

DATGANIAD AR BOLISÏAU TÂL – 2021-22



AWDURDOD TÂN CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

DATGANIAD AR BOLISIÂU TÂL – 2021-22

Cynnwys	Tudalen
Cyflwyniad y Cadeirydd	3
1 Cyflwyniad a Diben	4
2 Y Fframwaith Deddfwriaethol	4
3 Cwmpas	5
4 Telerau ac Amodau	5
5 Strwythurau Cyflogau	5
6 Taliadau Atodol Ar Sail y Farchnad a Meintioli Swyddi	6
7 Honoraria	6
8 Ailgyflogi	7
9 Diffiniad o Brif Swyddog a Lefelau Cyflog	7
10 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion	8
11 Cyflog ar Sail Perfformiad ar gyfer Prif Swyddogion	8
12 Taliadau Wrth Derfynu Swydd	8
13 Cydnabyddiaeth Ariannol y Swyddog Monitro	9
14 Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion	9
15 Ychwanegiadau at Gyflogau Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion	10
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	12
20 Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol	12
21 Atebolwydd a Gwneud Penderfyniadau	12
22 Rheoli Talent	12
23 Adolygiad	13

Cyflwyniad y Cadeirydd

Yn ein rôl o fod yn Awdurdod Tân ac Achub, rydym yn atebol i'r cyhoedd am eich Gwasanaeth Tân ac Achub, gan bennu ei gyllideb a'i flaenoriaethau. Wrth ymgymryd â'n rolau, rydym yn cydnabod y diddordeb cyhoeddus yng nghyflogau'r sector cyhoeddus, ac yn anelu at wneud yr wybodaeth sy'n ymwneud â'r fframwaith penderfynu ar gyflogau ac, yn benodol, penderfynu ar gyflogau uwch-swyddogion, mor hygyrch â phosibl.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf rydym wedi dod yn gyfarwydd â gweithio o fewn cyfyngiadau cyllidebol tyn, gan gyflawni mwy am lai. Fodd bynnag, gwyddom y byddwn yn debygol o wynebu heriau ariannol digynsail dros y blynyddoedd nesaf o ganlyniad i'r pandemig Coronafeirws. O ganlyniad, mae angen i ni archwilio ffyrdd newydd, arloesol o ddarparu ein gwasanaethau, gan sicrhau ein bod yn cadw diogelwch a llesiant ein cymunedau wrth galon popeth a wnawn.

Dim ond trwy gyflogi'r bobl iawn y bydd modd i ni wireddu'r weledigaeth hon. Mae'r datganiad ar bolisiâu tâl hwn yn sicrhau y gallwn ddenu, cadw ac ysgogi cyflogeion sy'n perfformio orau, sy'n gynrychioladol o'n hardal ac sydd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth o'r safon uchaf i'r cymunedau a wasanaethwn.

Yn ein rôl o fod yn Awdurdod Tân ac Achub, rydym wedi ymrwymo i fabwysiadu agwedd agored, dryloyw a chyfartal at gyflogau, y mae'r manylion llawn wedi'u nodi yn y datganiad ar bolisiâu tâl hwn. Rydym am sicrhau ein bod yn parhau i ddarparu gwerth am arian, gan wario punt y trethdalwr yn ddoeth a lle y bydd yn gwneud y gwahaniaeth mwyaf.

Y Cynghorydd Jan Curtice

Cadeirydd Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru

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 Bolisiâu Tâl blynyddol.
- 1.2 Paratowyd y Datganiad ar Bolisiâu 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 Bolisiâu 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 Bolisiâu Tâl ar gyfer pob blwyddyn ariannol, gan nodi:
 - i. Polisiâu'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. Polisiâu'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 1 Ebrill 2021, ac yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

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 Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle y bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.
- 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'n wrthrychol bob gwahaniaeth o ran cyflog.
- 2.3 Mae'r Awdurdod Tân hefyd wedi'i rwymo i drefniadau ar y cyd a threfniadau cytundebol na ellir eu newid yn unochrog.
- 2.4 O dan Adran 39 o'r Ddeddf Lleoliaeth, rhaid i'r Datganiad ar Bolisiâu 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 polisiâu 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 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 Canolbarth a Gorllewin Cymru.

4.0 Telerau ac Amodau

- 4.1 Mae'r Awdurdod Tân yn hyrwyddo trefniadau cyd-fargeinio 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);
- 4.2 Caiff lefelau cyflog eu hadolygu bob blwyddyn trwy'r trefniadau cyd-fargeinio hyn, a chaiff unrhyw ddyfarniad 'costau byw' sy'n gysylltiedig ag amodau contract ei weithredu yn dilyn hysbysiad gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol.
- 4.3 Bydd yr Awdurdod Tân yn ystyried unrhyw ddyfarniad 'costau byw' dan contract 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 meincodi'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 ynghylch y lefelau cyflog. Gweler Atodiad 1.
- 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 Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) ar gyfer gwerthuso holl rolau'r Llyfr Gwyrdd, hyd at a chan gynnwys Graddfa 15. Mae hwn yn gynllun cydnabyddedig o fewn llywodraeth leol ac fe'i datblygwyd ar y cyd ag Undebau Llafur. Mae rolau a bwysolir uwchlaw Graddfa 15 yn destun gwerthusiad swydd annibynnol gan ymgynghorwyr allanol, sy'n rhoi sylw i rymoedd ehangach y farchnad. Gweler Atodiad 5.

- 5.6 Mae yna wyth 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 cyflogaion 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 yn wrthrychol y gofyniad am unrhyw daliadau atodol ar sail y farchnad a meintioli swyddi, 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 gweithiwr yn cyflawni gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, sydd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau arferol;
 - Pan fydd gweithiwr yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei gontract, ond nad 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 Swyddog, a bydd unrhyw argymhellion yn cael eu cyfeirio at yr Awdurdod Tân i'w penderfynu.
- 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 yr Awdurdod Tân 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 bod 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 neu weithwyr asiantaeth/gontractwyr yn yr un rôl neu rôl debyg, neu 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 phan fydd ei 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 Bolisiâu Tân 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
- 9.2 Mae polisi'r Awdurdod ar gyfer cydnabyddiaethau ariannol Prif Swyddogion (ac eithrio'r Swyddog Monitro) 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 a chan 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, yn unol â strwythur cyflogau'r Awdurdod a'r polisiâu 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 oes angen cymorth dros dro i gyflawni dyletswyddau swydd Prif Swyddog wag, bydd yr Awdurdod, lle bo angen, yn ystyried trefniadau dyrchafu mewnol dros dro, yn unol â pholisiâu'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 sy'n 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 O dan 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:

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

13.0 Cydnabyddiaeth Ariannol y Swyddog Monitro

13.1 Mae cydnabyddiaeth ariannol y Swyddog Monitro 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 Gydabyddiaeth Ariannol yn Atodiad 1.

14.2 Pob Cyflogai Arall

14.3 Bydd polisi cyflogau'r 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 Gydabyddiaeth 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 o dan 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 ag 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 (Graddfa 13-15 o'r Strwythur Cyflogau a Graddio i Staff Cymorth) ac uwchlaw'r lefel honno yn gymwys i gael lwfans car na ellir ei gyfnwid am arian parod sy'n gyfwerth â 8% o'u cyflog sylfaenol, neu lwfans car defnyddiwr hanfodol, yn unol â chyfraddau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol.
- 15.3 Nid oes yn 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 disgrisiwn yr Awdurdod, os bydd yr Awdurdod yn terfynu eu cyflogaeth yn gynnar yn unol â Datganiad Polisi yn ôl Disgrisiwn 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 O dan 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 pensiwn 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, yn unol â contract 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 8 colofn gyflog Strwythur Cyflogau a Graddio'r Awdurdod ar gyfer cyflogeion Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Gweler yr Atodiadau).
- 18.1.2 Mabwysiedir y diffiniad hwn er mwyn cyfateb i gydnabyddiaeth y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol o gyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf o fewn y colofnau cyflog.
- 18.1.3 Mae'r Awdurdod yn rhoi cydnabyddiaeth ariannol i'w gyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf sy'n fwy na chyfradd gyflog isaf y Cyd-gyngor Cenedlaethol, a bydd yn adolygu'r pwynt cyflog isaf yn annibynnol ar y Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol er mwyn ystyried ffactorau megis y Living Wage Foundation a'r Cyflog Byw Cenedlaethol.
- 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 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 Gydabyddiaeth Ariannol

- 20.1 Mae Adran 143A o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011, fel y'i mewnosodwyd gan adran 63 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013, yn cyfeirio at Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol (yr IRPW), ac mae'n nodi ei swyddogaethau mewn perthynas â chyflogau Penaethiaid Gwasanaeth Cyflogedig – Prif Weithredwyr yn gyffredinol, sy'n cynnwys Prif Swyddogion Tân.
- 20.2 Bydd yr Awdurdod Tân, cyn gwneud unrhyw newid i gyflog ei bennaeth gwasanaeth cyflogedig, nad yw'n gymesur â newid i gyflogau staff eraill yr Awdurdod:
- yn ymgynghori â'r IRPW ynghylch y newid arfaethedig, ac
 - yn ystyried unrhyw argymhelliad a wnaed gan yr IRP wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen i wneud y newid ai peidio.

- 20.3 Ni chyfeiriwyd unrhyw beth at yr IRPW yn ystod 2020/21

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 Swyddog yn gyfrifol, am ystyried pob mater ynghylch cyflog, telerau ac amodau, a threfniadau diswyddo ar gyfer Prif Swyddogion. Bydd Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddog yn argymhell 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 hyrwyddo ei gyflogaeth.
- 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 weithredol ar lefelau Goruchwyliol, Canol a Strategol er mwyn nodi potensial 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 cydbwysu'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'n 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.

GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU**CYFRADDAU CYFLOG PRIF SWYDDOGION A PHENAETHIAID
GWASANAETH CORFFORAETHOL****O fis Ionawr 2021**

		Cyflog
Prif Swyddog Tân		£157,749
Dirprwy Brif Swyddog Tân		£129,342
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol		£110,071
Prif Swyddog Cynorthwyol		£109,216

O fis Ebrill 2020

	Cyflog	Cyferwerth ag Amser Llawn
Swyddog Monitro	£38,104	£93,991
Pennaeth Corfforaethol Atal ac Amddiffyn	£72,304	

O fis Gorffennaf 2020

	Cyflog	Lwfans Dyletswydd Hyblyg	Lwfans Dyletswydd Barhaus	Cyfanswm
Pennaeth Corfforaethol Ymateb	£60,756	£12,151	£7,291	£80,198
Pennaeth Corfforaethol Cymorth a Gwelliant Gweithredol	£60,756	£12,151	£7,291	£80,198
Pennaeth Corfforaethol Adnoddau	£60,756	£12,151	£7,291	£80,198

**ROLAU DIFFODDWYR TÂN - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF
2020**

	Blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol fesul awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Hyfforddai	24,191	11.05	16.58
Datblygiad	25,198	11.51	17.27
Cymwys	32,244	14.72	22.08
Rheolwr Criw			
Datblygiad	34,269	15.65	23.48
Cymwys	35,747	16.32	24.48
Rheolwr Gwylfa			
Datblygiad	36,521	16.68	25.02
Cymwys A	37,535	17.14	25.71
Cymwys B	39,974	18.25	27.38
Rheolwr Gorsaf			
Datblygiad	41,578	18.99	28.49
Cymwys A	42,827	19.56	29.34
Cymwys B	45,861	20.94	31.41
Rheolwr Grŵp			
Datblygiad	47,887	21.87	Amherthnasol
Cymwys A	49,323	22.52	“
Cymwys B	53,086	24.24	“
Rheolwr Ardal			
Datblygiad	56,220	25.67	Amherthnasol
Cymwys A	57,905	26.44	“
Cymwys B	61,667	28.16	“

ATODIAD 3

ROLAU DIFFODDWYR TÂN - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2021(SYSTEM DYLETSSWYDD AR ALWAD)

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ yr awr	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Hyfforddai	2,419	1,210	11.05	4.24
Datblygiad	2,520	1,260	11.51	4.24
Cymwys	3,224	1,612	14.72	4.24
Rheolwr Criw				
Datblygiad	3,427	1,713	15.65	4.24
Cymwys	3,575	1,787	16.32	4.24
Rheolwr Gwylfa				
Datblygiad	3,652	1,826	16.68	4.24
Cymwys A	3,754	1,877	17.14	4.24
Cymwys B	3,997	1,999	18.25	4.24
Rheolwr Gorsaf				
Datblygiad	4,158	2,079	18.99	4.24
Cymwys A	4,283	2,141	19.56	4.24
Cymwys B	4,586	2,293	20.94	4.24
Rheolwr Grŵp				
Datblygiad	4,789	2,394	21.87	4.24
Cymwys A	4,932	2,466	22.52	4.24
Cymwys B	5,309	2,654	24.24	4.24
Rheolwr Ardal				
Datblygiad	5,622	2,811	25.67	4.24
Cymwys A	5,791	2,895	26.44	4.24
Cymwys B	6,167	3,083	28.16	4.24

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 cyflogeion ar y system dyletsswydd criwio 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 y gwaith a wnaed

Mae Colofn 4 yn dangos y taliad aflonyddwch fesul galwad

ROLAU RHEOLI PENODOL - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2021

*(95% o'r rôl diffodd tân priodol cyflog blynyddol sylfaenol, fel y nodir yn Atodiad A)

	Blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol fesul awyr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Rheoli)			
Hyfforddai	22,981	10.49	15.74
Datblygiad	23,938	10.93	16.40
Cymwys	30,632	13.99	20.99
Rheolwr Criw (Rheoli)			
Datblygiad	32,556	14.87	22.31
Cymwys	33,960	15.51	23.27
Rheolwr Gwylfa (Rheoli)			
Datblygiad	34,695	15.84	23.76
Cymwys A	35,658	16.28	24.42
Cymwys B	37,975	17.34	26.01
Rheolwr Gorsaf (Rheoli)			
Datblygiad	39,499	18.04	27.06
Cymwys A	40,686	18.58	27.87
Cymwys B	43,568	19.89	29.84
Rheolwr Grŵp B			
Datblygiad	45,493	20.77	Amherthnasol
Cymwys A	46,857	21.40	"
Cymwys B	50,432	23.03	"

**AWDURDOD TÂN CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU
DYFARNIAD CYFLOG Y CYTUNDEB CENEDLAETHOL
AR GYFLOG AC AMODAU – 1 EBRILL 2020**

Graddfa a Phwynt Colofn	Cyflog	Gradd fesul awr	Graddfa a Phwynt Colofn	Cyflog	Gradd fesul awr	Graddfa a Phwynt Colofn	Cyflog	Gradd fesul awr
Gradd 1			Gradd 6			Gradd 11		
(8)	£18,198	£9.43	(21)	£25,481	£13.21	(36)	£38,890	£20.16
			(22)	£25,991	£13.47	(37)	£39,880	£20.67
			(23)	£27,041	£14.02	(38)	£41,881	£21.71
Gradd 2			Gradd 7			Gradd 12		
(9)	£18,562	£9.62	(24)	£27,741	£14.38	(39)	£42,821	£22.20
(10)	£18,933	£9.81	(25)	£28,672	£14.86	(40)	£43,857	£22.73
(11)	£19,312	£10.01	(26)	£29,577	£15.33	(41)	£45,859	£23.77
Gradd 3			Gradd 8			Gradd 13		
(12)	£19,698	£10.21	(27)	£30,451	£15.78	(42)	£46,845	£24.28
(13)	£20,092	£10.41	(28)	£31,346	£16.25	(43)	£47,801	£24.78
(14)	£20,493	£10.62	(29)	£32,234	£16.71	(44)	£48,724	£25.25
Gradd 4			Gradd 9			Gradd 14		
(15)	£20,903	£10.83	(30)	£32,910	£17.06	(45)	£49,757	£25.79
(16)	£21,748	£11.27	(31)	£33,782	£17.51	(46)	£50,729	£26.29
(17)	£22,183	£11.50	(32)	£34,728	£18.00	(47)	£51,682	£26.79
Gradd 5			Gradd 10			Gradd 15		
(18)	£23,080	£11.96	(33)	£35,745	£18.53	(48)	£53,627	£27.80
(19)	£23,541	£12.20	(34)	£36,922	£19.14	(49)	£54,597	£28.30
(20)	£24,491	£12.69	(35)	£37,890	£19.64	(50)	£55,568	£28.80

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 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'r Cynllun hwn ar gyfer 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 bod 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'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal. Byddai'n rhaid cael dystiolaeth glir o dwf swyddi, neu bod 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 chyfwerth mewn marchnad debyg, yn ogystal â sicrhau bod unrhyw broblemau recriwtio neu gadw yn deillio o gyfraddau cyflog.

Fodd bynnag, byddai'n rhaid rheoli'n briodol y gwaith o gyflwyno taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintioli swyddi, er mwyn osgoi 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 gymhwyso'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 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 gyflog 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 gallu cael eu tynnu'n ôl. Dylid sicrhau bod y telerau contractiol a'r broses o dynnu'n ôl yn glir ac yn sefydlog.
- yn gallu cael eu 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 weithwyr GPTC.

3 Defnyddio'r Cynllun

Bydd y cynllun yn cael ei gymhwyso at swyddi penodol, a hynny 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 Feintoli Swyddi

Cyn y gellir cyflwyno achos busnes ar gyfer taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintoli swyddi, mae'n rhaid i Bennaeth y Gwasanaeth argyhoeddi ei hun fod yr holl fesurau presennol sy'n ymwneud â'r broses o feintoli'r swyddi, ynghyd â'r mesurau nad ydynt yn gysylltiedig â thâl er mwyn cydnabod yn llwyddiannus dwf swyddi neu'r arfer o recriwtio a/neu gadw aelodau o staff, wedi cael eu harchwilio'n llawn, 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 feintoli swyddi yn parhau i gael ei ystyried yn briodol, dylai Pennaeth y Gwasanaeth lunio achos busnes i'w gyflwyno i'r Prif Swyddog Cynorthwyol (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 (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 argymhell 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 feintoli swyddi, ai peidio:

- Tystiolaeth sy'n amlygu natur y twf swyddi, a'i faint, 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 cyfanswm y pecynnau.

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:

- Bod y 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 Cyngor.
- Gwybodaeth am y farchnad lafur allanol.
- Gwybodaeth sydd wedi dod i law trwy gyfrwng holiaduron ymadael neu gyfweiliadau, os byddant ar gael.
- Unrhyw faterion cadw arwyddocaol eraill.

Dylai rheolwyr archwilio atebion amgen o ran recriwtio pan fydd swydd yn cael ei hysbysebu am yr eildro. Ni ddylai rheolwyr ail-hysbysebu'r swydd heb adolygu'r dogfennau a'r dulliau a ddefnyddir. Ar yr un pryd, nid oes rhaid i reolwr hysbysebu swydd ar ddau achlysur ar wahân os bydd tystiolaeth sylweddol ar gael o ffynonellau gwybodaeth eraill sy'n awgrymu y gallai fod yna achos o dalu taliad atodol ar sail y farchnad.

5 Cyllid

Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad neu feintoli 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 Feintoli Swyddi

Bydd y taliad yn cael ei gyfrifo gan y Prif Swyddog Cynorthwyol (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 ganolfir cyflogau swyddi cyfatebol, a gymerir o arolwg annibynnol o gyflogau allanol; ac, yn achos meintoli swyddi, bydd y taliad yn seiliedig ar godi'r ganran i gyflog sylfaenol nad yw'n fwy nag 20%.

7 Talu Taliadau Atodol ar sail y Farchnad neu Feintoli Swyddi

Bydd taliadau atodol ar sail y farchnad a meintoli 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 meintoli swyddi yn cael eu hystyried ar gyfer cyfrifiadau goramser ac unrhyw welliannau/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 y 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 taliadau 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 (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/deiliaid y swydd yn cael copi ysgrifenedig o'r hysbysiad contractiol. Pan fydd penderfyniad yn cael ei wneud i dynnu'r taliad atodol ar sail y farchnad yn ei ôl, bydd hyn yn berthnasol i'r holl swyddi sy'n perthyn i'r un grŵp gwaith, ac, ar yr un pryd, i ddeiliaid y swyddi hefyd.

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:

- i. Nad oes unrhyw swyddi gwag gan y grŵp gwaith bellach
- ii. Bod y swyddi'n gallu cael eu llenwi ar ôl yr hysbyseb gyntaf
- iii. Bod y trosiant wedi gostwng i lefel dderbyniol
- iv. Bod ymchwil i'r farchnad yn dangos nad oes yna gyfiawnhad i'r taliad bellach
- v. Nid yw'r rhestr hon yn llwyr-gyfyngedig.

Gall taliadau atodol ar sail Meintoli Swyddi sy'n ymwneud â thwf swyddi, ac 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 mewn unrhyw achos busnes o'r dechrau'n deg.

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 (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 Dehongli

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

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 at bolisiâu a gweithdrefnau Adnoddau Dynol cyfredol, a hynny'n rhan o weithgareddau cynllunio'r gweithlu, ac yn darparu cymorth ariannol i gyflogeion sy'n gadael eu cyflogaeth yn gynnar oherwydd 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 Chlerigol 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 allu (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 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 gyda 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.

Mae 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 Proses

Bydd yn ofynnol i gyflogai sydd â diddordeb mewn gwneud cais am ddiswyddo gwirfoddol lenwi ffurflen Mynegi Diddordeb (Atodiad i) a'i chyflwyno i'r Pennaeth Adnoddau Dynol erbyn dyddiad cau cytunedig y bydd cyflogeion yn cael gwybod amdano ar yr adeg briodol. Yna, bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn trefnu i ddosbarthu'r ffurflenni i'r Pennaeth Adran/Ardal Reoli perthnasol i'w hadolygu a gwneud penderfyniad beirniadol 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. Bydd hwn yn cael ei ddarparu dim ond ar ôl i'r Pennaeth Adran/Ardal Reoli perthnasol roi gwybod i'r Pennaeth Adnoddau Dynol fod y Datganiad o Ddiddordeb yn cael ei gefnogi.

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 ddatganiadau 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 gymwysadwy 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 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 swydd debyg i'r un y cyflogid ef/hi 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 contract;

- bod y gyflogaeth am gyfnod penodol, heb fod yn fwy na blwyddyn, oni bai fod yna amgylchiadau eithriadol; a
- bod yn rhaid i'r trefniant 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.