

Cyngor Celfyddydau Cymru

Datganiad Polisi Cyflog

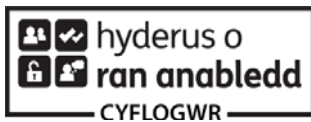
Mai 2017



Cyngor Celfyddydau Cymru
Arts Council of Wales



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](#).

Cyngor Celfyddydau Cymru

Datganiad Polisi Cyflog

Dyma Ddatganiad Polisi Cyflog blynyddol Cyngor Celfyddydau Cymru am y cyfnod o 1 Ebrill 2016 i 31 Mawrth 2017. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 17 Mawrth 2017 a chofnodwyd y gymeradwyaeth yng nghofnodion y cyfarfod hwnnw.

Diben y Datganiad Polisi Cyflog hwn yw nodi ein polisi ar amrywiaeth o faterion sy'n ymwneud â chyflogau a chydabyddiaeth ariannol ein 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.arts.wales

Os na allwch weld y wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani, cysylltwch â ni ar information@arts.wales

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

Mawrth 2017

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 cyllid 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 Loteri.

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

Deddfwriaeth cyflogaeth

Rydym yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth 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) 1981.

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 system Gwerthuso Swyddi Cyngor y Celfyddydau.

Gwneud penderfyniadau

Gwneud penderfyniadau ar faterion sy'n ymwneud â chyflogau

Mae Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chydnabyddiaeth Ariannol y Cyngor yn cynorthwyo'r cyngor wrth iddo gyflawni ei gyfrifoldebau am gyflogau ac amodau gwasanaeth, a pholisïau 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.

Mae Cylch Gorchwyl i'r Pwyllgor Adnoddau Dynol a Chydnabyddiaeth Ariannol y mae'n gweithio yn unol ag ef.

Gwerthuso swyddi

Mae 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 y sgôr ganlyniadol fydd yn penderfynu pa radd y dosberthir y rôl iddi. Mae band cyflog wedi'i ddynodi i bob gradd. Yn **Atodiad A** ceir manylion y graddau a'r bandiau cyflog.

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 rhagor o fanylion isod.

Caiff 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.

Caiff dyfarniadau cyflog blynyddol eu trafod yn lleol gyda'n Hundeb Llafur cydnabyddedig, UNITE.

Wrth lunio ein cylch gwaith cyflog, ystyrir y canllawiau ar gyflog a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru. Rydym hefyd yn ystyried yr angen i recriwtio, cadw a symblu cyflogaion 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.

Ym mis Tachwedd 2015 tarasom fargen ddwy flynedd ar gyflogau oedd yn cynnwys yr holl staff. Roedd y cytundeb hwn yn ein galluogi i roi dyfarniad cyflog ar waith ar gyfer y cyfnod o ddwy flynedd o 1 Ebrill 2015 i 31 Mawrth 2017. Codwyd pob pwynt cyflog 2%.

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

ynghyflog y Cadeirydd ond nid yw'n 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 hawl gan bob aelod o'r staff sydd newydd ei benodi i ymaelodi ag un o'n cynlluniau pensiwn. Ar 1 Ebrill 2016 roedd 92.6% o staff Cyngor y Celfyddydau'n aelodau o Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau. Roedd y gweddill yn aelodau o gynllun Pensiwn y Bobl.

Taliadau wrth derfynu cyflogaeth

Caiff unrhyw daliad a wneir mewn perthynas â therfynu cyflogaeth oherwydd ymddiswyddiad, dileu swydd neu ymddeoliad 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 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 disgrisiwn i ganiatáu ei ryddhau'n gynharach. Cynhelir cyfweliad 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 £10.43 yr awr, y gyfradd a osodir gan y Living Wage Foundation. 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 2016 roedd yr aelod o'r staff oedd yn cael y cyflog uchaf yn ennill £95,250 ac roedd yr un oedd yn cael y cyflog isaf yn ennill £19,752. Cymhareb o 1:4.8 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

Os na allwn recriwtio i swydd allweddol, fe fyddwn, pan fo angen, yn penodi cynorthwydd dros dro i lenwi'r swydd wag. Ystyrir pob achos yn ôl ei rinweddau. Gellir gwneud penodiadau am gyfnod penodol neu, lle bo'n briodol neu'n angenrheidiol, o dan 'gcontract am wasanaeth'.

Lle mae'r contractau hyn yn bodloni meini prawf Trysorlys Ei Mawrhydi o ran datgelu trefniadau trethi pobl a benodir yn y sector cyhoeddus, caiff y manylion perthnasol eu cynnwys yn ein Hadroddiadau a Datganiadau Ariannol Blynyddol. Nodir pob achos o drefniadau oddi ar y gyflogres yn yr *Adroddiadau a Datganiadau Ariannol* a gyhoeddwn (t66).

Cydnabyddiaeth ariannol uwch swyddi

At ddibenion y datganiad hwn, mae uwch swyddi'n cyfeirio at aelodau o Dîm Uwch-reolwyr 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'n 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 <http://www.arts.wales/amdanom-ni/staff/uwch-tim-arwain/nick-capaldi>

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 hyd at 10% o'r cyflog sylfaenol. Nid yw'n gynyddrannol.

£95,250 y flwyddyn yw cyflog presennol y swydd, ac eithrio unrhyw fonws.

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. Fodd bynnag, ildiodd y Prif Weithredwr ei hawl i fonws anghyfunol ar gyfer 2015/16 a derbyniodd gynnydd cyfunol o'r un maint ag aelodau eraill o'r staff oedd yn gymwys i'w gael.

Caiff rhagor o fanylion cyflog y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, eu cyhoeddi yn yr *Adroddiad ar Gydnabyddiaeth Ariannol a Staff* (t58) yn ein Datganiadau Ariannol.

http://www.arts.wales/c_annual-reports/adroddiad-a-datganiadau-ariannol-2015-16?diablo.lang=cym

Caiff treuliau fel tocynnau trê, milltired ceir, llety dros nos ac ati eu hawlio'n ôl yn unol â Pholisi Teithio a Chynhaliaeth 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 y Tîm Uwch-reolwyr yn yr Adroddiadau a Datganiadau Ariannol a gyhoeddwn (t59 ymlaen)

http://www.arts.wales/c_annual-reports/adroddiad-a-datganiadau-ariannol-2015-16?diablo.lang=cym

Roedd gan Gyngor y Celfyddydau bum Cyfarwyddwr yn ystod 2016/17:

Cyfarwyddwr y Celfyddydau

Cyfarwyddwr Ymgysylltu ac Ymgyfranogi

Cyfarwyddwr Menter ac Adfywio

Cyfarwyddwr Cyllid ac Adnoddau

Cyfarwyddwr Gwasanaethau Buddsoddi a Chyllido

Mae pob Cyfarwyddwr wedi cyrraedd lefel uchaf band cyflog F - £70,600. Mae holl aelodau'r Tîm Uwch-reolwyr yn aelodau gweithredol cyfrannol o Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau.

Nodir y taliadau a'r buddion pensiwn i'r Tîm Uwch-reolwyr, ac i'r Cadeirydd, yn yr Adroddiadau a Datganiadau Ariannol a gyhoeddwn (t59 ymlaen)

http://www.arts.wales/c_annual-reports/adroddiad-a-datganiadau-ariannol-2015-16?diablo.lang=cym

Yn y dyfodol, caiff y tîm uwch ei adnabod fel yr Uwch Tîm Arwain. Yn dilyn ailstrwythuro'r sefydliad, bydd strwythur y tîm yn newid yn 2017/2018.

Rydym yn cyhoeddi'r holl fandiau cyflog a dadansoddiad o niferoedd y staff fesul band cyflog yn ein [Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol](#)

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru'n cydnabod pwysigrwydd helpu ei gyflogeion i gydbwysu eu gwaith a'u bywyd cartref trwy amrywiaeth o bolisïau 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 y Tîm Uwch-reolwyr.

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 i'n staff. Fodd bynnag, fel y nodir uchod, mae datblygiad cyflog yn amodol ar berfformiad boddhaol.

Yr unig eithriad yw'r Prif Weithredwr, y mae ei gydnabyddiaeth ariannol 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 mae gan y sefydliad ei raddfa gyflogau ei hun o Radd A i Radd F, gweler Atodiad A. (Defnyddir Gradd A fel gradd interniaeth 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 gyflogau 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 (163)

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 A:

Graddau a phwyntiau cyflog – Ebrill 2015 i Fawrth 2017

Gradd	Pwyntiau cyflog
A (<i>nis defnyddir ar hyn o bryd. Fe'i defnyddir ar gyfer interniaethau lle bo'n briodol</i>)	16,444
	18,154
	20,286
	21,050
B	20,147
	21,703
	23,599
	24,500
C	23,649
	25,812
	27,976
	30,548
	31,700
D	30,344
	32,903
	35,463
	38,434
	39,900
E	38,197
	40,270
	42,344
	45,436
	47,707
	49,500
F	52,459
	56,361
	60,267
	64,813
	68,054
	70,600