

Cyngor Sir Ynys Môn

Cyfarfod: Cyngor sir

Dyddiad: 06/03/2025

Teitl yr adroddiad: Datganiad Polisi Tâl 2025

Adroddiad gan: Cynghorydd Carwyn E Jones

Pwrpas yr adroddiad:

Sicrhau bod yr awdurdod yn cwrdd â'i gyfrifoldebau statudol dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 i gyhoeddi Polisi Tâl erbyn 31/03/2025

Rhagarweiniad

Dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y cyngor "y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau mor rhesymol ag y mae'r awdurdod yn ei ystyried yn briodol". 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 2025/26.

Cyngor Sir Ynys Môn

Datganiad Polisi Tâl

Chwefror 2025

1. Rhagarweiniad a phwrpas

Yn unol ag adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y cyngor “y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau mor rhesymol ag y mae'r awdurdod yn ei ystyried yn briodol”. 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 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 Ffafirol) 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'r haen rheolaeth uwch a gweithwyr eraill 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.

Nid yw'r Polisi Tâl hwn yn berthnasol i athrawon yn ysgolion yr awdurdod lleol, a fydd â'u polisi cyflog eu hunain.

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 bod yn cadw mewn cof y 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 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 Cydgyngor Cenedlaethol (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. Mae dyfarniad cyflog blynyddol i staff ar y raddfa NJC ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 hyd at 31 Mawrth 2025 wedi ei gytuno. 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 ac, ers 1 Rhagfyr 2015, wedi gweithredu strwythur tâl a graddfeydd statws sengl. Mae strwythur graddfau NJC y cyngor yn rhedeg o Raddfa 1 (pwynt 3) hyd at Raddfa 10 (pwynt uchaf 50) gyda'r isafswm ac uchafswm cyflog fesul awr ar hyn o bryd yn £12.45 a £32.43 yn y drefn honno. Bydd y datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei ddiwygio os cytunir ar ddyfarniad cyflog ar gyfer 2025/26 yn y cyfamser.

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 Gwasanaeth – Trawsnewid ac Adnoddau Dynol. Mae cyflogau wedyn yn destun codiad blynyddol bob blwyddyn hyd nes bod uchafswm y raddfa wedi cyrraedd (fel arfer o fewn 3 blynedd).

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 Sgwrs Datblygiad Blynyddol ar waith i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus. Fodd bynnag, nid yw'r awdurdod yn gweithredu unrhyw drefniadau tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Mae proses Sgwrs Datblygiad Flynyddol yr awdurdod yn sail i'r dull o reoli talent a chynllunio olyniaeth. Yn seiliedig ar ddadansoddiad o berfformiad a photensial gweithwyr, gall rheolwyr gynllunio gweithredoedd talent perthnasol, gan ystyried pawb fel unigolyn, y datblygiad sydd ei angen arnynt, gan wneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu gwobrwyo a'u galluogi i fod yn effeithiol yn eu rôl o fewn yr awdurdod. Prif ran y broses yw'r sgwrs agored, onest ac adeiladol rhwng y rheolwr a'r gweithiwr i sefydlu ble maen nhw nawr, ble maen nhw eisiau bod a sut y gellir eu cefnogi i gyrraedd yno.

6. Buddion eraill

Yn amodol ar amodau cymhwys, mae gan yr holl 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 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 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 o 01/04/2023 fydd 20.1% ac yn weithredol hyd at 31/03/2026.

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 taliadau milltiroedd busnes, talu ffioedd proffesiynol a thaliadau honoraria ar gyfer ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol. Ni thelir unrhyw fonws. 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. Tâl cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog rhyw

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddor o gyfle cyfartal a thriniaeth gyfartal i bob gweithiwr. Mae ganddo bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfatebol, gwaeth beth fo'u rhyw ac mae'n gwerthuso swyddi a graddau cyflog fel bo'r angen er mwyn sicrhau strwythur teg. Mae'r cyngor yn adrodd ar ei ffigwr bwlch cyflog rhyw yn flynyddol i'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol. Tra bod gan y cyngor bwlch cyflog rhyw, mae'n hyderus nad yw'r bwlch hwn oherwydd bod y ccyngor yn talu merched a dynion yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfwerth ac mae'r cyngor yn falch o adrodd bod ei bwlch cyflog rhyw gymedrig yn parhau i fod yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Mae bwlch cyflog rhyw y cyngor yn ganlyniad i'r swyddi y mae dynion a merched yn gweithio o fewn y sefydliad a'r cyflogau y mae'r swyddi hyn yn eu denu. Tra bod y cyngor yn cyflogi mwy o ferched na dynion, nid ydynt wedi eu gwasgaru'n gyfartal ar draws y graddfeydd. Mae unrhyw ddyfarniadau cyflog yn cael eu gweithredu ar draws yr holl raddfeydd ac felly ni fyddent yn lleihau'r bwlch cyflog rhyw yn sylweddol. Fodd bynnag, mae'r cyngor wedi ymrwymo i wella ei fwlch cyflog rhyw drwy gefnogi merched ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu eu gyrfaedd.

8. 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 (sydd hefyd yn Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig); yr uwch swyddog sy'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb am yr awdurdod, gan weithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni nodau ac amcanion yr awdurdod
- b) Uwch dîm arweinyddiaeth (Dirprwy Brif Weithredwr, Cyfarwyddwr Swyddogaeth (Adnoddau)/Swyddog Adran 151, Cyfarwyddwr Swyddogaeth (Busnes y Cyngor)/Swyddog Monitro), Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol a Chyfarwyddwr Addysg, Sgiliau a Phobl Ifanc
- c) Penaethiaid gwasnaeth – Plant a Theuluoedd/Dirprwy Gyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol, Oedolion, Thrawsnewid a Adnoddau Dynol, Tai, Priffyrdd, Gwastraff ac Eiddo, a Rheoleiddio a Datblygu Economaidd.

Yn 2019 cafodd yr holl ddisgrifiadau swydd o fewn y strwythur uwch reolwyr eu gwerthuso yn unol â Chynllun Gwerthuso Swyddi'r Gymdeithas Llywodraeth Leol (CLIL) ar gyfer uwch swyddogion a'u dilysu'n allanol gan yr CLIL. Yna troswyd y sgorau i strwythur cyflog (a adolygwyd eto gan y CLIL ac a ddangosir isod) cyn eu cyflwyno i Banel Annibynnol Cydnabyddiaeth Ariannol Cymru (IRP) a gadarnhaodd eu cefnogaeth lawn i'r strwythur graddio a chyflog arfaethedig.

Cytunwyd ar dyfarniad cyflog i Brif Weithredwyr a phrif swyddogion ar gyfer 2024/25 yn ystod 2025. Gan nad oes dyfarniad cyflog pellach wedi'i gynnig na'i gytuno ar hyn o bryd ar gyfer 2025/26 ar gyhoeddiad yr adroddiad hwn, felly bydd tâl sylfaenol uwch reolwyr ar 1 Ebrill 2025 fel a ganlyn: -

Strwythur cyflog CLIL yr uwch dîm rheoli

CLIL graddfa 2,	penaethiaid gwasanaeth,	£87,224
CLIL graddfa 2A,	Cyfarwyddwr Swyddogaeth Swyddog Monitro,	£88,761
CLIL graddfa 3,	Cyfarwyddwyr / Cyfarwyddwr Swyddogaeth Swyddog A151,	£97,966
CLIL graddfa 4,	Dirprwy Brif Weithredwr,	£109,252
CLIL graddfa 5,	Prif Weithredwr,	£131,823

Tâl uwch swyddogion

Prif Weithredwr

CLILGA5, £131,823 y flwyddyn (ddim yn gynyddrannol)

Mae'r swyddog yn gweithredu fel Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig a bydd hefyd yn derbyn ffioedd ychwanegol ar gyfer dyletswyddau fel Swyddog Canlyniadau.

Arweinyddiaeth uwch

CLIL2A-CLIL4, £88,761 - £109,252 y flwyddyn

Penaethiaid gwasanaeth

CLIL2, £87,224 y flwyddyn

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

Mae Pwyllgor 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 pwyllgor 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
- gwneud argymhellion i'r cyngor llawn ar benodiadau uwch reolwyr

Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn rhoi i'r Panel Cydnabyddiaeth Ariannol Annibynnol dros Gymru (yr IRP") pwerau i wneud argymhellion mewn perthynas â chyflog y Prif Weithredwr (sydd hefyd yn Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig), neu unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog y Prif Weithredwr. Bydd yr awdurdod yn ystyried unrhyw argymhelliad a dderbyniwyd gan yr IRP mewn perthynas â thâl i'r Prif Weithredwr.

9. 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 polisiâu 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 cytunedig a'r polisiâu perthnasol sydd mewn grym ar adeg y recriwtio.

Lle na all y cyngor recriwtio prif swyddogion dan contract 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 apwyntiadau mewnol dros dro am gyfnod byr pan fydd proses recriwtio barhaol ar y gweill yn unig. Bydd penodiadau interim mewnol yn cael eu dirprwyo i Bennaeth y Gwasanaeth Proffesiwn AD a Thrawsnewid, fel y nodir yn Rhan 3.5.3.9 o'r cyfansoddiad. Fell arall, gall y cyngor gweithredu trefniadau i gyflogi unigolion dan contractau 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.

10. Gwobrau cyflog

Mae'r cyngor yn cyflogi ei Brif Weithredwr a phrif swyddogion dan delerau ac amodau Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd (JNC) wedi eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Weithredwyr a Phrif 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'r Prif Weithredwr a phrif 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.

11. Ychwanegiadau i gyflogau y Prif Weithredwr a phrif swyddogion

Mae'r un meini prawf cymhwyso a'r un trefniadau yn berthnasol i'r Prif Weithredwr a phrif 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.

12. Taliadau terfynu

Mae dull y cyngor o drin taliadau dewisol a statudol ar adeg terfynu cyflogaeth y prif weithredwr, 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.

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 datgysylltu 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. Bydd y cyngor yn rhoi sylw dyledus i werth gorau wrth ystyried a yw'n briodol gwneud unrhyw daliadau diswyddo arbennig, ac a fyddai taliad o'r fath yn ddefnydd priodol o arian cyhoeddus.

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, yn unol â pholisi Ailstrwythuro a Diswyddo'r cyngor fel y noder isod.

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, er enghraifft, os bydd aelod o staff yn derbyn 45 wythnos o dâl dileu swydd, ni ellir ailgyflogi 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 cyflogai hefyd yn derbyn pensiwn y mae'r cyngor wedi talu costau ychwanegol iddynt. 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 Gwasanaeth - Trawsnewid ac Adnoddau Dynol a fyddai'n ystyried pob achos yn ôl ei rinweddau.

13. 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 2024, ac yn ddarostyngedig i gytundeb ar unrhyw gynnig codiad cyflog ar gyfer 2025/26 yn fuan yn 2025, y pwynt hwnnw yw'r pwynt graddfa 3 cyfredol a gytunwyd yn genedlaethol, sy'n £24,027 y flwyddyn, neu £12.45 yr awr, sy'n cymharu gyda'r Tâl Byw Cenedlaethol o £12.21 yr awr o 1 Ebrill 2025 a'r Cyflog Byw llawn (a osodwyd yn Hydref 2024) o £12.60 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 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 côd 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. O'i fynegi fel lluosydd o gyflog, bydd cyflog y Prif Weithredwr yn 5.49:1 yn fwy nag enillydd isaf y cyngor.

14. 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.

15. 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 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 gollu cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth
- unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt o fewn sgôp yr uchod

16. Atebolrwydd a gwneud penderfyniadau

Mae Adran 54 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn gofyn i'r Prif Weithredwr gadw dan adolygiad parhaus y trefniadau recriwtio, tâl a graddfeydd staff y cyngor.

17. Monitro

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, neu os cytunir ar ddyfarniadau cyflog 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 2025