

Polisi Diswyddo Uwch Staff

TAFLEN GLAWR Y POLISI

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL Y POLISI** | *Polisi Galluogrwydd* |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | *Mawrth 2023* |
| **CORFF CYMERADWYO** | *Bwrdd Academiad* |
| **FERSIWN** | *Fersiwn 8.0* |
| **DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL** | *Mawrth 2022* |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | *Mawrth 2024* |
| **CANLYNIAD YR ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB** | *TBC* |
| **POLISÏAU/GWEITHDREFNAU/CANLLAWIAU** | *Gweithdrefn Galluogrwydd* |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | *Awst 2000* |
| **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

Cynnwys

[Polisi Diswyddo Uwch Staff 1](#_Toc170308116)

[Manylion Allweddol 1](#_Toc170308117)

[Polisi Llywodraethu Taliadau Diswyddo I Uwch Staff 3](#_Toc170308118)

[1 Cyflwyniad 3](#_Toc170308119)

[2 Cyfrifoldeb 3](#_Toc170308120)

[3 Egwyddorion 4](#_Toc170308121)

[4 Cyngor proffesiynol 5](#_Toc170308122)

[5 Adolygu 5](#_Toc170308123)

Polisi Llywodraethu Taliadau Diswyddo I Uwch Staff

# Cyflwyniad

## Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gorffen trefniadau taliadau diswyddo gydag aelodau staff o bryd i'w gilydd er mwyn dod â'r berthynas gyflogaeth i ben. Mewn amgylchiadau lle mae'r aelod staff yn cael ei diswyddo neu'n ymddeol yn gynnar er budd effeithlonrwydd y Sefydliad, gall y Brifysgol (yn dibynnu ar reolau'r cynllun pensiwn perthnasol) gael pwerau dewisol i roi budd-daliadau ymddeol cynamserol. Pan nad oes gan y Brifysgol bŵer i roi buddion o'r fath, neu os oes ganddo ond nid yw'n dewis arfer pwerau o'r fath, gall y Brifysgol wneud taliad cyn-gratia (sef taliad nad yw wedi'i gynllunio i ddiffodd rhwymedigaeth cytundebol). Gellir hefyd wneud taliad cyn-gratia mewn amgylchiadau ar wahân i ddiswyddiad neu ymddeoliad cynamserol aelod o staff.

## Mae'n ofynnol i'r Brifysgol, wrth orffen unrhyw drefniadau talu diswyddo gydag uwch staff, arsylwi ar yr egwyddorion a amlinellir ym Mhwyllgor Cadeiryddion Prifysgol Cymru (CUC) Uwch God Taliadau Staff (Tachwedd 2021) yn ogystal ag unrhyw ganllawiau perthnasol gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) Mae'r Cod yn mynnu bod rhaid i unrhyw daliadau diswyddo fod yn rhesymol ac yn gyfiawn[[1]](#footnote-1).

## Mae'n ofynnol i bob prifysgol gan CCAUC gael polisi sy'n llywodraethu pob pecyn diswyddo ar gyfer uwch staff.

## Mae'r polisi hwn yn cydymffurfio â Chod Taliadau Uwch Staff Addysg Uwch CUC (Tachwedd 2021).

## Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl uwch staff Prifysgol Metropolitan Caerdydd sy'n golygu pob lefel 1 a 2 (yr Is-Ganghellor a Grŵp Gweithredol yr Is-ganghellor), ac unrhyw staff arall lle byddai'r taliad yn £100,000 neu fwy (yn unol â Chyfarwyddyd Cyfrifon CCAUC).

# Cyfrifoldeb

## Mae Bwrdd y Llywodraethwyr yn gyfrifol am unrhyw daliad diswyddo i unrhyw uwch aelod o staff fel y'i diffinnir yn y Cynllun Dirprwyo.

## Mae'r Bwrdd wedi dirprwyo'r cyfrifoldeb yn briodol am gymeradwyo trefniadau talu diswyddo i uwch staff i'r Pwyllgor Taliadau, fel y nodir yn y Cynllun Dirprwyo.

## Mae'r Is-Ganghellor yn gyfrifol am unrhyw daliad diswyddo i unrhyw aelod o staff sy'n ennill llai na £100,000, yn unol â'r Cynllun Dirprwyo. Mae Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn gallu cymeradwyo taliadau diswyddo i staff o hyd at £50,000 sydd wedi'u gwrthbennu gan y Prif Swyddog (Adnoddau).

## Bydd y Pwyllgor Taliadau a'r Is-Ganghellor (fel y bo'n briodol) yn adrodd unrhyw drefniadau talu diswyddo o'r fath ar gyfer uwch staff neu i staff eraill lle mae'r taliad dros £100,000, i Fwrdd y Llywodraethwyr at ddibenion nodi, ar ôl i'r trefniadau hynny ddod i ben.

# Egwyddorion

## Wrth drafod telerau talu diswyddo, rhaid i'r Pwyllgor Taliadau a'r Is-Ganghellor (fel y bo'n briodol) roi sylw i'r egwyddorion canlynol:

### Rhaid cyfiawnhau unrhyw daliad cyn-gratia drwy ystyriaethau "gwerth am arian"

### Mae ystyriaethau "gwerth am arian" yn golygu:

#### hwyluso newid a fydd, boed hynny mewn termau arian neu fel arall ac a yw'n gyrhaeddadwy yn y tymor byr neu fel arall, yn nhyb y Pwyllgor Taliadau neu'r Is-Ganghellor (fel y bo'n briodol), yn gwireddu budd sylweddol i'r Brifysgol a/neu

#### diffodd risg neu risg posib o ymgyfreitha llwyddiannus yn erbyn y Brifysgol.

### Ni fydd taliadau cyn-gratia yn cael eu gwneud:

#### Pan fo’r unigolyn yna wedi neu o bosib wedi cyflawni camymddwyn difrifol

#### lle mae perfformiad yr unigolyn wedi'i nodi, drwy gyfrwng y system arfarnu perthnasol neu weithdrefn ffurfiol arall, fel un gwael

#### Er mwyn digolledu'r unigolyn am unrhyw loes neu ofid a ddioddefwyd o ganlyniad i derfynu ei gyflogaeth, a

#### er mwyn gwobrwyo'r unigolyn am wasanaethau a roddwyd i'r Brifysgol

### Ni fydd cyfanswm gwerth y taliadau o dan gytundeb diswyddo yn fwy na chyflog blwyddyn. Rhaid cyfeirio unrhyw gynnig i wyro oddi wrth yr egwyddor hon at Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.

## Gellir caniatáu i unigolyn ymddeol yn gynnar, o fewn darpariaethau'r holl ddeddfwriaeth berthnasol, ar yr amod:

### caniateir i'r unigolyn wneud hynny gan y rheolau, o bryd i'w gilydd, o'r Cynllun Pensiwn Athrawon ("TPS") neu'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ("LGPS") neu Gynllun Superannuation y Brifysgol ("USS") (fel y bo'n briodol)

### unrhyw gostau i'r Brifysgol y gellir eu priodoli i'r penderfyniad i ganiatáu i'r unigolyn ymddeol yn gynnar:

#### gellir ei gyfiawnhau drwy werth am ystyriaethau arian (fel y'i diffinnir uchod), a 3.2.2.2 nid oes yr un o'r senarios ym mharagraff 3.1.3 uchod yn berthnasol.

### os yw gwasanaeth pensiynadwy'r unigolyn yn y TPS, LGPS neu USS (fel y bo'n briodol) i'w wella'n wirfoddol gan y Brifysgol:

#### nad yw'r gwelliannau hwnnw'n fwy na'r caniateir gwella uchaf o dan y rheolau, o bryd i'w gilydd, o'r Cynllun perthnasol;

#### bernir pob penderfyniad o'r fath i ganiatáu gwelliannau:

##### ar ei rinweddau ei hun;

##### drwy gyfeirio at sefyllfa ariannol gyfredol y Brifysgol ar y pryd, a

##### nid drwy gyfeirio at arferiad ac ymarfer y gorffennol. 3.2.4 gwelir gofynion paragraff 3.1 uchod.

## Bydd cynigion manwl ar delerau taliad diswyddo yn cael eu cymeradwyo gan y Pwyllgor Taliadau, ei gynrychiolydd enwebedig neu'r Is-Ganghellor, yn ôl y digwydd, cyn cyflwyno i'r unigolyn dan sylw.

# Cyngor proffesiynol

## Rhaid i'r Pwyllgor Taliadau a'r Is-Ganghellor (fel y bo'n briodol), cyn cytuno ar unrhyw daliad diswyddo gydag uwch aelod o staff, gael cyngor proffesiynol ysgrifenedig mewn perthynas ag agweddau cyfreithiol, ariannol a chydymffurfio y trefniadau arfaethedig. Mae'r cyngor cydymffurfio i'w gael gan Archwilwyr Allanol y Brifysgol.

# Adolygu

## Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu yn dilyn casgliad pob trefniant talu diswyddo ar gyfer aelod o uwch staff ac mewn unrhyw achos ar gyfnodau o dair blynedd. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal gan y Pwyllgor Taliadau a newidiadau a gymeradwywyd gan Fwrdd y Llywodraethwyr.

***Diwygiwyd gan Fwrdd y Llywodraethwyr ym mis Gorffennaf 2005, Hydref 2007, Gorffennaf 2008, Tachwedd 2015, Hydref 2018, Mawrth 2022 a Mawrth 2023.***

1. Dywed Cod CUC: "Rhaid i sefydliadau fodloni eu rhwymedigaethau cytundebol a gallu esbonio'r rhesymau dros unrhyw daliadau a wnaed. Bydd angen i sefydliadau addysg uwch ystyried yn ofalus unrhyw gyngor sydd ar gael gan reoleiddwyr, ynghyd â chyngor manwl CUC. Mae gan Bwyllgorau Taliadau gyfrifoldebau penodol yn y maes hwn - yn benodol, gan sicrhau bod contractau a gytunwyd gydag uwch ddeiliaid swydd yn deg, yn rhesymol, ac yn gyfiawn ac nad ydynt yn amlygu'r sefydliad i rwymedigaethau posibl sylweddol, er enghraifft drwy allu esbonio cyfnodau rhybudd o fwy na chwe mis." [↑](#footnote-ref-1)