

Adroddiad i	Y Panel Gweithredol
Dyddiad	16 Mawrth 2026
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyl
Swyddog Cyswllt	Mark Morgan, Rheolwr Cyflogau
Pwnc	Datganiad Polisi Tâl 2026/27



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Hysbysu Aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) o'u cyfrifoldebau o ran Deddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf).
- 2 Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod baratoi Datganiad Polisi Tâl blynyddol i'w gymeradwyo cyn dechrau'r flwyddyn ariannol dan sylw.
- 3 Mae'r papur hwn yn nodi'r Datganiad Polisi Tâl arfaethedig ar gyfer 2026/27 sy'n gyson â blynyddoedd blaenorol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 4 Rhaid i'r Awdurdod baratoi a chymeradwyo Datganiad Polisi Tâl blynyddol yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011. Rhaid i'r datganiad hefyd gydymffurfio â chanllawiau Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd yn 2017, "Atebolrwydd Cyflog o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru".

ARGYMHELLIAD

- 5 Argymhellir bod yr Aelodau yn:
 - i) **Nodi gofynion Deddf Lleoliaeth 2011; a**
 - ii) **Chymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl ar gyfer blwyddyn ariannol 2026/27**

CEFNDIR

- 6 Rhaid paratoi Datganiad Polisi Tâl yn unol â Rhan 1; Pennod 8 (Adrannau 38 – 43) Deddf Lleoliaeth 2011. Mae'r canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru yn cynnig crynodeb o elfennau allweddol y Datganiad Polisi Tâl, gan gynnwys:
 - (a) Gwybodaeth ynghylch cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion;
 - (b) cydnabyddiaeth ariannol y gweithwyr ar y cyflogau isaf; ac
 - (c) y berthynas rhwng:
 - (i) cydnabyddiaeth ariannol ei brif swyddogion, a
 - (ii) chydabyddiaeth ariannol y gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.
- 7 Rhaid i'r datganiad nodi:
 - (a) y diffiniad o "weithwyr ar y cyflogau isaf" a fabwysiadwyd gan yr Awdurdod at ddibenion y datganiad; a
 - (b) rhesymau'r Awdurdod dros fabwysiadu'r diffiniad hwnnw.
- 8 Rhaid i'r datganiad hefyd gynnwys polisiâu'r Awdurdod sy'n ymwneud â:
 - (i) lefel y gydnabyddiaeth ariannol a'i helfennau ar gyfer pob prif swyddog;
 - (ii) cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion pan gânt eu recriwtio;
 - (iii) cynyddiadau ac ychwanegiadau at gydnabyddiaeth ariannol pob prif swyddog;
 - (iv) y defnydd o daliadau sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer prif swyddogion;
 - (v) y defnydd o daliadau bonws ar gyfer prif swyddogion;
 - (vi) sut y telir prif swyddogion pan ddeuant at ddiwedd eu cyfnod mewn swydd neu gyflogaeth â'r awdurdod; a
 - (vii) chyhoeddi a chaniatáu mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol prif swyddogion.
- 9 Rhaid i'r Datganiad Polisi Tâl gael cymeradwyaeth ffurfiol yr Awdurdod llawn bob blwyddyn a rhaid ei gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod. Gall y datganiad gael ei ddiwygio yn ystod y flwyddyn os ceir cymeradwyaeth briodol.

GWYBODAETH

- 10 Diben y Datganiad Polisi Tâl hwn yw sicrhau bod yr Awdurdod yn dryloyw o ran dangos sut y mae'n pennu cyflogau ei weithwyr, yn enwedig cyflogau prif swyddogion a gweithwyr ar y raddfa gyflog isaf, a hynny trwy nodi pa ddulliau a ddefnyddir i benderfynu ar gyflogau.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau, a phenderfyniadau ar gyflogau uwch yn benodol, gan gyfrannu at sicrhau cynaliadwyedd ariannol yr Awdurdod ac at allu dangos bod cyflogau'n cael eu dyrannu yn deg.
Cyllideb	Mae dyfarniadau cyflog cytunedig a chyhoeddedig y Cyd-gynghorau Cenedlaethol (NJC) yn cael eu hystyried wrth bennu cyllideb flynyddol yr Awdurdod.
Cyfreithiol	O dan adran 38(1) Deddf Lleoliaeth 2011, mae gan yr Awdurdod Tân ac Achub ddyletswydd gyfreithiol i lunio Datganiad Polisi Tâl blynyddol.
Staffio	Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn cefnogi egwyddorion tryloywder, cyflog cyfartal a chefnogi staff.
Cydraddoldeb/ Hawliau Dynol / Y Gymraeg	Mae triniaeth gyfartal o ran cyflog yn rhan bwysig o amcanion Cydraddoldeb yr ATA.
Risgiau	Mae diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth yn arwain at risg gyfreithiol a risg i enw da.

Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru

Datganiad Polisi Tâl 2026/27

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Prif rôl Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) yw:
- cyflawni holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau Awdurdod Tân ac Achub yn unol â'r ddeddfwriaeth a'r rheoliadau priodol, yn enwedig [Deddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004](#), a [Gorchymyn Diwygio Rheoleiddio \(Diogelwch Tân\) 2005](#) (a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2006), a [Chynllun Cyfuno 1995](#);
 - cytuno ar y cynlluniau gwasanaeth blynyddol, y cyllidebau refeniw a chyfalaf, a chyfraniadau'r cynghorau cyfansoddol; a
 - monitro'r cyllidebau refeniw a chyfalaf ac ymdrin ag unrhyw amrywiadau sylweddol, gan gynnwys penderfyniadau ar unrhyw gyfraniadau atodol.
- 1.2 Er mwyn cyflawni ei rôl, mae'r Awdurdod yn penodi staff i gyflawni dyletswyddau ar ei ran, ac wrth wneud hynny rhaid iddo ddilyn yr holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae'r Awdurdod hefyd yn dilyn nifer o egwyddorion allweddol sy'n sicrhau fforddiadwyedd, cyflogau cyfartal, tryloywder a chefnogaeth i'r rhai ar gyflogau isel.
- 1.3 Diben y ddogfen hon yw bodloni rhwymedigaethau cyfreithiol yr Awdurdod o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ogystal â darparu gwybodaeth am y ffordd y mae'r Awdurdod yn pennu cyflogau ei weithwyr. Mae'n darparu gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol y Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa gyflog isaf. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth am y dulliau a ddefnyddir i benderfynu ar gyflogau'r holl staff.
- 1.4 Mae'r ddogfen yn trafod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2026 a 31 Mawrth 2027 ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau ac, yn benodol, ar sut i wneud penderfyniadau am gyflogau uwch.
- 1.5 Mae'r Datganiad Polisi Tâl yn ddogfen flynyddol a baratoir ac a gymeradwyir gan yr Awdurdod cyn dechrau'r flwyddyn ariannol sydd dan sylw ynddo.

2.0 Fframwaith deddfwriaethol

- 2.1 Mae Adran 38 (1) Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol Cymru a Lloegr lunio Datganiad Polisi Tâl ar gyfer 2012/13 a phob blwyddyn ariannol ddilynol. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod roi sylw dyledus i unrhyw ganllawiau a gyhoeddir gan Weinidogion Cymru. Fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddiweddarau'r canllawiau ym mis Tachwedd 2021, "Atebolrwydd Cyflog o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru".

- 2.2 Mae'r Ddeddf yn cynnig diffiniad eang o gydnabyddiaeth ariannol ac mae'n cynnwys cyflogau, lwfansau, buddion mewn nwyddau, cynnydd/gwelliannau mewn hawliau pensiwn a thaliadau terfynu swydd.
- 2.3 Pan fydd yn penderfynu ar gyflog a chydabyddiaeth ariannol ei holl weithwyr, rhaid i'r Awdurdod gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a, lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.
- 2.4 Mae'r Awdurdod yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail cyflog yn digwydd o fewn ei strwythurau cyflog, a hynny er mwyn cyflawni ei rwymedigaethau o dan ofynion cyflog cyfartal Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae prosesau gwerthuso swyddi wedi'u hymgorffori ar draws y sefydliad er mwyn sicrhau bod cyfiawnhad gwrthrychol dros wahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr ac i sicrhau bod cyflogau'n adlewyrchiad uniongyrchol o ofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

3.0 Gwneud penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian

- 3.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr yr Awdurdod.
- 3.2 Mae'r Awdurdod yn cefnogi trefniadau cydfargeinio ac yn cefnogi'r darpariaethau presennol ar lefel genedlaethol sy'n llywodraethu cyflogau ac amodau gwasanaeth ar gyfer y grwpiau gweithwyr canlynol:
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd y Gwasanaethau Tân ac Achub, Cyfansoddiad a Chynllun Amodau Gwasanaeth (Llyfr Aur)
 - Y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Llyfr Glas)
 - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol, Cynllun Amodau Gwasanaeth (Llyfr Llwyd)
 - Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd).
- 3.3 Caiff lefelau cyflog eu hadolygu'n flynyddol trwy ddefnyddio'r trefniadau cydfargeinio hyn a bydd unrhyw daliadau "costau byw" sy'n gysylltiedig ag amodau cytundebol yn cael eu gweithredu ar ôl derbyn hysbysiad gan y corff trafod perthnasol.
- 3.4 Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw daliadau 'costau byw' cytundebol i'w brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch gweithwyr ar gyflogau is, ac yn unol â chanlyniad y cydfargeinio a amlinellir uchod.

- 3.5 Mae'r holl swyddi sydd dan amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol hefyd yn amodol ar gynllun gwerthuso swyddi'r Awdurdod, sy'n asesu pob rôl yn wrthrychol pan fo swydd newydd yn cael ei chreu, pan fo swydd sydd eisoes yn bodoli yn cael ei newid, neu'n ysbeidiol er mwyn pennu gradd gyflog deg sy'n gyson ar draws y grŵp hwn o staff. Pan fyddant yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau o'u gwirfodd, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.
- 3.6 Yn unol â'r cyfansoddiad, yr Awdurdod sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r gyllideb ariannol flynyddol gan gynnwys fforddiadwyedd costau gweithwyr.

4.0 Rôl y Prif Swyddog Tân

- 4.1 Y Prif Swyddog Tân yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig a hwy sy'n gyfrifol am y Gwasanaeth. Dyma swydd lawn-amser a benodir ar sail teilyngdod, gan ddefnyddio meini prawf gwrthrychol a chan ddilyn proses gystadleuol agored. Mae'r broses ddethol yn cael ei goruchwyllo gan Banel Penodi sy'n cynnwys aelodau'r Awdurdod.
- 4.2 Mae'r Prif Swyddog Tân yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig i gyflawni nodau strategol yr Awdurdod. Mae gan y sefydliad gyllideb referniw flynyddol o tua £54.375 miliwn a chyllideb gyfalaf o £6.661 miliwn ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau o dan Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, gan gyflogi tua 900 aelod o staff.

5.0 Cyflogau'r Prif Swyddogion

- 5.1 Mae polisi cyflog yr Awdurdod ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, yn cyd-fynd â threfniadau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol. O dan y trefniadau hyn, mae cyflogau Rheolwyr Brigâd yn cael eu hadolygu'n flynyddol ar lefel genedlaethol er mwyn darparu'r isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.
- 5.2 Pan gânt eu penodi, bydd cydnabyddiaeth ariannol y prif swyddogion yn cael ei gosod ar y cyflog sylfaenol sy'n gysylltiedig â'r farchnad ac yn cael ei chymeradwyo gan yr Awdurdod llawn. Hefyd, bydd car yn cael ei ddarparu er mwyn iddynt gyflawni'r swydd.
- 5.3 Mae cydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion hefyd yn destun adolygiad cyflog o dro i dro. Mae'r broses hon yn meincnodi lefelau cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion perthnasol mewn awdurdodau tân ac achub eraill. Cafodd y broses adolygu cyflogau ei chymeradwyo gan yr Awdurdod yn ystod 2021 a chytunwyd ar yr egwyddorion canlynol:

- i. bydd graddfeydd cyflog yn cael eu cysylltu â'r cyfraddau cyflog sylfaenol cyfartalog sy'n cael eu cydgasglu a'u cyhoeddi gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Rheolwyr Brigâd Gwasanaethau Tân ac Achub yr Awdurdodau Lleol, a hynny er mwyn cynnig cymariaethau priodol sy'n benodol i'r sector;
- ii. bydd pob swydd lefel uwch yn cael ei chyflogi ar raddfa tri phwynt, a bydd rhaid i gyflogeion gael arfarniad blynyddol boddhaol cyn y cânt godi i'r pwynt nesaf. Bydd pob cynyddran ar y raddfa yn seiliedig ar ffigwr o £1,500 ar gyfer y Prif Swyddog Tân; a chyfran gymharol ar gyfer y swyddi eraill;
- iii. bydd yr Awdurdod yn talu, ar waelod y raddfa driphwynt, y cyflog sylfaenol cyfartalog ar gyfer awdurdod ym Mand Poblogaeth 2, a fydd yn cynnwys yr holl ddyletswyddau;
- iv. bydd y dyfarniadau cyflog blynyddol sy'n cael eu trafod a'u cytuno'n genedlaethol yn cael eu cymhwyso'n awtomatig, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd yn achos gweithwyr y "llyfr llwyd" a'r "llyfr gwyrdd" (oni fydd gweithiwr yn dewis hepgor unrhyw ran ohono);
- v. bydd y perthnasedd cyflog rhwng swyddi PST, DBST, PSTC a PSC yn cael eu hadfer. Cyfrifir cyflog pob swydd lefel uwch fel cyfran o gyflog y Prif Swyddog Tân fel a ganlyn:

	Cyflog mewn perthynas â'r PST
Prif Swyddog Tân	
Dirprwy Brif Swyddog Tân	80%
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	75%
Prif Swyddog Cynorthwyol	60%

- vi. Bydd maint priodol yn cael ei bennu ar gyfer pob swydd, yn unol â'u lefel, a bydd eu maint yn gyson ar draws y lefel er mwyn sicrhau bod swyddogion yn cael yr un cyflog cyfartal am waith o'r un gwerth; a
- vii. bydd cyflogau'n cael eu hadolygu'n rheolaidd yn unol â gofynion y dull 'dau drac' o bennu lefelau tâl ar gyfer Rheolwyr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol. Tair blynedd yw'r cyfnod derbyniol.

- 5.4 Ystyriwyd meincnodi tair blynedd ar gyflog y Prif Swyddog Tân gan y Panel Gweithredol yn ei gyfarfod ar 16 Rhagfyr 2024. Canfu hyn fod yr egwyddorion a nodir uchod yn parhau i fod yn ddilys a chadarnhawyd bod tâl y Prif Swyddog Tân yn briodol.
- 5.5 Nid yw'r Awdurdod yn talu unrhyw fonysau na gwelliannau ychwanegol megis tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Pan fydd prif swyddogion yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau o'u gwirfodd, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.
- 5.6 Ar ôl ymddiswyddo neu ymddeol o'u dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r hyn sy'n ddyledus at ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir yn lle rhybudd, hawliau buddion pensiwn a thâl gwyliau.
- 5.7 Pan fo pecyn diswyddo'n cael ei ystyried ar ôl i brif swyddog gytuno i roi'r gorau i'w ddyletswyddau, ac eithrio am y rhesymau a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod llawn yn cael cynnig i bleidleisio cyn y gellir cymeradwyo unrhyw becyn diswyddo.
- 5.8 Cyhoeddir gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol prif swyddogion fel rhan o Ddatganiad Cyfrifon blyneddol yr Awdurdod. Cyhoeddir y rhain ar wefan yr Awdurdod.
- 5.9 Mae costau busnes megis tocynnau trên, milltiroedd ceir, llety dros nos a pharcio yn cael eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi teithio a chynhaliadaeth y sefydliad, sy'n berthnasol i bob gweithiwr.
- 5.10 Mae prif swyddogion yn aelodau o'r cynllun pensiwn perthnasol. Nid yw'r Awdurdod yn caniatáu cynyddiadau neu welliannau i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.
- 5.11 Y cyfnod rhybudd ar gyfer swyddi prif swyddog yw 3 mis.

6.0 Staff ar Lefel Uwch

- 6.1 At ddibenion y Datganiad Polisi Tâl hwn, nid yw'r term "prif swyddog" wedi'i gyfyngu i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, ac mae'n cynnwys y rhai sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog Tân. Mae hyn yn cynnwys y Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol a Phrif Swyddogion Cynorthwyol.

6.2 Mae'r swyddi hyn yn ddarostyngedig i ystod o delerau ac amodau:

Grŵp Gweithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau pensiwn
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Swyddog Monitro	Darperir gan swyddog a enwir o Gyngor Sir y Fflint o dan drefniant contract		
Trysorydd (swyddog adran 151)	Contract rhan-amser a drafodwyd y tu allan i'r telerau ac amodau cenedlaethol.		
Dirprwy Brif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	Llyfr Aur	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Cynorthwyol	Llyfr Glas	Darperir car	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

7.0 Rheoli talent

7.1 Mae ffocws strategol yr Awdurdod ar gefnogi a datblygu ansawdd arweinyddiaeth y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys cynyddu capasiti'r timau rheoli presennol, cynllunio datblygiad arweinwyr y dyfodol, hyrwyddo gwerthoedd arweinyddiaeth ledled y sefydliad a denu arweinwyr effeithiol o sectorau eraill, pan fo hynny'n briodol.

8.0 Tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad

8.1 Ar hyn o bryd, nid oes cynllun tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar waith ar gyfer unrhyw swydd ar draws y Gwasanaeth.

9.0 Cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer staff heblaw am brif swyddogion

9.1 Mae polisi cyflog yr Awdurdod ar gyfer talu gweithwyr nad ydynt yn brif swyddogion yn cyd-fynd â'r cyfraddau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol ac a negodwyd drwy'r Cyd-gyngor Cenedlaethol, sy'n cynnwys cynrychiolwyr cenedlaethol cyflogwyr a gweithwyr.

Grŵp Gweithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau Pensiwn
Swyddogion (Rheolwyr Gorsaf, Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Ardal)	Llyfr Llwyd	Darperir car ar brydles ar gyfer staff ar y rota dyletswydd hyblyg	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Pennaeth Adrannau Corfforaethol	Llyfr Glas	Dim	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diffoddwyr Tân	Llyfr Llwyd	Dim	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prentisiaid Diffoddwyr Tân	Llyfr Llwyd	Dim	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Staff yr Ystafell Reoli	Llyfr Llwyd	Dim	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diogelwch Tân ac Atal Tanau	Llyfr Gwyrdd	Dim	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Gwasanaethau Corfforaethol	Llyfr Gwyrdd	Dim*	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Prentisiaid	Llyfr Gwyrdd	Dim	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
* Gyda nifer fach o swyddi lle bydd angen teithio'n bell neu deithio'n aml, bydd dewis i gael car ar brydles			

- 9.2 Mae'r gweithiwr ar y cyflog isaf wedi'i gyflogi ar bwynt 6 colofn gyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (Llyfr Gwyrdd), sy'n cyfateb i £25,989 y flwyddyn o 1 Ebrill 2025. O bryd i'w gilydd, bydd yr Awdurdod yn cyflogi prentisiaid nad ydynt wedi'u cynnwys yn y diffiniad o 'weithwyr ar y cyflogau isaf' gan nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan gontractau cyflogaeth.
- 9.3 Mae'r canllawiau statudol o dan Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn argymhell defnyddio lluosrifau cyflog er mwyn mesur y berthynas rhwng cyfraddau cyflog ar draws y gweithlu a chyfraddau cyflog uwch-reolwyr, fel yr hyn sydd wedi'i gynnwys yn 'Review of Fair Pay in the Public Sector' Hutton (2010).
- 9.4 Yn ôl y lefelau cyflog o fewn yr Awdurdod yn 2025/26, y lluosrif rhwng y gweithiwr ar y cyflog isaf (cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn) a'r Prif Swyddog Tân yw 1:6.27.

- 9.5 Pan gynhaliwyd adroddiad Hutton ar gyflog teg yn y sector cyhoeddus, gofynnwyd iddynt ymchwilio i'r achos dros gyflwyno cyfyngiad sefydlog ar wasgariad cyflogau o fewn y sector cyhoeddus, a hynny trwy gyflwyno cyfyngiad a fyddai'n atal unrhyw reolwr sector cyhoeddus rhag ennill mwy nag 20 gwaith yr hyn y mae'r person ar y cyflog isaf yn y sefydliad yn ei ennill. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod y Llywodraeth ar gyfer yr Arferion a Argymhellir ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. Y lluosrif rhwng yr enillion cyfwerth ag amser llawn sylfaenol canolrifol ac enillion y Prif Swyddog Tân yw 1:4.19 (ac eithrio'r system dyletswydd ar alwad). Sylwch mai dim ond cyflogau amser llawn sydd wedi'u cynnwys yn y ffigwr hwn a'i fod yn eithrio lwfansau.
- 9.6 Yn eu datganiad ariannol blynyddol, mae'r Awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol Prif Swyddogion, am enillion canolrifol gweithlu'r sefydliad, ac am y gymhareb rhwng y ddau ffigur hyn er mwyn dangos y berthynas rhwng y ddau.

10.0 Cefnogaeth i staff ar gyflogau is

- 10.1 Mae holl weithwyr y Gwasanaeth yn cael tâl sy'n uwch na'r Cyflog Byw Cenedlaethol statudol. Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i dalu cyflogau teg ac i gefnogi gweithwyr ar gyflogau is. Ar hyn o bryd mae'r Awdurdod yn gweithio tuag at gael achrediad Cyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol, yn unol â'r egwyddorion a hyrwyddir gan y Sefydliad Cyflog Byw.
- 10.2 Mae ystod o fesurau cymorth ychwanegol ar gael i weithwyr, gan gynnwys y Cerdyn Disgownt Golau Glas, sy'n cynnig gostyngiadau gan ystod eang o fanwerthwyr a gwasanaethau. Mae cymorth pellach yn cynnwys cynllun Beicio i'r Gwaith, Rhaglen Cymorth i Weithwyr, gwasanaethau cwnsela, darpariaeth lechyd Galwedigaethol a thalebau gofal plant.
- 10.3 Mae cynllun ffisiotherapi hefyd ar gael i bob gweithiwr. Mae gweithwyr yn cael cymorth ariannol er mwyn gallu atgyfeirio eu hunain ar gyfer therapi am anaf cyhyrsgerbydol neu anhwylderau eraill.

11.0 Ychwanegiadau at Gyflogau Gweithwyr Eraill

- 11.1 Lle bo'n briodol, ac yn unol ag amodau gwasanaeth cenedlaethol neu gytundebau lleol, gall unigolion gael lwfans ar ben eu cyflog. Mae'r enghreiffiau'n cynnwys, ymhlith eraill:
- darpariaeth ar alwad neu y tu allan i oriau
 - argaeledd parhaus
 - cyfrifoldeb ychwanegol
 - lwfans rhent, tanwydd a golau
 - lwfans ffôn
 - cyfraniadau pensiwn gan y cyflogwr
 - lwfansau milltiroedd

12.0 Honoraria

- 12.1 Gall aelod o staff sy'n cyflawni dyletswyddau y tu hwnt i'r hyn a ddisgwylir yn y swydd, a hynny dros gyfnod estynedig, gael taliad untro ychwanegol, gyda'r swm yn dibynnu ar amgylchiadau penodol yr achos dan sylw. Mae enghreifftiau'n cynnwys:
- pan fo gweithiwr yn gwneud gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, y tu hwnt i'w cyfrifoldebau arferol; neu
 - pan fo gweithiwr yn gwneud cryn dipyn o waith dros eu horiau contract arferol, ond nad ydynt yn gymwys i gael taliadau goramser oherwydd eu safle ar y raddfa gyflog.
- 12.2 Byddai unrhyw benderfyniad ynghylch honoraria arfaethedig i brif swyddogion angen cymeradwyaeth yr Awdurdod.
- 12.3 Bydd penderfyniadau sy'n ymwneud â'r holl staff eraill yn cael eu hystyried gan y Pennaeth Adran priodol mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau).

13.0 Polisi ymadael

- 13.1 Pan fydd unigolyn yn rhoi'r gorau i'w dyletswyddau o'u gwirfodd, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r hyn sy'n ddyledus at ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir yn lle rhybudd, hawliau buddion pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.
- 13.2 Gall gweithwyr sydd wedi'u cyflogi dan amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod, hawlio taliad pensiwn ychwanegol a/neu daliad dileu swydd os bydd yr awdurdod yn dewis terfynu eu cyflogaeth yn gynnar, o dan ddisgrisiwn yr 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) – sy'n aml yn cael eu galw'n Rheoliadau lawndal ar sail Disgrisiwn.
- 13.3 Mae gan y Gwasanaeth bolisi ar gyfer trefniadau diswyddo neu ymadael.
- 13.4 Ar brydiau, bydd cyn-weithwyr yn cael eu hailgyflogi gan y Gwasanaeth. Pan fo cyfanswm eu henillion a'u pensiwn yn uwch na'u cyflog ar ddiwedd eu cyflogaeth wreiddiol, wedi'i addasu ar gyfer chwyddiant, gall y pensiwn gael ei leihau yn unol â rheoliadau'r cynllun.

14.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 14.1 Anaml y bydd yr Awdurdod yn talu am wasanaeth unigolion gan ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres. Dim ond ar sail eithriadol y byddant yn cael eu hystyried, a hynny ar gyfer darnau arbenigol o waith na cheir capasiti neu arbenigedd mewnol ar eu cyfer. Mae gan yr Awdurdod drefniadau ar waith i sicrhau bod dangosydd statws cyflogaeth CThEF yn cael ei gwblhau ar gyfer pob cyflenwr cyn y gwneir unrhyw daliadau.

15.0 Atodiadau

[Atodiad 1](#) Matrics cyflogau Prif Swyddogion

[Atodiad 2](#) Cyfraddau cyflog y Cyd-Gyngor Cenedlaethol

[2.1](#) Rolau Diffoddwyr Tân

[2.2](#) Y System Dyletswydd Ar Alwad

[2.3](#) Rolau'r Ystafell Reoli

[Atodiad 3](#) Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau llywodraeth leol, matrics cyflogau

Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
Cyfraddau Cyflog Prif Swyddogion (fel yr oeddent ym mis Gorffennaf 2025)

Swydd	Cyflog	Cyflog	Cyflog	% o PST**
	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	
PST*	£159,512	£161,228	£162,945	
DBST*	£127,919	£129,292	£130,666	80%
PSTC*	£120,022	£121,309	£122,595	75%
PSC	£96,327	£97,356	£98,386	60%

* yn cynnwys cydnabyddiaeth ariannol am drefniadau dyletswydd parhaus
** Mae dyfarniad cyflog y Cyd-gyngor Cenedlaethol a gafodd ei gytuno'n genedlaethol ac a ddaeth i rym ym mis Ionawr 2025, gan gymhwyso codiad cyfradd unffurf o £1,500, wedi arwain at amrywiad bychan mewn cymariaethau cyflog, a hynny o oddeutu 0.002% ar gyfer y Dirprwy Brif Swyddog Tân a'r Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol, a 0.003% ar gyfer y Prif Swyddog Cynorthwyol. Nid yw'r amrywiadau hyn yn newid egwyddorion cyflog cytunedig yr Awdurdod na pherthnasau cyflog arfaethedig, a byddant yn cael eu haddasu i gydymffurfio â'r canrannau y cytunwyd arnynt fel rhan o'r adolygiad cyflog prif swyddog nesaf, a drefnwyd ar gyfer 2027.

Gwasanaeth a ddarperir yn allanol	Gwerth (y flwyddyn)
Swyddog Monitro	£ 20,073 (heb gynnwys TAW)*
Swyddog Adran 151	£8,510

*yn seiliedig ar gost y llynedd

ROLAU DIFFODD TÂN - CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2025
 (mae'r dyfarniad cyflog o 1 Gorffennaf 2026 ymlaen yn dal i fod yn destun trafod cenedlaethol)

	Blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Datblygu	30,384	13.87	20.81
Cymwys	38,881	17.75	26.63
Rheolwr Criw			
Datblygu	41,322	18.87	28.31
Cymwys	43,104	19.68	29.52
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	44,038	20.11	30.17
Cymwys A	45,260	20.67	31.01
Cymwys B	48,202	22.01	33.02
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	50,135	22.89	34.34
Cymwys A	51,642	23.58	35.37
Cymwys B	55,301	25.25	37.88
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	57,743	26.37	Amherthnasol
Cymwys A	59,476	27.16	Amherthnasol
Cymwys B	64,013	29.23	Amherthnasol
Rheolwr Ardal			
Datblygu	67,792	30.96	Amherthnasol
Cymwys A	69,823	31.88	Amherthnasol
Cymwys B	74,360	33.95	Amherthnasol

ROLAU DIFFODD TÂN – CYFRADDAU CYFLOG O 1 Gorffennaf 2025 (SYSTEM DYLETSWYDD AR ALWAD)

(mae'r dyfarniad cyflog o 1 Gorffennaf 2026 ymlaen yn dal i fod yn destun trafod cenedlaethol)

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ yr Awr	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Datblygu	4,558	2,279	13.87	5.12
Cymwys	5,832	2,916	17.75	5.12
Rheolwr Criw				
Datblygu	6,198	3,099	18.87	5.12
Cymwys	6,466	3,233	19.68	5.12
Rheolwr Gwylfa				
Datblygu	6,606	3,303	20.11	5.12
Cymwys A	6,789	3,395	20.67	5.12
Cymwys B	7,230	3,615	22.01	5.12
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	7,520	3,760	22.89	5.12
Cymwys A	7,746	3,873	23.58	5.12
Cymwys B	9,602	4,801	29.23	5.12
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	8,662	4,331	26.37	5.12
Cymwys A	8,921	4,461	27.16	5.12
Cymwys B	9,602	4,801	29.23	5.12
Rheolwr Ardal				
Datblygu	10,169	5,085	30.96	5.12
Cymwys A	10,473	5,237	31.88	5.12
Cymwys B	11,154	5,577	33.95	5.12

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn (15% o'r cyflog blynyddol sylfaenol amser llawn, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw ar gyfer gweithwyr ar y system ddyletswydd criwio dydd (7.5% o'r cyflog blynyddol sylfaenol amser llawn, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr ar gyfer gwaith a wnaed

ROLAU PENODOL YR YSTAFELL REOLI – CYFRADDAU CYFLOG O 1 GORFFENNAF 2025

(mae'r dyfarniad cyflog o 1 Gorffennaf 2026 ymlaen yn dal i fod yn destun trafod cenedlaethol)

	Blynyddol sylfaenol* £	Cyfradd sylfaenol yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	28,865	13.18	19.77
Cymwys	36,937	16.87	25.31
Rheolwr Criw (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	39,256	17.93	26.9
Cymwys	40,949	18.70	28.05
Rheolwr Gwylfa (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	41,836	19.10	28.65
Cymwys A	42,997	19.63	29.45
Cymwys B	45,792	20.91	31.37
Rheolwr Gorsaf (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	47,628	21.75	32.63
Cymwys A	49,060	22.40	33.60
Cymwys B	52,536	23.99	35.99
Rheolwr Grŵp (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	54,856	25.05	Amherthnaso
Cymwys A	56,502	25.80	Amherthnaso
Cymwys B	60,812	27.77	Amherthnaso

* (95% o'r cyflog blynyddol sylfaenol ar gyfer swyddi diffodd tân perthnasol, fel y nodir yn Atodiad A)

**CYFRADDAU TÂL O 1 EBRILL 2025 AR GYFER STAFF A GYFLOGIR AR
DELERAU AC AMODAU'R LLYFR GWYRDD (mae'r trafodaethau cyflog ar
gyfer 26/27 yn parhau)**

Pwynt ar y Golofn Gyflog	01-Ebr-25	
	y flwyddyn	yr awr*
2	£24,413	£12.65
3	£24,796	£12.85
4	£25,185	£13.05
5	£25,583	£13.26
6	£25,989	£13.47
7	£26,403	£13.69
8	£26,824	£13.90
9	£27,254	£14.13
10	£27,694	£14.35
11	£28,142	£14.59
12	£28,598	£14.82
13	£29,064	£15.06
14	£29,540	£15.31
15	£30,024	£15.56
16	£30,518	£15.82
17	£31,022	£16.08
18	£31,537	£16.35
19	£32,061	£16.62
20	£32,597	£16.90
21	£33,143	£17.18
22	£33,699	£17.47
23	£34,434	£17.85
24	£35,412	£18.35
25	£36,363	£18.85
26	£37,280	£19.32
27	£38,220	£19.81
28	£39,152	£20.29
29	£39,862	£20.66
30	£40,777	£21.14
31	£41,771	£21.65
32	£42,839	£22.20
33	£44,075	£22.85
34	£45,091	£23.37
35	£46,142	£23.92
36	£47,181	£24.46
37	£48,226	£25.00
38	£49,282	£25.54
39	£50,269	£26.06
40	£51,356	£26.62
41	£52,413	£27.17
42	£53,460	£27.71
43	£54,495	£28.25

*cyfradd fesul awr wedi'i chyfrifo trwy rannu'r cyflog blyneddol â 52.143 wythnos (sef 365 diwrnod wedi'i rannu â 7) ac yna ei rannu â 37 awr (sef yr wythnos waith safonol yn ôl Cytundeb Cenedlaethol y 'Llyfr Gwyrdd')

**CYFRADDAU TÂL O 1 EBRILL 2025 AR GYFER STAFF A GYFLOGIR AR
DELERAU AC AMODAU'R LLYFR GLAS**

(mae'r trafodaethau cyflog ar gyfer 26/27 yn parhau)

Pwynt ar y Golofn Gyflog	01-Ebr-25	
	y flwyddyn	yr awr
48	£59,538	£30.86
49	£61,699	£31.98
50	£62,778	£32.54
51	£63,857	£33.10