**Prifysgol Bangor**

**Datganiad Polisi Cyflogau 2023/2024**

1. **Rhagarweiniad**

1.1 Mae prifysgolion yn chwarae rhan bwysig yn y gwaith o hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb yng Nghymru. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i'n cyfrifoldebau i gyflawni dyletswyddau cyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol i Gymru. Yn benodol, mae'r brifysgol hefyd wedi ymrwymo i'r amcanion a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015). Rydym yn ystyried bod ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chynhwysiant yn allweddol i'n cynaliadwyedd a'n llwyddiant hirdymor.

1.2 Mae Prifysgol Bangor yn parhau i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y brifysgol a'i gweithgareddau. Er mwyn gwneud hyn, rydym wedi gweithio'n agos gyda staff a myfyrwyr i gefnogi ein cymuned amrywiol i ddarparu profiad rhagorol i fyfyrwyr ac i ddarparu addysgu ac ymchwil rhagorol.

1.3 Mae Prifysgol Bangor yn cydnabod pwysigrwydd tegwch a thryloywder yn ei strwythurau cyflog gan sicrhau bod staff yn cael eu gwobrwyo'n deg am y gwaith a wnânt a sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.

**2. Fframwaith Deddfwriaethol**

2.1 Mae’r brifysgol wedi ei hymgorffori trwy Siarter Frenhinol, a roddwyd iddi gyntaf ym 1885, ac sydd wedi cael ei hailysgrifennu a’i diwygio ar sawl achlysur yn dilyn hynny. Mae’r Siarter <https://www.bangor.ac.uk/about/docs/Bangor%20University%20Charter%20and%20Statutes.pdf> (a’r Ordinhadau <https://www.bangor.ac.uk/governance-and-compliance/bangor-university-ordinances.php.en> ategol) yn gosod fframwaith bras i strwythur cyfreithiol a dull llywodraethu'r brifysgol.

2.2 O dan y Siarter, y Cyngor yw corff llywodraethu’r brifysgol. Ar hyn o bryd mae ganddo 17 o aelodau, y mwyafrif ohonynt yn aelodau lleyg.

2.3 Wrth bennu cyflog a thâl ei holl weithwyr, bydd y brifysgol yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol.

**3. Strwythur cyflog a gwneud penderfyniadau**

3.1 Cafodd Cytundeb Fframwaith Cenedlaethol ei negodi yn 2004 gan Gymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a’r Colegau (UCEA) a holl undebau llafur cydnabyddedig y sector addysg uwch i ddiwygio strwythurau cyflog, graddfeydd a rhai telerau ac amodau ar draws y sector. Cafodd hyn ei roi ar waith trwy gytundeb lleol rhwng y brifysgol a'r undebau llafur yn 2008.

3.2 Y Cyd-bwyllgor Negodi newydd ar gyfer Staff Addysg Uwch (JNCHES) yw'r fforwm lle mae'r cyflogwyr sy'n cymryd rhan, wedi eu cynrychioli gan UCEA, a'r undebau llafur yn negodi ynglŷn â’r codiad sylfaenol i'r Golofn Gyflog Genedlaethol, a ddaw i rym fel rheol ar 1 Awst bob blwyddyn. Mae amserlen negodi'r cyd-bwyllgor yn broses sy'n digwydd ar draws cyfarfodydd a gynhelir ym mis Mawrth, Ebrill a Mai ac sy’n caniatáu ar gyfer cynnal tri chyfarfod negodi. Mae'r brifysgol yn penderfynu bob blwyddyn a fydd yn cymryd rhan mewn trafodaethau cenedlaethol. Yna dyfernir y dyfarniad cyflog cenedlaethol i fwyafrif y staff yn y brifysgol.

3.3 Ym Mangor, mae mwyafrif staff y brifysgol yn dod o fewn un golofn gyflog sengl ac felly pennwyd proffiliau swydd iddynt ar sail Dadansoddiad Rolau Addysg Uwch (HERA), gan eu categoreiddio felly fel ‘*gwaith tebyg*’.Mae’r brifysgol wedi pennu, ac yn defnyddio, 9 graddfa ar yr un golofn gyflog sengl honno.

3.4 Mae swyddi athrawol yn dod o fewn y band priodol i staff athrawol (ehangodd y brifysgol y golofn gyflog sengl ym mis Awst 2015 i gynnwys swyddi athrawol), Band 1 (i unigolion sy'n ymgymryd â'u penodiad cyntaf i swydd athrawol), Band 2 (i unigolion ag enw da sefydledig) a Band 3 (i’r rhai sydd ag enw da yn rhyngwladol ac sy'n dod â bri sylweddol i'r brifysgol trwy eu cofnod parhaus o gyflawniad academaidd ar y lefel uchaf).

3.5 Mae swyddi cyfarwyddwr fel arfer yn swyddi sydd y tu allan i'r golofn gyflog sengl a’r bandiau athrawol, e.e. y rhai sy'n cael cyflog uwchlaw pwynt 51.

3.6 Yn 2020, daeth y brifysgol yn gyflogwr achrededig y Cyflog Byw Gwirioneddol gan dalu isafswm cyflog fesul awr sy'n sylweddol uwch na'r isafswm cyflog cenedlaethol. Cyhoeddir y Cyflog Byw Gwirioneddol bob mis Tachwedd, ac fel arfer mae'r brifysgol yn gweithredu'r cynnydd bob mis Mai. Bydd hyn yn ei dro yn cael effaith ar y gwahaniaethau o fewn y graddau isaf ar y golofn 51 pwynt.

3.7 Mae’r brifysgol fel arfer yn cynnig nifer o gyfleoedd am ddyrchafiad bob blwyddyn yn ogystal â dilyniant cyflog o fewn graddfeydd a chyflog ar sail cyfraniad i bob graddfa o fewn y golofn sengl 51 pwynt ac yn y bandiau i athrawon. Cytunwyd ar y polisïau hyn yn lleol gydag undebau llafur y brifysgol.

**4**. **Cyd-fargeinio**

 4.1 Sefydlwyd y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Staff Addysg Uwch (JNCHES) yn 2001 fel peirianwaith cysylltiadau diwydiannol y sector i negodi cyflogau ac amodau gwasanaeth. Bydd newidiadau mewn amodau gwasanaeth, y cytunir arnynt o bryd i’w gilydd, yn cael eu hymgorffori yn awtomatig yng nghontractau unigol yr aelodau staff hynny a ddiogelir gan y cytundeb hwnnw, a hysbysir staff yn unol â gofynion Deddf Diwygio Undebau Llafur a Chysylltiadau Cyflogaeth 1993.

4.2 Mae Prifysgol Bangor yn cydnabod yr undebau llafur canlynol at ddibenion ymgynghori ar lefel leol gyda'r brifysgol ynglŷn â [pholisïau](http://bucu.bangor.ac.uk/policy)  ac amodau lleol, ac maent yn darparu cefnogaeth unigol [ac ar y cyd](http://bucu.bangor.ac.uk/help) i aelodau:

* UCU
* Unsain
* Unite

**5. Cyflog Uwch Aelodau Staff**

5.1 Mae Cyngor y Brifysgol wedi sefydlu Pwyllgor Taliadau i fod yn un o bwyllgorau sefydlog y Cyngor. Y pwyllgor hwn sy’n penderfynu ar dâl yr Is-ganghellor, aelodau'r Bwrdd Gweithredol a staff sy'n derbyn cyflogau o £100,000 a mwy, ac adolygu'r penderfyniadau hynny.

5.2 Mae'r Pwyllgor Taliadau yn gyfrifol am bennu ac adolygu’r strategaeth gyflogau gyffredinol i uwch swyddogion y brifysgol. Rhaid iddo sicrhau bod gwybodaeth berthnasol mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei hystyried yn llawn ym mhob mater sy'n ymwneud â chyflogau uwch aelodau staff a'r staff hynny sy’n dod oddi fewn i gylch gorchwyl y Grŵp Adolygu Cyflogau Uwch Aelodau Staff.

5.3 Cafodd y cylch gorchwyl ei lunio yn unol â Chod Cyflogau Uwch Aelodau Staff Addysg Uwch y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion. Nid yw'r Is-ganghellor yn aelod o'r pwyllgor hwn.

5.4 Mae gwybodaeth a ystyrir gan y Pwyllgor Taliadau yn cynnwys fforddiadwyedd, gwybodaeth gymharol am daliadau o fewn y sector neu fannau eraill a metrigau a data perfformiad perthnasol. Caiff perfformiad staff ei ystyried yn erbyn safonau a nodwyd.

5.5 Mae'r brifysgol yn cyhoeddi ei datganiadau ariannol ar gyfer pob blwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Gorffennaf ac maent yn cynnwys cyflog yr Is-ganghellor. Gellir gweld y datganiadau ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Gorffennaf 2024 trwy ddilyn y ddolen hon:

https://www.bangor.ac.uk/annual-report

5.6 Mae’r Pwyllgor Taliadau yn sicrhau bod y brifysgol yn cydymffurfio â'r egwyddorion a fabwysiadwyd yng nghanllawiau'r Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion, sef Guidance on Decisions Taken about Severance Payments in HEIs, mewn perthynas ag unrhyw delerau diswyddo i uwch aelodau staff.

**6**. **Cydberthynas cyflogau**

6.1 Y tâl isaf yn y brifysgol, o 1 Mai 2024, yw £12.00. Dyma gyfradd fesul awr y Cyflog Byw Gwirioneddol.

6.2 Yr Is-ganghellor yw'r aelod staff ar y cyflog uchaf yn y brifysgol gyda chyflog o £273,000.

6.3 Mae’r gymhareb rhwng yr enillion uchaf a’r enillion canolrifol yn y brifysgol fel a ganlyn:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2023/24** | **2022/23** |
| Canolrif cyflog sylfaenol | 1:6.65 | 1:6.50 |

**7. Adolygu**

7.1 Cyhoeddwyd y datganiad hwn ar wefan Prifysgol Bangor. Caiff ei adolygu bob blwyddyn neu pan wneir unrhyw newidiadau.