

Datganiad Polisi Tâl

(gan ymgorffori Polisi Disgresiwn y Cyflogwr Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol)

2019-2020

Mawrth 2019



EICH CYNGOR arleinamdani
www.sirgar.llyw.cymru

YOUR COUNCIL doitonline
www.carmarthenshire.gov.wales

Tabl Cynnwys

1.0	Cyflwyniad gan yr Arweinydd	4
2.0	Pwrpas	6
3.0	Y Fframwaith Deddfwriaethol	6
4.0	Cwmpas y Polisi Tâl.....	7
5.0	Telerau ac Amodau Cyflogaeth.....	8
6.0	Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian	13
7.0	Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur	15
8.0	Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr	16
9.0	Rheoli Talent.....	21
10.0	Tâl yn ôl Perfformiad	22
11.0	Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn y Cyflogau Isaf	23
12.0	Trefniadau Oddi ar y Gyflogres	23
13.0	Polisi Ymadael	24
14.0	Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor	26
15.0	Cyhoeddi	28

1.0 Cyflwyniad gan yr Arweinydd

1.1 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 rydym yn talu pobl.



1.2 Caiff 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 symbylu'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.

1.3 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. Eleni mae colofn gyflog newydd y Cyd-gyngor Cenedlaethol a drafodwyd yn genedlaethol yn cael ei chyflwyno a fydd yn gwella cyflogau ein staff sy'n cael y cyflogau isaf i gyrraedd o leiaf gyfraddau cyflog byw anstatudol y Living Wage Foundation. Mewn gwirionedd, bydd 4700 o'n staff sy'n cael y cyflogau isaf yn cael codiad cyflog o ymhell dros 2% gan gadarnhau'r ymrwymiad y mae'r Cyngor hwn wedi'i wneud dros y blynyddoedd blaenorol i wella cyflogau ein gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf i gyrraedd o leiaf gyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation. Mae hyn hefyd yn gam cadarnhaol arall tuag at gau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.

1.4 Gan gydnabod y pwysau ariannol y mae llawer o'n staff yn eu hwynebu, rydym hefyd yn bwriadu cryfhau'r cymorth a'r wybodaeth yr ydym eisoes yn eu rhoi i staff drwy gyflwyno cynllun llesiant ariannol drwy Neyber, sef cwmni sefydledig sydd â phrofiad o weithio yn y sector cyhoeddus.

1.5 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

Edu. D.h

Arweinydd Cyngor Sir Caerfyrddin

2.0 Pwrpas

2.1 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 **L** 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 cael y cyflogau isaf;
- Y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i'w Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.

2.2 Hwn yw wythfed Datganiad Polisi Tâl Cyngor Sir Caerfyrddin ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020.

2.3 Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad polisi hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2018/2019, ac yn destun adolygiad yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol sydd mewn grym ar y pryd.

3.0 Y Fframwaith Deddfwriaethol

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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 Ffafriol) 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 gwahaniaethu 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.

3.4 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

<https://www.sirgar.llyw.cymru/cartref/cyngor-a-democratiaeth/cydraddoldeb-ac-amrywiaeth/>

4.0 Cwmpas y Polisi Tâl

4.1 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 cyflogau isaf" yn y Cyngor, gan egluro eu Polisi ar y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i Brif Swyddogion ac i grwpiau eraill.

4.2 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.

4.3 Er sicrhau cysondeb, nid yw'r data cysylltiedig â thâl a gyflwynir yn y datganiad Polisi Tâl hwn yn cynnwys data ar gyfer gweithwyr sy'n cael eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid ysgolion/gyrff llywodraethu.

4.4 Mae'r ddogfen hon hefyd yn cynnwys Polisi Disgresiwn y Cyflogwr o ran Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y Cyngor. Mae'n ofynnol i'r Cyngor lunio'r polisi hwn ac mae'n cael ei ddiweddarau yn dilyn adolygiad o'r holl ddisgresiynau gan y Pwyllgor Pensiynau

Llywodraeth Leol. Mae'n rhaid i'r Cyngor gytuno ar y polisi hwn cyn iddo gael ei gyhoeddi. Amgaeir y Polisi hwn fel Atodiad G.

5.0 Telerau ac Amodau Cyflogaeth

5.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi oddeutu 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
- Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol

5.2 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)**
- Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol - Cynlluniau Dyletswyddau Ychwanegol ac Honoraria **(Atodiad E)**
- Cynllun Taliadau Marchnad Atodol **(Atodiad F)**
- Polisi Disgresiwn Cyflogwr o ran y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol **(Atodiad G)**
- Cynllun Terfynu Cyflogaeth **(Atodiad H)**
- Polisi Ymddeoliad Hyblyg **(Atodiad I)**
- Amodau Gwasanaeth Prif Weithredwyr Awdurdod Lleol JNC **(Atodiad J)**
- Amodau Gwasanaeth Prif Swyddogion Awdurdod Lleol JNC **(Atodiad K)**
- Sampl o Ddatganiad Manylion Ysgrifenedig **(Atodiad L)**

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

5.4 Codiadau Cyflog Cenedlaethol

5.4.1 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.

5.4.2 Mae cytundeb tâl y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn cynnwys cyflwyno colofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019 ar sail y canlynol:

- Cyfradd isaf o £9.00 yr awr ar Bwynt 1 ar y Golofn Gyflog (SCP)
- Paru'r hen Bwyntiau 6-17 ar y Golofn Gyflog (yn gynhwysol), i greu Pwyntiau 1-6 newydd ar y Golofn Gyflog (yn gynhwysol)
- Camau cyfartal o 2.0% rhwng pob un o'r Pwyntiau 1-22 newydd ar y Golofn Gyflog (yn gynhwysol)
- Rhoi codiad cyflog o 2% o leiaf i'r holl staff a gyflogir o dan delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol

5.4.3 Mae'r Cyngor yn ymgynghori â'i undebau llafur cydnabyddedig ac mae colofn gyflog newydd wedi'i datblygu a gaiff ei chyflwyno o 1 Ebrill 2019 ymlaen. Mae'r golofn gyflog newydd yn rhoi ystyriaeth lawn i'r Cytundeb Cenedlaethol ac yn darparu ar gyfer codiadau cyflog uwch i'w weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf.

5.4.4 Gan fod y Cyngor eisoes wedi dileu Pwyntiau 6-8 ar ei golofn gyflog, ni all ddefnyddio'r Pwynt 1 newydd wrth gymhathu staff presennol. Fodd bynnag, bydd Pwynt 1 ar y Golofn Gyflog yn cael ei gadw ar gyfer gweithwyr newydd sy'n dechrau mewn swydd Gradd A o 1 Ebrill 2019 er mwyn sicrhau cysondeb o'i gymharu ag awdurdodau lleol eraill.

5.4.5 Mae'n braf nodi y gall y Cyngor barhau i gyflawni ei uchelgais i dalu o leiaf yr hyn sy'n cyfateb i gyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation (£9.00 yr awr ar hyn o bryd) i'w staff heb fod angen talu tâl atodol. Bydd y cynnydd yng nghyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation yn parhau i gael ei adolygu.

5.4.6 Wrth gyfrif cyfraddau 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 llawer o'n staff sy'n cael y cyflogau isaf yn derbyn cyfanswm cyflog sy'n uwch na chyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation.

5.5 Gwerthuso Swyddi

5.5.1 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 â'r Undebau Llafur cydnabyddedig ac a seiliwyd ar ganlyniad yr ymarfer gwerthuso swyddi, ei gyflwyno yn 2011/12.

5.5.2 Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun y GLPC i werthuso holl swyddi'r Cyd-gyngor Cenedlaethol. Mae hwn yn gynllun cydnabyddedig ym myd llywodraeth lleol a chafodd ei ddatblygu ar y cyd â'r undebau llafur.

5.5.3 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 gyflog a drafodwyd yn genedlaethol. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif helaeth gweithlu'r Cyngor nad ydynt yn staff addysgu.

5.5.4 Mae'r strwythur cyflogau a graddau yn seiliedig ar golofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a gytunwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur cyflogau a graddau. Er mwyn cyflwyno'r golofn gyflog newydd ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol o 1 Ebrill 2019, ymgynghorir â'n hundebau llafur cydnabyddedig ar hyn o bryd ynghylch diwygiadau i'r strwythur cyflogau a graddau er mwyn cyflwyno'r golofn gyflog newydd a sicrhau bod y trefniadau yn parhau i gydymffurfio â'r gofynion o ran cydraddoldeb. Bydd y trefniadau newydd hyn yn weithredol o 1 Ebrill 2019 ymlaen.

5.5.5 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.

5.5.6 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 Prif Swyddogion 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 drwy'r Prif Weithredwr Cynorthwyol.

5.6 Cyflogau cychwynnol

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

5.6.2 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 Penodi '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 o fewn y graddfeydd cyflogau y cytunwyd arnynt. Bydd y Cyngor Llawn yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Prif Weithredwr o fewn unrhyw raddfa gyflog y cytunwyd arni.

5.7 Amodau a thelerau eraill cysylltiedig â thâl

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

5.7.2 Mae'r telerau ac amodau cyflogaeth sy'n ymwneud â gwyliau blyneddol, 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.

5.7.3 Mae'r trafodaethau wedi bod yn parhau yn ystod 2018/2019 ynghylch cyflwyno Tâl Cadw o ran Cynnal a Chadw dros y Gaeaf o hyd at £90 yr wythnos a Lwfans Cynnal a Chadw dros y Gaeaf sy'n cyfateb i Bwynt 23 ar y Golofn Gyflog i ddisodli'r darpariaethau goramser arferol. Nod hyn yw sicrhau taliadau teg ar gyfer staff ar wahanol raddau sy'n cyflawni'r un dyletswyddau y tu allan i'r oriau arferol, cydnabod y rhwymedigaeth i gymryd rhan yn y rota tu allan i oriau arferol hanfodol hon a sicrhau parhad y gwasanaeth graeanu dros y gaeaf yn ystod tywydd garw. Disgwylir i hyn gael ei gyflwyno yn ystod 2019/2020.

5.8 Polisi Dyletswyddau Uwch ac Honoraria

5.8.1 Gall fod adegau pryd y gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau sy'n cynnwys mwy o gyfrifoldeb na'i 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**.

5.8.2 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 Phanel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

5.8.3 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.

5.9 Cynllun Taliadau Marchnad Atodol

5.9.1 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.

5.9.2 Mae'r Cyngor wedi cyflwyno Cynllun Taliadau Marchnad Atodol er mwyn sicrhau bod y rheidrwydd 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.

5.9.3 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:

- Ymarferwyr Iechyd Meddwl Cymeradwy – lwfans o £1000 y flwyddyn ar gyfer 33 sesiwn ar rota dydd a lwfans o £1500 y flwyddyn ar gyfer 24 sesiwn ar rota tu allan i oriau.

5.10 Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

5.10.1 Mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno system cofrestru awtomatig i hybu cynilo ar gyfer ymddeoliad. Cyhyd ag y bodlonir rhai amodau cymhwys, 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.

5.10.2 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 actiwariad 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 2019, cyfradd gyfrannu'r cyflogwr yw 18%.

5.10.3 Mae gweithwyr sy'n aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn cael cyfle i ymuno â chynllun rhannu cost Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol (ildio cyflog) sy'n helpu gweithwyr sydd am gynyddu buddion pensiwn ar ôl ymddeol drwy gyfrannu at Gynllun Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

5.11 Manteision eraill i weithwyr

5.11.1 Mae'r Cyngor o'r farn bod cyfrifoldeb arno i helpu i gynnal iechyd, diogelwch a llesiant 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 ildio cyflog, yn cynnwys Beicio i'r Gwaith a'r Cynllun Ildio Cyflog (Car).

5.11.2 Yn ogystal, cynigir ymestyn y cymorth sydd ar gael i weithwyr drwy gynllun llesiant ariannol a weithredir gan Neyber, sef darparwr cydnabyddedig o'r gwasanaethau hyn yn y sector cyhoeddus. Cyflwynir hyn yn ystod rhan gyntaf 2019-2020.

6.0 Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian

6.1 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.

6.2 Mae Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 yn nodi:

(1) It shall be the duty of every relevant authority—

(a) to designate one of their officers as the head of their paid service; and

(b) to provide that officer with such staff, accommodation and other resources as are, in his opinion, sufficient to allow his duties under this section to be performed.

(2) It shall be the duty of the head of a relevant authority's paid service, where he considers it appropriate to do so in respect of any proposals of his with respect to any of the matters specified in subsection (3) below, to prepare a report to the authority setting out his proposals.

(3) Those matters are—

(a) the manner in which the discharge by the authority of their different functions is co-ordinated;

(b) the number and grades of staff required by the authority for the discharge of their functions;

(c) the organisation of the authority's staff; and

(d) the appointment and proper management of the authority's staff.

(4) It shall be the duty of the head of a relevant authority's paid service, as soon as practicable after he has prepared a report under this section, to arrange for a copy of it to be sent to each member of the authority.

(5) It shall be the duty of a relevant authority to consider any report under this section by the head of their paid service at a meeting held not more than three months after copies of the report are first sent to members of the authority; and nothing in section 101 of the M1 Local Government Act 1972 or in section 56 of [F1, or Schedule 10 or 20 to,] the M2 Local Government (Scotland) Act 1973 (delegation) shall apply to the duty imposed by virtue of this subsection.

6.3 O dan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cydnabyddiaeth ariannol y rhai sydd i'w benodi'n Brif Swyddogion, sydd â chyflog o £100,000 neu'n fwy, gael ei wneud gan y Cyngor llawn.

6.4 Er 2002 mae'r Cyngor wedi lleihau nifer y swyddi uwch yn sylweddol o 39 Pennaeth Gwasanaeth i 15, ac mae gan y Cyngor 1 Cyfarwyddwr yn llai ac 1 Prif Weithredwr Cynorthwyol yn llai. (Gweler yr adran ar Gydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr).

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

6.6 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

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

NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol

UNSAIN

GMB

UNITE

JNC ar gyfer Prif Swyddogion

UNSAIN

GMB

Pwyllgor Soulbury

Cymdeithas Seicolegwyr Addysg

PROSPECT

NEU

Athrawon

Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon

Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau

NEU

UCAC

Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau

7.2 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-reolwyr

8.1 Y Prif Weithredwr

8.1.1 Mae Mr. Mark James yn Brif Weithredwr Cyngor Sir Caerfyrddin ers 2002. Mae ganddo dros 40 mlynedd o brofiad ym maes llywodraeth leol ac wedi gweithio yng nghanol y llywodraeth yn San Steffan, lle bu'n cynrychioli 33 o Fwrdeistrefi Llundain. Bu'n gweithio hefyd i Ddinas Westminster a Bwrdeistref Barnet yn Llundain cyn dod yn Brif Weithredwr Boston yn Swydd Lincoln yn 1993.

8.1.2 Mae Mr James wedi bod yn ymwneud â nifer o Fyrddau Cenedlaethol gan gynnwys Bwrdd Ysgolion yr 21^{ain} 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 gyngori Cyd-bwyllgor y Consortia Rhanbarthol.

8.1.3 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.

8.1.4 Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr sydd â gwariant refeniw blynyddol wedi'i gyllidebu o fwy na £500m a rhaglen buddsoddi cyfalaf 5 mlynedd o fwy na £250m, 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. Mae'r Cyngor hefyd yn gwario dros £60m y flwyddyn yn gweithredu ac yn gwella ei stoc dai.

8.1.5 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 gyhoeddus. Penodir y Prif Weithredwr gan y Cyngor llawn.

8.1.6 Cyflog y Prif Weithredwr presennol, yn rhinwedd ei swydd fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig, o 1 Ebrill 2019 ymlaen, yw £178,469 ac mae oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £165,633 ac uchafswm o £178,469 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.

8.1.7 Cytunwyd ar y ffioedd ar gyfer etholiadau lleol gan y Pwyllgor Polisi ac Adolygu ym mis Ebrill 1999. Mae'r ffioedd ar gyfer etholiadau heblaw rhai lleol yn cael eu pennu a'i had-dalu gan Swyddfa'r Cabinet neu Lywodraeth Cymru, nad oes gan y Cyngor awdurdodaeth drostynt.

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

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

8.1.10 Adeg cyhoeddi'r ddogfen hon mae'r Cyngor yn hysbysebu am Brif Weithredwr newydd i ymgymryd â'r rôl yn dilyn ymddeoliad y Prif Weithredwr presennol ym Mehefin 2019. Y cyflog diwygiedig ar gyfer y rôl hon y cytunwyd arno drwy gyfrwng Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol yw £145,000 y flwyddyn (pwynt sefydlog).

8.2 Prif Swyddogion – Staff Uwch

8.2.1 At ddibenion y datganiad Polisi Tâl hwn, mae "Prif Swyddogion" fel y'u diffinnir yn Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth.

8.2.2 Mae swyddi'r 22 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 2019 fel a ganlyn:

- Y Prif Weithredwr (1 swydd)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (5 swydd)

- Prif Weithredwr Cynorthwyol (1 swydd)
- Penaethiaid Gwasanaeth (15 swydd)

8.2.3 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/lechyd)
- Pennaeth Effeithiolrwydd Ysgolion (a ariennir gan CSC/Sir Benfro)
- Pennaeth Comisiynu (a ariennir gan CSC/Sir Benfro)

8.2.4 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, ac eithrio yn achos swyddi a rennir/a ariennir ar y cyd lle gallent fod ar gyflogres awdurdod lleol arall neu'r Bwrdd Iechyd.

8.3 Tâl

8.3.1 Mae'r Grŵp Ymgynghorol ynghylch Tâl yn argymhell bod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-swyddogion yn destun Codiadau Cyflog Cenedlaethol yn unig.

8.3.2 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 Ebrill 2019 (gan gynnwys unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol). 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 ar hyn o bryd oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £165,633 ac uchafswm o £178,469 y flwyddyn. Fodd bynnag, o ganlyniad i ymddeoliad y Prif Weithredwr presennol, cytunwyd ar gyflog o £145,000 - gweler paragraff 8.1.10;
- 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 £119,149 ac uchafswm o £128,196 y flwyddyn;
- Prif Weithredwr Cynorthwyol, yn rhinwedd y ffaith ei fod yn adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Taledig - mae cyflog y swyddi oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £101,045 ac uchafswm o £107,075 y flwyddyn;
- Penaethiaid Gwasanaeth (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 £88,478 ac uchafswm o £94,373 y flwyddyn.

8.3.3 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.

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

8.4 Ychwanegiadau i Gyflog Prif Swyddogion

8.4.1 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 pwynt cynyddran, cyfraniadau pensiwn, ffioedd proffesiynol a lwfansau ffôn perthnasol, ond cynigir y bydd cyflog y Prif Weithredwr newydd yn cael ei bennu ar un pwynt sefydlog yn unig.

8.4.2 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, ar ôl cyflwyno derbynebaw, ac yn unol ag amodau'r Cyd-bwyllgor Trafod Telerau (JNC) ac amodau lleol eraill.

8.4.3 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

8.5 Newidiadau i Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

8.5.1 Bydd unrhyw benderfyniadau ynghylch lefel y gydnabyddiaeth ariannol sydd i'w thalu i Brif Swyddog wrth ei benodi, pan fo'r cyflog yn £100,000 neu'n fwy, 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 Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 hefyd yn berthnasol (gweler tudalen

8.5.2 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.

8.6 Recriwtio a Phenodi Prif Swyddogion

- 8.6.1 Cynhwysir Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor yng nghyswllt recriwtio Prif Swyddogion yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion, fel y nodir yng Nghyfansoddiad y Cyngor. (Atodiad C).
- 8.6.2 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.
- 8.6.3 Rhaid i unrhyw gyflog sy'n fwy na'r trothwy o £100,000 gael ei gymeradwyo ymlaen llaw gan y Cyngor Llawn.
- 8.6.4 Lle bo'r Cyngor yn dal i fethu recriwtio Prif Swyddogion o dan gontract 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 mewnlol dros dro, yn unol â Pholisi Taliadau Dyletswyddau Uwch ac Honoraria'r Cyngor neu benodiadau allanol dros dro. Gellir gwneud trefniadau dyletswyddau uwch mewnlol hyd at fwyafswm o 12 mis yn unol â'r Rheoliadau Rheolau Sefydlog.
- 8.6.5 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 hyn 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.

8.7 Penodiadau ar y Cyd

- 8.7.1 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 uwchswyddogion, llywodraethu cymunedol a Chynghorau Cymuned, hawliau cymunedol, gwelliant corfforaethol, perfformiad gwasanaeth, craffu, awdit, archwilio a rheoleiddio, a chyllid.

8.8 Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol

8.8.1 Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ac yn pennu swyddogaethau'r Panel mewn perthynas â chyflogau penaethiaid y gwasanaeth taledig. Gall Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth 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 yr angen, yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ynghylch unrhyw newid i gyflog pennaeth y gwasanaeth taledig nad yw'n gymesur â newid yng nghyflogau staff eraill y Cyngor, ac yn rhoi sylw i unrhyw argymhelliad a geir gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid symud ymlaen i wneud y newid neu beidio.

8.8.2 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 Gydnabyddiaeth Ariannol, ac, os felly, natur yr atgyfeiriad, penderfyniad y Panel ac ymateb y Cyngor. Gwnaed yr atgyfeiriad canlynol i Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn Chwefror 2019:

8.8.3 Mae'r Prif Weithredwr presennol yn ymddeol ym mis Mehefin 2019. Mae'r Awdurdod wedi penderfynu penodi Prif Weithredwr/Pennaeth y Gwasanaeth Taledig newydd a fydd hefyd yn Swyddog Canlyniadau ar gyfer y Cyngor. Mae'r Cyngor wedi cytuno y dylid cynnig cyflog pwynt sefydlog o £145,000 y flwyddyn, a chytunwyd ar hyn gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn ei gyfarfod ar 14 Chwefror 2019.

8.8.4 Cynigir hysbysebu swydd y Prif Weithredwr ar y lefel gyflog ddiwygiedig yn ystod Mawrth 2019.

8.8.5 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 Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol, cyn belled 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 Banel Annibynnol Cymru 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 y Ddeddf Lleoliaeth) yn ogystal â phennaeth y gwasanaeth taledig.

9.0 Rheoli Talent

- 9.1 Mae ein hymagwedd strategol at gefnogi rheoli talent ledled y Cyngor yn cael ei hategu gan ein Strategaeth Pobl a'r safonau rydym yn ceisio eu cyrraedd fel cyflogwr Buddsoddwyr mewn Pobl (ailachredwyd y Cyngor yn 2018 o dan y Safon Cenhedlaeth 6 newydd sy'n fwy ymestynnol.)
- 9.2 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.
- 9.3 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 reoli talent:
- 9.4 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 gyrfaoedd 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.
- 9.5 Datblygu Gyrfaoedd – 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 arbrofol a chymhwyso e.e. Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol, Ysgol Haf Academi Wales.
- 9.6 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 o ran 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 yn ôl Perfformiad

10.1 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 y Cyflogau Isaf

11.1 Mae Pwyntiau 6, 7 ac 8 ar y Golofn Gyflog wedi cael eu dileu o Strwythur Cyflogau y Cyngor er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio â gofynion y Cyflog Byw Cenedlaethol statudol. Mae'r holl weithwyr, p'un a ydynt dros yr oedran statudol o 25 neu beidio, yn cael y Cyflog Byw Cenedlaethol o leiaf ac, ers i dâl atodol y Living Wage Foundation gael ei gyflwyno, maent wedi cael o leiaf gyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation.

11.2 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 gweithwyr sy'n derbyn y cyflogau isaf yn bennaf.

11.3 O 1 Ebrill 2019, bydd gan y golofn gyflog newydd isafswm cyfradd o £9.00 yr awr gan sicrhau bod ein holl weithwyr yn ennill cyflog byw gwirfoddol y Living Wage Foundation neu'n uwch ar eu cyflog sylfaenol. Gyda'r taliadau atodol uchod, mae llawer o'r swyddi ar raddau is bellach yn sicrhau cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol sy'n uwch na chyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation.

12.0 Trefniadau Oddi ar y Gyflogres

12.1 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.

12.2 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.

13.3 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.

13.0 Polisi Ymadael

13.1 Ymddeol yn Gynnar, Dileu Swydd yn Wirfoddol a Dileu Swydd yn Orfodol

13.1.1 Cyflwynir ymagwedd y Cyngor at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth gweithwyr, cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol, yn ei ddatganiad Polisi Disgresiwn Cyflogwr (Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol). Mae'r polisi disgresiwnol hwn wedi'i ddiweddarau ac wedi'i gynnwys fel Atodiad G. Mae'r Cyngor Sir yn ceisio cytundeb i gyflwyno'r polisi diwygiedig hwn wrth ystyried y Polisi Tâl.

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

13.1.3 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 disgresiwnol uchod. Mae ein Cynllun Terfynu Cyflogaeth presennol wedi'i atodi yn **Atodiad H**.

13.1.4 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.

13.2 Ymddeoliad Hyblyg

13.2.1 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.

13.3 Cap Ymadael a Darpariaethau Adfer

13.3.1 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 polisïau'r Cyngor yn cael eu diweddarau bryd hynny fel y bo'n briodol er mwyn rhoi ystyriaeth i hynny.

13.3.2 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.

13.4 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.

14.1 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.

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

14.3 Gall cyfyngiadau eraill ar ailgyflogi fod yn berthnasol a dylid cyfeirio at yr Amodau Gwasanaeth priodol wrth ystyried ailgyflogi.

14.0 Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor

14.1 Y Gweithwyr sy'n derbyn y Cyflogau Isaf

14.1.1 Diffiniad y Cyngor o'r bobl sy'n derbyn y cyflogau 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 1 ar y Golofn Gyflog a drafodwyd yn genedlaethol (2019/2020) a ddefnyddir yn strwythur graddio lleol y Cyngor.

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

14.1.3 Rheolir y berthynas rhwng cyfradd tâl y gweithwyr sy'n derbyn y "cyflogau 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 Tâl hwn.

14.1.4 Mae'r canllawiau statudol o dan y 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).

14.1.5 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 cyflog isaf yn y sefydliad.

14.1.6 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).

14.1.7 Pennir y berthynas rhwng cyfradd tâl y rhai sy'n derbyn y cyflogau 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.

14.1.8 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 cyflog 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 2019-2020 fel a ganlyn:

14.2 Cymhareb Lluosydd Cyflog

- 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 1:10.28
- 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 1:5.91
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1: 8.78
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1: 5.04

14.2.1 Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £20336 (mae'r holl staff a reolir gan ysgolion wedi'u heithrio rhag y cyfrifiad).

14.2.2 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.

14.2.3 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

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

15.2 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 Blyneddol 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
- f) 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 at : RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk)