This document is available in English

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

NORTH WALES FIRE AND RESCUE AUTHORITY

Bydd cyfarfod **AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU** yn cael ei gynnal **DDYDD LLUN 19 IONAWR 2026** yn rhithwir **dros Zoom** am **09:30.**

Noder, bydd Sesiwn Hyfforddi Tanau Gwyllt yn cael ei gyflwyno cyn y cyfarfod hwn, yn dechrau am **09:00.**

Yr eiddoch yn gywir,
Gareth Owens
Clerc

AGENDA

1. **Ymddiheuriadau**

2. **Datganiadau o Fuddiant**

3. **Hysbysiad o Faterion Brys**
   Hysbysiad o eitemau y dylid, ym marn y Cadeirydd, eu hystyried yn y cyfarfod fel mater o frys yn unol ag Adran 100B (4) Deddf Llywodraeth Leol, 1972.

4. **Cofnodion Cyfarfod yr Awdurdod Tân a gynhaliwyd ar 20 Hydref 2025**

Eitemau Agenda Sefydlog

5. **Adroddiad y Cadeirydd**

6. **Arolwg Teulu Tân ac Adroddiad Diweddariad Hyrwyddwyr Diwylliant, er sicrwydd**

7. **Diweddariad yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys, er sicrwydd**

Adroddiadau a Ystyriwyd yn Flaenorol gan y Pwyllgor Archwilio a/neu'r Panel Gweithredol

8. **Gosod Cyllideb Derfynol 2026/27, er cymeradwyaeth**

9. **Diweddariad ar Reoli'r Trysorlys, er sicrwydd**

Eitemau i'w Hystyried

10. **Achos Busnes Amlinellol Canolfan Hyfforddi Hwb Awen, er cymeradwyaeth**

11. **Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2024/25, er cymeradwyaeth**

Parhad...

12. Adroddiad Cynnydd Blynyddol y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol 2024/25, er sicrwydd

13. Alldro Dros Dro 2025/26, er sicrwydd

14. Penodi Aelodau Annibynnol i'r Pwyllgor Safonau, i'w cadarnhau

15. Materion Brys

Ystyried unrhyw eitemau y penderfynodd y Cadeirydd eu bod yn eitemau brys (yn unol ag Adran 100B (4) o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972) ac y datganwyd eu pwysigrwydd o dan eitem 2 uchod.

RHAN II

Yn unol ag Adran 100A (4) Deddf Llywodraeth Leol, 1972, argymhellir bod y Wasg a'r Cyhoedd yn cael eu heithrio o'r cyfarfod wrth ystyried yr eitem fusnes/eitemau busnes a ganlyn oherwydd ei bod yn debygol y byddai gwybodaeth wedi'i heithrio yn cael ei datgelu iddynt fel sydd wedi'i diffinio ym Mharagraff(au) 12 i 18 Rhan 4 Atodlen 12A Deddf Llywodraeth Leol 1972.

16. Dim

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

Cofnodion cyfarfod **Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru** a gynhaliwyd **Ddydd Llun 20 Hydref 2025** ar **Teams.** Dechreuodd y cyfarfod am **09.50**.

Cynghorydd	**Yn cynrychioli**
Dylan Rees (Cadeirydd)	Cyngor Sir Ynys Môn
Mark Young (Dirprwy Gadeirydd)	Cyngor Sir Ddinbych
Carol Beard	Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy
Tina Claydon	Cyngor Sir y Fflint
Paul Cunningham	Cyngor Sir y Fflint
Ann Davies	Cyngor Sir Ddinbych
Jeff Evans	Cyngor Sir Ynys Môn
Chrissy Gee	Cyngor Sir y Fflint
Alan Hughes	Cyngor Sir Ddinbych
John Brynmor Hughes	Cyngor Gwynedd
John Ifan Jones	Cyngor Sir Ynys Môn
Gwynfor Owen	Cyngor Gwynedd
Beverley Parry-Jones	Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
Austin Roberts	Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy
Rondo Roberts	Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
Paul Rogers	Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
Gareth Sandilands	Cyngor Sir Ddinbych
Gareth Williams	Cyngor Gwynedd
Antony Wren	Cyngor Sir y Fflint

Hefyd yn bresennol:

Dawn Docx	Prif Swyddog Tân (PST)
Helen MacArthur	Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (PSTC)
Justin Evans	Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (PSTC)
Mike Plant	Rheolwr Ardal Cynllunio, Perfformiad a Thrawsnewid
Paul Kay	Rheolwr Ardal Diogelwch Tân
Dafydd Edwards	Trysorydd
Gareth Owens	Clerc a Swyddog Monitro
Steve Morris	Pennaeth TGCh
Llinos Evans	Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol
Natalie Jones	Swyddog Iaith Gymraeg
Carwyn Rees	Archwilio Cymru
Kieron Vickery	Archwilio Cymru
Heledd Davies	Gwasanaethau Cyfieithu Atebol
Lisa Allington	Gwasanaethau Aelodau

1 **YMDDIHEURIADAU**

Cynghorydd	**Yn cynrychioli**
Ian Hodge	Cyngor Sir y Fflint
Gareth A Roberts	Cyngor Gwynedd
Arwyn Herald Roberts	Cyngor Gwynedd
Dale Selvester	Cyngor Sir y Fflint

YN ABSENNOL

Cynghorydd	**Yn cynrychioli**
Bryan Apsley	Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam
Chris Hughes	Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy
Marc Jones	Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam

Cynigiwyd a derbyniwyd yr ymddiheuriadau uchod.

2 DATGANIADAU O FUDDIANT

2.1 Nid oedd datganiadau o fuddiant i'w cofnodi.

3 HYSBYSIAD O FATERION BRYS

3.1 Cynghorwyd yr aelodau fod problemau technegol eang ar Zoom ac felly bod y cyfarfod wedi'i symud i Teams; fodd bynnag, o ganlyniad nid oedd cyfleusterau cyfieithu ar gael. Cytunwyd gan bawb a oedd yn bresennol y dylai'r cyfarfod fynd yn ei flaen, ac os bydd Aelodau'n dymuno siarad yn y Gymraeg, bydd crynodeb yn cael ei roi yn Saesneg hefyd.

4 COFNODION CYFARFOD CYFFREDINOL BLYNYDDOL YR AWDURDOD TÂN AC ACHUB A GYNHALIWYD AR 21 GORFFENNAF 2025

4.1 Cyflwynwyd cofnodion Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) a gynhaliwyd ar 21 Gorffennaf 2025 i'w cymeradwyo.

4.2 Nodwyd bod eitem 6.2 yn cyfeirio at benodi Dirprwy Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio yng nghyfarfod nesaf y Pwyllgor Archwilio. Dywedwyd wrth yr Aelodau nad oedd unrhyw un wedi cynnig eu henw hyd hynny.

4.3 Cadarnhaodd y Clerc y byddai gofyn i Aelod arall gadeirio pe na bai Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio ar gael ar gyfer cyfarfod penodol.

4.4 **PENDERFYNWYD:**

i) cymeradwyo cofnodion Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol yr Awdurdod Tân ac Achub o 21 Gorffennaf 2025 fel cofnod gwir a chywir o'r cyfarfod a gynhaliwyd.

5 COFNODION CYFARFOD BUSNES YR AWDURDOD TÂN AC ACHUB A GYNHALIWYD AR 21 GORFFENNAF 2025

5.1 Cyflwynwyd cofnodion cyfarfod busnes yr Awdurdod a gynhaliwyd ar 21 Gorffennaf 2025 i'w cymeradwyo.

5.2 **PENDERFYNWYD:**

i) cymeradwyo cofnodion cyfarfod busnes yr Awdurdod Tân ac Achub o 21 Gorffennaf 2025 fel cofnod gwir a chywir o'r cyfarfod a gynhaliwyd.

6 MATERION YN CODI

6.1 Nid oedd unrhyw faterion yn codi.

7 ADRODDIAD Y CADEIRYDD

7.1 Nodwyd bod papur ysgrifenedig wedi'i roi i'r Aelodau i roi gwybod iddynt am y cyfarfodydd a'r digwyddiadau y bu Cadeirydd a Dirprwy Gadeirydd yr Awdurdod ynddynt yn eu capasiti swyddogol rhwng Gorffennaf a Medi 2025.

7.2 Dywedodd y Cadeirydd bod y Cynghorydd Sharon Doleman wedi gorfod ymddiswyddo o'r Awdurdod ers i'r papur gael ei ysgrifennu, a hynny gan ei bod wedi ei phenodi'n Aelod Cabinet ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Manteisiodd y Cadeirydd ar y cyfle hwn i longyfarch y Cynghorydd Doleman ar ei swydd newydd, a diolchodd iddi am ei gwaith caled a'i hymroddiad yn ystod ei chyfnod gyda'r Awdurdod. Nodwyd y byddai angen Hyrwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd nawr, a bydd gwahoddiad i'r rhai sydd â diddordeb gyflwyno eu henwau maes o law.

7.3 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi'r wybodaeth a roddwyd yn y papur.

8 GWELLIANNAU DIWYLLIANNOL I'R BROSES DDYRCHAFU

8.1 Cyflwynodd y PST Docx y Gwelliannau Diwylliannol i'r Broses Ddyrchafu, a oedd yn astudiaeth fanwl ar y newidiadau a wnaed i brosesau dyrchafu Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth) ers 2021. Roedd yr adroddiad yn amlinellu'r cynnydd hyd yma, camau a gymerwyd mewn ymateb i argymhellion adroddiad CREST, a'r camau nesaf i gryfhau tryloywder, tegwch a chysondeb ymhellach.

8.2 Holodd Aelod sut roedd lles y gweithwyr hynny a oedd wedi gweithio swyddi dros dro am gyfnod sylweddol yn cael ei reoli. Atebodd y PST trwy ddweud, er 2021, bod swyddi dros dro wedi'u cyfyngu i rhwng chwech a deuddeg mis er mwyn diogelu lles staff ac i roi cyfleoedd datblygu i gynifer o staff â phosibl.

8.3 Gofynnwyd sut y byddai llwyddiant yn cael ei fesur, ac atebodd y PST trwy ddweud y byddai'r Arolwg Teulu Tân, sef yr arolwg staff a gynhelir bob dwy flynedd, yn cael ei ddefnyddio i weld a oedd staff yn dechrau ymddiried mwy yn y broses.

8.4 Gofynnwyd a fyddai adolygiad annibynnol o'r newidiadau'n cael ei gynnal er mwyn asesu eu heffeithiolrwydd. Cadarnhaodd PSTC MacArthur fod ymgynghorydd annibynnol wedi'i alw i mewn i asesu'r gwelliannau a wnaed hyd yn hyn ac i nodi meysydd lle gallai fod ag angen gwelliannau pellach.

8.5 Cadarnhaodd y Cadeirydd y cafwyd adborth cadarnhaol gan Gynrychiolwyr yr Undeb ynghylch y newidiadau diwylliannol a wnaed hyd yma.

8.6 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi'r cynnydd a wnaed, cymeradwyo'r rhaglen barhaus o welliannau, a chefnogi'r camau nesaf fel yr amlinellir yn yr adroddiad.

9 DIWEDDARIAD AR BROSIECT Y GANOLFAN HYFFORDDI

9.1 Cyflwynodd PSTC Evans bapur Diweddaru Prosiect y Ganolfan Hyfforddi, sef diweddariad ar gynnydd prosiect y ganolfan hyfforddi yn dilyn cyfarfod Bwrdd Prosiect y Ganolfan Hyfforddi ym mis Medi. Roedd y papur yn amlinellu'r datblygiadau allweddol, y risgiau a'r camau nesaf.

9.2 Dywedwyd wrth yr aelodau y bydd gofyn iddynt gymeradwyo'r achos busnes amlinellol ar gyfer y prosiect yng nghyfarfod llawn yr Awdurdod ym mis Ionawr 2026. Pwysleisiwyd nad penderfyniad terfynol ar y prosiect oedd hwn, ond cymeradwyaeth i symud tuag at y cam nesaf.

9.3 Nodwyd mai'r Cynghorydd Gareth Sandilands oedd yr Aelod Hyrwyddwr ar gyfer prosiect y Ganolfan Hyfforddi.

9.4 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi cynnydd prosiect y Ganolfan Hyfforddi.

10 ADOLYGIAD O'R DDARPARIAETH FRYS

10.1 Rhoddodd y Rheolwr Ardal Plant yr wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau ar waith is-grŵp Gorchwyl a Gorffen yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys. Cafodd hwn ei sefydlu mewn ymateb i'r argymhelliad gan y cyfarfod ar 20 Ionawr 2025 i swyddogion barhau i ddyfeisio ac i brofi datrysiadau amgen gyda chyrff cynrychioliadol, o fewn y gyllideb y cytunwyd arni, er mwyn mynd i'r afael â'r ddarpariaeth frys mewn lleoliadau gwledig.

10.2 Dywedodd y PST mai nod gwreiddiol yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys oedd gwella'r ddarpariaeth frys mewn ardaloedd gwledig, ac nad oedd hynny wedi newid. Roedden nhw'n cydweithio'n agos â diffoddwyr tân y system dyletswydd ar alwad yn yr ardaloedd hynny i wneud yn siŵr bod y ddarpariaeth orau posibl yno Diolchodd y PST i bawb a gymerodd ran am ddod i gytundeb ac am eu gwaith wrth weithredu'r newidiadau angenrheidiol.

10.3 Gofynnwyd iddo a oedd unrhyw ystadegau i ddangos bod y newidiadau hyn wedi arwain at welliant. Cadarnhaodd y Rheolwr Ardal Plant ei bod yn rhy gynnar i ddarparu data i ddangos hyn, er bod arwyddion cynnar o gynnydd. Gofynnwyd a ellid darparu'r data hwn yng nghyfarfod mis Ionawr, ynghyd â gwybodaeth am unrhyw welliant cysylltiedig i'r gyllideb goramser.

10.4 Dywedodd Aelod eu bod, unwaith eto, eisiau i'w hanfodlonrwydd gyda'r diffyg cyfleusterau cyfieithu yn y cyfarfod gael ei gofnodi. Er hyn, oherwydd yr amgylchiadau anarferol, roeddent yn fodlon siarad yn Saesneg ar yr achlysur hwn. Gofynnodd yr Aelod a oedd y blaenamcanion ar gyfer Porthmadog a Dolgellau cystal â'r hyn a ragwelwyd yn opsiynau gwreiddiol yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys a gyflwynwyd i'r Awdurdod. Ymatebodd y Rheolwr Ardal Plant trwy ddweud nad oedden nhw. Llwyddwyd i wella argaeledd ar gyfer darpariaeth frys yng nghefn gwlad trwy ddulliau amgen trwy gonsensws, ond nid i'r un graddau â'r hyn a gynigwyd yn wreiddiol.

10.5 Gofynnwyd sut ceir darpariaeth ar benwythnosau mewn ardaloedd fel Dolgellau a Phorthmadog yn dilyn y newid i bythefnos naw diwrnod. Cadarnhaodd y Rheolwr Ardal Plant fod argaeledd dros y penwythnosau a'r nos wastad wedi bod yn dda, a hynny gan fod diffoddwyr tân ar alwad yn fwy tueddol o fod ar gael y tu allan i oriau gwaith. Felly, roedd cyflwyno'r patrwm shifft newydd wedi gwneud gwelliant sylweddol i'r argaeledd o ddydd Llun i ddydd Gwener yn ystod oriau gwaith.

10.6 Gofynnwyd beth oedd sefyllfa ddiweddaraf y cyrff cynrychioliadol, a chadarnhawyd bod staff ac undebau wedi ymgysylltu'n effeithiol â'r broses a bod yr adborth a gafwyd hyd yma wedi bod yn dda. Bu rhai heriau gyda'r newidiadau sifft, gyda materion megis gofal plant, ond roedd datrysiadau wedi'u nodi a'u gweithredu'n lleol.

10.7 Llongyfarchodd yr Aelodau bawb a oedd yn rhan o'r trafodaethau, gan gydnabod bod hwn wedi bod yn gyfnod anodd ac roeddent yn falch o weld cynnydd a bod cyd-ddealltwriaeth wedi'i gyrraedd.

10.8 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi bod swyddogion yn parhau i weithio gyda chyrff cynrychioliadol mewn partneriaeth gymdeithasol ers llofnodi'r Cydgytundeb yn ddiweddar;

ii) Nodi bod cynllun peilot y Cydgytundeb wedi dechrau ar 2 Medi 2025, trwy gael amseroedd dechrau a gorffen pob gorsaf amser cyflawn i gyd-fynd â'i gilydd, a thrwy adleoli diffoddwyr tân amser cyflawn i orsafoedd tân Porthmadog a Dolgellau; a

iii) Nodi y bydd Grŵp Gweithredu'r Cydgytundeb yn parhau i fonitro ac adolygu sut mae'r trefniant cydweithredol yn gwella darpariaeth gwasanaeth tân mewn ardaloedd gwledig, gan reoli unrhyw faterion sy'n codi yn ystod cyfnod y cynllun peilot.

11 RHEOLIADAU ARIANNOL WEDI'U DIWEDDARU

11.1 Cyflwynodd y PSTC MacArthur y papur Rheoliadau Ariannol wedi'u Diweddaru a oedd yn hysbysu'r Aelodau o'r adolygiad a'r diweddariad oedd wedi'i drefnu ar gyfer Rheoliadau Ariannol yr Awdurdod, a gymeradwywyd yn wreiddiol ym mis Mawrth 2022, ac amlinellodd y newidiadau allweddol a gyflwynwyd yn adolygiad 2025.

11.2 Cadarnhaodd Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a'r Trysorydd fod y papur hwn eisoes wedi'i ystyried gan y Pwyllgor Archwilio, a diolchwyd i'r PSTC MacArthur, Elgan Roberts a'r tîm Cyllid am ddarparu'r rheoliadau diweddaredig hyn.

11.3 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi'r Rheoliadau Ariannol wedi'u diweddaru a'u cymeradwyo.

12 ADRODDIAD ARCHWILIO CYMRU: DIFFODD TANAU'R DYFODOL

12.1 Cyflwynodd y Rheolwr Ardal Paul Kay ganfyddiadau ac argymhellion adroddiad Archwilio Cymru ym mis Gorffennaf 2025, 'Diffodd Tanau'r Dyfodol'. Roedd yr adroddiad hwn yn adolygu dull yr Awdurdod o dargedu gwaith atal tân.

12.2 Nodwyd y gydnabyddiaeth gadarnhaol yn yr adroddiad a rhoddwyd sylw i'r ddau argymhelliad allweddol.

12.3 Gofynnodd Aelod sut y cafwyd gwybodaeth gyfrinachol gan y Bwrdd Iechyd mewn perthynas ag unigolion risg uchel. Cadarnhaodd y Rheolwr Ardal Kay fod sawl atgyfeiriad yn cael ei dderbyn gan asiantaethau partner bob dydd, a bod cyflenwyr ocsigen hefyd yn hysbysu'r Gwasanaeth pan fydd silindrau yn cael eu danfon i gyfeiriadau newydd.

12.4 Er bod pobl dros 65 oed yn cael eu blaenoriaethu fel risg uchel, cadarnhawyd bod pob preswylydd yn cael gwasanaeth os gofynnir amdano.

12.5 Gofynnodd y Cadeirydd sut y byddai'r argymhellion yn cael eu hystyried, ac atebodd y Rheolwr Ardal Kay fod archwiliadau diogel ac iach yn cael eu monitro'n fisol. Byddai diweddariadau perfformiad rheolaidd yn cael eu rhoi i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth a'r Awdurdod ehangach.

12.6 Tynnodd Aelod sylw at bwysigrwydd yr archwiliadau Diogel ac Iach, a gofynnodd a fyddai cyllid ar gael i barhau â'r broses pe bai cyllid grant yn cael ei ddileu. Cadarnhaodd y Rheolwr Ardal Kay fod gan y Gwasanaeth berthynas waith dda â Llywodraeth Cymru, a bod y llinellau cyfathrebu yn agored ac yn cael eu defnyddio'n rheolaidd.

12.7 Gofynnodd Aelod a oedd unrhyw gynlluniau gwella sgiliau ar waith i sicrhau bod yr holl staff gweithredol yn gallu adnabod pobl agored i niwed, a chadarnhawyd bod cynlluniau o'r fath.

12.8 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi canfyddiadau ac argymhellion adroddiad Archwilio Cymru;
ii) Cymeradwyo datblygu cynllun gwella wedi'i dargedu sy'n mynd i'r afael â'r ddau argymhelliad; a
iii) Gofyn am ddiweddariad cynnydd yn Ch1 2026-27 am y camau gweithredu.

13 ASESIAD PERFFORMIAD BLYNYDDOL 2024–25

13.1 Cyflwynodd y Rheolwr Ardal Plant yr Asesiad Perfformiad Blynyddol ar gyfer 2024/25.

13.2 Mynegodd Aelod bryder am nifer y galwadau diangen a gofnodwyd, a gofynnodd sut roedd hyn yn cael ei datrys. Atebodd y Rheolwr Ardal Kay trwy ddweud bod y niferoedd wedi gostwng mewn safleoedd masnachol yn dilyn y penderfyniad i beidio ag ymateb yn ystod y dydd, ond roedd angen rhywfaint o waith o hyd i leihau nifer y galwadau diangen i safleoedd preswyl. Fodd bynnag, dylid cydnabod bod mwy o weithrediadau trin galwadau yn cael eu darparu mewn eiddo domestig, er bod y Gwasanaeth yn gweithio gyda darparwyr galwadau i nodi sut y gellid gwneud gwelliannau.

13.3 Gofynnwyd a oedd unrhyw fentrau cenedlaethol a allai helpu i ostwng nifer y galwadau diangen. Atebodd y PST fod y newidiadau a wnaed yn dilyn adroddiad Prif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub Cymru ar leihau nifer y galwadau diangen yn 2015 wedi arwain at welliannau sylweddol, a bod Canolbarth a Gorllewin Cymru a De Cymru bellach yn gweithredu'r un newidiadau. Parhaodd y cydweithrediad â'r Prif Gynghorydd ac Arolygydd Tân ac Achub Cymru i sicrhau bod y gwelliannau yn parhau.

13.4 Mynegwyd pryder am y data mewn perthynas â galwadau maleisus a gofynnwyd a oedd troseddwyr yn cael eu herlyn os llwyddwyd i'w hadnabod. Cadarnhaodd y Rheolwr Ardal Plant fod y Gwasanaeth yn erlyn ond ei fod yn digwydd fesul achos.

13.5 **PENDERFYNWYD:**

i) Cymeradwyo cynnwys yr Asesiad Perfformiad Blynyddol ar gyfer y cyfnod 2024/25.

14 ADRODDIAD A CHYNLLUN BIOAMRYWIAETH

14.1 Cyflwynodd y PSTC MacArthur yr Adroddiad a'r Cynllun Bioamrywiaeth a oedd yn ceisio cymeradwyo a mabwysiadu Adroddiad Bioamrywiaeth a Chydnerthedd Ecosystemau statudol y Gwasanaeth (2022–2025) a'r Cynllun Gweithredu Bioamrywiaeth cysylltiedig (2025–2028) yn ffurfiol, gan sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf yr Amgylchedd (Cymru) 2016.

14.2 Nododd Aelod fod llwyddiant mawr wedi bod hyd yma wrth sicrhau cyllid grant ar gyfer llawer o brosiectau amgylcheddol y Gwasanaeth a gofynnodd beth oedd y cynlluniau ariannol ar gyfer y camau nesaf. Cadarnhaodd PSTC MacArthur fod perthynas waith dda â Gwasanaeth Ynni Cymru, ac y byddai rhagor o grantiau'n cael eu nodi a'u ceisio yn ôl yr angen. Roedd cyllid Salex hefyd yn cael ei ddefnyddio i osod paneli solar i adeiladau'r Gwasanaeth a gweithredu toeau gwyrdd lle bo hynny'n bosibl.

14.3 Cynigiodd PSTC MacArthur y dylid cyflwyno adroddiad blynyddol i'r Aelodau i sicrhau eu bod yn parhau i gadw golwg ar gynnydd.

14.4 Gofynnodd Aelod sut oedd costau HVO o'i gymharu â diesel. Atebodd Elgan Roberts trwy ddweud bod cost HVO yn debyg i ddiesel, er nad yw'n amrywio cymaint, ond bod cost gweithredu o ran gosod tanciau HVO. Mae'r Gwasanaeth hefyd yn sicrhau eu bod yn cael HVO o ffynhonnell gynaliadwy.

14.5 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Cymeradwyo'r Adroddiad a'r Cynllun Bioamrywiaeth drafft;**
- **ii) Cymeradwyo parhau i gyhoeddi'r Adroddiad a'r Cynllun ar wefan y Gwasanaeth; a**
- **iii) Darparu adroddiad blynyddol i'r Aelodau ar gynnydd mewn perthynas â chynlluniau bioamrywiaeth.**

15 YMATEB I YMGYNGHORIAD LLYWODRAETH CYMRU AR DDIWYGIO AWDURDODAU TÂN AC ACHUB YNG NGHYMRU 2025

15.1 Cyflwynodd PST Docx yr ymateb drafft i ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar ddiwygio awdurdodau tân ac achub yng Nghymru, yn seiliedig ar yr adborth gan Aelodau a ddarparwyd yn y Seminarau Llywodraethiant a gynhaliwyd ar 29 Medi 2025 a 2 Hydref 2025.

15.2 Pwysleisiodd Aelod eu bod yn teimlo bod gormod o Aelodau ar yr Awdurdod ar hyn o bryd, gan olygu ei fod yn anodd ei reoli, a gofynnodd hefyd iddo gael ei nodi eu bod yn erbyn cyflwyno Aelodau penodedig.

15.3 Roedd rhai o'r farn y gallai Aelodau penodedig helpu i leddfu'r mater o benderfyniadau'n cael eu gwneud ar sail blwyfol neu wleidyddol, ac felly o fudd i Ogledd Cymru gyfan.

15.4 Nodwyd bod gan yr awdurdodau lleol unigol wahanol ddulliau o ymateb i'r ymgynghoriad.

15.5 **PENDERFYNWYD:**

i) Hysbysu swyddogion am unrhyw ddiwygiadau y mae'r Aelodau'n dymuno eu gwneud i gynnwys yr ymateb drafft; a
ii) Cymeradwyo'r ymateb drafft i'w gyflwyno i Lywodraeth Cymru erbyn dyddiad cau'r ymgynghoriad, sef 24 Hydref 2024.

16 DATGANIAD ARCHWILIEDIG O GYFRIFON 2024–25

16.1 Cyflwynodd Elgan Roberts y Datganiad Archwiliedig o Gyfrifon 2024-25 i gael ei gadarnhau'n derfynol. Roedd yr adroddiad hefyd yn cyflwyno canfyddiadau Archwilydd Cyffredinol Cymru ac yn cadarnhau barn archwilio ddiamod. Diolchwyd i'r Dirprwy Bennaeth Cyllid a'r tîm cyllid ehangach am eu gwaith caled wrth lunio'r cyfrifon hyn, ac roedd Archwilio Cymru a'r Trysorydd yn ategu at hyn.

16.2 Croesawyd Kieron Vickery o Archwilio Cymru i'r cyfarfod ac amlygodd feysydd allweddol yn yr adroddiad.

16.3 **PENDERFYNWYD:**

i) nodi'r sefyllfa a'r perfformiad alldro archwiliedig fel y manylir yn eu cylch yn Natganiad Cyfrifon 2024/25 (Atodiad 1);
ii) nodi adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru sy'n cadarnhau barn archwilio ddiamod (Atodiad 2);
iii) nodi'r llythyr sylwadau arfaethedig; a
iv) cadarnhau'r argymhelliad i gymeradwyo'r Datganiad Cyfrifon terfynol wedi'i archwilio ar gyfer 2024/25.

17 DATGANIAD LLYWODRAETHIANT BLYNYDDOL 2024–25

17.1 Cyflwynodd y Rheolwr Ardal Plant y Datganiad Llywodraethiant Blynyddol (AGS) drafft, fel sy'n ofynnol gan Reoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) 2014.

17.2 **PENDERFYNWYD:**

i) Nodi'r Datganiad Llywodraethiant Blynyddol terfynol; a
ii) Cytuno ar y camau gweithredu arfaethedig ar gyfer 2025/26

18 ADRODDIAD MONITRO CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL 2024–2025

18.1 Cyflwynodd y PST yr Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol drafft ar gyfer 2024 – 2025 i'r Aelodau, fel sy'n ofynnol gan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

18.2 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Adolygu a chymeradwyo'r Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol drafft 2024-2025.**

19 ADRODDIAD BLYNYDDOL Y GYMRAEG 2024–25

19.1 Cyflwynodd Natalie Jones, Swyddog Iaith Gymraeg, Adroddiad Blynyddol y Gymraeg yn ddwyieithog. Roedd yr adroddiad hwn yn cadarnhau cydymffurfiaeth y Gwasanaeth â Safonau'r Gymraeg 155,161 a 167 a oedd yn nodi bod yn rhaid i'r Awdurdod lunio adroddiad monitro bob blwyddyn ariannol.

19.2 Llongyfarchodd yr Aelodau ar y cynnydd a wnaed mewn perthynas â gweithredu'r Gymraeg ar draws y Gwasanaeth, ac am ansawdd yr adroddiad.

19.3 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Cymeradwyo Adroddiad Monitro Blynyddol Safonau'r Gymraeg ar gyfer 2024/25 i'w gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod; a**
- **ii) nodi bwriad y Gwasanaeth i roi cyhoeddusrwydd i'r ddogfen fel y nodir yn Safonau 155,161,167. Bydd y cyhoeddiad ar wefan y Gwasanaeth a chyfrifon cyfryngau cymdeithasol corfforaethol (sef Facebook ac Instagram).**

20 ADOLYGIAD YR AWDURDOD O GYLLIDEB 2025/26

20.1 Rhoddodd PSTC MacArthur ddiweddariad i'r Aelodau ar y rhagolwg ar refeniw a gwariant cyfalaf ar gyfer 2025/26, fel yr oedd ar 30 Medi 2025.

20.2 Yma, ychwanegodd PSTC MacArthur ei diolch i'r tîm cyllid am eu gwaith caled wrth gau cyfrifon 2024/25. Gan eu bod yn dîm cyllid cymharol fach, roedd gweithio dros dair blynedd ariannol yn hynod o anodd ac felly roedd gallu cau'r cyfrifon hynny yn fudd pendant.

20.3 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Nodi'r amrywiadau refeniw a chyfalaf a ragwelir ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26, fel y manylir yn yr adroddiad; a**
- **ii) Nodi'r risgiau ariannol pan fo'r ffigurau a ragwelir yn yr adroddiad hwn yn rhai darbodus.**

21 PENNU CYLLIDEB 2026–27

21.1 Cyflwynodd Dafydd Edwards, Trysorydd yr Awdurdod, ac Elgan Roberts, Pennaeth Cyllid, adroddiad Pennu Cyllideb 2026–27 a oedd yn cynnwys y rhagdybiaethau cynllunio, y datblygiadau strategol a'r amserlenni sy'n sail i broses gosod cyllideb refeniw 2026–27 ar gyfer yr Awdurdod.

21.2 Nodwyd bod Gweithgor Craffu ar Gyllideb Aelodau wedi craffu'n fanwl ar y gyllideb ar gyfer 2026–27, a byddai cyfarfod pellach o'r grŵp yn cael ei gynnal ar 23 Hydref i archwilio achosion busnes unigol.

21.3 Holodd Aelod a oedd y rhagdybiaeth mewn perthynas â'r dyfarniad cyflog yn realistig, ac atebodd Elgan fod hyn wedi'i adolygu'n fanwl, ac ar hyn o bryd roedd 4% yn rhesymol.

21.4 Cadarnhaodd y Trysorydd fod cyfarfod wedi cael ei gynnal gyda Swyddogion Adran 151 ym mhob awdurdod lleol i drafod y gyllideb ar gyfer 2026–27, ac roedd y cyfarfod hwn wedi bod yn gadarnhaol. Roedd cyfarfod hefyd wedi cael ei gynnal gyda Chronfa Bensiwn Clwyd, gydag un arall wedi'i gynllunio ar gyfer 26 Tachwedd i drafod gostyngiad mewn cyfraddau cyfraniadau.

21.5 Diolchwyd i aelodau'r Gweithgor Craffu ar y Gyllideb am eu gwaith wrth graffu ar y gyllideb ar gyfer 2026–27.

21.6 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Nodi'r rhagdybiaethau cynllunio a'r datblygiadau strategol sy'n llywio cyllideb 2026/27;**
- **ii) Nodi cylch gwaith y Gweithgor Craffu ar y Gyllideb a sefydlwyd gan y Pwyllgor Archwilio a'r amserlen adrodd arfaethedig;**
- **iii) Nodi'r cynnig i ddarparu amcangyfrifon cyllideb cychwynnol i'r Pwyllgor Archwilio a'r Panel Gweithredol yn ei gyfarfod ar 15 Rhagfyr 2025; a**
- **iv) Nodi'r cynnig i geisio cymeradwyaeth yr Awdurdod ar gyfer cyllideb refeniw 2026/27 yn ei gyfarfod ar 19 Ionawr 2026.**

22 CYNLLUN GWEITHREDU RHEOLI RISG CYMUNEDOL (CRMIP) 26–27 DRAFFT CYNTAF CYN YR YMGYNGHORIAD

22.1 Cyflwynodd y Rheolwr Ardal Plant Ddrafft Cyntaf y Cynllun Gweithredu Rheoli Risg Cymunedol (CRMIP) 2026–27, a oedd yn ceisio cymeradwyaeth gan yr Aelodau i ymgynghori â'r cyhoedd ar amcanion gwella a llesiant arfaethedig y Gwasanaeth.

22.2 Diolchodd y Rheolwr Ardal Plant i'r Tîm Cynllunio a Pherfformiad a'r Penaethiaid Adran am eu gwaith caled wrth lunio'r cynllun hwn.

22.3 **PENDERFYNWYD:**

- **i) Nodi cynnwys yr adroddiad; a**
- **ii) cymeradwyo cynllun gweithredu rheoli risg cymunedol drafft 2026/27 i'w ymgynghori ag aelodau'r Awdurdod, staff, undebau llafur perthnasol, budd-ddeiliad a'r cyhoedd cyn ei gymeradwyo yng nghyfarfod yr Awdurdod ym mis Mawrth 2026.**

23 MATERION BRYS

23.1 Nid oedd unrhyw faterion brys i'w hystyried.

Diolchwyd i'r Aelodau a'r Swyddogion am eu cyfraniad.

Daeth y cyfarfod i ben: 12:19

This document is available in English **Eitem Agenda 5**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**Amherthnasol**
Swyddog Cyswllt	**Gwasanaethau Aelodau** (members.services@northwalesfire.gov.wales)
Pwnc	**Adroddiad y Cadeirydd**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Mae'r adroddiad chwarterol hwn yn rhoi gwybodaeth i'r Aelodau am y cyfarfodydd a'r digwyddiadau yr aeth Cadeirydd a Dirprwy Gadeirydd Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) iddynt yn rhinwedd eu swyddi rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2025.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'r Cadeirydd a/neu'r Dirprwy Gadeirydd wedi mynd i nifer o gyfarfodydd a digwyddiadau, yn fewnol ac yn allanol, ar ran yr Awdurdod.

ARGYMHELLIAD

3 Argymhellir bod yr Aelodau yn:

i) Nodi'r wybodaeth a roddir.

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

4 Nid yw'r adroddiad hwn wedi cael ei ystyried o'r blaen.

GWYBODAETH

5 Yn ogystal â'r cyfarfodydd sy'n gysylltiedig â'r Awdurdod, mae'r Cadeirydd a'r Dirprwy Gadeirydd hefyd wedi cwrdd â'r Prif Swyddog Tân (PST) yn rheolaidd.

6 Ar 2 Hydref, bu'r Cadeirydd a'r Dirprwy Gadeirydd mewn cyfarfod ar-lein gydag Aelodau eraill i drafod ymateb yr Awdurdod Tân ac Achub i ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar Ddiwygio Llywodraethiant Awdurdodau Tân ac Achub.

7 Ar 6 Hydref, bu'r Cadeirydd a'r PST mewn cyfarfod ar-lein o 'Banel Tân ac Achub' CLILC.

8 Ar 9 Hydref, bu’r Cadeirydd a'r PST mewn cyfarfod hybrid Pwyllgor y Cabinet ar Ogledd Cymru.

9 Ar 15 Hydref, bu’r Dirprwy Gadeirydd ar banel i ddyfarnu ar gŵyn Cam Tri.

10 Ar 17 Hydref, bu’r Cadeirydd mewn cyfarfod ar-lein o Gyngor Cyswllt Cymru CLlLC. Yn ddiweddarach ar yr un diwrnod, cyfarfu'r Cadeirydd a'r Dirprwy Gadeirydd â chynrychiolwyr yr Undeb i drafod y papurau agenda ar gyfer cyfarfod yr Awdurdod Tân sydd i ddod.

11 Ar 6 Tachwedd, ymunodd y Dirprwy Gadeirydd a'r PST â chyfarfod ar-lein o'r Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol, a oedd yn cael ei gadeirio gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Dai a Llywodraeth Leol.

12 Ar 10 Tachwedd, eisteddodd y Dirprwy Gadeirydd ar Banel Dyfarnu Pensiynau Cam Dau IRDP.

13 Ar 14 Tachwedd, aeth y Dirprwy Gadeirydd i Orsaf Dân y Waun ar gyfer Seremoni wobrwyo Ffenics disgyblion Ysgol Uwchradd St. Joseph.

14 Ar 17 Tachwedd, bu’r Dirprwy Gadeirydd a'r PST mewn cyfarfod ar-lein o 'Banel Tân ac Achub' CLlLC.

15 Ar 17 Tachwedd, bu’r Dirprwy Gadeirydd mewn cyfarfod ar-lein gydag Archwilio Cymru fel rhan o'u hadolygiad i Gynaliadwyedd Ariannol.

16 Ar 19 Tachwedd, bu’r Dirprwy Gadeirydd a'r PST mewn cyfarfod ar-lein y Cyd-gyngor Cenedlaethol fel rhan o'r ymgynghoriad ar ddyfarniadau cyflog cenedlaethol.

17 Ar 28 Tachwedd, aeth y Cadeirydd i Orsaf Dân Amlwch ar gyfer Seremoni Wobrwyo Ffenics disgyblion o Ysgol Syr Thomas Jones, Amlwch.

18 Ar 5 Rhagfyr, aeth y Cadeirydd, y Dirprwy Gadeirydd a'r PST i "Seremoni Cyflawniad" ar gyfer recriwtiaid newydd yng Ngorsaf Dân y Rhyl.

19 Ar 6 Rhagfyr, aeth y Cadeirydd i ddigwyddiad recriwtio System Dyletswydd Ar Alwad yng Ngorsaf Dân Biwmares.

20 Ar 8 Rhagfyr, aeth y Cadeirydd, y Dirprwy Gadeirydd a'r PST i Wasanaeth Carolau y Gwasanaethau Brys yn Eglwys Gadeiriol Bangor.

21 Ar 14 Rhagfyr, bu’r Cadeirydd mewn cyfarfod ar-lein gyda chynrychiolwyr o Brifysgol Caerdydd a oedd wedi cael comisiwn gan Lywodraeth Cymru i ddylunio fframwaith llywodraethu gwleidyddol newydd ar gyfer GTA De Cymru.

22 Ar 14 Rhagfyr, bu’r Cadeirydd a’r PST, yng nghwmni Prif Swyddogion Tân a Chadeiryddion Gwasanaethau Tan ac Achub eraill, i gyfarfod briffio ar-lein gydag Ysgrifennydd y Cabinet.

23 Ar 14 Rhagfyr, bu’r Cadeirydd mewn cyfarfod ar-lein gyda chynrychiolwyr yr Undeb Cenedlaethol i drafod hawliad cyflog 2026/27 ac yna mewn cyfarfod briffio cyflog LGS Cymru ar-lein gyda'r CLlL.

24 Ar 17 Rhagfyr, bu’r Cadeirydd a'r Cynghorydd Arwyn Roberts, Hyrwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, i gyfarfod hybrid o'r Bwrdd Gwella Diwylliant.

25 Ar 24 Rhagfyr, aeth y Cadeirydd i ymweld â’r wylfa yng Ngorsaf Dân Caernarfon.

26 Ar 25 Rhagfyr, aeth y Cadeirydd i ymweld â’r wylfa yng Ngorsaf Dân Bangor.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Amherthnasol.
Cyllideb	Mae unrhyw gostau sy'n gysylltiedig â chyfarfodydd a digwyddiadau y mae aelodau’n mynd iddynt yn cael eu had-dalu o'r gyllideb teithio a chynhaliaeth.
Cyfreithiol	Does dim goblygiadau penodol yn codi yn sgil cymeradwyo'r argymhelliad.
Staffio	Does dim goblygiadau penodol yn codi yn sgil cymeradwyo'r argymhelliad.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/ Y Gymraeg	Does dim goblygiadau penodol yn codi yn sgil cymeradwyo'r argymhelliad.
Risgiau	Does dim risgiau penodol yn codi yn sgil cymeradwyo'r argymhelliad.

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr, 2026**
Swyddog Arweiniol	**Dawn Docx, Prif Swyddog Tân**
Swyddogion Cyswllt	**Llinos Evans, Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol** **Elin Hughes a Tom Weston, Hyrwyddwyr Diwylliar**
Pwnc	**Arolwg Teulu Tân ac Adroddiad Diweddariad Hyrwyddwyr Diwylliant**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau ar ganlyniadau'r Arolwg Staff Teulu Tân, ynghyd â throsolwg o'r gweithgareddau a'r ffrydiau gwaith diweddar dan arweiniad yr Hyrwyddwyr Diwylliant.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd am eu ffrydiau gwaith yng nghyfarfodydd Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod), y Bwrdd Gwella Diwylliant, y Pwyllgor Datblygu Pobl a'r Sefydliad, a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Thrafod.

3 Mae'r diweddariadau hyn yn cefnogi sicrwydd a goruchwylio drwy ddangos cynnydd yn nhaith ddiwylliannol Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth), y Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol, a dangosyddion sy'n dod i'r amlwg o newid a gwelliant diwylliannol.

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

4 Nid yw'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn wedi'i chyflwyno i aelodau'r Awdurdod o'r blaen.

ARGYMHELLIAD

5 Argymhellir bod Aelodau yn:

i) Nodi canfyddiadau cychwynnol yr Arolwg Staff Teulu Tân, gan gydnabod y cynnydd cadarnhaol a wnaed a'r meysydd allweddol sydd angen ffocws pellach, a chefnogi'r camau nesaf; a

ii) Nodi'r rhaglen welliannau sy'n mynd rhagddi a chefnogi'r camau nesaf a amlinellir yn yr adroddiad hwn gan yr hyrwyddwyr diwylliant.

CEFNDIR

Canlyniadau'r Arolwg Teulu Tân

6 Dyma'r trydydd Arolwg Teulu Tân ac fe gafodd y gyfradd ymateb uchaf mewn pedair blynedd sef 68%. Mae'r canlyniadau cyffredinol yn dangos gwelliant ers 2023. Mae staff yn parhau i fynegi balchder yn eu rolau, gwaith tîm, ac yn yr amgylchedd cefnogol. Mae wyth deg tri y cant yn teimlo'n falch o weithio i'r Gwasanaeth a byddent yn ei argymell fel gweithle. Mae’r ymgysylltiad yn gryf ar 81%, ac mae 85% o’r staff yn gwybod sut mae eu gwaith yn cyfrannu at nodau'r Gwasanaeth. Gwellodd llywodraethiant i 73%, ac roedd gwobrwyo yn un o'r rhai a gododd fwyaf, gan gyrraedd 63%. Y pum gair mwyaf poblogaidd a ddefnyddiwyd i ddisgrifio’r diwylliant oedd: cyfeillgar, cefnogol, gwella, cynhwysol, a chadarnhaol.

7 Mae'r canlyniadau hyn yn cadarnhau bod staff yn parhau i fod yn ymroddedig, yn gwerthfawrogi eu gwaith, ac yn teimlo eu bod yn cael eu cydnabod fwyfwy. Fodd bynnag, nid yw cyflymder y newid wedi bodloni disgwyliadau pawb. Er bod staff yn teimlo eu bod yn cael gwrandawiad gwell, mae hyder yn cael ei effeithio gan y canfyddiad nad oes camau dilynol yn cael eu cymryd bob tro pan mae problemau’n cael eu codi. Roedd 75% o’r sgôr arweinyddiaeth yn gadarnhaol neu'n niwtral, ond mae pryderon yn parhau ynghylch a fydd camau yn cael eu cymryd ac a yw arweinwyr wedi'u cysylltu â realiti'r rheng flaen. Mae galluogi yn sefyll ar 57%, gan amlygu'r angen am gyfathrebu cliriach, cefnogaeth gryfach, a disgwyliadau cyson. Mae rhai grwpiau staff wedi sgorio'n is nag eraill, felly bydd cymorth wedi'i dargedu yn bwysig.

Themâu Allweddol yn y Sylwadau:

8 Mae cynnydd nodedig wedi bod yn ddiwylliannol, gyda rheolwyr yn cael eu gweld yn fwy hygyrch a llai o ddiwylliant beio yn y sefydliad. Mae staff yn gwerthfawrogi balchder ar lefel y criw, effaith ar y gymuned, a hyfforddiant gwell mewn gorsafoedd.

9 Mae mentrau cadarnhaol yn cynnwys Hyrwyddwyr Diwylliant, hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, llwybrau Speak Up, a chymorth llesiant. Mae heriau’n parhau o ran ymddiriedaeth ac atebolrwydd arweinyddiaeth, tegwch wrth ddyrchafu, cyfathrebu, bwlio, hyblygrwydd wrth wneud rhestr ddyletswyddau, a chysondeb hyfforddiant.

10 Gwnaed cyflwyniad People Insight i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth, y Gweithgor Teulu Tân a’r rheolwyr canol cyn y sesiwn galw heibio i'r holl staff a gynhaliwyd ar 9 Rhagfyr 2025. Daeth tua 75 o aelodau staff i’r sesiwn, gyda'r cyfranogiad gwirioneddol yn debygol o fod yn uwch gan fod rhai grwpiau wedi ymuno ar y cyd gan ddefnyddio un ddyfais.

Y Camau Nesaf:

11 Bydd rhagor o ystadegau o'r arolwg yn cael eu rhannu yn y Flwyddyn Newydd. Byddwn yn canolbwyntio ar adeiladu hyder trwy wella cyfathrebu, cynyddu ymddiriedaeth mewn arweinyddiaeth, a sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cyflawni'n deg. Bydd y Gweithgor Teulu Tân yn helpu i lunio cynlluniau gweithredu, gyda'r diweddariadau'n cael eu rhannu trwy'r Crynodeb Wythnosol a Hwb Tân.

<u>Gweithgareddau Diweddar yr Hyrwyddwyr Diwylliant</u>

12 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant wedi ymgysylltu ag amrywiaeth o bwyllgorau a chynrychiolwyr undebau llafur, gan oruchwylio gwaith ar draws y Gwasanaeth a chasglu adborth gan y gweithlu i lywio gwelliant diwylliannol. Mae'r ymgysylltiad hwn yn gymorth i gyd-fynd â'r Cynllun Gweithredu Diwylliannol ac yn ymgorffori ystyriaethau diwylliannol mewn prosesau gwneud penderfyniadau. Bydd ymgysylltu pellach â staff a budd-ddeiliad allweddol yn parhau trwy ymweliadau, rhwydweithiau staff, gweithgorau a phresenoldeb parhaus mewn pwyllgorau.

13 Yn dilyn cyfres o drafodaethau, mae Llywodraeth Cymru wedi cadarnhau cyllid ar gyfer nifer o fentrau a fydd yn cryfhau datblygiad diwylliannol y Gwasanaeth, yn cyd-fynd â gweithgarwch gwella parhaus, ac yn cefnogi mynd i'r afael ag argymhellion Adroddiad Crest.

14 Cymeradwywyd drafft diwygiedig o'r Cynllun Gwella Diwylliannol Strategol i'w gyhoeddi yn y Bwrdd Gwella Diwylliant ym mis Rhagfyr.

15 Mae gwaith ar y gweill i ddatblygu cynllun gweithredu drafft i gefnogi ymgorffori'r Cod Moeseg Craidd ar draws y Gwasanaeth. Mae'r ffrwd waith hon yn cael ei hystyried i'w chynnwys o fewn y Gweithgor Arolwg Teulu Tân i gefnogi cyflawni a goruchwylio, yn enwedig mewn ymateb i themâu sy'n dod i'r amlwg o ganfyddiadau'r arolwg diweddar.

16 Mae tudalen 'Ein Diwylliant' ar yr Hwb wedi'i hadnewyddu, gan ymgorffori cyflwyniad diwygiedig a chyflwyno newyddion misol sy'n tynnu sylw at y ffrydiau gwaith gwella diwylliannol sy'n mynd rhagddynt. Mae diweddariadau hefyd yn cael eu rhannu trwy'r crynodeb wythnosol i gefnogi gwell cyfathrebu ac ymgysylltu â staff.

17 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant yn cefnogi cydweithwyr Adnoddau Dynol i ddatblygu Strategaeth Cynrychiolaeth y Gweithlu. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys ymgynghori â rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur i sicrhau bod y strategaeth yn adlewyrchu safbwyntiau amrywiol ac yn mynd i'r afael â'r pethau sy'n rhwystro cynrychiolaeth, dilyniant a chynhwysiant.

18 Mae gwaith wedi dechrau i archwilio sut y gall dangosyddion perfformiad allweddol (KPIs) ein cefnogi i ddilyn trywydd cynnydd diwylliannol yn effeithiol yn erbyn argymhellion Adroddiad Crest. Mae hyn yn cynnwys ystyried methodoleg dangosfwrdd diwylliant Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân (NFCC), sydd wedi'i gynllunio i gefnogi gwasanaethau i fonitro a deall eu diwylliant sefydliadol a sut mae'n newid dros amser. Nod y fethodoleg yw helpu i adnabod materion allweddol ac arferion llwyddiannus, galluogi sgyrsiau gwybodus rhwng staff ac arweinwyr am werthoedd, diwylliant, tegwch, moeseg ac amrywiaeth, a chefnogi gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

19 Cymerodd yr Hyrwyddwyr Diwylliant ran yng Nghynhadledd Cymdeithas y Gwasanaeth Tân Asiaidd (AFSA) a gynhaliwyd gan Frigâd Dân Llundain yn Llundain Heathrow ar 26–27 Tachwedd. Canolbwyntiodd y gynhadledd ar themâu ymddiriedaeth, arweinyddiaeth, diwylliant sefydliadol, a chymuned ar draws gwasanaethau tân ac achub. Roedd y gynhadledd yn gyfle i ymgysylltu â chydweithwyr yn genedlaethol, casglu gwybodaeth am arferion gwella diwylliannol effeithiol, a chryfhau perthnasoedd â sefydliadau partner sy’n gwneud gwaith tebyg. Bydd y gwersi allweddol a ddysgwyd yn cyfrannu at ddatblygiad mentrau sy'n ymwneud â diwylliant a fydd yn mynd rhagddynt o fewn y Gwasanaeth.

20 Mae'r Hyrwyddwyr Diwylliant hefyd wedi cymryd rhan mewn ymchwil sy'n cael ei gynnal gan Brifysgol De Cymru sy'n archwilio diwylliant ac ymddygiad o fewn gwasanaethau cyhoeddus ledled Cymru. Roedd hyn yn cynnwys bod yn bresennol yn nigwyddiad ymgynghori 10Kv yng Ngogledd Cymru ynghyd â chynrychiolwyr o wasanaethau cyhoeddus eraill. Bydd canlyniadau’r gwaith ymchwil hwn yn llywio’n uniongyrchol ddatblygiad Cynllun Arloesi ar gyfer Llywodraeth Cymru a chyrff sector cyhoeddus ehangach.

21 Cadeiriodd yr Hyrwyddwyr Diwylliant gyfarfod cychwynnol ar 18 Rhagfyr 2025 gydag unigolion mewn rolau tebyg o'r Gwasanaethau Tân ac Achub, yr Heddluoedd a'r Gwasanaeth Ambiwlans ledled Cymru. Gyda'r fforwm hwn bellach wedi'i sefydlu, bwriedir ymgysylltu’n rheolaidd yn y dyfodol i rannu dysgu, monitro cynnydd, nodi cyfleoedd ar gyfer cydweithio, a chyfnewid arferion gorau mewn perthynas â gwelliant diwylliannol ledled Cymru.

CASGLIAD

22 Mae'r rhaglen waith bellach yn gofyn am gefnogaeth barhaus i sicrhau bod y gwelliannau hyn wedi'u hymgorffori, bod modd ymddiried ynddynt a’u bod yn gynaliadwy.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae gweithgaredd gwella diwylliannol yn cyfrannu at weithlu iach a brwdfrydig ac yn cefnogi cynaliadwyedd sefydliadol hirdymor.
Cyllideb	Mae cyllid gan Lywodraeth Cymru wedi'i gadarnhau i gefnogi sawl menter gwella diwylliannol sy'n cyd-fynd ag argymhellion Adroddiad Crest. Mae gweithgaredd pellach yn cael ei gyflawni o fewn cyllidebau presennol.
Cyfreithiol	Mae gwaith i ymgorffori'r Cod Moeseg Craidd ac ymateb i argymhellion Adroddiad Crest yn cryfhau sicrwydd sefydliadol ac yn lliniaru risg gyfreithiol ac i'n henw da.
Staffio	Mae canfyddiadau'r arolwg a'n gwaith ymgysylltu yn dangos ymrwymiad cryf y gweithlu, ond hefyd yn nodi meysydd lle mae angen cymorth wedi'i dargedu. Nod y gwaith gwella diwylliannol sy'n mynd rhagddo yw gwella ymddiriedaeth, hyder arweinyddiaeth, galluogi a thriniaeth deg, gan gynorthwyo i gadw staff a chefnogi llesiant ac effeithiolrwydd y gweithlu.
Cydraddoldebau/ Hawliau Dynol/ Y Gymraeg	Mae gweithgarwch gwella diwylliannol yn hyrwyddo ymgysylltu â staff, tegwch, cynhwysiant ac urddas yn y gwaith. Mae gweithgarwch cyfathrebu, gan gynnwys defnyddio Hwb Tân, yn parhau i adlewyrchu safonau'r Gymraeg.
Risgiau	Gall methu â chynnal momentwm neu ddangos dilyniant clir i ymateb i adborth staff effeithio ar ymddiriedaeth, ymgysylltiad a hyder yn yr arweinyddiaeth.

This document is available in English **Eitem Agenda 7**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**Anthony Jones, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Mike Plant, Pennaeth Cynllunio, Perfformiad a Thrawsnewid**
Pwnc	**Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i Aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) ar waith gweithgor yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys. Sefydlwyd y gweithgor mewn ymateb i'r argymhelliad a wnaed yng nghyfarfod 20 Ionawr 2025 i swyddogion barhau i ddyfeisio ac i brofi atebion amgen gyda chyrff cynrychioladol er mwyn mynd i'r afael â chynnig darpariaeth frys mewn lleoliadau gwledig, o fewn y gyllideb y cytunwyd arni.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae grŵp yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys wedi'i ddisodli gan "Grŵp Gweithredu'r Cydgytundeb" (CAIG) ers Ebrill 2025, pan gafodd y cydgytundeb gorffenedig ei lofnodi gan y PST ac Undeb y Brigadau Tân ar lefelau rhanbarthol a chenedlaethol.

3 Aeth cynllun peilot y Cydgytundeb yn fyw ar 1 Ionawr 2026. Mae'r Grŵp Gweithredu yn parhau i fodoli ac yn cynnwys swyddogion o Undeb y Brigadau Tân a swyddogion o'r tîm trawsnewid, ond mae wedi ymestyn i gynnwys personél o'r rhan fwyaf o swyddogaethau er mwyn sicrhau bod y cam peilot yn cael ei gefnogi'n llawn.

4 Mae'r Grŵp Gweithredu yn parhau i weithio gyda'i gilydd er mwyn gweithredu'r cytundeb ac i fonitro ac adolygu'r mesurau peilot sydd ar waith. Diben y mesurau yw gwella gwytnwch y system ddyletswydd bresennol ar draws yr wyth gorsaf Amser Cyflawn/Criw Dydd, gan ganiatáu model darpariaeth frys sy'n fwy effeithiol ac effeithlon ar draws Gogledd Cymru gyfan.

5 Mae'r Grŵp Gweithredu bellach yn y cam monitro ac adolygu, ac mae'n casglu data o 1 Medi 2025, pan gyflwynwyd darpariaeth frys yng nghefn gwlad yn ystod y dydd ym Mhorthmadog a Dolgellau, ac o 1 Ionawr 2026 pan ddaeth y cynllun peilot yn gwbl weithredol. Bydd y data hwn yn cael ei gyflwyno i'r Awdurdod mewn cyfarfodydd yn y dyfodol.

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

6 Nid yw'r adroddiad hwn wedi'i gyflwyno i'r Panel Gweithredol na'r Pwyllgor Archwilio cyn hyn.

ARGYMHELLIAD

7 Argymhellir bod Aelodau yn:

- **i) Nodi bod swyddogion wedi parhau i weithio gyda chyrff cynrychioliadol mewn partneriaeth gymdeithasol i ddatblygu ffordd ymlaen gyda'r Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys.**
- **ii) Nodi bod y cydgytundeb peilot a lofnodwyd gan y PST ac Undeb y Brigadau Tân bellach ar waith yn llawn ers 1 Ionawr 2026.**
- **iii) Nodi bod y cydgytundeb yn cael ei fonitro a'i adolygu'n barhaus, a bydd data pellach yn cael ei gyflwyno ynglŷn â'i berfformiad.**

CEFNDIR

8 Yn ystod y cyfnod rhwng mis Gorffennaf a mis Medi 2023, ymgynghorodd yr Awdurdod â'r cyhoedd ar dri opsiwn posibl ar gyfer darparu ei ymateb brys i gymunedau Gogledd Cymru yn y dyfodol. Gwnaed penderfyniad gan yr Awdurdod ym mis Rhagfyr 2023 i beidio â gweithredu unrhyw un o'r cynigion ar y pryd ond i barhau i weithio ar amrywiadau i'r cynigion. Mae'r cynigion yn yr ymgynghoriad, fodd bynnag, yn parhau i fod yn fyw.

9 Cyfarfu Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn cynnwys 16 o gydweithwyr a oedd yn gweithio ar wahanol lefelau ac mewn gwahanol orsafoedd ac adrannau ledled Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (Y Gwasanaeth), gan gynnwys cynrychiolwyr Undeb y Brigadau Tân, ar 12 achlysur rhwng Chwefror a Thachwedd 2024, ac yn ystod y cyfnod hwnnw fe wnaethant drafod ac ymchwilio i sawl model ymateb brys.

10 Ystyriwyd cynlluniau ar gyfer sawl opsiwn gan y Grŵp Gorchwyl a Gorffen gan gynnwys modelau ar gyfer cynnwys staff ar y rhestr ddyletswyddau mewn ffyrdd gwahanol er mwyn rhyddhau'r swyddi sydd eu hangen i'w lleoli mewn lleoliadau ychwanegol, a thrwy hynny gefnogi model darpariaeth frys mwy effeithlon ac effeithiol. Roedd hyn yn cynnwys sut y gallai'r trefniadau rhestr ddyletswyddau presennol fod yn wytnach. Felly, nid syniad newydd yw'r sail ar gyfer y Cydgytundeb ond un y mae'r is-grŵp wedi ailymweld ag ef cyn i gynigion o'r ymgynghoriad cyhoeddus gael eu hailystyried.

11 Yn ei gyfarfod ar 28 Ebrill 2025, ailddatganodd yr Awdurdod ei ymrwymiad i ddarparu model darpariaeth frys mwy effeithiol ac effeithlon ar draws Gogledd Cymru i fynd i'r afael â'r risgiau a nodwyd yn ystod yr adolygiad o'r ddarpariaeth frys a oedd yn cydnabod heriau darparu darpariaeth frys mewn ardaloedd gwledig a sut roedd angen addasu'r defnydd o adnoddau heb unrhyw gynnydd i'r gyllideb.

GWYBODAETH

12 Mae'r Cydgytundeb wedi diwygio'r amseroedd dechrau a gorffen ar gyfer pob gorsaf 24 awr a Chriw Dydd. Dechreuodd hyn ar 1 Medi 2025, wedi'i gefnogi gan ddiwygiadau y cytunwyd arnynt i bolisïau a gweithdrefnau gwyliau. Dechreuodd y cynllun peilot blwyddyn gwyliau 12 mis llawn cyntaf sy'n golygu dechrau am 08:00 gyda shifft dydd 10 awr, ar 1 Ionawr 2026 a bydd yn rhedeg am 24 mis.

13 Anfonwyd memorandwm mewnol at yr holl bersonél gweithredol ym mis Mehefin 2025 yn manylu ar y newidiadau i'r amseroedd dechrau a gorffen yn unol ag egwyddorion partneriaeth gymdeithasol er mwyn rhoi cymaint o rybudd â phosibl i bersonél allu gwneud unrhyw drefniadau angenrheidiol. Mae storfa ganolog o wybodaeth a dogfennau canllaw gan gynnwys cwestiynau cyffredin wedi'i chreu gan y Grŵp Gweithredu ar Fewnrwyd y Gwasanaeth, Hwb, er budd yr holl bersonél yr effeithir arnynt.

14 Mae'r timau cynllunio corfforaethol a thrawsnewid yn coladu'r data a ddisgrifir uchod er mwyn rhoi cyflwyniad ar berfformiad y peilot yng nghyfarfodydd yr Awdurdod yn y dyfodol. Mae'r arwyddion cynnar yn awgrymu bod darpariaeth frys yng nghefn gwlad wedi gwella ers lansiad rhannol y peilot ar 1 Medi 2025.

15 Rydym wedi cael nifer o geisiadau gweithio hyblyg gan unigolion ers newid yr amseroedd dechrau. Mae'r ceisiadau hyn yn cael eu rheoli'n lleol mewn ffordd anffurfiol lle bynnag y bo modd.

16 Bydd yr aelodau'n falch o glywed bod gwaith risg critigol eisoes yn cael ei wneud gan y criwiau ym Mhorthmadog a Dolgellau, ac mae hyn wedi'i hyrwyddo drwy'r gwasanaeth i gyd gan ein tîm cyfathrebu corfforaethol. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys casglu gwybodaeth am risgiau safle-benodol ym mhrosiect cebl foltedd uchel aber afon Dwyryd ym Mhenrhyndeudraeth, ac archwiliadau diogel ac iach gydag unigolion risg uwch yn Nolgellau.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Rhaid i ganlyniadau'r Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys fodloni rhwymedigaethau'r Awdurdod o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
Cyllideb	Rhaid i unrhyw ddatrysiad fod o fewn y gyllideb a gymeradwywyd.
Cyfreithiol	Amh.
Staffio	Mae'r Gwasanaeth wedi parhau i weithio gyda staff a'u cyrff cynrychioliadol a bydd yn parhau i wneud hynny. Darperir diweddariadau rheolaidd yn y Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi a thrwy'r Crynodeb Wythnosol yn ogystal â thrwy ymweliadau â gorsafoedd gan swyddogion.
Cydraddoldeb / Hawliau Dynol / Y Gymraeg	Mae Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth wedi ymgysylltu â grwpiau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy gydol yr ymgynghoriad. Mae'r Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys o fewn y Cynllun Gweithredu Rheoli Risg Cymunedol gydag adborth yn cael ei gasglu ynghylch hyn hefyd.
Risgiau	Mae'r Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys a gwaith y Grŵp Gweithredu a ddaeth yn ei sgil yn ceisio lleihau'r risgiau o beidio â gallu ymateb i argyfyngau yn effeithiol ac yn effeithlon yng nghymunedau Gogledd Cymru.

\This document is available in English

Eitem Agenda 8

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Elgan Roberts, Pennaeth Cyllid a Chaffael**
Pwnc	**Pennu Cyllideb 2026/27**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Darparu'r aeloadau gyda'r asesiad cynllunio ariannol i osod cyllideb gytbwys ar gyfer 2026/27 a cheisio cymeradwyaeth i gyfleu'r ardoll derfynol y gytunwyd arni i'r awdurdodau lleol cyfansoddol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'n ofynnol i Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) i gadarnhau'r ardoll ariannol 2026/27 i'r awdurdodau lleol cyfansoddol erbyn 15 Chwefror 2026. I gyflawni hyn, goruchwyliwyd y broses gosod cyllideb ar gyfer 2026/27 gan y Gweithgor Gosod Cyllideb dan arweiniad yr aelodau ac ystyriwyd y gyllideb ddrafft gan y Panel Gweithredol a'r Pwyllgor Archwilio yn y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 15 Rhagfyr 2025 a gadarnhaodd yr asesiad cynllunio ar gyfer cyllideb refeniw o £54.375m. Yn ogystal, cymeradwywyd cynllun cyfalaf o £6.661m. Er mwyn sicrhau sefyllfa ariannol gytbwys, mae nifer o brosiectau a chynlluniau cyfalaf nad ydynt yn hanfodol wedi'u hailbroffilio i 2027/28.

3 Yr ardoll derfynol arfaethedig ar gyfer yr awdurdodau lleol cyfansoddol fydd £54.1m ar ôl defnyddio cronfeydd wrth gefn ar gyfer gwariant anghylchol. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o flwyddyn i flwyddyn o 4.47% sy'n unol â setliad Llywodraeth Cymru i awdurdodau lleol o 4.5%.

SYLWADAU GAN BWYLLGORAU/GRWPIAU

4 Mae'r broses o osod y gyllideb wedi bod yn destun trosolwg a chraffu gan y Gweithgor Craffu'r Gyllideb a arweiniwyd gan aelodau a gyfarfu bum gwaith rhwng Mehefin a Tachwedd 2025. Cyflwynwyd a chadarnhawyd y tybiaethau cynllunio a'r cyllidebau refeniw a chyfalaf drafft gan y Panel Gweithredol a'r Pwyllgor Archwilio yn y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 15 Rhagfyr 2025.

ARGYMHELLION

5 Argymhellir bod yr Aelodau yn:

i) Cymeradwyo canfyddiadau'r Gweithgor Craffu ar y Gyllideb, gan gynnwys y rhagdybiaethau cynllunio sy'n cael eu defnyddio i ddatblygu'r gyllideb refeniw ar gyfer 2026/27;
ii) Cymeradwyo asesiad cynllunio ariannol cyfredol sy'n dangos gofyniad cyllideb refeniw o £54.375m a chyllideb gyfalaf o £6.661m ar gyfer 2026/27;
iii) Cymeradwyo'r cynnig i ddefnyddio £0.271m o'r gronfa wrth gefn ar gyfer 2026/27; a
iv) Chymeradwyo rhoi gwybod am yr ardoll ariannol ddrafft o £54.104m gan yr awdurdodau lleol cyfansoddol.

CEFNDIR

6 Bob blwyddyn, mae'n rhaid i'r Awdurdod bennu cyllideb refeniw gytbwys sydd â chymeradwyaeth yr Awdurdod llawn. Rhaid cyfleu'r ardoll ariannol ddangosol i awdurdodau lleol cyfansoddol erbyn 31 Rhagfyr bob blwyddyn, a rhaid cadarnhau'r ardoll derfynol erbyn 15 Chwefror, cyn dechrau'r flwyddyn ariannol. Er mwyn bodloni'r amserlenni hyn, bydd y cyllidebau refeniw a chyfalaf arfaethedig ar gyfer 2026/27 yn cael eu cyflwyno i'r Awdurdod yn eu cyfarfod ar 19 Ionawr 2026.

7 Mae'r Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus (CIPFA) yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau feddu ar gynlluniau ariannol sy'n dangos sut y bydd gwariant yn cael ei ariannu dros y tymor byr a'r tymor canolig. O ganlyniad, mae cynaliadwyedd ariannol yr Awdurdod yn seiliedig ar wybodaeth a dealltwriaeth o'r ffactorau allweddol sy'n effeithio ar gostau ac ar werthuso risgiau ac ansicrwydd.

8 Yn dilyn yr ymgynghoriad ar yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys, mae gwaith yn mynd rhagddo i wella argaeledd yng nghefn gwlad; fodd bynnag, ni fydd arbedion yn cael eu gwireddu gan na chafodd opsiynau sy'n cynnwys arbedion sy'n rhyddhau arian parod eu cymeradwyo gan yr Awdurdod. Bydd y cynllun peilot Criwio Cnewyllyn ym Mhorthmadog a Dolgellau yn cael ei fonitro yn ystod 2026/27.

9 Mae'r Gweithgor Craffu ar y Gyllideb (y Gweithgor), a sefydlwyd i graffu ar y broses o osod cyllidebau, yn goruchwylio'r broses.

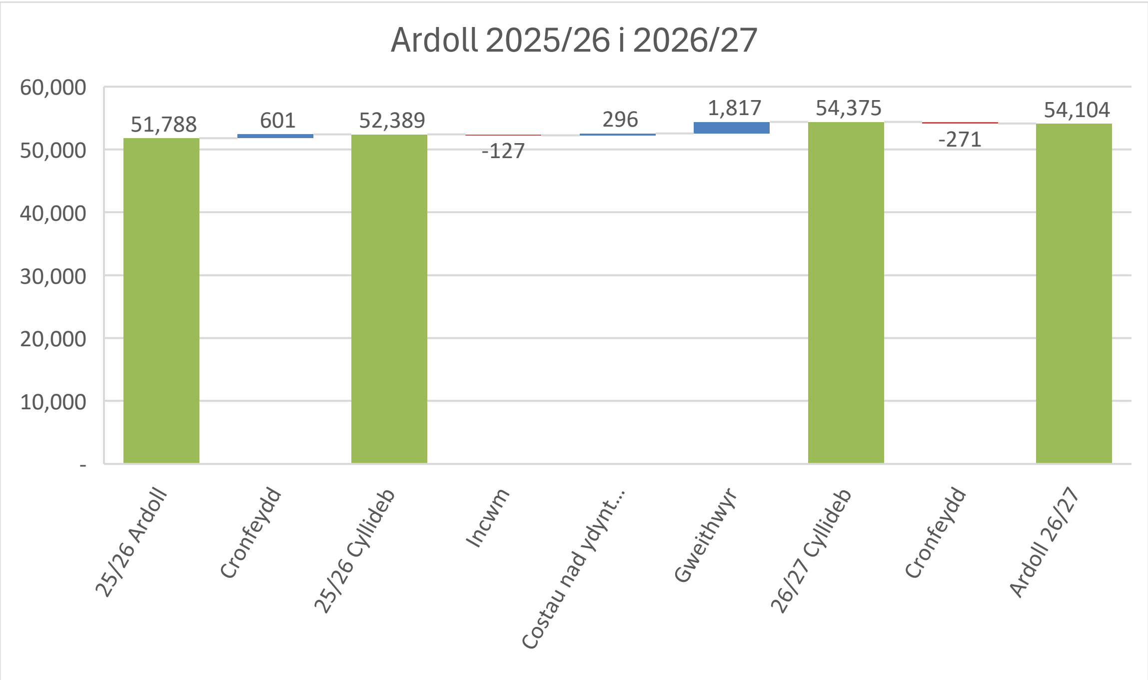
10 Fel rhan o'r broses cynllunio ariannol, mae nifer o fuddsoddiadau cynlluniedig wedi'u gohirio tan 2027/28 er mwyn rheoli fforddiadwyedd a chynnal cydymffurfiad â gofynion statudol.

GWYBODAETH

11 Sefydlwyd y Gweithgor gan yr Awdurdod ac mae pob awdurdod lleol cyfansoddol yn cael ei gynrychioli arno. Mae’r Gweithgor wedi ymgynnull ar bum achlysur i adolygu pob agwedd ar wariant Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth). Roedd y cyfarfodydd hyn yn canolbwyntio ar feysydd allweddol, gan gynnwys costau cyflogau uniongyrchol, gwariant nad yw'n ymwneud â chyflogau, ariannu cyfalaf, llog, a threfniadau prydlesu.

12 Gwnaed gwaith cynllunio cyllideb manwl yn unol â’r rhagdybiaethau cynllunio allweddol, y risgiau, a'r amheuon sydd wedi’u nodi yn Atodiad 1.

13 Nododd y gwaith cychwynnol o gynllunio’r gyllideb mewn manylder bwysau ychwanegol anochel, ac mae’r Gweithgor bellach wedi mynd i’r afael â’r pwysau hwnnw. Mae'r asesiad drafft terfynol yn gosod gofyniad cyllidebol o £54.375m. Ar ôl defnyddio £0.271m o’r gronfa wrth gefn, £54.104m yw’r gofyniad ardoll ar gyfer 2026/27, sy’n cynrychioli cynnydd gros o 4% yn yr ardoll ar awdurdodau lleol.



14 Mae dadansoddiad drafft o’r gofyniad ardoll o £54.104m ar gyfer pob awdurdod lleol cyfansoddol i’w weld yn Atodiad 2.

15 Mae'r tabl isod yn cadarnhau gostyngiadau o £1.349m yn y gofyniad cyllidebol a nodwyd drwy waith y Gweithgor yn ystod y flwyddyn.

£'m	2025/26	2026/27 Drafft 1	2026/27 Drafft 2	2026/27 Y Gyllideb Arfaethedig	Newidiadau drwy Graffu ar y Gyllideb
Gweithwyr	36.915	39.152	38.844	38.732	0.420
Costau nad ydynt yn gyflogau	16.513	17.700	17.167	16.810	0.890
Incwm	-1.039	-1.128	-1.211	-1.166	0.038
Cyfanswm	**52.389**	**55.724**	**54.800**	**54.375**	**1.348**

16 Disgwylir i gostau gweithwyr gynyddu o £36.915m yn 2025/26 i £38.732m yn 2026/27, sy'n cynrychioli cynnydd o 4.9%. Mae'r ffigur hwn yn cynnwys dyraniad o £0.352m i ehangu capasiti'r sefydliad, yn unol ag argymhellion Cynghorydd Tân Cymru ac i sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion deddfwriaethol. Heb gynnwys y costau ychwanegol hyn, mae'r cynnydd sylfaenol flwyddyn ar ôl blwyddyn yn 4%.

17 Mae darpariaethau wedi'u cynnwys i gefnogi twf parhaus y System Dyletswydd Ar Alwad (RDS), gyda rhagdybiaeth recriwtio ychwanegol o 15 swydd i sicrhau bod gallu ymateb a gwytnwch yr ochr weithredol yn cael eu cynnal.

18 Mae pwysau ariannol ychwanegol sy'n deillio o effaith recriwtio yn 2025/26, cynnydd staff o ddatblygiad i gyflog cymwys, a gwerthuso swyddi wedi'u lliniaru drwy arbedion a lleihad mewn cyfraniadau cyflogwyr i Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

19 Mae'r broses gynllunio cyllideb yn ymgorffori prif risgiau a rhagdybiaethau, yn enwedig bod dyfarniadau cyflog yn seiliedig ar gyfradd chwyddiant o 3.8%. Bydd unrhyw setliad sy'n uwch na'r gyfradd hon yn arwain at bwysau cost ychwanegol y tu hwnt i'r cynnig cyllideb presennol. Mewn achosion o'r fath, bydd mesurau mewnol yn cael eu gweithredu i liniaru'r effaith yn y tymor byr, gan gynnwys defnyddio'r gronfa gyffredinol a chronfeydd wrth gefn penodol.

20 Rhagwelir y bydd costau nad ydynt yn gyflogau yn cynyddu o £12.012m yn 2025/26 i waelodlin ddiwygiedig o £12.309m ar gyfer 2026/27. Mae defnyddio £0.271 miliwn o gronfeydd wrth gefn ar gyfer gwariant untro yn lleihau cyfanswm effaith yr ardoll i £12.039 miliwn. Mae'r cynnydd o fewn y flwyddyn yn cynnwys ailddosbarthu gwariant cyfalaf penodol, e.e. refeniw, yn dilyn adolygiad mewnol i sicrhau cydymffurfiaeth â safonau CIPFA.

21 Tybir y bydd incwm yn codi o £1.039 miliwn yn 2025/26 i £1.166 miliwn yn 2026/27. Mae'r incwm ychwanegol hwn yn gwrthbwyso pwysau cyflog a phwysau nad yw'n gyflog o £0.082 miliwn, ac mae'n cynnwys cyllidebau ar gyfer gwerthu cerbydau (£0.100 miliwn) a'r llog a ddisgwylir ar fuddsoddiadau (£0.037 miliwn). Mae'r enillion hyn yn cael eu gwrthbwyso'n rhannol gan ostyngiad o £0.092m mewn cyllid grant hysbys a Chytundebau Lefel Gwasanaeth (CLG).

22 Cynigir dyraniad cyfalaf o £6.661m ar gyfer 2026/27; fodd bynnag, dim ond ar ôl i'r holl achosion busnes cysylltiedig gael eu datblygu'n llawn, ac wedi iddyn nhw fod yn destun craffu trylwyr, y bydd cynlluniau'n symud ymlaen. Rhagwelir y bydd costau cyllido cyfalaf yn parhau i fod yn sefydlog ar £4.501 miliwn, gan adlewyrchu gostyngiadau yn yr Isafswm Darpariaeth Refeniw (£0.027 miliwn) a chostau prydles (£0.076 miliwn). Mae'r arbedion hyn yn cael eu gwrthbwyso gan ddarpariaeth o £0.060m ar gyfer Gwariant Cyfalaf o'r Cyfrif Refeniw (CERA) a chynnydd mewn llog sy'n daladwy, wedi'i yrru gan ailbroffilio'r llyfr benthyciadau tuag at fenthyca tymor hwy er mwyn rhoi sicrwydd a pharhad.

GWAITH PELLACH

23 Bydd achosion busnes ar gyfer cyfalaf newydd ac ariannu nad yw'n gyflog yn destun craffu mewnol pellach i sicrhau eu bod yn cyd-fynd ag amcanion strategol y sefydliad, yn lliniaru risgiau'n effeithiol, ac yn cydymffurfio ag egwyddorion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015. Bydd y broses hon yn rhoi sicrwydd bod buddsoddiadau arfaethedig yn cyfrannu at gynaliadwyedd hirdymor, yn sicrhau gwerth am arian, ac yn cefnogi nodau ehangach llesiant economaidd, amgylcheddol a chymdeithasol.

24 Bydd yr asesiad cynllunio ariannol drafft yn cael ei fireinio ymhellach, a bydd yn cael ei ddiweddaru yn yr asesiad terfynol sydd i'w gyflwyno i'r Awdurdod yn ei gyfarfod ar 19 Ionawr 2026.

25 Mae adroddiadau Strategaeth Rheoli'r Trysorlys ar gyfer 2026/27 yn cael eu datblygu ar hyn o bryd. Ar ôl eu hystyried a'u cymeradwyo gan y Pwyllgor Cyllid a Chaffael, bydd yr adroddiadau hyn yn cael eu cyflwyno i'r Awdurdod er mwyn iddyn nhw graffu arnyn nhw a'u cymeradwyo yn y Pwyllgor Archwilio ym mis Mawrth, gyda'r gymeradwyaeth derfynol wedi'i drefnu yng nghyfarfod yr Awdurdod Tân ar 20 Ebrill 2026.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r cynigion yn cefnogi Amcanion Gwella a Llesiant yr Awdurdod drwy sicrhau cynaliadwyedd ariannol a gwytnwch gwasanaethau.
Cyllideb	Mae'r asesiad cynllunio yn cadarnhau gofyniad cyllidebol o £54.375m, gyda £0.271m o gronfeydd wrth gefn wedi'u defnyddio i leihau effaith yr ardoll. Mae’r asesiad presennol yn adlewyrchu ailbroffilio rhywfaint o wariant i 2027/28 er mwyn lliniaru pwysau costau ar unwaith a sicrhau cynaliadwyedd.
Cyfreithiol	Rhaid i'r Awdurdod osod cyllideb gytbwys yn unol â gofynion statudol a chanllawiau CIPFA.
Staffio	Mae costau staffio yn cynrychioli dros 70% o gyfanswm y gwariant. Mae risgiau allweddol yn cynnwys ansicrwydd ynghylch dyfarniadau cyflog, heriau recriwtio ar gyfer staff dyletswydd ar alwad, a chynnal gwytnwch corfforaethol.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Bydd y materion hyn yn cael ystyriaeth o fewn y cynigion ar gyfer pennu’r gyllideb.
Risgiau	Mae Manylion am y prif risgiau ac ansicrwydd i’w cael yn Atodiad 1.

Atodiad 1
Crynodeb o ragdybiaethau a risgiau cynllunio

Pennawd	Rhagdybiaethau cynllunio sy'n cael eu defnyddio wrth bennu'r gyllideb	Risgiau/Ansicrwydd
Costau gweithwyr	• Cyllidebau staffio yn seiliedig ar fodelau cyflwyno gwasanaethau presennol ac ar ganlyniadau'r Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys (2023). • Mae cyllideb y System Dyletswydd Ar Alwad (RDS) yn rhagdybio bydd nifer y bobl yn aros yn gyson, nid yw'n tybio llu llawn (tua £3m ychwanegol pe bai'n llawn). Cafodd gwaith i recriwtio mwy i'r System Dyletswydd Ar Alwad ei gapio ar 15 swydd (roedd yn 30 yn 2024/25). • Rhagdybiaeth cynllunio dyfarniad cyflog: Chwyddiant o 3.8% ar gyfer pob grŵp staff.	• Nid yw'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) wedi dod i gytundeb eto ar ddyfarniad cyflog y diffoddwyr tân ar gyfer 2026/27. • Mae'r gwaith o gynllunio'r gyllideb yn tybio y bydd lefelau arferol o weithgarwch. Os bydd llif mawr o alwadau yn digwydd byddwn yn teimlo pwysau cyllidebol. Y dybiaeth rydym yn gweithio arni yw y byddai'r Gronfa Gyffredinol yn cael ei defnyddio yn y lle cyntaf. • Gallai heriau recriwtio ar gyfer y System Dyletswydd Ar Alwad a lefelau ymddeol uchel gynyddu costau. • Efallai y bydd angen rhagor o gyllid gweinyddol i fynd i'r afael â heriau cyfreithiol ar unioni pensiwn (O'Brien/Matthews 2).

Pennawd	Rhagdybiaethau cynllunio sy'n cael eu defnyddio wrth bennu'r gyllideb	Risgiau/Ansicrwydd
Costau nad ydynt yn gyflogau	• Cyllidebau wedi'u llunio gan ddefnyddio dull wedi'i seilio ar sero; mae angen achos busnes ar gyfer unrhyw wariant newydd dros £10k. • Mae pwysau chwyddiant, pan fo'n hysbys, yn cael eu ystyried mewn contractau a chostau'r gadwyn gyflenwi. • Mae costau na ellir eu hosgoi sy'n gysylltiedig â materion iechyd a diogelwch penodol i'r diwydiant wedi'u cynnwys o fewn y gyllideb nad yw'n gyflogau. Mae'r rhain yn cynnwys costau sy'n gysylltiedig â hyfforddi diffoddwyr tân gweithredol a rheoli halogyddion. • Gwariant untro (nid cyflog) o £271k wedi'i ddyrannu, i'w ariannu drwy ddefnyddio cronfeydd wrth gefn.	• Er bod y Gwasanaeth yn parhau i adolygu costau nad ydynt yn gyflogau ac yn ymdrechu i reoli pwysau o ran costau o fewn y gyllideb arfaethedig, mae hyn yn parhau i fod yn faes risg ac ansicrwydd. Yn benodol, nodwyd bod oedi wrth ddarparu nwyddau neu wasanaethau wedi effeithio ar broffiliau amser gwariant. • Er bod chwyddiant costau yn gyffredinol yn haws ei reoli nag yn ystod y blynyddoedd diwethaf, nodir bod rhai meysydd o bryder yn parhau. Mae hyn yn cynnwys cynnydd mewn costau yswiriant a thrwyddedau ar gyfer meddalwedd gan gynnwys systemau sy'n bwysig i'r busnes. • Rydym wedi gwybod bod cost nwy a thrydan yn achosi pwysau ers 2022/23 o ganlyniad i'r pwysau byd-eang ar gostau. Mae'n ymddangos bod y sefyllfa wedi sefydlogi ac mae'r gyllideb ar gyfer 2026/27 yn seiliedig ar yr amcangyfrifon gorau ar hyn o bryd. Fodd bynnag, mae'r farchnad yn parhau i fod yn anwadal, a chaiff hyn ei reoli'n ofalus trwy gydol y flwyddyn ariannol, gyda'r contract presennol i ddod i ben yn ystod 2026/27.

Pennawd	Rhagdybiaethau cynllunio sy’n cael eu defnyddio wrth bennu’r gyllideb	Risgiau/Ansicrwydd
Ariannu Cyfalaf	• Mae'r gofynion ariannu cyfalaf ar gyfer 2026/27 yn cynnwys y tâl refeniw ar gyfer yr isafswm darpariaeth refeniw ar gyfer yr asedau presennol ac amcangyfrif o'r taliadau llog sy'n deillio o fenthyca. Effeithir ar y costau hyn yn sgil gwariant cyfalaf hanesyddol, yr angen i fenthyg ar gyfer rhaglen gyfalaf 2026/27 ac effaith y cynnydd mewn cyfraddau llog wrth ailariannu benthyciadau sy’n aeddfedu. • Bydd yr asesiad cynllunio cychwynnol yn rhagdybio y bydd yr holl fenthyca yn y dyfodol ar gyfradd gyffredinol y Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus (PWLB) ar adeg pennu’r gyllideb, a amcangyfrifir ar hyn o bryd yn 4.6%. Mae'r Awdurdod yn derbyn cyngor ac arweiniad annibynnol ar y mater hwn gan Arlingclose, cwmni cynghori arbenigol. • Mae'r cynllun cyfalaf yn cynnwys costau posibl sy'n gysylltiedig ag achosion busnes a gyflwynir gan bob Pennaeth Adran. Mae hyn yn cynnwys rhywfaint o ddarpariaeth ar gyfer costau cychwynnol sy'n gysylltiedig â Phrosiect y Ganolfan Hyfforddi i alluogi datblygu achos busnes manwl a model ariannu.	• Mae'r cynnydd mewn cyfraddau llog yn ystod y blynyddoedd diwethaf yn faes risg allweddol ac mae'n gwaethygu oherwydd bod angen ailariannu nifer o fenthyciadau yn ystod blwyddyn ariannol 2026/27. Modelu ariannol a wnaed i asesu pa mor fforddiadwy yw’r holl gynlluniau yn ystod y broses o bennu'r gyllideb. • Nid yw amseriad unrhyw gostau sy'n gysylltiedig â chanolfan hyfforddi newydd yn hysbys ar hyn o bryd gan nad yw'r achos busnes wedi'i ystyried gan yr Awdurdod. Er na ragwelir na fydd yr achos busnes terfynol a'r opsiynau ariannu yn cael eu cyflwyno i'w cymeradwyo tan 2027 bydd darpariaeth ar gyfer costau sy'n gysylltiedig â cheisiadau cynllunio manwl yn cael ei chynnwys yn amcangyfrifon cychwynnol y gyllideb.
Incwm	• Mae cyllidebau incwm wedi’u hadolygu a'u pennu yn unol â blynyddoedd blaenorol, yn amodol ar gynnydd mewn chwyddiant. • Mae grant Llywodraeth Cymru yn tybio y bydd gweddill cyllid grant Llywodraeth Cymru yn cael ei roi ar y lefelau presennol.	• Nid oes unrhyw risgiau penodol wedi'u nodi yn ychwanegol at yr incwm grant gan Lywodraeth Cymru, ac ni ragwelir codiadau chwyddiant ar ei gyfer. • Nid yw ffrydiau incwm a ragwelir (e.e., gwerthiannau asedau) wedi'u gwarantu.

Atodiad 2

Ardoll ariannol ddrafft yn ôl awdurdod lleol

Awdurdod	SYG Amcangyfrif Poblogaeth	2026/27 Cyllideb £	2026/27 Defnyddio Cronfeydd wrth Gefn £	2026/27 Ardoll £	Cynnydd Ardoll %
Cyngor Sir Ynys Môn	69,097	5,389,578	-26,861	5,362,717	3.41%
Cyngor Gwynedd	120,813	9,423,435	-46,965	9,376,470	5.13%
Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy	114,891	8,961,518	-44,663	8,916,855	4.14%
Cyngor Sir Ddinbych	98,202	7,659,773	-38,176	7,621,598	4.82%
Cyngor Sir y Fflint	155,867	12,157,653	-60,593	12,097,061	3.74%
Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam	138,245	10,783,134	-53,742	10,729,392	5.30%
Cyfanswm	**697,115**	**54,375,092**	**-271,000**	**54,104,092**	**4.47%**

This document is available in English **Eitem Agenda 9**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2025**
Swyddog Arweiniol	**Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Elgan Roberts, Pennaeth Cyllid a Chaffael**
Pwnc	**Adroddiad Rheoli Trysorlys Ch2 2025/26**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i Aelodau Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) am weithgarwch rheoli trysorlys ac am gydymffurfiaeth â'r dangosyddion darbodus rheoli trysorlys ar gyfer y cyfnod o 1 Mehefin 2025 hyd at 30 Medi 2025.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Ym mis Rhagfyr 2003, mabwysiadodd yr Awdurdod God Ymarfer *Treasury Management in the Public Services* (2021) y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth (Cod CIPFA), sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod gymeradwyo, fan lleiaf, adroddiadau alldro blynyddol ac adroddiadau hanner blwyddyn ynghylch rheoli trysorlys.

3 Roedd Cod CIPFA hefyd yn cynnwys gofyniad newydd i roi adroddiadau chwarterol ar y dangosyddion rheoli trysorlys o fis Ebrill 2023 ymlaen. Mae'r dangosyddion darbodus nad ydynt yn rhai trysorlys wedi'u cynnwys yn adroddiad monitro refeniw a chyfalaf arferol yr Awdurdod.

4 Cymeradwywyd strategaeth rheoli trysorlys yr Awdurdod ar gyfer 2025/26 mewn cyfarfod ar 28 Ebrill 2025. Gan fod yr Awdurdod yn benthyca ac yn buddsoddi symiau sylweddol o arian, rhaid rhoi ystyriaeth i risgiau ariannol, gan gynnwys colli arian a fuddsoddwyd ac effaith newid mewn cyfraddau llog ar refeniw. Mae nodi, monitro a rheoli risg yn llwyddiannus yn parhau i fod yn rhan ganolog o strategaeth rheoli trysorlys yr Awdurdod.

5 Yn ystod y flwyddyn, roedd lefelau benthyca a buddsoddi'r Awdurdod yn gyfforddus o fewn y terfynau a osodwyd yn wreiddiol. Ni chafwyd unrhyw ddiffygdalu newydd gan fanciau lle mae'r Awdurdod wedi adneuo arian.

ARSYLWADAU GAN Y PWYLLGOR ARCHWILIO

6 Derbyniodd a chymeradwyodd y Pwyllgor Archwilio Adroddiad Rheoli'r Trysorlys yn ei gyfarfod ar 15 Rhagfyr 2025.

ARGYMHELLION

7 Gofynnir i'r Aelodau:

i) nodi'r gweithgareddau rheoli trysorlys a'r dangosyddion darbodus ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2025 i 30 Medi 2025.

CYD-DESTUN ALLANOL

8 Cynyddodd prif Fynegai Prisiau Defnyddwyr y DU (CPI) dros y cyfnod, gan godi o 2.6% ym mis Mawrth i 3.8% ym mis Awst, o hyd ymhell uwchlaw targed Banc Lloegr o 2%. Cynyddodd chwyddiant craidd hefyd, o 3.4% i 3.6% dros yr un cyfnod, er bod y ffigur ym mis Awst wedi gostwng o 3.8% y mis blaenorol. Gostyngodd chwyddiant gwasanaethau hefyd rhwng Gorffennaf ac Awst, i 4.7% o 5%.

9 Torrodd Pwyllgor Polisi Ariannol Banc Lloegr (MPC) Gyfradd y Banc i 4% ym mis Awst.

10 Cynhaliodd cynghorydd trysorlys yr Awdurdod ei farn y byddai Cyfradd y Banc yn parhau i ostwng, ac y byddai Banc Lloegr yn canolbwyntio mwy ar dwf GDP gwan yn hytrach na chwyddiant sydd uwchlaw'r targed. Disgwylir un toriad arall yn ystod 2025, gan fynd â'r brif gyfradd bolisi i 3.75%.

CYD-DESTUN LLEOL

11 Ar 30 Medi 2025, roedd benthyciad net yr Awdurdod yn £15.32m yn deillio o wariant cyfalaf.

12 Mae'r angen sylfaenol i fenthyca at ddibenion cyfalaf yn cael ei fesur gan y Gofyniad Ariannu Cyfalaf (CFR), ac adnoddau mantolen yw'r adnoddau sylfaenol sydd ar gael i'w buddsoddi. Mae'r ffactorau hyn yn cael eu crynhoi yn Nhabl 1 isod.

13 Mae Tabl 1 yn cadarnhau bod benthyciadau net yr Awdurdod yn is na'r Gofyniad Ariannu Cyfalaf (CFR).

Tabl 1: Crynodeb o'r Fantolen

	31.03.25 Gwirioneddol £m	**30.09.25 Gwirioneddol £m**
CFR y Gronfa Gyffredinol	31.01	24.83
Benthyca allanol	-19.07	-15.32
Benthyca mewnol	**11.94**	9.51
Llai: Adnoddau mantolen	-14.46	-14.46
Llai: Buddsoddiadau Newydd	2.52	4.95
Benthyca newydd	**0.00**	0.00

14 Mae'r sefyllfa rheoli trysorlys ar 30 Medi a'r newid dros y flwyddyn yn cael eu dangos yn Nhabl 2 isod.

Tabl 2: Crynodeb Rheoli Trysorlys

	31.3.25 Balans	Symudiad	30.09.25 Balans	30.09.25 Cyfradd
	£m	£m	£m	%
Benthyca hirdymor	8.46	1.80	10.26	2.81 - 4.80
Benthyca byrdymor	10.61	-5.55	5.06	1.07 - 4.90
Cyfanswm y benthyca	**19.07**	**-3.75**	**15.32**	
Buddsoddiadau byrdymor	0.00	-2.70	-2.70	3.95 - 4.22
Arian parod a chyfwerth ag arian parod	-2.52	0.27	-2.25	3.25 - 4.34
Cyfanswm y buddsoddiadau	**-2.52**	**-2.43**	**-4.95**	
Benthyca net	**16.55**	**-6.18**	**10.37**	

BENTHYCA

15 Mae Cod Darbodus CIPFA 2021 yn amlinellu'r ffaith na ddylai awdurdodau lleol fenthyca er mwyn buddsoddi gyda'r nod pennaf o elwa'n ariannol. Nid yw'n ddarbodus i awdurdodau lleol wneud unrhyw benderfyniad buddsoddi neu wariant a fydd yn cynyddu'r gofyniad ariannu cyfalaf ac yn arwain at fenthyciadau newydd, oni bai ei fod yn uniongyrchol ac yn bennaf gysylltiedig â swyddogaethau'r Awdurdod.

16 Nid yw'r Awdurdod wedi buddsoddi mewn asedau ar gyfer elw ariannol ac mae'r holl wariant yn gysylltiedig â chyflawni swyddogaethau'r Awdurdod.

STRATEGAETH A GWEITHGARWCH BENTHYCA

17 Yn unol â'r strategaeth trysorlys, prif amcan yr Awdurdod wrth fenthyca yw mabwysiadu strategaeth risg isel, gan gydbwyso costau llog isel a chael sicrwydd cost trwy gydol y cyfnod y mae angen cyllid ar ei gyfer. Ail nod yw sicrhau hyblygrwydd i aildrafod benthyciadau pe bai cynlluniau tymor hir yr Awdurdod yn newid. Mae strategaeth fenthyca yr Awdurdod yn parhau i fynd i'r afael â'r mater allweddol o fforddiadwyedd, a hynny heb gyfaddawdu ar sefydlogrwydd tymor hwy y portffolio dyled.

18 Mae cost benthyca tymor byr gan awdurdodau eraill wedi bod yn debyg i'r Gyfradd Sylfaenol yn ystod y cyfnod ar 4.0% i 4.5%.

19 Cyfradd sicrwydd y Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus (PWLB) ar gyfer benthyciadau aeddfedrwydd 10 mlynedd oedd 5.38% ar ddechrau'r cyfnod a 5.53% ar y diwedd. Y gyfradd aeddfedrwydd 10 mlynedd isaf oedd ar gael oedd 5.17% a'r uchaf oedd 5.62%. Roedd y cyfraddau ar gyfer benthyciadau aeddfedrwydd 20 mlynedd yn amrywio o 5.71% i 6.30% yn ystod y cyfnod, a benthyciadau aeddfedrwydd 50 mlynedd yn amrywio rhwng 5.46% a 6.14%.

20 Ar 30 Medi 2025, roedd gan yr Awdurdod £15.32m o fenthyciadau, gostyngiad o £3.75m o'i gymharu â 31 Mawrth 2025. Darperir crynodeb o'r benthyciadau sy'n weddill ar 31 Mawrth yn Nhabl 3A isod.

Tabl 3A: Sefyllfa o ran Benthyca

	31.3.25 Balans £m	**Symudiad Net £m**	**30.09.25 Balans £m**	**30.09.25 Cyfradd Gyfartalog wedi'i Phwysoli**	**30.09.25 Aeddfedrwydd Cyfartalog wedi'i Bwysoli (blynyddoedd)**
Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus	14.073	1.246	15.319	3.51%	6.470
Awdurdodau lleol (tymor byr)	5.00	-5.00	0.000	0%	0.410
Cyfanswm y benthyca	**19.07**	**-3.75**	**15.319**		

21 Cymerodd yr Awdurdod fenthyciad awdurdod lleol tymor byr newydd o £5M ym mis Rhagfyr ‘24 a gafodd ei ad-dalu ym mis Awst ‘25. Mae pob benthyciad tymor byr arall gyda'r PWLB. Nid oes angen benthyca pellach tan fis Tachwedd; fodd bynnag, os ceir symudiad sydyn yn y farchnad gyda chyfraddau gwell bydd hyn yn cael ei ddefnyddio ar sail cyngor gan ein cynghorwyr trysorlys, Arlingclose.

Tabl 3B: Benthyciadau hirdymor a fenthycwyd

	Swm £m	**Cyfradd %**	**Cyfnod (Blynyddoedd)**
Benthyciad Aeddfedrwydd PWLB	2.00	4.80	27
Benthyciad EIP PWLB	0.59	3.09	12
Benthyciad EIP PWLB	4.17	3.91	15
Cyfanswm y benthyca	**6.76**		

22 Nid yw penderfyniadau benthyca'r Awdurdod yn cael eu seilio ar unrhyw ganlyniad unigol o ran cyfraddau llog, ac mae’n ceisio cynnal portffolio cytbwys o fenthyca byrdymor a hirdymor.

GWEITHGAREDD BUDDSODDI TRYSORLYS

23 Cyhoeddodd CIPFA fersiynau diwygiedig o’r Cod Ymarfer ar Reoli Trysorlys yn y Gwasanaethau Cyhoeddus a Nodiadau Canllaw Traws-Sectoraidd ar 20 Rhagfyr 2021. Mae'r rhain yn diffinio buddsoddiadau rheoli trysorlys fel buddsoddiadau sy'n deillio o lifoedd arian neu weithgarwch rheoli risg trysorlys y sefydliad sydd, yn y pen draw, yn cynrychioli balansau y mae angen eu buddsoddi nes bydd angen yr arian i’w ddefnyddio ar gyfer busnes.

24 Mae'r Awdurdod yn dal cronfeydd sydd wedi'u buddsoddi, sy'n cynrychioli incwm a dderbyniwyd cyn gwariant, ynghyd â balansau a chronfeydd wrth gefn a ddelir. Yn ystod y chwe mis, roedd balansau buddsoddi'r Awdurdod yn amrywio rhwng £1.03m a £13.73m. Mae'r sefyllfa fuddsoddi yn cael ei dangos yn Nhabl 4 isod.

Tabl 4: Sefyllfa Buddsoddi Trysorlys

	31.3.25		30.09.25	30.09.25	30.09.25
	Balans	**Symudiad Net**	**Balans**	**Adenillion Incwm**	**Aeddfedrwydd Cyfartalog wedi'i Bwysoli**
	£m	**£m**	**£m**	**%**	**dyddiau**
Banciau a chymdeithasau adeiladu	2.52	-0.27	2.25	3.25-4.34	Ar alwad
Cyfnod Penodol		0.00	0.00		
Llywodraeth Ganolog		2.70	2.70	3.95	6
Cyfanswm y buddsoddiadau	**2.52**	**7.43**	**9.95**		

25 Mae Cod CIPFA a chanllawiau'r llywodraeth yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod fuddsoddi ei arian yn ddoeth, a rhoi sylw i ddiogelwch a hylifedd ei fuddsoddiadau trysorlys cyn ceisio'r gyfradd enillion neu incwm orau bosibl. Amcan yr Awdurdod wrth fuddsoddi arian yw cael y cydbwysedd priodol rhwng risg ac adenillion, gan leihau'r risg o golledion oherwydd diffygdalu a'r risg o gael incwm buddsoddi anaddas o isel.

26 Fel y mae'r meincnod atebolrwydd yn yr adroddiad hwn yn ei ddangos, mae'r Awdurdod yn disgwyl bod yn fenthyciwr hirdymor ac felly gwneir buddsoddiadau trysorlys newydd yn bennaf er mwyn rheoli llif arian parod o ddydd i ddydd gan ddefnyddio offerynnau risg isel tymor byr.

27 Gostyngodd Cyfradd y Banc o 4.5% i 4.25% ym mis Mai, ac yna gostyngiad pellach i 4.00% ym mis Awst 2025. Mae cyfraddau llog tymor byr yn bennaf o gwmpas y lefelau hyn. Roedd y cyfraddau ar adneuon DMADF yn amrywio rhwng 3.95% a 4.45% a chyfraddau y farchnad arian rhwng 3.25% a 4.34%.

CYDYMFFURFIAETH

28 Mae'r holl weithgareddau rheoli trysorlys a gynhaliwyd yn ystod y flwyddyn wedi cydymffurfio â'r egwyddorion yn y Cod Rheoli Trysorlys ac yn Strategaeth Rheoli Trysorlys yr Awdurdod, fel y'i cymeradwywyd. Mae gan Wasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth) ddau gyfrif galwadau sy'n cael eu defnyddio i osod adneuon tymor byr, gyda Lloyds Bank a Barclays Bank. Mae'r cyfraddau llog sy'n cael eu cynnig ar adneuon trysorlys yn tueddu i fod yn fwy ffafriol; fodd bynnag, cadwyd adneuon gyda Lloyds a Barclays yn ystod y cyfnod oherwydd y gofyniad hylifedd ar gyfer prynu'r tir ar gyfer y ganolfan hyfforddi newydd.

29 Mae'r Awdurdod hefyd yn defnyddio ei gyfrif gyda'r Swyddfa Rheoli Dyledion (DMO), gan nad yw'r Strategaeth Rheoli Trysorlys yn rhoi cyfyngiad ar faint o arian y gellir ei roi i'r DMO.

30 Dangosir cydymffurfiaeth â therfynau buddsoddi penodol yn Nhabl 5 isod.

Tabl 5: Terfynau Buddsoddi

Sefydliad	Disgrifiad	Terfyn	30.09.25 Gwirioneddol	Wedi cydymffurfio? Do/Naddo
Banciau	Holl fanciau'r DU a'u his-gwmnïau sydd â sgoriau da (Fitch neu gyfwerth). Mae hyn yn cael ei ddiffinio fel hirdymor (BBB) ar hyn o bryd.	£5m	**£2.25m**	do
Llywodraeth Ganolog	Swyddfa Rheoli Dyledion (DMO)	Diderfyn	**£2.70m**	do
Cronfeydd Marchnad Arian (MMF)	Dim ond ar y cyd â chyngor ar gyfer Arlingclose.	£1m fesul cronfa	**0**	do
Awdurdodau Lleol	Pob un ac eithrio'r rhai sy'n destun cyfyngiad treth gyngor a phraeseptau dan Ran 1 o Ddeddf Cyllid Llywodraeth Leol 1992	£2m	**0**	do
Cymdeithasau Adeiladu	Cymdeithasau adeiladu sydd â sgôr (fel ar gyfer y sector bancio)	£2m	**0**	do
Cymdeithasau Adeiladu (Asedau £1bn)	Cymdeithasau adeiladu heb sgôr ond gydag asedau o £1 biliwn neu fwy.	£2m/9 mis	**0**	do

31 Dangosir Cydymffurfiaeth â'r Terfyn Awdurdodedig a'r Ffin Weithredol ar gyfer dyled allanol yn Nhabl 6 isod.

Tabl 6: Dyled a'r Terfyn Awdurdodedig a'r Ffin Weithredol

	30.09.25 Gwirioneddol £m	Ffin Weithredol 2025/26 £m	Terfyn Awdurdodedig 2025/26 £m	Wedi cydymffurfio?
Benthyca	15.32	28.99	30.99	✓
Cyfanswm y ddyled	**15.32**	**28.99**	**30.99**	

32 Gan fod y ffin weithredol yn offeryn rheoli ar gyfer monitro yn ystod y flwyddyn, efallai y bydd achlysuron pan fydd y benthyca gwirioneddol yn fwy na'r targed hwn. Gallai hyn ddigwydd oherwydd amrywiadau yn y llif arian parod ac ni fyddai torri'r terfyn yn y byrdymor yn cyfrif fel methiant i gydymffurfio.

DANGOSYDDION RHEOLI TRYSORLYS

33 Fel sy'n ofynnol gan God Rheoli Trysorlys CIPFA 2021, mae'r Awdurdod yn monitro ac yn mesur y dangosyddion darbodus canlynol o ran rheoli trysorlys.

Meincnod Atebolrwydd

34 Mae'r dangosydd newydd hwn yn cymharu benthyca gwirioneddol yr Awdurdod ar hyn o bryd yn erbyn meincnod atebolrwydd a gyfrifwyd i ddangos y lefel risg isaf o fenthyca. Mae'r meincnod atebolrwydd yn offeryn pwysig i helpu i benderfynu a yw'r Awdurdod yn debygol o fod yn fenthyciwr hirdymor neu'n fuddsoddwr hirdymor yn y dyfodol, ac i addasu ei ffocws strategol a'i ddull o wneud penderfyniadau yn sgil hynny.

35 Mae'r dangosydd yn cynrychioli amcangyfrif o swm cronnol y benthyca allanol y mae'n rhaid i'r Awdurdod ei gynnal er mwyn ariannu ei gynlluniau cyfalaf a refeniw presennol, gan gadw buddsoddiadau trysorlys ar y lefel isaf o £2.0m sy'n ofynnol i reoli llif arian parod o ddydd i ddydd.

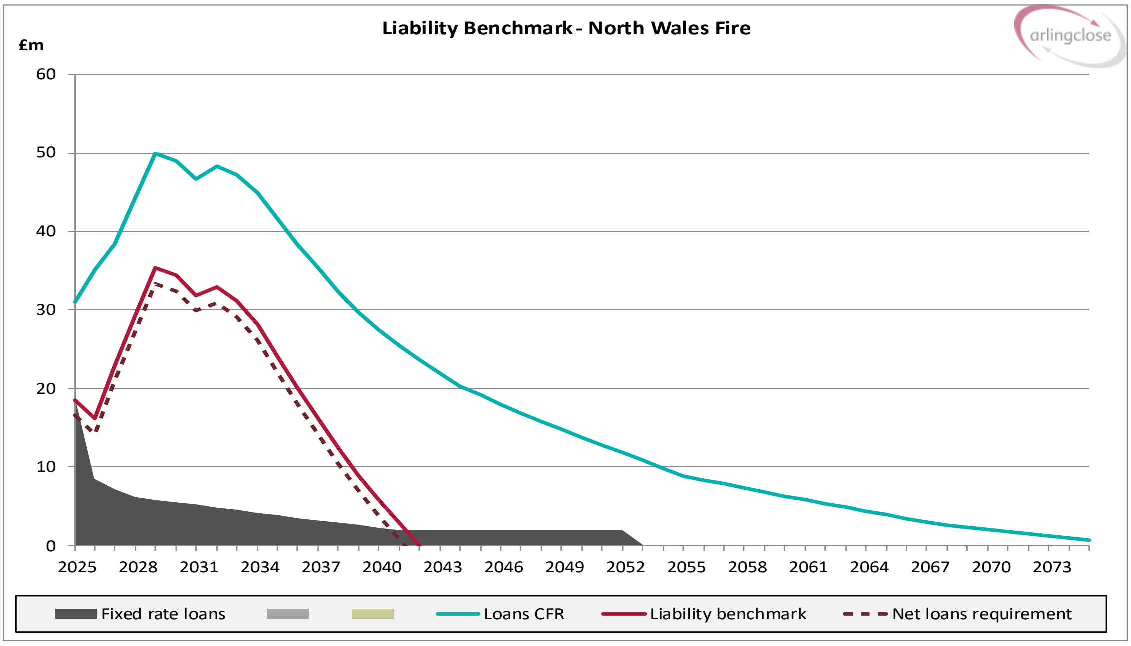
	31.03.25 Gwirioneddol £m	**30.09.25 Gwirioneddol £m**	**31.03.26 Rhagolwg £m**	**31.03.27 Rhagolwg £m**
CFR Benthyciadau	31.01	24.83	35.20	36.90
Llai: Adnoddau mantolen	-14.46	-14.46	-21.00	-17.50
Gofyniad benthyciadau net	16.55	10.37	14.20	19.40
A: Lwfans hylifedd	2.00	2.00	2.00	2.00
Meincnod atebolrwydd	**18.55**	**12.37**	**16.20**	**21.40**
Benthyciadau presennol	**-19.07**	**-15.32**	**-9.40**	**-7.90**

36 Nid yw'r rhagolwg uchod yn cynnwys unrhyw gostau ar gyfer y ganolfan hyfforddi arfaethedig.

37 Yn dilyn y rhagolwg tymor canolig uchod, mae'r meincnod atebolrwydd hirdymor yn tybio gwariant cyfalaf a ariennir trwy fenthyca o £4m - £6m y flwyddyn, isafswm darpariaeth refeniw ar wariant cyfalaf newydd yn seiliedig ar fywydau asedau cyfredol, yn unol â'r polisi cyfrifyddu, incwm a gwariant yn cynyddu yn unol â chwyddiant o 2.5% y flwyddyn a gostyngiad mewn cronfeydd wrth gefn. Dangosir hyn yn y siart isod ynghyd â phroffil aeddfedrwydd benthyciadau presennol yr Awdurdod:

38 Mae'r graff yn dangos yr hyn y mae'r Awdurdod yn disgwyl bod angen ei fenthyca yn y blynyddoedd i ddod. Bydd gan yr Awdurdod ofyniad benthyca trwy'r adeg gan nad oes ganddo arian parod na chronfeydd wrth gefn sylweddol a dim ond mynediad cyfyngedig sydd ganddo at gyllid grant cyfalaf.

39 Mae'r llinell las yn cynrychioli'r angen i ariannu gwariant cyfalaf trwy fenthyca (y Gofyniad Ariannu Cyfalaf neu CFR). Mae'r llinellau coch yn cynrychioli'r angen i ariannu gwariant cyfalaf trwy fenthyca unwaith y bydd cronfeydd wrth gefn a gwargedion (neu ddiffygion) cyfalaf gweithio wedi'u hystyried – mewn gwirionedd dyma'r gwir angen i fenthyca y mae CIPFA wedi'i ddiffinio fel y Meincnod Atebolrwydd. Mae’r llinell goch doredig yn cynrychioli’r sefyllfa ar ddiwedd y flwyddyn ac mae’r llinell solet yn cynrychioli’r sefyllfa ganol blwyddyn ar gyfartaledd. Mae’r rhannau llwyd yn dangos benthyciadau gwirioneddol. Pan fydd y rhan lwyd yn gostwng o dan y llinellau coch, mae’n golygu bod angen benthyca.



Strwythur Aeddfedrwydd Benthyciadau

40 Mae’r dangosydd hwn yn rheoli amlygiad yr Awdurdod i risg ailariannu. Y terfynau uchaf ac isaf ar strwythur aeddfedrwydd pob benthyciad oedd:

	30.09.25 Gwirioneddol	Terfyn Gwirioneddol	Terfyn Uchaf	Terfyn Isaf	Wedi Cydymffurfio? Do / Naddo
<12 mis	4.2	27.42%	60.00%	0.00%	Do
12 mis a <24 mis	1.2	7.83%	45.00%	0.00%	Do
24 mis a < 5 mlynedd	3.00	19.58%	45.00%	0.00%	Do
5 mlynedd a <10 mlynedd		0.00%	75.00%	0.00%	Do
>10 mlynedd	6.92	45.17%	100.00%	0.00%	Do

41 Mae'r cyfnodau amser yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf pob blwyddyn ariannol. Y dyddiad aeddfedu ar gyfer benthyca yw’r dyddiad cynharaf y gall y benthyciwr fynnu ad-daliad.

Buddsoddiadau Rheoli Trysorlys Hirdymor

42 Nid oes gan yr Awdurdod fuddsoddiadau trysorlys hirdymor.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r adroddiad hwn yn cysylltu ag amcanion llesiant tymor hir yr Awdurdod. Mae'n sicrhau bod pryniant asedau i gefnogi darparu gwasanaethau rheng flaen yn ddarbodus, yn fforddiadwy ac yn gynaliadwy. Mae'n sicrhau bod digon o fuddsoddiad yn cael ei wneud mewn seilwaith i alluogi'r gwasanaeth i ddarparu ymatebion brys a gwaith atal ymhell i'r dyfodol.
Cyllideb	Mae'r gyllideb yn cael ei phennu'n flynyddol ar gyfer ariannu cyfalaf yn unol â'r adroddiad Trysorlys.
Cyfreithiol	Mae'r fframwaith rheoleiddio wedi'i nodi ym mharagraff 1.
Staffio	Dim.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Dim.
Risgiau	Buddsoddi arian dros ben – mae risg y gallai'r sefydliad ariannol lle buddsoddir arian y gwasanaeth fethu, gan arwain at golli rhan o'r prif fuddsoddiad. Fodd bynnag, un o ddibenion yr adroddiad yw lliniaru'r risg hon.

This document is available in English **Eitem Agenda 10**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**Justin Evans, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Lee Bourne, Pennaeth Hyfforddiant a Datblygu**
Pwnc	**Achos Busnes Amlinellol Canolfan Hyfforddi Hwb Awen**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Cyflwyno'r Achos Busnes Amlinellol (OBC) ar gyfer y Ganolfan Hyfforddi newydd (Hwb Awen) ym Mharc Busnes Llanelwy a cheisio cymeradwyaeth Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) i symud ymlaen i'r cam datblygu nesaf, a fydd yn canolbwyntio ar sicrhau cyllid a phenderfynu ar fforddiadwyedd.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'r Achos Busnes Amlinellol ar gyfer Hwb Awen yn nodi achos clir a chryf dros fuddsoddi mewn cyfleuster hyfforddi modern, cynhwysol a chynaliadwy. Mae'r trefniadau presennol yn dibynnu ar nifer o safleoedd sy'n heneiddio sy'n gynyddol aneffeithlon, yn gostus i'w cynnal, ac yn methu â bodloni safonau cyfoes ar gyfer diogelwch, hygyrchedd a pherfformiad amgylcheddol.

3 Mae'r OBC yn nodi canolfan bwrpasol ym Mharc Busnes Llanelwy fel yr opsiwn a ffefrir, sy'n cynnig manteision gweithredol a chymdeithasol sylweddol, gan gynnwys gwell realaeth hyfforddi, gwell lles staff, a chyd-fynd â blaenoriaethau Llywodraeth Cymru ar ddatgarboneiddio a lles.

4 Mae cymeradwyo'r OBC yn garreg filltir hollbwysig, gan alluogi'r prosiect i symud ymlaen i'r cam Achos Busnes Llawn, lle bydd gwaith dylunio manwl yn cael ei wneud, cyllid yn cael ei sicrhau, a fforddiadwyedd yn cael ei gadarnhau.

ARGYMHELLIAD

5 Argymhellir bod Aelodau yn:

- **i) Nodi cynnwys yr Achos Busnes Amlinellol;**
- **ii) Cymeradwyo symud i ddatblygu Achos Busnes Llawn; a**
- **iii) Cefnogi ymgysylltiad parhaus â Llywodraeth Cymru i sicrhau ariannu cyfalaf.**

CEFNDIR

6 Dechreuwyd prosiect y Ganolfan Hyfforddi yn 2022 yn dilyn pryderon ynghylch addasrwydd a chynaliadwyedd y cyfleusterau presennol. Ar hyn o bryd mae hyfforddiant yn digwydd ar draws sawl safle gwasgaredig, llawer ohonynt yn agosáu at ddiwedd eu hoes weithredol a heb fod yn bodloni safonau modern ar gyfer cydraddoldeb, diogelwch, neu berfformiad amgylcheddol. Mae'r cyfyngiadau hyn yn effeithio ar ansawdd hyfforddiant ac yn creu aneffeithlonrwydd wrth gyflwyno gwasanaethau.

7 Ym mis Hydref 2024, cymeradwyodd yr Awdurdod yr Achos Amlinellol Strategol, a gadarnhaodd yr angen am fuddsoddiad a nodi Parc Busnes Llanelwy fel y lleoliad a ffefrir. Ers hynny, mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud o ran mireinio'r cwmpas, ymgysylltu â budd-ddeiliad, a datblygu'r OBC yn unol â chanllawiau Llyfr Gwyrdd Trysorlys EF a gofynion Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn sicrhau bod dadansoddiad cadarn a fframwaith llywodraethu clir yn sail i'r prosiect.

GWYBODAETH

8 Mae'r OBC yn gydran hanfodol o gylch oes y prosiect oherwydd ei fod yn darparu'r sylfaen dystiolaeth ar gyfer gwneud penderfyniadau ac yn dangos cydymffurfiaeth â'r safonau arfer gorau. Mae'n dilyn y model pum achos a argymhellir gan Drysorlys EF, sy'n cwmpasu elfennau strategol, economaidd, masnachol, ariannol a rheoli'r cynnig. Mae'r dull strwythuredig hwn yn sicrhau bod yr opsiwn a ffefrir nid yn unig yn angenrheidiol yn weithredol ond hefyd yn economaidd hyfyw, yn gallu cael ei gyflawni'n fasnachol ac yn cyd-fynd ag amcanion hirdymor y Gwasanaeth.

9 Mae'r OBC yn esbonio pam mae'r buddsoddiad yn hanfodol. Heb gyfleuster newydd, mae'r Gwasanaeth yn wynebu costau cynnal a chadw cynyddol, risg cynyddol o beidio â chydymffurfio, ac anallu i fodloni gofynion hyfforddi yn y dyfodol. Mae hefyd yn nodi sut y bydd y ganolfan newydd yn darparu manteision sylweddol, gan gynnwys gwell realaeth hyfforddi, gwell lles staff, a llai o allyriadau carbon.

10 Trwy gymeradwyo'r OBC, bydd yr Aelodau'n galluogi'r prosiect i symud ymlaen i'r cam Achos Busnes Llawn, lle bydd dyluniad manwl a threfniadau cyllido yn cael eu cadarnhau. Mae'r cam nesaf hwn yn hanfodol ar gyfer sicrhau cefnogaeth Llywodraeth Cymru a chadarnhau fforddiadwyedd, gan sicrhau y gall Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth) ddarparu cyfleuster sy'n diwallu anghenion gweithredol ac yn darparu gwerth am arian hirdymor.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r cyfleuster newydd yn cyfrannu'n uniongyrchol at ddiogelwch y gweithlu, lles cymunedol, a chynaliadwyedd sefydliadol. Mae'r uchelgeisiau dylunio yn cyd-fynd â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), gan ganolbwyntio ar wydnwch, cynhwysiant a rhagoriaeth hyfforddiant.
Cyllideb	Dim goblygiadau ariannol uniongyrchol y tu hwnt i ymrwymiad cyllidebol presennol y prosiect a gymeradwywyd gan yr Awdurdod, gan fod y prosiect yn parhau heb ei ariannu y tu hwnt i'r cam datblygu cychwynnol.
Cyfreithiol	Mae'r prosesau caffael yn cydymffurfio â rheoliadau'r sector cyhoeddus. Mae cyfyngiadau cynllunio ac ecolegol (gan gynnwys rhywogaethau gwarchodedig) yn cael eu rheoli gyda chyngor arbenigol. Bydd amserlenni ymgynghori cyhoeddus yn cadw at ofynion statudol.
Staffio	Mae staff wedi bod yn rhan weithredol o'r prosiect drwy gymryd rhan mewn gweithdai a sesiynau ymgynghori, gan siapio egwyddorion dylunio fel amgylcheddau hyfforddi realistig a mannau lles gwell. Mae'r ymgysylltiad hwn yn sicrhau bod y cyfleuster yn diwallu anghenion gweithredol ac yn meithrin hyder yn y prosiect.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae'r cyfleuster wedi'i gynllunio i fod yn gynhwysol, hygyrch a dwyieithog. Mae'r trefniadau ymgynghori yn adlewyrchu'r gwerthoedd hyn.
Risgiau	Mae'r risgiau allweddol yn cynnwys dibynnu ar gyllid allanol, trosiant staff, a chyfyngiadau ecolegol. Mae'r rhain yn cael eu lliniaru drwy ymgysylltu'n gynnar â Llywodraeth Cymru, llywodraethiant cryfach, a chyngor amgylcheddol arbenigol.

This document is available in English **Eitem Agenda 11**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**PSTC Justin Evans**
Swyddog Cyswllt	**Chris Dinwoodie, Rheolwr Datblygu Sefydliadol**
Pwnc	**Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2024/25**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Cyflwyno'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer 2024/25 a chael cymeradwyaeth i'w gyhoeddi yn unol â gofynion statudol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024/25 yn rhoi cipolwg ar ddata cyflog fel y mae ar 31 Mawrth 2025, yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r adroddiad yn dangos cynnydd parhaus o ran lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth).

3 Gostyngodd y bwlch cyflog cyfartalog fesul awr o 9.30% yn 2024 i 5.27% yn 2025, ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 11.2%.

4 Gostyngodd y bwlch cyflog canolrifol fesul awr o 13.72% i 8.31%, ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 8.6%.

5 Cynyddodd cynrychiolaeth menywod i 22% o'r gweithlu, gyda thueddiadau cadarnhaol mewn rolau gweithredol a chorfforaethol.

6 Mae'r adroddiad yn amlinellu ymrwymiadau parhaus o dan Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth (2024–2029) i leihau'r bwlch ymhellach a hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

ARGYMHELLIAD

7 Argymhellir bod Aelodau yn:

i) Cymeradwyo cyhoeddi Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024/25 ar wefan y Gwasanaeth, fel sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth.

CEFNDIR

8 Rhaid i sefydliadau'r sector cyhoeddus sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi data blynyddol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r adroddiad yn cwmpasu chwe mesur statudol, gan gynnwys bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol, bylchau bonws, a dosbarthiad fesul chwartel. Mae'r Gwasanaeth yn cyflogi 887 o staff, gyda chynrychiolaeth rhywedd yn parhau i wella o flwyddyn i flwyddyn.

GWYBODAETH

9 Mae Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025 yn rhoi dadansoddiad cynhwysfawr o ddata cyflog ar draws y Gwasanaeth ar 31 Mawrth 2025. Mae'n egluro'r gofyniad statudol i sefydliadau sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn flynyddol ac yn amlinellu'r chwe mesur a ddefnyddir i gyfrifo'r bwlch, gan gynnwys cyflog fesul awr cymedrig a chanolrifol, cyflog bonws, a dosbarthiad fesul chwartel.

10 Mae'r adroddiad yn cadarnhau bod y Gwasanaeth yn parhau i wneud cynnydd wrth leihau ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r bwlch cyflog cyfartalog fesul awr wedi gostwng yn sylweddol o 9.30% yn 2024 i 5.27% yn 2025, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 11.2%. Yn yr un modd, mae'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr wedi gostwng o 13.72% i 8.31%, gan osod y Gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 8.6%. Mae'r gwelliannau hyn yn dangos tuedd gadarnhaol ac yn adlewyrchu effaith ymdrechion parhaus i ddenu, cadw a hyrwyddo menywod o fewn y sefydliad.

11 Mae dadansoddiad o gyflogau bonws yn dangos cydraddoldeb, gyda'r bwlch bonws canolrifol yn parhau i fod yn 0% am y drydedd flwyddyn yn olynol. Mae'r bwlch bonws cymedrig bellach yn -16.48%, sydd o blaid menywod. Mae'r canlyniad hwn yn cael ei ddylanwadu i raddau helaeth gan y trefniadau talu Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) sy'n berthnasol i staff gweithredol o dan delerau ac amodau'r Llyfr Llwyd.

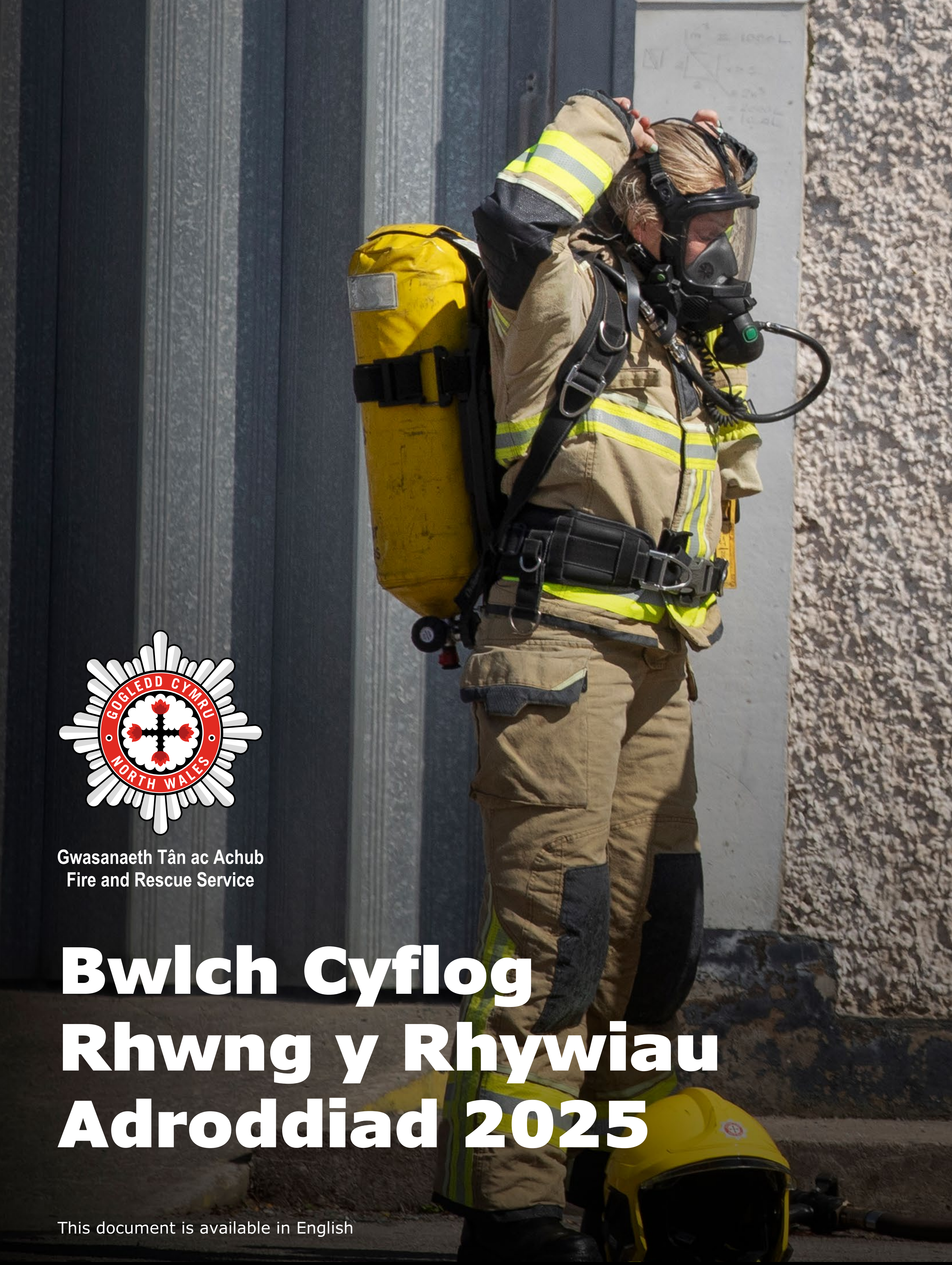
12 Mae'r adroddiad hefyd yn rhoi mewnwelediad i gyfansoddiad y gweithlu. Ym mis Mawrth 2025, roedd y Gwasanaeth yn cyflogi 887 o staff, gyda 22% ohonynt yn fenywod. Mae menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n dda mewn rolau rheoli a chorfforaethol, ond mae dynion yn dal i ddominyddu rolau gweithredol, sy'n denu cyflog uwch.

13 Mae cynrychiolaeth menywod mewn rolau gweithredol wedi cynyddu ychydig i 13%, ac mae symudiad cadarnhaol wedi bod o fewn y chwartel canol, sy'n dangos cynnydd trwy raddfeydd cyflog a dyrchafiadau llwyddiannus. Fodd bynnag, mae'r chwartel uchaf yn parhau i fod yn ddynion yn bennaf, sy'n parhau i ddylanwadu ar y bwlch cyflog cyffredinol.

14 Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gysylltiedig â chyflog cyfartal ond yn cael ei yrru gan ddosbarthiad rolau ar draws y sefydliad. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae'r adroddiad yn tynnu sylw at ystod o gamau gweithredu o fewn y Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (2024–2029), gan gynnwys ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu, gwelededd modelau rôl benywaidd, a chefnogaeth ar gyfer symud ymlaen i swyddi goruchwylio ac arweinyddiaeth. Nod y mesurau hyn yw creu gweithlu mwy cytbwys a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhellach dros amser.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Cefnogi gweithlu mwy cyfartal a chynhwysol sy'n cyd-fynd â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru).
Cyllideb	Dim goblygiadau ariannol uniongyrchol y tu hwnt i ymrwymiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol.
Cyfreithiol	Cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r rheoliadau cysylltiedig.
Staffio	Atgyfnerthu ymrwymiad i arferion recriwtio a dilyniant teg.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant; adroddiad ar gael yn ddwyieithog.
Risgiau	Byddai methu â chyhoeddi yn arwain at beidio â chydymffurfio â dyletswyddau statudol a risg i enw da.



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Adroddiad 2025

This document is available in English

Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn 3

Ein hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). 4

Enillion 7

Bandiau Cyflog fesul Chwartel. 8

Cau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 9

Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Yn y DU, rhaid i bob sefydliad sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol sydd â 250 neu fwy o gyflogeion adrodd yn flynyddol am eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae rhwymedigaeth gyfreithiol ar bob cyflogwr i roi cyflog cyfartal i ddynion a merched am waith o werth cyfartal. Fodd bynnag, am lawer o resymau, mewn llawer o sefydliadau mae yna wahaniaeth rhwng enillion cyfartalog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

Dyma yw’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae’n dangos y gallai dynion fod mewn swyddi sy’n talu’n uwch yn y gweithle na merched. Nid yw'n golygu bod cyflogwyr wedi torri rheolau cyflog cyfartal na bod merched yn cael eu talu llai am wneud yr un gwaith â dynion.

Rhaid i bob sefydliad y mae'n ofynnol iddo gyflwyno a chyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau wneud hynny yn erbyn chwe mesur gwahanol. Mae’r wybodaeth hon yn seiliedig ar giplun o ddata cyflog ar ddyddiad penodol a nodir yn Atodlen 1 i Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

1 **Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau**
Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog cymedrig fesul awr gweithwyr gwrywaidd perthnasol a chyflog gweithwyr benywaidd perthnasol ar sail gwaith llawn-amser.

2 **Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau**
Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog canolrifol fesul awr gweithwyr gwrywaidd perthnasol a chyflog gweithwyr benywaidd perthnasol ar sail gwaith llawn-amser.

3 **Bwlch Bonws Canolrifol**
Y gwahaniaeth rhwng y cyflog bonws canolrifol a delir i weithwyr gwrywaidd cymwys a'r hyn a delir i weithwyr benywaidd cymwys.

4 **Bwlch Bonws Cymedrig**
Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr gwrywaidd cymwys a'r hyn a delir i weithwyr benywaidd cymwys.

5 **Cyfrannau Bonws**
Cyfran y gweithwyr cymwys gwrywaidd a benywaidd a gafodd dâl bonws yn ystod y cyfnod dan sylw.

6 **Bandiau Cyflog fesul Chwartel**
Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y chwarteli band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf ar sail gwaith llawn-amser.

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y chwarteli band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf ar sail gwaith llawn-amser.

Yn unol â’r ddeddfwriaeth, rydym wedi cynhyrchu a chyhoeddi’r adroddiad hwn i ddangos bwlch cyflog rhwng y rhywiau Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru fel yr oedd ar 31 Mawrth 2025. Er mwyn cymharu, rydym wedi rhoi data o'r un

dyddiad yn 2024. Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau yn ymwneud â'r adroddiad hwn a'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy wefan Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru.

Ein hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn elfen fusnes hanfodol bwysig i unrhyw gyflogwr, yn enwedig sefydliad dyngarol fel y gwasanaeth tân ac achub. Mae ein pobl yn ganolog i’n gwerthoedd craidd “Amrywiaeth a Chynhwysiant’’, “Ymdrechu dros ragoriaeth” a “Phobl”.

Gwyddom y bydd datblygu fel sefydliad sydd ag amrywiaeth o ran meddwl, cefndir a phrofiad yn ein gwneud yn gyflogwr gwell ac yn ddarparwr gwasanaethau cyhoeddus gwell. Rydym yn gweithio’n galed i greu diwylliant lle bydd unrhyw un, waeth beth fo’u rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, gallu neu ffydd, yn gallu ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn. Mae hyn yn ei dro yn ein galluogi i ddeall ac ymateb yn well i anghenion amrywiol y cymunedau ar draws Gogledd Cymru a thu hwnt.

Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Fel gwasanaethau tân ac achub eraill sydd â dull niwtral o ran rhywedd o ymdrin â chyflogau ar draws pob lefel o’n sefydliad, mae gennym Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o hyd. Mae achosion hyn yn amrywiol ac yn gymhleth, ond nid ydynt yn gysylltiedig â materion cyflog cyfartal. Ar gyfer rolau diffoddwyr tân, caiff telerau ac amodau eu trafod yn genedlaethol, gan ddefnyddio mapiau rôl a graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Fodd bynnag, er gwaethaf nifer cynyddol o fenywod yn y gweithlu, mae dynion yn dal i fod mewn mwy o rolau gweithlu a rheoli gweithredol. Er bod menywod i gyfrif am gyfran fwy o staff mewn rolau gwasanaeth corfforaethol, mae nifer is o fenywod mewn rolau uwch ar draws y gwasanaeth cyfan, sy'n denu lefelau uwch o gyflog. Fodd bynnag, mae rolau anweithredol yn cael eu graddio gan ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi achrededig a graddfeydd cyflog llywodraeth leol. Mae'r gwahaniaethau hyn yn ei gwneud yn anodd iawn gwneud cymariaethau tebyg wrth debyg. Mae ein gwasanaeth yn cydnabod amrywiaeth rhywedd a hunaniaeth ein staff. Mae pob aelod o staff yn ein gweithlu presennol yn uniaethu fel gwryw neu fenyw.

Ar 31 Mawrth 2025, roeddem yn cyflogi 887 o bobl. Isod gallwch weld cynrychiolaeth weledol o'n gweithlu sydd wedi'i rannu'n staff yr ystafell reoli, staff gweithredol a staff mewn rolau gwasanaeth corfforaethol. Yn unol â meini prawf a chanllawiau bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid yw rhai staff wedi’u cynnwys yn y dadansoddiad hwn h.y. staff ar famolaeth, staff yn cymryd absenoldeb di-dâl, secondiadau i enwi dim ond rhai. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod y ffigurau a gyflwynir yn yr adroddiad yn adlewyrchiad cywir o'n gweithlu.

31/03/2025 Staff - 887	Staff yr Ystafell Reoli (31)	Staff Gweithredol (708)	Staff Y Gwasanaeth Tân ac Achub (148)
Menywod – 195 (22%)	25 (81%)	89 (13%)	81 (55%)
Dynion – 692 (78%)	6 (19%)	619 (87%)	67 (45%)

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cyflogi mwy o ddynion na merched. Mae menywod yn cael eu cynrychioli'n dda o fewn rolau yr ystafell reoli a gwasanaeth corfforaethol ar draws y Gwasanaeth, ond dynion yw mwyafrif tîm yr ochr weithredol o hyd. Gan mai tîm yr ochr weithredol yw'r tîm mwyaf yn ein gwasanaeth o bell ffordd, gall hyn egluro i raddau helaeth pam mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd.

Yn gyffredinol, mae'r Gwasanaeth wedi cynyddu nifer y menywod ar draws y gweithlu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf ac mae newid cadarnhaol wedi bod yn y cydbwysedd rhwng y rhywiau. 195 (22%) o fenywod yn 2025, o'i gymharu â 192 (21.2%) o fenywod yn 2024. Yn 2025, mae gan ein Gwasanaeth 89 (13%) o fenywod mewn rolau **diffoddwyr tân gweithredol** sy'n un yn fwy na'r '88' yn 2024 ac mae canran gyffredinol y menywod wedi cynyddu 1% o'i gymharu â 12% yn 2024.

Mae nifer y gweithwyr a'r proffil rhywedd yn yr **adran reoli** yn 2025 yr un fath ac yn 2024. Ymhlith tîm o 31 o weithwyr, mae gan yr Ystafell Reoli 25 o fenywod a 6 o

ddynion. Yn draddodiadol, merched yw mwyafrif staff yr adran reoli ac mae hanes da o ran cadw llawer o staff sy'n gwasanaethu am gyfnod hir.

Bu cynnydd bach yn nifer y gweithwyr mewn rolau **gwasanaeth corfforaethol** o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. O ran proffil rhywedd, mae 81 (55%) o fenywod yn 2025, sy'n gynnydd bach i'r 79 (54.4%) o fenywod yn 2024. Yn hanesyddol, menywod oedd yn dal mwyafrif helaeth o rolau gwasanaeth corfforaethol, ond mae newid yn y degawd diwethaf wedi gweld mwy o ddynion yn gwneud cais ac yn cael eu penodi'n llwyddiannus i amryw o rolau gwasanaeth corfforaethol ac mae hyn wedi arwain at newid bach yn proffil y rhywiau a'r bwlch cyflog.

Er bod nifer y menywod yn yr Ystafell Reoli yn dal i fod yr un fath yn 2025, mae nifer y menywod wedi cynyddu ychydig ar draws rolau gwasanaeth corfforaethol a gweithredol. Dynion yw mwyafrif y bobl sydd wedi y sefydliad yn 2025 a gall hyn gael rhywfaint o effaith ar gynrychiolaeth menywod. Er y dylid cydnabod, mae'r Gwasanaeth wedi parhau i berfformio'n dda o ran denu a recriwtio menywod newydd i'r sefydliad ac mae hefyd wedi perfformio'n dda i gadw menywod talentog a medrus hefyd.

Er bod nifer o fenywod yn y Tîm Arweinyddol (SLT), mae cydnabyddiaeth bod y Gwasanaeth ar daith flaengar i sicrhau bod menywod yn parhau i symud ymlaen trwy rolau goruchwylio a rheoli canol. Mae adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2025 yn tynnu sylw at rai tueddiadau cadarnhaol lle mae menywod yn symud ymlaen trwy rai chwarteli. Er bod cynnydd cyffredinol yn nifer y gweithwyr benywaidd yn y sefydliad ac mae rhai menywod newydd wedi cael eu recriwtio'n llwyddiannus i swyddi goruchwylio ac arweinyddiaeth, mae'n anochel y bydd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n bodoli nes bod mwy o fenywod yn y Gwasanaeth, yn enwedig mewn lefelau uwch o'r sefydliad.

Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i ddileu'r holl rwystrau mewn perthynas â'r arferion denu, recriwtio a chadw er mwyn sicrhau gweithlu hyd yn oed yn fwy amrywiol yn 2025/26. Ceir rhagor o fanylion am ein strategaeth denu, recriwtio a chadw ar dudalennau 9 a 10.

Enillion

Yn seiliedig ar giplun o ddata oedd ar gael ar 31 Mawrth 2025 mewn perthynas ag enillion yr holl staff, mae’r GPG yn ein Gwasanaeth wedi’i gyfrifo fel a ganlyn.

				Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
Cyfradd Gymedrig yr Awr	**2025**	**£18.83**	**£19.88**	**5.27%**
	2024	**£17.63**	**£19.44**	**9.30%**
Cyfradd Canolrifol yr Awr	**2025**	**£18.01**	**£19.64**	**8.31%**
	2024	**£16.60**	**£19.24**	**13.72%**
Cyfran y staff sy'n derbyn taliad DPP (h.y. bonws)	**2025**	**16.1%**	**27.7%**	**Amh.**
	2024	**15%**	**26.3%**	**Amh.**
Taliad DPP (Bonws Cymedrig)	**2025**	**£0.34**	**£0.29**	**-16.48%**
	2024	**£0.32**	**£0.29**	**-13.16%**
Taliad DPP (Bonws Canolrif)	**2025**	**£0.35**	**£0.35**	**0%**
	2024	**£0.34**	**£0.34**	**0%**

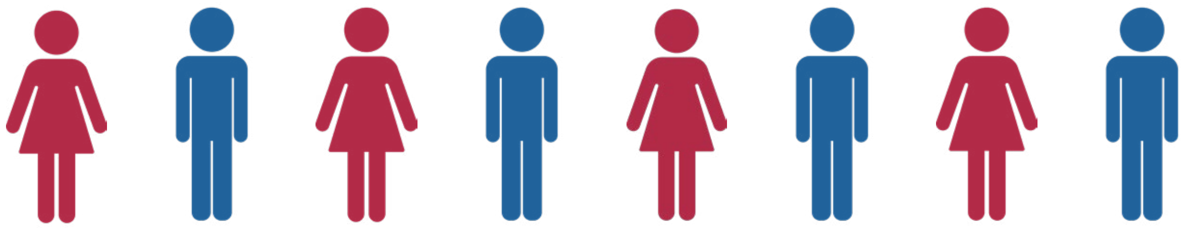
Rhwng 2024 a 2025 gostyngodd y **tâl cymedrig fesul awr** o 8.29% i 5.27%. Mae'r ffigwr hwn yn ystyried yr holl staff, y mae llawer ohonynt yn gweithio'n rhan-amser (neu'r system ddyletswydd ar alwad). O ystyried hyn, mae'r bwlch presennol o 5.27% ymhell yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer cyflog cymedrig yr awr sef 11.2%.

O ran y bwlch **tâl canolrifol fesul awr**, mae ein Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad bach rhwng 2024 a 2025 o 13.27% i 8.31%. Mae ein Gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol sef 8.6%.

Mae’r taliad Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), sy’n berthnasol i staff sydd ar delerau ac amodau’r Llyfr Llwyd yn unig, yn berthnasol i staff gweithredol yn unig ac mae’n camystumio adroddiadau am fonysau. Mae dadansoddiad o fwlch bonws ein Gwasanaeth yn awgrymu bod y bonws cymedrig o dan sero sy'n dangos bod cydraddoldeb rhwng dynion a merched. Y ffigur bwlch bonws canolrifol yn 2025 yw -16.48%, felly 16.48% o blaid merched. Mae hyn wedi gostwng hyd yn oed ymhellach o -13.16% yn 2024.

Am y drydedd flwyddyn yn olynol, mae’r bonws canolrifol yn 0% sy'n duedd gadarnhaol.

Bandiau Cyflog fesul Chwartel



	Isaf (0-25%)		Canol Is (25-50%)		Canol Uwch (50-75%)		Uchaf (75-100%)	
2025	18%	82%	16%	84%	22%	78%	30%	70%
2024*	14%	86%	10%	90%	20%	80%	39%	61%

Pan fyddwch yn archwilio'r pedwar chwartel, menywod sydd yn 30% o'r swyddi ar y cyflog uchaf a 18% o'r swyddi ar y cyflog isaf. O'i gymharu â 2024, mae'r proffil rhywedd yn debyg iawn ac o ran bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid oes unrhyw arwydd penodol bod menywod yn symud ymlaen trwy'r chwartel isaf, canol is, canol uwch ac uchaf.

Ar y cyfan, mae'r Gwasanaeth wedi parhau i recriwtio menywod yn llwyddiannus i'w weithlu, ond mae'r patrwm yn y flwyddyn flaenorol wedi gweld menyw yn gadael y sefydliad, i gael ei disodli gan fenyw ar gyflog tebyg. Mae rhai menywod newydd wedi dod i mewn i'r Gwasanaeth yn y chwarteli **isaf** a **canol is**, ac mae wedi bod yn arbennig o bleserus gweld mwy o fenywod yn symud ymlaen trwy'r chwarteli canol is oherwydd cyflogau uwch o gyfnod gwasanaethu a thrawsnewidiad amrywiol ddiffoddwyr tân o ddatblygu i gymwys. Hefyd, bu rhai menywod llwyddiannus yn y broses ddyrchafu a rhai adleoliadau sydd wedi arwain at effaith gadarnhaol ar gyflog.

Mae cynrychiolaeth menywod wedi parhau i gynyddu ychydig yn y **chwarteli canol**, a gellir esbonio hyn gan weithwyr benywaidd presennol yn symud i fyny'r

*Mae data 2024 wedi'i ailddatgan er mwyn sicrhau cymharydd cywir.

graddfeydd cyflog, codiadau cyflog cynyddol a phrentisiaid amrywiol yn cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus, gan symud ymlaen i gyflog diffoddwr tân llawn amser. Mae gweithwyr sy'n gadael y Gwasanaeth hefyd yn chwarae rhan hanfodol pan fyddwn yn archwilio ein data bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae data cyflogaeth y Gwasanaethau'n dangos bod llawer o weithwyr sydd wedi ymddeol neu wedi gadael y sefydliad yn ystod cyfnod adrodd 2024/25 yn ddynion oedd wedi gwasanaethu ers amser maith mewn rolau gweithredol, yn aml yn ennill cyflogau ar ben eu graddfeydd cyflog. Gall ein Gwasanaeth fod yn falch o'i allu i gadw staff benywaidd ac yn ystod 2024/25, bu newid bach o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd bod rhai menywod wedi symud i fyny i'r chwarteli canol yn organig pan fo ymddeolwyr (dynion yn bennaf) yn gadael y Gwasanaeth.

Bu gostyngiad bach mewn cynrychiolaeth benywaidd yn y **chwartel uchaf**. Er hynny, mae ein Gwasanaeth yn parhau i elwa'n aruthrol o fod â nifer o fenywod mewn swyddi uwch gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol, Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol, Pennaeth yr Ystafell Reoli a'r Pennaeth Adnoddau Dynol. Mae llawer o fenywod hefyd yn mewn rolau 'Dirprwy Bennaeth' ar draws gwahanol adrannau ac mae hyn yn dangos sut fod menywod nid yn unig wedi cael eu recriwtio a'u cadw'n llwyddiannus o'r blaen ond hefyd wedi datblygu i bwynt eu bod wedi symud ymlaen i swyddi sy'n derbyn lefelau uwch o gyflog. Gall pob menyw fod yn fodelau rôl cadarnhaol, ond mae'r rhai mewn swyddi uwch yn brawf byw i'r rhai sy'n anelu at ddod yn arweinwyr eu hunain un diwrnod. Hefyd, mae menywod mewn swyddi uwch yn chwarae rôl hanfodol bwysig gan eu bod yn 'cynyddu gweledede' yn y gymuned wrth ymweld yn bersonol a phan fyddant yn ymddangos mewn gwahanol sianeli cyfryngau.

Cau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth (2024-2029) yn cynnwys llu o amcanion a fydd yn datblygu ein gwaith cydraddoldeb rhywiol i sicrhau bod rhagor o fenywod yn cael eu recriwtio a'u cadw ym mhob rôl ar draws y sefydliad.

Mae'r amcanion penodol yn cynnwys:

- Sicrhau bod prosesau recriwtio, dethol a symud ymlaen yn deg ac yn dryloyw ac yn anelu at adlewyrchu amrywiaeth y gymuned rydym yn ei gwasanaethu.
- Ymgysylltu â menywod ar draws pob grŵp oedran drwy grwpiau cymunedol, timau chwaraeon, ysgolion, colegau, prifysgolion a fforymau addas eraill i hyrwyddo ystod eang o lwybrau gyrfa a rolau yn y gwasanaeth tân ac achub ac anelu at chwalu stereoteipiau negyddol.
- Parhau i gynyddu amlygrwydd modelau rôl benywaidd mewn diwrnodau blasu, diwrnodau agored gorsafoedd tân a ffeiriau gyrfaoedd er mwyn adeiladu ar y syniad 'gweld a bod'.
- Codi ymwybyddiaeth gyhoeddus bellach o'n cyfranogiad mewn amryw o raglenni mynediad uniongyrchol ac arweinyddiaeth genedlaethol fel ffordd o dargedu pobl dalentog ac uchelgeisiol sy'n anelu at ddod yn arweinwyr y dyfodol.
- Rhoi trefniadau adleoli effeithiol ar waith i sicrhau bod unrhyw weithwyr sy'n wynebu diswyddiad neu golli cyflogaeth (ac eithrio am resymau disgyblu) yn cael cynnig cyflogaeth amgen addas ac ailhyfforddiant er mwyn helpu i gadw pobl dalentog.

- Parhau i foderneiddio ein dull o drefnu gweithio, gan greu gweithle mwy hyblyg, ystwyth a chynhwysol a fydd yn ddeniadol i bobl ag anableddau, cyflyrau iechyd, cyfrifoldebau rhieni a gofalu.

- Sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth yn hyrwyddo arfer gorau a chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas ag ymddangosiad, addasiadau rhesymol, cwyn, gwahaniaethu, gwrth-fwlio ac aflonyddu.

- Codi ymwybyddiaeth o iechyd a lles ymhlith y gweithlu i leihau'r risg o effeithiau negyddol posibl ac effeithiau ar weithwyr a'r sefydliad.

- Mynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol i sicrhau bod yr amgylchedd yn y gweithle yn hygyrch i weithlu amrywiol, yn enwedig menywod ar draws gwahanol grwpiau oedran a chefndir.

- Casglu a dadansoddi data gweithlu personol i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus, gan gynnwys blaenoriaethau recriwtio, gweithredu cadarnhaol a rhwystrau.

- Ymrwymo i gefnogi menywod i gynnal a gwella eu sgiliau o fewn amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad a chynnydd.

- Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg ac yn hawdd eu cyrraedd.

- Parhau i ddatblygu ein rhwydwaith staff 'Menywod yn y Gwasanaeth Tân', a'i gynghreiriaid gwrywaidd i ddarparu mentora, cyngor a chefnogaeth i bob cydweithiwr benywaidd trwy rwydweithio, digwyddiadau cymdeithasol a ffurfiol.

- Parhau i gefnogi datblygiad y pedwar rhwydwaith staff arall sy'n cynnwys Firepride; Niwroamrywiaeth; Crefydd, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH). Bydd cydweithredu rhwng y rhwydweithiau staff yn sicrhau bod dull croestoriadol a chyfannol yn cael ei fabwysiadu a fydd yn ystyried menywod â hunaniaethau a nodweddion lluosog.

This document is available in English **Eitem Agenda 12**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**PSTC Justin Evans**
Swyddog Cyswllt	**Chris Dinwoodie, Rheolwr Datblygu Sefydliadol**
Pwnc	**Asesiad Perfformiad Blynyddol, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024/25**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Cyflwyno'r Adroddiad Asesu Perfformiad Blynyddol ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) yn 2024/25, ac i geisio cymeradwyaeth i'w gyhoeddi yn unol ag ymrwymiadau statudol a sefydliadol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol ar gyfer 2024/25 yn rhoi trosolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant pum mlynedd Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth). Mae'n dangos sut mae'r Gwasanaeth wedi parhau i ymgorffori cynhwysiant yn ei ddiwylliant sefydliadol, wedi gwella amrywiaeth y gweithlu, ac wedi darparu gwasanaethau cynhwysol i gymunedau.

3 Mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at waith partneriaeth a wnaed a chamau a gymerwyd mewn ymateb i'r Adolygiad Annibynnol o’r Diwylliant, gan atgyfnerthu ein hymrwymiad i greu gweithle lle gall pawb ffynnu.

ARGYMHELLIAD

4 Argymhellir bod Aelodau yn:

i) Cymeradwyo cyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol 2024/25 ar wefan y Gwasanaeth.

CEFNDIR

5 Yn 2024, lansiodd y Gwasanaeth Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant pum mlynedd er mwyn cefnogi cyflawniad y Cynllun Rheoli Risg Cymunedol, i gyflawni rhwymedigaethau cyfreithiol, a chynnal gwerthoedd sefydliadol. Mae'r strategaeth yn canolbwyntio ar bedwar nod allweddol: ymgorffori cynhwysiant mewn diwylliant sefydliadol; denu, recriwtio a chadw pobl dalentog; darparu gwasanaethau cynhwysol i gymunedau; a datblygu partneriaethau effeithiol.

6 Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn rhoi crynodeb o'r cynnydd a wnaed yn ystod 2024/25, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'r adroddiadau Monitro Cydraddoldeb a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

GWYBODAETH

7 Yn ystod 2024/25, cyflwynodd y Gwasanaeth fodiwlau hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, gan gynnwys rhagfarn ddiarwybod ac ymwybyddiaeth o awtistiaeth, a buon nhw'n monitro cydymffurfiaeth â dysgu gorfodol. Fe wnaeth rhwydweithiau staff gyflwyno ystod eang o ymgyrchoedd a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth, a chynhaliwyd Cynhadledd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 'Ignite' gyntaf y gwasanaeth i ysbrydoli ac i addysgu cydweithwyr.

8 Gwellwyd prosesau recriwtio trwy fentrau gweithredu cadarnhaol. Arweiniodd hyn at well cynrychiolaeth o fenywod ac amrywiaeth ethnig ar draws y gweithlu. Mae'r Gwasanaeth hefyd wedi darparu cymorth wedi'i deilwra i staff niwroamrywiol a rhoi addasiadau rhesymol ar waith i hyrwyddo cynhwysiant.

9 Yn allanol, cynhaliodd y Gwasanaeth dros 20,000 o Wiriadau Diogel ac Iach gydag aelodau o'r gymuned sy'n agored i niwed, ymwelodd â 133 o ysgolion, ac ymgysylltodd â grwpiau cymunedol amrywiol i hyrwyddo diogelwch tân a chynhwysiant. Cryfhawyd partneriaethau trwy gymryd rhan weithredol mewn fforymau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant cenedlaethol a rhanbarthol, a dechreuodd y paratoadau ar gyfer ail-achredu Lefel 2 Hyder Anabledd a statws Autism Accepting.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Cefnogi gweithlu mwy cyfartal a chynhwysol sy'n cyd-fynd â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru).
Cyllideb	Dim goblygiadau ariannol uniongyrchol y tu hwnt i ymrwymiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol.
Cyfreithiol	Cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r rheoliadau cysylltiedig.
Staffio	Atgyfnerthu ymrwymiad i arferion recriwtio, dilyniant a chadw teg.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant; adroddiad ar gael yn ddwyieithog.
Risgiau	Byddai methu â chyhoeddi yn peryglu enw da a pheidio â chydymffurfio ag ymrwymiadau tryloywder.

Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru

Asesiad Perfformiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024/25

Cynnwys

Cyflwyniad . . . 3

Thema 1 – Ymgorffori cynhwysiant yn ein diwylliant sefydliadol . . . 4

Thema 2 - Denu, recriwtio a chadw pobl dalentog . . . 6

Thema 3 - Darparu gwasanaethau cynhwysol i'n cymuned . . . 9

Thema 4 – Datblygu partneriaethau effeithiol . . . 11

Cyflwyniad

Yn 2024, datblygodd Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 5 mlynedd (Strategaeth EDI) i:

- gefnogi'r gwaith o gyflawni ein Cynllun Rheoli Risg Cymunedol
- sicrhau ein bod yn cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol
- cynnal Ein Gwerthoedd
- parhau i ddatblygu diwylliant agored a chynhwysol, sy'n adlewyrchu amrywiaeth Gogledd Cymru

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi diweddariad o'r gwaith a wnaed yn ystod 2024/2025 i gyflawni nodau Strategol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant GTAGC o:

- ymgorffori cynhwysiant yn niwylliant sefydliadol GTAGC
- denu, recriwtio a chadw pobl dalentog
- darparu gwasanaethau cynhwysol i'n cymuned
- datblygu partneriaethau effeithiol

Dylid ei ddarllen ar y cyd â'n Hadroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol a'n Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024-25, sy'n darparu gwybodaeth ystadegol am effaith ein gwaith strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Trwy gydol yr adroddiad hwn fe welwch uchafbwyntiau'r gwaith tîm, cydweithio a chydweithrediad rhwng ein staff, asiantaethau partner, ac aelodau o'r cyhoedd sydd i gyd wedi chwarae rhan hanfodol wrth ddod â'n Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn fyw, ac rydym yn estyn ein diolch diffuant i bob un ohonynt am eu hymroddiad a'u cefnogaeth.

Hoffem hefyd gydnabod y gwaith a ddechreuwyd gan ein staff yn ystod 2025 mewn ymateb i'r argymhellion a wnaed o'n Hadolygiad Diwylliant Annibynnol (a gynhaliwyd gan Crest). Bydd y gwaith hwn yn cefnogi'r gwaith o gyflawni Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant GTAGC gan ein helpu i greu diwylliant gweithle cynhwysol lle gall pawb ffynnu.

Gwybodaeth bellach

I hyrwyddo cyfle cyfartal a hygyrchedd, cysylltwch â ni os oes angen yr adroddiad hwn arnoch mewn print bras, iaith wahanol neu fformat arall.

- Ffôn - 01745 535 250
- E-bost - enquiries@northwalesfire.gov.wales
- Pencadlys Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
  Ffordd Salesbury, Parc Busnes Llanelwy, Sir Ddinbych, LL17 0JJ

Thema 1 – Ymgorffori cynhwysiant yn ein diwylliant sefydliadol

Amcanion Allweddol a Gyflwynwyd

Hyfforddiant a Datblygu: Hyrwyddo a monitro gweithgareddau hyfforddi a datblygu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan sicrhau bod pob cydweithiwr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau proffesiynol a phersonol.

Cafodd cyfraddau cwblhau ar gyfer e-ddysgu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gorfodol eu monitro trwy adroddiadau chwarterol a adolygwyd gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Staff. Erbyn diwedd mis Mawrth 2025, roedd 60% o staff wedi cwblhau'r cwrs yn llwyddiannus. Fe wnaethom hefyd lansio modiwlau hyfforddi newydd sy'n ymdrin â rhagfarn anymwybodol, creu gweithle cynhwysol, ac ymwybyddiaeth o awtistiaeth. Cyflwynwyd hyfforddiant gorfodol ar herio ymddygiad amhriodol a chael sgyrsiau anodd hefyd i helpu i feithrin diwylliant cynhwysol ar draws y gwasanaeth.

Codi ymwybyddiaeth o faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy gyfathrebu mewnol, digwyddiadau, ymgyrchoedd, a rhwydweithiau staff.

Cynnydd a Wnaed – Yn ystod y flwyddyn, cyfarfu ein 4 Grŵp Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Staff yn rheolaidd i gyflwyno ystod eang o ymgyrchoedd, digwyddiadau a dogfennau canllawiau ymwybyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Roedd hyn yn cynnwys gwaith i ddathlu Ramadan, Diwrnod Crefydd y Byd, Wythnos Cydraddoldeb Hiliol, mis LHDTC, Mis Hanes Pobl Dduon, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, a Diwrnod Windrush.

Rhannodd ein staff fyfyrdodau ar eu crefydd neu ffydd eu hunain, a sut roedd hyn yn eu cefnogi yn eu dyletswyddau. Fe wnaethant hefyd fynychu digwyddiadau allweddol (fel Cynhadledd Cymdeithas Gwasanaeth Tân Asia) gan ddod â dysgu a mewnwelediadau newydd yn ôl i'r gwasanaeth i'w rhannu â chydweithwyr.

Mae ein staff sy'n mynychu Cynhadledd Cymdeithas y Gwasanaeth Tân Asia:

Trefnodd ein 4 Grŵp a Phwyllgor Rhwydwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ein Cynhadledd Staff Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyntaf, gyda rhestr wych o siaradwyr a ddarparodd gyflwyniadau diddorol i hysbysu, cefnogi, addysgu ac ysbrydoli ein staff.

Ein Prif Swyddog Tân (chwith) gyda staff yn ein Cynhadledd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ignite GTAGC gyntaf:

Fe wnaethom gyflwyno'r Fforwm Ymgysylltu Diwylliannol Staff i hyrwyddo ein taith datblygu diwylliannol. Ei bwrpas oedd nodi a chyflawni mentrau gwella sy'n adlewyrchu Ein Gwerthoedd, tra'n creu amgylchedd cynhwysol, cefnogol a chydweithredol lle gallai pob unigolyn ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn.

Ein staff sy'n mynychu un o'n Fforymau Ymgysylltu Diwylliannol:

Drwy gydol y flwyddyn buom yn ymfalchïo mewn hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yn ein cymunedau a'n gweithle, a gallwch ddarllen manylion llawn y gwaith hwn yn ein Hadroddiad Blynyddol Safonau'r Iaith Gymraeg 2024-2025

Gweithleoedd Cynhwysol a Chyfleusterau Cymunedol: Dylunio ac addasu ein hadeiladau i greu gweithleoedd hygyrch a chynhwysol, yn ogystal â chyfleusterau cymunedol sy'n addas ar gyfer gwasanaeth tân ac achub modern.

Cynnydd a Wnaed – Sefydlwyd gweithgor i ddechrau datblygu cynlluniau ar gyfer ein canolfan hyfforddi newydd o'r radd flaenaf, gan ystyried hygyrchedd a chynhwysiant yn rhan ganolog o'r trafodaethau cychwynnol.

Mynychodd ein Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyfarfodydd Pwyllgor Tir ac Eiddo y Gwasanaeth hefyd i ymgorffori cynhwysiant a hygyrchedd ym mhob prosiect a gweithgareddau adeiladu a moderneiddio ystadau.

Cynnal dadansoddiad cydraddoldeb cadarn: Sicrhau bod y broses Asesiad Effaith Cydraddoldeb (EqIA) wedi'i hymgorffori ar draws y sefydliad i ystyried anghenion pawb yr effeithir arnynt gan wneud penderfyniadau strategol, cynllunio, dylunio polisi, hyfforddiant a darparu gwasanaethau.

Cynnydd a Wnaed – Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf cwblhaodd 39 aelod o staff hyfforddiant EqIA, gan ennill sgiliau ymarferol a gwybodaeth i ddadansoddi'n feirniadol effaith eu gwaith ar ein pobl â nodweddion gwarchodedig. Mae'r hyfforddiant hwn yn cefnogi ein gwaith i ddatblygu diwylliant o adolygu, myfyrio ac integreiddio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy gydol ein gweithgareddau rheoli newid, cynllunio, dylunio polisi, hyfforddiant a darparu gwasanaethau.

Thema 2 - Denu, recriwtio a chadw pobl dalentog

Amcanion Allweddol a Gyflwynwyd

Mabwysiadu dull creadigol ac arloesol o weithredu cadarnhaol, gan gael gwared ar unrhyw rwystrau yn ein prosesau recriwtio a gwneud y mwyaf o gyfleoedd i gyrraedd grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.

Cynnydd a Wnaed – Yn ystod y flwyddyn fe wnaethom ddadansoddi data'r gweithlu i nodi grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli. Mae hyn yn ein hysgogi i gyflwyno dull cynhwysol newydd o gyfweliadau, gyda deunyddiau darllen perthnasol ac amser paratoi cyn-Cyfweliad bellach wedi'u darparu i bob ymgeisydd gyda'r nod o greu proses recriwtio gefnogol a theg.

Fe wnaethom hefyd gymryd rhan mewn nifer o ddigwyddiadau ledled Gogledd Cymru, gan gynnwys Hyderus o ran Anabledd, What's Next, a Pride i ehangu mynediad a gwelededd, hyrwyddo cyfleoedd gyrfa, a rhannu ein negeseuon diogelwch tân i bobl o gymunedau sydd wedi'u tangynrychioli.

Mae ein staff yn hyrwyddo negeseuon diogelwch tân a gyrfaoedd yn ystod digwyddiadau Pride Bae Colwyn, Llangefni a Wrecsam:

Yn ystod ein hymgyrch recriwtio Diffoddwyr Tân Amser Cyflawn, fe wnaethom drefnu nifer o Ddigwyddiadau Diwrnodau Darganfod a Ffitrwydd Tân (yn y llun isod), ffilmiau Facebook, a digwyddiadau Holi ac Ateb ar y Cyfryngau Cymdeithasol i hyrwyddo cyfleoedd gyrfa Diffodd Tân i bobl o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli.

Darpar ymgeiswyr sy'n mynychu un o'n Diwrnodau Darganfod Cymunedol - fel rhan o'n hymgyrch recriwtio Diffoddwyr Tân amser cyflawn:

Mae ein hymrwymiad parhaus i feithrin diwylliant cynhwysol yn cael ei adlewyrchu yn recriwtio a chynnydd ein gweithlu. Dros y flwyddyn ddiwethaf, ymunodd 10 o weithwyr benywaidd ychwanegol â'r gwasanaeth, a gwelsom chwe chydweithiwr benywaidd yn llwyddo i basio ein proses ddyrchafu er mwyn symud i rolau rheoli.

Ategwyd y cynnydd hwn ymhellach gan ein canlyniadau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024/25 lle roedd y bwlch mewn cyflog cymedrig yr awr wedi lleihau'n sylweddol o 9.30% yn 2024 i 5.27%.

Monitro data demograffig gweithlu yn barhaus i nodi tueddiadau sy'n ein helpu i dargedu grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli yn ein hymdrechion recriwtio a chadw staff presennol yn ein gweithlu.

Cynnydd a Wnaed – Fel rhan o'n gwaith, fe wnaethom gyflwyno adroddiad monitro cydraddoldeb newydd (gyda chyflwyniad data creadigol) i'n helpu i adolygu ystadegau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn feirniadol, adnabod llwyddiannau, nodi bylchau, a gosod blaenoriaethau recriwtio.

Darparu sgrinio gwybyddol, cymorth wedi'i dargedu ac addasiadau i weithwyr unigol ar bob cam o gylch bywyd y gweithwyr, gan gynnwys addasiadau corfforol a threfniadau gweithio hyblyg.

Cynnydd a Wnaed – Rydym bellach wedi darparu cymorth personol i 76 aelod o staff gan ddefnyddio rhestrau gwirio niwroamrywiaeth sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac offer sgrinio gwybyddol. Mae'r gwaith hwn wedi ein helpu i weithredu addasiadau rhesymol, neu asesiadau anghenion gweithle i helpu staff i ffynnu yn eu gwaith ac ehangu mynediad at ddilyniant gyrfa.

Pa gynnydd rydym ni wedi'i wneud eleni?

Yn ystod 2024/25, cynhaliodd y gwasanaeth lefelau cyson o amrywiaeth ymhlith ein gweithlu, gydag ambell gynnydd amlwg yn lefelau staff benywaidd, a staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Adlewyrchwyd hyn yn:

- y gwasanaeth yn cynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu o 29 yn 2023/24 i 39 yn 2024/25
- y gwasanaeth yn gweld cynnydd yn nifer cyffredinol y gweithwyr benywaidd o 192 yn 2023/24 i 202 yn 2024/25 ar draws pob rôl
- y gwasanaeth yn cynyddu nifer y menywod mewn rolau Gwasanaethau Corfforaethol o 79 yn 2023/24 i 81 2024/25 yn y drefn honno
- nifer y menywod mewn rolau Gweithredol yn parhau i gynyddu o 113 yn 2023/24 i 121 yn 2024/25
- y gwasanaeth yn cynnal rhaniad cyfartal o Brif Swyddogion benywaidd a gwrywaidd
- y gwasanaeth yn gweld cynnydd bach yn nifer y gweithwyr ag anabledd o 101 yn 2023 i 102 yn 2024/25

Mae'r dadansoddiad drosodd yn dangos faint o staff sydd wedi penderfynu datgelu gwybodaeth bersonol yn 2024/25 yn seiliedig ar rai nodweddion gwarchodedig allweddol a'r rhai a benderfynodd beidio â rhoi ateb. Mae'r canrannau hyn yn seiliedig ar swyddi unigol sy'n gyfanswm o 949 ac yn adlewyrchu cyfraddau ymateb cryf yn y meysydd hyn.

Nodwedd Warchodedig	**Ateb a Roddwyd**	**Anhysbys / Heb ei Ddatgan**
Anabledd	96.0%	4.0%
Statws perthynas	97.8%	2.2%
Hil (gan gynnwys ethnigrwydd)	98.8%	1.2%
Crefydd neu gred	91.4%	8.6%
Cyfeiriadedd Rhywiol	93.7%	6.3%

Thema 3 - Darparu gwasanaethau cynhwysol i'n cymuned

Amcanion Allweddol a Gyflwynwyd

Gweithredu fel hyrwyddwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gweladwy a modelau rôl trwy gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau cymunedol, cefnogi ymgyrchoedd ymwybyddiaeth, a chyfrannu at lunio agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant genedlaethol.

Cynnydd a wnaed – Yn 2024/25, ymwelwyd â 133 o ysgolion, gyda 11,563 o ryngweithiadau diogelwch tân wedi'u cyflawni.

Maes ffocws allweddol oedd ein gwaith i gyflwyno dros 20,000 o Archwiliadau Diogel ac Iach, sy'n defnyddio dull sy'n seiliedig ar risg i gyrraedd aelodau mwyaf bregus ein cymuned (oherwydd oedran, anabledd, iechyd, neu ynysu cymdeithasol) i roi cyngor a chefnogaeth diogelwch tân.

Bu staff o'n timau Atal a Gorsaf hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o ysgolion lleol (gan gynnwys Ysgol Morgan Llwyd, Ysgol Treffynnon ac Ysgol Friars) i gyflwyno ein Rhaglen Ffenics – gan ennyn diddordeb 203 o bobl ifanc a allai fod yn cael trafferth gydag ymddygiad, yn gymdeithasol, neu'n addysgol mewn gwaith tîm, meithrin sgiliau a diogelwch tân.

Disgyblion yn dysgu sgiliau newydd ar Brosiect Ffenics:

Gweithiodd ein staff Addysg hefyd ar y cyd â Heddlu Gogledd Cymru i gyflwyno "Stori Olivia," ymgyrch diogelwch ffyrdd bwerus i 800 o bobl ifanc. Yn ogystal, fe wnaethant hefyd gyflwyno rhaglenni addysg pwrpasol i Therapyddion Galwedigaethol, grwpiau allgymorth gofalwyr, grwpiau cymorth digartrefedd a myfyrwyr prifysgol.

Roedd ein timau Atal a Gorsaf hefyd wedi mynychu amryw o ddigwyddiadau ac yn ymweld â chymunedau lleol ledled Gogledd Cymru (gan gynnwys Sioe Deithiol Anabledd STAND Gogledd Cymru; Ffair y Glas Prifysgol Bangor; a Sioe Frenhinol Cymru) gan nid yn unig helpu i feithrin gwelededd a chysylltiadau, ond hefyd hyrwyddo ein negeseuon diogelwch tân a recriwtio gydag aelodau anoddach eu cyrraedd o'n cymunedau.

Fel rhan o'n hymgyrchoedd Mis Hanes Sipsiwn, Roma a Theithwyr (GRT) a Diogelwch Tân y Nadolig, ymgysylltodd ein Tîm Atal â 42 o Deithwyr, rhai sy'n teithio ar gychod a rhai sy'n byw ar gychod ar hyd Camlas Llangollen i gyflwyno Archwiliadau Diogel ac Iach.

Ein staff yn Ffair y Glas Prifysgol Bangor, y Sioe Frenhinol ac wrth Gamlas Llangollen:

Ymgysylltu ac ymgynghori â'n cymunedau mewn ffordd gynhwysol, gan geisio safbwyntiau ac adborth amrywiol ar ein hamcanion, ein cynigion a'n cynlluniau strategol.

Cynnydd a Wnaed – Yn 2024, gwnaethom ymgysylltu'n weithredol ac ymgynghori â grwpiau cymunedol, myfyrwyr coleg, ac elusennau o bob rhan o Ogledd Cymru i gasglu adborth gan gymunedau sydd wedi'u tangynrychioli ar ein Cynllun Gweithredu Rheoli Risg Cymunedol newydd.

Darparu hyfforddiant ac arweiniad adran-benodol i sicrhau bod cydweithwyr yn deall pwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eu rolau o ddydd i ddydd.

Cynnydd a Wnaed – Yn ystod y flwyddyn ariannol ddiwethaf dechreuodd ein staff rheng flaen hyfforddiant ymwybyddiaeth achrededig o awtistiaeth ac ADHD trwy Niwrowahaniaeth Cymru, gan roi mewnwelediad i rwystrau, dewisiadau cyfathrebu, a strategaethau cynhwysiant i gefnogi aelodau o'r cyhoedd a'u cydweithwyr.

Mae nifer o staff o bob rhan o'r gwasanaeth hefyd wedi cwblhau hyfforddiant i wella eu dealltwriaeth a'u hyder wrth gyfathrebu ag aelodau o'r cyhoedd neu gydweithwyr sydd ag amhariad ar y clyw.

Cynhaliodd Gorsaf y Rhyl ddigwyddiadau 'Cerdded a Siarad' i Fenywod yn y Gwasanaeth Tân; fe wnaethom hyrwyddo cyngor diogelwch Diwali ar ein gwefan a thrwy grwpiau cymunedol lleol a chanolfannau amlddiwylliannol; gwnaethom hyrwyddo negeseuon diogelwch tân Blwyddyn y Lleuad gyda'r cymunedau Tsieineaidd ac Asiaidd eraill; a threfnu i staff gynrychioli'r gwasanaeth yng Ngwasanaeth Coffa'r Holocost blynyddol a drefnwyd gan Brifysgol Bangor. Mae'r holl weithgareddau hyn yn helpu i adeiladu gwelededd a chysylltiadau o fewn ein cymunedau amrywiol.

Thema 4 – Datblygu partneriaethau effeithiol

Amcanion Allweddol a Gyflwynwyd

Dal i fod yn ymwybodol o feincnodau allanol a sefydliadau perthnasol i gynnal ein harweinyddiaeth a'n safonau arfer gorau mewn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cynnydd a Wnaed – Ym mis Mawrth 2025, fe wnaethom ni gofrestru yn y rhaglen hyfforddi Ymwybyddiaeth Awtistiaeth achrededig ar gyfer timau rheng flaen. Dros y flwyddyn ariannol nesaf, byddwn yn sicrhau bod staff yn cwblhau'r hyfforddiant hwn, gan osod ein gwasanaeth i gyflawni statws 'Derbyn Awtistiaeth' gan Niwrowahaniaeth Cymru.

Fe wnaethom hefyd ffurfio Grŵp Gorchwyl a Gorffen Hyderus o ran Anabledd i baratoi ar gyfer ail-achredu o Lefel 1 i Lefel 2 yn ystod 2025/26. Bydd y gwaith hwn yn ein cysylltu â gwasanaethau cyhoeddus a chyflogwyr eraill ac yn ein galluogi i ymuno â Rhwydwaith Hyderus o ran Anabledd Gogledd Cymru i rannu arfer gorau a threfnu digwyddiadau recriwtio ar y cyd.

Chwarae rhan weithredol yng ngrŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Tân ac Achub Cymru Gyfan a gweithio mewn cydweithrediad â'r Gwasanaethau Tân ac Achub eraill ledled y DU i hyrwyddo effeithlonrwydd a rhannu arfer gorau.

Cynnydd a Wnaed – Rydym wedi mynychu cyfarfodydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant chwarterol Cymru Gyfan gyda Gwasanaethau Tân ac Achub eraill Cymru, lle gwnaethom rannu cynnwys hyfforddiant a dulliau o ymdrin ag Asesiadau Effaith Cydraddoldeb. Fe wnaethom hefyd gyfnewid polisïau ac arferion i gryfhau cydweithio.

Bu ein Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n cydweithwyr yn ymgysylltu â fforymau cenedlaethol, gan gynnwys gweithgorau Cyngor Cenedlaethol y Penaethiaid Tân, Cymdeithas Gwasanaeth Tân Asia, Fforwm Rhyng-ffydd Gogledd Cymru, a Rhwydwaith Swyddogion Cydraddoldeb Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru. Mae'r gwaith hwn nid yn unig wedi helpu i rannu gwybodaeth ac arfer gorau ond hefyd yn hyrwyddo cynhwysiant ar draws y sector ehangach.

This document is available in English **Eitem Agenda 13**

Adroddiad i	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**19 Ionawr 2026**
Swyddog Arweiniol	**Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol**
Swyddog Cyswllt	**Elgan Roberts, Pennaeth Cyllid a Chaffael**
Pwnc	**Alldro Dros Dro 2025–26**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau am ragolygon gwariant cyfalaf a refeniw 2025/26, fel yr oedd ar 30 Tachwedd 2025.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Cymeradwyodd Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) gyllideb refeniw net o £51.788m ar gyfer 2025/26, i'w ariannu gan yr awdurdodau lleol cyfansoddol. Er mwyn cynnal y cap cyllideb hwn, cytunwyd ar nifer o fesurau anghylchol, gan gynnwys defnyddio £0.601m o'r cronfeydd wrth gefn.

3 Yn seiliedig ar y gwariant hyd at 30 Tachwedd, rhagwelir bellach y bydd y gwariant refeniw yn £51.727 miliwn, sy'n danwariant o £0.061 miliwn. Mae hyn yn cynnwys costau sy'n ymwneud â phrosiectau amrywiol, setliadau cyflog cenedlaethol a symudiadau i gronfeydd wrth gefn.

4 Cymeradwyodd yr Awdurdod gyllideb gyfalaf o £6.100m ar gyfer 2025/26, wedi'i hategu gan £2.589m mewn cyllid treigl o flynyddoedd blaenorol. Mae'r rhaglen gyfalaf yn profi llithriad ar gynlluniau, a rhagwelir y bydd gwariant yn £6.295m gyda gofyniad i dreiglo cyllid o £2.800m.

5 Mae'r risgiau ariannol allweddol yn dal i ymwneud ag argaeledd y gweithlu, yn enwedig goramser, dyrchafiadau dros dro, a chostau sy'n gysylltiedig â salwch, sy'n cael eu gyrru gan y galw ar yr ochr weithredol a newidiadau sefydliadol. Chwyddiant a phwysau ar y gadwyn gyflenwi sy'n effeithio ar gostau heblaw cyflogau (cyfleustodau, gwasanaethau trydydd parti) a'r rhaglen gyfalaf, yn ogystal ag anwadalrwydd cyfraddau llog a risg ailgyllido ein benthyciadau. Mae'r risgiau hyn yn cael eu monitro'n weithredol gan y Pwyllgor Cyllid a Chaffael Gwasanaethau ac yn cael eu cofnodi ar gofrestr risg yr Awdurdod.

ARGYMHELLION

6 Gofynnir i'r Aelodau:

- **i) nodi'r sefyllfa alldro refeniw a ragwelir a'r llithriad cyfalaf a ragwelir ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26, fel y nodir yn yr adroddiad;**
- **ii) nodi'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r alldro dros dro a chydnabod bod y ffigurau a ragwelir yn yr adroddiad hwn yn ddarbodus; a**
- **iii) nodi'r cynnig i symud £0.548m i gronfeydd wrth gefn ar gyfer ad-daliad pensiwn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.**

ARSYLWADAU GAN Y PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

7 Nid yw'r adroddiad hwn wedi cael ei ystyried gan yr aelodau o'r blaen.

CEFNDIR

8 Bob blwyddyn, mae'n rhaid i'r Awdurdod bennu cyllideb refeniw gytbwys sydd wedi ei chymeradwyo gan yr Awdurdod llawn. Cafodd y gyllideb derfynol ar gyfer 2025/26 ei chymeradwyo gan yr Awdurdod yn ei gyfarfod ar 20 Ionawr 2025. Cadarnhaodd hyn ofyniad cyllideb refeniw net o £51.788m i'w ariannu gan yr awdurdodau lleol cyfansoddol.

9 Wrth bennu'r gyllideb, cymeradwyodd yr Aelodau hefyd ystod o fesurau anghylchol sy'n angenrheidiol i gyflawni cydbwysedd ariannol yn 2025/26, a oedd yn cynnwys defnyddio cronfeydd wrth gefn.

10 Cyflwynwyd y cynllun cyfalaf o £6.100m i weithgor Craffu ar Gyllideb yr Aelodau ac fe'i cymeradwywyd gan yr Awdurdod hefyd.

11 Mae'r adroddiad monitro cyllideb hwn yn rhoi gwybodaeth am y sefyllfa alldro gwariant refeniw a chyfalaf drafft ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26.

GWYBODAETH

Y GYLLIDEB REFENIW

12 **Cyflogau:** Mae costau gweithwyr yn cynrychioli dros 70% o'r gwariant gros ac mae cyllideb staffio 2025/26 yn £38.233m, gan gynnwys mesurau a gymerwyd wrth osod y gyllideb i gynnwys gwariant o fewn y ffigur a gymeradwywyd. Fodd bynnag, nodwyd bryd hynny fod y trafodaethau cyflog cenedlaethol yn dal i fynd rhagddynt.

13 Roedd y broses o osod y gyllideb yn cynnwys rhagdybiaeth y byddai dyfarniadau cyflog ar gyfer 2025/26 yn 3% ar gyfer yr holl staff. Canlyniad dyfarniad cyflog Ebrill 2025 ar gyfer staff llywodraeth leol oedd cynnydd o 3.2%, gyda'r dyfarniad cyflog i ddiffoddwyr tân hefyd yn setlo ar 3.2% o 1 Gorffennaf 2025 ymlaen.

14 **Costau nad ydynt yn ymwneud â chyflogau:** Mae'r rhagolygon ar gyfer costau nad ydynt yn ymwneud â chyflogau yn cyfrif costau sy'n hysbys ac unrhyw ostyngiadau mewn gwariant. Fodd bynnag, mae ansicrwydd yn parhau oherwydd y rhagolygon economaidd cyffredinol a heriau'r gadwyn gyflenwi.

15 **Incwm:** Er bod y rhan fwyaf o'r gwariant yn cael ei ariannu o ardoll yr awdurdodau cyfansoddol, ceir incwm gan Lywodraeth Cymru ar gyfer gweithgareddau sy'n cael eu hariannu gan grantiau, yn ogystal ag ad-daliadau gan gyrff eraill mewn perthynas â'r defnydd o'n hadeiladau. Hefyd, mae'r Awdurdod wedi elwa o incwm ychwanegol o secondiadau a grant untro gan Lywodraeth Cymru i gefnogi chwyddiant cyflogau ar gyfer 2025/26.

16 **Cost refeniw cyfalaf:** Mae costau ariannu cyfalaf yn cynnwys costau benthyca a thaliadau refeniw ar gyfer defnyddio asedau cyfalaf. Rhagwelir tanwariant ar y gyllideb hon oherwydd yr oedi wrth gwblhau prosiectau cyfalaf a'r gostyngiad mewn MRP yn dilyn defnyddio CERA (Gwariant Cyfalaf a godir ar y Cyfrif Refeniw).

RHAGOLWG ALLDRO REFENIW AR GYFER 2025/26

17 Ar hyn o bryd yn y flwyddyn ariannol mae nifer o risgiau ac ansicrwydd a allai effeithio ar berfformiad ariannol yr Awdurdod yn parhau. Rhagwelir y gallai'r alldro amrywio o adennill costau i danwariant o £0.7m cyn trosglwyddiadau i gronfeydd wrth gefn a glustnodwyd. Fodd bynnag, yn seiliedig ar wariant y flwyddyn hyd yma, mae'r rhagolwg refeniw blwyddyn lawn mwyaf tebygol ar 30 Tachwedd 2025 wedi'i nodi isod, ac mae'n dangos tanwariant o £0.061m.

	Cyllideb (£m)	**Rhagolwg (£m)**	**Amrywiad (£m)**	**Amrywiad (%)**
Gweithwyr	38.233	37.615	0.618	1.6%
Adeiladau	2.818	3.093	(0.275)	-9.8%
Trafnidiaeth	1.327	1.489	(0.162)	-12.2%
Cyflenwadau	6.182	5.843	0.338	5.5%
Taliadau Trydydd Parti	0.367	0.427	(0.060)	-16.5%
Cyllid Cyfalaf a Thaliadau	4.501	3.853	0.648	14.4%
Incwm	(1.039)	(1.141)	0.102	-9.8%
Defnyddio Cronfeydd wrth Gefn	(0.601)	0.548	(1.149)	191%
Rhagolwg Alldro	**51.788**	**51.727**	**0.061**	**0.12%**

COSTAU GWEITHWYR

18 Mae costau cyflogeion yn rhan sylweddol o'r gyllideb (dros 70% o'r costau gros) ac yn cynnwys cyflogau, costau pensiwn, costau recriwtio a hyfforddi, a gwasanaethau ar gyfer cyflogeion, megis gwasanaethau iechyd galwedigaethol.

19 Mae'r tanwariant o £0.618m a ragwelir ar gostau gweithwyr yn bennaf oherwydd ad-daliad pensiwn a gafwyd gan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, yn dilyn gwarged yn y gronfa bensiwn. Cynigir trosglwyddo'r tanwariant hwn i gronfeydd wrth gefn er mwyn cefnogi costau sy'n gysylltiedig â phensiynau yn y dyfodol.

20 Mae'r gwaith yn parhau i ganolbwyntio ar gynyddu nifer y diffoddwyr tân yn y System Dyletswydd Ar Alwad (RDS) er mwyn mynd i'r afael â'r peiriannau sydd ar gael. Pan osodwyd cyllideb 2025/26, roedd 474 o bersonél yn y System Dyletswydd Ar Alwad, a gwnaed darpariaeth i gynyddu'r capasiti i gael 15 swydd arall. Roedd hyn yn adlewyrchu'r gwelliannau a wnaed yn ystod y blynyddoedd diwethaf i gryfhau'r capasiti wrth gefn a chynnig darpariaeth hanfodol.

21 Fodd bynnag, mae'r tabl isod yn dangos bod hyn yn parhau i fod yn her sylweddol, gyda'r niferoedd gwirioneddol bellach yn is na'r lefel gwreiddiol a gyllidebwyd yn ystod rhan gyntaf y flwyddyn ariannol. Yn galonogol, ar ôl gwaith recriwtio llwyddiannus ym mis Tachwedd 2025, mae nifer y staff wedi cynyddu, a bu gwelliant cymedrol yn y mesur cyfwerth â 100%.

Dadansoddiad System Dyletswydd Ar Alwad	Cyllideb 2025/26	Maw-25	Meh-25	Med-25	Tach-25
Nifer	489	490	487	484	503
Cyfwerth â 100%	390	367	364	357	366

22 Mae'r tanwariant yng nghyllideb staff y System Dyletswydd Ar Alwad yn adlewyrchu heriau parhaus o ran recriwtio a chadw staff, yn ogystal ag amrywiadau mewn elfennau cyflog megis ffioedd ymarferion, lwfansau hyfforddi, a thaliadau gweithgaredd.

23 Mae recriwtio i swyddi arbenigol o fewn adrannau corfforaethol wedi parhau i fod yn anodd yn ystod 2025/26, a disgwylir tanwariant dros y flwyddyn lawn.

24 Arweiniodd adolygiad o'r Adran Diogelwch Tân, a ohiriwyd o 2024/25, at danwariant yn gynharach yn y flwyddyn. Er mwyn cwrdd â'r galw, disgwylir y bydd costau dros dro yn Chwarter 4, a hynny er mwyn cynyddu capasiti'r tîm tra bod gwaith recriwtio parhaol yn mynd rhagddo.

COSTAU NAD YDYNT YN YMWNEUD Â CHYFLOGAU

25 Rhagwelir y bydd tanwariant o £0.489m yn y gyllideb nad yw'n ymwneud â chyflogau, sy'n cwmpasu Adeiladau, yr Adran Gludiant, Cyflenwadau, Taliadau Trydydd Parti, a Chyllid a Thaliadau Cyfalaf.

26 Mae gwariant nad yw'n ymwneud â chyflogau yn cael ei adolygu'n barhaus gan ddeiliaid y gyllideb, a hynny er mwyn sicrhau bod y blaenamcanion yn parhau i fod yn rhesymol ac er mwyn rheoli costau na ellir eu hosgoi.

27 Mae'r rhagolwg adeiladau yn dangos gorwariant sy'n cael ei yrru gan sawl ffactor. Mae'r rhain yn cynnwys caffael contract glanhau newydd, sy'n ymgorffori gofynion glanhau ychwanegol ar gyfer yr orsaf gnewyllyn. Bydd angen arbedion effeithlonrwydd er mwyn gwrthbwyso'r costau hyn yn 2026/27, rydym yn amcangyfrif y bydd yn £0.055m. Yn ogystal, mae £0.047m wedi'i ddyrannu ar gyfer gwaith strategaeth ystadau, a fydd yn cael ei ariannu o gronfeydd wrth gefn os bydd angen, a £0.028m ar gyfer adroddiad cyflwr systemau mecanyddol a thrydanol. Mae pwysau pellach o ran costau wedi codi o waith adweithiol sy'n uwch na'r gyllideb, er bod y rhain wedi'u lliniaru'n rhannol gan ostyngiadau mewn costau cyfleustodau.

28 Ers mabwysiadu IFRS 16, mae costau prydles bellach yn cael eu cofnodi o fewn cyllidebau adrannol, e.e. adeiladau neu drafnidiaeth, er mwyn gwella gwelededd gwariant. Ar gyfer 2025/26, mae'r gyllideb gyffredinol ar gyfer y prydlesi hyn o fewn y cyllid cyfalaf. O ganlyniad, mae unrhyw orwariant lleol o fewn adrannau yn cael ei wrthbwyso yn erbyn y gyllideb ariannu cyfalaf.

29 Mae taliadau trydydd parti yn fwy na'r gyllideb o £60k a ddyrannwyd, yn bennaf oherwydd cynnydd uwch na chwyddiant yn y Cytundeb Lefel Gwasanaeth (CLG) gyda Heddlu Gogledd Cymru ar gyfer blwyddyn ariannol 2025/26.

30 Mae'r pwysau ar gostau a nodir uchod yn cael ei liniaru gan danwariant mewn meysydd eraill. Mae'r prosiectau ymgynghori a drefnwyd naill ai wedi'u gohirio neu wedi'u cyflawni am gost is yn dilyn eu caffael, a bu tanwariant o £0.053m mewn TGCh ac o £0.039 mewn caledwedd.

31 Mae'r rhagolwg ar gyfer cyllid cyfalaf ar hyn o bryd o fewn y gyllideb. Mae hyn oherwydd costau prydles sydd wedi gwrthbwyso gorwariant adrannol, a chynlluniau cyfalaf a ariannwyd o refeniw yn ystod 2024/25, sydd wedi lleihau'r isafswm sy'n daladwy ar gyfer darpariaeth refeniw yn 2025/26 o £0.276m.

INCWM

32 Yn ogystal â'r ardoll ar yr awdurdodau cyfansoddol, mae'r gyllideb hefyd yn cynnwys yr incwm disgwyliedig o ffioedd, taliadau a grantiau. Mae hyn yn ymwneud yn bennaf ag ailgodi tâl ar adeiladau a rennir gydag endidau eraill a chytundebau lefel gwasanaeth gyda sefydliadau amrywiol.

33 Rhagwelir y bydd yr incwm £0.102m yn uwch na'r gyllideb. Mae'r gorgyflawniad hwn oherwydd i'r Awdurdod gael £0.039m trwy werthu cerbydau a £0.051m ychwanegol gan Lywodraeth Cymru i helpu i dalu cost dyfarniadau cyflog uwchlaw'r rhagdybiaeth safonol o 3%. Mae'r cyllid ategol hwn yn adlewyrchu'r setliadau o 3.2% ar gyfer staff y llyfr llwyd a'r llyfr gwyrdd ac mae'n darparu cymorth wedi'i dargedu ar gyfer pwysau cost eleni.

RHAGLEN GYFALAF

34 Cymeradwyodd yr Awdurdod raglen gyfalaf gwerth cyfanswm o £6.100 miliwn ym mis Ionawr 2025, gyda £2.589 miliwn ychwanegol yn cael ei gario ymlaen o 2024/25 oherwydd oedi wrth gyflenwi.

35 Ers i'r gyllideb gael ei phennu, sicrhawyd cyllid grant Llywodraeth Cymru o £0.570m yn ystod Chwarter 4 2024/25. Bydd eitemau dethol o gynllun cyfalaf 2025/26 yn cael eu gohirio tan 2026/27 i ganiatáu amser i achosion busnes gael eu cwblhau ac i gyd-fynd ag amserlenni gwariant disgwyliedig, o ystyried y broses gaffael estynedig.

36 Ar ddiwedd Tachwedd, roedd y gwariant cyfalaf yn £3.797m. Disgwylir i'r rhan fwyaf o gynlluniau gael eu cyflawni o fewn y flwyddyn ariannol hon, gydag amcanestyniad diwedd blwyddyn o £6.295m.

37 Oherwydd llithriad yn y rhaglen gyfalaf, rhagwelir cais am gyllid treigl o £2.800m. Ceir rhagor o fanylion yn y tabl cysylltiedig.

Enw/Disgrifiad o'r Prosiect	Cyllideb (£m)	Gwirioneddol £m	Rhagolwg £m	Arian Treigl £m
Fflyd	2.392	1.712	1.712	750
Cyfleusterau	1.513	427	1.288	614
TGCh	232	191	216	0
Gweithrediadau Technoleg	469	257	387	0
Gweithiau adweithiol	1.494	731	1.539	0
Is-Gyfanswm 2025/26	**6.100**	**3.318**	**5.142**	**1.364**
Cyllideb Dreigl	2.589	479	1.153	1.436
Cynllun Cyfalaf Heb ei Ariannu 2025/26	**8.689**	**3.797**	**6.295**	**2.800**
Grantiau yn ystod y Flwyddyn				
Cyfleusterau – Y Rhyl	0.648	0.000	0.648	0.000
Cynllun Cyfalaf wedi'i Ariannu 2025/26	**0.648**	**0.000**	**0.648**	**0.000**

38 Nodir yr arian a ragwelir ar gyfer gwariant cyfalaf isod:

Cyllid	**Swm £m**
Benthyca	5.859
Cronfeydd Wrth Gefn a Glustnodwyd	1.379
Gwariant cyfalaf a godir ar y Cyfrif Refeniw (CERA)	1.451
Cyllid Grant	0.648
Cyfanswm	**9.337**

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r adroddiad hwn yn gysylltiedig ag amcanion llesiant hirdymor GTAGC. Mae cyllid ar gyfer y Gwasanaeth o fudd i gymunedau Gogledd Cymru ac yn sicrhau bod digon o fuddsoddiad yn cael ei wneud mewn seilwaith i alluogi'r gwasanaeth i ddarparu ymatebion brys a gwaith atal ymhell i'r dyfodol.
Cyllideb	Mae'r gyllideb yn cael ei phennu bob blwyddyn yn unol â darpariaeth arfaethedig y gwasanaeth sy'n cynnwys ymateb brys a gwaith atal.
Cyfreithiol	Mae'r Awdurdod yn parhau i gydymffurfio â'i ddyletswydd statudol i gynhyrchu adroddiadau ariannol a chynnal cyllideb gytbwys.
Staffio	Mae rheolaeth ariannol effeithiol yn cefnogi strategaeth hirdymor y gweithlu i sicrhau bod yr Awdurdod yn gallu cyflawni ei gyfrifoldebau.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Dim
Risgiau	Caiff incwm a gwariant eu monitro'n ofalus i sicrhau bod gwyriadau o'r gyllideb a gymeradwywyd yn cael eu nodi a'u hysbysu'n briodol i'r Aelodau.