



Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL
MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

DATGANIAD POLISI TÂL 2025-2026

Cyhoeddwyd yn unol ag adran 43 o Ddeddf
Lleoliaeth 2011

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae Deddf Llywodraeth Leol 1972 (Adran 112) yn nodi *'pŵer y Cyngor i benodi swyddogion ar y cyfryw delerau ac amodau rhesymol ag y mae'r Awdurdod yn credu eu bod yn addas'*. Yn fwy diweddar, mae'r gofynion o fewn Adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn nodi'r angen i awdurdodau lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol.
- 1.2 Mae'r Polisi hwn yn manylu ar:
- polisïau'r Cyngor tuag at gydnabyddiaeth Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - polisïau'r cyngor ar gyfer tâl ei weithwyr ar y cyflog isaf;
 - Perthynas rhwng tâl ei Gyfarwyddwyr a gweithwyr eraill
- 1.3 Mae adran 38(4) o'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi:
- lefel ac elfennau'r gydnabyddiaeth ar gyfer pob Prif Swyddog (Cyfarwyddwr);
 - tâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwr) wrth recriwtio;
 - ychwanegiadau a chynnydd i gydnabyddiaeth i Brif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - y defnydd o dâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr);
 - y dull o dalu Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) o'u rhoi'r gorau i ddal swydd o dan neu i cael ei gyflogi gan yr awdurdod;
 - cyhoeddi gwybodaeth sy'n ymwneud â thâl Prif Swyddogion (Cyfarwyddwyr) a mynediad iddi
- 1.4 Ar ben hynny, mae mesurau wedi'u cyflwyno fel rhan o Ddeddf Democratiaeth Llywodraeth Leol (Cymru) 2013, Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygiadau) 2014 a Chanllawiau Llywodraeth Cymru ar Ddatganiadau Polisi Cyflog. Nod y mesurau hyn yw creu polisi cyflog uwch mwy agored a thryloyw. Mae'r mesurau ychwanegol yn cynnwys yr angen am:
- Cyngor i bleidleisio ar bob penderfyniad neu newid i gyflog Prif Swyddog JNC gan gynnwys codiadau cyflog a drafodwyd yn genedlaethol;
 - y Cyngor i hysbysebu holl swyddi gwag Prif Swyddog JNC yn gyhoeddus yn allanol (dros £100,000);
 - Prif Swyddog yn diswyddo pecynnau diswyddo dros £100,000 i'w cludo i'r Cyngor llawn.
- 1.5 Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn disodli'r Datganiad Polisi Tâl 2024/25 drwy gynnwys y mesurau ychwanegol ochr yn ochr â'r mesurau presennol a geir yn y Datganiad blaenorol.
- 1.6 Dylid nodi bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, cyflogwr o tua 1,000 o weithwyr (nad ydynt yn ysgolion) ac yn darparu gwasanaethau cymhleth fel gofal cymdeithasol, adfywio, gwasanaethau gwastraff, priffyrdd a pheirianeg, 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'r hyblygrwydd disgrisiwn hwn yn ofynnol i ymateb i'r amgylchiadau lleol.

- 1.7 Er budd tryloywder ceir manylion tâl a siartiau graddio yn yr atodiadau ynghyd â gwybodaeth ychwanegol am dâl y Prif Swyddog.
- 1.8 Bydd y Datganiad hwn yn cael ei gyhoeddi yn dilyn diweddariad bob blwyddyn. Yn ogystal, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, bydd swyddi lle bydd y lefelau cyflog cyfwerth ag amser llawn fel y'u nodir yn y Rheoliadau yn cynnwys nodyn yn y Datganiad Blynnyddol o Gyfrifon sy'n nodi cyfanswm y canlynol:
- Unrhyw fonysau a dalwyd felly neu sy'n dderbyniol gan y person yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - Ffioedd cyflog neu lwfansau a dalwyd i'r person neu sy'n cael eu derbyn gan y person yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
 - Unrhyw symiau sy'n daladwy fel lwfansau treuliau sy'n daladwy i dreth incwm y DU;
 - Unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu;
 - Unrhyw fudd-daliadau a dderbynnir nad ydynt yn dod o fewn 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 ffafriol) 2000;
 - Rheoliadau gweithwyr asiantaeth 2010;
 - Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2014;
 - Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1995;
 - Rheoliadau Cyflogaion Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffaffriol) (Diwygio) 2008;
- 2.2 O ran y gofynion cyflog cyfartal a gynhwysir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r Cyngor wedi ceisio sicrhau nad oes gwahaniaethu achosol o fewn ei strwythurau cyflog ac y gellir cyfiawnhau pob gwahaniaeth cyflog yn wrthrychol trwy ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi dilys sy'n cysylltu'n uniongyrchol â gofynion, gofynion a chyfrifoldebau pob rôl.

3. CWMPAS Y DATGANIAD POLISI

- 3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Datganiad Polisi Cyflog ar dâl Prif Swyddog JNC (gan gynnwys rhoi'r gorau i ddal swydd) a'u Polisi ar

gyfer y gweithwyr ar y cyflog isaf, gan esbonio'r berthynas rhwng Prif Swyddogion a grwpiau gweithlu eraill.

- 3.2 Er budd tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cynhyrchu Datganiad Polisi sy'n ehangach na'r gofynion cyfreithiol. Mae hefyd yn gweithredu fel Polisi ar gyfer nodi'r gofynion ar gyfer tâl ehangach i'r Cyngor cyfan, sef Acting Up, Honorariums, ac Market Supplements.
- 3.3 Mae'r Datganiad hwn yn cynnwys manylion cyflog ar gyfer y canlynol:
- JNC ar gyfer Prif Swyddogion;
 - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (Llyfr Gwyrdd) ar gyfer Uwch Reolwyr;
 - JNC ar gyfer Prif Weithredwyr;
 - SoulburyCity name (optional, probably does not need a translation)
- 3.4 Unwaith y bydd y Datganiad hwn wedi'i gymeradwyo gan y Cyngor llawn fel y pennir gan ddeddfwriaeth, bydd yn cael ei gyhoeddi'n allanol. Bydd yn cael ei ddiweddarau'n flynyddol fel rhan o adolygiad blynyddol.
- 3.5 Ni fydd cynnwys y Datganiad hwn fel y'i nodir yn Neddf Lleoliaeth 2011 yn atal y Cyngor rhag cynnal 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 ymwneud â datganiadau polisi cyflog yn berthnasol i weithwyr a benodir ac a reolir yn uniongyrchol gan Gyngor yn unig. Felly, nid yw'n ofynnol i weithwyr sy'n cael eu penodi a'u rheoli gan gyrff llywodraethu ysgolion gael eu cynnwys o fewn cwmpas datganiadau polisi cyflog. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol lle mae gweithwyr ysgol yn cael eu cyflogi gan y Cyngor, ond mae penderfyniadau ynghylch penodi a rheoli gweithwyr o'r fath yn prerogative y 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 lymder lle mae taro cydbwysedd rhwng cyflog fforddiadwy a theg a denu a chadw rhagoriaeth yn dod yn fwy heriol. Nid oes gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, fel pob Cyngor arall, ddewis ond adolygu tâl y gweithlu cyfan i greu strwythur cyflog 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 deg. Nid yw defnyddio gwobrau ariannol i gynyddu perfformiad a denu sgiliau penodol bellach yn hyfyw. Mae'n rhaid i'r Cyngor ddod o hyd i ffyrdd eraill o wobrau gweithwyr fel bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cael ei ystyried fel 'cyflogwr o ddewis' er gwaethaf yr amgylchiadau ariannol anodd.
- 4.3 Ar adegau efallai y bydd y Cyngor yn dymuno recriwtio unigolion sydd â sgiliau penodol i ymgymryd â phrosiect penodol lle nad yw'r sgiliau hyn yn cael eu canfod yn fewnol. Mae'r Cyngor wedi rhoi camau ar waith i sicrhau bod unrhyw ymgysylltiad ag unigolion, boed fel gweithiwr neu ymgynghorydd hunangyflogedig, yn dod o fewn gofynion CThEM.
- 4.4 Gall cyflogaeth ar bob telerau ac amodau, ac eithrio Cyfarwyddwyr, gael eu talu goramser, lle bo'n briodol, yn unol â darpariaethau perthnasol eu telerau ac amodau cyflogaeth fel y'u hateguir gan gytundeb lleol.
- 4.5 Nid yw cyfarwyddwyr yn gymwys i gael goramser ond disgwylir iddynt ymgymryd â dyletswyddau y tu allan i'w horiau cytundebol a'u patrymau gwaith fel sy'n gymesur â'u lefel cyflog heb daliad ychwanegol. Yn lle hyn, bydd Cyfarwyddwyr yn derbyn 10 diwrnod o wyliau blynyddol ychwanegol.

- 4.6 Mae taliadau goramser yn destun cyfraddau a drafodir yn genedlaethol neu'n lleol, ar ôl cael eu pennu o bryd i'w gilydd yn unol â pheiriannau bargeinio ar y cyd a/neu fel y pennir gan 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, ac maent ar batrymau shifft sefydlog:
- Galwad brys - Talu ar SCP gwirioneddol ar gyfradd premiwm;
 - Goramser wedi'i gynllunio – Talu ar SCP gwirioneddol ar un gyfradd;
 - Goramser wedi'i gynllunio ond yn hanfodol i barhad busnes – talu ar SCP gwirioneddol ar gyfradd premiwm
 - Goramser heb ei gynllunio – Talu ar SCP gwirioneddol ar gyfradd premiwm

Mae cytundeb lleol ar waith ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau goramser i staff dros SCP 22, ac maent ar batrymau hyblyg:

- Galwad brys - Talu ar SCP gwirioneddol ar gyfradd premiwm;
- Goramser wedi'i gynllunio – Parhau i hyblyg
- Goramser wedi'i gynllunio ond yn hanfodol i barhad busnes – talu ar SCP gwirioneddol ar gyfradd premiwm
- Goramser heb ei gynllunio – Parhau i hyblyg

Mae cytundeb lleol ar waith ar hyn o bryd mewn perthynas â thaliadau goramser i staff o dan SCP 22, ac maent ar batrymau hyblyg:

- Goramser wedi'i gynllunio / heb ei gynllunio – Parhau i hyblyg

- 4.8 Bydd gweithwyr sydd o dan SCP 22 ac sydd ar batrymau gwaith sefydlog yn cael eu talu goramser yn unol â Thelerau ac Amodau NJC.

5. GWERTHUSO SWYDDI

- 5.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) ar gyfer gweithwyr hyd at Gradd 12. Ar gyfer Uwch Reolwyr, gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth, Cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr, defnyddir Cynllun y Gelli.
- 5.2 Mae'r ddau gynllun yn sicrhau bod y cyflogau'n cael eu gosod gan ddefnyddio proses wrthrychol a systematig sy'n gwobrwyo am gynnwys y swydd. Mae hyn yn sicrhau cydraddoldeb a thegwch. Mae confensiynau lleol yn sicrhau bod modd cymhwyso'r cynllun i'r gofynion swyddi lleol mewn modd cyson.
- 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 GRADDIO

- 6.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r Cynllun Cyflog a Graddio y cytunwyd arnynt yn genedlaethol sy'n trafod cyflog ar gyfer y gweithwyr hynny rhwng SCP 5 a 47. Mae'r gydnabyddiaeth o fewn hyn yn cael ei ail-drafod bob blwyddyn 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 Cyd-bwyllgorau Negodi sy'n llywodraethu'r cytundebau cenedlaethol ynghylch cyflog ac amodau

gwasanaeth sy'n berthnasol i'r holl grwpiau gweithwyr y cyfeirir atynt yma.

- 6.3 Mae'r Cyngor wedi dewis cynyddu'r cyflog a'r graddio ar gyfer gweithwyr y Llyfr Gwyrdd NJC Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful i SCP 47 **Atodiad A**
- 6.4 Mae cyflog a graddio'r Uwch Reolwr yn disgyn i fandio cyflog a ddatblygwyd yn lleol o Fand A i Fand D. **Mae Atodiad B** Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth ymlaen, rhwng Band B a Band D ar delerau ac amodau Llyfr Gwyrdd NJC.
- 6.5 Mae Band A yn gyflog sbot i'r Prif Weithredwr. **Mae Atodiad B** yn dynodi'r Prif Weithredwr, ar gyflog sbot. Mae wedi cael ei werthuso.
- 6.6 **Mae Atodiad A** yn dynodi gweithwyr Llyfr Gwyrdd NJC.
- 6.7 **Mae Atodiad C** yn dynodi Soulbury ar gyfer seicolegwyr addysgol.
- 7. ATCHWANEGIADAU MARCHNAD**
- 7.1 Mae Gwerthuso Swyddi yn galluogi'r Cyngor i osod tâl teg a theg i'r holl weithwyr. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd efallai y bydd angen asesu'r farchnad allanol ar gyfer gwahaniaethau cyflog i gyflawni a denu ymgeiswyr â sgiliau a phrofiad penodol.
- 7.2 Er mwyn cytuno ar ychwanegiad marchnad, mae'n ofynnol i'r rheolwr recriwtio ymchwilio i gyflogau yn y farchnad allanol, gan gynnwys cyngorau cyfagos a sefydliadau'r sector cyhoeddus.
- 7.3 Cyn i'r rheolwr recriwtio brosesu'r cynllun recriwtio i hysbysebu'r swydd, mae angen cyflwyno adroddiad pwyllgor i'r Cabinet i'w gymeradwyo, gyda'r data meincnodi cyflog ategol a manylion swyddi tebyg. Rhaid gwneud rhesymeg glir sy'n dynodi'r rhesymau gwrthrychol dros y gwahaniaeth mewn cyflog yn glir yn yr adroddiad.
- 7.4 Pan argymhellir y swydd dan sylw am gyflog dros £100,000, bydd adroddiad y pwyllgor hwn hefyd yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor.
- 8. GWEITHREDU I FYN Y TALIADAU (afreolaidd)**
- 8.1 Efallai y bydd achlysur lle gofynnir i weithiwr weithredu i swydd lefel uwch oherwydd absenoldeb hir o'r deiliad (fel arfer heb ei gynllunio), neu pan fydd swydd allweddol yn dod yn wag ac mae'r gweithiwr yn cwmpasu'r gwaith nes bod penderfyniad ar recriwtio yn cael ei wneud.
- 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, bydd y gweithiwr yn derbyn taliad ychwanegol sy'n ôl-ddyddio i ddechrau'r gweithredu. Os yw'n hysbys y bydd y gweithredu yn para mwy na 4 wythnos o ddechrau'r gweithredu, gellir awdurdodi'r taliad ar unwaith.
- 8.4 Gall y taliad ychwanegol fod y gwahaniaeth rhwng y cyflog sylweddol a chyflog y cyflog gweithredol (os yw'r dyletswyddau llawn yn cael eu gweithio), neu gyfran o hyn os nad yw'r dyletswyddau llawn yn cael eu gweithio. Mae hyn yn pro rata'd i'r oriau a weithiwyd.
- 8.5 Ni fydd taliadau'n cael eu gwneud os yw gweithwyr yn cwmpasu cyfnodau o wyliau blynyddol neu'n gweithredu yn eu rhinwedd fel dirprwy i'r deiliad fel y disgwylir o bryd i'w gilydd.
- 8.6 Pan fo'r absenoldeb wedi'i gynllunio, megis ar gyfer absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, secondiadau ac absenoldebau tebyg, rhaid i'r ystyriaeth gyntaf fod i benodi dros dro i'r swydd. Lle mae amser yn fyr, gall gweithredu i fyny fod yn ateb tymor byrrach cyn recriwtio.

- 8.7 Mae angen gwneud y dewis o weithiwr i weithredu trwy adolygu pa un o'r gweithwyr yn yr ardal wasanaeth sy'n ymgymryd â gwaith sy'n gymesur â'r gwaith sydd angen ei gwmpasu. Fel arfer bydd yn weithiwr yn y llinell nesaf rheoli i lawr. Os yw mwy nag un gweithiwr yn addas i weithredu, mae angen cynnal proses gystadleuol gyda chofnod ysgrifenedig o ganlyniad y broses hon. Nid oes angen i hwn fod yn gyfweiliad ffurfiol ond mae'n rhaid iddo fod yn ddigon cadarn i benderfynu pa ymgeisydd sy'n addas i gwmpasu'r gwaith a pham.
- 8.8 Cyn i daliad gael ei wneud, rhaid i bapur briffio gael ei gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr a'r Pennaeth Adnoddau Dynol. Bydd angen hysbysu'r gyflogres ar ôl ei gymeradwyo.
- 8.9 Bydd y taliadau gweithredol yn cael eu hadolygu bob 3 mis gan y Cyfarwyddwr, Swyddog Adran 151 a'r Pennaeth Adnoddau Dynol. Os yw'r taliad gweithredu yn ofynnol yn fwy na 3 mis (ac yn enwedig os yw'n para mwy na 6 mis), bydd adolygiad o a allai trefniadau amgen eraill fod yn fwy addas i'r amgylchiadau. Gallai hyn gynnwys argymhelliad i:
- Parhau â'r taliadau gweithredu i fyny
 - Recriwtio gweithiwr dros dro
 - Diwedd y taliadau gweithredu i fyny
 - Newid swm y taliad gweithredu i fyny (sy'n gysylltiedig â chanran y gwaith a wneir)
 - Ailstrwythuro'r adran
 - Cynnwys y dyletswyddau ychwanegol yn barhaol yn disgrifiad swydd y gweithiwr (a fyddai wedyn yn gofyn am ailwerthusiad o'r swydd)
- 8.10 Bydd taliadau'n dod i ben yn syth ar ôl dychwelyd i ddyletswyddau arferol y gweithiwr sy'n ymgymryd â'r gweithredu.
- 8.11 Rhaid i reolwyr roi sylw dyledus i gost y gweithredu ac a ellir cyflawni parhad busnes mewn ffyrdd eraill.

9. GWEITHREDU I FYNY TALIADAU (gwaith rheolaidd/shifft)

- 9.1 Mae rhai swyddi o fewn y Cyngor yn gofyn am weithredu fel rhan o batrwm shifft wythnosol i gwmpasu absenoldebau gweithwyr lefel arweinydd tîm. Mae'r math hwn o weithredu yn gyffredin o fewn meysydd gwaith gofal a gwaith llaw y Cyngor. Er enghraifft, mae angen uwch weithiwr gofal ar gyfer pob shifft ac felly os nad yw uwch weithiwr gofal sylweddol ar gael, bydd gweithiwr gofal nad yw'n uwch (sydd â'r 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. Mae yna adegau pan fydd yr actio i fyny ar gyfer rhan o shifft neu am nifer penodol o oriau.
- 9.2 Pan fydd yn ofynnol i weithiwr o fewn rota ymgymryd ag oriau cwmpasu shifft/gosod ar gyfer gweithiwr ar gyflog uwch, rhoddir y gydnabyddiaeth berthnasol iddynt am y gwaith ar gyfer y shifft honno neu am oriau a weithiwyd ar y lefel uwch. Mae'n gyfrifoldeb i'r rheolwr sicrhau eu bod yn gynnwys iawn ac yn gallu ymgymryd â'r gwaith.
- 9.3 Bydd y gwaith lefel uwch yn cael ei gofnodi ar y daflen amser a'i wirio a'i lofnodi gan y rheolwr cyn ei gyflwyno i'r Gyflogres.

- 9.4 Os oes angen y gwaith lefel uwch yn aml, mae angen i'r rheolwr adolygu niferoedd craidd swyddi lefel goruchwyliwr o fewn y Gwasanaeth.
- 10. TALIADAU ANRHYDEDDUS**
- 10.1 Pan fo'r Cyngor yn dymuno cydnabod ymdrechion disgresiwn sylweddol ac ychwanegol gweithiwr sydd wedi ymgymryd â gwaith ychwanegol am fwy na 4 wythnos, gellir gofyn i honoraria gael ei dalu i'r cyflogai.
- 10.2 Ni fydd taliadau honoraria yn cael eu gwneud pan fo'r gwaith a wneir o fewn cylch gwaith disgrifiad swydd y gweithiwr (gan gynnwys unrhyw ddyletswyddau eraill fel y'u hystyrir yn gymesur â'r swydd) ac yn dirprwyo ar ran y rheolwr llinell. Nid yw taliadau honorarium yn cael eu gwneud am berfformiad eithriadol pan fydd y gweithiwr yn ymgymryd â'i ofynion gwaith eu hunain neu oherwydd oriau ychwanegol sy'n cael eu gweithio. Ni fydd taliadau hefyd yn cael eu rhoi i weithwyr y gofynnwyd iddynt ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol o radd uwch cyn gwneud y gwaith. Bydd hyn yn cael ei gwmpasu fel rhan o'r taliad Acting Up (gweler adran 8).
- 10.3 Ni all gweithiwr dderbyn taliad ac honorarium am yr un cyfnod o amser.
- 10.4 Mae taliadau honoraria yn daliadau untro sy'n cael eu rhoi yn dilyn *ymdrech sylweddol* a wnaed gan y gweithiwr i ymgymryd *â gwaith ychwanegol a dewisol*. Gallai hyn fod oherwydd gofyniad sydyn a hanfodol i gwblhau prosiect neu dasg sy'n gyfyngedig ag amser y mae'r gweithiwr yn barod yn rhoi ei amser a'i ymdrech i'w ymgymryd â hi, tra'n parhau i ymgymryd â'i waith arferol. Gellir cynllunio'r gwaith hwn hefyd, ond bydd disgwyl bod ffyrdd eraill o wobrwyo am y gwaith yn cael eu hystyried yn gyntaf (e.e. creu swydd prosiect dros dro newydd).
- 10.5 Gellir talu taliad honorarium i fwy nag un gweithiwr os yw 'tîm' wedi gweithio gyda'i gilydd i ymgymryd â'r gwaith ychwanegol sylweddol.
- 10.6 Os yw rheolwr yn dymuno cydnabod yr ymdrech hon ac yn credu bod y gwaith yn dod o fewn y diffiniad o daliad honorarium, rhaid iddynt ysgrifennu papur briffio i'r Cyfarwyddwr a'r Pennaeth Adnoddau Dynol yn esbonio'r amgylchiadau a'r swm y maent yn argymhell y dylid ei dalu. Bydd y Cyfarwyddwr a'r Pennaeth AD yn gwerthuso'r papur ac yn gwneud penderfyniad ynghylch a ellir ei dalu a faint.
- 10.7 Os cytunwyd arno, mae angen hysbysu'r gyflogres. Mae'r swm i'w dalu yn ôl disgresiwn y Cyfarwyddwr a'r Pennaeth Adnoddau Dynol, gyda chynghor gan Swyddog Adran 151.
- 10.8 Dim ond un honorarium y gellir ei dalu i bob gweithiwr o fewn blwyddyn ariannol.
- 11. PWYNT CYFLOG WRTH RECRIWTIO**
- 11.1 Mae pob penodiad newydd i'w wneud ar y pwynt lleiaf sy'n berthnasol i'r radd. Gellir gwneud eithriadau i hyn o dan ymarfer meincnodi grym y farchnad fel y'i nodir yn Adran 7 a/neu yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor.
- 11.2 Ni ellir gwneud ceisiadau am rym y farchnad mewn cyfweiliad neu ar ôl recriwtio. Gwneir pob cais am rym y farchnad cyn i'r swydd wag gael ei hysbysebu. Os ar ôl hysbysebu swydd wag

dod yn amlwg nad yw'r cyflog yn denu'r sgiliau a'r profiad cywir, mae angen i'r rheolwr gymryd camau o fewn Adran 7 cyn ail-hysbysebu'r swydd wag.

- 11.3 Pan fydd gweithiwr allanol o Gyngor arall yn cael cynnig swydd o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel rhan o'r broses recriwtio, gellir eu cymhathu â'r un SCP ag yr oeddent arno yn y Cyngor blaenorol os yw o fewn yr ystod graddau ar gyfer y swydd.
- 11.4 Bydd hyn yn cael ei ganiatáu dim ond pan nad oes toriad mewn gwasanaeth parhaus. Os yw egwyl o fwy na 4 wythnos wedi digwydd, bydd gwasanaeth parhaus a'r hawl i gymhathu yn cael eu colli.
- 11.5 Os nad oes gan y swydd a gynigir ym Mwrdeistref Sirol Merthyr Tudful y SCP presennol o fewn ei gradd ar gyfer y swydd, yna ni fydd cymhathu yn bosibl.

12. RECRIWTIO AIL-ddosbarthu

- 12.1 Os oes angen i weithiwr gael ei baru i swydd amgen fel rhan o ail-leoli, ac mae'r swydd amgen o radd is na'r swydd sylweddol, bydd y cyflogai yn cael ei osod ar frig y radd. Bydd rheolau diogelu cyflog arferol yn berthnasol fel y manylir ym Mholisi Ailddosbarthu'r Awdurdodau.

13. CYFLOG A PHERFFORMIAD

- 13.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan ei holl weithwyr ac mae ganddo gynllun gwerthuso 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 cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad i unrhyw grŵp o weithwyr.

14. GOBLYGIADAU CYFLOG CYDRADDOLDEB - BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

- 14.1 Ym mis Ebrill 2018, roedd yn ofynnol yn gyfreithiol i gyflogwyr gyda dros 250 o weithwyr gyhoeddi data sy'n ymwneud ag anghydraddoldebau cyflog. Roedd yn rhaid i'r data a gyhoeddwyd gynnwys y ffigurau cyflog a bonws rhwng dynion a menywod ac roedd yn cynnwys data o fis Ebrill 2017. Mae awdurdodau cyhoeddus Cymru a restrir yn Atodlen 19 i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ddarostyngedig i'w rheoliadau datganoledig eu hunain sy'n cynnwys adrodd ar gyflogau rhwng y rhywiau. 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 rhywiau yn fesur cydraddoldeb sy'n dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog rhwng menywod a dynion. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer swyddi tebyg. Mae cyflog anghyfartal i ddynion a menywod wedi bod yn anghyfreithlon ers mabwysiadu Deddf Cyflog Cyfartal 1970. Mae achosion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gymhleth ac yn gorgyffwrdd:
- Mae cyfran uwch o fenywod yn dewis galwedigaethau sy'n cynnig llai o wobr ariannol (e.e. gweinyddu). Mae llawer o sectorau sy'n talu'n uchel yn cynnwys gweithwyr gwrywaidd yn anghymesur (e.e. technoleg gwybodaeth a chyfathrebu). Dangosir hyn yn ein data gweithlu a dadansoddiad o staff fesul band cyflog, sylwch fod y rhain hefyd yn cynnwys staff â sawl swydd **gweler Atodiad D**.
 - Mae cyfran llawer 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 dal yn llai tebygol o symud ymlaen i fyny'r ysgol yrfa i swyddi uwch sy'n talu'n uwch.

- 14.3 Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Merthyr yn cael ei adrodd yn flynyddol drwy'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Cymeradwyodd y cyngor llawn Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2024 -2028 ac Amcanion ym mis Mawrth 2024.

Cyhoeddir Datganiad Bwlch Cyflog atodol rhwng y Rhyw hefyd sy'n cynnwys dadansoddiad pellach o'r cyfrifiadau.

Tynnwyd ciplun o'r adroddiad Gender Pay Gap ar 31 Mawrth 2024.

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedrig ym Merthyr yw 6.48%. Tra bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol yn 1.7%.

Cyfradd fesul awr

Cyngor (ac eithrio Ysgolion)	Modd	Canolrif
Gwryw	17.42	15.17
Benyw	16.29	14.91

- 14.4 Mae Cyngor Merthyr Tudful wedi ymrwymo i degwch a chydraddoldeb mewn perthynas â'i bolisiau cyflog. Mae ein dull o Werthuso Swyddi yn seiliedig ar y swydd yn hytrach na'r person. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r Cod Ymarfer Cyflogaeth Moesegol a arweinir gan Lywodraeth Cymru, ac mae'n cymryd rhan lawn yn yr Adolygiad Cyflym o Gydraddoldeb Rhywiol yn dilyn cais gan Lywodraeth Cymru.
- 14.5 Bydd adrodd ar y Bwlch Cyflog yn cynyddu y tu hwnt i Ryw i gynnwys Cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig eraill yn unol â Deddf Tâl Cydraddoldeb 2010. Mae rhagor o wybodaeth ystadegol am ein perfformiad mewn perthynas â Chydraddoldeb wedi'i chynnwys yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2024-2028.

15. TÂL Y PRIF SWYDDOG

- 15.1 At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl hwn, mae 'Prif Swyddogion' fel y'u diffinnir yn Adran 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. O fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, mae hyn yn cynnwys y canlynol:
- Pennaeth Gwasanaethau Â Thâl (sydd hefyd yn Brif Weithredwr);
 - Cyfarwyddwyr
 - Penaethiaid Gwasanaeth ac Uwch Reolwyr sy'n derbyn lefelau tâl fel y 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 ar godiadau cyflog costau byw blynyddol Cenedlaethol (DU) ar gyfer y grŵp hwn, ac mae unrhyw ddyfarniad o'r un peth yn cael ei bennu ar y sail hon. Mae gan gyfarwyddwyr a gyflogir o dan delerau ac amodau JNC hawl gongtractiol i unrhyw godiadau cyflog a bennir gan y JNC Cenedlaethol ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r rhain fel a phan bennir yn unol â'r gofynion cytundebol cyfredol.
- 15.3 Mae tâl y Cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr (Pennaeth Gwasanaethau Taledig) yn ddarostyngedig i werthusiadau y Gelli. Bydd unrhyw newidiadau i'r swyddi hyn yn gofyn am gymhwyso'r cynllun Gelli i ailalinio'r band cyflog.
- 15.4 Diwygiodd adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 drwy fewnosod Adran 143A. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor, os yw'n

bwriadu newid cyflog y Pennaeth Gwasanaethau Â Thâl, ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRP) oni bai bod y newid yn unol â'r newidiadau a gymhwyswyd i swyddogion eraill. Rhaid hysbysu'r IRP fel y gallant ystyried y cyflog a argymhellir, p'un a yw'n cael ei gynnig i gynyddu neu ostwng. Y

Bydd y Cyngor yn ystyried yr IRP wrth benderfynu ar y lefel briodol o gydnabyddiaeth ar gyfer y Pennaeth Gwasanaethau Â Thâl.

- 15.5 Mae gan gyfarwyddwyr ar delerau ac amodau JNC hawl i dreuliau teithio a chynhaliaeth fel y nodir gan amodau gwasanaeth Prif Swyddog JNC.
- 15.6 Pennaeth y gwasanaethau â thâl hefyd yw'r Swyddog Canlyniadau ac mae ffioedd am y rôl hon yn cael eu talu ar wahân ac nid ydynt wedi'u cynnwys yn y manylion tâl yn y Datganiad hwn. Mae'r ffioedd yn cael eu pennu'n lleol ac maent yn unol â gwerthoedd tâl 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). Ar hyn o bryd mae hyn wedi'i osod ar £3,672 y flwyddyn.

16. RECRIWTIO CYFARWYDDWYR

- 16.1 Pan fo angen penodi swydd Gyfarwyddwr ar delerau ac amodau JNC gwerth £100,000 neu fwy, bydd yn cael ei hysbysebu yn 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 bod swyddi yn cael eu lleihau neu eu hailfodelu. Ni fydd yr arfer arferol o 'neilltuo' y swyddi 'newydd' hyn i'r swyddi mewnol presennol yn bosibl pan fydd gan y swydd gyflog o £100,000 neu fwy.
- 16.3 Pan fo'r apwyntiad am 12 mis neu lai, nid oes angen hysbysebu allanol a gellir ei 'neilltuo' yn fewnol. Fodd bynnag, unwaith y bydd y 12 mis wedi dod i ben, bydd angen hysbysebu allanol arno.
- 16.4 Mae penodi'r Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig) a'r cyfraddau cyflog yn cael eu cymeradwyo gan y Cyngor llawn ac maent yn fater o gofnod cyhoeddus. Bydd y gydnabyddiaeth a gynigir yn unol â chynllun gwerthuso'r gelli ac unrhyw bolisi lleol arall sydd ar waith ar adeg y recriwtio.

17. HAWLIAU DISWYDDO

- 17.1 Mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo a gynigir i weithwyr sy'n gadael y sefydliad sy'n werth dros £100,000 a fydd yn cael ei dalu'n uniongyrchol gan y Cyngor. Mae hyn yn cynnwys cyfanswm y diswyddiad, gan ystyried y cyflog a delir yn lle, taliad diswyddo cyfandaliad / diswyddo, ac unrhyw gostau i'r Cyngor ar gyfer gwella pensiwn a gostyngiadau actiwaraidd straen/prynu allan.
- 17.2 Bydd unrhyw daliadau eraill sy'n dod y tu allan i gwmpas y Polisiâu Lleol neu delerau cytundebol yn ddarostyngedig i gymeradwyaeth gan y Cabinet a'r Cyngor. Gellir defnyddio awdurdod dirprwyedig i'r Prif Weithredwr, Swyddog Adran 151, Arweinydd a Chyfarwyddwr i gymeradwyo'r rhain hefyd.
- 17.3 Efallai y bydd rhai eithriadau, megis wrth drafod cytundebau setlo.
- 17.4 Mae'r Cyngor yn gweithredu Polisi Ymddeol Cynnar a Diswyddo yn ôl disgrisiwn 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 presennol y Cyngor. Mae diswyddiad gwirfoddol wedi'i osod ar daliad statudol ynghyd â 20%. Mae diswyddo gorfodol yn cael ei osod ar werthoedd statudol yn unig.
- 17.6 Bydd Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol (VER) hefyd yn cael ei dalu pan fydd cyflogai (sy'n gymwys) yn cymryd

Diswyddo gwirfoddol.

- 17.7 Bydd y Cyngor yn talu'r gostyngiad actiwaraidd o'r straen pensiwn (costau ychwanegol) i weithwyr sy'n gadael dan ddiswyddiad gorfodol (os yw'n gymwys).
- 17.8 Mae angen achos busnes cyn symud ymlaen y cais am VER gan y rheolwr.
- 17.9 Bydd yn ofynnol i'r Cabinet gymeradwyo ceisiadau ar gyfer pob VER. Gellir defnyddio awdurdod dirprwyedig fel y'i dynodir yn 16.2.

18. AILGYFLOGI CYFARWYDDWYR

- 18.1 Ni fydd unrhyw Gyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth (unrhyw un sy'n cael ei dalu yn y Bandiau Arweinyddiaeth) a gafodd ei ddiswyddo o'r blaen neu a roddwyd iddynt ymddeol yn gynnwys (ac sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor) yn cael ei ailgyflogi na'i ail-gyflogi naill ai fel gweithiwr, gweithiwr comisiynu, hunangyflogedig, fel gweithiwr asiantaeth, neu drwy gontractwr trydydd parti.
- 18.2 Mae gan unrhyw Gyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth sy'n ymddeol Hyblyg hawl i barhau i weithio i'r Cyngor o dan y rheolau fel y nodir yn y Polisi Ymddeol Hyblyg. Rhaid i'r Cyngor gymeradwyo ceisiadau am ymddeoliad hyblyg (gellir defnyddio pwerau dirprwyedig hefyd).

19. CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL

- 19.1 Yn ddarostyngedig i reolau cymhwysedd penodol, mae gweithwyr yn cael eu cofrestru'n awtomatig i Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS) neu Bensiynau Athrawon (TP) ar ddechrau (yn ôl eu galwedigaeth). Mae gan weithwyr nad ydynt yn gymwys i gofrestru awtomatig yr hawl i optio i mewn i aelodaeth y cynllun. Mae cyfraddau cyfraniadau gweithwyr yn cael eu pennu gan reoliadau'r LGPS ac yn amrywio o 5.5% i 12.5% o'r tâl pensynadwy yn dibynnu ar lefel cyflog gwirioneddol. Pennir cyfradd cyfraniadau cyflogwr y Cyngor yn dilyn pob prisiad cronfa dair blynedd gan yr actiwariaid a benodir gan Gronfa Bensiwn Rhondda Cynon Taf.

20. PERTHASEDD CYFLOG, GAN GYNNWYS Y RHAI AR Y CYFLOG ISAF

- 20.1 Y diffiniad a fabwysiadwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful o'r 'cyflog isaf' yw gweithiwr sy'n cael ei dalu yn SCP 5. Mae gweithwyr ar y SCP hwn yn ennill £24,790 (FTE) ym mis Mawrth 2025. Mae'r pwynt graddfa hwn yn unol â'r Tâl Byw.
- 20.2 Gall y Cyngor gyflogi prentisiaid a hyfforddeion nad ydynt wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflog isaf'. Mae'r gweithwyr hyn yn cael eu talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- 20.3 Mae'r holl swyddi yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn ddarostyngedig i gynllun GLPC neu gynllun graddio Hay.
- 20.4 Mae canllawiau statudol Deddf Lleoliaeth 2011 yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog fel modd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu. Archwiliodd Adroddiad Hutton 'Review of Fair Pay in the Public Sector' (2010) yr achos dros derfyn sefydlog ar wasgariad cyflog trwy ofyniad na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y bobl ar y cyflog isaf yn y sefydliad.

- 20.5 Daeth yr Adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer a Argymhellir y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng cyflog uchaf a chyfartaledd cyfartalog gweithlu'r awdurdod cyfan.
- 20.6 Mae'r tabl isod yn dynodi'r canolrif a'r cyfartaledd ar gyfer y cyflogau o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ym mis Mawrth 2024 (Graddfeydd Cyflog 2024/2025)

Cymharebau a gyfrifwyd fel yn:	Mawrth 2024
Isafswm pwynt colofn asgwrn cefn (FTE)	£24,790
Cyflog FTE Canolrifol	£26,421
Cyflog Cyfartalog FTE Cymedrig	£29,226
Cyflog y Prif Weithredwr	£132,502
Cyflog Cyfartalog y Cyfarwyddwr Cymedrig	£97,700

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 gwasanaethau personol eu hunain neu hyd yn oed gwmni gwasanaethau personol arall (PSC) yn talu cyflogaeth sy'n cael ei drethu mewn ffordd debyg i weithwyr sefydliad eu hunain. 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 (PSC) neu gyfryngwr arall yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan y Cyngor.
- 21.2 Mae'r mesur newydd hwn "Off-payroll working in the public sector" yn symud cyfrifoldeb i'r Cyngor am benderfynu a yw'r rheolau oddi ar y gyflogres ar gyfer ymgysylltiadau yn y sector cyhoeddus yn berthnasol. Mae'r mesur hwn yn golygu'r Awdurdod yn gyfrifol am ddiynnu unrhyw drethi cyflogaeth cysylltiedig a Chyfraniadau Yswiriant Gwladol (NICs) i Gyllid a Thollau EM (CTHEM).
- 21.3 Mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i bob taliad ar neu ar ôl 6 Ebrill 2017 waeth pryd y dechreuodd y contract.

22. ADOLYGIAD O'R POLISI

- 22.1 Mae'r polisi yn amlinellu'r sefyllfa bresennol mewn perthynas â thâl a gwobrau o fewn y Cyngor a bydd yn cael ei adolygu i sicrhau ei fod yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian i ddinasyddion Merthyr Tudful. Bydd y Polisi yn cael ei adolygu o leiaf yn flynyddol ac yn cael ei adrodd i'r Cyngor Llawn i'w gymeradwyo yn unol â gofynion statudol.

ATODIAD A – TÂL A GRADDIO LLYFR GWYRDD NJC
Tabl Cyflogau NJC 01/04/24 - 31/03/2025

Gradd	SCP Newydd	01/04/2024 (£)	Misol	Wythnosol	Yr Awr
1	5	24,790	2,065.83	475.43	12.85
2	6	25,183	2,098.58	482.96	13.05
3	7	25,584	2,132.00	490.65	13.26
3	8	25,992	2,166.00	498.48	13.47
3	9	26,409	2,200.75	506.47	13.69
3	10	26,835	2,236.25	514.64	13.91
3	11	27,269	2,272.42	522.97	14.13
3	12	27,711	2,309.25	531.44	14.36
4	13	28,163	2,346.92	540.11	14.60
4	14	28,624	2,385.33	548.95	14.84
4	15	29,093	2,424.42	557.95	15.08
4	16	29,572	2,464.33	567.13	15.33
4	17	30,060	2,505.00	576.49	15.58
5	18	30,559	2,546.58	586.06	15.84
5	19	31,067	2,588.92	595.81	16.10
5	20	31,586	2,632.17	605.76	16.37
5	21	32,115	2,676.25	615.90	16.65
5	22	32,654	2,721.17	626.24	16.93
6	23	33,366	2,780.50	639.90	17.29
6	24	34,314	2,859.50	658.08	17.79
6	25	35,235	2,936.25	675.74	18.26
7	26	36,124	3,010.33	692.79	18.72
7	27	37,035	3,086.25	710.26	19.20
7	28	37,938	3,161.50	727.58	19.66
7	29	38,626	3,218.83	740.77	20.02
7	30	39,513	3,292.75	757.78	20.48
8	31	40,476	3,373.00	776.25	20.98
8	32	41,511	3,459.25	796.10	21.52
8	33	42,708	3,559.00	819.06	22.14
8	34	43,693	3,641.08	837.95	22.65
8	35	44,711	3,725.92	857.47	23.17
8	36	45,718	3,809.83	876.78	23.70
9	37	46,731	3,894.25	896.21	24.22
9	38	47,754	3,979.50	915.83	24.75
9	39	48,710	4,059.17	934.17	25.25
9	40	49,764	4,147.00	954.38	25.79
10	41	50,788	4,232.33	974.02	26.32
10	42	51,802	4,316.83	993.46	26.85
10	43	52,805	4,400.42	1012.70	27.37
11	44	53,856	4,488.00	1032.86	27.92

11	45	54,899	4,574.92	1052.86	28.46
11	46	55,954	4,662.83	1073.09	29.00
12	47	59,123	4,926.92	1133.87	30.65

Rhan 3 Paragraff 2.6(e) Taliad Treth Cysgu Mewn:

1 Ebrill 2024

£41.78

**CYFRADDAU LWFANSAU GWARCHODEDIG AR 1 EBRILL 2024 (CYN GYTUNDEB APT&C
(LLYFR PORFFOR))**

Paragraff 28(3) Staff meithrin mewn sefydliadau addysgol - Lwfans Anghenion Addysgol Arbennig

1 Ebrill 2024

£1,491

Paragraff 28(14) Technegwyr Labordy / Gweithdy

Lwfans Tystysgrif Technegydd Labordy Gwyddoniaeth City and Guilds:

1 Ebrill 2024

£243

Lwfans Tystysgrif Uwch Technegydd Labordy City and Guilds:

1 Ebrill 2024

£175

Paragraff 32 Lwfansau Pwysoli ac Ardaloedd Ymylol Llundain £ y flwyddyn

Ardal Ymylol Fewnol:

1 Ebrill 2024

£1,013

Ardal Ymylol Allanol:

1 Ebrill 2024

£706

Paragraff 36 Lwfans Dyletswydd Wrth Gefn - Lwfans Gweithwyr Cymdeithasol (1)(a)(i) - fesul sesiwn

1 Ebrill 2024

£33.63

CYN-GYTUNDEB GWEITHIWR LLAW (LLYFR GWYN)

Adran 1 Paragraff 3 Lwfansau Llundain ac Ardal Ymylol £ y flwyddyn

Ardal Ymylol Fewnol:

1 Ebrill 2024

£1,013

Ardal Ymylol Allanol:

1 Ebrill 2024

£706

ATODIAD B – TÂL A GRADD PENNAETH GWASANAETH

Cytunodd y Cyflogwyr Cenedlaethol ar ddyfarniad cyflog sy'n berthnasol o 1 Ebrill 2024

Pennaeth Gwasanaeth	
Pwynt	Cyflog £
Grŵp D	
1	64,978
2	67,417
3	69,855
4	72,296
Grŵp C	
1	73,513
2	75,955
3	78,392
4	80,831
Grŵp B	
1	90,500
2	94,500
3	98,500
4	102,500
Prif Weithredwr	
Sefydlog	132,502

ATODIAD C - YN DYNODI SOULBURY AR GYFER SEICOLEGWYR ADDYSGOL

Seicolegwyr Addysgol dan Hyfforddiant

SCP	01.09.22	01.09.23	01.09.24
1	26895		
2	28723	29872	30619
3	30548	31770	32564
4	32378	33673	34515
5	34204	35572	36461
6	36032	37473	38410

Seicolegwyr Addysgol Cynorthwyol

SCP	01.09.22	01.09.23	01.09.24
1	32619		
2	33873	35228	36109
3	35126	36531	37444
4	36373	37828	38774
5		39341	40325

Seicolegwyr Addysgol - Graddfa A

SCP	01.09.22	01.09.23	01.09.24
1	40790	42422	43483
2	42763	44474	45586
3	44736	46525	47688
4	46707	48575	49789
5	48680	50627	51893

6	50652	52678	53995
7	55509	54609	55974
8	54365	56540	57954
9	56104	58348	59807
10	57848	60160	61664
11	59469	61848	63394
12		62540*	64104*
13		63836*	65432*
14		65120*	66748*

Nodiadau i seicolegwyr addysgol - Graddfa A uchod

Mae graddfeydd cyflog yn cynnwys chwe phwynt yn olynol yn seiliedig ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

* Estyniad i raddfa i ddarparu ar gyfer pwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.

Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysgol

SCP	01.09.22	01.09.23	01.09.24
1	50652	52678	53995
2	52509	54609	55974
3	54365*	56540	57954
4	56104	58348	59807
5	57846	60160	61664
6	59469	61848*	63394*
7	60135	62540	64104
8	61381	63836	65432
9	62615	65120	66748
10	63870	66425	68086
11	65102	67706	69399
12	66356	69010	70735
13	67632	70337	72095
14	68866**	71621	73412
15	70160**	72966	74790
16	71439**	74297	76154
17	72728**	75637**	77528
18	74015**	76976**	78900**
19		80055**	82056**
20		83257**	85338**
21		86587**	88752**

Nodiadau i Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysgol uchod

Nodiadau i uwch a phrif seicolegwyr addysgol uchod

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

*Isafswm pwynt arferol i'r prif seicolegydd addysgol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

**Estyniad i'r ystod i ddarparu ar gyfer pwyntiau graddfa yn ôl disgresiwn ac asesiadau proffesiynol strwythuredig

ATODIAD D – Dadansoddiad Staff yn ôl Gradd Cyflog @ 31/03/24

****NB Mae'r ffigurau hyn yn ymwneud â ROLAU MEDDIANNU
(gan gynnwys aml-swyddi) yn hytrach na chyfanswm NIFEROEDD***

Cyfanswm y rolau a feddiannwyd @ 31.03.24 = 2345

Math o waith	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Llawr Amser	401	468	869
Rhan Amser	111	1220	1331
Achlysurol	40	105	145

2345

	Gwryw		Benyw	
Cyflog	Llawr Amser	Rhan Amser	Llawr Amser	Rhan Amser
£0 - £4,999	0	13	0	313
£5,000 - £9,999	0	16	0	159
£10,000 - £14,999	0	14	0	154
£15,000 - £19,999	0	37	0	314
£20,000 - £24,999	30	25	33	243
£25,000 - £29,999	173	3	153	22
£30,000 - £39,999	106	2	150	11
£40,000 - £49,999	65	0	101	3
£50,000 - £59,999	17	0	21	1
£60,000 - £69,999	0	1	2	0
£70,000+	10	0	8	0
Cyfanswm	401	111	468	1,220
Achlysurol	145			
Cyfanswm y staff benywaidd	1688			
Cyfanswm Staff Gwrywaidd	512			
Cyfanswm yr holl staff	2,345			