



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Datganiad Polisi Tâl Llywodraeth Cymru 2024

Dyma nawfed datganiad polisi tâl blynyddol Llywodraeth Cymru.

Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn darparu'r fframwaith ar gyfer penderfyniadau ynghylch tâl, yn arbennig tâl uwch-reolwyr. Mae'n cydategu gwybodaeth arall sydd wedi'i chyhoeddi ar ein gwefan, y gallwch ei gweld drwy'r ddolen isod. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani cysylltwch â **cymorth@llyw.cymru**.

llyw.cymru

**Andrew Goodall**

Yr Ysgrifennydd Parhaol

Cyflwyniad

Rwy'n falch o gyflwyno Datganiad Polisi Tâl 2024.

Mae Llywodraeth Cymru'n cydnabod pwysigrwydd system tâl a gwobrwyo sy'n caniatáu inni recriwtio a chadw staff talentog sydd wedi ymrwymo i gyflawni dros bobl Cymru, yn enwedig mewn cyfnod mor heriol.

Rwy'n credu y dylai ein system dâl fod yn gyfartal i bawb, yn briodol ac yn dryloyw, gan roi gwerth am arian a gwobrwyo staff yn deg am y gwaith y maent yn ei gyflawni. Yn ogystal â chyflog, mae Llywodraeth Cymru'n cynnig amrywiaeth eang o fuddion ariannol ac anariannol yn y gweithle. Mae'r rhain yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, mynediad at drefniadau blaenswm cyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu eithriadol a chynlluniau llesiant gweithwyr yn ogystal â ffyrdd o weithio sy'n adeiladu ar ddatblygiadau diweddar mewn technoleg a gweithio clyfar.

Mae'r datganiad hwn yn amlinellu sut rydym yn edrych ar gyflog a'r berthynas rhwng cyflogau gweithwyr a chydabyddiaeth ariannol i uwch-reolwyr.

Cafodd ei baratoi yn unol ag egwyddorion '[Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol uwch-reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#)'

Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2016 a chanllawiau dilynol a gynhyrchwyd gan y [Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus](#).

Cynnwys

Egwyddorion	3
Egwyddorion Tâl	3
Fframwaith Deddfwriaethol	3
Penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian	3
Trefniadau Cyflog	4
Taliadau a Lwfansau Ychwanegol	4
Cyflog Uwch-reolwyr	4
Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol	4
Cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol	4
Uwch-staff	5
Rheoli talent	6
Cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad	6
Cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog cydraddoldeb	6
Cymorth i staff sydd ar gyflog is	8
Y pwyntiau cyflog uchaf ac isaf	9
Polisi ymadael	9
Swyddi oddi ar y gyflogres	9
Atodiadau	9

Egwyddorion

Egwyddorion Tâl

- Bydd y system dâl yn fforddiadwy ac yn cynnig gwerth da am arian i drethdalwyr.
- Bydd yn canolbwyntio ar sicrhau cyflog cyfartal i weithwyr a bydd camau'n cael eu cymryd i ymdrin â bylchau cyflog rhywedd, ethnigrwydd ac anabled.
- Bydd trefniadau tâl yn agored, yn dryloyw ac yn syml. Ceir gwared ag unrhyw gymhlethdod diangen.
- Bydd datblygiad cyflog syml gyda graddfeydd cyflog cynyddrannol yn galluogi gweithwyr i gyrraedd cyfradd gyflog eu rôl.
- Bydd y Cyflog Byw gwirioneddol (fel y'i diffinnir gan y Living Wage Foundation) yn sail i gyfraddau cyflog a byddwn yn parhau i fod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol achrededig.

Fframwaith Deddfwriaethol

Mae gan Lywodraeth Cymru bŵer i benodi staff o dan adran 52 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006; ac mae'n cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth ariannol ei staff. Mae gan yr Ysgrifennydd Parhaol gyfrifoldebau dirprwyedig oddi wrth y Prif Weinidog o dan Ddeddf y Gwasanaeth Sifil (Swyddogaethau Rheoli) 1992 ar gyfer swyddogaethau personél, gan gynnwys materion cyflog.

Penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian

Yr Ysgrifennydd Parhaol yw pennaeth y Gwasanaeth Sifil yng Nghymru ac mae'n gweithredu fel Prif Swyddog Cyfrifyddu Llywodraeth Cymru. Mae'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn gyfrifol am argymhell trefniadau cyflog priodol ar gyfer staff dirprwyedig i'r Gweinidogion. Staff dirprwyedig yw gweithwyr ar lefelau Cymorth Tîm, Swyddog Gweithredol (EO), Swyddog Gweithredol Uwch (HEO), Uwch-swyddog Gweithredol (SEO), Gradd 7 a Gradd 6. Yn sylfaen i'r trefniadau hyn, mae'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn gyfrifol am ddarparu cyngor a chanllawiau arbenigol ar holl faterion adnoddau dynol a materion sy'n ymwneud â thâl, ac am sicrhau bod yr Undebau Llafur yn cymryd rhan lawn mewn trafodaethau cyflog yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol a thrwy Gytundeb Bargeinio ar y Cyd.

Ar gyfer y mwyafrif helaeth o weithwyr, Llywodraeth Cymru sy'n pennu telerau ac amodau eu gwasanaeth, gan gynnwys eu cyflog. Er hynny, yn unol â rheoliadau TUPE, efallai bod rhai aelodau staff o sefydliadau sydd wedi'u huno â'r Llywodraeth wedi dewis cadw telerau ac amodau gwasanaeth eu cyn-gyflogwr. Nid yw trefniadau o'r fath yn dod o dan drefniadau bargeinio ar y cyd Llywodraeth Cymru.

Mae Llywodraeth Cymru'n falch iawn o'n trefniadau cadarn i weithio mewn partneriaeth gyda chydweithwyr yn yr Undebau Llafur, ac yn gweithio'n agos gyda nhw ar faterion sy'n ymwneud â chyflog Mae'r trefniadau ar gyfer ymgynghori a thrafod cyflog wedi'u hamlinellu mewn Cytundeb Bargeinio ar y Cyd.

Fel rheol bydd dyfarniadau cyflog i staff dirprwyedig yn cael eu negodi yn flynyddol, ond gellir cytuno ar drefniadau eraill, er enghraifft pan fo cytundebau presennol yn cwmpasu cyfnod estynedig.

Trefniadau Cyflog

Gellir gweld bandiau cyflog Llywodraeth Cymru yn Atodiad 1. Bydd penodiadau newydd yn cael eu recriwtio fel rheol ar isafbwynt y band cyflog perthnasol. O dan rai amgylchiadau, er enghraifft lle bo tystiolaeth gref yn y farchnad yn bodoli, gall gweithiwr newydd gael ei benodi ar gyfradd uwch o fewn y raddfa. Yna mae'r cyflogau'n codi fesul cam bob blwyddyn nes cyrraedd yr uchafswm (fel rheol o fewn 2-3 blynedd). Os yw unigolyn yn tangyflawni yn ôl ei asesiad, nid yw'n gymwys i gael codiad cyflog cynyddrannol. Wrth gael dyrchafiad, y cyflog cychwynnol fydd isafbwynt y band cyflog ar gyfer y raddfa newydd. Gellir gweld sawl aelod o staff sydd ar bob gradd yn Atodiad 2.

Gellir gweld ystod cyflog yr SCS (a bennir gan Lywodraeth y DU) yn Atodiad 1.

Taliadau a Lwfansau Ychwanegol

Gan ddibynnu ar anghenion busnes, mae'n bosibl y bydd gweithwyr yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol wrth gyflawni eu swyddogaethau: lwfans dyrchafiad dros dro, lwfansau proffesiynol, a chostau teithio a chynhaliadau. Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn cyflogi nifer bach o staff yn Llundain sy'n cael lwfans i adlewyrchu cost ychwanegol byw a gweithio yn Llundain.

Cyflog Uwch-reolwyr

Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol

Dechreuodd Andrew Goodall yn ei swydd fel Ysgrifennydd Parhaol ym mis Tachwedd 2021. Yr Ysgrifennydd Parhaol yw pennaeth Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru. Roedd gan Lywodraeth Cymru gyllideb o £25.719 biliwn ar gyfer 2023-24 ac mae'n gyfrifol am ystod eang o wasanaethau cyhoeddus, gan gyflogi 5,782 o staff (cyfwerth ag amser llawn) ar 31 Mawrth 2024.

Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn cael ei benodi ar sail teilyngdod, yn sgil hysbysebu'r swydd yn gyhoeddus, gan banel sy'n cynnwys fel rheol Pennaeth y Gwasanaeth Sifil, un o Gomisiynwyr y Gwasanaeth Sifil a pherson annibynnol o'r tu allan i'r Gwasanaeth Sifil. Ar ôl i'r Ysgrifennydd Parhaol gael ei benodi, mae ei gyfarwyddyd, ei flaenoriaethau personol a blaenoriaethau gwasanaeth sifil Llywodraeth Cymru yn dod yn benodol gan Brif Weinidog Cymru.

Cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol

Mae cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yn cael ei benderfynu gan Swyddfa'r Cabinet adeg ei benodiad ac yn cael ei gymeradwyo gan Brif Ysgrifennydd y Trysorlys. Ystod cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yw £230-235k. Cafodd Andrew Goodall ei benodi'n Ysgrifennydd Parhaol o 1 Tachwedd 2021 ac mae wedi'i secondio o Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan. Ac yntau wedi'i gyflogi'n barhaol yn y GIG, mae'n dal i fod ar delerau ac amodau'r GIG ac mae'n gymwys i gael unrhyw ddyfarniadau cyflog GIG Cymru a wneir i'r raddfa gyflog y mae'n rhan ohoni. Bydd y rhain yn wahanol i ddyfarniadau cyflog a wneir i staff ar delerau ac amodau Llywodraeth Cymru.

Cyhoeddir manylion cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yn yr adroddiad blynyddol ar gydnabyddiaeth ariannol. Mae hwn yn rhan o gyfrifon blynyddol Llywodraeth Cymru ac mae modd ei weld yma: llyw.cymru/cyfrifon-cyfunol-blynyddol-llywodraeth-cymru.

Uwch-staff

Daw swyddogaethau uwch-reolwyr o dan yr SCS ar lefelau Dirprwy Gyfarwyddwr, Cyfarwyddwr, Cyfarwyddwr Cyffredinol ac Ysgrifennydd Parhaol. Nid yw cyflog yr SCS wedi'i ddirprwyo, sy'n golygu bod Llywodraeth Cymru'n rhoi dyfarniadau cyflog yr SCS ar waith yn unol â'r canllawiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion (SSRB).

Ceir rhagor o wybodaeth am SSRB yma – www.gov.uk/government/organisations/review-body-on-senior-salaries.

Mae'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol yn is-bwyllgor o Fwrdd Llywodraeth Cymru. Am ran o'r flwyddyn roedd yn gweithredu fel Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) a oedd yn gyfrifol am dâl ac amodau SCS, cynllunio ar gyfer olyniaeth uwch, recriwtio a holl achosion personél SCS.

Ym mis Tachwedd 2023 cafodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ei ailbwrpasu'n gorff cynghori strategol a'i ailenwi'n Bwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol. Ei bwrpas, sydd wedi'i ddiffinio o'r newydd, yw darparu her, cyfeiriad a sicrwydd ar strategaethau a mentrau sy'n gysylltiedig â phobl, risgiau a chyfleoedd allweddol, a delio â llai o fanylion gweithredol. Er mwyn symud i fwrdd oddi wrth rai o'r materion gweithredol yn ymwneud ag SCS a oedd yn gyfrifoldeb i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, diwygiwyd fframwaith Dirprwyo ac Atebolrwydd y Gweithlu er mwyn estyn penderfyniadau ac atebolrwydd dirprwyedig i Gyfarwyddwyr Cyffredinol. Bydd y Pwyllgor newydd yn cadw'r cyfrifoldebau statudol dros gymhwyso telerau ac amodau SCS a'u goruchwyllo, gan gynnwys y fframwaith rheoli perfformiad, y strategaeth gyflogau a dyfarniadau cyflog a bydd yn cael diweddariadau ynghylch dadansoddiad rheolaidd o dueddiadau'r gweithlu ar gyfer ein SCS. Mae copi o adroddiad blynyddol y Pwyllgor ar gyfer 2023-24 i'w weld yn Atodiad 7. Mae hwn yn cynnwys rhagor o wybodaeth am y Pwyllgor, ei gylch gorchwyl a'i aelodaeth.

Mae adroddiad datgelu ar gyfer staff sy'n ennill dros £100,000 wedi'i gynnwys yn Atodiad 4.

Mae Bwrdd Llywodraeth Cymru yn cynnwys uwch-staff yn y sefydliad a Chyfarwyddwyr Anweithredol. Yr Ysgrifennydd Parhaol sy'n cadeirio'r Bwrdd, ac mae'n cyfarfod yn rheolaidd. Ei ddiben yw cynghori'r Ysgrifennydd Parhaol ar benderfyniadau strategol ynghylch datblygiad y sefydliad i gefnogi'r Cabinet a chyflawni amcanion y Gweinidogion. Mae cylch gorchwyl y Bwrdd i'w weld yma: www.llyw.cymru/cylch-gorchwyl-bwrdd-llywodraeth-cymru-html.

Mae manylion cyflogau aelodau'r Bwrdd a'r Pwyllgor Gweithredol i'w gweld yn yr adroddiad blynyddol ar gydnabyddiaeth ariannol sy'n rhan o gyfrifon blynyddol cyfunol Llywodraeth Cymru: llyw.cymru/cyfrifon-cyfunol-blynyddol-llywodraeth-cymru.

Rheoli talent

Mae dull Llywodraeth Cymru o reoli talent yn sicrhau ein bod yn rhoi cyfle cyfartal i bawb arddangos eu potensial a'u cynnydd. Pan fyddwn yn nodi unigolion â photensial uchel, mae'n bosibl y byddwn yn eu rheoli a'u datblygu mewn ffordd wahanol er mwyn eu gosod mewn swyddogaethau sy'n eu herio a'u hymestyn. Mae hyn yn golygu bod modd rhoi staff talentog yn y swyddi cywir gan sicrhau perfformiad cyson, cynaliadwy ar lefel uchel.

Mae nifer o gynlluniau datblygu talent hefyd ar gael i staff Llywodraeth Cymru ar bob lefel, gan gynnwys cymryd rhan mewn nifer o gyfleoedd ar draws y Gwasanaeth Sifil, fel y Llwybr Carlam, Cynllun Arweinwyr y Dyfodol a'r Cynllun Uwch-arweinwyr. Mae amrywiaeth o gynlluniau datblygu mewnol ar gael hefyd i ategu amcan y sefydliad i fod yn batrwm o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad

Nid yw Llywodraeth Cymru'n cynnig cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad i staff dirprwyedig.

Ar gyfer staff uwch, mae rhywfaint o hyblygrwydd gan y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol i gynnig taliadau sy'n amrywio yn ôl perfformiad (neu fonws) i staff SCS. Er hynny, nid yw'r Pwyllgor wedi gwneud unrhyw daliadau o'r fath ers 2013.

Cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog cydraddoldeb

Mae Llywodraeth Cymru'n cynnal archwiliadau cyflog cyfartal yn rheolaidd i amlygu unrhyw risg i gyflog cyfartal o fewn y system gyflogau. Mae ein bwlch cyflog rhywedd yn cael ei gyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol y Cyflogwr. Mae'r adroddiadau i'w gweld yma: [Adroddiadau cydraddoldeb blynnyddol Llywodraeth Cymru | LLYW. CYMRU](#).

Cynhelir dadansoddiad cyflog cyfartal gan Wasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru i sicrhau bod y data yn ystadegol gadarn ac yn gymaradwy.

Ni fydd y niferoedd staff a nodir isod yn cyfateb i'r ffigwr FTE a ddyfynnwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, gan fod y data yn cael ei adrodd ar gyfer staff yn lle FTE. Bydd yn cael ei effeithio gan p'un a yw data penodol wedi'i ddatgan ar gyfer dadansoddi.

Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,972 o staff: 3,624 o fenywod (61%) a 2,348 o ddynion (39%).

	Cyflog cyfartalog (cymedrig) menywod	Cyflog cyfartalog (cymedrig) dynion	Bwlch cyflog rhywedd cymedrig	Cyflog canolrifol menywod	Cyflog canolrifol dynion	Bwlch cyflog rhywedd canolrifol
Cyflog	£45,774	£48,681	5.97%	£42,955	£43,785	1.90%
Tâl yr awr	£23.79	£25.30		£22.33	£22.76	

Mae'r bwlch cyflog rhywedd cymedrig wedi cynyddu ychydig o 5.77% ym mis Mawrth 2023 at 5.97% ym mis Mawrth 2024. Yn gyffredinol mae wedi gweld tuedd o leihau dros amser, a'r eithriad olaf oedd ym mis Mawrth 2021 pan gynyddodd. Mae'n debygol mai prif yrrwr y bwlch cyflog rhywedd yn y sefydliad yw'r gyfran is o staff benywaidd ar raddau uwch.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,973 o staff: 180 o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (3%) a 5,269 o staff Gwyn (97%). Ni chynhwyswyd 524 o staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd ar y system adnoddau dynol.

	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff ethnig leiafrifol	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff Gwyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig	Cyflog canolrifol staff ethnig leiafrifol	Cyflog canolrifol staff Gwyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol
Cyflog	£45,551	£47,300	3.70%	£41,675	£43,785	4.82%
Tâl yr awr	£23.67	£24.58		£21.66	£22.76	

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig wedi lleihau ychydig o 4.13% ym mis Mawrth 2023 at 3.70% ym mis Mawrth 2024. Cynyddodd y bwlch cyflog ethnigrwydd rhwng Mawrth 2019 a Mawrth 2021 ond mae wedi gostwng bob blwyddyn ers hynny.

Gall newidiadau bach yn y cymysgedd graddau gael effaith fawr o ystyried y niferoedd bach felly gallai cynnydd mewn staff ar raddau uwch a recriwtio staff ar raddau is fod wedi cael effaith. Felly, gallem ddisgwyl i'r bwlch cyflog ethnigrwydd fod braidd yn gyfnewidiol dros amser ac felly dylid bod yn ofalus wrth ddehongli newidiadau dros amser.

Bwlch Cyflog Anabledd

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,973 o staff: nododd 390 eu bod yn anabl (7%) a nododd 5,252 nad oeddent yn anabl (93%). Ni chynhwyswyd 331 o staff nad ydynt wedi datgan a ydynt yn anabl ar y system adnoddau dynol.

	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff anabl	Cyflog cyfartalog (cymedrig) pobl nad ydynt yn anabl	Bwlch cyflog anabledd cymedrig	Cyflog canolrifol pobl anabl	Cyflog canolrifol pobl nad ydynt yn anabl	Bwlch cyflog anabledd canolrifol
Cyflog	£45,520	£47,525	4.22%	£41,675	£43,785	4.82%
Tâl yr awr	£23.66	£24.70		£21.66	£22.76	

Mae'r bwlch cyflog anabledd cymedrig wedi lleihau o 5.83% ym mis Mawrth 2023 at 4.22% ym mis Mawrth 2024. Yn gyffredinol, mae wedi gweld tuedd o leihau dros amser, ac eithrio cynnydd bach ym mis Mawrth 2021.

Gallai'r bwlch cyflog sy'n lleihau dros y blynnyddoedd gael ei ysgogi gan y cynnydd mewn staff anabl ar raddau uwch.

Bwlch Cyflog Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,973 o staff: nododd 268 fod ganddynt gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol (5%) a nododd 4,663 eu bod yn heterorywiol (95%). Ni chafodd 1,042 o staff sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol ar y system adnoddau dynol eu cynnwys.

	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff heterorywiol	Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol cymedrig	Cyflog canolrifol staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol	Cyflog canolrifol staff heterorywiol	Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol canolrifol
Cyflog	£47,961	£47,270	-1.46%	£43,785	£43,785	0.00%
Tâl yr awr	£24.93	£24.57		£22.76	£22.76	

Rydym yn cyhoeddi ein bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol am y tro cyntaf eleni. Mae hyn yn dangos, ym mis Mawrth 2024, bod staff a nododd fod ganddynt gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol wedi cael eu talu 1.46% yn fwy na staff a ddywedodd eu bod yn heterorywiol.

Cymorth i staff sydd ar gyflog is

Un o brif egwyddorion Llywodraeth Cymru yw pwyslais ar fynd i'r afael â chyflogau isel a chefnogi'r Cyflog Byw.

Mae Llywodraeth Cymru'n gyflogwr Cyflog Byw achrededig ac mae'r holl staff a gyflogir yn uniongyrchol (gan gynnwys prentisiaid) yn cael y Cyflog Byw yn unol â diffiniad y Living Wage Foundation. Cymerir camau bob blwyddyn i sicrhau bod cyflogau'n parhau i gydymffurfio ag unrhyw newidiadau i gyfraddau sy'n cael eu diffinio gan y Living Wage Foundation.

Mae ein trefniadau Cyflog Byw yn mynd ymhellach na'r staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gennym. Ym mhob trefniant caffael newydd gan Lywodraeth Cymru, ystyrir y cyfle i'n contractwyr dalu Cyflog Byw i'r staff.

Y pwyntiau cyflog uchaf ac isaf

Y cyflog isaf o fewn Llywodraeth Cymru yw'r gyfradd gychwynnol o fewn ystod cyflog Cymorth Tîm. Yr aelod staff sy'n cael y cyflog uchaf ar hyn o bryd yw'r Ysgrifennydd Parhaol. Mae'r cymariaethau cyflog (yn Atodiad 3) felly yn ymwneud â chyflog yr Ysgrifennydd Parhaol a chyflogau staff dirprwyedig.

Polisi ymadael

Er mwyn helpu i ddatblygu'r sefydliad mae'n bosibl y bydd Llywodraeth Cymru o bryd i'w gilydd yn cynnig diswyddiadau gwirfoddol. O dan amgylchiadau o'r fath bydd gweithwyr yn cael cynnig iawndal o fewn fframwaith a nodir yng Nghynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil. Mae'r holl ddiswyddiadau yn cael eu hategu gan achos busnes sy'n cynnwys dadansoddiad cost a budd.

Swyddi oddi ar y gyflogres

Ceir manylion trefniadau Llywodraeth Cymru oddi ar y gyflogres yn Atodiadau 5 a 6.

Atodiadau

Ategir y datganiad hwn gan yr atodiadau canlynol (gwybodaeth ar 31 Mawrth 2024):

- **Atodiad 1** – Bandiau cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil)
- **Atodiad 2** – Manylion y graddau staffio
- **Atodiad 3** – Cymharu cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru
- **Atodiad 4** – Adroddiad cyflogau uwch-swyddogion Llywodraeth Cymru
- **Atodiad 5** – Swyddi oddi ar y gyflogres sy'n para'n fwy na chwe mis
- **Atodiad 6** – Swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau'r Bwrdd / uwch-swyddogion â chyfrifoldeb ariannol
- **Atodiad 7** – Adroddiad Blynyddol Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol Llywodraeth Cymru 2023/24.

Atodiad 1

Bandiau Cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil) – 1 Ebrill 2023 – 31 Mawrth 2024

Bandiau Cyflog – yr Uwch Wasanaeth Sifil ¹	Pwynt Cyflog	Cyflog 2023-24
Yr Ysgrifennydd Parhaol (Haen 1, 2 a 3)	Uchafswm Isafswm	£200,000 ¹ £150,000
Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Band Cyflog 3 SCS)	Uchafswm Isafswm	£208,100 £125,000
Cyfarwyddwr (Band Cyflog 2 SCS)	Uchafswm Isafswm	£162,500 £95,000
Dirprwy Gyfarwyddwr (Band Cyflog 1 SCS)	Uchafswm Isafswm	£117,800 £73,000

Bandiau Cyflog – Staff Dirprwyedig	Pwynt Cyflog	Cyflog
Gradd 6	4	£80,840
	3	£75,390
	2	£73,059
	1	£70,455
Gradd 7	4	£67,095
	3	£62,454
	2	£59,273
	1	£56,112
Uwch-swyddog Gweithredol	4	£51,839
	3	£48,269
	2	£45,843
	1	£43,785
Swyddog Gweithredol Uwch	4	£41,675
	3	£38,420
	2	£36,246
	1	£34,083
Swyddog Gweithredol	3	£32,141
	2	£29,285
	1	£28,245
Cymorth Tîm	3	£26,901
	2	£25,074
	1	£23,258

1 Mae bandiau cyflog yr SCS yn cael eu pennu gan Swyddfa'r Cabinet Llywodraeth y DU.

Atodiad 2

Dadansoddiad o raddau staffio – ar 31 Mawrth 2024

Bandiau Cyflog	Cyfwerth ag amser llawn
Uwch Wasanaeth Sifil – Ysgrifennydd Parhaol	1.00
Uwch Wasanaeth Sifil 3	5.00
Uwch Wasanaeth Sifil 2	39.94
Uwch Wasanaeth Sifil 1	147.38
Gradd 6	221.9
Gradd 7	948.0
Uwch-swyddog Gweithredol	1320.8
Swyddog Gweithredol Uwch	1340.4
Swyddog Gweithredol	967.6
Cymorth Tîm	771.7
Arall	17.9

Atodiad 3

Cymharu Cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru – ar 31 Mawrth 2024

Y cyflog isaf o fewn Llywodraeth Cymru yw'r gyfradd gychwynnol o fewn ystod cyflog Cymorth Tîm. Yr aelod staff sy'n cael y cyflog uchaf ar hyn o bryd yw rôl ar lefel Ysgrifennydd Parhaol. Mae'r cymariaethau cyflog, felly, yn ymwneud â'r Ysgrifennydd Parhaol a'r ystod uchaf ac isaf o gyflogau Cyfarwyddwyr Cyffredinol.

Mae'r cymarebau yn y tabl isod yn cael eu cyfrifo drwy ddefnyddio cyflog gwirioneddol y gweithiwr ar y cyflog isaf a'r cyflog canolrifol gwirioneddol, wedi'i rannu â phwynt canol y band cyflog ar gyfer y gweithiwr ar y cyflog uchaf a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol.

Lluosrif Cyflog		Cymhareb
Cymhareb rhwng Isel ac Uchel	Y gwahaniaeth rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr ar y cyflog isaf (£20,000-£25,000) a'r gweithiwr ar y cyflog uchaf (£230,000 – £235,000)	1 i 10.00
Cymhareb Isel i Gyfarwyddwr Cyffredinol	Y lluosrif rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr ar y cyflog isaf (£20,000 – £25,000) a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Cyflog uchaf £135,000 – £140,000) (Cyflog isaf £125,000 – £130,000)	Uchaf – 1 i 5.92 Isaf – 1 i 5.48
Cymhareb Canolrifol i Uchel	Y lluosrif rhwng cyflog canolrifol (£41,675) Llywodraeth Cymru a'r gweithiwr ar y cyflog uchaf (£230,000 – £235,000)	1 i 5.58
Cymhareb Canolrifol i Gyfarwyddwr Cyffredinol	Y lluosrif rhwng cyflog canolrifol (£41,675) Llywodraeth Cymru a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Cyflog uchaf £135,000 – £140,000) (Cyflog isaf £125,000 – £130,000)	Uchaf – 1 i 3.30 Isaf – 1 i 3.06

Dangosir isod y berthynas rhwng cyflog y cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog uchaf a'r chwarteli isaf, canolrifol ac uchaf:

Blwyddyn		25ain Canradd	Canolrif	75ain Canradd
2023-24	Cymhareb Tâl (:1)	7.2	5.6	4.5
	Tâl cydnabyddiaeth y chwartel (£)	32,141	41,675	51,839
2022-23	Cymhareb Tâl (:1)	7.1	5.5	4.4
	Tâl cydnabyddiaeth y chwartel (£)	30,610	36,690	49,370

Yn 2022-22 a 2023-24 ni chafodd unrhyw weithwyr dâl cydnabyddiaeth yn uwch na'r cyfarwyddwr ar y cyflog uchaf.

Mae'n ofynnol i gyrff adrodd nodi canran y newid i'r tâl cydnabyddiaeth o'r flwyddyn ariannol flaenorol ar gyfer y cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog uchaf; a'r newid canrannol cyfartalog ers y flwyddyn ariannol flaenorol mewn perthynas â gweithwyr yr endid yn ei grynswth.

	Newid canrannol tâl – y cyfarwyddwr ar y cyflog uchaf	Newid canrannol cyfartalog tâl – gweithwyr yn eu crynswth
2022-23	6.90%	3.76%
2021-22	0.0%	5.43%

Mae'r cyfrifiad gofynnol ar gyfer y ganran cyfarwyddwyr sy'n cael y cyflog uchaf yn cymharu pwynt canol y band cydnabyddiaeth 2023-24 £230,000-£235,000 (2022-23: £215,000-£220,000), yn hytrach na'r newid canrannol mewn cyflog gwirioneddol. Gall defnyddio pwynt canol y band ar gyfer cyfrifo ystumio'r cyfrifiad o'i gymharu â'r dyfarniad gwirioneddol a dderbyniwyd. Mae'r newid canrannol cyfartalog ar gyfer pob gweithiwr cyflogedig yn is na'r dyfarniad cyflog o 5% ar gyfer 2023-24, gan fod y cyfrifiad yn cynnwys staff ar secondiad a staff dros dro – gall y cymysgedd o flwyddyn i flwyddyn amrywio yn ogystal â'r codiadau cyflog sy'n berthnasol i unigolion o'r fath. Y newid canrannol cyfartalog ar gyfer gweithwyr ar gyflogres Llywodraeth Cymru ar gyfer 2023-24 yw 5.88%.

Atodiad4

Cyflogau Uwch-reolwyr Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2024 – Swyddogion sy’n ennill £100,000 neu fwy mewn bandiau o £5,000. Mae’r ddwy restr yn cynnwys staff ar y gyflogres ac oddi ar y gyflogres/staff wedi’u secondio. Lle mae gan staff cyflog dros £100k ond wedi cael eu talu llai na £100k yn y flwyddyn oherwydd naill ai eu bod yn rhan amser (ystod gyflog rhan amser gwirioneddol a ddangosir) neu wedi ymuno yng nghanol y flwyddyn

Aelod staff	Ystod cyflog £000	Disgrifiad
Arthur, H	105-110	Y Gweithlu a Datblygu Busnes Corfforaethol
Badyal, JS	115-120	Polisi Gwyddoniaeth
Baranski, GE	135-140	Arolygiaeth Gofal Cymru
Bennett, CJ	105-110	Y Grŵp Rhaglenni Ewropeaidd
Bisson, PJ	105-110	Pontio Ewropeaidd
Brindle, SJ	105-110	Cyfarwyddwr Adfer ac Ailgychwyn
Brown, N	115-120	Yr Adran Datblygu Busnes
Burke, TM	135-140	Cyfarwyddwr Cyffredinol CCRA
Clifford, DP	105-110	Swyddfa'r Prif Weinidog
Coyne, JF	115-120	Caffael Masnachol
Currado, GM	105-110	Y Grŵp Rhaglenni Ewropeaidd
Daniels, J	105-110	Addysg Drydyddol
Davies, HG	105-110	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol
Davies, MW	105-110	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol
Dickenson, AJ	115-120	Gofal Sylfaenol
Emery, ME	125-130	Grŵp Cyfarwyddiaeth y GIG
Evans, DG	105-110	Cyllid a Masnachol
Evans, IG	105-110	Grŵp Cyfarwyddiaeth y GIG
Evans, S	125-130	Cyfarwyddwr Cyffredinol PSWL

Aelod staff	Ystod cyflog £000	Disgrifiad
Francis, AK	100-105	Llywodraethiant a Pherfformiad
Gwatkin, AP	105-110	Ymgysylltu Rhyngwladol
Heaney, AL	140-145	Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio
Hughes, DM	115-120	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol
Irvine, RM	100-105	Swyddfa'r Prif Filfeddyg
Jeffreys, A	115-120	Y Trysorlys
Jones, AD	100-105	Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru
Jones, GD	105-110	Swyddfa'r Prif Swyddog Digidol
Jones, HD	160-165	Cyllid HSS
Jones, PL	105-110	Iechyd y Cyhoedd
Lloyd, OR	105-110	Y Gyfarwyddiaeth Addysg
Macnamara, CA	105-110	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol
Martin, N	105-110	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol
McDonald, PW	100-105	Cyllid Trafnidiaeth
Medcraft, DJ	105-110	Cyllid CCRA
Mitchell-Kilpatrick, RT	105-110	Llywodraeth Leol
Morris, HJ	130-135	Addysg Drydyddol
Moss, TJ	130-135	Prif Swyddog Gweithredu
Ryland, PW	105-110	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
Salway, JE	105-110	Partneriaeth Gymdeithasol, Cyflogaeth a Gwaith Teg
Slade, A	135-140	Cyfarwyddwr Cyffredinol EET
Slade, AJ	105-110	Gofal Sylfaenol a Gwyddoniaeth Iechyd
Thomas, JD	105-110	Yr Adran Diwylliant, Chwaraeon a Thwristiaeth
Williams, LE	105-110	Yr Adran Ddiwylliant

Cyflog amser llawn dros £100,000 lle talwyd llai na £100,000

Gweithiwr	Ystod cyflog	Disgrifiad	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan-amser £000
Atherton, F	160-165	Prif Swyddog Meddygol	95-100
Jones, CJ	115-120	Ansawdd Gofal Iechyd	75-80
Kirby, C	155-160	Yr Uned Dribiwnlysoedd	125-130
Stephens, DJ	115-120	Y Gangen Gwasanaethau Tân	90-95
Williams, IM	100-105	CyMAL	80-85
Breheny, T	100-105	Grŵp Cyfarwyddiaeth y GIG	85-90
Richards, DT	115-120	Llywodraethiant a Pherfformiad	55-60
Loveland, RJ	100-105	Ynni, Dŵr, a Llifogydd	45-60
Paget, J	205-210	Grŵp Cyfarwyddiaeth y GIG	70-75
Houlihan, D	105-110	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Llawn amser, wedi ymuno yn ystod y flwyddyn
Wood, NA	105-110	Cyflawni a Pherfformiad	

Atodiad 5

Ar gyfer pob swydd oddi ar y gyflogres ar 31 Mawrth 2024 ac am fwy na £245 y dydd

	Cyfanswm	COOG	CCRA	Economi	HSS	PSWL
Nifer y swyddi presennol ar 31 Mawrth 2024	69	23	31	2	6	7
O'r rhain...						
Nifer sydd wedi bodoli am lai na blwyddyn adeg yr adroddiad.	20	7	5	0	4	4
Nifer sydd wedi bodoli rhwng blwyddyn a dwy flynedd adeg yr adroddiad.	23	7	14	0	1	1
Nifer sydd wedi bodoli rhwng dwy a thair blynedd adeg yr adroddiad.	13	4	5	2	1	1
Nifer sydd wedi bodoli rhwng tair a phedair blynedd adeg yr adroddiad.	5	2	2	0	0	1
Nifer sydd wedi bodoli am bedair blynedd neu fwy adeg yr adroddiad.	8	3	5	0	0	0

Mae'r holl swyddi presennol oddi ar y gyflogres, a amlinellir uchod, wedi cael eu hasesu rywbryd i weld a oes angen sicrwydd bod yr unigolyn yn talu'r swm cywir o dreth a, lle bo angen, mae'r sicrwydd hwnnw wedi'i geisio.

Atodiad 6

Ar gyfer swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau o'r bwrdd a/neu uwch-swyddogion â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024

	Cyfanswm	COOG	CCRA	Economi	HSS	PSWL
Nifer y swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau'r bwrdd a/neu uwch-swyddogion â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, yn ystod y flwyddyn ariannol.	0	0	0	0	0	0

Atodiad 7

Y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol: Adroddiad Blynyddol 2023-2024

1. Y Cefndir

1.1 Mae'r adroddiad yn ymdrin â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024. Cyfarfu'r pwyllgor, yn ei ddwy ffurf, wyth gwaith yn ystod y cyfnod adrodd ar y dyddiadau canlynol:

Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)

- 28 Ebrill 2023
- 9 Mehefin 2023
- 25 Gorffennaf 2023
- 29 Awst 2023
- 3 Hydref 2023

Y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol

- 14 Tachwedd 2023 (nid oes unrhyw fanylion am bwy oedd yn bresennol yn y cyfarfod hwn)
- 9 Ionawr 2024
- 27 Chwefror 2024

1.2 Roedd presenoldeb aelodau'r Pwyllgor yn y cyfarfodydd sy'n cael sylw yn yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

Enw	Nifer y cyfarfodydd a fynychwyd
Carys Williams, Cyfarwyddwr Anweithredol (Cadeirydd o 3 Hydref 2023)	7
Andrew Goodall, yr Ysgrifennydd Parhaol	7
Judith Paget, Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/ Prif Weithredwr y GIG	7
Tracey Burke – Cyfarwyddwr Cyffredinol Newid Hinsawdd a Materion Gwledig	5
Andrew Slade, Cyfarwyddwr Cyffredinol, yr Economi, y Trysorlys a'r Cyfansoddiad	6
Jo-Anne Daniels, Cyfarwyddwr Cyffredinol Dros Dro Addysg a Chyfiawnder Cymdeithasol	6
Reg Kilpatrick, Cyfarwyddwr Cyffredinol Adfer ar ôl Covid a Llywodraeth Leol	6

Enw	Nifer y cyfarfodydd a fynychwyd
Sioned Evans, Gwasanaethau Cyhoeddus a'r Gymraeg	2
Tim Moss Cyfarwyddwr Cyffredinol, Prif Swyddog Gweithredu	8
Peter Kennedy, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	5
Dom Houlihan, Cyfarwyddwr Pobl a Lleoedd	2
Mike Usher, Cyfarwyddwr Anweithredol	
Meena Upadhyaya Cyfarwyddwr Anweithredol	8
Gareth Lynn, Cyfarwyddwr Anweithredol (Cadeirydd tan gyfarfod 29 Awst)	7
Aled Edwards, Cyfarwyddwr Anweithredol	7
Sally-Ann Efstathiou, Dirprwy Gyfarwyddwr Cynllunio a Chyflawni Adnoddau Dynol	5
Liz Richards, Pennaeth Tâl a Gwobrwyo	2 (fel aelod parhaol o'r pwyllgor)

Noder: Nid oedd Dr Andrew Goodall, yr Ysgrifennydd Parhaol yn gallu bod yn bresennol yng nghyfarfod 27 Chwefror 2024 oherwydd Ymchwiliad Covid

1.3 Is-bwyllgor y Bwrdd: Y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol

Ail is-bwyllgor y Bwrdd yw'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol. Am ran o'r flwyddyn roedd y pwyllgor yn gweithredu fel Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) a oedd yn gyfrifol am dâl ac amodau SCS, cynllunio ar gyfer olyniaeth uwch, recriwtio a holl achosion personél SCS. Ym mis Tachwedd 2023 cafodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ei ailbwrpasu fel corff cynghori strategol a'i ailenwi'n Bwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol. Ei bwrpas, sydd wedi'i ddiffinio o'r newydd, yw darparu her, cyfeiriad a sicrwydd ar strategaethau a mentrau sy'n gysylltiedig â phobl, risgiau a chyfleoedd allweddol.

Er mwyn ail-lunio'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol i ganolbwyntio ar faterion strategol i bobl ac alinio atebolrwydd y rôl â'r disgrifiad o'r rôl yn well, diwygiwyd Fframwaith Dirprwyo ac Atebolrwydd y Gweithlu i ymestyn penderfyniadau dirprwyedig ym maes recriwtio ac adnoddau ac atebolrwydd i Gyfarwyddwyr Cyffredinol. Bydd y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol newydd yn cadw cyfrifoldebau statudol dros gymhwyso telerau ac amodau SCS a'u goruchwyllo, gan gynnwys y fframwaith rheoli perfformiad, y strategaeth tâl a dyfarniadau tâl a bydd yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf am ddadansoddiad rheolaidd o dueddiadau'r gweithlu.

Mae Cylch Gorchwyl ac Aelodaeth y Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol yn Atodiad A.

1.4 Trafododd y pwyllgor y materion canlynol yn ystod y flwyddyn:

- Trefniadau Dyrchafiad Dros Dro SCS.
- Diweddariadau cyflog SCS – oriau blyneddol, tâl a chynnydd ar sail gallu, tâl cyfartal, gwerthuso swyddi ar gyfer swyddi uwch (JESP).
- Recriwtio ac Adnoddau yn SCS.
- Perfformiad, Talent a chynllunio ar gyfer olyniaeth yn SCS.
- Cyfeiriad Strategol ar gyfer maint a siâp y Sefydliad yn y dyfodol, gan adlewyrchu canlyniad y gyllideb.
- Strategaeth Tâl a Gwobrwy Llywodraeth Cymru, gan gynnwys gweithredu fframwaith tâl Digidol, Data a Thechnoleg (DDaT) ac opsiynau ar gyfer tynnu lwfansau TG yn ôl.

2. Crynodeb gan y Cadeirydd

2.1 Fel rhan o'r cyfnod pontio i Gadeirydd newydd, manteisiwyd ar y cyfle i fyfyrio ar flaenoriaethau a risgiau strategol allweddol Llywodraeth Cymru. Cafodd y Pwyllgor a'r llywodraethiant cysylltiedig eu hadolygu a'u hadnewyddu i wella amseroldeb ystyriaethau a phenderfyniadau strategol, a sicrhau bod awdurdodau dirprwyedig yn adlewyrchu cylch gwaith yr arweinwyr uchaf yn y sefydliad. Mae adborth anffurfiol gan fynychwyr pwyllgorau a'r rhai y mae'r newidiadau wedi effeithio arnynt wedi bod yn gadarnhaol, a byddwn yn cynnal adolygiad ffurfiol pan fydd yn flwyddyn ers sefydlu'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol i nodi gwelliannau pellach.

2.2 Mae ein nodau ar gyfer y flwyddyn i ddod yn cynnwys cefnogi, ceisio sicrwydd a nodi risgiau strategol mewn perthynas â'r canlynol:

- datblygu Strategaeth Pobl Llywodraeth Cymru
- dull y sefydliad o nodi, mynd i'r afael â'r risgiau i bobl a'u lliniaru
- alinio pobl a galluoedd â strategaethau a chynlluniau'r sefydliad, gan gynnwys rheoli talent, cynllunio ar gyfer olyniaeth a chyfleoedd dysgu a datblygu a manteisio arnynt ar draws y sefydliad
- ein hymrwymiad i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, defnydd y sefydliad o'r model cymdeithasol o anabledd a chyflawni'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021-2026.
- diwylliant y sefydliad o ran pobl a'i ymrwymiad i'w werthoedd, gan gynnwys llesiant staff, rheoli perfformiad, ymgysylltu a dulliau chwythu'r chwiban
- rôl a gweithrediad posibl tâl sy'n seiliedig ar allu ar gyfer SCS.

2.3 Rwyf yn ddiolchgar i aelodau'r Pwyllgor am eu cyfraniadau gwerthfawr drwy gydol y flwyddyn. Mae eu hystyriaeth ofalus a'u safbwyntiau tryloyw a chytbwys yn ein helpu i sicrhau ein bod yn ystyried y materion sydd ger ein bron yn sensitif, yn deg, yn gyson ac yn ddi-oed i ddiwallu anghenion y sefydliad. Rwyf hefyd yn ddiolchgar i Dom Houlihan, Sally-Ann Efstathiou, a'r tîm Adnoddau Dynol ehangach am eu gwaith i gefnogi'r Pwyllgor a'i helpu i gyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol.

3. Goblygiadau o ran adnoddau

3.1 Adroddiad sy'n rhoi diweddariad yw hwn, ac mae pob un o'r meysydd a'r materion a godwyd yn dod o dan yr adnoddau ariannol a staffio presennol.

4. Risgiau

4.1 Mae pob risg yn cael ei gofnodi a'i fonitro yn briodol mewn cofrestr risgiau ar wahân.

5. Cyfathrebu

5.1 Caiff yr adroddiad hwn ei gyhoeddi ar y fewnrwyd yn ogystal â'r rhyngrwyd.

6. Materion cydymffurfio cyffredinol

6.1 Dim.

Atodiad A

Cylch Gorchwyl Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol Llywodraeth Cymru (Tachwedd 2023)

Diben

Mae'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol (PRemCom) yn gorff cynghori strategol ac yn is-bwyllgor o'r Bwrdd. Mae'n darparu her, cyfeiriad a sicrwydd ar strategaethau sy'n gysylltiedig â phobl, risgiau a chyfleoedd allweddol a'r strategaeth a'r polisi tâl ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Cyfrifoldebau

1. Strategaeth y gweithlu, mentrau a chynlluniau

Mae'r Pwyllgor yn darparu cyngor a sicrwydd mewn perthynas â datblygu a chyflawni Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gweithlu a fydd yn ein galluogi i ddatblygu'r diwylliant, y bobl a'r sgiliau y mae arnom eu hangen arnom i gyflawni dros Gymru dros y tair blynedd nesaf a'r tu hwnt, o fewn cyd-destun economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol cynyddol heriol:

Diwylliant a gwerthoedd

- Goruchwyllo'r fframwaith gwerthoedd ac ymddygiad gan sicrhau bod gwerthoedd creadigrwydd, tegwch, partneriaeth a phroffesiynoldeb yn cael eu cymhwyso mewn ffyrdd o weithio a bod ymddygiadau ar draws y sefydliad yn cyd-fynd ag amcanion strategol, yn enwedig ymrwymadau i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Arddel dull o ystyried at y dyfodol y newidiadau y mae eu hangen o ran diwylliant, camau gweithredu a busnes ac ymddygiad ar gyfer y tymor hir.
- Trefniadau monitro i fynd i'r afael ag ymddygiad a diwylliant nad ydynt yn bodloni gwerthoedd sefydliadol (gan gynnwys chwythu'r chwiban a phryderon a godir gan staff).

Dylunio'r gweithlu a'r sefydliad

- Goruchwyllo strategaeth y gweithlu gan gynnwys datblygu a gweithredu, effeithiolrwydd cynllunio'r gweithlu a sicrhau bod gennym y sgiliau a'r gallu cywir yn awr ac yn y dyfodol.
- Sicrhau bod y cynllun sefydliadol cyffredinol yn cefnogi cyflawni blaenoriaethau strategol Llywodraeth Cymru a bod y sefydliad wedi'i sefydlu i fod yn effeithiol ac yn effeithlon; ystyried strategaeth, model gweithredu targed, strwythurau grŵp, prosesau, polisi a systemau.

2. Materion a risg sy'n gysylltiedig â phobl

Asesu'r risgiau o ran pobl y mae'r sefydliad yn agored iddynt a chyfrannu persbectif i helpu i fynd i'r afael â materion sy'n codi, gan gynnwys:

- Denu, recriwtio a chadw cyflogeion.
- Ymgysylltiad a pherfformiad cyflogeion.
- Cynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli doniau.
- Unrhyw risg arall sy'n gysylltiedig â'r gweithlu neu'r tîm adnoddau dynol a allai godi o bryd i'w gilydd.

Ystyried pynciau eraill a goruchwyllo gweithgareddau eraill, fel y cyfarwyddir gan y Bwrdd neu ExCo.

3. Telerau ac amodau a thâl cydnabyddiaeth SCS

Mae'r Telerau ac Amodau ar gyfer SCS yn cael eu pennu gan Swyddfa'r Cabinet, ac mae'r Pwyllgor yn goruchwyllo'r gwaith o gymhwyso'r fframwaith rheoli perfformiad, y strategaeth tâl a'r dyfarniadau tâl drwy:

- Fonitro'r broses o gymhwyso strategaeth dâl SCS, gan bennu egwyddorion a pharmedrau cyffredinol polisi cydnabyddiaeth ariannol SCS a llywio dyfarniadau tâl SCS.
- Adolygu effaith y strategaeth tâl a chydabyddiaeth ariannol, polisi a phenderfyniadau, sicrhau eu bod yn cael eu cymhwyso'n deg a chyfiawn, ystyried achosion tâl penodol a goruchwyllo'r sefyllfa o ran tâl cyfartal.
- Ystyried unrhyw newidiadau strwythurol sylweddol sy'n cael effaith ar arweinyddiaeth, gan gynnwys creu rolau newydd yn SCS fel rhan o ddatblygiad sefydliadol a dylunio adrannol/cyfarwyddiaeth a newidiadau i rolau SCS presennol sy'n debygol o gael effaith sefydliadol ehangach.
- Goruchwyllo penodiad, telerau ac amodau a statws cyflogaeth SCS, ac yn benodol penodiadau a wneir ar lefel Ysgrifennydd Parhaol a Chyfarwyddwr Cyffredinol.
- Gweithredu fframwaith Telerau ac Amodau'r Ysgrifennydd Parhaol (adolygu cymhwyso dyfarniadau tâl a chael adroddiad blynyddol ar drefniadau rheoli perfformiad a chyflogaeth ar gyfer yr Ysgrifennydd Parhaol).
- Goruchwyllo gweithrediad fframwaith rheoli perfformiad SCS, sicrhau bod trefniadau cadarn ar waith, adolygu canlyniadau'r broses gymedroli a chyfrannu at drafodaethau ar gynllunio ar gyfer olyniaeth ac adeiladu gallu SCS.

Ffurf a mynychder cyfarfodydd

- Fel isafswm, bydd gan bob cyfarfod eitem safonol ar delerau ac amodau a chydabyddiaeth ariannol SCS i sicrhau bod cyfrifoldebau Llywodraeth Cymru tuag at Swyddfa'r Cabinet yn y maes hwn yn cael eu cyflawni'n llawn.
- Bydd rhagolwg ar waith sy'n cyd-fynd â chylch gwneud penderfyniadau ExCo i sicrhau bod y Pwyllgor yn darparu her, cyfeiriad a sicrwydd ar faterion penodol yn ymwneud â'r gweithlu a risgiau a materion pobl ar yr adeg gywir, gyda thrafodaeth â ffocws pendant ym mhob cyfarfod.

- Bydd fframwaith adrodd ar waith mewn perthynas â darparu data, systemau gwybodaeth reoli a Dangosyddion Perfformiad Allweddol (KPIs), gan sicrhau y gall y Pwyllgor wneud cyfraniad ar sail tystiolaeth a chan ganiatáu tueddiadau, effaith a chanlyniad i gael eu nodi.
- Fel arfer, bydd y Pwyllgor yn cyfarfod bob chwe wythnos.

Cysylltiadau â chyrff eraill

- Mae PRemCom yn is-bwyllgor strategol o'r Bwrdd. Gall y bwrdd o bryd i'w gilydd gomisiynu PRemCom yn benodol i ganolbwyntio ar ystyried maes penodol o faterion y gweithlu. Bydd y Bwrdd yn cael adroddiad blynyddol gan y Pwyllgor.
- ExCo yw'r corff ffurfiol sy'n gwneud penderfyniadau ar ran Llywodraeth Cymru o hyd. Bydd trafodaethau yn PRemCom yn llywio penderfyniadau a wneir gan ExCo. Bydd PRemCom yn uwchgyfeirio risgiau a materion i ExCo os yw o'r farn bod angen eu hystyried ymhellach neu os oes angen tynnu sylw at bryderon.
- Mae'r Panel Blaenoriaethu Adnoddau yn goruchwyllo sut y mae Fframwaith dirprwyo ac atebolrwydd y gweithlu'n cael ei roi ar waith. Bydd gwybodaeth berthnasol am ddata a rheolaeth a drafodir gan y Panel yn cael ei rhannu â'r Pwyllgor.
- Mae'r Pwyllgor Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol yn goruchwyllo gweithrediad polisiau a phenderfyniadau sy'n ymwneud â phobl.
- Bydd Grŵp Gweithredu LIC2025 yn ceisio sicrwydd gan PRemCom ar gymhwyso Strategaeth y Gweithlu a bydd yn gyfrifol am fynd i'r afael ag unrhyw feysydd sy'n destun pryder y mae PRemCom yn eu codi neu fynd i'r afael ag unrhyw argymhellion a wneir.

Awdurdod

- Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn arwain Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru ac ef yw'r Prif Swyddog Cyfrifyddu ar ran Gweinidogion Cymru. Mae memorandwm y Prif Swyddog Cyfrifyddu oddi wrth Drysorlys EF yn nodi awdurdod dirprwyedig yr Ysgrifennydd Parhaol, gan gynnwys rheoli'r sefydliad yn effeithlon ac yn effeithiol gyda chyfrifoldeb personol dros stiwardiaeth ar adnoddau.
- Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn arfer yn benodol llywodraethu'r cyfrifoldeb hwn dros faterion staffio SCS drwy'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol, gan geisio am gyngor a chyfarwyddyd. Pan fydd y Pwyllgor yn cytuno ar gynllun gweithredu, mater i'r Ysgrifennydd Parhaol, gyda chymorth y Cyfarwyddwr Pobl a Lleoedd, yw gwneud unrhyw benderfyniadau gweithredol dilynol y mae eu hangen i sicrhau bod y cam gweithredu'n cael ei gyflawni'n briodol ac yn gydymffurfiol.
- Mae'r Pwyllgor yn rhoi ystyriaeth a sicrwydd ar faterion strategol yn ymwneud â'r gweithlu, materion a risgiau sy'n ymwneud â phobl Mae ganddo awdurdod i ymgymryd ag unrhyw weithgarwch o fewn ei gylch gorchwyl ac ymchwilio iddo, gan gynnwys gofyn i unrhyw gydweithiwr o Lywodraeth Cymru fynychu cyfarfod o'r Pwyllgor a/neu geisio unrhyw wybodaeth neu arweiniad sy'n ofynnol i gyflawni ei ddyletswyddau.

Aelodaeth

Yr Ysgrifennydd Parhaol – yn gyfrifol am wneud penderfyniadau terfynol yn ymwneud â materion staffio sy'n dod o fewn cylch gwaith rôl yr Ysgrifennydd Parhaol.

Cyfarwyddwyr Anweithredol (gan gynnwys y Cadeirydd) – yn rhoi golwg gwrthrychol, annibynnol ac adeiladol ar strategaeth a chynlluniau sy'n ymwneud â materion y gweithlu a thâl, darparu gwaith craffu a her a rhoi sicrwydd i ExCo a'r Bwrdd (gan gynnwys sicrwydd bod y Pwyllgor yn parhau'n annibynnol ar aelodau'r SCS y mae ei benderfyniadau'n effeithio arnynt).

Cyfarwyddwyr Cyffredinol – yn darparu cyngor strategol, her a sicrwydd.

Cyfarwyddwr AD – darparu rôl gynghori broffesiynol ym maes AD gan sicrhau bod camau y cytunir arnynt yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth, egwyddorion Comisiwn y Gwasanaeth Sifil a pholisïau a dirprwyaethau Llywodraeth Cymru a bod camau gweithredu yn cael eu rhoi ar waith wedi hynny.

Ysgrifenyddiaeth – yn trefnu ac yn dosbarthu papurau cyfarfodydd, yn darparu nodyn terfynol o gyfarfodydd a gynhelir ac yn cofnodi'r holl bwyntiau gweithredu (adrodd ar gynnydd camau gweithredu).