Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru

Datganiad ar Bolisïau Tâl 2025/26

Fersiwn 2 – Gorffennaf 2025

AWDURDOD TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU DATGANIAD AR BOLISÏAU TÂL – 2024-25

Contents **Page**

1	Cyflwyniad a Diben	3
2	Y Fframwaith Deddfwriaethol	3
3	Cwmpas	4
4	Telerau ac Amodau	4
5	Strwythurau Cyflogau	4
6	Taliadau Atodol Ar Sail y Farchnad a Meintioli Swyddi	5
7	Honoraria	6
8	Ailgyflogi	6
9	Diffiniad o Brif Swyddog a Lefelau Cyflog	7
10	Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion	7
11	Cyflog ar Sail Perfformiad ar gyfer Prif Swyddogion	7
12	Taliadau Wrth Derfynu Swydd	8
13	Cydnabyddiaeth Ariannol y Swyddog Monitro	8
14	Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion	8
15	Ychwanegiadau at Gyflogau Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion	9
16	Buddion Eraill i Gyflogeion	10
17	Taliadau wrth Derfynu Swydd – Cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion	10
18	Cyflogau Cymharol o fewn yr Awdurdod	11
19	Trefniadau Nad Ydynt yn Rhan o'r Gyflogres	11
20	Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol	12
21	Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau	12
22	Rheoli Talent	12
23	Adolygiad	13

1.0 Cyflwyniad a Diben

1.1 Er 2012, bu'n ofynnol i Awdurdodau Unedol ac Awdurdodau Tân ac Achub yng Nghymru gyhoeddi Datganiad ar Bolisïau Tâl blynyddol.

1.2 Paratowyd y Datganiad ar Bolisïau Tâl hwn (y Datganiad hwn) yn unol â Rhan 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae hefyd yn ystyried y canllawiau diwygiedig yn ymwneud â Datganiadau ar Bolisïau Tâl a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru ynghylch Atebolrwydd Tâl mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod lunio a chyhoeddi Datganiad ar Bolisïau Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, gan nodi:

i. Polisïau'r Awdurdod Tân ar gyfer holl agweddau ac elfennau cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion;
ii. Y dull o gyhoeddi, a mynediad at, yr wybodaeth sy'n ymwneud â phob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion;
iii. Polisïau'r Awdurdod Tân ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol ei gyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rheswm drosto);
iv. Y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion yr Awdurdod Tân a chyflogeion eraill.

1.3 Diben y Datganiad hwn yw rhoi tryloywder ynghylch y modd y mae'r Awdurdod Tân yn pennu cyflogau ei gyflogeion, a hynny trwy nodi'r dulliau a ddefnyddir i benderfynu ar gyflogau.

1.4 Mae'r Datganiad hwn yn weithredol o 01 Ebrill 2024, ac yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 01 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.

2.0 Y Fframwaith Deddfwriaethol

2.1 Wrth benderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd yr Awdurdod Tân yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle y bo’n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth).

2.2 O ran gofynion cyflog cyfartal a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, nod yr Awdurdod yw sicrhau nad oes yna unrhyw wahaniaethu o ran cyflog yn ei strwythurau cyflogau, a bod modd cyfiawnhau pob gwahaniaeth o ran cyflog yn wrthrychol.

2.3 Mae'r Awdurdod Tân hefyd yn rhwym i drefniadau ar y cyd a threfniadau contractiol na ellir eu newid yn unochrog.

2.4 O dan Adran 39 o'r Ddeddf Lleoliaeth, rhaid i'r Datganiad ar Bolisïau Tâl gael ei gymeradwyo gan benderfyniad o eiddo'r Awdurdod cyn iddo ddod i rym, a chael ei gymeradwyo cyn 31 Mawrth sy'n dod yn union cyn y flwyddyn ariannol y mae'n berthnasol iddi.

3.0 Cwmpas

3.1 Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Tân ac Achub ddatblygu a chyhoeddi eu polisïau tâl yn achos pob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol eu Prif Swyddogion (gan gynnwys pan fyddant yn rhoi'r gorau i ddal swydd), a hefyd mewn perthynas â'r cyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf yn yr Awdurdod, gan egluro eu polisi ar y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol i Brif Swyddogion a grwpiau eraill.

3.2 Nid oes yna unrhyw beth o fewn darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011 yn tynnu oddi ar ymreolaeth yr Awdurdod i wneud penderfyniadau ar gyflogau sy'n briodol i amgylchiadau lleol ac yr ystyrir eu bod yn sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol.

3.3 Mae'r Datganiad hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru.

4.0 Telerau ac Amodau

4.1

4.2 Mae'r Awdurdod Tân yn hyrwyddo trefniadau cydfargeinio ac mae'n cefnogi'r darpariaethau cenedlaethol presennol sy'n llywodraethu cyflogau ac amodau gwasanaeth ar gyfer y grwpiau canlynol o gyflogeion:

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

4.3 Caiff lefelau cyflog eu hadolygu bob blwyddyn trwy'r trefniadau cydfargeinio hyn, a chaiff unrhyw ddyfarniad 'costau byw' sy'n gysylltiedig ag amodau contract ei weithredu yn dilyn hysbysiad gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol.

4.4 Bydd yr Awdurdod Tân yn ystyried unrhyw ddyfarniad 'costau byw' dan

gontract ar gyfer ei Brif Swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch cyflogeion sy'n ennill cyflogau is.

5.0 Strwythurau Cyflogau

5.1 Mae'r Awdurdod Tân yn seilio ei strwythur cyflogau a graddio lleol ar gyfuniad o amodau gwasanaeth y cytunwyd arnynt yn genedlaethol a chytundebau a negodwyd yn lleol ar gyfer y categorïau o gyflogeion a amlinellir yn Adran 4 (gweler yr atodiadau).

5.2 Mae'r lefel briodol o ran taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer y Prif Swyddogion yn cael ei hwyluso ar lefel leol, a hynny trwy i adolygiadau cyflog bob tair blynedd gael eu cynnal gan Ddadansoddwyr Cyflog a Dyfarniadau annibynnol. Mae'r rhain yn meincnodi'r lefelau cyflog presennol yn unol â chymaryddion perthnasol mewn gwasanaethau tân ac achub eraill, yn ogystal ag amodau ehangach y farchnad sy'n berthnasol i faint pob swydd, er mwyn rhoi cyfiawnhad clir a thryloyw dros y lefelau cyflog.

5.3 Bydd yr Awdurdod Tân yn pennu a ddylid gweithredu unrhyw argymhellion o'r adolygiad cyflogau a gynhelir bob tair blynedd, ai peidio.

5.4 Mae'r lefel briodol o ran taliadau cydnabyddiaeth ar gyfer cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion ac sy'n destun amodau'r Llyfr Llwyd yn cael ei hwyluso ar lefel genedlaethol, a hynny trwy Raddfeydd Cyflog a Negodir. Gweler Atodiadau 2, 3 a 4.

5.5 Wrth benderfynu ar ei strwythur graddio a phennu lefelau'r gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer cyflogeion y Llyfr Gwyrdd, mae'r Gwasanaeth yn cymhwyso methodoleg gwerthuso swyddi, ac, ar hyn o bryd, yn defnyddio cynllun y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer gwerthuso holl rolau'r Llyfr Gwyrdd, hyd at rôl Pennaeth Corfforaethol. Mae hwn yn gynllun a gydnabyddir o fewn llywodraeth leol, ac fe'i datblygwyd ar y cyd ag Undebau Llafur cydnabyddedig. Mae rolau a bwysolir ar lefel Pennaeth Corfforaethol ac uwchlaw hynny yn destun gwerthusiad swydd annibynnol gan ymgynghorwyr allanol, sy'n rhoi sylw i rymoedd ehangach y farchnad. Gweler Atodiad 5.

5.6 Mae Strwythur Cyflogau a Graddio i Staff Cymorth ar gyfer 2024-25 yn cydnabod ymrwymiad yr Awdurdod i dalu cyfraddau Cyflog Byw Gwirioneddol y Living Wage Foundation o leiaf. Mae hyn yn cyd-fynd â disgwyliadau Llywodraeth Cymru ac yn amlygu ystyriaeth barhaus yr Awdurdod i gynnig telerau ac amodau atyniadol i'r holl gyflogeion, ac yn arbennig y cyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf.

5.7 Mae yna naw swydd Uwch-swyddog, ac mae cyfanswm eu pecynnau

cydnabyddiaeth ariannol (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn) yn fwy na £100,000.

6.0 Taliadau Atodol Ar Sail y Farchnad a Meintioli Swyddi

6.1 Mae'r arfer o werthuso swyddi yn galluogi'r Awdurdod i osod lefelau priodol o ran taliadau cydnabyddiaeth, a hynny'n seiliedig ar faint swyddi mewnol cymharol yr Awdurdod. Fodd bynnag, o bryd i'w gilydd, efallai y bydd angen ystyried y twf mewn rôl a'i gymharu â'r farchnad gyflogau allanol, a hynny er mwyn denu, cadw a gwobrwyo cyflogeion mewn modd teg yn ôl eu profiad, eu sgiliau a'u galluoedd angenrheidiol a phriodol, lle bo hynny'n ofynnol.

6.2 Mae gan yr Awdurdod Gynllun Taliadau Atodol Ar Sail y Farchnad a Meintioli Swyddi i sicrhau bod modd cyfiawnhau y gofyniad am unrhyw daliadau atodol ar sail y farchnad a meintioli swyddi yn wrthrychol, fel y nodir yn Atodiad 6.

7.0 Honoraria

7.1 Gellir rhoi taliad ychwanegol untro i swyddog sy'n cyflawni dyletswyddau y tu hwnt i gwmpas ei swydd am gyfnod estynedig. Bydd swm y taliad hwnnw yn ddibynnol ar amgylchiadau'r achos. Dyma enghreifftiau

- Pan fydd cyflogai yn cyflawni gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, sydd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau arferol.
- Pan fydd cyflogai yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei gontract, ond nid yw'n gymwys i gael taliadau goramser oherwydd ei safle ar y raddfa gyflog.

7.2 Bydd penderfyniadau'n ymwneud â honoraria arfaethedig ar gyfer Prif Swyddogion yn cael eu hystyried gan Bwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddogion, a bydd unrhyw argymhellion yn cael eu cyfeirio at yr Awdurdod Tân iddo benderfynu arnynt.

7.3 Bydd penderfyniadau ynghylch pob swyddog arall yn cael eu hystyried gan y Cyfarwyddwr Gwasanaeth neu'r Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â Phennaeth yr Adran Adnoddau Dynol.

8.0 Ailgyflogi

8.1. Gall cyn-weithwyr gael eu hailgyflogi gan y Gwasanaeth Tân ac Achub os byddant yn bodloni meini prawf penodol.

8.2 Bydd taliadau pensiwn gweithwyr a all gael eu hailgyflogi yn dilyn ymddeoliad gwirfoddol, yn unol â Pholisi'r Awdurdod ar Ailgyflogi Diffoddwyr Tân Ymddeoledig, yn cael eu lleihau dros gyfnod eu

hailgyflogaeth. Fel arfer, ni fydd hyn yn fwy na chontract tymor penodol o flwyddyn er mwyn cadw sgiliau neu wybodaeth arbenigol, oni bai fod yna amgylchiadau eithriadol.

8.3 Ni fydd cyflogeion a ryddhawyd ar ddiswyddiad gwirfoddol neu orfodol, neu trwy Gynllun Diswyddo yr Awdurdod, yn cael eu hailgyflogi yn gyflogeion nac yn weithwyr asiantaeth/gontractwyr yn yr un rôl neu rôl debyg, nac yn yr un maes gwasanaeth neu faes gwasanaeth tebyg, ag yr oeddent yn cael eu cyflogi ynddi/ynddo pan fu iddynt adael y gwasanaeth.

8.4 Pan fydd pensiynwr sy'n rhan o Gynllun 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 cyfunol yn uwch na'r cyflog terfynol yn y gyflogaeth wreiddiol, o'u haddasu ar gyfer chwyddiant, bydd y pensiwn yn cael ei leihau.

9.0 Diffiniad o Brif Swyddog a Lefelau Cyflog

9.1 At ddiben y Datganiad ar Bolisïau Tâl hwn, diffinnir Prif Swyddogion yn unol ag Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth, ac maent fel a ganlyn:

i. Y Prif Swyddog Tân (Pennaeth y Gwasanaethau Cyflogedig)
ii. Y Dirprwy Brif Swyddog Tân
iii. Y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol
iv. Y Prif Swyddog Cynorthwyol
v. Y Swyddog Monitro
vi. Y Trysorydd/Swyddog Adran 151

9.2 Mae polisi'r Awdurdod ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion (ac eithrio'r Swyddog Monitro a'r Trysorydd/a Swyddog Adran 151) yn gyson â'r dull gweithredu dau drac o bennu lefelau cyflog Rheolwyr Brigâd, fel y'u rhagnodir gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd Gwasanaethau Tân ac Achub. Caiff cyflog Rheolwyr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn yn genedlaethol, ac yn lleol gan yr Awdurdod Tân, ac mae'n darparu'r isafswm cyflog ar gyfer Prif Swyddogion Tân.

9.3 Mae cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddog yn cynnwys elfen cyflog sylfaenol cyfunol un pwynt sy'n gysylltiedig â'r farchnad ar gyfer pob rôl unigol. Nodir y lefelau cyflog yn Atodiad 1.

9.4 Mae cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion wrth eu penodi yn cael ei phenderfynu gan yr Awdurdod Tân llawn, ac yn unol â strwythur cyflogau'r Awdurdod a'r polisïau perthnasol sydd ar waith adeg y broses recriwtio. Ar wahân i'r rheiny y cyfeirir yn benodol atynt, nid yw'r Awdurdod yn talu unrhyw fonysau.

9.5 Os bydd yr Awdurdod yn parhau i fethu recriwtio Prif Swyddogion dan gontract cyflogaeth, neu os bydd cymorth dros dro yn ofynnol i gyflawni dyletswyddau swydd Prif Swyddog barhaol wag, bydd yr Awdurdod, lle bo angen, yn ystyried trefniadau dyrchafu mewnol dros dro, yn unol â pholisïau'r Awdurdod.

10.0 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion

10.1 Yn ogystal â'r gwerthoedd a nodir yn Atodiad 1, bydd cyfanswm y gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer Prif Swyddogion hefyd yn cynnwys:

- lwfans car na ellir ei gyfnewid am arian parod sydd gyfwerth ag 8% o gyflog yr unigolyn
- cyfraniadau pensiwn gan y cyflogwr

11.0 Cyflog ar Sail Perfformiad ar gyfer Prif Swyddogion

11.1 Nid oes cynllun Cyflog ar sail Perfformiad ar gael ar gyfer rolau Prif Swyddogion.

12.0 Taliadau Wrth Derfynu Swydd

12.1 Pan fydd cyflogeion yn ymddiswyddo neu'n ymddeol o'u dyletswyddau, ni fydd unrhyw daliadau ychwanegol yn cael eu gwneud ar wahân i'r rheiny sy'n ddyledus at ddibenion cyflog, neu daliadau a wneir i unigolion yn unol â'r cynllun pensiwn priodol pan fyddant yn ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir yn gyfnewid, hawliadau buddion pensiwn, tâl gwyliau, ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.

12.2 Mewn amgylchiadau lle bydd pecyn diswyddo'n cael ei ystyried ar ôl cytuno y bydd cyflogai yn rhoi'r gorau i'w ddyletswyddau, a hynny am resymau sy'n wahanol i'r rheiny a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod Tân llawn yn cael cyfle i bleidleisio cyn i unrhyw becyn diswyddo gael ei gymeradwyo ar gyfer Prif Swyddogion. Wrth benderfynu ar werth pecyn diswyddo, bydd yr elfennau canlynol yn cael eu hystyried:

- Y cyflog a delir yn gyfnewid
- Cyfandaliad dileu swydd/diswyddo
- Y gost i'r Awdurdod o ganlyniad i'r pwysau ar y gronfa bensiwn sy'n deillio o ddarparu pensiwn cynnar heb ei leihau.

13.0 Cydnabyddiaeth Ariannol y Swyddog Monitro a'r Trysorydd/a Swyddog Adran 151

13.1 Mae cydnabyddiaeth ariannol y Swyddog Monitro a'r Trysorydd/a Swyddog Adran 151 yn cynnwys elfen cyflog sylfaenol un pwynt. Caiff ei huwchraddio yn unol ag unrhyw gynnydd mewn 'costau byw' y cytunir arno

gan y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Y Llyfr Glas). Nodir lefel bresennol y gydnabyddiaeth ariannol (yn cynnwys Cyfwerth ag Amser Llawn) yn Atodiad 1.

14.0 Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion

14.1 **Rheolwyr Ardal (Y Llyfr Llwyd) – Cytundeb Lleol**

Cytunwyd ar bolisi'r Awdurdod ar gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer y grŵp hwn o gyflogeion yn lleol, fel a ganlyn:

- cyflog sylfaenol Rheolwr Ardal B fel y cytunwyd â'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer graddfeydd cyflog diffoddwyr tân Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol
- lwfans Dyletswydd Hyblyg pensiynadwy wedi’i bennu ar 20% o’r cyflog sylfaenol
- lwfans System Dyletswydd Barhaus pensiynadwy wedi’i bennu ar 12% o’r cyflog sylfaenol

Nodir lefel bresennol y Gydnabyddiaeth Ariannol yn Atodiad 1.

14.2 **Pob Cyflogai Arall**

14.3 Bydd polisi tâl yr Awdurdod ar gydnabyddiaeth ariannol i gyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion, yn cynnwys y rheiny ar y cyflogau isaf, ac unigolion nad ydynt yn rhan o'r adolygiadau cyflogau bob tair blynedd, yn cysoni cydnabyddiaeth ariannol â’r cyfraddau cyflog perthnasol y cytunir arnynt â'r Cyd-gyngor Cenedlaethol, ac a negodir yn genedlaethol bob blwyddyn, neu byddant yn cael eu gosod gan ddefnyddio methodoleg gwerthuso swyddi os ystyrir bod hynny'n briodol oherwydd lefel y cyfrifoldebau. Nodir y rhain yn yr Atodiadau.

14.4 Bydd cytundebau lleol yn cael eu negodi i sicrhau bod gofynion penodol yr Awdurdod yn cael eu bodloni, a bydd yr Awdurdod yn gyfrifol am gymeradwyo disgresiynau lleol mewn perthynas â chyflogau a dyfarniadau ar gyfer pob categori o gyflogeion.

14.5 Bydd y gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer cyflogeion, wrth eu penodi, nad ydynt yn Brif Swyddogion, yn unol â'r Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol priodol, neu unrhyw gytundeb a negodir yn lleol ag undebau llafur cydnabyddedig.

14.6 Pan fydd bandiau cyflog yn cynnwys mwy nag un pwynt cyflog, bydd yr Awdurdod yn cynnig penodiad ar bwynt isaf y raddfa gyflog briodol. Fodd bynnag, gall y Pennaeth Adran priodol benderfynu ar gyflog cychwynnol

sy'n wahanol i'r pwynt isaf mewn amgylchiadau lle gellir cyfiawnhau'r rhesymeg dros wneud hynny.

15.0 Ychwanegiadau at Gyflogau Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion

15.1 Lle y bo'n briodol ac yn unol â'r Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol neu gytundeb lleol, gall unigolion gael lwfans yn ychwanegol at eu cyflog. Ymhlith yr enghreifftiau y mae'r canlynol, ond nid ydynt yn gyfyngedig iddynt:

- darpariaeth ar alwad neu y tu allan i oriau
- argaeledd parhaus
- cyfrifoldeb ychwanegol
- lwfans offer
- lwfans ffôn
- cyfraniadau pensiwn gan y cyflogwr

15.2 At hynny, mae swyddogion sy'n cael cydnabyddiaeth ariannol ar lefel Pennaeth Adran, ac uwchlaw'r lefel honno, yn gymwys i gael lwfans car cyfwerth ag 8% o'u cyflog sylfaenol na ellir ei gyfnewid am arian parod, neu lwfans car defnyddiwr hanfodol, yn unol â chyfraddau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol.

15.3 Nid oes yna gynllun Cyflog ar sail Perfformiad ar gael ar gyfer rolau nad ydynt yn Brif Swyddogion.

16.0 Buddion Eraill i Gyflogeion

16.1 Mae'r Awdurdod yn credu bod ganddo gyfrifoldeb i gynnal iechyd, diogelwch a llesiant ei gyflogeion er mwyn eu galluogi i weithredu ar eu gorau. Yn rhan o hyn, ac yn gyffredin â chyflogwyr eraill, mae'r Awdurdod yn cynnig buddion cyflogeion yn unol â'i rwymedigaethau statudol ac arfer da cyflogaeth. Mae buddion o'r fath yn cynnwys darparu cymhorthion golwg, cynllun budd-daliadau cynhwysfawr sy'n darparu gostyngiadau ar gynhyrchion a gwasanaethau amrywiol, ynghyd â chynlluniau aberthu cyflog sy'n cynnwys talebau gofal plant, cyfarpar TGCh a ffonau symudol, cynllun beicio i'r gwaith, a chynllun aberthu cyflog ar gyfer car.

17.0 Taliadau wrth Derfynu Swydd – Cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion

17.1 Pan fydd cyflogeion yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau'n wirfoddol, ni fydd unrhyw daliadau ychwanegol yn cael eu gwneud ar wahân i'r rheiny sy'n ddyledus at ddibenion cyflog, neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol pan fydd yn ymddeol. Gall taliadau o'r fath

gynnwys cyflog a delir yn gyfnewid, hawliadau buddion pensiwn, tâl gwyliau, ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.

17.2 Gall cyflogeion sy'n destun amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (a chyflogeion y Llyfr Llwyd sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol), fod yn gymwys i gael pensiwn ychwanegol a/neu daliadau dileu swydd, yn ôl disgresiwn yr Awdurdod, os bydd yr Awdurdod yn terfynu eu cyflogaeth yn gynnar yn unol â Datganiad Polisi yn ôl Disgresiwn yr Awdurdod.

17.3 Mae'r Awdurdod hefyd yn gweithredu Cynllun Diswyddo Gwirfoddol ar gyfer cyflogeion sy'n destun amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, ac mae'r taliadau o dan y cynllun hwn yn cael eu hawdurdodi ar lefel Prif Swyddog. Mae'r Cynllun Diswyddo Gwirfoddol cyfredol ynghlwm yn Atodiad 7.

17.4 Mewn amgylchiadau lle mae pecyn diswyddo ar gyfer cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion yn cael ei ystyried, yn dilyn cytundeb i roi'r gorau i ddyletswyddau am resymau ar wahân i'r rheiny a amlinellir ym mharagraff 16.1, dylid rhoi'r amodau a nodir yn Natganiad Polisi Ymddeoliad Gwirfoddol Cynnar/Dileu Swydd yr Awdurdod ar waith. Wrth benderfynu ar werth pecyn diswyddo, bydd yr elfennau canlynol yn cael eu hystyried:

- Cyflog a delir yn gyfnewid
- Cyfandaliad dileu swydd/diswyddo
- Y gost i'r Awdurdod o ganlyniad i'r pwysau ar y gronfa bensiwn sy'n deillio o ddarparu pensiwn cynnar heb ei leihau.

18.0 Cyflogau Cymharol o fewn yr Awdurdod

18.1 Cyflogeion sy'n Ennill y Cyflogau Isaf

18.1.1 Caiff cyflogeion yr Awdurdod sy'n ennill y cyflogau isaf dan gontract cyflogaeth eu diffinio fel y rheiny a gyflogir ar gyflogau cyfwerth ag amser llawn (37 awr) yn unol â phwynt isaf y golofn gyflog a ddefnyddir gan yr Awdurdod ar y pryd. Dyma bwynt 12 colofn gyflog Strwythur Cyflogau a Graddio yr Awdurdod ar gyfer cyflogeion Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Gweler Atodiad 5).

18.1.2 Mabwysiedir y diffiniad hwn er mwyn cyfateb i gydnabyddiaeth y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn achos cyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf o fewn y colofnau cyflog cenedlaethol.

18.1.3 Mae'r Awdurdod yn rhoi cydnabyddiaeth ariannol i'w gyflogeion sy'n ennill

y cyflogau isaf ar raddfa sy'n fwy na chyfradd cyflog isaf y Cyd-gyngor Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Caiff y cyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf hefyd gydnabyddiaeth ariannol ar raddfa sy'n fwy na chyfradd Cyflog Byw Gwirioneddol y Living Wage Foundation.

18.1.4 Mae'r Awdurdod yn cyflogi prentisiaid nad ydynt yn cael eu cynnwys yn y diffiniad o gyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf am nad ydynt yn cael eu cyflogi dan gontractau cyflogaeth.

18.2 Lluosyddion o fewn yr Awdurdod

18.2.1 Bob blwyddyn, bydd yr Awdurdod yn cyhoeddi ei Ddatganiad o Gyfrifon, a fydd yn cynnwys gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol y Prif Swyddogion, enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, a'r gymhareb rhwng y ddau ffigur hyn, er mwyn arddangos y berthynas rhwng y ddau.

19.0 Trefniadau Nad Ydynt yn Rhan o'r Gyflogres

19.1 Os na all yr Awdurdod recriwtio ar gyfer swydd dan gontract cyflogaeth, neu os yw cymorth arbenigol yn ofynnol ar gyfer prosiect penodol, bydd yr Awdurdod, lle bo angen, yn ystyried penodi unigolyn dan gontract am wasanaethau. Bydd yn cael ei benodi yn unol â gweithdrefnau cymeradwy a bydd y penodiad yn cydymffurfio â chanllawiau'r Gwasanaeth ynghylch Statws Cyflogaeth mewn Trefniadau Nad Ydynt yn Rhan o'r Gyflogres a Deddfwriaeth Cyfryngwyr (IR35).

20.0 Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol

20.1 Cyn hyn, o dan ddarpariaethau Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, roedd yn ofynnol i'r Awdurdod ymgynghori â Phanel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (yr IRPW) ynghylch newidiadau arfaethedig i gyflog pennaeth gwasanaeth cyflogedig, nad oeddent yn gymesur â newid i gyflogau staff eraill yr Awdurdod, a rhaid oedd i Bwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddogion ystyried unrhyw argymhellion a ddeuai i law.

20.2 Fodd bynnag, diwygiwyd canllawiau Panel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol i adlewyrchu'r sefyllfa bresennol, sef bod swyddogaethau'r Panel mewn perthynas â chydnabyddiaeth ariannol i Brif Weithredwyr yn ymwneud â Phrif Weithredwyr prif gynghorau yn unig. Felly, nid oes yna unrhyw ofyniad i ymgynghori â'r Panel ynghylch argymhellion mewn perthynas â chyflog y Prif Swyddog Tân.

21.0 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

21.1 Yn unol â Rhan 1, Erthygl 11 o Gyfansoddiad yr Awdurdod Tân, mae

Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddogion yn gyfrifol am ystyried pob mater ynghylch cyflog, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo ar gyfer Prif Swyddogion. Bydd Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddogion yn argymell unrhyw benderfyniad i'r Awdurdod Tân llawn ei gymeradwyo.

21.2 Yn unol â Rhan 2, Erthygl 18 o Gyfansoddiad yr Awdurdod Tân, mae gan y Prif Swyddog Tân gyfrifoldeb dirprwyedig i ddelio â materion sy'n ymwneud â chyflog, iawndal, amodau gwasanaeth, dileu swyddi, ac unrhyw faterion eraill sy'n ymwneud â chyflogaeth unigolion yng ngwasanaeth cyflogedig yr Awdurdod, ac eithrio'r rheiny a ddiffinnir yn Brif Swyddogion at ddiben y datganiad hwn.

22.0 Rheoli Talent

22.1 Mae strwythur ar waith yn yr Awdurdod Tân ar gyfer Rheoli Talent, a hynny er mwyn llywio'r modd y mae'r Gwasanaeth Tân ac Achub (y Gwasanaeth) yn denu, dethol, hyfforddi, datblygu, cadw a dyrchafu ei gyflogeion.

22.2 Mae'r Gwasanaeth yn rhoi pwyslais ar ddau faes mesur pwysig: perfformiad a photensial. Mae Adolygiadau o Ddatblygiad Unigol yn ystyried perfformiad blaenorol a chyfleoedd posibl i ddatblygu yn y dyfodol, ac fe'u cefnogir gan lwybrau sgiliau cynhwysfawr sy'n gyson â gofynion y rôl. Mae Canolfannau Asesu a Datblygu yn rhan o amodau gwasanaeth cyflogeion gweithredol, ac maent yn gweithredu ar lefelau Goruchwyliol, Canol a Strategol er mwyn nodi potensial ar gyfer y dyfodol a chamu ymlaen mewn gyrfa.

22.3 Mae gweithdrefnau Rheoli Talent y Gwasanaeth yn rhan o weithgareddau cynllunio gweithlu strategol ehangach y Gwasanaeth, ac maent yn cydbwyso'r gofyniad am ddatblygiad a chamu ymlaen mewnol â'r angen i ddenu ymgeiswyr allanol o safon uchel. Felly, rhaid i strwythur cyflogau a graddio'r Awdurdod barhau i fod yn gystadleuol er mwyn denu a chadw'r bobl orau.

23.0 Adolygiad

23.1 Mae'r Datganiad ar Bolisïau Tâl hwn yn destun adolygiad blynyddol, ac yn cael ei lunio yn unol â deddfwriaeth newydd neu ddeddfwriaeth arfaethedig er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol ac yn effeithiol.

23.2 Gall yr Awdurdod Tân ddiwygio'r Datganiad ar Bolisïau Tâl hwn yn ystod y flwyddyn er mwyn cynnwys unrhyw newidiadau i delerau ac amodau y cytunwyd arnynt yn genedlaethol neu'n lleol.

Atodiad 1

AWDURDOD TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

CYFRADDAU CYFLOG PRIF SWYDDOGION A PHENAETHIAID GWASANAETH CORFFORAETHOL

O fis Gorffennaf 2025

	Cyflog
Y Prif Swyddog Tân	£178,794
Y Dirprwy Brif Swyddog Tân	£146,801
Y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	£125,486
Y Prif Swyddog Cynorthwyol	£123,907

O fis Ebrill 2024

	Cyflog	Cyfwerth ag Amser Llawn
Y Swyddog Monitro	£40,837	£100,732
Y Trysorydd Dros Dro	£60,439	£100,732
Y Pennaeth Cymorth Corfforaethol	£78,423	

O fis Gorffennaf 2025

	Cyflog	Lwfans Dyletswydd Hyblyg	Lwfans Dyletswydd Barhaus	Cyfanswm
Y Pennaeth Gweithredol Corfforaethol	£72,054	£14,411	£8,646	£95,111

Atodiad 2

ROLAU DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2025

	Blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol fesul awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Hyfforddai	28,265	12.91	19.37
Datblygiad	29,442	13.44	20.16
Cymwys	37,675	17.20	25.80
Rheolwr Criw			
Datblygiad	40,041	18.28	27.42
Cymwys	41,767	19.07	28.61
Rheolwr Gwylfa			
Datblygiad	42,672	19.48	29.22
Cymwys A	43,857	20.03	30.05
Cymwys B	46,707	21.33	32.00
Rheolwr Gorsaf			
Datblygiad	48,580	22.18	33.27
Cymwys A	50,041	22.85	34.28
Cymwys B	53,586	24.47	36.71
Rheolwr Grŵp			
Datblygiad	55,953	25.55	Amherthnasol
Cymwys A	57,632	26.32	“
Cymwys B	62,028	28.32	“
Rheolwr Ardal			
Datblygiad	65,690	30.00	Amherthnasol
Cymwys A	67,658	30.89	“
Cymwys B	72,054	32.90	“

Atodiad 3

ROLAU DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2025 (Y SYSTEM DYLETSWYDD AR ALWAD)

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ yr awr	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Hyfforddai	2,827	1,413	12.91	4.96
Datblygiad	2,944	1,472	13.44	4.96
Cymwys	3,768	1,884	17.20	4.96
Rheolwr Criw				
Datblygiad	4,004	2,002	18.28	4.96
Cymwys	4,177	2,088	19.07	4.96
Rheolwr Gwylfa				
Datblygiad	4,267	2,134	19.48	4.96
Cymwys A	4,386	2,193	20.03	4.96
Cymwys B	4,671	2,335	21.33	4.96
Rheolwr Gorsaf				
Datblygiad	4,858	2,429	22.18	4.96
Cymwys A	5,004	2,502	22.85	4.96
Cymwys B	5,359	2,679	24.47	4.96
Rheolwr Grŵp				
Datblygiad	5,595	2,798	25.55	4.96
Cymwys A	5,763	2,882	26.32	4.96
Cymwys B	6,203	3,101	28.32	4.96
Rheolwr Ardal				
Datblygiad	6,569	3,258	30.00	4.96
Cymwys A	6,766	3,383	30.89	4.96
Cymwys B	7,205	3,603	32.90	4.96

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn (10% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn-amser, fel y nodir yn Atodiad 1)
Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw ar gyfer cyflogeion ar y system dyletswydd criwio dydd (5% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn-amser, fel y nodir yn Atodiad 1)
Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr am y gwaith a wnaed
Mae Colofn 4 yn dangos y taliad aflonyddwch fesul galwad

Atodiad 4

ROLAU RHEOLI PENODOL – CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2025

	Blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol fesul awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Rheoli)			
Hyfforddai	26,852	12.26	18.39
Datblygiad	27,970	12.77	19.16
Cymwys	35,791	16.34	24.51
Rheolwr Criw (Rheoli)			
Datblygiad	38,039	17.37	26.06
Cymwys	39,679	18.12	27.18
Rheolwr Gwylfa (Rheoli)			
Datblygiad	40,538	18.51	27.77
Cymwys A	41,664	19.02	28.53
Cymwys B	44,372	20.26	30.39
Rheolwr Gorsaf (Rheoli)			
Datblygiad	46,151	21.07	31.61
Cymwys A	47,539	21.71	32.57
Cymwys B	50,907	23.25	34.88
Rheolwr Grŵp (Rheoli)			
Datblygiad	53,155	24.27	**Amherthnasol**
Cymwys A	54,750	25.00	“
Cymwys B	58,927	26.91	“

Atodiad 5

Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru

<u>STRWYTHUR CYFLOGAU A GRADDIO GPTC – o 1 EBRILL 2024</u>

Gradd a Phwynt ar y Golofn Gyflog	Cyflog	Cyfradd Fesul Awr	Gradd a Phwynt ar y Golofn Gyflog	Cyflog	Cyfradd Fesul Awr	Gradd a Phwynt ar y Golofn Gyflog	Cyflog	Cyfradd Fesul Awr
<u>Gradd 3</u>			**<u>Gradd 8</u>**			**<u>Gradd 13</u>**		
(12)	£25,183	£13.05	(27)	£36,124	£18.72	(42)	£52,805	£27.37
(13)	£25,584	£13.26	(28)	£37,035	£19.20	(43)	£53,838	£27.91
(14)	£25,992	£13.47	(29)	£37,938	£19.66	(44)	£54,838	£28.42
<u>Gradd 4</u>			**<u>Gradd 9</u>**			**<u>Gradd 14</u>**		
(15)	£26,409	£13.69	(30)	£38,626	£20.02	(45)	£55,957	£29.00
(16)	£27,269	£14.13	(31)	£39,513	£20.48	(46)	£57,009	£29.55
(17)	£27,711	£14.36	(32)	£40,476	£20.98	(47)	£58,042	£30.08
<u>Gradd 5</u>			**<u>Gradd 10</u>**			**<u>Gradd 15</u>**		
(18)	£28,624	£14.84	(33)	£41,511	£21.52	(48)	£60,149	£31.18
(19)	£29,093	£15.08	(34)	£42,708	£22.14	(49)	£61,200	£31.72
(20)	£30,060	£15.58	(35)	£43,693	£22.65	(50)	£62,251	£32.27
<u>Gradd 6</u>			**<u>Gradd 11</u>**			**<u>Gradd 16</u>**		
(21)	£31,067	£16.10	(36)	£44,711	£23.17	(51)	£63,497	£32.91
(22)	£31,586	£16.37	(37)	£45,718	£23.70	(52)	£64,767	£35.57
(23)	£32,654	£16.93	(38)	£47,754	£24.75	(53)	£66,051	£34.24
<u>Gradd 7</u>			**<u>Gradd 12</u>**			**<u>Gradd 17</u>**		
(24)	£33,366	£17.29	(39)	£48,710	£25.25	(54)	£67,372	£34.92
(25)	£34,314	£17.79	(40)	£49,764	£25.79	(55)	£68,719	£35.62
(26)	£35,235	£18.26	(41)	£51,802	£26.85	(56)	£70,093	£36.33

Atodiad 6

CYNLLUN Y TALIAD ATODOL AR SAIL Y FARCHNAD A MEINTIOLI SWYDDI CYFLOGEION GWEINYDDOL, PROFFESIYNOL, TECHNEGOL A CHLERCYDDOL

1 Diben y cynllun

Mae'r arfer o ddefnyddio cynllun Gwerthuso Swyddi ar gyfer cyflogeion Gweinyddol, Proffesiynol, Technegol a Chlercyddol (GPTC) yn galluogi i strwythur cyflog teg a chyfiawn gael ei greu, sy'n sicrhau bod y cyfraddau cyflog yn seiliedig ar feini prawf mewnol cadarn o ran meintioli swyddi ledled y sefydliad. Fodd bynnag, efallai na fydd y cyfraddau cyflog sy'n deillio o hynny, o reidrwydd, yn adlewyrchu gwerth y swyddi yn y farchnad allanol, ehangach.

Mae y Cynllun Taliad Atodol ar Sail y Farchnad a Meintioli Swyddi wedi cael ei ddatblygu i gydnabod y gallai fod yna adegau pan fydd twf swyddi'n mynd y tu hwnt i'r paramedrau cyfredol o ran meintioli swyddi, neu fod yna brinder sgiliau a phrofiadau penodol. Mae defnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi yn fodd o sicrhau bod y Gwasanaeth yn rhoi'r taliadau cydnabyddiaeth priodol i'r cyflogeion, yn ogystal â sicrhau bod gan ddigon o gyflogeion y sgiliau sy'n ofynnol i ddiogelu darpariaethau'r gwasanaethau hyn.

Un o brif ddibenion y cynllun yw sicrhau bod unrhyw daliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi yn cael eu talu'n deg ac yn gyson er mwyn osgoi'r perygl o beidio â chydymffurfio â deddfwriaeth cyflog cyfartal. Byddai'n rhaid cael tystiolaeth glir o dwf swyddi, neu fod y gyfradd gyflog sylfaenol a delir gan y Gwasanaeth ar gyfer swydd benodol yn sylweddol is na chyfradd y farchnad ar gyfer swydd berthnasol a chyfatebol mewn marchnad debyg, a bod unrhyw broblemau recriwtio neu gadw yn deillio o gyfraddau cyflog.

Fodd bynnag, byddai'n rhaid rheoli'r gwaith o gyflwyno taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi mewn modd priodol er mwyn osgoi creu gwahaniaethau cyflog a allai fod yn anghyfreithlon, ynghyd â risgiau sy'n gysylltiedig â'r Ddeddf Cyflog Cyfartal. Felly, mae yna reolau penodol iawn ynghlwm wrth y gwaith o ddefnyddio'r taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cael eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

Rhaid i Daliadau Atodol ar sail y Farchnad neu Feintioli Swyddi fod:

- wedi'u cyfyngu i nifer cyfyngedig o swyddi, lle mae yna dystiolaeth glir bod cyflog y Gwasanaeth ei hun yn sylweddol is a/neu'n gystadleuol amlwg mewn perthynas â chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol, ***a*** bod yna broblemau parhaus o ran recriwtio neu gadw staff.
- wedi'u cyfyngu i nifer cyfyngedig o swyddi, lle mae yna dystiolaeth glir o dwf swyddi na ellir ei bwysoli'n unol â pharamedrau Strwythur Cyflogau a Graddio cyfredol yr Awdurdod.
- yn gymwysedig yn unig pan fo problemau recriwtio neu gadw yn bodoli mewn perthynas â rôl benodol iawn.
- yn gymwysedig i ddeiliaid cyfredol y swyddi, ynghyd â rhai sydd newydd gael eu recriwtio, yn y swydd berthnasol.
- yn gwbl gydnabyddedig fel eitemau ar wahân i'r cyflog sylfaenol (er mwyn sicrhau bod y cyflogai'n deall eu sail, a bod modd eu cyfiawnhau pe byddai mater yn codi ynghylch cyflogau cyfartal).
- yn addas i'w tynnu'n ôl. Dylid sicrhau bod y telerau contractiol a'r broses o dynnu'n ôl yn glir ac yn sefydledig.
- Yn addas i'w terfynu'n raddol, neu eu tynnu'n ôl, os bydd adolygiad yn dangos nad ydynt yn gyson â'r meini prawf uchod.

2 Cwmpas y Cynllun

Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i'r holl gyflogeion GPTC.

3 Defnyddio'r Cynllun

Bydd y cynllun yn cael ei gymhwyso at swyddi penodol, ar sail barhaol neu dros dro, lle mae yna achos busnes addas yn cael ei ddatblygu a'i gymeradwyo. Nid yw'r cynllun wedi cael ei gynllunio i adlewyrchu perfformiad unigolion.

Bydd y cynllun yn destun adolygiad cyfnodol i sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol.

4 Paratoi Achos Busnes ar gyfer Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad neu Feintioli Swyddi

Cyn y gellir cyflwyno achos busnes ar gyfer taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi, mae'n rhaid i Bennaeth y Gwasanaeth ei argyhoeddi ei hun y gwnaed ymdrech resymol i archwilio'r holl fesurau presennol sy'n ymwneud â meintioli swyddi neu nad ydynt yn gysylltiedig â thâl i gyrraedd y nod o gydnabod twf mewn swyddi neu i recriwtio a/neu gadw aelod o staff, gan gynnwys adolygu'r sgiliau, y cymwysterau a'r profiadau sy'n ofynnol ar gyfer y swydd.

Os bydd taliad atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi yn parhau i gael ei ystyried yn briodol, dylai Pennaeth y Gwasanaeth lunio achos busnes i'w gyflwyno i'r Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau), neu i'w gynrychiolydd enwebedig, gyda thystiolaeth o dwf swyddi, methiant o ran recriwtio a/neu gadw staff, yn ogystal â thystiolaeth o gyfraddau cyflog ar gyfer y rôl mewn sefydliadau perthnasol eraill.

Bydd y Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau), neu ei gynrychiolydd enwebedig, ar y cyd â Phennaeth yr Adran Adnoddau Dynol a'r tîm Gwerthuso Swyddi, yn ymateb i Bennaeth y Gwasanaeth naill ai i argymell y dylid talu'r taliad atodol ar sail y farchnad neu i wrthod y cais.

Bydd yr wybodaeth ganlynol yn cael ei hystyried wrth benderfynu a yw'n briodol talu'r taliad atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi, ai peidio:

- Tystiolaeth sy'n amlygu natur a hyd a lled y twf swyddi, yn ogystal â rhesymau pam na ellir darparu ar gyfer hynny yn rhan o'r trefniadau cyflogau a graddio presennol.
- Tystiolaeth sy'n amlygu'r anawsterau o ran recriwtio/cadw.
- Tystiolaeth sy'n dangos maint yr effaith bosibl ar wasanaethau os na fydd yr anawsterau o ran recriwtio/cadw yn cael eu datrys.
- Manylion am hyd tebygol y taliad/broblem.
- Tystiolaeth o ddata cyflogau gan y sefydliadau cymharol perthnasol. Gallai'r dystiolaeth honno fod yn seiliedig ar ddata lleol, rhanbarthol neu genedlaethol, yn dibynnu ar yr hyn sy'n berthnasol i'r swydd. Yn ddelfrydol, dylai'r data hyn gynnwys y pecyn cyfan ac nid y cyflog sylfaenol yn unig, er mwyn sicrhau y gellir cymharu pecynnau cyflawn.

Yn achos taliadau atodol ar sail y farchnad yn benodol, mae yna nifer o ddangosyddion a allai awgrymu bod yna broblem ddifrifol o ran recriwtio a/neu gadw staff mewn Gwasanaeth penodol. Mae'n bwysig nodi mai dangosyddion yn unig yw'r rhain; nid ydynt yn golygu y bydd y swydd yn denu taliad atodol ar sail y farchnad.

Mae'r dangosyddion yn cynnwys y canlynol:

- Mae'r swydd wedi cael ei hysbysebu'n allanol ddwywaith, a'r ymdrechion hynny wedi arwain at fethu penodi unigolyn i'r swydd.
- Gwybodaeth am drosiant mewn swydd, neu mewn grŵp o swyddi, yn y Gwasanaeth.
- Gwybodaeth am y farchnad lafur allanol.
- Gwybodaeth sydd wedi dod i law trwy gyfrwng holiaduron neu gyfweliadau ymadael, os byddant ar gael.
- Unrhyw faterion arwyddocaol eraill yn ymwneud â chadw staff.

Dylai rheolwyr archwilio atebion amgen o ran recriwtio pan fydd swydd yn cael ei hysbysebu am yr eildro. Ni ddylai rheolwyr ailhysbysebu'r swydd heb adolygu'r dogfennau a'r dulliau a ddefnyddiwyd. Ar yr un pryd, nid oes rhaid i reolwr hysbysebu swydd ar ddau achlysur gwahanol os oes yna dystiolaeth sylweddol o ffynonellau gwybodaeth eraill yn nodi y gallai fod yna achos dros dalu taliad atodol ar sail y farchnad.

5 Cyllid

Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi yn cael eu hariannu gan yr Adran y mae'r swydd yn perthyn iddi. Os bydd y swydd yn perthyn i fwy nag un adran, yna rhennir y gost rhwng yr adrannau dan sylw.

6 Cyfrifo Taliad Atodol ar Sail y Farchnad neu Feintioli Swyddi

Bydd y taliad yn cael ei gyfrifo gan y Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau), neu ei gynrychiolydd enwebedig, a hynny ar y cyd â Phennaeth yr Adran Adnoddau Dynol a'r Tîm Gwerthuso Swyddi. Yn achos y taliadau atodol ar sail y farchnad, bydd y taliad yn seiliedig ar ganolrif cyflogau swyddi cyfatebol, a gymerir o arolwg annibynnol o gyflogau allanol; ac, yn achos meintioli swyddi, bydd y taliad yn seiliedig ar gynnydd canrannol i'r cyflog sylfaenol nad yw'n fwy nag 20%.

7 Talu Taliadau Atodol ar Sail y Farchnad neu Feintioli Swyddi

Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad a meintioli swyddi yn cael eu nodi'n eitemau ar wahân ar y slipiau cyflog. Byddant yn destun cyfraniadau treth, Yswiriant Gwladol a phensiwn, yn ôl yr arfer.

Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad a meintioli swyddi yn cael eu hystyried ar gyfer cyfrifiadau goramser ac unrhyw ychwanegiadau/lwfansau eraill.

8 Hyd y Taliadau a'r Gwaith o'u Hadolygu

Bydd hyd y taliad yn cael ei bennu ar sail amgylchiadau pob achos busnes. Yn achos unrhyw anawsterau o ran recriwtio/cadw, bydd penderfyniad yn cael ei wneud ynghylch pa mor hir y mae'r anawsterau recriwtio yn debygol o barhau, a bydd y cyflogai'n cael cadarnhad ysgrifenedig o'r penderfyniad.

Yn benodol, bydd taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei adolygu o leiaf unwaith bob 12 mis, neu'n gynharach os bydd angen. Os bydd y rheolwr adrannol yn credu bod angen parhau â'r taliad atodol ar sail y farchnad, bydd yn rhaid i'r adran gynnig achos busnes newydd sy'n cynnwys yr wybodaeth ddiweddaraf, a hynny ym mhob adolygiad. Bydd yr achos busnes hwn yn cael ei ystyried gan y Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau), neu ei gynrychiolydd enwebedig, ynghyd ag unrhyw wybodaeth berthnasol arall.

Pan na fydd yr achos busnes i gefnogi'r taliad parhaus yn berthnasol nac yn gynaliadwy mwyach, bydd y taliad atodol ar sail y farchnad yn cael ei dynnu'n ôl, a bydd deiliad y swydd/deiliaid y swyddi yn cael copi ysgrifenedig o'r hysbysiad contractiol. Pan wneir y penderfyniad i dynnu taliad atodol ar sail y farchnad yn ôl, bydd hyn yn berthnasol i bob swydd yn yr un grŵp swyddi, a'u deiliaid, ar yr un pryd.

Mae yna nifer o sefyllfaoedd a allai ysgogi i'r taliad atodol ar sail y farchnad gael ei dynnu'n ôl, ac mae'r rheiny'n cynnwys y canlynol:

i. Nid oes unrhyw swyddi gwag gan y grŵp swyddi bellach ii.

Mae’r swyddi’n gallu cael eu llenwi ar ôl yr hysbyseb

gyntaf

iii. Mae'r trosiant wedi gostwng i lefel dderbyniol

iv. Mae ymchwil i'r farchnad yn dangos nad oes yna gyfiawnhad dros y taliad bellach

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.

Gall taliadau atodol ar sail meintioli swyddi sy'n ymwneud â thwf swyddi, na ellir eu cydnabod yn rhan o'r paramedrau cyflogau a graddio arferol, gael eu talu am gyfnod amhenodol neu'n barhaol lle ystyrir bod cyfrifoldebau ychwanegol o'r fath yn debygol o fod yn barhaol. Dylid egluro'r uchod o'r dechrau'n deg mewn unrhyw achos busnes.

9 Rheoli'r Cynllun

Bydd y cynllun, ynghyd â phob taliad a adolygir, yn cael eu monitro a'u hadolygu'n flynyddol, a bydd y canlyniad yn cael ei adrodd i'r Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau), neu i'w gynrychiolydd enwebedig, yn ogystal ag i'r Cyfarwyddwr/Cyfarwyddwyr Adrannol perthnasol.

Yn achos taliadau atodol ar sail y farchnad wrth recriwtio, dylid hysbysebu'r swyddi gwag yn ôl yr arfer, gan ddynodi gradd a chyflog y swydd.

Dylid dyfynnu'r taliad atodol ar sail y farchnad yn ffigur ar wahân, fel a ganlyn:

> ***Cyflog £XX,XXX i £XX,XXX (ynghyd â thaliad atodol ychwanegol ar sail y farchnad hyd at uchafswm o £xxx, lle bo hynny'n briodol).***

10 Dehongliad

Bydd unrhyw faterion dehongli sy'n deillio o'r cynllun hwn yn cael eu pennu gan y Prif Swyddog Cynorthwyol (y Cyfarwyddwr Adnoddau).

Atodiad 7

CYNLLUN DISWYDDO GWIRFODDOL

1 Egwyddorion Cyffredinol

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (y Gwasanaeth) yn ymrwymedig i weithio gyda chyflogeion ac Undebau Llafur i leihau effaith pwysau cyllidebol ar ei wasanaethau a'i weithlu. Fodd bynnag, mae pob gwasanaeth cyhoeddus yn wynebu dyfodol economaidd anodd, a allai arwain at ostyngiad sylweddol yn y gyllideb. Ystyrir y bydd Cynllun Diswyddo Gwirfoddol yn ategu polisïau a gweithdrefnau presennol yr Adran Adnoddau Dynol yn rhan o weithgarwch cynllunio'r gweithlu, ac yn darparu cymorth ariannol i gyflogeion sy'n gadael eu cyflogaeth yn gynnar oherwydd camau effeithlonrwydd.

Ceidw'r Gwasanaeth yr hawl i wrthod ceisiadau gan gyflogeion sy'n gwneud cais i gael eu rhyddhau o dan y cynllun lle ystyrir bod angen cadw eu sgiliau. Bydd y cynllun yn cael ei lywio gan anghenion y Gwasanaeth, ynghyd â'r gofyniad i gynnal sylfaen sgiliau briodol, o ansawdd uchel, i sicrhau parhad y gwaith o ddarparu gwasanaeth o safon uchel.

2 Cwmpas

Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i gyflogeion Gweinyddol, Proffesiynol, Technegol a Chlercyddol y Gwasanaeth sydd ag o leiaf ddwy flynedd o wasanaeth cymwys mewn llywodraeth leol.

Yn unol â'r broses cymeradwyo achosion busnes, bydd unrhyw gyflogai sy'n destun sbardunau neu weithdrefnau disgyblu neu alluogrwydd (iechyd neu berfformiad) yn cael ei eithrio o'r cynllun hyd nes y gellir dangos bod y drefn briodol wedi cael ei dilyn. Cynghorir rheolwyr i siarad â Chynghorydd Adnoddau Dynol cyn cytuno ar unrhyw gymorth dros dro ar gyfer cais am ryddhad dan y Cynllun Diswyddo Gwirfoddol.

Nid yw'r cynllun yn berthnasol i unrhyw gyflogeion sydd eisoes wedi ymddiswyddo neu sy'n gweithio eu cyfnod rhybudd.

3 Y Cynllun

Bydd y cynllun yn dilyn egwyddorion cyffredinol Polisi Disgresiynau'r Awdurdod, sy'n destun newid, a hynny naill ai'n unol ag unrhyw newid mewn rheoliadau neu drwy ystyriaeth briodol gan yr Awdurdod. Nid yw'r darpariaethau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.

Bydd taliadau diswyddo yn seiliedig ar y canllaw cyflym statudol a fydd â lluosydd o 2 wedi'i gymhwyso.

Bydd rhyddhau buddion pensiwn yn cael ei ystyried ar gyfer yr aelodau hynny o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS) sy'n 55 oed neu'n hŷn.

Bydd terfynu cyflogaeth ar sail wirfoddol yn cael ei gyflawni trwy gytundeb ar y cyd rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Pennir y dyddiad terfynu trwy gytuno arno ar y cyd.

4 Y Broses

Bydd yn ofynnol i gyflogai sydd â diddordeb mewn gwneud cais am ddiswyddo gwirfoddol lenwi ffurflen Mynegi Diddordeb a'i chyflwyno i Bennaeth yr Adran Adnoddau Dynol erbyn dyddiad cau cytunedig y bydd cyflogeion yn cael gwybod amdano ar yr adeg briodol. Yna, bydd Pennaeth yr Adran Adnoddau Dynol yn trefnu i ddosbarthu'r ffurflenni i'r Pennaeth Adran/Rhanbarth perthnasol i'w hadolygu'n feirniadol a gwneud penderfyniad o ran a ellir cefnogi cais; yna, llunnir achos busnes i ryddhau'r cyflogai ar sail sy'n hyfyw yn weithredol ac yn ariannol.

Nid oes yna hawl i'r trefniadau diswyddo hyn. Bydd y penderfyniad a wneir gan y Gwasanaeth yn derfynol ac ni fydd yna broses apelio.

Peidiwch â chysylltu â'r Adain Bensiynau i ofyn am amcangyfrif o'ch buddion pensiwn. Dim ond ar ôl i'r Pennaeth Adran/Rhanbarth perthnasol roi gwybod i Bennaeth yr Adran Adnoddau Dynol fod y Mynegiad o Ddiddordeb yn cael ei gefnogi y bydd hwn yn cael ei ddarparu.

Mae canllawiau a gwybodaeth ddefnyddiol am yr hawl i bensiwn ar gael ar wefan Cronfa Bensiwn Dyfed, ynghyd â chyfrifiannell ar-lein.

Ni fydd staff yn ymrwymedig i unrhyw fynegiadau o ddiddordeb hyd nes y bydd gofyn iddynt lofnodi ffurflen dderbyn, fel y bo'n briodol, sy'n cadarnhau terfynu cyflogaeth ar ddyddiad y cytunir arno. Pan fydd y cytundeb wedi cael ei lofnodi, nid oes unrhyw reidrwydd ar y Gwasanaeth i dderbyn unrhyw gais dilynol i dynnu'n ôl o'r cytundeb.

Bydd cyflogeion sy'n gadael cyflogaeth y Gwasanaeth ar sail Diswyddo Gwirfoddol yn gwneud hynny'n seiliedig ar ddyddiad terfynu y cytunwyd arno ar y cyd, heb i unrhyw gyfnod rhybudd fod yn berthnasol ar y naill ochr na'r llall (nac unrhyw daliad iawndal yn lle rhybudd), a heb unrhyw daliad yn lle gwyliau, amser o'r gwaith yn gyfnewid neu absenoldeb hyblyg dyledus.

Ni all cyflogeion sy'n gadael cyflogaeth y Gwasanaeth yn wirfoddol o dan y cynllun hwn weithio i'r Gwasanaeth mewn unrhyw fodd, gan gynnwys ar sail achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf flwyddyn wedi mynd heibio ers terfynu'r gyflogaeth. Ni ddylai cyflogai, dan unrhyw amgylchiadau, gael ei ailbenodi i'r un swydd neu i swydd debyg i'r un y cyflogid ef ynddi adeg gadael. Dylid gwneud pob penodiad o'r fath trwy weithdrefnau recriwtio arferol y Gwasanaeth. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, gall cyflogai gael ei ailgyflogi gan y Gwasanaeth cyn pen blwyddyn, yn amodol ar gyd-gytundeb y Prif Swyddog Tân a Chadeirydd yr Awdurdod Tân.

Er mwyn cymeradwyo ailgyflogaeth, bydd angen i'r Awdurdod fod yn fodlon ar y canlynol:

- bod y gyfradd cyflog a delir am y gwaith a wneir gan y cyflogai a ailgyflogir yn briodol i'r gwaith a gyflawnir ganddo ac nid i'r radd a oedd yn berthnasol iddo cyn diwedd ei gontract;

- bod y gyflogaeth am gyfnod penodol, heb fod yn fwy na blwyddyn, oni bai fod yna amgylchiadau eithriadol; a

- bod y trefniant yn sicrhau mantais ariannol/weithredol i'r Gwasanaeth.

Bydd hyn yn cael ei weithredu'n llwyr yn ôl disgresiwn y Gwasanaeth, a bydd y penderfyniad mewn perthynas â phob cais yn derfynol.

Cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol i gael rhagor o wybodaeth am Gynllun Diswyddo Gwirfoddol y Gwasanaeth.