

CYNGOR BWRDEISTREF SIROL PEN-Y-BONT AR OGWR DATGANIAD AR BOLISI TÂL – 2019/20

1. CYFLWYNIAD A DIBEN

- 1.1 O dan Adran 112 Deddf Llywodraeth Leol 1972 mae gan y Cyngor 'y pŵer i benodi swyddogion ar y fath delerau ac amodau rhesymol y mae'r Awdurdod yn eu gweld yn addas'. Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu dull y Cyngor o ran polisi tâl yn unol â gofynion 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr baratoi a chyhoeddi Datganiad Polisi Tâl ar gyfer 2012/3 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol ar ôl hynny, gan fanylu ar:
- a) Polisiâu'r Awdurdod tuag at bob agwedd ac elfen o daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion;
 - b) Eu dull o ran cyhoeddi gwybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar daliad cydnabyddiaeth Prif Swyddogion a mynediad i'r wybodaeth hon;
 - c) Polisiâu'r Awdurdod tuag at daliad cydnabyddiaeth i'w gyflogeion sydd ar y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rhesymau drosto);
 - d) Y berthynas rhwng taliad cydnabyddiaeth i'w Brif Swyddogion a chyflogeion eraill.
- 1.2 Mae Awdurdodau Lleol yn sefydliadau cymhleth mawr ac maent yn darparu a/neu'n comisiynu amrywiaeth eang o wasanaethau hanfodol. Efallai y bydd angen i'r dull strategol o ran lefelau taliad cydnabyddiaeth fod yn wahanol o un grŵp o gyflogeion i un arall er mwyn adlewyrchu amgylchiadau penodol yn lleol, yng Nghymru neu yn y DU. Bydd angen rhywfaint o hyblygrwydd ar y Cyngor yn ei Ddatganiad Polisi Tâl er mwyn mynd i'r afael ag amgylchiadau sy'n newid a allai fod yn rhagweladwy ai peidio.
- 1.3 Daeth y Datganiad Polisi Tâl i rym ar 1 Ebrill 2012 ac mae wedi bod yn destun adolygiad yn flynyddol yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol uchod.

2. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

- 2.1 Wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth cyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys:
- a) Deddf Cydraddoldeb 2010
 - b) Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000
 - c) Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle y bo'n berthnasol,
 - d) Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth)
- 2.2 Mewn perthynas â'r gofynion cyflog cyfartal a gynhwysir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i'r Cyngor sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu

ar sail cyflog yn ei strwythurau cyflog ac y gellir cyfiawnhau'r holl wahaniaethau cyflog yn wrthrychol.

3. CWMPAS Y DATGANIAD POLISI TÂL

- 3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdod Lleol ddatblygu a chyhoeddi eu Datganiad Polisi Tâl ar bob agwedd ar daliad cydnabyddiaeth i Brif Swyddogion (gan gynnwys pan fyddant yn peidio â dal swydd), ac o ran y rhai ar y 'cyflogau isaf' yn yr Awdurdod, esbonio eu polisi o ran y berthynas rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion a grwpiau eraill.
- 3.2 Fodd bynnag, er budd tryloywder ac atebolrwydd mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio dull ehangach, gan lunio polisi tâl sy'n cwmpasu pob grŵp o gyflogeion ac eithrio athrawon ysgol. Mae'r taliad cydnabyddiaeth ar gyfer y grŵp olaf hwn yn cael ei bennu gan yr Ysgrifennydd Gwladol ac nid yw o dan reolaeth awdurdodau lleol.
- 3.3 Nid oes unrhyw beth yn narpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn amharu ar annibyniaeth y Cyngor wrth wneud penderfyniadau ar dâl sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â'r Datganiad Polisi Tâl hwn wrth bennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer pob grŵp o fewn ei gwmpas.

4. EGWYDDORION CYFFREDINOL EIN POLISI TÂL

4.1 Tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian

- 4.1.1 Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i ddull agored a thryloyw yn ei bolisi tâl a fydd yn galluogi'r trethdalwr i gael mynediad i wybodaeth am lefelau cydnabyddiaeth ariannol, a deall ac asesu'r wybodaeth hon ar draws pob grŵp o gyflogeion y cyngor. I'r perwyl hwn, darperir y canlynol fel Atodiadau i'r polisi hwn:-

- a) [Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol \(NJC\) \(Atodiad A\)](#)
- b) [Graddfeydd Cyflog y Cydgyngor Trafod Telerau \(JNC\) \(Atodiad B\)](#)
- c) [Graddfeydd Cyflog Soulbury \(Atodiad C\)](#)
- d) [JNC \(Ieuencid a Chymuned\) \(Atodiad D\)](#)
- e) [Polisi ar Daliadau Dileu Swydd a Diswyddo \(gan gynnwys taliadau pensiwn ychwanegol\) \(Atodiad E\)](#)
- f) [Protocol ar gyfer Gradd Dros Dro/Taliadau Honoraria \(Atodiad F\)](#)

4.2 Datblygu Polisi Tâl

- 4.2.1 Prif nod strategaeth wobrwyo yw denu, cymell a chadw cyflogeion â sgiliau addas er mwyn galluogi'r Cyngor i berfformio ar ei orau. Un o'r heriau mwyaf i'r Cyngor yn yr amgylchiadau presennol yw sicrhau'r cynhyrchiant ac

effeithlonrwydd mwyaf posibl o fewn yr adnoddau presennol. Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn amlinellu'r lefelau taliad cydnabyddiaeth y credir eu bod yn effeithiol wrth hwyluso cyflenwad digonol o gyflogeion â'r sgiliau priodol y gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol a rhoi sicrwydd o werth am arian i'r trethdalwr lleol.

- 4.2.2 Ar y graddau uwch yn arbennig, mae angen lefelau taliad cydnabyddiaeth addas i ddenu ymgeiswyr o gronfa eang o dalent oherwydd bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat.
- 4.2.3 Bydd polisi tâl y Cyngor, drwy ei ddyluniad, ei ddatblygiad a'i adolygiad, yn ceisio cydbwysu'r ffactorau hyn yn briodol er mwyn sicrhau'r canlyniadau gorau posibl wrth reoli costau tâl yn briodol a chadw digon o hyblygrwydd i ddiwallu anghenion yn y dyfodol.
- 4.2.4 Caiff y Datganiad Polisi Tâl hwn ei adolygu'n flynyddol a'i gymeradwyo'n flynyddol gan y Cyngor llawn.

5.0 STRWYTHUR CYFLOG

5.1 Y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC)

- 5.1.1 Cafodd strwythur cyflog y Cyngor ar gyfer cyflogeion yr NJC ei weithredu ym mis Medi 2013 yn dilyn llofnodi cytundeb ar y cyd ag UNSAIN, GMB ac UNITE. Cafodd y strwythur cyflog ei ddyfeisio yn dilyn gwerthusiad o bob swydd gan ddefnyddio Cynllun Gwerthuso Swydd Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC). Mae gan bob gradd gyflog sgôr/sgoriau gwerthuso swydd cyfatebol.
- 5.1.2 Mae'r Cyngor defnyddio'r golofn gyflog a negodwyd yn genedlaethol fel y sail ar gyfer ei strwythur tâl a graddio. Mae hyn yn pennu taliad cydnabyddiaeth mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn addysgu, ynghyd â'r defnydd o gyfraddau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle y bo'n berthnasol.
- 5.1.3 Mae atodiadau i'r cydgytundeb wedi'u cytuno gyda'r Undebau Llafur. Maent yn adlewyrchu penderfyniad y Cyngor i newid y strwythur cyflog i alluogi symudiad rhwng strwythurau'r NJC a'r JNC a chyflwyno'r dyfarniad cyflog cenedlaethol a'r golofn gyflog newydd ar 1 Ebrill 2019.
- 5.1.4 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â chyflog yn destun cyfraddau a negodir naill ai'n genedlaethol neu'n lleol, ar ôl cael eu penderfynu o bryd i'w gilydd yn unol â pheirianwaith cydfargeinio a/neu fel y'u pennwyd gan Bolisi'r Cyngor.
- 5.1.5 Fel arfer, caiff penodiadau newydd eu gwneud ar waelod y radd berthnasol, er bod hyblygrwydd er mwyn sicrhau'r ymgeisydd gorau.

5.2 Cyflog a Pherfformiad

5.2.1 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio unrhyw ddulliau cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad.

5.3 Gwerthuso Swyddi

5.3.1 Mae gwerthuso swyddi yn ffordd systematig o bennu gwerth swydd mewn perthynas â swyddi eraill mewn sefydliad. Mae'n darparu dull o gymharu swyddi'n systematig er mwyn asesu eu gwerth cymharol er mwyn sefydlu strwythur cyflog teg a chyfiawnadwy.

5.3.2 Cynhaliwyd Asesiad cychwynnol o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) yn 2013. Caiff hwn ei gwblhau bob tair blynedd, gyda'r nesaf wedi'i gynllunio ar gyfer 2019.

5.4 Ychwanegiadau'r Farchnad

5.4.1 Nid oes gan y Cyngor Bolisi Ychwanegiadau'r Farchnad ar hyn o bryd.

5.5 Honoraria

5.5.1 Pan fydd y Cyngor yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogai gyflawni dyletswyddau ychwanegol i rai ei swydd barhaol, am gyfnod estynedig o amser, gall taliad ychwanegol sy'n gymesur â'r dyletswyddau hynny gael ei wneud yn unol â Phrotocol Gradd Dros Dro/Honorarium y Cyngor, a atodir fel Atodiad F.

6. TALIAD CYDNABYDDIAETH I BRIF SWYDDOGION

6.1 Diffiniadau o Brif Swyddog a Lefelau Tâl

6.1.1 At ddibenion y datganiad hwn, mae Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion fel y'u diffinnir yn adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth. Mae swyddi o'r fath yn cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol, Penaethiaid Gwasanaeth a swyddogion eraill sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr (o fewn ystyr y Ddeddf). Mae manylion cyflog pob un wedi'u cynnwys yn Atodiad B.

6.1.2 Mae gan y Cyngor hefyd gategori o gyflogeion a gyflogir fel Rheolwyr Grŵp (Gradd 17 ac 18). Mae swyddogion o'r fath hefyd yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau cyflogaeth Prif Swyddogion y JNC er na chaiff pob un ei ddiffinio fel Prif Swyddog o fewn ystyr adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth.

6.1.3 Mae gan bob gradd Prif Swyddog bwyntiau cynyddrannol.

6.1.4 Nid oes dull tâl cysylltiedig â bonws na pherfformiad yn bodoli mewn perthynas â thâl Prif Swyddogion.

6.1.5 Rhaid i unrhyw benderfyniad i amrywio'r taliad cydnabyddiaeth i brif swyddogion [neu'r rheini i'w penodi] gael ei wneud gan y Cyngor llawn, heb y cyfle o'i ddirprwyo i un o bwyllgorau'r Cyngor.

6.2 Recriwtio Prif Swyddogion

- 6.2.1 Mae Polisi a Gweithdrefnau'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio Prif Swyddogion wedi'i gynnwys yn y Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion fel y'u nodir yn y Cyfansoddiad. Bydd y penderfyniad ynghylch y taliad cydnabyddiaeth i'w gynnig i unrhyw Brif Swyddog newydd ei benodi yn unol â'r strwythur tâl a'r polisiâu perthnasol sydd ar waith ar adeg recriwtio.
- 6.2.2 Mae Rheoliadau 2014 yn rhagnodi lle mae awdurdod yn cynnig penodi prif swyddog gyda phe cyn cydnabyddiaeth blynyddol o £100,000 neu fwy yna rhaid hysbysu'r swydd yn gyhoeddus. Yr unig eithriad i'r gofyniad hwn yw lle na fyddai'r penodiad yn hwy na 12 mis.
- 6.2.3 Os bydd y Cyngor yn parhau i fethu recriwtio Prif Swyddogion yn uniongyrchol neu lle mae angen am gymorth interim i gyflenwi ar gyfer swydd wag barhaol Prif Swyddog, gall y Cyngor ystyried defnyddio unigolion o dan 'contractau ar gyfer gwasanaeth'. Daw'r rhain drwy broses gaffael berthnasol gan sicrhau bod y Cyngor yn gallu dangos y gwerth gorau am arian. Ar hyn o bryd, nid oes gan y Cyngor unrhyw Brif Swyddogion sy'n rhan o drefniadau o'r fath. Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn ceisio cael cymorth gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) ar sail interim i gwmpasu swydd Pennaeth Cyllid / Swyddog Adran 151.

6.3 Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

- 6.3.1 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio unrhyw fonysau na thâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad i'w Brif Swyddogion.
- 6.3.2 Mae'r Cyngor yn talu'r holl gostau rhesymol o ran teithio a chynhaliadau pan gyflwynir derbynebaw ac yn unol ag amodau JNC, ac amodau lleol eraill.
- 6.3.3 Telir cost aelodaeth un corff proffesiynol gan y Cyngor.
- 6.3.4 Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn cael ei benodi yn Swyddog Canlyniadau. Llenwi Swydd yw hyn yn hytrach na chontract cyflogaeth. Bydd y Swyddog Canlyniadau yn cael ffi gan y sefydliad sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r etholiad gael ei gynnal yn unol â'r Gorchymyn Ffioedd sydd mewn grym ar y pryd. Yn achos etholiad lleol bydd strwythur ffioedd y Cyngor yn cael ei gymeradwyo ar y pryd.
- 6.3.5 Mae ffioedd y Dirprwy Swyddog Canlyniadau yn cael eu hawdurdodi gan y Swyddog Canlyniadau yn unol â'r Gorchymyn Ffioedd neu, yn achos etholiadau lleol, strwythur ffioedd y Cyngor ar y pryd.
- 6.3.6 Mae'r ffioedd a ragnodir ar gyfer pob Etholiad a refferenda arall yn cael eu rhagnodi gan Lywodraeth y DU neu Lywodraeth Cymru.

6.4 Taliadau ar Derfynu

- 6.4.1 Mae dull y Cyngor o ran taliadau statudol a dewisol ar derfynu cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob cyflogai arall), cyn cyrraedd oedran ymddeol arferol, wedi'i nodi yn ei Bolisi Salwch, Ymddeoliad Cynnar a Diswyddo yn unol â Rheoliadau 5 a 6 o Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (lawndal yn ôl Disgresiwn) 2006. Nid yw Rheoliadau 12 ac 13 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddiannau, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn gymwys gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).
- 6.4.2 Mae Canllawiau Statudol a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru yn nodi ei bod yn "awgrymu y dylid cynnig cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio cyn y caiff pecynnau diswyddo o £100,000 ac uwch eu cymeradwyo ar gyfer staff sy'n gadael y sefydliad. Fodd bynnag, mae'n rhaid i Aelodau fod yn ymwybodol o'r hawliau statudol neu gytundebol sy'n ddyledus i gyflogai a chanlyniadau peidio â chymeradwyo gan y Cyngor fydd o bosibl yn caniatáu i gyflogai hawlio iawndal am dorri contract."
- 6.4.3 Bydd unrhyw daliadau eraill y tu allan i ddarpariaethau neu gyfnodau perthnasol hysbysiad cytundebol yn destun penderfyniad ffurfiol a wneir gan y Cyngor neu Bwyllgor Cyngor yn achos y Prif Weithredwr neu; Cyngor neu Bwyllgor Cyngor neu Swyddog â phwerau dirprwyedig ar y pryd, yn achos Swyddogion JNC eraill.
Bydd y Prif Weithredwr neu'r swyddog â phŵer dirprwyedig gan y Prif Weithredwr yn penderfynu ar daliadau o'r fath mewn perthynas â'r holl staff eraill.

7. CYHOEDDI

- 7.1 Ar ôl cael cymeradwyaeth gan y Cyngor llawn, caiff y datganiad hwn ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor cyn 1 Ebrill 2019.
- 7.2 Yn ogystal, ar gyfer swyddi lle mae'r cyflog cyfwerth ag amser llawn o leiaf £60,000 a lle y mae'r swyddi wedi'u dynodi fel pennaeth gwasanaeth cyflogedig neu brif swyddog statudol neu anstatudol, fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010 fel y'u diwygiwyd, bydd Datganiad Cyfrifon Blyneddol y Cyngor yn darparu gwybodaeth mewn perthynas â: chyflog, ffioedd a lwfansau; treuliau; taliadau terfynu a chyfraniadau pensiwn. Bydd hefyd yn cyhoeddi nifer y cyflogeion yn y flwyddyn y mae'r cyfrifon yn ymwneud â hi lle mae'r taliad cydnabyddiaeth yn fwy na £60,000 mewn lluosrifau o £5,000 o ran dosbarthiadau graddfeydd.

8. PERTHASEDD TÂL YN YR AWDURDOD

- 8.1 Mae'r bobl ar y cyflogau isaf a gyflogir o dan gontract cyflogaeth gyda'r Cyngor yn cael eu cyflogi ar gyflogau cyfwerth ag amser llawn [37 awr] yn unol â'r isafswm pwynt colofn gyflog a ddefnyddir ar hyn o bryd yn strwythur graddio'r Cyngor. Ar 1 Ebrill 2019, mae hyn yn £17,364 y flwyddyn.

8.2 Mae'r canllawiau statudol o dan y Ddeddf Lleoliaeth yn argymhell y defnydd o luosymiau cyflog fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu ac uwch reolwyr, fel y cynhwyswyd yn yr 'Adolygiad Cyflog Teg yn y Sector Cyhoeddus' gan Hutton (2010). Gofynnodd y Llywodraeth i Adroddiad Hutton archwilio'r achos am gyfyngiad penodedig ar wasgariad tâl drwy ofyniad na all unrhyw reolwr sector cyhoeddus ennill mwy nag ugain gwaith y person â'r cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion cyfartalog yn fesur mwy perthnasol ac mae Cod Ymarfer Cymeradwy'r Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng cyflog uchaf a chyflog cyfartalog gweithlu cyfan yr Awdurdod.

8.3 Mae'r lefelau cyflog presennol yn y Cyngor yn diffinio'r lluosrif rhwng:

8.3.1 y cyflogai sy'n derbyn y cyflog isaf (cyfwerth ag amser llawn) a'r Prif Weithredwr fel **1:7.9**

8.3.2 y cyflogai sy'n derbyn y cyflog isaf a'r Prif Swyddog cyfartalog fel **1:5.4**

8.3.3 y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn cyfartalog a'r Prif Weithredwr fel **1:3.8**

8.3.4 y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn cyfartalog a'r Prif Swyddog cyfartalog fel **1:2.6**

9. ATEBOLRWYDD A GWNEUD PENDERFYNIADAU

9.1 Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor, mae'r Cyngor llawn yn penderfynu ar y strwythur sefydliadol, recriwtio, cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo ar gyfer Prif Swyddogion JNC.

9.2 Mae'r cyfrifoldeb am y strwythur sefydliadol, recriwtio, cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo ar gyfer y rhai nad ydynt yn Brif Swyddogion JNC, NJC, Crefft, Ieuenctid a Chymuned a chyflogeion Soulbury wedi'i ddirprwyo i swyddogion.

10. AILGYFLOGI

10.1 Wrth roi sylw priodol i ddyletswydd y Cyngor o dan Adran 7 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989, ni chaiff unrhyw Brif Swyddog a gafodd ei ddiswyddo neu y rhoddwyd ymddeoliad cynnar iddo ei ailgyflogi neu ei ailbenodi naill ai fel cyflogai (Contract Gwasanaeth), fel Ymgynghorydd (Contract ar gyfer Gwasanaeth) neu drwy gcontractwr allanol a gomisiynir i weithio ar ran y Cyngor.

11. ADOLYGU'R POLISI

11.1 Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn amlinellu'r sefyllfa bresennol mewn perthynas â chyflog a thâl yn y Cyngor ar adeg ysgrifennu. Caiff ei adolygu

a'i ddiweddarau a'i gyhoeddi'n flynyddol fel mater o drefn ac os bydd unrhyw newidiadau'n digwydd yn ystod blwyddyn ariannol.

GRADDFEYDD CYFLOG NJC - 1 EBRIL 2019

SCP	CYFLOG	Graddau		SCP	CYFLOG	Graddau	
1	£17,364	Gradd 1		26	£29,636		Gradd 10
2	£17,711		Gradd 2	27	£30,507		
3	£18,065			28	£31,371		
4	£18,426	Gradd 3		29	£32,029		
5	£18,795			30	£32,878	Gradd 11	
6	£19,171		Gradd 4	31	£33,799		
7	£19,554	Gradd 5		32	£34,788		
8	£19,945			33	£35,934		Gradd 12
9	£20,344		Gradd 6	34	£36,876		
10	£20,751				35	£37,849	
11	£21,166				36	£38,813	Gradd 13
12	£21,589	Gradd 7		37	£39,782		
13	£22,021			38	£40,760		
14	£22,462			39	£41,675		
15	£22,911			40	£42,683		
16	£23,369			41	£43,662		Gradd 14
17	£23,836			42	£44,632		
18	£24,313		Gradd 8	43	£45,591		
19	£24,799				44	£46,547	
20	£25,295				45	£47,503	Gradd 15
21	£25,801			46	£48,461		
22	£26,317			47	£49,417		
23	£26,999	Gradd 9		48	£50,373		Gradd 16
24	£27,905				49	£51,330	
25	£28,785						

GRADDFEYDD CYFLOG JNC- 1 APRIL 2019

Dynodiad	Gradd	SCP	CYFLOG
RHEOLWR GRWP [2]	Gradd 17	1	£54,608
		2	£55,664
		3	£56,741
		4	£57,839
RHEOLWR GRWP [1]	Gradd 18	5	£60,755
		6	£61,930
		7	£63,128
		8	£64,350
PENAETHIAID GWASANAETH [3]	Gradd 19	9	£64,900
		10	£65,888
		11	£66,891
		12	£67,910
PENAETHIAID GWASANAETH [2]	Gradd 20	13	£71,244
		14	£72,860
		15	£74,512
		16	£76,201
PENAETHIAID GWASANAETH [1]	Gradd 21	17	£79,112
		18	£80,905
		19	£82,698
		20	£84,491
CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL [2]	Gradd 22	21	£91,121
		22	£93,189
		23	£95,305
		24	£97,469
CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL [1]	Gradd 23	25	£105,477
		26	£107,871
		27	£108,102
		28	£110,449
DIRPRWY BRIF WEITHREDWR	Gradd 24	29	£116,252
		30	£119,031
		31	£121,876
		32	£124,789
PRIF WEITHREDWR	Gradd 25	33	£129,823
		34	£132,925
		35	£136,027
		36	£139,128

GRADDFEYDD CYFLOG SOULBURY - 1 MEDI 2018

SEICOLEGWYR ADDYSGOL – GRADDFA A	
SCP	CYFLOG
1	£36,446
2	£38,296
3	£40,146
4	£41,994
5	£43,844
6	£45,693
7	£47,434
8	£49,175
9	£50,806
10	£52,439
11	£53,961

UWCH A PHRIF SEICOLEGWYR ADDYSGOL - GRADDFA B	
SCP	CYFLOG
1	£45,693
2	£47,434
3	£49,175
4	£50,806
5	£52,439
6	£53,961
7	£54,586
8	£55,754
9	£56,911
10	£58,089
11	£59,243
12	£60,420
13	£61,617
14	£62,774
15	£63,986
16	£65,186
17	£66,395
18	£67,602

GWEITHWYR PROFFESIYNOL SY'N GWELLA ADDYSG

SCP	CYFLOG	SCP	CYFLOG
1	£34,749	26	£64,173
2	£35,993	27	£65,282
3	£37,168	28	£66,405
4	£38,359	29	£67,532
5	£39,543	30	£68,656
6	£40,727	31	£69,771
7	£41,971	32	£70,903
8	£43,168	33	£72,036
9	£44,563	34	£73,197
10	£45,807	35	£74,353
11	£47,035	36	£75,544
12	£48,223	37	£76,715
13	£49,569	38	£77,899
14	£50,769	39	£79,066
15	£52,095	40	£80,233
16	£53,293	41	£81,406
17	£54,495	42	£82,578
18	£55,674	43	£83,749
19	£56,891	44	£84,925
20	£57,519	45	£86,099
21	£58,727	46	£87,274
22	£59,780	47	£88,454
23	£60,939	48	£89,623
24	£61,978	49	£90,797
25	£63,089	50	£91,972

GRADDFEYDD CYFLOG IEUENCTID A CHYMUNED - 1 MEDI 2018

YSTYRIAETH GWEITHIWR CEFNOGI	
SCP	CYFLOG
2	£16,757
3	£17,267
4	£17,681
5	£18,141
6	£18,556
7	£19,009
8	£19,645
9	£20,456
10	£21,090
11	£22,116
12	£23,118
13	£24,153
14	£25,225
15	£25,955
16	£26,718
17	£27,468

YSTOD BROFFESIYNOL	
SCP	CYFLOG
13	£24,153
14	£25,225
15	£25,955
16	£26,718
17	£27,468
18	£28,223
19	£28,972
20	£29,724
21	£30,568
22	£31,525
23	£32,456
24	£33,392
25	£34,335
26	£35,277
27	£36,221
28	£37,175
29	£38,122
30	£39,070

POLISI DISWYDDO AC ADLEOLI

CWMPAS

Bydd y polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr ac eithrio:

- **Y rhai a gyflogir o dan Amodau Gwasanaeth y Cydgyngor Trafod Telerau (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion.**
- **Y rhai a gyflogir gan Gyrrff Llywodraeth mewn sefydliadau addysgol o dan bwerau dirprwyedig.**

Dyddiad Cyhoeddi: Ebrill 2015

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r polisi hwn wedi'i gynllunio i gynorthwyo â rheoli sefyllfaoedd diswyddo ac adleoli yn y Cyngor. Dylid ei ddarllen ar y cyd â: Pholisi Ymddeoliad Cynnar, Ymddeoliad Oherwydd Salwch a Diswyddo'r Cyngor a'r Canllawiau i Reolwyr sydd ynghlwm wrth y polisi hwn.
- 1.2 Er mai polisi'r Cyngor yw osgoi diswyddiadau lle bynnag y bo'n bosibl, gall anghenion y busnes ei gwneud yn ofynnol gostwng nifer cyffredinol y cyflogeion neu newidiadau sefydliadol sy'n arwain at ddiswyddo rhai cyflogeion.
- 1.3 Bydd y Cyngor, mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur, yn ceisio osgoi neu leihau diswyddiadau drwy ymchwilio i opsiynau amgen, fel
 - “Trosiant naturiol”
 - Adleoli
 - Ailhyfforddi
 - Cyfyngiadau ar recriwtio [gan gynnwys defnyddio staff asiantaeth]
 - Ymddeoliad cynnar
 - Diswyddiadau gwirfoddol, gan gynnwys “diswyddo trosglwyddedig” lle mae rhywun heblaw am swydd y deilydd yn cael ei ddiswyddo
 - Lleihau neu ddileu goramser
- 1.4 Pan fod diswyddo yn anochel bydd y Cyngor yn trin y mater yn y modd mwyaf teg, cyson a chydymdeimladol posibl er mwyn lleihau unrhyw galedi y gallai'r cyflogai/cyflogeion dan sylw ei ddiodef. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod:
 - cyfanswm nifer y diswyddiadau a wneir cyn lleied â phosibl;
 - ymgynghori llawn â chyflogeion a'u cynrychiolwyr ar unrhyw gynigion a'u gweithredu;
 - dethol ar gyfer diswyddo yn seiliedig ar feini prawf clir a gaiff eu penderfynu'n wrthrychol a'u cymhwyso'n deg;
 - pob ymdrech yn cael ei gwneud i adleoli neu ddod o hyd i waith arall ar gyfer cyflogeion a ddewisir i gael eu diswyddo; a
 - darparu cymorth a chynghor i gyflogeion a ddewisir ar gyfer diswyddo i'w helpu i ddod o hyd i waith arall addas.

2. Ymgynghoriad

- 2.1 Pan fydd sefyllfa ddiswyddo bosibl wedi'i nodi bydd yn angenrheidiol ysgrifennu at yr undebau llafur cydnabyddedig a chyflwyno hysbysiad o ymgynghori ffurfiol.
- 2.2 Caiff meini prawf dewis eu nodi, lle bo angen, a lle y bo'n bosibl cytuno arnynt gyda'r cyflogeion/Undebau Llafur ymlaen llaw.
- 2.3 Caiff ymgynghoriadau eu cynnal gyda'r cyflogeion yr effeithir arnynt a chyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig ynghylch y cynigion a'r broses i'w dilyn. Dylai'r ymgynghoriad ddechrau cyn gynted ag y bo'n ymarferol ac o leiaf:-

Nifer y cyflogeion yr effeithir arnynt Cyfnod yr ymgynghoriad/

- Llai na 20 o gyflogeion 30 diwrnod

- 20 i 99 o gyflogeion 30 diwrnod
- 100 neu fwy o gyflogeion 45 diwrnod

2.4 Ar ddechrau'r ymgynghoriad, caiff manylion ysgrifenedig am y canlynol eu darparu i gyflogeion ac Undebau Llafur cydnabyddedig:-

- y rhesymau dros y cynigion
- nifer y cyflogeion yr effeithir arnynt gan yr ymgynghoriad a disgrifiadau o gyflogeion y gellid o bosibl eu diswyddo.
- cyfanswm nifer y cyflogeion o unrhyw ddisgrifiad o'r fath a gyflogir yn yr uned gwasanaeth dan sylw
- y meini prawf i'w gymhwyso ar gyfer dewis a diswyddo
- sut y mae'r diswyddiadau i'w cynnal, gan gynnwys y cyfnod ar gyfer gweithredu'r diswyddiadau.

2.5 Cynhelir cyfarfodydd ymgynghori ffurfiol â'r cyflogeion hynny yr effeithir arnynt o bosibl gan y diswyddiadau arfaethedig.

2.6 Os na fydd sefyllfa y cytunwyd arni wedi'i chyrraedd erbyn diwedd y cyfnod ymgynghori caiff hysbysiad pellach o ymgynghori ffurfiol ei gyhoeddi. Bydd hyd yr ail gyfnod ymgynghori yr un peth â'r gwreiddiol. Mae'n angenrheidiol i'r holl bartïon fod wedi cynnal ymgynghoriad gwirioneddol gyda'r bwriad o osgoi diswyddiadau a dod i gytundeb. Dylai'r ymgynghoriad barhau hyd nes bod yr holl faterion wedi'u gwyntyllu a'r partïon wedi cael amser rhesymol i roi sylwadau ar wybodaeth a ddarparwyd a'r cynigion a wnaed.

2.7 Ar ôl cwblhau'r broses ymgynghori, os na chytunwyd ar ateb boddhaol i osgoi diswyddo, caiff y meini prawf cymhwyso eu defnyddio i benderfynu pa gyflogeion fydd yn cael hysbysiad o ddiswyddo.

3. Diswyddo Gwirfoddol

3.1 Er mwyn lleihau'r angen am ddiswyddiadau gorfodol, bydd y Cyngor yn ystyried gwahodd datganiadau o ddiddordeb gan gyflogeion am ddiswyddiadau gwirfoddol.

4. Dewis Diswyddo

4.1 Pan fo'r angen am ddiswyddiadau'n codi, caiff y dewis ei wneud ar sail meini prawf gwrthrychol a gaiff eu cymhwyso'n rhesymol, yn deg ac yn gyson. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y meini prawf cymhwyso'n cael eu cymhwyso ar gyfer y cyflogeion yr effeithir arnynt.

4.2 Bydd y meini prawf i'w defnyddio fel arfer yn cynnwys y canlynol ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:

- Cofnod disgyblu
- Cymwysterau
- Cofnod absenoldeb
- Sgiliau
- Safon perfformiad gwaith

- 4.3 Wrth ddatblygu meini prawf dewis, bydd y Cyngor yn sicrhau y rhoddir ystyriaeth lawn i'r nodweddion gwarchoddedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud fel y bo'n briodol er mwyn sicrhau na fydd unrhyw gyflogai o dan anfantais oherwydd y meini prawf dethol.

5. Adleoli

- 5.1 Bydd y Cyngor yn gwneud pob ymdrech i ddarparu gwaith amgen addas i unrhyw gyflogai sy'n cael ei ddewis ar gyfer diswyddo. Caiff gwaith amgen addas ei ystyried yn ystod y cyfnod ymgynghori ac ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori. Caiff yr holl swyddi gwag sy'n addas ar gyfer adleoli eu hystyried mewn perthynas â'r cyflogeion a ddewisir, gan gynnwys lle y bo'n bosibl, ystyried ailhyfforddi.
- 5.2 Bydd ystyriaeth ymlaen llawn yn gymwys lle mae cyflogai/cyflogeion yn mynegi diddordeb mewn swydd wag ar yr un radd neu radd is. Caiff y meini prawf dewis ar gyfer y swydd eu cymhwyso ac, os byddant yn cael eu bodloni, caiff cyfweiliad(au) eu trefnu. Bydd y broses yn cael ei chlustnodi i'r cyflogeion yr effeithir arnynt yn y lle cyntaf.
- 5.3 Lle y caiff diddordeb ei fynegi ar gyfer swydd ar gyflog uwch, bydd y gweithdrefnau dethol arferol yn gymwys a bydd yr ystyriaeth mewn cystadleuaeth ag unrhyw ymgeiswyr eraill.
- 5.4 Caiff unrhyw gynnig o adleoli ei wneud yn ysgrifenedig. Bydd hyn yn cynnwys rhoi am y cyfnod prawf a fydd yn gymwys ar gyfer penodiad adleoli. Er y bydd hyn am gyfnod o 4 wythnos, gellir ei ymestyn neu ei gwtogi yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol.
- 5.5 Yn ystod y cyfnod prawf bydd adolygiad(au) perfformiad ar adegau priodol. Bydd hyn yn rhoi cyfle i'r rheolwr a'r cyflogai asesu addasrwydd. Os bydd yr adleoli yn llwyddiannus caiff hyn ei gadarnhau a chyhoeddir y datganiad ysgrifenedig o fanylion. Os na fydd yr adleoli'n llwyddiannus caiff hyn hefyd ei gadarnhau yn ysgrifenedig.
- 5.6 Gall cyflogai ymgymryd â mwy nag un cyfnod prawf yn ystod y cyfnod hysbysiad.
- 5.7 Os bydd cyflogai'n dechrau ar gyfnod prawf a bod y cyfnod o bedair wythnos yn fwy na'r dyddiad terfynu, bydd y cyfnod prawf yn parhau am y 4 wythnos. Ar ddiwedd y cyfnod hwn os bydd y cyfnod prawf yn aflwyddiannus caiff y diswyddiad ei gadarnhau.
- 5.8 Pan fo'r adleoli yn golygu bod cyflogai'n newid ei fan gwaith arferol bydd yn cael ei dalu costau teithio ychwanegol, yn unol â pholisi lwfansau a threuliau'r Cyngor.
- 5.9 Rhaid cytuno ar gyfleoedd cyflogaeth amgen addas rhwng y cyflogai a'r Cynghorydd ER fel y gellir trefnu ystyriaeth ymlaen llaw. Lle nad yw'r cyflogai'n cytuno bod cyfle yn addas, rhaid iddo roi cyfiawnhad clir dros ei farn. Os bydd y cyflogai'n gwrthod y cynnig cyflogaeth amgen addas, caiff cyfleoedd adleoli pellach eu harchwilio yn ystod y cyfnod ymgynghori a hysbysiad.
- 5.10 Os bydd cyflogai'n gwrthod cynnig cyflogaeth i swydd y cytunwyd arni fel cyflogaeth amgen addas, neu'n ymddiswyddo yn ystod y cyfnod prawf, bydd yr hawl i daliad diswyddo yn cael ei cholli.

- 5.11 Mewn rhai amgylchiadau er mwyn osgoi diswyddiadau, gellir gwahodd cyflogai/cyflogeion sydd mewn swyddi tebyg ond nad ydynt wedi'u heffeithio'n uniongyrchol gan y diswyddo arfaethedig i fynegi diddordeb mewn diswyddo. 'Diswyddo trosglwyddedig' yw hyn a bydd dim ond yn cael ei ystyried os bydd ei gymeradwyo yn arbed cyflogai arall sy'n wynebu diswyddo. Byddai pob cais am ddiswyddo trosglwyddedig yn destun achos busnes a byddai angen ei gytuno mewn un o gyfarfodydd Panel VER.
- 5.12 Os ar ôl cynnal y camau hyn yr ymddengys nad oes posibilrwydd o adleoli, caiff y cyflogai/cyflogeion eu terfynu yn unol â'u cyfnod hysbysu.

6. Diswyddo oherwydd colli swydd

- 6.1 Ym mhob achos lle mae diswyddo yn cael ei ystyried bydd y broses tri cham yn cael ei dilyn:
- Cam 1 - Cyflogai i'w hysbysu yn ysgrifenedig ynghylch amgylchiadau'r cyfarfod.
 - Cam 2 - Cynhelir cyfarfod gyda'r cyflogai i benderfynu ar yr opsiynau.
 - Cam 3 - Cyflogai i'w hysbysu yn ysgrifenedig am ganlyniad y cyfarfod.
- 6.2 Pan fydd cyflogai wedi cael ei ddewis ar gyfer diswyddo yn dilyn cymhwyso'r meini prawf dewis, bydd yn cael y cyfle yn ystod y cyfarfod Cam 2 i wneud unrhyw sylwadau mewn perthynas â'i ddewis. Bydd y rheolwyr wedyn yn ystyried y sylwadau hyn ac, os oes angen, yn ymestyn y cyfnod ymgynghori. Caiff cyfarfod pellach, lle bo angen, ei drefnu i roi gwybod i'r cyflogai am y penderfyniad.
- 6.3 Pan fydd yn destun hysbysiad terfynu oherwydd diswyddo mae gan gyflogai yr hawl i swm rhesymol o amser cyflogedig o'r gwaith er mwyn chwilio am waith arall, mynd i gyfweiliadau ac ati. Dylai cyflogai/cyflogeion sy'n dymuno manteisio ar y ddarpariaeth hon geisio cymeradwyaeth ymlaen llaw am eu habsenoldeb gyda'u rheolwr yn y ffordd arferol.
- 6.4 Pan fydd cynnig cyflogaeth yn cael ei wneud gan gyflogwr cysylltiedig h.y. unrhyw gyngor lleol arall neu awdurdod cyhoeddus arall perthnasol arall ac os bydd y gyflogaeth yn dechrau o fewn pedair wythnos i'r dyddiad terfynu, mae hyn yn anghymwysu'r cyflogai rhag cael taliad diswyddo.

7. Hysbysiad o Ddiswyddo

- 7.1 Rhaid rhoi o leiaf 45 diwrnod o hysbysiad ysgrifenedig i'r Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR/BISS) os bydd 100 neu ragor o weithwyr yn cael eu diswyddo, ac o leiaf 30 diwrnod ar gyfer 20 i 99 o gyflogeion. Ar gyfer llai nag 20 o gyflogeion, nid oes angen hysbysu BERR/BISS.

8. Hawl Apelio

- 8.1 Mae gan y cyflogai hawl i apelio yn erbyn penderfyniad y Cyngor. Gall y rhesymau dros apelio gynnwys;
- pan fydd cyflogai wedi'i ddewis ar gyfer diswyddo ac yn anfodlon ar y ffordd y mae'r Cyngor wedi cymhwyso ei feini prawf dewis diswyddo [gan gynnwys materion Deddf Cydraddoldeb 2010]
 - lle mae cyflogai o'r farn nad yw'r weithdrefn ddiswyddo wedi'i chymhwyso'n gywir.
- 8.2 Caiff yr apêl ei chlywed gan Aelodau Etholedig.
- 8.3 Mae gan y cyflogai 7 diwrnod calendr i arfer ei hawl i apelio o ddyddiad derbyn yr hysbysiad ysgrifenedig o derfynu.
- 8.4 Rhaid i'r apêl gael ei gwneud yn ysgrifenedig gan ddatgan sail yr apêl.
- 8.5 Rhaid i'r bwndeli ar gyfer yr apêl gael eu cyfnewid heb fod yn hwyrach na 7 diwrnod calendr cyn dyddiad y gwrandawriad apêl.
- 8.6 Bydd Aelodau'r Is-bwyllgor yn clywed sylwadau gan y cyflogai a'i gynrychiolydd a chan y Cyfarwyddwr Corfforaethol (neu swyddog enwebedig) cyn gwneud ei benderfyniad.
- 8.7 Caiff penderfyniad yr Is-bwyllgor ei gyfleu'n ysgrifenedig i'r cyflogai a bydd copi'n cael ei ddarparu i Adnoddau Dynol.
- 8.8 Mae'r broses i'w mabwysiadu yn y gwrandawriad apêl wedi'i nodi yn Atodiad 1.

PROTOCOL AR GYFER GRADD DROS DRO/TALIADAU HONORARIA

Diben

Bydd angen i'r Awdurdod wneud trefniadau i gyflenwi ar gyfer absenoldeb swyddogion ac eithrio at ddibenion gwyliau blynyddol.

Cynllunnir talu honoraria i gyflenwi ar gyfer absenoldebau sy'n gymharol fyr ac fel arfer heb eu cynllunio er mwyn sicrhau nad oes unrhyw ostyngiad o ran darparu gwasanaeth.

TALIAD (Gradd dros Dro)

1. Mae gan gyflogeion y gofynnir iddynt ymgymryd ag ystod llawn dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd â gradd uwch hawl ar dâl ychwanegol sydd gymesur â'r dyletswyddau hynny, am y cyfnod yr ymgymerant â nhw.
2. Ni fydd cyflogai ond yn derbyn taliad ychwanegol ar ôl i'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau ychwanegol gael eu gwneud am gyfnod parhaus o 4 wythnos.
3. Wedi'r cyfnod cymhwyso o 4 wythnos, caiff y taliad ychwanegol ei dalu o'r diwrnod cyntaf yr ymgymerodd y cyflogai â'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau ychwanegol.

HONORARIWM

1. Pan ofynnir i gyflogeion ymgymryd â llai na dyletswyddau a chyfrifoldebau llawn swydd sydd ar radd uwch, gellir talu honorariwm ar sail pro rata.
2. Pan rennir dyletswyddau a chyfrifoldebau rhwng dau gyflogai neu fwy, caiff unrhyw swm a delir ei gyfrifo ar sail pro rata, yn dibynnu ar amgylchiadau pob achos.
3. Bydd cyflogeion y gofynnir iddynt berfformio dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol y tu allan i gwmpas eu swydd arferol, e.e. ymgymryd â gwaith project, yn derbyn honorariwm sy'n seiliedig ar werth y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau (arfarwyd gan HR/OD a JE).

DETHOL

(Gweithredu ar lefel uwch a thaliad honorariwm)

1. Caiff honorariwm ei dalu i unigolyn a gydnabyddir ac a gytunir [gan y rheolwyr] fel dirprwy neu gynorthwydd a nodwyd yn glir o fewn adran neu isadran.
2. Pan na fydd unrhyw ddirprwy amlwg yn bodoli, dylid ystyried rhannu'r honorariwm rhwng adroddiadau rheolwyr llinell uniongyrchol y swydd wag [dros dro].
3. Pan na fydd dirprwy neu gynorthwydd yn bodoli ond teimlir bod gofyn am un person yn unig i ymgymryd ag ystod llawn dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd sydd â gradd uwch, dylid ymgymryd â chyfweliadau cystadleuol.
4. Bydd y broses ddethol yn adlewyrchu polisi'r Awdurdod ar Recriwtio a Dethol.
5. Pan ragwelir y bydd gofyn am gyflenwi am rhwng 1 a 3 mis, caiff y swydd wag dros dro ei diogelu yn y Gwasanaeth neu'r Adran y mae'n digwydd ynddo/i.
6. Pan ragwelir y bydd gofyn am gyflenwi am fwy na 3 mis, caiff ei hystyried yn swydd wag dros dro ac ymdrinnir â hi o dan y Protocol ar gyfer Secondiadau.

AMGYLCHIADAU EITHRIADOL

(Gweithredu ar lefel uwch a thaliadau honorariwm)

1. Mae'n bosibl y bydd achlysuron pan yw Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol [neu'r Swyddog a enwebir] a Rheolwr Grwp HR/OD [neu'r swyddog a enwebir] yn penderfynu bod amgylchiadau eithriadol yn digwydd. Yn yr achosion hyn, mae'n bosibl y bydd gofyniad i wyro oddi wrth y gweithdrefnau arferol, e.e. pan fyw uwch swyddog yn absennol, heb rybudd, o'i ddyletswyddau a'i gyfrifoldebau.
2. Penderfynir ar bob achos ar ei rinweddau a chaiff unrhyw wyro oddi wrth y protocol ei awdurdodi gan ail Gyfarwyddwr Corfforaethol a Rheolwr Grwp HR/OD.

AWDURDODI

1. Mae'n rhaid cytuno ar bob taliad honorariwm gydag Adnoddau Dynol/Uned Gwasanaethau Datblygu Sefydliadol a dim ond Adnoddau Dynol/Uned Gwasanaethau Datblygu Sefydliadol a gaiff awdurdodi taliadau.

CYFNOD ADOLYGU

1. Bydd pob taliad honorariwm yn destun cyfnod adolygu nad yw'n llai aml na bob 3 mis.