DATGANIAD AR BOLISI TÂL
AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

2017/18

1.0 Diben

1.1 Dyma Ddatganiad blynyddol ar Bolisi Tâl Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018. Cafodd ei gymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub ar 20fed Mawrth 2017 **http://www.nwales-fireservice.org.uk/fire-and-rescue-authority/meetings-agendas-and-reports/?lang=cy**

1.2 Mae'r datganiad hwn ar bolisi tâl yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynglŷn â thâl, ac yn arbennig ar gyfer gwneud penderfyniadau ynglŷn â chyflogau uwch reolwyr.

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 **http://www.nwales-fireservice.org.uk/contact-us/?lang=cy**

1.4 Lluniwyd y datganiad hwn ar bolisi tâl i fodloni rhwymedigaethau cyfreithiol yr Awdurdod Tân ac Achub mewn perthynas â Deddf Lleoliaeth 2011, sy'n ymdrin ag atebolrwydd cyflogau. Mae hefyd yn cymryd ystyriaeth o'r canllawiau diwygiedig ynghylch datganiadau ar bolisi tâl, sef y rhai a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ynghylch atebolrwydd cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod Tân ac Achub lunio a chyhoeddi datganiad ar bolisi tâl am bob blwyddyn ariannol, gan nodi:

- polisïau'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;
- polisïau'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 i brif swyddogion yr Awdurdod Tân ac Achub a'i weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

1.5 Mae'r canllawiau diwygiedig a ddaeth gan Lywodraeth Cymru yn ailbwysleisio "*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 bolisïau 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 polisïau lleol eu hunain y maent, a sut y gwneir eu penderfyniadau lleol."*

1.6 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.

1.7 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.

1.8 Mae'r datganiad hwn ar bolisi tâl yn effeithiol o 1 Ebrill 2017.

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 o 2012/2013 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol wedi hynny. Roedd y Mesur, fel y cafodd ei lunio i ddechrau, yn cyfeirio ar Brif Swyddogion yn unig (sef term sy'n cynnwys prif swyddogion statudol ac anstatudol, a'u dirprwyon); ond roedd diwygiadau a oedd yn cynrychioli pryderon am gyflogau isel a hefyd yn tynnu oddi ar Adolygiad Hutton yn 2011 o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus yn cyflwyno gofynion i gymharu'r polisïau ar dalu prif swyddogion a gweithwyr eraill, ac i sefydlu polisi ynghylch y rhai sy'n cael y cyflogau isaf.

2.2 Mae'r Ddeddf yn diffinio tâl yn eang, ac yn cynnwys nid dim ond cyflog ond hefyd y taliadau, y ffioedd, y lwfansau, y buddion, y cynnydd mewn hawliadau pensiwn a thaliadau ar derfyn cyflogaeth.

2.3 Wrth bennu cyflogau a thâl ei weithwyr, bydd yr Awdurdod Tân ac Achub yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a phan fo'n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.

2.4 Ar fater y gofynion cyflog cyfartal sydd yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd yr Awdurdod Tân ac Achub yn sicrhau nad oes unrhyw gamwahaniaethu o ran cyflogau yn ei strwythur cyflogau, a bod modd cyfiawnhau'n wrthrychol yr holl wahaniaethau o ran cyflogau drwy ddefnyddio mecanweithiau gwerthuso swyddi sydd â chysylltiad uniongyrchol rhwng anghenion, gofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

2.5 I ddibenion y datganiad polisi hwn ar dâl, nid yw'r term "prif swyddog" wedi ei gyfyngu i benaethiaid gwasanaethau cyflogedig neu brif swyddogion. Mae hefyd yn cynnwys y rhai sy'n atebol yn uniongyrchol iddynt, yn statudol ac yn anstatudol. I Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, mae hyn yn cynnwys y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol.

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 Cyd-gyngor.

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.

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 gymharol i'r grŵp hwn o staff. Wrth roi gorau'n wirfoddol i'w dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.

3.6 Bydd pob tâl yn cael ei adolygu yn unol â'r dyfarniadau cyflog cenedlaethol y mae'r cyflogwyr llywodraeth leol yn ei negodi ar y cyd â'r Undebau Llafur cydnabyddedig ar lefel genedlaethol.

3.7 Yn unol â chyfansoddiad yr Awdurdod Tân ac Achub, yr Awdurdod Tân ac Achub llawn sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau am recriwtio, talu, telerau ac amodau a'r trefniadau diswyddo mewn perthynas â'r gweithwyr.

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

4.1 Y Prif Swyddog Tân yw'r uwch swyddog sy'n arwain y gwasanaeth ac yn cymryd cyfrifoldeb amdano. Mae gan y sefydliad gyllideb refeniw blynyddol sydd tua £33 miliwn a chyllideb gyfalaf flynyddol sy'n £4 miliwn ar gyfartaledd, ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau o dan Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, gan gyflogi rhyw 852 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. Cânt eu penodi gan yr Awdurdod Tân ac Achub.

4.3 Fel pennaeth y gwasanaeth cyflogedig, 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 pedwar amcan gwella a llesiant ar gyfer y flwyddyn ddilynol. Yn 2017/18, roedd y rhain yn ymwneud â'r canlynol:

- parhau i gadw pobl yn ddiogel rhag tân yn eu cartrefi;
- cael dull newydd o gwrdd â chostau'r Awdurdod Tân ac Achub;
- amddiffyn holl gymunedau Gogledd Cymru drwy gynllunio criwiau diffodd tân yn well
- edrych sut gall yr Awdurdod Tân ac Achub ddarparu mwy o wasanaethau a gwasanaethau gwahanol ar gyfer cymunedau Gogledd Cymru.

5.0 Y Prif Swyddog Tân

5.1 Y Prif Swyddog Tân presennol yw Simon Smith, a dechreuodd ar ei swydd ar 01 Hydref 2000.

6.0 Polisi Taliadau Prif Swyddogion Tân

6.1 Mae polisi taliadau'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu prif swyddogion yn cyd-fynd â'r dull dau-drywydd ar gyfer pennu lefelau cyflogau rôl Rheolwr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd-Gyngor ar gyfer Rheolwr Brigâd Awdurdodau Tân ac Achub. 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 a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân o fewn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn cael ei phennu ar lefel leol trwy adolygiad cyflogau bob tair blynedd, sy'n meincnodi cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion mewn awdurdodau tân ac achub eraill a'r farchnad gyflogaeth yn ehangach. (Nodir y lefelau taliadau yn Atodiad 1).

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. Caiff aelodau'r Awdurdod gyfle i bleidleisio cyn i becynnau cyflogau ar raddfa fawr gael eu cynnig mewn perthynas â phenodiad newydd. Y trothwy ar hyn o bryd yw dros £100,000, a hynny yn unol â chyfarwyddyd Deddf Lleoliaeth 2011 yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol. Hefyd, darperir car er mwyn cyflawni'r swydd. Pan grëwyd Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn 1996, gwnaethpwyd dyraniad o gyllideb y Gwasanaeth ar gyfer cerbydau a ddarperir ac sy'n cynyddu bob blwyddyn yn unol â chwyddiant (Mynegai Prisiau Defnyddwyr). Mae pa mor briodol yw'r cerbydau a ddarperir yn gysylltiedig â'r rôl a dyraniad y gyllideb.

6.4 Yr Awdurdod Tân ac Achub llawn fydd yn pennu'r tâl i brif swyddogion pan gânt eu penodi, a gwneir hynny yn unol â strwythur taliadau'r Awdurdod a'r polisïau perthnasol sydd yn eu lle ar adeg recriwtio.

6.5 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.

6.6 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.

6.7 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.

6.8 Caiff gwybodaeth ar daliadau i'r prif swyddogion ei chyhoeddi fel rhan o ddatganiad ariannol diwedd blwyddyn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Caiff y datganiad ariannol ei gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod. Gellir cael yr wybodaeth yn y 'Datganiad o Gyfrifon' http://www.nwales-fireservice.org.uk/fire-and-rescue-authority/financial/?lang=cy

6.9 Caiff treuliau, fel ar gyfer trên, 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.

6.10 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.

6.11 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 benaethiaid gwasanaethau cyflogedig neu brif swyddogion statudol. Mae hefyd yn cynnwys y rhai sy'n atebol yn uniongyrchol iddynt, a hynny'n statudol ac yn anstatudol. Yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, mae hyn yn cynnwys y Prif Swyddog Tân, y Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol.

7.2 Rydym yn cyhoeddi pob band cyflog; mae swyddi o fewn y gwasanaeth yn dod dan amryw o delerau ac amodau:

Grŵp o Weithwyr	**Telerau ac Amodau**	**Trefniadau Pensiwn**
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Llywodraeth Leol
Uwch Swyddogion	Llyfr Llwyd Llyfr Gwyrdd	Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân Llywodraeth Leol
Yr holl weithwyr (ac eithrio'r uchod)	Llyfr Llwyd Llyfr Gwyrdd	Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân Llywodraeth Leol

7.3 Mae'r Awdurdod Tân ac Achub dan gadeiryddiaeth Mr M Lloyd-Davies ac mae'n cwrdd yn chwarterol; ei rôl 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
- monitro'r cyllidebau refeniw a chyfalaf, a delio ag unrhyw amrywiadau mawr, gan gynnwys penderfynu ar unrhyw gyfraniadau.

8.0 Rheoli Talent

8.1 Mae 'Strategaeth Sicrhau Adnoddau'r Awdurdod Tân ac Achub yn canolbwyntio ar gefnogi a gwella ansawdd arweinyddiaeth wleidyddol a rheolaethol yn y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys datblygu capasiti'r 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. Ceir rhagor o wybodaeth yn y strategaeth adnodau dynol ar gyfer Cymru gyfan 2014-17.

9.0 Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

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

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. Mae'r adran adnoddau dynol yn ceisio ehangu ceisio ehangu pŵer pryniadol y cyflogau drwy gynnig amryw o gynlluniau, megis y cynllun seiclo i'r gwaith, Rhaglen Cymorth Gweithwyr, cwnsela, gwasanaethau Iechyd Galwedigaethol a thalebau gofal plant.

10.2 Mae'r strategaeth adnoddau dynol ar gyfer Cymru gyfan yn tynnu sylw at gydnabyddiaeth a gwobr fel nod allweddol. Mae'r Gwasanaeth yn cynnig cynllun ffisiotherapi; caiff y gweithwyr eu cyfeirio eu hunain at therapydd priodol i'w cynorthwyo i wella o anaf cyhyrysgerbydol neu anhwylderau eraill; mae'r Gwasanaeth yn ariannu chwe sesiwn o driniaeth (gan gynnwys yr ymgynghoriad cyntaf).

10.3 Mae'r adran Adnoddau Dynol yn gweithio ar y mater o gyflwyno buddion hyblyg, megis gostyngiadau corfforaethol. Bydd buddion a gwobrau nad ydynt yn gyflogau yn gymorth i ddatblygu pecyn cyflogaeth effeithiol ac yn defnyddio system wobrwyo 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.

11.0 Y pwynt tâl uchaf ac isaf – Talu Swyddogion nad ydynt yn Brif Swyddogion - Rheolwyr Maes – Cytundeb Lleol

11.1 Cafodd polisi'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu'r grŵp hwn o weithwyr ei gytuno'n lleol fel a ganlyn:

- Cyflog sylfaenol Rheolwr Maes B fel y graddfeydd cyflogau diffoddwyr tân y cytunodd arnynt gan y Cyd-gyngor ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Llywodraeth Leol;
- Lwfans dyletswydd hyblyg wedi ei osod ar 20% o'r cyflog sylfaenol
- Lwfans system dyletswydd barhaus wedi ei osod ar 12% o'r cyflog sylfaenol
- Cerbyd – darparu prydles
- Cyfraniadau pensiwn y cyflogwr

11.2 Mae lefel gyfredol y tâl wedi ei nodi yn Atodiad 2.

11.3 Bydd polisi taliadau'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion, gan gynnwys y rhai sy'n cael y cyflogau isaf, yn cysoni taliadau gyda'r cyfraddau cyflogau perthnasol y cytunir arnynt gan y Cyd-Gyngor ac a negodir bob blwyddyn yn genedlaethol. Nodir y rhain yn yr atodiadau.

11.4 Mae'r rhai sy'n cael y cyflogau isaf dan gontract cyflogaeth gyda'r Awdurdod Tân ac Achub yn cael eu cyflogi ar gyflogau cyfwerth â llawn amser [37 awr]. Y "cyflog isaf" a ddefnyddir gan yr Awdurdod Tân ac Achub yw pwynt 6 meingefn y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Y Llyfr Gwyrdd), a fabwysiadwyd gan y Gwasanaeth yn dilyn cwblhau'r Cynllun Gwerthuso Swyddi yn 2014. Ar 1 Ebrill 2016, mae hyn yn £14,514 y flwyddyn. Fodd bynnag, y raddfa gyflog gyfredol isaf yn yr Awdurdod Tân ac Achub yw pwynt 13, sef £16,191 y flwyddyn. Bydd yr Awdurdod Tân ac Achub yn cyflogi prentisiaid weithiau [a hyfforddeion tebyg eraill] 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.

11.5 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).

11.6 Mae'r lefelau cyflogau cyfredol yn yr Awdurdod Tân ac Achub yn diffinio mai 1:7.5 yw'r lluosrif rhwng y graddfeydd gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf ar gyfartaledd (sy'n gyfwerth â chyflog sylfaenol llawn amser) a'r Prif Swyddog Tân; ac mai 1:5.9 (ar 1 Ebrill 2016) sydd rhwng y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân. 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.

11.7 Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Prif Swyddog Tân yw 1:4. Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân yw 1:3 (ar 1 Ebrill 2016).

11.8 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.

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 a phensiynadwy, a bydd y swm 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;
- 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 Dirprwy Brif Swyddog Tân.

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 disgresiwn 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 Iawndal yn ôl Disgresiwn.

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 gallu cael eu hailgyflogi gan yr Awdurdod Tân ac Achub pan fo meini prawf penodol wedi eu bodloni.

14.5 Bydd gweithwyr a ailgyflogir yn dilyn ymddeoliad gwirfoddol, yn unol â pholisi'r Awdurdod ar ailgyflogi diffoddwyr tân sydd wedi ymddeol, yn cael lleihad yn eu taliadau pensiwn am gyfnod yr ailgyflogaeth.

14.6 Pan fo pensiynwr ar y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Wasanaethau Tân ac Achub (ar delerau ac amodau'r Llyfr Llwyd) yn cael ei ailgyflogi o fewn y sector llywodraeth leol, a'i enillion a'i bensiwn gyda'i gilydd yn uwch na'r cyflog terfynol yn y gyflogaeth wreiddiol o'i addasu ar gyfer chwyddiant, bydd y pensiwn yn cael ei leihau.

15.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

15.1 Caiff yr holl uwch weithwyr eu cyflogi gan y Gwasanaeth Tân ac Achub, a'r unig eithriad yw'r Trysorydd.

15.2 Ni fydd trefniadau oddi ar y gyflogres ond yn cael eu hystyried pan fo angen sgiliau arbenigol neu arbenigedd am gyfnod penodol o amser neu ar gyfer nifer gyfyngedig o ddiwrnodau y flwyddyn, nad ydynt ar gael yn fewnol, er enghraifft, ymgynghorwyr TGCh.

16.0 Atodiadau

16.1 Matrics cyflogau prif swyddogion

16.2 Cyd-gyngor yr NJC – Swyddi diffoddwyr tân, y system dyletswydd RDS (ar gael yn ôl y galw), swyddi sy'n benodol i'r ystafell reoli

16.3 Cyd-gyngor yr NJC ar gyfer matrics cyflogau gwasanaethau llywodraeth leol

Atodiad 1

Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
Cyfraddau Cyflogau Prif Swyddogion

	CYFLOG (01/01/16)	% o'r PST
PST	£121,990	
DBST	£94,744	77.7%
PSTC (x3)	£88,134	72.2%

ATODIAD A

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1AF GORFFENNAF 2016

	Blynyddol Sylfaenol £	**Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £**	**Cyfradd goramser £**
Diffoddwr Tân			
Dan Hyfforddiant	22,237	10.15	15.23
Datblygu	23,162	10.58	15.87
Cymwys	29,638	13.53	20.30
Rheolwr Criw			
Datblygu	31,501	14.38	21.57
Cymwys	32,858	15.00	22.50
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	33,569	15.33	23.00
Cymwys A	34,502	15.75	23.63
Cymwys B	36,745	16.78	25.17
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	38,220	17.45	26.18
Cymwys A	39,367	17.98	26.97
Cymwys B	42,154	19.25	28.88
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	44,018	20.10	Amherthnasol
Cymwys A	45,338	20.70	“
Cymwys B	48,796	22.28	“
Rheolwr Maes			
Datblygu	51,677	23.60	Amherthnasol
Cymwys A	53,226	24.30	“
Cymwys B	56,685	25.88	“

ATODIAD B

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2016 (SYSTEM DYLETSWYDD RDS)

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ y flwyddyn	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Dan hyfforddiant	2,224	1,112	10.15	3.90
Datblygu	2,316	1,158	10.58	3.90
Cymwys	2,964	1,482	13.53	3.90
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,150	1,575	14.38	3.90
Cymwys	3,286	1,643	15.00	3.90
Rheolwr Gwylfa				
Datblygu	3,357	1,678	15.33	3.90
Cymwys A	3,450	1,725	15.75	3.90
Cymwys B	3,675	1,837	16.78	3.90
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	3,822	1,911	17.45	3.90
Cymwys A	3,937	1,968	17.98	3.90
Cymwys B	4,215	2,108	19.25	3.90
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	4,402	2,201	20.10	3.90
Cymwys A	4,534	2,267	20.70	3.90
Cymwys B	4,880	2,440	22.28	3.90
Rheolwr Maes				
Datblygu	5,168	2,584	23.60	3.90
Cymwys A	5,323	2,661	24.30	3.90
Cymwys B	5,669	2,834	25.88	3.90

Mae colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol
Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw i weithwyr ar y system criw dydd
Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd yn ôl yr awr am waith a gyflawnir
Mae Colofn 4 yn dangos y taliad tarfu am gael eu galw allan

ATODIAD C

SWYDDI PENODOL YN YR YSTAFELL REOLI – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2016

	Blynyddol Sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yst. Reoli)			
Dan Hyfforddiant	21,125	9.65	14.48
Datblygu	22,004	10.05	15.08
Cymwys	28,156	12.86	19.29
Rheolwr Criw (Yst. Reoli)			
Datblygu	29,926	13.66	20.49
Cymwys	31,215	14.25	21.38
Rheolwr Gwylfa (Yst. Reoli)			
Datblygu	31,891	14.56	21.84
Cymwys A	32,777	14.97	22.46
Cymwys B	34,908	15.94	23.91
Rheolwr Gorsaf (Yst. Reoli)			
Datblygu	36,309	16.58	24.87
Cymwys A	37,399	17.08	25.62
Cymwys B	40,046	18.29	27.44
Rheolwr Grŵp (Yst. Reoli)			
Datblygu	41,817	19.09	**Amherthnasol**
Cymwys A	43,071	19.67	“
Cymwys B	46,356	21.17	“

ATODIAD D

STAFF ANWEITHREDOL – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2016

	£ y flwyddyn
Gweithredwr yr Ystafell Reoli cyfatebol	
Yn ystod y chwe mis cyntaf	18,939
Ar ôl chwe mis ac yn ystod yr 2il flwyddyn	19,777
Yn ystod y 3edd flwyddyn	20,717
Yn ystod 4edd flwyddyn	21,736
Yn ystod 5ed flwyddyn	23,673
Gweithredwr Arweiniol yr Ystafell Reoli cyfatebol	25,352
Uwch Weithredwr yr Ystafell Reoli cyfatebol	
Yn ystod y flwyddyn 1af yn y rheng	26,002
Yn ystod yr 2il flwyddyn yn y rheng	26,988

DIFFODDWYR TÂN IAU – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2016

	£ y flwyddyn
16 mlwydd oed	10,287
17 mlwydd oed	11,053
18 mlwydd oed	22,237

Pwynt ar Golofn Gyflog y Cyd-Gyngor	1 Ebrill 2016		1 Ebrill 2017	
	y flwyddyn	yr awr*	y flwyddyn	yr awr*
6	£14,514	£7.52	£15,014	£7.78
7	£14,615	£7.58	£15,115	£7.83
8	£14,771	£7.66	£15,246	£7.90
9	£14,975	£7.76	£15,375	£7.97
10	£15,238	£7.90	£15,613	£8.09
11	£15,507	£8.04	£15,807	£8.19
12	£15,823	£8.20	£16,123	£8.36
13	£16,191	£8.39	£16,491	£8.55
14	£16,481	£8.54	£16,781	£8.70
15	£16,772	£8.69	£17,072	£8.85
16	£17,169	£8.90	£17,419	£9.03
17	£17,547	£9.10	£17,772	£9.21
18	£17,891	£9.27	£18,070	£9.37
19	£18,560	£9.62	£18,746	£9.72
20	£19,238	£9.97	£19,430	£10.07
21	£19,939	£10.34	£20,138	£10.44
22	£20,456	£10.60	£20,661	£10.71
23	£21,057	£10.91	£21,268	£11.02
24	£21,745	£11.27	£21,962	£11.38
25	£22,434	£11.63	£22,658	£11.74
26	£23,166	£12.01	£23,398	£12.13
27	£23,935	£12.41	£24,174	£12.53
28	£24,717	£12.81	£24,964	£12.94
29	£25,694	£13.32	£25,951	£13.45
30	£26,556	£13.76	£26,822	£13.90
31	£27,394	£14.20	£27,668	£14.34
32	£28,203	£14.62	£28,485	£14.76
33	£29,033	£15.05	£29,323	£15.20
34	£29,854	£15.47	£30,153	£15.63
35	£30,480	£15.80	£30,785	£15.96
36	£31,288	£16.22	£31,601	£16.38
37	£32,164	£16.67	£32,486	£16.84
38	£33,106	£17.16	£33,437	£17.33
39	£34,196	£17.72	£34,538	£17.90
40	£35,093	£18.19	£35,444	£18.37
41	£36,019	£18.67	£36,379	£18.86
42	£36,937	£19.15	£37,306	£19.34
43	£37,858	£19.62	£38,237	£19.82
44	£38,789	£20.11	£39,177	£20.31
45	£39,660	£20.56	£40,057	£20.76
46	£40,619	£21.05	£41,025	£21.26
47	£41,551	£21.54	£41,967	£21.75
48	£42,474	£22.02	£42,899	£22.24
49	£43,387	£22.49	£43,821	£22.71

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