

Datganiad Polisi Tâl



2020 - 2021

Datganiad Polisi Tâl

Yn cynnwys Polisi Disgresiwn y Cyflogwr CPLIL 2020-2021

Cynnwys

1. Cyflwyniad a Phwrpas	4
2. Deddfwriaeth a Materion Eraill Perthnasol i Dâl	4
3. Cwmpas y Datganiad Polisi Cyflogau	5
4. Egwyddorion Cyffredinol y Strategaeth Tâl a Chydnabyddiaeth	5
I) Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian.....	5
II) Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo	6
III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor	6
IV) Taliadau Ychwanegol	8
V Diogelu Cyflogau	9
5. Cydnabyddiaeth Prif Swyddogion	9
i) Diffiniad o Brif Swyddog	9
ii) Polisi ar Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion.....	10
iii) Recriwtio Prif Swyddogion	10
iv) Cyflogau Prif Swyddog	10
v) Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion	11
vi) Tâl a Bonysau Cysylltiedig â Pherfformiad	11
vii) Taliadau ar Derfynu Swydd	12
viii) Cyhoeddi Cyflog Prif Swyddog ac Uwch Swyddi Eraill	12
ix) Codiadau Cyflog – Prif Swyddogion.....	13
x) Buddiannau Eraill i Weithwyr.....	13
6. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol (IRPW)	13
7. Cap ar Daliadau Ymadael a Diwygiadau Pensiynau	14
8. Cydnabyddiaeth Ariannol y Gweithwyr ar y Cyflogau Isaf.....	14
9. Perthynoledd Cyflog o fewn yr Awdurdod.....	15
10. Cyrff Trafod Cenedlaethol a Dyfarniadau Tâl.....	16
11. Cyflog Byw Cenedlaethol (CBC).....	16
12. Buddion Pensiynau.....	16
13. Ail-ymgysylltu Prif Swyddogion.....	17

14.	Oriau Gwaith Heb eu Gwarantu.....	17
15.	Partneriaeth gydag Undebau Llafur.....	18
16.	Deddfwriaeth y Dyfodol.....	18
17.	Monitro, Gwerthuso ac Adolygu.....	18
	Atodiad 1.....	18
	Tabl Cyflogau.....	18
	Atodiad 2.....	18
	Datganiad Pensiwn Dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS).....	18

1. Cyflwyniad a Phwrpas

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

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

Mae'r Cyngor wedi bod yn cyhoeddi gwybodaeth am dâl uwch swyddi ar ei wefan ac yn ei Ddatganiad Cyfrifon ers nifer o flynyddoedd 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. Yn aml rhaid darparu'r gwasanaethau hyn mewn sefyllfaoedd heriol iawn, sy'n golygu bod yn rhaid i'r Cyngor ystyried lefelau angen a sicrhau argaeledd adnoddau er mwyn diwallu'r anghenion hyn.

Rydym yn cystadlu â chyflogwyr lleol eraill i recriwtio a dal gafael ar reolwyr sydd â'r gallu i gwrdd â'r heriau cysylltiedig â darparu ein gwasanaethau i'r safonau gofynnol. Mae hyn yn cael 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 chyflogau a thelerau a thâl cydnabyddiaeth, yn gymhleth ac yn gofyn am gynllunio, cynnal a rheolaeth ofalus.

2. Deddfwriaeth a Materion Eraill Perthnasol i Dâl

Wrth bennu tâl ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae'r Cyngor hefyd yn rhwym wrth gydgytundebau a threfniadau cytundebol na all un ochr yn unig eu newid.

Mae'r deddfwriaeth berthnasol yn cynnwys Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2020, Deddf Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006, fel y'u newidiwyd, a Deddf Plant a Theuluoedd 2014.

O ran y gofynion Cyflog Cyfartal yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor y sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu yn ei strwythurau cyflogau ac y gellir cyfiawnhau unrhyw wahaniaethau mewn cyflogau yn wrthrychol drwy'r defnydd o systemau a phrosesau Gwerthuso Swyddi sydd wedi'u prawfesur am gydraddoldeb sydd yn golygu bod cyflogau'n uniongyrchol gysylltiedig â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau pob swydd.

3. Cwmpas y Datganiad Polisi Cyflogau

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn bod awdurdodau yn cyhoeddi eu polisi tâl ar bob agwedd o Gydabyddiaeth Prif Swyddogion (gan gynnwys wrth orau iddynt roi'r gorau i swydd), ac yn egluro'r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a grwpiau eraill o fewn y gweithlu, gan gynnwys y rhai ar y cyflogau isaf.

Er tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd agwedd ehangach a chynhyrchu polisi sy'n cwmpasu pob grŵp o weithwyr ac eithrio Athrawon Ysgol (gan fod cydnabyddiaeth ariannol i'r grŵp hwn yn cael ei bennu gan Lywodraeth Cymru ac felly nid oes gan yr Awdurdod Lleol reolaeth drosto).

Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi wrth ymreolaeth y Cyngor i wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n cyflawni amcanion busnes ac yn rhoi gwerth am arian. Bydd y Cyngor yn dilyn ei bolisi ei hun wrth osod lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer pob grŵp gweithlu o fewn ei gwmpas.

4. Egwyddorion Cyffredinol y Strategaeth Tâl a Chydnabyddiaeth

1) Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i fod ag ymagwedd agored a thryloyw tuag at ei bolisi tâl a fydd yn galluogi unrhyw un i gael mynediad at, deall ac asesu ei wybodaeth ar lefelau cydnabyddiaeth ar draws pob grŵp o weithwyr yn y Cyngor. Mae'r canlynol ar gael ar wefan y cyngor drwy fynd i 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 bolisiau 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 sydd â'r sgiliau addas i alluogi'r sefydliad i weithredu 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 rhwng gosod cydnabyddiaeth ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion gyda'r sgiliau, y profiad a'r cymwysterau priodol i lenwi ystod eang y Cyngor o swyddi, a sicrhau nad yw baich y costau yn mynd yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau.

Mewn 'marchnad' recriwtio gystadleuol, rhaid cydnabod y dylai lefelau cydnabyddiaeth allu denu cronfa eang a phriodol o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o bob cwr o'r sector cyhoeddus, o'r tu allan i Gymru ac o fewn Cymru), a dal gafael ar bobl sydd â'r sgiliau a'r cymwysterau priodol unwaith y maent wedi'u penodi. Rhaid cydnabod hefyd bod y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Mae'r Cyngor yn gyflogwr mawr yn yr ardal. Mae argaeledd swyddi da 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. Am yr un rhesymau, mae gan y Cyngor hefyd rôl o safbwynt gosod meincnod tâl ac amodau sydd yn esiampl i gyflogwyr eraill yn yr ardal.

Wrth ddylunio, datblygu ac adolygu'r strategaeth Tâl a Gwobrwyo, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn er mwyn sicrhau y gall y sefydliad gyflawni'r perfformiad disgwyledig a bodloni ei ofynion ei hun a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, ar yr un pryd â rheoli'r costau cyflog hollgynhwysfawr

III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor

Mae Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 yn dweud bod rhaid i awdurdod lleol benodi swyddogion a fydd yn gallu cyflawni swyddogaethau'r awdurdod hwnnw yn briodol ar delerau ac amodau rhesymol, gan gynnwys amodau perthnasol i gydnabyddiaeth fel y gwêl yr awdurdod lleol yn briodol.

Mae cydnabyddiaeth y mwyafrif helaeth o weithwyr y Cyngor yn unol â'r raddfa gyflog a gytunwyd yn lleol, ar bwyntiau colofn gyflog sy'n seiliedig ar golofn gyflog a gytunwyd yn genedlaethol (graddfa gyflog yr NJC).

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 Gyrrff Llywodraethu Ysgolion.

Yn 2016 cyflwynodd y Cyngor gydgytundeb a adwaenir fel y 'Cytundeb Tŷ' ar gyfer Theatr Clwyd sy'n ymwneud â thâl 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 disgrifiwyr proffil generig fel sail ar gyfer paru pob swydd â'r radd fwyaf priodol.

Ym mis Hydref 2019 cafodd gweithwyr a benodwyd o dan Gytundeb Crefftwy'r JNC (Llyfr Coch) eu haseinio i un o bedair swydd wedi'u gwerthuso o'r newydd a'u mapio drosodd i fodel cyflogau newydd y Cyngor. Effaith hyn oedd darparu cyfradd hollgynhwysol a chynyddu'r cyflog sylfaenol, dileu pwyntiau 'sbot', darparu graddau cynyddrannol a chynnydd cynyddrannol, yn gyson â gweithwyr ar y golofn gyflogau a gytunwyd yn genedlaethol (graddfa gyflog yr NJC).

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 amodol ar chwe mis yn y raddfa honno (boed hynny drwy benodi, dyrchafu neu ailraddio).

Fel rheol caiff pob gweithiwr, gan gynnwys uwch weithwyr, eu penodi i bwynt isaf y raddfa gyflog ar gyfer y swydd. Mewn rhai amgylchiadau gall fod yn briodol i benodi i bwynt uwch ar y raddfa gyflog, er enghraifft os yw'r ymgeisydd a ffeirir yn cael, neu wedi bod yn cael cyflog ar lefel uwch na'r raddfa isaf, yn amodol ar gymeradwyaeth y Prif Swyddog perthnasol.

Yn Theatr Clwyd, bydd cynnydd cynyddrannol yn ddibynnol ar gyflawniad cyd-dargedau sy'n cael 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 gwneud taliadau 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

I ddibenion gwerthuso swyddi Prif Swyddogion, mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Hay sydd wedi'i gydnabod yn genedlaethol. Mae'r cynllun hwn yn ddadansoddol ac yn ystyried tair elfen allweddol swydd:

- Gwybodaeth – y lefelau o wybodaeth, sgiliau a phrofiad (wedi'u hennill drwy brofiad gwaith, addysg a thraddodiad) sy'n ofynnol i gyflawni'r swydd yn llwyddiannus.
- Datrys Problemau – y gallu meddyliol i ddelio â materion cymhleth a chyflawni gofynion y swydd drwy ddefnyddio sgiliau, gallu a gwybodaeth bersonol;
- 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 Swyddogion a'r trefniadau tâl cysylltiedig yn 2014. Felly, mae'r trefniadau presennol rhai cyfoes sy'n ymateb i anghenion y Cyngor.

IV) Taliadau Ychwanegol

Mae'n bosibl y bydd gofyn i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol at eu dyletswyddau arferol am gyfnod. Dan amgylchiadau o'r fath, gellid gwneud taliad atodol yn unol â pholisi Taliadau Ychwanegol y Cyngor. Mae'r polisi yn darparu fframwaith i sicrhau'r tegwch, cyfiawnder a fforddiadwyedd parhaus y strwythur tâl a graddfeydd ac yn gwahaniaethu rhwng y senarios canlynol:

Honoraria

Mewn sefyllfaoedd penodol, telir honorariwm i weithwyr y mae gofyn iddynt gyflawni rhai o ddyletswyddau, neu holl ddyletswyddau swydd ar raddfa uwch am gyfnod dros dro. Ceir rhagor o fanylion am y cynllun ym Mholisi Taliadau Ychwanegol y Cyngor.

Tâl Atodol Seiliedig ar y Farchnad

O bryd i'w gilydd, efallai y bydd yn angenrheidiol ystyried lefelau tâl allanol yn y farchnad lafur er mwyn denu a chadw gweithwyr â phrofiadau, sgiliau a galluoedd penodol a gwneud taliad ychwanegol sy'n seiliedig ar y farchnad am gyfnod penodol. Lle bo angen, bydd y Cyngor yn sicrhau y gellir cyfiawnhau'r gofyniad yn wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion marchnad perthnasol, gan ddefnyddio ffynonellau data sydd ar gael o'r sector llywodraeth leol a thu hwnt, fel sy'n briodol. Defnydd prin iawn o dal atodol seiliedig ar y farchnad y mae'r Cyngor yn ei wneud fel mater o arfer.

V Diogelu Cyflogau

Bydd y Cyngor yn cymryd camau rhesymol i ddiogelu cyflog sylfaenol gweithiwr lle caiff ei leihau o ganlyniad i:

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

Mae'r Cyngor yn diogelu 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.

5. Cydnabyddiaeth Prif Swyddogion

i) Diffiniad o Brif Swyddog

I bwrpas y datganiad hwn, diffinnir 'Prif Swyddogion' yn unol â'r diffiniad yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Y swyddi perthnasol yn y Cyngor yw:

- a) Prif Weithredwr (yn cynnwys Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig)
- b) Prif Swyddog, Llywodraethu
- c) Prif Swyddog, Gwasanaethau Stryd a Chludiant
- d) Prif Swyddog, Cynllunio, yr Amgylchedd a'r Economi
- e) Prif Swyddog, Gwasanaethau Cymdeithasol
- f) Prif Swyddog, Addysg ac Ieuenctid
- g) Prif Swyddog, Tai ac Asedau

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

Cyflwynwyd graddfa ac ystod gyflog sengl newydd ar gyfer y grŵp Prif Swyddogion newydd ym mis Mehefin 2014. Mae pob rôl yn y strwythur wedi'i gosod o fewn yr un ystod gynyddrannol sengl, o gofio bod gofynion pob rôl yn fras yr un fath, ar wahân i'r Prif Weithredwr. Mae gosod y rolau Prif Swyddogion 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, sy'n adeiladu ar yr opsiynau a ddatblygwyd gyda chyngor annibynnol Grŵp Hay gan roi ystyriaeth i'w fforddiadwyedd â pherthynoledd â rolau Rheolwyr ar y graddau oddi tanynt. Mae'r ystod yn gorgyffwrdd â'r cynyddiadau a oedd yn bodoli ar gyfer y rolau

Penaethiaid Gwasanaeth blaenorol ond mae'n is na chyflog blaenorol y Cyfarwyddwr. 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 Gydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

Mae'r Telerau ac Amodau cyflogaeth sy'n berthnasol i Brif Swyddogion fel y'u pennir gan y JNC (Cydggyngor Trafod) ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol (neu'r JNC i Brif Weithredwyr Awdurdodau Lleol) fel y'u diwygir/ ategir neu a ddisodlir drwy benderfyniadau ar amodau gwasanaeth a wneir 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 wedi'u nodi yn Erthygl 15, 15.01 isadran (b) o'r Cyfansoddiad.

Mae Strwythur Rheolaeth y Cyngor fel y'i cymeradwywyd gan y Cyngor. Cyn eu hysbysebu, caiff Swydd-Ddisgrifiadau a Manylion am yr Unigolyn swyddi Prif Swyddogion eu cymeradwyo gan banel penodi'r Cyngor sy'n cynnwys saith aelod etholedig. Bydd penderfynu ar y cyflog sydd i'w gynnig 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 rheolaeth broffesiynol y Cyngor fel y gall gyflawni ei ddyletswyddau cyfreithiol a'i anghenion busnes fel ei gilydd.

Mae gofyniad o dan Reoliadau Llywodraeth Cymru bod yr holl swyddi gwag sydd â chyflog o dros £100,000 yn cael eu hysbysebu'n gyhoeddus. Nid yw'r Cyngor wedi penodi i unrhyw swyddi o fewn yr ystod gyflogau 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 rhannu dyletswyddau un swydd Prif Swyddog sydd wedi'i dileu rhwng deiliaid uwch swyddi eraill.

iv) Cyflogau Prif Swyddogion

Mae manylion cyflog sylfaenol y Prif Swyddogion wedi'u nodi isod (fel yr oeddent ar 1 Ionawr 2020).

Prif Weithredwr

Mae pedwar pwynt cynyddrannol yng ngraddfa gyflog y Prif Weithredwr, o £131,664.00 yn codi i uchafswm o £143,110.00. (Cafodd y raddfa gyflog hon ei phennu gan y Cyngor yn 2007 gyda chynngor allanol. Cafodd ei hadolygu eto yn 2014 a phenderfynwyd peidio newid y raddfa ar yr adeg honno.)

Hepgorodd y Prif Weithredwr ei ddyfarniad cyflog yn wirfoddol yn 2019 ac mae wedi dewis derbyn dim ond 2% o'r dyfarniad cyflog a gytunwyd yn genedlaethol o 2.75% ar gyfer 2020, ar sail y ddarpariaeth gyllidol y mae'r Cyngor wedi'i gwneud. Gwir gyflog blynyddol y Prif Weithredwr o 1 Ebrill 2020 felly yw **£139,279.00**.

Prif Swyddogion

Mae cyfradd gyflogau'r Prif Swyddogion yn cynnwys pedwar pwynt cynyddrannol yn dechrau ar £87,873 ac yn codi i uchafswm o £98,997.00.

v) Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

Mae'r Cyngor yn talu'r holl dreuliau teithio a chynhaliadau rhesymol ar gyflwyniad y derbynebaw perthnasol ac yn unol ag amodau'r JNC ac amodau lleol eraill. Mae newidiadau rhan III a oedd yn rhan o'r Cytundeb Statws Sengl wedi dileu hawliau blaenorol eraill. Mae nifer o uwch weithwyr yn dewis peidio â hawlio'r treuliau llawn y mae ganddynt hawl cytundebol iddynt 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. Mae penodiad Swyddog Cofrestru Etholiadol yn ofynnol o dan A8 o Ddeddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983, a phenodiad Swyddog Canlyniadau yn ofynnol dan A35 o'r ddeddf honno. Mae'r ffoedd ar gyfer etholiadau seneddol, Undeb Ewropeaidd, Llywodraeth Cymru, Comisiynydd Heddlu a Throsedd a phob refferendwm wedi'u gosod drwy ddeddfwriaeth. Ar gyfer etholiadau a noddir yn allanol caiff unrhyw ffi ei hariannu drwy grant a ddyferir gan Lywodraeth Cymru neu Lywodraeth y DU. Mae gan Awdurdodau Lleol ddisgresiwn i osod ffi ar gyfer etholiadau lleol ac mae'r Cyngor hwn yn gwneud hynny drwy gytundeb,

vi) Tâl a Bonysau Cysylltiedig â Pherfformiad

Nid yw'r Cyngor yn rhoi unrhyw daliadau bonws na tâl seiliedig ar berfformiad ar ben cyflog eu Prif Swyddogion. Caiff y cynnydd blynyddol arferol (oni bai fod swyddog eisoes ar frig y raddfa) ei ddyfarnu yn seiliedig ar Arfarniad Blynyddol boddhaol yn unig (gweler tudalen 7).

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

vii) Taliadau ar Derfynu Swydd

Mae polisiâu'r Cyngor ar gyfer taliadau diswyddo ac ymddeol wedi'u nodi yn ei Gynllun Iawndal Dewisol a'i Bolisi Ymddeol Cynnar.

O dan Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) Iawndal 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) i weithwyr yn seiliedig ar raddfa taliadau diswyddo statudol sy'n cael eu cyfrifo drwy luosi nifer yr wythnosau yn seiliedig ar eu hoedran a hyd eu gwasanaeth (yn amodol ar uchafswm o 20 mlynedd o wasanaeth) gyda chyfradd eu cyflog wythnosol gwirioneddol, fel a ganlyn:

- 0.5 cyflog wythnos am bob blwyddyn o gyflogaeth lle bo'r gweithiwr yn 21 neu'n iau
- 1 wythnos o gyflog am bob blwyddyn o gyflogaeth lle bo'r gweithiwr yn 22 i 40 yn gynwysedig.
- 1.5 wythnos o gyflog am bob blwyddyn o gyflogaeth lle bo'r gweithiwr yn 41 neu'n hŷn.

Ar gyfer gweithwyr o dan 55 oed (neu'n 55 a throsodd ac nad ydynt yn aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS) cymhwyso lluosydd o 1.5 gwaith y taliad diswyddo fel y'i cyfrifwyd uchod.

Bydd yn rhaid i unrhyw becynnau diswyddo sy'n werth mwy na £100,000 gael eu cymeradwyo gan y Cyngor. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i becynnau diswyddo pa un a ydynt yn cael eu gwneud yn unol â chytundeb setliad ai peidio. Fodd bynnag nid yw'n berthnasol yn achos mynediad cynnar at, a/neu ychwanegu at bensiwn ymddeol os yw cyflogaeth gweithiwr yn cael ei derfynu ar sail gwaeledd.

Ers Ebrill 2020 mae cyflogwyr yn atebol am dalu cyfraniadau yswiriant cenedlaethol Dosbarth 1A ar daliadau diswyddo dros £30,000 y bydd y gweithiwr yn talu treth incwm arnynt. Bydd y Cyngor yn cydymffurfio'n llwyr â'r gofyniad hwn.

viii) Cyhoeddi Cyflog Prif Swyddogion 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 y cyfanswm:

- cyflog, ffioedd neu lwfansau a dalwyd i neu a dderbyniwyd gan yr unigolyn yn y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol;

- unrhyw daliadau bonws a dalwyd i neu sy'n dderbyniadwy gan yr unigolyn 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'r JNC sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC i Brif Swyddogion yn trafod codiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, a chaiff unrhyw ddyfarniad perthnasol ei bennu ar sail hyn. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir ar delerau ac amodau'r 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 y'u pennir yn unol â threfniadau cytundebol presennol.

Daethpwyd i gytundeb ar y dyfarniadau cyflog ar gyfer Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion o 1 Ebrill 2020 ar 24 Awst 2020.

x) Buddiannau Eraill i Weithwyr

Mae'r Cyngor yn gyfrifol am gefnogi iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau y gallant berfformio ar eu gorau. Fel rhan o'r ymdriniaeth hon ac yn gyffredin â chyflogwyr mawr eraill mae'r Cyngor yn darparu nifer fechan o fuddiannau heb fod yn gysylltiedig â chyflog megis ad-daliad am gostau profion llygaid ar gyfer defnyddwyr sgriniau arddangos yn y gwaith, gostyngiadau pris ar weithgareddau hamdden ac mewn siopau drwy ein cynllun eWobrau a Cherdyn Vectis, talebau gofal plant drwy ein cynllun aberthu cyfnod (yn dilyn cau'r fath gynlluniau gyn y Llywodraeth, dim ond i'r rhai a ymunodd ag o cyn mis Hydref 2018 y mae'r cynllun hwn bellach ar gael.)

Mae tîm mewnol o arbenigwyr meddygol yn ein gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol ar gael i roi cyngor er mwyn cefnogi iechyd meddwl ac iechyd corfforol. Yn ogystal mae pob gweithiwr yn cael mynediad i'n Rhaglen Cymorth i Gyflogwyr drwy CareFirst sy'n darparu cefnogaeth emosiynol ac ymarferol gyda materion yn y cartref neu yn y gwaith. Mae'r gwasanaethau hyn ar gael ar-lein ac ar linell radffôn 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

6. Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRPW)

Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRPW) ac yn nodi ei swyddogaethau mewn

perthynas â chyflogau penaethiaid gwasanaethau cyflogedig. Gall yr IRP wneud argymhellion am unrhyw bolisi yn y Datganiad Cyflogau hwn sy'n berthnasol i gyflog pennaeth gwasanaeth cyflogedig y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog deiliad y swydd honno. Bydd y Cyngor, fel sy'n ofynnol, yn ymgynghori â'r IRP mwn perthynas ag unrhyw newid i gyflog pennaeth gwasanaeth cyflogedig nad yw'n gymesur â newid i gyflogau staff eraill y Cyngor, a bydd yn ystyried unrhyw argymhellion a dderbynnir gan yr IRP wrth benderfynu a ddylid mynd ymlaen â'r newid ai peidio.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor ddweud yn y datganiad polisi cyflogau hwn os gwnaed y fath atgyfeiriad i'r IRP, ac os felly, natur yr atgyfeiriad, beth oedd penderfyniad yr IRP ac ymateb y Cyngor. Ni wnaed unrhyw atgyfeiriad i'r IRP yn ystod 2019/2020.

Mae Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 yn ymestyn pwerau'r IRP, o dan adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 i gynnwys cyflogau sy'n daladwy i brif swyddogion (gan ddefnyddio diffiniad y Ddeddf Lleoliaeth) yn ogystal ag i'r pennaeth gwasanaeth cyflogedig.

7. Cap ar Daliadau Ymadael a Diwygiadau Pensiynau

Cyhoeddodd y Llywodraeth ei fwriad i gyflwyno cap ar daliadau ymadael y Sector Cyhoeddus er mwyn eu cyfyngu i uchafswm o £95,000. Gallai hyn leihau buddion diswyddo ac effeithiolrwydd pensiwn pan fo'r Prif Swyddog yn 55+ oed a gallai leihau eu buddion pensiwn os yw'r gost terfynu swydd yn gyfanswm o fwy na £95,000 yn cynnwys costau pwysau pensiwn.

Y cefndir i'r sefyllfa bresennol yw bod Deddf Menter 2016 wedi'i chymeradwyo ac mae Adran 9 yn darparu pwerau galluogi i wneud rheoliadau ar gyfer taliadau ymadael. Mae'r Ddeddf hefyd yn rhoi pwerau i Weinidogion Cymru i 'lacio' unrhyw reoliadau a wnaed.

Aeth y rheoliadau galluogi, sef rheoliadau cyfyngu ar daliadau ymadael sector cyhoeddus 2019, drwy Dŷ'r Cyffredin ar 30 Medi 2020 ac rydym yn aros am gadarnhad o'r dyddiad gweithredu a allai fod mor gynnar â 26 Hydref 2020. Mae'r sefyllfa o ran hepgor yn aneglur o hyd nid yn unig o ran y Rheoliadau eu hunain a hefyd o ran unrhyw bwerau gwneud penderfyniadau y gallai Gweinidogion Llywodraeth Cymru benderfynu eu mabwysiadu. Rydym yn dal i ddisgwyl am ddiweddariad mewn ymateb i hyn.

Y tu allan i'r polisiâu 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'n rhoi'r gorau i gael eu cyflogi gan y Cyngor, ond fe allai, lle'n briodol, gytuno i hepgor rhybudd cytundebol.

8. Cydnabyddiaeth Ariannol y Gweithwyr ar y Cyflogau Isaf

Mae unigolion ar y cyflogau isaf sy'n cael eu cyflogi dan contract cyflogaeth gyda'r Cyngor wedi'u diffinio fel y rhai a gyflogir 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 statws sengl y Cyngor. Ar 1 Ionawr 2020, **£17,842** y flwyddyn oedd hyn. 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 isaf 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. Mae eithriad i'r cytundeb hwn perthnasol i Hyfforddeion o Raddedigion yr ydym wedi cytuno na ddylent ennill llai na'n cyfradd gyflog wedi'i gwerthuso isaf.

9. Perthynoledd Cyflog o fewn yr Awdurdod

Mae'r canllawiau statudol o dan y 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 y Llywodraeth Cymru i adroddiad Hutton ymchwilio i'r achos dros derfyn penodol ar wasgariad cyflog, drwy fynnu na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy na 20 gwaith cyflog 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 gan y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog cyfartalog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. Cyflog canolrifol Cyngor Sir y Fflint, yn seiliedig ar ddata o'r gyflogres fel yr oedd ar 1 Ionawr 2020, a gymerwyd ar 6 Hydref 2020 i adlewyrchu effaith dyfarniad cyflog 2020, yw **£20,092,00**.

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 1:7.80 (*o'i gymharu ag 1:8.20 y llynedd*)
2. Y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y cyflog isaf a'r Prif Swyddog a delir ar gymedr cyfartalog yw 1:5.55 (1:4.92 y flwyddyn flaenorol)
3. Y lluosrif rhwng y gweithiwr cyfwerth ag amser llawn canolrifol (cyfartalog) a'r Prif Weithredwr yw 1:6.93 (1:7.18 y flwyddyn flaenorol)

((yn seiliedig ar ddata cyflogau ar 6 Ionawr 2020))

Nododd Adroddiad dros dro 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 dybiannol hon ac yn dangos bod gostyngiad yn yr ystod gyflog rhwng yr 'uchaf a'r isaf' flwyddyn ar ôl blwyddyn.

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 costau byw blynyddol at y golofn gyflog genedlaethol, y mae pob cyngor unigol yn penderfynu ble i osod ei weithwyr arno. 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.

11. Cyflog Byw Cenedlaethol (CBC)

Ym mis Ebrill 2016 cyflwynodd y Llywodraeth Gyflog Byw Cenedlaethol (safonol) newydd sy'n darparu atodiad i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gyfer pobl 25 oed a throsodd. Ers 1 Ebrill 2020 y gyfradd tâl hon felly yw £8.72 yr awr. Y gyfradd gyflog fesul awr isaf ar gyfer gweithwyr y Cyngor ar hyn o bryd yw £9.25 (PCG01) sydd yn £.053 yr awr yn uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol, gan adlewyrchu gweithrediad strwythur gyflogau a graddio'r NJC.

12. Buddion Pensiynau

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

Mae cyfradd y cyfraniad wedi'i osod gan Actiwariaid sy'n cynghori Cronfa Bensiynau Clwyd a chaiff ei adolygu bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y cynllun yn cael ei ariannu'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 CARE). 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 CARE) yn hytrach nag 1/49 fel yn y Prif Gynllun.

Mae'r gyfradd cyfraniadau a ddarperir ar gyfer CPLIL yn seiliedig ar wir dâl pensiynadwy, ac mae naw gwahanol gyfradd o gyfraniad yn 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'r modd y mae'n ymarfer rhai 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.

13. Ail-benodi Prif Swyddogion

Ni fydd unrhyw Brif Swyddog a gollodd ei swydd neu y rhoddwyd ymddeoliad cynnar iddynt gan y Cyngor yn cael eu hail-gyflogi neu eu hail-benodi yn ddiweddarach naill ai fel gweithiwr cyflogedig (Contract Gwasanaeth), fel Ymgynghorydd (Contract ar gyfer Gwasanaethau) na thrwy 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-benodi 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 Cyflogedig.

14. Oriau Gwaith Heb eu Gwarantu

Ym mis Rhagfyr 2016 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru egwyddorion a chanllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Datblygwyd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddorion a bennwyd gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i'r gweithwyr hynny a gyflogir ar sail wrth gefn, achlysurol neu sesiynol. Mae'r gweithwyr hyn fel arfer yn cael eu defnyddio mewn gwasanaethau yn y Cyngor lle mae naill ai'n ofynnol dod a gweithlu ychwanegol i mewn ar gyfer cyfnodau pan fo'r llwyth gwaith yn uchel neu lle mae gwaith 'unwaith yn unig' i ymdrin ag o.

15. Partneriaeth gydag Undebau Llafur

Bydd y Cyngor yn cynnal yr ymdriniaeth partneriaeth adeiladol y mae wedi'i datblygu gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a bydd yn parhau i weithio'n agos â hwy ar faterion cyflog.

16. Deddfwriaeth y Dyfodol

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

17. 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 erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Pe bai amgylchiadau'n gofyn, gellir diwygio'r polisi yn ystod y flwyddyn yn amodol ar yr un gofyniad o gymeradwyaeth gan y cyngor llawn

Atodiad 1

Tabl Cyflogau

Atodiad 2

Datganiad Pensiwn Dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS)