



## POLISI TÂL A CHYDNABYDDIAETH

**CYNNWYS**

- 1. TAFLEN ADOLYGU**
- 2. DATGANIAD POLISI**
- 3. DIBEN**
- 4. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL**
- 5. STRWYTHUR TÂL**
- 6. BUDDION ERAILL**
- 7. TÎM ARWEINYDDOL GWEITHREDOL**
- 8. YCHWANEGIADAU AT GYFLOG Y TÎM ARWEINYDDOL GWEITHREDOL**
- 9. GWEITHWYR AR Y CYFLOGAU ISAF**
- 10. CONTRACTWYR ALLANOL**
- 11. ADOLYGU**

## 1. TAFLEN ADOLYGU

Rhannu	Disgrifiad Byr o'r Rheswm dros Newid	Perchennog y Ddogfen	Dyddiad Rhannu
1	Diweddariad	Delyth Williams	Chwefror 2019
2	Diweddariad	Delyth Williams	Hydref 2022

## 2. DATGANIAD POLISI

Prif ddiben y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw ac annog staff sydd â'r sgiliau addas fel bo modd i'r sefydliad berfformio hyd at eithaf ei allu. Un o'r heriau mwyaf i Adra yw uchafu cynhyrchiant ac effeithlonrwydd o fewn adnoddau presennol. Mae polisi tâl weithiau yn fater anodd o ran sicrhau cydbwysedd rhwng gosod cydnabyddiaeth ar y lefel priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion sydd â'r sgiliau angenrheidiol i lenwi amrediad o swyddi sydd gan y cwmni; a sicrhau nad yw'r baich ar denantiaid yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau yn llawn ac yn wrthrychol.

Yn y cyd-destun hwn rhaid cydnabod ar y lefelau uwch yn benodol, mae angen i lefel y gydnabyddiaeth alluogi denu o blith carfan eang o unigolion gyda thalent a chadw'r unigolion hynny sydd gyda'r sgiliau a'r cymwysterau addas unwaith iddynt gael eu penodi. Dylid cydnabod y bydd Adra yn aml yn cystadlu gyda chyflogwyr yn y sector gyhoeddus a phreifat wth recriwtio.

Mae argaeledd cyflogaeth dda ar delerau rhesymol ac amodau a chyfradd tâl deg yn cael effaith gadarnhaol nid yn unig ar ansawdd bywyd y gymuned ond hefyd ar yr economi leol. Yn ogystal, mae gan Adra rôl o ran gosod esiampl meincnod i gyflogwyr eraill yn yr ardal wrth bennu tâl ac amodau am yr un rhesymau.

Wrth lunio, datblygu ac adolygu polisi tâl a chydabyddiaeth bydd Adra yn ceisio sicrhau cydbwysedd priodol rhwng y ffactorau hyn i uchafu canlyniadau ar gyfer y sefydliad a'r gymuned y mae ef yn ei wasanaethu, tra ar yr un pryd yn rheoli costau yn briodol a chynnal hyblygrwydd digonol i gwrdd gydag anghenion i'r dyfodol.

## 3. DIBEN

Diben y polisi hwn yw rhoi tryloywder o ran ymagwedd Adra tuag at osod tâl ei weithwyr drwy adnabod;

- y dulliau sy'n cael eu defnyddio i bennu cyflogau gweithwyr;
- y lefel ac elfennau pecyn cydnabyddiaeth y Tîm Arweinyddol Gweithredol;
- y lefel y gydnabyddiaeth ar gyfer gweithwyr ar y cyflogau isaf;

Mae angen iddo hefyd fod yn hyblyg pan fydd angen cyfarch amgylchiadau amrywiol sy'n newid ac wedi'i alinio gydag amcanion busnes.

Bydd y Polisi hwn yn gymwys i **Adra (Tai) Cyf** (y Rhiant) ac unrhyw un o'i is-gwmnïau (gan gynnwys **Medra Cyf**)

## 4. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

Wrth bennu tâl a chydabyddiaeth ar gyfer ei holl weithwyr bydd Adra yn cydymffurfio gyda'r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys:

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Rheoliadau Gwaith Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) 2000
- Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010

- Rheoliadau Trosglwyddo Ymgyniadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 (TUPE)

Rhaid defnyddio'r polisi hwn yn gyson ar gyfer pob ymgeisydd neu weithwyr, heb wahaniaethau ar sail oed, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfrifoldeb gofalu.

Bydd Adra hefyd yn adrodd cyflwyno bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn flynyddol.

## 5. STRWYTHUR TÂL

Penderfynodd Adra beidio negodi drwy drefniadau cenedlaethol y Cyd-gyngor Cenedlaethol (Naitonal Joint Council) (NJC) ac o ganlyniad caiff dyfarniadau cyflog eu negodi yn lleol gyda'r undebau sy'n cael eu cydnabod, sef:

- Unite
- Unison
- GMB

Mae'r Cytundeb Partneriaeth sydd wedi'i gymeradwyo yn datgan y bydd cytundeb ar y cyd at bwrpas contractau cyflogaeth gweithwyr Adra a bydd y newidiadau sy'n cael eu cytuno arnynt yn cael eu hymgorffori yn nhelerau ac amodau gwaith gweithwyr perthnasol Adra.

Bydd y materion canlynol yn cael eu negodi:-

- Dyfarniadau Cyflog
- Gwyliau blynyddol ac absenoldeb arall
- Strwythur cyflog yn ei gyfanrwydd
- Colli gwaith ac Adleoli
- Polisi Disgyblu a Chwyno

Bydd Adra yn defnyddio'r arfer y farchnad o gynnig ychwanegiadau i ystyried y farchnad gyflogaeth allanol wrth ddenu a chadw gweithwyr gyda phrofiad arbennig, sgil a chapasiti Bydd defnyddio unrhyw ychwanegiadau'r farchnad yn cael eu cyfiawnhau yn wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth eglur a thryloyw o fethiant parhaus i recriwtio i swydd benodol a thystiolaeth sefydliadau tebyg yn y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael o fewn ac oddi allan i'r sector gyflogaeth leol.

Gall Adra hefyd ganiatau honorariwm dros dro i unigolion, sydd, am wahanol resymau, wedi ymgymryd â rôl gyda chyfrifoldeb uwch. Gweler Polisi Honorariwm ac Ymgymryd â Rôl Uwch Adra.

## 6. BUDDION ERAILL

Yn ddarostyngedig i amodau cymwys, bydd pob aelod staff newydd yn cael ymuno gyda Chynllun Pensiwn Tai Cymdeithasol (SHPS). Gall staff ddewis hefyd optio allan o SHPS ac ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Mae gan Adra becyn buddion hael sy'n cynnwys gofal iechyd preifat, disgownt mewn siopau manwerthu, gweithio hyblyg, oriau ystwyth, cynllun Bike2Work, talebion plant, tê, coffi a ffrwyth am ddim, a nifer o fuddion eraill y gall staff eu mwynhau.

## **7. PECYN CYDNABYDDIAETH Y TÎM ARWEINYDDOL GWEITHREDOL**

At bwrpas y datganiad hwn, mae'r Tîm Arweinyddol Gweithredol yn golygu swydd y Prif Weithredwr, Dirprwy Brif Weithredwr a swyddi'r 3 Cyfarwyddwr.

Nid yw cyflogau'r ELT yn gynyddraddol.

Mae gan y Panel Penodi, Cydnabyddiaeth a Disgyblu yr hawl i wneud penderfyniadau mewn perthynas â chyflogaeth y Tîm Arweinyddol Gweithredol. Cynhelir ymarfer meincnodi cyflog gweithredol bob blwyddyn arall i sicrhau bod cyflogau'n parhau'n gystadleuol ac i hysbysu penderfyniad y panel mewn perthynas ag unrhyw ddyfarniad cyflog posibl.

Mae'r panel hwn hefyd yn gyfrifol am recriwtio, telerau ac amodau, materion disgyblu a chwyno a thaliadau diswyddo sy'n berthnasol i aelodau'r ELT.

## **8. YCHWANEGIADAU AT GYFLOGAU'R ELT**

Mae'r un criteria cymhwysol a threfniadau yn berthnasol i'r ELT a gweithwyr eraill o ran derbyn telerau ac amodau yn ymwneud ag arian ychwanegol, gan gynnwys taliadau yn ôl y filltir ac adalu ffioedd proffesiynol.

Mae'r ELT hefyd yn derbyn lwfans car 10% yn seiliedig ar eu cyflog blynyddol, ac mae Cyfarwyddwyr Cynorthwyol yn derbyn lwfans car 7.5% yn seiliedig ar eu cyflog blynyddol.

## **9. GWEITHWYR AR Y CYFLOGAU ISAF**

Mae'r unigolion sy'n derbyn y cyflog isaf sy'n cael eu cyflogi o dan gontract cyflogaeth gyda Adra yn cael eu cyflogi ar gyflogau 37 awr llawn amser cyfatebol yn unol â'r pwynt isaf sy'n cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd o fewn y strwythur cyflog, sef G5.

Mae Adra wedi ymrwmo i sicrhau nad yw gweithwyr ar y raddfa isaf yn derbyn llai o gyflog na'r Cyflog Byw Cenedlaethol.

## **10. CONTRACTWYR ALLANOL**

Bydd Adra hefyd yn defnyddio prosesau caffael i sicrhau fod contractwyr allanol sydd wedi'u comisiynu i ddarparu gwasanaethau yn mabwysiadu arferion tâl teg.

## **11. ADOLYGU**

Mi fydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu bob 3 mlynedd, neu mewn ymateb i newidiadau mewn deddfwriaeth, canllaw rheolaethol, arfer da neu newid i unrhyw bolisiau perthnasol Adra.