## C:\Users\ad0697\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\627F1ZFH\CMET landscape logo_blue.png

## PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD

**FFRAMWAITH POLISI TÂL UWCH STAFF 2024/25**

**Cyflwyniad**

* Mae'r Fframwaith Polisi Taliadau hwn yn nodi ymagwedd Prifysgol Metropolitan Caerdydd tuag at gydnabyddiaeth â'i uwch ddeiliaid swyddi.
* Er mwyn cydymffurfio â Chod Llywodraethu Addysg Uwch (AU) Pwyllgor Cadeiryddion y Brifysgol (CUC), mae'n ofynnol i gorff llywodraethu sefydlu Pwyllgor Taliadau.
* Gan weithredu o dan awdurdod dirprwyedig Bwrdd Llywodraethwyr Prifysgol Metropolitan Caerdydd, mae cylch gorchwyl y Pwyllgor Taliadau yn cynnwys cytuno ar gydnabyddiaeth ac amodau cyflogaeth yr Is-Ganghellor ac uwch ddeiliaid dynodedig eraill swydd. Mae cylch gwaith y Pwyllgor yn cynnwys pob math o gydnabyddiaeth a thaliadau diswyddo. [[1]](#footnote-2)
* Mae'r Pwyllgor Taliadau yn cynnal craffu manwl ar gynigion tâl ar gyfer uwch staff (gan gynnwys uwch ddeiliaid swyddi) gael awdurdod i wneud penderfyniadau ar ran y Bwrdd ynghylch y tâl i uwch staff (gan gynnwys uwch ddeiliaid swyddi); ac yn gwneud argymhellion i'r Bwrdd ar unrhyw newidiadau i amodau gwasanaeth yr Is-Ganghellor ac unrhyw ddeiliaid uwch swyddi eraill.
* Bydd y Fframwaith Polisi Taliadau hwn yn cael ei adolygu gan y Pwyllgor Taliadau bob blwyddyn a'i gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.

**Yr elfennau allweddol sy'n sail i gydnabyddiaeth deg a phriodol**

* Mae'r Cod Taliadau Uwch Staff Addysg Uwch yn nodi'r elfennau allweddol sy'n sail i gydnabyddiaeth deg a phriodol:
* **Lefel teg, priodol a chyfiawnadwy o gydnabyddiaeth**
* **Tegwch gweithdrefnol**
* **Tryloywder ac atebolrwydd**
* Drwy fabwysiadu'r Cod Taliadau, mae Pwyllgor Taliadau Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gallu dangos arweinyddiaeth a stiwardiaeth mewn perthynas â thâl o fewn y Brifysgol, ac wrth wneud hynny mae'n helpu i ddiogelu enw da'r Brifysgol a rhoi mwy o sicrwydd i randdeiliaid a phartneriaid allweddol, gan gynnwys cymuned y myfyrwyr a chymdeithas ehangach.

**Swyddi a gwmpesir gan y fframwaith hwn**

* Yr uwch ddeiliaid swyddi ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd, yw'r swyddi y mae'r Bwrdd yn gyfrifol amdanynt am benodi, tâl a diswyddo deiliad y swydd. Y swyddi dynodedig hyn yw:
* Llywydd ac Is-Ganghellor;
* Dirprwy Is-Ganghellor; ac
* Ysgrifennydd y Brifysgol;
* Mae'r Pwyllgor Taliadau hefyd yn gyfrifol am gydnabyddiaeth uwch staff eraill (lefel 2). Y swyddi hyn yw:
* Dirprwy Is-Ganghellorion; a
* Phrif Swyddog (Adnoddau);
* Prif Swyddog Cyllid;
* Prif Swyddog Pobl;
* Nid yw'r Fframwaith Polisi Taliadau hwn yn berthnasol i holl weithwyr eraill Prifysgol Metropolitan Caerdydd, gan mai cyfrifoldeb y Llywydd a'r Is-Ganghellor yw eu telerau ac amodau cyflogaeth. Ar ben hynny, mae cytundebau strwythur cyflog cenedlaethol a lleol ar waith ar gyfer y garfan hon o weithwyr.

**Pennu Tâl**

* Wrth wneud penderfyniad ar gydnabyddiaeth, mae Cod CUC yn tynnu sylw at y canlynol:
1. Mae cydnabyddiaeth yn dechrau gyda dealltwriaeth glir o'r cyfrifoldebau, cyd-destun, cyfraniad disgwyliedig rôl a'r priodoleddau sydd eu hangen i fod yn llwyddiannus
2. Rhaid cysylltu tâl â'r gwerth a gyflenwir gan unigolyn sy'n gweithredu o fewn rôl
3. Dylai gwerth y rôl fod yn seiliedig ar ystod o ffactorau megis: cymhlethdod; effaith; disgresiwn; lefelau profiad; gwybodaeth a sgiliau; enw da proffesiynol a hygrededd sydd eu hangen ar gyfer y rôl; gallu i recriwtio a chadw staff allweddol; a ffactorau allanol megis cyd-destun a thâl marchnad
4. O bryd i'w gilydd efallai y bydd angen adolygu gwerth rôl yng ngoleuni amodau sy'n newid, perfformiad parhaus dros amser, profiad, twf gallu, ac ati.
5. Gall tâl amrywio yn ôl perfformiad unigol a dylai prifysgolion fod yn glir ynghylch yr hyn y maent yn ei ddisgwyl gan staff h.y. beth sy'n 'normal' a'r hyn sy'n 'eithriadol'. Dylai fod proses gadarn a chyson ar gyfer pennu amcanion ac asesu cyfraniad unigol
6. Ni ddylid cydgrynhoi dyfarniadau ar gyfer cyflawni amcanion blynyddol penodol
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn cael gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn ogystal â data perthnasol arall, er mwyn eu cynorthwyo wrth wneud penderfyniadau. Mae hyn yn cynnwys Data Arolwg Tâl Uwch Staff UCEA a gyhoeddir yn flynyddol, Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol y Brifysgol ac Adroddiad y Bwlch Cyflog Rhyw, a chyflog yr Is-Ganghellor fel lluosog o gyflog canolrif cyfanswm y corff staffio, yn ogystal ag unrhyw ddata perthnasol arall sydd ar gael.
* Dylid ystyried ymarfer Gwerthuso Swyddi ar gyfer pob rôl uwch staff o bryd i'w gilydd, er mwyn asesu maint a gwerth swydd mewn perthynas â thâl sector y farchnad. Bydd hyn yn helpu i benderfynu a oes angen mynd i'r afael ag unrhyw anghysonderau cyflog.

**Asesu cyfraniad unigol**

* Mae cysylltu perfformiad â thâl yn gofyn am ddull tryloyw a chadarn o asesu perfformiad. Mae Fframwaith Adolygiad Perfformiad a Datblygu Prifysgol Metropolitan Caerdydd (P&DR) ar gyfer uwch ddeiliaid swyddi, yn egluro'n glir sut mae perfformiad unigol yn cael ei asesu.
* Ei nod yw rhoi'r sicrwydd i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol fod proses asesu perfformiad gadarn wedi'i chymhwyso, er mwyn sail i unrhyw benderfyniadau am gydnabyddiaeth ariannol a wneir.
* Ar ddechrau pob blwyddyn academaidd, bydd amcanion perfformiad, a fydd yn cynnwys mesurau llwyddiant, yn cael eu gosod a'u cytuno ar gyfer pob uwch ddeiliad swydd. Dylid cwblhau gosod amcanion erbyn diwedd mis Hydref, fan bellaf, am y cyfnod o fis Medi blaenorol hyd at fis Awst canlynol.
* Ar ddiwedd y flwyddyn Perfformio (31 Awst), cynhelir trafodaeth Blynyddol ar yr Adolygiad Perfformiad. Dylai'r rhain gael eu cwblhau erbyn diwedd mis Medi.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn derbyn adroddiad cryno o berfformiad cyffredinol yr Is-Ganghellor yn erbyn amcanion am y flwyddyn ddiwethaf. Cyflwynir yr adroddiad hwn i'r Pwyllgor gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr.
* Bydd yr Is-Ganghellor yn rhoi adroddiad crynodeb i'r Pwyllgor Taliadau

o berfformiad uwch ddeiliaid eraill y swydd yn erbyn eu hamcanion personol

ar gyfer y flwyddyn ddiwethaf.

**Ffynonellau a defnydd o ddata meincnod cyflog cymharol**

* Er mwyn cynorthwyo i gadw staff ac asesu gwerth rôl, bydd y Pwyllgor Taliadau yn defnyddio fel ei brif ffynonellau data cyflog cymharol:
1. yr Arolwg o gyflogau'r Is-Ganghellor a gynhaliwyd gan CUC
2. a data a gasglwyd gan Gymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA)
* Mae'r ffynonellau data yn cael eu diweddaru'n flynyddol, er bod data UCEA yn seiliedig ar y flwyddyn flaenorol yn hytrach na'r flwyddyn gyfredol.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried yr ystod o ddata meincnodi UCEA ar gyfer pob rôl swydd. Fel arfer bydd y dewis o gymharwyr yn gysylltiedig â Strategaeth y Brifysgol a gall hefyd ddibynnu ar y math o swydd sy'n cael ei llenwi e.e. gall cymariaethau sector preifat a chyhoeddus fod yn fwy priodol i staff gwasanaethau proffesiynol.
* Dylai data meincnodi helpu i lywio gwerth marchnad rôl ond ni ddylai fod yr unig sail y mae'r Pwyllgor yn gwneud penderfyniad arni. Dylid ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall hefyd megis:  gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog presennol; data cydraddoldeb ac amrywiaeth; maint a chwmpas y rôl; effaith; hygrededd academaidd a phroffesiynol sydd ei angen ar gyfer y rôl; a'r gallu i gynnal sefydlogrwydd drwy recriwtio a chadw deiliaid swyddi allweddol.
* Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch am berfformiad eithriadol sy'n cael ei dystio'n llawn drwy'r fframwaith perfformiad y cytunwyd arno.

**Cost byw**

* Mae blwyddyn adolygu cyflogau uwch ddeiliaid y swydd yn rhedeg rhwng 1 Awst a 31 Gorffennaf**.** Dylid ystyried unrhyw godiad cyflog cost byw a negodir yn genedlaethol, sy'n cael ei gymhwyso yn y Brifysgol i'r strwythur cyflog y cytunwyd arno yn genedlaethol, hefyd ar gyfer pob uwch ddeiliad swydd.
* Ar gyfer yr unigolion hynny nad ydynt yn cyflawni'r cyfraniad disgwyliedig, ni fydd codiad cyflog cost byw yn cael ei gymhwyso.

**Gwobrau Tâl Blynyddol**

* Yn ogystal â'r cynnydd mewn costau byw, yn dilyn y broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad Blynyddol, bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried a ddylid dyfarnu unrhyw ddyfarniadau cyflog blynyddol ychwanegol i unrhyw ddeiliaid uwch swydd.
* Dylid ystyried dyfarniadau cyfunol a rhai nad ydynt wedi'u cyfuno.
* Mae dyfarniad heb ei chyfuno yn fwy priodol ar gyfer blwyddyn sengl ragorol o berfformiad.
* Mae dyfarniad cyfunol yn fwy priodol ar gyfer cyfraniad parhaus dros amser ac i adlewyrchu gwerth yr unigolyn i'r Brifysgol.
* Dylid ystyried ystyriaeth cyflog cyfartal ac anomaleddau cyflog ar wahân i gyflawni perfformiad.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried y dyfarniad cyflog i'r Is-Ganghellor ac yn cyflwyno argymhelliad i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.
* Yn ogystal, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried:
1. cydnabyddiaeth gyffredinol, gan gynnwys unrhyw lwfansau a gwerth trethadwy unrhyw fudd-daliadau mewn math a ddarperir;
2. yn unol â'r Cod Taliadau, lluosog cyflog yr Is-Ganghellor yn erbyn enillion canolrif gweithlu cyfan y Brifysgol; ac
3. unrhyw anghysonderau cyflog y dylid mynd i'r afael â hwy.

Yn ogystal ag unrhyw gynnydd mewn tâl adolygiad blynyddol, lle ceir cyfiawnhad clir dros wneud hynny, bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried cyfanswm tâl yr Is-Ganghellor ac yn addasu yn unol â hynny.

* Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno'r cynigion dyfarnu cyflogau ar gyfer deiliaid swydd Lefel 2 i'r Pwyllgor Taliadau i'w cymeradwyo ar ran y Bwrdd. Wrth wneud hynny byddant yn defnyddio ystod o ddata a gwybodaeth ac yn darparu cyfiawnhad a rhesymeg priodol dros eu cynigion.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried materion o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a

chynhwysiant, gyda'r bwriad o sicrhau nad oes unrhyw ragfarnau sy'n gysylltiedig â rhyw neu nodweddion gwarchodedig eraill o fewn strwythur cyflog uwch ddeiliaid y swydd, ac yn y broses gwneud penderfyniadau.

* Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun cyflog sy'n gysylltiedig â bonws perfformiad ond bydd ganddo'r hyblygrwydd i ddyfarnu dyfarniadau heb eu cyfuno fel y bo'n briodol.

**Adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr**

* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr ar eu defnydd o awdurdod dirprwyedig.
* Yn unol â'r Cod Taliadau, bydd Adroddiad Blynyddol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

yn cael ei gyflwyno i'r Bwrdd Llywodraethwyr. Bydd yr adroddiad yn cynnwys digon o fanylion i roi sicrwydd bod y Pwyllgor wedi cyflawni ei chyfrifoldebau.

**Cyflogau ar ôl penodiad**

* Ar gyfer penodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn pennu cylch gwaith tâl y gall Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr (neu eu cynrychiolydd enwebedig) drafod gyda'r ymgeisydd llwyddiannus.  Bydd hyn yn ystyried pob elfen o'r pecyn cyflog a budd-daliadau.
* Bydd y cylch gwaith tâl yn cyfeirio at ddata meincnodi UCEA a sefyllfa'r farchnad ond ni ddylai fod yr unig sail y mae'r pwyllgor yn gwneud ei benderfyniad arno.
* Dylid ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall hefyd megis gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog presennol; data cydraddoldeb ac amrywiaeth; maint a chwmpas y rôl; effaith; hygrededd academaidd a phroffesiynol sydd ei angen ar gyfer y rôl

a'r gallu i gadw deiliaid swyddi allweddol. Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch

ar gyfer perfformiad eithriadol sy'n cael ei dystio'n llawn.

* Bydd yr Is-Ganghellor yn pennu'r cyflogau cychwynnol ar gyfer pob penodiad arall o ddeiliaid uwch swydd.  Dylid cyfeirio at ddata meincnod UCEA a sefyllfa'r farchnad, fodd bynnag, fel uchod, ni ddylai fod yr unig sail y gwneir y penderfyniad arno.
* Mae unrhyw gyflogau arfaethedig sy'n fwy na'r canolrif fel y'i diffinnir gan ddata UCEA (e.e. chwartel uchaf) yn gofyn am gymeradwyaeth y Pwyllgor Taliadau. Bydd hyn drwy ohebiaeth lle mae angen penderfyniad cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor a drefnwyd. Bydd unrhyw benderfyniad a gymerir yn cael ei adrodd yn ffurfiol i'r cyfarfod nesaf.

**Taliadau Dileu**

* Yn unol â'r Cod Taliadau Uwch Staff Addysg Uwch, rhaid i unrhyw daliadau diswyddo fod yn deg, rhesymol a chyfiawnadwy a pheidio â datgelu'r Brifysgol i risg sylweddol neu rwymedigaethau posibl ynghylch cyfnodau rhybudd o fwy na chwe mis. Rhaid i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol allu esbonio'r rhesymau dros unrhyw daliadau a wneir.
* Mae gan y Brifysgol Bolisi Diswyddo Uwch Staff, y dylid ei ystyried.
* Unrhyw hawliau cytundebol, a caiff unrhyw hawliau cyflogaeth statudol cymwys

eu hystyried a gofynnir am gyngor cyfreithiol priodol.

* Ni ddylid darparu gwelliannau i daliadau diswyddo allan o arian cyhoeddus.
* Pan fydd diswyddo yn dilyn perfformiad gwael, dylai taliad fod yn briodol ac ni ddylai fod unrhyw ganfyddiad bod perfformiad gwael yn cael ei wobrwyo.
* Lle bo'n berthnasol, ni ddylid chwyddo cyflogau'r flwyddyn olaf i roi hwb i fudd-daliadau pensiwn.

**Egwyddorion Eraill**

* Wrth benderfynu ar gydnabyddiaeth uwch staff, bydd yr egwyddorion canlynol o berthnasedd arbennig.

Dan berfformiad

* Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth uwch ddeiliaid swydd yn cyfeirio perfformiad yn erbyn amcanion, bydd dan berfformiad yn cael ei reoli yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Gallu'r Brifysgol.

Treuliau

* Mae ad-dalu unrhyw dreuliau rhesymol a gafwyd wrth gyflawni dyletswyddau busnes swyddogol ar gyfer Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cael eu had-dalu yn unol â Rheolau a Rheoliadau Ariannol y Brifysgol, a Pholisi Teithio.

Incwm o Ymrwymiadau Allanol

* Bydd ymgynghoriaeth a gwasanaethau allanol eraill a wneir gan staff y Brifysgol yn cael eu rheoli yn unol â pholisi Penodiadau Allanol Metropolitan Caerdydd.

Cyfraniadau Pensiwn Cyflogwr

* Bydd gan bob uwch staff yr opsiwn i ymuno ag un o gynlluniau pensiwn cyflogwyr a ddarperir gan y Brifysgol.

**Diwygiwyd Chwefror 2025**

1. Mae cydnabyddiaeth yn cyfeirio at ystod lawn y pecyn gwobrwyo y mae unigolyn yn ei dderbyn boed mewn arian parod neu'n ddi-arian parod, gan gynnwys tâl, budd-daliadau (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn) o bob math, lwfansau a chymhellion/gwobrau (CUC — Nodyn Ymarfer Ilusatrive 1 — Mawrth 2015). [↑](#footnote-ref-2)