



2022 年 6 月 21 日

## 威大-麦迪逊分校准备实施 2022-2023 年薪酬策略

威大-麦迪逊分校领导层批准了我校 2022-2023 财政年度的薪酬策略。这一策略体现了我校的综合薪酬理念 (*Total Compensation Philosophy*)，也就是作为一个有市场竞争力的雇主，以便更好地支持威大的职员 (*staff*) 和教师 (*faculty*)。

该薪酬策略包括拨出超过 2 千 8 百万美元的款项，这笔款项将由我校学院部门用于为教师和职员提供报酬并留用他们，该款项也将有助于解决我们在开展职位头衔及综合薪酬项目 [ (*Title and Total Compensation, TTC*) *Project* ] 的过程中所发现的薪酬问题。

从 2022 年 7 月起，威大-麦迪逊分校将员工的最低工资从每小时 15 美元提高到每小时 17 美元。其它以劳动力市场为依据的薪酬调整措施将包括拉大工资处在最低水平的那些员工的工资差距；为留住某些特定的员工而进行薪酬调整；另外也将在评估 *TTC* 项目指定的员工应属的工资范围、劳动力市场的变化和外在的招聘考虑因素的基础上对一些学术员工 (*academic staff*)、校员工 (*university staff*) 和任期有限员工 (*limited appointees*) 的薪酬进行调整，以符合劳动力市场的行情。

就像在 2021-2022 年那样，我校仍将通过薪酬计划对有杰出表现的职员和教师给与认可，以保持我校的竞争力。薪酬计划包括职员和教师的奖金计划 (*bonus program*)、酌情补偿基金 (*discretionary compensation fund*) 和教师专款 (*faculty block grants*)。

所有这些计划的实施都应在 2022 日历年年底之前完成。我们将在有进一步详细信息后及时向我校成员发布。