



Cyngor Celfyddydau Cymru
Arts Council of Wales

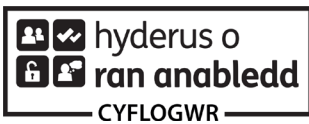
Datganiad Polisi Cyflog

2018/19

Rhagfyr 2019



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government



Mae Cyngor Celfyddydau Cymru yn ymrwymedig i ddarparu gwybodaeth mewn print bras, Braille, ar dâp sain ac ar ffurf Iaith Arwyddion Prydain. Byddwn yn ceisio darparu gwybodaeth mewn ieithoedd ar wahân i'r Gymraeg a'r Saesneg ar gais.

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru yn gweithredu polisi cyfle cyfartal.

Cynnwys

Cyngor Celfyddydau Cymru Datganiad Polisi Cyflog – 2018/19	4
Cyflwyniad gan ein Cadeirydd	6
Y fframwaith deddfwriaethol	7
Y cyd-destun cyffredinol.....	7
Deddfwriaeth cyflogaeth.....	7
Gwneud penderfyniadau	7
Gwneud penderfyniadau ar faterion sy'n ymwneud â chyflogau	7
Gwerthuso Swyddi	8
Trefniadau cyflog cyffredinol.....	9
Cyflog ac amodau	9
Cydraddoldeb Cyflog rhwng y Rhywiau	10
Datblygiad cyflog.....	16
Y Cadeirydd ac aelodau o'r Cyngor	16
Trefniadau pensiwn	16
Taliadau wrth derfynu cyflogaeth.....	17
Cyflogeion sy'n cael y cyflogau isaf	17
Perthynoledd cyflogau.....	17
Trefniadau oddi ar y gyflogres	17
Cydnabyddiaeth ariannol uwch swyddi.....	18
Swydd y Prif Weithredwr	18
Cyflog y Prif Weithredwr	16
Cyfarwyddwyr	16
Cynllunio ar gyfer olyniaeth	17
Rheoli perfformiad	17
Atodiad:	19
Graddau a graddfeydd cyflog – Ebrill 2018 hyd Fawrth 2019	19

Cyngor Celfyddydau Cymru Datganiad Polisi Cyflog – 2018/19

Dyma Ddatganiad Polisi Cyflog blynyddol Cyngor Celfyddydau Cymru am y cyfnod o 1 Ebrill 2018 i 31 Mawrth 2019.

Diben y Datganiad Polisi Cyflog hwn yw nodi ein polisi ar amrywiaeth o faterion sy'n ymwneud â chyflogau a chydabyddiaeth ariannol ein tîm staff, yn benodol cyflogau a chydabyddiaeth yr uwch swyddi a'r cyflogeion sy'n cael y cyflogau isaf. Mae hefyd yn esbonio'r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ei gyflogeion sy'n cael y cyflogau uchaf ac isaf.

Mae'r Datganiad hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Cyngor y Celfyddydau.

Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddir ar ein gwefan www.celf.cymru

Os na allwch weld y wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani, cysylltwch â ni ar llywodraethu@celf.cymru

Cyflwyniad gan ein Cadeirydd

Cyngor Celfyddydau Cymru yw'r corff cyhoeddus swyddogol sy'n ariannu a hyrwyddo'r celfyddydau ar draws Cymru. Rydym yn gweithio i wneud y celfyddydau'n ganolog i fywyd a llesiant y genedl, gan annog cynifer o bobl ag sy'n bosibl i fwynhau'r celfyddydau a chymryd rhan ynddynt.

A ninnau'n gorff cyhoeddus mae cyfrifoldeb arnom i greu sefydliad cryf a hyderus sy'n darparu gwasanaethau sy'n berthnasol ac yn ddefnyddiol. Rydym yn darparu gwasanaethau proffesiynol ar draws amrywiaeth o ddisgyblaethau. Rydym yn gwneud hynny mewn ffyrdd sy'n lleihau'r gost ac yn cydnabod ein cyfrifoldeb i ddod yn sefydliad mwy cynaliadwy'n amgylcheddol.

Mae'r cyhoedd yn mynnu, a hynny'n gwbl deg, y dylai'r sefydliadau maent yn eu hariannu fod yn effeithlon ac yn gost effeithiol. Bob blwyddyn, mae ein cyfrifon blynyddol yn rhoi gwybodaeth gynhwysfawr am ein hamcanion sefydliadol, ein perfformiad a chydabyddiaeth ariannol uwch aelodau o'n staff.

Rydym yn gwneud pob ymdrech i hybu tryloywder a bod yn agored ym mhopeth a wnawn. Mae'r Datganiad Polisi Cyflog yn un enghraifft o'r ymrwymiad hwnnw ar waith.



Phil George, Cadeirydd

Mai 2019

Y fframwaith deddfwriaethol

Y cyd-destun cyffredinol

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru'n atebol i Lywodraeth Cymru. Rydym yn gweithio o fewn fframwaith sy'n nodi'r sail mae Gweinidogion Cymru'n darparu ein cyllid cymorth grant arni, a sut y gallwn ddefnyddio'r arian hwn. Disgwylir inni reoli ein harian gydag uniondeb ac er budd y cyhoedd, gan gadw at yr egwyddorion a geir yn *Rheoli Arian Cyhoeddus Cymru*.

A ninnau'n ddsbarthwr arian y Loteri o dan Ddeddf y Loteri Genedlaethol etc. 1993, rydym yn atebol i Ysgrifennydd Gwladol y Deyrnas Unedig dros Ddiwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon. Cawn ein cyfarwyddiadau ariannol gan yr Ysgrifennydd Gwladol, a'n cyfarwyddiadau polisi gan Weinidogion Cymru. Mae'r rhain yn nodi sut mae'n rhaid inni weithredu o ran gweithgareddau dosbarthu arian y Loteri Genedlaethol.

A ninnau'n elusen, rhaid inni gydymffurfio â Deddfau Elusennau 1960, 2006, 2011 a 2016.

Deddfwriaeth cyflogaeth

Rydym yn cydymffurfio â'r holl deddfwriaeth berthnasol ar gyflogaeth wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth).

Yn unol â'r gofynion o ran cyflog cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae Cyngor y Celfyddydau'n sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran cyflog yn ei strwythurau cyflog ac y gellir cyfiawnhau pob gwahaniaeth cyflog yn wrthrychol trwy ddefnyddio ein system Gwerthuso Swyddi.

Gwneud penderfyniadau

Gwneud penderfyniadau ar faterion sy'n ymwneud â chyflogau

Mae Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chydabyddiaeth Ariannol y Cyngor yn cynorthwyo'r Cyngor wrth iddo gyflawni ei gyfrifoldebau cyffredinol am gyflogau ac amodau gwasanaeth, a pholisiau ar recriwtio, cadw a rheoli staff.

Mae'r Pwyllgor hefyd yn gyfrifol am osod a monitro targedau perfformiad blynyddol y Prif Weithredwr, ac am argymhell i'r Cyngor gydnabyddiaeth ariannol flynyddol y Prif Weithredwr a'r Cadeirydd, yn amodol ar y terfynau a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ac ar gytundeb ganddi.

Gwerthuso Swyddi

Mae gofynion y swydd ar gyfer swyddi'r holl staff, gan gynnwys uwch swyddi, yn cael eu gwerthuso. Gellir gwerthuso swydd cyn iddi gael ei hysbysebu, neu yn ystod y gyflogaeth pe bai rôl cyflogai'n newid yn sylweddol.

Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun cyflogau seiliedig ar bwyntiau a ffactorau. Mae'r system, a ddatblygwyd gyda chymorth ACAS, yn asesu'n wrthrychol y gofynion, y cyfrifoldebau a'r cymwyseddau mae eu hangen i gyflawni pob rôl yn y sefydliad.

Caiff rolau eu rhannu i saith cydran o dan benawdau ffactorau ac yna mae panel o werthuswyr hyfforddedig yn rhoi sgôr pwyntiau iddynt.

Dyma'r penawdau ffactorau:

- Gwneud Penderfyniadau/Effaith;
- Creadigrwydd/Datblygiad Busnes;
- Gwybodaeth/Sgiliau/Arbenigedd;
- Cyfathrebu/Perthnasoedd;
- Amgylchedd Gweithio;
- Rheoli Staff; a
- Rheoli Adnoddau (ac eithrio staff)

Ar ôl i rôl gael ei gwerthuso'r sgôr ganlyniadol fydd yn penderfynu pa radd y dosberthir y rôl iddi. Mae band cyflog wedi'i ddynodi i bob gradd. Yn yr [Atodiad A](#) ceir manylion y graddau a'r bandiau cyflog.

Yn ystod y flwyddyn, ymgysylltodd Cyngor y Celfyddydau ag ACAS i gynnal adolygiad o'i strwythur cyflogau a graddio. Gan weithio gydag Undeb cydnabyddedig y Cyngor, Uno'r Undeb, cytunwyd y byddai adolygiad cynhwysfawr yn cael ei gynnal. Mae hyn yn cael ei reoli drwy broses pedwar cam:

1. Adolygiad o'r holl ddisgrifiadau swydd yn y Cyngor
2. Ymarfer llawn i werthuso swyddi er mwyn asesu a gwerthuso pob swydd yn y Cyngor (gan ddefnyddio'r disgrifiadau swydd cyfredol o bwynt 1)
3. Sefydlu strwythur cyflog sy'n addas i'r diben (yn seiliedig ar ganlyniad pwynt 2)

4. Gweithredu'r strwythur newydd ar draws y Cyngor

Rydym wedi cwblhau cam 1 yn ddiweddar, a sicrhawyd ansawdd y canlyniadau gan banel cymedroli a oedd yn cynnwys Uwch Dîm Arwain y Cyngor, yr Adran Adnoddau Dynol a Gweithgor yr Undeb.

Yn ystod Ebrill 2019 cafodd gwerthuswyr presennol swyddi'r staff, a nifer o werthuswyr swyddi gwirfoddol newydd (gan gynnwys y rhan fwyaf o aelodau o Weithgor yr Undeb) hyfforddiant gan ACAS ar gynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor i sicrhau dull cyson o werthuso swyddi.

Bydd y gwaith o werthuso pob swydd-ddisgrifiad yn dechrau ar ôl cwblhau'r ymarfer hyfforddi.

Trefniadau cyflog cyffredinol

Cyflog ac amodau

Mae gan bob aelod o'r staff yr un amodau cyflogaeth. Mae hyn hefyd yn wir am y Prif Weithredwr er bod gan ddeiliad y swydd hawl i daliad blynyddol ar sail perfformiad yn unol â chanllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru. Ceir manylion pellach [isod](#).

Caiiff cyflogau a thelerau ac amodau gwasanaeth i staff Cyngor y Celfyddydau eu penderfynu yn lleol, yn ddarostyngedig i gyfyngiadau'r Cytundeb Fframwaith y cytunwyd arno gyda Llywodraeth Cymru.

Caiiff dyfarniadau cyflog blynyddol eu trafod yn lleol gyda'n Hundeb Llafur cydnabyddedig, Uno'r Undeb.

Wrth lunio ein cylch gwaith cyflogau, ystyrir y canllawiau ar gyflog a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru.

Rydym hefyd yn ystyried yr angen i recriwtio, cadw a symbylu cyflogeion i'n galluogi i fodloni gofynion y Cyngor a gwireddu ei ddymuniad i ddarparu gwasanaethau o ansawdd da i'n gwahanol randdeiliaid, yn anad dim sector y celfyddydau ac, yn y pen draw, y cyhoedd yng Nghymru.

Wrth benderfynu ar ein cylch gwaith cyflogau rydym hefyd yn gorfod ystyried fforddiadwyedd a chynaliadwyedd. Daw ein cyllid o ddwy brif ffynhonnell – Cymorth Grant gan Lywodraeth Cymru, ac o Gronfa Ddosbarthu Arian y Loteri Genedlaethol. Mae'r cyntaf fel arfer wedi'i bennu ymlaen llaw am flwyddyn ond mae'r ail yn fwy cyfnewidiol, gan adlewyrchu lefel wythnosol a chymysgedd gwerthiant gwahanol gynhyrchion y Loteri Genedlaethol.

Yn ddiweddar, cwblhawyd y trafodaethau gyda'n hundeb cydnabyddedig am y fargen gyflog i 2018/19. Mae'r cynnig, a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru, yn ddyfarniad cyfunol o 0.25% am y flwyddyn a dyfarniad untro heb ei gyfuno o 2%.

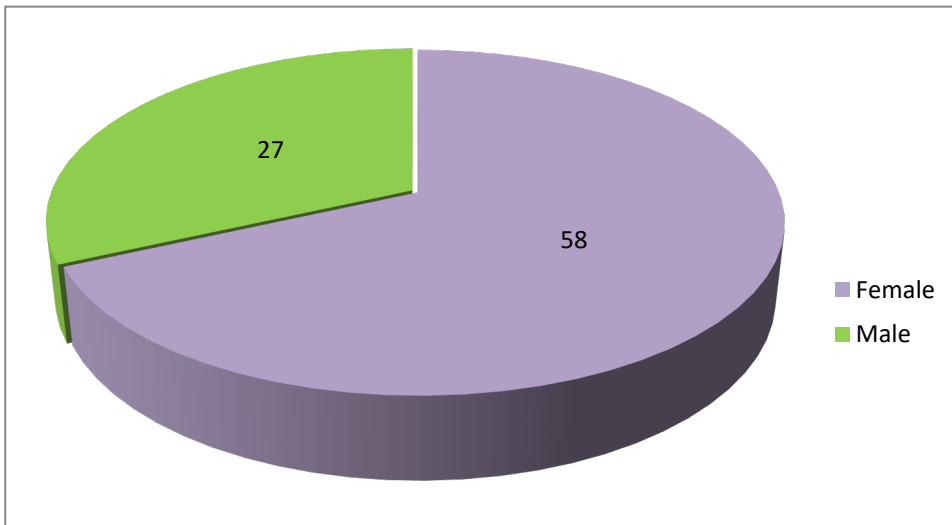
Cydraddoldeb Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae pob deiliad swydd yn cael ei dalu yn unol â'r band cyflog a ddynodir i'w swydd. Nid yw'r graddau cyflog yn gwahaniaethu rhwng aelodau gwryw a benyw o'r staff. Mae'r graddfeydd cyflog yr un peth i'r holl aelodau o'r staff.

Mae'r gymhareb rhwng y staff gwrywaidd a benywaidd yn anghytbwys, gyda dynion yn cynrychioli ychydig o dan draean o'r gweithlu (31.7%).

Rhaniad y Rhywiau

Ffigur 1 Dadansoddiad o weithwyr yn ôl rhyw



Gan fod y Cyngor yn cyflogi llai na 250 aelod o staff, nid yw'n ofynnol inni adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ond, gan ein bod yn gweithredu system dryloyw o ran ein cyflog a graddio sy'n berthnasol i bob aelod o staff (ac eithrio'r Prif Weithredwr), nid oes unrhyw wahaniaeth rhwng cyflog dynion a menywod hyd at radd E (a chan gynnwys gradd E) sef penaethiaid adrannau/rheolwyr portffolio. Yn dilyn ymadawiad Cyfarwyddwr y Celfyddydau a'r Cyfarwyddwr Cyllid, mae'r Uwch Dîm Arwain ar hyn o bryd yn cynnwys tair menyw ar radd F (Cyfarwyddwr) a dim dynion.

Mae'r tabl isod yn dangos nifer y staff sy'n gyfatebol â llawn amser ar bob gradd yn y Cyngor ar 31 Mawrth 2019:

Ffigur 2 Dadansoddiad o nifer y cyflogeion yn ôl gradd ar 31 Mawrth 2019

	B	C	D	E	F	Prif Weithredwr	Cyfanswm	Menywod	Dynion	% menywod	% dynion
Y celfyddydau (gan gynnwys Celfyddydau Rhyngwladol Cymru)	2.04	3.4	1	2	0	0	8.44	7.44	1	88.15%	11.85%
Prif Weithredwr Llywodraethu	0	1	1	0	0	1	3	2	1	66.67%	33.33%
Ymgysylltu ac Ymgyfranogi (gan gynnwys Dysgu Creadigol)	3.4	8.82	5	4.28	1	0	22.5	16.5	6	73.33%	26.67%
Menter ac Adfywio (gan gynnwys Cyfathrebu a Noson Allan)	3	9	0	5	1	0	18	12	6	66.67%	33.33%
Cyllid a Gwasanaethau Busnes	3.5	0	5	2	0	0	10.5	2.5	8	23.81%	76.19%
Buddsoddi ac Ariannu	4.34	8.3	2	1	1	0	16.64	11.64	5	69.95%	30.05%
Cyfanswm	16.28	30.52	14	14.28	3	1	79.08	52.08	27	65.86%	34.14%

Datblygiad cyflog

Fel arfer gwneir penodiadau newydd ar bwynt isaf y radd berthnasol, er y gellir amrywio hyn lle bo angen er mwyn cael yr ymgeisydd gorau sydd â'r sgiliau a chymwyseddau gofynnol i gyflawni'r swydd. Yn achos dyrchafiadau mewnol, bydd y cyflog cychwynnol fel arfer ar y pwynt perthnasol ar y raddfa newydd sy'n darparu cynnydd.

Caiff cynyddrannau o fewn y band cyflog eu talu, yn amodol ar berfformiad boddhaol, ar 1 Awst bob blwyddyn hyd nes y cyrhaeddir pwynt uchaf y band. Ni fydd aelodau o'r staff nad ydynt wedi cwblhau eu cyfnod prawf – 6 mis fel arfer, oni chaiff ei ymestyn – ar 1 Awst yn cael cynyddran tan y flwyddyn ganlynol.

Y Cadeirydd ac aelodau o'r Cyngor

Penodir y Cadeirydd gan y Gweinidog dros yr Economi a'r Seilwaith yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus agored. Dechreuodd y Cadeirydd presennol yn ei swydd ar 1 Ebrill 2016.

Gyda chymeradwyaeth y Comisiwn Elusennau, caiff y Cadeirydd gydnabyddiaeth ariannol ar gyfradd a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n adlewyrchu'r ymrwymiad lleiaf o ran amser i fusnes y Cyngor. Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn cynghori ar godiadau blynyddol yng nghyflog y Cadeirydd ond nid yw ef yn cael unrhyw daliadau bonws ac nid yw'n aelod o'r cynllun pensiwn.

Nid yw Aelodau eraill y Cyngor a'r Pwyllgorau'n cael unrhyw dâl am eu gwasanaethau, ond cânt eu had-dalu am y costau yr ânt iddynt mewn cysylltiad â'u dyletswyddau. Cyhoeddir y manylion yn ein Hadroddiadau a Datganiadau Ariannol.

Trefniadau pensiwn

Ar hyn o bryd mae Cyngor y Celfyddydau'n cynnig dau gynllun pensiwn.

Mae'r Cyngor yn gyflogwr sydd wedi'i dderbyn i Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau 1994. Mae'r cynllun pensiwn yn darparu buddion diffiniedig i gyflogeion Cyngor y Celfyddydau. Mae'r gronfa yn gynllun buddion diffiniedig, cyflogwr lluosog felly ni all y Cyngor nodi ei gyfran o'r asedau a'r rhwymedigaethau sylfaenol. Codir am gostau cyfraniadau'r Cyngor ar ein cyfrifon fel y gellir lledaenu cost pensiynau dros oes waith y cyflogeion.

Mae'r Cyngor hefyd wedi cyflwyno cynllun cyfraniadau diffiniedig, Pensiwn y Bobl, sydd mewn grym ers 1 Mai 2014, fel dewis amgen i ddiwallu anghenion deddfwriaeth Cofrestru Awtomatig.

Mae'r holl gyflogeion wedi dewis ymaelodi ag un o'r cynlluniau. Ar 1 Ebrill 2019 roedd 88% o staff Cyngor y Celfyddydau'n aelodau o Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau.

Taliadau wrth derfynu cyflogaeth

Mae unrhyw daliad a wneir mewn perthynas â therfynu cyflogaeth oherwydd ymddiswyddo, dileu swydd neu ymddeol yn cael ei wneud yn unol â pholisi perthnasol Cyngor y Celfyddydau. Ni thelir unrhyw fonws diwedd contract.

Pan fo cyflogai ar unrhyw radd gyflog yn ymddiswyddo, fel arfer disgwylir iddo weithio cyfnod rhybudd sy'n unol â'i ddatganiad ysgrifenedig o delerau ac amodau. Y cyfnod rhybudd i'r staff ar raddau A a B yw 8 wythnos, i bob gradd arall 13 wythnos, oni fo yn ei gyfnod prawf o hyd, pan mae'n 4 wythnos.

Mewn achosion lle mae cyflogai wedi cael dyddiad dechrau swydd newydd sydd y tu allan i'r amserlenni uchod, mae disgresiwn i ganiatáu ei ryddhau'n gynharach. Cynhelir cyfweiliad ymadael cyn dyddiad gadael y swydd.

Rhaid i unrhyw fflotiau arian dyledus neu flaensymiau cyflog i brynu tocyn tymor neu at ddibenion eraill gael eu had-dalu cyn gadael, a rhaid dychwelyd unrhyw gyfarpar.

Pe bai sefyllfaoedd yn codi lle mae dileu swyddi staff yn bosibl, cedwir at y Polisi Dileu Swyddi.

Cyflogeion sy'n cael y cyflogau isaf

Aelodau o staff llawn amser Cyngor y Celfyddydau sy'n cael y cyflogau isaf yw'r rheiny a gyflogir ar Radd B. Ein diffiniad o lawn amser yw 37 awr yr wythnos. Caiff yr holl staff a gyflogir gan Gyngor y Celfyddydau ar hyn o bryd eu talu ar gyfraddau uwchben yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Bwriad Cyngor y Celfyddydau yw parhau â'r ymagwedd hon.

Perthynoledd cyflogau

Caiff y berthynas rhwng cyfraddau cyflog y swyddi â'r cyflogau isaf ac uwch swyddi ei phennu gan y prosesau a ddefnyddir i bennu strwythurau cyflogau a graddau fel y'u nodir yn gynharach yn y datganiad polisi hwn.

Ar 1 Ebrill 2019 roedd yr aelod o'r staff oedd yn cael y cyflog uchaf yn ennill £97,155 ac roedd yr un oedd yn cael y cyflog isaf yn ennill £20,500. Cymhareb o 1:4.7 yw hyn.

Cyhoeddwn fanylion y cyflog cymedrig a'r gymhareb rhyngddo a chyflog y cyflogai sy'n cael y cyflog uchaf yn ein cyfrifon blynyddol, yn unol â'n gofynion adrodd ariannol. 1:3 oedd y gymhareb.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

Nodir pob achos o drefniadau oddi ar y gyflogres yn yr *Adroddiadau a Datganiadau Ariannol* a gyhoeddwn.

Cydnabyddiaeth ariannol uwch swyddi

At ddibenion y datganiad hwn, mae uwch swyddi'n cyfeirio at aelodau o Uwch Tîm Arwain Cyngor y Celfyddydau.

Swydd y Prif Weithredwr

Mae swydd y Prif Weithredwr yn benodiad llawn amser parhaol ac fe'i penodir gan Lywodraeth Cymru. Dewisir deiliad y swydd ar sail teilyngdod, yn unol â meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbysebion cyhoeddus.

Mae'r Prif Weithredwr hefyd wedi'i ddynodi gan Lywodraeth Cymru yn Swyddog Cyfrifyddu Cyngor y Celfyddydau. Cyfrifoldeb personol yw hwn ac mae'n cynnwys:

- priodoldeb a rheoleidd-dra'r arian cyhoeddus mae'n atebol amdano;
- cadw cyfrifon atebol;
- gweinyddu doeth a darbodus;
- osgoi gwastraff ac afradlondeb;
- defnyddio'r holl adnoddau mae'n gyfrifol amdanynt yn effeithlon ac yn effeithiol.

Penodwyd ein Prif Weithredwr, Nick Capaldi, i'w swydd ar 15 Medi 2008. Cyhoeddir bywgraffiad byr ar ein gwefan <https://arts.wales/cy/amdanom-ni/ein-sefydliad/staff>

Cyflog y Prif Weithredwr

Cytunir ar delerau penodiad y Prif Weithredwr gyda Llywodraeth Cymru. Penodiad parhaol, llawn amser yw'r swydd. Mae'r gydnabyddiaeth ariannol yn cynnwys cyflog sylfaenol a hefyd cymhwysedd i gael bonws blynyddol o 10% bob flwyddyn. Nid yw'n gynyddrannol ac mae wedi'i bennu fel swm penodol. £97,155 y flwyddyn yw cyflog presennol y swydd.

Argymhellir bonysau blynyddol anghyfunol i'r Cyngor gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chydnabyddiaeth Ariannol yn gydnabyddiaeth am berfformiad y Prif Weithredwr o gymharu â set o amcanion sydd wedi'u pennu ymlaen llaw.

Cafodd argymhelliad y Pwyllgor i gynnig bonws llawn i'r Prif Weithredwr ei gymeradwyo gan y Cyngor. Ond yn ôl ei arfer, ildiodd y Prif Weithredwr ei hawl i fonws anghyfunol ar gyfer 2018/19 a derbyniodd gynnydd cyfunol o'r un maint ag aelodau eraill o'r staff oedd yn gymwys i'w gael.

Caiiff rhagor o fanylion cyflog y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, eu cyhoeddi yn yr *Adroddiad ar Gydnabyddiaeth Ariannol a Staff* yn y Datganiadau Ariannol a gyhoeddwn.

<https://arts.wales/cy/amdanom-ni/atebolrwydd/adroddiad-blynyddol>

Caiiff treuliau fel tocynnau trê, milltired ceir, llety dros nos ac ati eu hawlio'n ôl yn unol â *Pholisi Teithio a Chynhaliadaeth y Cyngor*. Pan fo pobl yn cymryd buddion mewn nwyddau neu dreuliau eraill, datgelir y rhain yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol.

Mae'r Prif Weithredwr yn aelod o gynllun pensiwn y sefydliad – *Cynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau 1994* – a datgelir y manylion yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol. Ni fu unrhyw gynyddiadau na gwelliannau i'r cynllun pensiwn, nac i hawliau pensiwn y Prif Weithredwr, y tu allan i'r trefniadau safonol.

6 mis yw cyfnod rhybudd y swydd.

Cyfarwyddwyr

Mae'r Cyfarwyddwyr i gyd yn cael eu cyflogi ar gontractau parhaol ar delerau ac amodau safonol y Cyngor. Mae ganddynt hawl i dair wythnos ar ddeg o rybudd o derfynu eu cyflogaeth. Nodir cydnabyddiaeth ariannol a buddion pensiwn yr Uwch Tîm Arwain yn yr Adroddiadau a Datganiadau Ariannol a gyhoeddwn

<https://arts.wales/cy/amdanom-ni/atebolrwydd/adroddiad-blynyddol>

Roedd gan y Cyngor bum Cyfarwyddwr yn ystod 2018/19:

Cyfarwyddwr y Celfyddydau (wedi ymddeol ddiwedd Ionawr 2019)

Cyfarwyddwr Ymgysylltu ac Ymgyfranogi

Cyfarwyddwr Menter ac Adfywio

Cyfarwyddwr Buddsoddi a Gwasanaethau Ariannu

Cyfarwyddwr Cyllid (a ymadawodd ddiwedd Mawrth 2019)

Mae pob Cyfarwyddwr wedi cyrraedd uchafswm band cyflog F (£72,012). Mae pob aelod o'r Uwch Dîm Arwain yn aelodau gweithredol a chyfrannol o gynllun ymddeol Cyngor y Celfyddydau.

Manylir ar enillion a buddion pensiwn yr Uwch Dîm Arwain a'r Cadeirydd yn ein Hadroddiadau a'n Datganiadau Ariannol cyhoeddedig (p65 ymlaen)

<https://arts.wales/cy/amdanom-ni/atebolrwydd/adroddiad-blynyddol>

Cyhoeddwn yr holl fandiau cyflog a dadansoddiad o niferoedd staff yn ôl band cyflog yn ein hadroddiad cydraddoldebau:

<https://arts.wales/cy/amdanom-ni/strategy/cydraddoldeb>

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru'n cydnabod pwysigrwydd helpu ei gyflogeion i sicrhau cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u bywyd cartref trwy amrywiaeth o bolisiau sy'n cynnig trefniadau gweithio'n hyblyg. Mae'r rhain yn galluogi'r staff i sicrhau cydbwysedd rhwng eu bywyd gweithio a blaenoriaethau eraill, gan gynnwys cyfrifoldebau fel rhieni a chyfrifoldebau gofalu eraill, dysgu gydol oes, gwaith elusennol, gweithgareddau hamdden a diddordebau eraill.

Yn ei dro mae hefyd yn cydnabod bod yn rhaid i'r sefydliad sicrhau bod lefelau staffio'n cyfateb bob amser i ofynion y busnes. Mae'r polisiau hyn yn adlewyrchu'r newidiadau deddfwriaethol ar weithio'n hyblyg a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2014. Mae'n ofynnol i bob cais a wneir gan y staff o dan y polisiau hyn gael ei gymeradwyo gan yr Uwch Tîm Arwain.

Ar hyn o bryd rydym yn gweithio i gyflwyno gweithio ystwyth i'r Cyngor ar yr un pryd ag uwchraddio arferol ein hoffer TG. Bydd hyn yn caniatáu i staff fod yn fwy ystwyth o ran sut, pryd a ble maent yn gweithio, gyda'r ddealltwriaeth bod yn rhaid i oriau swyddfa gael eu diwallu gan eu timau eu hunain.

Cynllunio ar gyfer olyniaeth

Mae Cyngor y Celfyddydau'n gweithredu polisi Dysgu a Datblygu, a ddatblygwyd yn unol â gweledigaeth a strategaeth gyffredinol y sefydliad ac sy'n adlewyrchu cred yn yr angen i ddatblygu'r holl gyflogeion parhaol a dros dro, sydd mewn swyddi ar bob lefel, boed wedi'u cyflogi'n llawn amser neu'n rhan amser.

Rheoli perfformiad

Nid ydym yn gweithredu cynllun tâl ar sail perfformiad.

Mae cydnabyddiaeth ariannol y Prif Weithredwr yn cynnwys cyflog sylfaenol a hefyd cymhwysedd i gael bonws blynyddol. Argymhellir bonysau blynyddol i'r Cyngor gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chydnabyddiaeth Ariannol yn gydnabyddiaeth am berfformiad y Prif Weithredwr o gymharu â set o amcanion sydd wedi'u pennu ymlaen llaw.

Ar gyfer gweddill y staff, gan gynnwys y rheiny sydd mewn swyddi â chyflogau is, mae gan y sefydliad ei raddfa gyflog ei hun o [Radd A i Radd F](#). (Mae gradd interniaeth ar gael lle bo'n berthnasol.)

Mae'r holl gyflogeion, ac eithrio'r Prif Weithredwr, ar y strwythur cyflogau hwn. Cyhoeddir manylion y graddau a'r raddfa gyflog gyda datganiad ysgrifenedig o'r prif delerau ac amodau ac mewn contractau cyflogaeth. Caiff manylion y pwyntiau cyflog uchaf ac isaf eu cynnwys yn yr *Adroddiadau a Datganiadau Ariannol a gyhoeddwn* (t65)

Bob blwyddyn, bydd pob aelod o'r staff yn cyfarfod â'i reolwr llinell i drafod a chytuno ar gynllun gwaith unigol ar gyfer y flwyddyn i ddod.

Mae hefyd yn ofynnol i bob aelod o'r staff gymryd rhan mewn cyfarfod adolygu blynyddol gyda'i reolwr llinell i drafod agweddau ar ei berfformiad gwaith. Amcan y cyfarfod fydd adolygu cyflawniadau'r flwyddyn flaenorol a thrafod unrhyw ddysgu a datblygu a chynllunio gyrfa yn y dyfodol sy'n berthnasol i'r unigolyn ac i'r sefydliad.

Caiff perfformiad ei reoli trwy gydol y flwyddyn a chaiff camau adeiladol eu rhoi ar waith i helpu a chynorthwyo cyflogai i wella ei berfformiad.

Atodiad:

Graddau a graddfeydd cyflog – Ebrill 2018 hyd Fawrth 2019

Ffigur 3 Graddau a graddfeydd cyflog 2018-2019

Intern 1	£13,281
Intern 2	£15,030
Intern 3	£17,205
Intern 4	£17,850
<hr/>	
A1	£16,773
A2	£18,517
A3	£20,692
A4	£21,471
<hr/>	
B1	£20,550
B2	£22,137
B3	£24,071
B4	£24,990
<hr/>	
C1	£24,122
C2	£26,328

C3	£28,536
C4	£31,159
C5	£32,334
D1	£30,951
D2	£33,561
D3	£36,172
D4	£39,203
D5	£40,698
E1	£38,961
E2	£41,075
E3	£43,191
E4	£46,345
E5	£48,661
E6	£50,490
F1	£53,508
F2	£57,488

F3	£61,472
F4	£66,109
F5	£69,414
F6	£72,012
Prif Weithredwr	£97,155