



EITEM AR YR AGENDA: 10

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

17 Mawrth 2014

DATGANIAD POLISI CYFLOGAU

Adroddiad gan Dawn Docx, Dirprwy Brif Swyddog Tân

Diben yr Adroddiad

- 1 Rhoi gwybod i'r Aelodau am y gofyniad i'r Awdurdod lunio Datganiad Polisi Cyflogau yn flynyddol dan Adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011.
- 2 Ceisio cymeradwyaeth i'r Datganiad Polisi Cyflogau ar gyfer 2014-15. Dylai'r Aelodau nodi bod y Datganiad wedi ei newid ar gyfer 2014/15 er mwyn cydymffurfio â'r nodiadau cyfarwyddyd ar 'Atebolrwydd Llywodraeth Leol yng Nghymru o ran Cyflogau'.

Cefndir

- 3 Mae'r cyfarwyddyd diwygiedig yn adlewyrchu'r ddarpariaeth yn Ndeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2013, sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol gael cyfle i ystyried cyflogau prif swyddogion. Bydd cyfarwyddyd ar rôl y Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol ar gael ym mis Ebrill. Felly, nid yw datganiadau polisi cyflogau a gaiff eu llunio erbyn 31 Mawrth 2014 ar gyfer 2014-15 yn gorfod cynnwys cyfeiriad at y Panel, ond bydd unrhyw newidiadau wedi hynny i'w datganiadau polisi cyflogau yn ei gwneud yn ofynnol i ymgynghori â'r Panel a chyfeirio ato.

Gwybodaeth

- 4 Rhaid i Ddatganiadau Polisi Cyflogau gael eu llunio'n unol â Rhan 1; Pennod 8 o Ddeddf Lleoliaeth 2011 – Atebolrwydd Cyflogau, a rhaid iddynt nodi polisiau'r Awdurdod ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n ymwneud â'r canlynol:
 - (a) tâl ei brif swyddogion,
 - (b) tâl ei weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf, a'r
 - (c) berthynas rhwng:
 - (i) tâl ei brif swyddogion, a
 - (ii) thâl ei weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

- 5 Rhaid i'r datganiad nodi'r:
 - (a) diffiniad o'r "gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf" a fabwysiedir gan yr Awdurdod i ddiben y datganiad, a
 - (b) rhesymau'r Awdurdod dros fabwysiadu'r diffiniad hwnnw.

- 6 Rhaid i'r datganiad hefyd gynnwys polisiau'r Awdurdod sy'n ymwneud â:
 - (i) lefel ac elfennau'r tâl ar gyfer pob prif swyddog;
 - (ii) tâl prif swyddogion wrth gael eu recriwtio;
 - (iii) codiadau ac ychwanegiadau i'r taliadau ar gyfer pob prif swyddog;
 - (iv) y defnydd o gyflog yn gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer prif swyddogion;
 - (v) y defnydd o fonysau ar gyfer prif swyddogion;
 - (vi) y ffordd o drin taliadau i brif swyddogion pan fyddant yn darfod swydd dan yr awdurdod neu y bydd eu cyflogaeth dan yr awdurdod yn dod i ben;
 - (vii) cyhoeddi a mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â thalu prif swyddogion.

Argymhelliad

- 7 Gofynnir i'r Aelodau gymeradwyo'r Datganiad Polisi Cyflogau ar gyfer y flwyddyn ariannol sydd i ddod, sef 2014/15.

DATGANIAD POLISI CYFLOGAU AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

2014/15

1.0 Cyflwyniad a Diben

Mae Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn cydnabod pwysigrwydd rheoli cyflogau yn deg ac yn cyson, a hynny mewn ffordd sy'n cymhell y staff i wneud cyfraniad cadarnhaol i fusnes yr Awdurdod. Mae'r penderfyniadau a wneir ynglŷn â chyflogau yn hollbwysig i gynnal cydraddoldeb yn yr Awdurdod. Mae llunio Datganiad Polisi Cyflogau yn cefnogi'r dull hwn, a bydd yn darparu tryloywder.

2.0 Hyd a Lled

Mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau ddatblygu a darparu i'r cyhoedd ddatganiad polisi cyflogau ar bob agwedd ar dâl Prif Swyddogion (gan gynnwys pan fydd yn darfod swydd), ac o ran 'y gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf' yn yr awdurdod, esbonio beth yw eu polisi ar y berthynas rhwng y tâl i Brif Swyddogion a grwpiau eraill.

3.0 Deddfwriaeth

Wrth bennu cyflogau a thâl ei weithwyr, bydd yr Awdurdod yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a phan fo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006. Ar fater y gofynion Cyflog Cyfartal sydd yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd yr Awdurdod yn sicrhau nad oes unrhyw gamwahanfaethu o ran cyflogau yn ei strwythur cyflogau, a bod modd cyfiawnhau'n wrthrychol yr holl wahaniaethau o ran cyflogau drwy ddefnyddio mecanweithiau Gwerthuso Swyddi sy'n bodloni'r prawf cydraddoldeb ac sydd â chysylltiad uniongyrchol rhwng anghenion, gofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

Mae'r datganiad polisi hwn yn ymgorffori datganiad polisi cyflogau'r Awdurdod Tân ac Achub sy'n ofynnol yn ôl Deddf Lleoliaeth 2011.

4.0 Diffiniadau

Mae'r prif swyddogion a ddiffinnir dan y Ddeddf i ddibenion y Datganiad hwn yn cynnwys Pennaeth yr Awdurdod Cyflogedig, y Prif Swyddog Tân a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân.

Mae gweithwyr yr Awdurdod sy'n cael y cyflogau isaf wedi eu diffinio fel y rhai sy'n cael eu talu ar Bwynt 1 i 3 o Feingefn Cyflogau Strwythur Cyflogau a Graddio'r Awdurdod ar gyfer gweithwyr Gwasanaeth Llywodraeth Leol. Mabwysiadwyd y diffiniad hwn i gyd-fynd â'r modd y mae'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol yn cydnabod gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf, y cyfartaledd yw £15,490, o fewn y meingefnau cyflogau cenedlaethol.

Tâl – mae Deddf Lleoliaeth 2011 yn diffinio cydnabyddiaeth yn eang, nid yn unig i gynnwys tâl cyflog, ond hefyd codiannau, ffioedd, lwfansau, buddion mewn da, chwyddiannau/ychwanegiadau mewn hawliau pensiwn, a thaliadau terfyniad. Caiff y diffiniad hwn ei fabwysiadu ar gyfer y term ‘tâl’ a ddefnyddir yn y polisi hwn.

5.0 Cydraddoldeb

Mae’n anghyfreithlon i’r Awdurdod wahaniaethu yn erbyn gweithwyr oherwydd unrhyw un neu ragor o’r nodweddion gwarchoddedig a ganlyn: Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw (rhywedd), Gogwydd Rhywiol.

Mae pob gweithiwr (ni waeth beth fo ei statws cyflogaeth) yn cael ei amddiffyn gan y gyfraith rhag camwahaniaethu yn ystod eu cyflogaeth gyda’r Awdurdod. Mae’n anghyfreithlon i Reolwyr wahaniaethu yn erbyn unigolyn ar y sail ei fod yn “gysylltiedig â” rhywun sydd â nodwedd warchoddedig benodol. Ni fydd yr Awdurdod yn erlid gweithiwr am ei fod wedi mynegi cwyn ddilys am gamwahaniaethu neu wedi cynorthwyo gweithiwr arall gyda chwyn. Mae gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag pob math o gamwahaniaethu ymhob agwedd ar eu cyflogaeth. Bydd hyn yn cynnwys y cyflog a’r telerau a’r amodau, gan gynnwys yr wybodaeth sydd yn y Llawlyfr Staff a Pholisïau Adnoddau Dynol.

6.0 Polisi Taliadau Prif Swyddogion

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

Mae’r lefel briodol ar gyfer talu’r Prif Swyddog Tân a’r Dirprwy Brif Swyddog Tân o fewn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn cael ei phennu ar lefel leol trwy adolygiad cyflogau bob tair blynedd, sy’n meincnodi cyflog y prif swyddog yn erbyn cymaryddion mewn Awdurdodau Tân ac Achub eraill a’r farchnad gyflogaeth yn ehangach.

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

Nid yw’r Awdurdod yn talu bonysau, nac ychwanegiadau megis cyflog yn seiliedig ar berfformiad. Wrth ddarfod eu dyletswyddau’n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.

Caiff gwybodaeth ar daliadau i'r prif swyddogion ei chyhoeddi fel rhan o ddatganiad ariannol diwedd blwyddyn Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Caiff y datganiad ariannol ei gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod. Gellir cael yr wybodaeth yn y 'Datganiad o Gyfrifon', sydd ar gael drwy'r botwm ariannol o dan y ddolen i ddogfennau ariannol eraill.

7.0 Y Gweithwyr sy'n cael y Cyflogau Isaf

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

Mae'r gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf dan gontract cyflogaeth gyda'r Awdurdod yn cael eu cyflogi ar gyflogau sy'n gyfwerth â llawn amser 37 awr yn unol â'r pwynt isaf ar y meingefn a ddefnyddir ar hyn o bryd yn strwythur graddio'r Awdurdod. Ar 1 Ebrill 2013, y swm hwn oedd £12,614 y flwyddyn (cyflog sylfaenol cyfwerth â llawn amser), sy'n cyfateb i £6.54 yr awr.

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

Mae'r lefelau cyflogau cyfredol yn yr Awdurdod yn diffinio mai 1:7.7 yw'r lluosrif rhwng y graddfeydd gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf ar gyfartaledd (sy'n gyfwerth â chyflog sylfaenol llawn amser) a'r Prif Swyddog Tân; ac mai 1:5.9 (ar 1 Ebrill 2013) sydd rhwng y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân. Gofynnwyd i adroddiad Hutton ar Dâl Teg yn y Sector Cyhoeddus ystyried yr achos dros gael terfyn penodol ar wasgariad cyflogau yn y sector cyhoeddus drwy ei gwneud yn ofynnol na all yr un rheolwr yn y sector cyhoeddus ennill mwy nag 20 gwaith y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn y sefydliad. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod y berthynas ag enillion canolrifol yn fesur mwy perthnasol, ac mae Cod Ymarfer Argymelledig y Llywodraeth ar Dryloywder Data yn argymhell cyhoeddi'r gymhareb rhwng y cyflog uchaf a chyflog canolrifol holl weithlu'r Awdurdod. Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Prif Swyddog Tân yw 1:4. Y lluosrif rhwng yr enillion sylfaenol canolrifol sy'n gyfwerth â llawn amser a'r Dirprwy Brif Swyddog Tân yw 1:3 (ar 1 Ebrill 2013).

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

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

8.0 Ailgyflogi

Bydd Prif Swyddogion sy'n cael eu ailgyflogi yn dilyn ymddeoliad gwirfoddol yn cael lleihad yn eu taliadau pensiwn yn unol â rheoliadau pensiwn addas.

9.0 Taliadau ar Derfynu Swydd

Gall gweithwyr a amodir i'r Cyd-Gyngor ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod, gael hawl i well taliadau cyflog pan fo'r Awdurdod yn rhoi cychwyn ar derfynu cyflogaeth yn gynnwys mewn perthynas â Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) (fel y'u diwygiwyd) – y cyfeirir atynt fel arfer fel y Rheoliadau lawndal yn ôl Disgrisiwn.

10.0 Atebolrwydd a Gwneud Penderfyniadau

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

11.0 Adolygu'r Polisi

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