PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI CYFLOG CYCHWYNNOL

Adolygwyd	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid	Dyddiad Adolygu
1.			
2			
3.			

Swyddog Polisi	Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan a'r dyddiad	Asesu effaith cydraddoldeb a dyddiad
Uwch Swyddog Adnoddau Dynol (Projectau a Phrosesau Busnes)	Tracy Hibbert	Grwp Tasg AD – 6 Ebrill 2020	Hydref 2019

Pwrpas y Polisi
Nod y polisi yw cefnogi rheolwyr wrth iddynt wneud penderfyniadau ynglŷn â chynigion swydd a sicrhau y defnyddir dull cyson a theg o ymdrin â chyflogau cychwynnol. Mae'r brifysgol yn cydnabod bod rhaid caniatáu rhywfaint o hyblygrwydd i alluogi rheolwyr i gynnig cyflog sy'n briodol i sgiliau a phrofiad perthnasol yr aelod staff newydd. Ond fel sefydlwyd yn y Cod Ymarfer Statudol Cyflog Cyfartal, mae penderfyniadau rheolwyr am gyflogau cychwynnol yn ffactor a all gyfrannu at ddiffyg cydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol cyflog cyfartal. Felly mae'n bwysig sicrhau y rhoddir sylw i ystyriaethau cyflog cyfartal bob amser ac na chaiff penderfyniadau eu gwneud yn unigol, ond gyda chyngor a chefnogaeth AD.

Cwmpas
Mae'r gweithdrefnau hyn yn berthnasol i bob swydd graddfa 1 i 9 ar golofn gyflog sengl y brifysgol ac i'r strwythur bandiau athrawon.

Cyfrifoldeb
Cyfrifoldeb y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, sy'n adrodd i'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol a'r Pwyllgor Gweithredu yw gweithredu, monitro ac adolygu'r polisi hwn ar draws y brifysgol. Deoniaid colegau, penaethiaid ysgolion a chyfarwyddwyr gwasanaethau proffesiynol sy'n gyfrifol am weithredu'r polisi yn y colegau a'r gwasanaethau proffesiynol.

Egwyddorion Craidd

Ymgeiswyr allanol Y disgwyliad arferol yw y caiff pob aelod staff newydd ei benodi ar bwynt isaf colofn gyflog y raddfa briodol ar gyfer y swydd. Dan amgylchiadau eithriadol (e.e. unigolyn medrus, profiadol iawn) gellir penodi ar bwynt uwch ar y raddfa ond rhaid cyflwyno tystiolaeth i gyfiawnhau hyn a chael trafodaeth gyda'r Swyddog Adnoddau Dynol perthnasol cyn gwneud unrhyw gynnig.

- **Penodiadau mewnol ar yr un raddfa**: y disgwyliad arferol fydd penodi ar yr un pwynt graddfa â'u swydd bresennol. Dan amgylchiadau o'r fath, bydd unigolyn yn cadw'r un dyddiad i godiadau cyflog trwy'r raddfa gyflog.

- **Penodiadau mewnol i raddfa uwch**: bydd cyflog cychwynnol aelod staff sy'n symud i swydd wahanol yn y brifysgol fel arfer ar yr un pwynt ar golofn gyflog y raddfa briodol ar gyfer y swydd newydd pan fydd y swydd newydd ar raddfa uwch. Pan fydd cyflog cyfredol yr aelod staff yn uwch na'r pwynt isaf (oherwydd bod ei gyflog ar bwynt dewisol), gellir gwneud penodiad sy'n cyfateb i 1 pwynt yn uwch. Bydd y disgwyliad arferol am godiad cyflog ar 1 Awst, fel y manylir yn y telerau ac amodau cyflogaeth, yn berthnasol.

- Wrth **ystyried penodi ar bwynt cyflog uwch** dylid cymhwyso a bodloni'r egwyddorion isod:

  - A oes gan yr ymgeisydd y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad perthnasol o gyflawni'r swydd hon mewn prifysgol neu sefydliad tebyg a fyddai'n caniatáu iddynt fod yn gymwys i gyflawni'r swydd yn effeithiol o'r dyddiad dechrau?
  - Sut mae'r pecyn buddion cyfan gan gynnwys pensiwn, gwyliau blynyddol, etc. yn cymharu â phecyn cyfredol yr ymgeisydd?

Ni ddylai'r awydd i dalu'r un cyflog â chyflog cyfredol unigolyn fod yn brif ffactor os nad yw'r amodau uchod yn llai ffafriol, yn enwedig gan fod hyn yn debygol o barhau ag unrhyw wahaniaethau o ran cyflog, heb unrhyw ragfarn wrthrychol o bosib.

Polisïau a gweithdrefnau cysylltiedig Prifysgol Bangor

- Polisi a Gweithdrefnau Recriwtio a Dewis
- Trefniadau Cyfnod Prawf, Datblygiad, Dilyniant a Dyrchafu

Y ddeddfwriaeth berthnasol (sy'n cynnwys y canlynol, ond nid yw'n gyfyngedig iddynt)
• Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 • Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 • Deddf Cydraddoldeb 2010 • Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Rheoliadau 2011 (SI 2011/1064) • Cod Ymarfer Statudol y Ddeddf Cyflogau Cyfartal • Deddf Diogelu Data 1998 a Deddfwriaeth GDPR (2018)

GWEITHDREFN AR GYFER CYFLOG CYCHWYNNOL

- Pan gynigir cyflog cychwynnol ar waelod y raddfa dylai rheolwyr gysylltu â'u gweinyddwr adrannol i symud hyn ymlaen yn y system briodol yn unol â'r prosesau recriwtio a dewis arferol.

- Wrth ystyried cyflog cychwynnol uwch, dylai rheolwyr recriwtio drafod hyn â'u swyddog Adnoddau Dynol perthnasol cyn cynnig neu gytuno ar unrhyw gyflog gydag unrhyw ymgeisydd llwyddiannus.

- Os nad yw ymgeiswyr yn cyflawni gofynion yr egwyddorion a amlinellir uchod ond yn hawlio cyflog cychwynnol uwch oherwydd eu pecyn buddion cyfredol, rhoddir ystyriaeth i ddefnyddio Polisi Tâl Ychwanegol y Farchnad y brifysgol.

Swyddi a ariennir trwy grant/cyllid allanol

- Pennir swyddi yn y brifysgol a'u graddfa ar sail dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd gan ddefnyddio system werthuso HERA. Dylid llunio swydd-ddisgrifiad ar gyfer pob swydd a dylid ceisio cyngor gan y swyddog AD perthnasol ynglŷn â'r raddfa briodol i swyddi a ariennir gan ymchwil.

  Mae templedi o swydd-ddisgrifiadau/gofynion personol cyffredinol i swyddi academaidd, ymchwil, gweinyddol a thechnegol ar gael ar wefan AD a dylid cyfeirio atynt er mwyn sicrhau bod y gofynion personol a'r dyletswyddau'n cael eu gosod ar y lefel briodol.

- Ni chaiff cyflog cychwynnol i unigolion a benodir i swyddi a ariennir trwy grant/cyllid allanol ei bennu gan fod y gyllideb ar gael i benodi'n uwch i fyny'r raddfa. Rhaid gweithredu egwyddorion y polisi hwn o hyd. Yn yr un modd, wrth gyflwyno ceisiadau am grant/cyllid allanol, rhaid i reolwyr sicrhau eu bod yn cyllidebu ar gyfer codiadau cyflog trwy'r raddfa gyflog.

Ystyriaethau Enghreifftiol

Ni ddisgwylir penodi i swydd Darlithydd 1 (Graddfa 7) uwchlaw pwynt 32 o'r raddfa. Ni fyddai unigolion a benodir i swydd darlithydd ar y lefel hon fel rheol yn meddu ar gymhwyster dysgu mewn addysg uwch ac felly disgwylir iddynt ennill y cymhwyster hwn cyn cael eu hystyried i'w dyrchafu i raddfa darlithydd 2 (Graddfa 8). Fel rheol, mae'n bosib cwblhau'r lefel hon o gymhwyster o fewn 2-3 blynedd.

Dylid cael trafodaeth ynglŷn â phenodi unigolyn sydd angen fisa gyda'r swyddog AD perthnasol cyn gwneud unrhyw gynnig neu ddod i unrhyw gytundeb ar gyflog.

Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r polisi hwn wedi bod yn destun asesiad effaith cydraddoldeb yn seiliedig ar ymgynghori a'r wybodaeth a oedd ar gael ar adeg datblygu'r polisi. Cynhelir asesiad effaith cydraddoldeb pellach ar y cyd ag unrhyw adolygiad o'r polisi. Dylai hyn gynnwys ystyried unrhyw ddata (ansoddol a meintiol) a allai nodi unrhyw faterion yn ymwneud â chydraddoldeb sydd wedi codi ac sydd angen eu hystyried.