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

## PRIFYSGOL METRAPOLITAN CAERDYDD

**FFRAMWAITH POLISI TALIADAU STAFF UWCH 2023/24**

**Cyflwyniad**

* Mae'r Fframwaith Polisi Taliadau hwn yn nodi dull Prifysgol Metropolitan Caerdydd o dalu ei uwch ddeiliaid swyddi.
* 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 gydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau cyflogaeth yr Is-Ganghellor ac uwch ddeiliaid swyddi dynodedig eraill. Mae cylch gwaith y Pwyllgor yn cynnwys pob math o dâl a thaliadau diswyddo.
* Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ymgymryd â chraffu manwl ar gynigion tâl ar gyfer uwch staff (gan gynnwys uwch ddeiliaid swyddi) sydd â'r awdurdod i wneud penderfyniadau ar ran y Bwrdd ynghylch tâl ar gyfer 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 uwch ddeiliaid 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 Tâl Staff Uwch Addysg Uwch yn nodi’r elfennau allweddol sy’n sail i gydnabyddiaeth deg a phriodol:
* **Lefel deg, briodol a chyfiawnadwy o gydnabyddiaeth ariannol**
* **Tegwch gweithdrefnol**
* **Tryloywder ac atebolrwydd**
* Drwy fabwysiadu'r Cod Taliadau, gall Pwyllgor Taliadau Prifysgol Metropolitan Caerdydd ddangos 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'r gymdeithas 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; a
* Ysgrifennydd y Brifysgol;
* Mae'r Pwyllgor Taliadau hefyd yn gyfrifol am dâl uwch staff eraill (lefel 2). Mae'r swyddi hyn yn:
* Dirprwy Is-gangellorion; 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 Gydnabyddiaeth Ariannol**

* Wrth wneud penderfyniad ar dâl, mae’r Cod CUC yn tynnu sylw at:
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 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 (P&DR) ar gyfer uwch ddeiliaid 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 deiliaid 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. 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, fel: gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog cyfredol; data cydraddoldeb ac amrywiaeth; maint a chwmpas y rôl; ardrawiad; hygrededd academaidd a phroffesiynol sydd ei angen ar gyfer y rôl; a'r gallu i gynnal sefydlogrwydd trwy recriwtio a chadw deiliaid 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 ddeiliad y swydd 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 ddeiliad 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 ddeiliaid swyddi.
* Dylid ystyried gwobrau cyfunol a heb gyfuniad.
* Mae gwobr heb ei chyfuno 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 anghysonderau cyflog y dylid mynd i'r afael â hwy.

Yn ogystal ag unrhyw gynnydd blynyddol mewn taliadau adolygu, 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 deiliaid 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 chynhwysiad, gyda'r bwriad o sicrhau nad oes rhagfarnau sy'n gysylltiedig â rhyw neu nodweddion gwarchodedig eraill o fewn strwythur cyflog uwch-ddeiliaid y swydd, ac yn y broses o benderfynu.
* Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun cyflog sy'n gysylltiedig â bonws perfformiad ond bydd ganddi'r hyblygrwydd i ddyfarnu gwobrau 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 Cyflwynwyd i Fwrdd y Llywodraethwyr. Bydd yr adroddiad yn cynnwys digon o fanylion i roi sicrwydd bod y Pwyllgor wedi cyflawni ei weithrediad cyfrifoldebau yn effeithiol.

**Cyflogau wrth gael eu penodi**

* Ar gyfer penodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Taliadau yn penderfynu cylch gwaith cydnabyddiaeth 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 ar gydnabyddiaeth ariannol 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; ardrawiad; 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 ddangos yn llawn.
* Bydd yr Is-Ganghellor yn penderfynu cyflogau cychwynnol pob penodiad uwch ddeiliad 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 Staff Uwch 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 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 i staff, bydd yr egwyddorion canlynol yn berthnasol yn benodol.

Tan berfformio

Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol uwch ddeiliaid 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 dreuliau 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

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

**Diweddarwyd Tachwedd 2023**