

# PRIFYSGOL BANGOR

## Datganiad Polisi

### Staff Ymchwil ar Gontract

Yn 1996 cymeradwyodd y Brifysgol y Concordat ar Reoli Gyrfaoedd Staff Ymchwil ar Gontract ac, ers hynny, mae wedi gwneud nifer o drefniadau i sicrhau y gweithredir arfer dda.

1. Dylai Staff Ymchwil ar Gontract gael cyfle, bob 12 mis, i gael trafodaeth adolygu ffurfiol gyda'u Rheolwr Ymchwil neu gyda deiliad grant y project y maent yn rhan ohono. Bydd yr adolygiad hwn yn dilyn y canllawiau a nodwyd yn y Cynllun Adolygu Datblygiad Proffesiynol Staff Academaidd yn gyffredinol, ond bydd yn canolbwyntio hefyd ar y cyfleoedd gyrfa (cyffredinol a phenodol) a all godi yn dilyn y cyfnod cyflogaeth presennol.
2. Fel rheol cyflogir Staff Ymchwil ar Gontract ar gontractau cyfnod penodol a pholisi'r Brifysgol yw gweithredu cymal yn ildio hawl i hawlio tâl diswyddo pan ddaw'r contract i ben.

Bydd y Brifysgol yn rhoi gwybodaeth fanwl yn y contract cyflogaeth wrth benodi ac yn sicrhau yr ymgynghorir â staff cyn y daw'r contract i ben.

3. Mae Staff Ymchwil ar Gontract i'w cyflogi ar y telerau a'r amodau academaidd arferol sy'n berthnasol i benodiadau am gyfnod penodol. Mae hyn yn cynnwys penodi ar bwynt priodol ar raddfa gyflog y cytunwyd arni'n genedlaethol i Ymchwilwyr, darpariaeth ar gyfer absenoldeb salwch ac absenoldeb mamolaeth (unwaith y gorffennir y cyfnod cyflogaeth angenrheidiol i fod yn gymwys i hynny) ac aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Prifysgolion (USS) yn achos contractau dros 3 mis.

Cyhyd â bod cyllid ar gael, gweithredir dyfarniadau cyflog cenedlaethol a chodi drwy'r raddfa gyflog fel rheol.

4. Bydd y Brifysgol yn sicrhau, drwy hysbysebu swyddi gwag yn fewnol (ar dudalen gartref y Gwasanaethau Personél) ac yn allanol, bod cyfleoedd datblygu gyrfa'n cael eu dwyn i sylw Staff Ymchwil ar Gontract, a gwneir ymdrechion i hwyluso cynnydd a datblygiad gyrfa lle bo modd. Bydd pob penodiad o'r fath yn cydymffurfio â pholisi cyfle cyfartal cyffredinol y Brifysgol o ran recriwtio staff.
5. Wrth adolygu datblygiad proffesiynol rhoddir ystyriaeth i gynllunio swyddogaethau, swyddi a phrojectau ar gyfer staff yn y dyfodol a defnyddio ymchwilwyr "a enwir" wrth wneud ceisiadau am grantiau at y dyfodol er mwyn gwneud defnydd effeithiol o sgiliau a photensial staff presennol.

Rhoddir ystyriaeth i ailgyflogi staff sydd wedi cymryd seibiant gyrfa ar yr amod bod cyllid ar gael, bod y swyddi'n agored i gystadleuaeth a bod sgiliau'r unigolyn dan sylw yn cyd-fynd â gofynion y project.

6. Yn ystod eu cyflogaeth bydd Staff Ymchwil ar Gontract yn cael goruchwyliaeth, hyfforddiant ac arweiniad digonol a phriodol ym maes ymchwil, a chyfle i gael hyfforddiant arbenigol neu gyffredinol addas. Mae Canolfan Datblygu Dysgu a Hyfforddiant y Brifysgol yn darparu ystod eang o gyrsiau a rhaglenni a bydd Prif Ymchwilwyr/Cyfarwyddwr Ymchwil/Rheolwyr Project yr aelod staff yn rhoi ystyriaeth i ryddhau Staff Ymchwil ar Gontract i fynychu cyrsiau priodol pan fo hynny'n ymarferol, yn gost effeithiol ac yn berthnasol, a phan na fydd hynny'n cael unrhyw effaith negyddol ar gwblhau'r contract ymchwil.

Bydd Staff Ymchwil ar Gontract yn cael datganiad ysgrifenedig gan eu Cyfarwyddwr Ymchwil/Rheolwyr Project/Prif Ymchwilydd yn rhoi manylion y trefniadau goruchwyllo, a chyfleoedd i drafod a chael adborth ar berfformiad drwy gydol y project.

Yn ystod y cyfnod prawf (chwe mis cyntaf y contract ymchwil cyntaf) caiff perfformiad staff ei fonitro a bydd Staff Ymchwil ar Gontract yn cael cyfarwyddyd a chynghor clir ar eu gwaith a chefnogaeth i wella eu perfformiad lle bo'r angen.

7. Bydd staff sy'n gyfrifol am reoli neu gyfarwyddo gweithgareddau Staff Ymchwil ar Gontract yn ceisio rhoi cynghor cadarn, gonest a gwrthrychol ar ragolygon gyrfya tymor hir o fewn maes yr arbenigwr, a'u hannog i ystyried opsiynau eraill lle bo'n briodol.
8. Mae'r Brifysgol wedi pennu mai'r Pwyllgor Rheoli Staff Ymchwil ar Gontract yw'r corff sydd â chyfrifoldeb cyffredinol dros ddatblygu polisi sefydliadol ynglŷn â rheoli Staff Ymchwil ar Gontract, ac mae wedi enwebu Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Personél fel y cydlynnydd sy'n gyfrifol am gadw golwg ar bob agwedd yn ymwneud â Staff Ymchwil ar Gontract yn y sefydliad.
9. Mae pob canolfan adnoddau academiaidd wedi cael gwybod bod darpariaeth sy'n golygu y gall Cynghorau Ymchwil ystyried ceisiadau i gyllido staff ar gontract, nad ydynt wedi eu henwi, ar bwyntiau cyflog uwch wrth ddyfarnu grantiau.
10. Mae'r Brifysgol yn sicrhau fod pob aelod o Staff Ymchwil ar Gontract yn cael pecyn gwybodaeth cynhwysfawr wrth gael eu penodi, sy'n cynnwys copi o Ddatganiad Polisi'r Brifysgol ynglŷn â Staff Ymchwil ar Gontract, copi o'r Concordat, a gwybodaeth ynglŷn â sut i gael mynediad at gopiâu o adroddiad y Careers Research Initiative a gyhoeddwyd yn Hydref 1998 (<http://www.universitiesuk.ac.uk/activities/rci.asp>) a'r Research Staff Guide to Best Practice (<http://www.universitiesuk.ac.uk/activities/RCIdownloads/RCIContractResearchers.pdf>). Mae copiâu o'r dogfennau hyn hefyd ar gael yn y Canolfannau Adnoddau Academiaidd.

## **Y partion i'r Concordat yw:**

Pwyllgor yr Is-gangellorion a'r Prifathrawon  
Cynhadledd Sefydlog y Prifathrawon  
Pwyllgor Prifathrawon Addysg Uwch yr Alban  
Cyngor Ymchwil Biotechnoleg a Gwyddorau Biolegol  
Cyngor Ymchwil Peirianeg a'r Gwyddorau Ffisegol  
Y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol  
Y Cyngor Ymchwil Meddygol  
Cyngor Ymchwil yr Amgylchedd Naturiol  
Cyngor Ymchwil Ffiseg Ronynnol a Seryddiaeth  
Y Gymdeithas Frenhinol  
Yr Academi Brydeinig

### **Concordat i Ddarparu Fframwaith ar gyfer Rheoli Gyrfaoedd Staff Ymchwil ar Gontract mewn Prifysgolion a Cholegau**

1. Mae'r Concordat hwn yn gosod safonau ar gyfer rheoli gyrfaoedd ac amodau cyflogaeth ymchwilwyr a gyflogir gan brifysgolion a cholegau ar gontractau cyfnod penodol neu gontractau tebyg sydd wedi eu cyllido trwy grantiau ymchwil neu gynlluniau cyfatebol.
2. Bydd y cyrff cyllido ymchwil sydd wedi llofnodi'r Concordat hwn yn disgwyl i brifysgolion a cholegau gydymffurfio â'r safonau ym mharagraff 17, a byddant yn cydweithio'n agos â nhw i annog, galluogi ac adolygu gweithrediad y safonau hynny.
3. Mae Pwyllgor yr Is-gangellorion a'r Prifathrawon, Cynhadledd Sefydlog y Prifathrawon a Phwyllgor Prifathrawon Addysg Uwch yr Alban yn cydnabod pwysigrwydd sefydlu arferion rheoli da ar gyfer staff ymchwil ar gontract, ac yn cymeradwyo'r safonau i'w haelodau.
4. Mae'r trefniadau ar gyfer adolygu'r Concordat wedi eu nodi ym mharagraff 35.

### **Cefndir**

5. Ariennir llawer o ymchwil mewn prifysgolion a cholegau am gyfnodau penodol gan gwmnïau, elusennau ymchwil, yr Undeb Ewropeaidd, Adrannau'r Llywodraeth a'r Cyngorau Ymchwil. Yn eu tro, mae'r prifysgolion yn cyflogi staff, a elwir yn 'staff ymchwil ar gontract', trwy gontractau cyfnod penodol neu gontractau tebyg i gynnal yr ymchwil.

6. Mae'r partïon i'r Concordat hwn yn cydnabod y bydd grantiau cyfnod penodol yn parhau i chwarae rhan bwysig yn y gwaith o gyllido a mynd ar drywydd ymchwil mewn prifysgolion a cholegau. Mae staff ymchwil ar gontract yn gwneud cyfraniad sylweddol i'r ymchwil hwnnw. Gallant ddod â syniadau, arbenigedd a gwybodaeth newydd, a galluogi prifysgolion a cholegau i ymateb yn hyblyg i'r cyfleoedd a'r anghenion a nodir gan gyrrff cyllido.

7. Mae'r partïon i'r Concordat hwn yn derbyn:

- y dylai'r rhai a recriwtiwyd i weithio fel staff ymchwil ar gontract allu elwa o'r profiad a defnyddio'r cyfnod hwn o gyflogaeth i brofi eu haddasrwydd i wneud rhagor o ymchwil y tu mewn neu'r tu allan i'r byd academaidd ac i feithrin ystod ehangach o gymwyseddau a phrofiad;
- efallai y bydd gan rai botensial i ddod yn arweinwyr ymchwil neu gael swydd tymor hir sy'n cyfuno addysgu ac ymchwil mewn prifysgol neu goleg;
- y bydd rhai efallai'n cael gwaith gan brifysgol neu goleg dros y tymor canolig neu'r tymor hir yn gweithio ar sawl project ymchwil, y naill ar ôl y llall;
- bod gan lawer rôl bwysig i'w chwarae yn rhoi eu harbenigedd a'u sgiliau ar waith mewn amrywiaeth o swyddi, nid yn unig ym maes ymchwil a datblygu, ond hefyd mewn diwydiant, masnach, a'r sector cyhoeddus yn ehangach.

8. Fodd bynnag, mae'r partïon yn cydnabod

- mai dim ond i'r lleiafrif y bydd gyrfa sefydledig yn y byd academaidd neu, yn fwy penodol, mewn ymchwil academaidd, yn realistig;
- bod y prinder cyfleoedd a'r ansefydlogrwydd sy'n deillio o gael dilyniant o gontractau cyfnod penodol yn creu tensiynau. Caiff y tensiynau hyn eu gwaethygu oherwydd bod meysydd blaenoriaeth eraill hefyd yn galw am yr un adnoddau prin. Mae hyn yn arwain at fuddsoddi llai ym maes rheoli gyrfaoedd a datblygu staff ymchwil ar gontract nag y byddid wedi ei wneud oni bai am hynny.
- mai'r canlyniad yw bod rhai aelodau talentog o staff sydd wedi eu hyfforddi wedi cael eu colli yn ddianghenraid o'r maes ymchwil, mae eraill wedi symud o gontract i gontract oherwydd diffyg arweiniad deallus, ac mae morâl a chynhyrchiant cyffredinol yn dioddef hefyd.

9. O'r herwydd, yr her yw rheoli'r tensiynau'n well, a sicrhau buddsoddiad priodol mewn rheoli gyrfaoedd

### **'Gwireddu ein Potensial'**

10. Mae'r prifysgolion a'r colegau, fel cyflogwyr, yn gyfrifol am reoli eu holl staff. Mae hyn yn cynnwys telerau ac amodau cyflogaeth, datblygu staff, a'r gyfran o staff sefydledig a staff ymchwil ar gontract.

11. Mae gan Gynghorau Ymchwil gyfrifoldeb penodol dros gynhyrchu pobl hyfforddedig i ddiwallu anghenion cymunedau defnyddwyr ymchwil yn y prifysgolion a'r colegau, ac mewn diwydiant, masnach ac yn y sector cyhoeddus yn ehangach. Mae gan y Cynghorau hefyd fuddiant mewn staff ymchwil ar gontract oherwydd bod cyflawni eu cenhadaeth trwy ymchwil a wneir mewn prifysgolion a cholegau'n dibynnu ar gyflenwi a datblygu staff ymchwil blaengar a dawnus, sydd wedi eu hyfforddi, yn y prifysgolion. Mae gan y Gymdeithas Frenhinol a chyrrff cyllido eraill fuddiannau tebyg. Yn ogystal, mae cyrrff cyllido sy'n darparu grantiau, cymrodoriaethau a mathau eraill o gefnogaeth ymchwil, a'r telerau

a'r amodau sy'n gysylltiedig â nhw, yn dylanwadu'n uniongyrchol ar sut mae prifysgolion a cholegau sy'n cyflogi yn rheoli staff ymchwil ar gontract.

12. Roedd y Papur Gwyn 'Realising Our Potential: A Strategy for Science, Engineering and Technology' yn cydnabod y byddai angen i brifysgolion, colegau a chyrrff cyllido weithredu er mwyn rheoli gyrfaoedd staff ymchwil ar gontract yn fwy effeithiol, a galluogi dynion a menywod sydd â thalent am ymchwilio i edrych ymlaen at yrfaeodd boddhaus a gwerthfawr yn y byd academaidd ac mewn diwydiant, masnach ac yn y sector cyhoeddus yn ehangach. Roedd y papur gwyn yn gofyn i'r Cynghorau Ymchwil weithio gyda chynrychiolwyr o brifysgolion a cholegau ar wireddu dau nod:

- bod prifysgolion a cholegau sy'n cyflogi'n rheoli gyrfaoedd ac yn datblygu staff ymchwil ar gontract yn fwy effeithiol;
- y dylai trefniadau grantiau'r Cynghorau Ymchwil gynorthwyo'r prifysgolion a'r colegau i gyflawni'r cyfrifoldebau hynny, ac y dylai'r Cynghorau edrych ar y cyfle sydd i roi rhagor o bwyslais ar ffurfiau mwy tymor hir neu fwy personol o ddarparu cefnogaeth ymchwil.

13. Mae'r Concordat hwn yn darparu fframwaith y bydd prifysgolion, colegau, y Cynghorau Ymchwil a chyrrff cyllido eraill yn gweithio oddi mewn iddi i gyflawni'r amcanion hynny.

### **Egwyddorion y Fframwaith**

14. Mae'r partion i'r Concordat hwn yn cytuno y dylai'r fframwaith ar gyfer rheoli gyrfaoedd staff ymchwil ar gontract yn fwy effeithiol fod yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

- **dylid hyrwyddo'r gwaith o reoli gyrfaoedd ymchwilwyr ar gontract**, gan gydnabod y cyfraniad pwysig y maent yn ei wneud i lwyddiant y sefydliadau sy'n eu cyflogi, gan gynnwys lledaenu canlyniadau ymchwil a thechnegau newydd;
- **dylai prifysgolion a cholegau gydnabod pa mor bwysig yw adolygu a rhoi arweiniad gyrfaoel yn rheolaidd** i ymchwilwyr ar gontract, i sicrhau eu bod yn derbyn cyngor, cefnogaeth ac anogaeth briodol ac amserol i ddatblygu eu gyrfaoedd ac i gymryd cyfrifoldeb dros wneud hynny;
- dylai cyrrff cyllido, prifysgolion a cholegau ddeall beth yw eu **swyddogaethau a'u cyfrifoldebau perthnasol**
  - (a) o ran ysgwyddo'r costau sy'n gysylltiedig â rheoli'r staff hyn, gan gynnwys rhoi arweiniad gyrfaoel ac ailhyfforddi neu wneud trefniadau priodol eraill i wireddu cyfleoedd gyrfaoel ehangach ar ddiwedd penodiad cyfnod penodol yr ymchwilydd ar gontract;
  - (b) o ran adolygu lefelau cyllido dulliau cefnogi personol neu dymor hir mewn ymchwil academaidd.

15. Ymhelaethir ar yr egwyddorion hyn yng ngweddill y Concordat.

### **Safonau Rheoli Personél**

16. Cyfrifoldeb y prifysgolion a'r colegau fel cyflogwyr yw pennu trefniadau manwl ar gyfer rheoli personél a gyrfaoedd staff ymchwil ar gontract.

17. Fodd bynnag, bydd y cyrrff cyllido'n dymuno cael eu bodloni, fel un o amodau allweddol darparu grantiau a chymrodoriaethau i'r prifysgolion a'r colegau, bod gan y sefydliadau

hynny bolisiau effeithiol ar waith i sicrhau safonau yn yr agweddau canlynol o'r gwaith o reoli gyrfaoedd ymchwilwyr ar gontract:

i. **recruiwio**, fel bod y cyfleoedd y mae swyddi ymchwil ar gontract yn eu cynnig, cyn belled â phosibl, yn hysbys ac yn cael eu defnyddio

- i ddarparu hyfforddiant ymchwil a datblygiad parhaus i ymchwilwyr yn gynnar yn eu gyrfa ymchwil, y gellid, maes o law, ei ddefnyddio yn y byd academiaidd ac mewn diwydiant, masnach, neu yn y sector cyhoeddus yn ehangach; neu
- ar gyfer **cynllunio** datblygiad gyrfa staff presennol ar gontract, eto gyda'r posibilrwydd y bydd y datblygiad hwnnw'n digwydd wedyn yn y byd academiaidd, mewn diwydiant, masnach neu yn y sector cyhoeddus yn ehangach; neu
- fel llwybrau 'ail-fynediad' i ymchwilwyr sydd wedi cymryd seibiant o'u gyrfaoedd;

ii. **trefniadau rheoli perfformiad**, i sicrhau bod goruchwylwyr ymchwil yn darparu amgylcheddau ymchwil effeithiol er mwyn hyfforddi a datblygu ymchwilwyr. Yn ogystal, dylai fod systemau ar waith ar gyfer:

- **goruchwyllo**, fel bod ymchwilwyr ar gontract yn cael y budd mwyaf o'r cyfleoedd hyfforddi a datblygu a ddarperir gan yr amgylchedd ymchwil y maent yn gweithio ynddo;
- **adolygu rheolaidd**, gan alluogi'r ymchwilydd ar gontract a'i g/oruchwylwr - ac yn y pen draw, y brifysgol neu'r coleg fel cyflogwr - i lunio'r asesiad gorau posibl o botensial yr unigolyn, a rhoi adborth ynglŷn â hynny, boed ar gyfer gyrfa ymchwil yn y byd academiaidd, mewn diwydiant, masnach, yn y sector cyhoeddus yn ehangach neu yn unrhyw gyfeiriad arall;

iii. **gwobrau a thelerau ac amodau gwasanaeth eraill ar gyfer staff ymchwil ar gontract (er enghraifft, cyfraddau tâl, darpariaethau ar gyfer gwyliau ac absenoldeb salwch, pensiynau, mynediad at gyfleusterau)** sy'n cyd-fynd â'r hyn y mae staff sefydledig yn ei gael, gan osgoi'r duedd fod ymchwilwyr ar gontract yn teimlo'n ynysig, ac o dan anfantais mewn perthynas â'r grwpiau hynny o weithwyr. Elfen allweddol yw cael sicrwydd **cyfle cyfartal** a dileu arferion sy'n gysylltiedig â natur tymor byr contractau sy'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn menywod. Dylai darpariaethau cyflog ac absenoldeb mamolaeth ar gyfer staff ar gontract fod yn unol â'r darpariaethau ar gyfer staff sefydledig, yn amodol ar gyfnod penodol y contract cyflogaeth;

iv. **hyfforddiant mewn swydd** ar ffurf hyfforddiant arbenigol neu gyffredinol. Dylid annog dyletswyddau arddangos ac addysgu o fewn y terfynau a osodwyd gan amodau'r grant;

v. **arweiniad a datblygiad gyrfaol**, er enghraifft i lywio penderfyniadau staff ymchwil ar gontract ynglŷn â newid cyfeiriad eu gyrfa os yw'r cyfleoedd yn gyfyngedig neu os nad ydynt yn dymuno parhau yn y maes ymchwil neu os nad yw gyrfa o'r fath yn gweddu iddynt, ac annog ymchwilwyr dawnus drwy roi cyngor iddynt ynglŷn â chyfleoedd y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad sy'n cyflogi.

## **Swyddogaethau a Chyfrifoldebau**

18. Yn gyffredinol, dim ond y prifysgolion a'r colegau sy'n cyflogi fydd yn rheoli ac yn gweithredu'r polisiau hyn.

19. Bydd elfen cyflogau'r grantiau'n darparu cyflog sy'n briodol i faint y cyfrifoldeb (graddfa), tâl teilyngdod, a phensiynau. Dylid eu nodi yn y cais am grant neu ddarparu ar eu cyfer yn nherfynau arian parod y grant, gan alluogi'r cyrff cyllido i'w bodloni o fewn fframwaith grantiau sydd wedi eu cyfyngu o ran arian parod.

20. Mewn ceisiadau am gyllid ar gyfer un neu ragor o aelodau o staff ymchwil ar gontract sydd wedi eu henwi dylid cynnwys darpariaeth ar gyfer costau cyflog sy'n cynnwys y cyfrifoldebau ymchwil o fewn y grant, ond hefyd, lle bo hynny'n berthnasol, profiad blaenorol a chyfraniad proffesiynol yr aelodau staff hynny. Mewn ceisiadau o'r fath gellir ceisio cael darpariaeth ar gyfer dyrchafiad yn ystod cyfnod y grant pan fo'r posibilrwydd hwnnw wedi cael ei ragweld gan y sefydliad sy'n cyflogi, pan fo'r rhesymau wedi cael eu cyfiawnhau yn y cais, a phan fo'r dyrchafiad yn cael ei wneud yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r sefydliad sy'n cyflogi. Mewn achosion eraill, gellir darparu ar gyfer hynny trwy drosglwyddiad o fewn y grant.

21. Yn gyffredinol, mae dwy set wahanol o raddfeydd cyflog a ddefnyddir i dalu staff ymchwil ar gontract a defnyddir y naill neu'r llall yn ddibynnol ar a yw'r swydd mewn prifysgol a fodolai cyn 1992 neu mewn prifysgol neu goleg addysg uwch a sefydlwyd ers 1992. Bydd y cyrff ariannu'n darparu ar gyfer cyflogau ar sail pwyntiau'r graddfeydd cyflog a bennir gan y Gymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA) mewn perthynas â phrifysgolion a fodolai cyn 1992 a phrifysgolion a cholegau a sefydlwyd ers 1992.

22. Pan fydd cais am grant yn cynnwys darpariaeth ar gyfer staff ymchwil ar gontract, a hwythau wedi eu henwi, bydd y cyrff cyllido fel arfer yn disgwyl datgan cyllid ar y lefel y gofynnwyd amdano; fodd bynnag, maent yn cadw'r hawl i gynnig cefnogaeth ar lefel wahanol os ystyrir bod hynny'n briodol i gyfrifoldebau ymchwil y project.

23 Yn achos staff ymchwil ar gontract nad ydynt wedi eu henwi, bydd yr elfen gyflogau fel arfer yn darparu ar gyfer penodi ar bwynt 6, sef trydydd pwynt Graddfa Ymchwil 1A neu'r raddfa gyfatebol mewn prifysgolion a cholegau a sefydlwyd ers 1992. Fodd bynnag, gellir gwneud darpariaeth ar gyfer penodi ar bwyntiau uwch, gan gynnwys ystod graddfeydd II neu III (neu'r hyn sy'n gyfwerth), pan fo'r cais yn galw am hynny ac yn nodi'n glir, i foddhad y corff cyllido, y byddai'r cyfrifoldebau ymchwil yn cyfiawnhau penodiad o'r fath ac y byddai'r project yn cynnig cyfle i ddatblygu gyrfau unigolyn mwy profiadol.

24. Mae modd defnyddio elfen cyflogau grantiau i ddarparu absenoldeb mamolaeth â thâl a thâl salwch i aelodau o staff ymchwil ar gontract sy'n bodloni amodau cymhwyso perthnasol y sefydliad sy'n cyflogi.

25. Fel menter arbennig sy'n cyfrannu at y polisi ehangach o annog menywod i gymryd rhan mewn ymchwil, bydd y Cynghorau Ymchwil yn darparu cyllid ychwanegol (y dylid ei hawlio, fel bo'r angen, ar ddiwedd y grant fel 'eitem eithriadol') i ddarparu ar gyfer unrhyw gost terfynol ychwanegol ar y grant:

- ar gyfer penodi rhywun dros gyfnod cyfan, neu ran o gyfnod absenoldeb mamolaeth â thâl aelod o staff ymchwil ar gontract a ariennir gan Gyngor Ymchwil, ar yr amod na fydd costau cyflog uniongyrchol y sawl a benodir yn fwy na chyflog yr aelod staff ar absenoldeb mamolaeth â thâl;
- ar gyfer ymestyn cyfnod y grant am gyfnod sy'n cyfateb i absenoldeb mamolaeth aelod o staff ymchwil ar gontract pan na phenodir rhywun arall yn ei lle, er mwyn cwblhau'r project.

26. Os yw cyfnod o absenoldeb salwch â thâl sy'n hwy na 3 mis yn debygol o effeithio ar y gallu i gwblhau project a ariennir gan Gyngor Ymchwil, gall deiliad y grant wneud cais i'r Cyngor Ymchwil drafod y posibilrwydd o ariannu penodiad dros dro i ddiogelu gwaith y project, neu estyniad tra pery'r grant os gellir rhagweld beth fydd hyd yr absenoldeb. Gwneir unrhyw daliad ychwanegol ar ddiwedd cyfnod y grant, fel ym mharagraff 25.

27. Ni fydd y cyrff cyllido'n darparu cyllid i gwrdd â chostau posibl diswyddo staff ymchwil ar gontract os yw eu cyflogaeth yn dod i ben ar ddiwedd y contract cyfnod penodol. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd cyrff cyllido unigol yn cytuno i gyfrannu'n briodol at daliadau diswyddo cytundebol ar ddiwedd unrhyw benodiadau penagored a gymeradwywyd ganddynt.

28. Ers y trosglwyddiad cefnogaeth ddeuol, mae'r Cynghorau Ymchwil yn darparu taliad sy'n ychwanegiad canran safonol (40 y cant) o elfen staffio costau 'uniongyrchol' grant ymchwil. Bwriad y cronfeydd hynny yw cwrdd â chostau 'anuniongyrchol' yr ymchwil yn unol â'r trefniadau cefnogaeth ddeuol. Maent felly yn galluogi sefydliadau i gefnogi, ymysg pethau eraill, weinyddiad a rheolaeth personél, a hyfforddiant mewn swydd.

29. Bydd y prifysgolion a'r colegau, ar y naill law, a'r cyrff cyllido ar y llaw arall, yn gweithio i sicrhau, cyn belled ag y bo modd, bod y ceisiadau'n cael eu cyflwyno, bod penderfyniadau'n cael eu cymryd a bod grantiau newydd yn cael eu cyhoeddi mewn modd sy'n golygu bod y sefydliadau sy'n cyflogi yn gallu dilyn gweithdrefnau recriwtio teg; ac y bydd grantiau presennol yn cael eu hadnewyddu neu eu hystemyn mor gynnar â phosibl er mwyn lleihau ansicrwydd gyrfu ac er mwyn tarfu cyn lleied â phosibl ar yr ymchwil.

## **Materion Ehangach**

30. Er mwyn cefnogi **datblygiad gyrfu**, bydd angen i'r prifysgolion, y colegau a'r cyrff cyllido gydweithio'n agos â'i gilydd:

- mae gan y cyrff cyllido, y prifysgolion a'r colegau ddiddordeb mewn adnabod darpar arweinwyr ymchwil, a sicrhau bod cyfleoedd gyrfu ar gael iddynt mewn ymchwil. Mae cymrodoriaethau ymchwil yn cynnig llwybr da, yn dilyn cyfnod cychwynnol o wneud gwaith ôl-ddoethurol, at swydd academiaidd neu swydd ymchwil fwy parhaol a all fod yn y byd academiaidd, mewn diwydiant, masnach neu yn y sector cyhoeddus. Efallai y bydd sefydliadau unigol yn dymuno ystyried a ddylid darparu cymrodoriaethau o'r fath fel rhan o'u polisi staffio, a bydd y cyrff cyllido'n datblygu eu darpariaethau eu hunain mewn cydbwysedd â mathau eraill o gyllid ymchwil gan ddarparu cefnogaeth tymor hwy i arweinwyr ymchwil hanfodol a gweithgar;
- dylai prifysgolion a cholegau fel cyflogwyr adolygu'r cyfleoedd gyrfu i staff ymchwil ar gontract, sydd, os ydynt yn arweinwyr ymchwil ai peidio, wedi profi eu gallu i wneud cyfraniad sylweddol yn y tymor hir at nodau ymchwil y sefydliad, ac os yw hynny'n wir, dylid adolygu sut i'w cyllido. O roi cyngor i'r unigolyn dan sylw, byddai'r cyngor hwnnw'n dibynnu ar botensial yr unigolyn, a yw'r cyfleoedd ymchwil yn gofyn am eu harbenigedd, ac a yw costau cefnogaeth o'r fath, fel y maent wedi eu hadlewyrchu mewn grantiau project neu raglen, grantiau isadeiledd neu unrhyw fath arall o gefnogaeth tymor hwy y gall corff cyllido ei ddarparu, yn cynnig gwerth da am arian i'r corff hwnnw. Bydd y cyrff cyllido'n ystyried achosion o'r fath ar y sail honno ac yn ôl eu rhinweddau;
- bydd llawer o staff ymchwil ar gontract wedi eu paratoi'n dda, ar ôl gwneud doethuriaeth neu gyfnod cychwynnol o ymchwil ôl-ddoethurol, i weithio mewn diwydiant, masnach neu yn y sector cyhoeddus. Mae'r Cynghorau Ymchwil yn



edrych ar amrywiaeth o ddulliau ariannu i annog y fath drosglwyddo a byddant yn ystyried gwneud darpariaethau pellach yn y maes hwn;

- bydd y cyrff cyllido, gyda'r prifysgolion, y colegau a phartïon eraill sydd â buddiant, yn ystyried ffyrdd o gryfhau'r ddarpariaeth sydd ar gael i roi gwybodaeth am yrfaeodd a chynghor i staff ymchwil ar gontract ac i gymrodyr.

31. Hefyd, efallai y bydd y cyrff cyllido'n gallu darparu rhai mathau o gefnogaeth ymchwil nad ydynt yn berthnasol yn uniongyrchol i reoli gyrfaoedd staff ymchwil ar gontract ond sy'n effeithio ar nifer y staff hynny mewn prifysgolion a cholegau. Byddai enghreifftiau o hyn yn cynnwys cymrodoriaethau neu grantiau ymchwil a fyddai'n galluogi prif ymchwilwyr i ganolbwyntio ar ymchwil trwy ariannu costau athrawon cyflenwi, ac efrydiaethau ymchwil yn hytrach na chynorthwyr ymchwil. Lle bo'n briodol, bydd y cyrff cyllido'n adolygu'n barhaus eu lefel o gefnogaeth ar gyfer dewisiadau eraill o'r fath yn unol â'u cenhadaeth.

### **Gweithredu**

32. Bydd y cyrff cyllido'n diwygio'r amodau ar gyfer grantiau newydd i adlewyrchu darpariaethau'r Concordat hwn, a bydd hynny'n weithredol o 1 Medi 1996.

33. Fel amodau grant, bydd y cyrff cyllido'n ei gwneud yn ofynnol i brifysgolion a cholegau ddarparu:

- datganiad i staff ymchwil ar gontract, ar ddechrau cyfnod y contract, sy'n nodi eu darpariaethau o ran datblygiad gyrfa a rheolaeth ac amodau cyflogaeth;
- rhywfaint o wybodaeth sylfaenol mewn adroddiadau ar grantiau/cymrodoriaethau sy'n nodi'r manteision o ran hyfforddi a datblygu sydd wedi deillio o grantiau a chymrodoriaethau unigol, ac sy'n nodi cyrchfannau staff ymchwil ar gontract a chymrodyr yn dilyn cwblhau grant neu gymrodoriaeth.

34. Os oes gan sefydliad sy'n cyflogi neu gorff cyllido bryderon ynghylch gweithredu, dylid cyfeirio'r pryderon hynny at y corff hwnnw yn y man cyntaf.

### **Gwerthuso'r Concordat**

35. Bydd y partïon i'r Concordat hwn yn cyfarfod i ddechrau ar ôl 18 mis ac wedyn bob dwy flynedd i adolygu'r Concordat a'i weithrediad, gan ystyried e.e.:

- ymarfer cyrff cyllido, prifysgolion a cholegau, gan gynnwys mentrau ac enghreifftiau o arferion da;
- lefel y gefnogaeth ar gyfer y mathau o gyllid a nodir ym mharagraffau 30 a 31;
- gwybodaeth sy'n deillio o adroddiadau terfynol grantiau/cymrodoriaeth a data cyrchfannau;
- canlyniad monitro cyfle cyfartal mewn perthynas â staff ymchwil ar gontract a benodir, gan gynnwys y gyfran o fenywod a benodir, a'u dosbarthiad yn ôl graddfa;
- costau gweithredu;
- safbwyntiau cyflogwyr mewn diwydiant, masnach, ac yn y sector cyhoeddus yn ehangach.