

Cynnydd Cyflog o fewn Graddfeydd Athrawon a Chyflogau'n Gysylltiedig â Chyfraniadau

1. Rhagarweiniad

Nod y polisi a'r broses hon yw sicrhau eglurder, tegwch a chydraddoldeb i holl staff.

Mae Prifysgol Bangor yn dymuno cydnabod a gwobrwyo holl unigolion a grwpiau staff sy'n gwneud cyfraniad eithriadol (cyson neu unigol) sy'n hyrwyddo nodau ac amcanion y Brifysgol, Coleg, Ysgol neu Adran, neu sy'n cyflawni her weithrediadol dymor-byr arbennig.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff sy'n dod o fewn y bandiau graddfa gyflog i athrawon.

2. Cyfle Cyfartal

Bwriedir i'r drefn yn ymwneud â chynnydd cyflog ac ystyried taliadau'n gysylltiedig â chyfraniad fod yn deg, yn eglur ac yn gyson â pholisïau cyfleoedd cyfartal y Brifysgol.

Yn unol â hynny, caiff pob aelod staff ei drin yn deg ac yn gyfartal a chaiff penderfyniadau eu seilio'n unig ar asesu perfformiad unigolyn/tîm, gallu ac anghenion y Brifysgol, beth bynnag fo statws cyflogaeth neu statws contract ac amgylchiadau personol h.y. rhan amser, contract cyfnod penodol, seibiant gyrfa ac ati. Ymhellach, bydd Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol yn monitro canlyniad cynnydd cyflog, ceisiadau am dâl yn gysylltiedig â chyfraniad, ac adolygu tueddiadau ac ystadegau, er mwyn sicrhau bod y meini prawf sy'n sail i'r penderfyniadau a wneir yn rhai y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol ac yn gyfreithlon yn unol â deddfwriaeth yn ymwneud â chyfleoedd cyfartal a gwahaniaethu.

3. Egwyddorion

Mae'r drefn yn cadw at yr egwyddorion a ganlyn:

- Dylai holl staff gael eu gwobrwyo'n deg yn ôl eu cyfraniad, yn cynnwys rhoi sgiliau newydd ar waith ac arbenigedd a ddatblygwyd dros gyfnod o amser yn y swydd.
- Gyda chytundeb yr ymgeisydd, caiff yr adran 'cyflawni targedau ac amcanion y cytunwyd arnynt' yn yr Adolygiad Datblygu Perfformiad ei defnyddio i oleuo'r broses Tâl Cysylltiedig â Chyfraniad.
- Dylai asesu cyfraniad fod wedi'i gysylltu'n glir â'r canlynol: amcanion perthnasol a phriodol y Brifysgol, Coleg, Ysgol neu Adran, cydnabod llwyddiannau a gwobrwyo cymwyseddau a gweithgareddau sy'n debygol o gyfrannu at lwyddiant y Brifysgol yn y dyfodol.
- Dylai Penaethiaid Ysgolion/Deoniaid Colegau sicrhau eu bod yn adolygu cyfraniadau eu holl staff yn flynyddol, er mwyn cyflwyno'r holl achosion sy'n cyflawni'r meini prawf i gael eu gwobrwyo.

- Dylai meini prawf i asesu cyfraniad gael eu gweithredu'n deg a chyson a chymryd i ystyriaeth ddisgwyliadau rhesymol y swydd a deiliad y swydd.
- Dylai barn gael ei seilio'n amlwg ar dystiolaeth wrthrychol a hefyd gydnabod gwaith tîm a dinasyddiaeth dda lle bo'n briodol.

4. Sgôp

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff sy'n dod o fewn y bandiau graddfa gyflog i athrawon.

Er mwyn sicrhau cysondeb a'r cyfle gorau i staff gael eu cydnabod, caiff dyfarnu codiadau cyflog dewisol a thaliadau unwaith yn unig eu hystyried gan y Pwyllgor Taliadau.

5. Diffiniadau

5.1 Cynnydd Cyflog am Gyfraniad Rhagorol - defnyddir y rhain i gydnabod cyfraniad cyson unigolyn uwchlaw'r hyn a ddisgwylir yn arferol yn achos y swydd, a hynny yng nghyd-destun disgwyliad o barhad ar y lefel honno.

5.2 Taliadau unwaith yn unig (taliad unigol am gyfraniad eithriadol) - defnyddir y rhain i gydnabod cyfraniad unigol unigolyn, uwchlaw'r hyn a ddisgwylir yn arferol yn y swydd, a hynny yng nghyd-destun tasg neu broject penodol.

6. Meini Prawf Ymgeisio a Mathau o Dâl Cyfraniad

Rhaid i geisiadau (a all gael eu gwneud gan yr ymgeisydd ei hun neu ar argymhelliad gan Benaethiaid Ysgolion/Deoniaid Colegau) ddangos bod yr aelod staff wedi cyflawni neu fynd y tu hwnt i'r cyfraniad arferol a ddisgwylir, fel y disgrifir yn y meini prawf perthnasol yn ymwneud â Bandiau Cyflogau i Athrawon. Dylai ceisiadau ddangos sut mae'r cyfraniad yn gysylltiedig â gwella ansawdd ac/neu arloesi ac/neu gynhyrchiant, sy'n cefnogi cyflawni'r amcanion strategol/lleol.

Dylid gwneud cais am ddyrchafiad lle mae cyfraniad cyson ar lefel eithriadol wedi arwain at ddatblygu'r swydd, e.e. mae'r swydd yn awr yn cyd-fynd yn well â band graddfa uwch.

6.1 Cynnydd Cyflog am Gyfraniad Rhagorol

Dylai cyfraniad rhagorol yr aelod staff fod wedi bod dros gyfnod o ddim llai na deuddeg mis, gyda thystiolaeth o weithio'n barhaus ar y lefel honno. Dylai'r dystiolaeth fod ar lefel uwch na'r hyn a ddisgwylir gyda'r meini prawf bandio presennol, ond heb fod eto ar lefel ddigonol i deilyngu'r band nesaf i fyny.

Gall tystiolaeth gynnwys y canlynol, ond nid yw'n gyfyngedig iddynt chwaith:

- Cyflawni amcanion hir dymor y cytunwyd arnynt, ac a nodwyd yn yr Adolygiad Datblygu Perfformiad, i safon eithriadol gyson fel ei bod wedi cael effaith gadarnhaol ar y Brifysgol, y Coleg, yr Ysgol neu'r Adran;

- Llwyddiant mewn ymchwil - er enghraifft, cynnyrch ymchwil sylweddol o ran cyhoeddiadau, ennill grantiau, cyflwyniadau mewn cynadleddau, swyddi golygyddol neu elfennau eraill sy'n dangos bri.
- Cynlluniau sylweddol ym maes ansawdd addysgu a dysgu.
- Arweinyddiaeth a datblygu maes pwnc - o ran datblygu cwricwlwm - sy'n arwain at gynnydd mewn recriwtio myfyrwyr neu'n debygol o wneud hynny.
- Gweithgaredd sylweddol ym maes trosglwyddo gwybodaeth a menter, yn arwain at gynhyrchu incwm.
- Llwyddiant rheolaethol neu weinyddol sylweddol ar lefel uwch ar ran adran/coleg, neu'r Brifysgol yn gyffredinol.
- Cryfhau enw da'r Brifysgol drwy ymdrech addysgol, gwasanaeth cyhoeddus neu ymdriniaeth gadarnhaol ar y cyfryngau.
- Cyflawni cyfrifoldebau ychwanegol sylweddol i hyrwyddo nodau ac amcanion y Brifysgol.

Fel rheol, cymeradwyir cynnydd o un pwynt. Mewn achosion eithriadol, gellir rhoi cynnydd o fwy nag un pwynt.

Yn achos aelod staff sydd ar frig ei fand graddfa, neu sydd eisoes ar bwynt cyfraniad (ond nid y pwynt cyfraniad uchaf y gellir ei roi), dyfernir cynnydd o un pwynt fel rheol.

Dylid cael tystiolaeth glir bod yr unigolyn wedi cyfrannu ei gyfraniad/chyfraniad i amcanion y Brifysgol, y Coleg, yr Ysgol neu'r Adran ar sail gyson. Bydd y lefel cyfraniad honno wedyn yn dod yn ddisgwyliad arferol i'r aelod staff dan sylw. Felly, ni fydd cyflwyno'r un dystiolaeth yn arwain at daliadau ychwanegol cyson, neu lwmp swm unwaith yn unig.

Ni all aelod staff sydd ar y pwynt cyfraniad uchaf gael ei ystyried ymhellach i gael cynnydd cyflog ychwanegol ar y raddfa honno.

Daw codiadau cyflog i rym o 1 Awst bob blwyddyn fel rheol. Gall y taliadau hyn ddod i rym ar ddyddiad arall priodol yn ôl doethineb cadeirydd y Pwyllgor Taliadau Uwch.

6.2 Cyfraniad Eithriadol Unigol (Taliad unwaith yn unig)

Bydd cyfraniad eithriadol yr aelod staff fel rheol yn gysylltiedig â chyflawni project neu dasg benodol.

Am gyfraniad eithriadol unigol rhoddir taliad unwaith yn unig na fydd yn gysylltiedig â phensiwn. Nid yw'n briodol fel rheol i dderbyn ceisiadau am wobrwyo cyfraniadau eithriadol unigol am yr un rhesymau, neu rai tebyg iawn, mewn blynyddoedd olynol ar gyfer yr un aelod staff. Byddai hyn yn dangos fel

rheol nad yw'r achos bellach yn cyflawni'r meini prawf i roi tâl a fwriedir i gydnabod cyfraniad eithriadol unigol ond, yn hytrach, yn cyflawni'r meini prawf am ragoriaeth gyson. Gall y Pwyllgor Taliadau drosglwyddo achosion o'r fath i'w hystyried am gynnydd cyflog ar sail rhagoriaeth gyson.

7. Proses Ymgeisio

Caiff ceisiadau am dâl cyfraniad eu gwneud fel rheol gan Bennaeth Adran/Deon Coleg ar ôl iddo/iddi adolygu cyfraniadau'r holl staff sy'n atebol iddo/iddi, fel rheol drwy'r Broses Adolygu Datblygu Perfformiad. Lle cyflwynir achos gan yr aelod staff ei hun, bydd angen i Bennaeth yr Ysgol/Deon y Coleg gadarnhau cywirdeb ffeithiol y cais.

Ystyrir pob cais gan y Pennaeth Ysgol/Deon Coleg, a fydd yn penderfynu a yw'n briodol i wneud argymhelliad i'r Pwyllgor Taliadau y dylid gwobrwyo'r aelod staff. Bydd y Pwyllgor yn ystyried pob cais a gwneud penderfyniad ar bob achos, gan roi ystyriaeth briodol i'r gyllideb sydd ar gael drwodd a thro.

Caiff yr holl benderfyniadau, yn cynnwys y rhesymeg tu ôl i'r penderfyniadau, eu cofnodi er mwyn rhoi sylwadau i ymgeiswyr a monitro'r drefn weithredu. Bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn rhoi gwybod am y canlyniad i bob ymgeisydd drwy'r Pennaeth Ysgol/Deon Coleg perthnasol.

Lle bo cais yn aflwyddiannus, neu lle bo aelod staff wedi cael math gwahanol o daliad i'r hyn y gwnaeth gais amdano, dylid rhoi sylwadau am y penderfyniad iddo/iddi.

8. Pwyllgor Taliadau

Caiff cylch gorchwyl y Pwyllgor Taliadau ei ddiwygio i gymryd i ystyriaeth eu cyfrifoldeb a'u hawdurdod mewn perthynas â'r polisi hwn.

9. Ceisiadau Cyflym

Dan amgylchiadau a ystyrir yn gwbl eithriadol ac nad oedd modd eu rhagweld, gellir cyflwyno ceisiadau i'r Pwyllgor Taliadau y tu allan i'r amserlen arferol. Yn y cyfryw achosion, dilynir y drefn arferol. Fodd bynnag, os na fydd amser yn caniatáu, neu amgylchiadau'n mynd yn groes i hynny, cynhelir ymarfer ymgynghori electronig yn unol ag amserlen briodol.

10. Monitro

Caiff data ar Dâl Cysylltiedig â Chyfraniad eu casglu a'u hadolygu'n flynyddol gan yr adran AD i ddibenion monitro cyfleoedd cyfartal. Caiff ychwanegiadau eu cynnwys hefyd mewn unrhyw archwiliadau cyflog cyfartal a gynhelir gan y Brifysgol. Caiff gwybodaeth a gesglir i ddibenion monitro ei rhannu'n flynyddol gydag undebau llafur cydnabyddedig y campws ac ymgynghorir â hwy er mwyn galluogi adolygu effeithiolrwydd y polisi hwn. Cyflwynir adroddiad llawn bob blwyddyn i'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol.

11. Amserlen

Caiff dyddiad cau cyflwyno ceisiadau i AD ei gyhoeddi ar wefan y Brifysgol. Bydd hyn yn digwydd yn flynyddol fel rheol.

12. Cyfrinachedd

Polisi'r Brifysgol yw cadw'r wybodaeth a ddarperir yn gyfrinachol i'r Pwyllgor Taliadau Uwch a'r aelodau staff unigol dan sylw, yn unol â gofynion Deddf Gwarchod Data 1998, ond dylid nodi y gall ymgeiswyr herio'r polisi hwn a gorfodir i'r holl wybodaeth a ddarperir gael ei datgelu.

13. Rheoli Cofnodion

Caiff ceisiadau o bob rownd am daliadau cyfraniad eu cadw yng nghofnodion AD yr aelod staff, ynghyd â'r llythyrau a anfonwyd yn eu hysbysu o'r canlyniadau.