

DATGANIAD POLISI CYFLOG 2021/22

Cynnwys

1. Datganiad Polisi	2
2. Fframwaith Deddfwriaethol	2
3. Cwmpas y Polisi	3
4. Egwyddorion y Strategaeth Gyflogau	3
4.1 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian.....	3
4.2 Datblygu Strategaeth Gyflogau a Thaliadau	3
4.3 Strwythur Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol.....	4
4.4 Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Pwyllgor Soulbury.....	5
4.5 Gwerthuso Swyddi	5
4.6 Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol/Cyflog Byw	5
4.7 Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad	5
4.8 Taliadau Honorariwm.....	6
4.9 Cyflog a Pherfformiad	6
4.10 Cyfyngu ar Daliadau Gadael a Darpariaethau Adennill	6
5. Cyflog Prif Swyddogion	7
5.1 Ystyr Prif Swyddog a Lefelau Cyflog	7
5.2 Gwerthuso Swydd y Prif Weithredwr	7
5.3 Recriwtio Prif Swyddogion	7
5.4 Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion	8
5.5 Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion.....	8
5.6 Taliadau ar ôl Terfynu Cyflogaeth.....	8
6. Cyflog Athrawon	9
7. Cyhoeddi	9
8. Perthynoledd Cyflogau ar draws yr Awdurdod	10
9. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol	11
10. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	11
11. Gweithdrefnau Ailgyflogi	11
12. Monitro ac Adolygu	11
ATODIAD A: Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Graddfeydd Cyflog a Roddwyd ar Waith gan Gyngor Abertawe – Ebrill 2020/21	12
ATODIAD B: Cyflog Prif Swyddogion 2020/21	13
ATODIAD C: Soulbury 2020/21	14

1. Datganiad Polisi

- 1.1 O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o'r fath fel y gwêl yr Awdurdod yn addas. Mae'r polisi hwn nyn nodi dull y Cyngor o weithredu'r Polisi Cyflog yn unol â gofynion adrannau 38 i 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr Iunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflog ar gyfer pob blwyddyn ariannol sy'n nodi'r canlynol:
- a) Polisiâu'r Awdurdod ynghylch saith mater am gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion, fel y'i diffinnir o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011, gan gynnwys cyhoeddi a mynediad at y wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar eu cydnabyddiaeth
 - b) Polisiâu'r Awdurdod ar gydnabyddiaeth ariannol y cyflogeion hynny sy'n cael eu talu'r lleiaf (gan gynnwys y diffiniad sy'n cael ei fabwysiadu a'r rhesymau dros wneud hynny)
 - c) Y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol eu Prif Swyddogion a chydnabyddiaeth ariannol cyflogeion eraill
- 1.2 Sefydliadau mawr a chymhleth yw Awdurdodau Lleol sydd â chyllidebau gwerth miliynau o bunnoedd. Mae ganddynt amrywiaeth eang iawn o swyddogaethau, ac maent yn darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth eang o wasanaethau hanfodol. Felly, gall y dull cyffredinol o bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol amrywio o un grŵp o gyflogeion i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu yn y DU. Bydd angen iddo hefyd fod yn hyblyg pan fydd angen mynd i'r afael ag amrywiaeth o amgylchiadau sy'n newid, p'un a ellir eu rhagweld neu beidio.
- 1.3 Mae'r argyfwng economaidd byd-eang a'r ffaith y cafodd cyllidebau eu gostwng yn ystod cyfnod yr Adolygiad Cynhwysfawr o Wariant presennol wedi golygu bod yn rhaid i gynghorau gwtogi ar swyddi a gwasanaethau yn fwy nag erioed o'r blaen. Mae'r broses hon wedi golygu bod cynghorau wedi osgoi rhai o'r anawsterau ariannol posibl. Er hynny, mae'r broses wedi bod yn ymatebol a bydd angen ei hadolygu'n barhaus o safbwynt strategol yn y dyfodol.
- 1.4 Fel sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth, cymeradwyodd y Cyngor llawn y Polisi Cyflog yn 2012, a daeth y datganiad polisi hwn i rym ar unwaith. Bydd y polisi'n cael ei adolygu bob blwyddyn o leiaf yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

2. Fframwaith Deddfwriaethol

- 2.1 Wrth bennu cyflog a chydnabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaethau cyflogaeth perthnasol. Mae hyn yn cynnwys:
- a) Deddf Cydraddoldeb 2010
 - b) Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000 a

- Rheoliadau Cyflogaeth Cyfnod Sefydlog (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2002
- c) Rheoliadau Amser Gwaith 1998
- d) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a phan fo'n berthnasol
- e) Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006

3. Cwmpas y Polisi

- 3.1 Roedd Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Polisi Cyflog ar bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion (a rhoi'r gorau i ddal swydd) a chydabyddiaeth ariannol y cyflogeion a oedd yn cael eu talu'r lleiaf yn yr Awdurdod, gan esbonio'u polisi ar y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a chydabyddiaeth ariannol grwpiau eraill. Fodd bynnag, er mwyn bod yn dryloyw ac yn atebol, mae'r Cyngor wedi dewis mynd cam ymhellach a llunio polisi sy'n cynnwys pob grŵp o gyflogeion ac eithrio athrawon ysgol (gan fod cydnabyddiaeth ariannol y grŵp hwn yn cael ei phennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac nid Awdurdodau Lleol).
- 3.2 Nid yw darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn amharu ar ryddid y Cyngor i wneud penderfyniadau ynghylch cyflog sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, cydymffurfir â'r polisi hwn wrth bennu lefel cydnabyddiaeth ariannol pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. Egwyddorion y Strategaeth Gyflogau

4.1 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian

- 4.1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fod yn agored ac yn dryloyw o ran ei Bolisi Cyflog, a fydd yn galluogi'r trethdalwr i weld, deall ac asesu gwybodaeth am lefel cydnabyddiaeth ariannol pob grŵp o gyflogeion. I'r perwyl hwn, mae'r canlynol yn cael eu darparu fel Atodiadau i'r polisi hwn:
 - i) Graddfeydd Cyflog Cyflogeion Cyngor Abertawe, Cyflogeion Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Atodiad A)
 - ii) Graddfa Gyflog Prif Swyddogion Cyngor Abertawe (Atodiad B)
 - iii) Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Soulbury (Atodiad C)
 - iv) Telerau ac Amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion (ar gael ar gais gan yr Adran Adnoddau Dynol)
 - v) Rheolau Cyflogaeth y Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion (yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor) (ar gael ar wefan y Cyngor)
 - vi) Y Polisi Dileu Swyddi a Thaliadau Diswyddo (ar gael ar wefan y Cyngor)

4.2 Datblygu Strategaeth Gyflogau a Thaliadau

- 4.2.1 Prif nod strategaeth daliadau yw denu, cadw ac ysgogi staff â sgiliau addas er mwyn i'r Awdurdod allu perfformio ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr amgylchiadau presennol yw gwella cynhyrchiant ac effeithlonrwydd hyd yr eithaf gyda'i adnoddau presennol. Felly, mae Polisi Cyflog yn fater o sicrhau

cydbwysedd anodd weithiau rhwng pennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol sy'n briodol er mwyn hwyluso cyflenwad digonol o unigolion â'r sgiliau priodol i lenwi ystod eang iawn o swyddi'r Awdurdod a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwr yn cynyddu i lefel na ellir ei chyfiawnhau'n llawn na'n wrthrychol.

- 4.2.2 Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod bod angen i lefelau cydnabyddiaeth ariannol, ar raddau uwch yn benodol, ei gwneud yn bosibl i ddenu pwll eang ac addas o dalent (a fydd, yn ddelfrydol, yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus a phobl o'r tu allan i Gymru yn ogystal ag yng Nghymru) a chadw unigolion â sgiliau a chymwysterau addas pan fyddant yn eu swyddi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio pan fydd cyflogwyr da eraill yn y sector preifat a'r sector cyhoeddus yn ceisio recriwtio hefyd.
- 4.2.3 Ar ben hynny, y Cyngor yw'r prif gyflogwr yn yr ardal. Felly, rhaid i ni ddal sylw ar ein rôl yn y gwaith o wella lles economaidd pobl y ddinas a'r sir. Mae cyflogaeth o ansawdd da ar delerau ac amodau rhesymol a chyfraddau cyflog teg yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal â'r economi leol. Mae gan y Cyngor hefyd rôl yn y gwaith o osod esiampl feincnod mewn perthynas â chyflog ac amodau i gyflogwyr eraill yn yr ardal am yr un rhesymau.
- 4.2.4 Wrth gynllunio, datblygu ac adolygu ei Strategaeth Gyflogau a Thaliadau, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol er mwyn gwella canlyniadau hyd yr eithaf ar gyfer y sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu wrth reoli costau cyflog yn briodol a chynnal digon o hyblygrwydd i ddiwallu anghenion yn y dyfodol. Bydd y Polisi Cyflog hwn yn cael ei adolygu bob blwyddyn yn unol â'r strategaeth gyflogau ac yn cael ei gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor llawn.

4.3 Strwythur Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol

- 4.3.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a negodwyd yn genedlaethol fel sail i'w strwythur graddio. Mae'r golofn gyflog hon, ynghyd â chyfraddau eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol, yn pennu cyflog y rhan fwyaf o'r gweithlu nad yw'n addysgu.
- 4.3.2 Ar hyn o bryd mae'r cyfraddau cyflog ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 yn cael eu negodi'n genedlaethol a hysbysir y rhain unwaith y cytunir arnynt.
- 4.3.3 Mae pob lwfans arall sy'n ymwneud â chyflog yn destun cyfraddau a negodwyd naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, sydd wedi cael eu penderfynu o dro i dro'n unol â mecanweithiau cydfargeinio a/neu gan bolisi'r Cyngor.
- 4.3.4 Fel arfer, bydd staff newydd yn cael eu penodi ar bwynt isaf y radd berthnasol, ond gall hyn amrywio pan fo angen i sicrhau'r ymgeisydd gorau.
- 4.3.5 Bydd pob codiad cyflog sy'n cael ei negodi'n genedlaethol yn y dyfodol ar gyfer staff y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn dilyn yr un broses ag ar gyfer Prif Swyddogion; gweler paragraff 5.5.1 isod. Felly, bydd yr Awdurdod yn talu codiadau cyflog yn y dyfodol pan gânt eu penderfynu, yn unol â gofynion cytundebol.

4.4 Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Pwyllgor Soulbury

4.4.1 Mae gan Bwyllgor Soulbury ei raddfeydd cyflog ei hun ar gyfer y grwpiau canlynol o staff:

- i) Arolygwyr a Chynghorwyr Addysg
- ii) Seicolegwyr Addysg
- iii) Swyddogion Gwasanaethau Ieuentid a Chymunedol

4.4.2 Ar ben y codiad cyflog blynyddol, mae Pwyllgor Soulbury yn penderfynu'r fframwaith cyflog cenedlaethol. O ran materion sy'n ymwneud ag amodau gwasanaeth eraill, mae cytundeb Soulbury yn sicrhau nad yw amodau swyddogion Soulbury yn llai ffafriol nag amodau staff Llywodraeth Leol eraill sy'n gweithio yn yr Awdurdod y maent hwy yn gweithio ynddo.

4.4.3 Bydd pob codiad cyflog sy'n cael ei negodi'n genedlaethol yn y dyfodol ar gyfer staff Soulbury yn dilyn yr un broses ag ar gyfer Prif Swyddogion; gweler paragraff 5.5.1 isod. Felly, bydd yr Awdurdod yn talu codiadau cyflog yn y dyfodol pan gânt eu penderfynu, yn unol â gofynion cytundebol.

4.4.4 Mae'r cyfraddau cyflog presennol ar gyfer y grŵp hwn o staff i'w gweld yn **Atodiad C**.

4.5 Gwerthuso Swyddi

4.5.1. Mae gwerthuso swydd yn golygu penderfynu gwerth swydd o'i chymharu â swyddi eraill mewn sefydliad, a hynny mewn ffordd systematig. Mae'n ceisio cymharu swyddi'n systematig er mwyn asesu eu gwerth cymharol at ddibenion sefydlu strwythur cyflog rhesymol a sicrhau cyflogau teg.

4.5.2. Ar 1 Ebrill 2014, rhoddodd y Cyngor Statws Sengl ar gyfer Cyflog a Graddio a Thelerau ac Amodau ar waith. Roedd y cysyniad o gydraddoldeb yn ganolog i'r gwaith hwn, a dilynwyd y broses asesu effaith ar gydraddoldeb drwyddi draw. Mae eisoes wedi dylanwadu ar sefyllfa'r Cyngor wrth negodi nifer o delerau ac amodau. Gofynnodd y Cyngor i Northgate ei helpu i asesu effaith ei fodel cyflog newydd ar gydraddoldeb.

4.6 Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol/Cyflog Byw

4.6.1 Fel rhan o negodiadau cyflog cenedlaethol y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer 2018/19 a 2019/20, cytunwyd i adolygu Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn llawn er mwyn ystyried y Cyflog Byw Cenedlaethol.

4.6.2 Bydd graddfeydd newydd y Cyflog Byw wedi eu cynnwys i'w hystyried a gweithredu yn unol â'r cyflogau y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

4.6.3 Mae Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r ffordd y cânt eu rhoi ar waith yn strwythur cyflog presennol y Cyngor i'w gweld yn Atodiad A.

4.7 Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad

4.7.1 Mae'r broses o werthuso swyddi wedi galluogi'r Cyngor i bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar sail maint swyddi (perthynoledd mewnol) o fewn y

Cyngor. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, gall fod angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw cyflogeion â phrofiad, sgiliau a gallu penodol.

- 4.72 Polisi'r Cyngor yw cyfyngu ar unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath cymaint â phosibl a'u hadolygu'n rheolaidd er mwyn gallu eu tynnu'n ôl pan nad ydynt yn cael eu hystyried yn angenrheidiol bellach, fel y'i nodwyd yng Ngweithdrefn Taliadau Atodol ar sail y Farchnad.
- 4.73 Pan fydd angen llenwi rolau technegol ac arbenigol o fewn gwasanaeth, a phan na fydd digon o bobl addas â chymwysterau priodol wedi gwneud cais am y swydd sydd ar gynnig, bydd Pennaeth y Gwasanaeth yn cyflwyno achos busnes llawn i'r Tîm Rheoli Corfforaethol i dalu taliad atodol ar sail y farchnad ar sail ymchwil bresennol i'r farchnad lafur a'r sgiliau gofynnol hyn.
- 4.74 Nododd cynigion ar gyfer cyllideb 2019/20 50% o arbedion mewn taliadau atodol ar sail y farchnad. Penderfynodd Polisi Taliadau Atodol y Farchnad fod y wybodaeth wedi ei dyblygu yn Natganiad y Polisi Cyflog, ac felly rhoddwyd Gweithdrefn ac Arweiniad yn ei le.

4.8 Taliadau Honorariwm

- 4.8.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall fod angen gwneud taliadau ychwanegol o bryd i'w gilydd pan fydd gofyn i gyflogai gyflawni swydd ar radd uwch neu ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol sy'n rhan o swydd ar radd uwch am gyfnod dros dro.
- 4.8.2 O dan yr amgylchiadau hyn, gellir gwneud taliadau honorariwm, ac mae'r Weithdrefn Taliadau Honorariwm hon yn ceisio sicrhau eu bod yn dryloyw, yn cael eu hystyried yn gywir, yn cael eu hadolygu'n gywir ac yn cael eu gwneud yn gyson.
- 4.8.3 Nododd cynigion ar gyfer cyllideb 2019/20 50% o arbedion yn y taliadau honorariwm, a'r canlyniad fu adolygu'r polisi hwn. Penderfynodd yr adolygiad fod y wybodaeth wedi ei dyblygu yn Natganiad y Polisi Cyflog, ac felly rhoddwyd Gweithdrefn ac Arweiniad yn ei le.

4.9 Cyflog a Pherfformiad

- 4.9.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl i'w holl gyflogeion berfformio ar lefel uchel, ac mae ganddo Gynllun Gwerthuso Blynyddol i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.
- 4.9.2 Ar gyfer Prif Swyddogion, dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa).

4.10 Dirymu'r Rheoliadau Cyfyngu ar Daliadau Gadael a Darpariaethau 2020

- 4.10.1 Ar 12 Chwefror 2021, cyhoeddodd Llywodraeth y DU ei phenderfyniad i ddiddymu'r Rheoliadau uchod yn llawn ac mae wedi dirymu rhai Rheoliadau

- allweddol nes y gall Senedd y DU wneud hyn.
- 4.10.2 Golyga hyn fod y cap wedi ei ddileu yng Nghymru a Lloegr, ac nad oes gofyn ar hyn o bryd i gyrff cyhoeddus ofyn am hepgor taliadau gadael dros £95,000.
- 4.10.3 Bydd Rheolwr Strategol AD a Datblygiad Gweithredol yn sicrhau, os gwneir unrhyw benderfyniadau pellach yn hyn o beth, y cymerir y camau priodol i sicrhau cydymffurfiaeth.

5. Cyflog Prif Swyddogion

5.1 Ystyr Prif Swyddog a Lefelau Cyflog

- 5.1.1 Mae ystyr 'Prif Swyddog' yn y datganiad hwn yn cael ei ddiffinio yn Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o dan ddiffiniad statudol Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod (mae manylion y cyflog ar gyfer pob un i'w gweld yn Atodiad C):
- Prif Weithredwr
 - Dirprwy Brif Weithredwr/Cyfarwyddwr Adnoddau
 - Cyfarwyddwyr Corfforaethol
 - Prif Swyddogion
 - Penaethiaid Gwasanaethau
- 5.1.2 Nid oes unrhyw fonysau neu dâl sy'n ymwneud â pherfformiad yn gymwys i gyflog Prif Swyddogion, a dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa). Mae cyflog y Prif Weithredwr yn cael ei benderfynu'n unigol, ac ni fydd unrhyw godiadau cyflog blynyddol.
- 5.1.3 O ran codiad cyflog y Cyd-gyngor Trafod Telerau y cytunwyd arno'n genedlaethol ar gyfer y Prif Weithredwr, rhoddir hanner yn awtomatig, a bydd yr hanner arall yn amodol ar y gwerthusiad blynyddol o berfformiad. Mae cyflog y Prif Weithredwr presennol wedi'i benderfynu'n unigol, ac ni fydd unrhyw godiadau cyflog blynyddol.

5.2 Gwerthuso Swydd y Prif Weithredwr

- 5.2.1 Cafodd swyddi ar lefel Cyfarwyddwr a Phennaeth Gwasanaeth eu gwerthuso yn 2009 gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf ar gyfer Prif Swyddogion ym maes Llywodraeth Leol (1993), Adolygwyd y Cynllun yn 2016 a hwn yw'r un a ddefnyddir ar hyn o bryd.

5.3 Recriwtio Prif Swyddogion

- 5.3.1 Mae polisi'r Cyngor ar recriwtio Prif Swyddogion, yn ogystal â'i weithdrefnau ar gyfer gwneud hyn, i'w gweld yn y Rheolau Gweithdrefn ar gyfer Cyflogi Swyddogion fel y'u nodir yn Rhan 4 o'r Cyfansoddiad. Bydd y gydnabyddiaeth ariannol i'w chynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn cael ei phenderfynu'n unol â'r strwythur cyflog a'r polisiau perthnasol sydd ar waith adeg recriwtio.
- 5.3.2 Un o ofynion rheoliadau Llywodraeth Cymru yw bod pob swydd wag a fydd yn talu cyflog dros £100,000 yn cael ei hysbysebu'n gyhoeddus. Yr unig eithriad i'r rheol newydd hon yw pan fydd unigolyn yn cael ei benodi am 12 mis neu

lai. Mae hefyd yn bosibl rhannu dyletswyddau un swydd Prif Swyddog sy'n cael ei dileu rhwng deiliaid swyddi eraill.

- 5.3.3 Pan na fydd y Cyngor yn gallu recriwtio Prif Swyddogion o dan contract gwasanaeth, neu pan fydd angen cymorth am gyfnod dros dro i gyflawni swydd Prif Swyddog barhaol sy'n wag, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried ac yn defnyddio unigolion dymunol o dan 'contractau gwasanaeth'. Bydd y Cyngor yn dod o hyd i'r rhain drwy broses gaffael berthnasol er mwyn gwneud yn siŵr y gall ddangos ei fod wedi sicrhau'r gwerth gorau posibl am arian drwy gystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio unrhyw Brif Swyddogion o dan drefniadau o'r fath ar hyn o bryd.

5.4 Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion

- 5.4.1. Nid oes unrhyw fonysau neu dâl sy'n ymwneud â pherfformiad yn gymwys i Brif Swyddogion y Cyngor. Fodd bynnag, dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa).
- 5.4.2 Mae'r Cyngor yn talu treuliau teithio a chynhaliaeth rhesymol ar ôl i dderbynebaw gael eu cyflwyno ac yn unol ag amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ac amodau lleol eraill.
- 5.4.3. Mae'r Awdurdod yn talu hanner y gost aelodaeth o gorff proffesiynol os caiff ei hystyried yn un o ofynion hanfodol y swydd.
- 5.4.4. Mae cyflog a swydd-ddisgrifiad y Prif Weithredwr yn cynnwys gweithio fel Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau Llywodraeth Leol. Nid oes unrhyw etholiadau neu refferenda eraill wedi'u cynnwys am fod telerau ac amodau cyflogaeth y Cyd-gyngor Trafod Telerau yn ymdrin â'r rhain.

5.5 Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion

- 5.5.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau, sydd wedi'u nodi yn eu contract. Mae'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi codiadau cost byw blynyddol a chenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, ac mae unrhyw godiad o'r fath yn cael ei benderfynu ar y sail hon. Mae gan Brif Swyddogion sy'n cael eu cyflogi o dan delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau hawl gytundebol i unrhyw godiadau cyflog a benderfynwyd ganddo'n genedlaethol, a bydd y Cyngor hwn, felly, yn talu'r rhain pan gânt eu penderfynu yn unol â gofynion cytundebol presennol
- 5.5.2 Ar hyn o bryd mae'r cyfraddau cyflog ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 yn cael eu negodi'n genedlaethol ac fe'u hysbysir cyn gynted ag y cytunir arnynt. Mae'r Raddfa Gyflog gyfredol i'w gweld yn **Atodiad B**.

5.6 Taliadau ar ôl Terfynu Cyflogaeth

- 5.6.1 Dull y Cyngor o ddelio â thaliadau statudol a dewisol ar ôl terfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (ac unrhyw gyflogaeth eraill) cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol wedi'i nodi yn ei Bolisi Ymddeoliad Cynnar a Dileu Swydd yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn

Gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006. Mae hyn yn ymwneud â thâl dileu swydd sy'n seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a phan fyddai tâl dileu swydd gwell o hyd at 45 wythnos o gyflog yn cael ei roi (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 a 13 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddiannau, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn gymwys, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm cyfnod aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

- 5.6.2 Bydd unrhyw daliadau eraill nad yw hysbysiad cytundebol yn darparu ar eu cyfer neu nad ydynt o fewn cyfnodau perthnasol hysbysiad o'r fath yn amodol ar benderfyniad ffurfiol y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor neu Aelodau Etholedig perthnasol, Pwyllgor neu Banel o Aelodau Etholedig ag awdurdod dirprwyedig i gymeradwyo taliadau o'r fath.
- 5.6.3 Bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru sy'n nodi y dylid rhoi'r cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo mawr sy'n mynd y tu hwnt i drothwy penodol gael eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad. Yn ôl y canllawiau, *"as with salaries on appointment, the Welsh Ministers consider £100,000 is the right level for that threshold to be set. Members must be made aware of any statutory or contractual entitlements due to the employee and the consequences of a non-approval by Council, in which failure to fulfill the statutory or contractual obligations may enable the employee to claim damages for breach of contract"*.
- 5.6.4 Wrth gyfrifo gwerth pecyn diswyddo, dylid ystyried yr eitemau canlynol:
- cyflog yn lle rhybudd
 - cyfandaliad dileu swydd/diswyddo
 - cost y straen ar y gronfa bensiwn i'r Awdurdod sy'n deillio o drefnu bod pensiwn heb ei leihau ar gael yn gynnar

6. Cyflog Athrawon

- 6.1 Mae'r Polisi Cyflog Athrawon yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol, ac ymgynghorwyd â Chymdeithas yr Arweinwyr Ysgolion a Cholegau, Cymdeithas yr Athrawon a'r Darlithwyr, Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon, Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau, Undeb Cenedlaethol yr Athrawon ac UCAC yn ei gylch.
- 6.2 Darperir polisi ar gyfer pob ysgol o fewn yr Awdurdod bob blwyddyn, ac argymhellir bod y Corff Llywodraethu'n ei fabwysiadu. Mae copi o'r polisi ar gael ar gais.

7. Cyhoeddi

- 7.1 Ar ôl i'r datganiad hwn gael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd yn cael ei gyhoeddi ar ei wefan. Ar ben hynny, ar gyfer swyddi sy'n talu cyflog cyfwerth ag amser llawn o £60,000 o leiaf, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol

y Cyngor yn cynnwys nodyn sy'n nodi cyfanswm y canlynol, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010:

- cyflog, ffioedd neu lwfansau a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn flaenorol neu y bydd yr unigolyn yn eu cael yn y flwyddyn bresennol;
- unrhyw fonysau a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn flaenorol neu y bydd yr unigolyn yn eu cael yn y flwyddyn bresennol;
- unrhyw symiau sy'n daladwy drwy lwfans treuliau y mae angen talu treth incwm y DU arnynt;
- unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth;
- unrhyw fuddiannau a gafwyd nad ydynt yn dod o dan yr uchod

8. Perthynoedd Cyflogau ar draws yr Awdurdod

- 8.1 Mae'r cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf ac sydd â contract cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael cyflog cywerth ag amser llawn [37 awr] yn unol â'r pwynt isaf ar y golofn gyflog sy'n cael ei ddefnyddio yn strwythur graddio'r Cyngor ar hyn o bryd. Mae'r Cyngor yn cyflogi prentisiaid [a gweithwyr eraill o'r fath sydd dan hyfforddiant] nad ydynt wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf' am nad oes ganddynt contract cyflogaeth.
- 8.2 Mae'r berthynas rhwng cyfradd cyflog y cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf a chyfradd cyflog Prif Swyddogion yn cael ei benderfynu gan y broses a ddefnyddir i benderfynu strwythurau cyflog a graddio, fel y nodwyd yn gynharach yn y Datganiad Polisi hwn.
- 8.3 Mae canllawiau statudol y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio cymarebau cyflog fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu a chyfradd cyflog uwch-reolwyr, fel y'u nodir yn Adolygiad Hutton o Gyflog Teg yn y Sector Cyhoeddus (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Hutton ymchwilio i'r dadleuon o blaid cyfyngu ar gyflogau anghyfartal drwy fynnu na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill 20 gwaith yn fwy na'r unigolyn sy'n cael ei dalu'r lleiaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y cysylltiad ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer a Argymhellir y Llywodraeth ar gyfer Tryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf sy'n cael ei dalu a chyflog canolrifol cyfartalog holl weithlu'r Awdurdod.
- 8.4 Mae lefelau presennol cyflogau yn y Cyngor yn diffinio'r gymhareb rhwng enillion y cyflogai (cyfwerth ag amser llawn) sy'n cael ei dalu'r lleiaf ac enillion y Prif Weithredwr fel 1:10 ac yn diffinio'r gymhareb rhwng enillion y cyflogai sy'n cael ei dalu'r lleiaf ac enillion Prif Swyddog cyffredin fel 1:5.
- 8.5 Y gymhareb rhwng enillion cyfwerth ag amser llawn (cyfartalog) canolrifol ac enillion y Prif Weithredwr yw 1:5, ac 1:3 yw'r gymhareb rhwng enillion cyfwerth ag amser llawn (cyfartalog) canolrifol ac enillion Prif Swyddog cyffredin.
- 8.6 Wrth i'r Cyngor fonitro'r gwaith o alinio cyflogau â marchnadoedd cyflogau allanol yn gyffredinol ac yn barhaus, y tu mewn a'r tu allan i'r sector, bydd yn defnyddio gwybodaeth feincnod sydd ar gael fel y bo'n briodol.

9. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol

- 9.1 Mae hyn yn ymwneud â chyflog Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig/y Prif Weithredwr a chyflog Prif Swyddogion, lle bydd Awdurdodau'n rhoi sylw dyledus i unrhyw argymhellion a wnaed gan y Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol pan fydd yn cyflawni ei swyddogaethau o dan Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011.
- 9.2 Gwnaed atgyfeiriad i'r Panel yn 2018 am fod y tîm o uwch-reolwyr wedi'i ailstrwythuro. Penderfynodd y Panel gymeradwyo'r cynnig i godi cyflog y Prif Swyddog Cyfreithiol a bod y cynigion eraill ar gyfer swyddi newydd y tu allan i'w gylch gwaith.
- 9.3 Gwnaed atgyfeiriad pellach ym mis Chwefror 2019 am fod Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig/y Prif Weithredwr wedi'i benodi am gyfnod dros dro, a phenderfynodd y Panel gymeradwyo'r cynnig.

10. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

- 10.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ynghylch recriwtio, cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo sy'n effeithio ar gyflogeion y Cyngor.

11. Gweithdrefnau Ailgyflogi

- 11.1 Ni fydd unrhyw Brif Swyddog a gafodd ei ddiswyddo'n flaenorol neu a gafodd ymddeol yn gynnwys o'r Cyngor yn cael ei ailgyflogi neu ei ailddedfnyddio'n hwyrach naill ai fel cyflogai (contract gwasanaeth) neu fel ymgynghorydd (contract ar gyfer gwasanaeth) neu drwy gontractiwr allanol a gomisiynwyd i weithio ar ran y Cyngor, ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol pan all y Cyngor llawn hepgor y gofyniad hwn.
- 11.2 Pan gânt eu penodi, bydd yr Awdurdod yn rhoi gwybod i Brif Swyddogion sy'n cael pensiwn o dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gan gyflogwr blaenorol bod yn rhaid iddynt roi gwybod i'r darparwr cronfa pensiwn bod Llywodraeth Leol wedi'u hailgyflogi. Yna, gellir cymhwyso'r rheolau priodol ar gyfer lleihau'r pensiwn.

12. Monitro ac Adolygu

- 12.1 Mae'r polisi'n amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran cyflogau a thaliadau ar draws y Cyngor, a bydd yn parhau i gael ei fonitro dros y flwyddyn nesaf er mwyn sicrhau ei fod yn arddel egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian i ddinasyddion Abertawe.

ATODIAD A: Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Graddfeydd Cyflog a Roddwyd ar Waith gan Gyngor Abertawe – Ebrill 2020/21

GRADD	SCP 19/20	CYFRADD FESUL AWR 19/20	CYFLOG 19/20	CYFRADD FESUL AWR 20/21	CYFLOG20/21
GRADD 1	1	£9.00	£17,364.00	£9.25	17,842.00
GRADD 2	3	£9.36	£18,065.00	£9.62	18,562.00
GRADD 3	4	£9.55	£18,426.00	£9.81	18,933.00
GRADD 4	5	£9.74	£18,795.00	£10.01	19,312.00
	6	£9.94	£19,171.00	£10.21	19,698.00
GRADD 5	7	£10.14	£19,554.00	£10.41	20,092.00
	8	£10.34	£19,945.00	£10.62	20,493.00
	9	£10.54	£20,344.00	£10.83	20,903.00
GRADD 6	11	£10.97	£21,166.00	£11.27	21,748.00
	12	£11.19	£21,589.00	£11.50	22,183.00
	14	£11.64	£22,462.00	£11.96	23,080.00
	15	£11.88	£22,911.00	£12.20	23,541.00
	17	£12.35	£23,836.00	£12.69	24,491.00
GRADD 7	19	£12.85	£24,799.00	£13.21	25,481.00
	20	£13.11	£25,295.00	£13.47	25,991.00
	22	£13.64	£26,317.00	£14.02	27,041.00
	23	£13.99	£26,999.00	£14.38	27,741.00
	24	£14.46	£27,905.00	£14.86	28,672.00
GRADD 8	25	£14.92	£28,785.00	£15.33	29,577.00
	26	£15.36	£29,636.00	£15.78	30,451.00
	27	£15.81	£30,507.00	£16.25	31,346.00
	28	£16.26	£31,371.00	£16.71	32,234.00
	29	£16.60	£32,029.00	£17.06	32,910.00
GRADD 9	30	£17.04	£32,878.00	£17.51	33,782.00
	31	£17.52	£33,799.00	£18.00	34,728.00
	32	£18.03	£34,788.00	£18.53	35,745.00
	33	£18.63	£35,934.00	£19.14	36,922.00
	34	£19.11	£36,876.00	£19.64	37,890.00
GRADD 10	35	£19.62	£37,849.00	£20.16	38,890.00
	36	£20.12	£38,813.00	£20.67	39,880.00
	37	£20.62	£39,782.00	£21.19	40,876.00
	38	£21.13	£40,760.00	£21.71	41,881.00
	39	£21.60	£41,675.00	£22.20	42,821.00
GRADD 11	40	£22.12	£42,683.00	£22.73	43,857.00
	41	£22.63	£43,662.00	£23.25	44,863.00
	42	£23.13	£44,632.00	£23.77	45,859.00
	43	£23.63	£45,591.00	£24.28	46,845.00
	44	£24.14	£46,582.00	£24.81	47,863.00
GRADD 12	45	£24.65	£47,560.00	£25.33	48,868.00
	46	£25.16	£48,545.00	£25.85	49,880.00
	47	£25.69	£49,558.00	£26.39	50,921.00
	48	£26.22	£50,590.00	£26.94	51,982.00
	49	£26.77	£51,644.00	£27.50	53,065.00

ATODIAD B: Cyflog Prif Swyddogion 2020/21

Y PRIF WEITHREDWR								
£152,671 pwynt sefydlog								
DIRPRWY BRIF WEITHREDWR/CYFARWYDDWR ADNODDAU								
£115,000 - £125,00								
£120,526								
GRADDFEYDD CYFLOG CYFARWYDDWYR								
£105,671 – £119,576								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£105,671	£108,451	£109,050	£111,777	£114,504	£117,230	£119,956		
PRIF SWYDDOGION								
£88,986 – £109,050								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7	Pwynt 8	Pwynt 9
£88,986	£91,767	£94,548	£97,328	£100,109	£102,889	£105,671	£108,451	£109,050
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 1								
£72,301 – £88,986								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£72,301	£75,082	£77,862	£80,643	£83,423	£86,206	£88,986		
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 2								
£61,178 – £77,862								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£61,178	£63,958	£66,740	£69,520	£72,301	£75,082	£77,862		
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 3								
£55,617 to £66,740								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5				
£55,617	£58,343	£61,178	£63,958	£66,740				

ATODIAD C: Soulbury 2020/21 (gweithredwyd o fis Medi 2020 ymlaen)

	Presennol	01.09.20
Pwynt ar y		
Golofn		
Gyflog		
Gweithwyr		
Proffesiynol		
Gwella		
Addysg		
1	35444	36419
2	36713	37723
3	37912	38955
4	39127	40203
5	40334	41443
6	41542	42684
7	42811	43988
8	44032*	45243*
9	45455	46705
10	46724	48009
11	47976	49295
12	49188	50541
13	50561**	51951**
14	51785	53209
15	53137	54598
16	54359	55854
17	55585	57114
18	56788	58350
19	58029	59625
20	58670***	60283***
21	59902	61549
22	60976	62653
23	62158	63867
24	63218	64956
25	64351	66121
26	65457	67257
27	66588	68419
28	67734	69597
29	68883	70777
30	70030	71956
31	71167	73124
32	72322	74311
33	73477	75498

34	74661	76714
35	75841	77927
36	77055	79174
37	78250	80402
38	79457	81642
39	80648	82866
40	81838	84089
41	83035	85318
42	84230	86546
43	85424	87773
44	86624	89006
45	87821	90236
46	89020	91468
47	90224	92705
48	91416****	93930***
49	92613****	95160***
50	93812****	96392***

Nodiadau ar Weithwyr Proffesiynol Gwella Addysg uchod:

Rhaid i raddfeydd cyflog gynnwys dim mwy na phedwar pwynt olynol ar sail dyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio ac ysgogi staff.

**pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

***pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg uwch sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

****pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg arweiniol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

*****estyniad i'r amrediad ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig.*

Pwynt ar y Golofn Presennol 01.09.20
Gyflog
Seicolegwyr
Addysg dan
Hyfforddiant

1	23884	24541
2	25632	26337
3	27378	28131
4	29128	29929
5	30875	31724
6	32623	33520

Pwynt ar y Golofn Presennol 01.09.20
Gyflog
Seicolegwyr Addysg
Cynorthwyol

1	29359	30166
2	30559	31399
3	31757	32630
4	32950	33856

Pwynt ar y Presennol 01.09.20
Golofn
Gyflog
Seicolegwyr
Addysg –
Graddfa A

1	37175	38197
2	39062	40136
3	40949	42075
4	42834	44012
5	44721	45951
6	46607	47889
7	48383	49714
8	50159	51538
9	51822*	53247*
10	53488*	54959*
11	55040*	56554

Nodiadau ar Seicolegwyr Addysg - Graddfa A uchod

Graddfeydd cyflog i gynnwys 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'r raddfa i ddarparu ar gyfer pwyntiau asesu proffesiynol strwythuredig.*

Pwynt ar y Golofn Gyflog Seicolegwyr Addysg Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysg	Presennol	01.09.20
1	46607	47889
2	48383	49714
3	50159*	51538*
4	51822	53247
5	53488	54959
6	55040	56554
7	55678	57209
8	56869	58433
9	58050	59646
10	59251	60880
11	60428	62090
12	61628	63323
13	62849	64577
14	64029**	65790**
15	65266**	67061**
16	66490**	68318**
17	67723**	69585**
18	68954**	70850**

Nodiadau ar Seicolegwyr Addysg Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysg uchod

Graddfeydd cyflog i gynnwys 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.

**Pwynt isaf arferol ar gyfer Prif Seicolegwyr Addysg sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

***Estyniad i'r amrediad ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.*