

Adroddiad ar gyfer	Panel Gweithredol
Dyddiad	20 Mawrth 2023
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol
Swyddog Cyswllt	Helen MacArthur
Pwnc	Datganiad ar Bolisi Tâl 2023/24



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Hysbysu Aelodau am gyfrifoldeb yr Awdurdod i lunio datganiad ar bolisi tâl yn flynyddol yn unol â'r Ddeddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf).
- 2 Mae'r Ddeddf yn mynnu bod yr Awdurdod Tân ac Achub (yr Awdurdod) yn llunio Datganiad ar Bolisi Tâl bob blwyddyn, i'w gymeradwyo cyn dechrau'r flwyddyn ariannol y mae'n ymwneud â hi.
- 3 Mae'r papur hwn yn nodi'r Datganiad ar Bolisi Tâl ar gyfer 2023/24.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 4 Rhaid i'r Awdurdod baratoi a chymeradwyo datganiad ar bolisi tâl yn flynyddol yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011. Rhaid i'r datganiad gydymffurfio hefyd â chyfarwyddyd Llywodraeth Cymru ar "Atebolwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru" a gyhoeddwyd yn ystod Mai 2017.

SYLWADAU'R PANEL GWEITHREDOL NEU'R PWYLLGOR ARCHWILIO

- 5 Nid yw'r adroddiad wedi cael ei ystyried o'r blaen.

ARGYMHELLIAD

- 6 Gofynnir i'r Aelodau:
 - (i) nodi gofynion Deddf Lleoliaeth Leol 2011;
 - (ii) cymeradwyo'r datganiad ar bolisi tâl ar gyfer blwyddyn ariannol 2023/24.

CEFNDIR

- 7 Rhaid i ddatganiadau ar bolisi tâl gael eu llunio yn unol â Rhan 1; Pennod 8 (Adrannau 38 – 43) o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae'r cyfarwyddyd gan Lywodraeth Cymru yn crynhoi prif elfennau'r datganiad polisi tâl, sy'n cynnwys:

- (a) gwybodaeth am dâl ei brif swyddogion,
- (b) tâl ei weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf, ac
- (c) y berthynas rhwng:
 - (i) tâl ei brif swyddogion, a
 - (ii) tâl ei weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

8 Rhaid i'r datganiad nodi'r canlynol:

- (a) diffiniad o'r "gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf" a fabwysiedir gan yr Awdurdod i ddiben y datganiad, a
- (b) rhesymau'r Awdurdod dros fabwysiadu'r diffiniad hwnnw.

9 Rhaid i'r datganiad hefyd gynnwys polisiâu'r Awdurdod sy'n ymwneud â'r canlynol:

- (i) lefel ac elfennau'r tâl ar gyfer pob prif swyddog;
- (ii) tâl prif swyddogion wrth gael eu recriwtio;
- (iii) codiadau ac ychwanegiadau i'r taliadau ar gyfer pob prif swyddog;
- (iv) y defnydd o dâl yn gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer prif swyddogion;
- (v) y defnydd o fonysau ar gyfer prif swyddogion;
- (vi) y ffordd o drin taliadau i brif swyddogion pan fyddant yn darfod swydd dan yr awdurdod neu pan fydd eu cyflogaeth dan yr awdurdod yn dod i ben;
- (vii) cyhoeddi a mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â thalu prif swyddogion.

GWYBODAETH

10 Pwrpas y datganiad ar bolisi tâl yw darparu tryloywder o ran dull yr Awdurdod o bennu cyflogau ei weithwyr, yn enwedig rhai ei brif swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y gyfradd gyflog isaf, a hynny drwy nodi'r dulliau o benderfynu ar y cyflogau.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r Datganiad ar Bolisi Tâl yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am gyflogau, ac yn enwedig penderfyniadau am y cyflogau uchaf, gan gyfrannu at y gwaith o sicrhau cynaliadwyedd ariannol yr Awdurdod a'i fod yn gallu dangos ei fod yn dyrannu tâl yn deg a chyfartal.
Cyllideb	Mae'r dyfarniadau cyflog a gytunwyd ac a gyhoeddwyd gan y Cyd-Gynghorau Cenedlaethol yn cael eu hystyried wrth osod cyllideb flynyddol yr Awdurdod.
Cyfreithiol	O dan adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011, mae dyletswydd gyfreithiol ar yr Awdurdod Tâl i lunio Datganiad ar Bolisi Tâl erbyn 31 ^{ain} Mawrth cyn blwyddyn y datganiad.
Staffio	Mae'r Datganiad ar Bolisi Tâl yn cefnogi egwyddorion tryloywder, cyflog cyfartal a chefnogaeth i'r staff.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae triniaeth gyfartal mewn perthynas â chyflog yn rhan bwysig o amcanion Cydraddoldeb yr ATA.
Risgiau	Mae peidio â chydymffurfio â'r ddeddfwriaeth yn arwain at risg cyfreithiol a pherygl i enw da.

Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru

Datganiad ar Bolisi Tâl

2023/24

1.0 Cyflwyniad

1.1 Prif swyddogaeth 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, a 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 refeniw a chyfalaf a'r cyfraniad gan y cynghorau cyfansoddol, a
- monitro'r cyllidebau refeniw a chyfalaf, a delio ag unrhyw amrywiadau mawr, gan gynnwys penderfynu ar unrhyw gyfraniadau atodol.

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

1.3 Diben y ddogfen hon yw bodloni ymrwymadau cyfreithiol yr Awdurdod yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011 a darparu gwybodaeth am ddull yr Awdurdod o bennu taliadau ei weithwyr. Mae'n darparu gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol i'r Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa gyflog isaf. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth am y dulliau ar gyfer pennu taliadau i'r holl staff.

1.4 Mae'r ddogfen hon yn ymdrin â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024, ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch taliadau, ac yn enwedig penderfyniadau am gyflogau uwch swyddogion.

1.5 Mae'r datganiad ar bolisi tâl yn ddogfen flynyddol a gaiff ei pharatoi a'i chymeradwyo gan yr Awdurdod cyn y flwyddyn ariannol y maent yn ymwneud â hi.

2.0 Y fframwaith deddfwriaethol

2.1 Mae adran 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr lunio datganiad ar bolisi tâl ers 2012/2013 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol wedi hynny. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod roi ystyriaeth ddyledus i unrhyw ganllawiau gan Weinidogion Cymru. Fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddiweddarau'r canllawiau ym mis Tachwedd 2021, sef "Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru".

2.2 Mae'r Ddeddf yn diffinio tâl yn eang, ac yn cynnwys cyflog, lwfansau, buddion mewn ffyrdd eraill, codiadau/helaethiadau mewn hawliadau pensiwn a thaliadau ar derfyn cyflogaeth.

2.3 Wrth bennu cyflogau a thâl ei 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 phan fo'n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.

2.4 Mae'r Awdurdod yn sicrhau nad oes unrhyw gamwahaniaethu o ran cyflogau yn ei strwythur cyflogau i ateb ei rwymedigaethau dan ofynion cyflog cyfartal Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r broses gwerthuso swyddi wedi'u gwreiddio yn y sefydliad i sicrhau bod modd cyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw wahaniaethau rhwng cyflogau gweithwyr a bod cyflogau'n ymwneud yn uniongyrchol ag anghenion, gofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

3.0 Gwneud penderfyniadau, gan gynnwys ystyried gwerth am arian

3.1 Mae'r polisi hwn yn gymwys i holl weithwyr Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru.

3.2 Mae'r Awdurdod o blaid trefniadau cyd-fargeinio ac mae'n cefnogi'r darpariaethau presennol ar lefel genedlaethol sy'n llywodraethu tâl ac amodau gwasanaeth y grwpiau canlynol o weithwyr:

- Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd mewn Gwasanaethau Tân ac Achub, Cyfansoddiad a Chynllun Amodau Gwasanaeth (Y Llyfr Aur)
- Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Y Llyfr Glas)
- Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol, Cynllun Amodau Gwasanaeth (Y Llyfr Llwyd)
- Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau Llywodraeth Leol (Y Llyfr Gwyrdd).

3.3 Caiff lefelau taliadau eu hadolygu bob blwyddyn trwy'r trefniadau cyd-fargeinio hyn, a bydd unrhyw ddyfarniad "costau byw" sy'n gysylltiedig ag amodau contractiol yn cael eu gweithredu pan ddaw hysbysiad gan y corff negodi perthnasol.

3.4 Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw ddyfarniad "costau byw" contractiol ar gyfer ei brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch gweithwyr sy'n cael llai o gyflog ac yn unol â chanlyniad y cyd-fargeinio a amlinellir uchod.

3.5 Mae pob swydd sydd ar amodau'r Cyd-gyngor ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn agored i gynllun gwerthuso swyddi'r Awdurdod, sy'n mynd ati'n wrthrychol i asesu pob rôl ar adeg creu swydd newydd, newidiadau i swyddi sy'n bodoli eisoes, neu ar adegau cyfnodol i benderfynu ar raddfa gyflog deg sy'n gymharol i'r grŵp hwn o staff. Wrth roi gorau'n wirfoddol i'w dyletswyddau, 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 pa mor fforddiadwy yw costau gweithwyr.

4.0 Rôl y Prif Swyddog Tân

4.1 Y Prif Swyddog Tân yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig ac sy'n gyfrifol am y Gwasanaeth. Mae'r swydd yn benodiad llawn amser; caiff deiliaid y swydd eu penodi yn ôl teilyngdod ac yn erbyn meini prawf gwrthrychol yn dilyn proses gystadleuol. Mae'r broses ddethol dan oruchwyliaeth Panel Penodi sy'n cynnwys aelodau o'r Awdurdod.

4.2 Mae'r Prif Swyddog Tân yn gweithio'n agos â'r aelodau etholedig i gyflawni nodau strategol yr Awdurdod. Mae gan y sefydliad gyllideb referniw flynyddol sydd tua £43 miliwn a chyllideb gyfalaf flynyddol sy'n £3 miliwn, ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau o dan Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, gan gyflogi rhyw 900 o staff.

5.0 Tâl y Prif Swyddogion

5.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar dalu prif swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, yn cyd-fynd â' threfniadau Cyd-gyngor yr NJC. O dan y trefniadau hyn, caiff cyflog Rheolwr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn ar lefel genedlaethol, sy'n darparu isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.

5.2 Wrth gael eu penodi, bydd tâl prif swyddogion ar y cyflog sylfaenol ar bwynt unigol sy'n gysylltiedig â'r farchnad sy'n gyffredin ar adeg penodi, a bydd yn cael ei gymeradwyo gan yr Awdurdod. Hefyd, darperir car er mwyn cyflawni'r swydd.

5.3 Mae'r taliadau i brif swyddogion hefyd yn destun adolygiad annibynnol rheolaidd o'r cyflog, a'r farchnad cyflogaeth yn ehangach. Cafodd yr adolygiad o gyflogau ei gynnal gan y Swyddog Monitro yn ystod 2021, a chafodd yr egwyddorion canlynol eu cymeradwyo gan yr Awdurdod:

- i. bydd graddfeydd cyflogau'n gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog sylfaenol cyfartalog a gesglir ac a gyhoeddir gan Gyd-gyngor Cenedlaethol Rheolwyr Brigâd mewn Gwasanaethau Tân ac Achub Llywodraeth Leol er mwyn rhoi cymariaethau priodol sy'n benodol i'r sector;
- ii. bydd pob lefel o swydd yn cael ei chyflogi ar raddfa â thri phwynt, gan fynd i fyny'r raddfa yn ddibynnol ar werthusiad blynyddol boddhaol. Bydd pob cynyddran yn y raddfa yn seiliedig ar £1,500 i'r PST; a chyfran gymharol i'r swyddi eraill;
- iii. bydd yr Awdurdod yn talu, ar waelod y raddfa dri phwynt, y cyflog sylfaenol cyfartalog i awdurdod ym Mhoblogaeth Band 2, a bydd hynny'n cynnwys yr holl ddyletswyddau;

- iv. bydd y dyfarniadau cyflog blynyddol a gaiff eu negodi a'u cytuno yn genedlaethol yn cael eu cymhwyso fel mater o drefn, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd yn achos gweithwyr "llyfr llwyd" a "llyfr gwyrdd" (yn dibynnu a yw'r gweithiwr yn dewis ildio rhan ohono ai peidio);
- v. bydd y perthynoledd cyflogau rhwng swyddi PST, DBST, PSTC a PSC yn cael eu hadfer. Bydd cyflog pob lefel yn cael ei gyfrifo fel cyfran o gyflog y Prif Swyddog Tân, fel a ganlyn:

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

- vi. pennir maint y swyddi yn briodol, yn gymharol i ba mor uchel yw'r swydd, a bydd eu maint yn gyfartal ar draws pob un ar y lefel honno er mwyn sicrhau bod y swyddogion yn derbyn cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal; a
- vii. caiff y cyflog ei adolygu'n rheolaidd yn unol â'r gofynion o dan y dull 'dau drywydd' ar gyfer pennu lefelau cyflog Rheolwyr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd- Gyngor Cenedlaethol. Tair blynedd yw'r cyfnod derbyniol.

- 5.4 Nid yw'r Awdurdod yn talu bonysau, nac ychwanegiadau megis tâl yn gysylltiedig â pherfformiad. Wrth roi gorau i'w dyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol i brif swyddogion.
- 5.5 Yn dilyn ymddiswyddiad neu ymddeoliad o'u dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddiben cyflogau neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu* o gyfnod rhybudd, hawliadau buddion pensiwn a thâl gwyliau.
- 5.6 Mewn amgylchiadau pan fo pecyn taliad diswyddo yn cael ei ystyried wrth gytuno ar derfynu dyletswyddau heblaw am y rhesymau a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod yn cael cynnig pleidleisio cyn i unrhyw becyn taliad diswyddo gael ei gymeradwyo ar gyfer prif swyddogion.
- 5.7 Caiff gwybodaeth ar daliadau i'r prif swyddogion ei chyhoeddi fel rhan o Ddatganiad o Gyfrifon Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Caiff y rhain eu cyhoedd ar wefan yr Awdurdod.
- 5.8 Caiff treuliau, fel ar gyfer trê, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi'r sefydliad ar deithio a chynhaliaeth sy'n gymwys i'r holl weithwyr.

5.9 Mae'r prif swyddogion yn aelodau o'r cynllun pensiwn perthnasol. Nid yw'r Awdurdod yn caniatáu unrhyw gynyddiadau neu helaethiadau i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.

5.10 3 mis yw cyfnod rhybudd swyddi prif swyddogion.

6.0 Staff Uwch

6.1 I ddibenion y datganiad hwn ar bolisi tâl, nid yw'r term "prif swyddog" wedi'i gyfyngu i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig. Mae'n cynnwys y rhai sy'n atebol yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog Tân. 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'n dod dan amryw o delerau ac amodau:

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau pensiwn
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Swyddog Monitro	Yn cael ei ddarparu gan swyddog a enwir o Gyngor Sir y Fflint gan drefniant contract allanol		
Trysorydd (swyddog adran 151)	Contract rhan amser wedi'i negodi y tu allan i delerau ac amodau cenedlaethol.		
Dirprwy Brif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Cynorthwyol	Llyfr Glas	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

7.0 Rheoli Talent

7.1 Mae canolbwynt strategaeth yn Awdurdod yn canolbwyntio ar gefnogi a datblygu ansawdd arweinyddiaeth yn y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys cynyddu galluedd y timau rheoli presennol, cynllunio ar gyfer datblygu arweinwyr y dyfodol, hyrwyddo gwerthoedd arweinyddol ledled y sefydliad a denu arweinwyr effeithiol, pan fo'n briodol, o sectorau eraill.

8.0 Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

8.1 Nid oes unrhyw gynllun tâl yn gysylltiedig â pherfformiad ar waith ar hyn o bryd ar gyfer unrhyw swydd yn y Gwasanaeth.

9.0 Talu staff eraill ar wahân i'r prif swyddogion

- 9.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar gyfer talu gweithwyr and ydynt yn brif swyddogion wedi'i gysoni â chyfraddau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol drwy'r Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n cynnwys cynrychiolwyr cyflogwyr a gweithwyr cenedlaethol.

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau Pensiwn
Swyddogion (Rheolwyr Gorsafoedd, Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Maes)	Llyfr Llwyd	Car les yn cael ei ddarparu ar gyfer staff sydd ar rota dyletswydd hyblyg	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Pennaeth Adrannau Corfforaethol	Llyfr Glas	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diffoddwyr Tân	Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Diffoddwyr Tân ar brentisiaeth	Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Staff yr Ystafell Reoli	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

*Darperir car prydles ar sail ddewisol ar gyfer nifer fach o swyddi os oes rhaid gwneud siwrneiau sylweddol neu deithio'n aml

- 9.2 Mae'r gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn cael ei gyflogi ar bwynt colofn 4 Gwasanaethau Llywodraeth Leol Cyd-gyngor yr NJC (Llyfr Gwyrdd), sy'n cyfateb i £21,189 y flwyddyn o 1 Ebrill 2022 ymlaen. Bydd yr Awdurdod yn cyflogi prentisiaid weithiau, sydd heb fod yn cael eu cynnwys o fewn y diffiniad o'r 'gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf' gan nad ydynt yn cael eu cyflogi dan gontractau cyflogaeth.
- 9.3 Argymhelliad y canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth 2011 yw defnyddio lluosrifau cyflogau fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflogau ymhlith y gweithlu ac uwch reolwyr, fel sydd yn Adolygiad Hutton o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus (2010).
- 9.4 Mae'r lefelau tâl 2022/23 yn yr Awdurdod yn diffinio mai 1:6.59 yw'r lluosrif rhwng cyfartaledd graddau gweithwyr sy'n cael y cyflog isaf (cyflog sylfaenol yn cyfateb i lawn amser) a'r Prif Swyddog Tân a rhwng y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf.

- 9.5 Gofynnwyd i adroddiad Hutton ar dâl teg yn y sector cyhoeddus ystyried yr achos dros gael terfyn penodol ar wasgariad cyflogau yn y sector cyhoeddus drwy ei gwneud yn ofynnol na all yr un rheolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer Argymelledig y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. 1:4.33 yw'r lluosrif rhwng yr enillion canolrifol sy'n cyfateb i lawn amser (ac eithrio RDS), a'r Prif Swyddog Tân. Sylwch fod y ffigwr hwn yn cynnwys cyflogau llawn amser yn unig, a'u bod yn eithrio lwfansau.
- 9.6 Bydd yr Awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth yn ei ddatganiad ariannol blynyddol ynglŷn â thalu Prif Swyddogion, enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, a'r gymhareb rhwng y ddau ffigwr hyn, a hynny er mwyn dangos y berthynas rhwng y ddau.

10.0 Cymorth i staff sy'n cael cyflogau is

- 10.1 Mae holl weithwyr y Gwasanaeth Tân ac Achub yn cael eu talu'n uwch na'r cyflog byw. Cynigir amryw o gynlluniau cefnogi eraill, megis y cynllun seiclo i'r gwaith, Rhaglen Cymorth Gweithwyr, cwnsela, gwasanaethau lechyd Galwedigaethol a thalebau gofal plant.
- 10.2 Hefyd cynigir cynllun ffisiotherapi i'r holl weithwyr. Mae gweithwyr yn derbyn cymorth ariannol i gyfeirio eu hunain am therapi i'w cynorthwyo i wella o anaf cyhyr ysgerbydol neu anhwylderau eraill.
- 10.3 Mae'r ystod o fuddion hyblyg hefyd wedi'u cyflwyno megis gostyngiadau corfforaethol. Bydd buddion a gwobrau nad ydynt yn gyflogau yn gymorth i ddatblygu pecyn cyflogaeth effeithiol ac yn defnyddio systemau gwobrwyo lle mae'r gweithwyr yn gallu ystywto'r gwobrau er mwyn cael mwy o'r elfen sy'n bwysig iddyn nhw ar wahanol gyfnodau o'u gyrfaoedd.

11.0 Ychwanegiadau at Gyflog Gweithwyr Eraill

- 11.1 Pan fo'n briodol, ac yn unol ag amodau gwasanaeth cenedlaethol neu gytundeb lleol, gall unigolion dderbyn lwfans yn ychwanegol at eu cyflog. Dyma enghreifftiau, ond ni chyfyngir i'r enghreifftiau hyn:
- darpariaeth ar alwad neu'r tu allan i oriau
 - argaeledd parhaus
 - cyfrifoldeb ychwanegol
 - rhent, tanwydd a lwfans golau
 - lwfans ffôn
 - cyfraniadau pensiwn y cyflogwr
 - lwfansau milltiroedd.

12.0 Honoraria

- 12.1 Gall aelod o staff sy'n cyflawni dyletswyddau y tu allan i gwmpas ei swydd ei hun dros gyfnod estynedig gael taliad unigol ychwanegol yn ddibynnol ar amgylchiadau'r achos. Dyma enghreifftiau:
- pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, sydd yn mynd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau arferol; neu
 - pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei contract, ond sydd heb fod yn gymwys i daliadau goramser oherwydd ei leoliad ar y raddfa gyflog.
- 12.2 Byddai unrhyw benderfyniad am honoraria arfaethedig i brif swyddogion angen ei gymeradwyo gan yr Awdurdodi.
- 12.3 Bydd penderfyniadau ynghylch yr holl staff eraill yn cael ei ystyried gan y Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau).

13.0 Polisi Ymadael

- 13.1 Wrth roi gorau i ddyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol ar adeg ymddeol. Gallai taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu* o gyfnod rhybudd, hawliadau i fuddion pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.
- 13.2 Gall gweithwyr a amodir i'r Cyd-gyngor ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod, gael hawl i bensiwn ychwanegol a/neu daliadau am ddileu swydd pan fo'r Awdurdod yn rhoi cychwyn ar derfynu cyflogaeth yn gynnar mewn perthynas â Rheoliadau Llywodraeth Leol 1997 (fel y'u diwygiwyd) a Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd) - y cyfeirir atynt fel arfer fel y Rheoliadau lawndal yn ôl Disgrisiwn.
- 13.3 Mae gan y Gwasanaeth bolisi ar gyfer trefniadau diswyddo neu ymadael.
- 13.4 Mae cyn-weithwyr yn cael eu hailgyflogi weithiau gan y Gwasanaeth Tân ac Achub pan fo meini prawf penodol wedi eu bodloni. Pan fo'r enillion a'r pensiwn gyda'i gilydd yn uwch na'r cyflog terfynol wedi'i addasu ar gyfer chwyddiant yn y gyflogaeth wreiddiol, mae'r pensiwn yn agored i'w leihau yn unol â rheoliadau'r cynllun.

14.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 14.1 Nid yw'r Awdurdod fel arfer yn cyflogi pobl drwy ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol yr ystyrir y rhain, a hynny ar gyfer darnau arbenigol o waith pan nad oes galluedd neu arbenigedd ar gael yn fewnol. Mae gan yr Awdurdod drefniadau i sicrhau bod yr offer dangos statws cyflogaeth, a gyhoeddwyd gan Gyllid a Thollau EM, yn cael ei gwblhau ar gyfer pob cyflenwr cyn gwneud unrhyw daliadau.

15.0 Atodiadau

Atodiad 1 Matrics cyflogau'r prif swyddogion

Atodiad 2 Cyfraddau cyflog cyd-gyngor yr NJC

2.1 Swyddi diffoddwyr tân

2.2 Y System Ddyletswydd ar gael yn ôl y galw (RDS)

2.3 Swyddi'r Ystafell Reoli

Atodiad 3 Cyd-gyngor yr NJC ar gyfer gwasanaethau llywodraeth leol, matris cyflogau

**Cyfraddau Cyflogau Prif Swyddogion
Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
(ym mis Ionawr 2021, trafodaethau cyflog yn weddill)**

Swydd	Cyflog	Cyflog	Cyflog	% o'r PST
	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	
PST*	£138,060	£139,560	£141,060	
DBST*	£110,448	£111,648	£112,848	80%
PSTC*	£103,545	£104,670	£105,795	75%
PSC	£82,836	£83,736	£84,636	60%

- yn cynnwys tâl am drefniadau dyletswydd barhaus

Darparu gwasanaeth yn allanol	Gwerth (blynyddol)
Swyddog Monitro	£16,878 (ac eithrio TAW)
Swyddog Adran 151	£7,812

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 GORFFENAF 2023 YMLAEN

	Cyflog sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Dan hyfforddiant	27,178	12.41	18.62
Datblygu	28,310	12.93	19.40
Cymwys	36,226	16.54	24.81
Rheolwr Criw			
Datblygu	38,501	17.58	26.37
Cymwys	40,161	18.34	27.51
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	41,031	18.74	28.11
Cymwys A	42,170	19.26	28.89
Cymwys B	44,911	20.51	30.77
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	46,712	21.33	32.00
Cymwys A	48,116	21.97	32.96
Cymwys B	51,525	23.53	35.30
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	53,801	24.57	Not applicable
Cymwys A	55,415	25.30	Not applicable
Cymwys B	59,642	27.23	Not applicable
Rheolwr Maes			
Datblygu	63,163	28.84	Not applicable
Cymwys A	65,056	29.71	Not applicable
Cymwys B	69,283	31.64	Not applicable

**SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O
1 GORFFENNAF 2023 YMLAEN
(Y SYSTEM DDYLETSWYDD AR-ALWAD (RDS))**

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ y flwyddyn	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Dan hyfforddiant	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
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,850	1,925	17.58	4.77
Cymwys	4,016	2,008	18.34	4.77
Rheolwr Gwylfa				
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
Rheolwr Gorsaf				
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
Rheolwr Grŵp				
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
Rheolwr Maes				
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 criw dydd (5% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn amser, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr am waith a wneir

Mae Colofn 4 yn dangos y taliad amharu am bob tro maent yn cael eu galw allan

SWYDDI PENODOL YN YR YSTAFELL REOLI – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 GORFFENNAF 2023 YMLAEN

	Cyflog blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yr Ystafell Reoli)			
Dan hyfforddiant	25,819	11.79	17.69
Datblygu	26,895	12.28	18.42
Cymwys	34,415	15.71	23.57
Rheolwr Criw (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	36,576	16.70	25.05
Cymwys	38,153	17.42	26.13
Rheolwr Gwylfa (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	38,979	17.80	26.70
Cymwys A	40,062	18.29	27.44
Cymwys B	42,665	19.48	29.22
Rheolwr Gorsaf (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	44,376	20.26	30.39
Cymwys A	45,710	20.87	31.31
Cymwys B	48,949	22.35	33.53
Rheolwr Grŵp (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	51,111	23.34	Ddim yn berthnasol
Cymwys A	52,644	24.04	Ddim yn berthnasol
Cymwys B	56,660	25.87	Ddim yn berthnasol

*(95% o gyflog blynyddol sylfaenol swydd diffoddwr tân, fel y nodir yn Atodiad A)

CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 EBRILL 2022 YMLAEN I STAFF A GYFLOGIR AR DELERAU AC AMODAU'R LLYFR GWYRDD

(trafodaethau cyflog ar gyfer 23/24 yn parhau)

SCP	1 Ebrill 2022	
	y flwyddyn	yr awr*
1	£20,258	£10.50
2	£20,441	£10.60
3	£20,812	£10.79
4	£21,189	£10.98
5	£21,575	£11.18
6	£21,968	£11.39
7	£22,369	£11.59
8	£22,777	£11.81
9	£23,194	£12.02
10	£23,620	£12.24
11	£24,054	£12.47
12	£24,496	£12.70
13	£24,948	£12.93
14	£25,409	£13.17
15	£25,878	£13.41
16	£26,357	£13.66
17	£26,845	£13.91
18	£27,344	£14.17
19	£27,852	£14.44
20	£28,371	£14.71
21	£28,900	£14.98
22	£29,439	£15.26
23	£30,151	£15.63
24	£31,099	£16.12
25	£32,020	£16.60
26	£32,909	£17.06
27	£33,820	£17.53
28	£34,723	£18.00
29	£35,411	£18.35
30	£36,298	£18.81
31	£37,261	£19.31
32	£38,296	£19.85
33	£39,493	£20.47
34	£40,478	£20.98
35	£41,496	£21.51
36	£42,503	£22.03
37	£43,516	£22.56
38	£44,539	£23.09
39	£45,495	£23.58
40	£46,549	£24.13
41	£47,573	£24.66
42	£48,587	£25.18
43	£49,590	£25.70

*cyfrifir y gyfradd yn ôl yr awr drwy rannu'r cyflog blynyddol gyda 52.143 wythnos (sef 365 diwrnod wedi'i rannu â 7) yna ei rannu gyda 37 awr (sef yr wythnos waith safonol yn 'Llyfr Gwrdd' y Cytundeb Cenedlaethol)

**CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 EBRILL 2021 YMLAEN I STAFF A
GFLOGIR AR DELERAU AC AMODAU'R LLYFR GLAS
(trafodaethau cyflog ar gyfer 23/24 yn parhau)**

SCP	01-Ebrill-22	
	Y flwyddyn	Yr awr
48	£54,382	£28.19
49	£56,356	£29.21
50	£57,341	£29.72
51	£58,327	£30.23