

CYNGOR BWRDEISTREF SIROL PEN-Y-BONT AR OGWR

POLISI TÂL 2020/2021

I'w gymeradwyo gan:	Y Cyngor
Dyddiad Cymeradwyo	11 Mawrth 2020
Dyddiad Adolygu	Mawrth 2021

Cynnwys

Disgrifiad	Tudalen
1. Cyflwyniad	3
2. Datganiad Polisi	3
3. Cwmpas	3
4. Fframwaith Deddfwriaethol	4
5. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	4
6. Strwythurau Cyflog a Gwerthuso Swyddi	4-6
7. Cymorth i Staff ar Gyflogau Is	6
8. Cymharu Cyflogau	6-7
9. Taliad Cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion	7-9
10. Taliadau ar Derfynu	9
11. Ailgyflogi	9-10
12. Cyhoeddi	10

Atodiadau	Tudalen
A. Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC)	11
B. Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC)	12
C. Graddfeydd Cyflog Soulbury	13-14
D. JNC (Ieuenctid a Chymuned)	15
E. Polisi ar Ddiswyddo a Thaliadau Diswyddo (gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol)	16 - 23
F. Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria	24 - 25
G. Cytundebau ar y cyd ar gyfer NJC a JNC	26 – 40

1. **Datganiad ar Bolisi Tâl**

1.1 Mae'r datganiad hwn ar Bolisi Tâl ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021 yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau ac, yn enwedig, ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau uwch swyddogion.

1.2 **Cyflwyniad gan yr Arweinydd**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn cydnabod pwysigrwydd penderfyniadau ynghylch taliadau cydnabyddiaeth sy'n briodol, yn dryloyw, yn rhoi gwerth am arian ac yn gwobrwyo cyflogeion yn deg am y gwaith y maent yn ei wneud. Mae'r datganiad polisi hwn yn nodi dulliau allweddol y Cyngor o ran tâl ar gyfer ein cyflogeion.

2. **Datganiad Polisi**

2.1 O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar y fath delerau ac amodau rhesymol y mae'r Awdurdod yn eu gweld yn addas'. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu dull y Cyngor o ran ei bolisi tâl yn unol â gofynion 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr baratoi a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl o 2012/2013 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol ar ôl hynny, gan fanylu ar:

- a) Polisiâu'r Awdurdod tuag at bob agwedd ac elfen o daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion;
- b) Eu dull o ran cyhoeddi gwybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion a mynediad i'r wybodaeth hon;
- c) Polisiâu'r Awdurdod tuag at daliad cydnabyddiaeth i'w gyflogeion sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto);
- d) Y berthynas rhwng taliad cydnabyddiaeth i'w Brif Swyddogion a chyflogeion eraill.

2.2 Fel cyflogwr mae gan y Cyngor hwn amrywiaeth eang iawn o swyddogaethau ac mae'n gyfrifol am ddarparu llawer o wasanaethau hanfodol yn lleol. Felly, efallai y bydd y dull cyffredinol o ran lefelau taliadau cydnabyddiaeth i gyflogeion fod yn wahanol o un grŵp o gyflogeion i un arall er mwyn adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu yn y DU. Bydd angen rhywfaint o hyblygrwydd ar y Cyngor yn ei Ddatganiad Polisi Tâl er mwyn mynd i'r afael ag amgylchiadau sy'n newid a allai fod yn rhagweladwy ai peidio.

2.3 Mae hwn yn ddiweddariad i'r Datganiad Polisi Tâl blaenorol a gyhoeddwyd gyntaf ym mis Ebrill 2012, ac a ddiweddarwyd ddiwethaf gyda chymeradwyaeth y Cyngor ar 20 Mawrth 2019.

3. **Cwmpas**

3.1 Mae Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau baratoi a chyhoeddi Polisi Tâl ar bob agwedd ar Daliadau Cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal swydd), a manylion y rhai ar y 'cyflogau isaf' yn yr awdurdod. Mae hefyd yn ei

gwneud yn ofynnol cael esboniad o'r polisi o ran y berthynas rhwng taliadau cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion a grwpiau eraill.

3.2 Er budd tryloywder ac atebolrwydd mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio dull eang, gan lunio polisi tâl sy'n cwmparu pob grŵp o gyflogeion ac eithrio athrawon ysgol. Mae'r taliad cydnabyddiaeth ar gyfer y grŵp olaf hwn yn cael ei bennu gan y Gweinidog Addysg yng Nghymru ac nid yw o dan reolaeth awdurdodau lleol.

3.3 Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn amharu ar annibyniaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r Datganiad Polisi Tâl hwn wrth bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. **Fframwaith Deddfwriaethol**

4.1 Wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol.

5. **Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau**

5.1 Mae Cyfansoddiad a Chynllun Dirprwyo'r Cyngor yn nodi'r weithdrefn ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn perthynas â'r strwythur sefydliadol, recriwtio, tâl, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo ar gyfer holl gyflogeion y Cyngor.

5.2 Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu'r lefelau taliad cydnabyddiaeth y credir eu bod yn effeithiol wrth hwyluso cyflenwad digonol o gyflogeion â'r sgiliau priodol y gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol a rhoi sicrwydd o werth am arian i'r trethdalwr lleol.

5.3 Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i ddull agored a thryloyw yn ei bolisi tâl a fydd yn galluogi'r trethdalwr i gael mynediad i wybodaeth am lefelau cydnabyddiaeth ariannol, a deall ac asesu'r wybodaeth hon ar draws pob grŵp o gyflogeion y cyngor. I'r perwyl hwn, darperir y canlynol fel Atodiadau i'r polisi hwn:-

- Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) (Atodiad A)
- Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) (Atodiad B)
- Graddfeydd Cyflog Soulbury (Atodiad C)
- JNC (Ieuenctid a Chymuned) (Atodiad D)
- Polisi ar Daliadau Dileu Swydd a Diswyddo (gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol) (Atodiad E)
- Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria (Atodiad F)
- Cytundebau ar y cyd ar gyfer NJC a JNC (Atodiad G)

5.4 Mae'r Strwythur Cyflog a Graddio ac unrhyw bolisiau cyfatebol yn cael eu hadolygu yn ôl yr angen ac maent yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian.

6. Strwythurau Cyflog a Gwerthuso Swyddi

6.1 Cafodd strwythur cyflog y Cyngor ar gyfer cyflogeion yr NJC ei weithredu ym mis Medi 2013 yn dilyn llofnodi cytundeb ar y cyd ag UNSAIN, GMB ac UNITE (Atodiad G). Cafodd y strwythur cyflog ei ddyfeisio yn dilyn gwerthusiad o bob swydd gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swydd Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC). Mae gan bob gradd gyflog sgôr gwerthuso swydd gyfatebol.

6.1.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a negodwyd yn genedlaethol fel y sail ar gyfer ei strwythur cyflog a graddio. Mae hyn yn pennu taliad cydnabyddiaeth mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn addysgu, ynghyd â'r defnydd o gyfraddau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle y bo'n berthnasol.

6.1.2 Mae atodiadau i'r cytundeb ar y cyd wedi'u cytuno gyda'r Undebau Llafur. Maent yn adlewyrchu penderfyniad y Cyngor i newid y strwythur cyflog i alluogi symudiad rhwng strwythur yr NJC a'r JNC a chyflwyno'r dyfarniad cyflog cenedlaethol a'r golofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019.

6.1.3 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â chyflog yn destun cyfraddau a negodir naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, ar ôl cael eu penderfynu o bryd i'w gilydd yn unol â pheirianwaith cydfargeinio a/neu fel y'u pennwyd gan Bolisi'r Cyngor.

6.1.4 Mae'r Cyngor yn ceisio cynnal y gofynion cyflog cyfartal o fewn y Strwythur Cyflog a Graddio drwy werthuso unrhyw rolau newydd neu rai sydd wedi newid yn sylweddol drwy ei Gynllun Gwerthuso Swyddi. Bydd hyn yn sicrhau y gellir cyfiawnhau'r holl wahaniaethau mewn cyflogau yn wrthrychol.

6.2 Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

6.2.1 Ar gyfer pob grŵp o gyflogeion, caiff dyfarniadau cyflog, y cytunwyd arnynt a'u negodi yn genedlaethol gan y cyflogwyr Llywodraeth Leol ar y cyd ag Undebau Llafur, eu cymhwyso. Bydd y Cyngor yn talu'r rhain yn ôl y penderfyniad oni bai bod y Cyngor yn cytuno fel arall.

6.3 Cyflogau Cychwynnol

6.3.1 Fel arfer, caiff penodiadau newydd eu gwneud ar waelod y radd berthnasol, er bod hyblygrwydd er mwyn sicrhau'r ymgeisydd gorau.

6.4 Rheoli Talent

6.4.1 Mae dull y Cyngor o reoli talent drwy broses arfarnu cyflogeion, sydd, yn ogystal â rhoi pwyslais ar berfformiad, yn annog y broses o nodi amcanion dysgu wrth ddatblygu sgiliau cyflogeion.

6.5 Tâl sy'n gysylltiedig â Pherfformiad

6.5.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan bob cyflogai ac mae ganddo broses arfarnu ar waith i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus. Nid oes gan y Cyngor Dâl sy'n gysylltiedig â Pherfformiad ar unrhyw lefel.

6.6 Ychwanegiadau'r Farchnad

- 6.6.1 Yn dilyn Gwerthusiad Swyddi nid oes gan y Cyngor bolisi Ychwanegiadau'r Farchnad ar hyn o bryd. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod bod recriwtio a chadw staff ar y strwythur cyflog presennol yn her. O dan rai amgylchiadau, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw cyflogeion sydd â phrofiad a sgiliau penodol. Bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i ddatblygu cynllun Ychwanegiad y Farchnad ar gyfer amgylchiadau o'r fath.

6.7 Honoraria

- 6.7.1 Pan fydd y Cyngor yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogai gyflawni dyletswyddau ychwanegol i rai ei swydd barhaol, am gyfnod arfaethedig o amser, gall taliad ychwanegol sy'n gymesur â'r dyletswyddau hynny gael ei wneud yn unol â Phrotocol Gradd Dros Dro/Taliadau Honorariwm y Cyngor, a atodir fel Atodiad F.

7. Cymorth i Staff ar Gyflogau Is

- 7.1 Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol bellach wedi'i bennu ar £8.72 ac mae ein "cyflogeion ar y cyflogau isaf" yn cael eu talu ar Radd 1 ar gyfradd o £9.00 yr awr.
- 7.2 Y Cyflog Byw Go lawn fel y'i pennwyd gan y Living Wage Foundation, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2019, yw £9.30 yr awr. Nid yw dyfarniad cyflog yr NJC sy'n weithredol o 1 Ebrill 2020 wedi'i gwblhau eto. Caiff y safbwynt ar y Cyflog Byw Go lawn ei adolygu unwaith y cytunir ar y dyfarniad cyflog a phan fydd ei effaith ar y graddfeydd cyflog yn hysbys.
- 7.3 Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i roi cyfleoedd i gyflogeion wella eu sgiliau i'w galluogi i gyflawni eu dyheadau datblygiad personol.

8. Cymharu Cyflogau

- 8.1 Mae'r unigolion ar y cyflogau isaf a gyflogir gyda'r Cyngor yn cael eu talu ar Radd 1, gan ennill £17,364 y flwyddyn.
- 8.2 Y cyflogai sy'n ennill y cyflog mwyaf yw'r Prif Weithredwr a'r isafswm band cyflog yw £129,823 gan godi i £139,128. Cyflog deiliad presennol y swydd yw £136,027 y flwyddyn.
- 8.3 Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell y defnydd o luosymiau cyflog fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu ac uwch reolwyr, fel y cynhwyswyd yn yr 'Adolygiad Cyflog Teg yn y Sector Cyhoeddus' gan Hutton (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Adroddiad Hutton archwilio'r achos am gyfyngiad penodedig ar wasgariad tâl drwy ofyniad na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y person ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer Cymradwy'r Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog cyfartalog canolrifol gweithlu cyfan yr Awdurdod.

- 8.4 Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £20,751 ac mae o fewn Gradd 6.
- 8.5 Mae'r lefelau cyflog presennol yn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng:
- cyflog blynyddol cyflogeion y Cyngor sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Weithredwr (ar sail FTE) fel: 1:7.8
 - cyflog blynyddol cyflogeion y Cyngor sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Swyddog ar gyfartaledd (ar sail FTE) fel: 1:5.3
 - enillion canolrifol cyflogeion y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail FTE) yw:1:6.6
 - enillion canolrifol cyflogeion y Cyngor a'r Prif Swyddog ar gyfartaledd (ar sail FTE) yw:1:4.4

9. **Taliad Cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion**

9.1 At ddibenion y polisi hwn, diffinnir Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion yn adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi yn strwythur y Cyngor a nodwyd gan y diffiniad statudol yn cynnwys:

- Prif Weithredwr
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- Prif Swyddogion (Swyddog Monitro ac Adran 151)
- Penaethiaid Gwasanaeth

9.1.1 Mae gan y Cyngor hefyd Reolwyr Grŵp 1 a 2 (Gradd 17 ac 18). Mae swyddogion o'r fath hefyd yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau cyflogaeth Prif Swyddogion y JNC er na chaiff pob un ei ddiffinio fel Prif Swyddog o fewn ystyr adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth.

9.1.2 Mae'r ystod cyflogau presennol ar gyfer y swyddi uchod i'w gweld yn Atodiad B.

9.2 **Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion**

9.2.1 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio bonysau na thâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad i'w Brif Swyddogion.

9.2.2 Mae'r Cyngor yn talu'r holl gostau rhesymol o ran teithio a chynhaliaeth pan gyflwynir derbynebaw ac yn unol ag amodau JNC ac amodau lleol eraill.

9.2.3 Telir cost aelodaeth un corff proffesiynol gan y Cyngor.

9.2.4 Mae'r Prif Weithredwr hefyd wedi'i benodi yn Swyddog Canlyniadau. Swyddogaeth llenwi swydd yw hon yn hytrach na chontract cyflogaeth. Bydd y Swyddog Canlyniadau yn cael ffi gan y sefydliad sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r etholiad gael ei gynnal yn unol â'r Gorchymyn Ffioedd sydd mewn grym ar y pryd. Yn achos etholiad lleol bydd strwythur ffioedd y Cyngor yn cael ei gymeradwyo ar y pryd.

9.2.5 Mae ffioedd y Dirprwy Swyddog Canlyniadau yn cael eu hawdurdodi gan y Swyddog Canlyniadau yn unol â'r Gorchymyn Ffioedd neu, yn achos etholiadau lleol, strwythur ffioedd y Cyngor ar y pryd.

9.2.6 Mae'r ffioedd a gymhwysir ar gyfer pob Etholiad a refferenda arall yn cael eu rhagnodi gan Lywodraeth y DU neu Lywodraeth Cymru.

9.3 Recriwtio Prif Swyddogion

9.3.1 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio Prif Swyddogion wedi'i gynnwys yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion fel y'u nodir yn y Cyfansoddiad. Bydd y penderfyniad ynghylch y taliad cydnabyddiaeth i'w gynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a'r polisïau perthnasol sydd ar waith ar adeg recriwtio.

9.3.2 Mae'r Rheoliadau yn rhagnodi lle mae awdurdod yn cynnig penodi prif swyddog gyda phecyn cydnabyddiaeth blyneddol o £100,000 neu fwy yna rhaid hysbysu'r swydd yn gyhoeddus. Yr unig eithriad i'r gofyniad hwn yw lle na fyddai'r penodiad yn hwy na 12 mis.

9.3.3 Os bydd y Cyngor yn parhau i fethu recriwtio Prif Swyddogion yn uniongyrchol neu lle mae angen am gymorth interim i gyflenwi ar gyfer swydd wag barhaol Prif Swyddog, gall y Cyngor ystyried defnyddio unigolion o dan 'gontractau ar gyfer gwasanaeth'. Daw'r rhain drwy broses gaffael berthnasol gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos y gwerth gorau am arian. Ar hyn o bryd, nid oes gan y Cyngor unrhyw Brif Swyddogion sy'n rhan o drefniadau o'r fath. Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn ceisio cael cymorth gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) ar sail interim i gwmpasu swydd Prif Swyddog – Cyllid, Perfformiad a Newid / Swyddog Adran 151.

9.3.4 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod yn rhaid iddo ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol a rhoi sylw dyladwy i unrhyw argymhelliad a geir wrth benderfynu a ddylid gwneud newidiadau i gyflog ei bennaeth gwasanaeth cyflogedig sy'n 'anghymesur â newid i gyflogau aelodau eraill o staff y Cyngor'.

9.4 Rôl y Prif Weithredwr

9.4.1 Mae Prif Weithredwr y Cyngor, Mark Shephard, wedi gweithio yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ers mis Gorffennaf 2003 gan ddal nifer o rolau yn y Cyngor cyn cael ei benodi yn Brif Weithredwr ym mis Mai 2019, yn dilyn 4 mis fel Prif Weithredwr Dros Dro.

9.4.2 Y Prif Weithredwr yw'r prif swyddog sy'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb am weithredu blaenoriaethau'r Cyngor. Mae gan y sefydliad gyllideb referniw gros o £420 miliwn ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau gan gyflogi tua 5774 o staff.

9.4.3 Fel pennaeth y gwasanaeth cyflogedig, mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni amcanion strategol Cyngor

Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr gan gynnwys amcanion llesiant corfforaethol; cefnogi economi gynaliadwy lwyddiannus; helpu pobl a chymunedau i fod yn fwy iach a chydnerth; a defnyddio adnoddau'n gallach.

- 9.4.4 Mae'r Prif Weithredwr yn rhoi arweinyddiaeth, cyfeiriad a chymhelliant i'r staff ac mae'n gyfrifol am sicrhau'r defnydd effeithiol o adnoddau.
- 9.4.5 Mae'r rôl yn cynnwys cynrychioli'r Cyngor; gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru, Bargaen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd, Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg, Heddlu De Cymru a chyrff cenedlaethol a rhanbarthol eraill. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio ar y cyd i sicrhau bod buddiannau'r fwrdeistref sirol yn cael eu cydnabod a'u hystyried yn ogystal â bod â chyfrifoldeb personol mewn perthynas â nifer o rwymedigaethau statudol.
- 9.4.6 Mae'n ofynnol i'r Prif Weithredwr weithio mwy nag oriau arferol fel sy'n angenrheidiol i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn briodol, gan gynnwys ymrwymïadau gyda'r nos ac ar benwythnosau.

10. **Taliadau ar Derfynu**

- 10.1 Mae dull y Cyngor o ran taliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob cyflogai arall), cyn cyrraedd oedran ymddeol arferol, wedi'i nodi yn ei Bolisi Salwch, Ymddeoliad Cynnar a Diswyddo yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (lawndal yn ôl Disgresiwn) 2006. Nid yw Rheoliadau 12 ac 13 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddiannau, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn gymwys gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).
- 10.2 Mae Canllawiau Statudol a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru yn nodi ei bod yn 'awgrymu y dylid cynnig cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn y caiff pecynnau diswyddo o £100,000 ac uwch eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad'. Fodd bynnag, mae'n rhaid i Aelodau fod yn ymwybodol o'r hawliau statudol neu gytundebol sy'n ddyledus i gyflogai a chanlyniadau peidio â chymeradwyo gan y Cyngor fydd o bosibl yn caniatáu i gyflogai hawlio iawndal am dorri contract.
- 10.3 Bydd unrhyw daliadau eraill y tu allan i ddarpariaethau neu gyfnodau perthnasol hysbysiad cytundebol yn destun penderfyniad ffurfiol a wneir gan y Cyngor neu un o Bwyllgorau'r Cyngor yn achos y Prif Weithredwr neu; Cyngor neu Bwyllgor Cyngor neu Swyddog â phwerau dirprwyedig ar y pryd, yn achos Swyddogion JNC eraill. Bydd y Prif Weithredwr neu'r swyddog â phŵer dirprwyedig gan y Prif Weithredwr yn penderfynu ar daliadau o'r fath mewn perthynas â'r holl staff eraill.

11. **Ailgyflogi**

- 11.1 Wrth roi sylw priodol i ddyletswydd y Cyngor o dan Adran 7 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989, ni chaiff unrhyw Brif Swyddog a gafodd ei

ddiswyddo neu y rhoddwyd ymddeoliad cynnar iddo ei ailgyflogi neu ei ailbenodi naill ai fel cyflogai (Contract Gwasanaeth), fel Ymgynghorydd (Contract Gwasanaeth) neu drwy gontractwr allanol a gomisiynir i weithio ar ran y Cyngor.

- 11.2 Yn ogystal â thelerau'r Gorchymyn (Addasu) Taliadau Diswyddo (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol, etc.) (Diwygiad) 2010, ni fydd y Cyngor yn ailgyflogi cyn-gyflogeion sydd wedi colli eu swyddi hyd nes bod cyfnod o amser wedi mynd heibio sy'n cyfateb i hyd nifer yr wythnosau o gyflog y mae eu taliad digolledu yn cyfateb iddo, e.e. ni fyddai cyflogai wedi'i ddiswyddo sy'n cael 25 wythnos o gyflog diswyddo yn gymwys i gael ei ystyried am ailgyflogaeth hyd nes 25 wythnos ar ôl i'w ddyddiad terfynu fynd heibio. Yn achos cyn-gyflogeion sy'n cael mynediad i'w pensiwn bydd dim ond yn bosibl ailgyflogi gyda chymeradwyaeth benodol.

12. **Cyhoeddi**

- 12.1 Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn cyhoeddi ei Ddatganiad Blynyddol o Gyfrifol yn unol â gofynion Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2014 (fel y'u diwygiwyd) ac mae'n datgelu'r wybodaeth ganlynol mewn perthynas â chydabyddiaeth ariannol:

- Cyflog, ffioedd a lwfansau;
- Treuliau;
- Taliadau terfynu a chyfraniadau pensiwn;
- Nifer y cyflogeion y mae eu taliad cydnabyddiaeth, ac eithrio cyfraniadau pensiwn, yn fwy na £60,000 mewn lluosrifau o £5,000 o gromfachau graddfa.

- 12.2 Caiff y Datganiad Polisi Tâl hwn ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol ar ôl iddo gael ei gymeradwyo gan y Cyngor. Bydd unrhyw ddiwygiadau dilynol i'r datganiad polisi hwn a wneir yn ystod y flwyddyn ariannol y mae'n ymwneud â hi yn cael eu cyhoeddi yn yr un modd.

13. **Atodiadau**

- Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC) (Atodiad A)
- Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) (Atodiad B)
- Graddfeydd Cyflog Soulbury (Atodiad C)
- JNC (Ieuenctid a Chymuned) (Atodiad D)
- Polisi ar Daliadau Dileu Swydd a Diswyddo (gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol) (Atodiad E)
- Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria (Atodiad F)
- Cytundebau ar y cyd ar gyfer NJC a JNC (Atodiad G)

Graddfeydd Cyflog NJC**Yn weithredol o fis Ebrill 2019**

SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
1	£17,364	£9.00	Gradd 1	
2	£17,711	£9.18		Gradd 2
3	£18,065	£9.36		
4	£18,426	£9.55	Gradd 3	
5	£18,795	£9.74		
6	£19,171	£9.94		Gradd 4
7	£19,554	£10.14	Gradd 5	
8	£19,945	£10.34		
9	£20,344	£10.54		Gradd 6
10	£20,751	£10.76		
11	£21,166	£10.97		
12	£21,589	£11.19	Gradd 7	
13	£22,021	£11.41		
14	£22,462	£11.64		
15	£22,911	£11.88		
16	£23,369	£12.11		
17	£23,836	£12.35		
18	£24,313	£12.60		Gradd 8
19	£24,799	£12.85		
20	£25,295	£13.11		
21	£25,801	£13.37		
22	£26,317	£13.64		
23	£26,999	£13.99	Gradd 9	
24	£27,905	£14.46		
25	£28,785	£14.92		

SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
26	£29,636	£15.36		Gradd 10
27	£30,507	£15.81		
28	£31,371	£16.26		
29	£32,029	£16.60		
30	£32,878	£17.04	Gradd 11	
31	£33,799	£17.52		
32	£34,788	£18.03		
33	£35,934	£18.63		Gradd 12
34	£36,876	£19.11		
35	£37,849	£19.62		
36	£38,813	£20.12	Gradd 13	
37	£39,782	£20.62		
38	£40,760	£21.13		
39	£41,675	£21.60		
40	£42,683	£22.12		
41	£43,662	£22.63		Gradd 14
42	£44,632	£23.13		
43	£45,591	£23.63		
44	£46,547	£24.13		
45	£47,503	£24.62	Gradd 15	
46	£48,461	£25.12		
47	£49,417	£25.61		
48	£50,373	£26.11		Gradd 16
49	£51,330	£26.61		

Graddfeydd Cyflog JNC

Yn weithredol o 1 Ebrill 2019

Dynodiad	Gradd	SCP	Cyflog
Rheolwr Grŵp [2]	Gradd 17	1	£54,608
		2	£55,664
		3	£56,741
		4	£57,839
Rheolwr Grŵp [1]	Gradd 18	5	£60,755
		6	£61,930
		7	£63,128
		8	£64,350
Pennaeth Gwasanaeth [3]	Gradd 19	9	£64,900
		10	£65,888
		11	£66,891
		12	£67,910
Pennaeth Gwasanaeth [2]	Gradd 20	13	£71,244
		14	£72,860
		15	£74,512
		16	£76,201
Pennaeth Gwasanaeth [1]	Gradd 21	17	£79,112
		18	£80,905
		19	£82,698
		20	£84,491
Cyfarwyddwr Corfforaethol [2]	Gradd 22	21	£91,121
		22	£93,189
		23	£95,305
		24	£97,469
Cyfarwyddwr Corfforaethol [1]	Gradd 23	25	£105,477
		26	£107,871
		27	£108,102
		28	£110,449
Prif Weithredwr Cynorthwyol	Gradd 24	29	£116,252
		30	£119,031
		31	£121,876
		32	£124,789
Prif Weithredwr	Gradd 25	33	£129,823
		34	£132,925
		35	£136,027
		36	£139,128

Graddfeydd Tâl Soulbury – 1 Medi 2019

SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA A	
SCP	CYFLOG
1	£37,175
2	£39,062
3	£40,949
4	£42,834
5	£44,721
6	£46,607
7	£48,383
8	£50,159
9	£51,822
10	£53,488
11	£55,040

UWCH A PHRIF SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA B	
SCP	CYFLOG
1	£46,607
2	£48,383
3	£50,159
4	£51,822
5	£53,488
6	£55,040
7	£55,678
8	£56,869
9	£58,050
10	£59,251
11	£60,428
12	£61,628
13	£62,849
14	£64,029
15	£65,266
16	£66,490
17	£67,723
18	£68,954

GWEITHWYR PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG			
SCP	CYFLOG	SCP	CYFLOG
1	£35,444	26	£65,457
2	£36,713	27	£66,588
3	£37,912	28	£67,734
4	£39,127	29	£68,883
5	£40,334	30	£70,030
6	£41,542	31	£71,167
7	£42,811	32	£72,322
8	£44,032	33	£73,477
9	£45,455	34	£74,661
10	£46,724	35	£75,841
11	£47,976	36	£77,055
12	£49,188	37	£78,250
13	£50,561	38	£79,457
14	£51,785	39	£80,648
15	£53,137	40	£81,838
16	£54,359	41	£83,035
17	£55,585	42	£84,230
18	£56,788	43	£85,424
19	£58,029	44	£86,624
20	£58,670	45	£87,821
21	£59,902	46	£89,020
22	£60,976	47	£90,224
23	£62,158	48	£91,416
24	£63,218	49	£92,613
25	£64,351	50	£93,812

Graddfeydd Tâl Ieuenctid a Chymunedol JNC – 1 Medi 2019

YSTOD Y GWEITHIWR CYMORTH	
SCP	CYFLOG
3	£18,117
4	£18,431
5	£18,791
6	£19,106
7	£19,389
8	£20,038
9	£20,865
10	£21,512
11	£22,558
12	£23,580
13	£24,636
14	£25,729
15	£26,474
16	£27,252
17	£28,017

YSTOD BROFFESIYNOL	
SCP	CYFLOG
13	£24,636
14	£25,729
15	£26,474
16	£27,252
17	£28,017
18	£28,787
19	£29,551
20	£30,318
21	£31,179
22	£32,155
23	£33,105
24	£34,060
25	£35,022
26	£35,983
27	£36,945
28	£37,918
29	£38,884
30	£39,851

POLISI DISWYDDO AC ADLEOLI

CWMPAS

Bydd y polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ac eithrio:

- **Y rhai a gyflogir o dan Amodau Gwasanaeth y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion.**
- **Y rhai a gyflogir gan Gyrff Llywodraeth mewn sefydliadau addysgol o dan bwerau dirprwyedig.**

Dyddiad Cyhoeddi: Ebrill 2015

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r polisi hwn wedi'i gynllunio i gynorthwyo â rheoli sefyllfaoedd diswyddo ac adleoli yn y Cyngor. Dylid ei ddarllen ar y cyd â: Pholisi Ymddeoliad Cynnar, Ymddeoliad Oherwydd Salwch a Diswyddo'r Cyngor a'r Canllawiau i Reolwyr sydd ynghlwm wrth y polisi hwn.
- 1.2 Er mai polisi'r Cyngor yw osgoi diswyddiadau lle bynnag y bo'n bosibl, gall anghenion y busnes ei gwneud yn ofynnol gostwng nifer cyffredinol y cyflogeion neu newidiadau sefydliadol sy'n arwain at ddiswyddo rhai cyflogeion.
- 1.3 Bydd y Cyngor, mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur, yn ceisio osgoi neu leihau diswyddiadau drwy ymchwilio i opsiynau amgen, fel
 - "Trosiant naturiol"
 - Adleoli
 - Ailhyfforddi
 - Cyfyngiadau ar recriwtio [gan gynnwys defnyddio staff asiantaeth]
 - Ymddeoliad cynnar
 - Diswyddiadau gwirfoddol, gan gynnwys "diswyddo trosglwyddedig" lle mae rhywun heblaw am swydd y deilydd yn cael ei ddiswyddo
 - Lleihau neu ddileu goramser
- 1.4 Pan fod diswyddo yn anochel bydd y Cyngor yn trin y mater yn y modd mwyaf teg, cyson a chydymdeimladol posibl er mwyn lleihau unrhyw galedi y gallai'r cyflogai/cyflogeion dan sylw ei ddioddef. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod:
 - cyfanswm nifer y diswyddiadau a wneir cyn lleied â phosibl;
 - ymgynghori llawn â chyflogeion a'u cynrychiolwyr ar unrhyw gynigion a'u gweithredu;
 - dethol ar gyfer diswyddo yn seiliedig ar feini prawf clir a gaiff eu penderfynu'n wrthrychol a'u cymhwyso'n deg;
 - pob ymdrech yn cael ei gwneud i adleoli neu ddod o hyd i waith arall ar gyfer cyflogeion a ddewisir i gael eu diswyddo; a
 - darparu cymorth a chynghor i gyflogeion a ddewisir ar gyfer diswyddo i'w helpu i ddod o hyd i waith arall addas.

2. Ymgynghoriad

- 2.1 Pan fydd sefyllfa ddiswyddo bosibl wedi'i nodi bydd yn angenrheidiol ysgrifennu at yr undebau llafur cydnabyddedig a chyflwyno hysbysiad o ymgynghori ffurfiol.
- 2.2 Caiff meini prawf dewis eu nodi, lle bo angen, a lle y bo'n bosibl cytuno arnynt gyda'r cyflogeion/Undebau Llafur ymlaen llaw.
- 2.3 Caiff ymgynghoriadau eu cynnal gyda'r cyflogeion yr effeithir arnynt a chyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig ynghylch y cynigion a'r broses i'w dilyn. Dylai'r ymgynghoriad ddechrau cyn gynted ag y bo'n ymarferol ac o leiaf:-

Nifer y cyflogeion yr effeithir arnynt	Cyfnod yr ymgynghoriad
---	-------------------------------

- | | |
|----------------------------|------------|
| • Llai na 20 o gyflogeion | 30 diwrnod |
| • 20 i 99 o gyflogeion | 30 diwrnod |
| • 100 neu fwy o gyflogeion | 45 diwrnod |

2.4 Ar ddechrau'r ymgynghoriad, caiff manylion ysgrifenedig am y canlynol eu darparu i gyflogeion ac Undebau Llafur cydnabyddedig:-

- y rhesymau dros y cynigion;
- nifer y cyflogeion yr effeithir arnynt gan yr ymgynghoriad a disgrifiadau o gyflogeion y gellid o bosibl eu diswyddo;
- cyfanswm nifer y cyflogeion o unrhyw ddisgrifiad o'r fath a gyflogir yn yr uned gwasanaeth dan sylw;
- y meini prawf i'w gymhwyso ar gyfer dewis a diswyddo;
- sut y mae'r diswyddiadau i'w cynnal, gan gynnwys y cyfnod ar gyfer gweithredu'r diswyddiadau.

2.5 Cynhelir cyfarfodydd ymgynghori ffurfiol â'r cyflogeion hynny yr effeithir arnynt o bosibl gan y diswyddiadau arfaethedig.

2.6 Os na fydd sefyllfa y cytunwyd arni wedi'i chyrraedd erbyn diwedd y cyfnod ymgynghori caiff hysbysiad pellach o ymgynghori ffurfiol ei gyhoeddi. Bydd hyd yr ail gyfnod ymgynghori yr un peth â'r gwreiddiol. Mae'n angenrheidiol i'r holl bartïon fod wedi cynnal ymgynghoriad gwirioneddol gyda'r bwriad o osgoi diswyddiadau a dod i gytundeb. Dylai'r ymgynghoriad barhau hyd nes bod yr holl faterion wedi'u gwyntyllu a'r partiön wedi cael amser rhesymol i roi sylwadau ar wybodaeth a ddarparwyd a'r cynigion a wnaed.

2.7 Ar ôl cwblhau'r broses ymgynghori, os na chytunwyd ar ateb boddhaol i osgoi diswyddo, caiff y meini prawf cymhwyso eu defnyddio i benderfynu pa gyflogeion fydd yn cael hysbysiad o ddiswyddo.

3. Diswyddo Gwirfoddol

3.1 Er mwyn lleihau'r angen am ddiswyddiadau gorfodol, bydd y Cyngor yn ystyried gwahodd datganiadau o ddiddordeb gan gyflogeion am ddiswyddiadau gwirfoddol.

4. Dewis Diswyddo

4.1 Pan fo'r angen am ddiswyddiadau'n codi, caiff y dewis ei wneud ar sail meini prawf gwrthrychol a gaiff eu cymhwyso'n rhesymol, yn deg ac yn gyson. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y meini prawf dewis yn cael eu cymhwyso ar gyfer y cyflogeion yr effeithir arnynt.

4.2 Bydd y meini prawf i'w defnyddio fel arfer yn cynnwys y canlynol ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:

- Cofnod disgyblu
- Cymwysterau

- Cofnod absenoldeb
- Sgiliau
- Safon perfformiad gwaith

4.3 Wrth ddatblygu meini prawf dewis, bydd y Cyngor yn sicrhau y rhoddir ystyriaeth lawn i'r nodweddion gwarchodedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud fel y bo'n briodol er mwyn sicrhau na fydd unrhyw gyflogai o dan anfantais oherwydd y meini prawf dethol.

5. Adleoli

- 5.1 Bydd y Cyngor yn gwneud pob ymdrech i ddarparu gwaith amgen addas i unrhyw gyflogai sy'n cael ei ddewis ar gyfer diswyddo. Caiff gwaith amgen addas ei ystyried yn ystod y cyfnod ymgynghori ac ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori. Caiff yr holl swyddi gwag sy'n addas ar gyfer adleoli eu hystyried mewn perthynas â'r cyflogeion a ddewisir, gan gynnwys lle y bo'n bosibl, ystyried ailhyfforddi.
- 5.2 Bydd ystyriaeth ymlaen llawn yn gymwys lle mae cyflogai/cyflogeion yn mynegi diddordeb mewn swydd wag ar yr un radd neu radd is. Caiff y meini prawf dewis ar gyfer y swydd eu cymhwyso ac, os byddant yn cael eu bodloni, caiff cyfweiliad(au) eu trefnu. Bydd y broses yn cael ei chlustnodi i'r cyflogeion yr effeithir arnynt yn y lle cyntaf.
- 5.3 Lle y caiff diddordeb ei fynegi ar gyfer swydd ar gyflog uwch, bydd y gweithdrefnau dethol arferol yn gymwys a bydd yr ystyriaeth mewn cystadleuaeth ag unrhyw ymgeiswyr eraill.
- 5.4 Caiff unrhyw gynnig o adleoli ei wneud yn ysgrifenedig. Bydd hyn yn cynnwys rhoi am y cyfnod prawf a fydd yn gymwys ar gyfer penodiad adleoli. Er y bydd hyn am gyfnod o 4 wythnos, gellir ei ymestyn neu ei gwtogi yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol.
- 5.5 Yn ystod y cyfnod prawf bydd adolygiad(au) perfformiad ar adegau priodol. Bydd hyn yn rhoi cyfle i'r rheolwr a'r cyflogai asesu addasrwydd. Os bydd yr adleoli yn llwyddiannus caiff hyn ei gadarnhau a chyhoeddi'r datganiad ysgrifenedig o fanylion. Os na fydd yr adleoli'n llwyddiannus caiff hyn hefyd ei gadarnhau yn ysgrifenedig.
- 5.6 Gall cyflogai ymgymryd â mwy nag un cyfnod prawf yn ystod y cyfnod hysbysiad.
- 5.7 Os bydd cyflogai'n dechrau ar gyfnod prawf a bod y cyfnod o bedair wythnos yn fwy na'r dyddiad terfynu, bydd y cyfnod prawf yn parhau am y 4 wythnos. Ar ddiwedd y cyfnod hwn os bydd y cyfnod prawf yn aflwyddiannus caiff y diswyddiad ei gadarnhau.
- 5.8 Pan fo'r adleoli yn golygu bod cyflogai'n newid ei fan gwaith arferol bydd yn cael ei dalu costau teithio ychwanegol, yn unol â pholisi lwfansau a threuliau'r Cyngor.
- 5.9 Rhaid cytuno ar gyfleoedd cyflogaeth amgen addas rhwng y cyflogai a'r Cynghorydd ER fel y gellir trefnu ystyriaeth ymlaen llaw. Lle nad yw'r cyflogai'n cytuno bod cyfle yn addas, rhaid iddo roi cyfiawnhad clir dros ei farn. Os bydd y cyflogai'n gwrthod y cynnig cyflogaeth amgen addas, caiff cyfleoedd adleoli pellach eu harchwilio yn ystod y cyfnod ymgynghori a hysbysiad.

- 5.10 Os bydd cyflogai'n gwrthod cynnig cyflogaeth i swydd y cytunwyd arni fel cyflogaeth amgen addas, neu'n ymddiswyddo yn ystod y cyfnod prawf, bydd yr hawl i daliad diswyddo yn cael ei cholli.
- 5.11 Mewn rhai amgylchiadau er mwyn osgoi diswyddiadau, gellir gwahodd cyflogai/cyflogeion sydd mewn swyddi tebyg ond nad ydynt wedi'u heffeithio'n uniongyrchol gan y diswyddo arfaethedig i fynegi diddordeb mewn diswyddo. 'Diswyddo trosglwyddedig' yw hyn a bydd dim ond yn cael ei ystyried os bydd ei gymeradwyo yn arbed cyflogai arall sy'n wynebu diswyddo. Byddai pob cais am ddiswyddo trosglwyddedig yn destun achos busnes a byddai angen ei gytuno mewn un o gyfarfodydd Panel VER.
- 5.12 Os ar ôl cynnal y camau hyn yr ymddengys nad oes posibilrwydd o adleoli, caiff y cyflogai/cyflogeion eu terfynu yn unol â'u cyfnod hysbysu.

6. Diswyddo oherwydd colli swydd

- 6.1 Ym mhob achos lle mae diswyddo yn cael ei ystyried bydd y broses tri cham yn cael ei dilyn:
- Cam 1 - Cyflogai i'w hysbysu yn ysgrifenedig ynghylch amgylchiadau'r cyfarfod.
 - Cam 2 - Cynhelir cyfarfod gyda'r cyflogai i benderfynu ar yr opsiynau.
 - Cam 3 - Cyflogai i'w hysbysu yn ysgrifenedig am ganlyniad y cyfarfod.
- 6.2 Pan fydd cyflogai wedi cael ei ddewis ar gyfer diswyddo yn dilyn cymhwyso'r meini prawf dewis, bydd yn cael y cyfle yn ystod y cyfarfod Cam 2 i wneud unrhyw sylwadau mewn perthynas â'i ddewis. Bydd y rheolwyr wedyn yn ystyried y sylwadau hyn ac, os oes angen, yn ymestyn y cyfnod ymgynghori. Caiff cyfarfod pellach, lle bo angen, ei drefnu i roi gwybod i'r cyflogai am y penderfyniad.
- 6.3 Pan fydd yn destun hysbysiad terfynu oherwydd diswyddo mae gan gyflogai yr hawl i swm rhesymol o amser cyflogedig o'r gwaith er mwyn chwilio am waith arall, mynd i gyfsweliadau ac ati. Dylai cyflogai/cyflogeion sy'n dymuno manteisio ar y ddarpariaeth hon geisio cymeradwyaeth ymlaen llaw am eu habsenoldeb gyda'u rheolwr yn y ffordd arferol.
- 6.4 Pan fydd cynnig cyflogaeth yn cael ei wneud gan gyflogwr cysylltiedig h.y. unrhyw gyngor lleol arall neu awdurdod cyhoeddus arall perthnasol arall ac os bydd y gyflogaeth yn dechrau o fewn pedair wythnos i'r dyddiad terfynu, mae hyn yn anghymwysu'r cyflogai rhag cael taliad diswyddo.

7. Hysbysiad o Ddiswyddo

- 7.1 Rhaid rhoi o leiaf 45 diwrnod o hysbysiad ysgrifenedig i'r Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR/BISS) os bydd 100 neu ragor o weithwyr yn cael eu diswyddo, ac o leiaf 30 diwrnod ar gyfer 20 i 99 o gyflogeion. Ar gyfer llai nag 20 o gyflogeion, nid oes angen hysbysu BERR/BISS.

8. Hawl Apelio

- 8.1 Mae gan y cyflogai hawl i apelio yn erbyn penderfyniad y Cyngor. Gall y rhesymau dros apelio gynnwys;
- pan fydd cyflogai wedi'i ddewis ar gyfer diswyddo ac yn anfodlon ar y ffordd y mae'r Cyngor wedi cymhwyso ei feini prawf dewis diswyddo [gan gynnwys materion Deddf Cydraddoldeb 2010]
 - lle mae cyflogai o'r farn nad yw'r weithdrefn ddiswyddo wedi'i chymhwyso'n gywir.
- 8.2 Caiff yr apêl ei chlywed gan Aelodau Etholedig.
- 8.3 Mae gan y cyflogai 7 diwrnod calendr i arfer ei hawl i apelio o ddyddiad derbyn yr hysbysiad ysgrifenedig o derfynu.
- 8.4 Rhaid i'r apêl gael ei gwneud yn ysgrifenedig gan ddatgan sail yr apêl.
- 8.5 Rhaid i'r bwndeli ar gyfer yr apêl gael eu cyfnewid heb fod yn hwyrach na 7 diwrnod calendr cyn dyddiad y gwrandawriad apêl.
- 8.6 Bydd Aelodau'r Is-bwyllgor yn clywed sylwadau gan y cyflogai a'i gynrychiolydd a chan y Cyfarwyddwr Corfforaethol (neu swyddog enwebedig) cyn gwneud ei benderfyniad.
- 8.7 Caiff penderfyniad yr Is-bwyllgor ei gyfleu'n ysgrifenedig i'r cyflogai a bydd copi'n cael ei ddarparu i Adnoddau Dynol.
- 8.8 Mae'r broses i'w mabwysiadu yn y gwrandawriad apêl wedi'i nodi yn Atodiad 1.

Y weithdrefn i'w mabwysiadu yn yr Apêl

1. Caiff y gwrandawriad ei gynnal gan y Pwyllgor Apeliadau Achwyniad a Disgyblu a gaiff ei gynorthwyo gan un o Gyfreithwyr y Cyngor yn ei rôl fel Clerc, Cynghorydd Adnoddau Dynol a rhywun i gymryd cofnodion.
2. Caiff y partïon a'u cynrychiolwyr eu galw i mewn ar yr un pryd gerbron y Pwyllgor. Ar ddechrau'r gwrandawriad bydd y Cadeirydd yn cyflwyno'r rhai sy'n bresennol ac yn esbonio'r weithdrefn.
3. Bydd y Prif Swyddog neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno achos y rheolwyr gan alw, os yw'n briodol, ar unrhyw dystion i gynorthwyo i gadarnhau neu egluro'r ffeithiau.
4. Bydd gan yr apelydd neu ei gynrychiolydd hawl i holi'r Prif Swyddog neu ei gynrychiolydd ac unrhyw dystion.
5. Bydd yr apelydd neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno achos yr apelydd gan alw, os yw'n briodol, ar unrhyw dystion.
6. Bydd gan y Prif Swyddog a/neu ei gynrychiolydd hawl i gwestiynu'r apelydd ac unrhyw dystion.
7. Bydd gan yr Aelodau, Clerc y Pwyllgor a'r Cynghorydd Adnoddau Dynol hawl ar unrhyw adeg yn ystod y gwrandawriad, gyda chydsyniad y Cadeirydd, i ofyn cwestiynau.
8. Lle mae tystiolaeth newydd yn codi yn ystod apêl gall fod yn briodol gohirio er mwyn ymchwilio i bwyntiau o'r fath neu eu hystyried.
9. Bydd y Prif Swyddog a/neu ei gynrychiolydd yn cael cyfle i grynhoi ond ni fydd yn gallu cyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd ar y cam hwn.
10. Bydd yr apelydd neu ei gynrychiolydd yn cael cyfle i grynhoi. Ni fydd yn gallu cyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd ar y cam hwn.
11. Bydd pob parti heblaw am Aelodau'r Pwyllgor, y Cynghorydd Adnoddau Dynol a'r Clerc Cyfreithiol yn gadael y cyfarfod. Bydd y Cynghorydd Adnoddau Dynol a'r Clerc Cyfreithiol yn aros yn y cyfarfod tra bod angen cyngor ar y Pwyllgor.

12. Pan fydd y Pwyllgor wedi cael cyngor gan y Cynghorydd Adnoddau Dynol a'r Clerc Cyfreithiol bydd y Cynghorydd Adnoddau Dynol a'r Clerc Cyfreithiol yn gadael, wrth i'r Pwyllgor ystyried yr apêl.
13. Gall y Pwyllgor ailalw'r Cynghorydd Adnoddau Dynol, y Clerc Cyfreithiol a'r sawl sy'n cymryd cofnodion er mwyn egluro unrhyw bwyntiau. Os bydd angen i'r Pwyllgor gael cyngor gan y Cynghorydd Adnoddau Dynol neu'r Clerc Cyfreithiol dylai'r ddau swyddog gael eu hailalw gyda'i gilydd.
14. Gall y Pwyllgor ailalw'r partïon i egluro unrhyw bwyntiau ond, os felly, rhaid iddo ailalw'r ddau barti a'u cynrychiolwyr a chaniatáu iddynt wneud sylwadau os ydynt yn dymuno.
15. Ar ôl i'r Pwyllgor ddod i benderfyniad ar yr apêl caiff y partïon a'u cynrychiolwyr eu hailalw a chaiff y penderfyniad ei gyhoeddi iddynt gyda'i gilydd ynghyd â'r rhesymau drosto. Caiff y penderfyniad ei gadarnhau yn ysgrifenedig gan y Cynghorydd Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawriad.

NODER:

- Mae'r term 'Prif Swyddog' yn golygu Prif Weithredwr, Prif Weithredwr Cynorthwyol, Cyfarwyddwr Corfforaethol neu Bennaeth Gwasanaeth y Cyngor.

Gall yr apelydd gael ei gynrychioli gan naill ai ei gynrychiolydd Undeb Llafur neu gan gydweithiwr.

PROTOCOL AR GYFER GRADD DROS DRO/TALIADAU HONORARIA

DIBEN

Bydd yn angenrheidiol i'r Awdurdod wneud trefniadau i gwmpasu absenoldeb swyddogion ar wahân i ddibenion gwyliau blyneddol.

Mae talu honoraria wedi'i gynllunio i gwmpasu absenoldebau cymharol fyrdymor ac fel arfer absenoldebau heb eu cynllunio er mwyn sicrhau nad oes gostyngiad o ran darpariaeth y gwasanaeth.

TÂL (Gradd Dros Dro)

1. Mae gan gyflogaion y gofynnir iddynt ymgymryd ag ystod lawn dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd â gradd uwch hawl i dâl ychwanegol sydd gymesur â'r dyletswyddau hynny, am y cyfnod yr ymgwymerant â nhw.
2. Bydd cyflogai dim ond yn derbyn taliad ychwanegol ar ôl i'r dyletswyddau a'r chyfrifoldebau ychwanegol gael eu gwneud am gyfnod parhaus o 4 wythnos.
3. Wedi'r cyfnod cymhwyso o 4 wythnos, caiff y taliad ychwanegol ei dalu o'r diwrnod cyntaf yr ymgwymerodd y cyflogai â'r dyletswyddau a'r chyfrifoldebau ychwanegol.

HONORARIWM

1. Pan ofynnir i gyflogaion ymgymryd â llai na dyletswyddau a chyfrifoldebau llawn swydd sydd ar radd uwch, gellir talu honorariwm ar sail pro rata.
2. Pan rennir dyletswyddau a chyfrifoldebau rhwng dau gyflogai neu fwy, caiff unrhyw swm a delir ei gyfrifo ar sail pro rata, yn dibynnu ar amgylchiadau pob achos.
3. Bydd cyflogaion y gofynnir iddynt ymgymryd â dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol y tu allan i gwmpas eu swydd arferol, e.e. ymgymryd â gwaith prosiect, yn derbyn honorariwm sy'n seiliedig ar werth y dyletswyddau a'r chyfrifoldebau (gwerthuswyd gan HR/OD a JE).

DEWIS

(Gweithredu ar lefel uwch a thaliad honorariwm)

1. Caiff honorariwm ei dalu i unigolyn a gydnabyddir ac a gytunir [gan y rheolwyr] fel dirprwy neu gynorthwydd a nodwyd yn glir o fewn adran neu isadran.
2. Pan na fydd unrhyw ddirprwy amlwg yn bodoli, dylid ystyried rhannu'r honorariwm rhwng adroddiadau rheolwyr llinell uniongyrchol y swydd wag [dros dro].
3. Pan na fydd dirprwy neu gynorthwydd yn bodoli ond teimlir bod gofyn am un person yn unig i ymgymryd ag ystod lawn dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd sydd â gradd uwch, dylid cynnal cyfweiliadau cystadleuol.
4. Bydd y broses ddewis yn adlewyrchu polisi'r Awdurdod ar Recriwtio a Dewis.
5. Pan ragwelir y bydd gofyn am gyflenwi am rhwng 1 a 3 mis, caiff y swydd wag dros dro ei diogelu yn y Gwasanaeth neu'r Adran y mae'n digwydd ynddo/i.
6. Pan ragwelir y bydd gofyn am gyflenwi am fwy na 3 mis, caiff ei hystyried yn swydd wag dros dro ac ymdrinnir â hi o dan y Protocol ar gyfer Secondiadau.

AMGYLCHIADAU EITHRIADOL

(Gweithredu ar lefel uwch a thaliadau honorariwm)

1. Mae'n bosibl y bydd achlysuron pan fydd y Bwrdd Rheoli Corfforaethol [neu'r Swyddog a enwebir] a Phennaeth HR/OD [neu'r swyddog a enwebir] yn penderfynu bod amgylchiadau eithriadol yn digwydd. Yn yr achosion hyn, mae'n bosibl y bydd gofyniad i wyro oddi wrth y gweithdrefnau arferol, e.e. pan fydd uwch swyddog yn absennol, heb rybudd, o'i ddyletswyddau a'i gyfrifoldebau.
2. Penderfynir ar bob achos ar ei rinweddau a chaiff unrhyw wyro oddi wrth y protocol ei awdurdodi gan ail aelod o'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol a'r Rheolwr Grŵp HR/OD.

AWDURDODI

1. Rhaid cytuno ar bob taliad honorariwm gydag Adnoddau Dynol/Uned Gwasanaethau Datblygu Trefniadaethol a dim ond Adnoddau Dynol/Uned Gwasanaethau Datblygu Trefniadaethol a gaiff awdurdodi taliadau.

CYFNOD ADOLYGU

1. Bydd pob taliad honorariwm yn destun cyfnod adolygu nad yw'n llai aml na bob 3 mis.

Dyddiad Cyhoeddi: Hydref 2013 Diweddarwyd Mawrth 2019

Atodiad G

CYNGOR PEN-Y-BONT AR OGWR

STATWS SENGL / GWERTHUSIAD SWYDD

CYTUNDEB AR Y CYD

Working in partnership



Mynegai

1. Cyflwyniad	Tudalen 28
2. Cwmpas	Tudalen 28
3. Egwyddorion ac Amcanion	Tudalen 28
4. Strwythur Cyflog a Graddio	Tudalen 29
5. Rhan 3 Telerau ac Amodau	Tudalen 30-33
6. Cymathu i'r Strwythur Cyflog Newydd	Tudalen 33
7. Diogelu Cyflog	Tudalen 33-34
8. Taliadau i Gyflogeion sy'n Ennill ar Weithredu	Tudalen 34
9. Gweithdrefn Apelio	Tudalen 34
10. Dyddiad Gweithredu	Tudalen 34
11. Llofnodion	Tudalen 34

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i'r Cyngor gynnal adolygiad o'i strwythur cyflog a graddio a Rhan 3 telerau ac amodau o dan Gytundeb Statws Sengl cenedlaethol 1997.
- 1.2 Diben hyn yw sicrhau bod cyflogeion a gwmpesir gan y Llyfr Gwyrdd yn derbyn yr un telerau ac amodau cyflogaeth ac y gellir cyfiawnhau unrhyw wahaniaeth cyflog yn wrthrychol.
- 1.3 Mae'r ddogfen hon yn nodi telerau cytundeb ar y cyd rhwng Cyngor Pen-y-bont ar Ogwr a'r undebau llafur a gydnabyddir at ddibenion negodi ar delerau ac amodau cyflog NJC, UNSAIN, GMB ac UNITE.
- 1.4 Mae'r cytundeb yn cwmpasu strwythur cyflog a graddio newydd ac unrhyw newidiadau a negodwyd yn lleol i "Ran 3" telerau ac amodau a gwmpesir gan y Llyfr Gwyrdd.

2. Cwmpas

- 2.1 Mae'r ddeddfwriaeth Statws Sengl yn cwmpasu pob cyflogai ar delerau ac amodau NJC. Nid yw'n cwmpasu Swyddogion JNC, gweithwyr ieuenctid a chymunedol, athrawon a'r cyflogeion hynny ar delerau ac amodau Soulbury.
- 2.2 Nid yw'r ddeddfwriaeth ychwaith yn cwmpasu cyflogeion sydd ar delerau ac amodau Crefft (Llyfr Coch). Fodd bynnag, cytunwyd yn lleol bod y cyflogeion hyn yn cael eu cwmpasu gan y cytundeb ar y cyd hwn.

3. Egwyddorion ac Amcanion

- 3.1 Datblygu strwythur cyflog a graddio newydd a chytuno ar delerau ac amodau a gwmpesir gan Ran 3 o'r Llyfr Gwyrdd sy'n fforddiadwy ac yn gynaliadwy.

- 3.2 Sicrhau bod y strwythur cyflog a graddio a thelerau ac amodau yn deg ac yn gyfartal, a thrwy hynny yn cael gwared ar yr anghydraddoldeb cyflog rhwng cyflogeion gwrywaidd a benywaidd.
- 3.3 Sicrhau y gall y Cyngor amddiffyn yn gadarn unrhyw hawliadau cyflog cyfartal yn y dyfodol ar ôl gweithredu.
- 3.4 Mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio cynllun Gwerthuso Swyddi Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC).
- 3.5 Dull partneriaeth rhwng yr undebau llafur cydnabyddedig, rheolwyr, a'r tîm Gwerthuso Swyddi.
- 3.6 Datblygu meincnodau a theuluoedd swyddi ar gyfer y meysydd gwaith hynny sy'n cwrddu niweroedd mawr o gyflogeion mewn rolau tebyg.

4. Strwythur Cyflog a Graddio

- 4.1 Mae'r strwythur cyflog newydd yn defnyddio pwyntiau 5 i 55 ar y golofn gyflog ac mae'n cynnwys 16 o raddau o naill ai 2 neu 3 phwynt ar y golofn gyflog, a ddangosir isod ar y cyfraddau cyflog presennol.

Tabl 1

Gradd	Sgôr Gwerthuso Swydd		Ystod SCP		Cyflog Isaf	Cyflog Uchaf
1	0	249	5	6	£12,312	£12,489
2	250	294	8	9	£13,189	£13,589
3	295	320	12	13	£15,039	£15,444
4	321	349	15	16	£16,054	£16,440
5	350	379	17	18	£16,830	£17,161
6	380	409	20	21	£18,453	£19,126
7	410	439	22	23	£19,621	£20,198

8	440	469	25	27	£21,519	£22,958
9	470	503	29	31	£24,646	£26,276
10	504	539	32	34	£27,052	£28,636
11	540	569	36	38	£30,011	£31,754
12	570	599	39	41	£32,800	£34,549
13	600	639	42	44	£35,430	£37,206
14	640	669	47	48	£39,855	£40,741
15	670	697	51	52	£43,361	£44,236
16	698+		54	55	£45,981	£46,855

5. Rhan 3 Telerau ac Amodau

Mae holl delerau ac amodau Rhan 3 wedi'u rhestru isod.

Gwyliau Banc

- 5.1 Yn ychwanegol at eu cyflog arferol, bydd cyflogeion sy'n gweithio dros wyliau cyhoeddus a gwyliau statudol ychwanegol yn cael cyfraddau cyflog amser plaen am bob awr a weithir sy'n cyfateb i dâl dwbl. Bydd cyflogeion hefyd yn derbyn yr oriau gwirioneddol a weithir fel amser yn lle'r oriau hynny

Penwythnosau

- 5.2 Telir amser a thraean i gyflogeion sydd ar rota i weithio ar ddydd Sadwrn a/neu ar ddydd Sul.

Goramser

- 5.3 Bydd yr holl oramser dros 37 awr yr wythnos yn cael ei dalu ar amser a thraean.

Nosweithiau

- 5.4 Telir amser a thraean i gyflogeion sydd ar rota i weithio sifft nos. Mae sifft nos rhwng 10pm a 7.30am.

Wrth gefn ar gyfer Gwasanaethau nad ydynt yn rhai 24/7

- 5.5 Bydd cyflogeion ar y rota wrth gefn yn cael taliad o £32.94 fesul sifft. Mae 9 sifft wrth gefn yr wythnos, 5 sifft (dydd Llun – dydd Gwener) a 2 sifft ar ddydd Sadwrn a 2 sifft ar ddydd Sul. Os caiff y cyflogai ei alw allan bydd yr oriau a weithir yn cael eu talu ar amser a thraean.

Ymateb Brys ar gyfer Gwasanaethau nad ydynt yn rhai 24/7

- 5.6 Bydd cyflogeion nad ydynt ar y rota wrth gefn ac sy'n cael eu galw i ymateb i argyfwng yn derbyn taliad o £32.94. Os caiff y cyflogai ei alw allan bydd yr oriau a weithir yn cael eu talu ar amser a thraean.

Cyfraddau Arbennig ar gyfer Mynwentydd

- 5.7 Bydd yr holl gyflogeion sy'n datgladdu yn cael taliad o £150 fesul datgladdiad.

Dyletswyddau Cysgu i Mewn

- 5.8 Bydd cyflogeion y mae'n ofynnol iddynt gysgu i mewn ar y safle yn parhau i dderbyn taliad yn unol â'r cytundeb cenedlaethol o £32.94 y noson. Os caiff y cyflogai ei ddeffro i weithio, bydd yr oriau yn cael eu talu ar amser a thraean.

Gosodiadau

- 5.9 Bydd y trefniadau presennol yn parhau ar adeg llofnodi. Bydd unrhyw newidiadau yn destun negodi.

Taliad Gweithiwr Cymdeithasol Cymeradwy

- 5.10 Bydd y taliad Gweithiwr Cymdeithasol Cymeradwy yn parhau ar y gyfradd bresennol o £1,907, 2 gynyddran ar ben uchafswm Gradd Gweithiwr Cymdeithasol. I gael y taliad hwn, rhaid i gyflogai fodloni'r 2 faen prawf canlynol:

- Meddu ar warant
- Cymryd rhan yn y rota ar gyfer dyletswyddau Gweithiwr Cymdeithasol Cymeradwy

Sifftiau

- 5.11 Bydd taliadau sifft yn peidio â chael eu talu.

Oriau Anghymdeithasol

- 5.12 Bydd taliadau oriau anghymdeithasol yn peidio â chael eu talu.

Ychwanegiadau'r Farchnad

- 5.13 Bydd pob atodiad i'r farchnad yn dod i ben a bydd y polisi presennol yn dod i ben.

Taliadau Bonws

- 5.14 Bydd pob taliad bonws yn dod i ben.

Lwfans Ffôn

- 5.15 Bydd pob lwfans ffôn yn dod i ben.

Lwfansau Eraill sy'n Gysylltiedig â'r Swydd

- 5.16 Bydd y lwfansau canlynol yn dod i ben.

- Lwfans Uned Awtistig
- Lwfans Dosbarth Arbennig
- Lwfans Arweinydd Fforensig

Lwfansau Ceir

- 5.17 Bydd lwfansau ceir hanfodol yn peidio â chael eu talu.
- 5.18 Y gyfradd milltiroedd i geir fydd 47c y filltir ar gyfer y 8,500 filltir gyntaf a fydd yn cael eu hawlio yn y flwyddyn dreth a 27c y filltir ar gyfer yr holl filltiroedd a fydd yn cael eu hawlio dros 8,500. Y gyfradd milltiroedd ar gyfer beiciau modur fydd 24c y filltir.

Trefniadau Presennol

- 5.19 Bydd Lwfans Cymorth Cyntaf yn parhau ar y gyfradd bresennol o £104 y flwyddyn.

6. Cymathu i'r Strwythur Cyflog Newydd

- 6.1 Bydd cyflogeion sy'n derbyn codiad cyflog wrth weithredu (gwyrdd) yn cael eu cymathu i bwynt isaf eu gradd newydd. Bydd cyflogeion yn derbyn cynyddran blynyddol hyd nes iddynt gyrraedd uchafswm pwynt y radd newydd.
- 6.2 Bydd cyflogeion y mae eu pwynt cyflog yn lleihau wrth weithredu (coch) yn cael eu cymathu i bwynt uchaf eu gradd newydd. Bydd y gwahaniaeth rhwng y radd bresennol a'r radd newydd yn amodol ar y trefniant diogelu cyflog y manylir arno yn adran 7.

6.3 Bydd cyflogeion y mae eu cyflog presennol o fewn eu gradd JE newydd (gwyn) yn cael eu cymathu i'r un pwynt yn y radd newydd. Bydd cyflogeion yn derbyn cynyddran blyneddol hyd nes iddynt gyrraedd uchafswm pwynt y radd newydd.

6.4 Bydd angen i'r honoraria presennol gael ei ailgyfrifo yn unol â'r strwythur cyflog a graddio newydd.

7. Diogelu Cyflog

7.1 Bydd yr holl drefniadau diogelu cyflog presennol yn dod i ben ar ôl gweithredu.

7.2 Ar ôl gweithredu'r system cyflog a graddio newydd telir tâl diogelu cyflog i gwmpasu unrhyw golled. Bydd yn para am naill ai 12 neu 18 mis a chaiff ei dalu'n fisol fel elfen ar wahân drwy dâl y cyflogai. Gweler isod:

- Bydd cyflogeion sy'n dioddef anfantais o dan 25% yn cael cynnig 12 mis o ddiogelu cyflog.
- Bydd cyflogeion sy'n dioddef anfantais o 25% ac uwch yn cael cynnig 18 mis o ddiogelu cyflog.

7.3 Bydd diogelu cyflog yn cael ei drin fel tâl pensiynadwy.

7.4 Mae'r amodau canlynol yn gymwys os bydd cyflogai yn symud i swydd wahanol yn y Cyngor yn ystod y cyfnod diogelu:

- Os yw cyflog y swydd newydd yr un peth neu'n uwch na'r cyflog wedi'i ddiogelu (gwreiddiol) bydd y diogelu cyflog yn dod i ben.
- Os yw'r cyflog ar gyfer y swydd newydd yn llai na'r cyflog wedi'i ddiogelu, bydd diogelu cyflog yn parhau. Bydd diogelu cyflog dim ond yn cael ei dalu i gwmpasu'r gwahaniaeth rhwng y cyflog wedi'i ddiogelu (gwreiddiol) a'r cyflog newydd (is).

7.5 Ni fydd cyflogai sy'n dioddef anfantais am unrhyw reswm arall heblaw am weithredu'r system cyflog a graddio newydd yn cael unrhyw ddiogelu cyflog. Dangosir enghreifftiau o pryd y gall cyflogai ddioddef anfantais isod (nid yw'r rhestr yn cynnwys popeth):

- Symud i swydd is yn wirfoddol,
- Symud i swydd is yn anwirfoddol [e.e., yn dilyn proses ddisgyblu neu ailstrwythuro]
- Lleihau oriau yn wirfoddol

7.6 Bydd cyflogeion sy'n colli'r lwfans car defnyddiwr hanfodol yn cael taliad untro ar ffurf cyfandaliad untro, sy'n cyfateb i lwfans un flwyddyn.

7.7 Bydd yn ofynnol i bob cyflogai sy'n gymwys am ddiogelwch cyflog neu'r taliad defnyddiwr hanfodol lofnodi cytundeb cyfaddawd cyn ei roi ar waith.

8. Taliadau i gyflogeion sy'n ennill wrth Weithredu'r System Tâl a Graddio Newydd

8.1 Gan gydnabod y bydd y dyddiad gweithredu gwreiddiol ar gyfer strwythur cyflog a graddio newydd yn hwyrach na 1 Ebrill 2013, bydd cyflogeion a fydd yn cael cynnydd mewn cyflog yn cael y cynnydd hwnnw'n weithredol o 1 Ebrill 2013.

8.2 Bydd yr arian hwn yn cael ei dalu mewn cyfandaliad ar ôl ei weithredu.

8.3 Bydd y taliad yn cael ei drin fel tâl pensiynadwy

8.4 Bydd yn ofynnol i'r cyflogeion hyn lofnodi cytundeb cyfaddawd cyn ei roi ar waith.

9. Gweithdrefn Apelio

9.1 Bydd cyflogeion yn gallu cofrestru apêl yn erbyn canlyniad yr ymarfer gwerthuso swyddi yn unol â'r Weithdrefn Apelio a ddarperir yn Atodiad 1.

10. Dyddiad Gweithredu

10.1 1 Medi 2013.

11. Llofnodion a Dyddiad

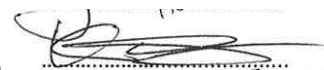
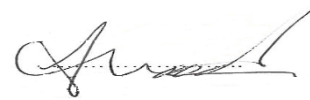
Cyngor Pen-y-Bont ar Ogwr Andrew Jolley (Prif Weithredwr Cynorthwyol)



UNSAIN Andrew Woodman (Swyddog Rhanbarthol)

GMB Kelly Andrews (Swyddog Rhanbarthol)

UNITE Steve Sloan (Swyddog Rhanbarthol)





CYNGOR PEN-Y-BONT AR OGWR
STATWS SENGL / GWERTHUSIAD SWYDD
CYTUNDEB AR Y CYD

ATODIAD – Ionawr 2019

1. Cyflwyniad

1.1 Mae'r Cyngor wedi cydymffurfio yn flaenorol â'i rwymedigaeth statudol i adolygu ei strwythur cyflog a graddio a Rhan 3 telerau ac amodau o dan y Cytundeb Statws Sengl Cenedlaethol 1997 sy'n ymwneud â'r rhai a gyflogir o dan delerau ac amodau'r NJC.

1.2 Ar ddiwedd yr adolygiad hwn ymrwymwyd i Gytundeb ar y Cyd a chafodd y cynllun y cytunwyd arno ei weithredu ym mis Medi 2013.

1.3 Mae cytundeb cyflog yr NJC ar gyfer 2018-2020 yn cynnwys cyflwyno colofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019.

2. Strwythur Cyflog a Graddio

2.1 Mae'r strwythur tâl presennol yn amrywio rhwng pwyntiau 6 - 55 ar y raddfa gyflog sy'n cynnwys 16 gradd, (pob un yn cynnwys hyd at 3 chynyddran).

2.2 Mae'r strwythur tâl diwygiedig yn amrywio rhwng pwyntiau 1 - 49 ar y raddfa gyflog a bydd yn cynnwys 16 gradd, (pob un yn cynnwys hyd at 3 chynyddran) fel y manylir isod:

Hen SCP	SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
6/7	1	£17,364	£9.00	Gradd 1	
8/9	2	£17,711	£9.18		Gradd 2
10/11	3	£18,065	£9.36		
12/13	4	£18,426	£9.55	Gradd 3	
14	5	£18,795	£9.74		
15/16	6	£19,171	£9.94		Gradd 4
17/18	7	£19,554	£10.14	Gradd 5	
19	8	£19,945	£10.34		
20	9	£20,344	£10.54		Gradd 6
-	10*	£20,751	£10.76		
21	11	£21,166	£10.97		
22	12	£21,589	£11.19		
-	13*	£22,021	£11.41	Gradd 7	
23	14	£22,462	£11.64		

Hen SC P	SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
32	26	£29,636	£15.36		Gradd 10
33	27	£30,507	£15.81		
34	28	£31,371	£16.26		
35	29	£32,029	£16.60		
36	30	£32,878	£17.04		Gradd 11
37	31	£33,799	£17.52		
38	32	£34,788	£18.03		
39	33	£35,934	£18.63		Gradd 12
40	34	£36,876	£19.11		
41	35	£37,849	£19.62		
42	36	£38,813	£20.12		Gradd 13
43	37	£39,782	£20.62		
44	38	£40,760	£21.13		
45	39	£41,675	£21.60		

24	15	£22,911	£11.88			46	40	£42,683	£22.12		
-	16*	£23,369	£12.11			47	41	£43,662	£22.63		Grad d 14
-	17	£23,836	£12.35			48	42	£44,632	£23.13		
25	18*	£24,313	£12.60		Grad d 8	49	43	£45,591	£23.63		
26	19	£24,799	£12.85			50	44	£46,547	£24.13		
27	20	£25,295	£13.11			51	45	£47,503	£24.62	Grad d 15	
-	21*	£25,801	£13.37			52	46	£48,461	£25.12		
28	22	£26,317	£13.64			53	47	£49,417	£25.61		
29	23	£26,999	£13.99	Grad d 9		54	48	£50,373	£26.11		Grad d 16
30	24	£27,905	£14.46			55	49	£51,330	£26.61		
31	25	£28,785	£14.92								

3. Gweithredu Strwythur NJC Diwygiedig

3.1 Y dyddiad gweithredu yw 1 Ebrill 2019.

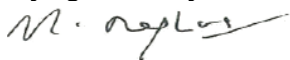
3.2 Bydd cyflogeion yn cymhathu ar draws ar 1 Ebrill 2019 ac yna dyfernir cynyddran iddynt lle bo hynny ar gael yn unol â'u contract.

4. Amodau eraill

4.1 Mae'r holl delerau ac amodau yn parhau fel y'u nodwyd yn y cytundeb ar y cyd gwreiddiol.

5. Llofnodion a Dyddiad

Cyngor Pen-y-bont ar Ogwr Mark Shephard (Prif Weithredwr Dros Dro)



UNSAIN Lynne Hackett (Swyddog Rhanbarthol)



GMB Kelly Andrews (Swyddog Rhanbarthol)



UNITE Nicholas Blundell (Swyddog Rhanbarthol)



Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr Bridgend County Borough Council



Swyddfeydd Dinesig, Stryd yr Angel, Pen-y-bont, CF31 4WB / Civic Offices, Angel Street, Bridgend, CF31 4WB



CYNGOR PEN-Y-BONT AR OGWR STATWS SENGL / GWERTHUSIAD SWYDD CYTUNDEB AR Y CYD

ATODIAD – GORFFENNAF 2018

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Cyngor wedi cydymffurfio yn flaenorol â'i rwymedigaeth statudol i adolygu ei strwythur cyflog a graddio a Rhan 3 telerau ac amodau o dan y Cytundeb Statws Sengl Cenedlaethol 1997 sy'n ymwneud â'r rhai a gyflogir o dan delerau ac amodau'r NJC.
- 1.2 Ar ddiwedd yr adolygiad hwn ymrwymwyd i Gytundeb ar y Cyd a chafodd y cynllun y cytunwyd arno ei weithredu ym mis Medi 2013.
- 1.3 Fel rhan o adolygiad diweddar gan uwch reolwyr, mae penderfyniad wedi'i wneud i newid strwythur cyflogau'r JNC. Bydd hyn yn caniatáu symud rhwng strwythurau cyflog yr NJC a'r JNC. Er mwyn galluogi hyn bydd angen cyflwyno cap i strwythur cyflog yr NJC ar Radd 16.

2. Strwythur Cyflog a Graddio

- 2.1 Mae'r strwythur tâl presennol yn amrywio rhwng pwyntiau 6 - 55 ar y raddfa gyflog sy'n cynnwys 16 gradd, (pob un yn cynnwys hyd at 3 chynyddran).
- 2.2 Mae gan bob gradd sgôr JE gyfatebol. Fodd bynnag, mae Gradd 16 (h.y. sgôr JE 698 ac uwch) heb ei chapio ar hyn o bryd gan na fu unrhyw ddilyniant y tu hwnt i'r pwynt hwn yn flaenorol.
- 2.3 Bydd y strwythur cyflog diwygiedig yn gosod cap o 728 ar Radd 16. Bydd swyddi sy'n cael eu gwerthuso uwchlaw 728 yn symud i'r strwythur cyflog JNC a'r telerau ac amodau cysylltiedig, nad ydynt wedi'u cwmpasu gan y cytundeb ar y cyd.
- 2.4 Mae'r strwythur cyflog a graddio diwygiedig i uwch swyddogion (sy'n cynnwys JNC a'r NJC) wedi'i ddangos isod ac mae'n seiliedig ar gyflogau fel ar 31.03.18.

Dynodiad	Gradd	Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Sgôr Gwerthuso Swydd
Prif Weithredwr	25	£124,781	£127,763	£130,745	£133,725	986+

Dirprwy Brif Weithredwr	24	£111,737	£114,408	£117,143	£119,943	954-984
Cyfarwyddwr Corfforaethol [1]	23	£101,381	£103,681	£103,904	£106,159	922-952
Cyfarwyddwr Corfforaethol [2]	22	£87,582	£89,570	£91,604	£93,684	890-920
Pennaeth Gwasanaeth [1]	21	£76,039	£77,762	£79,487	£81,210	858-888
Pennaeth Gwasanaeth [2]	20	£68,477	£70,030	£71,618	£73,242	826-856
Pennaeth Gwasanaeth [3]	19	£62,379	£63,329	£64,293	£65,273	794-824
Rheolwr Grŵp [1] JNC	18	£58,395	£59,525	£60,677	£61,851	762-792
Rheolwr Grŵp [2] JNC	17	£52,487	£53,502	£54,537	£55,593	730-760
Rheolwr Grŵp [3] JNC	16	£48,417	£49,336			698-728

3. Gweithredu'r Strwythur NJC Newydd

- 3.1 Y dyddiad gweithredu ar gyfer cymhwyso'r cap i Radd 16 yw 1 Ebrill 2018.
- 3.2 Bydd pob deiliad swydd Gradd 16 yn cael ei wahodd i gwblhau holiadur disgrifiad swydd ar gyfer gwerthusiad yn seiliedig ar ddyletswyddau presennol.
- 3.3 Bydd swyddi Gradd 16 sy'n destun cynigion ailstrwythuro cyn y dyddiad gweithredu yn cael eu hystyried fel rhan o'r ailstrwythuro.
- 3.4 Bydd cyflogaion yn gallu cofrestru apêl yn unol â'r broses apelio fel y nodir ym mharagraff 9 y cytundeb ar y cyd gwreiddiol.

4. Amodau eraill

- 4.1 Mae'r holl delerau ac amodau yn parhau fel y'u nodwyd yn y cytundeb ar y cyd gwreiddiol.

5. Llofnodion a Dyddiad

Cyngor Pen-y-bont ar Ogwr Darren Mepham (Prif Weithredwr)

UNSAIN Lynne Hackett (Swyddog Rhanbarthol)

GMB Kelly Andrews (Swyddog Rhanbarthol)

UNITE Nicholas Blundell (Swyddog Rhanbarthol)

