

## **CYNGOR CAERDYDD**

### **DATGANIAD POLISI CYFLOG 2018/19**

#### **CYFLWYNIAD A PHWRPAS**

1. Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod pwysigrwydd rheoli tâl yn deg ac yn gyson mewn modd sy'n ysgogi cyflogeion i gyfrannu'n gadarnhaol at fusnes y Cyngor. Mae penderfyniadau ar gyflog yn hollbwysig o ran cynnal cydraddoldeb ym mhob rhan o'r Cyngor. Mae llunio Datganiad Polisi Cyflog yn rhan o'r gwaith hwn a bydd tryloywder yn ganlyniad iddo.

#### **CWMPAS**

2. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi datganiad polisi tâl ar bob agwedd ar daliadau i Brif Swyddogion (gan gynnwys y rhai a roddir ar ôl gadael swydd), ac ar y sawl a delir y symiau isaf gan yr awdurdod. Rhaid esbonio'r polisi ar y berthynas rhwng taliadau i'r Prif Swyddog a grwpiau eraill. Serch hynny, at ddibenion tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi penderfynu mynd ati'n fwy eang a llunio datganiad polisi ar bob grŵp o gyflogeion ac eithrio athrawon (yr Ysgrifennydd Gwladol sy'n pennu taliadau'r grŵp hwnnw felly nid yw o fewn rheolaeth yr awdurdod). Nid yw'r polisi'n berthnasol i Aelodau'r Cyngor gan nad cyflogeion ydyn nhw ac mae deddfwriaeth wahanol yn berthnasol iddyn nhw drwy Banel Taliadau Annibynnol Cymru.

#### **DEDDFWRIAETH**

3. Pan benna'r Cyngor daliadau i bob un o'i gyflogeion, bydd yn cydymffurfio â deddfwriaeth berthnasol ym mhob achos. Mae hynny'n cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaethau 2010 a phan fo'n berthnasol Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006. Parthed y gofynion Cyflog Cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn cyflogeion drwy strwythurau tâl a bod modd cyfiawnhau gwahaniaethau mewn tâl yn wrthrychol drwy fecanweithiau Gwerthuso Swyddi sy'n unol â chydraddoldeb ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, anghenion a chyfrifoldebau'r rôl.
4. Mae'r datganiad polisi hwn yn ymgorffori Datganiad Polisi Cyflog Cyngor Caerdydd yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011.

#### **CYFRIFOLDEB A CHWMPAS**

5. Mae'r Cyngor yn gyfrifol yn uniongyrchol am gyllideb o £587 miliwn (2017/18) ac am gyflogi 13,268 (Rhagfyr 2017). Mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau ar gyfer poblogaeth o 361,500 (i'r 100 agosaf) yn ôl Nomis, gwasanaeth yn Swyddfa Ystadegau Gwladol. Yn Adroddiad Strategaeth Tai Caerdydd 2016-21, cofnodwyd

bod gan y Cyngor 13,657 o dai yn ei feddiant ac ym mis Medi 2017 roedd 53,997 o ddisgyblion yn ein hysgolion.

## DIFFINIADAU

6. **Prif Swyddog** – dyma ddiffiniad o Brif Swyddog yn ôl Deddf Lleoliaeth 2011:
- Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig – y Prif Weithredwr yw hwn yng Nghaerdydd
  - Swyddog Monitro - Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol yw hwn yng Nghaerdydd
  - Prif Swyddogion Statudol – dyma'r rhain yng Nghaerdydd -
    - Cyfarwyddwr Addysg a Dysgu Gydol Oes
    - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol
    - Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau sy'n ymgymryd â'r rôl Swyddog Adran 151
  - Prif Swyddogion Anstatudol – swyddi anstatudol sy'n adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, sef y canlynol yng Nghaerdydd -
    - Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl a Chymunedau
    - Cyfarwyddwr Datblygu Economaidd
    - Cyfarwyddwr Cynllunio, Trafnidiaeth a'r Amgylchedd
  - Dirprwy Brif Swyddogion – dyma'r swyddogion sy'n adrodd yn uniongyrchol i brif swyddogion statudol neu anstatudol yng Nghaerdydd mae hynny'n cynnwys -
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Addysg a Dysgu Gydol Oes
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Plant
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Landlord Corfforaethol
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Tai a Chymunedau
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Cwsmeriaid
    - Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Strydlun
    - Pennaeth Gwasanaeth Cyllid
    - Pennaeth Perfformiad a Phartneriaethau
    - Pennaeth Gwasanaethau Democraidaidd – rôl statudol sy'n adrodd i'r Swyddog Monitro
    - Prif Swyddog Gwasanaethau Pobl AD
    - Prif Swyddog Digidol
  - Mae rhai Swyddogion Gweithredol sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Swyddogion Statudol neu Anstatudol (Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau, Cyfarwyddwyr Datblygu Economaidd, Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol; Gwasanaethau Cymdeithasol) ac felly, at ddibenion y polisi hwn, mae'r swyddi hyn wedi'u cynnwys yn y diffiniad hwn. Mae Rheolwyr Gweithredol yn cael eu cyflogi ar yr un telerau ac amodau â Phenaeithiaid Gwasanaeth a Phrif Swyddogion fel y'u nodir ym mharagraff 17.
7. **Y Cyflogeion a Delir Isaf** - mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor ddiffinio ei 'gyflogai a delir isaf' yn y datganiad polisi tâl. Yn y Cyngor, y cyflogeion a delir isaf yw'r sawl a benodir ar Bwynt 6 o'r golofn gyflog a gytunwyd yn genedlaethol. Serch hynny, o 1 Medi 2012 mabwysiadodd y Cyngor y Cyflog Byw Gwirfoddol ar gyfer ei gyflogeion. Felly'r cyflog isaf yw £8.45 yr awr ar hyn o bryd. Bydd hynny'n cynyddu i £8.75 o 1 Ebrill 2018.

8. Mae'r Cyflog Byw Gwirfoddol y mae'r Cyngor yn ei dalu'n uwch na Chyflog Byw Cenedlaethol gofynnol y Llywodraeth ar gyfer pobl hŷn na 25 oed, sef £7.50 yr awr (Ebrill 2017).
9. **Tâl** – y diffiniad yn Neddf Lleoliaeth 2011 o daliadau yw 'cyflog, bonysau, costau, ffioedd neu lwfansau a delir, unrhyw fuddion, ac unrhyw gynnydd mewn hawl pensiwn neu ychwanegiad ato. Mae'r diffiniad wedi'i fabwysiadu am y term **tâl** yn y polisi hwn.

## EGWYDDORION ALLWEDDOL

10. Nod y datganiad polisi hwn yw sicrhau bod pob cyflogai'n cael ei wobrwyo'n deg heb wahaniaethu am y gwaith y mae'n ei wneud. Mae'n adlewyrchu tegwch a chyfle cyfartal, yr angen i annog a galluogi cyflogeion i berfformio cystal ag y gallan nhw a'r ymrwymiad i roi strwythur tâl a graddio trylwyr ar waith.
11. Mae'r Cyngor yn cydnabod nad tâl yw'r unig ffordd o wobrwyo a chynnal cyflogeion ac mae'n cynnig ystod ehangach o fuddion gan gynnwys trefniadau gweithio hyblyg, mynediad at ddysgu a datblygu, Siarter Iechyd a Lles a Rhaglen Gymorth i Gyflogeion ac ati.
12. I sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn cael eu hymgorffori, bydd y Cyngor yn sicrhau bod prosesau clir a rhesymegol i bennu ac adolygu cyflog pob cyflogai, a bod digon o hyblygrwydd i gydnabod y farchnad gyflog a ffactorau recriwtio a chadw staff.
13. Rhaid i unrhyw ddatganiad polisi ar dâl fod yn fforddiadwy a chynnal darpariaeth gwasanaeth o ansawdd uchel ar gyfer y cyhoedd.

## MANYLION TÂL

### Ystodau Tâl – 'Llyfr Gwyrdd y Cyd-qyngor Cenedlaethol' a Chyflogeion 'Masnach Cydgyngor Trafod Telerau'

14. Cynhaliwyd proses gwerthuso swydd o bob swydd Llyfr Gwyrdd y Cydgyngor Cenedlaethol a Masnach Cydgyngor Trafod Telerau drwy ddefnyddio cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf. Mae gan y Cyngor Cydgytundebau ag UNSAIN, GMB, Unite (Llyfr Gwyrdd y Cydgyngor Cenedlaethol, ac UCATT. Mae'r broses Gwerthuso Swydd hefyd yn cael ei defnyddio i bennu gradd pob swydd newydd yn y grwpiau cyflogeion hyn.
15. Mae strwythur tâl a graddio'r Cyngor yn cysylltu'r sgorau o'r broses gwerthuso swydd yn uniongyrchol i'r strwythur tâl y Cydgyngor Cenedlaethol. Mae'r strwythur tâl cenedlaethol yn amrywio o bwynt 6 ar y golofn gyflog i 46 sy'n gyfartal â £15,014 i £43,821 ar 1 Ebrill 2017. Yng Nghaerdydd mae gennym ni 10 gradd sy'n cynnwys pwyntiau 6-46 y golofn gyflog, sef rhwng £15,014 a £41,025 ar 1 Ebrill 2017. Mae gan bob gradd nifer o gynyddranau. Mae modd gweld mwy o wybodaeth am Gynllun Tâl Llundain Fwyaf a graddau'r Cyngor yng Nghydgytundeb Statws Sengl y Cyngor. Mae modd gweld y graddau y'u cytunir arno yn Atodiad 1.

16. O ganlyniad i'r Cydgytundeb Statws Sengl, nid yw'r Cyngor yn defnyddio'r pwynt isaf o Golofn Gyflog sef pwynt 4 ers 1 Ebrill 2012, a dilëwyd pwynt 5 ar 1 Hydref 2015. Cafodd hynny effaith gadarnhaol ar y cyflogeion a delid isaf yn y Cyngor. Serch hynny, pwysig yw nodi bod y Cyngor yn talu'r Cyflog Byw Gwirfoddol ers Medi 2012 fel y'i nodir ym mharagraff 8.
17. O 1 Ebrill 2018, mae Cyflogwyr Cenedlaethol Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn cyflwyno cynnig cyflog dwy flynedd fel a ganlyn:

Blwyddyn Un – 1 Ebrill 2018

**Cynnydd o'r gwaelod i Bwyntiau'r Golofn Gyflog 6-19** - a chyfradd isaf newydd o £8.50 yr awr. Rhaid nodi y bydd y Cyngor yn parhau i dalu'r Cyflog Byw Gwirfoddol pan fo'n berthnasol.

**Cynnydd mewn Pwyntiau'r Golofn Gyflog 20 ac uwch – cynnydd o 2.0%**

Blwyddyn Dau – 1 Ebrill 2019

Pennu chwe phwynt cyflog newydd yn lle'r 12 isaf ar hyn o bryd, gan ddechrau â chyfradd isaf, gan ddechrau â chyfradd isaf (drwy gyfuno Pwynt 1 a 2 o'r Golofn Gyflog) o £9. Cynigir dileu'r bylchau diangen rhwng pwyntiau cyflog a phennu cynyddrannau o 2.0% rhwng y cynyddrannau newydd rhwng Pwyntiau 1 a 22.

O Bwynt 23 o'r Golofn Gyflog ymlaen, cynigir cynnydd o 2% ym mhob un, a chadw'r un bylchau fel y maen nhw ar hyn o bryd.

18. Os cytunir ar y cynigion uchod, efallai y bydd addasu strwythur tâl a graddio'r Cyngor yn unol â'r raddfa genedlaethol newydd.

Ystodau Tâl – Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

19. Cyflogir swyddi ar lefel Rheolwr Gweithredol ac uwch yn unol â thelerau ac amodau Prif Swyddogion Cydgyngor Trafod Telerau ac mae cyflogau'r swyddi hyn wedi'u gwerthuso drwy ddefnyddio Cynlluniau Gwerthuso Swydd Korn Ferry Hay (Hay gynt) ers 1999.
20. Mae Cydgyngor Trafod Telerau Prif Swyddogion yn negodi cynnydd blynyddol cenedlaethol (DU) ar sail costau byw ar gyfer y grŵp hwn, a phennir unrhyw ddyfarniad drwy hynny. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau Cydgyngor Trafod Telerau hawl drwy eu contract i unrhyw gynnydd mewn tâl gan y Cydgyngor Trafod Telerau cenedlaethol. Bydd y Cyngor felly yn talu'r dyfarniadau tâl a gytunir yn genedlaethol yn unol â'r hyn a bennir oni fydd y Cyngor llawn yn penderfynu fel arall.
21. Mae'r tabl isod yn cynnwys strwythur talu Uwch Reolwyr:

Lefel	Cyflog*
Prif Weithredwr	£173,417
Cyfarwyddwr Corfforaethol	£132,613

Adnoddau a Chyfarwyddwr Corfforaethol Pobl a Chymunedau	
Cyfarwyddwyr	£122,412
Prif Swyddog Digidol	£98,270
Prif Swyddogion, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol	£83,240
Rheolwyr Gweithredol	<u>Lefel 1</u> 5 pwynt o £54,673 - £66,625 <u>Lefel 2</u> 5 pwynt o £44,744 - £54,049

\* Effeithiol o 1 Ebrill 2017 yn unol â Chytundeb Cydgyngor Trafod Telerau ar Dâl Prif Swyddogion Phrif Weithredwyr.

22. Pan werthusir swyddi Prif Swyddogion, gofynnir i Korn Ferry Hay roi gwybodaeth am lefelau cyflogau ar sail asesiadau o feintiau cymharol swyddi a thrwy feincnodi yn erbyn cymariaethau marchnad yn erbyn swyddi o faint a cymhlethdod tebyg. Câi unrhyw adroddiad gan Korn Ferry Hay ar newidiadau i lefelau cyflog eu cyflwyno gerbron Pwyllgor Amodau Cyflogaeth y Cyngor. Dynodwyd y swyddogaethau canlynol i'r pwyllgor yng nghyfansoddiad y Cyngor:

(i) *Cydnabod a phennu polisi a materion cysylltiedig â threfniadaeth, telerau ac amodau Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinnir gan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Archebion Sefydlog) (Cymru) 2006), ac unrhyw gategori cyflogaeth arall a nodir mewn Rheoliad o bryd i'w gilydd lle y mae angen hynny, gan ddibynnu ar gymeradwyaeth y Cyngor o unrhyw benderfyniad neu amrywiad yn nhaliadau i Brif Swyddogion.*

*Penderfynu ar geisiadau am ail bennu graddau Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Archebion Sefydlog) (Cymru) 2006) ac unrhyw gategori cyflogaeth arall a nodir mewn Rheoliad o bryd i'w gilydd, boed drwy apel gan gyflogai yn erbyn penderfyniad i wrthod cais am ailbennu gradd neu i benderfynu ar geisiadau am ailbennu gradd a gaiff eu cymeradwyo'n amodol ar gymeradwyaeth y Cyngor o ran unrhyw achos o bennu neu amrywio tâl Prif Swyddog.*

23. Ers 2009/10, mae'r Cyngor wedi cyhoeddi manylion talu swyddi Prif Swyddogion ar ei wefan. Cyn hynny, amlinellwyd nifer y swyddogion ar bob band cyflog uwch na £60,000. Mae modd dod o hyd i'r wybodaeth yn y 'Datganiad Cyfrifon' ar y tab 'Eich Cyngor' a thrwy glicio ar y ddolen at 'Cyllid y Cyngor'. Mae cyflog y Prif Weithredwr yn cael ei gyhoeddi ar y wefan ers 2010.
24. O edrych ar y lefelau tâl presennol yn y Cyngor [1:11] yw'r gymhareb rhwng y cyflog isaf (£16,302) a'r Prif Weithredwr (£173,417) ac [1:5] yw'r gymhareb rhwng y cyflog isaf a Prif Weithredwr ar gyfartaledd (£83,240).

[1:7] yw cymhareb yr enillion cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd (£22,658) a'r Prif Weithredwr (£173,417). [1:4] yw cymhareb yr enillion cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd a Phrif Swyddog ar gyfartaledd (£83,240).

Seilir y ffigurau hynny ar gyflog sylfaenol ar 1 Ebrill 2017.

25. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cyflogau na bonysau seiliedig ar berfformiad yn achos Prif Swyddogion.

#### Ystodau Tâl - Cyflogeion heblaw Prif Swyddogion a chyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chreffft' gynt

26. Mae gan y cyngor gyflogeion ar delerau ac amodau cenedlaethol eraill hefyd, h.y. telerau ac amodau Cydgyngor Trafod Telerau, Ieuencid a Chymuned, Soulbury ac Athro. Seilir cyflogau i'r cyflogeion hynny ar y cyfraddau cyflog a gytunir yn genedlaethol. Cynhwysir cyfraddau cyflog yn Atodiad 4 er gwybodaeth.

#### Cynyddrannau – pob cyflogai

27. Nid yw cyflogeion 'Llyfr Gwyrdd', 'Chreffft' a Rheolwyr Gweithredol yn dringo cynyddran yn awtomatig. Mae hynny'n dibynnu at adolygiad perfformiad llwyddiannus. Yn dilyn adolygiad perfformiad llwyddiannus, mae cynyddrannau fel arfer yn dod i rym o 1 Ebrill bob blwyddyn. Yn achos cyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chreffft', manylir y gofyniad hwn yn y Cydgytundeb Statws Sengl, ac yn achos Rheolwyr Gweithredol, cynhwysir hynny yn eu telerau ac amodau.

#### Cyflog ar Benodi – pob cyflogai

28. Hysbysebir swyddi ar y gradd y cytunir arni a nodir y cyflog isaf ac uchaf. Yn ymarferol, penodir gan amlaf ar waelod yr ystod, ond mae disgrisiwn i benodi ar bwynt uwch ar y raddfa. Fel arfer, y rheswm dros hynny yw cynnig y cyflog y mae ymgeisydd yn ei ennill eisoes, neu mewn amgylchiadau arbennig.

#### Adolygiad Cyflog – pob cyflogai

29. Adolygir cyflog ym mhob achos yn unol â'r dyfarniadau cyflog cenedlaethol a negodir gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol ar y cyd â'r Undebau Masnach cydnabyddedig ar lefel genedlaethol. Gweler gwybodaeth am Gydgyngor Trafod Telerau yn achos dyfarniadau tâl cenedlaethol ym mharagraff 20.

#### Tâl Marchnad Atodol - pob cyflogai

30. Cydnabyddir y bydd cyfradd y farchnad yn achos rhai swyddi allweddol yn uwch na chwmpas y strwythur tâl a graddio, mewn amgylchiadau eithriadol. Yn yr amgylchiadau hynny, adolygir gradd y swydd yn unol â'r Cynllun Tâl Marchnad Atodol yn rhan o becyn statws sengl y Cyngor. Mae'r cynllun yn berthnasol i bob un y mae'r llyfr gwyrdd yn berthnasol iddo, cyflogeion Chreffft, Cydgyngor Trafod Telerau Prif Swyddogion, Cydgyngor Trafod Telerau Ieuencid a Gweithwyr Cymunend a'r sawl sydd ar delerau ac amodau Soulbury. Rhaid cyflwyno achos busnes llawn ar sail tystiolaeth dros dâl marchnad atodol a rhaid dilyn prosesau gwneud penderfyniadau'r Cyngor.

## **TALIADAU YCHWANEGOL**

31. Telir cyflogeion dan y telerau ac amodau 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chreffft' ar yr un telerau ac amodau a graddfeydd cyflog drwy Statws Sengl. Serch hynny, cadwyd lwfans offer i rai swyddi crefft.

#### Cyflogeion Llyfr Gwyrdd y Cydgyngor Cenedlaethol a 'Crefft' Cydgyngor Trafod Telerau

32. Telir taliadau ychwanegol fel y'u nodir yn eu Cydgytundebau perthnasol. Gall mathau o daliadau ychwanegol gynnwys: goramser ac amser a hanner ar y penwythnos, adalw i'r gwaith (rhoddir tâl am o leiaf dwy awr), taliadau gwyliau cyhoeddus, lwfansau car/beic modur/gwaith, taliadau am fod wrth gefn/cael eich galw ar fyr rybudd, taliadau nos/noswaith/oriau anghymdeithasol, lwfans sifftiau, cysgu ar y safle, lwfans cymorth cyntaf, adleoli, a thaliadau am danysgrifiadau proffesiynol. I reoli pwysau parhaus ar gyllideb, yn y flwyddyn ariannol 2018/19 ni wneir taliadau am gostau cyfweld, costau adleoli a thanysgrifiadau proffesiynol (nad ydyn nhw'n ofynion cyfreithiol mewn swydd). Rhoddir hyn ar waith yn barhaus ers blwyddyn ariannol 2016/17.

#### Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

33. Mae taliadau ychwanegol a wneir yn cynnwys lwfansau car/beic modur/beic ac mae'r rhain wedi'u cysoni ar gyfer pob cyflogai Cyngor drwy ddefnyddio'r gyfradd sengl seiliedig ar drefniadau CThEM am filltiroedd busnes h.y. 45c y filltir.
34. Costau Cyfweld a chymorth Adleoli – ym mlwyddyn ariannol 2018/19 nid yw'r rhain yn cael eu cynnig o hyd er mwyn rheoli'r diffyg yn y gyllideb.
35. Tanysgrifiadau Proffesiynol – ym mlwyddyn ariannol 2018/19 bydd y Cyngor yn talu'r rhain pan fo'n ofyniad yn y swydd yn unig.
36. Ffioedd Swyddog Canlyniadau – mae Adran 8 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983 yn ei gwneud yn ofynnol penodi Swyddog Cofrestru Etholiadol ac mae Adran 35 o'r un Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol penodi Swyddog Canlyniadau. Yng Nghaerdydd, er bod y ddwy rôl yn parhau i fod yn rhan o ddisgrifiad swydd y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau sy'n ymgymryd â hwy o hyd. Deddfwriaeth sy'n pennu'r ffi am etholiadau seneddol, Undeb Ewropeaidd, Llywodraeth Cymru, etholiadau Comisiynydd Heddlu a Throseddau a phob refferendwm. Yn achos yr etholiadau a noddir yn allanol, ariennir y ffi drwy grant a ddyfernir gan Lywodraeth Cymru o ran ei hetholiad hi, a chan Lywodraeth Ganolog yn achos pob etholiad arall. Mae gan awdurdodau lleol y disgrisiwn i bennu'r ffi am etholiadau lleol. Yn y Cyngor, pennir y ffi am etholiadau lleol (gan gynnwys arferol ac achlysurol) yn unol â'r ffi a gytunir yn achos etholiadau Llywodraeth Cymru.

#### Cyflogeion Eraill

37. Mae'r Cyngor am negodi ag undebau masnach er mwyn cysoni'r taliadau ychwanegol i gyflogeion leuenctid y Cydgyngor Cenedlaethol a chyflogeion Soulbury â chyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chreffft'. Bwriad y Cyngor yw dechrau trafodaethau yn y flwyddyn ariannol nesaf.

## CYNLLUNIAU CYDNABYDDIAETH A CHYFRIFOLDEBAU YCHWANEGOL

38. Mae gan y Cyngor gynlluniau ar gyfer achosion lle mae cyflogai'n ymgymryd â swydd ar lefel uwch o dâl (Cynllun Cyfrifoldebau Ychwanegol, S. *Acting Up*) neu lle maen nhw'n ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch o gyfrifoldeb (Cynllun Cydnabyddiaeth, S. *Honoraria*). Mae'r cynlluniau hyn yn cwmpasu pob cyflogai yn y Cyngor ac eithrio athrawon, ond ym mlwyddyn ariannol 2018/19 ni weithredir Cynllun Cydnabyddiaeth oherwydd pwysau parhaus ar y gyllideb.

## GWYLIAU BLYNYDDOL

### Cyflogeion Llyfr Gwyrdd a Chrefft, Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

39. Mae hawl i 27 diwrnod o wyliau blynyddol a 32 diwrnod ar ôl gweithio yn y Cyngor am 5 mlynedd. Ar ben hynny ceir 8 gwyl y banc.

### Cyflogeion Eraill

40. Mae hawl gan gyflogeion Cydgyngor Ieuenctid a Chymuned Cenedlaethol i 30 diwrnod o wyliau blynyddol a 35 diwrnod ar ôl gweithio yn y Cyngor am 5 mlynedd. Yn achos Soulbury, mae hawl i 25 diwrnod o wyliau blynyddol a 30 diwrnod ar ôl gweithio yn y Cyngor am 5 mlynedd. Ar ben hynny ceir 8 gwyl y banc a 4 diwrnod statudol ychwanegol i'r ddau grŵp.
41. Mae gwylliau blynyddol yn pro rata i gyflogeion rhan amser.
42. Mae gan y Cyngor gynllun Prynu Gwylliau Blynyddol ar waith. Drwy hwn, gall cyflogeion brynu hyd at 10 diwrnod o wyliau blynyddol a gellir talu am y rhain yn fisol drwy gael tynnu'r gost o'u cyflog yn ystod y flwyddyn wyliau honno. O fis Ionawr 2018, roedd 192 o gyflogeion wedi defnyddio'r cynllun ym mlwyddyn wyliau 2017/18.

## ADRODDAD AR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

43. Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n rhan o'i Adroddiad Monitro Anghydraddoldebau Blynyddol. Dyma wybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'r tabl canlynol yn dangos y gwahaniaethau yng nghyflog dynion a menywod ar gyfartaledd ar 31 Mawrth 2017.

	Cyfradd fesul awr ar gyfartaledd	Cyfradd ganol fesul awr
<b>Gwryw</b>	14.93	12.78
<b>Menyw</b>	14.48	12.19
<b>Bwlch Cyflog</b>	<b>3.01%</b>	<b>4.62%</b>

44. Mae'r ffigur **ar gyfartaledd** yn swm o'r holl gyfraddau fesul awr at ei gilydd wedi'i rannu gan y nifer ar y rhestr. I gael y ffigur **ganol**, rhestrwyd yr holl gyfraddau fesul



awr yn ôl rhif. Pan fo odrif, y rhif yn y canol yw'r ffigur ganol. Pan fo cyfanswm gwastad, y ffigur ar gyfartaledd am y ddau yn y canol yw'r ffigur ganol.

45. Mae'r tabl chwarteli isod yn dangos cyfrannau cyflogeion gwrywaidd a benywaidd cyflog llawn perthnasol mewn pedwar band chwartel. Cyfrifir hynny drwy rannu'r gweithlu'n bedair rhan gyfartal. Os oes nifer o gyflogeion ar yr un gyfradd fesul awr mewn dau chwartel, rhennir dynion a menywod mor gyfartal â phosibl rhwng y chwarteli.

Chwarteli	Nifer Dynion	%	Nifer Menywod	%	Cyfanswm
Ch1	848	24.4	2621	75.6	3469
Ch2	1241	30.2	2874	69.8	4115
Ch3	1243	33.8	2439	66.2	3682
Ch4	1056	28.1	2698	71.9	3754
<b>CYFANSWM</b>	<b>4388</b>	<b>29.2</b>	<b>10632</b>	<b>70.8</b>	<b>15020</b>

## PENSIYNAU A DILEU SWYDDI/TALIADAU GADAEI

46. Mae gan bob un o gyflogeion y Cyngor (ac eithrio athrawon) yr hawl i ymuno â'r cynllun pensiwn llywodraeth leol a gynigir gan gyflogwyr Llywodraeth Leol. Os yw cyflogeion yn gymwys, cân nhw ddod yn aelod o'r cynllun (rhaid meddu ar gontact sy'n cwmpasu o leiaf 3 mis a bod yn iau na 75 oed). Caiff cyflogeion optio allan o'r cynllun os mynnon nhw. Mae'r buddion a'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y Gronfa wedi'u hamlinellu yn rheoliadau'r Cynllun.

47. Dyma lefel cyfraniad presennol i'r cynllun gan gyflogeion:

Tabl cyfrannu 2017/18			
Band	Cyflog pensiynadwy gwirioneddol cyflogaeth	Cyfradd gyfrannu yn achos y gyflogaeth honno	
		Prif	adran 50/50
1	Hyd at £13,700	5.5%	2.75%
2	£13,701 i £21,400	5.8%	2.9%
3	£21,401 i £34,700	6.5%	3.25%
4	£34,701 i £43,900	6.8%	3.4%
5	£43,901 i £61,300	8.5%	4.25%
6	£61,301 i £86,800	9.9%	4.95%
7	£86,801 i £102,200	10.5%	5.25%
8	£102,201 i £153,300	11.4%	5.7%
9	£153,301 neu fwy	12.5%	6.25%

48. Caiff athrawon ymuno â'r cynllun Pensiynau i Athrawon. Gan fod y cynllun Pensiynau i Athrawon yn cael ei weithredu'n allanol, mae modd dod o hyd i ragor o wybodaeth ar [www.teacherspensions.co.uk](http://www.teacherspensions.co.uk).

49. Mae datganiad cyhoeddus presennol y Cyngor ar bensiynau wedi'i gytuno gan y Cabinet ers 12 Mehefin 2014 ac ar waith ers 30 Mehefin 2014. Mae'r dogfennau perthnasol ar gael ar wefan y Cyngor. Cytunwyd ar newid y ffordd y cyfrifir taliadau dileu swyddi gan y Cabinet ar 26 Ionawr 2015 yn rhan o'r Polisi Dileu Swydd Gwirfoddol ac mae manylion isod ym mharagraff 51.
50. Mae'r ddogfen yn cynnwys manylion am bolisi'r Cyngor ar daliadau yn ôl disgrisiwn o ran dod â chyflogaeth i ben yn gynnar gan Reoliad 7 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Dod â Chyflogaeth i Ben yn Gynnar) (Digolledu yn ôl Disgrisiwn) (Cymru a Lloegr) 2006. Mae'r ddogfen hefyd yn cynnwys manylion am bolisi'r Cyngor ar gynyddu cyfanswm aelodaeth cynllun pensiwn cyflogai ac am ddyfarnu pensiwn ychwanegol dan Reoliad 66 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Gweinyddu) 2008.
51. Mae'r trefniadau yn y ddogfen sydd ym mharagraff 49 yn berthnasol i bob un o gyflogeion y Cyngor o bob gradd a statws. Dyma'r adrannau mwyaf perthnasol isod:
- (i) **Y pŵer i dalu iawndal mewn cyfandaliad o hyd at 104 o wythnosau** - polisi'r Cyngor o ran defnyddio'r disgrisiwn hwn yw bod y tabl dileu swydd statudol yn cael ei luosi gan 1.5 ar gyfer hyd at 45 wythnos o 3 Ebrill 2015.
  - (ii) **Y pŵer i gynyddu Taliad Dileu Swydd Statudol** - polisi'r Cyngor o ran defnyddio'r disgrisiwn hwn yw bod taliadau dileu swydd yn cael eu seilio ar gyflog wythnosol hyd at £489 yr wythnos (o 3 Ebrill 2017) neu'r cyflog gwirioneddol, yr isaf o'r ddau. Addesir y ffigur uchaf gan y swm cyflog wythnos statudol, fel y'i cyhoeddir yn flynyddol gan Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau.
52. Mae'r polisi sydd ar waith ers 5 Ebrill 2015 wedi'i addasu yn unol â phenderfyniad Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth yn achos *University of Sunderland v Drossou (13 Mehefin 2017)*. Penderfynodd y tribiwnlys y dylid cynnwys cyfraniadau pensiwn y cyflogwr yng nghyfrifiad cyflog wythnos at ddibenion cyfrifo'n unol â Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Mae Adrannau 220-229 o'r Ddeddf yn amlinellu'r rheolau o ran 'darpariaethau cyflog wythnosol' a'r ffordd y caiff cyflog wythnos ei ddefnyddio, gan gynnwys wrth gyfrifo tâl dileu swydd.
53. Dyfarnodd y tribiwnlys y dylid cynnwys yn y cyflog wythnos daliadau sy'n daladwy gan y cyflogwr dan y contract cyflogaeth ac na ddylid cyfyngu'r swm hwn gan yr hyn y mae'r cyflogai'n ei dderbyn yn uniongyrchol. Yn ôl rhesymeg y tribiwnlys, roedd cyfraniadau pensiwn y cyflogwr yn rhan o'r pecyn taliadau a gynigir i gyflogai am ei wasanaethau. O ganlyniad i hynny, yn ôl-weithredol i 13 Mehefin 2017, lle y bo'n briodol, mae cyfraniadau pensiwn y cyflogwr wedi'u cynnwys yn y cyfrifiad, hyd at yr uchafswm o £489.

## **AILGYFLOGI STAFF**

54. Ers 1 Ebrill 2015, mae gan y Cyngor bolisi ar ailgyflogi cyflogeion (ar unrhyw lefel) sy'n derbyn taliad dileu swydd gwirfoddol gan y Cyngor. Cytunodd y Cabinet ar hyn yn 26 Ionawr 2015.

55. Y polisi y mae'r Cyngor wedi cytuno arno yw bod yn rhaid i gyflogeion sy'n gwneud cais am ddileu swydd yn wirfoddol gytuno i'r amod, oherwydd rhwymedigaeth y Cyngor i ddiogelu arian cyhoeddus, na fydd ganddyn nhw hawl i ddod yn ôl i weithio (gan gynnwys staff parhaol, dros dro, achlysurol ac asiantaeth) yn y Cyngor ( gan gynnwys ysgolion) am gyfnod o 12 mis o'r dyddiad y daw'r swydd i ben.
53. Nid yw'r Cyngor o'r farn ei fod yn cyflogi unrhyw unigolyn mewn ffordd sy'n ceisio osgoi treth.
54. Yn y Cyngor, dan bolisiau disgresiwn y gronfa bensiwn nid oes yn gyffredinol leihad yn y pensiwn yn dilyn ailgyflogi ac eithrio yn yr amgylchiadau canlynol:
- (i) Mae person wedi cael Blynnyddoedd Ychwanegol lawndal dan Reoliadau lawndal Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gellir lleihau'r pensiwn. Mae hyn yn ofynnol yn y rheoliadau iawndal ond achosion hanesyddol fydd y rhain gan nad oes modd rhoi Blynnyddoedd Ychwanegol lawndal mwyach.
  - (ii) Mae person wedi ymddeol dan ddarpariaethau salwch haen 1 ac mae'n cael ei ailgyflogi ar ôl hynny. Y rheswm dros hynny yw bod tystysgrif haen 1 yn rhagdybio bod y person yn anffit i weithio yn barhaol. Ni fyddai haenau salwch ac ymddeol eraill yn arwain at leihad adeg ailgyflogi.
55. Câi lleihad, lle y bo'n berthnasol, ei seilio ar ddim gwelliant, hynny yw na ddylai'r pensiwn gyda'r cyflog yn y gyflogaeth newydd fod yn uwch na'r tâl adeg ymddeol (wedi'i addasu rhag cynnydd pensiwn). Dan (a) dim ond i'r pensiwn o Flynyddoedd Ychwanegol lawndal y byddai hynny'n berthnasol.

## **ORIAU GWAITH NAS GWARENTIR**

56. Ym mis Rhagfyr 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru egwyddorion a chanllawiau ar ddefnyddio trefniadau oriau nas gwarentir mewn modd priodol mewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Cafodd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn eu datblygu gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector. Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i'r egwyddorion a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i'r cyflogeion a gyflogir ar sail rhyddhad, yn achlysurol neu'n sesiynol. Mae'r cyflogeion yn cael eu defnyddio mewn gwasanaethau yn y Cyngor lle mae naill ai angen ychwanegu at y gweithlu er mwyn ateb galw brig yn y llwyth gwaith neu lle mae'r llwyth gwaith yn eithriad.

## **ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU**

57. Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, mae'r Cabinet yn gyfrifol am wneud penderfyniadau ar gyflog, telerau ac amodau a threfniadau dileu swydd cyflogeion y Cyngor. Yr eithriad yw'r Pwyllgor Amodau Cyflogaeth sy'n gyfrifol am swyddi ar lefel y Prif Weithredwr ac uwch.
58. Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i'r Cyngor Llawn gytuno ar becynnau dileu swydd uwch na £100,000 ar gyfer Prif Swyddogion. Mae'r pecyn dileu swydd yn

cynnwys unrhyw daliad dileu swydd (o 3 Ebrill 2015, tâl dileu swydd statudol o 30 wythnos a 15 wythnos ar ben hynny), cyfnod hysbysiad contract a'r gost lawn am ryddhau pensiwn yn gynnar (yn unol â rheoliad 68(2) o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol).

59. Cytunir ar Ddatganiad Polisi Tâl gan y Cyngor Llawn yn flynyddol yn unol â deddfwriaeth a bydd y Cyngor llawn yn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r Datganiad Polisi Tâl.

## **ADOLYGU'R POLISI**

60. Caiff y Datganiad Polisi Cyflog ei gadw dan adolygiad ac ystyrir datblygiadau yng nghyd-destun arfer gorau a deddfwriaeth. Gellir adolygu'r Datganiad Polisi Tâl hefyd yn rhan o drefniadau Craffu presennol y Cyngor. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl yn cael ei ddiweddarau'n flynyddol yn unol â gofyniad Deddf Lleoliaeth 2011. Cyflwynir y Datganiad Polisi Tâl i'r Cabinet, ac i'r Cyngor llawn, erbyn mis Mawrth bob blwyddyn.

**Salary Scales**

SCP	Job Evaluation Scores (GLPC scheme)	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY (National Living Wage £7.50 from 1/4/2017)	Living Wage Hourly Rate (as at 1st April 2017)
NJC for Local Government (as at 1st April 2017) £16,302					
<b>GRADE 1</b>					
6	1 - 247	15014	1251.17	7.78	8.45
7		15115	1259.58	7.83	8.45
<b>GRADE 2</b>					
8	248 - 286	15246	1270.50	7.90	8.45
9		15375	1281.25	7.97	8.45
10		15613	1301.08	8.09	8.45
11		15807	1317.25	8.19	8.45
<b>GRADE 3</b>					
11	287 - 327	15807	1317.25	8.19	8.45
12		16123	1343.58	8.36	8.45
13		16491	1374.25	8.55	
14		16781	1398.42	8.70	
15		17072	1422.67	8.85	
16		17419	1451.58	9.03	
<b>GRADE 4</b>					
16	328 - 369	17419	1451.58	9.03	
17		17772	1481.00	9.21	
18		18070	1505.83	9.37	
19		18746	1562.17	9.72	
20		19430	1619.17	10.07	
21		20138	1678.17	10.44	
<b>GRADE 5</b>					
21	370 - 409	20138	1678.17	10.44	
22		20661	1721.75	10.71	
23		21268	1772.33	11.02	
24		21962	1830.17	11.38	
25		22658	1888.17	11.74	
26		23398	1949.83	12.13	
<b>GRADE 6</b>					
26	410 - 454	23398	1949.83	12.13	
27		24174	2014.50	12.53	
28		24964	2080.33	12.94	
29		25951	2162.58	13.45	
30		26822	2235.17	13.90	
31		27668	2305.67	14.34	
<b>GRADE 7</b>					
31	455 - 499	27668	2305.67	14.34	
32		28485	2373.75	14.76	
33		29323	2443.58	15.20	
34		30153	2512.75	15.63	
35		30785	2565.42	15.96	
36		31601	2633.42	16.38	
<b>GRADE 8</b>					
36	500 - 544	31601	2633.42	16.38	
37		32486	2707.17	16.84	
38		33437	2786.42	17.33	
39		34538	2878.17	17.90	
40		35444	2953.67	18.37	
<b>GRADE 9</b>					
40	545 - 589	35444	2953.67	18.37	
41		36379	3031.58	18.86	
42		37306	3108.83	19.34	
43		38237	3186.42	19.82	
<b>GRADE 10</b>					
43	590 +	38237	3186.42	19.82	
44		39177	3264.75	20.31	
45		40057	3338.08	20.76	
46		41025	3418.75	21.26	
Other		0	0.00	0.00	

**Annex 1**

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
-----	------------	---------	--------

JNC CHIEF OFFICERS (as at 1st April 2017)

<b>OM2</b>			
1	44744	3728.67	23.19
2	47097	3924.75	24.41
3	49146	4095.50	25.47
4	51596	4299.67	26.74
5	54049	4504.08	28.02

<b>OM1</b>			
1	54673	4556.08	28.34
2	57710	4809.17	29.91
3	60748	5062.33	31.49
4	63620	5301.67	32.98
5	66626	5552.17	34.53

<b>Chief Officer/Assistant Director</b>			
1	83240	6936.67	43.15

<b>Chief Digital Officer</b>			
1	98270	8189.17	50.94

<b>Director</b>			
1	122412	10201.00	63.45

<b>Corporate Director</b>			
1	132613	11051.08	68.74

JNC CHIEF EXECUTIVE (as at 1st April 2017)

<b>Chief Executive</b>			
1	173417	14451.42	89.89

NATIONAL MINIMUM WAGE (as at 1st April 2017)

<b>NMW - Point 1 (16 to 17 years of age)</b>			
1	7814	651.17	4.05

<b>NMW - Point 2 (18 to 20 years of age)</b>			
2	10804	900.33	5.60

<b>NMW - Point 3 (21 years and above)</b>			
3	13601	1133.42	7.05

<b>Apprentice Rate</b>			
1	6752	562.67	3.50

TEACHERS (as at 1st September 2017)

**Teacher (Main Pay Range)**

			Daily Rate (195ths)
1	22,917	1909.75	117.52
2	24,486	2040.50	125.57
3	26,454	2204.50	135.66
4	28,490	2374.17	146.10
5	30,735	2561.25	157.62
6	33,824	2818.67	173.46

**Teacher (Upper Pay Range)**

			Daily Rate (195ths)
1	35,927	2993.92	184.24
2	37,258	3104.83	191.07
3	38,633	3219.42	198.12

**Unqualified Teacher**

			Daily Rate (195ths)
1	16,626	1385.50	85.26
2	18,560	1546.67	95.18
3	20,492	1707.67	105.09
4	22,427	1868.92	115.01
5	24,362	2030.17	124.93
6	26,295	2191.25	134.85

**Leadership Group Range**

	Min	Max
Group 1	44,544	59,264
Group 2	46,799	63,778
Group 3	50,476	68,642
Group 4	54,250	73,875
Group 5	59,857	81,478
Group 6	64,417	89,874
Group 7	69,330	98,100
Group 8	76,466	109,366

\* Scale points to be applied only to head teachers at the top of the school group range in the academic year 2015/16, indicating no uplift for 2016/17.

e.g  
Headteacher on Grade 12-18 (moves to sp18 on Sept 2016)  
Salary Range £51,127 - £58,677 (no uplift on point 18)

Headteacher on Grade 15-21 (moves to sp18 on Sept 2016)  
Salary Range £55,049 - £63,779 (sp18 = £59,264)

**Leading Practitioner Range**

LP01 - LP05		LP02 - LP06		LP03-LP07	
1	39,374	2	40,360	3	41,368
2	40,360	3	41,368	4	42,398
3	41,368	4	42,398	5	43,454
4	42,398	5	43,454	6	44,544
5	43,454	6	44,544	7	45,743
LP04-LP08		LP05-LP09		LP06-LP10	
4	42,398	5	43,454	6	44,544
5	43,454	6	44,544	7	45,743
6	44,544	7	45,743	8	46,799
7	45,743	8	46,799	9	47,967
8	46,799	9	47,967	10	49,199
LP07-LP11		LP08-LP12		LP09-LP13	
7	45,743	8	46,799	9	47,967
8	46,799	9	47,967	10	49,199
9	47,967	10	49,199	11	50,476
10	49,199	11	50,476	12	51,639
11	50,476	12	51,639	13	52,930
LP10-LP14		LP11-LP15		LP12-LP16	
10	49,199	11	50,476	12	51,639
11	50,476	12	51,639	13	52,930
12	51,639	13	52,930	14	54,250
13	52,930	14	54,250	15	55,600
14	54,250	15	55,600	16	57,077
LP13-LP17		LP14-LP18			
13	52,930	14	54,250		
14	54,250	15	55,600		
15	55,600	16	57,077		
16	57,077	17	58,389		
17	58,389	18	59,857		

**Leadership Pay Range**

1	39,374
2	40,360
3	41,368
4	42,398
5	43,454
6	44,544
7	45,743
8	46,799
9	47,967
10	49,199
11	50,476
12	51,639
13	52,930
14	54,250
15	55,600
16	57,077
17	58,389
18*	59,264
18	59,857
19	61,341
20	62,863
21*	63,778
21	64,417
22	66,017
23	67,652
24*	68,642
24	69,330
25	71,053
26	72,810
27*	73,875
27	74,615
28	76,466
29	78,359
30	80,310
31*	81,478
31	82,293
32	84,339
33	86,435
34	88,571
35*	89,874
35	90,773
36	93,020
37	95,333
38	97,692
39*	98,100
39	100,072
40	102,570
41	105,132
42	107,766
43*	109,366

JNC YOUTH AND COMMUNITY (as at 1st September 2016)

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY	Living Wage Hourly Rate (as at 1st April 2017)
CE2				£16,302
02	15507	1292.25	8.04	8.45
03	17241	1436.75	8.94	
04	17828	1485.67	9.24	
05	23445	1953.75	12.15	
06	23445	1953.75	12.15	
07	25194	2099.50	13.06	
08	28852	2404.33	14.95	
09	28852	2404.33	14.95	
10	34129	2844.08	17.69	

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
T00 1			
11	21467	1788.92	11.13
12	22441	1870.08	11.63
13	23445	1953.75	12.15
14	24485	2040.42	12.69
T00 2			
18	27396	2283.00	14.20
19	28123	2343.58	14.58
20	28852	2404.33	14.95
21	29672	2472.67	15.38
T00 3			
20	28852	2404.33	14.95
21	29672	2472.67	15.38
22	30601	2550.08	15.86
23	31505	2625.42	16.33
T00 4			
22	30601	2550.08	15.86
23	31505	2625.42	16.33
24	32413	2701.08	16.80
25	33329	2777.42	17.28
T00 4A			
24	32413	2701.08	16.80
25	33329	2777.42	17.28
26	34243	2853.58	17.75
27	35159	2929.92	18.22
T00 5			
27	35159	2929.92	18.22
28	36085	3007.08	18.70
29	37005	3083.75	19.18
30	37924	3160.33	19.66

SCP

	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
02			
03			
04	T00 HRLY		
05	15507	1292.25	8.04
06	16117	1343.08	8.35
07	16681	1390.08	8.65
08	17241	1436.75	8.94
09	17828	1485.67	9.24
10	18450	1537.50	9.56
11	19069	1589.08	9.88
12	19856	1654.67	10.29
13	20472	1706.00	10.61
14	21467	1788.92	11.13
15	22441	1870.08	11.63
16	23445	1953.75	12.15
17	24485	2040.42	12.69
18	25194	2099.50	13.06
19	25935	2161.25	13.44
20	26662	2221.83	13.82
21	27396	2283.00	14.20
22	28123	2343.58	14.58
23	28852	2404.33	14.95
24	29672	2472.67	15.38
	30601	2550.08	15.86
	31505	2625.42	16.33
	32413	2701.08	16.80

SOULBURY (as at 1st September 2017)

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
<b>EAI</b>			
01	34067	2838.92	17.66
02	35287	2940.58	18.29
03	36439	3036.58	18.89
04	37606	3133.83	19.49
05	38767	3230.58	20.09
06	39928	3327.33	20.70
07	41148	3429.00	21.33
08	42321	3526.75	21.94
09	43689	3640.75	22.65
10	44908	3742.33	23.28
11	46112	3842.67	23.90
12	47277	3939.75	24.50
13	48597	4049.75	25.19
14	49773	4147.75	25.80
15	51073	4256.08	26.47
16	52248	4354.00	27.08
17	53426	4452.17	27.69
18	54582	4548.50	28.29
19	55775	4647.92	28.91
20	56391	4699.25	29.23
21	57575	4797.92	29.84
22	58607	4883.92	30.38
23	59744	4978.67	30.97
24	60762	5063.50	31.49
25	61851	5154.25	32.06
26	62914	5242.83	32.61
27	64001	5333.42	33.17
28	65102	5425.17	33.74
29	66207	5517.25	34.32
30	67309	5609.08	34.89
31	68402	5700.17	35.45
32	69512	5792.67	36.03
33	70623	5885.25	36.61
34	71761	5980.08	37.20
35	72895	6074.58	37.78
36	74062	6171.83	38.39
37	75210	6267.50	38.98
38	76371	6364.25	39.59
39	77515	6459.58	40.18
40	78659	6554.92	40.77
41	79809	6650.75	41.37
42	80958	6746.50	41.96
43	82106	6842.17	42.56
44	83259	6938.25	43.16
45	84410	7034.17	43.75
46	85562	7130.17	44.35
47	86719	7226.58	44.95
48	87865	7322.08	45.54
49	89016	7418.00	46.14

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
<b>EDPSY A</b>			
01	35731	2977.58	18.52
02	37545	3128.75	19.46
03	39359	3279.92	20.40
04	41171	3430.92	21.34
05	42984	3582.00	22.28
06	44797	3733.08	23.22
07	46504	3875.33	24.10
08	48211	4017.58	24.99
09	49810	4150.83	25.82

SCP	FTE SALARY	MONTHLY	HOURLY
<b>EDPSY B</b>			
01	44797	3733.08	23.22
02	46504	3875.33	24.10
03	48211	4017.58	24.99
04	49810	4150.83	25.82
05	51411	4284.25	26.66
06	52903	4408.58	27.42
07	53516	4459.67	27.74
08	54661	4555.08	28.33
09	55795	4649.58	28.92
10	56950	4745.83	29.52
11	58081	4840.08	30.10
12	59235	4936.25	30.70



**ALLOWANCES**

**Single Status Contractual Allowances - NJC 37 Hours**

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1253	Travel Allowance	£	Cash Amount. Payments will be not considered			
1306	Protected Allowance	£	SOP Protected Allowance			
1324	Dress Allowance	£	Cash Amount			
1403	Secondment allowance	£	Cash Amount			
1405	Acting Up Allowance	£	Cash Amount			
1421	AMHP Payment	£	£1800 PA pro rata , amount auto populates			
1510	Term Time Only Wks	Units	Max			
1515	Term Time Leave Ent Days	Units	27 or 32 Days			
1600	Contractual Overtime	Hours	SCP * 1.5			
1605	Night Allowance	Hours	SCP * 1/3			
1610	Shift Allowance 10%	£	Annual			
1615	Standby Duty	Units	£28.96 per			
1620	Weekend Work	Hours	SCP * 1/2			
1625	SEN	£	£338.85			
1630	First Aid Allowance	£	£174.44 PA,			
1632	Living Wage Supplement	£	Cash amount			

**Single Status Contractual Allowances - JNC Craft/Assoc**

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1253	Travel Allowance	£	Amount. Payments will be not considered			
1403	Secondment allowance	£	for External			
1405	Acting Up Allowance	£	Cash Amount			
1510	Term Time Only Wks	Units	Max			
1515	Term Time Leave Ent Days	Units	27 or 32 Days			
1600	Contractual Overtime	Hours	SCP * 1.5			
1605	Night Allowance	Hours	SCP * 1/3			
1610	Shift Allowance 10%	£	Annual			
1615	Standby Duty	Units	£28.96 per			
1620	Weekend Work	Hours	SCP * 1/2			
1630	First Aid Allowance	£	£14.54			
1632	Living Wage Supplement	£	Cash amount			
1634	Tool Allowance 1	£	£177.29 PA,			
1636	Tool Allowance 2	£	£377.51 PA,			

**Contractual Allowances - Chief Officers**

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1253	Travel Allowance	£	Amount. Payments will be not considered			
1403	Secondment allowance	£	for External			
1405	Acting Up Allowance	£	Cash Amount			
1510	Term Time Only Wks	Units	Max			
1515	Term Time Leave Ent Days	Units	27 or 32 Days			
1630	First Aid Allowance	£	£14.54			

**Contractual Allowances - JNC Youth & Comm**

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1253	Travel Allowance	£	Cash Amount. Payments will be not considered			
1403	Secondment allowance	£	for External			
1405	Acting Up Allowance	£	Cash Amount			
1510	Term Time Only Wks	Units	Max			
1515	Term Time Leave Ent Days	Units	(Actual AL			
1630	First Aid Allowance	£	£174.44 PA,			
1632	Living Wage Supplement	£	Cash amount			

Contractual Allowances - Soulbury

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1253	Travel Allowance	£	Cash Amount. Payments will be not considered			
1403	Secondment allowance	£	for External			
1405	Acting Up Allowance	£	Cash Amount			
1510	Term Time Only Wks	Units	Max			
1515	Term Time Leave Ent Days	Units	(Actual AL			
1630	First Aid Allowance	£	£174.44 PA.			

Contractual Allowances - Teachers

Wage Type	Wage Type Text	£/Hours/Units	Comments			
1313	Pay Supplement	£	Cash Amount			
1360	SEN - Teacher	£	- please refer			
1375	First Aid - Teachers	£	£174.44 PA.			
1376	TLR1	£	Cash Amount			
1377	TLR2	£	Cash Amount			
1378	Safeguard Payment	£	Fixed term			
1386	TLR3	£	Fixed term			
1388	Discretionary Payment HT	£	Cash Amount			

Start Date	End Date	Allowance	Min	Max
01/09/2013	31/08/2014	SEN - Teacher	£2,022	£3,994
01/09/2014	31/08/2015	SEN - Teacher	£2,043	£4,034
01/09/2015	31/08/2016	SEN - Teacher	£2,064	£4,075
01/09/2016	31/08/2017	SEN - Teacher	£2,085	£4,116
01/09/2017		SEN - Teacher	£2,106	£4,158
01/09/2013	31/08/2014	TLR 1	£7,397	£12,517
01/09/2014	31/08/2015	TLR 1	£7,471	£12,643
01/09/2015	31/08/2016	TLR 1	£7,546	£12,770
01/09/2016	31/08/2017	TLR 1	£7,622	£12,898
01/09/2017		TLR 1	£7,699	£13,027
01/09/2013	31/08/2014	TLR 2	£2,561	£6,259
01/09/2014	31/08/2015	TLR 2	£2,587	£6,322
01/09/2015	31/08/2016	TLR 2	£2,613	£6,386
01/09/2016	31/08/2017	TLR 2	£2,640	£6,450
01/09/2017		TLR 2	£2,667	£6,515
01/09/2013	31/08/2014	TLR 3	£505	£2,525
01/09/2014	31/08/2015	TLR 3	£511	£2,551
01/09/2015	31/08/2016	TLR 3	£517	£2,577
01/09/2016	31/08/2017	TLR 3	£523	£2,603
01/09/2017		TLR 3	£529	£2,630

# National Employers for Local Government Services

To: **Chief Executives in England, Wales and N Ireland**  
**(additional copies for HR Director and Finance Director)**  
**Members of the National Employers' Side**  
**Regional Directors**

5 December 2017

Dear Chief Executive,

## **LOCAL GOVERNMENT PAY 2018**

I am writing to update you on the work we have been doing on your behalf on the local government national pay negotiations for 2018.

The National Employers have today made a final pay offer covering the period 1 April 2018 to 31 March 2020. A letter sent to the trade unions setting out the detailed offer is attached at **Annex A** and a copy of the Employers' press release is attached at **Annex B**.

### The Pay Offer

#### **1 April 2018 ('Year One'):**

##### ***Bottom-Loading on SCPs 6-19 incl***

The Employers considered it was necessary for higher increases on the lower pay points in order to continue to close the significant gap with the National Living Wage (NLW). Therefore this part of the offer would result in a new bottom rate of £8.50 per hour on SCP6

##### ***Increase on SCPs 20 and above***

A flat-rate increase of 2.0%

This first year of the pay offer would increase the national paybill by 2.707%

#### **1 April 2019 ('Year Two'):**

The Employers agreed that the bottom rate of the new pay spine should not be pegged to the NLW rate but should allow for some 'headroom'. Therefore the offer is for a bottom rate of £9.00 per hour .

In order to deal with the compacting of differentials at the lower end of the spine it is proposed that the existing bottom twelve pay points are 'paired off' into six new pay points, ie. current SCPs 6 & 7 become the new SCP1; current SCPs 8 & 9 become the new SCP2 etc until you reach current SCPs 16 & 17 which become the new SCP6

To further dilute the impact of compacting the lower pay points, the offer includes 'ironing out' the current random gaps between pay points and having even increments of 2.0% between new SCPs 1 to 22 incl (equivalent to SCPs 6 to 28 on the current spine). This portion of the pay spine covers approximately 60% of NJC employees

From new SCP23 onwards, a flat-rate increase of 2.0% and retention of the current random differentials

This second year of the pay offer would increase the national paybill by 2.802%

The total increase to the national paybill over the two-year period would be 5.584%

## **Background**

This pay offer is much more complex than any offer since the Single Status agreement in the mid-1990s, so I want to set out in detail the reasons behind it.

The introduction of the National Living Wage (NLW) was announced by George Osborne in his July 2015 Budget. He indicated that its target level was to reach 60% of median hourly earnings by 2020. At the time of the announcement, the forecast for 2020 was £9.35 per hour and in his speech Mr Osborne referred to it being "at least £9.00", although the most recent (November 2017) Office of Budgetary Responsibility forecast was £8.56.

At the time of the Chancellor's statement in 2015 the minimum hourly rate on the 'Green Book' pay spine was £7.00. That meant that it would have to increase by approximately £2.00 in five years if the initial 'target' for the NLW in 2020 of £9.00 was to be reached. By way of context, the increase in the bottom rate from £5.00 to £7.00 had taken thirteen years to achieve (2002-15).

The current two-year pay agreement covering 1 April 2016 to 31 March 2018, made some headway in bridging that gap and introduced minimum hourly rates of £7.52 (1 April 2016) and £7.78 (1 April 2017). This agreement included some further bottom-loading in each of the two years to assist in maintaining differentials and then annual pay awards of 1.0% further up the pay spine. This two-year deal added 2.40% to the national pay bill. The two-year increase for the lowest pay point was 10.28%. These rates provided some headroom in relation the NLW which was £7.20 (1 April 2016) and £7.50 (1 April 2017). The 1 April 2018 rate announced in the Budget is £7.83.

The 2016-18 pay deal included a commitment for the NJC to review its pay spine. To support the development of an employers' position, a sounding board of about a dozen officers from councils across the country was established. This included a balance in terms of: types of council; geography; those paying / not paying the voluntary living wage; and it also included councils that have local pay bargaining and representation from the regional employers' organisations.

The NJC set up a pay spine review working group to look at what could be done from a technical point of view. It was not a negotiating group and on the Employers' Side included three or four members of our sounding board.

The working group initially agreed to concentrate on potential models that covered one, two and three year options. A one-year settlement assimilating on to a new pay spine in 2018 could not realistically be implemented by councils in the time available. It would also be too costly if it were to start at a level that could ensure compliance with the likely levels of the NLW in 2019 and 2020, without further significant changes to its structure. A three-year settlement, whilst potentially attractive to councils from a financial planning aspect, would involve too much second-guessing of the broader economic position in 2020 and would be much more difficult for the unions to sell to their members.

All the work highlighted above was undertaken in the context of the Government's public sector pay policy remaining at 1.0% until 2020.

The unions' claim was lodged in mid-June. It was for one year and sought a 5.0% increase on all NJC pay points, plus the deletion of the bottom four NJC pay points. The unions made clear in private conversations that in the current climate it would not be possible for them to agree any offer that included 1.0% as the headline rate.

Regional pay consultation briefings took place between late June and August. There was widespread recognition that the work on the pay spine was a necessity as a result of the introduction of the NLW. It was also recognised that this could not be delivered within 1.0% increases to the overall pay bill and there was no suggestion that the additional costs be funded through providing for increases of less than 1.0% for better paid employees.

There was broad consensus on the need to have some 'headroom' from the statutory minimum NLW rate and for a two-year agreement. It was recognised that achieving a collective agreement with 1.0% as the headline rate would be nearly impossible. It was acknowledged that any agreement was likely to add between 4.5%-6.0% to the national pay bill over two years. It was also recognised that costs locally could vary significantly from this depending on a council's workforce profile and that it would have a significant impact on schools' budgets.

The political deliberations over the past few months have been difficult and while there was broad political consensus on issues such as the length of any deal, the need for headroom from the NLW and the need to reconfigure the lower end of the pay spine, this was not the case regarding the headline rate within a potential offer, which meant that in the end the only way to make a decision was to hold a vote in a meeting of the Employers' Side of the National Joint Council, which is the body that is ultimately responsible for these decisions. This is only the second vote on a pay offer since 1997 when the Local Government Services NJC was established.

Therefore whilst the decision to make a headline offer of 2.0% was not reached through consensus, it was achieved in line with the clear voting arrangements set out in the Employers' Side Constitution.

For colleagues in London Boroughs, you will be aware that there are separate pay spines for inner and outer London and in normal circumstances the nationally agreed percentage increases would be applied to the London pay points. However, given the proposed significant changes to the national pay spine, discussions are currently taking

place between London employers and trade unions and further updates will be issued by them in due course.

Finally, there has been a huge amount of technical work involving many colleagues from councils and Regional Employer Organisations from across England, Wales and Northern Ireland that has brought us to this point and we would like to thank them for the advice and assistance that they have provided to the national Secretariat.

Yours sincerely,

*Simon Pannell*

**Simon Pannell**  
**Employers' Secretary**

Heather Wakefield, Rehana Azam, Jim Kennedy  
Trade Union Side Secretaries  
NJC for Local Government Services  
c/o UNISON Centre  
130 Euston Road  
London NW1 2AY

5 December 2017

Dear Heather, Rehana and Jim,

### LOCAL GOVERNMENT PAY 2018

I am writing on behalf of the Employers' Side of the NJC to respond formally to the Trade Union Side's pay claim.

The National Employers wish to make the following final offer:

From **1 April 2018**:

- On SCP 6, £1,380 (equivalent to 9.191%)
- On SCP 7, £1,380 (equivalent to 9.130%)
- On SCP 8, £1,380 (equivalent to 9.052%)
- On SCP 9, £1,380 (equivalent to 8.976%)
- On SCP 10, £1,250 (equivalent to 8.006%)
- On SCP 11, £1,200 (equivalent to 7.592%)
- On SCP 12, £1,050 (equivalent to 6.512%)
- On SCP 13, £900 (equivalent to 5.458%)
- On SCP 14, £900 (equivalent to 5.363%)
- On SCP 15, £900 (equivalent to 5.272%)
- On SCP 16, £900 (equivalent to 5.167%)
- On SCP 17, £900 (equivalent to 5.064%)
- On SCP 18, £800 (equivalent to 4.427%)
- On SCP 19, £700 (equivalent to 3.734%)
- On SCPs 20 and above, 2.0%

The Employers acknowledge the constructive way in which the NJC Pay Spine Review Group has worked together over the past eighteen months and therefore propose that a revised pay spine be introduced with effect from **1 April 2019**. The Employers' detailed offer in regard to this is attached as **Annex 1**.

The proposed 2019 pay spine is based on the following:

- A bottom rate of £9.00 per hour (£17,364) on new SCP1 (equivalent to old SCP6)
- 'Pairing off' old SCPs 6-17 incl to create new SCPs 1-6 incl
- Equal steps of 2.0% between each new SCPs 1 to 21 incl (equivalent to old SCPs 6-28 incl)
- By creating equal steps between these pay points new SCPs 10, 13, 16, 18 and 21 are generated to which no old SCPs would assimilate. This would mean that in some organisations the current number of pay points in a grade would change. The Employers therefore suggest that we work together to consider appropriate advice as such issues arise
- On new SCPs 23 and above (equivalent to old SCPs 29 and above), 2.0%

We hope that you will now put this offer to your members for consultation and understand that you will be considering this over the next few days.

Yours sincerely,

*Simon Pannell*

**Simon Pannell**  
**Employers' Secretary**



## ANNEX 1

1 April 2018			1 April 2019			
SCP	£ per annum	£ per hour*	New SCP	£ per annum	£ per hour*	Old SCP[s]
6	£16,394	£8.50	1	£17,364	£9.00	6/7
7	£16,495	£8.55				
8	£16,626	£8.62	2	£17,711	£9.18	8/9
9	£16,755	£8.68				
10	£16,863	£8.74	3	£18,065	£9.36	10/11
11	£17,007	£8.82				
12	£17,173	£8.90	4	£18,426	£9.55	12/13
13	£17,391	£9.01				
14	£17,681	£9.16	5	£18,795	£9.74	14/15
15	£17,972	£9.32				
16	£18,319	£9.50	6	£19,171	£9.94	16/17
17	£18,672	£9.68				
18	£18,870	£9.78	7	£19,554	£10.14	18
19	£19,446	£10.08	8	£19,945	£10.34	19
20	£19,819	£10.27	9	£20,344	£10.54	20
			10	£20,751	£10.76	
21	£20,541	£10.65	11	£21,166	£10.97	21
22	£21,074	£10.92	12	£21,589	£11.19	22
			13	£22,021	£11.41	
23	£21,693	£11.24	14	£22,462	£11.64	23
24	£22,401	£11.61	15	£22,911	£11.88	24
			16	£23,369	£12.11	
25	£23,111	£11.98	17	£23,836	£12.35	25
			18	£24,313	£12.60	
26	£23,866	£12.37	19	£24,799	£12.85	26
27	£24,657	£12.78	20	£25,295	£13.11	27
			21	£25,801	£13.37	
28	£25,463	£13.20	22	£26,317	£13.64	28
29	£26,470	£13.72	23	£26,999	£13.99	29
30	£27,358	£14.18	24	£27,905	£14.46	30
31	£28,221	£14.63	25	£28,785	£14.92	31
32	£29,055	£15.06	26	£29,636	£15.36	32
33	£29,909	£15.50	27	£30,507	£15.81	33
34	£30,756	£15.94	28	£31,371	£16.26	34

35	£31,401	£16.28	29	£32,029	£16.60	35
36	£32,233	£16.71	30	£32,878	£17.04	36
37	£33,136	£17.18	31	£33,799	£17.52	37
38	£34,106	£17.68	32	£34,788	£18.03	38
39	£35,229	£18.26	33	£35,934	£18.63	39
40	£36,153	£18.74	34	£36,876	£19.11	40
41	£37,107	£19.23	35	£37,849	£19.62	41
42	£38,052	£19.72	36	£38,813	£20.12	42
43	£39,002	£20.22	37	£39,782	£20.62	43
44	£39,961	£20.71	38	£40,760	£21.13	44
45	£40,858	£21.18	39	£41,675	£21.60	45
46	£41,846	£21.69	40	£42,683	£22.12	46
47	£42,806	£22.19	41	£43,662	£22.63	47
48	£43,757	£22.68	42	£44,632	£23.13	48
49	£44,697	£23.17	43	£45,591	£23.63	49

\*hourly rate calculated by dividing annual salary by 52.143 weeks (which is 365 days divided by 7) and then divided by 37 hours (the standard working week in the National Agreement 'Green Book')

**PRESS RELEASE: 5 DECEMBER 2017**

**Council employees' pay offer announced**

Council employees have been offered a two-year pay increase from 1 April 2018. The majority of employees - those on salaries starting at £19,430 per annum - would receive an uplift of 2 per cent on 1 April 2018 and a further 2 per cent on 1 April 2019, with those on lower salaries receiving higher increases.

The offer also includes the introduction of a new national pay spine on 1 April 2019.

The National Employers, who negotiate pay on behalf of 350 local authorities in England, Wales and Northern Ireland, made the offer to unions today. It will affect over 1 million employees.

**Notes to editors**

The total increase to the national paybill resulting from this offer is 5.6% over two years (covering the period 1 April 2018 to 31 March 2020).

This pay offer does not apply to council chief executives, senior officers, teachers or firefighters, who are covered by separate national pay arrangements.

The National Joint Council negotiates the pay, terms and conditions of staff in local authorities. It agrees an annual uplift to the national pay spine, on which each individual council decides where to place its employees. Each council takes into account a number of factors such as job size and local labour market conditions when deciding an employee's salary. There are no nationally determined jobs or pay grades in local government, unlike in other parts of the public sector.

-ENDS-

