

Datganiad Polisi Tâl Cyngor Celfyddydau Cymru ar gyfer y cyfnod o 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024 yw hwn.

Pwrpas y Datganiad Polisi Tâl yma yw cyfleu ein polisi ar amrywiaeth o faterion sy’n ymwneud â thâl a chydnabyddiaeth ariannol i’n tîm o staff, ac yn arbennig tâl a chydnabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch, a’r cyflogeion sy’n cael eu talu’r lleiaf. Mae’n esbonio’r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol y staff sy’n cael eu talu’r mwyaf a’r lleiaf hefyd.

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

Mae’n cydategu gwybodaeth arall a gyhoeddir ar ein gwefan [www.celf.cymru](http://www.celf.cymru)

Os na allwch chi ddod o hyd i’r wybodaeth berthnasol, cysylltwch â ni yn gwybodaeth@celf.cymru

Cyflwyniad ein Cadeirydd

Cyngor Celfyddydau Cymru yw’r corff cyhoeddus swyddogol sy’n ariannu ac yn hyrwyddo’r celfyddydau ar draws Cymru. Rydyn ni’n gweithio i osod y celfyddydau wrth galon bywyd a lles y genedl, gan annog cynifer o bobl â phosibl i fwynhau’r celfyddydau a chymryd rhan ynddynt.

Fel corff cyhoeddus, mae cyfrifoldeb arnom i greu sefydliad cryf a hyderus sy’n darparu gwasanaethau sy’n berthnasol ac yn ddefnyddiol. Rydyn ni’n darparu gwasanaethau proffesiynol ar draws amrywiaeth o ddisgyblaethau. Rydyn ni’n gwneud hyn mewn ffyrdd sy’n cwtogi ar gostau, ac rydyn ni’n cydnabod ein cyfrifoldeb i fod yn sefydliad mwy cynaliadwy yn amgylcheddol.

Mae hi’n hollol briodol bod y cyhoedd yn mynnu bod y sefydliadau y maent yn eu hariannu’n effeithlon ac yn gost-effeithiol. Pob blwyddyn, mae ein cyfrifon blynyddol yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr am ein hamcanion a’n perfformiad fel sefydliad, a’n cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer staff uwch.

Rydyn ni’n gwneud pob ymdrech i hybu tryloywder ac i fod agored ym mhopeth a wnawn. Un esiampl o’r ymrwymiad hwnnw ar waith yw’r Datganiad Polisi Tâl.

Maggie Russell

Cadeirydd

Mai 2023

Y fframwaith deddfwriaethol

Y cyd-destun cyffredinol

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru’n atebol i Lywodraeth Cymru. Rydyn ni’n gweithio o fewn fframwaith sy’n gosod y sylfaen i Weinidogion Cymru ddarparu ein cymhorthdal grant, a sut y caniateir i ni ddefnyddio’r cyllid yma. Mae disgwyl i ni reoli ein cronfeydd ag uniondeb ac er budd y cyhoedd, gan ddilyn yr egwyddorion a bennir yn *Rheoli Arian Cyhoeddus Cymru.*

Fel sefydliad sy’n dosbarthu arian y Loteri o dan Ddeddf y Loteri Genedlaethol ac ati 1993, rydyn ni’n atebol i Ysgrifennydd Gwladol Llywodraeth y DU ar faterion Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon. Daw ein cyfarwyddyd ariannol gan yr Ysgrifennydd Gwladol, a’n Cyfarwyddyd Polisi gan Weinidogion Cymru. Mae’r rhain yn pennu sut y mae angen i ni weithredu mewn perthynas â gweithgareddau dosbarthu arian y Loteri.

Fel elusen, rhaid i ni gydymffurfio â Deddfau Elusennau 1960, 2006 a 2011.

Deddfwriaeth gyflogaeth

Rydyn ni’n cydymffurfio â’r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol wrth bennu’r tâl a’r gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer ein holl gyflogeion. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010, a lle bo’n berthnasol, y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion).

Yn gyson â’r gofynion o ran cyflogau cyfartal a bennir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae Cyngor y Celfyddydau’n sicrhau nad oes yna unrhyw wahaniaethu ar sail tâl o fewn ei strwythurau tâl, a bod modd cyfiawnhau’r holl wahaniaethau mewn tâl yn wrthrychol gan ddefnyddio ein system Gwerthuso Swyddi.

Gwneud Penderfyniadau

Gwneud penderfyniadau ar faterion sy’n ymwneud â thâl

Mae Pwyllgor AD a Chydnabyddiaeth Ariannol y Cyngor yn cynorthwyo’r Cyngor i gyflawni ei gyfrifoldebau cyffredinol dros dâl ac amodau gwasanaeth, a’i bolisïau o ran recriwtio, cadw a rheoli staff.

Mae’r Pwyllgor yn gyfrifol hefyd am bennu a monitro targedau perfformiad blynyddol y Prif Weithredwr, ac am argymell cydnabyddiaeth ariannol flynyddol y Prif Weithredwr a’r Cadeirydd i’r Cyngor, yn amodol ar derfynau a chydsyniad Llywodraeth Cymru.

Gwerthuso Swyddi

Gellir cyflawni gwerthusiad cyn hysbysebu swydd neu yn ystod cyfnod cyflogaeth y gweithiwr os oes newid materol yn ei rôl.

Mae’r Cyngor yn defnyddio cynllun dadansoddi ffactorau ar sail pwyntiau. Mae’r system, a ddatblygwyd gyda chymorth ACAS, yn asesu’r gofynion, y cyfrifoldebau a’r cymwyseddau sydd eu hangen i gyflawni pob rôl o fewn y sefydliad mewn ffordd wrthrychol.

Mae rolau’n cael eu dadansoddi’n saith cydran o dan benawdau ffactor, wedyn yn cael sgôr pwyntiau gan banel o werthuswyr hyfforddedig.

Dyma’r penawdau fesul ffactor:

* Gwneud Penderfyniadau/Effaith;
* Creadigrwydd/Datblygu Busnes;
* Gwybodaeth/Sgiliau/Arbenigedd;
* Cyfathrebu/Perthnasau;
* Amgylchedd Gweithio;
* Rheoli Staff; a
* Rheoli Adnoddau (heblaw am staff)

Bydd y sgôr a geir trwy werthuso’r rôl yn penderfynu pa raddfa a briodolir iddi. Dyrennir band tâl ar gyfer pob graddfa. Mae’r Atodiad yn cynnwys manylion y graddfeydd a’r bandiau cyflog.

Datblygwyd polisi gwerthuso swyddi newydd trwy waith ar y cyd rhwng tîm AD Cyngor Celfyddydau Cymru ac ACAS. Y bwriad yw y bydd y polisi newydd mewn grym erbyn diwedd blwyddyn calendr 2024.

Y trefniadau cyffredinol o ran tâl

Tâl ac Amodau

Mae pob aelod o staff yn gweithredu o dan yr un amodau cyflogaeth. Mae hyn yn berthnasol i’r Prif Weithredwr hefyd, ond mae gan ddeiliad y swydd honno yr hawl i gael taliad blynyddol sy’n gysylltiedig â pherfformiad yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru. Mae rhagor o fanylion yn yr adran am Gydnabyddiaeth Ariannol Staff Uwch isod.

Pennir Tâl ac Amodau a Thelerau Gwasanaeth staff Cyngor Celfyddydau Cymru ar sail leol, yn amodol ar gyfyngiadau’r Cytundeb Fframwaith a gytunir gan Lywodraeth Cymru a Chyngor Celfyddydau Cymru ar y cyd.

Trafodir dyfarniadau tâl blynyddol yn lleol gydag UNITE. Wrth lunio ein Cylch Cyflogau, rhoddir ystyriaeth i’r canllawiau ar dâl a gyhoeddir gan Llywodraeth Cymru.

Rydyn ni’n ystyried hefyd yr angen am recriwtio, cadw a chymell gweithwyr i’n galluogi ni i fodloni gofynion y Cyngor a’n hawydd i ddarparu gwasanaethau o safon uchel ar gyfer ein gwahanol randdeiliaid, gan gynnwys sector y celfyddydau ac, yn y pen draw, y cyhoedd yng Nghymru.

Wrth bennu ein Cylch Cyflogau, mae angen hefyd i ni ystyried fforddiadwyedd a chynaliadwyedd. Daw ein cyllid o ddau brif ffynhonnell – Cymhorthdal Grant Llywodraeth Cymru, a Chronfa Ddosbarthu’r Loteri Genedlaethol. Mae’r cyntaf o’r rhain yn cael ei bennu am flwyddyn ymlaen llaw fel rheol, tra bod yr ail yn fwy cyfnewidiol, gan adlewyrchu lefelau wythnosol a chymysgedd gwerthu gwahanol gynhyrchion y Loteri Genedlaethol.

Er ei fod y tu hwnt i gylch cyflogau 2023/2024, gwnaed taliad anghyfunol o £1500 yng nghyflogres **Hydref 2023** yn sgil trafodaethau gydag Unite a setliad Llywodraeth Cymru ar y taliad anghyfunol o £1500 mewn perthynas â chylch cyflogau 2022/23.

Daeth dyfarniad tâl o 5% i rym yn 2023/24, roedd hyn yn cynnwys tâl y Prif Weithredwr. Roedd hyn yn gyson â Chyrff eraill sydd dan Nawdd Llywodraeth Cymru yn yr Adran Ddiwylliant. Cwblhawyd y dyfarniad tâl yng nghyflogres **Chwefror 2024.**

Cydraddoldeb o ran Tâl

Heblaw am un rôl sy’n cael ei hariannu gan sefydliad gwahanol, mae deiliaid yr holl swyddi’n cael eu talu yn ôl y band cyflog a bennwyd ar gyfer eu swydd. Nid yw graddfeydd cyflog yn gwahaniaethu rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.

Ar 31 Mawrth 2024, roedd y gymhareb o staff gwrywaidd a benywaidd yn anghytbwys, a dynion oedd i gyfrif am ryw draean o’r gweithlu (31%). Nid oes unrhyw newid wedi bod ers balans canrannol 2022/2023. Mae’r siart isod yn dangos y canran *fesul pen.*

Am fod Cyngor y Celfyddydau’n cyflogi llai na 250 aelod o staff, nid oes gofyn i ni adrodd ar y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau. Ond, am ein bod ni’n gweithredu system tâl a graddau tryloyw sy’n berthnasol i’r holl staff (ac eithrio’r Prif Weithredwr ac un rôl sy’n cael ei hariannu gan sefydliad allanol), nid oes yna unrhyw wahaniaeth rhwng graddfeydd tâl gwrywod a benywod hyd at, a chan gynnwys graddfa E (Penaethiaid Adran/Rheolwyr Portffolio).

Ar 31 Mawrth 2024, roedd y Tîm Arwain Uwch yn cynnwys tri o gyflogeion benywaidd ar raddfa F (Cyfarwyddwr) ac un gwrywaidd, ynghyd ag un cyflogai gwrywaidd ar raddfa F nad oedd yn aelod o’r Tîm Arwain Uwch.

Mae’r tabl isod yn dangos nifer y *cyflogeion cyfwerth ag amser llawn (FTE)* ar bob gradd o fewn Cyngor Celfyddydau Cymru ar 31 Mawrth 2024:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gradd | Benywaidd (FTE) | Gwrywaidd (FTE) | Cyfanswm (FTE) | Cyflog cyfartalog Benywod | Cyflog cyfartalog Gwrywod | Gwahaniaeth | % Gwahaniaeth |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |   |
| B | 14.64 | 3 | 17.64 | 29154 | 28869 | -285 | 1.0% |
| C | 8.8 | 2 | 10.8 | 36516 | 35471 | -1045 | 2.9% |
| D | 22.6 | 14 | 36.6 | 47074 | 47092 | 18 | 0.0% |
| E | 10 | 6 | 16 | 57911 | 58414 | 503 | 0.9% |
| F | 3 | 2 | 5 | 84688 | 81657 | 3849.33 | 3.6% |
| Prif Weithredwr | 0 | 1 | 1 | 0 | 106922 | 0 | 0.0% |

Ac eithrio yn achos Graddau E ac F, mae’r siart uchod yn dangos bod cyflog cyfartalog cyflogeion benywaidd yn uwch o fewn pob gradd o gymharu â staff gwrywaidd yng Nghyngor Celfyddydau Cymru.

Mae yna anomaledd ym mand cyflog Gradd E lle mae gan unigolyn gyflog sefydlog am fod y rôl yn cael ei hariannu’n allanol.

Fel y soniwyd uchod, gellir priodoli’r gwahaniaeth canrannol i’r ffaith fod aelodau o staff yn ymuno â Chyngor y Celfyddydau ar waelod y Radd.

Datblygiad cyflog

Gwneir penodiadau ar waelod y radd berthnasol fel rheol. Ond gellir amrywio hyn lle bo angen er mwyn diogelu’r ymgeisydd gorau sydd â’r sgiliau a’r cymwyseddau angenrheidiol i gyflawni’r swydd. Yn achos dyrchafiadau mewnol, bydd y cyflog cychwynnol ar bwynt priodol ar y radd newydd sy’n cynnig cynnydd mewn tâl.

Yn amodol ar berfformiad boddhaol, telir cynyddrannau o fewn y band cyflog ar 1 Awst pob blwyddyn nes cyrraedd pwynt brig y band. Ni fydd aelodau o staff nad ydynt wedi cwblhau eu cyfnod prawf – sef 6 mis fel rheol oni bai ei fod yn cael ei ymestyn – ar 1 Awst yn derbyn cynyddran cyflog tan y flwyddyn ganlynol.

Y Cadeirydd ac aelodau’r Cyngor

Llywodraeth Cymru sy’n penodi’r Cadeirydd yn dilyn proses benodi agored cyhoeddus. Cychwynnodd y Cadeirydd cyfredol, Maggie Russell, ei swydd ar 1 Ebrill 2023.

Gyda chydsyniad y Comisiwn Elusennau, mae’r Cadeirydd yn cael cydnabyddiaeth ariannol ar gyfradd a bennir gan Lywodraeth Cymru sy’n adlewyrchu isafswm ymrwymiad amser i fusnes y Cyngor. Mae Llywodraeth Cymru’n cynghori ar gynnydd blynyddol yng nghyflog y Cadeirydd hefyd, ond nid yw’r Cadeirydd yn cael unrhyw daliadau bonws ac nid yw’n aelod o’r cynllun pensiwn.

Nid yw Aelodau eraill y Cyngor a’r Pwyllgorau’n derbyn unrhyw dâl am eu gwasanaethau, ond maent yn cael ad-daliad am dreuliau mewn perthynas â’u dyletswyddau. Cyhoeddir y manylion yn ein Hadroddiadau a’n Datganiadau Ariannol (y cyfrifon sy’n cael eu harchwilio).

Trefniadau pensiwn

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru’n cynnig dau gynllun pensiwn ar hyn o bryd.

Mae’r Cyngor yn gyflogwr cymeradwy o dan Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau 1994 (ACRP). Mae’r cynllun pensiwn yn darparu buddion diffiniedig ar gyfer gweithwyr Cyngor Celfyddydau Cymru. Mae’r gronfa’n gynllun buddion diffiniedig aml-gyflogwr, felly ni all y Cyngor glustnodi ei gyfran o’r asedau a’r rhwymedigaethau isorweddol. Codir cost cyfraniadau’r Cyngor yn ein cyfrifon er mwyn lledu cost pensiynau dros fywyd gweithio’r cyflogeion.

Mae’r Cyngor wedi cyflwyno cynllun cyfraniadau diffiniedig hefyd, sef Pensiwn y Bobl, a ddaeth i rym ar 1 Mai 2014, fel opsiwn arall i ddiwallu gofynion y deddfwriaeth Ymrestru Awtomataidd.

Taliadau Terfynu Cyflogaeth

Caiff unrhyw daliad a wneir mewn perthynas â therfynu cyflogaeth trwy ymddiswyddiad, dileu swyddi neu ymddeoliad ei wneud yn unol â pholisi perthnasol Cyngor Celfyddydau Cymru. Ni thelir unrhyw daliadau bonws diwedd contract.

Lle bo gweithiwr ar unrhyw radd cyflog yn ymddiswyddo, fel arfer bydd disgwyl iddynt weithio cyfnod o rybudd sy’n gyson â’u datganiad ysgrifenedig o amodau a thelerau. Y cyfnod rhybudd ar gyfer staff yng ngraddau A a B yw 8 wythnos, 13 wythnos yw’r cyfnod ar gyfer pob gradd arall hyd radd F, oni bai bod y gweithwyr yn dal i fod dan gyfnod prawf, ac os felly, 4 wythnos yw hi. Gofynnir i’r Prif Weithredwr roi 26 wythnos o rybudd.

Mewn achosion lle bo gweithwyr wedi cael dyddiad dechrau ar gyfer swydd newydd sydd y tu hwnt i’r amserlenni uchod, mae yna ddisgresiwn i ganiatáu i’w ryddhau yn gynt. Cyflawnir cyfweliad ymadael cyn y dyddiad ymadael.

Rhaid ad-dalu unrhyw gronfeydd arian parod neu flaendaliadau cyflog i brynu tocyn tymor neu rywbeth arall cyn ymadael, a rhaid dychwelyd unrhyw offer.

Os bydd sefyllfa’n codi lle mae’n bosibl y bydd angen dileu swyddi staff, dilynir y Polisi Diswyddo.

Y Cyflogeion sy’n Cael eu Talu’r Lleiaf

Nid oes unrhyw aelodau o staff gennym ar Radd A. Felly yr aelodau o staff llawn-amser sy’n ennill y lleiaf yng Nghyngor Celfyddydau Cymru yw’r rhai a gyflogir ar Radd B. Rydyn ni’n diffinio llawn-amser fel 37 awr yr wythnos. Mae’r holl staff sydd yng nghyflogaeth Cyngor Celfyddydau Cymru’n ennill cyfraddau sy’n uwch na’r Cyflog Cenedlaethol a’r Cyflog Byw. Bwriad Cyngor y Celfyddydau yw parhau â’r dull yma o weithredu.

Perthynoledd tâl

Pennir y berthynas rhwng cyfraddau tâl y swyddi sy’n derbyn y tâl isaf a swyddi uwch trwy’r prosesau a ddefnyddir i bennu strwythurau tâl a graddio a ddisgrifiwyd eisoes yn y datganiad polisi hwn.

Ar 31 Mawrth 2024, roedd yr aelod o’r staff sy’n ennill y mwyaf yn ennill £106,922 a’r lleiaf, ar raddfa B, yn ennill £26,277 (cyfwerth ag amser llawn). Cymhareb o 1:4 yw hyn.

Yn gyson â’n gofynion adrodd ariannol, rydyn ni’n cyhoeddi manylion y canlynol yn ein cyfrifon blynyddol:

* y newid canrannol yng nghydnabyddiaeth ariannol y cyflogai sy’n ennill y mwyaf a’r staff ar led. Y newidiadau yn hynny o beth oedd: Y Prif Weithredwr 5%; staff 5%.
* tâl cyflogeion ar y 25ain ganradd, y canolrif a’r 75ain ganradd, a’r gymhareb rhwng pob un o’r rhain a thâl y cyflogai â’r tâl uchaf. Y cymarebau oedd: 25ain ganradd 1:3:2, canolrif 1:2:2, 75ain ganradd 1:2.2.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

Pennir pob achos o drefniadau oddi ar y gyflogres yn ein Hadroddiadau a’n Datganiadau Ariannol sy’n cael eu cyhoeddi (sy’n destun archwiliad).

Cydnabyddiaeth ariannol staff uwch

At ddibenion y datganiad hwn, cyfeiria swyddi uwch at aelodau o Uwch Dîm Arwain Cyngor y Celfyddydau. ***(Newidiwyd enw’r Uwch Dîm Arwain yn Ebrill 2024. Y Tîm Arwain Gweithredol yw hi erbyn hyn).***

Rôl y Prif Weithredwr

Penodiad llawn-amser a pharhaol a gymeradwyir gan Llywodraeth Cymru yw rôl y Prif Weithredwr. Dewisir deiliad y swydd ar sail teilyngdod, yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus.

Mae Llywodraeth Cymru’n dynodi’r Prif Weithredwr yn Swyddog Cyfrifo Cyngor y Celfyddydau hefyd. Cyfrifoldeb personol yw hwn ac mae’n cynnwys:

* priodoldeb a rheoleidd-dra’r cyllid cyhoeddus y maent yn atebol amdano;
* cadw cyfrifon priodol;
* gweinyddiaeth gofalus a darbodus;
* osgoi gwastraff ac afradlonrwydd;
* defnydd effeithlon ac effeithiol o’r holl adnoddau sydd yn eu gofal.

Ymunodd ein Prif Weithredwr, Dafydd Rhys, â Chyngor Celfyddydau Cymru ym mis Hydref 2022.

Cyflog y Prif Weithredwr

Mae Llywodraeth Cymru’n cymeradwyo telerau penodi’r Prif Weithredwr. Penodiad llawn-amser a pharhaol yw’r rôl. Mae’r gydnabyddiaeth ariannol yn cynnwys cyflog sylfaenol plws cymhwyster i dderbyn taliad bonws blynyddol. Nid yw’n gynyddrannol ac mae’n sefydlog ar swm penodol. Y cyflog cyfredol ar gyfer y rôl yw £106,922 y flwyddyn.

Mae’r pwyllgor AD a Chydnabyddiaeth Ariannol yn argymell taliadau bonws anghyfunol blynyddol i’r Cyngor gan ystyried perfformiad y Prif Weithredwr yn erbyn set o amcanion a bennir ymlaen llaw.

Cyhoeddir manylion pellach tâl y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn yr *Adroddiad ar Gydnabyddiaeth Ariannol a Staff* yn ein Datganiadau Ariannol cyhoeddedig (mae’r cyfrifon yn destun archwiliad).

Caiff costau fel pris tocynnau trên, milltiredd mewn car, llety dros nos ac ati eu hawlio nôl yn unol â Pholisi Teithio a Chynhaliaeth y Cyngor. Lle cymerir buddion mewn da neu gostau eraill, caiff y rhain eu datgelu yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol.

Roedd y 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. Nid oes unrhyw gynnydd na thaliadau chwyddo wedi bod o ran y cynllun pensiwn, nac o ran hawl y Prif Weithredwr i bensiwn y tu hwnt i’r trefniadau safonol.

Y cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yw 26 wythnos.

Y Cyfarwyddwyr

Mae’r Cyfarwyddwyr oll wedi eu cyflogi ar gontractau parhaol o dan amodau a thelerau safonol y Cyngor. Mae hawl ganddynt i 13 wythnos o rybudd cyn terfynu eu cyflogaeth. Pennir y buddion o ran cydnabyddiaeth ariannol a phensiynau ar gyfer yr Uwch Dîm Arwain yn ein Hadroddiadau a’n Datganiadau Ariannol cyhoeddedig (sy’n destun archwiliad).

Roedd pedwar Cyfarwyddwr gan Gyngor y Celfyddydau yn 2023/24:

* Cyfarwyddwr Ymgysylltu â’r Celfyddydau
* Cyfarwyddwr Datblygu’r Celfyddydau
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Busnes a Chyllid
* Cyfarwyddwr Gweithrediadau (Gwasanaethau Ariannu’r Celfyddydau)

Ar 31 Mawrth 2024, roedd pob un o’n cyfarwyddwyr wedi cyrraedd brig band cyflog F - £84,688. Roedd pob aelod o’r Uwch Dîm Arwain yn aelodau gweithredol sy’n cyfrannu at Gynllun Ymddeol Cyngor y Celfyddydau.

Nodir manylion enillion a buddion pensiwn yr Uwch Dîm Rheoli, a’r Cadeirydd, yn ein Hadroddiadau a Datganiadau Ariannol cyhoeddedig (sy’n destun archwiliad).

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru’n cydnabod pwysigrwydd helpu ei gyflogeion i gydbwyso eu bywyd gwaith a chartref trwy amrywiaeth o bolisïau sy’n cynnig trefniadau gweithio hyblyg. Mae’r rhain yn caniatáu i staff gydbwyso eu bywyd gwaith â blaenoriaethau eraill, gan gynnwys cyfrifoldebau rhieni a chyfrifoldebau gofalu eraill, dysgu gydol oes, gwaith elusennol, gweithgareddau hamdden a diddordebau eraill.

Yn ei dro, mae’n cydnabod hefyd bod angen i’r sefydliad sicrhau bod lefelau staffio’n gyson â gofynion y busnes bob amser. Mae’r polisïau yma’n adlewyrchu’r newidiadau deddfwriaethol ar weithio hyblyg a gyflwynwyd yn Ebrill 2014. Mae pob cais a wneir gan staff o dan y polisïau hyn yn gofyn am gydsyniad yr Uwch Dîm Rheoli. (Y Tîm Arwain Gweithredol o Ebrill 2024 ymlaen).

Cynllunio olyniaeth

Mae Cyngor y Celfyddydau’n gweithredu polisi Dysgu a Datblygu, a ddatblygwyd yn unol â gweledigaeth a strategaeth gyffredinol y sefydliad, sy’n adlewyrchu cred yn yr angen am ddatblygu pob aelod o staff parhaol a dros dro, mewn swyddi ar bob lefel, boed mewn cyflogaeth lawn-amser neu ran-amser.

Rheoli Perfformiad

Mae cydnabyddiaeth ariannol y Prif Weithredwr yn cynnwys cyflog sylfaenol plws cymhwyster ar gyfer bonws blynyddol. Y Pwyllgor AD a Chydnabyddiaeth Ariannol sy’n argymell unrhyw daliadau bonws blynyddol i’r Cyngor gan ystyried perfformiad y Prif Weithredwr yn erbyn set o amcanion a bennir ymlaen llaw.

Ar gyfer gweddill y staff, gan gynnwys y rhai sydd mewn swyddi â thâl is, mae gan y sefydliad ei raddfa gyflogau ei hun ar gyfer Graddau A i F.

Ac eithrio’r Prif Weithredwr ac un cyflogai y mae ei gyflog yn cael ei ariannu gan sefydliad arall, mae’r holl gyflogeion yn dilyn y strwythur tâl yma. Cyhoeddir manylion y radd a’r raddfa gyflogau gyda datganiad o’r prif amodau a thelerau ac o fewn contractau cyflogaeth. Cyhoeddir y manylion y pwyntiau tâl uchaf ac isaf yn ein Hadroddiadau a’n Datganiadau Ariannol (y cyfrifon sy’n cael eu harchwilio).

Pob blwyddyn, bydd pob aelod o staff yn cyfarfod â’u rheolwr llinell i drafod a chytuno ar gynllun gwaith unigol ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod.

Mae gofyn hefyd i bob aelod o staff gymryd rhan mewn cyfarfod adolygu blynyddol gyda’u rheolwr llinell i drafod agweddau ar eu perfformiad yn y gwaith, a chynhelir adolygiadau rheolaidd fesul un trwy gydol y flwyddyn. Amcan y cyfarfod adolygu blynyddol yw adolygu cyflawniadau’r flwyddyn flaenorol a thrafod unrhyw ddysg, datblygiad a chynllunio gyrfaol sy’n berthnasol i’r unigolyn a’r sefydliad.

Mae perfformiad yn cael ei reoli trwy gydol y flwyddyn mewn cyfarfodydd fesul un rhwng staff a’u rheolwyr llinell. Yn ystod y cyfarfodydd hyn, mae cynnydd tuag at amcanion y cynllun gwaith yn cael eu hadolygu, a rhoddir camau adeiladol ar waith i helpu cyflogai i wella eu perfformiad os oes angen.

Atodiad

Graddau a graddfeydd cyflog - Ebrill 2023 i Fawrth 2024

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gradd** |  | **£** |
| **A1** | **Prentis** | 23,002 |
| **B1** | **CP/Cydlynydd Tîm** | 26,277 |
| **B2** |  | 27,833 |
| **B3** |  | 29,387 |
| **C1** | **Swyddog** | 32,915 |
| **C2** |  | 35,469 |
| **C3** |  | 38,026 |
| **D1** | **Rheolwr/Uwch Swyddog** | 42,589 |
| **D2** |  | 45,226 |
| **D3** |  | 47,861 |
| **E1** | **Pennaeth/Rheolwr Portffolio** | 53,606 |
| **E2** |  | 56,491 |
| **E3** |  | 59,376 |
| **F1** | **Cyfarwyddwr** | 66,502 |
| **F2** |  | 72,562 |
| **F3** |  | 78,625 |
| **F4** |  | 84,688 |
| **J1** | **Prif Weithredwr** | 106,922 |
| **K1** | **Cadeirydd** | 43,810 |