



Polisi Tâl – 2025 / 26

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 polisïau'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. Mae swydd y Prif Weithredwr ar raddfa rhwng £115,928 hyd at £125,000.

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 polisïau 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 a fabwysiadwyd yn wreiddiol gan Gyngor 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 gwahan-iaethol 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 hicyd cyflog blyneddol 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 sydd yn cael ei reoli gan Gyngor Gwynedd. Mae Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd wedi mabwysiadu'r cynllun hwn ar gyfer pennu cyflogau i'w swyddi (ar wahân i swyddi'r Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwr Rhaglen). Golyga hyn fod y system o dalu aelodau staff wedi ei seilio ar gydraddoldeb yn unol â'r diffiniad yn Nedd Cyflog Cyfartal 1970 ac yn sicrhau cysondeb o ran penderfyniadau sydd yn ymwneud â thâl. O ganlyniad fe allai unrhyw wriaid o'r system hon greu risg sydd angen ei reoleiddio'n gadarn. Mae'n rhaid bod rhesymau pendant a chlr os am gyfiawnhau unrhyw wriaid 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. FFIOEDD 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 cynhaliaeth, 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 cynhaliaeth. 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 phatr-ymau 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.

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