

## 我校将恢复为教师和职员提供的‘特殊补偿 (*critical compensation*)’项目

2021 年 9 月 30 日

随着威大-麦迪逊分校从新冠疫情中复苏，我校将恢复我们的特殊补偿项目，以表彰杰出的职员 (*staff*) 和教师 (*faculty*)，并确保我校的竞争力。

“在经历了非常艰难的一年半之后，我们很高兴能够重新投入资金，来加强我们的教师和职员的力量，”临时财务及行政副校长 Rob Cramer 说。“优秀的员工是我校能成为顶尖高校的原因，所以在竞争非常激烈的高等教育就业市场形势下，我们要认可并奖励为威大-麦迪逊分校做出了贡献的员工。”

补偿项目将包括职员和教师的奖金 (*bonus*) 项目以及酌情补偿资金 (*discretionary compensation fund*) 和教师专用资金 (*block grant*)。

各学院部门 (*college, school and division*) 将就如何使用我校分配的资金制定流程和时间表，并向教师和职员公开这些信息，包括向他们传达决定是如何做的。

在资源允许的情况下，我们也鼓励各学院部门在我校提供资金的基础上额外补充自己的内部资金，以更好地解决员工的薪酬问题。学院部门额外提供的资金在以往的薪酬计划中很重要，它使更多的教师和职员获得了加薪机会。

绩效奖金 (*Bonus*) (一次性发放一笔总额) 项目详情:

- 基本上我校每个人都为确保我校在疫情中正常运转付出了努力。这个奖金项目将为在过去 18 个月做出了杰出贡献的职员和教师提供一次性奖金。
- 各学院部门在 10 月 1 日前收到这个奖金项目的资金分配。
- 各部门将在 12 月 18 日的工资周期之前分配完这个奖金。这个截止日期与工资周期匹配，以确保所有获得奖金的员工都能在 2021 纳税年获得奖金。

职员的酌情补偿资金 (*Discretionary Comp. Fund, DCF*) 和教师的专用资金 (*Block Grant*) 详情:

- 这笔资金通过调整基本工资来表彰教师 (*Block Grant*) 和职员 (*DCF*)，也使得我校能更有效地留用他们。
- 通过 *Block Grant* 为教师调整工资的时间是 2021 年 10 月至 2022 年 3 月。

- 通过 *DCF* 为职员调整工资的时间是 2021 年 12 月至 2022 年 3 月。我们特别推后这个时间是因为这可以使将在 11 月落实的职位头衔和综合薪酬 (*Title and Total Compensation, TTC*) 项目 (新的薪酬和职位结构) 发生在调整工资之前。
- 基本工资调整如果是在 2022 年 1 月 2 日或之后生效, 那么它的数额将是在 2% 的统一加薪计划之后计算的。

获得工资调整的员工必须已经完成了威大-麦迪逊分校的[预防性骚扰培训](#)和[提高网络安全意识培训](#)。员工在上次绩效评估的结果也必须合格。主管则必须完成所有下属员工的绩效评估。另外各学院部门还可能有其它标准。

有疑问吗? 请联系您的主管或人力资源代表。