

Datganiad Polisi Tâl

(yn cynnwys Datganiad Pensiwn Dewisol
y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol)



2018 - 2019

Cynnwys

1.	Cyflwyniad a Phwrpas.....	4
2.	Fframwaith Ddeddfwriaethol	4
3.	Cwmpas y Datganiad Polisi Tâl	5
4.	Panel Annibynnol Cymru Ar Gydabyddiaeth Ariannol (IRPW)	5
5.	Egwyddorion Cyffredinol y Strategaeth Tâl a Chydabyddiaeth	6
	I) Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian.....	6
	II) Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo.....	6
	III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor	7
	IV) Taliadau Ychwanegol.....	9
	V Amddiffyn Enillion	9
6.	Cydnabyddiaeth Prif Swyddogion.....	10
	i) Diffiniad o Brif Swyddog	10
	ii) Polisi ar Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion.....	10
	iii) Recriwtio Prif Swyddogion.....	11
	iv) Cyflogau Prif Swyddog.....	11
	v) Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion	11
	vi) Tâl a Bonysau sy'n Gysylltiedig â Pherfformiad	12
	vii) Taliadau ar Derfynu	12
	viii) Cyhoeddi Cyflog Prif Swyddog ac Uwch Swyddi Eraill	13
	ix) Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion	13
7.	Cydnabyddiaeth Ariannol y Gweithwyr ar y Cyflogau Isaf	13
8.	Cynllun Aberthu Cyflog.....	14
9.	Perthynoledd Cyflog o fewn yr Awdurdod	14
10.	Cyrff Trafod Cenedlaethol a Dyfarniadau Tâl.....	15
11.	Cyflog Byw Cenedlaethol.....	15
12.	Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol.....	16
13.	Costau/Cyfraniadau Ychwanegol a wynebier gan y Cyngor a'i Weithwyr	17
14.	Arsylwadau Ychwanegol	17
15.	Buddion Pensiynau	18
16.	Ail-ymgysylltu Prif Swyddogion.....	18
17.	Partneriaeth gydag Undebau Llafur	19
18.	Deddfwriaeth yn y Dyfodol.....	19
19.	Monitro, Gwerthuso ac Adolygu	19

Atodiad 1	20
Graddfeydd Cyflog	20
Atodiad 2	26
Datganiad Pensiwn Dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.....	27

1. Cyflwyniad a Phwrpas

Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn (y Datganiad) yn nodi ymagwedd y Cyngor tuag at bolisi tâl yn unol â gofynion y Ddeddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf). O dan adran 38 (1) Deddf 2011, rhaid i awdurdodau lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi datganiad polisi tâl ar gyfer bob blwyddyn ariannol yn nodi:

- Polisiâu'r awdurdod ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol y prif swyddogion;
- Y trefniadau ar gyfer cyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth ar gydnabyddiaeth ariannol y prif swyddogion;
- Polisiâu'r awdurdod tuag at gydnabyddiaeth ariannol i'w weithwyr sydd ar y cyflogau isaf; ac
- Y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol ei Brif Swyddogion a gweithwyr eraill.

Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi gwybodaeth am dâl uwch swyddi ar ei wefan ac yn ei Ddatganiad Cyfrifon ers sawl blwyddyn bellach.

Mae hefyd wedi ymateb yn agored ac yn llawn i geisiadau Rhyddid Gwybodaeth am fanylion o'r fath.

Mewn perthynas â sefydliadau eraill ym mhob sector ledled y D.U. rydym yn sefydliad mawr a chymhleth sy'n darparu amrywiaeth eang o wasanaethau. Mae llawer o'r gwasanaethau hyn yn hanfodol i les unigolion a phreswylwyr yn ein cymuned leol. Gellir darparu'r gwasanaethau hyn mewn sefyllfaoedd heriol iawn, sy'n golygu bod rhaid i'r Cyngor ystyried lefelau'r anghenion a sicrhau argaeledd adnoddau er mwyn eu diwallu.

Rydym yn cystadlu â chyflogwyr lleol eraill i recriwtio a chadw rheolwyr sydd â'r gallu i gwrdd â'r heriau sy'n gysylltiedig â darparu ein gwasanaethau i'r safonau gofynnol. Mae gan hyn effaith bwysig ar y lefelau tâl yr ydym yn eu cynnig. Ar yr un pryd, mae'n rhaid i ni sicrhau'r gwerth gorau am arian ar gyfer ein preswylwyr a'n trethdalwyr wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â'n lefelau tâl. Felly, mae'r trefniadau ar gyfer gwerthuso swyddi ar draws y gweithlu, a chyflog a thelerau ac ystyried cyflogaeth, yn gymhleth ac yn gofyn am gynllunio, cynnal a rheolaeth ofalus.

2. Fframwaith Ddeddfwriaethol

Wrth bennu tâl a chyflogau ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol gan gynnwys y canlynol:

- Deddf Cydraddoldeb 2010;
- Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000;
- Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010;
- Lle bo'n briodol y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion).

Bydd y Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail cyflog o fewn ei strwythurau cyflog a graddio ac y gall yr holl wahaniaethau cyflog mewn cyflog gael ei gyfiawnhau yn wrthrychol drwy ddefnyddio

system Gwerthuso Swyddi. Mae cytundeb Statws Sengl y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaethau perthnasol ac arferion y diwydiant.

3. Cwmpas y Datganiad Polisi Tâl

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn i Awdurdodau gyhoeddi eu polisi tâl ar bob agwedd o Gydnabyddiaeth Prif Swyddogion (gan gynnwys wrth roi'r gorau i'r swydd), ac yn egluro'r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer Prif Swyddogion a grwpiau gweithlu eraill gan gynnwys y rhai ar y 'cyflogau isaf'.

Er lles tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a chynhyrchu polisi yn cynnwys yr holl grwpiau o weithwyr.

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 ac yn cyflawni amcanion busnes. Bydd y Cyngor yn dilyn ei bolisi ei hun wrth osod lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer pob grŵp gweithlu o fewn ei gwmpas.

4. Panel Annibynnol Cymru Ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRPW)

Mae adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, fel y'i mewnosodwyd gan Adran 63 Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013, yn cyfeirio at y Panel Taliadau Annibynnol yng Nghymru (y "Panel") ac mae'n nodi eu swyddogaethau ar gyfer cydnabod penaethiaid gwasanaeth taledig. Dylai pob cyngor nodi y gall y Panel wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi sy'n ymwneud â chyflog y pennaeth gwasanaeth taledig ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog y swydd.

Mae cyfrifoldebau'r IRPW yn cynyddu. Er enghraifft, ar recriwtio, gallai cyfarwyddiadau roi cyfyngiadau ar recriwtio arfaethedig i swyddi penodol, gan gynnwys prif swyddogion. Pe bai Gweinidogion Cymru yn penderfynu rhoi cyfarwyddiadau o dan isadran (1), ni chaiff unrhyw brif swyddog ei recriwtio heb ganiatâd person a nodir yn y cyfarwyddyd.

Gellir cael canllawiau manwl i Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ar gyflog Penaethiaid Gwasanaeth Taledig a Phrif Swyddogion o dan Adran 143A Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 ac Adran 39 Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 drwy'r ddolen gyswllt ganlynol <http://gov.wales/topics/localgovernment/publications/guidance-salaries-irp/?skip=1&lang=cy>.

5. Egwyddorion Cyffredinol y Strategaeth Tâl a Chydnabyddiaeth

I) Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gael ymagwedd agored ac eglur tuag at ei bolisi tâl a fydd yn galluogi unrhyw un i gael mynediad at wybodaeth, ei deall a'i hasesu ar lefelau cydnabyddiaeth ar draws pob grŵp o weithwyr y Cyngor. Mae'r canlynol ar gael ar wefan y cyngor yn www.siryfflint.gov.uk.

Data Cydnabyddiaeth Ariannol

- Graddfeydd tâl yr holl weithwyr
- Manylion cydnabyddiaeth ariannol unigol ar gyfer uwch weithwyr y mae eu cydnabyddiaeth yn fwy na £60,000 y flwyddyn, a nifer y gweithwyr yr oedd eu cydnabyddiaeth yn fwy na £60,000 fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygiad) 2010.

Dogfennau polisi

- Taliadau Ychwanegol
- Datganiad Polisi ar Daliadau a Chyflog Diswyddo (gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol)

Mae'r holl bolisiâu perthnasol yn cael eu hadolygu o bryd i'w gilydd er mwyn sicrhau eu bod yn gyfredol ac yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian.

II) Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo

Prif nod y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff gyda sgiliau addas er mwyn i'r sefydliad allu gweithredu ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor yn yr hinsawdd ariannol bresennol 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 cydnabyddiaeth ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion gyda'r sgiliau, profiad a chymwysterau priodol i lenwi ystod eang y Cyngor o swyddi, a sicrhau nad yw'r baich ar gost yn mynd yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau.

Mewn 'marchnad' recriwtio gystadleuol, dylid cydnabod bod angen i lefelau cydnabyddiaeth allu atynnu cronfa eang addas o dalent (a fydd yn ddefnyddiol yn cynnwys pobl o bob cwr o'r sector cyhoeddus, y tu allan i Gymru ac o fewn Cymru), a chadw unigolion sydd a'r sgiliau a'r cymwysterau addas unwaith maent mewn swydd. Dylid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth gyda chyflogwyr eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.

Mae'r Cyngor yn gyflogwr o bwys yn yr ardal. 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. Mae gan y Cyngor hefyd rôl o ran gosod esiampl meincnod ar dâl ac amodau i gyflogwyr eraill yn yr ardal am yr un rhesymau.

Wrth ddylunio, datblygu ac adolygu'r strategaeth Tâl a Gwobrwyo, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn er mwyn cyflawni canlyniadau perfformiad ar gyfer y sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, wrth reoli'r cyfanswm costau cyflogau. Mae hyn wedi parhau i fod yn her flwyddyn ar ôl blwyddyn ar gyfer y Cyngor yn erbyn cefndir o 'rewi' cyflogau ar gyfer gweithwyr llywodraeth leol yn ddiweddar. Mae'r dyfarniad tâl 'cost byw' NJC cenedlaethol o 1% ar gyfer 2013/14 a wnaed ar gyfer y rhan fwyaf o weithwyr yn dilyn rhewi digynsail ar gyflogau am dair blynedd.

Ar gyfer uwch swyddi a reoleiddir o dan y Cyd-Cyngor Trafod (JNC) mae'r 'rhewi' cyflogau wedi para am 6 blynedd at 2015/16 ac, ar gyfer y swyddi uchaf megis Prif Weithredwyr, am saith mlynedd at 2015/16.

III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor

Mae Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 yn dweud bod rhaid i awdurdod lleol benodi Swyddogion o'r fath ar gyfer cyflawni ei swyddogaethau'n briodol ar delerau ac amodau rhesymol o'r fath, gan gynnwys amodau ynghylch cydnabyddiaeth fel y mae'r awdurdod lleol yn gweld yn dda.

Mae cydnabyddiaeth y mwyafrif helaeth o weithwyr y Cyngor yn unol â'r raddfa gyflog a gytunwyd yn lleol gyda phwyntiau colofn gyflog yn seiliedig ar golofn gyflog y cytunwyd arni yn genedlaethol ([y raddfa gyflog NJC](#)).

Fel rhan o'i ymrwymiad parhaus i sicrhau cyfanrwydd y Cytundeb Statws Sengl, mae'r Cyngor yn adolygu ac yn dadansoddi amrywiaeth o adroddiadau yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod prosesau gwobrwyo yn cael eu cymhwyso'n gyson yn unol â'r polisiau perthnasol ac i herio lle bo hynny'n briodol, ac i dderbyn Archwiliadau Cyflog Cyfartal ac i argymhell Cynllun Gweithredu yn ôl yr angen.

Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i werthuso cyflog ac mae ganddo raddfeydd cyflog lluosog yn ddibynnol ar delerau ac amodau cyflogaeth.

Ar gyfer swyddi sydd heb eu rhagnodi'n genedlaethol ac nad ydynt yn swyddi Prif Swyddogion, mae'r Cyngor yn defnyddio Pwyllgor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC), sy'n rhan o Gydgytundeb y Statws Sengl, a phroffiliau rôl ar gyfer gweithwyr cefnogi a gyflogir gan Gyrff Llywodraethu Ysgolion.

Ar gyfer gweithwyr o dan Gytundeb Crefft y Cydgyngor Trafod Telerau (Llyfr Coch) mae gennym gytundeb lleol aml-sgiliau ar waith ar gyfer tâl sy'n seiliedig ar 3 band cyflog ym mhob masnach ac mae'n dibynnu ar weithwyr cymwys i ymgymryd â gwaith aml-fasnach. Mae'r raddfa gyflog yn seiliedig ar Raddfeydd Tâl Cenedlaethol ar gyfer Crefft, ond yn cynnwys 'offeryn' ac 'arian baw' ac ati.

Yn 2016 cyflwynodd y Cyngor gydgytundeb a adwaenir fel y 'Cytundeb Tŷ' ar gyfer Theatr Clwyd yn cwmpasu tâl a thelerau ac amodau cyflogaeth. Cyflwynodd y cytundeb raddfa dâl newydd a thelerau ac amodau cyflogaeth a oedd yn sicrhau bod taliadau yn y dyfodol yn deg, yn fforddiadwy ac yn gynaliadwy tra'n sicrhau bod gweithwyr yn cael eu cadw a'u recriwtio. Defnyddir disgrifwyr proffil generig fel sail ar gyfer paru pob swydd i'r radd fwyaf priodol.

Datblygiad Cyflog

Ac eithrio Prif Swyddogion y mae eu datblygiad cyflog yn seiliedig ar berfformiad, mae'r holl weithwyr yn cael ychwanegiadau blynyddol nes cyrhaeddir y pwynt uchaf ar y golofn gyflog, yn ddarostyngedig i chwe mis yn y raddfa honno (p'un a enillwyd drwy benodi, dyrchafu neu ailraddio).

Caiff yr holl weithwyr, gan gynnwys uwch weithwyr, eu penodi i bwynt isaf y raddfa gyflog ar gyfer y swydd fel arfer. Mewn rhai amgylchiadau gall fod yn briodol i benodi i bwynt uwch ar y raddfa gyflog. Gall hyn godi er enghraifft pan fydd yr ymgeisydd a ffeirir ar gyfer y swydd yn cael neu wedi bod yn cael cyflog ar lefel uwch na'r raddfa isaf, yn ddarostyngedig i gymeradwyaeth gan ei Brif Swyddog perthnasol.

Ar gyfer gweithwyr ar y Cyfraddau Tâl Crefft, bydd dilyniant drwy'r bandiau cyflog yn dibynnu ar waith aml-fasnach.

O fewn Theatr Clwyd, bydd cynnydd cynyddrannol yn ddibynnol ar Theatr Clwyd yn cyflawni targedau ar y cyd, a gaiff eu cytuno a'u hadolygu'n flynyddol gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr.

Taliadau Bonws a Thâl sy'n Gysylltiedig â Pherfformiad

Nid yw'r Cyngor yn cymhwyso unrhyw daliadau bonws. Mae'r Cyngor yn gweithredu system werthuso fel rhan o'i strategaeth rheoli perfformiad ac ar wahân i Brif Swyddogion (gweler uchod), nid yw hyn yn gysylltiedig â thâl.

Gwerthuso Swyddi Prif Swyddogion

Ar gyfer Prif Swyddogion, mae'r Cyngor yn defnyddio'r Cynllun 'Hay', a gydnabyddir yn genedlaethol, at ddibenion gwerthuso swyddi. Mae'r cynllun yn ddadansoddol ac yn ystyried tair elfen allweddol swydd:

- Gwybodaeth – y lefelau o wybodaeth, sgiliau a phrofiad (wedi'u hennill o ganlyniad i brofiad gwaith, addysg a thraddodiad) sy'n ofynnol i gyflawni'r swydd yn llwyddiannus.

- Datrys Problemau – y meddyliau cymhleth sy'n ofynnol i gyflawni'r swydd wrth gymhwyso'r wybodaeth;
- Atebolrwydd - yr effaith y mae'r swydd yn ei gael ar y sefydliad a chyfyngiadau deiliad y swydd wrth geisio gweithredu'n annibynnol.

Cynhaliodd y Cyngor adolygiadau o swyddogaethau Prif Swyddog a'r trefniadau tâl cysylltiedig yn 2014. Felly, mae'r trefniadau presennol yn fodern ar gyfer anghenion busnes y Cyngor.

IV) Taliadau Ychwanegol

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 Taliadau Ychwanegol y Cyngor. Mae'r polisi yn darparu fframwaith i sicrhau'r tegwch parhaus, cyfiawnder a fforddiadwyedd y strwythur tâl a graddfeydd ac yn gwahaniaethu rhwng y sefyllfaoedd canlynol:

Honoraria

Yn ddarostyngedig i amodau penodol, telir honorariwm i weithwyr sydd, dros dro, yn ymgymryd â rhai neu holl ddyletswyddau swydd gradd uwch. Ceir rhagor o fanylion am y cynllun ym Mholisi Taliadau Ychwanegol y Cyngor.

Tâl atodol ar sail y Farchnad

O bryd i'w gilydd, efallai y bydd yn rhaid ystyried y lefelau tâl allanol yn y farchnad lafur er mwyn denu a chadw gweithwyr â phrofiadau, sgiliau a galluoedd penodol a gosod tâl atodol ar sail y farchnad. Lle bo angen, bydd y Cyngor yn sicrhau bod y gofyn yn gyfiawn yn wrthrychol wrth gyfeirio at dystiolaeth glir ac eglur o gymaryddion marchnad perthnasol, gan ddefnyddio ffynonellau data sydd ar gael o'r sector llywodraeth leol a thu hwnt, fel bo'n briodol.

V Amddiffyn Enillion

Bydd y Cyngor yn cymryd camau rhesymol i amddiffyn tâl sylfaenol gweithiwr lle caiff ei leihau o ganlyniad i'r canlynol:

- Newid Sefydliadol
- Adleoli lle mae'r unigolyn mewn perygl o neu o dan rybudd diswyddo ac yn cael ei adleoli neu ei gymhathu i naill ai swydd â gradd is neu swydd sydd â pheccyn tâl is na'i swydd flaenorol

Mae'r Cyngor yn gwarchod tâl gweithwyr am uchafswm o ddeuddeg mis o ddyddiad y newid i gyflog sylfaenol, yn amodol ar uchafswm o un radd o wahaniaeth neu gyfwerth rhwng yr hen swydd a'r swydd newydd.

6. Cydnabyddiaeth Prif Swyddogion

i) Diffiniad o Brif Swyddog

I bwrpas y datganiad hwn, diffinnir 'Prif Swyddogion' yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi perthnasol o fewn y Cyngor fel a ganlyn:

- a) Prif Weithredwr (yn cynnwys Pennaeth y Gwasanaeth Taledig)
- b) Prif Swyddog, Llywodraethu
- c) Prif Swyddog, Strydwedd a Chludiant
- d) Prif Swyddog, Cynllunio a'r Amgylchedd
- e) Prif Swyddog, Gwasanaethau Cymdeithasol
- f) Prif Swyddog, Addysg ac Ieuencid
- g) Prif Swyddog, Cymuned a Menter
- h) Prif Swyddog, Newid Sefydliadol 1
- i) Prif Swyddog, Newid Sefydliadol 2

Mae'r swyddogion hyn yn gyfrifol am weithio ochr yn ochr ag aelodau etholedig a'u cynghori ynghylch cyfeiriad strategol y Cyngor, cyflawni amcanion datganedig y Cyngor, gan sicrhau effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yr holl wasanaethau a ddarperir gan y Cyngor a'i bartneriaid a darparu rheolaeth weithredol gyffredinol gwasanaethau o ddydd i ddydd.

Cyflwynwyd ystod graddfa sengl a chyflog newydd ar gyfer y grŵp Prif Swyddog newydd ym mis Mehefin 2014. Mae pob rôl yn y strwythur wedi'u lleoli yn yr un ystod gynyddrannol sengl, o gofio bod pob rôl yn fras yr un maint, ar wahân i'r Prif Weithredwr. Mae gosod rolau Prif Swyddog newydd ar yr un raddfa hefyd yn cael gwared ag unrhyw hierarchaeth ar lefel uwch reolwyr ac yn adlewyrchu'r un haen ar y cyd.

Mae'r holl rolau â mynediad at yr un pedwar cynyddiad. Mae gan yr ystod gyflogau resymeg glir, sef datblygu'r opsiynau a ddatblygwyd gyda chyngor annibynnol oddi wrth y Grŵp Hay gan roi ystyriaeth i'w fforddiadwyedd a'i berthynoledd i rolau Rheolwyr yn y graddau is. Mae'r ystod yn gorgyffwrdd â'r cynyddiadau a oedd yn bodoli ar gyfer yr hen Benaethiaid Gwasanaeth ond mae'n is na chyflogau'r Cyfarwyddwyr gynt. Mae hefyd yn cynrychioli polisi cyson o dalu rhwng y chwarterel isaf a'r canolrif. Bydd symud i fyny'r ystod yn seiliedig ar berfformiad. Mae'r dull yn fforddiadwy ac yn deg, ac wedi mae sicrhau y gall y Cyngor gyflawni ei dargedau ariannol ar gyfer lleihau costau uwch reolwyr.

ii) Polisi ar Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

Mae'r Telerau ac Amodau cyflogaeth sy'n berthnasol i Brif Swyddogion fel y penderfynir gan y JNC (Cydgyngror Trafod) ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol (neu'r JNC i Brif Weithredwyr Awdurdodau

Lleol) fel y'i diwygiwyd/ ategwyd neu a ddisodlwyd gan benderfyniadau ar amodau gwasanaeth a wnaed gan y Cyngor o bryd i'w gilydd ac a gynhwysir ym Mholisiau a Gweithdrefnau Cyflogaeth y Cyngor.

iii) Recriwtio Prif Swyddogion

Mae polisi a gweithdrefnau'r Cyngor o ran recriwtio Prif Swyddogion yn cael eu gosod allan yn Erthygl 15, 15.01 isadran (b) o'r Cyfansoddiad.

Mae Strwythur Rheolaeth y Cyngor fel y cymeradwywyd gan y Cyngor. Caiff y Swydd-Ddisgrifiadau a Manylion am yr Unigolyn ar gyfer pob swydd Prif Swyddog eu cymeradwyo cyn hysbysebu gan banel penodi'r Cyngor sy'n cynnwys saith aelod etholedig. Bydd penderfynu ar y gydnabyddiaeth i'w chynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi, yn cymryd i ystyriaeth ffactorau megis gofynion y swydd, maint cymharol y sefydliad, cyfraddau'r farchnad leol a chenedlaethol a'r berthynas â swyddi eraill o fewn y strwythur graddfeydd. Cyfrifoldeb y Prif Weithredwr yw gwneud a chynnal trefniadau ar gyfer rheoli'r Cyngor yn broffesiynol sy'n cyflawni ei ddyletswyddau cyfreithiol ac yn diwallu ei anghenion busnes.

Mae gofyniad o dan Reoliadau Llywodraeth Cymru bod yr holl swyddi gwag gyda chyflog o dros £100,000 yn cael eu hysbysebu'n gyhoeddus. Nid yw'r Cyngor wedi penodi i unrhyw swyddi yn yr ystod hon ers 2007. Yr unig eithriad i'r rheol newydd hon yw lle mae'r penodiad am 12 mis neu lai. Mae hefyd yn bosibl i rannu'r dyletswyddau o un swydd Prif Swyddog sydd wedi'i dileu rhwng deiliaid swyddi presennol eraill.

iv) Cyflogau Prif Swyddog

Mae manylion cyflog sylfaenol y Prif Swyddog wedi'u nodi isod (cyflogau yw'r rhai sy'n gymwys ar 31 Ionawr 2018).

Prif Weithredwr

Mae'r cyflog yn dod o fewn ystod o 1 - pwyntiau cynyddrannol rhwng £123,163 yn codi i uchafswm o £133,870. Cafodd yr ystod cyflog hwn ei osod gan y Cyngor yn 2007 gyda chynghor allanol. Cafodd ei adolygu eto yn 2014 ond gwnaed y penderfyniad i beidio â newid ar yr adeg honno.

Prif Swyddogion

Mae'r cyflog yn dod o fewn ystod o 1 - 4 pwynt cynyddrannol rhwng £82,200 yn codi i uchafswm o £92,605.

v) Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

Mae'r Cyngor yn talu holl dreuliau teithio a chynhaliaeth resymol ar gynhyrchu derbynebaw ac yn unol ag amodau JNC ac amodau lleol eraill. Mae newidiadau rhan III a oedd yn rhan o'r Cytundeb Statws Sengl wedi cael gwared ar hawliau blaenorol eraill. Mae nifer o uwch weithwyr yn dewis peidio â hawlio treuliau llawn y mae ganddynt hawl contract i'w cael fel penderfyniad gwirfoddol 'ymwybodol' o ystyried y cyfyngiadau ariannol presennol.

Y Swyddog Canlyniadau ar gyfer y Cyngor Sir yw'r Prif Weithredwr. Nid yw dyletswyddau'r Swyddog Canlyniadau yn rhan o rôl barhaol Prif Weithredwyr. Caiff ffioedd ar gyfer y dyletswyddau hyn eu talu ar wahân ac yn cael eu penderfynu gan y Cyngor llawn ar gyfer etholiadau'r Cyngor a chan ddeddfwriaeth ar gyfer Comisiynau'r Heddlu a Throsedd, Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Etholiadau Seneddol, Etholiadau Ewrop a refferenda cenedlaethol.

vi) Tâl a Bonysau sy'n Gysylltiedig â Pherfformiad

Nid yw'r Cyngor yn rhoi unrhyw daliad bonws neu dâl ar sail perfformiad ar ben tâl eu Prif Swyddogion neu weithwyr sy'n gysylltiedig ag amodau a thelerau eraill (er enghraifft, y Llyfr Gwyrdd). Fodd bynnag, dyw'r cynnydd blynyddol (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa) ond yn cael ei ddyfarnu unwaith y bydd yr Arfarniad Blynyddol wedi cael ei basio yn foddhaol (gweler tudalen 7).

Caiff pob Prif Swyddog arfarniadau blynyddol a chanol y flwyddyn a chaiff y Prif Weithredwr arfarniad blynyddol a hwylysur gan barti allanol yn unol â chanllawiau cenedlaethol a hawliau cytundebol y swydd.

Yn ddiweddar ymgwymerodd y Cyngor ag ymarfer meincnodi i weld a oedd unrhyw fodel o Dâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad wedi ei gyflwyno yn llwyddiannus o fewn Cynghorau eraill yng Nghymru. Bu i 16 o 22 awdurdod ymateb ac nid oedd unrhyw un ohonynt wedi ystyried gweithredu cynllun o'r fath.

vii) Taliadau ar Derfynu

Mae polisiâu'r Cyngor ar gyfer taliadau diswyddo ac ymddeol wedi'u gosod allan yn y drefn honno o fewn ei Gynllun lawndal Dewisol a Pholisi Ymddeol Cynnar.

O dan Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Fuan) lawndal yn ôl Disgresiwn (Cymru a Lloegr) 2006, mae'r Cyngor yn defnyddio ei ddisgresiwn o dan Reoliad 5 yn achos diswyddo gwirfoddol a gorfodol i seilio unrhyw daliadau ar gyflog wythnos gwirioneddol y gweithiwr.

O dan Reoliad 6, mae'r Cyngor yn gwneud taliadau diswyddo (gorfodol a gwirfoddol) yn seiliedig ar y raddfa taliadau colli swydd statudol â'r hawl o ran nifer yr wythnosau sy'n daladwy yn cael ei luosi â ffactor o 1.5, ar gyfer gweithwyr nad ydynt yn gymwys i dderbyn eu pensiwn, yn amodol ar uchafswm o 45 wythnos.

Roedd y Llywodraeth wedi cyhoeddi ei fwriad i gyflwyno cap ar daliadau diswyddo Sector Cyhoeddus er mwyn cyfyngu'r rhain i uchafswm o £95,000. Rhagwelwyd y byddai hyn yn digwydd yn yr Hydref 2017, fodd bynnag, ar adeg ysgrifennu'r datganiad mae hyn wedi'i ohirio ac nid yw'r dyddiad gweithredu eto'n

hysbys. Mae gan hyn y potensial i leihau buddion taliadau diswyddo ac effeithlonrwydd pensiwn lle bo'r Prif Swyddog yn hŷn na 55 ac efallai y bydd peth o'i fuddion pensiwn yn cael eu lleihau pan fo cost cyffredinol terfynu yn uwch na £95,000 gan gynnwys costau straen pensiwn.

Y tu allan i'r polisiau a amlinellir uchod, nid yw'r Cyngor yn gweithredu unrhyw bolisi arall o wneud unrhyw daliad penodol neu gyffredinol i'w Brif Swyddogion neu unrhyw weithwyr eraill pan maent yn rhoi'r gorau i'w swydd neu gael eu cyflogi gan y Cyngor, ond fe allai, lle y bo'n briodol, gytuno i hepgor rhybudd cytundebol.

viii) Cyhoeddi Cyflog Prif Swyddog ac Uwch Swyddi Eraill

Ar ôl ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn, bydd y datganiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor. Yn ogystal, ar gyfer swyddi lle mae'r cyflog cyfwerth ag amser llawn yn fwy na £60,000 y flwyddyn, bydd Datganiad Cyfrifon Blyneddol y Cyngor yn cynnwys nodyn sy'n amlinellu fesul swydd gyfanswm:

- cyflog, ffioedd neu lwfansau a dalwyd i neu a dderbyniwyd gan y person yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
- unrhyw daliadau bonws a dalwyd felly neu sy'n dderbyniadwy gan y person yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;
- unrhyw symiau sy'n daladwy fel lwfans treuliau sy'n agored i dreth incwm y DU;
- unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliadau eraill sy'n gysylltiedig â therfynu swydd; ac
- unrhyw fuddion a dderbyniwyd nad ydynt yn dod o fewn yr uchod.

ix) Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion

Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion dan delerau ac amodau JNC sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC i Brif Swyddogion yn trafod codiadau cyflog cost byw blyneddol cenedlaethol (DU) ar gyfer y grŵp hwn, a chaiff unrhyw ddyfarniad o'r un peth ei bennu ar sail hyn. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir ar delerau ac amodau JNC hawl cytundebol i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol a bennir gan y JNC a bydd y Cyngor hwn felly yn talu'r rhain fel a phan benderfynir arnynt yn unol â threfniadau cytundebol presennol.

7. Cydnabyddiaeth Ariannol y Gweithwyr ar y Cyflogau Isaf

Mae'r unigolion ar y cyflogau isaf a gyflogir o dan gontract cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael eu cyflogi ar gyflogau cyfwerth ag amser llawn 37 awr yn unol â'r pwynt isaf ar y golofn gyflog a ddefnyddir ar hyn o bryd yn strwythur graddio'r statws sengl y Cyngor. Ar 1 Ionawr 2018, mae hwn yn £15,246 y flwyddyn.

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu'r diffiniad hwn gan ei fod yn cael ei argymhell yn y canllawiau perthnasol fel yr un hawsaf i'w ddeall.

Mae'r Cyngor yn cyflogi prentisiaid (a hyfforddeion eraill o'r fath) nad ydynt wedi'u cynnwys o fewn y diffiniad o 'gweithiwr ar y cyflogau isaf' ac yn cael eu talu llai na'r pwynt colofn gyflog isafswm ar gyfer gweithwyr eraill yn ystod eu prentisiaeth. Pwrpas talu cyflog is yw adlewyrchu natur benodol a/neu hyd/amlder eu cyflogaeth ac er mwyn gwneud y gorau o nifer y prentisiaethau a gynigir.

8. Cynllun Aberthu Cyflog

Mae'r Cyngor wedi cynnig talebau gofal plant a chynllun beicio i'r gwaith am flynyddoedd lawer ond, yn dilyn adolygiad o gyfanswm ein strategaeth wobrwyo yn 2016, gwnaethom lansio cynllun 'eRewards' newydd. Cyflwynodd y cynllun hwn ostyngiadau manwerthu a hamdden ar gyfer gweithwyr yn ogystal â rhoi cyfle i ail-lansio talebau gofal plant a'r cynllun beicio i'r gwaith drwy ddarparu newydd, i gyd o dan fframwaith Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol Cymru.

Nod y cynlluniau yw ymestyn cyflog net ar gyfer gweithwyr yn dilyn blynyddoedd diweddar o rewi cyflogau a dyfarniadau cyflog 1% yn erbyn cynnydd mewn costau byw. Mae'r gostyngiadau manwerthu a hamdden yn darparu llawer o ffyrdd o arbed ar gostau bob dydd megis siopa, moduro ac yswiriant.

9. Perthynoledd Cyflog o fewn yr Awdurdod

Mae'r canllawiau statudol o dan Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog fel dull o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu a chyflog uwch reolwyr, fel sydd wedi'i gynnwys o fewn 'Adolygiad o Gyflog Teg yn y Sector Cyhoeddus' (2010) Hutton.

Gofynnodd Llywodraeth Cymru i adroddiad Hutton ymchwilio i'r achos dros derfyniad penodol ar wasgariad cyflog, drwy fynnu na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy na 20 gwaith yr unigolyn ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, gyda Chod Ymarfer a Argymhellir y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog cyfartalog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. Y canolrif cyflog ar gyfer Cyngor Sir y Fflint, yn seiliedig ar y data cyflogau ar 31 Ionawr 2018, yw £17,772.

Mae'r lluosrifau cyflog ar gyfer Cyngor Sir y Fflint fel a ganlyn:

1. Y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y cyflog isaf (cyfwerth â llawn amser) a'r Prif Weithredwr yw **1:8.78** (o'i gymharu ag 1:8.97 y llynedd)
2. Y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y cyflog isaf a'r prif swyddog a delir ar gymedr cyfartalog yw **1:5.40** (1:5.89 y flwyddyn flaenorol)

3. Y lluosrif rhwng y gweithiwr cyfwerth ag amser llawn canolrifol (cyfartalog) a'r Prif Weithredwr yw **1:7.51** (1:7.72 y flwyddyn flaenorol)

(gwybodaeth yn seiliedig ar ddata cyflogau mis Ionawr 2018)

Nododd Adroddiad interim Cyflog Teg Hutton bod y rhan fwyaf o luosrifau cyflog uchaf i'r isaf yn y sector cyhoeddus yn y rhanbarth o **1:8.1** i **1:12.1**. Felly, mae'r lluosrifau yn Sir y Fflint o fewn yr ystod tybiannol hwn.

10. Cyrff Trafod Cenedlaethol a Dyfarniadau Tâl

Y Cydgyngor Cenedlaethol sy'n negodi tâl, telerau ac amodau gweithwyr mewn awdurdodau lleol. Mae'n cytuno ar godiad cost byw flynyddol at y raddfa gyflog genedlaethol, y mae pob cyngor unigol yn penderfynu ble i osod ei weithwyr. Mae pob Cyngor yn ystyried nifer o ffactorau megis maint swyddi ac amodau'r farchnad leol wrth benderfynu ar gyflog gweithiwr. Nid oes unrhyw swyddi na graddfeydd tâl a bennir yn genedlaethol mewn llywodraeth leol, yn wahanol i rannau eraill o'r sector cyhoeddus.

Fel gyda Chynghorau eraill yng Nghymru, mae'r Cyngor yn parhau i gydymffurfio â'r holl drefniadau bargeinio tâl cenedlaethol mewn perthynas â sefydlu a diwygio'r golofn gyflog genedlaethol, er enghraifft drwy unrhyw gynnydd cyflog blynyddol cytunedig a drafodwyd gydag undebau llafur ar y cyd ar lefel y D.U. Mae'r cytundeb tâl cenedlaethol presennol yn weithredol hyd at 31 Mawrth 2018. Nid yw'r cyfraddau tâl ar ôl y dyddiad hwn wedi'u cytuno. Fodd bynnag, mae'n amlwg y bydd angen gwneud newidiadau pellach i ben isaf y raddfa dâl er mwyn darparu yn effeithiol ar gyfer y Cyflog Byw Cenedlaethol ac mae adolygiad o'r golofn gyflog bellach yn mynd rhagddo. Mae manylion pellach wedi'u hamlinellu yn adran 11 y datganiad hwn.

11. Cyflog Byw Cenedlaethol

Ar 1 Ebrill 2016, cyflwynodd y Llywodraeth y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer gweithwyr 25 mlwydd oed a hŷn gyda'r nod o gyrraedd 60% o enillion canolrifol erbyn 2020. Y gyfradd bresennol yw £7.50 yr awr a rhagwelir y bydd y ffigwr hwn yn codi i o leiaf £9 yr awr erbyn 2020. Dylid nodi bod y Llywodraeth wedi cyhoeddi y bydd cyfradd y Cyflog Byw Cenedlaethol yn codi i £7.83 yr awr ar 1 Ebrill 2018.

Cydnabyddir yn genedlaethol bod y golofn gyflog bresennol wedi colli ei pherthnasedd â threfniadau gweithio modern ac nid yw'n gallu derbyn y Cyflog Byw Cenedlaethol newydd ynghyd â'r cynyddiadau cynlluniedig. Mae hefyd yn amlwg bod llawer o Gynghorau eisoes wedi penderfynu talu'r Cyflog Byw Sylfaenol (neu eu fersiynau eu hunain o hynny) ac felly bydd angen ailstrwythuro'r golofn gyflog genedlaethol.

Daethpwyd i gytundeb tâl dwy flynedd o 2016 i 2018, gyda chynnydd o 1% yn 2016 a 2017, yn ogystal â chynnyddu'r pwyntiau tâl gwaelodol i ystyried y Cyflog Byw Cenedlaethol. Er i gytundeb tâl 2016-18 wneud cynnydd sylweddol o ran cwrdd â'r her honno, bydd angen cynyddu'r pwynt tâl sylfaenol o 16% arall i gyflawni targed y Llywodraeth o 60% o enillion canolrifol erbyn 2020.

Mae'r Cyflogwyr Cenedlaethol wedi ymgymryd ag adolygiad tymor hwy o'r golofn gyflog gydag Undebau Llafur ac fe arweiniodd hyn at gynnig dwy flynedd yn cael ei wneud ar 5 Rhagfyr 2017. Ers hynny mae mae'r tri undeb llafur llywodraeth leol (UNISON, GMB ac Unite) wedi gwrthod y cynnig. Y cam nesaf ar gyfer yr undebau yw ymgysylltu gyda'u haelodau. Mae'r undebau wedi cydlynu eu hymgyngoriadau i ddod i ben ar ddechrau mis Mawrth er mwyn iddynt allu cyhoeddi'r canlyniad ar y cyd yng nghanol mis Mawrth.

Os cymeradwyir hyn, yn y flwyddyn gyntaf byddai'r holl aelodau staff ar SCP 6-19 (gan gynnwys y graddfeydd hynny) yn derbyn cynnydd o ran cyflog rhwng 3.7 a 9.1%. Byddai'r holl aelodau staff ar SCP 20 ac uwch yn derbyn cynnydd o 2.0%.

Yn yr ail flwyddyn, mae'r Cyflogwyr wedi cynnig cyflwyno colofn gyflog newydd a fyddai'n sicrhau bod staff ar SCP 6-28 (gan gynnwys y graddfeydd hynny) yn derbyn cynnydd o ran cyflog rhwng 2.3 a 7.3%. Byddai'r holl aelodau staff ar SCP 29 ac uwch yn derbyn cynnydd o 2.0%.

Fel cyflogwr, rydym yn llwyr gefnogi egwyddor y Cyflog Byw Cenedlaethol. Mae'r her yn codi o'r diffyg o unrhyw gyllid cenedlaethol i gefnogi ei gyflwyniad yn y gwasanaethau cyhoeddus ac o fewn y sectorau yr ydym yn comisiynu gwasanaethau megis y sector gofal. O ystyried ein sefyllfa ariannol anodd, bydd y cynllun tâl hwn, os caiff ei dderbyn, ond yn rhoi pwysau pellach ar ein cyllidebau sy'n prinhau.

12. Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol

Mae Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn ddogfen a gyhoeddir yn flynyddol sydd yn rhan o contract pob athro a phennaeth mewn ysgol a gynhelir yng Nghymru a Lloegr.

Bob blwyddyn, llunir y ddogfen hon gan yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd yn amlinellu cyflog ac amodau'r athrawon mewn ysgolion. Yna mae'n rhaid deddfu'r ddogfen drwy is-ddeddfwriaeth. Llunir yr is-ddeddfwriaeth hon yn flynyddol hefyd yn enw'r Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg a Sgiliau. Mae'r is-ddeddfwriaeth fel arfer ar ffurf offeryn statudol yn dwyn y teitl 'Y Gorchymyn Addysg (Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol)'. Mae'r ddogfen hon yn diddymu dogfen y flwyddyn flaenorol, ac yn ei disodli gyda'r fersiwn newydd. Fel rheol, cyflwynir y ddeddfwriaeth yn ystod mis Awst bob blwyddyn, ac fe ddaw i rym ar 1 Medi cyn dechrau'r tymor academaidd newydd.

Fel arfer, mae'r broses adolygu flynyddol hon yn arwain at argymhellion o ran yr elfennau statudol gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol sydd yn rhaid eu gweithredu. Ers nifer o flynyddoedd bellach mae elfen ddewisol y mae awdurdodau lleol ledled Cymru wedi ei hargymell ac ysgolion wedi'i gweithredu, gan arwain at ymgodiad ar draws y bwrdd sy'n mynd ymhellach na'r rhwymedigaeth statudol.

Mae gofyn i bob Corff Llywodraethu gael ei weithdrefn / polisi tâl ei hunan sy'n nodi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynglŷn â chyflog athrawon. Mae'r Cyngor yn argymhell gweithdrefn / polisi model i'w fabwysiadu gan y corff llywodraethu ar sail flynyddol i gyflawni'r rhwymedigaeth hon, fodd bynnag, nid yw cyrff llywodraethu yn gorfod derbyn argymhelliad y Cyngor ac maent yn rhydd i ddatblygu gweithdrefnau / polisiâu eu hunain, yn amodol ar ymgynghoriad â'r undebau llafur perthnasol.

13. Costau/Cyfraniadau Ychwanegol a wynebir gan y Cyngor a'i Weithwyr

O 1 Ebrill 2016, bu i'r newidiadau i Bensiwn Haen Sengl effeithio ar weithwyr sydd ar hyn o bryd mewn cynlluniau pensiwn wedi'u contractio allan, sydd wedi gorfod talu 1.4% ychwanegol mewn cyfraniadau Yswiriant Cenedlaethol ac felly, wedi gweld gostyngiad yn y cyflog i fynd adref gyda nhw. Cafodd y cyngor ei effeithio hefyd ac mae bellach yn talu 3.4% ychwanegol sy'n cyfateb i £2.7m y flwyddyn (gan gynnwys Ysgolion).

Mae gweithwyr hefyd yn gwneud mwy o gyfraniadau at eu cynllun pensiwn gwaith o dan y Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gyda'r gweithwyr ar y cyflogau uwch yn gwneud mwy o gyfraniad ar sail 'graddfa symudol' o gyfraniadau.

14. Arsylwadau Ychwanegol

Mae'r Cyngor wedi cyflawni arbedion o fwy na £9,500,000 mewn perthynas â gweithlu dros y pedair blynedd ddiwethaf (15/16 i 18/19) a rhagwelir y bydd gofyniad i wneud arbedion pellach o un flwyddyn i'r llall.

Mae Cyngor Sir Y Fflint yn cydnabod yr ysgogwyr cymhleth. heriol a chystadleuol sy'n sail i dâl sector cyhoeddus, gan gynnwys:

- Cyfyngiadau ariannol pwrs y wlad a'r rheidrwydd i ddangos gwerth am arian ar bob adeg
- Rhwymedigaethau'r sefydliad dan ddeddfwriaeth cyflog cyfartal
- Pwysigrwydd telerau ac amodau cystadleuol er mwyn galluogi'r Cyngor i ddenu a chadw staff o ansawdd uchel

Mae'r Cyngor wedi adolygu elfennau o'i drefniadau graddio a thâl, sy'n ymwneud â thelerau ac amodau cyflogaeth, i sicrhau eu bod dal yn addas at y diben ac yn diwallu anghenion presennol y Cyngor. Mae hyn wedi arwain at y newidiadau canlynol:

- Cael gwared ar y cynllun prydlesu car sydd mewn grym ers 1 Ebrill 2016
- Cyflwynwyd Polisi Lwfans Defnyddiwr Car Hanfodol diwygiedig ar 1 Hydref 2016 a gyflwynodd feini prawf cymhwyso diwygiedig, cyfandaliad llai ar gyfer y rheiny a oedd yn gymwys a lwfans

teithio llai. Mae'r lleihad yn nifer y gweithwyr cymwys wedi arwain at arbedion o fwy na £300,000 hyd yma.

Os caiff y golofn gyflog arfaethedig, sydd wedi'i hamlinellu yn adran 11, ei mabwysiadu yna bydd angen cyflawni gwaith/ dadansoddiadau pellach mewn meysydd ychwanegol:

- Mae'r gwahaniaethau yn y model tâl yn dilyn statws sengl wedi cael eu herydu dros y ddwy flynedd ddiwethaf, bydd y model fel yr amlinellir yn arwain at erydiad pellach ac mae'n debygol o effeithio ar recriwtio/ cadw staff mewn rhai grwpiau proffesiynol.
- Effaith unrhyw newid i'r model tâl ar Rhan III
- Effaith newidiadau sy'n codi drwy gostau anuniongyrchol (ar gyfer gwasanaethau dan gontract)

15. Buddion Pensiynau

Pan fo gweithiwr wedi arfer ei hawl i fod yn aelod o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mae'n ofynnol i'r Cyngor roi cyfraniad at y cynllun sy'n cynrychioli canran o'r tâl pensiynadwy sy'n ddyledus dan gontract cyflogaeth y gweithiwr hwnnw.

Mae'r gyfradd o gyfraniad wedi'i gosod gan Actiwariad sy'n cynghori Cronfa Bensiynau Clwyd a chaiff ei hadolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y cynllun yn cael ei gyllido'n gywir.

Mae dwy adran i'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol – y Brif Adran a'r Adran 50/50. Cyfrifir y brif adran drwy ddefnyddio 1/49 o dâl pensiynadwy blynyddol yr unigolyn (tâl GOFAL). Mae'r adran 50/50 yn ddewis newydd (ers 01/04/2014). Mae gweithwyr sy'n ymuno â'r cynllun hwn yn talu hanner y cyfraniadau ond yn cronni hanner y pensiwn arferol. Cyfrifir hyn drwy ddefnyddio 1/98 o dâl pensiynadwy (tâl GOFAL) yn hytrach nag 1/49 fel yn y Prif Gynllun.

Mae cyfradd y cyfraniadau yn seiliedig ar dâl pensiynadwy gwirioneddol, ac mae naw o wahanol gyfraddau cyfrannu sy'n amrywio o 5.5% i 12.5% yn y Prif Gynllun ac o 2.75% i 6.25% yn y Cynllun 50/50.

Mae'r Cyngor wedi paratoi datganiad ysgrifenedig o bolisi mewn perthynas â'i arfer o swyddogaethau dewisol penodol, sydd ar gael o dan reoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Gweler Datganiad Pensiwn Dewisol Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y Cyngor yn Atodiad 2.

16. Ail-ymgysylltu Prif Swyddogion

Ni fydd unrhyw Brif Swyddog a gollodd ei swydd neu a roddwyd ymddeoliad cynnar iddynt gan y Cyngor yn flaenorol yn cael eu hail-gyflogi neu ail-ymgysylltu yn ddiweddarach naill ai fel gweithiwr cyflogedig (Contract Gwasanaeth), fel Ymgynghorydd (Contract ar gyfer Gwasanaethau) neu drwy gomisiwn contractwr allanol i weithio ar ran y Cyngor.

Mae hyn yn cyd-fynd â'r egwyddorion a ddefnyddiwyd yn y Polisi Diswyddo Gwirfoddol sy'n darparu na ddylai gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan y Cynllun gael eu hail-ymgysylltu mewn unrhyw gapasiti o fewn cyfnod o 24 mis o ddiwedd eu cyflogaeth ar wahân i amgylchiadau eithriadol a dim ond os caiff ei gymeradwyo gan y Prif Weithredwr fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig.

17. Partneriaeth gydag Undebau Llafur

Bydd y Cyngor yn ymdrechu i gynnal y dull partneriaeth adeiladol y mae wedi ei ddatblygu gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a bydd yn parhau i weithio'n agos gyda hwy ar faterion cyflog.

18. Deddfwriaeth yn y Dyfodol

Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â newidiadau i ddeddfwriaeth mewn perthynas â thâl a gofynion taliadau diswyddo os yw'r ddeddfwriaeth yn newid.

19. Monitro, Gwerthuso ac Adolygu

Mae'r datganiad polisi hwn yn destun adolygiad blynyddol a bydd y polisi ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf yn cael ei gymeradwyo yn flynyddol erbyn 31 Mawrth. Pe bai amgylchiadau'n gofyn, gellir diwygio'r polisi yn ystod y flwyddyn yn amodol ar yr un gofyniad i'w gymeradwyo gan y cyngor llawn.

Atodiad 1

Graddfeydd Cyflog

Graddfa Gyflog Prif Weithredwr

Graddfa	SCP	Cyflog 01/04/2017 ac wedyn
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 01	1	£121,945.00
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 02	2	£125,477.00
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 03	3	£129,012.00
Prif Swyddog Gweithredol Pwynt 04	4	£132,546.00

Graddfa Gyflog Prif Swyddog

Gradd	SCP	Ystod cyflog 01/04/2017 ac wedyn
Prif Swyddog	1	£82,200
Prif Swyddog	2	£85,321
Prif Swyddog	3	£88,443
Prif Swyddog	4	£92,605

Rheolwyr Gwasanaeth Pobl Ifanc/ Cymunedol (Soulbury)

Seicolegwyr Addysg Cynorthwyol

SCP	01/04/17 wedyd	ac	SCP	01/04/17 ac wedyn
Pwynt 01	£28,218.00		Pwynt 03	£30,523.00
Pwynt 02	£29,371.00		Pwynt 04	£31,669.00

Seicolegwyr Addysg

SCP	01/04/17 ac wedyn	SCP	01/04/17 ac wedyn
Pwynt 01	£35,731.00	Pwynt 07	£46,504.00
Pwynt 02	£37,545.00	Pwynt 08	£48,211.00
Pwynt 03	£39,359.00	Pwynt 09	£49,810.00
Pwynt 04	£41,171.00	Pwynt 10	£51,411.00
Pwynt 05	£42,984.00	Pwynt 11	£52,903.00
Pwynt 06	£44,797.00	Pwynt 07	£46,504.00

Uwch Seicolegwyr Addysg

SCP	Cyflog Newydd 1 Ebrill 2017	SCP	Cyflog Newydd 1 Ebrill 2017
Pwynt 01	£44,797.00	Pwynt 09	£55,795.00
Pwynt 02	£46,504.00	Pwynt 10	£56,950.00
Pwynt 03	£48,211.00	Pwynt 11	£58,081.00
Pwynt 04	£49,810.00	Pwynt 12	£59,235.00
Pwynt 05	£51,411.00	Pwynt 13	£60,409.00
Pwynt 06	£52,903.00	Pwynt 14	£61,543.00
Pwynt 07	£53,516.00	Pwynt 15	£62,731.00
Pwynt 08	£54,661.00	Pwynt 10	£56,950.00

Gweithwyr Ieuenctid (Llyfr Pinc)

Pwynt Graddfa	01/04/17 ac wedyn	Pwynt Graddfa	01/04/17 ac wedyn
Pwynt 02	£15,807.00	Pwynt 17	£26,929.00
Pwynt 03	£16,417.00	Pwynt 18	£27,670.00
Pwynt 04	£16,931.00	Pwynt 19	£28,404.00
Pwynt 05	£17,491.00	Pwynt 20	£29,141.00
Pwynt 06	£18,006.00	Pwynt 21	£29,969.00
Pwynt 07	£18,636.00	Pwynt 22	£30,907.00
Pwynt 08	£19,260.00	Pwynt 23	£31,820.00
Pwynt 09	£20,055.00	Pwynt 24	£32,737.00
Pwynt 10	£20,677.00	Pwynt 25	£33,662.00
Pwynt 11	£21,682.00	Pwynt 26	£35,511.00
Pwynt 12	£22,665.00	Pwynt 27	£36,446.00
Pwynt 13	£23,679.00	Pwynt 28	£37,375.00
Pwynt 14	£24,730.00	Pwynt 29	£38,304.00
Pwynt 15	£25,446.00	Pwynt 30	£38,930.00
Pwynt 16	£26,194.00	Pwynt 31	£39,961.00
		Pwynt 32	£35,511.00

Graddfeydd Cyflog Crefft y Cydgyngor Trafod Telerau (Llyfr Coch)

SCP	01/04/17 ac wedyn
Labrwr Adeiladu	£15,246.00
Cymhorthydd Gwresogi ac Awyru	£15,613.00
Gweithiwr Crefft Adeiladu	£15,807.00
Plymiwr	£16,491.00

Peiriannydd a Thrydanwr	£17,072.00
Band 1 - Trydanwr	£22,778.11
Band 1 – Seiri ac Adeiladwyr	£20,410.08
Band 1 - Labrwr	£18,605.89
Band 1 - Plymiwr	£21,650.49
Band 2 - Diag / Trydanwr	£24,807.86
Band 2 – Seiri ac Adeiladwyr	£22,552.59
Band 2 – Seiri ac Adeiladwyr + 7%	£24,131.27
Band 2 - Labrwr	£20,861.15
Band 2 - Plymiwr	£23,680.22
Band 2 - Plymiwr (Cymhwyster Nwy)	£24,807.86
Band 3 - Diag / Trydanwr	£26,499.29
Band 3 – Seiri ac Adeiladwyr	£24,018.52
Band 3 - Plymiwr	£25,371.67
Band 3 - Plymiwr (Cymhwyster Nwy)	£26,499.29
Goruchwyliwr Masnachau	£28,529.03

Graddfeydd Cyflog Nyrsys Iechyd Galwedigaethol (wedi'u halinio i fandiau proffesiynol y GIG)

Pwynt	Cyflog 01/04/16 ac wedyn	Pwynt	Cyflog 01/04/16 ac wedyn
Pwynt 16	£21,692.00	Pwynt 28	£33,227
Pwynt 17	£22,236.00	Pwynt 29	£3,876.00
Pwynt 18	£23,132.00	Pwynt 30	£35,891.00
Pwynt 19	£24,063.00	Pwynt 31	£37,032.00
Pwynt 20	£25,047.00	Pwynt 32	£38,300.00
Pwynt 21	£26,041.00	Pwynt 33	£39,632.00
Pwynt 22	£27,090.00	Pwynt 34	£40,964.00

Pwynt 23	£28,180.00	Pwynt 35	£42,612.00
Pwynt 24	£29,043.00	Pwynt 36	£44,261.00
Pwynt 25	£30,057.00	Pwynt 37	£46,164.00
Pwynt 26	£31,072.00	Pwynt 38	£47,559.00
Pwynt 27	£32,086.00		

Ôl Raddfeydd Cyflog Statws Sengl (Llyfr Gwyrdd)

Gradd	SCP	Cyflog Ebrill 2017
A	08	£15,246.00
	09	£15,375.00
	10	£15,613.00
	11	£15,701.00
B	12	£15,807.00
	13	£16,123.00
	14	£16,491.00
C	14	£16,491.00
	15	£17,072.00
	16	£17,419.00
D	16	£17,419.00
	17	£17,772.00
	18	£18,292.00
	19	£18,859.00
E	19	£18,859.00
	20	£19,432.00
	21	£20,140.00
	22	£20,661.00
F	23	£21,269.00
	24	£21,964.00
	25	£22,660.00
	26	£23,399.00
	27	£24,175.00
G	30	£26,725.00
	31	£27,669.00
	32	£28,487.00
	33	£29,325.00
H	34	£30,153.00

	35	£30,785.00
	36	£31,601.00
	37	£32,487.00
I	39	£34,538.00
	40	£35,445.00
	41	£36,286.00
J	42	£37,307.00
	43	£38,237.00
	44	£39,178.00
K	45	£40,057.00
	46	£41,027.00
	47	£41,968.00
	48	£42,899.00
L	51	£45,903.00
	52	£47,122.00
	53	£48,373.00
M	53	£48,373.00
	54	£49,659.00
	55	£50,976.00
N	56	£52,328.00
	57	£53,718.00
	58	£55,143.00
	59	£56,605.00

Graddfeydd Cyflog Theatr (Cydgyngor Trafod Telerau)

SCP	01/04/17 ac wedyn	SCP	01/04/17 ac wedyn
Pwynt 06	£15,014.00	Pwynt 31	£30,153.00
Pwynt 07	£15,115.00	Pwynt 32	£31,601.00
Pwynt 09	£15,375.00	Pwynt 33	£32,486.00
Pwynt 10	£15,613.00	Pwynt 34	£33,437.00
Pwynt 11	£15,807.00	Pwynt 35	£34,538.00
Pwynt 13	£16,491.00	Pwynt 36	£35,444.00
Pwynt 15	£17,072.00	Pwynt 37	£32,486.00
Pwynt 16	£17,419.00	Pwynt 38	£33,437.00
Pwynt 17	£17,772.00	Pwynt 39	£34,538.00
Pwynt 18	£18,070.00	Pwynt 40	£35,444.00
Pwynt 19	£18,746.00	Pwynt 41	£36,379.00
Pwynt 20	£19,430.00	Pwynt 42	£37,306.00
Pwynt 21	£20,138.00	Pwynt 43	£38,237.00
Pwynt 22	£20,661.00	Pwynt 44	£39,177.00
Pwynt 23	£21,268.00		
Pwynt 24	£21,962.00		
Pwynt 25	£22,658.00		
Pwynt 26	£23,398.00		
Pwynt 27	£24,174.00		
Pwynt 29	£25,951.00		
Pwynt 30	£26,822.00		

Datganiad Pensiwn Dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

RHAN A

Mae rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr:

- (i) gyflwyno datganiad polisi ysgrifenedig yn egluro sut y bydd yn arfer y dewisiadau amrywiol a ddarperir gan y cynllun,
- (ii) ei adolygu yn rheolaidd a'i
- (iii) ddiwygio yn ôl yr angen.

Mae'r ddogfen hon yn bodloni'r gofynion hyn gan nodi gofynion y rheoliadau a phenderfyniad y sefydliad ynglŷn â'r rhain.

Gall y disgrisiynau newid, naill ai'n unol ag unrhyw newid i'r rheoliadau neu yn dilyn ystyriaeth gan Gyngor Sir y Fflint. Nid yw'r darpariaethau hyn yn rhoi unrhyw hawl cytundebol.

Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 a Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol ac Arbedion) 2014

1.0 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2014 Rheoliad 16 (2) (e) ac 16 (4) (d) (prynu pensiynau ychwanegol)

Mewn rhai sefyllfaoedd, gall cyflogwr ddewis cyfrannu at gynllun Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol Cost a Rennir. Yn achos gweithiwr sy'n talu Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol i brynu unrhyw ran neu'r holl bensiwn 'a gollwyd' yn ystod cyfnod o absenoldeb di-dâl awdurdodedig (yn cynnwys cyfnod mamolaeth neu dadolaeth ychwanegol di-dâl neu absenoldeb mabwysiadu), bydd y cyflogwr yn talu 2/3 o gost y Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol (mae'n rhaid i weithwyr bleidleisio os ydynt am brynu'r aelodaeth a gollwyd yn ôl o fewn 30 diwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Gelwir hyn yn Gyfraniad Pensiwn Ychwanegol Cost a Rennir.

Pan fo'r absenoldeb yn ymwneud ag anghydfod diwydiannol, bydd y gweithiwr yn talu'r costau yn llawn.

Os yw gweithiwr yn dewis gwneud cyfraniad un-tro neu gyfraniadau ychwanegol rheolaidd er mwyn prynu swm penodedig o bensiwn ychwanegol. Mae'n bosibl i gyflogwr gyfrannu at y gost o brynu pensiwn o'r fath ar sail wirfoddol. Gall y rhaniad rhwng cyfraniadau'r gweithiwr a chyfraniadau'r cyflogwr ar gyfer Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol Cost a Rennir amrywio yn unol â'r ffigwr y cytunwyd arno ond ni all y cyflogwr dalu'r costau'n llawn.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Oherwydd y baich posibl o ran cost, ni fydd Cyngor Sir y Fflint yn cyfrannu tuag at gost y gweithiwr (prynu pensiwn ychwanegol).

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

Caiff cyflogwr ganiatáu i aelod o'r cynllun pensiwn sydd wedi cyrraedd 55 mlwydd oed leihau'r oriau y mae'n eu gweithio, neu'r raddfa y mae wedi ei gyflogi arni, a chael mynediad at rywffaint o'i fuddion pensiwn neu ei holl fuddion pensiwn.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Mae gan Gyngor Sir y Fflint bolisi ar Ymddeoliad Hyblyg sy'n gofyn am ostyngiad o 20%, ar y lleiaf, mewn oriau/ cyflog heb unrhyw drefniad ôl-lanw.

Gall gweithiwr sydd yn 55 mlwydd oed neu'n hŷn wneud cais am ymddeoliad hyblyg ac fe fydd pob achos yn cael ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun ar ôl rhoi ystyriaeth lwyr i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau drwy banel ymddeol.

Nid yw hyn yn atal gweithwyr iau, o dan 55 mlwydd oed, rhag gwneud cais i weithio'n hyblyg, ond ni fyddant yn derbyn eu buddiannau ymddeol.

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

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

Caiff aelod o'r cynllun pensiwn sydd wedi cyrraedd 55 mlwydd oed ac sydd, gyda chydysyniad ei gyflogwr, yn lleihau'r oriau y mae'n eu gweithio, neu'r raddfa y mae wedi ei gyflogi arni, wneud cais ysgrifenedig i gael rhan o'i fuddion, neu ei holl fuddion, dan y Rheoliadau Buddion.

Os caiff y buddion eu lleihau yn unol â'r canllawiau gan Actiwari'r Llywodraeth, caiff y cyflogwr gytuno i hepgor lleihad o'r fath, yn rhannol neu yn gyfan gwbl.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw ym mholisi Cyngor Sir y Fflint i hepgor lleihad o'r fath, yn rhannol neu yn gyfan gwbl, o ganlyniad i Ymddeoliad Hyblyg.

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

Caiff cyflogwr hepgor, yn gyfan gwbl neu yn rhannol, ostyngiad actiwaraid ar fuddion y mae aelod yn eu tynnu allan yn wirfoddol cyn yr oedran pensiwn arferol.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Mae gan Gyngor Sir y Fflint bolisi ar Ymddeoliad Cynnar. Wedi pen-blwydd y gweithiwr yn 55 mlwydd oed gall ymddeol yn wirfoddol a chael mynediad at ei fuddion gyda gostyngiad actiwaraid.

Caiff y gweithiwr wneud cais i Gyngor Sir y Fflint hepgor ei ostyngiad, yn gyfan gwbl neu yn rhannol, ar sail dosturiol yn unig. Bydd pob achos yn cael ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun ar ôl rhoi ystyriaeth lwyr i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau drwy banel ymddeol.

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

1.4 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Arbedion a Diwygio) 2014, Atodlen 2 – (Y Rheol 85 Mlynedd)

Gellir gweithredu'r "Rheol 85 Mlynedd", lle mae gwasanaeth ac oedran aelod yn gyfartal i 85, ar gyfer aelodau unigol cyn eu bod yn 60 mlwydd oed yn achos Ymddeoliad Cynnar, a gall y cyflogwr fod yn gyfrifol am y gost yn gyfan gwbl neu'n rhannol.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Gall gweithwyr wneud cais i Gyngor Sir y Fflint weithredu'r "Rheol 85 Mlynedd" os ydynt yn gymwys. Er mwyn bod yn gymwys, mae'n rhaid i Wasanaeth Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y gweithiwr, cyn 1 Ebrill 2014, a'i oedran fod yn hafal i 85 mlynedd neu fwy, ac mae'n rhaid iddo fod yn aelod o'r cynllun pensiwn ers cyn 1 Hydref 2006.

Bydd Cyngor Sir y Fflint yn cymeradwyo gweithredu'r rheol 85 mlynedd ymhob achos pan nad oes unrhyw gost i'r cyflogwr, gan ganiatáu i'r aelod gymryd ei fuddion yn gynnar gyda rhywfaint o ostyngiad actiwaraid.

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

1.5 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Arbedion a Diwygio) 2014, Atodlen 2 – (hepgor gostyngiadau)

Mae gan y cyflogwr ddisgresiwn i adolygu ceisiadau i hepgor gostyngiadau i fuddion o aelodaeth cyn 1 Ebrill 2014 pan fo cyflogwr wedi gweithredu'r rheol 85 i aelod sy'n tynnu buddion allan yn wirfoddol yn 55 mlwydd oed neu wedi hynny ond cyn 60 mlwydd oed.

Os cytunir i weithredu'r "Rheol 85 Mlynedd", gall Cyngor Sir y Fflint hepgor y gostyngiad actiwaraidd yn gyfan gwbl neu'n rhannol, yn dilyn ystyriaeth ofalus o oblygiadau ariannol a fforddiadwyedd. *Bydd pob achos yn cael ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun ar ôl rhoi ystyriaeth lwyr i'r holl oblygiadau ariannol ac o ran darparu gwasanaethau drwy banel ymddeol.*

Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg.

1.6 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2014
Rheoliad 31

O 1 Ebrill 2014 ymlaen, caiff cyflogwr ddyfarnu pensiwn ychwanegol hyd at uchafswm o £6,500. Dim ond ar gyfer gweithiwr sy'n aelod gweithredol o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y gellir dyfarnu pensiwn ychwanegol, neu cyn pen 6 mis ar ôl iddo adael y gyflogaeth os y rheswm oedd dileu swydd neu effeithlonrwydd busnes.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i ddyfarnu pensiwn ychwanegol

RHAN B - Polisiâu disgresiynau yn ymwneud â rheolau cynharach y Cynllun

1.1 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau)
2007 Rheoliad 12

Caiff cyflogwr gynyddu (h.y. codi) cyfanswm aelodaeth gweithiwr sydd ar y pryd yn talu cyfraniadau i'r Cynllun, er enghraifft, er mwyn gwella'r pecyn dileu swydd i'r staff â sgiliau prin a/neu allweddol. Ni chaiff cynnydd aelodaeth yr aelod (o'r cynllun pensiwn) o dan y rheoliad hwn (gan gynnwys aelodaeth ychwanegol mewn perthynas â gwahanol gyflogaethau) fod yn fwy na 10 mlynedd, na mynd yn uwch na 75 mlwydd oed os yw'n ymddeol ar ôl 65 mlwydd oed. Daw'r disgresiwn hwn i ben yn llwyr ar ôl 30/09/14.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i gynyddu pensiwn.

2.2 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007
Rheoliad 30 (2) (pensiwn gohiriedig)

Disgresiwn y cyflogwr yw adolygu ceisiadau gan gyn-weithwyr ar gyfer rhyddhau'r buddion gohiriedig yn 55 mlwydd oed neu wedi hynny ond cyn 60 mlwydd oed.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Bydd Cyngor Sir y Fflint ond yn ystyried cais i hepgor y gostyngiad actiwaraidd, naill ai'n gyfan gwbl neu'n rhannol, mewn amgylchiadau eithriadol a fesul achos.

2.3 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007 Rheoliad 30 (5) (pensiwn gohiriedig)

Disgresiwn y cyflogwr yw adolygu ceisiadau i hepgor y gostyngiadau yn y buddion pan fo cyflogwr wedi cytuno i ryddhau'r buddion gohiriedig yn 55 mlwydd oed neu wedi hynny.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Bydd Cyngor Sir y Fflint ond yn ystyried cais i hepgor y gostyngiad actiwaraid, naill ai'n gyfan gwbl neu'n rhannol, mewn amgylchiadau eithriadol a fesul achos.

2.4 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007 Rheoliad 30A (3) (pensiwn gohiriedig)

Disgresiwn y cyflogwr yw adolygu ceisiadau gan gyn-weithwyr ar gyfer rhyddhau'r buddion gohiriedig yn 55 mlwydd oed neu wedi hynny ond cyn 60 mlwydd oed yn dilyn pensiwn gohiriedig ar sail afiechyd.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i hepgor y gostyngiad actiwaraid wrth dalu pensiwn gohiriedig yn gynnar oni bai fod rhesymau grymus a thosturiol* dros wneud hynny ac nid oes unrhyw gost i'r Cyngor.

2.5 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007 Rheoliad 47

Nid oes gan aelod o'r cynllun, sy'n bodloni'r meini prawf arferol ar gyfer ad-dalu cyfraniadau pensiwn, hawl i ad-daliad o'r fath os yw wedi ymadael â'i gyflogaeth oherwydd:

- *Trosedd o natur dwyllodrus – oni bai fod y cyflogwr yn gorchymyn y gellir gwneud ad-daliad cyfan neu rannol i'r aelod.*
- *Camymddygiad difrifol – oni bai fod y cyflogwr yn gorchymyn y gellir gwneud ad-daliad cyfan neu rannol i'r aelod, ei briod, ei bartner sifil, cymar sy'n cydfyw ac a enwir, neu unrhyw ddibynnydd sydd ganddo.*

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i ganiatáu ad-daliad yn y sefyllfaedd uchod.

RHAN C

3.1 Cefndir

Mae pum disgresiwn arall nad yw'n orfodol eu cynnwys yn y Datganiad Polisi ond yr argymhellir eu cynnwys:

3.2 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Gweinyddu) 2008 Rheoliad 22 (2)
Gall aelod o'r cynllun ddewis talu cyfraniadau opsiynol i ymorol am gyfnod o absenoldeb o'r gwaith cyhyd â bod yr opsiwn yn cael ei wneud cyn pen 30 niwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith neu derfynu cyflogaeth neu gyfnod hwy a ganiateir gan y cyflogwr.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Mae'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i ystyried estyniad mewn achosion pan fo'r aelod o'r staff heb gael gwybod am ei hawliau i dalu cyfraniadau am gyfnod o absenoldeb cyn dychwelyd i'r gwaith, neu ddarfod bod yn gyflogedig heb ddychwelyd i'r gwaith. Byddai'r estyniad am fis ar ôl y dyddiad pryd y cafodd wybod am ei hawl i dalu.

3.3 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Gweinyddu) 2008 Rheoliad 83 (8)

Os yw aelod o'r cynllun yn dymuno trosglwyddo pensiwn i'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yna mae'n rhaid iddo ddewis gwneud hynny cyn pen 12 mis ar ôl ymuno â'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu gyfnod hwy a ganiateir gan y cyflogwr.

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i ystyried ymestyn y terfyn amser ar gyfer trosglwyddo hawliau pensiwn blaenorol ar ôl deuddeng mis.

3.4 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Gweinyddu) 2008 Rheoliad 25 (3)

Pan fo awdurdod cyflogi'r aelod yn cyfrannu i'r cynllun, enw'r trefniant cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol yw trefniant cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol costau a rennir, a'r enw ar y cyfraniadau iddo yw "SCAVCs".

Manylion Polisi Ynghylch Penderfyniad

Nid yw'n bolisi gan Gyngor Sir y Fflint i gyfrannu tuag at gynllun cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol costau a rennir.

3.5 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2007 Rheoliad 3 (4)

Pan fo gweithiwr yn cael ei gyflogi mewn unrhyw gyflogaeth am ran yn unig o unrhyw flwyddyn ariannol, yr ystod (a'r gyfradd gyfraniadau) sy'n gymwys iddo yw'r rhai a fyddai wedi bod yn gymwys petai wedi bod yn gyflogedig fel hynny am y flwyddyn ariannol honno ar ei hyd.

Bydd y gyfradd cyfraniad haenog ar gyfer pob gweithiwr yn seiliedig ar elfennau'r cyflog pensiynadwy. Caiff y cyflog sylfaenol ei asesu ar y gyfradd gyfwerth â llawn amser ymhob swydd y mae gweithiwr yn ei dal ar 1 Ebrill.

Caiff y gyfradd gyfraniadau ei hailasesu bob blwyddyn pan weithredir/gymhwysir y dyfarniad cyflog blynyddol (ni waeth pryd y gwneir y dyfarniad). Ailasesir unrhyw bryd yn ystod y flwyddyn yn yr amgylchiadau a ganlyn:-

- Dyrchafu
- Israddio
- Datblygiad cynyddrannol
- Dyfarniad cyflog
- Dechrau / Diwedd cyfnod gweithredu ar lefel uwch
- Dechrau / Diwedd lwfans cytundebol

