

Polisi Tâl – 2019 / 20

1. CYFLWYNIAD

Yn unol ag Adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011, mae gofyn i bob Cyngor baratoi datganiad polisi tâl. Rhaid i'r datganiad hwn gyfleu beth yw polisiâu'r Awdurdod tuag at amrediad o faterion sy'n ymwneud â thâl ei weithlu, yn enwedig ei uwch staff (neu 'brif swyddogion') a'r gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf. Rhaid paratoi datganiad polisi tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol a rhaid iddo gael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn.

Mae Cyngor Gwynedd yn cydnabod pa mor allweddol yw rheoli cydnabyddiaeth ariannol mewn modd teg, cyson a thryloyw ac mae'r penderfyniadau a wneir yn y cyswllt hwn yn greiddiol i sicrhau cyflog cyfartal a chydarddoldeb ar draws y Cyngor.

2. POLISI TÂL AR GYFER PRIF SWYDDOGION

Mae'r Cyngor yn diffinio ei brif swyddogion fel a ganlyn: y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Penaethiaid Adran. Mae'r Cyngor yn cyflogi prif swyddogion o dan amodau a thelerau'r JNC ac mae hynny wedi'i ymgorffori yn eu cytundebau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn negodi codiad cyflog blynyddol cenedlaethol (DU) ar sail costau byw ar gyfer y grŵp hwn. Mae gan y Prif Swyddogion a gyflogir o dan amodau a thelerau'r JNC yr hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog cenedlaethol a ddyfernir gan y JNC a bydd y Cyngor felly yn talu'r rhain yn unol â gofynion cytundebol presennol.

3. CYFLOGAU

Mabwysiadwyd y polisi sy'n ymwneud â chyflogau Penaethiaid Adran a Chyfarwyddwyr Corfforaethol am y tro cyntaf yng nghyfarfod y Cyngor llawn ym mis Hydref 2009 ac yna ym Mehefin 2012, fel rhan o'r adolygiad blynyddol o'r Polisi Tâl yn ei gyfanrwydd. Cynhaliwyd adolygiad rhannol pellach o'r polisi ym Mawrth 2015 er mwyn adlewyrchu newidiadau strwythurol o fewn y Cyngor.

Mae cyflogau prif swyddogion yn seiliedig ar adroddiad annibynnol gan yr *Hay Group* ac ar eu cynllun arfarnu swyddi hwy.

Mae cyflogau Cyfarwyddwyr Corfforaethol wedi eu gosod fymryn yn is na chwarter isaf ar gyfer swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Cyhoeddus Cenedlaethol, fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012, (golyga chwarter isaf bod 75% o'r sector yn cael cyflogau uwch).

Mae cyflog y Pennaeth Addysg wedi'i osod ar ganolrif y cyflog a delir ar gyfer swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Cyhoeddus Cenedlaethol fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012 (golyga canolrif bod 50% o'r sector yn cael cyflogau uwch).

Mae cyflog y Pennaeth Cyllid wedi'i osod ar sail y chwarter isaf o'r cyflog a delir ar gyfer swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Cyhoeddus Cenedlaethol fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012 (golyga chwarter isaf bod 75% o'r sector yn cael cyflogau uwch).

Mae cyflogau'r Penaethiaid Adran eraill wedi eu gosod ar sail canolrif y cyflog a delir ar gyfer swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Cyhoeddus Cenedlaethol, fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012 (golyga canolrif bod 50% o'r sector yn cael cyflogau uwch).

Mae tâl ar gyfer y Prif Weithredwr wedi ei osod yn unol â'r raddfa £106,702 - £114,903.

Nid yw'r Cyngor yn talu unrhyw daliadau bonws neu dâl sy'n seiliedig ar berfformiad i'w Brif Swyddogion. Mae amodau a thelerau gwaith lleol y Cyngor yn berthnasol i'w Brif Swyddogion, yn yr un modd ag ar gyfer gweddill y staff, oni nodir yn wahanol yn y polisiau unigol.

Mae cyflogau Prif Swyddogion y Cyngor ar gael ar wefan y Cyngor (Gweler Atodiad 1).

Mae Llywodraeth Cymru wedi ffurfio Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol. Mae gan y Panel hwn yr awdurdod i roi barn ac argymhelliad i gynghorau wrth iddynt ystyried addasu graddfeydd cyflog prif swyddogion. Mae'n rhaid i gynghorau gyflwyno gwybodaeth i'r Panel hwn ar eu cynlluniau cyn iddynt gymryd penderfyniad terfynol ar addasu graddfeydd cyflog prif swyddogion.

4. SWYDDI O DAN LEFEL PRIF SWYDDOG

Mae polisi tâl y Cyngor ar gyfer gweddill ei staff yn seiliedig ar bolisi tâl cyfartal y Cyngor a'i gytundeb torfol â'r undebau llafur cydnabyddedig, ddaeth yn weithredol ar y 1af o Ebrill 2008. Mae strwythurau tâl y Cyngor yn destun archwiliadau tâl cyfartal.

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu meini prawf Cynllun Arfarnu Swyddi GLPC fel sail i osod graddfa cyflog ar gyfer pob swydd sydd yn cael ei chyflogi o dan Amodau Gwaith Gweithwyr Llywodraeth Leol. Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i dalu cyflogau yn unol â deddfwriaeth cyflog cyfartal a'r cytundeb "statws sengl" rhwng cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur cydnabyddedig a luniwyd yn 1997.

Mae'r cytundeb cenedlaethol presennol ar gyflogau staff llywodraethol leol yn gytundeb dwy flynedd, gyda'r gytundeb yn weithredol ers mis Ebrill 2018. Mae'r cytundeb yn golygu addasu rhywfaint ar y strwythur cyflogau presennol, yn benodol felly ar y graddfeydd cyflog isaf. Yn sgîl hyn bydd y Cyngor o fis Ebrill 2019 ymlaen yn diffinio ei bwynt cyflog isaf fel pwynt 2 ar y raddfa gyflog newydd, sef £9.18 yr awr. Mae'r strwythur arfaethedig ar gyfer 2019/20 wedi ei gynnwys yn Atodiad 2.

Nid yw'r Cyngor yn talu unrhyw daliadau bonws neu dâl sy'n seiliedig ar berfformiad ei weithwyr.

Mae'r berthynas rhwng tâl ei Brif Swyddogion a'i weithwyr eraill wedi ei ddylunio i alluogi'r Cyngor i recriwtio a chadw'r gweithwyr addas gorau yn ei swyddi amrywiol, tra'n cynnal y pwyntiau gwahaniaethol a arfarnwyd yn yr arfarniad swyddi.

Mae Adolygiad Hutton o Gyflog Teg yn y Sector Gyhoeddus yn argymhell cymhareb o ddim mwy na 1:20 rhwng y cyflog uchaf a'r cyflog isaf (llawn-amser). O fis Ebrill 2019 ymlaen bydd y gymhareb honno yn 1:6.2. Ymhellach mae'r gymhareb rhwng canolrif cyflog Prif Swyddogion a'r cyflog isaf yn 1:4.4.

5. TÂL CYCHWYNNOL

Mae'r nifer o hicynnau sydd o fewn pob graddfa yn adlewyrchu'r cyfnod posib o ddatblygiad mewn swydd allai fod yn berthnasol i'r unigolion sydd ar y raddfa honno. Bydd aelodau staff yn cael eu penodi i'r pwynt cyflog o fewn y raddfa sydd yn adlewyrchu'r amser fydd ei angen er mwyn datblygu fel eu bod yn gallu ymgymryd â dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn llawn.

Yn arferol, penodir pob gweithiwr i'r pwynt cyflog isaf o fewn y raddfa gyflog briodol. Os yw gweithiwr eisoes yn derbyn tâl uwchben y pwynt cyflog isaf neu os oes tystiolaeth ddigonol i arddangos bod y gweithiwr eisoes yn llawn gymwys i gyflawni nifer o agweddau o'r swydd, gall rheolwr, mewn ymgynghoriad hefo'r Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol, benodi ar bwynt cyflog uwch o fewn y raddfa gyflog briodol.

Os oes lle o fewn graddfa'r swydd, bydd pob aelod staff yn gymwys i dderbyn hicyn cyflog blynyddol ar y cyntaf o Ebrill, ar yr amod eu bod wedi'u penodi i'w swydd bresennol am fwy na chwe mis cyn y dyddiad hwnnw.

6. COSTAU AIL-LEOLI

Mewn sefyllfa pan ei bod yn angenrheidiol i weithiwr ail-leoli er mwyn ymgymryd â swydd, gall y Cyngor, o dan amgylchiadau arbennig, gyfrannu tuag at ad-daliad costau ail-leoli. Mae'r cynllun yn berthnasol i weithwyr a benodir o ganlyniad i hysbyseb neu'n dilyn ad-drefnu mewnol lle bydd rhaid iddynt symud tŷ.

Rhaid i gartref presennol y gweithiwr fod fwy na 20 milltir o'r ganolfan weinyddol cyn y gellir ystyried cais i ad-dalu costau.

O dan yr amgylchiadau hyn, telir cost symud dodrefn ac eiddo yn llawn, yn ddarostyngedig i dderbyn yr isaf o dri dyfynbris ynghyd a chost lawn storio dodrefn hyd at dri mis. Gellir gwneud cyfraniad hyd at £3,270 ar gyfer costau cyfreithiol, ffioedd arwerthwr tai, costau carpedi a llenni a mân gostau symud eraill yn amodol ar ddangos derbynebaw perthnasol.

7. YCHWANEGIAD Y FARCHNAD

Mae graddfa cyflog pob swydd wedi ei seilio ar gynllun arfarnu swyddi'r Cyngor. Golyga hyn fod y system o dalu aelodau staff wedi ei seilio ar gydraddoldeb yn unol â'r diffiniad yn Neddf Cyflog Cyfartal 1970 ac yn sicrhau cysondeb o ran penderfyniadau sydd yn ymwneud â thâl. O ganlyniad fe allai unrhyw wyriad o'r system hon greu risg sydd angen ei reoleiddio'n gadarn. Mae'n rhaid bod rhesymau pendant a chlir os am gyfiawnhau unrhyw wyriad o'r trefniant hwn.

Fodd bynnag, fe allai sefyllfa godi pan fo pwysau'r farchnad yn creu problemau recriwtio a/neu gadw staff yng nghyswllt swydd benodol. Gall y Cyngor mewn rhai achosion eithriadol, ac er mwyn denu a/neu gadw unigolyn i swydd benodol, gynnig taliad ychwanegol i'r raddfa gyflog a fabwysiadwyd gan y Cyngor.

Yn y cyswllt hwn dim ond pan fydd tystiolaeth ddogfennol ddigonol o fethiant i recriwtio a/neu gadw aelod staff y bydd ychwanegiad y farchnad yn cael ei ddefnyddio. Nid yw ychwanegiad y farchnad yn ychwanegiad parhaol i gyflog swydd. Os yw'r amgylchiadau sydd yn berthnasol i'r ychwanegiad yn newid, neu os yw aelod staff yn cael ei drosglwyddo gan y Cyngor i swydd arall nad yw'n denu ychwanegiad y farchnad, yna bydd hawl yr unigolyn hwnnw/honno i'r taliad yn peidio, a bydd yr atodiad yn cael ei atal yn unol â'r rhybudd priodol.

Mae'r Cyngor, yn ei gyfarfod ar y 9fed o Hydref, 2014, wedi cymeradwyo caniatáu darpariaeth ychwanegiad y farchnad o hyd at £3,000 ar gyfer Prif Swyddogion pan fo hynny wedi'i gyfiawnhau gan achos busnes. Nid oes nenfwd wedi'i osod yng nghyswllt lefel ychwanegiad y farchnad ar gyfer swyddi eraill.

8. CYDNABYDDIAETH ARIANNOL (YMGYMRYD Â CHYFRIFOLDEBAU YCHWANEGOL)

Gellir caniatáu taliad ychwanegol pan fo aelod staff yn cytuno i gais i ymgymryd â chyfran o ddyletswyddau a chyfrifoldebau sydd y tu hwnt i ddyletswyddau a chyfrifoldebau arferol ei swydd ar sail dros dro. Mae'n rhaid i'r gyfran o ddyletswyddau a chyfrifoldebau uwch fod yn sylweddol, yn cael eu harfarnu ar lefel cyflog uwch a thros gyfnod estynedig cyn y gellir cynnig cydnabyddiaeth ariannol ychwanegol dros-dro.

9. TALIADAU AR-DDYLETSWYDD, AR ALWAD A GALW ALLAN

Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i ddarparu gwasanaethau yn unol ag anghenion pobl Gwynedd. Golyga hyn y bydd adegau pan fo gofyn i aelodau staff ymgymryd â dyletswyddau oddi allan i'r patrwm gwaith arferol ac ar adegau anghymdeithasol. Mae'r Cyngor yn cwrdd â'r anghenion ar gyfer y gwasanaethau hyn trwy:

- sicrhau fod staff cymwys ar gael i gymryd galwadau a phenderfynu ar weithredu priodol
- sicrhau fod gweithlu cymwys ar gael i fod ar alwad ac yn barod i gael eu galw allan ar fyr rybudd er mwyn ymateb i waith mewn argyfwng
- gwobrwyo'r staff uchod trwy daliadau addas mewn cydnabyddiaeth o'r anghyfleustra a'r ymyrraeth mae gwaith o'r fath yn ei greu.

Diffinnir **ar ddyletswydd** fel cyfnod o amser pan fo swyddog ar ddyletswydd oddi allan i'r oriau gwaith arferol ar gyfer cyfnod penodol o amser, a'u bod **ar gael** i ymateb i alwadau gan drigolion, gwasanaethau brys a.y.b.

Diffinnir **ar alwad** fel cyfnod penodol o amser mae swyddog **ar gael** i'w alw allan y tu allan i'r oriau gwaith arferol.

Mewn rhai achosion bydd bod ar alwad neu ar ddyletswydd yn ffurfio rhan o gyflog sylfaenol swyddogion. Mewn achos o'r fath bydd y cytundeb cyflogaeth yn nodi hynny'n glir. Ni fydd gan y swyddogion hynny'r hawl i daliad ychwanegol pan ar alwad/ar ddyletswydd. Bydd swyddogion eraill yn derbyn tâl ar ffurf taliad ychwanegol a fydd yn adlewyrchu lefel yr anghyfleustra ar gyfer bod ar gael i ymateb i alwad tu hwnt i oriau gwaith arferol. Bydd y swyddogion hynny yn derbyn lleiafswm o ddwy awr ar y cyflog priodol pob tro maent yn cael eu galw allan (gan gynnwys amser teithio).

Mae taliadau ar alwad/ar ddyletswydd yn cael eu diweddarau'n flynyddol i adlewyrchu'r cynnydd cyflog blynyddol yn unol â'r hyn a gytunir gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol.

10. FFIOEDD PROFFESIYNOL

Ad-delir un ffi'r flwyddyn i Swyddogion ar gyfer aelodaeth o gorff cydnabyddedig sy'n berthnasol i'w swyddogaeth broffesiynol a phle bo'r aelodaeth hwnnw yn ofyniad gan y Cyngor.

11. DEFNYDDWYR CAR

Dynodir pob gweithiwr fel defnyddiwr car achlysurol a thelir ad-daliadau am deithiau busnes ar sail graddfeydd Swyddfa Cyllid y Wlad.

12. TREULIAU CYNHALIAETH

Telir ad-daliadau cynhaliath, ar gyflwyniad derbynneb, os yw aelod staff yn teithio tu allan i'r Sir ar gyfer brecwast, cinio, te a swper, a hynny hyd at yr uchafswm ar gyfer lwfansau cynhaliath. Ar gyfer y staff hynny sydd â'u gwaith yn golygu eu bod yn teithio ar draws mwy nag un Sir e.e.Gwynedd a Môn, diffinnir "y tu allan i'r Sir" fel y tu allan i'r ardal waith arferol.

13. GWEITHIO ORIAU YCHWANEGOL

Telir gweithwyr, a gyflogir ar bwynt 28 neu is, ar sail unwaith a hanner o'r cyflog sylfaenol yr awr pan yn gweithio mwy na 37 awr mewn wythnos (trefniadau amgen ar gyfer gweithwyr gyda phatrymau gwaith pan fo'r oriau a weithir ar sail pythefnos/misol neu flynyddol). Caniateir tâl sylfaenol neu amser yn ei le i staff a gyflogir ar bwynt uwch na 28 pan eu bod yn gweithio mwy na

37 awr, neu os yw Pennaeth Adran wedi cymeradwyo'r gwaith ychwanegol ymlaen llaw yna gellir awdurdodi tâl ar sail amser a hanner.

14. GWEITHIO ORIAU ANGHYMDEITHASOL

Telir cyflog ar y raddfa sylfaenol am waith, oddi fewn i'r 37 awr, a gyflawnir ar y penwythnos. Telir tâl chwyddedig o dâl sylfaenol a thraean rhan o'r cyflog am waith a gyflawnir rhwng 10 y nos a 6 y bore i weithwyr sy'n gweithio yn ystod yr oriau hynny.

Telir cyflog yn unol â'r cytundeb cenedlaethol ar gyfer gwaith a gyflawnir ar wyliau banc a gwyliau statudol ychwanegol.

15. LWFANS CYMORTH CYNTAF

Telir lwfans blynyddol i weithwyr sydd yn gweithredu fel Cymorthyddion Cyntaf dynodedig.

16. DYLETSWYDDAU ETHOLIADAU LLEOL

Mae ffioedd y Cyngor ar gyfer taliadau i'r Swyddog Canlyniadau a'r Dirprwy Swyddog Canlyniadau am ddyletswyddau etholiadau lleol wedi'u cynnwys yn Atodiad 1.

17. DISWYDDO AC YMDDEOL

Mae cynlluniau diswyddo ac ymddeol y Cyngor yn cael eu gweithredu'n gyfartal a theg i bob aelod staff, waeth beth fo'u graddfa cyflog, eu hoedran neu eu rhyw ac fe'u gweithredir yn unol â rheoliadau'r cynlluniau pensiwn perthnasol. Nid oes unrhyw eithriadau i Brif Swyddogion. Mae'r polisïau perthnasol ar gael ar wefan y Cyngor.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor llawn gymeradwyo unrhyw becyn diswyddo sydd â chyfanswm cost uwch na £100,000. Mae'r pecyn diswyddo yn cynnwys y tâl diswyddo, tal yn ystod cyfnod rhybudd diswyddiad ac unrhyw gost i'r cyflogwr sy'n deillio o'r angen i ryddhau pensiwn yn gynnar.

18. CYNLLUN COLLED ARIANNOL

Diffinnir colled ariannol fel colled o ganlyniad i newid mewn graddfa cyflog ac amodau a thelerau cytundebol. Mae'r Cyngor yn darparu cymorth ariannol i staff sy'n wynebu sefyllfa o golled ariannol (yn sgil ail-strwythuro neu ail-ddyrannu cyfrifoldebau) am gyfnod o ddwy flynedd oddi ar ddyddiad gweithredol y newid i'w pecyn cyflogaeth, gyda 100% o warchodaeth yn y flwyddyn gyntaf a 50% yn yr ail. Bydd y cymorth ariannol hwnnw yn dod i ben ar ôl dwy flynedd oni bo'r aelod staff unigol yn y cyfamser wedi'i benodi i swydd arall ple nad yw o/hi yn wynebu'r golled ariannol.

19. AIL-GYFLOGI

Bydd y Cyngor yn ystyried pob ymgeisydd yn ôl ei haeddiant ei hun a bydd yn penodi gyda'r bwriad o gyflawni'r effeithlonrwydd gorau ar gyfer y gwasanaeth a'r gwerth gorau ar gyfer ei drethdalwyr. Byddai'r fath benodiad, os byddai'n cael ei wneud, yn destun unrhyw leihad a nodir yn y Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Yn unol â deddfwriaeth trethiant, rhaid i reolwyr sicrhau ym mhob achos fod unrhyw drefniant i dalu unigolyn am waith trwy 'gytundeb o wasanaeth' wedi bod yn destun prawf statws cyflogaeth fel sy'n ymddangos ar wefan CThEM, a cynhelir y prawf yma yn hollol wrthrychol.

20. PENODI PRIF SWYDDOG NEWYDD (CYFLOG O £100,000 A THROSODD)

Bydd y Cyngor llawn yn cymeradwyo unrhyw newid i becyn cyflog swydd o'r fath cyn yr eir ati i recriwtio. Hysbysebir yn allanol ar gyfer llenwi swydd o'r fath.

Cyflogau Prif Swyddogion o fis Ebrill 2019 ymlaen

Prif Weithredwr	£106,702 - £114,903
Cyfarwyddwr Strategol x 2	£86,673 - £96,304
Pennaeth Addysg	£81,098 - £90,110
Pennaeth Cyllid	£73,571 - £81,744
Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol, Economi a Chymuned, Oedolion, Iechyd a Llesiant, Plant a Chefnogi Teuluoedd, Priffyrdd a Bwrdeistrefol, Amgylchedd,	£68,458 - £76,063
Pennaeth Ymgynghoriaeth	£57,827 - £64,254
Swyddog Monitro	£58,012 - £60,878

TREULIAU'R CYNLLUN TALIADAU ETHOLIADAU FEL A GYMERADWYWDYD GAN GYNGOR GWYNEDD

Ffioedd ar gyfer cynnal yr etholiad yn gyffredinol a chwblhau'r holl ddyletswyddau ble bo angen i Swyddog Canlyniadau weithredu dan unrhyw orchymyn neu ymddeddfiad sy'n ymwneud ag ethol Cynghorwyr.

	Wedi eu herio	Heb eu Herio
<p>Ffioedd Swyddog Canlyniadau a'r Dirprwy Swyddog Canlyniadau</p> <p>Swyddog Canlyniadau</p> <p>Am gynnal yr etholiad yn gyffredinol a chwblhau'r holl ddyletswyddau ble bo angen i Swyddog Canlyniadau weithredu dan unrhyw orchymyn neu ymddeddfiad sy'n ymwneud ag ethol Cynghorwyr</p> <p>Ar gyfer pob Rhanbarth Etholiadol, Cyngor Cymuned / Tref, Ward Cyngor Cymuned / Tref</p> <p>Dirprwy Swyddog Canlyniadau</p> <p>Dyletswyddau penodol i gynnwys bod yn bresennol i dderbyn papurau pleidleisio, eu harchwilio a beirniadu a ydynt yn ddilys; ymdrin gydag ymgeiswyr; hysbysu ymgeiswyr am benderfyniadau gydag enwebiadau; cyhoeddi datganiadau am bobl a enwebwyd, a bod yn bresennol i dderbyn unrhyw achos o dynnu yn ôl a rheoli'r cyfrif</p> <p>Ar gyfer pob Rhanbarth Etholiadol, Cyngor Cymuned / Tref, Ward Cyngor Cymuned / Tref.</p> <p>Isetholiadau</p> <p>Mewn unrhyw isetholiad lle y cyflogir Dirprwy Swyddog Canlyniadau i reoli'r cyfrif:</p>	<p>120.00</p> <p>80.00</p>	<p>)</p> <p>)</p> <p>)</p> <p>) 75.00</p> <p>)</p> <p>)</p> <p>)</p> <p>)</p> <p>)</p>

Ar gyfer pob Rhanbarth Etholiadol, Cyngor Cymuned / Tref, Ward Cyngor Cymuned / Tref.	32.00	
--	-------	--