

# Datganiad Polisi Tâl

Yn cynnwys Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr y  
Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

2022 – 2023

Mawrth 2022

Cyngor **Sir Gâr**  
**Carmarthenshire**  
County Council



## Tabl Cynnwys

1.	<u>Cyflwyniad gan yr Arweinydd</u> .....	2
2.	<u>Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr</u> .....	5
3.	<u>Pwrpas</u> .....	7
4.	<u>Fframwaith Deddfwriaethol</u> .....	8
5.	<u>Cwmpas y Polisi Tâl</u> .....	9
6.	<u>Telerau ac Amodau Cyflogaeth</u> .....	10
7.	<u>Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian</u> .....	221
8.	<u>Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur</u> .....	22
9.	<u>Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch</u> .....	23
10.	<u>Rheoli Talent</u> .....	33
11.	<u>Tâl yn ôl Perfformiad</u> .....	36
12.	<u>Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is</u> .....	36
13.	<u>Trefniadau Oddi ar y Gyflogres</u> .....	36
14.	<u>Polisi Ymadael</u> .....	37
15.	<u>Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor</u> .....	40
16.	<u>Cyhoeddi</u> .....	42
17.	<u>Atodiadau</u> .....	443

## 1. 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 ymrwmo 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.



1.2. Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i ymagwedd agored a thryloyw at dâl, a fydd yn galluogi'r trethdalwr lleol i gyrchu ein datganiad polisi tâl yn hwylus, a 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.

1.3. 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.

1.4. Fel un o'r prif gyflogwyr yn Sir Gaerfyrddin, a'r awdurdod lleol pedwerydd mwyaf yng Nghymru, uchelgais y Cyngor Sir yw cyfrannu at adeiladu cymuned leol fwy ffyniannus drwy fodelu arferion cyflogaeth da, gan gynnwys sicrhau tegwch yn y ffordd y mae'n talu ac yn gwobrwo ei weithwyr presennol a gweithwyr y dyfodol.

1.5. Mae recriwtio wedi bod yn heriol gyda llai o bobl yn ymgeisio am swyddi a chyflogau a buddion cystadleuol yn cael eu cynnig gan gyflogwyr eraill. Mae'n bwysig felly bod polisi tâl y Cyngor yn nodi'n glir y cyflog a'r buddion a gynigir i'w weithlu, a all helpu i lywio a gwella ei strategaeth recriwtio.

1.6. Yn ystod 2021 bu'r Tîm Gwasanaethau Pobl yn gweithio'n galed i sicrhau buddion ychwanegol i staff, sydd i gael eu lansio yn ystod 2022. Mae'r rhain yn cynnwys "hwb gwobrwo" a fydd yn darparu siop un stop i staff gael gostyngiadau a buddion eraill ar draws ystod eang o adwerthwyr cenedlaethol a lleol. Rydym hefyd wedi ymgysylltu

â Salary Finance i ddarparu gwasanaeth llesiant ariannol. Dylai'r ddau fudd-dal gynnig rhywfaint o gymorth i staff yn ystod y cyfnod heriol hwn.

- 1.7. Unwaith eto mae ein datganiad eleni yn dangos sut ydym yn parhau i sicrhau y gall ein gweithwyr ddisgwyl cael cyflog teg. Mae'n bleser gennyf gadarnhau, yn absenoldeb cytundeb cyflog cenedlaethol nad yw wedi'i gwblhau eto, bod Panel Ymgynghorol y Polisi Tâl wedi cymeradwyo'r argymhelliad i barhau i dalu Cyflog Byw Gwirioneddol ar ffurf tâl atodol, a fydd yn sicrhau bod y rhai sydd ar y cyflog isaf yn cael yr hyn sy'n gyfwerth â £9.90 yr awr (gan gynnwys lwfansau sefydlog). Bydd hyn yn cael ei dalu o 1 Ebrill ymlaen.
- 1.8. Dros y 10 mlynedd diwethaf yn fras, mae'r Cyngor wedi pontio diffyg o £120m yn y gyllideb, ac mae'r toriad mewn cyllid wedi cael ei wneud yn waeth gan y gofyniad i ariannu gwasgfeydd mewn nifer o feysydd gwasanaeth, gan gynnwys gofal cymdeithasol statudol (ar gyfer oedolion a phlant), darparu Gwasanaethau Gwastraff, a'n darpariaeth Gwasanaeth Addysg. O ganlyniad, mae'r swm sydd ar gael ar gyfer pob gwasanaeth arall wedi gostwng mewn termau real dros yr un cyfnod. Hyd yn oed wrth edrych ymlaen at y cynnydd arfaethedig yn nyraniad cyllideb 2022/23 gan Lywodraeth Cymru, bydd y diffyg yng nghyllideb y Cyngor yn cynyddu ymhellach o ganlyniad i'r gofynion ariannu sylweddol yn y meysydd sydd dan bwysau sef cyflogau a'r gweithlu gofal cymdeithasol.
- 1.9. Yn sgil yr heriau cyllidebol a wynebir gan y Cyngor, mae nifer o fentrau wedi bod yn llwyddiannus, fel tîm TIC (Trawsnewid i wneud Cynnydd) y Cyngor, sy'n defnyddio egwyddorion meddwl trwy systemau diwastraff a phroses aildrefnu, ac sydd wedi ychwanegu gwerth drwy helpu'r Cyngor i arbed dros £19m. Mae llawer i'w wneud o hyd, ac wrth ymgysylltu â staff, Cyngorwyr a'r cyhoedd, byddwn yn awr yn canolbwyntio ar wneud arbedion drwy ddadansoddi Gwariant Arferol, mwyhau'r potensial i Greu Incwm, a pharhau i leihau gwastraff, dyblygu a biwrocratiaeth dros y blynyddoedd nesaf, fel y gallwn ddiogelu ein gwasanaethau rheng flaen.
- 1.10. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o safon sy'n cynnig gwerth am arian, mewn ffordd sy'n cydbwysu consyrn am ein gweithwyr ar gyflogau is â sicrwydd swyddi a fforddiadwyedd. Rydym yn parhau i ymdrechu i ddarparu gwasanaethau

hanfodol o safon uchel i ddinasyddion Sir Gaerfyrddin mewn hinsawdd ariannol sy'n fwyfwy heriol.

- 1.11. O dan gyfarwyddyd ein Prif Weithredwr, Wendy Walters, mae gwaith yn dal i fynd rhagddo i ganfod ffyrdd pellach o leihau costau, gan gadw dinasyddion wrth wraidd popeth a wnawn ar yr un pryd.
- 1.12. Mae'r wybodaeth ganlynol yn amlinellu sail weithredu a sefyllfa gyffredinol y Cyngor o ran cyflogaeth, tâl ac amodau gwasanaeth, ac mae'n berthnasol i ofynion statudol cyfredol y Ddeddf Lleoliaeth a'r Côt Tryloywder.

Y Cyngorydd Emlyn Dole



Arweinydd Cyngor Sir Caerfyrddin

## 2. Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr

2.1. Croeso i Ddatganiad Polisi Tâl blynyddol Cyngor Sir Caerfyrddin, sef yr unfed ar ddeg i gael ei gyhoeddi. Mae'r datganiad yn nodi dull y Cyngor o bennu cyflog ac amodau ar gyfer Prif Swyddogion a'r rheiny ar gyfer y gweithlu. Mae'r datganiad eleni unwaith eto'n dangos sut yr ydym yn parhau i sicrhau



y gall ein gweithwyr ddisgwyl cyflog rhesymol, felly mae'n bleser gennyf gadarnhau, gyda chymeradwyaeth Panel Ymgynghorol Polisi Tâl yr Awdurdod, y bydd y tâl atodol Cyflog Byw yn parhau i fod yn rhan o holl gyflogau ein gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf, a bod y Cyngor wedi cynyddu'r gyfradd yn ôl yr awr i £9.90 o 1 Ebrill 2022.

2.2. O edrych ar y Cyflog Byw rwyf hefyd yn croesawu'r ffaith fod y lluosrif rhwng cyflog blynyddol ein gweithiwr Cyngor sydd ar y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr, fel cymhareb, unwaith eto wedi gostwng o fewn y 12 mis diwethaf, o 1:8.52 i 1:8.47.

2.3. Mae'r polisi tâl hwn yn amlinellu ar ba sail y gall Cyngor Sir Caerfyrddin gystadlu mewn marchnadoedd llafur ar bob lefel ac ar gyfer pob rôl, gan alluogi'r Cyngor i ddenu, cadw, a gwobrwyo pobl yn deg drwy roi iddynt y wybodaeth, y profiad, y sgiliau a'r rhinweddau sy'n hanfodol i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol i drigolion, busnesau a rhanddeiliaid eraill yn Sir Gaerfyrddin.

2.4. Gyda chefnogaeth y sector preifat, mae gan y Cyngor gynllun Adfer a Chyflawni Economaidd manwl ar waith i gynorthwyo economi Sir Gaerfyrddin i ymadfer cyn gynted â phosibl yn sgil effeithiau'r pandemig. Un o'r blaenoriaethau adfer allweddol yw lleihau'r cyfraddau diweithdra. Byddwn yn cyflawni hyn trwy gynyddu lefel ein gwariant caffael yn Sir Gaerfyrddin i gynorthwyo busnesau lleol i dyfu, darparu cyrsiau hyfforddi i geiswyr gwaith er mwyn sicrhau bod ganddynt y sgiliau angenrheidiol i lenwi rolau gwag, a gweithio'n agos gyda busnesau ledled y Sir i ddeall eu gofynion cyflogadwyedd a'u cynorthwyo i lenwi rolau gwag. Mae hwn wedi bod yn wasanaeth hollbwysig yn ystod cyfnod pryd y mae sectorau megis gofal, lletygarwch a diogelwch

wedi wynebu heriau recriwtio dwys, a hynny yn wyneb galw cynyddol am eu gwasanaethau.

- 2.5. Rydym yn ymwybodol o'n rhwymedigaethau fel cyflogwr cyfle cyfartal ac rydym am sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg a chyda pharch yn holl weithgareddau a phrosesau'r Cyngor. Nod y Cyngor yw bod yn sefydliad sy'n recriwtio ac yn cadw gweithlu amrywiol a medrus o'r gymuned leol a thu hwnt, a'r bwriad yw bod ei ymagwedd at dâl ac amodau ei weithlu yn cefnogi'r amcan hwn.
- 2.6. Yn ogystal â hynny, parhawn i roi cyfle i'n gweithlu fanteisio ar nifer o fuddiannau fel prynu gwyliau blynyddol ychwanegol a gweithio ystwyth, sy'n rhoi i weithwyr hyblygrwydd y mae mawr ei angen arnynt, yn ogystal â'n cynorthwyo ni i reoli'r beichiau ariannol parhaus a wynebwn wrth gydbwysu ein cyllideb, a thrwy hynny ein galluogi i ddiogelu swyddi a gwasanaethau hanfodol, sy'n un o'm prif flaenoriaethau.
- 2.7. Yn olaf, mae'r ddwy flynedd ddiwethaf wedi bod yn arbennig o anodd i bob un ohonom o ganlyniad i'r heriau yr oeddem i gyd yn eu hwynebu yn ystod y Pandemig Covid-19. Fodd bynnag, o safbwynt cyflogaeth rydym wedi gallu rhoi polisïau ar waith sydd wedi galluogi'r awdurdod i fanteisio i'r eithaf ar yr hyblygrwydd o leoli ein staff lle'r oedd yr angen mwyaf, fel bod y rhai mwyaf agored i niwed yn ein cymunedau yn cael eu cefnogi a'u hamddiffyn. Rwyf yn hynod falch o'r staff hynny a aeth yr ail filltir i ymateb i'r heriau hynny ac rwyf yn ddiolchgar iddynt. Mae'r hyblygrwydd a'r ymrwymiad hwn yn atgyfnerthu'r effaith rymus y gall dull 'Un Tîm' ei chreu.

Wendy Walters



Prif Weithredwr - Cyngor Sir Caerfyrddin

### 3. Pwrpas

- 3.1. Pwrpas y datganiad yw bod yn dryloyw ynghylch ymagwedd y Cyngor at bennu cyflog ei weithwyr (ac eithrio Athrawon), trwy nodi sut mae cyflogau'r holl weithwyr yn cael eu pennu. Fel 'awdurdod perthnasol' o dan Adrannau 38 i 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 ('y Ddeddf') mae'n ofynnol i ni o dan 38 (1) baratoi datganiad polisi tâl. Rhaid i'r datganiadau hyn fynegi polisiâu'r awdurdod ei hun ar amrywiaeth o faterion sy'n ymwneud â thâl ei weithlu, yn enwedig ei uwch staff (neu 'brif swyddogion') a'i weithwyr ar y cyflogau isaf.
- 3.2. 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 ar gyfer pob agwedd ac elfen o gydnabyddiaeth ariannol ei Swyddogion a'i Brif Swyddogion, sydd wedi eu cynnwys yn Atodiadau A i O 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.
- 3.3. Hwn yw unfed ar ddeg Datganiad Polisi Tâl Cyngor Sir Caerfyrddin ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.
- 3.4. Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad polisi hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2021/2022, ac yn destun adolygiad yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol sydd mewn grym ar y pryd.



#### 4. Y Fframwaith Deddfwriaethol

- 4.1. 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 gyntaf gan Lywodraeth Cymru ym mis Mai 2017 ac a ddiweddarwyd ym mis Tachwedd 2021.
- 4.2. 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.
- 4.3. 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 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 gwahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl, a bod modd cyfiawnhau gwahaniaethau 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.
- 4.4. 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/>

## 5. Cwmpas y Polisi Tâl

- 5.1. 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.
- 5.2. 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 gweithwyr ysgol 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 pob Corff Llywodraethu yn Sir Gaerfyrddin (gan gynnwys Ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr) wedi cytuno'n ffurfiol i fabwysiadu'r strwythur tâl a'r amodau a thelerau cyflogaeth cysylltiedig ar gyfer holl staff 'llyfr gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) a gyflogir yn lleol. Cyflogir athrawon yn unol â'r Cyflog a'r Amodau i Athrawon y cytunir arnynt yn genedlaethol.
- 5.3. 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.
- 5.4. Mae'r ddogfen hon hefyd yn cynnwys Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr (Atodiad G) Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y Cyngor, y mae'n ofynnol i'r Cyngor ei lunio. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n barhaus wrth aros am unrhyw reoliadau cap diwygiedig ar gyflogau ymadael a gaiff eu hailgyflwyno yn ystod oes y Polisi hwn.

## 6. Telerau ac Amodau Cyflogaeth

6.1. Mae tua 8,521 o bobl yng ngweithlu'r Cyngor, gyda 565 ohonynt yn gweithio i ni ar sail achlysurol a 7,956 o bobl yn cael eu cyflogi ar sail barhaol, dros dro neu am gyfnod penodol. Mae eu cyflogaeth yn cael ei chwmpasu gan ystod o delerau ac amodau sy'n deillio o:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd)
- 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

Er mwyn gweithredu'n hyblyg, mae gweithlu'r Cyngor yn gweithredu gyda chymysgedd o fathau o gontractau. Caiff contractau eu hadolygu'n barhaus, yn enwedig mewn perthynas â defnyddio gweithwyr achlysurol sy'n rhoi hyblygrwydd a darpariaeth werthfawr ar gyfer gwasanaethau. Mae'r trefniadau hyn yn cael eu hadolygu'n barhaus er mwyn sicrhau, pan fydd trefniadau gweithio achlysurol yn dod yn fwy rheolaidd, y gofynnir i'r gwasanaeth ystyried defnyddio gwahanol fathau o gontractau ar yr amod bod hynny'n dderbyniol i'r gweithiwr. Ceir cyfran o weithwyr achlysurol sy'n gwerthfawrogi'r hyblygrwydd a'r diffyg rhwymedigaeth ac yn aml nid ydynt am symud i gontractau dros dro neu barhaol.

6.2. 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 Gweithdrefnau Cyflogi Swyddogion (Atodiad C) - Rhan 4.8 o [Gyfansoddiad y Cyngor \(llyw.cymru\)](#).

- Graddau Cyflog Cenedlaethol - Soulbury (Atodiad D)
- Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol - Cynlluniau Dyletswyddau Ychwanegol ac Honoraria (Atodiad E)
- Cynllun Taliadau Marchnad Atodol (Atodiad F)
- Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr 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)
- Cyfraddau cyflog ar gyfer Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)
- Trefniadau Tâl Cadw Cynnal a Chadw dros y Gaeaf (Atodiad O)

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

#### 6.4. Codiadau Cyflog Cenedlaethol

6.4.1. Ar gyfer pob grŵp o weithwyr, bydd unrhyw godiadau cyflog y cytunir arnynt yn genedlaethol, a drafodir gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig, yn cael eu gweithredu, 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.

6.4.2. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf yn parhau i dderbyn yr hyn sy'n cyfateb i'r Cyflog Byw Gwirioneddol, sydd ar hyn o bryd yn £9.90 yr awr, trwy dalu tâl atodol o 1 Ebrill 2022.

6.4.3. Wrth gyfrif cyfraddau y Cyflog Byw Gwirioneddol, 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 y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill y tu allan i'n Telerau ac Amodau NJC ac nid ydynt yn dod o dan drefniadau Cyflog Byw. Gweler Atodiad M am fanylion eu cyfraddau cyflog.

## 6.5. Gwerthuso Swyddi

6.5.1. 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. Mae'r strwythur graddio, yr ymgynghorwyd arno gyda'r undebau llafur cydnabyddedig ac sy'n seiliedig ar ganlyniad yr ymarfer gwerthuso swyddi, wedi bod ar waith ers 2011/12 a'r unig newid a wnaed iddo oedd ychwanegu Gradd O yn 2016/17.

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

6.5.3. Mae pob swydd NJC yn cael gradd sy'n mapio draw i strwythur 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.

- 6.5.4. Mae'r strwythur cyflogau a graddau yn seiliedig ar golofn gyflogau'r Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a gytunwyd yn genedlaethol, fel y'i diwygiwyd yn ystod 2019.
- 6.5.5. 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 Cabinet a/neu'r Cyngor Llawn fel y bo'n briodol.
- 6.5.6. Cafodd gradd (O) yr uwch-reolwyr ei chyflwyno yn ystod 2016/17 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 gynnydd i bennu Gradd O ar gyfer unrhyw swydd ac awdurdodi hynny drwy'r Prif Weithredwr Cynorthwyol.

## 6.6. Cyflogau Cychwynnol

- 6.6.1. 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 gellir cyfiawnhau hynny yn amodol ar bolisi a chanllawiau'r Cyngor.
- 6.6.2. 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.

## 6.7. Amodau a Thelerau eraill cysylltiedig â Thâl

- 6.7.1. Mae'r holl lwfansau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cytundebau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol.
- 6.7.2. 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.
- 6.7.3. Yn ystod 2020/2021 a 2021/2022 cyflwynwyd nifer o daliadau a pholisiau dros dro i gefnogi gweithwyr, helpu i gadw staff a sicrhau parhad gwasanaethau yn ystod y pandemig COVID-19.

Roedd y rhain yn cynnwys:

- Taliadau uwch yn ôl yr awr i weithwyr gofal pan oeddent yn gweithio dros gyfnod y Nadolig – a gyflwynwyd i sicrhau bod lefelau staffio'n cael eu cynnal.
- Taliadau aros galwad i weithwyr gofal i gynnal lefelau staffio ar draws y sector gofal cyhoeddus a'r sector gofal annibynnol yn ystod argyfyngau staffio brys

- Taliadau parhad i weithwyr achlysurol a fu'n gweithio'n rheolaidd yn ystod y 12 wythnos cyn y "cyfyngiadau symud" ym mis Mawrth 2020
- Hyblygrwydd ynghylch cario gwyliau blynyddol drosodd lle nad yw gweithwyr wedi gallu cymryd amser i ffwrdd oherwydd gofynion y gwasanaeth
- Atal gofynion nodiadau ffitrwydd am hyd at 10 diwrnod o hunanyysu oherwydd COVID-19
- Atal sbardunau absenoldeb salwch am y 12 wythnos gyntaf o absenoldeb oherwydd COVID-19
- Amser i ffwrdd â thâl i staff nad ydynt yn gallu mynd i'r gwaith (ac na allant weithio gartref) oherwydd materion gofal plant brys
- Rhestrau gwirio adfer gwasanaethau ac asesiadau risg i sicrhau bod trefniadau gweithio diogel ar waith ar gyfer pob gweithiwr na all weithio gartref
- Polisi Brechu COVID-19 wedi'i Ddiweddarau

Mae llawer o'r polisiâu hyn wedi cael eu defnyddio a byddant yn cael eu defnyddio pe bai cyfyngiadau COVID-19 yn gofyn am hynny.

6.7.4. Yn ogystal, cytunwyd gyda'r Undebau Llafur i gwblhau trefniadau tâl cadw Cynnal a Chadw dros y Gaeaf. Mae'r manylion i'w gweld yn Atodiad O.

## 6.8. Taliadau Dyletswyddau Uwch ac Honoraria

6.8.1. 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 cynllun yn Atodiad E.



6.8.2. Rhaid i'r Prif Weithredwr gymeradwyo unrhyw daliadau dyletswyddau uwch neu honoraria a gynigir ar gyfer Prif Swyddogion. Lle byddai'r taliadau dyletswyddau uwch neu honoraria yn arwain at fod cyfanswm y pecyn cyflog yn fwy na £100,000, yna rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y Cyngor llawn.

6.8.3. 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.

## 6.9. Cynllun Taliadau Marchnad Atodol

6.9.1. 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 dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen rhoi sylw i'r farchnad daliadau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr trwy gyflog cystadleuol lle mae'r profiad, y sgiliau a'r galluoedd yn brin.

6.9.2. Mae'r Cyngor wedi cyflwyno Cynllun Taliadau Marchnad Atodol (gweler Atodiad F) 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.

6.9.3. 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 £1,000 y flwyddyn ar gyfer 33 sesiwn ar rota dydd a lwfans o £2000 y flwyddyn ar gyfer 24 sesiwn ar rota tu allan i oriau. Mae'r trefniant hwn yn cael ei adolygu ond bydd yn parhau hyd nes y cytunir ar ystyriaeth lawn o'r gydnabyddiaeth ariannol briodol ar gyfer rolau Ymarferwyr Iechyd Meddwl Cymeradwy.
- Mae Gweithwyr Cymdeithasol sydd â chyfrifoldeb llawn dros achosion mewn timau rheng flaen penodol wedi derbyn tâl atodol o £1,572 ym mis Rhagfyr 2021 a byddant yn derbyn y taliad eto ym mis Mawrth 2022. Ceir disgwyliad bod gweithwyr sy'n derbyn y taliad yn parhau i gael eu cyflogi o fewn yr Awdurdod mewn rôl gymhwysol am flwyddyn ar ôl y taliad, neu eu bod yn ei dalu'n ôl ar sail pro-rata os nad ydynt yn gwneud hynny.
- Mae'n debygol y bydd taliad yn parhau i'r flwyddyn ariannol nesaf. Bydd adolygiad o'r farchnad yn cael ei gynnal ym mis Mawrth 2022 i lywio'r ffordd ymlaen.
- Gan adlewyrchu'r amodau ar gyfer gwneud y tâl marchnad atodol Gwaith Cymdeithasol uchod, derbyniodd Uwch-ymarferwyr Gwaith Cymdeithasol a Rheolwyr Tîm Cynorthwyol yn y timau hynny dâl marchnad atodol o £1,001 ym mis Rhagfyr 2021 a byddant yn derbyn y taliad eto ym mis Mawrth 2022. Unwaith eto bydd hyn yn cael ei adolygu ym mis Mawrth 2022.

## 6.10. Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

6.10.1. 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.

6.10.2. 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 ag 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. Bydd yr adolygiad tair blynedd nesaf yn cael ei gynnal ym mis Mawrth 2022. Cyfradd gyfrannu y cyflogwr yw 18%.

6.10.3. 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.

#### 6.11. Manteision eraill i Weithwyr

6.11.1. Mae'r Cyngor yn gyfrifol am gefnogi iechyd, diogelwch, llesiant a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau eu bod yn gallu perfformio ar eu gorau. Fel rhan o hyn, ac yn debyg i gyflogwyr mawr eraill, mae'r Cyngor yn darparu nifer o fuddion eraill megis ad-daliadau prawf llygaid ar gyfer defnyddwyr cyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, buddion gofal iechyd, disgowntiau gyda busnesau lleol, cyngor ariannol a chymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith a'r cynllun Ildio Cyflog (Car).

6.11.2. Dyfarnwyd y Safon Iechyd Corfforaethol Platinwm i'r Cyngor ym mis Chwefror 2020 oherwydd y gwaith mae'n ei wneud i gefnogi iechyd a llesiant ein staff. Ni oedd y Cyngor cyntaf yng Nghymru i ddal y wobr hon ac rydym wedi gwneud hynny'n ddi-dor ers 2009

- 6.11.3. Rydym yn datblygu ac yn cefnogi'r broses o weithredu mentrau lechyd a Llesiant ac wedi buddsoddi mewn Cydgysylltwyr lechyd a Llesiant sy'n gweithio ar draws yr Awdurdod i hyrwyddo dewisiadau byw'n iach, megis annog gweithgarwch, gwella diet, rhoi cyngor, cymell a darparu addysg iechyd i'r holl staff. Mae'r Tîm hefyd yn datblygu ymyriadau pwrpasol yn unol ag anghenion adrannol ac yn mynd ati i hyrwyddo a chynorthwyo'r gwaith o reoli presenoldeb yn gadarnhaol.
- 6.11.4. Rydym wedi recriwtio tîm o Hyrwyddwyr lechyd a Llesiant adrannol gwirfoddol sy'n gweithio gyda chydweithwyr i gynyddu ymwybyddiaeth o bynciau iechyd allweddol ac i gefnogi mentrau a digwyddiadau iechyd.
- 6.11.5. Mae tîm mewnol o arbenigwyr meddygol o fewn ein Canolfan lechyd Galwedigaethol yn rhoi cyngor i gefnogi iechyd meddwl a chorfforol cadarnhaol, ac fel awdurdod rydym wedi ail-arwyddo'r adduned 'Amser i Newid' i helpu i wella agweddau ac ymddygiad y cyhoedd tuag at bobl â phroblemau iechyd meddwl a lleihau'r stigma y mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn ei ddioddef yn eu perthnasoedd personol, bywydau cymdeithasol ac yn y gwaith.
- 6.11.6. Yn ogystal, rydym yn darparu hyfforddiant pwrpasol mewn Rheoli lechyd Meddwl i'n rheolwyr a sesiynau codi ymwybyddiaeth lechyd Meddwl ar gyfer pob aelod o staff. Rydym hefyd wedi hyfforddi rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl, a all gynnig cymorth gwybodus i gydweithwyr.
- 6.11.7. Yn ystod 2021/22 gwnaethom annog ein gweithlu i gael brechiadau rhag y ffliw ac ad-dalwyd y gost lle'r oedd hynny'n briodol.
- 6.11.8. Mae'r awdurdod yn annog ei holl staff i gael brechiadau COVID-19 ac yn darparu amser i ffwrdd gyda thâl i'r rheiny y mae eu hapwyntiadau yn digwydd yn ystod oriau gwaith. Caiff y Polisi hwn ei adolygu'n gyson yn unol â newidiadau i strategaethau brechu cenedlaethol. Mae pecyn helaeth o

gymorth iechyd, diogelwch a llesiant ac adnoddau ar-lein ar gael i weithwyr i'w cefnogi yn ystod y pandemig COVID-19. Mae'r tîm Llesiant Gweithwyr wedi bod yn ffynhonnell gymwys o gyngor ac arweiniad gwybodus i gefnogi'r sefydliad yn ystod camau argyfwng ac adferiad y pandemig ac mae'n sicrhau bod risgiau'n cael eu hasesu a bod ffyrdd diogel newydd o weithio yn cael eu datblygu yn unol â deddfwriaeth a chanllawiau.

- 6.11.9. Yn ystod 2021/2022 cyflwynodd y Cyngor hwb Gwobrwyo Staff newydd, a lanswyd ym mis Ionawr 2022. Mae'r platfform yn darparu amrywiaeth o fuddion ariannol, gostyngiadau a ch yngor i staff.

## 7. Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian

7.1. Fel yn y blynyddoedd blaenorol mae Panel Ymgynghorol ynghylch Polisi Tâl, sy'n wleidyddol gytbwys, wedi'i sefydlu i ystyried Polisi Tâl y Cyngor cyn ei gyflwyno i'r Cyngor Sir i'w gymeradwyo.

7.2. Mae Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 yn nodi:

- 1) Y bydd dyletswydd ar bob awdurdod perthnasol i -
  - a) dynodi un o'i swyddogion yn bennaeth ei wasanaeth taledig; a
  - b) darparu i'r swyddog hwnnw y staff, y llety a'r adnoddau eraill sydd, yn ei farn ef, yn ddigon i ganiatáu i'w ddyletswyddau o dan yr adran hon gael eu cyflawni.
- 2) Y bydd dyletswydd ar bennaeth gwasanaeth taledig awdurdod perthnasol, os yw'n<sup>1</sup> ystyried ei bod yn briodol gwneud hynny mewn perthynas ag unrhyw gynigion ganddo/ganddi ynghylch unrhyw un o'r materion a bennir yn is-adran (3) isod, i baratoi adroddiad i'r awdurdod yn pennu'r cynigion.
- 3) Y materion hynny yw -
  - (a) y modd y cydlynir sut mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau gwahanol.
  - (b) nifer a graddau'r staff sy'n ofynnol gan yr awdurdod er mwyn cyflawni ei swyddogaethau.
  - (c) trefniadaeth staff yr awdurdod; a
  - (d) penodi staff yr awdurdod a'u rheoli'n briodol.
- 4) Y bydd dyletswydd ar bennaeth gwasanaeth taledig awdurdod perthnasol, cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl iddo/iddi baratoi adroddiad o dan yr adran hon, i drefnu bod copi ohono'n cael ei anfon at bob aelod o'r awdurdod.

---

<sup>1</sup> Mae'r cyfeiriad ato ef/hi wedi ei godi'n uniongyrchol o'r ddeddfwriaeth ac ni fwriedir i hynny fod yn hollgynhwysol

5) Y bydd dyletswydd ar awdurdod perthnasol i ystyried unrhyw adroddiad o dan yr adran hon gan bennaeth ei wasanaeth taledig mewn cyfarfod a gynhelir dim mwy na thri mis ar ôl i gopïau o'r adroddiad gael eu hanfon gyntaf at aelodau'r awdurdod; ac ni fydd dim yn adran 101 o M1 Deddf Llywodraeth Leol 1972 nac yn adran 56 o [F1, neu Atodlen 10 neu 20] M2 Deddf Llywodraeth Leol (yr Alban) 1973 (dirprwyo) yn berthnasol i'r ddyletswydd a osodir yn rhinwedd yr is-adran hon.

6) 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 penodi'n Brif Swyddogion, sydd â chyflog o £100,000 neu'n fwy, gael ei gadarnhau gan y Cyngor llawn.

7.3. 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.

## 8. Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur

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

NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol	JNC ar gyfer Prif Swyddogion	Pwyllgor Soulbury	Athrawon
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UNSAIN</li> <li>• GMB</li> <li>• UNITE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UNSAIN</li> <li>• GMB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymdeithas Seicolegwyr Addysg</li> <li>• PROSPECT</li> <li>• NEU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon</li> <li>• Cymdeithas Genedlaethol</li> </ul>

			yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau <ul style="list-style-type: none"> <li>• NEU</li> <li>• UCAC</li> <li>• Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau</li> </ul>
--	--	--	--

8.2. Mae cydnabyddiaeth undebau llafur at ddibenion ymgynghori a thrafod ar y cyd mewn perthynas â materion perthnasol, nad ydynt yn cael eu pennu gan gyrff trafod cenedlaethol, y mae'r ddwy ochr yn cytuno ei bod yn briodol ac yn fuddiol penderfynu arnynt trwy gytundeb. Cynhelir trafodaethau gyda'r nod o ddod i gytundeb ac osgoi anghydfodau. Hefyd mae cydnabyddiaeth yn ymwneud â chynrychiolaeth ar sail aelodau unigol o undeb llafur.

## 9. Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr

### 9.1. Y Prif Weithredwr

9.1.1. Penodwyd Wendy Walters yn Brif Weithredwr Cyngor Sir Caerfyrddin ym mis Mehefin 2019 ar ôl 16 mlynedd o wasanaeth gyda'r Awdurdod. Mae Mrs Walters wedi gwasanaethu'r Cyngor yn flaenorol fel Cyfarwyddwr Adfywio a Pholisi, Prif Weithredwr Cynorthwyol a Phennaeth Datblygu Economaidd, yn ogystal â swyddi uwch-reolwr eraill. Cyn ymuno â'r Cyngor, bu'n gweithio yn y sectorau preifat a gwirfoddol.

9.1.2. Mae Mrs Walters wedi'i geni a'i magu yn Sir Gaerfyrddin ac wedi treulio llawer iawn o'i bywyd yn byw yno, ac mae hi'n siarad Cymraeg yn rhugl.



- 9.1.3. Fel Prif Weithredwr, Mrs Walters sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gyflawni blaenoriaethau corfforaethol a phartneriaeth allweddol y Cyngor fel y'u nodir yn y Strategaeth Gorfforaethol (2018 – 2023), gweithio gydag Aelodau Etholedig a darparu arweinyddiaeth, cyngor a chyfeiriad strategol i'r Cyngor wrth gyflawni ei weledigaeth.
- 9.1.4. Mrs Walters sy'n arwain y Tîm Rheoli Corfforaethol ac mae hi'n gweithio'n agos gydag Aelodau Etholedig i gyflawni amcanion strategol y Cyngor.
- 9.1.5. Mae ganddi rôl allweddol mewn sawl menter gydweithredol ranbarthol, o ran gweithredu cyllid gweddilliol yr UE a sicrhau a gweithredu rhaglenni cyllid allanol, ynghyd â datblygiadau adfywio gwerth miliynau o bunnoedd ar gyfer Sir Gaerfyrddin. Mae ei rôl hefyd yn cynnwys bod yn Glerc i'r Rhaglawiaeth, yn Swyddog Priodol ar gyfer y Gwasanaeth Crwner, ac yn Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau Seneddol, y Cynulliad Cenedlaethol, y Cyngor Sir ac etholiadau eraill.
- 9.1.6. Fel Prif Weithredwr, mae Mrs Walters yn gweithio o fewn yr amodau gwasanaeth cenedlaethol a gwmpesir gan y JNC ar gyfer Prif Weithredwr. Cwmpesir y pedair swydd Cyfarwyddwr Corfforaethol gan y JNC ar gyfer Prif Swyddogion. Ynghyd â'r Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith (Swyddog Monitro) a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) mae'r swyddi hyn yn ffurfio Tîm Rheoli Corfforaethol y Cyngor.
- 9.1.7. 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. Y Prif Weithredwr yw'r uwch-swyddog sy'n arwain y Cyngor ac yn gyfrifol amdano.

- 9.1.8. Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr sydd â gwariant cyllideb refeniw blynyddol o £461m wedi'i fwriadu ar gyfer 22/23, a rhaglen buddsoddi cyfalaf 5 mlynedd o fwy na £275m, 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. Yn ogystal, y Gyllideb Refeniw Tai ar gyfer 22/23 yw £50m, gyda chyllideb gyfalaf o £42m wedi'i dyrannu ar gyfer 22/23 i wella ei stoc tai.
- 9.1.9. 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.
- 9.1.10. Cyflog y Prif Weithredwr presennol o 1 Ebrill 2021 yw £154,246 y flwyddyn.
- 9.1.11. 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.
- 9.1.12. Er i'r Pwyllgor Polisi ac Adolygu gytuno i ddechrau ar y ffioedd ar gyfer etholiadau lleol ym mis Ebrill 1999, mae'r rhain bellach wedi'u hadolygu a'u meincnodi yn erbyn Awdurdodau Lleol eraill gyda'r bwriad o gyflwyno fframwaith talu newydd ar gyfer etholiadau lleol (gweler Atodiad N). 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.

9.1.13. 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 Chynhaliaeth y Cyngor.

9.1.14. Mae'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. Cyhoeddir manylion cyflog y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn y Datganiad Cyfrifon.

## 9.2. Prif Swyddogion – Staff Uwch

9.2.1. Mae gweithwyr a ddiffinnir gan y Ddeddf Lleoliaeth fel Prif Swyddogion, gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau, yn gweithio o fewn yr amodau gwasanaeth cenedlaethol a gwmpesir gan y JNC ar gyfer Prif Swyddogion.

9.2.2. Mae'r holl weithwyr eraill, ac eithrio nifer fach a gwmpesir gan y telerau a'r amodau cenedlaethol ar gyfer staff Soulbury (y penderfynir ar eu cyflog hefyd drwy fargeinio cenedlaethol), yn gweithio o fewn yr amodau gwasanaeth cenedlaethol a gwmpesir gan yr NJC ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol

9.2.3. Mae gan y Cyngor 22.5 o swyddi Prif Swyddogion a geir yn strwythur parhaol Cyngor Sir Caerfyrddin ac sy'n cael eu cwmpasu gan ddiffiniad statudol Adran 43. Ar 1 Mawrth 2022 y rhain yw:

- Y Prif Weithredwr (1 swydd)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (4 swydd)
- Prif Weithredwr Cynorthwyol (1 swydd)
- Penaethiaid Gwasanaeth (16.5 swydd)

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

- Pennaeth y Gwasanaethau Integredig (a ariennir gan CSC/Iechyd)
- Pennaeth Comisiynu Strategol ar y Cyd (a ariennir gan CSC/Sir Benfro)
- Cyfarwyddwr Rhaglen, Bargen Ddinesig Bae Abertawe (a ariennir gan Bartneriaid Rhanbarthol)
- Cyfarwyddwr Sirol - ariennir ar y cyd gan CSC a Bwrdd Iechyd Hywel Dda<sup>2</sup>

9.2.5. 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.

---

<sup>2</sup> Gweithiwr Bwrdd Iechyd Hywel Dda

### 9.3. Cyflog

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

9.3.2. 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 2021<sup>3</sup> (heb gynnwys trafodaethau cenedlaethol 2022/23). Mae'r manylion hyn ar gael ar wefan y Cyngor.

- Prif Weithredwr - pwynt cyflog sefydlog o £154,246 (yn cynnwys codiad cyflog cenedlaethol).
- 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 £124, 262 ac uchafswm o £133, 696 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 £105,381 ac uchafswm o £111,670 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 £92,275 ac uchafswm o £98,423 y flwyddyn.

9.3.3. 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 talu bonysau na thaliadau ar sail perfformiad i unrhyw un o'i staff.

---

<sup>3</sup> Ar yr adeg gyhoeddi, nid oedd y trafodaethau ynghylch tâl wedi cael eu cwblhau, felly cyflogau 2020/2021 sydd wedi'u nodi.

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

#### 9.4. Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

9.4.1. 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 cynyddran a chyfraniadau pensiwn. Fodd bynnag, mae cyflog y Prif Weithredwr yn gyflog pwynt penodol.

9.4.2. Mae'r Cyngor yn talu cyfradd costau teithio safonol Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi 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.

9.4.3. 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

#### 9.5. Newidiadau i Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

9.5.1. 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.

9.5.2. 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.

## 9.6. Recriwtio a Phenodi Prif Swyddogion

- 9.6.1. 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).
- 9.6.2. 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 polisiau perthnasol sydd gan y Cyngor ar waith adeg recriwtio.
- 9.6.3. Rhaid i unrhyw gyflog sy'n fwy na'r trothwy o £100,000 gael ei gymeradwyo ymlaen llaw gan y Cyngor Llawn.
- 9.6.4. 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 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.

## 9.7. Penodiadau ar y Cyd

- 9.7.1. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno Bil Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) sy'n cynnwys pŵer cymhwysedd cyffredinol ehangach, pŵer i



awdurdodau lleol wneud cais i uno'n wirfoddol, a phwerau i hwyluso gweithio rhanbarthol drwy gyd-bwyllgorau corfforaethol.

- 9.7.2. Er mwyn cynnal tryloywder mewn materion sy'n ymwneud â thâl, y bwriad yw ei gwneud yn ofynnol i Gyd-bwyllgorau Corfforaethol baratoi, bob blwyddyn, ddatganiad sy'n nodi polisiau'r Cyd-bwyllgor Corfforaethol ar gydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion, cydnabyddiaeth ariannol ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf a'r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion a chydabyddiaeth ariannol ei weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

## 9.8. Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

- 9.8.1. Mae adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 wedi diwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 drwy fewnosod adran 143A. Mae hyn yn galluogi'r Panel i lunio barn ar unrhyw beth yn Natganiadau Polisi Tâl awdurdodau lleol sy'n ymwneud â chyflog pennaeth y gwasanaeth taledig. Mae Adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 wedi diwygio ymhellach y Mesur trwy ymestyn y swyddogaeth hon i gynnwys Prif Swyddogion Prif Gynghorau. Fodd bynnag, daeth y swyddogaeth hon i ben ar 31 Mawrth 2020.
- 9.8.2. Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ganllawiau diwygiedig i'r Panel sydd i'w gweld yng Nghanllawiau Diwygiedig Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn pennu ar ba sail y bydd y Panel yn cyflawni'r swyddogaeth sydd wedi'i chynnwys yn y ddeddfwriaeth.
- 9.8.3. 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 Prif Weithredwr y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Prif Weithredwr y Cyngor. Bydd y Cyngor, yn ôl yr angen, yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ynghylch unrhyw newid i gyflog y Prif Weithredwr 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 Gydabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid symud ymlaen i wneud y newid neu beidio.

9.8.4. 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.

9.8.5. 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 Prif Weithredwr cyn argymhelliad gan y Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth 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.

9.8.6. Nid yw'r Cyngor wedi gwneud atgyfeiriad i'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol mewn perthynas â'r cyflog sy'n daladwy i'r Prif Weithredwr.

## 10. Rheoli Talent

10.1. 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.

- 10.2. 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.
  
- 10.3. 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:

10.3.1. Cefnogi Diwylliant Dysgu

10.3.2. Wrth foderneiddio ein hymagwedd at ddysgu, bydd pob un o'n gweithwyr yn cael y cyfle i gael profiadau dysgu mwy effeithiol, gan eu galluogi i gael gafael ar adnoddau seiliedig ar wybodaeth mewn ffordd fwy ystwyth a manteisio i'r eithaf ar offer a sgiliau digidol ar gyfer gwella perfformiad personol, tîm a sefydliadol.

- i. Rheoli Perfformiad - Mae ein proses adolygu flynyddol yn dathlu cyflawniadau gweithwyr yn ystod y flwyddyn yn ogystal â darparu cymorth i ddatblygu sgiliau ar gyfer eu rolau presennol, datblygu gyrfa a chynllunio 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.
- ii. 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.
- iii. 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 laith 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 gwyb. Bydd gweithredu'r Academi Gofal a'r newid o'r Rhaglen Barod am Waith i Ein Gweithlu ar gyfer y Dyfodol yn rhoi mwy o ffocws ar lwybrau gyrfa i ddysgwyr, gan ddarparu opsiynau gyrfa gwerth chweil.

## **11. Tâl yn ôl perfformiad**

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

## **12. Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is**

- 12.1. Mae'r holl weithwyr, p'un a ydynt dros yr oed statudol o 25 oed ai peidio, yn cael eu talu ar y gyfradd Cyflog Byw Gwirioneddol wirfoddol man lleiaf, ac roedd yr egwyddor barhaus hon yn un o argymhellion y Panel Ymgynghorol trawsbleidiol ynghylch y Polisi Tâl a gyfarfu ar 18 Chwefror 2022.
- 12.2. Mae'r Awdurdod hwn yn talu taliadau atodol am weithio ar y penwythnos (8%) a gweithio yn ystod y tymor yn unig (4%) sy'n cynyddu cyflog gweithwyr sy'n derbyn y cyflogau isaf yn bennaf.
- 12.3. Gyda'r taliadau atodol uchod, mae llawer o'n swyddi sydd ar raddau is bellach ac iddynt gyfanswm cydnabyddiaeth ariannol sy'n uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

## **13. Trefniadau Oddi ar y Gyflogres**

- 13.1. Lle nad yw'r Cyngor yn gallu recriwtio rhywun i swydd o dan contract cyflogaeth neu lle mae angen cymorth arbenigol i brosiect penodol, bydd y Cyngor, lle bo'r angen, yn ystyried cysylltu ag unigolion sydd dan contract 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.

- 13.2. Os mai llenwi swydd wag yw'r contract ar gyfer gwasanaeth, yn ychwanegol at sicrhau y cydymffurfir â'r Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau, caiff penderfyniadau mewn perthynas â phenodi eu gwneud yn unol â rheolau'r Cyngor mewn perthynas â phenodiadau h.y. bydd y Cyngor yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Prif Weithredwr, bydd Pwyllgor Penodiadau A yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Cyfarwyddwyr, a bydd Pwyllgor Penodiadau B yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Penaethiaid Gwasanaeth.
- 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 hon.

#### **14. Polisi Ymadael**

##### **14.1. Ymddeol yn Gynnar, Dileu Swydd yn Wirfoddol a Dileu Swydd yn Orfodol**

- 14.1.1. Cyflwynir ymagwedd y Cyngor at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth gweithwyr, cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol, yn ei ddatganiad Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr (Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol). Mae'r polisi dewisol hwn wedi'i gynnwys fel Atodiad G. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n barhaus hyd nes y bydd unrhyw reoliadau cap ar gyflogau ymadael yn cael eu hailgyflwyno yn ystod oes y Polisi Tâl hwn.
- 14.1.2. 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 Dirprwyo sydd yn rhan o Gyfansoddiad y Cyngor.

14.1.3. 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 disgresiynol uchod. Mae ein Cynllun Terfynu Cyflogaeth presennol wedi'i atodi fel Atodiad H.

14.1.4. 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 yn nodi "yn yr un modd â chyflogau adeg penodiad, mae Gweinidogion Cymru yn ystyried mai £100k yw'r lefel gywir ar gyfer pennu'r trothwy hwnnw. Mae'n rhaid i aelodau 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.

## 14.2. Ymddeoliad Hyblyg

14.2.1. 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.

## 14.3. Ailgyflogi

14.3.1. 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.

14.3.2. 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 gynnog budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

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

14.3.4. Gall cyfyngiadau eraill ar ailgyflogi fod yn berthnasol a chyfeirir at yr Amodau Gwasanaeth priodol wrth ystyried ailgyflogi.

#### 14.4. Y Cap o £95k ar Daliad Ymadael

14.4.1. Ddydd Gwener 12 Chwefror 2021, cyhoeddodd Trysorlys Ei Mawrhydi fod y Ddeddfwriaeth Cyfyngu ar Daliadau Ymadael â'r Sector Cyhoeddus wedi'i dirymu ar unwaith, oherwydd 'canlyniadau annisgwyl' y ddeddfwriaeth. Ar 25 Chwefror 2021, cafodd Rheoliadau Cyfyngu ar Daliadau Ymadael â'r Sector Cyhoeddus (Dirymu) 2021 eu llunio a'u rhoi gerbron y senedd a byddant yn



dod i rym ar 19 Mawrth 2021. Mae'r rheoliadau hyn yn cadarnhau effaith y Cyfarwyddiadau datgymhwysu a wnaed ar 12 Chwefror 2021 ond nid ydynt yn ôl-weithredol. O ganlyniad i gyhoeddiad y Trysorlys mae'r canlynol yn berthnasol i'r Gronfa a chyflogwyr:

- 14.4.1.1. Ar gyfer ymadawiadau o 12 Chwefror 2021 ymlaen, rhaid i awdurdodau gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol barhau i dalu pensiwn heb ei leihau i aelodau cymwys y cynllun o dan reoliad 30(7) o reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013. Bydd yn ofynnol i gyflogwyr y cynllun dalu costau straen llawn mewn perthynas â'r buddion hynny sydd heb eu lleihau.
- 14.4.1.2. Nid oes unrhyw reoliadau pellach wedi'u cyflwyno i ddisodli'r cyfarwyddiadau sydd wedi'u datgymhwysu ar adeg ysgrifennu hwn. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth wedi datgan y bydd y cap yn cael ei ailgyflwyno felly bydd y Polisi yn cael ei ddiwygio pan gaiff unrhyw reoliadau newydd eu cyflwyno.

## 15. Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor

### 15.1. Gweithwyr sydd ar y Cyflogau isaf

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; a
- Gweithwyr y mae eu taliadau cydnabyddiaeth yn cyfateb i Bwynt 1 ar y Golofn Gyflog a drafodwyd yn genedlaethol, ynghyd ag unrhyw dâl atodol sy'n dod â'r cyflog i fyny i lefel Cyflog Byw Gwirioneddol, a ddefnyddir yn strwythur graddio lleol y Cyngor.

- 15.2. 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.
- 15.3. 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.
- 15.4. 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).
- 15.5. 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 tâl isaf yn y sefydliad.
- 15.6. 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).
- 15.7. 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. Mae'r wybodaeth ar gyfer y Polisi Tâl hwn fel a ganlyn (nodwch y gall y cymarebau hyn newid ar ôl cyflwyno'r Codiadau Cyflog Cenedlaethol, na chytunwyd arnynt hyd yn hyn):

15.7.1. 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 1:8.52
- 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 1:5.80
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:7.00
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:4.77

15.7.2. Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £21,699 (mae'r holl staff a reolir gan ysgolion wedi'u heithrio rhag y cyfrifiad).

15.7.3. 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 cydfargeinio 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.

15.7.4. 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.

## 16. Cyhoeddi

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

16.2. 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 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
- 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 ar: [CeDutyHR@sirgar.gov.uk](mailto:CeDutyHR@sirgar.gov.uk)

## 17. Atodiadau

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 Digolledu Dewisol Cyflogwr 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)
- Cyfraddau cyflog ar gyfer Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)
- Trefniadau Tâl Cadw Cynnal a Chadw dros y Gaeaf (Atodiad O)