

# Rhaglen Gyflawn



CYNGOR SIR  
YNYS MÔN  
ISLE OF ANGLESEY  
COUNTY COUNCIL



CONWY  
CYNGOR SWRDISTREF SIROL  
COUNTY BOROUGH COUNCIL



CYNGOR  
Sir Ddinbych  
Denbighshire  
COUNTY COUNCIL

CYNGOR  
Sir y Fflint  
Flintshire  
COUNTY COUNCIL

wrexham  
COUNTY BOROUGH COUNCIL  
CYNGOR BARDDEG YFFEI SIROR  
wrecsam



Cyfarfod

**CYD-BWYLLGOR CORFFOEDIG RHANBARTH Y GOGLEDD**

Dyddiad ac Amser

**2.00 y.h., DYDD GWENER, 24AIN MAWRTH, 2023**

Lleoliad

**Cyfarfod Rhithiol**

I gael mynediad cyhoeddus i'r cyfarfod, cysylltwch â ni.

Pwynt Cyswllt

**Sioned Mai Jones**

**01286 679665**

**sionedmajones@gwynedd.llyw.cymru**

(Dosbarthwyd 17/03/2023)

## **CYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG RHANBARTH Y GOGLEDD**

### Aelodau Cyngor

Cyng. Jason McLellan - Cyngor Sir Ddinbych  
Cyng. Llinos Medi Huws - Cyngor Sir Ynys Môn  
Cyng. Charlie McCoubury - Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy  
Cyng. Mark Pritchard - Cyngor Wrecsam  
Cyng. Ian Roberts - Cyngor Sir y Fflint  
Cyng. Dyfrig L Siencyn - Cyngor Gwynedd

### Aelod Eryri

Cyng. Annwen Hughes – Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri

### Prif Swyddogion

Alwen Williams - Prif Weithredwr y Cyd-Bwyllgor Corfforedig  
Dafydd Gibbard - Cyngor Gwynedd  
Dylan Williams - Cyngor Sir Ynys Môn  
Rhun ap Iarll - Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy  
Neal Cockerton - Cyngor Sir y Fflint  
Graham Boase - Cyngor Sir Ddinbych  
Ian Bancroft - Cyngor Wrecsam  
Emyr Williams – Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri

### Swyddogion Statudol

Dewi Aeron Morgan – Prif Swyddog Cyllid  
Iwan G Evans – Swyddog Monitro

# R H A G L E N

## 1. YMDDIHEURIADAU

Derbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb.

## 2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Derbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol.

## 3. MATERION BRYD

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y Cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

## 4. COFNODION Y CYFARFOD BLAENOROL

4 - 7

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion y cyfarfod blaenorol a gynhaliwyd ar 13 Ionawr, 2023 fel rhai cywir.

## 5. YMESTYN CYFNOD SECONDIAID I RÔL PRIF WEITHREDWR DROS DRO Y CBC

8 - 9

Ymestyn cyfnod penodiad Cyfarwyddwr Portffolio Uchelgais Gogledd Cymru yn Brif Weithredwr rhan-amser Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd, ar sail secondiad, hyd at ddiwedd Medi, 2023.

## 6. ADNODDAU I SWYDDOGAETHAU STATUDOL

10 - 20

Alwen Williams, Prif Weithredwr dros dro y CBC i gyflwyno'r adroddiad.

## 7. DATGANIAD POLISI TÂL 2023-24

21 - 25

I fabwysiadu datganiad polisi tâl Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer 2023/24.

---

## CYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG RHANBARTH Y GOGLEDD 13/01/2023

---

### Yn bresennol:

Aelodau â Phleidlais: Y Cynghorwyr:- Llinos Medi Huws (Cyngor Sir Ynys Môn), Jason McLellan (Cyngor Sir Ddinbych), Charlie McCoubury (Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy), Mark Pritchard (Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam), Ian B. Roberts (Cyngor Sir y Fflint) a Dyfrig Siencyn (Cyngor Gwynedd)

Aelod Eryri: Y Cynghorydd Annwen Hughes (Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri)

Prif Swyddogion: Emyr Williams (Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri), Dylan Williams (Cyngor Sir Ynys Môn), Amanda Hughes (Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy), Neal Cockerton (Cyngor Sir y Fflint), Ian Bancroft (Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam), Graham Boase (Cyngor Sir Ddinbych) a Dafydd Gibbard (Cyngor Gwynedd).

Swyddogion yn bresennol: Alwen Williams (Prif Weithredwr y CBC), Iwan Evans (Swyddog Monitro), Dafydd L. Edwards (Swyddog Arweiniol Prosiect y Cydbwyllgor), Sian Pugh (Cyfrifydd Grŵp y CBC) a Sioned Mai Jones (Arweinydd Tîm Democratiaeth).

### **1. YMDDIHEURIADAU**

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan Rhun ap Iarheit (Cyngor Bwrdeistrefol Sirol Conwy) a Dewi Morgan (Swyddog Adran 151).

### **2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL**

Derbyniwyd datganiad o fuddiant ar gyfer eitem 5 gan Dafydd L. Edwards gan mai ei brif swydd yw Cyfarwyddwr y Gronfa Bensiwn yng Nghyngor Gwynedd. Nid oedd yn fuddiant oedd yn rhagfarnu felly ni adawodd y cyfarfod.

### **3. MATERION BRYS**

Dim i'w nodi.

### **4. COFNODION Y CYFARFODYDD BLAENOROL**

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 7 Hydref, 2022 fel rhai cywir. Nodwyd fel cywirdeb bod Emyr Williams (Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri) wedi ei gynnwys yn bresennol ac fel ymddiheuriad yn y cofnod. Cadarnhawyd nad oedd yn bresennol yn y cyfarfod 7 Hydref ac wedi ymddiheuro.

### **5. PENSIYNAU: AWDURDOD GWEINYDDU'R CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL (CPLIL) AR GYFER CBC Y GOGLEDD**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan Alwen Williams (Prif Weithredwr y CBC)

### **PENDERFYNIAD**

Nodwyd a derbyniwyd cynnwys yr adroddiad oedd yn cadarnhau fod Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd wedi dewis i ddefnyddio Cronfa Bensiwn Gwynedd, ac felly bydd Cyngor Gwynedd yn awdurdod gweinyddol Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ar gyfer y Cyd-bwyllgor Corfforedig.

## TRAFODAETH

Cyflwynwyd yr adroddiad ar ddethol Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gan nodi bod gofyniad i adrodd i Lywodraeth Cymru erbyn 22 Rhagfyr, 2022 i gadarnhau pa Awdurdod gweinyddol Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) fydd yn cael ei gyflwyno ar gyfer CBC Gogledd Cymru.

Adroddwyd bod dau Gynllun union yr un fath wedi eu hystyried sef Cronfa Bensiwn Clwyd (Cyngor Sir y Fflint) a Chronfa Bensiwn Gwynedd (Cyngor Gwynedd). Penderfynwyd ei bod yn gwneud synnwyr i enwebu Cynllun Pensiwn Cyngor Gwynedd, gan fod gweithwyr presennol Uchelgais Gogledd Cymru yn aelodau o Gronfa Bensiwn Gwynedd, a gallai'r trefniadau hynny drosglwyddo i'r CBC yn y dyfodol, felly byddai cynnal yr un trefniadau pensiwn yn rhesymegol. Cadarnhawyd hyn i Lywodraeth Cymru ar 21 Rhagfyr, 2022. Nodwyd bod yr adroddiad hwn yn cadarnhau'r penderfyniad ac er gwybodaeth i aelodau'r Cyd-bwyllgor Corfforedig.

Sylwadau'n codi o'r drafodaeth

- Mynegwyd parodrwydd i gefnogi'r argymhelliad.
- Nid oedd unrhyw sylwadau pellach.

## 6. CYLLIDEB 2023/24 CYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG Y GOGLEDD AC ARDOLL AR AWDURDODAU CYFANSODDOL

Cyflwynwyd yr adroddiad gan Dafydd L. Edwards (Swyddog Arweiniol Prosiect y Cydbwyllgor).

### PENDERFYNIAD

Penderfynwyd mabwysiadu opsiwn B gyda chyfanswm £764,820 ar gyfer Cyllideb 2023/24 Cydbwyllgor Corfforedig y Gogledd, ac i gymeradwyo'r ardoll berthnasol ar yr awdurdodau cyfansoddol, fel y'i nodwyd o dan Opsiwn B.

Opsiw B	Cynllunio Strategol £	Swyddogaethau eraill £	Cyfanswm Ardoll £
Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy	(60,330)	(66,400)	(126,730)
Cyngor Sir Ddinbych	(50,790)	(53,840)	(104,630)
Cyngor Sir y Fflint	(83,220)	(88,240)	(171,460)
Cyngor Gwynedd	(55,390)	(70,290)	(125,680)
Cyngor Sir Ynys Môn	(36,870)	(39,080)	(75,950)
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam	(71,430)	(75,720)	(147,150)
Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri	(13,220)		(13,220)
<b>Cyfanswm Ardoll</b>	<b>(371,250)</b>	<b>(393,570)</b>	<b>(764,820)</b>

**TRAFODAETH**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan nodi ei bod yn ofynnol i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig gymeradwyo ei gyllideb erbyn diwedd Ionawr, 2023. Eglurwyd bod dau opsiwn wedi eu llunio ar gyfer gwahanol lefelau o weithrediad tuag at gyflawni'r swyddogaeth Cynllunio a Thrafnidiaeth a galluogi'r Cyd-bwyllgor i weinyddu yn briodol.

Nodwyd bod Opsiwn A yn adlewyrchu dyheadau swyddogion proffesiynol Trafnidiaeth a Chynllunio i gyflawni'r ddau gynllun strategol. Ychwanegwyd mewn sefyllfa ddelfrydol byddai Opsiwn A yn cael ei argymhell ar gyfer cyllideb y CBC ar gyfer 2023/24, ond yng nghyd-destun y pwysau ariannol ar sawl awdurdod eleni, cyflwynwyd opsiwn B fel cyllideb isafswm realistig a dyma yw'r argymhelliad.

Ychwanegwyd bod opsiwn B yn adlewyrchu penderfyniadau blaenorol y Cyd-bwyllgor o ran tybiaeth o lefel adnoddau. Nodwyd bod amcangyfrifon 2022/23 yn cynnwys tybiaeth o gyflogi swyddogion Trafnidiaeth am 9 mis a swyddogion Cynllunio am 4 mis, tra byddai cyllideb 2023/24 yn cynnwys effaith blwyddyn lawn o gyflogi'r uchod am 12 mis llawn. Ategwyd bod yr opsiwn hwn yn cynnwys amcangyfrif o rôl y Prif Swyddog am ddau ddiwrnod yr wythnos ynghyd a chost swyddogaethau corfforaethol i gefnogi'r Is-bwyllgor Cynllunio a'r Is-bwyllgor Trafnidiaeth.

Mynegwyd y byddai cost Opsiwn B hefyd yn llai nac Opsiwn A am ei fod yn rhagdybio defnydd un tro o gronfeydd wrth gefn gwerth £80,000, sef amcangyfrif o danwariant blwyddyn ariannol 2022/23. Yn ogystal, nodwyd yr angen i godi ardoll ar wahân ar gyfer swyddogaethau Cynllunio, a swyddogaethau eraill. Nodwyd y byddai Awdurdod Parc Eryri yn cyfrannu at gost yr elfen Cynllunio yn unig. Awgrymwyd dosrannu'r ardoll rhwng yr Awdurdodau cyfansoddol ar sail y boblogaeth berthnasol i'r maes gwaith. Nodwyd bod y symiau ardoll ar gyfer yr Awdurdodau unigol wedi eu manylu ym mhwynt 2.2 o'r adroddiad.

Sylwadau'n codi o'r drafodaeth

- Nodwyd cefnogaeth i gefnogi Opsiwn B.
- Gwnaethpwyd sylw bod angen trafodaethau pellach ar feysydd Cynllunio, Economi a Thrafnidiaeth efo'r Prif Weithredwyr er mwyn cynllunio ar gyfer y ffordd ymlaen yng nghyd-destun y Cyd-bwyllgor Corfforedig. Roedd awydd i drafod trefniadau'r Is-bwyllgorau gan sicrhau cyfarfodydd buan. Gofynnwyd i drefnu cyfarfod efo'r Arweinyddion a'r Prif Weithredwyr cyn gynted a bo modd i drafod yr uchod.
- Eglurwyd ei bod yn debygol y bydd cyfarfod blynyddol o'r Cyd-bwyllgor Corfforedig yn cael ei gynnal ym mis Mai ble bydd Cadeirydd yn cael ei benodi am y flwyddyn Bwyllgorau 2023/24.

**7. DATGANIAD CYFRIFON CYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG Y GOGLEDD AR GYFER 2021/22**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan Sian Pugh (Cyfrifydd Grŵp y CBC).

**PENDERFYNIAD**

Cymeradwywyd Datganiad Cyfrifon Cydbwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer 2021/22 a rhoddwyd grym i'r Cadeirydd arwyddo'r datganiad yn Atodiad 1, cyn iddo gael ei gyflwyno i Archwilio Cymru.

## **TRAFODAETH**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan nodi ei bod wedi dod yn amlwg yn ddiweddar bod angen datganiad blynyddol ffurfiol am y flwyddyn ariannol 2021/22, er nad oedd unrhyw drafodion ar gyfer CBC y Gogledd. Nodwyd, fel mater o ffurfioldeb, yr adroddiad oedd yn cadarnhau nad oedd unrhyw drafodion yn y flwyddyn ariannol 2021/22, a'r datganiad blynyddol oedd yn Atodiad 1 er cymeradwyaeth y Cydbwyllgor, er mwyn cydymffurfio â'r gofynion statudol perthnasol.

## **8. DYDDIADAU CYFARFODYDD Y CYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG AR GYFER 2023/24**

Cyflwynwyd yr adroddiad gan y Cadeirydd.

### **PENDERFYNIAD**

Cytunwyd ar y dyddiadau a nodwyd yn yr adroddiad ar gyfer cyfarfodydd Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer 2023/24 ac addasiad i ddyddiad y cyfarfod Mawrth 2023.

Yn ogystal cytunwyd i Brif Weithredwr y CBC drefnu cyfarfod anffurfiol efo Arweinyddion a Prif Weithredwyr i drafod y ffordd ymlaen gyda Chyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd.

## **TRAFODAETH**

Cyflwynwyd yr adroddiad oedd yn nodi dyddiadau cyfarfodydd Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer 2023/24. Eglurwyd y bydd y cyfarfodydd yn cael eu cynnal yn y prynhawn er mwyn osgoi gwrthdaro â chyfarfodydd CLILC. Cyfeiriwyd yn ogystal at addasu dyddiad y cyfarfod nesaf o'r Cyd-bwyllgor Corfforedig ym mis Mawrth 2023.

Nid oedd unrhyw sylwadau pellach a derbyniwyd yr adroddiad i bennu'r dyddiadau a nodwyd.

Cyfeiriwyd yn ôl ar y sylw gafodd ei dderbyn dan eitem 6 a cytunwyd i drefnu'r cyfarfod anffurfiol efo Arweinyddion a Prif Weithredwyr; bydd Prif Weithredwr y Cyd-bwyllgor Corfforedig yn trefnu.

Dechreuodd y cyfarfod am 10:00yb a daeth i ben am 10:20yb.

# Eitem 5

CYFARFOD: **Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd (y CBC)**  
DYDDIAD: **24 Mawrth, 2023**  
PWNC: **Ymestyn Cyfnod Secondiad i rôl Prif Weithredwr dros dro y CBC**  
SWYDDOG CYSWLLT: **Geraint Owen, Cyfarwyddwr Corfforaethol, Cyngor Gwynedd**

---

## PENDERFYNIAD A GEISIR:

**Ymestyn cyfnod penodiad Cyfarwyddwr Portffolio Uchelgais Gogledd Cymru yn Brif Weithredwr rhan-amser Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd, ar sail secondiad, hyd at ddiwedd Medi, 2023.**

---

### 1. Cyflwyniad / Cefndir

Yn ei gyfarfod ar 22 Gorffennaf, 2022 gwnaeth Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd adolygu rôl y Prif Weithredwr ac, ar ôl ystyried yr opsiynau, penderfynwyd cyflwyno cais i Fwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru ryddhau rhan o amser ei Gyfarwyddwr Portffolio i gyflawni rôl Prif Weithredwr y Cyd-bwyllgor Corfforedig, o leiaf hyd at 31 Mawrth, 2023.

Dewiswyd yr opsiwn o gyflwyno'r cais yma i'r Bwrdd Uchelgais gan ei fod yn debygol bydd Uchelgais Gogledd Cymru yn cael ei ymgorffori'n rhan o'r Cyd-bwyllgor Corfforedig, y byddai cost sylweddol uwch pe bai swydd Prif Swyddog annibynnol wedi'i greu, a gan nad oes digon o amser ar gael i un o'r 6 Prif Weithredwr awdurdod lleol oruchwylio'r gwaith o ddatblygu'r Cyd-bwyllgor Corfforedig.

Mae'r penderfyniad mewn egwyddor, i drosglwyddo Uchelgais Gogledd Cymru i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig, eisoes wedi ei wneud gan y Cynghorau ac yn dilyn y newidiadau deddfwriaethol diweddar bydd modd mynd i'r afael â'r broses yma yn ystod y misoedd nesaf. Fel rhan o unrhyw drosglwyddiad bydd sefyllfa holl staff y Swyddfa Rheoli Portffolio yn cael ei gyfarch.

Fe gofiwch bod angen i'r Bwrdd Uchelgais gymeradwyo rhyddhau y Cyfarwyddwr Portffolio cyn i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig ddod i benderfyniad ar benodi Prif Weithredwr dros-dro. Gwnaed hynny yng nghyfarfod y Bwrdd Uchelgais ar 30 Medi, 2022 pryd y cytunwyd y gellid rhyddhau rhan o amser y Cyfarwyddwr Portffolio i gyflawni rôl Prif Weithredwr y Cyd-bwyllgor ar sail secondiad.

O ganlyniad, bu i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig, yn ei gyfarfod ar y 7 o Hydref, 2022 gymeradwyo penodiad Cyfarwyddwr Portffolio Uchelgais Gogledd Cymru, fel Prif Weithredwr rhan-amser, ar sail secondiad, hyd nes caiff y swydd ei hadolygu eto gan y Cyd-bwyllgor ar ddiwedd y flwyddyn ariannol 2022/23.



Daeth y trefniant dros-dro hwn, i'r Cyfarwyddwr Portffolio gyflawni swyddogaeth fel Prif Weithredwr y Cyd-bwyllgor Corfforedig am ddau diwrnod pob wythnos, yn weithredol ar y 10 o Hydref, 2022.

Mae Uchelgais Gogledd Cymru, drwy Cyngor Gwynedd fel Awdurdod Lletya, yn parhau'n gyflogwr cytundebol i'r Cyfarwyddwr Portffolio ac mae'r Cyd-bwyllgor Corfforedig yn digolledu Uchelgais Gogledd Cymru am y costau uniongyrchol ac anuniongyrchol sy'n gysylltiedig â'r secondiad. Rhoddwyd yr awdurdod i Brif Weithredwr Cyngor Gwynedd wneud y trefniadau angenrheidiol o fewn yr hbylygrwydd sydd yng nghyllideb 2022/23 y Cyd-bwyllgor.

## **2. Sefyllfa Interim Ôl-Mawrth 2023**

Mae angen rhoi sylw pellach i nifer o faterion allweddol cyn y gall y Cyd-bwyllgor Corfforedig benodi Prif Weithredwr ar sail parhaol e.e. trosglwyddiad tebygol staff i gyflogaeth y Cyd-bwyllgor, tra bod angen i'r Cyd-bwyllgor adolygu trefniadau presennol y secondiad a'r penderfyniad a wnaed yn y cyfarfod ar y 7 o Hydref, 2022 a hynny cyn 31 Mawrth, 2023.

O dan yr amgylchiadau presennol, mae angen i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig sicrhau Prif Weithredwr ar sail dros-dro ac felly cynigir eich bod yn cymeradwyo ymestyn cyfnod penodiad y Cyfarwyddwr Portffolio tan 30 Medi, 2023 ar sail yr amodau presennol ac yn ddibynnol ar gymeradwyaeth y Bwrdd Uchelgais i'w rhyddhau ymhellach.

Cyflwynir adroddiad i gyfarfod o'r Bwrdd Uchelgais yn gynharach yn y dydd ar y 24 o Fawrth, 2023 yn ceisio ei gytundeb i ymestyn y cyfnod y mae'n fodlon rhyddhau ei Gyfarwyddwr Portffolio. Gellir adrodd ymateb y Bwrdd Uchelgais i'r cais hwnnw ar lafar yng nghyfarfod y Cyd-bwyllgor Corfforedig cyn ystyried yr eitem hon.

## **ARGYMHELLIAD**

**Gofynnir i Gyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd gytuno i ymestyn secondiad rhan-amser Cyfarwyddwr Portffolio Uchelgais Gogledd Cymru i rôl Prif Weithredwr y CBC hyd at ddiwedd Medi, 2023, yn unol â'r penderfyniad a geisir (ac yn amodol ar gytundeb y Bwrdd Uchelgais).**

## **BARN Y SWYDDOGION STATUDOL**

### **Swyddog Monitro**

Rwyf wedi cael mewnbwn i'r adroddiad ac yn fodlon gyda priodoldeb yr argymhellion

### **Swyddog Cyllid Statudol**

Mae Cyllideb y Cydbwyllgor Corfforedig ar gyfer 2023/24, a gymeradwywyd yn Ionawr 2023, yn cynnwys amser y Prif Weithredwr am ddau ddiwrnod yr wythnos. Nid oes gennyf wrthwynebiad i'r penderfyniad a geisir o safbwynt priodoldeb ariannol.

# Eitem 6

## ADRODDIAD I GYD-BWYLLGOR CORFFOREDIG Y GOGLEDD 24 Mawrth 2023

TEITL: Adnoddau i swyddogaethau statudol  
AWDUR: Alwen Williams, Prif Weithredwr dros dro y CBC

### 1. PWRPAS YR ADRODDIAD

1.1. Mae'r adroddiad yn nodi ac yn ceisio cymeradwyaeth ar gyfer model cyflawni'r Cyd-bwyllgor Corfforedig (CBC) ar gyfer swyddogaethau statudol, 'dyletswyddau ar unwaith' a ragnodir yn y ddeddfwriaeth, y bwriedir eu cyflwyno trwy'r CBC, ac sy'n dechrau yn 2023.

### 2. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

2.1. Bod y Cyd-bwyllgor Corfforedig yn cymeradwyo'r strwythur staffio cychwynol a nodir yn **Atodiad 2**.

2.2. Bod y Cyd-bwyllgor yn dirprwyo awdurdod i Brif Weithredwr dros dro y CBC, mewn ymgynghoriad â Gwasanaeth Adnoddau Dynol Cyngor Gwynedd, ac yn unol â Datganiad Polisi Tâl y Cyd-bwyllgor Corfforedig, ac mewn perthynas â'r swyddi Cynllunio a Thrafnidiaeth i:

- Cwblhau'r Swydd Ddisgrifiadau angenrheidiol ar gyfer y swyddi
- Cadarnhau'r raddfa cyflog sydd wedi'i harfarnu
- Hysbysebu a recriwtio i'r swyddi

2.3. Bod y Cyd-bwyllgor yn cymeradwyo trosglwyddo'r gyllideb staffio trafndiaeth sy'n weddill sy'n cyfateb i 1 x Swyddog Trafnidiaeth FTE a gymeradwywyd ym mis Ionawr i gostau sy'n gysylltiedig â gofynion ymgynghorol y broses Cynllunio Trafnidiaeth Ranbarthol.

2.4. Bod y Cyd-bwyllgor Corfforedig yn derbyn papur yn y dyfodol i argymhell opsiwn a ffefrir er mwyn cyflawni swyddogaeth 'Llesiant Economaidd', a fydd yn cynnwys yr opsiwn i drosglwyddo staff sy'n gysylltiedig â Swyddfa Portffolio gyfredol Uchelgais Gogledd Cymru.

### 3. Y RHESYMAU DROS Y PENDERFYNIAD

3.1. Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi dechrau ymgynghoriad cychwynol ar Ganllawiau Statudol ar gyfer y cynlluniau statudol a fydd yn arwain at amserlen gweithredu. Bellach mae'r Cyd-bwyllgor Corfforedig angen capasiti staff proffesiynol i ymateb yn briodol ac arwain yng nghyswllt dyletswyddau Trafnidiaeth a Chynllunio statudol.

3.2. Mae angen i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig sefydlu'r model ar gyfer darparu capasiti staff er mwyn cyflawni ei swyddogaethau statudol.

#### 4. CEFNDIR AC YSTYRIAETHAU PERTHNASOL

- 4.1. Yn unol â rheoliadau Llywodraeth Cymru, mae gan y pedwar Cyd-bwyllgor Corfforedig yng Nghymru dair swyddogaeth gychwynol i'w cyflawni gan y CBC, ac mae dwy ohonynt yn orfodol. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y ddwy swyddogaeth orfodol yn unig sydd bellach mewn grym:
- rhaid i'r CBC baratoi, monitro, adolygu a diwygio Cynllun Datblygu Strategol rhanbarthol.
  - rhaid i'r CBC ddatblygu Cynllun Trafnidiaeth Ranbarthol gyda pholisiau ar gyfer trafndiaeth ranbarthol a sicrhau ei fod yn cael ei adolygu.
- 4.2. Yn wahanol i drefniadau traddodiadol cyd-bwyllgorau, mae'r CBC yn gorff statudol ar wahân sy'n uniongyrchol ddarostyngedig i ystod o ofynion deddfwriaethol llywodraeth leol ac mae ganddo'r statws cyfreithiol i gyflogi staff, mynd i mewn i gontractau a dal asedau.
- 4.3. Mae'r amserlen i gyflawni'r 'dyletswyddau ar unwaith' hyn yn parhau i fod yn heriol. Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi dechrau ymgynghoriad answyddogol ar ganllawiau'r Cynllun Trafnidiaeth Ranbarthol gyda swyddogion proffesiynol.
- 4.4. Sefydlwyd y model llywodraethu democrataidd ar ffurf dau is-bwyllgor maes pwnc. Mae'r papur hwn yn ymwneud â darparu cymorth proffesiynol ar gyfer y naill swyddogaeth a'r llall.

#### 5. YSTYRIAETHAU

- 5.1. Mae'r papur opsiynau yn **Atodiad 1** yn amlinellu opsiynau ymarferol sydd ar gael i'r CBC er mwyn cefnogi a gweithredu ei swyddogaethau cyfreithiol yn iawn.

##### a) Gwneud Dim

- O ystyried bod y CBC wedi'i sefydlu a bod ganddo ddyletswyddau statudol i gyflawni Cynllun Datblygu Strategol a Chynllun Trafnidiaeth Ranbarthol, nid oes opsiwn 'Gwneud Dim' ar gyfer y ddwy swyddogaeth hon, ac nid yw 'gwneud dim' wedi'i adolygu ymhellach.

##### b) Cytundeb lefel gwasanaeth gydag 'Awdurdod Arweiniol'

- Mae strwythurau llywodraethu, rheoli a chefnogi ynghyd ag arbenigedd mewn trafndiaeth a chynllunio eisoes yn bodoli o fewn awdurdodau lleol. Fodd bynnag, mae gennym her wirioneddol o gapasiti adnoddau ar draws holl swyddogaethau llywodraeth leol, gydag awdurdodau lleol yn dweud eu bod yn cael trafferth recriwtio a chadw'r sgiliau sydd eu hangen, yn benodol ym maes Trafnidiaeth a Chynllunio.
- Gallai'r opsiwn hwn arwain at (neu gellid ystyried fod ganddo) ogwydd sirol a/neu bwysau gwleidyddol gan y gwleidyddion yn ardal yr awdurdod lleol os yw'r holl staff sy'n datblygu cynlluniau rhanbarthol wedi'u lleoli a'u rheoli o fewn un Cyngor yn unig.
- Yn yr un modd, gall blaenoriaethau lleol 'eraill' dynnu sylw swyddogion o ddyletswyddau'r CBC.

- Byddai swyddogion yr Awdurdod Arweiniol yn gwasanaethu'r CBC a'i ofynion, felly byddai'r CBC yn dal i fod angen penodi i rolau Swyddog Arweiniol ("cleient deallus") a byddai angen i staff eraill gael eu neilltuo / recriwtio i'r CBC.
- Gyda gwendidau yn gorbwysu'r cryfderau, nid oedd canlyniadau'r arfarniad opsiynau o blaid yr opsiwn i gymryd rhan mewn cytundebau lefel gwasanaeth gydag awdurdod arweiniol.

**c) Recriwtio i swyddi a gyflogir yn uniongyrchol drwy'r CBC**

- Mae'r opsiwn hwn yn caniatáu dull rhanbarthol go iawn, gan greu tîm rhanbarthol diduedd sy'n canolbwyntio ar gyflawni swyddogaethau'r CBC. Mae'n galluogi i'r tîm ganolbwyntio'n llwyr ar gyflawni ei swyddogaethau yn rhanbarthol, a pheidio â chael eu tynnu gan weinyddiaeth dydd i ddydd awdurdodau lleol.
- Mae'n creu didueddrwydd go iawn i'r rhanbarth, drwy beidio â chael ei 'letya' o fewn awdurdod lleol a gweithio heb dynnu sylw gwleidyddol ar lefel lleol, gan ddarparu fframwaith ar gyfer cydweithio ar lefel rhanbarthol.
- Yn agor mynediad i bwl recriwtio ehangach a gallai ymateb i ostyngiadau staff ar lefel lleol.
- Yn osgoi beichiau ychwanegol i staff yr awdurdodau lleol, a chaniatáu iddynt barhau i ganolbwyntio ar elfen gyflawni lleol eu rolau.
- Fodd bynnag, nid yw'r opsiwn hwn yn dod heb ei heriau, wedi'u canoli'n bennaf o gwmpas yr angen i ddechrau tîm newydd, ac fel tîm "newydd", efallai na fyddai ganddynt wybodaeth lleol am drafnidiaeth/cynllunio ar draws y rhanbarth, gall hyn gymryd amser ac ymdrech i'w ddatblygu (gyda chefnogaeth gan yr ALLau).
- Amlygodd yr arfarniad opsiynau hefyd y bygythiad o oedi wrth recriwtio oherwydd yr angen i greu strwythurau, ac yn wir mae'r broses recriwtio ei hun yn amlygu nad yw'r opsiwn hwn yn 'ateb cyflym', ac felly'n pwysleisio ymhellach os mai hon yw'r ffordd ymlaen a ffefrir, bod angen gweithredu i symud ymlaen yn gyflym.
- Er bod cryfderau a gwendidau ar gyfer yr opsiwn hwn yn gyfartal o ran nifer, mae'r cyfleoedd a grëir o ran dull rhanbarthol diduedd a chyfleoedd mwy hirdymor yn rhoi pwysau cryfach o blaid recriwtio'n uniongyrchol i'r CBC.

**d) Cyflogi Ymgynghorwyr**

- Bydd angen comisiynu cefnogaeth ymgynghorol ar gyfer y Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol a'r Cynllun Datblygu Strategol yn ystod y gwaith o'u datblygu. Roedd yr opsiwn hwn yn golygu adolygu p'un a fyddai'r dasg yn ei 'chyfanrwydd' yn gwarantu defnyddio ymgynghorwyr.
- Byddai'r opsiwn hwn yn darparu didueddrwydd a byddai'n lleihau'r tebygolrwydd o golli staff allweddol o awdurdodau lleol i'r CBC a gwaith y CBC.
- Mae'n rhoi cyfle i ni (yn ddibynnol ar gaffael) ddod â'r arbenigedd sydd ei angen i mewn yn gyflym i gyflawni allbwn y swyddogaeth ac ni fyddai angen strwythurau rheoli newydd (oni bai am rôl y cleient).

- Fodd bynnag, gallai sefydlu'n gyflym fod ar draul unrhyw waith diilynol fod ar gost ychwanegol i'r CBC, tra bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fireinio'r briff; ac mae'r gofyn yn parhau o ran penderfynu pwy sy'n cydlynu gwaith unrhyw ymgynghorwyr. Byddai'n dal i fod angen cleient deallus proffesiynol o fewn y CBC neu awdurdod lleol i gomisiynu a chontractio.
- Ar ben hynny, mae hwn yn opsiwn cost uchel iawn, ar draws Trafnidiaeth a Chynllunio yn benodol. Os yw'r 'briff' yn un diffiniedig, yna byddai unrhyw ychwanegiadau yn golygu cost ychwanegol, gan fod gan ymgynghorwyr allanol ysgogiad ffi/elw hefyd.
- Mae gorddibyniaeth ar ymgynghorwyr yn gallu golygu colli arbenigedd, cynaliadwyedd, ac olyniaeth o fewn y rhanbarth, a bydd manteision economaidd cyflogi staff proffesiynol o fewn y rhanbarth yn cael eu colli. Byddai'n dal i fod angen dibyniaeth ar Swyddogion i wirio'r gwaith a llywio'r ymgynghorydd.
- Gyda diffyg 'ymrwymiad' yn yr hir dymor a'r bygythiad y gallai'r tendr llwyddiannus ddod gan gwmni heb unrhyw wybodaeth leol go iawn a dim ymrwymiad go iawn i'r weledigaeth ar gyfer y rhanbarth, nac yn wir yn genedlaethol i Gymru.
- Ni roddodd canlyniadau'r arfarniad opsiynau yr opsiwn o ymgynghorwyr yn ymgymryd â gwaith y swyddogaeth yn ei chyfanrwydd fel yr opsiwn a ffefir, fodd bynnag, fe wnaeth godi y gallai fod cyfle am fodel hybrid o recriwtio tîm craidd isafswm a chymorth ymgynghorol. Mewn gwirionedd, y dull hwn a ffefir sydd wedi'i amlygu ar gyfer y swyddogaeth Trafnidiaeth. Gall ymgynghorwyr fynd i'r afael â'r angen am arbenigedd, tra gallai cydlynu, gwybodaeth leol, cleient deallus a chynaliadwyedd gael eu cynnal drwy'r tîm craidd.

5.2. Ar wahân i'r gofynion uniongyrchol i ddechrau cyflawni'r swyddogaethau Cynllunio a Trafnidiaeth, mae angen rheoli'r swyddogaethau statudol hynny a'i staff; disgwyliadau'r CBC a Llywodraeth Cymru. Ar hyn o bryd, dim ond cytundeb ar sail ran amser sydd i'r Prif Weithredwr Dros Dro ar gyfer y CBC. Byddai'r Rheolwr Swyddogaethau Statudol yn rheoli'r swyddogaethau hyn yn ogystal â chefnogi'r Prif Weithredwr wrth barhau i ddatblygu a siapio'r CBC ar gyfer y rhanbarth. Mae'r rôl wedi'i hadnabod i fod yn unol â rôl y Pennaeth Gweithrediadau sy'n rhan o Uchelgais Gogledd Cymru, bydd hyn yn cefnogi strwythur staffio gyffredinol, hir-dymor y CBC yn y dyfodol ac yn lleddfu trosglwyddo swyddogaethau'r Bwrdd Uchelgais yn y dyfodol.

5.3. Mae sgôp gychwynnol y Canllawiau Cynllunio Trafnidiaeth Rhanbarthol (RTP) yn dangos y dylid diwygio'r dybiaeth wreiddiol o 2 x Swyddogion Trafnidiaeth FTE. Credir y gellir gwneud rhannau allweddol o'r broses hon trwy benodi ymgynghorwyr i wneud y gwaith hwn. I grynhoi, mae hyn oherwydd bod y gwaith o baratoi Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol yn ragnodol iawn ac yn nhermau amserlen, yn broses gymharol gryno. Unwaith y bydd y Cynllun wedi'i fabwysiadu ni fyddai lefel y gwaith fyddai ei angen i'w adolygu yn cyfiawnhau cadw tîm llawn i gefnogi'r swyddogaeth hon. Er hynny, bydd yr angen i recriwtio Uwch Swyddog Trafnidiaeth ar unwaith i weithredu fel Arweinydd RTP y CBC ar gyfer y rhanbarth yn parhau; darparu cyngor technegol, rheoli a monitro gwaith yr ymgynghorwyr, cefnogi'r is-bwyllgor, gweithredu fel y pwynt cyswllt ar gyfer trafndiaeth rhanbarthol ar draws partneriaid, monitro ac adolygu'r Cynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol terfynol a chefnogi'r rhanbarth i gael cyllid trafndiaeth a phrosiectau er mwyn cyflawni yn erbyn y cynllun a gymeradwyir.

- 5.4. Proses pum mlynedd yw Cynllunio Datblygiad Strategol (SDP), rhagwelir y bydd angen i Gyd-bwyllgorau Corfforedig Cymru gymeradwyo eu Cynlluniau Datblygu Strategol rhwng 2028 a 2030. Ar draws y rhanbarth ar hyn o bryd mae gennym Gynlluniau Datblygu Lleol ar wahanol bwyntiau yn eu cylch bywyd. Rhagwelir mai'r iteriad cyntaf o'r Cynllun Datblygu Strategol fydd dod â'r Cynlluniau Datblygu Lleol hynny at ei gilydd. Bydd angen i'r gwaith ddechrau yng nghyfnod 23/24 i recriwtio'r Uwch Swyddog Cynllunio i'r swydd er mwyn gweithredu fel Arweinydd SDP y CBC ar gyfer y rhanbarth, gan ymgynghori ar ganllawiau gan Lywodraeth Cymru a mapio'r rhaglen waith sydd ei hangen i ddiwallu anghenion y Cynllun Datblygu Strategol.
- 5.5. Yn hanesyddol, mae recriwtio i'r swydd o fewn Cynllunio a Thrafnidiaeth wedi bod yn heriol ar draws y rhanbarth. Mae angen dechrau prosesau recriwtio yn syth, yn enwedig o ystyried yr amserlen o 12 mis i ddatblygu Cynllun Trafnidiaeth Ranbarthol.

## **6. GOBLYGIADAU ARIANNOL**

- 6.1. Fe wnaeth cyfarfod y CBC ar 13 Ionawr gymeradwyo darpariaeth gyllidebol ar gyfer recriwtio 3 x staff Cynllunio FTE a 2 x staff Trafnidiaeth FTE, a'u costau cysylltiedig. Ni cheisir cyllideb ychwanegol ar y pwynt hwn.

## **7. GOBLYGIADAU CYFREITHIOL**

- 7.1. Daeth Rheoliadau Cyd-bwyllgorau Corfforedig y Gogledd (Cymru) 2021 â'r swyddogaethau statudol y cyfeirir atynt yn y cytundeb i rym. Mewn perthynas â'r Cynllun Datblygu Strategol a'r Cynllun Trafnidiaeth Ranbarthol mae hyn yn gosod y ddyletswydd statudol i baratoi a mabwysiadu'r cynlluniau hyn yn nwylo'r CBC. Llywodraeth Cymru fydd yn rheoli'r union weithredu a'r amseroedd yn y pen draw ac mae'r broses a'r drafodaeth honno bellach wedi dechrau. Felly, mae angen i'r CBC ddechrau mynd i'r afael â sut y bydd yn darparu adnoddau i gyflawni'r swyddogaethau hyn a'r gweithdrefnau a'r amserlenni cysylltiedig y bydd angen cydymffurfio â nhw mewn perthynas â'r materion hyn sydd o fudd sylweddol i'r cyhoedd.

## **8. ASESIAU EFFAITH**

### **8.1. Deddf Cydraddoldeb 2010**

Yn unol â'r dyletswyddau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, wrth wneud penderfyniadau, rhaid i'r Cyd-bwyllgor Corfforedig dalu sylw dyladwy i'r angen i:

- (1) ddiddymu gwahaniaethu anghyfreithlon
- (2) hybu cyfle cyfartal, a
- (3) meithrin perthynas dda yn seiliedig ar y nodweddion gwarchoddedig.

### **8.2. Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015**

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ymwneud â gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae'r ddeddf yn gosod dyletswydd llesiant ar gyrfn cyhoeddus sydd â'r nod o gyflawni 7 nod llesiant, sef Cymru lewyrchus, gydnerth, iachach, fwy cyfartal gyda chymunedau cydlynus, diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu, ac sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang. Drwy roi sylw i'r cyd-destun, mae'r argymhellion yn gydnaws â'r dyletswyddau hyn.

---

**ATODIADAU:**

<b>Atodiad 1</b>	Gwerthusiad Opsiynau
<b>Atodiad 2</b>	Strwythur Staff dros dro

---

**YMATEB Y SWYDDOGION STATUDOL:**

**i. Swyddog Monitro - Awdurdod Lletya:**

“Fe nodir y cyd-destun statudol ar gyfer cyflawni y swyddogaethau yn yr adroddiad. Mae'r CBC a'r modd i gyfloi ei staff eu oherwydd ei statws cyfreithiol. Yn ogystal mae hefyd wedi gosod y fframweithiau megis Polisi Tal mewn lle i gyflawni hyn. Mae'r hyn a argymhellir yn yr adroddiad yn caniatáu sefydlu strwythur staff a dirprwyo priodol i symud ymlaen i benodi. Mae'r adroddiad yn cyfeirio at y drosglwyddiad arfaethedig Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru fydd yn golygu project ar y cyd gyda'r Cynghorau Cyfansoddol a partneriaid eraill i sefydlu natur a ffurf unrhyw drosglwyddiad. Bydd unrhyw adroddiad i'r CBC yn ddeiliant y gwaith yna.”

**ii. Swyddog Cyllid Statudol (Swyddog Adran 151 yr Awdurdod Lletya):**

“Gallaf gadarnhau fod y strwythur arfaethedig yn gyson â chyllideb 2023/24 a osodwyd ar 13 Ionawr 2023. Gan nad yw'r swyddi wedi cael eu harfarnu eto, mae risg gall y graddfeydd cyflog fod yn wahanol i'r hyn sydd wedi ei gyllidebu ar ei gyfer ac os bydd hynny'n digwydd bydd angen gweithredu'n briodol gan gynnwys ystyried y strwythur neu drosglwyddo rhwng penawdau cyllideb. Mae hynny'n weithdrefn arferol wrth reoli cyllidebau a nid yw'n rwystr rhag symud ymlaen, ac rwyf yn cefnogi'r penderfyniad a geisir gan fod angen gweithredu'n amserol yn unol â gofynion statudol.”

## ATODIAD 1. GWERTHUSIAD OPSIYNAU

### 1. Gwneud Dim

**Trosolwg:** O ystyried bod y CBC wedi'i sefydlu a bod ganddo ddyletswyddau statudol i gyflawni Cynllun Datblygu Strategol a Chynllun Trafnidiaeth Ranbarthol, nid oes opsiwn 'Gwneud Dim' ar gyfer y ddwy swyddogaeth hon, ac nid yw 'gwneud dim' wedi'i adolygu ymhellach.

### 2. Cytundeb Lefel Gwasanaeth gydag 'Awdurdod Arweiniol'

**Trosolwg:** Un opsiwn efallai yw adnabod 'awdurdod arweiniol' o'r rhanbarth er mwyn rhoi cymorth swyddogion i'r naill swyddogaeth ofynnol a'r llall. Gellid dewis 'awdurdodau arweiniol' gydag ymrwymiad, adnoddau, arbenigedd, a brwdfrydedd i gyflawni'r canlynol:

- Cynllunio Strategol
- Trafnidiaeth Ranbarthol

Bydd angen ystyried pa adnoddau ychwanegol (os o gwbl) y bydd eu hangen i awdurdod arweiniol ddarparu'r gwasanaeth hwnnw a gomisiynir ganddynt.

Cryfderau a Chyfleoedd	Gwendidau a Bygythiadau
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mae arbenigedd mewn trafndiaeth a chynllunio eisoes yn bodoli o fewn awdurdodau lleol. Yn ymwneud â chynllunio a thrafnidiaeth, mae profiad o ddatblygu cynlluniau trafndiaeth a chynlluniau datblygu eisoes yn bod.</li><li>• Mae strwythurau llywodraethu, rheolaethol a chymorth eisoes wedi'u datblygu ac yn weithredol e.e. cyllid/caffael/trafnidiaeth/ cynllunio. Llai o angen am ad-drefnu strwythurol.</li><li>• Cyfle i ddau o'r awdurdodau lleol arwain ar swyddogaethau allweddol y CBC.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mae capasiti adnoddau yn brin ar draws holl swyddogaethau llywodraeth leol, gydag awdurdodau lleol yn dweud eu bod yn cael trafferth recriwtio a chadw'r sgiliau sydd eu hangen, yn benodol ym maes Trafnidiaeth a Chynllunio. Y rheswm pennaf am hyn yw'r gwahaniaeth mewn cyflog/tâl gyda diwydiant preifat a cholledion diweddar staff allweddol i ALLau eraill a Thrafnidiaeth Cymru.</li><li>• Gellid ystyried gogwydd sirol (diffyg didueddrwydd) a/neu bwysau gwleidyddol gan y gwleidyddion yn ardal yr awdurdod lleol os yw'r holl staff sy'n datblygu cynlluniau rhanbarthol wedi'u lleoli a'u rheoli o fewn un Cyngor yn unig.</li></ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nid yw'n gyfrinach nad yw mabwysiadu'r cysyniad o CBC wedi bod yn gysyniad cyffrous i lawer o'r awdurdodau lleol. Gall cael cyfrifoldeb arweiniol am swyddogaeth fynd ymhell i adeiladu ymrwymiad i'r CBC. (Er gwaethaf y gallai hyn hefyd fod yn fygythiad gan y bydd rhai'n ystyried ei fod yn creu mwy o waith i'w priod awdurdodau ac adrannau).</li> <li>• Byddai'r 'awdurdod arweiniol' yn darparu gofod swyddfa ac offer TGCh i swyddogion gyflawni eu dyletswyddau ar raddfa gystadleuol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Byddai swyddogion yn gwasanaethu'r CBC a'i ofynion, felly byddai'r CBC yn dal i fod angen penodi i rolau Swyddog Arweiniol ("cleient deallus") a byddai angen i staff eraill gael eu neilltuo / recriwtio i'r CBC.</li> <li>• Blaenoriaethau lleol 'eraill' yn tynnu sylw swyddogion o ddyletswyddau'r CBC.</li> <li>• Mae yna fygythiad gwirioneddol iawn o fethu â dod o hyd i'r adnodd gofynnol ychwanegol i'w gyflawni yn effeithiol - gan adael staff yr awdurdod arweiniol i weithio ymhell uwchlaw capasiti rhesymol er mwyn cyflawni. Gall hyn arwain at gynnydd mewn lefelau salwch, straen ac yn y pen draw colli staff gwerthfawr i'n sefydliadau, tra byddai'r awdurdod arweiniol yn dal i gael ei contractio i gyflawni.</li> <li>• Gall Awdurdodau Lleol nad ydynt yn arwain ar swyddogaeth gael eu gadael yn teimlo ar yr ochr, a all arwain at adeiladu rhwystrau ac amgylchedd gwaith rhanbarthol anodd.</li> <li>• Byddai angen rhoi adnoddau i berthynas y cleient / contractwr yn y model hwn. Byddai risg recriwtio yn cael ei chynnal gan ddarparu'r gwasanaeth o dan drefniadau contract gwasanaeth. Yn yr un modd byddai'r atebolrwydd diswyddo yn gorwedd gyda'r awdurdod lletya pe bai'r trefniant yn dod i ben. Byddai angen gallu rheoli perthynas ar y CBC i gefnogi ei lywodraethiant a allai ddyblygu rolau lefel rheolwr.</li> </ul>
---	---

### 3. Recriwtio staff yn uniongyrchol i'r CBC

**Trosolwg:** Mae'r CBC wedi'i sefydlu yn y fath fodd fel ei fod yn gallu recriwtio ei staff ei hun er mwyn cyflawni ei swyddogaethau. Pe bai hyn yn cael ei ddewis fel y ffordd ymlaen a ffefrir, bydd angen ystyriaeth ddyledus i opsiynau ynghylch y cefnogi ceisiadau am secondiad gan staff o unrhyw un o'r

6 awdurdod a recriwtio staff newydd. Bydd y dewis hwn hefyd yn golygu costau uniongyrchol am ofod swyddfa ac offer TGCh i staff gyflawni eu dyletswyddau, yn ogystal ag ystyriaeth am bensiynau/diswyddiadau/gwyliau blynyddol ac ati.

Roedd gwaith cynnar ar sgopio anghenion staffio ar ddiwedd 2021 yn nodi'r gofynion canlynol:

- **Datblygu Strategol:** Swyddg Arweiniol Cynllunio FTE + 2 x Uwch Swyddogion Cynllunio FTE
- **Trafnidiaeth Ranbarthol:** Swyddg Arweiniol Trafnidiaeth FTE + Uwch Swyddog Trafnidiaeth FTE

Cryfderau a Chyfleoedd	Gwendidau a Bygythiadau
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn caniatáu dull rhanbarthol go iawn, gan greu tîm rhanbarthol diduedd sy'n canolbwyntio ar gyflawni swyddogaethau'r CBC. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mae'n galluogi i'r tîm ganolbwyntio'n llwyr ar gyflawni ei swyddogaethau yn rhanbarthol, a pheidio â chael eu tynnu gan weinyddiaeth dydd i ddydd awdurdodau lleol.</li> <li>– Mae'n creu didueddrwydd go iawn, drwy beidio â chael ei 'letya' o fewn awdurdod lleol a gweithio heb dynnu sylw gwleidyddol ar lefel lleol.</li> <li>– Tynnu ynghyd y bobl orau ar gyfer y swydd.</li> <li>– Darparu fframwaith ar gyfer cydweithio ar lefel ranbarthol</li> </ul> </li> <li>• Yn caniatáu mynediad i bwl recriwtio ehangach a gallai ymateb i ostyngiadau staff ar lefel lleol.</li> <li>• Yn osgoi beichiau ychwanegol i staff yr awdurdodau lleol, a chaniatáu iddynt barhau i ganolbwyntio ar elfen gyflawni lleol eu rolau.</li> <li>• Yn darparu sicrwydd dros gyflawni ac yn lleihau'r risgiau i'r CBC a'r Awdurdodau Cynllunio Lleol (LPA).</li> <li>• Gweithredu gweledigaeth polisi LIC ac yn agor cyfleoedd i sicrhau rhagor o gyfleoedd ariannu LIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r opsiwn hwn yn golygu dechrau tîm newydd o'r dechrau. Bydd angen datblygu pob elfen o werthuso swyddi, recriwtio, pensiynau, lleoliad swyddfa, offer TGCh, llywodraethu a strwythurau adrodd cyn y gallwn symud ymlaen gyda'r opsiwn hwn.</li> <li>• Yn yr un modd, os yw'n dîm hollol "newydd", efallai na fyddai ganddynt wybodaeth leol am dtrafnidiaeth ar draws y rhanbarth, gall hyn gymryd llawer o amser ac ymdrech i'w ddatblygu (gyda chefnogaeth gan yr ALLau).</li> <li>• Gall yr opsiwn hwn olygu goblygiad cost uchel oni bai bod hynny'n gysylltiedig ag economïau graddfa e.e., trosglwyddo'r Swyddfa Rheoli Portffolio.</li> <li>• Oedi wrth recriwtio - yr angen i greu strwythurau, disgrifiad swydd, gwerthuso swyddi, hysbysebu, cyfweld, o bosib ail-hysbysebu ar sawl achlysur. Ni fydd yr opsiwn hwn yn ateb cyflym.</li> <li>• Mae gwahanol risgiau gyda rolau'n rhai cyfnod penodol neu'n barhaol i'w hystyried. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bydd swyddi parhaol yn codi cwestiynau am beth rydyn ni'n ei wneud gyda'r swyddi unwaith er enghraifft mae'r RTP wedi'i gyflawni? Pwy sy'n atebol am y costau wedi hynny?</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymryd y cyfle i adeiladu hwb rhanbarthol o arbenigedd a thîm canolog y gellir adeiladu arno yn y dyfodol, i gefnogi cynlluniau arbed costau ar draws y rhanbarth. Gallai hyn hyd yn oed gael ei weithio ar sail fasnachol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Yn yr un modd efallai na fydd swyddi tymor penodol yn denu'r math o ymgeiswyr y byddem yn dymuno amdanynt nac yn wir unrhyw un o gwbl.</li> </ul>
---	--

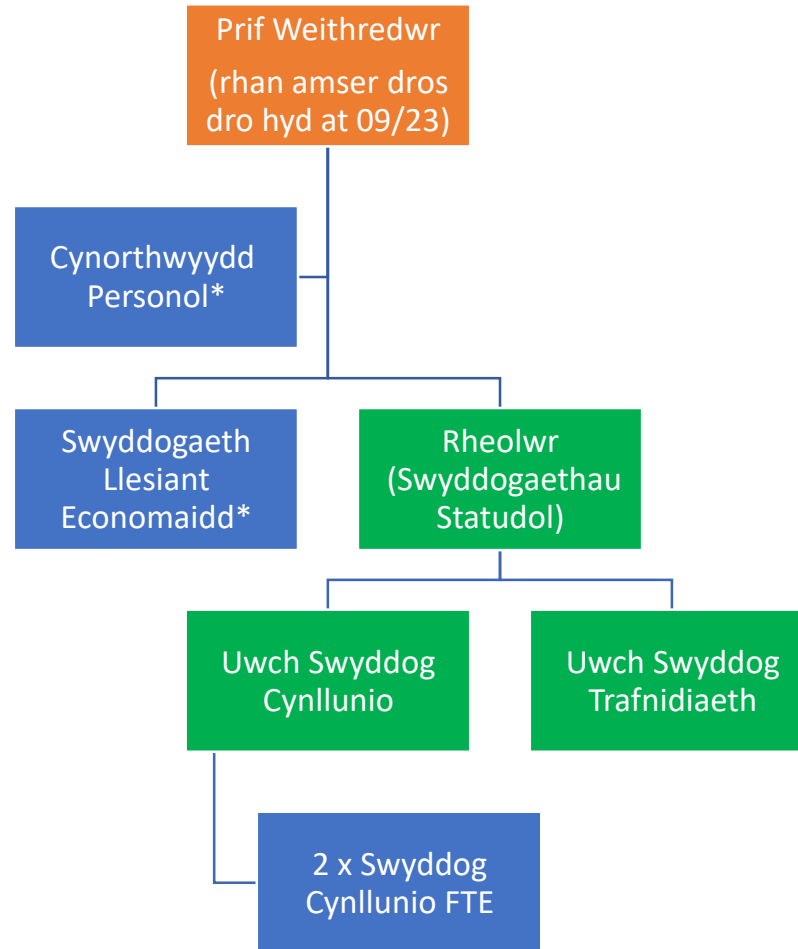
#### 4. Contractio Ymgynghorwyr

**Trosolwg:** Efallai y bydd yn bosibl y gellir cyflawni llawer iawn o'r gwaith/adnodd ar gyfer cyflawni rhai o'r swyddogaethau trwy contractio gydag ymgynghorwyr. Fodd bynnag, bydd yr opsiwn hwn yn dal i fod angen lefel o gydlynu'n fewnol, boed hynny drwy awdurdod arweiniol neu'n uniongyrchol trwy'r CBC.

Cryfderau a Chyfleoedd	Gwendidau a Bygythiadau
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn lleihau'r tebygolrwydd o golli staff allweddol o awdurdodau lleol i'r CBC a gwaith y CBC.</li> <li>• Cwmpas a ffocws clir, os yw'r 'briff' yn un diffiniedig.</li> <li>• Mae'n creu didueddrwydd, drwy beidio â chael ei 'letya' o fewn awdurdod lleol.</li> <li>• Mae'n gyfle i ddod â'r arbenigedd sydd ei angen i mewn i gyflawni allbwn y swyddogaeth.</li> <li>• Ni fyddai angen strwythurau rheoli newydd (oni bai am rôl y cleient).</li> <li>• Cychwyn cyflym tra'n aros am brosesau caffael.</li> <li>• Cyfle i ddefnyddio'r arbenigedd a'r wybodaeth i uwchsgilio'r rhanbarth.</li> <li>• Mae'n anochel y bydd swyddogaethau cynllunio a thrafnidiaeth y CBC angen elfen o waith ymgynghori yn ystod datblygiad y cynlluniau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opsiwn cost uchel iawn, ar draws Trafnidiaeth a Chynllunio yn benodol.</li> <li>• Os yw'r 'briff' yn un diffiniedig, yna byddai unrhyw ychwanegiadau yn golygu cost ychwanegol, gan fod gan ymgynghorwyr allanol ysgogiad ffi/elw hefyd.</li> <li>• Mae gorddibyniaeth ar ymgynghorwyr yn gallu golygu colli arbenigedd, cynaliadwyedd, ac olyniaeth o fewn y rhanbarth.</li> <li>• Mae'r gofyn yn parhau o ran penderfynu pwy sy'n cydlynu gwaith unrhyw ymgynghorwyr. Byddai'n dal i fod angen cleient deallus proffesiynol o fewn y CBC neu awdurdod lleol i gomisiynu a chontractio.</li> <li>• Dibyniaeth ar Swyddogion LPA i wirio'r gwaith a llywio'r ymgynghorwyr.</li> <li>• Gallai sefydlu'n gyflym fod ar draul unrhyw waith dilynol fod ar gost ychwanegol i'r CBC, tra bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fireinio'r briff.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>- Gallai fod cyfle am fodel hybrid o recriwtio tîm craidd isafswm a chymorth ymgynghorol.</li><li>- Gall ymgynghorwyr fynd i'r afael â'r angen am arbenigedd, tra gallai cydlynu, gwybodaeth leol, cleient deallus a chynaliadwyedd gael eu cynnal drwy'r tîm craidd.</li><li>• Gall defnydd rhannol o ymgynghorwyr fynd i'r afael â bylchau neu oedi wrth recriwtio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diffyg 'ymrwymiad' ar sail hir-dymor.</li><li>• Oedi cyn sefydlu / caffael a fyddai'n dal angen cefnogaeth yr ALI.</li><li>• Llai o brofiad gyda chyswllt Aelodau a materion ymddiriedaeth.</li><li>• Y bygythiad y gallai'r tendr llwyddiannus ddod gan gwmni heb unrhyw wybodaeth leol go iawn a dim ymrwymiad go iawn i'r weledigaeth ar gyfer y rhanbarth, nac yn wir yn genedlaethol i Gymru.</li><li>• Bydd manteision economaidd cyflogi staff proffesiynol o fewn y rhanbarth yn cael eu colli.</li></ul>
---	---

## ATODIAD 2. STRWYTHUR STAFF DROS DRO



ALLWEDD:

OREN:

Penodiadau dros dro

GWYRDD:

Penodiadau parhaol

GLAS:

Penodiadau'r dyfodol

Tud. 21

\* Dynodi staffio sydd ynghlwm â Swyddfa Portffolio bresennol Uchelgais Gogledd Cymru a allai ffurfio swyddogaeth 'Llesiant Economaidd' y CBC yn y dyfodol. Caiff papur ar y trosglwyddiad hwn ei gyflwyno i'r Pwyllgor yn ystod Chwarter 1: 2023/24.

**CYFARFOD:** Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd

**DYDDIAD:** 24 Mawrth 2023

**PWNC:** DATGANIAD POLISI TÂL 2023/24

---

## PENDERFYNIAD A GEISIR:

I fabwysiadu datganiad polisi tâl Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer 2023/24.

---

### 1. Rhagarweiniad

- Yn unol â chynnwys y Ddeddf Lleoliaeth 2011, mae'n ddyletswydd statudol ar i bob awdurdod cyhoeddus fabwysiadu datganiad polisi tâl yn flynyddol, fel sail i'w drefniadau ar gyfer cyflogi staff. Mae'r gofyn hwn yn berthnasol i Gyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd.
- Bu i'r Cyd-Bwyllgor fabwysiadu'r polisi tâl yn gyntaf yn ôl ym Mehefin 2022. Wedi adolygu'r ddogfen honno, daethpwyd i'r casgliad nad oes yna newidiadau i gynnwys y polisi ar hyn o bryd. Cynigir felly bod y datganiad polisi tâl atodol yn cael ei fabwysiadu ar gyfer 2023/24.

## ARGYMHELLIAD

**Gofynnir i Cyd-Bwyllgor Corfforedig y Gogledd fabwysiadu'r datganiad polisi tâl atodol ar gyfer 2023/24.**

## SYLWADAU SWYDDOGION STATUDOL

### Swyddog Monitro

Fel nodir yn yr adroddiad fod gofyn statudol ar y Cyd Bwyllgor Corfforedig i fabwysiadu ei Datganiad Polisi Tal ei hun. Mae'n ofyn statudol hefyd fod y Cyd Bwyllgor yn mabwysiadu Datganiad ar gyfer pob blwyddyn ariannol.

### Swyddog Cyllid Statudol

Rwy'n fodlon fod y Polisi Tâl a argymhellir ar gyfer ei fabwysiadu gan y CBC yn gyson gyda'r Gyllideb ar gyfer 2023/24 ac yn cyfarch y gofynion statudol

# Polisi Tâl – 2023 / 24

## 1. CYFLWYNIAD

Yn unol ag Adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011, mae gofyn i Gyd-bwyllgorau Corfforedig baratoi datganiad polisi tâl. Rhaid i'r datganiad hwn gyfleu beth yw polisiau'r Cyd-bwyllgorau ar nifer 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 Cyd-bwyllgor Corfforedig llawn cyn dechrau'r flwyddyn ariannol newydd.

Mae Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd 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 chydaddoldeb ar draws y Cyd-bwyllgor.

## 2. POLISI TÂL AR GYFER Y PRIF WEITHREDWR

Bydd y polisi hwn yn diffinio telerau ac amodau gwaith prif weithredwr y Cyd-bwyllgor a'r holl staff cyflogedig eraill, a bydd yn cael ei ddiweddarw wrth fabwysiadu strwythur staffio maes o law.

Bydd y Cyd-bwyllgor yn cyflogi prif weithredwr o dan amodau a thelerau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Weithredwyr Llywodraeth Leol a bydd hynny wedi'i ymgorffori mewn cytundeb gwaith. Mae'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol yn negodi codiad cyflog blynyddol cenedlaethol (DU) ar sail costau byw ar gyfer y grŵp hwn. Mae gan y sawl a gyflogir o dan amodau a thelerau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol yr hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog cenedlaethol a ddyfernir gan y corff hwnnw a bydd y Cyd-bwyllgor felly yn talu'r rhain yn unol â gofynion cytundebol.

## 3. CYFLOGAU

Ni fydd y Cyd-bwyllgor yn talu unrhyw daliadau bonws neu dâl sy'n seiliedig ar berfformiad i'w brif weithredwr. Mae amodau a thelerau gwaith lleol y Cyd-bwyllgor yn berthnasol i'r prif weithredwr, yn yr un modd ag ar gyfer gweddill y staff, oni nodir yn wahanol yn y polisiau unigol.

Bydd y Cyd-Bwyllgor yn cyhoeddi cyflogau yn y polisi hwn ac ar ei wefan wrth sefydlu strwythur staffio.

## 4. SWYDDI O DAN LEFEL PRIF WEITHREDWR

Mae polisi tâl Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd ar gyfer y staff sydd yn cael eu cyflogi o dan lefel y Prif Weithredwr yn seiliedig ar bolisi tâl cyfartal Cyngor Gwynedd.

Mae'r Cyd-bwyllgor wedi mabwysiadu meini prawf Cynllun Arfarnu Swyddi GLPC fel sail i osod graddfa cyflog ar gyfer pob swydd sydd o dan Amodau Gwaith Gweithwyr Llywodraeth Leol. Mae'r Cyd-bwyllgor 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 Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd wedi penderfynu defnyddio systemau tâl Cyngor Gwynedd fel rhan o'i bolisi tâl ar gyfer ei staff.

Ni fydd y Cyd-bwyllgor yn talu unrhyw daliadau bonws neu dâl sy'n seiliedig ar berfformiad ei weithwyr.

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

## 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, gellir penodi 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 hicynddod 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 Cyd-bwyllgor, 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 â 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 derbynebau perthnasol.

## 7. YCHWANEGIAD Y FARCHNAD

Mae graddfa cyflog pob swydd wedi ei seilio ar gynllun arfarnu swyddi Cyngor Gwynedd. Mae Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd wedi mabwysiadu'r cynllun hwn ar gyfer pennu cyflogau i'w swyddi (ar wahân i swyddi y prif weithredwr). 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 Cyd-bwyllgor mewn rhai achosion eithriadol, ac er mwyn denu a/neu gadw unigolyn i swydd benodol, gynnig taliad ychwanegol i'r raddfa gyflog sylfaenol sydd wedi ei fabwysiadu.

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 Cyd-bwyllgor 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.

## **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. FFI OEDD PROFFESIYNOL**

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

## **10. DEFNYDDWYR CAR**

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

## **11. 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.

## **12. GWEITHIO ORIAU YCHWANEGOL**

Telir gweithwyr, a gyflogir ar bwynt 22 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 22 pan eu bod yn gweithio mwy na 37 awr, neu os yw'r prif weithredwr wedi cymeradwyo'r gwaith ychwanegol ymlaen llaw yna gellir awdurdodi tâl ar sail amser a hanner.

## **13. 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.

## **14. LWFANS CYMORTH CYNTAF**

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

## **15. DISWYDDO AC YMDDEOL**

Mae cynlluniau diswyddo ac ymddeol y Cyd-bwyllgor 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'i gweithredir yn unol â rheoliadau'r cynlluniau pensiwn perthnasol. Nid oes unrhyw eithriadau i brif swyddogion.

## **16. CYNLLUN COLLED ARIANNOL**

Diffinnir colled ariannol fel colled o ganlyniad i newid mewn graddfa cyflog ac amodau a thelerau cytundebol. Mae'r Cyd-bwyllgor 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.

## **17. AIL-GYFLOGI**

Bydd y Cyd-bwyllgor yn ystyried pob ymgeisydd yn ôl ei r(h)inweddau 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.

## **18. PENODI PRIF SWYDDOG NEWYDD (CYFLOG O £100,000 A THROSODD)**

Bydd y Cyd-bwyllgor llawn yn cymeradwyo unrhyw newid i becyn cyflog swydd o'r fath cyn yr eir ati i recriwtio. Byddai angen cyfeirio'r mater at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol hefyd, yn unol â rhan 3 o'r polisi hwn.

Hysbysebiri yn allanol ar gyfer llenwi swydd o'r fath.