

CYNGOR RHONDDA CYNON TAF

DATGANIAD Y CYNGOR AR BOLISI CYFLOGAU

2022/2023

Cynnwys

- 1. Cyflwyniad a Diben**
- 2. Fframwaith Deddfwriaethol**
- 3. Cwmpas a Strwythur Cyflogau**
 - **Taliadau ychwanegol**
 - **Honoraria**
 - **Secondiadau**
 - **Cyflog ar Sail Cyflawniad**
 - **Ychwanegiadau'r Farchnad**
- 4. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion**
- 5. Recriwtio Prif Swyddogion**
- 6. Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion**
- 7. Taliadau Diswyddo**
- 8. Ailgyflogi**
- 9. Cyhoeddi**
- 10. Perthynoledd Cyflogau**
- 11. Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol**
- 12. Atebolrwydd a Dod i Benderfyniadau**
- 13. Adolygu'r Polisi**

1. Cyflwyniad a Diben

Cyflwyniad Arweinydd y Cyngor

- 1.1 Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf yn cydnabod pwysigrwydd gweinyddu cyflog yn deg, yn wrthrychol ac yn gyson mewn ffordd sy'n annog gweithwyr i wneud cyfraniad cadarnhaol i fusnes y Cyngor. Mae'r penderfyniadau sy'n cael eu gwneud ynglŷn â chyflog a graddio yn hanfodol i gynnal cydraddoldeb ar draws y Cyngor.
- 1.2 Wrth osod ei strwythur cyflogau, mae'r Cyngor yn ystyried ei flaenoriaethau corfforaethol, y rôl bwysig y mae uwch arweinwyr yn ei chwarae wrth gyflawni'r nodau hynny a hefyd yn ceisio dangos gwerth am arian i drigolion y Fwrdeistref Sirol yn barhaus.

Diben

- 1.3 O dan Adran 112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972, mae gyda'r Cyngor "y pŵer i benodi swyddogion ar delerau ac amodau rhesymol fel y gwêl yr Awdurdod yn addas". Mae'r Datganiad ar Bolisi Cyflogau yma'n gosod dull y Cyngor o weithredu Polisi Cyflogau yn unol â gofynion Adran 38 ac Adran 40(2) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf).

2. Fframwaith deddfwriaethol

- 2.1 Wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth ar gyfer ei weithwyr, bydd y Cyngor yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth berthnasol o ran cyflogaeth.

3. Strwythur cyflogau

- 3.1 Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu a gweithredu system gwerthuso swyddi dadansoddol a gwrthrychol yn seiliedig ar ofynion y swydd ynghyd â datblygu strwythur cyflogau a graddio penodol.
- 3.2 Mae'r strwythur yma yn pennu cyflogau'r mwyafrif o weithlu'r Cyngor. Dyma nodweddion y strwythur cyflogau a graddio:
 - Deunaw o gyflogau ar raddfa benodol;
 - Dim taliadau bonws
 - Dim taliadau ychwanegol am weithio goramser neu weithio dros y penwythnos
- 3.3 Mae'r strwythur yn berthnasol i holl weithwyr y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol.

3.4 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i dalu cyfradd y Cyflog Byw Gwirioneddol sydd wedi'i chymhwyso'n flaenrol i Raddau 1 i 3 o'r deunaw o gyflogau ar y raddfa benodol sydd wedi'i nodi uchod. Ym mis Tachwedd 2021, roedd y Living Wage Foundation wedi cyhoeddi y byddai'r gyfradd fesul awr yn cynyddu i £9.90 yr awr. Mae'r Cyngor fel arfer yn gweithredu'r gyfradd newydd o 1 Ebrill, ond ym mis Ionawr 2022 penderfynodd Cabinet y Cyngor i roi cyfradd fesul awr y Cyflog Byw Gwirioneddol o £9.90 ar waith o 1 Chwefror 2022. Bydd y cynnydd yma'n effeithio ar yr holl staff y Cyngor ar Raddau 1 – 3. Bydd cyfradd newydd o £10.00 yr awr yn cael ei rhoi ar waith o 1 Ebrill 2022. Bydd hyn yn effeithio ar holl staff y Cyngor ar Raddau 1 – 4.

Mae'r Cyngor bellach wedi derbyn cadarnhad o gynnydd cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a fydd yn dod i rym o 1 Ebrill 2021. Fydd y cynnydd yma ddim yn effeithio ar Raddau 1 – 4 o'n graddfa gyflog mewn perthynas â chyflwyno'r isafswm o £10 yr awr pan gaiff ei roi ar waith. At hynny, bydd unrhyw gynnydd cyflog ar gyfer 2022/2023 hefyd yn cael effaith ôl-weithredol ar gyfrifiadau'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

3.5 Mae cyflog gweithwyr sy'n gweithio o dan amodau Soulbury yn cael ei bennu gan Bwyllgor Soulbury. Does dim taliadau ychwanegol am weithio goramser, dros y penwythnos na thaliadau bonws ar gyfer y grŵp yma o weithwyr.

3.6 Mae'r Cyngor yn gwneud taliadau mewn perthynas â 'thâl gwyliau' a gafodd ei weithredu er mwyn sicrhau bod yr holl daliadau i weithwyr yn cael eu gwneud yn unol â'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd.

3.7 Mae paragraff 4 isod yn ymdrin â phennu cyflogau sy'n dod o dan gwmpas Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ar gyfer Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion Awdurdodau Lleol.

3.8 O gyflwyno derbynebaw ac yn unol â pholisi'r Cyngor ar gyfer talu costau teithio, lwfansau cynhaliaeth, a chostau adleoli, mae'r Cyngor yn talu costau teithio a lwfansau cynhaliaeth rhesymol ar ben cyflogau sylfaenol. Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun sengl sy'n berthnasol i'w holl weithwyr.

3.9 Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â chyflogau'n amodol ar gyfraddau a drafodir yn genedlaethol neu'n lleol. Mae'r rhain yn cael eu pennu o bryd i'w gilydd yn unol â'r trefniadau sy'n ymwneud â chydfargeinio ac/neu fel y'u pennir gan gyfansoddiad y Cyngor a'i Gynllun Dirprwyo. Wrth bennu ei strwythur graddio a gosod lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer pob swydd, mae'r Cyngor yn ystyried yr angen i sicrhau gwerth am arian o ran defnyddio arian o'r pwrs cyhoeddus, gan gydbwyso yn erbyn yr angen i recriwtio a chadw gweithwyr sy'n gallu bodloni gofynion darparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'r gymuned, ac sy'n cael eu darparu yn effeithiol ac yn effeithlon ac ar yr adegau mae galw am y gwasanaethau hynny.

- 3.10 Mae'r prosesau ar gyfer talu unrhyw daliadau ychwanegol dros dro ar gyfer ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol yn cael eu gweithredu yn unol â pholisïau honoraria a secondiad sy'n berthnasol i holl weithwyr y Cyngor (gan gynnwys Prif Swyddogion).
- 3.11 Dydy'r Cyngor ddim yn gweithredu system taliadau sy'n gysylltiedig â chyflawniad ar gyfer unrhyw un o'i weithwyr (gan gynnwys Prif Swyddogion).
- 3.12 O bryd i'w gilydd, mae angen ystyried y farchnad gyflog allanol drwy dalu taliad atodol ar sail y farchnad er mwyn denu a chadw gweithwyr sydd â phrofiad, sgiliau a gallu penodol. Lle bo angen ystyried y farchnad gyflog, mae'r Cyngor wedi sicrhau bod hyn wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, trwy gyfeirio at dystiolaeth o gymaryddion marchnad perthnasol, gan ddefnyddio ffynonellau data priodol sydd ar gael o fewn ac oddi allan i'r sector llywodraeth leol.

4. Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

Diffiniad o Gydnabyddiaeth Prif Swyddog

- 4.1 At ddibenion y Datganiad yma, mae 'Prif Swyddogion' fel y'u diffinnir yn Adran 43 o'r Ddeddf. Dyma'r swyddi sy'n rhan o'r diffiniad statudol:

- Y Prif Weithredwr / Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig
- Cyfarwyddwr Cyfadran
- Cyfarwyddwyr
- Cyfarwyddwyr Gwasanaethau
- Penaethiaid Gwasanaethau

Swyddogaeth y Prif Weithredwr

- 4.2 Swyddogaeth y Prif Weithredwr, fel yr uwch swyddog, yw cynghori a chefnogi Cabinet y Cyngor i:

- Darparu arweinyddiaeth, gweledigaeth a chyfeiriad strategol;
- Datblygu polisiau strategol i gyflawni amcanion yr Awdurdod;
- Diffinio'r diwylliant corfforaethol a hyrwyddo gwerthoedd craidd;
- Sicrhau bod yr Awdurdod yn cyflawni ei rwymedigaethau statudol, yn ymarfer llywodraethu corfforaethol cadarn ac yn rheoli adnoddau'n effeithiol;
- Sicrhau bod cyflawniad yr Awdurdod yn cael ei reoli'n effeithiol.

- 4.3 Roedd gan Rondda Cynon Taf Gyllideb Refeniw Net gwerth £527.903 miliwn ar gyfer blwyddyn ariannol 2021/22 a rhaglen gyfalaf 3 blynedd (2021/22 i 2023/24) gwerth £215.333 miliwn (Adroddiad Cyflawniad Chwarter 2). Y Gyllideb Refeniw Net ar gyfer 2022/23 yw £566.792 miliwn a'r rhaglen gyfalaf 3 blynedd wedi'i diweddarau ar gyfer cyfnod 2022/23 i 2024/25 yw £148.770 miliwn. Mae'r Cyngor yn darparu ystod eang o wasanaethau gan gyflogi tua 10,750 o staff.
- 4.4 Yng Nghyngor Rhondda Cynon Taf mae cyflog y Prif Weithredwr yn cael ei bennu gan feini prawf Cytundeb Tâl a Thelerau y Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr. Mae strwythur cyflogau'r Prif Swyddogion wedi'i seilio ar ganran o gyflog y Prif Weithredwr. Yn rhan o gyfarwyddiaeth y Gwasanaeth Addysg a Chynhwysiant, mae rhai swyddi Penaethiaid Gwasanaeth yn cael eu talu ar lefel uwch graddfa gyflog Soulbury. I gael manylion am strwythur cyflogau'r Prif Swyddogion, cyfeiriwch at Adran 6 isod.
- 4.5 Rhaid i unrhyw newid i strwythur cyflog y Prif Weithredwr a'r Prif Swyddogion ar gyfer Cyngor Rhondda Cynon Taf gael ei bennu gan y Cabinet a'r Cyngor llawn yn ôl yr angen. Petai unrhyw newidiadau i werth presennol y strwythur cyflog yn cael eu hystyried, yna bydd sylw dyledus yn cael ei roi i'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol. Mae hyn yn cael ei drafod yn Adran 11 isod.

5. Recriwtio Prif Swyddogion

- 5.1 Mae polisi a gweithdrefnau recriwtio'r Cyngor wedi'u nodi yn rhan o Reolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion yn rhan 4 o Gyfansoddiad y Cyngor.
- 5.2 Wrth recriwtio i bob swydd, bydd y Cyngor yn rhoi ystyriaeth lawn a phriodol i'w bolisiâu Cydraddoldeb, Recriwtio a Rheoli Newid.
- 5.3 Bydd y gydnabyddiaeth ariannol sydd yn cael ei chynnig i unrhyw brif swyddog sydd newydd ei benodi yn unol â'r strwythur cyflog a'r polisiâu perthnasol ar waith ar adeg y penodi. Mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylid rhoi cyfle i'r Cyngor llawn bleidleisio ar becynnau cyflog o £100,000 ac uwch mewn perthynas â phenodiadau newydd.
- 5.4 Os dydy'r Cyngor ddim yn gallu recriwtio ar y raddfa sy wedi'i phennu, bydd e'n ystyried defnyddio ychwanegiadau'r farchnad yn unol â'i bolisiâu perthnasol.
- 5.5 Os yw'r Cyngor yn parhau i fethu â recriwtio Prif Swyddogion o dan gontract cyflogaeth, neu os oes angen cymorth dros dro i gyflenwi ar gyfer swydd wag barhaol Prif Swyddog, bydd y Cyngor, lle bo angen, yn ystyried cyflogi unigolion o dan 'gontractau ar gyfer y gwasanaeth'. Bydd yr unigolion yma yn cael eu penodi drwy broses gaffael berthnasol gan ofalu bod y Cyngor yn bodloni'i rwymedigaethau statudol a'i fod hefyd yn gallu dangos y gwerth gorau am arian ar gyfer y gwasanaeth perthnasol.

- 5.6 Does dim un o Brif Swyddogion y Cyngor wedi'i gyflogi o dan y trefniant yma ar hyn o bryd.

6. Ychwanegiadau at gyflog Prif Swyddogion

- 6.1 Dydy'r Cyngor ddim yn talu unrhyw daliadau bonws, taliadau sy'n gysylltiedig â chyflawniad nac unrhyw fuddion eraill i'w Brif Swyddogion.

Manylion Cydnabyddiaeth Ariannol Prif Swyddogion

- 6.2 Mae'r Cyngor yn cyhoeddi manylion ei gyflogau mewn perthynas â swyddi sy'n tynnu cyflog o £60,000 o leiaf yn flynyddol yn ei Ddatganiad o Gyfrifon Blynyddol. Mae'n bwysig nodi, er bod swyddi Addysgu y tu allan i gwmpas y Polisi Cyflogau yma, bydd unrhyw Athro y mae ei enillion dros y trothwy o £60,000 yn dal i gael ei gofnodi yn Natganiad Cyfrifon y Cyngor. Mae modd cael mynediad at Ddatganiad Cyfrifon Blynyddol y Cyngor drwy'r ddolen ganlynol: -

<https://www.rctcbc.gov.uk/CY/Council/PerformanceBudgetsandSpending/StatementofAccounts.aspx>

- 6.3 Rhaid i'r Cyngor benodi Swyddog Canlyniadau (Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol ar hyn o bryd). Mae'r holl ffioedd mewn perthynas â dyletswyddau'r Swyddog Canlyniadau yn cael eu pennu gan y Gweinidog dros Swyddfa'r Cabinet a'u cyhoeddi yn y Gorchymyn Ffioedd ar gyfer yr etholiad/refferenda perthnasol. Yn achos etholiadau'r Fwrdeistref Sirol, bydd y ffioedd yn cael eu penderfynu gan y Cyngor ei hun. Mae manylion unrhyw ffioedd sy'n cael eu talu yn cael eu nodi yn y Datganiad o Gyfrifon Blynyddol y Cyngor. Mae'r Cyngor wedi penderfynu bydd dim ffioedd yn daladwy i'r swyddog canlyniadau am ddyletswyddau sy'n gysylltiedig ag ymgymryd ag etholiadau'r Fwrdeistref Sirol.

7. Taliadau Diswyddo

- 7.1 Mae dull y Cyngor o drin taliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth cyn cyrraedd yr oed ymddeol arferol, yn gymwys i bob aelod o staff, gan gynnwys Prif Swyddogion ac wedi'i nodi yn ei Ddatganiad yn unol â Rheoliad 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Digolledu Dewisol) 2006 a Rheoliadau 30(6), 30(7) a 30(8) Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniadau) 2013.
- 7.2 Mae ceisiadau'n cael eu gwneud o dan y cynlluniau yma'n unol â Chyfansoddiad y Cyngor a'i Gynllun Dirprwyo ac maen nhw'n cael eu cytuno gan Bwyllgor Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd / Ymddiswyddo (a'r Cyngor llawn os oes angen). Bydd pob cais i ymddeol yn gynnar yn cael ei ystyried mewn modd diduedd. Bydd y cynlluniau yn berthnasol i'r grwpiau canlynol o weithwyr:

- Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Weithredwyr
- Cydgyngor Trafod Telerau ar gyfer Prif Swyddogion
- Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Staff sy'n cael eu cyflogi o dan amodau a thelerau Soulbury

7.3 Gwneir taliadau diswyddo yn unol â Gorchymyn Addasu Taliadau Dileu Swydd (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol) 1999, at ddibenion gwasanaeth di-dor, fel y mae unrhyw ail-gyflogaeth sy wedi'i datgan gan gorff sy'n dod o dan y Gorchymyn Addasu.

7.4 Mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylai'r Cyngor llawn gael y cyfle i bleidleisio ar gymeradwyo pecynnau diswyddo o £100,000 ac uwch i weithwyr sy'n gadael y sefydliad. Yn Rhondda Cynon Taf, bydd unrhyw becyn diswyddo o'r fath yn cael ei ystyried yn gyntaf gan y Pwyllgor Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd / Ymddiswyddo. Bydd y Pwyllgor yma'n gwneud argymhelliad i'r Cyngor llawn ynglŷn ag a ddylai'r Cyngor gytuno ar becyn diswyddo penodol ai peidio. Yn dilyn ystyriaeth gan y Cyngor llawn, bydd pleidlais yn cael ei chynnal ynghylch a ddylid cytuno ar y pecyn diswyddo.

7.5 Serch hynny, rhaid i Aelodau fod yn effro i hawliau cytundebol neu statudol gweithiwr a chanlyniadau posibl i'r Cyngor o beidio â chymeradwyo pecynnau a fyddai yn galluogi'r gweithiwr i hawlio iawndal am dorri contract.

Mae Llywodraeth Cymru o'r farn y dylai'r elfennau canlynol o becyn diswyddo gael eu cynnwys ar gyfer Prif Swyddogion wrth benderfynu a yw'r pecyn yn fwy na £100 mil:

- (i) cyflog wedi'i dalu yn lle rhywbeth;
- (ii) taliad diswyddo;
- (iii) cost i'r awdurdod o'r straen ar y gronfa bensiwn.

7.6 Bydd unrhyw daliadau eraill sydd heb eu cynnwys o dan y darpariaethau neu'r cyfnodau perthnasol o rybudd cytundebol yn cael eu pennu yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor a'i Gynllun Dirprwyo.

8. Ailgyflogi

8.1 Fydd y Cyngor ddim yn ail-gyflogi unrhyw swyddog naill fel gweithiwr, gweithiwr asiantaeth neu ymgynghorydd, os ydy'r swyddog hwnnw wedi derbyn telerau neu daliadau diswyddo ychwanegol a oedd yn rhan o'r pecyn ymddeol yn gynnar. Bydd y swyddogion hynny sydd ddim o oedran ymddeol ac sy wedi derbyn taliad diswyddo ychwanegol yn rhan o'u pecyn diswyddo gwirfoddol yn cael eu hatal rhag cael eu cyflogi'n uniongyrchol, neu drwy asiantaeth neu yn ymgynghorydd am gyfnod o ddwy flynedd o ddyddiad terfynu'u cyflogaeth.

9. Cyhoeddi

- 9.1 Pan fydd y Cyngor llawn wedi'i gymeradwyo bydd y Datganiad yma'n cael ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor.

10. Perthynoledd Cyflogau

- 10.1 Mae'r gweithwyr ar y cyflogau isaf sy'n cael eu cyflogi gan y Cyngor yn cael eu cyflogi ar Raddfa 1 strwythur cyflog a graddio'r Cyngor.
- 10.2 Mae'r berthynas rhwng cyfradd cyflogau'r rheiny sydd ar y cyflogau isaf a chyflogau'r Prif Swyddogion yn cael ei phennu gan y prosesau sy'n cael eu defnyddio i bennu'r strwythurau cyflogau a graddio, fel sy'n cael ei nodi yn y Datganiad yma.
- 10.3 Yn unol â gofynion adran 38(2) o'r Ddeddf, mae'n ofynnol i'r Datganiad yma ddatgan y berthynas rhwng cyflog Prif Swyddogion a'i weithwyr sydd ddim yn Brif Swyddogion.
- 10.4 Mae'r canllawiau statudol sydd wedi'u cyhoeddi gan Weinidogion Cymru o dan Adran 40(2) o'r Ddeddf yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflogau ar draws y gweithlu â thâl yr uwch reolwyr, yn unol ag Adroddiad Hutton 'Review of Fair Pay in the Public Sector' (2010).
- 10.5 Roedd adolygiad Hutton yn argymhell cyhoeddi'r lluosrifau tâl - y gymhareb rhwng y cyflog uchaf a'r enillion canolrifol ar gyfartaledd ar draws sefydliad, fel ffordd o ddangos y berthynas honno, a daeth i'r casgliad mai'r mesur mwyaf perthnasol ar gyfer yr enillion canolrifol fyddai enillion cyfwerth ag amser llawn yr holl weithwyr sy'n cael eu cyflogi.
- 10.6 Yn unol ag argymhelliad adroddiad Hutton, y gymhareb rhwng cyflog y Prif Weithredwr ac enillion canolrifol y gweithlu gan ddefnyddio lefelau cyflog presennol y Cyngor yw 1:7.
- 10.7 Er does dim gofyniad cyfreithiol yng Nghymru i wneud hynny, er mwyn tryloywder ac ecwiti caiff ei ystyried yn arfer da i adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gan ddefnyddio'r dull cyfrifo wedi'i argymhell, y bwlch cyflog cyfun yn Rhondda Cynon Taf ar hyn o bryd yw 10.01%.

11. Panel Annibynnol Ar Gydabyddiaeth Ariannol

- 11.1 Yn unol ag Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, mae gyda Phanel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol ("yr IRP") bwerau i

wneud argymhellion mewn perthynas ag unrhyw bolisi sy'n rhan o Ddatganiad ar Bolisi Cyflogau'r Awdurdod sy'n ymwneud â chyflog y Prif Weithredwr.

- 11.2 Os yw'r Cyngor yn bwriadu newid gwerth cyflog y Prif Weithredwr (ac eithrio newid sydd yn gymesur i newid cyffredinol sy'n effeithio ar y staff eraill), yna mae'r Cyngor yn gorfod ymgynghori â'r panel annibynnol am y newid arfaethedig. Yna, mae'n ofynnol i'r Cyngor ystyried argymhellion y Panel ar y cynnig.

12. Atebolrwydd a Dod i Benderfyniadau

- 12.1 Mae Cyfansoddiad y Cyngor a'i Gynllun Dirprwyo yn nodi'r weithdrefn ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn perthynas â recriwtio, cyflogau, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â holl weithwyr y Cyngor.

13. Adolygu'r Polisi

- 13.1 Bydd y Datganiad ar Bolisi Cyflogau yma'n cael ei adolygu'n barhaus, gan ystyried datblygiadau yng ngoleuni arferion gorau allanol a deddfwriaeth. Bydd y Cyngor yn sicrhau bod y Datganiad ar Bolisi Cyflogau'n cael ei ddiweddarau'n flynyddol yn unol â gofynion Deddf Lleoliaeth 2011. Bydd y Datganiad ar Bolisi Cyflogau blynyddol yn cael ei osod ger bron y Cyngor llawn bob blwyddyn i'w gymeradwyo.