

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU



NORTH WALES FIRE AND RESCUE AUTHORITY

**Cynhelir cyfarfod o AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU
DDYDD LLUN 14 MAWRTH 2022 yn rhithiol drwy Zoom.**

Dechreuir y cyfarfod am 9.30 y bore.

Yn gywir

Gareth Owens
Clerc

AGENDA

- 1. Ymddiheuriadau**
- 2. Datganiadau o Ddiddordeb**
- 3. Rhybudd o Faterion Brys**
Rhybudd o eitemau y dylid ym marn y Cadeirydd, eu hystyried yn y cyfarfod fel mater o frys yn unol ag Adran 100B (4) o Ddeddf Llywodraeth Leol, 1972.
- 4. Cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd 20 Rhagfyr 2021 ac o'r cyfarfodydd arbennig a gynhaliwyd 14 Chwefror 2022 a 25 Hydref 2021**
- 5. Materion yn Codi**
- 6. Adroddiad y Cadeirydd (ar lafar)**
- 7. Proses benodi a dyrchafu i'r strwythur newydd**
- 8. Covid: diweddariad (ar lafar)**
- 9. Adolygiad Blynyddol o Gynllun Corfforaethol yr Awdurdod 2021-24**
- 10. Strategaeth Gyfalaf 2022/23 – 2024/25**
- 11. Alldro Amcanol 2021/22**
- 12. Datganiad ar Bolisi Tâl 2022/23**
- 13. Adroddiad Blynyddol y Pwyllgor Safonau**

- 14. Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol (IFSG)**
- 15. Rheoliadau Ariannol**
- 16. Dirprwyo Pwerau dros dro cyn y Cyfarfod Blynyddol**
- 17. Materion Brys**

Ystyried unrhyw eitem y penderfyna'r Cadeirydd sy'n fater brys (o dan Adran 100B (4) o Ddeddf Llywodraeth Leol, 1972) y nodwyd ei gynnwys o dan eitem 2 uchod.

RHAN II

Argymhellir yn unol ag Adran 100A (4) o Ddeddf Llywodraeth Leol, 1972 bod y Wasg a'r Cyhoedd i'w gwahardd o'r cyfarfod tra'n ystyried yr eitem(au) busnes canlynol am ei bod yn debygol y byddai gwybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym Mharagraffau 12 i 18 o Ran 4 o Atodlen 12A i Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 yn cael ei datgelu iddynt.

- 18. Dim**

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru
Dyddiad	14 Mawrth 2022
Swyddog Arweiniol	Dawn Docx, Prif Swyddog Tân
Swyddog Cyswllt	Dawn Docx 01745 535254
Pwnc	Proses benodi a dyrchafu i'r strwythur newydd



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Awdurdod Tân ac Achub ynglŷn â datrys y materion recriwtio a dyrchafu mew nol ac â gweithredu strwythur newydd.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Dros y 9 mis diwethaf, mae proses newydd ar gyfer "Recriwtio a Dyrchafu Mewnol" wedi cael ei dyfeisio a chytunwyd arni gyda'r cyrff cynrychioliadol. Cafodd ei phrofi, ac yna ei defnyddio i benodi i'r nifer fawr o swyddi rheolwyr gweithredol gwag o fewn Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru.
- 3 Ar yr un pryd, mae strwythur mew nol diwygiedig wedi cael ei greu ac ymgynghorwyd yn ei gylch. Mae'r strwythur yn ceisio mynd i'r afael â'r angen am arweinyddiaeth amlwg, cysylltiad agosach a chefnogaeth i orsafoedd. Tynnwyd sylw at y materion hyn yn Asesiad Sefyllfaol y Prif Swyddog Tân a thrwy adborth o'r Arolwg Staff annibynnol a gynhaliwyd ym mis Hydref a mis Tachwedd 2021.

ARGYMHELLION

- 4 Gofynnir i'r Aelodau nodi'r strwythur newydd a gwnaed cynnydd i ddatrys y materion recriwtio a dyrchafu mew nol.

ARSYLWADAU'R PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

- 5 Nid yw'r papur hwn wedi cael ei ystyried yn flaenorol gan y Panel Gweithredol na'r Pwyllgor Archwilio.

CEFNDIR

- 6 Bydd yr Aelodau'n cofio bod nifer o bryderon diwylliannol wedi dod i'r amlwg o fewn Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn 2021, ac a oedd wedi peth sylw gan y cyhoedd. Cyfarfu'r Prif Swyddog Tân blaenorol â chyrrff cynrychioliadol a gweithwyr er mwyn deall y pryderon hyn, ac yna cyflwynwyd y mater i'r Prif Swyddog Tân newydd a'i thîm newydd i gael ateb iddo.

- 7 Roedd y pryderon hyn yn ymwneud yn bennaf ag anfodlonrwydd â'r gyfran uchel o weithwyr a oedd wedi bod yn gwneud swyddi dros dro. Roedd rhai o'r bobl hyn wedi bod yn y swyddi ers nifer o flynyddoedd. Hefyd, os nad oedd swyddi wedi cael eu llenwi'n barhaol, roedd gweithwyr eraill yn mynegi'r awydd i gael y cyfle i gael eu dyrchafu dros dro i'r swyddi hyn er mwyn ehangu eu profiad.
- 8 Oherwydd yr oedi yn sgil Covid, roedd dwy o'r bum swydd o fewn y Prif Dîm Rheoli wedi bod yn rhai dros dro ers pedair blynedd, ac roedd pob un o'r Rheolwyr Maes mewn swyddi dros dro.
- 9 Hefyd, mynegwyd pryder gan weithwyr a'u cyrff cynrychioliadol nad oedd y system dyrchafu a dyrchafu dros dro yn addas i'r pwrpas mwyach, a bod angen ei diwygio.
- 10 Roedd rhai gweithwyr o'r farn nad oedd ganddynt "lais", ac roedd beirniadaeth gan Archwilio Cymru mai prin oedd y dystiolaeth o gyd-greu ac ymgynghori o fewn GTAGC.

GWYBODAETH

- 11 Roedd penodi Prif Swyddog Tân yn rhoi cyfle i ddechrau mynd i'r afael â'r materion. Yn ei 100 diwrnod cyntaf, cyfarfu â rhanddeiliaid allweddol a gweithwyr o fewn adrannau, y swyddogaeth reoli, ac ar orsafoedd. Ar yr un pryd, dyfeisiwyd proses Recriwtio a Dyrchafu Mewnol, a chytunwyd arni gydag Undeb yr FBU. Yr athroniaeth y tu ôl i'r broses oedd y dylai fod yn dryloyw ac y dylid datganoli'r gwaith o wneud penderfyniadau i'r lefel agosaf at reolwr llinell pob swydd. Byddai'r broses yn ceisio asesu'r bobl a fyddai'n addas ar gyfer eu dyrchafu pan fyddai swyddi gwag yn codi (categori gwyrdd), y rhai a fyddai'n addas ar gyfer eu dyrchafu dros dro (categori melyn), a'r rhai a oedd angen mwy o gefnogaeth i gyrraedd y safon ofynnol (categori coch).
- 12 Cafodd pob Rheolwr Criw a Rheolwr Gwylfa ar orsafoedd amser cyflawn, nad oedd yn rhan o gadwyn o ddyrchafiadau, eu penodi ym mis Medi 2021. Hefyd, penodwyd i swyddi 1 Rheolwr Gorsaf a 6 Rheolwr Gwylfa yn yr ystafell reoli ym mis Medi 2021.
- 13 Er mwyn datgloi gweddill y cadwyni, cyflwynodd y Prif Swyddog Tân ei Hasesiad Sefyllfaol i'r Awdurdod Tân ac Achub ar 20 Medi 2021 a chafwyd cefnogaeth i recriwtio i swyddi gwag yn y Prif Dîm Rheoli. Dechreuwyd ar unwaith ar y gwaith o gynllunio i lenwi swyddi Dirprwy Brif Swyddog Tân a Phrif Swyddog Tân Cynorthwyol, gan ddilyn asesiad trylwyr a arweiniodd at banel penodi o blith yr aelodau. Fe wnaeth yr Awdurdod Tân ac Achub gymeradwyo'r ddau benodiad yn ei gyfarfod ar 20 Rhagfyr 2021.

- 14 Cafodd y broses o llenwi'r pedair swydd wag Rheolwyr Ardal ei chwblhau ym mis Ionawr 2022. Braff oedd gweld bod ceisiadau gan ymgeiswyr allanol a oedd â chysylltiadau â Gogledd Cymru, yn ogystal â cheisiadau cryf gan ymgeiswyr mewnol.
- 15 Yn y cyfarfod eithriadol o'r Awdurdod Tân ac Achub ar 14 Chwefror 2022, cymeradwywyd penodi'r Prif Swyddog Tân Cynorthwyol, yn ogystal â'r contractau ar gyfer swyddi Clerc a Thrysorydd yr Awdurdod.
- 16 Ym mis Chwefror, roedd yr holl swyddi Rheolwr Grŵp a swyddi Rheolwyr Gorsaf wedi cael eu llenwi, a bydd hyn yn golygu bod modd penodi i swyddi Rheolwyr Gwylfa a Rheolwyr Criw cyn diwedd mis Mawrth 2022. Y nod oedd gallu cadarnhau i bob gweithiwr beth yw ei rôl barhaol o fewn strwythur newydd cyn dechrau mis Ebrill 2022.
- 17 Dyfeisiwyd strwythur newydd, gyda'r nod o ddarparu mwy o gefnogaeth leol i staff ar orsafoedd tân a darparu mwy o gapasiti i wneud mwy o waith lleol i wella recriwtio, argaeledd, hyfforddiant ar orsafoedd a sicrwydd gweithredol. Mae'r strwythur newydd yn lleihau maint yr adrannau canolog ac yn dychwelyd at ardaloedd y Gorllewin, y Dwyrain a'r Canol (Atodiad 1).
- 18 Un arwydd o'r newid yn y dull arweinyddol oedd bod y strwythur arfaethedig wedi cael ei gyflwyno i'r gweithwyr mewn cyfarfodydd wyneb yn wyneb ac ar-lein, a darparwyd cyfnod o ymgynghori ffurfiol ym mis Ionawr 2022. Daeth 55 o ymatebion i law, a chawsant eu hystyried gan Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth, gydag adborth i'r holl ymgynghoreion yn cael ei roi yn bersonol. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebion yn cefnogi'r cysyniadau, a gwnaethpwyd mân newidiadau o ganlyniad i awgrymiadau gan y staff.
- 19 Enghraifft arall o ymgynghori â'r staff oedd gofyn i'r gweithwyr fel rhan o'r broses ddirchafu pa swyddi y byddent yn ffafrio cael eu penodi iddynt. Er nad yw'n bosibl plesio pawb, mae hyn wedi bod yn sail ar gyfer dyrannu swyddi. Mae wedi rhoi'r cyfle i lawer o reolwyr yn y Gwasanaeth weithio'n nes at gartref gan leihau eu teithiau cymudo, sy'n well i'w bywyd teuluol ac i'r amgylchedd. Mae hyn wedi arwain hefyd at nifer uwch o siaradwyr Cymraeg rhugl yn gweithio o fewn ardal y Gorllewin, a dylai hynny wella'r dulliau cyfathrebu â'u cymunedau lleol.
- 20 I gloi, hoffai'r Prif Swyddog Tân ddiolch i'r staff sy'n gweithio o fewn yr adran Adnoddau Dynol a'r adran Hyfforddi, a'r Swyddogion ar bob lefel a gafodd yr hyfforddiant ac a gynhaliodd yr holl asesiadau a chyfweliadau. Dylent gael eu llongyfarch am fod wedi gallu gwneud y gwaith a datrys y materion diwylliannol hyn o fewn amserlenni mor fyr.
- 21 Mae'r gwaith yn parhau i benodi i'r holl swyddi Rheolwyr Gwylfa a Rheolwyr Criw ar orsafoedd Ar-afwad.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	<p>Mae'n cefnogi amcan 4: Parhau i ganfod cyfleoedd i annog mwy o ymgysylltu â phobl, cymunedau, staff a rhanddeiliaid.</p> <p>Mae'n cefnogi amcan 5: Cynnal gweithlu sy'n addas o gadarn, medrus, proffesiynol a hyblyg</p>
Cyllideb	Cafodd cost strwythur diwygiedig ei chynnwys o fewn dyraniad y gyllideb refeniw ar gyfer 2022/23
Cyfreithiol	Mae'r pryderon am brosesau dyrchafu a threfniadau dros dro bellach wedi cael sylw
Staffio	Penodwyd yn barhaol i'r holl swyddi rheolwyr gweithredol llawn amser.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	<p>Mae'r mwyafrif helaeth o reolwyr a benodwyd i ardal y Gorllewin yn meddu ar sgiliau Cymraeg, a fydd yn eu galluogi i gyfathrebu a chysylltu'n well â chymunedau lleol.</p> <p>Mae rheolwyr wedi cael cyfle i fynegi beth fyddent yn ei ffafrio o ran swydd a lleoliad.</p>
Risgiau	Bydd nifer o weithwyr yn dewis ymddeol eleni, a bydd hyn yn creu swyddi gwag newydd. Mae'r broses ddyrchafu eisoes wedi canfod rheolwyr sy'n addas i'w dyrchafu dros dro. Bydd hyn am gyfnod o chwe mis yn unig, a chaiff y swyddi eu llenwi'n barhaol drwy'r bwrdd dyrchafiadau y flwyddyn nesaf.

Strwythur Swyddogion Gweithredol Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru

(1af Ebrill 2022)

Pennaeth Gweithrediadau ac Ardaly Dwyrain (RhA)

Gweithrediadau



Rheolwr
Gweithrediadau
Technegol (RhG)

Rheolwr Partneriaethau a
Chymunedau (RhG)

Rheolwr
Gweithrediadau a
Hyfforddiant (RhG)

Rheolwr
Cefnogaeth
Technegol (RhG)

Rheolwr Arweiniad
Gweithredol (RhG)

Rheolwr Iechyd a
Diogelwch (RhG)

Rheolwr
Cydydffurfio (RhG)

Rheolwr Recriwtio
ac Argaeledd
(RhG)

Rheolwr
Hyfforddiant
(RhG⁴²)

Rheolwr
Parodrwydd
Gweithredol (RhG)

Rheolwr Sicrwydd
Gweithredol (RhG)

Swyddog Cefnogi
Technegol x 4
(RhG)

Rheolwr Gwyifa
Diogelwch Tân
(RhG)

Rheolwr Gwyifa
Recriwtio ac
Argaeledd (RhG)



Rheolwr Ardal (RhA)



Rheolwr Grŵp (RhG)



Rheolwr Gorsaf (RhG)



Rheolwr Gwyifa (RhG)

Pennaeth yr Ystafell Reoli, TGCh a'r Ardal Ganolog (RhA)

Yr Ystafell Reoli

Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu



Rheolwr yr Ystafell Reoli (RhG)

Rheolwr Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (RhG)

Rheolwr Partneriaethau a Chymunedau (RhG)

Rheolwr Gweithrediadau a Hyfforddiant (RhG)

Tim Rheoli yr Ystafell Reoli x 4 (RhG)

Rheolwr Cydymffurfio (RhG)

Rheolwr Recriwtio ac Argaeledd (RhG)

Rheolwr Hyfforddiant (RhG)

Rheolwr Parodrydd Gweithredol (RhG)

Rheolwr Sicrwydd Gweithredol (RhG)

Rheolwr Gwyifa yr Ystafell Reoli x 8 (RhG)

Rheolwr Gwyifa Diogelwch Tân (RhG)

Rheolwr Gwyifa Recriwtio ac Argaeledd (RhG)

Pennaeth Diogelwch Tân ac Ardal y Gorllewin (RhA)

Diogelwch Tân



Rheolwr Atal ac Amddiffyn
(RhG)

Rheolwr Partneriaethau a
Chymunedau (RhG)

Rheolwr
Gweithrediadau a
Hyfforddiant (RhG)

Rheolwr Diogelwch
Tân i Fusnesau (RhG)

Rheolwr Diogelwch
Cymunedol a Lleihau
Tanau Bwriadol (RhG)

Rheolwr
Cydydffurfio (RhG)

Rheolwr Recriwtio
ac Argaeledd
(RhG)

Rheolwr
Hyfforddiant (RhG)

Rheolwr
Parodrwydd
Gweithredol (RhG)

Rheolwr Sicrwydd
Gweithredol (RhG)

Rheolwr Gwyifa
Diogelwch Tân
(RhG)

Rheolwr Gwyifa
Diogelwch Tân
(RhG)

Rheolwr Gwyifa
Recriwtio ac
Argaeledd (RhG)

Pennaeth Hyfforddiant (RhA)

Darparu Hyfforddiant Gweithredol

Rheolwr Hyfforddiant Gweithredol (RhG)

Rheolwr Darparu
Hyfforddiant (RhG)

Rheolwr Gorchymyn
Digwyddiad a'r
Ysgol Yrru (RhG)

Hyfforddwyr
Gweithredol x 10
(RhG)

Hyfforddwyr
Gweithredol
Gorchymyn
Digwyddiad x 2
(RhG)

Datblygiad Proffesiynol a Sefydliadol

Rheolwr Datblygiad Proffesiynol a Sefydliadol (RhG)


Rheolwr y Ganolfan
Achrededig (RhG42)

Rheolwr Datblygu
Pobl (RhG42)

Rheolwr Datblygiad
Rhaglen Hyffoddi (RhG)

Cydlynnydd y
Ganolfan
Achrededig
(RhG)

Hyfforddwyr
Datblygiad
Raglen
Gweithredol x 2

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	14 Mawrth 2022	
Swyddog Arweiniol	Shân Morris, Prif Swyddog Cynorthwyol (Polisi a Chynllunio Corfforaethol)	
Swyddog Cyswllt	Pippa Hardwick, Pennaeth Cynllunio Corfforaethol	
Pwnc	Adolygiad Blynyddol o Gynllun Corfforaethol yr Awdurdod 2021-24	

PWRPAS YR ADRODDIAD

1. Cyflwyno'r adolygiad 2022/23 o Gynllun Corfforaethol yr Awdurdod 2021-24, i gael ei gymeradwyo.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2. Bob mis Mawrth, mae'r Awdurdod yn cyhoeddi cynllun ar gyfer y flwyddyn ariannol ddilynol, sy'n cadarnhau ei amcanion gwella a llesiant ac yn esbonio beth mae'n bwriadu ei wneud yn ystod y flwyddyn honno i symud yr Awdurdod yn nes at eu cyflawni.
3. Ym mis Mawrth 2021, cyhoeddodd yr Awdurdod Gynllun Corfforaethol ar gyfer 2021-24 lle roedd yn nodi ei saith amcan gwella a llesiant, ynghyd â'r camau mae'n bwriadu eu cymryd yn ystod 2021/22.
4. Ym mis Hydref 2021, cadarnhaodd yr Aelodau eu bwriad i barhau i fynd yn glŷn â'r un amcanion yn 2022/23.
5. Ym mis Tachwedd 2021, bu'r Aelodau'n meddwl am rai heriau allweddol y tynnwyd sylw atynt drwy asesiad sefyllfaoedd y Prif Swyddog Tân newydd, a'r canlyniadau i gyllideb yr Awdurdod. Roedd y gyllideb refeniw a gymeradwywyd wedyn ym mis Rhagfyr 2021 yn cynnwys cynnydd o £1.13m er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hynny.
6. Mae'r swyddogion wedi cwblhau eu cynlluniau adrannol ar gyfer 2022/23 er mwyn adlewyrchu amcanion hirdymor Awdurdod, ac roeddent wedi nodi heriau allweddol yn ogystal â gweithgarwch arall ym maes gwelliant a lleihau risg.

ARGYMHELLIAD

7. Bod yr Aelodau'n cymeradwyo'r diwygiad o Gynllun Corfforaethol 2021-24 i'w gyhoeddi ar wefan yr Awdurdod cyn diwedd mis Mawrth 2022.

CEFNDIR

8. Mae'n ofynnol i Awdurdodau Tân ac Achub yng Nghymru gyhoeddi amcanion gwella yn unol â Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, ac amcanion llesiant yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. At ddibenion prosesau cynllunio'r Awdurdod, caiff y rhain eu trin fel pe baent yr un rhai.
9. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn gosod dyletswydd ar yr Awdurdod i wneud gwaith datblygu cynaliadwy, sy'n gorfod cynnwys:
 - a) gosod a chyhoeddi amcanion llesiant sy'n cael eu dylunio i sicrhau ei fod yn gwneud y cyfraniad mwyaf at gyflawni pob un o'r amcanion llesiant a osodwyd ar gyfer Cymru gyfan; a
 - b) cymryd yr holl gamau rhesymol (wrth gyflawni ei swyddogaethau) i gyflawni'r amcanion hynny.
10. Nid yw'r ddeddfwriaeth berthnasol yn pennu pa mor aml y mae'n rhaid i'r Awdurdod newid ei amcanion, ond mae rhaid eu hadolygu o leiaf unwaith y flwyddyn ac ystyried i ba raddau:
 - mae'r amcanion yn cyfrannu at gyflawni nodau llesiant Cymru;
 - mae'r amcanion yn gyson â'r egwyddor datblygu cynaliadwy – h.y. eu bod yn helpu i sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion hwythau; ac
 - mae'r Awdurdod yn cymryd pob cam rhesymol i gyflawni ei amcanion.
11. Yn y cylch cynllunio arferol, bydd yr Awdurdod yn cadarnhau'r amcanion cyfredol neu'n llunio amcanion newydd yn ystod yr hydref/gaeaf, ac yn cytuno ar ei gyllideb yn ei gyfarfod ym mis Rhagfyr. Yna, bydd yn cyhoeddi cynllun newydd neu ddiwygiedig yn ei gyfarfod ym mis Mawrth gan nodi pa gamau mae'n bwriadu eu cymryd yn y flwyddyn ariannol ganlynol wrth fynd ynglŷn â'i amcanion hirdymor.
12. Ym mis Mawrth 2020, roedd yr Awdurdod wedi cyhoeddi saith amcan llesiant hirdymor yn ei Gynllun Gwella a Llesiant ar gyfer 2020/21. Penderfynodd yr Aelodau ym mis Mawrth 2021 i gario'r amcanion hyn ymlaen i'w Gynllun Corfforaethol ar gyfer 2021-24. Dyma'r amcanion:
 - **Amcan 1:** Gweithio tuag at wneud gwelliannau i iechyd, diogelwch a llesiant pobl Gogledd Cymru.
 - **Amcan 2:** Parhau i weithio ar y cyd i helpu cymunedau i fod yn fwy cydnerth.
 - **Amcan 3:** Gweithredu mor effeithiol ac effeithlon â phosibl, gan wneud y defnydd gorau o'r adnoddau sydd ar gael.

- **Amcan 4:** Parhau i ganfod cyfleoedd i annog mwy o ymgysylltu â phobl, cymunedau, staff a rhanddeiliaid.
- **Amcan 5:** Cynnal gweithlu sy'n addas o gadarn, medrus, proffesiynol a hyblyg.
- **Amcan 6:** Datblygu ffyrdd o fod yn fwy ymwybodol o'r amgylchedd er mwyn lleihau'r effaith y mae ein gweithgarwch yn ei chael ar yr amgylchedd.
- **Amcan 7:** Sicrhau bod gwerth cymdeithasol a chynaliadwyedd yn cael eu hystyried, gan gynnwys yn ystod prosesau caffael.

GWYBODAETH

13. Er nad yw amcanion hirdymor yr Awdurdod wedi newid, mae'r camau sydd angen eu cymryd er mwyn eu cyflawni yn siŵr o fod yn wahanol bob blwyddyn.
14. Gellir cyflawni rhai camau arfaethedig o fewn un flwyddyn ond bydd angen addasu rhai eraill a'u cario drosodd i gynlluniau blynyddoedd canlynol. Felly hefyd, bydd angen i gamau newydd a gynllunnir adlewyrchu'r sefyllfa ar y pryd ond heb golli golwg ar yr amcanion hirdymor.
15. Mae gwaith a wnaethpwyd ers i'r Prif Swyddog Tân newydd ddechrau yn ei swydd ar 1 Gorffennaf 2021 wedi egluro rhai heriau allweddol i'r Awdurdod wrth iddo symud i mewn i flwyddyn ariannol 2022/23. Mae'r rhain yn ymwneud â'r canlynol:
 - sicrhau bod digon o griwiau tân ar-alwad ar gael;
 - sicrhau bod digon o adnoddau i gynnal a datblygu sgiliau diffoddwyr tân;
 - cael digon o gapasiti corfforaethol i gwrdd â'r galw yn y presennol a'r dyfodol.

Mae cyllideb refeniw'r Awdurdod ar gyfer 2022/23, a gymeradwywyd yn Rhagfyr 2021, yn cynnwys £1.13m yn ychwanegol i fynd i'r afael â'r heriau.
16. Hefyd, mae adroddiadau diweddar gan Archwilio Cymru wedi tynnu sylw at welliannau i'r Awdurdod eu hystyried, sy'n cynnwys:
 - mabwysiadu dull strategol mwy integredig i gynnwys eraill y tu allan i'r Gwasanaeth i gyd-lunio a siapio'r gwasanaethau a ddarperir ganddo;
 - adolygu pa mor effeithiol yw ei drefniadau llywodraethu mewn perthynas â chraffu, atebolrwydd a chanolbwyntio ar risgiau allweddol;
 - cynllunio olyniaeth o fewn y Gwasanaeth;
 - herio ei ragdybiaethau ar leoliadau gorsafodd tân er mwyn gwneud yn siŵr fod yr Awdurdod yn parhau'n gadarn a'i fod mewn sefyllfa dda i ymgymryd â chyfrifoldebau ehangach yn y dyfodol; a


- datblygu llinell sylfaen ar gyfer carbon, ynghyd â chynllun ar gyfer lleihau carbon er mwyn cyrraedd statws carbon-sero erbyn dyddiad targed Llywodraeth Cymru yn 2030.

17. Mae adolygiad blynyddol 2022/23 yr Awdurdod o'i Gynllun Corfforaethol ar gyfer 2021-24 yn:

- cadarnhau amcanion gwella a llesiant hirdymor yr Awdurdod;
- amlinellu pa gamau sydd wedi'u cynllunio i'w cyflawni neu eu symud ymlaen gan yr Awdurdod yn 2022/23;
- adlewyrchu'r heriau allweddol sy'n wynebu'r Awdurdod, gan gynnwys y tri a gafodd eu hegluro drwy asesiad sefyllfaol y Prif Swyddog Tân;
- ystyried canfyddiadau ac argymhellion Archwilio Cymru;
- ystyried gwaith sy'n mynd ymlaen gan y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, yn enwedig pan fo amcanion yn cyd-fynd â chynlluniau'r Awdurdod ei hun;
- sicrhau ei fod yn barod ar gyfer unrhyw newidiadau yn y dyfodol, yn deillio o Fframwaith Cenedlaethol a gaiff ei ddiweddarau ac unrhyw argymhellion ychwanegol gan swyddfa Comisiynydd Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol;
- bod yn gyson â chyllideb refeniw, cynllun cyfalaf a chynlluniau ariannol tymor canolig yr Awdurdod.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r Cynllun yn cadarnhau amcanion llesiant hirdymor yr Awdurdod, ac yn esbonio beth mae'n bwriadu ei wneud tuag at eu cyflawni.
Cyllidebw	Mae'r cyllidebau cyfalaf a refeniw y mae'r Awdurdod wedi cytuno arnyn nhw ar gyfer 2022/23 yn adlewyrchu'r camau a gaiff eu cymryd yn ystod y flwyddyn honno tuag at gyflawni Amcanion Llesiant yr Awdurdod.
Cyfreithiol	Mae'n cefnogi cydymffurfiaeth â deddfwriaeth cynllunio ar gyfer gwella a deddfwriaeth ar gyfer llesiant.
Staffio	Nid oes effaith yn hysbys ar lefelau staffio ar hyn o bryd.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Caiff effaith y camau penodol ar yr agweddau hyn eu hasesu ar adeg briodol yn y gwaith o'u datblygu.
Risgiau	Mae'n lleihau'r risgiau sy'n gysylltiedig â pheidio â chydymffurfio ac o fethu â chyllidebu a chynllunio'n briodol.

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	14 Mawrth 2022	
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur – Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	
Swyddog Cyswllt	Graham Williams (01745 535286)	
Pwnc	Strategaeth Gyfalaf 2022/23 – 2024/25	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno'r Strategaeth Gyfalaf (y Strategaeth) ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2025 i'r aelodau.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae'r Strategaeth yn darparu golwg gyffredinol ar y gwariant cyfalaf, cyllid cyfalaf a gweithgareddau rheoli'r trysorlys sydd eu hangen ar gyfer y dyfodol er mwyn cyflawni amcanion Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod). Mae'r Strategaeth hefyd yn darparu sicrwydd ynghylch sut y caiff risg cysylltiol ei reoli, ynghyd â'r goblygiadau ar gyfer cynaliadwyedd ariannol ar gyfer y dyfodol. Mae'n rhoi crynodeb o'r prosesau a'r gweithdrefnau cyffredinol sy'n llywodraethu'r gwaith o brynu ac ariannu asedau er mwyn gwella dealltwriaeth yr aelodau o'r meysydd hyn, sydd weithiau'n dechnegol. Mae'r adroddiad hefyd yn cynnwys Dangosyddion Darbodus a Strategaethau'r Trysorlys sydd angen cael eu cymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub.
- 3 Datblygwyd y Strategaeth yn dilyn cymeradwyo'r cyllidebau refeniw a chyfalaf ar gyfer 2022/23, a oedd yn cadarnhau cyllideb refeniw net o £39.41m ynghyd â £2.916m arall o wariant cyfalaf wedi'i gymeradwyo.

SYLWADAU GAN Y PWYLLGOR ARCHWILIO

- 4 Cyflwynwyd yr adroddiad hwn i'r Pwyllgor Archwilio ar 24 Ionawr. Y Pwyllgor Archwilio sydd â'r dasg o sicrhau craffu effeithiol ar strategaeth a pholisïau rheoli'r trysorlys ac yn seiliedig ar ei ganfyddiadau, gwneud argymhellion i'r Awdurdod Tân ac Achub. Argymhellodd Aelodau'r Pwyllgor Archwilio yr adroddiad i'w gymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub.

ARGYMHELLIAD

- 5 Bod yr Aelodau yn cymeradwyo'r Strategaeth Gyfalaf sy'n cynnwys y polisi darpariaeth isafswm refeniw, strategaeth rheoli'r trysorlys a'r dangosyddion darbodus.

GWYBODAETH

- 5 Mae'r strategaethau yn yr adroddiad wedi cael eu paratoi gan ddefnyddio canllawiau gan Arlingclose, sef ymgynghorwyr Rheoli'r Trysorlys a ddefnyddir gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy ac sydd â chyfrifoldeb am swyddogaeth Trysorlys y Gwasanaeth Tân.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae gan yr adroddiad hwn gysylltiad ag amcanion llesiant tymor hir yr Awdurdod, drwy sicrhau bod y broses o brynu asedau i gefnogi gwasanaethau rheng flaen yn broses ddarvoudus, fforddiadwy a chynaliadwy. Mae'r Strategaeth Gyfalaf wedi'i dylunio i sicrhau bod digon o fuddsoddiad yn digwydd yn y seilwaith i alluogi'r gwasanaeth i ddarparu ymatebion brys a gwaith ataliol ymhell i'r dyfodol.
Cyllideb	Mae cysylltiad rhwng y Strategaeth Gyfalaf â'r gwaith o osod y cyllidebau refeniw a chyfalaf, sy'n ystyried fforddiadwyedd tymor hir
Cyfreithiol	Mae'r fframwaith rheoleiddio ar gael yn yr atodiadau i'r adroddiad.
Staffio	Dim
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Dim
Risgiau	Mae'r adroddiadau'n nodi'r risgiau ariannol sy'n gysylltiedig â gweithgareddau benthyca a buddsoddi.

STRATEGAETH GYFALAF

Mae'r ddogfen hon yn nodi Strategaeth Gyfalaf (Strategaeth) Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) ar gyfer y blynyddoedd ariannol 2022/23 hyd at 2024/25.

Mae'r adroddiad yn darparu golwg gyffredinol ar lefel uchel o'r gwariant cyfalaf, cyllid cyfalaf a gweithgarwch rheoli'r trysorlys.

1.0 Cynlluniau Gwariant Cyfalaf

Gwariant cyfalaf yw pan fo'r Awdurdod yn gwario arian ar asedau a fydd yn cael eu defnyddio am fwy na blwyddyn. Bydd hyn yn cynnwys symiau sy'n cael eu gwario ar brynu asedau megis eiddo, cerbydau neu gyfarpar, ond gallai hefyd gynnwys gwariant ar uwchraddio asedau sydd ganddo eisoes. Fel arfer, mae'r asedau gwaelodol yn eiddo i'r Awdurdod ond gellid hefyd wneud gwariant cyfalaf ar asedau sy'n eiddo i gyrff eraill neu sy'n ymwneud â benthyciadau neu grantiau a roddir i gyrff eraill i'w galluogi nhw i brynu asedau.

Mae'r Awdurdod yn dilyn Cod Ymarfer CIPFA ar Gyfrifyddu mewn Awdurdodau Lleol, sy'n cynnwys rhywfaint o ddisgresiwn cyfyngedig ynghylch beth yw gwariant cyfalaf. Er enghraifft, nid yw asedau sy'n costio llai £5,000 yn cael eu cyfalafu, ac maent yn cael eu codi'n uniongyrchol ar y cyfrif refeniw yn y flwyddyn pryd digwyddodd y gwariant. Mae Rheoliadau Ariannol yr Awdurdod yn cynnwys y rheolaethau allweddol, ac maent yn cadarnhau bod rhaid i bob gwariant ddigwydd yn unol â Rheolau Gweithdrefnau Contractau'r Awdurdod.

Mae manylion polisi'r Awdurdod ar gyfalafu a thrin asedau ar gyfer cyfrifyddu ar gael fel atodiad i'r Datganiad o Gyfrifon dan 'Polisiau Datganiad Cyfrifyddu'. Mae'r cyfrifon yn cael eu cyhoeddi bob blwyddyn ar wefan y Gwasanaeth Tân, sef www.gwastan-gogcymru.org.uk.

Mae Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yr Awdurdod yn cydnabod bod angen buddsoddi'n barhaus mewn adeiladau, cerbydau, asedau Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu a chyfarpar i sicrhau bod yr Awdurdod yn gallu cyflawni'r amcanion a nodwyd ganddo. Mae trefniadau llywodraethu ar gael i sicrhau bod pob gwariant yn cyd-fynd â'r blaenoriaethau corfforaethol sydd yng Nghynllun Gwella a Llesiant yr Awdurdod.

Mae'r gwariant cyfalaf isod yn rhan o Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yr Awdurdod, a chafodd ei gymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub ym mis Rhagfyr 2021. Ers ei gymeradwyo, gwnaethpwyd rhagor o waith mewn perthynas â chynllun cyfalaf 2023/24 a 2022/25 er mwyn sicrhau bod y cynllun yn parhau i fod yn fforddiadwy. Mae manylion y gwariant cyfalaf a ddiwygiwyd ar gael isod.

	Gwir- ioneddol 2020/21 £'000	Diwyg- iedig 2021/22 £'000	Amcan- gyfrif 2022/23 £'000	Amcan- gyfrif 2023/24 £'000	Amcan- gyfrif 2024/25 £'000
Gwariant cyfalaf	0	1,027	2,916	3,620	3,630

2.0 Angen i Fenthyca: Gofyniad Cyllido Cyfalaf (CFR)

Y Gofyniad Cyllido Cyfalaf yw cyfanswm y gwariant cyfalaf hanesyddol sy'n weddill heb ei dalu naill ai o'r adnoddau refeniw neu gyfalaf. Yn y bôn, mae'n fesuriad o faint o dyled sydd gan yr Awdurdod, a thrwy hynny ei angen gwaelodol i fenthyca. Bydd hyn yn cynyddu pan fo rhagor o wariant yn cael ei ariannu drwy fenthyca, ac mae'n gostwng pan gaiff dyled ei had-dalu drwy ddefnyddio derbyniadau cyfalaf a'r Ddarpariaeth Isafswm Refeniw (MRP).

Fel rhan o'r broses ar gyfer sefydlu'r cynlluniau gwariant cyfalaf, mae'n bwysig fod yr Awdurdod yn ystyried sut bydd gwariant o'r fath yn cael ei ariannu a pha mor fforddiadwy yw'r penderfyniadau hyn dros oes yr ased. Gellir ariannu gwariant cyfalaf o ffynonellau mewnol megis cyllidebau refeniw, derbyniadau cyfalaf neu gronfeydd defnyddiadwy, neu o ffynonellau allanol megis benthyca, prydlesu neu grantiau.

Dim ond ffynhonnell dros dro o gyllid yw benthyciadau, a rhaid eu had-dalu yn ystod oes yr ased. Codir tâl ar gyfrifon refeniw'r Awdurdod ymhob blwyddyn, a'r enw ar hyn yw darpariaeth isafswm refeniw (MRP).

Pan nad oes angen ased cyfalaf mwyach, mae'n bosibl ei werthu er mwyn gallu gwario'r elw, sef yr hyn a elwir yn dderbyniadau cyfalaf, ar asedau newydd neu i ad-dalu dyled.

Mae Gofyniad Cyllido Cyfalaf yr Awdurdod wedi'i nodi yn y tabl isod:

	Gwir- ioneddol 2020/21 £'000	Diwyg- iedig 2021/22 £'000	Amcan- gyfrif 2022/23 £'000	Amcan- gyfrif 2023/24 £'000	Amcan- gyfrif 2024/25 £'000
CFR Agoriadol	31,744	29,385	28,411	29,389	30,943
CFR Clo	29,385	28,411	29,389	30,943	32,469
Symudiad yn y CFR	(2,359)	(974)	978	1,554	1,526

Mae'r symudiad yn y Gofyniad Cyllido Cyfalaf (CFR) wedi'i gynrychioli gan:

Yr angen cyllido net ar gyfer y flwyddyn (Gwariant cyfalaf)	0	1,027	2,916	3,621	3,630
Llai MRP/VRP	(2,105)	(2,001)	(1,938)	(2,067)	(2,104)
Addasiad Blwyddyn Flaenorol	(254)	0	0	0	0
Symudiad yn y CFR	(2,359)	(974)	978	1,554	1,526

O flwyddyn ariannol 2022/23 ymlaen, mae'r modd y rhoddir cyfrif am brydlesau yn newid o dan IFRS16. Bydd hyn o bosibl yn arwain at gategoreiddio rhywfaint o wariant ar brydlesau fel gwariant cyfalaf. Os bydd hyn yn cael effaith ar ffigyrau'r CFR isod, caiff dangosyddion diwygiedig eu cyflwyno'n ddiweddarach.

3.0 Y Goblygiadau i'r Gyllideb Refeniw yn sgil Penderfyniadau Cyfalaf

Nid yw gwariant cyfalaf yn cael ei godi'n uniongyrchol ar y gyllideb refeniw. Yn hytrach, bydd ffi flynyddol yn cael ei chodi ar y cyfrif refeniw am ddefnyddio'r asedau cyfalaf. Mae'r ffi hwn i'r refeniw yn adlewyrchu ad-dalu cyfran o'r benthyciad a gafwyd i brynu'r asedau cyfalaf gwaelodol. Yr enw ar y ffi i'r refeniw yw darpariaeth isafswm refeniw (MRP), ac mae'n rhan o'r ffi cyllid cyfalaf. Mae'r ffi cyllid cyfalaf hefyd yn cynnwys cost llog am fenthyca, ond gallai hefyd gael ei wrthbwysu gan unrhyw incwm buddsoddi a dderbynnir.

Nid yw Deddf Llywodraeth Leol 2003 yn nodi sut dylid cyfrifo'r ddarpariaeth isafswm refeniw (MRP), ond rhaid i'r Awdurdod ystyried cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd yn 2018. Nod y cyfarwyddyd yn gyffredinol yw sicrhau bod y ffioedd a godir ar gyfrif refeniw'r Awdurdod dros oes yr ased yn adlewyrchu'r costau gwaelodol a'r ffioedd cyllid. Felly, bydd cost lawn y penderfyniadau cyfalaf yn cael eu hadlewyrchu yn sefyllfa refeniw'r Awdurdod.

Mae polisi'r Awdurdod ynghylch yr MRP wedi'i nodi isod. Mae'n gyson â chyfarwyddyd Llywodraeth Cymru ac mae'n cael ei adlewyrchu yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a gymeradwywyd ym mis Tachwedd 2021:

- Caiff yr MRP ei gyfrifo drwy godi tâl am y gwariant dros yr oes ddefnyddiol a ddisgwyllir gan yr ased, fel y nodir ym Mholisiau Cyfrifyddu Ariannol yr Awdurdod. Telir mewn rhandaliadau cyfartal, a byddant yn cychwyn yn y flwyddyn pryd daeth yr ased yn weithredol.

Isod, rhoddir amlinelliad o effaith refeniw'r cynlluniau buddsoddi cyfalaf:

	Gwir- ioneddol 2020/21 (£'000)	Rhagolwg 2021/22 (£'000)	Amcangyfrif 2022/23 (£'000)	Amcangyfrif 2023/24 (£'000)	Amcangyfrif 2024/25 (£'000)
Sefyllfa'r Isafswm Refeniw	2,104	2,000	1,938	2,067	2,104
Costau cyllido	380	324	325	375	375
Cyfanswm y ffi i'r refeniw	2,484	2,324	2,263	2,442	2,479

4.0 Pa mor fforddiadwy a chynaliadwy yw'r Cynlluniau Cyfalaf

Oherwydd natur hirdymor yr asedau cyfalaf, bydd y penderfyniadau a wneir am wariant cyfalaf yn arwain at ganlyniad i'r refeniw am nifer o flynyddoedd. Mae union nifer y blynyddoedd yn dibynnu ar y math o ased, ond o ran adeiladau, gallai hyn ymestyn i 50 mlynedd. Felly, rhaid i'r broses o gynllunio cyfalaf roi ystyriaeth ddyledus i ba mor fforddiadwy a chynaliadwy yn y tymor hir yw'r gwariant cyfalaf a'r penderfyniadau cyllido.

Mae'r Rheoliadau Ariannol yn cynnwys rheolaethau i sicrhau bod pob cynnig yn destun craffu priodol a chymeradwyaeth. Hefyd, mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu dangosyddion fforddiadwyedd i roi dealltwriaeth o effaith cynlluniau buddsoddi cyfalaf ar sefyllfa refeniw cyffredinol yr Awdurdod.

Y mesur craidd yw'r costau cyllido, a hynny yn union ac yn amcangyfrifedig, fel canran o holl gostau refeniw'r Awdurdod. Mae hyn yn canfod tueddiad yng nghost cyfalaf (benthycu a chostau rhwymedigaethau hirdymor eraill) o gymharu â'r llifoedd refeniw a ddisgwylir o fewn y cynlluniau ariannol tymor canolig.

	Gwirioneddol 2020/21	Diwygiedig 2021/22	Amcangyfrif 2022/23	Amcangyfrif 2023/24	Amcangyfrif 2024/25
	%	%	%	%	%
Cymhareb	6.9%	6.3%	5.7%	6.0%	5.9%

5.0 Strategaeth Rheoli'r Trysorlys

Mae trefniadau'r Awdurdod ar gyfer rheoli'r trysorlys yn rhan allweddol o'r strategaeth gyfalaf, ac maent yn adlewyrchu'r gwaith o reoli llif arian parod ar gyfer gofynion gwariant refeniw a gwariant cyfalaf.

Mae gweithgareddau trysorlys yr Awdurdod yn cael eu rheoleiddio'n llym gan ofynion statudol a chodau ymarfer proffesiynol (Cod Ymarfer CIPFA ar Reoli'r Trysorlys). Mae'r Cod yn mynnu bod Strategaeth Rheoli'r Trysorlys yn cael ei hadrodd i'r Awdurdod bob blwyddyn. Mae Strategaeth Rheoli'r Trysorlys yn nodi sut bydd yr Awdurdod yn bodloni'r gofynion ariannu a bennwyd yn y cynlluniau gwariant cyfalaf.

Un o ofynion allweddol y strategaeth yw esbonio'r risgiau, a'r dulliau o reoli'r risgiau, sy'n gysylltiedig â gweithgareddau'r trysorlys, ynghyd â nodi awydd yr Awdurdod am risg, a'i fesurau rheoli.

6.0 Strategaeth Fenthyca 2022/23

Y prif amcanion wrth fenthyca yw cael cyfraddau isel, lleihau risgiau a chynnal hyblygrwydd. Yn aml, mae'r amcanion hyn yn gwrthdaro â'i gilydd, a rhaid cael cydbwysedd rhwng benthyciadau byrdymor rhad (sydd ar gael am tua 0.15% ar hyn o bryd) a benthyciadau cyfradd sefydlog hirdymor lle mae'r gost yn y dyfodol yn hysbys ond yn uwch (sef 1.4% am 5 mlynedd i 1.85% am 20 mlynedd ar hyn o bryd).

Bydd y Trysorydd, dan bwerau dirprwyedig, yn cymryd y ffurf fwyaf priodol o fenthyca gan ddibynnu ar y cyfraddau llog sy'n gyffredin ar y pryd, a hynny gan ystyried unrhyw risgiau ac yn unol â'r rheolaethau canlynol.

Yn ôl y cyfarwyddyd statudol, dylai dyled aros yn is na'r gofyniad cyllido cyfalaf, ac eithrio yn y tymor byr. Fel y gwelir o'r tabl isod, mae'r Awdurdod y disgwyl cydymffurfio â hyn yn y tymor canolig.

Ar hyn o bryd, mae'r Awdurdod yn cynnal sefyllfa tan-fenthyca. Ystyr hyn yw nad yw'r angen i fenthyca cyfalaf (y Gofyniad Cyllido Cyfalaf) wedi cael ei ariannu'n llwyr â dyled benthyca gan fod arian i gefnogi cronfeydd wrth gefn yr Awdurdod, ei falansau a'i lif arian wedi'i ddefnyddio fel mesur dros dro. Mae'r strategaeth hon wedi bod yn ddarbodus gan fod enillion buddsoddiadau wedi bod yn isel.

Lefel y Ddyled	Diwygiedig 2021/22 £000	Amcangyfrif 2022/23 £000	Amcangyfrif 2023/24 £000	Amcangyfrif 2024/25 £000
Gofyniad Cyllido Cyfalaf	29,385	29,389	30,943	32,469
Benthyciadau	22,918	23,895	25,449	26,975

Terfyn Benthyca Fforddiadwy

Mae'n bwysig i'r Awdurdod osod terfynau i sicrhau bod y benthyciadau'n cael eu rheoli'n ofalus, a gwneir hyn drwy ddau ddangosydd allweddol, sef:

- **Y Ffin Weithredol** - mae'r dangosydd hwn yn seiliedig ar y ddyled allanol debygol yn ystod y flwyddyn; nid terfyn mohono. Gallai dyled allanol wirioneddol amrywio o gwmpas y ffin hon am gyfnodau byr yn ystod y flwyddyn. Dylai weithredu fel dangosydd monitro i sicrhau nad eir yn uwch na'r terfyn awdurdodedig.
- **Y Terfyn Awdurdodedig** - terfyn na chaniateir dyled allanol yn uwch nag o, ac mae angen i'r terfyn hwn gael ei osod neu ei ddiwygio gan yr Awdurdod. Mae'n adlewyrchu lefel y ddyled allanol y gellid ei fforddio yn y tymor hir, er nad yw hynny'n rhywbeth a ddymunir, ac nad yw'n gynaliadwy yn y tymor hir. Dyma'r terfyn statudol a bennir dan adran 3 (1) o Ddeddf Llywodraeth Leol 2003.

Mae'r terfynau canlynol yn bodoli ar gyfer y cyfnodau 2022/2025:

	Diwygiedig 2021/22 £'000	Amcangyfrif 2022/23 £'000	Amcangyfrif 2023/24 £'000	Amcangyfrif 2024/25 £'000
Ffin Weithredol	29,385	29,389	30,943	32,469
Terfyn Awdurdodedig	31,385	31,389	32,943	34,469

Cefndir Economaidd

Bydd yr effaith barhaus y mae'r coronafeirws yn cael ei chael ar y DU, ynghyd â chwyddiant uwch, cyfraddau llog uwch, a sefyllfa fasnach y wlad ar ôl Brexit, yn dylanwadu'n fawr ar strategaeth rheoli'r trysorlys yr Awdurdod ar gyfer 2022/23.

Roedd Banc Lloegr wedi cynyddu Cyfradd y Banc i 0.25% yn Rhagfyr 2021. Mae Arlingclose, sef ymgynghorydd rheoli'r trysorlys i'r Awdurdod, yn rhagweld y bydd Cyfradd y Banc yn parhau i godi yn Chwarter 1 y calendr 2022 (codi i 0.50%) er mwyn goresgyn pwysau chwyddiantol a'r awydd a ganfyddir gan Fanc Lloegr i symud oddi wrth lefelau argyfyngus o gyfraddau llog.

Disgwylir i arenillion aros ar y lefelau cyfredol yn fras dros y tymor canolig, gyda disgwyl i'r arenillion gilt 5, 10 ac 20 mlynedd fod tua 0.65%, 0.90%, ac 1.15% yn eu trefn, ar gyfartaledd.

7.0 Strategaeth Fuddsoddi

Pan fo balansau arian parod yn uwch na'r all-lifoedd arian parod disgwyliedig, mae'r Awdurdod yn gallu buddsoddi arian dros ben. Mae'r buddsoddiadau hyn yn rhai byrdymor yn eu natur ac maent yn ganlyniad i fusnes craidd yr Awdurdod. Felly, dylai'r holl benderfyniadau buddsoddi geisio lleihau risg yn hytrach na chael yr enillion mwyaf ac mae hylifedd yn flaenoriaeth.

Mae strategaeth fuddsoddi'r Awdurdod yn bennaf yn ceisio diogelu'r prifswm a fuddsoddir, a sicrhau ei fod ar gael yn amserol pan fo'i angen. Ystyriaeth eilaidd yw enillion buddsoddiadau.

Dyma'r buddsoddiadau cyfredol:

	Diwygiedig 2021/22 £'000	Amcan- gyfrifedig 2022/23 £'000	Amcan- gyfrifedig 2023/24 £'000	Amcan- gyfrifedig 2024/25 £'000
Cyfanswm y buddsoddiadau	825	0	0	0

Bydd y Trysorydd yn cadw rhestr o'r holl sefydliadau ariannol y gall y gwasanaeth eu defnyddio ar gyfer buddsoddi arian. Bydd y rhestr o bartïon i gontract yn ddibynnol ar y meini prawf canlynol:

Sefydliad	Disgrifiad	Terfyn
Banciau	Holl fanciau'r DU, a'u his-gwmnïau, sydd â sgoriau da (Fitch neu gyfwerth). Ar hyn o bryd, mae hyn wedi'i ddiffinio fel hirdymor (BBB)	£5m
Llywodraeth Ganolog	Swyddfa Rheoli Dyledion	Diderfyn
Cronfeydd Marchnadoedd Arian	Dim ond ar y cyd â chyngor gan Arlingclose.	£1m y gronfa
Awdurdodau Lleol	Pob un heblaw'r rhai sy'n agored i gyfyngu ar dreth gyngor a phraeseptau o dan Ran 1 o Ddeddf Cyllid Llywodraeth Leol 1992.	£2m
Cymdeithasau Adeiladu	Cymdeithasau adeiladu sydd â sgôr (fel ar gyfer y sector banciau).	£2m
Cymdeithasau Adeiladu (Asedau £1bn)	Cymdeithasau adeiladu sydd heb sgôr, ond sydd ag asedau'n werth £1biliwn neu fwy.	£2m/ 9 months

8.0 Trefniadau Llywodraethu

Mae'r fframwaith llywodraethu ar gyfer y strategaeth gyfalaf yn cael ei thanategu gan nifer o godau ymarfer, fel yr amlinellir yn y ddogfen hon. Caiff y Dangosyddion Darbodus eu monitro a'u hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio yn ystod y flwyddyn ariannol. Tynnir sylw at amrywiadau, ac ymchwilir iddynt.

Y Trysorydd sydd â rheolaeth a throsolwg, ac mae'r penderfyniadau o ddydd i ddydd wedi'u dirprwyo i'r swyddogion. Caiff y cynlluniau gwariant cyfalaf eu rheoli gan y Gwasanaeth, ac mae'r trefniadau cyllido a rheoli'r trysorlys wedi'u dirprwyo i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy fel rhan o gontract Gwasanaethau Ariannol.

Caiff y swyddogion a'r staff eu cefnogi drwy benodi ymgynghorwyr proffesiynol, sef Arlingclose Limited, sy'n darparu gwasanaethau proffesiynol ar gyfer Rheoli Trysorlys, felly mae modd sicrhau rheolaeth briodol ar risgiau.


9.0 Dangosyddion Darbodus

Yn ôl Deddf Llywodraeth Leol 2003 mae'n ofynnol i'r Awdurdod fabwysiadu Cod Darbodus CIPFA ar gyfer Cyllid Cyfalaf. Prif amcan y Cod Darbodus yw sicrhau bod y cynlluniau buddsoddi cyfalaf sydd gan yr Awdurdod yn rhai fforddiadwy, darbodus a chynaliadwy.

I gynorthwyo'r rhai sy'n gyfrifol am lywodraethu, mae'r Cod Darbodus yn mynnu bod rhaid mabwysiadu dangosyddion sydd naill ai'n crynhoi'r gweithgarwch cyfalaf a ddisgwylir, neu'n cyflwyno terfynau ar y gweithgarwch hwnnw. Mae'r dangosyddion hyn yn adlewyrchu canlyniad systemau arfarnu cyfalaf yr Awdurdod, ac mae'n sicrhau bod rheolaethau'n bodoli, gan gynnwys ymwybyddiaeth briodol o risgiau, a rheolaeth briodol o'r rheini.

Mae'r tabl isod yn cadarnhau'r dangosyddion ar gyfer y 3 blynedd nesaf. Y dangosyddion hyn sy'n darparu'r fframwaith rheoli ar gyfer yr Awdurdod.

		Rhagolwg 2021/22 (£'000)	Cyllideb 2022/23 (£'000)	Cyllideb 2023/24 (£'000)	Cyllideb 2024/25 (£'000)
1	Gwariant Cyfalaf	1,027	2,916	3,620	3,630
2	Gofyniad Cyllido Cyfalaf	29,385	29,389	30,943	32,469
3	Terfyn Awdurdodedig	31,385	31,389	32,943	34,469
4	Ffin Weithredol	29,385	29,389	30,943	32,469
5	Cymhareb rhwng y Costau Cyllido a'r Gwariant Net	6.3%	5.7%	6.0%	5.9%
6	Buddsoddiadau	825	0	0	0
7	Benthyciadau ar gyfraddau Llog Sefydlog fel % o'r Holl Fenthyciadau	Isafswm 65% Uchafswm 100%			
8	Benthyciadau ar gyfradd sefydlog fel % o'r Holl Fenthyciadau	Isafswm 0% Uchafswm 35%			
9	Strwythur Aeddfedu'r Benthyciadau ar Gyfradd Sefydlog				
		Terfyn Uchaf		Terfyn Isaf	
	O dan 12 mis	60%		0%	
	12 mis i 2 flynedd	45%		0%	
	2 flynedd i 5 mlynedd	45%		0%	
	5 mlynedd i 10 mlynedd	75%		0%	
	10 mlynedd a mwy	100%		0%	

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	14 Mawrth 2022	
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau)	
Swyddog Cyswllt	Helen Howard, Pennaeth Cyllid (01745 535286)	
Pwnc	Alldro Amcanol 2021/22	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Cyflwyno sefyllfa gwariant refeniw a chyfalaf rhagamcanol 2021/22, fel yr oedd ar 31 Ionawr 2022.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Yn ei gyfarfod ar 9 Tachwedd 2020, roedd yr Awdurdod wedi cymeradwyo cyllideb refeniw o £37.074m ar gyfer 2021/22. Sefyllfa'r alldro a ragwelir o hyd yw y bydd yr Awdurdod yn adennill y costau mewn perthynas â'r gyllideb hon.
- 3 Roedd yr Awdurdod wedi cymeradwyo cyllideb gyfalaf o £3.08m ar gyfer 2021/22 ar 9 Tachwedd 2020. Mae'r rhaglen gyfalaf yn dal i gael ei hadolygu, oherwydd cyfyngiadau parhaus Covid 19. Cytunwyd ar gynllun cyfalaf diweddaedig o £2.985m yn y cyfarfod ar 15 Mawrth 2021.

ARGYMHELLION

- 4 Gofynnir i'r Aelodau:
 - (i) nodi'r rhagamcanion alldro refeniw a chyfalaf drafft ar gyfer blwyddyn ariannol 2021/22 fel y nodir yn yr adroddiad; a
 - (ii) nodi'r cais i ail-gysoni'r gyllideb.

SYLWADAU'R PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

- 5 Nid yw'r aelodau wedi ystyried yr adroddiad hwn o'r blaen.

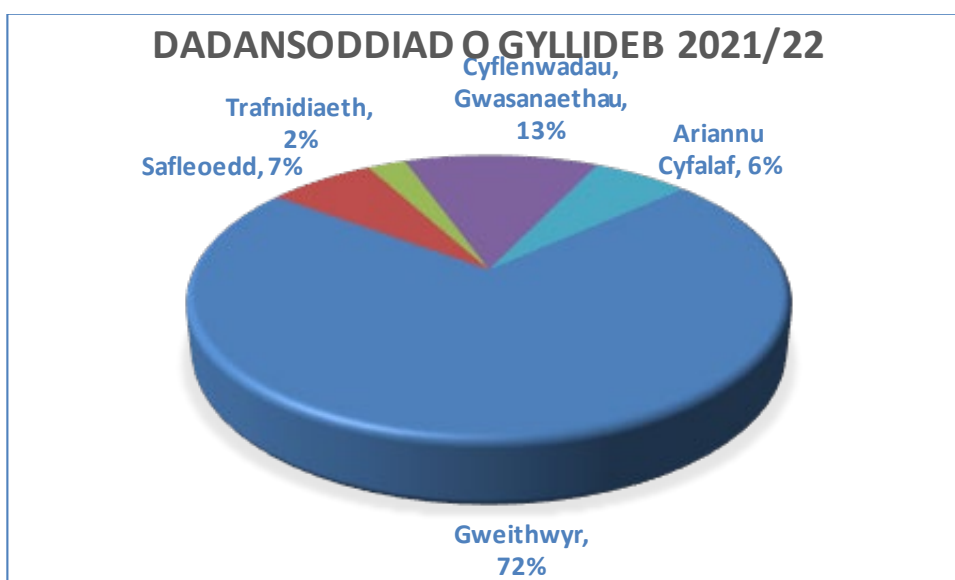
CEFNDIR

- 6 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi gwybodaeth am sefyllfa alldro gwariant refeniw a chyfalaf drafft ar gyfer blwyddyn ariannol 2021/22.

GWYBODAETH

CYLLIDEB REFENIW

- 7 Cytunwyd ar gyllideb o £37.074m ar gyfer 2021/22 yng nghyfarfod yr Awdurdod ar 9 Tachwedd 2020. Yn dilyn gwaith cynllunio pellach, cadarnhawyd y gofyniad cyllidebol cyffredinol yng nghyfarfod yr Awdurdod ar 15 Mawrth 2021, gan fod nifer o ddiwygiadau wedi cael eu gwneud o fewn penawdau'r gyllideb. Mae'r gyllideb refeniw wedi parhau i gael ei hadolygu drwy gydol y flwyddyn ariannol, ac mae atodiad 1 yn darparu gwybodaeth am y sefyllfa bresennol.
- 8 Mae'r prif benawdau gwariant wedi'u nodi isod.

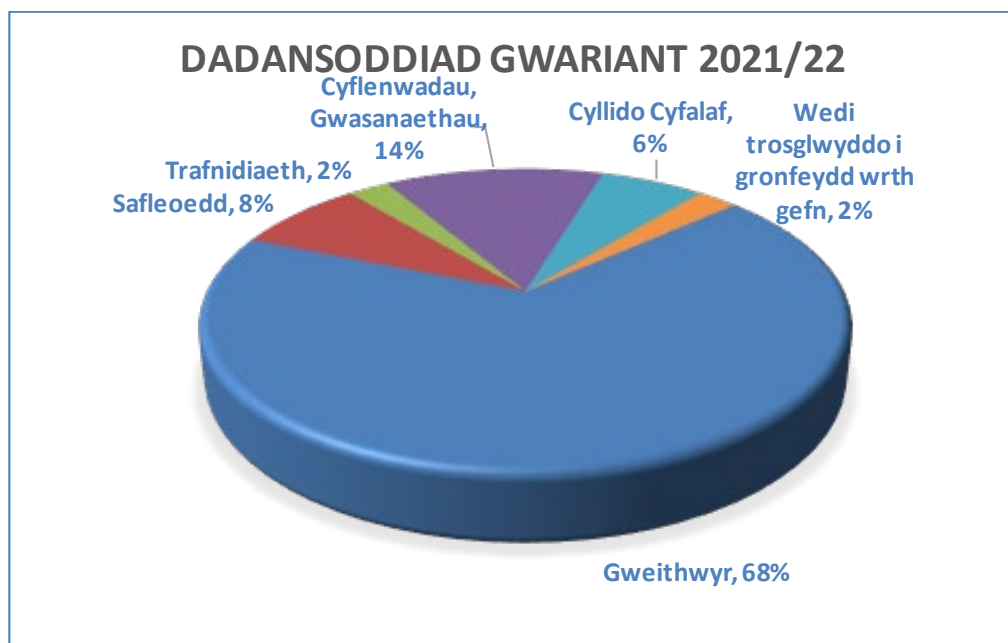


- 9 Mae costau staff yn cynrychioli 72% o'r gwariant net. Mae'r gyllideb yn cael ei gosod ar sail nifer gymeradwyedig o staff, sy'n cynnwys 18 o brentisiaid diffoddwyr tân newydd a ddechreuodd yn Ebrill a Mehefin 2021.
- 10 Roedd y broses o osod y gyllideb yn cynnwys rhagdybiaeth mai 2% fyddai'r dyfarniadau cyflog i'r holl staff. Cytunwyd ar ddyfarniad cyflog o 1.5% ar gyfer swyddi Prif Swyddogion a diffoddwyr tân. Cytunwyd ar y dyfarniad cyflog llywodraeth leol, sef 1.75%, ar 28 Chwefror 2022. Cafwyd y cytundeb hwn yn dilyn pleidlais gan yr undeb, a bydd y cytundeb yn cael ei gymhwyso o fewn cyflogau mis Mawrth.
- 11 Mae'r cyllidebau nad ydynt yn gyflogau yn adlewyrchu'r pwysau costau anochel sy'n cael eu teimlo mewn perthynas â chostau cyfleustodau, gwaith cynnal a chadw sydd wedi cronni, costau tanwydd a chostau TGCh, gan gynnwys trwyddedau meddalwedd a chontractau cynnal a chadw.

- 12 Tra bo'r rhan fwyaf o'r gwariant yn cael ei ariannu o ardoll yr awdurdodau cyfansoddol, daw incwm gan Lywodraeth Cymru ar gyfer gweithgareddau sy'n cael arian grant ac ad-daliadau gan gyrff eraill am ddefnyddio ein safleoedd. Mae manylion y gyllideb incwm ar gael ym mharagraff 23.
- 13 Mae'r costau ariannu cyfalaf yn cynnwys costau benthyciadau a thaliadau refeniw am ddefnyddio asedau cyfalaf. Pan gafodd y gyllideb ei gosod, ni ragwelid cynnydd yng nghyfraddau llog Banc Lloegr yn ystod 2021/22. Nid yw'r cynnydd dilynol wedi arwain at effaith sylweddol ar y sefyllfa, oherwydd mae pob benthyciad ar gyfraddau llog sefydlog a dim ond ar fenthyciadau newydd y bydd hyn yn effeithio. Mae hyn wedi'i ystyried wrth wneud y rhagolwg.

ALLDRO REFENIW

- 14 Mae'r adroddiad yn rhagamcan y sefyllfa fantoledig gyffredinol, gan gynnwys trosglwyddiadau i gronfeydd a glustnodwyd. Mae'r dadansoddiad o'r gwariant wedi'i nodi isod, ac mae'n dangos y rhagwelir, o gymharu â'r gyllideb, y bydd costau gweithwyr 4% yn is na'r gyllideb, tra bo pwysau parhaus mewn perthynas â chostau cyflenwadau a gwasanaethau a safleoedd.



- 15 Mae tanwariannau o fewn y gyllideb gyflogau yn gwrthbwysu'r costau uwch o fewn cyflenwadau a gwasanaethau.
- 16 Bydd unrhyw gynnydd yn y cronfeydd a glustnodwyd yn ariannu heriau'r dyfodol a blaenoriaethau'r Gwasanaeth.
- 17 Mae rhagor o fanylion am y sefyllfa alldro wedi'u darparu yn Atodiad 1 a'r crynodeb isod.

Costau Gweithwyr

- 18 Mae costau gweithwyr yn elfen arwyddocaol o'r gyllideb ac maent yn cynnwys cyflogau, costau pensiwn, cost recriwtio a hyfforddi a gwasanaethau gweithwyr fel ffisiotherapi a gwasanaethau iechyd galwedigaethol.
- 19 Yn ystod y flwyddyn ariannol, gwnaed cynnydd wrth recriwtio i swyddi er na fydd hyn wedi'i gwblhau ac y bydd rhai swyddi heb gael eu llenwi cyn mis Mawrth 2022. Mae'r swyddi hyn yn parhau'n hanfodol i gyflawni'r amcanion corfforaethol, a bydd y gwaith recriwtio a dethol yn parhau.
- 20 Mae gwaith yn parhau i gynyddu nifer y diffoddwyr tân ar y system RDS, ac er na fydd y cynnydd arfaethedig o 30 o ddiffoddwyr tân RDS ar gyfer y flwyddyn ariannol hon yn cael ei wireddu'n llwyr, mae hyn yn dal yn faes arwyddocaol i ganolbwyntio arno.
- 21 Caiff unrhyw danwariant o'r swyddi gwag ei ddefnyddio, yn y lle cyntaf, i wrthbwysu'r pwysau o fewn y cyllidebau nad ydynt yn gyflogau.

Costau nad ydynt yn Gyflogau

- 22 Mae pwysau nad ydynt yn gyflogau o fewn y gyllideb yn ymwneud â chostau uwch i drwyddedau cyfrifiadurol a gwaith cynnal a chadw, prosiectau trawsffurfiadol sy'n cynnwys gweithio ystwyth, trwsio a chynnal a chadw adeiladau, a lefelau uwch o gyfarpar amddiffyn personol o ganlyniad i bandemig Covid 19 sy'n mynd ymlaen. Ceir mwy o wybodaeth yn atodiad 1.
- 23 Mae deiliaid cyllidebau yn adolygu gwariant nad yw'n gyflogau er mwyn sicrhau bod y rhagamcanion yn parhau i fod yn rhesymol.

Incwm

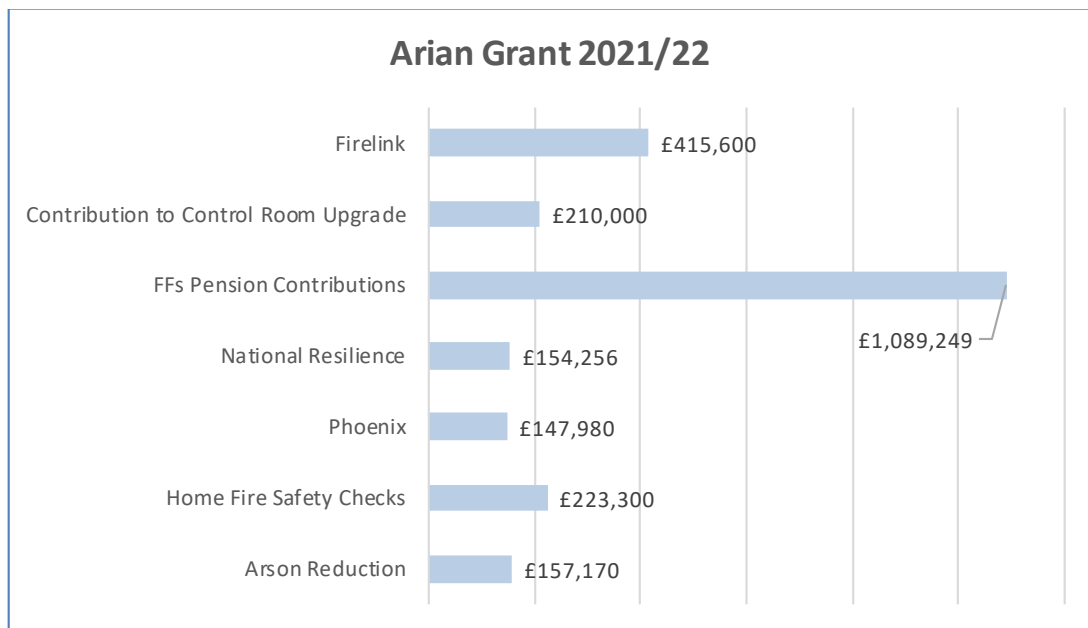
- 24 Yn ogystal ag ardoll yr awdurdodau cyfansoddol, mae'r gyllideb hefyd yn cynnwys yr incwm a ddisgwylir ar gyfer ffioedd a thaliadau a grantiau.
- 25 Mae'r ffioedd a thaliadau'n ymwneud gan mwyaf ag ad-daliadau am adeiladau sy'n cael eu rhannu â chyrrff eraill.

	Cyllideb £000	Rhagamcaniad £000	Amrywiad £000
Grantiau	2,187	2,397	210
Ffioedd a thaliadau	298	401	103
Cyfanswm	2,485	2,798	313

- 26 Mae'r incwm grant ychwanegol yn ymwneud â chyllid Llywodraeth Cymru, y cytunwyd arno ym mis Chwefror, tuag at uwchraddio un o systemau TG yr Ystafell Reoli er mwyn sicrhau ei bod yn gydnaws â'r Rhwydwaith newydd ar gyfer y Gwasanaethau Brys.
- 27 Mae incwm arall wedi cynyddu oherwydd cyllid ychwanegol gan y llywodraeth ar gyfer hyfforddi prentisiaid, a'r ffaith fod symiau sy'n weddill ar gyfer mastiau ar safleoedd y Gwasanaeth yn parhau.

Arian Grant

- 28 Cyfanswm y dyraniadau arian grant yn 2021/22 yw £2.397m (2020/21: £2.209m). Ceir dadansoddiad isod o'r arian grant ar gyfer 2021/22. Caiff yr holl grantiau eu monitro'n ofalus drwy gydol y flwyddyn ariannol i ganfod unrhyw amrywiadau ac er mwyn gallu cymryd camau i gywiro pethau.



DEFNYDDIO CRONFEYDD A GLUSTNODWYD

- 29 Nod cronfeydd ariannol yr awdurdod yw darparu cyllid i'w fuddsoddi mewn gweithgareddau yn y dyfodol ac i fod yn rhwyd diogelwch rhag ofn y bydd heriau ariannol tymor byr yn deillio o alwadau gweithgarwch neu bwysau na ragwelwyd.
- 30 Yn 2020/21, clustnodwyd cronfeydd i ariannu costau a ddylai fod wedi digwydd yn 2020/21 ond a gafodd eu gohirio oherwydd pandemig Covid 19. Mae problemau gyda chadwyni cyflenwi wedi golygu erbyn hyn fod ambell waith wedi ei ohirio yn 2021/22, felly unwaith y gwyddom holl effaith hyn mae'n bosibl y bydd angen neilltuo'r gost sydd wedi'i chynnwys yn yr alldro ar hyn o bryd er mwyn sicrhau bod cyllid ar gael y flwyddyn nesaf.

- 31 Mae'r alldro amcanol yn rhagdybio y bydd y cronfeydd wrth gefn yn cynyddu £0.97m. Mae'r cynnydd wedi digwydd yn bennaf oherwydd nad yw gwaith wedi'i gwblhau ar yr ystad, a bod gwaith yn mynd ymlaen ar systemau TG. Caiff y defnydd o gronfeydd ei gadw dan adolygiad fel rhan o'r broses o fonitro'r gyllideb.

CYLLIDEB REFENIW A AILGYSONWYD

- 32 Ers yr adroddiad diwethaf, ni fu raid ail-gysoni'r gyllideb.

Pennawd y gyllideb	Cyllideb flaenorol £	Cyllideb £	Symudiad £
Gweithwyr	28,407,680	28,379,188	(28,492)
Safleoedd	2,682,154	2,724,768	42,614
Trafnidiaeth	998,061	983,060	(15,001)
Cyflenwadau a Gwasanaethau	4,997,183	5,004,849	7,666
Ariannu Cyfalaf	2,467,243	2,467,243	0
Arian Grant	(2,187,555)	(2,187,555)	0
Incwm	(290,529)	(297,316)	(6,787)
Cyfanswm	37,074,237	37,074,237	0

RHAGLEN GYFALAF

- 33 Roedd yr Awdurdod wedi cymeradwyo rhaglen gyfalaf o £2.985m ym mis Mawrth 2021. Oherwydd pandemig Covid 19, bu'n rhaid adolygu a diwygio'r rhaglen gyfalaf i adlewyrchu prosiectau y gellir eu cyflawni yn ystod y flwyddyn.
- 34 Adolygwyd yr holl waith adeiladu, ac mae costau'n ymwneud â mân waith anwellhaol wedi'u tynnu o'r gyllideb a byddant yn cael eu hariannu o'r refeniw a'r cronfeydd wrth gefn.
- 35 £2.386m yw'r cynllun cyfalaf diwygiedig.
- 36 £1.176m yw'r alldro amcanol ar gyfer y rhaglen gyfalaf.

		Cynllun Cyfalaf @ Mawrth 2021 £m	Cynllun Cyfalaf @ 31 Gorffennaf 2021 £m	Rhagamcan £m	Cario drosodd £m
Fflyd	Cerbydau a pheiriannau newydd yn lle hen rai	2.028	2.099	1.176	923
Cyfleusterau	Uwchraddio adeiladau	790	120	0	120
Technoleg Gwybodaeth	Uwchraddio systemau, a gwaith cysylltiol	167	167	0	167
	Cyfanswm	2.985	2.386	1.176	1.210

- 37 Ers yr adroddiad diwethaf, bydd rhaid cario cyllid drosodd ar gyfer costau TGCh. Mae hyn yn gysylltiedig â gweinydd newydd ar gyfer yr ystafell reoli. Er bod hyn yn symud ymlaen, mae angen ystyried y meddalwedd gorchymyn a rheoli posibl newydd yn 2023/24 fel rhan o'r gwaith cwmpasu.
- 38 Dyma gyllid y cynllun cyfalaf:

Cyllid	Swm £m
Benthyca	1.028
Cronfeydd a glustnodwyd	148
Cyfanswm	1.176

ARIANNU CYFALAF

- 39 Mae'r gyllideb ariannu cyfalaf yn neilltuo cyllid refeniw i ariannu gwariant cyfalaf.
- 40 Y Ddarpariaeth Isafswm Refeniw (MRP) yw'r swm isaf y mae'n rhaid ei chodi ar gyfrif refeniw awdurdod bob blwyddyn ar gyfer ariannu gwariant cyfalaf a fydd wedi cael ei ariannu i ddechrau drwy fenthyciad. Mae'n rhan o holl arferion cyfrifyddu'r Awdurdod ac mae'n ymwneud â sicrhau bod yr Awdurdod yn gallu talu'r dyledion sydd ganddo wrth brynu asedau cyfalaf, megis adeiladau a cherbydau.

- 41 Mae rheoliadau'n mynnu bod yr Awdurdod yn pennu, ymhob blwyddyn ariannol, swm y Ddarpariaeth Isafswm Refeniw sy'n ddarbodus yn eu barn nhw, drwy gyfeirio at ofyniad cyllido cyfalaf (CFR).
- 42 Ers gosod cyllideb y Ddarpariaeth Isafswm Refeniw, nid oedd y gwariant cyfalaf a ddisgwyliid yn 2020/21 wedi cael ei gwireddu felly mae tanwariant ar y gyllideb hon.

BENTHYCA

- 43 Caiff gwariant cyfalaf ei ariannu gan mwyaf drwy fenthyciadau allanol. Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy sy'n rheoli gweithgareddau rheoli'r trysorlys ar gyfer yr Awdurdod. Er bod y gwariant cyfalaf yn cael ei ariannu gan mwyaf drwy fenthyciadau yn y tymor byr, mae'r Awdurdod yn defnyddio arian refeniw sydd dros ben.
- 44 Rhagwelir y bydd benthyciadau'r Awdurdod yn £22.617m ar 31 Mawrth 2022. Mae hyn yn cynnwys £9.0m o fenthyciadau byrdymor dros dro gan gyrff eraill yn y sector cyhoeddus, a £13.617m o fenthyciadau gan y Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus.
- 45 Mae cyfraddau llog sefydlog ar bob benthyciad. Rhagwelir y bydd llog benthyciadau yn £0.299m.


GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae gan yr adroddiad hwn gysylltiad ag amcanion llesiant tymor hir ATAGC. Mae arian i'r Gwasanaeth yn fuddiol i gymunedau Gogledd Cymru ac mae'n sicrhau bod digon o fuddsoddiad yn digwydd yn y seilwaith er mwyn galluogi'r gwasanaeth i ddarparu ymatebion brys a gwaith ataliol ymhell i'r dyfodol
Cyllideb	Caiff y gyllideb ei gosod bob blwyddyn yn unol â'r gwasanaethau arfaethedig sy'n cynnwys ymateb brys a gwaith ataliol.
Cyfreithiol	Mae'n ofynnol dan y gyfraith i'r Awdurdod lunio'r Datganiad o Gyfrifon yn unol â'r safonau a ragnodwyd.
Staffio	Dim
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Dim
Risgiau	Caiff incwm a gwariant eu monitro'n ofalus er mwyn sicrhau bod unrhyw achos o wro o'r gyllideb a gymeradwywyd yn cael eu canfod a'u hadrodd yn briodol i'r Aelodau.

Afodiad 1 – Dadansoddiad Goddrychol 2021/22

Pennawd y gyllideb	Cyllideb £	Rhagamcan £	Amrywiad £	Sylwebaeth
Gweithwyr	28,379,188	27,051,034	(1,328,154)	Mae nifer o swyddi gwag ledled y Gwasanaeth. Ailddechreuwyd ar y gwaith recriwtio ac mae'r swyddi hyn yn parhau'n hanfodol i gyflawni amcanion yr Awdurdod. Hefyd, roedd y gyllideb yn rhagweld cynnydd yn nifer y diffoddwyr tân ar gael yn ôl y galw. Oherwydd cyfyngiadau Covid 19, sydd wedi tarfu ar y broses recriwtio, ni wireddwyd y cynnydd yn y niferoedd.
Safleoedd	2,724,768	3,137,192	412,424	Mae'r gorwariant a ragwelir yn ymwneud â gwaith atgyweirio a chynnal a chadw angenrheidiol sydd wedi cronni oherwydd cyfyngiadau Covid 19 yn 2020/21 ac y disgwylir iddo gael ei gwblhau erbyn diwedd y flwyddyn. Mae'r rhagamcan hefyd yn rhagdybio y bydd gwaith yn dechrau ar waith cynaliadwyedd i wella effeithlonrwydd ynni yr ystad.
Cludiant	983,060	984,521	1,461	Mae'r gorwariant a ragwelir yn ymwneud â gwaith atgyweirio a chynnal a chadw angenrheidiol sydd wedi cronni oherwydd cyfyngiadau Covid 19 yn 2020/21 ac y disgwylir iddo gael ei gwblhau erbyn diwedd y flwyddyn. Mae'r rhagamcan hefyd yn rhagdybio y bydd gwaith yn dechrau ar waith cynaliadwyedd i wella effeithlonrwydd ynni yr ystad.
Cyflenwadau a Gwasanaethau	5,004,849	5,259,520	254,671	Mae hyn yn cynnwys costau uwch mewn perthynas â thrwyddedau cyfrifiadurol a gwaith cynnal a chadw sy'n cynnwys cyflwyno M365 a'r offer, yn ogystal â chostau'n ymwneud â phrosiectau trawsffurfiadol sy'n cynnwys gweithio ystwyth.
Ariannu Cyfalaf	2,467,243	2,467,243	0	Disgwylir £0.14m o danwariant, sy'n adlewyrchu'r gostyngiad yn rhaglen gyfalaf 2020/21, ond rhagwelir y bydd yn cael ei ddefnyddio i gynyddu'r gronfa wrth gefn ar gyfer cyllid cyfalaf.

Pennawd y gyllideb	Cyllideb £	Rhagamcan £	Amrywiad £	Sylwebaeth
Cyllid Grant	(2,187,555)	(2,397,555)	(210,000)	Disgwylir i'r holl arian grant gael ei ddefnyddio yn ystod y flwyddyn. Cytunwyd ar arian grant ychwanegol gan Lywodraeth Cymru ym mis Chwefror tuag at gost uwchraddio un o systemau'r Ystafell Reoli wrth baratoi ar gyfer Rhwydwaith newydd y Gwasanaethau Brys. Mae'r costau o fewn y rhagamcan ar gyfer Cyflenwadau.
Incwm	(297,316)	(400,601)	(103,285)	Mae'r rhan fwyaf o'r incwm yn ymwneud â chostau a ad-dalwyd am ddefnyddio cyfleusterau. Mae'r incwm ychwanegol yn ymwneud â gwerthu hen gyfarpar a pharhau i adfer symiau sy'n weddill ar gyfer mastiau ar safleoedd y Gwasanaeth.
Trosglwyddiadau i mewn/allan o'r cronfeydd wrth gefn	0	972,883	972,883	Mae'r trosglwyddo i gronfeydd wrth gefn yn ymwneud gan mwyaf â gwaith na lwyddwyd i'w wneud oherwydd cyfyngiadau Covid 19 a'r ffaith nad oedd cyflenwyr ar gael. Mae hefyd yn cynnwys cynyddu'r gronfa wrth gefn i ariannu costau benthyca uwch yn dilyn codi'r cyfraddau llog ers cytuno ar gyllideb 2022/23, ynghyd â newidiadau i ofynion hyfforddi statudol yn y dyfodol.
Cyfanswm	37,074,237	37,074,237	(0)	

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	14 Mawrth 2022	
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	
Swyddog Cyswllt	Helen MacArthur 01745 535286	
Pwnc	Datganiad ar Bolisi Tâl 2022/23	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Hysbysu Aelodau am gyfrifoldeb yr Awdurdod i lunio datganiad ar bolisi tâl yn flynyddol yn unol â'r Ddeddf Lleoliaeth 2011 (y Ddeddf).
- 2 Mae'r Ddeddf yn mynnu bod yr Awdurdod Tân ac Achub (yr Awdurdod) yn llunio Datganiad ar Bolisi Tâl bob blwyddyn, i'w gymeradwyo cyn dechrau'r flwyddyn ariannol y mae'n ymwneud â hi.
- 3 Mae'r papur hwn yn nodi'r Datganiad ar Bolisi Tâl ar gyfer 2022/23.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 4 Rhaid i'r Awdurdod baratoi a chymeradwyo datganiad ar bolisi tâl yn flynyddol yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011. Rhaid i'r datganiad gydymffurfio hefyd â chyfarwyddyd Llywodraeth Cymru ar "Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru" a gyhoeddwyd yn ystod Mai 2017.

SYLWADAU'R PANEL GWEITHREDOL NEU'R PWYLLGOR ARCHWILIO

- 5 Nid yw'r adroddiad wedi cael ei ystyried o'r blaen.

ARGYMHELLIAD

- 6 Gofynnir i'r Aelodau:
 - (i) nodi gofynion Deddf Lleoliaeth Leol 2011;
 - (ii) cymeradwyo'r datganiad ar bolisi tâl ar gyfer blwyddyn ariannol 2022/23.

CEFNDIR

- 7 Rhaid i ddatganiadau ar bolisi tâl gael eu llunio yn unol â Rhan 1; Pennod 8 (Adrannau 38 – 43) o Ddeddf Lleoliaeth 2011. Mae'r cyfarwyddyd gan Lywodraeth Cymru yn crynhoi prif elfennau'r datganiad polisi tâl, sy'n cynnwys:

- (a) gwybodaeth am dâl ei brif swyddogion,
- (b) tâl ei weithwyr sy'n cael y cyflogau isaf, ac
- (c) y berthynas rhwng:
 - (i) tâl ei brif swyddogion, a
 - (ii) tâl ei weithwyr nad ydynt yn brif swyddogion.

8 Rhaid i'r datganiad nodi'r canlynol:

- (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.

9 Rhaid i'r datganiad hefyd gynnwys polisiâu'r Awdurdod sy'n ymwneud â'r canlynol:

- (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 dâl 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 darhod swydd dan yr awdurdod neu pan fydd eu cyflogaeth dan yr awdurdod yn dod i ben;
- (vii) cyhoeddi a mynediad at wybodaeth sy'n ymwneud â thalu prif swyddogion.

GWYBODAETH

10 Pwrpas y datganiad ar bolisi tâl yw darparu tryloywder o ran dull yr Awdurdod o bennu cyflogau ei weithwyr, yn enwedig rhai ei brif swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y gyfradd gyflog isaf, a hynny drwy nodi'r dulliau o benderfynu ar y cyflogau.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae'r Datganiad ar Bolisi Tâl yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am gyflogau, ac yn enwedig penderfyniadau am y cyflogau uchaf, gan gyfrannu at y gwaith o sicrhau cynaliadwyedd ariannol yr Awdurdod a'i fod yn gallu dangos ei fod yn dyrannu tâl yn deg a chyfartal.
Cyllideb	Mae'r dyfarniadau cyflog a gytunwyd ac a gyhoeddwyd gan y Cyd-Gynghorau Cenedlaethol yn cael eu hystyried wrth osod cyllideb flynyddol yr Awdurdod.
Cyfreithiol	O dan adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011, mae dyletswydd gyfreithiol ar yr Awdurdod Tân i lunio Datganiad ar Bolisi Tâl erbyn 31 ^{ain} Mawrth cyn blwyddyn y datganiad.
Staffio	Mae'r Datganiad ar Bolisi Tâl yn cefnogi egwyddorion tryloywder, cyflog cyfartal a chefnogaeth i'r staff.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae triniaeth gyfartal mewn perthynas â chyflog yn rhan bwysig o amcanion Cydraddoldeb yr ATA.
Risgiau	Mae peidio â chydymffurfio â'r ddeddfwriaeth yn arwain at risg cyfreithiol a pherygl i enw da.

Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru

Datganiad ar Bolisi Tâl

2022/23

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Prif swyddogaeth Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) yw:
- cyflawni holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau Awdurdod Tân ac Achub yn unol â'r ddeddfwriaeth a'r rheoliadau priodol, yn enwedig Deddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, a Gorchymyn Diwygio Rheoleiddio (Diogelwch Tân) 2005 (a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2006), a Chynllun Cyfuno 1995;
 - cytuno ar y cynlluniau gwasanaeth blynyddol, y cyllidebau refeniw a chyfalaf a'r cyfraniad gan y cynghorau cyfansoddol, a
 - monitro'r cyllidebau refeniw a chyfalaf, a delio ag unrhyw amrywiadau mawr, gan gynnwys penderfynu ar unrhyw gyfraniadau atodol.
- 1.2 Er mwyn cyflawni ei swyddogaeth, mae'r Awdurdod yn penodi staff i gyflawni dyletswyddau ar ei ran, ac wrth wneud hynny rhaid iddo ddilyn yr holl ddeddfwriaeth berthnasol ar gyflogaeth. Mae'r Awdurdod hefyd yn dilyn nifer o egwyddorion allweddol sy'n sicrhau fforddiadwyedd, cyflog cyfartal, tryloywder a chymorth ar gyfer tâl isel.
- 1.3 Diben y ddogfen hon yw bodloni ymrwymïadau cyfreithiol yr Awdurdod yn unol â Deddf Lleoliaeth 2011 a darparu gwybodaeth am ddull yr Awdurdod o bennu taliadau ei weithwyr. Mae'n darparu gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol i'r Prif Swyddogion a'r gweithwyr sydd ar y raddfa gyflog isaf. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth am y dulliau ar gyfer pennu taliadau i'r holl staff.
- 1.4 Mae'r ddogfen hon yn ymdrin â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch taliadau, ac yn enwedig penderfyniadau am gyflogau uwch swyddogion.
- 1.5 Mae'r datganiad ar bolisi tâl yn ddogfen flynyddol a gaiff ei pharatoi a'i chymeradwyo gan yr Awdurdod cyn y flwyddyn ariannol y maent yn ymwneud â hi.

2.0 Y fframwaith deddfwriaethol

- 2.1 Mae adran 38 (1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol yng Nghymru a Lloegr lunio datganiad ar bolisi tâl ers 2012/2013 ac ar gyfer pob blwyddyn ariannol wedi hynny. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod roi ystyriaeth ddyledus i unrhyw ganllawiau gan Weinidogion Cymru. Fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddiweddarar'r canllawiau ym mis Tachwedd 2021, sef "Atebolrwydd Tâl o fewn Llywodraeth Leol yng Nghymru".

2.2 Mae'r Ddeddf yn diffinio tâl yn eang, ac yn cynnwys cyflog, lwfansau, buddion mewn ffyrdd eraill, codiadau/helaethiadau mewn hawliadau pensiwn a thaliadau ar derfyn cyflogaeth.

2.3 Wrth bennu cyflogau a thâl ei weithwyr, rhaid i'r Awdurdod gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a phan fo'n berthnasol, Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006.

2.4 Mae'r Awdurdod yn sicrhau nad oes unrhyw gamwahaniaethu o ran cyflogau yn ei strwythur cyflogau i ateb ei rwymedigaethau dan ofynion cyflog cyfartal Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r broses gwerthuso swyddi wedi'u gwreiddio yn y sefydliad i sicrhau bod modd cyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw wahaniaethau rhwng cyflogau gweithwyr a bod cyflogau'n ymwneud yn uniongyrchol ag anghenion, gofynion a chyfrifoldebau'r rôl.

3.0 Gwneud penderfyniadau, gan gynnwys ystyried gwerth am arian

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

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

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

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

3.4 Bydd yr Awdurdod yn ystyried unrhyw ddyfarniad "costau byw" contractiol ar gyfer ei brif swyddogion yng nghyd-destun penderfyniadau tebyg ynghylch gweithwyr sy'n cael llai o gyflog ac yn unol â chanlyniad y cyd-fargeinio a amlinellir uchod.

3.5 Mae pob swydd sydd ar amodau'r Cyd-gyngor ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol yn agored i gynllun gwerthuso swyddi'r Awdurdod, sy'n mynd ati'n wrthrychol i asesu pob rôl ar adeg creu swydd newydd, newidiadau i swyddi sy'n bodoli eisoes, neu ar adegau cyfnodol i benderfynu ar raddfa gyflog deg sy'n gymharol i'r grŵp hwn o staff. Wrth roi gorau'n wirfoddol i'w dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol.

- 3.6 Yn unol â'r cyfansoddiad, yr Awdurdod sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r gyllideb ariannol flynyddol gan gynnwys pa mor fforddiadwy yw costau gweithwyr.

4.0 Rôl y Prif Swyddog Tân

- 4.1 Y Prif Swyddog Tân yw Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig ac sy'n gyfrifol am y Gwasanaeth. Mae'r swydd yn benodiad llawn amser; caiff deiliaid y swydd eu penodi yn ôl teilyngdod ac yn erbyn meini prawf gwrthrychol yn dilyn proses gystadleuol. Mae'r broses ddethol dan oruchwyliaeth Panel Penodi sy'n cynnwys aelodau o'r Awdurdod.

- 4.2 Mae'r Prif Swyddog Tân yn gweithio'n agos â'r aelodau etholedig i gyflawni nodau strategol yr Awdurdod. Mae gan y sefydliad gyllideb referniw flynyddol sydd tua £37 miliwn a chyllideb gyfalaf flynyddol sy'n £3 miliwn, ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau o dan Ddeddf Gwasanaethau Tân ac Achub 2004, gan gyflogi rhyw 862 o staff.

5.0 Tâl y Prif Swyddogion

- 5.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar dalu prif swyddogion, gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, yn cyd-fynd â' threfniadau Cyd-gyngor yr NJC. O dan y trefniadau hyn, caiff cyflog Rheolwr Brigâd ei adolygu bob blwyddyn ar lefel genedlaethol, sy'n darparu isafswm cyflog ar gyfer prif swyddogion tân.
- 5.2 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, a bydd yn cael ei gymeradwyo gan yr Awdurdod. Hefyd, darperir car er mwyn cyflawni'r swydd.
- 5.3 Mae'r taliadau i brif swyddogion hefyd yn destun adolygiad annibynnol rheolaidd o'r cyflog, a'r farchnad cyflogaeth yn ehangach. Cafodd yr adolygiad o gyflogau ei gynnal gan y Swyddog Monitro yn ystod 2021, a chafodd yr egwyddorion canlynol eu cymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub:
- i. bydd graddfeydd cyflogau'n gysylltiedig â'r cyfraddau cyflog sylfaenol cyfartalog a gesglir ac a gyhoeddir gan Gyd-gyngor Cenedlaethol Rheolwyr Brigâd mewn Gwasanaethau Tân ac Achub Llywodraeth Leol er mwyn rhoi cymariaethau priodol sy'n benodol i'r sector;
 - ii. bydd pob lefel o swydd yn cael ei chyflogi ar raddfa â thri phwynt, gan fynd i fyny'r raddfa yn ddibynnol ar werthusiad blynyddol boddhaol. Bydd pob cynyddran yn y raddfa yn seiliedig ar £1,500 i'r PST; a chyfran gymharol i'r swyddi eraill;
 - iii. bydd yr Awdurdod yn talu, ar waelod y raddfa dri phwynt, y cyflog sylfaenol cyfartalog i awdurdod ym Mhoblogaeth Band 2, a bydd hynny'n cynnwys yr holl ddyletswyddau;

- iv. bydd y dyfarniadau cyflog blynyddol a gaiff eu negodi a'u cytuno yn genedlaethol yn cael eu cymhwyso fel mater o drefn, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd yn achos gweithwyr "llyfr llwyd" a "llyfr gwyrdd" (yn dibynnu a yw'r gweithiwr yn dewis ildio rhan ohono ai peidio);
- v. bydd y perthynoledd cyflogau rhwng swyddi PST, DBST, PSTC a PSC yn cael eu hadfer. Bydd cyflog pob lefel yn cael ei gyfrifo fel cyfran o gyflog y Prif Swyddog Tân, fel a ganlyn:

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

- vi. pennir maint y swyddi yn briodol, yn gymharol i ba mor uchel yw'r swydd, a bydd eu maint yn gyfartal ar draws pob un ar y lefel honno er mwyn sicrhau bod y swyddogion yn derbyn cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal; a
 - vii. caiff y cyflog ei adolygu'n rheolaidd yn unol â'r gofynion o dan y dull 'dau drywydd' ar gyfer pennu lefelau cyflog Rheolwyr Brigâd fel y rhagnodir gan y Cyd- Gyngor Cenedlaethol. Tair blynedd yw'r cyfnod derbyniol.
- 5.4 Nid yw'r Awdurdod yn talu bonysau, nac ychwanegiadau megis tâl yn gysylltiedig â pherfformiad. Wrth roi gorau i'w dyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol i brif swyddogion.
- 5.5 Yn dilyn ymddiswyddiad neu ymddeoliad o'u dyletswyddau, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddiben cyflogau neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol wrth ymddeol. Gall taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu* o gyfnod rhybudd, hawliadau buddion pensiwn a thâl gwyliau.
- 5.6 Mewn amgylchiadau pan fo pecyn taliad diswyddo yn cael ei ystyried wrth gytuno ar derfynu dyletswyddau heblaw am y rhesymau a amlinellir uchod, bydd yr Awdurdod yn cael cynnig pleidleisio cyn i unrhyw becyn taliad diswyddo gael ei gymeradwyo ar gyfer prif swyddogion.
- 5.7 Caiff gwybodaeth ar daliadau i'r prif swyddogion ei chyhoeddi fel rhan o Ddatganiad o Gyfrifon Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru. Caiff y rhain eu cyhoeddi ar wefan yr Awdurdod.
- 5.8 Caiff treuliau, fel ar gyfer trê, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi'r sefydliad ar deithio a chynhaliadau sy'n gymwys i'r holl weithwyr.

5.9 Mae'r prif swyddogion yn aelodau o'r cynllun pensiwn perthnasol. Nid yw'r Awdurdod yn caniatáu unrhyw gynyddiadau neu helaethiadau i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.

5.10 3 mis yw cyfnod rhybudd swyddi prif swyddogion.

6.0 Staff Uwch

6.1 I ddibenion y datganiad hwn ar bolisi tâl, nid yw'r term "prif swyddog" wedi'i gyfyngu i Bennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig. Mae'n cynnwys y rhai sy'n atebol yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog Tân. Mae hyn yn cynnwys y Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151, y Dirprwy Brif Swyddog Tân, Prif Swyddogion Tân Cynorthwyol a Phrif Swyddogion Cynorthwyol.

6.2 Mae'r swyddi'n dod dan amryw o delerau ac amodau:

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau pensiwn
Prif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Swyddog Monitro	Yn cael ei ddarparu gan swyddog a enwir o Gyngor Sir y Fflint gan drefniant contract allanol		
Trysorydd (swyddog adran 151)	Contract rhan amser wedi'i negodi y tu allan i delerau ac amodau cenedlaethol.		
Dirprwy Brif Swyddog Tân	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	Llyfr Aur	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Prif Swyddog Cynorthwyol	Llyfr Glas	Car wedi'i ddarparu	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

7.0 Rheoli Talent

7.1 Mae canolbwynt strategaeth yn Awdurdod yn canolbwyntio ar gefnogi a datblygu ansawdd arweinyddiaeth yn y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys cynyddu galluedd y timau rheoli presennol, cynllunio ar gyfer datblygu arweinwyr y dyfodol, hyrwyddo gwerthoedd arweinyddol ledled y sefydliad a denu arweinwyr effeithiol, pan fo'n briodol, o sectorau eraill.

8.0 Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

8.1 Nid oes unrhyw gynllun tâl yn gysylltiedig â pherfformiad ar waith ar hyn o bryd ar gyfer unrhyw swydd yn y Gwasanaeth.

9.0 Talu staff eraill ar wahân i'r prif swyddogion

- 9.1 Mae polisi tâl yr Awdurdod ar gyfer talu gweithwyr and ydynt yn brif swyddogion wedi'i gysoni â chyfraddau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol drwy'r Cyd-gyngor Cenedlaethol sy'n cynnwys cynrychiolwyr cyflogwyr a gweithwyr cenedlaethol.

Grŵp o Weithwyr	Telerau ac Amodau	Buddion eraill	Trefniadau Pensiwn
Swyddogion (Rheolwyr Gorsafoedd, Rheolwyr Grŵp a Rheolwyr Maes)	Llyfr Llwyd	Car les yn cael ei ddarparu ar gyfer staff sydd ar rota dyletswydd hyblyg	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Pennaeth Adrannau Corfforaethol	Llyfr Glas	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diffoddwyr Tân	Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân
Diffoddwyr Tân ar brentisiaeth	Llyfr Llwyd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Staff yr Ystafell Reoli	Llyfr Llwyd	DIM*	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Diogelwch Tân ac Atal Tanau	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Gwasanaethau Corfforaethol	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
Prentisiaid	Llyfr Gwyrdd	DIM	Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
*Darperir car prydles ar sail ddewisol ar gyfer nifer fach o swyddi os oes rhaid gwneud siwrneiau sylweddol neu deithio'n aml			

- 9.2 Mae'r gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf yn cael ei gyflogi ar bwynt colofn 16 Gwasanaethau Llywodraeth Leol Cyd-gyngor yr NJC (Llyfr Gwyrdd), sy'n cyfateb i £20,043 y flwyddyn o 1 Ebrill 2021 ymlaen. Bydd yr Awdurdod yn cyflogi prentisiaid weithiau, sydd heb fod yn cael eu cynnwys o fewn y diffiniad o'r 'gweithwyr sy'n cael y cyflogau isaf' gan nad ydynt yn cael eu cyflogi dan gontractau cyflogaeth.
- 9.3 Argymhelliad y canllawiau statudol dan y Ddeddf Lleoliaeth 2011 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).
- 9.4 Mae'r lefelau tâl 2021/22 yn yr Awdurdod yn diffinio mai 1:7.00 yw'r lluosrif rhwng cyfartaledd graddau gweithwyr sy'n cael y cyflog isaf (cyflog sylfaenol yn cyfateb i lawn amser) a'r Prif Swyddog Tân a rhwng y gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf.

9.5 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. 1:4.28 yw'r lluosrif rhwng yr enillion canolrifol sy'n cyfateb i lawn amser (ac eithrio RDS), a'r Prif Swyddog Tân. Sylwch fod y ffigwr hwn yn cynnwys cyflogau llawn amser yn unig, a'u bod yn eithrio lwfansau.

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

10.0 Cymorth i staff sy'n cael cyflogau is

10.1 Mae holl weithwyr y Gwasanaeth Tân ac Achub yn cael eu talu'n uwch na'r cyflog byw. Cynigir amryw o gynlluniau cefnogi eraill, megis y cynllun seiclo i'r gwaith, Rhaglen Cymorth Gweithwyr, cwnsela, gwasanaethau lechyd Galwedigaethol a thalebau gofal plant.

10.2 Hefyd cynigir cynllun ffisiotherapi i'r holl weithwyr. Mae gweithwyr yn derbyn cymorth ariannol i gyfeirio eu hunain am therapi i'w cynorthwyo i wella o anaf cyhyr ysgerbydol neu anhwylderau eraill.

10.3 Mae'r ystod o fuddion hyblyg hefyd wedi'u cyflwyno megis gostyngiadau corfforaethol. Bydd buddion a gwobrau nad ydynt yn gyflogau yn gymorth i ddatblygu pecyn cyflogaeth effeithiol ac yn defnyddio systemau gwobrwyo lle mae'r gweithwyr yn gallu ystwytho'r gwobrau er mwyn cael mwy o'r elfen sy'n bwysig iddyn nhw ar wahanol gyfnodau o'u gyrfaoedd.

11.0 Ychwanegiadau at Gyflog Gweithwyr Eraill

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

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

12.0 Honoraria

- 12.1 Gall aelod o staff sy'n cyflawni dyletswyddau y tu allan i gwmpas ei swydd ei hun dros gyfnod estynedig gael taliad unigol ychwanegol yn ddibynnol ar amgylchiadau'r achos. Dyma enghreifftiau:
- pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith ychwanegol sylweddol dros dro, sydd yn mynd y tu hwnt i'w gyfrifoldebau arferol; neu
 - pan fo gweithiwr yn cyflawni gwaith sylweddol dros oriau arferol ei contract, ond sydd heb fod yn gymwys i daliadau goramser oherwydd ei leoliad ar y raddfa gyflog.
- 12.2 Byddai unrhyw benderfyniad am honoraria arfaethedig i brif swyddogion angen ei gymeradwyo gan yr Awdurdodi.
- 12.3 Bydd penderfyniadau ynghylch yr holl staff eraill yn cael ei ystyried gan y Pennaeth Adran priodol, mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau).

13.0 Polisi Ymadael

- 13.1 Wrth roi gorau i ddyletswyddau'n wirfoddol, ni wneir unrhyw daliadau ychwanegol ac eithrio'r rhai i ddibenion cyflog neu daliadau a wneir i unigolyn yn unol â'r cynllun pensiwn priodol ar adeg ymddeol. Gallai taliadau o'r fath gynnwys cyflog a delir *in lieu* o gyfnod rhybudd, hawliadau i fuddion pensiwn, tâl gwyliau ac unrhyw ffioedd neu lwfansau a delir.
- 13.2 Gall gweithwyr a amodir i'r Cyd-gyngor ar gyfer Gwasanaeth Llywodraeth Leol, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod, gael hawl i bensiwn ychwanegol a/neu daliadau am ddileu swydd pan fo'r Awdurdod yn rhoi cychwyn ar derfynu cyflogaeth yn gynnar mewn perthynas â Rheoliadau Llywodraeth Leol 1997 (fel y'u diwygiwyd) a Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006 (fel y'u diwygiwyd) - y cyfeirir atynt fel arfer fel y Rheoliadau lawndal yn ôl Disgrisiwn.
- 13.3 Mae gan y Gwasanaeth bolisi ar gyfer trefniadau diswyddo neu ymadael.
- 13.4 Mae cyn-weithwyr yn cael eu hailgyflogi weithiau gan y Gwasanaeth Tân ac Achub pan fo meini prawf penodol wedi eu bodloni. Pan fo'r enillion a'r pensiwn gyda'i gilydd yn uwch na'r cyflog terfynol wedi'i addasu ar gyfer chwyddiant yn y gyflogaeth wreiddiol, mae'r pensiwn yn agored i'w leihau yn unol â rheoliadau'r cynllun.

14.0 Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 14.1 Nid yw'r Awdurdod fel arfer yn cyflogi pobl drwy ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol yr ystyrir y rhain, a hynny ar gyfer darnau arbenigol o waith pan nad oes galluedd neu arbenigedd ar gael yn fewnol. Mae gan yr Awdurdod drefniadau i sicrhau bod yr offer dangos statws cyflogaeth, a gyhoeddwyd gan Gyllid a Thollau EM, yn cael ei gwblhau ar gyfer pob cyflenwr cyn gwneud unrhyw daliadau.

15.0 Atodiadau

- Atodiad 1 Matrics cyflogau'r prif swyddogion
- Atodiad 2 Cyfraddau cyflog cyd-gyngor yr NJC
2.1 Swyddi diffoddwyr tân
2.2 Y System Ddyletswydd ar gael yn ôl y galw (RDS)
2.3 Swyddi'r Ystafell Reoli
- Atodiad 3 Cyd-gyngor yr NJC ar gyfer gwasanaethau llywodraeth leol, matris cyflogau

**Cyfraddau Cyflogau Prif Swyddogion
Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru**

Swydd	Cyflog	Cyflog	Cyflog	% o'r PST
	Blwyddyn 1	Blwyddyn 2	Blwyddyn 3	
PST*	£138,060	£139,560	£141,060	
DBST*	£110,448	£111,648	£112,848	80%
PSTC*	£103,545	£104,670	£105,795	75%
PSC	£82,836	£83,736	£84,636	60%

- yn cynnwys tâl am drefniadau dyletswydd barhaus

Darparu gwasanaeth yn allanol	Gwerth (blynyddol)
Swyddog Monitro	£16,878 (ac eithrio TAW)
Swyddog Adran 151	£7,812

SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 GORFFENNAF 2020 YMLAEN

	Cyflog sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân			
Dan hyfforddiant	24,191	11.05	16.58
Datblygu	25,198	11.51	17.27
Cymwys	32,244	14.72	22.08
Rheolwr Criw			
Datblygu	34,269	15.65	23.48
Cymwys	35,747	16.32	24.48
Rheolwr Gwylfa			
Datblygu	36,521	16.68	25.02
Cymwys A	37,535	17.14	25.71
Cymwys B	39,974	18.25	27.38
Rheolwr Gorsaf			
Datblygu	41,578	18.99	28.49
Cymwys A	42,827	19.56	29.34
Cymwys B	45,861	20.94	31.41
Rheolwr Grŵp			
Datblygu	47,887	21.87	Amherthnasol
Cymwys A	49,323	22.52	“
Cymwys B	53,086	24.24	“
Rheolwr Maes			
Datblygu	56,220	25.67	Amherthnasol
Cymwys A	57,905	26.44	“
Cymwys B	61,667	28.16	“

**SWYDDI DIFFODDWYR TÂN – CYFRADDAU CYFLOGO
1 GORFFENAF 2021 YMLAEN
(Y SYSTEM DDYLETSWYDD AR-ALWAD (RDS))**

	(1) £ y flwyddyn	(2) £ y flwyddyn	(3) £ y flwyddyn	(4) £ yr achlysur
Diffoddwr Tân				
Dan hyfforddiant	2,419	1,210	11.05	4.24
Datblygu	2,520	1,260	11.51	4.24
Cymwys	3,224	1,612	14.72	4.24
Rheolwr Criw				
Datblygu	3,427	1,713	15.65	4.24
Cymwys	3,575	1,787	16.32	4.24
Rheolwr Gwylfa				
Datblygu	3,652	1,826	16.68	4.24
Cymwys A	3,754	1,877	17.14	4.24
Cymwys B	3,997	1,999	18.25	4.24
Rheolwr Gorsaf				
Datblygu	4,158	2,079	18.99	4.24
Cymwys A	4,283	2,141	19.56	4.24
Cymwys B	4,586	2,293	20.94	4.24
Rheolwr Grŵp				
Datblygu	4,789	2,394	21.87	4.24
Cymwys A	4,932	2,466	22.52	4.24
Cymwys B	5,309	2,654	24.24	4.24
Rheolwr Maes				
Datblygu	5,622	2,811	25.67	4.24
Cymwys A	5,791	2,895	26.44	4.24
Cymwys B	6,167	3,083	28.16	4.24

Mae Colofn 1 yn dangos y tâl cadw blynyddol llawn (10% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn amser, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 2 yn dangos y tâl cadw ar gyfer gweithwyr ar y system ddyletswydd criw dydd (5% o'r cyflog blynyddol sylfaenol llawn amser, fel y nodir yn Atodiad A)

Mae Colofn 3 yn dangos y gyfradd fesul awr am waith a wneir

Mae Colofn 4 yn dangos y taliad amharu am bob tro maent yn cael eu galw allan

**SWYDDI PENODOL YN YR YSTAFELL REOLI –
CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 GORFFENNAF 2021 YMLAEN**

	Cyflog blynyddol sylfaenol £	Cyfradd sylfaenol yn ôl yr awr £	Cyfradd goramser £
Diffoddwr Tân (Yr Ystafell Reoli)			
Dan hyfforddiant	22,981	10.49	15.74
Datblygu	23,938	10.93	16.40
Cymwys	30,632	13.99	20.99
Rheolwr Criw (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	32,556	14.87	22.31
Cymwys	33,960	15.51	23.27
Rheolwr Gwylfa (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	34,695	15.84	23.76
Cymwys A	35,658	16.28	24.42
Cymwys B	37,975	17.34	26.01
Rheolwr Gorsaf (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	39,499	18.04	27.06
Cymwys A	40,686	18.58	27.87
Cymwys B	43,568	19.89	29.84
Rheolwr Grŵp (Yr Ystafell Reoli)			
Datblygu	45,493	20.77	Ddim yn berthnasol
Cymwys A	46,857	21.40	"
Cymwys B	50,432	23.03	"

*(95% o gyflog blynyddol sylfaenol swydd diffoddwr tân, fel y nodir yn Atodiad A)

**STAFF ANWEITHREDOL – CYFRADDAU CYFLOGAU O
1af GORFFENNAF 2020 YMLAEN**

£	
y flwyddyn	
Yn cyfateb i Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod y chwe mis cyntaf	20,603
Ar ôl chwe mis ac yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn	21,517
Yn ystod y 3 ^{edd} flwyddyn	22,537
Yn ystod y 4 ^{edd} flwyddyn	23,646
Yn ystod y 5 ^{ed} flwyddyn	25,755
Yn cyfateb i Weithredwr Arweiniol yr Ystafell Reoli	27,581
Yn cyfateb i Uwch Weithredwr yr Ystafell Reoli	
Yn ystod blwyddyn 1 ^{af} yn y rheng	28,287
Yn ystod yr 2 ^{il} flwyddyn yn y rheng	29,360

DIFFODDWYR TÂN IAU – CYFRADDAU CYFLOGAU O 1af GORFFENNAF 2021

£ y flwyddyn	
16 mlwydd oed	11,191
17 mlwydd oed	12,025
18 mlwydd oed	24,191

CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 EBRILL 2021 YMLAEN I STAFF A GYFLOGIRAR DELERAU AC AMODAU'R LLYFRGWYRDD

SCP	1 Ebrill 2021	
	y flwyddyn	yr awr*
1	£18,333	£9.50
2	£18,516	£9.60
3	£18,887	£9.79
4	£19,264	£9.99
5	£19,650	£10.19
6	£20,043	£10.39
7	£20,444	£10.60
8	£20,852	£10.81
9	£21,269	£11.02
10	£21,695	£11.25
11	£22,129	£11.47
12	£22,571	£11.70
13	£23,023	£11.93
14	£23,484	£12.17
15	£23,953	£12.42
16	£24,432	£12.66
17	£24,920	£12.92
18	£25,419	£13.18
19	£25,927	£13.44
20	£26,446	£13.71
21	£26,975	£13.98
22	£27,514	£14.26
23	£28,226	£14.63
24	£29,174	£15.12
25	£30,095	£15.60
26	£30,984	£16.06
27	£31,895	£16.53
28	£32,798	£17.00
29	£33,486	£17.36
30	£34,373	£17.82
31	£35,336	£18.32
32	£36,371	£18.85
33	£37,568	£19.47
34	£38,553	£19.98
35	£39,571	£20.51
36	£40,578	£21.03
37	£41,591	£21.56
38	£42,614	£22.09
39	£43,570	£22.58
40	£44,624	£23.13
41	£45,648	£23.66
42	£46,662	£24.19
43	£47,665	£24.71

*cyfrifir y gyfradd yn ôl yr awr drwy rannu'r cyflog blyneddol gyda 52.143 wythnos (sef 365 diwrnod wedi'i rannu â 7) yna ei rannu gyda 37 awr (sef yr wythnos waith safonol yn 'Llyfr Gwrdd' y Cytundeb Cenedlaethol)

**CYFRADDAU CYFLOGAU O 1 EBRILL 2021 YMLAEN I STAFF A
GFLOGIR AR DELERAU AC AMODAU'R LLYFR GLAS**

SCP	01-Ebrill-21	
	Y flwyddyn	Yr awr
48	52,457	27.19
49	54,431	28.21
50	55,416	28.72
51	56,402	29.23

Adroddiad ar gyfer **Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**

Dyddiad **14 Mawrth 2022**

Swyddog Arweiniol **Gareth Owens, Clerc yr Awdurdod**

Swyddog Cyswllt **Matt Georgiou, Dirprwy Glerc**
01745 535286

Pwnc **Adroddiad Blynyddol y Pwyllgor Safonau**



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Cyflwyno adroddiad blynyddol y Pwyllgorau Safonau i'r Awdurdod Tân ac Achub, fel sy'n ofynnol gan y ddeddfwriaeth.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Fel mater o lywodraethu corfforaethol da, mae'r Pwyllgor Safonau yn darparu adroddiad blynyddol i'r Awdurdod ynghylch ei weithgareddau yn ystod pob blwyddyn ariannol.
- 3 Felly, mae ail adroddiad blynyddol ar bymtheg (17eg) y Pwyllgor wedi'i atodi er mwyn i'r Aelodau ei ystyried.

ARGYMHELLION

- 4 Bod yr Aelodau'n nodi adroddiad blynyddol y Pwyllgor Safonau am 2020/21.

ADRODDIAD BLYNYDDOL PWYLLGOR SAFONAU AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU 2021/22

Cefndir

Dyma ail adroddiad blynyddol ar bymtheg (17eg) y Pwyllgor Safonau i'r Awdurdod Tân ac Achub, ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2021 a Mawrth 2022. Yn ôl y ddeddfwriaeth, rhaid i Bwyllgorau Safonau gwrdd o leiaf unwaith y flwyddyn.

Mae Cylch Gorchwyl y Pwyllgor Safonau yn darparu cylch gwaith i hyrwyddo a chynnal safonau uchel o ymddygiad gan Aelodau'r Awdurdod. Hefyd, pan fo'r statud yn caniatáu, i dderbyn adroddiadau a chwynion am Aelodau ac i gynnal neu oruchwylio ymchwiliadau a gwneud argymhellion i'r Awdurdod.

Aelodaeth

Ni fu unrhyw newid i'r aelodaeth yn ystod y flwyddyn. Ailbenodwyd Sally Ellis a Julia Hughes yn unfrydol gan ATAGC i ail dymor o bedair blynedd ar y Pwyllgor. Felly, dyma aelodaeth y Pwyllgor Safonau:

Aelodau Annibynnol

Sally Ellis 01/01/22 – 31/12/2025 (ail gyfnod)

Julia Hughes 01/01/22 – 31/12/2025 (ail gyfnod)

Gill Murgatroyd 01/09/19 – 31/08/23

Gareth Pritchard 01/09/19 – 31/08/23

Aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub

Y Cynghorydd Owen Thomas (19/06/18 tan etholiadau nesaf y cynghorau)

Y Cynghorydd Michael Dixon (09/11/20 tan etholiadau nesaf y cynghorau)

Presenoldeb

Cynhaliwyd cyfarfodydd ar 30 Medi 2021 a 10 Chwefror 2022, drwy Zoom. Roedd yr holl aelodau yn bresennol yn y ddau gyfarfod.

Y Materion a Drafordwyd

Yn ei gyfarfod ar 30 Medi 2021, bu'r Pwyllgor yn adolygu'r canlynol:

- Presenoldeb yng nghyfarfodydd GTAGC
- Ailbenodi aelodau annibynnol
- Sylwadau aelodau annibynnol ar gyfarfodydd GTAGC
- Pwyllgorau safonau ar y cyd
- Adolygu coflyfr yr Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus am ymchwiliadau i achosion o dorri'r Cod Ymddygiad i Aelodau (y Cod)
- Adolygu'r Fframwaith Safonau Moesegol

- Cynhadledd Safonau Cymru Gyfan
- Blaengynllun gwaith.

Mynegodd y Pwyllgor bryder fod presenoldeb rhai o aelodau'r Awdurdod yng nghyfarfodydd ATAGC yn is na 50%. Roedd y Pwyllgor yn bryderus oherwydd bod cyfranogiad a chyfraniad yr aelodau'n bwysig, ac oherwydd bod yr aelodau'n cael eu talu'n gyfartal, ni waeth beth yw lefel eu presenoldeb, dylai presenoldeb yr holl aelodau yn y cyfarfodydd fod yn uwch na 50%. Ar ôl trafod y mater am gryn amser, cytunwyd i wneud ymholiadau gyda'r awdurdodau lleol ynghylch codi'r disgwiliad gofynnol o bresenoldeb cyfarfodydd yr ATA i 50% o leiaf, gan ddod i rym ym mis Mehefin 2022.

Roedd pob aelod annibynnol wedi arsylwi ar o leiaf un cyfarfod o'r ATA. Roedd y Pwyllgor o'r farn fod y cyfarfodydd yn cael eu cynnal i safon uchel. Tynnodd y Pwyllgor sylw at rai themâu cyffredinol a allai, ym marn y Pwyllgor, fod yn gymorth i sicrhau hygyrchedd y cyfarfodydd i aelodau'r cyhoedd, a chyflwynir adborth i Gadeiryddion ac Is-Gadeiryddion cyfarfodydd yr Awdurdod yn dilyn yr etholiadau lleol.

Cyfarfu'r Pwyllgor eto ar 10 Chwefror 2022. Yn y cyfarfod hwn, bu'r Aelodau'n ystyried y materion a ganlyn:

- Adolygu'r Fframwaith Safonau Moesegol – trafodwyd y canlyniadau
- Adborth ar bresenoldeb mewn cyfarfodydd
- Ôl-drafodaeth ar Gynhadledd Safonau Cymru gyfan
- Adolygu Rhifyn 25 (Ionawr – Mawrth 2021) o goflyfr Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru o ymchwiliadau i achosion o dorri'r Cod
- Adolygu'r cyfansoddiad – adborth gan y grŵp adolygu
- Adolygu arsylwadau'r aelodau annibynnol o gyfarfodydd yr ATA.

Hyfforddiant

Mae'r pwyllgor wedi cytuno y bydd yn cael hyfforddiant ymhob cyfarfod ar faterion yn ymwneud â'i gylch gorchwyl. Yn y cyfnod hwn, roedd y Pwyllgor wedi cael hyfforddiant ar yr adegau pryd y bydd y Cod yn gymwys, a Pharch a Chydraddoldeb o dan y Cod.

Blaengynllun Gwaith

Mae'r Pwyllgor wedi sefydlu blaenraglen waith ar ei gyfer ei hun er mwyn sicrhau ei fod yn cyflawni ei gylch gorchwyl a'i fod yn ystyried pob eitem y mae angen iddo ymdrin â nhw o fewn blwyddyn. Mae'r eitemau sydd i ddod yn cynnwys, ymysg pethau eraill, y sesiwn hyfforddi rheolaidd (y cyfeirir ati uchod), Adroddiadau blynyddol ac adroddiadau achos gan Ombwdsmon Cyhoeddus Cymru a Phanel Dyfarnu Cymru; adborth o sylwadau'r Aelodau Annibynnol o gyfarfodydd; ystyried a ddylid creu Pwyllgor Safonau ar y Cyd

ag awdurdod arall yng Ngogledd Cymru (naill ai gyngor neu awdurdod parc); trafod y posibilrwydd o greu fforwm cenedlaethol ar gyfer Cadeiryddion ac Is-gadeiryddion Pwyllgorau Safonau; a pharhau i adolygu presenoldeb yng nghyfarfodydd yr awdurdod.

Mae'r Pwyllgor yn cynnal adolygiad treiglol o'r codau a'r protocolau sydd yn ei gylch gorchwyl fel bod pob un yn cael ei ystyried o leiaf unwaith ymhob un o dymhorau'r Awdurdod. Mae'r rhaglen honno wedi cael ei chwblhau yn y tymor hwn, ond bydd yn aildechrau ar ôl yr etholiadau yn 2022.

Cwynion yn erbyn Aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub

Ni chafwyd unrhyw gwynion am Aelodau'r ATA yn ystod y cyfnod hwn.

Goblygiadau Ariannol

Caiff cyllideb y Pwyllgor Safonau ei rheoli drwy un pennawd ar gyfer holl gostau'r Awdurdod. Ers 2012, caiff aelodau annibynnol y Pwyllgor Safonau hawlio cydnabyddiaeth ariannol yn seiliedig ar y cyfarfodydd a'r digwyddiadau a fynyichir. Ar gyfer mynychu cyfarfodydd yn y flwyddyn ariannol hon, hawliwyd cyfanswm o £858.

Casgliad

Mae'r Pwyllgor Safonau yn argymhell bod Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru yn nodi ei adroddiad blynyddol am 2021/22.

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru
Dyddiad	14 Mawrth 2022
Aelod Arweiniol	Y Cyngorydd Sue Lloyd-Williams
Swyddog Arweiniol	Shân Morris, Prif Swyddog Cynorthwyol
Swyddog Cyswllt	Llinos Gutierrez-Jones, Pennaeth Adnoddau Dynol
Pwnc	Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol (IFSG)



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau am waith Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol (IFSG) a chynnig bod cyfarfodydd ffurfiol o'r grŵp hwn yn dod i ben.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yn Nhân ac Achub Gogledd Cymru, dan gadeiryddiaeth y Cyngorydd Sue Lloyd-Williams, yn hybu gwelliannau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ers 2017.
- 3 Mae crynodeb o'r cynnydd o ran y 27 o Amcanion sydd yn Strategaeth Wella'r Grŵp ar gyfer 2019-22 wedi'i ddarparu er gwybodaeth yn Atodiad 1.
- 4 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi gwybod i'r Aelodau fod y cynnydd a wnaed wrth wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym musnes y Gwasanaeth o ddydd i ddydd yn golygu bod llai o angen i gynnal cyfarfodydd ffurfiol o'r Grŵp.
- 5 Ond fel amddiffyniad pellach, mae gwaith wedi'i gynllunio ar gyfer dechrau 2022/23 i wirio a chadarnhau bod y camau yn Strategaeth Wella'r Grŵp ar gyfer 2019-22 yn rhai parhaus o ran natur a'u bod yn cael eu hadlewyrchu'n ddigonol ym mholisiau, gweithdrefnau a/neu gynlluniau'r Gwasanaeth.

ARGYMHELLION

- 6 Bod yr Aelodau'n:
 - (i) nodi'r cynnydd a wnaed wrth gyflawni Rhaglen Waith Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yn Nhân ac Achub Gogledd Cymru ar gyfer 2019-22;
 - (ii) nodi'r bwriad i wirio a chadarnhau i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth fod y camau sy'n mynd ymlaen yn cael eu hadlewyrchu ym mholisiau, gweithdrefnau a/neu gynlluniau'r Gwasanaeth;
 - (iii) cefnogi'r cynnig i derfynu cyfarfodydd ffurfiol o Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru.

CEFNDIR

- 7 Ym mis Hydref 2015, fe wnaeth y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol (yr NJC) ffurfio Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol (IFSG) er mwyn ystyried materion yn ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a materion diwylliannol, megis bwlio ac aflonyddu.
- 8 Ym mis Mehefin 2017, fe wnaeth yr IFSG cenedlaethol gynnig cyfres o strategaethau gwella gan geisio cymorth cyflogwyr a gweithwyr i'w bwrw ymlaen ar lefel leol.
- 9 Ym mis Gorffennaf 2017, bu'r Aelodau'n ystyried y strategaethau gwella a gynigiwyd gan y Grŵp, a chefnogi rhaglen waith i'w chyflawni'n lleol. Cafodd y Cynghorydd Sue Lloyd-Williams ei henwebu gan y Panel Gweithredol i arwain y gwaith hwn.
- 10 Ym mis Medi 2018, roedd adroddiad i'r Awdurdod llawn yn rhoi crynodeb o'r cynnydd sy'n cael ei wneud wrth gyflawni'r rhaglen waith, ac roedd yn rhoi gwybod i'r Aelodau fod grŵp trawsbynciol dan gadeiryddiaeth y Cynghorydd Lloyd-Williams, ac yn cynnwys aelodau o staff, cyrff cynrychioliadol ac uwch reolwyr, wedi dechrau ar y gwaith o fonitro cynnydd a hyrwyddo mentrau newydd yn unol â'r strategaethau y cytunwyd arnynt.
- 11 Ym mis Medi 2019, cafodd yr Aelodau wybod fod cynnydd sylweddol wedi cael ei wneud mewn perthynas â strategaethau allweddol. Y flaenoriaeth ar y pryd oedd datblygu Blaen-raglen Waith 3 blynedd i ddilyn ymlaen o raglen waith 2018/19.
- 12 Cafodd Strategaeth Wella gynhwysfawr ar gyfer 2019-22, yn cynnwys 27 o amcanion a 60 o gamau gweithredu, ei mabwysiadu wedyn gan Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yn y Gwasanaeth, dan gadeiryddiaeth y Cynghorydd Lloyd Williams.
- 13 Ym mis Medi 2021, darparwyd adroddiad diweddar i'r Aelodau, yn argymhell bod y cynnydd a wnaed wrth wreiddio'r gwahanol ffrydiau gwaith yn golygu nad oedd angen cael cyfarfodydd ffurfiol o'r Grŵp lleol mwyach. Roedd yr adroddiad yn dweud hefyd y byddai adroddiad yn cael ei gyflwyno i'r Aelodau yn ddiweddarach yn y flwyddyn i nodi'r cynnydd a wnaed.
- 14 Yn benodol, cafodd yr Aelodau wybod bod llawer o'r mentrau yn rhaglen y Grŵp wedi cael eu cwblhau, bod unrhyw waith sy'n mynd ymlaen wedi cael ei gynnwys yng ngweithgareddau arferol y Gwasanaeth, a bod y gofyniad i gynnal cyfarfodydd ffurfiol o'r Grŵp wedi lleihau'n raddol.

- 15 Roedd yr Aelodau yn nodi'r cynnydd a wnaed wrth wreiddio gwaith y Grŵp yn y busnes o ddydd i ddydd, ond roeddent yn dymuno gohirio unrhyw benderfyniad am gyfarfodydd ffurfiol o'r Grŵp nes y byddent wedi derbyn yr adroddiad yn nodi ei waith a'i lwyddiannau.

GWYBODAETH

- 16 Mae adroddiad yn nodi'r cynnydd mewn perthynas â'r 27 o Amcanion yn Strategaeth Wella Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol ar gyfer 2019-22 i'w gael yn Atodiad 1.
- 17 Caiff rhagor o waith ei wneud gan Swyddogion ar ddechrau'r flwyddyn ariannol nesaf i wirio a chadarnhau i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth fod y meysydd o fewn amcanion y Grŵp, sy'n barhaus o ran natur, yn cael eu hadlewyrchu'n llwyr ym mholisiau, gweithdrefnau a/neu gynlluniau'r Gwasanaeth.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae mentrau a ddatblygwyd drwy Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol yn hanfodol er mwyn cynnal gweithlu sy'n addas o gadarn, medrus, proffesiynol a hyblyg (Amcan Llesiant 5).
Cyllideb	Ni chanfuwyd dim.
Cyfreithiol	Mae'n gymorth i sicrhau cydymffurfiaeth â'r ddeddfwriaeth berthnasol ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol.
Staffio	Ni chanfuwyd dim.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae'n helpu i sicrhau cydymffurfiaeth â'r ddeddfwriaeth berthnasol ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol, ac mae'n gyson â Gwerthoedd Craidd y Gwasanaeth.
Risgiau	Y canfyddir nad yw'r meysydd o fewn amcanion strategaeth wella'r Grŵp ar gyfer 2019-22 wedi cael eu hadlewyrchu'n ddigonol ym mholisiau, gweithdrefnau neu gynlluniau'r Gwasanaeth.



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Tân ac Achub Gogledd Cymru Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol

Strategaeth Wella
Ebrill 2019 i Fawrth 2022

Adroddiad Cynnydd

Amcan 1: Gwreiddio cynhwysiant ymhob agwedd ar y Gwasanaeth Tân ac Achub.

Camau arfaethedig:

- Aelodau Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol i fod yn Hyrwyddwyr dros fentrau cynhwysol, gan ymgysylltu â chydweithwyr i hyrwyddo gwaith y grŵp ac i eiriol dros nodweddion unigol.
- Cynnal cyfarfodydd y Grŵp mewn lleoliadau gwahanol er mwyn codi ymwybyddiaeth o waith y grŵp ac annog aelodau a wahoddir o orsafoedd ac adrannau pell o'r canol i gymryd rhan.

Cynnydd yn 2019/20

Addunedodd aelodau'r Grŵp i fod yn Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gyda rhai'n eiriol dros nodweddion unigol (LHDT, Cyfeillion LHDT, ac Anabledd).

Roedd Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddi yn tynnu sylw at yr angen am becynnau hyfforddi ar ragfarn anymwybodol, ymwybyddiaeth ddiwylliannol a manteision gweithlu cynhwysol.

Cynnydd yn 2020/21

Hyrwyddwyd y Grŵp i'r staff drwy'r Crynodeb Wythnosol i ymateb i brotestiadau byd-eang yn erbyn hiliaeth. Atgoffwyd y staff ynghylch ymrwymiad y Gwasanaeth i gofleidio cynhwysiant, gwrthod hiliaeth a herio gwahaniaethu ac anghydraddoldeb. Cefnogwyd Mis Hanes Pobl Dduon er mwyn dathlu llwyddiannau a chyfraniadau pobl dduon ledled y byd.

Atgoffwyd y staff mai nod GTAGC yw prif-ffrydio cydraddoldeb ac amrywiaeth, a bod hynny'n destun Deddf Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2010 a Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011.

Rhoddyd saib ar gyfarfodydd y Grŵp yn ystod y pandemig ond chawsant eu hailddechrau'n rhithiol. Cafodd y staff wybod drwy'r Crynodeb Wythnosol fod y cyfarfodydd wedi aildechrau. Roedd yr agenda ym mis Hydref yn cynnwys: yr wybodaeth ddiweddaraf am grŵp Merched yn y Gwasanaeth Tân; cynlluniau ar gyfer diwrnodau datblygu ym mis Medi 2021; adolygiad o gynllun gwaith 3 blynedd y Grŵp; a datblygu rhaglen o ymgyrchoedd i gefnogi digwyddiadau a mentrau cynhwysol.

Roedd dull tri cham GTAGC o aildechrau hyfforddi ar ôl cael saib yn ystod y pandemig yn cynnwys pecynnau hyfforddi ychwanegol a ganfuwyd yn y Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddi drwy gyfuniad o fodiwlau dysgu o bell a sesiynau wedi'u hwyluso drwy fideo-gynadledda.

Cynnydd yn 2021/22

Roedd GTAGC yn cefnogi Ramadan ac wedi rhoi cyhoeddusrwydd i lyfryn cyfarwyddyd a luniwyd gan Gymdeithas y Gwasanaeth Tân Asiaidd (AFSA) i ddangos parch tuag at staff o gefndiroedd Mwslimaidd ac i ymgysylltu'n well â chymunedau Mwslimaidd.

Penderfyniad i fod yn aelod corfforaethol o'r AFSA ac o 'Women in the Fire Service UK', i ddangos ymrwymiad at ddiwylliant cynhwysol sy'n cefnogi ac yn gwerthfawrogi'r holl staff.

Treialwyd nodwedd Hunan-wasanaeth newydd i alluogi'r staff i fewngofnodi'n ofalus yn eu cofnodion Gwasanaeth i reoli agweddau ar eu data personol sensitif yn uniongyrchol heb aelodau eraill o'r staff.

Rhoddyd cyfle i staff benywaidd gymryd rhan mewn *Rhaglen Datblygu Merched* i geisio helpu merched i ganfod camau clir, ymarferol a realistig o feithrin hunanhyder yn eu bywydau proffesiynol a phersonol. Enwebwyd y Pennaeth Hyfforddi a Chyflawni yn bwynt cyswllt uniongyrchol.

Ailenwyd Cyfeillion LHDT yn Gyfeillion LHDT+. Roedd hyfforddiant yn Awst 2021 yn codi ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â hunaniaeth ryweddol ac amrywiaeth rhywiol, ac o sefydlu amgylchedd gweithio cynhwysol.

Cyfleoedd i'r staff ymuno â sesiynau Dysgu dros Ginio ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant C yngor Cenedlaethol y Prif Swyddog Tân (NFCC).

Amcan 2: Annog aelodau'r Grŵp i fynychu digwyddiadau allweddol i randdeiliaid allanol.

Camau arfaethedig:

- Annog aelodau'r Grŵp i fynychu digwyddiadau allanol er mwyn ehangu dealltwriaeth a phrofiad o faterion yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig a hyrwyddo amrywiaeth mewn cymunedau lleol.
- Gwerthuso pa mor briodol yw'r modd y mynychir ar hyn o bryd, a gwneud argymhellion ar gyfer mynychu mewn modd gwahanol pan fo angen.

Cynnydd yn 2019/20

Anogwyd y Grŵp i fynychu digwyddiadau yn 2020, ond cafodd llawer o ddigwyddiadau eu hatal oherwydd y pandemig.

Cafodd GTAGC ei gynrychioli yng Nghynhadledd LHDT Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaer, Pride Swydd Gaer a lansiad HeForShe yn y Senedd.

Cynnydd yn 2020/21

Dathliad rhithiol ar-lein o gymunedau LDHTC, rhoddwyd sylw i 'Pride Inside' yn y Crynodeb Wythnosol er mwyn hyrwyddo'r digwyddiad ac i annog staff i gymryd rhan a chefnogi mis Pride. Estynnwyd y cyfle i'r staff fynychu digwyddiad ar-lein 'Choose to Challenge' ar gyfer pob rhywedd gan 'Women in the Fire Service'. Cefnogwyd pedwar aelod o'r staff i fynychu cynhadledd rithiol LHDT Gwasanaeth Tân ac Achub Swydd Gaer, dan y teitl Proud to Provide.

Rhoddwyd stop dros dro ar gyfarfodydd i'w mynychu'n bersonol a drefnwyd o'r Awdurdod Tân ac Achub oherwydd y pandemig, ond cadwyd mewn cysylltiad â'r Aelodau drwy'r amser, ac yn benodol am faterion y Grŵp gyda Chadeirydd y Grŵp, sef y Cynghorydd Sue Lloyd Williams.

Adroddwyd ynghylch cynnydd mewn perthynas ag Amcanion Cydraddoldeb Strategol yr Awdurdod yn Aseiad Perfformiad Blyneddol 2019/20 a gyhoeddwyd ar wefan yr Awdurdod yn hydref 2020.

Cynnydd yn 2021/22

Roedd Mis Pride ym mis Mehefin yn dathlu cymunedau LHDTTC+ wedi gweld arwyddlun y Gwasanaeth yn cael ei drawsnewid yn lliwiau'r enfys i ddangos cefnogaeth, a thynnwyd sylw at waith y Grŵp er mwyn dangos sut mae ymrwymiad y Grŵp i gofleidio cynhwysiant wedi'i wreiddio'n gadarn yng ngwerthoedd craidd y Gwasanaeth.

Amcan 3: Sicrhau bod ymrwymiad yr uwch reolwyr i'r agendâu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eglur i'r holl staff.

Cam Arfaethedig:

- Sicrhau bod y Gwasanaeth yn monitro ac yn cyflawni'r amcanion a nodir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 – 2020, a bod Penaethiaid Adrannau yn ymwybodol o arwyddocâd methu â gwneud y cynnydd angenrheidiol yn y maes hwn.

Cynnydd yn 2019/20

Roedd y tri GTA yng Nghymru wedi cwrdd â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i drafod y canfyddiadau a gyhoeddwyd ganddo ar gynnydd mewn perthynas â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Nodwyd y posibilrwydd o wella ar gyfer Cynllun Gweithredu'r Bwlch Cyflogau rhwng y Rhywiau Cymru gyfan (yn ogystal â chynlluniau gweithredu unigol fel y bo'n briodol). Cynllun Cydraddoldeb Strategol ATAGC i ymgorffori argymhellid y Comisiwn.

Cafodd Cynllun Cydraddoldeb Strategol ATAGC ar gyfer 2020-24 ei ddatblygu a'i gymeradwyo gan yr Awdurdod ym mis Mawrth 2020.

Cynnydd yn 2020/21

Cyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 ar wefan yr Awdurdod yn Ebrill 2020. Oherwydd Covid-19, roedd y Comisiwn wedi ymestyn y dyddiad cau ar gyfer cyflawni ymrwymadau adrodd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus am 2020/21 tan fis Hydref 2021.

Cynnydd yn 2021/22

Er yr estyniad i'r dyddiadau cau ar gyfer adrodd ynghylch bwllch cyflogau rhwng y rhywiau, roedd data ATAGC ar gyfer 2020/21 wedi'i gasglu erbyn 4 Ebrill 2021. Roedd ATAGC hefyd wedi llunio naratif ategol disgresiynol a chynllun gweithredu cyflogwr yn ystod Covid-19.

Mae Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Sengl ar gyfer 2020/21, a'r Adroddiad Monitro Cyflogaeth fel yr oedd ym Mawrth 2021, wedi cael eu cyhoeddi ar wefan yr Awdurdod.

Amcan 4: Parhau i gynnwys a gweithio'n agos â chynrychiolwyr o bob Undeb Llafur a gydnabyddir gan y Gwasanaeth.

Camau arfaethedig:

- Sicrhau bod yr Undebau Llafur cydnabyddedig yn cael eu gwahodd i fynychu Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol ac i gymryd rhan weithredol yn y cyfarfodydd.
- Parhau i weithio'n agos gyda chynrychiolwyr Undebau Llafur ynghylch cyflwyno a diwygio polisïau a gweithdrefnau, gan sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ystyriaeth briodol bob amser.

Cynnydd yn 2019/20

Gwahoddwyd Undeb yr FBU, Unsain ac Unite i fynychu cyfarfodydd y Grŵp. Bu Undeb yr FBU yn gweithio'n agos â'r Grŵp i adnewyddu'r Gwerthoedd Craidd.

Cynnydd yn 2020/21

Bu staff Adnoddau Dynol yn gweithio gydag Undeb yr FBU yn ystod y pandemig i ddarparu cwrs Meddylgarwch ar-lein i'r staff. Roedd dwy sesiwn ymwybyddiaeth wedi cyflwyno Meddylgarwch, ac wedi darparu arferion syml i'w defnyddio mewn bywyd bob dydd.

Roedd pob undeb perthnasol yn parhau i gael eu gwahodd i gyfarfodydd y Grŵp.

Cynnydd yn 2021/22

Bu staff Adnoddau Dynol yn rhan o weithgor i weithredu cyfundrefn beilot o brofion Llif Unffordd i staff a oedd angen dod i mewn i'r gwaith yn ystod y pandemig. Rhoddwyd gwybodaeth i'r undebau, a buont yn rhan o'r gwaith o roi'r profion ar waith. Ar y dechrau, roedd y cynllun treialu wedi'i gyfyngu i rai adrannau penodol, ond cafodd ei ehangu pan oedd y cynllun yn llwyddiannus, gan gynnwys mwy o safleoedd profi a staff gweithredol ac anweithredol.

Bu staff Adnoddau Dynol hefyd yn gweithio gydag Unsain i ddatblygu hyfforddiant i reolwyr ar ymwybyddiaeth o'r menopos. Cafodd y cwrs ei ddylunio i godi ymwybyddiaeth o symptomau'r menopos a beth yw'r ffordd orau o gefnogi staff.

Amcan 5: Parhau i adolygu cyfleusterau staff a darpariaethau i sicrhau eu bod yn briodol ac yn addas i'r pwrpas.

Camau arfaethedig

- Adolygu'r cyfleusterau a darpariaethau cyfredol, a meincnodi'r rhain yn erbyn yr hyn sy'n bodoli ar hyn o bryd. Pan fo angen gwella, llunnir rhaglen waith wedi'i threfnu, a sicrhau adnoddau ar ei gyfer.
- Ymgysylltu â staff sy'n cael eu tangynrychioli er mwyn cael adborth am welliannau y gellid eu gwneud i'r cyfleusterau a'r darpariaethau cyfredol, gan gynnwys cyfarpar amddiffyn personol a gwisgoedd corfforaethol.

Cynnydd yn 2019/20

Cafwyd cyfarpar amddiffyn personol strwythurol newydd ar gyfer diffodd tanau ar ôl i'r tri gwasanaeth tân ac achub gydweithio'n llwyddiannus er mwyn rhoi profion trylwyr ar nwyddau cynhyrchwyr.

Cynnydd yn 2020/21

Saib dros dro ar ryddhau cit tân newydd oherwydd y pandemig. Bu staff o'r cyflenwr yn gweithio'n agos â'r Gwasanaeth i gwblhau'r gwaith mesur. Y cit wedi'i deilwra i anghenion yr holl staff, gan ddarparu amrediad o feintiau ynghyd ag opsiwn i greu cit pwrpasol os oes angen. Ailddechreuwyd ar y gwaith mesur yn Awst 2020 yn dilyn asesiad risg a mesurau arbennig i osgoi lledaenu Covid-19. Cyrhaeddodd y cit newydd yn Hydref 2020, a chafodd ei rannu â'r gweithwyr.

Cynnydd yn 2021/22

Lansiwyd cit tân newydd Cymru ym mis Ebrill. Mae'r fersiwn ddiweddaraf o'r cit tân yn gwella diogelwch a chyfforddusrwydd diffoddwyr tân mewn argyfyngau, a chafodd ei ddewis yn dilyn adborth gan amrywiaeth eang o ddiffoddwyr tân yn treialu'r cit.

Rhoddyd y cit tân newydd ar waith yng Ngogledd Cymru ym mis Mehefin 2021, ac mae'n fuddsoddiad sylweddol ac yn ben draw ar fisoedd o waith caled. Cafodd rhywfaint o'r hen git tân ei gadw i'w ddefnyddio gan GTAGC, a rhoddyd y gweddill i elusennau sy'n cyflenwi cyfarpar a chymorth brys i wledydd llai datblygedig.

Amcan 6: Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol i ddatblygu set newydd o Werthoedd Craidd i'r Gwasanaeth.

Cam Arfaethedig:

- Y Grŵp i chwilio am yr arferion gorau mewn sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat, ac i adolygu Gwerthoedd Craidd y Gwasanaeth.

Cynnydd yn 2019/20

Adnewyddwyd Gwerthoedd Craidd GTAGC gan y Grŵp, ac ymgynghorwyd yn eu cylch ym mis Medi a mis Hydref 2019. Daeth saith deg dau o ymatebion gan y staff, gyda 78% ohonynt yn cefnogi'r set arfaethedig.

Cymeradwywyd y fersiwn derfynol, ynghyd â chynllun cyfathrebu mewnol i gefnogi a galluogi'r Gwerthoedd Craidd adnewyddedig i gael eu gwreiddio ym mis Rhagfyr 2019.

Cynnydd yn 2020/21

Defnyddiwyd y Gwerthoedd Craidd diwygiedig wrth adolygu'r Safonau Ymddygiad a'r polisiau cysylltiol.

Darparwyd posterï ac arbedwr sgrin ar gyfer sgriniau cyfrifiaduron y staff i godi ymwybyddiaeth am y Gwerthoedd Craidd adnewyddedig. Diweddarwyd y dogfennau perthnasol, ynghyd â'r Gwerthoedd Craidd newydd, e.e. llenyddiaeth recriwtio.

Tynnwyd sylw at bwysigrwydd y Gwerthoedd Craidd yn ystod y pandemig drwy eu defnyddio i ail-gadarnhau ymrwymiad y Gwasanaeth i gofleidio cynhwysiant, yn enwedig gan fod y feirws o bosibl yn cynyddu anghydraddoldeb, gan ddangos yr angen i sefyll gyda'n gilydd yn enw tegwch a chydraddoldeb.

Cynnydd yn 2021/22

Roedd pen-blwydd GTAGC yn 25 oed yn gyfle i atgoffa'r staff fod y Gwerthoedd Craidd yn rhan annatod o bopeth a wneir gan y Gwasanaeth, wrth i'r Gwasanaeth edrych tua'r dyfodol.

Amcan 7: Sicrhau bod yr holl weithwyr yn ymwybodol o, ac yn deall, gweithdrefnau'n ymwneud â: chwynion cyflogaeth, disgyblu, gwrth-fwlio ac aflonyddu, urddas yn y gwaith, cydraddoldeb a rheoli presenoldeb.

Camau arfaethedig:

- Parhau i ddarparu'r lefel briodol o wybodaeth i'r holl staff fel rhan o broses gynefino a sefydlwyd yn y Gwasanaeth.
- Parhau i adolygu'r gweithdrefnau cyfredol, a'u diweddarau yn unol â'r arferion gorau, y diweddariadau deddfwriaethol ac adborth gan y gweithwyr.
- Parhau i ddefnyddio mewnwyd y Gwasanaeth i dynnu sylw at unrhyw newidiadau mewn gweithdrefnau.
- Dylunio a chyflwyno sesiwn hyfforddi ar gyfer rheolwyr goruchwyliol, sy'n amlinellu eu cyfrifoldebau wrth gymhwyso'r gweithdrefnau hyn.

Cynnydd yn 2019/20

Adolygu'r polisi safonau ymddygiad i ymgorffori'r polisiâu a restrir uchod fel ffynonellau perthnasol eraill i'r holl staff.

Cynlluniau i benodi Rheolwr Datblygu Polisiâu i sicrhau cysondeb, i gyflymu prosesau a symleiddio cyfarwyddyd gweithdrefnol.

Diweddarau pecynnau cynefino i gynnwys Gwerthoedd Craidd wedi'u hadnewyddu.

Cynnydd yn 2020/21

Adolygwyd polisiâu yn unol â'r amserlenni a nodwyd. Adnewyddwyd y polisi Safonau Ymddygiad ynghyd â chwynion cyflogaeth, galluoedd a disgyblaeth fel rhan o adolygiad ehangach i geisio symleiddio'r polisiâu er mwyn iddynt fod yn haws i'w defnyddio.

Hyblygrwydd mewn gweithdrefnau arferol ar gyfer absenoldeb a phresenoldeb yn ystod y pandemig i gydnabod bod cyfyngiadau Covid-19 yn atal rhai triniaethau. Hefyd, ni leihawyd tâl salwch, a hynny er mwyn cefnogi gweithwyr.

Cynnydd yn 2021/22

Diystyrwyd absenoldebau yn ymwneud â Covid-19 ar gyfer sbardunau rheoli presenoldeb.

Defnyddiwyd cyfryngwyr allanol i gynorthwyo gyda choetsio a chyfryngu mewn gwrthdaro, fel y bo'r angen.

Rhoddyd ystyriaeth i strwythur Adnoddau Dynol interim i alluogi Uwch Ymgynghorydd Adnoddau Dynol i ddelio â rheoli gwrthdaro fel rhan o'u cylch gwaith.

Gwahoddwyd Rheolwyr Llinell i sesiynau codi ymwybyddiaeth ynghylch y menopos fel rhan o urddas yn y gwaith.

Cynhwyswyd y Gwerthoedd Craidd yn yr holl lenyddiaeth recriwtio. Ystyriwyd bod cynnwys y Gwerthoedd Craidd mewn cyflwyniadau gan ymgeiswyr mewn cyfweiliadau ar gyfer dyrchafiad yn arwydd eu bod bellach wedi'u gwreiddio.

Amcan 8: Darparu set ehangach o hyfforddiant ar gyfer sgiliau rheoli a fydd yn paratoi ein staff yn well i reoli timau amrywiol ac i hyrwyddo diwylliant cynhwysol.

Camau arfaethedig:

- Cynnal dadansoddiad o'r bylchau o ran y ddarpariaeth hyfforddiant gyfredol ar gyfer rheolwyr.
- Archwilio'r opsiynau sydd ar gael ar hyn o bryd, a chanfod beth fyddai'n cwrdd â gofynion pob lefel reoli o fewn y sefydliad, ar sail canlyniadau'r dadansoddiad o'r bylchau.
- Trefnu i gyflwyno'r hyfforddiant hwnnw, a'i werthuso wedyn.

Cynnydd yn 2019/20

Datblygwyd cyfleoedd dysgu fel rhan o'r gwaith cynllunio er mwyn paratoi arweinwyr yn well ar gyfer swyddi o fewn y Gwasanaeth yn y dyfodol, a hynny drwy ddosbarthiadau meistr mewnol, darparwyr allanol a dysgu drwy brofiad, gan gynnwys mynychu cyfarfodydd/digwyddiadau. Defnyddir y cyfleoedd hyn ar ôl arfarniadau neu fel rhan o gynlluniau dilyniant i gwrdd ag anghenion unigol.

Cynnydd yn 2020/21

Rhoddyd saib ar hyfforddiant am gyfnod yn ystod y pandemig, er bod rhai elfennau wedi cael eu cynnal o bell. Cafwyd adborth cadarnhaol hefyd gan y rhai a fu'n cymryd rhan mewn asesiadau ADC yn rhithiol.

Aethpwyd ymlaen â gweithgareddau dosbarthiadau meistr ar gyfer cohort 'Arweinwyr y Dyfodol', gyda'r pynciau'n cynnwys gofynion swyddogion corfforaethol a chyfathrebu. Hefyd, darparwyd sesiynau hyfforddi ar reoli timau o bell. Cynlluniwyd datblygiadau ar gyfer 'rheoli sefyllfaoedd anodd', a cheisiwyd rhoi bywyd newydd mewn strategaeth goetsio a mentora a hyfforddiant cysylltiedig.

Cynnydd yn 2021/22

Cyfleoedd ar gyfer cwblhau cymwysterau ILM Lefel 3 a Lefel 5 o bell. Canolbwyntio ar baratoi unigolion ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa drwy ddysgu drwy brofiad cyn cyflawni swyddi rheolaeth oruchwyliol a rheolaeth ganol. Modiwlau ychwanegol ar arweinyddiaeth a rheoli fel rhan o ddatblygiad proffesiynol personol neu raglenni llwybrau datblygiad personol.

Amcan 9: Fel sefydliad, parhau i herio bwlio ac aflonyddu ar bob lefel.

Cam Arfaethedig:

- Dylai uwch reolwyr arwain drwy esiampl gadarnhaol, a dylent barhau i herio bwlio ac aflonyddu ar bob lefel.

Cynnydd yn 2019/20

Anogwyd rheolwyr i fod yn llysgenhadon neu hyrwyddwyr ymgyrch y Rhuban Gwyn. Cynlluniau i atgyfnerthu ymddygiadau priodol, delio â gwrthdaro a chael sgysiau anodd drwy'r dosbarthiadau meistr a oedd yn cael eu datblygu.

Cynnydd yn 2020/21

Parhawyd i ddelio â honiadau o fwlio ac aflonyddu yn unol â'r polisïau a'r gweithdrefnau yn ystod y pandemig, gan gynnal cyfweiliadau ac ymchwiliadau drwy fideo-gynadledda er mwyn osgoi oedi ac i gefnogi llesiant y rhai dan sylw. Roedd hyn hefyd yn gyson â chanllawiau diwedddaredig ACAS.

Roedd yr hyn a ddysgwyd o ymchwiliadau neu brosesau ddisgyblu wedi canfod bod angen i reolwyr llinell lleol fod yn well am ddatrys sefyllfaoedd yn gynt cyn iddynt waethygu. Hyfforddiant ar sefyllfaoedd anodd i gynnwys elfennau o gyfryngu, a dylai hyn fod yn gymorth i adnabod a herio ymddygiadau annerbyniol yn y camau cynharaf.

Cynnydd yn 2021/22

Ymchwilio i unrhyw honiadau o fwlio ac aflonyddu fel y bo'n briodol yn unol â pholisi'r Gwasanaeth. Cyfryngu fel y bo'r angen, naill ai gan gyfryngwyr mewnlol neu gyfryngwyr allanol.

Rhoi ystyriaeth i strwythur Adnoddau Dynol interim er mwyn galluogi Uwch Ymgynghorydd Adnoddau Dynol dynodedig i ddelio â rheoli gwrthdaro fel rhan o'i gylich gwaith.

Amcan 10: Diwylliant lle mae herio'n cael ei dderbyn a'i groesawu fel cyfraniad cadarnhaol. Dylai hyn weithio i'r ddau gyfeiriad.

Cam Arfaethedig:

- Parhau â'r rhaglen barhaus o ymweliadau â Gorsafoedd, gan roi cyfle i'r staff ymgysylltu'n uniongyrchol ac adeiladol â'r uwch reolwyr.

Cynnydd yn 2019/20

Rhaglen o ymweliadau â gorsafoedd ac adrannau gan Brif Swyddogion er mwyn annog pobl i ymgysylltu a chwestiynu polisiau, prosesau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth.

Cynnydd yn 2020/21

Sefydlwyd Cell Trawsnewid i ganfod ffyrdd newydd o weithio ac i symleiddio gweithgareddau a phrosesau yn sgil y pandemig. Gofynnwyd am fewnbwn ac adborth ynghylch gweithio ystwyth, gan gynnwys drwy holiadur i helpu i siapio'r polisi a oedd yn canolbwyntio ar ddull cyfunol o weithio'n ystwyth ar ôl y pandemig. Roedd yr Asesiad Effaith Integredig yn nodi manteision i ofalwyr, cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith, a byddai'n cefnogi gweithredu cadarnhaol.

Cynhaliwyd sesiynau Workplace Facebook byw i alluogi gweithwyr i ofyn cwestiynau i uwch reolwyr yn uniongyrchol o ran y penderfyniadau a wneir a'r cynlluniau sy'n bodoli ar gyfer y pandemig, e.e. ailgyflwyno hyfforddiant.

Sefydlwyd llinell gynghori i'r staff allu gofyn cwestiynau neu fynegi pryderon yn uniongyrchol yn ystod y pandemig. Roedd galwadau gan weithwyr wedi cyfrannu at ddiweddarau dogfen Cwestiynau Cyffredin i gyfeirio ati.

Sefydlwyd prosiect dysgu Covid-19 i ddwyn ynghyd yr hyn a ddysgwyd o'r cyfnod digynsail hwn er mwyn helpu i oleuo'r modd y bydd y Gwasanaeth yn gweithio yn y dyfodol.

Cynnydd yn 2021/22

Ymgysylltu rhwng y Prif Swyddog Tân newydd a'r holl staff drwy gyfarfodydd wyneb yn wyneb a rhithiol er mwyn cael adborth ac i wrando ar farn y staff am gyfeiriad y Gwasanaeth yn y dyfodol. Roedd cyfathrebu'r ddwy ffordd yn cael ei ystyried yn rhywbeth allweddol er mwyn cydweithio'n effeithiol.

Anogwyd cyfranogwyr y rhaglen Potensial Uchel i arsylwi ar gyfarfodydd allweddol fel rhan o'u cynlluniau datblygu a chamu ymlaen. Cafwyd adborth ar ôl iddynt fynychu.

Lluniwyd ffurflenni gwerthuso ar gyfer hyfforddiant ffitrwydd a phrosesau recriwtio er mwyn cael adborth gan gyfranogwyr i gefnogi dysgu sefydliadol.

Roedd Uwch Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol wedi ymweld yn rhithiol ag adrannau/gorsafoedd er mwyn cyfnewid gwybodaeth, cyngor ac arweiniad.

Cynhaliwyd llinell gynghori ar gyfer y staff i ofyn cwestiynau neu fynegi pryderon yn uniongyrchol yn ystod y pandemig, a diweddarwyd dogfen Cwestiynau Cyffredin yn ôl yr angen er mwyn sicrhau bod y staff yn cael y cyngor a'r arweiniad diweddaraf.

Amcan 11: Sicrhau bod pob achos o fwlio a adroddir yn parhau i gael eu trin yn briodol.

Camau arfaethedig:

- Trefnu hyfforddiant cychwynnol a gloywi priodol ar gyfer yr holl staff ar y lefel briodol i ddelio ag achosion disgyblu a chwynion cyflogaeth.
- Parhau i ymchwilio'n drylwyr i bob achos o fwlio ac aflonyddu a adroddir.

Cynnydd yn 2019/20

Pob cwyn cyflogaeth anffurfiol a ffurfiol, ac achosion o fwlio ac aflonyddu, wedi'u cofnodi a'u hadrodd yn briodol (h.y. yn adroddiad monitro blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol).

Cynnydd yn 2020/21

Achosion a adroddwyd o fwlio ac aflonyddu wedi'u cofnodi, a deliwyd yn briodol â nhw, ac maent wedi'u cynnwys yn adroddiadau monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae gweithwyr y gwelwyd bod ganddynt botensial uchel wedi cael hyfforddiant 'dosbarthiadau meistr Adnoddau Dynol', sy'n ymgorffori delio â disgyblu, cwynion cyflogaeth a bwlio, gan roi cyfleoedd i gymryd rhan mewn chwarae rôl a rhoi eu sgiliau ar waith.

Cynnydd yn 2021/22

Delio â phob cwyn cyflogaeth ac achosion o fwlio ac aflonyddu yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth. Ymyriadau megis cyfryngu neu goetsio gwrthdaro wedi'u defnyddio fel y bo'n briodol. Staff Adnoddau Dynol wedi parhau i gefnogi rheolwyr gyda materion sy'n mynd ymlaen ac wedi cynghori fel bo'r angen.

Amcan 12: Sicrhau bod staff sy'n cyflawni rolau gwirfoddol yn cael yr hyfforddiant angenrheidiol i gyflawni'r rolau hyn.

Camau arfaethedig

- Darparu rhagor o gyfleoedd dysgu i aelodau o'r staff sydd wedi ymgymryd â rolau ychwanegol ym meysydd Ôl-drafodaeth Digwyddiadau Critigol, Cefnogi Cydweithwyr, Hyrwyddwyr y Goleuadau Glas, Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol, Staff a Chyfeillio LHDTTC+, Hyrwyddwyr y Rhuban Gwyn a Llysgenhadon
- Grymuso staff i wneud mwy o wahaniaeth yn eu lleoedd gwaith eu hunain.

Cynnydd yn 2019/20

Proses o ddarparu cyfleoedd dysgu ychwanegol yn mynd ymlaen – cyfarfodydd rheolaidd a chanfod anghenion hyfforddi, trefnwyd cyrsiau priodol yn flynyddol gyda'r grwpiau perthnasol.

Cynnydd yn 2020/21

Darparwyd cymorth i gefnogi Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwylans Cymru fel gyrwyr ambiwlans. Gwirfoddolodd staff i wneud y gwaith, a chawsant hyfforddiant dwys yn gysylltiedig â'r swydd.

Gwaith rhwng yr adran Hyfforddi a Datblygu a'r adran Safonau Proffesiynol a Gwasanaeth er mwyn sicrhau bod hyfforddiant yn cyd-fynd â gofynion lechyd, Diogelwch a Lles tra'n gweithio o fewn cyfyngiadau'r pandemig.

Sefydlwyd Cell Trawsnewid er mwyn darparu cymorth parhaus i'r staff a'u teuluoedd yn ystod y pandemig. Canfuwyd angen ychwanegol ar gyfer Ôl-drafodaeth Digwyddiadau Critigol a Cefnogi Cydweithwyr, a oedd wedi'u cynllunio ar gyfer 2021.

Cynnydd yn 2021/22

Darparwyd diweddariadau rheolaidd a gohebiaeth i'r staff sy'n cyflawni rolau ychwanegol. Cwblhawyd Dadansoddiad o Anghenion Hyfforddi i ganfod hyfforddiant pellach i'r staff yma.

Ailenwyd grŵp cefnogi Cyfeillion LHDT yn Gyfeillion LHDTTC+. Roedd hyfforddiant yn Awst 2021 yn codi ymwybyddiaeth am faterion yn ymwneud â hunaniaeth ryweddol ac amrywiaeth rhywiol, ac o sefydlu amgylchedd gweithio cynhwysol.

Adolygwyd nifer o bolisiau unigol a chyfarwyddyd, a'u cyfuno mewn un ddogfen Cyfarwyddyd Cymorth Llesiant Gweithwyr.

Trefnwyd sesiwn ar-lein ar Ymwybyddiaeth o LHDTTC+ ar gyfer hyrwyddwyr cyfredol a hyrwyddwyr a oedd newydd gael eu penodi.

Amcan 13: Parhau i ddefnyddio cyfryngwyr i atal problemau rhag gorfod cael eu huwchgyfeirio.

Cam Arfaethedig:

- Adolygu'r modd y mae'r Gwasanaeth yn defnyddio cyfryngwyr mewnol, ac ystyried a fyddai'r defnydd o gyfryngwyr allanol yn fuddiol i'r Gwasanaeth ar brydiau.

Cynnydd yn 2019/20

Mae hyn yn mynd ymlaen – defnyddio cyfryngwyr wedi'u hyfforddi'n fewnol a chyfryngwyr allanol (h.y. ACAS).

Cynnydd yn 2020/21

Defnyddiwyd cyfryngwyr ACAS fel y bo'r angen er mwyn cynorthwyo gyda gwrthdaro adrannol. Hefyd, mae cyfryngwyr wedi'u hyfforddi'n fewnol wedi cael eu defnyddio i gynorthwyo â phroblemau rhwng gweithwyr.

Cynigiwyd proses gyfryngu mewn ymchwiliadau disgyblaethol, cwynion cyflogaeth a honiadau o fwlio ac aflonyddu.

Mae adolygu'r polisi disgyblu a'r polisi cwynion cyflogaeth yn cynnwys defnyddio cyfryngu fel rhan safonol o'r broses.

Cynnydd yn 2021/22

Cynigir proses gyfryngu a rheoli gwrthdaro i'r staff fel y bo'n briodol. Mae'r Gwasanaeth yn defnyddio ACAS a darparwyr allanol eraill fel rhan safonol o'r broses.

Amcan 14: Ymgyrch hysbysebu genedlaethol ar gyfer y GTA

Camau arfaethedig:

- Ymgyrch genedlaethol ar y cyfryngau yn rhoi sylw i holl amrywiaeth swydd y diffoddwr tân modern.
- Y wefan i gynnwys gwybodaeth am recriwtio, gan gynnwys y broses ddethol.

Cynnydd yn 2019/20

Mabwysiadwyd a defnyddiwyd ymgyrch genedlaethol ar gyfer recriwtio diffoddwyr tân ar-alwad. Defnyddiwyd dogfennau/fideos o borthol Facebook yr NFCC ar gyfer ymgyrchoedd diwedddedig.

Yng ngweithdy Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol Undeb yr FBU a'r Cydgyngor Cenedlaethol (ym mis Ionawr), roedd yr aelodau a oedd yno o blaid creu ymgyrch genedlaethol i hyrwyddo rôl diffoddwr tân amser cyflawn (i gynnwys yr holl groestoriadau amrywiaeth). Ni ddaeth rhagor o fanylion gan Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol Undeb yr FBU a'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol, ond cyfarfu Grŵp Cwmpasu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Cyd-Gyngor Cenedlaethol/Undeb yr FBU yn Llundain i fwrw ymlaen â Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ynghyd â Chylch Gorchwyl a oedd i fynd gerbron Bwrdd Rhaglen Pobl ym mis Ebrill er mwyn ei chymeradwyo.

Cynnydd yn 2020/21

Gohiriwyd ymgyrch hysbysebu genedlaethol oherwydd y pandemig. Cynhaliwyd adolygiad o'r llenyddiaeth recriwtio a'r wefan, fel ei bod yn gywir ac yn adlewyrchu gweithlu cynhwysol.

Rhoddyd saib am gyfnod ar recriwtio diffoddwyr tân ar-alwad yn ystod y pandemig. Ar ôl eu hargymell, cynhaliwyd diwrnodau blasu a diwrnodau gweithredu cadarnhaol yn rhithiol er mwyn denu ymgeiswyr. Darparwyd diweddiadau rheolaidd i ymgeiswyr tra roedd y saib ar recriwtio. Cwblhawyd mwy na 127 o gofrestrïadau newydd yn ystod y cyfnod.

Cynhaliwyd y diwrnod agored rhithiol cyntaf drwy'r dudalen Facebook swyddogol. Roedd hyn hefyd yn rhoi cyfleoedd i hyrwyddo gyfaoedd yn y Gwasanaeth Tân ac Achub.

Sefydlwyd grŵp preifat ar Facebook i helpu darpar ymgeiswyr ac i ddarparu cyngor a gwybodaeth am ffitrwydd iddynt.

Cymeradwywyd Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol. GTAGC wedi cyfranogi mewn ffrydiau gwaith rhithiol i adlewyrchu'r gofynion statudol yng Nghymru.

Cynnydd yn 2021/22

Cynhaliwyd digwyddiadau gweithredu cadarnhaol ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn y Gwasanaeth cyn ymgyrch recriwtio ar gyfer diffoddwyr tân amser cyflawn, gan annog i ddarpar ymgeiswyr 'nad oes y fath beth â diffoddwr tân nodweddiadol'.

Bu'r tîm ffitrwydd yn rhan o'r diwrnodau/digwyddiadau gweithredu cadarnhaol i roi gwell dealltwriaeth i ddarpar recriwtiaid o'r safonau ffitrwydd angenrheidiol. Cynhyrchwyd ffilmiau ffitrwydd 30 munud i helpu pobl i wella eu ffitrwydd cyn gwneud cais.

Roedd ymatebion i'r arolwg gan Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol y Cyd-Gyngor Cenedlaethol ym mis Rhagfyr 2019 wedi bwydo adroddiad cenedlaethol NJC/2/21 – Inclusive Fire Service Group Report | Fire Brigades Union (fbu.org.uk).

Amcan 15: Archwilio, a phan fo'n briodol, ddefnyddio cyfleoedd recriwtio megis prentisiaethau a chadetaid i gynyddu amrywiaeth yn y gweithlu.

Camau arfaethedig:

- Datblygu rhaglen o ymgysylltu fel mater o drefn â chadetaid tân ynghylch cyfleoedd recriwtio posibl i mewn i'r Gwasanaeth.
- Archwilio'r posibilrwydd o gyflwyno rhaglen brentisiaethau ar gyfer swyddi gweithredol.

Cynnydd yn 2019/20

Cynhaliwyd diwrnodau blasu ar gyfer darparu diffoddwagedd tân yng Ngorsaf Dân Gymunedol y Rhyl. Rhoddwyd hysbysebion digidol "Ffitrwydd Tân 'Get FireFit'" ar-lein i dargedu grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli. Roedd ymgyrchoedd recriwtio amser cyflawn yn pwysleisio pwysigrwydd gweithlu amrywiol. Roedd gweithredu cadarnhaol wedi arwain at lwyddo i recriwtio niferoedd cyfartal o ddynion a merched, roedd pob un yn cyrraedd y safonau gofynnol, ac roedd cynrychiolaeth dda o bobl o wahanol gefndiroedd, statws anabledd a chyfeiriadedd rhywiol. Lansiodd Prentisiaethau Diffoddwyr Tân ac Arweinwyr y Dyfodol.

Cynnydd yn 2020/21

Yn dilyn gohirio'r broses o gyfnewid ymgeiswyr i brentisiaethau, cynhaliwyd sesiynau ymarferol â mesurau Covid-19. Rhoddwyd saib ar asesiadau oherwydd y cyfyngiadau ar gynnal archwiliadau meddygol. Argymhellwyd proses recriwtio, a chynhaliwyd cyfweiliadau o bell. Penodwyd prentisiaid diffoddwyr tân a phrentisiaid Diogelwch Tân Busnesau i swyddi parhaol ar ôl y rhaglenni prentisiaeth.

Detholwyd wyth o bobl i swyddi diffoddwyr tân amser cyflawn drwy broses ddethol ar hap o restr yn dilyn proses recriwtio 2019. Dynion yw'r wyth, ac mae pump ohonynt yn siarad Cymraeg yn rhugl.

Ymgysylltwyd â Chadetaid Tân, gan gynnwys cyflwyniad rhithiol ynghylch gyrfaoedd a rolau yn y sector tân ac achub a allai eu helpu i benderfynu ynghylch eu dewisiadau yn yr ysgol a'u llwybrau astudiaethau academaidd.

Roedd prosesau a argymhellwyd ar gyfer y prentisiaethau yn cynnwys cofnodi data i helpu i wella prosesau yn y dyfodol o ran denu amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr.

Cynnydd yn 2021/22

Penodwyd dau gohort o brentisiaid newydd (nodweddion amrywiol).

Rhannwyd fideos o griwiau'n ymuno â'r tîm ffitrwydd i greu syniadau ymarfer corff ysbrydoledig i'r staff a darpar ymgeiswyr. Rhoddwyd fideos ar dudalennau Facebook 'Ffitrwydd Tân' i dargedu darpar ymgeiswyr ac i helpu i wella lefelau ffitrwydd.

Estynnwyd cyfleoedd prentisiaeth i gynnwys swyddi anweithredol megis Cyllid, Arweinwyr y Dyfodol a phrentisiaid diffoddwyr tân yn dilyn rhaglenni llwybrau datblygu. Ailgyflwynwyd Diwrnodau Gweithredu Cadarnhaol yn dilyn ymgyrchoedd hysbysebu llwyddiannus.

Rhoddwyd saib dros dro ar recriwtio diffoddwyr tân amser cyflawn a diwrnodau gweithredu cadarnhaol er mwyn rhoi'r flaenoriaeth i recriwtio diffoddwyr tân ar-alwad. Roedd ymgyrch ragweithiol yn canolbwyntio ar ddenu grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli.

Rhoddwyd bywyd newydd yn y Rhaglen Cadetaid: dychwelodd y canghennau at gyfarfodydd wyneb yn wyneb.

Amcan 16: Parhau i wneud mwy o waith ymgysylltu yn gynharach gyda chymunedau/ysgolion/collegau penodol ac nid dim ond pan fo ymgyrchoedd recriwtio ar y gorwel. Byddai hyn yn atgyfnerthu mwy ar y ddealltwriaeth o'r swydd fel y mae heddiw, a dylai ddefnyddio modelau rôl o blith y gweithwyr tra'n bod yn ofalus i gynnal cydbwysedd gyda'u gwaith craidd.

Camau arfaethedig:

- Gwneud cysylltiad â cholegau lleol, gan gynnig cyrsiau gwasanaethau cyhoeddus, gyda'r bwriad o ymgysylltu'n ehangach ac yn fwy rheolaidd.
- Datblygu pecyn cymorth safonol ar gyfer y math hwn o ymgysylltu er mwyn sicrhau bod neges gyson a chynhwysol yn cael ei darparu ar bob cyfle.
- Mynd ati'n rheolaidd i adolygu'r pecyn cymorth, yn unol â'r adborth a gafwyd ar ôl pob sesiwn.
- Mynd ati'n rheolaidd i adolygu nifer a lleoliad y colegau yr awn atynt.

Cynnydd yn 2019/20

Roedd GTAGC wedi cael un o'r tair gwobr am y Stodin Orau yn nigwyddiad gyrfaoedd Skills Cymru, a hynny am natur ryngweithiol y stondin a'r ymgysylltu cadarnhaol â oedd yn digwydd â'r rhai a oedd yno.

Cynnydd yn 2020/21

Roedd cau'r ysgolion yn ystod y pandemig wedi effeithio ar y digwyddiadau a drefnwyd. Gohiriwyd digwyddiad Skills Cymru, a'i aildefnu'n nes ymlaen yn 2021.

Cafodd gwaith a wnaed ar gyflwyniadau diwrnodau agored rhithiol ei addasu i'w ddefnyddio mewn ysgolion. Lluniwyd fideo recriwtio ynglŷn â gyrfaoedd a swyddi yn y gwasanaeth tân ac achub. Cyflwyniad Facebook Live i godi ymwybyddiaeth am yrfaoedd a swyddi yn y Gwasanaeth.

Ailddechreuodd y gwaith gyda chynulleidfaoedd ifanc - ailgysylltodd yr addysgwyr ag ysgolion drwy gyflwyniadau rhithiol. Roedd cwisiau diogelwch ar-lein ar thema noson tân gwyllt wedi cael derbyniad da gan ysgolion.

Roedd diwrnod agored rhithiol gan y Ganolfan Byd Gwaith wedi rhoi cyfle i sefydlu cysylltiadau â phaneli/grwpiau prentisiaeth a grwpiau cynhwysiant er mwyn hyrwyddo gyrfaoedd yn y gwasanaeth tân ac achub.

Cynnydd yn 2021/22

Dangoswyd cefnogaeth i Wythnos y Lluoedd Arfog a Diwrnod Milwyr Wrth Gefn, gan gysylltu ag ymrwymiad y Gwasanaeth i Gyfamod y Lluoedd Arfog.

Anrhydeddwyd GTAGC â Gwobr Arian Cydnabod Cyflogwyr gan y Weinyddiaeth Amddiffyn.

Gwnaethpwyd paratodau i ailafael mewn digwyddiadau i hyrwyddo gyrfaoedd yn y gwasanaeth tân ac achub.

Amcan 17: Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod ganddynt bolisiâu amlwg ar gyfer gweithio mewn modd sy'n ystyriol o deuluoedd, gan ddefnyddio mwy o drefniadau gweithio hyblyg.

Camau arfaethedig:

- Adolygu Gweithdrefn Gwaith a Theulu ac Oriau Gweithio Hyblyg, a llunio cyfres hawdd ei defnyddio o becynnau cymorth sy'n cwrdd â gofynion staff a'u rheolwyr llinell. Sicrhau bod y rhain, ar ôl iddynt gael eu cymeradwyo, yn cael cyhoeddusrwydd eang fel bod yr holl staff yn ymwybodol o'u cynnwys.
- Annog Penaethiaid Adrannau a Rheolwyr Llinell i lwyr ystyried unrhyw geisiadau a wneir o dan y gweithdrefnau hyn, ac archwilio dewisiadau posibl eraill pan ydynt yn methu â chymeradwyo'r cynnig cychwynnol.

Cynnydd yn 2019/20

Diweddarau'r polisiâu Gofalwyr a Phrofedigaeth. Dadansoddiad o'r bylchau mewn perthynas â deddfwriaeth ddiweddar y llywodraeth ar y Cynllun Gwaith Da.

Cynnydd yn 2020/21

Newidiadau dros dro i'r polisi amser hyblyg i helpu'r staff i reoli gofynion a oedd yn gwrthdaro yn ystod y pandemig, e.e. cyfrifoldebau gofalu a dysgu gartref. Tynnwyd rhai cyfyngiadau ar oriau craidd, a chefnogwyd y staff i addasu eu patrymau gweithio i fod yn addas i'w hamgylchiadau unigol. Canfuwyd cyfleoedd ar gyfer hyblygrwydd yn y tymor hir, e.e. gweithio'n ystwyth.

Diweddarwyd polisiâu profedigaeth i gynnwys newidiadau deddfwriaethol ar gyfer absenoldeb profedigaeth rhieni. Deliwyd yn gydymdeimladol â staff a oedd wedi profi profedigaeth yn ystod y pandemig, gan gynnwys anawsterau o ran trefniadau ac ati.

Adolygwyd cynnwys y wefan i hysbysebu gweithio hyblyg/amser hyblyg fel rhai o fanteision gweithio i'r Gwasanaeth. Diweddarwyd yr hysbysebion i gynnwys cyfeiriad at weithio ystwyth yn unol â'r ffordd y bydd y Gwasanaeth yn delio â gweithio'n fwy hyblyg yn y dyfodol.

Cefnogaeth i ymddeoliad hyblyg, gan alluogi staff i rannu swydd wrth nesáu at ymddeoliad.

Cynnydd yn 2021/22

Bu'r staff yn rhan o ymgynghoriad ar weithio ystwyth i'w roi ar waith ar ôl codi cyfyngiadau Covid-19. Lluniwyd Polisi a Gweithdrefn ar gyfer Gweithio Ystwyth. Cynhaliwyd tri arolwg staff i gael adborth gan y staff. Dyfeisiwyd cynllun gweithredol i sicrhau bod ystyriaeth wedi cael ei rhoi i bob agwedd berthnasol. Gwahoddwyd y Gwasanaeth i roi cyngor ac arweiniad i gyrff eraill yn y sector cyhoeddus, er mwyn helpu i'w cefnogi i sefydlu gweithio ystwyth yn eu sefydliadau nhw.

Amcan 18: Dylai Gwasanaethau Tân ac Achub ddatblygu strategaeth ar gyfathrebu mewnol i esbonio'r gwahaniaeth rhwng gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol

Camau arfaethedig:

- Datblygu strategaeth ar gyfathrebu mewnol i esbonio'r gwahaniaeth rhwng gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol drwy wrthweithio barn rhai pobl fod unigolyn wedi'i gyflogi/ddyrchafu dim ond am ei fod yn fenyw/Du neu Leiafrif Ethnig/LHDT.
- Annog pob un o'r Cyrff Cynrychioliadol i gefnogi gwaith y Gwasanaeth yn hyn o beth er mwyn atgyfnerthu pob neges.

Cynnydd yn 2019/20

Crëwyd graffigwaith i ddangos hyn, a chafodd ei rannu'n eang â'r staff. Darparwyd dolenni hefyd at ragor o wybodaeth.

Cynnydd yn 2020/21

Cynhwyswyd gwybodaeth ychwanegol ar wefan GTAGC ac mewn llenyddiaeth recriwtio.

Cynnydd yn 2021/22

Cynhaliwyd digwyddiadau Gweithredu Cadarnhaol ar gyfer ymgyrchoedd recriwtio, e.e. fideos drwy sianelau cyfryngau cymdeithasol i ddangos ymrwymiad y Gwasanaeth i recriwtio gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Darparwyd rhagor o wybodaeth am ddigwyddiadau Gweithredu Cadarnhaol, gan ddweud nad yw gweithredu cadarnhaol yn sicrhau cyflogaeth i'r rhai dan sylw ac y caiff pob cynnig o gyflogaeth ei wneud ar sail teilyngdod.

Lluniwyd llenyddiaeth hyrwyddiadol ar weithredu cadarnhaol cyn diwrnodau Gweithredu Cadarnhaol er mwyn rhoi mwy o eglurder ynghylch pwrpas diwrnodau gweithredu cadarnhaol ac at bwy y mae'r digwyddiadau wedi'u hanelu.

Amcan 19: Dylai'r Grŵp adolygu'r data ystadegol o'r holl brosesau recriwtio er mwyn sicrhau gwelliant parhaus.

Camau arfaethedig:

- Cynnal arolwg ymhlith pob ymgeisydd o grwpiau sydd wedi'u tan-gynrychioli ac sy'n cymryd rhan mewn prosesau recriwtio amser cyflawn ac ar-alwad.
- Cymharu'r data a gafwyd o'r arolwg hwnnw gyda'r hyn a gasglwyd gan yr ymgeiswyr blaenorol, a thynnu sylw at unrhyw gydberthyniad posibl.
- Darparu ddadansoddiad cyfunol o'r ymgyrchoedd, ynghyd â dadansoddiad o'r themâu allweddol ac argymhellion, i Grŵp y Gweithlu Cynhwysol.

Cynnydd yn 2019/20

Cymerir y cam hwn yng nghyfarfodydd y Grŵp Sicrhau Adnoddau Gweithredol a Grŵp Gwella'r Broses Ar-alwad.

Cynnydd yn 2020/21

Cofnodwyd ystadegau ymgeiswyr a oedd yn dal yn y broses recriwtio (cam corfforol) pan ddaeth hi i stop oherwydd cyfyngiadau Covid-19.

Mae'r Gwasanaeth wedi gweld cynnydd yn amrywiaeth yr ymgeiswyr ymhob cam o'r broses, gan ddangos bod camau gweithredu cadarnhaol a gymerir gan y Gwasanaeth yn cael effaith gadarnhaol.

Cynnydd yn 2021/22

Gwnaethpwyd gwaith i ddarparu adroddiadau data rheolaidd ar sgiliau Cymraeg y gweithlu er mwyn monitro perfformiad yn fwy gofalus ac i dynnu sylw at feysydd o lwyddiant a meysydd i'w gwella.

Amcan 20: Dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod prosesau dyrchafu, sy'n deg a thryloyw, yn cael eu cymhwyso'n gyson a'u hesbonio'n glir i bob gweithiwr.

Camau arfaethedig:

- Parhau i gasglu data ynghylch y rhai sy'n rhan o brosesau dyrchafu'r Gwasanaeth, ac sy'n eu cwblhau'n llwyddiannus, a thynnu sylw at broblemau posibl fel y bo'n briodol.
- Cynnal ac adolygu'r Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob cam o'r prosesau dyrchafu, a chymryd cam priodol os canfyddir unrhyw broblem.
- Sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o ofynion pob cam o'r broses ddyrchafu, a'u bod yn gallu canfod pa brosesau y mae angen iddynt fod yn rhan ohonynt, yn unol â'u hamgylchiadau ar y pryd.

Cynnydd yn 2019/20

Gwneir gwaith i gefnogi ac annog mwy o ferched i gymryd rhan yn y prosesau dyrchafu. Roedd pob proses ddyrchafu eleni yn ystyried yr Effaith ar Gydraddoldeb, ond nid oedd wedi canfod problemau niweidiol yn ymwneud â chydaddoldeb heblaw mai dim ond nifer fach o ymgeiswyr benywaidd oedd. Disgwylir i brosesau yn y dyfodol elwa ar lwyddiannau diweddar wrth recriwtio mwy o ddiffoddwragedd tân nag erioed o'r blaen, a'u hategu ymhellach gan gyfran uwch o ferched yn gwneud cais am brentisiaethau.

Cynnydd yn 2020/21

Roedd y pandemig wedi gohirio prosesau dyrchafu ar gyfer swyddi gweithredol yn 2020/21, gyda sawl aelod o'r staff mewn swyddi dros dro. Roedd nifer y merched a oedd yn mynd drwy ddyrchafiadau parhaol a dros dro yn dal yn isel, ond roedd hynny'n gymesur yn uniongyrchol â'r niferoedd isel yn y gweithlu. Fodd bynnag, gwelwyd cynnydd yn nifer y merched a oedd yn cymryd rhan mewn Profion Technegol ac yn y broses ADC, gan ddangos diddordeb cynyddol mewn camu ymlaen i swyddi uwch.

Cynnydd yn 2021/22

Dechreuwyd ar adolygiad o'r broses ddyrchafiadau. Delwyd â phryderon y staff, cytunwyd ar feini prawf ar gyfer dyrchafiadau dros dro, a threialwyd y rheini. Cynhaliwyd proses ddyrchafu Rheolwyr Gwylfa a Rheolwyr Criw ym mis Medi 2021.

Amcan 21: Dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub ddatblygu rhaglenni ystyrlon ar gyfer mentora/coetsio.

Camau arfaethedig:

- Adolygu'r Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob cam o'r rhaglen coetsio a mentora cyfredol, a chymryd camau i gywiro unrhyw broblemau a ganfyddir.
- Codi ymwybyddiaeth ymysg y staff o'r rhaglen coetsio a mentora gyfredol, a sut i gael cymorth.
- Darparu adroddiad blynyddol i Grŵp y Gwasanaeth Tân Cynhwysol ynghylch lefel y diddordeb ym mentrau'r Gwasanaeth ar gyfer coetsio a mentora, wedi'i ddadansoddi fesul nodwedd warchoddedig.

Cynnydd yn 2019/20

Darparwyd cyrsiau rhagarweiniol ar Goetsio a Mentora drwy sesiynau Cymraeg a Saesneg.

Cynnydd yn 2020/21

Cynigiwyd pecynnau hyfforddi pwrpasol i'r rhai sydd ag anghenion datblygu penodol, e.e. cynnal y ffocws ar gwsmeriaid, sgiliau rheoli pobl.

Mae strategaeth Coetsio a Mentora wrthi'n cael ei datblygu, ond mae rhywfaint o oedi wrth ei chyflwyno i'r gweithlu.

Cynnydd yn 2021/22

Ceisio cyfleoedd i unigolyn wneud cymwysterau ILM Lefel 3 a Lefel 5 Coetsio a Mentora gyda darparwyr addysg yn yr ardal.

Cyrsiau undydd ar "Sgiliau Coetsio i Reolwyr" wedi'u trefnu ar gyfer 2022.

Gwneud y Strategaeth Coetsio a Mentora yn elfen allweddol o amcanion Cynllun Hyfforddi a Datblygu 2022/23.

Amcan 22: Dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub annog diddordeb mewn dyrchafiad yn gyffredinol a thrwy adnabod dawn, a hynny drwy gynnwys hyfforddiant arweinyddiaeth, cyfleoedd datblygu megis cyfnewid swyddi, wythnosau blasu a chyflawni'n uwch/dyrchafiad dros dro (fel y gall unigolyn gael profiad o'r swydd wahanol). Dylai hyn gael ei ategu gan bolisi teg a thryloyw sy'n nodi'r meini prawf ar gyfer cynnig cyfleoedd o'r fath.

Camau arfaethedig:

- Adnewyddu dogfen y Cyfarwyddyd Gweithdrefnol ynghylch dyrchafu mewnol er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn eglur ynghylch y cymhwysedd a'r broses.
- Llunio dogfen Cyfarwyddyd Gweithdrefnol ar gyfer Llwybrau Arweinyddiaeth y Gwasanaeth er mwyn sicrhau bod y staff yn eglur ynghylch sut i gael gafael ar y rhain.
- Annog diddordeb mewn cyfleoedd dyrchafu ar draws y Gwasanaeth drwy gyfres o sioeau teithio lleol.
- Parhau i ddatblygu staff gan ddefnyddio ein rhaglenni Arweinyddiaeth cyfredol, yn ogystal â defnyddio cyfleoedd i gyflawni'n uwch neu gael dyrchafiad dros dro.
- Adolygu'r Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer PGD Llwybrau Arweinyddiaeth a'r PGD diwygiedig ar gyfer Datblygu a Chamu Ymlaen, a chymryd camau i gywiro unrhyw broblemau a ganfyddir.

Cynnydd yn 2019/20

Diweddarau llwybrau arweinyddiaeth ar sail Cymru gyfan. Caiff y llwybrau eu llunio, ac maent yn cael eu hategu gan ddatblygiad parhaus yn hytrach na chanolfannau asesu.

Roedd mesurau i roi cyhoeddusrwydd a darparu sesiynau cyn profion technegol wedi denu mwy o ymgeiswyr i'r prawf technegol ar gyfer rheolwyr goruchwyliol, sef 49 o ymgeiswyr, gydag 8 o'r rheini yn ferched.

Cynnydd yn 2020/21

Cyflwynwyd rhaglen Potensial Uchel i roi cymorth i gynllunio ar gyfer olyniaeth. Roedd y gweithwyr a adnabuwyd fel rhai â photensial uchel wedi cael hyfforddiant pwrpasol a chyfleoedd i'w helpu i gyflawni eu potensial yn y dyfodol.

Roedd yr holl ymgeiswyr â Photensial Uchel wedi cymryd rhan mewn aseidiadau 'deall arddull' er mwyn canfod eu cryfderau a'u gwendidau, gan lunio cynllun camu ymlaen unigol i'w helpu i fynd i'r afael â meysydd o wendidau cymharol.

Cynnydd yn 2021/22

Mae gweithgor wedi cael y dasg o adolygu'r broses ddyrchafu ac o ddatblygu polisi'n gysylltiedig â hynny. Rhoddwyd y broses ar waith, ac mae prosesau recriwtio'n mynd ymlaen.

Gofynnwyd am werthusiad ac adborth gan unigolion sy'n cyflawni'r Brentisiaeth Arweinyddiaeth a Rheolaeth.

Amcan 23: Dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub sicrhau bod disgwyliadau ynghylch lefelau ffitrwydd yn cael eu hesbonio'n glir, a bod cymorth yn cael ei ddarparu, gan gynnwys yr effaith bosibl ar faterion yn ymwneud â merched yn unig, megis mamolaeth neu'r menopos.

Camau arfaethedig:

- Sicrhau bod unrhyw newidiadau i'r weithdrefn bresennol ar gyfer profi ffitrwydd yn cael cyhoeddu'rwydd eang ac yn cael eu dwyn i sylw'r holl staff.
- Sicrhau bod cymorth priodol ar gael i unigolion sy'n methu cwrdd â'r safon ofynnol yn ystod cyflogaeth, a bod y cymorth yn ymwybodol o effaith materion megis mamolaeth a'r menopos.

Cynnydd yn 2019/20

Sicrhau bod rhaglenni ffitrwydd priodol wedi'u teilwra ar gael i'r holl staff fel y bo'r angen.

Cynnydd yn 2020/21

Anogwyd staff cymwys i fanteisio ar y cynnig o frechiad y fflw am ddim gan y GIG er mwyn helpu i'w diogelu nhw eu hunain ac eraill. Rhoddwyd talebau i'r gweithwyr eu defnyddio mewn fferyllfeydd perthnasol.

Roedd archwiliadau meddygol lechyd Galwedigaethol wedi ailddechrau, heblaw archwiliadau meddygol asbestos ac archwiliadau meddygol wyneb yn wyneb yr Ymarferydd lechyd Galwedigaethol, ond roedd archwiliadau meddygol cyfnodol a chyn-cyflogaeth wedi ailddechrau yn 2020, gyda'r elfennau sbirometreg a phrawf Camau "Chester step test" wedi ailddechrau yn Ionawr 2021.

Roedd profion ffitrwydd wedi cronni oherwydd cyfyngiadau Covid-19. Ailddechreuodd y profion ffitrwydd ym mis Tachwedd 2020, ac roedd y profion a oedd wedi cronni wedi clirio erbyn Medi 2021.

Cynnydd yn 2021/22

Ail-lansiwyd sesiynau ymarfer corff rhithiol bob dydd Mercher a dydd Gwener i'r staff.

Atgoffwyd y staff o bwysigrwydd profion ffitrwydd ar ôl i newidiadau gael eu cyflwyno yn unol â chanllawiau Cyngor Cenedlaethol y Prif Swyddogion â'n (NFCC). Anogwyd y staff i fanteisio ar y cyngor a'r wybodaeth arbenigol sydd ar gael drwy'r tîm lechyd, Ffitrwydd a Llesiant yn y Gwasanaeth.

Cadarnhaodd lechyd Galwedigaethol fod canllawiau'r Awdurdod Gweithredol lechyd a Diogelwch, o'r 1 Medi 2021 ymlaen, wedi caniatáu ailddechrau archwiliadau meddygol asbestos. Cynhelir apwyntiadau wyneb yn wyneb gyda'r meddyg lechyd Galwedigaethol fesul achos os oedd angen clinigol.

Anogwyd gweithwyr cymwys eto i fanteisio ar y cynnig o frechiad y fflw am ddim gan y GIG er mwyn helpu i'w diogelu nhw ac eraill rhag fflw tymhorol. Gallai gweithwyr nad oeddent yn gymwys i gael brechiad gan y GIG archebu a phrynu brechiad fflw mewn fferyllfa berthnasol, a byddai'r Gwasanaeth yn ad-dalu'r gost.

Amcan 24: Fel gyda recriwtio a chamu ymlaen, dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub archwilio mwy o ddefnydd o drefniadau gweithio hyblyg.

Cam Arfaethedig:

- Gwerthuso'r opsiynau sydd ar gael i staff y Llyfr Llwyd er mwyn hybu gweithio hyblyg.

Cynnydd yn 2019/20

Roedd y Gwasanaeth wedi mabwysiadu dull gweithio hyblyg i'r gweithwyr sy'n gofyn am gael gweithio gwahanol rotas/shifftiau/oriau oherwydd ffordd o fyw eu teulu.

Cynnydd yn 2020/21

Bu staff y Llyfr Llwyd yn gweithio o gartref pryd bynnag yr oedd modd yn ystod pandemig Covid-19. Roedd hyn yn bosibl drwy ddefnyddio cyfleusterau fideo-gynadledda. Bu gweithio ystwyth yn llwyddiant, a rhoddwyd ystyriaeth i weithredu'r ffordd hon o weithio yn y tymor hir. Caniatwyd hyblygrwydd i weithwyr y Llyfr Llwyd a oedd â chyfrifoldebau gofal plant/gofalu yn ystod y pandemig, a gwnaethpwyd newidiadau ar gyfer anghenion unigolion.

Cynnydd yn 2021/22

Mae gweithio ystwyth yn y Gwasanaeth yn ymgorffori swyddi'r Llyfr Llwyd fel y bo'n briodol, gan alluogi hyblygrwydd o ran lleoliad gwaith. Rhoddir hyblygrwydd hefyd i staff y Llyfr Llwyd o ran mynychu cyfarfodydd yn rhithiol.

Amcan 25: Dylai'r Gwasanaethau Tân ac Achub ystyried beth yw'r ffordd orau o gynnal diddordeb ac ymrwymiad gweithwyr drwy amrywiaeth y gwaith a wneir o fewn y swydd.

Camau arfaethedig:

- Sicrhau bod digon o gyfleoedd datblygu ar gael ar lefel Diffoddwr Tân i sicrhau bod y rhai nad ydynt yn dymuno ceisio dyrchafiad yn parhau i gael eu datblygu a'u bod yn parhau'n ymrwymedig i'r sefydliad.
- Parhau i adolygu cynnwys y swyddi gweithredol ar draws systemau dyletswydd i sicrhau bod yr holl staff yn gallu cyflawni amrywiaeth o waith.

Cynnydd yn 2019/20

Rhan o'r gwaith Llwybrau a ddatblygwyd oedd rhoi cyfleoedd i staff ddatblygu a chamu ymlaen yn 'llorweddol' yn ogystal ag yn 'fertigol'.

Cynlluniau'n datblygu i roi cyfleoedd i staff gael profiad o amrywiaeth o wahanol fathau o waith mewn amrediad o adrannau mewnol.

Cynnydd yn 2020/21

Roedd y pandemig wedi cyfyngu ar gyfleoedd am ddatblygiad parhaus ar lefel diffoddwyr tân, ond roedd cynlluniau'n cael eu datblygu ar gyfer yr adeg pryd byddai hyfforddiant yn gallu ailddechrau.

Yn y cyfamser, roedd sawl cyfle i unigolion gymryd rhan mewn gwaith prosiect mewn amrywiaeth o ddisgyblaethau.

Cynnydd yn 2021/22

Arweinwyr y Dyfodol a phrentisiaid diffoddwyr tân yn dechrau ar eu secondiadau mewn adrannau yn unol â rhaglen llwybrau datblygu 2021/22.

Rhoddyd ffocws ar fynd ati i uwchsgilio unigolion er mwyn gwella argaeledd y Gwasanaeth a'i allu i ymateb.

Penaethiaid Adrannau yn mynd ati drwy'r system arfarnu i chwilio am gyfleoedd i unigolion ddatblygu ac ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol.

Cynnal seminarau ymgysylltu Rheolwyr Canol a Rheolwyr Goruchwyliol gyda staff Rheoli Strategol.

Amcan 26: Mae'r Gwasanaeth yn dangos ei fod yn bwriadu newid y ffordd y mae pobl yn meddwl ac yn gweithredu ynghylch iechyd meddwl yn y gweithle.

Camau arfaethedig:

- Ymrwymo i hyfforddi Hyrwyddwr Iechyd Meddwl i allu cefnogi ac annog staff i siarad am eu hiechyd meddwl yn y gwaith.
- Gall siarad wneud gwahaniaeth gwirioneddol i ddiwylliant y gweithle ac i fywydau cydweithwyr, gan weithio gyda'r sefydliad. Gwneud iechyd meddwl yn bwnc trafod cyffredin, gan chwalu mythau a'i gwneud yn haws i bobl gael cymorth.

Cynnydd yn 2019/20

Dyluniwyd wythnos Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl, a chafodd y staff eu hannog i gymryd rhan mewn gwahanol weithgareddau drwy gydol yr wythnos.

Cynhaliwyd Wythnos Iechyd a Llesiant yng Ngorsaf Dân Gymunedol y Rhyl. Pwrpas y diwrnod oedd rhoi cyfle i'r staff ddysgu mwy am eu lefelau gweithgarwch corfforol, maeth a rheoli iechyd meddwl n dda drwy feddylgarwch – gan arwain at ffordd ffit ac iach o fyw.

Cynnydd yn 2020/21

Darparu amrywiaeth eang iawn o ddeunyddiau cefnogol, cyngor, arweiniad a sesiynau wedi'u trefnu i helpu i gynnal llesiant y staff pan oedd y pandemig yn ei anterth.

Cynnydd yn 2021/22

Roedd rhaglen Goleuadau Glas MIND wedi dychwelyd i ymateb i'r pandemig, gydag Elusen y Diffoddwyr Tân, y Gwasanaeth Ambiwlans a Police Care UK yn gweithio gyda'i gilydd i gefnogi iechyd meddwl staff a gwirfoddolwyr y gwasanaethau brys. Gweithgareddau ar gyfer sicrhau pwysigrwydd iechyd meddwl, a dweud bod cymorth ar gael pan fo'i angen.

Roedd y Gwasanaeth wedi cefnogi Mis Ymwybyddiaeth o Straen, gyda'r Gwasanaeth yn dangos ei ymrwymiad i gynnal corff a meddwl iach drwy ddangos y ffordd at amrywiaeth o gyngor a chymorth ar gyfer iechyd meddwl, gan fynd i'r afael â'r stigma cymdeithasol sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl.

Cafodd Cronfa Calon ei lansio i ddarparu gwasanaethau cymorth i ategu'r rhai a gynigir gan y Gwasanaeth, gan gynnwys cymorth emosiynol, corfforol, cymdeithasol ac ariannol.

Cafodd sesiynau meddylgarwch a ffitrwydd byw eu rhannu'n rhithiol â'r staff, gan gydnabod y cysylltiad rhwng gweithgareddau corfforol ac iechyd meddwl.

Archwilir hefyd opsiynau ar gyfer mathau eraill o gymorth i'r staff (e.e. addysg llesiant ariannol).

Amcan 27: Gwaith tuag at ail-ddilysu'r Gwobrau Iechyd Corfforaethol Aur a Phlatinwm.

Camau arfaethedig:

Gwobr Aur

- Cefnogaeth sefydliadol – Sut mae iechyd a llesiant cynaliadwy gweithwyr yn cael ei ddylanwadu drwy ethos a diwylliant y busnes/sefydliad a'i broses arweinyddol.
- Materion iechyd penodol - Mynd ati i reoli materion afiechydon allweddol y gellir eu hosgoi. Mae'r Safon Iechyd Corfforaethol yn ddilys am dair blynedd. Gall cyflogwyr wneud cais hefyd i ail-ddilysu eu gwobr gyfredol ar ôl tair blynedd.

Gwobr Blatinwm

- Mae'r lefel Platinwm yn cydnabod cyflogwyr cyfrifol sy'n dangos ymrwymiad sefydliadol i gefnogi nid yn unig eu gweithwyr, ond cyflogwyr eraill a'r gymuned leol hefyd.

Cynnydd yn 2019/20

Platinwm – Penodwyd Ymgynghorydd Iechyd y Cyhoedd i gynorthwyo'r Gwasanaeth gyda'i gyflwyniad i'r Platinwm. Cynhelir cyfarfodydd gweithgor i gynllunio ar gyfer y diwrnod asesu.

Aur – Cafwyd adborth cadarnhaol gan Iechyd Cyhoeddus Cymru o ran y Cynllun Gweithredu ar gyfer y Wobr Aur. Dechreuodd y gwaith i greu fideo i ymgysylltu â gweithwyr - gan ddangos yr holl fentrau iechyd a llesiant sydd ar gael.

Cynnydd yn 2020/21

Platinwm – Archebwyd dyddiad ar gyfer asesiad ffug, ond roedd rhaid ei ohirio oherwydd y pandemig a chyfyngiadau cyfnod clo.


Aur - Cynhaliwyd asesiad ffug, tynnwyd sylw at fân-faterion ac aethpwyd i'r afael â'r rheini, a phennwyd dyddiad ar gyfer yr asesiad. Fodd bynnag, roedd rhaid gohirio'r asesiad oherwydd y pandemig a chyfyngiadau cyfnod clo.

Cynnydd yn 2021/22

Mae erthyglau am Iechyd Corfforaethol yn ymddangos yn rheolaidd yn Y Fflam a'r Crynodeb Gweithredol, er mwyn dangos ymrwymiad parhaus i'r Wobr. Roedd Iechyd y Gweithle wedi cyflwyno statws interim newydd i'r gwiriad oherwydd y pandemig er mwyn rhoi 12 mis o estyniad i'r Wobr Iechyd Corfforaethol fel nad oedd lefel y Safon Iechyd Corfforaethol a gafwyd eisoes gan y gweithle yn dod i ben.

Aur – Cwblhawyd gwiriad statws aur interim yn llwyddiannus ym mis Chwefror 2021.

Platinwm - Cwblhawyd gwiriad statws platinwm interim yn llwyddiannus ym mis Mai 2021. Bydd angen asesiad llawn erbyn Mai 2022.

Adroddiad ar gyfer	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Dyddiad	14 Mawrth 2022	
Swyddog Arweiniol	Helen MacArthur – Prif Swyddog Tân Cynorthwyol	
Swyddog Cyswllt	Helen Howard, Pennaeth yr Adran Gyllid	
Pwnc	Rheoliadau Ariannol	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno'r Rheoliadau Ariannol (atodiad 1) i gael eu cymeradwyo.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae Cyfansoddiad Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru (yr Awdurdod) yn nodi'r trefniadau ar gyfer gwneud penderfyniadau ac yn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd. Mae'r Rheoliadau Ariannol wedi'u cynnwys o fewn y Cyfansoddiad, ac maent yn darparu'r fframwaith llywodraethu ar gyfer materion ariannol.
- 3 Mae'r Rheoliadau Ariannol (y Rheoliadau) wedi cael eu hadolygu a'u diwygio er mwyn sicrhau bod yr Awdurdod yn cydymffurfio â Chod Rheolaeth Ariannol CIPFA.

SYLWADAU GAN Y PWYLLGOR ARCHWILIO

- 4 Cyflwynwyd yr adroddiad hwn i'r Pwyllgor Archwilio ar 24 Ionawr. Cytunodd Aelodau'r Pwyllgor i argymhell fod yr Awdurdod Tân yn cymeradwyo'r Rheoliadau Ariannol diwygiedig.

ARGYMHELLION

- 5 Gofynnir i'r Aelodau gymeradwyo'r Rheoliadau Ariannol.

CEFNDIR

- 5 Rhaid i'r Awdurdod wneud trefniadau priodol i ddangos bod:
 - busnes yn cael ei gynnal yn unol â'r holl ddeddfau a rheoliadau perthnasol;
 - arian cyhoeddus yn cael ei ddiogelu a bod cyfrif priodol amdano; a bod
 - adnoddau'n cael eu defnyddio'n ddarbodus, effeithlon ac effeithiol er mwyn cyflawni'r blaenoriaethau y cytunwyd arnynt er budd pobl yr ardal.


- 6 Mae Cod Rheolaeth Ariannol CIPFA yn ei gwneud yn ofynnol hefyd i awdurdodau gael trefniadau ariannol cadarn, ac mae'n cadarnhau bod y rheoliadau ariannol yn ganolog i sicrhau hyn.
- 7 Felly, mae'r Rheoliadau hyn yn darparu'r fframwaith llywodraethu sy'n nodi sut mae'r Awdurdod yn rheoli ei arian ac yn tanategu'r holl benderfyniadau ariannol.

GWYBODAETH

- 8 Pwrpas cyffredinol y Rheoliadau hyn yw darparu trefniadau cadarn ar gyfer rheoli, cyfrifyddu a rheolaeth ariannol fewnol. Mae gweithredu'r Rheoliadau hyn yn hybu gwerth am arian a chydymffurfiaeth â rhwymedigaethau cyfreithiol ac ariannol yr Awdurdod.
- 9 Mae'r Rheoliadau arfaethedig wedi'u nodi yn Atodiad 1. Mae'r rhain wedi cael eu hadolygu a'u diwygio er mwyn sicrhau eu bod yn gyson ag amgylchedd gweithredu cyfredol yr Awdurdod a'u bod yn darparu mecanwaith cynhwysfawr ar gyfer rheoli risg ariannol.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Mae cysylltiad rhwng yr adroddiad hwn ac amcanion llesiant hirdymor yr Awdurdod, drwy sicrhau bod penderfyniadau ariannol yn gadarn, fforddiadwy a chynaliadwy. Mae'r Rheoliadau wedi'u dylunio i sicrhau bod digon o reolaethau mewnol a rheolaeth ariannol i alluogi'r gwasanaeth i ddarparu ymatebion brys a gwaith ataliol ymhell i'r dyfodol.
Cyllideb	Mae'r Rheoliadau'n darparu'r fframwaith llywodraethu ariannol sy'n llywodraethu'r holl benderfyniadau ariannol.
Cyfreithiol	Mae cadw at y Rheoliadau hyn yn gymorth i gyflawni amcanion cyfreithiol yr Awdurdod.
Staffio	Dim
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Dim
Risgiau	Mae'r Rheoliadau'n mynd i'r afael â risgiau hysbys ac maent yn cynnwys y fframwaith ar gyfer dirprwyo penderfyniadau.

Report to	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru	
Date	14 Mawrth 2022	
Lead Officer	Clerc	
Contact Officer	Gareth Owens (01745 535286)	
Subject	Dirprwyo Pwerau dros dro cyn y Cyfarfod Blynyddol	

PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 I ddirprwyo pwerau o ddiwedd cyfnod mewn swydd aelodau presennol yr Awdurdod Tân ac Achub tan cyfarfod cyntaf yr Awdurdod ar ôl yr etholiadau.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae aelodau'r Awdurdod Tân wedi'u penodi hyd nes yr etholiadau ym mis Mai 2022. Mae cyfnod byr rhwng yr etholiadau a Chyfarfod Blynyddol yr Awdurdod pan na fydd neb yn dal swyddi, ac yn ystod yr adeg honno mae angen dirprwyo awdurdod i'r Prif Swyddog Tân ar gyfer penderfyniad na ellir oedi yn ei gylch.

ARGYMHELLION

- 3 Bod pwerau'r Awdurdod Tân, ei bwyllgorau a'i ddeiliaid swyddi yn cael eu dirprwyo i'r Prif Swyddog Tân, mewn ymgynghoriad â'r Clerc a'r Trysorydd, ar gyfer y cyfnod o 10 Mai 2022 tan y cyfarfod cyntaf o'r Awdurdod Tân ac Achub ar 20 Mehefin 2022.
- 4 Bydd y dirprwyaethau hyn yn gymwys yn unig i bwerau sy'n berthnasol i benderfyniadau na ellir yn rhesymol eu gohirio tan ddyddiad y cyfarfod cyntaf hwnnw.

CEFNDIR

- 5 Nid oes cyfarfodydd wedi'u trefnu o'r Awdurdod rhwng nawr a'r Cyfarfod Blynyddol ar 20 Mehefin 2022. Mae'r penderfyniadau strategol allweddol sydd angen eu cymryd gan yr aelodau wedi cael eu cymryd, ac mae'r holl bendefyniadau gweithredol yn cael eu dirprwyo i'r Prif Swyddog Tân. Felly, dylai busnes yr Awdurdod a'r Gwasanaeth fod yn gallu parhau'n ddidrafferth tan y Cyfarfod Blynyddol. Os bydd mater brys yn codi, sy'n gofyn am benderfyniad gan yr aelodau, rhwng dyddiad y cyfarfod hwn a'r etholiadau, gall yr Awdurdod alw cyfarfod eithriadol o'r holl Awdurdod neu'r Panel Gweithredol.

- 6 Fodd bynnag, mae yna gyfnod byr ar ôl yr etholiadau pan nad oes gan yr Awdurdod unrhyw aelodau na deiliaid swyddi wedi'u cadarnhau (cadeirydd yr awdurdod, cadeirydd pwyllgorau ac ati). Bydd yr etholiadau llywodraeth leol yn cael eu cynnal eleni ar 5 Mai 2022. Mae Adran 26(3) o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 yn dweud "ar y pedwerydd diwrnod ar ôl etholiad cyffredin –
- bydd y personau hynny a oedd yn gynghorwyr yn union cyn yr etholiad yn ymddeol, a
 - bydd y cynghorwyr etholedig newydd yn dechrau eu swydd."
- 7 Felly, mae cynghorwyr yn parhau yn y swyddi tan ddydd Mawrth 10 Mai 2022 pan fydd y cynghorwyr etholedig newydd yn dechrau eu swydd.
- 8 Yn yr un modd, mae aelodau o'r Awdurdod Tân ac Achub yn aros yn eu swyddi hyd y 10 Mai 2022, ond mae dyddiad eu holynwyr yn dibynnu ar ba mor gyflym mae'r cynghorau sir a'r cynghorau bwrdeistref sirol yn gwneud eu penodiadau yn unol ag erthyglau 12 a 13 o'r gorchymyn cyfuno. Ni fydd y fath benodiadau o angenrheidrwydd yn cael eu gwneud yn ystod cyfarfodydd cyntaf y cynghorau newydd, yn enwedig os yw'r penodiadau yn swyddogaethau gweithredol a ddirprwywyd i gabinetau.
- 9 Tymor mewn swydd yr holl aelodau yw hyd at yr etholiadau ym Mai 2022. Felly, hyd yn oed os yw'r Cadeirydd a'r Is-Gadeirydd presennol yn cael eu hailethol fel cynghorydd ac yn cael eu hailbenodi ar yr Awdurdod Tân gan eu cynghorau, ni allant ymgymryd nac ailddechrau unrhyw swydd gyda'r Awdurdod Tân oni bai fod yr Awdurdod Tân ei hunan yn penderfynu hyn yn ei gyfarfod ar 20 Mehefin 2022. Mae cyfyngiadau tebyg yn gymwys i aelodau o'r Panel Gweithredol, Pwyllgor Archwilio ac i'r ddau aelod o'r Awdurdod sy'n gwasanaethu ar y Pwyllgor Safonau.
- 10 Felly, rhwng dydd Mawrth 10 Mai a'r cyfarfod blynyddol, sydd wedi ei drefnu ar gyfer dydd Llun 20 Mehefin, does dim trefniant ar gyfer unrhyw benderfyniadau a fyddai fel arfer yn disgyn i aelodau etholedig eu cymryd.

GWYBODAETH

Cyngor

- 11 Yn ystod y cyfnod hwn rhaid i ddirprwyaeth briodol fod yn ei le er mwyn gallu ymdrin ag unrhyw benderfyniad a fyddai fel arfer yn disgyn i aelodau - ac na ellir ei oedi nes cyfarfod cyntaf yr Awdurdod Tân ar ôl etholiadau Mai. Byddai'r ddirprwyaeth yn cynnwys yr holl bwerau a roddwyd i aelodau, yn cynnwys y rhai a ymarferir gan y Panel Gweithredol a'r Cadeirydd a'r Dirprwy Gadeirydd.

- 12 Byddai'n amhriodol i ddirprwyaeth i gymryd unrhyw benderfyniadau o'r fath gael ei rhoi i gynghorydd neu gynghorwyr yn unig oherwydd nad oes gwarant byddai unrhyw un o'r aelodau presennol yn cael eu hailethol fel cynghorwyr na'u hailbenodi ar yr Awdurdod Tân ac Achub.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Drwy ddirprwyo, gall yr Awdurdod barhau i gyfrannu tuag at ei amcanion llesiant
Cyllideb	Nid oes cost ychwanegol y tu hwnt i'r gyllideb bresennol a ddyrannwyd
Cyfreithiol	Bydd yr argymhelliad yn galluogi'r Awdurdod i wneud penderfyniadau cyfreithiol hyd nes penodir Aelodau newydd
Staffio	Nid ystyrir bod hyn yn berthnasol
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Nid oes goblygiadau uniongyrchol yn deillio o'r argymhelliad
Risgiau	Drwy ddirprwyo, gall yr Awdurdod reoli unrhyw argyfwng na ellir ei ragweld hyd nes y penodir Aelodau newydd