**Datganiad Polisi Cyflog**

**2025 / 2026**



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fersiwn** | **Dyddiad**  | **Cam** **Gweithredu** |
| Fersiwn 1 | Mawrth 2011 | Cymeradwywyd gan y cyngor |
| Fersiwn 13 | Mawrth 2024 | Cymeradwywyd gan y cyngor |
| Fersiwn 14 | Chwefror 2025 | Cymeradwywyd gan y cyngor |
| Fersiwn 15 | Mawrth 2026 | I’w chymeradwyo gan y cyngor |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Cynnwys** | **Tudalen** |
| 1 |  | Cyflwyniad gan yr Arweinydd | 4 |
| 2 |  | Cyflwyniad | 5 |
| 2 |  | Fframwaith Deddfwriaethol | 5 |
| 3 |  | Amodau a Thelerau Cyflogaeth | 5–10 |
| 4 |  | Gwneud Penderfyniadau | 10 |
| 5 |  | Trefniadau Cydfargeinio ag Undebau Llafur | 10-11 |
| 6 |  | Tâl Uwch | 11-16 |
| 7 |  | Rheoli Talent | 16 |
| 8 |  | Tâl yn Seiliedig ar Berfformiad | 17 |
| 9 |  | Cefnogaeth i Staff ar Dâl Is | 17-18 |
| 10 |  | Polisi Ymadael | 19-20 |
| 11 |  | Trefniadau oddi ar y Gyflogres | 20 |
| 12 |  | Perthynoledd Cyflog yn y Cyngor | 21 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Atodiadau** |  |
| A |  | Graddau Cyflog – Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol | 23 |
| B |  | Graddau Cyflog - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion | 24 |
| C |  | Graddau Cyflog Cenedlaethol – Soulbury | 25-29 |
| Ch |  | Graddau Cyflog Cenedlaethol – Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol | 30-31 |
| D |  | Holl Grwpiau Gweithwyr – Prif Amodau Gwasanaeth gan gynnwys trefniadau gwyliau | 32-33 |
| Dd |  | Cynllun Ymddeoliad Cynnar a Cholli Swydd yn Wirfoddol | 34-46 |



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

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

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

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

**Y Cyng. S Hunt**

**Arweinydd y Cyngor**

**Cyflwyniad**

Dyma 13eg Datganiad Polisi Cyflog blynyddol Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot (CNPT). Mae'r datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2025 i 31 Mawrth 2026.

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

Cymeradwywyd y Datganiad Polisi Cyflog hwn gan y cyngor ar 19 Chwefror 2025.

**Y Fframwaith Deddfwriaethol**

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

**Amodau a Thelerau Cyflogaeth**

Mae'r cyngor yn cyflogi oddeutu 6,500 o weithwyr. Mae swyddi'r gweithwyr hyn yn destun amrywiaeth o amodau a thelerau sy'n deillio o naill ai:

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

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

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

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

**Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol**

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

**Gwerthuso Swyddi**

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

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

**Cyflogau Cychwynnol**

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

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

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

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

Yn unol â hynny:

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

**Lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl**

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

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

**Taliadau Teithio a Chynhaliaeth**

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

**Taliadau Camu i Fyny a Honoraria**

Gall fod achlysuron pan ofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at ei swydd arferol, am gyfnod, neu gamu i fyny i swydd uwch yn y cyngor, gan gyflawni holl ddyletswyddau amrywiol y swydd uwch. Yn y fath amgylchiadau, gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â pholisi'r cyngor ar daliadau camu i fyny neu honoraria. Mae'r cynlluniau, sy'n berthnasol i weithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn unig, wedi’u hadolygu, a chymeradwywyd y fersiynau ddiwygiedig gan y Pwyllgor Personél ym mis Rhagfyr 2023. Mae'r cynlluniau ar gael ar-lein neu ar gais gan y tîm AD.

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

**Cynllun Tâl y Farchnad**

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

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

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

**Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLlL)**

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

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

Y gyfradd cyfraniad gan y cyflogwr a oedd ar waith o 1 Ebrill 2024 oedd 22.4%, yn dilyn y prisiad teirblwydd diweddaraf.

**Buddion eraill i weithwyr**

Mae'r cyngor yn credu bod ganddo gyfrifoldeb i helpu i gefnogi iechyd a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau y gallant berfformio ar eu gorau. Fel rhan o'r ymagwedd hon ac yn debyg i gyflogwyr mawr eraill, mae'r cyngor yn darparu nifer bach o fuddion nad ydynt yn gysylltiedig â thâl, fel talebau prawf llygaid i'r rheini sy'n defnyddio sgriniau yn y gwaith, talebau gofal plant drwy gynllun aberthu cyflog (yn dilyn penderfyniad y llywodraeth i gau cynlluniau o'r fath, dim ond i'r rheini a ymunodd â'r cynllun cyn mis Hydref 2018 y mae'r budd hwn ar gael), a chyfle i gymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith a chynlluniau buddion ceir. Rydym yn cynnig Rhaglen Cynorthwyo Gweithwyr a Phlatfform Cyllid Cyflog i gefnogi iechyd meddwl, lles a lles ariannol ein gweithwyr. Rydym wedi ymaelodi â Chyflogwyr i Ofalwyr (EfC) ac mae gan bob gweithiwr fynediad at blatfform digidol EfC i ofalwyr, sy'n llawn gwybodaeth ac arweiniad ac sy'n gallu helpu drwy gynnal sgwrs ofalgar gartref neu yn y gweithle.

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

**Gwneud penderfyniadau**

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

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

**Trefniadau Cydfargeinio ag Undebau Llafur**

Mae'r cyngor yn cydnabod yr undebau llafur canlynol:

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

UNSAIN

GMB

UNITE

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

UNSAIN

GMB

**Pwyllgor Soulbury**

Cymdeithas y Seicolegwyr Addysg (AEP)

PROSPECT

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

UNSAIN

GMB

**Athrawon**

Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT)

Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT)

NEU

UCAC

Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)

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

**Tâl Uwch**

**Y Prif Weithredwr**

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

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

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

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

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

Mae'r Prif Weithredwr presennol, Ms Frances O’Brien, wedi bod yn ei swydd ers mis Tachwedd 2024. Mae Ms O'Brien wedi cael 20 mlynedd o brofiad ym maes llywodraeth leol; cyn iddi gael ei phenodi, Ms O’Brien oedd Prif Swyddog Cymunedau a Lleoedd yng Nghyngor Sir Fynwy. Gan ddod i rym o 1 Ebrill 2023, mae cyflog y Prif Weithredwr o fewn y band cyflog £145,356 i £159,687 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

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

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

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

Mae’r Prif Weithredwr yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ar hyn o bryd.

Cyfnod rhybudd y rôl yw 6 mis.

**Uwch-staff**

Y diffiniad presennol ar gyfer uwch-swyddi yw:

Prif Swyddogion Statudol:

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

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

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

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

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

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

**Tâl**

O 1 Ebrill 2023, mae swyddi’r Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn denu cyflog o fewn y band cyflog £120,313 i £129,585 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

O 1 Ebrill 2023, mae swydd y Cyfarwyddwr Cyllid yn denu cyflog o fewn y band cyflog £97,999 i £107,843 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion)

O 1 Ebrill 2023, mae swyddi Penaethiaid Gwasanaeth yn denu cyflog o fewn y band cyflog £84,015 i £92,207 y flwyddyn (gweler **Atodiad B** am ragor o fanylion).

Cyhoeddir manylion uwch-staff yn y Datganiad o Gyfrifon.

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

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

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

Yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, mae'n ofynnol i'r cyngor nodi'r wybodaeth hon mewn bandiau o £5,000 fel a ganlyn (yn effeithiol o 1 Ebrill 2025):

£100,000 - £105,000 – Dd/B

£105,000 - £110,000 – un swydd

£110,000 - £115,000 – Dd/B

£115,000 - £120,000 – Dd/B

£120,000 - £125,000 – un swydd

£125,000 - £130,000 – tair swydd

£135,000 - £140,000 – Dd/B

£140,000 - £145,000 – Dd/B

£145,000 - £150,000 – un swydd

£150,000 - £155,000 – Dd/B

£155,000 - £160,000 – Dd/B

**Recriwtio Prif Swyddogion**

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

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

**Ychwanegiadau at Dâl Prif Swyddogion**

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

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

**Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol**

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

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

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

Nid yw'r cyngor wedi gwneud atgyfeiriad i'r Panel mewn perthynas â’r cyflog sy'n daladwy i'r Prif Weithredwr.

**Rheoli Talent**

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

Mae'r tîm Dysgu, Hyfforddiant a Datblygiad yn darparu amrywiaeth eang o opsiynau hyfforddiant a datblygiad mewnol ac allanol, i gefnogi datblygiad gweithwyr ar bob lefel yn y sefydliad. Mae Llwybr Arwain a Datblygu CNPT yn amlinellu cyfleoedd datblygu o'r cyfnod sefydlu. Mae'r rhaglen gynhwysfawr yn defnyddio cymwysterau ILM, sef y safonau de facto o ran arwain a rheoli, a luniwyd yn unol â Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol. Wrth gwblhau unrhyw gymhwyster a restrir o lefelau 2 i 5, bydd cyfranogwyr hefyd yn cyflawni cymhwyster NVQ ar yr un pryd. Mae ein rhaglenni'n cynnwys Diploma Lefel 2 mewn Arwain Tîm, ar gyfer goruchwylwyr/rheolwyr newydd, sy'n gyfyngedig i’r rhai hynny sydd wedi bod yn eu swydd ers llai na chwe mis; Diplomâu Lefel 3, Lefel 4 a Lefel 5 mewn Arwain a Rheoli, ar gyfer rheolwyr rheng flaen, rheolwyr canol a rheolwyr uwch newydd sy’n meddu ar fwy o brofiad; ac yn olaf Ddiploma Lefel 7 ar gyfer y rhai hynny sydd â chyfrifoldeb strategol.

Mae rhaglen newydd Mission I’m Possible yn cael ei lansio ym mis Mawrth 2025 ar gyfer darpar reolwyr newydd.

Sefydlodd y Gwasanaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol Dîm Rheoli Talent AD yn 2024, gan ganolbwyntio ar y blaenoriaethau canlynol:

1. **Denu'r ymgeiswyr gorau** – nid ydym yn gorffwys ar ein rhwyfau ac yn aros i bobl dalentog ddod atom, rydym yn achub y blaen, gan fwyafu ein cyrhaeddiad ar ein holl gyfryngau cymdeithasol, cysylltu ag ysgolion, colegau, prifysgolion a'r Adran Gwaith a Phensiynau, ac ymwneud â phrosiectau cyflogadwyedd allanol i ddenu'r unigolion medrus y mae eu hangen arnom.
2. **Datblygu llwybrau gyrfa** – gweithio gyda rheolwyr i lunio llwybrau gyrfa eglur drwy fentrau hyfforddiant penodol, gan ddarparu llwybr i lwyddiant i alluogi ymgeiswyr mewn rolau sy'n hanfodol i'r busnes i wireddu eu potensial llawn.
3. **Adeiladu gweithlu** **sy'n cynnwys sawl cenhedlaeth** – datblygu llwybrau gyrfa i bobl ifanc, mentrau sy'n annog pobl i ddychwelyd i'r gwaith, ac annog ymgeiswyr hŷn i gael swyddi yn y cyngor.
4. **Cadw gweithwyr yn well** – mae darganfod pam mae pobl yn aros gyda'r cyngor yn bwysig i ni er mwyn gwella'r gyflogaeth yr ydym yn ei chynnig, ynghyd ag adolygu ein trefniadau holiadur/cyfweliad ymadael gan fod angen i ni ddeall pam mae pobl yn gadael fel y gallwn ddatblygu mentrau i'w cadw.
5. **Cynnydd gyrfa mewnol** – helpu ein holl weithwyr i wireddu eu potensial llawn, hyrwyddo ein diwylliant o ddatblygiad proffesiynol parhaus a meithrin sgiliau a gwybodaeth ein gweithwyr presennol.

**Tâl yn Seiliedig ar Berfformiad**

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

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

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

**Cefnogaeth i Staff ar Dâl Is**

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i barhau i drafod â'r undebau llafur gyda'r amcan o gyflwyno'r Cyflog Byw mewn modd fforddiadwy a chynaliadwy pan fo'r amgylchiadau'n addas. Mae'r pwynt isaf ar y raddfa gyflog ar gyfer colofn gyflog Gwasanaethau Llywodraeth Leol, SCP 2, yn cyfateb i £12.26 yr awr ar hyn o bryd, sydd ychydig yn llai na graddfa cyflog byw cenedlaethol y Sefydliad Cyflog Byw Cenedlaethol o £12.60 yr awr.

Yn 2019, ymrwymodd y cyngor i weithio gyda Chwarae Teg fel rhan o’r Cynllun Cyflogwyr Chwarae Teg. I ddechrau, cefnogodd Chwarae Teg y cyngor drwy gynnal Archwiliad Cydraddoldeb Rhywiol o bolisi ac arferion y cyngor, ac fe'i defnyddiwyd i lywio datblygiad Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Rhywiol. Er bod Chwarae Teg bellach wedi cau oherwydd diffyg cyllid, mae’r cyngor yn parhau i gyflawni’r cynllun gweithredu, sy’n cynnwys camau gweithredu penodol i leihau’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y cyngor, yn ogystal â chamau gweithredu i gefnogi menywod sydd ar dâl is. Mae hyn o bwys penodol gan fod 71% o broffil rhywiau cyffredinol y cyngor yn fenywod, ond mae 97% o'r rheini a gyflogir ar fand cyflog isaf y cyngor, Graddfa 1, yn fenywod. Yn 2020/21, drwy’r Cynllun Cyflogwyr Chwarae Teg, roeddem wedi gallu darparu sesiynau datblygiad gyrfa i weithwyr ar gyflog is i ennill sgiliau a magu hyder, ac yn 2021/22 cynhaliom weithdai gwobrwyo a chydnabyddiaeth i reolwyr i’w helpu i ennyn diddordeb ac ysgogi gweithwyr.

Yn 2023/24 gweithiom gyda Chwarae Teg i lansio cynllun mentora, ‘NPT Ment2Be’, y bwriedir iddo gefnogi menywod sydd ar gyflog isel yn y gweithle, ac mae’r rhaglen yn mynd o nerth i nerth. Nod y rhaglen hon yw cynnig cyfleoedd i staff sydd â diddordeb mewn symud ymlaen yn eu gyrfa ym meysydd y cyngor nad ydynt o reidrwydd yn gweithio ynddynt ar hyn o bryd – ac sydd am wybod mwy amdanynt – neu feysydd y maent eisoes yn gweithio ynddynt, ond maent yn ansicr ynghylch ble i fynd nesaf yn eu gyrfaoedd. Er mai nod y cynllun yw cefnogi menywod sydd ar gyflog isel, ni fydd mynediad at y cynllun yn gyfyngedig i fenywod sydd ar gyflog isel, a bydd yn gyfle cynhwysol a fydd ar gael i bob gweithiwr fanteisio arno. Roedd y cyngor yn falch iawn o dderbyn Gwobr Cyflogwr Chwarae Teg Womenspire yng ngwobrau olaf erioed Chwarae Teg ym mis Hydref 2023.

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

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

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

**Polisi Ymadael**

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

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

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

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

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

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

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

Mae'r cyngor wedi gweithredu Cynllun Colli Swydd yn Wirfoddol yn ystod blwyddyn ariannol 2023/2024 ac mae manylion yr holl weithwyr sydd wedi gadael cyflogaeth y cyngor dan y cynllun hwn ar gael yn y Datganiad o Gyfrifon blynyddol.

**Ailgyflogi**

|  |
| --- |
| Fel arfer, os bydd gweithwyr a gyflogir ar raddfeydd 11, 12 ac 13 Gwasanaethau Llywodraeth Leol neu gyfwerth yn gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR), ni chaniateir iddynt ddychwelyd i unrhyw gyflogaeth dros dro na pharhaol yng Nghyngor CNPT (sy'n cynnwys ysgolion), nac i gael eu hailbenodi fel gweithwyr asiantaeth neu ar sail ymgynghoriaeth. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu i rywun gael ei ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Cyfarwyddwr Cyllid a'r Pennaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad â’r undeb(au) llafur perthnasol. Ni chaniateir i'r holl weithwyr eraill sy'n gadael cyflogaeth y cyngor ar sail ymddeoliad cynnar (ER) neu golli swydd yn wirfoddol (VR) ddychwelyd i gyflogaeth gyda'r cyngor am gyfnod o 12 mis yn dilyn eu dyddiad gadael. Fodd bynnag, unwaith eto, mewn amgylchiadau eithriadol, gellir caniatáu i rywun gael ei ailgyflogi os yw'r Pennaeth Gwasanaeth sy'n "cyflogi" yn gallu darparu achos busnes cadarn ar gyfer gwneud hyn a gaiff ei dderbyn gan y Cyfarwyddwr Cyllid a'r Pennaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol, mewn ymgynghoriad ag undeb(au) llafur perthnasol. |

**Ymddeoliad Hyblyg**

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

**Trefniadau oddi ar y Gyflogres**

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

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

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

**Perthynoledd Cyflog yn y Cyngor**

**Mae'r gweithiwr ar y cyflog isaf yn ennill £23,656 y flwyddyn**, yn unol â'r pwynt isaf ar golofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol (SCP 2) ar gyfer gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Mae hyn yn eithrio prentisiaid sy'n gweithio yn ôl trefniadau gwahanol, gyda hyfforddiant fel prif elfen y trefniadau, ac mae hefyd yn eithrio staff asiantaeth.

**Y gweithiwr sy'n ennill y cyflog uchaf yw'r Prif Weithredwr ac isafswm y band cyflog yw £145,356, sy'n codi i uchafswm y band cyflog, sef £159,687**. Mae deiliad presennol y swydd yn ennill £148,939.

**Cyflog canolrif y cyngor yw £30,060**.

Y gymhareb rhwng tâl y gweithiwr ar y cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) a'r Prif Weithredwr yw 1:6.14 a'r gymhareb rhwng tâl y gweithiwr ar y cyflog isaf a thâl cyfartalog prif swyddogion yw 1:4.26.

Y gymhareb rhwng y cyflog canolrif cyfwerth ag amser llawn a Phrif Weithredwr y cyngor yw 1:4.84 pan ystyrir holl weithwyr y cyngor, a'r un peth pan na chyfrifir gweithwyr a gaiff eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid/gyrff llywodraethu, yn unol â darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011.

Y gymhareb rhwng y cyflog canolrif cyfwerth ag amser llawn a chyflog cyfartalog prif swyddogion y cyngor yw 1:3.35 pan ystyrir holl weithwyr y cyngor, a'r un peth pan na chyfrifir gweithwyr a gaiff eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid/gyrff llywodraethu, yn unol â darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011.

**ATODIAD A**

**Graddau Cyflog Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol a ddaeth i rym o 1 Ebrill 2024**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRADD 1** | **1** |  | **GRADD 8** | **26** | **36,124**  |
| **2** | **23,656**  | **27** | **37,035**  |
| **GRADD 2** | **2** | **23,656**  | **28** | **37,938**  |
| **3** | **24,027**  | **29** | **38,626**  |
| **GRADD 3** | **3** | **24,027**  | **30** | **39,513**  |
| **4** | **24,404**  | **GRADD 9** | **30** | **39,513**  |
| **5** | **24,790**  | **31** | **40,476**  |
| **GRADD 4** | **5** | **24,790**  | **32** | **41,511**  |
| **6** | **25,183**  | **33** | **42,708**  |
| **7** | **25,584**  | **34** | **43,693**  |
| **8** | **25,992**  | **GRADD 10** | **34** | **43,693**  |
| **9** | **26,409**  | **35** | **44,711**  |
| **GRADD 5** | **10** | **26,835**  | **36** | **45,718**  |
| **11** | **27,269**  | **37** | **46,731**  |
| **12** | **27,711**  | **38** | **47,754**  |
| **14** | **28,624**  | **GRADD 11** | **38** | **47,754**  |
| **15** | **29,093**  | **39** | **48,710**  |
| **17** | **30,060**  | **40** | **49,764**  |
| **GRADD 6** | **17** | **30,060**  | **41** | **50,788**  |
| **18** | **30,559**  | **GRADD 12** | **41** | **50,788**  |
| **19** | **31,067**  | **42** | **51,802**  |
| **20** | **31,586**  | **43** | **52,805**  |
| **21** | **32,115**  | **GRADD 13** | **44** | **53,934**  |
| **22** | **32,654**  | **45** | **55,109**  |
| **GRADD 7** | **22** | **32,654**  | **46** | **56,305**  |
| **23** | **33,366**  |  |  |  |
| **24** | **34,314**  | **Cysgu yn y gweithle** | **£41.78** |  |
| **25** | **35,235**  |  |  |  |
| **26** | **36,124**  |  |  |  |

**ATODIAD B**

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

**Ar Waith o 1 Ebrill 2024**

|  |
| --- |
| **PRIF WEITHREDWR** |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5\*** |
| £145,356 | £148,939 | £152,522 | £156,104 | £159,687 |

\*yn amodol ar berfformiad

|  |
| --- |
| **CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL** |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5\*** |
| £120,313 | £120,891 | £123,787 | £126,686 | £129,585 |

\*yn amodol ar berfformiad

|  |
| --- |
| **PRIF SWYDDOG CYLLID** |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £97,999 | £100,461 | £102,922 | £105,390 | £107,843 |

|  |
| --- |
| **PENNAETH GWASANAETH** |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £84,015 | £86,063 | £88,108 | £90,159 | £92,207 |

|  |
| --- |
| **RHEOLWR STRATEGOL**  |
| **Pwynt 1** | **Pwynt 2** | **Pwynt 3** | **Pwynt 4** | **Pwynt 5** |
| £62,349 | £63,908 | £65,468 | £67,025 | £68,585 |

**ATODIAD C**

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

**GRADDAU CYFLOG CENEDLAETHOL – Soulbury**

**SEICOLEGWYR ADDYSG - GRADDFA A**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** – **ar waith o 01.09.23** |
|  | 42,422 |
|  | 44,474 |
|  | 46,525 |
|  | 48,575 |
|  | 50,627 |
|  | 52,678 |
|  | 54,609 |
|  | 56,540 |
|  | 58,348 |
|  | 60,160 |
|  | 61,848 |
|  | 62,540\* |
|  | 63,836\* |
|  | 65,120\* |

**Nodiadau:**

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

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

| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** – **ar waith o 01.09.23** |
| --- | --- |
|  | 52,678 |
|  | 54,609 |
|  | 56,540 |
|  | 58,348 |
|  | 60,160 |
|  | 61,848\* |
|  | 62,540 |
|  | 63,836 |
|  | 65,120 |
|  | 66,425 |
|  | 67,706 |
|  | 69,010 |
|  | 70,337 |
|  | 71,621 |
|  | 72,966 |
|  | 74,297 |
|  | 75,637\*\* |
|  | 76,976\*\* |
|  | 80,055\*\* |
|  | 83,257\*\* |
|  | 86,587\*\* |

**Nodiadau:**

Graddfeydd cyflog i gynnwys pedwar pwynt dilynol ar y mwyaf, yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cadw a chymell staff.

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

\*\*Estyniad i'r ystod er mwyn cynnwys pwyntiau graddfa dewisol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

**SEICOLEGWYR ADDYSG DAN HYFFORDDIANT**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.23** |
| 1 |  |
| 2 | 29,872 |
| 3 | 31,770 |
| 4 | 33,673 |
| 5 | 35,572 |
| 6 | 37,473 |

**SEICOLEGWYR ADDYSG CYNORTHWYOL**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.23** |
| 1 |  |
| 2 | 35,228 |
| 3 | 36,531 |
| 4 | 37,82839,341 |

**RHEOLWYR GWASANAETHAU POBL IFANC/CYMUNEDOL**

|  |  |
| --- | --- |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** – **ar waith o 01.09.23** |
| 1 | 41,972 |
| 2 | 43,281 |
| 3 | 44,587 |
| 4 | 45,922\* |
| 5 | 47,278 |
| 6 | 48,601 |
| 7 | 49,953\*\* |
| 8 | 51,490 |
| 9 | 52,338 |
| 10 | 53,648 |
| 11 | 54,950 |
| 12 | 56,255 |
| 13 | 57,550 |
| 14 | 58,858 |
| 15 | 60,157 |
| 16 | 61,481 |
| 17 | 62,800 |
| 18 | 64,113 |
| 19 | 65,417 |
| 20 | 66,749\*\*\* |
| 21 | 68,106\*\*\* |
| 22 | 69,496\*\*\* |
| 23 | 70,912\*\*\* |
| 24 | 72,356\*\*\* |

**Nodiadau:**

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

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

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

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

**GWEITHWYR PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG (GPGA)**

| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl** - **ar waith o 01.09.23** |
| --- | --- |
| 1 | 40,540 |
| 2 | 41,920 |
| 3 | 43,224 |
| 4 | 44,545 |
| 5 | 45,857 |
| 6 | 47,170 |
| 7 | 48,550 |
| 8 | 49,878\* |
| 9 | 51,425 |
| 10 | 52,805 |
| 11 | 54,166 |
| 12 | 55,484 |
| 13 | 56,976\*\* |
| 14 | 58,308 |
| 15 | 59,777 |
| 16 | 61,106 |
| 17 | 62,440 |
| 18 | 63,748 |
| 19 | 65,097 |
| 20 | 65,794\*\*\* |
| 21 | 67,133 |
| 22 | 68,301 |
| 23 | 69,586 |
| 24 | 70,739 |
| 25 | 71,971 |
| 26 | 73,173 |
| 27 | 74,403 |
| 28 | 75,650 |
| 29 | 76,899 |
| 30 | 78,146 |
| 31 | 79,382 |
| 32 | 80,637 |
| 33 | 81,894 |
| 34 | 83,180 |
| 35 | 84,465 |
| 36 | 85,784 |
| 37 | 87,083 |
| 38 | 88,396 |
| 39 | 89,691 |
| 40 | 90,985 |
| 41 | 92,285 |
| 42 | 93,585 |
| 43 | 94,883 |
| 44 | 96,189 |
| 45 | 97,490 |
| 46 | 98,794 |
| 47 | 100,102 |
| 48 | 101,399 |
| 49 | 102,700 |
| 50 | 104,004 |
| 51 | 108,164\*\*\*\* |
| 52 | 112,491\*\*\*\* |

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

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

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

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

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

**ATODIAD CH**

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

|  |
| --- |
| **YSTOD GWEITHWYR CEFNOGI IEUENCTID A CHYMUNEDOL** |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl - ar waith o 01.09.24** |
| 5 | £24,786 |
| 6 | £25,515 |
| 7 | £25,411 |
| 8 | £26,089 |
| 9 | £26,954 |
| 10 | £27,631 |
| 11 | £28,724 |
| 12 | £29,791 |
| 13 | £30,896 |
| 14 | £32,040 |
| 15 | £32,818 |
| 16 | £33,631 |
| 17 | £34,431 |

|  |
| --- |
| **YSTOD BROFFESIYNOL** |
| **PWYNT AR Y GOLOFN** | **Tâl – ar waith o 01.09.24** |
| 18 | £35,236 |
| 19 | £36,035 |
| 20 | £36,837 |
| 21 | £37,737 |
| 22 | £38,757 |
| 23 | £39,751 |
| 24 | £40,749 |
| 25 | £41,755 |
| 26 | £42,760 |
| 27 | £43,765 |
| 28 | £44,783 |
| 29 | £45,792 |
| 30 | £46,803 |
| 31 | £47,485 |
| 32 | £48,606 |

**Atodiad D**

**Holl Grwpiau Gweithwyr – Prif Amodau Gwasanaeth**

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

**ATODIAD Dd**

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

|  |
| --- |
|  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  | **CYMERADWYWYD GAN** | Y Pwyllgor Personél  |
|  |
|  |  |  | **DYDDIAD**  | 15/10/2018 |
|  |
|  |  |  | **RHIFYN/FERSIWN** | 3 |
|  |
|  |  |  | **DYDDIAD ADOLYGU** | 31/03/2025 |
|  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|   | Cynnwys | Tud.  |
| 1 |  | Cwmpas | 3 |
| 2 |  | Colli Swydd yn Wirfoddol (VR) | 3 |
| 3 |  | Ymddeoliad Cynnar (ER) | 3 |
| 4 |  | Ymddeoliad Hyblyg | 4 |
| 5 |  | Colli Swydd yn Orfodol (CR) | 4 |
| 6 |  | Taliadau, Costau ac Ariannu'r Cynllun (ER/VR/CR) | 4 |
| 7 |  | Cyflog Rhybudd Ôl-gyflogaeth (PENP) | 5 |
| 7 |  | Darpariaethau ER/VR/CR eraill | 6 |
| 8 |  | Nodiadau  | 6-7 |
|  |  |  |  |
|  |  | Atodiadau |  |
|  |  |  |  |
| A |  | Tabl Colli Swydd Statudol | 8 |
| B |  | Tabl Taliadau Iawndal Dewisol 45 Wythnos | 9 |
| C |  | Achos Busnes – Colli Swydd yn Wirfoddol | 10-13 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **1. CWMPAS** |
| Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor CNPT, ac eithrio athrawon.  |
| **2. COLLI SWYDD YN WIRFODDOL (VR)** |
| O bryd i'w gilydd, efallai y bydd y cyngor, yn unol ag anghenion y gwasanaeth ac o fewn cyfnod penodol, yn gwahodd mynegiannau o ddiddordeb mewn colli swydd yn wirfoddol (VR) fel rhan o Strategaeth y Gweithlu i leihau costau gweithwyr. Mae'n annhebygol y caniateir i'r holl wirfoddolwyr adael cyflogaeth y cyngor dan y cynllun hwn oherwydd bydd gan y cyngor angen parhaus i gadw gweithwyr â sgiliau a galluoedd angenrheidiol i gyflwyno a thrawsnewid amrywiaeth o wasanaethau. Bydd y cyngor yn ystyried colli swyddi "trosglwyddedig", lle y bo'n briodol. Yn yr amgylchiadau hyn, gall gweithwyr gyflwyno cais am golli swydd yn wirfoddol a thrwy hyn bydd eu swydd ar gael i weithwyr â sgiliau trosglwyddadwy sydd wedi colli eu swyddi neu a fydd yn colli eu swyddi, nad ydynt am adael cyflogaeth y cyngor. Caiff colli swydd "trosglwyddedig" o'r fath ei ystyried ar draws meysydd gwasanaeth, gyda'r penaethiaid gwasanaeth neu'r penaethiaid perthnasol yn cytuno ar drefniadau ariannu priodol. Caiff yr holl fynegiannau o ddiddordeb mewn VR eu hystyried yn ôl disgresiwn rheolwyr yn unig, yn seiliedig ar achos busnes cadarn (gan gynnwys cost unrhyw newidiadau sefydliadol/graddau cyflog canlyniadol). Bydd angen i'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol a Thîm Rheoli’r Gyfarwyddiaeth awdurdodi'r holl fynegiannau o ddiddordeb mewn VR. Ni fydd gweithdrefn achwyn y cyngor yn berthnasol o ran VR, ond mae gan y Pennaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol rôl wrth gynghori a monitro yn hyn o beth.  |
| **3. YMDDEOLIAD CYNNAR (ER)** |
| Cymeradwyir ceisiadau am Ymddeoliad Cynnar (ER), lle nad oes swydd yn cael ei cholli, mewn amgylchiadau eithriadol yn unig ac ar y sail ei fod "er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth" (o ganlyniad i'r amrywiaeth o fesurau amgen, sydd fel arfer yn fwy cost–effeithiol, sydd ar gael i reoli materion gallu). Bydd pob penderfyniad ER o'r fath yn amodol ar gymeradwyo achos busnes cadarn (gan gynnwys cost unrhyw newidiadau sefydliadol/graddau cyflog o ganlyniad i hyn) gan y Pennaeth Gwasanaeth perthnasol a Thîm Rheoli'r Gyfarwyddiaeth, neu Bennaeth a Chorff Llywodraethu Ysgol, fel y bo'n briodol. Ni fydd gweithdrefn achwyn y cyngor yn berthnasol o ran ER, ond mae gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol rôl wrth gynghori a monitro yn hyn o beth.  |
| **4. YMDDEOLIAD HYBLYG** |
| Bydd Polisi Ymddeoliad Hyblyg y cyngor ar gael o hyd i weithwyr cymwys, ynghyd â'r Cynllun ER/VR/CR hwn.  |
| **5. COLLI SWYDD YN ORFODOL (CR)** |
| Polisi'r cyngor yw atal colli swyddi'n orfodol cymaint â phosib. Fodd bynnag, pan fo'n anochel, gwneir y dewisiadau ar gyfer colli swyddi'n orfodol yn unol â'r polisi rheoli newid perthnasol a'r polisïau cyflogaeth cysylltiedig.

|  |
| --- |
| **6. TALIADAU, COSTAU AC ARIANNU'R CYNLLUN (ER/VR/CR)** |
| **Taliadau VR a CR** Yn amodol ar y ffaith bod **cyfanswm y gost i'r cyngor o ryddhau pensiwn yn gynnar a/neu daliad diswyddo wedi'i gyfyngu i'r hyn sy'n gyfwerth â 52 wythnos o gyflog** i'r gweithiwr dan sylw (gweler Nodyn 1), bydd y darpariaethau canlynol yn berthnasol yn achos colli swydd yn wirfoddol (VR) a cholli swydd yn orfodol (CR): **Rhyddhau pensiwn yn gynnar** i weithwyr "cymwys" (gweler Nodyn 2); **Talu cyfandaliad colli swydd statudol** (gweler Nodyn 3), gan ddefnyddio'r Tabl Colli Swyddi Statudol 30 wythnos (Atodiad A); **Talu cyfandaliad iawndal dewisol**, gan ddefnyddio tabl 45 wythnos y cyngor (Atodiad B) (wedi'i leihau gan y taliad colli swydd statudol y cyfeiriwyd ato uchod). Pan fo cyfanswm y gost o ryddhau pensiwn yn gynnar a chost taliadau colli swydd statudol yn gyfwerth â mwy na 52 wythnos o gyflog, gellir estyn y cyfnod ad-dalu "hyd at 104 wythnos", **ar yr amod mai dim ond mynediad cynnar at bensiwn ynghyd â thâl colli swydd statudol fydd yn berthnasol (h.y. dim taliad diswyddo dewisol)**. **Taliadau ER** Yn amodol ar gyfyngu **cyfanswm y gost i'r cyngor o ryddhau pensiwn yn gynnar i'r hyn sy'n gyfwerth â 52 wythnos o gyflog** (gweler Nodyn 1), bydd y canlynol yn berthnasol mewn achosion o ymddeoliad cynnar (ER): Rhyddhau pensiwn yn gynnar i weithwyr sy'n "gymwys" (gweler Nodyn 2). **Ariannu ER, VR a CR** Bydd costau taliadau ymddeoliad cynnar, colli swydd statudol ac iawndal dewisol yn cael eu talu gan y gyfarwyddiaeth sy'n cyflogi, ac eithrio cyrff llywodraethu ysgolion lle telir y costau trwy elfen wedi'i nodi ar wahân yng nghyllidebau dirprwyedig yr ysgolion. Mae'n rhaid i'r cyngor llawn gymeradwyo ymlaen llaw unrhyw becyn diswyddo ar gyfer terfynu cyflogaeth yn gynnar sy'n fwy na'r trothwy, sef £100,00.  |

 |

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

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



**Atodiad B**

**TABL TALIADAU IAWNDAL DEWISOL 45 WYTHNOS**



ATODIAD C

|  |  |
| --- | --- |
| **Achos Busnes -** **Colli Swydd yn Wirfoddol**Adnoddau Dynol  | monologo |

**I'W GWBLHAU GAN Y RHEOLWR**

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