Polisi tâl 2026 i 2027

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad cymeradwyo	07/07/2026
Dyddiad rhoi ar waith	01/04/2026
Perchennog	Arbenigwr T&G
Dyddiad adolygu	31/03/2027

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English

Polisi tâl 2026 i 2027

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 cysylltiedig.

Fersiwn	**Dyddiad cymeradwyo**	**Cymeradwywyd gan**	**Nodiadau / newidiadau**
1.0	7 Gorffennaf 2026	Y Cyngor Llawn	Paragraff 3.4.2 – diweddarwyd y sefyllfa yn ymwneud â thrafodaethau cenedlaethol am strwythurau cyflogau ar gyfer dyfarniadau cyflog cenedlaethol 2025-26, a ffigyrau Cyflog Byw Gwirioneddol wedi eu diweddaru Paragraff 5.2.2 – gwybodaeth am drosiant ariannol a'r Prif Weithredwr wedi ei diweddaru Paragraff 7.1 – ffigwr cyflog isaf wedi ei ddiweddaru Paragraff 7.4 – wedi ei ddiweddaru gyda'r gymhariaeth ddiweddaraf am berthynoledd cyflogau yn ôl cyflog y Prif Weithredwr a gwneud y geiriad yn gliriach i adlewyrchu'r defnydd o enillion canolrifol Wedi ailfformatio a mireinio'r cynnwys i wella eglurder a pha mor ddarllenadwy ydyw

Polisi tâl 2026 i 2027

Cynnwys

1. Cyflwyniad a Phwrpas 4
2. Fframwaith Deddfwriaethol 6
3. Cwmpas y Polisi Tâl 7
4. Egwyddorion Cyffredinol ein Strategaeth Tâl 7

4.1 Tryloywder, 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 11
4.6 Taliadau Cyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex Gratia 11
4.7 Tâl a Pherfformiad 11
4.8 Trefniadau Oriau Heb eu Gwarantu 11

5. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion 12

5.1 Diffiniadau o Brif Swyddogion a Lefelau Tâl 12
5.2 Dyfarniad Cyflog 13
5.3 Adolygiad Cyflog Prif Swyddogion 14
5.4 Honorariwm 15
5.5 Recriwtio Prif Swyddogion 15
5.6 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion 16
5.7 Taliadau Terfynu Cyflogaeth 16

6. Cyhoeddi 17
7. Perthynoledd Tâl o fewn y Cyngor 18
8. Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau 19
9. Ailgyflogi 19
10. Adolygu'r Polisi 19

Atodiadau

Atodiad A – Graddfeydd Cyflog Gweithwyr y Cydgyngor Cenedlaethol
Atodiad B – Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion
Atodiad C – Graddfeydd Cyflog Soulbury
Atodiad D – Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Ieuenctid
Atodiad E – Cylch Gorchwyl y Panel Cydnabyddiaeth
Atodiad F – Ffioedd y Cyngor ar gyfer talu ei Swyddog Canlyniadau am ddyletswyddau etholiadol

Polisi tâl 2026 i 2027

Cyflwyniad a Phwrpas

Cyflwyniad gan Arweinydd y Cyngor

Yng Nghyngor Sir Ddinbych, yr ydym yn cydnabod y diddordeb cyhoeddus yn nhâl y sector cyhoeddus a phwysigrwydd tryloywder ac atebolrwydd yn y maes hwn. Yr ydym yn gwneud hyn yn 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 hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg, cyfiawn a thryloyw.

Yr ydym wedi ymrwymo i dalu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflogau teg ar gyfer ein holl weithwyr sydd ar amrywiol delerau ac amodau a dangos y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth honno i'n gweithwyr a'n huwch reolwyr, a'r rôl y maent yn ei chwarae wrth gyflawni amcanion strategol y Cyngor.

Y Cynghorydd Jason McLellan
Arweinydd y Cyngor

1.1 Hwn yw'r 13eg Datganiad Polisi Tâl blynyddol, sy'n cwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2026 i 31 Mawrth 2027. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn darparu'r fframwaith ar gyfer y ffordd y mae'r Cyngor yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â thâl, gan gynnwys tâl uwch swyddogion. Dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972, mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol o'r math y mae'r Cyngor yn eu barnu'n addas'.

Mae'r datganiad Polisi Tâl hwn yn egluro ymagwedd y Cyngor at dâl yn unol â gofynion adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr lunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, sy'n manylu ar y canlynol:

a. Dull gweithredu'r Cyngor yn ymwneud â phob elfen ac agwedd ar dâl Prif Swyddogion
b. Sut y cyhoeddir gwybodaeth ynglŷn â thâl Prif Swyddogion, a sut y ceir mynediad at y wybodaeth
c. Dull gweithredu'r Cyngor yn ymwneud â thâl ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)
d. Y berthynas rhwng tâl Prif Swyddogion a gweithwyr eraill.

1.2 Mae Awdurdodau Lleol yn sefydliadau mawr a chymhleth gyda chyllidebau gwerth miliynau ar filiynau o bunnoedd. Maent yn gweithredu ystod eang o swyddogaethau ac yn darparu a / neu'n comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Oherwydd hyn, gall dulliau gweithredu o ran tâl amrywio rhwng gwahanol grwpiau o weithwyr i adlewyrchu ffactorau lleol, Cymreig neu ffactorau'n ymwneud â'r DU yn gyfan. Mae'n rhaid hefyd i drefniadau tâl aros yn hyblyg i ymateb i amgylchiadau sy'n newid – boed yn rhagweladwy neu beidio.

1.3 Mae llywodraeth leol ledled y DU yn wynebu cyfres o bwysau sylweddol. Mae'r galw am wasanaethau gan gymunedau yn dal i gynyddu ac mae natur yr anghenion hefyd wedi mynd yn fwy cymhleth mewn meysydd fel Addysg, Gofal Cymdeithasol a Digartrefedd yn y blynyddoedd diwethaf. Mae costau darparu gwasanaethau yn y meysydd hyn wedi codi'n sylweddol ac mae'r cynnydd hwnnw yn llawer uwch na'r prif gyfraddau chwyddiant. Mae pwysau'r costau hyn yn goruchafu ar wariant y Cyngor ac mewn meysydd lle bo dyletswyddau statudol i ddarparu gwasanaethau. Effaith gyfunol y ffactorau hyn yw cynyddu gofyniad cyllidebol y Cyngor flwyddyn ar ôl blwyddyn.

Nid oes modd ariannu'r lefelau uchel o bwysau cyllidebol hyn gyda'r cyllid ychwanegol gan y llywodraeth a chynnydd mewn Treth y Cyngor yn unig, felly mae gwariant ar wasanaethau eraill yn gorfod lleihau (mewn termau real). Cyfeirir at y gwasanaethau eraill fel gwasanaethau creu lleoedd sy'n cael eu gwerthfawrogi gan ein preswylwyr a chymunedau. Mae enghreifftiau o wasanaethau creu lleoedd yn cynnwys glanhau strydoedd, cynnal a chadw ffyrdd, toiledau cyhoeddus, llyfrgelloedd ac ati. Mae dyletswydd gyfreithiol ar y Cyngor i bennu cyllideb gytbwys yn flynyddol ac nid oes unrhyw ddewis ond

lleihau gwariant / lleihau gwasanaethau yn y swyddogaethau creu lleoedd hyn, sy'n darparu gwasanaethau i'r gymuned ehangach, i dalu'r costau cynyddol yn sgil darparu gwasanaethau'n uniongyrchol i'n preswylwyr mwyaf diamddiffyn – yr unigolion hynny y mae eu hangen arnynt fwyaf.

Mae'r her ariannol sylweddol yn mynd i barhau yn y tymor canolig gan nad yw'r cynnydd mewn cyllid gan Lywodraeth Cymru (rhagdybiaeth weithredol) yn debygol o gyd-fynd â'r cynnydd mewn galw am wasanaethau gan y rhai mwyaf diamddiffyn yn ein cymunedau ac effaith barhaus chwyddiant. Mae cyllid gan lywodraethau'n siapio graddfa'r her ariannol y bydd yn rhaid i'r Cyngor ei hwynebu wrth bennu cyllidebau cytbwys yn y dyfodol, ac ni ddylid bychanu hyn.

1.4 Yn unol â deddfwriaeth berthnasol, mae'n rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl hwn. Mae'n dod i rym ar unwaith ac fe'i hadolygir unwaith y flwyddyn, o leiaf, ac yn unol â deddfwriaeth berthnasol gyfredol.

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 Ffafriol) 2000
c. Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2018 a lle bo hynny'n berthnasol, y
d. Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion).

2.2 Yn unol â Deddf Cydraddoldeb, cyflawnwyd adolygiad gan y Cyngor i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran tâl o fewn ei strwythurau tâl, ac y gellir cyfiawnhau unrhyw wahaniaethau tâl yn wrthrychol drwy ddefnyddio'r mecanwaith Gwerthuso Swyddi a brofwyd er mwyn cydraddoldeb. Mae hyn yn sicrhau bod tâl yn adlewyrchu gofynion, galwadau a chyfrifoldebau pob rôl.

2.3 Mae'n rhaid cymhwyso'r polisi hwn yn gyson i bob gweithiwr neu ymgeisydd am swydd 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.

3. Cwmpas y Polisi Tâl

3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau ddatblygu a chyhoeddi eu Polisi Tâl, yn cwmpasu:

- pob agwedd ar Gydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion (yn cynnwys wrth roi'r gorau i'r swydd)
- tâl yn ymwneud â'r rhai sy'n derbyn y 'tâl isaf' yn y Cyngor
- sut mae tâl ar gyfer Prif Swyddogion yn cymharu â grwpiau eraill o weithwyr.

Fodd bynnag, er budd tryloywder ac atebolrwydd, mae'r Cyngor wedi dewis cymryd ymagwedd ehangach a llunio Polisi yn ymdrin â'r holl grwpiau o weithwyr ac eithrio Athrawon Ysgol (gan fod tâl i'r grŵp hwn yn cael ei osod gan Lywodraeth Cymru ac felly nid oes gan y Cyngor Lleol reolaeth drosto).

3.2 Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn cyfyngu ar ymreolaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau am dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n darparu 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 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian

4.1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gael ymagwedd agored a thryloyw tuag at ei bolisi tâl a fydd yn galluogi'r trethdalwr i gael mynediad at wybodaeth ar lefelau tâl ar draws pob

grŵp o weithwyr y Cyngor, deall y wybodaeth honno a'i hasesu. I'r perwyl hwn, mae copïau o'r graddfeydd tâl canlynol wedi eu cynnwys yn Atodiad A – D:

- Graddfeydd Cyflog Gweithwyr y Cydgyngor Cenedlaethol
- Graddfeydd Cyflog Prif Swyddogion
- Graddfeydd Cyflog Soulbury
- Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Ieuenctid

ac mae'r dogfennau a ganlyn ar gael i'w gweld ar wefan Sir Ddinbych

- Polisi Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar (Taliadau Disgresiynol)
- Polisi Dileu Swyddi
- 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 Gwobrwyo

4.2.1 Prif nod y strategaeth wobrwyo'r Cyngor yw denu, cadw a chymell staff gyda'r sgiliau addas er mwyn i'r Cyngor allu gweithredu'n effeithiol. Yn yr hinsawdd bresennol, yr her allweddol yw gwneud y mwyaf o gynhyrchiant ac effeithlonrwydd gydag adnoddau presennol. Mae'n rhaid i'r Polisi Tâl gydbwyso cynnig lefelau tâl sy'n denu a chadw pobl sydd â'r sgiliau cywir â sicrhau bod costau i'r trethdalwyr yn deg, rhesymol a haeddiannol.

4.2.2 Yn y cyd-destun hwn, dylid cydnabod bod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o ddewis digon eang o dalent. Yn ddelfrydol, bydd hyn yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus, ac o du hwnt i Gymru yn ogystal ag o fewn Cymru. Mae'n rhaid i hyn hefyd gynnal y gallu i gadw unigolion sydd â'r sgiliau a'r cymwysterau addas pan fônt yn y swydd. Dylid 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 Gwobrwyo, bydd y Cyngor yn amcanu i gydbwyso'r ffactorau hyn er mwyn cyflawni'r canlyniadau gorau ar gyfer y sefydliad a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Mae hyn yn cynnwys rheoli costau tâl yn gyfrifol gan hefyd gynnal yr hyblygrwydd sydd ei angen i ymateb i ofynion yn y dyfodol.

Bydd y Datganiad Polisi Tâl hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol, yn unol â Strategaeth Tâl y Cyngor, a'i gymeradwyo gan y Cyngor Llawn bob blwyddyn.

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 Y dyfarniad cyflog cenedlaethol ar gyfer y cyfnod o 1 Ebrill 2025 tan 31 Mawrth 2026 oedd 3.2% wedi ei ychwanegu at bob pwynt colofn gyflog yn y Strwythur Cyflogau hyd at bwynt 51. Mae trafodaethau wedi dechrau ar ddyfarniad tâl cenedlaethol 2026/27, a bydd y polisi hwn yn cael ei ddiweddaru maes o law.

Yr oedd y Dyfarniad Tâl ar gyfer y cyfnod 2025/26 yn sicrhau bod yr holl gyfraddau tâl yn bodloni Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2024, sef £12.60 yr awr, a ddaeth i rym erbyn Ebrill 2026. Cytunodd y Cyngor y byddai unrhyw gyfraddau cyflog sy'n is na chyfradd anstatudol Sefydliad Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael eu hadolygu bob blwyddyn, ar ôl derbyn y Cytundeb Tâl Cenedlaethol.

Polisi tâl 2026 i 2027

Pan fydd Dyfarniad Tâl 2026/27 yn cael ei gyhoeddi, bydd y Cyngor yn adolygu ei sefyllfa os bydd unrhyw gyflogau islaw swm Cyflog Byw Gwirioneddol Tachwedd 2025, sef £13.45 yr awr.

Ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol, cytunwyd ar ddyfarniad tâl o 3.2% ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Medi 2025 a 31 Awst 2026, a 3.2% ar bob pwynt colofn gyflog ar gyfer Staff Soulbury ar gyfer yr un cyfnod.

I Brif Weithredwyr, cytunwyd mai'r dyfarniad cyflog ar gyfer y cyfnod o 1 Ebrill 2025 tan 31 Mawrth 2026 fyddai 3.2% ar bob cyflog, ac ni chytunwyd arno ar gyfer 2026/27 eto. I Brif Swyddogion, cytunwyd ar gynnydd o 3.3% ar gyfer y cyfnod o 1 Ebrill 2026 tan 31 Mawrth 2027.

4.3.3 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau y cytunwyd arnynt naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, wedi eu pennu o dro i dro yn unol â'r trefniadau ar y cyd a / neu fel y'u 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 pan fo angen er mwyn sicrhau y gellir penodi'r ymgeisydd gorau.

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 ei 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 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 ei 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.

4.7.2 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cynlluniau bonws ar gyfer unrhyw aelod 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 (achlysurol) o fewn gwasanaethau cyhoeddus

datganoledig yng Nghymru. Datblygwyd yr egwyddorion a chanllawiau hyn gan Gomisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus mewn partneriaeth gymdeithasol â Chyngor Partneriaeth Llywodraeth Cymru a'i grwpiau sector. Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i'r egwyddorion a bennir gan Lywodraeth Cymru sy'n berthnasol i weithwyr a gaiff eu cyflogi ar sail wrth gefn 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 eu diffinio yn Adran 43 Deddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o fewn diffiniad statudol A43 Deddf Lleoliaeth wedi eu nodi isod:

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

Y diffiniad presennol o uwch swyddi yw:

- Cyflogau dros £100,000 neu;
- Bennaeth gwasanaeth cyflogedig corff;
- Ei swyddog monitro;
- Prif swyddog statudol;
- Prif swyddog anstatudol;
- Dirprwy brif swyddog;
- Cyfarwyddwr gweithredol; ac
- Uwch reolwr sydd â chyfrifoldeb lefel bwrdd sy'n adrodd yn uniongyrchol i bennaeth y corff, neu uwch reolwr heb y cyfrifoldeb hwnnw.

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

“Mae’n rhaid i’r awdurdod perthnasol benderfynu ar lefel y cyflog a delir i brif swyddog, ac unrhyw newid i’r lefel honno.”

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 newidiadau 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 Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) sy’n cael eu hymgorffori yn eu contractau. Mae’r Cydgyngor Trafod Telerau 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 hon. Mae hawl cytundebol gan Brif Swyddogion a gyflogir o dan delerau ac amodau’r Cydgyngor Trafod Telerau i unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol a bennir gan y Cydgyngor Trafod Telerau, ac felly bydd y Cyngor hwn yn eu talu pan benderfynir arnynt yn unol â gofynion cytundebol cyfredol yn dilyn yr argymhellion a wnaed gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth 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 gyflawni’r Cynllun Corfforaethol. Mae gan y Cyngor drosiant o £471 miliwn (refeniw o £424 miliwn a chyfalaf o £47 miliwn) ac mae’n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau ac yn cyflogi oddeutu 4,500 o staff. Mae rôl y Prif Swyddog Gweithredol yn benodiad llawn amser. Dewisir deiliaid y swydd ar sail teilyngdod, yn unol â meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb cyhoeddus. Telir ar raddfa gynyddrannol o 3 phwynt i’r Prif Weithredwr ar gyfer 2025/26, o £149,074 i £153,584 y flwyddyn; mae’r gyfradd hon yn dal yn berthnasol gan nad oes cytundeb ar y Dyfarniad Cyflog Cenedlaethol ar gyfer 2026/27.

Mae Prif Weithredwr Cyngor Sir Ddinbych wedi bod yn y swydd ers 19 Ionawr 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 Blynyddol.

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 chydnabyddiaeth 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 chydnabyddiaeth uwch swyddogion i'r Cyngor, gan sicrhau cysondeb, tryloywder a hygyrchedd.
- Gwneud argymhellion ynglŷn â rheolaeth a strwythur tâl a chydnabyddiaeth uwch swyddogion, a chynnig sail ar gyfer datblygu tâl. Mae cylch gorchwyl y Panel Cydnabyddiaeth wedi ei 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 Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Phrif Swyddogion. Yr oedd hyn yn ofynnol i sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn gallu recriwtio a chadw aelodau allweddol o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Gwerthuswyd swyddi Prif Swyddogion dan Hay gan ymgynghorwyr Korn Ferry i sicrhau bod y tâl yn gymesur â'r cyfrifoldeb a'r rôl. Yna ystyriwyd y drefn yn unol â data tâl y 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 ei swydd barhaol am gyfnod. Byddai hyn fel arfer ar gyfer absenoldeb hirdymor; yn dilyn ailstrwythuro pan fo Pennaeth Gwasanaeth yn derbyn cyfrifoldeb dros wasanaethau ychwanegol neu os yw'n derbyn cyfrifoldeb am brosiect mawr y tu allan i'w bortffolio arferol.

5.4.2 Dan amgylchiadau o'r fath, gall y Prif Weithredwr ddyfarnu honorariwm o hyd at 15% o dâl presennol y Pennaeth Gwasanaeth am uchafswm o 12 mis. Bydd yn rhai i unrhyw honorariwm sy'n fwy na 12 gael ei ystyried gan y panel tâl a'i argymell 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 gwneud yn cael ei ddirprwyo i'r Prif Weithredwr pan fo'r meini prawf yn cael eu diwallu. 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 darfod, pa un bynnag sydd gyntaf.

5.5 Recriwtio Prif Swyddogion

5.5.1 Yn unol â Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, mae'n ofynnol i swyddi â chyflogau dros £100,000, sydd am gyfnod o 12 mis neu hwy, gael eu hysbysebu'n allanol.

5.5.2 Mae Polisïau a Gweithdrefnau'r Cyngor o ran recriwtio Prif Swyddogion wedi eu 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 polisïau perthnasol 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 chytunir arno gan y Panel Penodiadau Arbennig cyn recriwtio.

5.5.3 Pan fydd y Cyngor yn dal i fethu penodi Prif Swyddogion, 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.

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 resymol os darperir derbynebau yn unol ag amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau ac unrhyw amodau lleol eraill.

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 dull y Cyngor o weithredu o ran taliadau statudol a disgresiynol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob gweithiwr arall), cyn oedran ymddeol arferol, wedi ei nodi yn ei Bolisi Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar (Taliadau Disgresiynol) a'r Polisi Dileu Swyddi yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) 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 Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol, gan nad yw'r Cyngor 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, cyfeiriadedd 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 bolisïau 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 Fawrhydi. Mae'r defnydd o ymgynghorwyr treth allanol yn cael ei rannu'n gydweithredol gyda Chyngor cyfagos gan sicrhau arferion gorau ar y cyd â gwasanaeth costeffeithiol.

Gwirir Statws Cyflogaeth yn rheolaidd a bydd y Cyngor ddim ond yn ystyried rhywun yn hunangyflogedig pan nad oes unrhyw amheuaeth. Mae unigolion, sydd yn flaenorol wedi eu trin yn rheolaidd fel bod yn hunangyflogedig gydag awdurdodau eraill, wedi eu talu dan system Talu Wrth Ennill gan Sir Ddinbych, os nad ydym wedi ein hargyhoeddi'n llwyr o'u statws hunangyflogedig.

5.7.4 Mae Llywodraeth Cymru'n argymell y dylai'r Cyngor gynnig y cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn i becynnau diswyddo 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 gontractiol 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 Blynyddol 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. Perthynoledd Tâl o fewn y Cyngor

7.1 Cyflogir yr unigolion sy'n derbyn y tâl isaf dan Gontract 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 2026, yr oedd hyn yn £25,583. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prentisiaid [a hyfforddeion eraill] nad ydynt wedi eu cynnwys o fewn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflogau isaf', gan nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan Gontractau 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.

7.3 Mae'r canllawiau statudol o dan Ddeddf Lleoliaeth yn argymell defnyddio lluosrifau tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu a chyfraddau tâl uwch reolwyr, fel sydd wedi eu cynnwys yn adolygiad Hutton o dâl teg yn y sector cyhoeddus (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 canolrifol yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a delir a'r cyflog canolrifol i holl weithlu'r Cyngor.

7.4 Mae'r lefelau cyflog presennol o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf (cyfwerth â llawn amser) a'r Prif Weithredwr yn 1:6.1, a rhwng y gweithwyr ar y cyflogau isaf a chyfartaledd Prif Swyddog fel 1:4.4. Mae'r lluosrif rhwng enillion canolrifol cyfwerth â llawn amser ar gyfer staff contract (ac eithrio athrawon) a'r Prif Weithredwr yn 1:5.4, a rhwng enillion canolrifol cyfwerth â llawn amser a Phrif Swyddog cyfartalog yn 1:3.8.

7.5 Fel rhan o'i broses gyffredinol a pharhaus o fonitro cysondeb 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. Ailgyflogi

9.1 Ni fydd staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, yn derbyn unrhyw fath o iawndal am golli swydd, yn cael eu hailgyflogi mewn unrhyw ffordd gan y Cyngor ar gyfer cyfnod yr iawndal e.e. os bydd aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o dâl dileu swydd, ni ellir ei ailgyflogi 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.

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 y staff yn dal yn destun pwynt 9.1 uchod ac os cawsant iawndal ni chaniateir iddynt ddechau 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 gwobrwyo 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.