

CYNGOR SIR YNYS MÔN

CYFARFOD:	
DYDDIAD:	6.3.12
TEITL YR ADRODDIAD:	Datganiad Polisi Tâl
ADRODDIAD GAN:	Carys Edwards
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Sicrhau bod yr Awdurdod yn cwrdd â'i gyfrifoldebau statudol dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 i gyhoeddi Polisi Tâl erbyn 31.3.12

RHAGARWEINIAD

Dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor "power to appoint officers on such reasonable terms and conditions as the authority thinks fit". Yn unol ag Adran 38 Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i awdurdodau lleol yn Lloegr a Chymru gynhyrchu a chyhoeddi datganiad polisi tâl ar gyfer 2012/13 a bob blwyddyn ariannol ar ôl hynny.

SGÔP Y POLISI

Yn unol â Deddf Lleoliaeth Act 2011, rhaid i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu polisi tâl ar bob agwedd o Gydabyddiaeth i Brif Swyddogion. Er budd tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis dull mwy cyffredinol a bydd yn cynhyrchu datganiad polisi sy'n cynnwys yr holl grwpiau o weithwyr ac eithrio athrawon ysgolion oherwydd nid yw'r gydnabyddiaeth a roddir iddynt hwy o fewn rheolaeth yr awdurdod lleol.

CEFNDIR

Yn ddiweddar, mae'r Awdurdod hwn wedi cynnal adolygiad o'r cyflogau uwch fel rhan o'r broses o ailstrwythuro uwch reolwyr. Mae cynnwys yr adroddiad hwnnw a dderbyniwyd gan y Cyngor Llawn ar 14 Rhagfyr 2011 wedi cael ei ddefnyddio i roi siâp ar y Polisi Tâl.

Mae elfennau eraill o'r Polisi Tâl yn esblygu ac yn newid yn gyson ac yn barhaus. Mae hyn ynddo'i hun yn rhoi cyfle i adolygu a datblygu'n briodol i gyd-fynd ag anghenion yr Awdurdod sy'n newid a'i sefyllfa economaidd.

ARGYMHELLIAD

Argymhellir bod y Cyngor yn cymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl sydd ynghlwm wrth yr adroddiad hwn fel ei Ddatganiad Polisi Tâl ar gyfer 2012/13.

Atodiad 1 Datganiad Polisi Tâl

CONFIDENTIAL

CYNGOR SIR YNYS MÔN

DATGANIAD POLISI TÂL DRAFFT

CHWEFROR 2012

1. Rhagarweiniad a Phwrpas

Yn unol ag adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor “power to appoint officers on such reasonable terms and conditions as the authority thinks fit”. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn (y 'datganiad') yn nodi dull gweithredu'r Cyngor o ran y polisi tâl yn unol â gofynion Adran 38 Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n rhoi dyletswydd ar awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr i gynhyrchu a chyhoeddi datganiad polisi tâl ar gyfer 2012/13 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol ar ôl hynny. Pwrpas y datganiad yw darparu tryloywder mewn perthynas â dull y Cyngor o bennu tâl ei weithwyr (ac eithrio'r rheini sy'n dysgu yn ysgolion yr awdurdod lleol) trwy nodi;

- dulliau ar gyfer penderfynu cyflogau gweithwyr;
- manylion a lefel y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i'w staff uchaf, h.y. 'prif swyddogion', fel y diffinnir hynny gan y ddeddfwriaeth berthnasol;
- y Panel sy'n gyfrifol am sicrhau bod y darpariaethau yn y datganiad hwn yn cael eu gweithredu'n gyson ledled y Cyngor ac am argymhell unrhyw newidiadau i'r Cyngor llawn.

Mae awdurdodau lleol yn sefydliadau cymhleth, mawr gyda chyllidebau o filiynau o bunnau. Mae ganddynt amrediad eang iawn o swyddogaethau ac maent yn darparu ac/neu'n comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. O'r herwydd, gall y dull gweithredu cyffredinol o ran lefelau cydnabyddiaeth wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu anghenion penodol ar lefel leol, lefel Cymru neu lefel y Deyrnas Gyfunol. Rhaid iddo hefyd fod yn hyblyg, pan fo angen, i roi sylw i amrywiaeth o amgylchiadau sy'n newid a rhaid iddo fod yn gyson â'r amcanion busnes.

2. Y Fframwaith Deddfwriaethol

Wrth benderfynu tâl a chydabyddiaeth ei weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio gyda'r holl ddeddfwriaeth berthnasol o ran cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldebau 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Rhwystro Triniaeth Llai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a lle mae hynny'n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth). (Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol).

3. Sgôp y Datganiad Polisi Tâl

Yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011, rhaid i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu polisi tâl ynghylch pob agwedd ar y Gydnabyddiaeth Ariannol i Brif Swyddogion (gan gynnwys cytundebau terfynu) ac i'r rheini yn yr awdurdod sy'n cael y 'tâl isaf', gan esbonio eu polisi ar y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion a grwpiau eraill. Fodd

bynag, er budd tryloywder ac atebolwydd, mae'r Cyngor wedi penderfynu cymryd agwedd ehangach a chynhyrchu datganiad polisi sy'n ymwneud â'r holl grwpiau o weithwyr, ac eithrio athrawon ysgol oherwydd bod eu cydnabyddiaeth ariannol nhw y tu allan i reolaeth yr awdurdod lleol.

Nid oes dim o fewn darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi wrth y grym sydd gan gynghorau i wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n darparu gwerth am arian ar gyfer trethdalwyr lleol. Fodd bynnag, cydymffurfir gyda'r datganiad polisi hwn wrth bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer yr holl grwpiau o fewn ei sgôp.

4. Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo

Prif nod y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff sydd â'r sgiliau addas fel y gall yr awdurdod berfformio ar ei orau. Un o'r heriau mwyaf i'r Cyngor yw sicrhau'r effeithlonrwydd a'r cynhyrchedd mwyaf posib o fewn yr adnoddau sydd ar gael. Mae'r polisi tâl yn fater o daro cydbwysedd anodd weithiau rhwng pennu cydnabyddiaeth ariannol ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion gyda'r sgiliau priodol i lenwi'r ystod eang iawn o swyddi yn yr awdurdod, a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwyr yn fwy na'r hyn y gellir ei gyfiawnhau'n llawn ac yn wrthrychol.

Yn y cyd-destun hwn, mae'n rhaid cydnabod bod rhaid i lefelau cydnabyddiaeth ariannol, ar y lefelau uwch yn arbennig, fedru denu ymgeiswyr gydag ystod eang o ddoniau gan sicrhau hefyd y gellir cadw unigolion cymwys a chanddynt sgiliau addas unwaith y maent yn eu swyddi. Dylid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth gyda chyflogwyr da eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Mae'r Cyngor yn gyflogwr mawr yn yr ardal a rhaid iddo gadw mewn cof ei rôl o ran gwella lles cymdeithasol - economaidd pobl Ynys Môn. Mae argaeledd cyflogaeth o safon dda ar delerau ac amodau rhesymol ac am dâl teg yn cael effaith lesol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal ag ar yr economi leol. Mae gan y Cyngor rôl o ran pennu enghraifft meincnod o ran telerau ac amodau i gyflogwyr eraill yn yr ardal am yr un rhesymau.

Wrth ddylunio, datblygu ac adolygu'r strategaeth tâl a gwobrwyo, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol i sicrhau'r canlyniadau gorau ar gyfer yr awdurdod a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, tra'n rheoli costau yn briodol a sicrhau digon o hyblygrwydd i gwrdd ag anghenion y dyfodol. Caiff y Datganiad Polisi Tâl hwn ei adolygu a'i gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor Llawn.

5. Y Strwythur Tâl

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r graddfeydd tâl a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur tâl lleol. Hwn sy'n penderfynu'r cyflogau ar gyfer y mwyafrif llethol o'r gweithwyr nad ydynt yn athrawon, ynghyd â defnydd o'r cyfraddau cenedlaethol diffiniedig eraill lle mae hynny'n berthnasol. Ni fu unrhyw gynnydd yn y strwythur tâl cenedlaethol ers Ebrill 2009. Mae'r Cyngor yn parhau i fod yn ymrwymedig i gydymffurfio gyda gweithdrefnau bargeinio tâl cenedlaethol mewn perthynas â'r strwythur tâl cenedlaethol ac unrhyw gynnydd blynyddol ar gyfer costau byw a drafodir yn y strwythur tâl.

Fel arfer, penodir i swyddi newydd ar waelod y raddfa berthnasol, er bod modd amrywio hynny hyd at y pwynt cynyddrannol uchaf lle bo angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeiswyr gorau.

Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn ddarostyngedig i gyfraddau a drafodwyd yn genedlaethol neu'n lleol, a benderfynwyd o bryd i'w gilydd yn unol â'r gweithdrefnau bargeinio ar y cyd ac/neu fel y penderfynir gan Bolisi'r Cyngor.

Yn hanesyddol, nid yw'r Cyngor wedi defnyddio ychwanegiadau marchnad i gymryd y farchnad dâl allanol i ystyriaeth wrth ddenu a chadw gweithwyr gyda phrofiad, sgiliau a chapasiti penodol. Nid oes unrhyw gynlluniau i fabwysiadu arferion o'r fath ar hyn o bryd, ond pe bai'r penderfyniad hwn yn cael ei adolygu bydd y Cyngor yn sicrhau bod ychwanegiadau cyflog o'r fath wedi eu cyfiawnhau yn wrthrychol trwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion perthnasol yn y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael y tu mewn a'r tu allan i'r sector llywodraeth leol.

Ac eithrio lle symudir i fyny yn raddfa yn raddol yn seiliedig ar berfformiad boddhaol, a asesir bob blwyddyn, nid yw lefel y gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer y rhan fwyaf o'r gweithlu yn amrywio yn seiliedig ar gyflawni canlyniadau neu dargedau. Fodd bynnag, mae'r polisi hwn wedi newid bellach mewn perthynas ag uwch reolwyr fel yr amlinellir yn rhan 7 isod.

6. Buddion Eraill

Yn amodol ar amodau cymhwyso, mae gan weithwyr hawl i ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Mae cyfraddau cyfraniad y gweithwyr, a ddiffinnir gan statud, ar hyn o bryd yn amrywio rhwng 5.5% a 7.5% o'u cyflog, gan ddibynnu ar y bandiau tâl sy'n ymwneud â'r cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfatebol. Caiff cyfraddau'r cyflogwr eu pennu gan Actiariaid sy'n cynghori Cronfa Bensiwn Gwynedd a chânt eu hadolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y cynllun wedi ei gyllido'n briodol. Y gyfradd ar hyn o bryd yw 21.5%.

Mae gan y Cyngor ystod o delerau ac amodau eraill sy'n berthnasol i'w weithwyr, yn seiliedig yn bennaf ar delerau ac amodau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol, ynghyd ag amodau a pholisiau a drafodwyd yn lleol. Mae rhai o'r telerau a'r amodau hyn yn golygu tâl ariannol, gan gynnwys lwfansau car, benthyciadau car, talu ffioedd proffesiynol a thaliadau honoraria ar gyfer ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol. Ar gyfer 'ychwanegiadau i gyflogau Prif Swyddogion', gweler paragraff 9 isod. Mae telerau ac amodau staff yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd ac mae'r Cyngor yn bwriadu parhau i ystyried ei sefyllfa a'i gynlluniau mewn perthynas â gofynion Statws Sengl a mabwysiadu Cynllun Arfarnu Swyddi.

7. Cydnabyddiaeth Ariannol i Uwch Reolwyr

I ddibenion y datganiad hwn, mae uwch reolwyr yn golygu 'prif swyddogion' fel y diffinnir hynny yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Ym mis Rhagfyr 2011, comisynodd y Cyngor Grwp Hay i adolygu ac adrodd ar strwythurau uwch reolaeth a thâl, cyn gweithredu proses ailstrwythuro a recriwtio i sefydlu Uwch Grŵp Arweinyddiaeth newydd y Cyngor. Nodir isod y swyddi sydd wedi eu cynnwys o fewn y diffiniad statudol o 'uwch reolwyr' yng nghyd-

destun y datganiad hwn a chan defnyddio'r teitlau newydd a fabwysiadwyd yn dilyn adolygiad Grwp Hay ynghyd â manylion am eu cyflogaeth sylfaenol ar 1 Ebrill 2012;

- a) Prif Weithredwr
Y cyflog cyfredol ar gyfer y swydd hon yw £141,024 y flwyddyn, ac nid yw'n gynyddrannol. Bydd deilydd y swydd hefyd yn derbyn ffioedd ychwanegol ar gyfer dyletswyddau fel Swyddog Canlyniadau.
- b) Dirprwy Brif Weithredwr
Y cyflog cyfredol ar gyfer y swydd hon yw £113,630 y flwyddyn, ac nid yw'n gynyddrannol.
- c) Cyfarwyddwyr Corfforaethol
Mae'r cyflog ar gyfer swyddi'r Cyfarwyddwr Datblygu Cynaliadwy, y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes a'r Cyfarwyddwr Cymuned yn £98,581 y flwyddyn ac nid ydynt yn gynyddrannol.
- ch) Pennaeth Swyddogaeth (Adnoddau)
Y cyflog cyfredol ar gyfer y swydd hon yw £79,683 y flwyddyn ac nid yw'n gynyddrannol. Mae'r cyflog hwn yn cynnwys y swyddog hwn yn gweithredu fel Swyddog Adran 151 Statudol yr Awdurdod.
- d) Pennaeth Swyddogaeth (Cyfreithiol a Gweinyddiaeth)
Y cyflog cyfredol ar gyfer y swydd hon yw £72,404 y flwyddyn ac nid yw'n gynyddrannol. Mae'r cyflog hwn yn cynnwys y swyddog yn gweithredu fel Swyddog Monitro'r Awdurdod.

Rhoddodd y Cyngor Llawn sylw i Adroddiad Grwp Hay ym mis Rhagfyr 2011 a phenderfynwyd ei gymeradwyo. Mae'r trefniadau cydnabyddiaeth newydd a gymeradwywyd yn cynnwys:

- Dwy lefel cyflog ar gyfer swyddogaethau o fewn yr Uwch Grŵp Arweinyddiaeth islaw'r Prif Weithredwr, yn seiliedig ar wahaniaethau y mae modd eu nodi'n glir o ran maint swyddi;
- Dwy lefel cyflog ychwanegol ar gyfer Penaethiaid Swyddogaeth a Phenaethiaid Gwasanaeth (mae'r rhain yn mynd y tu draw i'r diffiniad statudol o 'uwch reolwyr');
- Cyflogau 'spot' yn hytrach na chyflogau cynyddrannol;
- Lefelau cyflog sydd wedi eu pennu ar lefel sy'n weddol gystadleuol ar sail Gogledd Cymru, sef dim mwy na'r chwarter canolrifol;
- Codiadau cyflog yn seiliedig ar berfformiad uwch reolwyr, wedi eu cysylltu i ganlyniadau, blaenoriaethau a chyfrifoldebau gwasanaethau;
- 'Ychwanegiad perfformiad' amrywiol ar gyfer y tîm, hyd at uchafswm sy'n cyfateb i 10% o'r cyflogau 'spot' ar gyfer aelodau'r Uwch Grwp Arweinyddiaeth;
- Symud i fyny'r raddfa gyflogau ac ychwanegiadau perfformiad ar gyfer y tîm yn seiliedig ar ac i'w dystiolaethu gan broses rheoli perfformiad gadarn;
- Dim lwfansau ar gyfer taliadau premiwm marchnad neu lwfansau arbennig neu incrementau ychwanegol.

Ar adeg ysgrifennu'r Datganiad Polisi Tâl hwn, mae'r trefniadau uchod yn eu dyddiau cynnar ac, er bod lefel uchel o hyder ynghylch eu haddasrwydd a'u cyfanrwydd, parheir i fonitro eu dyluniad a'u gweithrediad trwy'r trefniadau atebolrwydd a llywodraethu a ddiffinnir yn rhan 13 y datganiad hwn.

8. Recriwtio Prif Swyddogion

Mae polisi a gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio prif swyddogion wedi eu hamlinellu o fewn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion yn Rhan 4.10 y Cyfansoddiad. Wrth recriwtio i bob swydd, bydd y Cyngor yn cymryd ystyriaeth lawn a phriodol o'i Bolisiau ar gyfer Cyfleon Cyfartal, Recriwtio a Dewis, ac Adleoli. Bydd y penderfyniad ynghylch y cyflog a gynigir i unrhyw brif swyddog a benodir o'r newydd yn cael ei wneud yn unol â'r strwythur tâl a'r polisiau perthnasol sydd mewn grym ar adeg y recriwtio, a chan gyfeirio at adroddiad Grŵp Hay yn ystod y cyfnod y bydd yn gyfredol. Lle na all y Cyngor recriwtio prif swyddogion dan gontract gwasanaeth, neu lle mae angen cymorth dros dro i gyflawni dyletswyddau swydd prif swyddog sy'n wag, bydd y Cyngor, lle bo raid, yn ystyried ac yn gweithredu trefniadau i gyflogi unigolion dan gontractau gwasanaeth. Gwneir hynny trwy broses bwrcasu berthnasol, gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos y gwerth gorau am arian o gystadleuaeth, wrth sicrhau gwasanaethau perthnasol.

9. Ychwanegiadau i Gyflogau Prif Swyddogion

Mae'r un meini prawf cymhwyso a'r un trefniadau yn berthnasol i Brif Swyddogion ag sy'n berthnasol i weithwyr eraill mewn perthynas â thelerau ac amodau ychwanegol sy'n denu tâl, gan gynnwys lwfansau car, taliadau costau teithio ac ad-dalu ffioedd proffesiynol. Yn y gorffennol, nid yw'r Cyngor wedi rhoi unrhyw fonws na thâl perfformiad i'w brif swyddogion ond, fel y nodir eisoes yn Rhan 7 uchod, mae'r polisi hwn wedi newid o ganlyniad i gymeradwyo argymhellion Grŵp Hay ym mis Rhagfyr 2011. Ar adeg ysgrifennu'r datganiad polisi hwn, nid yw swyddogion wedi derbyn unrhyw fonws na thâl perfformiad.

10. Taliadau Terfynu

Mae dull y Cyngor o drin taliadau dewisol a statudol ar adeg terfynu cyflogaeth prif swyddogion a gweithwyr sydd o fewn sgôp y datganiad hwn, cyn iddynt gyrraedd oed ymdeol arferol, wedi ei nodi yn ei ddatganiad polisi yn unol â rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Fuan) (lawndal Dewisol) 2006 a Rheoliadau 12 a 13 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007. Mae'r ychwanegiadau a ddarperir o fewn polisi'r Cyngor yn berthnasol i bob aelod o staff, waeth beth fo'u graddfa a'u statws.

Yn achos yr holl daliadau eraill sy'n disgyn y tu allan i'r darpariaethau perthnasol neu'r cyfnodau rhybudd contractyddol, bydd angen i'r Cyngor llawn neu aelodau etholedig perthnasol, pwyllgor neu banel o aelodau etholedig gydag awdurdod dirprwyol wneud penderfyniad ffurfiol i gymeradwyo'r fath daliadau.

Ar hyn o bryd, nid yw'r Cyngor wedi ailgyflogi Prif Swyddogion sydd wedi ymdeol. Pe bai amgylchiadau yn codi lle byddai angen ystyried gwneud hynny am resymau busnes pwysig, byddai unrhyw benderfyniad o'r fath yn cael ei wneud gan y Cyngor llawn neu

aelodau etholedig perthnasol, pwyllgor neu banel o aelodau etholedig gydag awdurdod dirprwyol i gymeradwyo trefniadau o'r fath.

Bydd y Cyngor yn defnyddio ei brosesau pwrcasu i sicrhau y mabwysiedir arferion tâl teg gan contractwyr allanol a gomisiynwyd i ddarparu gwasanaethau.

11. Cyhoeddi

Ar ôl i'r Cyngor llawn ei gymeradwyo, cyhoeddir y datganiad hwn ar Wefan y Cyngor. Yn ogystal, ar gyfer swyddi lle mae'r cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfatebol yn o leiaf £50,000, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor yn cynnwys nodyn yn amlinellu cyfanswm

- cyflogau, ffioedd neu lwfansau a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol neu yr oedd modd i'r unigolyn eu derbyn;
- unrhyw fonws a dalwyd i'r unigolyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol neu unrhyw fonws yr oedd modd i'r unigolyn ei dderbyn;
- unrhyw symiau sy'n daladwy ar ffurf lwfans treuliau sy'n denu treth incwm yn y Deyrnas Gyfunol.
- unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth;
- unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt o fewn sgôp yr uchod.

12. Gweithwyr ar y Cyflogau Isaf

Mae'r gweithwyr sy'n cael y tâl isaf ac a gyflogir dan gontract cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael eu cyflogi ar gyflogau sy'n gyfwerth ag amser llawn 37 awr yn unol â'r pwynt cyflog isaf a ddefnyddir ar hyn o bryd yn strwythur graddfeydd y Cyngor. Ar 1 Ebrill 2012, y pwynt hwnnw oedd £12,145 y flwyddyn.

Mae'r berthynas rhwng y gyfradd tâl ar gyfer y rheini sydd ar y cyflogau isaf a chyflogau prif swyddogion yn cael ei phenderfynu gan y prosesau a ddefnyddir i benderfynu'r strwythurau tâl a graddfeydd fel y dangosir yn gynharach yn y datganiad polisi hwn.

Mae'r canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosyddion tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu a thâl uwch reolwyr, fel sydd wedi ei gynnwys yn Adolygiad Hutton o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i'r adroddiad Hutton ymchwilio i'r achos ar gyfer sefydlu terfyn sefydlog o ran yr ystod tâl, trwy fynnu na all unrhyw reolydd yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn a delir i'r sawl sydd ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas gyda chyflog cyfartalog yn fesur mwy perthnasol ac mae Côt Arferion y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell y dylid cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a'r cyflog cyfartalog ar gyfer y cyfan o weithlu'r awdurdod.

Fel rhan o'i drefniadau monitro parhaus o ran aliniad gyda marchnadoedd tâl allanol, y tu mewn i'r sector a'r tu allan iddo, bydd y Cyngor yn defnyddio gwybodaeth meincnodi sydd ar gael fel sy'n briodol.

13. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

Dywed Paragraff 10 y canllawiau statudol “The provisions in the Actrequire Councillors to take a greater role in determining pay, ensuring that these decisions (no definition) are taken by those who are directly accountable to local people”.

Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, y Panel Tâl a Graddfeydd sy’n gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn perthynas â recriwtio, tâl, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â gweithwyr y Cyngor.

CONFIDENTIAL