nptcbc_rect_cmyk

# Datganiad Polisi Cyflog

# 2023 / 2024

| **Fersiwn** | **Dyddiad** | **Cam** **Gweithredu** |
| --- | --- | --- |
| Fersiwn 1 | Mawrth 2011 | Cymeradwywyd gan y cyngor |
| Fersiwn 12 | Mawrth 2023 | Cymeradwywyd gan y cyngor |
| Fersiwn 13 | Mawrth 2024 | I'w chymeradwyo gan y cyngor |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **Cynnwys** | **Tudalen** |
| 1 |  | Cyflwyniad gan yr Arweinydd | 3 |
| 2 |  | Cyflwyniad | 4 |
| 2 |  | Fframwaith Deddfwriaethol | 4 |
| 3 |  | Amodau a Thelerau Cyflogaeth | 4–10 |
| 4 |  | Gwneud Penderfyniadau | 10-11 |
| 5 |  | Trefniadau Cydfargeinio ag Undebau Llafur | 11-12 |
| 6 |  | Tâl Uwch | 12-15 |
| 7 |  | Rheoli Talent | 16 |
| 8 |  | Tâl yn Seiliedig ar Berfformiad | 16 |
| 9 |  | Cefnogaeth i Staff ar Dâl Is | 17-18 |
| 10 |  | Polisi Ymadael | 18-19 |
| 11 |  | Trefniadau oddi ar y Gyflogres | 19-20 |
| 12 |  | Perthynoledd Cyflog yn y cyngor | 20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Atodiadau** |  |
| A |  | Graddau Cyflog – Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol | 21-22 |
| B |  | Graddau Cyflog - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion | 23 |
| C |  | Graddau Cyflog Cenedlaethol – Soulbury | 24-29 |
| Ch |  | Graddau Cyflog Cenedlaethol – Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | 29-30 |
| D |  | Holl Grwpiau Gweithwyr - Prif Amodau Gwasanaeth gan gynnwys trefniadau gwyliau | 31-32 |
| Dd |  | Cynllun Ymddeoliad Cynnar a Cholli Swydd yn Wirfoddol | 34-47 |



Mae'r cyngor hwn yn ymrwymedig i fod yn agored ac yn dryloyw ac fel Arweinydd rwyf am sicrhau bod gan drethdalwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot fynediad at wybodaeth am sut rydym yn talu pobl.

Cyflwynir gwasanaethau'r cyngor gan bobl ac mae rhan fwyaf y bobl yr ydym yn eu cyflogi'n byw ac yn gweithio yn y fwrdeistref sirol hon. Rwyf am sicrhau bod gwasanaethau'r cyngor o'r safon orau bosib, felly mae ein polisi tâl yn ceisio sicrhau y gallwn ddenu, cadw ac ysgogi'r gweithwyr gorau â'r sgiliau cywir i gyflwyno ein gwasanaethau.

Wrth gwrs, mae'n rhaid cydbwyso hyn yn erbyn yr angen i sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol y cyngor.

Mae'r cyngor yn un o brif gyflogwyr yr ardal hon ac mae'n bwysig bod y cyngor yn gallu cynnig cyflogaeth o safon ar amodau a thelerau rhesymol a chyfraddau tâl teg. Bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal ag ar yr economi leol.

**Y Cyng. S Hunt**

**Arweinydd y Cyngor**

## Cyflwyniad

Dyma ddeuddegfed Datganiad Polisi Tâl blynyddol Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot (CNPT). Mae'r datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024.

Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl, yn enwedig penderfyniadau ar dâl i uwch-swyddogion. Mae llunio a chyhoeddi'r datganiad hwn yn ofyniad o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011. Nid yw darpariaethau'r Ddeddf yn berthnasol i staff ysgolion awdurdodau lleol, felly nid yw staff addysgu'n rhan o gwmpas y ddogfen hon.

Cymeradwywyd y Datganiad Polisi Tâl hwn gan y cyngor ar 15 Mawrth 2023.

## Y Fframwaith Deddfwriaethol

Mae gan y cyngor y pŵer i benodi staff o dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 ac mae'n cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol wrth bennu cyflogau a thâl ei staff.

## Amodau a Thelerau Cyflogaeth

Mae'r cyngor yn cyflogi oddeutu 6,400 o weithwyr. Mae swyddi'r gweithwyr hyn yn destun amrywiaeth o amodau a thelerau sy'n deillio o naill ai:

* Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
* Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr
* Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion
* Pwyllgor Soulbury
* Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol
* Athrawon (nid ydynt o fewn cwmpas y datganiad hwn)

Darperir y graddfeydd cyflogau canlynol fel atodiadau i'r polisi hwn:

* **Atodiad A** Gweithiwr Gwasanaethau Llywodraeth Leol
* **Atodiad B** Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion y Cyd-gyngor Cenedlaethol
* **Atodiad C** Swyddogion Soulsbury
* **Atodiad Ch** Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol y Cyd-gyngor Cenedlaethol

Rydym yn cyhoeddi dadansoddiad o niferoedd staffio fesul band cyflog a rhyw yn yr **Adroddiad Cydraddoldebau mewn Cyflogaeth Blynyddol**, a gyhoeddir ar wahân. Mae'r **Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau** yn gysylltiedig â hwn.

## Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

Ar gyfer yr holl grwpiau gweithwyr, bydd unrhyw ddyfarniadau cyflog y cytunir arnynt yn genedlaethol gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig, yn cael eu rhoi ar waith. Bydd y cyngor yn talu'r dyfarniadau cyflog hyn y cytunir arnynt yn genedlaethol wrth iddynt gael eu pennu oni bai fod y cyngor llawn yn penderfynu'n wahanol.

## Gwerthuso Swyddi

Yn 2008, cwblhaodd y cyngor ymarfer gwerthuso swyddi mewn perthynas â swyddi sy'n cael eu llywodraethu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer amodau a thelerau cyflogaeth y GLlL. Cafodd strwythur cyflog a graddio newydd, yn seiliedig ar ganlyniad y broses o werthuso swyddi, ei ddatblygu mewn partneriaeth â'n hundebau llafur, a'i gytuno arno, drwy gydgytundeb a'i gyflwyno yn 2008. Mae'r strwythur cyflog a graddio'n seiliedig ar golofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer y GLlL y cytunwyd arni'n genedlaethol fel sail i'w strwythur cyflog a graddio. Er mwyn rhoi colofn gyflog newydd y GLlL ar waith o 1 Ebrill 2019, cytunwyd ar ddiwygiadau i'r strwythur tâl a graddio drwy Gytundeb ar y Cyd a gyrhaeddwyd gyda'n hundebau llafur ym mis Ionawr 2019 i weithredu'r golofn gyflog newydd, ac ar yr un pryd sicrhau bod trefniadau yn parhau i fodloni'r meini prawf cydraddoldeb. Roedd y trefniadau hyn yn berthnasol o 1 Ebrill 2019.

Mae'r cyngor yn ceisio cynnal y strwythur cyflog a graddio sy'n bodloni gofynion cydraddoldeb drwy sicrhau bod unrhyw swyddi newydd neu swyddi sydd wedi newid yn sylweddol yn cael eu gwerthuso drwy asesiad. Mae Panel Gwerthuso Swyddi ar y Cyd, sy'n cynnwys rheolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur hyfforddedig, yn cwrdd yn rheolaidd i ystyried a phenderfynu ar Apeliadau Graddio.

## Cyflogau Cychwynnol

Polisi'r cyngor yw gwneud pob penodiad i swyddi gyda'r cyngor ar leiafswm y radd gyflog berthnasol, er y gellir amrywio hyn pan fo angen, e.e. er mwyn sicrhau gwasanaethau'r ymgeisydd/ymgeiswyr gorau sydd ar gael.

Gall penaethiaid gwasanaeth awdurdodi amrywio’r cyflog cychwynnol ar gyfer pob swydd islaw lefel Pennaeth Gwasanaeth. Bydd y Pwyllgor Penodiadau Arbennig, sy'n bwyllgor ag awdurdod dirprwyedig gan y Pwyllgor Personél, yn pennu cyflog cychwynnol penaethiaid gwasanaeth.

Mae Llywodraeth Cymru'n awgrymu, yn ychwanegol i gytuno ar y ffiniau ar gyfer pennu cyflog prif swyddogion, y dylid rhoi cyfle i'r cyngor llawn bleidleisio ar becynnau cyflog mawr a fydd yn cael eu cynnig mewn perthynas â swyddi newydd, yn unol â'u datganiadau polisi cyflog cytunedig. Mae Gweinidogion Cymru'n nodi mai £100,000 yw'r lefel gywir ar gyfer y trothwy hwnnw.

At y diben hwn, dylai pecynnau cyflog fod yn gyson â'r categorïau a ddiffinnir ar gyfer taliad cydnabyddiaeth yn Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2014. Bydd hyn yn cynnwys cyflog, taliadau bonws, ffïoedd, lwfansau sy'n daladwy'n rheolaidd, unrhyw lwfans treuliau sy'n daladwy yn erbyn treth incwm y DU, cyfraniad yr awdurdod perthnasol i bensiwn y swyddog ac unrhyw fuddion mewn nwyddau eraill y mae gan y swyddog hawl iddynt o ganlyniad i'w gyflogaeth.

Yn unol â hynny:

* Bydd y Cyngor Llawn yn cymeradwyo dechrau ar y broses benodi ar gyfer yr holl swyddi Prif Swyddog sy'n fwy na'r trothwy hwn.
* Bydd y cyngor yn cadarnhau'r uchafswm cyflog a fyddai'n cael ei gynnig ac yn dirprwyo cyfrifoldeb ar gyfer gwneud penderfyniad terfynol i'r Pwyllgor Penodiadau Arbennig.
* Bydd y broses wedyn yn parhau gyda'r Pwyllgor Penodiadau Arbennig ar gyfer yr holl swyddi Prif Swyddog uwchben gradd cyflog Rheolwr Strategol (ac eithrio Cyfarwyddwyr a’r Prif Weithredwr sy'n parhau gyda'r Cyngor Llawn.)

## Lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl

Mae pob lwfans arall sy'n gysylltiedig â thâl, e.e. taliadau goramser, yn destun trefniadau y cyd-drafodir yn genedlaethol ac/neu'n lleol ac yn destun cymeradwyaeth aelodau'r Pwyllgor Personél neu'r cyngor llawn, fel y bo'n briodol (gweler Gwneud Penderfyniadau am ragor o wybodaeth).

Mae amodau a thelerau cyflogaeth o ran gwyliau blynyddol, oriau gwaith, taliadau goramser, trefniadau gweithio dros y penwythnos a thâl salwch ar gyfer yr holl grwpiau gweithwyr (ac eithrio staff addysgu) yn cael eu nodi yn **Atodiad D**.

## Taliadau Teithio a Chynhaliaeth

Mae Cynllun Taliadau Teithio a Chynhaliaeth y cyngor yn gofyn i weithwyr ddefnyddio'r dull teithio mwyaf effeithlon ar gyfer pob taith ar bob adeg. I sicrhau bod yr holl deithiau busnes yn angenrheidiol, p'un a ydynt o fewn ardal y Fwrdeistref Sirol neu'r tu allan iddi, ac i sicrhau bod y dull teithio mwyaf cost-effeithiol yn cael ei ddefnyddio gan bob gweithiwr, mae'r cynllun yn darparu rhestr wirio i'w chwblhau gan bob gweithiwr cyn i'r rheolwr llinell awdurdodi defnydd o gerbyd personol y gweithiwr. Mae'r cyfraddau sy'n daladwy yn unol â lwfansau milltiredd CThEM. Mae'r cynllun ar gael ar-lein neu ar gais gan y tîm AD.

## Taliadau Camu i Fyny a Honoraria

Gall fod achlysuron pan ofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at ei swydd arferol, am gyfnod, neu 'gamu i fyny' i swydd uwch yn y cyngor, gan gyflawni holl ddyletswyddau amrywiol y swydd uwch. Yn y fath amgylchiadau, gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â pholisi'r cyngor ar daliadau camu i fyny neu honoraria. Mae'r cynlluniau'n berthnasol i weithwyr y GLlL yn unig. Mae'r cynllun ar gael ar-lein neu ar gais gan y tîm AD.

Mae'n rhaid i'r Pwyllgor Personél gymeradwyo unrhyw daliadau camu i fyny neu honoraria a gynigir ar gyfer swyddogion nad ydynt o fewn cwmpas y cynllun,. Lle byddai'r taliadau camu i fyny neu honoraria'n arwain at becyn cyflog gwerth mwy na £100,000, mae'n rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y cyngor llawn.

## Cynllun Tâl y Farchnad

Mae gwerthuso swyddi wedi galluogi'r cyngor i bennu lefelau cyflog priodol yn seiliedig ar berthynoledd meintiau swyddi yn y cyngor. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gall fod angen ystyried tâl y farchnad allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr â'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad penodol angenrheidiol.

Mae gan y cyngor Gynllun Tâl y Farchnad er mwyn sicrhau bod y gofyniad am unrhyw ychwanegiad tâl y farchnad yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion marchnad perthnasol, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol. Mae'r cynllun ar gael ar-lein neu ar gais gan y tîm AD. Polisi'r cyngor yw cadw'r fath daliadau ychwanegol cyn ised ag y bo modd a'u hadolygu'n rheolaidd fel y gellir eu tynnu'n ôl lle ystyrir nad oes eu hangen mwyach.

Mae'r egwyddorion sy'n sail i'r Cynllun Tâl y Farchnad yn berthnasol i holl grwpiau gweithwyr y cyngor. Gall penaethiaid gwasanaeth awdurdodi ychwanegiadau tâl y farchnad yn dilyn argymhelliad gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol. Pan gynigir ychwanegu tâl y farchnad at swydd Prif Swyddog yn y cyngor, ceisir cymeradwyaeth gan Bwyllgor Personél y cyngor. Os yw ychwanegiad y farchnad yn arwain at becyn cyflog gwerth mwy na £100,000, mae'n rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y cyngor llawn.

## Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLlL)

Er mwyn helpu pobl i gynilo mwy o arian ar gyfer eu hymddeoliad, mae'r llywodraeth bellach yn mynnu bod cyflogwyr yn cofrestru eu gweithwyr yn uniongyrchol ar gynllun pensiwn gweithle. Mae Cyngor Castell-nedd Port Talbot yn rhan o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Os oes gan weithiwr gontract cyflogaeth am o leiaf 3 mis (ac os yw'n iau na 75 oed), bydd yn cael ei gofrestru'n uniongyrchol gyda'r CPLlL, o ddyddiad dechrau ei gyflogaeth. Mae darpariaethau dewis peidio â chael eich cofrestru yn berthnasol.

Ar hyn o bryd, mae cyfraddau cyfraniadau gweithwyr, a ddiffinnir gan statud, yn amrywio rhwng 5.5 y cant a 12.5 y cant o dâl pensiynadwy, gan ddibynnu ar lefelau cyflog cyfwerth ag amser llawn.  Pennir cyfradd cyfraniad cyflogwyr gan actiwarïaid sy'n cynghori Cronfa CPLlL Cyngor Dinas a Sir Abertawe ac fe'i hadolygir bob tair blynedd er mwyn sicrhau yr ariennir y cynllun yn briodol.

Y gyfradd cyfraniad gan y cyflogwr a oedd ar waith o 1 Ebrill 2022 oedd 26.9%, a bydd yn gostwng i 22.1% ar 1 Ebrill 2023 yn dilyn y prisiad teirblwydd diweddaraf.

## Buddion eraill i weithwyr

Mae'r cyngor yn credu bod ganddo gyfrifoldeb i helpu i gefnogi iechyd a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau y gallant berfformio ar eu gorau. Fel rhan o'r ymagwedd hon ac yn debyg i gyflogwyr mawr eraill, mae'r cyngor yn darparu nifer bach o fuddion nad ydynt yn gysylltiedig â thâl, fel talebau prawf llygaid i'r rheini sy'n defnyddio sgriniau yn y gwaith, talebau gofal plant drwy gynllun aberthu cyflog (yn dilyn y Llywodraeth yn cau cynlluniau o'r fath, mae'r budd hwn dim ond ar gael i'r rheini a ymunodd â'r cynllun cyn mis Hydref 2018), a chyfle i gymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith.

Mae gan weithwyr sy'n aelodau o'r CPLlL (gweler uchod) gyfle i ymuno â'r cynllun aberthu cyflog Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol (AVC), sy'n helpu gweithwyr sydd am gynyddu eu buddion pensiwn yn ystod ymddeoliad drwy ganiatáu iddynt dalu cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol i gynllun AVC y Llywodraeth Leol.

## Gwneud penderfyniadau

Yn unol â chyfansoddiad y cyngor, mae gan Bwyllgor Personél y cyngor awdurdod dirprwyedig ar gyfer gwneud penderfyniadau ar bensiynau staff, amodau a thelerau staff, h.y. materion cysylltiedig megis strategaethau gwerthuso swyddi, cyd-drafodaethau tâl cenedlaethol/lleol, polisïau amodau gwasanaeth gweithredol, e.e. salwch, newidiadau strwythuro/staffio cyfarwyddiaethau, gan gynnwys polisïau ymddeoliad cynnar/colli swydd yn wirfoddol ac anghydfodau diwydiannol.

O dan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Gorchymyn Sefydlog) (Cymru) (Diwygiad) 2014, mae'n rhaid i'r cyngor llawn wneud unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cyflog prif swyddogion, neu'r rhai sydd i'w penodi fel prif swyddogion (gweler tudalen 6, Cyflogau Cychwynnol).

## Trefniadau Cydfargeinio ag Undebau Llafur

Mae'r cyngor yn cydnabod yr undebau llafur canlynol:

**Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol**

UNSAIN

GMB

UNITE

**Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion**

UNSAIN

GMB

**Pwyllgor Soulbury**

Y Gymdeithas Seicolegwyr Addysgol (AEP)

PROSPECT

**Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol**

UNSAIN

GMB

**Athrawon**

Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon

Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau

NEU

UCAC

ASCL

Mae cydnabyddiaeth at ddibenion cyd-drafod ac ymgynghori ar faterion perthnasol nad ydynt yn cael eu pennu gan gyrff cyd-drafod cenedlaethol, y mae'r ddau barti'n cytuno eu bod yn briodol/fuddiol i'w pennu drwy gytundeb. Nod cyd-drafodaethau yw cyrraedd cytundeb ac osgoi anghydfodau. Mae cydnabyddiaeth hefyd yn gysylltiedig â chynrychiolaeth ar sail aelod unigol o undeb llafur.

## Tâl Uwch

### Y Prif Weithredwr

Y Prif Weithredwr yw'r uwch-swyddog sy'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb am y cyngor. Y Prif Swyddog yw'r Prif Swyddog Gweithredol a benodwyd yn statudol yn unol ag A56 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021. Mae’r cyngor yn sefydliad mawr a chymhleth â chyllideb o filiynau o bunnoedd. Mae ganddo amrywiaeth eang o swyddogaethau a chyfrifoldeb am ddarparu amrywiaeth eang o wasanaethau hanfodol, gan gyflogi rhyw 6,400 o staff.

Swydd amser llawn a pharhaol yw rôl y Prif Weithredwr. Dewisir deiliad y swydd yn ôl teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, ar ôl hysbyseb gyhoeddus. Penodir y Prif Weithredwr gan y cyngor llawn.

Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag Aelodau Etholedig i gyflwyno nodau strategol y cyngor, gan gynnwys yr amcanion lles canlynol:

* Mae pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd
* Mae’r holl gymunedau'n ffynnu ac yn gynaliadwy
* Gall cenedlaethau'r dyfodol fwynhau ein hamgylchedd, ein treftadaeth a'n diwylliant lleol.
* Mae gan bobl leol sgiliau a gallant gael mynediad at swyddi gwyrdd o safon

Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n rheolaidd gyda'r hwyr ac ar benwythnosau, yn ogystal â'r wythnos busnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn arwain y trefniadau 'yn ôl y galw', yn enwedig trefniadau cynllunio rhag argyfyngau.

Mae'r Prif Weithredwr presennol, Mrs Karen Jones, wedi bod yn y swydd ers mis Ionawr 2021. Mae gan Mrs. Jones dros 20 mlynedd o brofiad gyda'r cyngor, ac mae wedi gweithio mewn sawl swydd uwch; cyn ei phenodiad, Mrs. Jones oedd Dirprwy Prif Weithredwr y cyngor a'r Prif Swyddog Digidol.

Gan ddod i rym o 1 Ebrill 2021, mae cyflog y Prif Weithredwr o fewn y band cyflog £137,015 i £150,524 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

Mae dyletswydd statudol ar y cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau a refferenda penodol ac mae wedi penodi Prif Weithredwr y cyngor i'r rôl hon. Mae'r Swyddog Canlyniadau'n bersonol gyfrifol am amrywiaeth eang o swyddogaethau o ran cynnal etholiadau a refferenda ac yn cael ei dalu am gyflawni'r swyddogaethau hyn yn unol â ffïoedd penodol.

Cyhoeddir manylion tâl y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn y Datganiad o Gyfrifon. Cyhoeddir y ddogfen hon ar wahân.

Mae treuliau megis trenau, milltiroedd yn y car, llety dros nos a pharcio'n cael eu hawlio'n ôl yn unol â **Pholisi Taliadau Teithio a Chynhaliaeth** y cyngor.

Nid yw'r Prif Weithredwr yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ar hyn o bryd.

Cyfnod rhybudd y rôl yw 6 mis.

### Uwch-staff

Y diffiniad presennol ar gyfer uwch-swyddi yw:

Prif Swyddogion Statudol:

* Cyfarwyddwr Addysg, Hamdden a Dysgu Gydol Oes
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol, Iechyd a Thai
* Y Prif Swyddog Cyllid sy'n ymgymryd â rôl y Swyddog Adran 151
* Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd sy'n ymgymryd â rôl y Swyddog Monitro
* Rheolwr y Gwasanaethau Democrataidd\* sy'n ymgymryd â rôl Pennaeth y Gwasanaethau Democrataidd

***\**** *DS: er bod gan y swydd hon statws cyfreithiol fel Prif Swyddog statudol, mae'r tâl a'r amodau’n unol â thâl ac amodau cyflogaeth y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol.*

Prif Swyddogion Anstatudol - swyddi anstatudol sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog Gweithredol:

* Cyfarwyddwr yr Amgylchedd ac Adfywio
* Cyfarwyddwr Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol

Dirprwy Brif Swyddogion, sef swyddogion sy'n adrodd yn uniongyrchol i brif swyddogion statudol neu anstatudol:

* Prif Swyddog Digidol
* Pennaeth y Gwasanaethau i Oedolion
* Pennaeth y Gwasanaethau Plant a Phobl Ifanc
* Pennaeth y Blynyddoedd Cynnar, Cynhwysiad a Phartneriaethau
* Pennaeth Datblygiad Addysg
* Pennaeth Peirianneg a Thrafnidiaeth
* Pennaeth Tai a Chymunedau
* Pennaeth Hamdden, Twristiaeth, Treftadaeth a Diwylliant
* Pennaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol
* Pennaeth Cynllunio a Diogelu'r Cyhoedd
* Pennaeth Eiddo ac Adfywio
* Pennaeth Gofal Strydoedd
* Pennaeth Asiantaeth Cefnffyrdd De Cymru
* Pennaeth Gwasanaethau Cymorth a Thrawsnewid

### Tâl

O 1 Ebrill 2022, mae swyddi Cyfarwyddwr Corfforaethol yn denu cyflog o fewn y band cyflog £113,410 i £122,149 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

O 1 Ebrill 2022, mae swydd y Prif Swyddog Cyllid yn denu cyflog o fewn y band cyflog £92,376 i £101,655 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion)

O 1 Ebrill 2022, mae swyddi Penaethiaid Gwasanaeth yn denu cyflog o fewn y band cyflog £79,194 i £86,916 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

Cyhoeddir manylion uwch-staff yn y Datganiad o Gyfrifon.

### Nifer yr uwch-swyddi sy'n ennill taliad cydnabyddiaeth dros £100,000

Mae pedair swydd sy'n denu taliad cydnabyddiaeth dros £100,000. Mae'r taliad cydnabyddiaeth ar gyfer prif swyddogion at ddibenion datganiadau polisi tâl (fel a ddiffinnir yn adran 43(3) o'r Ddeddf) yn cynnwys:

* cyflog (ar gyfer prif swyddogion sy'n weithwyr) neu daliad dan gontract ar gyfer gwasanaethau (i brif swyddogion sy'n hunangyflogedig)
* bonysau
* taliadau, ffïoedd a lwfansau
* buddion mewn nwyddau
* unrhyw gynnydd neu ychwanegiad i hawlogaeth pensiwn y prif swyddog, os yw'r cynnydd hwnnw o ganlyniad i benderfyniad yr awdurdod
* unrhyw symiau sy'n daladwy o ganlyniad i'r brif swyddog yn peidio ag aros yn y swydd neu i gael ei gyflogi gan yr awdurdod (taliadau colli swydd yn y dyfodol)

Yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, mae'n ofynnol i'r cyngor nodi'r wybodaeth hon mewn bandiau o £5,000 fel a ganlyn (yn effeithiol o 1 Ebrill 2023):

£100,000 - £105,000 – DD/B

£105,000 - £110,000 – DD/B

£110,000 - £115,000 – DD/B

£115,000 - £120,000 – un swydd

£120,000 - £125,000 – dwy swydd

£125,000 - £130,000 – DD/B

£135,000 - £140,000 – DD/B

£140,000 - £145,000 – un swydd

### Recriwtio Prif Swyddogion

Mae polisi a gweithdrefnau'r cyngor ynglŷn â recriwtio prif swyddogion i'w gweld yn y Rheolau Gweithdrefnau Cyflogi Swyddogion a nodir yng nghyfansoddiad y cyngor, sydd ar gael ar-lein.

Bydd y penderfyniad ar y taliad cydnabyddiaeth i'w gynnig i unrhyw brif swyddog newydd ei benodi yn unol â strwythur cyflog a pholisïau perthnasol y cyngor sydd ar waith ar yr adeg recriwtio. Bydd rhaid i'r cyngor llawn gymeradwyo unrhyw becyn cyflog sy'n fwy na'r trothwy, sef £100,000, ymlaen llaw.

### Ychwanegiadau at Dâl Prif Swyddogion

Mae'r cyngor yn talu cyfradd safonol o 45 ceiniog y filltir i brif swyddogion (a'r holl weithwyr eraill) pan fo'r Prif Swyddog yn defnyddio ei gerbyd preifat ar fusnes y cyngor. Mae'r cyngor hefyd yn ad-dalu unrhyw dreuliau eraill a geir gan y Prif Swyddog ar ran y cyngor ar fusnes y cyngor, ar ôl i dderbynebau gael eu cyflwyno ac yn unol ag amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ac amodau lleol eraill.

Mae'r cyngor yn talu cost aelodaeth un corff proffesiynol ar ran y Prif Weithredwr a'r cyfarwyddwyr corfforaethol.

### Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (PACGA) ac yn nodi eu swyddogaethau o ran cyflogau penaethiaid gwasanaeth cyflogedig. Gall y PACGA wneud argymhellion am unrhyw bolisi yn y Datganiad Polisi Tâl hwn sy'n gysylltiedig â chyflog Prif Weithredwr y cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Prif Weithredwr y cyngor. Bydd y cyngor, yn ôl y gofyn, yn ymgynghori â PACGA o ran unrhyw newid i gyflog y Prif Weithredwr nad yw'n gymesur â newidiadau i gyflogau staff arall y cyngor, a bydd yn ystyried unrhyw argymhelliad a geir gan PACGA wrth benderfynu a ddylid rhoi'r newid ar unwaith ai peidio.

Mae'n ofynnol i'r cyngor nodi yn y Datganiad Polisi Tâl hwn a gyfeiriwyd unrhyw fater o'r fath i PACGA ac, os felly, natur y cyfeiriad, penderfyniad PACGA ac ymateb y cyngor.

Gall awdurdod sy'n dewis peidio â dilyn cyngor y panel fod yn destun cyfarwyddyd gweinidogol i ailystyried ei benderfyniad. Mae'r Ddeddf hefyd yn caniatáu i awdurdod leihau (ond nid cynyddu) y cyflog sy'n daladwy i'w Brif Weithredwr cyn cael argymhelliad gan PACGA, os nad yw contract y cyflog sy'n daladwy'n atal yr awdurdod rhag newid y cyflog ar ôl cael argymhelliad.

Nid yw'r cyngor wedi gwneud atgyfeiriad i'r PACGA mewn perthynas â chyflog sy'n daladwy i'r Prif Weithredwr.

## Rheoli Talent

Offeryn allweddol y cyngor ar gyfer rheoli talent a chynllunio ar gyfer olyniaeth yw'r pecyn cymorth Cynllunio ar gyfer Olyniaeth, lle mae angen i bob tîm rheoli nodi ei drefniadau cynlluniedig i ddatblygu gweithlu'r dyfodol. Mae'r Broses Arfarnu Perfformiad, yn ogystal â rhoi pwyslais ar berfformiad, yn ceisio rhoi cynlluniau dysgu unigol ar waith, gan ddatblygu'r sgiliau sy'n angenrheidiol ar gyfer rolau presennol a chyda ffocws ar y dyfodol i gefnogi datblygiad gyrfa a chynllunio ar gyfer olyniaeth.

Mae'r tîm Dysgu, Hyfforddiant a Datblygiad yn darparu amrywiaeth eang o opsiynau hyfforddiant a datblygiad mewnol ac allanol, i gefnogi datblygiad gweithwyr ar bob lefel yn y sefydliad. Mae amrywiaeth o ddigwyddiadau corfforaethol sy'n cefnogi cynllunio ar gyfer olyniaeth:

* Cefnogaeth hyfforddi ar gyfer Prif Swyddogion newydd eu penodi
* Darpar Gyfarwyddwyr Corfforaethol (Cymdeithas Prif Weithredwyr ac Uwch-reolwyr Awdurdodau Lleol Cymru (SOLACE))
* Darpar Benaethiaid Gwasanaeth (SOLACE)
* Set Dysgu Gweithredol ar gyfer Darpar Gyfarwyddwyr (SOLACE)
* Rheoli ac Ysgogi Timau Hybrid
* Y Profiad Uwch-dîm Arweinyddiaeth gydag Academi Wales
* Y Rhaglen Dysgu, Hyfforddiant a Datblygiad ar gyfer 20223/24 (cyfres o hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth).

## Tâl yn Seiliedig ar Berfformiad

Mae'r cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan ei holl weithwyr ac mae wedi rhoi Cynllun Arfarnu Perfformiad ar waith i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad gweithwyr yn barhaus.

Nid yw bonysau neu dâl yn seiliedig ar berfformiad yn berthnasol, er bod uchafswm cyflog cynyddrannol y graddau cyflog ar gyfer y Prif Weithredwr a'r cyfarwyddwyr corfforaethol yn daladwy os yw eu harfarniadau perfformiad blynyddol gwahanol yn foddhaol yn unig.

Mae'r Polisi a'r Weithdrefn Rheoli Perfformiad ar gael ar-lein neu drwy gais gan y tîm AD.

## Cefnogaeth i Staff ar Dâl Is

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i barhau i drafod â'r undebau llafur gyda'r amcan o gyflwyno'r Cyflog Byw mewn modd fforddiadwy a chynaliadwy pan fo'r amgylchiadau'n addas. Mae'r pwynt isaf ar y raddfa gyflog ar gyfer colofn gyflog y GLlL, SCP 1, yn cyfateb i £10.50 yr awr ar hyn o bryd, sy'n llai na graddfa cyflog byw cenedlaethol y Sefydliad Cyflog Byw Cenedlaethol o £10.90 yr awr.

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i weithio gyda Chwarae Teg fel rhan o gynllun Cyflogwyr Chwarae Teg. I ddechrau, cefnogodd Chwarae Teg y cyngor drwy gynnal Archwiliad Cydraddoldeb Rhywiol o bolisi ac arferion y cyngor, ac fe'i defnyddiwyd i lywio'r datblygiad Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Rhywiol. Mae'r cynllun hwn yn cynnwys camau gweithredu penodol i leihau bwlch cyflog rhwng y rhywiau y cyngor, yn ogystal â chamau gweithredu i gefnogi menywod sydd ar dâl is, sy'n benodol o bwysig oherwydd er bod 71% o broffil rhywiau cyffredinol y cyngor yn fenywod, mae 97% o'r rheini sydd wedi'u cyflogi ar fand cyflog isaf y cyngor, Graddfa 1, yn fenywaidd. Yn 2020/21, drwy’r Cynllun Cyflogwyr Chwarae Teg roeddem wedi gallu darparu sesiynau datblygiad gyrfa i weithwyr ar gyflog is i ennill sgiliau a magu hyder, ac yn 2021/2022 cynhaliom weithdai gwobrwyo a chydnabyddiaeth i reolwyr i’w helpu i ennyn diddordeb ac ysgogi gweithwyr.

Yn 2022/23 rydym wedi gweithio gyda Chwarae Teg i lansio cynllun mentora, ‘NPT Ment2Be’ y bwriedir iddo gefnogi menywod sydd ar gyflog isel yn y gweithle. Nod y rhaglen hon yw cynnig cyfleoedd i staff sydd â diddordeb mewn symud ymlaen yn eu gyrfa ym meysydd y cyngor nad ydynt o reidrwydd yn gweithio ynddynt ar hyn o bryd – ac sydd am wybod mwy, neu feysydd y maent eisoes yn gweithio ynddynt, ond maent yn ansicr ynghylch ble i fynd nesaf yn eu gyrfaoedd. Er mai nod y cynllun yw cefnogi menywod sydd ar gyflog isel, ni fydd mynediad at y cynllun yn gyfyngedig i fenywod sydd ar gyflog isel, a bydd yn gyfle cynhwysol a fydd ar gael i bob gweithiwr fanteisio arno.

Mae Tîm Dysgu, Hyfforddiant a Datblygiad y cyngor yn darparu cefnogaeth gyfrinachol i weithwyr sydd am wella'u '**Sgiliau Hanfodol**', a gallant ddylunio rhaglen bwrpasol ar gyfer gweithwyr a all gynnwys 'Cyfrifo gyda Hyder', Llythrennedd, 'Gwella'ch Sillafu', Ysgrifennu Adroddiadau, Llenwi Ffurflenni, 'Datblygu eich Sgiliau TG', 'Y We ac E-byst', a Sgiliau Cyfathrebu. Er nad yw'r gefnogaeth ar gyfer gweithwyr ar gyflog is yn unig, ei bwriad yw cefnogi gweithwyr i fagu hyder newydd yn eu sgiliau a'u galluoedd, a'u helpu i ddatblygu yn eu gyrfaoedd.

Mewn ffordd debyg, mae'r rhwydwaith mewnol o **Bartneriaid Digidol** **(PD)** yn ceisio helpu gweithwyr i fagu hyder digidol a goresgyn unrhyw rwystrau o ran dod yn ddigidol actif yn y gweithlu a'u bywydau personol. Mae PD yn cwblhau'r pecyn hyfforddiant canlynol:

* 'Hanfodion Hyrwyddwyr Digidol',
* 'Helpu'ch Cydweithwyr gyda Sgiliau Digidol',
* 'Defnyddio'ch rôl i helpu cwsmeriaid i fynd ar-lein',
* 'Gweithio gyda phobl ag anawsterau a/neu anableddau dysgu',
* 'Nam ar y golwg a thechnoleg',
* 'Gweithion gyda dysgwyr sy'n fyddar neu'n drwm eu clyw',
* 'Gweithio gyda phobl a chanddynt anghofrwydd',
* 'Defnyddio'r we i helpu pobl i garu eu bywydau yn nes ymlaen'

**Polisi Ymadael**

### Ymddeoliad Cynnar, Colli Swyddi'n Wirfoddol a Cholli Swyddi'n Orfodol

Nodir Polisi Ymadael y cyngor ar gyfer gweithwyr cyn iddynt gyrraedd yr oedran ymddeol arferol yn ei Gynllun Ymddeoliad Cynnar, Colli Swyddi'n Wirfoddol a Cholli Swyddi'n Orfodol (ER/VR/CR), yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006. Gweler **Atodiad Dd**

Sylwer bod cynllun ar wahân yn gweithredu ar gyfer y rheini a gyflogir ar amodau a thelerau cyflogaeth athrawon.

Dan y cynllun ER / VR / CR, mae pob mynegiant o ddiddordeb am ymddeoliad cynnar a cholli swydd yn wirfoddol yn destun achos busnes cadarn, gan geisio cyfyngu iawndal dewisol i derfyn fforddiadwy, yn ogystal ag ystyried costau unrhyw newidiadau sefydliadol/graddau cyflog canlyniadol.

Wrth gyfrifo gwerth pecyn diswyddo, dylid cynnwys y taliadau canlynol:

* Cyflog a delir yn lle cyfnod rhybudd
* Cyfandaliad colli swydd/taliad diswyddo
* Cost y pwysau ar gronfa pensiwn y cyngor sy'n deillio o ddarparu mynediad cynnar at bensiwn llawn.

Mae'n rhaid i'r cyngor llawn gymeradwyo ymlaen llaw unrhyw becyn diswyddo ar gyfer terfynu cyflogaeth sy'n fwy na'r trothwy, sef £100,000.

Mae'r cyngor wedi gweithredu Cynllun Colli Swydd yn Wirfoddol yn ystod blwyddyn ariannol 2022/2023 ac mae manylion yr holl weithwyr sydd wedi gadael cyflogaeth y cyngor dan y cynllun hwn ar gael yn y Datganiad o Gyfrifon blynyddol.

### Darpariaethau Adferiad

Mae Llywodraeth y DU yn bwriadu cyflwyno rheoliadau i adennill taliadau ymadael i weithwyr sy'n gadael y sector cyhoeddus ac yn dychwelyd o fewn 12 mis, er nad yw'r amserlen ar gyfer y rheoliadau hyn yn glir. Y cyflog isaf y bydd y darpariaethau adennill taliadau'n berthnasol iddo yw £80,000 y flwyddyn. Os bydd Llywodraeth y DU yn cyflwyno'r rheoliadau hyn, caiff polisïau'r cyngor eu diweddaru fel y bo'n briodol i ystyried hyn.

### Ailgyflogi

|  |
| --- |
| Fel arfer, ni chaniateir i weithwyr sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR), sydd wedi'u cyflogi ar raddfeydd 11, 12 ac 13 y GLlL neu gyfwerth, ddychwelyd i unrhyw gyflogaeth dros dro neu barhaol yng Nghyngor CNPT (sy'n cynnwys ysgolion), neu gael eu hail-benodi fel gweithwyr asiantaeth neu ar sail ymgynghoriaeth. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Prif Gyfarwyddwr Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad ag undeb(au) llafur perthnasol.  Ni chaniateir i'r holl weithwyr eraill sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR) ddychwelyd i gyflogaeth gyda'r cyngor am gyfnod o 12 mis yn dilyn eu dyddiad gadael. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Prif Swyddog Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad ag undeb(au) llafur perthnasol. |

### Ymddeoliad Hyblyg

Caniateir i weithwyr dderbyn ymddeoliad hyblyg yn unol â darpariaethau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a Chynllun Ymddeoliad Hyblyg y cyngor.

## Trefniadau oddi ar y Gyflogres

Os na all y cyngor recriwtio i swydd dan gontract gwasanaeth, neu os oes angen cefnogaeth arbenigol ar gyfer prosiect penodol, bydd y cyngor, os oes angen, yn ystyried cyflogi unigolion dan gontract ar gyfer gwasanaeth. Bydd y rhain yn cael eu penodi drwy'r broses gaffael berthnasol dan Reolau Gweithdrefnau Contractau'r cyngor, gan sicrhau y gall y cyngor ddangos gwerth am arian o gystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol.

Os bydd y contract gwasanaeth yn darparu staff cyflenwi ar gyfer swydd wag, yn ogystal â sicrhau bod Rheolau Gweithdrefnau Contractau yn cael eu dilyn, bydd y penderfyniadau a wneir mewn perthynas â'r swydd yn unol â rheolau'r cyngor mewn perthynas â phenodiadau, h.y. y cyngor fydd yn penderfynu ar benodiadau ar lefel y Cyfarwyddwr, y Pwyllgor Penodiadau Arbennig fydd yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Pennaeth Gwasanaeth, a Phenaethiaid Gwasanaeth neu'r rheini sy'n gweithredu dan eu hawdurdod fydd yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Rheolwr Atebol neu'n is.

O fis Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU "Deddfwriaeth Cyfryngwyr" a elwir yn IR35, sy'n diwygio rheolaeth treth ar gyfer gwaith oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus, ac mae'r cyngor wedi rhoi'r rheolau newydd ar waith yn unol â'r ddeddfwriaeth.

## Perthynoledd cyflog yn y cyngor

**Mae'r gweithiwr ar y cyflog isaf yn ennill £20,258 y flwyddyn**, yn unol â'r pwynt isaf ar golofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol (SCP 1) ar gyfer gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Mae hyn yn eithrio prentisiaid sy'n gweithio yn ôl trefniadau gwahanol, gyda hyfforddiant fel prif elfen y trefniadau, ac mae hefyd yn eithrio staff asiantaeth.

**Y gweithiwr sy'n ennill y cyflog uchaf yw'r Prif Weithredwr ac isafswm y band cyflog yw £137,015 sy'n codi i uchafswm y band cyflog, sef £150,524**. Mae deiliad presennol y swydd yn ennill £147,146.

**Cyflog canolrif y cyngor yw £26,845**.

Y gymhareb rhwng tâl y gweithiwr ar y cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) a'r Prif Weithredwr yw 1:7.10 a'r gymhareb rhwng tâl y gweithiwr ar y cyflog isaf a thâl cyfartalog prif swyddogion yw 1:4.41.

Y gymhareb rhwng y cyflog canolrif cyfwerth ag amser llawn a Phrif Weithredwr y cyngor yw 1:5.36 pan ystyrir holl weithwyr y cyngor, a'r un peth pan eithrir gweithwyr a gaiff eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid/gyrff llywodraethu o'r cyfrifiad, yn unol â darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011.

Y gymhareb rhwng y cyflog canolrif cyfwerth ag amser llawn a chyflog cyfartalog prif swyddogion y cyngor yw 1:3.33 pan ystyrir holl weithwyr y cyngor, a'r un peth pan eithrir gweithwyr a gaiff eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid/gyrff llywodraethu o'r cyfrifiad, yn unol â darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011.

## ATODIAD A

**Graddau Cyflog Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol a ddaeth i rym o 1 Ebrill 2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Gradd | Pwynt | £ Blynyddol | £ Misol | £ yn ôl yr awr |
| 1 | 1  2 | 20,258  20,441 | 1,688.17  1,703.42 | 10.5003  10.5951 |
| 2 | 2  3 | 20,441  20,812 | 1,703.42  1,734.33 | 10.5951  10.7874 |
| 3 | 3  4  5 | 20,812  21,189  21,575 | 1,734.33  1,765.75  1,797.92 | 10.7874  10.9828  11.1829 |
| 4 | 5  6  7  8  9 | 21,575  21,968  22,369  22,777  23,194 | 1,797.92  1,830.67  1,864.08  1,898.08  1,932.83 | 11.1829  11.3866  11.5944  11.8059  12.0221 |
| 5 | 10  11  12  14  15  17 | 23,620  24,054  24,496  25,409  25,878  26,485 | 1,968.33  2,004.50  2,041.33  2,117.42  2,156.50  2,237.08 | 12.2429  12.4678  12.6969  13.1702  13.4133  13.9145 |
| 6 | 17  18  19  20  21  22 | 26,485  27,344  27,852  28,371  28,900  29,439 | 2,237.08  2,278.67  2,321.00  2,364.25  2,408.33  2,453.25 | 13.9145  14.1731  14.4364  14.7054  14.9796  15.2590 |
| 7 | 22  23  24  25  26 | 29,439  30,151  31,099  32,020  32,909 | 2,453.25  2,512.58  2,591.58  2,668.33  2,742.42 | 15.2590  15.6281  16.1194  16.5968  17.0576 |
| 8 | 26  27  28  29  30 | 32,909  33,820  34,723  35,411  36,298 | 2,742.42  2,818.33  2,893.58  2,950.92  3,024.83 | 17.0576  17.5298  17.9979  18.3545  18.8142 |
| 9 | 30  31  32  33  34 | 36,298  37,261  38,296  39,493  40,478 | 3,024.83  3,105.08  3,191.33  3,291.08  3,373.17 | 18.8142  19.3134  19.8498  20.4703  20.9808 |
| 10 | 34  35  36  37  38 | 40,478  41,496  42,503  43,516  44,539 | 3,373.17  3,458.00  3,541.92  3,626.33  3,711.58 | 20.9808  21.5085  22.0304  22.5555  23.0857 |
| 11 | 38  39  40  41 | 44,539  45,495  46,549  47,573 | 3,711.58  3,791.25  3,879.08  3,964.42 | 23.0857  23.5813  24.1276  24.6583 |
| 12 | 41  42  43 | 47,573  48,587  49,590 | 3,964.42  4,048.92  4,132.50 | 24.6583  25.1839  25.7038 |
| 13 | 44  45  46 | 50,654  51,757  52,880 | 4,221.17  4,313.08  4,406.67 | 26.2553  26.8270  27.4091 |

## ATODIAD B

**Graddau Cyflog Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion y Cyd-gyngor Cenedlaethol**

**Ar Waith o 1 Ebrill 2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| PRIF WEITHREDWR | | | | |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5\*** |
| £137,105 | £140,392 | £143,770 | £147,146 | £150,524 |

\*yn amodol ar berfformiad

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL** | | | | |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5\*** |
| £113,410 | £113,954 | £116,684 | £119,416 | £122,149 |

\*yn amodol ar berfformiad

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRIF SWYDDOG CYLLID** | | | | |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £79,194 | £81,124 | £83,052 | £84,985 | £86,916 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PENNAETH GWASANAETH** | | | | |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £79,194 | £81,124 | £83,052 | £84,985 | £86,916 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RHEOLWR STRATEGOL** | | | | |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £58,771 | £60,241 | £61,711 | £63,179 | £64,649 |

## ATODIAD C

**CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CASTELL-NEDD PORT TALBOT**

**GRADDAU CYFLOG CENEDLAETHOL – Soulbury**

**SEICOLEGWYR ADDYSG - GRADDFA A**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
|  | 38,865 |
|  | 40,838 |
|  | 42,811 |
|  | 44,762 |
|  | 45,755 |
|  | 48,727 |
|  | 50,584 |
|  | 52,440 |
|  | 54,179\* |
|  | 55,921\* |
|  | 57,544\* |

**Nodiadau:**

1. Graddfeydd cyflog i gynnwys 6 phwynt dilynol, yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cadw a chymell staff.
2. \*Estyniad i raddfa er mwyn cynnwys pwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.

**UWCH A PHRIF SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA B**

| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
| --- | --- |
|  | 48,727 |
|  | 50,584 |
|  | 52,440\* |
|  | 54,179 |
|  | 55,921 |
|  | 57,544 |
|  | 58,210 |
|  | 59,456 |
|  | 60,690 |
|  | 61,945 |
|  | 63,177 |
|  | 64,431 |
|  | 65,707 |
|  | 66,941\*\* |
|  | 68,235\*\* |
|  | 69,514\*\* |
|  | 70,803\*\* |
|  | 72,090\*\* |

**Nodiadau:**

1. Graddfeydd cyflog i gynnwys pedwar pwynt dilynol yn unig, yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cadw a chymell staff.
2. \* Pwynt isaf arferol PSA sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.
3. \*\* Estyniad i'r ystod er mwyn cynnwys pwyntiau graddfa dewisol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig
4. Telir Prif Seicolegwyr ar raddfa 4 pwynt 8 i 14 (mae hyn yn cynnwys 3 phwynt spa)

**SEICOLEGWYR ADDYSG DAN HYFFORDDIANT**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
| 1 | 24,970 |
| 2 | 26,798 |
| 3 | 28,623 |
| 4 | 30,453 |
| 5 | 32,279 |
| 6 | 34,107 |

**SEICOLEGWYR ADDYSG CYNORTHWYOL**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
| 1 | 30,694 |
| 2 | 31,948 |
| 3 | 33,201 |
| 4 | 34,448 |

**RHEOLWYR GWASANAETHAU POBL IFANC/CYMUNEDOL**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
| 1 | 38,433 |
| 2 | 39,691 |
| 3 | 40,947 |
| 4 | 42,231\* |
| 5 | 43,535 |
| 6 | 44,807 |
| 7 | 46,107\*\* |
| 8 | 47,585 |
| 9 | 48,400 |
| 10 | 49,660 |
| 11 | 50,912 |
| 12 | 52,166 |
| 13 | 53,412 |
| 14 | 54,669 |
| 15 | 55,928 |
| 16 | 57,191 |
| 17 | 58,460 |
| 18 | 59,722 |
| 19 | 60,976 |
| 20 | 62,257\*\* |
| 21 | 63,562\*\*\* |
| 22 | 64,898\*\*\* |
| 23 | 66,260\*\*\* |
| 24 | 67,650\*\*\* |

**Nodiadau:**

Y raddfa isaf ar gyfer Swyddogion Ieuenctid a Gwasanaethau Cymunedol yw 4 pwynt. Mae graddfeydd cyflog eraill yn cynnwys pedwar pwynt dilynol yn unig sy'n seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cynnal a chymell staff.

\* Pwynt isaf arferol uwch-swyddogion ieuenctid a chymunedol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon

\*\* pwynt isaf arferol prif swyddog ieuenctid a gwasanaeth cymunedol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon

\*\*\* estyniad i ystod er mwyn cynnwys pwyntiau graddfa dewisol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

**GWEITHWYR PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG (GPGA)**

| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.21** |
| --- | --- |
| 1 | 37,056 |
| 2 | 38,383 |
| 3 | 39,637 |
| 4 | 40,907 |
| 5 | 42,168 |
| 6 | 43,431 |
| 7 | 44,758 |
| 8 | 46,035\* |
| 9 | 47,522 |
| 10 | 48,849 |
| 11 | 50,158 |
| 12 | 51,425 |
| 13 | 52,860\*\* |
| 14 | 54,140 |
| 15 | 55,553 |
| 16 | 56,831 |
| 17 | 58,113 |
| 18 | 59,371 |
| 19 | 60,668 |
| 20 | 61,338\*\*\* |
| 21 | 62,626 |
| 22 | 63,749 |
| 23 | 64,985 |
| 24 | 66,093 |
| 25 | 67,278 |
| 26 | 68,434 |
| 27 | 69,616 |
| 28 | 70,815 |
| 29 | 72,016 |
| 30 | 73,215 |
| 31 | 74,404 |
| 32 | 75,611 |
| 33 | 76,819 |
| 34 | 78,056 |
| 35 | 79,291 |
| 36 | 80,560 |
| 37 | 81,809 |
| 38 | 83,071 |
| 39 | 84,316 |
| 40 | 85,561 |
| 41 | 86,811 |
| 42 | 88,061 |
| 43 | 89,309 |
| 44 | 90,564 |
| 45 | 91,815 |
| 46 | 93,069 |
| 47 | 94,327 |
| 48 | 95,574\*\*\*\* |
| 49 | 96,825\*\*\*\* |
| 50 | 98,079\*\*\*\* |

**Nodiadau:**  Graddfeydd cyflog i gynnwys pedwar pwynt dilynol yn unig, yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd a'r angen i recriwtio a chymell staff.

\* pwynt isaf arferol GPGA sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon

\*\* pwynt isaf arferol uwch GPGA sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon

\*\*\* Pwynt isaf arferol GPGA arweiniol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon

\*\*\*\* Estyniad ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig.

## ATODIAD CH

**GRADDAU CYFLOG CENEDLAETHOL – y Cyd-gyngor CENEDLAETHOL ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol**

|  |  |
| --- | --- |
| **YSTOD GWEITHWYR CEFNOGI IEUENCTID A CHYMUNEDOL** | |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl - ar waith o 01.09.20** |
| 5 | £21,2571 |
| 6 | £21,900 |
| 7 | £22,196 |
| 8 | £22,874 |
| 9 | £23,739 |
| 10 | £24,416 |
| 11 | £25,509 |
| 12 | £26,576 |
| 13 | £27,681 |
| 14 | £28,825 |
| 15 | £29,603 |
| 16 | £30,416 |
| 17 | £31,216 |

|  |  |
| --- | --- |
| **YSTOD BROFFESIYNOL** | |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl - ar waith o 01.09.20** |
| 13 | £27,681 |
| 14 | £28,825 |
| 15 | £29,603 |
| 16 | £30,416 |
| 17 | £31,216 |
| 18 | £32,021 |
| 19 | £32,820 |
| 20 | £33,622 |
| 21 | £34,522 |
| 22 | £35,542 |
| 23 | £36,536 |
| 24 | £37,534 |
| 25 | £38,540 |
| 26 | £39,545 |
| 27 | £40,550 |
| 28 | £41,568 |
| 29 | £42,577 |
| 30 | £43,588 |
| 31 | £44,270 |
| 32 | £45,391 |

## Atodiad D

**Holl Grwpiau Gweithwyr - Prif Amodau Gwasanaeth**

|  |  |
| --- | --- |
| **GWYLIAU BLYNYDDOL**  **(pro rata ar gyfer gweithwyr rhan-amser)** | |
| * Prif Weithredwr * Prif Swyddogion | 34 diwrnod y flwyddyn (gan gynnwys un diwrnod a glustnodir ar adeg y Nadolig) |
| * Gwasanaethau Llywodraeth Leol | 33 ddiwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth; 26 diwrnod y flwyddyn i ddechrau (gan gynnwys un diwrnod a glustnodir ar adeg y Nadolig) |
| * Soulbury | 32 ddiwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth; 25 niwrnod y flwyddyn i ddechrau (gan gynnwys un diwrnod a glustnodir ar adeg y Nadolig) |
| * Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | 35 niwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth; 30 niwrnod y flwyddyn i ddechrau (gan gynnwys un diwrnod a glustnodir ar adeg y Nadolig) |
| **ORIAU GWAITH** | |
| * Prif Weithredwr * Prif Swyddogion | O leiaf 37 awr yr wythnos, ynghyd â gwaith ychwanegol gyda'r hwyr, ar y penwythnos ac ar wyliau banc yn ôl y gofyn |
| * Gwasanaethau Llywodraeth Leol * Soulbury * Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | Yr wythnos waith safonol yw 37 awr |
| **TALIADAU GORAMSER** | |
| * Prif Weithredwr * Prif Swyddogion * Soulbury | Ddim yn daladwy |
| * Gwasanaethau Llywodraeth Leol | Amser ynghyd â 30% ar gyfer diwrnodau'r wythnos a phenwythnosau; amser dwbl ar wyliau banc, ac eithrio Dydd Nadolig, sy'n amser triphlyg |
| * Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | Amser ynghyd â 30% ar gyfer diwrnodau'r wythnos a phenwythnosau; amser dwbl ar wyliau banc |
| **TALIADAU GWEITHIO DROS Y PENWYTHNOS** | |
| * Prif Weithredwr * Prif Swyddogion * Soulbury * Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | Ddim yn daladwy |
| * Gwasanaethau Llywodraeth Leol | Amser ynghyd â 30% |
| **CYNLLUN TÂL SALWCH** | |
| * Prif Weithredwr * Prif Swyddogion * Gwasanaethau Llywodraeth Leol * Soulbury * Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | 1 mis ar gyflog llawn ar ddechrau cyflogaeth, gan gynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn, ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth, hyd at 6 mis ar gyflog llawn, wedi'i ddilyn gan hyd at 6 mis ar hanner cyflog |

## ATODIAD Dd

|  |  |
| --- | --- |
| **Cynllun ER/VR/CR**    Adnoddau Dynol | monologo |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  | |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | **CYMERADWYWYD GAN** | Pwyllgor Personél |
|  | | | | |
|  |  |  | **DYDDIAD** | 15/10/2018 |
|  | | | | |
|  |  |  | **RHIFYN/FERSIWN** | 3 |
|  | | | | |
|  |  |  | **DYDDIAD ADOLYGU** | 31/03/2022 |
|  | | | | |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
|  | | Cynnwys | | Tud. |
| 1 |  | Cwmpas | | 3 |
| 2 |  | Colli Swydd yn Wirfoddol (VR) | | 3 |
| 3 |  | Ymddeoliad Cynnar (ER) | | 3 |
| 4 |  | Ymddeoliad Hyblyg | | 4 |
| 5 |  | Colli Swydd yn Orfodol (CR) | | 4 |
| 6 |  | Taliadau, Costau ac Ariannu'r Cynllun (ER/VR/CR) | | 4 |
| 7 |  | Tâl Cyflog Rhybudd Ôl-gyflogaeth (PENP) | | 5 |
| 7 |  | Darpariaethau ER/VR/CR eraill | | 6 |
| 8 |  | Nodiadau | | 6-7 |
|  |  |  | |  |
|  |  | Atodiadau | |  |
|  |  |  | |  |
| A |  | Tabl Colli Swydd Statudol | | 8 |
| B |  | Tabl Taliadau Iawndal Dewisol 45 Wythnos | | 9 |
| C |  | Achos Busnes – Colli Swydd yn Wirfoddol | | 10-13 |
|  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |
| **1. CWMPAS** | | | | |
| Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor CNPT, ac eithrio athrawon. | | | | |
| **2. COLLI SWYDD YN WIRFODDOL (VR)** | | | | |
| O bryd i'w gilydd, efallai y bydd y cyngor, yn unol ag anghenion y gwasanaeth ac o fewn cyfnod penodol, yn gwahodd mynegiannau o ddiddordeb mewn colli swydd yn wirfoddol (VR) fel rhan o Strategaeth y Gweithlu i leihau costau gweithwyr. Mae'n annhebygol y caniateir i'r holl wirfoddolwyr adael cyflogaeth y cyngor dan y cynllun hwn oherwydd bydd gan y cyngor angen parhaus i gadw gweithwyr â sgiliau a galluoedd angenrheidiol i gyflwyno a thrawsnewid amrywiaeth o wasanaethau.  Bydd y cyngor yn ystyried colli swyddi "trosglwyddedig", lle y bo'n briodol. Yn yr amgylchiadau hyn, gall gweithwyr gyflwyno cais am golli swydd yn wirfoddol a thrwy hyn bydd eu swydd ar gael i weithwyr â sgiliau trosglwyddadwy sydd wedi colli eu swyddi neu a fydd yn colli eu swyddi, nad ydynt am adael cyflogaeth y cyngor. Caiff colli swydd "trosglwyddedig" o'r fath ei ystyried ar draws meysydd gwasanaeth, gyda'r penaethiaid gwasanaeth neu'r penaethiaid perthnasol yn cytuno ar drefniadau ariannu priodol.  Caiff yr holl fynegiannau o ddiddordeb mewn VR eu hystyried yn ôl disgresiwn y rheolwr yn unig, yn seiliedig ar achos busnes cadarn (gan gynnwys cost unrhyw newidiadau sefydliadol/gradd gyflog ganlyniadol). Bydd angen i'r Pennaeth Gwasanaeth a Thîm Rheoli'r Gyfarwyddiaeth perthnasol awdurdodi'r holl fynegiannau o ddiddordeb mewn VR.  Ni fydd gweithdrefn achwyn y cyngor yn berthnasol o ran VR, ond mae gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol rôl ymgynghorol a monitro yn hyn o beth. | | | | |
| **3. YMDDEOLIAD CYNNAR (ER)** | | | | |
| Cymeradwyir ceisiadau am Ymddeoliad Cynnar (ER), lle nad oes swydd yn cael ei cholli, mewn amgylchiadau eithriadol yn unig ac ar y sail ei fod "er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth" (o ganlyniad i'r amrywiaeth o fesurau amgen, sydd fel arfer yn fwy cost–effeithiol, sydd ar gael i reoli materion gallu). Bydd pob penderfyniad ER o'r fath yn amodol ar gymeradwyo achos busnes cadarn (gan gynnwys cost unrhyw newidiadau sefydliadol/gradd gyflog o ganlyniad i hyn) gan y Pennaeth Gwasanaeth a Thîm Rheoli'r Gyfarwyddiaeth perthnasol, neu'r Pennaeth a Chorff Llywodraethu'r Ysgol, fel y bo'n briodol.  Ni fydd gweithdrefn achwyn y cyngor yn berthnasol o ran ER, ond mae gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol rôl ymgynghorol a monitro yn hyn o beth. | | | | |
| **4. YMDDEOLIAD HYBLYG** | | | | |
| Bydd Polisi Ymddeoliad Hyblyg y cyngor ar gael o hyd i weithwyr cymwys, ynghyd â'r Cynllun ER/VR/CR hwn. | | | | |
| **5. COLLI SWYDD YN ORFODOL (CR)** | | | | |
| Polisi'r cyngor yw atal colli swyddi'n orfodol cymaint â phosib. Fodd bynnag, pan fo'n anochel, gwneir y dewisiadau ar gyfer colli swyddi'n orfodol yn unol â'r polisi rheoli newid perthnasol a'r polisïau cyflogaeth cysylltiedig.   |  | | --- | | **6. TALIADAU, COSTAU AC ARIANNU'R CYNLLUN (ER/VR/CR)** | | **Taliadau VR a CR**  Yn amodol ar y ffaith bod **cyfanswm y gost i'r cyngor o ryddhau pensiwn yn gynnar a/neu daliad diswyddo wedi'i gyfyngu i'r hyn sy'n gyfwerth â 52 wythnos o gyflog** i'r gweithiwr dan sylw (gweler Nodyn 1), bydd y darpariaethau canlynol yn berthnasol yn achos colli swydd yn wirfoddol (VR) a cholli swydd yn orfodol (CR):  **Rhyddhau pensiwn yn gynnar** i weithwyr sy'n "gymwys" (gweler Nodyn 2);  **Talu cyfandaliad colli swydd statudol** (gweler Nodyn 3), gan ddefnyddio'r Tabl Colli Swyddi Statudol 30 wythnos (Atodiad A);  **Talu cyfandaliad iawndal dewisol**, gan ddefnyddio tabl 45 wythnos y cyngor (Atodiad B) (wedi'i leihau gan y taliad colli swydd statudol y cyfeiriwyd ato uchod).  Pan fo cyfanswm y gost o fynediad cynnar i bensiwn a chost taliadau colli swydd statudol yn gyfwerth â mwy na 52 wythnos o gyflog, gellir estyn y cyfnod ad-dalu "hyd at 104 wythnos", **ond yn amodol ar fynediad cynnar i bensiwn ynghyd â thâl colli swydd statudol yn unig fod yn berthnasol (h.y. dim taliad diswyddo dewisol)**.  **Taliadau ER**  Yn amodol ar gyfyngu **cyfanswm y gost i'r cyngor o ryddhau pensiwn yn gynnar i'r hyn sy'n gyfwerth â 52 wythnos o dâl** (gweler Nodyn 1), bydd y canlynol yn berthnasol mewn achosion o ymddeoliad cynnar (ER): Rhyddhau pensiwn yn gynnar i weithwyr sy'n "gymwys" (gweler Nodyn 2).  **Ariannu ER, VR a CR**  Bydd costau ymddeoliad cynnar, dileu swydd statudol a thaliadau Iawndal Dewisol yn cael eu talu gan y gyfarwyddiaeth sy'n cyflogi, ac eithrio cyrff llywodraethu ysgolion lle telir y costau trwy elfen wedi'i nodi ar wahân yng nghyllidebau dirprwyedig yr ysgolion.  Mae'n rhaid i'r cyngor llawn gymeradwyo ymlaen llaw unrhyw becyn diswyddo ar gyfer terfynu cyflogaeth sy'n fwy na'r trothwy, sef £100,00. | | | | | |

|  |
| --- |
| **7. TÂL CYFLOG RHYBUDD ÔL-GYFLOGAETH (PENP)** |
| Ers 6 Ebrill 2018, mae Cyllid a Thollau EM wedi newid y ffordd y mae’n rhaid i gyflogwyr ddelio â thaliadau terfynu.  Mae’r newidiadau’n cyflwyno’r cysyniad o gyflog rhybudd ôl-gyflogaeth (PENP), sef faint o gyflog sylfaenol na fydd y gweithiwr yn ei gael am na chafodd rhybudd llawn ei roi cyn i’w gyflogaeth gael ei therfynu. Mae PENP yn cael ei gyfrifo drwy gymhwyso fformiwla ar gyfer cyfanswm y taliad neu’r buddion a dalwyd mewn cysylltiad â therfynu’r gyflogaeth. Bydd treth a chyfraniadau yswiriant gwladol yn cael eu didynnu o’r elfen hon o’r taliad. Gall unrhyw falans sy’n weddill o’r taliad terfynu nad yw’n PENP gael ei gynnwys o fewn yr eithriad cyffredinol o £30,000 at ddibenion treth ac ni fydd cyfraniadau yswiriant gwladol yn cael eu didynnu ohono.  I weithwyr sy’n ystyried VR, mae hyn yn golygu os byddant yn gweithio’r rhybudd cytundebol, ni fyddai unrhyw dreth neu yswiriant gwladol yn cael eu didynnu o’r taliad VR. Fodd bynnag, os na fyddant yn gweithio’r rhybudd cytundebol, byddai treth ac yswiriant gwladol yn cael eu didynnu o’r taliad VR, a byddai’r swm sy’n cael ei ddidynnu’n dibynnu ar y dyddiad terfynu a dyddiad derbyn VR.  Mae’r newid hwn yn gymwys i daliadau neu fuddion a gafwyd ar neu ar ôl 6 Ebrill 2018 o dan amgylchiadau lle daeth y gyflogaeth i ben hefyd ar neu ar ôl 6 Ebrill 2018.  Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn:  <https://www.gov.uk/government/news/new-rules-for-taxation-of-termination-payments> |

|  |
| --- |
| **7. DARPARIAETHAU ER/VR/CR ERAILL** |
| Mewn achosion o **golli swydd yn orfodol (CR)**, bydd rhagdybiaeth bod gweithwyr yn parhau i gael eu cyflogi yn ystod y cyfnod rhybudd statudol, yn enwedig gan y bydd hyn yn cynyddu'r rhagolygon o adleoli posib. Mae'n rhaid i weithwyr yn y sefyllfa hon drefnu i gymryd gwyliau blynyddol sy'n weddill yn ystod cyfnod y rhybudd. Ond, os nad yw hyn yn ymarferol ac wedi'i ardystio'n briodol gan Bennaeth y Gwasanaeth, caiff gweithiwr ei dalu am unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill pan fydd cyfnod y rhybudd yn dod i ben. Os yw gweithwyr yn cymryd mwy o wyliau blynyddol na'r hyn mae ganddynt hawl iddynt, caiff hyn ei adennill o'u tâl. Fel eithriad, mae'n bosib y rhoddir tâl yn lle rhybudd diswyddo, a fydd yn destun treth ac Yswiriant Gwladol.  Bydd gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail **ER neu VR** yn gwneud hynny o **ddyddiad terfynu y cytunwyd arno gan y naill a'r llall, heb fod cyfnod o rybudd yn berthnasol ar y naill ochr na'r llall** a heb **unrhyw daliad ychwanegol** am wyliau, amser yn ôl neu oriau hyblyg sy'n weddill.  Bydd gweithwyr ar raddau 11, 12 a 13 neu radd gyfatebol ym maes llywodraeth leol sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR) fel arfer yn cael eu hatal rhag dychwelyd i unrhyw gyflogaeth dros dro neu barhaol â thâl gyda Chyngor CNPT (sy'n cynnwys ysgolion) neu eu hailddefnyddio fel gweithwyr asiantaeth neu ymgynghorwyr. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Prif Swyddog Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur perthnasol.  Bydd pob gweithiwr arall sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR) yn cael ei atal rhag dychwelyd i gyflogaeth gyda’r cyngor am gyfnod o 12 mis ar ôl ei ddyddiad gadael. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Prif Swyddog Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad ag undebau llafur perthnasol. |
| **8. NODIADAU** |
| **Nodyn 1:** Mae hawl gan yr holl weithwyr sy'n colli eu swydd i gael tâl colli swydd statudol (gweler Nodyn 3 isod).  Mae hawl gan weithwyr "cymwys" hefyd i gael rhyddhau eu pensiwn yn gynnar os terfynir eu cyflogaeth o ganlyniad i golli swydd (neu er mwyn sicrhau effeithlonrwydd y gwasanaeth). Gellir ychwanegu at daliadau colli swydd statudol drwy dalu taliadau iawndal dewisol a chânt eu cyfrifo drwy ystyried cyfanswm cost y canlynol:  (a) Rhyddhau pensiwn yn gynnar,  (b) Taliadau colli swydd statudol, a  (c) Thaliadau iawndal dewisol nad ydynt yn fwy – at ei gilydd – na'r hyn  sy'n gyfwerth â 52 wythnos o gyflog.  Er enghraifft, os bydd hawl gweithiwr yn ôl y tabl 45 wythnos yn mynd â chyfanswm y gost yn uwch na'i gyflog blynyddol, bydd nifer yr wythnosau o daliadau colli swydd/iawndal dewisol a/neu'r gyfradd cyfrifo tâl wythnosol yn cael ei leihau yn ôl y galw.  Bydd y diffiniad o "gyflog wythnos" yn unol â'r darpariaethau statudol at ddibenion cyfrifo tâl colli swydd.  I grynhoi, hwn fydd y swm gros sy'n daladwy am wythnos o waith yn unol â chontract cyflogaeth y gweithiwr, fel y mae'n berthnasol ar y "dyddiad cyfrifo", sef y cyfnod tâl yn union cyn diwrnod cyntaf ei gyfnod o rybudd. Os bydd taliad cydnabyddiaeth gweithiwr yn amrywiol, cyfrifir y cyfartaledd dros 12 wythnos. Mae Adrannau 220 i 229 ac Adran 234 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio cyfrifo "cyflog wythnos".  **Nodyn 2:** Mae **"cymwys”** fel arfer yn golygu 55 oed neu'n hŷn, gyda 3 mis o aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLlL). Mae'r diffiniad o "gymwys" wedi'i gynnwys yn Rheoliadau'r CPLlL a gall newid o ganlyniad i newidiadau deddfwriaethol yn y dyfodol.  **Nodyn 3:** I ddefnyddio'r tabl dileu swydd statudol yn Atodiad A, chwiliwch am oed y gweithiwr a nifer y blynyddoedd o wasanaeth parhaus â'r cyngor (a'r awdurdodau blaenorol). Lle mae'r ddau yn croestorri ar y tabl, dyma nifer yr wythnosau o dâl sy'n daladwy. Bydd y "cyflog wythnos" i'w ddefnyddio i gyfrifo cyfandaliad y taliad colli swydd statudol yn unol â'r darpariaethau statudol (uchafswm o £508 yr wythnos, yn dechrau o 6 Chwefror 2018). |

Statutory Redundancy Table

## Atodiad B

**TABL TALIADAU IAWNDAL DEWISOL 45 WYTHNOS**

Tabl Taliadau Iawndal Dewisol 45 Wythnos

ATODIAD C

|  |  |
| --- | --- |
| **Achos Busnes -**  **Colli swydd yn wirfoddol**  Adnoddau Dynol | monologo |

**I'W GWBLHAU GAN Y RHEOLWR**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACHOS BUSNES - COLLI SWYDD YN WIRFODDOL** | | | | | | | | | | | | |
| **Rhan A - Cyflwyniad** | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Mae'r holl benderfyniadau ynghylch colli swydd yn wirfoddol yn destun achos busnes a gymeradwyir gan y Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi".** **Mae gan y** Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol **rôl gynghorol a monitro.** 2. **Ar ôl cwblhau rhannau B - D, dylid anfon y ffurflen hon ymlaen i'ch Swyddog AD dynodedig**. 3. **Rhaid i'r holl geisiadau am amcangyfrifon pensiynau gael eu hanfon i Is-adran Bensiynau Dinas a Sir Abertawe gan yr adran Adnoddau Dynol neu'r gyflogres - nid yr unigolyn neu ei reolwr/rheolwr llinell ddylai wneud hyn.** | | | | | | | | | | | | |
| **Rhan B - Manylion y Cyflogwr** | | | | | | | | | | | | |
| **Enw llawn** | | | | |  | | | | | | | |
| **Teitl swydd a gweithle** | | | | |  | | | | | | | |
| **Cyfarwyddiaeth** | | | | |  | | | | | | | |
| **Rhif Yswiriant Gwladol** | | | | |  | | | | | | | |
| **Rhif Cyfeirnod y Swydd** | | | | |  | | | | | | | |
| **Rhif Cyflogres** | | | | |  | | | | | | | |
| **Eich dyddiad geni** | | | | |  | | | | | | | |
| **Dyddiad Gadael Arfaethedig** | | | | |  | | | | | | | |
| **Rhan C - Gwybodaeth Ofynnol Bellach** | | | | | | | | | | | | |
| **Esboniwch sut y bydd y maes gwasanaeth dan sylw yn gweithredu yn y dyfodol os bydd y gweithiwr hwn (ac unrhyw weithwyr eraill) yn gadael y cyngor yn unol â’r Cynllun hwn. Rhaid rhoi manylion llawn.** | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| **Os bydd yr achos busnes hwn yn cael ei gefnogi, a fydd y person hwn yn gymwys i gael taliad cynnar o’i fuddion pensiwn?**  **(gweler Nodyn 2 o’r Cynllun VR Trosiannol)** | | | | | **Bydd** | | |  | | **Na fydd** | |  |
| **Rheswm dros adael**  **Ticiwch y blwch perthnasol isod i gadarnhau pa reswm dros adael sy’n sail i derfynu cyflogaeth y gweithiwr hwn:** | | | | | | | | | | | | |
| **COLLI SWYDD YN WIRFODDOL** | | | | | **Ie** | | |  | | **Nage** | |  |
| **VR – GYDA CHYTUNDEB SETLO** | | | | | **Ie** | | |  | | **Nage** | |  |
| **VR - COLLI SWYDD TROSGLWYDDEDIG**  **(Nodwch pa swydd/gradd ar y strwythur sy’n cael ei dileu):** | | | | | **Ie** | | |  | | **Nage** | |  |
| **VR – COLLI SWYDD TROSGLWYDDEDIG GYDA CHYTUNDEB SETLO**  **(Nodwch pa swydd/gradd ar y strwythur sy’n cael ei dileu** | | | | | **Ie** | | |  | | **Nage** | |  |
| **Rhan CH = Datganiad** | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Nid wyf wedi gwneud, ac ni fyddaf yn gwneud, cytundeb gyda’r gweithiwr hwn i’w ail-gyflogi er mwyn gwneud unrhyw swydd â chyflog yn y cyngor.** 2. **Nid wyf yn cefnogi’r cais hwn o ganlyniad i unrhyw broblemau neu bryderon ynghylch gallu neu ddisgyblaeth y gweithiwr hwn** 3. **Nid oes unrhyw bryderon heb eu trafod neu brosesau ffurfiol heb eu cwblhau mewn perthynas â gallu’r gweithiwr hwn i ddod i’r gwaith yn rheolaidd;** 4. **Ni ellir sicrhau’r arbedion a fydd yn deillio o weithredu’r achos busnes hwn mewn ffordd wahanol drwy beidio â llenwi swyddi gwag, neu wybod bod gweithwyr yn gadael, ac nid oes unrhyw swydd amgen addas ar gael yn y cyngor i’r gweithiwr hwn;** 5. **Mae’r Tîm Rheoli’r Gyfarwyddiaeth berthnasol yn cefnogi’r achos busnes hwn, fel sy’n briodol, ac mae’r achos busnes wedi’i gofnodi felly.** | | | | | | | | | | | | |
| **Llofnod**  **Pennaeth Gwasanaeth** |  | | | | | | | **Dyddiad** | |  | | |
| **Os na allwch wneud y datganiad hwn, nodwch pam isod:** | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| **Rhan D – Gweithwyr ar Gontract Tymor Penodol neu Gontract Dros Dro** | | | | | | | | | | | | |
| **A yw’r gweithiwr hwn ar gontract dros dro neu gontract tymor penodol?** | | | | | **Ydy** | | |  | | **Nac ydy** | |  |
| **Os ydy, rhowch ddyddiadau dechrau a gorffen a nodwch a yw’r swydd yn cael ei hariannu gan grant.** | | | | | **Dyddiad Dechrau:** | | | | | **Dyddiad Gorffen:** | | |
| **Rhan Dd – Gwerth 52 wythnos o gyflog – i’w chwblhau gan Adnoddau Dynol drwy ddefnyddio’r gronfa ddata** | | | | | | | | | | | | |
| **Gwerth 52 wythnos o gyflog** | | | **£** | | | | | | | | | |
| **Rhan E - Costau Colli Swydd yn Wirfoddol – i’w chwblhau gan Adnoddau Dynol drwy ddefnyddio’r gronfa ddata** | | | | | | | | | | | | |
| **Côd Canolfan Gostau** | | |  | | | | | | | | | |
| **Cost Rhyddhau Pensiwn yn Gynnar** | | | **£** | | | | | | | | | |
| **Taliad Colli Swydd Statudol** | | | **£** | | | | | | | | | |
| **Taliad Iawndal Dewisol (wedi’i leihau gan (2) uchod)** | | | **£** | | | | | | | | | |
| **Cyfanswm y Gost** | | | **£** | | | | | | | | | |
| **Rhaid i gyfanswm y costau yn (E) beidio â bod yn fwy na’r gost yn (Dd).**  **Os bydd (E) yn fwy na (Dd), rhaid lleihau’r taliad Iawndal Dewisol.** | | | | | | | | | | | | |
| **\*\*\*\*pan fo cyfanswm y gost o fynediad cynnar at bensiwn a chost taliadau colli swydd statudol yn gyfwerth â mwy na 52 wythnos o gyflog, gellir estyn y cyfnod ad-dalu "hyd at 104 wythnos", ond ar yr amod mai mynediad cynnar at bensiwn ynghyd â thâl colli swydd statudol yn unig sy’n berthnasol (h.y. dim taliad diswyddo dewisol). Os bydd y cyfandaliad Iawndal Dewisol yn dod yn sero, ac os bydd (E) yn dal i fod yn fwy na (Dd), bydd y gyfradd wythnosol yn cael ei lleihau nes bod (E) = (Dd) ar yr amod nad yw’r ddarpariaeth o £508 yr wythnos wedi’i thorri.**  **Os na ellir bodloni’r amod hwn o hyd, bydd y cais i golli swydd yn wirfoddol yn cael ei wrthod.** | | | | | | | | | | | | |
| **Rhan I – Cymeradwyo’r Achos Busnes** | | | | | | | | | | | | |
| **Pennaeth y Gwasanaeth (neu Gyfarwyddwr, os mai Pennaeth Gwasanaeth yw testun yr achos busnes hwn)** | | |  | | | | | | | | | |
| **Cymeradwywyd gan** | | | |  | | **Heb ei Gymeradwyo** | | | | |  | |
| **Llofnod** | |  | | | | | **Dyddiad** | |  | | | |
| **RHESTR WIRIO WEINYDDOL AR GYFER ADNODDAU DYNOL** | | | | | | | | | | | | |
| **Gweithiwr yn mynegi diddordeb mewn colli swydd yn wirfoddol** | | | | | | | | | | | |  |
| **Pennaeth y Gwasanaeth wedi cytuno y gellir “colli’r” swydd** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog Adnoddau Dynol yn diweddaru’r gronfa ddata VR ac yn anfon cais i’r Gyflogres** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog y Gyflogres yn anfon cais/ceisiadau am amcangyfrif o fuddion i’r Adran Bensiynau (os yw’r gweithiwr dros 55 oed)** | | | | | | | | | | | |  |
| **Derbyn amcangyfrif o'r buddion gan yr Adran Bensiynau** | | | | | | | | | | | |  |
| **Copi o’r amcangyfrif yn cael ei roi i’r gweithiwr (a’r Rheolwr Llinell os oes angen).**  **Cadw un copi ar ffeil.** | | | | | | | | | | | |  |
| **Y canlyniad yn cael ei drafod gyda’r gweithiwr, ac mae'r gweithiwr yn cadarnhau ei fod am adael ar sail VR** | | | | | | | | | | | |  |
| **Adnoddau Dynol a Phennaeth y Gwasanaeth yn cwblhau Achos Busnes i’w lofnodi** | | | | | | | | | | | |  |
| **Pennaeth y Gwasanaeth yn dychwelyd yr Achos Busnes wedi’i lofnodi a’r Swyddog Adnoddau Dynol yn anfon llythyr sy’n cynnig VR** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog Adnoddau Dynol i atgoffa’r Rheolwr Llinell i wneud trefniadau addas ar gyfer dyddiad gadael y gweithiwr, gwyliau blynyddol heb eu cymryd etc.** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog Adnoddau Dynol i “derfynu’r” gweithiwr ar Vision** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog Adnoddau Dynol i anfon memo i’r Adran Bensiynau a’r Gyflogres ynghylch terfynu. Dylid cynnwys copi o’r llythyr cynnig.** **Adran Bensiynau i brosesu’r terfyniad.** | | | | | | | | | | | |  |
| **Copi o bob dogfen yn cael ei gadw ar iDocs** | | | | | | | | | | | |  |
| **Swyddog Adnoddau Dynol i gwblhau Ffurflen Manylion y Swydd gyda chyfeirnod y swydd, nifer yr oriau a’r Rhif Adnabod Gwerthuso Swydd a thrafod gyda’r Tîm Gwybodaeth am y Gweithle i sicrhau bod y swydd gywir yn destun datgysylltu/colli swydd trosglwyddedig/ailstrwythuro** | | | | | | | | | | | |  |