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

## PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD

**FFRAMWAITH POLISI TALIADAU UWCH AELODAU STAFF 2022/23**

**Cyflwyniad**

* Mae'r Fframwaith Polisi Taliadau hwn yn nodi dull Prifysgol Metropolitan Caerdydd o dalu ei uwch aelodau staff.
* Er mwyn cydymffurfio â Chod Llywodraethu Addysg Uwch (AU) Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (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 daliadau a thelerau ac amodau cyflogaeth yr Is-Ganghellor ac uwch aelodau staff dynodedig eraill. Mae cylch gwaith y Pwyllgor yn cynnwys pob math o dâl a thaliadau diswyddo. [[1]](#footnote-2)
* Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ymgymryd â chraffu manwl ar gynigion tâl ar gyfer uwch aeldoau staff (gan gynnwys uwch swyddi) sydd â'r awdurdod i wneud penderfyniadau ar ran y Bwrdd ynghylch tâl ar gyfer uwch staff (gan gynnwys uwch aelodau staff); ac yn gwneud argymhellion i'r Bwrdd ar unrhyw newidiadau i amodau gwasanaeth yr Is-Ganghellor ac unrhyw uwch aeldoau staff 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 Aelodau Staff Addysg Uwch yn nodi'r elfennau allweddol sy'n sail i gydnabyddiaeth deg a phriodol:
* **Lefel deg, briodol a chyfiawnadwy o daliadau**
* **Tegwch gweithdrefnol**
* **Tryloywder ac atebolrwydd**
* Trwy fabwysiadu'r Cod Taliadau, gall Pwyllgor Taliadau Prifysgol Metropolitan Caerdydd ddangos arweinyddiaeth a stiwardiaeth mewn perthynas â thaliadau 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'r gymdeithas ehangach.

**Swyddi a gwmpesir gan y fframwaith hwn**

* Yr uwch 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; a
* Ysgrifennydd y Brifysgol;
* Mae'r Pwyllgor Taliadau hefyd yn gyfrifol am dâl uwch staff eraill (lefel 2). Y swyddi hyn yw:
* Dirprwy Is-Ganghellorion; a
* Prif Swyddog (Adnoddau);
* 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 a'u hamodau cyflogaeth. Ar ben hynny, mae cytundebau strwythur cyflog cenedlaethol a lleol ar waith ar gyfer y garfan hon o weithwyr.

**Penderfynu ar Daliadau**

* Wrth wneud penderfyniad ar dâl, mae'r Cod CUC yn amlygu:
1. Mae tâl yn dechrau gyda dealltwriaeth glir o gyfrifoldebau, cyd-destun, cyfraniad disgwyliedig rôl a'r priodoleddau sydd eu hangen i fod yn llwyddiannus
2. Rhaid i dâl fod yn gysylltiedig â'r gwerth a ddarperir gan unigolyn sy'n gweithredu o fewn rôl
3. Dylai gwerth y rôl fod yn seiliedig ar ystod o ffactorau fel: cymhlethdod; ardrawiad; disgresiwn; lefelau profiad; gwybodaeth a sgiliau; enw da a hygrededd proffesiynol sydd eu hangen ar gyfer y rôl; y gallu i recriwtio a chadw staff allweddol; a ffactorau allanol fel cyd-destun a chyflog 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 am yr hyn y maent yn ei ddisgwyl gan staff h.y. beth sy'n 'normal' a beth sy'n 'eithriadol'. Dylai fod proses gadarn a chyson ar gyfer gosod amcanion ac asesu cyfraniad unigol
6. Ni ddylid cyfuno gwobrau 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 i wneud penderfyniadau. Mae hyn yn cynnwys Data Arolwg Tâl Uwch Aelodau Staff UCEA a gyhoeddir yn flynyddol, Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol y Brifysgol ac Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, a chyflog yr Is-Ganghellor fel lluosrif 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 aelod o staff o bryd i'w gilydd, er mwyn asesu maint a gwerth swyddi mewn perthynas â chyflog sector y farchnad. Bydd hyn yn helpu i benderfynu a oes angen mynd i'r afael ag unrhyw anghysondebau cyflog.

**Asesu cyfraniad unigol**

* Mae cysylltu perfformiad i gyflog yn gofyn am ddull tryloyw a chadarn o asesu perfformiad. Mae Fframwaith Adolygu Perfformiad a Datblygu Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar gyfer uwch swyddi, yn esbonio'n glir sut mae perfformiad unigol yn cael ei asesu.
* Ei nod yw rhoi'r sicrwydd i'r Pwyllgor Taliadau bod proses asesu perfformiad gadarn wedi'i chymhwyso, er mwyn ategu unrhyw benderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol a wnaed.
* Ar ddechrau pob blwyddyn academaidd, bydd amcanion perfformiad, a fydd yn cynnwys mesurau llwyddiant, yn cael eu pennu a'u cytuno ar gyfer pob uwch ddeiliad swydd. Dylid cwblhau'r gosodiad amcanion erbyn diwedd mis Hydref, fan bellaf, ar gyfer y cyfnod rhwng mis Medi a mis Awst canlynol.
* Ar ddiwedd y flwyddyn Perfformio (31 Awst), cynhelir trafodaeth Adolygiad Perfformiad Blynyddol. 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 ar gyfer y flwyddyn ddiwethaf. Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr.
* Bydd yr Is-Ganghellor yn rhoi crynodeb i'r Pwyllgor Taliadau

adroddiad o berfformiad swyddi eraill yn erbyn eu perfformiad personol

amcanion 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 o ddata cyflog cymharol:
1. yr Arolwg o gyflogau'r Is-Ganghellor a gynhaliwyd gan CUC
2. a data a gasglwyd gan Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA)
* Mae'r ffynonellau data yn cael eu diweddaru'n flynyddol, er bod data'r 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 swydd 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 yn y sector preifat a chyhoeddus fod yn fwy priodol i staff gwasanaethau proffesiynol.
* Dylai meincnodi data helpu i lywio gwerth marchnadol rôl ond ni ddylai fod yr unig sail y mae'r Pwyllgor yn gwneud y penderfyniad arno. Dylid ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall hefyd, megis: gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog cyfredol; 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 trwy recriwtio a chadw uwch swyddi allweddol.
* Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch ar gyfer perfformiad eithriadol sy'n cael ei ddangos yn llawn drwy'r fframwaith perfformiad y cytunwyd arno.

**Costau byw**

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

**Gwobrau Cyflog Blynyddol**

* Yn ogystal â'r cynnydd mewn costau byw, yn dilyn y broses Adolygiad Perfformiad a Datblygiad Blynyddol, bydd y Pwyllgor Taliadau'n ystyried a ddylid dyfarnu unrhyw ddyfarniadau cyflog blynyddol ychwanegol i unrhyw uwch swyddi.
* Dylid ystyried gwobrau cyfunol ac anghyfunol.
* Mae gwobr anghyfunol yn fwy priodol ar gyfer blwyddyn arbennig 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 cyflog cyfartal ac anghysondebau cyflog ar wahân i ddarparu perfformiad.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried y dyfarniad cyflog i'r Is-Ganghellor ac yn cyflwyno argymhelliad i Fwrdd y Llywodraethwyr am eu cymeradwyaeth.
* Yn ogystal, bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried:
1. y gydnabyddiaeth gyffredinol, gan gynnwys unrhyw lwfansau a gwerth trethadwy unrhyw fudd-daliadau mewn nwyddau a ddarperir;
2. yn unol â'r Cod Taliadau, lluosrif cyflog yr Is-Ganghellor yn erbyn enillion canolrif gweithlu cyfan y Brifysgol; a
3. unrhyw anghysondebau cyflog y dylid mynd i'r afael â hwy.

Yn ogystal ag unrhyw gynnydd blynyddol mewn taliadau ar ôl adolygiad blynyddol, lle mae 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 dyfarniad cyflog ar gyfer swyddi 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 briodol dros eu cynigion.
* Bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried materion cydraddoldeb, amrywiaeth a

cynhwysiad, gyda'r bwriad o sicrhau nad oes rhagfarnau sy'n gysylltiedig â rhyw

neu nodweddion gwarchodedig eraill o fewn strwythur cyflog uwch swyddi ac yn

y broses benderfynu.

* Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun cyflog sy'n gysylltiedig â bonws perfformiad ond bydd ganddi'r hyblygrwydd i ddyfarnu gwobrau anghyfunol 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

Cyflwynwyd i Fwrdd y Llywodraethwyr. Bydd yr adroddiad yn cynnwys digon o

fanylion i roi sicrwydd bod y Pwyllgor wedi cyflawni ei chyfrifoldebau’n effeithiol.

**Cyflogau wrth benodi**

* Wrht benodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Taliadau yn penderfynu cylch gwaith taliadau lle caiff Cadeirydd Bwrdd y 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 taliadau yn cyfeirio at ddata meincnodi a sefyllfa'r farchnad UCEA ond ni ddylai fod yr unig sail y mae'r pwyllgor yn gwneud ei benderfyniad.
* Dylid hefyd ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall fel gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog cyfredol; 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 swyddi allweddol. Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch ar gyfer

perfformiad eithriadol sy'n cael ei ddangos yn llawn.

* Bydd yr Is-Ganghellor yn penderfynu cyflogau cychwynnol pob uwch swydd arall.  Dylid cyfeirio at ddata meincnod a sefyllfa'r farchnad UCEA, fodd bynnag, fel uchod, ni ddylai fod yr unig sail y gwneir y penderfyniad.
* Mae unrhyw gyflogau arfaethedig sy'n fwy na'r canolrif fel y'u diffinnir gan ddata'r 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. Bydd unrhyw benderfyniad a wneir yn cael ei anfon yn ffurfiol i'r cyfarfod nesaf.

**Taliadau Diswyddo**

* Yn unol â'r Cod Tâl Uwch Aelodau Staff Addysg Uwch, rhaid i unrhyw daliadau diswyddo fod yn deg, yn rhesymol ac yn gyfiawn a pheidio â datgelu'r Brifysgol i risg sylweddol neu rwymedigaethau posibl ynghylch cyfnodau rhybudd o fwy na chwe mis. Rhaid i'r Pwyllgor Taliadau allu egluro'r rhesymau dros unrhyw daliadau a wnaed.
* Mae gan y Brifysgol Uwch Bolisi Diswyddo Uwch Aelodau Staff, y dylid ei ystyried.
* Unrhyw hawliau cytundebol, ac unrhyw gyflogaeth statudol berthnasol

Bydd hawliau yn cael eu hystyried a gofynnir am gyngor cyfreithiol priodol.

* Ni ddylid darparu gwelliannau i daliadau diswyddo allan o arian cyhoeddus.
* Pan fydd diswyddiad yn dilyn perfformiad gwael, dylai'r 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 blwyddyn olaf i gynyddu buddion pensiwn.

**Egwyddorion Eraill**

* Wrth benderfynu ar dâl uwch aelodau staff, bydd yr egwyddorion canlynol yn berthnasol yn benodol.

Tanberfformiad

* Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol uwch swyddi yn cyfeirio at berfformiad yn erbyn amcanion, bydd perfformiad yn cael ei reoli yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Galluogrwydd y Brifysgol.

Treuliau

* Mae ad-dalu unrhyw gostau rhesymol a dynnir 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 gwasanaethau ymgynghori a gwasanaethau allanol eraill a gynhelir gan staff y Brifysgol yn cael eu rheoli yn unol â pholisi Penodiadau Allanol Metropolitan Caerdydd.

Cyfraniadau Pensiwn y Cyflogwr

* Mae gan Metropolitan Caerdydd bolisi o ystyried cynnig i dalu cyflog yn lle ychwanegiad pensiwn ar gyfer uwch swyddi mewn amgylchiadau lle mae maint eu cronfa bensiwn bresennol yn fwy na'u lwfans oes. Dylai'r cyflog yn lle ychwanegiad pensiwn alinio â newidiadau cyfraniadau pensiwn cyflogwr.
* Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu yn unol ag unrhyw newidiadau Polisi Llywodraeth Ganolog.

**Diweddarwyd Gorffennaf 2023; diwygiwyd Gorffennaf 2023**

1. Mae taliadau yn cyfeirio at yr ystod lawn o'r pecyn gwobrwyo y mae unigolyn yn ei dderbyn p'un ai mewn arian parod neu heb fod yn arian parod, gan gynnwys tâl, budd-daliadau (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn) o bob math, lwfansau a chymhellion/gwobrau (CUC – Nodyn Ymarfer Eglurhaol 1 – Mawrth 2015). [↑](#footnote-ref-2)