DATGANIAD POLISI CYFLOGAU
AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

2016/17

1.0 Diben

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

- polisïau'r Awdurdod Tân ac Achub mewn perthynas â thalu ei brif swyddogion;
- dull cyhoeddi gwybodaeth am dâl ei brif swyddogion, a mynediad at yr wybodaeth honno;
- polisïau'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu ei weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf (gan gynnwys y diffiniad a fabwysiadwyd a'r rheswm dros hynny);
- y berthynas rhwng y taliadau i brif swyddogion yr Awdurdod Tân ac Achub a'i weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

1.2 Mae'r canllawiau diwygiedig ar ddaeth gan Lywodraeth Cymru yn ailbwysleisio "*mae pob awdurdod lleol yn gyflogwr unigol yn ei rinwedd ei hun ac mae ganddo'r annibyniaeth i wneud penderfyniadau ynghylch cyflogau sy'n briodol i'r amgylchiadau lleol ac sy'n sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr lleol. Nid yw'r darpariaethau yn y ddeddf yn ceisio newid hyn na phennu'r penderfyniadau y dylid eu gwneud ynghylch cyflogau na pha bolisïau a ddylai fod yn eu lle gan awdurdodau unigol sy'n cyflogi. Yn hytrach, dim ond ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau fod yn fwy agored am eu polisïau lleol eu hunain y maent, a sut y gwneir eu penderfyniadau lleol.*"

1.3 Diben y datganiad polisi cyflogau hwn yw darparu tryloywder o ran dull yr Awdurdod Tân ac Achub o osod cyflogau ei weithwyr, yn arbennig rhai Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa gyflog isaf, a hynny drwy nodi'r dulliau ar gyfer pennu cyflogau.

1.4 Caiff datganiadau polisi cyflogau eu llunio ar gyfer pob blwyddyn, cânt eu cymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub (ATA) yn y mis Mawrth cyn y flwyddyn ariannol y maent yn ymwneud â hi, a'u cyhoeddi wedi hynny ar wefan yr ATA.

1.5 Mae'r datganiad polisi cyflogau hwn yn effeithiol o 1 Ebrill 2016.

2.0 Y Fframwaith Ddeddfwriaethol

2.1 Mae adran 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr lunio datganiad polisi cyflogau o 2012/2013 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol wedi hynny. Roedd Mesur, fel y cafodd ei lunio i ddechrau, yn cyfeirio ar Brif Swyddogion yn unig (sef term sy'n cynnwys prif swyddogion statudol ac anstatudol, a'i dirprwyon); ond roedd diwygiadau a oedd yn cynrychioli pryderon am gyflogau isel a hefyd yn tynnu oddi ar Adolygiad Hutton yn 2011 o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus yn cyflwyno gofynion i gymharu'r polisïau ar dalu prif swyddogion a gweithwyr eraill, ac i sefydlu polisi ynghylch y rhai sy'n cael y cyflogau isaf.

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

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

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

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

3.0 Cwmpas

3.1 Mae'r polisi hwn yn gymwys i holl weithwyr Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru.

3.2 Mae'r Awdurdod Tân ac Achub o blaid trefniadau cyd-fargeinio ac mae'n cefnogi'r darpariaethau presennol ar lefel genedlaethol sy'n llywodraethu tâl ac amodau gwasanaeth y grwpiau canlynol o weithwyr:

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

3.3 Caiff y lefelau taliadau eu hadolygu bob blwyddyn gan y trefniadau cyd-fargeinio hyn, a bydd unrhyw ddyfarniad "costau byw", sy'n gysylltiedig ag amodau contractiol yn cael eu gweithredu pan ddaw hysbysiad gan y Cyd-gyngor.

3.4 Bydd yr Awdurdod Tân ac Achub yn ystyried unrhyw ddyfarniad "costau byw" contractiol ar gyfer ei brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ar weithwyr sy'n cael llai o gyflog.

4.0 Polisi Taliadau Prif Swyddogion

4.1 Mae polisi taliadau'r Awdurdod Tân ac Achub ar dalu prif swyddogion yn cyd-fynd â'r dull dau-drywydd ar gyfer pennu lefelau cyflogau rôl Rheolwr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd-Gyngor ar gyfer Rheolwr Brigâd Awdurdodau Tân ac Achub. Caiff cyflog Rheolwr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn ar lefel genedlaethol, ac mae'n darparu isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.

4.2 Mae'r lefel briodol ar gyfer talu'r Prif Swyddog Tân a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân o fewn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn cael ei phennu ar lefel leol trwy adolygiad cyflogau bob tair blynedd, sy'n meincnodi cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion mewn awdurdodau tân ac achub eraill a'r farchnad gyflogaeth yn ehangach. (Nodir y lefelau taliadau yn Atodiad 1).

4.3 Wrth gael eu penodi, bydd tâl prif swyddogion ar y cyflog sylfaenol ar bwynt unigol sy'n gysylltiedig â'r farchnad sy'n gyffredin ar adeg penodi. Caiff aelodau'r Awdurdod gyfle i bleidleisio cyn i becynnau cyflogau ar raddfa fawr gael eu cynnig mewn perthynas â phenodiad newydd. Y trothwy ar hyn o bryd yw dros £100,000, a hynny yn unol â chyfarwyddyd Deddf Lleoliaeth 2011 yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol. Hefyd, darperir car er mwyn cyflawni'r swydd.

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

4.5 Nid yw'r Awdurdod Tân ac Achub yn talu bonysau, nac ychwanegiadau megis cyflog yn seiliedig ar berfformiad. Wrth ddarfod eu dyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol i brif swyddogion.

4.6 Yn dilyn ymddiswyddiad neu ymddeoliad o'u dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddiben cyflogau neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu*, hawliadau buddion pensiwn a thâl gwyliau.

4.7 Mewn amgylchiadau pan fo pecyn taliad diswyddo yn cael ei ystyried wrth gytuno derfynu dyletswyddau heblaw am y rhesymau a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod Tân ac Achub llawn yn cael cynnig pleidleisio cyn i unrhyw becyn taliad diswyddo gael ei gymeradwyo ar gyfer prif swyddogion.

4.8 Caiff gwybodaeth ar daliadau i'r prif swyddogion ei chyhoeddi fel rhan o ddatganiad ariannol diwedd blwyddyn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Caiff y datganiad ariannol ei gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod. Gellir cael yr wybodaeth yn y 'Datganiad o Gyfrifon'.

5.0 Ychwanegiadau at Gyflog Prif Swyddogion

5.1 Yn ogystal â'r gwerthoedd a nodir yn Atodiad 1, bydd cyfanswm y gydnabyddiaeth ariannol i swyddogion tân hefyd yn cynnwys:

- Cyfraniadau pensiwn y cyflogwr

6.0 Tali gweithwyr nad ydynt yn Brif Swyddogion

6.1 Rheolwyr Maes – Cytundeb Lleol

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

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

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

6.2 Pob Gweithiwr Arall

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

6.4 Mae'r rhai sy'n cael y cyflogau isaf dan gontract cyflogaeth gyda'r Awdurdod Tân ac Achub yn cael eu cyflogi ar gyflogau cyfwerth â llawn amser [37 awr]. Y "cyflog isaf" a ddefnyddir gan yr Awdurdod Tân ac Achub yw pwynt 6 meingefn y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Y Llyfr Gwyrdd), a fabwysiadwyd gan y Gwasanaeth yn dilyn cwblhau'r Cynllun Gwerthuso Swyddi yn 2014. Ar 1 Ionawr 2015, mae hyn yn £13,641 y flwyddyn. Bydd yr Awdurdod Tân ac Achub weithiau'n cyflogi prentisiaid [a hyfforddeion tebyg eraill] sydd heb fod yn cael eu cynnwys o fewn y diffiniad o'r 'gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf' gan nad ydynt yn cael eu cyflogi dan gontractau cyflogaeth.

6.5 Argymhelliad y canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth yw defnyddio lluosrifau cyflogau fel ffordd o fesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflogau ymhlith y gweithlu ac uwch reolwyr, fel sydd yn Adolygiad Hutton o Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus (2010).

6.6 Mae'r lefelau cyflogau cyfredol yn yr Awdurdod yn diffinio mai 1:8.7 yw'r lluosrif rhwng y graddfeydd gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf ar gyfartaledd (sy'n gyfwerth â chyflog sylfaenol llawn amser) a'r Prif Swyddog Tân; ac mai 1:6.8 (ar 1 Ebrill 2014) sydd rhwng y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân. Gofynnwyd i adroddiad Hutton ar dâl teg yn y sector cyhoeddus ystyried yr achos dros gael terfyn penodol ar wasgariad cyflogau yn y sector cyhoeddus drwy ei gwneud yn ofynnol na all yr un rheolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer Argymelledig y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod.

6.7 Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Prif Swyddog Tân yw 1:4. Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân yw 1:3 (ar 1 Ebrill 2014).

6.8 Mae pob swydd a amodir i'r Cyd-Gyngor ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol yn agored i gynllun gwerthuso swyddi'r Awdurdod, sy'n asesu'n wrthrychol bob rôl pan gaiff swydd newydd ei chreu, newidiadau i swyddi presennol neu ar adegau rheolaidd, a hynny er mwyn pennu graddfa cyflogau deg y mae modd ei chymharu ar draws y grŵp hwn o staff. Pan ddaw eu dyletswyddau i ben, ni chaiff taliadau ychwanegol eu gwneud.

6.9 Caiff pob cyflog ei adolygu yn unol â'r dyfarniadau cenedlaethol ar gyflogau, sy'n cael eu negodi ar lefel genedlaethol gan gyflogwyr llywodraeth leol ar y cyd â'r Undebau Llafur.

6.10 Bydd yr Awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth bob blwyddyn yn ei ddatganiad ariannol blynyddol ynglŷn â thalu Prif Swyddogion, enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, a'r gymhareb rhwng y ddau ffigwr hwn, a hynny er mwyn dangos y berthynas rhwng y ddau.

7.0 Ychwanegiadau at Gyflog Gweithwyr Eraill

7.1 Pan fo'n briodol, ac yn unol ag amodau gwasanaeth cenedlaethol neu gytundeb lleol, gall unigolion dderbyn lwfans yn ychwanegol at eu cyflog. Dyma enghreifftiau, ond ni chyfyngir i'r enghreifftiau hyn:

- darpariaeth ar alwad neu'r tu allan i oriau
- argaeledd parhaus
- cyfrifoldeb ychwanegol
- rhent, tanwydd a lwfans golau
- lwfans ffôn
- cyfraniadau pensiwn y cyflogwr
- lwfansau milltiroedd.

8.0 Honoraria

8.1 Gall swyddog sy'n cyflawni dyletswyddau y tu allan i gwmpas ei swydd ei hun dros gyfnod estynedig gael taliad unigol ychwanegol a phensiynadwy, a bydd y swm yn ddibynnol ar amgylchiadau'r achos. Dyma enghreifftiau:

- Pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, sydd yn mynd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau arferol;
- Pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei gontract, ond sydd heb fod yn gymwys i daliadau goramser oherwydd ei leoliad ar y raddfa gyflog.

8.2 Y Trysorydd fydd yn penderfynu ynghylch honoraria a gynigir i brif swyddogion, gan gyfeirio unrhyw argymhelliad i'r Awdurdod Tân ac Achub benderfynu yn ei gylch.

8.3 Bydd penderfyniadau ynghylch pob swyddog arall yn cael ei ystyried gan y Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â'r Dirprwy Brif Swyddog Tân.

9.0 Taliadau ar Derfynu Swydd - gweithwyr nad ydynt yn Brif Swyddogion

9.1 Wrth roi gorau i ddyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol ar adeg ymddeol. Gallai taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu*, hawliadau i fuddion pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw elfennau perfformiad, ffioedd neu lwfansau a delir.

9.2 Gall gweithwyr a amodir i'r Cyd-Gyngor ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol, yn ôl disgresiwn yr Awdurdod, gael hawl i bensiwn ychwanegol a/neu taliadau am ddileu swydd pan fo'r Awdurdod yn rhoi cychwyn ar derfynu cyflogaeth yn gynnar mewn perthynas â Rheoliadau Llywodraeth Leol 1997 (fel y'u diwygiwyd) a Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd) – y cyfeirir atynt fel arfer fel y Rheoliadau Iawndal yn ôl Disgresiwn.

10.0 Ailgyflogi

10.1 Mae cyn-weithwyr yn gallu cael eu hailgyflogi gan yr Awdurdod Tân ac Achub pan fo meini prawf penodol wedi eu bodloni.

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

10.3 Ni fydd gweithwyr a ryddheir yn wirfoddol neu'n orfodol yn cael eu hailgyflogi naill ai fel gweithiwr nac fel gweithiwr asiantaeth/contractwr yn yr un swydd neu swydd debyg na maes gwasanaeth â'r un lle'r oeddent yn cael eu cyflogi pan wnaethant ymadael.

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

11.0 Polisïau Eraill sy'n gysylltiedig â Thâl

11.1 Dyma feysydd polisi eraill sy'n gysylltiedig â thâl, ac sy'n gymwys i bob gweithiwr:

- Teithiau busnes a threuliau
- Treuliau adleoli
- Ymdrin â diswyddo oherwydd dileu swyddi
- Ymddeoliad cynnar – gan gynnwys taliadau am ddileu swydd, ymddeoliad hyblyg ac effeithlonrwydd gwasanaeth
- Pensiynau – Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân 1992, Cynllun Pensiwn Newydd y Diffoddwyr Tân 2007, Cynllun Pensiwn Addasedig y System RDS 2014 a Chynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân 2015.

12.0 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

Yn unol â chyfansoddiad yr Awdurdod, yr Awdurdod Tân ac Achub sy’n gyfrifol am wneud penderfyniadau am recriwtio, cyflogau, telerau ac amodau a threfniadau diswyddo mewn perthynas â gweithwyr.

13.0 Adolygu’r Polisi

Bydd yr Awdurdod yn cytuno ar y datganiad polisi taliadau hwn cyn dechrau’r flwyddyn ariannol, a hynny yn unol â’r gofyniad un Neddf Lleoliaeth 2011, a bydd yn cael ei adolygu a bydd unrhyw ddatblygiadau’n cael eu hystyried yng ngoleuni arferion da allanol a deddfwriaeth. Hefyd, gall y datganiad polisi gael ei adolygu fel rhan o drefniadau craffu presennol yr Awdurdod. Bydd unrhyw newidiadau i’r polisi yn cael eu derbyn drwy benderfyniad gan yr Awdurdod Tân ac Achub, a’r datganiad diwygiedig yn cael ei gyhoeddi cyn gynted ag y bo modd yn rhesymol ac ymarferol.

14.0 Atodiadau

14.1 Matrics cyflogau prif swyddogion

14.2 Cyd-gyngor yr NJC – Swyddi diffoddwyr tân, y system dyletswydd ar gael yn ôl y galw, swyddi sy’n benodol i’r ystafell reoli

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

Atodiad 1

Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
Cyfraddau Cyflogau Prif Swyddogion

	CYFLOG (01/01/15)	% o'r PST
PST	£119,586	
DBST	£92,877	78%
PSTC (1)	£86,397	72%
PSTC (Datblygu 2)	£83,325	70%

ATODIAD A

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1AF GORFFENNAF 2015

	Blynyddol Sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Dan Hyfforddiant	22,017	10.05	15.08
Datblygu	22,933	10.47	15.71
Cymwys	29,345	13.40	20.10
Rheolwr Criw			
Datblygu	31,189	14.24	21.36
Cymwys	32,533	14.86	22.28
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	33,237	15.18	22.77
Cymwys A	34,160	15.60	23.40
Cymwys B	36,381	16.61	24.92
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	37,842	17.28	25.92
Cymwys A	38,977	17.80	26.70
Cymwys B	41,737	19.06	28.59
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	43,582	19.90	Amerthnasol
Cymwys A	44,889	20.50	“
Cymwys B	48,313	22.06	“
Rheolwr Maes			
Datblygu	51,165	23.36	Amherthnasol
Cymwys A	52,699	24.06	“
Cymwys B	56,124	25.63	“

ATODIAD B

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2015 (SYSTEM DYLETSWYDD RDS)

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ y flwyddyn	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Dan hyfforddiant	2,202	1,101	10.05	3.86
Datblygu	2,293	1,147	10.47	3.86
Cymwys	2,935	1,467	13.40	3.86
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,119	1,559	14.24	3.86
Cymwys	3,253	1,627	14.86	3.86
Rheolwr Gwylfa				
Datblygu	3,324	1,662	15.18	3.86
Cymwys A	3,416	1,708	15.60	3.86
Cymwys B	3,638	1,819	16.61	3.86
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	3,784	1,892	17.28	3.86
Cymwys A	3,898	1,949	17.80	3.86
Cymwys B	4,174	2,087	19.06	3.86
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	4,358	2,179	19.90	3.86
Cymwys A	4,489	2,244	20.50	3.86
Cymwys B	4,831	2,416	22.06	3.86
Rheolwr Maes				
Datblygu	5,117	2,558	23.36	3.86
Cymwys A	5,270	2,635	24.06	3.86
Cymwys B	5,612	2,806	25.63	3.86

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

ATODIAD C

SWYDDI PENODOL YN YR YSTAFELL REOLI – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2015

	Blynyddol Sylfaenol £	**Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £**	**Cyfradd goramser £**
Diffoddwr Tân (Yst. Reoli)			
Dan Hyfforddiant	20,916	9.55	14.33
Datblygu	21,786	9.95	14.92
Cymwys	27,877	12.73	19.09
Rheolwr Criw (Yst. Reoli)			
Datblygu	29,629	13.53	20.29
Cymwys	30,906	14.11	21.17
Rheolwr Gwylfa (Yst. Reoli)			
Datblygu	31,575	14.42	21.63
Cymwys A	32,452	14.82	22.23
Cymwys B	34,562	15.78	23.67
Rheolwr Gorsaf (Yst. Reoli)			
Datblygu	35,950	16.42	24.62
Cymwys A	37,028	16.91	25.36
Cymwys B	39,650	18.11	27.16
Rheolwr Grŵp (Yst. Reoli)			
Datblygu	41,403	18.91	Amherthnasol
Cymwys A	42,645	19.47	"
Cymwys B	45,897	20.96	"

ATODIAD D

STAFF ANWEITHREDOL – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2015

	£ y flwyddyn
Gweithredwr yr Ystafell Reoli cyfatebol	
Yn ystod y chwe mis cyntaf	18,751
Ar ôl chwe mis ac yn ystod yr 2il flwyddyn	19,581
Yn ystod y 3edd flwyddyn	20,512
Yn ystod 4edd flwyddyn	21,521
Yn ystod 5ed flwyddyn	23,439
Gweithredwr Arweiniol yr Ystafell Reoli cyfatebol	25,101
Uwch Weithredwr yr Ystafell Reoli cyfatebol	
Yn ystod y flwyddyn 1af yn y rheng	25,745
Yn ystod yr 2il flwyddyn yn y rheng	26,721

DIFFODDWYR TÂN IAU – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2015

	£ y flwyddyn
16 mlwydd oed	10,185
17 mlwydd oed	10,944
18 mlwydd oed	22,017

MEINGEFN CYFLOGAU'R CYD-GYNGOR 2014-16

Pwynt Colofn Meingefn	**1 Ebr 13**	**1 Ion 15**
5 (*hyd at 1 Hyd 15*)	£12,435	£13,500
6	£12,614	£13,614
7	£12,915	£13,715
8	£13,321	£13,871
9	£13,725	£14,075
10	£14,013	£14,338
11	£14,880	£15,207
12	£15,189	£15,523
13	£15,598	£15,941
14	£15,882	£16,231
15	£16,215	£16,572
16	£16,604	£16,969
17	£16,998	£17,372
18	£17,333	£17,714
19	£17,980	£18,376
20	£18,638	£19,048
21	£19,317	£19,742
22	£19,817	£20,253
23	£20,400	£20,849
24	£21,067	£21,530
25	£21,734	£22,212
26	£22,443	£22,937
27	£23,188	£23,698
28	£23,945	£24,472
29	£24,892	£25,440
30	£25,727	£26,293
31	£26,539	£27,123
32	£27,323	£27,924
33	£28,127	£28,746
34	£28,922	£29,558
35	£29,528	£30,178
36	£30,311	£30,978
37	£31,160	£31,846
38	£32,072	£32,778
39	£33,128	£33,857
40	£33,998	£34,746
41	£34,894	£35,662
42	£35,784	£36,571
43	£36,676	£37,483
44	£37,578	£38,405
45	£38,422	£39,267
46	£39,351	£40,217
47	£40,254	£41,140
48	£41,148	£42,053
49	£42,032	£42,957