

# Polisi Tâl 2023-24

**Cymeradwywyd gan**

**Dyddiad cymeradwyo**

**Dyddiad rhoi ar waith** 01/04/2023

**Perchennog** SV

**Dyddiad Adolygu** 31/03/24

# Polisi Tâl 2023 - 2024

## Rheoli fersiwn

Mae'r ddogfen hon yn destun adolygiadau rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n holl gyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir eich bod yn cyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan ac unrhyw ganllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
1.0	09/05/2023	Cyngor Llawn	Diweddariad yn ymwneud â'r trafodaethau cenedlaethol ar y strwythurau cyflog ar gyfer dyfarniadau cyflog cenedlaethol 2023-24. Mae paragraff 7.4 wedi'i ddiweddarau gyda'r gymhariaeth ddiweddaraf o'r rhai sydd ar y cyflogau isaf o gymharu â chyflog y Prif Weithredwr.

# Polisi Tâl 2023 - 2024

Rheoli fersiwn	2
Cyflwyniad a Phwrpas	4
Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor	4
2. Fframwaith Ddeddfwriaethol	5
3. Cwmpas y Polisi Tâl	6
4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl	7
Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian	7
Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo	7
4.3 Strwythur Tâl – Y Golofn Gyflogau	8
Gwerthuso Swyddi	9
4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad	10
4.6 Polisi Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia	10
4.7 Tâl a Pherfformiad	10
5. Tâl Prif Swyddogion	10
5.2 Dyfarniad Cyflog	11
5.3 Adolygiad Cyflog Prif Swyddogion	12
5.4 Honorariwm	13
5.5 Recriwtio Prif Swyddogion	13
5.6 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion	14
5.7 Taliadau Terfynu Cyflogaeth	14
6. Cyhoeddiadau	15
7. 4.1.4 Perthynoledd Tâl o fewn y Cyngor	16
8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	17
9. Ail-gyflogi	17
10. Adolygu'r Polisi	17

# Polisi Tâl 2022-2023

## Cyflwyniad a Phwrpas

### Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor

Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cydnabod y budd cyhoeddus yn nhâl y sector cyhoeddus a phwysigrwydd tryloywder ac atebolrwydd yn y maes hwn. Rydym yn gwneud hyn y agored ac yn dryloyw gan ddangos gwerth am arian.

Mae'r ddogfen hon yn nodi ein hymdriniaethau a'n harferion o ran tâl ac fe'i paratowyd yn unol ag egwyddorion Llywodraeth Cymru; mae'n rhan o'n hymrwymid parhaus i fod yn gyflogwr teg, cyfiawn a thryloyw.

Rydym wedi ymrwymo i dalu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflogau teg ar gyfer ein holl weithwyr ar amrywiol delerau ac amodau a dangos y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth honno i'n gweithwyr a'n huwch reolwyr, a'r rôl maen nhw'n ei chwarae mewn darparu amcanion strategol y Cyngor.

Y Cynghorydd Jason McLellan

### Arweinydd y Cyngor

1.1. Hwn yw'r 11eg datganiad polisi tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 - 31 Mawrth 2024.

Mae'r datganiad Polisi Tâl hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl, ac yn benodol, gwneud penderfyniadau am dâl 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 fel y gwêl y Cyngor yn 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. Polisiâu'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. Polisiâu'r Cyngor ar dâl ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)

## Polisi Tâl 2022-2023

d. Y berthynas rhwng tâl ei Brif Swyddogion a gweithwyr eraill.

Mae Awdurdodau Lleol yn sefydliadau mawr, cymhleth gyda chyllidebau gwerth miliynau ar filiynau o bunnoedd. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd gyffredinol tuag at lefelau tâl felly fod yn wahanol o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, lefel Cymru neu lefel genedlaethol y DU. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bo angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol boed modd eu rhagweld ai peidio.

1.3 Cynyddodd Setliad Llywodraeth Leol ar gyfer 2023 - 2024 i 8.2%, o gynnydd dangosol y o 3.5%. Mae'r cynnydd dangosol ar gyfer 2024 - 2025 wedi codi o 2.4% i 3%. Er y caiff hyn ei groesawu'n fawr o safbwynt cynllunio, mae'n dangos y bydd angen gwneud penderfyniadau anodd dros y blynyddoedd nesaf. Mae yna restr sy'n tyfu o hyd o bwysau economaidd a galw arwyddocaol cysylltiedig â chwyddiant (e.e. cyflogau, ynni), gofal cymdeithasol, cymorth i ysgolion, budd-dal, cyflenwad nwyddau a gwasanaethau yn y gadwyn gyflenwi (a'r effaith ar ein cynllun cyfalaf). Er bod y sefyllfa'n symud yn gyflym ac yn debygol o newid, mae'r rhagamcanion yn nodi y bydd yn angenrheidiol ariannu pwysau o £25-30 miliwn y flwyddyn nesaf. Hyd yn oed ar ôl ystyried cynnydd blynyddol yn Nhreth y Cyngor o 3.8%, a'r setliad Grant Cynnal Refeniw dangosol o 3%, mae'r diffyg yn dal i fod rhwng £15-22 miliwn. Mae awdurdodau lleol eraill yng Nghymru yn profi pwysau tebyg. Mae'r sefyllfa ar gyfer 2025/26 hyd yn oed yn fwy ansicr gan fod cynlluniau gwariant presennol Llywodraeth y DU yn darford yn 24/25 felly ni all LIC ddarparu setliad dangosol. Mae gan y cyngor Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a Phroses Gyllideb gadarn sy'n anelu at nodi, asesu a chytuno ar gynigion cyllideb mewn modd sydd wedi'i gynllunio ac sy'n amserol.

1.4 Yn ôl y ddeddfwriaeth mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl, daw'r datganiad polisi tâl hwn i rym ar unwaith a bydd yn destun adolygiad o leiaf unwaith y flwyddyn yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol ar y pryd.

## 2. Fframwaith Ddeddfwriaethol

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

## Polisi Tâl 2022-2023

- a. Deddf Cydraddoldeb 2010
- b. Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 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 cyfiawnhau'r holl wahaniaethau tâl yn wrthrychol drwy ddefnyddio'r mecanwaith Gwerthuso Swyddi a brofwyd o ran cydraddoldeb sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd.

2.3 Mae'n rhaid cymhwysu'r polisi hwn yn gyson i bob ymgeisydd am swydd neu weithwyr 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 arnoch angen y wybodaeth hon ar fformat arall ffoniwch Adnoddau Dynol ar 01824 706200

### 3. Cwmpas y Polisi Tâl

O dan y Ddeddf Lleoliaeth 2011 mae'n rhaid i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi Polisi Tâl ar bob agwedd ar Dâl Prif Swyddogion (yn cynnwys y polisi ar roi'r gorau i'r swydd) ac sydd hefyd 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 budd eglurder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a chynhyrchu Polisi sy'n 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 sy'n tynnu oddi wrth ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau am 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.

# Polisi Tâl 2022-2023

## 4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl

### Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fod yn agored ac eglur ynghylch ei bolisi tâl gan alluogi'r trethdalwr i gael mynediad at, deall ac asesu gwybodaeth am 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:

- Graddfeydd Tâl Gweithwyr y Cyd-gyngor Cenedlaethol
- Graddfeydd Tâl Prif Swyddogion
- Graddfeydd Tâl Soulbury
- Graddfeydd Tâl Gweithwyr Ieuencid

ac mae'r dogfennau canlynol ar gael i'w gweld yn [www.denbighshire.gov.uk](http://www.denbighshire.gov.uk)

- Polisi Terfynu Cynnar (Taliadau Dewisol)
- Polisi Dileu Swydd
- Polisi Tâl Atodol ar Sail y Farchnad
- Polisi Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia
- Proses Cynnal Tâl Uwch Arweinyddiaeth
- Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau

### Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo

4.2.1 Prif nod y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff â sgiliau addas er mwyn i'r Cyngor allu gweithredu ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor o dan yr amgylchiadau presennol yw sicrhau'r cynhyrchiant a'r effeithlonrwydd eithaf gyda'r adnoddau sydd ar gael ar hyn o bryd. Mae'r Polisi Tâl felly'n fater o sicrhau cydbwysedd, sy'n gallu bod yn anodd iawn, rhwng gosod tâl ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion â'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.

## Polisi Tâl 2022-2023

4.2.2 Yn y cyd-destun hwn mae angen cydnabod fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â'r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi'u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.

4.2.3 Yn ogystal, y Cyngor yw prif gyflogwr yr ardal. Mae'n rhaid i ni felly 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.

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 eu gwasanaethu, ar yr un pryd â rheoli costau tâl yn briodol a chynnal hyblygrwydd digonol i ymateb i anghenion y dyfodol. Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu bob blwyddyn yn unol â'n strategaeth tâl a'i gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor Llawn.

### 4.3 Strwythur Tâl – Y Golofn Gyflogau

2.3.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflogau a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn athrawon ynghyd â'r defnydd o gyfraddau cyflogau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol.

4.3.2 Cytunwyd mai £1925 fyddai'r dyfarniad cyflog cenedlaethol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 tan 31 March 2023, i'w ychwanegu at bob Pwynt Colofn Gyflog yn y Strwythur Cyflogau. Roedd y Dyfarniad Cyflog yn cynnwys dileu Pwynt 1 ar y Golofn Gyflog o 1 Ebrill 2023 ymlaen ac mae strwythur cyflogau Sir Ddinbych wedi'i newid i adlewyrchu hyn. Mae trafodaethau wedi dechrau ar ddyfarniad tâl cenedlaethol 2023/24 a bydd y polisi hwn yn cael ei ddiweddarau maes o law.

Roedd y Dyfarniad Tâl ar gyfer y cyfnod 2022/23 yn sicrhau bod yr holl gyfraddau tâl ar lefel Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2021, sef £9.90 yr awr, a daeth i rym yn Ebrill 2022. Cytunodd y Cyngor y byddai unrhyw gyfraddau cyflog sy'n is na chyfradd y Sefydliad Cyflog Byw Gwirioneddol anstatudol yn cael eu hadolygu bob blwyddyn, ar ôl derbyn y Cytundeb Tâl Cenedlaethol.



## Polisi Tâl 2022-2023

Pan fydd Dyfarniad Tâl 2023/24 yn cael ei gyhoeddi, bydd y Cyngor yn adolygu ei sefyllfa os bydd unrhyw gyflogau yn gostwng islaw swm Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2022, sef £10.90 yr awr.

Ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol, cytunwyd ar ddyfarniad tâl o £1925 ar bob Pwynt Colofn Gyflog ar gyfer y cyfnod 1 Medi 2022 a 31 Awst 2023. Nid yw Dyfarniad Cyflog Staff Soulbury ar gyfer y cyfnod 1 Medi 2022 - 31 Awst 2023 wedi'i gytuno eto.

I Brif Weithredwyr, y dyfarniad cyflog ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023 oedd £1925 ar bob cyflog ac nid yw eto wedi'i gytuno ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 - 31 Mawrth 2024. Mae Prif Swyddogion wedi derbyn dyfarniad cyflog o 3.5% ar gyflogau o 1 Ebrill 2023 - 31 Mawrth 2024.

4.3.3 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau sydd naill ai wedi eu cytuno'n genedlaethol neu'n lleol, wedi'u pennu o dro i dro yn unol â'r trefniadau ar y cyd a/neu fel y'i pennir gan Bolisi'r Cyngor.

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

## Gwerthuso Swyddi

4.4.1 Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth 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. Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf.

4.4.1 Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o dâl dan Statws Sengl ar gyfer yr holl staff nad ydynt staff addysgu 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.

## **Polisi Tâl 2022-2023**

### **4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad**

4.5.1 Bydd gwerthuso swyddi'n 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 bod yr angen am hynny wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion perthnasol y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol o'r tu mewn a'r tu allan i'r sector llywodraeth leol. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau ychwanegol 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 Polisi Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia**

4.6.1 Efallai y bydd achlysuron pan fydd gofyn i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol at ddyletswyddau arferol eu swydd am gyfnod. Dan amgylchiadau o'r fath, gellid gwneud taliad atodol yn unol â pholisi'r Cyngor ar Daliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia.

### **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, gellid dal codiadau cyflog yn ôl.

4.7.2 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cynlluniau bonws ar gyfer unrhyw aelodau o staff.

## **5. Tâl Prif Swyddogion**

5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl

5.1.2 I ddibenion y datganiad hwn, mae'r diffiniad o 'Brif Swyddogion' yr un fath a'r diffiniad yn A43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o fewn diffiniad statudol A43 y Ddeddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod:

## Polisi Tâl 2022-2023

- a. Prif Weithredwr
- b. Cyfarwyddwyr Corfforaethol:
- c. Penaethiaid Gwasanaeth

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:

“Bod yn rhaid i'r awdurdod perthnasol benderfynu ar lefel, ac unrhyw newid i lefel y cyflog a delir i brif swyddog”.

Effaith y diwygiad hwn yw bod yn rhaid i bob newid i dâl 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'r Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod telerau codiadau costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, a bydd unrhyw ddyfarniad o'r fath wneud ar sail hyn. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau'r JNC hawl cytundebol i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y bydd y JNC yn cytuno arnynt a bydd y Cyngor felly'n talu'r rhain yn unol â'r gofynion contractiol cyfredol yn dilyn yr argymhelliad a wnaed gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol.

## Polisi Tâl 2022-2023

5.2.2 Y Prif Swyddog Gweithredol yw'r uwch swyddog sy'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb am y sefydliad ac yn gweithio'n agos â'r aelodau etholedig i ddarparu'r Cynllun Corfforaethol. Mae gan y cyngor drosiant o £446 miliwn (refeniw o £354 miliwn a chyfalaf o £92 miliwn), mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau ac yn cyflogi oddeutu 4700 o staff. Mae rôl y Prif Swyddog Gweithredol yn benodiad llawn amser. Dewisir deiliaid y swydd ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Talwyd graddfa gynyddrannol o 3 phwynt i'r Prif Weithredwr presennol ar gyfer 2022/2023, o £136,163 - £140,282 y flwyddyn, mae'r gyfradd hon yn dal yn berthnasol gan nad oes cytundeb ar y Dyfarniad Cyflog Cenedlaethol ar gyfer 2023/24.

Mae Prif Weithredwr Cyngor Sir Ddinbych wedi bod yn y swydd ers 1 Awst 2021.

Gall y Prif Weithredwr dderbyn 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 Blynnyddol.

Y cyfnod o rybudd ar gyfer y swydd hon yw 3 mis.

### 5.3 Adolygiad Cyflog Prif Swyddogion

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

Cwmpas y panel yw:

- Gwneud argymhellion ar faterion tâl a gwobrwyo uwch swyddogion i'r Cyngor, gan sicrhau cysondeb, tryloywder a hygrychedd.
- Gwneud argymhellion ynglŷn â rheolaeth a strwythur tâl a chydnabyddiaeth uwch swyddogion, â'r sail dros ddatblygiad/dilyniant cyflog. 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.

## **Polisi Tâl 2022-2023**

Gwerthuswyd swyddi'r Prif Swyddogion o dan HAY gan ymgynghorwyr Kornferry HAY i sicrhau bod y cyflog yn gymesur â'r cyfrifoldebau a'r rôl, a chafodd hyn wedyn ei ystyried yn unol â data'r farchnad a datblygwyd a gweithredwyr strwythur tâl newydd yn dilyn cytundeb y Panel Cydnabyddiaeth a'r Cyngor Llawn.

Bydd unrhyw fân newidiadau dilynol i rolau'r uwch dîm arweinyddiaeth yn cael eu hystyried yn unol â Phroses Cynnal Tâl Uwch Arweinwyr, fodd bynnag cynhelir adolygiad o'r strwythur cyfan bob dwy flynedd i sicrhau ei fod yn addas i'r pwrpas ac yn diwallu anghenion y Cyngor ar yr adeg honno.

### **5.4 Honorariwm**

Bydd yn angenrheidiol o dro i dro i Bennaeth Gwasanaeth gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at ddyletswyddau eu swydd barhaol am gyfnod o amser e.e. i lenwi dros gyfnodau o absenoldeb hirdymor; yn dilyn ailstrwythuro pan fydd Pennaeth Gwasanaeth yn derbyn cyfrifoldeb dros wasanaethau ychwanegol neu os ydynt yn derbyn cyfrifoldeb am brosiect mawr y tu allan i'w portffolio arferol

5.4.2 Yn y fath amgylchiadau, gall y Prif Weithredwr ddyfarnu honorariwm o hyd at 15% o dâl presennol y Pennaeth Gwasanaeth am gyfanswm o 12 mis. Bydd yn rhaid i'r panel tâl ystyried unrhyw honorariwm dros 12 mis a'i argymhell i'r Cyngor Llawn.

5.4.3 Bwriad y polisi tâl yw sicrhau cymeradwyaeth y Cyngor ar gyfer taliadau o'r fath, gyda'r cyfrifoldeb o ran pryd i'w gwneud yn cael ei ddirprwyo i'r Prif Weithredwr pan fo'r meini prawf yn cael eu bodloni. Bydd taliadau o'r fath yn cael eu gwneud hyd nes y gall y Pwyllgor Tâl ystyried a oes angen gwneud unrhyw newid parhaol i gyflog y swyddog neu hyd nes y bydd y cyfrifoldebau ychwanegol yn darford, pa un bynnag sydd gyntaf.

### **5.5 Recriwtio Prif Swyddogion**

5.5.1 Yn unol â Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 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 Polisiâu a Gweithdrefnau'r Cyngor o ran recriwtio Prif Swyddogion wedi'u cynnwys yn Rheolau'r Weithdrefn Cyflogi Swyddogion a amlinellir yn Rhan 11 y Cyfansoddiad. Bydd y tâl a gynigir

## **Polisi Tâl 2022-2023**

i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn cael ei bennu yn unol â'r strwythur tâl a'r polisiau sydd mewn grym ar adeg y penodiad. 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 gwerth am arian gorau posibl yn sgil cystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Nid oes gan y Cyngor Brif Swyddogion dan drefniadau o'r fath ar hyn o bryd.

### **5.6 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion**

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

5.6.2 Mae'r Cyngor yn talu'r holl 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.

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 Terfynu Cyflogaeth**

5.7.1 Mae ymdriniaeth y Cyngor o ran taliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob gweithiwr arall), cyn oedran ymddeol arferol, wedi'i nodi yn ei Bolisi Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar (Taliadau Disgresiynol) a'r Polisi Dileu Swydd yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006. Mae hyn yn berthnasol os yw taliadau dileu swydd yn seiliedig ar wir enillion wythnosol (Rheoliad 5) a thaliad dileu swydd uwch o hyd at 45

## Polisi Tâl 2022-2023

wythnos o gyflog yn cael ei ganiatáu (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 ac 13 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth 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, anabled, ailbennu rhywedd, statws priodasol na phartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd na mamolaeth, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol na chyfrifoldebau 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 bod yr holl daliadau'n cael eu gwneud yn unol â deddfwriaeth Cyllid a Thollai Ei Mawrhydi ac yn defnyddio gwasanaethau ymgynghorydd treth proffesiynol os oes angen cyngor arbenigol manylach neu i gynorthwyo pe cynhelid archwiliad cydymffurfio 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 â gwasanaeth cost effeithiol.

Gwirir Statws Cyflogaeth yn rheolaidd ac ni fydd y Cyngor yn dosbarthu rhywun yn hunangyflogedig oni bai nad oes unrhyw amheuaeth. Mae unigolion sydd wedi'u trin yn flaenorol fel bod yn hunangyflogedig gan awdurdodau eraill wedi'u talu dan P.A.Y.E gan Sir Ddinbych oherwydd nad oeddem wedi'n hargyhoeddi'n llwyr o'u statws hunangyflogedig.

5.7.4 Mae Llywodraeth Cymru'n argymhell y dylai'r Cyngor gynnig y cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo mawr o fwy na £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 chael cymeradwyaeth y Cyngor, lle gallai methu â chyflawni rhwymedigaethau statudol neu gytundebol alluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri contract.

## 6. Cyhoeddiadau

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 yn £60,000 o leiaf, fel sy'n ofynnol dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, bydd y Datganiad Blynyddol o Gyfrifon y Cyngor yn cynnwys nodyn yn

## Polisi Tâl 2022-2023

amlinellu'r swm llawn ac yn rhoi manylion taliadau i Gyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Prif Swyddog Gweithredol.

### 7. 4.1.4 Perthynoledd 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 2023, roedd hyn yn £20,258 Mae'r Cyngor yn cyflogi prentisiaid [a hyfforddeion eraill] nad ydynt wedi'u cynnwys o fewn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflogau isaf', gan nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan Contractau Cyflogaeth.

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 o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu a chyfraddau tâl uwch reolwyr, fel sydd wedi'u cynnwys yn adroddiad 'Adolygiad o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus' Hutton (2010). Gofynnodd y Llywodraeth bod adroddiad Hutton yn edrych ar yr achos dros derfyn penodol sy'n fwy nag 20 gwaith yn fwy na chyflog yr unigolyn ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Casgliad yr adroddiad oedd bod y berthynas ag enillion canolrif yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb 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 fel 1:6.8 a, rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf a chyfartaledd Prif Swyddog fel 1:4.7 Mae'r lluosog rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog ar gyfer staff contract (ac eithrio athrawon) a'r Prif Weithredwr yn 1:5.2 a; rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog a Phrif Swyddog cyfartalog yn 1:3.6.

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 feincnodi sydd ar gael. fel sy'n briodol.



# Polisi Tâl 2022-2023

## 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 gweithwyr y Cyngor.

## 9. Ail-gyflogi

9.1 Ni fydd staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, yn derbyn unrhyw fath o daliad iawndal am golli swydd, yn cael eu hail-gyflogi mewn unrhyw ffordd gan y Cyngor ar gyfer cyfnod y taliad iawndal e.e. os bydd aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o dâl dileu swydd, ni fydd y Cyngor yn gallu eu hail-gyflogi 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 Mewn perthynas â staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, wedi derbyn pensiwn y cafodd y Cyngor gostau ychwanegol mewn perthynas ag o, ni ellir eu hailgyflogi mewn maes gwaith tebyg o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf heb awdurdodiad y Tîm Gweithredol Corfforaethol. Lle rhoddir awdurdod, bydd yr unigolyn yn dal yn destun 9.1 uchod ac os cawsant daliad iawndal ni chaniateir iddynt ddechrau gwaith hyd nes y daw cyfnod yr iawndal i ben. Bydd hyn hefyd yn berthnasol wrth benodi staff a gyflogwyd yn flaenorol fel ymgynghorwyr. Mae hyn yn cynnwys y rhai hynny a gyflogir mewn ysgolion ond nid y rhai hynny a gyflogir ar Amodau Gwasanaeth Athrawon Ysgol.

## 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.