

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	Cyngor
Dyddiad y cyfarfod:	03 Mawrth 2022
Teitl:	Adroddiad ynghylch Polisi Cyflogau arfaethedig y Cyngor ar gyfer 2022/23
Pwrpas yr adroddiad:	Yn unol ag Adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i'r Cyngor lunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflogau ar gyfer pob blwyddyn ariannol. Mae'r Polisi Cyflogau arfaethedig ar gyfer 2022/23 yn amgaeedig er mwyn i'r Cyngor ei ystyried.
Er:	Cymeradwyaeth
Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:	Y Cyngorydd Ray Quant, Dirprwy Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet ar gyfer Cyswllt Cwsmeriaid, Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu, Pobl a Threfniadaeth.

Cyflwyniad

Diben yr adroddiad hwn yw gofyn i'r Cyngor gymeradwyo Polisi Cyflogau ar gyfer 2022/23 yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011. Mae'n rhaid i'r Cyngor baratoi a chymeradwyo datganiad Polisi Cyflogau ar gyfer pob blwyddyn ariannol a'i gyhoeddi ar y wefan berthnasol erbyn 31 Mawrth.

Mae polisiâu cyflogau wedi'u paratoi o dan y Ddeddf hon a'u hystyried a'u cymeradwyo gan y Cyngor bob blwyddyn ers mis Mawrth 2012. Nodwyd y manylion sydd yn rhaid eu cynnwys mewn datganiad polisi cyflogau, a'u diben yn gyffredinol, ar adeg cymeradwyo'r datganiad cyntaf a thynnwyd sylw at y newidiadau a wnaed ar ôl hynny fel y bo'n briodol.

Ym mis Tachwedd 2021 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Ganllawiau Statudol ar '*Atebolrwydd cyflog o fewn llywodraeth leol*' sy'n cyflwyno'r cynnwys ychwanegol sydd i'w gynnwys yn y Datganiad Polisi Cyflogau blynyddol, megis:

- rôl y Prif Weithredwr;
- disgrifiad cryno o ddeiliad y swydd;
- polisi a gweithdrefnau gwneud penderfyniadau yn ymwneud â chyflog prif swyddog;
- proses gymeradwyo pecynnau ymadael dros £100k;
- rheoli talent;
- trefniadau oddi ar y gyflogres.

Mae'r rhain wedi'u hymgorffori yn y Datganiad Polisi Cyflogau diwygiedig eleni, ac maent wedi'u seilio ar y datganiad sampl yn y canllawiau statudol.

Er eglurder, mae datganiad blynyddol polisi cyflogau 2022/23 ond yn ymwneud â thâl a chyflog y staff a gyflogir o dan y telerau a'r amodau canlynol:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Y Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd (JNC) ar gyfer Prif Weithredwyr
- Y Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion
- Pwyllgor Soulbury

Newidiadau

1. Parhau y mae'r trafodaethau i gytuno ar gytundebau cyflog yn genedlaethol, felly ni ellir cynnwys y rhain yn y datganiad presennol. Unwaith y cytunir ar gytundebau cyflog, caiff y rhain eu gweithredu a'u hól-ddyddio i 1 Ebrill 2021. Noder nad yw'r trafodaethau hyn wedi dechrau eto ar gyfer 2022/23.
2. Mae pwyntiau 1 a 2 ar golofn gyflog NJC wedi'u codi in lieu unrhyw godiad cyflog a drafodwyd er mwyn sicrhau cydymffurfio â chyfradd isafswm y Cyflog Byw Cenedlaethol o £9.50 yr awr gan ddod i rym o 01/04/2022.
3. Noder i atgyfeiriad gael ei wneud i Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn ymwneud â newidiadau i raddfa gyflog y Prif Weithredwr, a bod cymeradwyaeth wedi'i derbyn.
4. Rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn taliad diswyddo Prif Swyddog.
5. Ni chaniateir i weithwyr sy'n gadael y Cyngor o dan gynllun effeithlonrwydd (diswyddiad gwirfoddol, ymddeoliad cynnar neu ddileu swydd) ddychwelyd i gyflogaeth gyda'r Cyngor am gyfnod o 2 flynedd, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol a dim ond pan gymeradwyir hynny gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol a'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol - Pobl a Threfniadaeth.
6. Ni chaniateir i Brif Swyddogion sy'n gadael y Cyngor o dan gynllun effeithlonrwydd (diswyddiad gwirfoddol, ymddeoliad cynnar neu ddileu swydd) ddychwelyd i gyflogaeth gyda'r Cyngor neu fel gweithiwr asiantaeth neu fel ymgynghorydd, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol a dim ond pan gymeradwyir hynny gan y Prif Weithredwr a'r Aelod Cabinet dros Wasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu, Pobl a Threfniadaeth a Gwasanaethau Democrataidd.

**Llesiant
Cenedlaethau'r
Dyfodol:**

**A gwblhawyd Asesiad Effaith
Integredig? Os naddo,
esboniwch pam
Crynodeb:
Hirdymor:
Integreiddio:**

	Cydweithio:
	Cynnwys:
	Atal:
Argymhelliad / Argymhellion:	Cymeradwyo'r Polisi Cyflogau ar gyfer 2022/23 sydd ynghlwm.
Rheswm dros y penderfyniad:	Er mwyn sicrhau y cydymffurfir ag Adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011.
Trosolwg a Chraffu:	Heb ei ystyried.
Fframwaith Polisi:	Rheoliadau Llywodraeth Cymru
Blaenoriaethau Corfforaethol:	Mae Polisi Cyflogau 2022/23 yn cynorthwyo'r Cyngor i gyflawni pob un o'i Flaenoriaethau Corfforaethol.
Goblygiadau Ariannol:	Rhan o broses pennu'r gyllideb ar gyfer 2022/23.
Pwerau Statudol:	Deddf Cyllid Llywodraeth Leol 1972 Deddf Lleoliaeth 2011 Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011
Papurau Cefndir:	Dim
Atodiadau:	Polisi Cyflogau Cyngor Sir Ceredigion 2022/23
Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol Dros Dro – Pobl a Threfniadaeth
Swyddog Adrodd:	Geraint Edwards
Dyddiad:	09 Chwefror 2022



Cyngor Sir CEREDIGION County Council
Pobl a Threfniadaeth | People and Organisation

DRAFFT

Datganiad Polisi Cyflogau

2022/2023



www.ceri.ceredigion.gov.uk

Cyngor Sir Ceredigion
Datganiad Polisi Cyflogau 2022/2023

	Cynnwys	Tudalen
1	Cyflwyniad a phwrpas	3
2	Y Fframwaith Deddfwriaethol	3
3	Telerau ac Amodau Cyflogaeth	3
4	Gwneud Penderfyniadau	6
5	Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur	7
6	Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogau Uwch	7
7	Rheoli Talent	10
8	Tâl yn ôl Perfformiad	11
9	Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is	11
10	Cymharu Cyflogau o fewn y Cyngor	11
11	Polisi Ymadael	11
12	Trefniadau Oddi ar y Gyflogres	13
13	Cyhoeddi	13
	Atodiadau	
A	Graddfeydd Cyflog Gweithwyr NJC	14
B	Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion	16
C	Graddfeydd Cyflogau Soulbury	17
D	Yr Holl Grwpiau Gweithwyr – Prif Amodau Gwasanaeth	21
E	Cynllun Honorariwm	23
F	Cynllun Taliadau Atodol Grym y Farchnad	25
G	Polisi Disgresiwn LGPS y Cyflogwr – Rheoliad 5 a 6	29

1 CYFLWYNIAD A PHWRPAS

- 1.1 Pwrpas y datganiad yw bod yn dryloyw ynghylch ymagwedd y Cyngor at bennu cyflog ei weithwyr (ac eithrio athrawon), trwy nodi sut y penderfynir ar gyflogau'r holl weithwyr. Mae'n rhoi ystyriaeth i Ganllawiau Statudol "Atebolrwydd Cyflog mewn Llywodraeth Leol" a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Tachwedd 2021.
- 1.2 Mae'r Datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

2 Y FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

- 2.1 Mae'r datganiad Polisi Cyflogau hwn yn cyflwyno ymagwedd y Cyngor at Bolisi Cyflogau, yn unol â gofynion Adran 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr Iunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflogau sy'n cynnwys y manylion canlynol:
- a) Polisiâu'r Cyngor 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 Cyngor ar gyfer talu'r gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf;
 - d) Y berthynas sydd rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.
- 2.2 Nid yw darpariaethau'r Ddeddf yn berthnasol i staff addysgu mewn ysgolion awdurdodau lleol ac felly nid yw'r rhain wedi'u cynnwys yng nghwmpas y ddogfen hon.
- 2.3 O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor "rym i benodi swyddogion ar sail telerau ac amodau rhesymol y mae'r Awdurdod yn barnu eu bod yn addas". Wrth bennu cyflogau a thâl ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:-
- 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) Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth).
- 2.4 O ran y gofynion Cyflog Cyfartal a geir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod y Cyngor yw sicrhau nad oes gwahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl, a bod modd cyfiawnhau'r gwahaniaethau tâl yn wrthrychol trwy systemau Gwerthuso Swyddi a wiriwyd o ran cydraddoldeb, fel bod cyflogau yn uniongyrchol gysylltiedig â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r rôl. Mae'r Cyngor yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar Gyflogau'r Rhywiau sy'n manylu ar unrhyw fwch cyflog rhwng y rhywiau a'r camau sy'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â'r bwch rhwng y rhywiau.

3 TELERAU AC AMODAU CYFLOGAETH

3.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi tua 3,600 o weithwyr. Mae'r swyddi y cyflogir hwy ynddynt yn dod o dan gwmpas ystod o delerau ac amodau sy'n deillio o:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Y Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd (JNC) ar gyfer Prif Weithredwyr
- Y Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion
- Pwyllgor Soulbury
- Athrawon (nad ydynt o dan gwmpas yr adroddiad hwn)

3.2 Mae'r graddfeydd cyflogau canlynol yn Atodiadau i'r polisi hwn:

- Atodiad A Graddfeydd Cyflog Gweithwyr (NJC)
- Atodiad B Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion (JNC)
- Atodiad C Graddfeydd Cyflogau Soulbury

3.3 Mae manylion ynghylch niferoedd staff fesul band cyflog ac yn ôl rhyw wedi eu cyhoeddi ar wahân yn Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu blynyddol.

3.4 Codiadau Cyflog Cenedlaethol

3.4.1 Ar gyfer pob grŵp o weithwyr, gweithredir unrhyw godiadau cyflog y cytunir arnynt yn genedlaethol, yn sgil trafodaethau rhwng cyflogwyr llywodraeth leol ac undebau llafur cydnabyddedig. Bydd y Cyngor yn talu'r codiadau cyflog hyn y cytunir arnynt yn genedlaethol pan benderfynir arnynt, oni bai bod y Cyngor llawn yn penderfynu fel arall.

3.5 Gwerthuso Swyddi

3.5.1 Mae gwerthuso swyddi yn ffordd systematig o benderfynu ar werth swydd o'i chymharu â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol, at ddibenion sefydlu strwythur cyflogau rhesymol a chyflog cyfartal rhwng swyddi. Yn 2012 aeth y Cyngor ati i gynnal ymarfer Gwerthuso Swyddi mewn perthynas â swyddi sydd wedi'u llywodraethu gan delerau ac amodau cyflogaeth NJC.

3.5.2 O ran gwerthuso swyddi'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC), mae'r Cyngor ar hyn o bryd yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (y GLPC). O ran swyddi Prif Swyddog, mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Uwch Reolwr Cymdeithas Llywodraeth Leol.

3.5.3 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflogau a drafodir yn genedlaethol gan yr NJC yn sail ar gyfer ei strwythur cyflogau, heblaw am y ffaith ei fod wedi ymestyn y raddfa uchaf o bwynt 44 hyd bwynt 53 ar y golofn gyflogau. Dyma sy'n penderfynu cyflogau'r mwyafrif helaeth o'r gweithwyr heblaw am athrawon. O 1 Ebrill 2019 cyflwynodd 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 gyflog i'w gweld yn Atodiad A.

3.5.4 Mae'r trafodaethau ar gyfer codiad cyflog Ebrill 2021 yn dal i fynd rhagddynt ac o ganlyniad nid yw'r rheini ar gyfer Ebrill 2022 wedi dechrau eto.

3.5.5 Mae'r Cyngor am gadw'r strwythur tâl a graddio sy'n bodloni'r prawf cydraddoldeb trwy gynnal asesiad gwerthuso swydd ar unrhyw swydd newydd neu swyddi sydd wedi newid yn sylweddol. Bydd Panel Gwerthuso Swyddi ar y Cyd, sy'n cynnwys rheolwyr hyfforddedig a chynrychiolwyr undebau llafur yn cwrdd i ystyried a phenderfynu ar apeliadau ynghylch gradd.

3.6 Cyflogau cychwynnol

3.6.1 Polisi'r Cyngor yw bod pob penodiad i swyddi gyda'r Cyngor yn cael ei wneud ar waelod y radd gyflog berthnasol, er bod modd amrywio hyn pan fo angen cael yr ymgeisydd(wyr) gorau sydd ar gael.

3.6.2 Gall y Swyddogion Arweiniol Corfforaethol awdurdodi amrywiad i gyflog cychwynnol ar gyfer pob swydd ac eithrio'r rhai a gyflogir ar delerau ac amodau Prif Swyddog. Y Cyngor Llawn fydd yn pennu cyflog cychwynnol y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol.

3.7 Ystyriaethau eraill cysylltiedig â thâl

3.7.1 Mae'r holl ystyriaethau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cytundebau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol, ac fe'u cyfeirir at y Cabinet a/neu'r Cyngor Llawn fel y bo'n briodol (gweler y broses Gwneud Penderfyniadau i gael rhagor o wybodaeth).

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

3.8 Taliadau Honoraria

3.8.1 Gall fod adegau pryd y gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol i'r rheiny yn ei swydd bresennol, am gyfnod o amser. O dan amgylchiadau felly gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â Pholisi Honorariwm y Cyngor. Mae'r polisi i'w weld yn Atodiad E.

3.9 Taliadau atodol grym y farchnad

3.9.1 Mae defnyddio gwerthuso swyddi wedi galluogi'r Cyngor i bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol priodol ar sail y berthynas rhwng maint swyddi mewnol a geir yn y Cyngor. Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen rhoi sylw i'r farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â'r profiad, y sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol.

3.9.2 Mae gan y Cyngor Gynllun Taliadau Atodol Grym y Farchnad er mwyn sicrhau bod y rheidrwydd i gynnig unrhyw daliadau atodol grym y farchnad yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol trwy gyfeirio at dystiolaeth glir, dryloyw o elfennau cymaradwy yn y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol. Gellir gweld Cynllun Taliadau Atodol Grym y Farchnad yn Atodiad F. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cyfyngu gymaint â phosibl, ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn medru eu tynnu'n ôl lle bernir nad oes eu hangen bellach.

3.9.3 Mae'r egwyddorion sy'n sail i'r Cynllun Taliadau Atodol Grym y Farchnad hwn yr un mor berthnasol i bob grŵp o weithwyr yn y Cyngor. Pan gynigir rhoi

ychwanegiad grym y farchnad at swydd Prif Swyddog yn y Cyngor, rhaid cael cymeradwyaeth y Cyngor Llawn. Os yw ychwanegiad grym y farchnad yn arwain at becyn cyflog gwerth mwy na £100,000, rhaid cael cymeradwyaeth y Cyngor Llawn.

3.10 Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS)

3.10.1 Er mwyn helpu pobl i gynilo mwy o arian ar gyfer eu hymddeoliad, mae'r Llywodraeth bellach yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gofrestru eu gweithwyr yn awtomatig ar gynllun pensiwn gweithle. Mae Cyngor Sir Ceredigion yn rhan o Gynllun 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 awtomatig ar y Cynllun, o ddyddiad dechrau ei gyflogaeth. Mae darpariaethau ar gyfer peidio ag ymuno ar gael.

3.10.2 Mae'r tabl isod yn dangos cyfraddau cyfraniadau gweithwyr, a ddiffinnir gan statud, ac maent yn seiliedig ar ganran y cyflog pensiynadwy yn dibynnu ar lefelau cyflog cyfwerth ag amser llawn. Pennir cyfradd cyfraniad cyflogwyr gan actiwarïaid sy'n cynghori Cronfa Bensiwn Dyfed ac fe'i hadolygir bob tair blynedd er mwyn sicrhau yr ariennir y cynllun yn briodol.

Band	Ystod cyflog cyfwerth amser cyflawn	Cyfradd cyfraniad y gweithiwr	Adran 50/50	Cyfradd cyfraniad y cyflogwr
1	Hyd at £14,600	5.5%	2.75%	15.8%
2	£14,601 - £22,900	5.8%	2.90%	15.8%
3	£22,901 - £37,200	6.5%	3.25%	15.8%
4	£37,201 - £47,100	6.8%	3.40%	15.8%
5	£47,101 - £65,900	8.5%	4.25%	15.8%
6	£65,901 - £93,400	9.9%	4.95%	15.8%
7	£93,401 - £110,000	10.5%	5.25%	15.8%
8	£110,001 - £165,000	11.4%	5.70%	15.8%
9	£165,001 neu fwy	12.5%	6.25%	15.8%

Cyfraddau yn dod i rym 1 Ebrill 2021

3.10.4 Bydd gwerthusiad teirblwyddol yn digwydd yn ystod 2022/23 gan ddod i rym 1 Ebrill 2023.

3.10.5 Mae cyfle i weithwyr sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (gweler uchod) ymuno â Chynllun Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol a Rennir Costau Aberthu Cyflog (AVC), gan gynorthwyo gweithwyr sy'n dymuno cynyddu buddion pensiwn ar eu hymddeoliad trwy dalu cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol i Gynllun AVC Llywodraeth Leol.

3.11 Buddion eraill i weithwyr

3.11.1 Cred y Cyngor fod cyfrifoldeb arno i helpu iechyd, lles a llesiant y staff er mwyn sicrhau bod eu perfformiad gyda'r gorau. Yn hynny o beth, ac fel y mae llawer o gyflogwyr mawr eraill yn ei wneud, mae'r Cyngor yn cynnig nifer o fuddion ar ben y cyflogau, megis talebau profion llygaid ar gyfer pobl sy'n gweithio ar gyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, a threfniadau aberthu cyflog ar gyfer talebau gofal plant (yn sgil cau'r cynlluniau hyn gan y Llywodraeth, dim ond i'r rhai a ymunodd â'r cynllun cyn mis Hydref 2018 y mae'r budd hwn ar gael bellach), prydlesu ceir a chymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith.

4 GWNEUD PENDERFYNIADAU

- 4.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau yn ymwneud â recriwtio, cyflogau, telerau ac amodau, a threfniadau diswyddo gweithwyr y Cyngor.
- 4.2 O dan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion, neu'r rhai sydd i'w penodi yn Brif Swyddogion, gael ei wneud gan y Cyngor Llawn.

5 TREFNIADAU CYD-FARGEINIO GYDA'R UNDEBAU LLAFUR

- 5.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod yr undebau llafur canlynol:

5.1.1 *NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol*

- UNSAIN
- GMB
- UNITE

5.1.2 *JNC ar gyfer Prif Swyddogion*

- UNSAIN
- GMB

5.1.3 *Athrawon*

- NAHT
- NASUWT
- NEU
- UCAC
- ASCL

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

6 CYDNABYDDIAETH ARIANNOL CYFLOGAU UWCH

- 6.1 Prif Weithredwr

6.1.1 Y Prif Weithredwr yw'r uwch swyddog sy'n arwain y Cyngor ac yn cymryd cyfrifoldeb drosto. Y Prif Weithredwr yw'r Prif Swyddog Gweithredol a benodwyd yn statudol yn unol ag Adran 56 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021. Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr a chymhleth sydd â chyllideb gwerth sawl miliwn o bunnau. Mae ganddo ystod eang iawn o swyddogaethau ac mae'n gyfrifol am ddarparu ystod eang o wasanaethau hanfodol, gan gyflogi tua 3,600 o staff.

6.1.2 Mae rôl y Prif Weithredwr yn swydd amser llawn a pharhaol. Dewisir deiliad y swydd ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Penodir y Prif Weithredwr gan y Cyngor Llawn.

- 6.1.3 Cydweithia'r Prif Weithredwr yn agos ag Aelodau Etholedig i gyflawni nodau strategol y Cyngor, gan gynnwys y blaenoriaethau a ganlyn:
- Rhoi hwb i'r economi;
 - Buddsoddi yn nyfodol y bobl;
 - Galluogi cydnerthedd unigolion a theuluoedd;
 - Hyrwyddo cydnerthedd amgylcheddol a chymunedol.
- 6.1.4 Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n rheolaidd gyda'r hwyr ac ar benwythnosau yn ogystal â'r wythnos fusnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn arwain y trefniadau 'ar alwad' yn enwedig ar gyfer trefniadau cynllunio at argyfwng.
- 6.1.5 Mae'r Prif Weithredwr presennol, Mr Eifion Evans, wedi bod yn ei swydd ers mis Hydref 2017 ac wedi gweithio i'r Cyngor ers dros 30 mlynedd. Dechreuodd Mr Evans ar ei yrfa yn y Sir fel athro yn 1991, cyn dod yn Bennaeth yn 1997. Yn 2007 penodwyd Mr Evans yn Gyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Addysg, daeth yn Gyfarwyddwr Addysg a Gwasanaethau Cymunedol yn 2009 ac yn Gyfarwyddwr Strategol – Dysgu a Phartneriaethau yn 2013. Cyn ei rôl bresennol roedd Mr Evans yn Ddirprwy Brif Weithredwr.
- 6.1.6 Gan ddod i rym o 1 Ebrill 2022 (codiad cyflog yn yr arfaeth), daw cyflog y Prif Weithredwr o fewn y band cyflog £121,618 i £130,108 y flwyddyn (gweler Atodiad B i gael rhagor o fanylion).
- 6.1.7 Mae dyletswydd statudol ar y Cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau a refferenda penodol. Penodwyd y Prif Weithredwr i'r rôl honno yng Ngheredigion. Mae'r Swyddog Canlyniadau yn bersonol gyfrifol am ystod eang o swyddogaethau yn ymwneud â chynnal etholiadau a refferenda ac fe'i telir am gyflawni'r swyddogaethau hyn yn unol â ffioedd a bennwyd.
- 6.1.8 Cyhoeddir manylion am dâl y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn y Datganiad Cyfrifon. Cyhoeddir y ddogfen hon ar wahân.
- 6.1.9 Mae treuliau mewn perthynas â milltired car, trafndiaeth gyhoeddus, llety dros nos a pharcio ac ati yn cael eu hawlio'n ôl yn unol â Pholisi Teithio a Chynhaliadau y Cyngor.
- 6.1.10 Mae'r Prif Weithredwr yn aelod o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a datgelir y manylion yn y Datganiad Cyfrifon. Ni fu unrhyw godiadau neu ychwanegiadau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.

6.2 Uwch Staff

- 6.2.1 At ddibenion y datganiad hwn, mae uwch staff yn golygu 'Prif Swyddogion' fel y'u diffinnir yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n berthnasol i'r diffiniad statudol wedi'u nodi yng Nghyfansoddiad y Cyngor fel a ganlyn:
- **Prif Swyddogion:**
 - Prif Weithredwr
 - Gyfarwyddwr Corfforaethol (dwy rôl)
 - **Dirprwy Brif Swyddogion** (deuddeg rôl):
 - Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyllid a Chaffael (Swyddog Adran 151) (A2)

- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Porth Cynnal (Cyfarwyddwr Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol) (A2)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Ysgolion a Diwylliant (Prif Swyddog Addysg) (A2)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyswllt Cwsmeriaid (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Gwasanaethau Democraataidd (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Yr Economi ac Adfywio (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Priffyrdd ac Amgylcheddol (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyfreithiol a Llywodraethu (Swyddog Monitro) (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Polisi, Perfformiad a Diogelu'r Cyhoedd (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Porth Cymorth Cynnar (A1)
- Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Porth Gofal (A1)

6.3 Tâl

- 6.3.1 O 1^{af} Ebrill 2021 (codiad cyflog yn yr arfaeth) mae swyddi Cyfarwyddwr Corfforaethol yn denu cyflog o fewn y band cyflog £97,294 hyd at £104,086 y flwyddyn (gweler Atodiad B i gael rhagor o fanylion).
- 6.3.2 O 1^{af} Ebrill 2021 (codiad cyflog yn yr arfaeth) mae swyddi Swyddog Arweiniol Corfforaethol A2 yn denu cyflog o fewn y band cyflog o £78,869 hyd at £83,931 y flwyddyn (gweler Atodiad B i gael rhagor o fanylion).
- 6.3.3 O 1^{af} Ebrill 2021 (codiad cyflog yn yr arfaeth) mae swyddi Swyddog Arweiniol Corfforaethol A1 yn denu cyflog o fewn y band cyflog o £72,158 hyd at £77,192 y flwyddyn (gweler Atodiad B i gael rhagor o fanylion).
- 6.3.4 Cyhoeddir manylion cyflogau uwch staff yn y Datganiad Cyfrifon.

6.4 Recriwtio Prif Swyddogion

- 6.4.1 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor yng nghyswllt recriwtio Prif Swyddogion i'w gweld yn Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion, fel y nodir yn Rhan 4 y Cyfansoddiad. Pennir y tâl cydnabyddiaeth sydd i'w gynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a gymeradwywyd a'r polisiau perthnasol sydd gan y Cyngor ar waith adeg recriwtio. Rhaid i unrhyw gyflog sy'n fwy na'r trothwy o £100,000 gael ei gymeradwyo ymlaen llaw gan y Cyngor Llawn.

6.5 Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion

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

- 6.5.2 Nid yw'r Cyngor yn talu cost aelodaeth i gorff proffesiynol ar gyfer unrhyw weithiwr ac eithrio'r rhai sy'n dilyn cwrs astudio ar gyfer cymhwyster proffesiynol, a hynny am gyfnod y cwrs yn unig.

6.6 Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol

- 6.6.1 Mae Adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ("yr IRP") ac mae'n nodi'r swyddogaethau sydd ganddo o ran cyflogau'r Prif Weithredwr. Gall y Panel wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi y cyfeirir ato yn y Datganiad Polisi Cyflogau hwn sy'n ymwneud â chyflog Prif Weithredwr y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Prif Weithredwr y Cyngor.
- 6.6.2 Mae Adran 39 Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 yn ehangu'r dyletswyddau sydd gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ers 26 Ionawr 2016 i'w gwneud hi'n ofynnol i bob awdurdod lleol sy'n bwriadu gwneud newidiadau i dâl 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. Os yw'r Cyngor yn dewis peidio â dilyn cyngor y Panel, gall ddod yn destun Cyfarwyddyd Gweinidogol i ailystyried ei safbwynt.
- 6.6.3 Ymgynghorodd y Cyngor â'r Panel yn ystod 2018/19 ynghylch ei newidiadau arfaethedig i gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion. Cymeradwyodd y Panel y cynnig fel y'i cyflwynwyd ar gyfer ailstrwythuro trefniant yr uwch reolwyr yn y Cyngor a chymeradwywyd y strwythur diwygiedig hwn gan y Cyngor Llawn ym mis Ionawr 2019.
- 6.6.4 Ymgynghorodd y Cyngor â'r Panel yn ystod 2021/22 ynghylch ei newidiadau arfaethedig i gydnabyddiaeth ariannol y Prif Weithredwr. Cymeradwyodd y Panel y cynnig fel y'i cyflwynwyd ar gyfer diwygio graddfa gyflog y Prif Weithredwr a chymeradwywyd y raddfa gyflog ddiwygiedig hon gan y Cyngor Llawn ym mis Medi 2021.
- 6.6.5 Bydd y Cyngor, fel y bo'n ofynnol, yn ymgynghori â'r Panel ynghylch unrhyw newidiadau i gyflog y Prif Weithredwr neu'r Prif Swyddogion 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.

7 RHEOLI TALENT

- 7.1 Mae'r broses Gwerthuso Perfformiad, yn ogystal â rhoi pwyslais ar berfformiad, yn ceisio rhoi cynlluniau dysgu unigol ar waith, gan ddatblygu'r sgiliau angenrheidiol nid yn unig ar gyfer rolau presennol, ond drwy fod â ffocws yn y dyfodol ar gefnogi datblygiad gyrfa a chynllunio olyniaeth.
- 7.2 Mae tîm Dysgu a Datblygu'r Cyngor yn cynnig ystod eang iawn o opsiynau hyfforddi a datblygu a ddarperir yn fewnol ac yn allanol, gan gynnwys rhoi mynediad i weithwyr at gymwysterau trwy broses Panel Cymwysterau Corfforaethol sy'n cefnogi datblygiad gweithwyr ar bob lefel y sefydliad. Cefnogir cynllunio olyniaeth a dilyniant gyrfa'r gweithlu hefyd trwy ddarparu cyrsiau penodol ar gyfer 'Darpar Reolwyr' a 'Rheoli am y Tro Cyntaf'. Mae swyddi prentisiaethau

lefel mynediad ar draws yr awdurdod yn cynnig llwybrau i amrywiaeth o yrfaeodd yn ogystal â chynnig ffordd i adnabod talent yn gynnar.

- 7.3 Mae cymwysterau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) wedi'u cyflwyno i gefnogi rheolwyr ac i gynnig cymhwyster rheoli cyson ar draws yr awdurdod. Mae tair carfan Lefel 4 ILM wedi galluogi 28 o bobl i'w gwblhau ac mae 15 rheolwr arall yn gweithio tuag at eu cwblhau; mae 15 wedi symud ymlaen i ddyfarniad Lefel 5 ac yn gweithio tuag at gwblhau hwnnw ar hyn o bryd. Er mwyn datblygu a chefnogi talent a dilyniant gyrfa ymhellach, mae cynllunio hefyd ar y gweill i gyflwyno darpariaeth Lefel 3 ILM yn ddiweddarach eleni.

8 TÂL YN ÔL PERFFORMIAD

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

9 CYMORTH AR GYFER STAFF SY'N DERBYN TÂL IS

- 9.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i barhau i drafod ag Undebau Llafur gyda'r nod o gyflwyno'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar sail fforddiadwy a chynaliadwy pan fo amgylchiadau'n caniatáu. Mae'r pwynt isaf ar golofn gyflogau JNC, SCP 1, ar hyn o bryd yn cyfateb i £9.50 yr awr (cyfradd dros dro i aros i drafodaethau codiadau cyflog 2021/22 a 2022/23 gwblhau) sy'n is na chyfradd cyflog byw gwirioneddol y Sefydliad Cyflog Byw Cenedlaethol o £9.90 yr awr.

10 CYMHARU CYFLOGAU O FEWN Y CYNGOR

- 10.1 Mae'r gweithiwr sydd ar y cyflog isaf yn cael tâl o £18,333 y flwyddyn (addasiadau dros dro i bwyntiau 1 a 2 ar y raddfa o ganlyniadau i'r trafodaethau cyflog ar gyfer 2021/22 a 2022/23 sy'n parhau), yn unol â'r pwynt isaf ar y golofn gyflogau (SCP 1) yng ngholofn gyflogau'r NJC ar gyfer gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Nid yw hyn yn cynnwys prentisiaid sydd wedi'u cyflogi ar drefniadau gwahanol gan mai hyfforddiant yw prif nodwedd y trefniant hwnnw, ac mae hefyd yn eithrio staff asiantaeth.
- 10.2 Y gweithiwr sydd â'r cyflog uchaf yw'r Prif Weithredwr a lleiafswm y band cyflog hwnnw yw £121,618 yn codi i uchafswm y band cyflog o £130,108 (codiad cyflog yn yr arfaeth ar gyfer 2021/22 a 2022/23). Mae deiliad presennol y swydd yn ennill £130,108.
- 10.3 Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £19,698.
- Y lluosydd rhwng cyflog y gweithiwr cyfwerth ag amser llawn sydd â'r cyflog isaf ac uchafswm cyflog y Prif Weithredwr yw **1:7.1**
 - Y lluosydd rhwng y gweithiwr â chyflog isaf a chyfartaledd uchafswm cyflog y Prif Swyddogion yw **1:4.7**
 - Y lluosydd rhwng canolrif enillion cyfwerth ag amser llawn (ac eithrio athrawon) ac uchafswm cyflog y Prif Weithredwr yw **1:6.6**
 - Y lluosydd rhwng canolrif enillion cyfwerth ag amser llawn (ac eithrio athrawon) a chyfartaledd uchafswm cyflog y Prif Swyddogion yw **1:4.3**.

11 POLISI YMADAEL

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

- 11.1.1 Mae ymagwedd y Cyngor at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth gweithwyr, cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol, wedi'i gyflwyno yn ei ddatganiad Polisi Disgresiwn Cyflogwr (Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol), yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (lawndal yn ôl Disgresiwn) 2006. Gweler Atodiad G. Mae hyn mewn perthynas â thaliad dileu swydd yn seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a byddai taliad dileu swydd uwch o hyd at 45 wythnos o dâl yn cael ei ganiatáu (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 a 13 Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn gymwys gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).
- 11.1.2 Mae pob datganiad o ddi-ddordeb ar gyfer Ymddeoliad Cynnar a Diswyddiad Gwirfoddol yn destun achos busnes cadarn i geisio cadw'r iawndal yn ôl disgresiwn i derfyn fforddiadwy, yn ogystal ag ystyried costau unrhyw newidiadau canlyniadol i'r sefydliad/graddfeydd cyflog.
- 11.1.3 Wrth gyfrifo gwerth pecyn terfynu cyflogaeth, dylid cynnwys y taliadau canlynol:
- tâl a dalwyd yn lle rhybudd
 - cyfandaliad dileu swydd / taliad terfynu cyflogaeth
 - y gost i'r Cyngor o ran y straen ar y gronfa bensiwn sy'n deillio o gael mynediad cynnar i bensiwn heb ei leihau.
- 11.1.4 Rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo o flaen llaw unrhyw becyn diswyddo sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth yn gynnar sy'n mynd yn uwch na throthwy o £100,000. Mae'n rhaid i aelodau fod yn ymwybodol o unrhyw hawliadau statudol neu gontractiol y pecyn diswyddo, ynghyd â chanlyniadau atal y rhain o safbwynt cyfraith cyflogaeth.
- 11.1.5 Mae'r Cyngor wedi gweithredu Cynllun Diswyddo Gwirfoddol yn ystod blwyddyn ariannol 2020/2021 ac mae'r costau sy'n gysylltiedig â gweithwyr a adawodd gyflogaeth y Cyngor o dan y Cynllun hwn i'w gweld yn y Datganiad Cyfrifon blyneddol.

11.2 Prif Swyddog

- 11.2.1 Rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo mewn perthynas â therfynu cyflogaeth Prif Swyddog.

11.3 Ailgyflogi

- 11.3.1 Ni fydd gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor ar sail ymddeoliad cynnar, diswyddo neu ddiswyddiad gwirfoddol sy'n cael eu cyflogi mewn rolau Prif Swyddog fel arfer yn cael dychwelyd i unrhyw gyflogaeth am dâl dros dro neu'n barhaol gyda Chyngor Sir Ceredigion (sy'n cynnwys ysgolion) na chael eu hailgyflogi fel gweithiwr asiantaeth neu ymgynghorwyr. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogaeth ar sail achos busnes cadarn pan gymeradwyir hynny gan y Prif Weithredwr ac Aelod y Cabinet dros Bobl a Threfniadaeth.

11.3.2 Os yw'r ailgyflogi yn ymwneud â swydd y Prif Weithredwr neu Brif Swyddog, yna bydd y penderfyniad hwn angen cymeradwyaeth y Cyngor Llawn.

11.3.3 Ni chaniateir i weithwyr eraill sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor ar sail ymddeoliad cynnar neu ddiswyddiad gwirfoddol ddychwelyd i gyflogaeth gyda'r Cyngor am gyfnod o 2 flynedd ar ôl eu dyddiad gadael. Fodd bynnag, unwaith eto, ac mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu ailgyflogaeth yn gynt os yw'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn dros wneud hynny sy'n dderbyniol i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol a'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth.

11.4 Hyblygrwydd o ran ymddeol

11.4.1 Mae hawl gan weithwyr gael ymddeoliad hyblyg yn unol â darpariaethau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a Chynllun Ymddeoliad Hyblyg y Cyngor.

12 TREFNIADAU ODDI AR Y GYFLOGRES

12.1 Os nad yw'r Cyngor yn gallu recriwtio rhywun i swydd o dan gontract cyflogaeth neu os bydd angen cymorth arbenigol i brosiect penodol, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried cyflogi unigolion o dan gontract ar gyfer gwasanaethau. Mewn achos o'r fath, dilynir y broses gaffael berthnasol yn y Rheolau yn ymwneud â Gweithdrefnau Contractau y Cyngor, gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos gwerth am arian o gymharu â'r gystadleuaeth o ran sicrhau'r gwasanaeth perthnasol.

12.2 Os mai llenwi swydd wag yw'r contract ar gyfer gwasanaeth, yn ychwanegol at sicrhau y cydymffurfir â'r Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau, caiff penderfyniadau mewn perthynas â phenodi eu gwneud yn unol â rheolau'r Cyngor mewn perthynas â phenodiadau h.y. bydd y Cyngor yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Prif Swyddog a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol neu bydd y rhai sy'n gweithredu o dan eu hawdurdod yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Rheolwr Corfforaethol ac is.

12.3 Gan ddod i rym yn Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU "Ddeddfwriaeth Cyfryngwyr" a elwir IR35, a ddiwygiodd reolau treth gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus ac mae'r Cyngor wedi rhoi'r rheolau newydd ar waith i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth hon.

13 CYHOEDDI

13.1 Ar ôl ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn, cyhoeddir y datganiad hwn ar wefan y Cyngor.

13.2 Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r gofyniad arno o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010 i gynnwys yn ei Ddatganiad Blynyddol Ariannol yr wybodaeth ofynnol mewn perthynas â'r gweithwyr hynny lle mae'r tâl cyfwerth ag amser llawn yn £60,000 y flwyddyn o leiaf.

GRADDFEYDD CYFLOG AR GYFER GWEITHWYR NJC

Codiad cyflog diwethaf: 1 Ebrill 2020 (dangosir isod)

Codiad cyflog disgwylledig nesaf: 1 Ebrill 2021 a 1 Ebrill 2022 (yn yr arfaeth)

* Codwyd y pwyntiau 1 a 2 ar y raddfa i gydymffurfio â'r Cyflog Byw Cenedlaethol statudol tra bod trafodaethau cyflog ar gyfer 2021/22 a 2022/23 yn parhau.

Gradd	Band Sgôr Gwerthuso Swyddi	Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
Gradd 2	200 – 294	1	£18,333*
		2	£18,333*
Gradd 3	295 – 329	3	£18,562
Gradd 4	330 – 364	4	£18,933
Gradd 5	365 – 399	5	£19,312
		6	£19,698
Gradd 6	400 – 434	7	£20,092
		8	£20,493
		9	£20,903
		10	£21,322
Gradd 7	435 – 469	12	£22,183
		13	£22,627
		14	£23,080
		15	£23,541
		16	£24,012
Gradd 8	470 – 504	18	£24,982
		19	£25,481
		20	£25,991
		21	£26,511
		22	£27,041
Gradd 9	505 – 539	24	£28,672
		25	£29,577
		26	£30,451
Gradd 10	540 – 579	28	£32,234
		29	£32,910
		30	£33,782

Gradd 11	580 – 619	32	£35,745
		33	£36,922
		34	£37,890
Gradd 12	620 – 659	35	£38,890
		36	£39,880
		37	£40,876
Gradd 13	660 – 699	39	£42,821
		40	£43,857
		41	£44,863
Gradd 14	700 – 739	43	£46,845
		44	£47,820
		45	£48,780
Gradd 15	740 – 779	47	£50,719
		48	£51,685
		49	£52,655
Gradd 16	780 – 1000	51	£54,782
		52	£55,878
		53	£56,995

GRADDFEYDD CYFLOG PRIF SWYDDOGION

Codiad cyflog diwethaf: 1 Ebrill 2020 (dangosir isod)

Codiad cyflog disgwylidig nesaf: 1 Ebrill 2021 a 1 Ebrill 2022 (yn yr arfaeth)

GRADDFA GYFLOG PRIF WEITHREDWR

Gradd	Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
Prif Weithredwr	1	£121,618
	2	£124,449
	3	£127,278
	4	£130,108

GRADDFA GYFLOG CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL

Gradd	Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
Cyfarwyddwr Corfforaethol	1	£97,294
	2	£99,559
	3	£101,822
	4	£104,086

GRADDFA GYFLOG SWYDDOG ARWEINIOL CORFFORAETHOL

Gradd	Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
A1	1	£72,158
	2	£73,837
	3	£75,515
	4	£77,192
A2	1	£78,869
	2	£80,546
	3	£82,223
	4	£83,931

GRADDFEYDD CYFLOGAU SOULBURY

Codiad cyflog diwethaf: 1 Medi 2020 (dangosir isod)

Codiad cyflog disgwylidig nesaf: 1 Medi 2021 a 1 Medi 2022 (yn yr arfaeth)

GWEITHWYR PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG (EIPS)

Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)	Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
1	£36,419	26	£67,257
2	£37,723	27	£68,419
3	£38,955	28	£69,597
4	£40,203	29	£70,777
5	£41,443	30	£71,956
6	£42,684	31	£73,124
7	£43,988	32	£74,311
8	£45,243*	33	£75,498
9	£46,705	34	£76,714
10	£48,009	35	£77,927
11	£49,295	36	£79,174
12	£50,541	37	£80,402
13	£51,951**	38	£81,642
14	£53,209	39	£82,866
15	£54,598	40	£84,089
16	£55,854	41	£85,318
17	£57,114	42	£86,546
18	£58,350	43	£87,773
19	£59,625	44	£89,006
20	£60,283***	45	£90,236
21	£61,549	46	£91,468
22	£62,653	47	£92,705
23	£63,867	48	£93,930
24	£64,957	49	£95,160
25	£66,121	50	£96,392

Nodiadau:

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

- * y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg (EIP) sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.
- ** y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg Uwch sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.
- *** y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg Arweiniol sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.
- **** estyniad i'r ystod er mwyn darparu ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig.

SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA A

Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
1	£38,197
2	£40,136
3	£42,075
4	£44,012
5	£45,951
6	£47,889
7	£49,714
8	£51,538
9	£53,247*
10	£54,959*
11	£56,554*

Nodiadau:

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

- * Estyniad i'r ystod er mwyn darparu ar gyfer pwyntiau asesiadau proffesiynol strwythuredig.

**PRIF SEICOLEGWYR ADDYSG
AC UWCH SEICOLEGWYR ADDYSG
GRADDFA GYFLOG B**

Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
1	£47,889
2	£49,714
3	£51,538*
4	£53,247
5	£54,959
6	£56,554
7	£57,209
8	£58,433
9	£59,646
10	£60,880
11	£62,090
12	£63,323
13	£64,577
14	£65,790**
15	£67,061**
16	£68,318**
17	£69,585**
18	£70,850**

Nodiadau:

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

- * Y pwynt isaf ar y raddfa fel arfer ar gyfer Prif Seicolegydd Addysg sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.
- ** Estyniad i'r ystod er mwyn darparu ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

SEICOLEGWYR ADDYSG CYNORTHWYOL

Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol
1	£30,166
2	£31,399
3	£32,630
4	£33,856

SEICOLEGWYR ADDYSG DAN HYFFORDDIANT

Pwynt ar y Raddfa	Cyflog Blynyddol (FTE)
1	£24,541
2	£26,337
3	£28,131
4	£29,929
5	£31,724
6	£33,520

YR HOLL GRWPIAU GWEITHWYR – PRIF AMODAU GWASANAETH

GWYLIAU BLYNYDDOL (pro rata ar gyfer gweithwyr rhan-amser)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr ➤ Prif Swyddogion 	<p>33 diwrnod y flwyddyn 36 diwrnod ar ôl gwasanaeth 10 mlynedd</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 	<p>26 diwrnod y flwyddyn 30 diwrnod ar ôl gwasanaeth 5 mlynedd 33 diwrnod ar ôl gwasanaeth 10 mlynedd</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soulbury 	<p>26 diwrnod y flwyddyn 30 diwrnod ar ôl gwasanaeth 5 mlynedd 33 diwrnod ar ôl gwasanaeth 10 mlynedd</p>
ORIAU GWAITH	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr ➤ Prif Swyddogion 	<p>O leiaf 37 awr yr wythnos, ynghyd â gwaith ychwanegol gyda'r nos, ar y penwythnos a gŵyl y banc yn ôl yr angen</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr 	<p>Wythnos waith safonol yw 37 awr</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soulbury 	<p>Wythnos waith safonol yw 37 awr</p>
TALIADAU GWEITHIO GORAMSER	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr ➤ Prif Swyddogion ➤ Soulbury 	<p>Dim i'w dalu</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 	<p>Gradd 8 ac is: amser a hanner; Gradd 9 ac uwch: TOIL neu amser arferol os na ellir ei gymryd o fewn 13 wythnos.</p>
TALIADAU GWEITHIO AR Y PENWYTHNOS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr ➤ Prif Swyddogion ➤ Soulbury 	<p>Dim i'w dalu</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 	<p>Gradd 8 ac is: Sadwrn – amser a chwarter; Sul – amser a hanner Gradd 9 ac uwch: Sadwrn a Sul – amser arferol</p>

CYNLLUN TÂL SALWCH

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prif Weithredwr ➤ Prif Swyddogion ➤ Soulbury ➤ Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 	<p>Yn ystod blwyddyn 1^{af} gwasanaeth</p> <p>Yn ystod 2^{il} flwyddyn gwasanaeth</p> <p>Yn ystod 3^{ydd} flwyddyn gwasanaeth</p> <p>Yn ystod y 4^{ydd} a'r 5^{ed} blwyddyn gwasanaeth</p> <p>Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth</p>	<p>1 mis o gyflog llawn; ac ar ôl cwblhau 4 mis o wasanaeth 2 fis o hanner cyflog</p> <p>2 fis o gyflog llawn; 2 mis o hanner cyflog;</p> <p>4 mis o gyflog llawn; 4 mis o hanner cyflog</p> <p>5 mis o gyflog llawn; 5 mis o hanner cyflog</p> <p>6 mis o gyflog llawn; 6 mis o hanner cyflog</p>
---	---	--

POLISI HONORARIWM

1. Datganiad Polisi

- 1.1 Mae'r Cyngor yn sylweddoli y gall fod angen rhoi tâl ychwanegol, o bryd i'w gilydd, os oes gofyn i weithiwr weithredu ar lefel swydd uwch neu ysgwyddo dros dro ddyletswyddau ychwanegol sy'n gysylltiedig â gradd uwch.
- 1.2 Os yw'r newidiadau i'r swydd yn debygol o fod yn barhaol, dylid ailwerthuso'r swydd o dan gynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor a phennu gradd ffurfiol ar ei chyfer.
- 1.3 Diben y polisi hwn yw sicrhau bod y taliadau ychwanegol yn cael eu hystyried yn briodol a'u gweithredu'n gyson. Mae'r polisi hwn yn nodi'r meini prawf a fydd yn berthnasol i bob swydd beth bynnag yw swm y taliad dan sylw.

2. Honorariwm

- 2.1 Gellir talu tâl honorariwm os gofynnir i weithiwr ysgwyddo rhai o ddyletswyddau a/neu gyfrifoldebau swydd ar radd uwch.
- 2.2 Os oes mwy nag un gweithiwr addas ar gael sy'n meddu ar y sgiliau a'r profiad priodol i ymgymryd â'r dyletswyddau a/neu'r cyfrifoldebau ychwanegol, bydd angen dilyn proses ddethol i bennu'r unigolyn gorau i ymgymryd â'r dyletswyddau a/neu'r cyfrifoldebau hynny.
- 2.3 Dim ond mewn sefyllfaoedd sy'n para mwy na mis y gellir talu unrhyw lwfans neu honorariwm, a chaiff ei ôl-ddyddio i'r diwrnod cyntaf.
- 2.4 Telir unrhyw dâl honorariwm am hyd at 12 mis. Os oes eithriad a bod y cyfnod hwnnw'n hirach, caiff y swydd ei hailwerthuso gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor.

3. Gweithdrefn

- 3.1 Cyn rhoi strwythur graddau newydd y Cyngor ar waith, caiff yr holl daliadau honorariwm presennol eu hadolygu fel y nodir isod.
- 3.2 Os oes honorariwm ar waith, a'i fod yn seiliedig ar ddyletswyddau a gafodd eu hymgorffori yn yr holiadur gwerthuso swyddi a'u gwerthuso, bydd y radd a aseswyd yn berthnasol o'r dyddiad gweithredu a bydd yr honorariwm yn dod i ben.
- 3.3 Gan mai taliad ychwanegol at y cyflog sylfaenol ydyw, bydd y Cyngor yn cadw'r sefyllfa Cyflog Cyfartal mewn cof ac, i'r perwyl hwnnw, bydd unrhyw daliad o'r fath yn daliad dros dro, bydd yn destun adolygiad a bydd rhaid ei gyfiawnhau'n wrthrychol.

- 3.4 Rhaid i'r rheolwr perthnasol wneud achos busnes i ategu cais am daliad honorariwm, gan ddefnyddio'r ffurflen "Cais am Daliad Honorariwm" (Atodiad 1). Rhaid cyflwyno'r cais i Gyfarwyddwr yr Adran i'w gymeradwyo.

Mae'r mathau o dystiolaeth yn cynnwys:

- Y rheswm dros y taliad, e.e. i ddirprwyo am rywun sy'n absennol am gyfnod hir, neu i gyflawni darn penodol o waith
 - Manylion y swydd yr effeithir arni a graddau'r swydd barhaol a'r swydd bosib ar lefel uwch
 - I ba raddau y mae'r dyletswyddau yn llawn neu'n rhannol – os ydynt yn rhannol, rhaid rhoi canran
 - Cost – cyfrifiad o'r swm y byddai gan y gweithiwr hawl i'w gael bob mis.
- 3.5 Mewn achosion o'r fath, dylid talu'r swm llawn neu ganran o'r gwahaniaeth rhwng y cyflog presennol ac isafswm cyflog y radd uwch.
- 3.6 Mewn sefyllfaoedd a fydd yn para'n hirach, e.e. dirprwyo dros gyfnod mamolaeth, dylid ystyried hysbysebu'r swydd gan ddilyn trefniadau recriwtio arferol y Cyngor.
- 3.7 Os bydd gweithiwr sy'n derbyn cyflog wedi'i ddiogelu yn ysgwyddo dyletswyddau ar lefel uwch na'i swydd wedi'i gwerthuso, ond is na'i gyflog wedi'i ddiogelu, ni fydd ganddo/i hawl i gael taliad ychwanegol.

4 Dull Talu

- 4.1 Gellir talu'r taliadau uchod ar ffurf swm misol rheolaidd os yw'r manylion yn wybyddus ymlaen llaw, neu gellir eu talu ar ffurf un ôl-daliad ar ddiwedd y cyfnod perthnasol.

5 Ymgynghori

- 5.1 Mae gan y Cyfarwyddwyr bwerau dirprwyedig i gymeradwyo rhoi tâl Honorariwm. I sicrhau cysondeb, rhaid i'r Cyfarwyddwyr ymgynghori â'r Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol pan fyddant yn ystyried taliadau o dan y cynllun hwn ac anfon copi o'r ffurflen "Cais am Daliad Honorariwm" ato. Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol yn anfon y ffurflen i Isadran y Gyflogres at ddibenion talu.

TALIADAU ATODOL GRYM Y FARCHNAD

1. Datganiad Polisi

- 1.1 Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael cyflog cyfartal am waith cyfatebol.
- 1.2 Wrth wneud hynny, mae'r Cyngor yn sylweddoli y gall fod yn ofynnol talu tâl atodol grym y farchnad, o bryd i'w gilydd, yn ychwanegol at radd asesedig swydd. Fel arfer, bydd hyn yn deillio o brinder sgiliau yn y farchnad swyddi (yn lleol neu'n genedlaethol) neu oherwydd bod cyfradd y farchnad ar gyfer set sgiliau benodol yn uwch nag a bennwyd gan werthusiad swyddi lleol a'r strwythur cyflogau a graddau.
- 1.3 Er bod y broses gwerthuso swyddi yn cynnig canlyniadau sy'n bodloni ystyriaethau cyflog cyfartal, mae'n amlwg y gall anawsterau godi ar gyfer rhai swyddi o ran recriwtio a chadw staff. Er bod darpariaethau Cyflog Cyfartal yn cael eu bodloni, gall cyfraddau cyflog rhai swyddi gymharu'n anffafriol â swyddi tebyg mewn mannau eraill.
- 1.4 Mewn achosion o'r fath, gellir ychwanegu tâl atodol at radd y swydd. Caiff taliadau atodol eu mynegi'n glir mewn dogfennau cyflogaeth. Cynhelir adolygiad bob blwyddyn ar ddyddiad cyflwyno'r tâl atodol yn wreiddiol. Gellir diddymu taliadau atodol grym y farchnad os rhoddir rhybudd ysgrifenedig heb fod yn llai na thri mis.
- 1.5 Diben y polisi hwn yw sicrhau bod taliadau atodol grym y farchnad a ychwanegir at swyddi'n cael eu hystyried a'u gweithredu'n gyson.

2. Cyfiawnhad Gwrthrychol

- 21 Os bwriedir chwyddo cyflog swydd benodol i adlewyrchu amodau'r farchnad, rhaid dangos bod 'seiliau wedi'u cyfiawnhau'n wrthrychol' ar gael, h.y. bod anawsterau recriwtio a chadw'n bodoli mewn perthynas â'r swydd(i) o dan sylw a fyddai'n arwain at broblemau sefydliadol a/neu weithredol gwirioneddol neu ragweladwy.
- 22 Dylid cymryd ystyriaethau Cyflog Cyfartal i ystyriaeth a dylid asesu'r posibilrwydd o her cyflog cyfartal. Ni fydd modd i'r Cyngor ddibynnu ar y ffaith bod y farchnad yn awgrymu bod rhai swyddi, a wneir gan fenywod fel arfer, yn cael tâl is na swyddi a wneir gan ddynion fel arfer, oherwydd gall cyfradd y farchnad ei hun fod yn seiliedig ar ragdybiaethau sy'n gwahaniaethu rhwng y rhywiau. Prif egwyddor y penderfyniad yw'r hyn y mae angen i'r Cyngor ei dalu i benodi'r sawl sydd ei angen i lenwi'r swydd wag.
- 23 Dylid cymryd ystyriaethau eraill i ystyriaeth wrth wneud y penderfyniad hwn hefyd, fel materion gweithredol ac enw da'r Cyngor, a allai ddioddef os na fydd gwasanaethau allweddol wedi'u staffio'n llawn.

- 24 Yn ogystal, rhaid dangos bod dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd gymharol i raddau helaeth yr un fath â'r swydd dan sylw, ac nad oes gwahaniaethau sylweddol o ran y pecyn gwobrwyo cyffredinol h.y. hawl i wyliau, cynllun tâl salwch, trefniadau gweithio hyblyg. Nid yw'r rhain yn daliadau ariannol, ond gallent gyfrif am y gyfradd dâl is.
- 25 Caiff taliadau atodol grym y farchnad eu rhoi/adnewyddu/diddymu yn amodol ar gymeradwyaeth y Pennaeth Gwasanaeth perthnasol, gan ymgynghori â'r Rheolwr Grŵp – Adnoddau Dynol.
- 26 Caiff taliadau atodol grym y farchnad eu cymhwyso'n gyfartal i'r holl staff mewn swydd benodol (neu faes arbenigol). Caiff y costau eu talu gan y maes gwasanaeth perthnasol.

3. Tystiolaeth

- 3.1 Rhaid i'r achos busnes dros daliadau atodol o'r fath sicrhau cyfiawnhad gwrthrychol, ynghyd â thystiolaeth ategol. Nid yw tystiolaeth anecdotaidd yn ddigon.

Mae'r mathau o dystiolaeth yn cynnwys:

- data meincnodi cyflogau – beth yw'r 'gyfradd gyfredol' ar gyfer y swydd?
- tystiolaeth o unrhyw brosesau recriwtio (aflwyddiannus) diweddar, e.e. sut cafodd y swydd ei hysbysebu yn y gorffennol? A ddefnyddiwyd y cyfryngau cywir? Beth yw'r gyfradd ymateb i hysbysebion? Beth yw cyfradd newid/gadael y swydd?
- lefel a chost gyffredinol y taliadau atodol arfaethedig
- unrhyw fesurau amgen a gafodd eu hystyried neu y gellir eu hystyried, e.e. a ellir ailfodelu'r swydd i ddarparu'r gwasanaeth gofynnol?
- y risgiau gweithredol a/neu'r risgiau o ran enw da
- manylion unrhyw effaith andwyol dybiedig ar y gwasanaeth a ddarperir o fethu â recriwtio (neu gadw) gweithiwr/gweithwyr o safon briodol
- manylion unrhyw sgil-ffeithiau posib a sut y gellir eu datrys, e.e. cymharu cyflog gwahanol swyddi mewn adain neu grŵp gwaith.

4 Tâl

- 4.1 Ar ôl cael gafael ar y data gofynnol am gyflogau, gwneir asesiad i weld a oes angen cyflwyno tâl atodol grym y farchnad ac, os felly, gwir werth y tâl atodol.
- 4.2 Caiff pob cais ei drin fesul achos a bydd angen rhoi cyfiawnhad gwrthrychol gan ddefnyddio'r ffurflenni yn Atodiadau I a II, cyn cael cymeradwyaeth y Pennaeth Gwasanaeth perthnasol.
- 4.3 Cedwir tâl atodol y farchnad ar wahân i'r cyflog y cytunwyd arno ar gyfer y swydd. Rhaid egluro hyn wrth fynd ati i recriwtio i swyddi gwag ac wrth recriwtio ymgeiswyr llwyddiannus. Rhaid i'r gweithwyr ddeall y gall tâl atodol y farchnad amrywio o flwyddyn i flwyddyn neu ddod i ben yn llwyr.

- 4.4 Bydd gweithwyr mewn swyddi sy'n derbyn tâl atodol y farchnad, neu weithwyr a benodir i swyddi o'r fath, yn cael cadarnhad ysgrifenedig sy'n nodi swm y taliad, y trefniadau adolygu a sut y caiff unrhyw newidiadau eu rhoi ar waith. Mae llythyr safonol ar gyfer hyn i'w gael yn Atodiad III.
- 4.5 Caiff y tâl atodol ei dalu ar ffurf lwfans yn ychwanegol at y cyflog misol a (chan fod y tâl yn seiliedig ar bwyntiau cynyddrannol) bydd codiadau cyflog costau byw blynyddol yn berthnasol iddo. Oherwydd ei fod yn rhan o gyflog gweithiwr, bydd yn bensiynadwy.
- 4.6 Pan fo'n briodol, telir taliadau atodol ar sail pro rata yn ôl yr oriau a weithiwyd.

5. Cyfrifo Tâl Atodol y Farchnad

- 5.1 Caiff unrhyw dâl atodol ei gyfrifo fel cynyddran ychwanegol ar sail y dystiolaeth a ddarparwyd a bydd yn cyfateb i'r gynyddran agosaf islaw'r cyflog cymharol. Dylid pennu'r tâl ar lefel y tybir y bydd yn lliniaru'r anawsterau recriwtio a chadw / anawsterau gweithredol, ond na fydd yn ormodol, ac ar lefel y gellir ei chyfiawnhau o ran y cyflog a delir ar gyfer swyddi cymharol ar y farchnad.
- 5.2 Rhaid i ddiben unrhyw dâl atodol, y cyfiawnhad drosto a'i swm fod yn dryloyw a rhaid cadw cofnodion i ddangos hyn, er mwyn i'r Cyngor allu ymateb yn effeithiol i unrhyw her o ran y rhesymeg dros roi tâl o'r fath.

6. Amserlen

- 6.1 Er mwyn cynnal tegwch a chyfartaledd y strwythur cyflogau ac i sicrhau bod y tâl yn parhau i fod yn gyfiawn ac yn briodol, caiff y taliadau atodol eu hadolygu bob blwyddyn.
- 6.2 Ar ôl cynnal adolygiad, dylai'r Pennaeth Gwasanaeth, ar y cyd â'r Tîm Gwerthuso Swyddi a'r Undeb Llafur priodol, benderfynu a ddylid diddymu tâl atodol y swydd(i) o dan sylw, cadw'r tâl atodol ar yr un lefel, neu addasu'r swm a delir.
- 6.3 Gellir diddymu taliadau atodol grym y farchnad ar ôl rhoi rhybudd ysgrifenedig heb fod yn llai na thri mis.

7. Apelio

- 7.1 Efallai y bydd gweithiwr yn credu na roddwyd ystyriaeth lawn o ran rhoi / adnewyddu / diddymu tâl atodol a gall fod am apelio yn erbyn penderfyniad o'r fath.
- 7.2 I apelio, rhaid i'r gweithiwr ysgrifennu at y Prif Weithredwr, gan amlinellu'r rhesymau dros yr apêl, cyn pen 14 diwrnod ar ôl derbyn hysbysiad ysgrifenedig am y penderfyniad ynghylch yr hawl i gael tâl atodol neu

newidiadau iddo.

- 7.3 Rhaid i'r Prif Weithredwr drefnu i gwrdd â'r gweithiwr i drafod yr apêl cyn pen 14 diwrnod ar ôl y llythyr apêl ysgrifenedig. Mae gan y gweithiwr hawl i fynd â rhywun gydag ef/hi i'r cyfarfod hwn. Ar ôl cynnal y cyfarfod, bydd y Prif Weithredwr yn ysgrifennu at y gweithiwr cyn pen 14 diwrnod i roi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniad yr apêl.
 - 7.4 Os nad oes modd ymateb o fewn yr amserlen honno, dylid egluro'r rheswm dros yr oedi wrth y gweithiwr a dylid rhoi gwybod iddo/iddi pryd i ddisgwyl ymateb, ond ni ddylai fod yn hirach na 14 diwrnod arall.
 - 7.5 Bydd hyn yn gweithredu fel hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl a hwn fydd penderfyniad terfynol Cyngor Sir Ceredigion. I bob pwrpas, dyma ddiwedd y weithdrefn ffurfiol yn y gweithle.
 - 7.6 Os bydd gweithiwr yn methu â dod i'r cyfarfod apêl heb roi gwybod ymlaen llaw, dylai gysylltu â'r Prif Weithredwr cyn gynted â phosib i egluro pam ei fod/bod yn absennol. Dylai'r Prif Weithredwr aildrefnu'r cyfarfod ar yr adeg nesaf sy'n gyfleus i bawb perthnasol. Mae'n bwysig rhoi rhybudd rhesymol am y cyfarfod. Os bydd y gweithiwr yn methu â dod i gyfarfod fwy nag unwaith ac os na fydd yn rhoi eglurhad rhesymol, tybir bod y cais wedi'i dynnu'n ôl. O dan amgylchiadau o'r fath, bydd y Prif Weithredwr yn ysgrifennu at y gweithiwr i gadarnhau eu bod yn tybio bod y cais wedi'i dynnu'n ôl.
- 8. Hawl gweithwyr i fynd â rhywun arall gyda nhw i gyfarfodydd**
- 8.1 Mae gan weithwyr hawl i fynd â Chynrychiolydd eu Hundeb Llafur neu gydweithiwr gyda nhw i unrhyw gyfarfod a drefnir i drafod diddymu tâl atodol neu unrhyw apêl sy'n deillio o hynny.
 - 8.2 Os nad oes modd i'r sawl sy'n mynd gyda'r gweithiwr ddod i'r cyfarfod, dylai'r gweithiwr aildrefnu'r cyfarfod ar ddyddiad cyn pen 7 diwrnod ar ôl yr amser gwreiddiol a gynigiwyd, gan sicrhau bod yr amser newydd yn gyfleus i bawb perthnasol; neu, dylid ystyried gofyn i unigolyn arall fynd gyda'r gweithiwr i'r cyfarfod.



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 i weithredu'r disgresiwn sydd ganddynt parthed yr isod:

Disgresiwn	Rheoliad	Polisi
Seilio taliadau dileu swydd/diswyddo ar y cyflog wythnosol gwirioneddol pan fo hyn yn fwy na therfyn cyflog yr wythnosau statudol.	5	Talu taliadau dileu swydd/diswyddo/iawndal ar sail y cyflog gwirioneddol
Rhoi iawndal ar ffurf cyfandaliad hyd at gyflog 104 o wythnosau mewn achosion o ddileu swydd/diswyddo, terfynu cyflogaeth ar sail effeithlonrwydd neu ddiweddu penodiad ar y cyd.	6	<p>Dileu swydd (<i>redundancy</i>) Rhyddhau'r buddion pensiwn pan fo'r gweithiwr wedi cyrraedd 55 oed ar ddyddiad terfynu cyflogaeth gan gynyddu wythnosau statudol y dileu swydd gan 1.5 (h.y. uchafswm o 45 wythnos). Mae iawndal o'r fath i gynnwys gwerthoedd taliad dileu swydd statudol. Byddai'r unigolion yn medru dewis trosi'r gwahaniaeth sydd rhwng y taliad dileu swydd 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 (<i>severance</i>) Pan geir cytundeb ar y naill ochr a'r llall i ryddhau unigolyn o dan Gynllun Diswyddo'r Cyngor, bydd yr Awdurdod yn defnyddio'r disgresiwn</p>

		<p>sydd ganddo o dan Reoliad 5 i roi taliadau iawndal ar sail y cyflog gwirioneddol. Bydd y taliadau diswyddo yn ôl disgrisiwn 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 unigolyn 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>Rhoi blynyddoedd iawndal ychwanegol i unigolyn 50 oed neu hŷn sydd ag aelodaeth (neu aelodaeth dybiannol) ers 5 mlynedd neu fwy o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol mewn achosion o ddileu swyddi, 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 dechreuodd y cyfnod gwaith cyn 1 Hydref 2006).</p>	<p>11(2)</p>	<p>Peidio â gweithredu'r disgrisiwn hwn</p>