

Datganiad Polisi Tâl

Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrexham

Mawrth 2024



Cynnwys

Rheoli Fersiynau	3
1. Diben	4
2. Cwmpas	4
3. Cefndir ac Egwyddorion	5
4. Cydraddoldeb	6
5. Datganiad Polisi Tâl Craidd	7
6. Cyfrifoldebau	15
7. Cadw Cofnodion a Diogelu Data	16
8. Diffiniadau	16
9. Deunyddiau Cyfeiriol	16
Atodiad 1	18
Atodiad 2	20
Atodiad 3	25
Atodiad 3a	26
Atodiad 4	29
Rhestr Termau	33

Rheoli Fersiwnau

Cymeradwywyd yn gyntaf gan y Cyngor Llawn 21 Chwefror 2018

Rhif y Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cytunwyd gan	Dyddiad Cyhoeddi
Fersiwn 1	Cyflwyniad Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	28 Mawrth 2012
Fersiwn 2	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	18 Mawrth 2013
Fersiwn 3	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	26 Mawrth 2014
Fersiwn 4	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	25 Mawrth 2015
Fersiwn 5	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	23 Mawrth 2016
Fersiwn 6	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	22 Chwefror 2017
Fersiwn 7	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	21 Chwefror 2018
Fersiwn 8	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl a diwygiadau i adlewyrchu'r strwythur uwch reoli newydd	Cyngor	27 Mawrth 2019
Fersiwn 9	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	Gorffennaf 2020
Fersiwn 10	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	26 Mai 2021
Fersiwn 11	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	23 Chwefror 2022
Fersiwn 12	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Cyngor	15 Mawrth 2023
Fersiwn 13	Adolygiad Blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl yn cynnwys darpariaethau y cytunwyd arnynt gan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol	Cyngor	20 Mawrth 2024

1. Diben

Dyma ein datganiad polisi tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024. Cymeradwywyd gan y Cyngor ar 20 Mawrth 2024. Mae cyhoeddi'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn cynnig tryloywder o ran proses gwneud penderfyniadau'r cyngor yn gysylltiedig â thâl ei gyflogeion ac yn benodol, y broses gwneud penderfyniadau mewn perthynas â chyflogau uwch. (Mae hyn yn eithrio'r rhai a gyflogir o dan y gyllideb ddirprwyedig mewn ysgolion awdurdodau lleol) drwy nodi:

- y dull y penderfynir ar gyflogau pob cyflogai;
- manylion a lefel taliadau cydnabyddiaeth ei uwch staff h.y. 'Prif Swyddogion', fel a ddiffinnir gan y ddeddfwriaeth berthnasol;
- y Pwyllgor(au) / Panel sy'n gyfrifol am sicrhau bod y darpariaethau a nodir yn y datganiad hwn yn cael eu cymhwyso'n gyson ledled y Cyngor ac argymell unrhyw ddiwygiadau i'r Cyngor;
- y dull gweithredu o gyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar daliadau cydnabyddiaeth Prif Swyddogion;
- polisi'r Cyngor o ran taliadau cydnabyddiaeth ei gyflogeion ar y cyflogau isaf a'r berthynas rhwng taliadau cydnabyddiaeth ei Brif Swyddogion a chyflogeion eraill.

Mae'r Cyngor yn sefydliad cymhleth mawr gyda chyllideb gwerth miliynau o bunnoedd. Mae ganddo amrywiaeth eang o swyddogaethau ac yn cynnig a/neu'n comisiynu ystod o wasanaethau hanfodol. Felly, gall y dull gweithredu cyffredinol o ran lefelau taliadau cydnabyddiaeth amrywio o un grŵp o gyflogeion i'r llall er mwyn adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, yng Nghymru neu yn genedlaethol yn y DU. Bydd angen iddo hefyd fod yn hyblyg pan fo angen er mwyn mynd i'r afael ag amrywiaeth o amgylchiadau newidiol, boed hynny'n rhagweladwy ai peidio

2. Cwmpas

Mae'r datganiad hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam a benodwyd o dan y telerau ac amodau canlynol y cytunwyd arnynt gyda'r canlynol:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol;
- Y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Cyflogeion Crefft a Chysylltiedig Awdurdodau Lleol;
- Y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Gweithwyr Ieuencid a Chymuned;
- Pwyllgor Soulbury;
- Y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Swyddogion;
- Y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr.

Nid yw'r datganiad hwn yn berthnasol i gyflogeion a benodir gan Gorff Llywodraethu Ysgol gan mai'r Corff Llywodraethu perthnasol sy'n penderfynu ar Bolisi Tâl yr Ysgol.

3. Cefndir ac Egwyddorion

Mae Strategaeth Pobl y Cyngor ar gyfer y cyfnod –i 2028 ac fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd Gweithredol ar 12 Mawrth. Mae'n nodi ein gweledigaeth, ein diben a'n blaenoriaethau mewn perthynas â'r gweithlu ac yn disgrifio ein bwriadau i gefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau sy'n ein helpu i gyflawni ein nodau a'n blaenoriaethau yng Nghynllun y Cyngor.

Sefydlwyd Polisi Tâl a Gwobrwyo Cyflogeion y Cyngor gan y Bwrdd Gweithredol ar 9 Rhagfyr 2014. Mae'r polisi hwn yn ceisio mynd i'r afael â'r gofyniad uchod drwy ddisgrifio ymrwymiad y cyngor i dâl teg a disgrifio'r egwyddorion, strwythur y sefydliad a'r prosesau a fydd yn caniatáu ar gyfer rheoli'r strwythur tâl yn effeithiol.

Mae Panel Tâl a Gwobrwyo a sefydlwyd yn 2010 (yn unol â'r Polisi Tâl a Gwobrwyo Cyflogeion) yn darparu'r mecanwaith ar gyfer adolygu a gosod tâl a gwobrau yn y dyfodol ar gyfer uwch dîm rheoli'r cyngor. Mae cylch gwaith y panel Tâl a Gwobrwyo wedi'i gynnwys yn Atodiad 2. Yn dilyn adolygiad, mae'r Panel Tâl a Gwobrwyo yn gwneud argymhellion i'r Cyngor ar drefniadau tâl a gwobrwyo'r Prif Weithredwr, a Phrif Swyddogion i alluogi i benderfyniadau ar daliadau cydnabyddiaeth y grwpiau uchod, fel a ddiffinnir gan ddeddfwriaeth fel swyddi "Prif Swyddog" gael eu gwneud gan y cyngor.

Mae egwyddorion eang y Polisi Tâl a Gwobrwyo Cyflogeion, a thrwy hynny'r Datganiad Polisi Tâl hwn, fel a ganlyn. Bydd yn:

- Cefnogi'r gwaith o gyflawni Cynllun y Cyngor drwy annog hyblygrwydd, gwella cynhyrchiant a thrwy feithrin capasiti ar draws y gweithlu cyfan yn y dyfodol;
- Cefnogi gwaith o alinio'r amcanion strategol gyda'r Strategaeth Pobl drwy gynllunio'r gweithlu fel y gall y cyngor recriwtio, datblygu a chadw cyflogeion gyda gwybodaeth briodol a sgiliau perthnasol sy'n ofynnol i ddarparu ac addasu ei wasanaethau;
- Denu, cadw ac ysgogi cyflogeion medrus priodol fel y gall y cyngor berfformio ar ei orau;
- Talu cyflogeion y cyngor ar lefel sy'n caniatáu i wasanaethau barhau'n gynaliadwy mewn hinsawdd economaidd anodd ac anrhagweladwy tra hefyd yn ystyried gofynion strategol penodol a ffactorau cyfradd y farchnad allweddol lle bo'n berthnasol ac yn briodol i ofynion recriwtio;
- Gwobrwyo cymhwysedd llawn yn y swydd bresennol drwy Fframwaith Perfformiad, Adolygu a Datblygu'r cyngor (gan ddefnyddio'r cymhwyseddau ymddygiadol) a nodi ac annog potensial ar gyfer datblygu gyrfa;
- Pennu tâl i bob cyflogai mewn ffordd agored ac atebol a chyfleu Polisi a Fframwaith Tâl a Graddio'r Cyngor i bob cyflogai;
- Sicrhau dull gweithredu teg a chyson o ran taliadau cydnabyddiaeth cyflogeion, o ran tâl sylfaenol a thaliadau eraill;
- Darparu strwythur tâl teg, tryloyw a chydadd sy'n hygyrch i bob cyflogai.

4. Cydraddoldeb

At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam wedi penderfynu bod y diffiniad 'Prif Swyddog' yn cyfeirio at y Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion. Trwy gydol y ddogfen mae'r term Prif Swyddog yn cyfeirio at y teitlau swyddi hyn.

Cytunwyd ar y datganiad yn gyntaf gan y cyngor ar 28 Mawrth 2012. Caiff ei adolygu'n flynyddol yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol sy'n bodoli bryd hynny, ar ôl iddo gael ei adolygu a'i ddiwygio, caiff ei gymeradwyo'n flynyddol gan y cyngor.

Bydd gan y Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yr awdurdod i adolygu'r polisi o fewn y cyfnod blwyddyn, i wneud unrhyw welliant/welliannau sy'n angenrheidiol i adlewyrchu unrhyw ofynion cyfreithiol newidiol neu i wneud mân newidiadau.

Mae'n anghyfreithlon i'r cyngor wahaniaethu yn erbyn cyflogeion oherwydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig fel a ganlyn: Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw (rhywedd), Cyfeiriadedd Rhywiol.

Mae'r holl weithwyr (waeth beth yw eu statws cyflogaeth) yn cael eu diogelu gan y gyfraith rhag gwahaniaethu yn ystod eu cyflogaeth gyda'r Cyngor. Mae'n anghyfreithlon i reolwyr wahaniaethu yn erbyn unigolyn ar y sail ei fod ef neu hi yn "gysylltiedig â" rhywun â nodwedd warchoddedig benodol. Ni fydd y Cyngor yn erlid cyflogai oherwydd ei fod ef neu hi wedi codi cwyn wirioneddol o wahaniaethu, neu wedi cynorthwyo cyflogai arall gyda chwyn.

Mae cyflogeion yn cael eu hamddiffyn rhag pob math o wahaniaethu anghyfreithlon ym mhob agwedd o'u cyflogaeth. Bydd hyn yn cynnwys y tâl a'r telerau ac amodau, gan gynnwys gwybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y Llawlyfr Cyflogeion a Pholisïau Adnoddau Dynol.

5. Datganiad Polisi Tâl Craidd

5.1. Strwythur Tâl

Mae'r swyddi Prif Weithredwr a Phrif Swyddog yn cael eu gwerthuso yn unol â'r cynllun HAY. Mae'r strwythur tâl yn cynnwys cyfres o lefelau cynyddrannol o fewn pob gradd tâl ar gyfer swyddi a werthuswyd trwy HAY neu gynllun gwerthuso Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf.

Bydd yr holl swyddi sy'n ddarostyngedig i amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn cael eu gwerthuso yn unol â chynllun gwerthuso swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf.

Yn seiliedig ar gymhwyso cynllun gwerthuso swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf a'r weithdrefn gwerthuso swyddi a drafodwyd yn lleol, mae'r cyngor yn defnyddio pwyntiau colofn gyflog 1-43 y Cyd-gyngor Cenedlaethol a drafodwyd yn genedlaethol ac mae wedi cytuno ar bwyntiau pellach 44-58 trwy weithredu Statws Sengl Rhan II y Cydgytundeb Lleol. Ym mis Ebrill 2018, ychwanegwyd pwyntiau pellach 55-58 (61 i 64 yn flaenorol) fel rhan o gydgytundeb y cytunwyd arno gan y Bwrdd Gweithredol 12 Rhagfyr 2017 a rhai newidiadau pellach yn 2023 gan ymestyn y pwynt uchaf i 64. Mae Atodiad 1 yn nodi'r strwythur graddio lleol.

Mae hyn yn pennu cyflogau'r rhan fwyaf o'r gweithlu, ynghyd â defnyddio graddfeydd cyflog eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol.

Mae'r Cyngor yn cyflogi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion yn unol â thelerau ac amodau'r Cydbwyllgor Trafod sydd wedi'u cynnwys yn eu contractau. Mae'r Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Swyddogion a'r Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr yn trafod ar wahân ar godiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU).

Mae gan y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau'r Cydbwyllgor Trafod hawl gytundebol i unrhyw

godiad cyflog a bennir yn genedlaethol ac felly bydd y Cyngor hwn yn talu'r newidiadau hyn pan a phryd y byddant yn cael eu pennu yn unol â gofynion cytundebol presennol.

Mae'r rhain yn cynnwys yr holl swyddi 'Prif Swyddog' sef y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion.

Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun naill ai cyfraddau a drafodwyd yn genedlaethol neu'n lleol, ar ôl cael eu pennu o bryd i'w gilydd yn unol â threfniadau cydfargeinio a/neu fel y pennir gan Bolisi'r Cyngor. Wrth bennu ei strwythur graddio a gosod lefelau taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer pob swydd, mae'r cyngor yn ystyried yr angen i sicrhau gwerth am arian mewn perthynas â defnyddio gwariant cyhoeddus, wedi'i gydbwysu yn erbyn yr angen i recriwtio a chadw cyflogaion sy'n gallu bodloni gofynion darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r gymuned, mewn modd effeithiol ac effeithlon ac ar adegau pan fydd angen y gwasanaethau hynny.

Fel arfer, penodir pob swydd ar lefel isaf y radd a ddyrannwyd i'r swydd drwy'r broses gwerthuso swyddi. O dan amgylchiadau eithriadol, a lle mae rhesymau cymhellol a thystiolaeth i gefnogi'r penderfyniad, gellir penodi cyflogai newydd, neu gyflogai sydd newydd gael ei uwchraddio i gynyddrannau uwch. Er mwyn cynnal tegwch a chysondeb rhaid i hyn gael ei gytuno rhwng y Prif Swyddog sy'n gwneud y penodiad mewn ymgynghoriad â'r Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol.

Mae dilyniant cynyddrannol yn berthnasol i bob swydd Cyd-gyngor Cenedlaethol, hynny yw, y rhai sy'n ddarostyngedig i delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol. Nodir manylion dilyniant cynyddrannol yn y Polisi Tâl a Gwobrwy Cyflogaion.

5.2. Taliadau Cydnabyddiaeth Uwch Reolwyr

Cedwir at Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006, Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 a Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 mewn perthynas â thaliadau cydnabyddiaeth swyddi Prif Swyddogion (fel y'u diffinnir gan y Rheoliadau hyn).

Sefydlwyd y Panel Tâl a Gwobrwyo, i ystyried a chynnig argymhellion ar lefelau tâl sylfaenol ar gyfer dwy haen uchaf y sefydliad ac i wneud argymhellion o'r fath i'r Cyngor. Mewn Cyfarfod Arbennig o'r Cyngor ar 22 Tachwedd 2010 daethpwyd i gytundeb ar:

- Cylch gorchwyl y Panel Tâl a Gwobrwyo (Atodiad 2).
- Mae argymhellion ynghylch lefelau tâl sylfaenol ar gyfer y swyddi Prif Weithredwr a Phrif Swyddog yn y trefniadau Cymathu a Dilyniant.

Diwygiwyd y strwythur Uwch Reolwyr ddiwethaf yn 2021 a chytunwyd arno yn y Cyngor ar 26 Mai 2021, i'w weithredu ar 1 Hydref 2021. Nid yw hyn wedi newid nifer y swyddi.

Ystyriodd y Panel Tâl a Gwobrwyo dâl Uwch Reolwyr ar gyfer 2023/2024 a phenderfynodd nad oedd unrhyw ffactorau wedi newid ers yr adolygiad diwethaf a chymeradwywyd yr argymhelliad canlynol yng nghyfarfod y Cyngor:

- ni wneir unrhyw newid mewn perthynas â'r ystod gyflog bresennol ar gyfer y Prif Weithredwr.
- ni wneir unrhyw newid mewn perthynas â'r ystod gyflog bresennol ar gyfer Prif Swyddogion a'r meini prawf i'w defnyddio mewn amgylchiadau eithriadol.

Diwygiwyd cylch gwaith y Panel yn 2023 a oedd yn rhoi mwy o hyblygrwydd mewn perthynas ag amgylchiadau pryd y dylid cynnal adolygiad. Ni chynhaliodd y Pwyllgor adolygiad ar gyfer mis Ebrill 2024, gan nad oedd unrhyw ffactorau wedi newid ers yr adolygiad diwethaf.

Derbyniwyd yn flaenorol y byddai'r cyngor yn talu'r codiadau cyflog a ddyfarnwyd yn genedlaethol wrth iddynt ddigwydd. Manylir ar hyn ymhellach yn adran 5.1.

Mae'r lefelau tâl wedi'u nodi ar dudalen 9.

Nodyn:

At ddibenion yr adran hon, ystyr uwch reolwyr yw 'Prif Swyddogion' fel y'i diffinnir yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth.

Mae'r swyddi sy'n dod dan y diffiniad statudol wedi'u nodi ar dudalen 9, gyda manylion eu cyflog sylfaenol ar 1 Ebrill 2022.

Ystod y Prif Weithredwr

PCG	Cyflog Ebrill 2023
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 5	£149,775
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 4	£145,193
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 3	£140,611
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 2	£136,027
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 1	£131,446

Ystod Prif Swyddog

PCG	Cyflog Ebrill 2023
Prif Swyddog Pwynt 6	£106,588
Prif Swyddog Pwynt 5	£104,386
Prif Swyddog Pwynt 4	£102,185
Prif Swyddog Pwynt 3	£99,983
Prif Swyddog Pwynt 2	£97,781
Prif Swyddog Pwynt 1	£95,579

Estyniad Pwynt 7 £108,790 a Phwynt 8 £110,992 dim ond mewn amgylchiadau eithriadol pan fodlonir meini prawf.

5.2.1. Prif Weithredwr

Pwrpas rôl y Prif Weithredwr yw:

- Gweithio gydag Aelodau etholedig i roi arweiniad, gweledigaeth a chyfeiriad strategol i'r cyngor a sicrhau bod y cyngor wedi'i strwythuro a'i reoli briodol a bod adnoddau'n cael eu cyfeirio i gyflawni blaenoriaethau ac amcanion corfforaethol.
- Arwain, datblygu a herio'r Uwch Dîm Arwain i sicrhau bod safon rheolaeth a gwasanaethau'r cyngor yn cael eu cynnal a'u datblygu ac yn canolbwyntio ar y cwsmer.
- Ymgymryd â chyfrifoldebau statudol fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig yr awdurdod.

Ym mis Mawrth 2024, cyflog presennol deiliad y swydd yw £149,775. Mae'r cyflog yn dod o fewn ystod o 5 pwynt cynyddrannol fel y nodir uchod.

5.2.2. Prif Swyddogion

Pwrpas swydd Prif Swyddog yw cefnogi'r Prif Weithredwr gyda chyfeiriad strategol cyffredinol, rheolaeth gorfforaethol ac arweinyddiaeth ariannol y cyngor i sicrhau bod y canlyniadau yng Nghynllun y Cyngor yn cael eu cyflawni.

Cyflwynwyd yr ystod gyflog bresennol ar gyfer y swydd ar 1 Ebrill 2020 o fewn ystod o 6 phwynt cynyddrannol, fel ym mis Mawrth 2024 fel y nodir uchod. Mae'r meini prawf ond yn berthnasol mewn amgylchiadau eithriadol, ar gyfer dau gynyddrannol ychwanegol fel y nodir uchod ac y cyfeirir atynt yn 5.4.2.

Dilyniant o fewn y raddfa gynyddrannol ar gyfer Prif Swyddogion (2 haen a amlinellir uchod). Bydd y cyfle i symud ymlaen ym mhob band ar gyfer y ddwy haen uchod yn digwydd ar 1 Ebrill bob blwyddyn a bydd yn seiliedig ar berfformiad, nid ar amser a wasanaethwyd.

5.3. Recriwtio 'Prif Swyddogion'

Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor ynghylch recriwtio Prif Swyddogion ar gael yn Rheolau Gweithdrefnol Cyflogi Swyddogion fel y nodir yn Rhan 4 o'r Cyfansoddiad:

'Bydd y cyngor llawn yn cymeradwyo penodi pennaeth y gwasanaeth cyflogedig yn dilyn argymhelliad ar gyfer penodiad o'r fath gan bwyllgor neu is-bwyllgor y cyngor.' 'Bydd pob penodiad i'r swyddi Prif Swyddog yn cael eu gwneud gan Bwyllgor a benodir gan y cyngor gyda chynghor gan y Prif Weithredwr ar gyfer penodiadau Prif Swyddog.'

Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'i rwymedigaethau cyfreithiol drwy hysbysebu unrhyw swyddi Prif Swyddog yn gyhoeddus, lle mae taliadau cydnabyddiaeth blyneddol yn £100,000 neu fwy (oni bai bod y penodiad am gyfnod o ddim mwy na 12 mis). Yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam dim ond y swydd Prif Weithredwr ac un Prif Swyddog sydd â gradd gyflog dros £100,000. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod yr holl swyddi a bennir gan 'Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014' a 'Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006' yn cael eu penodi gan y Cyngor llawn. Mae Rheolau Gweithdrefnol Cyflogi Swyddogion a nodir yng nghyfansoddiad y cyngor yn manylu ar y trefniadau ar gyfer y broses hon.

Wrth recriwtio i bob swydd, bydd y cyngor yn ystyried yn llawn ac yn briodol ei Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Polisi Recriwtio a Dethol, a'r Polisi Diswyddo ac Adleoli.

Bydd y penderfyniad ynghylch y taliadau cydnabyddiaeth a fydd yn cael eu cynnig i unrhyw Brif Swyddog sydd newydd ei benodi yn cael ei wneud yn unol â'r strwythur tâl a'r Polisi Tâl perthnasol fel a bennir gan y Cyngor.

Os yw'r Cyngor yn parhau i fethu â recriwtio Prif Swyddogion neu os oes angen cymorth dros dro er mwyn cyflenwi ar gyfer swydd Prif Swyddog sy'n wag, gall y Cyngor, yn unol â chyfansoddiad lle bo angen, ystyried a defnyddio unigolion sy'n cymryd rhan dan 'gcontractau ar gyfer gwasanaeth' neu yn eithriadol dan 'gcontractau ar gyfer gwasanaeth.' Daw'r rhain trwy'r broses gaffael berthnasol sy'n sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos y manteision sy'n cynnig y gwerth mwyaf posibl am arian o gystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Ers 1 Ionawr 2015 nid yw'r Cyngor wedi cael unrhyw Brif Swyddogion yn cymryd rhan o dan drefniadau o'r fath.

Mae'r darpariaethau o dan Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 ac adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015, yn rhoi darpariaethau penodol ar waith i baratoi ar gyfer ailstrwythuro llywodraeth leol yng Nghymru. Mae'r darpariaethau hyn yn ymwneud â threfniadau recriwtio drwy 'uno awdurdodau', dim ond pe bai trefniadau o'r fath yn bodoli y byddai'r darpariaethau hyn yn berthnasol.

5.4. Ychwanegiadau i Gyflog Prif Swyddogion

Nid yw'r Cyngor yn defnyddio bonysau neu dâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer ei Brif Swyddogion. Ac eithrio dilyniant trwy raddfa gynyddrannol y radd berthnasol yn amodol ar berfformiad 'uwch na'r disgwyliadau,' sy'n cael ei asesu'n flynyddol, nid yw lefel taliadau cydnabyddiaeth yn amrywio yn dibynnu ar gyflawni targedau diffiniedig.

Yn ogystal â chyflog sylfaenol, yn 5.4.1 a 5.4.2 mae manylion elfennau eraill o 'dâl ychwanegol' y gellir codi Treth Incwm y DU arnynt, ac nid ydynt yn gyfystyr ag ad-dalu treuliau a ysgwyddir wrth gyflawni dyletswyddau;

5.4.1. Prif Swyddogion

Pan fo dyletswyddau statudol yn cael eu priodoli i rôl, ni thelir unrhyw atchwanegiadau na lwfansau ychwanegol.

Mae'r cyfraddau milltiroedd sy'n cael eu cymhwyso i'r swydd hon yr un fath â chyfraddau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n daladwy o dan Gytundeb Rhan 3, ar gyfer milltiroedd busnes a ysgwyddir. Bydd cyflogeion sy'n defnyddio cerbydau modur i gyflawni eu dyletswyddau'n derbyn cyfradd safonol CThEM o 45c y filltir ar gyfer yr holl filltiroedd busnes a ysgwyddir hyd at 10,000 o filltiroedd a 25c y filltir wedi hynny.

Mae'r awdurdod yn talu cost un tanysgrifiad blynyddol ar gyfer corff proffesiynol cymeradwy fel yr amlinellir ym mhob contract cyflogaeth.

Mae meini prawf cytunedig ar gyfer dau bwynt cynyddrannol ychwanegol ar yr ystod Prif Swyddogion y gellir eu defnyddio mewn amgylchiadau eithriadol yn unig a phan fodlonir amodau penodol. Mae'r meini prawf yn Atodiad 5.

5.4.2. Prif Weithredwr

Ffioedd a delir am ddyletswyddau swyddogion canlyniadau lle cânt eu nodi a'u talu ar wahân. Mae ffioedd o'r fath yn amrywio yn ôl pa etholiadau sy'n cael eu cynnal a phryd, maent yn cael eu cyfrifo drwy gyfeirio at gyfraddau a bennir gan y corff etholiadol perthnasol, ac maent yn cael eu talu, ac eithrio yn achos etholiadau lleol, gan y cyrff hynny yn hytrach nag am gost i'r cyngor.

Mae'r cyfraddau milltiroedd sy'n cael eu cymhwyso i'r swydd hon yr un fath â chyfraddau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n daladwy o dan Gytundeb Rhan 3, ar gyfer milltiroedd busnes a ysgwyddir. Bydd cyflogeion sy'n defnyddio cerbydau modur i gyflawni eu dyletswyddau'n derbyn cyfradd safonol CThEM o 45c y filltir ar gyfer yr holl filltiroedd busnes a ysgwyddir hyd at 10,000 o filltiroedd a 25c y filltir wedi hynny.

Mae'r awdurdod yn talu cost hyd at ddau danysgrifiad blynyddol ar gyfer corff proffesiynol cymeradwy fel yr amlinellir yn y contract cyflogaeth.

5.5. Taliadau wrth Derfynu

I weld dull gweithredu'r Cyngor o ran taliadau statudol a dewisol wrth derfynu cyflogaeth Swyddogion, (gan gynnwys Prif Swyddogion) a pholisïau dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) ewch i Atodiadau 3 y Datganiad Tâl. Mae'r gyfradd statudol y cyfeirir ati yn Rheoliad 6 yn cael ei hadolygu'n flynyddol gan y Llywodraeth.

Mae pob taliad terfynu yn cydymffurfio'n llawn â gofynion CThEM.

Bydd unrhyw daliadau eraill sy'n dod y tu allan i'r darpariaethau neu'r cyfnodau perthnasol o rybudd cytundebol i Brif Swyddogion yn destun penderfyniad ffurfiol a wneir gan y cyngor neu aelodau etholedig perthnasol, pwyllgor neu banel o aelodau etholedig sydd ag awdurdod dirprwyedig i gymeradwyo taliadau o'r fath.

Ni fyddem yn rhoi yn ôl-weithredol fel mater o drefn ddyfarniadau cyflog costau byw i gyflogai sydd wedi gadael y sefydliad.

5.6. Cyhoeddi

Ar ôl iddo gael ei gymeradwyo gan y Cyngor, caiff y datganiad ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor. Yn ogystal, o dan 7A (1) (a) o Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, mae'n ofynnol i'r cyngor ddatgelu nifer y cyflogeion yr oedd eu taliadau cydnabyddiaeth ac eithrio cyfraniadau pensiwn yn £60k neu fwy mewn bandiau o £5k. O dan Adran 7A (1) (b) o Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, gwybodaeth am gyflogeion a nodwyd fel Uwch Swyddogion ac y mae eu cyflog yn uwch na £60,000. Rhaid i unigolion y mae eu cyflog yn £150,000 neu fwy y flwyddyn hefyd gael eu nodi trwy deitl swydd ac enw.

5.7. Cyflogeion ar y Cyflogau Isaf (cyn dyfarniad cyflog 1 Ebrill 2024)

Mae'r personau sydd ar y cyflog isaf dan gontract cyflogaeth yn y Cyngor wedi'i gyflogi ar gyflog cyfwerth ag amser llawn 37 awr yn unol â'r isafswm pwynt colofn gyflog a ddefnyddir yn strwythur graddio'r Cyngor. O 1 Ebrill 2023 cynyddodd yr isafswm pwynt colofn gyflog i £22,366 (cyfwerth ag amser llawn sylfaenol) yn unol â dyfarniad cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol y cytunwyd arno'n genedlaethol. Mae hyn yn cyfateb i £11.59 yr awr. Nid yw Prentisiaid Modern wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'cyflogeion ar y cyflog isaf' gan eu bod yn rhan o delerau ac amodau Prentis. Mae'r Cyngor yn cymhwysu'r cyfraddau cenedlaethol yn seiliedig ar oedran ar gyfer Prentisiaid ac ar ôl 6 mis ar ôl cwblhau cyfnod prawf, cymhwysir y pwynt colofn gyflog £11.59.

Mae'r berthynas rhwng y gyfradd dâl ar gyfer cyflogeion y Cyngor sydd ar y cyflogau isaf a Phrif Swyddogion yn cael ei phennu gan y prosesau a ddefnyddir i bennu strwythurau tâl a graddio fel y nodir yn y datganiad polisi hwn (Adran 5.1).

Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel modd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu ac uwch reolwyr, fel y'u cynhwysir yn 'Adolygiad o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus' Hutton (2010).

Mae'r lefelau tâl cyfredol o fewn y cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng y cyflogai ar y cyflog isaf (tâl sylfaenol cyfwerth ag amser llawn) a chyfartaledd y rolau canlynol ar 1 Mawrth.

Gwahaniaeth enillion cyfartalog rhwng y rhai ar y cyflog isaf a'r cyflog uchaf

Rôl	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Prif Weithredwr	1.6.69	1.6.92	1.7.39	1:7.15	1:6.91	1:6.88	1:7.41	1:8.64
Prif Swyddog	1.4.61	1.4.83	1.5.23	1:5.28	1:5.13	1:5.29	1:5.69	1:6.06

Gofynnwyd i adroddiad Hutton ar Dâl Teg yn y sector cyhoeddus archwilio'r achos dros gyfyngiad sefydlog ar wasgaru cyflogau yn y sector cyhoeddus, drwy ofyniad na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y person ar y cyflog isaf yn y sefydliad.

Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer a Argymhellir gan y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng cyflog uchaf a chyflog canolrif gweithlu'r awdurdod. Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth sylfaenol llawn amser canolrifol (ac eithrio ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr) a'r rolau canlynol ar 1 Mawrth yw:

Gwahaniaeth enillion canolrifol rhwng y rhai ar y cyflog isaf a'r cyflog uchaf

Rôl	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Prif Weithredwr	1.5.38	1.5.52	1.5.72	1:5.53	1:5.23	1:5.23	1:5.31	1:6.17
Prif Swyddog	1.3.71	1.3.85	1.4.04	1:4.08	1:4.03	1:4.14	1:4.08	1:4.33

Fel rhan o'i waith monitro cyffredinol a pharhaus o alinio â marchnadoedd tâl allanol, o fewn a thu allan i'r sector, bydd y cyngor yn defnyddio'r wybodaeth meincnod sydd ar gael fel y bo'n briodol.

5.8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

Yn unol â Rheolau Gweithdrefn Swyddogaeth y Weithrediaeth fel yr adlewyrchir yng Nghyfansoddiad y cyngor, mae'r Cyngor a'r Bwrdd Gweithredol yn gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn perthynas â'r trefniadau recriwtio, tâl, telerau ac amodau a diswyddo mewn perthynas â chyflogeion y cyngor. Dim ond Swyddogion y Cyngor, nad oes ganddynt unrhyw fuddiant personol neu ariannol mewn lefelau tâl a strwythurau graddio 'Prif Swyddog', fydd yn cefnogi'r Aelodau wrth iddynt wneud penderfyniadau ar y mater hwn.

5.9. Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRPW)

Mae gan yr IRPW bwerau mewn perthynas â Datganiadau Polisi Tâl Awdurdodau Lleol sy'n ymwneud â chyflog ei Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig (Prif Weithredwr) o ganlyniad i gychwyn y darpariaethau yng Ngorchymyn Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013. Mae adran 63 o Ddeddf Democratiaeth Llywodraeth Leol (Cymru), (Deddf 2013) yn diwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 (mesur 2011) drwy fewnosod adran 143a newydd. Mae Adran 143a yn galluogi'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol i roi barn, mewn perthynas â phrif gynghorau, ar unrhyw beth yn eu Datganiad Polisi Tâl sy'n berthnasol i gyflog eu Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig. O ganlyniad, bydd y cyngor yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol cyn newid cyflog Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig a bydd yn ystyried argymhelliad y Paneli wrth wneud penderfyniad. Bydd hyn yn berthnasol pan fydd y newid sy'n cael ei ystyried y tu hwnt i amgylchiadau codiad / gostyngiad cyflog cyffredinol sy'n berthnasol i bob cyflogai. Ymestynnodd deddfwriaeth yn 2015 y ddarpariaeth hon o 25 Ionawr 2016 tan 31 Mawrth 2020 i gynnwys penderfyniadau tâl 'Prif Swyddogion', mae hyn bellach wedi'i ddileu. Bydd Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn rhoi sylw i ganllawiau gan Weinidogion Cymru wrth ystyried cais gan Awdurdod Lleol i amrywio cyflog ei Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig.

6. Cyfrifoldebau

Rheolwyr

Mae rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei weithredu'n gyson yn eu maes nhw.

Undebau Llafur

Mae cynrychiolwyr cydnabyddedig yr undebau llafur wedi cael eu hysbysu am ddatblygiad y Datganiad Polisi Tâl.

Panel Tâl a Gwobrwyo

Mae'r Panel Tâl a Gwobrwyo yn gyfrifol am adolygu a gwneud argymhellion i'r Cyngor ynglŷn â Thâl Uwch Reolwr (fel y bo'n briodol).

Mae Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol

Mae Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn gyfrifol am greu, datblygu, gwella a mireinio'r Datganiad Polisi Tâl hwn a sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn unol â Deddfwriaeth. Bydd Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn rhoi cyngor ac arweiniad ar gymhwyso'r Datganiad Polisi Tâl a lle amlinellir cyfrifoldebau penodol oddi mewn iddo.

Bydd y Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn gyfrifol am y Datganiad Polisi Tâl hwn a bydd yn penderfynu ar y corff cymeradwyo priodol.

7. Cadw Cofnodion a Diogelu Data

Caiff unrhyw wybodaeth ei chadw a'i phrosesu yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data.

8. Diffiniadau

Ystyr "Prif Swyddog" yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig; Swyddog Monitro; Prif Swyddog Statudol (A2(6) o Ddeddf 1989); Prif Swyddog Anstatudol (A2(7)) a Dirprwy Brif Swyddog (A2(8)). At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam wedi penderfynu bod y diffiniad hwn yn cyfeirio at dair haen uchaf y sefydliad, h.y. y Prif Weithredwr, Prif Swyddogion.

Ystyr 'Taliadau Cydnabyddiaeth' yw cyflog y Prif Swyddogion (neu daliad o dan contract gwasanaethau); unrhyw fonysau, costau, ffioedd neu lwfansau sy'n daladwy gan yr awdurdod i'r Prif Swyddog (A43(3)).

Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf: Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf.

9. Deunyddiau Cyfeiriol

Cefndir – dyfyniad o atebolrwydd Tâl gyda chanllawiau Llywodraeth Leol.

Mae Deddf Llywodraeth Leol 1972, (adran 112) yn nodi "pŵer y cyngor i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol y mae'r awdurdod yn eu hystyried yn addas". 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. Mae hefyd yn sicrhau y cedwir at adrannau priodol o Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014. Nid oes unrhyw beth o fewn darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi wrth ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth i drethdalwyr lleol.

9.1. Dogfennau Cysylltiedig

- Polisi Tâl a Gwobrwyo Cyflogeion
- Panel Tâl a Gwobrwyo - Cylch Gorchwyl
- Statws Sengl Rhan 2 a Rhan 3 y Cydgytundebau Lleol

9.2. Deddfwriaeth

Daeth Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 i rym ar 1 Gorffennaf 2014. Gwnaeth y Rheoliadau ddiwygio Rheoliadau 2006 a oedd yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol ymgorffori darpariaethau penodol yn eu Cyfansoddiad sy'n ymwneud â staff, cyfarfodydd ac achosion. Cymeradwywyd newidiadau i'r Cyfansoddiad gan y cyngor ar 24 Medi 2014, i adlewyrchu'r gofynion cyfreithiol newydd. Gweler yr Adroddiad i'r Cyngor HCCS/95/14 'Diwygiadau Arfaethedig i Gyfansoddiad y Cyngor.'

Wrth bennu tâl a thaliadau cydnabyddiaeth ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb (2010), Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (2010) a lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion). O ran y gofynion Cyflog Cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail tâl yn ei strwythurau talu, a bod modd cyfiawnhau pob gwahaniaeth o ran tâl drwy ddefnyddio dulliau Gwerthuso Swyddi sy'n addas o ran cydraddoldeb ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd. Rhaid i gynghorau roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon (yn erbyn cyflogeion â nodweddion gwarchoddedig), sy'n cynnwys gwahaniaethu ar sail tâl.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol gyffredinol yn cynnwys gofyniad i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal (sydd bellach wedi cael ei disodli gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010).

O ran datblygu, cyhoeddi a defnyddio'r Datganiad Polisi Tâl, mae gofynion statudol sylfaenol yn codi o:

- Pennod 8 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 (A38 i A43);
- Canllawiau Mai 2017 Atebolrwydd Tâl mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru (mewn perthynas â bod yn agored ac atebolrwydd o ran tâl lleol' (o dan A40))
- Y Cod Ymarfer a Argymhellir ar gyfer Awdurdodau Lleol ar Dryloywder Data (Paragraff 12), a;
- Rheoliadau Cyfrifon ac Archwiliadau 2010 (A7)

- Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014
- Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006
- Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013
- Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol ac Arbedion) 2014
- Adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011
- Adran 39 Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015

O dan ddarpariaethau A7 o Reoliadau Cyfrifon ac Archwiliadau (Cymru) 2010, rhaid darparu gyda'r Datganiad Cyfrifon nodyn o nifer y cyflogeion y mae cyfanswm eu taliadau cydnabyddiaeth (ac eithrio cyfraniadau pensiwn cyflogwr) yn disgyn ym mhob cromfach graddfa mewn lluosrifau o £5,000 gan ddechrau gyda £60,000 (Cymru). Cyflwynodd y Rheoliadau diwygiedig ofyniad newydd i ddatgelu manylion taliadau cydnabyddiaeth unigol ar gyfer uwch gyflogeion, mewn perthynas â'u cyflogaeth gan y corff perthnasol (boed hynny ar sail barhaol neu dros dro).

Ar gyfer uwch gyflogeion y mae eu cyflog yn £60,000 (Cymru) neu fwy y flwyddyn ond yn llai na £150,000, mae'n ofynnol i'r cyngor restru cyflogeion yn unigol trwy deitl swydd. Rhaid i unigolion y mae eu cyflog yn £150,000 neu fwy y flwyddyn hefyd gael eu nodi trwy enw. Gwneir datgeliad ar gyfer pob blwyddyn ariannol o dan y categorïau canlynol:

- cyflog, ffioedd a lwfansau;
- bonysau;
- lwfans treuliau;
- iawndal am golli cyflogaeth;
- cyfraniadau pensiwn cyflogwr;
- unrhyw enillion eraill.

Atodiad 1

Strwythur Tâl a Graddio Cyd-gyngor Cenedlaethol Cytunedig

Graddfeydd Tâl y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr gwyrdd) O 1 Ebrill 2023.

Strwythur Tâl Cyd-gyngor Cenedlaethol diwygiedig (Llyfr Gwyrdd) / Pwynt Colofn Gyflog (dyddiad gweithredu PCG 1 Hydref 2023 gyda chynnydd chwyddiant Ebrill 2023. Dyddiad 9 Tachwedd 2023.

Gradd	PCG	Cyflog Blynnyddol	Cyflog yr awr
G02	2	£22,366	£11.59
G03	3	£22,737	£11.79
	4	£23,114	£11.98
G04	5	£23,500	£12.18
	6	£23,893	£12.38
G05	7	£24,294	£12.59
	8	£24,702	£12.80
	9	£25,119	£13.02
None	10	None	None
None	11	None	None
G06	12	£26,421	£13.69
	13	£26,873	£13.93
	14	£27,334	£14.17
	15	£27,803	£14.41
None	16	None	None
None	17	None	None
G07	18	£29,269	£15.17
	19	£29,777	£15.43
	20	£30,296	£15.70
	21	£30,825	£15.98
None	22	None	None
None	23	None	None
G08	23	£32,076	£16.63
	24	£33,024	£17.12
	25	£33,945	£17.59
	26	£34,834	£18.06

Gradd	PCG	Cyflog Blynnyddol	Cyflog yr awr
G09	27	£35,745	£18.53
	28	£36,648	£19.00
	29	£37,336	£19.35
	30	£38,223	£19.81
G10	31	£39,186	£20.31
	32	£40,221	£20.85
	33	£41,418	£21.47
	34	£42,403	£21.98
G11	35	£43,421	£22.51
	36	£44,428	£23.03
	37	£45,441	£23.55
G12	38	£46,464	£24.08
	39	£47,420	£24.58
	40	£48,474	£25.13
	41	£49,498	£25.66
	42	£50,512	£26.18
G13	43	£51,515	£26.70
	44	£52,571	£27.25
	45	£53,629	£27.80
	46	£54,706	£28.36
None	47	None	None
G14	48	£56,867	£29.48
	49	£57,928	£30.03
	50	£59,066	£30.62
	51	£60,336	£31.27

Gradd	PCG	Cyflog Blynnyddol	Cyflog yr awr
G15	52	£61,607	£31.93
	53	£62,880	£32.59
	54	£64,149	£33.25
	55	£65,422	£33.91
G16	56	£66,695	£34.57
	57	£67,967	£35.23
	58	£69,239	£35.89
	59	£70,511	£36.55
None	60	None	None
G17	61	£76,876	£39.85
	62	£78,149	£40.51
	63	£79,422	£41.17
	64	£80,694	£41.83

Atodiad 2

Panel Tâl a Gwobrwyo - Cylch Gorchwyl

Fersiwn wedi'i Chytuno Cyngor 23 Chwefror 2022, adolygiad diwethaf 9 Chwefror 2023.

Cwmpas

Cytunodd y Cyngor ar 22 Medi 2010 i sefydlu Panel Tâl a Gwobrwyo i ystyried cyflogau uwch. Mae uwch yn y cyd-destun hwn yn cyfeirio at lefelau Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion y sefydliad.

Cwmpas y panel yw:

- Gwneud argymhellion ar faterion tâl a gwobrwyo uwch i'r Cyngor
- Gwneud argymhellion ar reoli a strwythuro tâl a gwobrwyo uwch, a sail dros ddatblygiad cyflog.
- Cydymffurfio â'r gofynion a nodir yn Neddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015, ac unrhyw ddeddfwriaeth ddilynol, sy'n ymwneud â phenderfyniadau cyflogau uwch. Rhaid i'r panel a'r cyngor roi sylw i unrhyw argymhelliad gan banel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol wrth ddod i benderfyniad ar dâl perthnasol. Mae Atodiad 1 yn darparu'r broses i gyfeirio unrhyw argymhelliad tâl at Banel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

Cylch Gorchwyl

- Mae'r Cylch Gorchwyl hwn yn seiliedig ar arfer gorau gan gynnwys cyngor gan Hay Consulting a chyfeiriad at adroddiad y Bwrdd Adolygu Cyflogau Uwch (SSRB) ar Daliadau Cydnabyddiaeth Uwch Sector Cyhoeddus fel y'i cyhoeddwyd ym mis Mawrth 2010.

- Bydd y Cylch Gorchwyl yn cael ei adolygu dros amser a bydd yn caniatáu i'r Panel argymhell datblygiadau a newidiadau i'r trefniadau tâl a gwobrwyo uwch presennol. Bydd hefyd yn cael ei ddiwygio a'i ddiweddarau'n barhaus i sicrhau prosesau gweithio effeithiol ac i egluro'r cwmpas, y rôl, y cyfansoddiad a'r broses y bydd y Panel yn gweithredu oddi mewn iddi. Bydd y Cylch Gorchwyl yn amodol ar gymeradwyaeth gan y cyngor.
- Cafodd y Cylch Gorchwyl ei adolygu gan y Panel Tâl a Gwobrwyo ar 2 Mawrth 2012, a'i gymeradwyo gan y cyngor ar 28 Mawrth 2012. Caiff ei adolygu'n flynyddol hefyd.

Rôl

Bydd y Panel Tâl a Gwobrwyo yn gwneud argymhellion i'r Cyngor ar dâl a gwobrwyo uwch reolwyr. Bydd yn:

- Cyfrannu at enw da'r cyngor o ran cael trefniadau llywodraethu corfforaethol priodol ac effeithiol ar gyfer cyflogau uwch drwy weithredu dull annibynnol, tryloyw a gwybodus o reoli cyflogau uwch drwy'r Panel Tâl a Gwobrwyo.
- Datblygu penderfyniadau polisi eang ar gyfer cyflogau uwch, gan ystyried Polisi Tâl a Gwobrwyo'r cyngor.
- Adolygu a gwneud argymhellion ar sail tystiolaeth ar lefelau taliadau cydnabyddiaeth a ystyrir yn ddigonol i ddenu, cadw a chymell uwch reolwyr o'r ansawdd sy'n ofynnol i redeg y sefydliad yn llwyddiannus.
- Ystyried pa mor fforddiadwy yw ei gynigion.

- Sensitif i gyd-destun cyflogau uwch, gan gynnwys amodau tâl a chyflogaeth mewn mannau eraill yn y sefydliad.
- Sicrhau bod y berthynas rhwng gwobrau ar gyfer haenau uwch reoli ac ar gyfer cyflogeion o dan y lefel hon yn parhau'n rhesymol.
- Sicrhau bod unigolion yn cael eu gwobrwyo'n deg ac yn gyfrifol am eu cyfraniad unigol.
- Defnyddio gwybodaeth meincnodi i ddeall pa sefydliadau perthnasol eraill sy'n talu am rolau tebyg yn ogystal â'u dull gweithredu cyffredinol o wobrwyo, ac ystyried a ddylai Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam leoli ei hun mewn perthynas â'r 'farchnad' – er enghraifft, a yw'r cyngor o bosibl yn talu o gwmpas chwarterel isaf, canolrif neu uchaf y farchnad, ac ati.
- Sicrhau bod cyngor priodol a phroffesiynol yn cael ei gyrchu i gynorthwyo â'i drafodaethau.

Bydd argymhellion y Panel yn seiliedig ar ganlyniadau gwerthuso swyddi, data, cyngor, tystiolaeth, a safbwyntiau a gesglir o nifer o ffynonellau posibl – er enghraifft:

- Data tâl, cyngor a hwyluso allanol (e.e. gan ymgynghorwyr allanol neu ffynonellau eraill)
- Prif Weithredwr y Cyngor, dogfennau allweddol ac adroddiadau
- Data perfformiad lle bo hynny'n berthnasol.

Aelodaeth a chefnogaeth

Bydd y Panel yn cynnwys deg Aelod i roi cefndir gwleidyddol cytbwys. Bydd un Aelod yn gweithredu fel Cadeirydd.

Bydd y Prif Swyddog (Cwsmeriaid a Llywodraethu) yn cynnig swyddogaeth "ysgrifenyddiaeth" i'r Panel. Bydd yn gyfrifol am drefnu cyfarfodydd, cydlynu a pharatoi dogfennau a threfnu cefnogaeth, cyngor a gwybodaeth i'r Panel. Bydd hefyd yn arwain y Panel ar bolisiau perthnasol sy'n effeithio ar wneud penderfyniadau, fel y Polisi Tâl a Gwobrwyo a'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Gall y Panel gomisiynu arbenigedd annibynnol allanol i'w hyfforddi a'u cefnogi i gyflawni eu rôl a/neu roi data neu gyngor allanol (gan gynnwys data marchnad a rhanbarthol perthnasol). Bydd Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn rhoi manylion arbenigwyr allanol i'r panel pe bai angen yr ystyrir eu bod yn addas at y dibenion hyn o ran profiad, cost a gwerth gorau a bydd hefyd yn gweithredu fel cynghorydd Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol i'r panel yn ôl yr angen.

Amllder y cyfarfodydd a'r allbwn

Bydd y Panel yn cyfarfod yn ôl yr angen i gynnal trosolwg o addasrwydd parhaus dull gweithredu'r cyngor o ran cyflogau uwch. Bydd yn cwrdd o leiaf bob 3 blynedd neu pan fydd amgylchiadau'n sbarduno'r angen am adolygiad, er enghraifft newidiadau i'r uwch strwythur rheoli, ystyriaethau recriwtio a chadw neu ffactorau allanol eraill. Mae'r panel yn cyflwyno argymhellion yn unol â hynny i'r Cyngor. Ni fyddai'r Panel fel arfer yn disgwyl cyflwyno'r holl ddata cefndir a chyngor a gafodd.

Byddai'r Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol mewn ymgynghoriad â Chadeirydd y Panel yn argymhell pryd fyddai angen adolygiad. Cyfarfod cynllunio yw cyfarfod cyntaf panel a gynullwyd i asesu maint a gofynion yr adolygiad gan gynnwys unrhyw anghenion data a gwybodaeth.

Dyddiadau rheoli ac adolygu fersiwn

Sefydlwyd: Cyngor 22 Chwefror 2010 Fersiwn wreiddiol: 28 Mawrth 2012

Dyddiadau adolygu:

- 20 Ionawr 2016
- 8 Rhagfyr 2016
- 18 Rhagfyr 2017
- 10 Hydref 2018
- 19 Hydref 2019
- Gorffennaf 2020
- 26 Mai 2021
- 23 Chwefror 2022
- Adolygiad diwethaf 9 Chwefror 2023

Atodiad 1 Cylch gwaith y panel Tâl a Gwobrwyo – Proses i gyfeirio penderfyniadau tâl at y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cynhyrchu Canllawiau ar Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol o dan Adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 ac Adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015. Roedd darpariaeth ar gyfer Prif Swyddogion yn unig â chyfyngiad amser, ar waith o 25 Ionawr 2016 tan 31 Mawrth 2020. Ym mis Mawrth 2020 cadarnhawyd y byddai'r gofyniad am Brif Swyddogion yn cael ei ddileu.

Penderfyniadau tâl cenedlaethol ee dyfarniadau costau byw y Cydbwyllgor Trafod

O ganlyniad i drafodaethau cenedlaethol, os gwneir dyfarniad cyflog i 'Brif Swyddogion' ar draws awdurdodau lleol sy'n wahanol i'r hyn a ddyfarnwyd i staff eraill, gall y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol ystyried dulliau gweithredu ar y cyd gan awdurdodau lleol. Ym mis Ionawr 2016 cytunwyd y byddai Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru yn ymgysylltu â'r panel ar ran holl Awdurdodau Cymru. Fodd bynnag, nid yw hyn yn rhwystro gallu'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol i wneud argymhellion gwahanol i awdurdodau gwahanol os ydynt yn teimlo y gellir cyfiawnhau hyn. Mae dyfarniadau costau byw hefyd yn derm cytundebol o fewn telerau ac amodau Cydbwyllgor Trafod deiliaid swyddi.

Gofynion Panel Tâl a Gwobrwyo'r cyngor

- Cyfeirio penderfyniadau ar dâl yn ymwneud â'r 'Prif Swyddogion' fel y disgrifir yn Neddf Lleoliaeth 2011; bydd hyn felly yn berthnasol i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig – Prif Weithredwr. Daeth y swyddogaeth i gyfeirio cynigion tâl Prif Swyddogion i ben ar 31 Mawrth 2020.
- Os yw Panel Tâl a Gwobrwyo'r cyngor yn dymuno gwneud argymhelliad i newid tâl 'Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig', bydd yn ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, oni bai bod y newid sy'n cael ei ystyried yn gymesur â chynnydd cyffredinol mewn tâl neu ostyngiad i staff eraill yr awdurdod.
- Rhoi unrhyw wybodaeth y gallai fod ei hangen yn rhesymol i'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol wrth ddod i gasgliad. Gall y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol fod angen y canlynol:
 - » Papurau / adroddiadau a baratowyd gan yr awdurdod mewn perthynas â'r penderfyniadau
 - » Manylion y pecyn cyfan sydd ar gael, neu dan ystyriaeth. Gallai hyn gynnwys trefniadau pensiwn, pecyn diswyddo, ffioedd swyddogion canlyniadau, a bonysau perfformiad. (Mae'r manylion llawn wedi'u nodi yn y canllawiau)
 - » Cyd-ddibyniaeth cyflogau unigol o fewn strwythurau tâl
 - » Gwybodaeth yn ymwneud â thaliadau cydnabyddiaeth eraill sydd ar gael i Brif Weithredwyr/ Prif Swyddogion eraill yr Awdurdod Lleol
 - » Manylion cytundebau a wnaed ar lefel y Cyd-gyngor Cenedlaethol.
- Rhoi sylw dyledus i unrhyw argymhelliad y mae'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn ei wneud mewn perthynas â'r hyn sydd yn ei Ddatganiad Polisi Tâl, a thâl Prif Weithredwr.
- Rhaid i'r Cyngor/Panel Tâl a Gwobrwyo roi sylw i unrhyw argymhelliad wrth ddod i'w benderfyniad.

Rôl y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRP)

Ystyried a gwneud argymhelliad ar y cynnig, rhaid i'r awdurdod roi sylw i'r argymhelliad, nid oes rheidrwydd arnynt i'w ddilyn.

Os na fydd yr awdurdod yn diwygio cynnig yn dilyn argymhelliad y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, rhaid i'r awdurdod hysbysu Gweinidogion Cymru a'r Panel o'i ymateb.

Os yw Gweinidogion Cymru o'r farn bod ymateb Awdurdod yn anghyson ag argymhelliad y Panel, gallai'r awdurdod fod yn ddarostyngedig i gyfarwyddyd gan Weinidogion Cymru i ailystyried y cyflog.

Atodiad 3

Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar)

(Iawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006

Datganiad polisi ynghylch arfer pwerau yn ôl disgresiwn

Rheoliad 6 - Iawndal yn ôl Disgresiwn ar gyfer Dileu Swyddi

Mae'r Rheoliad hwn yn rhoi'r pŵer yn ôl disgresiwn i gyflogwyr ddigolledu staff y mae eu cyflogaeth yn dod i ben yn gynnar –

- oherwydd dileu swyddi, neu
- er mwyn arfer swyddogaethau'r awdurdod yn effeithlon, neu
- yn achos penodiad ar y cyd, oherwydd bod deiliad arall y penodiad wedi ei adael.

Polisi

Os penderfynir dyfarnu iawndal o dan y Rheoliad uchod, bydd y swm yn seiliedig ar y taliad dileu swyddi statudol a gyfrifir trwy ystyried uchafswm o hyd at 20 mlynedd o wasanaeth parhaus a gyfrifir yn ôl o ddyddiad y terfynu fel a ganlyn:

- Tâl hanner wythnos am bob blwyddyn o wasanaeth o dan 22 oed.
- Tâl wythnos am wasanaeth rhwng 22 a 41 oed.
- Tâl wythnos a hanner am wasanaeth dros 41 oed.
- Yn amodol ar uchafswm cyffredinol o 30 wythnos.

Mae cynnyrch y cyfrifiad uchod i'w luosi gan 1.5. Mae hyn yn darparu ar gyfer lefel iawndal uchaf o 45 wythnos o dâl.

- Mae'r taliad iawndal a nodir uchod yn cynnwys unrhyw daliad dileu swyddi statudol.
- Bydd pob achos yn cael ei ystyried yn deg yn ôl ei rinweddau gan ystyried yr holl amgylchiadau perthnasol a phenderfyniad ar arfer y disgresiwn hwn a wneir ar y cyd gan y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddog, ar ôl ymgynghori â'r Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151 a phob Aelod o'r Bwrdd Gweithredol. (Ac eithrio penderfyniadau ynglŷn â'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion, a fydd yn cael eu cyfeirio i gyfarfod o'r cyngor).
- Nid yw'r polisi hwn yn rhoi unrhyw hawliau cytundebol.
- Wrth ystyried unrhyw gais am Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol neu Ddiswyddo Gwirfoddol o dan y polisi hwn, rhaid rhoi sylw llym i'r meini prawf canlynol:
- Er mwyn cadw cyflogeion sydd â sgiliau a chymwyseddau penodol a bod darparu gwasanaethau yn brif ystyriaeth, pwysleisir na fydd pob gwirfoddolwr yn cael gadael cyflogaeth y cyngor o dan y Cynllun hwn.
- Bydd pob cais yn cael ei ystyried yn ôl disgresiwn y rheolwyr yn unig, yn seiliedig ar achos busnes sydd wedi'i gostio'n gryf. Ni fydd gweithdrefn gwynion y Cyngor yn berthnasol yn achos y Cynllun hwn ac ni fydd cwynion yn cael eu hystyried gan gyflogeion sy'n dymuno gadael, ond y gwrthodir eu cais.

Atodiad 3a

Taliadau wrth derfynu: Darpariaethau o dan gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) 2006

Datganiad Polisi ar Arfer Pŵer yn ôl
Disgresiwn

Rheoliad 5 - Pŵer i gynyddu taliad dileu
swyddi statudol

Cefndir

Mae'r Llywodraeth yn adolygu'r gyfradd tâl
wythnosol statudol a ganiateir y gall cyflogwr
ei dyfarnu mewn sefyllfa dileu swyddi.

Disgresiwn

Yn rhinwedd y Rheoliad hwn, mae gan
gyflogwyr y disgresiwn i gael gwared ar y
nenfwd tâl wythnosol a roddir ar daliad dileu
swyddi o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth
1996.

Polisi

Cyfrifir Taliadau Dileu Swyddi drwy gyfeirio
at dâl gwirioneddol lle mae hyn yn fwy na'r
isafswm statudol a ganiateir.

Nodyn

Nid yw'r datganiad polisi uchod yn rhoi
unrhyw hawl gytundebol.

Adolygu

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg
a dylai wneud hynny'n rheolaidd.

Bydd angen i'r achos busnes gynnwys, ond ni
fydd yn gyfyngedig i:

- Fel arfer, ni fyddai uchafswm cyfnod ad-
dalu yn fwy na dwy flynedd.
- Cefnogaeth gan y Prif Swyddog perthnasol.
- Dadansoddiad busnes ac ariannol
clir ac amlwg o'r effaith ar ddarparu
gwasanaethau.

Wrth ystyried unrhyw gais am Ymddeoliad
Cynnar Gwirfoddol neu Ddiswyddo Gwirfoddol
o dan y polisi hwn, rhaid rhoi sylw llym i'r meini
prawf canlynol.

- Ystyriaeth gan y Prif Swyddog Cyllid a
TGCh (Swyddog Adran 151) o ran cost
y cais gan ystyried pwysau'r gyllideb
gyffredinol yn unol â'i rôl statudol.
- Rhaid i'r Cyngor gadw'r sgiliau sydd eu
hangen i barhau i ddarparu gwasanaethau â
blaenoriaeth a hefyd i gyflawni'r newidiadau
sy'n ofynnol mewn perthynas ag Ail-lunio'r
Gweithlu.
- Targedau ariannol cyfredol yr adran a'r
cyngor
- Ystyriaeth o her gyfreithiol.
- Blaenoriaethau Corfforaethol
- Natur reoleiddiol y rolau
- Adolygiadau Gwasanaeth Cyfredol
- Llwyth gwaith presennol

Adolygiad: Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar
unrhyw adeg a dylai wneud hynny'n rheolaidd

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2014 Rheoliad 16(2)(e) a Rh16 (4)(d)

Arfer Swyddogaethau yn ôl Disgresiwn

Gall cyflogwr ddewis cyfrannu at gynllun Rhannu Cost Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol (APC) mewn rhai amgylchiadau. Yn achos cyflogai sy'n talu APCs i brynu unrhyw un neu'r cyfan o'r pensiwn 'coll' am gyfnod o absenoldeb di-dâl wedi ei awdurdodi (gan gynnwys unrhyw gyfnod o absenoldeb mamolaeth ychwanegol, absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu di-dâl), bydd y cyflogwr yn talu 2 ran o 3 o gost yr APC (rhaid i benderfyniad gan y cyflogai i brynu aelodaeth goll yn ôl o fewn 30 diwrnod o ddychwelyd i'r gwaith). Gelwir hyn yn Rhannu Cost Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol (SCAPC).

Pan fo'r absenoldeb mewn perthynas ag anghydfod masnach, mae'r cyflogai yn talu 100% o'r gost er y gall y cyflogwr ddewis gwneud cyfraniad.

Os yw cyflogai yn dewis gwneud cyfraniad untro neu gyfraniadau ychwanegol rheolaidd er mwyn prynu swm penodol o bensiwn ychwanegol. Mae'n bosibl i gyflogwr gyfrannu at gost prynu pensiwn o'r fath yn wirfoddol. Gall y rhaniad rhwng cyfraniadau ychwanegol cyflogai a chyflogwr ar gyfer SCAPC fod yn unrhyw gymhareb y cytunwyd arni ond nid cost o 100% i'r cyflogwr.

Datganiad Polisi

Nid yw'r Cyngor yn rhagweld unrhyw amgylchiadau lle byddai'r disgresiwn hwn yn cael ei arfer.

Adolygu

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2014 Rheoliad 30 (6) a Rheoliad Trosiannol 11 (2) (ymddeoliad hyblyg)

Arfer Swyddogaethau yn ôl Disgresiwn

Bydd pob cais yn seiliedig ar ei rinweddau ac yn ystyried buddiannau ac amgylchiadau economaidd a / neu weithredol y cyngor.

Datganiad Polisi

Nid yw'r Cyngor yn rhagweld unrhyw amgylchiadau lle byddai'r disgresiwn hwn yn cael ei arfer.

Adolygu

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2014 Rheoliad 30 (8) (ymddeoliad hyblyg)

Arfer Swyddogaethau yn ôl Disgresiwn

Gall aelod o'r cynllun pensiwn sydd wedi cyrraedd 55 oed a chyda chydysyniad ei gyflogwr / ei chyflogwr, leihau'r oriau y mae ef / hi yn gweithio, neu'r radd y caiff ef / hi ei gyflogi / ei chyflogi, gall wneud cais ysgrifenedig i dderbyn y cyfan neu ran o'r buddion yn unol â'r Rheoliadau Budd-daliadau.

Os yw'r buddion yn cael eu lleihau yn unol â chanllawiau a gyhoeddwyd gan Actiwari'r Llywodraeth, gall y cyflogwr gytuno i hepgor, yn gyfan gwbl neu'n rhannol, unrhyw ostyngiad o'r fath.

Datganiad Polisi

Bydd pob cais yn seiliedig ar ei rinweddau ac yn ystyried buddiannau ac amgylchiadau economaidd a / neu weithredol y cyngor

Nid yw hyn yn atal cyflogeion nad ydynt wedi cyrraedd 55 oed na'r rhai nad ydynt yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol rhag gwneud cais am weithio hyblyg ond heb dalu buddion ymddeol.

Adolygu

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

Atodiad 4

Meini prawf ar gyfer gwneud cais mewn amgylchiadau eithriadol

Mae'r meini prawf ar gyfer gwneud cais mewn amgylchiadau eithriadol o estyniad o 2 bwynt i'r Prif Swyddog yn amrywio pan fo amodau penodol yn berthnasol (y cytunwyd arnynt gan y Cyngor 8 Gorffennaf 2020)

Diben

Mynd i'r afael â heriau o ran recriwtio a chadw swyddi Prif Swyddog a reoleiddir yn drwm, y rolau hynny sydd yn destun craffu sylweddol drwy gyfundrefnau arolygu mewn rhai sectorau. Argymhelliad y Panel Tâl a Gwobrwyo yw:

Bod dau godiad cyflog ychwanegol yn cael eu hychwanegu at ystod y Prif Swyddogion nad ydynt yn daladwy yn awtomatig a dim ond pan fydd amodau penodol yn cael eu cyrraedd ar gyfer rôl Prif Swyddog.

Awdurdod i wneud cais am daliad

Ar gyfer recriwtio: Gall hyn gael ei sbarduno cyn recriwtio gan y Prif Weithredwr sy'n cyflwyno achos busnes i'r pwyllgor penodiadau, a phan fodlonir amodau penodol fel y nodir yn 'Recriwtio' ar dudalen 30 NEU

Yn dilyn proses recriwtio a dethol i alluogi cynnig sy'n sicrhau derbyniad i ymgeisydd eithriadol a ddewiswyd drwy'r broses.

Cymeradwyaeth ar gyfer recriwtio: Prif Weithredwr, mewn ymgynghoriad â'r Arweinydd a'r Dirprwy Arweinydd, Pennaeth y Gwasanaeth, AD a DG, gydag achos busnes ategol sy'n nodi'r cyfiawnhad dros hyn.

Ar gyfer cadw: I ddeiliad swydd presennol sy'n dangos perfformiad rhagorol wrth wneud gwelliannau sylweddol i gefnogi ei gadw.

Cymeradwyaeth ar gyfer cadw: Y Prif Weithredwr, mewn ymgynghoriad â'r Arweinydd a'r Dirprwy Arweinydd, Pennaeth y Gwasanaeth, AD a DG, gydag achos busnes ategol sy'n nodi'r cyfiawnhad dros hyn.

Tystiolaeth/meini prawf pan y gellir sbarduno/ystyried pwyntiau tâl Prif Swyddog a phan fodlonir un neu fwy o'r canlynol:

Cyffredinol

- Amgylchiadau eithafol/eithriadol sy'n hanfodol ar gyfer recriwtio a chadw ymgeisydd eithriadol neu Brif Swyddog presennol sy'n perfformio'n dda yn y dyfodol, sydd wedi dangos gwelliannau sylweddol i'r gwasanaeth.
- Mae achos busnes yn cael ei ddarparu sy'n dangos pam y dylid cymhwyso hyn i ddeiliad swydd presennol er mwyn ei gadw ac i gydnabod perfformiad rhagorol sydd wedi cyfrannu at ddatrys amgylchiadau eithafol/eithriadol mewn gwasanaeth. Yn benodol pan gaiff ei reoleiddio'n allanol, Estyn, Arolygiaeth Gofal Cymru.

Recriwtio

- Er mwyn galluogi'r cyngor i ddenu swyddi pan fo tystiolaeth o ffactorau allanol y farchnad lafur yn dangos bod hyn yn angenrheidiol er mwyn denu ymgeiswyr o safon uchel.
- Mae adolygiad o gyfraddau tâl ar gyfer swyddi tebyg yn dangos ystodau cyflog uwch a gynigir gan Awdurdodau cymaradwy / sefydliadau sy'n cystadlu (e.e. Ysgolion, Iechyd, Addysg, yr Heddlu).
- Gwybodaeth meincnodi tâl (Cymru a/neu'r gororau) yn ystod adolygiadau.
- Tystiolaeth bod awdurdodau eraill sydd â chyfraddau tâl tebyg wedi cael anhawster yn recriwtio'n llwyddiannus i swyddi tebyg.
- Mae'n hysbys yn gyhoeddus bod gwasanaeth yn risg/tanberfformio ac mae angen gwelliannau cyflymach a sylweddol, ac mae angen denu safon uchel a phrofiad o'r sector i gyflawni newid o'r fath.

Cadw – dim ond mewn amgylchiadau eithriadol iawn

- Os yw cynlluniau olyniaeth wedi nodi risg allweddol y bydd deiliad swydd tyngedfennol sy'n perfformio'n uchel yn gadael, trwy drafodaethau gwerthuso ac nad yw'r wybodaeth a'r sgil yn debygol ar y lefel hon yn y farchnad, ac nad yw unrhyw gynllun olyniaeth fewnol wedi nodi opsiynau mewnol, a/neu
- mewn sefyllfa lle mae nifer o ddeiliaid swyddi wedi nodi eu bwriad i adael ar yr un pryd gan arwain at gollu gwybodaeth a sgiliau Prif Swyddog dros gyfnod byr o amser, a/neu
- mae gadael yn debygol o fod ar adeg dyngedfennol, ac mae cynllunio pontio yn allweddol i leihau'r risg o ran gwasanaeth hanfodol oherwydd eu cyfraniad at welliannau sydd eu hangen yn rheoleiddiol a rhoi sicrwydd rheoleiddiol.

Amodau pan na fyddai'n berthnasol

- I ddeiliaid swyddi presennol sydd ar hyn o bryd yn symud ymlaen i ystod Prif Swyddogion yn seiliedig ar eu hadolygiadau perfformiad blynyddol arferol.
- Os NA chaiff gwelliant/perfformiad sylweddol ei ddangos yn ystod 12 mis cyntaf penodiad newydd fel rhan o drafodaeth arfarnu arferol.
- Os yn ystod cyfnod o 2 flynedd, gellir ystyried yr opsiwn i ddychwelyd o bwynt 7 neu 8 i'r ystod safonol. Efallai y bydd prosesau eraill yn cael eu defnyddio yn y sefyllfa hon.

Tâl Uwch Dîm Arwain

Pwynt Colofn Gyflog Prif Swyddog	Cyflog Blynyddol	Nodiadau
Prif Swyddog pwynt 8	£110,992	Ond yn daladwy pan fydd rhai amodau'n gymwys
Prif Swyddog pwynt 7	£108,790	Ond yn daladwy pan fydd rhai amodau'n gymwys
Ystod Prif Swyddog	Gweler Atodiad 4	Pwyntiau 1 - 6
Prif Swyddog Pwynt 6	Gweler 5.2	Uchafswm gradd pwynt 6. Prif ystod ar gyfer yr holl swyddi Prif Swyddog, codiadau cyflog yn amodol ar adolygiad perfformiad blynyddol 4 ac uwch. Isafswm gradd 1.
Prif Swyddog Pwynt 5	Gweler 5.2	
Prif Swyddog Pwynt 4	Gweler 5.2	
Prif Swyddog Pwynt 3	Gweler 5.2	
Prif Swyddog Pwynt 2	Gweler 5.2	
Prif Swyddog Pwynt 1	Gweler 5.2	

Cytunwyd ar Brif Swyddog pwynt 7 ac 8 (Prif Swyddog) ar 1 Ebrill 2021 a chaiff y gwerthoedd eu diweddarau'n flynyddol yn adran 5.2 i adlewyrchu dyfarniadau chwyddiant y Cyd-gyngor Cenedlaethol.

Mae gan Brif Swyddogion pwyntiau 1-6 isafswm pwynt gradd o 1 ac uchafswm pwynt gradd o 6. Mae'r brif ystod ar gyfer pob Prif Swyddog yn cael codiadau cyflog yn amodol ar gyflawni 4 yn eu hadolygiad perfformiad blynyddol.

Mae Prif Swyddog pwynt 8 yn rhwym i Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n datgan y dylai'r cyngor gael cyfle i bleidleisio ar becynnau cyflog mawr sydd i'w cynnig mewn perthynas â phenodiadau newydd yn unol â'u datganiadau polisi tâl y cytunwyd arnynt. Mae Gweinidogion Cymru o'r farn mai £100,000 yw'r lefel gywir ar gyfer y trothwy hwnnw. Mae'r adroddiad yn cynnwys argymhelliad i reoli hyn er mwyn sicrhau bod yr amserlenni angenrheidiol yn cael eu bodloni.

Darpariaethau eraill

Nid yw'r radd hon yn rhan o'r contract cyflogaeth presennol, yn gyffredinol ar gyfer pob Prif Swyddog, ond byddai'n cael ei chymhwyso fel gwelliant pe bai hyn yn cael ei gymeradwyo ar gyfer penodiad newydd neu ddeiliad swydd presennol.

Adolygiad: Bydd yr uchod yn destun adolygiad gan y Panel Tâl a Gwobrwyo yn yr adolygiad llawn yn 2021 a fydd hefyd yn dilyn adolygiad y Prif Weithredwr o strwythur Ebrill 2019 gyda'r Uwch Dîm Arwain.

Dyfarniad costau byw y cytunwyd arno yn genedlaethol: Bydd hyn yn cael ei gymhwyso gan ei fod yn digwydd i'r ddau bwynt ychwanegol.

Darpariaethau polisi tâl: Bydd cyflogeion sy'n gwneud cais ac yn cael eu penodi, p'un ai trwy recriwtio mewnol neu allanol, fel arfer yn cael eu gosod ar isafswm y radd a ddyrannwyd i'r swydd drwy Werthuso Swyddi. O dan amgylchiadau eithriadol, a lle mae rhesymau cymhellol a thystiolaeth i gefnogi'r penderfyniad, gellir penodi cyflogai newydd i gyflog uwch, yn amodol ar uchafswm y radd. Mae hyn yn berthnasol i'r ystod bresennol.

Trefniadau gwerthuso: Gellir dyfarnu un codiad cyflog bob blwyddyn i'r grŵp hwn (1 Ebrill) yn amodol ar arfarniad boddhaol o 4 neu'n uwch yn seiliedig ar berfformiad. (Mae trefniadau ar gyfer gweddill y gweithlu yn gofyn am 3) Y Prif Weithredwr sy'n gwneud yr arfarniad ar gyfer pob swydd Prif Swyddog.

Rhestr Termau

Geirfa'r Talfyriadau

Talfyriad	Manylion llawn
NJC	Cyd-gyngor Cenedlaethol
CThEF	Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi