

Polisi Tâl 2021-22

Cymeradwywyd gan Y Cyngor Llawn

Dyddiad Cymeradwyo

Dyddiad Rhoi ar Waith

Perchennog SV

Dyddiad Adolygu 31/03/22

Polisi Tâl 2021-2022

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
1.0		Cyngor Llawn	<p>Atodiadau wedi'u diweddarau i adlewyrchu newidiadau i strwythurau tâl ar ôl dyraniadau tâl cenedlaethol 2021-22</p> <p>7.5.4 wedi'i ddiweddarau gyda'r sefyllfa bresennol ar Daliadau ar Derfynu ac Adennill Taliadau Gadael</p> <p>Mae paragraff 7.4 wedi'i ddiweddarau gyda'r gymhariaeth ddiweddaraf rhwng y rhai sydd ar y cyflogau isaf a chyflog y Prif Weithredwr.</p>

Polisi Tâl 2021-2022

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
1. Cyflwyniad a Phwrpas	4
2. Fframwaith Ddeddfwriaethol	5
3. Cwmpas y Polisi Tâl	6
4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl	6
4.1 Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian	6
4.2 Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo	7
4.3 Strwythur Tâl – Graddfa Gyflogau	8
4.4 Gwerthuso Swydd	9
4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad	9
4.6 Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia	9
4.7 Tâl a Pherfformiad	10
5. Tâl Prif Swyddogion	10
5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl	10
5.2 Dyfarniad Cyflog	11
5.3 Adolygiad cyflog ar gyfer Prif Swyddogion	11
5.4 Honorariwm	12
5.5 Recriwtio Prif Swyddogion	13
5.6 Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion	13
5.7 Taliadau Pan Derfynir Cyflogaeth	14
6. Cyhoeddi	15
7. Perthnasedd Tâl o fewn y Cyngor	15
8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	16
9. Ail-gyflogi	16
10. Adolygu'r Polisi	17

Polisi Tâl 2021 - 2022

1. Cyflwyniad a Phwrpas

Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor

Yng Nghyngor Sir Ddinbych, rydym yn cydnabod y ddiddordeb gyhoeddus yn nhâl y sector cyhoeddus a phwysigrwydd tryloywder ac atebolrwydd yn y maes hwn.

Rydym wedi ymrwmo i ddarparu tâl cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur tâl teg i bob un o'n gweithwyr ar delerau ac amodau amrywiol.

Dyma'r nawfed Datganiad ar Bolisiau Tâl y mae Cyngor Sir Ddinbych wedi'i gyhoeddi ac mae'n rhan o'n hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg, cyfiawn a thryloyw.

Mae'r ddogfen hon yn manylu ar yr arferion, prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i sicrhau gwerth am arian a'r rôl y mae uwch arweinyddiaeth yn ei chwarae o ran darpariaeth gwasanaeth a darpariaeth ein nodau strategol.

Fel Arweinydd y Cyngor, rwy'n ymrwmo i sicrhau fod y gwaith da yn parhau.

1.1 Dyma'r 9fed datganiad polisi tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill, 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae'r datganiad polisi tâl hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl, ac yn arbennig o ran Tâl Uwch Swyddogion, o dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o'r math y mae'r Cyngor yn credu sy'n addas'. Mae'r datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu ymagwedd y Cyngor at dâl yn unol â gofynion a38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, sy'n manylu ar y canlynol:

- a) Polisiau'r Cyngor ar bob agwedd ac elfen o dâl Prif Swyddogion
- b) Dull y Cyngor o gyhoeddi a chaniatáu mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar dâl Prif Swyddogion
- c) Polisiau'r Cyngor ar dâl ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)
- d) Y berthynas rhwng tâl ei Brif Swyddogion a gweithwyr eraill.

Polisi Tâl 2021 - 2022

1.2 Mae Awdurdodau Lleol yn sefydliadau mawr cymhleth gyda chyllidebau gwerth miliynau ar filiynau o bunnoedd. Mae ganddynt ystod eang iawn o swyddogaethau ac maent yn darparu ac/neu gomisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, y lefel drwy Gymru neu drwy Brydain. Bydd hefyd angen iddi fod yn hyblyg lle bod angen, i ymdrin ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

1.2.1 Mae cyllid cyffredinol ar gyfer cynghorau yng Nghymru, ynghyd â'r rhan fwyaf o'r sector cyhoeddus yn y DU, wedi parhau i ostwng dros gyfnod parhaus. Wrth i'r polisiau cenedlaethol barhau i geisio lleihau neu ddiddymu'r diffyg rhwng refeniw a gwariant y llywodraeth, mae'n debyg y bydd cyllid ar gyfer cynghorau yng Nghymru yn parhau i ostwng, dros y cyfnod canolig. Ar yr un pryd, mae'r cynghorau yn delio â phwysau ariannol sylweddol mewn meysydd megis gofal cymdeithasol ac addysg. Mae gan y cyngor strategaeth ariannol tymor canolig a phrosesau cyllidebol cadarn ond mae natur setliadau ariannol i gynghorau wedi bod yn anrhagweladwy yn y blynyddoedd diwethaf ac efallai y byddant yn parhau oherwydd newid gwleidyddol a'r posibilrwydd o ansicrwydd drwy gydol y broses o adael yr Undeb Ewropeaidd.

1.3 Mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl fel sy'n ofynnol dan y ddeddfwriaeth, daw'r datganiad polisi hwn i rym ar unwaith a bydd yn destun adolygiad o leiaf unwaith y flwyddyn yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol bennaf ar y pryd hwnnw.

2. Fframwaith Ddeddfwriaethol

2.1 Wrth bennu tâl a chyflogau ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys

- a) Deddf Cydraddoldeb 2010
- b) Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000
- c) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2018 a lle bo hynny'n berthnasol, y
- d) Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion)

2.2 O safbwynt y gofynion Tâl Cyfartal sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, cwblhaodd y Cyngor arolwg i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl ac y gellir

Polisi Tâl 2021 - 2022

cyfiawnhau'r holl wahaniaethau tâl yn wrthrychol drwy ddefnyddio'r mecanwaith Gwerthuso Swyddi a brofwyd o ran cydraddoldeb, ac yn perthnasu cyflogau'n uniongyrchol i ofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd.

2.3 Mae'n rhaid cymhwyso'r polisi hwn yn gyson ar gyfer holl ymgeiswyr am swyddi heb ystyried oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfrifoldebau gofal.

Os oes angen y wybodaeth hon arnoch ar ffurf arall ffoniwch Adnoddau Dynol ar 01824 706200

3. Cwmpas y Polisi Tâl

3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Polisi Tâl ar bob agwedd o Dâl Prif Swyddogion (gan gynnwys wrth roi'r gorau i'r swydd), ac yn ymwneud â'r rhai sy'n derbyn y "tâl isaf" yn y Cyngor, gan egluro eu Polisi ar y berthynas rhwng tâl Prif Swyddogion a thâl grwpiau eraill. Fodd bynnag, er lles eglurder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a chynhyrchu Polisi yn trafod yr holl grwpiau o weithwyr ac eithrio Athrawon Ysgol (gan fod tâl i'r grŵp hwn yn cael ei osod gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac felly nid oes gan y Cyngor Lleol reolaeth drosto).

3.2 Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi ar ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n cynnig gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, cydymffurfir â'r Polisi hwn wrth osod lefelau tâl ar gyfer pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl

4.1 Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian

4.1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gael ymagwedd agored ac eglur tuag at ei bolisi tâl a fydd yn galluogi'r trethdalwr i gael mynediad at, deall ac asesu gwybodaeth ar lefelau tâl ar draws pob grŵp o weithwyr y cyngor. I'r perwyl hwn, mae copïau o'r graddfeydd tâl canlynol wedi'u cynnwys yn Atodiad A – D:

Polisi Tâl 2021 - 2022

- Graddfeydd Tâl Gweithwyr
- Graddfeydd Tâl Prif Swyddogion
- Graddfeydd Tâl Soulbury
- Graddfeydd Tâl Gweithwyr Ieuencid

ac mae'r dogfennau a ganlyn ar gael i'w gweld ar fewnwyd Sir Ddinbych: www.sirddinbych.gov.uk

- Polisi Terfynu Buan (Taliadau Dewisol)
- Polisi Dileu Swydd
- Polisi Atodol y Farchnad
- Polisi Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia
- Proses Cynnal a Chadw Tâl Uwch Arweinyddiaeth

4.2 Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo

4.2.1 Prif nod y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff gyda sgiliau addas er mwyn i'r Cyngor allu gweithredu ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr amgylchiadau presennol yw cynyddu cynhyrchiant ac effeithlonrwydd o fewn yr adnoddau presennol. Mae'r Polisi Tâl felly'n fater o sicrhau cydbwysedd sydd weithiau'n anodd ei gyflawni rhwng gosod tâl ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion gyda'r sgiliau priodol i lenwi'r ystod eang iawn o swyddi sy'n bodoli yn y Cyngor, a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwyr yn mynd yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau yn llawn ac yn wrthrychol.

4.2.2 Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod fod rhaid i lefelau tâl ar raddfeydd uwch, yn enwedig, allu denu nifer digonol o bobl gyda'r gallu addas (ac yn ddelfrydol bydd hyn yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus y tu mewn a'r tu allan i Gymru), a chadw unigolion gyda sgiliau a chymwysterau addas unwaith eu bod wedi'u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

4.2.3 Yn ogystal, y Cyngor yw prif gyflogwr yr ardal. Felly, rhaid i ni ystyried ein rôl o ran gwella lles economaidd pobl Sir Ddinbych. Mae argaeledd cyflogaeth o ansawdd uchel ar delerau ac amodau rhesymol gyda chyfraddau tâl teg yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal ag ar yr economi leol.

Polisi Tâl 2021 - 2022

4.2.4 Wrth ddylunio, datblygu ac adolygu'r Strategaeth Tâl a Gwobrwyo, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol er mwyn gwella'r canlyniadau i'r sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, wrth reoli costau tâl yn briodol a chynnal hyblygrwydd digonol i ymateb i anghenion yn y dyfodol. Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu bob blwyddyn yn unol â'n strategaeth ar gyfer tâl a'i gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor Llawn.

4.3 Strwythur Tâl – Graddfa Gyflogau

4.3.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Dyma sut y pennir cyflogau'r mwyafrif o'r gweithlu nad ydynt yn athrawon, yn ogystal â defnyddio cyfraddau cyflogau a ddiffiniwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol.

4.3.2 Nid yw'r dyfarniad cyflog ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill, 2021 a 31 Mawrth 2022 wedi cael ei gytuno eto, a bydd yn cael ei ddiweddarau yn y polisi hwn maes o law. Ar gyfer cyfnod 2020/21, cytunodd y Cyngor y dylid cynyddu unrhyw gyfraddau cyflog sy'n is na chyfradd y Sefydliad Cyflog Byw Gwirioneddol anstatudol i fod yn gyfartal â'r Gyfradd Byw Gwirioneddol, ac y byddai sefyllfa'r Cyngor yn cael ei adolygu bob blwyddyn, ar ôl derbyn y Cytundeb Tâl Cenedlaethol

Cynyddwyd Graddfa 1 (Pwynt Colofn 1) o £9.25 yr awr i £9.30 yr awr i fod yn gyfartal â'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Gan nad yw Cyrff Tâl Cenedlaethol wedi cytuno ar y cyfraddau tâl o 1 Ebrill 2021 eto, bydd y Cyngor yn adolygu sefyllfa gweithwyr sy'n derbyn cyflog sy'n is na swm Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2020 o £9.50 yr awr, unwaith y bydd y sefyllfa cenedlaethol wedi'i gytuno.

Ar gyfer Staff Soulbury a Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol, cytunwyd ar ddyfarniad cyflog o 2.75% ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi, 2020 a 31 Awst, 2021. Nid oes cytundeb wedi'i wneud ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi, 2021 a 31 Awst, 2022 hyd yma.

Ar gyfer Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr. Nid yw'r dyfarniad cyflog ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill, 2021 a 31 Mawrth 2022 wedi'i gytuno eto.

4.3.3 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn ddibynnol ar gyfraddau sydd naill ai wedi eu cytuno'n genedlaethol neu'n lleol, wedi eu pennu yn unol â pheirianwaith bargeinio ar y cyd a/neu fel y pennir gan Bolisi'r Cyngor.

Polisi Tâl 2021 - 2022

4.3.4 Bydd penodiadau newydd fel arfer yn cael eu gwneud o waelod y raddfa berthnasol, er y gellir amrywio hyn lle bod angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeisydd gorau.

4.4 Gwerthuso Swydd

4.4.1 Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth/teilyngdod swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw darparu trefn sgorio ddadansoddol a gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol er mwyn sefydlu strwythur tâl rhesymegol a thegwch o ran tâl rhwng swyddi. Mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf ar hyn o bryd.

4.4.2 Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o dâl dan Statws Sengl ar gyfer yr holl staff o safbwynt Tâl a Graddio a Thelerau ac Amodau ym mis Ebrill 2008 ac mae'n parhau i werthuso unrhyw swyddi newydd neu rai lle bu newid sylfaenol yn eu dyletswyddau.

4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad

4.5.1 Bydd gwerthuso swyddi yn galluogi'r cyngor i osod lefelau tâl priodol yn seiliedig ar berthynoledd maint swyddi mewnol o fewn y cyngor. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr gyda phrofiad, sgiliau a gallu penodol.

4.5.2 Felly, mae gan y Cyngor Bolisi Tâl Atodol ar sail y Farchnad i sicrhau fod yr angen am hynny wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir ac eglur o gymarebau perthnasol ar y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol y tu mewn a'r tu allan i'r sector llywodraeth leol. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau atodol o'r fath yn cael eu cadw mor isel â phosibl a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel bod modd eu diddymu os penderfynir nad oes eu hangen bellach.

4.6 Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia

4.6.1 Mae'n bosibl y bydd gofyn i weithiwr gyflawni dyletswyddau atodol i ddyletswyddau arferol eu swydd am gyfnod. Dan amgylchiadau o'r fath, gallai taliad atodol gael ei wneud yn unol â pholisi'r Cyngor ar Daliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia.

Polisi Tâl 2021 - 2022

4.7 Tâl a Pherfformiad

4.7.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan bob gweithiwr ac mae wedi cyflwyno Proses Rheoli Perfformiad i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.

Lle canfyddir perfformiad anfoddfaol, drwy reoli perfformiad, gallai codiadau cyflog gael eu diddymu.

4.7.2 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cynlluniau bonws i unrhyw aelod o staff.

5. Tâl Prif Swyddogion

5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl

5.1.2 At bwrpas y datganiad hwn, diffinnir 'Prif Swyddogion' fel y maent wedi'u diffinio yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth Amlinellir y swyddi sy'n cyfateb i ddiffiniad statudol A43 y Ddeddf Lleoliaeth isod:

- a) Prif Weithredwr
- b) Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- c) Penaethiaid Gwasanaethau

Y diffiniad presennol o uwch swyddi yw:

- Cyflogau dros £100,000 neu;
- Pennaeth gwasanaeth cyflogedig corff;
- ei Swyddog Monitro;
- Prif Swyddog Statudol;
- Prif Swyddog anstatudol;
- Dirprwy Brif Swyddog;
- Cyfarwyddwr Gweithredol; a
- Uwch reolwr gyda neu heb gyfrifoldeb lefel bwrdd sy'n adrodd yn uniongyrchol i bennaeth y corff

5.1.3 Roedd diwygiadau diweddar Llywodraeth Cymru i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 a ddaeth i rym ar 1 Gorffennaf 2014 yn cyflwyno gofyniad newydd:

Polisi Tâl 2021 - 2022

“Mae'n rhaid i'r awdurdod perthnasol benderfynu ar lefel cyflog y prif swyddogion, ac unrhyw newid i'r lefel honno.”

Effaith y diwygiad hwn yw bod yn rhaid i bob newid i dâl y Prif Swyddog gael ei gymeradwyo gan y Cyngor, nid dim ond y rhai sy'n cael eu pennu'n lleol.

5.2 Dyfarniad Cyflog

5.2.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion dan delerau ac amodau JNC sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod costau byw blynyddol (D.U.) cenedlaethol ar gyfer y grŵp hwn, ac mae unrhyw ddyfarniad o'r un peth yn cael ei bennu ar y sail hon. Mae hawl cytundebol gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau'r JNC i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y penderfynir arnynt gan y JNC ac felly bydd y Cyngor hwn yn eu talu pan maent yn cael eu penderfynu yn unol â gofynion cytundebol cyfredol yn dilyn yr argymhelliad a wnaed gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol.

5.2.2 Y Prif Swyddog Gweithredol yw'r uwch swyddog sy'n arwain a chymryd cyfrifoldeb am y sefydliad. Mae gan y cyngor drosiant o £406 miliwn (refeniw o £331 miliwn a chyfalaf o £75 miliwn) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau a cyn cyflogi oddeutu 4700 o staff. Mae rôl y Prif Swyddog Gweithredol yn benodiad llawn amser. Dewisir deiliaid y swydd ar deilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Mae'r Prif Weithredwr presennol yn derbyn cyflog ar raddfa gynyddol fesul cam o 3 phwynt ar gyfer 2020/2021 o £132,254 i £136,312 y flwyddyn.

Mae'n bosibl y bydd y Prif Weithredwr yn derbyn taliadau ychwanegol am unrhyw etholiadau lle maent yn gweithredu fel Swyddog Canlyniadau. Gellir dod o hyd i fanylion am dâl a thaliadau ychwanegol y Prif Weithredwr yn yr adroddiad tâl yn y Datganiad Cyfrifon Blynyddol.

Y cyfnod rhybudd ar gyfer y swydd hon yw 3 mis.

5.3 Adolygiad cyflog ar gyfer Prif Swyddogion

5.3.1 Mae Panel Cydnabyddiaeth yn ymgynnull i benderfynu ar dâl a chydnabyddiaeth i Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor, sy'n cynnwys y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaeth.

Polisi Tâl 2021 - 2022

Cwmpas y panel yw:

- Gwneud argymhellion ar faterion tâl a dyfarniad uwch swyddogion i'r Cyngor, gan sicrhau cysondeb, tryloywder a hygyrchedd.
- Gwneud argymhellion ynglŷn â rheolaeth a strwythur tâl a chydabyddiaeth uwch, a chynnig sail ar gyfer datblygu tâl. Mae cylch gorchwyl y Panel Cydnabyddiaeth wedi'i gynnwys yn Atodiad E.

5.3.2 O 1 Ebrill 2016, gweithredwyd strwythur tâl newydd ar gyfer Prif Swyddogion yn dilyn adolygiad llawn o swyddi'r Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Phrif Swyddogion, a oedd yn ofynnol i sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn gallu recriwtio a chadw aelodau allweddol o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Gwerthuswyd swyddi'r Prif Swyddogion o dan HAY gan ymgynghorwyr HAY i sicrhau bod y cyflog yn gymesur â'r gyfrifoldeb a'r rôl, yna ystyriwyd y trefn yn unol â data'r farchnad a datblygwyd a gweithredwyd strwythur tâl newydd yn dilyn cytundeb gan y Panel Cydnabyddiaeth a'r Cyngor Llawn.

Bydd unrhyw newidiadau mân dilynol i rolau'r uwch dîm arweinyddiaeth yn cael eu hystyried yn unol â Phroses Cynnal a Chadw Tâl Uwch Arweinyddiaeth, fodd bynnag cynhelir adolygiad o'r strwythur cyfan ddwywaith y flwyddyn gan sicrhau bod y strwythur yn addas i bwrpas ac yn diwallu anghenion y Cyngor ar yr adeg hynny. Mae'n rhaid cyflwyno unrhyw brif newidiadau i Dâl Uwch Arweinyddiaeth i Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol a fydd yn ystyried unrhyw ddogfennau ynglŷn â'r newidiadau, eu rôl yw sicrhau tryloywder a thegwch, maent ganddynt hefyd gylch gwaith i wneud argymhellion sy'n addas i unrhyw gyflwyniadau yn eu tyb nhw. Mae manylion pellach y broses gweld yn Atodiad E.

5.4 Honorariwm

5.4.1 Mae yna adegau pan fydd yn rhaid i Bennaeth Gwasanaeth gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at eu swydd barhaol am gyfnod o amser. Byddai hyn fel arfer ar gyfer absenoldeb tymor hir; yn dilyn ad-drefnu lle byddai cyfrifoldeb dros wasanaethau ychwanegol wedi cael ei roi i'r Pennaeth Gwasanaeth; neu gyfrifoldeb am brosiect mawr y tu allan i'w portffolio arferol.

5.4.2 Mewn amgylchiadau o'r fath, gall y Prif Weithredwr ddyfarnu honorariwm o hyd at 15% o gyflog sylweddol y Pennaeth Gwasanaeth am uchafswm o 12 mis. Bydd unrhyw honorariwm sy'n fwy na 12 mis angen cael ei ystyried gan y panel tâl a'i argymhell i'r Cyngor Llawn.

Polisi Tâl 2021 - 2022

5.4.3 Bwriad y polisi tâl yw darparu cymeradwyaeth y Cyngor ar gyfer taliadau o'r fath i gael eu gwneud gyda chyfrifoldeb pan gânt eu dirprwyo i'r Prif Weithredwr pan mae'r meini prawf yn cael ei ddiwallu. Bydd taliadau o'r fath yn gyfyngedig i'r cyfnod nes bod y Pwyllgor Tâl yn gallu ystyried a oes angen unrhyw newid parhaol i gyflog neu hyd nes bydd y cyfrifoldebau ychwanegol hyn yn dod i ben, pa un bynnag ddaw gyntaf.

5.5 Recriwtio Prif Swyddogion

5.5.1 Yn unol â'r Rheolau Sefydlog (Cymru) 2014 Diwygiedig, mae'n ofynnol i swyddi â chyflogau o fwy na £100k ac sydd am gyfnod o 12 mis neu fwy gael eu hysbysebu'n allanol.

5.5.2 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor o ran recriwtio Prif Swyddogion wedi'i gynnwys yn Rheolau'r Weithdrefn Cyflogi Swyddogion a amlinellir yn Rhan 11 y Cyfansoddiad. Bydd y tâl a gynigir i unrhyw Brif Swyddog newydd a benodir yn cael ei bennu yn unol â'r strwythur tâl a pholisïau perthnasol fydd mewn grym pan fydd y penodiad yn digwydd. Pennir lefel cyflog y Prif Weithredwr pan fydd yn cael ei benodi gan y Cyngor llawn.

Lle credir bod angen gwneud taliad atodol ar sail y farchnad, bydd hyn yn cael ei hysbysu drwy ymchwil y farchnad a'i gytuno gan y Panel Penodiadau Arbennig cyn recriwtio.

5.5.3 Lle na all y Cyngor benodi Prif Swyddogion dan gontract gwasanaeth, neu fod angen cefnogaeth dros dro i lenwi swydd wag Prif Swyddog cyfredol, bydd y Cyngor, lle bod angen, yn ystyried ac yn mynd ati i gyflogi unigolion dan 'gontractau gwasanaeth'.

Bydd y rhain yn cael eu canfod drwy broses gaffael berthnasol gan sicrhau fod y Cyngor yn gallu dangos y manteision o werth gorau posibl am arian yn sgil cystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Nid yw'r Cyngor wedi cyflogi unrhyw Brif Swyddogion dan drefniadau o'r fath ar hyn o bryd.

5.6 Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion

5.6.1 Nid yw'r Cyngor yn cynnig unrhyw daliadau bonws i'w Brif Weithredwr neu Brif Swyddogion.

5.6.2 Mae'r Cyngor yn talu unrhyw gostau teithio a chynhaliaeth rhesymol os darperir derbynebaw yn unol ag amodau'r JNC ac unrhyw amodau eraill lleol.

5.6.3 Mae'r Cyngor yn talu am gost aelodaeth un corff proffesiynol.

Polisi Tâl 2021 - 2022

5.6.4 Mae Swydd-ddisgrifiad y Prif Weithredwr yn cynnwys ei swydd fel Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau Llywodraeth Leol. Gellir gweld ffioedd y Cyngor ar gyfer talu ei Swyddog Canlyniadau am ddyletswyddau etholiadol yn atodiad F.

5.7 Taliadau Pan Derfynir Cyflogaeth

5.7.1 Amlinellir ymagwedd y Cyngor tuag at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob gweithiwr arall), cyn cyrraedd oed ymddeol arferol, yn ei Bolisi Terfynu Cyflogaeth yn Fuan (Taliadau Dewisol) a Diswyddo yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Fuan) (lawndal Dewisol) 2006. Mae hyn mewn perthynas â thaliad diswyddo yn seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a phan fyddai taliad diswyddo gwell o hyd at 45 wythnos o dâl yn cael ei gymeradwyo (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 a 13 o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) Rheoliadau 2007 yn berthnasol gan nad yw'r Cyngor yn cynyddu cyfanswm yr aelodaeth o aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13)

5.7.2 Mae cynlluniau diswyddo ac ymddeol y Cyngor yn cael eu gweithredu'n gyfartal ac yn deg i'r holl staff heb ystyried oed, anabledd, aibennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol neu gyfrifoldebau gofalu ac maent yn cael eu gweithredu yn unol â rheoliadau'r cynlluniau pensiwn perthnasol. Bydd y rhain yn cael eu cyhoeddi ar wefan y Cyngor fel rhan o bolisiau telerau gwasanaeth y Cyngor.

5.7.3 Mae'r Cyngor yn sicrhau fod pob taliad yn cael eu gwneud yn unol â deddfwriaeth Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi ac yn defnyddio gwasanaethau ymgynghorydd treth proffesiynol os oes angen cyngor arbenigol manylach neu i gynorthwyo os cynhelir archwiliad cydymffurfiad Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi. Mae'r defnydd o'r ymgynghorwyr treth allanol hyn yn cael ei rannu'n gydweithredol gyda Chyngor cyfagos gan sicrhau arfer gorau ar y cyd a gwasanaeth cost effeithiol.

Gwirir Statws Cyflogaeth yn rheolaidd a bydd y Cyngor ond yn ystyried rhywun yn hunangyflogedig lle nad oes unrhyw amheuaeth. Mae unigolion sydd wedi'u trin yn rheolaidd ac yn flaenorol yn hunangyflogedig gydag awdurdodau eraill, wedi'u talu dan P.A.Y.E. gan Sir Ddinbych, os nad ydym wedi ein darbwyllo'n llwyr o'u statws hunangyflogedig.

Polisi Tâl 2021 - 2022

5.7.4 Mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylai'r Cyngor gynnig y cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo mawr y tu hwnt i £100,000 gael eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad. Mae'n rhaid i aelodau fod yn ymwybodol o unrhyw hawliau statudol neu gytundebol dyledus i'r gweithiwr a chanlyniadau peidio â chymeradwyo gan y Cyngor, lle gallai methu â chyflawni rhwymedigaethau statudol neu gytundebol alluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri contract."

6. Cyhoeddi

6.1 Bydd y datganiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor. Yn ogystal, ar gyfer swyddi lle mae'r cyflog cyfwerth â llawn amser o leiaf £60,000, fel sy'n ofynnol dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygiwyd) 2010, bydd y Datganiad Blyneddol o Gyfrifon y Cyngor yn cynnwys nodyn yn amlinellu'r swm llawn ac yn rhoi manylion taliadau i Gyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Prif Swyddog Gweithredol.

7. Perthnasedd Tâl o fewn y Cyngor

7.1 Cyflogir yr unigolion sy'n derbyn y tâl isaf dan Contract Cyflogaeth gyda'r Cyngor ar gyflogau sydd gyfwerth â llawn amser [37 awr] yn unol â'r pwynt isaf ar y raddfa gyflogau a ddefnyddir ar hyn o bryd o fewn strwythur graddio'r Cyngor. Ar 31 Mawrth 2021, roedd hyn yn £17,943. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prentisiaid [a gweithwyr eraill Dan Hyfforddiant] nad ydynt wedi'u cynnwys dan y diffiniad o 'weithwyr sy'n derbyn y tâl isaf' gan nad ydynt wedi'u cyflogi dan Contractau Cyflogaeth.

7.2 Pennir y berthynas rhwng y gyfradd dâl i'r rhai sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Swyddogion drwy'r prosesau a ddefnyddir i bennu tâl a strwythurau graddio fel yr amlinellwyd yn gynharach yn y Datganiad Polisi hwn.

7.3 Mae'r canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel modd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu ac ar gyfer uwch reolwyr, fel y nodwyd yn Adroddiad Hutton, '*Review of Fair Pay in the Public Sector*' (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Adroddiad Hutton archwilio'r achos dros gael terfyn penodol ar wasgariad tâl drwy osod gofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nac 20 gwaith yn fwy na'r person sy'n derbyn y tâl lleiaf yn y sefydliad. Casgliad yr adroddiad oedd bod y berthynas ag enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol

Polisi Tâl 2021 - 2022

ac mae Cod y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb o'r ratio rhwng y cyflog uchaf a delir a'r cyflog canolrif cyfartalog i holl weithlu'r Cyngor.

7.4 Mae'r lefelau cyflog presennol o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosog rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf (cyfwerth â llawn amser) a'r Prif Weithredwr yn 1:7.6 a; rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf a chyfartaledd Prif Swyddog fel 1:5.2 Mae'r lluosog rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog ar gyfer staff contract (ac eithrio athrawon) a'r Prif Weithredwr yn 1:5.7 a; rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog a Phrif Swyddog cyfartalog yn 1:3.9.

7.5 Fel rhan o'i broses gyffredinol a pharhaus o fonitro aliniad gyda marchnadoedd tâl allanol, o fewn a'r tu allan i'r sector, bydd y Cyngor yn defnyddio'r wybodaeth meincnodi sydd ar gael fel sy'n briodol.

8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

8.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, mae'r Cyngor yn gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn perthynas â recriwtio, tâl, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â gweithwyr y Cyngor.

9. Ail-gyflogi

9.1 Ni fydd staff sy'n derbyn unrhyw ffurf o iawndal neu daliad am golli swydd wrth adael y Cyngor, yn cael eu hail gyflogi gan y Cyngor mewn unrhyw fodd yn ystod cyfnod y taliad iawndal e.e. Os yw aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o daliad diswyddo, ni allant gael eu hail gyflogi gan y Cyngor am 20 wythnos ar ôl y dyddiad terfynu. Mae hyn yn cynnwys y rheiny a gyflogir mewn ysgolion, ond nid yw'n cynnwys y rheiny a gyflogir dan Amodau Gwasanaeth Athrawon Ysgol.

9.2 Os yw staff wedi derbyn pensiwn wrth adael cyflogaeth y Cyngor, a bod y Cyngor wedi wynebu costau atodol mewn perthynas â hyn, ni ellir eu hailgyflogi mewn maes gwaith tebyg o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf heb awdurdodiad gan y Tîm Gweithredol Corfforaethol. Lle rhoddir awdurdod, bydd yr unigolyn yn dal yn atebol i 9.1 uchod os ydynt wedi derbyn taliad iawndal ac ni fyddant ond yn cael eu caniatáu i ddechrau gweithio wedi i gyfnod yr iawndal ddod i ben. Bydd hyn hefyd yn berthnasol wrth benodi staff a gyflogwyd yn flaenorol fel ymgynghorwyr. Mae hyn yn cynnwys y rheiny a gyflogir mewn ysgolion, ond nid yw'n cynnwys y rheiny a gyflogir dan Amodau Gwasanaeth Athrawon Ysgol.

Polisi Tâl 2021 - 2022

10. Adolygu'r Polisi

10.1 Mae'r Polisi hwn yn amlinellu'r sefyllfa bresennol o safbwynt tâl a gwobrwyo yn y Cyngor. Bydd y Polisi'n cael ei adolygu unwaith y flwyddyn yn unol â grymoedd y farchnad a'i adrodd i'r Cyngor.