

Datganiad Polisi Tâl

Yn cynnwys Polisi Digolledu Dewisol Cyflogwr
y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Pay Policy Statement

Including LGPS Employer's Discretionary
Compensation

2026 / 2027

Mawrth / March 2026



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	10
5.	Cwmpas y Polisi Tâl	11
6.	Telerau ac Amodau Cyflogaeth	13
7.	Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian.....	22
8.	Partneriaeth Gymdeithasol, Bargeinio ar y Cyd a Gweithio gyda'r Undebau Llafur.....	23
9.	Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-reolwyr	24
10.	Rheoli Talent	31
11.	Tâl yn ôl Perfformiad	32
12.	Cymorth ar gyfer Staff sy'n Derbyn Tâl Is	32
13.	Trefniadau Oddi ar y Gyflogres	33
14.	Polisi Ymadael.....	34
15.	Perthynoledd Taliadau o fewn y Cyngor	36
16.	Cyhoeddi	38
17.	Atodiadau	39

1. Cyflwyniad gan yr Arweinydd

Croeso i'n Datganiad Polisi Tâl ar gyfer 2026/27, sy'n ailddatgan ein hymrwymiad i fod yn deg, yn agored ac yn gyfrifol o ran sut rydym yn talu ac yn cefnogi ein gweithlu gan ei bod yn hanfodol bod y Cyngor yn denu ac yn cadw pobl sydd â'r ymrwymiad a'r talentau cywir i arwain a darparu gwasanaethau effeithiol i drigolion Sir Gaerfyrddin. Ar yr un pryd, mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau'r gwerth gorau i'r



trethdalwyr, felly mae'r Datganiad hwn yn esbonio polisiau tâl y Cyngor ar gyfer ei weithwyr sy'n cael y cyflogau uchaf a'r cyflogau isaf. I osgoi unrhyw amheuaeth, ystyr "gweithwyr" yw'r unigolion hynny sydd â contract cyflogaeth gyda Cyngor Sir Caerfyrddin.

Ein staff sy'n ysgogi'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu o hyd ac yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, maent wedi dangos ymroddiad, y gallu i addasu a phroffesiynoldeb rhyfeddol, gan sicrhau ein bod yn parhau i ddiwallu anghenion ein cymuned er gwaethaf yr heriau ariannol parhaus yr ydym i gyd yn eu hwynebu yn y sector cyhoeddus. Mae'r datganiad hwn yn amlinellu nid yn unig y fframwaith ar gyfer tâl a chydabyddiaeth ariannol ond hefyd yr egwyddorion sy'n llywio ein hymagwedd, gan sicrhau bod ein polisiau'n deg ac yn gystadleuol, a'u bod yn adlewyrchu cytundebau cenedlaethol a blaenoriaethau lleol.

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn sefydliad cymhleth mawr â chyllideb gwerth miliynau o bunnoedd. Mae oddeutu 8,500 o weithwyr yn ei weithlu ac mae ganddo gyllideb refeniw a chyfalaf gyfunol ar gyfer 2026/27 o dros £900m. Fel un o'r cyflogwyr unigol mwyaf yn y Sir, rydym yn darparu amrywiaeth eang iawn o wasanaethau a swyddogaethau hanfodol i'n trigolion. 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 yn y DU. Mae angen i'r ymagwedd 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.

Rydym yn benderfynol o sicrhau perthynas deg a chymesur rhwng tâl uwch-arweinwyr a thâl y gweithlu ehangach, gan gydnabod gwerth pob rôl a phwysigrwydd creu cyfleoedd ar gyfer twf a datblygiad. Wrth i ni edrych ymlaen at 2026/27, byddwn yn parhau i adolygu a mireinio ein hymagwedd i sicrhau ei bod yn cefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw staff a llesiant staff, yn ogystal â sicrhau'r gwerth gorau i'r cyhoedd yr ydym yn ei wasanaethu ond yn cydnabod bod y cyflogau yr ydym yn eu talu yn cael effaith gadarnhaol ar ansawdd bywyd yn ein cymunedau ac ar yr economi leol, 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.

Hefyd, rydym yn gwneud gwaith rhagorol i gynyddu nifer y Prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a Saesneg, ac ar hyn o bryd rydym yn gweithio gyda'r Coleg Cymraeg, Menter Gorllewin Sir Gâr a'r Ganolfan Dysgu Cymraeg i annog mwy o bobl i fanteisio ar brentisiaethau. Mae prentisiaid bellach yn cael eu talu yn unol â Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ac nid y cyfraddau prentisiaeth is a dalwyd yn flaenorol.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gyflog cyfartal i'w holl weithwyr a chael gwared ag unrhyw annhegwch yn ei systemau cyflogau yn ymwneud ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd a mamolaeth. Mae cyflog cyfartal yn berthnasol i'r holl delerau ac amodau contractiol yn ogystal â chyflog. Mae'r Cyngor wedi talu ei weithwyr ei hun o leiaf y Cyflog Byw Gwirioneddol ers 2016, a 10 mlynedd yn ddiweddarach rydym yn parhau i anrhydeddu'r ymrwymiad hwnnw.

Mewn ymateb i'r dirwedd ddeddfwriaethol sy'n newid ac yn sgil ein hymrwymiad diwyro i feithrin amgylchedd gwaith cydweithredol, rydym wedi mynd ati'n rhagweithiol i groesawu cyfarwyddeb Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023. Gan gydnabod rôl ganolog ein Hundebau Llafur wrth greu gweithle teg a chynhwysol, rydym wedi integreiddio eu safbwyntiau yn ein

fframwaith llywodraethu, drwy weithredu Fforwm Ymgynghorol Strategol ar y Cyd sy'n rhoi cyfle i'r Undebau Llafur gwrdd â mi, yr holl Arweinwyr Grwpiau gwleidyddol, y Prif Weithredwr, a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol. Mae'r Fforwm hwn yn rhoi cyfle i ni gael trafodaethau ystyrlon ac agored am faterion strategol a allai effeithio ar ein gweithlu, yn enwedig o ran rhoi ein Telerau ac Amodau ar waith.

Diolch yn fawr i'n holl weithwyr am eu gwaith caled a'u hymrwymiad, ac edrychaf ymlaen at adeiladu ar ein llwyddiannau ar y cyd yn y flwyddyn i ddod.

Linda Evans,

A handwritten signature in black ink that reads "Linda Evans". The signature is written in a cursive style with a large initial 'L'.

Arweinydd

Cyngor Sir Caerfyrddin

2. Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr

Mae'n ffrind i mi, fel y Prif Weithredwr, gyflwyno Datganiad Polisi Tâl 2026/2027 ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin. Mae'r ddogfen hon yn nodi ein hymrwymiad i arferion tâl teg, tryloyw a chyfrifol, gan ategu ein gwerthoedd a llywio ein dull o gefnogi staff ar draws pob lefel o'r sefydliad. Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn rhan hanfodol o'n trefniadau llywodraethu, gan adlewyrchu ein hymroddiad i gydraddoldeb, atebolrwydd, a'r safonau uchaf mewn gwasanaeth cyhoeddus.



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 sicrhau bod ein staff yn gallu cael mynediad at ddysgu trwy amrywiaeth o gyfleoedd sy'n addas ar gyfer eu hanghenion dysgu. Byddwn yn adeiladu ar y cynnydd yr ydym wedi'i wneud eleni o ran hyrwyddo defnyddio mwy o brentisiaid, ac yn benodol prentisiaid sy'n siarad Cymraeg, gan roi cyfle i'r rhai a gafodd addysg Gymraeg ddefnyddio'r sgiliau hynny yn y gweithle.

Fel Awdurdod, rydym yn bwrw ymlaen i fabwysiadu'r Siarter Twf yn ffurfiol, sydd â'r nod o wella'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Mae hyn wedi'i wneud ar y cyd â'n cydweithwyr Undebau Llafur lleol a rhanbarthol yn GMB, UNSAIN ac UNITE. Bydd hyn yn cryfhau ein henw da fel awdurdod blaenllaw drwy hyrwyddo diwylliant yn y gweithle sy'n sicrhau bod y Gymraeg yn ganolog i'r Cyngor. Rydym wedi cyflawni hyn drwy weithio mewn partneriaeth â'n Hundebau Llafur i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu cynrychioli drwy'r Gymraeg.

Rydym yn gweithredu mewn amgylchedd sy'n gymhleth ac yn heriol. Mae pwysau ariannol na welwyd eu tebyg o'r blaen, ynghyd â'r galw cynyddol am ein gwasanaethau, wedi rhoi pwysau enfawr ar ein hadnoddau. Mae'r tirweddau

cenedlaethol a lleol yn parhau i newid, sy'n golygu bod angen i ni addasu'n gyflym ac yn bendant. Er gwaethaf yr heriau parhaus hyn, rydym yr un mor benderfynol o gyflawni dros bobl Sir Gaerfyrddin.

Wrth i'n cyllid gan Lywodraeth Cymru barhau i fod dan bwysau, mae'n rhaid i ni wneud rhai penderfyniadau anodd ar draws y sefydliad cyfan i sicrhau ein bod yn cyflawni ein blaenoriaeth allweddol i ddarparu gwasanaethau hanfodol i bobl Sir Gaerfyrddin.

Er bod setliadau diweddar ar gyfer cynghorau yng Nghymru wedi dangos cynnydd parhaus unwaith eto o ran arian parod, yn anffodus nid yw hyn wedi cadw i fyny â chostau cynyddol a chynnydd parhaus yn y galw flwyddyn ar ôl blwyddyn. Bu'n rhaid i gynghorau barhau i glustnodi arbedion i sicrhau bod costau chwyddiant yn cael eu talu a chyfrifoldebau newydd yn cael eu cyflawni. Yn setliad dros dro Llywodraeth Cymru i Awdurdodau Lleol ym mis Rhagfyr y llynedd, cyhoeddwyd cynnydd cyfartalog dangosol mewn setliadau o 4.3% ar gyfer 2025/26, a 4.1% ar gyfer Sir Gaerfyrddin. Ar hyn o bryd nid oes unrhyw awgrym o setliadau yn y dyfodol y tu hwnt i hyn, sy'n golygu bod cynllunio'n anodd iawn. Rhagwelir y bydd cynnydd cyfyngedig yng ngwariant cyffredinol y llywodraeth ar gyfer 2026/27, sy'n golygu y bydd angen gwneud penderfyniadau anodd yn ystod y blynyddoedd nesaf. Wrth ystyried chwyddiant a phwysau demograffig a'r galw cynyddol, rydym yn rhagweld y byddai hyn yn cyfateb i ostyngiad mewn cyllid mewn termau real. Mae gan ein cyngor Gynllun Ariannol Tymor Canolig a phroses pennu cyllideb gadarn, sy'n ceisio nodi, asesu a chytuno ar gynigion cyllideb mewn ffordd gynlluniedig ac amserol.

Yng nghanol y pwysau hyn, mae'r Cyngor wedi parhau i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i'n cymunedau. Mae canfyddiadau diweddar yr Asesiad Perfformiad llwyddiannus gan Banel yn cadarnhau bod Cyngor Sir Caerfyrddin yn sefydliad sy'n cael ei redeg yn dda, sy'n seiliedig ar werthoedd. Tynnodd yr asesiad sylw at ein harweinyddiaeth gref ac amlwg, ein hymwybyddiaeth glir o'r heriau sydd o'n blaenau, a'n gallu i ymateb ag uniondeb a phwrpas. Mae'r casgliadau annibynnol hyn yn tystio i broffesiynoldeb ac ymrwymiad ein staff a'n haelodau etholedig.

Mae ein diwylliant agored a chefnogol yn ganolog i bopeth a wnawn. Rydym yn meithrin cydweithio, cynhwysiant, a pharch at ein gilydd, gan sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed a'i werthfawrogi. Mae ymdeimlad amlwg o falchder ac uchelgais ar draws y Cyngor, a phenderfyniad ar y cyd i wneud gwahaniaeth cadarnhaol, i arloesi, ac i wella'n barhaus. Rydym yn dathlu cyflawniadau ein timau gan wybod bod ein perfformiad wedi'i adeiladu ar ymroddiad ac arbenigedd ein gweithlu.

Mae ein strategaeth gorfforaethol yn darparu llwybr clir ac uchelgeisiol, sy'n arwain ein blaenoriaethau a'n penderfyniadau buddsoddi. Rydym yn ymwybodol iawn o'r pwysau ariannol a'r pwysau ar wasanaethau yr ydym yn eu hwynebu, ac rydym yn ymdrin â'r rhain drwy ddadansoddi'n ofalus a threfniadau llywodraethu cadarn. Mae ein prosesau gwneud penderfyniadau yn dryloyw, yn seiliedig ar dystiolaeth, ac wedi'u gwreiddio'n gadarn yn ein gwerthoedd. Mae hyn yn sicrhau bod pob dewis a wnawn, er mor anodd y gall llawer o'r penderfyniadau fod, er budd gorau'r bobl yr ydym yn eu gwasanaethu, a bod ein hadnoddau yn cael eu dyrannu'n ddoeth ac yn deg.

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.

Mae ein Tîm Trawsnewid yn parhau i helpu gwasanaethau i nodi ffyrdd mwy clyfar a mwy effeithlon o weithio i leihau costau ymhellach, wrth gadw dinasyddion wrth wraidd popeth a wnawn. Rydym hefyd wrthi'n rhoi Strategaeth Fasnacheiddio ar waith, lle mae deddfwriaeth yn caniatáu hynny, a fydd yn ceisio helpu i ddatblygu dull mwy tebyg i fusnes o ddarparu gwasanaethau'r Cyngor a chyfleoedd cynhyrchu incwm newydd.

Rydym yn canolbwyntio ar greu diwylliant o welliant parhaus, a bydd y Cyngor yn gwella perfformiad, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ac yn hyrwyddo dylunio ac

aiddylunio gwasanaethau sy'n diwallu anghenion cwsmeriaid. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fuddsoddi mewn technoleg sy'n cefnogi cyflawni amcanion ein Strategaeth Ddigidol a'n Strategaeth Drawsnewid fel ei gilydd. Bydd hyn yn gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ein gwasanaethau.

Wrth i ni edrych tua'r dyfodol, rwy'n hyderus yn ein gallu i wynebu'r heriau sydd o'n blaenau. Mae ein sylfaen gadarn, ein cyfeiriad strategol clir, a'n diwylliant o fod yn agored ac yn uchelgeisiol yn golygu ein bod mewn sefyllfa dda i barhau i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel. Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i wella, arloesi a gwarchod arian cyhoeddus yn effeithiol.

Rydym yn gwerthfawrogi cyfraniad ein staff yn fawr; mae eu proffesiynoldeb, eu gwytnwch a'u tosturi wedi bod yn ganolog i'n perfformiad. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi eu twf a'u llesiant, yn ogystal â chreu amgylchedd cynhwysol lle gall pawb ffynnu a chael effaith ystyrion.

Hoffwn felly ddiolch yn fawr i'n staff, ein haelodau etholedig, a'n partneriaid am eu hymroddiad a'u cefnogaeth. Mae eu hymdrechion ar y cyd yn ein galluogi i sicrhau canlyniadau cadarnhaol, hyd yn oed yn yr amgylchiadau mwyaf heriol. Diolch am eich cefnogaeth barhaus a'ch balchder mewn gwasanaethu pobl Sir Gaerfyrddin a sicrhau bod ein Hawdurdod Lleol yn parhau i fod yn fodel o lywodraethu da a gwasanaeth cyhoeddus effeithiol.

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 pymthegfed Datganiad Polisi Tâl blynyddol Cyngor Sir Caerfyrddin ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2026 a 31 Mawrth 2027.

3.4. Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad polisi hwn yn disodli Datganiad Polisi Tâl 2025/2026, 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 "sy'n derbyn 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/Cyrff 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 Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) a gyflogir yn lleol. Cyflogir athrawon yn unol â'r Cyflog a'r Amodau i Athrawon y cytunir arnynt 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 gcontractwyr, 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/cyrff 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 9,282 o bobl yng ngweithlu'r Cyngor, gyda 794 ohonynt yn gweithio i ni ar sail achlysurol a 8,488 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 gcontractau. 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 gcontractau 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 contractau dros dro neu barhaol. Yn ystod 2024/2025, 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 ac yn lleihau costau i'r gwasanaeth. Dechreuodd y cynllun treialu ymhlith cartrefi gofal Llanelli ac mae bellach wedi'i ymestyn ar draws pob cartref gofal. Ar ddiwedd y cyfnod treialu, bydd angen gwneud penderfyniad i gadarnhau a ddylai hyn fod yn drefniant parhaol yn y Gwasanaethau Preswyl. Yn yr is-adran Seilwaith Amgylcheddol, mae Gwasanaethau Gwastraff hefyd yn cynnal cynllun treialu tebyg, ac mae hyn hefyd wedi'i ehangu i'r Gwasanaethau Glanhau. Mae'r Gwasanaethau Plant hefyd yn ystyried cynllun treialu tebyg i'w ddefnyddio mewn gwasanaethau rheng flaen eraill.

Gallai'r Bil Hawliau Cyflogaeth, sydd ar hyn o bryd yn symud ymlaen drwy Senedd y Deyrnas Unedig, wneud newidiadau sylweddol i'r ffordd y mae gweithwyr achlysurol (y cyfeirir atynt weithiau fel contractau dim oriau) yn cael eu cyflogi. Y cynnig yw y bydd yn rhaid i gyflogwyr fonitro holl oriau gweithwyr achlysurol a chynnig contractau cyflogaeth i'r rhai sy'n bodloni'r meini prawf o ran gweithio'n rheolaidd dros gyfnod o 12 wythnos. Gallai hyn gael effaith sylweddol ar yr hyblygrwydd a'r costau sy'n gysylltiedig ag Asiantaeth Fewnol a bydd yn cael ei ystyried mewn trafodaethau ynghylch cyflwyno Asiantaeth.

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 a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)
- Canllawiau bodloni meini prawf i gyrraedd Gradd O (Atodiad O)

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. Codiadau Cyflog Cenedlaethol

6.4.1. Ar gyfer pob grŵp o weithwyr, bydd unrhyw godiadau cyflog y cytunir arnynt 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 codiadau cyflog hyn y cytunir arnynt 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 £13.45 yr awr, trwy dalu tâl atodol nad yw'n gontractiol o 1 Ebrill 2026.

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 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 2010/11 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'n debygol, fel rhan o Fargeinio Cenedlaethol ynghylch Tâl ac er mwyn sicrhau bod graddfeydd cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn bodloni lefelau'r Cyflog Byw Cenedlaethol, y bydd pwynt 2 ar y golofn gyflogau yn cael ei ddileu o'r raddfeydd cyflog ac mae ein fframwaith lleol ar gyfer cyflogau a graddau wedi'i

adolygu i sicrhau ei fod yn cydymffurfio yn y dyfodol. Gellir gweld hyn yn Atodiad A.

6.5.6. 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.

6.5.7. 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 y cytunwyd arno'n 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 a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol gytuno ar unrhyw gynnig i bennu Gradd O ar gyfer unrhyw swydd ac awdurdodi hynny.

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 y cytunwyd arnynt.

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 polisïau Rheoli Pobl perthnasol.

6.7.3. Fel y dywedwyd o'r blaen, 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-ffeithiol o gynnal parhad gwasanaeth o gymharu â defnyddio gweithwyr Asiantaeth.

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 mewnlol a geir yn y Cyngor. Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen rhoi sylw i'r farchnad daliadau allanol i ddenu 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 mae'r gwasanaeth yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw (pwysau cenedlaethol) yng nghyd-destun sefyllfaoedd llawer mwy cymhleth. Mae llwyddiant recriwtio wedi gwella ychydig o gymharu â'r adeg hon y llynedd; mae'r lwfans yn ystod y dydd wedi lleihau ychydig i adlewyrchu hynny.

- **Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Meddwl Cymeradwy** - lwfans o £2,000 y flwyddyn ar gyfer 3 sesiwn y mis ar rota dydd a lwfans o £1000 y flwyddyn ar gyfer 12 sesiwn y flwyddyn ar rota tu allan i oriau. Mae'r trefniant hwn yn cael ei adolygu ond bydd yn parhau hyd nes y bydd y swyddi Gweithwyr Proffesiynol Iechyd Meddwl Cymeradwy wedi'u llenwi.
- Mae'r tâl atodol ar gyfer **staff Gofal Achlysurol** am weithio ar wyliau banc yn parhau. Bydd gweithwyr achlysurol yn y sefydliadau rhestredig yn derbyn yr un taliadau â staff a gontractiwyd sy'n cyflawni'r un rolau ar y gwyliau banc. Mae hyn yn cyfyngu ar y ddibyniaeth ar staff asiantaeth allanol costus. Y gwasanaethau a gwmpesir ar gyfer y tâl marchnad atodol i weithwyr achlysurol yw:
 - Cartrefi Gofal Seibiant i Blant (Llys Caradog a Blaenau)
 - Y Gwasanaeth Gofal Cartref
 - Cartrefi Gofal Preswyl (oedolion hŷn)

- Cartref Gofal Seibiant Tir Einon
- Cartref Preswyl Y Garreg Lwyd

6.9.4. Mae Gweithwyr Gofal Achlysurol, sy'n cael eu cyflogi gan y Tîm Adnoddau'r Gweithlu yn fewnol, yn derbyn taliad uwch o "amser a thraean" am weithio unrhyw shifftiau penwythnos neu nos. Unwaith eto, nod hyn yw lleihau'r ddibyniaeth ar staff cyflenwi asiantaeth allanol ar gyfer y shifftiau mwy "anodd eu llenwi", y maent yn codi eu cyfraddau premiwm ar eu cyfer. Mae hwn yn fesur llwyddiannus o ran cost a gofal o safon. Bydd y data'n parhau i gael ei adolygu i fesur effeithiolrwydd y trefniant.

6.10. Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

6.10.1. Cyhyd ag y bodlonir rhai amodau cymhwyso, 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 i sicrhau bod y gronfa'n cael ei chyllido'n briodol. O 1 Ebrill 2026, cyfradd gyfrannu'r cyflogwr yw 12.5%.

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. Rydym wedi adnewyddu ein contract gyda *My Money Matters*, sef sefydliad sy'n darparu gwybodaeth a chynghor i weithwyr ar Gyfraniadau

Gwirfoddol Ychwanegol ac amrywiaeth eang o faterion ariannol cysylltiedig megis treth, cynilion ac ati.

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 addaliadau 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. 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 iechyd a llesiant ar amrywiaeth o bynciau, a darparu addysg iechyd i'r holl staff. Mae'r Tîm hefyd yn datblygu ymyriadau llesiant pwrpasol yn unol ag anghenion adrannol ac yn mynd ati i hyrwyddo a chynorthwyo'r gwaith o reoli presenoldeb cadarnhaol.

6.11.3. 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. Mae tîm mewnol o arbenigwyr meddygol yn ein Canolfan lechyd Galwedigaethol yn rhoi cyngor i gefnogi iechyd meddwl a chorfforol cadarnhaol, ac, fel awdurdod, rydym yn hyrwyddo agweddau ac ymddygiad cadarnhaol tuag at bobl â phroblemau iechyd meddwl, sy'n helpu i leihau'r stigma y mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn ei ddioddef yn eu perthnasoedd personol, bywydau cymdeithasol ac yn y gwaith.

6.11.4. Yn ogystal, rydym yn darparu hyfforddiant pwrpasol mewn Rheoli Straen ac lechyd Meddwl i'n rheolwyr a sesiynau codi ymwybyddiaeth lechyd Meddwl ar gyfer staff. Rydym hefyd wedi hyfforddi rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl, a all gynnig cymorth gwybodus i gydweithwyr.

6.11.5. Yn ystod 2025/26 gwnaethom barhau i annog ein gweithlu i gael brechiadau rhag y ffliw ac ad-dalwyd y gost lle'r oedd hynny'n briodol.

6.12. Mae hwb Buddion Staff y Cyngor yn darparu amrywiaeth cynyddol o fuddion ariannol, gostyngiadau a chyngor i staff. Cynhaliwyd sioeau teithiol yn ystod 2025 mewn lleoliadau ledled y sir i hyrwyddo'r buddion sydd ar gael ac mae rhaglen gyfathrebu barhaus ar waith i godi ymwybyddiaeth ymhlith y gweithlu.

7. Gwneud Penderfyniadau yn cynnwys Ystyried Gwerth am Arian

7.1. Fel yn y blynyddoedd blaenorol mae Panel Ymgynghorol y 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) It shall be the duty of every relevant authority -
 - a) to designate one of their officers as the head of their paid service; and
 - b) to provide that officer with such staff, accommodation and other resources as are, in his opinion, sufficient to allow his duties under this section to be performed.
- 2) It shall be the duty of the head of a relevant authority's paid service, where he¹ considers it appropriate to do so in respect of any proposals of his with respect to any of the matters specified in subsection (3) below, to prepare a report to the authority setting out proposals.
- 3) Those matters are -
 - (a) the manner in which the discharge by the authority of their different functions is co-ordinated.
 - (b) the number and grades of staff required by the authority for the discharge of their functions.
 - (c) the organisation of the authority's staff; and
 - (d) the appointment and proper management of the authority's staff.

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

- 4) It shall be the duty of the head of a relevant authority's paid service, as soon as practicable after he has prepared a report under this section, to arrange for a copy of it to be sent to each member of the authority.
- 5) It shall be the duty of a relevant authority to consider any report under this section by the head of their paid service at a meeting held not more than three months after copies of the report are first sent to members of the authority; and nothing in section 101 of the M1 Local Government Act 1972 or in section 56 of [F1, or Schedule 10 or 20] the M2 Local Government (Scotland) Act 1973 (delegation) shall apply to the duty imposed by virtue of this subsection
- 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. Partneriaeth Gymdeithasol, Bargeinio ar y Cyd a Gweithio gyda'r Undebau Llafur.

8.1. Mae cydnabyddiaeth undebau llafur at ddibenion ymgynghori a thrafod 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.

8.2. Mae Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) yn gosod disgwyliad statudol ar awdurdodau lleol i gydweithio ag Undebau Llafur a rhanddeiliaid allweddol eraill, gan feithrin diwylliant o wneud penderfyniadau ar y cyd a deialog adeiladol. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn sail i'n hymrwymiad i ymgysylltu mewn modd ystyrlon, gan sicrhau bod buddiannau'r gweithlu yn cael eu cynrychioli wrth lunio polisi tâl ac arferion cyflogaeth. Trwy weithio gyda'n

gilydd trwy bartneriaeth gymdeithasol, rydym yn elwa ar well cysylltiadau diwydiannol, gwell llesiant gweithwyr, a darparu gwasanaethau mwy effeithiol i'n cymunedau. Mae cydweithio o'r fath yn hyrwyddo cydymddiriedaeth, tryloywder, a'r gallu i fynd i'r afael â heriau'n rhagweithiol, gan gefnogi gweithle tecach a mwy gwydn yn y pen draw, ac mae enghreifftiau nodedig o weithio mewn partneriaeth i gyflawni'r Siarter Twf.

8.3. Mae'r undebau llafur canlynol yn rhan o'r gwead 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"> • NAHT • NASUWT • NEU • UCAC • ASCL

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 £750m wedi'i fwriadu ar gyfer 2026/2027, a rhaglen buddsoddi cyfalaf 5 mlynedd o bron £150m, 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 2026/2027 yw £58m, gyda chyllideb gyfalaf o £42m wedi'i dyrannu ar gyfer 2026/2027 i wella a chynyddu ei stoc dai.

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 2025 yw £170,981 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'u 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, trafndiaeth 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 cyhoeddus 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 2026 y rhain yw:

- Prif Weithredwr (1 swydd)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (4 swydd)
- Prif Weithredwr Cynorthwyol (1 swydd)
- Penaethiaid Gwasanaeth (12 swydd)

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

- Pennaeth y Gwasanaethau Integredig a (1 swydd)
ariennir gan Gyngor Sir
Caerfyrddin/Iechyd
- Pennaeth Comisiynu Strategol ar y Cyd a (1 swydd)
ariennir gan Gyngor Sir Caerfyrddin/Sir
Benfro

- Cyfarwyddwr Rhaglen, Bargaen Ddinesig (1 swydd)
Bae Abertawe a ariennir gan Bartneriaid
Rhanbarthol
- Prif Swyddog Gweithredu (Cyd-bwyllgor (1 swydd)
Corfforedig De-orllewin Cymru) a ariennir
gan Bartneriaid Rhanbarthol

9.2.5. Nid yw'r Cyngor yn caniatáu i weithiwr sy'n llanw 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 cyflog sylfaenol ar 1 Ebrill 2025. Mae'r manylion hyn ar gael ar wefan y Cyngor:

- Prif Weithredwr - pwynt cyflog sefydlog o £170,981 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 £138,153 ac uchafswm o £148,482 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 £117,482 ac uchafswm o £124,366 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 £103,132 ac uchafswm o £109,864 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 addalu 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 Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) ac amodau lleol eraill.

9.5. Newidiadau i Gydabyddiaeth 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 tâl cydnabyddiaeth sydd i'w gynnig 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 gontract 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 corfforedig.

9.7.2. Er mwyn cynnal tryloywder mewn materion sy'n ymwneud â thâl, y bwriad yw ei gwneud yn ofynnol i Gyd-bwyllgorau Corfforedig baratoi, bob blwyddyn, ddatganiad sy'n nodi polisiau'r Cyd-bwyllgor Corfforedig 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 Gydnabyddiaeth 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 Gydnabyddiaeth Ariannol ac yn pennu swyddogaethau'r Panel mewn perthynas â chyflogau penaethiaid y gwasanaeth taledig. Gall Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth 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 Gydnabyddiaeth 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 Gydnabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid symud ymlaen i wneud y newid.

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 ag 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 ar gyfer Pobl a'r safonau yr ydym yn ceisio eu cyrraedd fel cyflogwr.

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 ymrwymo 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 a chefnogi diwylliant dysgu:

10.4. Mae ein System Rheoli Dysgu newydd wedi moderneiddio ein hymagwedd at ddysgu. Mae wedi rhoi cyfle i'n gweithwyr gymryd perchnogaeth o'u llwybr dysgu a gyrfa eu hunain. Bydd yn gwneud y defnydd mwyaf effeithiol o offer a sgiliau digidol ar gyfer gwell perfformiad personol, tîm a sefydliadol.

- **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.
- **Academi Arweinyddiaeth** – Mae ein Hacademi Arweinyddiaeth newydd, sydd wedi cael ei rhoi ar waith yn llwyddiannus, yn darparu cyfleoedd dysgu ar bob lefel arweinyddiaeth, o ddarpar reolwyr newydd i arweinwyr y dyfodol. Mae'r dysgwyr yn cymryd rhan mewn prosiectau sy'n cefnogi gwelliant sefydliadol o dan ein Strategaeth Drawsnewid.
- **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 gymhwyso 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 sy'n Derbyn Tâl Is

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 11 Chwefror 2026.

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 sy'n derbyn 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 gontract cyflogaeth neu lle mae angen cymorth arbenigol i brosiect penodol, bydd y Cyngor, lle bo'r angen, yn ystyried cysylltu ag unigolion sydd dan gontract 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 neu reoliadau eraill 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 (gweler Atodiad I).

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.

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 gontract 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 sy'n derbyn 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 Daliadau 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 sy'n derbyn y tâl 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 Codiadau Cyflog Cenedlaethol, na chytunwyd arnynt hyd yn hyn):

15.7.1. Cymhareb Lluosydd Cyflog

- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y cyflog isaf a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:7.00
- Y lluosydd rhwng cyflog blynyddol gweithiwr y Cyngor sy'n derbyn y cyflog isaf a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:4.94
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:5.79
- Y lluosydd rhwng canolrif enillion gweithwyr y Cyngor a chyfartaledd y Prif Swyddogion (ar sail cyfwerth ag amser llawn) fel cymhareb 1:4.8

Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £29,540 (mae'r holl staff a reolir gan ysgolion wedi'u heithrio rhag y cyfrifiad).

15.7.2. 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.

15.7.3. 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, bydd y datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei gyfieithu i'r Gymraeg a'i gyhoeddi 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 fanteision 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 ar: 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 a swyddi Hyfforddeion eraill (Atodiad M)
- Strwythur Ffioedd y Swyddog Canlyniadau (Atodiad N)
- Canllawiau bodloni meini prawf i gyrraedd Gradd O (Atodiad O)