



डिसेम्बर ३, २०२१

UW-Madison सहकर्मी,

हाम्रो नयाँ कार्य शीर्षक र तलब संरचना अब लागू भएको छ । यो हामीले नोभेम्बरको शुरुवातमा लागू गरेको कार्य शीर्षक र कुल तलब (TTC) परियोजना संरचनाको परिणाम हो । परियोजना संरचना हामीले नोभेम्बरको शुरुवातमा लागू गर्नुभयो । यो परियोजनाको समयरेखाअ पाँच वर्षको थियो र यस्मा साझा प्रशासन, विषय विशेषज्ञ, मानव संसाधन पार्टनरहरू र क्याम्पस नेतृत्व सहित धेरै सरोकारी समूहहरूसँगको संलग्नता समावेश थियो । थप जानकारी [TTC परियोजनाको वेबसाईटमा](#) पाइन्छ ।

यस बदल अघि, विश्वविद्यालयमा एक एकनास कार्य शीर्षक र बजार सूचित तलब संरचना थिएन । यसले श्रम बजारसँग क्याम्पस स्थितिहरू तुलना गर्ने हाम्रो क्षमतालाई बाधा पुऱ्यायो । नयाँ TTC संरचनाको साथमा, हामी अब प्रभावकारी रूपमा बुझ्न सक्छौं कि हाम्रा कार्यपदहरू समान कर्तव्यहरू भएका कामहरूसँग कसरी तुलना गर्दछन् । यसले हामीलाई हाम्रा कार्यपदहरू कहाँ प्रतिस्पर्धी छैनन् भनेर पहिचान गर्न र पछि यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न रणनीतिहरू विकास गर्ने क्षमता प्रदान गर्दछ ।

पछिल्ला केही हप्ताहरूमा, TTC टोलीले नयाँ संरचना लागू हुने क्रममा देखा परेका समस्याहरूको समीक्षा गरिरहेको छ । नयाँ कार्य शीर्षक र तलब संरचनाहरू लागू गर्ने प्रक्रियाको यो सामान्य हिस्सा हो । आगामी छ महिनामा, उपयुक्त भएमा हामी विभिन्न समस्याहरू समाधान गर्न काम गर्नेछौं र नयाँ संरचनालाई अझै राम्रो बनाउन जारी राख्नेछौं । कर्मचारीहरूले औपचारिक अपील प्रक्रिया मार्फत अवश्य आफ्नो कार्य शीर्षक नियुक्ति अपील गर्न सक्दछन् । कार्य शीर्षक अपील बुझाउने अन्तिम मिति डिसेम्बर ३१, २०२१ हो ।

TTC परियोजनाको अर्को चरणहरू के के हुन्?

तलब रणनीतिहरू बनाउने

हाम्रो नयाँ, आधुनिक कार्य शीर्षक र तलब संरचनाको आधारमा, हामी अब तलब चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न दीर्घकालीन रणनीतिहरू विकास गर्न सक्दछौं (जहाँ हाम्रो विश्वविद्यालय मित्रहरू भन्दा पछाडि छ, एउटै कार्य शीर्षकमा हुने कर्मचारीहरूको तलब फरक हुने, आदि) । जसरी हामीले [संकायको तलबमा](#) बदल ल्याएयौं, तलबहरू तुरुन्तै बदलिने छैनन् किनभने यसको लागि रणनीतिक, दीर्घकालीन बजेट योजना चाहिन्छ । 2022 सालमा, विश्वविद्यालयले विभिन्न तलब समस्याहरू पहिचान गर्नेछ र चुनौतीहरूलाई व्यवस्थित रूपमा सम्बोधन गर्न योजनाहरू विकास गर्नेछ ।

सुविधाहरू राम्रो बनाउने

2022 मा, TTC परियोजनाले कर्मचारीहरूको लागि सुविधाहरू राम्रो बनाउने आफ्नो दीर्घकालीन रणनीति जारी राख्नेछ । यो "कुल तलब" रणनीतिको भाग हो जुन हामीले महामारी अघि पहिचान गरेका थियौं । कर्मचारी प्राथमिकताहरू र हाम्रा प्रतिस्पर्धीहरूले प्रस्ताव गरेका कुराहरूद्वारा सूचित विकल्पहरू हामी विकास गर्न फेरि शुरू गर्नेछौं ([सुविधा प्राथमिकता सर्वेक्षण](#) र [सुविधा मूल्याङ्कन विश्लेषण](#) हेर्नुहोला) । हामी हालसालै [Caregiving Task Force](#) बाट आएका सिफारिसहरू पनि विचार गर्नेछौं, जसमा UW प्रणाली भरीका संकाय र कर्मचारीहरू समावेश छन् र थपमा हाम्रो महामारीको अनुभवमा आधारित सुधारहरू पछ्याउनेछौं । थप जानकारी 2022 मा आउँदछ जब हामी सुविधा राम्रो बनाउने हाम्रो रणनीति बनाउँदछौं ।

तलका संसाधनहरूले नयाँ कामको संरचना सहित *TTC* परियोजनाको बारेमा धेरै जानकारी प्रदान गर्दछ ।

आधिकारिक [कार्य शीर्षक र स्थापित कार्य विवरण पुस्तकालय](#): कर्मचारी परिप्रेक्ष्यलाई विचारमा राखेर डिजाइन गरिएको, यस पुस्तकालयले कर्मचारीहरूलाई तलब वर्ग, कार्य शीर्षक, कार्य समूहहरू, आदिद्वारा कार्य विवरणहरू छनौट गर्न अनुमति दिन्छ ।

[धेरै सोधिएका प्रश्नहरू \(FAQs\)](#): कर्मचारीहरू र क्याम्पस सरोकारवालाहरूबाट *TTC* टोलीले पाएका प्रश्नहरू समावेश गर्दछ ।

[तलब वर्गका टेबुलहरू \(Salary Grade Tables\)](#): शैक्षिक, वार्षिक, वा घण्टाको तलब श्रेणीहरू छाँट्ना सक्ने क्षमताको साथ वर्ग १५ देखि ३५ सम्मको नयाँ तलब वर्गहरू समावेश गर्दछ ।

[तलब संरचना के हो?](#): नयाँ तलब संरचनाको आधारभूत रूपरेखा प्रदान गर्दछ । थप जानकारी र श्रोतहरू यस पानमा विकास हुने बित्तिकै थपिनेछ ।

[TTC कार्य शीर्षक अपील पाना](#): अन्लाईन अपील बुझाउने फारम सहित, अपील प्रक्रियाको लागि श्रोतहरू प्रदान गर्दछ ।

2022 सालमा परियोजना गतिविधिहरू विकसित हुने क्रममा भविष्यको *TTC* जानकारीको सञ्चार हेर्दै गर्नुहोला ।

UW-Madison प्रतिको तपाईंको निरन्तर प्रतिबद्धताको लागि धन्यवाद ।

भवदीय,

Mark Walters

प्रमुख मानव संसाधन अधिकारी