

Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff

TAFLEN GLAWR Y POLISI

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL Y POLISI** | *Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff* |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | *Mehefin 2022* |
| **CORFF CYMERADWYO** | *Bwrdd Academiad* |
| **FERSIWN** | *Fersiwn 2.0* |
| **DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL** | *Medi 2020* |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | *Mehefin 2023* |
| **CANLYNIAD YR ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB** | *TBC* |
| **POLISÏAU/GWEITHDREFNAU/CANLLAWIAU** |  |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | *Medi 2020* |
| **PERCHENNOG POLISI (TEITL SWYDD)** | *Prif Swyddog Pobl* |
| **UNED/GWASANAETH** | *Gwasanaethau Pobl* |
| **E-BOST CYSWLLT** | *LWilliams3@cardiffmet.ac.uk* |

Hyb Polisi

I gael rhagor o wybodaeth am bolisïau:

1. Gallwch fynd i dudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar InSite yn <https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat>;
2. Gallwch fynd i'r Hyb Polisi yn [cardiffmet.ac.uk/about/policyhub](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policyhub/Pages/default.aspx); neu
3. Cysylltwch â [policies@cardiffmet.ac.uk](mailto:policies@cardiffmet.ac.uk)

Cynnwys

[Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff 1](#_Toc158375972)

[Manylion Allweddol 1](#_Toc158375973)

[Fersiwn Rheoli 1](#_Toc158375974)

[Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff 3](#_Toc158375975)

[1 Cyflwyniad 3](#_Toc158375976)

[2 Yr egwyddorion sy'n sail i gydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol 3](#_Toc158375977)

[3 Swyddi a gwmpesir gan y fframwaith hwn 3](#_Toc158375978)

[4 Penderfynu ar Gydnabyddiaeth Ariannol 4](#_Toc158375979)

[5 Asesu cyfraniad unigol 4](#_Toc158375980)

[6 Ffynonellau a defnydd o ddata meincnod cyflog cymharol 5](#_Toc158375981)

[7 Costau byw 5](#_Toc158375982)

[8 Dyfarniadau Cyflog Blynyddol 6](#_Toc158375983)

[9 Adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr 6](#_Toc158375984)

[10 Cyflogau wrth benodi 7](#_Toc158375985)

[11 Taliadau Diswyddo 7](#_Toc158375986)

[12 Egwyddorion Eraill 8](#_Toc158375987)

Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff

# Cyflwyniad

## Mae'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn yn nodi dull Prifysgol Metropolitan Caerdydd o ymdrin â chydnabyddiaeth ariannol ei huwch staff.

## Er mwyn cydymffurfio â Chod Llywodraethu Addysg Uwch y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (CUC), mae'n ofynnol i gorff llywodraethu sefydlu Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol.

## Gan weithredu o dan awdurdod dirprwyedig Bwrdd Llywodraethwyr Prifysgol Metropolitan Caerdydd, mae cylch gorchwyl y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cynnwys pennu cydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch dynodedig eraill. Mae cylch gwaith y Pwyllgor yn cynnwys pob math o daliadau cydnabyddiaeth ariannol a thaliadau diswyddo.

## Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn craffu'n fanwl ar gynigion cyflog a gwobrwyo ar gyfer deiliaid swyddi uwch; yn gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog a gwobrwyo deiliaid swyddi uwch; ac yn cyflwyno argymhellion, fel y bo'n briodol, i Fwrdd y Llywodraethwyr i gymeradwyo newidiadau i gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch.

## Dylai'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn gael ei adolygu gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol bob dwy flynedd a'i gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.

# Yr egwyddorion sy'n sail i gydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol

## Mae Cod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff Addysg Uwch yn nodi'r egwyddorion allweddol sy'n sail i gydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol:

### Lefel cydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol y gellir ei chyfiawnhau

### Tegwch gweithdrefnol

### Tryloywder ac atebolrwydd

## Drwy fabwysiadu'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, gall Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Prifysgol Metropolitan Caerdydd ddangos arweiniad a stiwardiaeth mewn perthynas â chydnabyddiaeth ariannol o fewn y Brifysgol ac, wrth wneud hynny, mae'n helpu i ddiogelu enw da'r Brifysgol ac yn rhoi mwy o sicrwydd i randdeiliaid a phartneriaid allweddol, gan gynnwys y gymuned myfyrwyr a'r gymdeithas ehangach.

# Swyddi a gwmpesir gan y fframwaith hwn

## Yr uwch swyddi ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd yw'r swyddi mae'r Bwrdd yn gyfrifol am benodi deiliad y swydd, pennu'r gydnabyddiaeth ariannol ar eu cyfer a diswyddo deiliad y swydd. Dyma'r swyddi dynodedig hyn:

### Llywydd ac Is-Ganghellor;

### Dirprwy Is-Ganghellor;

### Dirprwy Is-Gangellorion;

### Prif Swyddog (Adnoddau); a

### Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr;

## Nid yw'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn yn berthnasol i holl weithwyr cyflogedig eraill Prifysgol Metropolitan Caerdydd, gan mai cyfrifoldeb y Llywydd a'r Is-Ganghellor yw eu telerau ac amodau cyflogaeth hwy. At hynny, mae cytundebau strwythur cyflog cenedlaethol a lleol ar waith ar gyfer y garfan hon o weithwyr cyflogedig.

# Penderfynu ar Gydnabyddiaeth Ariannol

## Wrth wneud penderfyniad ar gydnabyddiaeth ariannol, dylid ystyried amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys y cyd-destun mae'r Brifysgol yn gweithredu ynddo; cyfraniad unigolyn; a data cyflog cymharol.

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol 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 Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff UCEA a gyhoeddir yn flynyddol, Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol ac Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau y Brifysgol, a chyflog yr Is-Ganghellor fel lluosrif o gyflog canolrifol y corff staffio cyfan, yn ogystal ag unrhyw ddata perthnasol arall sydd ar gael.

# Asesu cyfraniad unigol

## Mae cysylltu perfformiad â chyflog yn gofyn am ddull tryloyw a chadarn o asesu perfformiad. Mae Fframwaith Adolygu Perfformiad a Datblygiad (P&DR) Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar gyfer deiliaid swyddi uwch yn egluro'n glir sut y caiff perfformiad unigol ei asesu.

## Ei nod yw rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol bod proses asesu perfformiad gadarn wedi'i chymhwyso, fel sail i unrhyw benderfyniadau cyflog a wneir.

## Ar ddechrau pob blwyddyn cylch gwaith cyflog, bydd amcanion perfformiad, a fydd yn cynnwys mesurau llwyddiant, yn cael eu pennu a'u cytuno ar gyfer pob deiliad swydd uwch. Dylid cwblhau'r broses o bennu amcanion erbyn diwedd mis Hydref, fan bellaf, ar gyfer y cyfnod rhwng y mis Medi blaenorol a'r mis Awst canlynol.

## Ar ddiwedd y flwyddyn Perfformiad (31 Awst), bydd trafodaeth Adolygiad Perfformiad Blynyddol yn cael ei chynnal. Dylai'r rhain fod wedi'u cwblhau erbyn diwedd mis Medi.

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn derbyn adroddiad cryno ar berfformiad cyffredinol yr Is-Ganghellor yn erbyn amcanion personol dros y flwyddyn ddiwethaf. Cyflwynir yr adroddiad hwn i'r Pwyllgor gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr.

## Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno adroddiad cryno i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ar berfformiad y deiliaid swyddi uwch eraill yn erbyn eu hamcanion personol ar gyfer y flwyddyn diwethaf.

# Ffynonellau a defnydd o ddata meincnod cyflog cymharol

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn defnyddio'r canlynol fel ei brif ffynonellau data cyflog cymharol:

### yr Arolwg o gyflogau Is-Gangellorion a gynhelir gan CUC

### a data a gasglwyd gan Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a'r Colegau (UCEA)

## Caiff y ffynonellau data eu diweddaru'n flynyddol, er bod data UCEA yn seiliedig ar y flwyddyn flaenorol yn hytrach na'r flwyddyn bresennol.

## Data cyfeirio UCEA a ddefnyddir gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol wrth gytuno ar gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch yw'r data meincnodi ar gyfer 'Cyfanswm Cyflog' yn y categori 'Pob Prifysgol â throsiant £100 miliwn - £160 miliwn.

## Dylai data meincnodi helpu i lywio lefel y gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer deiliaid swyddi uwch, ond ni ddylai’r Pwyllgor wneud penderfyniad ar sail y data hwn yn unig. 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 ar gyfer perfformiad eithriadol y mae tystiolaeth ohono i’w weld yn y fframwaith perfformiad y cytunwyd arno.

# Costau byw

## Mae blwyddyn cylch gwaith cyflog deiliaid swyddi uwch yn rhedeg o 1 Awst tan 31 Gorffennaf. Bydd unrhyw daliad chwyddo cyflog ar gyfer costau byw a drafodwyd yn genedlaethol sy'n cael ei gymhwyso yn y Brifysgol i'r strwythur cyflog y cytunwyd arno yn genedlaethol hefyd yn cael ei ddyfarnu i bob deiliad swydd uwch.

# Dyfarniadau Cyflog Blynyddol

## Yn dilyn y broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad Blynyddol, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried dyfarniadau cyflog blynyddol ar gyfer pob deiliad swydd uwch.

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried y dyfarniad cyflog blynyddol i'r Is-Ganghellor ac yn cyflwyno argymhelliad i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.

## Yn ogystal ag unrhyw ddyfarniadau cyflog costau byw, am berfformiad eithriadol y mae tystiolaeth lawn ohono, gellir argymell cynnydd pellach mewn cyflog. Bydd hyn yn cael ei wneud gan gyfeirio at y data meincnodi, ond ni ddylai’r Pwyllgor wneud penderfyniad ar sail ar y data hwn yn unig.

## Yn ogystal, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried:

### y pecyn cyffredinol a ddarperir, gan gynnwys unrhyw lwfansau a gwerth trethadwy unrhyw fuddion mewn nwyddau a ddarperir;

### yn unol â'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, lluosrif cyflog yr Is-Ganghellor yn erbyn enillion canolrifol gweithlu cyfan y Brifysgol; ac

### unrhyw anomaleddau cyflog y dylid mynd i'r afael â nhw.

## Heb ystyried unrhyw gynnydd sy'n seiliedig ar berfformiad, lle mae cyfiawnhad clir dros wneud hynny, gall y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol argymell cynnydd yng nghyflog yr Is-Ganghellor fel y bo'n briodol.

## Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno'r cynigion dyfarniad cyflog ar gyfer deiliaid swyddi Lefel 2 i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol i'w hystyried a'u cymeradwyo. Wrth wneud hynny, byddant yn defnyddio ystod o ddata a gwybodaeth ac yn rhoi cyfiawnhad a sail resymegol briodol dros eu cynigion.

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gyda'r nod o sicrhau nad oes unrhyw ragfarnau sy'n gysylltiedig â rhywedd neu nodweddion gwarchodedig eraill o fewn strwythur cyflog deiliaid swyddi uwch, ac yn y broses o wneud penderfyniadau.

## Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun tâl sy'n gysylltiedig â bonws perfformiad.

# Adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr

## Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr ac yn gofyn am gymeradwyaeth ar gyfer yr argymhellion cyflog y mae wedi'u gwneud.

## Yn unol â'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, bydd Adroddiad Blynyddol ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn cael ei gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr. Bydd yr adroddiad yn cynnwys digon o fanylion i roi sicrwydd bod y Pwyllgor wedi cyflawni ei gyfrifoldebau yn effeithiol a bydd yn caniatáu i Lywodraethwyr asesu bod unrhyw argymhellion y gofynnir iddynt eu cymeradwyo yn briodol, yn deg ac yn gyfiawn.

# Cyflogau wrth benodi

## Ar gyfer penodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn pennu cylch gwaith cydnabyddiaeth ariannol y gall Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ei drafod gyda'r ymgeisydd llwyddiannus. Bydd hyn yn ystyried pob elfen o'r pecyn cyflog a buddion.

## Bydd y cylch gwaith cydnabyddiaeth ariannol hwn yn cyfeirio at y 'Cyfanswm Cyflog' ar gyfer data meincnodi UCEA categori 'Pob Prifysgol £100 miliwn - £160 miliwn', ond ni ddylai’r Pwyllgor gwneud penderfyniad ar sail hyn yn unig.

## 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 am berfformiad eithriadol y mae tystiolaeth lawn ohono.

## Bydd yr Is-Ganghellor yn pennu'r cyflogau cychwynnol ar gyfer pob penodiad deiliad uwch swydd arall. Dylid cyfeirio at y 'Cyfanswm Cyflog' ar gyfer data meincnodi 'Pob Prifysgol £100 miliwn - £160 miliwn', ond fel uchod, ni ddylai hwn fod yr unig sail ar gyfer gwneud y penderfyniad.

## Mae unrhyw gyflogau arfaethedig sy'n uwch na'r canolrif fel y'i diffinnir gan ddata UCEA (e.e. chwartel uchaf) yn gofyn am gymeradwyaeth gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol. Bydd hyn drwy ohebiaeth lle mae angen penderfyniad cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor. Bydd unrhyw benderfyniad a wneir yn cael ei adrodd yn ffurfiol i'r cyfarfod nesaf.

# Taliadau Diswyddo

## Yn unol â Chod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff Addysg Uwch, rhaid i unrhyw daliadau diswyddo fod yn deg a rhesymol, a rhaid bod modd eu cyfiawnhau, ac ni ddylent adael y Brifysgol yn agored i risg sylweddol neu rwymedigaethau posibl o ran cyfnodau rhybudd o fwy na chwe mis. Rhaid i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol allu egluro'r rhesymau dros unrhyw daliadau a wneir.

## Mae gan y Brifysgol Bolisi Diswyddo Uwch Staff y dylid ei ystyried.

## Bydd unrhyw hawliau cytundebol, ac unrhyw hawliau cyflogaeth statudol perthnasol, yn cael eu hystyried, a gofynnir am gyngor cyfreithiol priodol.

## Ni ddylid darparu gwelliannau i daliadau diswyddo 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 hynny'n berthnasol, ni ddylid chwyddo cyflogau'r flwyddyn olaf i hybu buddion pensiwn.

# Egwyddorion Eraill

## Wrth bennu cyflog neu becyn buddion uwch staff, bydd yr egwyddorion canlynol yn arbennig o berthnasol.

## Tanberfformiad

### Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch yn cyfeirio at berfformiad yn erbyn amcanion, rheolir tanberfformiad yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Gallu'r Brifysgol.

## Treuliau

### Ad-delir unrhyw dreuliau rhesymol yr eir iddynt wrth gyflawni dyletswyddau busnes swyddogol Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn unol â Rheolau a Rheoliadau Ariannol a Pholisi Teithio'r Brifysgol.

## Incwm o Ymrwymiadau Allanol

### Bydd ymgynghoriaeth a gwasanaethau allanol eraill y bydd staff y Brifysgol yn ymgymryd â nhw yn cael eu rheoli yn unol â pholisi Penodiadau Allanol Prifysgol Metropolitan Caerdydd.

## Cyfraniadau Pensiwn Cyflogwyr

### Mae gan Brifysgol Metropolitan Caerdydd bolisi o ystyried cynnig i ychwanegu at gyflog deiliaid swyddi uwch yn lle cyfraniadau pensiwn cyflogwr o dan amgylchiadau lle mae maint eu cronfa bensiwn bresennol yn fwy na'u lwfans oes. Dylid cynyddu'r lwfans atodol yn unol â chyfraniadau pensiwn cyflogwr.