

I'w gyflwyno i'r Cyngor – Mawrth 2021

CYNGOR BWRDEISTREF SIROL MERTHYR TUDFUL



MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL

DATGANIAD AR BOLISIÄU TÄL 2021-2022

Cyhoeddwyd yn unol ag adran 43
Deddf Lleoliaeth 2011

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae Deddf Llywodraeth Leol 1972 (Adran 112) yn gosod allan pŵer y Cyngor *'i benodi ac apwyntio swyddogion yn ôl telerau ac amodau o'r fath y mae'r Awdurdod o'r farn sy'n briodol'*. Yn fwy diweddar, mae gofynion o fewn Adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011 yn gosod allan yr angen i awdurdodau lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol.
- 1.2 Dyma fanylion y Polisi:
- Polisiau'r Cyngor tuag at dâl cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion;
 - Polisiau'r Cyngor ar gyfer tâl cydnabyddiaeth i'w weithwyr cyflogedig (gweithwyr) isaf eu tâl.
 - Y berthynas rhwng tâl cydnabyddiaeth ei Brif Swyddogion a gweithwyr cyflogedig eraill.
- 1.3 Mae Adran 38(4) y Ddeddf y gofyn bod y Cyngor yn cyhoeddi:
- lefelau ac elfennau tâl cydnabyddiaeth i bob Prif Weithredwr;
 - tâl cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion wrth eu recriwtio;
 - ychwanegiadau a chynnydd i dâl cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion;
 - defnyddio tâl yn seiliedig ar berfformiad i'r Prif Swyddogion;
 - yr ymagwedd at dalu Prif Swyddogion sy'n gorffen eu swyddi o dan yr awdurdod neu sydd i gael eu cyflogi gan yr awdurdod;
 - cyhoeddi gwybodaeth a mynediad ati sy'n berthnasol i dâl cydnabyddiaeth y Prif Swyddogion.
- 1.4 Ymhellach, cafodd mesurau eu cyflwyno fel rhan o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013, Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog)(Cymru)(Diwygio) 2014 a Chanllawiau Llywodraeth Cymru ar Ddatganiadau ar Bolisiau Tâl. Nod y mesurau hyn yw creu polisi tâl uwch mwy agored a thryloyw. Mae'r mesurau ychwanegol yn cynnwys yr angen am y canlynol:
- y Cyngor yn pleidleisio ar bob penderfyniad neu newidiadau i dâl Prif Swyddog yn ôl y Cydgyngor Trafod Telerau (CTT) yn cynnwys codiad cyflog sydd wedi ei negodi'n Genedlaethol;
 - y Cyngor yn hysbysebu'n gyhoeddus yn allanol holl swyddi gwag y Prif Swyddog sy'n cael ei benodi yn ôl telerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau (CTT) (dros £100,000);
 - pecynnau diswyddo Prif Swyddog dros £100,000 i'w cymryd i'r Cyngor llawn.
- 1.5 Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2020/21 drwy gynnwys y mesurau ychwanegol ochr yn ochr â'r mesurau cyfredol sydd i'w canfod yn y Datganiad blaenorol.
- 1.6 Dylid nodi fod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cyflogi tua 1,000 o weithwyr (ddim mewn ysgolion) ac yn cyflenwi gwasanaethau cymhleth fel gofal cymdeithasol, adfywio, gwasanaethau gwastraff, priffyrdd a pheirianeg, a buddion tai i enwi ond ychydig. Mae'n bosibl bod lefelau'r gydnabyddiaeth tâl ar gyfer pob maes proffesiynol a thechnegol yn cael eu llywio gan ddylanwadau allanol neu leol eraill. Er mwyn i'r Cyngor ymateb i'r marchnadoedd hyn, mae'n bosibl y gallai lefelau'r

gydnabyddiaeth tâl amrywio rhwng pob grŵp. Mae'r hyblygrwydd hwn, yn ôl disgrisiwn, yn ofynnol er mwyn ymateb i'r amgylchiadau lleol.

- 1.7 Er budd tryloywder, ceir manylion siartiau tâl a graddio oddi fewn i'r atodiadau a gwybodaeth ychwanegol am dâl Prif Swyddog.
- 1.8 Caiff y Datganiad hwn ei hysbysebu'n dilyn diweddariad bob blwyddyn. Yn ychwanegol, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, bydd swyddi ble mae lefelau cyfwerth llawn amser fel y'u dynodwyd yn y Rheoliadau yn cynnwys nodyn oddi fewn i'r Datganiad o Gyfrifon Blynyddol yn gosod allan cyfanswm y canlynol:
- Unrhyw fonws a dalwyd neu a dderbyniwyd gan y person yn ystod y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - Ffioedd neu lwfansau blynyddol sy'n daliadwy i'r person neu wedi eu derbyn ganddo yn ystod y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - Unrhyw symiau taladwy drwy lwfansau costau sy'n daladwy i dreth incwm DU;
 - Unrhyw iawndal am gollu cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â'r terfyniad;
 - Unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt yn un o'r categorïau uchod.

2. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

- 2.1 Yn ychwanegol at y gofynion cyfreithiol uchod, bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful (y Cyngor) yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ganlynol:
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
 - Deddf Cydraddoldeb 2010; yn cynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)
 - Deddf Cyflogaeth 2002;
 - Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (atal triniaeth lai ffafriol) 2000;
 - Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010;
 - Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2014;
 - Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1995;
 - Rheoliadau Cyflogeion Cyfnod Penodol (atal triniaeth lai ffafriol)(Diwygio) 2008;
- 2.2 O ran gofynion tâl cyfartal oddi fewn i Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r Cyngor wedi ceisio sicrhau nad oes yna unrhyw wahaniaethau anghyfreithlon oddi fewn i'w strwythurau talu a gall yr holl ddifferynnau tâl gael eu cyfiawnhau'n wrthrychol drwy ddefnyddio cynllun gwerthuso swydd ddilys sy'n perthnasu tâl sylfaenol yn uniongyrchol â'r gofynion, anghenion a chyfrifoldebau pob rôl.

3. CWMPAS Y DATGANIAD AR BOLISIÄU

- 3.1 Mae'n ofynnol yn ôl Deddf Lleoliaeth 2011 fod awdurdodau'n datblygu ac yn gwneud Datganiad Polisi Tâl ar gydnabyddiaeth tâl Prif Swyddog yn ôl y Cydgyngor Trafod Telerau (yn cynnwys darfod cadw swydd) a'i Bolisi ar gyfer gweithwyr y cyflogau isaf, gan esbonio'r berthynas rhwng Prif Swyddogion a grwpiau eraill y gweithlu.
- 3.2 Er budd tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cynhyrchu Datganiad Polisi sy'n ehangach na'r gofynion cyfreithiol. Y mae hefyd yn gweithredu fel Polisi ar gyfer gosod allan y gofynion ar gyfer cydnabyddiaeth tâl ehangach ar gyfer y Cyngor cyfan, sef Gweithredu uwch, Honoraria, a Thaliadau Atodol ar Sail y Farchnad.
- 3.3 Mae'r Datganiad hwn yn cynnwys manylion tâl ar gyfer y canlynol:
- Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion;
 - Cyd Bwyllgor Cenedlaethol (Llyfr Gwyrdd) ar gyfer Uwch Reolwyr;
 - Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion;
 - Soulbury
- 3.4 Pan gaiff y Datganiad hwn ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn drwy ddeddfwriaeth, caiff ei gyhoeddi'n allanol. Caiff ei ddiweddarau'n flynyddol fel rhan o adolygiad blynyddol.
- 3.5 Ni fydd cynnwys y Datganiad hwn, fel y'i gosodir oddi fewn i Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn atal y Cyngor rhag ymgymryd ag ymarferion gwerth am arian a gwneud penderfyniadau a fydd yn sicrhau defnydd priodol o gyllidebau.
- 3.6 Mae'r darpariaethau yn Neddf Lleoliaeth 2011 sy'n berthnasol i ddatganiadau polisi tâl ond yn gymwys i weithwyr cyflogedig a benodwyd yn uniongyrchol gan y Cyngor a'u rheoli ganddo. Felly nid yw'n ofynnol i weithwyr a benodwyd a'u rheoli gan gyrff llywodraethu ysgolion gael eu cynnwys oddi fewn i gwmpas y datganiadau polisi tâl. Mae hyn yn adlewyrchu'r safle cyfreithiol y mae gweithwyr ysgolion yn cael eu cyflogi oddi tanodd gan y Cyngor, ond mae penderfyniadau am benodi a rheoli gweithwyr o'r fath yn uchelfruint i'r Pennaeth neu'r Corff Llywodraethu, fel sy'n briodol.

4. CADW A GWOBROWYO

- 4.1 Mae pob awdurdod lleol yn gweithredu mewn cyfnod o lymder ble mae tafoli rhwng yr hyn sy'n dâl fforddiadwy a thâl teg a denu a chadw rhagoriaeth yn dyfod yn fwy heriol. Mae'n rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, fel pob Cyngor arall, adolygu'r gydnabyddiaeth tâl ar gyfer y gweithlu cyfan i greu strwythur graddfa a thâl fforddiadwy.
- 4.2 Mae gan y cyngor oblygiad moesol yn ogystal ag un cyfreithiol i sicrhau fod yr holl weithwyr yn cael eu trin yn deg. Nid yw defnyddio gwobrau ariannol i gynyddu perfformiad a denu sgiliau penodol yn ddichonadwy mwyach. Rhaid i'r Cyngor ddod o hyd i ffyrdd eraill o wobrau'i weithwyr fel bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cael ei weld fel 'cyflogwr dewisol' er gwaetha'r amgylchiadau ariannol anodd.
- 4.3 Ar adegau mae'n bosibl y bydd y Cyngor am recriwtio unigolion â sgiliau penodol i ymgymryd â phrosiect penodol ble nad yw'r sgiliau hyn i'w canfod yn fewnol. Mae'r Cyngor wedi gosod camau yn eu lle i sicrhau fod unrhyw ymgysylltu ag unigolion, boed yn weithiwr neu'n ymgynghorydd hunan gyflogedig, yn dod o fewn gofynion CThEM.

- 4.4 Gallai gweithwyr ar yr holl delerau ac amodau, ac eithrio Prif Weithredwyr, gael tâl oriau dros ben, ble y bo'n briodol, yn unol â'r darpariaethau perthnasol i'w telerau ac amodau cyflogi yn ôl atodiad cytundeb lleol.
- 4.5 Nid yw Prif Swyddogion yn gymwys am oriau dros ben ond disgwylir iddynt ymgymryd â dyletswyddau y tu allan i'w horiau contract a phatrymau gwaith fel sy'n gymesur â lefel eu cyflog heb dâl ychwanegol. Yn lle hynny, bydd Prif Swyddogion yn derbyn 10 diwrnod o wyliau blynyddol yn ychwanegol.
- 4.6 Mae taliadau oriau dros ben yn amodol ar un ai cyfraddau a negodir yn genedlaethol neu'n lleol, sydd wedi eu pennu o bryd i'w gilydd yn unol â mecanwaith bargeinio cyfunol a/neu fel caiff ei bennu gan Gyfansoddiad y Cyngor a'r Cynllun Dirprwyo sydd ynddo.
- 4.7 Ceir cytundeb lleol mewn lle ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau oriau dros ben i staff dros SCP 22, sydd ar batrymau shifft benodedig:
- i. Galwad allan mewn argyfwng – Tâl ar wir SCP ar gyfradd premiwm;
 - ii. Oriau dros ben a gynllunnir – Tâl ar wir SCP ar gyfradd sengl;
 - iii. Oriau dros ben a gynllunnir ond sy'n hanfodol i barhad busnes – Tâl ar wir SCO ar gyfradd premiwm
 - iv. Oriau dros ben heb eu cynllunio – Tâl ar wir SCP ar gyfradd premiwm

Ceir cytundeb lleol mewn lle ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau amser dros ben i staff dros SCP 22, ac sydd ar batrymau hyblyg:

- i. Galwad allan mewn argyfwng - Tâl ar wir SCP ar gyfradd premiwm;
- ii. Oriau dros ben a gynllunnir – Parhau hyblyg
- iii. Oriau dros ben a gynllunnir ond sy'n barhaol i barhad busnes – Tâl ar wir SCP ar gyfradd premiwm
- iv. Oriau dros ben heb eu cynllunio – Parhau hyblyg

Ceir cytundeb lleol mewn lle ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau oriau dros ben i staff is na SCP 22, ac sydd ar batrymau hyblyg:

- i. Oriau dros ben wedi eu cynllunio / heb eu cynllunio – Parhau hyblyg

- 4.8 Caiff gweithwyr is na SCP 22 ac ar batrymau gwaith penodedig tâl oriau dros ben yn unol â Thelerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau.

5. **GWERTHUSO SWYDD**

- 5.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun y Greater London Provincial Council (GLPC) ar gyfer gweithwyr hyd at Raddfa 12. Ar gyfer Uwch Reolwyr, yn cynnwys Penaethiaid Adran, Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr, defnyddir Cynllun Hay.
- 5.2 Mae'r ddau gynllun yn sicrhau fod y cyflogau wedi eu gosod gan ddefnyddio proses nodau a systematig sy'n gwobrwyo cynnwys y swydd. Mae hyn yn sicrhau cydraddoldeb a thegwch. Mae confensiynau lleol yn sicrhau fod y cynllun yn gallu cael ei gymhwysu i ofynion y swydd leol mewn modd cyson.
- 5.3 Yn dilyn cyflwyno'r ddau gynllun hyn, caiff unrhyw swyddi newydd neu newidiadau i swyddi cyfredol eu hail-werthuso o dan un o'r cynlluniau hyn.

6. TÂL A GRADDIO

- 6.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Talu a Graddio cenedlaethol cytunedig sy'n negodi tâl i'r gweithwyr hynny rhwng SCP 5 a 47. Mae'r gydnabyddiaeth tâl oddi fewn i hyn yn cael ei ail-negodi'n flynyddol gan Gyflogwyr Cenedlaethol.
- 6.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod rôl yr undebau llafur wrth ymgynghori ar, a negodi tâl ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol. Mae'r Cyngor yn cefnogi Cyd Gynghorau Cenedlaethol a Phwyllgorau Negodi ar y Cyd sy'n llywodraethu'r cytundebau cenedlaethol o ran tâl ac amodau gwasanaeth sy'n gymwys i'r holl grwpiau o weithwyr y cyfeirir atynt yn hwn.
- 6.3 Mae'r Cyngor wedi dewis cynyddu'r tâl a'r graddio ar gyfer Llyfr Gwyrdd Cydgyngor Trafod Telerau Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful i weithwyr hyd at SCP 47 **Atodiad A**
- 6.4 Mae tâl a graddio Uwch Reolwr yn dod o fewn bandio cyflog a ddatblygwyd yn lleol o Fand A i Band D. **Atodiad B** Mae Prif Swyddogion a Phenaethiaid Gwasanaeth ar, rhwng Band B a Band D yn ôl telerau ac amodau Llyfr Gwyrdd y Cydgyngor Trafod Telerau.
- 6.5 Mae Band A yn gyflog a benderfynir yn unigol i'r Cyfarwyddwr. Mae **Atodiad B** yn dynodi'r Cyfarwyddwyr ar gyflog Band A a benderfynir yn unigol, a'r Prif Weithredwr ar gyflog a benderfynir yn unigol. Caiff y ddau eu gwerthuso yn ôl Hay.
- 6.6 **Atodiad A** – dynodi gweithwyr Llyfr Gwyrdd y Cydgyngor Trafod Telerau.
- 6.7 **Atodiad C** dynodi Soulbury ar gyfer seicolegwyr addysgiadol.

7. TALIADAU ATODOL AR SAIL Y FARCHNAD

- 7.1 Mae Gwerthuso Swydd yn galluogi'r Cyngor i osod tâl teg ar gyfer yr holl weithwyr. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd gallai fod yn angenrheidiol asesu'r farchnad allanol ar gyfer differynnau tâl er mwyn ennill a denu ymgeiswyr â sgiliau a phrofiad penodol.
- 7.2 Er mwyn cytuno ar Daliad Atodol ar Sail y Farchnad, mae'n ofynnol fod y rheolwr recriwtio yn ymchwilio i gyflogau'r farchnad allanol yn cynnwys Cynghorau cyndogol a sefydliadau'r sector cyhoeddus.
- 7.4 Cyn bod y rheolwr recriwtio yn prosesu'r cynllun recriwtio i hysbysebu'r swydd, mae angen i adroddiad pwyllgor ddod ger bron y Cabinet i'w gymeradwyo, gyda data meincnodi cyflog cefnogi a manylion swydd cymharol. Rhaid i'r rhesymwaith sy'n dynodi rhesymau gwrthrychol dros wahaniaeth tâl gael ei wneud yn glir yn yr adroddiad.
- 7.5 Pan gaiff y swydd dan sylw ei argymhell ar gyfer cyflog dros £100,000, bydd adroddiad y pwyllgor hwn hefyd yn dod ger bron y Cyngor.

8. TALIADAU GWEITHREDU UWCH (afreolaidd)

- 8.1 Mae'n bosibl y ceir achlysur pan fydd gofyn i weithiwr weithredu'n uwch i swydd lefel uwch yn sgil absenoldeb hir deiliad y swydd honno (heb ei gynllunio fel arfer), neu pan fo swydd allweddol yn dyfod yn wag, a bod y gweithiwr yn cyflenwi'r gwaith nes bod penderfyniad ynghylch recriwtio wedi ei wneud.
- 8.2 Pan fo hyn yn para llai na 4 wythnos, ni fydd y gweithiwr yn derbyn taliad ychwanegol.

- 8.3 Pan fo hyn yn para'n hirach na 4 wythnos, bydd y gweithiwr yn derbyn taliad ychwanegol sydd wedi ei ôl-ddyddio i ddechrau'r gweithredu uwch. Os yw'n wybyddus y bydd y gweithredu uwch yn para'n hirach na 4 wythnos o ddechrau'r gweithredu uwch, yna gellir awdurdodi'r taliad ar unwaith.
- 8.4 Gallai'r taliad ychwanegol fod y gwahaniaeth rhwng gwir gyflog a chyflog y gweithredu uwch (os gaiff yr holl ddyletswyddau eu gweithio), neu gyfradd o hyn os na chaiff yr holl ddyletswyddau eu gweithio. Caiff hyn ei wneud pro rata i'r oriau a gafodd eu gweithio.
- 8.5 Ni chaiff taliadau eu gwneud os yw gweithwyr yn cyflenwi ar gyfer cyfnodau o wyliau blynyddol neu'n gweithredu yn ôl eu capasiti fel dirprwy i ddeiliad y swydd, fel sy'n cael ei ddisgwyl o bryd i'w gilydd.
- 8.6 Pan fo'r absenoldeb wedi ei gynllunio, fel ar gyfer absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu, secondiadau ac absenoldebau tebyg, mae'n rhaid i'r ystyriaeth gyntaf gael ei rhoi i benodi dros dro ar gyfer y swydd. Pan fydd amser yn brin, gallai gweithredu'n uwch fod yn ateb byr dymor cyn recriwtio.
- 8.7 Mae dewis y gweithiwr i weithredu'n uwch angen cael ei wneud drwy adolygu pa rai o'r cyflogeion yn y gwasanaeth sy'n ymgymryd â'r gwaith sy'n gymesur â'r gwaith sydd angen ei gyflenwi. Fel arfer, bydd yn weithiwr yn y rheng reolaeth nesaf lawr. Os bydd mwy nag un gweithiwr yn addas i weithredu'n uwch, mae angen cael proses gystadleuol gyda chofnod ysgrifenedig o ganlyniad y broses hon. Nid oes angen i hyn fod yn gyfweiliad ffurfiol, ond rhaid iddo fod yn ddigon trylwyr i bennu pa ymgeisydd sy'n addas i gyflenwi ar gyfer y gwaith a pham.
- 8.8 Cyn bod y taliad yn cael ei wneud, rhaid cymeradwyo papur briffio gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol a Phennaeth AD. Bydd angen rhoi gwybod i'r Gyflogres pan fydd wedi ei gymeradwyo.
- 8.9 Caiff y taliadau gweithredu uwch eu hadolygu bob 3 mis, gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol, Swyddog Adran 151 a Phennaeth AD. Os yw'r taliad gweithredu uwch yn ofynnol am yn hirach na 3 mis (ac yn enwedig os yw'n para'n hirach na 6 mis), bydd adolygiad ynghylch a allai trefniadau eraill fod yn fwy priodol ar gyfer yr amgylchiadau. Gallai hyn gynnwys argymhelliad i:
- Parhau taliadau gweithredu uwch
 - Recriwtio gweithiwr dros dro
 - Terfynu taliadau gweithredu uwch
 - Altro swm y taliadau gweithredu uwch (sy'n gysylltiedig â chanran y gwaith a ymgwymerwyd)
 - Ailstrwythuro'r adran
 - Cynnwys y dyletswyddau ychwanegol ar sail barhaol yn nisgrifiad swydd y cyflogai (a fyddai yna'n gofyn am ail-werthuso'r swydd)
- 8.10 Bydd taliadau'n dod i ben ar unwaith yn dilyn dychwelyd i ddyletswyddau arferol y gweithiwr sy'n ymgymryd â'r gweithredu uwch.
- 8.11 Rhaid i reolwyr dalu sylw dyledus at gost y gweithredu uwch ac a allai parhad busnes gael ei gyflawni mewn ffyrdd eraill.
- 9. TALIADAU GWEITHREDU UWCH (gwaith rheolaidd / shifft)**
- 9.1 Mae rhai swyddi yn y Cyngor yn gofyn am weithredu uwch fel rhan o batrwm shifft wythnosol i gyflenwi am absenoldebau gweithwyr lefel arweinydd tîm. Mae'r ffurf hwn o weithredu'n uwch yn

gyffredin o fewn gwaith gofal a meysydd gwaith codi a chario y Cyngor. Er enghraifft, mae'n ofynnol cael gweithiwr gofal uwch ar gyfer pob shiftt, ac felly os nad oes uwch weithiwr gofal gwreiddiol ar gael (sydd â'r sgiliau perthnasol) fe fydd yn gallu gweithredu'n uwch ar gyfer y shiftt honno. Mae hyn hefyd yn ofynnol fel rhan o wasanaeth priffyrdd ble mae'n ofynnol cael uwch oruchwyliwr gang ar gyfer pob gang. Ceir adegau pan fo'r gweithredu uwch ar gyfer rhan o'r shiftt neu ar gyfer nifer penodol o oriau.

- 9.2 Pan fo'n ofynnol i weithiwr o fewn rota ymgymryd â chyflenwi shiftt / oriau penodol ar ran gweithiwr ar gyflog uwch, bydd yn derbyn y gydnabyddiaeth tâl berthnasol am y gwaith am y shiftt honno neu'r oriau a gafodd eu gweithio ar y lefel uwch. Cyfrifoldeb y rheolwr yw sicrhau ei fod wedi ei gymhwysu'n briodol ac yn gallu ymgymryd â'r gwaith.
- 9.3 Caiff y lefel uwch o waith ei gofnodi ar daflen amser a'i wirio a'i arwyddo gan y rheolwr cyn ei chyflwyno i'r Gyflogres.
- 9.4 Os yw'n ofynnol cael lefel uwch o waith yn amlach, mae angen i'r rheolwr adolygu'r niferoedd craidd ar lefel swydd goruchwylio o fewn y Gwasanaeth.

10. TALIADAU HONORARIWM

- 10.1 Pan fo'r cyngor am gydnabod ymdrechion sylweddol ac yn ôl disgrisiwn gan weithiwr sydd wedi ymgymryd â gwaith ychwanegol am fwy na 4 wythnos, gellir gwneud cais am honorariwm i'w talu i'r gweithiwr.
- 10.2 Ni chaiff taliadau honorariwm eu gwneud pan fo'r gwaith yr ymgymerir ag ef o fewn remit swydd ddisgrifiad y gweithiwr (gan gynnwys unrhyw ddyletswyddau eraill sy'n cael eu hystyried yn gymesur â'r swydd) a dirprwyo ar gyfer y rheolwr llinell. Ni chaiff taliadau honorariwm eu gwneud ar gyfer perfformiad rhagorol pan fo gweithiwr yn ymgymryd â gofynion ei swydd ei hun, neu yn sgil gweithio oriau ychwanegol. Hefyd, ni chaiff taliadau eu gwneud i weithwyr y gofynnwyd iddynt ymgymryd â ddyletswyddau ychwanegol ar raddfa uwch cyn gwneud y gwaith. Caiff hyn ei gynnwys fel rhan o'r Taliad gweithredu uwch (gweler adran 8).
- 10.3 Ni all gweithiwr dderbyn taliad gweithredu uwch a honorariwm ar gyfer yr un cyfnod mewn amser.
- 10.4 Caiff taliadau honorariwm eu gwneud yn unigol a'u rhoi yn dilyn ymdrech *sylweddol* a wnaed gan y gweithiwr i ymgymryd â *gwaith ychwanegol a gwaith yn ôl disgrisiwn*. Gallai hyn fod yn sgil gofyniad sydyn a hanfodol i gwblhau prosiect neu dasg wedi ei gyfyngu gan amser ble mae'r gweithiwr yn rhoi o'i amser a'i ymdrech i'w gyflawni, tra bo ei waith arferol yn parhau i gael ei gyflawni ganddo. Gellir hefyd cynllunio'r gwaith hwn, ond disgwylir y bydd ffyrdd eraill o wobrwyo am y gwaith i gael eu hystyried yn gyntaf (e.e. creu swydd prosiect dros dro newydd).
- 10.5 Gellir gwneud taliad honorariwm i fwy nag un gweithiwr os yw'r 'tîm' wedi cydweithio i ymgymryd â gwaith ychwanegol, sylweddol.
- 10.6 Os yw rheolwr yn dymuno cydnabod yr ymdrech hwn a'i fod yn credu fod y gwaith yn dod o fewn diffiniad Taliad Honorariwm, rhaid iddo ysgrifennu papur briffio i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol a Phennaeth AD yn esbonio'r amgylchiadau a faint mae'n argymhell y dylid ei dalu. Bydd y Cyfarwyddwr Corfforaethol a Phennaeth AD yn gwerthuso'r papur ac yn gwneud penderfyniad ynghylch a ellir ei dalu a faint.
- 10.7 Os ceir cytundeb, bydd angen hysbysu'r Gyflogres. Mae'r swm i'w dalu yn ôl disgrisiwn y Cyfarwyddwr Corfforaethol a Phennaeth AD, gyda chyngor oddi wrth Swyddog Adran 151.

10.8 Dim ond un honorariwm y gellir ei dalu i bob gweithiwr o fewn blwyddyn ariannol.

10.8.1 Pan fo gweithwyr wedi ymgymryd ag ymdrechion yn ôl disgrisiwn sy'n sylweddol ac yn ychwanegol mewn ymateb i bandemig COVID-19, gellir gwneud taliad honorariwm ychwanegol yn y flwyddyn ariannol 2020-2021 gyda'r taliad olaf i'r gweithiwr yn gyfeiriad at gyfnod y 12 mis diwethaf.

11. PWYNT TÂL WRTH RECRIWTIO

11.1 Caiff pob penodiad newydd ei wneud ar bwynt isafswm sy'n berthnasol i'r raddfa. Gellir gwneud eithriadau i hyn o dan ymarfer meincnodi grym y farchnad fel y dynodwyd yn Adran 7 a/neu yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor.

11.2 Ni ellir gwneud ceisiadau grym y farchnad mewn cyfweiliad neu'n dilyn recriwtio. Caiff holl geisiadau grym y farchnad eu gwneud cyn bod y swydd wag yn cael ei hysbysebu. Os, yn dilyn hysbysebu'r swydd wag y daw'n glir nad yw'r cyflog yn denu'r sgiliau a'r profiad cywir, mae angen i'r rheolwr ymgymryd â champau o dan Adran 7 cyn ail hysbysebu'r swydd wag.

11.3 Pan fydd gweithiwr allanol o Gyngor arall yn cael cynnig swydd gyda Chyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel rhan o'r broses recriwtio, mae'n bosibl y caiff ei gymhathu at yr un SCP ag yr oedd yn y Cyngor blaenorol os yw o fewn amrediad graddfa'r swydd.

11.4 Caiff hyn ei ganiatáu pan na fydd unrhyw egwyl i wasanaeth parhaus yn unig. Os yw'r egwyl yn hirach na 4 wythnos, collir gwasanaeth parhaus a'r hawl i gymathiad.

11.5 Os nad oes gan y swydd a gynigir yn CBS Merthyr Tudful yr SCP cyfredol o fewn ei raddfa am y swydd, yna ni fydd cymathiad yn bosibl.

12. RECRIWTIAD ADLEOLIAD

12.1 Os yw'n ofynnol i weithiwr gael ei gydweddu gyda swydd amgen fel rhan o adleoliad, a bod y swydd amgen o raddfa is na'r swydd wreiddiol, caiff y gweithiwr ei osod ar frig y raddfa. Bydd rheolau arferol diogelu tâl yn gymwys.

13. TÂL A PHERFFORMIAD

13.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad oddi wrth ei weithwyr ac mae ganddo gynllun gwerthuso blynyddol a phroses un i un i'w adolygu, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus. Nid yw Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gweithredu system gwerthuso tâl sy'n seiliedig ar berfformiad i unrhyw grŵp o weithwyr.

14. GOBLYGIADAU TÂL CYDRADDOLDEB – BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

14.1 Yn Ebrill 2018, daeth yn gyfreithiol ofynnol i gyflogwyr â thros 250 o weithwyr gyhoeddi data perthnasol i anghydraddoldebau tâl. Roedd yn rhaid i'r data a gyhoeddwyd gynnwys y tâl a ffigurau bonws rhwng dynion a menywod ac roedd yn cynnwys data o Ebrill 2017. Mae awdurdodau cyhoeddus Cymru ar y rhestr yn Atodiad 19 Deddf Cydraddoldeb 2010 yn destun i'w rheoliadau datganoledig eu hunain sy'n cynnwys adrodd yn ôl ar gyflog y rhywiau. Caiff ffigurau am ysgolion eu gadael allan, oni bai eu bod yn cyflogi mwy na 250 o staff.

14.2 Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur cydraddoldeb sy'n dangos y gwahaniaeth mewn cyflogau cyfartalog rhwng dynion a menywod. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos

gwahaniaethau mewn tâl ar gyfer swyddi cymharol. Mae cyflogau anghyfartal rhwng dynion a menywod wedi bod yn anghyfreithlon ers mabwysiadu Deddf Cyflog Cyfartal 1980. Mae'r achosion dros fwch cyflog rhwng y rhywiau yn gymhleth ac yn gorgyffwrdd:

- Mae cyfradd uwch o fenywod yn dewis swyddi sy'n cynnig llai o wobr ariannol (e.e. gweinyddu). Mae llawer o sectorau uchel eu cyflogau yn anghyfartal o ran faint o ddynion sy'n gweithio yno (e.e. technoleg gwybodaeth a chyfathrebiadau).
- Mae cyfradd llawer uwch o fenywod yn gweithio rhan amser, ac mae gweithwyr rhan amser yn ennill llai na'u cymheiriaid llawn amser, ar gyfartaledd.
- Mae menywod yn parhau yn llawer llai tebygol o gynyddu i fyny'r ysgol yrfa i mewn i uwch swyddi sy'n talu'n uwch.

14.3 Ym Merthyr caiff y bwch cyflog rhwng y rhywiau ei adrodd yn ôl yn flynyddol yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Cafodd Cynllun Cydraddoldeb a Nodau Strategol y Cyngor eu cymeradwyo gan y Cyngor llawn ym mis Mawrth 2020. Mae'r bwch yn isel ym Merthyr, sef 3.85%.

Cyngor (ac eithrio ysgolion)	Cyfradd gymedrig bob	Cyfradd canolrif bob awr
Dynion	£13.97	£11.96
Menywod	£13.02	£11.50

14.4 Mae Cyngor Merthyr Tudful yn ymroddedig i degwch a chydraddoldeb mewn perthynas â'i bolisiau tâl. Mae ein hymagwedd at Werthuso Swydd yn seiliedig ar y swydd yn hytrach na'r person. Mae'r Cyngor yn ymroddedig i God Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol o dan arweiniad Llywodraeth Cymru ac mae'n cyfranogi'n llwyr yn Adolygiad Cyflym o Gydraddoldeb Rhywedd yn dilyn cais gan Lywodraeth Cymru.

14.5 Bydd adrodd yn ôl am y bwch cyflog rhwng y rhywiau yn cynyddu y tu hwnt i Rywedd i gynnwys Cydraddoldeb a nodweddion eraill a ddiogelir fel Deddf Cydraddoldeb Tâl 2010. Caiff gwybodaeth ystadegol bellach am ein perfformiad mewn perthynas â Chydraddoldeb ei chynnwys yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Cyngor.

15. CYDNABYDDIAETH ARIANNOL Y PRIF WEITHREDWR

15.1 At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl hwn, caiff 'Prif Swyddogion' eu diffinio yn Adran 43 Deddf Lleoliaeth 2011. O fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig (sef y Prif Weithredwr hefyd)
- Cyfarwyddwyr Corfforedig
- Penaethiaid Gwasanaeth ac Uwch Reolwyr sy'n derbyn lefelau cydnabyddiaeth tâl fel y'u datgenir yn Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010

15.2 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Weithredwyr o dan delerau ac amodau CTT sy'n gynwysedig yn eu contractau. Mae CTT ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi ar gostau blynyddol Cenedlaethol (DU) o gynyddiadau cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn, ac mae unrhyw ddyfarniad o'r un peth yn cael ei bennu ar y sail hwn. Mae hawl yn ôl contract Prif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau CTT i unrhyw

godiad cyflog CTT Cenedlaethol a bennir, ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r rhain pan a phryd y maen nhw'n cael eu penderfynu yn unol â gofynion cyfredol y contract.

- 15.3 Mae cydnabyddiaeth tâl y Cyfarwyddwr a'r Prif Weithredwr (Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig) yn amodol ar werthusiad Hay. Bydd cymhwysio cynllun Hay yn ofynnol i unrhyw newidiadau i'r swyddi hyn er mwyn adlinio'r band cyflog.
- 15.4 Gwnaeth Adran 63 Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth)(Cymru) 2013 ddiwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 drwy ychwanegu Adran 143A. Mae hyn yn gofyn bod y Cyngor, os yw'n bwriadu newid cyflog Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig, i ymgynghori gyda Phanel ar Gydabyddiaeth Ariannol (y Panel) oni bai fod y newid yn cydweddu â'r newidiadau a gymhwyswyd i swyddogion eraill. Rhaid hysbysu'r Panel fel eu bod nhw'n gallu ystyried y tâl a argymhellwyd, boed hynny'n cynnig cynyddu neu ostwng. Bydd y Cyngor yn talu sylw i'r Panel wrth benderfynu ar lefel briodol i gydnabyddiaeth tâl Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig.
- 15.5 Mae hawl gan Brif Swyddogion ar delerau ac amodau CTT gael costau teithio a lluniaeth yn ôl yr hyn a osodwyd yn amodau gwasanaeth Prif Swyddog CTT.
- 15.6 Mae Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig hefyd yn Swyddog Canlyniadau a chaiff ffioedd i'r rôl hwn eu talu ar wahân ac nid ydynt wedi eu cynnwys yn y manylion cydnabyddiaeth oddi fewn i'r Datganiad hwn. Caiff ffioedd eu gosod yn lleol ac maen nhw'n unol â gwerthoedd cydnabyddiaeth etholiad etholiadau Llywodraeth Cymru.
- 15.7 Mae cyflog yn daladwy i'r Swyddogion hynny sydd â dyletswyddau statudol ychwanegol (e.e. Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151, Prif Swyddog Addysg a Swyddfa'r Arglwydd Raglaw). Mae hyn yn osodedig ar £3,030 y flwyddyn.

16. RECRIWTIO PRIF SWYDDOGION

- 16.1 Pan fo'n ofynnol apwyntio i swydd Prif Swyddog ar delerau ac amodau CTT gwerth £100,000 neu fwy, caiff ei hysbysebu'n allanol yn ogystal ag yn fewnol, fel y nodir yn Rheoliadau (Archebion Sefydlog)(Cymru)(Diwygio) 2014.
- 16.2 Mae hyn yn cynnwys pan fo'r Cyngor yn ymgymryd ag Ailstrwythuro Corfforaethol ble mae swyddi'n cael eu cwtogi neu eu hailfodelu. Ni fydd yr arferiad arferol o 'ddiogelu'r' swyddi 'newydd' hyn i'r deiliaid mewnol presennol yn bosibl pan fydd cyflog o £100,000 neu fwy i'r swydd.
- 16.3 Pan fo'r penodiad am 12 mis neu lai, nid oes angen hysbysebu'n allanol a gellir 'diogelu'n' fewnol. Fodd bynnag, ar ôl i'r 12 mis ddod i ben, bydd yn ofynnol hysbysebu'n allanol.
- 16.4 Mae penodiad y Prif Swyddog (Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig) a'r cyfraddau cyflog yn cael eu cymeradwyo gan y Cyngor llawn ac yn fater o gofnod cyhoeddus. Bydd y gydnabyddiaeth a gynigir yn unol â chynllun gwerthuso Hay ac unrhyw gynllun gwerthuso ac unrhyw bolisi lleol arall sydd mewn lle ar adeg recriwtio.

17. HAWLIAU TALIAD DISWYDDO A CHOLLI SWYDD

- 17.1 Mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo sy'n cael ei gynnig i weithwyr sy'n gadael y sefydliad sy'n werth mwy na £100,000 a delir gan y Cyngor yn uniongyrchol. Mae hyn yn cynnwys cyfanswm y taliad diswyddo, gan gymryd i ystyriaeth y cyflog a dalwyd yn ei le, cyfandaliad diswyddo, ac unrhyw gostau i'r Cyngor ar gyfer gwella pensiwn a gostyngiadau taliadau gadael actwaraidd.

- 17.2 Bydd unrhyw daliadau eraill sydd y tu allan i gwmpas y Polisiau Lleol neu delerau contractaidd yn amodol ar gymeradwyaeth Cabinet a'r Cyngor. Gellir hefyd ddefnyddio awdurdod dirprwyedig i'r Prif Weithredwr, Swyddog Adran 151, Arweinydd a Chyfarwyddwr Corfforaethol i gymeradwyo'r rhain.
- 17.3 Mae'n bosibl y bydd peth eithriadau, fel wrth negodi cytundebau setliad.
- 17.4 Mae'r Cyngor yn gweithredu Polisi Ymddeoliad Cynnar a Diswyddo yn ôl disgrisiwn yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (terfynu cyflogaeth yn gynnar) 2006.
- 17.5 Mae hawl gan yr holl weithwyr wneud cais am gynllun diswyddo cyfredol y Cyngor. Caiff diswyddo gwirfoddol ei osod ar gyflog statudol + 20%. Caiff diswyddo gorfodol ei osod fel gwerthoedd statudol yn unig.
- 17.6 Caiff Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol (YCG) hefyd ei dalu pan fydd y gweithiwr (sy'n gymwys) yn mynd am ddiswyddiad gwirfoddol.
- 17.7 Bydd y Cyngor yn talu gostyngiad actwaraidd straen pensiwn (costau ychwanegol) i weithwyr sy'n ymadael o dan diswyddo gorfodol (os yw'n gymwys).
- 17.8 Mae'n ofynnol cael achos busnes cyn symud ymlaen at gais am YCG oddi wrth y rheolwr.
- 17.9 Bydd yn ofynnol i'r Cabinet gymeradwyo ceisiadau i bob YCG. Gellir defnyddio awdurdod dirprwyedig yn ôl yr hyn a ddynodir yn 16.2.
- 17.10 Mae Llywodraeth DU wedi gwneud arwyddion o'i bwriad i osod cap statudol ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus. Bydd yr Awdurdod yn adolygu ei bolisi ar daliadau a wnaed wrth ddod â chyflogaeth i ben i sicrhau cydymffurfiaid ag unrhyw reoliadau y gellir eu cyflwyno yng Nghymru o 2019-2020 i osod y cap ar daliadau ymadael.

18. AIL-GYFLOGI PRIF SWYDDOGION

- 18.1 Ni fydd unrhyw Brif Swyddog / Pennaeth Gwasanaeth (unrhyw un sy'n cael ei dalu mewn Band Arweiniol) a ddiswyddwyd yn flaenorol, neu a dderbyniodd ymddeoliad cynnar (ac sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor), yn cael ei ail-gyflogi'n ddiweddarach, na'i ail-ymgysylltu un ai fel gweithiwr/cyflogai, gweithiwr a gomisiynir, hunan gyflogedig, fel gweithiwr asiantaeth, neu drwy gontractwr trydydd parti.
- 18.2 Mae hawl gan unrhyw Brif Swyddog / Pennaeth Gwasanaeth sy'n cymryd Ymddeoliad Hyblyg barhau i weithio i'r Cyngor o dan y rheolau a osodwyd yn y Polisi Ymddeoliad Hyblyg. Rhaid i ymddeoliad hyblyg gael ei gymeradwyo gan y Cyngor (gellir hefyd defnyddio pwerau dirprwyedig).

19. CYNLLUN PENSIWN Y LLYWODRAETH LEOL

- 19.1 Yn amodol ar reolau cymhwysedd penodol, caiff gweithwyr eu hymrestru'n awtomatig ar Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) neu Bensiwn Athrawon (PA) wrth ddechrau (yn ôl eu swyddi). Mae hawl gan weithiwr, nad ydynt yn gymwys am ymrestriad awtomatig, optio mewn i aelodaeth y cynllun. Caiff cyfraddau cyfraniad gweithwyr eu gosod gan Reoliadau CPLIL ac mae'r amrediad o 5.5% i 12.5% tâl pensiynadwy yn dibynnu ar wir lefel y cyflog. Cafodd cyfradd cyfraniad gweithiwr y Cyngor ei gosod yn dilyn pob prisiaid cronfa deirblwydd gan yr actwariaid a benodwyd gan Gronfa Bensiwn Rhondda Cynon Taf.

20. PERTHYNOLEDDAU TÂL, GAN GYNNWYS Y SAWL GAIFF EU TALU ISAF

- 20.1 Y diffiniad a fabwysiadwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful o'r sawl 'a delir isaf' yw gweithiwr/ cyflogai sy'n cael ei dalu ar SCP 5. Mae gweithwyr ar yr SCP hwn yn ennill £19,312(FTE) ym mis Ebrill 2020.
- 20.2 Mae'n bosibl y bydd y Cyngor yn cyflogi prentisiaid a hyfforddeion nad ydynt yn gynwysedig yn y diffiniad o 'weithwyr a delir isaf'. Caiff y gweithwyr hyn eu talu yn ôl Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- 20.3 Mae pob swydd yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn amodol ar un ai cynllun graddio CPLIL neu gynllun Hay.
- 20.4 Mae canllaw statudol Deddf Lleoliaeth 2011 yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel modd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu. Gwnaeth Adroddiad Hutton: 'Review of Fair Pay in the Public Sector' (2010) archwilio i'r achos am gyfyngiad sefydlog i wasgariad tâl, drwy ofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn gaiff personau ar gyflogau isaf yn y sefydliad.
- 20.5 Daeth yr Adroddiad i'r casgliad fod y berthynas ag enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer a Argymhellir gan y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y sawl sy'n cael y tâl uchaf â chyfartaledd canolrif cyflog holl weithlu'r awdurdod.
- 20.6 Mae'r tabl isod yn dynodi'r canolrif a'r cyfartaleddau ar gyfer y cyflogau o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel y maent ym mis Mawrth 2021 (Graddfa gyflog 2020/2021)

Cymarebau a gyfrifwyd ar:	Mawrth 2021
Isafswm Pwynt ar y Golofn Gyflog (Cyfwerth ag amser llawn (FTE))	£19,312
Canolrif Cyflog FTE	£30,451
Cyfartaledd Cymedrig Cyflog FTE	£32,343
Cyflog y Prif Weithredwr	£121,155
Cyfartaledd Cymedrig Cyflog y Prif Weithredwr	£71,553

21. GWEITHIO ODDI AR Y GYFLOGRES YN Y SECTOR CYHOEDDUS – DEDDFWRIAETH CYFRYNGWYR IR35

- 21.1 Mae Deddfwriaeth Cyfryngwyr yn sicrhau fod unigolion sy'n gweithio yn ôl tâl cyflogaeth eu cwmni eu hunain neu hyd yn oed drwy gwmni gwasanaethau personol eraill, yn talu treth mewn ffordd debyg i weithwyr sefydliadau eu hunain. Mae hyn yn berthnasol i'r unigolion hynny sy'n darparu gwasanaethau i'r Cyngor, ac a fyddai, pe na byddent yn ymgysylltiedig â chwmni gwasanaeth personol neu gyfryngwr arall, yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y Cyngor.
- 21.2 Mae'r mesur hwn "Gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus" yn symud y cyfrifoldeb i'r Cyngor ar gyfer penderfynu a yw rheolau oddi ar y gyflogres yn gymwys i'r sector cyhoeddus. Mae'r mesur hwn yn gwneud yr Awdurdod yn gyfrifol am ddiynnu unrhyw drethi cyflogaeth cysylltiedig â thaliad a Chyfraniadau Yswiriant Gwladol a Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CTHEM).
- 21.3 Mae'r ddeddfwriaeth yn gymwys i'r holl daliadau ar neu ar ôl 6 Ebrill 2017, waeth pryd y dechreuwyd y contract.

22. ADOLYGIAD O'R POLISI

- 22.1 Mae'r polisi'n amlinellu'r sefyllfa gyfredol mewn perthynas â thal a dyfarnu oddi fewn i'r Cyngor, a chaiff ei adolygu i sicrhau ei fod yn bodloni egwyddorion tegwch, atebolrwydd a gwerth am arian i

ddinasyddion Merthyr Tudful. Caiff y Polisi ei adolygu'n flynyddol fan leiaf, ac adroddir yn ôl arno i'r Cyngor Llawn i'w gymeradwyo yn unol â gofynion statudol.

ATODIAD A – LLYFR GWYRDD Y CYDGYNGOR TRAFOD TELERAU TÂL A GRADDIO

Mewn grym ers 1 Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021.

Noder mae ALIL wedi cyhoeddi canllaw na fydd cyfraddau tâl 2021/22 yn cael eu negodi tan fis Mai 2021, ond caiff unrhyw newidiadau eu hôl-ddyddio i 1 Ebrill 2021.

SCP/Cyflog 2020-21/ Bob Awr /Graddfa

SCP	2020-21 Salary	Hourly	Grade
5	£19,312	£10.01	1
6	£19,698	£10.21	2
7	£20,092	£10.41	3
8	£20,493	£10.62	
9	£20,903	£10.84	
10	£21,322	£11.05	
11	£21,748	£11.27	
12	£22,183	£11.50	4
13	£22,627	£11.73	
14	£23,080	£11.96	
15	£23,541	£12.20	
16	£24,012	£12.45	
17	£24,491	£12.70	5
18	£24,982	£12.95	
19	£25,481	£13.21	
20	£25,991	£13.47	
21	£26,511	£13.74	
22	£27,041	£14.02	6
23	£27,741	£14.38	
24	£28,672	£14.86	
25	£29,577	£15.33	7
26	£30,451	£15.78	
27	£31,346	£16.25	
28	£32,234	£16.71	
29	£32,910	£17.06	
30	£33,782	£17.51	8
31	£34,728	£18.00	
32	£35,745	£18.53	
33	£36,922	£19.14	
34	£37,890	£19.64	
35	£38,890	£20.16	
36	£39,880	£20.67	9
37	£40,876	£21.19	
38	£41,881	£21.71	
39	£42,821	£22.20	
40	£43,857	£22.73	10
41	£44,863	£23.25	
42	£45,859	£23.77	
43	£46,845	£24.28	11
44	£47,854	£24.81	
45	£48,855	£25.32	
46	£49,865	£25.85	
47	£52,904	£27.42	12

*tâl yn ôl yr awr yn cael ei gyfrifo drwy rannu cyflog blynyddol gan 52.143 wythnos (sy'n 365 dydd wedi ei rannu gan 7) ac yna ei rannu gan 37 awr (sef yr wythnos waith safonol yn 'Llyfr Gwyrdd' y Cytundeb Cenedlaethol)

ATODIAD B – TÂL A GRADDIO PENNAETH GWASANAETH

Pennaeth Gwasanaeth	
Pwynt	Cyflog £
Grŵp D	
1	58,084
2	60,334
3	62,286
4	64,837
Grŵp C	
1	65,962
2	68,215
3	70,465
4	72,715
Grŵp B	
1	73,842
2	76,094
3	78,345
4	80,595

Dirprwy Prif Weithredwr	
Sefydlog	98,412

Prif Weithredwr	
Sefydlog	121,155

ATODIAD C - DYNODI SOULBURY AR GYFER SEICOLEGWYR ADDYSG

**Seicolegwyr
Addysg
Cynorthwyol** **01.09.20**

SCP

1	30166
2	31399
3	32630
4	33856

**Seicolegwyr
Addysg** **01.09.20**

Graddfa A SCP

1	38197
2	40136
3	42075
4	44012
5	45951
6	47889
7	49714
8	51538
9	53247*
10	54959*
11	56554*

Nodiadau:

Cyfraddau cyflog i gynnwys chwe phwynt olynol yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau ynghlwm wrth swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

*Estyniad i'r raddfa i wneud lle am bwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.

**Seicolegwyr
Addysg Uwch
a Phrif**

01.09.20

SCP

1	47889
2	49714
3	51538*
4	53247
5	54959
6	56554
7	57209
8	58433
9	59646
10	60880
11	62090
12	63323
13	64577
14	65790**
15	67061**
16	68318**
17	69585**
18	70850**

Nodiadau:

Cyfraddau cyflog i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt olynol yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau ynghlwm wrth swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

*Pwynt isafswm cyffredin i'r prif seicolegydd addysg sy'n ymgymryd â'r amrywiaeth gyfan o ddyletswyddau ar y lefel hwn.

**Estyniad i'r amrywiaeth i wneud lle am bwyntiau cyflog yn ôl disgrisiwn ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Rhan 3 Paragraff 2.6(e) Tâl Dyletswydd Cysgu i Mewn:

1 Ebrill 2018	1 Ebrill 2019
£35.37	£36.08

CYFRADDAU LWFANSAU A DDIOGELWYD AR 1 EBRILL 2018 ac 1 EBRILL 2019 (CYN GYTUNDEB APT&C (LLYFR PORFFOR))

Paragraff 28(3) Staff Meithrin mewn Sefydliadau Addysgiadol – Lwfans Anghenion Addysgol Arbennig

1 Ebrill 2020
£1,324

Paragraff 28(14) Technegwyr Labordy

Lwfans Tystysgrif Technegydd Labordy Gwyddoniaeth City and Guilds:

1 Ebrill 2020
£215

Lwfans Tystysgrif Uwch Technegydd City and Guilds:

1 Ebrill 2020
£156

Paragraff 32 Lwfans Cyflog Llundain a'r Ardal Ymylol £ y Flwyddyn

Ardal Ymylol Mewnol:

1 Ebrill 2020
£898

Ardal Ymylol Allanol:

1 Ebrill 2020
£826

Paragraff 35 Lwfans Dyletswydd Wrth Gefn – Gweithwyr Cymdeithasol (1)(a)(i) Lwfans – y Sesiwn

1 Ebrill 2020
£29.83

CYTUNDEB CYN WEITHIWR CODI A CHARIO (LLYFR GWYN)

Adran 1 Paragraff 3 Lwfans Ardal Llundain a'r Ardal Ymylol £ y Flwyddyn

Ardal Ymylol Mewnol:

1 Ebrill 2020

£898

Ardal Ymylol Allanol:

1 Ebrill 2020

£626

TÂL GWEITHIWR CREFFT 2020

Ar gyfer holl weithwyr CTT Crefft (waeth beth yw teitl a dynodiad eu swydd) y mae cyfradd eu tâl yn gwahaniaethu o'r cyflogau a osodwyd allan yng nghylchlythyr cytundeb tâl CTT Crefft 2020-21 (dyddiedig 12 Hydref 2020), ond mae'n parhau yn gysylltiedig o ran contract i'r setliad blynyddol a bennwyd gan CTT Crefft

O 1 Ebrill 2018:

- £1,380 (cyfartal a 9.05%) ar raddfa Labrwr Adeiladu
- £1,250 (cyfartal a 8.01%) ar raddfa Mêt Gwresogi ac Awyru
- £1,200 (cyfartal a 7.59%) ar raddfa Gweithredydd Adeiladu
- £900 (cyfartal a 5.46%) ar raddfa Plymwr

- £900 (cyfartal a 5.27%) ar raddfa Peiriannydd a Thrydanwr
- 2.75% ar yr holl lwfansau

O 1 Ebrill 2019:

- 2.75% ar raddfa Labrwr Adeiladu (cyfartal a NJC SCP 2)
- 2.75% ar raddfa Mêt Gwresogi ac Awyru (cyfartal a NJC SCP 3)
- 2.75% ar raddfa Gweithredydd Adeiladu (cyfartal a NJC SCP 3)
- 2.75% ar raddfa Plymwr (cyfartal a NJC SCP 4)
- 2.75% ar raddfa Peiriannydd a Thrydanwr (cyfartal a NJC SCP 5)
- 2.0% ar yr holl lwfansau

TÂL PENAETHIAID GWASANAETH / PRIF SWYDDOG / PRIF WEITHREDWR 2020

Cytunodd y Cyflogwyr Cenedlaethol ar ddyfarniad tâl i fod yn gymwys o 1 Ebrill 2020.

Dylai cyflogau sylfaenol unigol yr holl swyddogion o fewn cwmpas CTT Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol gael eu cynyddu 2.75 y cant gan ddod i rym o 1 Ebrill 2020 (Noder: mae canran pob cynnydd yn gymwys i gyflogau unigol yn ogystal â phwyntiau talu, os yw'n gymwys).

