

Datganiad Polisi Tâl Mawrth 2023



Cymeradwyaeth

Cymeradwywyd yn gyntaf gan y Cyngor Llawn 21 Chwefror 2018

Rheoli Fersiynau

Rhif y Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cytunwyd Gan/dyddiad	Dyddiad Cyhoeddi
F.1	Cyflwyno'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	28 Mawrth 2012
F.2	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	18 Mawrth 2013
F.3	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	26 Mawrth 2014
F.4	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	25 Mawrth 2015
F.5	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	23 Mawrth 2016
F.6	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	22 Chwefror 2017
F.7	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	21 Chwefror 2018
F.8	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl a diwygiadau i adlewyrchu'r strwythur uwch reoli newydd	Y Cyngor	17 Mawrth 2019
F.9	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	Gorffennaf 2020
F.10	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	26 Mai 2021
F.11	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	23 Chwefror 2022
F.12	Adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Tâl	Y Cyngor	15 Mawrth 2023

CYNNWYS

Adran

- 1.0 Pwrpas
- 2.0 Cwmpas
- 3.0 Cefndir ac Egwyddorion
- 4.0 Cydraddoldeb
- 5.0 Datganiad Polisi Tâl Craidd
- 5.1 Strwythur Cyflogau
- 5.2 Tâl Uwch Reolwyr
- 5.2.1 Y Prif Weithredwr
- 5.2.2 Prif Swyddogion
- 5.3 Recriwtio 'Prif Swyddogion'
- 5.4 Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion
- 5.4.1 Y Prif Weithredwr
- 5.4.2 Prif Swyddogion
- 5.5 Taliadau Terfynu Cyflogaeth
- 5.6 Cyhoeddi
- 5.7 Grŵp Cyflogedig Isaf
- 5.8 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau
- 5.9 Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol
- 6.0 Cyfrifoldebau
- 7.0 Cadw Cofnodion a Diogelu Data
- 8.0 Diffiniadau
- 9.0 Deunyddiau Cyfeirio
- 9.1 Dogfennau Cysylltiedig
- 9.2 Deddfwriaeth

1. Pwrpas

Hwn yw ein datganiad polisi tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 hyd 31 Mawrth 2023. Cafodd ei gymeradwyo gan y Cyngor ar 23 Chwefror 2023

Mae cyhoeddiad y Datganiad Polisi Tal hwn yn sicrhau tryloywder o ran y penderfyniadau y mae'r Cyngor yn eu gwneud am gyflogau uwch swyddogion (nid yw hyn yn cynnwys y rhai hynny a gyflogir o dan y gyllideb ddirprwyedig yn ysgolion yr awdurdod lleol) drwy adnabod:

- y dull ar gyfer pennu cyflogau'r holl weithwyr;
- manylder a lefel tâl ei weithwyr ar lefelau uwch h.y. 'Prif Swyddogion' fel y'u diffinnir gan ddeddfwriaeth berthnasol;
- y Pwyllgor(au)/Panel sy'n gyfrifol am sicrhau bod y darpariaethau a nodir yn y datganiad hwn yn cael eu cymhwyso'n gyson ar draws y Cyngor ac argymhell unrhyw newidiadau i'r Cyngor;
- yr ymagwedd o ran gyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth yn ymwneud â phob agwedd ar dâl Prif Swyddogion;
- polisi'r Cyngor ar dâl y gweithwyr sydd ar y cyflog isaf a'r berthynas rhwng tâl eu Prif Swyddogion a gweithwyr eraill.

Mae'r Cyngor yn sefydliad mawr a chymhleth gyda chyllideb sy'n werth miliynau o bunnoedd. Mae'n gyfrifol am gyflawni amrywiaeth fawr iawn o swyddogaethau ac yn darparu ac/neu'n comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd gyffredinol tuag at lefelau tâl felly fod yn wahanol o un grŵp o weithwyr a'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu ym Mhrydain. Mae'n rhaid i'r polisi tâl hefyd fod yn hyblyg lle bod angen er mwyn gallu delio ag amryw o amgylchiadau newidiol, pa un a oes modd eu rhagweld ai peidio.

2. Cwmpas

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

- Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol;
- Cyd-bwyllgor Trafod ar gyfer Crefftwy'r a Gweithwyr Cysylltiedig Awdurdodau Lleol;
- Cyd-bwyllgor Trafod ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol;
- Pwyllgor Soulbury;
- Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion;
- Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Weithredwyr.

Nid yw'r datganiad hwn yn berthnasol i weithwyr a benodwyd gan Gorff Llywodraethu Ysgol am y rheswm bod Polisi Tâl ysgolion yn cael ei bennu gan y Corff Llywodraethu perthnasol.

3. Cefndir ac Egwyddorion

Mae Strategaeth Datblygu Sefydliadol a'r Gweithlu cyfredol y Cyngor ar gyfer y cyfnod 2017 – 2022 a chafodd ei gymeradwyo gan y Bwrdd Gweithredol ar 24 Hydref 2017. Mae'r strategaeth yn nodi ein gweledigaeth, ein pwrpas a'n blaenoriaethau mewn perthynas â'r gweithlu ac yn disgrifio ein bwriad i gefnogi darpariaeth gwasanaethau sy'n ein helpu ni i gyflawni'r amcanion a'r blaenoriaethau

yng Nghynllun y Cyngor. Mae gennym fframwaith o bolisiâu, gweithdrefnau a chynlluniau integredig ar gyfer y gweithlu sy'n cefnogi ein gweithwyr i ddarparu gwasanaethau sy'n sicrhau bod Wrecsam a'i phobl yn cael eu cefnogi a'u galluogi i gyflawni eu potensial, i ffynnu ac i gyrraedd safonau uchel o les.

Cafodd Polisi Tâl a Gwobrwyo Gweithwyr y Cyngor ei sefydlu gan y Bwrdd Gweithredol ar 9 Rhagfyr 2014. Mae'r polisi hwn yn ceisio ymdrin â'r gofyniad uchod drwy ddisgrifio ymrwymiad y Cyngor i dâl teg a disgrifio'r egwyddorion, strwythur y sefydliad a phrosesau a fydd yn caniatáu ar gyfer rheoli'r strwythur tâl yn effeithiol.

Mae Panel Tâl a Gwobrwyo a sefydlwyd yn 2010 (yn unol â'r Polisi Tâl a Gwobrwyo Gweithwyr) yn darparu'r mecanwaith ar gyfer adolygu a phennu cyflog a gwobrwyo ar gyfer uwch dîm rheoli'r Cyngor yn y dyfodol. Mae cylch gwaith y Panel Tâl a Gwobrwyo wedi'i gynnwys yn Atodiad 2. Yn dilyn adolygu, mae'r Panel Tâl a Gwobrwyo yn gwneud argymhellion i'r Cyngor ar drefniadau tâl a gwobrwyo'r Prif Weithredwr, a Phrif Swyddogion i alluogi penderfyniadau ar dâl y grwpiau uchod, fel y diffinnir gan y ddeddfwriaeth fel swyddi "Prif Swyddog" a gaiff eu gwneud gan y Cyngor.

Egwyddorion bras y Polisi Tâl a Gwobrwyo Gweithwyr, a thrwy hynny'r Datganiad Polisi Tâl hwn, yw:

- Cefnogi'r gwaith o gyflawni Cynllun y Cyngor drwy annog hyblygrwydd, gwella cynhyrchiant a meithrin gallu yn y dyfodol ar draws y gweithlu cyfan;
- Cefnogi aliniad yr amcanion strategol gyda'r Strategaeth Datblygiad Trefniadol a Gweithlu 2017 – 2022 drwy gynllunio gweithlu fel bod y Cyngor yn gallu recriwtio, datblygu a chadw gweithwyr â'r wybodaeth briodol a'r sgiliau perthnasol sy'n angenrheidiol wrth ddarparu ac addasu ei wasanaethau;
- Denu, cadw a chymell staff gyda sgiliau addas fel y gall y Cyngor weithredu ar ei orau;
- Talu gweithwyr y Cyngor ar lefel sy'n caniatáu i wasanaethau aros yn gynaliadwy mewn hinsawdd economaidd anodd ac sy'n anodd ei ragweld ar yr un pryd a rhoi ystyriaeth benodol i ofynion strategol a ffactorau allweddol cyfradd y farchnad lle bo hynny'n berthnasol ac yn briodol i'r gofynion recriwtio;
- Gwobrwyo cymhwysedd llawn yn eu swydd bresennol drwy Fframwaith Perfformiad, Adolygu a Datblygu'r Cyngor (gan ddefnyddio'r cymhwyseddau ymddygiad) a nodi ac annog potensial ar gyfer datblygu gyrfa;
- Gosod cyflogau pob gweithiwr mewn ffordd agored ac atebol a chyfathrebu Polisi a Fframwaith Tâl a Graddio'r Cyngor i bob gweithiwr;
- Sicrhau dull teg a chyson o dalu gweithwyr, o ran cyflog sylfaenol a thaliadau eraill;
- Cynnig strwythur tâl effeithiol ac agored sy'n ystyried cydraddoldeb ac yn hygyrch i bob gweithiwr.

I ddibenion y Datganiad Polisi Tâl mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam wedi pennu bod y diffiniad o 'Prif Swyddog' yn cyfeirio at y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion. Drwy'r ddogfen hon felly mae'r term Prif Swyddog yn cyfeirio at y swydd Prif Weithredwr hefyd.

Cafodd y datganiad ei gymeradwyo gan y Cyngor ar 28 Mawrth 2012. Caiff ei adolygu'n flynyddol yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol ar y pryd hwnnw, ar ôl ei adolygu a'i ddiwygio, caiff ei gymeradwyo'n flynyddol gan y Cyngor.

Bydd gan y Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yr awdurdod i adolygu'r polisi o fewn cyfnod o flwyddyn, er mwyn gwneud unrhyw ddiwygiad(au) sydd angen i adlewyrchu unrhyw ofynion cyfreithiol sy'n newid neu i wneud mân newidiadau.

4. Cydraddoldeb

Mae'n anghyfreithlon i'r Cyngor wahaniaethu yn erbyn gweithwyr oherwydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gredo, Rhyw (cenedl) a Thueddfryd Rhywiol.

Mae'r holl weithwyr (waeth beth yw eu statws cyflogaeth) yn cael eu diogelu yn ôl y gyfraith rhag gwahaniaethu yn eu cyflogaeth gyda'r Cyngor. Mae'n anghyfreithlon i Reolwyr wahaniaethu yn erbyn unigolyn ar y sail eu bod yn "gysylltiedig â" rhywun gyda nodwedd gwarchoddedig penodol. Ni fydd y Cyngor yn erlid gweithiwr oherwydd eu bod wedi cyflwyno cwyn gwirioneddol o wahaniaethu, neu wedi cynorthwyo gweithiwr arall gyda chwyn.

Diogelir gweithwyr rhag pob math o wahaniaethu anghyfreithlon ym mhob agwedd ar eu swydd. Bydd hyn yn cynnwys telerau ac amodau eu contract, gan gynnwys gwybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y Llawlyfr Gweithwyr a Pholisïau Adnoddau Dynol.

5. Datganiad Polisi Tâl Craidd

5.1 Strwythur Cyflogau

Caiff swyddi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion eu gwerthuso yn ôl cynllun HAY. Mae'r strwythur cyflogau'n cynnwys cyfres o lefelau cynyddrannol o fewn pob gradd gyflog ar gyfer swyddi a werthusir drwy HAY neu GLPC (Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf).

Bydd pob swydd sy'n amodol i amodau'r NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn cael eu gwerthuso yn unol â chynllun gwerthuso swyddi'r GLPC.

Yn seiliedig ar weithrediad cynllun gwerthuso swyddi'r GLPC a'r weithdrefn gwerthuso swyddi a drafodwyd yn lleol, mae'r Cyngor yn defnyddio pwyntiau colofn 1-43 yr NJC a drafodwyd yn genedlaethol ac mae wedi cytuno ar bwyntiau 44-58 drwy weithrediad y Cyd-gytundeb Lleol Statws Sengl Rhan II. Ym mis Ebrill 2018 ychwanegwyd pwyntiau 55-58 (wedi'u rhifo'n 61 i 64 gynt) fel rhan o'r cydgytundeb a gytunwyd gan y Bwrdd Gweithredol ar 12 Rhagfyr 2017. Mae Atodiad 1 yn rhoi manylion y strwythur graddio lleol sy'n pennu cyflogau'r rhan fwyaf o'r gweithlu, ynghyd â'r defnydd o raddfeydd cyflog eraill a bennwyd yn genedlaethol ble bynnag y bo hynny'n berthnasol.

Mae'r Cyngor yn cyflogi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion yn unol â thelerau ac amodau'r NJC sy'n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r NJC ar gyfer Prif Swyddogion a'r NJC ar gyfer Prif Weithredwyr yn trafod codiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU) ar wahân. Mae gan y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion a gyflogir o dan amodau a thelerau'r NJC hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog a bennir yn genedlaethol a bydd y Cyngor hwn felly yn talu'r rhain fel y

cytunwyd arnynt yn unol â'u hawl cytundebol presennol. Mae'r rhain yn cynnwys swyddi pob 'Prif Swyddog' sef y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion.

Mae pob lwfans arall sy'n ymwneud â thâl yn amodol ar gyfraddau a drafodwyd yn genedlaethol neu'n lleol, a bennwyd o bryd i'w gilydd yn unol â threfniant bargeinio ar y cyd ac/neu wedi'u pennu gan Bolisi'r Cyngor. Wrth bennu'r strwythur graddio a gosod lefelau tâl ar gyfer pob swydd, mae'r Cyngor yn ystyried yr angen i sicrhau gwerth am arian o ran y defnydd o wariant cyhoeddus, wedi'i gydbwysu yn erbyn yr angen i recriwtio a chadw gweithwyr sy'n gallu cwrdd â'r gofynion o ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r gymuned, a gyflwynir yn effeithiol ac yn effeithlon, ac ar adegau pan fydd angen y gwasanaethau hynny.

Fel arfer, bydd yr holl swyddi'n cael eu penodi ar waelod y raddfa a ddyrannwyd i'r swydd drwy werthuso swyddi. O dan amgylchiadau eithriadol, a lle mae rhesymau cryf a rhai ar sail tystiolaeth i gefnogi'r penderfyniad, gallai gweithiwr newydd gael ei benodi ar hicyn cyflog uwch. Er mwyn cynnal tegwch a chysondeb, rhaid i'r Prif Swyddog sy'n gwneud y penodiad gytuno ar hyn ac mewn ymgynghoriad â'r Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol.

Mae cynnydd cynyddrannol yn berthnasol i bob swydd NJC, hynny yw, y rhai hynny sy'n destun telerau ac amodau NJC. Mae manylion cynnydd cynyddrannol i'w gweld yn y Polisi Tâl a Gwobrwyo.

Yn y dyfodol efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol (atodiadau'r farchnad) er mwyn denu a chadw gweithwyr gyda phrofiad, sgiliau a gallu penodol.

5.2 Tâl Uwch Reolwyr

Byddwn yn cadw at Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 a Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 mewn perthynas â chyflog y Prif Swyddog (fel y'u diffinnir gan y Rheoliadau hyn).

Cafodd y Panel Tâl a Gwobrwyo ei sefydlu er mwyn ystyried a darparu argymhellion ar lefelau cyflog sylfaenol ar gyfer dwy haen uchaf y sefydliad ac i wneud argymhellion o'r fath i'r Cyngor. Mewn Cyfarfod Arbennig o'r Cyngor ar 22 Tachwedd 2010 daethpwyd i gytundeb ar:

- Gyloch gorchwyl y Panel Tâl a Gwobrwyo (Atodiad 2).
- Argymhellion ynghylch lefelau cyflog sylfaenol ar gyfer swyddi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion.

Cafodd strwythur yr Uwch Reolwyr ei ddiwygio ddiwethaf yn 2021 a'i gytuno gan y Cyngor ar 26 Mai 2021, i'w roi ar waith ar 1 Hydref 2021. Ni ddiwygiwyd nifer y swyddi yn y broses hon.

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

- i. ni wneir unrhyw newidiadau o ran ystod cyflog presennol y Prif Weithredwr.
- ii. ni wneir unrhyw newidiadau o ran ystod cyflog presennol y Prif Swyddogion a'r meini prawf i'w defnyddio mewn amgylchiadau eithriadol.

Derbyniwyd yn flaenorol y byddai codiadau cyflog a ddyfarnwyd yn genedlaethol yn cael eu talu gan y Cyngor. Mae'r manylion am hyn yn adran 5.1.

Mae'r lefelau tâl wedi eu manylu isod.

Sylwer: I bwrpas y datganiad hwn, mae uwch reolwyr yn golygu 'Prif Swyddogion' fel y'i diffinnir yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Amlinellir y swyddi sy'n dod o fewn y diffiniad statudol isod, gyda manylion eu cyflog sylfaenol ar 1 Ebrill 2022.

Ystod y Prif Weithredwr:

Pwynt Colofn Gyflog	Cyflog Ebrill 2022
Pwynt 5	£144,710
Pwynt 4	£140,283
Pwynt 3	£135,855
Pwynt 2	£131,427
Pwynt 1	£127,000

Ystod y Prif Swyddogion:

Pwynt Colofn Gyflog	Cyflog Ebrill 2022
Pwynt 6	£102,983
Pwynt 5	£100,856
Pwynt 4	£98,729
Pwynt 3	£96,601
Pwynt 2	£94,474
Pwynt 1	£92,346

Estyniad Pwynt 7 £105,111 a Phwynt 8 £107,238 ddim ond mewn amgylchiadau eithriadol pan fydd y meini prawf wedi eu bodloni.

5.2.1 Y Prif Weithredwr

Pwrpas swydd y Prif Weithredwr yw:

- Gweithio gydag Aelodau etholedig i ddarparu arweinyddiaeth, gweledigaeth a chyfeiriad strategol ar gyfer y Cyngor a sicrhau bod y Cyngor yn cael ei drefnu a'i reoli'n briodol a bod adnoddau wedi'u cyfeirio at gyflawni blaenoriaethau ac amcanion corfforaethol.
- Arwain, datblygu a herio'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth i sicrhau bod ansawdd rheoli a gwasanaethau'r Cyngor yn cael eu cynnal, eu datblygu a'u bod yn canolbwyntio ar gwsmeriaid.
- Ymgymryd â chyfrifoldebau statudol fel Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig yr Awdurdod.

At March 2023, the current salary of the post holder is £140,283. The salary falls within a range of 5 incremental points as set out above.

5.2.2 Prif Swyddogion

Pwrpas swydd Prif Swyddog yw cefnogi'r Prif Weithredwr gyda chyfeiriad strategol, rheolaeth gyffredinol ac arweinyddiaeth ariannol y Cyngor i sicrhau y caiff canlyniadau Cynllun y Cyngor eu bodloni.

Mae'r ystod cyflog presennol a gyflwynwyd ar gyfer y swydd ar 1 Ebrill 2020 o fewn ystod o 6 phwynt cynyddrannol, fel ym Mawrth 2023 fel yr amlinellir uchod. Mae'r meini prawf yn berthnasol mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, ar gyfer dwy gynyddran ychwanegol fel yr amlinellir uchod ac y cyfeirir atynt yn 5.4.2.

Dilyniant o fewn y raddfa gynyddrannol ar gyfer Prif Swyddogion (2 haen a amlinellir uchod).

Bydd y cyfle i symud ymlaen o fewn pob band ar gyfer pob dwy haen a amlinellir uchod yn digwydd ar 1 Ebrill bob blwyddyn ac yn seiliedig ar berfformiad, nid amser a wasanaethir.

5.3 Recriwtio 'Prif Swyddogion'

Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio Prif Swyddogion wedi'i gynnwys yn Rheolau'r Weithdrefn Gyflogi Swyddogion a amlinellir yn Rhan 4 y Cyfansoddiad:

'Bydd y cyngor llawn yn cymeradwyo penodiad y pennaeth gwasanaeth cyflogedig yn dilyn argymhelliad penodiad o'r fath gan bwyllgor neu is-bwyllgor o'r Cyngor.' 'Bydd holl benodiadau i swyddi'r Prif Swyddogion yn cael eu gwneud gan Bwyllgor a benodwyd gan y Cyngor a gynghorwyd gan y Prif Weithredwr ar gyfer penodiadau Prif Swyddogion.'

Bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'i rwymedigaethau cyfreithiol trwy hysbysebu unrhyw swyddi Prif Swyddog yn gyhoeddus, os bydd y tâl blynyddol yn £100,000 neu fwy (onid yw'r penodiad am gyfnod o ddim mwy na 12 mis). Yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam, dim ond swydd y Prif Weithredwr a deilydd swydd un Prif Swyddog sydd â graddfa cyflog dros £100,000. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod yr holl swyddi, fel y penderfynir gan 'Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014' a 'Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006', yn cael eu penodi gan y Cyngor llawn. Mae Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion a gyflwynir yng nghyfansoddiad y Cyngor yn rhoi manylion y trefniadau ar gyfer y broses hon.

Wrth recriwtio ar gyfer pob swydd, bydd y Cyngor yn rhoi ystyriaeth lawn a phriodol i'w Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei hun, Polisi Recriwtio a Dethol a'r Polisi Diswyddo ac Adleoli.

Bydd y tâl a gynigir i unrhyw 'Prif Swyddog' newydd a benodir yn cael ei bennu yn unol â'r strwythur tâl a pholisïau perthnasol a bennir gan y Cyngor.

Os yw'r Cyngor yn dal yn methu recriwtio Prif Swyddogion neu os oes angen dod o hyd i rywun dros dro i lenwi swydd Prif Swyddog llawn amser gall y Cyngor, yn unol â'i gyfansoddiad ble bo angen, benodi unigolion o dan 'gontract gwasanaeth' neu dan amgylchiadau eithriadol dan 'gontract am wasanaeth'. Bydd yr unigolion hyn yn cael eu penodi yn unol â'r broses gafael berthnasol gan sicrhau y gall y cyngor ddangos y manteision gwerth gorau am arian mwyaf wrth gaffael y gwasanaeth perthnasol. Ers 1 Ionawr 2015 nid yw'r Cyngor wedi penodi unrhyw Prif Swyddogion dan y fath drefniadau.

Mae darpariaethau o dan Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 ac o fewn adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015, yn rhoi darpariaethau penodol ar waith i baratoi ar gyfer ad-drefnu llywodraeth leol yng Nghymru. Bydd y darpariaethau hyn yn berthnasol i drefniadau recriwtio trwy 'uno awdurdodau' a byddent ond yn gymwys pe bai'r trefniadau hynny'n bodoli.

5.4 Atodiadau i Gyflogau Prif Swyddogion

Nid yw'r Cyngor yn cynnig unrhyw daliadau bonws na tâl ar sail perfformiad i'w Brif Swyddogion. Ac eithrio dilyniant drwy'r raddfa gynyddol o'r radd berthnasol yn amodol ar berfformiad 'uwch na'r disgwyl', sy'n cael ei asesu ar sail flynyddol, nid yw lefel y tâl yn amrywio yn ddibynnol ar gyflawni targedau diffiniedig.

Yn ychwanegol at gyflog sylfaenol, a nodir isod fanylion am elfennau eraill o 'dâl ychwanegol' sy'n drethadwy i Dreth Incwm y DU ac nid ydynt yn unig yn gyfystyr addalu treuliau a dynnir wrth gyflawni dyletswyddau;

5.4.1 Y Prif Weithredwr

Ffioedd a delir ar gyfer dyletswyddau swyddog canlyniadau lle nodir a'u talu ar wahân. Mae ffioedd o'r fath yn amrywio yn ôl pa etholiadau sy'n cael eu cynnal a pha bryd, yn cael eu cyfrifo drwy gyfeirio at gyfraddau a bennir gan y corff etholiadol perthnasol, ac maent, ac eithrio yn achos etholiadau lleol, yn cael eu talu gan y cyrff hynny yn hytrach nag yn ôl y gost i'r Cyngor.

Mae'r cyfraddau milltiroedd sy'n cael eu cymhwyso i'r swydd hon yr un fath â chyfraddau NJC sy'n daladwy o dan y Cytundeb Rhan 3, ar gyfer milltiroedd busnes a wneir. Bydd gweithwyr sy'n defnyddio cerbydau i gyflawni eu dyletswyddau yn derbyn cyfradd teithio busnes Cyllid a Thollau EM o 45c y filltir hyd at 10,000 o filltiroedd a 25c y filltir wedyn.

Mae'r costau o hyd at ddau danysgrifiad blynyddol, ar gyfer dau gorff proffesiynol a gymeradwywyd yn cael eu diwallu gan yr Awdurdod, fel yr amlinellir yn y cytundeb cyflogaeth.

5.4.2 Prif Swyddogion

Lle mae dyletswyddau statudol yn cael eu priodoli i rôl, ni fydd unrhyw ychwanegion neu lwfansau ychwanegol yn cael eu talu.

Mae'r cyfraddau milltiroedd sy'n cael eu cymhwyso i'r swydd hon yr un fath â chyfraddau'r NJC sy'n daladwy o dan y Cytundeb Rhan 3, ar gyfer milltiroedd busnes a deithir. Bydd gweithwyr sy'n defnyddio cerbydau i gyflawni eu dyletswyddau yn derbyn cyfradd teithio busnes Cyllid a Thollau EM o 45c y filltir hyd at 10,000 o filltiroedd a 25c y filltir wedyn.

Mae cost un tanysgrifiad blynyddol ar gyfer corff proffesiynol a gymeradwywyd yn cael ei ddiwallu gan yr Awdurdod, fel yr amlinellir ym mhob cytundeb cyflogaeth.

Mae meini prawf wedi'u cytuno ar gyfer dau bwynt cynyddrannol ychwanegol ar y raddfa gyflogau Prif Swyddogion ar gyfer amgylchiadau eithriadol yn unig ac os caiff amodau penodol eu diwallu. Mae'r meini prawf i'w gweld yn Atodiad 5.

5.5 Taliadau Terfynu Cyflogaeth

Mae dull y Cyngor o daliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth y Prif Swyddogion, wedi'i nodi yn ei ddatganiad polisi yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006. Mae'r gyfradd statudol y cyfeirir ati yn Rheoliad 6 yn cael ei adolygu'n flynyddol gan y Llywodraeth. (Atodiadau 3 a 4))

Mae'r holl daliadau terfynu yn cydymffurfio'n llawn â gofynion Cyllid a Thollau ei Mawrhydi.

Bydd unrhyw daliadau eraill sy'n disgyn y tu allan i'r darpariaethau neu gyfnodau perthnasol o rybudd cytundebol yn destun penderfyniad ffurfiol ar ran y Cyngor neu'r aelodau etholedig perthnasol, y pwyllgor neu'r panel o aelodau etholedig sydd ag awdurdod dirprwyedig i gymeradwyo taliadau o'r fath.

Os bydd rhagor o ddeddfwriaeth yn cael ei chyflwyno mewn perthynas â therfynau taliadau ymadael ac ad-dalu taliadau ymadael, bydd yn rhaid adlewyrchu hyn yn y polisi unwaith y bydd y sefyllfa yng Nghymru yn hysbys.

5.6 Cyhoeddi

Ar ôl cael ei gymeradwyo gan y Cyngor, bydd y datganiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor. Yn ogystal, dan 7A(1) (a) o Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, mae'n ofynnol i'r Cyngor ddatgelu nifer y gweithwyr yr oedd eu tâl, heb gynnwys cyfraniadau pensiwn, yn £60k neu fwy mewn bandiau £5k. O dan Adran 7A (1) (b) o Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, ynglŷn â gweithwyr sy'n Uwch Swyddogion a'u cyflog yn uwch na £150,000. Mae'n rhaid i unigolion â'u cyflog yn £150,000 neu fwy y flwyddyn hefyd gael eu hadnabod yn ôl eu henw a theitl eu swydd.

5.7 Gweithwyr sy'n Ennill y Cyflog Isaf (dyfarniad cyflog cyn 1 Ebrill 2021)

Cyflogir yr unigolion sy'n derbyn y cyflog isaf dan gontract cyflogaeth gyda'r Cyngor ar gyflogau sy'n gyfwerth â llawn amser 37 awr yn unol â'r pwynt isaf ar y raddfa cyflogau a ddefnyddir ar hyn o bryd o fewn strwythur graddio'r Cyngor. O 1 Ebrill 2022 cynyddodd y pwynt isaf ar y raddfa cyflogau i £20,258 (cyfwerth ag amser llawn sylfaenol) yn unol â'r dyfarniad cyflog NJC y cytunwyd arno'n genedlaethol. Mae hyn yn cyfateb i £10.50 yr awr. Nid yw Prentisiaid Modern wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'weithwyr sy'n ennill y cyflog isaf' gan eu bod wedi'u cyflogi dan delerau ac amodau Prentisiaid. Mae'r Cyngor yn defnyddio'r cyfraddau Cenedlaethol yn seiliedig ar oedran ar gyfer Prentisiaid.

Pennir y berthynas rhwng y gyfradd dâl i'r rhai sy'n derbyn y tâl isaf a'r Prif Swyddogion drwy'r prosesau a ddefnyddir i bennu tâl a strwythurau graddio fel yr amlinellwyd yn gynharach yn y datganiad polisi hwn (Adran 5.1).

Mae'r canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel modd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu ac ar gyfer uwch reolwyr, fel y nodwyd yn Hutton 'Review of Fair Pay in the Public Sector' (2010).

Mae'r lefelau tâl presennol yn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf (tâl sylfaenol cyfwerth ag amser llawn) a chyfartaledd y rolau canlynol ar 1 Mawrth.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Y Prif Weithredwr	1.6.92	1:7.39	1:7.15	1:6.91	1:6.88	1:7.41	1:8.64
Ystod Prif Swyddog	1.4.83	1:5.23	1:5.28	1:5.13	1:5.29	1:5.69	1:6.06

Gofynnwyd i adroddiad Hutton ar Dâl Teg yn y sector preifat archwilio'r achos dros derfyn penodedig ar wasgariad cyflogau yn y sector cyhoeddus, drwy ofyniad na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill 20 gwaith yn fwy na'r gweithwyr ar y cyflogau isaf yn y sefydliad.

Casgliad yr adroddiad oedd bod y berthynas â chyflogau canolrif yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod y Llywodraeth ar yr Arfer Argymelledig perthnasol i Dryloywder Data yn argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrif holl weithlu'r Awdurdod. Y lluosrif rhwng cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn canolrif (ar wahân i Ysgolion a Gynorthwyr yn Wirfoddol) a'r rolau canlynol ar 1 Mawrth yw:

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Y Prif Weithredwr	1.5.52	1:5.72	1:5.53	1:5.23	1:5.23	1:5.31	1:6.17
Ystod Prif Swyddog	1.3.85	1:4.04	1:4.08	1:4.03	1:4.14	1:4.08	1:4.33

Fel rhan o'i broses gyffredinol a pharhaus o fonitro aliniad gyda marchnadoedd tâl allanol, o fewn a'r tu allan i'r sector, bydd y Cyngor yn defnyddio'r wybodaeth meincnodi sydd ar gael fel sy'n briodol.

5.8 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

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

5.9 Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol

Mae gan PACGA bwerau perthnasol i Ddatganiadau Polisi Tâl Awdurdodau Lleol sy'n ymwneud â chyflog ei Bennaeth Gwasanaeth Cyflogedig (Prif Weithredwr) o ganlyniad i weithrediad darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth)(Cymru) 2013. Mae Adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) (Deddf 2013) yn diwygio Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 (Mesur 2011) drwy gynnwys adran 143a newydd. Mae adran 143a yn galluogi'r Panel Cydnabyddiaeth Ariannol i fabwysiadu safbwynt, mewn perthynas â phrif gynghorau, ar unrhyw beth yn eu Datganiad Polisi Cyflogau sy'n berthnasol i gyflog eu Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig. O ganlyniad i hyn bydd y Cyngor yn ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol cyn newid cyflog y Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig pan fydd y newid sy'n cael ei ystyried yn ar wahân i gynnydd/gostyngiad cyffredinol mewn cyflogau sy'n berthnasol i bob gweithiwr. Yn dilyn deddfwriaeth a luniwyd yn 2015 estynnwyd y ddarpariaeth hon o 25 Ionawr 2016 tan 31 March 2020 i gynnwys penderfyniadau ar gyflogau 'Prif Swyddogion' ond mae hyn bellach wedi'i ddileu. Bydd Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn rhoi sylw i Ganllawiau Gweinidogion Cymru wrth ystyried cais gan Awdurdod Lleol i amrywio cyflog ei Bennaeth Gwasanaeth Cyflogedig.

6. Cyfrifoldebau

Rheolwyr: Mae Rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei weithredu'n gyson yn eu hardal eu hunain.

Undebau Llafur: Mae cynrychiolwyr Undebau Llafur cydnabyddedig wedi cael cyngor ar ddatblygiad y Datganiad Polisi Tâl.

Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol: sy'n gyfrifol am greu, datblygu, gwella a mireinio'r Datganiad Polisi Tâl hwn a sicrhau bod y Datganiad Polisi Tâl yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn unol â'r Ddeddfwriaeth. Bydd Adnoddau Dynol a DS yn rhoi cyngor ac arweiniad ar weithrediad y Datganiad Polisi Tâl a lle mae cyfrifoldebau penodol wedi'u hamlinellu ynddo.

Y Pennaeth Gwasanaeth, Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol fydd â chyfrifoldeb cyffredinol am y Datganiad Polisi Tâl hwn a bydd yn ei argymhell i'r corff cymeradwyo priodol.

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

7. Cadw Cofnodion a Diogelu Data

Bydd yr holl wybodaeth tâl yn cael ei chadw a'i thrin yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data.

8. Diffiniadau

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

Mae 'Tâl' yn golygu cyflog y Prif Swyddogion (neu daliad o dan gontract am wasanaethau); unrhyw daliadau bonws, taliadau, ffioedd neu lwfansau sy'n daladwy gan yr Awdurdod i'r Prif Swyddog (A43(3)).

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

9. Deunyddiau Cyfeirio

Cefndir – dyfyniad o'r canllawiau Atebolrwydd Tâl Mewn Llywodraeth Leol O dan Adran 1972 Deddf Llywodraeth Leol (adran 112) mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o'r math y mae'r Awdurdod yn credu sy'n addas'. Mae'r Datganiad Polisi Tâl (y 'datganiad') hwn yn sefydlu sut y bydd y cyngor yn ymdrin â'i bolisi tâl yn unol â gofynion Adran 38 o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae hefyd yn sicrhau y glynir at adrannau priodol o Reoliadau (Rheolau Sefydlog) (Cymru) Awdurdodau Lleol 2006 a Rheoliadau (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygiedig) Awdurdodau Lleol 2014. 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 i drethdalwyr lleol.

9.1 Dogfennau Cysylltiedig

Polisi Tâl a Gwobrwyo Gweithwyr
Panel Tâl a Gwobrwyo - Cylch Gorchwyl
Cydygtundebau Lleol Statws Sengl Rhan II a Rhan III

9.2 Deddfwriaeth

Daeth Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 i rym ar 1 Gorffennaf 2014. Roedd y Rheoliadau'n diwygio Rheoliadau 2006 a oedd yn gofyn i awdurdodau lleol gynnwys darpariaethau penodol sy'n ymwneud â staff, cyfarfodydd a thrafodion yn eu Cyfansoddiad. Cafodd newidiadau i'r Cyfansoddiad eu cymeradwyo gan y Cyngor ar 24 Medi 2014, i adlewyrchu'r gofynion cyfreithiol newydd. Cyfeiriwch at Adroddiad i'r Cyngor HCCS/95/14 'Diwygiadau Arfaethedig i Gyfansoddiad y Cyngor'.

Wrth bennu tâl a chyflogau ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 ac os yw'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion). O safbwynt y gofynion Tâl Cyfartal sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r 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 mecanwaith Gwerthuso Swyddi a brofwyd o ran cydraddoldeb, ac sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd. Mae'n rhaid i gynghorau roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon (yn erbyn gweithwyr sydd â nodweddion a ddiogelir), sy'n cynnwys gwahaniaethu mewn cyflog.

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

O ran y datblygiad, cyhoeddi a defnydd o'r Datganiad Polisi Tâl, mae gofynion statudol sylfaenol yn deillio o:

- Pennod 8 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 (A38 i A43);
- Canllawiau Mai 2017 ar daliadau cydnabyddiaeth mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru ynghylch bod yn agored ac yn atebol mewn cyflogau lleol ' o dan A40
- Cod Ymarfer a Argymhellir ar gyfer Awdurdodau Lleol ar Dryloywder Data (Para 12), a;
- Rheoliadau Cyfrifon ac Archwiliadau 2010 (A7)
- Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014
- Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006
- Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013
- Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol ac Arbedion) 2014
- Adran 143A Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2011
- Adran 39 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cymru), 2015

O dan ddarpariaethau A7 o Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2010 mae'n rhaid i'r Datganiad Cyfrifon gynnwys nodyn o nifer y gweithwyr yr oedd eu cyfanswm tâl (ac eithrio cyfraniadau pensiwn y cyflogwr) yn disgyn ym mhob cromfach o raddfa mewn lluosrifau o £5,000 gan ddechrau gyda £60,000 (Cymru). Roedd y Rheoliadau a ddiwygiwyd yn cyflwyno gofyniad newydd i ddatgelu manylion tâl unigol ar gyfer uwch weithwyr, o ran eu cyflogaeth gan y corff perthnasol (p'un ai ar sail barhaol neu dros dro).

Ar gyfer uwch weithwyr ar gyflog o £60,000 (Cymru) neu fwy'r flwyddyn ond llai na £150,000 mae'n ofynnol i'r Cyngor restru gweithwyr unigol ar ffurf teitl swydd. Mae'n rhaid enwi unigolion ar gyflog o £150,000 neu fwy'r flwyddyn hefyd. Bydd Datgeliad yn cael ei wneud ar gyfer pob blwyddyn ariannol o dan y categorïau canlynol:

- cyflog, ffioedd a lwfansau;
- bonysau;
- lwfans treuliau;
- iawndal am golli swydd;
- cyfraniad pensiwn cyflogwyr;
- unrhyw enillion eraill.

Strwythur Tâl a Graddio NJC a gytunwyd gan y Bwrdd Gweithredol ar 12 Mawrth 2019

NJC ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd)
O Raddfeydd Cyflog 1 Ebrill 2022

Gradd	Pwynt Colofn Gyflogau	Cyferwerth ag Amser Llawn	£ yr awr
G02	1	£20,258	£10.50
G03	2	£20,441	£10.60
	3	£20,812	£10.79
G04	4	£21,189	£10.98
	5	£21,575	£11.18
G05	6	£21,968	£11.39
	7	£22,369	£11.59
	8	£22,777	£11.81
G06	11	£24,054	£12.47
	12	£24,496	£12.70
	13	£24,948	£12.93
	14	£25,409	£13.17
G07	17	£26,845	£13.91
	18	£27,344	£14.71
	19	£27,852	£14.44
	20	£28,371	£14.71
G08	22	£29,439	£15.26
	23	£30,151	£15.63
	24	£31,099	£16.12
	25	£32,020	£16.60
G09	26	£32,909	£17.06
	27	£33,820	£17.53
	28	£34,723	£18.00
	29	£35,411	£18.35
G10	30	£36,298	£18.81
	31	£37,261	£19.31
	32	£38,296	£19.85
	33	£39,493	£20.47
G11	34	£40,478	£20.98
	35	£41,496	£21.51
	36	£42,503	£22.03
	37	£43,516	£22.56
G12	38	£44,539	£23.09
	39	£45,495	£23.58
	40	£46,549	£24.13
	41	£47,573	£24.66
G13	42	£48,587	£25.18
	43	£49,590	£25.70
	44	£50,607	£26.23
	45	£51,625	£26.76
G14	47	£53,988	£27.99
	48	£54,742	£28.38
	49	£55,764	£28.91
	50	£56,860	£29.47

G15	51	£58,082	£30.11
	52	£59,306	£30.74
	53	£60,531	£31.38
	54	£61,753	£32.01
G16	55	£62,978	£32.64
	56	£64,203	£33.28
	57	£65,428	£33.92
	58	£66,652	£34.55

Panel Tâl a Gwobrwyo – Cylch Gorchwyl

Fersiwn wedi'i gytuno gan y Cyngor ar 23/2/2022
Adolygiad diwethaf 9/2/2023

Cwmpas

Ar 22 Medi 2010, cytunodd y Cyngor i sefydlu Panel Tâl a Gwobrwyo i ystyried cyflogau aelodau uwch o staff. Yn y cyd-destun hwn mae uwch swyddog yn cyfeirio at lefel y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion yn y sefydliad.

Cwmpas y Panel yw:

- Gwneud argymhellion ar faterion tâl a gwobrwyo uwch swyddogion i'r Cyngor.
- Gwneud argymhellion ar reoli a strwythur cyflog a gwobrwyo uwch swyddogion a'r sail ar gyfer dilyniant cyflog.
- Cydymffurfio gyda'r gofynion a osodwyd yn Neddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015, ac unrhyw ddeddfwriaeth o ganlyniad i hynny, sy'n ymwneud â phenderfyniadau ar gyflog lefelau uwch. Mae'n rhaid i'r panel a'r Cyngor roi sylw i unrhyw argymhelliad gan y panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol wrth ddod i benderfyniad ar gyflogau perthnasol. Mae Atodiad 1 yn darparu proses i atgyfeirio unrhyw argymhelliad tâl i'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol.

Cylch Gorchwyl

Mae'r Cylch Gorchwyl (CG) yn seiliedig ar arfer gorau gan gynnwys cyngor gan Hay Consulting a chyfeiriad at adroddiad y Bwrdd Adolygu Cyflogau Uwch (BACU) ar Dâl Uwch Weithwyr y Sector Cyhoeddus fel y cyhoeddwyd ym mis Mawrth 2010.

Bydd y Cylch Gorchwyl yn cael ei adolygu dros amser a bydd yn caniatáu'r Panel i argymhell datblygiadau a newidiadau i drefniadau tâl a gwobrwyo uwch weithwyr sy'n bodoli eisoes. Byddant hefyd yn cael eu diwygio a'u diweddarau'n barhaus er mwyn sicrhau gweithio effeithiol ac i egluro cwmpas y swydd, cyfansoddiad a phroses gweithredu'r Panel. Mae'r Cylch Gorchwyl yn amodol ar gymeradwyaeth gan y Cyngor.

Cafodd y Cylch Gorchwyl ei adolygu gan y Panel Tâl a Gwobrwyo ar 2 Mawrth 2012, ac fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 28 Mawrth 2012. Maent hefyd yn cael adolygiad blynyddol.

Swydd

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

- a) Cyfrannu at enw da cadarnhaol y Cyngor mewn perthynas â bod â threfniadau llywodraethu corfforaethol priodol ac effeithiol ar gyfer uwch gyflog trwy weithredu ymagwedd annibynnol, dryloyw a gwybodus i reoli cyflogau uwch drwy'r Panel Cyflog a Gwobrwyo.
- b) Datblygu penderfyniadau polisi eang ar gyfer uwch gyflog, gan ystyried Polisi Tâl a Gwobrwyo'r Cyngor

- c) Adolygu a gwneud argymhellion seiliedig ar dystiolaeth ar y lefelau o gydnabyddiaeth yr ystyrir eu bod yn ddigonol i ddenu, dal gafael ar a chymell uwch swyddogion o'r safon sydd eu hangen i redeg y sefydliad yn llwyddiannus.
- d) Ystyried fforddiadwyedd ei gynigion.
- e) Bod yn sensitif i gyd-destun tâl uwch reolwyr, gan gynnwys amodau cyflog a chyflogaeth mewn rhannau eraill o'r sefydliad.
- f) Sicrhau bod y berthynas rhwng gwobrwyo ar gyfer haenau uwch reolwyr a gweithwyr o dan y lefel hon yn parhau i fod yn rhesymol.
- g) Sicrhau bod unigolion yn cael eu gwobrwyo'n deg a chyfrifol am eu cyfraniad unigol.
- h) Defnyddio gwybodaeth feincnodi er mwyn deall faint y mae sefydliadau priodol eraill yn ei dalu am rolau tebyg yn ogystal â deall beth yw eu hymagwedd gyffredinol tuag at wobrwyo, ac ystyried ymhle y dylai Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam 'leoli' ei hun mewn perthynas â'r 'farchnad' – er enghraifft a ddylai'r Cyngor fod ag ymdriniaeth o dalu ar oddeutu chwartert isaf, canolig neu uchaf y farchnad ac ati.
- i) Sicrhau bod cyngor priodol a phroffesiynol yn cael ei sicrhau i gynorthwyo yn ei drafodaethau.

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

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

Aelodaeth a chefnogaeth

Bydd y Panel yn cynnwys deg Aelod er mwyn rhoi cefndir gwleidyddol cytbwys. Bydd un Aelod yn gweithredu fel Cadeirydd.

Bydd y Pennaeth Adran (Gwasanaethau Corfforaethol a Chwsmeriaid) yn darparu swyddogaeth "ysgrifenyddol" i'r Panel. Bydd yn gyfrifol am drefnu cyfarfodydd, cydlynu a pharatoi dogfennau a threfnu cefnogaeth, cyngor a gwybodaeth ar gyfer y Panel. Bydd hefyd yn arwain y Panel ar bolisiâu perthnasol sy'n effeithio ar wneud penderfyniadau, megis y Polisi Tâl a Gwobrwyo a'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Efallai y bydd y Panel yn comisiynu arbenigedd allanol annibynnol i'w hyfforddi a'u cefnogi i gyflawni eu rôl a/neu i ddarparu data neu gyngor allanol (gan gynnwys data marchnad a rhanbarthol perthnasol). Bydd Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn darparu manylion arbenigwyr allanol ar gyfer y panel os bydd angen, sydd yn cael eu hystyried yn addas ar gyfer y pwrpas hwn o ran profiad, cost a gwerth orau a hefyd yn gweithredu fel cynghorydd Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol i'r panel yn ôl y gofyn.

Amlder y cyfarfodydd ac allbwn

Bydd y Panel yn cyfarfod yn ôl yr angen i gynnal trosolwg o addasrwydd parhaus o ymagwedd y Cyngor tuag at gyflog uwch reolwyr. Bydd yn cyfarfod o leiaf ar yr hwyraf o fewn y 3 blynedd neu pan fydd amgylchiadau yn sbarduno'r angen am adolygiad, er enghraifft newidiadau i'r strwythur uwch reoli, ystyriaethau recriwtio a chadw neu ffactorau allanol eraill. Mae'r panel yn cyflwyno argymhellion yn unol â hynny i'r Cyngor. Ni fyddai'r Panel fel arfer yn disgwyl cyflwyno'r holl ddata cefndir a'r cyngor a oedd wedi'i dderbyn.

Byddai'r Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol mewn ymgynghoriad â Chadeirydd Panel yn argymhell pan fydd angen adolygiad. Mae'r cyfarfod cyntaf o banel a elwir yn gyfarfod cynllunio i asesu graddau a gofynion yr adolygiad gan gynnwys unrhyw anghenion data a gwybodaeth.

Dyddiadau rheoli fersiwn ac adolygu

Sefydlwyd gan: Y Cyngor 22 Chwefror 2010, Fersiwn gwreiddiol: 28/03/12

Dyddiadau diweddar: 20/1/2016, 8/12/2016, 18/12/2017, 10/10/2018, 19/10/2019, Gorffennaf 2020, 26/5/21, 23/2/2022

Atodiad 1 – Gorchwyl Panel Tâl a Gwobrwyo – Proses i atgyfeirio penderfyniadau cyflog i'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

Mae Llywodraeth Cymru wedi llunio canllawiau ar Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol dan Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 ac Adran 39 o Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015. Roedd darpariaeth ar gyfer Prif Swyddogion yn unig, gyda chyfyngiad amser, mewn grym o 25 Ionawr 2016 tan 31 Mawrth 2020. Ym mis Mawrth 2020 cadarnhawyd y byddai'r gofyniad ar gyfer Prif Swyddogion yn cael ei ddileu.

1. Penderfyniadau ar gyflog cenedlaethol e.e. gwobrau costau byw y Cydgyngor Trafod Telerau

O ganlyniad i drafodaethau cenedlaethol, os caiff dyfarniad cyflog ei wneud i 'Brif Swyddogion' ar draws awdurdodau lleol sy'n wahanol i'r hyn a ddyfarnwyd i staff eraill, gall y Panel Cydnabyddiaeth Ariannol Annibynnol ystyried ymdriniaethau ar y cyd gan awdurdodau lleol. Ym mis Ionawr 2016 cytunwyd y byddai CLILC yn ymgysylltu â'r panel ar ran Awdurdodau Cymru. Fodd bynnag nid yw hyn yn llyffetheirio gallu'r Panel i wneud argymhelliad gwahanol i wahanol awdurdodau os ydynt yn teimlo bod cyfiawn had dros hynny. Mae dyfarniadau costau byw hefyd yn amod cytundebol o fewn telerau ac amodau JNC deiliaid swyddi.

2. Gofynion panel Tâl a Gwobrwyo'r Cyngor

2.1 Atgyfeirio penderfyniadau'n ymwneud â chyflog 'Prif Swyddogion' fel y'i disgrifir yn Neddf Lleoliaeth 2011; bydd hyn felly'n berthnasol i'r Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig. Daeth y swyddogaeth yn galluogi cyfeirio cynigion cyflogau Prif Swyddogion i ben ar 31 Mawrth 2020.

2.2 Os yw Panel Tâl a Gwobrwyo'r Panel yn dymuno gwneud argymhelliad i newid cyflog 'Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig' bydd yn ymgynghori â'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol oni bai bod y newid sy'n cael ei ystyried yn

gymesur â chynnydd cyffredinol mewn cyflogau neu ostyngiad yn staff eraill yr Awdurdod.

2.3 Darparu unrhyw wybodaeth i'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol a ofynnir ganddynt o fewn rheswm, i gyrraedd penderfyniad. Efallai y byddai'r Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn gofyn am y canlynol:

- Papurau/adroddiadau a ddarparwyd gan yr Awdurdod mewn perthynas â'r penderfyniadau
- Manylion y pecyn llawn ar gael, neu sy'n cael ei ystyried. Gallai hyn gynnwys trefniadau pensiwn, pecyn taliad diswyddo, ffioedd swyddog canlyniadau, a bonysau perfformiad. (Mae manylion llawn yn cael eu gosod yn y canllaw)
- Cyd-ddibyniaeth cyflogau unigol o fewn strwythurau cyflog
- Gwybodaeth ynglŷn â thâl arall ar gael i Brif Weithredwyr/ Prif Swyddogion Awdurdod Lleol arall
- Manylion y trefniadau a wnaed yn lefel y Cyd-gyngor Cenedlaethol.

2.4 Rhoi sylw dyledus i unrhyw argymhelliad gan y Panel Tâl a Gwobrwyo mewn perthynas â beth sydd yn eu Datganiad ar Bolisi Tâl a chyflog y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion.

2.5 Mae'n rhaid i'r Cyngor / Panel Tâl a Gwobrwyo rhoi sylw i i unrhyw argymhelliad wrth ddod i benderfyniad.

3. Rôl y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol

3.1 I gymryd golwg a gwneud argymhellion ar y cynnig, mae'n rhaid i'r Awdurdod rhoi sylw i'r argymhelliad, nid oes angen iddynt ei ddilyn.

3.2 Pe na fyddai'r Awdurdod yn diwygio cynnig oherwydd argymhelliad y panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol, mae'n rhaid i'r Awdurdod hysbysu Gweinidogion Cymru a'r Panel o'i ymateb.

Os yw Gweinidogion Cymru yn ystyried bod ymateb yr Awdurdod yn anghyson gydag argymhelliad y Panel, efallai byddai'r Awdurdod yn ddarostyngedig i gyfarwyddyd gan Weinidogion Cymru i ail ystyried y cyflog.



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

DATGANIAD O BOLISI AR DDEFNYDDIO PWERAU DEWISOL

RHEOLIAD 5 – Pŵer i gynyddu taliadau diswyddo statudol

Cefndir: Mae'r Llywodraeth yn adolygu'r gyfradd uchafswm cyflog wythnosol statudol a ganiateir y gallai cyflogwr ei ddyfarnu mewn sefyllfa o ddiswyddo

Disgresiwn: Yn rhinwedd y Rheoliad hwn, caiff cyflogwyr ddileu'r cyfyngiad tâl wythnosol ar daliad dileu swydd o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996

Polisi: Bydd taliadau dileu swydd yn cael eu cyfrifo yn unol â'r cyflog gwirioneddol os yw'n uwch na'r cyfyngiad statudol sy'n cael ei ganiatáu

Sylwer: Nid oes unrhyw hawliau cytundebol ynghlwm wrth y polisi hwn.

Adolygiad: Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg, a dylai wneud hynny yn rheolaidd.



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

DATGANIAD O BOLISI YN YMWNEUD Â DEFNYDDIO PWERAU DEWISOL

Rheoliad 6 – Iawndal yn ôl Disgresiwn ar gyfer Diswyddo.

Mae'r Rheoliad hwn yn rhoi pwerau yn ôl disgresiwn i gyflogwyr gynnig iawndal i staff y terfynwyd eu cyflogaeth yn gynnar -

- i) oherwydd dileu swydd, neu
- ii) er mwyn cyflawni swyddogaethau'r Awdurdod yn effeithlon, neu
- iii) yn achos penodiad ar y cyd, oherwydd bod y gweithiwr arall wedi gadael y swydd.

Polisi - Lle penderfynir talu iawndal o dan y Rheoliad uchod, bydd y swm yn cael ei seilio ar dâl dileu swydd statudol sy'n cael ei gyfrifo trwy gymryd i ystyriaeth uchafswm o hyd at 20 mlynedd o wasanaeth di-dor sy'n cael ei ôl-ddyddio o ddyddiad terfynu'r gyflogaeth:

- ½ wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth o dan 22 oed.
- 1 wythnos o dâl am wasanaeth rhwng 22 a 41 oed.
- 1½ wythnos o dâl am wasanaeth dros 41 oed.
- Yn amodol ar uchafswm cyffredinol o 30 wythnos.

Bydd canlyniad y cyfrifiad uchod i gael ei lluosio ag 1½. Mae hyn yn rhoi lefel digolledu o ddim mwy na 45 wythnos o dâl.

- Mae'r taliad iawndal a nodir uchod yn cynnwys unrhyw dâl dileu swydd statudol.
- Bydd pob achos yn cael ei ystyried yn deg yn ôl ei haeddiant gan ystyried yr holl amgylchiadau perthnasol a phenderfyniad ar gyfer y disgresiwn hwn a wneir ar y cyd gan y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion ar ôl ymgynghori â'r Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151 a phob aelod o'r Bwrdd Gweithredol.*

* (Ac eithrio penderfyniadau o ran y Prif Weithredwr a Phrif Swyddogion a fydd yn cael ei gyfeirio at gyfarfod o'r Cyngor).

- Nid oes unrhyw hawliau cytundebol ynghlwm wrth y polisi hwn.

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

- Er mwyn cadw gweithwyr sydd â sgiliau a chymwyseddau penodol a gyda darpariaeth y gwasanaethau sy'n cael eu darparu fel y brif ystyriaeth, pwysleisir na fydd pob gwirfoddolwr yn cael caniatâd i adael eu gwaith â'r Cyngor dan y Cynllun hwn.
- Bydd pob cais yn cael ei ystyried yn ôl disgrisiwn y rheolwyr yn unig, yn seiliedig ar achos busnes cryf. Ni fydd trefn gwyno'r Cyngor yn gymwys yn achos y Cynllun hwn, ac ni fydd unrhyw gwynion yn cael eu hystyried gan weithwyr sy'n dymuno gadael, ond y mae eu cais yn cael ei wrthod.

Bydd angen i'r achos busnes gynnwys, ond ni fydd yn cael eu cyfyngu i:

- Ni fyddai cyfnod uchafswm ar gyfer ad-dalu fel arfer yn fwy na dwy flynedd.
- Cymorth gan y Prif Swyddog perthnasol
- Dadansoddiad busnes ac ariannol clir ac amlwg o effaith ar ddarpariaeth gwasanaeth

Wrth benderfynu ar unrhyw gais am Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol neu Ddiswyddo Gwirfoddol dan y polisi hwn, rhaid rhoi sylw llawn i'r meini prawf canlynol

- Ystyriaeth gan y Prif Swyddog, Cyllid a TGCh (Swyddog Adran 151) mewn perthynas â chost y cais gan gymryd i ystyriaeth y pwysau cyffredinol ar y gyllideb yn unol â'i rôl statudol.
- Mae'n rhaid i'r Cyngor gadw'r sgiliau sydd eu hangen i barhau i ddarparu gwasanaethau â blaenoriaeth, ac i gyflawni'r newidiadau sy'n ofynnol mewn perthynas ag Ail-lunio'r Gweithlu.
- Targedau adrannol cyffredol a thargedau ariannol y Cyngor
- Rhoi ystyriaeth i her gyfreithiol.
- Blaenoriaethau Corfforaethol
- Natur reoleiddio'r swyddi
- Adolygiadau Gwasanaethau presennol
- Llwyth gwaith presennol

Adolygu: Gall y Cyngor adolygu ei bolisi ar unrhyw adeg, a dylai wneud hynny yn rheolaidd.

Meini prawf er mwyn defnyddio, dan amgylchiadau eithriadol, estyniad 2 bwynt i raddfa Prif Swyddogion pan fo amodau penodol yn berthnasol (cytunwyd gan y Cyngor ar 8 Gorffennaf 2020)

1.0 Pwrpas

Mynd i'r afael â heriau o ran recriwtio a chadw staff mewn swyddi Prif Swyddogion sy'n cael eu rheoleiddio'n fanwl, y swyddi hynny sy'n destun gwaith craffu sylweddol drwy gyfundrefnau arolygu mewn rhai sectorau. Argymhelliad y Panel Tâl a Gwobrwyo yw:

Bydd dwy gynyddran ychwanegol yn cael eu hychwanegu at amrediad y Prif Swyddogion nad ydynt yn daladwy'n awtomatig a dim ond i'w hystyried pan fodlonir amodau penodol ar gyfer swydd Prif Swyddog.

2.0 Awdurdod i roi taliad

2.1 I recriwtio: Gellir rhoi hyn ar waith cyn recriwtio os bydd y Prif Weithredwr yn cyflwyno achos busnes i'r pwyllgor penodi, a phan fodlonir amodau penodol fel y manylir isod NEU

Yn dilyn proses recriwtio a dethol er mwyn galluogi cynnig sy'n sicrhau bod ymgeisydd eithriadol a ddewisir drwy'r broses honno'n derbyn y cynnig hwnnw

Cymeradwyo er mwyn recriwtio: Y Prif Weithredwr, mewn ymgynghoriad â'r Arweinydd a'r Dirprwy Arweinydd, Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol, gydag achos busnes i'w gefnogi, sy'n amlinellu'r cyfiawnhad dros wneud hyn.

2.2 I gadw staff: I ddeilydd swydd presennol sy'n perfformio'n ardderchog ac yn sicrhau gwelliannau sylweddol, er mwyn cefnogi dulliau cadw staff.

Cymeradwyo er mwyn cadw staff: Y Prif Weithredwr, mewn ymgynghoriad â'r Arweinydd a'r Dirprwy Arweinydd, Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol, gydag achos busnes i'w gefnogi, sy'n amlinellu'r cyfiawnhad dros wneud hyn.

3.0 Tystiolaeth/meini prawf ar gyfer pryd gellir defnyddio/ystyried pwyntiau cyflog 7 ac 8 Prif Swyddogion a phan fydd un neu ragor o'r pwyntiau canlynol yn cael eu bodloni:

Cyffredinol

- Amgylchiadau eithafol/eithriadol sy'n hanfodol er mwyn recriwtio a chadw ymgeisydd eithriadol yn y dyfodol neu Brif Swyddog cyfredol sy'n perfformio'n dda, ac sydd wedi dangos gwelliannau sylweddol yn y gwasanaeth.
- Rhoddir achos busnes sy'n dangos pam y dylid defnyddio hyn gyda deilydd swydd cyfredol er mwyn ei gadw a chydabod perfformiad rhagorol sydd wedi cyfrannu at ddatrys amgylchiadau eithafol/eithriadol mewn gwasanaeth. Yn

enwedig pan gaiff ei reoleiddio'n allanol, e.e. Estyn, Arolygiaeth Safonau Gofal Cymru.

Recriwtio

- Galluogi'r Cyngor i ddenu ar gyfer swyddi pan fo tystiolaeth o ffactorau allanol yn y farchnad lafur yn dangos bod hyn yn angenrheidiol er mwyn denu ymgeiswyr o safon uchel.
- Mae adolygiad o gyfraddau cyflog ar gyfer swyddi tebyg yn dangos bod ystod cyflog uwch yn cael ei gynnig gan Awdurdodau eraill/sefydliadau cystadleuol (e.e. Ysgolion, Iechyd, Addysg, Heddlu).
- Gwybodaeth feincnodi am gyflogau (Cymru a/neu y gororau) yn ystod adolygiadau.
- Tystiolaeth bod awdurdodau eraill sydd â chyfraddau cyflog tebyg wedi cael trafferth recriwtio'n llwyddiannus i swyddi tebyg.
- Mae'n hysbys yn gyhoeddus fod y gwasanaeth mewn perygl/yn tanberfformio a'i fod angen gwelliannau cyflym a sylweddol, a bod angen denu unigolion o safon uchel sydd â phrofiad yn y sector er mwyn sicrhau newid o'r fath.

Cadw staff – dim ond o dan amgylchiadau eithriadol iawn

- Os bydd dulliau cynllunio ar gyfer olyniaeth wedi nodi perygl amlwg y bydd deilydd swydd hanfodol sy'n perfformio'n dda yn gadael ei swydd, drwy drafodaethau gwerthuso, ac nad yw'r wybodaeth na'r sgiliau'n debygol o fodoli ar y lefel hon yn y farchnad, ac nad yw'r cynlluniau mewnol ar gyfer olyniaeth wedi nodi dewisiadau mewnol, a/neu
- mewn sefyllfa pan fo nifer o ddeiliad swyddi wedi nodi eu bod yn bwriadu gadael ar yr un pryd, gan arwain at golli gwybodaeth a sgiliau Prif Swyddogion dros gyfnod byr, a/neu
- byddant yn gadael ar adeg dyngedfennol, ac mae cynllunio ar gyfer pontio'n hanfodol er mwyn lleihau'r risg i wasanaeth hanfodol oherwydd eu cyfraniad i welliannau angenrheidiol a reoleiddir ac i ddarparu sicrwydd rheolaethol.

3.1 Amodau pan na fyddai'n berthnasol

- I ddeiliaid swyddi cyfredol sydd ar hyn o bryd yn symud tuag at ystod Prif Swyddog yn seiliedig ar eu hadolygiadau perfformiad blynyddol arferol.
- Os NA ddangosir gwelliannau/perfformiad nodedig yn ystod 12 mis cyntaf y penodiad fel rhan o drafodaethau gwerthuso arferol.
- Dros gyfnod o 2 flynedd, gellir ystyried y dewis i symud o bwynt 7 neu 8 i'r ystod safonol. Gellir gweithredu prosesau eraill yn y sefyllfa hon.

1/4/2021*gwerthoedd pan gytunwyd - caiff gwerthoedd eu diweddarau'n flynyddol yn adran 5.2 i adlewyrchu gwobrau JNC.

PS Pwynt 8*	£103,757**	*Yn daladwy dim ond os bydd amodau penodol yn berthnasol
PS Pwynt 7*	£101,661	*Yn daladwy dim ond os bydd amodau penodol yn berthnasol
Ystod y Prif Swyddog	Gweler uchod	Pwyntiau 1 - 6
PS Pwynt 6	Gweler 5.2	Uchafswm gradd pwynt 6
PS Pwynt 5	Gweler 5.2	

PS Pwynt 4	Gweler 5.2	Y brif ystod ar gyfer pob swydd PS, cynyddrannau'n amodol ar adolygiad perfformiad blynyddol 4 ac uwch
PS Pwynt 3	Gweler 5.2	
PS Pwynt 2	Gweler 5.2	
PS Pwynt 1	Gweler 5.2	Isafswm gradd 1

** Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn datgan y dylid rhoi cyfle i'r cyngor bleidleisio ar becynnau cyflog mawr a gynigir mewn perthynas â phenodiadau newydd yn unol â'r datganiadau ar bolisiâu tâl y cytunwyd arnynt. Cred Gweinidogion Cymru mai £100,000 yw'r lefel gywir ar gyfer y trothwy hwnnw. Mae'r adroddiad yn cynnwys argymhelliad i reoli hyn er mwyn sicrhau y cedwir at yr amserlenni angenrheidiol.

4.0 Darpariaethau eraill

Nid yw'r radd hon yn rhan o'r contract cyflogaeth presennol, yn gyffredinol ar gyfer pob Prif Swyddog, ond byddai'n cael ei defnyddio fel diwygiad pe bai'n cael ei chymeradwyo ar gyfer penodiad newydd neu ar gyfer deilydd swydd cyfredol.

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

Dyfarniad costau byw a gytunwyd yn genedlaethol: Bydd hwn yn cael ei weithredu gan ei fod yn berthnasol i'r ddau bwynt ychwanegol.

Darpariaethau'r polisi tâl: Fel arfer, bydd gweithwyr sy'n ymgeisio ac yn cael eu penodi, boed hynny drwy broses recriwtio fewnol neu allanol, yn cael eu gosod ar waelod y raddfa a roddwyd i'r swydd drwy'r broses Werthuso Swyddi. Dan amgylchiadau eithriadol, a phan fo rhesymau cryf ar sail tystiolaeth i gefnogi'r penderfyniad, gellir penodi gweithiwr newydd ar gynyddran cyflog uwch, yn amodol ar uchafswm y raddfa. Mae hyn yn berthnasol i'r ystod bresennol.

Trefniadau gwerthuso: Gellir dyfarnu un gynyddran flynyddol i'r grŵp hwn (1 Ebrill) yn amodol ar werthusiad boddhaol o 4 neu uwch yn seiliedig ar berfformiad. (Mae trefniadau ar gyfer gweddill y gweithlu angen 3). Y Prif Weithredwr sy'n cynnal gwerthusiad swyddi pob un o'r Prif Swyddogion.