Enterprise 应用程序中，事实是来自源数据库和分析性应用程序中字段的数值数据。事实可以是用于测评业务的任何数据，如收入、实际金额、预算数据或销售数字。事实存储在事实表中。
收款机 (cash drawer)	存放钱币和接收本地付款的存储机器。
首位号码 (primacy number)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，当学生同时在多个学历和专业中注册时，系统使用该号码设定财务帮助申请的优先级。“合并教学统计”处理使用为学历和专业在机构级别指定的首位号码来确定学生的主要学历和专业。系统还使用该号码确定当提取数据以报告群组时使用的主要学生属性值。最小的号码优先级最高。
树 (tree)	PeopleSoft Enterprise 系统中的图形层次结构，显示所有会计单位（如公司部门、项目、报告组和科目编号）间的关系，并确定汇总层次结构。
数据仓库 (warehouse)	PeopleSoft Enterprise 数据仓库，由预定义的“提取、转换和加载”映射、数据仓库工具和数据集市定义组成。
数据获取 (data acquisition)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，从外部源系统中获取原始业务交易并将其返回操作数据存储系统 (ODS) 的处理。
数据集 (dataset)	一种数据分组，使您可以基于角色筛选和分配数据。通过将数据集规则与用户角色关联，可以限制对用户显示的数据的范围和数量。数据集规则的结果是适用于用户角色的一组数据。
数据立方体 (data cube)	在“PeopleSoft 分析计算引擎”中，数据立方体是一种数据（如销售数据）的容器，并采用一个或多个维度一起工作。“PeopleSoft 分析计算引擎”中的维度和数据立方体与“PeopleSoft 数据立方体管理器”中的维度和在线分析处理 (OLAP) 数据立方体没有关联。
数据元素 (data elements)	从最简单的层次看，数据元素定义数据的子集合以及对这些子集合分组的规则。 对于“员工团队分析”，数据元素是用来告知系统要检索有关员工团队组测评的规则。
税务机关 (tax authority)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用户定义的元素，用于将描述和税款百分比与帐户类型、项类型和服务影响合并。
搜索/匹配 (search/match)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”和“PeopleSoft Enterprise 人力资源管理解决方案”中，此功能使您能够搜索和标识数据库中的重复记录。
搜索查询 (search query)	使用此对象集合可以将查询字符串和运算符传送给搜索引擎。搜索索引返回一组带有源文档关键字的匹配结果。
提案 (initiative)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，进一步执行所有计划的基础。它是以特定顾客群体为目标的有组织的活动，它可以在指定的时间期间内发生，具有特定的目的和目标。提案可以是营销活动、事件、有组织的志愿者活动、会员推广，或由机构定义的任何其他类型的活动。提

	案可以有多个部分，也可以与其他提案相关。这使您能够跟踪提案的单个部分，也能够跟踪整个提案。
提货数量 (pickup quantity)	客户从柜台销售环境提取的产品数量。
条件 (condition)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，在客户帐户的状态发生改变（例如达到信用额度或超出用户定义的应付余额）时出现。
听众 (audience)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，与提案相关的数据库区段，或基于委托人属性而不是定期付款结构的会员组织。听众示例包括 65 班和艺术与科学本科班。
通讯关键字 (comm key)	参见通讯关键字。
通讯关键字 (communication key)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用于输入通讯种类、通讯上下文、通讯方法、通讯方向和标准信函代码组合的单个代码。可以为后台处理和特定用户创建通讯关键字，通讯关键字也称作 <i>comm key</i> 或快捷关键字。
通用导航标题 (universal navigation header)	每个 PeopleSoft Enterprise 门户网站都包括通用导航标题，只要用户登录到门户网站，该标题就会出现在每个页面的顶部。除了提供对标准导航按钮（如“主页”、“收藏夹”和“登出”）的访问外，通用导航标题还可以显示对每个用户的欢迎消息。
投标回应 (bid response)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，投标回应指投标人对事件的响应。
维度 (dimension)	在“PeopleSoft 分析计算引擎”中，一个维度包含可以跨越各种上下文的一种数据的列表，并且它是分析模型的基本组件。在分析模型内，一个维度被附加到一个或多个数据立方体。在“PeopleSoft 数据立方体管理器”中，维度是 OLAP 数据立方体中最基本的组件，它指定了用于创建维度的汇总结构的 PeopleSoft 元数据。“PeopleSoft 分析计算引擎”中的维度和数据立方体与“PeopleSoft 数据立方体管理器”中的维度和 OLAP 数据立方体没有关联。
委托人 (constituents)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，附属于机构的朋友、校友、组织、基金会或其他实体，并且该机构维护关于这些实体的信息。 “PeopleSoft Enterprise 捐赠者关系解决方案”中提供的委托人类型基于教育发展促进协会 (CASE) 定义的类型。
未认领的交易 (unclaimed transaction)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，分配处理结束后，通常由于缺少数据或数据不完整，节点或参与者未认领的交易。未认领的交易可以由薪酬管理员手工指定给适当的节点或参与者。
物流任务 (logistical task)	在“PeopleSoft Enterprise 服务采购”中，与雇用服务提供商相关的管理任务。物流任务链接到工作订单上的服务类型，从而使各种类型的服务可以有不同的物流任务。物流任务包括审批前任务（例如，指定新的工卡或订购新的笔记本电脑）和审批后任务（例如，计划方向和设置服务提供商电子邮件）。物流任务可以是强制或可选的。强制审批前任务必须在工作订单批准之前完成。另一方面，强制审批后任务必须在将工作订单发送给服务提供商之前完成。
系列谱系 (serial genealogy)	在“PeopleSoft Enterprise 制造”中，跟踪特定系列控制项的组成的能力。
系统功能 (system function)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，此活动将定义系统为总帐生成会计分录的方式。
系统来源 (system source)	系统来源标识数据库中交易行的来源。例如，源自“PeopleSoft Enterprise 费用”的交易包含系统来源代码 BEX（费用批处理）。 当“PeopleSoft Enterprise 项目成本计算”为开单的来源交易行定价时，系统将使用系统来源代码 PRP（项目成本计算定价）创建一个新行，而 PRP 代表新行的系统来源。系统来源代码可以标识 PeopleSoft Enterprise 系统内部或外部的来源。例如，将数据从 Microsoft Project 导入到 PeopleSoft Enterprise 应用程序的处理将用来源代码 MSP (Microsoft Project) 创建交易行。

相关人员 (person of interest)	组织维护此人信息，但此人不属于员工团队。
详细业务流程 (detailed business process)	业务流程的子集合。例如，名为“确定现金位置”的详细业务流程是名为“现金管理”的业务流程的子集合。
项目交易 (project transaction)	在“PeopleSoft Enterprise 项目成本计算”中，代表成本、时间、预算或其他交易行的单个交易行。
项重新整理 (item shuffle)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，使您无需转回付款即可更改付款分配的处理。
销售规划活动 (merchandising activity)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，与贸易促销（例如直接折扣、反款或返利、或一次性付款）关联的特定折扣类型，用于定义接受折扣所需的方式。在行业中，它们可能被称为一种优惠、折扣、促销活动、事件或战略。
销售事件 (sell event)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，对于事件创建者，销售事件是与正向拍卖最常关联的货品或服务的销售。对于投标人，则指货品或服务的购买。
校园 (campus)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，通常与不同的实际管理单位关联的实体，它属于单个教学机构、使用唯一的课程目录、为参加同一学历学习的学生生成通用的成绩单。
协议 (agreement)	在“PeopleSoft Enterprise 电子结算”中，提供一种划分和指定处理选项的方法，例如，付款条件、银行付款和按买方和供应商地点组合排列的通知。
薪酬对象 (compensation object)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，薪酬结构内的一个节点。薪酬对象是组成薪酬结构的层次结构的构建块。
薪酬结构 (compensation structure)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，薪酬对象的层次结构关系，它代表了对象间与薪酬相关的关系。
行 (line)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，可以对其投标的某一货品或服务。
行程 (itinerary)	在“PeopleSoft 费用”中，差旅预订的集合。行程可以有经过选择并由差旅供应商为其保留的差旅预订。这些行程尚未付款，我们可以将其称之为待决预订。对于已经付款的预订，我们将其称之为已确认预订。
需求 (need)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，入学成本 (COA) 和预期家庭费用分担 (EFC) 之间的差别。这是入学成本和学生资源之间的差距。经济援助包的基础是财务需求的金额。确定学生需求的处理被称作需求分析。
学费锁定 (tuition lock)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，“学费计算”处理中的一个功能，使您能够指定学期中的一个时间点，该时间点之后学生要交纳最少（或锁定）金额的学费。即使学生稍后放弃了所选课程并且学习时间少于该学费金额的正常负担级别，也要向学生收取锁定的学费金额。
学历 (academic career)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，学生在教学机构中完成的全部课程以及编入单个学生记录组中的学业情况。例如，一所拥有本科学院、研究生院和多个专业学院的大学可以定义多个学历 - 本科学历、研究生学历以及各个专业学院（法学院、医学院、牙医学院等等）的各个学历。
学习管理系统 (LMS)	学习管理系统 (<i>learning management system</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，LMS 是“PeopleSoft Enterprise 学员记录”中的一项功能，它提供了互操作性标准的通用集合，使用户可以在学习和管理环境之间共享说明性内容和数据。
学习环境 (learning environment)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，标识可用于学习者组的一组种类和目录项。还可以定义指定给在特定学习环境中创建的学习活动和方案的默认值。学习环境提供了一种划分目录的方法，以便学习者只能看到与其相关的项。
学习历史记录 (learning history)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，自助服务资源库，用于储存学习者所有已完成的学习活动和方案。

学习者组 (learner group)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，链接到同一学习环境的一组学习者。学习者组中的成员共享相同的属性，例如相同的部门或职务代码。学习者组用于控制对学习活动和方案的访问和注册。学习者组还用于在后端办公系统中执行组注册和批量注册。
学习组件 (learning components)	在“PeopleSoft Enterprise 学习管理”中，学习活动的基础构建块。“PeopleSoft Enterprise 学习管理”支持六种基本类型的学习组件：基于Web、会话、网络广播、测试、调查和作业。这些学习组件中的一个或多个可以组成一个学习活动。
寻源目标 (sourcing objective)	对于约束，该选项用于指定业务规则是必需的（强制的）还是只是建议的（目标）的。
业务单位 (business unit)	独立的具有一个或多个运营或会计功能的公司或公司的子集合。
业务单位约束 (business unit constraints)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，这些约束适用于所选“策略寻源”业务单位。在所选“策略寻源”业务单位的所有事件中，支出将受到跟踪。
业务活动 (business activity)	详细业务流程子集合的名称。它可以是您在业务流程中执行的特定交易、任务或操作。
业务流程 (business process)	由 PeopleSoft Enterprise 产品系列定义和维护并受“业务流程工程”组支持的 17 个业务流程的标准集合。业务流程的一个示例是“订单履行”，它是一个管理销售订单、合同、库存、开单等的业务流程。 另请参见详细业务流程。
业务任务 (business task)	在一个业务流程中描述的特定功能的名称。
业务事件 (business event)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，定义汇票活动“应收帐款更新”处理的处理特征。 在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，是指可以调整“PeopleSoft Enterprise 激励管理”事件（例如销售）创建的最初业务交易或活动。
一般进程类型 (generic process type)	在“PeopleSoft 进程调度器”中，用一般进程类型来标识进程类型。例如，一般进程类型 SQR 包括所有 SQR 进程类型，如 SQR 进程和 SQR 报告。
已保存投标 (saved bid)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，已创建但尚未提交的投标。只有已提交的投标才有资格获得授标机会。
异常项 (exception)	在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，扣减项或有争议的项。
应计 (incur)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，可能产生的促销付款。换言之，即促销活动中需要向客户支付的金额。
应收帐款专员 (AR specialist)	应收帐款专员 (<i>receivables specialist</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，应收帐款专员是跟踪及决定扣减和有争议项的人员。
应用程序消息传递 (Application Messaging)	“PeopleSoft 应用程序消息传递”使 PeopleSoft Enterprise 产品系列中的应用程序可以与其他 PeopleSoft Enterprise 应用程序和第三方应用程序进行同步或非同步方式的通讯。应用程序消息定义了要发布或预订的记录和字段。
用户交互对象 (user interaction object)	在“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”中，用于定义参与者可以在其上下文中访问的报告组件和报告。所有“PeopleSoft Enterprise 销售激励管理”用户界面对象和报告都注册为用户交互对象。用户交互对象可以通过薪酬关系对象（单独或成组）链接到薪酬结构节点。
优化引擎 (Optimization Engine)	PeopleTools 中的一个组件，“策略寻源”使用该组件来评估投标和确定理想的授标分配。建议授标的基准是，在符合采购及公司目标和约束的情况下使价值最大化。

预测货品 (forecast item)	具有唯一一组描述性需求和预测数据（用作预测需求的基准）的逻辑实体。可以创建广泛使用的预测货品，但它们最终都是代表要在组织中购买、销售或使用的货品，并且您对其要有可预测性的使用。
预订 (reservations)	在“PeopleSoft 费用”中，已与差旅供应商放在一起的差旅预订。
预算检查 (budget check)	在承诺控制中，根据控制预算帐对源交易进行的处理，目的是查看交易是通过、失败还是通过但带有警告。
预算控制 (budget control)	在承诺控制中，预算控制可以确保承诺和支出不超出预算。预算控制可以使您根据相应的预算跟踪交易，如果不满足定义的预算条件，则终止单据循环。例如，如果在相关预算中没有足够的资金支持，可以阻止向供应商发送采购订单。
预算期间 (budget period)	为进行预算和报告而将期间分成的时间间隔（如 12 个月或 4 个季度）。此科目域最大限度地允许灵活定义运营会计时间期间，而不仅限于一个日历。
元 SQL (meta-SQL)	元 SQL 结构可以扩展为特定于平台的结构化查询语言 (SQL) 子字符串。用于传送 SQL 字符串的函数中，如 SQL 对象、SQLExec 函数以及“PeopleSoft 应用程序引擎”程序中。
元字符串 (metastring)	元字符串是 SQL 字符串文字中包含的特殊表达式。元字符串以百分号 (%) 作前缀，直接包含于字符串文字中。运行时，元字符串扩展成为适合当前数据库平台的相应子字符串。
员工 (worker)	作为员工团队一部分的个人；正式员工或临时员工。
源关键字处理 (source key process)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，将特定交易与费用或经济援助来源关联的处理。在选定的页面上，可以向下切入到特定费用。
源交易 (source transaction)	在承诺控制中，在与承诺控制进行集成且可以根据承诺控制预算检查的 PeopleSoft Enterprise 或第三方应用程序中生成的任何交易。例如，预留基金、保留基金、支出、已确认收入或已收款收入交易。
远程数据源数据 (remote data source data)	从单独数据库中提取并迁移到本地数据库中的数据。
约束 (constraint)	一种业务策略或规则，它影响寻源事件的投标方式。有以下三种约束类型：业务、全局和事件。
运行级别上下文 (run-level context)	在“PeopleSoft Enterprise 激励管理”中，运行级别上下文将特定运行（批处理 ID）与期间上下文和计划上下文关联。参与运行的每个计划上下文都有独立的运行级别上下文。由于运行不能跨期间，所以每个计划上下文仅有一个与之相关联的运行级别上下文。
运行控制 (run control)	运行控制是一种在线页面，用于启动处理，如薪资运行的批处理。运行控制页面通常会启动处理数据的程序。
运行控制 ID (run control ID)	将每个用户与其运行控制表条目关联的唯一 ID。
增值税例外 (VAT exception)	增值税例外 (<i>value-added tax exception</i>) 的缩写。授权某个组织临时或永久免付增值税。该术语是指增值税免除和增值税暂免。
增值税免除 (VAT exoneration)	增值税免除 (<i>value-added tax exoneration</i>) 的缩写。由于组织的性质而被授权永久免除支付增值税的组织。
增值税免税 (VAT exempt)	增值税免税 (<i>value-added tax exempt</i>) 的缩写。描述不扣缴增值税的货品和服务。提供免税货品或服务的组织不能抵扣相关的进项增值税。这种情况也称为无抵扣免税。
增值税暂免 (VAT suspension)	增值税暂免 (<i>value-added tax suspension</i>) 的缩写。已获授权临时免除支付增值税的组织。

帐簿 (book)	在“PeopleSoft Enterprise 资产管理”中，用于存储财务和税收信息（如有关资产的成本、折旧属性以及报废信息）。
帐映射 (ledger mapping)	使用帐映射将总帐科目中的费用数据与资源对象关联。多个帐行项可以映射到一个或多个资源 ID。还可以使用帐映射将美元金额（指汇率）映射到业务单位。可以通过两种不同的方式映射金额：代表会计期间实际成本的实际金额，或者用于计算产能比和预算模型结果的预算金额。在“PeopleSoft Enterprise 数据仓库”中，可以将总帐科目映射到“企业数据仓库帐”表中。
支票簿 (checkbook)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，使您可以查看与资金和贸易促销相关的财务数据（例如，计划、应计和实际的金额）。
直接发运 (direct ship)	从供应商或仓库直接发运至客户的货品（以前称之为直达货运）。
直接收货 (direct receipt)	从仓库或供应商发运至另一仓库的货品。
中转 (staging)	合并所选合作伙伴的产品/服务与企业的其他合作伙伴的产品/服务的方法。
种类 (category)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，为其指定了特定备注或通讯信息（上下文）的大组。种类代码还与 3C 访问组链接，这样您可在各功能间指定数据输入或只读权限。
主要名称类型 (primary name type)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用于将系统中保存的最高级别的名称链接到个人提供的较低级别名称集合的名称类型。
属性/值对 (attribute/value pair)	在“PeopleSoft Enterprise 目录接口”中，关联目录信息树中组成条目的数据。
专业 (academic program)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，学生对其提出申请并获得入学资格的实体，并且学生从该实体毕业。
专用定价 (exclusive pricing)	在“PeopleSoft Enterprise 订单管理”中，与价格规则关联的一种定价计划类型。专用定价用于对销售订单交易进行定价。
转回指示 (reversal indicator)	在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，表示特定付款何时已被转回的指示，通常是由于资金不足。
装载 (load)	在“PeopleSoft Enterprise 库存”中，标识同时发运的一组货品。装载管理是“PeopleSoft Enterprise 库存”的一种功能，用于跟踪重量、体积和发运的目的地。
资产类别 (asset class)	用于报告的资产组。可以与资产种类结合使用以细化资产分类。
资金 (fund)	在“PeopleSoft Enterprise 促销管理”中，可用于为促销活动筹资的预算。有四种筹资方法：自上而下、固定应计、滚动应计和零基应计。
子客户限定符 (subcustomer qualifier)	将客户分到一个分部的值，您可以生成该分部的详细历史记录、帐龄、事件和概要。
总成本 (total cost)	在“PeopleSoft 策略寻源”中，特定投标方法的估计美元成本（实际价格美元和潜在“软”价格或非价格美元的和）。
总帐分录模板 (GL entry template)	总帐分录模板 (<i>general ledger entry template</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，定义如何将特定项发送到总帐的模板。项类型可以映射到总帐，总帐分录模板可以涉及多个总帐科目。总帐分录由控制汇总和会计类型（即应计或现金）的高级标志进一步控制。
总帐接口处理 (GL Interface process)	总帐接口处理 (<i>General Ledger Interface process</i>) 的缩写。在“PeopleSoft Enterprise 校园解决方案”中，用于从“PeopleSoft Enterprise 学员财务”向总帐发送交易的处理。项类型映射到特定的总帐科目，使得在运行总帐接口处理时交易能移到总帐。

总帐业务单位 (GL business unit)	总帐业务单位 (<i>general ledger business unit</i>) 的缩写。组织中针对记帐目的处于独立实体地位的单位。它维护一套自己的帐簿。 另请参见业务单位。
租约 (lease)	在“PeopleSoft 房地产管理”中，房东和承租人之间具有法律约束力的协议，协议规定，承租人租用房东的全部或部分有形财产。
租约摘要 (lease abstract)	在“PeopleSoft 房地产管理”中，完整租赁合同的精简版本，仅包括一些重要术语。租约摘要通常只有一页，并且不包含法律术语。
组 (group)	在“PeopleSoft Enterprise 开单”和“PeopleSoft Enterprise 应收帐款”中，包含一个或多个交易（项、收款、付款、转帐、匹配或注销）的过帐实体。 在“PeopleSoft Enterprise 人力资源管理”和“PeopleSoft Enterprise 供应链管理”中，单个名称或变量下关联的所有记录集合，用于在 PeopleSoft 业务流程中运行计算。例如，在“PeopleSoft Enterprise 时间与人力”中，系统将员工分成组以便报告时间。
组件接口 (component interface)	组件接口是一组应用程序编程接口 (API)，您可以通过它使用程序而不是 PeopleSoft 客户端访问和修改 PeopleSoft Enterprise 数据库信息。

索引

数字/符号

- 129 HCE 测试页面 163
- 401 结果页面 166
- 403(b) 储蓄计划
 - 概述 169
 - 运行余额处理 171
- 403(b) 处理消息页面 171
- 403(b) 延伸
 - 了解 170
 - 计算 170
- 403(b) 调整页面 176
- 403(b) 限制
 - 监控余额 178
- 457 储蓄计划
 - 概述 169
- 457 延伸
 - 了解 170
 - 计算 170
- 457 补交限制
 - 监控 179
- 457 调整页面 176
- 50 岁处理
 - 运行 173
- 50 岁延伸
 - 概述 172
- 55% 平均福利测试页面 163

English terms

- Benefits/FEHB Data page 139
- BN_CERTIF_DEFN 组件 38
- COBRA
 - 发送离职信函 240
 - 受抚养人信息 233
 - 合格的受益人 222
 - 定义校验事件 101
 - 将受抚养人注册到医疗保健计划中 235
 - 手工注册 241
 - 手工终止 COBRA 承保范围 240
 - 提供宽限期 102
 - 更改福利方案 234
 - 更新 FSA 注册 236
 - 更新健康计划选择 234
 - 查看 FSA 注册 236
 - 查看健康计划选择 234

- 查看错误消息 225
- 标识事件 104
- 标识合格福利计划 100
- 概述 217
- 次级事件 229, 230
- 激活 100
- 确定承保范围代码 101
- 确定承保范围期间 102
- 确定验证事件 218
- 福利计划 233
- 管理 217
- 组合事件 230
- 终止承保范围 239
- 记录选择和放弃 228
- 设置 99
- 设置辅助事件规则 103
- 转换非员工承保范围 238
- 运行处理 221
- 选择和放弃 227
- 通知信函 225
- 链接到福利包 100
- 非员工 ID 信息 238
- 非员工参与者 237
- 非员工部门信息 238
- COBRA 事件 218
 - 使事件、参与者或福利计划无效 233
 - 准备和选择选项 233
 - 删除 219
 - 处理次级验证事件 225
 - 检查 219
 - 检查汇总 231
 - 添加 219
 - 管理 231
 - 覆盖 220
 - 调整 232
 - 重新处理 232
 - 验证事件 233
- COBRA 受益人
 - 为福利方案指定 223
 - 合格的计划类型 224
 - 合格的选项 224
 - 资格 222
- COBRA 次级事件

- 个人承保范围和受抚养人承保范围 230
 - 处理注册 229
 - 验证搁置状态 229
 - COBRA 活动页面 219
 - COBRA 管理员标识 100
 - COBRA 组合事件 230
 - COBRA 选项
 - 计算成本 224
 - COBRA 验证信函页面 226
 - Customer Connection 网站 xx
 - dependent and beneficiary information
 - (USF) designating for final check 119
 - EDI 834 事务处理映射表页面 106, 108
 - EDI 贸易合作伙伴页面 106
 - FEGLI
 - assigning benefits 144
 - designating beneficiaries 144
 - determining plan coverage 141
 - FEGLI Assignments - Assignee Benef page 139, 144
 - FEGLI Assignments - Assignee page 139, 144
 - FEGLI Code Table page 11
 - FEGLI codes
 - entering information 11
 - setting up 11
 - FEGLI/Retirement Data/FICA page 139, 141
 - FEHB, 发送数据到 OPM 278
 - FICA, designating status 141
 - Final Check page 119, 120
 - final check, designating beneficiaries 119
 - FMLA 计划表页面 67
 - FMLA 计划, 设置 66
 - FSA 福利注册页面 234
 - FSA 福利注册页面 (COBRA) 236
 - FSA 福利表页面 69
 - FSA 管理配置页面 69
 - FSA 计划
 - 设置 68
 - 输入 69
 - HIPAA
 - 发送数据给提供商 275
 - 查看信函打印日期 147
 - 生成证明 146, 147
 - 设置表 106
 - HIPAA EDI 834 文件
 - 创建 275
 - HIPAA 医疗证明页面 147
 - HSA 排除的承保范围页面 69
 - HSA 费用分担限制页面 69
 - ID/部门安全性页面 238
 - NDT 129 合格交叉条款测试页面 164
 - NDT 401 HCE 测试页面 163
 - NDT 结果 129 页面 166
 - PeopleBook
 - 订购 xx
 - PeopleCode, 印刷惯例 xxii
 - retirement, managing coverage 141
 - SAVINGS_PLAN_TBL
 - 组件 59
 - TSP - Agency Basic page 139, 145
 - TSP Investment Elections page 139, 145
 - TSP plan
 - enrolling 145
 - selecting investment options 145
 - USF benefit programs, enrolling employees 138
-
- 与其他产品集成 3
- |
- 个人概要页面 234
- 、
- 主要职位维护页面 261
- 主要职务标志页面 260
-]
- 事件汇总页面 231
- 事件状态页面 231
- 事件状态页面 (COBRA) 232
- 事件规则, 复制 93
- 事件规则页面 100, 104
-
- 交叉参考 xxiii
- 人
- 人寿/意外页面 51
- 人寿保险/添加选项页面 125, 127
- 人寿保险与意外死亡/残障险计划

- 输入详细信息 56
- 人寿保险计划
 - 设置 49
- 付款调整页面 212, 213
- 付款输入页面 210
- 任职级别表
 - 设置 12
 - 输入信息 12
- 任职级别表页面 12
- 休假收入, 设置 37
- 休假累计处理页面 192
- 休假计划 (美国) 页面 133
- 休假计划表页面 64
- 休假计划, 设置 64
- 休假计划页面 125
- 保险的承保范围
 - 限制 57
- 信函重新打印页面 226, 227
- 假期买入/卖出
 - 设置收入 37
- 假期买入/卖出收入
 - 设置 37
- 假期买入/卖出计划
 - 了解 195
 - 年中交易 195
 - 查看假期时数 196
 - 检查计算结果 196
 - 确定休假累计处理状态 196
 - 管理 195
 - 设置 79
 - 输入 79
- 假期买入/卖出页面 79
- 假期福利页面 126, 137, 196
- 健康保险福利选择页面 125, 126
- 健康计划
 - 设置 47
- 健康计划表页面 48
- 储蓄管理余额页面 171
- 储蓄管理页面 176
- 储蓄计划
 - 员工投资限制 59
 - 基金转滚 63
 - 定义雇主匹配或费用分担 61
 - 设置 59
 - 设置限制 28
- 储蓄计划选择页面 125, 131, 166
- 储蓄计划限制
 - 403(b) 余额 178
 - 457 补交限制 179
 - 了解 174

- 更新 176
- 检查 176

儿

- 先决条件 xix

八

- 其他文档 xx

刀

- 创建 HIPAA EDI 834 文件页面 275

匕

- 医疗保健和职务页面 238

卩

- 印刷惯例 xxii
- 印刷版文档 xx

厶

- 参与者数据页面 228
- 参与者终止页面 240

又

- 受抚养人关系
 - 了解 6
 - 设置 6
- 受抚养人关系, 定义 6
- 受抚养人关系页面 6
- 受抚养人和受益人信息 118
 - 了解 117
 - 终止注册 120, 146
 - 输入 117
 - 输入备注 118
 - 输入法院法令和放弃婚姻声明 121
- 受抚养人页面 234, 242, 243
- 受抚养人页面 (COBRA) 235
- 受限金额页面 16

口

- 合格交叉条款测试页面 163
- 员工
 - 在人寿保险计划中注册 127
 - 在假期福利计划中注册 137
 - 在健康福利计划中注册 126
 - 在储蓄计划中注册 131
 - 在公职人员退休制度计划中注册 135
 - 在残障福利计划中注册 131

在福利方案中注册 126
 在简单福利计划中注册 138
 在退休金计划中注册 136
 查看人事数据 123
 输入适用资格 123
 员工开单页面 215
 员工投资限制页面 59
 员工数据汇总页面 123

土

地址页面 234
 基本福利核心表, 设置 5
 基金转滚页面 59, 63

夕

处理消息页面 222, 225

久

复制福利方案 94

夕

多重职务
 了解 109, 255
 建立主要职务数据 261
 更改主要职务 260
 查看职务详细信息 260
 管理 255
 维护主要职务数据 259
 计算扣减 257
 设置 109
 运行主要职务实用程序 261
 多重职务选项页面 110

女

姓名和联系人页面 238
 姓名页面 234

六

审核福利信息 149
 家庭医疗休假法案 67
 了解 181
 决定适用资格 184
 制定休假计划 186
 手动制定休假计划 186
 指定重复计划的带薪休假天数 188
 监控休假请求 183
 管理 181
 计划每周休假 187
 请求员工休假 182

跟踪活动 188
 输入休假请求 181

巾

帐单打印页面 209, 210
 帐单页面 209

干

年度福利基本比率, 请参见 年度福利
 基本比率 (ABBR)
 年度福利基本比率 (ABBR)
 定义 21
 设置 21
 输入多个年度福利基本比率 130
 年度福利基本比率类型页面 21

广

应用程序基础 xix
 应计休假
 了解 191
 处理 191
 查看余额 193
 查看员工休假余额 193
 管理 191
 设置操作参数 192
 应计休假余额页面 193

五

建议, 提交 xxiv

升

开单参数, 设置 96
 开单参数页面 96
 开单日历页面 96
 开单覆盖页面 201, 203
 开单运行控制页面 204

三

当前福利汇总
 查看 151

心

快照历史记录详细信息页面 274
 快照处理, 注册报告 265
 总额百分比限制
 定义 20
 意外死亡计划, 设置 49
 意见, 提交 xxiv

戈

成本页面 – 福利方案表 84, 90

手

手工费用页面 204

扣减代码

创建 27

设置 25

设计策略 26

扣减频率

覆盖 153

输入 153

承保范围代码

设置 7

输入信息 9

承保范围代码表页面 9

承保范围公式

设置 51

承保范围公式页面 51

承保范围组代码

设置 10

输入信息 11

提供商/供应商表

设置 5

支

支付, 设置到期日 96

支出帐户页面 69, 126

支

收入, 休假 37

政府接口历史记录页面 278

数据库记录布局

用于 BN_SNAP_JOB 267

用于 BN_SNAP_PER 265

用于 BN_SNAP_PLAN 268

文

文档

印刷版 xx

更新 xx

相关 xx

方

方案参与页面 234, 242

日

更新年度福利基本比率页面 125, 130

木

术语 279

条款 401(m) 非差别对待测试页面 163

标记带薪休假页面 186, 188

标识

COBRA 管理员 100

检查年度福利基本比率页面 125

欠

次级事件信函页面 227

歹

残障福利页面 125, 131

残障计划

计算扣减 58

设置 57

残障计划页面 58

比

比率

定义福利比率 18

设置 14

链接福利方案和计划类型 90

水

汇总 (按计划类型) 页面 206, 208

汇总 (按过帐日期) 页面 210

注册参与者 123

注册, 审查 149

注册快照详细信息页面 274

注册快照页面 274

注册报告页面 264

注意 xxii

活动页面 – 请求/授权/跟踪休假 188

激活

COBRA 100

追溯福利和扣减项 112

牛

特殊累加器

设置 27

输入 28

特殊累加器表页面 28

目

相关文档 xx

示

福利 50 岁运行控制页面 173

- 福利个人数据页面 125
 - 福利供应商
 - 设置 5
 - 福利备注页面 118
 - 福利复制实用程序页面 93
 - 福利复制页面 94
 - 福利开单
 - 了解 199
 - 先决条件 200
 - 开单计算处理 199
 - 手工注册 201
 - 打印帐单 209
 - 找到合格参与者 201
 - 按开单期间检查费用 207
 - 按计划类型检查费用 208
 - 检查个人费用记录 206
 - 检查付款历史记录 211
 - 检查员工的历史记录 215
 - 检查费用 205
 - 检查费用和付款历史记录 214
 - 检查费用明细 207
 - 注册参与者 200
 - 生成帐单 208
 - 管理 199
 - 自动注册 201
 - 自动计算费用 204
 - 覆盖参数 203
 - 计算费用 203
 - 计算限制 200
 - 记录付款日志 210
 - 设置 95
 - 调整付款 212, 213
 - 调整费用 212
 - 运行计算处理 199
 - 进行付款 210
 - 追溯处理 199
 - 重新打印帐单 209
 - 福利开单付款检查页面 210, 211
 - 福利开单注册页面 201
 - 福利扣减汇总页面 152
 - 福利提供商
 - 创建 SQR 提取 274
 - 发送数据 274
 - 运行运营商提取 275
 - 福利数据
 - 了解 263
 - 创建 SQR 提供商提取 274
 - 发送 HIPAA 数据给提供商 275
 - 发送信息 263
 - 定义提取数据 264
 - 指定要提取的数据 263
 - 提取数据 263
 - 运行运营商提取 275
 - 福利方案 83
 - 与计划类型关联 86
 - 了解 81
 - 复制 93
 - 定义基本信息 84
 - 构建 81
 - 注册参与者 124
 - 生效日期 82
 - 福利方案参与（手工）COBRA 方案参与页面 242
 - 福利方案参与页面 125, 126
 - 福利方案页面 - 福利方案表 84
 - 福利欠款/频率覆盖页面 153
 - 福利欠款，输入 153
 - 福利比率
 - 了解 14
 - 福利比率类型页面 16
 - 福利比率表页面 16, 18
 - 福利注册汇总页面 152
 - 福利管理联系人 97
 - 福利管理联系人页面 98, 100
 - 福利计划
 - 定义 41
 - 手工注册 242
 - 设置 41
 - 福利计划表页面 46
 - 福利计算
 - 审查 149
 - 福利记录编号，更改 257
 - 福利证书
 - 创建 38
 - 更新自 118
 - 设置 38
 - 福利证书页面 118
- 内
- 离职信函页面 240
- 竹
- 简单比率计划
 - 设置 48
 - 简单福利页面 126, 138
- 耳
- 职务数据页面 260
 - 联系人信息 xxiv

++

范围组表页面 10, 11
薪资信息, 应计休假 37

见

视觉效果 xxii

言

警告 xxiii

i

计划
 了解 82
 注册参与者 124
计划休假天数页面 186, 187
计划类型
 与福利方案关联 86
 了解 82
计划类型和选项页面 - 福利方案
 表 84, 86
计算多重职务的扣减 257
计算承保范围
 设置公式 51
计算规则
 了解 21
 定义 23
 设置 21
 链接福利方案和计划类型 90
计算规则页面 23
记录页面 - 请求/授权/跟踪休假 186
设置页面 - 扣减表 26, 27
证书定义组件 (BN_CERTIF_DEFN) 38
证书定义页面 38
词汇表 279
请求页面 - 请求/授权/跟踪休假 182
调整汇总页面 212

贝

费用明细页面 206, 207
费用汇总页面 206, 207
费用调整页面 212
费用页面 206

i

运行 129 测试页面 159, 160
运行 FEHB 接口页面 278
运行历史记录页面 274
运行快照页面 274

运行控制 (401(k) 非差别对待测试)
 页面 163
运行控制 (COBRA 资格) 页面 222
运行运营商报告计划页面 278
追溯扣减批量请求标准页面 112, 114
追溯扣减项, 请参见 追溯福利和扣减项
追溯福利, 请参见 追溯福利和扣减项
追溯福利/扣减处理页面 250, 251
追溯福利/扣减批量请求页面 247, 248
追溯福利/扣减方案页面 112, 113
追溯福利/扣减薪资单加载页面 253
追溯福利/扣减计算汇总页面 251
追溯福利/扣减计算结果页面 251
追溯福利/扣减计算页面 250
追溯福利/扣减请求汇总页面 249
追溯福利/扣减页面 250
追溯福利和扣减
 了解 245
 创建批量方案 247
 处理 245
 处理重复的单个请求 248
 处理重复的批量请求 248
 处理重复的请求 248
 定义请求 247
 将计算加载至 PeopleSoft Enterprise
 北美薪资 253
 查看请求 248
 查看错误消息 251
 检查和更新计算结果 251
 检查计算详细信息 251
 美国联邦单个请求 246
 薪资处理 253
 覆盖扣减总额 251
 触发批量请求 247
 触发请求 245
 计算 250
 运行批量追溯请求处理 248
 运行薪资加载处理 253
 运行计算处理 250
追溯福利和扣减项
 偿还与扣减项 114
 定义 113
 定义批量请求的参数 114
 激活 112
 设置 111
退休计划, 设置 73
退休计划页面 73, 126, 135
退休金计划 74
 设置加拿大退休金计划 76
 设置美国退休金计划 75

- 退休金计划表 1 页面 76
- 退休金计划表页面 75
- 退休金计划选择页面 126, 136
- 适用资格规则, 复制 93
- 适用资格页面 - 请求/授权/跟踪休假 184
- 选择选项
 - 创建非员工状态 229
 - 在健康或 FSA 计划中注册 229
 - 注册 229
 - 通知开单系统 229
 - 验证 229
 - 验证和注册错误消息 229
- 选择页面 234, 242
- 通用元素 xxiv
- 通知信函
 - 创建 225
 - 打印初始事件的信函 226
 - 打印次级事件的信函 227
 - 确定收件人 226
 - 重新打印 227
- 通知信函页面 147

B

- 限制
 - 401 限制 29
 - 402 限制 29
 - 403 限制 29
 - 415 限制 29
 - 415Z 限制 29
 - 457 限制 29
 - 定义总额百分比 20
 - 延伸 30
 - 概述 28
 - 设置 401(a) 限制 31
 - 设置 402(g) 限制 31
 - 设置 403(a) 限制 31
 - 设置 457 限制 35
- 限制表页面 31
 - 设置 401(a) 限制 31
 - 设置 402(g) 限制 31
 - 设置 403(b) 限制 31
 - 设置 457 限制 35

佳

- 集中测试页面 163
- 雇主费用分担/匹配页面 59, 61

非

- 非员工页面 242
- 非差别对待 401 运行参数页面 159
- 非差别对待测试 155
 - 401(k) and 401(m) 运行控制 164
 - 了解结果 165
 - 合计限制测试 156
 - 基本和备用条款 401(k) 155
 - 基本和备用条款 401(m) 156
 - 定义运行控制 159
 - 定义高薪员工收入 156
 - 指定要包含在测试中的福利计划 159
- 条款 401 测试概述 155
- 查看 129 测试的汇总结果 167
- 查看 401 测试的汇总结果 166
- 查看个人结果 166
- 查看结果 165
- 确定高薪员工 156
- 确定高薪员工的人数 163
- 设置测试参数 157
- 设置测试标准和计划 157
- 设置限制以符合测试结果 167
- 运行 162
- 运行报告 167
- 运行条款 129 测试 164
- 非差别对待规则表页面 157

骨

- 高薪员工 156