Atodiad 1

CYNGOR CAERDYDD

DATGANIAD POLISI TÂL 2025/26

CYFLWYNIAD

1. Ers 2012, mae'r Cyngor wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd statudol dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 ac i baratoi Datganiad Polisi Tâl bob blwyddyn. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2025 i 31 Mawrth 2026. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 27 Mawrth 2026 (ac yna, fe'i cyhoeddwyd) gyda'r Datganiad Polisi Tâl 2025/26 yn sicrhau cydymffurfiaeth barhaus â'r ddeddfwriaeth.

2. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn rhoi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl ac yn benodol ar dâl uwch swyddogion yn y Cyngor. Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddir ar wefan y Cyngor sydd wedi'i chysylltu ar feysydd priodol yn y Datganiad Polisi Tâl hwn.

3. Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod pwysigrwydd rheoli tâl yn deg ac yn gyson mewn ffordd sy'n cymell cyflogeion i wneud cyfraniad cadarnhaol i fusnes y Cyngor o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus a gweinyddu llywodraeth leol ym Mhrifddinas Cymru.

4. Mae'r Cyngor hefyd wedi'i achredu fel Cyflogwr Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw ac mae wedi ymrwymo i sicrhau bod ein cyflogeion ar y cyflog isaf yn cael eu talu, o leiaf, yn unol â'r Cyflog Byw 'Gwirioneddol' neu Wirfoddol, a gyfrifir yn flynyddol gan y Resolution Foundation ac a oruchwylir gan y Comisiwn Cyflog Byw.

5. Mae'r penderfyniadau a wneir gan y Cyngor ynghylch tâl yn hanfodol i gynnal cydraddoldeb ar draws y sefydliad. Mae cynhyrchu Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn cefnogi'r dull hwn ac yn helpu i ddarparu tryloywder ac atebolrwydd.

CWMPAS

6. Yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011, mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn ymdrin â phob agwedd ar daliadau cydnabyddiaeth Prif Swyddogion (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal swydd), a'r datganiad sy'n ymwneud â'r cyflogeion 'ar y cyflogau isaf' yn yr awdurdod. Esbonnir y berthynas rhwng y taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer swyddi Prif Swyddogion a grwpiau cyflogeion eraill a gyflogir gan y Cyngor.

7. Er tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio dull ehangach na'r hyn sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth ac felly mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cwmpasu pob grŵp cyflogeion heblaw am athrawon (gan fod y Taliadau Cydnabyddiaeth i'r grŵp olaf hwn yn cael eu pennu gan Lywodraeth Cymru, nid yr awdurdod lleol).

8. Nid yw’r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cynnwys Aelodau’r Cyngor gan nad ydynt yn gyflogeion ac maent yn cael eu llywodraethu gan ddeddfwriaeth ar wahân drwy Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

EGWYDDORION ALLWEDDOL

9. Nod y Datganiad Polisi Tâl yw sicrhau bod cyflogeion yn cael eu talu’n deg a heb wahaniaethu ar gyfer y gwaith y maent yn ei wneud. Mae’n adlewyrchu tegwch a chyfleoedd cyfartal, yr angen i annog a galluogi cyflogeion i berfformio hyd eithaf eu gallu a'r ymrwymiad i weithredu strwythur talu a graddio gonest.

10. Mae'r Cyngor yn cydnabod nad tâl yw'r unig ffordd o wobrwyo a chefnogi cyflogeion ac mae'n cynnig ystod ehangach o fanteision, megis trefniadau gweithio hyblyg, mynediad at ddysgu a datblygu, Siarter Iechyd a Lles a Rhaglen Cymorth Cyflogeion.

11. Er mwyn sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn cael eu hymgorffori bydd y Cyngor yn sicrhau bod prosesau clir a thryloyw ar gyfer pennu ac adolygu cyflogau pob cyflogai, a bod digon o hyblygrwydd i ystyried y farchnad dâl a ffactorau recriwtio a chadw.

12. Rhaid i unrhyw ddatganiad polisi ar dâl fod yn fforddiadwy a chefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel.

DEDDFWRIAETH

13. Wrth bennu tâl a chyflog ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â’r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb (2010), Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (2010), a lle bo’n berthnasol Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (2006).

14. O ran y gofynion Cyflog Cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail tâl yn ei strwythurau talu, a bod modd cyfiawnhau pob gwahaniaeth o ran tâl drwy ddefnyddio dulliau Gwerthuso Swyddi sy'n addas o ran cydraddoldeb ac sy'n cysylltu cyflogau’n uniongyrchol â gofynion, dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd.

DIFFINIADAU

15. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn nodi'r gofynion ar gyfer Datganiadau Polisi Cyflogau ac fel rhan o hyn mae termau penodol a ddefnyddir i ddiffinio gwahanol grwpiau o gyflogeion ac yn enwedig uwch swyddogion. Mae'r adran hon yn esbonio'r diffiniadau hyn a sut y maent yn gymwys yn yr awdurdod hwn.

Prif Swyddog

16. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio 'Prif Swyddog' fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, Swyddog Monitro, Prif Swyddogion Statudol a Phrif Swyddogion Anstatudol.

17. Mae Prif Swyddogion Cyngor Caerdydd fel a ganlyn:
    - Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig - Prif Weithredwr
    - Swyddog Monitro - Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol
    - Prif Swyddogion Statudol:-
        - Y Cyfarwyddwr Addysg a Dysgu Gydol Oes,
        - Y Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl a Chymunedau sy'n ymgymryd â rôl Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol
        - Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau sy'n ymgymryd â rôl Swyddog Adran 151
    - Prif Swyddogion anstatudol – mae hyn yn cyfeirio at swyddi anstatudol sy'n adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig
        - Y Cyfarwyddwr dros Ddatblygu Economaidd
        - Y Cyfarwyddwr dros Gynllunio, Trafnidiaeth a’r Amgylchedd

Dirprwy Brif Swyddogion

18. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio 'Dirprwy Brif Swyddogion' fel y swyddogion hynny sy'n adrodd yn uniongyrchol i Brif Swyddogion statudol neu anstatudol. Yng Nghyngor Caerdydd mae hyn yn cynnwys:

        - Cyfarwyddwr Oedolion, Tai a Chymunedau
        - Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Plant
        - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Ystadau’r Sir
        - Y Cyfarwyddwr Cynorthwyol dros Addysg a Dysgu Gydol Oes
        - Cyfarwyddwr Cynorthwyol dros Strydlun
        - Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Datblygu ac Adfywio
        - Cyfarwyddwr Rhaglen dros Gynllunio Trefniadaeth Ysgolion
        - Pennaeth Gwasanaeth Cyllid
        - Pennaeth Perfformiad a Phartneriaethau
        - Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd – rôl statudol sy'n adrodd i'r Swyddog Monitro
        - Prif Swyddog AD
        - Prif Swyddog Digidol

19. Mae trefniadau uwch reolwyr y Cyngor yn cynnwys swyddi Rheolwyr Gweithredol. Yn ogystal â'r swyddi a nodwyd uchod, mae rhai Rheolwyr Gweithredol hefyd sy'n adrodd yn uniongyrchol i Brif Swyddogion statudol neu anstatudol (Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau, Cyfarwyddwyr Datblygu Economaidd; Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol; Cynllunio, Trafnidiaeth a'r Amgylchedd) ac felly at ddibenion y polisi hwn mae'r swyddi hyn wedi'u cynnwys yn y diffiniad o Ddirprwy Brif Swyddog. Cyflogir Rheolwyr Gweithredol ar yr un telerau ac amodau â Phrif Swyddogion y Cyngor fel y nodir ym mharagraff 30.

20. Mae trefniadau uwch reolwyr y Cyngor hefyd yn cynnwys swyddi Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gwasanaethau Oedolion, a Chyfarwyddwr Cynorthwyol Tai a Chymunedau, sy'n adrodd i Ddirprwy Brif Swyddog.

Cyflogeion ar y Cyflog Isaf

21. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor ddiffinio ei 'gyflogai ar y cyflog isaf' yn y Datganiad Polisi Tâl. O fewn y Cyngor, y cyflogeion ar y cyflogau isaf yw'r rhai a benodwyd ar Bwynt Colofn Gyflog (PCG) 2 o raddfa gyflog y Cytunwyd arni'n genedlaethol gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Fodd bynnag, er mwyn cefnogi cyflogeion ar gyflogau isaf y Cyngor, o 1 Medi 2012 ymlaen mabwysiadodd y Cyngor y Cyflog Byw Gwirfoddol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu bod y tâl ar gyfer y cyflogeion ar y cyflog isaf yn cael ei adolygu'n barhaus er mwyn sicrhau bod naill ai'r gyfradd Cyflog Byw Gwirfoddol fesul awr yn cael ei thalu, neu'r Pwynt Colofn Gyflog perthnasol, pa un bynnag yw'r mwyaf.

22. Mae'r Cyflog Byw Gwirfoddol, fel y'i cyhoeddwyd ym mis Hydref 2024, wedi codi i £12.60. Yn seiliedig ar gyfraddau cyflog a newidiadau cyfredol i'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer graddfa gyflog Gwasanaethau Llywodraeth Leol sydd ar waith o 1 Ebrill 2024, felly bydd angen talu Tâl Atodol y Cyflog Byw Gwirfoddol i'r cyflogeion hynny ar PCG 2 a 3, yn 2025/26 nes y cytunir ar unrhyw ddyfarniad cyflog. Yn unol ag ymrwymiad y Cyngor i dalu'r Cyflog Byw Gwirfoddol, caiff hyn ei adolygu ymhellach unwaith y bydd Cytundeb Tâl Cenedlaethol 2026 wedi'i gwblhau, ac unrhyw addasiad wedi'i roi ar waith.

Cyflog

23. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio tâl 'cyflog' fel 'cyflog, bonysau, taliadau, ffioedd neu lwfansau sy'n daladwy, unrhyw fuddion mewn nwyddau, cynnydd neu daliadau chwyddo i hawl pensiwn. Mae'r diffiniad hwn yn cael ei ddefnyddio yn y Datganiad Polisi Tâl hwn.

RÔL Y PRIF WEITHREDWR

24. Mae'r Prif Weithredwr yn cyflawni rôl statudol Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig fel y'i diffinnir gan Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, Adran 54 yn gwneud darpariaeth i godeiddio rôl y Prif Weithredwr mewn prif gyngor (cynghorau sir a chynghorau bwrdeistref sirol), gan gynnwys, ond nid yn unig, y swyddogaethau a gyflawnir ar hyn o bryd gan bennaeth y gwasanaeth cyflogedig fel y'u dynodwyd o dan adran 4 Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989. O ganlyniad, ar 5 Mai 2022, bydd yn ofynnol i bob prif gyngor benodi Prif Weithredwr. Disodlodd hyn y gofyniad blaenorol i ddynodi swyddog presennol yn bennaeth y gwasanaeth cyflogedig o dan adran 4 Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989. Nid effeithiodd y gofyniad hwn ar drefniadau yng Nghaerdydd gan fod gan y Cyngor eisoes Brif Weithredwr wedi ei benodi.

25. Fel y swyddog uchaf mae'r Prif Weithredwr yn gyfrifol am ystod eang o wasanaethau gyda chyfanswm cyllideb o £849 miliwn (2024/25) ac ar gyfer cyflogi 13,929 o gyflogeion (ar 31 Rhagfyr 2024). Darperir y gwasanaethau i gyfanswm poblogaeth o

383,500 (wedi'i dalgrynn i'r 100 agosaf) yn ôl amcangyfrifon poblogaeth diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol (canol 2024). Cofnodwyd bod gan y Cyngor stoc tai Cyngor o 14318 (Tachwedd 2024) ac ym mis Tachwedd 2024 cofrestrwyd 55,823 o ddisgyblion yn ein hysgolion.

26. Mae rôl y Prif Weithredwr yn benodiad llawn amser a pharhaol. Dewisir deiliaid swyddi ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, ar ôl hysbysebu'n gyhoeddus. Fe'i penodir gan Bwyllgor Penodiadau'r Cyngor, sy'n cynnwys aelodau etholedig.

27. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni datganiad polisi'r Weinyddiaeth - 'Cryfach, Tecach, Gwyrddach' - rhaglen sy'n nodi'r themâu sydd wedi diffinio gwaith y Cyngor dros y ddegawd ddiwethaf, ac wrth wraidd gwaith y Cyngor dros y pum mlynedd nesaf.

28. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio tu allan i'r wythnos fusnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener yn rheolaidd. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn arwain y trefniadau Rheoli Aur 'ar alwad', yn benodol i gynnwys gofynion cynllunio at argyfwng.

MANYLION CYFLOG

Prif Weithredwr

29. Cyflogir y Prif Weithredwyr ar Delerau ac Amodau y Cyd-bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr Awdurdodau Lleol (Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr). Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr yn trafod cynnydd blynyddol o ran talu'r cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn a chaiff unrhyw ddyfarniad o'r fath ei bennu ar y sail hon. Mae'r dyfarniadau cyflog hyn yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn fodd bynnag, nid ydynt fel arfer yn cael eu cadarnhau cyn y dyddiad hwn.

Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

30. Cyflogir swyddi ar lefel Rheolwr Gweithredol ac uwch ar delerau ac amodau Prif Swyddogion y Cydgyngor Trafod Telerau (CTT), ac mae lefelau cyflog ar gyfer y swyddi hyn wedi'u gwerthuso gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Korn Ferry Hay (Hay gynt) ers 1999.

31. Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau yn trafod cynnydd blynyddol o ran talu'r cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn a chaiff unrhyw ddyfarniad o'r fath ei bennu ar y sail hon. Mae'r dyfarniadau cyflog hyn yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn, fodd bynnag, nid ydynt fel arfer yn cael eu cadarnhau cyn y dyddiad hwn.

Penderfyniadau Cyflog Prif Swyddogion

32. Er bod cost flynyddol y dyfarniadau cyflog byw yn cynyddu, y cyfeirir ato ym mharagraffau 30 a 31 uchod yn rhan o'r telerau ac amodau y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, mae Rheolau Gweithdrefn Cyflogaeth yng nghyfansoddiad y Cyngor yn nodi bod rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio'r tâl i Brif Swyddogion (neu'r rhai sydd i'w penodi'n Brif Swyddogion) gael ei wneud gan y Cyngor llawn.

33. Felly, yn unol â'r rheolau hyn, mae penderfyniad y Cyngor i gytuno ar y Datganiad Polisi Tâl hwn yn gytundeb i weithredu'r codiadau cyflog costau byw a bennir gan y corff negodi perthnasol yn weithredol o 1 Ebrill 2024, fel y rhoddwyd cyfrif amdano yn y Gyllideb a bennwyd ac y cytunwyd arno gan y Cyngor ar 6 Mawrth 2024.

34. Bydd unrhyw oblygiadau ariannol ychwanegol sy'n deillio o'r cytundebau cyflog cenedlaethol a benderfynir ar ôl y dyddiad hwn na ellir eu bodloni o fewn Cyllideb Refeniw y Cyngor yn cael eu cyfeirio at y Cyngor i'w hystyried a'u penderfynu.

Tâl Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

35. Mae'r tabl canlynol yn dangos y cyfraddau cyflog presennol ar gyfer Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol, o 1 Ebrill 2024:

Tabl 1 Tâl Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

Swydd	**Cyflog**
Prif Swyddogion – Cyflog Cyfradd Unigol	
Prif Weithredwr	£201,663
Cyfarwyddwr Corfforaethol ar gyfer Adnoddau Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Bobl a Chymunedau	£154,693
Cyfarwyddwyr	£142,950
Prif Swyddog Digidol	£115,161
Prif Swyddogion, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol	£97,861
Rheolwyr Gweithredol – Ystod 5 Pwynt	
Rheolwr Gweithredol – Lefel 1	£64,976- £78,735
Rheolwr Gweithredol – Lefel 2	£53,547 - £64,258

36. Pennir lefel cyflog y Prif Swyddog a'r Rheolwyr Gweithredol gan broses werthuso allanol annibynnol yn seiliedig ar asesiad o faint swyddi cymharol a meincnodi yn erbyn cymariaethau marchnad ar gyfer swyddi o faint a chymhlethdod tebyg, gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Korn Ferry (Hay gynt).

37. Ar gyfer swyddi Prif Swyddogion, cyflwynir unrhyw adroddiad gan y gwerthuswyr allanol ar raddio swyddi newydd neu newidiadau i lefelau cyflog i Bwyllgor Amodau Cyflogaeth y Cyngor sydd â'r swyddogaethau canlynol wedi'u dirprwyo iddo o dan Gyfansoddiad y Cyngor:

(i) Ystyried a phenderfynu ar bolisi a materion sy'n codi o drefniadaeth, telerau ac amodau Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinnir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006), ynghyd ag unrhyw gategori arall o gyflogai a bennir yn Rheoliad o bryd i'w gilydd pan fo hynny'n angenrheidiol, yn amodol ar gymeradwyaeth y Cyngor mewn perthynas ag unrhyw benderfyniad neu amrywiad o ran taliadau cydnabyddiaeth Prif Swyddogion.

(ii) penderfynu ar geisiadau am ailraddio Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinnir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru)

2006), ac eithrio Rheolwyr Gweithredol y bernir eu bod yn cael eu hystyried yn Ddirprwy Brif Swyddogion, y gellir penderfynu ar eu ceisiadau o dan ddirprwyaeth y Prif Swyddog Gweithredol o fewn y fframwaith taliadau ar gyfer Rheolwyr Gweithredol, ynghyd ag unrhyw gategori arall o gyflogai a bennir yn Rheoliad o bryd i'w gilydd, boed hynny drwy apêl gan gyflogai yn erbyn penderfyniad i wrthod cais ailraddio neu benderfynu ar geisiadau am ailraddio a gefnogir, yn amodol ar gymeradwyaeth y Cyngor mewn perthynas ag unrhyw benderfyniad neu amrywiad ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddog.

38. Pan fo Rheolwr Gweithredol, sy'n dod o fewn y diffiniad statudol o Ddirprwy Brif Swyddog, yn cyflwyno cais am ailraddio, ymdrinnir â hyn gan y Prif Weithredwr o dan awdurdod dirprwyedig, o fewn y fframwaith taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer Rheolwyr Gweithredol (cyfeirnod dirprwyo CE8). Cytunwyd y bydd unrhyw benderfyniadau o'r fath yn cael eu hadrodd yn y Datganiad Polisi Tâl hwn am dryloywder. Yn ystod 2024/25, nid yw dirprwyaeth y Prif Weithredwr wedi'i harfer.

39. Yn ogystal â'r uchod, mae gan y Panel Annibynnol ar Daliadau Cydnabyddiaeth yng Nghymru swyddogaethau penodol sy'n ymwneud â chyflog y Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig). Cyn newid cyflog y Prif Weithredwr, nad yw'n gymesur â newid i gyflogau cyflogeion eraill y Cyngor, rhaid i'r awdurdod lleol ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol ynghylch y newid arfaethedig a rhoi sylw i unrhyw argymhelliad a gafwyd gan y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen i wneud y newid ai peidio.

40. Yn y flwyddyn sy'n dod i ben 31 Mawrth 2025 nid yw'r awdurdod lleol wedi gorfod cyfeirio'r achos at y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

41. Ers 2009/10, mae'r Cyngor wedi cyhoeddi manylion cyflog ar gyfer swyddi Prif Swyddogion ar ei wefan. Cyn hyn, nodwyd nifer y swyddogion ym mhob band cyflog dros £60,000. Mae'r wybodaeth i'w chael yn y 'Datganiad Cyfrifon' sydd ar gael drwy'r tab 'Eich Cyngor' ac yna'r ddolen i 'Cyllid y Cyngor' https://www.cardiff.gov.uk/CYM/Eich-Cyngor/Cyllid-y-cyngor/Rheoli-Cyllid-y-Cyngor/Pages/default.aspx. Mae tâl y Prif Weithredwr wedi'i gyhoeddi ar y wefan ers 2010.

Cyflogeion 'Cydgyngor Trafod Telerau (CTT) (Llyfr Gwyrdd)' a 'Crefft y Cydgyngor Trafod Telerau (CTT)'

42. Mae'r graddau talu ar gyfer holl swyddi hen Lyfr Gwyrdd CC a swyddi CTT Crefft o fewn y Cyngor yn cael eu gwerthuso gan ddefnyddio proses gwerthuso swyddi (GS) gan ddefnyddio cynllun Cyngor Rhanbarthol Llundain Fwyaf (GLPC). Mae'r broses GS yn defnyddio set gyson o feini prawf sy'n sicrhau bod strwythur graddio'r Cyngor yn deg, yn dryloyw ac yn gyfiawn, a bod dynion a menywod yn cael tâl cyfartal am waith o werth cyfartal. Mae gan y Cyngor Gydgytundebau ar waith gydag UNSAIN, GMB ac Unite (Llyfr Gwyrdd CC), a GMB, ac Unite (Crefft CTT) sy'n nodi'r ystodau tâl ar gyfer pob gradd a hefyd telerau ac amodau perthnasol.

43. Mae strwythur cyflog a graddio'r Cyngor yn cysylltu'r sgoriau o'r broses gwerthuso swyddi yn uniongyrchol â strwythur cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol. Ceir graddfa gyflog y cytunwyd arni'n lleol sydd â 10 gradd sy'n rhychwantu 2-40 o'r strwythur

cyflog cenedlaethol. Nid yw PCG 10, 13, 16, 18 a 21 o'r strwythur cyflog cenedlaethol yn cael eu defnyddio yng Nghyngor Caerdydd. Yn gyffredinol mae graddfa gyflog y Cyngor yn cyfateb i £23,656 i £49,764, ar 1 Ebrill 2024. Mae gan bob gradd nifer o bwyntiau cynyddrannol.

44. Mae rhagor o wybodaeth am y Cynllun GLPC a graddau'r Cyngor i'w gweld yng Nghydgytundeb Statws Sengl y Cyngor. Gellir gweld y graddau y cytunwyd arnynt ar 1 Ebrill 2023 a'r cyflogau cysylltiedig yn Atodiad 1.

Cyflogeion heblaw Prif Swyddog a chyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chrefft' blaenorol

45. Mae gan y Cyngor hefyd gyflogeion y mae eu tâl, eu telerau a'u hamodau yn cael eu pennu gan gytundeb cenedlaethol arall, h.y. Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol y Cydgyngor Trafod Telerau, a'r rheiny ar delerau ac amodau Soulbury ac Athrawon Ysgol. Mae cyflog y cyflogeion hyn yn seiliedig ar raddfeydd tâl y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Cynhwysir cyfraddau tâl yn Atodiad 1 er gwybodaeth.

Gwahaniaethau Cyflog

46. Mae'r lefelau tâl presennol o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng y cyflogai â'r cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) (£23,656) a'r Prif Weithredwr (£201,663) fel 1:9 a rhwng y cyflogai â'r cyflog isaf (£23,656) a'r Prif Swyddog canolrifol (£97,861) fel 1:4.

47. Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn canolrifol (£31,067) a'r Prif Weithredwr (£201,663) yw [1:6] a; rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn canolrifol (£31,067) a’r Prif Swyddog canolrifol (£97,861) yw [1:3].

48. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio tâl neu fonysau sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer Prif Swyddogion

Dilyniant Cynyddrannol – pob cyflogai

49. Nid yw dilyniant cynyddrannol ar gyfer 'Llyfr Gwyrdd', cyflogeion 'Crefft' a Rheolwyr Gweithredol yn awtomatig ond mae'n dibynnu ar adolygiad perfformiad llwyddiannus. Yn dilyn adolygiad perfformiad llwyddiannus, mae cynyddrannau fel arfer yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn. Ar gyfer cyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chrefft', manylir ar y gofyniad hwn yn y Cydgytundeb Statws Sengl perthnasol, ac ar gyfer Rheolwyr Gweithredol mae hyn wedi'i gynnwys yn eu telerau ac amodau.

Cyflog wrth Benodi – pob cyflogai

50. Caiff swyddi gwag eu hysbysebu ar y radd y cytunwyd arni ar gyfer y swydd gan nodi'r isafswm a'r uchafswm cyflog, neu'r pwynt cyfradd unigol, fel sy'n briodol i'r swydd. Penodir pob Prif Swyddog i'r pwynt cyfradd unigol. Pan fo graddfeydd cyflog ar waith, gwneir penodiadau ar waelod yr ystod, ond mae disgresiwn i benodi ar bwynt uwch o fewn yr ystod. Byddai hyn fel arfer yn cyfateb i lefel dâl bresennol ymgeisydd, neu amgylchiadau penodol eraill.

Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad – pob cyflogai

51. Cydnabyddir y bydd amgylchiadau eithriadol pan fydd graddfa'r farchnad ar gyfer swyddi allweddol yn uwch na hynny a ddarperir gan y strwythur talu a graddio perthnasol y Cyngor. Dan yr amgylchiadau hyn, bydd graddau'r swydd yn cael eu hadolygu yn unol â Chynllun y Cyngor ar gyfer Taliad Atodol ar Sail y Farchnad y cytunwyd arno fel rhan o Gytundeb Statws Sengl y Cyngor. Mae'r cynllun yn berthnasol i bawb sy'n dod dan y llyfr Gwyrdd, cyflogeion Crefft, y CTT ar gyfer Prif Swyddogion, y CTT ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol a'r rhai ar delerau ac amodau Soulbury. Rhaid i gynigion i dalu Taliad Atodol ar Sail y Farchnad gael eu cefnogi gan achos busnes llawn ar sail tystiolaeth, a dilyn prosesau gwneud penderfyniadau y Cyngor y cytunwyd arnynt.

TALIADAU YCHWANEGOL

52. Mae cyflogeion a gyflogir o dan delerau ac amodau'r 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chrefft' blaenorol yn cael eu talu ar yr un telerau ac amodau a graddfeydd cyflog trwy'r Statws Sengl. Fodd bynnag, mae lwfans offer wedi'i gadw ar gyfer swyddi crefft perthnasol.

Cyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' CC a 'Crefft' CTT

53. Gwneir taliadau ychwanegol fel y nodir yn eu Cydgytundebau. Mae'r mathau o daliadau ychwanegol a wneir yn cynnwys: goramser a gwaith dydd Sadwrn a dydd Sul ar amser a hanner, mae ad-alw i'r gwaith yn denu isafswm taliad o 2 awr, taliadau gwyliau cyhoeddus, lwfansau car, lwfansau beiciau modur a beiciau, taliadau sefyll a galw allan; taliadau oriau gyda'r nos / dros nos / anghymdeithasol; lwfans gwaith sifft, taliad dyletswydd cysgu dros nos, lwfans cymorth cyntaf; taliad adleoli a thalu am danysgrifiadau proffesiynol. Er mwyn rheoli pwysau cyllidebol parhaus, ym mlwyddyn ariannol 2025/26 ni fydd taliadau am dreuliau cyfweld, treuliau adleoli a thanysgrifiadau proffesiynol (nad ydynt yn ofynion cyfreithiol swydd) yn cael eu gwneud. Mae hyn wedi'i gymhwyso'n gyson ers blwyddyn ariannol 2014/15.

Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

54. Mae'r taliadau ychwanegol a wnaed yn cynnwys lwfansau ceir, beiciau modur a beiciau sydd wedi'u cysoni ar gyfer holl gyflogeion y Cyngor gan ddefnyddio'r gyfradd sengl yn seiliedig ar drefniadau CThEM a delir am filltiroedd busnes, h.y. 45c y filltir i geir ar hyn o bryd.

55. Treuliau Cyfweliad a Chymorth Adleoli – Yn gyson â phenderfyniad a wnaed ers blwyddyn ariannol 2014/15, ni fydd y taliadau hyn yn cael eu gwneud ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26.

56. Tanysgrifiadau Proffesiynol – Ym mlwyddyn ariannol 2025/26 bydd y rhain yn parhau i gael eu talu gan y Cyngor dim ond os yw'n un o ofynion hanfodol y swydd.

57. Ffioedd Swyddogion Canlyniadau - Mae penodi Swyddog Cofrestru Etholiadol yn ofynnol dan Adran 8 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983; ac mae penodi Swyddog Canlyniadau yn ofynnol dan Adran 35 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983. Yng nghyfarfod y Cyngor ar 28 Chwefror 2019, penodwyd y Prif Weithredwr i rolau'r

Swyddog Cofrestru Etholiadol a'r Swyddog Canlyniadau, a hynny o 3 Ebrill 2019. Mae rolau'r Swyddog Cofrestru Etholiadol a'r Swyddog Canlyniadau yn rhan o ddisgrifiad swydd y Prif Weithredwr.

58. Mae ffioedd y Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau'r Senedd, Llywodraeth Cymru, Comisiynydd Heddlu a Throseddu a'r holl refferenda wedi'u nodi mewn gorchmynion ffioedd a thaliadau statudol ar gyfer pob etholiad. Ar gyfer yr etholiadau hyn a noddir yn allanol, ariennir y ffi drwy grant a ddyfernir gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â'i hetholiad, a gan y Llywodraeth Ganolog mewn perthynas â'r etholiadau eraill. Ar gyfer etholiadau lleol, rhaid i'r Cyngor dalu'r gwariant a ysgwyddwyd yn briodol gan y Swyddog Canlyniadau mewn perthynas â chynnal yr etholiad, er enghraifft, ar gyfer argraffu papurau pleidleisio a phob deunydd ysgrifennu etholiadol a darparu gorsafoedd pleidleisio. Mae'r Prif Weithredwr wedi ildio'r hawl i'r holl ffioedd personol sy'n gysylltiedig â rôl y Swyddog Canlyniadau.

Staff yr Etholiad i Gynorthwyo'r Swyddog Canlyniadau

59. Mae gan y Swyddog Canlyniadau y pŵer i benodi'r holl staff sy'n angenrheidiol i helpu i gyflawni dyletswyddau'r Swyddog Canlyniadau mewn perthynas â chynnal yr etholiadau, gan gynnwys Clercod Pleidleisio, Swyddogion a Staff Cyfrif. Ar gyfer pob etholiad a noddir yn allanol, rhaid pennu ffioedd staff yn unol â'r gorchymyn ffioedd a thaliadau statudol priodol a gellir eu hadennill ar y sail honno. Ar gyfer etholiadau lleol, mae ffioedd staff yn seiliedig ar raddfa a math yr etholiad ac fe'u hadolygir i ystyried chwyddiant ac unrhyw bwysau eraill, fel y bo'n briodol. Caiff y ffioedd eu gosod a'u cymeradwyo gan y Swyddog Canlyniadau cyn yr etholiad.

HONORARIA A CHYNLLUNIAU CYFRIFOLDEB YCHWANEGOL

60. Mae gan y Cyngor gynlluniau ar gyfer talu pan fo cyflogai yn gweithredu mewn swydd ar lefel uwch o gyflog (Cynllun Cyfrifoldeb Ychwanegol) neu lle maent yn ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch o gyfrifoldeb (Cynllun Honoraria). Mae'r cynlluniau hyn yn berthnasol i holl gyflogeion y Cyngor, ac eithrio athrawon, ond ar gyfer y flwyddyn ariannol 2025/26 bydd y Cynllun Honoraria yn parhau i gael ei dynnu'n ôl er mwyn rheoli pwysau cyllidebol parhaus.

GWYLIAU BLYNYDDOL

61. Pennir hawliau gwyliau blynyddol gan delerau ac amodau'r gwahanol grwpiau cyflogeion. Mae hawliau i wyliau blynyddol yn pro-rata ar gyfer cyflogeion rhan amser.

Cyflogeion y Llyfr Gwyrdd a Chrefft, Prif Weithredwr, Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

62. Yr hawl i wyliau blynyddol yw 28 diwrnod, sy'n cynyddu i 33 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth, ac mae hefyd 8 gŵyl y banc. Nodir yr hawl hwn i wyliau yng Nghydgytundeb Statws Sengl y Cyngor. Dan gytundeb lleol mae'r hawl hwn i wyliau hefyd yn berthnasol i gyflogeion y mae eu cyflog yn cael ei drafod dan delerau cyflog Crefftwyr, Prif Swyddogion (RhGs ac uwch) a'r Prif Weithredwr.

Cyflogeion Eraill

63. Yr hawl gwyliau blynyddol i Weithwyr Ieuenctid a Chymunedol CTT yw 30 diwrnod, gan godi i 35 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth. Yr hawl gwyliau blynyddol Soulbury yw 25 diwrnod, gan godi i 30 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth. Yn ogystal, mae 8 gŵyl banc a 4 diwrnod statudol ychwanegol ar gyfer y ddau grŵp.

Prynu Gwyliau Blynyddol

64. Mae gan y Cyngor gynllun Prynu Gwyliau Blynyddol, lle gall cyflogeion brynu hyd at 10 diwrnod o wyliau blynyddol, sydd wedyn yn daladwy drwy ddidyniadau misol yn ystod y flwyddyn wyliau. Ym mis Rhagfyr 2024 fe wnaeth 121 o gyflogeion ddefnyddio'r cynllun ym mlwyddyn wyliau blynyddol 2024/25, oedd yn gynnydd o 21 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

65. Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel rhan o'i Adroddiad Monitro Cydraddoldebau Blynyddol. Mae'r adroddiad yn defnyddio data ar gyfer cyflogeion a dalwyd am y cyfnod sy'n cynnwys 31 Mawrth bob blwyddyn. Bydd newidiadau o flwyddyn i flwyddyn a bydd y rhain yn dibynnu i raddau helaeth ar i ba raddau y mae newidiadau'n codi yn nifer y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd ar wahanol raddau, y defnydd o gynlluniau aberthu cyflog a newidiadau i lwfansau ychwanegol a delir i gyflogeion. Mae'r wybodaeth ganlynol ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn nodi'r gwahaniaethau gwirioneddol yn y cyflog cyfartalog rhwng cyflogeion sy'n wrywaidd a'r rhai sy'n fenywaidd (ac eithrio ysgolion) ar 31 Mawrth 2024, o'i gymharu â 31 Mawrth 2023, ac yn dangos y ganran a'r gwir fwlch cyflog rhwng dynion a menywod:

Tabl 2 Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau -data ac eithrio ysgolion

	31/03/2023 Cyfradd Cymedrig Fesul Awr	**31/03/2023 Cyfradd Canolrifol Fesul Awr**	**31/03/2024 Cyfradd Cymedrig Fesul Awr**	**31/03/2024 Cyfradd Canolrifol Fesul Awr**
Gwryw	£16.11 Gradd 6	£14.78 Gradd 6	£17.50 Gradd 6	£16.26 Gradd 6
Benyw	£16.08 Gradd 6	£14.44 Gradd 6	£17.43 Gradd 6	£15.70 Gradd 6
Bwlch Cyflog	**0.19% (£-0.03)**	**2.30% (-£0.34)**	**0.40% (-£0.07)**	**3.44% (-£0.56)**

66. Ceir y cyfartaledd **cymedrig** drwy adio pob un o'r cyfraddau fesul awr a rhannu'r canlyniad â'r niferoedd oedd yn y rhestr. Ceir y cyfartaledd **cymedrig** restru'r holl gyfraddau fesul awr mewn trefn rifiadol. Os yw nifer y canlyniadau yn odrif, y canolrif cyfartalog yw'r rhif canol. Os yw nifer y canlyniadau yn eilrif, y canolrif fydd cymedr y ddau rif canol.

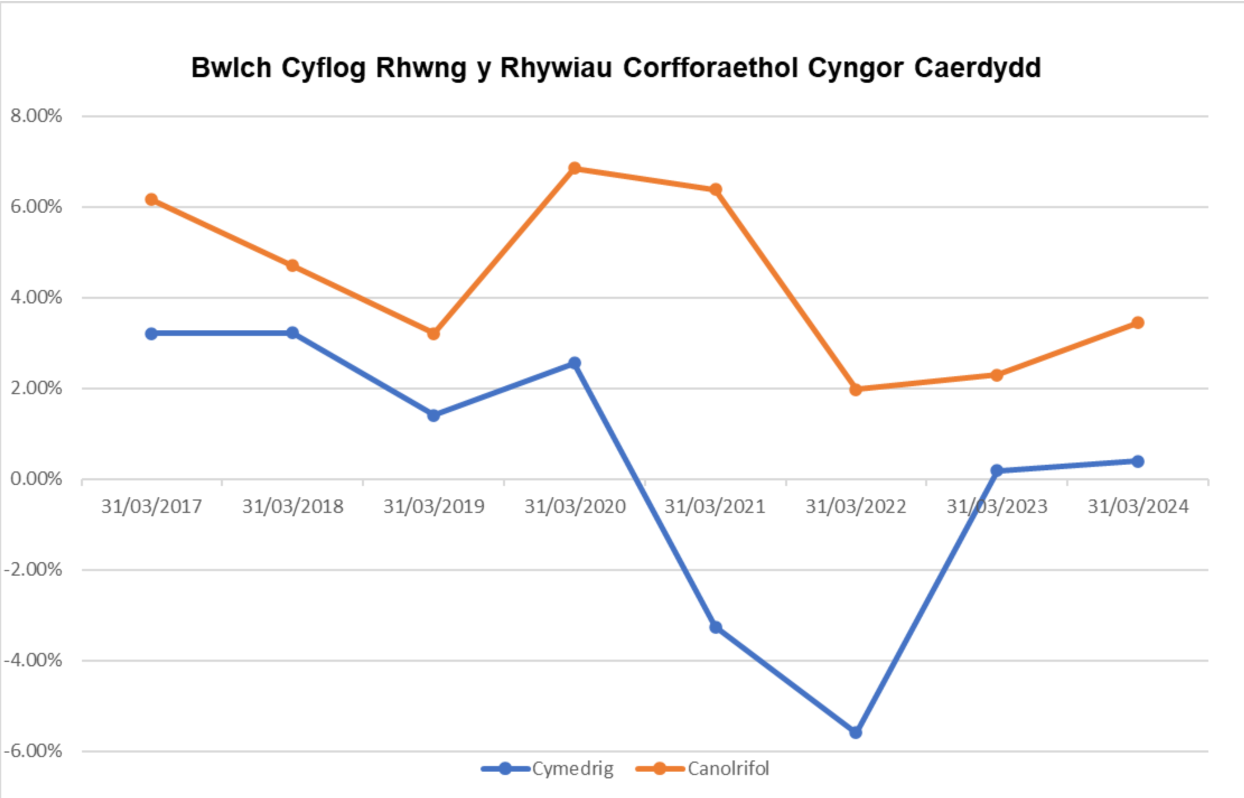
67. Mae ffigur canran bositif yn dangos hynny fel arfer, neu'n gyffredinol, mae gan gyflogeion sy'n fenywod gyflog is na chyflogeion gwrywaidd. Yn ôl y wybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau llywodraeth genedlaethol yn www.gov.uk, mae hyn yn debygol o fod y sefyllfa i'r rhan fwyaf o gyflogwyr. Mae ffigur canran negyddol yn dangos, fel arfer, neu'n gyffredinol, bod gan gyflogeion sy'n fenywod gyflog uwch na chyflogeion gwrywaidd.

68. Gan ddefnyddio'r dull **cymedr** o gyfrifo'r cyfartaledd mae'r bwlch cyflog yn dangos bod y gyfradd fesul awr ar gyfer menywod yn is na'r gyfradd i ddynion, gyda bwlch cyflog o 0.40%. Sydd wedi newid o 2023 pan ddangosodd y dull cymedr o gyfrifo'r bwlch cyflog cyfartalog fwlch cyflog o 0.19%. Mae'r **canolrif** cyfartalog o 2.30% yn 2023 wedi tyfu i 3.44% yn 2024. Mae'r ddau ddull cyfrifo yn dangos bod gan gyflogeion benywaidd gyflog is na chyflogeion gwrywaidd.

69. Mae cyfraddau cyflog **cymedrig** fesul awr ar gyfer dynion a menywod o fewn Gradd 6 sy'n gyson â 2023.

70. Mae'r graff isod yn dangos tuedd Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cyngor Caerdydd rhwng 2017 a 2024. Mae'r graff yn dangos, er y bu amrywiad disgwyliedig yn y bwlch % rhwng blynyddoedd, mae'r bwlch wedi aros yn gymharol gyson gyda'r duedd gyffredinol yn dangos bod y bwlch yn culhau ar gyfer dulliau cymedrig a chanolrifol o gyfrifo tua 0%. Byddai bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 0% yn dangos bod cyflog i ddynion a menywod yr un fath; mae'r graff hwn yn dangos y cynnydd cadarnhaol yn gyffredinol y mae Cyngor Caerdydd yn ei wneud tuag at y nod hwnnw.

Ffigur 1 Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau



71. Fel y dangosir yn y tabl isod, pwynt 72, pan fydd ysgolion wedi'u cynnwys, mae'r wybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2024, o'i chymharu â 31 Mawrth 2023 yn dangos bod y cyfraddau cymedrig a chanolrifol yr awr yn dod o fewn yr un graddau ag yn y flwyddyn flaenorol. Mae'r bwlch cyflog cymedrig yn dangos bod gan fenywod gyfradd cymedrig yr awr is yn gyffredinol na dynion, o £0.32 yr awr.

72. Pan fydd yr ysgolion yn cael eu cynnwys, yn 2023 roedd y bwlch cyflog cymedrig yn £0.53 yr awr, bwlch o 3.47% o blaid cyflogeion gwrywaidd, yn 2024 mae'r bwlch cyflog hwn wedi cynyddu i £1.06. Rhaid cofio bod y wybodaeth cyflog i gyflogeion mewn ysgolion yn cynnwys y rhai sy'n cael eu talu ar delerau ac amodau athrawon felly bydd lefelau cyflog gwahanol bob blwyddyn, a lefelau dyfarniad cyflog uwch, yn arwain at amrywiad yn y wybodaeth am fwlch cyflog.

Tabl 3 Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - data gan gynnwys ysgolion

	31/03/2023 Cyfradd Cymedrig Fesul Awr	**31/03/2023 Cyfradd Canolrifol Fesul Awr**	**31/03/2024 Cyfradd Cymedrig Fesul Awr**	**31/03/2024 Cyfradd Canolrifol Fesul Awr**
Gwryw	£17.73 Gradd 7	£15.26 Gradd 6	£18.99 Gradd 7 Cynnydd o £1.26	£16.20 Gradd 6 Cynnydd o £1.24
Benyw	£17.60 Gradd 7	£14.73 Gradd 6	£18.67 Gradd 7 Cynnydd o £1.07	£15.44 Gradd 6 Cynnydd o £0.71
Bwlch Cyflog	**0.73% (-£0.13)**	**3.47% (-£0.53)**	**1.69% (-£0.32)**	**6.42% (-£1.06)**

73. Mae'r tabl chwartel isod yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd mewn bandiau cyflog pedwar chwartel, a geir drwy rannu'r gweithlu yn bedair rhan gyfartal. Os oes nifer o gyflogeion ar yr union gyfradd tâl fesul awr yn croesi dau chwartel, caiff y gwrywod a benywod eu rhannu mor gyfartal â phosibl ar draws y chwarteli. Chwartel 1 yw'r cyflog isaf a Chwartel 4 yw'r cyflog uchaf.

Tabl 4 Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Chwarteli

Chwarteli	31/03/2023 Gwryw	31/03/2023 Benyw	31/03/2024 Gwryw	31/03/2024 Benyw	Gwahaniaeth Gwrywod	Gwahaniaeth Menywod
Ch1 - Cyflog is fesul awr	39.60%	60.40%	35.57%	64.43%	-4.03%	+4.03%
Ch2 - Cyflog canol is fesul awr	41.54%	58.46%	43.49%	56.51%	+1.96%	-1.96%
Ch3 - Cyflog canol uwch fesul awr	43.74%	56.26%	44.65%	55.35%	+0.91%	-0.91%
Ch4 - Cyflog uchaf fesul awr	42.83%	57.17%	41.53%	58.47%	-1.30%	+1.30%

74. Ar 31 Mawrth 2024, o gymharu â 2023, yn Chwartel 1 gostyngodd canran y cyflogeion benywaidd o gymharu â chyflogeion gwrywaidd. Yn Chwartelau 2 a 3 gostyngodd canran y gweithwyr benywaidd o gymharu â gweithwyr gwrywaidd.

75. Er nad yw'n ofynnol yng Nghymru i gyhoeddi gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, mae Cyngor Caerdydd wedi dewis cyhoeddi ei wybodaeth ar GOV.UK. O ran data cyhoeddedig 2024/25, mae safle Cyngor Caerdydd yn cymharu'n dda ag Awdurdodau Lleol eraill, gan gynnwys y dinasoedd craidd hynny sydd wedi cyhoeddi eu data.

CYNLLUN PENSIWN

77. Mae gan holl gyflogeion y Cyngor (ac eithrio athrawon) hawl i ymuno â'r cynllun pensiwn llywodraeth leol (CPLIL) a gynigir gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol. Os yw cyflogeion yn gymwys byddant yn awtomatig yn dod yn aelod o'r cynllun (er mwyn ymuno, mae'n rhaid bod ganddynt gontract am o leiaf 3 mis a bod dan 75 oed). Gall cyflogeion benderfynu optio allan o'r cynllun. Nodir y budd-daliadau a'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y Gronfa yn rheoliadau'r CPLIL.

77. Y lefel bresennol o gyfraniad i'r cynllun gan gyflogeion yw:

Tabl 5 Tabl cyfraniadau 2024/25

Band	Tâl pensiynadwy gwirioneddol am gyflogaeth	Prif - Cyfradd cyfraniadau ar gyfer y gyflogaeth honno	C Adran 50/50 - yfradd cyfraniadau ar gyfer y gyflogaeth honno
1	Hyd at £17,601	5.50%	2.75%
2	£17,601 to £27,600	5.80%	2.90%
3	£ £27,601 to £44,900	6.50%	3.25%
4	£44,901 to £56,800	6.80%	3.40%
5	£ £56,801 to £79,700	8.50%	4.25%
6	£79,701 to £112,900	9.90%	4.95%
7	£112,901 to £133,100	10.50%	5.25%
8	£133,101 to £199,700	11.40%	5.70%
9	£199,701 neu fwy	12.50%	6.25%

78. Mae gan athrawon hawl i ymuno â'r cynllun Pensiwn Athrawon. Gan fod y cynllun Pensiwn Athrawon yn cael ei weithredu'n allanol gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth yn www.teacherspensions.co.uk.

79. Cytunodd y Cabinet ar ddatganiad cyhoeddedig cyfredol y Cyngor yn ymwneud â phensiynau ar 12 Mehefin 2014 i'w weithredu ar 30 Mehefin 2014. Cytunodd y Cabinet ar y ffordd y caiff taliadau diswyddo eu cyfrifo ar 26 Ionawr 2015 fel rhan o'r Polisi Diswyddo Gwirfoddol gynt (Polisi'n Ôl Disgresiwn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol bellach), ac fe'i nodir isod.

TALIADAU YMADAEL (DILEU SWYDD / DISWYDDO)

Cynllun Diswyddo Gwirfoddol

80. Mae Polisi'n Ôl Disgresiwn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn rhoi manylion y sefyllfa o ran gwneud taliadau yn ôl disgresiwn pan ddaw cyflogaeth i ben yn gynnar dan Reoliad 7 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006. Mae'r polisi hefyd yn rhoi manylion polisi'r Cyngor ar gynyddu cyfanswm aelodaeth cynllun pensiwn cyflogai ac ar ddyfarnu pensiwn ychwanegol dan Reoliad 60 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013.

81. Mae'r trefniadau a nodir yn y ddogfen y cyfeirir ati ym mharagraff 80 yn berthnasol i Brif Swyddogion a holl gyflogeion eraill y Cyngor waeth beth fo'u gradd neu eu statws. Mae'r adrannau mwyaf perthnasol i'w gweld isod:

(i) **Y pŵer i dalu cyfandaliad iawndal o hyd at 104 wythnos -** polisi'r Cyngor ar gyfer defnyddio'r disgresiwn hwn yw bod y tabl diswyddo statudol yn cael ei luosi â ffactor o 1.5 yn amodol ar uchafswm o 45 wythnos o 3 Ebrill 2015.

(ii) **Y pŵer i Gynyddu Taliad Dileu Swydd Statudol** – polisi'r Cyngor ar gyfer defnyddio'r disgresiwn hwn yw bod taliadau dileu swydd yn seiliedig ar gyflog yr wythnos wirioneddol hyd at uchafswm o £700 yr wythnos (ar 6 Ebrill 2024) neu dâl gwirioneddol pa un bynnag yw'r lleiaf. Yr uchafswm i'w addasu yn ôl y swm statudol ar gyfer wythnos o gyflog, fel y cyhoeddwyd yn flynyddol gan yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau. Uchafswm y taliad dileu swydd sydd yn daladwy felly yw £31,500, gydag unrhyw daliad uwchlaw £30,000 yn destun didyniadau treth ac yswiriant gwladol

82. Cafodd y polisi a oedd yn weithredol ers 5 Ebrill 2015 ei ddiwygio i ystyried penderfyniad Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth (TAC) yn achos *Prifysgol Sunderland v Drossou (13 Mehefin 2017).* Dyfarnodd y TAC fod dylid cynnwys cyfraniadau pensiwn y cyflogwr wrth gyfrifo wythnos o dâl am gyfrifiadau a wnaed dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (ERA). Mae adrannau 220-229 o'r TAC yn nodi'r rheolau ynghylch 'darpariaethau cyflog yr wythnos' a'r ffordd y defnyddir cyflog wythnos, sy'n cynnwys cyfrifo tâl dileu swydd.

83. Nododd y TAC y dylai cyflog wythnos gynnwys tâl 'sy'n daladwy gan y cyflogwr o dan y contract cyflogaeth' ac na ddylai'r gwerth hwn gael ei gyfyngu gan yr hyn y mae'r cyflogai yn ei gael yn uniongyrchol. Y rhesymeg a gynigiwyd gan y TAC oedd bod cyfraniadau pensiwn y cyflogwr yn rhan o'r pecyn cyffredinol o 'daliadau cydnabyddiaeth' a gynigiwyd i gyflogeion yn gyfnewid am eu gwasanaethau. Canlyniad hyn yw bod cyfraniadau pensiwn y cyflogwr, lle y bo'n briodol, wedi'u cynnwys wrth gyfrifo cyflog wythnosol, yn amodol ar yr uchafswm o £700.

AIL-GYFLOGI STAFF

84. Ers 1 Ebrill 2015, mae gan y Cyngor bolisi ynghylch ail-gyflogi cyflogeion (ar unrhyw lefel) sy'n cymryd diswyddiad gwirfoddol oddi wrth y Cyngor y cytunwyd arno yn y Cabinet ar 26 Ionawr 2015.

85. Polisi cytûn y Cyngor yw bod rhaid i gyflogeion sy’n gofyn am ddiswyddiad gwirfoddol gytuno i'r amod, o ystyried rhwymedigaeth y Cyngor i ddiogelu arian cyhoeddus, y cânt eu hatal rhag dychwelyd i gyflogaeth (sy'n cynnwys parhaol, dros dro, achlysurol ac asiantaeth) o fewn y Cyngor (gan gynnwys ysgolion) am gyfnod o 12 mis o ddyddiad eu terfynu. Mae ymgysylltu achlysurol yn cynnwys contractau ar gyfer gwasanaethau.

86. Nid yw'r Cyngor yn credu ei fod yn cyflogi unrhyw berson mewn ffordd sy’n ceisio osgoi treth.

87. O fewn y Cyngor, dan bolisïau dewisol y gronfa bensiwn, yn gyffredinol nid oes unrhyw leihad yn y pensiwn yn dilyn ail-gyflogi ac eithrio dan yr amgylchiadau canlynol:

(i) Os yw person wedi cael blynyddoedd ychwanegol digolledu (BYD) o dan Reoliadau Iawndal CPLIL, gellir lleihau'r pensiwn. Mae hyn yn un o ofynion y rheoliadau iawndal ond bydd y rhain yn achosion hanesyddol gan na ellir rhoi BYD mwyach.

(ii) Pan fo person wedi ymddeol dan ddarpariaethau salwch haen 1 ac wedi hynny'n cael ei ail-gyflogi. Y rheswm am hyn yw bod yr ardystiad ar gyfer haen 1 yn tybio bod y person yn anaddas yn barhaol ar gyfer yr holl waith. Ni fyddai haenau eraill o salwch nac ymddeoliadau eraill yn arwain at leihau wrth ail-gyflogi.

88. Byddai lleihau, lle y mae'n gymwys, yn seiliedig ar beidio â gwella, sef na ddylai'r pensiwn ynghyd â'r cyflog yn y gyflogaeth newydd fod yn fwy na'r cyflog ar y pwynt ymddeol (wedi'i addasu ar gyfer codiadau pensiwn). Dan (i) dim ond i'r pensiwn o BYD y byddai'r lleihau yn berthnasol.

ORIAU GWAITH HEB WARANT

89. Ym mis Rhagfyr 2016 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru egwyddorion a chanllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb warant yn y gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Datblygwyd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector.

90. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddorion a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i'r cyflogeion hynny sy'n cael eu cyflogi ar sail rhyddhad, achlysurol neu sesiynol. Defnyddir y cyflogeion hyn mewn gwasanaethau o fewn y Cyngor lle mae naill ai angen dod â gweithlu ychwanegol i mewn er mwyn ymdrin â llwyth gwaith mawr neu lle mae'r llwyth gwaith ar sail untro.

ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU

91. Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau o ran cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â chyflogeion y Cyngor. Yr eithriad i hyn yw bod y Pwyllgor Amodau Cyflogaeth yn gyfrifol am swyddi ar lefel Prif Swyddogion ac uwch.

92. Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i'r Cyngor llawn gytuno ar becynnau diswyddo dros £100,000 ar gyfer Prif Swyddogion. Mae'r pecyn dileu swydd yn cynnwys unrhyw daliad dileu swydd (o 3 Ebrill 2015, tâl diswyddo statudol o 30 wythnos ynghyd â 15 wythnos ychwanegol), cyfnod rhybudd cytundebol a chost lawn rhyddhau pensiwn yn gynnar (fel sy'n ofynnol o dan Reoliad 68(2) o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol).

ADOLYGU'R POLISI

93. Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu'n gyson a bydd datblygiadau'n cael eu hystyried yng ngoleuni arfer gorau a deddfwriaeth allanol. Gellir adolygu'r Datganiad Polisi Tâl hefyd fel rhan o drefniadau Craffu presennol y Cyngor. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl yn cael ei ddiweddaru'n flynyddol yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011. Bydd y Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn cael ei gyflwyno i'r Cabinet, ac yna i'r Cyngor llawn erbyn mis Mawrth bob blwyddyn.

94. Yn unol â deddfwriaeth, caiff y Datganiad Polisi Tâl hwn ei adolygu a'i ddiweddaru'n flynyddol i'w ystyried a'i gytuno gan y Cyngor llawn, gyda'r Datganiad Polisi Tâl nesaf i fod ar waith ar gyfer blwyddyn ariannol 2026/27.