



Pecyn terfynol o fesurau ar gyfer 2022-23 ac ar gyfer 2023-24

Cyflog

1. Dyfarniad cyflog uwch 22/23 –

- a) 3% ychwanegol;
Cynnydd cyfunedig o 1.5% (wedi'i ôl-ddyddio i fis Ebrill 2022), eisoes wedi'i weithredu.

Taliad anghyfunol o 1.5%, eisoes wedi'i weithredu.

- b) Taliad adfer GIG untro ychwanegol pellach, â gwerth cyfartalog o 3%.
- Bydd y taliad Adfer GIG yn daliad pro rata anghyfunol untro ar gyfer staff parhaol a gweithwyr banc fel a ganlyn;
 - Band 1 i 4 £900
 - Band 5 i 8a £1,005
 - Band 8b i 8c £1,050
 - Band 8d £1,100
 - Band 9 £1,190

2. Gweithredu –

- a) Codiadau a argymhellwyd gan y Corff Adolygu Cyflogau – eisoes wedi'u gweithredu'n llawn.
- b) Elfen anghyfunol gyntaf o 1.5% wedi'i gwneud yng nghyflog mis Mawrth 2023.
- c) Cynnydd cyfunedig o 1.5% wedi'i ôl-ddyddio i'w wneud yng nghyflog mis Mai 2023.
- d) Taliad adfer GIG untro ychwanegol (dyddiad y taliad i'w bennu os derbynnir y cynnig).

3. Dyfarniad cyflog ar gyfer 23/24 –

- a) Cynnydd cyfunedig o 5% gydag effaith o fis Ebrill 2023 ymlaen os derbynnir y cynnig (dyddiad y taliad i'w bennu os derbynnir y cynnig).
- b) Y buddsoddiad yng ngwaelod y bandiau cyflog fel y bydd Band 1 a phwynt cyflog isaf Band 2 yn cael cynnydd o 8% gan eu codi i £22,720.

4. Adfer lefelau cyflogau –

- a) Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i egwyddor adfer cyflogau i lefelau 2008.
- b) Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i wneud cynlluniau ymarferol i gyrraedd y nod hwn (gan gynnwys dylanwadu ar Lywodraeth y DU a'r Corff Adolygu Cyflogau).

5. Proses y Corff Adolygu Cyflogau –

- a) Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i wneud newidiadau i broses y Corff Adolygu Cyflogau ar gyfer y blynyddoedd i ddod.

Yn unol â'n hymrwymiad i adfer lefelau cyflogau, os bydd Llywodraeth Cymru yn cael cyllid canlyniadol gan Lywodraeth y DU o ganlyniad i ddyfarniad cyflog mwy hael i'r GIG yn Lloegr ar gyfer 2023/24 na'r dyfarniad a wneir yng Nghymru, neu unrhyw newid sylweddol arall yn yr amgylchiadau, byddwn yn cytuno i drafod y dyfarniad cyflog yng Nghymru.

Elfennau heblaw cyflog

1. Lwfans oriau anghymdeithasol

- a) Bydd hwn yn cael ei adfer ar ôl tair wythnos o absenoldeb salwch, a hynny ar unwaith. (Dyma fydd y sefyllfa barhaol o hyd, hyd yn oed os gwrthodir y cynnig hwn).
- b) Gydag effaith o 1 Mawrth 2023 ymlaen, am gyfnod o ddeuddeg mis, bydd lwfans oriau anghymdeithasol yn cael ei adfer ar ôl wythnos o absenoldeb salwch.
- c) Bydd y newid ychwanegol hwn yn cael ei fonitro yng nghyd-destun trafodaethau partneriaeth ehangach perthnasol, er enghraifft ynghylch gweithio'n hyblyg.
- d) Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i adolygu sut mae'r polisi'n cael ei weithredu er mwyn sicrhau tegwch, sicrhau bod anafiadau diwydiannol yn cael eu cydnabod yn briodol, ac nad oes gwahaniaethu'n digwydd yn erbyn staff yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- e) Ar ôl deuddeg mis, cynhelir adolygiad ffurfiol mewn partneriaeth, gan ddisgwyl gwneud adfer lwfans oriau anghymdeithasol ar ôl wythnos o absenoldeb salwch yn sefyllfa barhaol.

2. Dilyniant gyrfa

- a) Adolygu trefniadau dilyniant gyrfa, gan ddechrau gyda dilyniant nyrsys a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill o fand 5-6.
- b) Nod a rennir sef gwella'r gallu i unigolion gamu ymlaen yn eu maes proffesiynol/grŵp staff.
- c) Datblygu fframwaith (gan gynnwys cynllun gweithredu ar gyfer dilyniant gyrfa) erbyn haf 2023.
- d) Gweithredu argymhellion adroddiad y cynllun tiwtoriaeth nyrsio.
- e) Defnyddio'r gwaith hwn i ystyried datblygu cynlluniau tebyg ar draws grwpiau Staff eraill.
- f) Gwerthuso swyddi – adolygu disgrifiadau o swyddi sydd dros dair blwydd oed.

3. Gweithio'n Hyblyg

- a) Gweithredu'r egwyddor bod derbyn trefniadau gweithio hyblyg yn dod yn arfer ddiofyn ar draws y gweithlu, oni bai bod rhesymau clir dros wrthod.
- b) Cyflwyno polisi Cymru gyfan ar weithio'n hyblyg erbyn mis Medi 2023.

4. Oriau Gweithio

- a) Archwilio lleihau oriau yn yr wythnos waith i staff Agenda ar gyfer Newid gyda'r nod o symud i wythnos waith 36 awr heb golli enillion.
- b) Gweithgor i gyflwyno adroddiad erbyn hydref 2023 ynghylch ymarferoldeb a goblygiadau (darpariaethau gwasanaeth, lefelau staffio diogel, lles staff, a chostau).
- c) Bydd y gweithgor yn datblygu cynllun gan gynnwys amserlen ar gyfer y newid i wythnos waith 36 awr heb golli enillion.

5. Lleihau'r defnydd o staff asiantaeth

- a) Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i leihau dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth drwy bob modd posibl gan gynnwys cadw at Delerau ac Amodau Agenda ar gyfer Newid y GIG.
- b) Cymhellion ar gyfer cyflogaeth yn y GIG e.e. cyflog wythnosol, oriau ar sail blwyddyn, oriau ychwanegol.
- c) Adolygu'r defnydd o oramser a chyfraddau banc i gymell.
- d) Bydd unrhyw oriau ychwanegol sy'n cael eu hychwanegu at ddiwedd shiftt oherwydd pwysau gwaith yn cael eu talu ar gyfraddau goramser ar draws pob rôl.

6. Strategaeth Cadw Staff

- a) Gweithredu a monitro'r argymhellion yn y canlynol;
 - Y Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu,
 - Y Cynllun Cadw Staff Nyrsio, sydd i'w gyhoeddi fis Ebrill 2023,
 - strategaethau cadw staff grwpiau proffesiynol eraill (gan gynnwys adolygu'r adroddiad Birthrate Plus).
- b) Nodi argymhellion a all, o bosibl, fod yn drosglwyddadwy ar draws pob grŵp Agenda ar gyfer Newid.

7. Ymddeol a Dychwelyd

- a) Cyflwyno polisi Cymru gyfan ar ymddeol a dychwelyd erbyn mis Medi 2023.
- b) Ailgyflwyno ac ailddatgan egwyddorion ymddeol a dychwelyd a gwneud y rhain yn safonau gofynnol gorfodol o fis Mai 2023 ymlaen.
- c) Cyflwyno sylwadau ar y cyd mewn partneriaeth gymdeithasol i Lywodraeth y DU i archwilio opsiynau ar gyfer newidiadau i reolau hyblygrwydd pensiwn yn y dyfodol i helpu i gadw staff a hwyluso ymddeol yn gynnar.

8. Iechyd a Lles

- a) Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i gyflwyno rhaglen o newidiadau sy'n gwella profiad unigolion o waith, gan gynnwys;
- b) Cymorth i unigolion er mwyn galluogi pobl i aros mewn gwaith neu dychwelyd ar ôl absenoldeb cyn gynted â phosibl.
- c) Sicrhau bod cymorth ar gyfer lles meddyliol staff yn cael ei drin yn gyfartal â chymorth ar gyfer lles corfforol.
- d) Canolbwyntio ar adleoli (gan gynnwys gweithio ar draws ffiniau) yn hytrach nag absenoldeb salwch pan fydd hyn yn briodol.
- e) Gweithredu'r siarteri *Fatigue and Facilities* a *Midwives Caring for You* yn llawn.

9. Datblygiad Proffesiynol Parhaus (CPD)

- a) Mae CPD yn cael ei gynnwys fel blaenoriaeth yn y Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu sy'n cael ei arwain gan AaGIC. Bydd hyn yn cynnwys:
 - ymgorffori allbwn y prosiect lles staff
 - nodi manteision allweddol o ran cadw staff, gweithio ar frig trwydded, defnyddio'r gweithlu cyfan a darparu gofal iechyd darbodus
 - nod hirdymor i holl amser neilltuedig staff fod ar sail gyfartal â meddygon ond gosod camau penodol i gyflawni'r hyn sy'n realistig ac yn gyraeddadwy.

- b) Ochr yn ochr â hyn, bydd Pwyllgor Busnes Fforwm Partneriaeth Cymru ar y cyd yn:
- ailddatgan disgwyliadau presennol cyflogwyr ar unwaith i alluogi amser CPD rheolaidd i gefnogi prosesau cynnal cofrestrïadau proffesiynol
 - datblygu dull Cymru gyfan sy'n gwarantu amser neilltuedig ar gyfer CPD staff (gyda'r nod, dros amser, o estyn y warant hon ar gyfer holl ddysgu a datblygu staff y GIG).

10. Hyb Cytundeb Partneriaeth

- a) Creu Hyb Cytundeb Partneriaeth erbyn mis Gorffennaf 2023 a fydd yn;
- b) lledaenu cytundebau,
- c) olrhain cynnydd, a
- d) dwyn y sefydliadau perthnasol i gyfrif am gyflawni a chydymffurfio â thelerau ac amodau a pholisïau Cymru gyfan.