Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL
MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

DATGANIAD POLISI TÂL 2023-2024

Cyhoeddwyd yn unol ag adran 43, Deddf Lleoliaeth 2011

1. CYFLWYNIAD

1.1 Mae Deddf Llywodraeth Leol 1972 (Adran 112) yn nodi '*pwerau i apwyntio swyddogion ar amodau a thelerau y mae'r Awdurdod yn credu sydd yn ddilys*' ar gyfer y Cygnor. Yn fwy diweddar, mae'r gofynion yn Adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011 yn nodi'r angen i awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr i gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflog ar gyfer pob blwyddyn ariannol.

1.2 Mae'r Polisi yn manylu:

- Polisïau'r Cyngor ar gyfer taliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
- Polisiau'r Cyngor ar gyfer taliad cydnabyddiaeth ar gyfer cyflogeion ar dâl isel;
- Y berthynas rhwng tâl cydnabyddiaeth Cyfarwyddwyr a chyflogeion eraill

1.3 Mae Adran 38(4) y Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi:

- lefel ac elfennau taliad cydnabyddiaeth ar gyfer pob Prif Swyddog (Cyfarwyddwr;)
- taliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) pan fyddant yn cael eu recriwtio;
- ychwanegiadau a chynnydd taliad cydnabyddiaeth ar gyfer Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr;)
- y defnydd o dâl ar sail perfformiad ar gyfer Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr;)
- dull talu Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) wedi iddynt orffen eu swyddi ;
- cyhoeddiad rhyddhau gwybodaeth sydd yn gysylltiedig â thâl cydnabyddiaeth Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr)

1.4 Hefyd, mae mesurau wedi eu cyflwyno fel rhan o Ddeddf Democratiaeth Llywodraeth Leol (Cymru) 2013, Rheoliadau (Rheolau Sefydlog) (Diwygiadau) (Cymru) 2014 a Chanllawiau Datganiadau Polisi Tâl Llywodraeth Cymru. Mae'r mesurau hyn yn ceisio creu polisi tâl sydd yn fwy tryloyw. Mae'r mesurau ychwanegol yn cynnwys yr angen i'r:

- Cyngor bleidleisio ar bob penderfyniad neu newid i dâl CTT y Prif Swyddog gan gynnwys codiad cyflog a negodwyd yn Genedlaethol;
- y Cyngor i hysbysebu pob swydd wag Prif Swyddog CTT yn allanol (dros £100,000);
- pecynnau diswyddo'r Prif Swyddog sydd dros £100,000 i'w trafod gan y Cabinet Llawn.

1.5 Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn hepgor Datganiad Polisi Tâl 2022/23 drwy gynnwys y mesurau ychwanegol ar y cyd â'r mesurau cyfredol sydd yn y Datganiad diwethaf.

1.6 Dylid nodi fod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cyflogi oddeutu 1,000 o gyflogeion (ac eithrio ysgolion) ac mae'n darparu gwasanaethau cymhleth fel gofal cymdeithasol, adfywio, gwasanaethau gwastraff, priffyrdd a pheirianneg, budd-daliadau tai a llawer rhagor. Mae'r lefelau diswyddo ar gyfer pob maes proffesiynol a thechnegol yn cael eu gyrru gan ddylanwadau allanol. Er mwyn i'r Cyngor ymateb iddynt, gall lefelau diswyddo wahaniaethu rhwng pob grŵp. Mae angen hyblygrwydd disgresiynol er mwyn ymateb i amgylchiadau lleol.

1.7 Er mwyn sicrhau tryloywder, mae manylion cyflogau a graddau yn yr atodiadau gan gynnwys gwybodaeth ychwanegol ar gyflog y Prif Swyddog.

1.8 Bydd y Datganiad hwn yn cael ei gyhoeddi yn dilyn diweddariad blynyddol. Hefyd, fel sydd yn ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwiliadau (Cymru) (Diwygiwyd) 2010, bydd swyddi lle y mae lefelau cyflog llawn amser yn cael eu dynodi yn y rheoliadau yn cynnwys nodyn yn y Datganiad Cyfrifon Blynyddol yn nodi cyfanswm llawn:

- Unrhyw fonws a dderbyniwyd yn ystod y flwyddyn gyfredol neu olynol;
- Ffioedd cyflog neu lwfansau a dalwyd gan yr unigolyn yn ystod y flwyddyn gyfredol neu olynnol;
- Unrhyw symiau a dalwyd fel lwfansau costau a threuliau treth incwm y DU;
- Unrhyw daliad digolledu neu golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sydd yn gysylltiedig â dwyn y swydd i ben;
- Unrhyw fudd-daliadau a dderbyniwyd nad sydd yn rhan o'r uchod.

2. FFRAMWAITH CYFREITHIOL

2.1 Yn ogystal â'r gofynion cyfreithiol, bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful (y Cyngor) yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
- Deddf Cydraddoldeb 2010; gan gynnwys Cyfrifoldeb Cydraddoldeb y Sector Gyhoeddus (Cymru)
- Deddf Cyflogaeth 2002;
- Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (osgoi ymdriniaeth lai ffafriol) 2000;
- Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010;
- Rheoliadau Trosglwyddo Swyddogaethau (Diogelu Cyflogaeth) 2014;
- Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1995;
- Rheoliadau Cyflogeion Tymor Penodol (osgoi ymdriniaeth lai ffafriol) 2008;

2.2 O ran gofynion cydraddoldeb cyflog sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau nad oes gwahaniaethu anghyfreithlon oddi fewn i'w strwythurau cyflog ac y gellir cyfiawnhau pob gwahaniaeth cyflog yn wrthrychol drwy gynllun gwerthuso swydd sydd yn cyfeirio'n uniongyrchol at ofynion tâl sylfaenol, gofynion a chyfrifoldebau pob rôl.

3. CWMPAS Y DATGANIAD POLISI

3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn nodi'r angen i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Datganiad Polisi Tâl ar ddiswyddiad Prif Swyddog y CTT (gan gynnwys gadael y swydd a'u Polisi ar gyflogeion sydd yn derbyn y tâl isaf gan esbonio'r berthynas rhwng Prif Swyddogion a grwpiau eraill yn y gweithlu.

3.2 Er mwyn sicrhau tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cynhyrchu Datganiad Polisi sydd yn ehangach na'r gofynion cyfreithiol. Mae hefyd yn Bolisi ar gyfer nodi gofynion colli swyddi ar gyfer y Cyngor cyfan fel ysgwyddo rhagor o gyfrifoldebau, taliadau Honorarium ac atodol ar sail y farchnad.

3.3 Mae'r Datganiad yn cynnwys manylion tâl ar gyfer y canlynol:

- CTT ar gyfer Prif Swyddogion;
- Cyngor Cenedlaethol ar y cyd (Llyfr Gwyrdd) ar gyfer Uwch Reolwyr;
- CTT ar gyfer Prif Weithredwyr;
- Soulbury

3.4 Wedi i'r Datganiad gael ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn, yn unol â deddfwriaeth, bydd yn cael ei gyhoeddi'n allanol. Bydd yn cael ei adolygu'n flynyddol.

3.5 Ni fydd cynnwys y Datganiad, fel sydd wedi'i nodi yn Neddf Lleoliaeth 2011 yn rhwystro'r Cyngor rhag gwneud ymarferion gwerth am arian a phenderfyniadau a fydd yn sicrhau'r defnydd cywir o gyllidebau.

3.6 Mae darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 sydd yn gysylltiedig â datganiadau polisi tâl yn berthnasol i bob cyflogai sydd wedi cael eu hapwyntio ac sydd yn cael eu rheoli'n uniongyrchol gan y Cyngor. Nid oes angen cynnwys cyflogeion sydd wedi'u hapwyntio ac sydd yn cael eu rheoli gan gyrff llywodraethu ysgolion gael eu cynnwys yng nghwmpas y datganiadau polisi tâl. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol lle y mae cyflogeion ysgolion yn cael eu cyflogi gan y Cyngor ond mae penderfyniadau ynghylch apwyntio a rheoli yn cael eu gwneud gan y Pennaeth a'r Corff Llywodraethu.

4. CADW A GWOBRWYO

4.1 Mae pob awdurdod lleol yn gweithredu mewn cyfnod o gynnu lle y mae angen canfod cydbwysedd rhwng cyflog cydradd a fforddiadwy a denu a chynnal rhagoriaeth sydd yn dyfod yn fwy heriol. Mae'n rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, fel pob cyngor arall adolygu'r gweithlu er mwyn creu strwythur tâl a graddio fforddiadwy.

4.2 Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb moesol a chyfreithiol i sicrhau fod pob cyflogai yn cael eu trin yn deg a chydradd. Nid yw defnyddio gwobrau ariannol er mwyn cynyddu perfformiad a denu sgiliau penodol yn ddichonadwy bellach. Mae angen i'r Cyngor ganfod ffyrdd eraill o wobrwyo'i gyflogai gan sicrhau fod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn parhau i fod 'yn gyflogwr o ddewis,' er gwaethaf yr anawsterau ariannol.

4.3 Weithiau, bydd y Cyngor yn dymuno recriwtio unigolion sydd â sgiliau penodol er mwyn ymgymryd â phrosiect penodol lle nad yw'r siliau'n bodoli'n fewnol. Mae gan y Cyngor ganllawiau er mwyn sicrhau fod unrhyw ymgysylltiad ag unigolion, boed hwy'n ymgynghorwyr cyflogedig neu lawrydd yn cydymffurfio â gofynion CThEF.

4.4 Gall cyflogeion sydd ar bob gwahanol fath o amodau a thelerau, ac eithrio Cyfarwyddwyr yn derbyn taliad goramser lle y mae hynny'n addas, yn unol â darpariaethau perthnasol amodau a thelerau eu cyflogaeth gan yr awdurdod lleol.

4.5 Nid yw Cyfarwyddwyr yn gymwys am oramser ond disgwylir iddynt ymgymryd â swyddogaethau sydd y tu hwnt i'w horiau cytundebol a'u patrymau gwaith sydd yn gymesur â lefel eu cyflog a hynny heb daliad ychwanegol. Byd Cyfarwyddwyr yn derbyn 10 diwrnod ychwanegol o wyliau blynyddol er mwyn gwneud iawn am hyn.

4.6 Mae taliadau goramser yn destun cyfraddau sydd wedi'u negodi'n lleol a chenedlaethol ac sydd wedi'u pennu gan Gyfansoddid y Cyngor a'r Cynllun Dirprwyo.

4.7 Mae cytundeb lleol yn ei le parthed taliadau goramser ar gyfer staff sydd yn fwy na SCP 22 ac sydd yn gweithio patrymau shifft penodol:

i. Galw allan mewn argyfwng – tâl SCP ar gyfradd premiwm;
ii. Goramser sydd wedi'i gynllunio – tâl SCP ar gyfradd sengl;
iii. Goramser sydd wedi'i drefnu sydd yn hollbwysig ar gyfer parhad busnes – tâl SCP ar gyfradd premiwm
iv. Goramser nad sydd wedi'i gynllunio – Tâl SCP ar gyfradd premiwm

Mae cytundeb lleol yn ei le ar gyfer taliadau goramser ar gyfer staff sydd dros SCP 22 ac sydd yn gweithio'n hyblyg:

i. Galw allan mewn argyfwng – tâl SCP ar gyfradd premiwm;
ii. Goramser sydd wedi'i gynllunio – Parhau'n hyblyg
iii. Goramser sydd wedi'i drefnu sydd yn hollbwysig ar gyfer parhad busnes – tâl SCP ar gyfradd premiwm
iv. Goramser nad sydd wedi'i gynllunio – Parhau'n hyblyg

Mae cytundeb lleol yn ei le ar gyfer taliadau goramser ar gyfer staff sydd yn is na SCP 22 ac sydd yn gweithio'n hyblyg:

i. Goramser a gynlluniwyd/heb ei gynllunio - Parhau'n hyblyg

4.8 Bydd cyflogeion sydd yn is na SCP 22 ac sydd ar batrymau gwaith penodol yn derbyn gordal yn unol ag Amodau a Thelerau'r NJC.

5. GWERTHUSIAD SWYDD

5.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun The Greater London Provincial Council (GLPC) ar gyfer cyflogeion hyd at Radd 12. Ar gyfer Uwch Reolwyr gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth, Cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr, mae Cynllun Hay yn cael ei ddefnyddio.

5.2 Mae'r ddau gynllun yn sicrhau fod cyflogau'n cael eu gosod gan ddefnyddio proses wrthrychol a systematig sydd yn gwobrwyo cynnwys y swydd. Mae hyn yn sicrhau cydraddoldeb a thegwch. Mae confensiynau lleol yn sicrhau y gall y cynllun gael ei ddefnyddio ar gyfer gofynion swyddi lleol a hynny mewn modd sydd yn gyson.

5.3 Yn dilyn cyflwyniad y ddau gynllun, bydd unrhyw swyddi newydd neu newidiadau i swyddi cyfredol yn cael eu hail-werthuso, yn unol â'r cynlluniau.

6. TÂL A GRADDIO

6.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r Cynllun Tâl a Graddio sydd yn negodi tâl ar gyfer cyflogeion sydd rhwng SCP 5 a 47. Mae taliad cydnabyddiaeth yn cael ei ail-negodi'n flynyddol gan y Cyflogwyr Cenedlaethol.

6.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod rôl yr undebau llafur wrth ymgynghori a negodi tâl yn lleol, rhanbarthol a chenedlaethol. Mae'r Cyngor yn cefnogi Cyd Gynghorau Cenedlaethol a Chyd Bwyllgorau Negodi sydd yn llywodraethu cytundebau tâl ac amodau a thelerau gwasanaeth ar gyfer pob grŵp cyflogai.

6.3 Mae'r Cyngor wedi dewis cynyddu tâl a graddio ar gyfer cyflogeion Llyfr Gwyrdd NJC Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful i SCP 47 **Atodiad A**

6.4 Mae cyflog a graddfa Uwch Reolwyr yn rhan o fandio cyflog lleol o Fand A i D. **Atodiad B.** Mae Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth ar Fandiau B a D ac ar delerau ac amodau Llyfr Gwyrdd yr NJC.

6.5 Band A yw cyflog y Prif Weithredwr. Mae **Atodiad B** yn dynodi'r Dirprwy Brif Weithredwr ar Fand A a'r Prif Weithredwr ar gyflog sbot. Y ddau wedi'u gwerthuso gan Hay.

6.6 Mae **Atodiad A** yn dynodi cyflogeion Llyfr Gwyrdd yr NJC.

6.7 Mae **Atodiad C** yn dynodi seicolegwyr addysg Soulbury.

7. TALIADAU ATODOL AR SAIL Y FARCHNAD

7.1 Mae Gwerthusiad Swydd yn galluogi'r Cyngor i osod cyflog teg a chydradd ar gyfer pob cyflogai. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, bydd yn ofynnol i asesu gwahaniaethau cyflog y farchnad allanol er mwyn denu a chynnal ymgeiswyr sydd â sgiliau a phrofiad penodol.

7.2 Er mwyn cytuno ar daliad atodol ar sail y farchnad, mae gofyn i'r rheolwr recriwtio ymchwilio i gyflogau'r farchnad allanol gan gynnwys cynghorau cyfagos a sefydliadau'r sector gyhoeddus.

7.3 Cyn i'r rheolwr recriwtio brosesu'r cynllun recriwtio i hysbysebu swydd, bydd angen i'r Cyngor gymeradwyo adroddiad sydd yn cynnwys data cyflog meincnodi a manylion swyddi cymharol eraill. Dylai unrhyw resymeg sydd yn dynodi'r rhesymau gwrthrychol dros y gwahaniaeth cyflog gael eu gwneud yn glir yn yr adroddiad.

7.4 Pan fydd y cyflog arfaethedig yn fwy na £100,000, bydd adroddiad y pwyllgor hefyd yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor.

8. TALIADAU CYFRIFOLDEB YCHWANEGOL (afreolaidd)

8.1 Weithiau, bydd gofyn i unigolyn gymryd rhagor o gyfrifoldeb yn sgil absenoldeb neu pan fydd swydd allweddol yn wag ac yn aros am benderfyniad recriwtio.

8.2 Pan fydd hyn am gyfnod sydd yn llai na 4 wythnos, **ni fydd** y cyflogai'n derbyn taliad ychwanegol.

8.3 Pan fydd hyn yn parhau am gyfnod sydd yn hwy na 4 wythnos, bydd y cyflogai'n derbyn taliad ychwanegol wedi'i ôl-gofnodi i'r dyddiad cychwyn. Os bydd yn wybyddus y bydd y cyfnod o dderbyn rhagor o gyfrifoldebau'n fwy na 4 wythnos o'r dechrau, gellir awdurdodi'r taliad yn syth.

8.4 Gall y taliad ychwanegol fod y gwahaniaeth rhwng y cyflog presennol a'r cyflog uwch (os bydd y swyddogaethau'n cael eu gwneud,) neu'n gyfran ohono. Bydd hyn ar sail pro rata yn ôl yr oriau gwaith.

8.5 Ni fydd taliadau'n cael eu gwneud os bydd cyflogeion yn cysgodi gwyliau blynyddol neu mewn rôl fel dirprwy fel sydd i'w ddisgwyl o bryd i'w gilydd.

8.6 Pan fydd yr absenoldeb wedi'i gynllunio fel cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, secondiad neu absenoldebau tebyg, dylid ystyried apwyntio dros dro. Gallai cymryd rhagor o gyfrifoldebau fod yn ateb byrdymor cyn recriwtio.

8.7 Wrth ddewis cyflogai i ysgwyddo rhagor o gyfrifoldebau, dylid adolygu pa gyflogai yn y gwasanaeth sydd yn gwneud gwaith sydd yn gymesur â'r gwaith y mae angen ei gyflenwi. Fel arfer, bydd yn gyflogai mewn llinell is. Os oes mwy nag un cyflogai'n addas, bydd angen proses gystadleuol a chofnod ysgrifenedig o'r deilliant. Nid oes angen i hyn fod yn gyfweliad ffurfiol ond dylai fod yn ddigon cydnerth i bennu pa ymgeisydd sydd fwyaf addas a pham.

8.8 Cyn i daliad gael ei wneud, dylai papur briffio gael ei gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD. Dylid hysbysu'r Gyflogres wedi cymeradwyaeth.

8.9 Bydd y taliadau rhagor o gyfrifoldeb yn cael eu hadolygu bob 3 mis gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol, Swyddog Adran 151 a'r Pennaeth AD. Os bydd angen taliad rhagor o gyfrifoldeb am yn fwy na 3 mis (ac yn enwedig os bydd yn hwy na 6 mis,) dylid adolygu os oes trefniadau amgen mwy addas ar gael. Gallai hyn gynnwys argymell:

- Parhau'r taliadau ysgwyddo rhagor o gyfrifoldeb
- Recriwtio cyflogai dros dro
- Dirwyn y taliadau rhagor o gyfrifoldeb i ben
- Newid swm y taliad rhagor o gyfrifoldeb (yn gysylltiedig â'r gwaith sydd wedi cael ei wneud)
- Ailstrwythuro'r adran
- Cynnwys y swyddogaethau ychwanegol yn barhaol yn swydd-ddisgrifiad y cyflogai (byddai angen ailwerthusiad swydd)

8.10 Bydd taliadau'n dirwyn i ben yn syth yn dilyn dychwelyd i swyddogaethau normal.

8.11 Dylai Rheolwyr ystyried cost y taliad ysgwyddo rhagor o gyfrifoldebau ac os all y busnes barhau mewn ffyrdd eraill.

9. TALIADAU CYFRIFOLDEB YCHWANEGOL (gwaith rheolaidd/shifft)

9.1 Mae rhai swyddi yn y Cyngor lle y mae gofyn ysgwyddo rhagor o gyfrifoldeb a hynny fel rhan o batrwm shifft wythnosol i gyflenwi absenoldebau cyflogeion sydd yn arweinwyr tîm. Mae'r math hwn o ysgwyddo rhagor o gyfrifoldeb yn gyffredin mewn gwaith gofal a gwaith codi a chario. Er enghraifft, mae angen uwch weithiwr gofal ar gyfer pob shifft ac os nad oes un ar gael, gall gweithiwr gofal o lefel is (sydd yn meddu ar y sgiliau perthnasol) ysgwyddo rhagor o gyfrifoldebau ar gyfer y shifft. Mae hyn hefyd yn debyg yn adran y priffyrdd pan fydd angen arweinydd ar bob tîm. Weithiau, bydd ysgwyddo rhagor o gyfrifoldeb yn rhan o'r shifft neu bydd angen gwneud hynny am nifer penodol o oriau.

9.2 Pan fydd angen i gyflogai gyflenwi oddi fewn i shifft/oriau penodol ar gyfer cyflogai sydd ar gyflog uwch, bydd yn derbyn cydnabyddiaeth am y gwaith ar gyfer y shifft honno neu'r oriau ar lefel uwch. Cyfrifoldeb y rheolwr yw sicrhau ei fod yn gymwys i wneud y gwaith.

9.3 Bydd y gwaith ar y lefel uwch yn cael ei gofnodi ar daflen amser a'i wirio a'i arwyddo gan y rheolwr cyn iddo fynd i'r Gyflogres.

9.4 Os bydd angen gweithio ar lefel uwch yn gyson, bydd angen i'r rheolwr adolygu niferoedd y swyddi goruchwylio yn y Gwasanaeth.

10. TALIADAU HONORARIUM

10.1 Pan fydd y Cyngor am gydnabod ymdrechion disgresiynol ychwanegol cyflogai sydd wedi gwneud gwaith ychwanegol am yn fwy na 4 wythnos, gellir gwneud cais am honoraria.

10.2 Ni fydd taliadau honorarium yn cael eu gwneud pan fydd y gwaith yn rhan o swydd ddisgrifiad y cyflogai (gan gynnwys swyddogaethau eraill sydd yn gymesur â'r swydd) a dirprwyo ar gyfer y rheolwr llinell. Nid yw taliadau honorarium yn cael eu gwneud am berfformiad neilltuol pan fydd cyflogai yn gwneud ei waith ei hun neu'n sgil gweithio rhagor o oriau. Ni fydd taliadau'n cael eu rhoi i gyflogai sydd wedi gofyn am swyddogaethau ychwanegol sydd ar raddfa uwch a hynny cyn iddo wneud y gwaith. Bydd hyn yn rhan o'r taliad rhagor o gyfrifoldebau (gweler adran 8.)

10.3 Ni all cyflogai dderbyn taliadau rhagor o gyfrifoldeb a honorarium ar gyfer yr un cyfnod.

10.4 Un taliad yw honorarium sydd yn cael ei ddyfarnu am ymdrech arbennig i wneud gwaith ychwanegol a disgresiynol. Gallai hyn fod yn sgil gofyniad sydyn a brys i gwblhau prosiect neu dasg y mae'r cyflogai'n barod i'w wneud yn ychwanegol i'w waith arferol. Gall y gwaith hwn gael ei gynllunio ond dylid ystyried ffyrdd eraill o wobrwyo gwaith yn gyntaf (e.e. creu swydd prosiect dros dro, newydd.)

10.5 Gall taliad honorarium gael ei dalu i fwy nag un cyflogai os oes tîm wedi bod yn cydweithio i wneud gwaith ychwanegol, sylweddol.

10.6 Os hoffai rheolwr gydnabod y gwaith a'i fod yn tybio ei fod yn cyd-fynd â diffiniad taliad honorarium, dylai ysgrifennu papur briffio at y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD yn esbonio'r amgylchiadau a'r swm y mae'n credu y dylid ei dalu. Bydd y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD yn gwerthuso'r papur ac yn dod i benderfyniad.

10.7 Os bydd cymeradwyaeth, bydd angen hysbysu'r gyflogres. Mae'r swm sy'n ddyledus yn ôl disgresiwn y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r Pennaeth AD a fydd yn derbyn cyngor gan Swyddog Adran 151.

10.8 Dim ond un honorarium y gall pob cyflogai ei dderbyn mewn un flwyddyn ariannol.

10.8.1 Pan fydd cyflogeion wedi ymroi i ymdrechion disgresiynol mewn ymateb i COVID-19, gall taliadau honorarium ychwanegol gael eu gwneud ar gyfer blwyddyn ariannol 2020-2021 a'r taliad olaf i'r cyflogai yn cyfeirio at y cyfnod o 12 mis.

11. PWYNT TÂL WRTH RECRIWTIO

11.1 Dylai pob apwyntiad newydd gael eu gwneud ar isafswm y raddfa. Mae eithriadau'n o ran ymarferion meincnodi'r farchnad fel y dynodir yn Adran 7 a/neu yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor.

11.2 Ni all ceisiadau'r farchnad gael eu gwneud mewn cyfweliad neu'n dilyn recriwtio. Dylai pob cais gael eu gwneud cyn i'r swydd gael ei hysbysebu. Os daw'n glir nad yw'r cyflog yn denu ymgeiswyr sydd â'r sgiliau a'r profiad cywir, dylai'r rheolwr gymryd camau oddi fewn i Adran 7 cyn ail-hysbysebu'r swydd.

11.3 Pan fydd cyflogai allanol o Gyngor arall yn cael cynnig swydd yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel rhan o'r broses recriwtio, gallant fod ar yr un SCP ag yr oeddent o'r blaen yn y Cyngor blaenorol os yw oddi fewn i raddfa'r swydd.

11.4 Bydd hyn yn cael ei ganiatáu pan na fydd toriad mewn gwasanaeth. Os bydd toriad o 4 wythnos neu fwy, ni fydd yr un hawl yn bodoli.

11.5 Os nad yw'r swydd yn CBS Merthyr Tudful yn cynnwys yr un SCP oddi fewn i raddfa'r swydd ni fydd fodd cymhathu.

12. ADLEOLI

12.1 Os bydd angen i gyflogai gael cynnig swydd amgen fel rhan o'i adleoliad a bod y swydd arall ar radd is na'i swydd gyfredol, bydd y cyflogai'n cael ei osod ar frig y raddfa. Fel arfer, bydd rheolau diogelu cyflog yn cael eu defnyddio, fel sydd yn cael eu manylu ym Mholisi Adleoli'r Awdurdod.

13. TÂL A PHERFFORMIAD

13.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau perfformiad uchel gan bob un o'i gyflogai ac mae cynllun gwerthuso blynyddol yn ei le i werthuso a rheoli perfformiad. Nid yw Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gweithredu system gwerthuso cyflog sydd yn seiliedig ar berfformiad i unrhyw grŵp cyflogai.

14. GOBLYGIADAU TÂL CYDRADDOLDEB – GAGENDOR TÂL AR SAIL RHYWEDD

14.1 Yn Ebrill 2018, roedd yn ofynnol i gyflogwyr a chanddynt dros 250 o gyflogeion gyhoeddi data yn gysylltiedig â chydraddoldeb. Roedd yn rhaid i'r data gynnwys ffigurau cyflog a bonws dynion a menywod a'u cynnwys yn y data o Ebrill 2017. Mae awdurdodau cyhoeddus Cymreig a restrir yn Atodlen 19, Deddf Cydraddoldeb 2010 yn destun i'w rheoliadau eu hunain sydd yn cynnwys adrodd am gyflog ar sail rhywedd. Nid yw ffigurau ysgolion wedi'u cynnwys oni bai eu bod yn cyflogi dros 250 o staff.

14.2 Mae'r gagendor rhywedd yn fesur cydraddoldeb sydd yn dangos y gwahaniaeth yn enillion cyfartalog menywod a dynion. Nid yw'n dangos y gwahaniaethau cyflog ar gyfer swyddi cymharol. Mae cyflog anghydradd i fenywod a dynion wedi bod yn anghyfreithlon ers mabwysiadu Deddf Cydraddoldeb Cyflog 1970. Mae'r rhesymau dros y gagendor cyflog yn gymhleth:

- Mae cyfradd uwch o fenywod yn dewis swyddi sydd yn cynnig llai o arian (e.e. gweinyddiaeth.) Mae llawer o sectorau sydd yn talu'n uwch yn cynnwys mwy o weithwyr sydd yn ddynion (e.e. technoleg gwybodaeth a chyfathrebu.) Mae hyn yn cael ei arddangos yn ddata'r gweithlu a chrynodeb o'r staff ymhob band. Nodwch nad yw hyn yn cynnwys mwy nag un swydd **Gweler Atodiad D.**

- Mae cyfradd uwch o fenywod yn gweithio'n rhan amser ac mae gweithwyr rhan amser ar gyfartaledd, yn ennill llai na'u cyfoedion llawn amser.

- Mae menywod yn llai tebygol o ddatblygu yn eu gyrfaoedd gan ddatblygu i swyddi sydd yn talu mwy.

14.3 Mae Gagendor Cyflog ar sail Rhywedd Merthyr yn cael ei gofnodi'n flynyddol yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Cymeradwyodd y Cyngor Llawn Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2020 -2024 a'i Amcanion ym Mawrth 2020.

Mae Datganiad Gagendor Cyflog ychwanegol hefyd yn cael ei gyhoeddi sydd yn cynnwys rhagor o wybodaeth a chyfrifon.

Cafodd cipolwg o'r adroddiad Gagendor Cyflog ei gymryd ar 31 Mawrth 2022. Y gagendor cyflog cymedrig ym Merthyr yw 7%. C a n o l r i f Y G a g e n d o r C y f l o g y w 0%.

Y Cyngor (ac eithrio ysgolion)	Cymedr Cyfradd yn ôl yr awr	Canolrif cyfradd yn ôl yr awr
Dynion	£15.14	£12.69
Menywod	£14.10	£12.69

14.4 Mae Cyngor Merthyr Tudful yn ymroddedig i degwch a chydraddoldeb yn ei bolisiau cyflog. Mae'n dull o werthuso swyddi yn seiliedig ar y swydd yn hytrach nag ar yr unigolyn. Mae'r Cyngor yn ymrodedig i'r Cod Ymarfer Cyflogaeth Foesol a arweinir gan Lywodraeth Cymru ac yn cyfranogi'n llawn yn yr Adolygiad Brys ar Gydraddoldeb Rhywedd yn dilyn cais gan Lywodraeth Cymru.

14.5 Bydd cofnodi'r Gagendor ar sail Rhywedd yn newid i gynnwys nid yn unig Rhywedd ond Cydraddoldeb a nodweddion eraill yn ôl Deddf Cydraddoldeb Cyflog 2010. Mae rhagor o wybodaeth ystadegol sydd yn berthnasol i Gydraddoldeb ar gael yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2020-2024.

15. TALIAD CYDNABYDDIAETH Y PRIF SWYDDOG

15.1 Ar gyfer bwriad y Datganiad Polisi Tâl, diffinnir 'Prif Swyddogion' yn Adran 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, maent yn cynnwys;

- Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig (sydd hefyd yn cynnwys y Prif Weithredwr;)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- Penaethiaid Gwasanaeth ac Uwch Reolwyr sydd yn derbyn lefelau cydnabyddiaeth fel sydd wedi'u nodi yn Rheoliadau Cyfrifon ac Archwiliadau (Cymru) (Diwygiwyd) 2010

15.2 Mae'r Cyngor yn cyflogi Cyfarwyddwyr yn unol â thelerau ac amodau'r CTT sydd wedi eu hymgorfforu yn eu contractau. Mae'r CTT ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi cynnydd costau byw blynyddol Cenedlaethol (DU) ac mae unrhyw ddyfarniad yn cael ei bennu ar yr un sail. Mae Cyfarwyddwyr sydd wedi eu cyflogi o dan amodau a thelerau'r CTT yn gymwys ar gyfer codiadau cyflog Cenedlaethol y CTT a bydd y Cyngor yn eu talu yn unol â gofynon contractau cyfredol.

15.3 Mae cydnabyddiaeth i Gyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr (Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig) yn destun gwerthusiadau Hay. Bydd unrhyw newidiadau i'r swyddi hyn yn dilyn cynllun Hay i alinio'r band cyflog.

15.4 Diwygiodd Adran 63, Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 , Fesur 2011 drwy gynnwys Adran 143A. Mae'n rhaid felly i'r Cyngor, os yw'n bwriadu newid cyflog Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig ymgynghori â'r Panel Cydnabyddiaeth Annibynnol (Independent Remuneration Panel - IRP)

onibai fod y newid yn cydfynd â'r newidiadau sydd yn cael eu defnyddio â swyddogion eraill. Dylid hysbysu'r IRP fel y gallant ystyried y cyflog a argymhellir, boed hynny i'w gynyddu neu ei ostwng.

Bydd y Cyngor yn ystyried yr IRP wrth ddewis lefel cydnabyddiaeth addas ar gyfer y Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig.

15.5 Mae Cyfarwyddwyr sydd ar amodau a thelerau'r CTT yn gymwys i dderbyn costau teithio a gwariant fel sydd wedi eu nodi yn amodau gwasanaeth Prif Swyddog y CTT.

15.6 Y Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig yw'r Swyddog Canlyniadau yn ogystal ac mae ffioedd ar gyfer y rôl yn cael eu talu ar wahân ac nid ydynt wedi'u cynnwys yn y manylion cydnabyddiaeth sydd yn y Datganiad. Mae'r ffioedd yn cael eu gosod yn lleol, yn unol â gwerthoedd cydnabyddiaeth etholiadol etholiadau Llywodraeth Cymru.

15.7 Mae ariantal yn daladwy i'r Swyddogion hynny sydd â swyddogaethau statudol ychwanegol (e.e. Y Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151, Prif Swyddog Addysg a Swyddfa'r arglwydd Raglaw.) Ar hyn o bryd, mae wedi'i osod yn £3,461 y flwyddyn.

16. RECRIWTIO CYFARWYDDWYR

16.1 Pan fydd angen apwyntio Cyfarwyddwyr sydd ar amodau a thelerau'r CTT i swydd sydd dros £100,000 neu fwy, bydd y swydd yn cael ei hysbysebu'n allanol yn ogystal ag yn fewnol fel sydd wedi'i nodi gan Reoliadau Llywodraeth Leol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygiwyd) 2014.

16.2 Mae hyn yn cynnwys pan fydd y Cyngor yn gweithredu Ailstrwythuro Corfforaethol ac y bydd swyddi'n cael eu lleihau a'u hailfodelu. Ni fydd yr ymarfer arferol o glustnodi'r swyddi 'newydd' hyn ar gyfer ymgeiswyr mewnol yn bosib pan fydd y gyflog yn £100,000 neu ragor.

16.3 Pan fydd yr apwyntiad am 12 mis neu lai, ni fydd angen hysbysebu'n allanol a gellir ei glustnodi'n fewnol. Fodd bynnag, wedi'r cyfnod o 12 mis, bydd angen ei hysbysebu'n allanol.

16.4 Mae apwyntiad y Prif Weithredwr (Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig) a'r cyfraddau talu yn cael eu cymeradwyo gan y Cyngor Llawn a'u cofnodi'n gyhoeddus. Bydd y gydnabyddiaeth a fydd yn cael ei chynnig yn unol â chynllun gwerthuso Hay ac unrhyw bolisi lleol arall sydd yn eu lle ar adeg y recriwtio.

17. HAWLIAU DISWYDDO A DILEU SWYDD

17.1 Mae angen i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo a fydd yn cael ei gynnig i gyflogeion a fydd yn gadael y sefydliad sydd dros £100,000 y bydd y Cyngor yn gyfrifol yn uniongyrchol amdano. Mae hyn yn cynnwys cyfanswm y taliad diswyddo gan ystyried cyflog a dalwyd in lieu, cynfandaliad dileu swydd/taliadau diswyddo ac unrhyw gostau i'r Cyngor o ran pensiwn.

17.2 Bydd unrhyw daliadau eraill sydd y tu allan i gwmpas polisiau lleol neu amodau contract yn destun cymeradwyaeth gan y Cabinet a'r Cyngor. Gellir hefyd ddirprwyo awdurdod i'r Prif Weithredwr, Swyddog Adran 151, Arweinydd a'r Cyfarwyddwr Corfforaethol.

17.3 Weithiau bydd rhai eithriadau fel negodi cytundebau setliad.

17.4 Mae'r Cyngor yn gweithredu Polisi Ymddeoliad Cynnar a Diswyddiad disgresiynol yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (terfyniad cynnar cyflogaeth) 2006.

17.5 Gall pob cyflogai ymgeisio am gynllun diswyddo cyfredol y Cyngor. Mae diswyddiad gwirfoddol yn daliad statudol + 20%. Mae diswyddiad gorfodol yn cynnwys gwerth statudol yn unig.

17.6 Bydd Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol (YCG) hefyd yn cael ei dalu pan fydd y cyflogai cymwys yn cymryd diswyddiad gwirfoddol.

17.7 Bydd y Cyngor yn talu gostyngiad actiwaraidd straen y pensiwn (costau ychwanegol) i gyflogai sydd yn gymwys i adael yn sgil ymddiswyddiad gorfodol.

17.8 Mae angen achos busnes cyn i'r rhaglen gael ei phrosesu ar gyfer YCG gan y rheolwr.

17.9 Bydd angen i'r Cabinet gymeradwyo ceisiadau ar gyfer YCG. Gellir defnyddio awdurdod dirprwyedig fel sydd wedi'i nodi yn 16.2.

18. ADLEOLI CYFARWYDDWYR

18.1 Ni fydd yr un Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth (nac unrhyw un sydd ar Fand Arweiniol) sydd wedi cael eu diswyddo neu wedi derbyn ymddeoliad cynnar (ac sydd wedi gadael cyflogaeth yn y Cyngor) yn cael eu hailgyflogi fel cyflogai, eu comisiynu fel cyflogai, yn llawrydd, fel gweithiwr asiantaeth neu drwy gontractiwr trydydd parti.

18.2 Mae unrhyw Gyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth sydd yn cymryd ymddeoliad hyblyg yn gymwys i barhau i weithio i'r Cyngor o dan y rheolau sydd wedi'u gosod yn y Polisi Ymddeoliad Hyblyg. Dylai ceisiadau am ymddeoliad hyblyg gael eu cymeradwyo gan y Cyngor (gellir defnyddio pwerau dirprwyedig yn ogystal.)

19. CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL

19.1 Yn destun rheolau cymhwysedd penodol, mae cyflogeion yn cael eu cofrestru'n awtomatig i Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS) neu Bensiwn Athrawon (PA) wrth iddynt ddechrau (yn ddibynnol ar eu swydd.) Mae gan gyflogeion hawl i optio allan o'r cynllun aelodaeth. Mae cyfraniadau cyflogeion yn cael eu gosod gan reoliadau LGPS ac maent yn amrywio o 5.5% i 12.5% o'r cyflog pensiynadwy, yn ddibynnol ar lefel y cyflog. Mae cyfraniad y Cyngor wedi'i osod yn dilyn gwerth y gronfa gan actiwarïaid a apwyntir gan Gronfa Bensiwn Rhondda Cynon Taf.

20. TALU PERTHNASAU GAN GYNNWYS Y SAWL SYDD YN DERBYN Y TÂL ISAF

20.1 Mae Cyngor Bwrddeistref Sirol Merthyr Tudful yn diffinio'r sawl sydd 'yn derbyn y tâl isaf' ar lefel SCP 5. Mae cyflogeion ar yr SCP hwn yn ennill £21,575(FTE) o Fawrth 2023. Mae'r raddfa yn unol â'r Cyflog Byw.

20.2 Gall y Cyngor gyflogi prentisiaid a hyfforddeion nad sydd wedi'u cynnwys yn y diffiniad hwn o gyflogeion sydd yn ennill tâl isel. Mae'r cyflogeion hyn yn derbyn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

20.3 Mae pob swydd yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn destun cynllun graddio'r GLPC neu Hay.

20.4 Mae canllawiau statudol Deddf Lleoliaeth 2011 yn argymell y defnydd o daliadau lluosog fel modd i fesur y berthynas rhwng cyfraddau talu ar draws y gweithlu. Archwiliodd Adroddiad Hutton, 'Adolygiad Cyflog Teg yn y Sector Gyhoeddus' (2010) yr achos ar gyfer swm penodol drwy osod na all yr un rheolwr cyhoeddus ennill mwy na 20 gwaith yn fwy na'r hyn y mae'r sawl sydd yn ennill leiaf yn y sefydliad yn ei dderbyn.

20.5 Casgliad yr adroddiad oedd bod y berthynas rhwng enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer y Llywodraeth ar Ymarfer a Thryloywder Data yn argymell y dylid cyhoeddi'r gyfradd rhwng y sawl sydd yn derbyn y gyflog uchaf a chymedr cyflog y gweithlu cyfan.

20.6 Mae'r tabl isod yn dynodi canolrif a chymedr cyflog Cyngor Bwrdeitref Sirol Merthyr Tudful ym Mawrth 2022 (Cyfraddau cyflog 2022/2023)

Cyfraddau a gyfrifir:	Mawrth 2023
Isafswm Pwynt ar y Golofn Gyflog (FTE)	£21,575
Canolrif Cyflog FTE	£24,480
Cymedr Cyfartalog Cyflog FTE	£27,216
Cyflog y Prif Weithredwr	£124,898
Cymedr cyfartalog cyflog Cyfarwyddwyr	£83,729

21. GWEITHIO ODDI AR Y GYFLOGRES YN Y SECTROR GYHOEDDUS – DEDDFWRIAETH CYFRYNGWYR IR35

21.1 Mae Deddfwriaeth gyfryngol yn sicrhau fod unigolion sydd yn gweithio drwy eu cwmni hwy neu gwmni gwasanaethau personol (PSC) arall yn talu trethi cyflogaeth yn yr un modd â chyflogeion y sefydliad. Mae hyn yn berthnasol i'r sawl sydd yn darparu gwasanaethau i'r Cyngor a fyddai'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y Cyngor.

21.2 Mae'r mesur newydd hwn, "Gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector breifat," yn symud cyfrifoldeb i'r Cyngor ar gyfer penderfynu rheolau ymgysylltu yn y sector breifat. Mae'r Awdurdod yn gyfrifol am dalu unrhyw drethi cysylltiedig a Chyfraniadau Yswiriant Gwladol i CThEF.

21.3 Mae'r ddedfwriaeth yn berthnasol i bob taliad ar ôl 6 Ebrill 2017 ac i unrhyw ddyddiad dechrau.

22. ADOLYGU'R POLISI

22.1 Mae'r polisi yn amlinellu'r sefyllfa bresennol parthed tâl a gwobrwyo yn y Cyngor a bydd yn cael ei adolygu er mwy sicrhau ei fod yn cyflawni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian ar gyfer dinasyddion Merthyr Tudful. Bydd y polisi yn cael ei adolygu'n flynyddol ac yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor Llawn i'w gymeradwyo, yn unol â gofynion statudol.

ATODIAD A – TALIADAU A GRADDIO LLYFR GWYRDD YR NJC

Cytunodd Cyflogwyr Cenedlaethol ar ddyfarniad tâl sydd yn gymwys o 1 Ebrill 2022.

NJC Pay Table 01/04/22 - 31/03/2023					
Grade	New SCP	01/04/2022 (£)	Monthly	Weekly	Hourly
N/A	1	20,258	1,688.17	388.51	10.50
N/A	2	20,441	1,703.42	392.02	10.60
N/A	3	20,812	1,734.33	399.13	10.79
N/A	4	21,189	1,765.75	406.36	10.98
1	5	21,575	1,797.92	413.77	11.18
2	6	21,968	1,830.67	421.30	11.39
3	7	22,369	1,864.08	428.99	11.59
3	8	22,777	1,898.08	436.82	11.81
3	9	23,194	1,932.83	444.82	12.02
3	10	23,620	1,968.33	452.99	12.24
3	11	24,054	2,004.50	461.31	12.47
3	12	24,496	2,041.33	469.79	12.70
4	13	24,948	2,079.00	478.46	12.93
4	14	25,409	2,117.42	487.30	13.17
4	15	25,878	2,156.50	496.29	13.41
4	16	26,357	2,196.42	505.48	13.66
4	17	26,845	2,237.08	514.84	13.91
5	18	27,344	2,278.67	524.41	14.17
5	19	27,852	2,321.00	534.15	14.44
5	20	28,371	2,364.25	544.10	14.71
5	21	28,900	2,408.33	554.25	14.98
5	22	29,439	2,453.25	564.58	15.26
6	23	30,151	2,512.58	578.24	15.63
6	24	31,099	2,591.58	596.42	16.12
6	25	32,020	2,668.33	614.08	16.60
7	26	32,909	2,742.42	631.13	17.06
7	27	33,820	2,818.33	648.60	17.53
7	28	34,723	2,893.58	665.92	18.00
7	29	35,411	2,950.92	679.12	18.35
7	30	36,298	3,024.83	696.13	18.81
8	31	37,261	3,105.08	714.60	19.31
8	32	38,296	3,191.33	734.44	19.85
8	33	39,493	3,291.08	757.40	20.47
8	34	40,478	3,373.17	776.29	20.98
8	35	41,496	3,458.00	795.81	21.51
8	36	42,503	3,541.92	815.13	22.03
9	37	43,516	3,626.33	834.55	22.56
9	38	44,539	3,711.58	854.17	23.09
9	39	45,495	3,791.25	872.51	23.58
9	40	46,549	3,879.08	892.72	24.13
10	41	47,573	3,964.42	912.36	24.66
10	42	48,587	4,048.92	931.81	25.18
10	43	49,590	4,132.50	951.04	25.70
11	44	50,617	4,218.08	970.74	26.24
11	45	51,635	4,302.92	990.26	26.76
11	46	52,664	4,388.67	1010.00	27.30
12	47	55,756	4,646.33	1069.29	28.90

ATODIAD B – TÂL A GRADDIO PENNAETH Y GWASANAETH

Cytunodd Cyflogwyr Cenedlaethol ar ddyfarniad tâl sydd yn gymwys o 1 Ebrill 2022.

Penaethiaid Gwasanaeth	
Pwynt	Cyflog £
Grŵp D	
1	61,025
2	63,315
3	65,605
4	67,897
Grŵp C	
1	69,041
2	71,334
3	73,623
4	75,913
Grŵp B	
1	76,875
2	79,160
3	81,445
4	83,729

Dirprwy Prif Weithredwr	
Sefydlog	101,813

Prif Weithredwr	
Sefydlog	124,898

ATODIAD C – DYNODI SOULBURY AR GYFER SEICOLEFWYR ADDYSG.

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

Seicolegwyr Addysg	**01.09.21**
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:

Graddau cyflog i gynnwys chwe pHwynt dilynnol yn seiliedig ar swyddogaethau a chyfrifoldebau'r swydd a'r angen i gynnal ac ysbrydloi staff.

*Ehangu'r raddfa er mwyn cynnwys pwyntiau asesu strwythuredig

Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysg	**01.09.21**
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:
Graddau cyflog i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt dilynnol yn seiliedig ar gyfrifoldebau a swyddogaethau'r swydd a'r angen i reriwtio, cynnal ac ysbrydoli staff.

*Isafswm cyffredin ar gyfer prif seicolegydd sydd yn gweithredu'r amrediad llawn o swyddogaethau ar y lefel hOn.

**Estyniad i'r amrediad er mwyn cynnwys pwyntiau cyfradd disgresiynol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Part 3 Paragraph 2.6(e) Sleeping-in Duty Payment:

1 April 2022
£39.24

RATES OF PROTECTED ALLOWANCES AT 1 APRIL 2022
(FORMER APT&C AGREEMENT (PURPLE BOOK))

Paragraph 28(3) Nursery Staffs in Educational Establishments - Special Educational Needs Allowance

1 April 2022
£1,401

Paragraph 28(14) Laboratory / Workshop Technicians

City and Guilds Science Laboratory Technician's Certificate Allowance:

1 April 2022
£228

City and Guilds Laboratory Technician's Advanced Certificate Allowance:

1 April 2022
£165

Paragraph 32 London Weighting and Fringe Area Allowances £ Per Annum

Inner Fringe Area:

1 April 2022
£951

Outer Fringe Area:

1 April 2022
£663

Paragraph 35 Standby Duty Allowance - Social Workers (1)(a)(i) Allowance - Per Session

1 April 2022
£31.58

FORMER MANUAL WORKER AGREEMENT (WHITE BOOK)

Section 1 Paragraph 3 London and Fringe Area Allowances £ Per Annum

Inner Fringe Area:

1 April 2022
£951

Outer Fringe Area:

1 April 2022
£663

ATODIAD D – Staff yn ôl Graddfa Tâl
**NODER fod y ffigurau canlynol yn cynnwys staff sydd â sawl swydd*

Ffigurau swyddi 30.09.23

Cyflog	Pob aelod o'r staff			
	Dynion		Merched	
	Llawn amser	**Rhan amser**	**Llawn amser**	**Rhan amser**
£0 - £4,999	0	14	0	309
£5,000 - £9,999	0	21	0	178
£10,000 - £14,999	5	18	3	210
£15,000 - £19,999	26	34	146	206
£20,000 - £24,999	121	7	152	83
£25,000 - £29,999	132	1	121	35
£30,000 - £39,999	108	5	172	39
£40,000 - £49,999	128	0	305	7
£50,000 - £59,999	13	0	28	1
£60,000 - £69,999	15	0	23	1
£70,000+	17	0	17	0
CYFRIFWYD: Niferoedd cyflog				
CYFANSWM	**565**	**100**	**967**	**1069**

Cyfanswm y swyddi (gan gynnwys yn achlysurol) @ 30.09.23

statws	Dynion	Merched	Cyfanswm
achlysurol	37	153	190
ll/a	565	967	1532
rh/a	100	1069	1169
	702	2189	**2891**