



Polisi Tâl 2025-26

Cymeradwywyd gan

Dyddiad cymeradwyo

Dyddiad rhoi ar waith 01/04/2025

Perchennog SH

Dyddiad Adolygu 31/03/2026

Polisi Tâl 2025 - 2026

Rheoli fersiwn

Mae'r ddogfen hon yn destun adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n holl gyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir eich bod yn cyfeirio at y fersiwn ddiweddaraf ar y wefan ac unrhyw ganllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
1.0	13 Mai 2025	Cyngor Llawn	Y sefyllfa ddiweddaraf o safbwynt trafodaethau cenedlaethol ar y strwythurau cyflogau ar gyfer dyfarniadau cyflog cenedlaethol 2025-26. Mae paragraff 7.4 wedi'i ddiweddararu gyda'r gymhariaeth ddiweddaraf o'r rhai sydd ar y cyflogau isaf o gymharu â chyflog y Prif Weithredwr.

Polisi Tâl 2025 - 2026

Cynnwys

Rheoli fersiwn	2
Cynnwys	3
Atodiadau	3
1. Cyflwyniad a Phwrrpas	4
2. Fframwaith Deddfwriaethol	6
3. Cwmpas y Polisi Tâl	7
4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl	7
4.1 Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian	7
4.2 Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwyo	8
4.3 Strwythur Tâl – Graddfa Gyflogau	9
4.4 Gwerthuso Swyddi	10
4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad	10
4.6 Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia	10
4.7 Tâl a Pherfformiad	10
4.8 Trefniadau Oriau Heb eu Gwarantu	11
5. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion	11
5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl	11
5.2 Dyfarniad Cyflog	12
5.3 Adolygiad cyflog Prif Swyddogion	13
5.4 Honorariwm	13
5.5 Recriwtio Prif Swyddogion	14
5.6 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion	15
5.7 Taliadau Terfynu Cyflogaeth	15
6. Cyhoeddi	16
7. Perthnasedd Tâl o fewn y Cyngor	16
8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	17
9. Ail-gyflogi	17
10. Adolygu'r Polisi	18

Atodiadau

- A. Graddfeydd Cyflog NJC
- B. Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion
- C. Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Soulbury
- D. Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Ieuenctid JNC
- E. Panel Cydnabyddiaeth Ariannol y Tîm Arwain Strategol - Cylch Gorchwyl
- F. Etholiadau Llywodraeth Leol - Atodlen Taliadau

Polisi Tâl 2025 - 2026

1. Cyflwyniad a Phwrrpas

Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor

Yng Nghyngor Sir Ddinbych, rydym yn cydnabod y ddiddordeb cyhoeddus yn nhâl y sector cyhoeddus a phwysigrwydd tryloywder ac atebolrwydd yn y maes hwn. Rydym yn gwneud hyn y agored ac yn dryloyw gan ddangos gwerth am arian.

Mae'r ddogfen hon yn nodi ein dulliau a'n harferion o ran tâl ac fe'i paratowyd yn unol ag egwyddorion Llywodraeth Cymru; mae'n rhan o'n hymrwymid parhaus i fod yn gyflogwr teg, cyfiawn a thryloyw.

Fel Cyngor, rydym yn cydnabod mai ein gweithwyr yw ein hased mwyaf gwerthfawr ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu tâl cyfartal ar gyfer gwaith o'r un gwerth i wobrwyo'r gwahaniaeth gwirioneddol maent yn ei wneud i'r bobl yn ein cymunedau. Ein nod yw darparu strwythur cyflogau teg ar gyfer ein holl weithwyr a dangos y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth honno i'n gweithwyr a'n huwch reolwyr, a'r rôl maen nhw'n ei chwarae mewn darparu amcanion strategol y Cyngor.

Y Cynghorydd Jason McLellan

Arweinydd y Cyngor

1.1. Hwn yw'r 12fed datganiad polisi tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2025 - 31 Mawrth 2026.

Mae'r datganiad Polisi Tâl yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl, ac yn benodol, gwneud penderfyniadau am dâl uwch swyddogion. O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol fel y gwêl y Cyngor yn addas'. Mae'r datganiad Polisi Tâl hwn yn egluro ymagwedd y Cyngor at dâl yn unol â gofynion adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011, sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, sy'n manylu ynghylch:

- a. Polisiâu'r Cyngor ar bob agwedd ar gyflogau Prif Swyddogion

Polisi Tâl 2025 - 2026

- b. Dull y Cyngor o gyhoeddi a chaniatáu mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar dâl Prif Swyddogion
- c. Polisiâu'r Cyngor ar gyflogau ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)
- d. Y berthynas rhwng cyflogau ei Brif Swyddogion a gweithwyr eraill.

1.2 Mae Awdurdodau Lleol yn sefydliadau mawr cymhleth gyda chyllidebau gwerth miliynau ar filiynau o bunnoedd. Mae ganddynt ystod eang o swyddogaethau ac yn darparu a/neu'n comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, y lefel drwy Gymru neu drwy Brydain. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bo angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

1.3 Mae'r Cyngor, fel pob cyngor arall yn y DU, yn wynebu heriau ariannol sylweddol dros y tymor canolig. Mae'r galw am wasanaethau gan ein cymunedau yn dal yn cynyddu ac mae natur yr anghenion hefyd wedi mynd yn fwy cymhleth mewn meysydd fel addysg a gwasanaethau plant a gofal cymdeithasol i oedolion. Tra bod y prif gyfraddau chwyddiant wedi lleihau, mae'r chwyddiant y mae'r Cyngor yn destun iddo yn parhau i gael effaith drwy gostau cynyddol darparu gwasanaethau. Mae'r pwysau o ran cost yn cynnwys dyfarniadau cyflog cenedlaethol a chynnydd yng nghymhlethdod gwasanaethau sy'n seiliedig ar alw ym maes gofal cymdeithasol plant ac oedolion y mae gan y Cyngor ddyletswydd statudol i'w darparu ac sydd y tu hwnt i reolaeth y Cyngor. Yr effaith gyfunol yw bod gofynion cyllideb y Cyngor yn cynyddu bob blwyddyn, ac wrth osod cyllideb 2025/26, disgwylir i'r gost o ddarparu gwasanaethau gynyddu £24 miliwn (tua 9%). Mae'r rhan fwyaf o gyllid y Cyngor (tua 75%) yn dod gan Lywodraeth Cymru yn y Setliad Llywodraeth Leol. Roedd y cynnydd yng nghyllid Llywodraeth Cymru yn £15 miliwn (7%), ac wrth ystyried y pwysau ar y Cyngor, arweiniodd hyn at fwch ariannu sylweddol o £9 miliwn. Roedd yn rhaid ymdrin â'r bwch drwy wneud arbedion o £4 miliwn a chodi Treth y Cyngor 6%. Bydd yr her yn parhau yn y tymor canolig ac mae'r rhagolygon yn ansicr iawn. Mae cynlluniau gwario cyfredol Llywodraeth y DU yn dod i ben yn 2024/25 felly ni all Llywodraeth Cymru roi setliad dangosol ar gyfer y dyfodol. Mae chwyddiant, chynnydd yn y galw a chymhlethodd yr angen am wasanaethau yn parhau i roi pwysau ar gostau darparu gwasanaethau. Ni ddylid bychanu maint yr her ariannol sy'n wynebu'r Cyngor. Mae gan y cyngor Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a Phroses Gyllideb gadarn sy'n anelu i nodi, asesu a chytuno ar gynigion cyllideb mewn modd sydd wedi'i

Polisi Tâl 2025 - 2026

gynllunio ac sy'n amserol. Mae'n anodd rhagweld y pwysau ond maent yn amrywio o £14 miliwn i £27 miliwn yn 2026/27. Rhagwelir amrediadau tebyg ar gyfer 2027/28 a 2028/29. Mae'r Cyngor yn bwriadu cymryd camau i leihau'r gwariant net rhagamcanol o tua £21 miliwn yn 2026/27 i bennu cyllideb gytbwys.

1.4 Yn ôl y ddeddfwriaeth mae'n ofynnol i'r Cyngor Llawn gymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl, daw'r datganiad polisi tâl hwn i rym ar unwaith a bydd yn destun adolygiad o leiaf unwaith y flwyddyn yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol ar y pryd.

2. Fframwaith Deddfwriaethol

2.1 Wrth bennu tâl a chyflogau ei holl weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys

- a. Deddf Cydraddoldeb 2010
- b. Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000
- c. Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2018 a lle bo hynny'n berthnasol, y
- d. Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion)

2.2 O safbwynt y gofynion Tâl Cyfartal sydd wedi'u cynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb, cwblhaodd y Cyngor arolwg i 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 sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r swydd.

2.3 Mae'n rhaid cymhwyso'r polisi hwn yn gyson i bob ymgeisydd am swydd neu weithwyr heb ystyried oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfrifoldebau gofal.

Os oes arnoch angen y wybodaeth hon ar fformat arall ffoniwch Adnoddau Dynol ar 01824 706200

Polisi Tâl 2025 - 2026

3. Cwmpas y Polisi Tâl

3.1 Yn ôl Deddf Lleoliaeth 2011 mae'n ofynnol i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Polisi Tâl ar bob agwedd o Dâl Prif Swyddogion (gan gynnwys wrth roi'r gorau i'r swydd), ac yn ymwneud â'r rhai sy'n derbyn y "tâl isaf" yn y Cyngor, gan egluro eu Polisi ar y berthynas rhwng tâl Prif Swyddogion a thâl grwpiau eraill. Fodd bynnag, er budd eglurder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a chynhyrchu Polisi yn trafod yr holl grwpiau o weithwyr ac eithrio Athrawon Ysgol (gan fod tâl i'r grŵp hwn yn cael ei osod gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac felly nid oes gan y Cyngor Lleol reolaeth drosto).

3.2 Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi wrth ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau am dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n cynnig gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, cydymffurfir â'r Polisi hwn wrth osod lefelau tâl ar gyfer pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl

4.1 Eglurder, atebolrwydd a gwerth am arian

4.1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gael ymagwedd agored ac eglur tuag at ei bolisi tâl a fydd yn galluogi'r trethdalwr i gael mynediad at, deall ac asesu gwybodaeth ar lefelau tâl ar draws pob grŵp o weithwyr y cyngor. I'r perwyl hwn, mae copïau o'r graddfeydd tâl canlynol wedi'u cynnwys yn Atodiad A – D:

- Graddfeydd Cyflog Gweithwyr y Cyd-gyngor Cenedlaethol
- Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion
- Graddfeydd Cyflog Soulbury
- Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Ieuenctid

ac mae'r dogfennau a ganlyn ar gael i'w gweld ar fewnwyd Sir Ddinbych: www.sirddinbych.gov.uk

- Polisi Terfynu Buan (Taliadau Dewisol)
- Polisi Dileu Swyddi

Polisi Tâl 2025 - 2026

- Polisi Tâl Atodol ar Sail y Farchnad
- Polisi Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia
- Proses Cynnal Tâl Uwch Arweinyddiaeth
- Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau

4.2 Datblygu Strategaeth Tâl a Gwobrwy

4.2.1 Prif nod y strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff gyda'r sgiliau addas er mwyn i'r Cyngor allu gweithredu ar ei orau. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr amgylchiadau presennol yw sicrhau'r cynhyrchiant a'r effeithlonrwydd eithaf gyda'r adnoddau sydd ar gael ar hyn o bryd. Mae'r Polisi Tâl felly'n fater o sicrhau cydbwysedd, sy'n gallu bod yn anodd iawn ar brydiau, rhwng gosod tâl ar lefelau priodol i hwyluso cyflenwad digonol o unigolion â'r sgiliau priodol i lenwi'r ystod eang iawn o swyddi sy'n bodoli yn y Cyngor, a sicrhau nad yw'r baich ar y trethdalwyr yn mynd yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau yn llawn ac yn wrthrychol.

4.2.2 Yn y cyd-destun hwn mae angen cydnabod fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â'r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi'u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.

4.2.3 Yn ogystal, y Cyngor yw prif gyflogwr yr ardal. Mae'n rhaid i ni felly ystyried ein rôl o ran gwella lles economaidd pobl Sir Ddinbych. 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.

4.2.4 Wrth ddylunio, datblygu ac adolygu'r Strategaeth Tâl a Gwobrwy, bydd y Cyngor yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol er mwyn gwella'r canlyniadau i'r sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, wrth reoli costau tâl yn briodol a chynnal hyblygrwydd digonol i ymateb i anghenion yn y dyfodol. Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu bob blwyddyn yn unol â'n strategaeth ar gyfer tâl a'i gymeradwyo bob blwyddyn gan y Cyngor Llawn.

Polisi Tâl 2025 - 2026

4.3 Strwythur Tâl – Graddfa Gyflogau

4.3.1 Mae'r Cyngor yn defnyddio'r raddfa gyflogau a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Dyma sut y pennir cyflogau mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn athrawon, ynghyd â'r defnydd o gyfraddau cyflogau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol.

4.3.2 Cytunwyd mai £1,290 fydd y dyfarniad cyflog cenedlaethol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025, i'w ychwanegu at bob Pwynt Colofn Gyflog yn y Strwythur Cyflogau hyd at bwynt 43, a dyfarnu 2.5% i unrhyw Bwyntiau Graddfa Gyflogau uwch. Mae trafodaethau wedi dechrau ar ddyfarniad tâl cenedlaethol 2025/26 a bydd y polisi hwn yn cael ei ddiweddarau maes o law.

Roedd y Dyfarniad Tâl ar gyfer y cyfnod 2024/25 yn sicrhau bod yr holl gyfraddau tâl yn bodloni Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2023, sef £12.00 yr awr, a ddaeth i rym erbyn Ebrill 2024. Cytunodd y Cyngor y byddai unrhyw gyfraddau cyflog sy'n is na chyfradd y Sefydliad Cyflog Byw Gwirioneddol anstatudol yn cael ei adolygu bob blwyddyn, ar ôl derbyn y Cytundeb Tâl Cenedlaethol.

Pan fydd Dyfarniad Tâl 2025/26 yn cael ei gyhoeddi, bydd y Cyngor yn adolygu ei sefyllfa os bydd unrhyw gyflogau yn gostwng islaw swm Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2024, sef £12.60 yr awr.

Ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol, cytunwyd ar ddyfarniad tâl o £1,290 ar bob Pwynt Colofn Gyflog ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi 2024 a 31 Awst 2025 a 2.5% ar bob pwynt colofn cyflog i staff Soulbury am yr un cyfnod.

I Brif Weithredwyr, cytunwyd mai'r dyfarniad cyflog ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 - 31 Mawrth 2025 fydd 2.5% ar bob cyflog ac nid yw eto wedi'i gytuno ar gyfer 2025/26. Mae Prif Swyddogion hefyd wedi derbyn dyfarniad cyflog o 2.5% ar gyflogau o 1 Ebrill 2024 - 31 Mawrth 2025, ac eto, nid yw wedi'i gytuno ar gyfer 2025/6.

4.3.3 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau sydd naill ai wedi eu cytuno'n genedlaethol neu'n lleol, wedi'u pennu o dro i dro yn unol â'r trefniadau ar y cyd a/neu fel y'i pennir gan Bolisi'r Cyngor.

4.3.4 Bydd penodiadau newydd fel arfer yn cael eu gwneud ar waelod y raddfa berthnasol, er y gellir amrywio hyn lle bod angen i sicrhau y gellir penodi'r ymgeisydd allanol gorau.

Polisi Tâl 2025 - 2026

4.4 Gwerthuso Swyddi

4.4.1 Mae gwerthuso swyddi'n fodd systematig o bennu gwerth swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Y nod yw darparu trefn sgorio ddadansoddol a gwneud cymhariaeth systematig rhwng swyddi i asesu eu gwerth cymharol er mwyn sefydlu strwythur tâl rhesymegol a thegwch o ran tâl rhwng swyddi. Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn defnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf.

4.4.2 Cynhaliodd y Cyngor werthusiad ac adolygiad llawn o dâl dan Statws Sengl ar gyfer yr holl staff nad ydynt staff addysgu o safbwynt Tâl a Graddio a Thelerau ac Amodau ym mis Ebrill 2008 ac mae'n parhau i werthuso unrhyw swyddi newydd neu rai lle bu newid sylfaenol yn eu dyletswyddau.

4.5 Tâl atodol ar sail y Farchnad

4.5.1 Bydd gwerthuso swyddi'n galluogi'r Cyngor i osod lefelau tâl priodol yn seiliedig ar berthynoledd maint swyddi mewnol o fewn y Cyngor. Fodd bynnag, 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.

4.5.2 Felly, mae gan y Cyngor Bolisi Tâl Atodol ar sail y Farchnad i sicrhau bod yr angen am hynny wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymaryddion perthnasol y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol o'r tu mewn a'r tu allan i'r sector llywodraeth leol. Polisi'r Cyngor yw bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cadw mor isel â phosibl a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel bod modd eu diddymu os penderfynir nad oes eu hangen bellach.

4.6 Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia

4.6.1 Efallai y bydd achlysuron pan fydd gofyn i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol at ddyletswyddau arferol eu swydd am gyfnod. Dan amgylchiadau o'r fath, gallai taliad atodol gael ei wneud yn unol â pholisi'r Cyngor ar Daliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia.

4.7 Tâl a Pherfformiad

4.7.1 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan bob gweithiwr ac mae wedi cyflwyno Proses Rheoli Perfformiad i fonitro, gwerthuso a rheoli perfformiad yn barhaus.

Pan ganfyddir perfformiad anfoddhaol, drwy reoli perfformiad, gellir dal codiadau cyflog yn ôl.

Polisi Tâl 2025 - 2026

4.7.2 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cynlluniau bonws ar gyfer unrhyw aelodau o staff.

4.8 Trefniadau Oriau Heb eu Gwarantu

4.8 Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi egwyddorion a chanllawiau ar ddefnydd priodol o drefniadau oriau na warantwyd yn y gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Datblygwyd yr egwyddorion a chanllawiau hyn gan Gomisiwn Staff y Gwasanaeth Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaethau 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 neu achlysurol. 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.

5. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl

5.1.2 At bwrpas y datganiad hwn, diffinnir 'Prif Swyddogion' fel y maent wedi'u diffinio yn Adran 43 y Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o fewn diffiniad statudol A43 y Ddeddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod:

- a. Prif Weithredwr
- b. Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- c. Penaethiaid Gwasanaeth

Y diffiniad presennol o uwch swyddi yw:

- Cyflogau dros £100,000 neu;
- Pennaeth gwasanaeth cyflogedig corff;
- Ei swyddog monitro;
- Prif swyddog statudol;
- Prif swyddog anstatudol;
- Dirprwy brif swyddog;

Polisi Tâl 2025 - 2026

- Cyfarwyddwr gweithredol; ac
- Uwch reolwr gyda neu heb gyfrifoldeb lefel bwrdd sy'n adrodd yn uniongyrchol i bennaeth y corff

5.1.3 Roedd diwygiadau diweddar Llywodraeth Cymru i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 a ddaeth i rym ar 1 Gorffennaf 2014 yn cyflwyno gofyniad newydd:

“Bod yn rhaid i'r awdurdod perthnasol benderfynu ar lefel, ac unrhyw newid i lefel y cyflog a delir i brif swyddog”.

Effaith y diwygiad hwn yw bod yn rhaid i bob newid i dâl Prif Swyddog gael ei gymeradwyo gan y Cyngor, nid dim ond y rhai sy'n cael eu pennu'n lleol.

5.2 Dyfarniad Cyflog

5.2.1 Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion dan delerau ac amodau'r JNC sy'n cael 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 hawl cytundebol gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau'r JNC i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol y penderfynir arnynt gan y JNC ac felly bydd y Cyngor hwn yn eu talu pan maent yn cael eu penderfynu yn unol â gofynion cytundebol cyfredol yn dilyn yr argymhelliad a wnaed gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol.

5.2.2 Y Prif Swyddog Gweithredol yw'r uwch swyddog sy'n arwain a chymryd cyfrifoldeb am y sefydliad ac yn gweithio'n agos â'r aelodau etholedig i ddarparu'r Cynllun Corfforaethol. Mae gan y cyngor drosiant o £439 miliwn (refeniw o £396 miliwn a chyfalaf o £43 miliwn) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau ac yn cyflogi oddeutu 4500 o staff. Mae rôl y Prif Swyddog Gweithredol yn benodiad llawn amser. Dewisir deiliaid y swydd ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Telir graddfa gynyddrannol o 3 phwynt i'r Prif Weithredwr presennol ar gyfer 2024/2025, o £144,452 - £148,822 y flwyddyn, mae'r gyfradd hon yn dal yn berthnasol gan nad oes cytundeb ar y Dyfarniad Cyflog Cenedlaethol ar gyfer 2025/26.

Mae Prif Weithredwr Cyngor Sir Ddinbych wedi bod yn y swydd ers 1 Awst 2021.

Polisi Tâl 2025 - 2026

Gall y Prif Weithredwr dderbyn taliadau ychwanegol am unrhyw etholiadau lle mae'n gweithredu fel Swyddog Canlyniadau. Gellir dod o hyd i fanylion am dâl a thaliadau ychwanegol y Prif Weithredwr yn yr adroddiad tâl yn y Datganiad Cyfrifon Blynnyddol.

Y cyfnod rhybudd ar gyfer y swydd hon yw 3 mis.

5.3 Adolygiad cyflog Prif Swyddogion

5.3.1 Mae Panel Cydnabyddiaeth yn ymgynnull i benderfynu ar dâl a chydabyddiaeth i Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor, sy'n cynnwys y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaeth.

Cwmpas y panel yw:

- Gwneud argymhellion ar faterion tâl a chydabyddiaeth uwch swyddogion i'r Cyngor, gan sicrhau cysondeb, tryloywder a hygyrchedd.
- Gwneud argymhellion ynglŷn â rheolaeth a strwythur tâl a chydabyddiaeth uwch swyddogion, â'r sail dros ddatblygiad/dilyniant cyflog. Mae cylch gorchwyl y Panel Cydnabyddiaeth wedi'i gynnwys yn Atodiad E.

5.3.2 O 1 Ebrill 2016, gweithredwyd strwythur tâl newydd ar gyfer Prif Swyddogion yn dilyn adolygiad llawn o swyddi'r Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Phrif Swyddogion, a oedd yn ofynnol i sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn gallu recriwtio a chadw aelodau allweddol o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Gwerthuswyd swyddi'r Prif Swyddogion o dan HAY gan ymgynghorwyr Kornferry HAY i sicrhau bod y cyflog yn gymesur â'r gyfrifoldeb a'r rôl, yna ystyriwyd y drefn yn unol â data'r farchnad a datblygwyd a gweithredwyd strwythur tâl newydd yn dilyn cytundeb gan y Panel Cydnabyddiaeth a'r Cyngor Llawn.

Bydd unrhyw fân newidiadau dilynol i rolau'r uwch dîm arweinyddiaeth yn cael eu hystyried yn unol â Phroses Cynnal Tâl Uwch Arweinwyr, fodd bynnag cynhelir adolygiad o'r strwythur cyfan bob dwy flynedd i sicrhau ei fod yn addas i'r pwrpas ac yn bodloni anghenion y Cyngor ar yr adeg honno.

5.4 Honorariwm

5.4.1 Mae yna adegau pan fydd yn rhaid i Bennaeth Gwasanaeth gyflawni dyletswyddau sy'n ychwanegol at eu swydd barhaol am gyfnod. Byddai hyn fel arfer ar gyfer absenoldeb tymor hir; yn dilyn

Polisi Tâl 2025 - 2026

ad-drefnu lle byddai cyfrifoldeb dros wasanaethau ychwanegol wedi cael ei roi i'r Pennaeth Gwasanaeth; neu gyfrifoldeb am brosiect mawr y tu allan i'w portffolio arferol.

5.4.2 Yn y fath amgylchiadau, gall y Prif Weithredwr ddyfarnu honorariwm o hyd at 15% o dâl presennol y Pennaeth Gwasanaeth am gyfanswm o 12 mis. Bydd unrhyw honorariwm sy'n fwy na 12 mis angen cael ei ystyried gan y panel tâl a'i argymhell i'r Cyngor Llawn.

5.4.3 Bwriad y polisi tâl yw sicrhau cymeradwyaeth y Cyngor ar gyfer taliadau o'r fath, gyda'r cyfrifoldeb o ran pryd i'w wneud yn cael ei ddirprwyo i'r Prif Weithredwr pan fo'r meini prawf yn cael eu bodloni. Bydd taliadau o'r fath yn cael eu gwneud hyd nes y gall y Pwyllgor Tâl ystyried a oes angen unrhyw newid parhaol i gyflog y swyddog neu hyd nes y bydd y cyfrifoldebau ychwanegol yn darford, pa un bynnag sydd gyntaf.

5.5 Recriwtio Prif Swyddogion

5.5.1 Yn unol â'r Rheolau Sefydlog (Cymru) 2014 Diwygiedig, mae'n ofynnol i swyddi â chyflogau o fwy na £100,000 ac sydd am gyfnod o 12 mis neu fwy gael eu hysbysebu'n allanol.

5.5.2 Mae Polisiâu a Gweithdrefnau'r Cyngor o ran recriwtio Prif Swyddogion wedi'u cynnwys yn Rheolau'r Weithdrefn Cyflogi Swyddogion a amlinellir yn Rhan 11 y Cyfansoddiad. Bydd y tâl a gynigir i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn cael ei bennu yn unol â'r strwythur tâl a'r polisiâu sydd mewn grym ar adeg y penodiad. Pennir lefel cyflog y Prif Weithredwr pan fydd yn cael ei benodi gan y Cyngor llawn.

Lle credir bod angen gwneud taliad atodol ar sail y farchnad, bydd hyn yn cael ei hysbysu drwy ymchwil y farchnad a'i gytuno gan y Panel Penodiadau Arbennig cyn recriwtio.

5.5.3 Pan fydd y Cyngor yn dal i fethu penodi Prif Swyddogion dan gontract gwasanaeth, neu fod angen cefnogaeth dros dro i lenwi swydd wag Prif Swyddog cyfredol, bydd y Cyngor, lle bod angen, yn ystyried ac yn mynd ati i gyflogi unigolion dan 'gontractau gwasanaeth'.

Bydd y rhain yn cael eu canfod drwy broses gaffael berthnasol gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos y manteision gwerth am arian gorau posibl yn sgil cystadleuaeth wrth sicrhau'r gwasanaeth perthnasol. Nid oes gan y Cyngor Brif Swyddogion dan drefniadau o'r fath ar hyn o bryd.

Polisi Tâl 2025 - 2026

5.6 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion

5.6.1 Nid yw'r Cyngor yn cynnig unrhyw daliadau bonws i'w Brif Weithredwr na'i Brif Swyddogion.

5.6.2 Mae'r Cyngor yn talu'r holl gostau teithio a chynhaliaeth rhesymol os darperir derbynebaw yn unol ag amodau'r JNC ac unrhyw amodau eraill lleol.

5.6.3 Mae'r Cyngor yn talu am gost aelodaeth un corff proffesiynol.

5.6.4 Mae Swydd-ddisgrifiad y Prif Weithredwr yn cynnwys ei swydd fel Swyddog Canlyniadau ar gyfer Etholiadau Llywodraeth Leol. Gellir gweld ffioedd y Cyngor ar gyfer talu ei Swyddog Canlyniadau am ddyletswyddau etholiadol yn atodiad F.

5.7 Taliadau Terfynu Cyflogaeth

5.7.1 Mae ymdriniaeth y Cyngor o ran taliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob gweithiwr arall), cyn oedran ymddeol arferol, wedi'i nodi yn ei Bolisi Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar (Taliadau Disgresiynol) a'r Polisi Dileu Swydd yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006. Yn hyn o beth bydd taliadau dileu swydd yn seiliedig ar wir enillion wythnosol (Rheoliad 5) a phan fyddai taliad dileu swydd uwch o hyd at 45 wythnos o gyflog yn cael ei ganiatáu (Rheoliad 6). Nid yw Rheoliadau 12 ac 13 o Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

5.7.2 Mae cynlluniau diswyddo ac ymddeol y Cyngor yn cael eu gweithredu'n gyfartal ac yn deg i'r holl staff heb ystyried oed, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol na phartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd na mamolaeth, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol na chyfrifoldebau gofalu ac maent yn cael eu gweithredu yn unol â rheoliadau'r cynlluniau pensiwn perthnasol. Bydd y rhain yn cael eu cyhoeddi ar wefan y Cyngor fel rhan o bolisiâu telerau gwasanaeth y Cyngor.

5.7.3 Mae'r Cyngor yn sicrhau bod yr holl daliadau'n cael eu gwneud yn unol â deddfwriaeth Cyllid a Thollau Ei Fawrhydi ac yn defnyddio gwasanaethau ymgynghorydd treth proffesiynol os oes angen cyngor arbenigol manylach neu i gynorthwyo pe cynhelid archwiliad cydymffurfio Cyllid a Thollau Ei

Polisi Tâl 2025 - 2026

Fawrhydi. Mae'r defnydd o'r ymgynghorwyr treth allanol hyn yn cael ei rannu'n gydweithredol gyda Chyngor cyfagos gan sicrhau arfer gorau ar y cyd â gwasanaeth cost effeithiol.

Gwirir Statws Cyflogaeth yn rheolaidd a bydd y Cyngor ond yn ystyried rhywun yn hunangyflogedig pan nad oes unrhyw amheuaeth. Mae unigolion sydd yn flaenorol wedi'u trin yn rheolaidd fel bod yn hunangyflogedig gydag awdurdodau eraill, wedi'u talu dan P.A.Y.E gan Sir Ddinbych, dyma lle nad ydym wedi'n hargyhoeddi'n llwyr o'u statws hunangyflogedig.

5.7.4 Mae Llywodraeth Cymru'n argymhell y dylai'r Cyngor gynnig y cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo mawr o fwy na £100,000 gael eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad. Mae'n rhaid i aelodau fod yn ymwybodol o unrhyw hawliau statudol neu gytundebol dyledus i'r gweithiwr a chanlyniadau peidio â chael cymeradwyaeth y Cyngor, lle gallai methu â chyflawni rhwymedigaethau statudol neu gytundebol alluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri contract.

6. Cyhoeddi

6.1 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 o leiaf £60,000, fel sy'n ofynnol dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010, bydd y Datganiad Blyneddol o Gyfrifon y Cyngor yn cynnwys nodyn yn amlinellu'r swm llawn ac yn rhoi manylion taliadau i Gyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Prif Swyddog Gweithredol.

7. Perthnasedd Tâl o fewn y Cyngor

7.1 Cyflogir yr unigolion sy'n derbyn y tâl isaf dan Contract Cyflogaeth gyda'r Cyngor ar gyflogau sydd gyfwerth â llawn amser [37 awr] yn unol â'r pwynt isaf ar y raddfa gyflogau a ddefnyddir ar hyn o bryd o fewn strwythur graddio'r Cyngor. Ar 31 Mawrth 2023, roedd hyn yn £22,366. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prentisiaid [a hyfforddeion eraill] nad ydynt wedi'u cynnwys o fewn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflogau isaf', gan nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan Contractau Cyflogaeth.

7.2. 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.

Polisi Tâl 2025 - 2026

7.3 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 sydd wedi'u cynnwys adroddiad 'Adolygiad o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus' Hutton (2010). Gofynnodd y Llywodraeth bod adroddiad Hutton yn edrych ar yr achos dros derfyn penodol ar wasgariad cyflog, drwy osod gofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill cyflog sydd fwy nag 20 gwaith yn fwy na chyflog yr unigolyn ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Casgliad yr adroddiad oedd bod y berthynas ag enillion canolrif 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'r cyflog cyfartalog i holl weithlu'r Cyngor.

7.4 Mae'r lefelau cyflog presennol (yn amodol ar y dyfarniad cyflog) o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosog rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf (cyfwerth â llawn amser) a'r Prif Weithredwr yn 1:6.4 a rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf a chyfartaledd Prif Swyddog fel 1:4.4 Mae'r lluosog rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog ar gyfer staff contract (ac eithrio athrawon) a'r Prif Weithredwr yn 1:5.0 a rhwng enillion cyfwerth â llawn amser cyfartalog a Phrif Swyddog cyfartalog yn 1:3.4.

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.

8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

8.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, mae'r Cyngor yn gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn perthynas â recriwtio, tâl, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â gweithwyr y Cyngor.

9. Ail-gyflogi

9.1 Ni fydd staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, yn derbyn unrhyw fath o daliad iawndal am golli swydd, yn cael eu hail-gyflogi mewn unrhyw ffordd gan y Cyngor ar gyfer cyfnod y taliad iawndal e.e. os bydd aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o dâl dileu swydd, ni ellir eu hail-gyflogi gan y Cyngor am 20 wythnos ar ôl y dyddiad terfynu. Mae hyn yn cynnwys y rhai hynny a gyflogir mewn ysgolion ond nid y rhai hynny a gyflogir ar Amodau Gwasanaeth Athrawon Ysgol.

Polisi Tâl 2025 - 2026

9.2 Mewn perthynas â staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, yn cael pensiwn y cafodd y Cyngor gostau ychwanegol mewn perthynas ag o, ni ellir eu hailgyflogi mewn maes gwaith tebyg o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf heb awdurdodiad y Tîm Gweithredol Corfforaethol. Lle rhoddir awdurdod, bydd yr unigolyn yn dal yn destun pwynt 9.1 uchod ac os cawsant daliad iawndal ni chaniateir iddynt ddechrau gwaith hyd nes y daw cyfnod yr iawndal i ben. Bydd hyn hefyd yn berthnasol wrth benodi staff a gyflogwyd yn flaenorol fel ymgynghorwyr. Mae hyn yn cynnwys y rhai hynny a gyflogir mewn ysgolion ond nid y rhai hynny a gyflogir ar Amodau Gwasanaeth Athrawon Ysgol.

10. Adolygu'r Polisi

10.1 Mae'r Polisi hwn yn amlinellu'r sefyllfa bresennol o safbwynt tâl a gwobrwyd yn y Cyngor. Bydd y Polisi'n cael ei adolygu unwaith y flwyddyn yn unol â grymoedd y farchnad a'i adrodd i'r Cyngor.