

Canllaw Cyfeirio Cyflym

POLICE
Federation



Crynodeb sylfaenol o'ch prif delerau ac amodau



Cynhyrchwyd a chyhoeddwyd gan Bencadlys
Ffederasiwn yr Heddlu Cymru a Lloegr (PFEW)
Hydref 2018 v 1.0

Canllaw Cyfeirio Cyflym Hydref 2018

Mae'r canllaw hwn yn darparu crynodeb sylfaenol o'ch prif delerau ac amodau.

Cynnwys

Canllaw cyfeirio cyflym	8
Eich Ffederasiwn	9
Eich Bwrdd Cangen lleol.....	9
Eich Ffederasiwn Cenedlaethol.....	9
Adran 1: Cyflog a lwfansau	11
1. Cyflog, Pwysoli Llundain.....	11
Cyflog	11
Codiad	11
Newidiadau i Raddfeydd Cyflog	11
Adolygiad o Ddatblygiad Perfformiad (PDR).....	12
Aseu a Chydnabod Cymhwysedd (ARC)	12
Cyflog gwyliau	12
Pwysoli Llundain.....	13
1.B Lwfansau	14
Lwfansau cerbydau modur	14
Lwfans trinwyr cŵn	14
Lwfans Llundain	14
Atodiad Pontio Llundain	15
Lwfans De-ddwyrain Lloegr.....	15
Atodiad Pontio De-ddwyrain Lloegr.....	15
Taliadau bonws	15
Taliadau wedi'u Targedu ag Amser Cyfyngedig	16
Dyfarniad cydnabyddiaeth tîm	16
Lwfans oriau anghymdeithasol	16
Lwfans dros nos ar gyfer gweithio i ffwrdd o'r cartref	16
Lwfans ar alwad	17
Lwfans Amnewid.....	17

1.C Treuliau	18
Ad-dalu taliadau meddygol.....	18
Treuliau symud.....	18
Treuliau bwyd a llety.....	19
Treuliau teithio perthnasol	19
1.D Lwfans rheng uwch dros dro, cyflog dros dro a dyrchafiad dros dro.....	20
Lwfans rheng uwch dros dro – Atodiad UU.....	20
Cyflog Dros Dro - Atodiad I	20
Dyrchafiad dros dro - Atodiad J	21
Adran 2: Amseroedd a phatrymau gwaith.....	22
2.A Swyddogion sy'n gwasanaethu ar drefniadau rhan-amser	22
Penodiadau rhan-amser	23
Oriau ychwanegol gan swyddogion rhan-amser	23
2.B Amser dyletswydd	24
Cwnstabiliaid a rhingyllod.....	24
Rhestri dyletswydd.....	24
Cyfnod arferol dyletswydd.....	24
Trefniadau sifft amrywiadwy	25
Arolygwyr a phrif arolygwyr.....	25
Amser Dyletswydd	25
Yr holl rengoedd ffederal	25
Trin amser teithio fel dyletswydd	25
Rheoliadau oriau gwaith	26
2.C Goramser, diwrnod gorffwys, diwrnod rhydd a gweithio ar wyliau cyhoeddus	27
Goramser wedi'i gynllunio	27
Goramser Achlysurol.....	27
Adalw i ddyletswydd	28
Symud amser dechrau dyletswydd ymlaen o'r amser a restrwyd.....	28
Cyfradd tâl.....	29

Gweithio ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus	29
lawndal ar gyfer dyletswydd ar ddiwrnod saib rhestredig	29
lawndal am ddyletswydd ar ddiwrnodau gorffwys rhestredig a diwrnodau rhydd o fewn cyfnod o wyliau blynyddol.	30
Gweithio ar ddiwrnod rhydd.....	31
lawndal am weithio ar wyliau cyhoeddus	31
Cyfnewid gwyliau cyhoeddus.....	32
Gweithio yn fwy na chyfnod neu sifft restredig ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus	32
Amser i ffwrdd yn lle – diwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus.....	32
Gwirfoddoli i weithio ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus.....	32
Ailosod diwrnodau gorffwys a gwyliau cyhoeddus a ddiddymwyd.....	33
Galwadau ffôn a dderbynir gartref	33
Trin amser teithio fel dyletswydd	33
2.D. Gwyliau blynyddol	34
Arolygyddion DE – gwyliau blynyddol.....	34
Gweithio ar ddiwrnod o wyliau blynyddol neu ddiwrnod yn lle goramser.	34
Cario gwyliau blynyddol drosodd	36
Cario gwyliau blynyddol drosodd yn dilyn salwch hirdymor	36
A oes gan aelod sydd ar wyliau blynyddol hawl i fynd ar absenoldeb salwch (a hawlio'r gwyliau blynyddol yn ôl)?	37
lawndal am wyliau blynyddol heb ei gymryd adeg gadael y gwasanaeth.....	37
2.E Absenoldeb salwch	37
Ymddangosiadau llys – yn ystod salwch	38
Cael anaf ar ddyletswydd.....	38
2.F Absenoldeb teulu	39
Deddf Plant a Theuluoedd 2014	39
Gwarchodaeth Arbennig – gwyliau a thâl.....	40
Gwyliau a thâl profedigaeth rhieni	40
Gwyliau ar gyfer gofal cyn geni.....	40

Cyfnod mamolaeth yr heddlu	40
Cyfnod mamolaeth â thâl	41
Tâl mamolaeth statudol.....	42
Absenoldeb mabwysiadu.....	42
Absenoldeb mabwysiadu â thâl.....	42
Tâl mabwysiadu statudol	43
Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad	43
Absenoldeb cymorth mamolaeth ac absenoldeb cymorth mabwysiadu.....	43
Absenoldeb rhieni a rennir	44
Diwrnodau Cadw mewn cysylltiad.....	44
Tâl Rhieni a Rennir Statudol.....	44
Absenoldeb rhieni.....	45
Amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion	45
Gwyliau a phensiynau teulu.....	46
2.G Cynllun seibiant gyrfa	47
Seibiannau gyrfa a phensiynau	47
Adran 3: Safonau.....	48
3.1 Cyfnod prawf.....	48
Cyfnod prawf ar reng cwnstabl.....	48
Cyfnod prawf ar reng arolygydd	48
Rhyddhau a chamymddwyn yn ystod fcyfnod prawf	49
Aelod yn ailymuno â'r heddlu	49
3.2 Cwynion a chamymddwyn	50
Rhestri Gwahardd a Chynghorol a Chyn-swyddogion	50
Adran A - Cwynion a Chamymddwyn	51
Rheoliadau (Cwynion a Chamymddygiad) yr Heddlu 2012	52
Datrysiaid lleol	52
Cyfaill Heddlu	53
Caniatâd i roi gwybod am fwriad i ymddeol neu ymddiswyddo	53

Asesu ymddygiad	53
Ymchwilio i honiadau o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol	54
Atgyfeiriad at achos camymddwyn.....	54
Cynrychiolaeth gyfreithiol a chynrychiolaeth arall	55
Gwrandawiadau camymddwyn yn gyhoeddus.....	55
Gweithdrefnau achosion camymddwyn	55
Canlyniad achos camymddwyn.....	55
Apêl yn dilyn cyfarfodydd camymddwyn.....	56
Gweithdrefn llwybr carlam ar gyfer gwrandawiadau achos arbennig	56
3.3 Safonau ymddygiad proffesiynol a'r cod moeseg.....	56
Awdurdod, parch a chwarteisi.....	57
Cydraddoldeb ac amrywiaeth.....	57
Defnyddio grym.....	57
Gorchmynion a chyfarwyddiadau.....	57
Dyletswyddau a chyfrifoldebau	57
Cyfrinachedd	57
Ffitrwydd ar gyfer dyletswydd	57
Ymddygiad annheilwng.....	58
Herio ac adrodd am ymddygiad amrhiodol	58
3.4 Gweithdrefnau Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol (UPP)	58
Gweithredu gan reolwyr	59
Gweithdrefn Perfformiad Anfoddhaol.....	59
Cyfarfod cam cyntaf	60
Cyfarfod ail gam	60
Cyfarfod trydydd cam	61
Anghymwystra dybryd	61
Apeliadau	62
Canfod perfformiad boddhaol neu welliant mewn perfformiad.....	63
3.5 Cyfyngiadau ar fywyd preifat swyddog heddlu	64

Cyffredinol.....	64
Aelodaeth o rai sefydliadau	64
Cyfyngiadau eraill.....	64
Diddordebau busnes sy'n anghydnaws ag aelodaeth o'r heddlu	64
Adran 4: Dyletswyddau cyfyngedig	65
Categoriâu.....	65
Dyletswyddau a addaswyd: asesiad ledled yr heddlu cyfan.....	66
Adolygiad deuddeg mis.....	66
Diswyddo ar sail Galluogrwydd.....	68
Adran 5: Pensiynau	69
Cynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 1987	69
Cynllun Pensiwn newydd yr Heddlu (NPPS) 2006	69
Cynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 2015	69
Trefniadau pontio a'r PPS 2015	70
Adran 6: Cyfraith Cyflogaeth.....	71
6.1 Iechyd a Diogelwch	71
6.2 Cydraddoldeb ac amyrwiaeth	71
Cymodi cynnar ACAS.....	71
Ffioedd tribiwnlys	72
Gwefannau defnyddiol.....	73

Canllaw cyfeirio cyflym

Mae'r canllaw hwn yn darparu crynodeb sylfaenol o'ch prif delerau ac amodau. Ni fwriedir iddo fod yn gynhwysfawr, ac ni ellir ei ystyried fel dewis arall yn lle'r rheoliadau a'r penderfyniadau sy'n llywodraethu amodau a thelerau eich penodiad.

Ysgrifennwyd a diweddarwyd y canllaw hwn gan y tîm Cymorth Ymchwil a Pholisi ym Mhencadlys PFEW yn unol â'n dealltwriaeth bresennol o Reoliadau'r Heddlu 2003 a phenderfyniadau, Rheoliadau'r Heddlu (Ymddygiad) 2012, Rheoliadau'r Heddlu (Cwynion a Chamymddygiad) 2012 a Rheoliadau'r Heddlu (Perfformiad) 2012, yn gywir ym mis Hydref 2018, ond fe allant newid. Ceir diweddariadau pan gyhoeddir Rheoliadau a Phenderfyniadau perthnasol. Yr awdur allweddol yw Mariam Conway (Ffôn: 01372 352007).

Os oes gennych gwestiynau penodol ynglŷn â'ch amodau, cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen lleol yn y lle cyntaf. [Gallwch ganfod cysylltiadau yma](#). Os na allant ateb eich ymholiad, gallant ei godi â'r tîm Cymorth Ymchwil a Pholisi. Fodd bynnag, ni all y tîm Cymorth Ymchwil a Pholisi ddelio ag ymholiadau gan aelodau unigol.

Eich Ffederasiwn

Diwygiwyd ein pwrpas craidd ym mis Mai 2014 am y tro cyntaf ers sefydlu'r Ffederasiwn ym 1919, yn dilyn argymhelliad yn ein Hadolygiad Annibynnol iddi adlewyrchu ein hymrwymiad i weithredu er budd y cyhoedd, ag atebolrwydd cyhoeddus ochr yn ochr â'n hatebolrwydd i'n haelodau. Mae fel a ganlyn:

"Wrth gyflawni ein cyfrifoldebau statudol er lles ac effeithlonrwydd ein haelodau, byddwn yn gwneud y canlynol ar bob lefel:

- sicrhau bod gan ein haelodau'r holl wybodaeth a dangos bod tryloywder llwyr yn ein penderfyniadau ac wrth ddefnyddio adnoddau;
- cynnal safonau rhagorol o ran ymddygiad, uniondeb a phroffesiynoldeb;
- gweithredu er budd ein haelodau a'r cyhoedd, gan geisio cynyddu hyder y cyhoedd yn yr heddlu a derbyn atebolrwydd cyhoeddus am ein defnydd o arian cyhoeddus;
- cydweithio o fewn y Ffederasiwn ac mewn partneriaeth ag eraill yn y byd plismona er mwyn cyflawni ein nodau".

Fe gafodd strwythur y PFEW ei ymgorffori yn Rheoliadau Ffederasiwn yr Heddlu 1969. Fodd bynnag, yn dilyn Cynhadledd y PFEW ym mis Mai 2014, a'r penderfyniad i weithredu ar yr Adolygiad Annibynnol o'r sefydliad, crëwyd rheoliadau newydd yn 2017, a daeth rheolau newydd i rym ar 18 Ionawr 2018.

Yn unol â'r Rheoliadau a darpariaethau'r Rheolau hyn, bydd y Ffederasiwn yn gweithredu trwy gyrrff cynrychioliadol lleol a chanolog.

Eich Bwrdd Cangen Lleol

Etholir eich cynrychiolwyr trwy bleidlais o etholaethau a gytunir â'r prif swyddog, a chynhelir etholiadau bob tair blynedd. Mae gan bob Bwrdd Cangen Gadeirydd ac Ysgrifennydd etholedig.

Eich Ffederasiwn Cenedlaethol

Mae cangen y Ffederasiwn ym mhob heddlu. Mae gan bob cangen gyngor (Cyngor Cangen) a Bwrdd (Bwrdd Cangen), ac mae trefniadau gwahanol ar gyfer y gangen yn y Gwasanaeth Heddlu Metropolitanidd (y Gangen Fetropolitanidd).

Mae Bwrdd Cenedlaethol, a'i rôl yw arwain a rhedeg y Ffederasiwn, a gwneud penderfyniadau ynghylch polisi. O 2018 ymlaen bydd gan y Bwrdd Cenedlaethol 24 aelod. Mae'r rhain yn rolau cenedlaethol amser llawn. Mae'r Bwrdd Cenedlaethol yn cynnwys y Cadeirydd Cenedlaethol a'r Ysgrifennydd Cenedlaethol, a 22 o aelodau ychwanegol. Bydd y rhain yn cynnwys 2 aelod o bob un o Ranbarthau 1 i 7; 4 o Ranbarth 8; a 4 wedi'u hethol gan y Cyngor Cenedlaethol. (Os nad oes digon o ymgeiswyr ar gyfer safle rhanbarthol, bydd unrhyw sedd heb ei llenwi yn caniatáu i niferoedd cynyddol o seddi gael eu hethol gan y Cyngor Cenedlaethol.)

Gall holl gadetiaid, cwnstabiliaid, rhingyllod, arolygwyr a phrif arolygwyr yr heddlu ddewis bod yn aelodau o Ffederasiwn Heddlu Cymru a Lloegr yn unol â Deddf yr Heddlu 1996. Cynigir y cyfle hwn i swyddogion wrth ymuno, a rhaid iddynt lenwi ffurflen er mwyn dewis ymuno. Dylai'r Byrddau Cangen lleol esbonio hyn i newydd-ddyfodiaid.

Gallai rhai aelodau ddewis ymuno, ond heb dalu tanysgrifiadau. Fodd bynnag, dim ond yr aelodau hynny o Ffederasiwn yr Heddlu sy'n cyfrannu at y gronfa wirfoddol sy'n gallu cyrchu'r ystod eang o wasanaethau a gynigir i aelodau sy'n cyfrannu. Caiff pwysigrwydd a gwerth y gwasanaethau hyn - gan gynnwys cymorth yn ystod cwynion, a mynediad at gyngor cyfreithiol - i aelodau eu hadlewyrchu gan y ffaith mai oddeutu 2% yn unig o swyddogion sy'n dewis peidio â chyfrannu.

Adran 1: Cyflog a Iwfansau

1. Cyflog, Pwysoli Llundain

Cyflog

Mae'r darpariaethau sy'n ymwneud â chyflog yn Rheoliad 24 ac Atodiad F Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Codiad

Fel arfer, caiff cyflog ei uwchraddio'n flynyddol o 1 Medi. Y codiad cyflog ar gyfer 2018/2019 (a fydd yn effeithiol o 1 Medi 2018) fydd 2%. Fodd bynnag, bydd yr elfen heb ei chydgrynhoi (1%) o'r codiad cyflog yn 2017/2018 yn cael ei thynnu'n ôl.

Newidiadau i Raddfeydd Cyflog

Ers 1 Ebrill 2013, mae dwy raddfa gyflog ar gyfer cwnstabiliaid - un ar gyfer y rhai a recriwtiwyd hyd at ac yn cynnwys 31 Mawrth 2013, ac un arall ar gyfer y rhai a benodwyd o 1 Ebrill 2013 ymlaen. Mae manylion yn HOC 7/2013 ac yn Atodiad F Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Yn ogystal, mae'r Ysgrifennydd Cartref wedi derbyn argymhelliad y PRRB y dylai'r cyflog cychwynnol i gwnstabiliaid sy'n dod i mewn trwy'r llwybr gradd-brentisiaeth ar gyfer cwnstabiliaid heddlu fod rhwng £18,000 a phwynt talu 1 graddfa gyflog y cwnstabiliaid ar gyfer y rhai a benodwyd o 1 Ebrill 2013 ymlaen. Mae hyn yn debygol o fod yn fater i'r prif swyddog ei benderfynu, ond credwn y bydd hyn yn galw am ddiwygio Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003. Dechreuodd cohortau cyntaf y radd-brentisiaeth ym mis Medi 2018.

Adolygiad o Ddatblygiad Perfformiad (PDR)

Yn effeithiol o 1 Ebrill 2015 ar gyfer rhingyllod, arolygwyr a phrif arolygwyr, ac yn effeithiol o 1 Ebrill 2016 ar gyfer cwnstabiaid, mae dilyniant cynyddol trwy'r raddfa gyflog berthnasol yn ddibynnol ar aelod yn derbyn gradd "perfformiad wedi'i gyflawni" (neu'r radd gyfatebol yn system raddio'r heddlu ei hun, fel y'i pennir gan y Prif Gwnstabl) neu uwch yn eu PDR neu broses asesu perfformiad arall sy'n ymwneud â'r cyfnod o 12 mis blaenorol eu gwasanaeth o dyddiad asesiad diwedd blwyddyn aelod.

At y dibenion hyn, ystyr "PDR neu broses arall" yw proses asesu perfformiad blynyddol sy'n bodloni'r safonau asesu perfformiad cenedlaethol a bennir gan y Coleg Plismona, gan gynnwys proses apelio. Yn absenoldeb PDR neu broses arall sy'n bodloni'r safonau hynny, tybir bod aelod wedi derbyn gradd "perfformiad wedi'i gyflawni" (neu gyfatebol).

Mae Cylchlythyr 006/2015 y Swyddfa Gartref yn rhoi rhagor o fanylion ynghylch cyflwyno a gweithredu'r broses PDR.

Asesu a Chydnabod Cymhwysedd (ARC)

Mae'r Coleg Plismona wedi datblygu gofyniad asesu cymhwysedd trothwy i'w weithredu fel safon genedlaethol, trwy'r Adolygiad o Ddatblygiad Perfformiad. Golyga hyn fod bod rhaid i gwnstabl fodloni'r safon ofynnol er mwyn symud ymlaen i bwynt cyflog . Daeth hyn i rym yn 2017.

Mae Atodiad F Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn ymdrin â'r mater hwn.

Am ragor o wybodaeth gweler:

- Cylchlythyr PNB 2014/24
- Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 011/2016
- Cyfarwyddyd y Coleg Plismona

Cyflog gwyliau

Yn dilyn dyfarniad EAT yn Bear Scotland, rhaid cyfrifo'r cyflog gwyliau statudol sy'n deillio o'r Gyfarwydddeb Amser Gweithio (h.y. y pedair wythnos gyntaf) yn unol â'r profion a osodir yng nghyfraith achosion yr ECJ, lle mae cyflog gwyliau yn seiliedig ar "gyflog a dderbynnir fel arfer", a rhaid iddo gynnwys: taliadau sy'n gysylltiedig yn gynhenid â pherfformio'r tasgau y mae'n ofynnol i'r gweithiwr eu cynnal yn unol â'i gontract gwaith; taliadau sy'n ymwneud â statws proffesiynol neu bersonol y gweithiwr. Mae'r dyfarniad yn cynnwys taliad am oramser, p'un ai bod y goramser

wedi'i warantu fel arfer ai peidio. Nid yw fel arfer yn cynnwys lwfansau, ond pan nad yw swyddogion yn cael eu rhoi ar reng uwch dros dro, dylid cynnwys y taliad hwnnw.

Mae Cylchlythyr 09/2016 y Bwrdd Cangen yn nodi y daethpwyd i gytundeb ym mis Rhagfyr 2015 o ran cyfrifo cyflog gwyliau i weithredu penderfyniad EAT Bear Scotland. Mae'n nodi, o 1 Ionawr 2016 ymlaen, bod gan swyddogion yr hawl i gyflog gwyliau sy'n cynnwys eu taliadau goramser rheolaidd a nifer o daliadau rheolaidd eraill. Yr elfennau o gydnabyddiaeth ariannol arferol y mae'n rhaid eu cynnwys wrth gyfrifo cyflog gwyliau am yr ugain niwrnod cyntaf o wyliau blynyddol yw:

- Pob math o oramser
- lawndal am weithio ar wyliau cyhoeddus
- Lwfans dros nos ar gyfer gweithio i ffwrdd o'r cartref
- Lwfans rheng uwch dros dro
- lawndal am weithio ar ddiwrnod gorffwys/diwrnod rhydd
- Cyflog am oriau ychwanegol gan swyddogion rhan-amser (amser plaen hyd at 40 awr)
- Ar alwad

Os caiff taliad ei gyfnewid am amser i ffwrdd yn lle tâl, ni ddylid ei gynnwys yn y cyfrifiad, oherwydd yr egwyddor graidd yw bod gan swyddog ar wyliau perthnasol hawl i gydnabyddiaeth ariannol arferol. Mae'r cytundeb hwn, felly, yn gymwys i daliadau ariannol yn unig, ac nid yw'n gymwys pan gyfnewidir taliad am TOIL.

Roedd y taliad yn effeithiol o 1 Ionawr 2016, â darpariaeth ar gyfer cyfnod ôl-ddyledion o dri mis hyd at y pwynt hwnnw. Daeth PFEW i gytundeb â'r NPCC y byddai pob swyddog yn cael taliad cyfradd safonol i wneud iawn am gyflog y byddai wedi bod ganddynt hawl iddo, yn unol â Bear Scotland. Roedd hyn yn osgoi'r angen i swyddogion unigol wneud cyfrifiadau manwl, ac i ymglyfreitha. O ganlyniad, adenillodd ein haelodau £8 miliwn.

Am ragor o wybodaeth gweler Cylchlythyr y Bwrdd Cangen 09/2016.

Pwysoli Llundain

Mae Pwysoli Llundain yn daladwy i aelodau Gwasanaeth Heddlu Dinas Llundain a'r Heddlu Metropolitaidd yn unig. Mae'n ychwanegiad pensiynadwy i'r cyflog. Y gyfradd gyfredol, yn effeithiol o 1 Medi 2018, yw £2,445. Caiff Pwysoli Llundain ei gyfrifo ar sail pro rata ar gyfer aelodau rhan-amser.

1.B Lwfansau

Am fanylion llawn a chyfraddau cyfredol, gweler Rheoliad 34 ac Atodiad U Rheoliadau'r Heddlu 2003, neu [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

Lwfansau cerbydau modur

Mae lwfansau cerbyd modur i aelodau sy'n defnyddio eu cerbydau eu hunain ar gyfer dyletswydd yn daladwy ar hyn o bryd ar gyfraddau "Defnyddiwr Hanfodol" neu "Defnyddiwr Achlysurol", yn ôl dynodiad yr aelod.

Yn effeithiol o 1 Medi 2016, roedd y cyfraddau sy'n daladwy ar gyfer treuliau milltiredd i bob defnyddiwr, hanfodol neu achlysurol, wedi'u halinio â chyfraddau HMRC (45c y filltir am y 10,000 milltir cyntaf a 25c y filltir wedi hynny unrhyw flwyddyn dreth). Mae manylion y cyfraddau CThEM i'w gweld [ar wefan CThEM](#).

Roedd y strwythur a gwerthoedd ar gyfer y cyfandaliadau sy'n daladwy i ddefnyddiwr hanfodol yn parhau heb eu newid.

Lwfans trinwyr cŵn

Mae lwfans triniwr cŵn, a gynlluniwyd i wneud iawn am ofalu am gi ar ddyddiau gorffwys a gwyliau cyhoeddus, yn daladwy pan fydd ci'r heddlu yn cael ei gadw a'i ofalu amdano yn nhŷ'r aelod. Telir 25 y cant arall o'r lwfans am bob ci heddlu ychwanegol a gedwir gartref.

Y lwfans sy'n daladwy o 1 Medi 2018 yw £2,283 y flwyddyn.

Lwfans Llundain

Mae Lwfans Llundain yn daladwy i aelodau o Wasanaeth Heddlu Dinas Llundain neu'r Gwasanaeth Heddlu Metropolitaidd (MPS) ar gyfradd a benderfynir gan Gomisiynydd yr heddlu perthnasol o ran anghenion lleoliad a chadw, yn dilyn ymgynghori â'r cyd-Fwrdd Cangen neu'r Cydbwyllgor Gweithredol, a heb fod yn fwy na'r uchafswm cyfraddau a nodir isod.

Mae'r gyfradd uchaf (£4,338 y flwyddyn ers mis Rhagfyr 2004) yn daladwy i swyddogion a benodir ar neu ar ôl 1 Medi 1994 a sydd heb dderbyn lwfansau tai/rhent pontio; mae'r gyfradd safonol uchaf (£1,011 y flwyddyn ers mis Rhagfyr 2004) yn daladwy i swyddogion a benodwyd cyn 1 Medi 1994 a fydd yn gymwys ar gyfer lwfansau tai/rhent pontio. Telir lwfans Llundain ar gyfradd yr awr i aelodau rhan-amser cymwys.

Bydd swyddog rhan-amser yn derbyn lwfans Llundain pro rata.

Atodiad Pontio Llundain

Telir y lwfans hwn i aelodau Heddlu Dinas Llundain neu'r MPS a ymunodd cyn 1 Medi 1994 a sy'n derbyn lwfans tai hanner cyfradd neu lwfans rhent pontio cyfradd safonol. Telir y lwfans ar gyfradd a benderfynir gan Gomisiynydd yr heddlu perthnasol o ran anghenion lleoliad a chadw, yn dilyn ymgynghori â'r cyd-Fwrdd Cangen neu'r Cydbwyllgor Gweithredol, a heb fod yn fwy na £1,000 y flwyddyn. Telir y lwfans ar gyfradd yr awr i aelodau rhan-amser cymwys.

Lwfans De-ddwyrain Lloegr

Telir y lwfans hwn i aelodau lluoedd Essex, Swydd Hertford, Caint, Surrey a Dyffryn Tamas, a benodwyd ar neu ar ôl 1 Medi 1994 a sydd heb dderbyn lwfans rhent tai/pontio. Yn effeithiol o 1 Medi 2016 ymlaen, telir y lwfans ar gyfradd a benderfynir gan Brif Gwnstabl yr heddlu perthnasol o ran anghenion lleoliad a chadw, yn dilyn ymgynghori â'r Cyd-Fwrdd Cangen, a heb fod yn fwy na £3,000 y flwyddyn yn y lluoedd hyn.

Mae'r un disgrisiwn Prif Gwnstabl yn gymwys i aelodau o luoedd Swydd Bedford, Hampshire a Sussex. Yn effeithiol o 1 Medi 2016, y gyfradd uchaf yn y lluoedd hyn yw £2,000 y flwyddyn. Telir y lwfans hwn fesul awr i aelodau rhan-amser cymwys.

Cyn arfer eu disgrisiwn, rhaid i Brif Gwnstabliaid gael a bod wedi galw am:

- Tystiolaeth o anawsterau lleol wrth recriwtio a chadw swyddogion heddlu; ac
- Aseiad lleol o fforddiadwyedd, a gynhaliwyd drwy ymgynghori â Chomisiynydd yr Heddlu a Throsedd

Bydd swyddogion rhan-amser yn derbyn lwfans y de-ddwyrain pro rata.

Atodiad Pontio De-ddwyrain Lloegr

Dyma lwfans atodol a delir i aelodau o heddluoedd Swydd Hertford, Caint a Surrey a ymunodd â'r gwasanaeth heddlu cyn 1 Medi 1994 ac mae eu lwfans tai hanner cyfradd neu lwfans rhent pontio cyfradd safonol yn llai na chyfradd y Lwfans De-ddwyrain Lloegr y byddai'r aelod yn ei dderbyn os nad oedd yn derbyn lwfans amnewid. Telir y lwfans ar gyfradd y gwahaniaeth rhwng y Lwfans De-ddwyrain Lloegr hwnnw a lwfans rhent pontio tai/cyfradd safonol hanner cyfradd yr aelod. Telir y lwfans ar gyfradd yr awr i aelodau rhan-amser cymwys.

Taliadau bonws

Mae taliadau bonws, rhwng £50 a £500, yn daladwy pan fydd y prif swyddog o'r farn bod gwaith gan aelod wedi bod o natur eithriadol, anodd, annymunol neu bwysig.

Taliadau wedi'u Targedu ag Amser Cyfyngedig

Mae Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu (PCF) wedi cytuno ar gynllun newydd ar gyfer taliadau wedi'u targedu (o dan y cynllun talu bonysau) o hyd at £4,000 y flwyddyn ar gyfer rolau anodd eu llenwi (a rhai rolau uwcharolygydd). Ar hyn o bryd, rydym yn aros i'r cytundeb hwn gael ei drosi'n benderfyniadau, â chyfarwyddyd cysylltiedig. Bydd y cynllun wedi'i gyfyngu gan amser i 30 Medi 2020, a disgwylir ei ôl-ddyddio i fis Medi 2017.

Gwneir y taliadau i helpu i ddenu a/neu gadw swyddog i neu mewn rôl blismona benodol sy'n gymwys fel "anodd ei llenwi" yn unol â'r cyfarwyddyd cytunedig.

Dyfarniad cydnabyddiaeth tîm

Gall Prif Swyddogion gydnabod timau cyfan â thaliad cydnabyddiaeth tîm o £50 i £100 yr un am waith hynod heriol, annymunol neu bwysig, neu waith rhagorol i'r cyhoedd. Gan fod dyfarniadau cydnabyddiaeth tîm yn gymwys i swyddogion heddlu a staff yr heddlu, ni wneir darpariaeth am hyn mewn penderfyniadau. Dylid defnyddio'r pŵer i dalu gwobrau am ddiwydrwydd yn unol ag Adran 31 Deddf yr Heddlu 1996 i roi'r gwobrau hyn i swyddogion heddlu.

Lwfans oriau anghymdeithasol

Telir y lwfans hwn i aelod o'r rhengoedd ffederal am bob awr llawn a weithir gan yr aelod rhwng 8pm a 6am. Telir y lwfans ar gyfradd bob awr o 10% o gyfradd cyflog yr aelod bob awr.

Lwfans dros nos ar gyfer gweithio i ffwrdd o'r cartref

Mae aelod o'r rhengoedd ffederal yn cael lwfans o £50 ar gyfer pob noson y caiff ei gadw wrth gefn.

O 1 Mawrth 2015, cedwir aelod wrth gefn os yw'n gwasanaethu i ffwrdd o'i le dyletswydd arferol ac mae'n ofynnol iddo aros mewn man penodol, yn hytrach na chael caniatâd i ddychwelyd adref oherwydd yr angen i fod yn barod i'w ddefnyddio ar unwaith.

Ni chaiff aelod ei gadw wrth gefn os yw'n gwasanaethu i ffwrdd o'i le dyletswydd arferol oherwydd ei fod ar gwrs hyfforddi neu'n cynnal ymholiadau arferol. At y dibenion hyn, ystyr "ymholiadau arferol" yw gweithgarwch sy'n rhan o rôl neu ddyletswyddau arferol yr aelod, pan, oherwydd natur y rôl neu ddyletswydd, neu

oherwydd y pellter o'r orsaf gartref, na all yr aelod ddychwelyd adref. Mater i'r prif swyddog yw penderfynu ar rôl neu ddyletswyddau arferol aelod, gan gynnwys a oes disgwyliad o fewn y rôl neu'r dyletswyddau hynny i'r aelod deithio neu weithio i ffwrdd o'i gartref.

Pan fydd aelod yn cael ei gadw wrth gefn ac mae'n ofynnol iddo deithio, heblaw am yn ystod ei gyfnod dyddiol arferol o ddyletswydd neu sifft restredig, mae teithio i'r cartref ac oddi yno'n cael ei drin fel amser dyletswydd.

Mae talu'r lwfans hwn wedi bod yn broblem ers y cafodd ei gyflwyno gyntaf. Diwygiwyd y diffiniad o 'wedi'i gadw wrth gefn' yn 2015 i roi mwy o eglurder i heddluoedd ac aelodau ynghylch yr union amgylchiadau pan fo'r lwfans yn daladwy. Yn anffodus, nid felly y bu, ac mae PFEW wedi gofyn i Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu edrych ar y mater hwn eto, gan gynnwys diffiniad 'wedi'i gadw wrth gefn'. Rydym yn cynnal deialog agored â'r NPCC trwy Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu i geisio mynd i'r afael â hyn.

Lwfans caledi

Ers 2012, mae aelod o heddlu yn cael lwfans o £30 ar gyfer pob nos pan fydd ef neu hi yn cael ei gadw wrth gefn, o fewn ystyr y Lwfans Dros Nos Gartref (gweler uchod), ac ni ddarperir â llety priodol. Diffinnir llety priodol fel ystafell ar gyfer unig feddiannaeth yr aelod, ag ystafell ymolchi en suite.

Lwfans ar alwad

Ers 2012, mae aelod o'r rhengoedd ffederal yn derbyn lwfans o £15 ar gyfer pob diwrnod y bydd yn treulio unrhyw amser ar alwad. Ystyr 'diwrnod' yw cyfnod o 24 awr, gan ddechrau ar amser a bennir gan y prif swyddog ar ôl ymgynghori â'r Bwrdd Cangen. Gall prif swyddog osod gwahanol amseroedd mewn perthynas â gwahanol grwpiau o aelodau.

Gweithgaredd gwirfoddol yw bod ar alwad.

Lwfans Amnewid

Dyma'r term a roddir i'r amrywiaeth o daliadau tai sy'n bodoli ar hyn o bryd.

Un o argymhellion Adolygiad Winsor oedd na ddylai swm lwfans amnewid aelod gynyddu â newidiadau mewn amgylchiadau personol, megis dyrchafiad. Yn ddiweddarach, cadarnhaodd y Swyddfa Gartref fod y diwygiad hwn, yn effeithiol o fis Tachwedd 2012, ond yn gymwys pan fyddai'r newid mewn amgylchiadau personol

yn achosi i'r lwfans gynyddu h.y. ar ddyrchafiad. Fodd bynnag, o ganlyniad i newid mewn amgylchiadau personol, pe byddai'r lwfans yn cael ei adfer ar ôl cael ei atal dros dro yn rhannol neu'n llawn, yna ni fyddai'r diwygiad yn gymwys. Mae amgylchiadau o'r fath yn cynnwys: dychwelyd i wasanaeth amser llawn; dychwelyd o absenoldeb teuluol; dychwelyd o egwyl gyrrfa; neu lle mae dau swyddog wedi bod yn cyd-fyw ac yn derbyn lwfans amnewid wedi'i atal yn rhannol dros dro - pan fydd un partner yn ymddeol neu os bydd y cyd-fyw yn dod i ben, byddai'r lwfans amnewid yn cael ei adfer i'r swm llawn sy'n ddyledus.

1.C Treuliau

Gweler Rheoliad 35 ac Atodiad V Rheoliadau'r Heddlu 2003 am fanylion llawn. Am ragor o wybodaeth, [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

Ad-dalu taliadau meddygol

Mae ad-dalu ar gael ar gyfer taliadau meddygol neu ddeintyddol y GIG a achoswyd oherwydd anaf a gafwyd wrth gyflawni dyletswydd heb fod yn ddiodyn ar ran yr aelod.

Rydym yn deall bod rhai lluoedd wedi awgrymu bod hyn yn ôl disgrisiwn y Prif Gwnstabl. Mae hon yn hawl: nid yw yn ôl disgrisiwn y Prif Gwnstabl.

Treuliau symud

Os bydd yn ofynnol i aelod symud tŷ er budd effeithlonrwydd, neu os yw'r symud oherwydd gofynion dyletswydd, rhaid i awdurdod yr heddlu naill ai ad-dalu'r gost resymol o symud neu gynnal y symud; ad-dalu treuliau a dynnir mewn cysylltiad â gwerthu cyn-gartref yr aelod; ac ad-dalu treuliau (megis ffioedd asiantau tai, ffioedd arwerthwyr a chyfreithiwr, treth stamp a threuliau mewn cysylltiad ag ad-dalu, trosglwyddo neu gymryd morgais) a dynnir mewn cysylltiad â phrynu'r cartref newydd a sy'n rhan o'r symudiad.

I fod yn gymwys i gael ad-daliad, rhaid bod eitem wariant yn angenrheidiol ac yn rhesymol, a rhaid bod derbynneb.

Yn gyffredinol, nid yw'r darpariaethau hyn yn gymwys i aelodau sy'n ymuno â heddlu o'r newydd. Mae darpariaethau arbennig yn gymwys i ysgolheigion prifysgol pan yw'r symud o ganlyniad i orffen eu hastudiaethau.

Am ragor o wybodaeth, [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#), yn ddelfrydol cyn symud.

Treuliau bwyd a llety

Bydd aelodau sy'n methu cael pryd o fwyd arferol yn ystod eu dyletswyddau neu sifft yn cael eu had-dalu'r gwahaniaeth rhwng y pryd a gafwyd a'r pryd y byddent yn ei gael fel arfer yn ystod y cyfnod hwnnw.

Bydd aelodau a gedwir ar ddyletswydd y tu hwnt i gyfnod dyddiol arferol eu dyletswyddau neu sifft yn cael eu had-dalu am gost unrhyw bryd o fwyd a geir o reidrwydd.

Caiff aelodau eu had-dalu am dreuliau llety a dynnir o reidrwydd mewn cysylltiad â dyletswydd i ffwrdd o'u man dyletswydd arferol neu oherwydd eu bod yn cael eu cadw ar ddyletswydd y tu hwnt i gyfnod dyddiol arferol eu dyletswyddau neu shifft.

Ym mhob achos, bydd angen cyflwyno derbynebaw, a rhaid bod y gwariant yn rhesymol.

Treuliau teithio perthnasol

Gellir ad-dalu aelodau am dreuliau teithio perthnasol os oes angen iddynt gyflawni'r cyfnod dyddiol arferol o ddyletswydd mewn mwy nag un cyfnod dyletswydd, neu os cânt eu hadalw i ddyletswydd rhwng dau gyfnod dyletswydd. Fe gaiff treuliau eu had-dalu i'r graddau nad ydynt yn fwy na'r fath derfyn rhesymol y gallai'r prif swyddog ei osod. [Am ragor o fanylion, cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

1.D Lwfans rheng uwch dros dro, cyflog dros dro a dyrchafiad dros dro

Mae'r darpariaethau hyn yn Rheoliad 34 (Atodiad UU) a Rheoliad 27 (Atodiadau I a J) Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Lwfans rheng uwch dros dro – Atodiad UU

Cynllunir trefniadau rheng uwch dros dro i ddiwallu anghenion tymor byr. Telir y lwfans rheng uwch dros dro pan fydd aelod yn gweithredu mewn gradd uwch yn hytrach na chael ei roi ar ddyrchafiad dros dro. Mae cyfnod cymhwys o 10 diwrnod (mewn unrhyw flwyddyn; ystyr blwyddyn yw cyfnod o 12 mis yn dechrau ar 1 Ebrill) yna, o ddydd 11, mae'r aelod yn derbyn y lwfans ar gyfradd ddyddiol (neu gyfradd fesul awr ar gyfer swyddogion rhan-amser a'r rhai hynny ar VSA). Mae'r lwfans yn daladwy am uchafswm o 46 diwrnod yn unig ar gyfer unrhyw gyfnod parhaus o fod ar raddfa uwch.

Nid oes gan gwnstabl neu ringyll sy'n gweithio ar reng arolygydd neu'n uwch hawl i daliadau goramser. Os bydd gofyn i aelod o'r fath gyflawni dyletswyddau ar ddiwrnod gorffwys rhestredig neu wyliau cyhoeddus, ni fydd yn derbyn lwfans rheng uwch dros dro ar y diwrnodau hyn, ond yn hytrach bydd ganddo hawl i wyliau cyhoeddus neu gyfraddau diwrnod gorffwys priodol ar gyfer ei safle gwirioneddol.

Yn yr un modd â lwfansau eraill, nid yw'r lwfans rheng uwch dros dro yn bensiynadwy.

Cyflog Dros Dro - Atodiad I

Ar ôl 46 diwrnod o dderbyn y lwfans rheng uwch dros dro, os nad yw aelod yn gymwys ar gyfer dyrchafiad (o dan Rheoliadau Dyrchafu'r Heddlu 1996) neu os bydd yn ofynnol i'r prif swyddog ymateb i argyfwng gweithredol llethol sy'n galw am weithredu ar unwaith, bydd yn derbyn cyflog dros dro.

Nid oes gan gwnstabl neu ringyll sy'n derbyn cyflog dros dro wrth gyflawni dyletswyddau arolygydd neu'n uwch hawl i daliadau goramser. Os bydd gofyn i aelod o'r fath gyflawni dyletswyddau ar ddiwrnod gorffwys rhestredig neu wyliau cyhoeddus, ni fydd yn derbyn cyflog dros dro ar y diwrnodau hyn, ond yn hytrach bydd ganddo hawl i wyliau cyhoeddus neu gyfraddau diwrnod gorffwys priodol ar gyfer ei safle gwirioneddol.

Mae cyflog dros dro yn bensiynadwy.

Nid yw cyfnod o gyflog dros dro yn gyfrifadwy ar gyfer cynyddrannau cyflog yn y rheng uwch, ond mae'n gyfrifadwy fel gwasanaeth yn y rheng wirioneddol.

Dyrchafiad dros dro - Atodiad J

Dylid defnyddio dyrchafiad dros dro o'r cychwyn cyntaf pan nodir angen sydd yn debygol o barhau am gyfnod hir e.e. absenoldeb mamolaeth, cyflenwi yn ystod afiechyd neu brosiect newydd.

Fel arall, ar ôl 46 diwrnod o dderbyn y lwfans rheng uwch dros dro, os yw aelod yn gymwys ar gyfer dyrchafiad (o dan Reoliadau Dyrchafu'r Heddlu 1996) ac os nad yw'n ofynnol i'r prif swyddog ymateb i argyfwng gweithredol llethol sy'n galw am weithredu ar unwaith, caiff yr aelod ei ddyrchafu dros dro.

Telir aelod sydd wedi'i ddyrchafu dros dro i reng uwch ar y pwynt y byddai wedi bod â hawl iddo pe byddai wedi'i ddyrchafu'n barhaol. Mae cyflog ychwanegol ar ddyrchafiad dros dro yn bensiynadwy.

Mae gwasanaeth yn y rheng uwch ar ddyrchafiad dros dro yn gyfrifadwy ar gyfer codiadau cyflog yn y rheng wirioneddol a'r rheng uwch. Mae'r gwasanaeth yn y rheng uwch yn cyfrif os caiff yr aelod ei ddyrchafu dros dro eto yn ddiweddarach.

Adran 2: Amseroedd a phatrymau gwaith

2.A Swyddogion sy'n gwasanaethu ar drefniadau rhan-amser

Caiff fersiwn estynedig o'r adran hon ei baratoi mewn perthynas â swyddogion rhan-amser wedi i'r newidiadau mewn perthynas â threfniadau gweithio rhan-amser, fel y'u nodir yng Nghylchlythyr PNB 2014/9, gael eu trosi'n Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003. Bydd y newidiadau yn cynnwys y dilynol:

- Penodiadau rhan-amser
- Gwasanaeth prawf ar reng cwnstabl
- Dyletswydd
- Dyletswydd ar ddiwrnod rhydd
- Goramser
- Gwyliau cyhoeddus a dyddiau gorffwys
- Gwyliau blynyddol

Yn y cyfamser, am y wybodaeth ddiweddaraf am ddarpariaethau rhan-amser, [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen neu darllenwch y taflenni cyngor PFEW ar Weithio Rhan-amser - Cyngor ar Gydnabyddiaeth Ariannol neu Gweithio Hyblyg - eich hawliau a'ch cyfrifoldebau, sy'n cynnwys gwybodaeth am:](#)

- [Cyflog ar gyfer oriau ychwanegol/goramser](#)
- [Rhestri dyletswydd](#)
- [Gwyliau blynyddol](#)
- [Gwyliau cyhoeddus](#)
- [Diwrnod rhydd ar wyliau cyhoeddus](#)
- [Diwrnod ar ddyletswydd ar wyliau cyhoeddus](#)
- [Diwrnod gorffwys ar wyliau cyhoeddus](#)
- [Gweithio ar ddiwrnod gorffwys](#)
- [Gweithio ar ddiwrnod rhydd](#)
- [Adalwad i ddyletswydd](#)
- [Lwfansau](#)

Penodiadau rhan-amser

Gall aelodau ar unrhyw reng gael eu penodi i gyflawni gwasanaeth rhan-amser.

Ni ellir penodi aelodau rhan-amser i ddyletswydd amser llawn heb eu caniatâd, nac i'r gwrthwyneb, ond gall aelod rhan-amser sydd wedi gweithio ar sail amser llawn o'r blaen ddewis dychwelyd i wasanaeth amser llawn. Mae Rheoliad 5 Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn darparu manylion.

Oriau ychwanegol gan swyddogion rhan-amser

Caiff cwnstablaid, rhingyllod, arolygwyr a phrif arolygwyr sy'n gweithio ar sail ran-amser eu talu ar amser plaen ar gyfer yr holl oriau pendant ac ychwanegol hyd at 40 awr mewn wythnos berthnasol, oni bai eu bod yn dewis cymryd amser i ffwrdd yn lle cyflog.

Gweler Rheoliadau'r Heddlu 2003, Atodiad F, Rhan 11 a Chylchlythyr PNB 2014/6, sy'n nodi'r taliadau a lwfansau perthnasol y dylai lluoedd eu cynnwys wrth gyfrifo cyflog swyddogion rhan-amser sy'n gweithio oriau ychwanegol. Yn ogystal, mae'r holl oriau ychwanegol a weithir gan gwnstablaid, rhingyllod, arolygwyr a phrif arolygwyr rhan-amser dros eu horiau penodedig hyd at 40 awr yr wythnos, sy'n gyflogedig, yn bensiynadwy fel mater o drefn. Ar gyfer cwnstablaid a rhingyllod, dim ond oriau ychwanegol dros 40 awr yr wythnos sy'n cyfrif fel goramser Am ragor o fanylion, gweler Cylchlythyrau'r Swyddfa Gartref 22/2007 a 19/2012.

Am ragor o fanylion ynghylch trefniadau rhan-amser, gweler:

- y daflen gydnabyddiaeth ariannol *Gweithio Rhan-amser* a gyhoeddwyd gan Ffederasiwn yr Heddlu, sydd hefyd ar gael o'ch swyddfa Bwrdd Cangen; a
- [chyfarwyddyd y Coleg Plismona ar Weithio Hyblyg yn y Gwasanaeth Heddlu](http://www.college.police.uk/What-we-do/Support/Health-safety/Pages/Flexible-working.aspx) - <http://www.college.police.uk/What-we-do/Support/Health-safety/Pages/Flexible-working.aspx>

Mae'r Rheoliadau Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000 a Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gymwys i swyddogion heddlu. Mae cwynion yn unol â'r deddfau hyn yn dod o dan awdurdodaeth y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth. Os yw aelod yn dymuno gwneud cais i Dribiwnlys Cyflogaeth am gŵyn yn unol â'r darpariaethau hyn, rhaid i'r cais gychwyn o fewn tri mis tynnu un diwrnod ar ôl y weithred dan sylw. Cynhwysir rhagor o wybodaeth yn Adran O - Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. [Cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen am wybodaeth bellach.](#)

2.B Amser dyletswydd

Mae'r darpariaethau amser dyletswydd yn Rheoliad 22 ac Atodiad E Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Mae darpariaethau gwahanol yn gymwys i aelodau amser llawn, aelodau rhan-amser, a/neu aelodau ar Drefniadau Sifft Amrywiadwy (VSA). Mae'r hyn sy'n dilyn yn grynodeb o ddarpariaethau amser dyletswydd ar gyfer swyddogion sy'n gweithio ar sail amser llawn ac ar sifftiau rheolaidd wyth awr neu VSA.

Cwnstablaid a rhingyllod

Rhestrï dyletswydd

Rhaid i restrï dyletswydd nodi dyddiau gorffwys, diwrnodau rhydd, gwylïau cyhoeddus pan fo'n ofynnol iddynt weithio ac amseroedd cychwyn a gorffen penodol cyfnodau dyletswydd a drefnwyd am o leiaf dri mis o'r adeg y daw yn effeithiol ar gyfer aelodau, a rhaid eu cyhoeddi o leiaf un mis cyn iddynt gychwyn.

Dylid newid y rhestr oherwydd gofynion dyletswydd yn unig. O ran arfer da, mae Cylchlythyr PNB yn datgan ym mharagraff 20: "Yn amodol ar ofynion dyletswydd, dylid hysbysu unrhyw newidiadau i swyddogion fis ymlaen llaw."

Mae'n rhaid i newidiadau i batrymau sifft fodloni'r gofynion rhestru uchod hefyd. Gweler Cylchlythyr 9/2018 y Bwrdd Cangen am ragor o wybodaeth.

Bydd rhestr ddyletswydd ar gyfer swyddog sy'n gweithio'n rhan amser yn cynnwys diwrnodau dyletswydd, diwrnodau rhydd, diwrnodau gorffwys a gwylïau cyhoeddus.

Ystyr diwrnod rhydd yw pan gytunwyd na fydd y swyddog yn gweithio a chaiff ei ddiffinio fel diwrnod nad yw'n ddiwrnod dyletswydd, diwrnod gwylïau cyhoeddus neu ddiwrnod gorffwys a restrir.

Cyfnod arferol dyletswydd

Y cyfnod dyletswydd dyddiol arferol (gan gynnwys egwyl o 45 munud ar gyfer lluniaeth) yw wyth awr, a chyn belled â bod gofynion dyletswydd yn caniatáu, fe'i cyflawnir mewn un cyfnod.

Pan gaiff cyfnod dyletswydd arferol ei gyflawni mewn mwy nag un cyfnod, ac nid yw'r aelod yn teithio i'w gartref ac oddi yno rhwng y cyfnodau, fel arfer dylid cynnwys yr

egwyl luniaeth ar ddechrau neu ddiwedd un o'r cyfnodau. Ni chaniateir egwyl luniaeth pan fydd aelod yn cymryd hanner diwrnod o wyliau blynyddol.

Trefniadau sifft amrywiadwy

Rhaid i drefniadau sifft amrywiadwy (VSAs) ddarparu ar gyfer oriau ar ddyletswydd sydd gyfwerth â'r rhai hynny ar gyfer aelod sydd â chyfnod dyletswydd dyddiol arferol o wyth awr ac sy'n derbyn diwrnod o wyliau ar bob gwyliau cyhoeddus a dau ddiwrnod gorffwys yr wythnos.

Gall prif swyddog gyhoeddi ei fod yn bwriadu cyflwyno trefniadau sifftiau amrywiol i'r holl gwnstabiliaid a rhingyllod neu grŵp ohonynt.

Cyn gwneud y cyhoeddiad, rhaid i'r prif swyddog ymgynghori â'r Bwrdd Cangen a'r aelodau yr effeithir arnynt, gan ganiatáu o leiaf 30 diwrnod iddynt wneud sylwadau, a rhaid iddo ystyried effeithiau tebygol y trefniadau newydd ar eu hamgylchiadau personol. Rhaid i'r prif swyddog aros am o leiaf 30 diwrnod **ar ôl** ei gyhoeddiad cyn cyflwyno'r trefniadau.

Arolygwyr a phrif arolygwyr

Amser Dyletswydd

Nid yw'r rheoliadau'n mynnu cynhoeddi rhestri ar gyfer aelodau amser llawn ar reng arolygydd neu brif arolygydd. Nid oes gan arolygwyr a phrif arolygwyr hawl i lwfansau goramser neu lwfansau gweithio ar gyfer gwyliau cyhoeddus/diwrnodau gorffwys.

Os yw arolygydd neu brif arolygydd wedi cael ei atal rhag cymryd diwrnod o absenoldeb ar wyliau cyhoeddus, neu rhag cymryd dau ddiwrnod gorffwys mewn unrhyw wythnos, o fewn y deuddeg mis nesaf, yn amodol ar ofynion dyletswydd, dylid rhoi diwrnod o absenoldeb iddo yn lle unrhyw wyliau cyhoeddus neu ddiwrnod gorffwys heb ei gymryd.

Yr holl rengoedd ffederal

Trin amser teithio fel dyletswydd

Yn gyffredinol, ni chaiff amser teithio rhwng cartref yr aelod a'i le dyletswydd arferol ei drin fel amser dyletswydd.

Pan fydd yn ofynnol i aelod gyflawni'r cyfnod dyletswydd dyddiol arferol, neu sifft restredig, mewn mwy nag un cyfnod, a theithio i'w gartref rhwng cyfnodau, yn amodol ar unrhyw derfyn resymol a osodir gan y prif swyddog, caiff yr amser a gymerir wrth deithio adref ac oddi yno ei drin fel amser dyletswydd.

Pan fydd aelod yn cael ei adalw i ddyletswydd rhwng dau gyfnod dyletswydd, neu ddwy sifft restredig, mae amser teithio adref ac oddi yno (o ganlyniad i'r adalwad) hefyd yn cyfrif fel amser dyletswydd, yn amodol ar unrhyw derfyn rhesymol.

Pan gaiff aelod ei gadw wrth gefn¹ ac mae'n ofynnol iddo deithio, ac eithrio yn ystod ei gyfnod dyletswydd dyddiol arferol neu sifft restredig, mae teithio adref ac oddi yno'n cael ei drin fel amser dyletswydd.

Rheoliadau oriau gwaith

Mae Rheoliadau Oriau Gwaith 1998 yn gweithredu'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith (darpariaeth Iechyd a Diogelwch Ewropeaidd) i gyfraith ddomestig. Datgenir yn benodol eu bod yn gymwys swyddogion yr heddlu.

Y prif hawliau o dan y Rheoliadau Oriau Gwaith yw:

- terfyn o gyfartaledd o 48 awr yr wythnos dros gyfnod cyfeirio y gall fod yn ofynnol i weithiwr weithio (oni bai y cytunir fel arall â'r unigolyn);
- terfyn ar oriau gwaith arferol gweithwyr nos o gyfartaledd o 8 awr o waith mewn cyfnod o 24 awr (a dim mwy nag 8 awr mewn unrhyw gyfnod o 24 awr pan wneir gwaith nos o dan amodau peryglus neu straen arbennig);
- 11 awr yn olynol o orffwys y dydd neu orffwys i wneud iawn os, dan amgylchiadau eithriadol, nad yw cyfnodau gorffwys yn cael eu darparu;
- diwrnod i ffwrdd bob wythnos (24 awr yr wythnos neu 48 awr y pythefnos);
- egwyl orffwys o leiaf 20 munud os yw'r diwrnod gwaith yn hwy na 6 awr;
- 28 niwrnod (gan gynnwys gwyliau cyhoeddus) o absenoldeb â thâl y flwyddyn; ac
- asesiadau iechyd am ddim ar gyfer gweithwyr nos.

Mae amgylchiadau amrywiol lle nad yw'r hawliau'n gymwys. Mae'r rhain yn eithaf cymhleth, ond yn y bôn, maent yn debygol o ymwneud ag amrywiadau a gytunwyd â'r Br neu argyfyngau anrhagweledig.

Yn gyffredinol, mae Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn darparu hawliau gwell na Rheoliadau Oriau Gwaith 1998. Fodd bynnag, efallai y bydd achlysuron, fodd bynnag, lle gallai trefnu oriau gwaith dorri'r Rheoliadau Oriau Gwaith. Gellir amrywio rhai agweddau ar y Rheoliadau Oriau Gwaith trwy gytundeb lleol rhwng y Bwrdd Cangen a'r Prif Swyddog. [Am ragor o wybodaeth am y sefyllfa yn eich heddlu chi, cysylltwch â swyddfa'r Bwrdd Cangen.](#)

¹ Cedwir aelod wrth gefn os yw'n gwasanaethu i ffwrdd o'i le dyletswydd arferol ac mae'n ofynnol iddo aros mewn man penodol, yn hytrach na chael caniatâd i ddychwelyd adref oherwydd angen bod yn barod i'w ddefnyddio ar unwaith. Ni chaiff aelod ei gadw wrth gefn os yw'n gwasanaethu i ffwrdd o'i le dyletswydd arferol oherwydd ei fod ar gwrs hyfforddi neu'n cynnal ymholiadau arferol.

Gall rhai toriadau fod yn dramgwyddau troseddol. Yr asiantaeth orfodi yw'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Mae hawliau eraill ar gael cyn Tribiwnlys Cyflogaeth. Yn gyffredinol, y terfyn amser ar gyfer cais tribiwnlys o'r fath yw tri mis tynnu un diwrnod ar ôl yr achos dan sylw. [Cy: Goramser, diwrnod gorffwys a gweithio ar wyliau cyhoeddus](#) *Diweddarwyd Medi 2018*
[wybodaeth bellach](#).

2.C Goramser, diwrnod gorffwys, diwrnod rhydd a gweithio ar wyliau cyhoeddus

Mae'r darpariaethau goramser yn Rheoliad 25 ac Atodiad G Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Mae'n bosibl y bydd goramser ar gyfer cwnstabiliaid a rhingyllod yn daladwy (neu gellir cymryd amser i ffwrdd yn ei le) pan:

- maent yn parhau i fod ar ddyletswydd ar ôl i'w cyfnod dyletswydd neu sifft restredig ddod i ben;
- maent yn cael eu hadalw rhwng dau gyfnod dyletswydd neu ddwy sifft restredig; neu
- mae'n ofynnol iddynt ddechrau'n gynharach na'r amser rhestredig heb rybudd dyladwy ac ar ddiwrnod pan fyddan nhw eisoes wedi cwblhau eu cyfnod dyletswydd neu sifft restredig dyddiol arferol.

Goramser wedi'i gynllunio

Pan hysbysir aelodau wrth gychwyn neu cyn dechrau eu cyfnod neu sifft y bydd gofyn iddynt barhau i fod ar ddyletswydd ar ôl i'r cyfnod neu sifft ddod i ben, ac maent yn gweithio llai na 15 munud o oramser, ni fyddant yn gymwys am unrhyw lwfans.

Os byddant yn gweithio rhwng 15 a 29 munud o oramser, byddant yn cael eu talu am y 15 munud cyntaf yn unig.

Os byddant yn gweithio 30 munud neu fwy, byddant yn gymwys i gael goramser ar gyfer pob cyfnod o 15 munud a gwblhawyd.

Goramser Achlysurol

Mae'r term hwn yn gymwys pan na hysbysir aelodau ar ddechrau eu cyfnod dyletswydd neu sifft restredig y bydd yn ofynnol iddynt barhau ar ddyletswydd ar ôl i'r cyfnod neu sifft ddod i ben. Ar bob un o'r pedwar achlysur cyntaf mewn unrhyw wythnos pan fyddant yn gweithio goramser achlysurol, heb gael eu hysbysu wrth ddechrau'r cyfnod neu'r sifft y byddai hyn yn ofynnol, anwybyddir y 30 munud cyntaf o'r goramser hwnnw wrth gyfrifo'r lwfans goramser sy'n ddyledus. Mae'r anwybyddu hwn hefyd yn gymwys i amser cyfatebol i ffwrdd, pe byddent yn dewis amser i ffwrdd yn lle goramser â thâl.

Yn ogystal, os na chaiff aelod ei hysbysu ar ddechrau ei gyfnod dyletswydd neu sifft restredig y bydd yn ofynnol iddo barhau ar ddyletswydd ar ôl i'r cyfnod neu sifft ddod i ben, a bod y goramser sydd wedi'i weithio'n llai na 30 munud, ni fydd lwfans yn daladwy.

Adalw i ddyletswydd

Gall yr aelodau a gaiff eu hadalw i ddyletswydd rhwng dau gyfnod dyletswydd neu ddwy sifft restredig fod â hawl i oramser. Bydd gan aelodau hawl i'w hamser teithio gael ei drin fel dyletswydd, hyd at unrhyw derfyn rhesymol a bennir gan y prif gwnstabl.

Rhaid i aelodau weithio am o leiaf 15 munud pan fyddant yn cael eu hadalw i ddyletswydd (i gynnwys amser teithio perthnasol) cyn bod ganddynt hawl i oramser ar gyfer yr adalwad, a chânt eu talu am gyfnodau wedi'u cwblhau o 15 munud wedi hynny yn unig.

Nid yw ateb y ffôn o reidrwydd yn golygu adalwad i ddyletswydd. Os bydd aelod yn derbyn galwad sy'n galw am gyflawni gweithred neu ddyletswydd angenrheidiol, gallai hyn fod yn adalwad i ddyletswydd, a gallai'r aelod fod yn gymwys ar gyfer iawndal priodol.

Dylid diystyru'r anwybyddu 30 munud a'r gofyniad i weithio am 30 munud cyn i unrhyw oramser achlysurol gael ei gymryd i gyfrif at ddibenion unrhyw adalwad i ddyletswydd - gweler Cylchlythyr y Bwrdd Cangen 8/2016.

Symud amser dechrau dyletswydd ymlaen o'r amser a restrwyd

Pan symudir amser cychwyn dyletswydd neu sifft restredig ymlaen heb rybudd priodol fel bod y ddyletswydd yn cynnwys dechrau diwrnod y llun, a dechreuir y cyfnod neu sifft ar ddiwrnod y mae'r aelod eisoes wedi cwblhau cyfnod neu sifft restredig

arferol, mae'r amser a weithiwyd cyn yr amser cychwyn yn gyfrifadwy fel goramser, ac fe'i hystyrir hefyd fel rhan o'r cyfnod dyletswydd neu sifft restredig dan sylw.

Enghraifft:

Tybiwch fod Diwrnod y Llu yn dechrau am 06.00. Y cyfnod dyletswydd rhestredig ar ddiwrnod dau yw 06.00 - 14.00. Roedd yr aelod eisoes wedi cwblhau cyfnod llawn ar y diwrnod cyntaf a gofynnwyd iddo am 02.00 (ar y diwrnod cyntaf) i fynychu ei ddyletswydd am 04:00 a gweithio tan 14:00 awr ar yr ail ddiwrnod. Bydd gan yr aelod hawl i lwfans oriau ychwanegol am amser a thraean ar gyfer y cyfnod 04:00 – 06:00, amser gwaith arferol ar gyfer y cyfnod 06:00 – 12:00, ac amser a thraean ar gyfer y cyfnod 12.00 – 14.00.

Mae'r rhybudd dyladwy ar gyfer y dibenion hyn wedi'i ddiffinio yn Rheoliad 25 Rheoliadau'r Heddlu 2003 fel "rhybudd wedi'i roi o leiaf 8 awr cyn amser dechrau arfaethedig y cyfnod dyletswydd dan sylw".

Dylai aelodau gael cymaint o rybudd o'r newid dyletswydd â phosib, a dylid ymdrechu i'r eithaf er mwyn sicrhau y rhoir rhybudd cyn diwedd y cyfnod neu sifft cyn yr un sydd i'w newid.

Ar gyfer cwnstabiliaid a rhingyllod rhan-amser, dim ond oriau ychwanegol dros 40 awr yr wythnos sy'n cyfrif fel goramser.

Cyfradd tâl

Y lwfans goramser, lle bo'n daliadwy, yw amser a thraean, neu gellir cymryd amser i ffwrdd yn lle tâl. Dewis yr aelod yw cymryd y lwfans neu'r amser i ffwrdd.

Gweithio ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus

Mae'r darpariaethau ar gyfer diwrnod gorffwys a gwyliau cyhoeddus yn Rheoliad 26 ac Atodiad H Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Iawndal ar gyfer dyletswydd ar ddiwrnod saib rhestredig

Mae pob cwnstabl a rhingyll (llawn amser a rhan amser) yn derbyn ad-daliad yn yr un modd ar gyfer gweithio ar ddiwrnod gorffwys).

Lle bo'n ofynnol i gwnstabiliaid a rhingyllod gyflawni dyletswydd, neu gael eu hadalw i ddyletswydd, a diwrnod gorffwys sydd ar y rhestr, mae ganddynt hawl i:

- pan geir llai na 15 diwrnod o rybudd – amser a hanner; neu
- mewn unrhyw achos arall – diwrnod gorffwys arall, a dylid dweud wrth yr aelod o fewn pedwar diwrnod i'r hysbysiad am yr angen i weithio.

Os yw'r cyfnod dyletswydd ar y diwrnod gorffwys yn llai na phedair awr, caiff y lwfans priodol ei dalu am isafswm o bedair awr.

Yr unig eithriad i hyn yw pan fo aelod yn cael ei gadw ar ddyletswydd o ddyletswydd restredig neu sifft restredig i ddiwrnod gorffwys ac nid yw'r cyfnod a weithiwyd ar y diwrnod gorffwys yn fwy nag un awr o ddyletswydd. O dan yr amgylchiadau hyn, nid yw'r isafswm tâl o bedair awr yn berthnasol, a'r amser diwrnod gorffwys y dylid ei ad-dalu yw'r nifer o gyfnodau 15 munud a gwblhawyd (nid oes diystyriaeth hanner awr ar gyfer goramser achlysurol).

Mae diwrnod gorffwys a roir yn ôl ar y rhestr yn amodol ar wneud iawn am ddiwrnod gorffwys yn yr un modd â diwrnod gorffwys arferol os oes gofyn i weithio ar y diwrnod hwnnw.

Wrth amcangyfrif y nifer o ddiwrnodau o rybudd a roir, nid yw'r diwrnod yr hysbyswyd am yr amod a'r diwrnod y mae angen i'r aelod gyflawni dyletswydd yn cael eu cyfrif.

lawndal am ddyletswydd ar ddiwrnodau gorffwys rhestredig a diwrnodau rhydd o fewn cyfnod o wyliau blynyddol.

Mae Cylchlythyr PNB 2014/8 yn rhoi manylion cytundeb Bwrdd Ymgynghorol yr Heddlu (PNB) sy'n darparu ar gyfer lle rhaid i swyddog, gan gynnwys arolygyddion, weithio ar ddiwrnod gorffwys neu ar ddiwrnod rhydd o fewn cyfnod o wyliau blynyddol, cyfrifir am y diwrnod hwnnw fel pe bai'n ddiwrnod o wyliau blynyddol neu ddiwrnod yn lle goramser. Gweler Adran H o'r llyfryn hwn am fanylion iawndal am weithio ar ddiwrnod o wyliau blynyddol neu ddiwrnod i ffwrdd yn lle goramser.

O dan yr amgylchiadau hyn, diffinnir cyfnod o wyliau blynyddol fel cyfnod o absenoldeb o ddyletswydd am bum niwrnod neu fwy lle bo o leiaf un o'r diwrnodau'n ddiwrnod o wyliau blynyddol a'r diwrnodau eraill yn ddiwrnodau gorffwys rhestredig, diwrnod i ffwrdd yn lle goramser, gwyliau cyhoeddus neu ddiwrnodau rhydd (neu ddiwrnodau yn lle'r rheiny).

Dylai heddluoedd wneud pob ymdrech i osgoi galw aelodau'n ôl i ddyletswydd yn ystod eu diwrnodau gorffwys a diwrnodau rhydd, yn enwedig pan maent o fewn cyfnod o wyliau blynyddol. Dylid lleihau'r newidiadau ar y rhestri cyhoeddedig gymaint â phosib, a dylid eu gwneud o ganlyniad i argyfwng neu gais gan yr aelodau. Dylid ystyried yr amgylchiadau gweithredol, llesiant ac ymarferol cyn gwneud newidiadau ar y rhestri.

Mae'r cytundeb hwn yn effeithiol o 1 Mai 2014. Fel ym mis Medi 2018, rydym aros o hyd i'r ddarpariaeth hon gael ei chynnwys yn Rheoliadau'r Heddlu 2003 a phenderfyniadau, ond disgwyliwn i heddluoedd barchu'r cytundeb hwn.

Gweithio ar ddiwrnod rhydd

Pan fo gofyn i swyddog gyflawni dyletswydd ar ddiwrnod rhydd, mae'r iawndal canlynol yn gymwys:

Os yw'r ddyletswydd yn un y gall y **swyddog hwnnw'n unig** ei gyflawni (e.e. mynd i'r llys) a:

- bod y swyddog yn derbyn rhybudd o 15 niwrnod neu fwy, dylai'r diwrnod rhydd gael ei ailosod o fewn 4 diwrnod o'i ddiddymu;
- bod y swyddog yn derbyn llai na 15 niwrnod o rybudd, yna dylid talu'r oriau ychwanegol ar amser plaen neu ei gymryd fel amser i ffwrdd gyfwerth a'r amser ar ddyletswydd a weithiwyd.

Os yw'r ddyletswydd yn un y gall unrhyw swyddog ei chyflawni (e.e. plismona gweithredol) a

- bod y swyddog yn derbyn rhybudd o 15 niwrnod neu fwy, dylai'r diwrnod rhydd gael ei ailosod o fewn 4 diwrnod o'i ddiddymu;
- bod y swyddog yn derbyn llai na 15 niwrnod o rybudd, dylid ei dalu ar y raddfa briodol ar gyfer gweithio ar ddiwrnod gorffwys (amser a hanner).

Os oes gofyn i swyddog gyflawni dyletswydd ar ddiwrnod rhydd neu y caiff ei adalw i ddyletswydd ar ddiwrnod rhydd, caiff iawndal am isafswm o 4 awr (hyd yn oed os yw'r swyddog yn cyflawni dyletswydd am lai na 4 awr).

Os oes disgwyl i Arolygyddion a Phrif Arolygyddion gyflawni dyletswydd ar ddiwrnod rhydd, mae ganddynt hawl i gael eu talu ar amser plaen ar gyfer unrhyw oriau a weithiwyd dros yr oriau a gytunwyd hyd at 40 awr yr wythnos.

Iawndal am weithio ar wyliau cyhoeddus

Mae gan bob swyddog yr hawl i ddiwrnod o wyliau â thâl ar bob diwrnod o wyliau cyhoeddus, yn amodol ar ofynion dyletswydd. Yn achos swyddogion rhan-amser, fodd bynnag, bydd pob diwrnod ar sail pro rata yn unol â'r oriau dyletswydd a gytunwyd, er enghraifft:

- Os yw swyddog yn gweithio 20 awr yr wythnos (50%), mae ganddo hawl i 4 awr o wyliau cyflogedig ar gyfer pob diwrnod o wyliau cyhoeddus.
- Os yw swyddog yn gweithio 32 awr yr wythnos (80%), mae ganddo hawl i 6.4 awr o wyliau cyflogedig ar gyfer pob diwrnod o wyliau cyhoeddus.

Pan fo angen cyflawni dyletswydd ar wyliau cyhoeddus, mae gan gwnstabiaid a rhingyllod hawl:

- pan geir llai nag wyth niwrnod o rybudd – taliad amser dwbl a diwrnod arall i ffwrdd yn lle, i'w drin fel gwyliau cyhoeddus;
- mewn unrhyw achos arall - taliad amser dwbl; ac
- Os yw'r cyfnod dyletswydd ar y gwyliau cyhoeddus yn llai na phedair awr, caiff y lwfans priodol ei dalu am isafswm o bedair awr.

Rhaid i ofyniad i weithio ar wyliau cyhoeddus gyda llai na 15 niwrnod o rybudd gael ei gymeradwyo gan swyddog ar reng prif gwnstabl cynorthwyol neu uwch.

Cyfnewid gwyliau cyhoeddus

Gall cwnstabiaid a rhingyllod, gyda chaniatâd eu prif swyddog, gyfnewid diwrnod sydd heb fod yn wyliau cyhoeddus am unrhyw ddiwrnod sydd yn wyliau cyhoeddus (fel y diffinnir yn Rheoliad 3(1) Rheoliadau'r Heddlu 2003), ac eithrio dydd Nadolig.

Mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad E, paragraff 4a (iii)-(vii) Rheoliadau'r Heddlu 2003 a Chylchlythyr y Bwrdd Cangen 33/2012.

Gweithio yn fwy na chyfnod neu sifft restredig ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus

Nid oes hawl i oramser ar ddiwrnod saib neu wyliau cyhoeddus. Bydd yr holl oriau gwaith yn gymwys ar gyfer yr un lefel o iawndal am weithio ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus.

Amser i ffwrdd yn lle – diwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus

Gall aelodau ddewis cymryd amser i ffwrdd yn lle unrhyw amser a weithiwyd ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus. Mae'r swm o amser i ffwrdd yn amrywio yn unol â'r lwfans taladwy (e.e. os yw'r lwfans yn amser dwbl, yna mae'r amser i ffwrdd yn ddwbl).

Gwirfoddoli i weithio ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus

Os yw aelod yn gwneud cais i weithio ar ddiwrnod gorffwys rhestredig neu wyliau blynyddol, caiff y diwrnod ei drin fel diwrnod dyletswydd cyffredin a bydd yr aelod yn cael diwrnod i ffwrdd yn ei le, a gaiff ei drin fel diwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus (os yn briodol).

Fodd bynnag, mae Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 39/1985 yn nodi na ddylid trin ymateb i gais gan rheolwyr am wirfoddolwy fel cais gan y swyddog o dan sylw i gyflawni dyletswydd ar y diwrnod dan sylw. O dan yr amgylchiadau hyn, felly, bydd y trefniadau iawnda arferol ar gyfer diwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus yn gymwys.

Ailosod diwrnodau gorffwys a gwyliau cyhoeddus a ddiddymwyd

Mae Cylchlythyr PNB 85/9 a 86/2 yn cofnodi cytundebau PNB o ran diddymu diwrnodau gorffwys neu wyliau cyhoeddus o flaen angen gweithredol, lle na fydd rhaid i'r cwnstabl neu'r rhyngyll fynychu ei ddyletswydd.

Lle rhoir mwy na saith niwrnod o rybudd na fydd angen i'r aelod weithio ar ddiwrnod gorffwys/gwyliau cyhoeddus, bydd y diwrnod gorffwys/gwyliau cyhoeddus yn cael ei gymryd heb iawndal.

Lle bo saith niwrnod neu lai o rybudd nad oes angen bod ar ddyletswydd, gall yr aelod ddewis cymryd diwrnod gorffwys/gwyliau cyhoeddus neu weithio a hawlio iawndal yn unol â Rheoliadau'r Heddlu 2003. Mae cyngor cyfreithiol yn awgrymu nad oes hawl i weithio cyfnod dyletswydd llawn neu sifft restredig ar ddiwrnodau felly.

Galwadau ffôn a dderbynir gartref

Nid yw ateb y ffôn yn golygu dychwelyd i ddyletswydd, felly nid yw'r isafswm iawndal o bedair awr diwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus a nodir yn y rheoliadau yn gymwys.

Os bydd cwnstabl neu ringyll yn derbyn galwad sy'n galw am gyflawni gweithred neu ddyletswydd angenrheidiol, gallai hyn fod yn adalwad i ddyletswydd, a gallai'r aelod fod yn gymwys ar gyfer iawndal priodol.

Trin amser teithio fel dyletswydd

Yn amodol ar unrhyw derfyn rhesymol a osodir gan y prif swyddog, gall amser teithio i fod ar ddyletswydd ac oddi yno ar ddiwrnod gorffwys neu wyliau cyhoeddus gyfrif fel dyletswydd i gwnstablaid a rhingyllod. Ni fydd hyn yn cyfrif o'r pwynt y mae'r amser teithio a'r cyfnod dyletswydd dros chwe awr.

2.D. Gwyliau blynyddol

Mae'r hawliau gwyliau blynyddol (a fynegir mewn diwrnodau 8 awr²) ar gyfer y rhengoedd ffederalyn Rheoliad 33 ac Atodiad O Rheoliadau'r Heddlu 2003.

<u>Blynyddoedd o wasanaeth perthnasol</u>	<u>Diwrnodau o Wyliau Blynyddol</u>
~Llai na 2	22
2 neu fwy	25
5 neu fwy	25
10 neu fwy	27
15 neu fwy	28
20 neu fwy	30

Arolygyddion DE – gwyliau blynyddol

Cytunwyd yn Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu (PCF) y caiff arolygyddion mynediad uniongyrchol eu trin fel bod ganddynt bedair blynedd o wasanaeth at ddibenion gwyliau blynyddol. Fodd bynnag, nid yw'r newid hwn wedi'i drosi'n benderfyniadau eto.

Gweithio ar ddiwrnod sengl neu ddau ddiwrnod

Yn achos swyddogion rhan-amser, bydd pob diwrnod ar sail pro rata yn unol â'r oriau dyletswydd a gytunwyd. Er enghraifft, os yw swyddog yn perfformio 20 awr o ddyletswydd yr wythnos, bydd ganddo hawl i 4 awr o absenoldeb â thâl ar gyfer pob diwrnod o wyliau blynyddol, sydd yn rhoi cyfanswm o oriau gwyliau blynyddol ar gyfer y flwyddyn sydd hanner yr hawl i swyddog amser llawn; os darperir yr hawliau mewn oriau.

Gweithio ar ddiwrnod o wyliau blynyddol neu ddiwrnod yn lle goramser.

Mae'r raddfa iawndal ganlynol yn berthnasol lle caiff swyddog ei adalw i ddyletswydd o gyfnod o absenoldeb o fwy na thri diwrnod (ac mae o leiaf un o'r rhain yn wyliau blynyddol). Mae hefyd yn berthnasol i ganslo gwyliau blynyddol a drefnwyd lle

² Fel y nodir yn Adran G y llyfryn hwn, mae'r Cylchlythyr PNB 2014/9 yn nodi y dylai fod yn bosib cyfrifo gwyliau blynyddol aelodau rhan-amser ac amser llawn mewn oriau.

bodlonir yr un meini prawf h.y. absenoldeb o ddyletswydd am o leiaf tri diwrnod, ac o leiaf un o'r rhain yn wyliau blynyddol.

1 neu 2 ddiwrnod o wyliau blynyddol – mae hawl i iawndal o 2 ddiwrnod o wyliau blynyddol (neu 1 diwrnod o wyliau blynyddol ar dâl dwbl) *am bob diwrnod o wyliau blynyddol*

3 diwrnod neu fwy o wyliau blynyddol – 1.5 diwrnod (neu 1 diwrnod o wyliau blynyddol a 0.5 diwrnod o dâl amser dwbl) o ddiwrnod 3 ymlaen

Wedi hynny 1.5 diwrnod (neu 1 diwrnod o wyliau blynyddol a 0.5 diwrnod o dâl amser dwbl) ar gyfer pob un diwrnod o wyliau blynyddol a weithiwyd

Nid oes unrhyw esboniad pellach, fodd bynnag, o werth y diwrnod o wyliau blynyddol (dan yr amgylchiadau hyn), ac yn bwysig, *nid oes diffiniad o dâl diwrnod*.

Trafodwyd y mater hwn yn Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu (PCF) a chytunwyd y dylai'r diwrnod o wyliau fod gyfwerth a'r diwrnod – i'r swyddog hwnnw – y tarfwyd arno. Byddai'r un fath yn wir o ran tâl diwrnod.

Hynny yw:

- Os cymerir *gwyliau*, dylai fod gyfwerth â *hyd y diwrnod y tarfwyd arno* (h.y. os oedd yn ddiwrnod 9 awr, dylai fod yn 9 awr); ac
- Os cymerir *tâl*, dylid ei gyfrifo gan ddefnyddio'r un nifer o oriau (h.y. 9 awr ar amser dwbl)

Mae Atodiad O yn manylu os yw cyfnod o absenoldeb yn cynnwys diwrnodau rhydd, diwrnodau gorffwys rhestredig, diwrnodau yn lle goramser neu wyliau cyhoeddus, byddai'r iawndal ar gyfer gweithio ar y diwrnodau hyn (neu amser i ffwrdd yn lle) yn unol â'r rheoliad perthnasol h.y. Rheoliad 26, Atodiad H ar gyfer gwyliau cyhoeddus.

Mae Cylchlythyr PNB 2014/8, fodd bynnag, yn rhoi manylion cytundeb sy'n darparu ar gyfer lle bo rhaid i swyddog weithio ar ddiwrnod gorffwys neu ar ddiwrnod rhydd o fewn cyfnod o wyliau blynyddol, cyfrifir am y diwrnod hwnnw fel pe bai'n ddiwrnod o wyliau blynyddol neu ddiwrnod yn lle goramser. O dan yr amgylchiadau hyn, diffinnir

gwyliau blynyddol fel cyfnod o absenoldeb o ddyletswydd am bum niwrnod neu fwy lle bo o leiaf un o'r diwrnodau'n ddiwrnod o wyliau blynyddol a'r diwrnodau eraill yn ddiwrnodau gorffwys rhestredig, diwrnod i ffwrdd yn lle goramser, gwyliau cyhoeddus neu ddiwrnodau rhydd (neu ddiwrnodau yn lle'r rheiny). Gweler Adran F o'r canllaw hwn am ragor o wybodaeth.

Cario gwyliau blynyddol drosodd

Yn ôl doethineb y prif swyddog ac yn amodol ar ofynion dyletswydd, caiff aelodau gario uchafswm o bum niwrnod ychwanegol o un flwyddyn gwyliau blynyddol i'r nesaf (o dan amgylchiadau arbennig, caiff y prif swyddog ganiatáu i aelodau gario mwy na hynny); neu ddod â phum niwrnod ymlaen o'r flwyddyn gwyliau blynyddol nesaf i fis olaf y flwyddyn bresennol.

Cario gwyliau blynyddol drosodd yn dilyn salwch hirdymor

Roedd Bwrdd Ymgynghorol yr Heddlu (PNB) yn awyddus i sicrhau gweithredu'r ddarpariaeth cario drosodd ymhellach i alluogi swyddogion i gario eu hawl gwyliau Cyfarwyddyd Oriau Gwaith pedair wythnos (pro rata ar gyfer swyddogion rhan-amser) i'r flwyddyn nesaf lle nad oed dmodd i'r aelod gymryd y gwyliau:

- i) pan fu'r aelod yn absennol ar salwch hirdymor ond wedi dychwelyd i ddyletswydd yn hwyr yn y flwyddyn gwyliau, ac felly heb gael cyfle i gymryd yr holl wyliau blynyddol cyn diwedd y flwyddyn wyliau; ac
- ii) oherwydd absenoldeb hirdymor ar absenoldeb salwch sydd yn parhau i'r flwyddyn wyliau newydd.

Os yw aelod yn dychwelyd i ddyletswydd o absenoldeb salwch o fewn yr un flwyddyn wyliau, bydd ganddo hawl i wyliau'r flwyddyn honno, gan dynnu unrhyw wyliau y mae eisoes wedi'i gymryd. Lle bo aelod yn dychwelyd yn hwyr yn y flwyddyn wyliau, a heb gael cyfle i gymryd yr holl wyliau blynyddol cyn diwedd y flwyddyn wyliau, neu lle bo aelod yn dychwelyd i ddyletswydd yn ystod flwyddyn wyliau newydd, bydd ganddo hawl i gario pedair wythnos o wyliau blynyddol drosodd (oni bai bod gwyliau blynyddol neu wyliau'r banc wedi'i gymryd yn barod) i'r flwyddyn newydd. Fodd bynnag, rhaid cymryd unrhyw wyliau blynyddol sydd wedi ei gario drosodd o fewn 15 mis o ddiwedd y flwyddyn wyliau lle'u cronwyt.

Mae rhagor o fanylion yng Nghylchlythyr PNB 2014/23. Mae'r cylchlythyr hwn hefyd yn ymdrin â chario gwyliau blynyddol drosodd pan fo swyddog ar absenoldeb mamolaeth. Mae Adran J y llyfryn hwn yn cynnwys rhagor o wybodaeth.

A oes gan aelod sydd ar wyliau blynyddol hawl i fynd ar absenoldeb salwch (a hawlio'r gwyliau blynyddol yn ôl)?

Nid yw Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn delio'n ddiamwys â'r chydardaith gwyliau blynyddol a seibiant salwch. Yn ein barn ni, ni all diwrnod fod yn absenoldeb salwch ac yn ddiwrnod gwyliau blynyddol ar yr un pryd.

Gan fod y Rheoliadau yn dawel o ran y modd y mae'n hysbysu ac yn aildrefnu gwyliau blynyddol rydym yn meddwl y dylai aelod sydd wedi archebu gwyliau ac yna'n anaf ei hun neu'r syrthio'n sâl ac yn methu cymryd y gwyliau gael canslo'r gwyliau blynyddol a'i gymryd yn hwyrach.

O ran safle'r aelod sydd yn mynd yn sâl ar wyliau, rydym yn argymhell hysbysu'r rhoi gwybod i'r heddlu cyn gynted â phosib er mwyn cynyddu'r posibilrwydd o hawlio'r gwyliau blynyddol yn ôl.

Mae Cylchlythyr PNB 2014/23 yn nodi y dylai swyddog sy'n mynd yn sâl yn ystod cyfnod o wyliau a drefnwyd allu cymryd y cyfnod hwnnw o wyliau rhywbryd arall, yn amodol ar ddarparu iddo fod yn sâl e.e. tystysgrif feddygol.

lawndal am wyliau blynyddol heb ei gymryd adeg gadael y gwasanaeth

Os, ar derfyn gwasanaeth, mae'r gyfran o wyliau blynyddol a gymerodd yr aelod yn ystod y flwyddyn olaf o wasanaeth yn llai na'r gyfran o'r flwyddyn wyliau sydd wedi bod, mae ganddo hawl i daliad yn lle'r diwrnodau nas cymerwyd.

I'r gwrthwyneb, os, ar derfyn gwasanaeth, mae'r gyfran o wyliau blynyddol a gymerodd yr aelod yn fwy na'r gyfran o'r flwyddyn sydd wedi bod, mae gan yr awdurdod heddlu'r hawl i iawndal, drwy daliad, gwasanaeth ychwanegol neu fel arall.

Am fanylion pellach y cyfrifiadau perthnasol, gweler Cylchlythyr PNB 01/2, Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 21/2002 a Rheoliad 33, Atodiad O Rheoliadau'r Heddlu 2003.

2.E Absenoldeb salwch

Gellir cael manylion ar y gweithdrefnau hunan-ardystiad sy'n addas yn y lluoedd gan Adnoddau Dynol a [Swyddfa Bwrdd eich Cangen](#).

Mae Rheoliad 28 ac Atodiad K Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn nodi bod gan aelod o'r heddlu sydd yn absennol ar absenoldeb salwch hawl i dâl llawn am chwe mis mewn

unrhyw gyfnod o un flwyddyn. Wedi hynny, mae gan yr aelod hawl i hanner tâl am chwe mis mewn unrhyw gyfnod o un flwyddyn.

Caiff yr hawl i dâl a lefel y tâl drwy dynnu o'ch hawl ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb salwch cyfanswm y cyfnodau o absenoldeb â thâl yn ystod y deuddeg mis yn syth cyn diwrnod cyntaf y salwch.

Caiff y prif swyddog barhau neu gynnal y cyfnod o hawl, fel sy'n briodol, i dâl llawn neu hanner tâl. Mae Cylchlythyr PNB 05/1 yn darparu arweiniad cytunedig i brif swyddogion ar ymarfer y doethineb hwn.

[Am ragor o fanylion, cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen.](#)

Ymddangosiadau llys – yn ystod salwch

Os yw meddyg o'r farn bod aelod yn rhy wael i weithio, ac roedd i fod i roi tystiolaeth mewn Llys, oni bai bod rheswm yn ei rwystro rhag rhoi tystiolaeth, rhaid i'r aelod fynd i'r Llys i roi tystiolaeth. Lle gwna'r aelod hynny fel rhan o'i ddyletswydd fel swyddog heddlu, bydd yn ddyletswydd yn y ffordd arferol.

Cael anaf ar ddyletswydd

Dylid adrodd anaf a geir ar ddyletswydd (e.e. ymosodiad, damwain ar y ffordd, syrthio dros offer rhydd, clefyd, straen etc.) yn ysgrifenedig i'r swyddog goruchwylio a/neu ym mha bynnag ffurf y mae'r heddlu'n gofyn am yr adroddiad. Gall hyn helpu i sicrhau dyfarniad am yr anaf, petai hyn yn arwain at waethygiad neu ddirywiad pellach, hyd yn oed ar adeg yn y dyfodol.

Gellir lleihau cyflog salwch drwu fudd-daliadau statudol os yw'r aelod ar gyflog salwch llawn.

Ni ystyrir anaf a geir mewn unrhyw gêm chwaraeon fel anaf ar ddyletswydd, oni bai bod y gweithgaredd chwaraeon yn rhan o raglen hyfforddiant neu'n digwydd ar ddyletswydd o dan orchymyn penodol (e.e. hyfforddiant PSU).

O ran unrhyw anaf a geir gan aelod (ar ddyletswydd ai peidio), dylai hysbysu Ysgrifennydd y Bwrdd Cangen er mwyn cael cyngor ar y posibilrwydd o hawliad sifil a/neu hawliad yn unol â'r Cynllun Digolledu am Anafiadau Troseddol.

2.F Absenoldeb teulu

Mae manylion y darpariaethau yn Rheoliadau'r Heddlu 2003 fel a ganlyn:

- Absenoldeb ar gyfer gofal cyn geni – Rheoliad 33, Atodiad Q
- Cynllun mamolaeth yr heddlu – Rheoliad 29, Atodiad L a Rheoliad 33, Atodiad R
- Cynllun mabwysiadu'r heddlu – Rheoliad 33, Atodiad R
- Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad – Rheoliad 33, Atodiad R
- Absenoldeb cymorth mamolaeth, absenoldeb cymorth mabwysiadu, ac absenoldeb rhiant – Rheoliad 33, Atodiad S
- fAmser i ffwrdd ar gyfer dibynnyddion– Rheoliad 33, Atodiad T

Mae arweiniad ar y darpariaethau uchod hefyd wedi'u cynnwys yn llawlyfr *Cydraddoldeb Ffederasiwn yr Heddlu a'r [Canllaw Mamolaeth i Swyddogion Heddlu Benywaidd](#)*, sydd hefyd ar gael o swyddfa'ch Bwrdd Cangen.

Mae arweiniad pellach ar reoli mamolaeth a materion perthnasol wedi'u cynnwys yn Nghylchlythyr 10/05 y PNB.

Deddf Plant a Theuluoedd 2014

Yn ychwanegol i'r darpariaethau uchod, mae'r Cylchlythyr Swyddfa Gartref 011/2015 yn cadarnhau penderfyniad yr Ysgrifennydd Gwladol i ymestyn egwyddorion Deddf Plant a Theuluoedd 2014 i swyddogion heddlu yng Nghymru a Lloegr, i adlewyrchu'r darpariaethau statudol sydd ar gael i weithwyr eraill. Y rhain yw;

- Gall darpar dadau/partneriaid a/neu ddarpar rieni sy'n defnyddio mam fenthyg dderbyn amser i ffwrdd heb dâl ar gyfer dau apwyntiad cyn geni gyda menyw feichiog;
- O 5 Ebrill 2015, gall mamau, tadau a mabwysiadwyr ddewis rhannu absenoldeb rhieni oddeutu genedigaeth neu leoliad eu plentyn;
- Bydd absenoldeb rhieni a rennir a thâl hefyd ar gael i fabwysiadwyr, darpar rieni yn y system faethu a rhieni yn y system mam fenthyg.
- O 5 Ebrill 2015, bydd absenoldeb rhieni di-dâl yn ymestyn i gynnwys plant hyd at 18 oed o'r 5 mlwydd oed presennol;
O 5 Ebrill 2015, bydd gwyliau a thâl mabwysiadu statudol yn adlewyrchu'r hawliau sydd ar gael i rieni naturiol;

O 5 Ebrill 2015, bydd gan ddarpar rieni mewn trefniadau mam fenthyg a 'maethu i fabwysiadu' yr hawl i wyliau a thâl mabwysiadu a gwyliau a thâl tadolaeth.

Bydd angen trosi'r darpariaethau hyn i Reoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003. Fodd bynnag, roedd y Cylchlythyr Swyddfa Cartref 11/2015 yn hysbysu lluoedd yr heddlu o fwriad y Swyddfa Cartref i newid y ddeddfwriaeth fel y nodir uchod, a bod PFEW yn disgwyl i heddluoedd weithredu'r darpariaethau hyn yn y cyfamser.

Am ragor o wybodaeth, gweler HOC 011/2015.

Gwarchodaeth Arbennig – gwyliau a thâl

Ceisiodd y PFEW gytundeb drwy Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu y dylai Aelodau sydd yn dod yn Warcheidwaid Arbennig elwa o hawl i wyliau a thâl mabwysiadu yr heddlu. Daethpwyd i'r cytundeb terfynol yn y PCF ym mis Hydref 2015. Bydd angen newid Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003, ond mae PFEW yn disgwyl i heddluoedd barhcu'r cytundeb hwn yn y cyfamser.

Gwyliau a thâl profedigaeth rhieni

Ceisiodd y PFEW gytundeb drwy Fforwm Ymgynghorol yr Heddlu y dylai Aelodau sydd yn dod yn Warcheidwaid Arbennig elwa o ddarpariaethau Deddf Gwyliau a Thâl Profedigaeth Rhieni 2018. Mae hyn yn darparu bod gan bob rhiant a gyflogir hawl i bythefnos o wyliau pe baent yn colli plentyn o dan 18 oed, neu'n dioddef genedigaeth farw o wythnos 24 y beichiogrwydd ymlaen. Caiff rhieni a gyflogir hefyd hawlio tâl statudol ar gyfer y cyfnod hwn, yn amodol ar fodloni meini prawf cymhwysedd. Disgwylir i'r darpariaethau statudol ddod i rym yn 2020.

Daethpwyd i gytundeb mewn egwyddor yng nghyfarfod y PCF ym mis Medi 2018 y dylid sicrhau darpariaeth yn Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003 i roi hawliau tebyg i aelodau â gweithwyr eraill. Bydd angen newid yn Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003, ond mae PFEW yn gobeithio y bydd heddluoedd yn parhcu'r cytundeb hwn yn y cyfamser.

Gwyliau ar gyfer gofal cyn geni

Mae gan bob aelod benywaidd hawl i amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau ar gyfer gofal cyn geni, yn amodol ar gyflwyno dogfennaeth berthnasol os gofynnir amdano.

Cyfnod mamolaeth yr heddlu

Yr uchafswm ar gyfer absenoldeb mamolaeth yw 15 mis, a y gellir ei gymryd mewn un neu fwy o gyfnodau. Mae'r cyfnod y gellir cymryd cyfnod mamolaeth yn dechrau

chwe mis cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni ac yn gorffen heb fod yn hwyrach na 12 mis wedi'r enedigaeth. Mae'r gallu i gymryd cyfnod mamolaeth mewn mwy nag un cyfnod yn caniatáu i'r aelod ddychwelyd i'r gwaith ar gyfer e.e. ymddangos yn y llys neu gwrs hyfforddiant, ac yna ailddechrau'r cyfnod mamolaeth. Gellir hefyd ei ddefnyddio i gymryd gwyliau blynyddol yn ystod toriad yn y cyfnod mamolaeth; fel arall, dylai unrhyw wyliau blynyddol cronedig heb ei ddefnyddio gael ei gario drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf. (Fodd bynnag, dylid ystyried unrhyw effaith ar dâl.)

Mae Cylchlythyr PNB 2014/23 yn datgan bod gan fenyw sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth ddwy hawl i wyliau: un i absenoldeb mamolaeth a'r llall i wyliau blynyddol, fel y darperir gan Reoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu a/neu Reoliadau Oriau Gwaith ar gyfer y flwyddyn gwyliau blynyddol dan sylw. Rhaid bod modd iddi gymryd y ddau fath o wyliau. Fel arfer, ni ddylai hyn fod yn broblem, oherwydd gellir addasu'r gwyliau blynyddol o fewn y flwyddyn/blynyddoedd gwyliau dan sylw.

Fodd bynnag, os nad yw'n gallu cymryd ei gwyliau blynyddol i gyd yn y flwyddyn wyliau o ganlyniad i fod ar gyfnod mamolaeth, yna dylai gael caniatâd i gario hyn drosodd i'r flwyddyn wyliau briodol ar ol dychwelyd i'r gwaith. Lle bo menyw yn gallu cymryd ei gwyliau blynyddol cyn iddi ddechrau ei blwyddyn wyliau (er enghraifft, am fod ei chyfnod mamolaeth yn dechrau'n agos at ddechrau'r flwyddyn gwyliau blynyddol, neu am fod y babi wedi'i eni'n gynnar), dylid cynnig eithriadau i bolisïau cario drosodd i ganiatáu i fenywod gario'r gwyliau sy'n weddill i'r flwyddyn wyliau briodol e.e. gall menyw gario gwyliau drosodd nad oedd modd iddi ei gymryd i'r flwyddyn wyliau y bydd hi'n dychwelyd i'r gwaith. Fodd bynnag, os nad oes digon o amser yn y flwyddyn wyliau i gymryd gwyliau, dylai allu cario'r gweddill drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf.

Mae'r cynllun yn caniatáu i aelodau ddewis pryd y byddant yn dechrau unrhyw gyfnod mamolaeth ar yr amod ei fod yn dechrau heb fod yn hwyrach na'r dyddiad geni disgwyledig – am ragor o fanylion, gweler y Bwrdd Cangen 025/2017.

Bydd cyfnod o hyd at 52 wythnos yn gyfrifiadwy ar gyfer ychwanegiadau tâl a adibenion gwyliau ar gyfer pob swyddog ar gyfnod mamolaeth.

Cyfnod mamolaeth â thâl

Mae deunaw wythnos o gyfnod mamolaeth â thâl ar gael i aelod benywaidd sydd:

(a) ar ddechrau'r 11^{eg} wythnos cyn y dyddiad geni disgwyledig, wedi gweithio'n barhaus am o leiaf un flwyddyn, ac

(b) adeg 15 wythnos cyn wythnos y dyddiad geni disgwylidig, yn feichiog o hyd neu wedi rhoi genedigaeth yn gynnar ac ar y dyddiad hwnnw mae'r babi'n fyw o hyd.

Caiff aelodau sy'n gymwys ar gyfer cyfnod mamolaeth â thâl eu talu am yr 18 wythnos gyntaf o'u habsenoldeb. Caiff aelodau rhan-amser eu talu am yr 18 wythnos gyntaf ar y raddfa a gyfrifwyd yn ôl eu ffactor priodol

Gall aelodau, gyda chaniatâd eu prif swyddog, ddewis ymestyn pum wythnos olaf eu cyflog llawn i ddeg wythnos o hanner cyflog.

Tâl mamolaeth statudol

Mae gan aelodau sydd ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth erbyn diwedd y pymthegfed wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig yr hawl i Dâl Mamolaeth Statudol (SMP) am 39 wythnos. Darllenwch y [Canllawiau Mamolaeth ar gyfer Swyddogion Heddlu Benywaidd](#) am fanylion.

Bydd tâl mamolaeth yr heddlu y mae gan aelod hawl iddo yn gostwng, o ran unrhyw wythnosau iddi dderbyn SMP, o swm gyfwerth â'r SMP a dderbyniodd ar gyfer yr wythnos honno. Pan fo aelod yn dewis ymestyn ei phum wythnos terfynol o dâl mamolaeth yr heddlu i ddeg wythnos o hanner cyflog, caiff y tâl y mae gan yr aelod hawl iddo ei ostwng gan hanner swm yr SMP y mae hi'n ei dderbyn ar gyfer yr wythnos honno.

Absenoldeb mabwysiadu

Uchafswm cyfnod absenoldeb mabwysiadu yw 52 wythnos. Mae'r holl absenoldeb mabwysiadu â thâl yn gyfrifiadwy at ddibenion gwyliau a chynyddrannau tâl. Rhaid i aelod ddechrau'r absenoldeb mabwysiadu o fewn 14 diwrnod, gan orffen gyda'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli gyda'r aelod.

Absenoldeb mabwysiadu â thâl

Mae gan aelod sy'n rhiant mabwysiadol plentyn hawl i wythnos o absenoldeb mabwysiadu ar gyflog llawn, yn ystod neu oddeutu adeg y mabwysiadu, ni waeth beth yw hyd ei wasanaeth.

Bydd gan aelodau â gwasanaeth parhaus o leiaf un flwyddyn ar ddiwedd yr wythnos y caiff ei baru â phlentyn i'w fabwysiadu yr hawl i gyflog llawn am 18 wythnos gyntaf yr absenoldeb mabwysiadu, i'w dilyn gan hyd at 21 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP), yna hyd at 13 wythnos o absenoldeb mabwysiadu di-dâl. Caiff

aelodau rhan-amser eu talu am yr 18 wythnos gyntaf ar y raddfa a gyfrifwyd yn ôl eu ffactor priodol

Gall aelodau, gyda chaniatâd eu prif swyddog, ddewis ymestyn pum wythnos olaf eu cyflog llawn i ddeg wythnos o hanner cyflog.

Tâl mabwysiadu statudol

Bydd gan aelodau sydd wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth erbyn diwedd yr wythnos lle maent yn derbyn hysbysiad eu bod wedi'u paru â phlentyn i'w fabwysiadu hawl i gymryd hyd at 52 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Statudol – y 39 wythnos cyntaf â Thâl Mabwysiadu Statudol (SAP), yna 13 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol di-dâl, oddeutu'r adeg y caiff y plentyn ei leoli. Bydd yr absenoldeb mabwysiadu un wythnos a nodir uchod yn cael ei gynnwys yn yr hawl hon, â thâl llawn.

Bydd tâl mabwysiadu'r heddlu y mae gan aelod hawl iddo yn gostwng, o ran unrhyw wythnosau iddo dderbyn SAP, o swm gyfwerth â'r SAP a dderbyniodd ar gyfer yr wythnos honno. Pan fo aelod yn dewis ymestyn ei bum wythnos terfynol o dâl mabwysiadu'r heddlu i ddeg wythnos o hanner cyflog, caiff y tâl y mae gan yr aelod hawl iddo ei ostwng gan hanner swm yr SAP y mae'n ei dderbyn ar gyfer yr wythnos honno.

Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Gall aelod ar absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu ddychwelyd i'r gwaith ar sail wirfoddol, yn amodol ar gytundeb ei brif swyddog, am hyd at 10 niwrnod heb ddod a'u absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu i ben. Gelwir rhain yn ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (KIT).

Bydd aelod yn derbyn tâl fesul awr am ddyletswydd a wnaed ar ddiwrnod KIT, yn ogystal ag amser ychwanegol, os yn briodol. Os oes gan yr aelod hawl i SMP neu SAP ar gyfer unrhyw wythnos sy'n cynnwys diwrnod KIT, ni fydd SMP neu SAP yr aelod na'r tâl ar gyfer y diwrnod KIT yn cael ei ostwng ar gyfrif y llall.

Mae'n bwysig nodi effaith y diwrnod KIT ar brynu absenoldeb di-dâl yn ôl at ddibenion pensiwn. Gweler y paragraff ar 'Gwyliau Teulu a Phensiynau' ar ddiwedd yr adran hon.

Absenoldeb cymorth mamolaeth ac absenoldeb cymorth mabwysiadu.

Mae'r darpariaethau hyn yn Rheoliad 33 ac Atodiad S Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Mae gan aelod sydd yn dad i'r plentyn neu'n bartner neu ofalwr enwedig mam feichiog, neu'n briod neu'n bartner i'r mabwysiadwr, hawl i bythefnos o absenoldeb cymorth mamolaeth gyffredin, yn ystod neu oddeutu adeg y geni neu bythefnos o absenoldeb mabwysiadu cyffredin yn ystod neu oddeutu'r adeg mabwysiadu. Bydd yr wythnos gyntaf o absenoldeb cymorth mamolaeth gyffredin neu absenoldeb cymorth mabwysiadu cyffredin ar gyflog llawn. Gwneir yn iawn am hyn drwy swm cyfwerth a'r raddfa tâl tadolaeth statudol ar gyfer yr wythnos honno. Caiff aelodau rhan-amser eu talu ar raddfa a gyfrifwyd yn ôl eu ffactor priodol

Bydd gan aelodau sydd â 26 wythnos o wasanaeth parhaus yn pymthegfed wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig, neu'r wythnos y caiff y mabwysiadwr ei baru â'r plentyn, hawl i dderbyn tâl am yr ail wythnos ar raddfa tâl tadolaeth statudol.

Absenoldeb rhieni a rennir

Ar hyn o bryd, mae Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003 yn gosod hawliau'r aelodau i Gymorth Mamolaeth Ychwanegol neu Absenoldeb Cymorth Mabwysiadu. Seiliwyd y rhain ar ddarpariaethau absenoldeb tadolaeth ychwanegol statudol. Yn dilyn cyhoeddiad Deddf Plant a Theuluoedd 2014, disodlwyd absenoldeb a thâl tadolaeth ychwanegol statudol gan Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl.

Mae Cylchlythyr PNB 21/2014 a Chylchlythyr y Swyddfa Gartref 011/2015 yn gosod y cytundeb i ddarparu roi hawl i aelodau i Absenoldeb Rhieni a Rennir.

Mae absenoldeb rhieni a rennir yn galluogi rhieni i rannu gwyliau a thâl statudol yn y flwyddyn gyntaf yn dilyn genedigaeth neu fabwysiadu plentyn. Gall rhieni ddewis sut y maent yn dyrannu absenoldeb rhieni a rennir rhyngddynt ac a ydynt am gymryd yr absenoldeb ar wahân neu ar yr pryd. I fod yn gymwys, rhaid bod yr aelod yn rhannu cyfrifoldeb am y plentyn gydag un o'r canlynol:

- Gŵr, gwraig, partner sifil neu gyd-fabwysiadwr
- Rhiant arall y plentyn
- Partner (os yw'n byw gyda'r aelod a'r plentyn)

Bydd absenoldeb rhieni a rennir a thâl hefyd ar gael i ddarparu rieni yn y system mam fenthyg a darpar rieni yn y system maethu i fabwysiadu.

Diwrnodau Cadw mewn cysylltiad

Bydd gan aelod ar Absenoldeb Rhieni a Rennir hawl i hyd at 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad.

Tâl Rhieni a Rennir Statudol

Bydd gan aelodau sy'n bodloni gofynion cymhwysedd statudol hawl i Dâl Rhieni a Rennir Statudol.

Mae rhagor o wybodaeth am y darpariaethau statudol yn GOV.UK yn [Statutory Shared Parental Pay](#).

Absenoldeb rhieni

Mae gan aelodau sydd wedi gwasanaethu'n barhaus am o liaf un flwyddyn, ac y mae ganddynt, neu maent yn disgwyl, gyfrifoldeb cyfreithiol fel rhieni dros blentyn hawl i 18 wythnos o absenoldeb rhieni di-dâl am bob plentyn unigol at ddibenion gofalu am y plentyn hwnnw.

Nodir y cyfnod y gellir cymryd yr absenoldeb yn Rheoliad 33, Atodiad S Rheoliadau'r Heddlu 2003. Ar hyn o bryd, mae'r rheoliadau a phenderfyniadau yn nodi bod rhaid cymryd yr absenoldeb cyn pen-blwydd y plentyn yn 5 oed neu ar y dyddiad pum mlynedd ers lleoliad y plentyn, neu, ar gyfer plentyn sydd â hawl i lwfans byw i'r anabl, cyn pen-blwydd y plentyn yn 18 oed. Fodd bynnag, estynwyd darpariaethau absenoldeb rhieni gan Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014, a chaiff Atodiad S ei ddiwygio i ddarparu hyd at 18 wythnos o absenoldeb rhieni di-dâl ar gyfer pob plentyn o dan 18. Rhaid cytuno ar y trefniadau absenoldeb rhieni gyda'r prif swyddog. [Am ragor o fanylion, cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

Amser i ffwrdd ar gyfer dibynnyddion

Mae'r darpariaethau hyn yn Rheoliad 33 ac Atodiad T Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Mae gan aelod yr hawl i gymryd amser rhesymol taledig i ffwrdd yn ystod cyfnodau dyletswydd gyffredin er mwyn gwneud rhywbeth angenrheidiol:

- a) Pan fydd dibynnydd yn sâl, yn rhoi genedigaeth, yn dioddef anaf neu'n dioddef ymosodiad
- b) I drefnu gofal ar gyfer y dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu
- c) Pan fo dibynnydd yn marw
- d) Pan gaiff trefniadau gofal dibynnydd eu tarfu
- e) I ddelio a digwyddiad annisgwyl yn ymwneud â phlentyn swyddog yn yr ysgol neu'r feithrinfa

Mae pob amgylchiad yn wahanol ac yn annibynnol o'i gilydd, felly dylai fod yn eglir pa achos mae a wnelo'r cais ag ef, yn hytrach na chais cyffredinol am amser i ffwrdd.

Ystyr dibynnydd yw priod, plentyn, rhiant, rhywun sydd yn byw yn yr un tŷ â'r aelod (ond nid lletywr etc.) neu, mewn perthynas ag (a) (b) a (d), unrhyw berson sy'n

rhesymol ddibynnol ar yr aelod am ofal neu ddarpariaeth gofal h.y. cymydog mewn oed.

Rhaid i'r aelod roi rheswm i'r prif swyddog am yr absenoldeb cyn gynted â phosib, ac, os yn bosib, nodi pa mor hir mae'n disgwyl bod yn absennol.

Gwyliau a phensiynau teulu

Mae gwyliau teulu â thâl yn bensiynadwy'n awtomatig, sy'n golygu bod aelodau'n talu cyfraniadau pensiwn ar y cyflog y maent yn ei dderbyn, ac mae hyn yn cyfrif fel gwasanaeth pensiynadwy.

Gall absenoldeb di-dâl, ac eithrio 26 wythnos gyntaf absenoldeb mamolaeth, gyfrif fel gwasanaeth pensiynadwy os gwneir taliadau pensiwn. Mae aelodau o'r tri chynllun pensiwn heddlu yn gallu prynu y mathau canlynol o absenoldeb teulu di-dâl:

- Absenoldeb mamolaeth di-dâl
- Absenoldeb cymorth mamolaeth di-dâl
- Absenoldeb mabwysiadu di-dâl
- Absenoldeb cymorth mabwysiadu di-dâl
- Absenoldeb rhieni di-dâl

Ar adeg ysgrifennu dylai aelodau o Gynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 1987 a Cynllun Pensiwn yr Heddlu Newydd (NPPS) 2006 gael y cyfle i brynu cyfnodau mabwysiadu di-dâl, cymorth mabwysiadu di-dâl a chymorth mamolaeth di-dâl a gymerwyd ers 1 Medi 2014. Yn ddiweddar, cytunodd y Swyddfa Gartref i ôl-ddyddio prynu absenoldeb cymorth mamolaeth di-dâl yn ôl ymhellach ar gyfer y ddau gynllun i 3 Ebrill 2011, a disgwyliwn y newid tua dechrau 2019. Rydym hefyd yn disgwyl diwygiad yn y rheoliadau i ganiatáu prynu absenoldeb rhieni a rennir di-dâl yn ôl ar gyfer y tri chynllun. Dylai aelodau gysylltu â'u gweinyddwr pensiynau am ragor o wybodaeth.

Gan dybio nad yw aelod wedi gwrthod y cynllun pensiwn, gellir prynu unrhyw gyfnod o absenoldeb mamolaeth di-dâl ar ôl y 26 wythnos gyntaf yn ôl. Cyfrifir y gyfradd prynu'n ôl ar sail y gyfradd cyfraniadau pensiwn briodol (e.e. 14.25% ar gyfer aelodau PPS 1987; 11% neu 12.05% ar gyfer aelodau NPPS 2006; a 12.44% neu 13.44% ar gyfer PPS 2015) o'r tâl diwethaf y derbyniodd y fenyw yn union cyn iddi fynd ar absenoldeb di-dâl. Yn y rhan fwyaf o achosion, SMP ar y gyfradd is fydd hwn.

Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, y bydd diwrnod Cadw mewn Cysylltiad (KIT) a gymerir yn ystod y cyfnod di-dâl yn golygu y bydd rhaid prynu'r cyfnod gwyliau di-dâl sy'n weddill yn ôl y gyfradd cyfraniadau pensiwn briodol o dâl llawn.

2.G Cynllun seibiant gyrfa

Cytunodd Bwrdd Trafod Telerau'r Heddlu (PNB) ar gynllun seibinat gyrfa yn 2000 - cyfeiriodd Cylchlythyr PNB 2000/16 (Ymgynghorol) a Chylchlythyr 4/2001 y Swyddfa Gartref at hyn. Mae'r darpariaethau hyn nawr ar gael yn Rheoliad 33 ac Atodiad OO Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Mae seibiant gyrfa o hyd at bum mlynedd ar gael, yn amodol ar gynnydd mewn amgylchiadau eithriadol. Mae'r cynllun ar gael i unrhyw aelod sydd wedi cwblhau'r cyfnod prawf, yn ddarostyngedig i gytundeb gweithiwr adnoddau dynol proffesiynol, gyda'r hawl i apelio i'r Prif Gwnstabl. Mae aelodau ar seibiant gyrfa fel rhan o'r cynllun hwn yn parhau i fod yn aelod o'r heddlu, felly nid oes toriad mewn gwasanaeth. Ni fyddant yn cael eu talu yn ystod seibiant gyrfa, ac ni fydd yr amser allan yn cyfrif am yr hawl i dalu cynyddiadau a gwyliau blynyddol cyflogedig. Bydd pwynt rheng, pwynt cyflog chymhwysedd ar gyfer lwfans newydd y swyddog wedi'u diogelu.

Dylai aelod sy'n byw mewn llety a ddarperir gan yr heddlu drafod ei ddyfodol yn yr eiddo gyda'r prif gwnstabl cyn gwneud cais am seibiant gyrfa.

Seibiannau gyrfa a phensiynau

Mae swyddogion yn parhau i fod yn aelodau o'r heddlu yn ystod seibiant gyrfa, felly maent hefyd yn parhau i fod yn aelodau o gynllun pensiwn yr heddlu. Fodd bynnag, ni fyddai hyn yn wir pe bai swyddog yn ymddiswyddo ac ailymuno.

Ar gyfer aelod sydd â hawl i amddiffyniad trosiannol llawn, cyn belled â'i fod ar y cynllun seibiant gyrfa, ni fydd y seibiant gyrfa yn cael unrhyw effaith ar yr amddiffyniad trosiannol llawn h.y. bydd yr aelod yn dychwelyd i'w gynllun pensiwn presennol pan fydd yn dychwelyd o'r seibiant gyrfa.

Fodd bynnag, ni wneir unrhyw addasiad i aelodau ar amddiffyniad dwys sy'n cymryd seibiannau gyrfa o dan y cynllun rheoleiddio. Golyga hyn, pe bai hawl gan aelod o dan amddiffyniad taprog i aros yng Nghynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 1987 neu Gynllun Pensiwn Newydd yr Heddlu (NPPS) 2006 am ddwy flynedd o 1 Ebrill 2015, y byddai ei ddiogelwch yn dod i ben ar 31 Mawrth 2017, hyd yn oed os cymerwyd y

seibiant gyrfa am ran o'r cyfnod o 1 Ebrill 2015 tan 31 Mawrth 2017 neu'r cyfnod cyfan.

Mae swyddogion yn parhau i fod yn ddarostyngedig i fuddion marwolaeth eu cynlluniau pensiwn a darpariaethau pensiwn salwch gwell yn ystod seibiant gyrfa. Mae pob swyddog wedi'i gynnwys o hyd yn y darpariaethau budd-daliadau anaf lle bo hynny'n berthnasol.

Nid yw'r amser a dreulir ar seibiant gyrfa yn cyfrif fel gwasanaeth pensiynadwy ac ni ellir ei brynu at ddibenion pensiwn - gweler Cylchlythyr 33/2003 y Swyddfa Gartref.

Adran 3: Safonau

3.1 Cyfnod prawf

Cyfnod prawf ar reng cwnstabl

Y cyfnod prawf ar gyfer cwnstabl sydd newydd ymuno yw'r ddwy flynedd gyntaf, neu'r tair blynedd gyntaf ar gyfer cwnstablaid sy'n ymuno drwy'r cynllun gradd-brentisiaeth, oni bai bod yr aelod yn trosglwyddo prawf a gwblhawyd gyda heddlu arall. Mae gan y prif swyddog bŵer i ymestyn y cyfnodau hyn. Caiff cyfnod prawf aelod rhan-amser ei addasu mewn perthynas â'i oriau penodol ac unrhyw gyfnod a gynhelir ar sail amser llawn. Fodd bynnag, mae hyn oherwydd newid o ganlyniad i Gylchlythyr PNB 2014/9 (gweler Adran G am ragor o fanylion). Os na fydd cwnstabl â gwasanaeth blaenorol yn ymuno ar drosglwyddiad, gall y prif swyddog leihau'r cyfnod prawf neu, cyn belled â bod yr aelod wedi cwblhau'r cyfnod prawf yn ystod y gwasanaeth blaenorol hwnnw, esgusodi'r cyfnod prawf.

Cyfnod prawf ar reng arolygydd

Y cyfnod prawf ar gyfer arolygydd newydd sy'n rhan o'r Rhaglen Mynediad Uniongyrchol yw'r ddwy flynedd gyntaf neu am y cyfnod hirach y mae'r Prif Gwnstabl yn ei benderfynu. Caiff cyfnod prawf aelod rhan-amser ei addasu mewn perthynas â'i oriau penodol ac unrhyw gyfnod a gynhelir ar sail amser llawn.

Mae'r amser a dreuliwyd yn ystod y cyfnod prawf ar absenoldeb ar gyfer gofal cyn geni, absenoldeb cymorth mamolaeth, absenoldeb cymorth mabwysiadu,

absenoldeb rhieni ac amser i ffwrdd ar gyfer dibynnyddion yn cael ei gyfrif fel gwasanaeth prawf.

Cyfrifir y 52 wythnos gyntaf o amser a dreuliwyd yn ystod y cyfnod prawf ar gyfnod mamolaeth fel gwasanaeth prawf (ni waeth beth yw'r gwasanaeth). Ni chyfrifir unrhyw gyfnod arall.

Ystyrir wythnos gyntaf yr absenoldeb mabwysiadu fel gwasanaeth prawf i bob un o'r aelodau sy'n mabwysiadu, ni waeth beth yw'r gwasanaeth. Yn ogystal, os oes gan yr aelod o leiaf 26 wythnos o wasanaeth trwy'r hysbysiad o baru ar gyfer mabwysiadu, caiff unrhyw gyfnod o absenoldeb mabwysiadu sy'n syrthio yn y cyfnod o 26 wythnos yn union ar ôl lleoli ar gyfer mabwysiadu ei gyfrif fel gwasanaeth prawf. Ni chyfrifir unrhyw gyfnod arall.

Gweler Rheoliad 12 ac Atodiad C Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Rhyddhau a chamymddwyn yn ystod fcyfnod prawf

Yn unol â Rheoliad 13 Rheoliadau'r Heddlu 2003, mae'n bosib esgusodi gweithiwr ar gyfnod prawf o'i wasanaethau ar unrhyw adeg (gyda mis o rybudd neu gyda thaliad yn ei le) os yw'r prif swyddog o'r farn nad yw'n addas, yn gorfforol neu'n feddyliol, i gyflawni dyletswyddau Cwnstabl neu nad yw'n debygol o ddod yn Gwnstabl effeithlon neu sy'n ymddwyn yn dda. Ni all y prif swyddog ddirprwyo'r penderfyniad hwn.

Pan geir honiad o gamymddwyn gan weithiwr ar gyfnod prawf, os nad yw'n cyfaddef i'r camymddwyn dan sylw, yn gyffredinol dylid defnyddio'r gweithdrefnau camymddwyn. Os defnyddir gweithdrefn Rheoliad 13, dylai'r gweithiwr ar gyfnod prawf gael unrhyw adroddiadau y dibynnir arnynt wrth ddod i benderfyniad o hyd, a rhoir cyfle iddo wneud sylwadau a chyflwyno lliniaru, yn unol â Chanllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn gan Swyddogion Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol (mae Cylchlythyr 21/2015 y Swyddfa Gartref yn cyfeirio ato) (mae Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 017/2018 yn cyfeirio ato).

Mewn unrhyw achos lle honnir bod camymddwyn yn erbyn gweithiwr sydd ar brawf, neu os oes awgrym y gellir rhoi Rheoliad 13 ar waith, dylid cysylltu â'r Bwrdd Cangen.

Aelod yn ailymuno â'r heddlu

Ar hyn o bryd, mae Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003 yn darparu, os bydd aelod yn ailymuno â'r gwasanaeth o fewn pum mlynedd ar ôl bodloni'r cyfnod

prawf ar reng cwnstabl yn flaenorol, caiff ei benodi i'r raddfa lle bu'n gwasanaethu ddiwethaf, a bydd ar gyfnod prawf o chwe mis.

Gall y ddarpariaeth hon hefyd fod yn gymwys i aelod sy'n ailymuno â'r gwasanaeth ar ôl mwy na phum mlynedd os yw'r prif swyddog o'r farn bod amgylchiadau eithriadol.

Mae diwygiad i Reoliad yr Heddlu 10B yn cael ei ystyried ar hyn o bryd, i weithredu argymhelliad 4 yr Adolygiad Arweinyddiaeth, a oedd yn argymhell y dylid gwneud darpariaeth yn Rheoliadau a Phenderfyniadau'r Heddlu 2003 i ddarparu ar gyfer dychwelyd ar raddfa uwch ac ar ôl pum mlynedd. Yn ogystal, mae'r Coleg Plismona yn cynnig y dylai pob swyddog sy'n ailymuno fod ar gyfnod prawf am gyfnod o ddeuddeg mis.

3.2 Cwynion a chamymddwyn

Mae ymgynghoriad ffurfiol ar ddraft newydd Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2019, Rheoliadau (Cwynion a Chamymddwyn) yr Heddlu 2019, Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2019 a Rheolau Tribiwnlys Apêl yr Heddlu 2019 yn cael eu trefnu o fis Hydref i fis Rhagfyr 2018. Bwriedir i'r rheoliadau hyn gael eu gosod gerbron y Senedd yn gynnar yn 2019, gan ddod i rym ar 1 Ebrill 2019.

Crynodeb byr o'r diwygiadau a'r newidiadau a weithredir arnynt a'u bwriad:

- Diwygiadau disgyblaeth - gan gynnwys eglurhad o 'gamymddwyn,' cysyniad newydd o Angen Gwella Ymarfer (PRI), dyletswydd cydweithredu, newidiadau gwrandawiadau camymddwyn, rôl Cadeiryddion Cyfreithiol Gymwys (LQC), a newidiadau tebyg i Dribiwnlysoedd Apeliadau'r Heddlu;
- Diwygiadau cwynion - gan gynnwys diffiniad newydd ac ehangach o gŵyn heddlu; symleiddio prosesau; mwy o dryloywder;
- Diwygiadau IOPC - i gryfhau pwerau ac annibyniaeth yr IOPC, i symleiddio prosesau ymchwilio, ac mae angen ymchwiliadau IOPC ar honiadau o gamymddwyn gan brif swyddogion;
- Rôl uwch PCC - trin rhai apeliadau/adolygiadau cwynion (swyddogaeth orfodol newydd), dewisiadau i gymryd cyfrifoldeb am drin cwynion cychwynnol a hysbysu'r achwynydd.

Rhestr Gwahardd a Chynghorol a Chyn-swyddogion

Mae Rheoliadau'r Heddlu (Ymddygiad, Cwynion a Chamymddwyn ac Apel Tribiwnlys) (Diwygio) 2017 yn diwygio Rheoliadau'r Heddlu (Ymddygiad) 2012, Rheoliadau'r Heddlu (Cwynion a Chamymddwyn) 2012 a Rheolau Tribiwnlys Apêl yr Heddlu 2012 gydag addasiadau i ddarpariaethau yn ymwneud â chyn-aelodau heddlu:

Dileu darpariaethau sy'n cyfyngu ar yr amgylchiadau y gall aelodau'r heddlu a chwnstabiliaid arbennig roi rhybudd o'u bwriad i ymddiswyddo neu ymddeol.

Caniatáu i'r person sy'n cynnal neu'n cadeirio gwrandawriad camymddwyn ddarparu gwybodaeth i'r awdurdod priodol i'w gynnwys yn yr adroddiad i'r swyddog hwnnw yn rhestr wahardd yr heddlu.

Nodi'r sail y gall cyn-aelodau apelio at dribiwnlys apêl yr heddlu (PAT) a'r ddarpariaeth i ganiatáu i gadeirydd PAT gynnwys datganiad y tribiwnlys o sylwadau ei benderfyniad mewn perthynas ag apelydd lle mae gwybodaeth mewn perthynas â'r apelydd hwnnw wedi'i gynnwys yn rhestr wahardd yr heddlu.

Addasiadau i ddarpariaethau sy'n ymwneud â thrin cwynion a materion ymddygiad a rheoliadau mewn perthynas â phobl sydd wedi peidio â gwasanaethu gyda'r heddlu ers amser yr ymddygiad dan sylw.

Mae'n ofynnol yn unol â Rhestr Wrthod yr Heddlu a Rheoliadau Rhestr Gyngori'r Heddlu 2017 i'r Coleg Plismona gynnal dwy restr; rhestr wahardd yr heddlu a rhestr gyngori'r heddlu; gan nodi'r wybodaeth sydd i'w chynnwys mewn adroddiad a darpariaethau i berson gael ei gofnodi ar y rhestr(i), a'r amgylchiadau y lle caiff person ei ddileu o'r rhestr(i).

Adran A - Cwynion a Chamymddwyn

Mae'r wybodaeth yn yr adran hon yn seiliedig ar Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 a Rheoliadau (Ymddygiad) (Diwygiad) yr Heddlu 2014 a 2015, Rheoliadau (Cwynion a Chamymddwyn) yr Heddlu 2012 ac Adran 2 Canllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn Swyddogion Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddfaol (gweler Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 21/2015) (gweler Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 017/2018)

Mae'r rheoliadau sy'n ymdrin â chwynion a chyhuddiadau o gamymddwyn wedi'u llunio i sicrhau y caiff y materion hyn eu trin yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol a thegwch. Dylid rhoi'r rheoliadau ar waith yn yr ysbryd hwnnw er mwyn sicrhau hyder yn y system.

Yn ogystal ag amlinellu'r weithdrefn y mae'n rhaid i'r rhai cynnal y gweithdrefnau camymddwyn eu dilyn, mae'r rheoliadau hefyd yn nodi hawliau'r swyddog sy'n destun yr achos o gamymddwyn. Mae'r rhain yn cynnwys yr hawl i "cyfaill heddlu" ddod gydag ef a'i gynrychioli (gweler isod) a, lle bo'n briodol, yr hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol.

Rheoliadau (Cwynion a Chamymddygiad) yr Heddlu 2012

Mae Rheoliadau (Cwynion a Chamymddwyn) yr Heddlu 2012 yn berthnasol pan fydd y prif swyddog yn ymwybodol o gŵyn am berson dan ei gyfarwyddyd a'i reolaeth. Diffinnir cwyn fel mynegiant o anffodlonrwydd gan aelod o'r cyhoedd ynghylch ymddygiad person sy'n gwasanaethu gyda'r heddlu.

Mae'r rheoliadau'n nodi pa faterion cwyno a chamymddwyn y dylid eu cofnodi a pha rai y dylid eu cyfeirio at Gomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu (IPCC). Yn achos cwyn, camymddwyn a gofnodwyd, neu Farwolaeth neu Anafiadau Difrifol, gall yr IPCC reoli'r ymchwiliad ei hun neu oruchwylio ymchwiliad a reolir gan awdurdod priodol. Mae Rheoliad 1(2) yn nodi pwy y gellir ei ddynodi fel yr awdurdod priodol o dan y rheoliadau hyn. Mae'r rheoliadau'n nodi sut y caiff trafodion yr IPCC eu goruchwylio.

Mae'r rheoliadau hefyd yn nodi sut, pan na fydd y gŵyn yn addas i'w hatgyfeirio at yr IPCC, dylid datrys cwynion yn lleol.

Datrysiaid lleol

Ni fydd cwynion yr ymdrinnir â hwy yn lleol yn arwain at achos disgyblu. Gellir cymryd camau rheoli neu gamau gweithredu ffurfiol, fodd bynnag, yn unol â'r weithdrefn perfformiad anfoddhaol o ganlyniad i'r gŵyn.

Dylai'r person a benodir i ddelio â'r gŵyn roi cyfle i'r achwynydd a'r person a gwynodd amdano wneud sylwadau ar y gŵyn. Ni ddylai'r person penodedig ddatrys y gŵyn trwy gynnis ymddiheuriad, oni bai bod y person sy'n destun y gŵyn yn cytuno i hyn.

Dylid gwneud cofnod cyn gynted â phosib ar ôl delio â'r gŵyn, a'i anfon at yr achwynydd a'r person y cwynwyd amdano.

Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012

Mae'r rheoliadau hyn yn berthnasol pan gaiff cyhuddiadau o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol eu dwyn at sylw awdurdod priodol. Mae Rheoliad 3(1) yn nodi

pw y gellir ei ddynodi fel yr awdurdod priodol o dan y rheoliadau hyn. Mae'r rheoliadau yn nodi'r penderfyniadau y dylai'r rhai sy'n eu cynnal neu'n cadeirio gwahanol gamau'r achos eu gwneud, a'r gweithdrefnau y dylent eu dilyn.

Cyfaill Heddlu

Gall y swyddog heddlu sy'n destun y cyhuddiadau, y cyfeirir ato yn y rheoliadau fel y 'swyddog dan sylw,' ddewis dod â chyfaill heddlu neu gael ei gynrychioli gan gyfaill heddlu yn yr achos. Mae Rheoliad 6 Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn nodi pw all weithredu fel cyfaill heddlu a'r rôl y gall cyfaill heddlu ymgymryd â hi.

Caniatâd i roi gwybod am fwriad i ymddeol neu ymddiswyddo

Pan gyflwynir honiad i awdurdod priodol o ymddygiad swyddog heddlu a fyddai, os profir, yn cyfrif fel camymddwyn neu gamymddwyn difrifol, ni chaiff y swyddog heddlu dan sylw roi hysbysiad o fwriad i ymddiswyddo neu ymddeol heb ganiatâd yr awdurdod priodol. Mae Rheoliad 10A yn nodi'r amgylchiadau y gellir rhoi'r caniatâd hwn.

Diwygiodd Rheoliadau (Ymddygiad, Cwynion a Chamymddygiad ac Tribiwnlys Apêl) yr Heddlu (Diwygio) 2017 hyn. Mae Rheoliad 6 yn dileu darpariaethau sy'n cyfyngu ar yr amgylchiadau y gall aelodau'r heddlu a chwnstabiliaid arbennig roi rhybudd o'u bwriad i ymddiswyddo neu ymddeol.

Asesu ymddygiad

Pwrpas camau cychwynnol yr achos yw asesu a fyddai'r ymddygiad honedig, os profir, yn golygu camymddwyn, camymddwyn difrifol neu ddim un ohonynt. Dylai'r swyddog dan sylw gael gwybod yn ysgrifenedig am ganlyniad yr asesiad hwn cyn gynted ag sy'n ymarferol.

Nid yw Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn berthnasol os canlyniad yr asesiad yw nad oes angen unrhyw gamau gweithredu neu gamau rheoli, neu os dylid delio â'r achos drwy Rheoliadau Perfformiad. Gellir cyfeirio at Ganllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn Swyddogion Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol a Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 o dan yr amgylchiadau hyn.

Os mai canlyniad yr asesiad yw y dylid delio â'r mater yn unol â'r Rheoliadau Ymddygiad, bydd darpariaethau Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn gymwys. Hynny yw, pan fo'r awdurdod priodol yn dod i'r casgliad y byddai'r

ymddygiad, os profir:

- yn golygu camymddwyn ac ystyrir bod angen ymchwilio i'r mater, neu
- yn golygu camymddwyn difrifol.

Yn yr achosion hyn, ymchwilir i'r mater hwnnw yn unol â'r rheoliadau.

Ymchwilio i honiadau o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol

Dylid hysbysu'r swyddog dan sylw yn ysgrifenedig am fanylion yr ymchwiliad oni bai y byddai gwneud hynny yn amharu ar ganlyniad unrhyw ymchwiliad arall (gan gynnwys un troseddol). Yn yr un hysbysiad, hysbysir y swyddog dan sylw ynghylch ei hawl i ofyn am gyngor gan gymdeithas staff neu unrhyw gorff arall, yr hawl i gael yr heddlu yno ynghyd â chyfaill heddlu, yr hawl i unrhyw gynrychiolaeth gyfreithiol neu gynrychiolaeth arall fel y bo'n briodol, a'r holl hawliau eraill sy'n briodol yn ystod y cam hwn o'r broses. Mae'r rheoliadau yn nodi'r graddfeydd amser y gall y swyddog dan sylw gael mynediad at yr hawliau hyn.

Gallai'r awdurdod priodol benderfynu gwahardd aelod rhag ymchwilio i honiad o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol. Mae Rheoliad 10 Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn nodi'r weithdrefn y dylid ei dilyn pan waherddir swyddog. Os caiff yr aelod ei wahardd, dylai fod ar gyfradd y tâl, gan gynnwys lwfansau perthnasol, y byddai ganddo hawl iddynt pe na fyddai wedi'i wahardd. Rhaid bob amser ystyried symud i leoliad neu rôl newydd dros dro fel dewis arall yn lle gwaharddiad.

Yn dilyn yr ymchwiliad, gall yr awdurdod priodol bennu bod achos i'w ateb mewn perthynas â chamymddwyn neu gamymddwyn difrifol. Yna caiff yr achos gyfeirio at achosion camymddwyn. Mae Rheoliad 19 yn nodi pryd y dylai cam nesaf yr achos fod yn gyfarfod camymddwyn a phryd y dylai fod yn wrandawriad camymddwyn.

Efallai y bydd yr awdurdod priodol hefyd yn penderfynu, lle bo achos i'w ateb mewn perthynas â chamymddwyn, y caiff ei drin drwy gamau rheoli. Nid yw Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012, fodd bynnag, yn cwmpasu camau rheoli o'r fath, ond mae enghreifftiau o'r mesurau y gall rheolwr eu cymryd i ddatrys camymddwyn, megis sefydlu cynllun gwella neu fynd i'r afael ag unrhyw achosion sylfaenol o gamymddwyn, yng Nghlanllawiau'r Swyddfa Gartref.

Atgyfeiriad at achos camymddwyn

Pan gyfeirir at achosion camymddwyn, rhaid hysbysu'r swyddog dan sylw yn ysgrifenedig o'r atgyfeiriad, a'r manylion sy'n berthnasol i'r atgyfeiriad hwnnw. Dylai

hyn gynnwys hysbysiad o hawliau a chyfrifoldebau'r swyddog dan sylw a'i gynrychiolydd.

Cynrychiolaeth gyfreithiol a chynrychiolaeth arall

Gall y swyddog dan sylw gael ei gynrychioli mewn gwrandawriad camymddwyn neu wrandawriad achos arbennig gan gyfaill heddlu a/neu gyfreithiwr perthnasol o'i ddewis. Ac eithrio mewn achos lle mae gan y swyddog dan sylw yr hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol, ac mae'n dewis hynny, caiff ei gynrychioli gan gyfaill heddlu yn unig yn yr achos ffurfiol.

Gwrandawiadau camymddwyn yn gyhoeddus

Yn amodol ar waharddiadau y gall y person sy'n cadeirio neu'n cynnal yr achos osod yn unol â rheoliadau 31 a 32, cynhelir gwrandawriad camymddwyn yn gyhoeddus.

Gweithdrefnau achosion camymddwyn

Bydd y person sy'n cynnal neu'n cadeirio'r achos camymddwyn yn pennu'r weithdrefn, yn unol â gofynion y rheoliadau. Ni fyddant yn bwrw ati oni bai bod y swyddog dan sylw wedi'i hysbysu o'i hawliau i gynrychiolaeth gyfreithiol neu gynrychiolaeth arall. Mae Rheoliad 33 yn nodi'r rôl y gall cynrychiolydd y swyddog dan sylw ei chyflawni yn yr achos.

Canlyniad achos camymddwyn

Mae Rheoliad 35 yn nodi canlyniadau posib achosion camymddwyn. Y rhain yw;

- Cofnodwyd canfyddiad o gamymddwyn, ond ni chymerwyd unrhyw gamau pellach
- Gosod camau disgyblu ar ffurf cyngor rheoli, rhybudd ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol
- Yn achos gwrandawriad camymddwyn, gellir hefyd diswyddo, gyda neu heb rybudd

Rhaid i'r sawl sy'n ystyried camau disgyblu roi cyfle i'r swyddog dan sylw, a'i gyfaill heddlu neu gyfreithiwr perthnasol, wneud sylwadau ysgrifenedig neu lafar cyn gwneud penderfyniad.

O fewn pum diwrnod gwaith o ddiwedd yr achos, dylai'r swyddog dan sylw gael gwybod yn ysgrifenedig am ganlyniad yr achosion hynny. Ar yr adeg honno, dylai gael gwybod hefyd am eu hawl i apelio.

Apêl yn dilyn cyfarfodydd camymddwyn

Mae'r rheoliadau'n nodi'r hawl i apelio yn dilyn cyfarfod camymddwyn. Maent yn nodi'r unig sail dros apêl a'r amserlen ar gyfer cyflwyno apêl. Maent hefyd yn amlinellu'r weithdrefn ar gyfer unrhyw gyfarfod apêl a all ddigwydd a chanlyniadau posib apêl.

Gweithdrefn llwybr carlam ar gyfer gwrandawiadau achos arbennig

Cynhelir gwrandawiadau achos arbennig pan fydd ymchwiliad i honiad yn nodi bod amodau arbennig yn cael eu bodloni.

Diffinnir amodau arbennig yn Atodiad A Canllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol fel '*bod digon o dystiolaeth, ar ffurf datganiadau ysgrifenedig neu ddogfennau eraill, heb yr angen am dystiolaeth bellach, boed yn ysgrifenedig neu'n lafar, i sefydlu ar sail cydbwysedd tebygolrwydd, bod ymddygiad y swyddog dan sylw yn achos o gamymddwyn difrifol; ac mae budd cyhoeddus i'r swyddog heddlu dan sylw i roi'r gorau i fod yn swyddog heddlu, yn ddi-oed.*' Mae Rhan 5 Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012 yn nodi'r weithdrefn i'w dilyn wrth gynnal yr achosion hyn.

Mae'r rheoliadau hefyd yn nodi sut y dylid ymdrin ag achosion pan fo'r IPPC yn rheoli neu'n goruchwylio'r achosion camymddwyn, a lle mae gofynion arbennig sy'n destun Atodlen 3 Deddf Diwygio'r Heddlu 2002.

Am ragor o wybodaeth am wasanaethau "cyfaill heddlu" a'r hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol, cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen. Mae'n bwysig i aelod sy'n destun honiad o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol ofyn am gyngor ar y cam cynharaf posib, ac yn sicr cyn gwneud datganiad ffurfiol ar unrhyw adeg yn yr achos.

3.3 Safonau ymddygiad proffesiynol a'r cod moeseg

Mae'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol yn Atodlen 2 Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2012, ac fe'u rhestrir isod hefyd. Ceir esboniad manylach o'r Safonau yng

Nghanllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol (Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 21/2015).

Gonestrwydd a chywirdeb

Mae swyddogion yr heddlu yn onest, yn gweithredu'n gywir ac nid ydynt yn peryglu nac yn cham-drin eu safle.

Awdurdod, parch a chwarteisi

Mae swyddogion yr heddlu yn gweithredu â hunanreolaeth a goddefgarwch, gan drin aelodau'r cyhoedd a chydweithwyr â pharch a chwarteisi.

Nid yw swyddogion yr heddlu yn cam-drin eu pwerau na'u hawdurdod, ac maent yn parchu hawliau pob unigolyn.

Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Mae swyddogion yr heddlu yn gweithredu'n deg ac yn ddiuedd. Nid ydynt yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon nac yn annheg.

Defnyddio grym

Mae swyddogion yr heddlu yn defnyddio grym pan fo'n angenrheidiol yn unig, yn gymesur ac yn rhesymol o dan yr holl amgylchiadau.

Gorchmynion a chyfarwyddiadau

Mae gorchmynion a chyfarwyddiadau a roir gan swyddogion heddlu bob amser yn gyfreithlon. Mae swyddogion heddlu yn cydymffurfio â rheoliadau'r heddlu, polisïau'r heddlu a gorchmynion cyfreithlon.

Dyletswyddau a chyfrifoldebau

Mae swyddogion yr heddlu yn ddiwyd wrth ymarfer eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau.

Cyfrinachedd

Bydd swyddogion yr heddlu yn trin gwybodaeth â pharch ac yn cael mynediad atin neu'n ei datgelu yng nghwrs cywir dyletswyddau'r heddlu yn unig.

Ffitrwydd ar gyfer dyletswydd

Bydd swyddogion yr heddlu, pan ar ddyletswydd neu wrth gyflwyno eu hunain ar gyfer dyletswydd, yn addas i gyflawni eu dyletswyddau.

Ymddygiad annheilwng

Bydd swyddogion yr heddlu yn ymddwyn mewn modd nad yw'n dwyn anfri ar wasanaeth yr heddlu neu'n tanseilio hyder y cyhoedd ynddo, p'un ai eu bod ar ddyletswydd ai peidio.

Bydd swyddogion yr heddlu yn adrodd am unrhyw weithredu yn eu herbyn ynghylch trosedd, unrhyw amodau a osodir arnynt gan lys neu wrth dderbyn hysbysiad cosb.

Herio ac adrodd am ymddygiad amrhiodol

Bydd swyddogion yr heddlu yn adrodd am, yn herio neu'n gweithredu yn erbyn ymddygiad cydweithiwr sydd wedi disgyn islaw'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol.

Yn ogystal â'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol, ceir Cod Moeseg Coleg yr Heddlu. Mae'r ddogfen hon yn nodi'n fanwl yr egwyddorion a'r ymddygiad disgwylidig sy'n tanategu'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol. Cod Ymarfer yw'r ddogfen, sy'n golygu bod rhaid i brif swyddogion dalu sylw dyledus iddi. Gall y Cod hysbysu ein penderfyniadau ynghylch a ddylid gweithredu'n ffurfiol dan Reoliadau Ymddygiad yr Heddlu 2012.

3.4 Gweithdrefnau Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol (UPP)

Mae'r wybodaeth yn yr adran hon yn seiliedig ar Reoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 ac Adran 3 Canllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn Swyddogion Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol (gweler Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 21/2015).

Dylai pryderon ynghylch perfformiad a phresenoldeb yng ngwasanaeth yr heddlu gael eu trin yn anffurfiol yn gyffredinol, trwy ymyrraeth gynnar a gweithredu ar ran y rheolwyr. Dylid ond defnyddio'r Weithdrefn Perfformiad Anfoddhaol (UPP) os yw gweithredoedd y rheolwyr wedi methu neu'n cael eu hystyried yn anaddas.

Diffinnir perfformiad neu bresenoldeb anfoddhaol yn Rheoliad 4(2)(a) Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 fel "anallu neu fethiant swyddog heddlu i berfformio dyletswyddau'r swyddogaeth neu'r radd y mae'n ymgymryd â hi ar y pryd i safon neu lefel foddhaol."

Diffinnir anghymwysra dybryd yn Rheoliad 4(2)(a) Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 fel "anallu difrifol neu fethiant difrifol ar ran swyddog heddlu i berfformio dyletswyddau'r swyddogaeth neu'r radd y mae'n ymgymryd â hi ar y pryd i safon neu lefel foddhaol, i'r graddau bod modd cyfiawnhau diswyddiad, ac eithrio na ddylid ystyried presenoldeb y swyddog heddlu wrth ystyried a yw wedi bod yn ddybryd o anghymwys."

Gweithredu gan reolwyr

Cyfrifoldeb rheolwr llinell swyddog yw codi unrhyw ddiffygion neu bryderon gyda'r unigolyn ar y cyfle cyntaf posib. Nid yw gweithdrefnau rheolwyr wedi eu cwmpasu gan Reoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012. Mar gwybodaeth fanwl, fodd bynnag, yng Nghanllawiau'r Swyddfa Gartref ar Gamymddwyn Swyddogion Heddlu, Gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a Phresenoldeb Anfoddhaol.

Lle nad oes gwelliant cyson yn dilyn gweithredu gan reolwyr, efallai y bydd yn briodol defnyddio'r Weithdrefn Perfformiad Anfoddhaol (UPP) a'r gweithdrefnau a nodir yn Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012.

Gweithdrefn Perfformiad Anfoddhaol

Mae'r Weithdrefn Perfformiad Anfoddhaol (UPP) yn berthnasol i swyddogion yr heddlu hyd at ac yn cynnwys gradd prif uwcharolygydd. Nid yw'n berthnasol i gyw swyddogion a reolir gan weithdrefnau a benderfynir yn lleol ac a danategir gan Reoliad 13, Rheoliadau'r Heddlu 2003.

Gall fod tri cham i'r UPP. Cynhelir cyfarfod ar bob cam. Symudir ymlaen i'r cam nesaf os na fydd problemau perfformiad wedi eu datrys gan y cam blaenorol.

Ar bob cam rhaid i'r cyfarfod ystyried perfformiad neu bresenoldeb anfoddhaol sydd yn debyg i neu'n gysylltiedig â'r perfformiad neu bresenoldeb anfoddhaol y cyfeirir atynt mewn unrhyw hysbysiad gwella ysgrifenedig. Lle bo methiannau'n berthnasol i ffurf gwahanol o berfformiad neu bresenoldeb anfoddhaol, bydd angen dechrau UPP ar y cam cyntaf.

Ar bob cam rhaid i'r rheolwr perthnasol hysbysu'r swyddog yn ysgrifenedig bod angen iddo fod yn bresennol yn y cyfarfod. Adeg cyflwyno'r hysbysiad rhaid i'r rheolwr gyflwyno manylion y weithdrefn i'r swyddog, egluro'r rheswm am y cyfarfod a rhannu manylion y sawl a fydd yn bresennol. Rhaid i'r swyddog hefyd gael gwybod am yr hawl i ofyn am gyngor gan gynrychiolydd Ffederasiwn yr Heddlu a'r hawl i gael "cyfaill heddlu" yno gydag ef. Mae Rheoliad 5 Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 yn nodi'r rôl gall y cyfaill ei gymryd yn y gweithrediadau. Am ragor o wybodaeth am wasanaethau "cyfaill heddlu", [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

Rhaid atodi i hysbysiad cyfarfod unrhyw bapurau sy'n ategu'r farn bod perfformiad neu bresenoldeb y swyddog yn afoddhaol. Rhaid i unrhyw bapurau y bydd y swyddog yn dibynnu arnynt yn y cyfarfod gael eu cyflwyno i'r rheolwr perthnasol cyn y cyfarfod.

Ar unrhyw gam, os nad yw'r swyddog neu ei gyfaill heddlu ar gael ar y dyddiad a awgrymwyd gan y rheolwr perthnasol ar gyfer y cyfarfod, gall y swyddog gynnig dyddiad ac amser gwahanol. Rhaid derbyn hwn, cyhyd â'i fod yn rhesymol ac o fewn pum niwrnod gwaith i'r dyddiad gwreiddiol.

Cyfarfod cam cyntaf

Cynhelir y cyfarfod hwn yn swyddfa'r rheolwr llinell. Yn y cyfarfod mae gan y swyddog dan sylw hawl i wneud cynrychioliadau mewn ymateb i asesiad y rheolwr llinell o'i berfformiad. Bydd cyfle gan gyfaill heddlu'r swyddog hefyd i annerch y cyfarfod, fel a nodir yn rheoliad 8(3a). Os yw'r rheolwr llinell wedi canfod bod perfformiad y swyddog wedi bod yn afoddhaol, cyflwynir hysbysiad gwella. Bydd yr hysbysiad gwella yn nodi sut mae angen i'r swyddog wella ei berfformiad a'r cyfnod y mae'n rhaid i'r gwella hyn ddigwydd.

Cyfarfod ail gam

Lle, ar ddiwedd y terfyn amser a nodwyd yn y cyfarfod cyntaf, canfyddir nad yw perfformiad y swyddog wedi gwella i safon sy'n dderbyniol, bydd gofyn i'r swyddog ddod i ail gyfarfod. Cynhelir y cyfarfod hwn gan yr ail reolwr llinell. Fel yn y cyfarfod cam cyntaf, mae gan y swyddog dan sylw hawl i wneud cynrychioliadau mewn ymateb i asesiad y rheolwr llinell o'i berfformiad. Bydd cyfle gan gyfaill heddlu'r swyddog hefyd i annerch y cyfarfod. Lle bydd yr ail reolwr llinell yn canfod nad yw perfformiad neu bresenoldeb y swyddog wedi bod yn foddhaol, cyflwynir hysbysiad gwella ysgrifenedig terfynol.

Yn achos hysbysiad gwella a hysbysiad gwella terfynol, fel arfer tri mis fydd y cyfnod gwella, ac ni ddylai fod yn hwy na deuddeg mis. Rhaid cynnal perfformiad boddhaol

am gyfnod o ddeuddeg mis er mwyn osgoi'r cam nesaf yn y broses. Gellir ymestyn y cyfnodau hyn os yw'r awdurdod priodol o'r farn ei bod yn briodol gwneud hynny.

Mewn unrhyw achos lle cyflwynir hysbysiad gwella, dylid cyflwyno cynllun gweithredu a ddylai gynorthwyo'r aelod i gyrraedd a chynnal y gwelliant disgwyledig. Dylai'r aelod a'r rheolwr llinell gyntuno ar hyn. Dylai nodi'r gwendidau perthnasol, disgrifio'r camau mae'n ofynnol i'r aelod eu cymryd a rhagnodi dyddiad dilyniant a dyddiad neu ddyddiadau adolygiad cam-wrth-gam.

Cyfarfod trydydd cam

Lle, ar ddiwedd y terfyn amser a nodwyd yn yr hysbiad gwella terfynol ysgrifenedig, gwneir asesiad nad yw perfformiad y swyddog heddlu wedi gwella i safon sy'n dderbyniol, bydd gofyn i'r swyddog ddod i gyfarfod trydydd cam, a gynhelir gan banel tri pherson. Bydd Cadeirydd y cyfarfod naill ai'n uwch swyddog neu'n aelod uwch proffesiynol ym maes adnoddau dynol. Rhaid i o leiaf un aelod o'r panel fod yn swyddog heddlu, ac un yn aelod proffesiynol ym maes adnoddau dynol. Ni ddylai'r un aelod o'r panel fod ar raddfa is na'r swyddog heddlu dan sylw. Dan reoliad 33 mae gan y swyddog dan sylw ddau gyfle i wrthwynebu apwyntiad aelod o'r panel. Os ategir y gwrthwynebiad, dewisir rhywun arall yn lle'r aelod hwnnw o'r panel.

Lle mae'r panel sy'n cynnal y cyfarfod trydydd cam o'r farn bod perfformiad neu bresenoldeb y swyddog yn anfoddhaol o hyd, y canlyniadau posib yw:

- Adleoliad
- Gostyngiad yn y radd (perfformiad yn unig)
- Diswyddiad gyda rhybudd o o leiaf 28 niwrnod
- Ymesytn yr hysbysiad gwella terfynol (bydd hyn yn digwydd mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, ac ni ellir ymestyn y cyfnod fwy nag unwaith)

Anghymwystra dybryd

Pan fydd yr awdurdod priodol:

- yn ystyried bod ymddygiad y swyddog yn fater o anghymwystra dybryd;
- yn derbyn argymhelliad yn unol â Deddf Diwygio'r Heddlu 2002 o ganlyniad archwiliad neu gŵyn; neu
- bod ganddo ddyletswydd yn unol â Deddf 2002 i gydymffurfio â chyfarwyddyd i'r perwyl hwnnw,

nad yw cyfarfodydd cam un a dau yn cael eu cynnal a bod gofyn i'r swyddog fynd yn syth i gyfarfod cam tri

Gelwir y cam hwn yn gam tri o hyd. Mae hyn yn digwydd parthed materion perfformiad yn unig, ac nid yw'n berthnasol i faterion presenoldeb; rhaid i'r rhai hynny ddilyn proses tri cham yn llwyr.

Rhagwelir bod barn awdurdod perthnasol bod perfformiad yn fater anghymwystra dybryd yn cyfeirio at un digwyddiad. Ni ragwelir y byddai mewn ymateb i gyfres o ddigwyddiadau dros gyfnod o amser.

Lle mae disgwyl i swyddog fynd yn syth i gyfarfod cam tri, heb gynnwys cam un neu gam dau yn y weithdrefn, mae ganddo hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol. Tra bod gan y swyddog hawl i ofyn am gyngor cyfreithiol ar unrhyw adeg yn yr UPP, dyma'r unig adeg mae Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2012 yn rhoi'r hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol. Ym mhob achos arall yn unol â'r rheoliadau, cyfaill heddlu yn unig all ei gynrychiol.

Lle mae'r panel yn canfod bod perfformiad y swyddog yn fater o anghymwystra dybryd, y canlyniadau posib yw:

- Adleoliad
- Gostyngiad yn y radd ar unwaith
- Diswyddiad heb rybudd
- Cyflwyno hysbysiad gwella terfynol

Apeliadau

Gall y swyddog dan sylw apelio yn erbyn canlyniad y cyfarfodydd cam cyntaf ac ail gam. Mae rheoliadau 18 a 25 yn nodi manylion sut i wneud yr apêl hon. Yr ail reolwr llinell fydd yn ystyried apêl o'r cyfarfod cam cyntaf. Clywir apêl o gyfarfod yr ail gam gan uwch reolwr.

Ar gam 2, mae sail pellach i apelio yn ogystal â'r rhai sydd ar gael dan gam 1. Gall y swyddog apelio ar y sail na ddylai fod wedi gorfod dod i'r cyfarfod ail gam am nad oedd yn ymwneud â'r perfformiad anfoddfaol y cyfeiriwyd ato yn yr hysbysiad gwella ysgrifenedig.

Yn dilyn cyfarfod cam tri, lle mae'r cam hwn yn dilyn camau un a dau, mae gan swyddog hawl i apelio i Dribiwnlys Apeliadau'r Heddlu yn erbyn y canfyddiadau a/neu'r canlyniadau a ganlyn:

- Diswyddiad
- Gostyngiad yn y radd

Lle boch achos wedi'i drin ar gam tri heb fynd drwy gam un a dau, mae gan swyddog hawl i apelio i Dribiwnlys Apeliadau'r Heddlu yn erbyn y cafyddiadau a/neu'r canlyniadau a ganlyn:

- Diswyddiad
- Gostyngiad yn y radd
- Adleoliad
- Cyflwyno hysbysiad gwella ysgrifenedig neu hysbysiad gwella terfynol

Canfod perfformiad boddhaol neu welliant mewn perfformiad

Ar wahân i achosion y delir â hwy ar gam tri yn unig, pwrpas pob cam yw penderfynu a yw perfformiad y swyddog yn foddhaol ai peidio. Lle tybir bod y perfformiad yn foddhaol, mae'r rheoliadu yn nodi ar bob cam pa hysbysiad ddylai'r swyddog ei dderbyn yn dilyn y cyfarfod.

3.5 Cyfyngiadau ar fywyd preifat swyddog heddlu

Cyffredinol

Rhaid i aelodau ymatal rhag unrhyw weithgaredd sydd yn debygol o ymyrryd â chyflawni dyletswyddau yn ddideudd neu sy'n debygol o roi'r argraff y gallai'r gweithgaredd wneud hyn. Ni ddylai swyddogion heddlu ychwaith gymryd rhan weithredol mewn gwleidyddiaeth.

Aelodaeth o rai sefydliadau

Er nad yw'r cyfyngiadau ar weithgarwch gwleidyddol yn atal swyddogion heddlu rhag bod yn aelodau o bleidiau gwleidyddol yn gyffredinol, ni chaiff swyddogion ymaelodi â'r BNP, Combat 18 na'r Ffrynt Cenedlaethol.

Cyfyngiadau eraill

Ni chaiff aelodau fyw mewn eiddo nad yw wedi ei gymeradwyo gan y prif swyddog. Os darperir llety i aelod, rhaid cael caniatâd y prif swyddog cyn cynnig lle i letywr neu i is-osod. Os yw aelod yn derbyn rhent neu lwfans tai, rhaid i'r prif swyddog gael hysbysiad cyn i'r aelod gael lletywr neu is-osod.

Ni chaiff aelodau wrthod yn wirfoddol neu ddiystyru clirio unrhyw ddyled gyfreithiol.

Diddordebau busnes sy'n anghydnaws ag aelodaeth o'r heddlu

Os oes gan aelod, neu os yw'n bwriadu cael, diddordeb busnes, rhaid rhoi hysbysiad ysgrifenedig i'r prif swyddog, a fydd yn penderfynu a yw'r diddordeb yn gydnaws â'r aelod dan sylw yn parhau i fod yn aelod o'r heddlu. Mae'r un drefn yn bodoli os oes gan berthynas yn nheulu'r aelod, neu os yw'n bwriadu, cael diddordeb busnes os yw'r aelod yn credu y gellid ei weld fel rhywbeth sy'n ymyrryd â chyflawni ei ddyletswyddau'n ddiduedd (mae Rheoliadau 7, 8 a 9 Rheoliadau'r Heddlu 2003 yn gymwys).

Adran 4: Dyletswyddau cyfyngedig

Darperir ar gyfer y cynllun dyletswyddau cyfyngedig gan Reoliad 22 a 28A a'r penderfyniad yn Atodiad EE Rheoliadau'r Heddlu 2003. Daeth y cynllun hwn yn effeithiol ar 1 Ebrill 2015.

Cyhoeddodd Cylchlythyr 010/2015 y Swyddfa Gartref, a gyhoeddodd Atodiad EE, hefyd ganllawiau ategol i heddluoedd, yn ogystal ag Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb y Swyddfa Gartref.

'Dyletswyddau cyfyngedig' yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio rhai amgylchiadau pan na all swyddogion ymgymryd â holl ystod dyletswyddau'r heddlu. Mae tri chategori o ddyletswyddau cyfyngedig:

- Dyletswyddau adferol
- Dyletswyddau a addaswyd
- Dyletswyddau a gyfyngwyd gan reolwyr

Categorïau

- Diffinnir dyletswyddau adferol fel dyletswyddau sy'n disgyn yn brin o adleoli cyflawn, a ymgymerir gan swyddog heddlu yn dilyn niwed, damwain neu ddigwyddiad meddygol, pan fydd y swyddog yn addasu i ac yn paratoi ar gyfer ailafael mewn dyletswyddau llawn a'r oriau llawn y'i cyflogir ar eu cyfer, ac yn cael aseiad i benderfynu a all ymdopi â'r fath ailafael.
- Diffinnir dyletswyddau a addaswyd fel dyletswyddau sy'n disgyn yn brin o adleoli cyflawn; mewn perthynas â hyn mae addasiadau wedi eu gwneud yn y gweithle (gan gynnwys addasiadau rhesymol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010) i oresgyn rhwystrau rhag gweithio. Er mwyn i swyddog gael ei roi ar ddyletswyddau a addaswyd, rhaid iddo:
 - a) fod yn y gwaith yn rheolaidd;
 - b) fod yn gweithio'r nifer llawn o oriau y'i cyflogir i'w gweithio (naill ai ar sail amser llawn neu ran-amser).

- Diffinnir dyletswyddau a gyfyngwyd gan reolwyr fel dyletswyddau a roddir i swyddog mewn amgylchiadau lle:

a) mae gwybodaeth gyfrinachol brofadwy neu wybodaeth o ffynhonnell sensitif wedi dod i sylw'r heddlu sydd yn cwestiynu addasrwydd y swyddog i barhau yn y swydd bresennol; a/neu

b) codir pryderon difrifol y mae angen gweithredu arnynt gan reolwyr, er mwyn amddiffyn yr unigolyn a'r sefydliad;

Yn ogystal, yn y naill achos a'r llall:

c) nad oes galw am weithredu troseddol neu gamymddwyn; a

ch) bod y Prif Gwnstabl wedi colli ymddiriedaeth yn y swyddog i barhau yn y rôl bresennol.

Dyletswyddau a addaswyd: asesiad ledled yr heddlu cyfan

Cyn dosbarthu'r categori dyletswyddau a addaswyd i swyddog, mae'r canllawiau yn nodi bod rhaid i bob heddlu ymgymryd ag asesiad heddlu cyfan. Dylent sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth glir o:

- Lefel y galw/gofyniad gweithredol, gan gynnwys y posibilrwydd o gyfnodau o alw neilltuol, ac i fodloni gofynion strategol dan Ofynion Strategol yr Heddlu;
- Yr adnoddau hanfodol ar gyfer bodloni'r galw, gan gynnwys y nifer o swyddogion llwyr leoladwy; a
- Pa swyddogion sydd ar gael, ar gyfer pa ystod o ddyletswyddau, ar ba adegau.

Rhaid i heddluoedd ddatblygu'r ddealltwriaeth hon cyn dechrau rhoi'r darpariaethau ar waith. Rhaid i heddluoedd adolygu eu gweithluoedd yn rheolaidd o ran y gofynion gweithredol a blaenoriaethau newidiol lleol a chenedlaethol.

Adolygiad deuddeg mis

Caiff swyddogion eu hasesu un flwyddyn wedi iddynt gael eu rhoi ar ddyletswyddau a addaswyd. Os deir i'r casgliad y dylai swyddog barhau ar dyletswyddau a addaswyd, dylai'r sawl a gynhaliodd yr adolygiad wneud argymhelliad i'r awdurdod dirprwyol a enwebyd gan y prif swyddog ynghylch a ddylai'r swyddog:

- Parhau ar ddyletswyddau a addaswyd; a
- Cynnal lleihad mewn cyflog (trwy gael gwared ar gydran adleoli ffactor-x y swyddog).

Mae atodiad EE yn datgan bod yr awdurdod dirpwyol wedi'i ddiffinio fel person sydd yn swydd y Prif Gwnstabl Cynorthwyol neu gyfwerth neu uwch.

Wedi iddo dderbyn argymhelliad unigolyn, bydd yr awdurdod dirpwyol yn defnyddio ei ddoethineb i benderfynu, fesul achos, a ddylai swyddog gynnal y fath leihad mewn cyflog. Rhaid i unrhyw benderfyniad ystyried Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ogystal â gofynion gweithredol yr heddlu ar yr adeg honno (h.y. a yw'r ystod o swyddogaethau y gellir ymgymryd â hwy gan yr heddlu wedi eu lleihau yn sylweddol).

Mae'r canllawiau a gyflwynwyd i'r heddluoedd yn datgan nad bwriad defnyddio doethineb y prif swyddog mewn perthynas ag addasiadau mewn cyflogau yw cymryd lle ystyriaeth a ddylai swyddog ag anabledd ddioddef anfantais sylweddol o'i gymharu â swyddog nad yw'n anabl o ganlyniad i ddarpariaeth, meini prawf neu ymarfer a roddwyd mewn lle gan yr heddlu.

Gall prif swyddog benderfynu cadw cydran adleoli'r ffactor-x dan yr amgylchiadau canlynol:

- a. Nid yw'r ystod o swyddogaethau y gall yr heddlu eu hadleoli wedi eu lleihau yn sylweddol
- b. Osgoi annhegwch amlwg e.e. lle mae swyddogion sydd yn gwbl addas yn perfformio'r un ystod o ddyletswyddau o fewn rôl â swyddog sydd ar ddyletswyddau a addaswyd
- c. Mae'r rheswm bod swyddog ar ddyletswyddau a addaswyd yn gyfan gwbl o ganlyniad i niwed a gafodd wrth roi ei hun mewn perygl wrth gyflawni ei ddyletswyddau (gweler Atodiad A o'r canllawiau am enghreifftiau).
- d. Rheswm eithriadol arall. (Ceir rhai enghreifftiau o'r hyn nad ystyrir, yn gyffredinol, yn eithriadol yn Atodiad A o'r canllaw, ond dylid penderfynu yn lleol ar yr hyn a ystyrir yn rheswm eithriadol. Sylwer: Mae'r Ffederasiwn wedi gofyn i Atodiad A gael ei adolygu am fod rhai o'r enghreifftiau a nodir wedi peri dryswch.

Mae gan swyddog yr hawl i apelio i brif swyddog yr heddlu yn erbyn penderfyniad i leihau ei gyflog. Dylai'r apêl gael ei chlywed gan berson gwahanol i'r person a

benderfynodd bod llihad yn y cyflog yn briodol. Dylai heddluoedd fod wedi datblygu eu polisi eu hunain ynghylch sut y bydd hyn yn gweithio.

Seiliau ar gyfer apêl:

- Camddefnyddio proses
- Penderfyniad cyndyn

O fis Medi 2018, mae'r NPCC wedi nodi nad yw, ar hyn o bryd, yn dymuno defnyddio'r grym i leihau cyflog aelod sydd ar ddyletswyddau a addaswyd.

Am wybodaeth bellach ynghylch dyletswyddau cyfyngedig, gweler yr Hyb, allrwyd PFEW ar gyfer cynrychiolwyr, ar gyfer y dogfennau canlynol:

- Limited duties national guidance, cyhoeddwyd dan HOC 010/2015
- Cylchlythyr y Bwrdd Cangen 16/2015
- Cwestiynau Cyffredin PFEW

Diswyddo ar sail Galluogrwydd

O fis Medi 2018, mae diswyddo ar sail galluogrwydd yn dal i gael ei drafod gan Fwrdd Cynghori Heddlu Cymru a Lloegr (PAB). Yn 2012, derbyniodd yr Ysgrifennydd Cartref argymhelliad Tribiwnlys Cymrodeddu yr Heddlu y dylid gwneud darpariaethau yn y rheoliadau ar gyfer diswyddo ar sail galluogrwydd swyddogion.

Mae'r PAB yn ystyried argymhelliad gan y Swyddfa Gartref a'r NPCC i ddarparu ar gyfer diswyddo ar sail galluogrwydd meddygol, a fydd yn fesur yn niffyg popeth arall os bydd y Prif Gwnstabl yn penderfynu, wedi dilyn a gwrthod pob llwybr arall, nad yw'n bosib neu nad yw'n bosib bellach i ddynodi rôl lle mae modd diwallu yn rhesymol addasiadau ar gyfer anghenion unigolyn. Caiff yr adran hon ei diweddarau os a phryd y gwneir penderfyniad ar ddiswyddo ar sail galluogrwydd.

Adran 5: Pensiynau

Mae tri chynllun pensiwn i'r heddlu:

Cynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 1987

Rheolir y cynllun hwn gan Reoliadau Pensiynau'r Heddlu 1987. Cynllun cyflog terfynol yw hwn, ar sail hyd gwasanaeth aelod a'r cyflog uchaf yn nhair blynedd olaf y gwasanaeth.

Daeth y cynllun hwn i ben i aelodau newydd ar 6 Ebrill 2006.

Mae gwybodaeth bellach am y cynllun yn [Members' Guide to the Police Pension Scheme 1987](#).

Cynllun Pensiwn newydd yr Heddlu (NPPS) 2006

Rheolir y cynllun hwn gan Reoliadau Pensiynau'r Heddlu 2006. Cynllun cyflog terfynol yw hwn, ar sail hyd gwasanaeth aelod a'r cyflog uchaf yn neng mlynedd olaf y gwasanaeth.

Agorwyd y cynllun hwn i aelodau newydd o 6 Ebrill 2006 hyd at 31 Mawrth 2015.

Mae gwybodaeth bellach am y cynllun yn [Members' Guide to the New Police Pension Scheme 2006](#).

Cynllun Pensiwn yr Heddlu (PPS) 2015

Rheolir y cynllun hwn gan Reoliadau Pensiynau'r Heddlu 2015. Cynllun Enillion Cyfartaledd Gyrfa a Ailbrisiwyd (CARE) yw hwn, sy'n golygu bod y pensiwn wedi'i seilio ar ffracsiwn o gyflog aelod (1/55.3) ar gyfer pob blwyddyn, a bod y swm sy'n cronni mewn blwyddyn yn cael ei ailbrisio bob blwyddyn ddilynol tan ymddeoliad.

Mae pawb sy'n ymuno o'r newydd â'r gwasanaeth o Ebrill 2015 yn ymuno â'r cynllun pensiwn hwn. Yn ogystal, roedd gofyn i rai aelodau o gynlluniau PPS 1987 a NPPS 2006 drosglwyddo i'r PPS 2015 ar 1 Ebrill 2015 neu ar ddyddiad hwyrach (yn ddibynnol ar eu hoedran a/neu hyd eu gwasanaeth).

Mae gwybodaeth bellach am y cynllun yn [Members' Guide to the Police Pension Scheme 2015](#).

Trefniadau pontio a'r PPS 2015

Roedd gofyn i rai aelodau o PPS 1987 a NPPS 2006 drosglwyddo i'r PPS 2015 pan ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2015. Cafodd y rhai a oedd agosaf at ymddeol, fodd bynnag, "amddiffyniad llawn", a gwnaethant barhau yn y cynlluniau hynny tan iddynt orffen eu gwasanaeth. Derbyniodd y rhai hynny o fewn pedair blynedd i'r amddiffyniad llawn "amddiffyniad yn lleihau'n raddol", ac roedd gofyn iddynt drosglwyddo i'r PPS 2015 ar ddyddiad yn hwyrach na 1 Ebrill 2015.

Mae'r trefniadau pontio hyn yn gymhleth. Mae'r PFEW wedi cynhyrchu dogfen, fodd bynnag, o Gwestiynau Cyffredin sy'n esbonio'r trefniadau pontio, y sefyllfa (gan gynnwys amddiffyniadau) ar gyfer aelodau â gwasanaeth mewn dau gynllun pensiwn, a darpariaethau PPS 2015. [Mae'r ddogfen ar gael yma.](#)

Adran 6: Cyfraith Cyflogaeth

6.1 Iechyd a Diogelwch

Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1974 yn berthnasol i swyddogion yr heddlu.

Os oes gan aelod bryder ynghylch mater iechyd a diogelwch (o ran amgylchedd y gweithle neu unrhyw fater gweithredol), dylai fynegi hynny i Gynrychiolydd Diogelwch Ffederasiwn yr Heddlu.

Am ragor o wybodaeth a manylion cyswllt, [cysylltwch â'ch Bwrdd Cangen](#).

6.2 Cydraddoldeb ac amyrwiaeth

Diogelir swyddogion yr heddlu dan ddarpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â gwahaniaethu yn y gweithle ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, a thueddfryd rhywiol.

Nid yw o fewn cwmpas y llyfryn hwn i amlinellu goblygiadau'r ddeddfwriaeth hon. Mae amrywiaeth o daflenni a gyhoeddwyd gan Ffederasiwn yr Heddlu ar gael gan swyddog eich Bwrdd Cangen neu [ar-lein yn adran Rheoliadau yr Heddlu ein gwefan](#).

Dylai aelod sy'n ystyried ei fod wedi dioddef gwahaniaethu ar unrhyw un o'r seiliau hyn gysylltu â swyddfa'r Bwrdd Cangen ar unwaith. Gall eich Swyddog Cyswllt Cydraddoldeb (ELO) hefyd eich cefnogi a'ch cynghori.

Rhaid cyflwyno achosion i Dribiwnlys Cyflogi (ET) ar Ffurflen ET1, [y gellir ei llenwi ar-lein](#).

Tri mis namyn diwrnod yw'r terfyn arferol ar gyfer dechrau gweithredu, o ddyddiad y digwyddiad neu'r diffyg gweithredu diwethaf sy'n sail i'r achos.

Cymodi cynnar ACAS

Cyn bod modd decharu'r rhan fwyaf o achosion, rhaid gwneud cais i gysylltu ag ACAS a chwblhau'r weithdrefn cymodi cynnar (EC). Mae'r weithdrefn hon yn rhad ac

am ddim. Gellir cwblhau'r [ffurflen EC ar-lein](#), a rhaid gwneud hyn ar unrhyw adeg o fewn y terfyn amser arferol.

Unwaith mae'r ffurflen wedi'i hanfon, daw'r amser i ben, er mwyn galluogi ACAS i gysylltu â'r partïon a cheisio setliad. Bydd hyd at fis ar gael (gyda 2 wythnos ychwanegol yn ôl disgrisiwn ACAS lle mae setliad yn ymddangos yn debygol).

Lle na cheir setliad, bydd ACAS yn anfon tystysgrif EC sy'n cynnwys cyfeirnod i'r ymgeisydd. Dylai'r ymgeisydd gynnwys y cyfeirnod hwn ar yr ET1. Bydd amser yn dechrau treiglo eto o'r pwynt y tybir bod y Dystysgrif EC wedi ei derbyn gan yr ymgeisydd, a bydd ganddo o leiaf un mis o'r dyddiad hwnnw i gyflwyno'r ET1.

Ffioedd tribiwnlys

Disgwylir i ymgeiswyr dalu ffi i gyflwyno eu hawliad a ffi ar wahân ar gyfer y gwrandawriad terfynol. Ceir gwybodaeth bellach ar ffioedd ET ar Gylchlythyr 16/2013 y Bwrdd Cangen.

[Cysylltwch â swyddfa'ch Bwrdd Cangen am arweiniad a chyngor.](#)

Gwefannau defnyddiol

[Yr Hyb](#)

Allrwyd Ffederasiwn yr Heddlu, ar gael i gynrychiolwyr y Ffederasiwn yn unig.

[Ffederasiwn yr Heddlu Cymru a Lloegr \(PFEW\)](#)

Cymdeithas staff ar gyfer cwnstablaid yr heddlu, rhingyllod a graddfeydd arolygwyr.

[Y Swyddfa Gartref](#)

Y Swyddfa Gartref yw prif adran y llywodraeth ar gyfer mewnfudo a thrwyddedau teithio, polisi cyffuriau, troseddu, tân, gwrthderfysgaeth a'r heddlu.

[Mae Cylchlythyron y Swyddfa Gartref a gyhoeddwyd hyd at HOC 5/2013 ar gael yma.](#) Mae penderfyniadau a wnaed yn unol â Rheoliadau'r Heddlu 2003 a gyhoeddwyd yng Nghylchlythyron y Swyddfa Gartref yma hefyd.

[Mae Cylchlythyron y Swyddfa Gartref a gyhoeddwyd rhwng 2012 a 2018 ar gael yma.](#) Mae penderfyniadau a wnaed yn unol â Rheoliadau'r Heddlu 2003 a gyhoeddwyd yng Nghylchlythyron y Swyddfa Gartref yma hefyd.

[Swyddfa Economeg y Gweithlu \(OME\)](#)

Mae'n cynnwys gwybodaeth sy'n berthnasol i Gorff Adolygu Tâl yr Heddlu, sy'n gwenud argymhellion i'r Llywodraeth ar faterion megis cyflog swyddogion (hyd at ac yn cynnwys prif uwch-arolygyddion) yng Nghymru a Lloegr.

www.legislation.gov.uk

Mae'n cynnwys deddfwriaeth sylfaenol ac offerynnau statudol e.e. Deddf yr Heddlu 1996 a Rheoliadau'r Heddlu 2003.

[Tribiwnlys Cyflogaeth \(ET\)](#)

Mae'r ET yn clywed achosion gan bobl sy'n credu bod cyflogwr wedi eu trin yn annheg.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae gan y Comisiwn ffordd i herio gwahaniaethu, ac i ddiogelu a hyrwyddo hawliau dynol. Ei swyddogaeth yw helpu i wneud Prydain yn decach.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE)

Cenhadaeth yr HSE yw atal marwolaethau, anafiadau ac afiechyd sy'n gysylltiedig â gwaith.