

CYNGOR SIR CEREDIGION

POLISI CYFLOGAU 2020/21

1. CYFLWYNIAD A PHWRPAS

1.1 O dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor “y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol fel y gwêl yr Awdurdod yn addas’. Mae’r datganiad Polisi Cyflogau hwn yn gosod dull y Cyngor o weithredu Polisi Cyflogau yn unol â gofynion Adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011 sy’n ei gwneud hi’n ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr lunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflogau, gan gynnwys y manylion canlynol:

- a) Polisiâu’r Awdurdod ar gyfer holl agweddau ac elfennau cydnabyddiaeth ariannol y Prif Swyddogion
- b) Y dull sydd ganddo o gyhoeddi a sicrhau mynediad at wybodaeth sy’n ymwneud â phob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol i’r Prif Swyddogion
- c) Polisiâu’r Awdurdod ar gyfer talu’r gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad sydd wedi ei fabwysiadu a’r rhesymau drosto)
- d) Y berthynas sydd rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.

1.2 Mae’r Cyngor yn sefydliad mawr, cymhleth ac mae ganddo gyllideb o filiynau o bunnoedd. Mae ei swyddogaethau’n eang iawn ac mae’n darparu a/neu’n comisiynu amrywiaeth o wasanaethau hanfodol. Felly, gall y dull cyffredinol o ymdrin â lefelau cyflogau amrywio o’r naill grŵp o weithwyr i’r llall, gan adlewyrchu amgylchiadau neilltuol yn lleol, yn rhanbarthol neu dros Gymru gyfan. Bydd angen bod yn hyblyg hefyd pan fo angen ymateb i amryw o amgylchiadau sy’n newid, p’un ai oes modd eu rhagweld ai peidio.

1.3 Pan fydd y Cyngor llawn wedi’i gymeradwyo, yn unol â’r gofynion deddfwriaethol, bydd y datganiad polisi hwn yn dod i rym ar unwaith, ac fe gaiff ei adolygu’n flynyddol man lleiaf yn unol â’r ddeddfwriaeth berthnasol gyffredol.

2. Y FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

2.1 Wrth bennu cyflogau a thâl ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â’r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol, gan gynnwys:-

- a) Deddf Cydraddoldeb 2010;
- b) Rheoliadau Gwaith Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) 2000;
- c) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010; a, lle bo’n berthnasol
- d) TUPE = Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth)

2.2 O ran y gofynion sy’n ymwneud â Chyflog Cyfartal sydd yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod y Cyngor yw sicrhau nad oes dim gwahaniaethu lle mae cyflogau yn y cwestiwn yn ei strwythurau cyflogau, a bod modd cyfiawnhau

unrhyw wahaniaethau rhwng cyflogau'n wrthrychol drwy ddefnyddio trefn Gwerthuso Swyddi, sy'n bodloni'r prawf cydraddoldeb ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd.

3. CWMPAS Y POLISI CYFLOGAU

- 3.1 Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, mae'n rhaid i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi Polisi Cyflogaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar y Gydabyddiaeth Ariannol i Brif Swyddogion (gan gynnwys cytundebau terfynu), ac i'r rhai yn yr Awdurdod sy'n derbyn y cyflogau isaf, gan esbonio ei Bolisi ar y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion â grwpiau eraill (ac eithrio Athrawon Ysgol oherwydd mae cyflogau'r grŵp hwnnw wedi'u gosod gan Lywodraeth Cymru ac nid ydynt felly o dan reolaeth yr Awdurdod Lleol).
- 3.2 Nid oes dim o fewn darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn amharu ar annibyniaeth y Cyngor i wneud penderfyniadau ynghylch y tâl sy'n briodol i'r amgylchiadau lleol ac sy'n cynnig gwerth am arian i'r trethdalwyr lleol.

4. DATBLYGU STRATEGAETH CYFLOGAU A THALIADAU

- 4.1 Prif nod strategaeth daliadau yw denu, cadw a chymell staff sydd â'r sgiliau addas er mwyn i'r Awdurdod sicrhau'r perfformiad gorau. Yr her fwyaf i'r Cyngor yn yr hinsawdd sydd ohoni yw sicrhau'r cynhyrchiant a'r effeithlonrwydd mwyaf posibl gyda'r adnoddau sydd ar gael. Mae'r Polisi Cyflogau yn fater lled anodd o sicrhau cydbwysedd o ran gosod y taliadau ariannol ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion sy'n meddu ar y sgiliau priodol i lanw'r amrywiol swyddi sydd yn yr Awdurdod, a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwr yn fwy na'r hyn y gellir ei gyfiawnhau'n llawn ac yn wrthrychol.
- 4.2 Yn y cyd-destun hwn, mae angen i lefelau cydnabyddiaeth ariannol y swyddi uwch yn arbennig allu denu ymgeiswyr sydd ag amrywiaeth eang o ddoniau (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus yng Nghymru a'r tu allan i Gymru), a chadw unigolion sydd â sgiliau a chymwysterau addas ar ôl iddynt gychwyn yn eu swyddi. Cofiwch, mae'r Cyngor yn aml yn cystadlu yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat pan fydd yn recriwtio.
- 4.3 Hefyd, y Cyngor yw'r cyflogwr mwyaf yn yr ardal. Felly, mae'n rhaid inni ystyried y rôl sydd gennym o ran gwella lles economaidd pobl Ceredigion. Mae swyddi da ar delerau ac amodau rhesymol ac am dâl teg yn llesol i ansawdd bywyd pawb yn ogystal â'r economi lleol. Mae'r Cyngor hefyd yn chwarae ei ran wrth osod esiampl lle mae telerau ac amodau yn y cwestiwn i gyflogwyr eraill yn yr ardal am yr un rhesymau.
- 4.4 Wrth lunio, datblygu ac adolygu Strategaeth ar gyfer Cyflogau a Thaliadau, bydd y Cyngor yn ceisio pwyso a mesur y ffactorau hyn yn briodol er mwyn sicrhau'r canlyniadau gorau ar gyfer yr Awdurdod a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, gan reoli costau cyflogau'n briodol a sicrhau digon o hyblygrwydd i ateb anghenion y dyfodol. Caiff y Polisi Cyflogau hwn ei adolygu a'i gymeradwyo'n flynyddol gan y Cyngor Llawn.

5. Y STRWYTHUR CYFLOGAU

- 5.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflogau a drafodir yn genedlaethol gan y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) yn sail ar gyfer ei strwythur cyflogau, heblaw am y ffaith ei fod wedi ymestyn y raddfa uchaf o bwynt 44 hyd bwynt 54 ar y golofn gyflogau. Dyma sy'n penderfynu cyflogau'r mwyafrif helaeth o'r gweithwyr heblaw am athrawon, yn ogystal â chyfraddau eraill sy'n cael eu gosod yn genedlaethol lle bo'n berthnasol. O 1 Ebrill 2019 ymlaen, cyflwynodd y Cyflogwyr Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol golofn gyflogau newydd. Cytunwyd ar y newidiadau hyn gyda'r Undebau Llafur i'w gweithredu ym mis Ebrill 2019. Mae'r golofn gyflogau ynghlwm yn Atodiad 1. Mae trafodaethau ynghylch y dyfarniad cyflog ym mis Ebrill 2020 yn parhau. (Gweler **Atodiad A** am fanylion y cyflogau presennol.)
- 5.2 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â chyflogau'n amodol ar y cyfraddau sydd wedi cael eu trafod yn genedlaethol neu'n lleol, ac sydd wedi eu gosod o bryd i'w gilydd yn unol â'r gweithdrefnau sy'n ymwneud â chydfargeinio a/neu fel y'u pennir gan Bolisi'r Cyngor.
- 5.3 Fel arfer, caiff gweithwyr newydd eu penodi ar waelod y raddfa berthnasol, er bod modd amrywio hynny lle bo angen er mwyn penodi'r ymgeisydd gorau.
- 5.4 **Buddion eraill y staff**

Cred y Cyngor fod cyfrifoldeb arno i helpu iechyd, lles a llesiant y staff er mwyn sicrhau bod eu perfformiad nhw gyda'r gorau. Yn hynny o beth, ac fel y mae llawer o gyflogwyr eraill yn ei wneud, mae'r Cyngor yn darparu nifer o fuddion ar ben y cyflogau, megis talebau profion llygaid ar gyfer pobl sy'n gweithio ar gyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, mynediad at wasanaeth cwnsela cyfrinachol yn ogystal â threfniadau aberthu cyflog ar gyfer talebau gofal plant, prydlesu ceir a beicio i'r gwaith. Gall staff y Cyngor fanteisio hefyd ar amrywiaeth o fargeinion a gynigir drwy gynllun cerdyn Vectis y mae'r Cyngor wedi'i fabwysiadu.

5.5 Lwfansau Cymorth Cyntaf

Mae gweithwyr sydd wedi'u dynodi'n 'swyddogion cymorth cyntaf' yn gymwys i dderbyn lwfans. Gwnaed adolygiad o nifer, lleoliad a dyletswyddau'r swyddogion cymorth cyntaf yn 2019. Bellach mae staff sy'n cael eu dynodi'n swyddogion cymorth cyntaf yn cael £150 y flwyddyn am ymgymryd â'r rôl.

6. CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL

- 6.1 Mae pawb o'r staff sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gwneud cyfraniadau unigol i'r cynllun yn unol â'r tabl canlynol:

| Band | Ystod cyflog amser cyflawn | cyfwerth | Cyfradd cyfraniad y gweithiwr (%) | Adran 50/50 (%) |
|------|----------------------------|----------|-----------------------------------|-----------------|
| 1. | Hyd at £14,600 | | 5.5% | 2.75 |
| 2 | £14,601 - £22,800 | | 5.8% | 2.90 |
| 3 | £22,801 - £37,100 | | 6.5% | 3.25 |
| 4 | £37,101 - £46,900 | | 6.8% | 3.40 |

| | | | |
|----------|---------------------|-------|------|
| 5 | £46,901 - £65,600 | 8.5% | 4.25 |
| 6 | £65,601 - £93,,000 | 9.9% | 4.95 |
| 7 | £93,001 - £109,500 | 10.5% | 5.25 |
| 8 | £109,501- £164,,200 | 11.4% | 5.70 |
| 9 | £164,201 neu fwy | 12.5% | 6.25 |

6.2 Mae cyfradd cyfraniad y Cyflogwr yn cael ei phennu gan Actiwariïaid sy'n cynghori Cronfa Bensiwn Dyfed ac mae'n cael ei hadolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y cynllun wedi ei ariannu'n briodol.

7. GWERTHUSO SWYDDI

7.1 Mae gwerthuso swyddi'n ffordd systematig o bennu gwerth swydd o'i chymharu â swyddi eraill o fewn sefydliad. Y nod yw gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol at ddiben sefydlu strwythur cyflogau rhesymegol, a sicrhau tegwch cyflogau ymhlith swyddi.

7.2 Sicrhaodd y Cyngor Statws Sengl i bob aelod o staff o ran Cyflogau a Graddio a Thelerau ac Amodau yn ystod haf 2012. Cytunwyd ar newidiadau i'r strwythur graddio yn sgil diwygio'r golofn gyflogau ar 1 Ebrill 2019.

8. YCHWANEGIADAU'R FARCHNAD

8.1 Mae gwerthuso swyddi'n galluogi'r Cyngor i osod lefelau taliadau priodol yn seiliedig ar elfennau cymharol maint swyddi mewnol yn y Cyngor. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd gall fod angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â'r profiad, y sgiliau a'r gallu priodol.

8.2 Mae gan y Cyngor Bolisi Ychwanegiadau'r Farchnad i sicrhau bod y gofyniad amdano wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, trwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion marchnad perthnasol, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael o fewn ac oddi allan i'r sector llywodraeth leol. Bydd yn rhan o bolisi'r Cyngor i gadw unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath i'r lefel leiaf bosibl, a'u hadolygu'n gyson er mwyn gallu eu diddymu pan ystyrir nad oes eu hangen mwyach.

9. HONORARIA

9.1 Weithiau gellir gofyn i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau sy'n ychwanegol at ddyletswyddau'r brif swydd am gyfnod. Mewn achosion o'r fath gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â pholisi'r Cyngor ar Daliadau Honoraria.

10. AILGYFLOGI

10.1 Yn achos Prif Swyddogion sy'n gadael y Cyngor yn sgil ymddeoliad cynnar, diswyddo gwirfoddol neu daliad diswyddo, arfer y Cyngor yw peidio â'u hailgyflogi'n ddiweddarach fel gweithwyr cyflog i'r Cyngor, na'u contractio o dan "contract gwasanaeth", heb ganiatâd datganedig y Prif Weithredwr a hynny mewn cydweithrediad â'r Aelod Cabinet dros Bobl a Threfniadaeth. Caiff hyn ei

ymestyn hefyd i unrhyw weithiwr arall am gyfnod o 5 mlynedd ar ôl dyddiad yr ymddeoliad cynnar, y diswyddo gwirfoddol neu'r taliad diswyddo.

Lle bo'r ailgyflogi'n ymwneud â swydd y Prif Weithredwr neu Brif Swyddog (yn ôl y diffiniad ym mharagraff 13.1 isod) bydd y penderfyniad hwn yn gofyn am gymeradwyaeth y Cyngor llawn. Bydd pob cais arall am ailgyflogi yn cael ei ystyried gan y Prif Weithredwr mewn ymgynghoriad â'r Aelod Cabinet dros Pobl a Threfniadaeth.

11. CYFLOGAU A PHERFFORMIAD

11.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan bob un o'r staff ac mae Cynllun Arfarnu Perfformiad blynyddol ar waith, y mae'n rhaid i bob aelod o staff ei gwblhau, er mwyn monitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.

12. CYDWEITHIO AR BROSIECTAU

12.1 Lle bynnag y bo'n bosibl, mae'r Cyngor o blaid rhannu adnoddau ag awdurdodau a sefydliadau eraill i sicrhau bod swyddogaethau'r naill a'r llall yn cael eu cyflawni yn y dull mwyaf effeithiol, effeithlon ac economaidd.

13. CYDNABYDDIAETH ARIANNOL I BRIF SWYDDOGION

13.1 DIFFINIAD PRIF SWYDDOG

13.1.1 At ddibenion y datganiad hwn, mae 'Prif Swyddogion' fel y'u diffinnir yn Adran 43 Deddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n berthnasol i ddiffiniad statudol Adran 43 Deddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod (mae manylion y strwythurau gradd i'w gweld yn **Atodiad B**):

- a) Prif Weithredwr (1 mewn nifer)
- b) Cyfarwyddwyr Corfforaethol (2 mewn nifer)
- c) Swyddogion Arweiniol Corfforaethol (12 mewn nifer)

13.1.2 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan amodau a thelerau'r Cydgyngor Trafod Telerau sydd wedi'u hymgorffori yn eu contractau. Mae Cydgyngor Trafod Telerau'r Prif Swyddogion yn negodi codiad cyflog costau byw cenedlaethol blynyddol (y Deyrnas Gyfunol) i'r grŵp hwnnw a phennir unrhyw ddyfarniad yn y cyswllt hwn ar y sail hon. Mae hawl yn ôl contract gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan amodau a thelerau'r Cydbwyllgor Trafod Telerau i gael unrhyw godiadau cyflog y penderfyna'r Cydbwyllgor Trafod Telerau cenedlaethol arnynt ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r codiadau hynny pryd bynnag y penderfynir arnynt yn unol â gofynion presennol eu contractau. Mabwysiadwyd 'Cynllun Gwerthuso Swydd – Uwch-reolwr' y Gymdeithas Llywodraeth Leol a hynny er mwyn gweithredu elfen ddadansoddol a dull sy'n seiliedig ar bwyntiau o bennu cyflogau swyddi'r Prif Swyddogion yng Ngheredigion. Mae cyflogau presennol y Prif Swyddogion wedi'u cynnwys yn Atodiad B.

13.1.4 Does dim trefn o dalu bonws na chyflog yn ôl perfformiad na bonws ar gyfer cyflogau'r Prif Swyddogion.

13.1.5 Mae nifer o swyddi gan y Cyngor yng Ngwasanaethau'r Ysgolion lle mae'r staff yn cael eu cyflogi o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor (NJC) ond ar raddfeydd Soulbury. Mae'r manylion yn **Atodiad C**.

13.2 RECRIWTIO PRIF SWYDDOGION

13.2.1 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor ynghylch recriwtio Prif Swyddogion i'w gweld yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion, Rhan 4 y Cyfansoddiad. Bydd y cyflog a gynigir i unrhyw Brif Swyddog sydd newydd ei benodi'n cael ei bennu yn unol â'r strwythur cyflogau a'r polisïau perthnasol sydd mewn grym ar adeg y recriwtio.

13.3 YCHWANEGIADAU AT GYFLOGAU PRIF SWYDDOGION

13.3.1 Mae'r Cyngor yn talu'r holl gostau teithio a chynhaliadaeth rhesymol o gael derbynebau ac yn unol â thelerau ac amodau'r Cydgyngor (JNC) ac eraill a drafodir yn lleol.

13.3.2 Mae'r Awdurdod yn talu tâl aelodaeth un corff proffesiynol. Mae adolygiad o'r taliad hwn yn mynd rhagddo.

13.3.3 Mae'r cyfraniad o £142.08 y flwyddyn tuag at gostau rhentu llinell ffôn / band eang wedi'i ddileu yn dilyn adolygiad.

13.3.4 Mae dyletswydd ar y Cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau Dros Dro ar gyfer etholiadau a refferenda penodol. Penodwyd y Prif Weithredwr i'r rôl honno yng Ngheredigion. Mae tâl ychwanegol er cydnabyddiaeth am y cyfrifoldebau ychwanegol a gyflawnir ar ddyletswyddau sy'n ymwneud ag Etholiadau Lleol. Caiff y tâl am gyflawni dyletswyddau Etholiadau Lleol ei bennu a'i gytuno gan y Cyngor cyn pob etholiad. Caiff ffioedd y Swyddog Canlyniadau o ran Etholiadau Cenedlaethol a Refferenda eu pennu a'u talu naill ai gan Lywodraeth y Deyrnas Gyfunol neu Lywodraeth Cymru fel y bo'n briodol.

13.4 TALIADAU TERFYNU CYFLOGAETH

13.4.1 Mae dull y Cyngor o drin taliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth Prif Swyddogion (a'r holl weithwyr eraill), cyn iddynt gyrraedd yr oed ymddeol arferol, i'w weld yn ei Bolisi Ymddeoliad Cynnar a Cholli Gwaith, yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Digolledu Dewisol) 2006 (gweler Atodiad D). Mae hyn yn berthnasol i daliadau colli gwaith sy'n seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a byddai taliad colli gwaith ychwanegol o hyd at 45 wythnos o dâl yn cael ei roi (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 a 13 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007 yn berthnasol oherwydd nid yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn rhoi pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

13.4.2 Bydd unrhyw daliadau eraill sydd heb eu cynnwys o dan y darpariaethau neu'r cyfnodau perthnasol o rybudd cytundebol yn cael eu pennu gan y swyddogion

hynny sydd wedi'u hawdurdodi i gymeradwyo taliadau o'r fath gan y Cyfansoddiad.

13.4.3 Bydd yn rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becynnau diswyddo sy'n uwch na'r trothwy presennol y penderfynodd Gweinidogion Cymru arno, sef £100,000. Bydd yr Aelodau yn cael gwybod am unrhyw elfennau yn ôl contract neu elfennau statudol y pecyn diswyddo ynghyd â chanlyniadau cadw'r rhain yn ôl o safbwynt cyfraith cyflogaeth.

13.4.4 Mae Llywodraeth y Deyrnas Gyfunol wedi datgan ei bod yn bwriadu gosod cyfyngiad statudol ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus. Bydd yr Awdurdod yn adolygu'r polisi sydd ganddo ynghylch y taliadau a wneir pan derfynir cyflogaeth er mwyn sicrhau ei fod yn cydymffurfio ag unrhyw reoliadau a allai gael eu cyflwyno i weithredu'r cyfyngiad ar daliadau ymadael.

14. CYMARIAETHAU CYFLOGAU'R AWDURDOD

14.1 Mae'r gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf sy'n cael eu cyflogi o dan Contract Cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael eu cyflogi ar gyflogau cyfwerth ag amser llawn [37 awr] yn unol â'r pwynt isaf ar y golofn gyflogau sydd ar waith ar hyn o bryd ar strwythur graddio'r Cyngor. Ar 1 Ebrill 2019, mae hynny'n £17,364 y flwyddyn. Gall y Cyngor gyflogi Prentisiaid [a gweithwyr eraill dan hyfforddiant yn yr un modd] a gellir talu'r isafswm cyflog perthnasol iddynt, yn unol â'r hyn y cytunwyd arno yn y Cynllun Prentisiaethau.

14.2 Pennir y berthynas sydd rhwng cyfradd gyflogau'r rhai sydd ar y cyflogau isaf a chyflogau'r Prif Swyddogion gan y prosesau a ddefnyddir i bennu'r strwythurau cyflogau a graddio, fel y'u gosodir yn y Datganiad Polisi hwn.

14.3 Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell y dylid defnyddio lluosrifau tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflogau ar draws y gweithlu â thâl yr uwch reolwyr, yn unol ag Adroddiad Hutton 'Review of Fair Pay in the Public Sector' (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Adroddiad Hutton ymchwilio i'r achos dros osod terfyn sefydlog ar gyfer ystod cyflogau trwy fynnu na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn a delir i'r sawl sy'n derbyn y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Arfer a Argymhellir y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell y dylid cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf â'r cyflog canolrifol ar gyfer holl weithlu'r Awdurdod.

14.4 Mae lluosrifau cyflogau Cyngor Sir Ceredigion ar 1 Mawrth 2020 fel a ganlyn ar hyn o bryd:

- Y lluosrif rhwng y gweithiwr cyfwerth ag amser llawn sy'n derbyn y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr yw **1:7.2**
- Y lluosrif rhwng y gweithiwr sy'n derbyn y cyflog isaf â chyfartaledd cyflog uchaf y Prif Swyddogion yw **1:5.2**
- Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn canolrifol (ac eithrio athrawon) ac uchafswm cyflog y Prif Weithredwr yw **1:6.2**

- Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn canolrifol (ac eithrio athrawon) ac uchafswm cyfartalog cyflogau uchaf y Prif Swyddogion yw **1:4.5**

(Cafodd y lluosrifau uchod eu cyfrifo ar sail cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn sylfaenol yn unig).

15. PANEL ANNIBYNNOL CYMRU AR GYDNABYDDIAETH ARIANNOL

- 15.1 Mae Adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ac mae'n nodi'r swyddogaethau sydd ganddo o ran cyflogau Penaethiaid Gwasanaethau Cyflogedig. Gall y Panel wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi y cyfeirir ato yn y Datganiad Polisi Cyflogau hwn sy'n ymwneud â chyflog Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig y Cyngor. Bydd y Cyngor, fel bo'n ofynnol, yn ymgynghori gyda'r Panel ynghylch unrhyw newidiadau i gyflog os nad ydynt yn gymesur â newidiadau i gyflogau gweddill staff y Cyngor, a bydd yn rhoi sylw i unrhyw argymhellion a geir gan y Panel wrth benderfynu a yw am fwrw ymlaen â'r newid ai peidio.
- 15.2 Mae Adran 39 Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 yn nodi'r dyletswyddau estynedig sydd gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ers 26 Ionawr 2016 i'w gwneud hi'n ofynnol i bob awdurdod lleol sy'n arfaethu gwneud newidiadau yn nhâl y Prif Swyddog nad ydynt yn 'gymesur â'r newid yng nghyflogau staff eraill yr awdurdod' gyflwyno hynny gerbron y Panel er mwyn iddo wneud argymhelliad yn ei gylch cyn gwneud y newid, a bod yn rhaid i'r awdurdod roi sylw dyledus i argymhelliad y Panel wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen â'r newid ai peidio. Roedd y Cyngor wedi ymgynghori â'r Panel yn ystod 2018/19 ynghylch ei newidiadau arfaethedig parthed cyflogau'r Prif Swyddogion. Cymeradwyodd y Panel y cynnig, fel y'i cyflwynwyd, ar gyfer ailstrwythuro uwch-reolwyr y Cyngor. Bydd y Cyngor yn parhau i gadw at y darpariaethau hyn a dylid ystyried bod unrhyw gyfeiriadau at y prosesau sydd gan y Cyngor i benderfynu ar unrhyw agwedd ar dâl y prif weithredwr neu'r prif swyddogion yn cynnwys y ddarpariaeth hon, lle nad yw'r newid perthnasol yn 'gymesur â newid yng nghyflogau staff eraill yr awdurdod'.

16. CYHOEDDI

- 16.1 Pan fydd y Cyngor llawn wedi cymeradwyo'r datganiad hwn, caiff ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor.
- 16.2 Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r gofynion o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010 i gynnwys yn ei Ddatganiad Cyfrifon Blyneddol yr wybodaeth sy'n ofynnol am y gweithwyr hynny lle bo'r cyflog cyfwerth â llawn amser yn £60,000 o leiaf y flwyddyn.

17. ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU

- 17.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau sy'n ymwneud â recriwtio, cyflogau, telerau ac amodau, a threfniadau diswyddo gweithwyr y Cyngor.

18. PARTNERIAETH Â'R UNDEBAU LLAFUR

- 18.1 Bydd y Cyngor yn ceisio cynnal y dull adeiladol o weithio mewn partneriaeth sydd ganddo â'r Undebau Llafur cydnabyddedig, a bydd yn parhau i gydweithio'n agos â nhw ar faterion sy'n ymwneud â chyflogau. Bydd cydfargeinio'n mynd rhagddo fel bo'n briodol ar gyfer unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog a/neu lwfansau.

18. ADOLYGU'R POLISI

- 18.1 Mae'r Polisi hwn yn disgrifio'r sefyllfa bresennol sydd o ran cyflogau a thaliadau yn y Cyngor, a chaiff ei adolygu yn ystod y flwyddyn nesaf i sicrhau ei fod yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian ar gyfer pobl Ceredigion. Caiff y Polisi ei adolygu'n flynyddol a'i gyflwyno gerbron y Cyngor.

**GRADDFEYDD CYFLOGAU GWEITHWYR NJC 2019/20
(DYFARNIAD CYFLOG 2020/21 YN YR ARFAETH)**

| Gradd | Band Sgôr Gwerthuso Swyddi | Pwyntiau / Ychwanegiadau ar y Golofn Gyflogau | Isaf (CALI) | Uchaf (CALI) |
|--------------|---|--|--------------------|-------------------------|
| 2 | 200-260 | 1-2 | £17,364 | £17,711 |
| 3 | 295 – 329 | 3 | £18,065 | |
| 4 | 330 – 364 | 4 | £18,426 | |
| 5 | 365 – 399 | 5 – 6 | £18,795 | £19,171 |
| 6 | 400 – 434 | 7 - 10 | £19,554 | £20,751 |
| 7 | 435 – 469 | 12 - 16 | £21,589 | £23,369 |
| 8 | 470 – 504 | 18 - 22 | £24,313 | £26,317 |
| 9 | 505 – 539 | 24 - 26 | £27,905 | £29,636 |
| 10 | 540 – 579 | 28 - 30 | £31,371 | £32,878 |
| 11 | 580 – 619 | 32 - 34 | £34,788 | £36,876 |
| 12 | 620 – 659 | 35 - 37 | £37,849 | £39,782 |
| 13 | 660 – 699 | 39 - 41 | £41,675 | £43,662 |
| 14 | 700 – 739 | 43 - 45 | £45,591 | £47,474 |
| 15 | 740 - 779 | 47 - 49 | £49,362 | £51,246 |
| 16 | 780 - 1000 | 51 - 53 | £53,316 | £55,470 |

ATODIAD B

**GRADDFEYDD CYFLOGAU'R PRIF SWYDDOGION 2019/20
(DYFARNIAD CYFLOG YN YR ARFAETH)**

| GRADDFA GYFLOG Y PRIF WEITHREDWR £103,238 hyd £114,711 | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Pwynt 1 | Pwynt 2 | Pwynt 3 | Pwynt 4 | Pwynt 5 |
| £103,238 | £106,108 | £108,975 | £111,842 | £114,711 |
| GRADDFEYDD CYFLOGAU'R CYFARWYDDWYR CORFFORAETHOL £94,690 hyd £101,300 | | | | |
| Pwynt 1 | Pwynt 2 | Pwynt 3 | Pwynt 4 | |
| £94,690 | £96,894 | £99,097 | £101,300 | |
| GRADDFEYDD CYFLOGAU'R SWYDDOGION ARWEINIOL CORFFORAETHOL | | | | |
| A2 £76,758 - £81,685 | | | | |
| Pwynt 1 | Pwynt 2 | Pwynt 3 | Pwynt 4 | |
| £76,758 | £78,390 | £80,022 | £81,685 | |
| A1 £70,227 - £75,126 | | | | |
| Pwynt 1 | Pwynt 2 | Pwynt 3 | Pwynt 4 | |
| £70,227 | £71,861 | £73,494 | £75,126 | |

GRADDFEYDD CYFLOGAU SOULBURY – 2018/19**STAFF PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG 2018/19**

| <u>Pwynt Cyflog</u> | Cyflog o 1.9.18 | Cyflog o 1.9.19 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | £34,749 | £35,444 |
| 2 | £35,993 | £36,713 |
| 3 | £37,168 | £37,912 |
| 4 | £38,359 | £39,127 |
| 5 | £39,543 | £40,334 |
| 6 | £40,727 | £41,542 |
| 7 | £41,971 | £42,811 |
| 8 | £43,168* | £44,032* |
| 9 | £44,563 | £45,455 |
| 10 | £45,807 | £46,724 |
| 11 | £47,035 | £47,976 |
| 12 | £48,223 | £49,188 |
| 13 | £49,569** | £50,561** |
| 14 | £50,769 | £51,785 |
| 15 | £52,095 | £53,137 |
| 16 | £53,293 | £54,359 |
| 17 | £54,495 | £55,585 |
| 18 | £55,674 | £56,788 |
| 19 | £56,891 | £58,029 |
| 20 | £57,519*** | £58,670*** |
| 21 | £58,727 | £59,902 |
| 22 | £59,780 | £60,976 |
| 23 | £60,939 | £62,158 |
| 24 | £61,978 | £63,218 |
| 25 | £63,089 | £64,351 |
| 26 | £64,173 | £65,457 |
| 27 | £65,282 | £66,588 |
| 28 | £66,405 | £67,734 |
| 29 | £67,532 | £68,883 |
| 30 | £68,656 | £70,030 |
| 31 | £69,771 | £71,167 |
| 32 | £70,903 | £72,322 |
| 33 | £72,036 | £73,477 |
| 34 | £73,197 | £74,661 |
| 35 | £74,353 | £75,841 |
| 36 | £75,544 | £77,055 |
| 37 | £76,715 | £78,250 |
| 38 | £77,899 | £79,457 |
| 39 | £79,066 | £80,648 |
| 40 | £80,233 | £81,838 |
| 41 | £81,406 | £83,035 |
| 42 | £82,578 | £84,230 |
| 43 | £83,749 | £85,424 |
| 44 | £84,925 | £86,624 |
| 45 | £86,099 | £87,821 |

| | | |
|----|---------|---------|
| 46 | £87,274 | £89,020 |
| 47 | £88,454 | £90,224 |
| 48 | £89,623 | £91,416 |
| 49 | £90,797 | £92,613 |
| 50 | £91,972 | £93,812 |

Nodiadau:

Ni ddylai graddfeydd cyflog gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, yn seiliedig ar ychwanegu at ddyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio a chymell y staff.

* y pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n gwneud dyletswyddau llawn ar y lefel hon

** y pwynt isaf arferol ar gyfer Uwch Weithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n gwneud dyletswyddau llawn ar y lefel hon

*** y pwynt isaf arferol ar gyfer Prif Weithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n gwneud dyletswyddau llawn ar y lefel hon

**** estyniad at yr ystod er mwyn rhoi cyfrif am asesiadau proffesiynol strwythuredig.

SEICOLEGWYR ADDYSG 2018/19 - GRADDDFA A

| <u>Pwynt Cyflog</u> | Cyflog o 1.9.18 | Cyflog o 1.9.19 |
|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | £36,446 | £37,175 |
| 2 | £38,296 | £39,062 |
| 3 | £40,146 | £40,949 |
| 4 | £41,994 | £42,834 |
| 5 | £43,844 | £44,721 |
| 6 | £45,693 | £46,607 |
| 7 | £47,434 | £48,383 |
| 8 | £49,175 | £50,159 |
| 9 | £50,806* | £51,822* |
| 10 | £52,439* | £53,488* |
| 11 | £53,961* | £55,040* |

Nodiadau:

Ni ddylai graddfeydd cyflog gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, yn seiliedig ar ychwanegu at ddyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio a chymell y staff.

* Estyniad at yr ystod er mwyn rhoi cyfrif am asesiadau proffesiynol strwythuredig.

**UWCH A PHRIF SEICOLEGWYR ADDYSG 2018/19
GRADDFA GYFLOG (B)**

| <u>Pwynt Cyflog</u> | Cyflog o 1.9.18 | Cyflog o 1.9.19 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | £45,693 | £46,607 |
| 2 | £47,434 | £48,383 |
| 3 | £49,175* | £50,159* |
| 4 | £50,806 | £51,822 |
| 5 | £52,439 | £53,488 |
| 6 | £53,961 | £55,040 |
| 7 | £54,586 | £55,678 |
| 8 | £55,754 | £56,869 |
| 9 | £56,911 | £58,050 |
| 10 | £58,089 | £59,251 |
| 11 | £59,243 | £60,428 |
| 12 | £60,420 | £61,628 |
| 13 | £61,617 | £62,849 |
| 14 | £62,774** | £64,029** |
| 15 | £63,986** | £65,266** |
| 16 | £65,186** | £66,490** |
| 17 | £66,395** | £67,723** |
| 18 | £67,602** | £68,954** |

Nodiadau:

Ni ddylai graddfeydd cyflog gynnwys mwy na phedwar pwynt olynol, yn seiliedig ar ychwanegu at ddyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio a chymell y staff.

* Y pwynt isaf arferol ar gyfer y prif seicolegydd addysg sy'n gwneud dyletswyddau llawn ar y lefel hon

** Estyniad i'r raddfa i gynnwys pwyntiau graddfa dewisol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

SEICOLEGWYR ADDYSG CYNORTHWYOL 2018/19

| <u>Pwynt Cyflog</u> | Cyflog o 1.9.18 | Cyflog o 1.9.19 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | £28,783 | £29,359 |
| 2 | £29,959 | £30,559 |
| 3 | £31,134 | £31,757 |
| 4 | £32,303 | £32,950 |

SEICOLEGWYR ADDYSG DAN HYFFORDDIANT 2018/19

| <u>Pwynt Cyflog</u> | Cyflog o 1.9.18 | Cyflog o 1.9.19 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | £23,415 | £23,884 |
| 2 | £25,129 | £25,632 |
| 3 | £26,841 | £27,378 |
| 4 | £28,556 | £29,128 |
| 5 | £30,269 | £30,875 |
| 6 | £31,983 | £32,623 |



**Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar)
(lawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd)**

O dan Reoliad 7 y Rheoliadau lawndal yn ôl Disgresiwn, rhaid i bob Awdurdod (heblaw am Gorff Derbyniedig) lunio a chadw o dan adolygiad bolisi sy'n berthnasol o ran gweithredu'r disgresiwn sydd ganddynt parthed yr isod:

| Disgresiwn | Rheoliad | Polisi |
|--|----------|--|
| <p>Seilio taliadau colli gwaith/diswyddo ar y cyflog wythnosol gwirioneddol lle bo hyn yn fwy na therfyn cyflog yr wythnosau statudol.</p> | <p>5</p> | <p>Talu taliadau colli gwaith/diswyddo/iawndal ar sail y cyflog gwirioneddol.</p> |
| <p>Rhoddi iawndal ar ffurf cyfandaliad hyd at gyflog 104 o wythnosau mewn achosion o golli gwaith/diswyddo, terfynu cyflogaeth ar sail effeithlonrwydd neu ddiweddu penodiad ar y cyd.</p> | <p>6</p> | <p>Colli Gwaith Rhyddhau'r buddion pensiwn yn 55 oed ar ddyddiad terfynu cyflogaeth gan gynyddu wythnosau statudol y diswyddiad gan 1.5 (h.y. uchafswm o 45 wythnos) Mae iawndal o'r fath i gynnwys gwerthoedd y tâl colli gwaith statudol. Byddai'r unigolion yn medru dewis trosi'r gwahaniaeth sydd rhwng y taliadau colli gwaith statudol a'r union iawndal a roddir i brynu pensiwn ychwanegol drwy gyfrwng ffactorau y darperir gan Adran Actwari'r Llywodraeth.</p> <p>Terfynu er Effeithlonrwydd Ni chaiff y buddion pensiwn eu rhyddhau oni fydd y person yn 55 oed erbyn y dyddiad terfynu.</p> <p>Diswyddo Lle bo cytundeb ar y naill ochr a'r llall i ryddhau unigolyn o dan Gynllun Diswyddo'r Cyngor, bydd yr Awdurdod yn defnyddio'r disgresiwn sydd ganddo o dan Reoliad 5 i roddi taliadau iawndal ar sail y cyflog gwirioneddol. Bydd y taliadau diswyddo yn ôl</p> |

| | | |
|--|--------------|---|
| | | <p>disgresiwn yn seiliedig ar ganllaw cyflym colli gwaith statudol a bydd nifer yr wythnosau y bydd hawl iddynt wedi eu seilio ar oedran a Gwasanaeth. Bydd lluosydd o 1.5 ar waith a bydd uchafswm o 45 o wythnosau. Mae'r taliad diswyddo gwirfoddol yn cynnwys y taliad colli gwaith statudol. Os yw rhywun wedi cyrraedd ei 55 oed, rhyddheir buddion pensiwn iddynt heb eu lleihau a fydd wedi cronni hyd at ddyddiad y terfyniad. Mae'n rhaid wrth wasanaeth cymwys parhaus o ddwy flynedd er mwyn cael mynediad at y trefniadau iawndal hyn.</p> |
| <p>Rhoddi blynyddoedd iawndal ychwanegol i rywun 50 oed neu hŷn sydd ag aelodaeth (neu aelodaeth dybiannol) ers 5 mlynedd neu fwy o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol mewn achosion o golli gwaith, terfynu cyflogaeth er effeithlonrwydd, neu ddiweddu penodiad ar y cyd a ddigwyddodd ar ôl 30 Medi 2006 a chyn 1 Ebrill 2007 (ond dim ond os gychwynnodd y cyfnod gwaith cyn 1 Hydref 2006).</p> | <p>11(2)</p> | <p>Peidio â gweithredu'r disgresiwn hwn.</p> |