

Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru

Datganiad ar Bolisi Tâl

2020/21

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, trylwyder 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 dull 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 2020 a 31 Mawrth 2021, ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch taliadau, ac yn enwedig benderfyniadau am gyflogau uwch swyddogion.

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

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 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 Ffafirol) 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 gamwahanïaethu 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 yn dilyn hysbysebu'n gyhoeddus. 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 £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 885 o staff.

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

5.0 Tâl y Prif Swyddog Tân

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. Mae'r taliadau i'r Prif Swyddog Tân hefyd yn destun adolygiad annibynnol rheolaidd o'r cyflog. Mae'r broses hon yn meincnodi lefelau cyflog y prif swyddog o gymharu'n berthnasol ag awdurdodau tân ac achub eraill, a gyda'r farchnad gyflogaeth yn ehangach.

5.3 Mae'r talidau i brif swyddogion hefyd yn destun adolygiad annibynnol rheolaidd o'r cyflog, a'r farchnad cyflogaeth yn ehangach.

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 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 neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
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

7.0 Rheoli Talent

7.1 Mae canolbwynt strategaeth yn Awdurdod 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.

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 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 sydd ynghlwm i'r adroddiad hwn.

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
Prentisiaid	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

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

9.2 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 £18,795 y flwyddyn o 1 Ebrill 2019 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 2019/20 yn yr Awdurdod yn diffinio mai 1:6:82 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. 1:4.12 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 hwn, 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 ystytho'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 swyddog 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 gontract, 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 elfennau perfformiad, 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 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.

- 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.

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
 - 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 (01/01/19)	% o'r PST
PST*	£128,187	
DBST*	£99,601	79.5%
PSTC*	£92,611	72.2%
PSC	£62,424 o 1.4.19	48.7%

- yn cynnwys tâl am drefniadau dyletswydd barhaus

Darparu gwasanaeth yn allanol	Gwerth (blynyddol)
Swyddog Monitro	£20,529.49 (yn cynnwys TAW)
Swyddog Adran 151	7,603

**SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O
1 GORFFENAF 2019 YMLAEN**

	Cyflog sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Dan hyfforddiant	23,366	10.67	16.01
Datblygu	24,339	11.11	16.67
Cymwys	31,144	14.22	21.33
Rheolwr Criw			
Datblygu	33,101	15.11	22.67
Cymwys	34,528	15.77	23.66
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	35,275	16.11	24.17
Cymwys A	36,255	16.55	24.83
Cymwys B	38,611	17.63	26.45
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	40,161	18.34	27.51
Cymwys A	41,367	18.89	28.34
Cymwys B	44,297	20.23	30.35
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	46,254	21.12	Amherthnasol
Cymwys A	47,641	21.75	“
Cymwys B	51,275	23.41	“
Rheolwr Maes			
Datblygu	54,303	24.79	Amherthnasol
Cymwys A	55,930	25.54	“
Cymwys B	59,565	27.20	“

**SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O
1 GORFFENAF 2019 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	2,337	1,168	10.67	4.10
Datblygu	2,434	1,217	11.11	4.10
Cymwys	3,114	1,557	14.22	4.10
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,310	1,655	15.11	4.10
Cymwys	3,453	1,726	15.77	4.10
Rheolwr Gwylfa				
Datblygu	3,528	1,764	16.11	4.10
Cymwys A	3,626	1,813	16.55	4.10
Cymwys B	3,861	1,931	17.63	4.10
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	4,016	2,008	18.34	4.10
Cymwys A	4,137	2,068	18.89	4.10
Cymwys B	4,430	2,215	20.23	4.10
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	4,625	2,313	21.12	4.10
Cymwys A	4,764	2,382	21.75	4.10
Cymwys B	5,128	2,564	23.41	4.10
Rheolwr Maes				
Datblygu	5,430	2,715	24.79	4.10
Cymwys A	5,593	2,797	25.54	4.10
Cymwys B	5,957	2,978	27.20	4.10

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 2019 YMLAEN**

Blynyddol sylfaenol £		Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yr Ystafell Reoli)			
Dan hyfforddiant	22,198	10.14	15.21
Datblygu	23,122	10.56	15.84
Cymwys	29,587	13.51	20.27
Rheolwr Criw (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	31,446	14.36	21.54
Cymwys	32,802	14.98	22.47
Rheolwr Gwylfa (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	33,511	15.30	22.95
Cymwys A	34,442	15.73	23.60
Cymwys B	36,680	16.75	25.13
Rheolwr Gorsaf (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	38,153	17.42	26.13
Cymwys A	39,299	17.94	26.91
Cymwys B	42,082	19.22	28.83
Rheolwr Grŵp (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	43,941	20.06	Amherthnasol
Cymwys A	45,259	20.67	“
Cymwys B	48,711	22.24	“

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

**STAFF ANWEITHREDOL – CYFRADDAU CYFLOG O
1af GORFFENNAF 2019 YMLAEN**

£	
y flwyddyn	
Yn cyfateb i Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod y chwe mis cyntaf	19,901
Ar ôl chwe mis ac yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn	20,783
Yn ystod y 3 ^{edd} flwyddyn	21,769
Yn ystod y 4 ^{edd} flwyddyn	22,840
Yn ystod y 5 ^{ed} flwyddyn	24,876
Yn cyfateb i Weithredwr Arweiniol yr Ystafell Reoli	26,640
Yn cyfateb i Uwch Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod blwyddyn 1 ^{af} yn y rheng	27,323
Yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn yn y rheng	28,359

DIFFODDWYR TÂN IAU – CYFRADDAU CYFLOG O 1af GORFFENNAF 2019

£ y flwyddyn	
16 mlwydd oed	10,810
17 mlwydd oed	11,615
18 mlwydd oed	23,366

PWYNT COLOFN CYFLOG NEWYDD YR NJC	1 Ebrill 2019	
	y flwyddyn	yr awr*
1	£17,364	£9.00
1	£17,364	£9.00
2	£17,711	£9.18
2	£17,711	£9.18
3	£18,065	£9.36
3	£18,065	£9.36
4	£18,426	£9.55
4	£18,426	£9.55
5	£18,795	£9.74
5	£18,795	£9.74
6	£19,171	£9.94
6	£19,171	£9.94
7	£19,554	£10.14
8	£19,945	£10.34
9	£20,344	£10.54
10	£20,751	£10.76
11	£21,166	£10.97
12	£21,589	£11.19
13	£22,021	£11.41
14	£22,462	£11.64
15	£22,911	£11.88
16	£23,369	£12.11
17	£23,836	£12.35
18	£24,313	£12.60
19	£24,799	£12.85
20	£25,295	£13.11
21	£25,801	£13.37
22	£26,317	£13.64
23	£26,999	£13.99
24	£27,905	£14.46
25	£28,785	£14.92
26	£29,636	£15.36
27	£30,507	£15.81
28	£31,371	£16.26
29	£32,029	£16.60
30	£32,878	£17.04
31	£33,799	£17.52
32	£34,788	£18.03
33	£35,934	£18.63
34	£36,876	£19.11
35	£37,849	£19.62
36	£38,813	£20.12
37	£39,782	£20.62
38	£40,760	£21.13
39	£41,675	£21.60
40	£42,683	£22.12
41	£43,662	£22.63
42	£44,632	£23.13
43	£45,591	£23.63

*cyfrifir y gyfradd yn ôl yr awr drwy rannu'r cyflog blyneddol 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)