

CYNGOR CAERDYDD

DATGANIAD POLISI TÂL 2023/24

CYFLWYNIAD

1. Ers 2012, mae'r Cyngor wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd statudol dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 ac i baratoi Datganiad Polisi Tâl bob blwyddyn. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 8 Mawrth 2023 (ac yna, fe'i cyhoeddwyd) gyda'r Cytundeb yn Natganiad Polisi Tâl 2022/23 yn sicrhau cydymffurfiaeth barhaus â'r ddeddfwriaeth.
2. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn rhoi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl ac yn benodol ar dâl uwch-swyddogion yn y Cyngor. Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddir ar wefan y Cyngor sydd wedi'i chysylltu ar feysydd priodol yn y Datganiad Polisi Tâl hwn.
3. Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod pwysigrwydd rheoli tâl yn deg ac yn gyson mewn ffordd sy'n cymhell cyflogeion i wneud cyfraniad cadarnhaol i fusnes y Cyngor o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus a gweinyddu llywodraeth leol ym Mhrifddinas Cymru.
4. Mae'r Cyngor hefyd wedi'i achredu fel Cyflogwr Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw ac mae wedi ymrwmo i sicrhau bod ein gweithwyr ar y cyflog isaf yn cael eu talu, o leiaf, yn unol â'r Cyflog Byw 'Gwirioneddol' neu Wirfoddol, a gyfrifir yn flynyddol gan y Resolution Foundation ac a oruchwylir gan y Comisiwn Cyflog Byw.
5. Mae'r penderfyniadau a wneir gan y Cyngor ynghylch tâl yn hanfodol i gynnal cydraddoldeb ar draws y sefydliad. Mae cynhyrchu Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn cefnogi'r dull hwn ac yn helpu i ddarparu tryloywder ac atebolrwydd.

SCOPE

6. Yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011, mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn ymdrin â phob agwedd ar daliadau cydnabyddiaeth Prif Swyddogion (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal swydd), a'r datganiad sy'n ymwneud â'r cyflogeion 'ar y cyflogau isaf' yn yr awdurdod. Esbonnir y berthynas rhwng y taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer swyddi Prif Swyddogion a grwpiau cyflogeion eraill a gyflogir gan y Cyngor.
7. Er tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio dull ehangach na'r hyn sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth ac felly mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cwmpasu pob grŵp cyflogeion heblaw am athrawon (gan fod y Taliadau Cydnabyddiaeth i'r grŵp olaf hwn yn cael eu pennu gan Lywodraeth Cymru, nid yr awdurdod lleol).

8. Nid yw'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cynnwys Aelodau'r Cyngor gan nad ydynt yn gyflogeion ac maent yn cael eu llywodraethu gan ddeddfwriaeth ar wahân drwy Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

EGWYDDORION ALLWEDDOL

9. Nod y Datganiad Polisi Tâl yw sicrhau bod cyflogeion yn cael eu talu'n deg a heb wahaniaethu ar gyfer y gwaith y maent yn ei wneud. Mae'n adlewyrchu tegwch a chyfleoedd cyfartal, yr angen i annog a galluogi cyflogeion i berfformio hyd eithaf eu gallu a'r ymrwymiad i weithredu strwythur talu a graddio gonest.
10. Mae'r Cyngor yn cydnabod nad tâl yw'r unig ffordd o wobrwyo a chefnogi cyflogeion ac mae'n cynnig ystod ehangach o fanteision, megis trefniadau gweithio hyblyg, mynediad at ddysgu a datblygu, Siarter Iechyd a Lles a Rhaglen Cymorth Cyflogeion.
11. Er mwyn sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn cael eu hymgorffori bydd y Cyngor yn sicrhau bod prosesau clir a thryloyw ar gyfer pennu ac adolygu cyflogau pob cyflogai, a bod digon o hyblygrwydd i ystyried y farchnad dâl a ffactorau recriwtio a chadw.
12. Rhaid i unrhyw ddatganiad polisi ar dâl fod yn fforddiadwy a chefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaeth cyhoeddus o ansawdd uchel.

DEDDFWRIAETH

13. Wrth bennu tâl a chyflog ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (2010), Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (2010), Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (2006).
14. O ran y gofynion Cyflog Cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail tâl yn ei strwythurau talu, a bod modd cyfiawnhau pob gwahaniaeth o ran tâl drwy ddefnyddio dulliau Gwerthuso Swyddi sy'n addas o ran cydraddoldeb ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd.

DIFFINIADAU

15. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn nodi'r gofynion ar gyfer Datganiadau Polisi Cyflogau ac fel rhan o hyn mae termau penodol a ddefnyddir i ddiffinio gwahanol grwpiau o gyflogeion ac yn enwedig uwch swyddogion. Mae'r adran hon yn esbonio'r diffiniadau hyn a sut y maent yn gymwys yn yr awdurdod hwn.

Prif Swyddog

16. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio 'Prif Swydddog' fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, Swydddog Monitro, Prif Swyddogion Statudol a Phrif Swyddogion Anstatudol.
17. Mae Prif Swyddogion Cyngor Caerdydd fel a ganlyn:
- Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig - Prif Weithredwr
 - Swydddog Monitro - Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol
 - Prif Swyddogion Statudol:-
 - Y Cyfarwyddwr Addysg a Dysgu Gydol Oes,
 - Y Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl a Chymunedau sy'n ymgymryd â rôl Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol
 - Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau sy'n ymgymryd â rôl Swydddog Adran 151
 - Prif Swyddogion anstatudol – mae hyn yn cyfeirio at swyddi anstatudol sy'n adrodd yn uniongyrchol i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig
 - Y Cyfarwyddwr dros Ddatblygu Economaidd
 - Y Cyfarwyddwr dros Gynllunio, Trafnidiaeth a'r Amgylchedd

Dirprwy Brif Swyddogion

18. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio 'Dirprwy Brif Swyddogion' fel y swyddogion hynny sy'n adrodd yn uniongyrchol i Brif Swyddogion statudol neu anstatudol. Yng Nghyngor Caerdydd mae hyn yn cynnwys:
- Cyfarwyddwr Oedolion, Tai a Chymunedau
 - Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Plant
 - Cyfarwyddwr Cynorthwyol Ystadau'r Sir
 - Y Cyfarwyddwr Cynorthwyol dros Addysg a Dysgu Gydol Oes
 - Cyfarwyddwr Cynorthwyol dros Strydlun
 - Cyfarwyddwr Rhaglen dros Gynllunio Trefniadaeth Ysgolion
 - Pennaeth Gwasanaeth Cyllid
 - Pennaeth Perfformiad a Phartneriaethau
 - Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd – rôl statudol sy'n adrodd i'r Swydddog Monitro
 - Prif Swydddog AD
 - Prif Swydddog Digidol
19. Mae trefniadau uwch reolwyr y Cyngor yn cynnwys swyddi Rheolwyr Gweithredol. #Yn ogystal â'r swyddi a nodwyd uchod, mae rhai Rheolwyr Gweithredol hefyd sy'n adrodd yn uniongyrchol i Brif Swyddogion statudol neu anstatudol (Cyfarwyddwr Corfforaethol Adnoddau, Cyfarwyddwr Datblygu Economaidd; Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol; Cynllunio, Trafnidiaeth a'r Amgylchedd) ac felly at ddibenion y polisi hwn mae'r swyddi hyn wedi'u cynnwys yn y diffiniad o Ddirprwy Brif Swydddog. Cyflogir Rheolwyr Gweithredol ar yr un telerau ac amodau â Phrif Swyddogion y Cyngor fel y nodir ym mharagraff 30.
20. Mae trefniadau uwch reolwyr y Cyngor hefyd yn cynnwys swyddi Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gwasanaethau Oedolion, a Chyfarwyddwr Cynorthwyol Tai a Chymunedau, sy'n adrodd i Ddirprwy Brif Swydddog.

Gweithwyr ar y Cyflog Isaf

21. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor ddiffinio ei 'gyflogai ar y cyflog isaf' yn y Datganiad Polisi Tâl. O fewn y Cyngor, y gweithwyr ar y cyflogau isaf yw'r rhai a benodwyd ar Bwynt Colofn Gyflog (PCG) 1 o raddfa gyflog y Cytunwyd arni'n genedlaethol gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Fodd bynnag, er mwyn cefnogi cyflogeion ar gyflogau isaf y Cyngor, o 1 Medi 2012 ymlaen mabwysiadodd y Cyngor y Cyflog Byw Gwirfoddol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu bod y tâl ar gyfer y gweithwyr ar y cyflog isaf yn cael ei adolygu'n barhaus er mwyn sicrhau bod naill ai'r gyfradd Cyflog Byw Gwirfoddol fesul awr yn cael ei thalu, neu'r Pwynt Colofn Gyflog perthnasol, pa un bynnag yw'r mwyaf.
22. Ar 1 Ebrill 2022 gosodwyd y Cyflog Byw Gwirfoddol yn genedlaethol ar £9.90, fodd bynnag, pennodd dyfarniad cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n effeithiol o 1 Ebrill 2022 ar £10.50 fel cyfradd tâl fesul awr ar gyfer Colofn Gyflog 1, felly dyma'r gyfradd a dalwyd am y flwyddyn ariannol 2022/23.
23. Mae'r Cyflog Byw Gwirfoddol, fel y'i cyhoeddwyd ym mis Medi 2022 wedi codi i £10.90. Yn seiliedig ar gyfraddau cyflog a newidiadau cyfredol i'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn talu graddfa sydd ar waith o 1 Ebrill 2023 (a ddisgrifir ym mharagraff 46), felly bydd angen talu Tâl Atodol y Cyflog Byw Gwirfoddol i'r gweithwyr hynny ar PCG 2 a 3, yn 2023/24 nes y cytunir ar unrhyw ddyfarniad cyflog. Yn unol ag ymrwymiad y Cyngor i dalu'r Cyflog Byw Gwirfoddol, caiff hyn ei adolygu ymhellach unwaith y bydd Cytundeb Tâl Cenedlaethol 2024 wedi'i gwblhau, ac unrhyw addasiad wedi'i roi ar waith.

Cyflog

24. Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio tâl 'cyflog' fel 'cyflog, bonysau, taliadau, ffioedd neu lwfansau sy'n daladwy, unrhyw fuddion mewn nwyddau, cynnydd neu daliadau chwyddo i hawl pensiwn. Mae'r diffiniad hwn yn gymwys yn y Datganiad Polisi Tâl hwn.

RÔL Y PRIF WEITHREDWR

25. Mae'r Prif Weithredwr yn cyflawni rôl statudol Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig fel y'i diffinnir gan Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, Adran 54 yn gwneud darpariaeth i godeiddio rôl y Prif Weithredwr mewn prif gyngor (cynghorau sir a chynghorau bwrdeistref sirol), gan gynnwys, ond nid yn unig, y swyddogaethau a gyflawnir ar hyn o bryd gan bennaeth y gwasanaeth cyflogedig fel y'u dynodwyd o dan adran 4 Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989. O ganlyniad, ar 5 Mai 2022, bydd yn ofynnol i bob prif gyngor benodi Prif Weithredwr. Disodlodd hyn y gofyniad blaenorol i ddynodi swyddog presennol yn bennaeth y gwasanaeth cyflogedig o dan adran 4 Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989. Nid effeithiodd y gofyniad hwn ar drefniadau yng Nghaerdydd gan fod gan y Cyngor eisoes Brif Weithredwr wedi ei benodi.
26. Fel y swyddog uchaf mae'r Prif Weithredwr yn gyfrifol am ystod eang o wasanaethau gyda chyfanswm cyllideb o £744 miliwn (2022/23) ac ar gyfer cyflogi 13,873 o

gyflogeion (ym mis Rhagfyr 2022). Darperir y gwasanaethau i gyfanswm poblogaeth o 369,200 (wedi'i dalgrynnu i'r 100 agosaf) yn ôl amcangyfrifon poblogaeth diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol (canol 2020). Cofnodwyd bod gan y Cyngor stoc tai Cyngor o 13848 ac ym mis Tachwedd 2022 cofrestrwyd 57,323 o ddisgyblion yn ein hysgolion.

27. Mae rôl y Prif Weithredwr yn benodiad llawn amser a pharhaol. Dewisir deiliaid swyddi ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, ar ôl hysbysebu'n gyhoeddus. Fe'i benodir gan Bwyllgor Penodiadau'r Cyngor, sy'n cynnwys aelodau etholedig.
28. Fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni datganiad polisi'r Weinyddiaeth - 'Cryfach, Tecach, Gwyrddach' - rhaglen sy'n nodi'r themâu sydd wedi diffinio gwaith y Cyngor dros y ddegawd ddiwethaf, ac wrth wraidd gwaith y Cyngor dros y pum mlynedd nesaf.
29. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio tu allan i'r wythnos fusnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener yn rheolaidd. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn arwain y trefniadau Rheoli Aur 'ar alwad', yn benodol i gynnwys gofynion cynllunio at argyfwng.

MANYLION CYFLOG

Prif Weithredwr

30. Cyflogir y Prif Weithredwyr ar Delerau ac Amodau y Cyd-bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr Awdurdodau Lleol (Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr). Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr yn trafod cynnydd blynyddol o ran talu'r cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn a chaiff unrhyw ddyfarniad o'r fath ei bennu ar y sail hon. Mae'r dyfarniadau cyflog hyn yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn fodd bynnag, nid ydynt fel arfer yn cael eu cadarnhau cyn y dyddiad hwn.

Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

31. Cyflogir swyddi ar lefel Rheolwr Gweithredol ac uwch ar delerau ac amodau Prif Swyddogion y Cydgyngor Trafod Telerau (CTT), ac mae lefelau cyflog ar gyfer y swyddi hyn wedi'u gwerthuso gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Korn Ferry Hay (Hay gynt) ers 1999.
32. Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau yn trafod cynnydd blynyddol o ran talu'r cyflog byw ar gyfer y grŵp hwn a chaiff unrhyw ddyfarniad o'r fath ei bennu ar y sail hon. Mae'r dyfarniadau cyflog hyn yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn, fodd bynnag, nid ydynt fel arfer yn cael eu cadarnhau cyn y dyddiad hwn.

Penderfyniadau Cyflog Prif Swyddogion

33. Er bod cost flynyddol y dyfarniadau cyflog byw yn cynyddu, y cyfeirir ato ym mharagraffau 30 a 31 uchod yn rhan o'r telerau ac amodau y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, mae Rheolau Gweithdrefn Cyflogaeth yng nghyfansoddiad y Cyngor yn

nodi bod rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio'r tâl i Brif Swyddogion (neu'r rhai sydd i'w penodi'n Brif Swyddogion) gael ei wneud gan y Cyngor llawn.

34. Felly, yn unol â'r rheolau hyn, mae penderfyniad y Cyngor i gytuno ar y Datganiad Polisi Tâl hwn yn gytundeb i weithredu'r codiadau cyflog costau byw a bennir gan y corff negodi perthnasol yn weithredol o 1 Ebrill 2023, fel y rhoddwyd cyfrif amdano yn y Gyllideb a bennwyd ac y cytunwyd arno gan y Cyngor ar 2 Mawrth 2023.
35. Bydd unrhyw oblygiadau ariannol ychwanegol sy'n deillio o'r cytundebau cyflog cenedlaethol a benderfynir ar ôl y dyddiad hwn na ellir eu bodloni o fewn Cyllideb Refeniw y Cyngor yn cael eu cyfeirio at y Cyngor i'w hystyried a'u penderfynu.

Tâl Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

36. Mae'r tabl canlynol yn dangos y cyfraddau cyflog presennol ar gyfer Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol, o 1 Ebrill 2022:

Swydd	Cyflog
Prif Swyddogion – Cyflog Cyfradd Unigol	
Chief Executive	£190,091
Cyfarwyddwr Corfforaethol ar gyfer Adnoddau Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Bobl a Chymunedau	£145,816
Cyfarwyddwyr	£134,747
Prif Swyddog Digidol	£108,553
Prif Swyddogion, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol	£92,245
Rheolwyr Gweithredol – Ystod 5 Pwynt	
Rheolwr Gweithredol – Lefel 1	£61,247 - £74,217
Rheolwr Gweithredol – Lefel 2	£50,474 - £60,571

37. Pennir lefel cyflog y Prif Swyddog a'r Rheolwyr Gweithredol gan broses werthuso allanol annibynnol yn seiliedig ar asesiad o faint swyddi cymharol a meincnodi yn erbyn cymariaethau marchnad ar gyfer swyddi o faint a chymhlethdod tebyg, gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Korn Ferry (Hay gynt).
38. Ar gyfer swyddi Prif Swyddogion, cyflwynir unrhyw adroddiad gan y gwerthuswyr allanol ar raddio swyddi newydd neu newidiadau i lefelau cyflog i Bwyllgor Amodau Cyflogaeth y Cyngor sydd â'r swyddogaethau canlynol wedi'u dirprwyo iddo o dan Gyfansoddiad y Cyngor:
 - (i) *Ystyried a phenderfynu ar bolisi a materion sy'n codi o drefniadaeth, telerau ac amodau Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinnir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006), ynghyd ag unrhyw gategori arall o gyflogai a bennir yn Rheoliad o bryd i'w gilydd pan fo hynny'n angenrheidiol, yn amodol ar gymeradwyaeth y Cyngor mewn perthynas ag unrhyw benderfyniad neu amrywiad o ran taliadau cydnabyddiaeth Prif Swyddogion.*

(ii) penderfynu ar geisiadau am ailraddio Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (fel y'u diffinnir yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006), ac eithrio Rheolwyr Gweithredol y bernir eu bod yn cael eu hystyried yn Ddirprwy Brif Swyddogion, y gellir penderfynu ar eu ceisiadau o dan ddirprwyaeth y Prif Swyddog Gweithredol o fewn y fframwaith taliadau ar gyfer Rheolwyr Gweithredol, ynghyd ag unrhyw gategori arall o gyflogai a bennir yn Rheoliad o bryd i'w gilydd, boed hynny drwy apêl gan gyflogai yn erbyn penderfyniad i wrthod cais ailraddio neu benderfynu ar geisiadau am ailraddio a gefnogir, yn amodol ar gymeradwyaeth y Cyngor mewn perthynas ag unrhyw benderfyniad neu amrywiad ar gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddog.

39. Pan fo Rheolwr Gweithredol, sy'n dod o fewn y diffiniad statudol o Ddirprwy Brif Swyddog, yn cyflwyno cais am ailraddio, ymdrinnir â hyn gan y Prif Weithredwr o dan awdurdod dirprwyedig, o fewn y fframwaith taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer Rheolwyr Gweithredol (cyfeirnod dirprwyo CE8). Cytunwyd y bydd unrhyw benderfyniadau o'r fath yn cael eu hadrodd yn y Datganiad Polisi Tâl hwn am dryloywder. Nid yw'r ddirprwyaeth hon wedi cael ei harfer yn ystod 2022/23.
40. Yn ogystal â'r uchod, mae gan y Panel Annibynnol ar Daliadau Cydnabyddiaeth yng Nghymru swyddogaethau penodol sy'n ymwneud â chyflog y Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig). Cyn newid cyflog y Prif Weithredwr, nad yw'n gymesur â newid i gyflogau cyflogaion eraill y Cyngor, rhaid i'r awdurdod lleol ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol ynghylch y newid arfaethedig a rhoi sylw i unrhyw argymhelliad a gafwyd gan y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen i wneud y newid ai peidio.
41. Yn y flwyddyn sy'n dod i ben 31 Mawrth 2023 nid yw'r awdurdod lleol wedi gorfod cyfeirio'r achos at y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol.
42. Ers 2009/10, mae'r Cyngor wedi cyhoeddi manylion cyflog ar gyfer swyddi Prif Swyddogion ar ei wefan. Cyn hyn, nodwyd nifer y swyddogion ym mhob band cyflog dros £60,000. Mae'r wybodaeth i'w chael yn y 'Datganiad Cyfrifon' sydd ar gael drwy'r tab 'Eich Cyngor' ac yna'r ddolen i 'Cyllid y Cyngor' <https://www.cardiff.gov.uk/CYM/Eich-Cyngor/Cyllid-y-cyngor/Rheoli-Cyllid-y-Cyngor/Pages/default.aspx>. Mae tâl y Prif Weithredwr wedi'i gyhoeddi ar y wefan ers 2010.

Cyflogeion 'Cydgyngor Trafod Telerau (CTT) (Llyfr Gwyrdd)' a 'Crefft y Cydgyngor Trafod Telerau (CTT)'

43. Mae'r graddau talu ar gyfer holl swyddi hen Lyfr Gwyrdd CC a swyddi CTT Crefft o fewn y Cyngor yn cael eu gwerthuso gan ddefnyddio proses gwerthuso swyddi (GS) gan ddefnyddio cynllun Cyngor Rhanbarthol Llundain Fwyaf (GLPC). Mae'r broses GS yn defnyddio set gyson o feini prawf sy'n sicrhau bod strwythur graddio'r Cyngor yn deg, yn dryloyw ac yn gyfiawn, a bod dynion a menywod yn cael tâl cyfartal am waith o werth cyfartal. Mae gan y Cyngor Gydygtundebau ar waith gydag UNSAIN, GMB ac Unite (Llyfr Gwyrdd CC), a GMB, ac Unite (Crefft CTT) sy'n nodi'r ystodau tâl ar gyfer pob gradd a hefyd telerau ac amodau perthnasol.

44. Mae strwythur cyflog a graddio'r Cyngor yn cysylltu'r sgoriau o'r broses gwerthuso swyddi yn uniongyrchol â strwythur cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol. O 1 Ebrill 2019 newidiodd y strwythur cyflog cenedlaethol hwn o 49 pwynt colofn gyflog (PCG) i 43. Mae'r strwythur tâl cenedlaethol, yn weithredol o 1 Ebrill 2022, yn amrywio o bwynt colofn gyflog (PCG) 1 i 43, sy'n cyfateb i £20,258 i £49,590 y flwyddyn.
45. Mae gan Gyngor Caerdydd raddfa dâl y cytunwyd arni'n lleol sydd â 10 gradd sy'n rhychwantu 1-40 o'r strwythur cyflog cenedlaethol ar draws PCGau 1-40. O ganlyniad i'r newidiadau sydd ar waith ers 1 Ebrill 2019, adolygodd y Cyngor ei raddfa dâl y cytunwyd arni'n lleol ac er mwyn lleihau effaith y newid i'r raddfa newydd, nid yw PCGau 10, 13, 16, 18 a 21 o'r strwythur cyflog cenedlaethol yn cael eu defnyddio mwyach. Yn gyffredinol mae graddfa gyflog y Cyngor yn cyfateb i £20,258 i £46,549, ar 1 Ebrill 2022. Mae gan bob gradd nifer o bwyntiau cynyddrannol.
46. Gwnaeth cytundeb cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol newidiadau pellach i'r strwythur cyflog cenedlaethol sy'n effeithio'n uniongyrchol ar raddfa gyflog y cytunwyd arno'n lleol gan y Cyngor. Ar waith o 1 Ebrill 2023 Bydd PCG1 yn cael ei ddileu. Mae hyn yn golygu y bydd pob gweithiwr Gradd 1 yn symud i PCG 2 a bydd y radd yn aros fel man yn y fan a'r lle. O ganlyniad, bydd Gradd 2 yn dod yn raddfa pwynt smotyn o PCG 3, a bydd gweithwyr Gradd 2 yn symud i PCG 3.
47. Mae rhagor o wybodaeth am y Cynllun GLPC a graddau'r Cyngor i'w gweld yng Nghydytundeb Statws Sengl y Cyngor. Gellir gweld y graddau y cytunwyd arnynt ar 1 Ebrill 2022 a'r cyflogau cysylltiedig yn Atodiad 1.

Gweithwyr heblaw Prif Swyddog a gweithwyr 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chreffft' blaenorol

48. Mae gan y Cyngor hefyd gyflogeion y mae eu tâl, eu telerau a'u hamodau yn cael eu pennu gan gytundeb cenedlaethol arall, h.y. Gweithwyr leuenctid a Chymunedol y Cydgyngor Trafod Telerau, a'r rheiny ar delerau ac amodau Soulbury ac Athrawon Ysgol. Mae cyflog y cyflogeion hyn yn seiliedig ar raddfeydd tâl y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Cynhwysir cyfraddau tâl yn Atodiad 1 er gwybodaeth.

Gwahaniaethau Cyflog

49. Mae'r lefelau tâl presennol o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng y cyflogai â'r cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) (£20,258) a'r Prif Weithredwr (£190,091) fel [1:9] a; rhwng y cyflogai â'r cyflog isaf (£20,258) a'r Prif Swyddog canolrif (£92,245) fel [1:5].
50. Mae'r lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn canolrifol (£27,852) a'r Prif Weithredwr (£190,091) yw [1:7] a; rhwng yr enillion canolrif cyfwerth ag amser llawn (£27,852) a chanolrif Prif Swyddog (£92,245) yw [1:3].
51. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio tâl neu fonysau sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer Prif Swyddogion

Dilyniant Cynyddrannol – pob cyflogai

52. Nid yw dilyniant cynyddrannol ar gyfer 'Llyfr Gwyrdd', cyflogeion 'Crefft' a Rheolwyr Gweithredol yn awtomatig ond mae'n dibynnu ar adolygiad perfformiad llwyddiannus. Yn dilyn adolygiad perfformiad llwyddiannus, mae cynyddrannau fel arfer yn effeithiol o 1 Ebrill bob blwyddyn. Ar gyfer cyflogeion 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chrefft', manylir ar y gofyniad hwn yn y Cydgytundeb Statws Sengl perthnasol, ac ar gyfer Rheolwyr Gweithredol mae hyn wedi'i gynnwys yn eu telerau ac amodau.

Cyflog wrth Benodi – pob cyflogai

53. Caiff swyddi gwag eu hysbysebu ar y radd y cytunwyd arni ar gyfer y swydd gan nodi'r isafswm a'r uchafswm cyflog, neu'r pwynt cyfradd unigol, fel sy'n briodol i'r swydd. Penodir pob Prif Swyddog i'r pwynt cyfradd unigol. Pan fo graddfeydd cyflog ar waith, gwneir penodiadau ar waelod yr ystod, ond mae disgrisiwn i benodi ar bwynt uwch o fewn yr ystod. Byddai hyn fel arfer yn cyfateb i lefel dâl bresennol ymgeisydd neu mewn amgylchiadau penodol.

Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad – pob cyflogai

54. Cydnabyddir y bydd amgylchiadau eithriadol pan fydd graddfa'r farchnad ar gyfer swyddi allweddol yn uwch na hynny a ddarperir gan y strwythur talu a graddio perthnasol y Cyngor. Dan yr amgylchiadau hyn, bydd graddau'r swydd yn cael eu hadolygu yn unol â Chynllun y Cyngor ar gyfer Taliad Atodol ar Sail y Farchnad y cytunwyd arno fel rhan o Gytundeb Statws Sengl y Cyngor. Mae'r cynllun yn berthnasol i bawb sy'n dod dan y llyfr Gwyrdd, gweithwyr Crefft, y CTT ar gyfer Prif Swyddogion, y CTT ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol a'r rhai ar delerau ac amodau Soulbury. Rhaid i gynigion i dalu Taliad Atodol ar Sail y Farchnad gael eu cefnogi gan achos busnes llawn ar sail tystiolaeth, a dilyn prosesau gwneud penderfyniadau y Cyngor y cytunwyd arnynt.

TALIADAU YCHWANEGOL

55. Talwyd gweithwyr a gyflogir dan y telerau ac amodau 'Llyfr Gwyrdd' a 'Chrefft' blaenorol ar yr un telerau ac amodau a graddfeydd cyflog trwy Statws Sengl. Fodd bynnag, mae lwfans offer wedi'i gadw ar gyfer swyddi crefft perthnasol.

'Llyfr Gwyrdd' CC a Gweithwyr 'Crefft' CTT

56. Gwneir taliadau ychwanegol fel y nodir yn eu Cydgytundebau. Mae'r mathau o daliadau ychwanegol a wneir yn cynnwys: goramser a gwaith dydd Sadwrn a dydd Sul ar amser a hanner, mae ad-alw i'r gwaith yn denu isafswm taliad o 2 awr, taliadau gwyliau cyhoeddus, lwfansau car, lwfansau beiciau modur a beiciau, taliadau sefyll a galw allan, taliadau oriau nos /nos / anghymdeithasol, lwfans gwaith sifft, talu cysgu ar ddyletswydd, lwfans cymorth cyntaf, taliad adleoli a thalu am danysgrifiadau

proffesiynol. Er mwyn rheoli pwysau cyllidebol parhaus, yn y flwyddyn ariannol 2023/24 ni fydd taliadau ar gyfer treuliau cyfweliad, treuliau adleoli a thanysgrifiadau proffesiynol (nad ydynt yn ofynion cyfreithiol swydd) yn cael eu gwneud. Mae hyn wedi'i gymhwyso'n gyson ers blwyddyn ariannol 2014/15.

Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

57. Mae'r taliadau ychwanegol a wnaed yn cynnwys lwfansau ceir, beiciau modur a beiciau sydd wedi'u cysoni ar gyfer holl gyflogeion y Cyngor gan ddefnyddio'r gyfradd sengl yn seiliedig ar drefniadau CThEM a delir am filltiroedd busnes, h.y. 45c y filltir ar hyn o bryd. O Yn 2022/23 cytunwyd ar Brotocol ar y Cyd rhwng arweinwyr awdurdodau lleol Cymru ac undebau llafur Cyngor Cyswllt Cymru, a gyflwynodd fesur sy'n darparu ar gyfer cynnydd dros dro mewn costau ad-daliadau milltiredd a ddarparodd gynnydd dros dro yn y cyfraddau ad-dalu milltiredd. Golygodd hyn y gwnaeth Cyngor Caerdydd, o 1 Tachwedd 2022 tan 31 Mawrth 2023, gynyddu ei gyfradd milltiredd 5c y filltir o 1 Tachwedd 2022 tan 31 Mawrth 2023 ar gyfer ceisiadau sy'n ddyddiedig rhwng 1 Tachwedd 2022 a 31 Mawrth 2023 hyd at uchafswm o 50c y filltir.
58. Treuliau Cyfweliad a Chymorth Adleoli – Yn gyson â phenderfyniad a wnaed ers blwyddyn ariannol 2014/15, ni fydd y taliadau hyn yn cael eu gwneud ar gyfer blwyddyn ariannol 2023/24.
59. Tanysgrifiadau Proffesiynol – Ym blwyddyn ariannol 2023/24 bydd y rhain yn parhau i gael eu talu gan y Cyngor dim ond os yw'n un o ofynion hanfodol y swydd.
60. Ffioedd Swyddogion Canlyniadau - Mae penodi Swyddog Cofrestru Etholiadol yn ofynnol dan Adran 8 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983; ac mae penodi Swyddog Canlyniadau yn ofynnol dan Adran 35 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983. Yng nghyfarfod y Cyngor ar 28 Chwefror 2019, penodwyd y Prif Weithredwr i rolau'r Swyddog Cofrestru Etholiadol a'r Swyddog Canlyniadau, a hynny o 3 Ebrill 2019. Mae rolau'r Swyddog Cofrestru Etholiadol a'r Swyddog Canlyniadau yn rhan o ddisgrifiad swydd y Prif Weithredwr.
61. Mae ffioedd y Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau'r Senedd, Llywodraeth Cymru, Comisiynydd Heddlu a Throseddau a'r holl refferenda wedi'u nodi mewn gorchmynion ffioedd a thaliadau statudol ar gyfer pob etholiad. Ar gyfer yr etholiadau hyn a noddir yn allanol, ariennir y ffi drwy grant a ddyfernir gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â'i hetholiad, a gan y Llywodraeth Ganolog mewn perthynas â'r etholiadau eraill. Ar gyfer etholiadau lleol, rhaid i'r Cyngor dalu'r gwariant a ysgwyddwyd yn briodol gan y Swyddog Canlyniadau mewn perthynas â chynnal yr etholiad, er enghraifft, ar gyfer argraffu papurau pleidleisio a phob deunydd ysgrifennu etholiadol a darparu gorsafoedd pleidleisio. Mae'r Prif Weithredwr wedi ildio'r hawl i'r holl ffioedd personol sy'n gysylltiedig â rôl y Swyddog Canlyniadau.

Staff yr Etholiad i Gynorthwyo'r Swyddog Canlyniadau

62. Mae gan y Swyddog Canlyniadau y pŵer i benodi'r holl staff sy'n angenrheidiol i helpu i gyflawni dyletswyddau'r Swyddog Canlyniadau mewn perthynas â chynnal yr etholiadau, gan gynnwys Clercod Pleidleisio, Swyddogion a Staff Cyfrif. Ar gyfer pob etholiad a noddir yn allanol, rhaid pennu ffioedd staff yn unol â'r gorchmyn ffioedd a

thaliadau statudol priodol a gellir eu hadennill ar y sail honno. Ar gyfer etholiadau lleol, mae ffioedd staff yn seiliedig ar raddfa a math yr etholiad ac fe'u hadolygir i ystyried chwyddiant ac unrhyw bwysau eraill, fel y bo'n briodol. Caiff y ffioedd eu gosod a'u cymeradwyo gan y Swyddog Canlyniadau cyn yr etholiad.

HONORARIA A CHYNLLUNIAU CYFRIFOLDEB YCHWANEGOL

63. Mae gan y Cyngor gynlluniau ar gyfer talu pan fo cyflogai yn gweithredu mewn swydd ar lefel uwch o gyflog (Cynllun Cyfrifoldeb Ychwanegol) neu lle maent yn ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch o gyfrifoldeb (Cynllun Honoraria). Mae'r cynlluniau hyn yn berthnasol i holl gyflogeion y Cyngor, ac eithrio athrawon, ond ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24 bydd y Cynllun Honoraria yn parhau i gael ei dynnu'n ôl er mwyn rheoli pwysau cyllidebol parhaus.

GWYLIAU BLYNYDDOL

64. Pennir hawliau gwyliau blynyddol gan delerau ac amodau'r gwahanol grwpiau cyflogeion. Mae hawliau i wyliau blynyddol yn pro rata ar gyfer cyflogeion rhan-amser

Cyflogeion y Llyfr Gwyrdd a Chreffft, Prif Weithredwr, Prif Swyddogion a Rheolwyr Gweithredol

65. Yr hawl i wyliau blynyddol yw 27 diwrnod, sy'n cynyddu i 32 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth, ac mae hefyd 8 gŵyl y banc. Nodir yr hawl hwn i wyliau yng Nghydyndeb Statws Sengl y Cyngor. Dan gytundeb lleol mae'r hawl hwn i wyliau hefyd yn berthnasol i weithwyr y mae eu cyflog yn cael ei drafod dan delerau cyflog Crefftwyr, Prif Swyddogion (RhGs ac uwch) a'r Prif Weithredwr.
66. Fel rhan o gynnig cyflog Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer 2022/23 cytunwyd ar wyliau blynyddol diwrnod ychwanegol ar gyfer holl staff y Cyd-gyngor Cenedlaethol o 1 Ebrill 2023 ac yn unol â'r Cytundeb Statws Sengl bydd y diwrnod ychwanegol hwn yn berthnasol i'r gweithwyr hynny y nodir eu telerau ac amodau ym mharagraff 64 uchod.
67. Felly, o 1 Ebrill 2023 bydd yr hawliau gwyliau blynyddol yn codi i 28 diwrnod ar benodi a 33 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth. Yn ogystal, bydd y gwyliau cyhoeddus yn cynyddu o 8 i 9 ar gyfer y flwyddyn wyliau 2023/24 oherwydd y gwyliau cyhoeddus i nodi coroni EF y Brenin Charles III.

Cyflogeion Eraill

68. Yr hawl gwyliau blynyddol i Weithwyr Ieuencid a Chymunedol CTT yw 30 diwrnod, gan godi i 35 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth. Yr hawl gwyliau blynyddol Soulbury yw 25 diwrnod, gan godi i 30 diwrnod ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth. Yn ogystal, mae 8 gŵyl banc (9 yn 2023/24) a 4 diwrnod statudol ychwanegol ar gyfer y ddau grŵp.

Prynu Gwyliau Blynyddol

69. Mae gan y Cyngor gynllun Prynu Gwyliau Blynyddol, lle gall cyflogeion brynu hyd at 10 diwrnod o wyliau blynyddol, sydd wedyn yn daladwy drwy ddiodyniadau misol yn ystod y

flwyddyn wyliau. Ym mis Rhagfyr 2022 fe wnaeth 100 o weithwyr ddefnyddio'r cynllun yn y flwyddyn wyliau flynyddol 2022/23, oedd yn gynydd o 31 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

70. Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel rhan o'i Adroddiad Monitro Cydraddoldebau Blynyddol. Mae'r adroddiad yn defnyddio data ar gyfer cyflogeion a dalwyd am y cyfnod sy'n cynnwys 31 Mawrth bob blwyddyn. Bydd newidiadau o flwyddyn i flwyddyn a bydd y rhain yn dibynnu i raddau helaeth ar i ba raddau y mae newidiadau'n codi yn nifer y cyflogeion gwrywaidd a benywaidd ar wahanol raddau, y defnydd o gynlluniau aberthu cyflog a newidiadau i lwfansau ychwanegol a delir i gyflogeion. Mae'r wybodaeth ganlynol ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn nodi'r gwahaniaethau gwirioneddol yn y cyflog cyfartalog rhwng cyflogeion sy'n wrywaidd a'r rhai sy'n fenywaidd (ac eithrio ysgolion) ar 31 Mawrth 2022, o'i gymharu â 31 Mawrth 2021, ac yn dangos y ganran a'r gwir fwllch cyflog rhwng dynion a menywod:

	31.3.2021 Cymedr Cyfradd fesul Awr	31.3.2021 Canolrif Cyfradd fesul Awr	31.3.2022 Cymedr Cyfradd fesul Awr	31.3.2022 Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwryw	15.33 Gradd 7	14.11 Gradd 6	15.37 Gradd 6	13.71 Gradd 6
Benyw	15.83) Gradd 7	13.21 Gradd 6	16.22 Gradd 7	13.44 Gradd 6
Bwlch Cyflog	-3.26% (£+0.50)	6.38% (-£0.90)	-5.59% (+£0.85)	1.97% (-£0.27)

72. Ceir y cyfartaledd **cymedrig** drwy adio pob un o'r cyfraddau fesul awr a rhannu'r canlyniad â'r niferoedd oedd yn y rhestr. Ceir y cyfartaledd **cymedrig** restru'r holl gyfraddau fesul awr mewn trefn rifiadol. Os yw nifer y canlyniadau yn odrif, y canolrif cyfartalog yw'r rhif canol. Os yw nifer y canlyniadau yn eilrif, y canolrif fydd cymedr y ddau rif canol.

73. Mae ffigur canran bositif yn dangos hynny fel arfer, neu'n gyffredinol, mae gan gyflogeion sy'n fenywod gyflog is na gweithwyr gwrywaidd. Yn ôl y wybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau llywodraeth genedlaethol yn www.gov.uk, mae hyn yn debygol o fod y sefyllfa i'r rhan fwyaf o gyflogwyr. Mae ffigur canran negyddol yn dynodi fel arfer, neu'n gyffredinol, mae gan gyflogeion sy'n fenywod gyflog uwch na gweithwyr gwrywaidd.

74. Gan ddefnyddio'r dull **cymedrig** o gyfrifo'r cyfartaledd mae'r bwlch cyflog yn dangos bod y gyfradd yr awr ar gyfer menywod yn uwch na'r gyfradd ar gyfer dynion, h.y. bwlch cyflog o -5.59%, o blaid menywod. Mae'r cyfartaledd **cymedrig** o 6.38% yn 2021 wedi gostwng i 1.97% yn 2021, a gan fod hyn yn ganran bositif mae'r dull hwn o

gyfrifo yn dangos bod cyflogeion sy'n fenywod yn cael cyflog is na chyflogeion gwrywaidd, er bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedrig wedi culhau yn 2022.

75. Newidiodd y gyfradd cyflog fesul awr **cymedrig** ar gyfer dynion ar gyfer 2022 ychydig gyda'r gyfradd fesul awr yn gostwng o fewn Gradd 7 i Radd 6, gyda merched yn parhau yng Ngradd 7. Mae cyfraddau cyflog fesul awr **cymedrig** ar gyfer dynion a menywod o fewn Gradd 6 sy'n gyson â 2021.
76. Pan fydd ysgolion wedi'u cynnwys, mae'r wybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2022, o'i chymharu â 31 Mawrth 2021 yn dangos bod y cyfraddau cymedrig a chanolrif yr awr yn dod o fewn yr un graddau ag yn y flwyddyn flaenorol. Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi dod yn ffigwr negyddol sy'n golygu bod gan fenywod yn gyffredinol gyfradd cymedrig uwch bob awr na dynion, sef £0.14 yr awr.
77. Pan fydd yr ysgolion yn cael eu cynnwys, yn 2021 roedd y bwlch cyflog cymedrig yn £1.51 yr awr, bwlch o 10.18% o blaid gweithwyr gwrywaidd, ond yn 2022 roedd y bwlch cyflog hwn bron wedi haneru, gan ddod â'r gwahaniaeth tâl fesul awr gwirioneddol i -£0.83, o blaid gweithwyr gwrywaidd. Rhaid cofio bod y wybodaeth cyflog i weithwyr mewn ysgolion yn cynnwys y rhai sy'n cael eu talu ar delerau ac amodau athrawon felly bydd lefelau cyflog gwahanol bob blwyddyn, a lefelau dyfarniad cyflog uwch, yn arwain at amrywiad yn y wybodaeth am fwlch cyflog.

	31.3.2021 Cymedr Cyfradd fesul Awr	31.3.2021 Canolrif Cyfradd fesul Awr	31.3.2022 Cymedr Cyfradd fesul Awr	31.3.2022 Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwryw	16.81 Gradd 7	14.83 Gradd 6	16.74 Gradd 7 Gostyngiad o £0.07	14.37 Gradd 6 Gostyngiad o £0.46
Benyw	16.70 Gradd 7	13.32 Gradd 6	16.88 Gradd 7 Cynnydd o £0.18	13.54 Gradd 6 Cynnydd o £0.22
Bwlch Cyflog	0.65% (-£0.11)	10.18% (-£1.51)	0.82% (£0.12)	5.78% (-£0.83)

78. Mae'r tabl chwarter isod yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd mewn bandiau cyflog pedwar chwarter, a geir drwy rannu'r gweithlu yn bedair rhan gyfartal. Os oes nifer o gyflogeion ar yr union gyfradd tâl fesul awr yn croesi dau chwarter, caiff y gwrywod a benywod eu rhannu mor gyfartal â phosibl ar draws y chwarteri. Chwarter 1 yw'r cyflog isaf a Chwarter 4 yw'r cyflog uchaf.

	31.3.2021		31.3.2022			
Chwarteri	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth Gwrywod	Gwahaniaeth Menywod

C1 - Cyflog is fesul awr	37.62%	62.38%	35.30%	64.70%	-2.32	+2.32
C2 - Cyflog canol is fesul awr	38.14%	61.86%	42.46%	57.44%	+4.32	-4.42
C3 - Cyflog canol uwch fesul awr	47.78%	52.22%	45.11%	54.89%	-2.67	+2.67
C4 - Cyflog uchaf fesul awr	42.67%	57.33%	42.83%	57.17%	+0.16	-0.16

79. Ar 31 Mawrth 2022, o'i gymharu â 2021, yn Chwarteli 1 a 3 mae'r ganran menywod o'u cymharu â chyflogeion gwrywaidd yn cynyddu. Yn Chwarteli 2 a 4 mae canran y cyflogeion benywaidd o gymharu â chyflogeion gwrywaidd wedi lleihau.
80. Er nad yw'n ofynnol yng Nghymru i gyhoeddi gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, mae Cyngor Caerdydd wedi dewis cyhoeddi ei wybodaeth ar GOV.UK. O ran data cyhoeddedig 2022/23, mae safle Cyngor Caerdydd yn cymharu'n dda ag Awdurdodau Lleol eraill, gan gynnwys y dinasoedd craidd hynny sydd wedi cyhoeddi eu data.

CYNLLUN PENSIWN

81. Mae gan holl gyflogeion y Cyngor (ac eithrio athrawon a chyflogeion Soulbury) hawl i ymuno â'r cynllun pensiwn llywodraeth leol (CPLIL) a gynigir gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol. Os yw cyflogeion yn gymwys byddant yn awtomatig yn dod yn aelod o'r cynllun (er mwyn ymuno, mae'n rhaid bod ganddynt gontract am o leiaf 3 mis a bod dan 75 oed). Gall cyflogeion benderfynu optio allan o'r cynllun. Nodir y budd-daliadau a'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y Gronfa yn rheoliadau'r CPLIL.
82. Y lefel bresennol o gyfraniad i'r cynllun gan gyflogeion yw:

Tabl cyfraniadau 2022/23			
Band	Tâl pensiynadwy gwirioneddol am gyflogaeth	Cyfradd cyfraniadau ar gyfer y gyflogaeth honno	
		Prif	Adran 50/50
1	Hyd at £15,000	5.50%	2.75%
2	£15,001 i £23,600	5.80%	2.90%
3	£23,601 i £38,300	6.50%	3.25%
4	£38,301 i £48,500	6.80%	3.40%
5	£48,501 i £67,900	8.50%	4.25%
6	£67,901 i £96,200	9.90%	4.95%
7	£96,201 i £113,400	10.50%	5.25%
8	£113,401 i £170,100	11.40%	5.70%
9	£170,101 neu fwy	12.50%	6.25%

83. Mae gan athrawon hawl i ymuno â'r cynllun Pensiwn Athrawon. Gan fod y cynllun Pensiwn Athrawon yn cael ei weithredu'n allanol gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth yn www.teacherspensions.co.uk.

84. Cytunodd y Cabinet ar ddatganiad cyhoeddedig cyfredol y Cyngor yn ymwneud â phensiynau ar 12 Mehefin 2014 i'w gweithredu ar 30 Mehefin 2014. Cytunodd y Cabinet ar y ffordd y caiff taliadau diswyddo eu cyfrifo ar 26 Ionawr 2015 fel rhan o'r Polisi Diswyddo Gwirfoddol (Polisi'n Ôl Disgresiwn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol bellach), ac fe'i nodir isod ym mharagraff 77.

TALIADAU YMADAEL (DILEU SWYDD/DISWYDDO)

Cynllun Diswyddo Gwirfoddol

85. Mae Polisi'n Ôl Disgresiwn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn rhoi manylion y sefyllfa o ran gwneud taliadau yn ôl disgresiwn pan ddaw cyflogaeth i ben yn gynnar dan Reoliad 7 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006. Mae'r polisi hefyd yn rhoi manylion polisi'r Cyngor ar gynyddu cyfanswm aelodaeth cynllun pensiwn cyflogai ac ar ddyfarnu pensiwn ychwanegol dan Reoliad 66 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Gweinyddu) 2008.
86. Mae'r trefniadau a nodir yn y ddogfen y cyfeirir ati ym mharagraff 77 gwneud cais i Brif Swyddogion a holl weithwyr eraill y Cyngor waeth beth fo'u gradd neu eu statws. Mae'r adrannau mwyaf perthnasol i'w gweld isod:
- (i) **Y pŵer i dalu cyfandaliad iawndal o hyd at 104 wythnos** - polisi'r Cyngor ar gyfer defnyddio'r disgresiwn hwn yw bod y tabl diswyddo statudol yn cael ei luosi â ffactor o 1.5 yn amodol ar uchafswm o 45 wythnos o 3 Ebrill 2015.
 - (ii) **Y pŵer i Gynyddu Taliad Dileu Swydd Statudol** – polisi'r Cyngor ar gyfer defnyddio'r disgresiwn hwn yw bod taliadau dileu swydd yn seiliedig ar gyflog yr wythnos wirioneddol hyd at uchafswm o £571 yr wythnos (ar 6 Ebrill 2022) neu dâl gwirioneddol pa un bynnag yw'r lleiaf. Yr uchafswm i'w addasu yn ôl y swm statudol ar gyfer wythnos o gyflog, fel y cyhoeddwyd yn flynyddol gan yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau. Yr uchafswm diswyddo sy'n daladwy felly yw £25,695.
87. Cafodd y polisi a oedd yn weithredol ers 5 Ebrill 2015 ei ddiwygio i ystyried penderfyniad Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth (TAC) yn achos *Prifysgol Sunderland v Drossou (13 Mehefin 2017)*. Dyfarnodd y TAC fod dylid cynnwys cyfraniadau pensiwn y cyflogwr wrth gyfrifo wythnos o dâl am gyfrifiadau a wnaed dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (ERA). Mae adrannau 220-229 o'r TAC yn nodi'r rheolau ynghylch 'darpariaethau cyflog yr wythnos' a'r ffordd y defnyddir cyflog wythnos, sy'n cynnwys cyfrifo tâl dileu swydd.
88. Nododd y TAC y dylai cyflog wythnos gynnwys tâl 'sy'n daladwy gan y cyflogwr o dan y contract cyflogaeth' ac na ddylai'r gwerth hwn gael ei gyfyngu gan yr hyn y mae'r cyflogai yn ei gael yn uniongyrchol. Y rhesymeg a gynigiwyd gan y TAC oedd bod cyfraniadau pensiwn y cyflogwr yn rhan o'r pecyn cyffredinol o 'daliadau cydnabyddiaeth' a gynigiwyd i gyflogaeth yn gyfnewid am eu gwasanaethau. Canlyniad hyn yw bod cyfraniadau pensiwn y cyflogwr, lle y bo'n briodol, wedi'u cynnwys wrth gyfrifo cyflog wythnosol, yn amodol ar yr uchafswm o £571.

Cap Talu Ymadael

89. Mae Datganiadau Polisi Cyflog Blaenorol wedi cyfeirio at y posibilrwydd o gyflwyno cap ar daliadau ymadael. Daeth Rheoliadau Cyfyngu ar Daliadau Ymadael y Sector Cyhoeddus 2020 i rym ar draws y Deyrnas Unedig ar 4 Tachwedd 2020, fodd bynnag, ym mis Chwefror 2021 cyhoeddodd llywodraeth y DU Gyfarwyddyd y Trysorlys i ddatgymhwysu'r rheoliadau mewn trefn i ddirymiad ffurfiol ddigwydd.
90. Ar 8 Awst 2022, cyhoeddodd Trysorlys EF ymgynghoriad (a ddaeth i'r casgliad ar 10 Hydref 2022) ar gynigion i gyflwyno proses rheoli gweinyddol newydd ar gyfer taliadau ymadael â'r sector cyhoeddus dros £95,000 a diwygio'r broses bresennol ar gyfer taliadau diswyddo arbennig (taliadau sy'n fwy na hawliau statudol neu gytundebol gweithiwr). Mae hyn yn cymryd agwedd wahanol at y 'cap' blaenorol a gyflwynwyd ac yna cafodd ei ddirymu yn 2020/21.
91. Ar hyn o bryd mae hyn yn berthnasol i 'Lywodraeth Ganolog' ac nid yw'n berthnasol i gyrrff o dan y gweinyddiaethau datganoledig, felly ar hyn o bryd nid oes iddo oblygiadau i Lywodraeth Leol yng Nghymru.

AIL-GYFLOGI STAFF

92. Ers 1 Ebrill 2015, mae gan y Cyngor bolisi ynghylch ail-gyflogi cyflogeion (ar unrhyw lefel) sy'n cymryd diswyddiad gwirfoddol oddi wrth y Cyngor y cytunwyd arno yn y Cabinet ar 26 Ionawr 2015.
93. Polisi cytûn y Cyngor yw bod rhaid i gyflogeion sy'n gofyn am ddiswyddiad gwirfoddol gytuno i'r amod, o ystyried rhwymedigaeth y Cyngor i ddiogelu arian cyhoeddus, y cânt eu hatal rhag dychwelyd i gyflogaeth (sy'n cynnwys parhaol, dros dro, achlysurol ac asiantaeth) o fewn y Cyngor (gan gynnwys ysgolion) am gyfnod o 12 mis o ddyddiad eu terfynu. Mae ymgysylltu achlysurol yn cynnwys contractau ar gyfer gwasanaethau.
94. Nid yw'r Cyngor yn credu ei fod yn cyflogi unrhyw berson mewn ffordd sy'n ceisio osgoi treth.
95. O fewn y Cyngor, dan bolisiau dewisol y gronfa bensiwn, yn gyffredinol nid oes unrhyw leihad yn y pensiwn yn dilyn ail-gyflogi ac eithrio dan yr amgylchiadau canlynol:
- (i) Os yw person wedi cael blynyddoedd ychwanegol digolledu (BYD) o dan Rheoliadau lawndal CPLIL, gellir lleihau'r pensiwn. Mae hyn yn un o ofynion y rheoliadau iawndal ond bydd y rhain yn achosion hanesyddol gan na ellir rhoi BYD mwyach.
 - (ii) Pan fo person wedi ymddeol dan ddarpariaethau salwch haen 1 ac wedi hynny'n cael ei ail-gyflogi. Y rheswm am hyn yw bod yr ardystiad ar gyfer haen 1 yn tybio bod y person yn anaddas yn barhaol ar gyfer yr holl waith. Ni fyddai haenau eraill o salwch nac ymddeoliadau eraill yn arwain at leihau wrth ail-gyflogi.

96. Byddai lleihau, lle y mae'n gymwys, yn seiliedig ar beidio â gwella, sef na ddylai'r pensiwn ynghyd â'r cyflog yn y gyflogaeth newydd fod yn fwy na'r cyflog ar y pwynt ymdeol (wedi'i addasu ar gyfer codiadau pensiwn). Dan (i) dim ond i'r pensiwn o BYD y byddai'r lleihau yn berthnasol.

ORIAU GWAITH HEB WARANT

97. Ym mis Rhagfyr 2016 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru egwyddorion a chanllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb warant yn y gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Datblygwyd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector.

98 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddorion a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i'r cyflogeion hynny sy'n cael eu cyflogi ar sail rhyddhad, achlysurol neu sesiynol. Defnyddir y cyflogeion hyn mewn gwasanaethau o fewn y Cyngor lle mae naill ai angen dod â gweithlu ychwanegol i mewn er mwyn ymdrin â llwyth gwaith mawr neu lle mae'r llwyth gwaith ar sail untro.

ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU

99. Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Cabinet sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau o ran cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â chyflogeion y Cyngor. Yr eithriad i hyn yw bod y Pwyllgor Amodau Cyflogaeth yn gyfrifol am swyddi ar lefel Prif Swyddogion ac uwch.

100. Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i'r Cyngor llawn gytuno ar becynnau diswyddo dros £100,000 ar gyfer Prif Swyddogion. Mae'r pecyn dileu swydd yn cynnwys unrhyw daliad dileu swydd (o 3 Ebrill 2015, tâl diswyddo statudol o 30 wythnos ynghyd â 15 wythnos ychwanegol), cyfnod rhybudd cytundebol a chost llawn rhyddhau pensiwn yn gynnar (fel sy'n ofynnol o dan Reoliad 68(2) o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol).

ADOLYGU'R POLISI

101. Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu'n gyson a bydd datblygiadau'n cael eu hystyried yng ngoleuni arfer gorau a deddfwriaeth allanol. Gellir adolygu'r Datganiad Polisi Tâl hefyd fel 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 gofynion Deddf Lleoliaeth 2011. Bydd y Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn cael ei gyflwyno i'r Cabinet, ac yna i'r Cyngor llawn erbyn mis Mawrth bob blwyddyn.

102. Yn unol â deddfwriaeth, caiff y Datganiad Polisi Tâl hwn ei adolygu a'i ddiweddarau'n flynyddol i'w hystyried a'i gytuno gan y Cyngor llawn, gyda'r Datganiad Polisi Tâl nesaf i fod ar waith ar gyfer blwyddyn ariannol 2024/25.