

Datganiad Polisi Tâl

Yn cynnwys Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr
y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Pay Policy Statement

Including LGPS Employer's Discretionary
Compensation

2024 / 2025

Mawrth / March 2024



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire
County Council

Cynnwys

1. Cyflwyniad gan yr Arweinydd	3
2. Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr.....	6
3. Pwrpas.....	10
4. Y Fframwaith Deddfwriaethol.....	11
5. Cwmpas y Polisi Tâl	12
6. Telerau ac Amodau Cyflogaeth	13
7. Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian	23
8. Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur	24
9. Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr	25
10. Rheoli Talent	33
11. Tâl yn ôl Perfformiad.....	34
12. Cymorth ar gyfer Staff sydd ar y Cyflogau Isaf	34
13. Trefniadau Oddi ar y Gyflogres	35
14. Polisi Ymadael	35
15. Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor	39
16. Cyhoeddi	41
17. Atodiadau	42

1. Cyflwyniad gan yr Arweinydd

1.1. Croeso i Ddatganiad Polisi Tâl blynyddol Cyngor Sir Caerfyrddin, sef y trydydd ar ddeg i gael ei gyhoeddi. Mae'r datganiad hwn yn nodi dull y Cyngor o bennu cyflog ar gyfer gweithwyr gan gynnwys uwchswyddogion ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.



1.2. Fel un o'r cyflogwyr mwyaf yn yr ardal, a'r awdurdod lleol pedwerydd mwyaf yng Nghymru, mae'n bwysig ein bod yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth deniadol sydd â chyfraddau tâl teg a thelerau ac amodau rhesymol. Bydd hyn yn sicrhau y gallwn ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr, â'r lefel gywir o sgiliau, sy'n ymrwymedig ac yn rhannu ein gweledigaeth. Mae hyn yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd a ffyniant yn y gymuned leol yn ogystal â'r economi leol.

1.3. Mae'r Cyngor yn cydnabod y diddordeb sydd gan y cyhoedd yng nghyflog y sector cyhoeddus ac rydym wedi ymrwymo i fod yn agored, yn dryloyw ac yn atebol, gan sicrhau bod talwyr ein treth gyngor yn gallu cyrchu gwybodaeth am sut rydym yn talu gweithwyr. Fel sefydliad sector cyhoeddus, rydym yn cydnabod y pwys y mae pobl yn ei roi ar ddarparu gwasanaethau cyngor o ansawdd uchel, gan sicrhau gwerth am arian ar yr un pryd.

1.4. I helpu â hyn, mae gan Gyngor Sir Caerfyrddin Grŵp Ymgynghorol ynghylch Tâl o blith Aelodau trawsbleidiol, sy'n wleidyddol gytbwys. Mae'r Grŵp hwn yn cynghori'r Cyngor ynghylch ei Ddatganiad Polisi Tâl.

1.5. Mae recriwtio wedi bod yn heriol gyda llai o bobl yn ymgeisio am swyddi a chyflogau a buddion cystadleuol yn cael eu cynnig gan gyflogwyr eraill. Mae'n bwysig felly bod polisi tâl y Cyngor yn nodi'n glir y cyflog a'r buddion a gynigir i'w weithlu, a all helpu i lywio a gwella ei strategaeth recriwtio.

1.6. Yn dilyn cyflwyno'r "hwb gwobrwyo" i weithwyr yn ystod 2022, sy'n cynnig gostyngiadau a buddion eraill i staff, mae nifer y bobl sydd wedi cofrestru ar

gyfer yr hwb hwn wedi cynyddu o fis i fis, gan ddangos ei fod yn boblogaidd ymhlith ein staff. Eleni, rydym wedi penodi AVC Wise i ddarparu gwybodaeth i staff ar y Cynlluniau Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol sy'n cynnig arbedion sylweddol o ran treth ac Yswiriant Gwladol. Darperir gweminarau am ddim yn rheolaidd i sicrhau bod staff yn gallu cyrchu gwybodaeth ddibynadwy am fanteision ariannol sefydlu cyfrif Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol.

- 1.7. Unwaith eto mae ein datganiad eleni yn dangos sut rydym yn parhau i sicrhau y gall ein gweithwyr ddisgwyl cael cyflog teg. Mae'n bleser gennyf gadarnhau bod Panel Ymgynghorol y Polisi Tâl wedi cymeradwyo'r argymhelliad i barhau i dalu Cyflog Byw Gwirioneddol ar ffurf tâl atodol, fel yr ydym wedi gwneud dros y chwe blynedd diwethaf, i sicrhau bod y rheiny sydd ar y cyflogau isaf yn cael yr hyn sy'n gyfwerth â £12 yr awr o 1 Ebrill 2024 (sydd wedi cynyddu o £10.90 yr awr) (gan gynnwys lwfansau sefydlog).
- 1.8. Rydym yn parhau i wynebu pwysau cyllidebol eithafol, ac mae penderfyniadau'n mynd yn fwy heriol wrth i ni geisio cynnal y gwasanaethau a ddarperir a pharhau i gadw ein trigolion wrth wraidd yr hyn a wnawn, yn erbyn cefndir o doriadau parhaus gan y Llywodraeth.
- 1.9. Dros y 10 mlynedd diwethaf yn fras, mae'r Cyngor wedi pontio diffyg o £120m yn y gyllideb, ac mae'r toriad mewn cyllid wedi cael ei wneud yn waeth gan y gofyniad i ariannu gwasgfeydd mewn nifer o feysydd gwasanaeth, gan gynnwys gofal cymdeithasol statudol (ar gyfer oedolion a phlant), darparu Gwasanaethau Gwastraff, a'n darpariaeth Gwasanaeth Addysg. O ganlyniad, mae'r swm sydd ar gael ar gyfer pob gwasanaeth arall wedi gostwng mewn termau real dros yr un cyfnod. Hyd yn oed wrth edrych ymlaen at y cynnydd arfaethedig yn nyriadiad cyllideb 2024/25 gan Lywodraeth Cymru, bydd y diffyg yng nghyllideb y Cyngor yn cynyddu ymhellach o ganlyniad i'r gofynion ariannu sylweddol yn y meysydd sydd dan bwysau sef cyflogau a'r gweithlu gofal cymdeithasol.
- 1.10. Yn sgil yr heriau cyllidebol a wynebir gan y Cyngor, mae nifer o fentrau wedi bod yn llwyddiannus, fel Rhaglen Drawsnewid y Cyngor, sy'n defnyddio

egwyddorion meddwl trwy systemau diwastraff a phroses aildrefnu, ac sydd wedi ychwanegu gwerth drwy helpu'r Cyngor i arbed dros £20m. Mae llawer i'w wneud o hyd, ac wrth ymgysylltu â staff, Cynghorwyr a'r cyhoedd, byddwn yn awr yn defnyddio ein Strategaeth Drawsnewid newydd i ganolbwyntio o'r newydd ar adnabod a chyflawni arbedion effeithlonrwydd, cynyddu'r potensial i Greu Incwm gymaint ag y bo modd, a pharhau i leihau gwastraff, dyblygu a biwrocratiaeth dros y blynyddoedd nesaf, fel y gallwn ddiogelu ein gwasanaethau rheng flaen.

- 1.11. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o safon sy'n cynnig gwerth am arian, mewn ffordd sy'n cydbwysu consyrn am ein gweithwyr ar gyflogau is â sicrwydd swyddi a fforddiadwyedd. Rydym yn parhau i ymdrechu i ddarparu gwasanaethau hanfodol o safon uchel i ddinasyddion Sir Gaerfyrddin mewn hinsawdd ariannol sy'n fwyfwy heriol.
- 1.12. O dan gyfarwyddyd ein Prif Weithredwr, Wendy Walters, mae gwaith yn dal i fynd rhagddo i ganfod ffyrdd pellach o leihau costau, gan gadw dinasyddion wrth wraidd popeth a wnawn ar yr un pryd.
- 1.13. Mae'r wybodaeth ganlynol yn amlinellu sail weithredu a sefyllfa gyffredinol y Cyngor o ran cyflogaeth, tâl ac amodau gwasanaeth, ac mae'n berthnasol i ofynion statudol cyfredol y Ddeddf Lleoliaeth a'r Côt Tryloywder.

Y Cynghorydd Darren Price



Arweinydd Cyngor Sir Caerfyrddin

2. Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr

2.1. Fel Prif Weithredwr sefydliad sector cyhoeddus mawr, rwy'n cydnabod y pwys y mae pobl yn ei roi ar ddarparu gwasanaethau cyngor o ansawdd uchel. Mae'n gymwys ac yn briodol bod y Cyngor yn agored, yn dryloyw ac yn atebol wrth rannu



gwybodaeth am y cyflogau rydym yn eu talu i'n gweithwyr. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn gyflogwr moesegol. Rydym wedi ymrwymo i gynnig cyflogaeth o ansawdd da sydd â thelerau ac amodau teg a chyfraddau tâl teg sy'n gwobrwyo gweithwyr yn briodol am y gwaith y maent yn ei wneud. Fel un o'r cyflogwyr mwyaf yn y sir, mae'r cyflogau rydym yn eu talu yn cael effaith gadarnhaol ar ansawdd bywyd yn ein cymunedau ac ar yr economi leol yn gyffredinol, drwy i'n staff ddewis gwario'n lleol yn economi leol Cymru. Mae gweithwyr y cyngor hefyd yn elwa ar amrywiaeth cynhwysfawr o fuddion ariannol ac anariannol. Mae'r rhain yn cynnwys aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mynediad at drefniadau ildio cyflog, gostyngiadau mewn cannoedd o fanwerthwyr ledled y Deyrnas Unedig, cyfleoedd dysgu a datblygu eithriadol a mentrau/cymorth llesiant gweithwyr. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn manylu ar ein hymagwedd at dâl, gan sicrhau y gallwn ddenu, cadw ac ysgogi'r gweithwyr gorau, sydd â'r lefel gywir o sgiliau, sy'n ymrwymedig ac yn rhannu ein gweledigaeth.

2.2. Mae angen gosod y datganiad polisi tâl hwn mewn cyd-destun. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn sefydliad cymhleth mawr â chyllideb gwerth miliynau o bunnoedd. Mae oddeutu 8,000 o weithwyr yng ngweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin ac mae ganddo gyllideb refeniw a chyfalaf gyfunol ar gyfer 2024/25 o dros £900 miliwn. Yn ogystal, rydym yn un o'r cyflogwyr unigol mwyaf yn y Sir. Fel cyflogwr, mae gennym amrywiaeth eang iawn o swyddogaethau ac rydym yn gyfrifol am ddarparu llawer o wasanaethau hanfodol yn yr ardal leol. Felly, gall yr ymagwedd gyffredinol at lefelau

cydnabyddiaeth ariannol gweithwyr amrywio o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu'n genedlaethol yn y DU. Mae angen i'r ymagwedd hefyd fod yn hyblyg pan fo angen i fynd i'r afael ag amrywiaeth o amgylchiadau sy'n newid, pa un a oes modd eu rhagweld neu beidio.

- 2.3. O edrych ar y Cyflog Byw rwyf hefyd yn croesawu'r ffaith fod y lluosrif rhwng cyflog blynyddol ein gweithiwr Cyngor sydd ar y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr, fel cymhareb, unwaith eto wedi gostwng o fewn y 12 mis diwethaf, o 1:7.61 i 1:7.23
- 2.4. Mae'r polisi tâl hwn yn amlinellu ar ba sail y gall Cyngor Sir Caerfyrddin gystadlu mewn marchnadoedd llafur ar bob lefel ac ar gyfer pob rôl, gan alluogi'r Cyngor i ddenu, cadw, a gwobrwyo pobl yn deg drwy roi iddynt y wybodaeth, y profiad, y sgiliau a'r rhinweddau sy'n hanfodol i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol i drigolion, busnesau a rhanddeiliaid eraill yn Sir Gaerfyrddin.
- 2.5. Rydym yn ymwybodol o'n rhwymedigaethau fel cyflogwr cyfle cyfartal ac rydym am sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg a chyda pharch yn holl weithgareddau a phrosesau'r Cyngor. Nod y Cyngor yw bod yn sefydliad sy'n recriwtio ac yn cadw gweithlu amrywiol a medrus o'r gymuned leol a thu hwnt, a'r bwriad yw bod ei ymagwedd at dâl ac amodau ei weithlu yn cefnogi'r amcan hwn.
- 2.6. Yn ogystal â hynny, parhawn i roi cyfle i'n gweithlu fanteisio ar nifer o fuddiannau fel prynu gwyliau blynyddol ychwanegol a gweithio hybrid, sy'n rhoi i weithwyr yr hyblygrwydd y mae mawr ei angen arnynt, yn ogystal â'n cynorthwyo ni i reoli'r beichiau ariannol parhaus a wynebwn wrth gydbwysu ein cyllideb, a thrwy hynny ein galluogi i ddiogelu swyddi a gwasanaethau hanfodol, sy'n un o'm prif flaenoriaethau.
- 2.7. Mae'r Cyngor yn parhau i weithio'n galed i gadw swyddi a gwasanaethau rheng flaen a darparu cyflog teg i'n gweithwyr er gwaethaf y gostyngiadau parhaus

yn y gyllideb. Mae'r gostyngiadau hyn yn parhau i effeithio arnom ni fel Cyngor, sy'n golygu y bydd angen gwneud rhai penderfyniadau anodd yn ystod y flwyddyn ariannol nesaf, a'r blynyddoedd i ddilyn. Fodd bynnag, byddwn yn canolbwyntio ar wneud y defnydd gorau o'r arian sydd gennym, a'r adnoddau sydd ar gael i ni. Byddwn yn canolbwyntio ar sicrhau bod ein strwythurau cyflog wedi'u cynllunio i gyd-fynd yn well â'r heriau sy'n ein hwynebu yn y dyfodol a hynny gan barhau i'n galluogi i ddenu, cadw ac ysgogi ein staff a bod yn Gyflogwr o Ddewis. Rydym yn cydnabod ein bod yn gweithredu mewn marchnad recriwtio gystadleuol ac mae ein cyfres helaeth o bolisiau pobl hyblyg yn helpu i ddenu a chadw staff drwy gynnig patrymau gweithio hyblyg, amser o'r gwaith a chyfleoedd i ddatblygu.

- 2.8. Mae'r Gymraeg yn allweddol i hunaniaeth nifer o'n trigolion ac yn aml iawn mae pobl yn gallu mynegi eu barn a'u hanghenion yn well yn eu hiaith gyntaf. Mae'n ddyletswydd arnom felly i hwyluso dewis iaith ein cwsmeriaid a'n trigolion a sicrhau bod gan ein gweithwyr y sgiliau gofynnol. Rydym yn gwneud yn siŵr bod ein staff yn gallu cael mynediad at ddysgu drwy amrywiaeth o ddulliau, yn yr iaith o'u dewis ac ar ystod o bynciau. Rydym hefyd yn adeiladu ar ein llwyddiant fel Cyflogwr Cymraeg y Flwyddyn, sydd yn wobwr i gyflogwyr sy'n cynorthwyo eu staff i ddysgu Cymraeg.
- 2.9. Un o flaenoriaethau allweddol y sefydliad yw sicrhau bod pobl ifanc yn ymwybodol o'r opsiynau cyffrous o ran cyflogaeth sydd ar gael iddynt ddysgu ac ennill yn eu cymuned. Rydym wedi ymrwymo i weithio gydag ysgolion i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd cyflogaeth rhagorol sydd gennym, yn enwedig i brentisiaid a graddedigion. Rydym yn canolbwyntio mwy ar y cymorth a roddwn i alluogi staff i ddefnyddio eu Cymraeg yn y sefydliad ac rydym yn cynyddu nifer y prentisiaethau rydym yn eu cynnig a fydd yn cael eu darparu drwy gyfrwng y Gymraeg. Rydym yn gobeithio sicrhau cyllid allanol i'n helpu gyda'r agenda hon.
- 2.10. Fel sefydliad Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl, bydd Gwerthoedd ac Ymddygiadau Craidd y cyngor wrth wraidd popeth y mae'r cyngor yn ei wneud.

Drwy greu diwylliant o welliant parhaus, bydd y cyngor yn gwella perfformiad ac effeithlonrwydd ac yn hyrwyddo dylunio gwasanaethau sy'n diwallu anghenion cwsmeriaid. Fel 'cyngor digidol drwy ddylunio', bydd gweithwyr yn cael eu galluogi i gyflwyno ffyrdd newydd o feddwl a ffyrdd newydd o weithio, gan annog arloesi a chreadigrwydd mewn amgylchedd o ddysgu parhaus. Mae'r cyngor wedi ymrwmo i fuddsoddi mewn technoleg sy'n cefnogi cyflawni amcanion ein Strategaeth Drawsnewid. Bydd hyn yn gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei wasanaethau, yn fewnol ac yn allanol, ac yn cael gwared â dyblygu costus.

- 2.11. Mae'r fframwaith polisi hwn yn hyrwyddo blaenoriaeth strategol y cyngor o ffocws mewnol gan sicrhau bod holl wasanaethau'r cyngor yn canolbwyntio ar gwsmeriaid, yn effeithiol, yn effeithlon ac yn deg. Mae'n helpu'r cyngor i wreiddio'r ymddygiadau a'r gwerthoedd a ddisgwylir gan bob gweithiwr fel rhan o'r Fframwaith Ymddygiad a Safonau.

Wendy



Prif Weithredwr - Cyngor Sir Caerfyrddin

3. Pwrpas

- 3.1. Pwrpas y datganiad yw bod yn dryloyw ynghylch ymagwedd y Cyngor at bennu cyflog ei weithwyr (ac eithrio Athrawon), trwy nodi sut mae cyflogau'r holl weithwyr yn cael eu pennu. Fel 'awdurdod perthnasol' o dan Adrannau 38 i 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 ('y Ddeddf') mae'n ofynnol i ni o dan 38 (1) baratoi datganiad polisi tâl. Rhaid i'r datganiadau hyn fynegi polisiâu'r awdurdod ei hun ar amrywiaeth o faterion sy'n ymwneud â thâl ei weithlu, yn enwedig ei uwch staff (neu 'brif swyddogion') a'i weithwyr ar y cyflogau isaf.
- 3.2. Mae hyn yn gofyn bod Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr yn cynhyrchu ac yn cyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, gan fanylu ar y canlynol:
- Polisiâu'r Cyngor ar gyfer pob agwedd ac elfen o gydnabyddiaeth ariannol ei Swyddogion a'i Brif Swyddogion, sydd wedi eu cynnwys yn Atodiadau A i N o'r Datganiad Polisi Tâl hwn.
 - Yr ymagwedd at gyhoeddi a sicrhau mynediad at wybodaeth ynghylch pob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion.
 - Polisi'r Cyngor ar gydnabyddiaeth ariannol i'w weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf.
 - Y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i'w Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.
- 3.3. Hwn yw trydydd Datganiad Polisi Tâl blynyddol ar ddeg Cyngor Sir Caerfyrddin ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.
- 3.4. Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad polisi hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2023/2024, ac yn destun adolygiad yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol sydd mewn grym ar y pryd.

4. Y Fframwaith Deddfwriaethol

- 4.1. O dan adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor “rym i benodi swyddogion ar sail telerau ac amodau rhesymol y mae'r awdurdod yn barnu eu bod yn addas”. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn (y 'datganiad') yn cyflwyno ymagwedd y Cyngor at dâl, yn unol â gofynion Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae'n ystyried Canllawiau Statudol "Atebolrwydd am Daliadau Llywodraeth Leol yng Nghymru" a gyhoeddwyd gyntaf gan Lywodraeth Cymru ym mis Mai 2017 ac a ddiweddarwyd ym mis Tachwedd 2021.
- 4.2. O dan Adran 39 o'r Ddeddf Lleoliaeth, rhaid i'r Datganiad Polisi Tâl gael ei gymeradwyo drwy benderfyniad gan yr Awdurdod cyn ei fod yn dod i rym, a'i gymeradwyo cyn 31 Mawrth yn union cyn y flwyddyn ariannol y mae'n berthnasol iddi.
- 4.3. Wrth bennu tâl a chydabyddiaeth ariannol ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Gwaith Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion). O ran y gofynion Cyflog Cyfartal a geir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod y Cyngor yw sicrhau nad oes gwahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl, a bod modd cyfiawnhau gwahaniaethau tâl yn wrthrychol trwy systemau gwerthuso swyddi a wiriwyd o ran cydraddoldeb, fel bod cyflogau yn cael eu cysylltu'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r rôl.
- 4.4. Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017, mae'r Awdurdod hefyd yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal ac mae'r adroddiad yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan:
<https://www.sirgar.llyw.cymru/cartref/cyngor-a-democratiaeth/cydraddoldeb-ac-amrywiaeth/>

5. Cwmpas y Polisi Tâl

- 5.1. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn bod awdurdodau lleol yn datblygu ac yn cyhoeddi eu Polisi Tâl ar bob agwedd ar y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i Brif Swyddogion (gan gynnwys pan fydd eu cyfnod mewn swydd yn dod i ben), a hefyd yng nghyswllt y rhai "sydd ar y cyflogau isaf" yn y Cyngor, gan egluro eu Polisi ar y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i Brif Swyddogion ac i grwpiau eraill.
- 5.2. Nid yw'r darpariaethau yn Neddf Lleoliaeth 2011 sy'n ymwneud â datganiadau Polisi Tâl yn berthnasol ond i weithwyr a benodir ac a reolir yn uniongyrchol gan y Cyngor. Nid oes rhaid, felly, i weithwyr a benodir ac a reolir gan benaethiaid ysgol/Gyrff Llywodraethu, gael eu cynnwys yng nghwmpas datganiadau Polisi Tâl. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa unigryw o ran deddfwriaeth gyflogaeth sy'n golygu bod gweithwyr ysgol yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod lleol, ond bod penderfyniadau ynghylch penodi a rheoli'r cyfryw weithwyr yn cael eu gwneud yn bennaf gan benaethiaid ysgolion/gyrff llywodraethu, fel sy'n briodol. Fodd bynnag, mae pob Corff Llywodraethu yn Sir Gaerfyrddin (gan gynnwys Ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr) wedi cytuno'n ffurfiol i fabwysiadu'r strwythur tâl a'r amodau a thelerau cyflogaeth cysylltiedig ar gyfer holl staff 'llyfr gwyrdd' y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) a gyflogir yn lleol. Cyflogir athrawon yn unol â Chyflog ac Amodau Athrawon a gytunir yn genedlaethol.
- 5.3. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y cyngor, gan gynnwys Cyfarwyddwyr, Cyfarwyddwyr Gweithredol a'r Prif Weithredwr, yn ogystal â gweithwyr dros dro a chyfnod penodol a gweithwyr achlysurol, ac eithrio:
 - 5.3.1. Gweithwyr ar gyflog ac amodau athrawon a staff cymorth addysgol (a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ysgol) a ddatblygwyd gan Partneriaeth i gydymffurfio â gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPC(W)D) ac sydd wedi bod yn destun ymgynghoriad â'r holl Gymdeithasau Addysgu cydnabyddedig sydd wedi'u cynnwys ar wahân gan y Polisi Cyflogau Enghreifftiol ar gyfer Ysgolion.

- 5.3.2. Athrawon digyswllt ar Gyflog ac Amodau Athrawon sydd wedi'u cynnwys ar wahân gan y Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt, a ddatblygwyd gan Partneriaeth i gydymffurfio â gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPC(W)D) ac sydd wedi bod yn destun ymgynghoriad â'r holl Gymdeithasau Addysgu cydnabyddedig.
- 5.4. Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i gontractwyr, ymgynghorwyr, gweithwyr asiantaeth nac unrhyw unigolion hunangyflogedig sy'n gweithio i'r cyngor.
- 5.5. Er sicrhau cysondeb, nid yw'r data cysylltiedig â thâl a gyflwynir yn y datganiad Polisi Tâl hwn yn cynnwys data ar gyfer gweithwyr sy'n cael eu penodi a'u rheoli gan benaethiaid ysgolion/gyrff llywodraethu.
- 5.6. Mae'r ddogfen hon hefyd yn cynnwys Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr (Atodiad G) Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y Cyngor, y mae'n ofynnol i'r Cyngor ei lunio. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n barhaus wrth aros am unrhyw reoliadau cap diwygiedig ar gyflogau ymadael a gaiff eu hailgyflwyno yn ystod oes y Polisi hwn.

6. Telerau ac Amodau Cyflogaeth

- 6.1. Mae tua 8,919 o bobl yng ngweithlu'r Cyngor, gyda 582 ohonynt yn gweithio i ni ar sail achlysurol a 8,337 o bobl yn cael eu cyflogi ar sail barhaol, dros dro neu am gyfnod penodol. Mae eu cyflogaeth yn cael ei chwmpasu gan ystod o delerau ac amodau sy'n deillio o:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd)
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (JNC) ar gyfer Prif Weithredwyr
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion
- Pwyllgor Soulbury
- Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol

Er mwyn gweithredu'n hyblyg, mae gweithlu'r Cyngor yn gweithredu gyda chymysgedd o fathau o gontractau. Caiff contractau eu hadolygu'n barhaus, yn enwedig mewn perthynas â defnyddio gweithwyr achlysurol sy'n rhoi hyblygrwydd a darpariaeth werthfawr ar gyfer gwasanaethau. Mae'r trefniadau hyn yn cael eu hadolygu'n barhaus er mwyn sicrhau, pan fydd trefniadau gweithio achlysurol yn dod yn fwy rheolaidd, y gofynnir i'r gwasanaeth ystyried defnyddio gwahanol fathau o gontractau ar yr amod bod hynny'n dderbyniol i'r gweithiwr. Ceir cyfran o weithwyr achlysurol sy'n gwerthfawrogi'r hyblygrwydd a'r diffyg rhwymedigaeth ac yn aml nid ydynt am symud i gontractau dros dro neu barhaol. Yn ystod 2023/24, bu'r adran Cymunedau, gyda chymorth y Tîm Trawsnewid, yn adolygu'r defnydd o weithwyr asiantaeth gyda'r bwriad o sefydlu asiantaeth fewnol a fyddai'n darparu'r hyblygrwydd mawr ei angen a lleihau costau i'r gwasanaeth. Mae'r gwaith hwn yn parhau.

6.2. Darperir y canlynol ar ffurf Atodiadau i'r polisi hwn:

- Graddau Cyflog Cyngor Sir Caerfyrddin - Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Atodiad A)
- Graddau Cyflog JNC Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion Cyngor Sir Caerfyrddin (Atodiad B)
- Rheolau Gweithdrefnau Cyflogi Swyddogion (Atodiad C) - Rhan 4.8 o [Gyfansoddiad y Cyngor \(llyw.cymru\)](#).
- Graddau Cyflog Cenedlaethol - Soulbury (Atodiad D)
- Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol - Cynlluniau Dyletswyddau Ychwanegol ac Honoraria (Atodiad E)
- Cynllun Taliadau Marchnad Atodol (Atodiad F)
- Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Atodiad G)
- Cynllun Terfynu Cyflogaeth (Atodiad H)
- Polisi Ymddeoliad Hyblyg (Atodiad I)
- Amodau Gwasanaeth Prif Weithredwyr Awdurdod Lleol JNC (Atodiad J)
- Amodau Gwasanaeth Prif Swyddogion Awdurdod Lleol JNC (Atodiad K)
- Sampl o Ddatganiad Manylion Ysgrifenedig (Atodiad L)

- Cyfraddau cyflog ar gyfer Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)

6.3. Mae manylion ynghylch niferoedd staff fesul band tâl a rhywedd wedi eu cynnwys yn yr Adroddiad Cydraddoldebau ac Archwiliad Cyflog Cyfartal a gyhoeddir ar wahân.

6.4. Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

6.4.1. Ar gyfer pob grŵp o weithwyr, bydd unrhyw ddyfarniadau cyflog a gytunir yn genedlaethol, a drafodir gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig, yn cael eu gweithredu, gan gynnwys Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr. Bydd y Cyngor yn talu'r dyfarniadau cyflog hyn a gytunir yn genedlaethol pan benderfynir arnynt, oni bai bod y Cyngor llawn yn penderfynu fel arall.

6.4.2. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf yn parhau i dderbyn yr hyn sy'n cyfateb i'r Cyflog Byw Gwirioneddol, sydd ar hyn o bryd yn £12.00 yr awr, trwy dalu tâl atodol nad yw'n contractiol o 1 Ebrill 2024.

6.4.3. Wrth gyfrif cyfraddau y Cyflog Byw Gwirioneddol, ystyrir yr holl dâl yn cynnwys lwfansau megis tâl atodol gweithio ar y penwythnos a lwfans yn ystod y tymor y Cyngor, felly mae llawer o'n staff sy'n cael y cyflogau isaf yn derbyn cyfanswm cyflog sy'n uwch na chyfraddau'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill y tu allan i'n Telerau ac Amodau NJC ac nid ydynt yn dod o dan drefniadau Cyflog Byw. Gweler Atodiad M am fanylion eu cyfraddau cyflog.

6.5. Gwerthuso Swyddi

6.5.1. Mae gwerthuso swyddi yn ffordd systematig o benderfynu ar werth swydd o gymharu â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw gwneud

cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol, at ddibenion sefydlu strwythur cyflogau rhesymol a chyflog cyfartal rhwng swyddi. Cwblhaodd y Cyngor ymarfer gwerthuso swyddi yn 2010/2011 mewn perthynas â swyddi oedd yn destun amodau gwasanaeth gweithwyr yr NJC. Mae'r strwythur graddio, yr ymgynghorwyd arno gyda'r undebau llafur cydnabyddedig ac sy'n seiliedig ar ganlyniad yr ymarfer gwerthuso swyddi, wedi bod ar waith ers 2011/12 a'r unig newid a wnaed iddo oedd ychwanegu Gradd O yn 2016/17.

- 6.5.2. Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun y GLPC i werthuso holl swyddi'r NJC. Mae hwn yn gynllun cydnabyddedig ym myd llywodraeth leol a chafodd ei ddatblygu ar y cyd â'r undebau llafur.
- 6.5.3. Mae pob swydd NJC yn cael gradd sy'n mapio draw i strwythur cyflogau'r Cyngor, sy'n cael ei seilio ar y golofn gyflogau a gyd-drafodir yn genedlaethol. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif helaeth gweithlu'r Cyngor nad ydynt yn staff addysgu.
- 6.5.4. Mae'r strwythur cyflogau a graddau yn seiliedig ar golofn gyflogau'r NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a gytunwyd yn genedlaethol, fel y'i diwygiwyd yn ystod 2019. Cafodd pwynt 1 ar y golofn gyflogau ei ddileu o'r graddfeydd cyflog fel rhan o ddyfarniad cyflog cenedlaethol 2022/2023.
- 6.5.5. Mae'r holl delerau ac amodau eraill cysylltiedig â thâl yn destun trefniadau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol ac yn cael eu cyfeirio i'r Cabinet a/neu'r Cyngor Llawn fel y bo'n briodol.
- 6.5.6. Cafodd gradd (O) yr uwch-reolwyr ei chyflwyno yn ystod 2016/17 i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth rhwng brig y strwythur graddau hwn a gytunwyd yn lleol a gwaelod graddfeydd cyflog Prif Swyddogion y JNC. Mae hyn yn rhoi mwy o hyblygrwydd i'r Awdurdod o ran ailbennu cyfrifoldebau yn dilyn lleihau nifer y swyddi fel Penaethiaid

Gwasanaeth. Y bwriad yw pennu nifer fach o swyddi ar y radd hon. Rhaid i'r Prif Weithredwr gytuno ar unrhyw gynnig i bennu Gradd O ar gyfer unrhyw swydd ac awdurdodi hynny drwy'r Prif Weithredwr Cynorthwyol.

6.6. Cyflogau Cychwynnol

6.6.1. Arfer y Cyngor yw bod pob penodiad i swyddi gyda'r Cyngor yn cael ei wneud ar waelod y radd gyflog berthnasol, er bod modd amrywio hyn lle gellir cyfiawnhau hynny yn amodol ar bolisi a chanllawiau'r Cyngor.

6.6.2. Bydd Panel Penodi 'A' (ar gyfer Cyfarwyddwyr Corfforaethol) yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Cyfarwyddwyr a bydd Panel 'B' (ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth) yn penderfynu ar gyflog cychwynnol y Penaethiaid Gwasanaeth o fewn y graddfeydd cyflogau a gytunwyd.

6.7. Amodau a Thelerau eraill cysylltiedig â Thâl

6.7.1. Mae'r holl lwfansau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cytundebau a drafodir yn genedlaethol a/neu'n lleol.

6.7.2. Mae'r telerau ac amodau cyflogaeth sy'n ymwneud â gwyliau blynyddol, oriau gwaith, taliadau goramser, trefniadau gweithio ar y penwythnos a thâl salwch ar gyfer pob grŵp o weithwyr (ac eithrio staff addysgu) wedi'u nodi yn ein polisiau Rheoli Pobl perthnasol.

6.7.3. Er bod taliadau parhad gwasanaeth COVID wedi dod i ben, mae'r Gwasanaeth Gofal Preswyl wedi cytuno ar drefniadau cyflog gwell ar wahân ar gyfer gweithwyr achlysurol a fydd yn gweithio dros gyfnod y Nadolig a chyfnodau gwyliau banc eraill. Bydd gweithwyr achlysurol yn derbyn taliadau gwyliau banc yn ôl yr awr mewn ymgais i'w hannog i weithio dros y Nadolig a'r Flwyddyn Newydd. Mae hon yn ffordd fwy

cost-effeithiol o gynnal parhad gwasanaeth o gymharu â defnyddio gweithwyr Asiantaeth.

6.7.4. Mae'r taliadau am weithio ar wyliau banc wedi cael eu hadolygu ac mae cynllun peilot ar waith ar draws yr Awdurdod i ganfod a yw cynyddu'r taliadau yn galluogi gwasanaethau i sicrhau lefelau staffio yn ystod gwyliau banc ac yn lleihau'r ddibyniaeth ar weithwyr achlysurol ac asiantaeth. Bydd costau a manteision y cynllun hwn yn cael eu gwerthuso ar ddiwedd 2023/2024 a gallai arwain at newid taliadau Gŵyl y Banc. Y cynnig sy'n cael ei ystyried yw: Yn ystod y cyfnod treialu bydd y gydnabyddiaeth ariannol yn seiliedig ar Lyfr Gwyrdd yr NJC Rhan 3, para-2.6 (d) Gwyliau Cyhoeddus a Statudol Ychwanegol. Bydd gweithwyr y mae'n ofynnol iddynt weithio ar wyliau cyhoeddus neu statudol ychwanegol, yn ogystal â'r tâl arferol ar gyfer y diwrnod hwnnw, yn cael eu talu ar gyfradd amser arferol am yr holl oriau gwaith sy'n cael eu gweithio o fewn eu horiau gwaith arferol ar gyfer y diwrnod hwnnw. Yn ogystal, yn ddiweddarach, caniateir amser o'r gwaith gyda thâl fel a ganlyn:

- Amser a weithiwyd yn llai na hanner yr oriau gwaith arferol ar y diwrnod hwnnw = Hanner Diwrnod
- Amser a weithiwyd yn fwy na hanner yr oriau gwaith arferol ar y diwrnod hwnnw = Diwrnod Llawn

6.8. Taliadau Dyletswyddau Uwch ac Honoraria

6.8.1. Gall fod adegau pryd y gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau sy'n cynnwys mwy o gyfrifoldeb na'i swydd barhaol, am gyfnod, neu gyflawni 'dyletswyddau uwch' mewn swydd uwch o fewn y Cyngor, sy'n cwmpasu'r ystod lawn o ddyletswyddau sydd ynghlwm wrth y swydd uwch. O dan amgylchiadau felly gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â pholisi'r Cyngor ynghylch taliadau am

ddyletswyddau uwch neu honoraria. Gellir gweld y cynllun yn Atodiad E.

6.8.2. Rhaid i'r Prif Weithredwr gymeradwyo unrhyw daliadau dyletswyddau uwch neu honoraria a gynigir ar gyfer Prif Swyddogion. Lle byddai'r taliadau dyletswyddau uwch neu honoraria yn arwain at fod cyfanswm y pecyn cyflog yn fwy na £100,000, yna rhaid ceisio cymeradwyaeth gan y Cyngor llawn.

6.8.3. Bydd taliadau honoraria ond yn berthnasol i sefyllfaoedd o fwy na phedair wythnos o hyd, ac fel arfer byddant ar gyfer y cyfnod hiraf posibl o hyd at 12 mis ac yn destun adolygiad bob tri mis oni bai y cytunir fel arall.

6.9. Cynllun Taliadau Marchnad Atodol

6.9.1. Mae defnyddio gwerthuso swyddi yn galluogi'r Cyngor i bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol priodol ar sail y berthynas rhwng meintiau swyddi mewnol a geir yn y Cyngor. Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen rhoi sylw i'r farchnad daliadau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr trwy gyflog cystadleuol lle mae'r profiad, y sgiliau a'r galluoedd yn brin.

6.9.2. Mae'r Cyngor wedi cyflwyno Cynllun Taliadau Marchnad Atodol (gweler Atodiad F) er mwyn sicrhau bod y rheidrwydd i gynnig unrhyw daliadau marchnad atodol yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol trwy gyfeirio at dystiolaeth glir, dryloyw o elfennau cymaradwy yn y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cyfyngu gymaint â phosibl, ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn medru eu tynnu'n ôl lle bernir nad oes eu hangen bellach. Mae'r egwyddorion sy'n sail ar gyfer y Cynllun Taliadau Marchnad Atodol hwn yr un mor berthnasol i bob grŵp arall o weithwyr o fewn y Cyngor, a gellir eu rhoi ar waith yn unol â hynny.

6.9.3. Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn talu'r taliadau marchnad atodol canlynol i gydnabod yr anawsterau dybryd mae'r gwasanaeth yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw:

- Ymarferwyr lechyd Meddwl Cymeradwy – lwfans o £1,000 y flwyddyn ar gyfer 33 sesiwn ar rota dydd a lwfans o £2000 y flwyddyn ar gyfer 24 sesiwn ar rota tu allan i oriau. Mae'r trefniant hwn yn cael ei adolygu ond bydd yn parhau hyd nes y cytunir ar ystyriaeth lawn o'r gydnabyddiaeth ariannol briodol ar gyfer rolau Ymarferwyr lechyd Meddwl Cymeradwy.
- Mae'r tâl atodol ar gyfer **staff Gofal Achlysurol** am weithio ar wyliau banc yn parhau.

Y gwasanaethau a gwmpesir ar gyfer y tâl marchnad atodol i weithwyr achlysurol yw:

- Cartrefi Gofal Preswyl (oedolion hŷn)
- Y Gwasanaeth Gofal Cartref
- Cartref Gofal Seibiant Tir Einon
- Cartrefi Gofal Seibiant i Blant (Llys Caradog a Blaenau)
- Garreglwyd

Cytunwyd i ychwanegu tâl atodol ar gyfer recriwtio a chadw staff ar gyfradd safonol o £1,256 (pro-rata). Bydd hwn yn daladwy bob chwarter mewn ôl-daliadau i gefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw staff yn nhîm Gweinyddu Pensiynau Dyfed sydd wedi dioddef yn sgil trosiant staff uchel dros y ddwy i dair blynedd diwethaf. Bydd hyn yn parhau i mewn i 2024-2025.

6.10. Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

6.10.1. Cyhyd ag y bodlonir rhai amodau cymhwys, mae gan weithwyr hawl i ymuno â'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (neu'r Cynllun Pensiwn

Athrawon, lle bo hynny'n berthnasol) ac maent wedi'u cofrestru'n gontractiol i'r Cynllun. Mae'r Awdurdod yn gweithredu oddi mewn i'r fframwaith cofrestru awtomatig a gyflwynwyd yn Rheoliadau Cynlluniau Pensiwn Galwedigaethol a Phersonol (Cofrestru Awtomatig) 2010. Cynhaliwyd yr ymarfer cofrestru awtomatig diweddaraf yn 2022.

6.10.2. Ar hyn o bryd mae cyfraddau cyfrannu'r gweithiwr, a ddiffinnir drwy statud, yn amrywio o 5.5% i 12.5% o'r tâl pensiynadwy gwirioneddol, yn dibynnu ar y lefelau cyflog cyfwerth ag amser llawn. Mae cyfradd cyfrannu'r cyflogwr yn cael ei phennu gan actiwariad sy'n cynghori Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol Dyfed, ac mae'n cael ei hadolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y gronfa'n cael ei chyllido'n briodol. O 1 Ebrill 2023, cyfradd gyfrannu'r cyflogwr yw 16.2%.

6.10.3. Gall gweithwyr sy'n aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ymuno â chynllun rhannu cost Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol (ildio cyflog) sy'n helpu gweithwyr sydd am gynyddu buddion pensiwn ar ôl ymddeol drwy gyfrannu at Gynllun Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

6.11. Manteision eraill i weithwyr

6.11.1. Mae'r Cyngor yn gyfrifol am gefnogi iechyd, diogelwch, llesiant a lles ei weithwyr i sicrhau eu bod yn gallu perfformio ar eu gorau. Fel rhan o hyn, ac yn debyg i gyflogwyr mawr eraill, mae'r Cyngor yn darparu nifer o fuddion eraill megis ad-daliadau prawf llygaid ar gyfer defnyddwyr cyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, buddion gofal iechyd, disgowntiau gyda busnesau lleol, cyngor ariannol a chymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith a'r cynllun Ildio Cyflog (Car).

6.11.2. Ailddyfarnwyd y Safon Iechyd Corfforaethol Platinwm i'r Cyngor ym mis Chwefror 2020 oherwydd y gwaith mae'n ei wneud i gefnogi

iechyd a llesiant ein staff. Ni oedd y Cyngor cyntaf yng Nghymru i ddal y wobwr hon ac rydym wedi gwneud hynny'n ddi-dor ers 2009.

- 6.11.3. Rydym yn datblygu ac yn cefnogi'r broses o weithredu mentrau lechyd a Llesiant ac wedi buddsoddi mewn Cydgysylltwyr lechyd a Llesiant sy'n gweithio ar draws yr Awdurdod i hyrwyddo dewisiadau byw'n iach, megis annog gweithgarwch, gwella deiet, rhoi cyngor, cymell a darparu addysg iechyd i'r holl staff. Mae'r Tîm hefyd yn datblygu ymyriadau pwrpasol yn unol ag anghenion adrannol ac yn mynd ati i hyrwyddo a chynorthwyo'r gwaith o reoli presenoldeb yn gadarnhaol.
- 6.11.4. Rydym wedi recriwtio tîm o Hyrwyddwyr lechyd a Llesiant adrannol gwirfoddol sy'n gweithio gyda chydweithwyr i gynyddu ymwybyddiaeth o bynciau iechyd allweddol ac i gefnogi mentrau a digwyddiadau iechyd.
- 6.11.5. Mae tîm mewnol o arbenigwyr meddygol o fewn ein Canolfan lechyd Galwedigaethol yn rhoi cyngor i gefnogi iechyd meddwl a chorfforol cadarnhaol, ac, fel awdurdod, rydym wedi ailarwyddo'r adduned 'Amser i Newid' i helpu i wella agweddau ac ymddygiad y cyhoedd tuag at bobl â phroblemau iechyd meddwl a lleihau'r stigma y mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn ei ddioddef yn eu perthnasoedd personol, bywydau cymdeithasol ac yn y gwaith.
- 6.11.6. Yn ogystal, rydym yn darparu hyfforddiant pwrpasol mewn Rheoli lechyd Meddwl i'n rheolwyr a sesiynau codi ymwybyddiaeth lechyd Meddwl ar gyfer pob aelod o staff. Rydym hefyd wedi hyfforddi rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl, a all gynnig cymorth gwybodus i gydweithwyr.
- 6.11.7. Yn ystod 2023/2024 gwnaethom barhau i annog ein gweithlu i gael brechiadau rhag y ffliw ac ad-dalwyd y gost lle'r oedd hynny'n briodol.
- 6.11.8. Mae hwb Buddion Staff y Cyngor yn darparu amrywiaeth o fuddion ariannol, gostyngiadau a chyngor i staff. Cynhaliwyd sioeau teithiol yn

ystod 2023 mewn depos a chanolfannau hamdden i hyrwyddo'r buddion sydd ar gael ac mae cyfres arall o sioeau teithiol yn cael eu cynnal mewn lleoliadau gwahanol yn ystod misoedd cyntaf 2024.

- 6.11.9. Yn ogystal, penodwyd AVC Wise i hyrwyddo a darparu gwybodaeth am y manteision i staff sy'n gysylltiedig â sefydlu cynlluniau Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol i ategu eu pensiynau ymddeol drwy'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

7. Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian

- 7.1. Fel yn y blynyddoedd blaenorol mae Panel Ymgynghorol ynghylch Polisi Tâl, sy'n wleidyddol gytbwys, wedi'i sefydlu i ystyried Polisi Tâl y Cyngor cyn ei gyflwyno i'r Cyngor Sir i'w gymeradwyo.

- 7.2. Mae Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 yn nodi:

- 1) Y bydd dyletswydd ar bob awdurdod perthnasol i -
 - a) dynodi un o'i swyddogion yn bennaeth ei wasanaeth taledig; a
 - b) darparu i'r swyddog hwnnw y staff, y llety a'r adnoddau eraill sydd, yn ei farn ef, yn ddigon i ganiatáu i'w ddyletswyddau o dan yr adran hon gael eu cyflawni.
- 2) Bydd dyletswydd ar bennaeth gwasanaeth taledig awdurdod perthnasol, os yw'n¹ ystyried ei bod yn briodol gwneud hynny mewn perthynas ag unrhyw gynigion ganddo/ganddi ynghylch unrhyw un o'r materion a bennir yn is-adran (3) isod, i baratoi adroddiad i'r awdurdod yn pennu'r cynigion.
- 3) Y materion hynny yw -
 - (a) y modd y cydlynir sut mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau gwahanol.
 - (b) nifer a graddau'r staff sy'n ofynnol gan yr awdurdod er mwyn cyflawni ei swyddogaethau.

¹ Mae'r cyfeiriad ato ef/hi wedi ei godi'n uniongyrchol o'r ddeddfwriaeth ac ni fwriedir i hynny fod yn hollgynhwysol

- (c) trefniadaeth staff yr awdurdod; a
 - (d) penodi staff yr awdurdod a'u rheoli'n briodol.
- 4) Bydd dyletswydd ar bennaeth gwasanaeth taledig awdurdod perthnasol, cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl iddo/iddi baratoi adroddiad o dan yr adran hon, i drefnu bod copi ohono'n cael ei anfon at bob aelod o'r awdurdod.
 - 5) Bydd dyletswydd ar awdurdod perthnasol i ystyried unrhyw adroddiad o dan yr adran hon gan bennaeth ei wasanaeth taledig mewn cyfarfod a gynhelir dim mwy na thri mis ar ôl i gopïau o'r adroddiad gael eu hanfon gyntaf at aelodau'r awdurdod; ac ni fydd dim yn adran 101 o M1 Deddf Llywodraeth Leol 1972 nac yn adran 56 o [F1, neu Atodlen 10 neu 20] M2 Deddf Llywodraeth Leol (yr Alban) 1973 (dirprwyo) yn berthnasol i'r ddyletswydd a osodir yn rhinwedd yr is-adran hon.
 - 6) O dan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio cydnabyddiaeth ariannol y rhai sydd i'w penodi'n Brif Swyddogion, sydd â chyflog o £100,000 neu'n fwy, gael ei gadarnhau gan y Cyngor llawn.

7.3. Mae'r egwyddor hon yn berthnasol i bob swydd ddaw'n wag neu drwy ailstrwythuro os yw'n briodol, i sicrhau bod y gwasanaeth yn gallu cael ei ddarparu mor effeithiol a chost-effeithlon â phosibl.

8. Trefniadau Cyd-fargeinio gyda'r Undebau Llafur

8.1. Mae'r undebau llafur canlynol yn rhan o'r gwedd cenedlaethol ar gyfer bargeinio ynghylch tâl a thelerau ac amodau:

NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol	JNC ar gyfer Prif Swyddogion	Pwyllgor Soulbury	Athrawon
---	---	------------------------------	-----------------

<ul style="list-style-type: none"> • UNSAIN • GMB • UNITE 	<ul style="list-style-type: none"> • UNSAIN • GMB 	<ul style="list-style-type: none"> • Cymdeithas Seicolegwyr Addysg (AEP) • PROSPECT • NEU 	<ul style="list-style-type: none"> • Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT) • Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT) • NEU • UCAC • Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)
--	---	--	--

8.2. Mae cydnabyddiaeth undebau llafur at ddibenion ymgynghori a thrafod ar y cyd mewn perthynas â materion perthnasol, nad ydynt yn cael eu pennu gan gyrff trafod cenedlaethol, y mae'r ddwy ochr yn cytuno ei bod yn briodol ac yn fuddiol penderfynu arnynt trwy gytundeb. Cynhelir trafodaethau gyda'r nod o ddod i gytundeb ac osgoi anghydfodau. Hefyd mae cydnabyddiaeth yn ymwneud â chynrychiolaeth ar sail aelodau unigol o undeb llafur.

9. Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr

9.1. Y Prif Weithredwr

- 9.1.1. Mae gan y Prif Weithredwr reolaeth gorfforaethol a chyfrifoldeb gweithredol cyffredinol dros yr holl staff ac mae'n sicrhau y rhoddir cyngor diduedd a phroffesiynol yn y broses o wneud penderfyniadau i'r Bwrdd Gweithredol, y Pwyllgorau Craffu, y Cyngor llawn a phwyllgorau eraill. Hefyd mae'n ofynnol i'r Prif Weithredwr gynrychioli'r awdurdod ar bartneriaethau a chyrrff allanol (fel sy'n ofynnol drwy statud neu'r Cyngor) ac mae'n darparu'r gwasanaethau hyn ar sail wleidyddol niwtral. Y Prif Weithredwr yw'r uwch-swyddog sy'n arwain y Cyngor ac yn gyfrifol amdano.
- 9.1.2. Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr sydd â gwariant cyllideb refeniw blynyddol o fwy na £700m wedi'i fwriadu ar gyfer 24/25, a rhaglen buddsoddi cyfalaf 5 mlynedd o bron £200m, sy'n darparu ystod eang ac amrywiol o wasanaethau y mae pobl y Sir yn dibynnu arnynt. Er mwyn ymateb i'r gostyngiadau parhaus mewn gwariant ar wasanaethau cyhoeddus, mae'n ofynnol i awdurdodau newid yn sylweddol y ffordd maent yn rheoli eu gwasanaethau. Yn ogystal, y Gyllideb Refeniw Tai ar gyfer 24/25 yw £53m, gyda chyllideb gyfalaf o £36m wedi'i dyrannu ar gyfer 24/25 i wella ei stoc tai.
- 9.1.3. Mae rôl y Prif Weithredwr yn un amser llawn a pharhaol, a dewisir deiliad y swydd ar sail teilyngdod, gan ystyried meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb gyhoeddus. Penodir y Prif Weithredwr gan y Cyngor llawn.
- 9.1.4. Cyflog y Prif Weithredwr presennol o 1 Ebrill 2023 yw £161,638 y flwyddyn.
- 9.1.5. Mae dyletswydd statudol ar y Cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau a Refferenda penodedig. Y Prif Weithredwr sy'n ymgymryd â'r rôl hon. Y Swyddog Canlyniadau sydd â chyfrifoldeb personol am ystod eang o swyddogaethau mewn perthynas â chynnal Etholiadau a Refferenda, ac fe'i telir am gyflawni'r swyddogaethau hyn yn unol â'r ffioedd rhagnodedig.

- 9.1.6. Mae'r ffioedd ar gyfer etholiadau lleol ar gael yn Atodiad N. Mae'r ffioedd ar gyfer etholiadau heblaw rhai lleol yn cael eu pennu a'i had-dalu gan Swyddfa'r Cabinet neu Lywodraeth Cymru, nad oes gan y Cyngor awdurdodaeth drostynt.
- 9.1.7. Caiff treuliau mewn perthynas â milltiroedd a deithir mewn car, trafniadaeth gyhoeddus, llety a pharcio dros nos ac ati eu had-dalu yn unol â Pholisi Teithio a Chynhaliaeth y Cyngor.
- 9.1.8. Mae'r Prif Weithredwr yn aelod gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, fel y manylir yn Natganiad Cyfrifon cyhoeddedig yr Awdurdod. Nid oes unrhyw godiadau neu ychwanegiadau wedi bod i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol. Cyhoeddir manylion cyflog y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn y Datganiad Cyfrifon.

9.2. Prif Swyddogion – Staff Uwch

- 9.2.1. Mae gweithwyr a ddiffinnir gan y Ddeddf Lleoliaeth fel Prif Swyddogion, gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau, yn gweithio o fewn yr amodau gwasanaeth cenedlaethol a gwmpesir gan y JNC ar gyfer Prif Swyddogion.
- 9.2.2. Mae'r holl weithwyr eraill, ac eithrio nifer fach a gwmpesir gan y telerau a'r amodau cenedlaethol ar gyfer staff Soulbury (y penderfynir ar eu cyflog hefyd drwy fargeinio cenedlaethol), yn gweithio o fewn yr amodau gwasanaeth cenedlaethol a gwmpesir gan yr NJC ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol.
- 9.2.3. Mae gan y Cyngor 22 o swyddi Prif Swyddogion a geir yn strwythur parhaol Cyngor Sir Caerfyrddin ac sy'n cael eu cwmpasu gan ddiffiniad statudol Adran 43. Ar 1 Mawrth 2024 y rhain yw:

- Y Prif Weithredwr (1 swydd)

- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (4 swydd)
- Prif Weithredwr Cynorthwyol (1 swydd)
- Penaethiaid Gwasanaeth (15.5 swydd)

9.2.4. Yn ogystal â'r strwythur parhaol, rhennir y swyddi canlynol yn rhanbarthol gyda'n partneriaid:

- Pennaeth y Gwasanaethau Integredig (a ariennir gan Gyngor Sir Caerfyrddin/Iechyd)
- Pennaeth Comisiynu Strategol ar y Cyd (a ariennir gan Gyngor Sir Caerfyrddin/Sir Benfro)
- Cyfarwyddwr Rhaglen, Bargen Ddinesig Bae Abertawe (a ariennir gan Bartneriaid Rhanbarthol)
- Cyfarwyddwr Sirol - ariennir ar y cyd gan Gyngor Sir Caerfyrddin a Bwrdd Iechyd Hywel Dda²

9.2.5. Nid yw'r Cyngor yn caniatáu i weithiwr sy'n dal unrhyw swydd yn sefydliad cytunedig y Cyngor gael ei dalu ond trwy gyflogres y Cyngor, ac eithrio yn achos swyddi a rennir/a ariennir ar y cyd lle gallent fod ar gyflogres awdurdod lleol arall neu'r Bwrdd Iechyd.

9.3. Tâl

9.3.1. Mae'r Panel Ymgynghorol ynghylch y Polisi Tâl yn argymhell bod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-swyddogion yn destun Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol perthnasol yn unig.

9.3.2. At ddibenion y datganiad hwn, ystyr uwch-reolwyr yw 'Prif Swyddogion', fel y diffinnir yn A43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Nodir y swyddi sy'n perthyn i'r diffiniad statudol isod, ynghyd â manylion eu

² Gweithiwr Bwrdd Iechyd Hywel Dda

cyflog sylfaenol ar 1 Ebrill 2023. Mae'r manylion hyn ar gael ar wefan y Cyngor.

- Prif Weithredwr - pwynt cyflog sefydlog o £161,638 y flwyddyn (yn cynnwys dyfarniad cyflog cenedlaethol).
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn rhinwedd eu swyddi fel prif swyddogion statudol ac anstatudol - mae cyflog y swyddi oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £130,604 ac uchafswm o £140,369 y flwyddyn.
- Prif Weithredwr Cynorthwyol, yn rhinwedd y ffaith ei fod yn adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Taledig - mae cyflog y swydd oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £111,062 ac uchafswm o £117,571 y flwyddyn.
- Penaethiaid Gwasanaeth yn rhinwedd y ffaith eu bod yn adrodd yn uniongyrchol i brif swyddogion statudol ac anstatudol - mae cyflog y swyddi oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran rhwng £94,497 ac uchafswm o £103,860 y flwyddyn.
- Yn dilyn y penodiad ac ar ôl cwblhau cyfnod prawf boddhaol, bydd symud i fyny ar hyd graddfa gynyddrannau'r radd berthnasol yn amodol ar berfformiad boddhaol, a asesir yn flynyddol. Nid yw'r Cyngor yn talu bonysau na thaliadau ar sail perfformiad i unrhyw un o'i staff.

9.3.3. Cyhoeddir manylion am dâl y Prif Swyddogion yn y Datganiad Cyfrifon.

9.4. Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

9.4.1. Mae Prif Swyddogion yn derbyn cydnabyddiaeth ariannol yn unol â'u contractau cyflogaeth, sy'n darparu ar gyfer graddfa gyflog oddi mewn i ystod o bedwar pwynt cynyddran a chyfraniadau pensiwn. Fodd bynnag, mae cyflog y Prif Weithredwr yn gyflog pwynt penodol.

9.4.2. Mae'r Cyngor yn talu cyfradd costau teithio safonol Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi o 45 ceiniog y filltir i Brif Swyddogion (a phob gweithiwr arall) pan fônt yn defnyddio cerbyd preifat ar gyfer gwaith y Cyngor. Mae'r Cyngor hefyd yn ad-dalu unrhyw dreuliau eraill rhesymol a ddaw i ran y Prif Swyddog, wrth gyflawni gwaith y Cyngor, ar ôl cyflwyno derbynebaw, ac yn unol ag amodau'r Cyd-bwyllgor Trafod Telerau (JNC) ac amodau lleol eraill.

9.4.3. Yn ogystal â'r uchod, bydd Prif Swyddogion sy'n cyflawni'r rolau canlynol yn derbyn lwfans ychwanegol o 10% o'u cyflog sylfaenol:

- Dirprwy Brif Weithredwr

9.5. Newidiadau i Gydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

9.5.1. Bydd unrhyw benderfyniadau ynghylch lefel y gydnabyddiaeth ariannol sydd i'w thalu i Brif Swyddog wrth ei benodi, pan fo'r cyflog yn £100,000 neu'n fwy, neu newidiadau i'r lefel honno, yn cael eu gwneud gan y Cyngor Llawn, yn unol â gofynion Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014.

9.5.2. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau JNC, sy'n cael eu cynnwys mewn contractau cyflogaeth unigol. Mae'r JNC ar gyfer y Prif Swyddogion yn trafod cynnydd cyflog ar sail cost byw flynyddol genedlaethol (DU) ar gyfer y grŵp hwn, a phenderfynir ar unrhyw godiad o'r fath ar y sail hon. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau JNC hawl yn ôl eu contract i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y penderfynir arnynt gan y JNC, ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r rhain pryd y penderfynir arnynt yn unol â gofynion contractiol presennol.

9.6. Recriwtio a Phenodi Prif Swyddogion

- 9.6.1. Cynhwysir Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor yng nghyswllt recriwtio Prif Swyddogion yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion, fel y nodir yng Nghyfansoddiad y Cyngor. (Atodiad C).
- 9.6.2. Pennir y gydnabyddiaeth ariannol sydd i'w chynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a gymeradwywyd a'r polisiau perthnasol sydd gan y Cyngor ar waith adeg recriwtio.
- 9.6.3. Rhaid i unrhyw gyflog sy'n fwy na'r trothwy o £100,000 gael ei gymeradwyo ymlaen llaw gan y Cyngor Llawn.
- 9.6.4. Lle bo'r Cyngor yn dal i fethu recriwtio Prif Swyddogion o dan contract cyflogaeth neu lle bo angen cefnogaeth interim i gyflenwi ar gyfer swydd Prif Swyddog parhaol sy'n wag, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried trefniadau dyletswyddau uwch mewnol dros dro, yn unol â Pholisi Taliadau Dyletswyddau Uwch ac Honoraria'r Cyngor neu benodiadau allanol dros dro. Gellir gwneud trefniadau dyletswyddau uwch mewnol hyd at fwyafswm o 12 mis yn unol â'r Rheoliadau Rheolau Sefydlog.

9.7. Penodiadau ar y Cyd

- 9.7.1. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno Bil Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) sy'n cynnwys pŵer cymhwysedd cyffredinol ehangach, pŵer i awdurdodau lleol wneud cais i uno'n wirfoddol, a phwerau i hwyluso gweithio rhanbarthol drwy gyd-bwyllgorau corfforaethol.
- 9.7.2. Er mwyn cynnal tryloywder mewn materion sy'n ymwneud â thâl, y bwriad yw ei gwneud yn ofynnol i Gyd-bwyllgorau Corfforaethol baratoi, bob blwyddyn, ddatganiad sy'n nodi polisiau'r Cyd-bwyllgor Corfforaethol ar gydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion, cydnabyddiaeth ariannol ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf a'r

berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion a chydabyddiaeth ariannol ei weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

9.8. Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol

- 9.8.1. Mae adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 wedi diwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 drwy fewnosod adran 143A. Mae hyn yn galluogi'r Panel i lunio barn ar unrhyw beth yn Natganiadau Polisi Tâl awdurdodau lleol sy'n ymwneud â chyflog pennaeth y gwasanaeth taledig. Mae Adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 wedi diwygio ymhellach y Mesur trwy ymestyn y swyddogaeth hon i gynnwys Prif Swyddogion Prif Gyngorau. Fodd bynnag, daeth y swyddogaeth hon i ben ar 31 Mawrth 2020.
- 9.8.2. Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ganllawiau diwygiedig i'r Panel sydd i'w gweld yng Nghanllawiau Diwygiedig Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn pennu ar ba sail y bydd y Panel yn cyflawni'r swyddogaeth sydd wedi'i chynnwys yn y ddeddfwriaeth.
- 9.8.3. Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ac yn pennu swyddogaethau'r Panel mewn perthynas â chyflogau penaethiaid y gwasanaeth taledig. Gall Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi yn y Datganiad Polisi Tâl hwn sy'n ymwneud â chyflog Prif Weithredwr y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Prif Weithredwr y Cyngor. Bydd y Cyngor, yn ôl yr angen, yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ynghylch unrhyw newid i gyflog y Prif Weithredwr nad yw'n gymesur â newid yng nghyflogau staff eraill y Cyngor, ac yn rhoi sylw i unrhyw argymhelliad a geir gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid symud ymlaen i wneud y newid neu beidio.

- 9.8.4. Mae'n ofynnol i'r cyngor nodi yn y datganiad polisi tâl hwn a oes unrhyw atgyfeiriad o'r fath wedi cael ei wneud i Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol, ac, os felly, natur yr atgyfeiriad, penderfyniad y Panel ac ymateb y cyngor.
- 9.8.5. Gall awdurdod sy'n dewis peidio â dilyn cyngor y Panel fod yn destun cyfarwyddyd Gweinidogol i ailystyried ei safbwynt. Hefyd mae'r Ddeddf yn nodi y bydd awdurdodau yn gallu lleihau (ond nid cynyddu) y cyflog sy'n daladwy i'w Prif Weithredwr cyn argymhelliad gan y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, cyn belled â nad yw'r contract y mae'r cyflog yn daladwy oddi tano yn rhwystro'r awdurdod rhag newid y cyflog ar ôl cael argymhelliad.
- 9.8.6. Nid yw'r Cyngor wedi gwneud atgyfeiriad i'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol mewn perthynas â'r cyflog sy'n daladwy i'r Prif Weithredwr.

10. Rheoli Talent

- 10.1. Mae ein hymagwedd strategol at gefnogi rheoli talent ledled y Cyngor yn cael ei hategu gan ein Strategaeth Pobl a'r safonau rydym yn ceisio eu cyrraedd fel cyflogwr Buddsoddwyr mewn Pobl.
- 10.2. Ein nod yw cefnogi gweithlu blaengar, medrus, cryf ei gymhelliad a gwybodus, sy'n perfformio'n dda, sy'n falch o weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin, ac sydd wedi ymrwmo i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r cyhoedd.
- 10.3. Yn allweddol i wneud hyn y mae ein gallu i recriwtio, cadw a datblygu ein gweithwyr er mwyn iddynt gyflawni hyd eithaf eu potensial. Mae'r canlynol yn darparu golwg gyffredinol ar ein hymagwedd strategol at reoli talent:

Cefnogi Diwylliant Dysgu

- 10.4. Bydd ein System Rheoli Dysgu newydd yn moderneiddio ein dull o ddysgu. Bydd hyn yn rhoi cyfle i'n gweithwyr gymryd perchnogaeth o'u llwybr dysgu a

gyrfa eu hunain. Bydd yn defnyddio sgiliau ac offer digidol yn y modd mwyaf effeithiol ar gyfer gwell perfformiad personol ac o ran y tîm a'r sefydliad.

- i. Rheoli Perfformiad - Mae ein proses adolygu flynyddol yn dathlu cyflawniadau gweithwyr yn ystod y flwyddyn yn ogystal â darparu cymorth i ddatblygu sgiliau ar gyfer eu rolau presennol, datblygu gyrfa a chynllunio olyniaeth. Byddwn yn adolygu'r broses hon yn ystod y flwyddyn ariannol nesaf.
- ii. Academi Arweinyddiaeth – bydd ein Hacademi Arweinyddiaeth newydd yn defnyddio amrywiaeth o gyfleoedd dysgu i ddarparu datblygiad, o ddarpar reolwyr newydd i arweinwyr y dyfodol. Bydd y datblygiad yn cynnwys prosiectau sy'n cefnogi gwelliant sefydliadol o dan ein Strategaeth Drawsnewid.
- iii. Cynllunio ar gyfer Olyniaeth - Mae ein Tîm Gweithlu'r Dyfodol wedi llwyddo i helpu Prentisiaid a Graddedigion i gael cyflogaeth barhaol mewn meysydd gwasanaeth allweddol. Mae ein Hacademi Gofal newydd wedi cael adborth cadarnhaol hyd yn hyn ac mae'n parhau i dyfu. Mae ein rhaglen Datblygu'r Gweithlu yn rhoi i weithwyr cymdeithasol newydd gymhwysu y wybodaeth uwch, y sgiliau a'r cymwysterau y mae eu hangen arnynt wrth iddynt symud ymlaen i fod yn ymarferwyr profiadol, ac, mewn rhai achosion i rolau ymarferol uwch.

11. Tâl yn ôl Perfformiad

- 11.1. Nid yw'r Cyngor yn talu unrhyw daliadau bonws na thaliadau ar sail perfformiad i unrhyw un o'i staff.

12. Cymorth ar gyfer Staff sydd ar y Cyflogau Isaf

- 12.1. Mae'r holl weithwyr, p'un a ydynt dros yr oed statudol o 25 oed ai peidio, yn cael eu talu ar y gyfradd Cyflog Byw Gwirioneddol wirfoddol man lleiaf, ac roedd yr egwyddor barhaus hon yn un o argymhellion y Panel Ymgynghorol trawsbleidiol ynghylch y Polisi Tâl a gyfarfu ar 20 Chwefror.

- 12.2. Mae'r Awdurdod hwn yn talu taliadau atodol am weithio ar y penwythnos (8%) a gweithio yn ystod y tymor yn unig (4%) sy'n cynyddu cyflog gweithwyr sydd ar y cyflogau isaf yn bennaf.
- 12.3. Gyda'r taliadau atodol uchod, mae llawer o'n swyddi sydd ar raddau is bellach ac iddynt gyfanswm cydnabyddiaeth ariannol sy'n uwch na'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

13. Trefniadau Oddi ar y Gyflogres

- 13.1. Lle nad yw'r Cyngor yn gallu recriwtio rhywun i swydd o dan contract cyflogaeth neu lle mae angen cymorth arbenigol i brosiect penodol, bydd y Cyngor, lle bo'r angen, yn ystyried cysylltu ag unigolion sydd dan contract ar gyfer gwasanaethau. Dilynir y broses gaffael berthnasol yn Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau y Cyngor, gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos gwerth am arian o gymharu â'r gystadleuaeth o ran sicrhau'r gwasanaeth perthnasol.
- 13.2. Os mai llenwi swydd wag yw'r contract ar gyfer gwasanaeth, yn ychwanegol at sicrhau y cydymffurfir â'r Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau, caiff penderfyniadau mewn perthynas â phenodi eu gwneud yn unol â rheolau'r Cyngor mewn perthynas â phenodiadau h.y. bydd y Cyngor yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Prif Weithredwr, bydd Pwyllgor Penodi A yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Cyfarwyddwyr, a bydd Pwyllgor Penodi B yn penderfynu ar benodiadau ar lefel Penaethiaid Gwasanaeth.
- 13.3. Yn Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU "Ddeddfwriaeth Cyfryngwyr" a elwir IR35, a ddiwygiodd reolau treth gweithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus. Mae'r Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth hon.

14. Polisi Ymadael

- 14.1. Ymddeol yn Gynnar, Dileu Swydd yn Wirfoddol a Dileu Swydd yn Orfodol

- 14.1.1. Cyflwynir ymagwedd y Cyngor at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth gweithwyr, cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol, yn ei ddatganiad Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr (Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol). Mae'r polisi dewisol hwn wedi'i gynnwys fel Atodiad G. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n barhaus hyd nes y bydd unrhyw reoliadau cap ar gyflogau ymadael yn cael eu hailgyflwyno yn ystod oes y Polisi Tâl hwn.
- 14.1.2. Rhaid i unrhyw daliadau eraill nad ydynt yn cael eu cwmpasu gan y darpariaethau neu'r cyfnodau perthnasol o rybudd contractiol fod yn destun penderfyniad ffurfiol a wnaed yn unol â'r Cynllun Dirprwyo sydd yn rhan o Gyfansoddiad y Cyngor.
- 14.1.3. Mae'r Cyngor yn gweithredu Cynllun Terfynu Cyflogaeth i'w holl weithwyr, a chaiff taliadau o dan y cynllun hwn eu hawdurdodi yn unol â'r polisi dewisol uchod. Mae ein Cynllun Terfynu Cyflogaeth presennol wedi'i atodi fel Atodiad H.
- 14.1.4. Bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru y dylid rhoi cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn bod pecynnau terfynu cyflogaeth mawr y tu hwnt i drothwy penodol yn cael eu cymeradwyo ar gyfer Prif Swyddogion sy'n gadael y sefydliad. Mae'r canllawiau yn nodi "yn yr un modd â chyflogau adeg penodiad, mae Gweinidogion Cymru yn ystyried mai £100k yw'r lefel gywir ar gyfer pennu'r trothwy hwnnw. Mae'n rhaid i aelodau fod yn ymwybodol o unrhyw hawliadau statudol neu gontractiol y mae hawl gan y gweithiwr iddynt a'r canlyniadau os nad yw'r Cyngor yn cymeradwyo, a allai, os methir cyflawni'r rhwymedigaethau statudol neu gontractiol, alluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri'r contract". Wrth gyfrifo gwerth pecyn terfynu cyflogaeth, bydd y taliadau canlynol yn cael eu cynnwys:
- a. Cyflog a dalwyd am roi rhybudd

- b. Cyfandaliad dileu swydd/taliad terfynu cyflogaeth
- c. Y gost i'r Cyngor o ran y straen ar y gronfa bensiwn sy'n deillio o gael mynediad cynnar i bensiwn heb ei leihau.

14.2. Ymddeoliad Hyblyg

- 14.2.1. Mae hawl gan y Prif Swyddogion a holl Weithwyr cymwys eraill y Cyngor i gael ymddeoliad hyblyg yn unol â darpariaethau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a Chynllun Ymddeoliad Hyblyg y Cyngor.

14.3. Ailgyflogi

- 14.3.1. Ni ellir ailgyflogi gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan Gynllun Terfynu Cyflogaeth y Cyngor mewn unrhyw fodd, gan gynnwys gwaith achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf flwyddyn wedi mynd heibio. Ni ddylid ailbenodi gweithiwr i'r un swydd, neu i swydd debyg i'r un yr oedd wedi'i gyflogi ynddi adeg ymadael, ar unrhyw gyfrif. Dylid gwneud yr holl gyfryw benodiadau trwy weithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.

- 14.3.2. Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol yn unig, gall y Cyngor ailgyflogi gweithwyr cyn pen blwyddyn, cyn belled â bod y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor yn cytuno i hynny. Wrth gymeradwyo ailgyflogi gweithiwr bydd rhaid i'r Awdurdod fod wedi'i fodloni ynghylch y canlynol:

- Nid yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi mewn rôl neu rinwedd sy'n lled-debyg i'r un yr oedd wedi'i gadael yn wirfoddol
- Dylai'r tâl am y gwaith y mae'r gweithiwr a ailgyflogir yn ei gyflawni fod yn briodol i'r gwaith sydd i'w gyflawni yn hytrach nag i'r radd oedd yn berthnasol i'r gweithiwr cyn i'w gontract presennol ddod i ben
- Dylai'r gyflogaeth bara am gyfnod penodol, nad yw'n hwy na blwyddyn, oni bai bod amgylchiadau eithriadol; ac
- mae'n rhaid i'r trefniadau gynnig budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

- 14.3.3. Gweithredir hyn yn ôl disgrisiwn llwyr y Cyngor a bydd y penderfyniad ynghylch pob cais yn derfynol.
- 14.3.4. Gall cyfyngiadau eraill ar ailgyflogi fod yn berthnasol a chyfeirir at yr Amodau Gwasanaeth priodol wrth ystyried ailgyflogi.

14.4. Y Cap o £95k ar Daliad Ymadael

14.4.1. Ddydd Gwener 12 Chwefror 2021, cyhoeddodd Trysorlys Ei Mawrhydi fod y Ddeddfwriaeth Cyfyngu ar Daliadau Ymadael â'r Sector Cyhoeddus wedi'i dirymu ar unwaith, oherwydd 'canlyniadau annisgwyl' y ddeddfwriaeth. Ar 25 Chwefror 2021, cafodd Rheoliadau Cyfyngu ar Daliadau Ymadael â'r Sector Cyhoeddus (Dirymu) 2021 eu llunio a'u rhoi gerbron y senedd a byddant yn dod i rym ar 19 Mawrth 2021. Mae'r rheoliadau hyn yn cadarnhau effaith y Cyfarwyddiadau datgymhwysu a wnaed ar 12 Chwefror 2021 ond nid ydynt yn ôlweithredol. O ganlyniad i gyhoeddiad y Trysorlys mae'r canlynol yn berthnasol i'r Gronfa a chyflogwyr:

- 14.4.1.1. Ar gyfer ymadawiadau o 12 Chwefror 2021 ymlaen, rhaid i awdurdodau gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol barhau i dalu pensiwn heb ei leihau i aelodau cymwys y cynllun o dan reoliad 30(7) o reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013. Bydd yn ofynnol i gyflogwyr y cynllun dalu costau straen llawn mewn perthynas â'r buddion hynny sydd heb eu lleihau.
- 14.4.1.2. Nid oes unrhyw reoliadau pellach wedi'u cyflwyno i ddisodli'r cyfarwyddiadau sydd wedi'u datgymhwysu ar adeg ysgrifennu hwn. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth wedi datgan y bydd y cap yn cael ei ailgyflwyno felly bydd y Polisi yn cael ei ddiwygio pan gaiff unrhyw reoliadau newydd eu cyflwyno.

15. Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor

15.1. Gweithwyr sydd ar y Cyflogau isaf

Diffiniad y Cyngor o'r bobl sydd ar y cyflogau isaf at ddibenion y datganiad hwn yw:

- Rhai a gyflogir o dan contract cyflogaeth gyda'r Cyngor sydd wedi eu cyflogi ar gyflogau amser llawn, cyfwerth â 37 awr yr wythnos; a
- Gweithwyr y mae eu taliadau cydnabyddiaeth yn cyfateb i'r pwynt isaf ar y golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol, ynghyd ag unrhyw dâl atodol sy'n dod â'r cyflog i fyny i lefel Cyflog Byw Gwirioneddol, a ddefnyddir yn strwythur graddio lleol y Cyngor.

15.2. Mabwysiadir y diffiniad hwn i gyfateb i gydnabyddiaeth y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol i weithwyr sy'n cael cyflogau is oddi mewn i'r golofn gyflog genedlaethol.

15.3. Rheolir y berthynas rhwng cyfradd tâl y gweithwyr sydd ar y "cyflogau isaf" a Phrif Swyddogion y Cyngor gan y prosesau a ddefnyddir ar gyfer pennu strwythurau cyflogau a graddau, fel y nodwyd yn y Datganiad Polisi Tâl hwn.

15.4. Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog yn fodd i fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu ac eiddo uwch-reolwyr, fel y cynhwyswyd yn nogfen Hutton "Adolygiad o Taliadau Teg yn y Sector Cyhoeddus" (2010).

15.5. Gofynnodd y Llywodraeth i Will Hutton archwilio'r achos dros derfyn penodedig ar gyfer dosbarthiad cyflogau trwy ei wneud yn ofynnol i sicrhau na all rheolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn a enillir gan y person sydd ar y cyflog isaf yn y sefydliad.

15.6. Daeth Hutton i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol, ac mae Côt y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ym maes Tryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y gyfradd dâl uchaf

a thâl canolrif cyfartalog holl weithlu'r Cyngor (ond gan eithrio athrawon a gweithwyr eraill a benodir ac a reolir gan ysgolion, yn achos awdurdodau lleol).

15.7. Fel rhan o'i ymrwymiad i dryloywder taliadau, ac yn dilyn argymhellion adroddiad Hutton "Adolygiad o Daliadau Teg yn y Sector Cyhoeddus" (2011), mae'r Cyngor yn cyhoeddi'r wybodaeth ganlynol yn flynyddol. Mae'r wybodaeth ar gyfer y Polisi Tâl hwn fel a ganlyn (nodwch y gall y cymarebau hyn newid ar ôl cyflwyno'r Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol, na chytunwyd arnynt hyd yn hyn):

15.7.1. Cymhareb Lluosydd Cyflog

- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sydd ar y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:7.23
- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sydd ar y cyflog isaf a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:5.05
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:5.96
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:4.17

15.7.2. Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £27,128 (mae'r holl staff a reolir gan ysgolion wedi'u heithrio rhag y cyfrifiad).

15.7.3. Mae'r holl lwfansau eraill cysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau a drafodwyd naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, ac a bennwyd yn unol â systemau cyd-fargeinio a/neu Bolisi'r Cyngor. Wrth bennu ei strwythur graddio a phennu lefelau taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer yr holl swyddi, mae'r Cyngor yn rhoi sylw i'r angen am sicrhau gwerth am arian yn erbyn y gallu i recriwtio a chadw gweithwyr sydd â sgiliau a

phrofiad priodol sy'n gallu darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r cyhoedd.

- 15.7.4. Fel arfer, bydd penodiadau newydd ar lefel isaf y radd berthnasol, er bod modd amrywio hyn yn ôl y galw yn amodol ar y meini prawf cymhwyster yng Nghanllawiau'r Cyngor ar Gyflogau Recriwtio.

16. Cyhoeddi

16.1. Pan gaiff ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, cyhoeddir y datganiad Polisi Tâl hwn ar wefan y Cyngor.

16.2. Hefyd, yn achos swyddi lle mae'r tâl yn £60,000 y flwyddyn o leiaf, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2014, bydd Datganiad Cyfrifon Blyneddol y Cyngor yn cynnwys nodyn yn cyfeirio at y cyfansymiau canlynol:

- a) Y cyflog, y ffioedd neu'r lwfansau a dalwyd i'r person neu yr oedd modd iddo eu derbyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol
- b) unrhyw fonysau a dalwyd i'r person neu yr oedd modd iddo eu derbyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol
- c) unrhyw symiau taladwy ar ffurf lwfans treuliau y gellir eu hawlio yn ôl yn erbyn treth incwm y Deyrnas Unedig
- d) unrhyw daliad i wneud iawn am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill cysylltiedig â therfynu cyflogaeth
- e) unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt yn cael eu cwmpasu gan yr uchod
- f) Bydd yr Awdurdod yn cyflwyno'r datganiad hwn i'r Cyngor Llawn cyn iddo gael ei fabwysiadu'n ffurfiol a chyn diwedd pob blwyddyn ariannol, h.y. 31 Mawrth.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft, print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl drwy anfon e-bost i: CeDutyHR@sirgar.gov.uk

17. Atodiadau

Darperir y canlynol ar ffurf Atodiadau i'r polisi hwn:

- Graddau Cyflog Cyngor Sir Caerfyrddin - Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Atodiad A)
- Graddau Cyflog JNC Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion Cyngor Sir Caerfyrddin (Atodiad B)
- Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion (Atodiad C)
- Graddau Cyflog Cenedlaethol - Soulbury (Atodiad D)
- Gweithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol - Cynlluniau Dyletswyddau Ychwanegol ac Honoraria (Atodiad E)
- Cynllun Taliadau Marchnad Atodol (Atodiad F)
- Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Atodiad G)
- Cynllun Terfynu Cyflogaeth (Atodiad H)
- Polisi Ymddeoliad Hyblyg (Atodiad I)
- Amodau Gwasanaeth Prif Weithredwyr Awdurdod Lleol JNC (Atodiad J)
- Amodau Gwasanaeth Prif Swyddogion Awdurdod Lleol JNC (Atodiad K)
- Sampl o Ddatganiad Manylion Ysgrifenedig (Atodiad L)
- Cyfraddau cyflog ar gyfer Prentisiaid Modern a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)