

Adroddiad i	<b>Y Panel Gweithredol</b>
Dyddiad	<b>18 Mawrth 2024</b>
Swyddog Arweiniol	<b>Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol</b>
Swyddog Cyswllt	<b>Helen MacArthur</b>
Pwnc	<b>Datganiad Polisi Tâl 2024/25</b>



### **PWRPAS YR ADRODDIAD**

- 1 Hysbysu Aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) o'u cyfrifoldebau o ran Deddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf).
- 2 Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod baratoi Datganiad Polisi Tâl blynyddol i'w gymeradwyo cyn dechrau'r flwyddyn ariannol dan sylw.
- 3 Mae'r papur hwn yn nodi'r Datganiad Polisi Tâl arfaethedig ar gyfer 2024/25. Mae'n aros yr un fath ag ar gyfer 2022/23 a 2023/24.

### **CRYNODEB GWEITHREDOL**

- 4 Rhaid i'r Awdurdod baratoi a chymeradwyo Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011. Rhaid i'r datganiad hefyd gydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd yn 2017, "Atebolrwydd Cyflog o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru"

### **ARGYMHELLIAD**

- 5 Gofynnir i'r Aelodau:
  - i) **nodu gofynion Deddf Lleoliaeth 2011; a**
  - ii) **chymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl ar gyfer blwyddyn ariannol 2024/25.**

### **CEFNDIR**

- 6 Rhaid paratoi Datganiad Polisi Tâl yn unol â Rhan 1; Pennod 8 (Adrannau 38 – 43) o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae'r canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru yn cynnig crynodeb o elfennau allweddol y Datganiad Polisi Tâl, gan gynnwys:
  - (a) gwybodaeth ynghylch cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion;
  - (b) cydnabyddiaeth ariannol y gweithwyr ar y cyflogau isaf; ac

- (c) y berthynas rhwng:
  - (i) cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion, a
  - (ii) chydabyddiaeth ariannol y gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.
- 7 Rhaid i'r datganiad nodi:
  - (a) y diffiniad o "weithwyr ar y cyflogau isaf" a fabwysiadwyd gan yr Awdurdod at ddibenion y datganiad; a
  - (b) rhesymau'r Awdurdod dros fabwysiadu'r diffiniad hwnnw.
- 8 Rhaid i'r datganiad hefyd gynnwys polisiâu'r Awdurdod sy'n ymwneud â:
  - (i) lefel y gydnabyddiaeth ariannol a'i helfennau ar gyfer pob prif swyddog;
  - (ii) cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion pan gânt eu recriwtio;
  - (iii) cynyddiadau ac ychwanegiadau at gydnabyddiaeth ariannol pob prif swyddog;
  - (iv) y defnydd o daliadau sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer prif swyddogion;
  - (v) y defnydd o daliadau bonws ar gyfer prif swyddogion;
  - (vi) sut y telir prif swyddogion pan ddeuant at ddiwedd eu cyfnod mewn swydd neu gyflogaeth â'r awdurdod; a
  - (vii) chyhoeddi a chaniatáu mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol prif swyddogion.

## **GWYBODAETH**

- 9 Diben y Datganiad Polisi Tâl hwn yw sicrhau bod yr Awdurdod yn dryloyw o ran dangos sut y mae'n pennu cyflogau ei weithwyr, yn enwedig cyflogau prif swyddogion a gweithwyr ar y raddfa gyflog isaf, a hynny trwy nodi pa ddulliau a ddefnyddir i benderfynu ar gyflogau.

## GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch tâl, a phenderfyniadau ar dâl uwch yn benodol, gan gyfrannu at sicrhau cynaliadwyedd ariannol yr Awdurdod ac at allu dangos bod tâl yn cael ei ddyrannu yn deg.
Cyllideb	Mae dyfarniadau tâl cytunedig a chyhoeddedig y Cyd-gynghorau Cenedlaethol (NJC) yn cael eu hystyried wrth bennu cyllideb flynyddol yr Awdurdod.
Cyfreithiol	O dan adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011, mae gan yr Awdurdod Tân ac Achub ddyletswydd gyfreithiol i lunio Datganiad Polisi Tâl blynyddol erbyn 31 Mawrth cyn y flwyddyn y mae'r datganiad ar ei chyfer.
Staffio	Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn cefnogi egwyddorion tryloywder, tâl cyfartal a chefnogi staff.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/ y Gymraeg	Mae triniaeth gyfartal o ran tâl yn rhan bwysig o amcanion Cydraddoldeb yr Awdurdod.
Risgiau	Mae diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth yn arwain at risg gyfreithiol a risg i enw da.

# Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru

## Datganiad Polisi Tâl 2024/25

### 1.0 Cyflwyniad

1.1 Prif rôl Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) yw:

- cyflawni holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau Awdurdod Tân ac Achub yn unol â'r ddeddfwriaeth a'r rheoliadau priodol, yn enwedig [Deddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004](#), [Gorchymyn Diwygio Rheoleiddio \(Diogelwch Tân\) 2005](#) (a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2006), a [Chynllun Cyfuno 1995](#);
- cytuno ar y cynlluniau gwasanaeth blynyddol, y cyllidebau referniw a chyfalaf, a chyfraniadau'r cynghorau cyfansoddol; a
- monitro'r cyllidebau referniw a chyfalaf ac ymdrin ag unrhyw amrywiadau sylweddol, gan gynnwys penderfyniadau ar unrhyw gyfraniadau atodol.

1.2 Er mwyn cyflawni ei rôl, mae'r Awdurdod yn penodi staff i gyflawni dyletswyddau ar ei ran, ac wrth wneud hynny rhaid iddo ddilyn yr holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae'r Awdurdod hefyd yn dilyn nifer o egwyddorion allweddol sy'n sicrhau fforddiadwyedd, tâl cyfartal, tryloywder a chefnogaeth i'r rhai ar dâl isel.

1.3 Diben y ddogfen hon yw bodloni rhwymedigaethau cyfreithiol yr Awdurdod o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ogystal â darparu gwybodaeth am y ffordd y mae'r Awdurdod yn pennu tâl ei weithwyr. Mae'n darparu gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol y Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa dâl isaf. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth am y dulliau a ddefnyddir i benderfynu ar gyflogau'r holl staff.

1.4 Mae'r ddogfen yn trafod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025 ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl ac, yn benodol, ar sut i wneud penderfyniadau ar dâl uwch.

1.5 Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn ddogfen flynyddol a baratoir ac a gymeradwyir gan yr Awdurdod cyn dechrau'r flwyddyn ariannol sydd dan sylw ynddo.

### 2.0 Fframwaith deddfwriaethol

2.1 Mae Adran 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr lunio Datganiad Polisi Tâl ar gyfer 2012/13 a phob blwyddyn ariannol ddilynol. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod roi sylw dyledus i unrhyw ganllawiau a gyhoeddir gan Weinidogion Cymru. Fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddiweddarau'r canllawiau ym mis Tachwedd 2021, "Atebolrwydd Cyflog o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru".

- 2.2 Mae'r Ddeddf yn cynnig diffiniad eang o gydnabyddiaeth ariannol ac mae'n cynnwys tâl, lwfansau, buddion mewn nwyddau, cynnydd/gwelliannau mewn hawliau pensiwn a thaliadau terfynu swydd.
- 2.3 Pan fydd yn penderfynu ar dâl a chydabyddiaeth ariannol ei holl weithwyr, rhaid i'r Awdurdod gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.
- 2.4 Mae'r Awdurdod yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail tâl yn digwydd o fewn ei strwythurau tâl, a hynny er mwyn cyflawni ei rwymedigaethau o dan ofynion tâl cyfartal Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae prosesau gwerthuso swyddi wedi'u hymgorffori ar draws y sefydliad er mwyn sicrhau bod cyfiawnhad gwrthrychol dros wahaniaethau tâl rhwng gweithwyr ac i sicrhau bod cyflogau'n adlewyrchiad uniongyrchol o ofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

### **3.0 Gwneud penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian**

- 3.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru.
- 3.2 Mae'r Awdurdod yn cefnogi trefniadau cydfargeinio ac yn cefnogi'r darpariaethau presennol ar lefel genedlaethol sy'n llywodraethu tâl ac amodau gwasanaeth ar gyfer y grwpiau gweithwyr canlynol:
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd y Gwasanaethau Tân ac Achub, Cyfansoddiad a Chynllun Amodau Gwasanaeth (Llyfr Aur)
  - Y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol, Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Llyfr Glas)
  - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol, Cynllun Amodau Gwasanaeth (Llyfr Llwyd)
  - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd).
- 3.3 Caiff lefelau tâl eu hadolygu'n flynyddol trwy ddefnyddio'r trefniadau cydfargeinio hyn a bydd unrhyw daliadau "costau byw" sy'n gysylltiedig ag amodau cytundebol yn cael eu gweithredu ar ôl derbyn hysbysiad gan y corff trafod perthnasol.
- 3.4 Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw daliadau 'costau byw' cytundebol i'w brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch gweithwyr ar gyflogau is, ac yn unol â chanlyniad y cydfargeinio a amlinellir uchod.
- 3.5 Mae'r holl swyddi sydd dan amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol hefyd yn amodol ar gynllun gwerthuso swyddi'r Awdurdod, sy'n asesu pob rôl yn wrthrychol pan fo swydd newydd yn cael ei chreu, pan fo swydd sydd eisoes yn bodoli yn cael ei newid, neu'n ysbeidiol er mwyn pennu gradd gyflog deg sy'n gyson ar draws y grŵp hwn o staff. Pan fyddant yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau o'u gwirfodd, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.

3.6 Yn unol â'r cyfansoddiad, yr Awdurdod sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r gyllideb ariannol flynyddol gan gynnwys fforddiadwyedd costau gweithwyr.

#### **4.0 Swydd y Prif Swyddog Tân**

4.1 Y Prif Swyddog Tân yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig a nhw sy'n gyfrifol am y Gwasanaeth. Dyma swydd lawn-amser y penodir iddi ar sail teilyngdod, gan ddefnyddio meini prawf gwrthrychol a chan ddilyn proses gystadleuol agored. Mae'r broses ddethol yn cael ei goruchwyllo gan Banel Penodiadau sy'n cynnwys aelodau'r Awdurdod.

4.2 Mae'r Prif Swyddog Tân yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni nodau strategol yr Awdurdod. Mae gan y sefydliad gyllideb refereniw flynyddol o tua £49 miliwn a chyllideb gyfalaf o £6.4 miliwn ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau o dan Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, gan gyflogi 903 aelod o staff.

#### **5.0 Tâl Prif Swyddogion**

5.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, yn cyd-fynd â threfniadau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol. O dan y trefniadau hyn, mae tâl Rheolwyr Brigâd yn cael ei adolygu'n flynyddol ar lefel genedlaethol er mwyn darparu'r isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.

5.2 Pan gânt eu penodi, bydd cydnabyddiaeth ariannol y prif swyddogion yn cael ei gosod ar y tâl sylfaenol sy'n gysylltiedig â'r farchnad ac sydd mewn grym ar y pryd ac yn cael ei gymeradwyo gan yr Awdurdod llawn. Hefyd, bydd car yn cael ei ddarparu er mwyn iddynt gyflawni'r swydd.

5.3 Mae cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion hefyd yn destun adolygiad tâl o dro i dro. Mae'r broses hon yn meincnodi lefelau cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion perthnasol o awdurdodau tân ac achub eraill. Cynhaliwyd yr adolygiad tâl gan y Swyddog Monitro yn ystod 2021 a chymeradwywyd yr egwyddorion canlynol gan yr Awdurdod:

- i. Bydd graddfeydd tâl yn cael eu cysylltu â'r cyfraddau tâl sylfaenol cyfartalog sy'n cael eu cydgasglu a'u cyhoeddi gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd Gwasanaethau Tân ac Achub yr Awdurdodau Lleol, a hynny er mwyn cynnig cymariaethau priodol sy'n benodol i'r sector;
- ii. Bydd deiliaid pob swydd lefel uwch yn cael eu cyflogi ar raddfa tri phwynt, a bydd angen arfarniad blynyddol boddhaol cyn codi i'r pwynt nesaf. Bydd pob cynyddran ar y raddfa yn seiliedig ar ffigwr o £1,500 ar gyfer y PST; a chyfran gymharol ar gyfer y swyddi eraill;
- iii. bydd yr Awdurdod yn talu, ar waelod y raddfa driphwynt, y tâl sylfaenol cyfartalog ar gyfer awdurdod ym Mand Poblogaeth 2, a fydd yn cynnwys yr holl ddyletswyddau;

- iv. bydd y dyfarniadau tâl blynyddol sy'n cael eu trafod a'u cytuno'n genedlaethol yn cael eu cymhwyso'n awtomatig, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd yn achos gweithwyr y "llyfr llwyd" a'r "llyfr gwyrdd" (oni fydd gweithiwr yn dewis hepgor unrhyw ran ohono);
- v. bydd y perthnasedd tâl rhwng swyddi PST, DBST, PSTC a PSC yn cael ei adfer. Cyfrifir tâl pob swydd lefel uwch fel cyfran o gyflog y Prif Swyddog Tân fel a ganlyn:

	Cyflog mewn perthynas â'r PST
Prif Swyddog Tân	
Y Dirprwy Brif Swyddog Tân	80%
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	75%
Prif Swyddog Cynorthwyol	60%

- vi. Bydd maint priodol yn cael ei bennu ar gyfer pob swydd, yn unol â'u lefel, a bydd eu maint yn gyson ar draws y lefel er mwyn sicrhau bod swyddogion yn cael tâl cyfartal am waith o'r un gwerth; a
- vii. Bydd tâl yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn unol â gofynion y dull 'dau drac' o bennu lefelau tâl ar gyfer Rheolwyr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol. Tair blynedd yw'r cyfnod derbyniol.

- 5.4 Nid yw'r Awdurdod yn talu unrhyw fonysau nac ychwanegiadau eraill megis tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Pan fydd prif swyddogion yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau o'u gwirfodd, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol iddynt.
- 5.5 Ar ôl ymddiswyddo neu ymddeol o'u dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r hyn sy'n ddyledus at ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol ar ôl ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir yn lle rhybudd, hawliau buddion pensiwn a thâl gwyliau.
- 5.6 Mewn amgylchiadau pan fo pecyn diswyddo'n cael ei ystyried ar ôl cytuno i roi'r gorau i ddyletswyddau, ac eithrio am y rhesymau a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod llawn yn cael cynnig y cyfle i bleidleisio cyn y gellir cymeradwyo unrhyw becyn diswyddo ar gyfer prif swyddogion.
- 5.7 Cyhoeddir gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion fel rhan o Ddatganiad Cyfrifon blynyddol Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Cyhoeddir y rhain ar wefan yr Awdurdod.
- 5.8 Mae costau busnes, megis tocynnau trên, milltiroedd ceir, llety dros nos, a pharcio yn cael eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi teithio a chynhaliaeth y sefydliad, sy'n berthnasol i bob gweithiwr.

5.9 Mae prif swyddogion yn aelodau o'r cynllun pensiwn perthnasol. Nid yw'r Awdurdod yn caniatáu cynyddiadau nac ychwanegiadau i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.

5.10 Y cyfnod rhybudd ar gyfer swyddi prif swyddog yw 3 mis.

## 6.0 Staff Uwch

6.1 At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl hwn, nid yw'r term "prif swyddog" wedi'i gyfyngu i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig; yn hytrach, mae'n cynnwys y rhai sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog Tân hefyd. Mae hyn yn cynnwys y Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol a Phrif Swyddogion Cynorthwyol.

6.2 Mae'r swyddi hyn yn ddarostyngedig i ystod o delerau ac amodau:

Grŵp Gweithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau pensiwn
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Swyddog Monitro	Darperir hyn gan swyddog a enwir o Gyngor Sir y Fflint o dan drefniant contract		
Trysorydd (swyddog adran 151)	Contract rhan-amser a drafodwyd y tu allan i'r telerau ac amodau cenedlaethol.		
Y Dirprwy Brif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol <b>neu</b> Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol <b>neu</b> Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Cynorthwyol	Llyfr Glas	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

## 7.0 Rheoli talent

7.1 Mae ffocws strategol yr Awdurdod ar gefnogi a datblygu ansawdd arweinyddiaeth y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys cynyddu capasiti'r timau rheoli presennol, cynllunio datblygiad arweinwyr y dyfodol, hyrwyddo gwerthoedd arweinyddiaeth ledled y sefydliad a denu arweinwyr effeithiol o sectorau eraill, pan fo hynny'n briodol.



## 8.0 Taliadau sy'n gysylltiedig â pherfformiad

8.1 Ar hyn o bryd, nid oes cynllun tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar waith ar gyfer unrhyw swydd ar draws y Gwasanaeth.

## 9.0 Cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer staff heblaw am brif swyddogion

9.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar gyfer talu gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion yn cyd-fynd â'r cyfraddau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol ac a negodwyd drwy'r Cyd-gyngor Cenedlaethol, sy'n cynnwys cynrychiolwyr cyflogwyr cenedlaethol a gweithwyr.

Grŵp Gweithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau Pensiwn
Swyddogion (Rheolwyr Gorsaf, Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Ardal)	Y Llyfr Llwyd	Darperir car ar brydles ar gyfer staff y rota dyletswydd fflecsi	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Pennaeth Adrannau Corfforaethol	Y Llyfr Glas	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diffoddwyr tân	Y Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Diffoddwyr tân sy'n brentisiaid	Y Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Staff yr Ystafell Reoli	Y Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diogelwch Tân ac Atal Tanau	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Gwasanaethau Corfforaethol	Llyfr Gwyrdd	DIM*	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Prentisiaid	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

\* Gyda nifer fach o swyddi lle bydd angen teithio'n bell neu deithio'n aml, bydd dewis i gael car pryddles

9.2 Mae'r gweithwyr ar y cyflogau isaf wedi'u cyflogi ar bwynt 6 colofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd), sy'n cyfateb i £23,893 y flwyddyn o 1 Ebrill 2023. O bryd i'w gilydd, bydd yr Awdurdod yn cyflogi prentisiaid sydd ddim wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflogau isaf' gan nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan gontractau cyflogaeth.

9.3 Mae'r canllawiau statudol o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn argymhell defnyddio lluosrifau tâl er mwyn mesur y berthynas rhwng cyfraddau tâl ar draws y gweithlu a chyfraddau tâl uwch-reolwyr, fel yr hyn sydd wedi'i gynnwys yn 'Review of Fair Pay in the Public Sector' Hutton (2010).

- 9.4 Yn ôl lefelau tâl o fewn yr Awdurdod yn 2023/24, y lluosrif rhwng graddfa dâl gweithwyr ar y cyflog isaf (tâl sylfaenol cyfwerth ag amser llawn) a'r Prif Swyddog Tân yw 1:5.80.
- 9.5 Pan gynhaliwyd adroddiad Hutton ar dâl teg yn y sector cyhoeddus, gofynnwyd iddynt ymchwilio'r achos dros gyflwyno terfyn penodedig ar wasgariad tâl o fewn y sector cyhoeddus, a hynny trwy gyflwyno gofyniad a fyddai'n atal unrhyw reolwr sector cyhoeddus rhag ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn y mae'r person ar y cyflog isaf yn y sefydliad yn ei ennill. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae'r Cod ar yr Arferion a Argymhellir ar Dryloywder Data a gyhoeddwyd gan y Llywodraeth yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn sylfaenol canolrifol ac enillion y Prif Swyddog Tân yw 1:4.32 (ac eithrio'r system dyletswydd ar alwad). Sylwch mai dim ond cyflogau llawn-amser sydd wedi'u cynnwys yn y ffigur hwn a'i fod yn eithrio lwfansau.
- 9.6 Yn eu datganiad ariannol blynyddol, mae'r Awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion, am enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, ac am y gymhareb rhwng y ddau ffigur hyn er mwyn dangos y berthynas rhwng y ddau.

## **10.0 Cefnogaeth i staff ar gyflogau is**

- 10.1 Mae cyflogau holl weithwyr y Gwasanaeth Tân ac Achub uwchlaw'r cyflog byw. Mae ystod o fesurau cymorth pellach yn cael eu cynnig hefyd, gan gynnwys cynllun beicio i'r gwaith, Rhaglen Cymorth i Weithwyr, cwnsela, gwasanaethau lechyd Galwedigaethol, a thalebau gofal plant.
- 10.2 Mae cynllun ffisiotherapi hefyd ar gael i bob gweithiwr. Mae gweithwyr yn derbyn cymorth ariannol er mwyn gallu atgyfeirio eu hunain ar gyfer therapi ar gyfer anaf cyhyrsgerbydol neu ar gyfer anhwylderau eraill.
- 10.3 Mae ystod o fuddion hyblyg wedi'u cyflwyno hefyd, gan gynnwys gostyngiadau corfforaethol. Mae buddion a gwobrau sydd ddim yn ariannol yn helpu i ddatblygu pecyn cyflogaeth effeithiol, ac mae'n defnyddio systemau gwobrwyo lle gall gweithwyr addasu'r gwobrau er mwyn derbyn mwy o ba bynnag beth sydd bwysicaf iddynt ar wahanol gamau yn eu gyrfaedd.

## **11.0 Ychwanegiadau at Gyflogau Gweithwyr Eraill**

- 11.1 Lle bo'n briodol, ac yn unol ag amodau gwasanaeth cenedlaethol neu gytundebau lleol, gall unigolion dderbyn lwfans ar ben eu cyflog. Gan gynnwys, ymhlith eraill:
- darpariaeth ar-alwad neu y tu allan i oriau
  - argaeledd parhaus
  - cyfrifoldeb ychwanegol
  - lwfans rhent, tanwydd a golau
  - lwfans ffôn
  - cyfraniadau pensiwn gan y cyflogwr
  - lwfansau milltiroedd.

## 12.0 Honoraria

12.1 Gall aelod o staff sy'n cyflawni dyletswyddau y tu hwnt i'r hyn a ddisgwylir yn y swydd, a hynny dros gyfnod estynedig, gael taliad untro ychwanegol, gyda'r swm yn dibynnu ar amgylchiadau penodol yr achos dan sylw. Mae'r enghreifftiau'n cynnwys:

- pan fo gweithiwr yn gwneud gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, y tu hwnt i'w cyfrifoldebau arferol; neu
- pan fo gweithiwr yn gwneud cryn dipyn o waith dros eu horiau contract arferol, ond nad ydynt yn gymwys i gael taliadau goramser oherwydd eu safle ar y raddfa gyflog.

12.2 Byddai unrhyw benderfyniad ynghylch honoraria arfaethedig i brif swyddog angen cymeradwyaeth yr Awdurdod.

12.3 Bydd penderfyniadau sy'n ymwneud â'r holl staff eraill yn cael eu hystyried gan y Pennaeth Adran priodol mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau).

## 13.0 Polisi ymadael

13.1 Ar ôl rhoi'r gorau i ddyletswyddau yn wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r hyn sy'n ddyledus at ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir yn lle rhybudd, hawliau budd-dal pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.

13.2 Gall gweithwyr sydd wedi'u cyflogi dan amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod, hawlio taliadau pensiwn ychwanegol a/neu daliad dileu swydd os bydd yr awdurdod yn dewis terfynu eu cyflogaeth yn gynnar, o dan ddisgrisiwn yr Awdurdod mewn perthynas â Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 1997 (fel y'u diwygiwyd) a Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd) – sy'n aml yn cael eu galw'n Reoliadau lawndal Dewisol.

13.3 Mae gan y Gwasanaeth bolisi ar gyfer trefniadau diswyddo neu ymadael.

13.4 Ar brydiau, bydd cyn-weithwyr yn cael eu hailgyflogi gan y Gwasanaeth Tân ac Achub. Pan fo cyfanswm eu henillion a'u pensiwn yn uwch na'u cyflog ar ddiwedd eu cyflogaeth wreiddiol, wedi'i addasu ar gyfer chwyddiant, gall y pensiwn gael ei leihau yn unol â rheoliadau'r cynllun.

## 14.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

14.1 Anaml y bydd yr Awdurdod yn ymgysylltu ag unigolion gan ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres. Dim ond ar sail eithriadol y byddant yn cael eu hystyried, a hynny dim ond ar gyfer darnau arbenigol o waith na ellir eu cwblhau'n fewnol oherwydd diffyg capasiti neu ddiffyg arbenigedd. Mae gan yr Awdurdod drefniadau ar waith i sicrhau bod adnodd dangosydd statws cyflogaeth CThEF yn cael ei gwblhau ar gyfer pob cyflenwr cyn y gwneir unrhyw daliadau.

## 15.0 Atodiadau

Atodiad 1     Matrics cyflog Prif Swyddogion

Atodiad 2     Cyfraddau cyflog y Cyd-Gyngor Cenedlaethol

2.1     Swyddi Diffodd Tân

2.2     Y System Dyletswydd ar Alwad

2.3     Swyddi'r Ystafell Reoli

Atodiad 3     Y Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau llywodraeth leol,  
matrics cyflog

**Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru**  
**Cyfraddau Tâl Prif Swyddogion (fel yr oeddent ym mis Ionawr 2024)**

<b>Swydd</b>	Cyflog	Cyflog	Cyflog	% o PST
	<b>Blwyddyn 1</b>	<b>Blwyddyn 2</b>	<b>Blwyddyn 3</b>	
PST*	£153,066	£154,729	£156,392	
DBST	£122,453	£123,783	£125,114	80%
PSTC*	£114,800	£116,047	£117,294	75%
PSC	£91,840	£92,837	£93,835	60%

\* yn cynnwys cydnabyddiaeth ariannol am drefniadau dyletswydd parhaus

<b>Darparu gwasanaeth allanol</b>	<b>Gwerth (y flwyddyn)</b>
Swyddog Monitro	£18,370 (heb gynnwys TAW)
Swyddog Adran 151	£8,180

**SWYDDI DIFFODD TÂN - CYFRADDAU TÂL O 1 GORFFENNAF 2023**  
 (mae'r dyfarniadau tâl ar gyfer 1 Gorffennaf 2024 ac ymlaen yn dal i fod yn destun trafod cenedlaethol)

	<b>Blynyddol sylfaenol £</b>	<b>Cyfradd sylfaenol yr awr £</b>	<b>Cyfradd goramser £</b>
<b>Diffoddwr tân</b>			
Hyfforddai	27,178	12.41	18.62
Datblygu	28,310	12.93	19.40
Cymwys	36,226	16.54	24.81
<b>Rheolwr Criw</b>			
Datblygu	38,501	17.58	26.37
Cymwys	40,161	18.34	27.51
<b>Rheolwr Gwylfa</b>			
Datblygu	41,031	18.74	28.11
Cymwys A	42,170	19.26	28.89
Cymwys B	44,911	20.51	30.77
<b>Rheolwr Gorsaf</b>			
Datblygu	46,712	21.33	32.00
Cymwys A	48,116	21.97	32.96
Cymwys B	51,525	23.53	35.30
<b>Rheolwr Grŵp</b>			
Datblygu	53,801	24.57	Amherthnasol
Cymwys A	55,415	25.30	Amherthnasol
Cymwys B	59,642	27.23	Amherthnasol
<b>Rheolwr Ardal</b>			
Datblygu	63,163	28.84	Amherthnasol
Cymwys A	65,056	29.71	Amherthnasol
Cymwys B	69,283	31.64	Amherthnasol

**SWYDDI DIFFODD TÂN - CYFRADDAU TÂL O 1  
GORFFENNAF 2023 (SYSTEM DYLETSWYDD AR  
ALWAD) (mae'r dyfarniadau tâl ar gyfer 1 Gorffennaf  
2024 ac ymlaen yn dal i fod yn destun trafod  
cenedlaethol)**

	(1) £ y Flwydd yn	(2) £ y flwydd yn	(3) £ yr Awr	(4) £ yr achlysur
<b>Diffoddwr tân</b>				
Hyfforddai	2,718	1,359	12.41	4.77
Datblygu	2,831	1,416	12.93	4.77
Cymwys	3,623	1,811	16.54	4.77
<b>Rheolwr Criw</b>				
Datblygu	3,850	1,925	17.58	4.77
Cymwys	4,016	2,008	18.34	4.77
<b>Rheolwr Gwylfa</b>				
Datblygu	4,103	2,052	18.74	4.77
Cymwys A	4,217	2,109	19.26	4.77
Cymwys B	4,491	2,246	20.51	4.77
<b>Rheolwr Gorsaf</b>				
Datblygu	4,671	2,336	21.33	4.77
Cymwys A	4,812	2,406	21.97	4.77
Cymwys B	5,153	2,576	23.53	4.77
<b>Rheolwr Grŵp</b>				
Datblygu	5,380	2,690	24.57	4.77
Cymwys A	5,542	2,771	25.30	4.77
Cymwys B	5,964	2,982	27.23	4.77
<b>Rheolwr Ardal</b>				
Datblygu	6,316	3,158	28.84	4.77
Cymwys A	6,506	3,253	29.71	4.77
Cymwys B	6,928	3,464	31.64	4.77

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn (10% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn-amser, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw ar gyfer gweithwyr ar y system ddyletswydd criwio dydd (5% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn-amser, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr ar gyfer gwaith a wnaed

Mae Colofn 4 yn dangos y tâl am darfu fesul galwad

**SWYDDI PENODOL I'R YSTAFELL REOLI - CYFRADDAU TÂL O  
1 GORFFENNAF 2023 (mae'r dyfarniadau tâl ar gyfer 1  
Gorffennaf 2024 ac ymlaen yn dal i fod yn destun trafod  
cenedlaethol)**

	<b>Blynyddol dol sylfaen ol* £</b>	<b>Cyfradd sylfaenol yr awr £</b>	<b>Cyfradd goramser £</b>
<b>Diffoddwr Tân (Ystafell Reoli)</b>			
Hyfforddai	25,819	11.79	17.69
Datblygu	26,895	12.28	18.42
Cymwys	34,415	15.71	23.57
<b>Rheolwr Criw (Ystafell Reoli)</b>			
Datblygu	36,576	16.70	25.05
Cymwys	38,153	17.42	26.13
<b>Rheolwr Gwylfa (Ystafell Reoli)</b>			
Datblygu	38,979	17.80	26.70
Cymwys A	40,062	18.29	27.44
Cymwys B	42,665	19.48	29.22
<b>Rheolwr Gorsaf (Ystafell Reoli)</b>			
Datblygu	44,376	20.26	30.39
Cymwys A	45,710	20.87	31.31
Cymwys B	48,949	22.35	33.53
<b>Rheolwr Grŵp (Ystafell Reoli)</b>			
Datblygu	51,111	23.34	Amherthnasol
Cymwys A	52,644	24.04	Amherthnasol
Cymwys B	56,660	25.87	Amherthnasol

\* (95% o'r cyflog blynyddol sylfaenol ar gyfer swyddi diffodd tân, fel y nodir yn Atodiad A)



**CYFRADDAU TÂL O 1 EBRILL 2023 AR GYFER STAFF A GYFLOGIR AR DELERAU AC AMODAU LLYFR GWYRDD (mae'r trafodaethau tâl ar gyfer 24/25 yn parhau)**

SCP	01-Ebr-23	
	y flwyddyn	yr awr*
1	Amh.	Amh.
2	£22,366	£11.59
3	£22,737	£11.79
4	£23,114	£11.98
5	£23,500	£12.18
6	£23,893	£12.38
7	£24,294	£12.59
8	£24,702	£12.80
9	£25,119	£13.02
10	£25,545	£13.24
11	£25,979	£13.47
12	£26,421	£13.69
13	£26,873	£13.93
14	£27,334	£14.17
15	£27,803	£14.41
16	£28,282	£14.66
17	£28,770	£14.91
18	£29,269	£15.17
19	£29,777	£15.43
20	£30,296	£15.70
21	£30,825	£15.98
22	£31,364	£16.26
23	£32,076	£16.63
24	£33,024	£17.12
25	£33,945	£17.59
26	£34,834	£18.06
27	£35,745	£18.53
28	£36,648	£19.00
29	£37,336	£19.35
30	£38,223	£19.81
31	£39,186	£20.31
32	£40,221	£20.85
33	£41,418	£21.47
34	£42,403	£21.98
35	£43,421	£22.51
36	£44,428	£23.03
37	£45,441	£23.55
38	£46,464	£24.08
39	£47,420	£24.58
40	£48,474	£25.13
41	£49,498	£25.66
42	£50,512	£26.18
43	£51,515	£26.70

\*cyfradd fesul awr wedi'i chyfrifo trwy rannu'r cyflog blynyddol â 52.143 wythnos (sef 365 diwrnod wedi'i rannu â 7) ac yna ei rannu â 37 awr (sef yr wythnos waith safonol yn ôl Cytundeb Cenedlaethol y 'Llyfr Gwyrdd')

**CYFRADDAU TÂL O 1 EBRILL 2023 AR GYFER STAFF A  
GYFLOGIR AR DELERAU AC AMODAU LLYFR GLAS  
(mae'r trafodaethau tâl ar gyfer 24/25 yn parhau)**

SCP	01-Ebr-23	
	y flwyddyn	yr awr
48	£56,285	£29.17
49	£58,328	£30.23
50	£59,348	£30.76
51	£60,368	£31.29