

# **POLISI CYFLOG UWCH-AELODAU STAFF PRIFYSGOL CAERDYDD O 2017**

## **1. Cyflwyniad**

Y Pwyllgor Taliadau sy'n gyfrifol am lunio polisi tâl y Brifysgol ar gyfer uwch-aelodau staff, gan bennu unrhyw ddyfarniad ar sail perfformiad. Er bod y Brifysgol wedi ymrwmo i wobrwyo perfformiad rhagorol, mae gwerth ac arferion yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn ac mae ystyriaethau cyllidebol a pherfformiad sefydliadol yn dylanwadu arnynt. Cytunwyd ar bolisi Cyflog yr Uwch-aelodau Staff a'r egwyddorion a amlinellir isod gan y Pwyllgor Taliadau, yn y cyd-destun hwn.

## **2. Cwmpas**

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r polisi tâl ar gyfer uwch-aelodau staff Prifysgol Caerdydd (h.y. y rheini na chwmpesir gan y broses gydfargeinio o dan Gytundeb y Fframwaith Cenedlaethol). Nid yw'r polisi hwn yn cwmpasu staff academiaidd clinigol y caiff eu cyflog ei bennu o dan drefniadau ar wahân.

## **3. Egwyddorion dyfarniadau**

Mae Prifysgol Caerdydd yn ceisio glynu at yr egwyddorion canlynol ynghylch dyfarniadau, wrth bennu cyflogau uwch-aelodau staff:

1. Bydd y broses ar gyfer talu uwch aelodau o staff yn glir, yn deg ac yn dryloyw ac yn chwarae rhan bwysig mewn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.
2. Cefnogi'r Brifysgol i gyflawni ei nodau a'i hamcanion.
3. Cefnogi'r Brifysgol yn ei huchelgais i ddenu, cadw a chymell staff o'r radd flaenaf.
4. Er mwyn galluogi'r Brifysgol i fod yn hyblyg wrth ymateb i'r pwysau o ran cyflogau yn y farchnad, bydd y Brifysgol yn monitro'r farchnad allanol er mwyn gallu cystadlu'n llawn gyda sefydliadau sy'n ddwys o ran eu hymchwil a Grŵp Russell. Mae hyn yn cynnwys ystyried lefelau cyflog mewn sefydliadau eraill ac a oes yna dueddiad i adolygiadau cyflogau uwch gael eu cynnal, eu cyfyngu neu eu gohirio.
5. Caiff codiadau cyflog eu gwahaniaethu yn amlwg yn ôl perfformiad a'r farchnad. Bydd perfformiad yn unol â disgwyliadau rôl yn cael ei wobrwyo gyda chynnydd mewn cyflog sy'n cynnal cystadleurwydd cyflog o fewn y sector gan roi unrhyw ddyfarniad cyflog a negodwyd yn genedlaethol ar waith.
6. Bydd y Brifysgol yn anelu dyfarniadau perfformiad i'r rhai sy'n ychwanegu'r gwerth mwyaf i'r Brifysgol yn erbyn y meini prawf bandio perthnasol.
7. Bydd y fframwaith ariannol ar gyfer tâl uwch-aelodau staff yn ystyried yr effaith ar gyfanswm costau'r gyflogaeth, ac nid dim ond cost codiadau cyflog gwirioneddol. Mae hyn yn cynnwys ystyriaethau ynghylch costau cyflogaeth e.e. costau pensiwn a chyfraniadau Yswiriant Gwladol.

## **4. Strwythur cyflogau**

Mae graddfa gyflogau uwch-aelodau staff y Brifysgol wedi'i rhannu'n dair ac wedi'i chyhoeddi ar y fewnwyd (<https://intranet.cardiff.ac.uk/intranet/staff/documents/hr-general/human-resources/NEW-Senior-Staff-Pay-Scale.pdf>). Fel arfer, caiff graddfa'r cyflogau ei haddasu'n flynyddol yn ôl canlyniad y trafodaethau cenedlaethol am gyflogau sy'n gymwys ar gyfer graddau

un i wyth. Bydd yr holl uwch-aelodau staff sy'n bodloni'r meini prawf perthnasol o ran perfformiad yn cael y codiad cyflog blynyddol sy'n berthnasol i raddfa'r cyflogau. Mae hyn yn sicrhau bod cyflogau yn parhau i fod yn gystadleuol o fewn y sector.

Mae'r gan y Brifysgol ymrwymiad i fod yn gyflogwr teg ac mae'n anelu i gyfiawnhau gwahaniaethau mewn cyflog gan ddefnyddio meini prawf cyson. Bydd y Brifysgol yn cofnodi ac yn monitro gwahaniaethau mewn cyflogau i lywio penderfyniadau ynghylch cyflogau, ynghyd â'r farchnad allanol a gwybodaeth am berfformiad.

## **5. Cyflog ar Benodiad**

Bydd recriwtio ar gyfer rolau Uwch-aelodau staff yn cael ei gynnal yn erbyn meini prawf perthnasol bandio ar gyfer Athrawon neu'r gwerthusiad *Hay* ar gyfer staff Gwasanaethau Proffesiynol. Mae rhagor o fanylion ar gael ar y fewnwyd (<https://intranet.cardiff.ac.uk/staff/your-employment/your-performance/senior-reward-strategy>).

Caiff dyraniad band ei bennu nid yn ôl y cyflog ond gan dystiolaeth o fodloni'r meini prawf ar gyfer bandio. Fel arfer, penodir uwch-aelodau staff sydd newydd eu dyrchafu i bwynt cyntaf band 1<sup>1</sup>. Ar gyfer penodiadau allanol, dyrennir band i athrawon yn erbyn y meini prawf a gyhoeddwyd, yn seiliedig ar yr sy'n 'gweddu orau' yn erbyn y pedwar pennawd. Pennir lleoliad o fewn band drwy asesu'r wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau, ynghyd â data'r farchnad allanol, a gwahaniaethau perthnasol mewnol mewn cyflogau ar gyfer y ddisgyblaeth. Mae'r broses hon yn hanfodol wrth sicrhau bod safonau cyson a chadarn yn cael eu rhoi ar waith o fewn ac ar draws Colegau wrth recriwtio a chadw uwch-aelodau staff.

## **6. Adolygiad o gyflog Uwch-aelodau Staff**

### **6.1 Adolygiad Llawn o Gyflog Uwch-aelodau Staff a Bandio (bob dwy flynedd)**

Yn ei gyfarfod ym mis Ebrill, mae'r Pwyllgor Taliadau'n ystyried a dylid cynnal adolygiad o gyflogau Uwch-aelodau Staff. Bydd amlinelliad o'r hyn sydd ar gael yn ariannol ar gyfer yr adolygiad yn cael ei drafod a'i bennu bob blwyddyn fel cam cyntaf yn y broses o adolygu.

Efallai y bydd y Pwyllgor Taliadau yn rhoi canllawiau ynghylch ei ddisgwyliadau o ran yr ymagwedd tuag at argymhellion mewn unrhyw rownd adolygu penodol, gan ddibynnu ar ffactorau amgylcheddol penodol yn y flwyddyn honno. Ar adeg pan mae'r esgid fach yn gwasgu, efallai y bydd dyfarniadau yn cael eu cyfyngu, er enghraifft, cyfandaliadau yn hytrach na dilyniant cynyddol. Bydd argymhellion i'r Panel Adolygu yn dangos y math o wobr a argymhellwyd o fewn y canllawiau hynny. Gwneir cyhoeddiad ynghylch y broses ym mis Gorffennaf yn y flwyddyn berthnasol.

Bydd yr adolygiad o'r perfformiad a'r cyflawniadau ar gyfer y cyfnod llawn o ddwy flynedd. Caiff cyflwyniadau eu gwneud ar ôl diwedd y cyfnod asesu ac wedyn gwneir argymhellion gan Benaethiaid Ysgolion i Ddirprwy Is-gangellorion sy'n Benaethiaid Colegau neu gan y Phrif Swyddog Gweithredu. Ystyrir y canlyniadau yng nghyfarfod mis Tachwedd y Pwyllgor Taliadau. Mae'r amseru hwn yn galluogi'r Brifysgol i ystyried data presennol ynghylch cyflog uwch-aelodau staff gan arolygon yr UCEA a Grŵp Russell ac mae'n unol â chylch cyllidebol a chynllunio'r Brifysgol.

### **6.2 Meini Prawf**

Caiff perfformiad yr holl uwch-aelodau staff ei ddyfarnu yn erbyn graddfa safonol, gan ystyried meini prawf bandio a'r holl ffynonellau tystiolaeth am berfformiad sydd ar gael. Dylai maint y codiad cyflog sylfaenol neu'r dyfarniad cyfandaliad gyd-fynd â'r sgoriau, fel y nodir isod, a'u haddasu lle y bo'n

---

<sup>1</sup>Ar gyfer staff Athrawol, Pwynt 2 Band 1 yw hwnnw

briodol gan unrhyw ystyriaethau sy'n ymwneud â'r farchnad allanol neu ffactorau mewnol perthnasol. Mae'r sgoriau fel a ganlyn:

1	<b>Tan-gyflawni</b>	<p>Nid yw'r unigolyn yn cyflawni llawer o'i amcanion a bennwyd yn ei Adolygiad Datblygiad Perfformiad a/neu nifer o ddisgwyliadau'r rôl fel y nodir yn y disgrifiad swydd a'r disgrifiadau cyffredinol o'r rôl.</p> <p><b>Sylwer:</b> Mae'n debygol bod yr unigolyn wedi methu â gwneud hynny dros gyfnod estynedig ac o ganlyniad mae cynllun gwella perfformiad wedi ei roi ar waith. Mewn amgylchiadau prin, gallai fod cwmp sydyn ond eto'n un difrifol mewn perfformiad, sy'n gofyn am gymryd camau ffurfiol.</p>
2	<b>Perfformiad sy'n is na'r disgwyliadau</b>	<p>Nid yw'r unigolyn yn bodloni rhai o'i amcanion a bennwyd yn ei Adolygiad Datblygiad Perfformiad a/neu rai o ddisgwyliadau'r rôl fel y nodir yn y disgrifiad swydd a'r disgrifiadau cyffredinol o'r rôl.</p> <p><b>Sylwer:</b> Mae'r gostyngiad hwn mewn perfformiad yn debygol o fod wedi digwydd neu wedi'i nodi yn y flwyddyn ddiwethaf. Mae hyn wedi'i godi gyda'r unigolyn ac mae camau cefnogi wedi eu hawgrymu er mwyn cynorthwyo gwelliant. Nid yw'r gwmp mewn perfformiad wedi cyfiawnhau cynllun gwella ffurfiol.</p>
3	<b>Mae perfformiad yn bodloni'r disgwyliadau</b>	<p>Mae'r unigolyn yn gwbl alluog yn y rôl, yn cyflawni pob un o'r amcanion/disgwyliadau o ran perfformiad, neu'r rhan fwyaf ohonynt, yn gyson (cynnydd safonol yn unol â'r codiad strwythurol blynyddol).</p>
4	<b>Mae perfformiad yn well na'r disgwyliadau</b>	<p>Mae'r unigolyn yn cyflawni'r rolau a'r cyfrifoldebau, yn well na'r amcanion / disgwyliadau o ran perfformiad, yn hawdd i'w adnabod fel perfformiwr uchel (cynnydd safonol yn unol â codiad strwythurol blynyddol, a naill ai taliad unigol neu ddyfarniad cyfunol).</p>
5	<b>Perfformiad eithriadol/rhagorol</b>	<p>Mae'r unigolyn wedi gwneud cyfraniad eithriadol i'r Brifysgol; mae'n fodel rôl a'n berfformiwr serenog (mae dyfarniadau perfformiad a wnaed ar y lefel hon naill ai ar ffurf taliad unigol neu ddyfarniad cyfunol).</p>

Wrth sgorio perfformiad, ystyrir meini prawf y Band perthnasol ac i ba raddau y mae perfformiad unigol yn cyfrannu tuag at gyflawni amcanion a strategaeth y Brifysgol, gan gyfeirio at yr Ysgol/Coleg/Gwasanaeth Proffesiynol penodol lle y mae'r uwch-aelod o'r staff uwch yn gweithio.

Bydd adolygiadau ecwiti i sicrhau bod tryloywder a chyflog cyfartal am waith cyfartal yn cael ei gynnwys yn rhan o'r ymarfer hwn.

### 6.3 Symud i fand uwch

Gall staff Athrawol wneud cais a chael eu hystyried ar gyfer symud i mewn i'r band nesaf, yn amodol ar fodloni'r meini prawf perthnasol ar gyfer y band ar y lefel nesaf. Bydd Panel Adolygu Bandio'r Brifysgol yn ystyried achosion drwy gyfrwng penaethiaid Ysgolion.Colegau a Dirprwy Is-gangellorion yn y Broses Adolygu Cyflog Uwch-staff bob dwy flynedd. Bydd manylion llawn y broses o symud band yn cael eu cyhoeddi ar ôl ei ystyried yng nghyfarfod mis Ebrill y Pwyllgor Taliadau yn 2018.

### 6.4 Adolygiad Cyfyngedig o Gyflog Uwch-aelodau Staff (ecwiti a chadw staff)

Caiff yr Adolygiad Cyfyngedig o Gyflog Uwch-aelodau Staff ei gynnal yn yr achosion hynny pan mae pryderon ynghylch ecwiti a/neu gadw staff yn dilyn adolygiad o'r farchnad a pherthynoledd cyflog mewnol ar gyfer y ddisgyblaeth berthnasol. Bydd yr holl uwch-aelodau staff yn cael eu hasesu gan Bennaeth eu Hysgol/Adran ac yn cael ei adolygu yn ôl disgyblaeth a band, gan ddefnyddio data'r Ysgol, y Coleg a sector y farchnad ochr yn ochr â nodweddion gwarchoddedig a phrofiad.

Bydd penaethiaid Ysgol/Adran wedyn yn cwrdd â'r Dirprwy Is-ganghellor/Prif Swyddog Gweithredu, Rheolwr Dyfarniadau a Phartner Busnes Adnoddau Dynol y Coleg/Gwasanaeth Proffesiynol i ystyried a gwneud argymhellion terfynol ar gyfer codiadau cyflog (boed drwy gynnydd cyfunol neu lwfansau marchnad anghyfunol) i'r panel Adolygu Cyflog Uwch-aelodau Staff.

## 7. Athrawon ar ddechrau eu gyrfa

Mae pwyntiau 2 a 4 ar Raddfa Band 1 ar gyfer Athrawon ar ddechrau eu gyrfa sy'n gymwys i gael cynnydd mewn cyflog yn awtomatig ar un pwynt ar y raddfa cyflog bob blwyddyn, yn amodol ar berfformiad boddhaol. Er mwyn dyfarnu'r cynnydd hwn mewn cyflog, gofynnir i Bennaethiaid yr Ysgol gadarnhau'r perfformiad boddhaol fel rhan o'r broses Adolygu Cyflog Uwch-aelodau Staff. Daw'r cynnydd hwn mewn cyflog i rym ar y 1<sup>af</sup> o Awst.

## 8. Yr Is-ganghellor a'r rhai sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi

Y Pwyllgor Taliadau sy'n pennu tâl Is-gangellorion a'r rheini sy'n uniongyrchol atebol iddynt (Rhag Is-ganghellor, Dirprwy Is-gangellorion a'r Prif Swyddog Gweithredu).

Pennir tâl yr Is-ganghellor yn ôl meini prawf a bennwyd gan y Pwyllgor Taliadau.

Bydd yr Is-ganghellor yn gwneud argymhellion o ran y rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi yn uniongyrchol i'r Pwyllgor Taliadau yn unol â'r egwyddorion yn y polisi hwn.

## 9. Aseswyr a Safonwyr ar gyfer yr Adolygiad Cyfyngedig o Gyflog Uwch-aelodau staff bob dwy flynedd

Grŵp staff	Asesydd	Safonwr
Athrawon	Pennaeth yr Ysgol	Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg
Pennaethiaid Ysgol	Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg	Panel Adolygu Cyflogau Uwch-aelodau Staff
Deoniaid	Dirprwy Is-ganghellor Thematig gyda mewnbwn gan Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg  Pennaeth yr Ysgol gyda mewnbwn gan y Dirprwy Is-ganghellor Thematig	Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg a'r Grŵp Adolygu
Uwch-staff y Gwasanaethau Proffesiynol (mewn Ysgol)	Pennaeth yr Ysgol	Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg
Uwch-aelodau Staff y Gwasanaethau Proffesiynol (mewn Coleg)	Dirprwy Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg	Prif Swyddog Gweithredu a'r Panel Adolygu Cyflog Uwch-staff

Uwch-staff y Gwasanaethau Proffesiynol (yn ganolog)	Prif Swyddog Gweithredu gyda mewnbwn gan y Cyfarwyddwr perthnasol	Panel Adolygu Cyflogau Uwch-aelodau Staff
Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol (yn uniongyrchol atebol i'r Prif Swyddog Gweithredu)	Prif Swyddog Gweithredu	Panel Adolygu Cyflogau Uwch-aelodau Staff

## 10. Cymedroli a dilysu

Yn rhan o'r broses Adolygu Cyflog Uwch-staff (bob dwy flynedd yn ogystal â chyfyngedig) bydd Dirprwy Is-Ganghellor y Coleg,<sup>2</sup> gyda chymorth Partner Busnes Adnoddau Dynol a Rheolwr Dyfarniadau'r Brifysgol, yn cwrdd â Phennaeth pob Ysgol i drafod eu hargymhellion. Bydd hyn yn cynnwys addasiadau ecwiti a chadw staff yng nghyd-destun y patrwm cyffredinol o argymhellion ar draws y Coleg, y Brifysgol, tystiolaeth y farchnad allanol a gwahaniaethau cyflog mewnol.

## 11. Panel Adolygu Cyflogau Uwch-aelodau Staff

Mae'r Panel Adolygu yn ystyried ac yn cymeradwyo achosion ar sail unigol ac yn cadarnhau'r argymhellion cyffredinol i'w rhoi gerbron y Pwyllgor Taliadau Mae'r Panel Adolygu yn cynnwys yr Is-Ganghellor, Dirprwy Is-gangellorion y Colegau, y Prif Swyddog Gweithredu, a'r Rhag Is-Ganghellor a gefnogir gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Bydd y Pwyllgor Taliadau yn adolygu cylch gorchwyl y Panel Adolygu yn flynyddol.

Mae rôl y Panel Adolygu fel a ganlyn:

- Ystyried yr hyn sydd ar gael yn ariannol ar gyfer cynnydd mewn bil cyflog yn sgil dyfarniad rhagarweiniol y Pwyllgor Taliadau a gwybodaeth ariannol mwy diweddar, a gwneud unrhyw argymhellion ar gyfer addasiad i'r Pwyllgor Taliadau;
- Monitro a chymeradwyo argymhellion ynghylch cyflog ar gyfer pob uwch-aelod o Staff yn seiliedig ar wybodaeth a ddarparwyd am y dosbarthiad a phatrwm y dyfarniadau o fewn pob Coleg/ Gwasanaethau Proffesiynol;
- Sicrhau y cedwir cydbwysedd priodol rhwng cyflog sylfaenol a dyfarnu cyfandaliad yn unol â pholisi cyflog;
- Sicrhau bod y broses gywir wedi'i dilyn;
- Monitro, ac os yw'n briodol, addasu'r argymhellion mewn perthynas ag effaith gyffredinol ar y bil cyflogau;
- Ystyried adroddiad sy'n manylu ar effaith argymhellion ar sail rhyw a hil er mwyn monitro ac, os yw'n briodol, addasu'r argymhellion ar gyfer ecwiti mewnol yn unol â meini prawf monitro amrywiaeth a chydarddoldeb arferol y brifysgol.
- Mae'r panel adolygu yn darparu cam cymedroli olaf y broses ac yn cynnal adolygiad manwl o'r argymhellion a wnaed neu a awdurdodir gan y Dirprwy Is-gangellorion a'r Prif Swyddog Gweithredu. Nid yw'n ystyried y rhai sy'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a'r rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi.

## 12. Penderfyniad y Pwyllgor Taliadau

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried yr asesiad o berfformiad uwch-aelodau staff ac unrhyw argymhellion ar gyfer adolygiad yn ei gyfarfod ym mis Tachwedd/Rhagfyr. Mae hefyd yn ystyried y rhai sy'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a'r rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi. Yn dilyn penderfyniad gan y Pwyllgor Taliadau, caiff canlyniadau'r Adolygiad eu cyfathrebu a'u rhoi ar waith.

## 13. Darpariaeth o'r Adolygiad

Os yw unigolyn yn teimlo na ddilynwyd y broses briodol yn y broses adolygu, neu ei fod/bod am holi ynghylch y canlyniad, yn y lle cyntaf, dylai drafod y mater gyda Phennaeth ei Ysgol/Cyfarwyddwr y Gwasanaeth Cyhoeddus sy'n gyfrifol am yr asesiad. Os nad yw hyn yn datrys y mater, dylai'r trafodaethau dilynol ddilyn yr un llwybr ag ar gyfer delio gyda chwynion.

## 14. Adolygiadau cyflog sylfaenol y tu allan i'r cylch

---

<sup>2</sup> neu unigolyn arall gall yr Is-ganghellor ei benodi

Mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, efallai y bydd y Brifysgol yn adolygu cyflogau ar gyfer deiliaid swyddi unigol yn ystod y flwyddyn. Mae'r Pwyllgor Taliadau wedi cynnig lefelau dirprwyo penodol i Gadeirydd y Pwyllgor Taliadau a/neu'r Is-Ganghellor i wneud penderfyniadau ar adolygiadau o'r fath sydd y tu allan i'r cylch. Efallai y bydd amodau ynghlwm wrth unrhyw ddyfarniad o'r fath. Caiff y Pwyllgor Taliadau ei hysbysu am bob dyfarniad o'r fath.

Er mwyn awdurdodi addasiad o'r fath, mae'n rhaid bod tystiolaeth o risg sylweddol i fusnes neu enw da'r Brifysgol os na wneir unrhyw addasiad i gyflog. Cyn ystyried cynnig codiad mewn cyflog, rhaid ystyried yr holl ddewisiadau posibl eraill, er enghraifft newid neu wella cyfrifoldebau swydd.

Dylai cynnig ysgrifenedig ar gyfer unrhyw addasiad y tu allan i'r cylch gael ei gyflwyno'n ysgrifenedig, gydag achos busnes, gan Bennaeth yr Ysgol at Ddirprwy Is-Ganghellor y Coleg neu gan y Cyfarwyddwr i'r Prif Swyddog Gweithredu. Os bydd Dirprwy Is-Ganghellor y Coleg neu'r Prif Swyddog Gweithredu yn ei gymeradwyo, dylai'r achos gael ei gyflwyno i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol i'w gymeradwyo gan yr Is-Ganghellor yn unol â therfynau y cytunir arnynt gan y Pwyllgor Taliadau. Gellir gwneud cynnydd uwchlaw'r lefel hon ar ôl ymgynghori â Chadeirydd y Pwyllgor.

### 15. Ychwanegiadau'r Farchnad:

Bydd adegau pan, efallai, na fydd y pecyn dyfarniad yn ei gyfanrwydd yn cyfateb â lefelau cyfwerth o dâl a gynigir ar gyfer swyddi tebyg yn y farchnad lafur ehangach, sydd ar adegau, yn arwain at anawsterau recriwtio a chadw staff. Mewn amgylchiadau o'r fath, lle mae angen busnes clir a gefnogi gan ddata marchnad gwrthrychol, bydd y Brifysgol yn ystyried ac yn rhoi ar waith, fel y bo'n briodol, ychwanegiadau'r farchnad, yn atodol i'r pecyn dyfarniad arferol ar gyfer swydd o'r fath, yn unol â Pholisi Ychwanegiadau'r Farchnad i Uwch-aelodau Staff y Brifysgol.

### 16. Monitro

Mae Prifysgol Caerdydd wedi gwneud ymrwymiad cryf i fod yn gyflogwr teg a nod ei pholisïau o ran dyfarniadau yw adlewyrchu hynny.

Bydd y Brifysgol yn parhau i fonitro cyflog ar benodiad, argymhellion cyflog a chanlyniadau yn rhan o'r broses adolygu cyflogau a'r adolygiadau cyflogau y tu allan i'r cylch. Defnyddir y wybodaeth hon i wirio meysydd posibl o anghydraddoldeb neu anghysondeb. Bydd rheolwyr llinell yn gofyn iddynt ystyried canlyniadau monitro wrth wneud unrhyw benderfyniadau am gyflogau.

<b>Rheoli'r Ddogfen:</b>				
<b>Rhif y Fersiwn:</b>	<b>Dyddiad creu/addasu</b>	<b>Rhesymau dros greu/addasu</b>	<b>Dyddiad adolygu:</b>	<b>Enw ceidwad/crëwr y ddogfen</b>
1.0	10 Gorffennaf 2017	Ar gyfer y Pwyllgor Taliadau	Yn flynyddol	Partner Busnes Adnoddau Dynol, Polisi a Phrosiectau
Ymwadiad: Ystyrir bod copiâu caled o'r ddogfen hon yn rhai nad ydynt wedi'u rheoli. Ewch i wefan Adnoddau Dynol i weld y fersiwn ddiweddaraf				

