TORFAEN COUNTY BOROUGH BWRDEISTREF SIROL TORFAEN

DATGANIAD AR BOLISÏAU TÂL 2024

(Deddf Lleoliaeth 2011)

1. Cyflwyniad

1.1 Cyflwynir y ddogfen hon ar bolisïau tâl i'r Cyngor bob blwyddyn, fel rhan o'n hymdrechion i fod yn agored ac yn dryloyw ynghylch materion tâl.

1.2 Mae'r polisi hwn yn parhau i ddangos bod y Cyngor yn ymddwyn yn ddoeth wrth dalu ei Swyddogion ac wrth ymrwymo i ddarparu cyflog teg i'n cyflogeion isaf eu cyflog, gan gadw ein cyfraddau cyflog isaf ar y lefel a argymhellir gan Living Wage Foundation, o leiaf. Mae'r ymrwymiad hwn i gyflwyno cyfradd gyflog y Living Wage Foundation, sef £12.00 yr awr fel cyflog sylfaen, wedi ei gymeradwyo eto eleni gan y Cyngor, i'w weithredu o 1 Ebrill 2024. Mae cyfradd gyflog y Living Wage Foundation yn uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol sy'n £11.44 yr awr a osodir gan Lywodraeth San Steffan. Mae dros 300 o'n haelodau staff yn derbyn tâl cyflog byw y Living Wage Foundation yn groes i'r ddelwedd sy'n cael ei phortreadu weithiau, sef bod gweithwyr llywodraeth leol yn cael cyflog uchel. Fel y dangosir yn yr adroddiad hwn, canolrif ein cyflog i weithwyr yma yn Nhorfaen yw £28,770, ac mae gweithwyr llywodraeth leol wedi wynebu nifer o flynyddoedd o doriadau i'w cyflogau mewn termau real yn ddiweddar.

1.3 Rydym wedi gweld ein cymhareb tâl uchaf i dâl canolrif yn gostwng yn sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf.
Fel cyngor sydd wedi ymrwymo i gyflog teg, croesewir y ffaith fod ein cymhareb cyflogau yn un o'r isaf yng Nghymru.

2. Pwrpas, Cwmpas a Fframwaith Deddfwriaethol

2.1 Yn unol ag Adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011, mae'n ofynnol i Gyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen baratoi Datganiad ar Bolisïau Tâl sy'n nodi ei bolisïau sy'n ymwneud â thâl ei weithlu, yn enwedig ei uwch-staff (neu brif swyddogion) a'i weithwyr sy'n ennill y cyflogau isaf. Rhaid paratoi'r polisi bob blwyddyn ariannol a rhaid i'r Cyngor llawn ei gymeradwyo cyn 31 Mawrth yn union cyn y flwyddyn ariannol y mae'n ymwneud â hi. Mae adran 38 hefyd yn nodi'r materion y mae'n ofynnol eu cynnwys yn y Datganiad. Mae adran 39 yn ei gwneud yn ofynnol i gyhoeddi'r Datganiad unwaith y caiff ei gymeradwyo tra bod adran 40 yn nodi bod yn rhaid i Gynghorau ystyried unrhyw ganllawiau a gyhoeddir neu a gymeradwyir gan Weinidogion Cymru. Llunnir y datganiad hwn hefyd trwy ystyried canllawiau arfer gorau a gyhoeddwyd fwyaf diweddar gan Lywodraeth Cymru ym mis Tachwedd 2021.

2.2 Nid yw darpariaethau'r Ddeddf, ac felly darpariaethau'r datganiad polisi, yn berthnasol i staff ysgolion awdurdodau lleol. Lluniwyd y datganiad polisi hwn i ddangos ac i annog atebolrwydd, tryloywder a thegwch wrth bennu cyflogau lleol.

2.3 Mae'r datganiad polisi hwn yn galluogi Cynghorwyr i chwarae mwy o ran wrth benderfynu ar gyflogau a sicrhau bod y penderfyniadau hyn yn cael eu cymryd gan y rheiny sy'n atebol yn uniongyrchol i'r Gymuned. Mae'r datganiad polisi yn sicrhau bod gan y cymunedau hynny'r wybodaeth y mae ei hangen arnynt i benderfynu a yw'r cyflog, yn enwedig cyflog uwch-staff, yn briodol ac yn gymesur â'u lefelau cyfrifoldeb a bod cyflog a thâl y staff uchaf oll yn cael eu gosod yn glir o fewn cyd- destun cyflog y gweithlu ehangach.

2.4 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fynd ati mewn ffordd agored a thryloyw i lunio ei bolisi tâl. Bydd hyn yn galluogi'r trethdalwr i weld , deall ac asesu gwybodaeth ar lefelau cyflog ar draws pob grŵp o weithwyr y cyngor. I'r perwyl hwn, darperir y canlynol fel Atodiadau i'r datganiad polisi hwn:

- Graddfeydd Cyflog Staff CGC Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen. (Atodiad A)
- Graddfeydd Cyflog Staff Soulbury Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen. (Atodiad B)
- Taliadau Dewisol Adeg Terfynu, Ymddeol a Dileu Swyddi (Atodiad C)
- Hawliau i Wyliau Blynyddol a Gwyliau Banc (Atodiad D)
- Graddfeydd Cyflog y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion (Atodiad E)

3. Fframwaith ar gyfer Penderfynu ar Gyflogau a Graddfeydd

Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

3.1 Mae adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ("yr IRP") ac mae'n nodi eu swyddogaethau mewn perthynas â chyflogau Prif Weithredwyr. Felly gall yr IRP wneud argymhellion ynghylch:

a) unrhyw bolisi yn natganiad ar bolisïau tâl yr awdurdod sy'n ymwneud â chyflog pennaeth gwasanaeth cyflogedig yr awdurdod neu brif swyddogion; a

b) unrhyw newid arfaethedig i gyflog Prif Weithredwr yr awdurdod.

3.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod yn rhaid iddo, cyn newid cyflog ei brif Weithredwr mewn ffordd nad yw'n gymesur â newid yng nghyflogau aelodau eraill o staff y Cyngor:

- ymgynghori â'r IRP ynghylch y newid arfaethedig; ac

- ystyried unrhyw argymhelliad a ddaw i law gan yr IRP wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen â’r newid ai peidio

3.3 Rhaid i’r Cyngor roddi i’r IRP yr wybodaeth y bydd ei hangen yn rhesymol ar y Panel er mwyn cyflawni ei swyddogaethau, a gall yr IRP gyhoeddi unrhyw argymhellion a wna.

3.4 Os yw'r Cyngor yn dewis peidio â dilyn cyngor y Panel, mae’n cydnabod y gall ddod yn destun cyfarwyddyd gan y Gweinidog i ailystyried ei safbwynt.

3.5 Yn ôl y Ddeddf gall y Cyngor leihau (ond nid cynyddu) y cyflog sy'n daladwy i'w Brif Weithredwr cyn argymhelliad gan yr IRP, ar yr amod nad yw’r contract y mae'r cyflog yn daladwy oddi tano yn atal y Cyngor rhag newid y cyflog ar ôl derbyn argymhelliad.

3.6 Ar hyn o bryd nid oes gan y Cyngor unrhyw gynlluniau i newid cyflog a graddfa ei Brif Weithredwr yn rhinwedd ei swydd fel Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen.

Cyfrifoldebau’r Cyngor Llawn

3.7 Bydd y Cyngor llawn yn cael cyfle i gymeradwyo pecynnau tâl ar gyfer unrhyw swyddi newydd a ddaw o fewn cwmpas y Datganiad hwn ar Bolisïau Tâl, a ddiffinnir yn y Ddeddf fel swyddi dros £100,000 y flwyddyn. Bydd y diffiniad ar gyfer tâl yn cynnwys unrhyw ffioedd, taliadau neu lwfansau ychwanegol ynghyd â chyfraniad y Cyngor at bensiwn y swyddog a fyddai'n daladwy fel mater o drefn. Mae gofyniad hefyd i bob penodiad i Swydd Prif Swyddog gyda chyflog o £100K y flwyddyn (fel y'i diffinnir uchod) neu fwy, gael ei hysbysebu'n allanol.

Rheolau Cymryd Penderfyniadau Gweithredol

3.8 Mae Cyfansoddiad y Cyngor yn nodi'r rheolau ar gyfer cymryd penderfyniadau gweithredol, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â staffio. Mae'r rheolau sy'n ymwneud â staffio (gan gynnwys materion yn ymwneud â chyflog a graddio) fel a ganlyn:

- bod penderfyniadau staffio sy'n effeithio ar gyflog a graddio'r Prif Weithredwr a'r prif swyddogion (fel y diffinnir yn y Cyfansoddiad) yn amodol ar gytundeb y Cyngor llawn a'u bod yn ystyried unrhyw argymhellion a wnaed gan yr IRP;
- bod yr holl benderfyniadau staffio eraill yn cael eu dirprwyo i'r Prif Weithredwr fel pennaeth gwasanaeth cyflogedig, a / neu'r prif swyddog perthnasol.

Statws Sengl a Gwerthuso Swyddi

3.9 Mae'r Cyngor yn gweithredu Cynllun Gwerthuso Swyddi dadansoddol ar gyfer staff a gyflogir ar delerau ac amodau CGC, sy'n cyfrif am fwyafrif helaeth ei weithlu nad yw'n addysgu. Y cynllun a ddefnyddir yw Cynllun Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) a dyma'r cynllun a ddefnyddir amlaf ymhlith yr awdurdodau lleol yng Nghymru. Gweithredwyd y cynllun yn 2010 fel rhan o Gytundeb Statws Sengl y Cyngor ac mae wedi parhau i gael ei ddefnyddio i werthuso a graddio swyddi CGC. Mae hyn yn sicrhau cysondeb

wrth raddio ar draws disgyblaethau ac yn dileu, trwy hynny, anghydraddoldeb mewn penderfyniadau am raddfeydd a chyflogau.

3.10 Adolygodd y Cyngor strwythurau cyflogau'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion yn 2012 yn seiliedig ar system o werthuso swyddi a gynlluniwyd gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol (LGE). Nid oedd yr adolygiad hwn yn orfodol ond fe'i comisiynwyd gan y Prif Weithredwr i sicrhau bod tegwch a chydraddoldeb rhwng gwerthusiad swydd statws sengl mwyafrif y staff (a weithredwyd yn 2010) a'r rhai ar raddau prif swyddogion. Cyflwynwyd y gweithredu ar sail cost niwtral a heb unrhyw gynnydd i gyflog y Prif Weithredwr.

4. Rôl y Prif Weithredwr

4.1 Y Prif Weithredwr yw'r swyddog uchaf sy'n gweithio i'r Cyngor. Ei rôl yw arwain y staff a gyflogir gan y Cyngor a bod â chyfrifoldeb cyffredinol dros wariant y Cyngor bob blwyddyn. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn goruchwylio perfformiad y Cyngor ac yn dal Prif Swyddogion i gyfrif am ddarparu gwasanaethau mewn ffordd effeithlon a chost-effeithiol. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag Arweinydd y Cyngor i ddatblygu dull gweithredu strategol y Cyngor, ac i sicrhau bod uchelgeisiau a dyheadau Cynghorwyr yn cael eu cyflawni ar gyfer y Fwrdeistref Sirol.

4.2 Yn ogystal, mae'r Prif Weithredwr yn cynrychioli'r Cyngor y tu allan i Dorfaen, gan weithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru, Bargen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd a chyrff cenedlaethol a rhanbarthol eraill, i sicrhau bod buddiannau Torfaen yn cael eu cydnabod a'u hystyried.

5. Cefndir y Prif Weithredwr

5.1 Stephen Vickers yw Prif Weithredwr Torfaen. Mae ganddo dros 20 mlynedd o brofiad mewn llywodraeth leol. Hyfforddodd Stephen fel Peiriannydd, a gweithiodd mewn nifer o rolau, yn cynnwys rôl cyfarwyddwr ar nifer o fusnesau yn y sectorau lletygarwch, adwerthu ac ymgynghorol. Yn 29 oed, ail-hyfforddodd i fod yn weithiwr cymdeithasol, gan arbenigo mewn iechyd meddwl, galluedd meddyliol a diogelu.

5.2 Roedd Stephen yn Gyfarwyddwr ar Wasanaethau Oedolion a Chymunedau ac yn Gyfarwyddwr ar Wasanaethau Cymdeithasol i Oedolion yng Nghyngor Swydd Henffordd cyn ymuno â Thorfaen ym mis Gorffennaf 2021. Cyn hynny bu’n gweithio mewn rolau uwch yn y maes gofal cymdeithasol a diogelu yng Nghyngor Sir Swydd Gaerlŷr a Chyngor Dinas Caerlŷr.

6. Cyflog y Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion

6.1 At ddibenion y datganiad hwn, diffinnir Prif Swyddogion yn ôl y diffiniad yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Nodir y swyddi sy'n syrthio o fewn y diffiniad statudol isod, gyda manylion eu cyflog sylfaenol 22 Ionawr 2024:

6.2 Mae cyflog swydd y Prif Weithredwr a Phennaeth Gwasanaeth Cyflogedig fel arfer yn dod o fewn un ystod o chwe phwynt cynyddrannol, sy'n codi o rhwng £115,840 i uchafswm o £132,023 y flwyddyn. Telir y swm o £132,023 i ddeiliad y swydd. Mae deiliad y swydd yn weithiwr llawn-amser ar gontract parhaol llawn-amser.

6.3 Mae'r Prif Weithredwyr Cynorthwyol yn adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr. Mae cyflog y swydd yn dod o fewn un ystod o chwe phwynt cynyddrannol o rhwng £101,852 sy'n codi i uchafswm o £111,405 y flwyddyn. Mae deiliad y swydd yn cael ei gyflogi ar gontract cyflogaeth parhaol llawn-amser.

6.4 Prif Swyddogion Statudol ac Anstatudol - Mae cyflog y swyddi yn dod o fewn dwy radd gyda chyfanswm o wyth pwynt cynyddrannol rhwng £83,677 ac uchafswm o £99,516 y flwyddyn. Cyflogir pob Swyddog ar gontractau parhaol llawn-amser;

6.5 Mae Dirprwy Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth yn adrodd yn uniongyrchol i Gyfarwyddwyr Strategol a Chyfarwyddwyr - Mae cyflog y swyddi hyn yn dod o fewn pedair gradd gyda chyfanswm o ddeunaw pwynt cynyddrannol rhwng £63,282 ac uchafswm o £81,869 y flwyddyn;

6.6 Mae'r diffiniad o 'Brif Swyddogion' yng nghyd-destun hierarchaeth yr Awdurdod yn golygu pob un o'r swyddi canlynol fel y'u diffinnir gan Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989:

- Prif Weithredwr- Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig
- Prif Weithredwr Cynorthwyol – Swyddog Adran 151
- Cyfarwyddwr Strategol – Economi ac Amgylchedd
- Cyfarwyddwr Strategol – Plant a Theuluoedd
- Cyfarwyddwr Strategol – Oedolion a Chymunedau
- Cyfarwyddwr – Gwasanaethau Ariannol
- Cyfarwyddwr – Gwasanaethau Corfforaethol
- Prif Swyddog Gweithredu, GRhA
- Swyddog Monitro
- Pob Dirprwy Gyfarwyddwr a Phennaeth Gwasanaeth (yn cynnwys y rhai sy'n gweithredu dan drefniadau a rennir lle mae CBST yn eu lletya)

6.7 Mae tâl pob Prif Swyddog fel y nodwyd ym mharagraff 6.6 uchod yn seiliedig ar amodau a thelerau CGC y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

6.8 Ar hyn o bryd, pennir cyflog wrth recriwtio, yn ôl meysydd cyfrifoldeb a phrofiad, ac yna symudir trwy'r graddau ar sail adolygiad o berfformiad blynyddol gan y Prif Weithredwr, y Prif Weithredwr Cynorthwyol neu Gyfarwyddwyr Strategol, ac yn achos Cyfarwyddwyr Strategol, mewn ymgynghoriad â'r Aelod Gweithredol yn y maes gwasanaeth perthnasol, a'r Arweinydd.

6.9 Ni roddir unrhyw daliadau bonws na thaliadau uniongyrchol yn ymwneud â pherfformiad na thaliadau ad-dalu, ac mae unrhyw gynnydd mewn pwyntiau cyflog yn cael ei negodi’n genedlaethol.

6.10 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan amodau a thelerau a gytunwyd yn genedlaethol trwy'r Cydbwyllgor Negodi (CGC). Mae'r amodau a thelerau hyn wedi'u hymgorffori yn eu contractau cyflogaeth.

6.11 Mae'r CGC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod codiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (DU) ar gyfer y grŵp hwn, a phennir unrhyw ddyfarniad ar y sail hon. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir dan amodau a thelerau CGC hawl gytundebol i unrhyw godiadau cyflog a bennir gan CGC ac felly bydd y cyngor hwn yn talu'r rhain yn ôl y gofyn, yn unol â gofynion cytundebol cyfredol. Nid yw'r CGC wedi penderfynu eto ar y codiad cyflog costau byw a ddyfernir i'r grŵp staff hwn ar gyfer blwyddyn ariannol 2024/25.

6.12 Mae gan y Cyngor nifer o uwch-benodiadau a rennir ar hyn o bryd. Maent yn ymwneud yn benodol â'r Gwasanaeth Rhannu Adnoddau (4), a gweithrediad ar y cyd ar gyfer Gwasanaeth Cymorth Synhwyraidd a Chyfathrebu Integredig (1).

6.13 Polisi'r Cyngor ar dalu ffioedd ychwanegol i swyddogion o fewn cwmpas y datganiad hwn yw nad yw ffioedd ar gyfer dyletswyddau etholiadol Prif Swyddogion wedi'u cynnwys mewn cyflogau. Penderfynir ar y rhain ar wahân. Ar gyfer etholiadau â mwy nag un ymgeisydd, mae'r ffioedd yn seiliedig ar swm y cytunwyd arno fesul y 1,000 o etholwyr cyntaf a swm pellach ar gyfer pob 1,000 o etholwyr ychwanegol neu ffracsiwn ohono, a swm penodol, wedi'i gytuno ar gyfer etholiadau di-ymgeisydd. Cymeradwyir y polisi talu hwn gan y Cyngor Llawn ac yn unol ag unrhyw ganllawiau cenedlaethol a deddfwriaeth genedlaethol.

7. Cyflog ar gyfer Grwpiau Eraill o Staff

Cyflog Staff ar Amodau a Thelerau CGC

7.1 Mae mwyafrif aelodau o staff y cyngor nad ydynt yn addysgu yn cael eu cyflogi ar amodau a thelerau’r Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Llywodraeth Leol (CGC) . Pennir eu cyflog a'u graddfeydd yn ôl cynllun gwerthuso swyddi dadansoddol a gynlluniwyd gan Gyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) sy'n ceisio gwobrwyo staff â chyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Rhoddwyd hwn ar waith yn 2010.

7.2 Trafodwyd ystodau’r graddau a'r graddfeydd cyflog, a chytunwyd arnynt, fel rhan o gytundeb bargeinio ar y cyd rhwng y Cyngor a'r Undebau Llafur cydnabyddedig; mae'r graddau a'r graddfeydd cyflog hyn wedi'u cynnwys yn atodiad A. Mae'r pwyntiau cyflog yn parhau i fod yn unol â thelerau ac amodau CGC a drafodwyd yn genedlaethol.

7.3 Mae codiadau cyflog costau byw ar gyfer y grŵp staff hwn yn cael eu trafod ar lefel genedlaethol rhwng Cyflogwyr Llywodraeth Leol (LGE) ac Undebau Llafur Unsain, GMB ac Unite. Ni chytunwyd ar y cynnydd costau byw ar gyfer 2024/25 eto. Fodd bynnag,

bydd y Cyngor yn sicrhau, os na fydd y cynnydd mewn costau byw y cytunwyd arno yn dod â'n cyfradd gyflog isaf yn unol â chyfradd gyflog y Foundation Living Wage, sef £12.00 yr awr, yna bydd cyfradd gyflog y Foundation Living Wage yn cael ei chymhwyso o 1 Ebrill 2024.

Cyflog Staff ar Amodau Soulbury

7.4 Mae Atodiad B yn nodi’r tâl ar gyfer staff yn yr adran addysg sy'n ymgymryd â rôl cynghorwyr ysgol neu seicolegwyr addysg. Penderfynir ar y tâl wrth recriwtio, trwy asesiad sy’n seiliedig ar brofiad a chyfrifoldeb, ac mae penodiadau'n cael eu gwneud o fewn gradd pedwar pwynt. Ni chytunwyd ar y codiad cyflog ar gyfer 2024/25 eto

Cymorth i staff ar Gyflogau Is

7.5 Mae’r awdurdod yn diffinio “gweithwyr ar y cyflogau isaf” fel y staff hynny a gyflogir o dan amodau e thelerau’r CGC, sy'n derbyn cyflog ar raddfa pwynt 1. Mae'r Cyngor eisoes wedi ymrwymo i fabwysiadu'r cyflog byw fel ei gyfradd cyflog isaf, a bydd yn parhau i wneud hynny, os digwydd i'r gyfradd y penderfynir arni ar raddfa genedlaethol fod yn is.

8. Tryloywder ac Atebolrwydd

8.1 Nod y polisi hwn ar dâl yw dangos bod gweithwyr y cyngor yn cael eu talu'n deg, ond nid yn ormodol, am y gwaith y maen nhw'n ei wneud.

8.2 Er mwyn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen yn cyhoeddi yn ei ddatganiad cyfrifon blynyddol:

a) Nifer y gweithwyr (ac eithrio'r rhai sydd wedi eu cynnwys yn b) isod) yr oedd eu tâl yn ystod y flwyddyn yn £60,000 neu’n fwy, wedi'u grwpio mewn bandiau sy'n codi fesul £5,000

b) Manylion cyfanswm y tâl (gan gynnwys treuliau a chyfraniadau pensiwn y cyflogwr) i Uwch-swyddogion ble mae eu cyflog rhwng £60,000 a £150,000 y flwyddyn, yn ôl teitl y swydd. Os yw tâl unrhyw swydd yn fwy na £150,000, datgelir yn ôl enw a theitl y swydd. Diffinnir Uwch-swyddog gan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010 (SI 2010 Rhif 683).

8.3 Mae'r arfer hwn yn sicrhau y gellir dangos bod arian cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio'n briodol a bod gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu rheoli er budd y cyhoedd.

8.4 Bydd y Cyngor hefyd yn cyhoeddi manylion y berthynas rhwng tâl y Prif Weithredwr a gweithwyr eraill trwy gyhoeddi lluosrif cyflog y Prif Weithredwr a’r cyflog canolrifol. O ran y datganiad polisi hwn y cyflog canolrifol yw £28,770, sy’n rhoi cymhareb o 4.59:1 i gyfanswm enillion y Prif Weithredwr.

8.5 Yn ogystal â hyn, bydd y Cyngor yn cyhoeddi manylion y berthynas rhwng tâl cyfartalog Prif Swyddogion a gweithwyr eraill trwy gyhoeddi lluosrif cyflog cyfartalog Prif

Swyddogion (£82,184) i'r cyflog canolrifol. O ran y datganiad polisi hwn, y cyflog canolrifol yw £28,770 sy'n rhoi cymhareb o 2.86:1 i gyflog cyfartalog Prif Swyddogion.

8.6 Isod, gwelir y modd y mae'r berthynas rhwng tâl prif swyddogion a gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion wedi newid yn ystod y blynyddoedd diweddar:

Roedd cymhareb Cyflog y Prif Weithredwr i gyflog canolrifol yn Nhorfaen fel a ganlyn:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cyflog y Prif Weithredwr	6.05	5.78	5.53	5.41	4.67	5.15	5.00	4.80	4.59
Cyflog Canolrifol (2024=£28,770)	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Roedd cymhareb cyflog cyfartalog Prif Swyddogion i'r cyflog canolrif fel a ganlyn:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cyflog Cyfartalog Prif Swyddogion (2021 = £78,024)	3.67	3.53	3.41	3.45	3.12	3.46	3.10	2.90	2.86
Cyflog Canolrifol (2021= £24,920)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nifer y swyddogion ar raddfeydd PS	34*(8)	36*(9)	33*(6)	32*(6)	29*(5)	28*(6)	28*(6)	34*(5)	31*(5)
Nifer swyddogion CBST sydd ar raddfeydd PS ac eithrio swyddi a rennir	26	27	27	26	24	22	22	29	26

* Yn cynnwys nifer y swyddi a rennir (mewn cromfachau) sy'n cael eu cynnal gan CBST.

8.7 Nododd Adroddiad Cyflog Teg Hutton fod y rhan fwyaf o luosrifau cyflog o'r brig i'r gwaelod yn y sector cyhoeddus tua 8.1 i 12.1. Felly mae'r lluosrifau yn Nhorfaen yn sylweddol is na hyn.

8.8 Nid yw gweithwyr achlysurol a hyfforddeion wedi eu cynnwys wrth gyfrifo enillion canolrifol. Mae'r ffigurau'n cynnwys yr holl enillion, ac eithrio treuliau.

9. Taliadau dewisol adeg terfynu, ymddeol a dileu swyddi

9.1 Mae Atodiad C yn nodi polisi'r Cyngor ar daliadau dewisol i'r holl aelodau o staff adeg terfynu, ymddeol a dileu swyddi.

9.2 Mae cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru yn dweud y dylai awdurdodau gynnig cyfle i’r Cyngor llawn bleidleisio cyn cymeradwyo pecynnau gadael mawr y tu hwnt i drothwy penodol ar gyfer Prif Swyddogion sy’n gadael y Cyngor. Fel gyda chyflogau adeg penodi, mae Gweinidogion Cymru yn ystyried mai £100,000 yw’r lefel briodol ar gyfer y trothwy hwnnw. Mae’r elfennau a ystyrir ar gyfer pecynnau gadael yn cynnwys: cyflog a delir yn lle rhybudd, taliadau dileu swydd a chost straen pensiynau sy’n codi wrth gael mynediad cynnar i bensiwn heb ei gwtogi. Mae’r cyfarwyddyd hefyd yn gofyn i’r aelodau fod yn ymwybodol o unrhyw hawliau statudol neu gytundebol sy’n ddyledus i’r swyddogion hyn a chanlyniadau cyfreithiol diffyg cymeradwyaeth gan y Cyngor. Mae’r Cyngor yn dilyn cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru.

10. Taliadau ac amodau a thelerau ychwanegol

10.1 Gall pob cyflogai hawlio treuliau, a darperir manylion amdanynt yn Llawlyfr Treuliau Swyddogion. Yn ogystal, mae lwfans milltiroedd i ddefnyddwyr dynodedig yn cael ei dalu ar gyfradd Cyllid a Thollau EM, sef 45c y filltir.

10.2 Mae'r lwfansau cynhaliaeth i Swyddogion fel a ganlyn:

£28 y dydd	Lwfans dyddiol am brydau bwyd, yn cynnwys brecwast, lle nad yw’n cael ei ddarparu yn y gost dros nos
£200 y noson	Llundain
£95 y noson	Unrhyw le arall
£30 y noson	Aros gyda ffrindiau a/ neu deulu

10.3 Nodir hawliau i wyliau blynyddol a gwyliau banc yn Atodiad D

10.4 Efallai y bydd yna achlysuron pan ofynnir i gyflogai gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at y rheiny y maen ei gyflawni yn ei swydd barhaol, a hynny am gyfnod o amser. Mewn amgylchiadau o'r fath gellir gwneud taliad ychwanegol fel a ganlyn:

- Pan ofynnir i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau neu gyfrifoldebau swydd ar raddfa uwch;
- Pan ofynnir i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau neu gyfrifoldebau o fewn cwmpas ei rôl arferol, am gyfnod o bedair wythnos o leiaf, ond maent yn eithriadol o feichus dros dro.

10.5 Telir honoraria mewn sefyllfaoedd sy'n parhau am dros bedair wythnos, hyd at gyfnod o 12 mis, ac yn amodol ar fylchau o chwe mis rhwng cyfnodau o’r fath.

10.6 Mae’r broses o werthuso swyddi wedi galluogi'r Cyngor i osod lefelau tâl priodol ar sail deg a chyfiawn. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â phrofiad, sgiliau a gallu penodol. Mae gan y Cyngor Bolisi Taliad Atodol ar Sail y Farchnad sy'n gysylltiedig â'i

gynllun gwerthuso swyddi. Mae hyn yn sicrhau bod cyfiawnhad gwrthrychol dros y gofyniad hwnnw trwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion perthnasol ar sail y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael o fewn y sector llywodraeth leol a thu allan iddo. Polisi'r Cyngor yw cynnig cyn lleied â phosibl o daliadau ychwanegol o'r fath a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel y gellir eu tynnu'n ôl os nad ydynt bellach yn cael eu hystyried fel taliadau angenrheidiol.

11. Cyflogi cyn-weithwyr fel Prif Swyddogion dan gontract am wasanaethau

11.1 Safbwynt y Cyngor yw nad yw hyn yn cael ei annog yn gyffredinol, ond, weithiau ar achlysur eithriadol, efallai y bydd rhai amgylchiadau penodol yn dangos mai'r ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon o ddiwallu anghenion y Cyngor yw cyflogi cyn-weithiwr o dan y telerau hyn. Os yw'r sefyllfa hon yn berthnasol, rhaid ceisio cymeradwyaeth ffurfiol y Prif Weithredwr yn ei rôl fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig.

12. Treth ac Yswiriant Gwladol Prif Swyddogion

12.1 Nid yw'r Cyngor yn gwneud trefniadau gyda gweithwyr unigol i leihau eu cyfraniadau treth ac yswiriant gwladol.

13. Newidiadau i'r Polisi

13.1 Os ystyrir bod newid i'r datganiad ar bolisïau tâl hwn yn briodol yn ystod y flwyddyn, yna bydd datganiad ar bolisïau tâl drafft diwygiedig yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor llawn er ystyriaeth.

14. Polisi ar gyfer Blynyddoedd i Ddod

14.1 Mae'r datganiad polisi hwn yn amlinellu'r sefyllfa bresennol mewn perthynas â chyflog a thâl o fewn y Cyngor ac mae'n destun adolygiad parhaus i sicrhau ei fod yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian i ddinasyddion Torfaen. Caiff y datganiad polisi ei adolygu'n flynyddol a'i gyflwyno i'r Cyngor llawn bob blwyddyn er ystyriaeth, er mwyn sicrhau bod polisi yn ei le ar gyfer yr Awdurdod cyn dechrau pob blwyddyn ariannol.

15. Cyhoeddi

15.1 Bydd yr Awdurdod yn cyhoeddi'r datganiad hwn ar bolisïau tâl ar ei wefan (www.torfaen.gov.uk) cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol iddo wneud hynny ar ôl iddo gael ei gymeradwyo gan y Cyngor. Bydd unrhyw newidiadau dilynol i'r Datganiad hwn ar bolisïau tâl, a wneir yn ystod y flwyddyn ariannol y mae'n ymwneud â hi, yn cael eu cyhoeddi yn yr un modd. Ar hyn o bryd mae'r Awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth am dâl Prif Swyddogion yn ei Ddatganiad Cyfrifon Blynyddol yn unol â gofynion Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2005.

Chwefror 2022

TORFAEN COUNTY BOROUGH — BWRDEISTREF SIROL TORFAEN

Cyflog a Graddau Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen

CGC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol

1 Ebrill 2025

Gradd	SCP	Cyflog	Wythnos	Awrol
1	3	£24,796	£475.54	£12.85
2	4	£25,185	£483.00	£13.05
	5	£25,583	£490.63	£13.26
3	6	£25,989	£498.42	£13.47
4	7	£26,403	£506.36	£13.69
	8	£26,824	£514.43	£13.90
	9	£27,254	£522.68	£14.13
	10	£27,694	£531.12	£14.35
5	11	£28,142	£539.71	£14.59
	12	£28,598	£548.45	£14.82
	13	£29,064	£557.39	£15.06
	14	£29,540	£566.52	£15.31
	15	£30,024	£575.80	£15.56
	16	£30,518	£585.28	£15.82
	17	£31,022	£594.94	£16.08
6	18	£31,537	£604.82	£16.35
	19	£32,061	£614.87	£16.62
	20	£32,597	£625.15	£16.90
	21	£33,143	£635.62	£17.18
	22	£33,699	£646.28	£17.47
	23	£34,434	£660.38	£17.85
7	23	£34,434	£660.38	£17.85
	24	£35,412	£679.13	£18.35
	25	£36,363	£697.37	£18.85
	26	£37,280	£714.96	£19.32
	27	£38,220	£732.99	£19.81
	28	£39,152	£750.86	£20.29

Gradd	SCP	Cyflog	Wythnos	Awrol
8	28	£39,152	£750.86	£20.29
	29	£39,862	£764.48	£20.66
	30	£40,777	£782.02	£21.14
	31	£41,771	£801.09	£21.65
	32	£42,839	£821.57	£22.20
	33	£44,075	£845.27	£22.85
	34	£45,091	£864.76	£23.37
9	34	£45,091	£864.76	£23.37
	35	£46,142	£884.92	£23.92
	36	£47,181	£904.84	£24.46
	37	£48,226	£924.88	£25.00
	38	£49,282	£945.13	£25.54
	39	£50,269	£964.06	£26.06
10	39	£50,269	£964.06	£26.06
	40	£51,356	£984.91	£26.62
	41	£52,413	£1,005.18	£27.17
	42	£53,460	£1,025.26	£27.71
	43	£54,495	£1,045.11	£28.25
	44	£55,606	£1,066.42	£28.82
	45	£56,735	£1,088.07	£29.41
11	45	£56,735	£1,088.07	£29.41
	46	£57,812	£1,108.72	£29.97
	47	£58,917	£1,129.92	£30.54
	48	£60,024	£1,151.15	£31.11
	49	£61,132	£1,172.39	£31.69
	50	£62,235	£1,193.55	£32.26
12	50	£62,235	£1,193.55	£32.26
	51	£63,339	£1,214.72	£32.83
	52	£64,446	£1,235.95	£33.40
	53	£65,551	£1,257.14	£33.98

Atodiad B

Graddfeydd Cyflog Pwyllgor Soulbury

Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	37056	38981	40540
2	38383	40308	41920
3	39637	41562	43224
4	40907	42832	44545
5	42168	44093	45857
6	43431	45356	47170
7	44758	46683	48550
8	46035*	47960*	49878*
9	47522	49447	51425
10	48849	50774	52805
11	50158	52083	54166
12	51425	53350	55484
13	52860**	54785**	56976**
14	54140	56065	58308
15	55553	57478	59777
16	56831	58756	61106
17	58113	60038	62440
18	59371	61296	63748
19	60668	62593	65097
20	61338***	63263***	65794***
21	62626	64551	67133
22	63749	65674	68301
23	64985	66910	69586
24	66093	68018	70739
25	67278	69203	71971
26	68434	70359	73173
27	69616	71541	74403
28	70815	72740	75650
29	72016	73941	76899
30	73215	75140	78146
31	74404	76329	79382
32	75611	77536	80637
33	76819	78744	81894
34	78056	79981	83180
35	79291	81216	84465
36	80560	82485	85784
37	81809	83734	87083
38	83071	84996	88396
39	84316	86241	89691
40	85561	87486	90985
41	86811	88736	92285
42	88061	89986	93585
43	89309	91234	94883

44	90564	92489	96189
45	91815	93740	97490
46	93069	94994	98794
47	94327	96252	100102
48	95574	97499	101399
49	96825	98750	102700
50	98079	100004	104004
51			108164****
52			112491****

Nodiadau i Weithwyr Proffesiynol Gwella Addysg uchod

Graddfeydd cyflog i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt yn olynol yn seiliedig ar y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio ac ysgogi staff.

** pwynt lleiaf arferol ar gyfer uwch GPGA yn ymgymryd â'r amrediad llawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

*** pwynt lleiaf arferol ar gyfer uwch GPGA yn ymgymryd â'r amrediad llawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

**** pwynt lleiaf arferol ar gyfer GPGA arweiniol yn ymgymryd â'r amrediad llawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.*

***** estyniad i'r amrediad i gynnwys asesiadau proffesiynol strwythuredig.*

** Dau bwynt ychwanegol ar ôl SCP 50 i ddod i rym o 1 Medi 2023*

Rheolwr Gwasanaeth Pobl Ifanc / Cymunedol

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	38433	40358	41972
2	39691	41616	43281
3	40947	42872	44587
4	42231*	44156*	45922*
5	43535	45460	47278
6	44807	46732	48601
7	46107**	48032**	49953**
8	47585	49510	51490
9	48400	50325	52338
10	49660	51585	53648
11	50912	52837	54950
12	52166	54091	56255
13	53412	55337	57550
14	54669	56594	58858
15	55928	57853	60167
16	57191	59116	61481
17	58460	60385	62800
18	59722	61647	64113
19	60976	62901	65417
20	62257***	64182***	66749***
21	63562***	65487***	68106***
22	64898***	66823***	69496***

23	66260***	68185***	70912***
24	67650***	69575***	72358***

Nodiadau i Reolwr Gwasanaeth Pobl Ifanc / Cymunedol uchod

Graddfa leiaf Swyddogion Gwasanaeth Ieuenctid a Chymunedol yw 4 pwynt.

Graddfeydd cyflog i gynnwys dim mwy na 4 pwynt olynol yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio, cadw a chymell staff.

** pwynt lleiaf arferol ar gyfer uwch swyddogion gwasanaeth ieuenctid a chymuned yn ymgymryd â'r amrediad llawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.6 Adroddiad Soulbury).*

*** pwynt lleiaf arferol ar gyfer prif swyddogion gwasanaeth ieuenctid a chymuned yn ymgymryd â'r amrediad llawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.8 Adroddiad Soulbury).*

**** estyniad i'r amrediad i gynnwys pwyntiau graddfa dewisol ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.*

<u>Seicolegwyr Addysg dan Hyfforddiant</u>

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	24970	26895	
2	26798	28723	29872
3	28623	30548	31770
4	30453	32378	33673
5	32279	34204	35572
6	34107	36032	37473

***** *Mae SCP 1 wedi ei ddileu ac SCP 2 yw pwynt cyntaf y raddfa, o* ***1 Medi 2023***

<u>Seicolegwyr Addysg Cynorthwyol</u>

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	30694	32619	
2	31948	33873	35228
3	33201	35126	36531
4	34448	36373	37828
5			39341

***** *Mae SCP 1 wedi ei ddileu ac SCP 2 yw pwynt cyntaf y raddfa, o* ***1 Medi 2023***

***** *Pwynt ychwanegol ar ôl SCP 4****, o 1 Medi 2023***

<u>Seicolegwyr Addysg - Graddfa A</u>

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	38865	40790	42422
2	40838	42763	44474
3	42811	44736	46525
4	44782	46707	48575
5	46755	48680	50627
6	48727	50652	52678
7	50584	52509	54609
8	52440	54365	56540
9	54179	56104	58348
10	55921	57846	60160
11	57544	59469	61848
12			62540*
13			63836*
14			65120*

Nodiadau i Seicolegwyr Addysg – Graddfa A uchod

Graddfeydd cyflog i gynnwys chwe phwynt yn olynol yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â swyddi a'r angen i recriwtio, cadw a chymell staff

**estyniad i'r raddfa i gynnwys pwyntiau asesiadau proffesiynol strwythuredig.*

- *Tri phwynt SCP ychwanegol ar ôl pwynt 11 o **1 Medi 2023***
- *Mae'r SCP a ychwanegir yn dangos y tri raddfa cyflog a ychwanegir i'r amrediadau cyfredol, sef: A1-6, A2-7, A3-8, A4-9, A5-10 ac A6-11*

Bydd pwyntiau SPA yn cael eu cyfuno â phwyntiau amrediad. Bydd hyn yn rhoi'r dewis i awdurdodau lleol sy'n wynebu heriau o ran recriwtio a chadw, y mae ganddynt yr hyblygrwydd cyllidebol, i fynd ati i ddefnyddio'r cyllid ychwanegol.

<u>Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysg</u>

Atodiad B

SCP	01.09.21	01.09.22	01.09.23
1	48727	50652	52678
2	50584	52509	54609
3	52440*	54365*	56540
4	54179	56104	58348
5	55921	57846	60160
6	57544	59469	61848*
7	58210	60135	62540
8	59456	61381	63836
9	60690	62615	65120
10	61945	63870	66425
11	63177	65102	67706
12	64431	66356	69010
13	65707	67632	70337
14	66941**	68866**	71621
15	68235**	70160**	72966
16	69514**	71439**	74297
17	70803**	72728**	75637**
18	72090**	74015**	76976**
19			80055**
20			83257**
21			86587**

Atodiad C

TALIADAU DEWISOL ADEG TERFYNU, YMDDEOL A DILEU SWYDD

1. Cyflog Gwirioneddol
   Polisi presennol y Cyngor yw seilio gwerthoedd cyflog dileu swydd/iawndal hyd at y cyflog gwirioneddol, nid y cyfyngiad statudol.

2. Cyfrifiadau Dileu Swydd ac Ymddeoliad
   Bydd tâl dileu swydd yn seiliedig ar y gyfrifiannell dileu swydd statudol hyd at uchafswm o 60 wythnos (lluosydd o 2).

3. Gwasanaeth Pensiwn Estynedig
   Nid yw'r Cyngor yn ymestyn budd-daliadau gwasanaeth pensiynadwy.

4. Gweithwyr sydd dros 55 ac yn terfynu oherwydd dileu swydd
   Bydd gweithwyr sydd dros 55 oed ac yn y cynllun pensiwn yn cael mynediad at eu pensiwn adeg terfynu oherwydd dileu swydd, ac yn derbyn tâl terfynu o hyd at 60 wythnos heb fudd-daliadau pensiwn estynedig.

5. Gweithwyr dan 55 oed neu rai nad ydynt yn y Cynllun Pensiwn ac sy'n terfynu oherwydd dileu swydd
   Bydd gweithwyr dan 55 oed neu rai nad ydynt yn y Cynllun Pensiwn ac sy'n terfynu oherwydd dileu swydd yn derbyn tâl terfynu o hyd at 60 wythnos

6. Terfynu Cyflogaeth oherwydd effeithlonrwydd
   Bydd gweithwyr sy'n terfynu eu cyflogaeth oherwydd effeithlonrwydd yn derbyn hawl i bensiwn yn unol â Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn unig.

7. Ymddeol yn Gynnar
   Mae dwy agwedd allweddol yma:

   a) Mae aelod yn wirfoddol yn dewis derbyn eu budd-daliadau cyn yr oedran pensiwn arferol

      Os yw aelod o'r cynllun (gweithiwr presennol) yn dewis ymddeol yn gynnar cyn yr oedran pensiwn arferol, mae gan y Cyngor ddewis i ddefnyddio'r gostyngiadau actiwaraidd i dalu budd-daliadau yn gynnar neu hepgor y gostyngiadau actiwaraidd. Fel rheol ni fydd hepgor y gostyngiadau actiwaraidd yn cael ei ystyried mewn achosion o'r fath oni fo mantais ariannol neu weithredol glir i'r Cyngor wneud hynny, a gefnogir gan achos busnes cadarn a lle gellir lliniaru straen y gost drwy gyfrwng y cyflog a arbedir dros lai na 2 flynedd.

      Ni fydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen yn hepgor y gostyngiadau actiwaraidd ar fudd-daliadau y mae cyn-aelod yn eu tynnu allan yn wirfoddol cyn oedran pensiwn arferol.

b) A ddylid defnyddio'r rheol 85 mlynedd ar gyfer aelod sy'n wirfoddol yn tynnu budd-daliadau allan ar neu ar ôl 55 oed a chyn 60 oed.

Mae'r disgresiwn hwn yn disodli "cydsyniad cyflogwr" dan Reoliadau Cynllun 2008.

Dan y rheoliadau blaenorol, cytunodd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen dan rai amgylchiadau i dalu budd-daliadau'n gynnar i weithiwr actif 55 oed neu drosodd ar sail caniatâd y cyflogwr. Byddai'r rheol 85 mlynedd wedi bod yn berthnasol yn awtomatig yn yr achosion hyn ond byddai budd-daliadau heb eu hamddiffyn wedi bod yn is.

Os bydd aelodau actif eisiau ymddeol yn wirfoddol, bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen yn cadw'r opsiwn i ddefnyddio'r rheol 85 mlynedd mewn achosion lle byddai cydsyniad cyflogwr wedi ei ddefnyddio o'r blaen, lle gellir cefnogi gwneud hynny gan fantais ariannol neu weithredol glir, a gefnogir gan achos busnes cadarn a lle gellir lliniaru straen y gost drwy gyfrwng arbedion cyflog dros 2 flynedd.

Ni fydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen yn defnyddio amddiffyniadau'r rheol 85 mlynedd ar fudd-daliadau y mae cyn-aelod yn eu tynnu allan cyn oedran pensiwn arferol.

8. <u>Ymddeoliad Hyblyg</u>
Os bydd gweithwyr eisiau cymryd ymddeoliad hyblyg, bydd eu hachos yn cael ei hystyried ar ei haeddiant, ar ôl rhoi ystyriaeth lawn i gyflenwi gwasanaeth a goblygiadau ariannol. Rhaid cefnogi ceisiadau am ymddeoliad hyblyg/graddol gydag achos busnes dilys gan y Maes Gwasanaeth perthnasol; mater i'r Cyngor yw cytuno ac fel rheol caiff ond ei gefnogi pan nad yw rhyddhau budd-daliadau pensiwn yn achosi unrhyw gost i'r Cyngor. Rhaid i'r Achos Busnes, yn y dyfodol, sicrhau bod cost yr ymddeoliad cynnar yn y senario yma, yn cael ei gwrdd dros gyfnod, fel rheol dim mwy na 4 blynedd. Bydd ceisiadau am ymddeoliad hyblyg/graddol ar sail oriau gwaith is ond yn cael eu hystyried lle mae oriau contract yn gostwng 20% o leiaf a/neu mae newid mewn graddfa.

Atodiad D

HAWL I WYLIAU BLYNYDDOL A GWYLIAU BANC

1 Gwyliau Blynyddol

1,1 Dylai gwyliau gweithwyr ar hyn o bryd fod yn gymesur â'u dyddiad cychwyn gyda llywodraeth leol.

1.2 Nodir hawliau gwyliau blynyddol isod ac mae'n cynnwys un diwrnod yn lle un o'r gwyliau statudol ychwanegol a roddwyd gan y Cyngor yn y gorffennol.

1.3 Rhaid cymeradwyo pob cais am wyliau gan Reolwyr Llinell a'u rhoi ar Gerdyn Hawl i Wyliau'r Gweithiwr.

(a) **Gweithwyr sy'n dod dan Gytundeb Lleol y Cyngor gydag UNSAIN a'r GMB (WEF 1 Ebrill 2023)**

Hawl Sylfaenol	Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth llywodraeth leol parhaus	Ar ôl 10 mlynedd o wasanaeth llywodraeth leol parhaus	Hawliau Banc	Gwyliau
24	29	32	11	81.30 awr
23	28	31	12 (lle nad yw cau dros y Nadolig yn berthnasol)	89.00 awr
Prif Swyddogion 30	AMH	AMH	11	

[NODYN: Dyddiau Statudol Ychwanegol – gweithwyr sy'n derbyn tâl yn fisol: Lle mae cau dros y Nadolig yn berthnasol, cymerir tri o'r pedwar diwrnod statudol adeg y Nadolig, sy'n golygu y bydd y rhan fwyaf o'r gwasanaethau swyddfa wedi cau rhwng y Nadolig a Dydd Calan, er y bydd trefniadau argyfwng a galw allan yn parhau. Bydd gweithwyr sy'n gweithio dan y trefniadau hyn h.y. sy'n gweithio Gŵyl Banc Dydd Mawrth, yn cael ychwanegu'r diwrnod statudol ychwanegol i'w hawl i wyliau blynyddol a ddangosir uchod.]

2 Gweithwyr Rhan-amser

2.1 Bydd yr hawl i wyliau blynyddol a gwyliau banc yn gostwng yn gymesur i'r gweithwyr hynny sy'n gweithio 52 wythnos y flwyddyn ond llai na 37 awr yr wythnos, yn weithredol o'r 1 Ebrill 2010, fel a ganlyn:

- Gwyliau blynyddol a gwyliau banc wedi eu rhannu gyda'r wythnos waith arferol (37 awr)
- Lluosi gan yr oriau a weithir
- Lluosi gan 7.4 (37 / 5 diwrnod)

2.2 Bydd gwyliau blynyddol a gwyliau banc yn cael eu gostwng yn gymesur i'r gweithwyr hynny sy'n gweithio yn ystod y tymor yn unig, yn seiliedig ar yr oriau a weithir yn weithredol o 1 Ebrill 2010 fel a ganlyn:

Dechreuwr Newydd	Ar ôl 5 mlynedd	Ar ôl 10 mlynedd
24 diwrnod o wyliau blynyddol ynghyd ag 11 o wyliau banc = 35	29 diwrnod o wyliau blynyddol ynghyd ag 11 o wyliau banc = 40	32 diwrnod o wyliau blynyddol ynghyd ag 11 o wyliau banc
Wedi'i rannu â 37 awr	Wedi'i rannu â 37 awr	Wedi'i rannu â 37 awr
Lluosi gan oriau cytundebol	Lluosi gan oriau cytundebol	Lluosi gan oriau cytundebol
Wedi'i luosi â 7.4 (diwrnod gwaith arferol)	Wedi'i luosi â 7.4 (diwrnod gwaith arferol)	Wedi'i luosi â 7.4 (diwrnod gwaith arferol)
Wedi'i rannu â 45	Wedi'i rannu â 44	Wedi'i rannu â 43.4
Wedi'i luosi gan wythnosau a weithiwyd	Wedi'i luosi gan wythnosau a weithiwyd	Wedi'i luosi gan wythnosau a weithiwyd
Cyfanswm y gwyliau	Cyfanswm y gwyliau	Cyfanswm y gwyliau

2.3 Bydd hawl i wyliau blynyddol ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio llai na 37 awr yr wythnos a 52 wythnos y flwyddyn yn cael ei gyfrif mewn oriau.

Enghraifft: Mae Mrs A yn gweithio 52 wythnos y flwyddyn, 18 ½ awr yr wythnos :

Gweithiwr yn gweithio 52 wythnos y flwyddyn, 18 ½ awr yr wythnos :
Hawl Sylfaenol: 24 diwrnod o wyliau blynyddol + 11 gŵyl banc
Cyfateb i gyfanswm o 35 diwrnod
Rhannu gyda 37 awr (wythnos waith arferol)
Lluosi gan 18.5 oriau contract
Lluosi gan 7.4 awr (cyfrifiad sy'n cyfateb i ddiwrnod gwaith arferol)
Cyfateb i hawl i 129.5 awr o wyliau

3 Darpariaethau Cyffredinol

3.1 Mae'r flwyddyn wyliau yn cychwyn ar 1 Ebrill mewn unrhyw flwyddyn ac yn dod i ben ar 31 Mawrth y flwyddyn ganlynol. Mae gwyliau ychwanegol am 5 neu 10 mlynedd o wasanaeth parhaus, fel y bo'n briodol, yn dod i rym ar ben-blwydd cwblhau'r gwasanaeth angenrheidiol, wedi ei gyfrifo pro rata i'r gwasanaeth yn y flwyddyn honno.

3.2 Mae'r hawliau uchod ar gyfer blwyddyn lawn o wasanaeth. Lle mae gwasanaeth ar gyfer y flwyddyn yn anghyflawn, bydd hawl gymesur i wyliau yn berthnasol ar sail un deuddegfed ar gyfer bob mis calendr o wasanaeth a gwblheir.

3.3 Bydd gan ddechreuwr newydd gyda gwasanaeth y Cyngor nad yw wedi trosglwyddo o Awdurdod Lleol cydnabyddedig arall hawl i gymryd gwyliau blynyddol sy'n gymesur â'r misoedd o wasanaeth a gwblhawyd yn y flwyddyn wyliau, ar ôl cwblhau 1 mis o wasanaeth. Rhaid i swyddog sy'n trosglwyddo o Awdurdod Lleol cydnabyddedig arall ddefnyddio unrhyw wyliau sydd dros ben o'r Awdurdod blaenorol cyn dechrau gyda Thorfaen.

3.4 Bydd swyddog sy'n gadael gwasanaeth Llywodraeth Leol yn cael un deuddegfed o'i hawl i wyliau blynyddol am bob mis o wasanaeth a gwblhawyd yn y flwyddyn wyliau gyfredol, y dylid ei gymryd cyn y dyddiad gorffen;

3.5 Heblaw am amgylchiadau eithriadol a thrwy gytundeb gyda'r Prif Swyddog perthnasol yn unig, 5 diwrnod o wyliau blynyddol nas cymerwyd mewn blwyddyn benodol y gellir eu cario drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf.

Graddfeydd Cyflog y Prif Swyddogion

Atodiad E

Ystod Gradd	SCP	01/04/2025
13	54	£ 66,941.00
	55	£ 68,487.00
	56	£ 70,020.00
	57	£ 71,575.00
14	58	£ 72,909.00
	59	£ 74,551.00
	60	£ 76,194.00
	61	£ 77,843.00
	62	£ 79,494.00
15	63	£ 81,140.00
	64	£ 82,772.00
	65	£ 84,687.00
	66	£ 86,602.00
16	67	£ 88,514.00
	68	£ 90,432.00
	69	£ 92,458.00
	70	£ 94,722.00
17	71	£ 96,778.00
	72	£ 98,841.00
	73	£ 100,891.00
	74	£ 102,496.00
	75	£ 105,269.00
18	76	£ 107,740.00
	77	£ 110,301.00
	78	£ 112,814.00
	79	£ 115,328.00
	80	£ 117,846.00