



# Datganiad Polisi Tâl

2023-2024

(Gan gynnwys Polisi Disgresiwn

Cyflogwr Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol)

# Datganiad Polisi Tâl



## Cynnwys

1. Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor a'r Prif Weithredwr .....	4
2. Pwrpas.....	5
3. Deddfwriaeth a Materion Eraill sy'n Berthnasol i Gydabyddiaeth Ariannol.....	5
4. Cwmpas y Datganiad Polisi Tâl.....	6
5. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Cyflogau a Gwobrau .....	6
I) Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian .....	6
II) Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo .....	7
III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor.....	8
IV) Taliadau Ychwanegol.....	9
V. Diogelu Cyflog.....	10
6. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion.....	10
i) Diffiniadau o Brif Swyddogion.....	10
ii) Polisi ar Gydabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion .....	11
iii) Recriwtio Prif Swyddogion .....	11
iv) Cyflogau Prif Swyddogion .....	12
v) Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion.....	12
vi) Tâl ar Sail Perfformiad a Bonysau.....	13
vii) Taliadau Terfynu Cyflogaeth .....	13
viii) Cyhoeddi Cyflogau Prif Swyddogion ac Uwch Swyddi Eraill .....	14
ix) Cynnydd o ran Tâl – Prif Swyddogion .....	14
x) Buddiannau Eraill i Weithwyr .....	14
7. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol (IRMPW) .....	15
8. Cydnabyddiaeth Ariannol Gweithwyr ar Gyflogau Is.....	15
9. Ffactorau Cyflog Perthnasol o fewn yr Awdurdod.....	16
10. Cyrff Trafod Telerau Cenedlaethol a Dyfarniadau Cyflog.....	16
11. Cyflog Byw Cenedlaethol .....	17
12. Cyflog Byw Gwirioneddol.....	17
13. Buddion Pensiwn.....	17
14. Ail-ymgysylltu â Phrif Swyddogion.....	18
15. Oriau Gweithio Na Warantwyd .....	19
16. Rheoli Doniau .....	19
17. Partneriaeth ag Undebau Llafur.....	19
18. Deddfwriaeth y Dyfodol .....	19

19. Monitro, Gwerthuso ac Adolygu.....19

## 1. *Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor a'r Prif Weithredwr*

Fel Arweinydd a Phrif Weithredwr sefydliad sector cyhoeddus mawr, rydym yn cydnabod y pwysigrwydd mae pobl yn ei roi ar sicrhau bod y Cyngor yn darparu gwasanaethau o safon uchel. Mae'n iawn a phriodol bod y Cyngor yn agored, tryloyw ac atebol o ran rhannu gwybodaeth am y cyflogau rydym ni'n ei dalu i'n gweithwyr.

Mae Cyngor Sir y Fflint yn gyflogwr moesegol. Rydym yn ymrwymedig i gynnig cyflogaeth o safon dda gyda thelerau ac amodau teg a chyfraddau tâl teg sy'n gwobrwyo gweithwyr yn briodol am y gwaith maen nhw'n ei wneud. Fel un o'r cyflogwyr mwyaf yn y sir, mae'r cyflogau rydym ni'n eu talu yn cael effaith gadarnhaol ar ansawdd bywyd yn ein cymunedau ac ar yr economi leol.

Mae gweithwyr y Cyngor hefyd yn elwa o amrywiaeth gynhwysfawr o fuddion ariannol a rhai nad ydynt yn ariannol. Mae'r rhain yn cynnwys aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mynediad at drefniadau aberthu cyflog, gostyngiadau gan gannoedd o fanwerthwyr ar draws y Deyrnas Unedig, cyfleoedd ardderchog ar gyfer dysgu a datblygu a mentrau/cefnogaeth lles i weithwyr.

Mae'r Datganiad ar Bolisiau Tâl hwn yn nodi ein dull gweithredu o ran tâl, gan sicrhau ein bod yn gallu denu, cadw a chymell y gweithwyr gorau, gyda'r lefel gywir o sgiliau, sy'n ymrwymedig ac sy'n rhannu ein gweledigaeth.



Y Cyngorydd Ian Roberts  
Arweinydd y Cyngor



Neal Cockerton  
Prif Weithredwr

## 2. Pwrpas

Dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor “y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o’r math y mae’r Cyngor yn eu barnu’n addas”.

Mae’r Datganiad ar Bolisïau Tâl hwn (y datganiad) yn nodi dull y Cyngor o drin y polisi tâl yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf). Dan adran 38 (1) Deddf 2011, mae gofyn i awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi datganiad ar bolisïau tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol sy’n cwmpasu:

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

Mae’r Cyngor wedi cyhoeddi gwybodaeth am dâl uwch swyddogion ers nifer o flynyddoedd ar ei wefan ac yn ei Ddatganiad Cyfrifon. Mae hefyd wedi darparu ymateb agored a llawn i geisiadau’r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth am fanylion o’r fath.

O’i gymharu â sefydliadau eraill ym mhob sector ar draws y DU, rydym yn sefydliad mawr a chymhleth sy’n darparu amrywiaeth o wasanaethau cyhoeddus. Mae llawer o’r gwasanaethau hyn yn hanfodol ar gyfer lles unigolion a grwpiau o breswylwyr yn ein cymuned leol. Gellir eu darparu mewn amgylchiadau heriol iawn, sy’n golygu bod yn rhaid i’r Cyngor ystyried lefelau angen a sicrhau bod adnoddau ar gael i ddiwallu’r angen hwnnw.

Rydym yn cystadlu gyda chyflogwyr lleol eraill i recriwtio a chadw rheolwyr sy’n gallu ateb heriau sydd ynghlwm wrth ddarparu ein gwasanaethau i’r safonau gofynnol. Mae hyn yn cael effaith bwysig ar lefelau’r gydnabyddiaeth ariannol rydym ni’n eu cynnig. Yr un pryd, mae rhwymedigaeth arnom i sicrhau’r gwerth gorau am arian i’n preswylwyr a’n trethdalwyr wrth wneud penderfyniadau am ein lefelau tâl. Felly, mae’r trefniadau ar gyfer gwerthuso swyddi ar draws y gweithlu, a thâl a thelerau a rhoi ystyriaeth i gyflogaeth, yn gymhleth ac mae angen gwaith cynllunio, cynnal a chadw a rheolaeth ofalus.

## 3. Deddfwriaeth a Materion Eraill sy’n Berthnasol i Gydnabyddiaeth Ariannol

Wrth benderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol ei weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio a’r holl ddeddfwriaethau cyflogaeth perthnasol. Mae’r Cyngor hefyd yn ymrwymedig i gydgytundebau a threfniadau cytundebol na ellir eu haddasu’n unochrog.

Mae deddfwriaeth berthnasol yn cynnwys Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 ac os yw'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion) 2006, fel y'i diwygiwyd, a Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru).

O safbwynt y gofynion Tâl Cyfartal sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl ac y gellir cyfiawnhau'r holl wahaniaethau tâl yn wrthrychol drwy ddefnyddio'r systemau a phrosesau Gwerthuso Swyddi a brofwyd o ran cydraddoldeb, ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd.

#### 4. Cwmpas y Datganiad Polisi Tâl

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn i awdurdodau gyhoeddi eu polisi tâl ar holl agweddau Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion yn gyhoeddus (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal y swydd) ac egluro'r berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion a grwpiau eraill o'r gweithlu gan gynnwys y rhai 'ar y cyflogau isaf'.

Er lles tryloywder, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a chynhyrchu polisi yn trafod yr holl grwpiau 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 ar ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n cyflawni amcanion busnes ac sy'n cynnig 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.

Nid yw'r Datganiad ar Bolisiau Tâl hwn yn berthnasol i Aelodau'r Cyngor oherwydd nad ydynt yn weithwyr a chânt eu llywodraethu gan deddfwriaeth ar wahân a gofynion Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol.

#### 5. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Cyflogau a Gwobrau

- 1) 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 i wybodaeth am lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar draws pob grŵp o weithwyr y Cyngor, ei deall a'i hasesu. Mae'r canlynol ar gael ar wefan y Cyngor yn [www.siryfflint.gov.uk](http://www.siryfflint.gov.uk).

Data am gydnabyddiaeth ariannol

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

Dogfennau polisi

- [Taliadau Ychwanegol](#)
- [Datganiad Polisi am Daliadau Dileu Swydd a Thaliadau Diswyddo \(gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol\)](#)

Caiff pob polisi perthnasol ei adolygu o bryd i'w gilydd i sicrhau eu bod yn gyfredol a'u bod yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian.

## II) [Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo](#)

Prif nod strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell gweithwyr gyda sgiliau addas er mwyn i'r sefydliad allu gweithredu ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr hinsawdd ariannol bresennol yw gwneud y mwyaf o gynhyrchiant ac effeithlonrwydd gydag 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, profiad a chymwysterau priodol i lenwi'r ystod eang iawn o swyddi sy'n bodoli yn y Cyngor, 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 ddelfrydol yn cynnwys pobl o bob rhan o'r sector cyhoeddus ac o Gymru a thu hwnt), a chadw unigolion sydd â'r sgiliau a chymwysterau addas unwaith maent mewn swydd. Dylid hefyd cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â 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 i'w chwarae wrth osod enghraifft fel meincnod o ran tâl 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 mae'n ei gwasanaethu, wrth reoli cyfanswm costau tâl.

### III) Strwythur Tâl a Graddio'r Cyngor

Mae Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 yn nodi y bydd awdurdod lleol yn penodi Swyddogion er mwyn cyflawni ei swyddogaethau'n briodol ar delerau ac amodau rhesymol, gan gynnwys amodau o ran cydnabyddiaeth fel y mae'r awdurdod lleol yn barnu sy'n addas.

Mae cydnabyddiaeth ariannol i fwyafrif helaeth gweithwyr y Cyngor yn unol â'r raddfa gyflog a gytunwyd yn lleol, gyda phwyntiau colofn yn seiliedig ar y golofn gyflog a gytunwyd yn genedlaethol (graddfa gyflog NJC).

Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i werthuso tâl ac mae ganddo nifer o raddfeydd cyflog, yn dibynnu ar delerau ac amodau cyflogaeth.

Ar gyfer rolau nad ydynt wedi'u rhagnodi'n genedlaethol ac nad ydynt yn swyddi Prif Swyddogion, mae'r Cyngor yn defnyddio dull Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC), sy'n rhan o'r Cydgytundeb Statws Sengl a phroffiliau rôl ar gyfer gweithwyr cefnogi a gaiff eu cyflogi gan Gyrrff Llywodraethu Ysgolion.

Ym mis Hydref 2019, cafodd gweithwyr a oedd wedi'u hymgysylltu dan Gytundeb Crefft y Cydgyngor Trafod Telerau (Llyfr Coch) eu neilltuo i un o bedair swydd a oedd newydd eu gwerthuso a'u mapio drosodd i fodel tâl newydd y Cyngor. Effaith hyn oedd darparu cyfradd hollgynhwysol a chynnydd o ran tâl safonol, dileu pwyntiau graddfa, darparu graddfeydd cynyddrannol a datblygiad cynyddrannol, sy'n gyson â gweithwyr ar y golofn gyflog a gytunwyd yn genedlaethol (graddfa gyflog NJC).

#### **Datblygiad Cyflog**

Ac eithrio Prif Swyddogion, y mae eu datblygiad cyflog yn seiliedig ar berfformiad, mae pob gweithiwr yn cael cynyddrannau blynyddol nes iddynt gyrraedd y pwynt uchaf ar y golofn gyflog, ar ôl bod ar y raddfa honno am chwe mis (p'un a fydd hyn wedi'i gyflawni trwy benodiad, dyrchafiad neu ail-raddio).

Fel arfer, caiff gweithwyr, gan gynnwys gweithwyr mewn swyddi uwch, eu penodi i'r pwynt isaf ar y raddfa gyflog ar gyfer y swydd. Dan amgylchiadau penodol, gallai fod yn briodol penodi i bwynt uwch ar y raddfa gyflog. Gallai hyn fod yn wir er enghraifft, pan fydd yr ymgeisydd a ffefrir ar gyfer y swydd yn cael cyflog uwch nag isafswm y raddfa, neu wedi cael cyflog o'r fath, yn amodol ar gymeradwyaeth gan eu Prif Swyddog perthnasol.

#### **Taliadau Bonws a Thâl ar Sail Perfformiad**



Nid yw'r Cyngor yn rhoi unrhyw daliadau bonws. Mae'r Cyngor yn gweithredu system werthuso fel rhan o'i strategaeth rheoli perfformiad, ac nid yw'n gysylltiedig â thâl, ac eithrio Prif Swyddogion (gweler uchod).

## **Cydraddoldeb**

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal i bawb. Caiff pob aelod o staff eu trin yn deg, ar sail gallu, perfformiad a chyfraniad, waeth beth yw eu statws cyflogaeth neu gytundebol a'u hamgylchiadau personol, h.y. rhan amser, cyfnod penodol. Mae'r Cyngor yn monitro data cydraddoldeb a chaiff y polisi hwn ei weithredu'n deg a chyson i bob gweithiwr, waeth beth yw eu hil, rhyw, anabledd, oedran, gorffennol troseddol, statws gofalu neu ddibynyddion, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth neu hunaniaeth o ran rhywedd, ac mae'n ddyletswydd ar rai sy'n rheoli'r polisi hwn i sicrhau bod hyn yn wir.

## **Gwerthuso Swydd Prif Swyddogion**

Ar gyfer Prif Swyddogion, mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Hay, a gaiff ei gydnabod yn genedlaethol. Mae'r cynllun yn ddadansoddol ac mae'n rhoi ystyriaeth i dair prif elfen swydd:

- Gwybodaeth Ymarferol Arbennig – lefel wybodaeth, sgil a phrofiad (trwy brofiad gwaith, addysg a thraddodiad) sy'n ofynnol er mwyn cyflawni'r swydd yn llwyddiannus;
- Datrys Problemau – cymhlethdod meddwl sy'n ofynnol er mwyn cyflawni'r swydd wrth ddefnyddio Gwybodaeth Ymarferol Arbennig;
- Atebolrwydd – yr effaith mae'r swydd yn ei chael ar y sefydliad a'r cyfyngiadau sydd ar ddeiliad y swydd o ran gweithredu'n annibynnol.

Cynhaliodd y Cyngor adolygiadau o rolau Prif Swyddogion a threfniadau tâl cysylltiedig yn 2014. Felly, mae trefniadau presennol yn fodern ar gyfer anghenion busnes y Cyngor.

## **IV) Taliadau Ychwanegol**

Efallai y bydd achlysuron yn codi lle gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol i ddyletswyddau ei swydd barhaol am gyfnod o amser. Dan amgylchiadau o'r fath, gallai taliad ychwanegol gael ei wneud yn unol â pholisi Taliadau Ychwanegol y Cyngor. Mae'r polisi'n darparu fframwaith i sicrhau tegwch a fforddiadwyedd parhaus y strwythur tâl a graddio ac mae'n gwahaniaethu rhwng y senarios canlynol:

## **Honoraria**

Yn amodol ar amodau penodol, mae gweithwyr y mae gofyn iddynt gyflawni rhai o ddyletswyddau swyddi ar raddfa uwch, neu'r dyletswyddau cyfan, dros dro, yn gymwys i gael tâl honorarium. Mae manylion am y cynllun i'w gweld ym Mholisi Taliadau Ychwanegol y Cyngor.

## Tâl atodol ar sail y Farchnad

O bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr gyda phrofiad, sgiliau a gallu penodol, a gweithredu tâl atodol ar sail y farchnad â chyfyngiad amser. Pan fo angen, bydd y Cyngor yn sicrhau bod yr angen am hynny wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir ac eglur o gymarebau perthnasol ar y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol y tu mewn a'r tu allan i'r sector llywodraeth leol. Mae'r Cyngor yn defnyddio tâl atodol ar sail y farchnad yn gynnil fel arfer.

## V. Diogelu Cyflog

Bydd y Cyngor yn cymryd camau rhesymol i ddiogelu tâl sylfaenol gweithiwr pan fydd wedi'i leihau o ganlyniad i:

- Newid sefydliadol
- Adleoli gweithwyr lle mae'r unigolyn mewn perygl o ddileu swydd neu pan fydd wedi cael rhybudd am hynny, a'i fod wedi'i adleoli neu ei gymhathu i swydd ar raddfa is neu swydd sy'n denu pecyn cydnabyddiaeth ariannol â chyfanswm is na'i swydd flaenorol.

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

## 6. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

### i) Diffiniadau o Brif Swyddogion

Er dibenion y datganiad hwn, cedwir at y diffiniad o 'Brif Swyddogion' a geir yn A43 y Ddeddf Lleoliaeth. Y swyddi llawn perthnasol yn y Cyngor yw:

- a) Prif Weithredwr (gan gynnwys Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig)
- b) Prif Swyddog, Llywodraethu
- c) Prif Swyddog, Gwasanaethau Stryd a Thrafnidiaeth
- d) Prif Swyddog, Cynllunio, yr Amgylchedd a'r Economi
- e) Prif Swyddog, Gwasanaethau Cymdeithasol
- f) Prif Swyddog, Addysg ac Ieuenctid

## g) Prif Swyddog, Tai a Chymunedau

Mae'r swyddogion hyn yn gyfrifol am weithio ochr yn ochr ag aelodau etholedig a'u cynghori wrth bennu 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 un raddfa ac amrediad tâl newydd ar gyfer y grŵp Prif Swyddogion newydd ym mis Mehefin 2014. Mae pob rôl yn y strwythur wedi'u cynnwys yn yr un ystod cynyddrannol, o ystyried bod pob rôl yr un maint yn fras, ar wahân i'r Prif Weithredwr. Mae rhoi rolau Prif Swyddogion newydd ar yr un raddfa hefyd yn dileu unrhyw hierarchaeth ar lefel uwch reolwyr ac mae'n adlewyrchu'n un haen gyfun.

Mae gan bob rôl fynediad at yr un bedair gynyddran. Mae gan yr ystod tâl resymeg glir, gan adeiladu ar y dewisiadau a ddatblygwyd gyda'r cyngor annibynnol gan Grŵp Hay a gan gofio fforddiadwyedd a'r berthynas â rolau rheoli yn y graddfeydd oddi tanodd. Mae'r ystod yn gorgyffwrdd â'r cynyddrannau a oedd yn bodoli ar gyfer y Penaethiaid Gwasanaeth blaenorol ond mae'n is na thâl y Cyfarwyddwr blaenorol. Mae hefyd yn cynrychioli polisi cyson o dalu rhwng y chwarterl is a'r canolrif. Mae datblygiad trwy'r ystod yn seiliedig ar berfformiad. Mae'r dull yn fforddiadwy a theg, ac mae wedi sicrhau bod y Cyngor yn gallu cyrraedd 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 a benderfynwyd gan y JNC (Cydgynghor Trafod Telerau) ar gyfer Prif Swyddogion yr Awdurdodau Lleol (neu JNC ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol) fel y'i diwygiwyd/ychwanegwyd neu ddisodlwyd gan benderfyniadau ar amodau gwasanaeth a wneir gan y Cyngor o bryd i'w gilydd ac a gaiff eu cynnwys ym Mholisiâu a Gweithdrefnau Cyflogaeth y Cyngor.

### iii) Recriwtio Prif Swyddogion

Mae polisi a gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio Prif Swyddogion wedi'i gynnwys yn Erthygl 15, 15.01, is-adran (b) y Cyfansoddiad.

Mae Strwythur Reoli'r Cyngor wedi'i gymeradwyo gan y Cyngor. Caiff Swydd-ddisgrifiadau a Manylion am yr Unigolyn ar gyfer pob swydd Prif Swyddog eu cymeradwyo cyn eu hysbysebu, gan banel penodiadau'r Cyngor, sy'n cynnwys saith aelod etholedig. Bydd penderfyniadau am gydnabyddiaeth a gaiff ei chynnig i unrhyw Brif Swyddog sydd newydd ei benodi yn ystyried ffactorau fel gofynion y swydd, maint cymharol y sefydliad, cyfraddau'r farchnad leol a chenedlaethol a'r berthynas â swyddi eraill yn y strwythur graddio. Cyfrifoldeb y Prif Weithredwr yw gwneud a chynnal trefniadau ar gyfer rheoli'r Cyngor yn broffesiynol er mwyn diwallu ei ddyletswyddau cyfreithiol a'i anghenion busnes.

Mae gofyniad dan Reoliadau Llywodraeth Cymru sy'n nodi y dylai pob swydd wag â chyflog o fwy na £100,000 gael eu hysbysebu'n gyhoeddus. Yr unig eithriad i'r rheol newydd hon yw pan fo'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 Swyddogion

Mae manylion cyflog sylfaenol Prif Swyddogion fel yr oeddent ar 1 Ebrill 2022 wedi'u nodi isod:

Graddfa	Cyflog Blynyddol Ebrill 2022
Prif Weithredwr Pwynt 01	£135,564
Prif Weithredwr Pwynt 02	£139,436
Prif Weithredwr Pwynt 03	£143,310
Prif Weithredwr Pwynt 04	£147,182
Prif Swyddog Pwynt 1	£ 91,117
Prif Swyddog Pwynt 2	£ 94,504
Prif Swyddog Pwynt 3	£ 97,891
Prif Swyddog Pwynt 4	£ 102,407

Mae dyletswydd statudol ar y Cyngor i benodi Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau a Refferenda penodol. Y Prif Weithredwr sy'n cyflawni'r rôl hon a chaiff ei dalu am gyflawni'r swyddogaethau hyn yn unol â ffioedd a ragnodwyd. Nid yw dyletswyddau'r Swyddog Canlyniadau yn rhan o rôl barhaol Prif Weithredwr.

Mae'n ofynnol dan A8 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983 i benodi Swyddog Cofrestru Etholiadol ac mae'n ofynnol dan A35 Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983 i benodi Swyddog Canlyniadau. Mae'r ffi ar gyfer etholiadau seneddol, Yr Undeb Ewropeaidd, Llywodraeth Cymru, Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd a phob refferendwm wedi'u gosod gan ddeddfwriaeth. Ar gyfer yr etholiadau hyn a noddur yn allanol, caiff unrhyw ffi ei hariannu trwy grant a ddyfernir gan Lywodraeth Cymru neu Lywodraeth y DU. Mae gan awdurdodau lleol ddisgresiwn i osod y ffi ar gyfer etholiadau lleol ac mae'r Cyngor hwn wedi gwneud hynny dan gytundeb.

#### v) Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion

Mae'r Cyngor yn talu'r holl dreuliau teithio a chynhaliaeth rhesymol ar ôl cyflwyno derbynebaw ac yn unol ag amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau ac amodau lleol eraill. Mae newidiadau Rhan III, a oedd yn ffurfio rhan o'r Cytundeb Statws Sengl, wedi dileu hawliau blaenorol eraill. Mae nifer o uwch weithwyr yn dewis peidio â hawlio treuliau'n

llawn y mae ganddynt hawl dan gontract iddynt, fel penderfyniad gwirfoddol 'ymwybodol' o ystyried y cyfyngiadau ariannol presennol.

Caiff hawl i wyliau blynyddol a gwyliau'r banc ei benderfynu gan delerau ac amodau'r gwahanol grwpiau gweithwyr. Mae hawl i wyliau blynyddol ar sail pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser. Mae'r gallu i gario gwyliau a gronnwyd ymlaen wedi'i ddiwygio dros dro er mwyn adlewyrchu'r newidiadau i Reoliadau Amser Gweithio (Coronafeirws) (Diwygio) 2020.

#### vi) Tâl ar Sail Perfformiad a Bonysau

Nid yw'r Cyngor yn cynnig unrhyw daliadau bonws na thâl ar sail perfformiad i'w Brif Swyddogion. Fodd bynnag, mae'r cynyddran flynyddol (os nad ydynt eisoes ar frig y raddfa) ond yn cael ei dyfarnu unwaith y bydd yr Arfarniad Blynyddol wedi cael ei basio yn foddhaol (gweler dudalen 7).

Mae pob Prif Swyddog yn cael arfarniadau blynyddol a chanol blwyddyn ac mae'r Prif Weithredwr yn cael arfarniad blynyddol a gaiff ei hwyluso gan rhywun allanol yn unol â chanllawiau cenedlaethol a hawliau cytundebol deiliad y swydd.

#### vii) Taliadau Terfynu Cyflogaeth

Mae polisïau'r Cyngor ar gyfer taliadau dileu swydd ac ymddeoliad wedi'u nodi yn ei Gynllun Iawndal yn ôl Disgresiwn a Pholisi Ymddeoliad Cynnar.

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.

Dan Reoliad 6, mae'r Cyngor yn gwneud taliadau dileu swydd (gorfodol a gwirfoddol) i weithwyr ar sail y raddfa taliadau dileu swydd statudol, a gaiff eu cyfrifo trwy luosi nifer o wythnosau ar sail eu hoedran a hyd gwasanaeth (yn amodol ar uchafswm o 20 mlynedd o wasanaeth) gyda'u cyfradd tâl wythnosol gwirioneddol, fel a ganlyn:

- Tâl 0.5 wythnos am bob blwyddyn o gyflogaeth pan oedd y gweithiwr yn 21 oed ac iau
- Tâl 1 wythnos am bob blwyddyn o gyflogaeth pan oedd y gweithiwr yn 22 i 40 oed gan gynnwys yr oedrannau hynny
- Tâl 1.5 wythnos am bob blwyddyn o gyflogaeth pan oedd y gweithiwr yn 41 oed neu hŷn.

Ar gyfer gweithwyr dan 55 oed (neu 55 oed a hŷn ac *nad* ydynt yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL)), dylid defnyddio lluosydd 1.5 gwaith y taliad dileu swydd fel a gyfrifwyd uchod.

Caiff unrhyw becynnau diswyddo â gwerth o fwy na £100,000 eu hadrodd i'r Cyngor Llawn er mwyn iddynt wneud penderfyniad. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i becynnau diswyddo, p'un a fyddant yn cael eu gwneud yn unol â chytundeb setlo neu beidio. Fodd bynnag, nid yw'n berthnasol o ran cost mynediad cynnar i bensiwn ymddeol a/neu ychwanegiad ato, pan fo cyflogaeth y gweithiwr yn cael ei derfynu ar sail salwch.

Ers mis Ebrill 2020, mae'n rhaid i gyflogwyr dalu cyfraniadau yswiriant gwladol Dosbarth 1A ar daliadau terfynu swydd o fwy na £30,000 sy'n destun treth incwm gan y gweithiwr. Bydd y Cyngor yn cydymffurfio'n llawn â'r gofyniad hwn.

#### viii) Cyhoeddi Cyflogau Prif Swyddogion ac Uwch Swyddi Eraill

Ar ôl cael 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 â llawn amser yn fwy na £60,000 y flwyddyn, bydd Datganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor yn cynnwys nodyn sy'n nodi'r cyfansymiau canlynol fesul swydd:

- cyflog, ffioedd neu lwfansau a delir i'r unigolyn neu sydd ar gael iddynt, yn ystod y flwyddyn bresennol a'r flwyddyn flaenorol;
- unrhyw fonysau a delir i'r unigolyn neu sydd ar gael iddynt, yn ystod y flwyddyn bresennol a'r flwyddyn flaenorol;
- unrhyw swm sy'n daladwy ar ffurf lwfans treuliau sy'n destun treth incwm y DU;
- unrhyw iawndal am golli cyflogaeth ac unrhyw daliad arall sy'n gysylltiedig â therfynu swydd; ac
- unrhyw fudd a dderbynnir nad yw'n gysylltiedig ag un o'r uchod.

#### ix) Cynnydd o ran Tâl – Prif Swyddogion

Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) a gaiff eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod telerau codiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, a bydd unrhyw ddyfarniad o'r fath yn cael ei bennu ar y sail hwn. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau'r JNC hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog cenedlaethol a bennir gan y JNC, a bydd y Cyngor hwn felly'n talu'r rhain yn unol â threfniadau'r contract cyfredol.

#### x) Buddiannau Eraill i Weithwyr

Mae'r Cyngor yn gyfrifol am gefnogi iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr er mwyn sicrhau eu bod yn gallu perfformio ar eu lefel orau. Fel rhan o'r dull hwn, ac fel cyflogwyr mawr eraill, mae'r Cyngor yn darparu nifer fach o fuddion nad ydynt yn ariannol, fel ad-dalu costau profion llygaid ar gyfer gweithwyr sy'n defnyddio offer sgrin arddangos yn y gwaith,

gostyngiadau hamdden a manwerthu trwy ein cynllun eRewards a cherdyn Vectis, talebau gofal plant trwy gynllun aberthu cyflog (ar ôl i'r Llywodraeth ddod â chynlluniau o'r fath i ben, dim ond ar gyfer rhai a ymunodd â'r cynllun cyn mis Hydref 2018 mae'r budd hwn ar gael bellach) a chymryd rhan yn y cynllun Beicio i'r Gwaith.

Mae tîm mewnol o arbenigwyr meddygol yn ein gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol yn darparu cyngor i gefnogi iechyd meddwl a chorfforol cadarnhaol. Yn ogystal, mae gan bob gweithiwr fynediad at ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr trwy CareFirst, sy'n darparu cefnogaeth emosiynol ac ymarferol ar gyfer problemau gartref neu yn y gwaith. Mae'r gwasanaethau ar gael ar-lein a drwy ffonio rhif Rhadffôn 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

## 7. Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRMPW)

Mae Adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ("IRP") ac mae'n nodi eu swyddogaethau o ran cyflogau penaethiaid gwasanaeth cyflogedig. Gall y Panel wneud argymhellion ynghylch unrhyw bolisi yn y Datganiad ar Bolisiau Tâl hwn sy'n ymwneud â chyflog pennaeth gwasanaeth cyflogedig y Cyngor ac unrhyw newid arfaethedig i gyflog Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig y Cyngor. Bydd y Cyngor, yn ôl y gofyn, yn ymgynghori â'r Panel o ran unrhyw newid i gyflog y pennaeth gwasanaeth cyflogedig nad yw'n gymesur â newid i gyflogau staff eraill y Cyngor, a bydd yn rhoi sylw i unrhyw argymhelliad a ddaw i law gan y Panel wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen â'r newid neu beidio.

Mae gofyn i'r Cyngor nodi yn y datganiad ar bolisiau tâl hwn a oes unrhyw atgyfeiriad o'r fath wedi'i wneud i'r Panel, ac os felly, natur yr atgyfeiriad, penderfyniad y Panel ac ymateb y Cyngor. Ni wnaed unrhyw atgyfeiriad i'r Panel yn ystod 2022/2023.

Mae Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015 yn ymestyn pŵer y Panel, dan adran 143A Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 i gwmpasu cyflogau sy'n daladwy i brif swyddogion (gan ddefnyddio diffiniad y Ddeddf Lleoliaeth) yn ogystal â'r pennaeth gwasanaeth cyflogedig.

## 8. Cydnabyddiaeth Ariannol Gweithwyr ar Gyflogau Is

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 statws sengl y Cyngor. Ar 1 Ebrill 2022, mae hyn yn **£20,258** y flwyddyn. Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu'r diffiniad hwn oherwydd bod canllawiau perthnasol yn argymhell mai'r diffiniad hwn yw'r un sy'n fwyaf hawdd ei ddeall.

Mae'r Cyngor yn cyflogi prentisiaid (a hyfforddeion eraill o'r fath) nad ydynt wedi'u cynnwys o fewn diffiniad 'gweithwyr ar gyflogau is' ac sy'n cael eu talu llai na'r pwynt isaf ar y golofn gyflog ar gyfer gweithwyr eraill yn ystod eu prentisiaeth. Pwrpas talu cyflog is yw adlewyrchu natur benodol a/neu hyd/amlder eu cyflogaeth a chynyddu nifer y

prentisiaethau a gynigir. Mae eithriad i'r cytundeb hwn o ran Hyfforddeion Graddedig, rydym wedi cytuno na ddylent ennill llai na'n cyfradd tâl isaf a werthuswyd.

## 9. Ffactorau Cyflog Perthnasol o fewn yr Awdurdod

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

Gofynnodd y Llywodraeth i adroddiad Hutton edrych ar yr achos dros derfyn penodol ar wasgariad cyflog, drwy osod gofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 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 ac mae Cod y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a delir a chyflog canolrifol cyfartalog holl weithlu'r Awdurdod.

Y ffigur cyflog canolrifol ar gyfer y sefydliad yw gwerth canol cyflogau pob gweithiwr a restrir yn ôl trefn rhif. Y cyflog canolrifol ar gyfer Cyngor Sir y Fflint yn seiliedig ar ran o'r gyflogres ar 5 Ionawr 2023 yw **£22,786**.

Mae lluosrifau tâl ar gyfer Cyngor Sir y Fflint fel a ganlyn:

1. Y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y tâl isaf (cyfwerth â llawn amser) (£20,258) a'r Prif Weithredwr (£135,564) yw 1:6:69
2. Y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y tâl isaf (£20,258) a'r Prif Swyddog cyfartalog cymedrig (£98,643) yw 1:4:87
3. Y lluosrif rhwng y gweithiwr cyfwerth â llawn amser (cyfartalog) canolrifol (£22,786) a'r Prif Weithredwr (£135,564) yw 1:5:94

Nododd Adroddiad interim Cyflog Teg Hutton bod y rhan fwyaf o luosrifau tâl uchaf i'r isaf yn y sector cyhoeddus yn y rhanbarth o 1:8.1 i 1:12.1. Mae'r lluosrifau yn Sir y Fflint yn is na gwaelod yr ystod tybiannol hwn ac maen nhw'n dangos ystod tâl sy'n lleihau rhwng yr uchaf a'r isaf o un flwyddyn i'r llall.

## 10. Cyrff Trafod Telerau Cenedlaethol a Dyfarniadau Cyflog

Y Cydgyngor Cenedlaethol sy'n negodi tâl, telerau ac amodau gweithwyr mewn awdurdodau lleol. Mae'n cytuno ar ymgodiad costau byw blynyddol cenedlaethol i'r golofn gyflog genedlaethol, y mae pob cyngor unigol yn penderfynu lle i roi ei weithwyr arni. Mae pob cyngor yn ystyried nifer o ffactorau fel maint swyddi ac amodau'r farchnad



leol, wrth benderfynu ar gyflog gweithiwr. Nid oes swyddi na graddau tâl a benderfynir yn genedlaethol mewn llywodraeth leol, yn wahanol i rannau eraill o'r sector cyhoeddus.

Fel gyda chynghorau eraill Cymru, mae'r Cyngor yn parhau i gydymffurfio â'r holl drefniadau bargeinio tâl cenedlaethol o ran sefydlu ac adolygu'r golofn gyflog genedlaethol, er enghraifft trwy unrhyw gynnydd tâl blynyddol a gytunwyd a drafodwyd gyda chyd-undebau llafur ar lefel y DU.

Ar adeg ysgrifennu, rydym yn aros am ganlyniad o ran y dyfarniad cyflog ar gyfer 2021 ar gyfer gweithwyr y Llyfr Gwyrdd. Daethpwyd i gytundeb o ran Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion Awdurdodau Lleol sy'n darparu cynnydd o 1.5% a ddaw i rym o 1 Ebrill 2021. Bydd y Cyngor yn gweithredu'r dyfarniad cyflog i grwpiau eraill fel y gofyn, oni bai bod y Cyngor yn cytuno fel arall.

## 11. Cyflog Byw Cenedlaethol

Ym mis Ebrill 2016, cyflwynodd y Llywodraeth Gyflog Byw Cenedlaethol (statudol) newydd, sy'n darparu tâl atodol i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i bobl 25 oed a hŷn. O 1 Ebrill 2022, bydd y gyfradd fesul awr yn cynyddu o £9.50 i £10.42 (sy'n gynnydd o 9.7%).

Y gyfradd isaf o gyflog fesul awr ar gyfer cyflogai'r Cyngor ar hyn o bryd yw £10.50 (SCP01) (dyfarniad cyflog yn yr arfaeth) sydd £0.08 yr awr yn uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol o fis Ebrill 2023.

## 12. Cyflog Byw Gwirioneddol

Caiff y Cyflog Byw Gwirioneddol ei gyfrifo'n annibynnol bob blwyddyn gan y Resolution Foundation a chaiff ei oruchwylio gan y Comisiwn Cyflog Byw. Trwy dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol, mae cyflogwyr yn sicrhau'n wirfoddol bod modd i'w gweithwyr ennill cyflog sy'n ddigon i fyw arno, fel a benderfynir gan y Living Wage Foundation. Cynyddodd y Cyflog Byw Gwirioneddol o 10.1% i £10.90 yr awr ym mis Tachwedd 2022.3

Mae bod yn gyflogwr cyflog byw yn ddyhead gan Lywodraeth Cymru a Chabinet y Cyngor, fodd bynnag, os caiff ei weithredu, bydd yn cyflwyno cywasgiad pellach o ran graddau, ac os na chaiff hyn sylw, bydd yn cael effaith negyddol ar recriwtio/cadw staff. Yn unol â hynny, bydd angen cynnal ein proses modelu tâl manwl ein hunain. Mae'n rhaid i fodel tâl newydd basio profion i ddangos ei fod yn gyfreithlon a theg, ymarferol a chynaliadwy, derbyniol a fforddiadwy, a phan fyddant wedi'u cwblhau, bydd angen ailgyflwyno Datganiad ar Bolisïau Tâl diwygiedig i'r Cyngor llawn.

## 13. Buddion Pensiwn

Mae gan bob gweithiwr y Cyngor (ac eithrio athrawon) hawl i ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) a gynigir gan y Cyflogwyr Llywodraeth Leol. Os bydd gweithwyr

yn gymwys, byddant yn dod yn aelod o'r cynllun yn awtomatig (er mwyn ymuno, mae'n rhaid iddynt fod â contract am o leiaf 3 mis o hyd a bod dan 75 oed). Gall gweithwyr benderfynu optio allan o'r cynllun. Mae'r buddion a'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y Gronfa wedi'u nodi yn rheoliadau CPLIL. Mae'r gyfradd cyfraniad yn cael ei osod gan Actiwari yn cynghori Cronfa Bensiynau Clwyd ac adolygir bob tair blynedd er mwyn sicrhau bod y cynllun wedi'i ariannu'n briodol.

Mae dwy adran i'r CPLIL - y Brif Adran a'r Adran 50/50. Caiff y brif adran ei chyfrifo gan ddefnyddio 1/49 o gyflog pensiynadwy blynyddol unigolyn (tâl CARE). Mae'r adran 50/50 yn ddewis newydd (ers 01/04/2014). Bydd gweithwyr sy'n ymuno â'r cynllun hwn yn talu hanner cyfraniadau ond yn cronni hanner y pensiwn arferol. Caiff hyn ei gyfrifo gan ddefnyddio 1/98 cyflog pensiynadwy blynyddol (tâl CARE) yn hytrach na'r 1/49 yn y PRIF gynllun.

Mae'r bandio\* cyfraniad gweithiwr ar gyfer 2022/2023 wedi'u dangos isod

Band	Prif Gyfradd	Cyfradd 50/50	Cyflog gwirioneddol 2022/2023
1	5.50%	2.75%	hyd at £15,000
2	5.80%	2.90%	£15,001 - £23,600
3	6.50%	3.25%	£23,601 - £38,300
4	6.80%	3.40%	£38,301 - £48,500
5	8.50%	4.25%	£48,501 - £67,900
6	9.90%	4.95%	£67,901 - £96,200
7	10.50%	5.25%	£96,201 - £113,400
8	11.40%	5.70%	£113,401 - £170,100
9	12.50%	6.25%	£170,101 +

*\*Mae'r ystod band cyflog yn cael eu cynyddu bob mis Ebrill yn unol â chost byw*

Mae'r Cyngor wedi paratoi datganiad polisi ysgrifenedig o ran cyflawni swyddogaethau penodol yn ôl disgrisiwn, sydd ar gael dan reoliadau CPLIL. Mae Datganiad Pensiwn yn ôl Disgrisiwn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) y Cyngor wedi'i nodi yn Atodiad 2.

Mae gan athrawon hawl i ymuno â'r cynllun Pensiwn i Athrawon. Gan fod y cynllun Pensiwn i Athrawon yn cael ei weithredu'n allanol, mae rhagor o wybodaeth ar gael ar [www.teacherspensions.co.uk](http://www.teacherspensions.co.uk)

## 14. Ail-ymgysylltu â Phrif Swyddogion

Ni chaiff unrhyw Brif Swyddog y cafodd ei swydd ei dileu, neu a gafodd ymddeoliad cynnar o'r Cyngor, ei ail-gyflogi neu ei ail-ymgysylltu'n ddiweddarach, naill ai fel gweithiwr

(Contract Gwasanaeth), fel Ymgynghorydd (Contract ar gyfer Gwasanaeth) neu trwy gontractwr allanol a gomisiynir 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 Cyflogedig.

## 15. Oriau Gweithio Na Warantwyd

Ym mis Rhagfyr 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru egwyddorion a chanllawiau ar ddefnydd priodol o drefniadau oriau na warantwyd yn y gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Cafodd yr egwyddorion a'r canllawiau hyn eu datblygu gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector. Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i'r egwyddorion a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i weithwyr a gaiff eu cyflogi ar sail wrth gefn, achlysurol neu sesiynol. Defnyddir y gweithwyr hyn mewn gwasanaethau yn y Cyngor lle mae naill ai angen cyflwyno gweithlu ychwanegol er mwyn darparu ar gyfer llwythi gwaith uwch neu lle mae'r llwyth gwaith yn ddigwyddiad untro.

## 16. Rheoli Doniau

Mae dull y Cyngor o reoli doniau trwy'r broses adolygu (arfarnu) perfformiad gweithwyr. Yn ogystal â rhoi pwyslais ar berfformiad, mae'n annog nodi amcanion dysgu wrth ddatblygu sgiliau gweithwyr.

## 17. Partneriaeth ag Undebau Llafur

Bydd y Cyngor yn cynnal y dull partneriaeth adeiladol mae wedi'i ddatblygu gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a bydd yn parhau i weithio'n agos gyda nhw ar faterion tâl.

## 18. Deddfwriaeth y Dyfodol

Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â newidiadau i ddeddfwriaeth o ran cydnabyddiaeth ariannol.

## 19. Monitro, Gwerthuso ac Adolygu

Mae'r Polisi hwn yn amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran tâl a gwobrwyo yn y Cyngor a chaiff ei adolygu i sicrhau ei fod yn bodloni egwyddorion tegwch, cydraddoldeb, atebolrwydd a gwerth am arian ar gyfer dinasyddion Cyngor Sir y Fflint.

Caiff y Polisi ei adolygu o leiaf yn flynyddol a chaiff ei adrodd i'r Cyngor Llawn i'w gymeradwyo yn unol â gofynion statudol.