

Datganiad ar Bolisi Tâl Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru 2019/20

1.0 Diben

- 1.1 Dyma Ddatganiad blynyddol ar Bolisi Tâl Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020. Cafodd ei gymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub ar 18 Mawrth 2019 [Dolen i bapurau'r Awdurdod Tân ac Achub](#)
- 1.2 Y datganiad hwn ar bolisi tâl sy'n darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynglŷn â thâl, ac yn arbennig, ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl uwch swyddogion.
- 1.3 Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddwyd ar ein gwefan, ac sydd ar gael i'w gweld drwy'r ddolen isod. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch, cysylltwch â ni [Cysylltwch â ni – Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru](#)
- 1.4 Lluniwyd y datganiad hwn ar bolisi tâl i fodloni rhwymedigaethau cyfreithiol yr Awdurdod Tân ac Achub mewn perthynas â Deddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf), sy'n ymdrin ag atebolrwydd cyflogau. Mae hefyd yn cymryd ystyriaeth o gyfarwyddyd Llywodraeth Cymru ym mis Mai 2017, sef *Atebolrwydd Tâl mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru*.
- 1.5 Mae'r canllawiau Llywodraeth Cymru yn datgan "*mae pob awdurdod lleol yn gyflogwr unigol yn ei rinwedd ei hun ac mae ganddo'r annibyniaeth i wneud penderfyniadau ynghylch cyflogau sy'n briodol i'r amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Nid yw'r darpariaethau yn y ddeddf yn ceisio newid hyn na phennu'r penderfyniadau y dylid eu gwneud ynghylch cyflogau na pha bolisiâu a ddylai fod yn eu lle gan awdurdodau unigol sy'n cyflogi. Yn hytrach, dim ond ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau fod yn fwy agored am eu polisiâu lleol eu hunain y maent, a sut y gwneir eu penderfyniadau lleol.*"
- 1.6 Rhaid i'r Awdurdod Tân ac Achub gyhoeddi datganiad ar bolisi tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, i nodi'r canlynol:
 - polisiâu'r Awdurdod Tân ac Achub mewn perthynas â thalu ei brif swyddogion;
 - dull cyhoeddi gwybodaeth am dâl ei brif swyddogion, a mynediad at yr wybodaeth honno;
 - polisiâu'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu ei weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rheswm dros hynny);
 - y berthynas rhwng y taliadau l brif swyddogion yr Awdurdod Tân ac Achub a'i weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion;

- 1.7 Mae'r Awdurdod Tân ac Achub yn cwrdd bob chwarter dan gadeiryddiaeth y Cyng. M Lloyd-Davies. Swyddogaeth yr Awdurdod yn bennaf yw:
- cyflawni holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau Awdurdod Tân 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.
- 1.8 Diben y datganiad hwn ar bolisi tâl yw darparu tryloywder o ran dull yr Awdurdod Tân ac Achub o osod taliadau ei weithwyr, yn arbennig rhai Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa gyflog isaf, a hynny drwy nodi'r dulliau ar gyfer pennu taliadau.
- 1.9 Caiff datganiadau ar bolisi tâl eu llunio ar gyfer pob blwyddyn, cânt eu cymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub (ATA) yn y mis Mawrth cyn y flwyddyn ariannol y maent yn ymwneud â hi, a'u cyhoeddi wedi hynny ar wefan yr ATA.

2.0 Y fframwaith ddeddfwriaethol

- 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 gyhoeddi canllawiau ym mis Mai 2017, sef "Atebolrwydd Tâl mewn 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 Tân ac Achub 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 Tân ac Achub 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 Tân ac Achub 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-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Y Llyfr Glas)
 - Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd mewn Gwasanaethau Tân ac Achub, Cyfansoddiad a Chynllun Amodau Gwasanaeth (Y Llyfr Aur)
 - 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 y lefelau taliadau eu hadolygu bob blwyddyn gan y 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 Tân ac Achub yn ystyried unrhyw ddyfarniad "costau byw" contractiol ar gyfer ei brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ar weithwyr 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 Tân ac Achub, 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 chyfansoddiad yr Awdurdod Tân ac Achub, yr Awdurdod Tân ac Achub llawn sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r gyllideb ariannol flynyddol gan gynnwys pa mor fforddiadwy yw costau gweithwyr, gwneud penderfyniadau am recriwtio, talu, telerau ac amodau a'r trefniadau diswyddo mewn perthynas â'r gweithwyr.

4.0 Cydnabyddiaeth ariannol i uwch swyddogion – Rôl y Prif Swyddog Tân

- 4.1 Y Prif Swyddog Tân yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig a'r uwch swyddog sy'n arwain y Gwasanaeth ac yn cymryd cyfrifoldeb amdano. Mae gan y sefydliad gyllideb refeniw flynyddol sydd tua £35 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 818 o staff.
- 4.2 Mae swydd y Prif Swyddog Tân yn benodiad llawn amser. Caiff deiliaid y swydd eu penodi yn ôl teilyngdod, mewn perthynas â meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbysebu'n gyhoeddus a phroses ddethol ffurfio dan oruchwyliaeth Panel Penodi sy'n cynnwys aelodau o'r Awdurdod Tân ac Achub.

4.3 Mae'r Prif Swyddog Tân yn gweithio'n agos â'r aelodau etholedig i gyflawni nodau strategol yr Awdurdod. Bob blwyddyn, yn dilyn cyfres o gyfarfodydd o Weithgor y Cynllun Gwella, mae'r Awdurdod Tân ac Achub yn nodi amcanion gwella a llesiant ar gyfer y flwyddyn ddilynol. Yn 2019/20, roedd y rhain yn ymwneud â'r canlynol:

- Cefnogi pobl I atal tanau damweiniol mewn cartrefi ac aros yn ddiogel os ydynt yn digwydd; a
- Hwyluso gwasanaethau tân ac achub sydd o ansawdd uchel, yn ymatebol ac wedi'u hintegreiddio'n well fel bod gweithgareddau ataliol ac ymateb brys yn parhau i fod ar gael pryd a lle mae eu hangen, a hynny'n fforddiadwy, yn deg ac ar sail risg.

5.0 Prif Swyddog Tân

5.1 Y Prif Swyddog Tân presennol yw Simon Smith, a dechreuodd ar ei swydd ar 1 Hydref 2000.

6.0 Tâl y Prif Swyddog Tân

6.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod Tân ac Achub ar dalu prif swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, yn cyd-fynd â'r dull dau-drywydd ar gyfer pennu lefelau cyflogau Rheolwyr Brigâd fel y rhagnodir gan Gyd-Gyngor yr NJC. Caiff cyflog Rheolwr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn ar lefel genedlaethol, ac mae'n darparu isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.

6.2 Mae'r lefel briodol ar gyfer talu'r Prif Swyddog Tân o fewn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn cael ei phennu ar lefel leol trwy adolygiad annibynnol cyfnodol o'r cyflog, sy'n meincnodi cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion perthnasol mewn awdurdodau tân ac achub eraill a'r farchnad gyflogaeth yn ehangach.

6.3 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 Tân llawn. Hefyd, darperir car er mwyn cyflawni'r swydd.

6.4 Nid yw'r Awdurdod Tân ac Achub 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.

6.5 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*, hawliadau buddion pensiwn a thâl gwyliau.

6.6 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 Tân ac Achub llawn yn cael cynnig pleidleisio cyn i unrhyw becyn taliad diswyddo gael ei gymeradwyo ar gyfer prif swyddogion.

- 6.7 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. [Dolen i'r Datganiad o Gyfrifon](#)
- 6.8 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 chynhaliâeth sy'n gymwys i'r holl weithwyr.
- 6.9 Mae'r Prif Swyddog Tân yn aelod o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol; ni fu unrhyw gynyddiadau neu helaethiadau i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.
- 6.10 3 mis yw cyfnod rhybudd y swydd.

7.0 Staff Uwch

- 7.1 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 a phenodiadau statudol eraill. Yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, mae hyn yn cynnwys y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol a Phrif Swyddogion Cynorthwyol.
- 7.2 Mae'r swyddi'n dod dan amryw o delerau ac amodau:

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion mewn ffyrdd eraill	Trefniadau pensiwn
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Car i'w ddefnyddio'n breifat ac ar gyfer busnes	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Swyddog Monitro	Yn cael ei ddarparu gan 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 i'w ddefnyddio'n breifat ac ar gyfer busnes	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	Llyfr Aur	Car i'w ddefnyddio'n breifat ac ar gyfer busnes	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Cynorthwyol	Llyfr Glas	Car i'w ddefnyddio'n breifat ac ar gyfer busnes	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

8.0 Rheoli Talent

8.1 Mae 'Strategaeth Sicrhau Adnoddau'r Awdurdod Tân ac Achub yn canolbwyntio ar gefnogi a gwella ansawdd arweinyddiaeth yn y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys datblygu 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.

9.0 Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

9.1 Nid oes unrhyw gynllun Tâl yn Gysylltiedig â Pherfformiad ar waith ar hyn o bryd ar gyfer unrhyw swydd yn y Gwasanaeth.

10.0 Talu staff eraill

10.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod Tân ar gyfer gweithwyr nad ydynt yn swyddogion tân yn gyson â chyfraddau cyflog y cytunir arnynt yn genedlaethol. Cytunir ar y rhain bob blwyddyn, ac maent wedi'u nodi yn yr atodiadau.

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion mewn ffyrdd eraill	Trefniadau Pensiwn
Swyddogion Dyletswydd Hyblyg (Rheolwyr Gorsafoedd, Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Maes)	Llyfr Llwyd	Car Les gyda defnydd preifat	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Diffoddwyr Tân	Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Diffoddwyr Tân dan hyfforddiant	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
Prentis	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

* Mae'n bosibl i swyddogion sydd â dyletswyddau ar alwad gan car les

10.2 Mae'r gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn cael ei gyflogi ar bwynt colofn 15 Gwasanaethau Llywodraeth Leol Cyd-Gyngor yr NJC (Llyfr Gwyrdd), sy'n cyfateb i £17,792 (£18,795 y flwyddyn o 1 Ebrill 2019 ymlaen). Bydd yr Awdurdod Tân ac Achub 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.

- 10.3 Argymhelliad y canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth 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).
- 10.4 Mae'r lefelau tâl yn 2018/19 yn yr Awdurdod Tân ac Achub yn diffinio mai 1:6:99 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.
- 10.5 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 argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. 1:4.12 yw'r lluosrif rhwng yr enillion canolrifol sy'n cyfateb i lawn amser, a'r Prif Swyddog Tân.
- 10.6 Bydd yr Awdurdod Tân ac Achub yn cyhoeddi gwybodaeth bob blwyddyn yn ei ddatganiad ariannol blynyddol ynglŷn â thalu Prif Swyddogion, enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, a'r gymhareb rhwng y ddau ffigwr hwn, a hynny er mwyn dangos y berthynas rhwng y ddau.

11.0 Cymorth i staff sy'n cael cyflogau is

- 11.1 Mae holl weithwyr y Gwasanaeth Tân ac Achub yn cael eu talu'n uwch na'r cyflog byw. Mae'r adran adnoddau dynol yn ceisio ehangu pŵer pryniadol y cyflogau drwy gynnig amryw o gynlluniau, megis y cynllun seiclo i'r gwaith, Rhaglen Cymorth Gweithwyr, cwnsela, gwasanaethau lechyd Galwedigaethol a thalebau gofal plant.
- 11.2 Mae'r Gwasanaeth hefyd yn cynnig cynllun ffisiotherapi; caiff y gweithwyr eu cyfeirio eu hunain at therapydd priodol i'w cynorthwyo i wella o anaf cyhyr ysgerbydol neu anhwylderau eraill; mae'r Gwasanaeth yn ariannu sesiwn ymgynghorol gychwynnol a dwy sesiwn o driniaeth.
- 11.3 Mae'r adran Adnoddau Dynol wedi cyflwyno buddion hyblyg, 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 ystwytho'r gwobrau er mwyn cael mwy o'r elfen sy'n bwysig iddyn nhw ar wahanol gyfnodau o'u gyrfaoedd.

12.0 Ychwanegiadau at Gyflog Gweithwyr Eraill

- 12.1 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.

13.0 Honoraria

13.1 Gall swyddog sy'n cyflawni dyletswyddau y tu allan i gwmpas ei swydd ei hun dros gyfnod estynedig gael taliad unigol ychwanegol yn ddibynol 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;
- pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei gontract, ond sydd heb fod yn gymwys i daliadau goramser oherwydd ei leoliad ar y raddfa gyflog.

13.2 Caiff penderfyniad am yr honoraria arfaethedig i brif swyddogion ei awdurdodi gan y Trysorydd a'r Clerc, a hynny'n unol â'r meini prawf ar gyfer yr holl weithwyr.

13.3 Bydd penderfyniadau ynghylch pob swyddog arall yn cael ei ystyried gan y Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau).

14.0 Polisi Ymadael

14.1 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*, hawliadau i fuddion pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw elfennau perfformiad, ffioedd neu lwfansau a delir.

14.2 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 taliadau 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.

14.3 Mae gan y Gwasanaeth bolisi ar gyfer trefniadau diswyddo neu ymadael <http://www.nwales-fireservice.org.uk/fire-and-rescue-authority/meetings-agendas-and-reports/2007/6/18/2007-june-fra/?lang=cy>

14.4 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.

15.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

15.1 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.

16.0 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

2.4 Swyddi iau ac anweithredol yn yr 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**

	CYFLOG (01/01/18)	% o'r PST
PST*	£125,674	
DBST*	£97,649	77.7%
PSTC*	£90,795	72.2%
PSC	£61,200	48.7%

- yn cynnwys tâl am drefniadau dyletswydd barhaus

Darparu gwasanaeth yn allanol	Gwerth
Swyddog Monitro	£14,414
Swyddog Adran 151	£7,454

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1AF GORFFENNAF 2018 YMLAEN

	Cyflog sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Dan hyfforddiant	22,908	10.46	15.69
Datblygu	23,862	10.9	16.35
Cymwys	30,533	13.94	20.91
Rheolwr Criw			
Datblygu	32,452	14.82	22.23
Cymwys	33,851	15.46	23.19
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	34,583	15.79	23.69
Cymwys A	35,544	16.23	24.35
Cymwys B	37,854	17.29	25.64
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	39,374	17.98	26.97
Cymwys A	40,556	18.52	27.78
Cymwys B	43,428	19.83	29.75
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	45,347	20.71	Amherthnasol
Cymwys A	46,707	21.33	“
Cymwys B	50,270	22.95	“
Rheolwr Maes			
Datblygu	53,238	24.31	Amherthnasol
Cymwys A	54,833	25.04	“
Cymwys B	58,397	26.67	“

ATODIAD 2.2

**SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O 1
GORFFENNAF 2018 YMLAEN
(Y SYSTEM DDYLETSWYDD AR GAEL YN ÔL Y GALW (RDS))**

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ y flwyddyn	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Dan hyfforddiant	2,291	1,145	10.46	4.02
Datblygu	2,386	1,193	10.90	4.02
Cymwys	3,053	1,527	13.94	4.02
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,245	1,623	14.82	4.02
Cymwys	3,385	1,693	15.46	4.02
Rheolwr Gwyfya				
Datblygu	3,458	1,729	15.79	4.02
Cymwys A	3,554	1,777	16.23	4.02
Cymwys B	3,785	1,893	17.29	4.02
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	3,937	1,969	17.98	4.02
Cymwys A	4,056	2,028	18.52	4.02
Cymwys B	4,343	2,171	19.83	4.02
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	4,535	2,267	20.71	4.02
Cymwys A	4,671	2,355	21.33	4.02
Cymwys B	5,027	2,514	22.95	4.02
Rheolwr Maes				
Datblygu	5,324	2,662	24.31	4.02
Cymwys A	5,483	2,742	25.04	4.02
Cymwys B	5,840	2,920	26.67	4.02

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn
Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw i weithwyr ar y system dyletswydd criw dydd
Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr am waith
Mae Colofn 4 yn dangos y taliad tarfu am gael eu galw allan

**SWYDDI PENODOL YN YR YSTAFELL REOLI –
CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2018 YMLAEN**

Blynyddol sylfaenol £		Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yr Ystafell Reoli)			
Dan hyfforddiant	21,763	9.94	14.91
Datblygu	22,669	10.35	15.53
Cymwys	29,006	13.25	19.88
Rheolwr Criw (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	30,829	14.08	21.12
Cymwys	32,158	14.68	22.02
Rheolwr Gwylfa (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	32,854	15.00	22.50
Cymwys A	33,767	15.42	23.13
Cymwys B	35,961	16.42	24.63
Rheolwr Gorsaf (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	37,405	17.08	25.62
Cymwys A	38,528	17.59	26.39
Cymwys B	41,257	18.84	28.26
Rheolwr Grŵp (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	43,080	19.67	Amherthnasol
Cymwys A	44,372	20.26	“
Cymwys B	47,757	21.81	“

STAFF ANWEITHREDOL – CYFRADDAU CYFLOG O 1af GORFFENNAF 2018 YMLAEN

	£ y flwyddyn
Yn cyfateb i Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod y chwe mis cyntaf	19,511
Ar ôl chwe mis ac yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn	20,375
Yn ystod y 3 ^{edd} flwyddyn	21,342
Yn ystod y 4 ^{edd} flwyddyn	22,392
Yn ystod y 5 ^{ed} flwyddyn	24,388
Yn cyfateb i Weithredwr Arweiniol yr Ystafell Reoli	26,118
Yn cyfateb i Uwch Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod blwyddyn 1 ^{af} yn y rheng	26,787
Yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn yn y rheng	27,803

DIFFODDWYR TÂN IAU – CYFRADDAU CYFLOG O 1af GORFFENNAF 2018

	£ y flwyddyn
16 mlwydd oed	10,598
17 mlwydd oed	11,387
18 mlwydd oed	22,908

HEB BWyNT COLOFN CYFLOG YR NJC	1 Ebrill 2018		PWYNT COLOFN CYFLOG NEWYDD YR NJC	1 Ebrill 2019	
	y flwyddyn	y flwyddyn*		y flwyddyn	yr awr*
6	£16,394	£8.50	1	£17,364	£9.00
7	£16,495	£8.55	1	£17,364	£9.00
8	£16,626	£8.62	2	£17,711	£9.18
9	£16,755	£8.68	2	£17,711	£9.18
10	£16,863	£8.74	3	£18,065	£9.36
11	£17,007	£8.82	3	£18,065	£9.36
12	£17,173	£8.90	4	£18,426	£9.55
13	£17,391	£9.01	4	£18,426	£9.55
14	£17,681	£9.16	5	£18,795	£9.74
15	£17,972	£9.32	5	£18,795	£9.74
16	£18,319	£9.50	6	£19,171	£9.94
17	£18,672	£9.68	6	£19,171	£9.94
18	£18,870	£9.78	7	£19,554	£10.14
19	£19,446	£10.08	8	£19,945	£10.34
20	£19,819	£10.27	9	£20,344	£10.54
			10	£20,751	£10.76
21	£20,541	£10.65	11	£21,166	£10.97
22	£21,074	£10.92	12	£21,589	£11.19
			13	£22,021	£11.41
23	£21,693	£11.24	14	£22,462	£11.64
24	£22,401	£11.61	15	£22,911	£11.88
			16	£23,369	£12.11
25	£23,111	£11.98	17	£23,836	£12.35
			18	£24,313	£12.60
26	£23,866	£12.37	19	£24,799	£12.85
27	£24,657	£12.78	20	£25,295	£13.11
			21	£25,801	£13.37
28	£25,463	£13.20	22	£26,317	£13.64
29	£26,470	£13.72	23	£26,999	£13.99
30	£27,358	£14.18	24	£27,905	£14.46
31	£28,221	£14.63	25	£28,785	£14.92
32	£29,055	£15.06	26	£29,636	£15.36
33	£29,909	£15.50	27	£30,507	£15.81
34	£30,756	£15.94	28	£31,371	£16.26
35	£31,401	£16.28	29	£32,029	£16.60
36	£32,233	£16.71	30	£32,878	£17.04
37	£33,136	£17.18	31	£33,799	£17.52
38	£34,106	£17.68	32	£34,788	£18.03
39	£35,229	£18.26	33	£35,934	£18.63
40	£36,153	£18.74	34	£36,876	£19.11
41	£37,107	£19.23	35	£37,849	£19.62
42	£38,052	£19.72	36	£38,813	£20.12
43	£39,002	£20.22	37	£39,782	£20.62
44	£39,691	£20.71	38	£40,760	£21.13
45	£40,858	£21.18	39	£41,675	£21.60
46	£41,846	£21.69	40	£42,683	£22.12
47	£42,806	£22.19	41	£43,662	£22.63
48	£43,757	£22.68	42	£44,632	£23.13
49	£44,697	£23.17	43	£45,591	£23.63

*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)