

**Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy: Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol****Datganiad Polisi Tâl 2024/25****1. Datganiad Polisi Tâl**

Dyma ddogfen Datganiad Polisi Tâl Blynyddol 2024/25 am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 22 Chwefror 2024. Cynhelir yr adolygiad llawn nesaf ym mis Ionawr 2025.

**2. Datganiad Personol gan Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet Democratiaeth a Llywodraethu**

A ninnau'n sefydliad sector cyhoeddus, agwedd allweddol ar ein fframwaith llywodraethu yw dangos bod staff yn cael eu gwobrwyo a'u talu'n briodol ac yn deg am y gwaith a wnânt, yn ogystal â sicrhau gwerth am arian i'r trethdalwr. Mae'n hanfodol felly ein bod ni'n eglur wrth osod graddfeydd cyflog pob aelod o staff, ond yn enwedig o ran ein huwch swyddogion. Mae cyhoeddiad blynyddol o'n Polisi Tâl felly'n dangos hyn drwy wneud dull y cyngor o bennu tâl gweithwyr yn gyhoeddus.

**3. Fframwaith Deddfwriaethol**

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau perthnasol ddatblygu a gwneud eu Datganiad Polisi Tâl yn gyhoeddus. Mae'n rhaid i'r datganiad esbonio polisiâu'r awdurdod ar amrywiaeth o faterion yn ymwneud â chyflogau ei weithlu, yn enwedig o ran ei uwch staff (neu 'brif swyddogion') a'i weithwyr ar y cyflogau isaf. Mae hyn yn cynnwys talu prif swyddogion pan fyddan nhw'n rhoi'r gorau i ddal swydd. (Mae tâl staff addysgu mewn ysgolion wedi'i eithrio gan fod eu cyflog nhw'n cael ei bennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac felly nid yw dan reolaeth Llywodraeth Leol). Nid yw'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn berthnasol i Aelodau Etholedig y Cyngor gan nad ydyn nhw'n weithwyr cyflogedig. Mae Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am bennu taliadau aelodau etholedig cynghorau a chaiff hyn ei lywodraethu gan ddeddfwriaeth ar wahân.

Wrth benderfynu ar dâl a chydabyddiaeth ariannol ei weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio a'r holl ddeddfwriaethau cyflogaeth perthnasol. Mae'r rhain yn cynnwys (ond heb eu cyfyngu i):

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000
- Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 ac, os yw'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion)
- Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013.
- Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006

- O ran y gofynion Cyflog Cyfartal a gynhwysir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, cwblhaodd y Cyngor ei Brosiect Moderneiddio Cyflogaeth a Chyflog Cyfartal yn 2010. Amcan y prosiect oedd sicrhau cysondeb o ran telerau ac amodau cyflogaeth yr holl grwpiau staff a gyflogir ar delerau ac amodau cyflogaeth y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC). Cynhaliodd y prosiect ar y cyd adolygiad o raddfeydd cyflog pob swydd dan

amodau NJC, yn unol â gofynion yr Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol. Llwyddwyd i gyflwyno strwythur cyflog a graddfeydd newydd ac amodau gwasanaeth wedi'u cysoni. Mae'r strwythur cyflogau a graddfeydd wedi'i gynnal gan y Cynllun Gwerthuso Swyddi. Mae'r strwythur yn cael ei ddiwygio lle bo angen yn sgil y cynnydd yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, er mwyn sicrhau bod yr Awdurdod Lleol yn parhau i fod yn gyflogwr sy'n talu uwchben yr isafswm cyflog.

- 3.2. 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 Awdurdod yn credu sy'n addas'.
- 3.3. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu ymagwedd y Cyngor yn unol â gofynion. Adrannau 38 i 43 Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr gynhyrchu Datganiad Polisi Tâl bob blwyddyn ariannol, y mae'n rhaid ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor erbyn 31 Mawrth. Mae'n rhaid i hwn roi manylion:
  - a) Polisiâu'r Awdurdod tuag at bob agwedd ac elfen o dâl Prif Swyddogion.
  - b) Eu dull o gyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar dâl Prif Swyddogion.
  - c) Y dull o dalu Prif Swyddogion pan fyddant yn rhoi'r gorau i ddal y swydd gyda, neu gael eu cyflogi gan yr Awdurdod.
  - d) Polisiâu'r Awdurdod o ran tâl ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)
  - e) Y berthynas rhwng tâl ei Brif Swyddogion a gweithwyr eraill.

#### **4. Gwneud Penderfyniadau, Tryloywder ac Atebolrwydd**

Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i ymagwedd agored a thryloyw tuag at bolisi tâl a fydd yn galluogi Cynghorwyr, aelodau staff, undebau llafur a thalwyr treth y Cyngor i gael gafael ar, deall ac asesu gwybodaeth am lefelau tâl gweithwyr y Cyngor. Mae cyflog, a thelerau ac amodau cyflogaeth gweithwyr i wasanaethau llywodraeth leol yn cael ei bennu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Mae cytundeb cyflog y Prif Weithredwr, y Prif Swyddogion a Staff y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ar gyfer 2023/24 wedi'i gymeradwyo. Mae Cyd-bwyllgor Gwasanaethau Addysg Soulbury wedi cytuno ar gytundebau cyflog Swyddogion Soulbury ar gyfer 2022 a 2023. Mae'r Cydbwyllgor Negodi ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol hefyd wedi cytuno ar gytundeb cyflog Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol ar gyfer 2023.

- 4.1 O ganlyniad i hyn, mae'r graddfeydd tâl canlynol ar gael fel Atodiadau i'r polisi hwn ac maen nhw wedi'u cyhoeddi ar wefan y cyngor.
  - i) (Atodiad B) Mae'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol wedi cytuno ar raddfeydd Cyflogau Gweithwyr Lleol y Cyngor Bwrdeistref Sirol ar gyfer 2023/24 a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu 3.88% a bydd cynnydd o 3.88% ar lwfansau o 1 Ebrill 2023. Mae'r cytundebau hyn yn adlewyrchu'r diwygiadau i'n strwythur graddio a thâl a oedd yn angenrheidiol i weithredu'r cytundeb cyflog "un flwyddyn" y cytunwyd arno rhwng y cyflogwyr cenedlaethol a'r undebau llafur yn 2023/24. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2024/25 pan gytunir ar ddyfarniad cyflog sy'n weithredol o 1 Ebrill 2024. Ni fydd rhagor o ddiwygiadau oni bai bod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol o ganlyniad i gostau byw.
  - ii) Graddfa Gyflog y Prif Weithredwr (Atodiad C). Mae'r Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol wedi cytuno ar gytundeb cyflog y Prif Weithredwr ar gyfer 2023/24 a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu 3.50% o 1

Ebrill 2023. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2024/25 pan gytunir ar ddyfarniad cyflog sy'n weithredol o 1 Ebrill 2024. Ni fydd rhagor o ddiwygiadau oni bai fod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol o ganlyniad i gostau byw.

- iii) Graddfeydd Cyflog Cyfarwyddwr Strategol a'r Prif Swyddog (Atodiad D). Cytunwyd ar gytundeb cyflog y Cyfarwyddwr Strategol a'r Prif Swyddog ar gyfer 2023/24 gan y Cyd-bwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol, a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu 3.50%, sy'n weithredol o 1 Ebrill 2023. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2024/25 pan gytunir ar ddyfarniad cyflog a fydd yn weithredol o 1 Ebrill 2024. Ni fydd rhagor o ddiwygiadau oni bai bod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol o ganlyniad i gostau byw.
- iv) Graddfeydd Cyflog Staff dan Amodau Soulbury (Atodiad E). Daethpwyd i gytundeb ym mis Rhagfyr 2023 ar ddyfarniadau cyflog ar gyfer 2022 a 2023 ar gyfer Swyddogion Soulbury. Mae'r cytundeb yn cwmpasu'r cyfnod 1 Medi 2022 i 31 Awst 2024. Dyma'r manylion:
  - a) cynnydd o £1925 ar bob pwynt cyflog o 1 Medi 2022
  - b) cynnydd o 4.04 y cant ar yr holl lwfansau o 1 Medi 2022
  - c) cynnydd o 4 y cant ar bob pwynt cyflog o 1 Medi 2023
  - d) cynnydd o 3.88 y cant ar yr holl lwfansau o 1 Medi 2023
  - e) Newidiadau strwythurol i golofnau cyflog Soulbury o 1 Medi 2023
- v) Mae cytundeb tâl y Cyd-bwyllgor Negodi Telerau (JNC) 2023 ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol wedi'i gytuno (Atodiad F) ac mae'n cynnwys cynnydd o £1925 ar yr holl bwyntiau colofn ar Ystod Gweithwyr Cymorth Ieuenctid a Chymunedol a'r Ystod Proffesiynol o 1 Medi 2023, a chynnydd o 3.88 y cant ar Lwfansau Ardal Llundain a Lwfans Cysgu i Mewn o 1 Medi 2023. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2024/25 pan fydd dyfarniad cyflog ar gyfer 2024 wedi'i gytuno.
- vi) Telerau ac Amodau Prif Swyddog y Cyd-gyngor Trafod Telerau (JNC) (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).

Gweithdrefnau Cyflogaeth Prif Swyddog y JNC (Cyfansoddiad y Cyngor; ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
- vii) Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) (Cymru a Lloegr) 2006: Polisi Dewisol y Cyngor 27 Ionawr 2011 (ar gael oddi wrth Adnoddau Dynol Corfforaethol).
- viii) Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus: Tryloywder Tâl yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig: Rhagfyr 2016 (ar gael gan AD Corfforaethol).
- ix) Cymdeithas Llywodraeth Leol 5 Rhagfyr 2017: Tâl Llywodraeth Leol 2018 (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol)
- x) Cyfansoddiad Staff 31/3/22 (Atodiad G).
- xi) Datganiad Dewisol y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Atodiad H)

4.2. Mae'r Atodiadau y cyfeirir atynt uchod yn dangos cyflogau mwyafrif helaeth y gweithlu nad ydynt yn athrawon, yn ogystal â'r defnydd o gyfraddau cyflog a bennwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol.

4.3. Mae'r holl lwfansau eraill ar sail tâl yn destun cyfraddau a drafodwyd yn lleol neu'n

genedlaethol, ar ôl cael eu penderfynu o bryd i'w gilydd yn unol â dulliau bargeinio ar y cyd ac/neu fel y cadarnheir gan Bolisi'r Cyngor. Cymeradwywyd adolygiad o'r polisi wrth gefn ar y cyd ag Undebau Llafur cydnabyddedig gan y Cabinet ym mis Rhagfyr 2023.

- 4.4 Fel arfer, caiff penodiadau newydd eu gwneud ar waelod y raddfa berthnasol, er y gall hyn amrywio yn dilyn ymgynghoriad a chytundeb gydag AD Corfforaethol yn ôl yr angen i sicrhau'r ymgeisydd gorau. Mae rhagor o wybodaeth i'w gweld ym Mholisi Recriwtio a Dewis y Cyngor.
- 4.5. Mae gwerthuso swyddi yn galluogi'r cyngor i osod lefelau cydnabyddiaeth ariannol priodol ar sail ffactorau perthnasol mewnol maint y swydd o fewn y Cyngor. Fodd bynnag, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflog allanol o bryd i'w gilydd er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â phrofiad, sgiliau a gallu penodol. Adolygwyd y Polisi Arfarnu Swyddi a'r gweithdrefnau ategol ar y cyd ag Undebau Llafur cydnabyddedig. Cymeradwywyd y Polisi Gwerthuso Swyddi gan y Cabinet ym mis Rhagfyr 2023.
- 4.6. Mae Polisi Taliadau Atodol y Farchnad mewn grym i fynd i'r afael â'r mater hwn. Mae Polisi Taliadau Atodol y Farchnad yn sicrhau bod yr angen am daliadau o'r fath yn cael ei gyfiawnhau'n rthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth eglur a thryloyw o gymaryddion perthnasol y farchnad, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael yn sector y llywodraeth leol a'r tu allan iddo. Mae'n bolisi gan y Cyngor bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cadw i'r lleiaf posib ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn gallu eu tynnu'n ôl pan na ystyrir eu bod yn angenrheidiol mwyach. Ni chymhwyswyd unrhyw daliadau atodol newydd hysbys i'r farchnad yn ystod y flwyddyn flaenorol.
- 4.7 Efallai y bydd achlysuron yn codi pan gofynnir i weithiwr gyflawni dyletswyddau ychwanegol i ddyletswyddau ei swydd barhaol am gyfnod o amser. Mewn amgylchiadau o'r fath, gellir gwneud taliad ychwanegol yn unol â Pholisi Honoraria a Chyflawni Dyletswyddau Uwch y Cyngor. Mae taliadau ychwanegol anghytundebol o'r fath yn cael eu monitro'n rheolaidd.

## **5. Egwyddorion sy'n sail i Strwythur Cyflog a Graddfeydd y Cyngor**

- 5.1. Strwythur cyflog a graddfeydd sy'n fodern ac yn bodloni'r prawf cydraddoldeb.
- 5.2. Cysoni trefniadau graddio er mwyn sicrhau bod yr holl staff dan amodau NJC yn cael eu talu ar raddfa gynyddrannol. Cyn cyflwyno strwythur newydd y Cyngor, roedd gweithwyr ar gyflogau is yn cael eu talu ar un raddfa gyflog ddigynnydd ("spot" salary).
- 5.3. Cafodd taliadau oriau anghymdeithasol eu cysoni fel mesur cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod yr holl staff ar amodau NJC yn cael yr hawl i daliadau o'r fath wrth weithio oriau cymwys. Cyn cyflwyno'r trefniadau newydd, roedd derbyn taliadau o'r fath yn dibynnu ar ba un o wasanaethau'r Cyngor roedd y gweithiwr yn gweithio iddo. Yn ogystal â bod yn anghyson, roedd hyn yn cynrychioli risg i'r Cyngor o ran deddfwriaeth Cyflog Cyfartal.
- 5.4 Mae'r Cyngor yn disgwyl lefelau uchel o berfformiad gan y gweithwyr i gyd ac ym mis Ionawr 2023 lansiodd Gynllun Gwerthuso Perfformiad newydd o'r enw 'Sgwrs Conwy' i fonitro, gwerthuso a rheoli lles gweithwyr yn ogystal â'u datblygiad a'u perfformiad yn barhaus. Nid yw'r Cyngor yn cynnig Tâl ar sail Perfformiad ar unrhyw lefel.
- 5.5 Prif nod strategaeth wobrwyo yw denu, cadw a chymell staff â sgiliau addas fel y gall yr Awdurdod berfformio ar ei orau a darparu gwasanaethau o ansawdd i gwsmeriaid y Cyngor. Yr her fwyaf i'r Cyngor dan yr amgylchiadau presennol yw gwneud y mwyaf o gynhyrchiant ac effeithlonrwydd gydag adnoddau sy'n lleihau. Mae Polisi Tâl felly'n fater o daro cydbwysedd anodd weithiau rhwng pennu tâl ar lefelau priodol i hwyluso

cyflenwad digonol o unigolion gyda'r sgiliau priodol i lenwi ystod eang iawn o swyddi yr Awdurdod, a sicrhau nad yw'r baich ar gyllideb y Cyngor a threthdalwyr y Cyngor yn mynd yn fwy nag y gellir ei gyfiawnhau yn llawn ac yn wrthrychol. Fodd bynnag, nid cyflog yw'r unig ffordd o wobrwyo a chefnogi gweithwyr. Ar ben hyn, mae'r Cyngor yn cynnig nifer o fuddion, e.e. gweithio hyblyg, datblygu dysgu, ac ystod eang o bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd a buddion yn y gweithle.

5.6 Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod bod angen lefelau tâl, yn arbennig ar y graddau uwch, sy'n gallu denu cronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sector preifat yn ogystal â'r sector cyhoeddus, o fewn a thu hwnt i Gymru), ac yn gallu cadw unigolion medrus â chymwysterau addas pan fyddan nhw yn eu swydd. Bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat. Er ein bod ni wedi llwyddo i benodi nifer o swyddi uwch yn ystod 2023/24, mae recriwtio wedi bod yn heriol i bob cyflogwr yn y DU, ac mae wedi bod yn anodd denu ymgeiswyr addas i rai swyddi, yn enwedig ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r Prosiect Recriwtio wedi gwneud nifer o newidiadau allweddol i geisio denu ymgeiswyr da, drwy gydweithio â phartneriaid allweddol eraill fel Gofalwn Cymru. Mae'r Cyngor wedi sefydlu hyfforddiant ar gyfer cynllunio'r gweithlu ac mae'n cynnig amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi dysgu a datblygu i gefnogi cynllunio olyniaeth.

5.7 Y Cyngor yw prif gyflogwr yr ardal. Oherwydd hyn, mae'n rhaid i ni ystyried ein rôl o ran gwella lles economaidd preswylwyr y Sir. Mae sicrhau bod swyddi o ansawdd da ar gael ar delerau ac amodau rhesymol a chyfraddau cyflog teg, yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal ag ar yr economi leol.

5.8. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddiogelu a hyrwyddo lles plant, pobl ifanc ac oedolion diamddiffyn, ac mae'n disgwyl i staff, aelodau etholedig a gwirfoddolwyr rannu'r ymrwymiad hwn. Rydym ni'n croesawu ymgeiswyr o bob rhan o'r gymuned. Byddwn yn recriwtio i bob swydd yn y Cyngor yn ôl teilyngdod a bydd y meini prawf dethol a ddefnyddiwn yn berthnasol i'r swydd ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal.

Mae egwyddorion recriwtio a dethol teg yr un mor berthnasol i bob swydd, gan gynnwys dyrchafiadau, secondiadau, contractau dros dro, am gyfnod penodol ac achlysurol. Bu i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ddwyn ynghyd a disodli'r holl ddeddfau gwrth-wahaniaethu blaenorol gydag un Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn amddiffyn pobl sydd â "nodweddion a ddiogelir", sef hil, rhyw, anabledd, oedran, ailbennu rhywedd, crefydd neu gred, priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth. Daeth y Ddeddf ag un Ddyletswydd Gyffredinol sector cyhoeddus newydd i rym. Yng Nghymru, i atgyfnerthu'r Ddyletswydd Gyffredinol, creodd Gweinidog Cymru Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011.

5.9 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, roedd Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft y Cyngor 2024-2028 allan ar gyfer ymgynghoriad cyhoeddus gyda'r nod o geisio cymeradwyaeth ddemocrataidd erbyn diwedd y flwyddyn ariannol. Unwaith y caiff ei gymeradwyo, caiff ei gyhoeddi ar ein tudalennau gwefan a bydd yn disodli'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024. Mae'r Cynllun yn nodi sut y byddwn yn parhau i wella canlyniadau cydraddoldeb i bobl Conwy a'n gweithwyr. Mae [Adroddiadau Blynyddol](#) ar ein cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan.

5.10. Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn argymhell bod cyfansoddiad rhyw yr uwch dîm yn cael ei gyhoeddi yn y Datganiad Polisi Tâl. Mae un penodiad wedi'i wneud gan yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth i swydd newydd ar yr uwch dîm yn ystod blwyddyn ariannol 2023/24. Mae Prif Swyddogion yr Uwch Dîm Rheoli bellach yn cynnwys 16 uwch reolwr: 9 Benyw a 7 Gwryw (56% benyw / 44% gwrywod). Tra bu cynnydd o un Prif Swyddog, bu gostyngiad trwy ddileu swydd Cyfarwyddwr Strategol gwag. Cododd y newid mewn personél oherwydd cymeradwyaeth y Cabinet i adolygiad



y Prif Weithredwr ac adliniad o'r Uwch Dîm Rheoli. Roedd yr adolygiad yn adlinio cyfrifoldebau rhai Penaethiaid Gwasanaeth. Adolygwyd y newidiadau mewn cyfrifoldebau gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi Hayes y Prif Swyddog. Ni chafodd yr adolygiad effaith ar raddfeydd cyflog y Prif Swyddog yr effeithiwyd arnynt oherwydd aildosbarthu cyfrifoldebau gan gynnwys swydd Cyfarwyddwr a ddilëwyd. Roedd yr adliniad hefyd wedi creu swydd Pennaeth Gwasanaeth newydd i fynd i'r afael â'r galw cynyddol am wasanaethau Tai.

## **6. Tâl Uwch Swyddogion: Gwerthuso Swyddi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddog.**

### **6.1. Gwerthuso Swyddi'r Prif Weithredwr a'r Prif Swyddog**

- 6.1.1. "Mae'n rhaid i'r wobwr fod yn gymesur â'r cyfrifoldeb a'r rôl. Gwerthuso swyddi yn effeithiol yw'r cam cyntaf tuag at hyn." (Tryloywder Tâl Uwch Swyddogion yn Sector Cyhoeddus Datganoledig Cymru: Y Gweinidog Gwasanaethau Cyhoeddus 7 Rhagfyr 2015). Cafodd swyddi lefel Pennaeth Gwasanaeth a Chyfarwyddwyr eu gwerthuso fel grŵp ddiwethaf yn 2019, a swydd y Prif Weithredwr yn 2021, gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swyddi HAY JE ar gyfer Prif Swyddogion mewn Llywodraeth Leol. Mae Cyfansoddiad y Cyngor yn disgrifio'r trefniadau ar gyfer penodi uwch staff, y tâl ynghlwm wrth y swyddi a'r trefniadau diswyddo (Rheolau Cyflogi Swyddogion a Chyfrifoldeb am Swyddogaethau). Y Cyngor a'r Uwch Bwyllgor Cyflogaeth (UBC) yw'r cyrff sy'n gyfrifol am faterion "cyflogau uwch swyddogion". Yr UBC sy'n gyfrifol am benodi Penaethiaid Gwasanaeth, llunio rhestr fer a gwneud argymhellion i'r Cyngor ar gyfer penodi'r Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151, Cyfarwyddwr Strategol, y Prif Swyddog Addysg a Phennaeth y Gwasanaethau Democraataidd. Mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio tâl prif swyddogion gael ei wneud gan y Cyngor, ac o ran y Prif Weithredwr, mae'n rhaid ei fod wedi'i gymeradwyo gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol.
- 6.1.2. Penderfynodd Cyngor 29 Medi 2015 alw'r Uwch Bwyllgor Cyflogaeth i archwilio'r opsiynau ar gyfer ymgymryd ag adolygiad o gyflog a graddfeydd Penaethiaid Gwasanaeth, Cyfarwyddwyr Strategol a'r Prif Weithredwr. Cyflwynwyd adroddiad ar ganlyniad yr adolygiad o gyflog a graddfeydd uwch swyddogion i'r UBC ar 29 Ebrill 2019, a chyflwynwyd argymhellion i'w cymeradwyo gan y Cyngor ar 9 Mai 2019. Gweithredwyd yr argymhellion ac maent yn ffurfio Strwythur Cyflog a Graddau ar gyfer Prif Swyddogion y Cyngor (Atodiad D).
- 6.1.3 Galwyd cyfarfod o'r UBC ym mis Gorffennaf 2021 i alluogi gyda chwblhau Adolygiad o Gyflog Prif Swyddog, a oedd yn gofyn am ystyriaeth o'r swydd olaf un, y Prif Weithredwr yn bennaf, a oedd wedi cael ei eithrio o adolygiad Cyflog Prif Swyddog 2019. Nododd yr UBC y byddai ymgynghorydd allanol (Korn Ferry) yn cynnal adolygiad o swydd y Prif Weithredwr ac yn gwneud argymhellion, gan gynnwys ar gyflog. Daeth dadansoddiad Korn Ferry i'r casgliad bod "*y gwerthusiad ar gyfer Prif Weithredwr Conwy wedi cynyddu, yn arbennig ar elfennau sy'n ymwneud ag arloesedd, cymhlethdod, ac effaith.*" Cyflwynwyd adroddiad yn cyflwyno dewisiadau cyflog yr UBC i'r Cyngor, ac fe'i cymeradwywyd ar 9 Rhagfyr 2021. Penderfynwyd cyfeirio penderfyniad y Cyngor i'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol Cymru a ardystiodd y penderfyniad ym mis Ionawr 2022.

### **6.2. Rôl y Prif Weithredwr**

Y Prif Weithredwr yw'r uwch swyddog sy'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb am weithredu blaenoriaethau'r sefydliad. Mae gan y Cyngor drosiant o £522 miliwn (cyfalaf o £50 miliwn a refeniw gros o £472 miliwn) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau sy'n cyflogi tua 3,515 o swyddi cyfwerth â llawn amser.

Mae'r Prif Weithredwr yn cydweithio'n agos ag aelodau etholedig ac uwch swyddogion i gyflawni amcanion lles strategol y Cyngor fel y nodir yng Nghynllun Corfforaethol 2022 - 2027.

Mae'r Prif Weithredwr yn darparu arweiniad, cyfeiriad a chymhelliant i'r staff ac yn gyfrifol am sicrhau defnydd effeithiol o adnoddau. Mae'r rôl yn cynnwys cwrdd a chysylltu â nifer o fudd-ddeiliaid allanol er mwyn meithrin perthnasau partner da a chydweithio. Mae gan y Prif Weithredwr gyfrifoldeb personol mewn perthynas â nifer o rwymedigaethau statudol.

Mae rôl y Prif Weithredwr yn un llawn amser / parhaol. Dewisir deiliaid y swydd ar deilyngdod yn erbyn meini prawf gwrthrychol, a chânt eu penodi gan y Cyngor. Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio gyda'r nos ac ar benwythnosau fel mater o drefn, yn ogystal â'r wythnos fusnes arferol o ddydd Llun i ddydd Gwener. Penodwyd Rhun ap Gareth yn Brif Weithredwr gan y Cyngor ym mis Hydref 2022 a dechreuodd yn ei swydd ym mis Tachwedd 2022 wedi ymddeoliad y Prif Weithredwr blaenorol. Cafodd Rhun ei eni a'i fagu'n lleol, a chymhwysodd fel cyfreithiwr ym 1996 gan adael ei bractis preifat i ymuno â Llywodraeth Leol Cymru yn 2004. Ymunodd â'r awdurdod i ddechrau yn Bennaeth y Gyfraith a Llywodraethu yn 2020, ac mae ganddo 20 mlynedd o brofiad mewn Llywodraeth Leol.

### 6.3. Cyflog y Prif Weithredwr

Yn dilyn cymeradwyaeth y Cyngor ac ardystiad Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol Cymru, caiff Cyflog y Prif Weithredwr ei nodi ym mand cyflog CEA, Pwyntiau Graddfa 1 i 4. Caiff yr ystod cyflog ei ddiwygio bob blwyddyn yn unol â thrafodaethau ar lefel genedlaethol rhwng y Cyflogwyr Cenedlaethol a'r Undebau Llafur ar gyfer Prif Weithredwyr yn y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Weithredwyr Awdurdodau Lleol. Yr ystod bresennol o 1 Ebrill 2023 hyd at 31 Mawrth 2024 yw £135,709 – £143,894. Gall y Prif Weithredwr dderbyn taliadau ychwanegol ar gyfer yr etholiadau pan fydd yn ymgymryd â rôl y Swyddog Canlyniadau. Mae'r Swyddog Canlyniadau yn swyddog y Cyngor a benodir o dan Ddeddf Cynrychiolaeth y Bobl 1983. Er mai gan y Cyngor y'i penodir, mae rôl y Swyddog Canlyniadau yn un o natur bersonol sy'n wahanol ac ar wahân i'w dyletswyddau fel un o weithwyr yr Cyngor. Y Swyddog Canlyniadau yw'r unigolyn sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gynnal etholiadau. Telir ffioedd etholiad am y dyletswyddau ychwanegol hyn ac maent yn cael eu talu ar wahân i gyflog. Mae'r ffioedd ar gyfer etholiadau cenedlaethol yn cael eu pennu gan y Llywodraeth Ganolog. Mae'r ffioedd ar gyfer etholiadau lleol yn cael eu pennu'n lleol ac yn gyfystyr â £170 am bob ward/rhanbarth etholiadol sy'n cystadlu, a £55 am bob ward/rhanbarth etholiadol nad ydynt yn cystadlu. Gall swyddogion eraill, gan gynnwys prif swyddogion o fewn cwmplas y polisi hwn, dderbyn taliad ychwanegol am ddyletswyddau etholiadol penodol yn unol â'r raddfa ffioedd y cytunwyd arni.

Caiff manylion cyflog y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, eu cyhoeddi yn Adroddiad Cyllid a Llywodraethu Blynnyddol y Cyngor (Datganiad Cyfrifon) a gyhoeddir ar wahân ar wefan y cyngor.

Gellir gweld y fersiwn ddiweddaraf [yma](#)

Caiff treuliau megis costau trê, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi teithio a chynhaliaeth y sefydliad. Lle caiff taliadau mewn nwyddau neu gostau eraill eu talu, caiff y rhain eu datgelu yn yr Adroddiad Cyllid a Llywodraethu Blynnyddol (Datganiad Cyfrifon).

Mae'r Prif Weithredwr yn aelod o'r cynllun pensiwn Llywodraeth Leol a chaiff y manylion

eu datgelu yn yr Adroddiad Cyllid a Llywodraethu Blynyddol (Datganiad Cyfrifon). Ni fu unrhyw gynnydd na gwelliannau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.

Nid yw'r cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yn llai na 6 mis.

#### 6.4. Uwch aelodau staff

- 6.4.1. Er dibenion y datganiad hwn, cedwir at y diffiniad o 'Brif Swyddogion' a geir yn A43 (2) y Ddeddf Lleoliaeth. Mae'r swyddi sy'n dod o fewn diffiniad statudol A43 y Ddeddf Lleoliaeth wedi'u nodi isod: (mae manylion cyflog pob un yn Atodiad C):
  - a) Prif Weithredwr
  - b) Cyfarwyddwyr Strategol/Swyddog Adran 151
  - c) Penaethiaid Gwasanaeth/Swyddog Monitro
  - d) Pennaeth Gwasanaethau Democraidaidd
- 6.4.2. Nid oes unrhyw daliadau bonws na thâl ar sail perfformiad yn berthnasol i gyflog unrhyw un o'r categorïau Prif Swyddog uchod.
- 6.4.3. Mae'r broses ar gyfer gwneud newidiadau i gyflogau Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr yn golygu bod yn rhaid i'r cynigion gael eu hanfon at Banel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRP) Cymru o dan A143A Deddf Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.
- 6.4.4. Cafodd CLILC gytundeb yr IRP i gyflwyno codiadau cyflog o'r math a drafodwyd yn genedlaethol i'r IRP i gael eu barn (dan A39 Deddf Llywodraeth Leol (Cymru) 2015) ar sail gyfunol gan CLILC (fel Sefydliad y Cyflogwyr yng Nghymru) yn hytrach na bod y Cynghorau'n gorfod gwneud hynny ar sail unigol.
- 6.4.5. Yn unol â'r cytundeb uchod, pan geir cytundebau cenedlaethol ar ddyfarniadau tâl ar gyfer Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr, bydd CLILC yn ysgrifennu at yr IRP i geisio cymeradwyaeth.
- 6.4.6. Bydd dilyn y protocol sefydledig hwn yn sicrhau bod y Cyngor yn bodloni ei rwymedigaethau dan A143A Deddf Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 (fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021). O ran cael y gymeradwyaeth angenrheidiol i weithredu'r dyfarniadau cyflog a drafodwyd yn genedlaethol ar gyfer 2023/24.
- 6.4.7. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) a gaiff eu hymgorffori yn eu contractau. Mae'r JNC ar gyfer Prif Swyddogion yn trafod telerau codiadau cyflog costau byw blynyddol cenedlaethol (y DU) ar gyfer y grŵp hwn, a bydd unrhyw ddyfarniad o'r fath yn cael i bennu ar y sail hwn. Mae gan Brif Swyddogion a gyflogir dan delerau ac amodau'r JNC hawl cytundebol i unrhyw godiad cyflog cenedlaethol a bennir gan y JNC, a bydd y Cyngor hwn felly'n talu'r rhain yn unol â gofynion y contract cyfredol.
- 6.4.8. Os bydd y Cyngor ar unrhyw adeg yn penderfynu nad yw'n dymuno gweithredu codiad cyflog y JNC a drafodwyd yn genedlaethol, yna byddai'r Cyngor yn gallu datrys hynny drwy newid ei Ddatganiad Polisi Tâl. Byddai goblygiadau cyfreithiol cynnig o'r fath yn cael eu gosod allan yn glir i'r Cyngor.

### 7. Ffactorau Cyflog Perthnasol o fewn yr Awdurdod

7.1 Mae'r unigolion a gyflogir dan Gontract Cyflogaeth gyda'r Cyngor sy'n cael y cyflogau



isaf yn cael eu cyflogi ar gyflogau sy'n gyfwerth ag amser llawn (37 awr) yn unol â'r pwynt colofn gyflog isaf a ddefnyddir ar y pryd o fewn strwythur graddio'r Cyngor. Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024, £22,366 y flwyddyn oedd hyn. Mae'r Cyngor hefyd yn cyflogi prentisiaid ar gyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

- 7.2 Mae'r berthynas rhwng cyfradd tâl y rhai sydd ar y cyflogau isaf a'r Prif Swyddogion yn cael ei phennu gan y prosesau a ddefnyddir i bennu strwythurau cyflog a graddfeydd fel y nodwyd yn gynharach yn y Datganiad Polisi hwn.
- 7.3. Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu a chyfraddau tâl uwch reolwyr, fel y cynhwysir yn 'Adolygiad o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus' Hutton (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Adroddiad Hutton edrych ar yr achos dros derfyn penodol ar wasgariad cyflog, drwy osod gofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith cyflog yr unigolyn ar y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod y Llywodraeth o Arfer a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a delir a chyflog canolrifol cyfartalog holl weithlu'r Awdurdod.
- 7.4. Mae'r lefelau cyflog presennol o fewn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng cyflog y gweithiwr ar y cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn), sef £22,366 a chyflog y Prif Weithredwr, sef £135,709, sy'n gymhareb o 1:6:07 a; rhwng cyflog y gweithiwr ar y cyflog isaf a chyflog cyfartalog Prif Swyddog, sef £22,366 a £87,762; sy'n gymhareb o 1:3:92.
- 7.5. Fel rhan o'i waith cyffredinol a pharhaus o fonitro aliniad gyda marchnadoedd cyflog allanol, o fewn a thu allan i'r sector, bydd y Cyngor yn defnyddio'r wybodaeth feincnodi sydd ar gael fel y bo'n briodol.

## **8. Polisi Ymadael / Ail-ymgysylltu / Ail-gyflogi / Taliadau wrth Derfynu**

- 8.1. Mae ymagwedd y Cyngor tuag at daliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a'r holl weithwyr eraill), cyn ymddeoliad, yn cael ei nodi yn ei Bolisi Iawndal Dewisol fel y'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 27 Ionawr 2011, a'r Polisi Diswyddo yn nol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn gynnar) (Iawndal Dewisol) 2006.

Mae hyn yn ymwneud â thâl diswyddo yn seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a, lle gellir rhoi tâl diswyddo gwell o hyd at uchafswm o gyflog 45 wythnos (Rheoliad 6) a, lle gellir rhoi iawndal dewisol o hyd at 24 wythnos ar gyfer terfyniadau "er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth". Nid yw Rheoliadau 12 a 13 o Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

- 8.2. Adolygodd y Cyngor y polisi Diswyddo Corfforaethol ac Ailstrwythuro ym mis Ionawr 2024 a chael gwared ar y ddarpariaeth iawndal yn ôl disgrisiwn ac ailddatgan ei bolisi o dalu diswyddiad yn seiliedig ar gyflog wythnos gwirioneddol.
- 8.3. Rhaid i bob cynnig i gymeradwyo, er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth, gais i hepgor gostyngiad actiwaraidd yng nghostau pensiynau'r cyflogai, fel achos busnes ar dempled safonol priodol a ddarperir gan AD Corfforaethol. Pan fo'r achos busnes yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Strategol neu Bennaeth Gwasanaeth ac nad yw'r swm yn uwch na'r trothwy o £100,000, bydd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth (UBC) (5 aelod o'r UBC ar gyfer y swydd hon) yn ystyried yr achos ac yn gwneud penderfyniad.

Os eir dros y trothwy o £100,000 ar gyfer unrhyw swydd, bydd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth yn gwneud argymhelliad i'r Cyngor. Ym mhob achos arall rhoddir awdurdod dirprwyedig i ymarfer pwerau dewisol dan y polisi i'r Cyfarwyddwr Strategol/Prif Weithredwr priodol, Swyddog Adran 151 (Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Adnoddau), Pennaeth Pobl a Pherfformiad, a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu mewn ymgynghoriad â'r Deiliad Portffolio ar gyfer Llywodraethu a Democratiaeth, y Deiliad Portffolio perthnasol ar gyfer y gwasanaeth ac Arweinydd y Cyngor ar gyfer achosion busnes yn y portffolio Democratiaeth a Llywodraethu.

- 8.4. Mae taliadau ymadael sy'n gysylltiedig â cholli cyflogaeth, gan gynnwys dileu swydd, yn bwysig i allu cyflogwyr i ddiwygio ac ymateb i amgylchiadau newydd. Bydd y pwysau ar gyllideb y Cyngor a'r angen i barhau i wneud arbedion ariannol sylweddol yn y blynyddoedd i ddod yn arwain yn anochel at fwy o staff yn gadael. Mae'r gronfa o staff sy'n barod i "wirfoddoli" ar gyfer dileu swydd wedi lleihau'n sylweddol o ganlyniad i doriadau blaenorol, gyda mwy o siawns felly o gynnydd mewn diswyddiadau gorfodol. Mae taliadau ymadael yn rhoi cefnogaeth bwysig i weithwyr wrth iddynt ddod o hyd i swyddi newydd. Yn yr un modd, mae'n bwysig bod y taliadau hyn yn deg ac yn cynnig gwerth am arian.
- 8.5. Mae costau manwl a nifer y pecynnau ymadael wedi'u nodi yn Natganiad Cyfrifon y Cyngor.
- 8.6. Mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau nad yw ei bolisiau cyflogaeth na'r defnydd ohonynt yn arwain at wahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn groes i'r gyfraith ar gyfer pobl gydag unrhyw un o'r "nodweddion a ddiogelir" uchod. Er mwyn sicrhau nad yw'r Cyngor yn gwahaniaethu, ni fydd unrhyw ymgeisydd yn cael ei atal yn awtomatig rhag cael ei ystyried ar gyfer cyflogaeth neu ail-gyflogaeth, dim ond am eu bod yn derbyn pensiwn sector cyhoeddus neu breifat. Gall atal unigolyn o oedran pensiwn a allai fod edi cael ei ddiswyddo, ac wedi cael buddion pensiwn o ganlyniad i hynny, rhag cael yr hawl i geisio ail-gyflogaeth (am eu bod yn cael pensiwn) fod yn wahaniaethu ar sail oed, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, oherwydd ei bod yn debygol iawn y byddai effaith Polisi yn cael effaith anghymesur ar unigolion o oedran penodol, e.e. dros 55 yn achos llywodraeth leol (gan godi i dros 57 yn 2028).
- 8.7. Yn ychwanegol at delerau'r Gorchymyn Taliadau Diswyddo (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol) (Addasiad) (Diwygiad) 2010, ni fydd y Cyngor yn ail-gyflogi cyn-eithwyr y cafodd eu swydd ei dileu (neu sydd wedi gadael ar gyfer "ymarfer effeithlon y gwasanaeth") hyd nes y bydd cyfnod o amser wedi mynd heibio sydd yr un hyd â nifer yr wythnosau y telir eu hiawndal, e.e. ni fyddai gweithiwr y dilëwyd ei swydd ac sy'n cael iawndal am 25 wythnos yn gymwys i'w ystyried ar gyfer ail-gyflogaeth nes bydd 25 wythnos wedi mynd heibio ar ôl ei ddyddiad terfynu. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran lleoli cyn-weithwyr drwy Asiantaethau Cyflogaeth. Mae'n rhaid i Reolwyr Gwasanaeth sy'n dymuno ystyried ail-gyflogi cyn-weithwyr geisio cymeradwyaeth eu Pennaeth Gwasanaeth perthnasol, Cyfarwyddwr Strategol a Phennaeth Pobl a Pherfformiad cyn cyfnod llunio rhestr fer y broses recriwtio. Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, ni ellir ail-gyflogi cyn i'r cyfnod amser perthnasol ddod i ben. Os oes dymuniad i ail-gyflogi, mae'n rhaid ceisio a derbyn y cymeradwyaethau priodol ymlaen llaw. Mae'r angen i geisio cymeradwyaeth yn benagored ac nid oes terfyn amser ar hyn.
- 8.8. Gall Cytundebau Setlo "fod yn ddull defnyddiol o amddiffyn cyrff cyhoeddus rhag heriau cyfreithiol mewn perthynas ag ymadael yn gynnar" (Swyddfa Archwilio Cymru: Rheoli Ymadawiadau Cynnar ar draws Cyrff Cyhoeddus Cymru Chwefror 2015). Maent yn gonacontractau cyfreithiol rwymol sy'n dod â'r berthynas gyflogaeth i ben ac yn ildio hawl nigolyn i wneud hawliad a gwmpesir gan y cytundeb i dribiwnlys cyflogaeth neu'r llys. Maent yn darparu ar gyfer taliad diswyddo fel arfer. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio Cytundebau Setlo fel mater o drefn. Fel mater o bolisi, ni fydd y Cyngor yn ail-gyflogi staff y mae eu terfyniad cyflogaeth wedi'i gwmpasu gan Gytundeb Setlo neu COT3.

ydd yr un cyfyngiad yn berthnasol mewn perthynas â lleoli cyn-weithwyr o'r fath drwy Asiantaethau Cyflogi. Rhoddir awdurdod dirprwyedig i'r Prif Weithredwr (swyddi'r Gyfraith a Llywodraethu), Cyfarwyddwyr Strategol (ar gyfer swyddi yn eu gwasanaethau unigol), y Pennaeth Pobl a Pherfformiad a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau i hepgor y cymal hwn o'r polisi ar sail achos i achos."

- 8.9 Bydd nifer o ffactorau yn berthnasol wrth ystyried ceisiadau i ildio'r ddarpariaeth polisi hwn gan gynnwys; ariannol, perthnasau gwaith ac ymddiriedaeth a hyder (nid yw hon yn restr gyflawn).
- 8.10 Os cytunir ar gais i ildio, ni fydd cyn-weithwyr yn gallu ailddechrau gweithio i CBSC (ar ôl hysbyseb agored a chanlyniad llwyddiannus yn y broses recriwtio a dethol) nes fod cyfnod o amser wedi mynd heibio sydd yr un hyd â'r nifer o wythnosau o dâl y mae eu taliad iawndal yn gymesur ag o (gweler paragraff 8.7 uchod am enghraifft).
- 8.11 Ni fydd y Cyngor yn cyflogi cyn-weithwyr o dan "gcontract ar gyfer gwasanaethau", h.y. hunangyflogedig/ ymgynghori, oni bai y gellir cyflwyno achos busnes bod angen sgiliau c arbenigedd penodol ar gyfer darparu gwasanaethau ac nad oes modd cael sgiliau ac rbenigedd o'r fath yn hawdd ac yn effeithlon mewn modd arall. Byddai angen i'r achos busnes gael ei baratoi gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol a'i gytuno gyda'r Aelod(au) Portffolio perthnasol a'r Tîm Arwain Strategol. Unwaith eto, er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth nid oes cyfnod cymhwyso na therfyn amser ac ni wahaniaethir rhwng y rhesymau dros wyro o'r polisi a chymalau'r polisi. Yn ddiamod, os bydd unigolyn yn adael cyflogaeth y Cyngor, waeth beth fo'r rheswm am hynny, ac yn dymuno gwerthu eu gwasanaethau dan gcontract ar gyfer gwasanaethau, mae'n rhaid dilyn y llwybr achos busnes a nodwyd uchod ymlaen llaw.
- 8.12. Dylid nodi, os caiff unigolyn ei ail-gyflogi gan y Cyngor a'u bod wedi ymddeol yn flaenorol ac yn cael hawl i bensiwn iechyd gwael ar Haen 1 neu Haen 2, (neu wedi ymddeol ar sail iechyd gwael cyn Ebrill 2008) neu wedi ymddeol ar sail ymddeoliad cynnar / dileu swydd, ac wedi derbyn blynyddoedd ychwanegol/pensiwn cydadferol, gall effeithio ar eu buddion pensiwn, p'un a ydynt yn dewis ail-ymuno â'r cynllun ai peidio. Bydd unrhyw achos o'r fath yn cael ei wirio gyda Chyngor Gwynedd fel yr awdurdod gweinyddu.
- 8.13. Mae'r Cyngor yn ail-gadarnhau parhad yr awdurdod dirprwyedig a roddwyd i'r Pennaeth Pobl a Pherfformiad a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu (Swyddog Monitro) i wneud a chyhoeddi mân newidiadau i'r Datganiad Polisi Tâl.