Fframwaith Cydnabyddiaeth Staff Uwch

Corff Cymeradwyo: Y Cyngor

Dyddiad Cymeradwyo: 21 Medi 2018

Perchennog y Polisi: Gwawr Taylor, Ysgrifennydd y Brifysgol

Cyswllt y Polisi: Gwawr Taylor, gwt4@aber.ac.uk / 01970 62 2114

Statws y Polisi: NEWYDD

Fersiwn: 1.0

Dyddiad yr adolygiad diwethaf: Tachwedd 2022

Dyddiad yr adolygiad nesaf: Tachwedd 2024

Fframwaith Cydnabyddiaeth Staff Uwch

Mae'r Fframwaith hwn yn egluro ymagwedd y sefydliad at gydnabyddiaeth i ddeiliaid swyddi uwch.

Yn unol â chylch gorchwyl y Pwyllgor Cydnabyddiaeth, cymeradwyir y Fframwaith hwn gan y Cyngor ar argymhelliad y Pwyllgor Cydnabyddiaeth a chaiff ei adolygu bob dwy flynedd.

1. Cymhwysedd

   Bydd y Fframwaith Cydnabyddiaeth Staff Uwch hwn yn gymwys i'r Is-Ganghellor, y Dirprwy Is-Gangellorion; Athrawon; a staff uwch yn y Gwasanaethau Proffesiynol, a ddiffinnir fel cyflogeion a gydnabyddir ar raddfa sy'n uwch na cholofn gyflog 51 pwynt HERA a gytunwyd yn genedlaethol ("deiliaid swyddi uwch" y Brifysgol).

2. Awdurdodau Dirprwyedig

   1. Dirprwyir cyfrifoldeb am gytuno ar faterion yn ymwneud â chydnabyddiaeth y deiliaid swydd canlynol gan y Cyngor i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth: Is-Ganghellor, Dirprwy Is-Gangellorion; a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol. Caiff yr holl benderfyniadau eu gwneud o fewn y Fframwaith hwn.

   2. Dirprwyir materion yn ymwneud â chydnabyddiaeth yr holl aelodau eraill o staff uwch (yn bennaf Athrawon a staff uwch yn y Gwasanaethau Proffesiynol) i'r Is-Ganghellor a fydd yn gwneud penderfyniadau o fewn y Fframwaith hwn.

   3. Caiff adroddiad adolygol o'r holl benderfyniadau mewn perthynas â chydnabyddiaeth aelodau uwch o staff ei gyflwyno:

      1. i'r Cyngor, mewn perthynas â phenderfyniadau a wneir gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth;

      2. i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth, mewn perthynas â phenderfyniadau a wneir gan yr Is-Ganghellor.

3. Graddfeydd Cyflog

   1. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn cymeradwyo, ar sail argymhelliad yr Is-Ganghellor, unrhyw raddfeydd cyflog sydd i'w defnyddio gan y Brifysgol ar gyfer cydnabyddiaeth i ddeiliaid swydd uwch a dyfarnu unrhyw gyflog i gyflogai unigol sydd y tu allan i'r graddfeydd hyn.

   2. Caiff dilyniant deiliaid swyddi uwch drwy unrhyw raddfeydd cyflog ei bennu gan yr Is-Ganghellor.

4. Data Meincnodi

   1. Wrth gytuno ar gydnabyddiaeth deiliaid swyddi uwch, cyfeirir ar ddata meincnodi ar gyfer yr holl Brifysgolion sydd ag incwm cyffelyb, fel y'i darperir gan Gymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a Cholegau (UCEA); neu sefydliadau cyffelyb mewn data a gesglir gan Bwyllgor y Cadeiryddion Prifysgol (CUC) mewn perthynas â chydnabyddiaeth yr Is-Ganghellor.

   2. Fel arfer, ni fydd y gydnabyddiaeth ac unrhyw dâl arall y cytunir arno yn uwch na chanolrif y data meincnodi, er bod modd cyfiawnhau cyflogau uwch am berfformiad eithriadol gyda thystiolaeth lawn.

5. Cyflogau ar adeg penodi

   1. Ar gyfer penodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn pennu amlen cydnabyddiaeth y gall Cadeirydd y Cyngor ei thrafod gyda'r ymgeisydd llwyddiannus, gan ystyried holl elfennau'r tâl a gynigir. Bydd yr amlen cydnabyddiaeth hon fel arfer o ddeutu

canolrif y data meincnodi, gyda phosibilrwydd o gynnig pecyn sy'n uwch na'r trothwy hwn i ymgeisydd eithriadol.

2. Yr Is-Ganghellor fydd yn pennu cyflogau dechreuol yr holl benodiadau eraill i swyddi uwch, ar yr amod nad yw'r cyflog yn uwch na chanolrif y data meincnodi. Ar gyfer unrhyw gyflogau arfaethedig sy'n uwch na'r canolrif (e.e. chwartel uchaf, degradd uchaf, neu unrhyw bwynt arall uwchlaw'r canolrif, gan gynnwys i gyfrif am unrhyw ychwanegiadau marchnad) bydd rhaid cael cymeradwyaeth y Pwyllgor Cydnabyddiaeth. Gellir ceisio'r cyfryw gymeradwyaeth drwy ohebiaeth os bydd angen penderfyniad cyn dyddiad y cyfarfod nesaf o'r Pwyllgor gydag unrhyw benderfyniad a wneir yn cael ei adrodd yn ffurfiol i'r cyfarfod nesaf.

6. <u>Adolygiad Blynyddol o dâl yr Is-Ganghellor</u>

1. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn derbyn adroddiad blynyddol yn amlinellu perfformiad y sefydliad dros y flwyddyn flaenorol yn erbyn Dangosyddion Perfformiad Allweddol a gytunwyd gan y Cyngor i fonitro gweithrediad y Cynllun Strategol. Caiff penderfyniadau ar unrhyw newidiadau i dâl yr Is-Ganghellor eu gwneud yng nghyd-destun perfformiad cyffredinol y sefydliad, a'r arweinyddiaeth a ddarperir gan Bwyllgor Gweithredol y Brifysgol yn gyffredinol.

2. Cyflwynir crynodeb blynyddol o berfformiad cyffredinol yr Is-Ganghellor yn erbyn amcanion personol ar gyfer y flwyddyn ddiwethaf i'r Pwyllgor gan Gadeirydd y Cyngor.

3. Ar gyfer perfformiad eithriadol mewn amcanion cyfunol a phersonol gyda thystiolaeth lawn, gellir argymell cynnydd cyflog, ar ben y codiad costau byw, gan gyfeirio'n briodol at y data meincnodi.

   Os yw perfformiad eithriadol yn ymwneud â blwyddyn academaidd benodol yn hytrach na thystiolaeth o welliannau tymor hir parhaus i'r Brifysgol (er enghraifft, cyfraniad neu brosiect untro sy'n mynd y tu hwnt i'r amcanion y cytunwyd arnynt), gellir dyfarnu bonws untro. Dylai gwerth y bonws hwnnw yn nhermau'r ganran o'r cyflog ystyried y ganran o'r cyflog y mae eraill ar draws y Brifysgol yn ehangach yn ei chael yn rhan o gynlluniau gwobrwyo.

   Dylai dyfarnu bonws ddwy flynedd o'r bron fod yn rhywbeth prin. Ni ddylai bonysau ddod yn rhan ddisgwyliedig o becyn cydnabyddiaeth ac ni ddylid eu defnyddio i fynd i'r afael â materion neu ystyriaethau eraill sy'n ymwneud â chyflogau.

4. Bydd unrhyw gynnig yn ymwneud â thâl yr Is-Ganghellor yn ystyried y pecyn cyffredinol a ddarperir, gan gynnwys unrhyw lwfansau a gwerth trethadwy unrhyw fuddion mewn da.

5. Wrth bennu pecyn tâl yr Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor yn ystyried lluosrif cyflog yr Is-Ganghellor yn erbyn enillion canolrifol gweithlu cyfan y sefydliad yng nghyd-destun cymarebau cyflog cyfartalog mewn sefydliadau cyffelyb.

7. <u>Adolygiad Blynyddol o gydnabyddiaeth deiliaid swyddi uwch eraill o fewn cwmpas y Pwyllgor</u>

1. Ar argymhelliad yr Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn cytuno ar faterion yn ymwneud â chydnabyddiaeth y deiliaid swyddi uwch canlynol: Dirprwy Is-Gangellorion; a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol.

2. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn derbyn adroddiad blynyddol yn amlinellu perfformiad y sefydliad dros y flwyddyn flaenorol yn erbyn y Dangosyddion Perfformiad Allweddol y cytunwyd arnynt gan y Cyngor i fonitro gweithrediad y Cynllun Strategol. Caiff penderfyniadau ar unrhyw newidiadau i gydnabyddiaeth deiliaid y swyddi uwch a restrir yn 7.1 eu gwneud yng nghyd-destun perfformiad cyffredinol y sefydliad, a'r arweinyddiaeth a ddarperir gan Grŵp Gweithredol y Brifysgol yn gyffredinol.

3. Caiff crynodeb blynyddol o berfformiad deiliaid y swyddi uwch yn erbyn amcanion personol ar gyfer y flwyddyn flaenorol ei gyflwyno i'r Pwyllgor gan yr Is-Ganghellor.

4. Ar gyfer perfformiad eithriadol mewn amcanion cyfunol a phersonol gyda thystiolaeth lawn, gellir argymell cynnydd cyflog, ar ben codiad costau byw, gan gyfeirio'n briodol at y data meincnodi.

   Os yw perfformiad eithriadol yn ymwneud â blwyddyn academaidd benodol yn hytrach na thystiolaeth o welliannau tymor hir parhaus i'r Brifysgol (er enghraifft, cyfraniad neu brosiect untro sy'n mynd y tu hwnt i'r amcanion y cytunwyd arnynt), gellir dyfarnu bonws untro. Dylai gwerth y bonws hwnnw yn nhermau'r ganran o'r cyflog ystyried y ganran o'r cyflog y mae eraill ar draws y Brifysgol yn ehangach yn ei chael yn rhan o gynlluniau gwobrwyo.

   Dylai dyfarnu bonws ddwy flynedd o'r bron fod yn rhywbeth prin. Ni ddylai bonysau ddod yn rhan ddisgwyliedig o becyn cydnabyddiaeth ac ni ddylid eu defnyddio i fynd i'r afael â materion neu ystyriaethau eraill sy'n ymwneud â chyflogau.

5. Mewn amgylchiadau eithriadol, ac ar wahân i unrhyw argymhelliad i gynyddu tâl y deiliad swydd uwch ar sail perfformiad, gall yr Is-Ganghellor adolygu pecyn tâl cyfan y deiliad swydd yn erbyn y data meincnodi diweddaraf. Os ceir cyfiawnhad clir dros wneud hyn, gall yr Is-Ganghellor argymell bod y Pwyllgor yn ystyried cynnydd cyflog.

8. <u>Penderfyniadau a wneir gan yr Is-Ganghellor mewn perthynas â deiliaid swyddi uwch eraill</u>

Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno adroddiad blynyddol i'r Pwyllgor yn amlinellu penderfyniadau a wnaed mewn perthynas â chydnabyddiaeth yr holl ddeiliaid swyddi uwch eraill yn y Brifysgol, gan gynnwys eu cydnabyddiaeth gychwynnol ar adeg eu penodi, unrhyw newidiadau y cytunwyd arnynt ers hynny a sail resymegol unrhyw newidiadau o'r fath.

9. <u>Pecynnau Diswyddo</u>

1. Bydd gwerth unrhyw Becynnau Diswyddo i staff uwch fel arfer yn unol â chynlluniau Diswyddo Gwirfoddol / Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol y Brifysgol.

2. Ar gyfer Pecynnau Diswyddo â gwerth uwch, dylid cyflwyno argymhelliad i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth i'w gymeradwyo. Wrth ystyried Pecyn Diswyddo gwerth uwch arfaethedig, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth yn talu sylw dyledus i gyhoeddiad Llywodraeth San Steffan 'Diwygiadau i Daliadau Ymadael y Sector Cyhoeddus' (Medi 2016), yn ogystal â'r canllawiau diweddaraf a gyhoeddir ar faterion o'r fath gan CCAUC, CUC neu gorff perthnasol arall.

3. Caiff y Pecyn Diswyddo a argymhellir ei seilio ar hawliau contractaidd, ac unrhyw hawliadau cyflogaeth statudol cymwys, gyda chyngor cyfreithiol priodol yn cael ei geisio.

4. Ni chaiff cyflogau eu chwyddo yn y flwyddyn olaf i hybu buddion pensiwn.

5. Pan fydd diswyddo'n codi yn dilyn perfformiad gwan ar ran unigolyn, dylai'r taliad fod yn gymesur, ac ni ddylai fod canfyddiad bod perfformiad gwan yn cael ei wobrwyo.

6. Fel rheol ni ddylid darparu unrhyw ychwanegiadau i becynnau diswyddo o unrhyw gyllid cyhoeddus a dderbynnir gan y Brifysgol. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth hefyd yn ystyried gofynion y Brifysgol fel elusen, a'r gofynion bod cyllid elusennol yn cael ei ddefnyddio er budd dibenion elusennol y Brifysgol yn unig.

10. <u>Egwyddorion Eraill</u>

1. Nid yw'r Brifysgol yn cynnig cyfle i staff uwch ailstrwythuro eu pecyn cydnabyddiaeth neu dâl mewn modd nad yw ar gael i'r holl aelodau eraill o staff (e.e. er mwyn lleihau eu hatebolrwydd treth).

2. Wrth bennu pecyn cydnabyddiaeth neu dâl staff uwch, bydd yr egwyddorion canlynol yn arbennig o berthnasol.

    1. <u>Rheoli Perfformiad</u>

        Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth staff uwch yn cyfeirio at berfformiad yn erbyn amcanion, caiff tanberfformiad ei reoli yn unol â Pholisi a Threfn Gallu'r Brifysgol.

    2. <u>Codiad cyflog costau byw</u>

        Caiff unrhyw godiad cyflog costau byw a negodir yn genedlaethol ac sy'n cael ei gymhwyso yn y Brifysgol i golofn gyflog 51 pwynt HERA hefyd ei ddyfarnu i'r holl staff uwch, fel y'i diffinnir ym mhwynt 1.

    3. <u>Treuliau</u>

        Caiff unrhyw ad-daliad treuliau "yr eir iddynt yn llwyr, yn unig ac yn angenrheidiol wrth berfformio dyletswyddau'r cyflogai" eu had-dalu yn unol â Rheoliadau a Threfniadau Cyllid y Brifysgol, a'r Polisi Teithio.

    4. <u>Incwm o Ymrwymiadau Allanol</u>

        1. Caiff gwasanaethau ymgynghori a gwasanaethau eraill y bydd staff y Brifysgol yn ymgymryd â nhw eu rheoli'n unol â Pholisi Cyffredin Prifysgol Aberystwyth a Phrifysgol Bangor ar Wasanaethau Ymgynghori.

        2. Ni chaiff aelodau o staff dderbyn unrhyw incwm am berfformio unrhyw ymrwymiadau allanol eraill ar sail bersonol na fel cynrychiolydd / enwebai'r Brifysgol, os ydynt hefyd yn derbyn cydnabyddiaeth gan y Brifysgol am yr amser dan sylw neu os nad ydynt wedi trefnu i gymryd gwyliau blynyddol.

    5. <u>Cyfraniadau Pensiwn y Cyflogwr</u>

        Ni fydd y Brifysgol yn talu ychwanegiad cyflog i unigolyn sy'n cyfateb i werth y cyfraniad a fyddai fel arfer yn cael ei wneud fel cyflogwr i gynllun pensiwn.