****

**Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog**

**Datganiad Polisi Tâl 2018/2019**

**Cynnwys**

**1. Cyflwyniad**

**2. Fframwaith Deddfwriaethol**

**3. Gwneud penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth yr arian**

**4. Cyflog a Chydnabyddiaeth Uwch Swyddogion**

**5. Swyddogaeth a Chydnabyddiaeth y Prif Weithredwr**

**6. Cydnabyddiaeth Staff**

**7. Pwynt tâl uchaf ac isaf a chodi drwy’r raddfa tâl**

**8. Rheoli Doniau Mewnol**

**9. Honoraria a Chynlluniau Gweithredu Dros Dro**

**10. Tâl Cysylltiedig â Pherfformiad**

**11. Taliadau Ychwanegol**

**12. Trefniadau oddi ar y Gyflogres**

**13. Pensiynau a Cholli Swyddi/Taliadau Diswyddo**

**14. Cyfraniadau Yswiriant Gwladol**

**15. Trefniadau Adolygu Polisi Tâl**

**Atodiadau**

Atodiad 1 - Graddfa Tâl Prif Swyddogion

Atodiad 2 - Graddfeydd Staff a Graddfa Tâl Cydgyngor Trafod Telerau (JNC)

Atodiad 3 - Cyfansoddiad a Thâl Staff 2018/19

**Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog**

**Datganiad Polisi Tâl 2018/2019**

Dyddiad yr adolygiad nesaf: Mawrth 2020

**1. Cyflwyniad**

Yr oedd Adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol baratoi datganiadau polisi tâl.

Dyma ddatganiad Polisi Tâl Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog am y cyfnod 1 Ebrill 2018 – 31 Mawrth 2019.

Mae’r Awdurdod wedi ymrwymo i weithredu trefniadau tâl cyson a theg i’w weithwyr.

Mae’r datganiad polisi hwn yn disgrifio’r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau, ac yn enwedig gwneud penderfyniadau ar dâl gweithwyr uwch. Mae’n gosod allan y sail ar gyfer penderfynu cyflogau, sut y caiff lefelau cyflog eu gosod, y dull codi drwy’r raddfa tâl a chymeradwyo gweithredu dros dro, honoraria a thaliadau diswyddo.

Mae’n gosod allan bolisïau’r Awdurdod ei hun ar amrywiaeth o faterion yn ymwneud â thâl ei weithlu, yn enwedig ei staff uwch neu ei ‘brif swyddogion’, a’i weithwyr ar y gyflog isaf.

Caiff y Datganiad ei baratoi ar gyfer pob blwyddyn ariannol a’i gymeradwyo gan yr Awdurdod (caiff y datganiad ei gyhoeddi gyda’n cyfrifon blynyddol ac ar ein gwefan). Cynhwysir dadansoddiad yn ***Atodiad 3*** o gyfansoddiad a chydnabyddiaeth holl weithwyr yr Awdurdod am y flwyddyn yn diweddu ar 31 Mawrth 2019.

Nid yw’r polisi hwn yn gymwys i Aelodau’r Awdurdod gan nad ydynt yn weithwyr, a chânt eu llywodraethu gan ddeddfwriaeth ar wahân drwy gyfrwng y Panel Cydnabyddiaethau Annibynnol i Gymru.

**2.** **Fframwaith Deddfwriaethol**

Cafodd Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ei ddynodi ym 1957. Mae’n un o bymtheg o Barciau Cenedlaethol ym Mhrydain, tri ohonynt yng Nghymru. Mae dibenion statudol Awdurdod Parciau Cenedlaethol Prydain wedi’u gosod allan yn Adran 61 o Ddeddf yr Amgylchedd 1995, sef:

*Diben Cyntaf: Cadw a gwella harddwch naturiol, bywyd gwyllt a threftadaeth ddiwylliannol y Parciau Cenedlaethol;*

*Ail Ddiben: Hyrwyddo cyfleoedd i’r cyhoedd ddeall a mwynhau’r nodweddion arbennig hyn (mewn Parciau Cenedlaethol).*

Caiff y dibenion eu hatgyfnerthu yn y gyfraith gan ‘Egwyddor Sandford’. Mae hyn yn gwneud yn glir y dylai’r diben cyntaf gael blaenoriaeth dros yr ail mewn achosion o wrthdaro na ellir eu datrys.

Mae gan Barciau Cenedlaethol ddyletswydd hefyd dan Adran 62(1) o Ddeddf yr Amgylchedd 1995:

*Dyletswydd: Wrth weithredu dibenion y Parc Cenedlaethol, ceisio meithrin lles economaidd a chymdeithasol cymunedau lleol o fewn y Parc Cenedlaethol.*

Yr Awdurdod yw’r Awdurdod Cynllunio Lleol Statudol ar gyfer ardal y Parc Cenedlaethol ac mae wedi ei gynnwys o fewn cwmpas deddfwriaeth yn ymwneud â llywodraethiant, rheolaeth ariannol ac archwilio Awdurdodau Lleol yng Nghymru. Mae’n gorff sydd wedi ei dderbyn i’r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol .

Wrth benderfynu tâl a chydnabyddiaeth ei holl weithwyr, bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â’r holl ddeddfwriaeth berthnasol ar gyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a lle bydd hynny’n berthnasol Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion). O ran y gofynion Cyflog Cyfartal a gynhwysir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod yr Awdurdod yw sicrhau nad oes gwahaniaeth o ran tâl o fewn ei strwythurau, ac y gellir cyfiawnhau’r holl wahaniaethau tâl yn wrthrychol drwy ddefnyddio mecanweithiau Gwerthuso Swyddi wedi’u diogelu o ran cydraddoldeb.

**3.** **Gwneud penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth yr arian**

***Roedd y strwythur a ddisgrifir yma ac yn yr isadran isod yn weithredol hyd 1 Chwefror 2019. Yn dilyn adolygiad, rhoddwyd newidiadau ar waith dros sawl mis a oedd yn golygu newidiadau o ran gwneud penderfyniadau ar lefel uwch reolwyr a threfniadau dirprwyo. Disgrifir y newidiadau hyn yn y Datganiad Polisi Tâl 2019/20*.**

Yn unol â Rheolau Sefydlog yr Awdurdod, mae aelodau’n gyfrifol am wneud penderfyniadau’n ymwneud a thâl, telerau ac amodau a threfniadau colli swydd ar gyfer gweithwyr yr Awdurdod. Mae’r Cylch Gwaith a’r Cynllun Dirprwyo ar gael ar wefan yr Awdurdod <https://www.beacons-npa.gov.uk/> dan y ddolen ganlynol: Terms of Reference and Scheme of Delegation, Brecon Beacons National Park Authority. Caiff polisïau AD eu cymeradwyo gan yr Awdurdod ar gyfer y staff i gyd a chânt eu darparu iddynt.

Yn 2018/19, roedd y Tîm Rheoli yn cynnwys y Prif Weithredwr, Arweinwyr Gwasanaeth a Chyfarwyddwr. Roedd y Tîm Rheoli’n cyfarfod yn ffurfiol bob mis, gyda chyfarfodydd ychwanegol yn ôl yr angen. Mae amodau gorchwyl yn diffinio rôl y Tîm Rheoli. Roedd penderfyniadau’n ymwneud â newidiadau yn y sefydliad, polisïau a materion AD sylweddol eraill ar y cychwyn yn cael eu gosod gerbron y Tîm Rheoli i’w cymeradwyo cyn cael eu cyflwyno i’r Awdurdod. Ar ddechrau 2019, ychwanegwyd rôl newydd i’r sefydliad, sef Cyfarwyddwr Cyflenwi, i gymryd lle rôl y Cyfarwyddwr. Yn dilyn hynny, adolygwyd strwythur rheoli’r Awdurdod a sefydlwyd strwythur diwygiedig yn 2019/20.

**4. Tâl a Chydnabyddiaeth Uwch Swyddogion**

Mae’r Awdurdod yn diffinio’i Brif Swyddogion fel y Prif Weithredwr (Pennaeth y Gwasanaeth am Dâl), y ddau Gyfarwyddwr a swydd statudol y Swyddog Monitro. Caiff y Prif Swyddog Ariannol (Swyddog S151) ei ddiffinio at ddibenion statudol nid at ddibenion cydnabyddiaeth. Mae’r Awdurdod yn cyflogi Prif Swyddogion dan amodau a thelerau’r Cydgyngor Trafod Telerau (JNC). Mae JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod codiadau cyflog mewn costau byw blynyddol ar lefel Prydain gyfan ar gyfer y grŵp hwn. Mae gan Brif Swyddogion sy’n cael eu cyflogi gan delerau ac amodau JNC hawl cytundebol i unrhyw godiadau tâl a benderfynir gan JNC, ac felly bydd yr Awdurdod yn talu’r codiadau hyn wrth iddynt gael eu penderfynu.

Mae graddfa tâl a phwyntiau gradd y Cyfarwyddwyr a’r Swyddog Monitro yn cyfateb i 75% o raddfa tâl Prif Weithredwr. Mae swydd y Cyfarwyddwr Cyflenwi, a lenwyd o 1 Chwefror 2019, yn cyfateb i 85% o raddfa tâl y Prif Weithredwr. Yn achos y Swyddog Monitro, telir hwn pro-rata ar sail ran-amser. Mae copi o’r raddfa tâl i’w weld yn ***Atodiad 1***.

Cafodd defnyddio’r system Hay o werthuso swydd Prif Swyddogion ei gymeradwyo gan yr Awdurdod yn ystod 2007. Mae hon yn system a ddefnyddir yn helaeth ym Mhrydain ac mewn gwledydd eraill ac mae wedi bod yn system gadarn. Cafodd cydnabyddiaeth swyddi Prif Swyddogion islaw Prif Weithredwr ei seilio ar gyfran o gydnabyddiaeth swyddogaeth y Prif Weithredwr. Seiliwyd y gwerthusiad hwnnw ar sgorau meincnod Hay Group o’r oll Barciau Cenedlaethol yng Nghymru a Lloegr. Gwerthuswyd swydd newydd Cyfarwyddwr Cyflenwi hefyd drwy’r System Hay yn unol â chydnabyddiaeth y Prif Weithredwr.

Nid yw’r Awdurdod yn talu unrhyw fonws perfformiad na thâl yn gysylltiedig â pherfformiad i’w Brif Swyddogion. Telir Prif Swyddogion yn unol â’r cynnydd codiadau blynyddol drwy gyfrwng y strwythur cyflogau.

Bydd unrhyw ail-werthuso swyddi Prif Swyddogion yn y dyfodol yn cael ei gymeradwyo gan yr Awdurdod.

Cynhwysir y swyddi hyn mewn amrywiaeth o delerau ac amodau oddi wrth JNC ar gyfer Prif Swyddogion a Staff NJC. Dyma’r eithriadau o amodau staff NJC:

* Hawl i Wyliau Blynyddol
* Cyfnod Rhybudd o 3 Mis
* Polisi a phrosesau ar gyfer gweithdrefnau Disgyblu a Chwynion.

Mae manylion cydnabyddiaeth Uwch Swyddogion am y flwyddyn ariannol lawn ddiwethaf a’r flwyddyn flaenorol wedi eu cyhoeddi yn yr Adroddiad Cyfrifon blynyddol.

Cafodd y dyfarniad tâl o 2% dyddiedig 1 Ebrill 2018 ei gytuno fel blwyddyn dwy o setliad dwy flynedd.

Nid oes dim uwch swyddi yn yr Awdurdod yn cael pecyn cydnabyddiaeth o fwy na £100,000. Caiff taliadau terfynu a wneir yn ystod y flwyddyn eu cyhoeddi yn Adroddiad Cyfrifon blynyddol yr Awdurdod, sy’n agored i gael eu harchwilio.

**5. Swyddogaeth a Chydnabyddiaeth y Prif Weithredwr**

Y Prif Weithredwr yw Pennaeth y Gwasanaeth am Dâl, ac mae ei swyddogaeth a’i gyfrifoldebau wedi’u gosod allan yn y Cylch Gwaith a’r Cynllun Dirprwyo ac yn Rheoliadau Ariannol yr Awdurdod. Mae gan yr Awdurdod wariant gros o tua £6.5m ac mae’n cyflogi tua 100 o staff amser-llawn cyfatebol. Mae manylion pellach yn yr atodiadau am staff a gyflogir yn ystod y flwyddyn bresennol.

Mae swyddogaeth y Prif Weithredwr yn benodiad parhaol amser-llawn. Caiff ei benodi gan yr Awdurdod ac mae’n atebol iddo. Fel Pennaeth y Gwasanaeth Am Dâl i’r Awdurdod, mae’r Prif Weithredwr yn gweithio gydag aelodau’r Awdurdod i ddarparu blaenoriaethau’r Awdurdod fel y maent wedi eu gosod allan yn y Cynllun Corfforaethol.

Caiff deiliad y swydd ei benodi yn ôl teilyngdod yn erbyn amrywiaeth o feini prawf gwrthrychol, ar ôl hysbysebu cyhoeddus. Bydd is-bwyllgor o’r Awdurdod, y Pwyllgor Penodiadau, sy’n cynnwys Cadeirydd ac Is-gadeirydd yr Awdurdod, Cadeirydd a Dirprwy Gadeirydd y Pwyllgor Cynllunio, Mynediad a Hawliau Tramwy, a Chadeirydd a Dirprwy Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Chraffu yn delio â recriwtio Prif Swyddogion drwy gyfrwng rhestr fer a chyfweliad. Wedyn byddant yn argymell dewis terfynol o ymgeiswyr i’w cyfweld gan Awdurdod y Parc Cenedlaethol.

Mae’r swyddogaeth yn golygu bod mewn cyfarfodydd nos, ac mae hefyd yn arwain y trefniadau ar-alw ar gyfer gofynion cynllunio brys. Yn nogfennau rheoleiddio cyfredol yr Awdurdod, sydd i’w gweld ar y wefan ar y ddolen ddilynol [Brecon Beacons NPA Regulatory Documents](http://modgov.breconbeacons.org/ecCatDisplay.aspx?sch=doc&cat=13087&$LO$=1) ceir manylion pellach am gyfrifoldebau ac awdurdod dirprwyedig y Prif Weithredwr.

**Tâl y Prif Weithredwr**

Caiff cyflog y Prif Weithredwr ei osod allan yn y bandiau tâl Prif Swyddogion; yr ystod bresennol yw £72,379.90 - £79,615.46. Fel un o weithwyr yr Awdurdod, caiff y Prif Weithredwr ei osod yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol fel y mae’n cael ei weinyddu gan Gyngor Sir Powys dan yr un trefniadau â gweithwyr eraill. Caiff cyfraddau’r cyfraniadau i bob gweithiwr a’r Awdurdod fel cyflogwr eu gosod ar lefel genedlaethol a chan Actiwari Cronfa Bensiwn Powys, yn y drefn honno.

Caiff treuliau megis costau teithio a chynhaliaeth eu talu’n unol â Pholisi Teithio a Chynhaliaeth yr Awdurdod.

**6. Cydnabyddiaeth Staff**

Cafodd y dyfarniadau tâl dyddiedig 1 Ebrill 2018 ac 1 Ebrill 2019 eu cytuno fel rhan o setliad dwy flynedd.

Cafodd swyddi’r holl staff nad oeddent yn Brif Swyddogion eu gwerthuso yn ôl y Cydgyngor Gwasanaeth Llywodraeth Leol - Cytundeb Cenedlaethol ar Dâl ac Amodau Gwasanaeth. Caiff yr holl swyddi NJC eu gwerthuso a’u graddio gan aelodau staff sydd wedi’u hyfforddi. Mae cysylltiad rhwng y sgôr gwerthusiad swydd, graddau a ddefnyddir yn yr Awdurdod a’r raddfa gyflog genedlaethol i’w gweld yn ***Atodiad 2***.

**Dilyniant Cynyddol:** Ar gyfer yr holl weithwyr NJC a JNC, nid yw dilyniant cynyddol ar y cychwyn yn digwydd beth bynnag, ond yn ddibynnol ar adolygiad perfformiad llwyddiannus. Yn dilyn adolygiad perfformiad llwyddiannus, ar ôl 6 mis telir codiadau fel rheol wedi hynny ar 1 Ebrill bob blwyddyn nes i’r gweithiwr gyrraedd brig ei raddfa.

**Darparu cefnogaeth i Staff ar Dâl Is – y Cyflog Byw a’r Isafswm Cyflog Cenedlaethol:**

Yn 2015 cafodd strwythur graddau’r Awdurdod ei ddiwygio. Y pwynt isaf erbyn hyn yw Pwynt 6, ac ar 22 Mai 2015 penderfynodd yr Awdurdod:

a) Nad yw’r NPA yn dod yn Gyflogwr Cyflog Byw;

b) I’r holl staff 18 oed a hŷn telir y Cyflog Byw a hwnnw’n cael ei adolygu bob blwyddyn;

c) I’r holl staff dan 18 oed telir o leiaf y pwynt graddfa isaf;

d) Ar gyfer prentisiaethau, telir yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a chynhwysir hynny mewn ceisiadau yn y dyfodol am gyllido;

**7. Pwynt tâl uchaf ac isaf a’r cynnydd drwy’r raddfa tâl**

Mae’r gweithiwr a delir lleiaf ar £16,394, Gradd \*1, pwynt 6 ar golofn meingefn \* y raddfa NJC genedlaethol. (Telir yr atodiad Cyflog Byw i’r gweithiwr dros 18 sy’n ennill lleiaf i wneud isafswm o £\*\*). Mae rhagor o fanylion i’w gweld yn yr Atodiadau. Nid yw hyn yn cynnwys prentisiaid sy’n gweithio ar drefniadau gwahanol ac yn cael hyfforddiant wedi’i achredu fel rhan o’u hyfforddiant.

Y gweithiwr a delir fwyaf yw’r Prif Weithredwr, a’r band tâl isaf yw £72,379.90, yn codi i £79,615.46, a deiliad presennol y swydd yn ennill £\*\* cyn 31 Mawrth 2019.

Caiff cyflog canolrif yn yr Awdurdod yn ystod y flwyddyn ei gyhoeddi bob blwyddyn yn yr Adroddiad Cyfrifon.

**Cyflog wrth Benodi** – Caiff swyddi’r holl weithwyr eu hysbysebu ar y radd wedi ei gwerthuso ar gyfer y swydd benodol honno, a darperir gwybodaeth yn yr hysbyseb am y tâl uchaf a’r isaf. Mewn gwirionedd penodir y mwyafrif ar waelod yr ystod, ond mae rhyddid i benodi ar bwynt uwch yn yr ystod. Byddai hyn fel rheol er mwyn cyd-fynd â lefel tâl neu brofiad presennol yr ymgeisydd mewn amgylchiadau penodol.

**Arolwg Tâl** – caiff tâl yr holl weithwyr ei adolygu yn unol â’r codiadau cyflog cenedlaethol wedi eu trafod gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â’r Undebau Llafur cydnabyddedig ar lefel genedlaethol. Ar hyn o bryd nid oes gan yr Awdurdod ddim gweithwyr gydag atodiadau’r farchnad neu drefniadau tâl yn gysylltiedig â pherfformiad.

**8. Rheoli Doniau’n Fewnol**

Bydd yr Awdurdod yn hysbysebu swyddi gwag yn fewnol (ac eithrio swyddi Prif Swyddogion) yn y lle cyntaf i roi i staff y cyfle i symud ymlaen. Bydd yr Awdurdod yn buddsoddi mewn cefnogi ac annog staff Cynllunio iau i ddatblygu’n broffesiynol ac mae wedi cyflwyno graddau datblygiad o fewn yr adran. Gall staff ofyn am hyfforddiant perthnasol drwy’r broses rheoli perfformiad, ac os caiff hynny ei gymeradwyo gan y rheolwr llinell perthnasol, caiff ei gyllido gan yr Awdurdod yn ddibynnol ar gyfyngiadau cyllideb.

Gall rhai swyddi sy’n cael eu cyllido gan grantiau fynnu hysbysebu swyddi’n allanol fel rhan o’r amodau grant.

**9. Honoraria a Chynlluniau Gweithredu Dros Dro**

Mae gan yr Awdurdod bolisïau ar gyfer talu honoraria lle bydd gweithiwr yn gweithredu dros dro mewn swydd ar lefel tâl uwch neu lle mae’n cyflawni dyletswyddau ychwanegol gyda lefel uwch o gyfrifoldeb.

**10. Tâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad**

Nid oes elfen o dâl yn gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer staff.

**11. Taliadau Ychwanegol**

Gwneir taliadau ychwanegol i’r Prif Swyddogion a’r Staff. Mae’r taliadau ychwanegol a wneir yn cynnwys: taliadau gwyliau cyhoeddus (staff NJC) a lwfans gweithio ar benwythnosau (staff NJC). Telir treuliau/lwfansau teithio a chynhaliaeth i ddigolledu staff am dreuliau a achosir o reidrwydd wrth gyflawni eu dyletswyddau, fel y darperir dan bolisïau’r Awdurdod. Mae staff sydd wedi eu pennu’n ddarparwyr cymorth cyntaf yn cael lwfansau, a lle bydd yn gymwys gwneir taliad am hyd at ddau danysgrifiad i gyrff proffesiynol sy’n berthnasol i’r swydd dan sylw.

Mae’r Awdurdod wedi ymrwymo i helpu cefnogi iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr, ac fel y cyfryw mae’n cynnig profion llygaid i bobl sy’n defnyddio cyfarpar sgriniau arddangos yn y gwaith, archwiliadau iechyd blynyddol a’r cyfle i gael cynllun aberthu cyflog am dalebau gofal plant a chyfraniadau pensiwn gwirfoddol.

**12. Taliadau Oddi Ar y Gyflogres**

Mewn amgylchiadau lle mae angen arbenigedd penodol, gall yr Awdurdod ystyried cyflogi ymgynghorwyr neu lunio Cytundebau Lefel Gwasanaeth gydag Awdurdodau Lleol eraill. Mae’n ofynnol i bobl sy’n rhan o drefniadau felly gydymffurfio â rheoliadau treth ac yswiriant gwladol perthnasol.

**13. Pensiynau a Thaliadau Colli Swydd/-Diswyddo**

Mae’r Awdurdod yn defnyddio’i gynlluniau yn gyfartal ac yn deg ymhlith ei holl staff beth bynnag yw eu gradd, eu hoed neu eu rhyw, a chânt eu hymarfer yn unol â’r rheoliadau cynllun pensiwn Llywodraeth Leol. Yn 2016/17 cymeradwyodd aelodau’r Awdurdod Bolisi Colli Swydd wedi ei ddiwygio i’w wneud yn fwy eglur i’r staff. Nid yw’r raddfa groniadau ar gyfer cyfrif taliadau iawndal am golli swydd wedi newid, a’r uchafswm blynyddoedd gwasanaeth yw 20. Caiff hwn ei gymhwyso ar gyfer gweithwyr dros 35 oed yn ôl eu hoed, yn unol â darpariaethau statudol.

Caiff y taliadau colli swydd a ystyrir a’u cytuno yn ystod y flwyddyn eu cynnwys yn Adroddiad Ariannol blynyddol yr Awdurdod am y flwyddyn ac maent yn agored i gael eu harchwilio. Mae’r rhain yn cynnwys:-

* rhybudd colli swydd ar ddiwedd contract cyfnod penodol.
* ceisiadau a gafodd eu cytuno am golli swydd yn wirfoddol.
* dileu swyddi oherwydd newidiadau mewn darpariaeth gwasanaeth neu strwythur adrannau.

Rhaid i bob achos o golli swydd gael ei gytuno gan Aelodau’r Awdurdod.

*Gweler yr atodiadau am adroddiad cydnabyddiaethau'r Awdurdod am 2018-2019.*

Mae gan y gweithwyr i gyd hawl i ymuno yn y cynllun pensiwn llywodraeth leol (LGPS) sy’n cael ei gynnig gan Gyflogwyr Llywodraeth Leol. Mae’r Awdurdod yn gweithredu o fewn y fframwaith ymrestru awtomatig sydd wedi’i osod allan o fewn y Rheoliadau Cynlluniau Pensiwn Galwedigaethol a Phersonol (Ymrestru Awtomatig) 2010. Mae’r cyfraddau cyfraniadau gweithwyr, sy’n cael eu diffinio gan statud, ar hyn o bryd yn amrywio rhwng 5.5\*\*y cant a 12.5\*\* y cant o’r tâl pensiynadwy gwirioneddol.

**14. Cyfraniadau Yswiriant Gwladol**

O 1 Ebrill 2016 bu cynnydd yng Nghyfraniadau Yswiriant Gwladol gweithwyr a oedd yn talu cyfraniadau i’r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Roedd hynny oherwydd bod yr ad-daliad peidio â chyfrannu dan y Cynllun Pensiwn wedi ei ddileu ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr. Effeithiodd hyn hefyd ar Bensiwn Sylfaenol y Wladwriaeth. Nawr mae’r Awdurdod yn talu lefel uwch o Gyfraniadau Yswiriant Gwladol oherwydd y newidiadau.

**15. Trefniadau Arolygu Polisi**

Parheir i adolygu’r datganiad polisi hwn a’i ddiweddaru bob blwyddyn yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011.

**Atodiad 1: 2018/19 Graddfeydd Tâl Uwch Swyddogion**

|  |  |
| --- | --- |
| **Scp** | |
| **Prif Weithredwr** | |
| **1** | £72,379.90 |
| **2** | £73,827.50 |
| **3** | £75,275.09 |
| **4** | £76,722.69 |
| **5** | £78,169.08 |
| **6** | £79,615.46 |
| **Cyfarwyddwr\*/Swyddog Monitro** | |
| **1** | £54,285.05 |
| **2** | £55,370.31 |
| **3** | £56,456.68 |
| **4** | £57,541.93 |
| **5** | £58,627.19 |
| **6** | £59,414.95 |
| **Cyfarwyddwr Cyflenwi** | |
| **1** | £61,522 |
| **2** | £62,574 |
| **3** | £63,984 |
| **4** | £65,214 |
| **5** | £66,443 |
| **6** | £67,673 |

‘\* Daeth rôl Cyfarwyddwr i ben yn Rhagfyr 2018 a sefydlwyd rôl newydd sef Cyfarwyddwr Cyflenwi.

**Atodiad 2: Graddau Staff a Graddfa Tâl Cydgyngor Trafod Telerau (JNC)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PWYNTIAU** | GRADD | **PWYNT GRADDFA** | 1 Ebrill 16 | 1 Ebrill 17 | 1 Ebrill 18 |
| 0 - 259 | **1** | 4\* | N/A | N/A | N/A |
|  |  | 5\*\* | N/A | N/A | N/A |
|  |  | 6 | 14,514 | 15,014 | 16,394 |
| 260 - 289 | **2** | 7 | 14,615 | 15,115 | 16,495 |
|  |  | 8 | 14,771 | 15,246 | 16,626 |
|  |  | 9 | 14,975 | 15,375 | 16,755 |
| 290 - 314 | **3** | 10 | 15,238 | 15,613 | 16,863 |
|  |  | 11 | 15,507 | 15,807 | 17,007 |
|  |  | 12 | 15,823 | 16,123 | 17,173 |
| 315 - 339 | **4** | 13 | 16,191 | 16,491 | 17,391 |
|  |  | 14 | 16,481 | 16,781 | 17,681 |
|  |  | 15 | 16,772 | 17,072 | 17,972 |
| 340 - 364 | **5** | 16 | 17,169 | 17,419 | 18,319 |
|  |  | 17 | 17,547 | 17,772 | 18,672 |
|  |  | 18 | 17,891 | 18,070 | 18,870 |
| 365 - 389 | **6** | 19 | 18,560 | 18,746 | 19,446 |
|  |  | 20 | 19,238 | 19,430 | 19,819 |
|  |  | 21 | 19,939 | 20,138 | 20,541 |
| 390 - 414 | **7** | 22 | 20,456 | 20,661 | 21,074 |
|  |  | 23 | 21,057 | 21,268 | 21,693 |
|  |  | 24 | 21,745 | 21,962 | 22,401 |
| 415 - 449 | **8** | 25 | 22,434 | 22,658 | 23,111 |
|  |  | 26 | 23,166 | 23,398 | 23,866 |
|  |  | 27 | 23,935 | 24,174 | 24,657 |
|  |  | 28 | 24,717 | 24964 | 25,463 |
| 450 - 484 | **9** | 29 | 25,694 | 25,951 | 26,470 |
|  |  | 30 | 26,556 | 26,822 | 27,358 |
|  |  | 31 | 27,394 | 27,668 | 28,221 |
| 485 - 519 | **10** | 31 | 27,394 | 27,668 | 28,221 |
|  |  | 32 | 28,203 | 28,485 | 29,055 |
|  |  | 33 | 29,033 | 29,323 | 29,909 |
|  |  | 34 | 29,854 | 30,153 | 30,756 |
| 520 - 559 | **11** | 34 | 29,854 | 30,153 | 30,756 |
|  |  | 35 | 30,480 | 30,785 | 31,401 |
|  |  | 36 | 31,288 | 31,601 | 32,233 |
|  |  | 37 | 32,164 | 32,486 | 33,136 |
| 560 - 589 | **12** | 35 | 30,480 | 30,785 | 31,401 |
|  |  | 36 | 31,288 | 31,601 | 32,233 |
|  |  | 37 | 32,164 | 32,486 | 33,136 |
|  |  | 38 | 33,106 | 33,437 | 34,106 |
| 590 - 614 | **13** | 39 | 34,196 | 34,538 | 35,229 |
|  |  | 40 | 35,093 | 35,444 | 36,153 |
|  |  | 41 | 36,019 | 36,379 | 37,107 |
| 615- 634 | **14** | 42 | 36,937 | 37,306 | 38,052 |
|  |  | 43 | 37,858 | 38,237 | 39,002 |
|  |  | 44 | 38,789 | 39,177 | 39,961 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PWYNTIAU** | GRADD | **PWYNT GRADDFA** | 1 Ebrill 16 | 1 Ebrill 17 | 1 Ebrill 18 |
| **635+** | **15** | 45 | 39,660 | 40,057 | 40,858 |
|  |  | 46 | 40,619 | 41,025 | 41,846 |
|  |  | 47 | 41,551 | 41,967 | 42,806 |
|  |  | 48 | 42,474 | 42,899 | 43,757 |
|  |  | 49 | 43,387 | 43,821 | 44,697 |

**Atodiad 3: Cyfansoddiad a Thâl Staff 2018/19**

**Cyfanswm costau staff am y flwyddyn yn ôl math o gontract**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Parhaol** | **Cyfnod Penodol Dros Dro** |
|  | **£000** | **£000** |
| **Taliadau a Chyflogau** | 2,288 | 282 |
| **Costau Nawdd Cymdeithasol** | 211 | 16 |
| **Costau Pensiwn Eraill** | 500 | 55 |
| **Cyfanswm** | **2,998** | **353** |

**Nifer staff amser-llawn cyfatebol a gyflogir yn ôl Graddfa Tâl a Math o Gontract**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Band Tâl** | **Parhaol** | **Achlysurol** | **Cyfnod Penodol Dros Dro** |
| **Hyfforddai** |  |  | 0.8 |
| **Gradd 1** | 2.0 |  |  |
| **Gradd 2** | 0.5 |  |  |
| **Gradd 3** |  |  |  |
| **Gradd 4** | 1.4 | 1.0 | 1.0 |
| **Gradd 5** | 7.3 | 3.5 | 0.5 |
| **Gradd 6** | 8.6 |  | 2.0 |
| **Gradd 7** | 5.0 |  |  |
| **Gradd 8** | 11.7 |  | 3.6 |
| **Gradd 9** | 17.9 |  | 1.0 |
| **Gradd 10** | 5.5 |  |  |
| **Gradd 11** | 3.0 |  |  |
| **Gradd 12** | 6.0 |  |  |
| **Gradd 13** | 6.0 |  |  |
| **Gradd 14** | 3.0 |  |  |
| **Gradd 15** | 3.0 |  |  |
| **Prif Swyddog** |  | 0.2 |  |
| **Cyfarwyddwr** | 1.0 |  |  |
| **Prif Weithredwr** | 1.0 |  |  |
| **Cyfanswm** | **84.0** | **4.5** | **8.9** |

**Ar 31/3/19, nifer y staff amser-llawn cyfatebol a gyflogir yn ôl graddfa tâl a swyddogaeth y swydd:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Graddfa Tâl** | **Prif Weithredwr** | **Prif Swyddogion** | **Proffesiynol/ Clerigol** | **Gweithwyr Llaw/ Wardeniaid/ Staff Wardeiniaid Ystâd** | **Cyfanswm** |
| **Prentis** |  |  | 0.8 |  | **0.8** |
| **1** |  |  |  | 2.0 | **2.0** |
| **2** |  |  |  | 0.5 | **0.5** |
| **3** |  |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  | 3.4 |  | 3.4 |
| **5** |  |  | 8.3 | 3.0 | 11.3 |
| **6** |  |  | 6.6 | 4.0 | 10.6 |
| **7** |  |  | 2.0 | 3.0 | 5.0 |
| **8** |  |  | 14.3 | 1.0 | 15.3 |
| **9** |  |  | 14.9 | 4.0 | 18.9 |
| **10** |  |  | 5.5 |  | 5.5 |
| **11** |  |  | 3.0 |  | 3.0 |
| **12** |  |  | 6.0 |  | 6.0 |
| **13** |  |  | 6.0 |  | 6.0 |
| **14** |  |  | 3.0 |  | 3.0 |
| **15** |  |  | 3.0 |  | 3.0 |
| **Prif Swyddog** |  | 0.2 |  |  | **0.2** |
| **Cyfarwyddwr** |  | 1.0 |  |  | **1.0** |
| **Prif Weithredwr** | 1.0 |  |  |  | **1.0** |
| **Cyfanswm** | **1.0** | **1.2** | **76.9** | **17.5** | **96.6** |

**Ar 31/3/19 nifer y staff a gyflogir yn ôl gradd tâl a rhyw**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Band Tâl** |  | **Dynion** | | | |  | **Menywod** | | | |
|  | **Nifer** | | **%** | **FTE** | **%** | **Nifer** | | **%** | **FTE** | **%** |
| **Hyfforddai** | 1 | | 2.4 | 0.8 | 2.2 |  | |  |  |  |
| **Gradd 1** |  | |  |  |  | 3 | | 4.2 | 2.0 | 3.4 |
| **Gradd 2** |  | |  |  |  | 1 | | 1.4 | 0.5 | 0.9 |
| **Gradd 4** |  | |  |  |  | 4 | | 5.6 | 3.4 | 5.8 |
| **Gradd 5** | 4 | | 9.8 | 3.5 | 9.3 | 12 | | 16.7 | 7.8 | 13.2 |
| **Gradd 6** | 5 | | 12.2 | 5.0 | 13.3 | 7 | | 9.7 | 5.6 | 9.6 |
| **Gradd 7** | 3 | | 7.3 | 3.0 | 8.0 | 2 | | 2.8 | 2.0 | 3.4 |
| **Gradd 8** | 7 | | 17.1 | 5.2 | 13.7 | 14 | | 19.2 | 10.1 | 17.2 |
| **Gradd 9** | 8 | | 19.6 | 8.0 | 20.9 | 11 | | 15.3 | 10.9 | 18.5 |
| **Gradd 10** | 2 | | 4.9 | 2.0 | 5.3 | 4 | | 5.6 | 3.5 | 5.9 |
| **Gradd 11** | 2 | | 4.9 | 2.0 | 5.3 | 1 | | 1.4 | 1.0 | 1.7 |
| **Gradd 12** | 2 | | 4.9 | 2.0 | 5.3 | 5 | | 6.9 | 4.0 | 6.8 |
| **Gradd 13** | 2 | | 4.9 | 2.0 | 5.3 | 4 | | 5.6 | 4.0 | 6.8 |
| **Gradd 14** | 1 | | 2.4 | 1.0 | 2.7 | 2 | | 2.8 | 2.0 | 3.4 |
| **Gradd 15** | 1 | | 2.4 | 1.0 | 2.7 | 2 | | 2.8 | 2.0 | 3.4 |
| **Prif Swyddog** | 1 | | 2.4 | 0.2 | 2.7 |  | |  |  |  |
| **Cyfarwyddwr** | 1 | | 2.4 | 1.0 | 2.7 |  | |  |  |  |
| **Prif Weithredwr** | 1 | | 2.4 | 1.0 | 2.7 |  | |  |  |  |
| **Cyfanswm** | **41** | | **100** | **37.7** | **100** | **72** | | **100** | **58.9** | **100** |

**Taliadau terfynu yn ystod 2018/19**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Band Gwerth Taliadau £** | **Nifer Taliadau** | **CYFANSWM GWERTH**  **£000** |
| **Prif Swyddogion a Staff eraill** | 0 – 20,000 | 4 | 27 |