

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy: Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol

Datganiad Polisi Tâl 2022/23

1. Datganiad Polisi Tâl

Dyma ddogfen Datganiad Polisi Tâl Blynyddol 2022/23 am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023. Fe'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 24 Chwefror 2022. Cynhelir yr adolygiad llawn nesaf ym mis Ionawr 2023.

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

Wrth ysgrifennu'r adroddiad hwn, byddwn yn cyrraedd carreg filltir o ddwy flynedd ers cychwyn y pandemig. Mae ein staff wedi gweithio'n anhygoel o galed i ymateb i oblygiadau Covid drwy gefnogi cymunedau a busnesau, yn ogystal â darparu rhwymedigaethau 'busnes fel arfer'. Nid oes modd i ni ddarparu gwasanaethau o safon heb ein gweithlu medrus a llawn cymhelliant. Fel rhan o'n fframwaith llywodraethu, mae'n bwysig ein bod yn dangos bod staff wedi derbyn y taliad cydnabyddiaeth cywir am eu gwaith, yn ogystal â sicrhau gwerth am arian. Yn ogystal â hyn, mae'n bwysig ein bod yn dryloyw wrth osod cyfraddau cyflog bob aelod o staff, yn arbennig mewn perthynas â'n uwch swyddogion. Felly, mae'r Polisi Tâl hwn yn arddangos hyn drwy gyhoeddi dull y cyngor o osod cyflog gweithwyr.

3. Fframwaith Deddfwriaethol

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn gofyn i Awdurdodau ddatblygu a gwneud eu Polisi Tâl ar holl agweddau Tâl Prif Swyddogion yn gyhoeddus (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal y swydd). O ran y 'cyflogau isaf' yn yr Awdurdod, mae'n rhaid i'r Awdurdod hefyd esbonio eu polisi ar y berthynas rhwng tâl uwch reolwyr a gweithwyr eraill. (Ni chaiff staff addysgu mewn ysgolion eu cynnwys oherwydd bod tâl y grŵp hwn yn cael ei bennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol, felly nid yw dan reolaeth yr Awdurdod Lleol).

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):

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

- 3.1 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.

- 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:
- Polisiâu'r Awdurdod tuag at bob agwedd ac elfen o dâl Prif Swyddogion.
 - Eu dull o gyhoeddi a chael mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar dâl Prif Swyddogion.
 - Y dull o dalu Prif Swyddogion pan fyddant yn rhoi'r gorau i ddal y swydd gyda, neu gael eu cyflogi gan yr Awdurdod.
 - Polisiâu'r Awdurdod o ran tâl ei weithwyr sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto)
 - 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-bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol. Cafodd adolygiad cyflog y Prif Weithredwr ei gymeradwyo gan y Cyngor ym mis Rhagfyr 2021, a'i ardystio gan Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ym mis Ionawr 2022. Mae cytundeb cyflog y Prif Swyddog Gweithredol, y Prif Swyddog a chytundeb tâl ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ar gyfer 21/22 wedi cael ei gymeradwyo.

4.1 O ganlyniad, mae'r canlynol yn cael eu darparu fel Atodiadau i'r polisi hwn, neu eu lleoliad ar gyfer nodi darpariaeth ar gais.

- Graddfeydd Cyflog Gweithwyr Lleol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy ar gyfer 2021/22 wedi cael ei gytuno gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu o 2.50% ar gyfer Scp 1 a 1.75% ar gyfer pob graddfa arall, yn weithredol o 1 Ebrill 2021. Mae hyn yn adlewyrchu'r diwygiadau i'r strwythur cyflogau a graddfeydd a oedd yn angenrheidiol i weithredu cynnig cyflog "blwyddyn unigol" a gytunwyd rhwng y cyflogwyr cenedlaethol a'r undebau llafur yn 2021/22. Bydd y cyfraddau cyflog yn cael eu diwygio yn ystod 2022/23 pan mae dyfarniad cyflog yn weithredol o 1 Ebrill 2022 wedi cael ei gymeradwyo. Ni fydd diwygiadau pellach oni bai bod cynnydd annisgwyl yn y costau byw cenedlaethol yn cael ei gytuno rhwng cyflogwyr llywodraeth leol ac undebau llafur.
- Graddfa Gyflog y Prif Weithredwr (Atodiad C). Cafodd cyflog y Prif Weithredwr ei adolygu gan ymgynghorydd annibynnol yn 2021, fel rhan o broses cwblhau adolygiad Cyflog y Prif Weithredwr 2019. Cafodd yr adolygiad a diwygiadau i'r raddfa gyflog arfaethedig eu cymeradwyo gan y Cyngor yn 2021, a chafwyd cymeradwyaeth y Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ym mis Ionawr 2022. Cytunwyd ar gytundeb cyflog y Prif Swyddog Gweithredol ar gyfer 21/22 gan y Cyd-bwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol, a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu o 1.50%, yn weithredol o 1 Ebrill 2021.

Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2022/23 pan gytunwyd ar ddyfarniad cyflog a fydd yn effeithiol o 1 Ebrill 2022. Ni fydd diwygiadau pellach yn ystod 2022/23 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 21/22 gan y Cyd-bwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr yr Awdurdodau Lleol, a bydd cyflogau sylfaenol unigol yn cynyddu o 1.50%, yn weithredol o 1 Ebrill 2021. Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2022/23 pan gytunwyd ar ddyfarniad cyflog a fydd yn effeithiol o 1 Ebrill 2022. Ni fydd diwygiadau pellach yn ystod 2022/23 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). Mae dyfarniad cyflog ar gyfer 2021 wedi cytuno ar gynnydd o 1.75% ar bob pwynt cyflog yng ngholofn gyflog Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg, colofn gyflog Rheolwyr Gwasanaeth Cymunedol/Pobl Ifanc a cholofnau cyflog Seicolegwyr Addysg ar 1 Medi 2021 (i'w ôl-ddyddio). Bydd y cyfraddau cyflog hyn yn cael eu diwygio yn ystod 2022/23 pan gytunwyd ar ddyfarniad cyflog ar gyfer 2022.
 - v) Telerau ac Amodau Prif Swyddog y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) (ar gael gan Adnoddau Dynol Corfforaethol).
 - vi) 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 (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 AD Corfforaethol)
 - x) Gwybodaeth i Staff 31/3/20 (Atodiad F)
 - xi) Crynodeb o Argymhellion/Penderfyniadau Polisi: Y Cyngor 24 Chwefror 2022 (Atodiad G).

- 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.
- 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.
- 4.6. Fel rhan o'r Prosiect Moderneiddio Cyflogaeth a Chyflog Cyfartal, cafodd Polisi Taliadau Atodol y Farchnad ei ddyfeisio 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 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 Phroses Honoraria y Cyngor.

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 yr holl weithwyr ac mae ganddo Gynllun Gwerthuso Perfformiad Blynyddol ar waith i fonitro, gwerthuso a rheoli 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.
- 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 unwaith y byddant yn y swydd. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat. Er ein bod wedi gallu penodi'n llwyddiannus i nifer o swyddi uwch yn ystod 2021/22, mae effaith Covid wedi ei gwneud yn gynyddol heriol i atynnu ymgeiswyr addas mewn meysydd swyddi penodol; gofal cymdeithasol yn benodol. Mae adolygiad o'n proses recriwtio yn cael ei gynnal i weithio tuag at fynd i'r afael â hyn.
- 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. 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 Cymeradwywyd [Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2020-2024](#) gan y Cabinet ar 11 Chwefror 2020 a'i gyhoeddi ar ein gwefan. 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 yr "uwch dîm" o ran rhyw yn cael ei gyhoeddi yn y Polisi Tâl Lleol. Ar 1 Mawrth 2022 roedd Prif Swyddogion yr Uwch Dîm Rheoli yn cynnwys: 53% o ferched: 47% o ddynion (15 aelod o'r "Tîm" 8 benyw a 7 gwryw). Mae'r newid ers y llynedd o ganlyniad i ddisodli dau ymdeoliad Prif Swyddog gwrywaidd gyda menywod, yn dilyn ymarfer recriwtio.

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 i'r categorïau uchod o 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 (SEC) yw'r cyrff sy'n gyfrifol am faterion "cyflogau uwch swyddogion". Y SEC sy'n gyfrifol am wneud argymhellion i'r Cyngor a chaiff unrhyw benderfyniad i bennu neu amrywio tâl prif swyddogion ei wneud gan y Cyngor.

- 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 SEC 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 Swyddog Gweithredol 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 Gydnabyddiaeth 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 £427 miliwn (cyfalaf o £27M a referniw gros o £400M) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau sy'n cyflogi tua 3,414 o swyddi cyfwerth â llawn amser.

Fel Pennaeth y Gwasanaeth Taledig, mae'r Prif Weithredwr yn cydweithio'n agos ag aelodau etholedig ac uwch swyddogion i gyflawni amcanion lles strategol y Cyngor fel y nodir yn ei Gynllun Blaenoriaethau Corfforaethol <http://www.conwy.gov.uk/en/Council/Strategies-Plans-and-> Mae'r Cynllun Corfforaethol yn cael ei ddiweddarau ar gyfer 2022-2027 ar hyn o bryd.

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.

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; yr ystod bresennol o 1 Ebrill 2021 hyd at 31 Mawrth 2022 yw £127,286 - £135,077. Gyda Chytundeb Cyflog y Prif Weithredwr wedi'i ôl-ddyddio o 1.50%, yr ystod ar gyfer 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022 yw £129,195 - £137,103. 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 cwrmpas 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 Blynyddol (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 3 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/Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig
 - b) Cyfarwyddwyr Strategol/Swyddog Adran 151
 - c) Penaethiaid Gwasanaeth/Swyddog Monitro
 - d) Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd
 - e) Adroddiadau uniongyrchol i'r uchod heb gynnwys staff gweinyddol ac ysgrifenyddol.
- 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 ([as amended by the Local Government and Election \(Wales\) Act 2021](#)), o ran cael y gymeradwyaeth angenrheidiol i weithredu'r codiadau cyflog uchod a drafodwyd yn genedlaethol ar gyfer 2021/22.
- 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 2021 i 31 Mawrth 2022, £18,333 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 £18,333 a chyflog y Prif Weithredwr, sef £127,286, sy'n gymhareb o 1:6:94 a; rhwng cyflog y gweithiwr ar y cyflog isaf a chyflog cyfartalog Prif Swyddog, sef £18,333 a £85,044; sy'n gymhareb o 1:4:64.
- 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. Bu i'r Cyngor ostwng ei ddarpariaeth iawndal dewisol pan gafodd y Polisi diwygiedig ei gymeradwyo ar 27 Ionawr 2011, ac ailddatgan ei bolisi o dalu tâl diswyddo ar sail cyflog wythnos gwirioneddol. Mae darpariaethau'r Polisi iawndal Dewisol wedi cael eu hail-gadarnhau gan y Cyngor mewn adroddiadau Polisi Tâl Lleol blynyddol wedi hynny.
- 8.3. Mae'n rhaid i'r holl gynigion i ddyfarnu taliad iawndal dewisol ar gyfer diswyddo neu er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth, neu geisiadau 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 £95,000 (Canllawiau Diwygiedig Llywodraeth Cymru mewn perthynas â Datganiad Polisi Tâl 7 Rhagfyr 2020) 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 £95,000 ar gyfer unrhyw swydd, bydd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth yn gwneud argymhelliad i'r Cyngor. Os yw'n cael ei gefnogi gan y Cyngor, mae'n rhaid cael cymeradwyaeth Gweinidogion Llywodraeth Cymru cyn parhau gyda thaliadau diswyddo. (Mae'r darpariaethau hyn yn destun adolygiad a diwygiad fel y nodwyd ym Mharagraff 1 uchod). 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 Gwelliant ac Adnoddau Dynol Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu, mewn ymgynghoriad â Deiliaid y Portffolio Moderneiddio, y Deilydd Portffolio perthnasol ar gyfer y gwasanaeth ac Arweinydd y Cyngor ar gyfer achosion busnes yn y portffolio Moderneiddio.
- 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. Yn yr amgylchedd gweithredu hwn, efallai y bydd angen defnyddio darpariaethau polisi iawndal dewisol y Cyngor yn amlach er mwyn cyflawni lefel yr arbedion sydd eu hangen. 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 yn cael eu nodi yn Natganiad Cyfrifon y Cyngor 2019/20: [Datganiad Cyfrifon 2020/21](#).
- 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.
- 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'r Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol 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 gontractau 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 AD Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau i hepgor y cymal hwn o'r polisi ar sail achos i achos."

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).

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).

- 8.9. Ni fydd y Cyngor yn cyflogi cyn-weithwyr o dan "gontract 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 gontract ar gyfer gwasanaethau, mae'n rhaid dilyn y llwybr achos busnes a nodwyd uchod ymlaen llaw.

- 8.10. 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, bydd Cyngor Gwynedd, fel yr awdurdod gweinyddu, yn lleihau pensiwn yr unigolyn, lle bydd pensiwn o ran tâl ac enillion o gyflogaeth newydd gyda chyflogwr o fewn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol dros gyfnod o 12 mis, yn fwy na'r enillion ar ôl ymddeol. Hefyd, os bydd unigolyn wedi ymddeol yn gynnar neu wedi ymddeol oherwydd dileu swyddi a'i fod yn cael blynyddoedd ychwanegol ad-daliadol (Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol cyn 2006), dim ond y blynyddoedd ychwanegol allai gael eu heffeithio os caiff ei ail-

gyflogi. Bydd unrhyw achos o'r fath yn cael ei wirio gyda Chyngor Gwynedd fel yr awdurdod gweinyddu.

8.11. Mae'r Cyngor yn ail-gadarnhau parhad yr awdurdod dirprwyedig a roddwyd i'r Pennaeth AD Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu (Swyddog Monitro) i wneud a chyhoeddi mân newidiadau i'r Polisi Tâl.