



Comisiwn Staff
Gwasanaethau
Cyhoeddus
Public Services
Staff Commission

Adroddiad Terfynol

Mawrth 2018



Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn sefydliad annibynnol anstatudol sy'n cynghori Gweinidogion Cymru a sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu y bydd angen cymryd camau a gwneud penderfyniadau yn eu cylch sy'n deillio o ddiwygiadau i wasanaethau cyhoeddus.

Rydym yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur a chyflogwyr ym maes gwasanaethau cyhoeddus er mwyn mynd i'r afael â heriau a chyfleoedd a rennir gan wasanaethau cyhoeddus a gweithlu gwasanaethau cyhoeddus Cymru.

Rydym yn gweithio ar draws ffiniau sefydliadol a sectoraidd er mwyn helpu i ddatblygu a lledaenu trefniadau gweithlu sy'n arfer da ym mhob rhan o'n gwasanaethau cyhoeddus.

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn cynnwys chwe Chomisiynydd, gan gynnwys y Cadeirydd, ac fe'i cefnogir gan Brif Weithredwr a thîm staff. Ceir rhagor o fanylion ar ein gwefan.

Sut i gysylltu â Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus:

Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus
Plas Carew
Uned 5/7 Cefn Coed
Parc Nantgarw
Caerdydd
CF15 7QQ

Ffôn: 03000 256137

E-bost: comisiwnstaff@wales-uk.com

Gwefan: www.comisiwnstaffygwasanaethaucyhoeddus.llyw.cymru

Twitter: [@staffcommission](https://twitter.com/staffcommission)

Fformatau hygyrch

Mae pob cyhoeddiad ar gael i'w lawrlwytho o'n gwefan ac, os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, mae croeso i chi gysylltu â ni.

Cynnwys

1. Trosolwg	2
2. Cyflawniadau allweddol 2017-18	3
3. Ein rôl a'n diben	3
Trefniadau llywodraethu	3
Ymgysylltu a Chyfathrebu	4
4. Cyflawni ein cynllun	5
Cynllunio'r gweithlu	5
Diwygio Llywodraeth Leol	6
Pethau i roi sylw iddynt a chymau gweithredu pellach i'w cymryd gan eraill	11
5. Beth sy'n digwydd nesaf?	15
6. Atodiad A – Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwrpas	16
7. Atodiad B – Camau gweithredu pellach	17



1. Trosolwg

1.1 Prif ddiben yr adroddiad blynyddol hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y gwaith a wnaed gennym rhwng mis Ebrill 2017 a mis Mawrth 2018.

1.2 Bydd Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn dod i ben ar 31 Mawrth 2018, felly ail ddiben yr adroddiad hwn yw cofnodi'r cyngor a'r canllawiau a luniwyd gennym ers mis Tachwedd 2015, ynghyd â'r camau gweithredu y mae angen i'n partneriaid cymdeithasol ymgymryd â nhw'n barhaus.

1.3 Mae ein llythyr cylch gwaith¹ oddi wrth Weinidogion Cymru a'n Cynllun Gweithredol² ar gyfer 2017-18 ar gael i'w lawrlwytho o'n gwefan.

1.4 A ninnau'n sefydliad anstatudol, y cylch gwaith a roddwyd gan Weinidogion Cymru ym mis Ionawr 2016 o dan a60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (2006) sy'n ei gwneud yn bosibl i ni gyflawni ein Cynllun Gweithredol³.

2. Cyflawniadau allweddol 2017-18

Ymhlith y cyflawniadau allweddol ar gyfer 2017-18 mae:

- Cyhoeddi cyngor a chanllawiau i gefnogi cynllunio'r gweithlu ar y cyd ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ym mis Gorffennaf 2017.
- Rhoi cyngor i Gyngor Partneriaeth y Gweithlu (CPG) ar faterion yn y gweithlu sy'n ymwneud â chyflwyno sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd.
- Cyhoeddi wyth polisi cyflogaeth sy'n seiliedig ar arfer da ym mis Chwefror 2018.
- Rhoi sylw i'r argymhellion yn ein cyngor a'n canllawiau ar dryloywder trefniadau tâl uwch reolwyr a gyhoeddwyd ym mis Medi 2016.
- Rhoi cyngor i CPG ar faterion yn ymwneud â chysoni tâl ym maes Llywodraeth Leol.

¹ Llythyr Cylch Gwaith www.gov.wales/docs/pssc/publications/170519-remit-letter-cy.pdf

² Cynllun Gweithredol 2017-18 www.gov.wales/docs/pssc/publications/170703-operational-plan-2017-2018-cy.pdf

³ www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2006/32/contents

3. Ein rôl a'n diben

3.1 Ein diben cyffredinol yw rhoi cyngor i Weinidogion Cymru a sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru ar faterion yn y gweithlu sy'n deillio o ddiwygiadau i wasanaethau cyhoeddus y byddai angen cymryd camau a gwneud penderfyniadau yn eu cylch.

3.2 Rydym yn gweithio ar draws ffiniau sefydliadol a sectoraidd, gan fabwysiadu dull 'Un Gwasanaeth Cyhoeddus' er mwyn helpu i ddatblygu a lledaenu trefniadau yn y gweithlu sy'n arfer da ym mhob rhan o'n gwasanaethau cyhoeddus.

3.3 Rhestrir y cyrff hynny a gwmpesir gan ein llythyr cylch gwaith yn Atodiad A. Fel gyda'r holl waith a wnawn, pan fo cyngor a chanllawiau arfer da ar gael, nid oes dim i rwystro cyrff eraill rhag eu mabwysiadu.

3.4 Gweinidogion Cymru sy'n anfon ein llythyr cylch gwaith, a CPG sy'n llunio'r cyfeiriad strategol ar gyfer materion yn y gweithlu y mae angen cymryd camau yn eu cylch a'u datrys. Rydym yn cyflawni ein cylch gwaith drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol gydag aelodau o CPG, is-grwpiau perthnasol a grwpiau penodol yn y sector wrth lunio ein cyngor a'n canllawiau.

Trefniadau llywodraethu

3.5 Mae gwybodaeth am y Cadeirydd, y Prif Weithredwr a Chomisiynwyr eraill ar gael ar ein gwefan. Nid oedd unrhyw newidiadau i'r aelodaeth yn ystod y flwyddyn. Mae copïau o agendâu a chofnodion ein cyfarfodydd a gweithgareddau eraill y cymerwyd rhan ynddynt⁴ ar gael ar ein gwefan hefyd.

3.6 Cawn ein hariannu gan Lywodraeth Cymru ac, yn ystod 2017-18, gwariwyd tua £290k; ar gostau rhedeg y Comisiwn Staff yn bennaf, gan gynnwys costau'r Comisiynwyr, costau staff a chostau cyfieithu.

3.7 Yn ystod 2017-18, rydym wedi cyfarfod ag Ysgrifenyddion perthnasol y Cabinet a Gweinidogion Llywodraeth

Cymru yn rheolaidd i drafod y ffordd rydym yn gwneud ein gwaith a chyfeiriad y Comisiwn Staff yn y dyfodol.

3.8 Mae Llywodraeth Cymru yn gweithredu fel 'noddwr', a hynny'n bennaf er mwyn sicrhau bod y prif nodau ac amcanion a nodir yn y llythyr cylch gwaith oddi wrth Weinidogion Cymru yn cael eu cyflawni. Nid yw Llywodraeth Cymru yn ymwneud â'r broses gwneud penderfyniadau o ddydd i ddydd; y Prif Weithredwr a'r Comisiynwyr sy'n gyfrifol am hyn.

3.9 Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi parhau i'n 'cynnal', sy'n ymarferol yn golygu bod cymorth ymarferol yn cael ei ddarparu i redeg swyddfa o ddydd i ddydd megis cyfleusterau, TGCh, systemau cyllid ac Adnoddau Dynol.

⁴ www.publicservicesstaffcommission.gov.wales/about-us/?skip=1&lang=cy

Ymgysylltu a Chyfathrebu

3.10 Gwnaethom ymrwymo ar y dechrau i ddull cyson ac effeithiol o ymgysylltu. Roedd pob partner cymdeithasol yn croesawu'r ffordd hygyrch a rhagweithiol hon o gydweithio.

3.11 Rydym wedi parhau i gyfarfod â Llywodraeth Cymru, undebau llafur a chyflogwyr drwy gydol 2017-2018 er mwyn:

- deall natur y materion sy'n berthnasol i'n gwaith, pa mor gyflym y mae angen ymdrin â nhw a'u maint;

- deall yr effaith debygol ar staff a'r gwasanaeth cyhoeddus y mae'n rhaid ei ddarparu;
- rhoi'r cyfle i gyflwyno adborth, trafod a dadlau cyn penderfynu ar ein cyngor yn derfynol;
- datblygu cyngor cynaliadwy, creadigol ond ymarferol ar y materion.

3.12 Rydym wedi defnyddio ein gwefan i gyhoeddi ein cyngor a'n canllawiau i Weinidogion a sefydliadau, yn ogystal â gwybodaeth am y sefydliad gan gynnwys ein Cynllun Gweithredol, Adroddiadau Blynyddol, gweithgareddau ymgysylltu ac agendâu a chofnodion ein cyfarfodydd.

4. Cyflawni ein cynllun

Cynllunio'r gweithlu

Egwyddorion a chanllawiau i gefnogi cynllunio'r gweithlu ar y cyd ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

4.1 Yn unol â'n cylch gwaith, gwnaethom gydweithio ag aelodau o is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd CPG i lunio cyngor a chanllawiau ar gynllunio'r gweithlu⁵. Caiff y cyngor a'r canllawiau eu defnyddio i greu cyfleoedd i weithlu'r gwasanaeth cyhoeddus ddatblygu sgiliau newydd a throsglwyddo gwybodaeth a phobl rhwng sefydliadau a sectorau.



4.2 Gwnaethom gasglu gwybodaeth oddi wrth ystod o gyrff cyhoeddus am eu dulliau presennol o gynllunio'r gweithlu. Gwnaethom hefyd ystyried yr arferion casglu data a gwybodaeth a allai alluogi cyflogwyr i gynllunio'n fwy effeithiol ar gyfer eu gofynion o ran y gweithlu yn y dyfodol. Gwnaethom ymgysylltu â'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol, y Coleg Cymraeg Cenedlaethol a Chomisiynydd y Gymraeg er mwyn cynnwys canllawiau sy'n cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle a'r broses o gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus yn Gymraeg.

4.3 Gwnaethom hefyd gasglu gwybodaeth am yr ystod eang o fentrau, cynlluniau ac asiantaethau sy'n cynnig cymorth i ddatblygu sgiliau craidd a hanfodol y gweithlu, gan gynnwys y rhai a gymeradwywyd eisoes gan Lywodraeth Cymru.

⁵ www.gov.wales/docs/pssc/publications/170728-joint-workforce-planning-guidance-cy.pdf

Egwyddorion i gefnogi cynllunio'r gweithlu ar y cyd ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru

1. Yn unol â'r ffordd Gymreig o greu partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau yn cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig wrth gynllunio eu gweithluoedd presennol a rhai'r dyfodol. Hyd yn oed lle na fwriedir newidiadau, bydd sefydliadau'n adolygu effeithiolrwydd a phriodoldeb parhaus eu cynlluniau gweithlu gyda'u hundebau llafur yn rheolaidd.
2. Bydd sefydliadau'n mabwysiadu dull cynllunio integredig sy'n dod â chynlluniau gweithlu ynghyd â chynlluniau cyflenwi gwasanaethau a chynlluniau ariannol. Caiff cynlluniau integredig eu modelu dros dymor canolig o dair blynedd o leiaf, a byddant yn ystyried y newidiadau y bydd eu hangen ar gyfer cyflenwi gwasanaethau yn y dyfodol.
3. Bydd sefydliadau'n rhannu gwybodaeth y tu hwnt i'w ffiniau sefydliadol ac yn cydweithio â phartneriaid eraill ym maes gwasanaethau cyhoeddus er mwyn ymdrin â materion cyffredin sy'n ymwneud â chynllunio a datblygu'r gweithlu.
4. Bydd staff ym maes gwasanaethau cyhoeddus yn cael hyfforddiant sefydlu priodol a hyfforddiant a chymorth datblygu angenrheidiol yn barhaus er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'u rolau'n effeithiol ac ymateb i newidiadau i'r ffordd y caiff gwasanaethau eu cyflenwi.

4.4 Caiff yr egwyddorion bras hyn eu hategu gan ganllawiau awgrymedig.

4.5 Nod y canllawiau yw sicrhau mwy o gysondeb yng nghanlyniadau'r gwaith cynllunio'r gweithlu a wneir gan sefydliadau unigol. Yn ein barn ni, dylai hyn, yn ei dro, wella cydlyniant hefyd a sicrhau mwy o gysondeb rhwng trefniadau cynllunio'r gweithlu ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru a'i gwneud yn bosibl i rannu costau datblygu a chyflwyno hyfforddiant i'r gweithlu.

4.6 Fel cynnig o gymorth ymarferol, rydym wedi cynnwys yn y canllawiau ffactorau allweddol awgrymedig ar gyfer cynllunio'r gweithlu i'w cynnwys mewn gwaith cynllunio ac adrodd integredig. Wedi'i chynnwys hefyd mae gwybodaeth am setiau data ar weithlu'r sector cyhoeddus sy'n bodoli eisoes; mae ystadegwyr Llywodraeth Cymru wedi cynnig

cynghori eraill ar sut i gael gafael ar y rhain a'u defnyddio.

4.7 Credwn y bydd mabwysiadu'r egwyddorion yn y ddogfen yn gwneud y canlynol:

- targedu systemau cynllunio ac adnoddau presennol ac yn gwneud y defnydd gorau ohonynt er mwyn llywio trefniadau cynllunio'r gweithlu ar y cyd;
- atgyfnerthu trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar y cyd p'un ai'n rhanbarthol neu'n gydweithredol ledled y gwasanaethau cyhoeddus;
- cefnogi prosesau rheoli newid;
- cynorthwyo symudedd;
- galluogi mwy o gysondeb a chydlyniant gwell o ran trefniadau cynllunio'r gweithlu ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.



Dywedodd Alison Ward a Mike Payne, Ysgrifenyddion Cyflogwyr ac Undebau Llafur CPG:

“Rydym yn croesawu’r cyngor a’r canllawiau a gyhoeddwyd gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus, a gymeradwywyd gan CPG ar 13 Gorffennaf 2017. Edrychwn ymlaen at barhau i gydweithio, gan adeiladu ar y ffordd Gymreig unigryw o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol er mwyn gwneud cynnydd ar y materion sydd o ddiddordeb i gyflogwyr ac undebau llafur fel ei gilydd.”

4.8 Mae CPG wedi cytuno y bydd yn rhoi trefniadau yn eu lle i adolygu’r broses o roi’r egwyddorion a’r canllawiau hyn ar waith o fewn y deuddeg mis cyntaf.

Diwygio Llywodraeth Leol

4.9 Fel rhan o’n cylch gwaith yn 2016-17, roedd disgwyl i ni wneud gwaith paratoi ar gynigion i roi canllawiau i’r Pwyllgorau Pontio a fyddai’n cael eu sefydlu drwy’r cynigion yn y Bil Llywodraeth Leol (Cymru) Drafft ar y pryd. Dechreuodd y gwaith paratoi hwnnw yn ystod hydref 2015, ac roeddem wedi ymgysylltu’n helaeth â chyflogwyr ac undebau llafur, gan weithio drwy CPG a’i grwpiau sector i gasglu gwybodaeth.

4.10 Mae’r adolygiadau dilynol i gynigion Llywodraeth Cymru i ddiwygio Llywodraeth Leol wedi cael effaith ar y ffordd rydym wedi mynd â gwaith ymlaen yn y maes hwn. Yn dilyn y cyhoeddiadau a wnaed gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid a Llywodraeth Leol ar y pryd yn ystod hydref 2016, a oedd yn nodi cyfeiriad tebygol y cynigion diwygio a

adolygwyd, gwnaethom ddechrau casglu gwybodaeth i ystyried y goblygiadau posibl i’r gweithlu.

4.11 Rydym wedi cydweithio’n agos â’r rhai sy’n gweithio yn y sector Llywodraeth Leol ar hyn o bryd; yn bennaf yr aelodau o grŵp sector Llywodraeth Leol CPG, aelodau o rwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol Llywodraeth Leol, aelodau o SOLACE a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru.

Materion yn y gweithlu sy’n ymwneud â chyflwyno sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd

4.12 Fel rhan o’n cylch gwaith, roedd gofyn i ni roi briff i CPG a oedd yn ystyried materion yn ymwneud â chyflwyno sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd megis recriwtio, cadw staff, cynllunio’r gweithlu, rheoli perfformiad, gwerthoedd, ymddygiadau sy’n gysylltiedig ag arweinyddiaeth a datblygu.

4.13 Gwnaethom gasglu rhagor o wybodaeth fanwl eleni am drefniadau cydweithredu a threfniadau gweithio’n rhanbarthol a fabwysiadwyd gan awdurdodau lleol yng Nghymru. Gwnaethom waith ymchwil hefyd yn seiliedig ar brofiadau mewn sectorau eraill lle mae gwasanaethau cyhoeddus wedi mabwysiadu dulliau gweithredu gwahanol, gan gynnwys trefniadau newid yn y GIG yng Nghymru a’r broses o greu cyrff cyhoeddus newydd yng Nghymru e.e. Cymwysterau Cymru.

4.14 Gwnaethom gyfarfod â'r Gymdeithas Rhagoriaeth mewn Gwasanaeth Cyhoeddus hefyd er mwyn sicrhau ein bod yn ymwybodol o'r gwaith perthnasol y mae wedi'i wneud gyda phartneriaid cymdeithasol yng Nghymru ac i ddysgu o'u profiadau a'u gwaith ymchwil ledled y DU.

4.15 Mae gan Gymru record falch o fabwysiadu 'Ffordd Gymreig' o weithio sy'n cwrpasu gweledigaeth 'Un Gwasanaeth Cyhoeddus' – ymagwedd gadarnhaol tuag at y sector cyhoeddus a gweithlu'r sector cyhoeddus yng Nghymru, gan gydnabod ei werth a'r rôl bwysig y mae'n ei chwarae yn economi Cymru. Mae hyn yn cynnwys ymrwymiad llawn i waith partneriaeth rhwng cyflogwyr ac undebau llafur yng Nghymru wrth ystyried a gwneud newidiadau sefydliadol. Nid yw hyn yn golygu y gall cyflogwyr ac undebau llafur gytuno bob tro, ond mae'n golygu eu bod wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r problemau ar y cyd, ceisio datblygu atebion ar y cyd a dod i gytundeb pryd bynnag y gallant.

4.16 Gwnaethom gyflwyno ein briff i CPG ym mis Gorffennaf 2017 a oedd yn pwysleisio y gall newid fod yn gyfnod ansicr ac ansefydlog i unrhyw gyflogai ac, i bob pwrpas, efallai y bydd angen 'gwerthu' diben a manteision posibl y newid i'r gweithlu ac i ddinasyddion sy'n defnyddio gwasanaethau. Er mwyn rheoli newid yn llwyddiannus, dylid rhoi ystyriaeth i ddiogelu ansawdd a chynaliadwyedd y gwasanaeth a gynigir i ddinasyddion ynghyd â diogelu buddiannau'r gweithlu.

4.17 Gwnaethom ganolbwyntio ar y materion gweithdrefnol allweddol y mae'n debygol y bydd angen eu hystyried a mynd i'r afael â nhw wrth gyflwyno newidiadau fel sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd. Fodd bynnag, ni ddylid tanamcangyfrif yr angen i fuddsoddi yn y gwaith o reoli agweddau diwylliannol mwy meddal ar newid fel chwalu timau sefydledig a chyfeillgarwch yn y gwaith, cynnydd mewn pellteroedd teithio, newidiadau i amgylchedd y gweithle fel swyddfeydd cynllun agored, yn ogystal â newidiadau i arferion wrth gyflenwi gwasanaethau.

4.18 Yn aml, tanamcangyfrifir hefyd bwysigrwydd parhau i fonitro effaith y newid, fel y'i teimlir gan y gweithlu, ar ôl 'Diwrnod 1' o'r broses o roi unrhyw sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd ar waith.

4.19 P'un a ydynt yn faterion gweithdrefnol neu'n faterion diwylliannol mwy meddal, mae tri ffactor allweddol i'r gwaith o reoli newid yn llwyddiannus:

Ffactorau allweddol i'r gwaith o reoli newid yn llwyddiannus

1. Dylai **ymgysylltu a thrafodaeth gynnar rhwng** cyflogwyr **ac undebau llafur** ynghylch yr opsiynau i'w hystyried hwyluso'r broses o nodi manteision ac anfanteision posibl y modelau y gellid eu hystyried ar gam cynnar. Yn ei dro, mae hyn yn galluogi'r gweithlu i ddylanwadu ar y broses newid a'i chefnogi. Dylai hefyd hwyluso prosesau ymgynghori ffurfiol dilynol.

Lle y bo'n ymarferol, mae angen i waith ymgysylltu cynnar hefyd gynnwys y sawl sy'n gyfrifol am wneud y penderfyniadau terfynol e.e. aelodau etholedig ac aelodau Bwrdd, gan gynnwys cyfarwyddwyr anweithredol.

2. Mae angen **arweinyddiaeth weladwy a chryf** er mwyn nodi ac egluro'r achos dros newid a rhoi unrhyw sicrwydd sydd ei angen. Mae'n rhaid i uwch swyddogion ac arweinwyr gwleidyddol neu aelodau Bwrdd dreulio amser gyda'r staff y bydd y newid arfaethedig yn effeithio arnynt. Mae hyn yn helpu i ddangos perchenogaeth ac arweinyddiaeth mewn perthynas â'r newidiadau.
3. Efallai y bydd angen i rai aelodau o staff drosglwyddo'n effeithiol i rôl newydd neu rôl a ailgynlluniwyd fel rhan o'r broses o gyflwyno sefydliadau ar y cyd a thimau a reolir ar y cyd. Bydd angen i sefydliadau hyrwyddo a chyflawni ymrwymiad i **ddarparu hyfforddiant priodol, amserol ac effeithiol** pan fo angen er mwyn cynorthwyo trefniadau adleoli a chefnogi'r broses o drosglwyddo'n ddidrafferth i ffyrdd newydd o weithio.

4.20 Yn ogystal, mae ein cyngor a'n canllawiau awgrymedig yn nodi nifer o bwyntiau y dylai aelodau CPG ystyried bwrw ymlaen â nhw fel rhan o'i raglen waith yn y dyfodol, gan gynnwys y canlynol:

- Er mwyn helpu sefydliadau i sicrhau eu bod yn ystyried ac yn deall goblygiadau amrywiol y modelau cyflenwi gwasanaethau gwahanol yn llawn, bydd angen i Ganllawiau Cyfreithiol ar gyfer Cydweithio CLILC gael eu diweddarau er mwyn adlewyrchu'r materion deddfwriaethol a rheoliadol diwygiedig a drafodir uchod.
- Mae angen sicrhau bod gwahanol godau ymarfer a rheoliadau Llywodraeth Cymru yn cael eu diweddarau a'u cysoni er mwyn adlewyrchu'r sefyllfa ddiweddaraf mewn perthynas â'r Fargen Deg ar bensiynau.
- Dylai partneriaid cymdeithasol fynd ati'n gynnar i drafod yr opsiynau sydd ar gael ar gyfer modelau cyflenwi gwasanaethau newydd sy'n seiliedig ar gyd-ymddiriedaeth ac sy'n unol â'r cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid⁶.
- Bydd angen i bartneriaid cymdeithasol lunio strategaethau cyfathrebu ar y cyd a chytuno ar ddulliau cyfathrebu ar y cyd er mwyn cefnogi'r broses o gyflwyno newid yn effeithiol.
- Dylai partneriaid cymdeithasol ystyried ystod eang o ddulliau cyfathrebu i ymgysylltu â staff sy'n adlewyrchu eu rôl, patrymau gwaith a mynediad at TGCh a chyfryngau cymdeithasol, ochr yn ochr â dulliau mwy traddodiadol fel hysbysfyrddau a chyfarfodydd staff.

⁶ www.gov.wales/docs/pssc/publications/170519-partnership-managing-change-cy.pdf

- Canllawiau ar y wybodaeth sydd ei hangen am delerau ac amodau, data a gwybodaeth am atebolrwydd y cyflogai sydd eu hangen i gefnogi'r broses o gyflwyno newid yn effeithiol.

4.21 Tynnodd y briff sylw hefyd at bwysigrwydd polisi newid sefydliadol sy'n seiliedig ar arfer da, sicrhau bod polisïau cyflogaeth yn gyson a'r angen i weithio drwy'r materion sy'n codi am fod telerau ac amodau tâl yn wahanol. Roedd y materion hyn eisoes wedi'u cynnwys yn ein llythyr cylch gwaith, ac mae'r gwaith a wnaed gennym yn y maes hwn wedi'i nodi isod.

Polisïau cyflogaeth sy'n seiliedig ar arfer da

4.22 Yn unol â'n llythyr cylch gwaith, rydym wedi cydweithio ag aelodau o CPG, arweinwyr Adnoddau Dynol a chynrychiolwyr undebau llafur er mwyn llunio polisïau cyflogaeth i Gymru gyfan sy'n seiliedig ar ganllawiau arfer da.

4.23 Byddem yn cynghori y dylai sefydliadau sy'n cyflenwi gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ddefnyddio'r wyth dogfen polisi cyflogaeth⁷ a gyhoeddwyd gennym a, lle y bo'n ymarferol, ystyried eu mabwysiadu a'u rhoi ar waith o ddifrif. Maent yn cynnwys:

- Newid sefydliadol
- Cod ymddygiad i gyflogeion
- Adleoli, ailhyfforddi a diswyddo
- Urddas yn y gwaith
- Cwynion cyflogaeth



- Disgyblu
- Galluogrwydd
- Codi pryderon a chwythu'r chwiban.

4.24 Wrth wneud y gwaith hwn, rydym wedi defnyddio arfer da presennol a pholisïau o bob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru a thu hwnt. Mae'r dogfennau yn seiliedig ar egwyddorion arfer da a thriniaeth deg. Nid ydym wedi ymdrin â materion sy'n ymwneud â chydffargeinio; dylid parhau i'w cyd-drafod a chytuno arnynt yn lleol.

4.25 O ran eu natur, mae rhai o'r dogfennau yn cynnwys rhai gweithdrefnau, ond rydym wedi ceisio osgoi bod yn rhy ragnodol ar lefel polisi fel bod gan sefydliadau hyblygrwydd rhesymol i ddatblygu eu gweithdrefnau ategol lleol eu hunain.

4.26 Mae cynnwys y polisïau dwyieithog yn cydymffurfio â'r gyfraith bresennol ac arfer da. Rydym hefyd wedi mabwysiadu dull Cymraeg Clir a 'Plain English' o ysgrifennu dogfennau er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn hawdd eu deall i weithlu gwasanaethau cyhoeddus Cymru.

4.27 Rydym wedi tynnu sylw aelodau CPG, arweinwyr Adnoddau Dynol a chynrychiolwyr undebau llafur at y ffaith y bydd parhau i lunio polisïau cyflogaeth ar y cyd yn y dyfodol yn:

- cynnal trefniadau cydweithio a chydweithredu; gan ddatblygu polisïau ar y cyd fel sector Llywodraeth Leol ac mewn partneriaeth;
- sicrhau mwy o arfer da a bod ein gweithluoedd yn cael eu trin yn deg;
- cefnogi gweithio'n effeithlon ar adeg pan fo adnoddau corfforaethol yn prinhau;

⁷ www.publicservicesstaffcommission.gov.wales/guidance-and-reports/employment-policies?lang=cy

- hwyluso nodau ehangach gweithio tuag at ddull Un Gwasanaeth Cyhoeddus o ymdrin â materion yn y gweithlu drwy rannu gwybodaeth a sicrhau bod amseriad gwaith adolygu polisïau cyflogaeth yn cyd-fynd â'r GIG a chyrrff llywodraeth ganolog.

Cysoni cyflogau

4.28 Yn ein llythyr cylch gwaith, gofynnwyd i ni ddatblygu cyngor a chanllawiau er mwyn i awdurdodau lleol yng Nghymru weithio tuag at gysoni cyflogau ac amodau gwasanaeth staff.

4.29 Ym mis Tachwedd 2017, gwnaethom drafod y materion yn ymwneud â chysoni a'r cyfleoedd i wneud hynny yn ystod cyfarfod bord gron â chydweithwyr o'r sector, gan gynnwys CLILC, y rhwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol, Cymdeithas Trysoryddion Cymru, undebau llafur a Llywodraeth Cymru. Yna, gwnaethom gynnig cynnal ymarfer casglu gwybodaeth cychwynnol i aelodau CPG yn ystod eu cyfarfod ym mis Tachwedd 2017.

4.30 Er mwyn deall y materion i fynd i'r afael â nhw yn well a llywio trafodaethau pellach ar y camau y bydd angen eu cymryd yn y dyfodol, gwnaethom ofyn am wybodaeth ysgrifenedig gan sefydliadau unigol ym mis Rhagfyr 2017. Roedd y cam cychwynnol hwn yn canolbwyntio ar gasglu gwybodaeth yn unig er mwyn ei gwneud yn bosibl i ddadansoddi'r materion i fynd i'r afael â nhw yn gywir ac yn annibynnol.

4.31 Gwnaethom ddadansoddi'r wybodaeth a gafwyd gan awdurdodau lleol yng nghyd-destun y cynnig cyflog cenedlaethol (a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2017 ac sydd heb ei gytuno eto), cysondeb trefniadau presennol ar gyfer staff y Cyd-gyngor Cenedlaethol a phrif swyddogion ac uwch swyddogion sy'n gweithio i awdurdodau lleol Cymru, effaith y Cyflog Byw Cenedlaethol gorfodol a chyfraddau cyflog byw gwirfoddol y Living Wage Foundation.

4.32 Gwelsom fod trefniadau gwahanol ar waith yn lleol, ac nid yw hynny'n syndod gan fod y 22 o awdurdodau lleol unigol yn rhydd i benderfynu ar eu trefniadau eu hunain.

4.33 Wrth i ni lunio briff ar faterion yn y gweithlu sy'n codi wrth ddiwygio llywodraeth leol, gwnaethom nodi bod gwahaniaethau mewn telerau ac amodau cyflogaeth a chyflog, yn benodol, yn themâu cyffredin. Mae cyflogwyr ac undebau llafur wedi dweud, er mwyn ei gwneud yn bosibl i gydweithredu a chydweithio'n fwy yn y dyfodol, y byddai angen ystyried a mynd i'r afael â'r materion hyn.

4.34 Y brif neges yn yr adroddiad a baratowyd gennym ar gyfer y CPG, er mwyn iddo ei ystyried ym mis Mawrth 2018, yw y bydd angen i awdurdodau lleol yng Nghymru ystyried a mynd i'r afael â nifer o faterion sy'n ymwneud â chyflog a graddio dros y misoedd nesaf, p'un a fydd rhaglen ddiwygio fawr neu fach yn cael ei mabwysiadu ai peidio.

4.35 Er ein bod yn cydnabod bod yr awdurdodau lleol yn 22 o gyflogwyr pennaf unigol a'u bod yn rhydd i fynd i'r afael â'r materion, rydym wedi cyngori bod cyfle i ymdrin â hyn mewn ffordd wahanol, fwy cydweithredol ar hyn o bryd.

4.36 Yn ein barn ni, bydd gwneud gwaith cydgysylltiedig ym mhob rhan o'r sector llywodraeth leol yn sicrhau defnydd mwy effeithiol o'r capasiti cyfyngedig a'r gallu i fynd i'r afael â materion cyffredin yn y sector. Rydym yn cydnabod y bydd y graddau a'r effaith ar awdurdod lleol unigol yn amrywio, ond bydd cydweithio yn sicrhau y caiff atebion cynaliadwy a thymor hwy gwell eu datblygu ac yn dangos parodrwydd i gydweithio ar faterion a fydd yn effeithio ar weithlu llywodraeth leol sydd wrth wraidd cyflenwi ein gwasanaethau cyhoeddus.

Pethau i roi sylw iddynt a chymau gweithredu pellach i'w cymryd gan eraill

Tryloywder trefniadau tâl uwch reolwyr

4.37 Ym mis Rhagfyr 2016, cyhoeddwyd cyngor ac adroddiad ategol 'Tryloywder Tâl Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru – sylwadau a ffordd ymlaen a gynigir'⁸.



4.38 Gwnaethom weithio gydag aelodau CPG i ymateb i gais Gweinidogion Cymru i ddatblygu cyngor a chanllawiau ar Fframwaith Llywodraeth Cymru ar 'Dryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru'.

4.39 Wrth ddatblygu ein cyngor, gwnaethom ystyried datgeliadau o dâl uwch reolwyr gan 48 o gyrff yng Nghymru, sy'n cynnwys Llywodraeth Cymru fel cyflogwr, y GIG, Llywodraeth Leol a Chyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru.

4.40 Yn ystod blwyddyn gyntaf mabwysiadu'r fframwaith, daethom i'r casgliad bod cynnydd wedi cael ei wneud o ran rhoi gofynion fframwaith Llywodraeth Cymru ar waith, ond ein cyngor oedd y gellid gwneud mwy mewn rhai meysydd allweddol i esbonio sut mae tâl uwch reolwyr yn cael ei bennu, a hynny drwy rannu gwybodaeth am dâl, cyhoeddi polisiau tâl ac esbonio penderfyniadau.

4.41 Dim ond ym mis Tachwedd 2017 y cawsom wybod gan Lywodraeth Cymru am gamau gweithredu pellach arfaethedig. Rydym wedi dweud wrth Llywodraeth Cymru ein bod yn pryderu nad yw'r gwelliant a nodwyd yn 2016-17 wedi parhau ac ymddengys nad oes unrhyw gynnydd pellach wedi'i wneud ers cyhoeddi ein hadroddiad. Yn benodol, nid oedd Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi ei datganiad polisi tâl ar gyfer 2017-18, ac nid oedd unrhyw un o gyrff y GIG wedi cyhoeddi datganiad polisi tâl ar gyfer 2016-17 na 2017-18. Byddem yn disgwyl i'r holl ddatganiadau polisi tâl ar gyfer 2018-19 gael eu cyhoeddi cyn mis Ebrill 2018.

⁸ Cyngor a chanllawiau ar Fframwaith Llywodraeth Cymru ar 'Dryloywder Trefniadau Tâl Uwch Reolwyr' www.publicservicesstaffcommission.gov.wales/guidance-and-reports/transparency-of-senior-remuneration-devolved-welsh-public-sector?skip=1&lang=cy



4.42 Rydym o'r farn o hyd bod llunio datganiad polisi tâl yn ategu gofynion datgelu ac adrodd presennol, yn glir ac nad yw'n ormod o faith ar gyrff cyhoeddus. O'i wneud yn dda, dylai mwy o dryloywder a chyfathrebu mwy effeithiol ynghylch tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru gyfyngu ar yr angen i Lywodraeth Cymru ac eraill ymyrryd yn uniongyrchol.

4.43 Felly, rydym wedi cynghori Llywodraeth Cymru, o ystyried y ffaith bod trefniadau tâl uwch reolwyr yn dal i fod o ddiddordeb mawr i'r cyhoedd, y dylid rhoi amserlen fanwl ar waith ar gyfer cwblhau'r gwaith ychwanegol y mae wedi'i nodi, ynghyd ag enwebu swyddog arweiniol i sicrhau bod y gwaith hwn sydd i'w wneud yn cael ei gwblhau'n gyflym. Rydym wedi rhannu'r farn hon â staff Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod ein trafodaethau â nhw fel rhan o'u gwaith parhaus ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus.

Canllawiau ar oriau heb eu gwarantu

4.44 Ym mis Medi 2016, gwnaethom gyhoeddi canllawiau cyntaf ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu⁹. Wrth lunio'r gwaith hwn, ystyriwyd trefniadau ehangach, yn hytrach na chontractau dim oriau yn unig, sy'n galluogi sefydliadau i drefnu eu gweithluoedd mewn modd hyblyg er mwyn ateb y galw amrywiol am wasanaethau neu gyflenwi dros dro yn achos absenoldeb aelodau parhaol o'r gweithlu. Cafodd y rhain eu diffinio'n fras fel trefniadau oriau heb eu gwarantu.

⁹ www.publicservicesstaffcommission.gov.wales/news/principles-and-guidance-use-of-non-guaranteed-hours-arrangements?skip=1&lang=cy

Egwyddorion i gefnogi'r defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu

1. **Pan fo angen i sefydliadau gyflwyno trefniadau oriau heb eu gwarantu newydd neu ystyried newidiadau i'w trefniadau presennol, byddant yn ymgysylltu cyn gynted â phosibl â'u hundebau llafur cydnabyddedig.**

Yn unol â'r 'Ffordd Gymreig' o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau yn cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig yn y broses o gynllunio unrhyw newidiadau i'r trefniadau sy'n sicrhau bod eu gweithluoedd yn hyblyg a'u rhoi ar waith. Hyd yn oed pan nad oes unrhyw newidiadau yn yr arfaeth, bydd sefydliadau'n adolygu priodoldeb eu trefniadau oriau heb eu gwarantu â'u hundebau llafur yn rheolaidd, yn enwedig fel rhan o'u gwaith ar y cyd i gynllunio'r gweithlu.

2. **Bydd sefydliadau yn esbonio pa drefniadau oriau heb eu gwarantu y maent yn eu defnyddio ac at ba ddibenion.**

Pan fo sefydliadau'n defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu, byddant yn esbonio at ba ddiben y cânt eu defnyddio ac yn diffinio i ba raddau y caiff trefniadau o'r fath eu defnyddio. Ni fydd yn briodol i sefydliadau geisio cyflenwi eu gwasanaethau craidd drwy'r mathau hyn o drefniadau. Bydd gan y sefydliadau ddealltwriaeth glir o'r gwasanaethau y mae gofyn iddynt eu cyflenwi a gofyniad y gellir ei ragweld yn fras ar gyfer y gweithlu. Gall cynllunio'r gweithlu yn dda sicrhau bod y cydbwysedd rhwng defnyddio'r gweithlu parhaol a defnyddio'r gweithlu dros dro yn briodol ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd.

3. **Bydd staff a gyflogir ar drefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael hyfforddiant cynefino, hyfforddiant arall a chymorth datblygu i'w galluogi i wneud eu gwaith yn effeithiol.**

Mae angen hyfforddi a datblygu staff sy'n cyflenwi gwasanaethau cyhoeddus yn briodol er mwyn eu galluogi i wneud eu gwaith yn effeithiol. Mae hyn yr un mor berthnasol i staff a gyflogir ar drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd sefydliadau yn ystyried pa hyfforddiant cynefino a threfniadau hyfforddiant sydd eu hangen ar staff a gyflogir ar drefniadau oriau heb eu gwarantu. Caiff hyfforddiant cynefino a hyfforddiant arall eu rhoi cyn gynted ag y bydd y staff yn cael eu cyflogi, a'u hadolygu a'u diweddarau yn ôl yr angen. Caiff staff eu talu am wneud unrhyw hyfforddiant gofynnol a hyfforddiant arall sy'n berthnasol i'r gwaith a wneir.

4. Bydd sefydliadau'n sicrhau eu bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cyd-fargeinio ac yn rhoi'r hawliau, y telerau a'r buddiannau angenrheidiol i'w staff.

Mae dyletswydd ar sefydliadau i gydymffurfio â deddfwriaeth a chytundebau cyd-fargeinio sy'n ymwneud â'u staff. Bydd gan bob aelod o staff a gyflogir ar drefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael contractau clir a hygyrch sy'n nodi telerau ei gyflogaeth a pha gydberthynas sydd rhwng y sefydliad a'i staff. Rhaid i staff â chontract cyflogaeth (gan gynnwys contract oriau heb eu gwarantu) fod yn rhan o'r trefniadau cyd-fargeinio. Caiff pob aelod o staff ei annog i ymuno â'r undeb llafur briodol yn unol â chytundeb CPG – 'Partneriaeth a Rheoli Newid'¹⁰.



4.45 Bydd yr egwyddorion a'r canllawiau yn galluogi sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus a'u hundebau llafur cydnabyddedig i gydweithio er mwyn adolygu ac ystyried y trefniadau sydd ganddynt ar waith ar hyn o bryd, a'r rhai y bydd angen eu datblygu ar gyfer y dyfodol. Bydd hyn yn cefnogi mwy o gysondeb a chydlyniant yn y ffordd y caiff trefniadau gweithlu hyblyg eu datblygu a'u hystyried o fewn ein gwasanaethau cyhoeddus.

4.46 Cafodd y canllawiau hefyd eu rhoi fel cyngor i Lywodraeth Cymru drwy Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid a Llywodraeth Leol. Cynghorwyd y dylai'r sefydliadau datganoledig sydd wedi'u cynnwys yn ein cylch gwaith fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau. Cynghorwyd hefyd y dylid annog y sefydliadau hynny nad ydynt wedi'u cynnwys yn ein cylch gwaith i fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau.

4.47 Ar 6 Rhagfyr 2016, rhoddodd Ysgrifennydd y Cabinet ar y pryd dros Gyllid a Llywodraeth Leol y canllawiau i bob cyflogwr yn y sector cyhoeddus datganoledig, gan bwysleisio pwysigrwydd trin gweithlu'r gwasanaethau cyhoeddus yn deg a chyfiawn, y flaenoriaeth a roddir i hyn gan Lywodraeth Cymru a'r berthynas rhwng hyn a darparu gwasanaethau cyhoeddus gwyd¹¹.

¹⁰ www.gov.wales/docs/pssc/publications/170519-partnership-managing-change-cy.pdf

¹¹ Datganiad y Cabinet ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu www.gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/2016-new/nonguaranteedhours/?skip=1&lang=cy

5. Beth sy'n digwydd nesaf?

5.1 Ym mis Tachwedd 2016, nododd Llywodraeth Cymru na fydd y Comisiwn Staff yn dod yn gorff statudol mwyach fel y bwriadwyd yn flaenorol, ac y byddai'n dod i ben ym mis Mawrth 2018.

5.2 Bydd CPG yn parhau i lunio'r cyfeiriad strategol wrth fynd ymlaen, a bydd yn bwrw ymlaen â'r rhaglen waith a gwblhawyd gennym o dan drefniadau newydd. Mae partneriaid cymdeithasol wrthi'n cydweithio er mwyn cytuno ar y trefniadau hyn. Ceir crynodeb o gamau gweithredu pellach sy'n deillio o'n gwaith yn Atodiad B.

5.3 Felly, hoffai'r Comisiynwyr a'r tîm staff ddiolch i gyflogwyr ac undebau llafur am weithio gyda ni, am roi gwybodaeth a'n helpu i wneud ein gwaith.



Atodiad A: Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwpas

Ar hyn o bryd, mae'r cyrff gwasanaethau cyhoeddus a gwmpesir gan gylch gwaith y Comisiwn anstatudol yn cynnwys:

- Cyngor bwrdeistref sirol neu gyngor sir yng Nghymru
- Cyngor tref neu gymuned
- Awdurdodau Tân ac Achub
- Awdurdodau Parciau Cenedlaethol
- Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Leol Cymru
- Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau'r GIG
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Corff llywodraethu ysgol neu ffederasiwn a gynhelir
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
- Cyngor Celfyddydau Cymru
- Llyfrgell Genedlaethol Cymru
- Amgueddfa Genedlaethol Cymru
- Comisiwn Brenhinol Henebion Cymru
- Cyngor Chwaraeon Cymru
- Corff Adnoddau Naturiol Cymru

Yn ddarostyngedig i ofynion Deddf Diwygio a Llywodraethu Cyfansoddiadol 2010, mae Llywodraeth Cymru (fel cyflogwr) yn ystyried yn wirfoddol ei bod o fewn y cylch gwaith a bydd yn talu sylw i'r canllawiau ac yn eu defnyddio ar yr un sail â chyrff eraill.

Atodiad B: Camau gweithredu pellach

Cyflawnadwy	Camau gweithredu pellach
1. Egwyddorion a chanllawiau ar drefniadau oriau heb eu gwarantu Cyhoeddwyd ar 22 Medi 2016	Mae CPG yn arwain adolygiad ar hyn o bryd o'r ffordd y caiff yr egwyddorion a'r canllawiau eu rhoi ar waith.
2. Tryloywder Tâl Uwch Reolwyr – Cyngor a'r ffordd ymlaen a gynigir Cyhoeddwyd ar 21 Rhagfyr 2016	Mae Llywodraeth Cymru wedi trefnu gwneud gwaith pellach ar hyrwyddo mwy o gysondeb a thryloywder o ran trefniadau tâl uwch reolwyr. Rydym wedi ysgrifennu i gadarnhau enw'r swyddog enwebedig a'r dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith pellach hwn.
3. Egwyddorion a chanllawiau ar gynllunio'r gweithlu ar y cyd Cyhoeddwyd ar 28 Gorffennaf 2017	Cytunodd CPG i adolygu'r broses o roi'r egwyddorion a'r canllawiau ar waith o fewn 12 mis i'w cyhoeddi.
4. Briff ar faterion yn y gweithlu ac opsiynau ar gyfer cyflwyno sefydliad ar y cyd neu dîm a reolir ar y cyd Papur CPG – Gorffennaf 2017	Nododd y briff nifer o feysydd awgrymedig y bydd CPG, o bosibl, am ystyried rhagor o gyngor a chanllawiau yn eu cylch er mwyn cynorthwyo sefydliadau.
5. Polisiâu cyflogaeth Cyhoeddwyd ym mis Chwefror 2017	Bydd angen i CPG hyrwyddo'r defnydd o'r dogfennau polisi hyn a'u mabwysiadu. Bydd angen i'r dogfennau hyn gael eu hadolygu a'u diweddarau i ystyried newidiadau i'r gyfraith yn y dyfodol ac arfer da sy'n dod i'r amlwg. Roedd ein cyngor hefyd yn nodi nifer o feysydd eraill y bydd CPG, o bosibl, am ystyried gwneud gwaith pellach yn eu cylch.



Cyflawnadwy	Camau gweithredu pellach
6. Dull o barhau i ddatblygu polisïau cyflogaeth enghreifftiol ar y cyd mewn partneriaeth gymdeithasol Papur CPG – Tachwedd 2017	Yn flaenorol, rydym wedi argymhell datblygu polisïau cyflogaeth ar y cyd i CPG fel ffordd ymlaen ac wedi rhannu dull awgrymedig â CPG, gan nodi sut y gallai hyn weithio'n ymarferol.
7. Cyngor a chanllawiau ar gysoni cyflogau Papur CPG – Mawrth 2018	Mae'r adroddiad yn nodi nifer o feysydd awgrymedig y bydd CPG, o bosibl, am ystyried gwneud gwaith pellach yn eu cylch.