

## Cylch Gorchwyl

## People and Culture Committee | Pwyllgor Diwylliant a Phobl

### 1. Cyfansoddiad

- 1.1. Mae Pwyllgor i'r Bwrdd a adwaenir fel y **Pwyllgor Pobl a Diwylliant / People and Culture Committee** (y Pwyllgor) wedi cael ei sefydlu a chanddo'r Cylch Gorchwyl a'r Rheolau Sefydlog canlynol, y cytunwyd arnynt yn gyntaf trwy benderfyniad y Bwrdd dyddiedig 18 Ebrill 2024.

### 2. Diben, cyfrifoldebau, dyletswyddau

- 2.1. Pwyllgor sefydlog yw'r Pwyllgor sydd â goruchwyliaeth ar y strategaeth mewn perthynas â phobl a datblygu sefydliadol, llesiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil ('Medr').
- 2.2. Mae'n gyfrifol am sicrhau bod y *Strategaeth Pobl a Diwylliant* yn cyd-fynd â gweledigaeth a gwerthoedd Medr a bod y sefydliad yn rheoleiddiwr hynod effeithiol a dibynadwy.
- 2.3. Bydd y Pwyllgor yn monitro ac yn cynghori ynghylch perfformiad *Strategaeth Pobl a Diwylliant* Medr, yn benodol mewn perthynas ag:
- A) Diwylliant a gwerthoedd
  - B) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â recriwtio a chadw staff
  - C) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â gwobrwyo a chydabod staff, gan gyflwyno argymhellion i'r Bwrdd ynghylch fframwaith ar gyfer cyflog a graddfeydd staff. Adolygu a chynghori'r Bwrdd ynghylch dull rheoli perfformiad Medr a sut y mae'r prosesau hyn yn cyd-fynd â'r gwerthoedd ac amcanion sefydliadol.
  - D) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â thegwch, amrywiaeth a chynhwysiant
  - E) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas ag iechyd, llesiant a diogelwch
  - F) Enwebiadau ar gyfer aelodaeth y Bwrdd a phwyllgorau yn y dyfodol;
  - G) Y Gymraeg a dwyieithrwydd
  - H) Sicrhau bod gan Medr y capasiti a'r gallu i gyrraedd y nodau yn ei strategaeth a dod yn sefydliad hynod effeithiol ac yn rheoleiddiwr dibynadwy
  - I) Sganio'r gorwel i sicrhau bod Medr yn dal i fod yn effeithiol ac yn dal i gydymffurfio (e.e. *tueddiadau recriwtio, newid mewn polisiâu neu ddeddfwriaeth mewn perthynas â chyflog, undebau a.y.b.*)
  - J) Monitro dangosyddion perfformiad mewn perthynas â chyflawni'r Strategaeth Pobl a Diwylliant (e.e. *canlyniadau'r arolwg pobl a mesurau eraill*)
  - K) Rheoli risgiau mewn perthynas â datblygu pobl a datblygu sefydliadol
  - L) Gwreiddio partneriaeth gymdeithasol ystyrlon yn y diwylliant, yr arferion gweithredu a'r ffyrdd o weithio.

[Gweler diwedd y ddogfen am ragor o fanylion am bob un o'r cyfrifoldebau allweddol uchod]

### 3. Rheolau Sefydlog

3.1. Bydd Rheolau Sefydlog Pwyllgorau Medr yn berthnasol.

### 4. Aelodaeth

4.1. Dylai'r Pwyllgor gynnwys rhwng pedwar ac 11 o aelodau, a bod wedi ei gyfansoddi fel a ganlyn:

#### *Aelodau o Fwrdd Medr*

- Hyd at 3 aelod cyffredin o'r Bwrdd, y bydd un ohonynt yn cadeirio'r Pwyllgor
- Prif Weithredwr [*gan nodi nad yw'r Prif Weithredwr yn bresennol ar gyfer unrhyw fater sy'n ymwneud ag adolygu ei becyn cydnabyddiaeth ariannol neu ei berfformiad*]
- Cadeirydd y Bwrdd (*yn rhinwedd ei swydd*)
- Cynrychiolydd o blith y staff: Aelod Cyswllt y Bwrdd o blith y Staff

#### *Aelodau annibynnol o'r Pwyllgor*

- Hyd at 3 aelod cyfetholedig

4.2. Mae'r Pwyllgor yn cydnabod pwysigrwydd amrywiaeth yn ei gyfansoddiad ac mae'n ymrwymedig i feithrin amgylchedd cynhwysol lle mae'r holl leisiau'n cael eu clywed a'u gwerthfawrogi. Bydd y Pwyllgor yn ceisio sicrhau bod ei aelodaeth yn cynrychioli ystod eang o gefndiroedd a phrofiadau. Bydd y Pwyllgor yn croesawu ymholiadau / ceisiadau am aelodaeth yn Gymraeg ac yn Saesneg a bydd yn annog unigolion o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar y Pwyllgor ar hyn o bryd i gyflwyno ceisiadau.

### 5. Presenoldeb mewn cyfarfodydd

5.1. Dylai'r aelodau canlynol o staff Medr fod yn bresennol ym mhob un o gyfarfodydd y Pwyllgor fel arfer:

- Y Prif Swyddog Gweithredu
- Ysgrifennydd y Bwrdd, a fydd yn gweithredu fel ysgrifennydd y Pwyllgor
- *Aelodau eraill o staff – l'w gadarnhau*

### 6. Cworwm

6.1. Y cworwm ar gyfer cyfarfodydd y Pwyllgor yw tri aelod, gan gynnwys Cadeirydd y Pwyllgor neu ei enwebai, un aelod cyffredin arall o'r Bwrdd, a'r Prif Weithredwr neu ei enwebai.

6.2. Os nad oes cworwm yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Pwyllgor, dylai'r Cadeirydd neu ei enwebai ddatgan nad oes cworwm yn bresennol a phenderfynu naill ai gohirio'r cyfarfod neu fwrw ymlaen ag ef ond gohirio unrhyw benderfyniadau tan y cyfarfod nesaf â cworwm. Bydd ystyriaeth i unrhyw fusnes nas trafodir yn cael ei gohirio tan ddyddiad ac amser a gaiff eu pennu gan Gadeirydd y Pwyllgor, neu tan gyfarfod nesaf y Pwyllgor.

## **7. Mynychder cyfarfodydd**

7.1. Bydd y Pwyllgor yn cwrdd o leiaf bedair gwaith y flwyddyn.

## **8. Awdurdod**

8.1. Mae'r Pwyllgor wedi ei awdurdodi i gael cyngor proffesiynol annibynnol os yw o'r farn bod hyn yn angenrheidiol, yn unol â Rheolau Sefydlog Pwyllgorau Medr.

## **9. Adroddiadau**

9.1. Bydd cofnodion cyfarfodydd y Pwyllgor yn cael eu cylchredeg i gyfarfod nesaf y Pwyllgor, a hefyd i Fwrdd Medr, yn dilyn eu cymeradwyo gan Gadeirydd y Pwyllgor.

9.2. Bydd y Pwyllgor yn cyflwyno adroddiad blynyddol i'r Bwrdd ar gyflawni ei ddyletswyddau.

## **10. Adolygu**

10.1. Bydd Cylch Gorchwyl ac aelodaeth y Pwyllgor yn cael eu hadolygu'n flynyddol, a bydd unrhyw newidiadau arfaethedig yn cael eu cyflwyno i'r Bwrdd i gael eu cymeradwyo.

## **Diben, cyfrifoldebau, dyletswyddau MANWL**

Cyfrifoldebau'r Pwyllgor fydd:

### **A) Diwylliant a gwerthoedd**

- i) Goruchwyllo sut y mae gwerthoedd Medr wedi eu hymgorffori yn niwylliant ac ymddygiadau'r sefydliad gan gynnwys ei drefniadau llywodraethu.
- ii) Ystyried sut y mae penderfyniadau'r Bwrdd a'i bwyllgorau'n ymlynu wrth Egwyddorion Bywyd Cyhoeddus (Egwyddorion Nolan) a gwerthoedd Medr.
- iii) Asesu sut y mae'r mesurau perfformiad sydd ar waith yn dangos bod gwerthoedd Medr wedi cael eu gwreiddio yn ymddygiadau'r sefydliad a'r gymuned ôl-drydyddol ehangach a reoleiddir gan Medr a chynghori ble y mae angen gwelliant.

**B) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â recriwtio a chadw staff (er enghraifft, ystyried sut y mae Medr yn denu ac yn cadw talent; cynllunio ar gyfer olyniaeth; monitro ymgysylltiad a bodlonrwydd staff).**

**C) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â gwobrwyo a chydabod staff, gan gyflwyno argymhellion i'r Bwrdd ynghylch fframwaith ar gyfer cyflog a graddfeydd staff. Adolygu a chynghori'r Bwrdd ynghylch dull rheoli perfformiad Medr a sut y mae'r prosesau hyn yn cyd-fynd â'r gwerthoedd ac amcanion sefydliadol.**

- i) Datblygu a chynghori'r Bwrdd ynghylch strategaeth pobl hirdymor ar gyfer Medr fel sefydliad; goruchwylio'r strategaeth wobrwyo ar y cyfan, y cynllun gwerthuso swyddi a Thelerau ac Amodau ar gyfer yr holl staff a gyflogir gan Medr.
- ii) Cymeradwyo ar ran y bwrdd bolisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â chyflogaeth gan sicrhau eu bod yn briodol ac yn adlewyrchu arfer gorau
- iii) Cymeradwyo ar ran y bwrdd bolisïau a gweithdrefnau a allai o bosibl arwain at ddiswyddo cyflogai, ac eithrio lle mae'r Bwrdd yn penderfynu'n benodol y dylai materion gael eu cadw'n ôl ar gyfer cymeradwyaeth gan y Bwrdd.
- iv) Cyflwyno argymhellion i'r Bwrdd ynghylch fframwaith ar gyfer cyflog a graddfeydd staff (gan adlewyrchu unrhyw gymeradwyaethau angenrheidiol gan Lywodraeth Cymru) a thelerau ac amodau cyflogaeth staff gan gynnwys strategaeth cyflog ar y cyfan, a darparu cynllun pensiwn (*gan nodi'r cyfrifoldebau isod ar Gyflog Uwch Staff*). Mae'r Pwyllgor yn cynghori'r Bwrdd ynghylch y dyfarniad cyflog blynyddol ar gyfer staff.
- v) Cyflwyno argymhellion i'r Bwrdd ynghylch:
  - a) gweithdrefnau sy'n ymwneud ag ymddygiad staff gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â chwynion cyflogaeth
  - b) gweithdrefnau sy'n ymwneud â diswyddo staff
- vi) Cael adroddiadau rheolaidd ar faterion staffio, gan gynnwys proffil staff Medr.
- vii) Cynghori'r Bwrdd ynghylch unrhyw fater arall a atgyfeirir ato gan y Bwrdd.

*Ystyriaethau o ran perfformiad a chyflog uwch staff:*

- viii) Ystyried perfformiad, gan gynnwys amcanion a meini prawf asesu, a chydabyddiaeth ariannol y Prif Weithredwr, y Prif Swyddog Gweithredu a'r Cyfarwyddwyr Gweithredol, a chyflwyno argymhellion i'r Bwrdd.
- ix) Cael, o leiaf yn flynyddol, adroddiad gan y Prif Weithredwr ar gydnabyddiaeth ariannol uwch aelodau eraill o staff a deiliaid uwch swyddi, fel a argymhellir gan y Prif Weithredwr, a chymeradwyo (neu beidio) yr argymhellion ynghylch y Prif Swyddog Gweithredu a'r Cyfarwyddwyr Gweithredol.
- x) Cyflwyno argymhellion i'r Bwrdd ynghylch taliadau diswyddo i ddeiliaid uwch swyddi.
- xi) Cael gwybodaeth am daliadau diswyddo i uwch aelodau eraill o staff yr adroddir ar eu cyflogau wrth y Pwyllgor.
- xii) Ystyried budd, cynaliadwyedd ac enw da sefydliadol yn ogystal â budd y cyhoedd a diogelu arian cyhoeddus fel rhan o'i drafodaethau gan gynnwys gwybodaeth gymharol i oleuo ei benderfyniadau
- xiii) Ystyried argymhellion gan Gadeirydd y Bwrdd ynghylch adolygiadau o becyn cydnabyddiaeth ariannol a pherfformiad y Prif Weithredwr a rhoi cyngor i'r Bwrdd, gan nodi na yw'r Prif Weithredwr yn bresennol ar gyfer unrhyw drafodaethau ynghylch ei becyn cydnabyddiaeth ariannol neu ei berfformiad.

**D) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â thegwch, amrywiaeth a chynhwysiant**

- i) Cynghori'r Bwrdd ynghylch hybu tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant a rhoi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar waith.
- ii) Cynghori'r Bwrdd ynghylch ystyriaethau o ran tegwch fel y maent yn berthnasol i faterion staffio a hefyd mewn perthynas â sut y dylai tegwch fod yn sail i'w brosesau penderfynu.
- iii) Monitro'r modd y cyflawnir cyfrifoldebau cyfreithiol a moesol gan gynnwys cynnydd o ran cyflawni Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol 2030.

**E) Polisi, arfer a pherfformiad mewn perthynas â materion iechyd, llesiant, diogelwch ac amgylcheddol**

- a) Cymeradwyo polisi iechyd a diogelwch ar gyfer Medr a'i adolygu'n gyson a chynghori'r Bwrdd ynghylch trefniadau ar gyfer iechyd a diogelwch yn Medr, gan sicrhau eu bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth berthnasol ym maes iechyd a diogelwch.
- b) Cael adroddiadau rheolaidd ar faterion iechyd, llesiant, diogelwch, datblygu cynaliadwy ac amgylcheddol [*yn unol â gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol*]. Gan gydnabod cyfrifoldeb y Prif Weithredwr am iechyd a diogelwch, mae angen i'r Pwyllgor fod wedi ei argyhoeddi bod y canlynol yn cael eu cynllunio a'u cyflawni'n effeithiol:
  - sicrhau y cyflawnir rhaglen asesu risg ffurfiol ar gyfer yr holl dasgau a adnabuwyd fel rhai â risgiau sylweddol a bod y mesurau rheoli risg canlyniadol yn cael eu rhoi ar waith yn effeithiol, gan gynnwys y rhai ar gyfer tasgau nad ydynt yn rhan o'r drefn arferol;
  - cynnal adolygiad blynyddol o'r proffil risgiau iechyd a diogelwch yn Medr;
  - sicrhau yr ymchwilir yn briodol i'r holl ddamweiniau, clefydau sy'n gysylltiedig â gwaith, digwyddiadau peryglus a digwyddiadau trwch blewyn ac yr adroddir yn briodol arnynt;
  - rhoi Cynllun Gweithredu Iechyd a Diogelwch ar waith a'i fonitro a darparu sicrwydd ar gyfer y Tîm Rheoli trwy'r Adroddiad Blynyddol ar y cwestiwn a yw ymrwymïadau polisi wedi cael eu cyflawni; a
  - hyrwyddo materion iechyd, diogelwch ac amgylcheddol yn Medr.
- c) Cynghori'r Bwrdd ynghylch unrhyw fater a atgyfeirir ato gan y Bwrdd.

**F) Enwebiadau ar gyfer aelodaeth y Bwrdd a phwyllgorau yn y dyfodol**

- a) Cynghori'r Bwrdd, sydd yn ei dro trwy'r Cadeirydd yn cynghori'r Gweinidog, ynghylch anghenion recriwtio'r Bwrdd i roi cymorth gyda chynllunio ar gyfer olyniaeth, gan gynnwys gwerthuso'r cydbwysedd o sgiliau, gwybodaeth ac amrywiaeth ar y Bwrdd.
- b) Darparu goruchwyliaeth a chynghori ynghylch sicrhau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant mewn perthynas ag aelodaeth pwyllgorau'r Bwrdd.

- c) Cynghori'r Bwrdd ynghylch strwythur ei bwyllgorau a'i faterion llywodraethu cyffredinol

**G) Y Gymraeg a dwyieithrwydd**

- a) Cynghori'r Bwrdd fel y bo'n briodol ynghylch materion sy'n ymwneud â'r Gymraeg a dwyieithrwydd.
- b) Monitro a chynghori'r Bwrdd ynghylch y modd y gweithredir safonau'r Gymraeg sy'n berthnasol i Medr.
- c) Cynghori'r weithrediaeth ynghylch gofynion cynllunio'r gweithlu i sicrhau ei bod yn gallu cyflawni ei dyletswyddau o ran gweithredu'n ddwyieithog a chynnig gwasanaethau Cymraeg.
- d) Cynghori'r weithrediaeth ynghylch hybu'r Gymraeg yn fewnol ac yn allanol.
- e) Arddangos arweinyddiaeth a hybu ethos cadarnhaol dwyieithrwydd yn y gweithle.
- f) Cael adroddiadau ar ddatblygiadau polisi ehangach o ran y Gymraeg, gan gynnwys, ymhlith eraill, Cymraeg 2050 a Bil arfaethedig y Gymraeg ac Addysg, a chynghori'r Bwrdd fel y bo angen ynghylch eu pwysigrwydd i bolisiâu ac arferion Medr ei hun.

**H) Sicrhau bod gan Medr y capasiti a'r gallu i gyrraedd ei nodau strategol a dod yn sefydliad hynod effeithiol ac yn rheoleiddiwr dibynadwy**

**I) Sganio'r gorwel i sicrhau bod Medr yn dal i fod yn effeithiol a'i fod yn gallu cyflawni ei Strategaeth Pobl a Diwylliant (e.e. *tueddiadau recriwtio, newid mewn polisiâu neu ddeddfwriaeth mewn perthynas â chyflog, undebau a.y.b.*)**

**J) Monitro dangosyddion perfformiad mewn perthynas â chyflawni'r Strategaeth Pobl a Diwylliant (e.e. *canlyniadau'r arolwg pobl a mesurau eraill*)**

**K) Monitro risgiau mewn perthynas â datblygu pobl a datblygu sefydliadol ac ystyried camau gweithredu gan y Prif Weithredwr a'r uwch dîm arwain i reoli risgiau**

**L) Gwreiddio partneriaeth gymdeithasol ystyrion yn y diwylliant, yr arferion gweithredu a'r ffyrdd o weithio.**

- a) Ystyried diweddariadau rheolaidd gan y Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol