Cyfarfod	**Pwyllgor Penodi Prif Swyddogion**
Dyddiad	**14 Chwefror 2018**
Teitl	**Adolygiad Blynyddol - Polisi Tâl y Cyngor**
Pwrpas	**Cytuno ar argymhelliad i'r Cyngor llawn**
Awdur	**Dilwyn Williams – Prif Weithredwr**
Aelod Cabinet	**Y Cynghorydd Mair Rowlands**

CEFNDIR

1. Ers 2012 mae yna ddyletswydd statudol ar bob Cyngor i fabwysiadu polisi tâl yn flynyddol. Mae'r gofyn statudol hwnnw yn nodi mai swyddogaeth i'r Cyngor llawn yw cymeradwyo'r polisi tâl.

2. Pan yn mabwysiadu'r polisi tâl ar gyfer 2012/13, penderfynodd y Cyngor llawn ofyn i'r Pwyllgor Penodi Prif Swyddogion gynnal adolygiad blynyddol o gynaladwyedd y polisi tâl i'r dyfodol a chyflwyno argymhellion i gyfarfod o'r Cyngor llawn ym mis Mawrth pob blwyddyn

3. Yn sgîl hynny ac yn unol â threfniadau sydd wedi'u gweithredu yn y cyfamser, gofynnir i'r Pwyllgor hwn ystyried cynnwys y drafft o bolisi tâl ar gyfer 2018/19 a chyflwyno argymhelliad i gyfarfod o'r Cyngor llawn ar y cyntaf o Fawrth eleni.

PRIF SWYDDOGION

4. Ni fu newidiadau i gyfrifoldebau ar lefel Penaethiaid Adran a Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn ystod 2017/18 ac nid oes felly arfarniad o'r newydd wedi'i gynnal ar gyfer 2018/19. Mae cyflogau presennol Prif Swyddogion fodd bynnag wedi'u seilio ar un ai chwartel isaf neu ganolrif swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Gyhoeddus Cenedlaethol, fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012.

5. Golyga hyn nad yw'r gymhariaeth hefo swyddi o faint cyfatebol yn y Farchnad Sector Gyhoeddus Cenedlaethol wedi'i gynnal fel rhan o adolygu'r Polisi Tal corfforaethol ers chwe mlynedd bellach. Mae'n bur debygol felly bod cyflogau Prif Swyddogion yng Ngwynedd wedi gostwng yn is na'r chwartel isaf a'r canolrif ar gyfer swyddi cyfatebol yn y cyfamser. Awgrymwyd y llynedd y byddai'n amserol cynnal ymarferiad o'r math er mwyn ystyriaeth gan y Pwyllgor pan yn adolygu'r Polisi ar gyfer 2018/19. Fodd bynnag, yn sgil yr hinsawdd

ariannol presennol, penderfynwyd peidio cynnal yr adolygiad. Mae hyn yn golygu, yn ei dro, bod yna berygl i gyflogau prif swyddogion y Cyngor hwn golli tir hefo cyflogau awdurdodau eraill cyfagos.

6. Mae'r Cyd-Gyngor Trafod Telerau Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion a'r Cyd-Gyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr yn ystyried codiadau cyflog am y ddwy flynedd ariannol nesaf ond nid oes cynnig ffurfiol wedi'i gyflwyno hyd yma.

7. Mae hawl cytundebol gan y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr i'r codiadau cyflog a sicrheir yn genedlaethol ac i'r pwrpas hwnnw, mae'r drafft o'r polisi tâl yn datgan, **"Mae Prif Swyddogion a gyflogir o dan amodau a thelerau y JNC gyda hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog cenedlaethol a ddyfernir gan y JNC a bydd y Cyngor felly yn talu'r codiadau hyn pan y'u dyfernir yn unol a gofynion cytundebol presennol"**. Golyga hyn bod y Cyngor yn cymeradwyo'r codiadau cyflog a ddyfernir yn genedlaethol yn sgil mabwysiadu'r polisi tâl yn flynyddol.

SWYDDI O DAN LEFEL PRIF SWYDDOG

8. Mae'r Cyngor wedi sefydlu ei isafswm cyflog ar sail pwynt 8 o fewn y strwythur tâl cenedlaethol yn dilyn adolygiad o'r Polisi Tâl yn 2015/16 ac hynny mewn ymgais i symud yn agosach at y "Cyflog Byw", yn unol â diffiniad y Sefydliad Cyflog Byw.

9. Yn ei ddatganiad cyllideb ar yr 8fed o Orffennaf, 2015, cyhoeddodd Canghellor y Trysorlys ei fod am sefydlu "Cyflog Byw Cenedlaethol" ar gyfer gweithwyr 25 oed a hyn oddi ar y 1af o Ebrill 2016. Cyhoeddwyd yn Natganiad yr Hydref y llynedd y bydd y "Cyflog Byw Cenedlaethol" hwnnw yn cynyddu i £7.83 yr awr oddi ar y 1af o Ebrill, 2018.

10. Mae pwynt 8 (sef isafswm cyflog y Cyngor) yn £7.90 yr awr yn bresennol (o'i gymharu â £8.75 yr awr adnabyddir fel Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw). Yn ddiweddar, mae cynrychiolwyr ar ran Cyflogwyr Llywodraeth Leol yn genedlaethol wedi cyflwyno cynnig terfynol i gynrychiolwyr y gweithlu ar godiad cyflog arfaethedig am y ddwy flynedd nesaf. Byddai sicrhau cytundeb ar sail y telerau hyn yn rhoi ychwanegiad o 2% y flwyddyn am y ddwy flynedd nesaf i bob gweithiwr ar bwynt cyflog 20 ac uwch ac yn rhoi codiad cyflog rhwng 3.7% a 9.1% yn 2018/19 ac hyd at 8% arall yn 2019/20 i unigolion a gyflogir ar bwyntiau cyflog 8 hyd at 19. Byddai hyn yn arwain at isafswm cyflog yn y Cyngor o £9.18 yr awr oddi ar y 1 o Ebrill, 2019 (£8.62 yr awr oddi ar y 1 o Ebrill, 2018).

11. Mae cynrychiolwyr yr undebau llafur, sy'n cynrychioli gweithwyr llywodraeth leol, wedi datgan y byddant yn ymateb yn ffurfiol i'r cynnig hwn ddechrau mis Mawrth yn dilyn ymgynghoriad hefo'u haelodau.

12. Yn wyneb y symudiadau cenedlaethol hyn i godi'r cyflogau ar y lefelau isaf yn y strwythur tâl a'r ffaith y bydd y Cyngor yn parhau i orfod darganfod yr arian i gyllido unrhyw gytundeb cenedlaethol, nid oes bwriad i argymell newid pellach yn lleol i'r isafswm cyflog ar gyfer 2018/19.

13. Fel ag yr adroddwyd y llynedd, mae'r Cyngor wedi bod yn cynnal trafodaethau hefo cynrychiolwyr yr undebau cydnabyddedig yn lleol dros y ddwy flynedd diwethaf er mwyn ceisio sicrhau cytundeb torfol ar becyn fydd yn arwain at newidiadau i elfennau eraill o'r amodau gwaith lleol.

14. Cafwyd trafodaethau adeiladol ac roedd dau o'r tri undeb, sef y GMB ac UNITE, yn barod i gynnal balot ymysg eu haelodau ar gynnwys y pecyn. Fodd bynnag, cadarnhaodd Swyddfa Genedlaethol UNSAIN yn Rhagfyr 2017 na fyddai caniatâd i'r gangen leol o'r Undeb hwnnw gynnal balot ar gynnig a fyddai'n arwain at "ddirywiad yn yr amodau gwaith".

15. Golyga hyn bod y Cyngor wedi ysgrifennu yn bersonol at bob aelod o staff, a gyflogir o dan delerau gweithwyr llywodraeth leol, er mwyn amlinellu cynnwys y pecyn. Bydd y cyfle i gynnig sylwadau ar gynnwys y cynnig yn agored i weithwyr y Cyngor hyd at y 12 o Fawrth eleni. Bydd y Cabinet yn ystyried y sylwadau a dderbynnir cyn dod i benderfyniad terfynol yn ddiweddarach ym mis Mawrth.

16. Nodir manylion y newidiadau arfaethedig fel a ganlyn;

- Dod a'r taliad ychwanegol o ⅕ yr awr sy'n cael ei dalu am weithio rhwng 8 a 10 y nos i ben. Cyngor Gwynedd yw'r unig gyflogwr o'r awdurdodau lleol cyfagos sydd yn rhoi tâl ychwanegol am weithio'r oriau hyn.

- Mae'r Cynllun Colled Ariannol yn galluogi'r Cyngor i warchod graddfa cyflog staff am gyfnod o hyd at 3 blynedd mewn sefyllfa o ail strwythuro gwasanaethau. Rydym yn ystyried addasu'r cynllun o 3 blynedd o warchodaeth i:

- Blwyddyn ar sail 100% o warchodaeth
- Blwyddyn ar sail 50% o warchodaeth

- Addasu'r polisi hawlio costau teithio ar gyfer swyddogion sy'n defnyddio eu ceir ar fusnes y Cyngor. Byddai disgwyl i swyddogion dynnu cyfanswm y milltiroedd, sy'n cael eu teithio yn ôl ac ymlaen i'r ganolfan waith arferol,

allan o unrhyw daith busnes sy'n dechrau a gorffen yn y cartref. Byddai hyn yn golygu fod swyddogion yn derbyn ad-daliad am y milltiroedd ychwanegol a wneir ar fusnes y Cyngor yn unig.

- Lleihau'r taliad wythnosol ar gyfer bod "ar ddyletswydd" y tu allan i oriau gwaith arferol, o £265.88 yr wythnos i £200 yr wythnos. NI fyddai'r newid hwn yn cael effaith ar yr hyn sy'n cael ei dalu am fod "ar alwad" (sef y swm o £159.53 yr wythnos).

- Bu i gytundeb torfol arwyddwyd yn 2012 gyflwyno gostyngiad yng nghyflog pob gweithiwr sydd gyfwerth a 1½ diwrnod y flwyddyn. Mae'r Cyngor am gymryd y cam cyntaf i gael gwared â'r gostyngiad yn y cyflog trwy leihau'r didyniad o 1½ diwrnod i 1 diwrnod. Mae'r Cyngor hefyd yn bwriadu ystyried sut y gellir cael gwared â'r didyniad cyflog yn gyfan gwbl mor fuan ag y bo modd.

17. Edrychir i weithredu'r newidiadau a gytunir arnynt yn derfynol oddi ar y 1af o Orffennaf eleni a golyga hynny y bydd yr amodau gwaith perthnasol sy'n ffurfio rhan o'r Polisi Tal yn cael eu haddasu oddi ar yr un dyddiad.

ARGYMHELLIAD

18. Bod y Pwyllgor yn cynnig y Datganiad o Bolisi Tâl drafft i'r Cyngor fel un i'w fabwysiadu ar gyfer 2018/19.