

# **Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru**



## **Datganiad Polisi Cyflogau 2019/20**

# DATGANIAD POLISI CYFLOGAU AWDURDOD TÂN

## CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

2019/20

### 1.0 Cyflwyniad a Diben

**1.1** Paratowyd y Datganiad Polisi Cyflogau hwn (y Datganiad hwn) yn unol â Rhan 1; Pennod 8 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 - Atebolrwydd Cyflogau. Mae hefyd yn ystyried y canllawiau diwygiedig yn ymwneud â Datganiadau Polisi Cyflogau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru, ynghylch Atebolrwydd Cyflogau mewn Llywodraeth Leol yng Nghymru. Mae'r hwn yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod lunio a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyflogau ar gyfer pob blwyddyn ariannol, gan nodi:

- i. Polisiâu'r Awdurdod Tân ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion;
- ii. Sut y caiff gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion ei chyhoeddi, a sut y gellir cael gafael ar yr wybodaeth honno;
- iii. Polisiâu'r Awdurdod Tân ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol ei gyflogaeion 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'i gyflogaeion nad ydynt yn brif swyddogion.

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

**1.3** Mae'r Datganiad hwn yn weithredol o 1 Ebrill 2019.

### 2.0 Fframwaith Deddfwriaethol

**2.1** Wrth benderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol ei holl gyflogaeion, bydd yr Awdurdod Tân yn cydymffurfio â'r holl deddfwriaeth berthnasol. Mae'r Awdurdod Tân hefyd wedi'i rwymo i drefniadau ar y cyd a threfniadau cytundebol na ellir eu newid yn unochrog.

**2.2** Mae deddfwriaeth berthnasol yn cynnwys Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle y bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006. Mae'r Awdurdod wedi cymryd camau i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran cyflogau yn ei strwythurau cyflogau, a bod modd cyfiawnhau'n wrthrychol bob gwahaniaeth o ran cyflog.

### **3.0 Cwmpas**

- 3.1** Mae'r Datganiad hwn yn gymwys i holl gyflogeion Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru.
- 3.2** 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 Cydgyngor 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);
- 3.3** Caiff lefelau cyflog eu hadolygu bob blwyddyn trwy'r trefniadau cyd- fargeinio hyn, a chaiff unrhyw ddyfarniad 'cost byw' sy'n gysylltiedig ag amodau contract ei weithredu yn dilyn hysbysiad gan y Cydgyngor Cenedlaethol.
- 3.4** Bydd yr Awdurdod Tân yn ystyried unrhyw ddyfarniad 'cost byw' dan gontract ar gyfer ei Brif Swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch cyflogeion sy'n ennill cyflogau is.

### **4.0 Strwythurau Cyflog**

- 4.1** Mae'r Awdurdod Tân yn seilio ei strwythur cyflogau a graddio lleol ar gyfuniad o amodau gwasanaeth y cytunwyd arnynt yn genedlaethol a threfniadau a negodwyd yn lleol ar gyfer y categorïau o gyflogeion a amlinellir yn Adran 3 (gweler yr atodiadau).
- 4.2** Wrth benderfynu ar ei strwythur graddio a phennu lefelau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer cyflogeion y Llyfr Gwyrdd, mae'r Gwasanaeth yn cymhwyso cynllun gwerthuso swyddi.
- 4.3** Mae pum swydd Uwch-swyddog sy'n cynnig pecyn cydnabyddiaeth ariannol (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn) o fwy na £100,000. Manylir ar y swyddi hyn yn Atodiad 1.

### **5.0 Taliadau Atodol y Farchnad**

- 5.1** 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 er mwyn denu, cadw a gwobrwyo cyflogeion yn deg yn ôl eu profiad, eu sgiliau a'u galluoedd angenrheidiol a phriodol,

lle bo angen.

- 5.2** Mae'r lefel briodol o ran taliadau cydnabyddiaeth y Prif Swyddogion yn cael ei hwyluso ar lefel leol, a hynny trwy gynnal adolygiadau cyflog bob tair blynedd gan Ddadansoddwyr Cyflog a Dyfarniadau annibynnol. Mae'r rhain yn meincnodi'r lefelau cyflog presennol yn erbyn cymaryddion 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.
- 5.3** Bydd yr Awdurdod Tân yn pennu a ddylid gweithredu unrhyw rai o argymhellion yr adolygiad o gyflogau a gynhelir bob tair blynedd, ai peidio.
- 5.4** Mae'r lefel briodol o ran taliadau cydnabyddiaeth i unigolion nad ydynt yn Brif Swyddogion yn cael ei hwyluso'n Genedlaethol ar gyfer cyflogeion gweithredol sy'n cael eu cefnogi gan y broses leol o feintioli swyddi. Mae'r lefel hefyd yn cael ei hwyluso trwy werthuso swyddi yn erbyn y Strwythur Cyflogau a Graddio, y cytunwyd arno gan yr Awdurdod, ar gyfer cyflogeion Gweinyddol, Proffesiynol, Technegol a Chlercyddol, ac fe'u cefnogir gan Gynllun Taliad Atodol ar sail y Farchnad a Meintioli Swyddi, fel y nodir yn Atodiad 6.

## **6.0 Honoraria**

- 6.1** 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. Ymhlith yr enghreifftiau mae:
- 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.
- 6.2** Bydd penderfyniadau'n ymwneud â honaria arfaethedig ar gyfer Prif Swyddogion yn cael eu hystyried gan Bwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Prif Swyddog, a bydd unrhyw argymhellion yn cael eu cyflwyno gerbron yr Awdurdod Tân i'w penderfynu.
- 6.3** Bydd penderfyniadau ynghylch pob swyddog arall yn cael eu hystyried gan y Cyfarwyddwr Gwasanaeth neu'r Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â'r Pennaeth Adnoddau Dynol.

## **7.0 Ailgyflogi**

71. Gall cyn-weithwyr gael eu hailgyflogi gan yr Awdurdod Tân os byddant yn bodloni meini prawf penodol.
72. Bydd taliadau pensiwn gweithwyr a all gael eu hailgyflogi yn dilyn ymddeoliad gwirfoddol, yn unol â Pholisi'r Awdurdod ar Ail-gyflogi 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.
73. Ni fydd cyflogeion a ryddhawyd ar ddiswyddiad gwirfoddol neu orfodol yn cael eu hailgyflogi fel cyflogeion neu weithwyr asiantaeth/contractwr yn yr un rôl neu rôl debyg, neu yn yr un maes gwasanaeth neu debyg ag yr oeddent yn cael eu cyflogi pan wnaethant adael y gwasanaeth.
74. 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 pensiwn cyfunol yn uwch na'r cyflog terfynol yn y gyflogaeth wreiddiol, o'u haddasu ar gyfer chwyddiant, bydd y pensiwn yn cael ei leihau.

## **8.0 Diffiniad o Brif Swyddog a Lefelau Cyflog**

- 8.1 At ddiben y Datganiad Polisi Cyflogau hwn, diffinnir Prif Swyddogion yn unol ag Adran 43 o'r Ddeddf Lleoliaeth, ac maent fel a ganlyn:
  - i. Prif Swyddog Tân (Pennaeth Gwasanaeth Cyflogedig)
  - ii. Dirprwy Brif Swyddog Tân
  - iii. Prif Swyddog Tân Cynorthwyol
  - iv. Prif Swyddog Cynorthwyol
  - v. Swyddog Monitro
- 8.2 Mae polisi'r Awdurdod ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion (ac eithrio'r Swyddog Monitro) yn gyson â'r dull dau gam o benderfynu ar lefelau cyflog Rheolwyr Brigâd, fel y'u rhagnodir gan y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd Gwasanaethau Tân ac Achub. Caiff cyflog Rheolwyr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn yn genedlaethol, ac mae'n darparu'r isafswm cyflog ar gyfer Prif Swyddogion Tân.
- 8.3 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 lefelau cyflog yn Atodiad 1.

8.4 Caiff cydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion ei phenderfynu gan yr Awdurdod Tân llawn, yn unol â strwythur cyflogau'r Awdurdod a'r polisiau perthnasol sydd ar waith ar adeg y broses recriwtio. Ar wahân i'r rheini y cyfeirir yn benodol atynt, nid yw'r Awdurdod yn talu unrhyw fonysau.

8.5 Os na all yr Awdurdod recriwtio Prif Swyddogion dan gontract cyflogaeth o hyd, 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 pholisiau'r Awdurdod.

## **9.0 Ychwanegiadau at Gyflogau Prif Swyddogion**

9.1 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 gyfnwid am arian parod sy'n gyfwerth ag 8% o gyflog yr unigolyn;
- cyfraniadau pensiwn gan y cyflogwr

## **10.0 Cyflog ar Sail Perfformiad ar gyfer Prif Swyddogion**

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

## **11.0 Taliadau Wrth Derfynu Swydd**

11.1 Pan fydd cyflogeion yn ymddiswyddo neu'n ymddeol o'u dyletswyddau, ni fydd unrhyw daliadau ychwanegol yn cael eu gwneud ar wahân i'r rheini 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 gyfnwid, hawliadau buddiannau pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw elfen perfformiad, ffioedd neu lwfansiau a delir.

11.2 O dan amgylchiadau lle bydd pecyn diswyddo'n cael ei ystyried ar ôl cytuno y bydd cyflogai yn rhoi'r gorau i'w ddyletswyddau, am resymau sy'n wahanol i'r rheini 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 gyfnwid
- 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.

## **12.0 Cydnabyddiaeth Ariannol y Swyddog Monitro**

**12.1** 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.

## **13.0 Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion**

### **13.1 Rheolwyr Ardal – Cytundeb Lleol**

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

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

Nodir lefel bresennol y Gydabyddiaeth Ariannol yn Atodiad 1.

### **13.2 Pob Cyflogai Arall**

**13.3** Bydd polisi cyflogau'r Awdurdod ar gydnabyddiaeth ariannol cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion, yn cynnwys y rheini ar y cyflogau isaf, ac unigolion nad ydynt yn rhan o'r adolygiadau cyflogau un pwynt bob tair blynedd, yn cysoni cydnabyddiaeth ariannol â'r cyfraddau cyflog perthnasol y cytunwyd arnynt â'r Cyd-bwyllgor Cenedlaethol, a negodir yn genedlaethol bob blwyddyn. Nodir y rhain yn yr Atodiadau.

**13.4** 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.

**13.5** Bydd Cydnabyddiaeth Ariannol Cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion a benodir yn unol â'r Amodau Gwasanaeth priodol, neu unrhyw gytundeb a negodir yn lleol ag undebau llafur cydnabyddedig.

**13.6** 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 gall achos busnes gyfiawnhau'r rhesymeg dros wneud hynny.

## **140 Ychwanegiadau at Gyflogau Cyflogeion Nad Ydynt yn Brif Swyddogion**

**141** 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 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

**142** At hynny, mae swyddogion sy'n cael cydnabyddiaeth ariannol ar lefel Pennaeth Adran (Graddfa 13-15 o'r Strwythur Cyflogau a Graddio) ac uwchlaw'r lefel honno yn gymwys i gael lwfans na ellir ei gyfnewid am arian parod sy'n gyfwerth â 5% o'u cyflog sylfaenol, neu lwfans car defnyddiwr car yn unol â chyfraddau'r Cyd-bwyllgor Cenedlaethol.

**143** Nid oes cynllun Cyflog ar sail Perfformiad ar gyfer rolau nad ydynt yn Brif Swyddogion.

## **15.0 Buddion Eraill i Gyflogeion**

**15.1** Mae'r Awdurdod yn credu bod ganddo gyfrifoldeb i gynnal iechyd, diogelwch a lles 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, beicio i'r gwaith, a chynllun aberthu cyflog ar gyfer car.

## **16.0 Taliadau wrth Derfynu Swydd - cyflogeion nad ydynt yn Brif Swyddogion**

**16.1** 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 rheini 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 buddiannau pensiwn, tâl gwyliau, ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.

**16.2** Gall cyflogeion sy'n destun amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, yn ôl disgresiwn yr Awdurdod, fod yn gymwys i gael pensiwn ychwanegol a/neu daliadau dileu swydd os bydd yr awdurdod yn terfynu eu cyflogaeth yn gynnar, dan ddisgresiynau'r Awdurdod mewn perthynas â Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 1997 (fel



y'u diwygiwyd) a Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd) – y cyfeirir atynt yn gyffredinol fel y Rheoliadau lawndal yn ôl Disgresiwn.

- 16.3 Mae'r Awdurdod hefyd yn gweithredu Cynllun Diswyddo Gwirfoddol ar gyfer cyflogeion, sydd wedi'i bennu'n unol â'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) 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 yn atodedig yn Atodiad 7.
- 16.4 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 rheini a amlinellir ym mharagraff 15.1, caiff yr Awdurdod Tân llawn y cyfle i bleidleisio cyn i unrhyw becyn diswyddo dros £100,000 gael ei gymeradwyo. Wrth benderfynu ar werth pecyn diswyddo, bydd yr elfennau canlynol cael eu hystyried:
- Cyflog 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.

## **17.0 Cyflogau Cymharol o fewn yr Awdurdod**

### **17.1 Cyflogeion sy'n Ennill y Cyflogau Isaf**

- 17.1.1 Caiff cyflogeion yr Awdurdod sy'n ennill y cyflogau isaf, yn unol â chontract cyflogaeth, eu diffinio fel y rheini a gyflogir ar gyflogau cyfwerth ag amser llawn (37 awr) yn unol â phwynt isaf y golofn gyflog a ddefnyddir gan yr Awdurdod ar hyn o bryd. Dyma bwynt 4 colofn gyflog Strwythur Cyflogau a Graddio'r Awdurdod ar gyfer cyflogeion Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Gweler yr Atodiadau).
- 17.1.2 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.
- 17.1.3 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 Sefydliad Cyflog Byw a'r Cyflog Byw Cenedlaethol.
- 17.1.4 Mae'r Awdurdod yn cyflogi prentisiaid nad ydynt wedi'u cynnwys yn y diffiniad o gyflogeion sy'n ennill y cyflogau isaf, am nad ydynt yn cael eu cyflogi dan gontractau cyflogaeth.

## **17.2 Lluosyddion o fewn yr Awdurdod**

17.2.1 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 ffigwr hyn, er mwyn arddangos y berthynas rhwng y ddau.

## **18.0 Y Panel Annibynnol ar Gydnabyddiaeth Ariannol**

18.1 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 Gydnabyddiaeth Ariannol (yr IRPW), ac mae'n nodi ei swyddogaethau mewn perthynas â chyflogau Penaethiaid Gwasanaeth Cyflogedig – Prif Weithredwyr yn gyffredinol, ac yn cynnwys Prif Swyddogion Tân.

18.2 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.

18.3 Nid oedd achos i'r Awdurdod Tân wneud atgyfeiriad i Banel Annibynnol Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol (IRPW) yn ystod 2018-19.

## **19.0 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau**

19.1 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.

19.2 Yn unol â Rhan 2, Erthygl 18 o Gyfansoddiad yr Awdurdod Tân, mae'r Prif Swyddog Tân wedi dirprwyo cyfrifoldeb 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 rheini a ddiffinnir yn Brif Swyddogion at ddiben y datganiad hwn.

## **20.0 Rheoli Talent**

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

20.2 Mae'r Gwasanaeth yn rhoi pwyslais ar ddau faes mesur pwysig; perfformiad

a photensial. Mae Adolygiadau Datblygiad 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 digwydd ar lefelau Goruchwylio, Canol a Strategol, er mwyn nodi potensial a dilyniant gyrfa.

- 20.3 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 dilyniant mewnol â'r angen hwnnw 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.

## **21.0 Adolygu'r Polisi**

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

Gall yr Awdurdod Tân ddiwygio'r Datganiad hwn yn ystod y flwyddyn er mwyn cynnwys unrhyw newidiadau i amodau y cytunwyd arnynt.

## GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

CYFRADDAU CYFLOG PRIF SWYDDOGION A PHENAETHIAID  
GWASANAETH CORFFORAETHOL

O fis Ionawr 2019

|                                     |  | <b>Cyflog</b> |
|-------------------------------------|--|---------------|
| <b>Prif Swyddog Tân</b>             |  | £150,139      |
| <b>Dirprwy Brif Swyddog Tân</b>     |  | £124,932      |
| <b>Prif Swyddog Tân Cynorthwyol</b> |  | £107,990      |
| <b>Prif Swyddog Cynorthwyol</b>     |  | £99,455       |

O fis Ebrill 2019

|                                                         | <b>Cyflog</b> | <b>Cyferth<br/>ag Amser<br/>Llawn</b> |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| <b>Swyddog Monitro</b>                                  | £37,083.97    | £91,475                               |
| <b>Pennaeth<br/>Corfforaethol Atal ac<br/>Amddiffyn</b> | £70,369       |                                       |

O fis Gorffennaf 2018

|                                                                           | <b>Cyflog</b> | <b>Lwfans<br/>Dyletswydd<br/>Hyblyg</b> | <b>Lwfans<br/>Dyletswydd<br/>Barhaus</b> | <b>Cyfanswm</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| <b>Pennaeth<br/>Corfforaethol Ymateb</b>                                  | £58,397       | £11,680                                 | £7,008                                   | £77,085         |
| <b>Pennaeth<br/>Corfforaethol Cymorth<br/>a Gwelliant<br/>Gweithredol</b> | £58,397       | £11,680                                 | £7,008                                   | £77,085         |
| <b>Pennaeth<br/>Corfforaethol Adnoddau</b>                                | £58,397       | £11,680                                 | £7,008                                   | £77,085         |

**ROLAU DIFFODDWYR TÂN - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF  
2019**

|                       | <b>Blynyddol<br/>sylfaenol<br/>£</b> | <b>Cyfradd<br/>sylfaenol fesul<br/>awr<br/>£</b> | <b>Cyfradd<br/>goramser<br/>£</b> |
|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Diffoddwr Tân</b>  |                                      |                                                  |                                   |
| Hyfforddai            | 23,366                               | 10.67                                            | 16.01                             |
| Datblygiad            | 24,339                               | 11.11                                            | 16.67                             |
| Cymwys                | 31,144                               | 14.22                                            | 21.33                             |
|                       |                                      |                                                  |                                   |
| <b>Rheolwr Criw</b>   |                                      |                                                  |                                   |
| Datblygiad            | 33,101                               | 15.11                                            | 22.67                             |
| Cymwys                | 34,528                               | 15.77                                            | 23.66                             |
|                       |                                      |                                                  |                                   |
| <b>Rheolwr Gwylfa</b> |                                      |                                                  |                                   |
| Datblygiad            | 35,275                               | 16.11                                            | 24.17                             |
| Cymwys A              | 36,255                               | 16.55                                            | 24.83                             |
| Cymwys B              | 38,611                               | 17.63                                            | 26.45                             |
|                       |                                      |                                                  |                                   |
| <b>Rheolwr Gorsaf</b> |                                      |                                                  |                                   |
| Datblygiad            | 40,161                               | 18.34                                            | 27.51                             |
| Cymwys A              | 41,367                               | 18.89                                            | 28.34                             |
| Cymwys B              | 44,297                               | 20.23                                            | 30.35                             |
|                       |                                      |                                                  |                                   |
| <b>Rheolwr Grŵp</b>   |                                      |                                                  |                                   |
| Datblygiad            | 46,254                               | 21.12                                            | Amherthnasol                      |
| Cymwys A              | 47,641                               | 21.75                                            | “                                 |
| Cymwys B              | 51,275                               | 23.41                                            | “                                 |
|                       |                                      |                                                  |                                   |
| <b>Rheolwr Ardal</b>  |                                      |                                                  |                                   |
| Datblygiad            | 54,303                               | 24.79                                            | Amherthnasol                      |
| Cymwys A              | 55,930                               | 25.54                                            | “                                 |
| Cymwys B              | 59,565                               | 27.20                                            | “                                 |

### ATODIAD 3

#### ROLAU DIFFODDWYR TÂN - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2019 (SYSTEM DYLETSSWYDD AR ALWAD)

|                       | (1)<br>£ y<br>flwyddyn | (2)<br>£ y<br>flwyddyn | (3)<br>£ yr<br>awr | (4)<br>£ yr<br>achlysur |
|-----------------------|------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------|
| <b>Diffoddwr Tân</b>  |                        |                        |                    |                         |
| Hyfforddai            | 2,337                  | 1,168                  | 10.67              | 4.10                    |
| Datblygiad            | 2,434                  | 1,217                  | 11.11              | 4.10                    |
| Cymwys                | 3,114                  | 1,557                  | 14.22              | 4.10                    |
|                       |                        |                        |                    |                         |
| <b>Rheolwr Criw</b>   |                        |                        |                    |                         |
| Datblygiad            | 3,310                  | 1,655                  | 15.11              | 4.10                    |
| Cymwys                | 3,453                  | 1,726                  | 15.77              | 4.10                    |
|                       |                        |                        |                    |                         |
| <b>Rheolwr Gwylfa</b> |                        |                        |                    |                         |
| Datblygiad            | 3,528                  | 1,764                  | 16.11              | 4.10                    |
| Cymwys A              | 3,626                  | 1,813                  | 16.55              | 4.10                    |
| Cymwys B              | 3,861                  | 1,931                  | 17.63              | 4.10                    |
|                       |                        |                        |                    |                         |
| <b>Rheolwr Gorsaf</b> |                        |                        |                    |                         |
| Datblygiad            | 4,016                  | 2,008                  | 18.34              | 4.10                    |
| Cymwys A              | 4,137                  | 2,068                  | 18.89              | 4.10                    |
| Cymwys B              | 4,430                  | 2,215                  | 20.23              | 4.10                    |
|                       |                        |                        |                    |                         |
| <b>Rheolwr Grŵp</b>   |                        |                        |                    |                         |
| Datblygiad            | 4,625                  | 2,313                  | 21.12              | 4.10                    |
| Cymwys A              | 4,764                  | 2,382                  | 21.75              | 4.10                    |
| Cymwys B              | 5,128                  | 2,564                  | 23.41              | 4.10                    |
|                       |                        |                        |                    |                         |
| <b>Rheolwr Ardal</b>  |                        |                        |                    |                         |
| Datblygiad            | 5,430                  | 2,715                  | 24.79              | 4.02                    |
| Cymwys A              | 5,593                  | 2,797                  | 25.54              | 4.02                    |
| Cymwys B              | 5,957                  | 2,978                  | 27.20              | 4.02                    |

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn

Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw ar gyfer cyflogaion ar y system dyletswydd criwio dydd

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  
2019**

|                                | <b>Blynyddol<br/>sylfaenol<br/>£</b> | <b>Cyfradd<br/>sylfaenol<br/>fesul awyr<br/>£</b> | <b>Cyfradd<br/>goramser<br/>£</b> |
|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Diffoddwr Tân (Rheoli)</b>  |                                      |                                                   |                                   |
| Hyfforddai                     | 22,198                               | 10.14                                             | 15.21                             |
| Datblygiad                     | 23,122                               | 10.56                                             | 15.84                             |
| Cymwys                         | 29,587                               | 13.51                                             | 20.27                             |
|                                |                                      |                                                   |                                   |
| <b>Rheolwr Criw (Rheoli)</b>   |                                      |                                                   |                                   |
| Datblygiad                     | 31,446                               | 14.36                                             | 21.54                             |
| Cymwys                         | 32,802                               | 14.98                                             | 22.47                             |
|                                |                                      |                                                   |                                   |
| <b>Rheolwr Gwylfa (Rheoli)</b> |                                      |                                                   |                                   |
| Datblygiad                     | 33,511                               | 15.30                                             | 22.95                             |
| Cymwys A                       | 34,442                               | 15.73                                             | 23.60                             |
| Cymwys B                       | 36,680                               | 16.75                                             | 25.13                             |
|                                |                                      |                                                   |                                   |
| <b>Rheolwr Gorsaf (Rheoli)</b> |                                      |                                                   |                                   |
| Datblygiad                     | 38,153                               | 17.42                                             | 26.13                             |
| Cymwys A                       | 39,299                               | 17.94                                             | 26.91                             |
| Cymwys B                       | 42,082                               | 19.22                                             | 28.83                             |
|                                |                                      |                                                   |                                   |
| <b>Rheolwr Grŵp B</b>          |                                      |                                                   |                                   |
| Datblygiad                     | 43,941                               | 20.06                                             | <b>Not applicable</b>             |
| Cymwys A                       | 45,259                               | 20.67                                             | “                                 |
| Cymwys B                       | 48,711                               | 22.24                                             | “                                 |

**AWDURDOD TÂN CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU**  
**DYFARNIAD CYFLOG Y CYTUNDEB CENEDLAETHOL**  
**AR GYFLOG AC AMODAU – 1 EBRILL 2019**

| Graddfa a Phwynt Colofn | Cyflog  | Gradd fesul awr | Graddfa a Phwynt Colofn | Cyflog  | Gradd fesul awr | Graddfa a Phwynt Colofn | Cyflog  | Gradd fesul awr |
|-------------------------|---------|-----------------|-------------------------|---------|-----------------|-------------------------|---------|-----------------|
| <b>Gradd 1</b>          |         |                 | <b>Gradd 6</b>          |         |                 | <b>Gradd 11</b>         |         |                 |
| (1)                     |         |                 | (21)                    | £24,799 | £12.85          | (36)                    | £37,849 | £19.62          |
| (2)                     |         |                 | (22)                    | £25,295 | £13.11          | (37)                    | £38,813 | £20.12          |
| (3)                     |         |                 | (23)                    | £26,317 | £13.64          | (38)                    | £40,760 | £21.13          |
| (4)                     | £17,711 | £9.18           |                         |         |                 |                         |         |                 |
|                         |         |                 | <b>Gradd 7</b>          |         |                 | <b>Gradd 12</b>         |         |                 |
| <b>Gradd 2</b>          |         |                 | (24)                    | £26,999 | £13.99          | (39)                    | £41,675 | £21.60          |
| (5)                     |         |                 | (25)                    | £27,905 | £14.46          | (40)                    | £42,683 | £22.12          |
| (6)*                    | £18,065 | £9.36           | (26)                    | £28,785 | £14.92          | (41)                    | £44,632 | £23.13          |
| (7)                     |         |                 |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (8)**                   | £18,426 | £9.55           | <b>Gradd 8</b>          |         |                 | <b>Gradd 13</b>         |         |                 |
|                         |         |                 | (27)                    | £29,636 | £15.36          | (42)                    | £45,591 | £23.63          |
| <b>Gradd 3</b>          |         |                 | (28)                    | £30,507 | £15.81          | (43)                    | £46,522 | £24.11          |
| (9)                     |         |                 | (29)                    | £31,371 | £16.26          | (44)                    | £47,420 | £24.58          |
| (10)***                 | £18,795 | £9.74           |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (11)                    |         |                 | <b>Gradd 9</b>          |         |                 | <b>Gradd 14</b>         |         |                 |
| (12)****                | £19,171 | £9.94           | (30)                    | £32,029 | £16.60          | (45)                    | £48,425 | £25.10          |
|                         |         |                 | (31)                    | £32,878 | £17.04          | (46)                    | £49,371 | £25.59          |
| <b>Gradd 4</b>          |         |                 | (32)                    | £33,799 | £17.52          | (47)                    | £50,299 | £26.07          |
| (13)                    | £19,554 | £10.14          |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (14)                    | £19,945 | £10.34          | <b>Gradd 10</b>         |         |                 | <b>Gradd 15</b>         |         |                 |
| (15)                    | £20,344 | £10.54          | (33)                    | £34,788 | £18.03          | (48)                    | £52,192 | £27.05          |
| (16)                    | £21,166 | £10.97          | (34)                    | £35,934 | £18.63          | (49)                    | £53,136 | £27.54          |
|                         |         |                 | (35)                    | £36,876 | £19.11          | (50)                    | £54,081 | £28.03          |
| <b>Gradd 5</b>          |         |                 |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (17)                    | £21,589 | £11.19          |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (18)                    | £22,462 | £11.64          |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (19)                    | £22,911 | £11.88          |                         |         |                 |                         |         |                 |
| (20)                    | £23,836 | £12.35          |                         |         |                 |                         |         |                 |

\*Pwyntiau 5 a 6 wedi'u cyfuno

\*\*Pwyntiau 7 a 8 wedi'u cyfuno

\*\*\*Pwyntiau 9 a 10 wedi'u cyfuno

\*\*\*\*Pwyntiau 11 a 12 wedi'u cyfuno



## **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 tystiolaeth 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 gyfweliadau, 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 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 (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 godi'r ganran i gyflog 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 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 Meintioli 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 bolisiau 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 gontract;

- 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.