

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy: Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol

Datganiad Polisi Tâl 2025/26

1. Datganiad Polisi Tâl

Dyma ddogfen Datganiad Polisi Tâl Blynyddol 2025/26 am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2025 a 31 Mawrth 2026. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 27 Chwefror 2025. Cynhelir yr adolygiad llawn nesaf ym mis Ionawr 2026.

2. Datganiad Personol gan Arweinydd y Cyngor a'r Aelod Cabinet Democratiaeth a Llywodraethu

Fel sefydliad yn y sector cyhoeddus, agwedd allweddol o'n fframwaith llywodraethu yw dangos bod staff yn cael eu gwobrwo'n briodol a'u talu'n deg am y gwaith maent yn ei wneud, yn ogystal â sicrhau gwerth am arian i'r trethdalwr. Mae felly'n hanfodol ein bod yn dryloyw wrth osod graddfeydd cyflog pob aelod o staff, yn enwedig mewn perthynas â'n huwch swyddogion. Mae'r Cyngor yn dangos hyn drwy gyhoeddi ein Polisi Tâl yn flynyddol fel bod modd i'r cyhoedd weld y dull a ddefnyddir i bennu tâl gweithwyr.

3. Fframwaith Deddfwriaethol

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau perthnasol ddatblygu a chyhoeddi eu Datganiad Polisi Tâl. Mae'n rhaid i'r datganiad egluro polisïau'r awdurdod ar amrywiaeth o faterion sy'n ymwneud â chyflog ei weithlu, yn enwedig felly ei uwch staff (neu "brif swyddogion") a'i weithwyr ar y cyflogau isaf. Mae hyn yn cynnwys talu prif swyddogion pan fyddant yn rhoi gorau i ddal y swydd. (Mae staff addysgu mewn ysgolion wedi'u heithrio oherwydd bod eu tâl wedi ei bennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol, ac felly nid yw dan reolaeth yr Awdurdod Lleol) Nid yw'r Datganiad Polisi Tâl yn berthnasol i Aelodau Etholedig y Cyngor gan nad ydynt yn cael eu cyflogi gan y Cyngor. Mae Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth 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 â'r holl ddeddfwriaethau cyflogaeth perthnasol. Mae hyn yn cynnwys (ond nid yn gyfyngedig i):

- a) Deddf Cydraddoldeb 2010
- b) Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000
- c) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a lle bo'n briodol, y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion)
- d) Deddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013
- e) Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006

3.1. O ran y gofynion Cyflog Cyfartal 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 tâl a graddfeydd wedi'i gynnal trwy'r 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 ymrwymo 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 2024/25 wedi'i gymeradwyo. Mae Cyd-bwyllgor Gwasanaethau Addysg Soulbury wedi cytuno ar gytundebau cyflog Swyddogion Soulbury ar gyfer 2024/2025. Mae'r Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol hefyd wedi cytuno ar gytundeb cyflog Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol ar gyfer 2024/2025.

- 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). Cytunwyd ar Raddfeydd Cyflog Gweithwyr Lleol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy 2024/25 gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu o £1,290 y flwyddyn hyd at bwynt cyflog 43 (gyda chynyddrannau'n amrywio o 5.77% i 2.5%) a chynnydd o 2.5% ar gyfer pwyntiau cyflog uwch na 43, a ddaw i rym ar 1 Ebrill 2024. Mae'r cytundebau hyn yn adlewyrchu'r diwygiadau yn ein strwythur cyflogau a graddio a oedd yn angenrheidiol er mwyn gweithredu'r cytundeb cyflog "un flwyddyn" a gytunwyd rhwng y cyflogwyr ac undebau llafur yn 2024/25. Caiff y graddfeydd cyflog hyn eu diwygio yn ystod 2025/26 pan fydd dyraniad cyflog a

ddaw i rym ar 1 Ebrill 2025 wedi'i gytuno. Ni chaiff y graddfeydd cyflog eu diwygio ymhellach oni bai fod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol oherwydd costau 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 2024/25 a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu 2.50% o 1 Ebrill 2024. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2025/26 pan gytunir ar ddyfarniad cyflog sy'n weithredol o 1 Ebrill 2025. Ni chaiff y graddfeydd cyflog eu diwygio ymhellach oni bai fod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol oherwydd costau 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 2024/25 gan y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol, a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu 2.50%, sy'n weithredol o 1 Ebrill 2024. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2025/26 pan gytunir ar ddyfarniad cyflog a fydd yn weithredol o 1 Ebrill 2025. Ni chaiff y graddfeydd cyflog eu diwygio ymhellach oni bai fod cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur yn cytuno ar gynnydd annisgwyl yn genedlaethol oherwydd costau byw.
- iv) Graddfeydd Cyflog Staff dan Amodau Soulbury (Atodiad E). Daethpwyd i gytundeb ar 20 Chwefror 2025 ar ddyfarniadau cyflog y cyfnod rhwng 1 Medi 2024 a 31 Awst 2025 ar gyfer Swyddogion Soulbury. Y manylion yw:
 - a) cynnydd o 2.5% ar bob pwynt cyflog o 1 Medi 2024
 - b) cynnydd o 2.5% ar bob lwfans o 1 Medi 2024
 - c) Cytunwyd i gynnal adolygiad o'r system pwyntiau cyflog a thaliadau ardal Llundain.
- v) Mae cytundeb tâl y Cyd-bwyllgor Negodi Telerau (JNC) 2024 ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol wedi'i gytuno (Atodiad F) ac mae'n cynnwys cynnydd o £1290 ar yr holl bwyntiau colofn ar Ystod Gweithwyr Cymorth Ieuenctid a Chymunedol a'r Ystod Broffesiynol o 1 Medi 2024, a chynnydd o 2.5 y cant ar Lwfansau Ardal Llundain a Lwfans Cysgu i Mewn o 1 Medi 2024. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2025/26 pan fydd dyfarniad cyflog ar gyfer 2025 wedi'i gytuno.
- vi) Gwybodaeth Berthnasol Arall:
 - a. Telerau ac Amodau Prif Swyddog y Cyd-bwyllgor Negodi Telerau (JNC) (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
 - b. Gweithdrefnau Cyflogaeth Prif Swyddog y JNC (Cyfansoddiad y Cyngor; ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
 - c. Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) (Cymru a Lloegr) 2006:
 - d. Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus: Tryloywder Tâl yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig: Rhagfyr 2016 (ar gael ar y ddolen hon: [Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus](#)).
 - e. Cymdeithas Llywodraeth Leol 5 Rhagfyr 2017: Tâl Llywodraeth Leol 2018 (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).

vii) Cyfansoddiad Staff 1/4/24 (Atodiad G)

viii) 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 (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
- 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 (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
- 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, o bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen ystyried y farchnad gyflogau allanol er mwyn denu a chadw gweithwyr gyda phrofiad, sgiliau a gallu penodol. Adolygwyd y Polisi Gwerthuso Swyddi a'r gweithdrefnau ategol ar y cyd ag Undebau Llafur cydnabyddedig. Cymeradwywyd y Polisi Gwerthuso Swyddi gan y Cabinet ym mis Rhagfyr 2023 a chytunwyd ar y Trefniadau Lleol ag undebau llafur a rheolwyr ym mis Tachwedd 2024 (sydd ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
- 4.6. Mae Gweithdrefn Taliadau Atodol y Farchnad ar waith i fynd i'r afael â'r mater hwn. Mae Gweithdrefn Taliadau Atodol y Farchnad yn sicrhau bod yr angen am daliadau o'r fath yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol 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 swm isaf 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 hysbys i'r farchnad yn ystod y flwyddyn flaenorol.
- 4.7. Efallai y bydd achlysuron yn codi lle 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 (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol). Caiff taliadau ychwanegol nad ydynt yn rhan o gontract 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'r 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 fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â'r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi'u penodi. Bydd y Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat. Er ein bod wedi llwyddo i benodi i nifer o swyddi uwch dros y blynyddoedd diwethaf, mae recriwtio wedi bod yn heriol i gyflogwyr ar draws y DU, ac mae wedi bod yn anodd denu ymgeiswyr priodol mewn galwedigaethau penodol, yn arbennig 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 a gweithio gyda Hybiau Sgiliau Cymdeithas Llywodraeth Leol i ddenu gweithwyr i'r meysydd lle mae prinder sgiliau megis Peirianeg, Cynllunio, y Gyfraith, Iechyd Amgylcheddol, Cyllid a Thechnoleg Gwybodaeth. 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. Mae'r Cyngor yn brif gyflogwr yn yr ardal. Oherwydd hyn, rhaid i ni ystyried ein rôl o ran gwella lles economaidd preswylwyr y Sir. Mae argaeledd cyflogaeth o ansawdd uchel ar delerau ac amodau rhesymol gyda chyfraddau tâl teg yn cael effaith fuddiol ar ansawdd bywyd yn y gymuned yn ogystal ag ar yr economi leol.
- 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. Mae Conwy yn 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 rhoi amddiffyniad i bobl sydd ag ystod o "nodweddion a ddiogelir". Dyma'r nodweddion: hil, rhyw, anabledd, oedran, ailbennu rhywedd, crefydd neu gred, priodas a phartneriaeth sifil, 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. Ymgynghorwyd yn eang ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2024-2018, a gafodd ei ailenwi'n [Gynllun Cynhwysol Conwy 2024-2028](#), ac fe'i cymeradwywyd yn ddemocrataidd a'i gyhoeddi ym mis Ebrill 2024 ar ein tudalennau we. 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. Er ein bod yn ceisio cyflogi'r mwyafrif o weithwyr ar gontract cyflogaeth, naill ai'n barhaol neu am gyfnod penodol, mae'n rhaid i ni gael gweithwyr Asiantaeth i gyflenwi o bryd i'w gilydd, a ddefnyddir i helpu gyda gofynion cyflenwi dros dro tymor byr ar gyfer gwylliau neu absenoldebau eraill, i gefnogi gofynion tymhorol, prosiectau sy'n brin ar amser neu waith ychwanegol. Yn ystod 2024-2025, drwy broses gaffael ffurfiol, cyflwynodd y Cyngor fframwaith newydd a reolir ar gyfer defnyddio gweithwyr asiantaeth dros dro gan ddefnyddio'r Porth Gwasanaeth wedi'i Reoli gan Matrix. Mae hyn yn sicrhau fod Conwy'n gyson â'i ddull o ran caffael gweithwyr asiantaeth ac mae'n darparu rheolyddion llywodraethu a chydymffurfiaeth gwell, gan gynnwys IR35, ynghyd â thâl cyfartal, adroddiadau gwell a gwerth am arian.
- 5.11. Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn argymhell bod cyfansoddiad yr "uwch dîm" o ran rhyw yn cael ei gyhoeddi yn y Polisi Tâl. Ym mis Ionawr 2025, roedd y Prif Swyddogion yn yr Uwch Dîm Rheoli'n cynnwys 16 o uwch-reolwyr: 9 Benyw a 7 Gwryw (56% benyw /44% gwryw) ac mae hyn wedi aros yr un fath ers cyhoeddi Polisi Tâl Lleol y llynedd.

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 Uwch Dâl 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 Uwch Bwyllgor Cyflogaeth sy'n gyfrifol am benodi Penaethiaid Gwasanaeth, yn ogystal â llunio rhestr fer a gwneud argymhellion i'r Cyngor ar gyfer penodi'r Swyddog Monitro, Swyddog Adran 151, Cyfarwyddwyr Strategol, y Prif Swyddog Addysg a Phennaeth y Gwasanaethau Democrataidd. 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. Sefydlwyd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth ym mis Mehefin 2021 i alluogi i'r Adolygiad o Dâl Prif Swyddogion gael ei gwblhau a oedd yn ymofyn ystyried y swydd olaf sydd ar ôl, sef swydd y Prif Weithredwr, a gafodd ei heithrio o'r adolygiad o Dâl Prif Swyddogion yn 2019. Rhoddodd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth gyfarwyddyd y dylai ymgynghorydd allanol (Korn Ferry) gynnal adolygiad o swydd y Prif Weithredwr a gwneud argymhellion, gan gynnwys rhai yn ymwneud â thâl. 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 ac argymhellion cyflog yr UBC i'r Cyngor, ac fe'i cymeradwywyd ar 9 Rhagfyr 2021 a phenderfynwyd cyfeirio penderfyniad y Cyngor at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol a gymeradwyodd y penderfyniad ym mis Ionawr 2022.
- 6.1.4. Gwnaeth yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth argymhelliad arall ar 28 Hydref 2021, a gefnogwyd gan y Cyngor ar 9 Rhagfyr 2021 a Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ym mis Ionawr 2022, sef *"yn unol â'r trefniadau sydd ar waith mewn nifer o Gynghorau eraill, er mwyn sicrhau bod cyflogau uwch swyddogion Conwy yn cyd-fynd â'r farchnad, cynigwyd y dylid cynnal adolygiad o dâl pob Prif Swyddog (h.y. Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Strategol a Phenaethiaid Gwasanaeth) yn 2024, neu'n gynt, pe bai amgylchiadau'n awgrymu bod angen, ac yn rheolaidd wedi hynny, fel y'i pennwyd gan y Cyngor."* Nid yw'r adolygiad pellach wedi'i gynnal hyd yma oherwydd sefyllfa ariannol hynod heriol y sefydliad yn ystod y blynyddoedd diweddar ac felly penderfynwyd na fyddai'n addas gwneud hynny. Yn y cyfamser, bydd Prif Swyddogion yn dal i dderbyn y dyraniadau costau byw blynyddol a amlinellir yn y datganiad Polisi Tâl Lleol hwn a rhai blaenorol yn unol â thrafodaethau cenedlaethol JNC a NJC. Bydd y sefyllfa ariannol yn cael ei hadolygu eto pan fydd y cyllidebau wedi'u gosod ar gyfer 2025-2026 i benderfynu ar amserlen fwy priodol ar gyfer yr adolygiad hwn.

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 £539 miliwn (cyfalaf o £44M a referniw o £495M) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau sy'n cyflogi tua 3,536 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 Iarll gan y Cyngor fel Prif Weithredwr ym mis Hydref 2022 a dechreuodd yn y swydd ym mis Tachwedd 2022 pan ymddeolodd y Prif Weithredwr blaenorol. Wedi'i eni a'i fagu'n lleol, cymhwysodd Rhun fel Cyfreithiwr ym 1996, a gadawodd y sector preifat i ymuno â Llywodraeth Leol Cymru yn 2004. Ymunodd â'r awdurdod fel Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu i ddechrau yn 2020, ac mae ganddo dros 20 mlynedd o brofiad mewn Llywodraeth Leol.

6.3. Cyflog y Prif Weithredwr

Yn dilyn cymeradwyaeth y Cyngor ac ardystiad Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol Cymru, caiff Cyflog y Prif Weithredwr ei nodi ym mand cyflog CEA, Pwyntiau Graddfa 1 i 4. Caiff yr ystod gyflog ei diwygio 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 2024 hyd at 31 Mawrth 2025 yw £139,102 - £147,492. 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 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 y Cyngor. Y Swyddog Canlyniadau yw'r unigolyn sy'n gyfrifol 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 cwmpas 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 trên, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â Pholisi Ad-dalu Treuliau'r sefydliad (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol). 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 Blynnyddol (Datganiad Cyfrifon). Ni fydd unrhyw gynnydd neu welliannau 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 wedi'u cynnwys yn Atodiad C):

- a) Y Prif Weithredwr
- b) Cyfarwyddwyr Strategol/Swyddog Adran 151
- c) Penaethiaid Gwasanaeth/Swyddog Monitro
- d) Pennaeth y Gwasanaethau Democritaidd

- 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 rhaid i'r cynigion gael eu hanfon at Banel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol (IRP) Cymru o dan A143A Deddf Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.
- 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 2024/25.
- 6.4.7. Mae'r Cyngor yn cyflogi Prif Swyddogion o dan delerau ac amodau'r Cyd-bwyllgor Negodi 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 ei bennu ar y sail hon. 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 hamlinellu'n 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 rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025, mae hyn yn £23,656 y flwyddyn. 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 bod adroddiad Hutton yn edrych ar yr achos dros derfyn penodol ar wasgariad cyflog, drwy osod gofyniad na all unrhyw reolwr yn y sector cyhoeddus ennill cyflog sydd fwy nag 20 gwaith yn fwy na chyflog yr unigolyn ar y cyflog isaf yn y sefydliad. 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 £23,656 a chyflog y Prif Weithredwr sef £141,844, Cymhareb = 1 : 5:99 a; rhwng cyflog y gweithiwr ar y cyflog isaf a chyflog cyfartalog Prif Swyddog, sef £23,656 a £90,386 Cymhareb = 1 : 3.82.
- 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 ei holl weithwyr cyn ymddeoliad, yn cael ei nodi ym Mholisi Diswyddo ac Ailstrwythuro Corfforaethol (2024) a Pholisi Ymddeol y Cyngor (2017) (sydd wedi cael ei ddiweddarau ac yn aros am gymeradwyaeth terfynol ar hyn o bryd - ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol) yn unol 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 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 ac Ailstrwythuro Corfforaethol ym mis Ionawr 2024 a chael gwared ar y ddarpariaeth iawndal yn ôl disgresiwn ac ailddatgan ei bolisi o dalu diswyddiad yn seiliedig ar gyflog wythnos gwirioneddol, gan gadw'r elfen ddewisol o gyflog wythnos gwirioneddol, yn hytrach na'r tâl dileu swydd statudol sydd wedi'i gapio yn unol â Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996.
- 8.3. Mae'n rhaid i'r unrhyw gynigion i gymeradwyo, er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth, cais i ildio gostyngiad actiwaraidd o gostau pensiwn cynnar i'r gweithiwr, gael eu llunio 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 (5 aelod o'r Uwch Bwyllgor Cyflogaeth ar gyfer y swyddogaeth hon) yn ystyried yr achos ac yn gwneud penderfyniad. Os eir dros y trothwy o £100,000 ar gyfer unrhyw swydd, bydd yr UBC yn gwneud argymhelliad i'r Cyngor. Ym mhob achos arall,

caiff awdurdod dirprwyedig i arfer pwerau dewisol dan y polisi ei roi 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 Deiliaid y Portffolio 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 fforddiadwy, teg ac yn cynnig gwerth am arian.
- 8.5. Mae costau manwl a nifer y pecynnau ymadael yn cael eu 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 gwarchoddedig". 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 wedi 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 y Polisi yn cael effaith anghymesur ar unigolion o oedran penodol, e.e. dros 55 oed yn achos llywodraeth leol (a fydd yn cynyddu i 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-weithwyr 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. Yn yr un modd, os yw gweithiwr wedi bod yn derbyn pensiwn y cafodd y Cyngor gostau ychwanegol mewn perthynas ag o, ni ellir eu hailgyflogi mewn unrhyw ffordd o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf o'r dyddiad terfynu heb awdurdodiad y Tîm Gweithredol Corfforaethol. Lle rhoddir awdurdod, bydd staff yn dal yn destun y rheol gyntaf uchod ac os cawsant iawndal sy'n gyfwerth â nifer penodol o wythnosau, ni chaniateir iddynt ddechrau gwaith hyd nes y daw cyfnod yr iawndal i ben. 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'r Pennaeth 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.

- 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 gontractau cyfreithiol rwymol sy'n dod â'r berthynas gyflogaeth i ben ac yn ildio hawl unigolyn 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 Setliad neu COT3. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran lleoli cyn-weithwyr drwy Asiantaethau Cyflogaeth. Rhoddir awdurdod dirprwyedig i'r Prif Weithredwr (ar gyfer swyddi'r Gyfraith a Llywodraethu, yr Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau, Gwasanaethau Rheoleiddio a Thai Strategol), Cyfarwyddwyr Strategol (ar gyfer swyddi yn eu gwasanaethau unigol), y Pennaeth Pobl a Pherfformiad a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu, i ystyried unrhyw geisiadau i ildio darpariaeth y polisi hwn cyn neu ar ôl terfynu swydd ar sail achosion unigol.
- 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 rhestr 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 bod 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 neu 12 mis (gweler paragraff 8.7 uchod am enghraifft).
- 8.11 Ni fydd y Cyngor yn cyflogi cyn-weithwyr o dan "gontract ar gyfer gwasanaethau", h.y. yn hunangyflogedig/fel ymgynghoriaeth, oni ellir gwneud achos busnes bod sgiliau ac arbenigedd penodol eu hangen i ddarparu gwasanaethau, ac na ellir dod o hyd i sgiliau nac arbenigedd o'r fath yn hawdd ac yn effeithlon drwy ddulliau eraill. 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. Os bydd unigolyn yn gadael cyflogaeth y Cyngor, waeth beth fo'r rheswm am hynny, ac yn dymuno gwerthu eu gwasanaethau dan gontract 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.