POLISI TAL GWEITHREDU UWCH / CYFRIFOLDEB

1 Datgan yr egwyddorion

1.1 Cafodd y polisi hwn ei ddatblygu er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn cael eu trin yn gydradd a bod y canllawiau o ran tâl gweithredu uwch / cyfrifoldeb a nodir yn Atodiad 4 "Telerau a'r Amodau", Adran 16 o'r Cytundeb Fframwaith yn cael eu defnyddio'n gyson.

1.2 Nid yw'r polisi hwn yn cwmpasu tasgau adrannol sy'n cylchdroi o bryd i'w gilydd. Er enghraifft, swyddogaethau gweinyddol Cyfarwyddwr Dysgu ac Addysgu neu Gyfarwyddwr Ymchwil.

2 Cwmpas

2.1 Nod y polisi hwn yw nodi'n glir yr hyn a olygir gan Weithredu Uwch Tymor Byr, Gweithredu Uwch Tymor Hir a Lwfansau Cyfrifoldeb a phennu canllawiau ar gyfer y taliadau priodol i'w gwneud pan fydd aelod staff yn ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol o fewn ei rôl.

3 Diffiniadau

3.1 Caiff Lwfans Gweithredu Uwch Tymor Byr ei dalu pan fydd cyflogai ar raddfa 1 neu 2 yn ysgwyddo holl gyfrifoldebau rôl ar raddfa uwch ar sail dros dro am gyfnod o rhwng un a phedair wythnos, pan gaiff hyn ei gynnig gan Bennaeth Adran neu'i enwebai.

3.2 Caiff Lwfans Gweithredu Uwch Tymor Hyr ei dalu ar ffurf taliad ychwanegol pan fydd cyflogai ar unrhyw un o'r graddfeydd 1-9 yn ysgwyddo holl gyfrifoldebau rôl ar raddfa uwch am fwy na phedair wythnos, pan gaiff hyn ei gynnig gan Bennaeth Adran neu'i enwebai.

3.3 Caiff Lwfans Cyfrifoldeb ei dalu ar ffurf taliad ychwanegol pan fydd cyflogai ar unrhyw un o'r graddfeydd 1-9 yn ysgwyddo rhai dyletswyddau ychwanegol sy'n gysylltiedig â swydd ar raddfa uwch, ond nid yr holl ddyletswyddau hynny, am gyfnod hirach na phedair wythnos, pan gaiff hyn ei gynnig gan Bennaeth Adran neu'i enwebai. Gall hyn godi pan fydd deiliad arferol y swydd yn absennol, neu dros gyfnod darn penodol a phenodedig o waith sydd tu allan i ddyletswyddau arferol y cyflogai.

3.4 Ni ddylai hyn atal aelodau staff rhag ysgwyddo rhai dyletswyddau ychwanegol o'u gwirfodd er mwyn datblygu'n bersonol. Ni fyddai gan aelod staff sy'n dewis ysgwyddo dyletswyddau ychwanegol am gyfnod penodol, er mwyn datblygu'n bersonol, heb gael ei ofyn i wneud hynny, hawl i gael lwfans gweithredu uwch neu lwfans cyfrifoldeb.

4 Taliadau

4.1 Bydd lwfansau gweithredu uwch tymor byr yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng cyflog deiliad y swydd a phwynt isaf gradd y rôl y mae'n ei chyflawni dros dro. Dim ond i staff ar raddau 1 a 2 y caiff y lwfans hwn ei dalu.

4.2 Bydd lwfansau gweithredu uwch tymor hir yn cael eu cyfrifo ar sail y gwahaniaeth rhwng cyflog deiliad y swydd a phwynt isaf gradd y rôl y mae'n ei chyflawni dros dro.

4.3 Bydd lwfansau cyfrifoldeb yn cael eu cyfrifo ar sail cyfran briodol o'r gwahaniaeth rhwng cyflog deiliad y swydd a phwynt isaf gradd y rôl y mae'n ei chyflawni dros dro.

5 Gwneud cais am Lwfans Gweithredu Uwch Tymor Byr a Thymor Hir

5.1 Mae'n ofynnol i Benaethiaid Adran sydd am gynnig bod cyflogai'n ysgwyddo dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol tu hwnt i'w radd gyfredol gyflwyno cais i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

6 Gwneud cais am Lwfans Cyfrifoldeb

6.1 Mae'n ofynnol i Benaethiaid Adran sydd am gynnig bod cyflogai'n ysgwyddo dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol tu hwnt i'w radd gyfredol gyflwyno cais i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

6.2 Bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol yn penderfynu, drwy drafod â'r Pennaeth Adran, pa ganran fyddai'n briodol o ran y gwahaniaeth rhwng gradd deiliad y swydd a gradd y rôl y mae'n ei chyflawni dros dro.

6.3 Fel rheol, ni ddylid gofyn i'r aelod staff ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol hyd nes bod penderfyniad wedi'i wneud.

7 Terfynau amser

7.1 Ni ddylid ystyried Lwfans Gweithredu Uwch Hirdrymor a Lwfans Cyfrifoldeb fel taliadau penagored.

7.2 Fel rheol, ni ddylid talu taliadau ychwanegol am Weithredu Uwch Tymor Hir a Lwfans Cyfrifoldeb am fwy na 12 mis.

7.3 Pe bai angen parhau i dalu'r taliad ychwanegol am fwy na 12 mis, dylai Adnoddau Dynol adolygu'r taliad i sicrhau ei fod ar y lefel briodol.

8 Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn yn unol â'r cynllun cydraddoldeb.

9 Adolygu'r Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen