CYNGOR SIR YNYS MÔN	
CYFARFOD:	Cyngor Sir
DYDDIAD:	27/02/2019
TEITL YR ADRODDIAD:	Datganiad Polisi Tâl 2019
ADRODDIAD GAN:	Cynghorydd Dafydd Rhys Thomas
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Sicrhau bod yr Awdurdod yn cwrdd â'i gyfrifoldebau statudol dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 i gyhoeddi Polisi Tâl erbyn 31.3.19

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 bob blwyddyn ariannol.

SGÔP Y POLISI

Yn unol â Deddf Lleoliaeth Act 2011, rhaid i awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu polisi tâl ar bob agwedd o Gydnabyddiaeth 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. Mae canllawiau Llywodraeth Cymru wedi eu cynnwys yn y datganiad.

ARGYMHELLIAD

Argymhellir bod y Cyngor yn cymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl sydd ynghlwm wrth yr adroddiad hwn fel ei Ddatganiad Polisi Tâl ar gyfer 2019/20.

Atodiad 1 Datganiad Polisi Tâl

CYNGOR SIR YNYS MÔN

DATGANIAD POLISI TÂL

CHWEFROR 2019

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 pob blwyddyn ariannol. 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;
- lefel ac elfennau y gydnabyddiaeth ariannol a roddir i'w prif swyddogion, fel y diffinnir hynny gan y ddeddfwriaeth berthnasol;
- lefel tâl gweithwyr ar y cyflogau isaf;

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 chydnabyddiaeth 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 Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a lle mae hynny'n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006. (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 bynnag, er budd tryloywder ac atebolrwydd, 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, gan hynny, rhaid iddo gadw mewn cof ei rôl o ran gwella lles 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 cydbwyso'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 NJC 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. Cytunwyd cynnydd yn y strwythur tâl cenedlaethol i staff ar y raddfa NJC ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2018 hyd at 31 Mawrth 2020. 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. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i bennu cyflogau'n deg yn unol â deddfwriaeth tâl gyfartal a chytundeb 'statws sengl' llywodraeth leol 1997 ac, ers 1 Rhagfyr 2015, wedi gweithredu strwythur tâl a graddfeydd Statws Sengl. Mae strwythur graddau NJC y Cyngor yn rhedeg o Raddfa 1 (pwynt 10) hyd at Raddfa 10 (pwynt uchaf 50) gyda'r isafswm ac uchafswm cyflog fesul awr ar gyfer 2019/20 yn £9.36 a £28.17 yn y drefn honno.

Unwaith bydd swydd yn cael ei gwerthuso, bydd y sgôr yn penderfynu i ba raddfa neu fand tâl bydd y swydd yn cael ei gymhathu. Fel arfer, penodir i swyddi newydd ar waelod y raddfa berthnasol, er bod modd amrywio hynny lle bo angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeiswyr gorau, gyda chytundeb y Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid ac Adnoddau Dynol.

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. Fodd bynnag, mabwysiadwyd Polisi Ychwanegiad Marchnad ac, wrth weithredu'r polisi, bydd y Cyngor yn sicrhau fod unrhyw ychwanegiad marchnad yn cael ei gyfiawnhau yn wrthrychol trwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o fethiant yn olynol i recriwtio i swydd, a thystiolaeth 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. Mae'r Cyngor, drwy ei Bolisi ar Secondiadau a Honoraria, hefyd yn gallu rhoi "honoraria" dros dro i aelodau staff sydd, oherwydd amryw reswm, yn gweithredu ar lefel uwch o gyfrifoldeb am gyfnod o amser.

Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan bob gweithiwr ac mae ganddo Gynllun Arfarnu Blynyddol ar waith i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.

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 5.8% a 11.4% 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 Actiwarïaid 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 18.6% ac yn weithredol hyd at 31.3.2020.

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 Cydgyngor Cenedlaethol, ynghyd ag amodau a pholisïau a drafodwyd yn lleol. Mae rhai o'r telerau a'r amodau hyn yn golygu tâl ariannol, gan gynnwys benthyciadau car, talu ffioedd proffesiynol a thaliadau honoraria ar gyfer ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol. Ar gyfer 'ychwanegiadau i gyflogau Prif Swyddogion', gweler paragraff 10 isod. Mae telerau ac amodau staff yn cael eu hadolygu yn rheolaidd mewn ymgynghoriad a negydu gyda'n undebau llafur cydnabyddedig.

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. Mae'r swyddi dilynol yn disgyn o fewn y diffiniad statudol o 'uwch reolwyr' yng nghyd-destun y datganiad hwn:-

a) Prif Weithredwr/Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig

b) Uwch Dim Arweinyddiaeth (Prif Weithredwyr Cynorthwyol, Swyddog Adran 151, Swyddog Monitro)
c) Penaethiaid Gwasnaeth

Mae manylion eu cyflogaeth sylfaenol ar 1 Ebrill 2019 fel a ganlyn;

Uwch Swyddog	Tal
Prif Weithredwr	£117,912 y flwyddyn (ddim yn gynyddrannol). Mae'n ofynnol i'r swyddog weithredu fel Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig a bydd hefyd yn derbyn ffioedd ychwanegol ar gyfer dyletswyddau fel Swyddog Canlyniadau.
Arweinyddiaeth Uwch - Prif Weithredwyr Cynorthwyol - Swyddog Adran 151 - Swyddog Monitro	£78,380 - £90,211 y flwyddyn
Penaethiaid Gwasanaeth - Plant, Oedolion, Trawsnewid & Adnoddau Dynol, Dysgu, Tai, Rheoleiddio & Datblygu Economaidd, Priffyrdd, Trafnidiaeth a Gwastraff	£62,787 - £76,990 y flwyddyn

Nid yw'r trefniadau cydnabyddiaeth yn cynnwys unrhyw lwfansau arbennig neu incrementau eraill.

Mae Panel Penodi'r Cyngor yn cyfarfod i ystyried a darparu argymhellion i'r Cyngor ar lefelau cyflog a gwobr am y tair haen uchod o uwch swyddogion. Cwmpas y Panel yw: -

- Gwneud argymhellion ar faterion cyflog a gwobr uwch i'r Cyngor, gan sicrhau cysondeb, tryloywder a hygyrchedd.
- Gwneud argymhellion ar reoli a strwythur tâl a gwobr uwch, a sail ar gyfer dilyniant tâl.

Mae Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013 yn rhoi i'r Panel Cydnabyddiaeth Ariannol Annibynnol dros Gymru (yr IRP") pwerau i wneud argymhellion mewn perthynas â chyflog y Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, neu unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig. Fodd bynnag, am gyfnod o 25 Ionawr 2016 hyd at 31 Mawrth 2020, bydd angen i'r Awdurdod hefyd gyfeirio unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ei Brif Swyddogion (fel y'u diffiniwyd yn y Ddeddf Lleoliaeth 2011) at yr IRP. Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw argymhelliad a dderbyniwyd gan yr IRP wrth benderfynu unrhyw newid i gyflogau ei Brif Swyddogion.

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 Bolisïau 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 polisïau perthnasol sydd mewn grym ar adeg y recriwtio.

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.

Yn unol â rheoliadau Llywodraeth Cymru, mae'n bolisi gan y Cyngor bod y Cyngor llawn yn cael y cyfle i bleidleisio ar dâl ac unrhyw ailstrwythuro ar lefel uwch rheolwyr gwaeth beth yw lefelau cyflog. Mae rheoliadau Llywodraeth Gymru hefyd yn nodi fod rhaid hysbysebu'n allanol unrhyw swyddi gyda chyflog o £100,000 neu fwy os oes disgwyl i'r swydd fod am gyfnod o 12 mis neu fwy.

9. Gwobrau Cyflog

Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion dan delerau ac amodau JNC wedi eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ac gyfer Prif Swyddogion yn negydu codiadau tâl i gwrdd â chostau byw cynyddol ar ran y grŵp hwn ar lefel cenedlaethol, ac mae unrhyw ddyfarniad yn cael ei bennu ar y sail hon. Mae Prif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau'r JNC gyda'r hawl cytundebol i unrhyw wobrau cyflog a benderfynwyd yn genedlaethol gan y JNC a bydd y Cyngor hwn felly yn talu'r codiadau cyflog hyn fel a phan eu penderfynwyd yn unol â gofynion cytundebol cyfredol.

10. 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 taliadau costau teithio ac ad-dalu ffioedd proffesiynol.

11. 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 ymddeol arferol, wedi ei nodi yn ei ddatganiad polisi yn unol â rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Fuan) (Iawndal Dewisol) 2006 a Rheoliadau 12 a 13 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007. Mae unrhyw ychwanegiadau a ddarperir o fewn polisi'r Cyngor yn berthnasol i bob aelod o staff, waeth beth fo'u graddfa a'u statws.

Mae'r Cyngor yn aros am reoliadau Llywodraeth Cymru mewn perthynas â chap posib ar daliadau gadael y sector cyhoeddus yn y dyfodol. Yn y cyfamser bydd y Cyngor llawn yn cael cyfle i bleidleisio ar becynnau diswyddo sydd dros £100,000, y cyfanswm i gynnwys tâl diswyddo, tâl yn lle rhybudd a'r gost i'r awdurdod o'r straen ar y gronfa bensiwn sy'n codi o ddarparu mynediad cynnar i bensiwn. Yn achos yr holl daliadau eraill sy'n disgyn y tu allan i dermau 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 ymddeol. 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.

Mae Polisi Ailstrwythuro a Diswyddo'r Cyngor yn nodi na fydd unrhyw weithiwr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor ar delerau diswyddo gwirfoddol yn cael ei ail-gyflogi gan y Cyngor am gyfnod y taliad iawndal dileu swydd a dderbyniwyd, e.e. os bydd aelod o staff yn derbyn 45 wythnos o dâl dileu swydd, ni ellir ail-gyflogi gan y Cyngor am 45 wythnos ar ôl y dyddiad terfynu. Bydd y cyfnod hwn yn cael ei ymestyn i 12 mis os yw'r gweithiwr hefyd yn derbyn pensiwn y mae'r Cyngor wedi talu costau ychwanegol iddi. Byddai'n rhaid i unrhyw ail-gyflogaeth gynt na'r hyn a nodir uchod fod gydag awdurdodiad penodol yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth a'r Pennaeth Proffesiwn - Trawsnewid ac Adnoddau Dynol a fyddai'n ystyried pob achos yn ôl ei rinweddau.

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 2019, y pwynt hwnnw yw'r pwynt graddfa 3 a gytunwyd yn genedlaethol yn ddiweddar, sy'n £18,065 y flwyddyn, neu £9.36 yr awr, sy'n uwch na'r Tâl Byw Cenedlaethol o £8.21 yr awr o 1 Ebrill 2019 a'r Cyflog Byw Iawn o £9.00 yr awr.

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 argymell 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 Côd Arferion y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymell 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. O'i fynegi fel lluosydd o gyflog, bydd cyflog y Prif Weithredwr yn 6.5:1 yn fwy nag enillydd isaf y Cyngor os ydi'r dyfarniad cyflog yn cael ei weithredu.

13. Contractwyr Allanol

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

14. 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 £60,000, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor (http://www.ynysmon.gov.uk/cyngor-a-democratiaeth/cyllideb-a-gwariant/datganiad-or-cyfrifon/datganiad-or-cyfrifon-2017-2018?redirect=false) 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 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.

15. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

Dywed Paragraff 10 y canllawiau statudol "The provisions in the Act ……require 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.

Bydd y Datganiad Polisi Tâl yn cael ei adolygu'n flynyddol a'i chyflwyno i gyfarfod o'r Cyngor llawn bob blwyddyn naill ai ym mis Chwefror neu mis Mawrth; yn dilyn hyn bydd yn cael ei gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod.

Mae'r Cyngor wedi ystyried y canllawiau presennol yn natblygiad y polisi tâl hwn, ond os derbynnir canllawiau diwygiedig pellach gall y Cyngor benderfynu diwygio'r polisi gyda chymeradwyaeth y Cyngor llawn. Bydd y fersiwn diwygiedig yn cael ei gyhoeddi ar y wefan.

Chwefror 2019