



GWIRIADAU CYN CYFLOGAETH

CYFLOGAETH FLAENOROL MEWN GWASANAETH TÂN AC ACHUB

Mae'n ofynnol i bob ymgeisydd ddatgan unrhyw hanes cyflogaeth blaenorol y Gwasanaeth Tân ac Achub, gan y bydd Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn ceisio geirda cyflogaeth fel rhan o'i wiriadau cyn cyflogaeth.

GEIRDAON A CHYMWYSTERAU

Ac eithrio ymgeiswyr mewnol, bydd yn ofynnol i bob ymgeisydd ddarparu manylion cyswllt ar gyfer dau ganolwr, y dylai un ohonynt fod yn gyflogwr presennol neu'r cyflogwr mwyaf diweddar yr unigolyn. Ni fydd cyflogwyr presennol yn cael eu cysylltu am geirda nes bod ymgeiswyr:

- yn cael cynnig swydd gyda'r Gwasanaeth;
- cadarnhau y gall y Gwasanaeth gysylltu â'i gyflogwr.

Trwy roi'r caniatâd hwn, mae ymgeiswyr yn rhoi eu caniatâd ar gyfer y Gwasanaeth:

- i gael cyfeiriadau gan:
 - eu cyflogwr(au) blaenorol;
 - eu cyflogwr presennol;
 - unrhyw ganolwr personol;
- i wneud unrhyw wiriadau cyfeirio eraill y gall eu hystyried yn briodol.

Gall derbyn geirdaon anfodddhaol neu fethu â derbyn geirdaon boddhaol arwain at dynnu cynnig amodol o gyflogaeth yn ôl.

Gofynnir i ymgeiswyr ddarparu dogfennau a thystysgrifau i ddangos bod ganddynt y cymwyterau a'r aelodaeth broffesiynol fel y nodir ar eu ffurflen gais, os yw'r rhain yn ofynion hanfodol ar gyfer y rôl y maent wedi gwneud cais amdani. Bydd y dogfennau a'r tystysgrifau hyn yn cael eu gwirio am eu dilysrwydd a gellir ceisio dilysu'r cyrff cyhoeddi os oes angen; Bydd copïau yn cael eu cadw mewn ffeiliau cofnodion personol unigolion.

GWASANAETH DATGELU A GWAHARDD GWIRIADAU A FETIO

Bydd yn ofynnol i bob gweithiwr newydd gwblhau Gwiriad Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd Safonol (DBS) fel gofyniad lleiafswm cyn cyflogi gyda'r Gwasanaeth. Os nodir ei fod yn angenrheidiol ar gyfer rolau perthnasol, cynhelir Gwiriad DBS Gwell neu Fetio Diogelwch.

Waeth beth yw lefel y gwiriad sy'n cael ei gynnal, ni chaniateir i unrhyw ymgeiswyr ddechrau gweithio yn eu rôl nes bod canlyniadau boddhaol o'r gwiriad(au) wedi'u derbyn a chadarnhad wedi'i ddarparu ar ffurf tystysgrif neu e-bost cadarnhau fel y bo'n briodol.

Gall unrhyw fethiant i ddatgelu euogfarnau perthnasol neu heb eu gwario sy'n cael eu datgelu mewn ffurflen DBS neu fetio diogelwch arwain at dynnu cynnig cyflogaeth amodol yn ôl. Rhaid i ymgeiswyr hefyd roi gwybod i'r Gwasanaeth os ydynt yn cael eu hymchwilio gan yr heddlu ar hyn o bryd a rhaid iddynt hefyd gynghori am unrhyw gamau parhaus.

Dylai euogfarnau heb eu gwario a nodir ar y dystysgrif DBS neu ddogfennau fetio a ddychwelwyd gael eu dwyn i sylw'r Pennaeth Adnoddau Dynol gan y Rheolwr Llinell recriwtio i'w hystyried, gan na fydd pob euogfarn droseddol (fel troseddau moduro) yn rhwystr i gyflogaeth.

Os derbynnir datgeliad cadarnhaol (naill ai wedi'i wario neu heb ei wario), bydd dull sy'n seiliedig ar risg o reoli'r wybodaeth yn cael ei fabwysiadu gan y Gwasanaeth a bydd penderfyniad rhesymol a chymesur wedyn yn cael ei wneud. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn nogfen Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân [Canllawiau Asesu Risg Datgelu Cadarnhaol - cliciwch yma](#).

ADNEWYDDU DBS A GWIRIADAU FETIO

Bydd yr holl wiriadau DBS a Fetio Diogelwch yn cael eu hadnewyddu bob tair blynedd. Fodd bynnag, gellir adnewyddu unrhyw lefel o glirio yn gynharach os daw gwybodaeth andwyol i'r amlwg mewn perthynas â chlirio'r pwnc, neu os oes newid sylweddol mewn amgylchiadau personol unigol. Bydd gwrthodiad bwriadol ac afresymol i gyflawni a / neu gydymffurfio â'r rhwymedigaeth contractiol hon yn arwain at gamau disgyblu yn cael eu cymryd gan y Gwasanaeth, a gall hyn arwain at ddiswyddo.

Os ar unrhyw adeg mae'r Fetio Diogelwch yn dod i ben, yn dod yn annilys neu'n cael ei amrywio neu ei ddirymu fel nad oes gan weithiwr y cliriad angenrheidiol i ymgymryd â'r rôl mwyach, mae'r Gwasanaeth yn cadw'r hawl i derfynu cyflogaeth.

ROLAU SY'N CYNNWYS PLANT, POBL IFANC AC OEDOLION AGORED I NIWED

Ar gyfer rolau sy'n cynnwys gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed, amddiffyn a diogelu yw prif bryder y Gwasanaeth, ac ni fydd, fel rheol, yn cadarnhau cynigion amodol o gyflogaeth i'r rhai nad ydynt yn darparu DBS boddhaol neu wiriad fetio ar y lefel briodol.

Mae gan Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru ddyletswydd gofal sylweddol yn y ffordd y mae'n darparu gwasanaethau i blant ac oedolion sy'n agored i niwed; felly, mae'n rhaid iddo sicrhau nad yw gweithwyr y Gwasanaeth a allai ddod i unrhyw fath o gysylltiad â'r grwpiau hyn o bobl wedi cael eu dyfarnu'n euog o droseddau troseddol a allai effeithio ar a yw'n briodol i'r gweithiwr hwnnw gael unrhyw gyswllt â nhw. Mae rhai ffeithiau bod rhaid i weithwyr adrodd i'w Rheolwr Llinell o fewn dau ddiwrnod i'w hysbysu. Mae'r rhain yn cynnwys os yw gweithwyr:

- yn cael eu hymchwilio gan yr heddlu;
- yn cael eu harestio (hyd yn oed os nad yw hyn yn arwain at gollfarn);
- yn cael eu cyhuddo o drosedd (nid yw'r gofyniad hwn yn berthnasol i droseddau troseddol sy'n cael eu trin drwy gosb benodedig yn lle ymddangosiad llys);
- yn euog o drosedd;
- yn cael eu rhoi gyda rhybudd (a roddir yn lle galwad i ymddangos gerbron llys);
- gyrru cerbydau Gwasanaeth a dyfarnwyd dirwy iddynt fel bod eu cyfanswm cronrus yn cyrraedd naw pwynt cosb neu uwch;
- gyrru cerbydau gwasanaeth ac yn cael eu gwahardd rhag gyrru neu yn cael eu canfod yn euog o unrhyw drosedd yrru arall.

Os nad yw gweithwyr yn adrodd materion o'r fath, gall y diffyg gweithredu hwn hefyd arwain at gamau disgyblu a allai arwain at ddiswyddiad yn y pen draw.

EGWYDDORION RECRIWTIO MWY DIOGEL

Mae hon yn set o arferion sy'n helpu i sicrhau bod gweithwyr a gwirfoddolwyr yn addas i weithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed. Bydd yr arferion hyn yn sicrhau bod gweithwyr a gwirfoddolwyr yn cael eu recriwtio'n ddiogel ac yn deg, a bod diogelwch plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed yn cael ei ystyried ym mhob cam o'r broses recriwtio. Am ragor o wybodaeth gweler y [Weithdrefn Recriwtio Mwy Diogel – cliciwch yma](#).

Bydd y disgrifiad swydd a'r fanyleb person ar gyfer rolau sy'n cynnwys gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed yn nodi:

- y dyletswyddau sydd i'w cymryd mewn perthynas â'r grwpiau hyn o bobl;
- unrhyw gyfrifoldebau diogelu a allai godi;
- lefel y gwiriad a/neu fetio DBS sydd i'w wneud.

CANIATAD MEDDYGOL

Mae pob cynnig cyflogaeth amodol yn amodol ar ganiatad meddygol boddhaol yn cael ei gymeradwyo neu ei wrthod mewn ymgynghoriad â darpariaeth lechyd Galwedigaethol y Gwasanaeth. Yn dibynnu ar y rôl, bydd ymgynghoriad meddygol ar ffurf:

- cwblhau holiadur iechyd;
- drwy ymgynghoriad dros y ffôn;
- profion meddygol a ffitrwydd wyneb yn wyneb.

Nid yw'r Gwasanaeth yn gweithredu 'gwaharddiad llwyr' ar gyflogi pobl â chyflyrau iechyd neu anableddau penodol, ond mae'n ystyried pob ymgeisydd yn unigol, gan ystyried ei rwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Gall y Gwasanaeth gymryd cyngor o'i ddarpariaeth lechyd Galwedigaethol er mwyn sicrhau bod unrhyw addasiadau rhesymol a ystyrir yn rhesymol ac yn briodol i'r gweithiwr.

Mae'n bwysig bod unrhyw gyflyrau meddygol a allai effeithio ar allu'r unigolyn i ymgymryd â'r tasgau fel y nodir yn y disgrifiad swydd yn cael eu datgelu i'r Gwasanaeth pan fydd yr asesiad meddygol yn cael ei daclo. Os nad yw gwybodaeth feddygol berthnasol yn cael ei datgelu a'r ffeithiau yn dod i'r amlwg wedyn, gall cyflogaeth barhaus unigolyn fod mewn perygl.

PROFI CYFFURIAU AC ALCOHOL

Fel rhan o'r broses wirio cyn cyflogi, bydd y Gwasanaeth yn ofynnol i bob ymgeisydd gael eu profion am gyffuriau ac alcohol ar gyfer pob rôl. Bydd unrhyw brofion yn cael eu cynnal yn unol â pholisïau a gweithdrefnau perthnasol y Gwasanaeth, a byddant yn cael eu cynnal gan ddarparwr profion cymwys.

Bydd yn ofynnol i ymgeiswyr ddarparu sampl at ddibenion profi. Os bydd canlyniad y prawf yn dangos canlyniad 'nad yw'n negyddol' neu ganlyniad positif, neu os bydd yn dangos presenoldeb cyffuriau neu alcohol uwchlaw'r trothwy profi perthnasol, ni fydd yr ymgeisydd yn symud ymlaen yn y broses recriwtio a chaiff unrhyw gynnig cyflogaeth amodol ei dynnu'n ôl.

Mae'n ofynnol i ymgeiswyr ddatgan a darparu tystiolaeth feddygol o unrhyw feddyginiaeth bresgripsiwn y maent yn ei chymryd cyn cynnal y prawf, gan y gallai unrhyw feddyginiaeth (boed yn bresgripsiwn ai peidio) effeithio ar ganlyniad y prawf. Os bydd ymgeisydd wedi gwneud datganiad o'r fath ac os bydd y prawf cychwynnol yn cynhyrchu canlyniad 'nad yw'n negyddol', caiff y sampl ei hanfon at labordy priodol i'w ddadansoddi ymhellach.

Defnyddir dadansoddiad labordy i benderfynu a yw canlyniad y prawf yn gyson â'r feddyginiaeth a ddatganwyd gan yr ymgeisydd. Os cadarnheir bod y canlyniad yn gyson â'r feddyginiaeth a ddatganwyd, ni chaiff yr ymgeisydd ei ystyried yn unigolyn sydd wedi methu'r prawf cyffuriau ar y sail honno, a chaiff y broses recriwtio ac ymsefydlu barhau, yn amodol ar gwblhau'n foddhaol yr holl wiriadau cyn cyflogi. Gall methiant i ddatgan meddyginiaeth berthnasol cyn profi arwain at drin yr ymgeisydd yn unol â'r weithdrefn safonol ar gyfer profi am gyffuriau ac alcohol.

GWIRIADAU HAWL I WEITHIO YN Y DEYRNAS UNEDIG

Mae'n bolisi'r Gwasanaeth i gydymffurfio â'i holl rwymedigaethau cyfreithiol mewn perthynas â chyflogi ei weithwyr. Ni fydd y Gwasanaeth yn cyflogi unigolion oni bai bod ganddynt hawl gyfreithiol i weithio yn y Deyrnas Unedig (DU). Mae gan bob cyflogwr yn y DU gyfrifoldeb i atal gweithio anghyfreithlon a rhaid iddynt gynnal gwiriadau hawl i waith cyn cyflogi unigolion er mwyn sicrhau nad yw pobl yn cael eu gwahardd rhag gweithio oherwydd eu statws mewnfudo.

Mae pob cynnig cyflogaeth yn amodol ar ymgeiswyr yn darparu dogfennau i alluogi'r Gwasanaeth i wirio bod ganddynt yr hawl i weithio yn y DU. Mae'r Gwasanaeth yn gyfrifol am gynnal gwiriadau ar y ddogfennaeth briodol er mwyn gwirio bod gan yr unigolyn yr hawl barhaus i weithio yn y DU; Mae manylion ar gael yn y [Weithdrefn Gwiriadau Hawl i Weithio – cliciwch yma](#).

Gofynnir i ymgeiswyr ddod â'r ddogfennaeth wreiddiol berthnasol i'w cyfweliad fel y gellir cynnal gwiriadau; Bydd copiâu o'r holl ddogfennau yn cael eu cadw yn Ffeiliau Cofnodion Personol gweithwyr fel tystiolaeth o'u hawl barhaus i weithio yn y DU, a byddant hefyd yn darparu'r amddiffyniad statudol i'r Gwasanaeth bod y gwiriad wedi'i wneud.

Bydd y gofyniad i ddarparu tystiolaeth ynghylch yr hawl i weithio yn y DU yn berthnasol i bob penodedig, waeth beth fo'u hil, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

Os nad yw ymgeiswyr llwyddiannus yn gallu darparu tystiolaeth dderbyniol ynghylch eu hawl i weithio yn y DU, a bod gwiriad ar-lein y Swyddfa Gartref (fel y bo'n berthnasol) yn methu â chadarnhau eu hawl i wneud y gwaith dan sylw, bydd y Gwasanaeth yn tynnu'r cynnig cyflogaeth yn ôl.

Os oes gan unigolion ganiatâd amser cyfyngedig i fyw a gweithio yn y DU, bydd yn ofynnol iddynt ddarparu tystiolaeth o'u hawl adnewyddedig i fyw a gweithio yn y DU cyn y dyddiadau adnewyddu priodol ac ar gais y Gwasanaeth.

Os daw'r Gwasanaeth yn ymwybodol yn ystod cyflogaeth unigolion nad oes ganddynt yr hawl i weithio yn y DU, bydd y sefydliad yn ymchwilio i'r amgylchiadau yn y lle cyntaf. Os canfyddir nad oes gan weithwyr neu na allant ddarparu'r dystiolaeth briodol i ddangos eu hawl i weithio yn y DU, gall y Gwasanaeth derfynu eu cyflogaeth ar unwaith.

Mae'r ddogfen hon yn rhan o gyfres o nodiadau gwybodaeth sy'n cwmpasu'r maes pwnc hwn; mae dolenni i'r holl ddogfennau ar gael trwy glicio yn ôl i'r hafan.

Os daw unrhyw hepgoriadau neu wallau i'r amlwg o ran cynnwys y gyfres hon o ddogfennau, gwahoddir darllenwyr i gysylltu â policy.development@tangogleddcymru.llyw.cymru gyda'u hadborth.

Argymhellir adolygu'r ddogfen hon bob tair blynedd; fodd bynnag, efallai y bydd angen ei adolygu'n gynharach yng ngoleuni unrhyw newid rheoleiddiol sy'n dod i rym yn y cyfamser.			
Perchennog (Adran)	Adnoddau Dynol	Fersiwn	1.0
Adolygwyd ddiwethaf gan (deiliad post)	Pennaeth Adnoddau Dynol	Dyddiad adolygu diwethaf	7 ^{fed} Rhagfyr 2023
		Dyddiad adolygu a argymhellir	7 ^{fed} Rhagfyr 2026