

Datganiad Polisi Tâl

2018-19

Chwefror 2018



EICH CYNGOR arleinamdani
www.sirgar.llyw.cymru
YOUR COUNCIL doitonline
www.carmarthenshire.gov.wales

Tabl Cynnwys

1.0	Cyflwyniad gan y Cadeirydd	3
2.0	Pwrpas.....	4
3.0	Y Fframwaith Deddfwriaethol.....	5
4.0	Cwmpas y Polisi Tâl	5
5.0	Telerau ac Amodau Cyflogaeth	6
6.0	Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian	10
7.0	Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur	11
8.0	Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch	12
9.0	Rheoli Talent	19
10.0	Tâl ar sail Perfformiad.....	20
11.0	Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is	20
12.0	Trefniadau oddi ar y Gyflogres	21
13.0	Polisi Ymadael.....	211
14.0	Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor	24
15.0	Cyhoeddi.....	255
	Atodiad A – Graddfeydd Cyflog NJC	27
	Atodiad B – Cyflogau ar gyfer y Prif Weithredwr/Prif Swyddogion o 01/04/2017	28
	Atodiad C – Recriwtio Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion	29
	Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Soulbury.....	31
	Atodiad E – Y Cyd-bwyllgor Trafod Telerau (JNC) ar gyfer Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol.....	37
	Atodiad F – Polisi dyletswyddau uwch ac honoraria.....	40
	Atodiad G – Polisi'r Cynllun Taliadau Marchnad Atodol.....	48
	Atodiad H – Rheoliadau Digolledu Dewisol.....	61
	Atodiad I – Cynllun terfynu cyflogaeth	64
	Atodiad J – Ymddeoliad Hyblyg / Graddol	68
	Atodiad K - <i>Joint Negotiating Committee for Local Authority Chief Executives National Salary Framework & Conditions of Service Handbook.....??</i>	
	Atodiad L - <i>Joint Negotiating Committee for Local Authority Chief Officer Conditions of Service Handbook</i>	<i>??</i>
	Atodiad M – Datganiad Ysgrifenedig o Fanylion.....	??

1.0 Cyflwyniad gan yr Arweinydd

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn cydnabod y diddordeb sydd gan y cyhoedd yng nghyflog y sector cyhoeddus ac mae wedi ymrwymo i fod yn agored, yn dryloyw ac yn atebol, ac fel Arweinydd, rwyf am sicrhau bod talwyr ein Treth Gyngor yn gallu cyrchu gwybodaeth am sut ydym yn talu pobl.



Caiiff gwasanaethau'r Cyngor eu darparu gan bobl, ac mae'r rhan fwyaf o'r bobl rydym yn eu cyflogi yn byw ac yn gweithio yn y sir hon. Rwyf am sicrhau bod ein gwasanaethau o'r safon orau posibl, a bod y polisi tâl yn ceisio sicrhau ein bod yn gallu denu, cadw a symblu'r gweithwyr gorau sydd â'r sgiliau iawn i ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf i dalwyr ein Treth Gyngor a rhanddeiliaid eraill, sy'n cynrychioli gwerth gwych am arian.

Mae wasgfa ar gyllid y sector cyhoeddus o hyd o dan bolisi cyni cyllidol llywodraeth San Steffan, ac mae setliadau ariannol yn lleihau o flwyddyn i flwyddyn mewn termau real. Er bod "rhewi cyflogau" wedi ildio i "osod cap ar gyflogau", mae llai o bwyslais ar hynny hefyd bellach. Y wasgfa ariannol fwyaf a wynebir gan y Cyngor yw costau rhagweladwy codiadau ar gyfer y staff sydd ar dâl is, yn unol â'r ddeddfwriaeth isafswm cyflog, a chodiad cyflog cyffredinol sy'n adlewyrchu'r cynnydd mewn costau byw.

Y Cyngor yw un o brif gyflogwyr yr ardal hon ac mae'n bwysig y gall gynnig cyflogaeth o ansawdd da sydd â thelerau ac amodau rhesymol a chyfraddau tâl teg. Mae hyn yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal â'r economi leol.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ymagwedd agored a thryloyw at dâl, a fydd yn galluogi'r trethdalwr lleol i gyrchu ein datganiad polisi tâl yn hwylus, deall a meddu ar farn wybodus ynghylch a yw penderfyniadau lleol ar bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol yn deg ac yn gwneud y defnydd gorau o gronfeydd cyhoeddus. I helpu â hyn, mae gan Gyngor Sir Caerfyrddin Grŵp Ymgynghorol ynghylch Tâl o blith Aelodau trawsbleidiol, sy'n wleidyddol gytbwys. Mae'r Grŵp hwn yn cynghori'r Cyngor ynghylch ei Ddatganiad Polisi Tâl.

Y Cynghorydd Emlyn Dole

Arweinydd Cyngor Sir Caerfyrddin

2.0 Pwrpas

O dan adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor “rym i benodi swyddogion ar sail telerau ac amodau rhesymol y mae'r awdurdod yn barnu eu bod yn addas”. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn (y 'datganiad') yn cyflwyno ymagwedd y Cyngor at dâl, yn unol â gofynion Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae'n ystyried Canllawiau Statudol "Atebolrwydd am Daliadau Llywodraeth Leol yng Nghymru" a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Mai 2017, sy'n cymryd i ystyriaeth Ganllawiau Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus, a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2016.

Pwrpas y datganiad yw bod yn dryloyw ynghylch ymagwedd y Cyngor at bennu cyflog ei weithwyr (ac eithrio'r rhai sy'n gweithio yn ysgolion yr awdurdod lleol), trwy nodi sut mae cyflogau'r holl weithwyr yn cael eu pennu. Mae hyn yn gofyn bod Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr yn cynhyrchu ac yn cyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, gan fanylu ar y canlynol:

- Polisiâu'r Cyngor tuag at bob agwedd ac elfen o gydnabyddiaeth ariannol ei Swyddogion a'i Brif Swyddogion, sydd wedi eu cynnwys yn Atodiadau **A** i **M** o'r Datganiad Polisi Tâl hwn;
- Yr ymagwedd at gyhoeddi a sicrhau mynediad at wybodaeth ynghylch pob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion;
- Polisi'r Cyngor ar gydnabyddiaeth ariannol i'w weithwyr sy'n derbyn y tâl isaf;
- Y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i'w Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.

Hwn yw seithfed Datganiad Polisi Tâl blynyddol Cyngor Sir Caerfyrddin. Mae'r Datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019.

Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad polisi hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2017/2018, ac yn destun adolygiad yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol sydd mewn grym ar y pryd.

O dan Adran 39 o'r Ddeddf Lleoliaeth, rhaid i'r Datganiad Polisi Tâl gael ei gymeradwyo drwy benderfyniad gan yr Awdurdod cyn ei fod yn dod i rym, a'i gymeradwyo cyn 31 Mawrth yn union cyn y flwyddyn ariannol y mae'n berthnasol iddi.

3.0 Y Fframwaith Deddfwriaethol

Wrth bennu tâl a chydabyddiaeth ariannol ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Gwaith Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion). O ran y gofynion Cyflog Cyfartal a geir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod y Cyngor yw sicrhau nad oes camwahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl, a bod modd cyfiawnhau'r holl wahaniaethau tâl yn wrthrychol trwy systemau Gwerthuso Swyddi a wiriwyd o ran cydraddoldeb, fel bod cyflogau yn cael eu cysylltu'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r rôl.

Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017, mae'r Awdurdod hefyd yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal ac mae'r adroddiad yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan.

4.0 Cwmpas y Polisi Tâl

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn bod awdurdodau lleol yn datblygu ac yn cyhoeddi eu Polisi Tâl ar bob agwedd ar y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i Brif Swyddogion (gan gynnwys pan fydd eu cyfnod mewn swydd yn dod i ben), a hefyd yng nghyswllt y rhai "sy'n derbyn y tâl isaf" yn y Cyngor, gan egluro eu Polisi ar y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i Brif Swyddogion ac i grwpiau eraill.

Nid yw'r darpariaethau yn Neddf Lleoliaeth 2011 sy'n ymwneud â datganiadau Polisi Tâl yn berthnasol ond i weithwyr a benodir ac a reolir yn uniongyrchol gan y Cyngor. Nid oes rhaid, felly, i weithwyr a benodir ac a reolir gan benaethiaid ysgol/Gyrff Llywodraethu, gael eu cynnwys yng nghwmpas datganiadau Polisi Tâl. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa unigryw o ran deddfwriaeth gyflogaeth sy'n golygu bod holl weithwyr ysgolion yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod lleol, ond bod penderfyniadau ynghylch penodi a rheoli'r cyfryw weithwyr yn cael eu gwneud yn bennaf gan benaethiaid ysgolion/gyrff llywodraethu, fel sy'n briodol. Fodd bynnag, mae'r holl Gyrff Llywodraethu yn Sir Gaerfyrddin (yn cynnwys Ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr) wedi cytuno'n ffurfiol i fabwysiadu'r Model Cyflogau Statws Unffurf a'r telerau a'r amodau cyflogaeth cysylltiedig ar gyfer yr holl staff a gyflogir yn lleol, ac eithrio Athrawon sydd wedi eu cyflogi o dan y Cyflog ac Amodau i Athrawon y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Er sicrhau cysondeb a thryloywder, mae'r data cysylltiedig â thâl a gyflwynir yn y datganiad Polisi Tâl hwn yn rhoi sylw i'r sefyllfa, heb gynnwys y gweithwyr hynny a benodir ac a reolir gan benaethiaid ysgolion/gyrff llywodraethu.

5.0 Telerau ac Amodau Cyflogaeth

Mae'r Cyngor yn cyflogi tua 8000 o weithwyr. Mae eu cyflogaeth yn cael ei chwmpasu gan ystod o delerau ac amodau sy'n deillio o:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (JNC) ar gyfer Prif Weithredwyr
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion
- Pwyllgor Soulbury
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Ieuencid a Chymuned
- Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol

Darperir y canlynol ar ffurf Atodiadau i'r polisi hwn:

- Graddau Cyflog Cyngor Sir Caerfyrddin - Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol **(Atodiad A)**
- Graddau Cyflog JNC Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion Cyngor Sir Caerfyrddin **(Atodiad B)**
- Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion **(Atodiad C)**
- Graddau Cyflog Cenedlaethol - Soulbury **(Atodiad D)**
- Graddau Cyflog Cenedlaethol - JNC Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol **(Atodiad E)**
- Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol - Cynlluniau Dyletswyddau Ychwanegol ac Honoraria **(Atodiad F)**
- Cynllun Taliadau Marchnad Atodol **(Atodiad G)**
- Rheoliadau Digolledu Dewisol **(Atodiad H)**
- Cynllun Terfynu Cyflogaeth **(Atodiad I)**
- Polisi Ymddeoliad Hyblyg **(Atodiad J)**
- Amodau Gwasanaeth Prif Weithredwyr Awdurdod Lleol JNC **(Atodiad K)**
- Amodau Gwasanaeth Prif Swyddogion Awdurdod Lleol **(Atodiad L)**
- Sampl o Ddatganiad Manylion Ysgrifenedig **(Atodiad M)**

Mae manylion ynghylch niferoedd staff fesul band tâl a rhywedd wedi eu cynnwys yn yr **Adroddiad Cydraddoldebau/Archwiliad Cyflog Cyfartal**, a gyhoeddir ar wahân.

Codiadau Cyflog Cenedlaethol

Ar gyfer pob grŵp o weithwyr, gweithredir unrhyw godiadau cyflog y cytunir arnynt yn genedlaethol, a drafodir ar lefel genedlaethol gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â'r Undebau Llafur cydnabyddedig, gan gynnwys Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr. Bydd y Cyngor yn talu'r codiadau cyflog hyn y cytunir arnynt yn genedlaethol pan benderfynir arnynt, oni bai bod y Cyngor llawn yn penderfynu fel arall.

Adeg ysgrifennu hwn, roedd ymgynghori'n digwydd ynghylch codiad cyflog Cenedlaethol ar gyfer y cyfnod o 1^{af} Ebrill 2018 hyd at 31^{ain} Mawrth 2020. Mae hyn yn cynnwys:

Blwyddyn 1

Codiadau uwch ar y pwyntiau tâl is (6 i 19 ar y golofn gyflogau) i barhau i gau'r bwll rhwng tâl y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Y gyfradd isaf newydd fyddai £8.50 yr awr ar bwynt 6 ar y golofn gyflogau.

Cynydd o 2% ar gyfer pwynt 20 ac uwch.

Blwyddyn 2 (o 1/4/2019)

Cyfradd isaf o £9 yr awr. Bydd y Raddfa Gyflogau Genedlaethol yn cael ei hailfodelu ar bwyntiau 6 i 28 ar y golofn gyflogau, er mwyn rheoli cywasgu'r gwahaniaethau ar ben is y Strwythur Cyflogau.

Mae model cyflogau cyfredol y Cyngor yn dechrau ar bwynt 9, a fydd yn cynyddu i £8.68 yr awr o 1^{af} Ebrill 2018, ac felly'n uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol o £7.83 yr awr ac yn agos iawn i gyflog byw y *Living Wage Foundation* (anstatudol) o £8.75 yr awr.

Wrth gyfrif cyflog byw y *Living Wage Foundation*, ystyrir yr holl dâl yn cynnwys lwfansau megis tâl atodol gweithio ar y penwythnos a lwfans yn ystod y tymor y Cyngor, felly mae hyn yn sicrhau lefelau uwch y *Living Wage Foundation* i nifer fawr o'n staff sydd ar dâl is.

Gwerthuso Swyddi

Mae gwerthuso swyddi yn ffordd systematig o benderfynu ar werth swydd o gymharu â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol, at ddibenion sefydlu strwythur cyflogau rhesymol a chyflog cyfartal rhwng swyddi. Cwblhaodd y Cyngor ymarfer gwerthuso swyddi yn 2010/2011 mewn perthynas â swyddi oedd yn destun amodau gwasanaeth gweithwyr y Cyd-gyngor

Cenedlaethol. Cafodd strwythur cyflogau a graddau newydd, yr ymgynghorwyd yn ei gylch gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig ac a seiliwyd ar ganlyniad yr ymarfer gwerthuso swyddi, ei gyflwyno yn 2011/12.

Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun y GLPC i werthuso holl swyddi'r Cydgyngor Cenedlaethol. Mae hwn yn gynllun cydnabyddedig ym myd llywodraeth lleol a chafodd ei ddatblygu ar y cyd â'r Unedau Llafur.

Mae pob swydd NJC a werthusir yn cael gradd sy'n mapio draw i fodel cyflogau'r Cyngor, sy'n cael ei seilio ar y golofn gyflogau a gyd-drafodir yn genedlaethol. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif helaeth gweithlu'r Cyngor nad ydynt yn staff addysgu.

Mae'r holl delerau ac amodau eraill cysylltiedig â thâl yn destun trefniadau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol ac yn cael eu cyfeirio i'r Bwrdd Gweithredol a/neu'r Cyngor Llawn fel y bo'n briodol.

Cafodd gradd (O) yr uwch-reolwyr ei chyflwyno yn ystod 16/17 i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth rhwng brig y strwythur graddau hwn y cytunwyd arno'n lleol a gwaelod graddfeydd cyflog y JNC. Mae hyn yn rhoi mwy o hyblygrwydd i'r Awdurdod o ran ailbennu cyfrifoldebau yn dilyn lleihau nifer y swyddi fel Penaethiaid Gwasanaeth. Y bwriad yw pennu nifer fach o swyddi ar y radd hon. Rhaid i'r Prif Weithredwr gytuno ar unrhyw gynnig i bennu Gradd O ar gyfer unrhyw swydd ac awdurdodi hynny.

Cyflogau Cychwynnol

Caiff pob penodiad i swyddi gyda'r Cyngor ei wneud ar waelod y radd gyflog berthnasol, er bod modd amrywio hyn lle bo angen.

Ar y cyd ag Adnoddau Dynol, gall y Rheolwr Recriwtio awdurdodi amrywiol gyflogau cychwynnol ar gyfer yr holl swyddi ac eithrio'r rheiny a gyflogir yn unol â thelerau ac amodau'r Prif Swyddogion. Bydd Panel Penderfyniadau 'A' (ar gyfer Cyfarwyddwyr Corfforaethol) yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Cyfarwyddwyr a bydd Panel 'B' (ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth) yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Penaethiaid Gwasanaeth. Bydd y Cyngor Llawn yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Prif Weithredwr.

Amodau a thelerau eraill cysylltiedig â thâl

Mae'r holl lwfansau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cytundebau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol.

Mae'r telerau ac amodau cyflogaeth sy'n ymwneud â gwyliau blynyddol, oriau gwaith, taliadau goramser, trefniadau gweithio ar y penwythnos a thâl salwch ar gyfer pob grŵp o weithwyr (ac eithrio staff addysgu) wedi'u nodi yn ein polisiau Rheoli Pobl perthnasol.

Taliadau Dyletswyddau Uwch a Thaliadau Honoraria

Gall fod adegau pryd y gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at ddyletswyddau ei swydd barhaol am gyfnod o amser, neu gyflawni 'dyletswyddau uwch' mewn swydd uwch o fewn y Cyngor, sy'n cwmpasu'r ystod lawn o ddyletswyddau sydd ynghlwm wrth y swydd uwch. O dan amgylchiadau felly gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â pholisi'r Cyngor ynghylch taliadau am ddyletswyddau uwch neu honoraria. Gellir gweld y cynlluniau yn **Atodiad F**.

Rhaid i'r Prif Weithredwr gymeradwyo unrhyw daliadau dyletswyddau uwch neu honoraria a gynigir ar gyfer Prif Swyddogion, neu, lle y byddai'r taliadau dyletswyddau uwch neu honoraria yn golygu bod cyfanswm y pecyn tâl yn fwy na £100,000, rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y Cyngor llawn mewn ymgynghoriad â'r Panel Taliadau Annibynnol.

Bydd taliadau honoraria ond yn berthnasol i sefyllfaoedd o fwy na phedair wythnos o hyd, ac fel arfer byddant ar gyfer y cyfnod hiraf posibl o hyd at 12 mis ac yn destun adolygiad bob tri mis oni bai y cytunir fel arall.

Cynllun Taliadau Marchnad Atodol

Mae defnyddio gwerthuso swyddi yn galluogi'r Cyngor i bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol priodol ar sail y berthynas rhwng meintiau swyddi mewnol a geir yn y Cyngor. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, o dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen rhoi sylw i'r farchnad daliadau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â'r profiad, y sgiliau a'r galluoedd penodol angenrheidiol, lle bo'r nodweddion hynny'n brin.

Mae'r Cyngor wedi cyflwyno Cynllun Taliadau Marchnad Atodol er mwyn sicrhau bod y rheidwydd i gynnig unrhyw daliadau marchnad atodol yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol trwy gyfeirio at dystiolaeth glir, dryloyw o elfennau cymaradwy yn y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cyfyngu gymaint â phosibl, ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn medru eu tynnu'n ôl lle bernir nad oes eu hangen bellach. Mae'r egwyddorion sy'n sail ar gyfer y Cynllun Taliadau Marchnad Atodol hwn yr un mor berthnasol i bob grŵp arall o weithwyr o fewn y Cyngor, a gellir eu rhoi ar waith yn unol â hynny.

Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn talu'r taliadau marchnad atodol canlynol i gydnabod yr anawsterau dybryd mae'r gwasanaeth yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw:

- Aseswyr Budd-daliadau 7.5% o gyflog sylfaenol
- Ymarferwyr Iechyd Meddwl Cymeradwy – Iwfans o £1000 y flwyddyn ar gyfer 33 sesiwn ar rota dydd a Iwfans o £1500 y flwyddyn ar gyfer 24 sesiwn ar rota tu allan i oriau.

Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL)

Mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno system cofrestru awtomatig i hybu cynilo ar gyfer ymddeoliad. Cyhyd ag y bodlonir rhai amodau cymhwyso, mae gan weithwyr hawl i ymuno â'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (neu'r Cynllun Pensiwn Athrawon, lle bo hynny'n berthnasol) ac maent wedi'u cofrestru'n gontractiol i'r Cynllun. Mae'r Awdurdod yn gweithredu oddi mewn i'r fframwaith cofrestru awtomatig a gyflwynwyd yn Rheoliadau Cynlluniau Pensiwn Galwedigaethol a Phersonol (Cofrestru Awtomatig) 2010.

Ar hyn o bryd mae cyfraddau cyfrannu'r gweithiwr, a ddiffinnir drwy statud, yn amrywio o 5.5% i 12.5% o'r tâl pensiynadwy gwirioneddol, yn dibynnu ar y lefelau cyflog cyfwerth amser llawn. Mae cyfradd cyfrannu'r cyflogwr yn cael ei phennu gan actiwariaid sy'n cynghori Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol Dyfed, ac mae'n cael ei hadolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y gronfa'n cael ei chyllido'n briodol. O 1 Ebrill 2018, cyfradd gyfrannu'r cyflogwr yw 17.8%.

Manteision eraill i weithwyr

Mae'r Cyngor o'r farn bod cyfrifoldeb arno i helpu i gynnal iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau eu bod yn medru rhoi o'u gorau. Fel rhan o hyn, ac yn debyg i gyflogwyr mawr eraill, mae'r Cyngor yn cynnig manteision i'r staff yn unol â'i rwymedigaethau statudol ac arfer cyflogaeth da, megis talebau prawf llygaid ar gyfer defnyddwyr cyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, a chynlluniau aberthu cyflog, yn cynnwys Beicio i'r Gwaith a'r Cynllun Ildio Cyflog (Car).

6.0 Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian

Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Bwrdd Gweithredol sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ynghylch tâl, telerau ac amodau a threfniadau terfynu cyflogaeth yng nghyswllt gweithwyr y Cyngor. Mae'r Cyngor wedi cytuno i

sefydlu Panel Ymgynghorol ynghylch Polisi Tâl, a fydd yn wleidyddol gytbwys, i ystyried Polisi Tâl y Cyngor cyn ei gyflwyno i'r Cyngor Sir i'w gymeradwyo.

O dan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion neu'r rheiny sydd i'w penodi'n brif swyddogion, gael ei wneud gan y Cyngor llawn.

Ers 2002 mae'r Cyngor wedi lleihau nifer y swyddi uwch yn sylweddol o 39 Pennaeth Gwasanaeth i 14, ac mae gan y Cyngor 1 Cyfarwyddwr yn llai ac 1 Prif Weithredwr Cynorthwyol yn llai. (Gweler yr adran ar Gyflogau Uwch-reolwyr).

Bu'n bosibl cyflawni'r uchod drwy adolygu a chyfuno rolau a chyfrifoldebau er mwyn cael gwerth am arian.

Mae'r egwyddor hon yn berthnasol i bob swydd ddaw'n wag neu drwy ailstrwythuro os yw'n briodol, i sicrhau bod y gwasanaeth yn gallu cael ei ddarparu mor effeithiol a chost-effeithlon â phosibl.

7.0 Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur

Mae'r undebau llafur canlynol yn rhan o'r gwedd cenedlaethol ar gyfer bargeinio ynghylch tâl a thelerau ac amodau:

Cydbwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol

UNSAIN

GMB

UNITE

JNC ar gyfer Prif Swyddogion

UNSAIN

GMB

Pwyllgor Soulbury

Cymdeithas Seicolegwyr Addysg

PROSPECT

NEU

JNC ar gyfer Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol

UNSAIN

UNITE

NEU

Athrawon

Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon

Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau

NEU

UCAC

Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau

Mae llawer o'r undebau llafur hyn yn cael cydnabyddiaeth at ddibenion ymgynghori a thrafod ar y cyd mewn perthynas â materion eraill, nad yw cyrff cyd-drafod cenedlaethol yn penderfynu arnynt. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn darparu Cytundeb Amser Cyfleusterau i dri Undeb Llafur er mwyn cynrychioli ac ymgynghori/cyd-drafod ar ran staff nad ydynt yn addysgu. Y tri Undeb Llafur cydnabyddedig ar hyn o bryd yw UNSAIN, GMB ac UNITE. Cynhelir trafodaethau gyda'r nod o ddod i gytundeb ac osgoi anghydfodau.

8.0 Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch

Y Prif Weithredwr

Mae Mr. Mark James wedi bod yn Brif Weithredwr Cyngor Sir Caerfyrddin er 2002. Mae ganddo fwy na 40 mlynedd o brofiad ym maes Llywodraeth Leol a bu'n cynrychioli'r 33 o Fwrdeistrefi sydd yn Llundain gerbron y Llywodraeth yn San Steffan. Bu'n gweithio hefyd i Ddinas Westminster a Bwrdeistref Barnet yn Llundain cyn dod yn Brif Weithredwr Boston yn Swydd Lincoln yn 1993.

Mae Mr James wedi bod yn ymwneud â nifer o Fyrddau Cenedlaethol (ac mae'n dal i wneud hynny) gan gynnwys Bwrdd Ysgolion yr 21ain Ganrif. Bu'n arweinydd cenedlaethol o ran addysg yng Nghymru ar gyfer SOLACE a hefyd yn Brif Weithredwr rhanbarthol arweiniol ar gyfer gwella ysgolion yn ardal De-orllewin Cymru a Chanolbarth Cymru, gan gynghori Cyd-bwyllgor y Consortia Rhanbarthol.

Arweiniodd Mr James gais Bargen Ddinesig Bae Abertawe am arian gan lywodraethau San Steffan a Chaerdydd, a sicrhau rhaglen fuddsoddi o £1.3

biliwn yn y rhanbarth, a lofnodwyd gan y Prif Weinidog a Phrif Weinidog Cymru ym mis Mawrth 2017.

Mae gan y Prif Weithredwr reolaeth gorfforaethol a chyfrifoldeb gweithredol cyffredinol dros yr holl staff ac mae'n sicrhau y rhoddir cyngor diduedd a phroffesiynol yn y broses o wneud penderfyniadau i'r Bwrdd Gweithredol, y Pwyllgorau Craffu, y Cyngor llawn a phwyllgorau eraill. Hefyd mae'n ofynnol i'r Prif Weithredwr gynrychioli'r awdurdod ar bartneriaethau a chyrrff allanol (fel sy'n ofynnol drwy statud neu'r Cyngor) ac mae'n darparu'r gwasanaethau hyn ar sail wleidyddol niwtral. Yn ei hanfod, y Prif Weithredwr yw'r uwch-swyddog sy'n arwain y Cyngor ac yn gyfrifol amdano.

Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr sydd â gwariant refeniw blynyddol wedi'i gyllidebu o ryw £553m a rhaglen buddsoddi cyfalaf 5 mlynedd o £199m, ac sy'n darparu ystod eang ac amrywiol o wasanaethau y mae pobl y Sir yn dibynnu arnynt. Er mwyn ymateb i'r gostyngiadau parhaus mewn gwariant ar wasanaethau cyhoeddus, mae'n ofynnol i awdurdodau newid yn sylweddol y ffordd maent yn rheoli eu gwasanaethau. Hefyd mae gan y Cyngor wariant blynyddol o £47m ar ei gyfrif refeniw Tai ynghyd â rhaglen buddsoddi cyfalaf o £56m o ran ei stoc Dai.

Mae rôl y Prif Weithredwr yn un amser llawn a pharhaol, a dewisir deiliad y swydd ar sail teilyngdod, gan ystyried meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Penodir y Prif Weithredwr gan y Cyngor llawn.

Fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig, mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gyda'r Cynghorwyr i gyflawni amcanion strategol y Cyngor ac mae'r blaenoriaethau canlynol wedi eu cynnwys yn ein hamcanion llesiant:

Dechrau'n Dda

1. Helpu i roi'r dechrau gorau mewn bywyd i bob plentyn a gwella eu profiadau yn gynnar mewn bywyd
2. Helpu plant i ddilyn ffyrdd iach o fyw
3. Parhau i wella cyrhaeddiad pob dysgwr
4. Lleihau nifer yr oedolion ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant

Byw'n Dda

5. Trechu tlodi drwy wneud popeth o fewn ein gallu i'w atal, gan helpu pobl i gael gwaith a gwella bywydau'r rheiny sy'n byw mewn tlodi
6. Creu mwy o swyddi a thwf ledled y sir
7. Cynyddu faint o dai rhent a thai fforddiadwy sydd ar gael

8. Helpu pobl i fyw bywydau iach (mynd i'r afael ag ymddygiad peryglus a gordewdra)

9. Cefnogi cysylltiadau da â ffrindiau, y teulu a chymunedau mwy diogel

Heneiddio'n Dda

10. Cefnogi'r nifer cynyddol o bobl hŷn er mwyn iddynt gadw'u hurddas a'u hannibyniaeth wrth iddynt heneiddio

11. Ymagwedd ledled y Cyngor tuag at gefnogi Heneiddio'n Dda yn Sir Gaerfyrddin

Mewn Amgylchedd Iach a Diogel

12. Gofalu am yr amgylchedd nawr ac ar gyfer y dyfodol

13. Gwella isadeiledd a chysylltedd y priffyrdd a thrafnidiaeth

14. Hyrwyddo'r Iaith Gymraeg a Diwylliant Cymru

Cyflog y Prif Weithredwr, yn rhinwedd ei swydd fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig, o 1 Ebrill 2017 ymlaen, yw £171,539 ac mae oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £159,201 ac uchafswm o £171,539 y flwyddyn. Mae dyletswydd statudol ar y Cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau a Refferenda penodedig. Y Prif Weithredwr sy'n ymgymryd â'r rôl hon. Y Swyddog Canlyniadau sydd â chyfrifoldeb personol am ystod eang o swyddogaethau mewn perthynas â chynnal Etholiadau a Refferenda, ac fe'i telir am gyflawni'r swyddogaethau hyn yn unol â'r ffioedd rhagnodedig.

Cytunwyd ar y ffioedd ar gyfer etholiadau lleol gan y Pwyllgor Polisi ac Adolygu ym mis Ebrill 1999. Pennir ac ad-delir y ffioedd ar gyfer etholiadau heblaw rhai lleol gan Swyddfa'r Cabinet neu Lywodraeth Cymru, nad oes gan y Cyngor awdurdodaeth drostynt.

Caiff treuliau mewn perthynas â milltiroedd a deithir mewn car, trafniadaeth gyhoeddus, llety a pharcio dros nos ac ati eu had-dalu yn unol â Pholisi Teithio a Chynhaliaeth y Cyngor.

Nid yw'r Prif Weithredwr yn aelod gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, fel y manylir yn Natganiad Cyfrifon cyhoeddus yr Awdurdod. Nid oes unrhyw godiadau neu ychwanegiadau wedi bod i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.

3 mis yw'r cyfnod rhybudd.

Prif Swyddogion – Staff Uwch

At ddibenion y datganiad Polisi Tâl hwn, diffinnir ystyr "Prif Swyddogion" oddi mewn i Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth.

Mae swyddi'r 21 o Brif Swyddogion a geir yn strwythur parhaol Cyngor Sir Caerfyrddin ac sy'n cael eu cwmpasu gan ddiffiniad statudol Adran 43, ar 31 Mawrth 2018 fel a ganlyn:

- Prif Weithredwr (1 swydd)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (5 swydd)
- Prif Weithredwr Cynorthwyol (1 swydd)
- Penaethiaid Gwasanaeth (14 swydd)

Yn ogystal â'r strwythur parhaol, rhennir y swyddi canlynol yn rhanbarthol gyda'n partneriaid:

- Pennaeth Cydweithredu Rhanbarthol (a ariennir gan CSC a 5 Partner Rhanbarthol)
- Pennaeth y Gwasanaethau Integredig (a ariennir gan CSC/Iechyd)
- Pennaeth Effeithiolrwydd Ysgolion (a ariennir gan CSC/Sir Benfro)
- Pennaeth Comisiynu (a ariennir gan CSC/Sir Benfro)

Nid yw'r Cyngor yn caniatáu i weithiwr sy'n llanw unrhyw swydd yn sefydliad cytunedig y Cyngor gael ei dalu ond trwy gyflogres y Cyngor.

Tâl

Mae'r Grŵp Ymgynghorol ynghylch Tâl yn argymhell bod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-swyddogion yn destun Codiadau Cyflog Cenedlaethol yn unig, ac nad oes unrhyw werthusiad annibynnol pellach yn cael ei wneud ar gyfer 2018-2019.

At ddibenion y datganiad hwn, ystyr uwch-reolwyr yw 'prif swyddogion', fel y diffinnir yn A43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Nodir y swyddi sy'n perthyn i'r diffiniad statudol isod, ynghyd â manylion eu cyflog sylfaenol ar 1^{af} Ebrill 2018. Mae'r manylion hyn ar gael ar wefan y Cyngor.

- Y Prif Weithredwr, yn rhinwedd ei swydd fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig - mae cyflog y swydd oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £159,201 ac uchafswm o £171,539 y flwyddyn;
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn rhinwedd eu swyddi fel prif swyddogion statudol ac anstatudol - Mae cyflog y swyddi oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £114,523 ac uchafswm o £123,218 y flwyddyn;
- Prif Weithredwr Cynorthwyol, yn rhinwedd y ffaith ei fod yn adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Taledig - Mae cyflog y swydd oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £97,122 ac uchafswm o £102,917 y flwyddyn;

- Penaethiaid Gwasanaethau (gan gynnwys y Swyddog Monitro), yn rhinwedd y ffaith eu bod yn adrodd yn uniongyrchol i brif swyddogion statudol ac anstatudol - Mae cyflog y swyddi oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £85,042 ac uchafswm o £90,709 y flwyddyn.

Cyflogau cyfredol yw'r rhain sy'n berthnasol ar y dyddiad cyhoeddi. Gallant newid yn dilyn penderfyniad ynghylch codiadau cyflog cenedlaethol, ac argymhellir bod y Cyngor yn cytuno i'r Polisi hwn gael ei ddiweddarau i adlewyrchu'r cyflogau diwygiedig fel y bo'n briodol.

Yn dilyn y penodiad ac ar ôl cwblhau cyfnod prawf boddhaol, bydd symud i fyny ar hyd graddfa gynyddrannau'r radd berthnasol yn amodol ar berfformiad boddhaol, a asesir yn flynyddol. Nid yw'r Cyngor yn gwneud taliadau bonws nac ar sail perfformiad i unrhyw un o'i staff.

Cyhoeddir manylion am dâl y Prif Swyddogion yn y Datganiad Cyfrifon.

Ychwanegiadau i Gyflog Prif Swyddogion

Mae Prif Swyddogion yn derbyn cydnabyddiaeth ariannol yn unol â'u contractau cyflogaeth, sy'n darparu ar gyfer graddfa gyflog oddi mewn i ystod o bedwar cynyddran, cyfraniadau pensiwn, ffioedd proffesiynol a lwfansau ffôn perthnasol.

Mae'r Cyngor yn talu cyfradd costau teithio safonol o 45 ceiniog y filltir i Brif Swyddogion (a phob gweithiwr arall) pan fônt yn defnyddio cerbyd preifat ar gyfer gwaith y Cyngor. Mae'r Cyngor hefyd yn ad-dalu unrhyw dreuliau eraill rhesymol a ddaw i ran y Prif Swyddog, wrth gyflawni gwaith y Cyngor, o gyflwyno derbynebaw, ac yn unol ag amodau'r Cyd-bwyllgor Trafod Telerau (JNC) ac amodau lleol eraill.

Yn ogystal â'r uchod, bydd Prif Swyddogion sy'n cyflawni'r rolau canlynol yn derbyn lwfans ychwanegol o 10% o'u cyflog sylfaenol:

- Dirprwy Brif Weithredwr
- Penaethiaid Gwasanaeth JNC sy'n cyflawni rôl statudol, neu lle bo cyfrifoldebau Pennaeth Gwasanaeth sylweddol wedi eu trosglwyddo yn dilyn uno portffolios.

Newidiadau i Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

Bydd unrhyw benderfyniadau ynghylch lefel y gydnabyddiaeth ariannol sydd i'w thalu neu newidiadau i'r lefel honno yn cael eu gwneud gan y Cyngor Llawn,

yn unol â gofynion Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014.

Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau JNC, sy'n cael eu cynnwys mewn contractau cyflogaeth unigol. Mae'r JNC ar gyfer y Prif Swyddogion yn trafod cynnydd cyflog ar sail cost byw flynyddol genedlaethol (DU) ar gyfer y grŵp hwn, a phenderfynir ar unrhyw godiad o'r fath ar y sail hon. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau JNC hawl yn ôl eu contract i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y penderfynir arnynt gan y JNC, ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r rhain pryd y penderfynir arnynt yn unol â gofynion contractiol presennol.

Recriwtio a Phenodi Prif Swyddogion

Cynhwysir Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor yng nghyswllt recriwtio Prif Swyddogion yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion, fel y nodir yng Nghyfansoddiad y Cyngor.

Pennir y tâl cydnabyddiaeth sydd i'w gynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a gymeradwywyd a'r polisiâu perthnasol sydd gan y Cyngor ar waith adeg recriwtio.

Rhaid i unrhyw gyflog sy'n fwy na'r trothwy o £100,000 gael ei gymeradwyo ymlaen llaw gan y Cyngor Llawn.

Lle bo'r Cyngor yn dal i fethu recriwtio Prif Swyddogion o dan contract cyflogaeth neu lle bo angen cefnogaeth interim i gyflenwi ar gyfer swydd Prif Swyddog parhaol sy'n wag, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried trefniadau dyletswyddau uwch mewnol dros dro, yn unol â Pholisi Taliadau Dyletswyddau Uwch ac Honoraria'r Cyngor neu benodiadau allanol dros dro. Gellir gwneud trefniadau dyletswyddau uwch mewnol hyd at fwyafswm o 12 mis yn unol â'r Rheoliadau Rheolau Sefydlog.

Bydd yn rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw benodiadau neu daliadau terfynu cyflogaeth uwch na £100k ac unrhyw addasiadau i'r Polisi Tâl hwn. Mae'n bosibl yr effeithir ar y ffigwr hwn gan Reoliadau Adfer a Chap Taliad Ymadael y Sector Cyhoeddus (a nodir yn Neddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015), sydd wedi'i gohirio ar hyn o bryd er mwyn ymgynghori rhagor â'r cyhoedd. Bydd y Polisi Tâl yn cael ei ddiweddarau yn y modd priodol yn dilyn unrhyw newidiadau deddfwriaethol o'r fath.

Penodiadau ar y Cyd

Y Papur Gwyn ar gyfer 'Diwygio Llywodraeth Leol: Grym i Bobl Leol' yw datganiad o fwriad Llywodraeth Cymru ynghylch dyfodol Llywodraeth Leol yng Nghymru. Mae'r Papur Gwyn yn nodi cynigion Llywodraeth Cymru ar gyfer diwygio yn y meysydd canlynol: democratiaeth leol, rolau a chydabyddiaeth ariannol Aelodau Etholedig ac uwch-swyddogion, llywodraethu cymunedol a Chynghorau Cymuned, hawliau cymunedol, gwelliant corfforaethol, perfformiad gwasanaeth, craffu, awdit, archwilio a rheoleiddio, a chyllid.

Un o'r prif themâu yw pwysigrwydd cydweithio, felly, pan fydd swyddi gwag ar lefel uwch yn codi, gan gynnwys ar lefel Prif Swyddog, ceisir barn yr aelodau etholedig ynghylch a fyddai ystyried penodiad ar y cyd yn briodol. Os yw'r aelodau o blaid hyn, cynhelir trafodaethau gyda phartneriaid ac awdurdodau cymdogol, i benderfynu a ellir adlunio'r swydd yn benodiad ar y cyd, yn hytrach na chael ei llenwi'n awtomatig ar sail tebyg am debyg.

Os penderfynir symud ymlaen gyda phenodiad ar y cyd, bydd angen i'r ddau bartner ddod i gytundeb ar broffil y swydd, y cyflog a'r pecyn tâl cydnabyddiaeth cyffredinol ar gyfer y swydd, ynghyd â'r gyfran y bydd pob parti'n talu amdani. Lle bydd y Cyngor yn cyflogi'r penodai ar y cyd, penderfynir ar y cyflog a'r trefniadau talu eraill yn unol â'r Polisi Tâl.

Penodir unrhyw Brif Swyddog yn unol â'r Cyfansoddiad.

Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol

Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ac yn pennu swyddogaethau'r Panel mewn perthynas â chyflogau penaethiaid y gwasanaeth taledig. Gall Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi yn y Datganiad Polisi Tâl hwn sy'n ymwneud â chyflog Pennaeth Gwasanaeth Taledig y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Pennaeth Gwasanaeth Taledig y Cyngor. Bydd y Cyngor, yn ôl y gofyn, yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol mewn perthynas ag unrhyw newid i gyflog pennaeth gwasanaeth taledig nad yw'n gymesur â newid i gyflog staff arall y Cyngor, a bydd yn ystyried unrhyw argymhelliad gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu bwrw ati ag unrhyw newid ai peidio.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor nodi yn y datganiad polisi tâl hwn a oes unrhyw atgyfeiriad o'r fath wedi cael ei wneud i Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol, ac, os felly, natur yr atgyfeiriad, penderfyniad y Panel ac ymateb y Cyngor. Nid yw'r Cyngor wedi gwneud unrhyw atgyfeiriad o'r fath i'r Panel.

Gall awdurdod sy'n dewis peidio â dilyn cyngor y Panel fod yn destun cyfarwyddyd Gweinidogol i ailystyried ei safbwynt. Hefyd mae'r Ddeddf yn nodi y bydd awdurdodau yn gallu lleihau (ond nid cynyddu) y cyflog sy'n daladwy i'w pennaeth gwasanaeth taledig cyn argymhelliad gan y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, cyn belled â nad yw'r contract y mae'r cyflog yn daladwy oddi tano yn rhwystro'r awdurdod rhag newid y cyflog ar ôl cael argymhelliad. Mae Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 yn ymestyn grym y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, o dan adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, i gwmpasu cyflogau sy'n daladwy i brif swyddogion (gan ddefnyddio diffiniad Deddf Lleoliaeth) yn ogystal â phennaeth y gwasanaeth taledig.

9.0 Rheoli Talent

Mae ein hymagwedd strategol at gefnogi Rheoli Talent ledled y Cyngor yn cael ei hategu gan ein Strategaeth Pobl a'r safonau rydym yn gwneud ein gorau glas i'w cyrraedd fel cyflogwr Buddsoddwyr mewn Pobl. Ein nod yw cefnogi gweithlu blaengar, medrus, cryf ei gymhelliad a gwybodus, sy'n perfformio'n dda, sy'n falch o weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin, ac sydd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r cyhoedd.

Yn allweddol i wneud hyn y mae ein gallu i recriwtio, cadw a datblygu ein gweithwyr er mwyn iddynt gyflawni hyd eithaf eu potensial. Mae'r canlynol yn darparu golwg gyffredinol ar ein hymagwedd strategol at Rheoli Talent:

Rheoli Perfformiad - Yn ogystal â rhoi pwyslais ar berfformiad, mae ein proses 'Helpu Pobl i Berfformio' (Arfarniad) yn ceisio rhoi cynlluniau datblygu personol ar waith, gan ddatblygu'r sgiliau angenrheidiol nid yn unig ar gyfer rolau presennol ond gan roi ffocws yn y dyfodol ar gefnogi datblygiad gyrfaedd a chynllunio ar gyfer olyniaeth. Mae gennym fframwaith cefnogol ar gyfer Mentora a Hyfforddiant Personol ar bob lefel ac rydym yn cydweithio â phartneriaid allweddol i ddarparu'r cymorth hwn.

Datblygu Gyrfaedd – Yn ychwanegol at weithredu cyfleoedd secondiad mewnol ac allanol, rydym yn annog Sgyrsiau Datblygu Gyrfa effeithiol – gan ddarparu darpar reolwyr ac arweinwyr gyda'r dulliau i nodi cyfleoedd dysgu effeithiol e.e. dilyn a dysgu/ymlynu wrth brosiectau sy'n cynnal gwelliant sefydliadol megis ein rhaglen Trawsnewid i Wneud Cynnydd, Adolygwyr Mewnol ar gyfer Buddsoddwyr mewn Pobl yn ogystal â'r rheiny sy'n cynnig cyfleoedd arbrolfol a chymhwyso e.e. Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol, Ysgol Haf Academi Cymru.

Cynllunio ar gyfer Olyniaeth - Mae ein Rhaglen Barod am Waith wedi llwyddo i helpu Prentisiaid a Graddedigion i gael cyflogaeth barhaol mewn meysydd gwasanaeth allweddol. Mae rhai o'n meysydd mwyaf hanfodol ac effeithiol ar gyfer cynllunio ar gyfer olyniaeth yn cynnwys galwedigaethau o fewn gofal cymdeithasol. Mae ein rhaglen Datblygu'r Gweithlu yn rhoi i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso y wybodaeth uwch, y sgiliau a'r cymwysterau y mae eu hangen arnynt wrth iddynt symud ymlaen i fod yn ymarferwyr profiadol, ac, mewn rhai achosion i rolau ymarferol uwch. Mae ein Strategaeth Sgiliau Iaith nid yn unig yn cefnogi gofynion statudol ar gyfer yr iaith Gymraeg, ond yn sicrhau ein bod yn cynllunio ar gyfer datblygu sgiliau yn y dyfodol i gynnal gwasanaethau gwych.

10.0 Tâl ar sail Perfformiad

Nid yw'r Cyngor yn gwneud unrhyw daliadau bonws na thaliadau ar sail perfformiad i unrhyw un o'i staff.

11.0 Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is

Mae Pwyntiau 6, 7 ac 8 ar y Golofn Gyflogau wedi cael eu gwaredu o Strwythur Cyflogau y Cyngor er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio â gofynion yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol statudol. Ar hyn o bryd y pwynt isaf ar raddfa gyflogau'r Cyngor (sef pwynt 9) yw £7.97 yr awr, sy'n uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol statudol o £7.50 yr awr.

Mae'r Awdurdod hwn yn talu taliadau atodol am weithio ar y penwythnos (8%) a gweithio yn ystod y tymor (4%) sy'n cynyddu cyflog staff sydd ar dâl is yn bennaf i isafswm o £8.61 ar gyfer y sawl sy'n gweithio ar y penwythnos ac £8.29 ar gyfer y sawl sy'n gweithio yn ystod y tymor.

Wrth weithredu'r codiad cyflog a gyd-drafodir yn genedlaethol, mae'r Cyngor wedi penderfynu y bydd yn talu "tâl atodol cyflog byw" i'w staff sydd ar y cyflog lleiaf, lle bo'n briodol, er mwyn sicrhau bod ein holl staff yn cael taliad isafswm sy'n cyfateb i £8.75 – y gyfradd a bennir gan y *Living Wage Foundation*. Bydd hyn yn weithredol o 1^{af} Ebrill 2018 ymlaen.

Trefniadau Oddi ar y Gyflogres

Lle nad yw'r Cyngor yn gallu recriwtio rhywun i swydd o dan gontract cyflogaeth neu lle mae angen cymorth arbenigol i brosiect penodol, bydd y Cyngor, lle bo'r angen, yn ystyried cysylltu ag unigolion sydd dan gontract ar gyfer gwasanaethau. Dilynir y broses gaffael berthnasol yn Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau y Cyngor, gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos gwerth am arian o gymharu â'r gystadleuaeth o ran sicrhau'r gwasanaeth perthnasol.

Os mai llenwi swydd wag yw'r contract ar gyfer gwasanaeth, yn ychwanegol at sicrhau y cydymffurfir â'r Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau y Cyngor, caiff penderfyniadau mewn perthynas â phenodi eu gwneud yn unol â rheolau'r Cyngor mewn perthynas â phenodiadau h.y. Panel Penodiadau A fydd yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Cyfarwyddwyr a Phanel Penodiadau B fydd yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Penaethiaid Gwasanaeth. Bydd Penaethiaid Gwasanaeth neu eu swyddog enwebedig yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Rheolwr Atebol ac is.

Yn Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU "Ddeddfwriaeth Cyfryngwyr" a elwir IR35, a ddiwygiodd reolau treth gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus. Mae'r Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ddiwygiedig hon.

12.0 Polisi Ymadael

Ymdeol yn Gyfnar, Dileu Swydd yn Wirfoddol a Dileu Swydd yn Orfodol

Cyflwynir ymagwedd y Cyngor at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth gweithwyr, cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol, yn ei ddatganiad Polisi Digolledu Dewisol. Cytunodd y Cyngor Sir ar y polisi dewisol hwn ar 9 Awst 2014, yn unol â Rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac fe'i hatodir fel Atodiad H.

Rhaid i unrhyw daliadau eraill nad ydynt yn cael eu cwmpasu gan y darpariaethau neu'r cynnodau perthnasol o rybudd contractiol fod yn destun penderfyniad ffurfiol a wnaed yn unol â'r Cynllun Dirprwyo sydd yn rhan o Gyfansoddiad y Cyngor.

Mae'r Cyngor yn gweithredu Cynllun Terfynu Cyflogaeth i'w holl weithwyr, a chaiff taliadau o dan y cynllun hwn eu hawdurdodi yn unol â'r polisi dewisol uchod. Mae ein Cynllun Terfynu Cyflogaeth presennol wedi'i atodi fel Atodiad I.

Bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru y dylid rhoi cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn bod pecynnau terfynu cyflogaeth

mawr y tu hwnt i drothwy penodol yn cael eu cymeradwyo ar gyfer Prif Swyddogion sy'n gadael y sefydliad. Mae'r canllawiau hyn yn nodi "yn yr un modd â chyflogau adeg penodiad, mae Gweinidogion Cymru yn ystyried mai £100,000 yw'r lefel gywir ar gyfer pennu'r trothwy hwnnw. Mae'n rhaid i Weinidogion fod yn ymwybodol o unrhyw hawliadau statudol neu gontractiol y mae hawl gan y gweithiwr iddynt a'r canlyniadau os nad yw'r Cyngor yn cymeradwyo, a allai, os methir cyflawni'r rhwymedigaethau statudol neu gontractiol, alluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri'r contract."

Wrth gyfrifo gwerth pecyn terfynu cyflogaeth, bydd y taliadau canlynol yn cael eu cynnwys:

- a. Cyflog a dalwyd am roi rhybudd
- b. Cyfandaliad dileu swydd/taliad terfynu cyflogaeth
- c. Y gost i'r Cyngor o ran y straen ar y gronfa bensiwn sy'n deillio o gael mynediad cynnar i bensiwn heb ei leihau.

Ymddeoliad Hyblyg

Mae hawl gan y Prif Swyddogion a holl Weithwyr cymwys eraill y Cyngor i gael ymddeoliad hyblyg yn unol â darpariaethau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a Chynllun Ymddeoliad Hyblyg y Cyngor.

Cap Ymadael a Darpariaethau Adfer

Mae Llywodraeth y DU yn bwriadu cyflwyno Rheoliadau a fydd yn gosod cap o £95,000 ar daliadau ymadael i weithwyr y sector cyhoeddus. Hefyd mae'n fwriad ganddi i ddatblygu rheoliadau i alluogi adfer taliadau ymadael a wneir i weithwyr sy'n gadael y sector cyhoeddus ac sy'n dychwelyd o fewn 12 mis, er bod yr amserlen ar gyfer y rheoliadau hyn yn aneglur o hyd. Yr isafswm cyflog y bydd y darpariaethau adfer yn berthnasol iddo yw £80,000 y flwyddyn. Os bydd Llywodraeth y DU yn cyflwyno'r Rheoliadau hyn, bydd polisiâu'r Cyngor yn cael eu diweddarau bryd hynny fel y bo'n briodol er mwyn rhoi ystyriaeth i hynny.

Bydd gan Weinidogion Cymru y grym i lacio'r cap ar gyfer taliadau ymadael a wneir gan awdurdodau sy'n bennaf neu'n llwyr ymarfer swyddogaethau a ddatganolwyd - mae hyn yn cynnwys (ond heb ei gyfyngu i) daliadau ymadael i staff cyrff GIG, awdurdodau lleol, gwasanaethau tân ac achub, awdurdodau Parc Cenedlaethol a chyrrff a noddir yng Nghymru. Bydd y grym hwn yn weithredol pan gyflwynir y cap, ond hyd nes y gwelir y rheoliadau terfynol, mae'n anodd bod yn glir ynghylch sut y bydd Gweinidogion Cymru yn penderfynu rhoi'r hepgoriad hwn ar waith.

Ailgyflogi

Ni ellir ailgyflogi gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan Gynllun Terfynu Cyflogaeth y Cyngor mewn unrhyw fodd, gan gynnwys gwaith achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf flwyddyn wedi mynd heibio. Ni ddylid ailbenodi gweithiwr i'r un swydd, neu i swydd debyg i'r un yr oedd wedi'i gyflogi ynddi adeg ymadael, ar unrhyw gyfrif. Dylid gwneud yr holl gyfryw benodiadau trwy weithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.

Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol yn unig, gall y Cyngor ailgyflogi gweithwyr cyn pen blwyddyn, cyn belled â bod y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor yn cytuno i hynny. Wrth gymeradwyo ailgyflogi gweithiwr bydd rhaid i'r Awdurdod fod wedi'i fodloni ynghylch y canlynol:

- Nid yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi mewn rôl neu rinwedd sy'n lled-debyg i'r un yr oedd wedi'i gadael yn wirfoddol
- Dylai'r tâl am y gwaith y mae'r gweithiwr a ailgyflogir yn ei gyflawni fod yn briodol i'r gwaith sydd i'w gyflawni yn hytrach nag i'r radd oedd yn berthnasol i'r gweithiwr cyn i'w gontract presennol ddod i ben
- Dylai'r gyflogaeth bara am gyfnod penodol, nad yw'n hwy na blwyddyn, oni bai bod amgylchiadau eithriadol; ac
- mae'n rhaid i'r trefniadau gynnig budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

Gweithredir hyn yn ôl disgrisiwn llwyr y Cyngor a bydd y penderfyniad ynghylch pob cais yn derfynol.

13.0 Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor

Y Gweithwyr sy'n derbyn y Tâl Isaf

Diffiniad y Cyngor o'r bobl sy'n derbyn y tâl isaf at ddibenion y datganiad hwn yw:

- Rhai a gyflogir o dan gontract cyflogaeth gyda'r Cyngor sydd wedi eu cyflogi ar gyflogau amser llawn, cyfwerth â 37 awr yr wythnos; ac
- Y mae cyfanswm eu taliadau cydnabyddiaeth yn cyfateb i Bwynt 9 ar y Golofn Gyflogau a drafodwyd yn genedlaethol a ddefnyddir yn strwythur graddio lleol y Cyngor.

Mabwysiadir y diffiniad hwn i gyfateb i gydnabyddiaeth y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol i weithwyr ar dâl is oddi mewn i'r golofn gyflog genedlaethol.

Rheolir y berthynas rhwng cyfradd tâl y gweithwyr sy'n derbyn y "tâl isaf" a Phrif Swyddogion y Cyngor gan y prosesau a ddefnyddir ar gyfer pennu strwythurau cyflogau a graddau, fel y nodwyd yn y Datganiad Polisi Taliadau hwn.

Mae'r canllawiau statudol o dan Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog yn fodd i fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu ac eiddo uwch-reolwyr, fel y cynhwyswyd yn nogfen Hutton "Adolygiad o Daliadau Teg yn y Sector Cyhoeddus" (2010).

Gofynnodd y Llywodraeth i Will Hutton archwilio'r achos dros derfyn penodedig ar gyfer dosbarthiad cyflogau trwy ei wneud yn ofynnol i sicrhau na all rheolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn a enillir gan y person sy'n derbyn y tâl isaf yn y sefydliad.

Daeth Hutton i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol, ac mae Côt y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ym maes Tryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y gyfradd dâl uchaf a thâl canolrif cyfartalog holl weithlu'r Cyngor (ond gan eithrio athrawon a gweithwyr eraill a benodir ac a reolir gan ysgolion, yn achos awdurdodau lleol).

Pennir y berthynas rhwng cyfradd tâl y rhai sy'n derbyn y tâl isaf a'r prif swyddogion gan y prosesau a ddefnyddir ar gyfer pennu strwythurau cyflogau a graddau, fel y nodwyd yn gynharach yn y datganiad polisi hwn.

Fel rhan o'i ymrwymiad i dryloywder taliadau, ac yn dilyn argymhellion adroddiad Hutton "Adolygiad o Daliadau Teg yn y Sector Cyhoeddus" (2011), mae'r Cyngor yn cyhoeddi'r wybodaeth ganlynol yn flynyddol:

- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb
- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y tâl isaf a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb.

Mae'r wybodaeth ar gyfer 2018-2019 fel a ganlyn:

Cymhareb Lluosydd Cyflog

- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 11.16:1

- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y cyflog isaf a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 6:53:1
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 9.13:1
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 5.34:1

Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £18,793 (mae'r holl staff a reolir gan ysgolion wedi'u heithrio rhag y cyfrifiad).

Mae'r holl lwfansau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau a drafodwyd naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, ac a bennwyd yn unol â systemau cyd-fargeinio a/neu Bolisi'r Cyngor. Wrth bennu ei strwythur graddio a phennu lefelau taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer yr holl swyddi, mae'r Cyngor yn rhoi sylw i'r angen am sicrhau gwerth am arian yn erbyn y gallu i recriwtio a chadw gweithwyr sydd â sgiliau a phrofiad priodol sy'n gallu darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r cyhoedd.

Fel arfer, bydd penodiadau newydd ar lefel isaf y radd berthnasol, er bod modd amrywio hyn yn ôl y galw yn amodol ar y meini prawf cymhwyster yng Nghanllawiau'r Cyngor ar Gyflogau Recriwtio a/neu Gynllun Taliadau Marchnad Atodol y Cyngor.

15.0 Cyhoeddi

Pan gaiff ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, cyhoeddir y datganiad Polisi Tâl hwn ar wefan y Cyngor.

Hefyd, yn achos swyddi lle mae'r tâl yn £60,000 y flwyddyn o leiaf, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2014, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor yn cynnwys nodyn yn cyfeirio at y cyfansymiau canlynol:

- a) Y cyflog, y ffioedd neu'r lwfansau a dalwyd i'r person neu yr oedd modd iddo eu derbyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol
- b) unrhyw fonysau a dalwyd i'r person neu yr oedd modd iddo eu derbyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol
- c) unrhyw symiau taladwy ar ffurf lwfans treuliau y gellir eu hawlio yn ôl yn erbyn treth incwm y Deyrnas Unedig
- d) unrhyw daliad i wneud iawn am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill cysylltiedig â therfynu cyflogaeth

- e) unrhyw fanteision a dderbyniwyd nad ydynt yn cael eu cwmpasu gan yr uchod

Bydd yr awdurdod yn cyflwyno'r datganiad hwn i'r cyngor llawn cyn iddo gael ei fabwysiadu'n ffurfiol a chyn diwedd pob blwyddyn ariannol, h.y. 31 Mawrth.

(Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft, print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost i: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk)

Grade Structure	Spinal Point	BASIC ONLY		BASIC + 8%		BASIC + 4%		Old Scales	
		Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate	Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate	Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate	APT&C	Manual
	7								Grade 4
	8								Grade 5

Atod - Graddfeydd Cyflog NJC

Grade Structure	Spinal Point	BASIC ONLY		BASIC + 8%		BASIC + 4%		Scale	Other
		Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate	Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate	Apr-17 Salary(£'s)	Apr-17 Hrly Rate		
Grade C								Scale 2	
			8.6980	18,123	9.3936	17,452	9.0458		
Grade D	15	17,072	8.8489	18,438	9.5569	17,755	9.2029	Scale 3	
	16	17,419	9.0287	18,813	9.7513	18,116	9.3900		
	17	17,772	9.2117	19,194	9.9488	18,483	9.5802		
Grade E	18	18,070	9.3662	19,516	10.1157	18,793	9.7409	Scale 4	
	19	18,746	9.7165	20,246	10.4940	19,496	10.1053		
	20	19,430	10.0711	20,984	10.8766	20,207	10.4738		
Grade F	21	20,138	10.4381	21,749	11.2731	20,944	10.8558	Scale 4	
	22	20,661	10.7091	22,314	11.5659	21,487	11.1373	Scale 5	
	23	21,268	11.0238	22,969	11.9054	22,119	11.4649		
Grade G	24	21,962	11.3835	23,719	12.2942	22,840	11.8386	Scale 5	
	25	22,658	11.7442	24,471	12.6840	23,564	12.2138		
	26	23,398	12.1278	25,270	13.0981	24,334	12.6130	Scale 6	
Grade H	27	24,174	12.5300	26,108	13.5325	25,141	13.0312		
	28	24,964	12.9395	26,961	13.9746	25,963	13.4573	Scale 6	
	29	25,951	13.4511	28,027	14.5271	26,989	13.9891		
Grade I	30	26,822	13.9026	28,968	15.0149	27,895	14.4587	SO1	
	31	27,668	14.3411	29,881	15.4881	28,775	14.9148		
	32	28,485	14.7645	30,764	15.9458	29,624	15.3549	Scale 6	
Grade J	33	29,323	15.1989	31,669	16.4149	30,496	15.8069	SO2	
	34	30,153	15.6291	32,565	16.8793	31,359	16.2542		POA
	35	30,785	15.9567	33,248	17.2333	32,016	16.5947		
Grade K	36	31,601	16.3796	34,129	17.6900	32,865	17.0348		
	37	32,486	16.8384	35,085	18.1855	33,785	17.5117	POB	
	38	33,437	17.3313	36,112	18.7178	34,774	18.0243		
Grade L	39	34,538	17.9020	37,301	19.3341	35,920	18.6183		POC
	40	35,444	18.3716	38,280	19.8415	36,862	19.1066		
	41	36,379	18.8562	39,289	20.3645	37,834	19.6104	POD	
Grade M	42	37,306	19.3367	40,290	20.8834	38,798	20.1100		
	43	38,237	19.8193	41,296	21.4048	39,766	20.6118		
	44	39,177	20.3065	42,311	21.9309	40,744	21.1187	POE	
Grade N	45	40,057	20.7626	43,262	22.4238	41,659	21.5930		
	46	41,025	21.2643	44,307	22.9655	42,666	22.1149	POF	
	47	41,967	21.7526	45,324	23.4926	43,646	22.6229		
Grade O	48	42,899	22.2357	46,331	24.0146	44,615	23.1251		
	49	43,821	22.7136	47,327	24.5308	45,574	23.6222		
	50	44,708	23.1733	48,285	25.0274	46,496	24.1001	POG	
Grade P	51	45,632	23.6523	49,283	25.5447	47,457	24.5982		
	52	46,532	24.1188	50,255	26.0485	48,393	25.0834		
	53	47,436	24.5873	51,231	26.5544	49,333	25.5706		
Grade Q	54	49,220	25.5120	53,158	27.5532	51,189	26.5326		
	55	51,749	26.8229	55,889	28.9688	53,819	27.8958		
	56	54,375	28.1937	58,605	30.3929	56,438	29.2883	SO1	Grade 6
Grade R	57	57,043	29.6266	61,394	31.8264	59,058	30.6416		
	58	59,767	31.1217	64,257	33.2613	61,678	31.9569		
	59	62,543	32.6790	67,196	34.7076	64,298	33.2332		
Grade S	60	65,373	34.3085	70,213	36.1653	66,918	34.4805		
	61	68,257	35.9902	73,310	37.6354	69,538	35.7278		
	62	71,196	37.7251	76,489	39.1170	72,158	36.9751		
Grade T	63	74,190	39.5150	79,749	40.6111	74,778	38.2224		
	64	77,239	41.2601	83,090	42.1176	77,398	39.4697		
	65	80,344	43.0618	86,523	43.6365	80,018	40.7170		

Atodiad B – Cyflogau ar gyfer y Prif Weithredwr/Prif Swyddogion o 01/04/2017

Prif Weithredwr

£	Pwynt Cynyddran
171,539	4
168,287	3
165,041	2
159,201	1

Cyfarwyddwyr

£	Pwynt Cynyddran
123,218	4
121,045	3
118,873	2
114,523	1

Prif Weithredwr Cynorthwyol

£	Pwynt Cynyddran
102,917	4
102,240	3
100,535	2
97,122	1

Penaethiaid Gwasanaeth (1)

£	Pwynt Cynyddran
90,709	4
89,290	3
87,875	2
85,042	1

Atodiad C – Recriwtio Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion

1. Recriwtio Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion - Rheolau Gweithdrefn Cyflogaeth Swyddogion

Mae'r Rheolau hyn wedi'u llunio i gydymffurfio â gofynion Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 ("y Rheoliadau") fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 ("y Rheoliadau Diwygio"). Hefyd penderfynir ar rai o'r Rheolau'n lleol ond os bydd unrhyw wrthdaro â'r Rheoliadau, y Rheoliadau fydd drechaf. Ni ellir newid y Rheolau a gwmpesir gan y Rheoliadau ac eithrio trwy ddeddfwriaeth. Mae angen darllen y Rheolau hyn ar y cyd â'r Rheoliadau llawn a'r Rheoliadau diwygio, y mae copïau ohonynt ar gael o'r Gwasanaethau Cyfreithiol.

Yn y Rheolau hyn, mae ystyr y telerau canlynol wedi'u rhagnodi gan y Rheoliadau:

(a) Ystyr "Prif Swyddog" yw Pennaeth ei Wasanaeth Taledig; Prif Swyddog statudol a grybwyllwyd ym mharagraffau (a)(c) neu (d) o Adran 2(6) o Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 ("Deddf 1989"); Prif Swyddog anstatudol o fewn ystyr Adran 2(7) o Ddeddf 1989 uchod; y Swyddog Monitro a Phennaeth y Gwasanaethau Democrataidd; ac mae unrhyw gyfeiriad at benodi Prif Swyddog neu honni ei benodi yn cynnwys cyfeiriad at gynnwys swyddog o'r fath neu honni ei gynnwys o dan contract gwaith.

(b) Ystyr "Pennaeth y Gwasanaeth Taledig" yw'r swyddog penodedig o dan Adran 4(1) o Ddeddf 1989.

(c) Ystyr "Prif Swyddog Cyllid" yw'r swyddog sydd â chyfrifoldeb, at ddibenion Adran 151 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972.

(d) Ystyr "Swyddog Monitro" yw'r swyddog penodedig o dan Adran 5(1) o Ddeddf 1989.

(e) Ystyr "Pennaeth y Gwasanaethau Democrataidd" yw'r swyddog penodedig o dan Adran 8 o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.

(f) Ystyr "Dirprwy Brif Swyddog" yw person o fewn ystyr Adran 2(8) o Ddeddf 1989.

(g) Ystyr "camau disgyblu" mewn perthynas ag aelod o staff y Cyngor yw unrhyw gamau a gymerir yn sgil camymddwyn honedig a fyddai, pe câi ei brofi, yn cael ei gofnodi yn nhrefn arferol y Cyngor, yn ffeil bersonol yr aelod o'r staff ac mae'n cynnwys unrhyw gynnig i ddiswyddo aelod o'r staff am unrhyw

reswm ac eithrio yng nghyswllt dileu swydd, salwch parhaol neu lesgedd corff neu feddwl, ond nid yw'n cynnwys methu ag adnewyddu contract cyflogaeth cyfnod penodedig.¹

(h) Ystyr "aelod o'r staff" yw unigolyn sydd wedi'i benodi neu sy'n dal swydd gyflogedig, dan y Cyngor.

(i) Mae gan "cydnabyddiaeth ariannol" yr un ystyr ag yn Adran 43(43) o Ddeddf Lleoliaeth 2011

2. Recriwtio Prif Swyddogion

2.1. Lle bo'r Cyngor yn bwriadu penodi Prif Swyddog yn unol â thelerau'r Rheoliadau a lle bo'r gydnabyddiaeth ariannol y mae'n cynnig ei thalu i'r Prif Swyddog yn £100,000 neu fwy y flwyddyn, bydd yn cymryd y camau a nodir ym mharagraff 2.2.3.

2.2. Lle bo'r Cyngor yn bwriadu penodi Prif Swyddog a lle na chynigir talu i'r Prif Swyddog y gydnabyddiaeth ariannol a grybwyllwyd ym mharagraff 2.1, a lle na chynigir bod y penodiad yn cael ei wneud yn unig o blith ei swyddogion presennol, bydd yn cymryd y camau a nodir ym mharagraff 2.2.3.

2.2.3. Bydd y Cyngor yn:-

a. llunio datganiad yn nodi

i) dyletswyddau'r swyddog dan sylw, ac

ii) unrhyw gymwysterau neu nodweddion i chwilio amdanynt yn y sawl a benodir

b) gwneud trefniadau i'r swydd gael ei hysbysebu mewn modd sy'n debygol o'i dwyn i sylw pobl sy'n gymwys i ymgeisio amdani a

c) gwneud trefniadau i gopi o'r datganiad a grybwyllwyd ym mharagraff (a) gael ei anfon at unrhyw un sy'n gwneud cais am hynny.

2.2.4. Nid yw'r gofyniad am hysbysebu a nodwyd ym mharagraff 2.2.3. (b) yn berthnasol lle bo'r penodiad arfaethedig o dan baragraff 2.1 am gyfnod heb fod yn hwy na deuddeg mis.

¹Mae'r diffiniad hwn yn deillio o Reoliad 2 o'r Rheoliadau

Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Soulbury

Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	33396	33730	34067
2	34592	34938	35287
3	35721	36078	36439
4	36865	37234	37606
5	38003	38383	38767
6	39142	39533	39928
7	40338	40741	41148
8	41487*	41902*	42321*
9	42828	43256	43689
10	44023	44463	44908
11	45203	45655	46112
12	46346	46809	47277
13	47640**	48116**	48597**
14	48792	49280	49773
15	50066	50567	51073
16	51219	51731	52248
17	52373	52897	53426
18	53507	54042	54582
19	54676	55223	55775
20	55280***	55833***	56391***
21	56441	57005	57575
22	57452	58027	58607
23	58566	59152	59744
24	59564	60160	60762
25	60633	61239	61851

26	61674	62291	62914
27	62740	63367	64001
28	63819	64457	65102
29	64902	65551	66207
30	65983	66643	67309
31	67054	67725	68402
32	68143	68824	69512
33	69232	69924	70623
34	70347	71050	71761
35	71458	72173	72895
36	72603	73329	74062
37	73728	74465	75210
38	74866	75615	76371
39	75988	76748	77515
40	77109	77880	78659
41	78237	79019	79809
42	79362	80156	80958
43	80488	81293	82106
44	81619	82435	83259
45	82747	83574	84410
46	83876	84715	85562
47	85010	85860	86719
48	86134****	86995****	87865****
49	87262****	88135****	89016****
50	88391****	89275****	90168****

Nodiadau:

Nid yw graddfeydd cyflog i gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, a seiliwyd ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrth swyddi a'r angen am recriwtio a symbylu staff.

* y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

** y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg Uwch sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

*** y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Prif Weithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

**** estyniad i'r ystod i ddarparu ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig

Rheolwr Gwasanaeth Ieuencid / Cymunedol

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	34637	34983	35333
2	35770	36128	36489
3	36903	37272	37645
4	38059*	38440*	38824*
5	39234	39626	40023
6	40380	40784	41192
7	41553**	41969**	42388**
8	42885	43314	43747
9	43620	44056	44497
10	44754	45202	45654
11	45883	46342	46805
12	47013	47483	47958
13	48135	48616	49103
14	49269	49762	50259
15	50404	50908	51417
16	51542	52057	52578
17	52686	53213	53745
18	53822	54360	54904
19	54952	55502	56057
20	56107***	56668***	57235***
21	57284***	57857***	58435***
22	58487***	59072***	59663***

23	59715***	60312***	60915***
24	60969***	61579***	62194***

Nodiadau

Rhaid i'r raddfa ar gyfer Swyddogion y Gwasanaeth Ieuenctid a Chymunedol gynnwys o leiaf 4 pwynt.

Nid yw graddfeydd cyflog i gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, a seiliwyd ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrth swyddi a'r angen am recriwtio, cadw, a symbylu staff.

* y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer swyddogion y gwasanaeth ieuenctid a chymunedol uwch sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.6 o Adroddiad Soulbury).

** y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer prif swyddog y gwasanaeth ieuenctid a chymunedol sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.8 o Adroddiad Soulbury).

*** estyniad i'r ystod i ddarparu ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Seicolegwyr Addysg dan Hyfforddiant

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	22503	22728	22955
2	24151	24393	24636
3	25796	26054	26314
4	27444	27718	27996
5	29090	29381	29675
6	30737	31044	31355

Seicolegwyr Addysg Cynorthwyol

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	27662	27939	28218
2	28792	29080	29371

3	29922	30221	30523
4	31045	31355	31669

Seicolegwyr Addysg - Graddfa A

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	35027	35377	35731
2	36805	37173	37545
3	38583	38969	39359
4	40360	40764	41171
5	42137	42558	42984
6	43914	44353	44797
7	45588	46044	46504
8	47261	47734	48211
9	48829*	49317*	49810*
10	50398*	50902*	51411*
11	51861*	52380*	52903*

Nid yw graddfeydd cyflog i gynnwys mwy na chwe pwynt olynol, a seiliwyd ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrth swyddi a'r angen am recriwtio, cadw a symbylu staff.

*Estyniad i'r raddfa i ddarparu ar gyfer pwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.

Uwch-seicolegwyr Addysg / Pen Seicolegwyr Addysg

Pwynt	Cyfredol	01.09.16	01.09.17
1	43914	44353	44797
2	45588	46044	46504
3	47261	47734	48211
4	48829	49317	49810
5	50398	50902	51411
6	51861	52380	52903
7	52462	52987	53516
8	53584	54120	54661
9	54696	55243	55795
10	55828	56386	56950
11	56937	57506	58081
12	58068	58649	59235
13	59219	59811	60409

14	60330	60933	61543
15	61495	62110	62731
16	62649	63275	63908
17	63810	64448	65093
18	64970	65620	66276

Nid yw graddfeydd cyflog i gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, a seiliwyd ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrth swyddi a'r angen am recriwtio, cadw a symbylu staff

* Y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Prif Seicolegydd Addysg sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

** Estyniad i'r ystod i ddarparu ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Atodiad E – Y Cyd-bwyllgor Trafod Telerau (JNC) ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol

Ystod y Gweithwyr Ieuenctid a Chymorth Cymunedol

Pwyntiau Tâl

o 1.9.09

1	14,143
2	14,733
3	15,324
4	15,917
5	16,509
6	17,100
7	17,697
8	18,291
9	19,047
10	19,636
11	20,591
12	21,525
13	22,489

Ystod Broffesiynol

Pwyntiau Tâl

o 1.9.09

11	20,591	11	20,591
12	21,525	12	21,525
13	22,489	13	22,489

14	23,485	14	23,485
15	24,166	15	24,166
16	24,875	16	24,875
17	25,574	17	25,574
		18	26,279
		19	26,975
		20	27,673
		21	28,461
		22	29,352
		23	30,219
		24	31,091
		25	31,968
		26	32,847
		27	33,726
		28	34,613
		29	35,496
		30	36,377

Staff Proffesiynol/Amser Llawn

Gweithiwr Cymorth	10-13	IEUENCTID1
Gweithiwr Ieuenctid	14-15(Bar)16-17	IEUENCTID2
Staff y Prosiect (Streets, Dr Mz)	17-20	IEUENCTID3

Staff Sesiynol

Gweithiwr Cymorth 1	3-4(Bar)5-6	IEUENCTID4
Gweithiwr Cymorth 2	6-7(Bar)8-9	IEUENCTID5
Arweinydd	12-13(Bar)15-9	IEUENCTID6

Polisi dyletswyddau uwch ac honoraria

Awst 2017



EICH CYNGOR arleinamdani
www.sirgar.lyw.cymru

YOUR COUNCIL doitonline
www.carmarthenshire.gov.wales



1. Datganiad Polisi

- 1.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod y gallai fod angen talu swm ychwanegol o bryd i'w gilydd pan ofynnir i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau sy'n gysylltiedig â swydd ar raddfa uwch neu ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol dros dro.
- 1.2 Lle mae'n debygol y bydd newidiadau i'r swydd yn barhaol, dylid cyflwyno proffil swydd diwygiedig i'r fîm Tâl a Buddion a dylai'r swydd gael ei hailwerthuso o dan gynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor.
- 1.3 Gallai honorariwm, neu dâl dyletswyddau uwch, fod yn weithredol lle bo newidiadau'n rhai dros dro ac ar waith am gyfnod o 12 mis neu lai.
- 1.4 Pwrpas y Polisi hwn yw sicrhau bod y taliadau ychwanegol yn cael eu gwerthuso'n gywir a'u gweithredu'n gyson.
- 1.5 Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys staff ysgolion a gyflogir yn ganolog, ac eithrio athrawon a gyflogir yn ganolog a staff sy'n gweithio mewn ysgolion a reolir yn lleol.

2. Honorariwm

- 2.1 Lle mae angen i weithiwr naill ai ymgymryd â dyletswyddau sy'n gysylltiedig â swydd ar raddfa uwch neu ymgymryd â rhywfaint o ddyletswyddau ychwanegol dros dro, os oes mwy nag un gweithiwr addas â'r sgiliau a'r profiad priodol i ymgymryd â'r dyletswyddau a/neu'r cyfrifoldebau ychwanegol, yna bydd angen dilyn proses ddethol i benderfynu ar yr unigolyn gorau i ymgymryd â'r dyletswyddau a/neu'r cyfrifoldebau hynny. Cysylltwch â'ch Ymgynghorydd Adnoddau Dynol ynghylch y broses briodol i'w dilyn.
- 2.2 Bydd taliadau honorariwm yn weithredol ar ôl ymgymryd â'r dyletswyddau uwch/dyletswyddau ychwanegol am gyfnod o 28 diwrnod yn unig. Bydd y tâl yn cael ei ôl-ddyddio i'r diwrnod cyntaf.
- 2.3 Bydd unrhyw dâl honorariwm yn cael ei roi am gyfnod hyd at 12 mis yn unig a bydd yn cael ei adolygu a'i awdurdodi bob tri mis. Os bydd y dyletswyddau uwch/dyletswyddau ychwanegol yn parhau am gyfnod hirach na 12 mis, yna dylai'r rheolwr geisio cyngor gan ei Ymgynghorydd Adnoddau Dynol.

3. Eithriadau – dyletswyddau uwch mewn argyfwng

- 3.1 Bydd cyfnodau lle bydd angen i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau uwch mewn argyfwng, e.e. yn ystod absenoldeb salwch. Bydd hyn gan amlaf yn berthnasol i wasanaethau rheng flaen lle bydd y gwasanaeth yn methu â gweithredu heb fod rhywun yn cyflenwi'r swydd, er enghraifft Llwythwr

Cerbyd Sbwriel/Ailgylchu yn ymgymryd â dyletswyddau uwch sy'n rhan o swydd Gyrrwr Cerbyd Sbwriel/Ailgylchu sy'n absennol.

- 3.2 Bydd y rheol 28 diwrnod yn cael ei heithrio mewn achos o'r fath gan fod ymgymryd â'r dyletswyddau uwch yn debygol o fod am gyfnod byr ac ar sail ad hoc. Os ydych yn ansicr p'un a yw dyletswyddau uwch mewn argyfwng yn gymwys, holwch eich Ymgynghorydd Adnoddau Dynol.
- 3.3 Dylid parhau i gymryd gofal i sicrhau bod cyfle i ymgymryd â dyletswyddau uwch yn cael ei weithredu'n deg pan fod mwy nag un gweithiwr sydd â sgiliau priodol yn gallu ymgymryd â'r rôl.
- 3.4 Bydd dyletswyddau uwch mewn argyfwng yn weithredol pan fod gweithiwr yn cyflawni swyddogaeth lawn y swydd sydd ar raddfa uwch yn unig. Dylid talu swm llawn y gwahaniaeth rhwng y cyflog presennol ac isafswm cyflog y swydd ar raddfa uwch. Os yw isafswm cyflog y swydd ar raddfa uwch yn is neu'r un fath â chyflog presennol y gweithiwr, dylai dderbyn y tâl honorariwm ar bwynt nesaf y golofn dâl sydd uwchben ei gyflog presennol.
- 3.5 Pan fydd gweithiwr yn cyflenwi mewn argyfwng, bydd y tâl yn cael ei wneud o ddiwrnod cyntaf y cyfnod lle'r ymgymerir â'r dyletswyddau uwch. Dylai'r rheolwr gyflwyno manylion ynghylch y dyletswyddau uwch i'r Gyflogres.

4. Gweithdrefn

- 4.1 Rhaid i'r rheolwr perthnasol wneud achos busnes i gefnogi'r cais am dâl honorariwm drwy ddefnyddio'r ffurflen "Cais am Dâl Honorariwm" (Atodiad 1) a chyflwyno'r achos busnes i Gyfarwyddwr yr adran i'w gymeradwyo.

Mae'r mathau o dystiolaeth yn cynnwys:

- Y rheswm dros y tâl, e.e. cyflenwi absenoldeb tymor hir, neu ymgymryd â darn o waith penodol.
 - Manylion ynghylch y swydd yr effeithiwyd arni a graddfeydd y swydd barhaol a'r swydd ar raddfa uwch.
 - P'un ai yw cwmpas y dyletswyddau'n llawn neu'n rhannol – os yn rhannol, rhaid bod y fîm Tâl a Buddion wedi gwerthuso'r dyletswyddau cyn cyflwyno'r achos busnes.
 - Y gost – cyfrifiad o'r swm y byddai hawl i'r gweithiwr ei gael fesul mis.
- 4.2 Dylid talu swm llawn y gwahaniaeth rhwng y cyflog presennol ac isafswm cyflog y swydd ar raddfa uwch. Os yw isafswm cyflog y swydd ar raddfa uwch yn is neu'r un fath â chyflog presennol y gweithiwr, dylai dderbyn y tâl honorariwm ar bwynt nesaf y golofn dâl sydd uwchben ei gyflog presennol.
 - 4.3 Lle gallai sefyllfaoedd tymor hir fod yn gymwys, e.e. cyfnod mamolaeth, dylid dilyn polisi Recriwtio a Dethol yr Awdurdod.

- 4.4 Lle penderfynir bod y dyletswyddau ychwanegol ar yr un raddfa â swydd barhaol gweithiwr, ni fydd tâl ychwanegol am hynny. Rôl y rheolwr yw sicrhau y gellir ymdopi â'r llwyth gwaith ychwanegol o fewn oriau gwaith safonol gweithiwr, neu, â'r gymeradwyaeth briodol, awdurdodi goramser lle bo angen.

5 Dull talu

- 5.1 Telir honoraria yn fisol neu bob pedair wythnos yn unol â chyfnod cyflog safonol y gweithiwr a byddant yn ymddangos fel tâl amlwg ar wahân ar y slip cyflog.

6 Awdurdodiad

- 6.1 Ar ôl i'r Cyfarwyddwr gytuno ar yr achos busnes, dylai ei anfon at y Partner Busnes Adnoddau Dynol i'w ystyried. Lle bo'r cais am dâl mewn perthynas â dyletswyddau ychwanegol, a bod y swydd yn cael ei gynnwys o dan y cynllun Gwerthuso Swyddi, bydd angen i'r fîm Tâl a Buddion awdurdodi hefyd er mwyn cadarnhau bod y raddfa sy'n cael ei defnyddio yn gywir.

- 6.2 Yna bydd yr achos busnes yn cael ei drosglwyddo i'r Gyflogres er mwyn trefnu'r taliad.

7.0 Monitro

- 7.1 Bydd Honorariwm a dyletswyddau uwch yn cael eu monitro'n rheolaidd gan yr is-adran Rheoli Pobl.

8.0 Gweithwyr ar gyflogau a ddiogelwyd

Nid oes gan weithwyr sydd ar gyflogau a ddiogelwyd ac sy'n cyflawni dyletswyddau ar raddfa uwch na'u graddfa barhaol, ond heb fod yn uwch na'u cyflog a ddiogelwyd, hawl i dderbyn unrhyw dâl ychwanegol. Serch hynny, dylid eu hannog i gymryd y cyfle i gyflawni dyletswyddau uwch fel rhan o'u datblygiad, i'w cynorthwyo i wella'r rhagolygon o ran cael dyrchafiad.

9.0 Dod â'r dyletswyddau uwch/cyfrifoldebau ychwanegol dros dro i ben

Dylid cefnogi'r gweithiwr yn llwyr ac adolygu ei berfformiad yn llawn wrth gyflawni dyletswyddau ychwanegol. Gallai fod angen hyfforddiant a chymorth ychwanegol ar y gweithiwr yn ystod y cyfnod pan fydd yn ymgymryd â dyletswyddau uwch. Os bydd pryderon yn codi ynghylch perfformiad, dylid trafod y rhain cyn gwneud y penderfyniad i ddod â'r trefniant dyletswyddau uwch/cyfrifoldebau ychwanegol dros dro i ben.

Os yw swydd sydd wedi cael ei chyflawni drwy drefniadau dyletswyddau uwch yn cael ei hysbysebu a bod y gweithiwr sydd wedi bod yn cyflawni'r swydd yn llwyddiannus, bydd y cynnod lle bu'r gweithiwr yn ymgymryd â'r dyletswyddau uwch yn cael ei ystyried wrth gytuno ar y pwynt yn y golofn gyflogau y bydd yn cael ei dalu.

Pan fydd y trefniadau yn dod i ben, dylid rhoi o leiaf un wythnos o rybudd a bydd angen i'r rheolwr lenwi ffurflen newid amgylchiadau arall i sicrhau bod y tâl am ddyletswyddau uwch/dyletswyddau ychwanegol yn dod i ben. Gall ymgartrefu o'r newydd yn eu rôl wreiddiol fod yn anodd i weithwyr, ac mae angen i reolwyr fod yn sensitif i bryderon posibl yn hyn o beth. Nid oes gan weithwyr a fu'n cyflawni dyletswyddau uwch hawl awtomatig i'r rôl ar drefniant mwy parhaol.

Fodd bynnag, rhaid i weithwyr a fu'n cyflawni dyletswyddau uwch/ymgyrdd â chyfrifoldebau ychwanegol ac nad ydynt yn cael eu penodi i swydd ar raddfa uwch wedi hynny yn dilyn cyfweiliadau cystadleuol dderbyn adborth adeiladol ynghylch pam na fuont yn llwyddiannus.

Mae hyn yn wir ac eithrio trefniadau dyletswyddau uwch yn sgil gofynion ieched a diogelwch a/neu isafswm staff, y gellir eu hadolygu'n ddyddiol gan y rheolwr gweithredol.

10.0 PRYDERON A FYNEGIR GAN WEITHWYR

Bwriad cymhwyso'r polisi uchod yn deg yw osgoi pryderon a fynegwyd gan weithwyr ynghylch trefniadau dyletswyddau uwch/cyfrifoldebau ychwanegol dros dro. Fodd bynnag, lle bo gweithiwr yn mynegi pryder, dylai geisio datrys y mater yn anffurfiol yn y lle cyntaf drwy drafod gyda'r rheolwr llinell, yn unol â Gweithdrefn Achwyniadau'r Cyngor. Dylid ceisio cyngor gan yr Ymgynghorydd Adnoddau Dynol yn gynnar o dan yr amgylchiadau hyn, er mwyn osgoi unrhyw bryderon parhaus.

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant, statws priodasol na statws partneriaeth sifil, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft, print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost at: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk.

ATODIAD A

Achos busnes – Cais am dâl honorariwm

Adran	
Is-adran	
Enw'r Gweithiwr	
Rhif y Gweithiwr	
Teitl y swydd barhaol	
Rhif y swydd – swydd barhaol	
Y cyflog presennol	
Rheswm dros y tâl: <i>(dylech gynnwys teitl, rhif a graddfa'r swydd sy'n cael ei chyflenwi, neu, os ymgymerir â chyfrifoldebau ychwanegol, dylech gynnwys manylion llawn ynghylch y cyfrifoldebau sy'n cael eu cyflawni uwchlaw'r swydd barhaol)</i>	
Y cyfnod talu *	dd/mm/bb hyd dd/mm/bb
Cyfanswm y tâl	£
Yn fisol neu fesul pedair wythnos <i>(dileu fel y bo'n briodol)</i>	Yn fisol / fesul pedair wythnos

*dylai'r tâl fod am hyd at dri mis. Os oes angen ymestyn y cyfnod talu ymhellach, rhaid cyflwyno ffurflen newydd i'w awdurdodi. Ni ddylai cyfanswm cyfnod y tâl honorariwm fod yn fwy na 12 mis.

I'w awdurdodi gan y Rheolwr Llinell	
Enw llawn	
Teitl y swydd	
Llofnod	
Dyddiad	
Cymeradwyd gan y Cyfarwyddwr	
Enw llawn	
Teitl y swydd	
Llofnod	
Dyddiad	
Cytunwyd gan y fîm Tâl a Buddion	
Enw llawn	
Teitl y swydd	
Llofnod	
Dyddiad	
Cytunwyd gan Adnoddau Dynol	
Enw	
Teitl y swydd	
Llofnod	
Dyddiad	

DS: ni fydd unrhyw daliadau yn cael eu prosesu hyd nes i'r holl adrannau gael eu cwblhau

Cynllun taliadau marchnad atodol

1 Mai 2017



EICH CYNGOR arleinamdani
www.sirgar.lyw.cymru

YOUR COUNCIL doitonline
www.carmarthenshire.gov.wales

1. Pwrpas y cynllun

Mae defnyddio cynllun Gwerthuso Swyddi yn caniatáu creu strwythur cyflogau teg a chyfartal sy'n sicrhau bod cyfraddau tâl wedi eu seilio ar feini prawf cadarn ar draws y sefydliad. Fodd bynnag, ni fydd y graddau cyflog a geir o ganlyniad o reidrwydd yn adlewyrchu gwerth swyddi yn y farchnad allanol ehangach.

Datblygwyd y cynllun taliadau marchnad atodol hwn i gydnabod y gall fod diffyg cyflenwad o sgiliau a phrofiad penodol ar adegau. Mae defnyddio taliadau marchnad atodol yn un ffordd o sicrhau bod gennym ddigon o weithwyr sydd â'r sgiliau angenrheidiol i ddiogelu darpariaeth o'r gwasanaethau hyn.

Un o ddibenion allweddol y cynllun yw sicrhau bod unrhyw daliadau marchnad atodol yn cael eu talu'n deg ac yn gyson, er mwyn osgoi methu â chydymffurfio â deddfwriaeth cyflogau cyfartal. Byddai angen bod tystiolaeth glir bod y gyfradd dâl sylfaenol a delir gan Gyngor Sir Caerfyrddin am swydd benodol yn sylweddol is na chyfradd y farchnad ar gyfer swydd berthnasol, gyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw anawsterau recriwtio neu gadw o ganlyniad i'r cyfraddau tâl.

Fodd bynnag, rhaid i'r modd y cyflwynir taliadau marchnad atodol gael ei reoli'n briodol er mwyn osgoi creu anghysondebau cyflog a allai fod yn anghyfreithlon, a risgiau o ran y Ddeddf Cyflogau Cyfartal. Y mae, felly, reolau penodol iawn ar gyfer cymhwyso taliadau marchnad atodol, er mwyn sicrhau bod modd eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

Rhaid i Daliadau Marchnad Atodol:

I. fod wedi eu cyfyngu i nifer penodol o swyddi lle ceir tystiolaeth glir bod cyflog y Cyngor ei hun yn sylweddol is a / neu lle gellir dangos ei fod yn cystadlu â chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol a lle ceir problemau recriwtio neu gadw hirhoedlog.

II.gael eu cymhwyso dim ond lle bo problemau recriwtio neu gadw yng nghyswllt rôl benodol iawn (ni ellid cyfiawnhau cymhwysiad cyffredinol i bob gweithiwr cymdeithasol, er enghraifft, petai'r problemau'n ymwneud â gweithwyr cymdeithasol gofal plant yn unig).

III.gael eu dynodi fel trefniant dros dro, a bod yn destun adolygu a monitro rheolaidd o ran y canlyniadau.

IV.gael eu cymhwyso i ddeiliaid swyddi presennol yn ogystal â rhai newydd eu recriwtio i'r swydd dan sylw.

V.gael eu nodi'n glir fel trefniadau ar wahân i gyflogau sylfaenol (fel bod y gweithiwr yn deall ar ba sail y'u gwneir, a bod modd eu cyfiawnhau os bydd mater cyflog cyfartal yn codi).

VI.gael eu talu'n ddelfrydol ar wahân i'r cyflog sylfaenol, naill ai'n fisol, yn chwarterol, yn hanner blynyddol neu ar ffurf taliad blynyddol (p'un bynnag sy'n fwyaf effeithiol fel mesur recriwtio a/neu gadw).

VII.allu cael eu tynnu'n ôl. Dylai telerau'r contract a phroses ar gyfer tynnu'n ôl fod yn glir ac yn sefydledig.

VIII.gael eu dileu'n raddol neu eu tynnu'n ôl os dengys adolygiad nad ydynt yn bodloni'r meini prawf uchod.

IX. fel arfer ni wneir taliadau i weithwyr tra byddant dal yn eu cyfnod prawf neu mewn unrhyw gyfnod o hyfforddiant cychwynnol arall. Cytunir ar hyn gyda'r adran pan ystyrir talu tâl atodol.

2. Cwmpas y cynllun

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys staff ysgolion a gyflogir yn ganolog, ac eithrio athrawon a gyflogir yn ganolog a staff sy'n gweithio mewn ysgolion a reolir yn lleol.

3. Defnyddio'r cynllun

Mae'r cynllun hwn yn disodli unrhyw gynllun cynharach a weithredwyd gan Gyngor Sir Caerfyrddin, a bydd yn cael ei roi ar waith ochr yn ochr â strwythur cyflogau a graddau Cyngor Sir Caerfyrddin.

Cymhwysir y cynllun at swyddi penodol yn ôl trefniant dros dro lle caiff achos busnes addas ei ddatblygu a'i gymeradwyo. Ni luniwyd y cynllun i adlewyrchu perfformiad unigolyn.

Bydd y cynllun yn destun adolygiad achlysurol er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol.

4. Paratoi achos busnes ar gyfer taliadau marchnad atodol

Cyn cyflwyno achos busnes ar gyfer tâl marchnad atodol, rhaid i Bennaeth y Gwasanaeth fodloni ei hun bod yr holl fesurau heblaw tâl i geisio recriwtio a/neu gadw aelod o staff wedi cael eu harchwilio'n rhesymol, gan gynnwys adolygiad o'r sgiliau, y cymwysterau a'r profiad sy'n ofynnol ar gyfer y swydd.

Os bernir bod tâl marchnad atodol yn dal yn briodol, dylai Pennaeth y Gwasanaeth ddatblygu achos busnes y dylid ei gyflwyno i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl), neu'r sawl a enwebir ganddo, ynghyd â thystiolaeth

o'r methiant i recriwtio a/neu gadw staff, yn ogystal â thystiolaeth o'r cyfraddau tâl ar gyfer y rôl honno mewn sefydliadau eraill perthnasol.

Bydd y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) neu'r sawl a enwebir ganddo, ochr yn ochr â thîm Cymorth Trefniadaethol yr Awdurdod, yn ymateb i Bennaeth y Gwasanaeth a naill ai'n argymhell talu'r tâl marchnad atodol, neu'n gwrthod y cais.

Bydd y wybodaeth ganlynol yn cael ei hystyried wrth benderfynu a yw tâl marchnad atodol yn briodol.

- Tystiolaeth yn dangos natur a chwmpas yr anawsterau recriwtio/cadw;
- Hyd a lled yr effaith bosibl ar wasanaethau os na cheir ateb i'r anawsterau recriwtio/cadw;
- Am ba hyd mae'r broblem yn debygol o barhau;
- Tystiolaeth o ddata cyflogau o'r sefydliadau cymaradwy perthnasol. Gall hyn fod ar sail data lleol, rhanbarthol neu genedlaethol, yn dibynnu ar yr hyn sy'n berthnasol i'r swydd. Yn ddelfrydol, dylai'r data hwn gynnwys y pecyn cyfan, nid cyflog sylfaenol yn unig, fel bod modd cymharu'r pecynnau cyfan.

Mae nifer o ddangosyddion a all awgrymu bod problem recriwtio a/neu gadw ddifrifol mewn Gwasanaeth penodol. Mae'n bwysig nodi mai dangosyddion yn unig yw'r rhain; nid ydynt yn golygu y bydd swydd yn denu tâl marchnad atodol.

Mae'r dangosyddion fel a ganlyn:-

- Mae'r swydd wedi cael ei hysbysebu'n allanol dair gwaith, a methwyd â phenodi unigolyn i'r swydd ar sail y tair ymgais honno.
- Gwybodaeth ynghylch trosiant mewn swydd neu nifer o swyddi o fewn y Cyngor.
- Gwybodaeth ynghylch y farchnad lafur allanol, e.e. ymwybyddiaeth o fethiant prifysgolion i recriwtio myfyrwyr i gyrsiau penodol.
- Gwybodaeth a gasglwyd trwy holiaduron neu gyfweiliadau ymadael.
- Unrhyw broblemau eraill sylweddol o ran cadw staff.

Dylai rheolwyr edrych ar ddatrysiadau recriwtio amgen pan gaiff swydd ei hysbysebu am yr ail a'r trydydd tro; ni ddylai rheolwyr hysbysebu'r swydd dair gwaith heb adolygu'r dogfennau a'r dulliau a ddefnyddiwyd. Ar yr un pryd, nid oes rhaid i reolwr hysbysebu swydd ar dri achlysur gwahanol os oes tystiolaeth sylweddol o ffynonellau gwybodaeth eraill y gallai fod achos dros dalu tâl marchnad atodol.

5. Cyllid

Ariannir taliadau marchnad atodol gan yr is-adran y lleolir y swydd ynddi. Os yw'r swydd yn gweithredu ar draws is-adrannau, rhennir y gost gan yr is-adrannau dan sylw.

6. Talu Taliadau Marchnad Atodol

Cyfrifir y taliad gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) neu'r sawl a enwebir ganddo, ar y cyd â'r Tîm Tâl a Buddion. Seilir y taliad ar y cyflog canolrifol ar gyfer y rolau cyfatebol, a gymerwyd o arolwg cyflogau allanol annibynnol.

7. Cyfrifo tâl marchnad atodol

Bydd yr holl daliadau atodol yn cael eu cyfrifo fel cynyddrannau ychwanegol ar sail y dystiolaeth a ddarparwyd, a byddant yn cyfateb i'r gynyddran agosaf o dan y cyflog cymaradwy. Dylid pennu lefel ar gyfer y taliad y bernir y bydd yn lliniaru'r anawsterau recriwtio a chadw / gweithredol, ond heb fod yn eithafol, fel bod modd ei gyfiawnhau o ran y cyflog a delir i swyddi cymaradwy yn y farchnad.

Rhaid i bwrpas, cyfiawnhad a chwmpas unrhyw daliad marchnad atodol fod yn dryloyw, a rhaid cadw cofnodion i ddangos hynny, fel bod modd i'r Cyngor ymateb yn effeithiol i unrhyw her ynghylch y rhesymeg sydd y tu ôl i daliad o'r fath.

Nodir taliadau marchnad atodol fel eitem ar wahân ar slipiau cyflog, ac nid ydynt yn rhan o'r cyflog sylfaenol ar gyfer y swydd. Byddant yn destun treth, YG a chyfraniadau pensiwn yn y ffordd arferol.

Bydd taliadau marchnad atodol yn cael eu hystyried ar gyfer cyfrifiadau goramser ac unrhyw ychwanegiadau/lwfansau eraill.

8. Hyd cyfnod y taliadau a'u hadolygu

Pennir hyd cyfnod y taliadau ar y cychwyn, ar sail am ba hyd y mae'r anawsterau recriwtio yn debygol o barhau, a chadarnheir hyn yn ysgrifenedig

i'r gweithiwr. Ni fydd cyfnod cychwynol y taliadau atodol yn parhau am fwy na 12 mis.

Bydd y tâl marchnad atodol yn cael ei adolygu o leiaf bob 12 mis, neu'n gynharach os bydd angen. Os bydd rheolwr yr adran o'r farn bod angen i'r tâl marchnad atodol barhau, bydd angen iddo/iddi ddarparu achos busnes newydd, yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf, ym mhob adolygiad. Bydd yr achos busnes hwn, ynghyd ag unrhyw wybodaeth arall berthnasol, yn cael eu hystyried gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) neu'r sawl a enwebir ganddo.

Lle nad yw'r achos busnes dros gefnogi parhau â'r taliad yn berthnasol ac yn gynaliadwy bellach, tynnir y tâl atodol yn ôl a rhoddir rhybudd cytundebol ysgrifenedig i ddeiliad/ddeiliaid y swydd.

Lle penderfynir tynnu tâl marchnad atodol yn ôl, bydd hyn yn berthnasol i bob swydd yn yr un grŵp o swyddi (e.e. yr holl Weithwyr Cymdeithasol yn y Gwasanaethau Plant) a deiliaid y swyddi hynny ar yr un pryd.

Mae nifer o sefyllfaoedd a all sbarduno tynnu taliadau marchnad atodol yn ôl, yn cynnwys:-

- Nid oes swyddi gwag bellach yn y grŵp hwnnw o swyddi
- Gellir llenwi swyddi ar ôl hysbysebu am y tro cyntaf
- Mae'r trosiant wedi gostwng i lefel dderbyniol
- Dengys ymchwil i'r farchnad nad oes cyfiawnhad dros y taliad bellach

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.

9. Rheoli'r Cynllun

Bydd y cynllun a'r holl daliadau a wneir fel rhan ohono yn cael eu monitro a'u hadolygu'n flynyddol, gan roi adroddiad ynghylch hynny i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) neu'r sawl a enwebir ganddo a'r adran.

Dylai swyddi gwag gael eu hysbysebu yn y modd arferol, gan nodi gradd a chyflog y swydd. Dylid nodi'r tâl marchnad atodol fel ffigur ar wahân, fel a ganlyn:-

Cyflog o £XX,XXX hyd at £XX,XXX (ynghyd â thâl marchnad atodol ychwanegol hyd at uchafswm o £xxx lle bo'n briodol

10. Dehongli

Mae unrhyw faterion dehongli sy'n deillio o'r cynllun i gael eu penderfynu gan y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl).

11. Sicrhau triniaeth gyfartal

Bydd yn rhaid rhoi'r cynllun hwn ar waith yn gyson mewn perthynas â'r holl weithwyr heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu anghred, oedran, rhyw, ailbennu rhyw, tueddfryd rhywiol, statws priodasol, cyfrifoldebau magu plant, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft, print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost i RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Atodiad 1

CAIS AM GYMERADWYO TALU TÂL MARCHNAD ATODOL

Mae'r ffurflen hon i'w chwblhau a'i llofnodi gan y rheolwr sy'n gwneud cais am dâl marchnad atodol, ac yna ei hanfon at yr Uwch-ymgyngorydd Tâl a Buddion er mwyn i'r Tîm Cymorth Trefniadaethol gytuno arni.

1. MANYLION Y SWYDD

Teitl y swydd	
Swydd newydd neu bresennol?	
Rhif(au) Swydd os yw'n swydd bresennol/os ydynt yn swyddi presennol	
Nifer y staff yn y swydd hon (yn cynnwys unrhyw swyddi gwag)	
Adran	
Is-adran	
Gradd	
Ystod cyflog	
Cyfanswm y tâl marchnad atodol y gwnaed cais amdano (swm misol)	
Cyfnod y ceisir tâl marchnad atodol amdano (cyfnod cychwynnol o 12 mis ar y mwyaf)	

2. CYFIAWNHAD DROS Y TALIAD

Mae'r adran hon yn gofyn am dystiolaeth i gefnogi'r cais am dalu tâl marchnad atodol (rhaid llenwi pob blwch).

<p>1. Disgrifiwch y swydd neu'r grŵp o swyddi lle gwneir cais am dalu tâl marchnad atodol. Rhowch amlinelliad cryno o'r cyfrifoldebau. (Atodwch ddisgrifiad swydd, manyleb person a siart trefniadaeth)</p>

2. Cadarnhewch fod y proffil swydd a'r gwerthusiad swydd(i) wedi cael eu gwirio'n ddiweddar i sicrhau eu bod wedi'u diweddarau.

Cadarnhawyd (ficiwch):

(1) Pa dystiolaeth sydd o anawsterau o ran recriwtio a / neu gadw cysylltiedig â thâl?

(a) Sawl gwaith y mae'r swydd wedi cael ei hysbysebu (yn cynnwys dyddiadau'r hysbysebion)

(b) Nifer yr ymatebion i'r hysbysebion swyddi

(c) Asesiad o nifer yr ymatebion (digonol, annigonol)

(d) Asesiad o safon yr ymatebion (e.e. boddhaol, llai na'r safon ofynnol)

(e) Ystadegau trosiant ar gyfer y swyddi(i)

(f) Data ategol yn sgil cyfweiliadau ymadael, arolygon staff neu adborth arall

(g) Erthyglau yng nghyfnodolion / ar wefannau cyrff proffesiynol, y wasg ac ati ynghylch: diffygion o ran sgiliau a / neu dystiolaeth o arolygon tâl cenedlaethol

(2) Pa dystiolaeth sydd yna mai tâl (ac nid ffactorau eraill) yw achos yr anawsterau recriwtio / cadw sy'n bodoli?

(3) Pa fentrau recriwtio / cadw eraill y rhoddwyd cynnig arnynt? (e.e. newid mewn dulliau / mathau o hysbysebu; newidiadau i'r wybodaeth ar gyfer darpar ymgeiswyr swyddi)

(4) A oes dewisiadau eraill yn hytrach na thalu tâl marchnad atodol wedi cael eu hystyried, h.y. mesurau i unioni materion heblaw tâl. Os felly, nodwch. Er enghraifft:

- **A oes diffyg rhanbarthol / cenedlaethol y byddai cynlluniau hyfforddiant amgen / newydd yn ateb mwy priodol iddynt?**
- **A oes materion o fewn y grŵp, gwasanaeth neu dîm galwedigaethol y byddai camau rheoli yn ffordd fwy priodol o'u hunioni?**
- **Pa fesurau eraill yr ymchwiliwyd iddynt (e.e. newidiadau priodol i rôl / cyfrifoldebau'r swydd; gofynion o ran cymwysterau / gwybodaeth / profiad; newidiadau i drefniadau gwaith yn cynnwys opsiynau gweithio hyblyg?**

(5) A yw llenwi'r swydd(i) yn hanfodol i gynnal lefelau staffio digonol i sicrhau bod y gofynion o ran darparu'r gwasanaeth yn cael eu bodloni? (Nodwch unrhyw oblygiadau cyfreithiol a pha mor hir y mae'r swydd(i) wedi bod yn wag)

(6) A yw effaith gwneud y taliad ar staff eraill yn y fîm / gwasanaeth wedi cael ei hystyried a sut ydych yn bwriadu ymdrin â hyn?

(7) Data'r farchnad lafur: y 'gyfradd arferol' ar gyfer y swydd:

(a) Beth yw'r 'gyfradd arferol' y flwyddyn?

(b) A yw'n lleol, yn rhanbarthol neu'n genedlaethol?

(c) Pa ffynonellau sydd wedi cael eu defnyddio i gael y data hwn (e.e. hysbysebion diweddar yn y cyfryngau, arolwg data, cronfeydd data tâl, sefydliadau eraill)?

8. Swyddi cymharol

Swyddi cymharol yw'r rheiny sy'n gymharol â'r swydd sy'n cael ei hasesu ar gyfer tâl marchnad atodol ar sail y meini prawf isod. Darparwch y wybodaeth ganlynol am swyddi cymharol mewn **tri** sefydliad.

- Teitl y swydd
- Ystod cyflog
- Buddion eraill
- Awdurdod / sefydliad
- Gofynion allweddol o ran disgrifiad swydd / manyleb person a sut mae'r rhain yn cymharu â'r rheiny ar gyfer y swydd fewnol
- Sut mae'r swydd gymharol yn cymharu o ran maint swydd, math/maint y sefydliad, rychwant a chyfrifoldebau (e.e. poblogaeth leol, nifer y bobl a oruchwylir, nifer y bobl a gyflogir yn y maes gwasanaeth, maint y gyllideb ac ati.
- Unrhyw ddata ategol ychwanegol
- Beth yw ffynhonnell y wybodaeth?

3. SWM A MATH Y TALIAD

Cyfanswm y taliad y gwnaed cais amdano y flwyddyn	£
Sail (neu resymeg) dros gyfrifo'r taliad	

Os cymeradwyir, sut bydd y tâl marchnad atodol yn cael ei dalu?

Swm Rhandaliad	£
Amllder - misol, chwarterol, chwemisol, blynyddol	

4. FFYNHONNELL GYLLID

Nodwch o ble caiff y taliad ychwanegol ei gyllido (e.e. cyllideb bresennol,

cyllideb newydd, arian grant)

5. UNRHYW SYLWADAU ERAILL

Nodwch unrhyw wybodaeth ychwanegol sy'n cefnogi'r cais hwn nad yw wedi ei chrybwyll yn un man arall.

6. LLOFNOD Y RHEOLWR SY'N GWNEUD Y CAIS

Llofnod:
Teitl eich swydd:
Adran/Is-adran:
Dyddiad:

7. CYMERADWYAETH GAN Y TÎM CYMORTH TREFNIADAETHOL

Rwyf yn cytuno bod talu'r tâl marchnad atodol yn briodol a bod yr holl wiriadau angenrheidiol wedi eu gwneud, yn unol â pholisiau a gweithdrefnau Cyngor Sir Caerfyrddin, ac yr ymchwiliwyd i'r holl bosibiliadau eraill.

Dyddiad cytundeb gan y Tîm Cymorth Trefniadaethol:	
Cytunwyd	Do / Naddo
Os 'naddo', am ba reswm?	
Manylion am unrhyw newid i'r cynnig gwreiddiol a'r rhesymau	

Llofnodwyd:	
Teitl y swydd:	

8. GWEINYDDIAETH

Dyddiad rhoi gwybod i'r rheolwr am y penderfyniad	
Dyddiad gweithredu'r taliadau / dechrau'r taliad	
Rhoi gwybod i'r gwasanaeth / adran Adnoddau Dynol	
Enwau'r staff y telir y tâl atodol iddynt a dyddiad rhoi gwybod iddynt am y penderfyniad.	
Dyddiad adolygu (12 mis ar y mwyaf o ddyddiad dechrau'r taliad)	

Atodiad H – Rheoliadau Digolledu Dewisol



Darpariaethau Dewisol i'w cyflwyno ar 9 Awst 2014



Mae'n ofynnol i'r Awdurdod gyhoeddi ei bolisi o ran y Rheoliadau Digolledu Dewisol o dan Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Gallai'r darpariaethau dewisol hyn newid, naill ai'n unol ag unrhyw newid yn y rheoliadau neu'n dilyn rhoi ystyriaeth briodol iddynt gan yr Awdurdod. Nid yw'r darpariaethau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.

Rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013

- Mae'r Awdurdod wedi defnyddio ei ddisgresiwn i beidio â chyfrannu at gynllun Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol lle rhennir y gost (**Rheoliad 16 (2)(e) ac 16 (4) (d)**).
- Bydd yr Awdurdod yn ystyried a ellir talu'r holl fuddion neu rai ohonynt os yw gweithiwr yn lleihau ei oriau neu ei radd (ymddeoliad hyblyg). Caiff pob cais ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun, yn dilyn rhoi ystyriaeth lawn i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu'r gwasanaeth. Gall yr Awdurdod hepgor y gostyngiad actiwaraidd dilynol ar fuddion a dalwyd adeg ymddeoliad hyblyg, yn llawn neu'n rhannol, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno (**Rheoliad 30 - 6-8**).
- Gall yr Awdurdod hepgor, yn llawn neu'n rhannol, y gostyngiad actiwaraidd ar fuddion y mae aelod yn eu codi cyn oedran pensiwn arferol (ymddeol yn gynnar), ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno a bod ystyriaeth lawn yn cael ei rhoi i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau (**Rheoliad 30 - 8**).
- Mae'r Awdurdod wedi defnyddio ei ddisgresiwn i beidio â chaniatáu pensiwn ychwanegol i aelod gweithredol neu o fewn 6 mis ar ôl gorffen bod yn aelod gweithredol yn sgil dileu swydd neu effeithlonrwydd busnes (**Rheoliad 31**).

Rheoliad Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Arbedion a Diwygio) 2014

- Bydd yr Awdurdod yn ystyried pob cais am weithredu'r rheol 85 mlynedd ar gyfer aelod sy'n codi buddion yn 55 oed neu'n hŷn a chyn ei fod yn 60 oed, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno a bod ystyriaeth lawn yn cael ei rhoi i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau (**Atodlen 2, paragraffau 1(2) a 2(2)**).
- Gall yr Awdurdod hepgor, am resymau tosturiol, y gostyngiad actiwaraidd dilynol ar fuddion o aelodaeth cyn 1 Ebrill 2014, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno a bod ystyriaeth lawn yn cael ei rhoi i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau (**Atodlen 2, paragraff 2(3)**).

Rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Digolledu Dewisol) 2006

- Bydd yr Awdurdod yn seilio'r tâl dileu swydd ar yr union dâl wythnosol lle bo hynny'n fwy na'r terfyn tâl wythnosol statudol (Rheoliad 5).
- Bydd y cyfrifiad ar gyfer tâl dileu swydd yn cael ei seilio ar y tâl wythnosol statudol o ran dileu swydd x 1.5. e.e. o dan y tabl dileu swyddi statudol, uchafswm y cyfrifiad dileu swydd yw 30 o wythnosau, a bydd yr Awdurdod yn talu hyd at uchafswm o 45 wythnos. Os bydd unigolyn wedi cyrraedd 55 oed, bydd y buddion pensiwn sydd wedi cronni hyd at ddyddiad terfynu'r swydd yn cael eu rhyddhau iddo/iddi hefyd heb eu lleihau (Rheoliad 6).
- Yn achos ymddeoliadau er effeithlonrwydd y gwasanaeth, os bydd unigolyn wedi cyrraedd 55 oed, bydd y buddion pensiwn sydd wedi cronni hyd at ddyddiad terfynu'r swydd yn cael eu rhyddhau iddo/iddi heb eu lleihau (Rheoliad 6).
- Os cytunwyd o'r ddeutu i ryddhau unigolyn o dan Gynllun Terfynu Cyflogaeth yr Awdurdod bydd yr Awdurdod yn defnyddio'i ddisgresiwn i wneud taliadau digolledu ar sail yr union gyflog. Bydd y taliadau dewisol wedi eu seilio ar oedran a hyd y cyfnod o wasanaeth, a chânt eu lluosio ag 1.5, a'u cyfyngu i uchafswm o 45 wythnos. Os bydd unigolyn wedi cyrraedd 55 oed, bydd y buddion pensiwn sydd wedi cronni hyd at ddyddiad terfynu'r swydd yn cael eu rhyddhau iddo/iddi hefyd heb eu lleihau.
- Mae dwy flynedd o wasanaeth cymwys di-dor yn ofynnol er mwyn derbyn y trefniadau digolledu hyn.

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Budd-daliadau, Aelodaeth, a Chyfraniadau) 2007

- Bydd pob cais am dalu buddion gohiriedig yn gynnar yn 55 oed neu'n hŷn a chyn 60 oed yn cael ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun, yn dilyn rhoi ystyriaeth lawn i'r holl faterion ariannol ac o ran darparu gwasanaethau. Gall yr Awdurdod hepgor y gostyngiad actiwaraidd dilynol am resymau tosturiol ar gyfer buddion gohiriedig a delir yn gynnar, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno **(Rheoliad 30 - 2 a 5)**.
- Mae'r Awdurdod wedi defnyddio ei ddisgresiwn i beidio â chynyddu aelodaeth ar gyfer aelod sy'n gadael am resymau dileu swydd neu effeithlonrwydd busnes ar 31 Mawrth 2014 neu cyn hynny **(Rheoliad 12)**.
- Bydd yr Awdurdod yn ystyried pob cais am ganiatáu cais am dalu'n gynnar neu am bensiwn haen 3 a ohiriwyd yn 55 oed neu'n hŷn a chyn 60 oed, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno a bod ystyriaeth lawn yn cael ei rhoi i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau. Gall yr Awdurdod hepgor y gostyngiad actiwaraidd, am resymau tosturiol, ar gyfer buddion a delir yn

gynnar, ar yr amod bod tystiolaeth ategol briodol yn cael ei chyflwyno (**Rheoliad 30A - 3 a 5**).

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 1997 (fel y'u diwygiwyd)

- Gall yr Awdurdod ganiatáu cais gan rywun a adawodd ar ôl 31.3.98/cyn 1.4.08, neu gan Gyngorydd, am dalu buddion yn gynnar pan yw'n 55 oed neu'n hŷn a chyn ei fod yn 60 oed, fel y bo'n briodol ac o ystyried yr amgylchiadau sy'n berthnasol i bob achos. Gall yr Awdurdod hepgor y gostyngiadau actiwaraid, am resymau tosturiol, ar gyfer buddion a delir yn gynnar ar gyfer rhywun a adawodd ar ôl 31.3.98 / cyn 1.4.08 neu ar gyfer Cyngorydd sy'n gadael, fel sy'n briodol ac o ystyried yr amgylchiadau sy'n berthnasol i bob achos (**Rheoliad 31 – 2 a 5**).
- Gall yr Awdurdod ganiatáu i Gyngorwyr sydd wedi optio allan a gweithwyr sydd wedi optio i mewn cyn 1.04.08 ac sydd yn dal mewn swydd, gael pensiwn a chyfandaliad o'u Dyddiad Ymddeol Arferol heb leihad, ar ôl ystyried yr amgylchiadau sy'n berthnasol i bob achos (**Rheoliad 31 – 7A**).

Gellir cael golwg ar ddarpariaethau dewisol Awdurdod Gweinyddol Cronfa Bensiwn Dyfed drwy gyrchu'r wefan ganlynol: www.cronfabensiwndyfed.org.uk. Hefyd, mae rhestr lawn o bolisiau darpariaethau dewisol Cyngor Sir Caerfyrddin ar gael ar y wefan hon.

Os oes angen y wybodaeth hon arnoch ar unrhyw ffurf arall, cysylltwch â'ch fîm Adnoddau Dynol drwy ffonio 01267 246141.

Cynllun terfynu cyflogaeth

Ionawr 2018



EICH CYNGOR arleinamdani
www.sirgar.lyw.cymru

YOUR COUNCIL doitonline
www.carmarthenshire.gov.wales



Egwyddorion Cyffredinol

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo i weithio gyda'i weithwyr a'r Undebau Llafur i leihau effaith y toriadau yn y gyllideb ar y gweithlu ac ar y gwasanaethau a ddarperir. Fodd bynnag, mae Llywodraeth Leol yn wynebu dyfodol economaidd anodd yn y blynyddoedd nesaf, a allai arwain at ostyngiad sylweddol yn y gyllideb. Mae'n anorfod y bydd hyn yn effeithio ar y modd y darparwn wasanaethau ac ar y gweithwyr sy'n darparu'r gwasanaethau hynny. Mae'r Cynllun Terfynu Cyflogaeth yn cynnig cymorth ariannol i weithwyr sy'n gadael eu cyflogaeth yn gynnar am resymau effeithlonrwydd.

Cwmpas

Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin sydd wedi cwblhau o leiaf ddwy flynedd o wasanaeth cymwys, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol lle y bydd y corff llywodraethu yn pennu'r polisi.

Yn unol â'r broses cymeradwyo'r achos busnes, ni fydd gweithwyr sy'n destun trothwyon neu weithdrefnau disgyblaeth neu fedrusrwydd (o ran iechyd neu berfformiad) yn cael mynediad i'r cynllun Terfynu Cyflogaeth, hyd oni ellir dangos y dilynwyd y broses briodol. Cynghorir rheolwyr i drafod â Swyddog Ymgynghorol Adnoddau Dynol cyn cytuno ar unrhyw gefnogaeth amodol i ryddhau gweithiwr o dan y Cynllun Terfynu Cyflogaeth.

Y Cynllun

Bydd y cynllun yn dilyn egwyddorion y Rheoliadau Digolledu Dewisol. Gallai polisi'r Cyngor o ran y Rheoliadau Polisi Dewisol newid, naill ai'n unol â newidiadau yn y rheoliadau neu'n dilyn ystyriaeth briodol iddynt gan yr Awdurdod. Nid yw'r darpariaethau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.

Gwneir taliadau terfynu cyflogaeth yn unol â'r tabl a atodwyd - gweler Atodiad 2. Fe'u telir trwy'r gyflogres ar y dyddiad cyntaf posibl ar ôl y dyddiad terfynu cyflogaeth.

Ystyrir rhyddhau buddion pensiwn yn achos yr aelodau hynny o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n 55 oed neu'n hŷn.

Mae terfynu cyflogaeth yn wirfoddol yn dwyn y contract cyflogaeth i ben trwy gytundeb o'r ddeutu ar ddyddiad cytunedig.

Y Broses

Mae'r meini prawf cymhwysedd fel a ganlyn - bydd angen i bob adran adolygu'r mynegiannau o ddiddordeb yn feirniadol er mwyn pennu faint o

geisiadau y gellir eu cefnogi, ac a ellir cyflwyno achos busnes dros ryddhau'r staff hyn ar sail sy'n ddichonadwy yn ariannol ac yn weithredol.

Nid oes hawl i'r trefniadau terfynu cyflogaeth hyn. Bydd penderfyniad yr Awdurdod yn derfynol, felly nid yw'r cynllun hwn yn cynnwys proses apelio.

Os oes gennych ddiddordeb mewn ymchwilio i'r posibilrwydd o derfynu cyflogaeth yn wirfoddol, a fydddech cystal â llenwi'r ffurflen 'Mynegiannau o Ddiddordeb' amgaeedig a thrafod eich cais â'ch rheolwr llinell.

Peidiwch â chysylltu â'r Adain Bensiynau i ofyn am amcangyfrif o'ch buddion. Dim ond os caiff y ffurflen mynegiannau o ddiddordeb ei llenwi a'i chwblhau y darperir amcangyfrif.

Fodd bynnag, mae canllawiau a gwybodaeth ddefnyddiol ar gael ar wefan Cronfa Bensiwn Dyfed gan gynnwys cyfrifiannell ar-lein: <https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/altairMSSWeb/login>

Ar ôl i'ch mynegiannau o ddiddordeb ddod i law, bydd eich Pennaeth Gwasanaeth yn ystyried pob cais ac yn penderfynu pa rai y mae'n bosibl rhoi rhagor o ystyriaeth iddynt. Pan fydd yr ymarfer hwn wedi'i gwblhau cysylltir â chi i ymchwilio'n fanylach i'ch cais ac i drafod y goblygiadau.

Ni fydd aelodau o'r staff yn ymrwmo i unrhyw fynegiannau o ddiddordeb hyd nes bod gofyn iddynt lofnodi ffurflen dderbyn a Chytundeb Setlo, fel sy'n briodol, sy'n cadarnhau terfynu cyflogaeth ar ddyddiad y cytunwyd arno o'r ddeutu. Ar ôl ichi lofnodi nid oes rheidrwydd ar yr Awdurdod i dderbyn unrhyw gais dilynol y gallech ei wneud am dynnu'n ôl o'r cytundeb.

Bydd gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor ar sail terfynu cyflogaeth yn wirfoddol yn gwneud hynny ar **ddyddiad terfynu y cytunir arno o'r ddeutu, ni fydd cyfnod rhoi rhybudd yn berthnasol i'r naill ochr na'r llall** ac **ni fydd tâl yn lle** gwyliau, amser o'r gwaith neu wyliau hyblyg sydd heb eu cymryd.

Ni chaiff gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan y Cynllun hwn, weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin eto mewn unrhyw fodd, gan gynnwys gwaith achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf blwyddyn wedi mynd heibio. Ni ddylid ailbenodi gweithiwr i'r un swydd, neu i swydd debyg i'r un yr oedd wedi'i gyflogi ynddi adeg ymadael, ar unrhyw gyfrif. Dylid gwneud yr holl gyfryw benodiadau trwy weithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.

Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol, gall y Cyngor ailgyflogi gweithwyr cyn pen blwyddyn, cyn belled â bod y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor yn cytuno i hynny. Wrth gymeradwyo ailgyflogi gweithiwr bydd rhaid i'r Awdurdod fod wedi'i fodloni ynghylch y canlynol:

- nid yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi mewn rôl neu rinwedd sy'n lled-debyg i'r un yr oedd wedi'i gadael yn wirfoddol;
- dylai'r gyfradd dâl am y gwaith y mae'r gweithiwr a ailgyflogir yn ei gyflawni fod yn briodol i'r gwaith sydd i'w gyflawni yn hytrach nag i'r radd oedd yn berthnasol i'r gweithiwr cyn i'w gontract presennol ddod i ben;
- dylai'r gyflogaeth bara am gyfnod penodol, nad yw'n hwy na blwyddyn, oni bai bod amgylchiadau eithriadol; ac
- mae'n rhaid i'r trefniadau gynnog budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

Gweithredir hyn yn ôl disgrisiwn llwyr y Cyngor ac mae'r penderfyniad ynghylch pob cais yn derfynol.

Gellir cael rhagor o wybodaeth hefyd ar y tudalennau Adnoddau Dynol ar y fewnwyd. Os nad ydych yn gallu cael mynediad i'r tudalennau hyn, cysylltwch â'ch rheolwr llinell.

Cysylltwch â Swyddog Ymgynghorol Adnoddau Dynol yr Adran os bydd angen rhagor o eglurhad arnoch am y cynllun.

Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant, statws priodasol na statws partneriaeth sifil, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost at RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Atodiad J – Ymddeoliad Hyblyg / Graddol

Cyflwyniad

Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i roi mwy o ddewis a hyblygrwydd i'w weithwyr sy'n dymuno symud tuag at ymddeoliad graddol, neu aros yn y gwaith wedi'r Oedran Pensiwn Arferol, gan sicrhau bod eu cyfnod pontio o fywyd gwaith i'w hymddeoliad yn bleserus.

Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod denu a chadw gweithlu hyfforddedig, brwdfrydig a hyblyg, o oedran cymysg, ag ystod eang o sgiliau a phrofiad, yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau o ansawdd.

Mae'r polisi hwn yn nodi sut y gall rheolwyr a gweithwyr gydweithio i sicrhau hyblygrwydd ar gyfer gweithwyr sy'n agosáu at ymddeol.

Yn unol â'r ddeddfwriaeth, nid yw'r Awdurdod wedi pennu oedran ymddeol gorfodol ar gyfer ei weithwyr ers 1 Hydref 2011.

Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl weithwyr sy'n aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) ond nid yw'n cwmpasu staff cynnal ac athrawon a gyflogir mewn ysgolion a reolir yn lleol, lle bydd y corff llywodraethu'n pennu'r polisi, nac ychwaith athrawon digyswllt nad ydynt yn aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Athrawon.

Dylai athrawon digyswllt sy'n aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA) gyfeirio at yr adran o'r cynllun sy'n berthnasol iddynt.

Dylid darllen y polisi hwn ochr yn ochr â Rheoliadau Digolledu Dewisol yr Awdurdod.

Dylid ei ddarllen hefyd ar y cyd â'r Polisi Adleoli sydd gan yr Awdurdod, sy'n cynnig cymorth i weithwyr sydd mewn perygl o golli eu gwaith.

Dylai staff nad ydynt yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu'r Cynllun Pensiwn Athrawon ac sydd am weithio llai o oriau gyfeirio at Bolisi'r Awdurdod ynghylch Gweithio Hyblyg.

Pwyntiau Allweddol

- Mae ymddeoliad hyblyg/graddol yn ddull cynlluniedig o ran ymddeol sy'n golygu gweithio llai o oriau a/neu symud i swydd ar radd is yn wirfoddol ac, ar yr un pryd, yn caniatáu mynediad at fuddion pensiwn a gronnwyd.
- Nid oes hawl awtomatig i weithwyr weithio llai o oriau neu ar radd is, tra'n derbyn buddion pensiwn. Fodd bynnag, bydd yr holl geisiadau o'r fath yn cael eu hystyried mewn modd rhesymol.

- Mae'n angenrheidiol cael y gymeradwyaeth berthnasol, yn unol â gweithdrefn yr Awdurdod ar gyfer Achosion Busnes dros Ymddeol.
- Gall gweithwyr a fu'n aelod gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon am o leiaf **ddwy flynedd** neu sydd wedi trosglwyddo hawliau pensiwn blaenorol i mewn i'r cynllun, ystyried y posibilrwydd o **Ymddeoliad Hyblyg/Graddol**.
- Gall gweithwyr dderbyn eu buddion pensiwn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon yn wirfoddol heb leihad pan fyddant yn cyrraedd Oedran Pensiwn Arferol.
- Mae'n rhaid i weithwyr geisio cytundeb yr Awdurdod i dderbyn eu buddion pensiwn yn 55 oed, fan gynharaf, tra'n parhau i weithio llai o oriau neu symud i swydd ar gyflog is.
- Rhaid derbyn buddion pensiwn un diwrnod cyn cyrraedd 75 oed, fan hwyraf.
- Darperir canllawiau ynghylch y Rheol 85 mlynedd ar gyfer Aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn **Atodiad 1**.
- Darperir canllawiau ynghylch ymddeol yn raddol ar gyfer Aelodau'r Cynllun Pensiwn Athrawon yn **Atodiad 2**

Beth yw'r Oedran Pensiwn Arferol?

At ddibenion y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol mae'r Oedran Pensiwn Arferol yr un fath ag Oedran Pensiwn y Wladwriaeth, ond y mae rheoliadau'r cynllun hwn yn cynnwys dewisiadau eraill o ran ymddeol yn gynnar neu barhau i weithio. Gall gweithwyr gael golwg ar eu hoedran pensiwn y wladwriaeth drwy fynd i wefan y llywodraeth: www.gov.uk/calculate-state-pension

Ceir esboniad o'r Oedran Pensiwn Arferol at ddibenion y Cynllun Pensiwn Athrawon yn **Atodiad 2**, oherwydd y newidiadau i'r cynllun a fydd yn dod i rym ar 1^{af} Ebrill 2015.

Beth yw ymddeoliad hyblyg/graddol?

Mae ymddeol hyblyg/graddol yn galluogi gweithwyr i gyrchu eu pensiwn dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon (gall y pensiwn gael ei leihau yn actiwaraidd) a symud tuag at ymddeol fesul cam drwy:

- lleihau eu horiau gwaith a/neu
- symud i swydd ar gyflog is

Fel arall, gall gweithwyr wneud cais i barhau i weithio llai o oriau neu ar radd is a phenderfynu peidio â derbyn unrhyw fuddion pensiwn nes eu bod yn cyrraedd yr Oedran Pensiwn Arferol, ac yna ni fyddai'r pensiwn yn cael ei leihau yn actiwaraidd.

Beth yw manteision y polisi ymddeoliad hyblyg/graddol?

Dyma newid o ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodedig i ddull mwy hyblyg o lawer, fel bod modd i weithwyr gynllunio yn ariannol ac yn gymdeithasol, ac ymaddasu'n raddol o fyd gwaith i ymddeoliad.

Mae buddion i'r Cyngor hefyd drwy gadw staff profiadol â sgiliau gwerthfawr a galluogi gwell cynllunio ar gyfer olyniaeth.

Pwy sy'n gymwys ar gyfer ymddeoliad hyblyg/graddol

Ar ôl cyrraedd 55 oed, gall aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon² gysylltu â'u rheolwr llinell i drafod cais am ymddeoliad hyblyg/graddol. Mae'n bwysig fod gweithwyr yn meddwl yn ofalus am y patrwm gwaith a gynigir, y goblygiadau ariannol, gan gynnwys yr effaith ar eu pensiwn ac effaith cais o'r fath ar yr Awdurdod ac ystyried sut y gellir caniatáu'r cais.

Mae'r rheolwr llinell yn gyfrifol am ystyried cais am ymddeoliad hyblyg yn ofalus a rhoi sylw i sut y gellir caniatáu'r cais am ymddeoliad hyblyg a'r patrwm gwaith a ddymunir o fewn y swyddogaeth neu'r maes gwasanaeth penodol. Os na ellir cefnogi'r cais dylai'r rheolwr llinell drafod dewisiadau eraill gyda'r gweithiwr a all fod yn dderbyniol i'r ddwy ochr.

Os gellir cefnogi'r cais mae'n rhaid i reolwyr llinell lunio achos busnes dros ymddeol i'w gymeradwyo yng nghyswllt:

- lleihau oriau a/neu weithio ar radd is; ac
- thalu'r buddion pensiwn yn gynnar.

Dylai'r achos busnes gynnwys manylion ynghylch yr effaith ar ddarparu gwasanaethau a'r budd i'r Adran, yn ogystal â'r unigolyn, a'r costau cysylltiedig. Rhaid bodloni'r meini prawf canlynol:

- rhaid bod y gweithiwr wedi'i gyflogi gan yr Awdurdod a bod ganddo gcontract cyflogaeth parhaol; ac
- Yn achos aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol argymhellir y dylid torri o leiaf 20% ar yr oriau neu weithio ar radd is. Bydd yr Awdurdod yn ystyried yr holl geisiadau gan roi sylw i'r holl faterion ariannol a materion darparu gwasanaethau fesul achos.
- Yn achos aelodau o'r Cynllun Pensiwn Athrawon, cyfeiriwch at **Atodiad 2**.

Ym mhob achos, gan gynnwys achosion lle bydd gweithiwr yn gofyn am leihau ei oriau'n raddol dros gyfnod o amser, dylai'r achos busnes gynnwys manylion y lleihau oriau arfaethedig; dyddiadau lleihau'r oriau a'r dyddiad ymddeol terfynol arfaethedig, a hynny o'r dechrau'n deg. Mae hyn i sicrhau cynllunio ar gyfer olyniaeth.

² Dylai gweithwyr nad ydynt yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon gyfeirio at y Polisi Gweithio Hyblyg

Os yw ceisiadau am ymddeol hyblyg a'r achos busnes dilynol yn nodi cost i'r Awdurdod, mae'n rhaid i'r achos busnes nodi'n glir y gost a'r manteision i'r gwasanaeth o gydsynio i'r cais. Cyfrifoldeb y rheolwr yw sicrhau bod yr achos busnes yn darparu'r holl wybodaeth sy'n ofynnol.

Nid oes cyfnod treialu ar gyfer ymddeol hyblyg yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac, unwaith y cytunir arno, ni ellir gwrthdroi'r penderfyniad, oherwydd yr effaith uniongyrchol ar y buddion pensiwn. Ni ellir gwrthdroi'r penderfyniad i leihau nifer yr oriau tra bydd y gweithiwr yn yr un swydd.

Mae'n rhaid i ymddeoliad graddol o dan reolau'r Cynllun Pensiwn Athrawon bara am isafswm o 12 mis.

Amodau Gwasanaeth

Os bydd gweithiwr yn lleihau ei oriau yn yr un swydd, cedwir holl amodau ei gontract cyflogaeth, ar sail pro rata ac yn rhan-amser, gan gynnwys cydnabod gwasanaeth parhaus at ddibenion gwyliau blynyddol a thâl salwch, ac ar gyfer hawliau cyflogaeth, megis taliadau dileu swydd.

Os bydd y gweithiwr yn dechrau swydd newydd, bydd yn derbyn contract cyflogaeth newydd a, chyhyd â bod ei wasanaeth mewn llywodraeth leol yn parhaus, heb doriad, bydd hyn yn cael ei gydnabod at ddibenion gwyliau blynyddol a thâl salwch, ac ar gyfer hawliau cyflogaeth, megis taliadau dileu swydd.

Goblygiadau ariannol ymddeoliad hyblyg/graddol

Bydd y pensiwn blynyddol a chyfundaliad y grant ymddeol (os yw'n berthnasol) yn cael eu talu o ddyddiad dechrau'r ymddeoliad hyblyg/graddol a gellir cyrchu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol os bydd y gweithiwr yn dewis gwneud hynny.

Gall gweithwyr sy'n ymddeol yn hyblyg gyfrannu at y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn y swydd newydd, neu'r swydd ran amser, a dechrau pensiwn ychwanegol a gyrchir pan fyddant yn ymddeol yn derfynol. Mae'n bwysig nodi bod y cofnod pensiwn llywodraeth leol newydd yn groniad pensiwn ar wahân. Golyga hyn na fydd y gwasanaeth blaenorol (sy'n gysylltiedig â'r pensiwn y dechreuwyd ei dalu yn sgil ymddeoliad hyblyg) yn cael ei gyfrif yn wasanaeth a gronwyd mewn perthynas â'r buddion diweddarach.

Dylai gweithwyr sy'n ymddeol yn raddol o dan y Cynllun Pensiwn Athrawon gyfeirio at **Atodiad 2**.

Mae'r gweithwyr yn gyfrifol am geisio eu cyngor ariannol annibynnol eu hunain, oherwydd na all y Cyngor gynnig hyn, ond gall y wybodaeth ganlynol fod yn ddefnyddiol:

- Effaith ymddeoliad hyblyg/graddol fydd lleihau'r cyflog, a bydd buddion pensiwn yn cael eu talu yn ei le yn rhannol. Gan ddibynnu ar lefel y lleihad yn y cyflog a swm y buddion pensiwn a gronwyd, gall lefel gyffredinol yr

incwm a dderbynnir yn ystod cyfnod yr ymddeoliad hyblyg/graddol, neu ar y dyddiad ymddeol o'r Cyngor yn y pen draw, fod yn llai na'r hyn a dderbynnir drwy barhau i weithio yn y contract gwreiddiol tan oedran pensiwn arferol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon, neu wedi hynny

- ystyrir y pensiwn yn incwm trethadwy ac, felly, gellir tynnu treth incwm ohono, yn yr un ffordd â chyflogau
- pan fyddant yn cyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth, efallai bydd gan weithwyr hawl i dderbyn buddion pensiwn y wladwriaeth, ar ben eu buddion o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol/Cynllun Pensiwn Athrawon. Cynghorir gweithwyr i geisio cyngor gan yr adran berthnasol o'r Llywodraeth.

Lleihau'r pensiwn a'r goblygiadau

Mae swm y buddion pensiwn a roddir dan y cynllun ymddeoliad hyblyg/graddol yn cael ei gyfrifo yn yr un ffordd ag ar gyfer ymddeol yn gynnar yn wirfoddol (y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol) neu fuddion wedi'u newid yn actiwaraid (y Cynllun Pensiwn Athrawon). Bydd buddion pensiwn yn llai os derbynnir hwy cyn oedran pensiwn arferol tybiedig y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu'r Cynllun Pensiwn Athrawon.

Gall y gweithiwr barhau yn y cynllun pensiwn a chronni ail pensiwn (yn achos y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol) neu barhau i gronni gwasanaeth pensiynadwy ychwanegol (yn achos y Cynllun Pensiwn Athrawon) yn seiliedig ar yr oriau llai neu'r radd is. Bydd y buddion hyn yn cael eu talu heb eu lleihau yn actiwaraid pan fydd y gweithiwr yn cyrraedd yr oedran pensiwn arferol, neu unrhyw bryd wedi hynny pe bai'r gweithiwr yn dewis parhau i weithio y tu hwnt i'r oedran pensiwn arferol, ond rhaid eu cyrchu o leiaf 1 diwrnod cyn penblwydd yr aelod yn 75 oed. Bydd y gweithiwr yn derbyn yr holl fuddion pensiwn, megis ymddeol oherwydd salwch a marw yn y swydd. Gall y gweithiwr hefyd brynu Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol neu dalu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol.

Hepgor y lleihad yn y pensiwn

Mae rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn caniatáu disgrisiwn i gyflogwyr hepgor y lleihad yn y pensiwn. Bydd hyn yn bosibl o dan **amgylchiadau eithriadol** yn unig yn unol â pholisïau'r Awdurdod yn ôl disgrisiwn. Mae'n rhaid i reolwyr gael cyngor gan y fîm Adnoddau Dynol cyn bwrw ymlaen ag unrhyw gais am ymddeoliad hyblyg lle bwriedir bod yr Awdurdod yn ysgwyddo cost y lleihad yn y pensiwn. Rhaid i'r rhesymau dros wneud hynny gael eu nodi'n glir yn yr Achos Busnes.

Os bydd yr Awdurdod yn cytuno i hepgor y lleihad yn y pensiwn ac y cymeradwyir y cais am ymddeol hyblyg, ac os bydd y gweithiwr yn ymddiswyddo wedi hynny; yn cynyddu ei (h)oriau gwaith yn wirfoddol neu'n gwneud cais am swydd arall yn yr Awdurdod cyn y dyddiad ymddeol y

cytunwyd arno, mae'r Awdurdod yn cadw'r hawl i adennill gan y gweithiwr gostau llawn y straen a roddwyd ar y gronfa bensiwn.

Gweithdrefn ar gyfer Ceisiadau Ymddeoliad Hyblyg

Prosesir ceisiadau fel a ganlyn:

- gall unigolion weld y wybodaeth ddiweddaraf am bensiynau ar-lein ar y gwefannau canlynol: www.cronfabensiwndyfed.org.uk neu www.teacherspensions.co.uk
- bydd y gweithiwr yn cyflwyno cais ffurfiol yn ysgrifenedig i'w rheolwr llinell, gan nodi'r lleihad yn yr oriau neu'r radd y gwneir cais amdano a'r dyddiadau arfaethedig
- bydd y rheolwr llinell yn trefnu amser sy'n gyfleus i'r ddau/ddwy ohonynt er mwyn trafod y cais gyda'r gweithiwr
- bydd y rheolwr llinell yn cadarnhau a ellir cefnogi'r cais yn amodol ar gymeradwyo'r Achos Busnes dros Ymddeol Hyblyg
- bydd y rheolwr llinell yn cysylltu â'r Tîm Adnoddau Dynol i gael y ffigurau pensiwn ar gyfer yr achos busnes ac yn rhoi'r union ffigurau i'r unigolyn
- bydd yr unigolyn yn cadarnhau gyda'i r(h)eolwr llinell a yw'n dymuno bwrw ymlaen â'r cais
- bydd y Rheolwr Llinell yn cwblhau'r Achos Busnes dros Ymddeoliad Hyblyg ac yn ei gyflwyno i'r Pennaeth Gwasanaeth neu'r Cyfarwyddwr i'w gymeradwyo yn unol â'r Canllawiau ynghylch Llunio Achos Busnes dros Ymddeol

Ar ôl cymeradwyo'r cais

- am leihau'r oriau gwaith: rhaid i'r rheolwr llinell gysylltu â'r Tîm Cymorth Adnoddau Dynol i gadarnhau'r newid yn yr oriau gwaith a'r dyddiad cychwyn
- am leihau'r radd: dylai'r gweithiwr ymgeisio am swyddi gwag addas, yn unol â pholisi Recriwtio a Dethol yr Awdurdod, neu os yw'n gymwys, y Polisi Adleoli lle bernir bod y gweithiwr 'mewn perygl'. Os bydd yn llwyddiannus wrth gael cynnig swydd arall / cael ei adleoli mewn swydd arall, dylai'r gweithiwr geisio cadarnhad o'r buddion pensiwn sy'n daladwy. Os bydd y gweithiwr yn dymuno bwrw ymlaen â'r cais, rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y Pennaeth Gwasanaeth presennol y gofynnir iddo gyflwyno Achos Busnes terfynol dros Ymddeoliad Hyblyg i'w gymeradwyo, yn unol â'r gweithdrefnau a gytunwyd

Mae ymddeoliad hyblyg/graddol yn ôl disgrisiwn y Cyngor ac felly nid oes hawl apelio pan na fydd cais yn cael ei gymeradwyo.

Fodd bynnag, lle na ellir cefnogi cais, dylai'r rheolwr llinell geisio cyngor gan y Tîm Adnoddau Dynol cyn cadarnhau hynny i'r gweithiwr, er mwyn sicrhau y rhoddwyd ystyriaeth resymol i'r cais ac er mwyn ymchwilio i ddatrysiadau eraill

Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn mewn perthynas â'r holl weithwyr heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran [yn amodol ar reoliadau statudol], rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant, statws priodasol na statws partneriaeth sifil, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft, print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio Estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost at: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk.

Atodiad 1

Feithlen Cronfeydd Pensiwn Cymru ynghylch Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2014

Y Rheol 85 mlynedd

Pryd y gallaf ymddeol?

Mae'r Oedran Pensiwn Arferol o dan Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2014 yn gysylltiedig â'ch Oedran Pensiwn y Wladwriaeth. Fodd bynnag, cewch ymddeol yn wirfoddol pan fyddwch yn 55 oed neu'n hŷn, ond bydd eich buddion yn cael eu lleihau yn actiwaraidd er mwyn ystyried y taliadau cynnar a wneir cyn eich Oedran Pensiwn Arferol.

Beth yw'r Rheol 85 mlynedd?

Prawf yw'r rheol 85 mlynedd i asesu a fyddai buddion aelod yn cael eu lleihau yn actiwaraidd, pe bai'n ymddeol cyn cyrraedd yr Oedran Ymddeol Arferol. Os oedd cyfanswm oedran aelod a'i aelodaeth o'r Cynllun 'hyd calendr' (mewn blynyddoedd cyflawn), yn 85 neu fwy, NI fyddai buddion aelod yn cael eu lleihau yn actiwaraidd ar ôl 60 oed. Os NAD oedd aelod yn bodloni'r rheol neu os oedd y gweithiwr rhwng 55 a 59 oed, roedd buddion yr aelod yn destun lleihad actiwaraidd llawn.

Pryd y gwaredwyd y 'Rheol 85 Mlynedd'?

Ar 1 Hydref 2006, cafodd y rheol 85 mlynedd ei gwaredu o'r Rheoliadau gan ei bod yn mynd yn groes i gyfreithiau gwahaniaethu ar sail oedran. Os oeddech yn aelod gweithredol o'r Cynllun ar 30 Medi 2006 byddwch wedi cael eich diogelu tan 31 Mawrth 2008, gyda rhai aelodau'n cael diogelwch ychwanegol.

Os gwnaethoch ymaelodi â'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ar/ar ôl 1 Hydref 2006, NI fydd y Rheol 85 mlynedd yn cael dim effaith ar eich amgylchiadau.

A wyf wedi fy niogelu o dan y Rheol 85 mlynedd?

Os oeddech yn aelod gweithredol ar 30 Medi 2006 a'ch bod wedi dewis ymddeol cyn eich Oedran Pensiwn Arferol, a bod y Rheol 85 mlynedd wedi'i bodloni, bydd rhywfaint o ddiogelwch gennych:

- Os ganed chi ar 31 Mawrth 1956 neu cyn hynny, bydd yr HOLL fuddion a gronnwyd hyd at 31 Mawrth 2016 yn cael eu diogelu'n llawn. Fodd bynnag, bydd buddion a gronnwyd o 1 Ebrill 2016 tan 31 Mawrth 2020 yn cael eu lleihau ar sail 'daprog' ac yn cael eu lleihau yn llawn os cronnwyd hwy ar ôl 1 Ebrill 2020.
- Os ganed chi ar/rhwng 1 Ebrill 1956 a 31 Mawrth 1960, bydd yr HOLL fuddion a gronnwyd hyd at 31 Mawrth 2008 yn cael eu diogelu'n llawn, OND BYDD y buddion a gronnwyd rhwng 1 Ebrill 2008 a 31 Mawrth 2020 yn cael eu lleihau ar sail 'daprog' am y cyfnod o'ch dyddiad gadael tan ichi gyrraedd eich 65 oed (yr oedran ymddeol arferol o dan Gynllun 2008). Bydd buddion

a gronwyd ar ôl 1 Ebrill 2020 yn cael eu lleihau YN LLAWN yn unol â'ch Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.

- Os ganed chi ar 1 Ebrill 1960 neu ar ôl hynny, bydd yr HOLL fuddion a gronwyd hyd at 31 Mawrth 2008 yn cael eu diogelu'n llawn. Fodd bynnag bydd y buddion a gronwyd ar ôl 1 Ebrill 2008 hyd at eich dyddiad gadael yn destun lleihad actiwaraid llawn. Ar gyfer aelodaeth rhwng 1 Ebrill 2008 a 31 Mawrth 2014, bydd y lleihad yn cyd-fynd â'ch pen-blwydd yn 65 oed ond bydd eich aelodaeth o 1 Ebrill 2014 yn cael ei lleihau yn unol â'ch Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.

Faint o 'leihau actiwaraid' fydd?

Bydd eich buddion yn cael eu lleihau yn actiwaraid yn unol â'r canllawiau canlynol a roddwyd gan Adran Actiwari'r Llywodraeth. Bydd y cyfnod o'ch dyddiad gadael tan yr oedran ymddeol priodol yn cael ei gyfrifo mewn blynyddoedd a diwrnodau, felly bydd canran y gostyngiad yn cael ei haddasu ar gyfer blynyddoedd rhannol.

Blynyddoedd Talwyd yn gynnar	% y Lleihad yn y Pensiwn (dynion)	% y Lleihad yn y Pensiwn (merched)	% y Lleihad yn y Cyfandaliad (dynion a merched)
0	0	0	0
1	6	5	3
2	11	11	6
3	16	15	8
4	20	20	11
5	25	24	14
6	29	27	16
7	32	31	19
8	36	34	21
9	39	37	23
10	42	40	26
11	45	44	Dd/B
12	48	47	Dd/B
13	52	50	Dd/B

A fydd y 'Rheol 85 Mlynedd' yn weithredol os ymddeolaf o 55 oed ymlaen?

Gyda chyflwyno Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2014 o 1 Ebrill 2014, mae modd ichi ymddeol yn wirfoddol o 55 oed ymlaen (heb ganiatâd eich cyflogwr). **Fodd bynnag, os dewiswch ymddeol yn wirfoddol rhwng 55 a 60 oed NI FYDD y diogelwch a roddir o dan y Rheol 85 Mlynedd yn berthnasol ac felly bydd eich buddion yn cael eu lleihau yn LLAWN pan fyddwch yn ymddeol.**

Os dewiswch ymddeol ar/ar ôl ichi gyrraedd eich 60 oed, BYDD y diogelwch o dan y Rheol 85 mlynedd yn berthnasol. Yn ôl disgrisiwn eich cyflogwr y mae modd defnyddio'r Rheol 85 Mlynedd yn achos ymddeol yn wirfoddol rhwng 55 oed a 60 oed. Bydd gan eich cyflogwr bolisi ynghylch y mater hwn.

Beth os caiff fy swydd ei dileu neu os bydd yn rhaid imi ymddeol ar sail effeithlonrwydd?

Os bydd eich cyflogwr yn dileu eich swydd neu os bydd yn rhaid ichi ymddeol ar sail effeithlonrwydd, cyn belled â'ch bod yn **55 oed neu'n hŷn**, bydd eich buddion yn cael eu talu ar unwaith HEB eu lleihau yn actiwaraid.

Rhagor o wybodaeth

Arweiniad cyffredinol yn unig y mae'r ffeithlen hon yn ei roi. I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â'r canlynol:

Ffôn: **01267 224 043** E-bost: pensiynau@sirgar.gov.uk

Atodiad 2

Ymddeoliad Graddol ar gyfer aelodau o'r Cynllun Pensiwn Athrawon

Gall athrawon digyswllt ddymuno parhau i weithio a chodi rhywfaint o'r buddion pensiwn a gronnwyd ganddynt.

Mae ymddeoliad graddol yn y Cynllun Pensiwn Athrawon yn caniatáu i weithiwr benderfynu faint o'r buddion a gronnwyd y mae am eu derbyn (hyd at fwyafswm o 75% o'r holl fuddion).

Mae ymddeoliad graddol yn ddewis ymarferol, os dilynir canllawiau syml.

Os bydd athro digyswllt/athrawes ddigyswllt yn cyflwyno cais am ymddeoliad graddol

1. Rhaid bod cyflog pensiynadwy athro/athrawes yn gostwng 20% neu ragor am o leiaf flwyddyn yn dilyn dyddiad dechrau'r ymddeoliad graddol. Er enghraifft, gallai hyn ddigwydd oherwydd lleihau oriau neu oherwydd derbyn swydd â llai o gyfrifoldeb.
2. Gall yr athro ymddeol yn raddol, ac, yn dilyn toriad yn y gwasanaeth, ddechrau penodiad newydd mewn rôl gefnogol mewn sefydliad addysgol megis cynorthwydd ystafell ddosbarth. Gall y penodiad newydd fod gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr gwahanol ond mae'n rhaid iddo ddigwydd o fewn 6 mis i'r dyddiad y daeth y swydd flaenorol i ben.
3. Caiff yr athro/athrawes ymddeol yn raddol os yw'n cael bwch mewn cyflogaeth ar yr amod nad oes mwy na chwe mis wedi mynd heibio ers i'w swydd flaenorol ddod i ben.
4. Mae'n rhaid i'r cyflogwr sy'n gyfrifol am y trefniadau gweithio newydd lofnodi'r ffurflen gais ar gyfer ymddeoliad graddol ac mae'n rhaid cyflwyno'r cais o fewn tri mis wedi i'r athro/athrawes ddechrau'r swydd.
5. Ni chaiff yr athro/athrawes gymryd mwy na dau ymddeoliad graddol.

Fodd bynnag, o Ebrill 2015 bydd newidiadau i'r Cynllun Pensiwn Athrawon yn effeithio ar rai athrawon sydd â diddordeb mewn ymddeol graddol. Argymhellir eich bod yn edrych ar y wefan Pensiynau Athrawon i gael y wybodaeth ddiweddaraf cyn cyflwyno cais.

Beth yw Oedran Pensiwn Arferol y Cynllun Pensiwn Athrawon?

Mae'r oedran pensiwn arferol at ddibenion y Cynllun Pensiwn Athrawon yn dibynnu ar ba bryd yr oeddech wedi ymuno â'r cynllun. Os buoch yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Athrawon er 1 Ionawr 2007 65 oed fydd eich Oedran Pensiwn Arferol.

Fodd bynnag, os oeddech yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Athrawon cyn 1 Ionawr 2007 bydd eich oedran pensiwn arferol yn 60 - ar yr amod nad oes gennych fwy na phum mlynedd o fwch yn eich gwasanaeth.

Os oes gennych fwy na phum mlynedd o fwch yn eich gwasanaeth, bydd eich oedran pensiwn arferol yn parhau i fod yn 60 ar gyfer y gwasanaeth hyd at ddiwedd y bwlch, ond yn 65 ar gyfer unrhyw wasanaeth yn y dyfodol. At ddibenion pensiwn byddwch yn cael eich cyfrif yn 'aelod â gwasanaeth cymysg'.

Nodwch y newidiadau i'r Oedran Pensiwn Arferol sy'n weithredol o 1af Ebrill 2015: Ni fydd oedran pensiwn arferol (cyflog terfynol) yr aelodau yn newid o 1 Ebrill 2015. O 1 Ebrill 2015 bydd oedran pensiwn arferol (cyfartaledd gyrfa) aelod yn gyfartal ag oedran pensiwn y wladwriaeth neu'n 65 os yw hwnnw'n uwch. Gall gweithwyr gael golwg ar eu hoedran pensiwn y wladwriaeth drwy fynd i wefan y llywodraeth: www.gov.uk/calculate-state-pension. I gael y wybodaeth ddiweddaraf edrychwch ar: www.teacherspensions.co.uk