

DATGANIAD POLISI CYFLOG 2019/20

Cynnwys

1. Datganiad Polisi	2
2. Fframwaith Deddfwriaethol	2
3. Cwmpas y Polisi	3
4. Egwyddorion y Strategaeth Gyflogau	3
4.1 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian.....	3
4.2 Datblygu Strategaeth Gyflogau a Thaliadau.....	3
4.3 Strwythur Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol.....	4
4.4 Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Pwyllgor Soulbury.....	5
4.5 Gwerthuso Swyddi	5
4.6 Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol/Cyflog Byw	5
4.7 Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad	6
4.8 Taliadau Honorariwm	6
4.9 Cyflog a Pherfformiad.....	6
4.10 Cyfyngu ar Daliadau Gadael a Darpariaethau Adennill.....	6
5. Cyflog Prif Swyddogion	7
5.1 Ystyr Prif Swyddog a Lefelau Cyflog	7
5.2 Gwerthuso Swydd y Prif Weithredwr	7
5.3 Recriwtio Prif Swyddogion.....	7
5.4 Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion	8
5.5 Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion	8
5.6 Taliadau ar ôl Terfynu Cyflogaeth.....	8
6. Cyflog Athrawon	9
7. Cyhoeddi	9
8. Perthynoledd Cyflogau ar draws yr Awdurdod	10
9. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol	11
10. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	11
11. Gweithdrefnau Ailgyflogi	11
12. Monitro ac Adolygu	11
ATODIAD A: Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Graddfeydd Cyflog a Roddwyd ar Waith gan Gyngor Abertawe – Ebrill 2019	12
ATODIAD B: Cyflog Prif Swyddogion 2019/20.....	13
ATODIAD C: Soulbury 2018/19.....	14

1. Datganiad Polisi

- 1.1 O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o'r fath fel y gwêl yr Awdurdod yn addas. Mae'r Datganiad Polisi Cyflog hwn yn nodi dull y Cyngor o ddelio â pholisi cyflog yn unol â gofynion Adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr lunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflog ar gyfer pob blwyddyn ariannol sy'n nodi'r canlynol:
- a) Eu polisïau ar bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a holl elfennau cydnabyddiaeth o'r fath
 - b) Eu dull o gyhoeddi gwybodaeth am bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a sicrhau bod modd gweld y wybodaeth honno
 - c) Eu polisïau ar gydnabyddiaeth ariannol y cyflogeion hynny sy'n cael eu talu'r lleiaf (gan gynnwys y diffiniad sy'n cael ei fabwysiadu a'r rhesymau dros wneud hynny)
 - d) Y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol eu Prif Swyddogion a chydnabyddiaeth ariannol cyflogeion eraill
- 1.2 Sefydliadau mawr a chymhleth yw Awdurdodau Lleol sydd â chyllidebau gwerth miliynau o bunnoedd. Mae ganddynt amrywiaeth eang iawn o swyddogaethau, ac maent yn darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth eang o wasanaethau hanfodol. Felly, gall y dull cyffredinol o bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol amrywio o un grŵp o gyflogeion i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu yn y DU. Bydd angen iddo hefyd fod yn hyblyg pan fydd angen mynd i'r afael ag amrywiaeth o amgylchiadau sy'n newid, p'un a ellir eu rhagweld neu beidio.
- 1.3 Mae'r argyfwng economaidd byd-eang a'r ffaith y cafodd cyllidebau eu gostwng yn ystod cyfnod yr Adolygiad Cynhwysfawr o Wariant presennol wedi golygu bod yn rhaid i gynghorau gwtogi ar swyddi a gwasanaethau yn fwy nag erioed o'r blaen. Mae'r broses hon wedi golygu bod cynghorau wedi osgoi rhai o'r anawsterau ariannol posibl. Er hynny, mae'r broses wedi bod yn ymatebol a bydd angen ei hadolygu'n barhaus o safbwynt strategol yn y dyfodol.
- 1.4 Fel sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth, cymeradwyodd y Cyngor llawn y Polisi Cyflog yn 2012, a daeth y datganiad polisi hwn i rym ar unwaith. Bydd y polisi'n cael ei adolygu bob blwyddyn o leiaf yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

2. Fframwaith Deddfwriaethol

- 2.1 Wrth bennu cyflog a chydnabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaethau cyflogaeth perthnasol. Mae hyn yn cynnwys:
- a) Deddf Cydraddoldeb 2010

- b) Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000
- c) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol
- d) Y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth)

3. Cwmpas y Polisi

- 3.1 Roedd Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Polisi Cyflog ar bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion (a rhoi'r gorau i ddal swydd) a chydabyddiaeth ariannol y cyflogeion a oedd yn cael eu talu'r lleiaf yn yr Awdurdod, gan esbonio'u polisi ar y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a chydabyddiaeth ariannol grwpiau eraill. Fodd bynnag, er mwyn bod yn dryloyw ac yn atebol, mae'r Cyngor wedi dewis mynd cam ymhellach a llunio polisi sy'n cynnwys pob grŵp o gyflogeion ac eithrio athrawon ysgol (gan fod cydnabyddiaeth ariannol y grŵp hwn yn cael ei phennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac nid Awdurdodau Lleol).
- 3.2 Nid yw darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn amharu ar ryddid y Cyngor i wneud penderfyniadau ynghylch cyflog sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, cydymffurfir â'r polisi hwn wrth bennu lefel cydnabyddiaeth ariannol pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. Egwyddorion y Strategaeth Gyflogau

4.1 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian

- 4.1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i fod yn agored ac yn dryloyw o ran ei Bolisi Cyflog, a fydd yn galluogi'r trethdalwr i weld, deall ac asesu gwybodaeth am lefel cydnabyddiaeth ariannol pob grŵp o gyflogeion. I'r perwyl hwn, mae'r canlynol yn cael eu darparu fel Atodiadau i'r polisi hwn:

- i) Graddfeydd Cyflog Cyflogeion Cyngor Abertawe, Cyflogeion Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Atodiad A)
- ii) Graddfa Gyflog Prif Swyddogion Cyngor Abertawe (Atodiad B)
- iii) Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Soulbury (Atodiad C)
- iv) Telerau ac Amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion (ar gael ar gais gan yr Adran Adnoddau Dynol)
- v) Rheolau Cyflogaeth y Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion (yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor)
<http://democracy.swansea.gov.uk/documents/s31874/CouncilConstitutionNovember2016.pdf>
- iii) Polisi Dileu Swyddi a Thaliadau Diswyddo
<http://www.swansea.gov.uk/redundancyandredemption>

4.2 Datblygu Strategaeth Gyflogau a Thaliadau

- 4.2.1 Prif nod strategaeth daliadau yw denu, cadw ac ysgogi staff â sgiliau addas er mwyn i'r Awdurdod allu perfformio ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr amgylchiadau presennol yw gwella cynhyrchiant ac effeithlonrwydd hyd yr eithaf gyda'i adnoddau presennol. Felly, mae Polisi Cyflog yn fater o sicrhau

cydbwysedd anodd weithiau rhwng pennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol sy'n briodol er mwyn hwyluso cyflenwad digonol o unigolion â'r sgiliau priodol i lenwi ystod eang iawn o swyddi'r Awdurdod a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwr yn cynyddu i lefel na ellir ei chyfiawnhau'n llawn na'n wrthrychol.

- 4.2.2 Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod bod angen i lefelau cydnabyddiaeth ariannol, ar raddau uwch yn benodol, ei gwneud yn bosibl i ddenu pwll eang ac addas o dalent (a fydd, yn ddelfrydol, yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus a phobl o'r tu allan i Gymru yn ogystal ag yng Nghymru) a chadw unigolion â sgiliau a chymwysterau addas pan fyddant yn eu swyddi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio pan fydd cyflogwyr da eraill yn y sector preifat a'r sector cyhoeddus yn ceisio recriwtio hefyd.
- 4.2.3 Ar ben hynny, y Cyngor yw'r prif gyflogwr yn yr ardal. Felly, rhaid i ni ddal sylw ar ein rôl yn y gwaith o wella lles economaidd pobl y ddinas a'r sir. Mae cyflogaeth o ansawdd da ar delerau ac amodau rhesymol a chyfraddau cyflog teg yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal â'r economi leol. Mae gan y Cyngor hefyd rôl yn y gwaith o osod esiampl feincnod mewn perthynas â chyflog ac amodau i gyflogwyr eraill yn yr ardal am yr un rhesymau.
- 4.2.4 Wrth gynllunio, datblygu ac adolygu ei Strategaeth Gyflogau a Thaliadau, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol er mwyn gwella canlyniadau hyd yr eithaf ar gyfer y sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu wrth reoli costau cyflog yn briodol a chynnal digon o hyblygrwydd i ddiwallu anghenion yn y dyfodol. Bydd y Polisi Cyflog hwn yn cael ei adolygu bob blwyddyn yn unol â'r strategaeth gyflogau ac yn cael ei gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor llawn.

4.3 Strwythur Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol

- 4.3.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a negodwyd yn genedlaethol fel sail i'w strwythur graddio. Mae'r golofn gyflog hon, ynghyd â chyfraddau eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol, yn pennu cyflog y rhan fwyaf o'r gweithlu nad yw'n addysgu.
- 4.3.2 Mae'r cyfraddau cyflog presennol ar gyfer y cyfnod sy'n dechrau ar 1 Ebrill 2019 i'w gweld yn **Atodiad A**.
- 4.3.3 Mae Graddfeydd Cyflog newydd y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer 2019 wedi'u cynnwys ym mhrif strwythur cyflog y Cyngor a byddant yn cael eu rhoi ar waith ar 1 Ebrill 2019.
- 4.3.4 Mae pob lwfans arall sy'n ymwneud â chyflog yn destun cyfraddau a negodwyd naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, sydd wedi cael eu penderfynu o dro i dro'n unol â mecanweithiau cydfargeinio a/neu gan bolisi'r Cyngor.
- 4.3.5 Fel arfer, bydd staff newydd yn cael eu penodi ar bwynt isaf y radd berthnasol, ond gall hyn amrywio lle bo angen i sicrhau'r ymgeisydd gorau.
- 4.3.6 Bydd pob codiad cyflog sy'n cael ei negodi'n genedlaethol yn y dyfodol ar gyfer staff y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn dilyn yr un broses ag ar gyfer Prif Swyddogion; gweler paragraff 5.5.1 isod. Felly, bydd yr Awdurdod yn talu

codiadau cyflog yn y dyfodol pan gânt eu penderfynu, yn unol â gofynion contractiol.

4.4 Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol – Pwyllgor Soulbury

4.4.1 Mae gan Bwyllgor Soulbury ei raddfeydd cyflog ei hun ar gyfer y grwpiau canlynol o staff:

- i) Arolygwyr a Chynghorwyr Addysg
- ii) Seicolegwyr Addysg
- iii) Swyddogion Gwasanaethau Ieuentid a Chymunedol

4.4.2 Ar ben y codiad cyflog blynyddol, mae Pwyllgor Soulbury yn penderfynu'r fframwaith cyflog cenedlaethol. O ran materion sy'n ymwneud ag amodau gwasanaeth eraill, mae cytundeb Soulbury yn sicrhau nad yw amodau swyddogion Soulbury yn llai ffafriol nag amodau staff Llywodraeth Leol eraill sy'n gweithio yn yr Awdurdod y maent hwy yn gweithio ynddo.

4.4.3 Bydd pob codiad cyflog sy'n cael ei negodi'n genedlaethol yn y dyfodol ar gyfer staff Soulbury yn dilyn yr un broses ag ar gyfer Prif Swyddogion; gweler paragraff 5.5.1 isod. Felly, bydd yr Awdurdod yn talu codiadau cyflog yn y dyfodol pan gânt eu penderfynu, yn unol â gofynion contractiol.

4.4.4 Mae'r cyfraddau cyflog presennol ar gyfer y grŵp hwn o staff ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi 2018 a 1 Medi 2019 i'w gweld yn **Atodiad C**.

4.5 Gwerthuso Swyddi

4.5.1. Mae gwerthuso swydd yn golygu penderfynu gwerth swydd o'i chymharu â swyddi eraill mewn sefydliad, a hynny mewn ffordd systematig. Mae'n ceisio cymharu swyddi'n systematig er mwyn asesu eu gwerth cymharol at ddibenion sefydlu strwythur cyflog rhesymol a sicrhau cyflogau teg.

4.5.2. Ar 1 Ebrill 2014, rhoddodd y Cyngor Statws Sengl ar gyfer Cyflog a Graddio a Thelerau ac Amodau ar waith. Roedd y cysyniad o gydraddoldeb yn ganolog i'r gwaith hwn, a dilynwyd y broses asesu effaith ar gydraddoldeb drwyddi draw. Mae eisoes wedi dylanwadu ar sefyllfa'r Cyngor wrth negodi nifer o delerau ac amodau. Gofynnodd y Cyngor i Northgate ei helpu i asesu effaith ei fodel cyflog newydd ar gydraddoldeb.

4.6 Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol/Cyflog Byw

4.6.1 Fel rhan o negodiadau cyflog cenedlaethol y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer 2018/19 a 2019/20, cytunwyd i adolygu Graddfeydd Cyflog Cenedlaethol y Cyd-gyngor Cenedlaethol yn llawn er mwyn ystyried yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae model cyflog y Cyngor wedi'i adolygu i ystyried hyn ers cytuno arnynt yn genedlaethol.

4.6.2 Bydd y Cyngor yn rhoi Graddfeydd Cyflog newydd y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar waith ar 1 Ebrill 2019. O ganlyniad i hyn, £9.00 yr awr, fel yr argymhellir, fydd y Cyflog Byw ar gyfer pob swydd gradd 1.

4.6.3 Mae Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r ffordd y cânt eu rhoi ar waith yn strwythur cyflog presennol y Cyngor i'w gweld yn **Atodiad A**.

4.7 Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad

- 4.7.1 Mae'r broses o werthuso swyddi wedi galluogi'r Cyngor i bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar sail maint swyddi (perthynoledd mewnol) o fewn y Cyngor. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, gall fod angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw cyflogeion â phrofiad, sgiliau a gallu penodol.
- 4.7.2 Polisi'r Cyngor yw cyfyngu ar unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath cymaint â phosibl a'u hadolygu'n rheolaidd er mwyn gallu eu tynnu'n ôl pan nad ydynt yn cael eu hystyried yn angenrheidiol bellach.
- 4.7.3 Pan fydd angen llenwi rolau technegol ac arbenigol o fewn gwasanaeth, a phan na fydd digon o bobl addas â chymwysterau priodol wedi gwneud cais am y swydd sydd ar gynnig, bydd Pennaeth y Gwasanaeth yn cyflwyno achos busnes llawn i'r Tîm Rheoli Corfforaethol i dalu taliad atodol ar sail y farchnad ar sail ymchwil bresennol i'r farchnad lafur a'r sgiliau gofynnol hyn.
- 4.7.4 Nododd cynigion ar gyfer cyllideb 2019/20 fod angen gostwng nifer y taliadau atodol ar sail y farchnad 50%, a bydd hyn yn golygu bod angen adolygu'r polisi hwn.

4.8 Taliadau Honorariwm

- 4.8.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall fod angen gwneud taliadau ychwanegol o bryd i'w gilydd pan fydd gofyn i gyflogai gyflawni swydd ar radd uwch neu ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol sy'n rhan o swydd ar radd uwch am gyfnod dros dro.
- 4.8.2 O dan yr amgylchiadau hyn, gellir gwneud taliadau honorariwm, ac mae'r Polisi Honorariwm hwn yn ceisio sicrhau eu bod yn dryloyw, yn cael eu hystyried yn gywir, yn cael eu hadolygu'n gywir ac yn cael eu gwneud yn gyson.
- 4.8.3 Nododd cynigion ar gyfer cyllideb 2019/20 fod angen gostwng nifer y taliadau honorariwm 50%, a bydd hyn yn golygu bod angen adolygu'r polisi hwn.

4.9 Cyflog a Pherfformiad

- 4.9.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl i'w holl gyflogeion berfformio ar lefel uchel, ac mae ganddo Gynllun Gwerthuso Blynyddol i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.
- 4.9.2 Ar gyfer Prif Swyddogion, dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa).

4.10 Cyfyngu ar Daliadau Gadael a Darpariaethau Adennill

- 4.10.1 Yn 2017, roedd Llywodraeth y DU yn bwriadu cyflwyno rheoliadau a fydd yn golygu na chaiff gwerth nifer y taliadau gadael a wneir i weithwyr yn y sector cyhoeddus fod yn fwy na £95,000. Mae hefyd yn bwriadu datblygu rheoliadau

i'w gwneud yn bosibl i adennill taliadau gadael a wnaed i weithwyr sy'n gadael y sector cyhoeddus ac sy'n dychwelyd o fewn 12 mis, er nad yw'r amserlen ar gyfer y rheoliadau hyn mor glir.

- 4.10.2 Y cyflog isaf y bydd y darpariaethau adennill yn gymwys iddo yw £80,000 y flwyddyn. Hyd yma, nid yw Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi unrhyw reoliadau o'r fath. Roedd disgwyl i ymgynghoriad gael ei gynnal yn 2018 ar y rheoliadau hyn, ond mae'r ffaith nad yw Llywodraeth y DU wedi glynu wrth ei hamserlen ar gyfer y ddeddfwriaeth wedi arwain at oedi wrth weithredu. Bydd polisïau'r Cyngor yn cael eu diweddarau ar yr adeg briodol i ystyried unrhyw newidiadau.

5. Cyflog Prif Swyddogion

5.1 Ystyr Prif Swyddog a Lefelau Cyflog

- 5.1.1 Mae ystyr 'Prif Swyddog' yn y datganiad hwn yn cael ei ddiffinio yn Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o dan ddiffiniad statudol Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod (mae manylion y cyflog ar gyfer pob un i'w gweld yn Atodiad C):

- a) Prif Weithredwr
- b) Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- c) Prif Swyddogion
- d) Penaethiaid Gwasanaethau

- 5.1.2 Nid oes unrhyw fonysau neu dâl sy'n ymwneud â pherfformiad yn gymwys i gyflog Prif Swyddogion, a dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa). Mae cyflog y Prif Weithredwr yn cael ei benderfynu'n unigol, ac ni fydd unrhyw godiadau cyflog blynyddol.

- 5.1.3 O ran codiad cyflog y Cyd-gyngor Trafod Telerau y cytunwyd arno'n genedlaethol ar gyfer y Prif Weithredwr, rhoddir hanner yn awtomatig, a bydd yr hanner arall yn amodol ar y gwerthusiad blynyddol o berfformiad. Mae cyflog y Prif Weithredwr presennol wedi'i benderfynu'n unigol, sef £142,814 y flwyddyn, ac ni fydd unrhyw godiadau cyflog blynyddol.

5.2 Gwerthuso Swydd y Prif Weithredwr

- 5.2.1 Cafodd swyddi ar lefel Cyfarwyddwr a Phennaeth Gwasanaeth eu gwerthuso yn 2009 gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf ar gyfer Prif Swyddogion ym maes Llywodraeth Leol (1993) a adolygwyd yn 2016.

5.3 Recriwtio Prif Swyddogion

- 5.3.1 Mae polisi'r Cyngor ar recriwtio Prif Swyddogion, yn ogystal â'i weithdrefnau ar gyfer gwneud hyn, i'w gweld yn y Rheolau Gweithdrefn ar gyfer Cyflogi Swyddogion fel y'u nodir yn Rhan 4 o'r Cyfansoddiad. Bydd y gydnabyddiaeth ariannol i'w chynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn cael ei phenderfynu'n unol â'r strwythur cyflog a'r polisïau perthnasol sydd ar waith adeg recriwtio.

- 5.3.2 Un o ofynion rheoliadau Llywodraeth Cymru yw bod pob swydd wag a fydd yn talu cyflog dros £100,000 yn cael ei hysbysebu'n gyhoeddus. Yr unig eithriad i'r rheol newydd hon yw pan fydd unigolyn yn cael ei benodi am 12 mis neu lai. Mae hefyd yn bosibl rhannu dyletswyddau un swydd Prif Swyddog sy'n cael ei dileu rhwng deiliaid swyddi eraill.
- 5.3.3 Pan na fydd y Cyngor yn gallu recriwtio Prif Swyddogion o dan contract gwasanaeth, neu pan fydd angen cymorth am gyfnod dros dro i gyflawni swydd Prif Swyddog barhaol sy'n wag, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried ac yn defnyddio unigolion dymunol o dan 'contractau gwasanaeth'. Bydd y Cyngor yn dod o hyd i'r rhain drwy broses gaffael berthnasol er mwyn gwneud yn siŵr y gall ddangos ei fod wedi sicrhau'r gwerth gorau posibl am arian drwy gystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio unrhyw Brif Swyddogion o dan drefniadau o'r fath ar hyn o bryd.

5.4 Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion

- 5.4.1. Nid oes unrhyw fonysau neu dâl sy'n ymwneud â pherfformiad yn gymwys i Brif Swyddogion y Cyngor. Fodd bynnag, dim ond pan ystyrir bod y gwerthusiad blynyddol yn foddhaol y caiff y codiad cyflog blynyddol ei ddyfarnu (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa).
- 5.4.2 Mae'r Cyngor yn talu treuliau teithio a chynhaliaeth rhesymol ar ôl i dderbynebaw gael eu cyflwyno ac yn unol ag amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ac amodau lleol eraill.
- 5.4.3. Mae'r Awdurdod yn talu hanner y gost aelodaeth o gorff proffesiynol os caiff ei hystyried yn un o ofynion hanfodol y swydd.
- 5.4.4. Mae cyflog a swydd-ddisgrifiad y Prif Weithredwr yn cynnwys gweithio fel Swyddog Canlyniadau ar gyfer etholiadau Llywodraeth Leol. Nid oes unrhyw etholiadau neu refferenda eraill wedi'u cynnwys am fod telerau ac amodau cyflogaeth y Cyd-gyngor Trafod Telerau yn ymdrin â'r rhain.

5.5 Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion

- 5.5.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau, sydd wedi'u nodi yn eu contract. Mae'r Cyd-gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi codiadau cost byw blynyddol a chenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, ac mae unrhyw godiad o'r fath yn cael ei benderfynu ar y sail hon. Mae gan Brif Swyddogion sy'n cael eu cyflogi o dan delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Trafod Telerau hawl contractiol i unrhyw godiadau cyflog a benderfynwyd ganddo'n genedlaethol, a bydd y Cyngor hwn, felly, yn talu'r rhain pan gânt eu penderfynu yn unol â gofynion contractiol presennol.

Mae'r graddfeydd cyflog a oedd yn effeithiol o 1 Ebrill 2019 i'w gweld yn **Atodiad B**.

5.6 Taliadau ar ôl Terfynu Cyflogaeth

- 5.6.1 Dull y Cyngor o ddelio â thaliadau statudol a dewisol ar ôl terfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (ac unrhyw gyflogaion eraill) cyn iddynt gyrraedd oedran ymddeol arferol wedi'i nodi yn ei Bolisi Ymddeoliad Cynnar a Dileu Swydd yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (lawndal Dewisol) 2006. Mae hyn yn ymwneud â thâl dileu swydd sy'n seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a phan fyddai tâl dileu swydd gwell o hyd at 45 wythnos o gyflog yn cael ei roi (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 a 13 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddiannau, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn gymwys, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm cyfnod aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).
- 5.6.2 Bydd unrhyw daliadau eraill nad yw hysbysiad contractiol yn darparu ar eu cyfer neu nad ydynt o fewn cyfnodau perthnasol hysbysiad o'r fath yn amodol ar benderfyniad ffurfiol y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor neu Aelodau Etholedig perthnasol, Pwyllgor neu Banel o Aelodau Etholedig ag awdurdod dirprwyedig i gymeradwyo taliadau o'r fath.
- 5.6.3 Bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru sy'n nodi y dylid rhoi'r cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo mawr sy'n mynd y tu hwnt i drothwy penodol gael eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad. Yn ôl y canllawiau, *“as with salaries on appointment, the Welsh Ministers consider £100,000 is the right level for that threshold to be set. Members must be made aware of any statutory or contractual entitlements due to the employee and the consequences of a non-approval by Council, in which failure to fulfill the statutory or contractual obligations may enable the employee to claim damages for breach of contract”*.
- 5.6.4 Wrth gyfrifo gwerth pecyn diswyddo, dylid ystyried yr eitemau canlynol:
- a) cyflog yn lle rhybudd
 - b) cyfandaliad dileu swydd/diswyddo
 - c) cost y straen ar y gronfa bensiwn i'r Awdurdod sy'n deillio o drefnu bod pensiwn heb ei leihau ar gael yn gynnar

6. Cyflog Athrawon

- 6.1 Mae'r Polisi Cyflog Athrawon yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol, ac ymgynghorwyd â Chymdeithas yr Arweinwyr Ysgolion a Cholegau, Cymdeithas yr Athrawon a'r Darlithwyr, Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon, Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau, Undeb Cenedlaethol yr Athrawon ac UCAC yn ei gylch.
- 6.2 Darperir polisi ar gyfer pob ysgol o fewn yr Awdurdod bob blwyddyn, ac argymhellir bod y Corff Llywodraethu'n ei fabwysiadu. Mae copi o'r polisi ar gael ar gais.

7. Cyhoeddi

7.1 Ar ôl i'r datganiad hwn gael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd yn cael ei gyhoeddi ar ei wefan. Ar ben hynny, ar gyfer swyddi sy'n talu cyflog cyfwerth ag amser llawn o £60,000 o leiaf, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor yn cynnwys nodyn sy'n nodi cyfanswm y canlynol, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010:

- cyflog, ffioedd neu lwfansau a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn flaenorol neu y bydd yr unigolyn yn eu cael yn y flwyddyn bresennol;
- unrhyw fonysau a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn flaenorol neu y bydd yr unigolyn yn eu cael yn y flwyddyn bresennol;
- unrhyw symiau sy'n daladwy drwy lwfans treuliau y mae angen talu treth incwm y DU arnynt;
- unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth;
- unrhyw fuddiannau a gafwyd nad ydynt yn dod o dan yr uchod

8. Perthynoledd Cyflogau ar draws yr Awdurdod

8.1 Mae'r cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf ac sydd â contract cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael cyflog cyfwerth ag amser llawn [37 awr] yn unol â'r pwynt isaf ar y golofn gyflog sy'n cael ei ddefnyddio yn strwythur graddio'r Cyngor ar hyn o bryd. Mae'r Cyngor yn cyflogi prentisiaid [a gweithwyr eraill o'r fath sydd dan hyfforddiant] nad ydynt wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf' am nad oes ganddynt contract cyflogaeth.

8.2 Mae'r berthynas rhwng cyfradd cyflog y cyflogeion sy'n cael eu talu'r lleiaf a chyfradd cyflog Prif Swyddogion yn cael ei benderfynu gan y broses a ddefnyddir i benderfynu strwythurau cyflog a graddio, fel y nodwyd yn gynharach yn y Datganiad Polisi hwn.

8.3 Mae canllawiau statudol y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio cymarebau cyflog fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu a chyfradd cyflog uwch-reolwyr, fel y'u nodir yn Adolygiad Hutton o Gyflog Teg yn y Sector Cyhoeddus (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Hutton ymchwilio i'r dadleuon o blaid cyfyngu ar gyflogau anghyfartal drwy fynnu na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill 20 gwaith yn fwy na'r unigolyn sy'n cael ei dalu'r lleiaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y cysylltiad ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer a Argymhellir y Llywodraeth ar gyfer Tryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf sy'n cael ei dalu a chyflog canolrifol cyfartalog holl weithlu'r Awdurdod.

8.4 Mae lefelau presennol cyflogau yn y Cyngor yn diffinio'r gymhareb rhwng enillion y cyflogai (cyfwerth ag amser llawn) sy'n cael ei dalu'r lleiaf ac enillion y Prif Weithredwr fel 1:10 ac yn diffinio'r gymhareb rhwng enillion y cyflogai sy'n cael ei dalu'r lleiaf ac enillion Prif Swyddog cyffredin fel 1:5.

8.5 Y gymhareb rhwng enillion cyfwerth ag amser llawn (cyfartalog) canolrifol ac enillion y Prif Weithredwr yw 1:5, ac 1:3 yw'r gymhareb rhwng enillion cyfwerth ag amser llawn (cyfartalog) canolrifol ac enillion Prif Swyddog cyffredin.

8.6 Wrth i'r Cyngor fonitro'r gwaith o alinio cyflogau â marchnadoedd cyflogau

allanol yn gyffredinol ac yn barhaus, y tu mewn a'r tu allan i'r sector, bydd yn defnyddio gwybodaeth feincnod sydd ar gael fel y bo'n briodol.

9. Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol

- 9.1 Mae hyn yn ymwneud â chyflog Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig/y Prif Weithredwr a chyflog Prif Swyddogion, lle bydd Awdurdodau'n rhoi sylw dyledus i unrhyw argymhellion a wnaed gan y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol pan fydd yn cyflawni ei swyddogaethau o dan Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011.
- 9.2 Gwnaed atgyfeiriad i'r Panel yn 2018 am fod y tîm o uwch-reolwyr wedi'i ailstrwythuro. Penderfynodd y Panel gymeradwyo'r cynnig i godi cyflog y Prif Swyddog Cyfreithiol a bod y cynigion eraill ar gyfer swyddi newydd y tu allan i'w gylch gwaith.
- 9.3 Gwnaed atgyfeiriad pellach ym mis Chwefror 2019 am fod Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig/y Prif Weithredwr wedi'i benodi am gyfnod dros dro, a phenderfynodd y Panel gymeradwyo'r cynnig.

10. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

- 10.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ynghylch recriwtio, cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo sy'n effeithio ar gyflogeion y Cyngor.

11. Gweithdrefnau Ailgyflogi

- 11.1 Ni fydd unrhyw Brif Swyddog a gafodd ei ddiswyddo'n flaenorol neu a gafodd ymddeol yn gynnwys o'r Cyngor yn cael ei ailgyflogi neu ei aildefnyddio'n hwyrach naill ai fel cyflogai (contract gwasanaeth) neu fel ymgynghorydd (contract ar gyfer gwasanaeth) neu drwy gontractiwr allanol a gomisiynwyd i weithio ar ran y Cyngor, ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol pan all y Cyngor llawn hepgor y gofyniad hwn.
- 11.2 Pan gânt eu penodi, bydd yr Awdurdod yn rhoi gwybod i Brif Swyddogion sy'n cael pensiwn o dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gan gyflogwr blaenorol bod yn rhaid iddynt roi gwybod i'r darparwr cronfa pensiwn bod Llywodraeth Leol wedi'u hailgyflogi. Yna, gellir cymhwyso'r rheolau priodol ar gyfer lleihau'r pensiwn.

12. Monitro ac Adolygu

- 12.1 Mae'r polisi'n amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran cyflogau a thaliadau ar draws y Cyngor, a bydd yn parhau i gael ei fonitro dros y flwyddyn nesaf er mwyn sicrhau ei fod yn arddel egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian i ddinasyddion Abertawe.
- 12.2 Bydd y polisi'n cael ei adolygu bob blwyddyn a'i wirio gan y Cyngor.

ATODIAD A: Graddfeydd Cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Graddfeydd Cyflog a Roddwyd ar Waith gan Gyngor Abertawe – Ebrill 2019

GRADD	PWYNT AR Y GOLOFN GYFLOG 18/19	CYFRADD FESUL AWR 18/19	CYFLOG 18/19	PWYNT AR Y GOLOFN GYFLOG 19/20	CYFRADD FESUL AWR 19/20	CYFLOG 19/20
GRADD 1	CYFLOG BYW	£8.78	£16,946	1	£9.00	£17,364
GRADD 2	11	£8.82	£17,007	3	£9.36	£18,065
GRADD 3	12	£8.90	£17,173	4	£9.55	£18,426
	13	£9.01	£17,391	4	£9.55	£18,426
GRADD 4	14	£9.16	£17,681	5	£9.74	£18,795
	15	£9.32	£17,972	5	£9.74	£18,795
	16	£9.50	£18,319	6	£9.94	£19,171
GRADD 5	17	£9.68	£18,672	7	£10.14	£19,554
	18	£9.78	£18,870	7	£10.14	£19,554
	19	£10.08	£19,446	8	£10.34	£19,945
	20	£10.27	£19,819	9	£10.54	£20,344
GRADD 6	21	£10.65	£20,541	11	£10.97	£21,166
	22	£10.92	£21,074	12	£11.19	£21,589
	23	£11.24	£21,693	14	£11.64	£22,462
	24	£11.61	£22,401	15	£11.88	£22,911
	25	£11.98	£23,111	17	£12.35	£23,836
GRADD 7	26	£12.37	£23,866	19	£12.85	£24,799
	27	£12.78	£24,657	20	£13.11	£25,295
	28	£13.20	£25,463	22	£13.64	£26,317
	29	£13.72	£26,470	23	£13.99	£26,999
	30	£14.18	£27,358	24	£14.46	£27,905
GRADD 8	31	£14.63	£28,221	25	£14.92	£28,785
	32	£15.06	£29,055	26	£15.36	£29,636
	33	£15.50	£29,909	27	£15.81	£30,507
	34	£15.94	£30,756	28	£16.26	£31,371
	35	£16.28	£31,401	29	£16.60	£32,029
GRADD 9	36	£16.71	£32,233	30	£17.04	£32,878
	37	£17.18	£33,136	31	£17.52	£33,799
	38	£17.68	£34,106	32	£18.03	£34,788
	39	£18.26	£35,229	33	£18.63	£35,934
	40	£18.74	£36,153	34	£19.11	£36,876
GRADD 10	41	£19.23	£37,107	35	£19.62	£37,849
	42	£19.72	£38,052	36	£20.12	£38,813
	43	£20.22	£39,002	37	£20.62	£39,782
	44	£20.71	£39,961	38	£21.13	£40,760
	45	£21.18	£40,858	39	£21.60	£41,675
GRADD 11	46	£21.69	£41,846	40	£22.12	£42,683
	47	£22.19	£42,806	41	£22.63	£43,662
	48	£22.68	£43,757	42	£23.13	£44,632
	49	£23.17	£44,697	43	£23.63	£45,591
	50	£23.67	£45,669	44	£24.14	£46,582
GRADD 12	51	£24.17	£46,627	45	£24.65	£47,560
	52	£24.67	£47,593	46	£25.16	£48,545
	53	£25.18	£48,586	47	£25.69	£49,558
	54	£25.71	£49,598	48	£26.22	£50,590
	55	£26.24	£50,631	49	£26.77	£51,644

ATODIAD B: Cyflog Prif Swyddogion 2019/20

Y PRIF WEITHREDWR								
£148,584 – pwynt sefydlog								
DIRPRWY BRIF WEITHREDWR/CYFARWYDDWR ADNODDAU								
£115,000 – £125,000								
CYFARWYDDWYR £102,842 – £116,745								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£102,842	£105,548	£106,131	£108,785	£111,349	£114,092	£116,745		
PRIF SWYDDOGION £86,604 – £106,131								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7	Pwynt 8	Pwynt 9
£86,604	£89,310	£92,017	£94,723	£97,429	£100,135	£102,842	£105,548	£106,131
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 1 £70,365 – £86,604								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£70,365	£73,072	£75,778	£78,484	£81,190	£83,898	£86,604		
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 2 £59,540 – £75,778								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5	Pwynt 6	Pwynt 7		
£57,228	£62,246	£64,953	£67,659	£70,365	£73,072	£72,835		
PENAETHIAID GWASANAETHAU – BAND 3 £54,128 – £64,953								
Pwynt 1	Pwynt 2	Pwynt 3	Pwynt 4	Pwynt 5				
£54,128	£56,781	£59,540	£62,246	£64,953				

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

ATODIAD C: Soulbury 2018/19

Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	34067	34749	35444
2	35287	35993	36713
3	36439	37168	37912
4	37606	38359	39127
5	38767	39543	40334
6	39928	40727	41542
7	41148	41971	42811
8	42321*	43168*	44032*
9	43689	44563	45455
10	44908	45807	46724
11	46112	47035	47976
12	47277	48223	49188
13	48597**	49569**	50561**
14	49773	50769	51785
15	51073	52095	53137
16	52248	53293	54359
17	53426	54495	55585
18	54582	55674	56788
19	55775	56891	58029
20	56391***	57519***	58670***
21	57575	58727	59902
22	58607	59780	60976
23	59744	60939	62158
24	60762	61978	63218
25	61851	63089	64351
26	62914	64173	65457
27	64001	65282	66588
28	65102	66405	67734
29	66207	67532	68883
30	67309	68656	70030
31	68402	69771	71167
32	69512	70903	72322
33	70623	72036	73477
34	71761	73197	74661
35	72895	74353	75841
36	74062	75544	77055
37	75210	76715	78250
38	76371	77899	79457
39	77515	79066	80648

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

40	78659	80233	81838
41	79809	81406	83035
42	80958	82578	84230
43	82106	83749	85424
44	83259	84925	86624
45	84410	86099	87821
46	85562	87274	89020
47	86719	88454	90224
48	87865****	89623****	91416****
49	89016****	90797****	92613****
50	90168****	91972****	93812****

Nodiadau:

Graddfeydd cyflog i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt olynol ar sail dyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio ac ysgogi staff.

*pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

**pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg uwch sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

***pwynt isaf arferol ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg arweiniol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

****estyniad i'r amrediad ar gyfer asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Rheolwr Gwasanaethau Ieuenctid/Cymunedol

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	35333	36040	36761
2	36489	37219	37964
3	37645	38398	39166
4	38824*	39601*	40394*
5	40023	40824	41641
6	41192	42016	42857
7	42388**	43236**	44101**
8	43747	44622	45515
9	44497	45387	46295
10	45654	46568	47500
11	46805	47742	48697
12	47958	48918	49897
13	49103	50086	51088
14	50259	51265	52291
15	51417	52446	53495
16	52578	53630	54703

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

17	53745	54820	55917
18	54904	56003	57124
19	56057	57179	58323
20	57235***	58380***	59548***
21	58435***	59604***	60797***
22	59663***	60857***	62075***
23	60915***	62134***	63377***
24	62194***	63438***	64707***

Nodiadau:

Graddfa gyflog Swyddogion Gwasanaethau Ieuenctid a Chymunedol i gynnwys pedwar pwynt o leiaf.

Graddfeydd cyflog eraill i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt olynol ar sail dyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

*pwynt isaf arferol ar gyfer Swyddogion Gwasanaethau Ieuenctid a Chymunedol uwch sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.6 o Adroddiad Soulbury).

**pwynt isaf arferol ar gyfer Prif Swyddogion Gwasanaethau Ieuenctid a Chymunedol sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon (gweler paragraff 5.8 o Adroddiad Soulbury).

****estyniad i'r amrediad ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Seicolegwyr Addysg dan Hyfforddiant

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	22955	23415	23884
2	24636	25129	25632
3	26314	26841	27378
4	27996	28556	29128
5	29675	30269	30875
6	31355	31983	32623

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

Seicolegwyr Addysg Cynorthwyol

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	28218	28783	29359
2	29371	29959	30559
3	30523	31134	31757
4	31669	32303	32950

Seicolegwyr Addysg – Graddfa A

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	35731	36,446	37,175
2	37545	38,296	39,062
3	39359	40,146	40,949
4	41171	41,994	42,834
5	42984	43,844	44,721
6	44797	45,693	46,607
7	46504	47,434	48,383
8	48211	49,175	50,159
9	49810*	50806*	51822*
10	51411*	52439*	53488*
11	52903*	53961*	55040*

Seicolegwyr Addysg Uwch a Phrif Seicolegwyr Addysg

Pwynt ar y Golofn Gyflog	Presennol	01.09.18	01.09.19
1	44797	45693	46607
2	46504	47434	48383

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

3	48211*	49,175*	50,159*
4	49810	50806	51822
5	51411	52439	53488
6	52903	53961	55040
7	53516	54586	55678
8	54661	55754	56869
9	55795	56911	58050
10	56950	58089	59251
11	58081	59243	60428
12	59235	60420	61628
13	60409	61617	62849
14	61543**	62774**	64029**
15	62731**	63986**	65266**
16	63908**	65186**	66490**
17	65093**	66395**	67723**
18	66276**	67602**	68954**

Graddfeydd cyflog i gynnwys dim mwy na phedwar pwynt olynol ar sail dyletswyddau a chyfrifoldebau swyddi a'r angen i recriwtio, cadw ac ysgogi staff.

*pwynt isaf arferol ar gyfer Prif Seicolegwyr Addysg sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau ar y lefel hon.

**estyniad i'r amrediad ar gyfer pwyntiau dewisol ar y raddfa ac asesiadau proffesiynol strwythuredig.

Ffurflen Sgrinio ar gyfer Asesu Effaith ar Gydraddoldeb – 2019/20

Sicrhewch eich bod yn cyfeirio at y canllawiau ar lenwi'r Ffurflen Sgrinio hon. Os hoffech ragor o arweiniad, cysylltwch â'r Tîm Mynediad at Wasanaethau (gweler y canllawiau am fanylion).

Adran 1

O ba faes gwasanaeth a chyfarwyddiaeth rydych yn dod?

Maes Gwasanaeth: Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol

Cyfarwyddiaeth: Adnoddau

C1(a) BETH RYDYCH YN EI SGRINIO I WELD A YW'N BERTHNASOL?

Gwasanaeth/ Swyddogaeth	Polisi/ Gweithdrefn	Prosiect	Strategaeth	Cynllun	Cynnig
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(b) Rhowch enw a disgrifiad yma:

Datganiad Polisi Cyflog 2019/20 – mae'r datganiad yn amlinellu'r holl fframweithiau cyflog a ddefnyddir ar draws y Cyngor ac yn rhoi gwybodaeth am godiadau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Mae hefyd yn cynnwys y gofynion rheoliadol blynyddol i roi gwybod am faterion sy'n ymwneud â chyflogaeth ym maes Llywodraeth Leol.

C2(a) BETH Y MAE C1a YN BERTHNASOL IDDO?

Darparu gwasanaeth rheng flaen yn uniongyrchol	Darparu gwasanaeth rheng flaen yn anuniongyrchol	Darparu gwasanaeth ystafell gefn yn anuniongyrchol
<input type="checkbox"/> (U)	<input type="checkbox"/> (C)	<input checked="" type="checkbox"/> (I)

(b) A YW'CH CWSMERIAID/CLEIENTIAID YN DEFNYDDIO HWN ...?

Am fod angen iddynt wneud hynny	Am eu bod am wneud hynny	Am ei fod yn cael ei ddarparu'n awtomatig ar gyfer pawb yn Abertawe	Yn fewnol h.y. staff
<input type="checkbox"/> (U)	<input type="checkbox"/> (C)	<input type="checkbox"/> (C)	<input checked="" type="checkbox"/> (I)

C3 BETH YW LEFEL YR EFFAITH BOSIBL AR Y CANLYNOL ...?

	Uchel (U)	Canolig (C)	Isel (I)	Ddim yn gwybod (U)
Plant/pobl ifanc (0-18)	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pobl hŷn (50+)	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unrhyw grŵp oedran arall	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anabledd	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hil (gan gynnwys ffoaduriaid)	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ceiswyr lloches	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sipsiwn a theithwyr	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crefydd neu gred/diffyg cred	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rhyw	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

Ailbennu rhywedd	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y Gymraeg	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tlodi / allgáu cymdeithasol	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gofalwyr (gan gynnwys gofalwyr ifanc)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cydluniant cymunedol	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priodas a phartneriaeth sifil	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beichiogrwydd a mamolaeth	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4 PA WAITH YMGYSYLLTU/YMGYNGHORI/CYDGYNHYRCHU Y BYDDWCH YN EI WNEUD? Rhwch fanylion isod – naill ai manylion y gweithgareddau rydych wedi'u cynllunio neu'ch rhesymau dros beidio ag ymgysylltu

Ymgynghorwyd â'r Tîm Rheoli Corfforaethol ac Undebau Llafur ynghylch rhoi graddfeydd cyflog newydd y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar waith, ond nid oes unrhyw newidiadau i'r prif Bolisi Cyflog o'r flwyddyn ddiwethaf.

C5(a) PA MOR WELADWY YW'R FENTER HON I'R CYHOEDD?

Uchel <input type="checkbox"/> (U)	Canolig <input type="checkbox"/> (C)	Isel <input checked="" type="checkbox"/> (I)
---------------------------------------	---	---

(b) BETH YW'R RISG BOSIBL I ENW DA'R CYNGOR? (Ystyriwch yr effeithiau canlynol – cyfreithiol, ariannol, gwleidyddol, sylw yn y cyfryngau, barn y cyhoedd ac ati)

Uchel <input type="checkbox"/> (U)	Canolig <input type="checkbox"/> (C)	Isel <input checked="" type="checkbox"/> (I)
---------------------------------------	---	---

C6 A fydd y fenter hon yn cael effaith (ni waeth pa mor fach) ar unrhyw un o wasanaethau eraill y Cyngor?

Bydd Na fydd Os mai 'bydd' yw'r ateb, rhwch fanylion

C7 SUT Y GWNAETHOCH SGORIO?
Ticiwch y blwch perthnasol

U a/neu C YN BENNAF → BLAENORIAETH UCHEL →

Aseswch yr effaith ar gydraddoldeb. Ewch i Adran 2

I YN BENNAF → BLAENORIAETH ISEL / →
DDIM YN BERTHNASOL

Peidiwch ag asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Dylech fynd i C8 a chwblhau Adran 2

Peidiwch â defnyddio penynnau na throedynnau ar yr adroddiad.

C8 Os penderfynwch nad yw'r fenter hon yn bwysig i asesu'r effaith ar gydraddoldeb, rhaid i chi esbonio pam yn llawn yma. Sicrhewch eich bod yn ymdrin â'r holl grwpiau gwarchoddedig sy'n berthnasol.

Mae'r Datganiad Polisi Cyflog yn amlinellu'r holl fframweithiau gwahanol sy'n cael eu defnyddio ar draws y Cyngor ar gyfer rhoi graddfeydd cyflog ar waith. Nid oes unrhyw newid i'r flwyddyn ddiwethaf, ac eithrio lle mae codiad cyflog canrannol y cytunwyd arno'n genedlaethol, sydd wedi'i ddangos yn yr Atodiadau fel graddfeydd cyflog diweddaedig.

Mae strwythur cyflog newydd y Cyd-gyngor Cenedlaethol wedi'i asesu eisoes o dan y fframwaith ar gyfer asesu effaith ar gydraddoldeb, ac nid oedd angen gwneud dim heblaw cynnal proses sgrinio gyffredinol.

Adran 2

DS: Ar ôl ei llenwi, e-bostiwch y ffurflen hon i'r Tîm Mynediad at Wasanaethau er mwyn iddo gytuno arni cyn i chi geisio cymeradwyaeth Pennaeth y Gwasanaeth. Dim ond cymeradwyaeth dros e-bost sydd ei hangen – nid oes angen unrhyw lofnod electronig na chopïau caled.

Cwblhawyd y broses sgrinio gan:
Enw: Linda Phillips
Swydd: Partner Busnes – Y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad: 14 Mawrth 2019
Cymeradwyaeth Pennaeth y Gwasanaeth
Enw: Adrian Chard
Swydd: Rheolwr Strategol – Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad: 14 Mawrth 2019

Ar ôl ei llenwi, e-bostiwch y ffurflen i accesstoservices@swansea.gov.uk