

CYNGOR BWRDEISTREF SIROL MERTHYR TUDFUL



Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL
MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

DATGANIAD AR BOLISIÄU TÄL 2022-2023

Cyhoeddwyd yn unol ag adran 43 o
Ddeddf Lleoliaeth 2011

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Yn ôl Deddf Llywodraeth Leol 1972 (adran 112), mae gan y Cyngor y grym “*i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o’r math y mae’r Awdurdod yn credu sy’n addas*”. Yn fwy diweddar, mae’r gofynion yn adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn nodi bod angen i awdurdodau lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad o Bolisiau Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol.
- 1.2 Mae’r Polisi yn manylu ar:
- Bolisiau’r Cyngor ar dâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - Polisiau’r Cyngor ar dâl ei weithwyr ar y cyflog isaf;
 - Y berthynas rhwng tâl ei Gyfarwyddwyr a gweithwyr eraill.
- 1.3 Mae adran 38 (4) o’r Ddeddf yn ei gwneud hi’n ofynnol i’r Cyngor gyhoeddi:
- lefel ac elfennau tâl ar gyfer pob Prif Swyddog (Cyfarwyddwr);
 - tâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) wrth eu recriwtio;
 - ychwanegiadau a chynnydd i dâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - y modd y cysylltir tâl â pherfformiad y Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - y dull o dalu Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) wrth iddynt roi’r gorau i ddal swydd neu derfynu’u cyflogaeth â’r Awdurdod;
 - gwybodaeth sy’n ymwneud â thâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) a ffyrdd o’i chyrchu.
- 1.4 At hynny, cyflwynwyd mesurau fel rhan o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013, Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 a Chanllawiau Llywodraeth Cymru ar Ddatganiadau o Bolisiau Tâl. Nod y mesurau hyn yw creu Polisi Tâl i Uwch Staff sy’n fwy agored a thryloyw. Mae’r mesurau ychwanegol yn gofyn:
- bod y Cyngor yn pleidleisio ar bob penderfyniad neu newid i gyflog Prif Swyddogion a bennir gan y Cyd-gyngor Trafod Telerau (JNC) gan gynnwys codiadau cyflog a drafodwyd yn genedlaethol;
 - bod y Cyngor yn hysbysebu’n gyhoeddus yr holl swyddi gwag ar gyfer Prif Swyddogion JNC yn allanol (dros £100,000);
 - bod pecynnau diswyddo Prif Swyddogion dros £100,000 i’w trafod gerbron y Cyngor llawn.
- 1.5 Mae’r Datganiad Polisi Tâl hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2020/2021 ac mae’n cynnwys y mesurau ychwanegol ochr yn ochr â’r mesurau a nodwyd yn y Datganiad blaenorol.
- 1.6 Dylid nodi bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cyflogi oddeutu 1,000 o weithwyr (heblaw mewn ysgolion) ac yn darparu gwasanaethau cymhleth megis gofal cymdeithasol, adfywio, gwastraff, priffyrdd, peirianeg a budd-daliadau tai i enwi ond ychydig. Gall y lefelau tâl ar gyfer pob maes proffesiynol a thechnegol gael eu gyrru gan ddylanwadau allanol neu leol eraill. Er mwyn i’r Cyngor ymateb i’r marchnadoedd hyn, gall lefelau tâl fod yn wahanol rhwng pob grŵp. Mae angen yr hyblygrwydd dewisol hwn er mwyn ymateb i amgylchiadau lleol.

- 1.7 Er mwyn bod yn dryloyw, mae manylion y siartiau tâl a graddau i'w gweld yn yr atodiadau ynghyd â gwybodaeth ychwanegol am dâl y Prif Swyddogion.
- 1.8 Rhwir cyhoeddusrwydd i'r Datganiad hwn bob blwyddyn ar ôl iddo gael ei ddiweddarau. Yn ogystal, fel sy'n ofynnol o dan Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, bydd swyddi a'u lefelau cyflog cyfwerth ag amser llawn fel y'u dynodir yn y Rheoliadau, yn cynnwys nodyn yn y Datganiad Cyfrifon Blynnyddol yn egluro cyfanswm:
- unrhyw fonysau a dalwyd neu y gallai'r person ei dderbyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - cyflog, ffioedd neu lwfansau a dalwyd neu y gallai'r person eu derbyn yn ystod y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - unrhyw symiau fel lwfansau treuliau sy'n ddarostyngedig i dreth incwm y DU;
 - unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfyniad;
 - unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt ymhlith yr uchod.

2. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

- 2.1 Yn ogystal â'r gofynion cyfreithiol uchod, bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful (y Cyngor) yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ganlynol:
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
 - Deddf Cydraddoldeb 2010 gan gynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru);
 - Deddf Cyflogaeth 2002;
 - Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000;
 - Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010;
 - Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2014;
 - Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1995;
 - Rheoliadau Gweithwyr Tymor Penodedig (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) (Diwygio) 2008.
- 2.2 O ran y gofynion tâl cyfartal sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r Cyngor wedi ceisio sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon yn ei strwythurau tâl, ac y gellir cyfiawnhau pob gwahaniaeth yn wrthrychol trwy ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi dilys sy'n cysylltu tâl sylfaenol yn uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau pob rôl.

3. CWMPAS Y DATGANIAD POLISI

- 3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud hi'n ofynnol i awdurdodau ddatblygu a rhoi cyhoeddusrwydd i'w Datganiad o Bolisiau Tâl ar gyflogau'r Prif Swyddogion JNC (gan gynnwys pan fyddant yn gadael eu swyddi) a hefyd mewn perthynas â'r gweithwyr ar y cyflog isaf, gan esbonio'r berthynas rhwng y Prif Swyddogion a grwpiau eraill y gweithlu.

- 3.2 Er mwyn bod yn dryloyw, mae'r Cyngor wedi dewis cynhyrchu Datganiad Polisi sy'n frasach na'r gofynion cyfreithiol. Mae hefyd yn gweithredu fel Polisi sy'n gosod allan y gofynion ehangach ar gyfer taliadau'r holl Gyngor, sef Taliadau Gweithredu Uwch, Honoraria, a Thaliadau Atodol ar Sail y Farchnad.
- 3.3 Mae'r Datganiad hwn yn cynnwys manylion tâl ar gyfer y canlynol:
- JNC ar gyfer Prif Swyddogion;
 - Cyd-gyngor Cenedlaethol (Y Llyfr Gwyrdd) ar gyfer Uwch Reolwyr;
 - JNC ar gyfer Prif Weithredwyr;
 - Soulbury.
- 3.4 Unwaith i'r Datganiad hwn gael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn fel y'i pennwyd gan ddeddfwriaeth, caiff ei gyhoeddi'n allanol. Yna, caiff ei ddiweddarau'n flynyddol fel rhan o adolygiad blynyddol.
- 3.5 Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, ni fydd cynnwys y Datganiad hwn yn atal y Cyngor rhag cynnal ymarferion gwerth-am-arian a gwneud penderfyniadau fydd yn sicrhau defnydd priodol o gyllidebau.
- 3.6 Mae darpariaethau'r Ddeddf Lleoliaeth 2011, sy'n ymwneud â datganiadau polisi tâl, ddim ond yn berthnasol i weithwyr sy'n cael eu penodi a'u rheoli'n uniongyrchol gan y Cyngor. Felly, nid yw'n ofynnol i weithwyr a benodir ac a reolir gan gyrff llywodraethu ysgolion gael eu cynnwys yng nghwmpas y datganiadau polisi tâl. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol lle mae gweithwyr ysgol yn cael eu cyflogi gan y Cyngor, ond lle mae penderfyniadau ynghylch penodi a rheoli'r gweithwyr hyn yn gorwedd gyda'r Pennaeth neu'r Corff Llywodraethu, fel y bo'n briodol.

4. CADW A GWOBROWYO

- 4.1 Mae pob awdurdod lleol yn gweithredu mewn cyfnod o gyni lle mae'n fwyfwy heriol iddynt daro cydbwysedd rhwng cynnig cyflogau fforddiadwy a theg a'r angen i ddenu a chadw rhagoriaeth. Nid oes gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, fel pob Cyngor arall, unrhyw ddewis ond adolygu cyflogau'r gweithlu cyfan i greu strwythur tâl a graddio fforddiadwy.
- 4.2 Mae gan y Cyngor rwymedigaeth foesol yn ogystal â chyfreithiol i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin yn deg ac yn gyfiawn. Nid yw defnyddio gwobrau ariannol i gynyddu perfformiad a denu sgiliau penodol bellach yn bosibl. Rhaid i'r Cyngor ddod o hyd i ffyrdd eraill o wobrowyo gweithwyr fel bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cael ei ystyried yn "gyflogwr o ddewis" er gwaethaf yr amgylchiadau ariannol anodd.
- 4.3 Weithiau, bydd y Cyngor am recriwtio unigolion sydd â sgiliau penodol i ymgymryd â phrosiect arbennig gan nad yw'r sgiliau hyn ar gael yn fewnol. Mae'r Cyngor wedi rhoi camau ar waith i sicrhau bod unrhyw ymgysylltiad ag unigolion, p'un ai fel gweithwyr neu ymgynghorwyr hunangyflogedig, yn syrthio o fewn gofynion Cyllid a Thollau EM.
- 4.4 Ac eithrio Cyfarwyddwyr, gall gweithwyr ar bob amod a theler gael eu talu am waith goramser lle bo'n briodol, yn unol â darpariaethau perthnasol eu hamodau a thelerau cyflogaeth fel y'u hategir gan gytundeb lleol.
- 4.5 Nid yw Cyfarwyddwyr yn gymwys i waith goramser ond disgwylir iddynt gyflawni dyletswyddau y tu allan i oriau a phatrymau gwaith eu contract yn unol â'r hyn sy'n gymesur â'u lefel cyflog heb daliad ychwanegol. Yn lle hyn, bydd Cyfarwyddwyr yn cael 10 niwrnod ychwanegol o wyliau blynyddol.

4.6 Mae taliadau goramser yn destun cyfraddau a drafodir yn genedlaethol neu'n lleol, ac fe'u pennir o bryd i'w gilydd yn unol â pheirianwaith cydfargeinio a/neu Gyfansoddiad y Cyngor a'r Cynllun Dirprwyo a gynhwysir ynddo.

4.7 Mae cytundeb lleol ar waith ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau goramser i staff dros SCP 22 sydd ar batrymau shift penodedig:

- i. galw allan brys - tâl ar gyfradd premiwm SCP gwirioneddol;
- ii. goramser wedi'i gynllunio - tâl ar gyfradd sengl SCP gwirioneddol;
- iii. goramser wedi'i gynllunio ond yn hanfodol i barhad busnes - tâl ar gyfradd premiwm SCP gwirioneddol;
- iv. goramser heb ei gynllunio - tâl ar gyfradd premiwm SCP gwirioneddol.

Mae cytundeb lleol ar waith ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau goramser i staff dros SCP 22 sydd ar batrymau fflecsi:

- i. galw allan brys - tâl ar gyfradd premiwm SCP gwirioneddol;
- ii. goramser wedi'i gynllunio - parhau ar fflecsi;
- iii. goramser wedi'i gynllunio ond yn hanfodol i barhad busnes - tâl ar gyfradd premiwm SCP gwirioneddol;
- iv. goramser heb ei gynllunio - parhau ar fflecsi.

Mae cytundeb lleol ar waith ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau goramser i staff o dan SCP 22 sydd ar batrymau fflecsi:

- i. goramser wedi'i gynllunio/heb ei gynllunio - parhau ar fflecsi.

4.8 Bydd gweithwyr sydd o dan SCP 22 ac ar batrymau gwaith penodedig yn cael tâl goramser yn unol ag Amodau a Thelerau'r NJC.

5. GWERTHUSO SWYDDI

5.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r Cynllun GLPC (Greater London Provincial Council) ar gyfer gweithwyr hyd at Radd 12. Ar gyfer Uwch Reolwyr, gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth, Cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr, defnyddir y Cynllun Hay.

5.2 Mae'r ddau gynllun hyn yn sicrhau bod y cyflogau'n cael eu gosod gan broses wrthrychol a systematig sy'n gwobrwyo ar sail cynnwys y swydd. Mae hyn yn sicrhau cydraddoldeb a thegwch. Mae confensiynau lleol yn sicrhau bod modd cymhwyso'r cynllun i ofynion swyddi lleol mewn ffordd gyson.

5.3 Ar ôl cyflwyno'r ddau gynllun hyn, bydd unrhyw swyddi newydd neu newidiadau i swyddi presennol yn cael eu hailwerthuso o dan un o'r cynlluniau hyn.

6. TÂL A GRADDAU

6.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r Cynllun Tâl a Graddau y cytunwyd arno'n genedlaethol ac sy'n negodi tâl ar gyfer gweithwyr rhwng SCP 5 a 47. Caiff y tâl ei ail-negodi'n flynyddol gan y Cyflogwyr Cenedlaethol.

6.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod rôl undebau llafur wrth ymgynghori a thrafod cyflogau ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol. Mae'r Cyngor yn cefnogi'r Cyd-gynghorau Cenedlaethol a'r Cydbwyllgorau Negodi sy'n llywodraethu'r cytundebau cenedlaethol ar gyfer y tâl a'r amodau gwasanaeth hynny sy'n berthnasol i'r holl grwpiau gweithwyr y cyfeirir atynt yma.

- 6.3 Mae'r Cyngor wedi dewis cynyddu tâl a graddau gweithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful sy'n dod o dan Lyfr Gwyrdd yr NJC, i SCP 47. Gweler **Atodiad A**.
- 6.4 Mae tâl a gradd yr Uwch Reolwr yn disgyn i fand cyflog a ddatblygwyd yn lleol - o Fand A i Fand D. Mae **Atodiad B** yn nodi bod Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth wedi'u gosod rhwng Band B a Band D yn unol ag amodau a thelerau Llyfr Gwyrdd yr NJC.
- 6.5 Mae Band A yn gyflog a benderfynir yn unigol ar gyfer y Prif Weithredwr. Mae **Atodiad B** yn dynodi'r Dirprwy Prif Weithredwr ar gyflog Band A a benderfynir yn unigol, a'r Prif Weithredwr hefyd ar gyflog a benderfynir yn unigol. Caiff y ddau eu gwerthuso yn ôl Hay.
- 6.6 Mae **Atodiad A** yn dynodi gweithwyr a delir yn ôl Llyfr Gwyrdd yr NJC.
- 6.7 Mae **Atodiad C** yn dynodi seicolegwyr addysg a delir yn ôl Soulbury.

7. TALIADAU ATODOL AR SAIL Y FARCHNAD

- 7.1 Mae Gwerthuso Swyddi yn galluogi'r Cyngor i bennu tâl teg a chyfiawn i'w holl weithwyr. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen asesu'r farchnad allanol ar gyfer gwahaniaethau cyflog er mwyn cyrraedd a denu ymgeiswyr sy'n meddu ar sgiliau a phrofiadau penodol.
- 7.2 Er mwyn cytuno ar dâl atodol ar sail y farchnad, mae gofyn bod y Rheolwr Recriwtio yn ymchwilio i gyflogau yn y farchnad allanol, gan gynnwys cynghorau cyfagos a sefydliadau yn y sector cyhoeddus.
- 7.3 Cyn i'r Rheolwr Recriwtio brosesu'r cynllun recriwtio ar gyfer hysbysebu'r swydd, mae angen cyflwyno adroddiad pwyllgor er cymeradwyaeth y Cabinet, ynghyd â data meincnodi ategol ar gyflogau a manylion am swyddi tebyg. Rhaid i'r adroddiad gynnig rhesymeg glir a rhesymau gwrthrychol dros y gwahaniaeth mewn tâl.
- 7.4 Pan argymhellir y swydd dan sylw am gyflog sy'n uwch na £100,000, caiff adroddiad pwyllgor ei gyflwyno i'r Cyngor yn yr achos hwn hefyd.

8. TALIADAU GWEITHREDU UWCH (afreolaidd)

- 8.1 Efallai y bydd gofyn i weithiwr weithredu mewn swydd ar lefel uwch oherwydd absenoldeb hir y deiliad (heb ei gynllunio fel arfer), neu pan ddaw swydd allweddol yn wag a bod y gweithiwr yn cyflawni'r gwaith hyd nes y gwneir penderfyniad i recriwtio.
- 8.2 Pan fydd hyn yn para am lai na 4 wythnos, **ni** fydd y gweithiwr yn derbyn taliad ychwanegol.
- 8.3 Pan fydd hyn yn para am fwy na 4 wythnos, caiff y gweithiwr daliad ychwanegol a ôl-ddyddiwyd i'r pwynt pan ddechreuodd weithredu ar reng uwch. Os gwyddys y bydd yn gweithredu ar reng uwch am fwy na 4 wythnos o gychwyn y cyfnod hwnnw, gellir awdurdodi'r taliad ar unwaith.
- 8.4 Gellir cyfrifo'r taliad ychwanegol fel y gwahaniaeth rhwng y prif gyflog a'r cyflog a delir am weithredu ar reng uwch (os gweithredir y dyletswyddau llawn), neu gyfran o hyn os na weithredir y dyletswyddau llawn. Defnyddir nifer yr oriau a weithir ar sail pro rata i gyfrifo hyn.
- 8.5 Ni wneir taliadau os yw gweithwyr yn cyflenwi am wyliau blyneddol neu'n gweithredu fel dirprwyon i ddeiliaid y swyddi fel y disgwylir iddynt o dro i dro.
- 8.6 Pan gaiff absenoldeb ei gynllunio, fel absenoldebau mamolaeth/mabwysiad, secondiadau ac absenoldebau tebyg, rhaid rhoi ystyriaeth yn gyntaf i benodi rhywun i'r swydd dros dro. Pan fo amser yn brin, gall dewis rhywun i weithredu ar reng uwch fod yn fodd i ddatrys y sefyllfa cyn recriwtio.

- 8.7 Wrth ddewis y gweithiwr fydd yn gweithredu ar reng uwch, bydd angen adolygu pa rai o'r gweithwyr yn y maes gwasanaeth sydd â'u gwaith yn gymesur â'r swydd y mae angen ei chwmpasu. Fel rheol, dewisir y gweithiwr nesaf i lawr ar y llinell reoli. Os bydd mwy nag un gweithiwr yn addas i weithredu ar reng uwch, bydd angen cynnal proses gystadleuol a chofnodi canlyniad y broses honno'n ysgrifenedig. Nid oes angen cynnal cyfweiliad ffurfiol ond rhaid i'r broses fod yn ddigon cadarn i benderfynu pa ymgeisydd sy'n addas i gwmpasu'r gwaith a pham.
- 8.8 Cyn y gwneir unrhyw daliad, rhaid i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD gymeradwyo papur briffio. Bydd angen hysbysu'r Adran Cyflogres unwaith i'r taliad gael ei gymeradwyo.
- 8.9 Bydd y taliadau gweithredu uwch yn cael eu hadolygu bob 3 mis gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol, y Swyddog Adran 151 a'r Pennaeth AD. Os bydd angen y taliad gweithredu uwch am fwy na 3 mis (ac yn enwedig os yw'n para am fwy na 6 mis), cynhelir adolygiad i weld a allai trefniadau amgen eraill fod yn fwy addas ar gyfer yr amgylchiadau. Gallai hyn gynnwys argymhelliad i:
- barhau â'r taliadau gweithredu uwch;
 - recriwtio gweithiwr dros dro;
 - terfynu'r taliadau gweithredu uwch;
 - newid swm y taliad gweithredu uwch (yn gysylltiedig â chanran y gwaith yr ymgwymerwyd ag ef);
 - ailstrwythuro'r adran;
 - cynnwys y dyletswyddau ychwanegol yn barhaol yn swydd-ddisgrifiad y gweithiwr (a fyddai wedyn yn gofyn am ail-werthuso'r swydd).
- 8.10 Bydd taliadau'n dod i ben yn syth ar ôl i'r gweithiwr sy'n gweithredu ar reng uwch ddychwelyd i'w ddyletswyddau arferol.
- 8.11 Rhaid i reolwyr roi sylw dyledus i gost y gweithredu ar reng uwch, ac ymchwilio i ffyrdd eraill o reoli parhad busnes.

9. TALIADAU GWEITHREDU UWCH (gwaith rheolaidd/shifft)

- 9.1 Mae rhai swyddi yn y Cyngor yn gofyn am weithredu ar reng uwch fel rhan o batrwm shifft wythnosol i gwmpasu absenoldebau ymhlith arweinwyr tîm. Mae'r math hwn o uwchweithredu yn gyffredin o fewn meysydd gwaith gofal a llafuriol y Cyngor. Er enghraifft, mae angen uwch weithiwr gofal ar gyfer pob shifft, ac felly os nad oes uwch weithiwr gofal ar gael, bydd gweithiwr gofal nad yw ar reng uwch (ond sy'n meddu ar y sgiliau perthnasol) yn gallu gweithredu ar gyfer y shifft honno. Mae hyn hefyd yn ofynnol fel rhan o'r gwasanaeth priffyrdd lle mae angen goruchwyliwr gang arweiniol ar gyfer pob gang. Ar adegau, mae angen uwchweithredu am ran o shifft neu am nifer penodol o oriau.
- 9.2 Pan ofynnir i weithiwr, fel rhan o rota, i gyflenwi shifft/oriau penodol ar ran gweithiwr ar gyflog uwch, caiff y gweithiwr dan sylw ei dalu'n briodol am weithio'r shifft honno neu am yr oriau a weithiwyd ar lefel uwch. Cyfrifoldeb y rheolwr yw sicrhau ei fod yn ddigon cymwys a galluog i ymgymryd â'r gwaith.
- 9.3 Caiff y gwaith ar lefel uwch ei gofnodi ar y daflen amser a'i wirio a'i lofnodi gan y rheolwr cyn ei gyflwyno i'r Adran Cyflogres.

- 9.4 Os oes angen cyflawni gwaith lefel-uwch yn rheolaidd, mae angen i'r rheolwr adolygu nifer craidd y swyddi goruchwyliol o fewn y Gwasanaeth.
- 10. TALIADAU HONORARIWM**
- 10.1 Pan fo gweithiwr wedi ymgymryd â gwaith sylweddol, ychwanegol a dewisol am fwy na 4 wythnos, gall y Cyngor gydnabod ei ymdrechion trwy dalu honoraria iddo.
- 10.2 Ni chaiff honoraria mo'u talu pan fo'r gwaith yn rhan o swydd-ddisgrifiad y gweithiwr (gan gynnwys unrhyw ddyletswyddau eraill y bernir eu bod yn gymesur â'r swydd) a phan fo'r gweithiwr yn dirprwyo ar ran y rheolwr llinell. Ni wneir taliadau honorariwm am berfformiad eithriadol pan fo gweithiwr yn cyflawni'i ofynion gwaith ei hun neu pan fo'n gweithio oriau ychwanegol. Ni roddir taliadau ychwaith i weithwyr cyn iddynt ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol ar radd uwch. Ymdrinnir â hyn fel rhan o'r Taliad Gweithredu Uwch (gweler adran 8).
- 10.3 Ni all gweithiwr dderbyn Taliad Gweithredu Uwch a Honorariwm am yr un cyfnod o amser.
- 10.4 Mae taliadau honoraria yn daliadau un-tro a roddir yn dilyn ymdrech *sylweddol* a wnaed gan y gweithiwr wrth ymgymryd â gwaith *ychwanegol a dewisol*. Gallai hyn ddigwydd yn sgil y galw sydyn ac argyfyngus i gwblhau prosiect neu dasg o fewn amser cyfyngedig a phan fo'r gweithiwr yn barod i roi o'i amser a'i ymdrech i'w gyflawni, wrth barhau i wneud ei waith arferol. Gall y gwaith hwn gael ei gynllunio hefyd, ond disgwylir i ffyrdd eraill o wobrwyo'r gwaith gael eu hystyried yn gyntaf (e.e. creu swydd dros dro newydd ar gyfer y prosiect).
- 10.5 Gellir talu honorariwm i fwy nag un gweithiwr os yw "tîm" wedi gweithio gyda'i gilydd i gyflawni'r gwaith ychwanegol a sylweddol.
- 10.6 Os yw rheolwyr yn dymuno cydnabod yr ymdrech hon ac yn credu bod y gwaith yn dod o fewn y diffiniad o daliad honorariwm, rhaid iddynt ysgrifennu papur briffio at y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD yn egluro'r amgylchiadau a'r swm y maent yn argymhell ei dalu. Yna, bydd y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD yn arfarnu'r papur, gan ddod i benderfyniad ynghylch talu'r swm a phennu'i faint.
- 10.7 Os cytunir i dalu'r swm, bydd angen hysbysu'r Adran Cyflogres. Caiff y swm ei dalu yn ôl disgrisiwn y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD, gyda chynghor y 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 dewisol, sylweddol ac ychwanegol mewn ymateb i bandemig COVID-19, gellir gwneud taliadau honorariwm ychwanegol yn y flwyddyn ariannol 2020-2021 gyda'r taliad olaf i'r gweithiwr yn gyfeiriad at gyfnod y 12 mis dan sylw.
- 11. PWYNT TÂL WRTH RECRIWTIO**
- 11.1 Rhaid i bob penodiad newydd ddechrau ar bwynt isaf y radd. Gellir gwneud eithriadau i hyn trwy gynnal ymarfer meincnodi i fesur grym y farchnad fel y'i dynodir yn Adran 7 a/neu yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor.
- 11.2 Ni ellir gwneud ceisiadau ynghylch grym y farchnad mewn cyfweiliad nac ar ôl recriwtio. Caiff pob cais ynghylch grym y farchnad eu gwneud cyn hysbysebu'r swydd wag. Os daw'n amlwg yn dilyn hysbysebu'r swydd wag, nad yw'r cyflog yn denu'r sgiliau a'r profiad cywir, bydd angen i'r rheolwr gymryd y camau a nodwyd yn Adran 7 cyn ail-hysbysebu'r swydd wag.

- 11.3 Pan fydd gweithiwr allanol o Gyngor arall yn cael cynnig swydd yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel rhan o'r broses recriwtio, gellir ei gymathu i'r un SCP ag yr oedd yn y Cyngor blaenorol os yw'n syrthio o fewn ystod gradd y swydd.
- 11.4 Caiff hyn ond ei ganiatáu os cafwyd parhad di-dor i'r gwasanaeth. Os cafwyd toriad o fwy na 4 wythnos, nid yw'r gwasanaeth bellach yn un parhaus a chollir yr hawl i gymathu.
- 11.5 Os nad yw'r swydd a gynigir yn CBS Merthyr Tudful yn meddu ar y SCP cyfredol o fewn ei radd ar gyfer y swydd, yna ni fydd cymathu'n bosibl.

12. RECRIWTIO TRWY ADLEOLIAD

- 12.1 Os yw'n ofynnol i weithiwr gael ei baru â swydd arall fel rhan o adleoliad, a bod y swydd amgen ar radd sy'n is na'r brif swydd, caiff y gweithiwr ei roi ar frig y radd. Bydd yr un rheolau ar gyfer amddiffyn tâl yn weithredol fel y'u manylwyd ym Mholisi Adleoli'r Awdurdod.

13. TÂL A PHERFFORMIAD

- 13.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan ei holl weithwyr ac mae ganddo gynllun arfarnu blynyddol a phroses un-i-un ar waith i adolygu, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus. Nid yw Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gweithredu system arfarnu cyflogau sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer unrhyw grŵp o'i gweithwyr.

14. GOBLYGIADAU TÂL CYDRADDOLDEB – BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWEDDAU

- 14.1 Ym mis Ebrill 2018, fe ddaeth hi'n gyfreithiol ofynnol i gyflogwyr â thros 250 o weithwyr gyhoeddi data yn ymwneud ag anghydraddoldebau cyflog. Roedd yn rhaid i'r data a gyhoeddwyd gynnwys y ffigurau cyflog a bonws ar gyfer dynion a menywod ynghyd â data o Ebrill 2017. Mae awdurdodau cyhoeddus Cymru a restrir yn atodlen 19 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ddarostyngedig i'w rheoliadau datganoledig eu hunain sy'n cynnwys adrodd ynghylch cyflogau'r rhyweddau. Mae ffigurau ar ysgolion wedi'u heithrio, oni bai eu bod yn cyflogi mwy na 250 o staff.
- 14.2 Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn fesur cydraddoldeb sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod a dynion. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau'n dangos gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer swyddi tebyg. Mae tâl anghyfartal i ddynion a menywod wedi bod yn anghyfreithlon ers mabwysiadu Deddf Cyflog Cyfartal 1980. Mae achosion y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau'n gymhleth ac yn gorgyffwrdd â'i gilydd:
- Mae cyfran uwch o fenywod yn dewis galwedigaethau sy'n cynnig llai o dâl (e.e. gweinyddiaeth). Mae llawer o sectorau sy'n talu cyflogau uchel yn cynnwys nifer anghymesur o weithwyr gwrywaidd (e.e. technoleg gwybodaeth a chyfathrebu). Mae hyn i'w weld yn ein data ar y gweithlu ac yn ein dadansoddiad o staff fesul band cyflog. Sylwch fod y rhain hefyd yn cynnwys staff sydd â swyddi lluosog. Gweler **Atodiad D**.
 - Mae cyfran lawer uwch o fenywod yn gweithio'n rhan-amser, ac mae gweithwyr rhan-amser yn ennill llai na'u cymheiriaid llawn-amser ar gyfartaledd.
 - Mae menywod yn parhau i fod yn llai tebygol o ddringo'r ysgol yrfa i swyddi uwch sy'n talu mwy.

- 14.3 Adroddir yn flynyddol am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhyweddau ym Merthyr trwy'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Cafodd Cynllun Cydraddoldeb 2020-2024 ac Amcanion y Cyngor eu cymeradwyo gan y Cyngor llawn ym mis Mawrth 2020.

At hynny, cyhoeddir Datganiad atodol ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhyweddau sy'n cynnwys dadansoddiad pellach o'r cyfrifiadau.

Cymerwyd y ciplun o'r Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhyweddau ar 31 Mawrth 2021. Mae'r Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhyweddau yn isel ym Merthyr ar 2.34%. Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhyweddau yw 0%.

Y Cyngor (ac eithrio ysgolion)	Y Gyfradd Gymedrig wrth yr Awr	Y Gyfradd Ganolrifol wrth yr Awr
Gwryw	£14.92	£12.69
Benyw	£14.57	£12.69

- 14.4 Mae Cyngor Merthyr Tudful wedi ymrwymo i degwch a chydraddoldeb mewn perthynas â'i bolisiau tâl. Mae ein dull o Werthuso Swyddi wedi'i seilio ar y swydd yn hytrach na'r person. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol dan arweiniad Llywodraeth Cymru, ac yn cymryd rhan lawn yn yr Adolygiad Cyflym o Gydraddoldeb Rhywedd yn dilyn cais gan Lywodraeth Cymru.

- 14.5 Bydd adrodd ynghylch y Bwlch Cyflog yn ymhelaethu y tu hwnt i Rywedd ac yn cynnwys Cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig eraill, yn unol â Deddf Cyflog Cydraddoldeb 2010. Mae mwy o wybodaeth ystadegol am ein perfformiad mewn perthynas â Chydraddoldeb wedi'i chynnwys yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2020-2024.

15. TÂL Y PRIF SWYDDOGION

- 15.1 At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl hwn, defnyddir y diffiniad o "Prif Swyddogion" a geir yn adran 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. O fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, mae hyn yn cynnwys:

- Pennaeth Gwasanaethau Cyflogedig (sydd hefyd yn Brif Weithredwr);
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol;
- Penaethiaid Gwasanaeth ac Uwch Reolwyr sy'n derbyn lefelau tâl fel y'u nodir yn Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010.

- 15.2 Mae'r Cyngor yn cyflogi Cyfarwyddwyr o dan delerau ac amodau JNC sydd wedi'u hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi codiadau cyflog blynyddol mewn perthynas â chostau byw (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, a phennir unrhyw ddyfarniad ar y sail honno. Mae gan Gyfarwyddwyr a gyflogir o dan amodau a thelerau'r JNC yr hawl cytundebol i unrhyw godiadau cyflog a bennir gan y JNC Cenedlaethol, ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r rhain pan gânt eu penderfynu yn unol â gofynion y contract cyfredol.

- 15.3 Mae tâl y Cyfarwyddwr a'r Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig) yn destun gwerthusiadau Hay. Bydd angen cymhwyso Cynllun Hay i adlinio'r band cyflog ar gyfer unrhyw newidiadau i'r swyddi hyn.

- 15.4 Fe wnaeth adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 ddiwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 trwy fewnosod adran 143A. Os yw'r Cyngor yn bwriadu newid cyflog Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig, mae'n ofynnol i'r Cyngor ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol (yr IRP), oni bai bod y newid yn cyd-fynd â newidiadau i swyddogion eraill. Rhaid hysbysu'r IRP fel y gallant ystyried y tâl a argymhellir, p'un a gynnigir ei gynyddu neu'i ostwng.

Bydd y Cyngor yn rhoi sylw i'r IRP wrth benderfynu ar y lefel briodol o dâl ar gyfer Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig.

- 15.5 Mae gan Gyfarwyddwyr sydd ar delerau ac amodau'r JNC yr hawl i gostau teithio a chynhaliaeth fel y'u nodir gan amodau gwasanaeth y JNC ar gyfer Prif Swyddogion.
- 15.6 Mae Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig hefyd yn Swyddog Canlyniadau a thelir ffioedd ar gyfer y rôl hon ar wahân ac ni chânt eu cynnwys ym manylion tâl y Datganiad hwn. Gosodir y ffioedd yn lleol ac yn unol â gwerthoedd tâl etholiadau Llywodraeth Cymru.
- 15.7 Mae swm yn daladwy i'r Swyddogion hynny sydd â dyletswyddau statudol ychwanegol (e.e. Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151, Prif Swyddog Addysg, yr Arglwydd Raglaw). Ar hyn o bryd, mae'n £3,327 y flwyddyn.

16. RECRIWTIO CYFARWYDDWYR

- 16.1 Pan fydd angen penodi Cyfarwyddwr ar amodau a thelerau JNC i swydd sy'n werth £100,000 neu fwy, caiff ei hysbysebu'n allanol yn ogystal ag yn fewnol, fel y nodir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014.
- 16.2 Mae hyn yn cynnwys pan fydd y Cyngor yn ymgymryd ag Ailstrwythuro Corfforaethol a phan fydd swyddi'n cael eu lleihau neu'u hailfodelu. Ni fydd yr arfer gyffredin o "glustnodi" y swyddi "newydd" hyn i'r deiliaid mewnol presennol yn bosibl pan fydd y swydd yn cynnig cyflog o £100,000 neu fwy.
- 16.3 Pan fo'r penodiad am 12 mis neu lai, nid oes angen hysbysebu'n allanol a gellir ei glustnodi ar gyfer ymgeiswyr mewnol. Fodd bynnag, unwaith y daw'r 12 mis i ben, bydd angen hysbysebu'n allanol.
- 16.4 Caiff penodiad y Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig) a'r cyfraddau cyflog eu cymeradwyo gan y Cyngor llawn ac maent yn fater o gofnod cyhoeddus. Bydd y tâl a gynigir yn unol â Chynllun Gwerthuso Hay ac unrhyw bolisi lleol arall sydd ar waith adeg y recriwtio.

17. HAWL I DÂL DISWYDDO A THÂL DILEU SWYDD

- 17.1 Mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo a gynigir i weithwyr sy'n gadael y sefydliad os yw'n werth dros £100,000 ac yn cael ei ysgwyddo gan y Cyngor yn uniongyrchol. Mae hyn yn cynnwys: cyfanswm y tâl diswyddo gan gymryd i ystyriaeth y cyflog a delir yn ei le, y cyfandaliad a roir wrth ddileu swydd/diswyddo, ac unrhyw draul i'r Cyngor yn sgil ychwanegiadau pensiwn a gostyngiadau actiwaraid sy'n ymwneud â chostau straen/ymadael.
- 17.2 Bydd unrhyw daliadau eraill sydd y tu allan i gwmpas y Polisiau Lleol neu delerau cytundebol yn amodol ar gymeradwyaeth y Cabinet a'r Cyngor. At hynny, gellir dirprwyo awdurdod i'r Prif Weithredwr, y Swyddog Adran 151, yr Arweinydd a'r Cyfarwyddwr Corfforaethol i gymeradwyo'r rhain.
- 17.3 Efallai y bydd rhai eithriadau, megis wrth drafod cytundebau setlo.
- 17.4 Mae'r Cyngor yn gweithredu Polisi Ymddeoliad Cynnar a Diswyddo dewisol yn unol â rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) 2006.
- 17.5 Mae gan bob gweithiwr hawl i wneud cais am gynllun diswyddo cyfredol y Cyngor. Mae diswyddiad gwirfoddol wedi'i bennu ar daliad statudol plws 20%. Mae diswyddiad gorfodol wedi'i osod ar werthoedd statudol yn unig.
- 17.6 Telir Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol hefyd pan fydd gweithiwr (sy'n gymwys) yn cymryd diswyddiad gwirfoddol.

- 17.7 Bydd y Cyngor yn talu'r gostyngiad actiwaraid yn sgil straen ar y pensiwn (costau ychwanegol) i weithwyr sy'n gadael dan ddiswyddiad gorfodol (os ydynt yn gymwys).
- 17.8 Mae angen achos busnes cyn i'r rheolwr fwrw ymlaen â'r cais am Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol.
- 17.9 Bydd yn ofynnol i'r Cabinet gymeradwyo pob cais am Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol. Gellir dirprwyo awdurdod ar gyfer y rhain fel y dynodwyd yn 16.2.

18. AILGYFLOGI CYFARWYDDWYR

- 18.1 Ni fydd unrhyw Gyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth (unrhyw un a delir ar y Bandiau Arweinyddiaeth) a ddiswyddwyd yn flaenorol neu a ymddeolodd yn gynnar (gan adael cyflogaeth y Cyngor), yn cael ail gyflogaeth neu ymgysylltiad â'r Cyngor yn ddiweddarach naill ai fel gweithiwr, gweithiwr a gomisiynir, gweithiwr hunangyflogedig, gweithiwr asiantaeth, neu weithiwr a hurir trwy gcontractwr trydydd parti.
- 18.2 Mae gan unrhyw Gyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth sy'n cymryd ymddeoliad hyblyg yr hawl i barhau i weithio i'r Cyngor o dan y rheolau a nodir yn y Polisi Ymddeoliad Hyblyg. Rhaid i'r Cyngor gymeradwyo ceisiadau am ymddeoliad hyblyg (a gellir defnyddio pwerau dirprwyedig hefyd).

19. CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL

- 19.1 Yn ddarostyngedig i rai rheolau cymhwysedd, caiff gweithwyr eu cofrestru'n awtomatig yng Nghynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS) neu Bensiynau Athrawon (TP) ar gychwyn eu cyflogaeth (yn ôl eu galwedigaeth). Mae gan weithwyr nad ydynt yn gymwys i gofrestru'n awtomatig yr hawl i ymuno ag aelodaeth y cynllun. Mae cyfraddau cyfraniadau gweithwyr yn cael eu gosod gan reoliadau LGPS ac yn amrywio o 5.5% i 12.5% o'r tâl pensiynadwy, gan ddibynnu ar wir lefel y cyflog. Mae cyfradd cyfraniadau cyflogwr y Cyngor yn cael ei gosod yn dilyn prisiad o'r gronfa bob tair blynedd gan actiwariaid a benodwyd gan Gronfa Bensiwn Rhondda Cynon Taf.

20. PERTHYNOLEDD TÂL, GAN GYNNWYS Y SAWL A DELIR ISAF

- 20.1 Y diffiniad a fabwysiadwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful o'r "sawl a delir isaf" yw gweithiwr sy'n cael ei dalu ar SCP 5. Roedd gweithwyr ar yr SCP hwn yn ennill £19,650 (cyfwerth ag amser llawn) ym mis Mawrth 2022. Mae'r pwynt graddfa hwn yn unol â'r Cyflog Byw.
- 20.2 Gall y Cyngor gyflogi prentisiaid a hyfforddeion na chafodd mo'u cynnwys yn y diffiniad o'r "gweithwyr a delir isaf". Telir yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol i'r gweithwyr hyn.
- 20.3 Mae'r holl swyddi yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn ddarostyngedig naill ai i Gynllun y GLPC neu Gynllun Graddio Hay.
- 20.4 Mae canllawiau statudol Deddf Lleoliaeth 2011 yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog fel modd i fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu. Fe wnaeth Adroddiad Hutton sef "Review of Fair Pay in the Public Sector" (2010), archwilio'r achos o blaid cyfyngiad penodol ar y modd y gwasgerir tâl fel na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y sawl a delir isaf o fewn yr un sefydliad.

- 20.5 Daeth yr Adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer Argymelledig y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y tâl uchaf a chanolrif y tâl cyfartalog ar gyfer holl weithlu'r Awdurdod.
- 20.6 Mae'r tabl isod yn dynodi'r canolrifau a'r cyfartaleddau ar gyfer cyflogau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel yr oeddent ym mis Mawrth 2021 (Graddfa Gyflog 2021/2022)

Cymarebau a gyfrifwyd ar:	Mawrth 2022
Pwynt isaf ar y golofn gyflog (cyfwerth ag amser llawn)	£19,650
Cyflog Canolrif (cyfwerth ag amser llawn)	£30,984
Cyflog Cymedrig Cyfartalog (cyfwerth ag amser llawn)	£32,909
Cyflog y Prif Weithredwr	£122,972
Cyflog Cymedrig Cyfartalog Cyfarwyddwr	£76,222

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

- 21.1 Mae'r Ddeddfwriaeth Cyfryngwyr yn sicrhau bod unigolion sy'n gweithio trwy eu cwmni eu hunain neu hyd yn oed i gwmni gwasanaeth personol arall, yn talu treth ar eu cyflogaeth mewn ffordd debyg i weithwyr y sefydliad ei hun. Mae hyn yn berthnasol i'r unigolion hynny sy'n darparu gwasanaethau i'r Cyngor a fyddai, pe na baent yn cael eu cyflogi trwy gwmni gwasanaeth personol neu gyfryngwr arall, yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y Cyngor.
- 21.2 Mae'r mesur newydd hwn "Gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus" yn trosglwyddo cyfrifoldeb i'r Cyngor am benderfynu a yw'r rheolau parthed gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus, yn berthnasol. Mae'r mesur hwn yn gwneud yr Awdurdod yn gyfrifol am ddiynnu unrhyw drethi cyflogaeth sy'n gysylltiedig â Chyfraniadau Yswiriant Gwladol i Gyllid a Thollau EM.
- 21.3 Mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i bob taliad ar neu ar ôl 6 Ebrill 2017 ni waeth pryd ddechreuodd y contract.

22. ADOLYGU'R POLISI

- 22.1 Mae'r Polisi yn amlinellu'r sefyllfa bresennol mewn perthynas â chyflogau a thaliadau o fewn y Cyngor a chaiff ei hadolygu i sicrhau ei fod yn cwrdd ag egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth-am-arian i ddinasyddion Merthyr Tudful. Caiff y Polisi ei adolygu o leiaf unwaith y flwyddyn ac adroddir arno i'r Cyngor Llawn i'w gymeradwyo yn unol â'r gofynion statudol.

ATODIAD A – LLYFR GWYRDD Y CYD-GYNGOR CENEDLAETHOL AR GYFER GWASANAETHAU LLYWODRAETHOL LEOL (NJC) - TÂL A GRADDFEYDD

Cytunodd y Cyflogwyr Cenedlaethol ar godiad cyflog sy'n weithredol o 1 Ebrill 2021.

O 1 Ebrill 2021 ymlaen, dylai cyflogau sylfaenol unigol yr holl swyddogion a gwmpeisir gan y Cyd-gyngor Trafod Telerau (JNC) gynyddu 1.75 y cant ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol (DS: mae'r codiadau canrannol yn berthnasol i gyflogau unigol yn ogystal â phwyntiau cyflog, os yn gymwys).

Tabl Cyflogau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 01/04/2021 - 31/03/2022					
Gradd	SCP	FTE Blynnyddol (£)	Y Mis (£)	Yr Wythnos (£)	Yr Awr (£)
1	5	19,650	1,637.50	376.85	10.19
2	6	20,043	1,670.25	384.39	10.39
3	7	20,444	1,703.67	392.08	10.60
3	8	20,852	1,737.67	399.90	10.81
3	9	21,269	1,772.42	407.90	11.02
3	10	21,695	1,807.92	416.07	11.25
3	11	22,129	1,844.08	424.39	11.47
3	12	22,571	1,880.92	432.87	11.70
4	13	23,023	1,918.58	441.54	11.93
4	14	23,484	1,957.00	450.38	12.17
4	15	23,953	1,996.08	459.37	12.42
4	16	24,432	2,036.00	468.56	12.66
4	17	24,920	2,076.67	477.92	12.92
5	18	25,419	2,118.25	487.49	13.18
5	19	25,927	2,160.58	497.23	13.44
5	20	26,446	2,203.83	507.18	13.71
5	21	26,975	2,247.92	517.33	13.98
5	22	27,514	2,292.83	527.67	14.26
6	23	28,226	2,352.17	541.32	14.63
6	24	29,174	2,431.17	559.50	15.12
6	25	30,095	2,507.92	577.17	15.60
7	26	30,984	2,582.00	594.21	16.06
7	27	31,895	2,657.92	611.69	16.53
7	28	32,798	2,733.17	629.00	17.00
7	29	33,486	2,790.50	642.20	17.36
7	30	34,373	2,864.42	659.21	17.82
8	31	35,336	2,944.67	677.68	18.32
8	32	36,371	3,030.92	697.53	18.85
8	33	37,568	3,130.67	720.48	19.47
8	34	38,553	3,212.75	739.37	19.98
8	35	39,571	3,297.58	758.90	20.51
8	36	40,578	3,381.50	778.21	21.03
9	37	41,591	3,465.92	797.64	21.56
9	38	42,614	3,551.17	817.26	22.09
9	39	43,570	3,630.83	835.59	22.58
9	40	44,624	3,718.67	855.80	23.13
10	41	45,648	3,804.00	875.44	23.66
10	42	46,662	3,888.50	894.89	24.19
10	43	47,665	3,972.08	914.12	24.71
11	44	48,692	4,057.67	933.82	25.24
11	45	49,710	4,142.50	953.34	25.77
11	46	50,739	4,228.25	973.08	26.30
12	47	53,831	4,485.92	1032.38	27.90

ATODIAD B – CYFLOGAU A GRADDAU PENNAETH GWASANAETH

Cytunodd y Cyflogwyr Cenedlaethol ar godiad cyflog sy'n weithredol o 1 Ebrill 2021.

O Ebrill 2021 ymlaen, dylai cyflogau sylfaenol unigol yr holl swyddogion a gwmpesir gan y Cyd-gyngor Trafod Telerau (JNC) gynyddu 1.5 y cant ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol (DS: mae'r codiadau canrannol yn berthnasol i gyflogau unigol yn ogystal â phwyntiau cyflog, os yn gymwys).

Penaethiaid 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 Brif Weithredwr	
Penodedig	98,412

Prif Weithredwr	
Penodedig	121,155

Pennaeth Gwasanaeth	
Pwynt	Cyflog £
Grŵp D	
1	58,955
2	61,239
3	63,220
4	65,810
Grŵp C	
1	66,951
2	69,238
3	71,522
4	73,806
Grŵp B	
1	74,950
2	77,235
3	79,520
4	81,804
Dirprwy Prif Weithredwr	
Penodedig	99,888
Prif Weithredwr	
Penodedig	122,972

ATODIAD C – CYFRADDAU SOULBURY AR GYFER SEICOLEGWYR ADDYSG

Seicolegwyr	01.09.21
Addysg	
Cynorthwyol	
SCP	
1	30694
2	31948
3	33201
4	34448

Seicolegwyr	01.09.21
Addysg	
Graddfa A SCP	
1	38865
2	40838
3	42811
4	44782
5	46755
6	48727
7	50584
8	52440
9	54179*
10	55921*
11	57544*

Nodiadau:

Mae'r graddfeydd cyflog yn cynnwys chwe phwynt yn olynol, ac fe'u seiliwyd ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrth bob swydd a'r angen i recriwtio ac ysgogi staff.

* Estyniad i'r raddfa i gynnwys pwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.

Uwch a Phrif 01.09.21**Seicolegwyr****Addysg****SCP**

1	48727
2	50584
3	52440*
4	54179
5	55921
6	57544
7	58210
8	59456
9	60690
10	61945
11	63177
12	64431
13	65707
14	66941**
15	68235**
16	69514**
17	70803**
18	72090**

Nodiadau:

Ni ddylai'r graddfeydd cyflog gynnwys mwy na phedwar pwynt yn olynol yn seiliedig ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

* Y pwynt isaf arferol ar gyfer y Prif Seicolegydd Addysg sy'n cyflawni'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

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

Rhan 3 Paragraff 2.6(e) Dyletswydd Noson Gysgu:

1 Ebrill 2021 £37.72

**CYFRADDAU GWARCHODEDIG Y LWFANSAU AR GYFER 1 EBRILL 2021
[YR HEN GYTUNDEB APT&C (LLYFR PORFFOR)]**

Paragraff 28(3) Staff Meithrin mewn Sefydliadau Addysg - Lwfans Anghenion Addysgol Arbennig

1 Ebrill 2021
£1,347

Paragraff 28(14) Technegwyr Labordy/Gweithdy
Lwfans Tystysgrif Technegydd Labordy Gwyddoniaeth, Sefydliad y Ddinas a'r Urddau

1 Ebrill 2021
£219

Lwfans Tystysgrif Uwch Dechnegydd Labordy, Sefydliad y Ddinas a'r Urddau:

1 Ebrill 2021
£159

Paragraff 32 Lwfansau Pwysoliad Llundain ac Ardal y Cyrion £ y Flwyddyn

Ardal y Cyrion Mewnol:

1 Ebrill 2021
£914

Ardal y Cyrion Allanol:

1 Ebrill 2021
£637

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

1 Ebrill 2021
£30.35

CYN-GYTUNDEB GWEITHWYR LLAW (LLYFR GWYN)

Adran 1 Paragraff 3 Lwfansau Llundain ac Ardal y Cyrion £ y Flwyddyn

Ardal y Cyrion Mewnol:

1 Ebrill 2021
£914

Ardal y Cyrion Allanol:

1 Ebrill 2021
£637

TÂL GWEITHWYR CREFFT 2020

Mae hyn yn ymwneud â'r holl grefftwyr sy'n ddarostyngedig i'r JNC (waeth beth fo teitl a dynodiad eu swyddi) ac sydd ar gyfradd tâl wahanol i'r cyflogau a nodir yng Nghylchlythyr Cytundeb Tâl Crefftwyr JNC 2020-21 (dyddiedig 12 Hydref 2020), ond sy'n parhau i fod yn gontractiol ynghlwm i'r setliad blynyddol a gyrhaeddwyd gan JNC ar ran y Crefftwyr.

O 1 Ebrill 2020:

- 2.75 y cant ar radd Labrwr Adeiladu (cyfwerth â NJC SCP2)
- 2.75 y cant ar radd Cymhorthydd Gwresogi ac Awyru (cyfwerth â NJC SCP3)
- 2.75 y cant ar radd Gweithiwr Adeiladu (cyfwerth â NJC SCP3)
- 2.75 y cant ar radd Plymiwr (cyfwerth â NJC SCP4)
- 2.75 y cant ar radd Peiriannydd a Thrydanwr (cyfwerth â NJC SCP5)
- 2.75 y cant ar bob lwfans

ATODIAD D – Dadansoddiad Staff yn ôl Graddfa Cyflog

** DS mae'r ffigurau hyn yn cynnwys staff gyda mwy nag un swydd – 2834 o rolau wedi'u llenwi.
Dyma'r ffigurau ar gyfer 18.01.2022*

Cyflog	Yr Holl Staff			
	Gwryw		Benyw	
	Llawm-amser	Rhan-amser	Llawm-amser	Rhan-amser
£0 - £4,999	0	26	0	535
£5,000 - £9,999	5	17	0	159
£10,000 - £14,999	15	34	1	287
£15,000 - £19,999	48	17	204	178
£20,000 - £24,999	164	5	156	52
£25,000 - £29,999	67	2	155	29
£30,000 - £39,999	94	2	154	35
£40,000 - £49,999	89	0	220	4
£50,000 - £59,999	9	0	19	0
£60,000 - £69,999	12	0	15	0
£70,000+	12	0	13	0
Cyfrifwyd: Cyfanswm nifer y cyflogau				
CYFANSWM	515	103	937	1279