

**CYNGOR BRO MORGANNWG  
POLISI TÂL 2020/21****1. CYFLWYNIAD A DIBEN**

- 1.1 Mae Cyngor Bro Morgannwg yn cydnabod pa mor bwysig yw rheoli tâl yn deg ac yn gyson, mewn modd sy'n cymhell staff i wneud cyfraniad positif. Mae'r penderfyniadau a wneir ynghylch tâl yn hanfodol o ran cynnal cydraddoldeb cyflog trwy'r Cyngor ac o ran darparu gwasanaethau cyhoeddus cost-effeithiol. Bydd creu Polisi Tâl yn cefnogi'r dull hwn.

**2. CWMPAS**

- 2.1 Cynhyrchwyd y Polisi Tâl Cyflogeion yn unol â gofynion adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n rhoi dyletswydd ar awdurdodau i ddatblygu a gwneud eu polisi tâl yn gyhoeddus ynghylch pob agwedd ar gyflogau Prif Swyddogion (gan gynnwys tâl diswyddo i'r rhai sy'n gadael swydd) ac ynghylch y rhai yn yr awdurdod sydd ar y 'cyflog isaf', gan egluro'r polisi ar y berthynas rhwng cyflogau Prif Swyddogion a grwpiau eraill.
- 2.2 Fodd bynnag, ynghylch tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi defnyddio dull ehangach gan greu polisi sy'n cynnwys pob grŵp cyflogeion ac eithrio athrawon ysgol (gan mai Llywodraeth Cymru sy'n pennu cyflog y grŵp hwn, yn dilyn argymhellion Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ac felly nid yr awdurdodau lleol sy'n ei reoli).

**3. DEDDFWRIAETH**

- 3.1 Wrth bennu tâl a chyflog ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys:-
- Deddf Cydraddoldeb 2010
  - Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000
  - Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a ble bo'n berthnasol
  - Rheoliadau Trosglwyddo Ymrwymadau (Amddiffyn Cyflog).
- 3.2 Mewn perthynas â'r gofynion cyflogau cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw arwahanu ar sail cyflog yn ei strwythurau talu, a bod modd cyfiawnhau pob gwahaniaeth o ran cyflog drwy ddefnyddio dulliau Gwerthuso Swyddi sy'n addas o ran cydraddoldeb ac sy'n cysylltu'r cyflog yn uniongyrchol â gofynion, dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd.
- 3.3 Caiff y Polisi Tâl ei adolygu'n barhaus oherwydd yr angen i gadw'n gyfoes ac i ystyried newidiadau i ddeddfwriaeth, megis y Bil Llywodraeth Leol a Bil Etholiadau Cymru.

**4. DIFFINIADAU**

- 4.1 At ddibenion y datganiad hwn, diffinnir Prif Swyddogion yn adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Ymhlith y swyddi hyn y mae'r Rheolwr Gyfarwyddwr (Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig), yr holl Gyfarwyddwyr Gwasanaeth, Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol (Swyddog Monitro), Pennaeth Cyllid a phob swyddog arall sy'n ateb yn uniongyrchol i'r Rheolwr Gyfarwyddwr (dan ddiffiniad y Ddeddf).
- 4.2 Mae'r diffiniad hefyd yn cynnwys Dirprwy Prif Swyddogion dan ddiffiniad Deddf Lleoliaeth gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr Gweithredol sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Rheolwr Gyfarwyddwr neu Gyfarwyddwr Gwasanaeth.
- 4.3 At ddibenion y datganiad hwn, diffinnir y rhai sydd ar y cyflog isaf yn bobl sydd wedi'u cyflogi ar bwynt colofn gyflog 2 'Llyfr Gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC), sef £17,711 y flwyddyn ar hyn o bryd. Mae unrhyw newidiadau i'r wobr hon yn debygol o fod ar waith o 1 Ebrill 2019 yn amodol ar drafodaethau Tâl NJC parhaol.
- 4.4 Nid chynhwysir gweithwyr a gyflogir ar gontractau prentisiaeth yn y diffiniad o'r rhai sydd ar y cyflog isaf.

## **5. EGWYDDORION ALLWEDDOL**

- 5.1 Prif nod Polisi Tâl y Cyngor yw sicrhau bod pob aelod o staff yn cael cydnabyddiaeth deg am y gwaith y maen nhw'n ei wneud, bod y Cyngor yn gallu denu a chadw staff addas a medrus a bod y dull o ran talu a gwobrwo yn fforddiadwy ac yn cefnogi'r ddarpariaeth o wasanaethau cyhoeddus cost-effeithiol.
- 5.2 Bwriad y dull yw adlewyrchu tegwch a chyfleoedd cyfartal, yr angen i annog a galluogi staff i berfformio hyd eithaf eu gallu a'r dyhead i weithredu strwythur talu a graddio gonest. Mae'r Cyngor yn adrodd ar ddata blynyddol yn ei Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol.
- 5.3 Mae'r Cyngor yn cydnabod mai dim cyflog yw'r unig ffordd o wobrwo a chefnogi staff ac mae'n cynnig ystod ehangach o fuddion gan gynnwys gweithio hyblyg, mynediad at hyfforddiant a datblygu, gwasanaethau iechyd galwedigaethol, gwobrwyon am wasanaeth hir, cynllun pensiwn galwedigaethol a rhaglen cymorth i weithwyr. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i adnabod a meithrin talent er mwyn ategu at flaengynllunio a bodloni anghenion busnes i'r dyfodol.
- 5.4 Er mwyn ymgorffori'r egwyddorion uchod, bydd y Cyngor yn defnyddio prosesau clir a rhesymegol er mwyn pennu/adolygu cyflogau ac er mwyn sicrhau digon o hyblygrwydd i ystyried ffactorau'r farchnad gyflogau a recriwtio a chadw.

## **6. MANYLION CYFLOG**

### ***Strwythur Tâl – Llyfr Gwyrdd y Cyd-gyngor Cenedlaethol/Staff Statws Sengl***

- 6.1 Gweithredwyd strwythur talu'r Cyflog ar gyfer staff 'Llyfr Gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar 1 Mawrth 2012 yn dilyn arwyddo Cydgytundeb gydag UNSAIN, GMB a UNITE. Dyluniwyd y strwythur talu ar ôl gwerthuso pob swydd gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Greater London Provincial Council (GLPC).

Yn dilyn gweithredu'r dyfarniad cyflog 2018/20, cafodd strwythur tâl diwygiedig ar gyfer staff 'Llyfr Gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol ei weithredu ar 1 Ebrill 2019 yn dilyn llofnodi Cydgytundeb lleol gydag UNSAIN, GMB ac UNITE.

- 6.2 Yn rhan o'r uchod, mae'r Cyngor wedi cysylltu'r sgoriau o ganlyniadau'r prosesau gwerthuso swyddi yn uniongyrchol â strwythur talu'r Cyd-gyngor Cenedlaethol. Mae'r strwythur tâl cenedlaethol yn amrywio o bwynt colofn gyflog (PCG) 1 i 43, a fydd yn cyfateb i £17,364 i £45,591 y flwyddyn. Mae'r Cyngor wedi penderfynu diystyru SCP 1 a chymhwyso SCP 2 fel y man cychwyn ar gyfer strwythur cyflog a graddau lleol y Cyngor i staff o fewn cwmpas darpariaethau 'Llyfr Gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol.
- 6.3 Mae gan strwythur cyflog lleol y Cyngor 11 gradd sy'n rhychwantu pwyntiau 2 (£17,711) i 43 (£45,591) y golofn sbinol. Mae gan bob gradd nifer amrywiol o bwyntiau cynyddrannol sy'n amrywio o un i chwech. Mae symud ymlaen drwy'r cynyddrannau yn seiliedig ar wasanaeth a pherfformiad boddhaol. Fel arfer bydd penodiadau newydd yn cael eu gwneud ar waelod y raddfa berthnasol, er bod modd amrywio hyn ble bo'n berthnasol er mwyn sicrhau'r ymgeisydd gorau ar gyfer y swydd dan sylw.
- 6.4 Mae pob lwfans arall yn ymwneud â chyflog yn destun un ai'r graddfeydd sydd wedi'u trafod yn genedlaethol neu'n lleol, ar ôl cael eu pennu o dro i dro yn unol â threfniadau bargeinio ar y cyd, gan gynnwys y rheiny a nodir yn y cydgytundeb 'statws sengl' a weithredwyd o 1 Mawrth 2012 ymlaen.
- 6.5 Cydnabyddir y bydd amgylchiadau eithriadol pan fydd graddfa'r farchnad ar gyfer swyddi allweddol yn uwch na hynny a ddarperir gan y strwythur talu a graddio cyfredol. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd graddfeydd y swydd yn cael eu hadolygu yn unol â pholisi grymoedd y farchnad, sydd wedi'i ddatblygu i gyflogeion ar delerau ac amodau'r 'Llyfr Gwyrdd'.
- 6.6 Efallai y bydd amgylchiadau pan fydd gofyn i gyflogai ymgymryd â dyletswyddau sy'n ychwanegol i'w swydd am gyfnod o amser. Mewn amgylchiadau o'r fath, gellid talu'n ychwanegol yn unol â Chynllun Trefniadau Dyletswyddau Ychwanegol yn dibynnu ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau'r gweithiwr.

### ***Strwythur Cyflog – Prif Swyddogion***

- 6.7 Cyflogir y Rheolwr Gyfarwyddwr gan y Cyngor ar delerau ac amodau Prif Weithredwr y Cyd-gyngor Cenedlaethol a Chyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth yn unol â llawlyfrau telerau ac amodau Prif Swyddog y Cyd-gyngor Cenedlaethol. Caiff lefelau cyflog swyddogion o'r fath eu gwerthuso gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Hay Group.
- 6.8 Mae gan y Cyngor hefyd gategori o gyflogeion a gyflogir fel Rheolwyr Gweithredol. Caiff swyddogion o'r fath eu cyflogi ar delerau ac amodau cyflogaeth Prif Swyddogion y Cyd-gyngor Cenedlaethol, er nad yw pob un wedi'i ddiffinio fel Prif Swyddogion o ran diffiniad adran 43 Deddf Lleoliaeth.
- 6.9 Pennir cyflogau swyddogion fel y nodir yn 6.7 a 6.8 uchod yn lleol, gan ystyried maint y boblogaeth, math yr awdurdod a chyngor/cymorth perthnasol gan y Grŵp Hay. Nodir y graddfeydd presennol yn 6.13 isod.

- 6.10 Fel y nodwyd, mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau yn trafod cynnydd blynyddol o ran talu'r cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn a chaiff unrhyw wobr o'r fath ei bennu ar y sail hon.
- 6.11 Mae Prif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau â hawl gytundebol i unrhyw gynnydd cyflog yn ôl y Cydgyngor Trafod Telerau, ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r newidiadau hyn pan a phryd y byddant yn cael eu pennu yn unol â gofynion cytundebol presennol.
- 6.12 Mae nifer a phroffil rhyw swyddogion o'r fath fel a ganlyn (daw'r wybodaeth o fis Tachwedd 2019):-

Lefel	Gwryw	Benyw	Pawb
Rheolwr Gyfarwyddwr	1	0	1
Cyfarwyddwr	2	1	3
Penaethiaid Gwasanaeth	7	8	15
Rheolwr Gweithredol 1	12	13	26
Rheolwr Gweithredol 2	2	1	3

- 6.13 Mae'r ystod tâl ar gyfer swyddogion y cyfeirir atynt yn 6.7 i 6.12 wedi'i nodi isod:

Lefel	Ystod Gyflog	
<b>Rheolwr Gyfarwyddwr</b>	1	£ 134,930
<b>Cyfarwyddwr</b>	1	£ 92,559
	2	£ 95,131
	3	£ 97,701
	4	£ 100,273**
	5	£ 102,842**
<b>Pennaeth Gwasanaeth</b>	1	£ 70,180
	2	£ 72,129
	3	£ 74,081
	4	£ 76,028**
	5	£ 77,978**
<b>Rheolwr Gweithredol 1</b>	1	£ 51,737
	2	£ 53,030
	3	£ 54,322
	4	£ 55,618
	5	£ 56,907
<b>Rheolwr Gweithredol 2</b>	1	£ 49,148
	2	£ 50,376
	3	£ 51,608
	4	£ 52,834
	5	£ 54,063

\*\* Ychwanegiadau heb eu cyfuno ar sail perfformiad ac a delir bob mis

- 6.14 Mae'r cyfeirnodau tâl yn y tabl yn 6.13 uchod yn cynnwys darpariaethau ail flwyddyn dyraniad costau byw Cydgyngor Trafod Telerau 2018/20 sy'n weithredol ers 1 Ebrill 2019.
- 6.15 Pan gaiff Gwerthusiad Swydd Grwp Hay ei gynnal ynghylch swyddi Prif Swyddogion, mae gofyn i'r cwmni gynnig gwybodaeth am lefelau gradd/tâl yn seiliedig ar eu hasesiad o feintiau swyddi perthnasol a meincnodi yn erbyn cymariaethau'r farchnad ar gyfer swyddi o feintiau a chymhlethdodau tebyg.
- 6.16 Bydd unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cyflog Prif Swyddogion (fel y nodir ym mharagraff 4.1) neu bobl a gaiff eu penodi yn Brif Swyddogion am resymau eraill yn hytrach nac yn sgil trafodaethau yn rhan o ddyraniadau tâl Cydgyngor Trafod Telerau yn destun cymeradwyaeth ar wahân gan y Cyngor.
- 6.17 Yn ogystal, bydd y Cyngor yn trafod â Phanel Cyflogau Annibynnol Cymru (IRP) mewn achosion lle cynigir newid cyflog unrhyw Brif Swyddog (fel y nodir ym mharagraffau 4.1 a 4.2) oni bai am un sydd gyfystyr â newid i dâl cyflogeion eraill. Bydd y Cyngor yn ystyried unrhyw argymhelliad a dderbynnir gan yr IRP wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen â'r newid ai peidio.
- 6.18 Nid oes unrhyw fonws yn berthnasol i gyflog Prif Swyddogion. Mae cynnydd graddol yn seiliedig ar asesiad o berfformiad yn dilyn y broses werthuso flynyddol. Nid yw'r ddwy gynyddran uchaf yn y graddfeydd cyflog ar gyfer Cyfarwyddwr a Phenaethiaid Gwasanaeth yn rhai cyfunol, a chânt eu talu yn dilyn asesiad o berfformiad da/rhagorol.
- 6.19 Yn ogystal â chyflog sylfaenol, nodir manylion elfennau ar gyflog sy'n berthnasol i Brif Swyddogion a hefyd i gyflogeion eraill yn y Cyngor fel sy'n briodol:-
- Telir lwfans defnyddiwr car achlysurol yn unol â graddfeydd CThEM a ble nad yw defnyddio car a rennir y Cyngor yn bosibl/ briodol.
  - Tanysgrifiadau proffesiynol pan fo'r Cyngor yn penderfynu eu bod yn angenrheidiol ar gyfer y swydd.
  - Taliadau etholiad fel y nodir ym mharagraffau 6.25 i 6.31.
  - Tâl pensiwn a diswyddo/colli swydd fel sydd wedi'i nodi ym mharagraffau 8.1 i 8.5.
- 6.20 Cyflawnir dyletswyddau eraill a thelir amdanynt drwy daliadau blynyddol ychwanegol. Mae'r Swyddog Adran 151 a'r Swyddog Monitro yn cael lwfans blynyddol sefydlog o £10,252 i gynrychioli cyfrifoldebau Uwch Bennaeth y gwasanaeth yng Nghyfarwyddiaeth Adnoddau'r Cyngor a chyfrifoldebau statudol fel sy'n briodol. Mae'r Dirprwy Swyddog Adran 151 a'r Dirprwy Swyddog Monitro yn cael lwfans blynyddol sefydlog o £2,167.
- 6.21 Mae pob lwfans cyflog arall sy'n berthnasol i gyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' y Cydgyngor Cenedlaethol yn destun graddfeydd sydd wedi'u trafod yn genedlaethol

neu'n lleol. Mae'r graddfeydd lleol wedi'u nodi yn y Cydgytundeb Statws Sengl fel y cyfeiriwyd ato ym mharagraff 6.4.

- 6.22 Mae gan y Cyngor lawer o gyd-benodiadau ar lefel Prif Swyddog i gefnogi integreiddiad y gwasanaeth gydag asiantaethau eraill. Ymhlith y cyd-benodiadau a gynhelir gan Gyngor Bro Morgannwg mae:-

A	Pennaeth Gwasanaethau Oedolion a Rheolwr Ardal (swydd ar y cyd gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro).
B	Pennaeth y Gwasanaethau Rheoliadol a Rennir (swydd ar y cyd gyda Chyngor Pen-y-bont ar Ogwr a Chyngor Caerdydd).
C	Pennaeth Archwilio (swydd a rennir gyda chynghorau Pen-y-bont ar Ogwr, RhCT a Merthyr)
D	Tri Rheolwr Gweithredol (Gwasanaethau Rheoliadol a Rennir) (swyddi ar y cyd gyda Chyngor Pen-y-bont ar Ogwr a Chaerdydd).

- 6.23 Telir swydd A yn unol â Graddfa Gyflog Pennaeth Gwasanaeth y Cyngor (yn ogystal â lwfans blynyddol sefydlog o £10,252). Telir swyddi B a C yn unol â gradd Pennaeth Gwasanaeth y Cyngor a thelir Swydd D yn unol â graddfa gyflog 1 Rheolwr Gweithredol y Cyngor.
- 6.24 Rhennir costau cyflog pob penodiad o'r fath yn gyfrannol rhwng telerau'r cytundebau ffurfiol rhwng y sefydliadau sy'n cyfrannu.

### ***Taliadau Etholiad***

- 6.25 Cafodd Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol y Cyngor ei ddynodi'n ffurfiol yn Swyddog Priodol ar gyfer swyddogaethau Cofrestru Etholiadol a'r Swyddogion Canlyniadau ar sail barhaus o 20 Gorffennaf 2016. Yn y rôl hon mae'r swyddog yn cael tâl ar wahân am ddyletswyddau yr ymgymerydd â hwy mewn perthynas ag etholiadau/refferenda.
- 6.26 Mae gan y Swyddog Canlyniadau ran i'w chwarae ym mhob etholiad Llywodraeth Leol, Seneddol, Cynulliad, Comisiynydd Heddlu a Throsedd, Refferenda ac isetholiadau lleol.
- 6.27 Bydd ffioedd Swyddogion Canlyniadau ar gyfer Etholiadau Llywodraeth Leol ac Is-etholiadau lleol (pan a phryd y mae'n berthnasol) yn amrywio yn ôl natur yr etholiadau a nifer y wardiau lle mae un ymgeisydd a'r wardiau lle mae mwy nag un ymgeisydd. Mae'r ffioedd yn seiliedig ar ddefnyddio'r fformiwla ganlynol:-

	<b>Etholiad Mwy Nag Un Ymgeisydd</b>	<b>Etholiad Un Ymgeisydd</b>
<b>Ffioedd Etholiad</b>	£185 y ward	£45 y ward
	<b>Un Etholiad</b>	<b>Etholiad Cyfunol *</b>
<b>Pleidleisiau Post a Gyflwynwyd</b>	£62.40 fesul 100	£62.40 fesul 75
<b>Pleidleisiau Post a ddaeth i law</b>	£62.40 fesul 100	£62.40 fesul 75

- 6.28 Pennir ffioedd Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau nad ydynt yn rhai lleol gan ddeddfwriaeth cyn yr etholiad mewn Gorchymynion Ffioedd a Chostau. Cafodd ffioedd y Swyddogion Canlyniadau yn 2019 eu gosod yn y Gorchymyn Etholiadau Senedd Ewrop (Swyddog Canlyniadau a Thaliadau Swyddogion Canlyniadau Lleol) (Prydain Fawr a Gibraltar) 2019 a Gorchymyn Etholiadau Seneddol (Taliadau Swyddog Canlyniadau) 2019.
- 6.29 Yn ychwanegol at yr uchod, telir staff sy'n gweinyddu ac sy'n rhoi cyngor ar ddyletswyddau etholiad/refferenda/pleidleisio gan gynnwys taliadau i'r Llywydd, Clercod Pleidlais, Cynorthwyr Cyfrif a'r rhai sy'n ymgymryd ag anfon a derbyn pleidleisiau post a dyletswyddau gweinyddol eraill. Bydd taliadau ar gyfer dyletswyddau o'r fath yn dibynnu ar fath yr etholiad/refferenda/pleidlais.
- 6.30 Mae gan y Swyddog Canlyniadau yr awdurdod i gymeradwyo a diwygio taliadau staff ar gyfer pob etholiad/refferenda/pleidlais. Ar gyfer etholiadau nad ydynt yn rhai lleol, gwneir penderfyniadau o'r fath yn unol â'r Gorchymyn Ffioedd a Chostau sy'n berthnasol i'r etholiad hwnnw (os oes rhai). Mae modd adfer taliadau a ffioedd ar gyfer etholiadau nad ydynt yn rhai lleol drwy gyllid gan un ai Swyddfa Cabinet San Steffan, y Swyddfa Gartref neu Lywodraeth Cymru.
- 6.31 Ar gyfer etholiadau/refferenda/pleidleisiau lleol ac isetholiadau, mae'r taliadau yn seiliedig ar raddfa a math yr etholiad/refferenda/pleidleisiau ac yn cael eu hadolygu i ystyried chwyddiant a phwysau eraill fel sy'n briodol. Caiff y ffioedd eu gosod a'u cymeradwyo gan y Swyddog Canlyniadau cyn yr etholiad.
- 6.32 Bydd y taliadau a'r ffioedd ar gyfer etholiadau lleol (fel y nodir uchod) yn amodol ar adolygiad yn rhan o Adolygiad Diwygio Etholiadol Llywodraeth Cymru ac yn unol â Deddf Cymru 2017.

### ***Ystodau Cyflog – Staff nad ydynt yn staff 'Llyfr Gwyrdd' a Phrif Swyddogion***

- 6.33 Mae gan y Cyngor nifer fach o staff ar delerau ac amodau cenedlaethol eraill gan gynnwys, Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol y Cydgyngor Trafod Telerau, a'r rhai sydd ar delerau ac amodau Soulbury ac Athrawon. Mae cyflog y gweithwyr hyn yn seiliedig ar raddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

## **7. RECRIWTIO PRIF SWYDDOGION**

- 7.1 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor ynghylch recriwtio Prif Swyddogion ar gael yn Rheolau Gweithdrefnol Cyflogi Swyddogion fel y nodir yn Adran 11.9 Cyfansoddiad y Cyngor.
- 7.2 Yn unol â'r uchod, bydd trefniadau'n cael eu gwneud i swyddi gael eu hysbysebu mewn modd a fydd yn debygol o ddod â nhw at sylw pobl gymwys. Os yw'r cyflog arfaethedig ar gyfer swydd yn £100,000 neu'n uwch (ac mae'r contract yn hirach na 12 mis) bydd trefniadau'n cael eu gwneud i'r swydd fod yn benodol amodol ar hysbysebu cyhoeddus.
- 7.3 Bydd y penderfyniad ynghylch y cyflog a gynigir i unrhyw Brif Swyddog sydd newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a'r polisiau perthnasol sydd ar waith yn

ystod y broses recriwtio. Nid yw'r Cyngor yn cyflogi unrhyw berson mewn ffordd sy'n ceisio osgoi unrhyw ymrwymiadau treth.

## **8. PENSIYNAU A THALIADAU DISWYDDO**

- 8.1 Mae gan bob un o gyflogeion y Cyngor (heblaw am athrawon) hawl i ymuno â chynllun pensiwn llywodraeth leol (CPLIL). Os yw cyflogeion yn gymwys byddant yn awtomatig yn dod yn aelod o'r cynllun (er mwyn ymuno, mae'n rhaid bod ganddynt gontract am o leiaf 3 mis a bod o dan 75 oed). Gall cyflogeion benderfynu optio allan o'r cynllun. Nodir y budd-daliadau a'r cyfraniadau sy'n daladwy fel rhan o'r cynllun yn rheoliadau'r CPLIL.
- 8.2 Cafodd polisi presennol y Cyngor o ran defnyddio disgresiynau pensiwn yn ôl gofyniad y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ei adolygu gan y Cabinet ar 30 Mehefin 2014, ac mae'r adroddiad ar gael i'w weld ar wefan y Cyngor.
- 8.3 Nodir dull y Cyngor o ran taliadau statudol a thaliadau yn ôl disgresiwn wrth ddidymu cyflogaeth Prif Swyddogion (a chyflogeion eraill) yn ei Bolisi Ymddeoliad Cynnar a Diswyddo yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Diddymu Cyflogaeth yn Fuan) (lawndal ar Ddisgresiwn) 2006. Ble bo'n briodol, efallai y caniateir taliad diswyddo ychwanegol werth 49.5 wythnos o gyflog (hyd at uchafswm o £30,000).
- 8.4 Bydd gofyn i'r Cyngor gymeradwyo pecynnau diswyddo unigol dros £100,000. Fel rhan o'r broses gymeradwyo, bydd y Cyngor yn derbyn cydrannau statudol ac anstatudol y pecyn a allai gynnwys cyflog a dalwyd yn lle rhybudd diswyddo, cyfanswm taliad diswyddo / taliadau torri cytundeb, costau ffrwd pensiwn a achosir gan y Cyngor, cyflog gwyliau ac unrhyw dâl ychwanegol, ffioedd neu lwfansau a delir.
- 8.5 Ar hyn o bryd, mae Llywodraeth Cymru yn adolygu goblygiadau Deddf Menter 2016 Llywodraeth y DU ac yn benodol, yn defnyddio cap ar daliadau gadael y sector cyhoeddus. Caiff goblygiadau hyn o ran trefniadau diswyddo'r Cyngor eu hadolygu'n briodol.
- 8.6 Nid yw Rheoliadau 12 ac 13 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Budd-daliadau, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu aelodaeth gyffredinol aelodau actif (Rheoliad 12) nac yn rhoi pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

## **9. CYHOEDDIAD**

- 9.1 Ar ôl iddo gael ei gymeradwyo gan y Cyngor, caiff y Polisi Tâl hwn ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor. Bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor hefyd yn cynnwys gwybodaeth ychwanegol, fel sy'n ofynnol oherwydd Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2005 (fel y'i diwygiwyd) mewn perthynas â swyddi lle mae'r cyflog o leiaf £60,000 y flwyddyn.
- 9.2 Mae'r trefniadau a wnaed mewn perthynas â phenodiadau i swyddi uwch yn ceisio sicrhau tryloywder a gwerth am arian i breswylwyr Bro Morgannwg a chydymffurfiaeth â'r holl ofynion cyfreithiol ac ariannol.

## **10. PERTHASEDD O RAN TÂL YN YR AWDURDOD**



- 10.1 Mae'r person sydd ar y cyflog isaf dan Contract Cyflogaeth yn y Cyngor wedi'i gyflogi ar gyflog cyfwerth ag amser llawn [37 awr] yn unol â'r isafswm pwynt cyflog graddol a ddefnyddir yn strwythur graddio'r Cyngor, sef £17,711 y flwyddyn ar hyn o bryd.
- 10.2 Yn seiliedig ar y lefelau cyflog cyfredol, y lluosrif rhwng y cyflogai sy'n derbyn y cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) a'r Rheolwr Gyfarwyddwr yw 1:7.62 a rhwng y gweithiwr â'r cyflog isaf a'r Prif Swyddog cyfartalog yw 1:3.63. Y lluosrif rhwng canolrif cyflog cyfwerth ag amser llawn a'r Rheolwr Gyfarwyddwr yw 1:5.75 a rhwng y gweithiwr â'r cyflog isaf a'r Prif Swyddog cyfartalog yw 1:2.79. Bydd y Cyngor yn adolygu'r data hwn yn flynyddol ac yn ceisio meincodi'r wybodaeth hon fel y bo'n briodol.

## **11. ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU**

- 11.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, mae cyfrifoldeb dros recriwtio, talu, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â chyflogeion y Cyngor yn fater i'r Cyngor a'i bwyllgorau perthnasol.
- 11.2 Mae costau tâl gweithlu'r Cyngor yn un o brif elfennau cyllideb gyffredinol y Cyngor, a hefyd yn ffactor sy'n cyfrannu wrth asesu pa mor gost-effeithiol yw ein gwasanaethau.
- 11.3 Mae'r Cyngor a'i Weithrediaeth yn dal i sicrhau priodoldeb strwythurau staffio a drwy ddefnyddio'r prosesau gwerthuso swyddi yn gywir, priodoldeb lefelau tâl.

## **12. AIL-GYFLOGI**

- 12.1 Nid oes gan y Cyngor bolisi sy'n trafod ail-gyflogi staff sydd wedi'u diswyddo neu y dilëwyd eu swydd neu a gafodd ymddeoliad cynnar neu sy'n cael pensiwn gan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Mae'r Cyngor yn hysbysebu swyddi gwag yn allanol fel sy'n briodol ac yn ceisio cyflogi'r ymgeisydd gorau'n seiliedig ar broses ddethol gwrthrychol.
- 12.2 Nid yw polisi pensiynau disgresiynol y Cyngor yn galluogi unrhyw leihad yn y pensiwn mewn amgylchiadau lle mae swyddog, sy'n cael pensiwn dan Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, yn cael ei ail-gyflogi.

## **13. ADOLYGU'R POLISI**

- 13.1 Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y polisi yn cael ei ddiweddarau'n flynyddol, yn cael ei adolygu a'i ystyried gan y Cabinet a'r Pwyllgor Craffu (Adnoddau Corfforaethol a Pherfformiad) cyn iddo gael ei ystyried a'i gymeradwyo gan y Cyngor yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011.

**Chwefror 2020.**