Adroddiad i'r:	**Y Cyngor Llawn**
Dyddiad y Cyfarfod:	**12 Mai 2015**
Aelod / Swyddog Arweiniol:	**Y Cynghorydd Barbara Smith**
Awdur yr Adroddiad:	**Catrin Roberts, Rheolwr Adnoddau Dynol**
Teitl:	**Datganiad ar Bolisïau Talu**

---

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn i awdurdodau lleol baratoi datganiadau ar bolisïau talu. Rhaid i'r datganiadau hyn fynegi polisïau'r awdurdod ei hun at ystod o faterion yn ymwneud â thâl i'w weithlu yn enwedig ei uwch staff (neu "prif swyddogion") a'i weithwyr ar y cyflogau isaf. Rhaid i'r Cyngor gymeradwyo Datganiadau ar Bolisïau Tâl yn flynyddol, a'u cyhoeddi ar y wefan berthnasol.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

Ceisio cymeradwyaeth ar gyfer y Datganiad ar Bolisïau Tâl a ddrafftiwyd yn unol â gofynion a38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011 ac sydd yn cynnwys pob trefniant presennol ynglŷn â thâl grwpiau gweithlu'r Cyngor, gan gynnwys Prif Swyddogion a'r gweithwyr ar y cyflogau isaf.

3. Beth yw'r Argymhellion?

I. Bod y Cyngor yn cytuno ar y Datganiad ar Bolisïau Tâl ar gyfer 2015/16.

II. Y bydd y Cyngor yn talu'r codiadau tâl costau byw cenedlaethol blynyddol i Brif Swyddogion pan benderfynir gwneud hynny yn unol â gofynion cytundebol presennol.

III. Bod Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cael ei sefydlu i benderfynu ar daliadau a chydnabyddiaeth i Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor, sy'n cynnwys y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaeth. Mae fersiwn ddrafft o gylch gorchwyl y pwyllgor wedi ei chynnwys yn atodiad B.

IV. Y gall y Prif Weithredwr roi honorariwm o hyd at 15% o dâl gwirioneddol Penaethiaid Gwasanaeth am gyfnod nad yw'n hwy na 12 mis, pan fo gofyn iddynt gyflawni dyletswyddau ychwanegol ar ben eu swyddi gwirioneddol am gyfnod o amser. Fel arfer, byddai hyn i gyflenwi yn ystod absenoldeb tymor hir; yn dilyn ailstrwythuro pan fo cyfrifoldeb am wasanaethau ychwanegol wedi cael eu rhoi i'r Pennaeth Gwasanaeth; neu gyfrifoldeb am brosiect mawr y tu hwnt i'w portffolio arferol.

4. Manylion yr Adroddiad

O dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol y cred yr Awdurdod eu bod yn addas'. Mae'r datganiad hwn ar Bolisïau Tâl yn amlinellu dull gweithredu'r Cyngor at dâl yn unol â gofynion a38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad ar Bolisïau Tâl ym mhob blwyddyn ariannol, gan fanylu ar:

a) Polisïau'r Cyngor tuag at bob agwedd ac elfen o gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion
b) Eu dull gweithredu o ran cyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth yn ymwneud â phob agwedd o gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion
c) Polisïau'r Cyngor tuag at gydnabyddiaeth ariannol y gweithwyr ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau dros hynny)
d) Y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion ac i weithwyr eraill.

Mae'r Polisïau Tâl wedi cael eu hadolygu ar gyfer 2015/16 ac mae'r newidiadau canlynol wedi cael eu gwneud:

Dyfarniadau Tâl Cenedlaethol

Mae'r Polisïau Tâl wedi cael eu diweddaru yn unol â'r dyfarniadau tâl cenedlaethol y cytunwyd arnynt hyd yma:

I. Cytunwyd ar ddyfarniad tâl ar gyfer y raddfa gyflogau genedlaethol ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ionawr 2015 a 31 Mawrth 2016. Roedd hyn yn cynnwys lwmp swm ar wahân ar gyfer y rheiny ar bwyntiau 5 – 49 ar y raddfa gyflog a dyfarniad tâl cyfartalog o 2.2.%

II. Ar gyfer Staff Soulbury a Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol, cytunwyd ar ddyfarniad tâl o 2.2% ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Mawrth 2015 a 31 Awst 2016.

III. Am y tro cyntaf ers 2008 cytunwyd ar ddyfarniad tâl costau byw cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion a Phrif Weithredwyr Llywodraeth Leol o 2% ar gyflog sylfaenol Cyfwerth â Llawn Amser o £99,999 neu lai [ar 31 Rhagfyr 2014] yn weithredol o 1 Ionawr 2015. Mae'r cynnig yn cynnwys y cyfnod rhwng 1 Ionawr 2015 a 31 Mawrth 2016.

Dyfarniad Tâl Prif Swyddogion

Mae diwygiadau diweddar gan Lywodraeth Cymru i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 sy'n weithredol o 1 Gorffennaf 2014 wedi cyflwyno gofyniad newydd, sef:

"Mae'n rhaid i'r awdurdod perthnasol benderfynu ar lefel, ac ar unrhyw newid yn lefel, y gydnabyddiaeth ariannol a delir i brif swyddogion"

Effaith y newid hwn yw bod yn rhaid i bob newid yn nhâl Prif Swyddogion gael ei gymeradwyo gan y Cyngor, nid dim ond y rheiny y penderfynir yn eu cylch yn lleol.

Mae hyn yn cynnwys unrhyw godiadau cyflog sydd wedi cael eu trafod yn genedlaethol gan y Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion ac ni ellir talu'r rhain bellach nes bod y Cyngor wedi cytuno arnynt.

Gan fod Prif Swyddogion yr Awdurdod hwn wedi eu cyflogi o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau, sydd wedi eu hymgorffori yn rhan o'r cytundebau cyflogaeth, bydd ganddynt hawl cytundebol i unrhyw godiadau cyflog mewn perthynas â'r Cydgyngor Trafod Telerau a gallai penderfyniad i ddal tâl yn ei ôl arwain at hawliadau yn erbyn yr Awdurdod am 'ddidynnu yn anghyfreithlon o gyflogau' ac/neu 'tor cytundeb'. Yn ogystal â'r risg o gyfreitha o'r fath, byddai effaith andwyol sylweddol ar forâl pe na rhoddir cefnogaeth i dalu'r dyfarniad tâl cyntaf y cytunwyd arno yn genedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion ers 2008.

Byddai ceisio penderfyniad gan y Cyngor ynglŷn â thalu codiadau cyflog cytunedig cenedlaethol y Cydgyngor Trafod Telerau pan fônt yn codi yn debygol o achosi oedi wrth eu talu. Mae Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru felly wedi mynd ar drywydd y mater hwn gyda Llywodraeth Cymru ar ran y cynghorau i geisio ateb pragmatig. O ganlyniad daethpwyd i gytundeb y gellir bodloni'r gofyn ar i'r Cyngor benderfynu ar godiadau cyflog cytunedig cenedlaethol y mae hawl cytundebol iddynt ar gyfer Prif Swyddogion wrth i'r Cyngor gytuno i gynnwys cymal addas o fewn eu Datganiadau ar Bolisïau Tâl er mwyn mynd i'r afael â'r mater. Cynigir felly bod y paragraff canlynol yn cael ei gynnwys o fewn y Datganiad ar Bolisïau Tâl:

Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau sydd wedi eu cynnwys yn eu cytundebau. Mae'r Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod cynnydd yn nhâl costau byw blynyddol cenedlaethol ar gyfer y grŵp hwn, a phenderfynir ar unrhyw ddyfarniadau ynglŷn â hyn ar y sail honno. Mae hawl cytundebol gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y penderfynir yn eu cylch gan y Cydgyngor Trafod Telerau ac felly bydd y Cyngor hwn yn eu talu pan benderfynir yn eu cylch yn unol â gofynion cytundebol presennol.

Pe penderfyna'r Cyngor ar unrhyw adeg nad yw'n dymuno gweithredu codiadau cyflog a drafodwyd yn genedlaethol gan y Cydgyngor Trafod Telerau yna byddai modd i'r Cyngor benderfynu yn y modd hwnnw a newid y Datganiad ar Bolisïau Tâl.

Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol

Ar hyn o bryd nid oes gan Gyngor Sir Ddinbych unrhyw broses gytunedig ar gyfer adolygu cyflogau Prif Swyddogion. Gwerthusir swyddi Prif Swyddogion ar hyn o bryd drwy ddull HAY gan ymgynghorydd HAY annibynnol. Cynhaliodd y Cyngor ail werthusiad llawn o'r swyddi hyn a chytuno arno yn 2001 yn dilyn adrefnu swyddi Prif Swyddogion ac Uwch Reolwyr yn sylweddol. Caiff unrhyw swyddi newydd neu newidiadau sylweddol i swyddi eu hail werthuso ar y pryd gan ymgynghorydd HAY annibynnol.

Er mwyn cyfrannu at enw da'r Cyngor o ran bod â threfniadau llywodraethol corfforaethol priodol ac effeithiol ar gyfer tâl uwch cynigir bod Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cael ei sefydlu i benderfynu ar dâl a chydnabyddiaeth Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor. Bydd hyn yn darparu dull

gweithredu annibynnol, tryloyw a gwybodus o reoli tâl uwch. Mae fersiwn ddrafft o gylch gorchwyl y pwyllgor wedi ei chynnwys yn atodiad B y Datganiad ar Bolisïau Tâl.

Cwmpas y pwyllgor fydd:

- Gwneud argymhellion ynglŷn â materion yn ymwneud â thal a chydnabyddiaeth uwch i'r Cyngor
- Gwneud argymhellion ynglŷn â rheolaeth a strwythur tâl a chydnabyddiaeth uwch, a chynnig sail ar gyfer datblygu tâl.
- Penderfynu ar lefel tâl ac unrhyw gydnabyddiaeth o ran Tâl mewn Perthynas â Pherfformiad i'r Prif Weithredwr.

Honorariwm ar gyfer Prif Swyddogion

Mae cyfnodau pan fo angen i Bennaeth Gwasanaeth ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol ar ben ei swydd wirioneddol am gyfnod o amser. Byddai hyn fel arfer er mwyn cyflenwi yn ystod absenoldeb tymor hir; yn dilyn ailstrwythuro pan fo cyfrifoldeb am wasanaethau ychwanegol wedi cael eu rhoi i'r Pennaeth Gwasanaeth; neu gyfrifoldeb am brosiect mawr y tu hwnt i'w portffolio arferol. Gan mai dim ond rhai dros dro yw dyletswyddau ychwanegol fel arfer, yn hanesyddol mae'r rhain wedi bod yn cael eu cydnabod drwy gyfrwng honorariwm dros dro yn hytrach na thrwy gynnydd parhaol mewn tâl.

O dan y newidiadau i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) yn y dyfodol byddai angen i'r Cyngor Llawn gytuno rhoi honorariwm dros dro.

Bwriad y polisïau tâl yw darparu cymeradwyaeth y Cyngor i wneud y fath daliadau a bod y cyfrifoldeb ynglŷn â phryd y cânt eu gwneud yn cael ei ddirprwyo i'r Prif Weithredwr pan fodlonir meini prawf penodol. Bydd taliadau o'r fath yn gyfyngedig i gyfnod hyd nes y gall y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ystyried a oes angen gwneud unrhyw newid parhaol i gyflog neu hyd nes y daw'r cyfrifoldebau ychwanegol hyn i ben, pa un bynnag sydd gynharaf.

Cynigir felly bod y Cyngor Llawn yn cytuno y gall y Prif Weithredwr roi honorariwm o hyd at 15% o dâl gwirioneddol Penaethiaid Gwasanaeth am gyfnod nad yw'n hwy na 12 mis, pan fo gofyn iddynt gyflawni dyletswyddau ychwanegol ar ben eu swyddi gwirioneddol am gyfnod o amser. Fel arfer, byddai hyn i gyflenwi yn ystod absenoldeb tymor hir; yn dilyn ailstrwythuro pan fo cyfrifoldeb am wasanaethau ychwanegol wedi cael eu rhoi i'r Pennaeth Gwasanaeth; neu gyfrifoldeb am brosiect mawr y tu hwnt i'w portffolio arferol.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

Bydd bod â pholisïau tâl teg a thryloyw yn cyfrannu tuag at fod â gweithlu brwdfrydig a fydd yn ei dro yn cyfrannu tuag at gyflawni'r blaenoriaethau corfforaethol.

6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol yn codi o'r Polisïau Tâl hyn.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a wnaed ar y penderfyniad? Dylid atodi templed yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi ei lenwi fel atodiad i'r adroddiad hwn.

Mae'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb ynghlwm.

8. Pa ymgynghori a wnaed â'r Pwyllgorau Archwilio ac eraill?

Ymgynghorwyd â Phennaeth y Gyfraith, Adnoddau Dynol a'r Gwasanaethau Democrataidd, Swyddog Adran 151 a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth i sicrhau bod holl ofynion o a38 (1) y Ddeddf Lleoliaeth wedi eu hymgorffori.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol amlwg yn codi o'r adroddiad hwn.

10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

Bydd y Cyngor yn torri ei rwymedigaethau cyfreithiol mewn perthynas â'r Ddeddf Lleoliaeth os yw'n methu â mabwysiadu'r Polisi Tâl.

Na fydd y Cyngor yn cydymffurfio â newidiadau Rheoliadau Diwygio Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2014 a phe telir dyfarniad tâl cenedlaethol y Cydgyngor Trafod Telerau heb fod penderfyniad priodol gan y Cyngor yn galluogi hynny byddem yn agored i gael ein herio am wneud taliad anghyfreithlon. I'r gwrthwyneb, fel y nodwyd ym mharagraff 4.3 uchod gallai methu â thalu dyfarniadau tâl cenedlaethol o'r fath i Brif Swyddogion arwain at hawliadau yn erbyn yr awdurdod am 'ddidynnu yn anghyfreithlon o gyflogau' ac/neu 'tor cytundeb'. Yn ogystal â'r risg o gyfreitha o'r fath, byddai effaith andwyol sylweddol ar forâl pe na rhoddir cefnogaeth i dalu'r dyfarniad tâl cyntaf y cytunwyd arno yn genedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion ers 2008.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

A38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011 ac adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 sy'n cynnwys y pŵer i benodi swyddogion