CYNGOR BWRDEISTREF SIROL PEN-Y-BONT AR OGWR

POLISI TÂL 2026/2027

I'w gymeradwyo gan	Y Cyngor
Dyddiad Cymeradwyo	11 Mawrth 2026
Dyddiad Adolygu	Mawrth 2027

Cynnwys

- 1. Datganiad Polisi Tâl 3
- 2. Cyflwyniad 3
- 3. Datganiad Polisi 3
- 4. Cwmpas 4
- 5. Fframwaith Deddfwriaethol 4
- 6. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau 4
- 7. Trefniadau Tâl 5
- 8. Cymorth i Staff ar Gyflogau Is 6
- 9. Cymharu Cyflogau 6
- 10. Taliad Cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion 7
- 11. Taliadau ar Derfynu 9
- 12. Ailgyflogi 9
- 13. Cyhoeddi 10
- 14. Atodiadau 10
- Atodiad A – Graddfeydd Cyflog NJC 11
- Atodiad B – Graddfeydd Cyflog JNC 12
- Atodiad C – Graddfeydd Cyflog Soulbury 13
- Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Ieuenctid a Chymunedol 15
- Atodiad E – Polisi Ymddeoliad Cynnar, ymddeoliad ar sail afiechyd a dileu swydd 16
- Atodiad F – Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria 26
- Atodiad G – Cytundeb ar y Cyd ar gyfer yr NJC a'r JNC 28
- Atodiad H – Polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad 48

1. **Datganiad ar Bolisi Tâl**

1.1 Mae’r datganiad hwn ar Bolisi Tâl ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2026 tan 31 Mawrth 2027 yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau ac, yn enwedig, ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau uwch swyddogion.

2. **Cyflwyniad**

2.1 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 ac yn gyfartal am y gwaith y maent yn ei wneud gan fodloni amcanion corfforaethol y Cyngor hwn.

2.2 Mae'r datganiad polisi hwn yn nodi dulliau allweddol y Cyngor ar gyfer talu ei gyflogeion.

3. **Datganiad Polisi**

3.1 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 Cyngor yn eu gweld yn addas’. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu dull y Cyngor o ran tâl yn unol â gofynion adran 38 - 43 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 ac mewn perthynas â chanllawiau diweddaraf Llywodraeth Cymru 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) Polisïau'r Cyngor tuag at bob agwedd ac elfen o daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion;
b) Y dull o ran cyhoeddi gwybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion a mynediad i'r wybodaeth hon;
c) Polisïau'r Cyngor tuag at daliad cydnabyddiaeth i'w gyflogeion sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau dros hynny);
d) Y berthynas rhwng taliad cydnabyddiaeth i'w Brif Swyddogion a chyflogeion eraill.

3.2 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, yn rhanbarthol neu'n genedlaethol. 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.

3.3 Mae hwn yn ddiweddariad i'r Datganiad Polisi Tâl a gyhoeddwyd gyntaf ym mis Ebrill 2012, a ddiweddarwyd ddiwethaf gyda chymeradwyaeth y Cyngor ar 12 Mawrth 2025.

4. **Cwmpas**

4.1 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.

4.2 Er budd tryloywder ac atebolrwydd mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio dull eang, gan lunio polisi tâl sy'n cwmpasu 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.

4.3 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.

5. **Fframwaith Deddfwriaethol**

5.1 Wrth bennu cyflog a chydnabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â’r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol.

6. **Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau**

6.1 Mae Cyfansoddiad a Chynllun Dirprwyo Swyddogaethau'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.

6.2 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.

6.3 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:-

- Atodiad A – Graddfeydd Cyflog NJC
- Atodiad B – Graddfeydd Cyflog JNC
- Atodiad C – Graddfeydd Cyflog Soulbury
- Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Ieuenctid a Chymunedol JNC
- Atodiad E – Polisi Ymddeoliad Cynnar, Ymddeoliad ar Sail Afiechyd a Dileu Swydd
- Atodiad F – Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria
- Atodiad G – Cytundebau ar y Cyd ar gyfer yr NJC a'r JNC
- Atodiad H – Polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad

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

7. Trefniadau Tâl

7.1 Strwythurau Cyflog a Gwerthuso Swyddi

7.1.1 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 swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC). Mae gan bob gradd gyflog sgôr gwerthuso swydd gyfatebol.

7.1.2 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.

7.1.3 Mae Atodiadau i'r cytundeb ar y cyd wedi'u cytuno gyda'r Undebau Llafur ac maent wedi'u hatodi o fewn y cytundeb ar y cyd.

7.1.4 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.

7.1.5 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.

7.2 Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

7.2.1 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.

7.3 Cyflogau Cychwynnol

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

7.4 Rheoli Talent

7.4.1 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.

7.5 Tâl sy'n Gysylltiedig â Pherfformiad

7.5.1 Nid oes gan y Cyngor dâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar unrhyw lefel. Mae nifer o brosesau rheolaethol yn eu lle i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad, gan gynnwys arfarnu cyflogeion.

7.6 **Ychwanegiadau'r Farchnad**

7.6.1 Mae'r polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad yn ystyried ffactorau fel cyfraddau tâl y farchnad neu alw amrywiol am sgiliau yn y farchnad. Bydd Taliadau Atodol ar sail y Farchnad yn cael eu defnyddio fel eithriad yn hytrach na rheol a rhaid eu hystyried drwy gyflwyno achos busnes cadarn sy'n cynnwys tystiolaeth wrthrychol glir ar yr holl ffactorau perthnasol.

7.7 **Honorariwm**

7.7.1 Pan fydd y Cyngor yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogai gyflawni dyletswyddau ychwanegol at ddyletswyddau ei swydd barhaol, am gyfnod arfaethedig o amser, gall taliad ychwanegol sy'n gymesur â'r dyletswyddau hynny (fel y'i gwerthusir o dan y Cynllun Gwerthuso Swyddi) gael ei wneud yn unol â Phrotocol Gradd Dros Dro/Taliadau Honorariwm y Cyngor, a atodir fel Atodiad F.

8 Cymorth i Staff ar Gyflogau Is

8.1 Y Cyflog Byw Cenedlaethol yn weithredol o 1 Ebrill 2026 fydd £12.71.

8.2 Mae'r Cyngor, fel cyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol, yn ymrwymedig i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w gyflogeion. Cyhoeddodd y Living Wage Foundation ym mis Hydref 2025 mai £13.45 yr awr yw'r Cyflog Byw Gwirioneddol newydd, y bydd y Cyngor yn ei weithredu o 1 Ebrill 2026.

8.3 Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i roi cyfleoedd i gyflogeion wella eu sgiliau i'w galluogi i gyflawni eu dyheadau datblygiad personol.

9 Cymharu Cyflogau

9.1 Mae'r unigolion ar y cyflogau isaf a gyflogir gyda'r Cyngor yn cael cyflog yn seiliedig ar £25,949 y flwyddyn o 1 Ebrill 2026.

9.2 Y cyflogai sy'n ennill y cyflog mwyaf yw'r Prif Weithredwr, a'r isafswm band cyflog yw £150,340 gan godi i £160,965. Cyflog deiliad presennol y swydd yw £160,965 y flwyddyn. Mae'r cyflogau hyn yn adlewyrchu'r dyfarniadau cyflog y cytunwyd arnynt ar gyfer 1 Ebrill 2025.

9.3 Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymell 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 adroddiad '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 Cymeradwy'r Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog cyfartalog canolrifol gweithlu cyfan yr Awdurdod.

9.4 Y cyflog canolrifol yn y Cyngor yw £28,142 ac mae o fewn Gradd 6.

9.5 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: 1:6.2

- cyflog blynyddol cyflogeion y Cyngor sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Swyddog ar gyfartaledd (ar sail FTE) fel: 1:4.4

- enillion canolrifol cyflogeion y Cyngor a'r Prif Weithredwr (ar sail FTE) yw: 1:5.7

- enillion canolrifol cyflogeion y Cyngor a'r Prif Swyddog ar gyfartaledd (ar sail FTE) yw: 1:4.1

10 Taliad Cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion

10.1 At ddibenion y polisi hwn, diffinnir Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion yn adran 43(2) o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi yn strwythur y Cyngor a nodwyd gan y diffiniad statudol yn cynnwys:

- Prif Weithredwr (1 FTE)
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol (4 FTE)
- Prif Swyddog (1 FTE)
- Penaethiaid Gwasanaeth (8 FTE)

10.1.1 Mae gan y Cyngor hefyd swyddogion eraill a gyflogir ar Raddau 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(2) o'r Ddeddf Lleoliaeth.

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

10.2 **Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion**

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

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

10.2.3 Telir cost aelodaeth un corff proffesiynol gan y Cyngor.

10.2.4 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.

10.2.5 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.

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

10.3 **Recriwtio Prif Swyddogion**

10.3.1 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.

10.3.2 Mae'r Rheoliadau yn rhagnodi lle mae awdurdod yn cynnig penodi prif swyddog gyda phecyn cydnabyddiaeth blynyddol 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.

10.3.3 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.

10.3.4 Yn unol ag Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 mae gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ("yr IRP") bwerau i wneud argymhellion mewn perthynas ag unrhyw bolisi mewn datganiad polisi tâl awdurdod sy'n ymwneud â chyflog y Prif Weithredwr.

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

10.4 **Rôl y Prif Weithredwr**

10.4.1 Mae Prif Weithredwr y Cyngor wedi gweithio yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ers mis Gorffennaf 2025.

10.4.2 Y Prif Weithredwr yw'r Prif Swyddog sy'n arwain y gwaith o weithredu amcanion llesiant y Cyngor a chymryd cyfrifoldeb am hyn. Mae gan y sefydliad gyllideb refeniw gros o tua £550 miliwn ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau gan gyflogi tua 5,889 o staff, ar 31 Rhagfyr 2025.

10.4.3 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.

10.4.4 Mae'r Prif Weithredwr yn rhoi arweinyddiaeth, cyfeiriad a chymhelliant i'r staff ac mae'n gyfrifol am sicrhau'r defnydd effeithiol o adnoddau.

10.4.5 Mae'r rôl yn cynnwys cynrychioli'r Cyngor, gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru, Bargen 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.

10.4.6 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 ymrwymiadau gyda'r nos ac ar benwythnosau.

10.4.7 Y cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yw tri mis.

11 Taliadau ar Derfynu

11.1 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) (Iawndal 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).

11.2 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.

12 Ailgyflogi

12.1 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.

12.2 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 helfen ddigolledu yn cyfateb iddo, e.e. ni fyddai cyflogai wedi'i ddiswyddo sy'n cael 25 wythnos o gyflog diswyddo digolledu 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.

13 Cyhoeddi

13.1 Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn cyhoeddi ei Ddatganiad Blynyddol o Gyfrifon yn unol â gofynion Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2014 (fel y'u diwygiwyd) ac mae'n datgelu'r wybodaeth ganlynol mewn perthynas â chydnabyddiaeth 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.

13.2 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.

14 Atodiadau

- Atodiad A – Graddfeydd Cyflog NJC
- Atodiad B – Graddfeydd Cyflog JNC
- Atodiad C – Graddfeydd Cyflog Soulbury
- Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Ieuenctid a Chymunedol JNC
- Atodiad E – Polisi Ymddeoliad Cynnar, Ymddeoliad ar Sail Afiechyd a Dileu Swydd
- Atodiad F – Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria
- Atodiad G – Cytundeb ar y Cyd ar gyfer yr NJC a'r JNC
- Atodiad H – Polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad

Atodiad A – Graddfeydd Cyflog NJC

- Nid yw'r dyfarniad cyflog ar gyfer 1 Ebrill 2026 wedi'i gytuno ar adeg cyhoeddi.
- *Yn weithredol o 1 Ebrill 2026 i ystyried y Cyflog Byw Gwirioneddol.

NJC Ebrill 2025 – Dyfarniad Cyflog

SCP	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau (gan gynnwys y Cyflog Byw Gwirioneddol)	
3*	£25,949	£13.45	Gradd 1	
4*	£25,949	£13.45		Gradd 2
5*	£25,949	£13.45	Gradd 3	
6	£25,989	£13.47		Gradd 4
7	£26,403	£13.69	Gradd 5	
8	£26,824	£13.90		
9	£27,254	£14.13		Gradd 6
10	£27,694	£14.35		
11	£28,142	£14.59		
12	£28,598	£14.82	Gradd 7	
13	£29,064	£15.06		
14	£29,540	£15.31		
15	£30,024	£15.56		
16	£30,518	£15.82		
17	£31,022	£16.08		
18	£31,537	£16.35		Gradd 8
19	£32,061	£16.62		
20	£32,597	£16.90		
21	£33,143	£17.18		
22	£33,699	£17.47		
23	£34,434	£17.85	Gradd 9	
24	£35,412	£18.35		
25	£36,363	£18.85		

SCP	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
26	£37,280	£19.32		Gradd 10
27	£38,220	£19.81		
28	£39,152	£20.29		
29	£39,862	£20.66		
30	£40,777	£21.14	Gradd 11	
31	£41,771	£21.65		
32	£42,839	£22.20		
33	£44,075	£22.85		Gradd 12
34	£45,091	£23.37		
35	£46,142	£23.92		
36	£47,181	£24.46	Gradd 13	
37	£48,226	£25.00		
38	£49,282	£25.54		
39	£50,269	£26.06		
40	£51,356	£26.62		
41	£52,413	£27.17		Gradd 14
42	£53,460	£27.71		
43	£54,495	£28.25		
44	£55,589	£28.81		
45	£56,687	£29.38	Gradd 15	
46	£57,788	£29.95		
47	£58,887	£30.52		
48	£59,985	£31.09		Gradd 16
49	£61,085	£31.66		

Atodiad B – Graddfeydd Cyflog JNC

- Yn weithredol o 1 Ebrill 2025
- Nid yw'r dyfarniad cyflog ar gyfer 1 Ebrill 2026 wedi'i gytuno ar adeg cyhoeddi.

Dynodiad	Gradd	Pwynt Graddfa	Cyflog
Prif Weithredwr	Gradd 25	36	£160,965
		35	£157,424
		34	£153,882
		33	£150,340
Prif Weithredwr Cynorthwyol	Gradd 24	32	£144,591
		31	£141,265
		30	£138,018
		29	£134,844
Cyfarwyddwr Corfforaethol [1]	Gradd 23	28	£128,219
		27	£125,539
		26	£125,274
		25	£122,542
Cyfarwyddwr Corfforaethol [2]	Gradd 22	24	£113,398
		23	£110,928
		22	£108,512
		21	£106,149
Pennaeth Gwasanaeth [1]	Gradd 21	20	£98,580
		19	£96,533
		18	£94,485
		17	£92,438
Pennaeth Gwasanaeth [2]	Gradd 20	16	£89,114
		15	£87,185
		14	£85,299
		13	£83,455
Pennaeth Gwasanaeth [3]	Gradd 19	12	£79,648
		11	£78,485
		10	£77,339
		9	£76,210
Rheolwr Grŵp [1]	Gradd 18	8	£75,583
		7	£74,187
		6	£72,820
		5	£71,477
Rheolwr Grŵp [2]	Gradd 17	4	£68,148
		3	£66,895
		2	£65,665
		1	£64,459

Atodiad C – Graddfeydd Cyflog Soulbury

- Yn weithredol o 1 Medi 2024.
- *mae scp yn estyniad i'r ystod er mwyn darparu ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig.

SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA A

SCP	CYFLOG
1	£43,483
2	£45,586
3	£47,688
4	£49,789
5	£51,893
6	£53,995
7	£55,974
8	£57,954
9	£59,807
10	£61,664
11	£63,394
*12	£64,104
*13	£65,432
*14	£66,748

UWCH A PHRIF SEICOLEGWYR ADDYSG – GRADDFA B

SCP	CYFLOG
1	£53,995
2	£55,974
3	£57,954
4	£59,807
5	£61,664
6	£63,394
7	£64,104
8	£65,432
9	£66,748
10	£68,086
11	£69,399
12	£70,735
13	£72,095
14	£73,412
15	£74,790
16	£76,154
17	£77,528
18	£78,900
*19	£82,056
*20	£85,338
*21	£88,752

GWEITHWYR PROFFESIYNOL GWELLA ADDYSG

SCP	CYFLOG	SCP	CYFLOG
1	£41,554	27	£76,263
2	£42,968	28	£77,541
3	£44,305	29	£78,821
4	£45,659	30	£80,100
5	£47,003	31	£81,367
6	£48,349	32	£82,653
7	£49,764	33	£83,941
8	£51,125	34	£85,260
9	£52,711	35	£86,577
10	£54,125	36	£87,929
11	£55,529	37	£89,260
12	£56,871	38	£90,606
13	£58,400	39	£91,933
14	£59,766	40	£93,260
15	£61,271	41	£94,592
16	£62,634	42	£95,925
17	£64,001	43	£97,255
18	£65,342	44	£98,594
19	£66,724	45	£99,927
20	£67,439	46	£101,264
21	£68,811	47	£102,605
22	£70,009	48	£103,934
23	£71,326	49	£105,268
24	£72,507	50	£106,604
25	£73,770	*51	£110,868
26	£75,002	*52	£115,303

Atodiad D - Graddfeydd Cyflog Ieuenctid a Chymunedol JNC

Yn weithredol o 1 Medi 2025

YSTOD GWEITHWYR CYMORTH

SCP	CYFLOG
5	£25,580
6	£25,919
7	£26,225
8	£26,924
9	£27,817
10	£28,516
11	£29,644
12	£30,745
13	£31,885
14	£33,066
15	£33,869
16	£34,708
17	£35,533

YSTOD BROFFESIYNOL

SCP	CYFLOG
13	£31,885
14	£33,066
15	£33,869
16	£34,708
17	£35,533
18	£36,364
19	£37,189
20	£38,016
21	£38,945
22	£39,997
23	£41,023
24	£42,053
25	£43,091
26	£44,128
27	£45,165
28	£46,216
29	£47,258
30	£48,301

Atodiad E

POLISI YMDDEOLIAD CYNNAR
YMDDEOLIAD AR SAIL AFIECHYD
A
DILEU SWYDD

DATGANIAD CWMPAS

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (neu'r rhai nad ydynt yn aelodau o'r CPLlL sy'n gymwys i fod yn aelodau), ac eithrio:

- Y rhai a gyflogir gan Gyrff Llywodraethu mewn sefydliadau addysgol o dan bwerau dirprwyedig.

Dyddiad Cyhoeddi: Mawrth 2023

RHEOLI'R DDOGFEN	
Teitl y Ddogfen	Polisi Ymddeoliad Cynnar, Ymddeoliad ar Sail Afiechyd a Dileu Swydd
Dyddiad Cyhoeddi Blaenorol	
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Cafodd y ddogfen hon gymeradwyaeth gan:	Dyddiad
Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Trefniadaethol	
Undebau Llafur	
Bwrdd Rheoli Corfforaethol	
Y Cabinet/Cyngor	
HANES ADOLYGU	
Hanes Adolygu	

Cynnwys

1. Cyflwyniad 19
2. Egwyddorion Cyffredinol 19
3. Adran 1 Cynllun 19
4. Adran 2 Buddiannau Dibynnydd 24
5. Adran 3 Darpariaethau Amrywiol 25

1. Cyflwyniad

1.1 Gwneir y datganiad polisi hwn yn unol â rheoliad 7 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) 2006 a Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol lunio ac adolygu ei bolisi ar ymddeoliad cynnar.

1.2 Caiff y polisi hwn ei adolygu o dan y darpariaethau hyn ac er mwyn bodloni deddfwriaeth statudol berthnasol arall. Os bydd y Cyngor yn penderfynu newid ei bolisi, bydd yn cyhoeddi datganiad o'r polisi diwygiedig o fewn mis i ddyddiad ei benderfyniad.

1.3 Wrth lunio ac adolygu ei bolisi, bydd y Cyngor yn ystyried i ba raddau y gall arfer ei bwerau disgresiwn (yn unol â'r polisi), oni bai ei fod wedi'i gyfyngu yn briodol, arwain at golli hyder difrifol yn y gwasanaeth cyhoeddus;

(a)

(b) yn fodlon bod y polisi yn ymarferol, yn fforddiadwy ac yn rhesymol gan roi sylw i'r costau rhagweladwy;

(c) yn rhoi sylw i anghenion darparu gwasanaethau; ac

(d) yn cydnabod yr angen am gysondeb, tegwch a chyfiawnder mewn cysylltiadau â chyflogeion.

2. Egwyddorion Cyffredinol

2.1 Bydd defnydd y Cyngor o'r polisi hwn yn ystyried hawl cyflogai o dan y polisi hwn a deddfwriaeth bensiwn briodol.

2.2 Bydd ceisiadau a chynigion o dan y cynlluniau hyn yn cael eu gwneud i Banel Ymddeoliad Cynnar a gyfansoddwyd gan y Prif Swyddog - Cyllid, Perfformiad a Newid, Prif Swyddog - Gwasanaethau Cyfreithiol a Rheoliadol; AD a Pholisi Corfforaethol; a'r Rheolwr Grŵp - Adnoddau Dynol a Datblygu Trefniadaethol, neu eu swyddogion enwebedig.

2.3 Bydd pob cais am ymddeoliad cynnar yn cael ei ystyried yn wrthrychol

Adran 1 – Cynlluniau

3. CYNLLUN A - YMDDEOLIAD CYNNAR GWIRFODDOL (Y Rheol 85 Mlynedd)

3.1 Roedd Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Diwygio) 2006 wedi dileu'r Rheol 85 Mlynedd yn weithredol o 1 Hydref 2006. Fodd bynnag, mae'r rheoliadau hyn yn caniatáu mesur o ddiogelwch i aelodau presennol y cynllun ar 30 Medi 2006.

3.2 Mae Cynllun A dim ond yn berthnasol i'r cyflogeion hynny a ddiogelir gan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Diwygio) (Rhif 2) 2006.

3.3 Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i'r cyflogeion hynny sy'n 55 oed a throsodd (os ydynt wedi'u diogelu) sy'n gwneud cais i ymddeol yn gynnar ac sy'n dewis cael budd-daliadau ymddeol ar unwaith.

3.4 Bydd cyflogai sy'n gymwys ac y mae cyfanswm ei oedran a'i wasanaeth (y ddau mewn blynyddoedd cyfan) yn 85 mlynedd neu fwy yn cael budd-daliadau pensiwn a chyfandaliad sy'n seiliedig ar wasanaeth gwirioneddol, a all fod yn destun gostyngiadau actiwaraidd; fel y'u pennwyd ar rinweddau'r cais unigol gan y Panel Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol (VER).

4. CYNLLUN A - YMDDEOLIAD CYNNAR GWIRFODDOL (Cais gan Gyflogai)

4.1 Caniateir i gyflogeion sy'n gymwys o dan y cynllun hwn ac sydd *dros* 55 oed ymddeol yn wirfoddol ac yn gynnar o dan y cynllun canlynol.

4.2 Bydd y grant pensiwn ac ymddeol yn cael ei leihau gan swm a ddangosir fel y bo'n briodol mewn canllawiau a gyhoeddir gan actiwari'r Llywodraeth.

5. CYNLLUN B - YMDDEOLIAD CYNNAR ER BUDD EFFEITHLONRWYDD Y GWASANAETH

5.1 Bydd y cynllun hwn yn berthnasol i'r cyflogeion hynny sy'n gymwys i ryddhau pensiwn yn gynnar o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 a deddfwriaeth ddilynol ac mewn perthynas â nhw y mae'r Cyngor yn penderfynu y byddai ymddeol er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth, gan y byddai'n bodloni un o'r meini prawf canlynol:

- **Maen Prawf A:** Byddai ymddeol **o fudd i ddarparu gwasanaethau a byddai'n cynhyrchu arbedion net mesuradwy** i'r bil cyflog dros uchafswm o bum mlynedd neu fe fyddai'n caniatáu **gwelliant sylfaenol i'r modd y darperir gwasanaethau**, na fyddai'n bosibl drwy ddulliau eraill fel adleoli, ailhyfforddi ac ati. Rhaid i hyn ystyried unrhyw gostau cyfalaf i'r gronfa bensiwn ac unrhyw gostau ychwanegol sy'n deillio o unrhyw ymarfer ailstrwythuro neu ailraddio cysylltiedig – i'w nodi ar adeg y cynnig.

- **Maen Prawf B:** Mae **rhesymau personol cymhellol** dros ryddhau unigolyn (e.e. ar sail tosturi), **a byddai ei ryddhau yn caniatáu gwelliannau sylweddol i'r gwasanaethau a ddarperir.**

5.2 Bydd cyfrifo unrhyw daliad digolledu yn seiliedig ar enillion wythnosol cyfartalog.

5.3 Bydd y cyflogeion hynny sy'n ymddeol yn gynnar o dan y cynllun hwn yn gymwys i gael budd-daliadau yn unol â Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Taliadau yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006, neu lle y bo'n briodol Rheoliad 52 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013, fel yr amlinellir isod.

OS YDYNT YN GYMWYS O DAN FAEN PRAWF A

5.4 Bydd gan y cyflogai sy'n ymddeol o dan y cynllun hwn hawl i gael:

(a) pensiwn ymddeol blynyddol; ac

(b) cyfandaliad lwfans ymddeol (fel y bo'n briodol)
(pob un wedi'i gyfrifo ar sail gwasanaeth cyfrifadwy) ac

(c) dyfarnu taliad digolledu yn seiliedig ar gyflog gwirioneddol a ffactor lluosi o 1.2 wedi'i gymhwyso i'r fformiwla ar gyfer Tâl Diswyddo Statudol sy'n cyfateb i <u>uchafswm</u> o 36 wythnos.

5.5 Gall cyflogai wneud cais, cyn gadael a phan fo'n aelod gweithredol o'r cynllun pensiwn, i drosi swm llawn y taliad digolledu sy'n ddyledus i bensiwn ychwanegol.

OS YDYNT YN GYMWYS O DAN FAEN PRAWF B

5.6 Bydd gan gyflogai sy'n ymddeol o dan y cynllun hwn hawl i gael:

(a) pensiwn ymddeol blynyddol; ac

(b) cyfandaliad lwfans ymddeol (fel y bo'n briodol)

(pob un wedi'i gyfrifo ar sail gwasanaeth cyfrifadwy)

5.7 Mewn amgylchiadau eithriadol iawn, gall dyfarnu cyfandaliad digolledu yn seiliedig ar gyflog gwirioneddol a ffactor lluosi o 1.2 wedi'i gymhwyso i'r fformiwla ar gyfer tâl diswyddo statudol sy'n cyfateb i uchafswm o 36 wythnos gael ei gymeradwyo gan y Panel VER.

5.8 Gall cyflogai wneud cais, cyn gadael a phan fo'n aelod gweithredol o'r cynllun pensiwn, i drosi swm llawn y taliad digolledu i bensiwn ychwanegol.

6. CYNLLUN C - YMDDEOLIAD CYNNAR ER BUDD EFFEITHLONRWYDD Y GWASANAETH GYDA DILEU SWYDD

6.1 Bydd y cynllun hwn yn berthnasol i gyflogeion pensiynadwy sy'n gymwys i ymddeol yn gynnar o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013, ond nad ydynt wedi cyrraedd oedran ymddeol arferol ac y mae eu swydd yn cael ei dileu er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth.

6.2 Bydd y cyflogeion hynny sy'n gymwys yn cael cynnig budd-daliadau yn unol â Rhannau II a III o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Taliadau yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006.

6.3 Bydd gan gyflogai sy'n ymddeol o dan y cynllun hwn hawl i gael:

(a) pensiwn ymddeol blynyddol; ac

(b) cyfandaliad lwfans ymddeol (fel y bo'n briodol)
(pob un wedi'i gyfrifo ar sail gwasanaeth cyfrifadwy), ynghyd â

(c) tâl dileu swydd statudol a gyfrifir yn unol â Rheoliad 5(2) o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Taliadau yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006. Felly, bydd y taliad yn seiliedig ar gyflog wythnosol cyfartalog hyd at uchafswm o 30 wythnos o dâl yn ôl oedran a gwasanaeth; ac

(d) cyfandaliad digolledu yn seiliedig ar ffactor lluosi o 1.2 wedi'i gymhwyso i'r fformiwla ar gyfer tâl dileu swydd statudol sy'n cyfateb i uchafswm o 36 wythnos o dâl.

6.4 Gall y cyflogai wneud cais, cyn gadael a phan fo'n aelod gweithredol o'r cynllun pensiwn, i drosi swm llawn y taliad digolledu i bensiwn ychwanegol.

6.5 Er mwyn bod yn gymwys am daliad dileu swydd a digolledu rhaid i gyflogeion gael o leiaf dwy flynedd o wasanaeth cymwys.

7. CYNLLUN D – DISWYDDO (Gwirfoddol neu Anwirfoddol)

7.1 Bydd y cynllun hwn yn berthnasol i'r cyflogeion y bydd eu dileu swydd yn cynhyrchu arbedion net mesuradwy, sydd ag o leiaf dwy flynedd o gyflogaeth gymhwyso, ac sy'n:

(a) Aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (neu'r rhai nad ydynt yn Aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n gymwys i fod

yn aelodau), **nad ydynt yn cymhwyso i ryddhau budd-daliadau pensiwn yn gynnar** o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013; neu

(b) Aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (neu'r rhai hynny nad ydynt yn Aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n gymwys i fod yn aelodau) **sydd dros yr oedran a ganiateir ar gyfer ymddeoliad cynnar.**

7.2 Bydd gan gyflogai sy'n ymddeol o dan y cynllun hwn hawl i gael:

(a) tâl dileu swydd statudol a gyfrifir yn unol â Rheoliad 5(2) o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Taliadau yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006. Felly, bydd y taliad yn seiliedig ar gyflog wythnosol cyfartalog hyd at uchafswm o 30 wythnos o dâl yn ôl oedran a gwasanaeth; ac

(b) cyfandaliad digolledu yn seiliedig ar ffactor lluosi o 1.83 wedi'i gymhwyso i'r fformiwla ar gyfer tâl dileu swydd statudol sy'n cyfateb i <u>uchafswm</u> o 55 wythnos o dâl.

6.5 Gall cyflogai wneud cais, cyn gadael a phan fo'n aelod gweithredol o'r cynllun pensiwn, i drosi swm llawn y taliad digolledu i bensiwn ychwanegol.

7.4 Mae eithriadau i'r cynllun hwn a amlinellwyd uchod yn cynnwys:

- cyflogeion dros yr oedran a ganiateir (55 oed) i fod yn gymwys i ryddhau pensiwn yn gynnar sydd wedi optio allan o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn ystod y cyfnod o flwyddyn cyn terfynu ar sail dileu swydd; ac
- phensiynwyr wedi'u hailgyflogi sy'n dychwelyd i'r gwaith yn dilyn ymddeoliad cynnar.

7.5 Yn yr achosion hyn, bydd taliad digolledu yn seiliedig ar y cyflog wythnosol cyfartalog i uchafswm o 66 wythnos yn ôl oedran a gwasanaeth (uchafswm o 30 wythnos o dâl dileu swydd statudol a 36 wythnos o daliad digolledu i gyd).

7.6 Yn amodol ar o leiaf 2 flynedd o wasanaeth, bydd gan aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sydd o dan yr oedran a ganiateir i fod yn gymwys i ryddhau pensiwn yn gynnar (55 oed) sy'n cael eu diswyddo, hawl i fudd-daliadau pensiwn a gedwir.

8. CYNLLUN YMDDEOL AR SAIL AFIECHYD

8.1 Bydd y cynllun yn berthnasol i'r holl gyflogeion sydd ag o leiaf 2 flynedd o aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n methu gweithio'n barhaol neu'n lled barhaol oherwydd afiechyd. Ymdrinnir ag unrhyw ymddeoliad ar sail afiechyd yn unol â pholisi'r Cyngor ar gyfer rheoli presenoldeb.

8.2 Bydd cyflogai sy'n absennol o'i ddyletswydd yn cael ei atgyfeirio i Gynghorydd Meddygol y Cyngor yn unol â pholisi a gweithdrefn gorfforaethol y Cyngor.

8.3 Bydd Cynghorydd Meddygol y Cyngor, mewn ymgynghoriad â meddyg y cyflogai lle y bo'n briodol, yn rhoi barn feddygol ynghylch cyflogaeth barhaus y cyflogai.

9 ***Terfynu cyflogaeth***

9.1 Os na all cyflogai gyflawni dyletswyddau'r swydd y mae'n gyflogedig ar ei chyfer bydd, lle bynnag y bo'n bosibl, yn cael cynnig cyflogaeth amgen briodol, yn unol â'r weithdrefn a amlinellir ym mharagraff 5.1 o'r Protocol Diswyddo ac Adleoli.

10 ***Ymddeol oherwydd afiechyd – ceisio cyngor meddygol***

10.1 Mewn achosion lle mae'r Cyngor wedi penderfynu bod cyflogaeth aelod o'r cynllun i'w therfynu, caiff y cyflogai ei atgyfeirio i gynghorydd meddygol cofrestredig annibynnol i gael barn feddygol ynghylch a yw'r cyflogai yn analluog yn barhaol i gyflawni ei ddyletswyddau cyflogaeth neu nad yw'n gallu ymgymryd ar unwaith ag unrhyw gyflogaeth â thâl.

10.2 Bydd yn ofynnol i'r cynghorydd meddygol cofrestredig annibynnol ardystio a yw'r cyflogai'n gallu cael cyflogaeth â thâl cyn oedran ymddeol arferol. Os nad oes posibilrwydd o'r fath, yna dyfernir ymddeoliad Haen 1 gyda thaliad chwyddo llawn i'r buddiant. Os nad oes posibilrwydd iddynt ymgymryd â chyflogaeth â thâl o fewn 3 blynedd i adael cyflogaeth ond maent yn debygol o allu ymgymryd â chyflogaeth â thâl cyn oedran ymddeol arferol, yna dyfernir ymddeoliad Haen 2 gyda 25% o'r taliad chwyddo i'r buddiant. Os oes posibilrwydd realistig o gael cyflogaeth â thâl o fewn 3 blynedd, yna dyfernir ymddeoliad Haen 3 heb daliad chwyddo hyd nes y ceir cyflogaeth o'r fath.

10.3 Mae ymddeoliadau Haen 3 am uchafswm o 3 blynedd ac maent yn cael eu hadolygu ar ôl 18 mis. Mae'n ofynnol i'r sawl sy'n ymddeol hysbysu'r Cyngor am newidiadau i'w statws cyflogaeth ac ad-dalu unrhyw ordaliad pensiwn a nodwyd felly lle mae'r gyflogaeth wedi dechrau.

10.4 Gellir atgyfeirio'r cyflogai yn ôl i gynghorydd meddygol cofrestredig annibynnol gyda'r bwriad o adolygu'r Haen a ddyfarnwyd.

10.5 Bydd cyflogeion sydd â llai na 2 flynedd o gyfanswm aelodaeth pensiwn yn cael ad-daliad o gyfraniadau.

10.6 Bydd gan gyflogai sydd â chyfanswm aelodaeth pensiwn dros 2 flynedd hawl i daliad ar unwaith o bensiwn a chyfandaliad di-dreth (fel y bo'n briodol). Cyfrifir y budd-daliadau hyn yn yr un modd â budd-daliadau ymddeol arferol a'u cynyddu yn unol â'r Haen a ddyfernir i ddigolledu am ymddeoliad cynnar.

10.7 Bydd y taliad chwyddo i bensiwn yn unol â Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

10.8 Bydd y cyflogai sydd wedi ymddeol yn gymwys i gyfnod o rybudd yn unol â hawliau cytundebol yr unigolyn, neu hawl statudol pa un bynnag sydd fwyaf. Lle byddai'n anymarferol cyflwyno rhybudd o'r fath, e.e. oherwydd absenoldeb parhaus person, bydd taliad yn lle rhybudd yn daladwy.

11 **Adran 2 – Budd-daliadau Dibynnydd**

11.1 Mae'r Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn darparu bod budd-daliadau penodol yn daladwy ar farwolaeth aelod o'r cynllun.

11.2 Mae budd-daliadau'n daladwy, pan fydd amodau cymhwyso'n cael eu bodloni, i'r priod, y partner sifil neu'r partner sy'n cyd-fyw, ynghyd â phensiynau plant dibynnol.

Marw yn y swydd

11.2 Os bydd cyflogai yn marw yn y gwasanaeth fel aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, telir y budd-daliadau canlynol, yn amodol ar amodau cymhwyso:

- Cyfandaliad grant marwolaeth tair gwaith y tâl pensiynadwy tybiedig ni waeth pa mor hir y buont yn aelod o'r cynllun.
- Os oedd y cyflogai wedi cronni cyfanswm aelodaeth o 3 mis neu os oedd wedi prynu gwerth trosglwyddo i mewn i'r cynllun yna byddai pensiwn hirdymor yn daladwy i'r priod, y partner sifil neu'r partner sy'n cyd-fyw enwebedig.
- Pensiynau i blant cymwys: Byddai pensiwn plant hirdymor yn daladwy cyhyd â bod y plant cymwys yn fyw yn dilyn marwolaeth cyflogai. Diffinnir plant cymwys fel plant hyd at 18 oed, ynghyd â'r rhai mewn addysg amser llawn neu hyfforddiant galwedigaethol hyd at uchafswm o 23 oed.

12 Adran 3 – Darpariaethau Amrywiol
AMODAU CYFFREDINOL

Gostyngiad mewn buddiannau pensiwn

12.1 Os oes gan unrhyw gyflogai hawl i gael ei ddigolledu ar ôl ymddeol o dan unrhyw Reoliadau eraill, gellid lleihau ei lwfansau ymddeol pensiwn a chyfandaliad o dan y cynllun hwn yn unol â darpariaethau rheoliadau o'r fath, neu reoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Gwneud cais o dan y Cynllluniau

12.2 Rhaid i gyflogai sy'n dymuno ymddeol o dan Gynllun A (Y Rheol 85 Mlynedd) wneud cais ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol priodol neu'r Prif Swyddog ar gyfer ystyriaeth gychwynnol cyn ei gyflwyno i'r Panel VER.

12.3 Bydd unrhyw gynnig o dan Gynlluniau B, C neu D yn cael eu cychwyn gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol priodol neu'r Prif Swyddog.

12.4 Os bydd angen cyfyngu ar nifer y ceisiadau a gymeradwywyd o dan Gynllun A (Y Rheol 85 Mlynedd) am resymau ariannol neu resymau eraill, bydd y dewis ar sail darbodusrwydd, effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd y gwasanaeth.

Cyfnodau rhybudd

12.5 O dan amgylchiadau arferol bydd y cyflogai sy'n ymddeol neu'n cael ei ddiswyddo yn gwneud cyfnod rhybudd yn unol â hawliau cytundebol yr unigolyn neu hawl statudol, pa un bynnag yw'r mwyaf, er y gellir hepgor yr hawl i rybudd (neu dâl yn lle rhybudd) gan y cyflogai dan sylw. Dim ond mewn achosion lle mae ystyriaethau gweithredol yn ei gwneud yn anymarferol i gyfnod o rybudd gael ei wneud (e.e. cau sefydliad) y bydd tâl yn lle rhybudd yn cael ei wneud.

Ailgyflogi'r rhai sy'n derbyn pensiwn

12.6 Gall cyflogeion y mae eu cyflogaeth yn terfynu o dan Gynllun A gael eu hailgyflogi dim ond gyda chymeradwyaeth benodol y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygu Trefniadaethol. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran y lleoliad drwy asiantaethau cyflogaeth.

12.7 ***Ailgyflogi'r rhai sy'n derbyn Pensiwn ac sydd wedi'u diswyddo***
Mewn achosion o derfynu o dan Gynllun B ac C bydd cyflogeion yn cael eu hatal rhag cael eu hailgyflogi hyd nes y daw cyfnod sy'n cyfateb i elfen ddewisol y taliad dileu swydd i ben a gellir eu hailgyflogi dim ond gyda chymeradwyaeth benodol y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygu Trefniadaethol. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran y lleoliad drwy asiantaethau cyflogaeth.

Ailgyflogi cyflogeion a ddiswyddwyd

12.8 Mewn achosion o derfynu o dan Gynllun D bydd cyflogeion yn cael eu hatal rhag cael eu hailgyflogi hyd nes y daw cyfnod sy'n cyfateb i elfen ddewisol y taliad dileu swydd i ben. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran y lleoliad drwy asiantaethau cyflogaeth.

Gweithdrefn Datrys Anghydfod Mewnol (IDRP)

12.9 Pan wneir penderfyniad o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n ymwneud â hawliau neu rwymedigaethau cyflogai o dan y cynllun, rhaid hysbysu'r cyflogai hwnnw am y penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

12.10 Os yw'r cyflogai yn anghytuno â'r penderfyniad, dylai gysylltu â'r adran gyflogi yn gyntaf a ddylai adolygu eu penderfyniad ar ôl cael cyngor priodol.

12.11 Rhaid i'r hysbysiad a anfonir at y cyflogai gynnwys y cyfeiriad y gallant ofyn am ffurflen gais ohono i wneud apêl yn erbyn y penderfyniad o dan y Weithdrefn Datrys Anghydfodau Mewnol (IDRP).

12.12 Bydd y Weithdrefn Datrys Anghydfodau Mewnol (IDRP) yn berthnasol i ddarpar aelodau ac aelodau gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Lleol ac i eraill, fel yr aelodau gohiriedig, aelodau pensiynwyr ac aelodau credyd pensiwn, y gall penderfyniadau'r Cyngor effeithio ar eu sefyllfa.

12.13 Ar ôl cael ffurflen gais am apêl, bydd y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygu Trefniadaethol yn trosglwyddo'r apêl i'r person(au) enwebedig i'w dyfarnu o dan gam 1 y weithdrefn apelio.

Gweithredu'r Datganiad Polisi

12.14 Daw'r cynlluniau diwygiedig i rym ar **<Dyddiad>** a byddant yn parhau mewn grym hyd nes y bydd y Cyngor yn penderfynu y dylid eu terfynu neu eu diwygio.

12.15 Ni all unrhyw beth yn y datganiad polisi hwn na'i gynlluniau ddiystyru darpariaethau statudol y Deddfau Blwydd-daliadau Llywodraeth Leol, neu unrhyw ddeddfwriaeth neu reoliadau perthnasol eraill.

Atodiad F

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

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 blynyddol.

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 gyflogeion 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 ymgymerant â nhw.

2. Bydd cyflogai dim ond yn derbyn taliad ychwanegol ar ôl i'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau 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 ymgymerodd y cyflogai â'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau ychwanegol.

HONORARIWM

1. Pan ofynnir i gyflogeion 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 cyflogeion 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 cyfrifoldebau (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 gynorthwyydd 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 gynorthwyydd 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 cyfweliadau 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'r Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol/Datblygu Trefniadaethol [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

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

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 cwmpasu niferoedd 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 flynyddol 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 flynyddol 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 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] NJC	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 cyflogeion 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)

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

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**	**<u>Cyflog</u>**	**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		
-	**10***	£20,751	£10.76		Gradd 6
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		
24	**15**	£22,911	£11.88		
-	**16***	£23,369	£12.11		
-	**17**	£23,836	£12.35		

Hen SCP	**SCP Newydd**	**<u>Cyflog</u>**	**Cyfradd yr Awr**	**Graddau**	
32	**26**	£29,636	£15.36		
33	**27**	£30,507	£15.81		Gradd 10
34	**28**	£31,371	£16.26		
35	**29**	£32,029	£16.60		
36	**30**	£32,878	£17.04		
37	**31**	£33,799	£17.52	Gradd 11	
38	**32**	£34,788	£18.03		
39	**33**	£35,934	£18.63		
40	**34**	£36,876	£19.11		Gradd 12
41	**35**	£37,849	£19.62		
42	**36**	£38,813	£20.12		
43	**37**	£39,782	£20.62	Gradd 13	
44	**38**	£40,760	£21.13		
45	**39**	£41,675	£21.60		
46	**40**	£42,683	£22.12		
47	**41**	£43,662	£22.63		Gradd 14
48	**42**	£44,632	£23.13		

Hen SCP	SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
25	18*	£24,313	£12.60		Gradd 8
26	19	£24,799	£12.85		
27	20	£25,295	£13.11		
-	21*	£25,801	£13.37		
28	22	£26,317	£13.64		
29	23	£26,999	£13.99	Gradd 9	
30	24	£27,905	£14.46		
31	25	£28,785	£14.92		

Hen SCP	SCP Newydd	Cyflog	Cyfradd yr Awr	Graddau	
49	43	£45,591	£23.63		
50	44	£46,547	£24.13		
51	45	£47,503	£24.62	Gradd 15	
52	46	£48,461	£25.12		
53	47	£49,417	£25.61		
54	48	£50,373	£26.11		Gradd 16
55	49	£51,330	£26.61		

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)

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

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

ATODIAD – Ionawr 2023

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 Cytunwyd ar atodiad i'r cytundeb ar y cyd ym mis Ionawr 2019, wrth baratoi ar gyfer cyflwyno'r golofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019.

2. **Strwythur Cyflog a Graddio**

2.1 Mae'r strwythur tâl presennol yn amrywio rhwng pwyntiau 1 - 49 ar y golofn gyflog sy'n cynnwys 16 gradd. Fel rhan o ddyfarniad cyflog 2022/23, cytunodd yr NJC y bydd pwynt 1 ar y golofn gyflog yn cael ei ddileu'n barhaol o golofn gyflog yr NJC o 1 Ebrill 2023.

2.2 Felly bydd y strwythur tâl diwygiedig yn amrywio rhwng pwyntiau 2 - 49 ar y raddfa gyflog ac yn parhau i gynnwys 16 gradd, fel y manylir isod:

SCP	Graddau			SCP	Graddau	
2	Gradd 1			26		
3		Gradd 2		27		Gradd 10
4	Gradd 3			28		
5				29		
6		Gradd 4		30		
7	Gradd 5			31	Gradd 11	
8				32		
9				33		
10		Gradd 6		34		Gradd 12
11				35		
12				36		
13	Gradd 7			37	Gradd 13	
14				38		
15				39		
16				40		
17				41		Gradd 14
18				42		
19		Gradd 8		43		
20				44		
21				45	Gradd 15	
22				46		
23	Gradd 9			47		

24				**48**		Gradd 16
25				**49**		

3. Gweithredu Strwythur NJC Diwygiedig

3.1 Y dyddiad gweithredu yw 1 Ebrill 2023.

4. Taliad Atodol ar sail y Farchnad

4.1 Mae'r polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad wedi cael ei gymeradwyo ym mis Hydref 2021 i ystyried ffactorau fel cyfraddau tâl y farchnad neu alw amrywiol am sgiliau yn y farchnad. Bydd Taliadau Atodol ar sail y Farchnad yn cael eu defnyddio fel eithriad yn hytrach na rheol a rhaid eu hystyried drwy gyflwyno achos busnes cadarn sy'n cynnwys tystiolaeth wrthrychol glir ar yr holl ffactorau perthnasol.

5. Amodau eraill

5.1 Mae'r holl delerau ac amodau yn parhau fel y'u nodwyd yn y cytundeb ar y cyd gwreiddiol a'r atodiad blaenorol.

6. Llofnodion a Dyddiad

Llofnod:
Dyddiad: 20/02/2023

Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr Mark Shephard (Prif Weithredwr)

UNSAIN Rachel Price (Swyddog Rhanbarthol)

GMB Greg Hughes (Swyddog Rhanbarthol)

UNITE Zoe Codd (Swyddog Rhanbarthol)

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

CYNGOR PEN-Y-BONT AR OGWR

STATWS SENGL / GWERTHUSIAD SWYDD

CYTUNDEB AR Y CYD

ATODIAD – CHWEFROR 2026

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 atodiadau i'r cytundeb ar y cyd wedi'u gwneud fel a ganlyn:

- Ym mis Gorffennaf 2018 i addasu strwythur cyflog y JNC a chyflwyno cap ar strwythur cyflog yr NJC ar Radd 16.
- Ym mis Ionawr 2019, wrth baratoi ar gyfer cyflwyno'r golofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019.
- Ym mis Ionawr 2023 yn barod ar gyfer dileu pwynt 1 ar y golofn gyflog o 1 Ebrill 2023 a diwygiad i'r strwythur cyflog.

2 Strwythur Cyflog a Graddio

2.1 Mae'r strwythur tâl presennol yn amrywio rhwng pwyntiau 2 – 49 ar y golofn gyflog sy'n cynnwys 16 gradd. Fel rhan o ddyfarniad cyflog 2025/2026, cytunodd yr NJC y bydd pwynt 2 ar y golofn gyflog yn cael ei ddileu'n barhaol o golofn gyflog yr NJC o 1 Ebrill 2026.

2.2 Felly bydd y strwythur tâl diwygiedig yn amrywio rhwng pwyntiau 3-49 ar y raddfa gyflog ac yn parhau i gynnwys 16 gradd, fel y manylir yn Atodiad 1.

3 Gweithredu'r Strwythur Cyflog Diwygiedig

3.1 Y dyddiad gweithredu yw 1 Ebrill 2026.

4 Amodau eraill

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

5. Llofnodion

Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr Jake Morgan (Prif Weithredwr)

Llofnod: Dyddiad: 27/02/2026

GMB Greg Hughes (Swyddog Rhanbarthol)

Llofnod: Dyddiad: 24/02/2026

Unsain Lianne Owen (Swyddog Rhanbarthol)

Llofnod: Dyddiad: 24/02/2026

Unsain Michaela Gilroy (Swyddog Rhanbarthol)

Llofnod: Dyddiad : 24/02/2026

Strwythur Cyflog Diwygiedig Ebrill 2026 Atodiad 1

SCP	Graddau	
3	Gradd 1	
4		Gradd 2
5	Gradd 3	
6		Gradd 4
7	Gradd 5	
8		
9		
10		Gradd 6
11		
12		
13	Gradd 7	
14		
15		
16		
17		
18		
19		Gradd 8
20		
21		
22		
23		
24	Gradd 9	
25		

SCP	Graddau	
26		
27		Gradd 10
28		
29		
30		
31	Gradd 11	
32		
33		
34		Gradd 12
35		
36		
37	Gradd 13	
38		
39		
40		
41		Gradd 14
42		
43		
44		
45	Gradd 15	
46		
47		
48		Gradd 16
49		

Atodiad H

POLISI TALIAD ATODOL AR SAIL Y FARCHNAD

DATGANIAD CWMPAS

Mae'r 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 Athrawon Ysgol yng Nghymru a Lloegr
- Y rhai a gyflogir o dan JNC Gradd 19 ac uwch.
- Y rhai a gyflogir o dan Delerau ac Amodau Soulbury a Thelerau ac Amodau Ieuenctid.

Dyddiad Cyhoeddi: Hydref 2021

RHEOLI'R DDOGFEN	
Teitl y Ddogfen:	Polisi Taliad Atodol ar sail y Farchnad
Dyddiad Cyhoeddi Blaenorol:	Amherthnasol
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Cafodd y ddogfen hon gymeradwyaeth gan:	Dyddiad:
Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol/Datblygu Trefniadaethol	
Undebau Llafur	
Bwrdd Rheoli Corfforaethol	
Cyngor	20.10.2021
HANES ADOLYGU	
Hanes Adolygu:	Polisi Newydd

Tabl cynnwys

1. Cyflwyniad 47
2. Egwyddorion 47
3. Proses i Dalu Taliad Atodol ar sail y Farchnad 48
4. Adolygu Taliad Atodol ar sail y Farchnad 49
5. Apelio 50
6. Adolygu Polisi 50

1. Cyflwyniad

1.1 Mae taliadau atodol ar sail y farchnad yn ffordd o fynd i'r afael â materion recriwtio a/neu gadw drwy gynyddu dros dro'r tâl a ddyfernir i swydd dros, heb newid y radd gwerthuso swyddi a bennwyd. Gall fod adegau, yn sgil tueddiadau newidiol yn y marchnadoedd llafur pan nad yw'r radd ar gyfer swydd, fel y'i pennwyd gan werthusiad swydd, yn bodloni'r "raddfa gyfredol" ar gyfer swydd neu alwedigaeth benodol. Gall prinder pobl sydd â sgiliau penodol – yn lleol ac yn genedlaethol – gynyddu'r raddfa gyfredol a chreu a heriau o ran recriwtio a chadw staff.

1.2 Mae angen y polisi taliad atodol ar sail y farchnad hwn gan nad yw cynllun gwerthuso swyddi a strwythur graddio'r cyngor yn ystyried ffactorau'r farchnad megis cyfraddau tâl y farchnad neu alw amrywiol am sgiliau yn y farchnad. Felly o bryd i'w gilydd mae'n angenrheidiol talu taliad atodol ar sail y farchnad yn ogystal â'r cyflog sylfaenol er mwyn recriwtio neu gadw staff. Fodd bynnag, dylid nodi y dylai taliad atodol ar sail y farchnad fod yn eithriad absoliwt yn hytrach na'r rheol.

1.3 Gwneir taliadau atodol ar sail y farchnad ar y sail bod cyfiawnhad gwrthrychol drostynt, e.e. lle mae anawsterau recriwtio a/neu gadw amlwg ac y gellir dangos y bydd y rhain yn cael eu dileu neu eu lliniaru drwy dalu'r taliad atodol hwn.

1.4 Nid cyflog sylfaenol yw'r unig ffactor sy'n dylanwadu ar allu'r cyngor i recriwtio a chadw cyflogeion. Dylai'r pecyn cydnabyddiaeth fod yn rhan o strategaeth wobrwyo gyfan gyffredinol a dylid ystyried yr angen am daliadau atodol ar sail y farchnad yn y cyd-destun hwn.

2 Egwyddorion

2.1 Rhaid bod bodd cyfiawnhau unrhyw daliad atodol ar sail y farchnad yn wrthrychol a chaiff ei gymhwyso yn unol â'r egwyddorion canlynol:

2.1.1 Bydd y penderfyniad i dalu taliad atodol ar sail y farchnad dim ond yn cael ei wneud pan fydd yr holl fesurau eraill nad ydynt yn ymwneud â thâl i recriwtio'n llwyddiannus i swydd wag neu gadw cyflogeion mewn swyddi presennol wedi'u harchwilio'n rhesymol gyda thystiolaeth o hynny.

2.1.2 Rhaid i'r penderfyniad i dalu taliad atodol ar sail y farchnad gael ei ategu gan achos busnes cadarn a'i gymeradwyo yn unol â phroses awdurdodi – gweler pwynt 3.1.1.

2.1.3 Cyn cwblhau unrhyw gais am daliad atodol ar sail y farchnad, rhaid i Bennaeth y Gwasanaeth gadarnhau bod y disgrifiad swydd/manyleb y person ar gyfer y swydd yn gyfredol. Yn ogystal, bydd angen i'r Tîm Gwerthuso Swyddi gadarnhau bod gwerthusiad yn ategu'r fersiwn bresennol o'r disgrifiad swydd. Os oes angen newid y disgrifiad swydd i adlewyrchu'r dyletswyddau a chyfrifoldebau presennol, yna bydd angen gwerthuso'r newidiadau er mwyn pennu'r radd briodol ar gyfer y swydd.

2.1.4 Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad yn berthnasol am 2 flynedd a byddant yn cael eu hadolygu ar ôl 18 mis. Cyfrifoldeb y Pennaeth Gwasanaeth yw sicrhau bod y taliad yn cael ei adolygu ar ôl 18 mis. Os na fydd tystiolaeth ar yr adeg honno yn cyfiawnhau parhau taliad atodol ar sail y farchnad yna bydd y taliad yn dod i ben ar y dyddiad gorffen gwreiddiol.

2.1.5 Os bydd swydd sy'n denu taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei hailraddio wedyn i radd uwch, bydd y taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei adolygu.

2.1.6 Ni fydd taliadau atodol ar sail y farchnad yn cael eu cynyddu yn unol â dyfarniadau cyflog blynyddol.

2.1.7 Bydd cost taliadau atodol ar sail y farchnad yn cael ei thalu o gyllidebau gwasanaeth a'i chynnwys fel rhan o'r broses flynyddol o baratoi'r gyllideb.

2.1.8 Pan gyflwynir taliad atodol ar sail y farchnad ar gyfer swydd benodol, bydd yn berthnasol i bob deiliad swydd presennol sydd â'r un Disgrifiad Swydd.

2.1.9 Dylai taliadau atodol ar sail y farchnad gael eu nodi'n glir mewn hysbysebion swyddi.

2.1.10 Bydd gwybodaeth am daliadau atodol ar sail y farchnad yn cael ei hadrodd i'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol (CMB) yn chwarterol.

3 Proses i Dalu Taliad Atodol ar sail y Farchnad

3.1 Rhaid cael cyfiawnhad clir dros yr angen am daliad atodol ar sail y farchnad. Bydd yn ofynnol i'r Gyfarwyddiaeth / Gwasanaeth perthnasol ddangos:

- Anawsterau o ran denu a/neu gadw staff; -
- Lefelau uchel o risg busnes; -
- Data perthnasol y farchnad sy'n adlewyrchu gwahaniaeth sylweddol mewn lefelau tâl.

3.1.1 Bydd yr achos busnes yn cael ei ddarparu gan y Pennaeth Gwasanaeth, a fydd wedyn yn cael ei gymeradwyo gan yr Aelod o'r CMB ynghyd â mewnbwn gan Gyllid ac Adnoddau Dynol.

3.1.2 Dylai’r achos busnes gwmpasu'r canlynol:

- Tystiolaeth i dangos mai tâl yw'r prif fater;
- Manylion ymdrechion eraill i ddatrys y broblem;
- Data'r farchnad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng y cyflogau a gynigir a chyfradd y farchnad allanol.

3.1.3 Pan fydd yr achos busnes a'r ffurflen gais wedi'u llenwi dylid ei gyflwyno i'r Prif Swyddog – Gwasanaethau Cyfreithiol a Rheoliadol, Adnoddau Dynol a Pholisi Corfforaethol i'w cymeradwyo neu ei wrthod. Os gwneir y cais gan y Gwasanaeth Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoliadol yna caiff y cais ei gyflwyno i'r Prif Weithredwr, a fydd yn ei ddirprwyo i aelod

o'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol (CMB). Bydd Undebau Llafur hefyd yn cael eu hysbysu ar yr adeg hon.

3.1.4 Yna dylid cyfathrebu'r penderfyniad yn ôl i'r Aelod o'r CMB ac os bydd yn anfodlon ar y canlyniad gall gyfeirio'r mater i'r CMB i'w benderfynu'r derfynol – gweler yr adran Apeliadau.

3.1.5 Os bydd cyflogai sy'n derbyn taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei ddyrchafu neu ei benodi i rôl arall nad yw'n destun taliad atodol ar sail y farchnad, bydd y taliad atodol yn dod i ben o'r dyddiad pan fydd yn dechrau yn y rôl newydd.

3.1.6 Gwerth y taliad atodol fydd y gwahaniaeth rhwng uchafswm ystod y radd bresennol a chyfradd y farchnad a bennwyd. Efallai y bydd angen i hyn ystyried unrhyw lwfansau sy'n berthnasol i swyddi CBSP a chyflogwyr sy'n gystadleuwyr.

3.2 Mae'r trefniadau tâl eraill yn cynnwys:

- Dylid nodi swm unrhyw daliad atodol ar sail y farchnad yn glir fel taliad ar wahân ac ni ddylid ei ymgorffori yn y radd/gyfradd sylfaenol o dâl ar gyfer y swydd. Ni fydd yn newid gradd y swydd a bennir gan y broses gwerthuso swyddi.

- Bydd cyflogeion rhan-amser yn derbyn taliad pro rata i'w horiau dan gontract.

- Bydd y taliad yn destun didyniadau statudol.

- Mae taliadau atodol ar sail y farchnad yn rhan o dâl cyflogai a byddant yn bensiynadwy.

- Ni fydd taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei gynnwys ar gyfer taliadau chwyddo, goramser, galw allan, ac ati.

4 Adolygu'r Taliad Atodol ar sail y Farchnad

4.1.1. Bydd yr holl daliadau atodol ar sail y farchnad yn cael eu hadolygu ar ôl 18 mis. Diben yr adolygiad yw cadarnhau a fu unrhyw newidiadau yn y farchnad lafur mewn perthynas â swyddi a setiau sgiliau penodol.

4.1.2 Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol, ynghyd â chydweithwyr Cyllid ac Adnoddau Dynol yn unol â'r broses ymgeisio wreiddiol, gyda chymeradwyaeth yr Aelod o'r CMB.

4.1.3 Cynhelir adolygiad os bydd swydd sy'n derbyn taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei hailraddio o ganlyniad i ailwerthuso dyletswyddau newydd.

4.1.4 Cynhelir adolygiad hefyd pan fydd deiliad/deiliaid swydd yn gadael swydd cyn diwedd y cyfnod adolygu ffurfiol, yn amodol ar gadarnhau bod pob swydd gyda'r un disgrifiad swydd yn wag.

5 Apeliadau

5.1.1 Gall yr Aelod o'r CMB sy'n cefnogi'r cais am daliad atodol ar sail y farchnad ofyn i'r CMB adolygu'r penderfyniad. Bydd angen i'r Aelod o'r CMB gyflwyno pam ei fod yn teimlo bod y penderfyniad yn amhriodol a darparu tystiolaeth ategol.

5.1.2 Dylid gwneud unrhyw apêl i'r Prif Swyddog – Gwasanaethau Cyfreithiol a Rheoliadol, Adnoddau Dynol a Pholisi Corfforaethol o fewn 20 diwrnod gwaith i gael canlyniad yr adolygiad. Rhaid i'r apêl fod yn ysgrifenedig a dylai gynnwys y rhesymau dros anfodlonrwydd a thystiolaeth a dogfennau ategol.

6 Adolygiad Polisi

6.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn unol â gweithdrefnau, er mwyn iddo barhau i fod yn briodol i weithrediad y Cyngor, yn arfer gorau ac yn bodloni gofynion cyfreithiol.

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr
www.bridgend.gov.uk

Ffurflen Gais am Daliad Atodol ar sail y Farchnad

Teitl y Swydd	
Adran	
Gwasanaeth	
Deiliaid Swydd	
Disgrifiad Swydd/Manyleb y Person presennol i'w hatodi	
A yw'r disgrifiad swydd/manyleb y person presennol yn gyfredol?	

Achos Busnes

Dylai'r achos busnes ystyried perthnasedd y pwyntiau canlynol ar gyfer y taliad atodol ar sail y farchnad:

Crynodeb Recriwtio

- Nifer o weithiau y mae'r swydd wedi'i hysbysebu (gan gynnwys dyddiadau hysbysebu)
- Nifer yr ymatebion i bob hysbyseb
- Lefel y swyddi gwag
- Asesiad o nifer yr ymatebion
- Asesiad o ansawdd yr ymatebion
- Ystadegau trosiant ar gyfer y swydd
- Data ategol o gyfweliadau ymadael
- Erthyglau mewn cyfnodolion cyrff proffesiynol / ar eu gwefannau, yn y wasg ac ati mewn perthynas â phrinder sgiliau a / neu dystiolaeth o arolygon cenedlaethol

Opsiynau Eraill

Pa dystiolaeth sydd ar gael bod tâl (ac nid rhyw ffactor arall) yn achosi'r problemau recriwtio/cadw sy'n cael eu profi?

Pa fentrau recriwtio / cadw sydd wedi'u rhoi ar brawf / disbyddu?

A ystyriwyd dewisiadau amgen yn lle taliad atodol ar sail y farchnad?

A yw llenwi'r swydd

- Cyfraddau Tâl y Farchnad
- Gwybodaeth Ategol

Taliad Atodol ar sail y Farchnad

• Beth sy'n ymddangos fel y 'raddfa gyfredol' ar gyfer y swydd? • A yw'r 'raddfa gyfredol' ar gyfer y swydd yn lleol, yn rhanbarthol, yn genedlaethol neu'n farchnad lafur alwedigaethol? • Pa ffynonellau a ddefnyddiwyd i gael gafael ar y data hyn?	
Cyfradd Taliad Atodol ar sail y Farchnad	
Cyfnod y Taliad (Uchafswm 2 flynedd):	
Mewnbwn Adnoddau Dynol	
Cymeradwywyd gan Adran Adnoddau Dynol:	
Mewnbwn Cyllid	
Cymeradwywyd gan Gyllid:	
Cymeradwywyd gan y Pennaeth Gwasanaeth	
Cymeradwywyd gan yr Aelod o'r CMB	