



Comisiwn Staff
Gwasanaethau
Cyhoeddus
Public Services
Staff Commission

Tryloywder Tâl Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru

Sylwadau a'r ffordd ymlaen a gynigir

Rhagfyr 2016



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 sy'n deillio o ddiwygiadau i wasanaethau cyhoeddus y bydd angen cymryd camau a gwneud penderfyniadau yn eu cylch.

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'r gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

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: 01443 336137

E-bost: comisiwnstaff@wales-uk.com

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

www.comisiwnstaffygwasanaethaucyhoeddus.llyw.cymru

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

Rhagair	2
Cwmpas yr adroddiad hwn	3
Cefndir	4
Ein ffordd o fynd i'r afael â'r gwaith hwn	6
Ein ffordd bresennol o feddwl	7
1. Arweiniad	7
2. Ysbryd y canllawiau	7
3. Hygyrchedd	8
4. Cymharu sectorau	9
5. Cyd-destun	11
6. Gofynion ychwanegol	13
Y ffordd ymlaen a gynigir	14
Atodiad A – Fframwaith Llywodraeth Cymru	15
Atodiad B – Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwmpas	18
Atodiad C – Gofynion adrodd presennol	19
Atodiad Ch – Datganiad Polisi Tâl	20
Atodiad D – Enghreifftiau a awgrymir	26



Rhagair

Yn aml, gall cydnabyddiaeth ariannol uwch reolwyr fod yn bwnc dadleuol sy'n ennyn teimladau cryf ac yn annog trafodaeth. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae effaith y cyni ar arian cyhoeddus wedi arwain at drafodaeth fwy eang a chynhennus. Dylai hyn fod yn arwydd clir i gyrff cyhoeddus, er eu bod o'r farn bod ganddynt y strwythurau tâl cywir ar waith i ddenu a chadw talent, fod angen i'r rhain gael eu cyfleu mewn ffordd hygyrch a dealladwy i ddinasyddion a staff hefyd.

Mae'r bwlch cynyddol rhwng y canfyddiadau o ddinasyddion ac uwch reolwyr hefyd wedi codi cwestiwn ynghylch y graddau y dylai'r llywodraeth ymyrryd er mwyn newid polisïau ac arferion tâl. Mae'r drafodaeth ehangach hefyd wedi nodi'r angen i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb o ran incwm a thegwch wrth wneud penderfyniadau ynghylch cydnabyddiaeth ariannol uwch reolwyr.

Nid pwnc a drafodir yng Nghymru yn unig mohono ac nid yw ychwaith yn bwnc sy'n ymwneud yn benodol â'r sawl sy'n gweithio yn y gwasanaethau cyhoeddus, ond mae'n gyfle i wasanaethu cyhoeddus Cymru hyrwyddo arfer da yn y maes. Mae'r gwaith a gwblhawyd gennym hyd yn hyn yn nodi y gallai gyrff cyhoeddus wneud mwy i egluro sut y caiff tâl uwch reolwyr ei bennu, drwy rannu gwybodaeth am dâl, cyhoeddi polisïau tâl ac egluro penderfyniadau. Bydd ymagwedd gyson a thryloyw yn darparu strwythur cliriach ac yn sefydlu tir cyffredin ar gyfer trafodaeth bellach o leiaf. O'i wneud yn dda, dylai mwy o dryloywder a gwaith cyfathrebu mwy effeithiol ynghylch tâl uwch reolwyr o fewn y sector gyhoeddus yng Nghymru gyfyngu ar yr angen i'r llywodraeth ymyrryd yn uniongyrchol.

Bwriedir i'n sylwadau yn yr adroddiad hwn a'r ffordd ymlaen a gynigir, bwriedir iddo fod o gymorth a chefnogaeth i gyrff cyhoeddus a'i weithredu fel canllawiau atodol i ddogfen Fframwaith presennol Llywodraeth Cymru.

Gill Lewis, Cadeirydd

Cwmpas yr adroddiad hwn

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus (y Comisiwn Staff) yn sefydliad anstatudol ac felly llythyr cylch gwaith a roddir gan Weinidogion Cymru o dan a60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (2006) sy'n ei gwneud yn bosibl i ni gyflawni ein gwaith.

Nododd Gweinidogion Cymru yn ein llythyr cylch gwaith y byddent yn croesawu cyngor gan y Comisiwn ar y Fframwaith "Tryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru" a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Lywodraeth Cymru, a hynny cyn diwedd 2016.

Ceir copi o Fframwaith Llywodraeth Cymru yn Atodiad A.

Yn gefndir i'n llythyr cylch gwaith mae'r broses o Ddiwygio Llywodraeth Leol, fel y'i nodwyd bryd hynny gan y Llywodraeth Cymru flaenorol. Rhoddwyd pwyslais penodol ar gadw a sicrhau prif weithredwyr ac uwch swyddogion hynod alluog ar gyfer Llywodraeth Leol y dyfodol a nodwyd bod angen i ni ystyried tâl a chydabyddiaeth ariannol uwch swyddogion Llywodraeth Leol yng nghyd-destun y sector cyhoeddus ehangach yng Nghymru, gan weithio gyda'r Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol yn ôl yr angen. Mae cynigion ar gyfer Diwygio Llywodraeth Leol yn y dyfodol wrthi'n cael eu datblygu ond mae'r pwyslais ar gadw a sicrhau prif weithredwyr ac uwch swyddogion hynod alluog ar gyfer Llywodraeth Leol y dyfodol yn dal i fod mor bwysig a chyfredol ag erioed. Mae'r pwyslais hefyd yn berthnasol i sectorau eraill o fewn Un Gwasanaeth Cyhoeddus yng Nghymru os yw am fod yn 'ddewis gyflogwr' sy'n datblygu'r bobl fwyaf galluog ac yn eu denu i fyw ac i barhau i weithio yng Nghymru.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi ein sylwadau ac yn cynnig ffordd ymlaen i alluogi yr holl gyrff o fewn cylch gwaith y Comisiwn Staff i fabwysiadu'r cyngor a'r canllawiau atodol ac i ymgorffori diwygiadau sydd heb ei cynnwys yn ei datganiadau polisi tâl ac adroddiadau blynyddol ar gyfer 2016/17.



Cefndir

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, cynhaliwyd adolygiad sylweddol o'r trefniadau presennol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol uwch reolwyr a datgeliadau cysylltiedig yng Nghymru. Yn fwyaf nodedig, cytunodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus y Cynulliad Cenedlaethol i gynnal ymchwiliad i Dâl Uwch Reolwyr ym mhob rhan o'r Sector Cyhoeddus ym mis Tachwedd 2013.

Nodir llinell amser fer o gyhoeddiadau allweddol dilynol isod:

- **Chwefror 2014 – 'Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru – Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus', Swyddfa Archwilio Cymru.¹**

Cafodd y memorandwm hwn ei baratoi gan Swyddfa Archwilio Cymru yn dilyn cais gan y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i gynnal dadansoddiad o dâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Am y rheswm hwn, nid yw ei hadroddiad yn nodi casgliadau nac argymhellion.

Roedd yr adroddiad wedi'i seilio'n bennaf ar wybodaeth mewn datganiadau ariannol archwiliedig ac adroddiadau cydnabyddiaeth ariannol perthnasol.

Nododd yr adroddiad, er ei bod yn ofynnol i bob corff cyhoeddus nodi tâl eu huwch aelodau o staff yn ei ddatganiadau ariannol blynyddol neu ei adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol, fod union natur y wybodaeth yn amrywio rhwng sectorau gwahanol.

Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys dadansoddiad lefel uchel o gyflogau prif weithredwyr (neu unigolion mewn swyddi cyfatebol) yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys ystyriaeth o gymarebau tâl a'r rhaniad rhwng y rhywiau.

- **Tachwedd 2014 – Adroddiad ar Dâl Uwch Reolwyr, Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Cynulliad Cenedlaethol Cymru.²**

Nid aeth ymchwiliad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus (y Pwyllgor) i'r afael â'r symiau a dalwyd i unigolion. Yn hytrach, canolbwyntiodd ar y prosesau ar gyfer pennu tâl uwch reolwyr.

Canfu'r Pwyllgor nifer o faterion trawsbynciol yn ymwneud â thryloywder ac atebolrwydd a chyhoeddodd nifer o argymhellion yn ei adroddiad terfynol. Prif nod yr argymhellion hyn oedd goresgyn yr anghysondebau sylweddol yn yr hyn a oedd yn cael ei gyhoeddi a'i ddatgelu gan gyrff cyhoeddus bryd hynny.

¹ Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru – Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus | Swyddfa Archwilio Cymru (<http://www.audit.wales/cy/cyhoeddi/t%C3%A2l-uwch-reolwyr-yn-y-sector-cyhoeddus-yng-nghymru-memorandwm-ar-gyfer-y-pwyllgor-cyfrifon>)

² Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Cynulliad Cenedlaethol Cymru Tâl Uwch Reolwyr Tachwedd 2014 (<http://www.assembly.wales/laid-documents/cr-ld9976-report-of-the-public-accounts-committee's-senior-management-pay-report/cr-ld9976-w.pdf>)

Nododd y Pwyllgor yn glir nad oedd o'r farn ei bod o fudd i'r cyhoedd i gael cyrff gwahanol yn cyhoeddi gwybodaeth wahanol.

Nododd ei ddisgwyliad hefyd y byddai Llywodraeth Cymru yn cymryd rôl arweiniol wrth weithio gyda chyrff cyhoeddus i roi'r argymhellion a nodwyd yn yr adroddiad ar waith.

- **Rhagfyr 2015 – ‘Tryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru’, Fframwaith Llywodraeth Cymru.**³

Ym mis Rhagfyr 2015, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru fframwaith (egwyddorion fframwaith) sy'n nodi cyfres gyffredin o egwyddorion a safonau lefel uchel ar gyfer trefniadau adrodd mewn perthynas â chydabyddiaeth ariannol uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Amlinellir yr egwyddorion hyn a'r trefniadau adrodd a argymhellir yn “Tryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru” (Atodiad A).

Mae'r fframwaith yn nodi tair egwyddor sef:

- i) cysondeb;
- ii) tryloywder;
- iii) mynediad.

At hynny, argymhellodd y dylai trefniadau adrodd gynnwys:

- i) Datganiadau polisi tâl blynyddol;
- ii) Adroddiadau blynyddol.

Mae Llywodraeth Cymru o'r farn ei bod yn iawn i ystyriaethau sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol swyddi uwch fod yn dryloyw ac wedi'u seilio ar egwyddorion a ddefnyddir yn yr ystod gyfan o wasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Ni fwriedir i egwyddorion y fframwaith ymyrryd â threfniadau bargeinio tâl presennol ac nid ydynt ychwaith yn ddatganiad o fwriad y Llywodraeth i bennu tâl ar gyfer cyrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru.

Bwriedir i egwyddorion y fframwaith gael eu hadolygu'n barhaus wrth i newidiadau mewn deddfwriaeth, polisïau a'r setliad datganoli esblygu.

³ Llywodraeth Cymru | Datganiad Ysgrifenedig – Tryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru (<http://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/previous-administration/2015/seniorremuneration/?lang=cy>)



Ein ffordd o fynd i'r afael â'r gwaith hwn

Ein ffocws ni oedd cymhwyso egwyddorion y fframwaith, a nodir uchod, a rannwyd â chyrrff cyhoeddus yng Nghymru; cynnal asesiad annibynnol o p'un a yw'r trefniadau adrodd a argymhellir yn rhoi dealltwriaeth hygyrch a chlir i ddinasyddion Cymru o drefniadau tâl o fewn sefydliad ond hefyd ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru.

Wrth fabwysiadu'r ymagwedd hon, rydym hefyd wedi ystyried y gofynion adrodd statudol y mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus gydymffurfio â nhw, nodau ehangach yr argymhellion yn adroddiad y Pwyllgor, a chyngor a chanllawiau eraill ar arfer da wrth ddatgelu tâl uwch reolwyr.

Ceir rhestr o'r cyrrff cyhoeddus hynny sy'n dod o fewn cwmpas ein cylch gwaith yn Atodiad B. Nid yw sefydliadau addysg uwch ac addysg bellach a landlordiaid cymdeithasol cofrestredig y cyfeirir atynt yn adroddiad y Pwyllgor yn dod o fewn y cwmpas hwn, nac ychwaith Gomisiynwyr Annibynnol Cymru, Comisiwn y Cynulliad, Swyddfa Archwilio Cymru ac Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Wedi dweud hynny, fel gyda'r holl waith a wnawn, pan fo cyngor a chanllawiau ar gael, nid oes dim i rwystro cyrrff eraill rhag eu mabwysiadu er eu lles eu hunain ac er lles ehangach dinasyddion.

Er i ni ysgrifennu at yr holl gyrff cyhoeddus hynny sy'n dod o fewn ein cylch gwaith i'w hysbysu ein bod yn ymgymryd â'r gwaith hwn, nid ydym wedi gwneud unrhyw geisiadau eraill neu geisiadau ychwanegol am wybodaeth ganddynt wrth i'r gwaith hwnnw fynd rhagddo. Yn bennaf, defnyddiwyd gwybodaeth gyhoeddedig o'r ffynonellau canlynol:

- Gwefannau allanol;
- Adroddiadau blynyddol;
- Adroddiadau Bwrdd a phapurau Cabinet neu Gyngor;
- Datganiadau ariannol a llywodraethu blynyddol;
- Datganiadau polisi tâl.

Rydym wedi ystyried datgeliadau 48 o gyrff yng Nghymru sy'n cynnwys Llywodraeth Cymru fel cyflogwr, y GIG, Llywodraeth Leol a'r sectorau datganoledig. Awn ati i drafod y trefniadau ym maes addysg ar wahân, a rhoddir eglurhad pellach ar hyn yn ein hadroddiad. Bydd y canfyddiadau yn yr adroddiad hwn wedi ystyried yr holl wybodaeth a gyhoeddwyd cyn 21 Hydref 2016, y gwnaethom ystyried ei fod yn gyfnod rhesymol i gyrff weithredu.

Rydym wedyn, yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael, wedi ystyried y graddau y mae egwyddorion y fframwaith wedi'u rhoi ar waith a ph'un a ellir rhoi cyngor ychwanegol i Weinidogion Cymru a sefydliadau er mwyn gwella cysondeb, tryloywder a hygyrchedd y trefniadau ar gyfer tâl uwch reolwyr ymhellach.

Nid yw'r gwaith a wnaed gennym yn gyfystyr ag archwiliad ffurfiol ac ni fyddai'n briodol i ni roi barn ar p'un a yw cyrff wedi cydymffurfio ag arferion cyfrifyddu presennol. Mewn gwirionedd, rydym wedi rhoi ein hunain yn esgidiau aelod o'r cyhoedd ac wedi gofyn am y wybodaeth sydd ar gael ar hyn o bryd gan gyrff cyhoeddus.

Mae egwyddorion y fframwaith yn nodi y dylai gwybodaeth am gydnabyddiaeth ariannol neu 'dâl' gynnwys cyflog, pensiynau, buddion mewn da a buddion di-dreth eraill. Lle y bo'n bosibl, rydym wedi mabwysiadu'r term 'tâl' yn yr adroddiad hwn yn lle'r term 'cydnabyddiaeth ariannol' a ddefnyddir yn aml gan ein bod o'r farn ei bod yn haws i ddinasyddion ei ddeall.

Ein ffordd bresennol o feddwl

Rôl y Comisiwn Staff yw cynghori Gweinidogion a sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus ar faterion y mae angen gweithredu arnynt a'u datrys. Mae'r pwyntiau allweddol a grynhoir isod yn nodi'r camau gweithredu sy'n weddill a fyddai, yn ein barn ni, yn sicrhau bod gwybodaeth sy'n ymwneud â thâl uwch reolwyr yn y gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn fwy cyson, tryloyw a hygyrch.

1. Arweiniad

Mae angen arweiniad, nid yn unig drwy ddwyn cyrff cyhoeddus i gyfrif, ond hefyd drwy weithio gyda nhw i sicrhau bod y wybodaeth yn fwy cyson, tryloyw a hygyrch.

Cynghorwn fod Llywodraeth Cymru mewn sefyllfa ddelfrydol i wneud hyn, yn rhannol drwy arwain drwy esiampl o ran ei datganiad polisi tâl ei hun a'i threfniadau adrodd blynyddol.

2. Ysbryd y canllawiau

Yn ein barn ni, mae'r egwyddorion y fframwaith a'r canllawiau a roddwyd gan Lywodraeth Cymru yn ategu gofynion cyfredol, yn glir ac nid ydynt yn afresymol o ran y baich sydd ar gyrff cyhoeddus i gynhyrchu'r wybodaeth yn flynyddol.

Fodd bynnag, mae sefydliadau wedi colli'r cyfle i edrych o'r newydd ar y modd y maent yn datgelu gwybodaeth wrth ystyried y gofynion hyn. Cynghorwn fod trafodaeth ehangach yn cael ei chynnal â Llywodraeth Cymru, gyrff cyhoeddus, undebau llafur cydnabyddedig a'u harweinwyr er mwyn cydnabod pwysigrwydd mynd i ysbryd nodau'r fframwaith a sut y dylai hyn ategu yn hytrach na thanseilio neu ddiystyru'r gofynion adrodd sy'n bodoli eisoes.



Ein cyngor ni yw y dylid egluro rôl y Prif Weithredwr yn y datganiad polisi tâl er mwyn rhoi cyfrifoldebau'r rôl yn eu cyd-destun. Roedd yr enghreifftiau da o dryloywder hefyd yn cynnig cipolwg cyflym ar yrfa deiliad cyfredol y swydd gan gynnwys gwybodaeth am ei brofiad blaenorol. Mae'r wybodaeth hon, ynghyd â'r wybodaeth am dâl, yn rhoi darlun mwy cytbwys a chynhwysfawr i'r dinesydd.

Cynghorwn hefyd mai Cadeirydd neu Arweinydd y sefydliad ddylai roi'r cyflwyniad i'r datganiad polisi tâl. Byddai hynny'n dangos pam bod atebolrwydd am wneud penderfyniadau o fewn y sefydliad a gwybodaeth dryloyw am dâl uwch reolwyr yn bwysig.

Rydym hefyd o'r farn ei bod yn rhesymol annog cyrff cyhoeddus ac uwch aelodau o staff i ddatgelu enwau'r deiliaid swydd hynny sydd wedi'u cynnwys mewn adroddiadau cydnabyddiaeth gan mai nhw fyddai'n debygol o fod yn gyfrifol am y penderfyniadau allweddol o fewn y sefydliad.

3. Hygyrchedd

Ein barn ni yw y dylai'r hyn a argymhellir yn egwyddorion y fframwaith, sef cyhoeddi gwybodaeth mewn ffordd glir a thryloyw mewn un man amlwg a hygyrch ar wefan, fod yn gyflawnadwy. Serch hynny, prin iawn oedd yr enghreifftiau a welwyd.

Roedd yr enghreifftiau gorau a welwyd yn dueddol o rannu gwybodaeth naill ai o dan bennawd y dudalen flaen 'Amdanom Ni' neu 'Cyhoeddiadau'; ac yna un clic i fynd i'r penawdau dilynol 'Trefniadau Tâl Uwch Reolwyr' neu 'Datganiad Polisi Tâl'. O'r manau cychwynnol hyn, gallech wedyn glicio i fynd i wybodaeth arall yn cynnwys cylch gorchwyl penodol, polisïau a gweithdrefnau, adroddiadau ar gydnabyddiaeth ariannol, datganiadau ariannol a chyfrifon blyneddol.

Cynghorwn fod pob corff yn cyhoeddi datganiad polisi tâl sy'n nodi'r polisi a'r gweithdrefnau ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch tâl uwch reolwyr a thâl aelodau eraill o staff. Yna, dylai adroddiad blyneddol ar gydnabyddiaeth ariannol⁴ ategu'r wybodaeth yn y datganiad polisi tâl ac i'r gwrthwyneb. Cynghorwn fod cyrff cyhoeddus yn cyhoeddi eu hadroddiadau ar gydnabyddiaeth ariannol ochr yn ochr â'r datganiad polisi tâl er mwyn dangos canlyniad eu penderfyniad.

Cynghorwn fod y datganiad polisi tâl yn cael ei gymeradwyo a'i gyhoeddi cyn 1 Ebrill, a'i adolygu a'i ddiweddarau yn ôl yr angen unwaith y caiff yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol ei gyhoeddi yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Mae hyn yn seiliedig ar y dybiaeth gyffredinol bod y polisi tâl yn nodi'r polisi a'r gweithdrefnau ar gyfer gwneud penderfyniadau yn bennaf ac yna bod yr adroddiad ar gydnabyddiaeth yn nodi canlyniadau'r broses gwneud penderfyniadau.

⁴ Mae egwyddorion y fframwaith yn nodi gwybodaeth y gellid ei chynnwys mewn adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol a fyddai'n ategu'r gofynion cyfrifyddu statudol presennol.

Ein cyngor ni yw y dylai'r wybodaeth allweddol a gyflwynir gael ei hysgrifennu mewn ffordd uniongyrchol, gryno a ffeithiol sy'n canolbwyntio ar anghenion y dinasyddion, sy'n debygol o fod yn chwilio am y wybodaeth y mae ganddynt ddiddordeb ynddi ac yn anwybyddu'r gweddill. Byddai defnydd gwell o hyperddolenni i wybodaeth ddefnyddiol arall, polisïau a gweithdrefnau penodol, a defnydd cynyddol o ymadroddion allweddeiriau, yn gwella profiad defnyddwyr.

4. Cymharu sectorau

Mae pob sector yn parhau i fabwysiadu dull gwahanol o werthuso swyddi a'r cysylltiadau â thâl ac mae hyn yn ysgogi'r canfyddiad bod y tâl a roddir ar gyfer rolau lefel uwch, y cred rhai sy'n cynnwys lefelau tebyg o gyfrifoldeb, yn annheg. Ein cyngor ni yw y dylai Llywodraeth Cymru roi ystyriaeth bellach i ddull cyffredin o werthuso swyddi uwch aelodau o staff. Byddai angen gwneud gwaith manylach er mwyn ystyried yn llawn p'un a fyddai dull cyffredin o weithredu yn rhoi mwy o sicrwydd bod y tâl hwnnw yn deg, yn briodol ac y gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Gallai hefyd hwyluso mwy o symudedd rhwng sectorau ar lefel uwch a lleihau'r costau sy'n gysylltiedig ag ymgyrchoedd recriwtio allanol.

Roedd y diffiniad o swyddi uwch a ddefnyddiwyd mewn datganiad polisi tâl yn aml yn wahanol i'r un a ddefnyddiwyd yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol. Roedd hyn yn digwydd lle'r oedd y gofynion cyfrifyddu statudol yn cael blaenoriaeth dros y diffiniad a ddefnyddiwyd yn egwyddorion y fframwaith. Credwn fod modd goresgyn hyn ar yr amod bod esboniad clir yn cael ei roi o'r rhesymeg dros ddewis swyddi penodol i'w cynnwys yn yr adroddiad blynyddol ar gydnabyddiaeth ariannol a bod gwybodaeth sy'n ymwneud â'r gweithlu cyfan a chyfanswm costau tâl cysylltiedig y sefydliad yn cael ei darparu hefyd.

Pan fo'r datgeliadau ynghylch swyddi uwch yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol yn cyfeirio at grŵp penodol o swyddi, er enghraifft Bwrdd neu Uwch Dîm Rheoli, yna awgrymwn y dylid esbonio rôl a diben y cyfryw grwpiau sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau. Gellid gwneud hyn drwy gynnwys hyperddolen i Gylch Gorchwyl. Dylid esbonio unrhyw newidiadau i aelodaeth y cyfryw grwpiau hefyd os yw'r aelodaeth honno'n newid o flwyddyn i flwyddyn.

Pan fo cyrff cyhoeddus yn 'lletya' sefydliadau eraill, yna dylai'r trefniadau llywodraethu a'r trefniadau tâl ar gyfer uwch aelodau o staff gael eu datgelu h.y. dylid cyfeirio at y trefniadau hyn yn y datganiad polisi tâl a dylai datgeliadau perthnasol gael eu gwneud mewn adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol y corff sy'n lletya. Dylid hefyd ddatgelu'r darlun llawn o ran nifer y staff yn ôl band cyflog er mwyn gwahaniaethu rhwng y sefydliadau sy'n lletya a'r sefydliadau a letyir ganddynt. Yn ein barn ni, nid yw'r trefniadau tâl ar gyfer sefydliadau a gaiff eu 'lletya' yn dryloyw ar hyn o bryd.



Pan fo deiliad swydd uwch ar secondiad, yna byddem yn disgwyl i'r wybodaeth sy'n ymwneud â'r rôl gael ei datgelu o hyd ac i dâl yr unigolyn gael ei ddatgelu yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth lle y bo'n briodol. Byddem hefyd yn disgwyl i'r gost y mae'r sefydliad yn mynd iddi gael ei datgelu oherwydd gallai fod yn uwch pan gymhwysir TAW anadenilladwy.

Rhoddodd pob corff wybodaeth fanylach am y trefniadau cydnabyddiaeth ar gyfer swyddi uwch o gymharu â'r trefniadau ar gyfer y rheini mewn swyddi â thâl is. Mae'r rhan fwyaf o gyrff yn cyhoeddi sawl set ddata ar dâl ac yn nodi'r pwyntiau cyflog uchaf a chanolrifol ac, mewn rhai achosion, y staff sy'n derbyn y tâl isaf. Fodd bynnag, mae'n anodd cael ymdeimlad o gymesuredd o hyd o gymharu â'r gweithlu cyfan. Ein cyngor ni yw mai drwy gynnwys y darlun llawn o gyfanswm nifer y staff yn ôl bandiau cyflog y bydd yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol fwyaf defnyddiol, a hynny er mwyn rhoi cyd-destun i nifer y swyddi uwch a'r tâl ar gyfer y swyddi hynny.

Gallai'r cyfryw ddatgeliadau hefyd ddadansoddi grwpiau arbenigol, er enghraifft, ar wahân. Athrawon a staff clinigol yw'r grwpiau y ceir y nifer fwyaf o enghreifftiau ohonynt. Mae'n ofynnol i Awdurdodau Lleol gyhoeddi nifer y cyflogeion sydd â chydabyddiaeth ariannol o fwy na £60,000 y flwyddyn. Cynghorwn y byddai mwy o gysondeb pe bai cyrff eraill yn datgelu gwybodaeth sydd yr un mor dryloyw o leiaf fel cam cychwynnol.

O fewn y sector Llywodraeth Leol, mae'n ofynnol i'r Cyngor llawn bleidleisio ar gyflog penodeion newydd sy'n cael tâl ar £100k neu'n uwch ac, yn yr un modd, rhaid iddynt bleidleisio ar becynnau diswyddo gwerth £100k neu'n uwch. Yn ein barn ni, nid yw hyn yn ymddangos yn afresymol o ystyried lefel uchel y diddordeb ymhlith y cyhoedd yn y cyfryw benderfyniadau. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau cysondeb, byddem yn cynghori, ar gyfer cyrff eraill, y dylai'r Bwrdd neu grŵp cyfatebol sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau gadarnhau'r penderfyniadau a wneir, er enghraifft, gan Bwyllgorau Cydnabyddiaeth Ariannol, a byddem yn cynghori bod y gofyniad hwn yn cael ei gynnwys yn y datganiad polisi tâl a threfniadau llywodraethu ehangach.

Ar hyn o bryd, mae'n ofynnol i gyrff llywodraethu ysgolion feddu ar bolisi tâl⁵, ond nid oes unrhyw ofyniad clir o ran cyhoeddi'r polisi hwnnw; fodd bynnag, mae gan y gofynion penodol hyn ffocws gwahanol iawn i egwyddorion y fframwaith. Felly, ein cyngor ni yw y dylai Llywodraeth Cymru fynd ati i weithio gyda CLILC, Llywodraethwyr Cymru a chyrff llywodraethu i esbonio'r hyn y mae'n ofynnol i gyrff llywodraethu ei wneud o ran egwyddorion y fframwaith er mwyn i ysgolion allu cymryd camau gweithredu penodol erbyn 1 Ebrill 2017.

Ar hyn o bryd, cynghorwn y dylai Awdurdodau Lleol gyhoeddi nifer yr athrawon a gyflogir ar fandiau cyflog >£60,000 fel rhan o'u Datganiad o Gyfrifon a bod cyrff llywodraethu yn cael eu hannog gan CLILC a Llywodraeth Cymru i gyhoeddi eu polisiau tâl presennol ar wefan yr ysgol.

⁵ STPCD_2016_canllawiau.pdf (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/544805/STPCD_2016_guidance.pdf)

5. Cyd-destun

Gwneud penderfyniadau

Roedd y dystiolaeth a gyhoeddwyd i ategu penderfyniadau ynghylch trefniadau tâl uwch reolwyr yn amrywio. Cyngorhwn, fel isafswm, fod aelodaeth, cylch gorchwyl a chofnodion pwyllgorau cydnabyddiaeth ariannol neu grwpiau tebyg sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau, yn cael eu cyhoeddi.

Mae gan rai cyrff allu cyfyngedig i ddylanwadu ar fforddiadwyedd ar lefel leol gan eu bod yn destun trefniadau cenedlaethol sy'n golygu bod dyfarniadau tâl yn cael eu pennu gan eraill. Dylai'r cyfryw drefniadau gael eu nodi'n glir yn y datganiad polisi tâl.

Gwelwyd enghreifftiau da lle cafodd cysylltiadau eu gwneud ag aelodaeth, cyfarfodydd a phenderfyniadau'r corff penderfynu, er enghraifft, y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol. At hynny, roedd rhai cyrff yn nodi'r egwyddorion a ddefnyddiwyd fel sail wrth ystyried y dyfarniad tâl blyneddol, er enghraifft, tâl cyfartal, tâl cynyddrannol, rhoi blaenoriaeth i'r rhai sy'n derbyn y tâl isaf, cyfraddau chwyddiant, gostyngiadau mewn lefelau cyllido cyffredinol a gwella dyfarniadau eraill nad ydynt yn ymwneud â chyflog. Ystyriwn fod hyn yn arfer da.

Aeth rhai cyrff ati hefyd i nodi eu cydberthynas ag undebau llafur cydnabyddedig o ran gwneud penderfyniadau ynghylch tâl, gyda rhai ohonynt yn esbonio eu trefniadau bargeinio ar y cyd; ystyriwn fod hyn yn arfer da.

Pan wnaed penderfyniadau sydd y tu hwnt i'r graddfeydd tâl safonol, yna dylid esbonio hyn yn glir a chyfeirio at yr awdurdod a oedd yn gyfrifol am wneud y penderfyniadau hynny. Yn ein barn ni, y mathau hyn o benderfyniadau yw'r rhai lle mae argymhellion y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus yn sbarduno'r angen am fwy o dryloywder a dealltwriaeth o ystyriaethau amgen cyn i benderfyniadau gael eu gwneud.

Trefniadau diswyddo

O ran polisiâu diswyddo, aeth y rhan fwyaf o'r cyrff a oedd yn cyhoeddi datganiadau polisi tâl ati i wneud cysylltiadau â pholisiâu a gweithdrefnau penodol a datgelu manylion y penderfyniadau a wnaed ganddynt, o ran nifer a gwerth cytundebau diswyddo, yn eu hadroddiadau ar gydnabyddiaeth ariannol.

O ran yr enghreifftiau o arfer da a welwyd, roedd cyrff yn cyfeirio at gyhoeddi penderfyniadau eu pwyllgor cydnabyddiaeth ariannol yn eu datganiadau polisi tâl ac yn rhoi crynodeb ynddynt o'r prif ganlyniadau a geisiwyd drwy'r cyfryw gynlluniau diswyddo ac adleoli ac achosion busnes. Dylid cyfeirio'n benodol at ystyriaethau'n ymwneud â gwerth am arian, gan gynnwys rhesymoldeb unrhyw gyfnodau ad-dalu.



Rheoli Talent

Roedd egwyddorion y fframwaith yn awgrymu y dylai cyrff cyhoeddus gynnwys dull y corff o reoli talent fewnol yn eu datganiad polisi tâl. Er i rai cyrff roi enghreifftiau, o dan y pennawd rheoli talent, o gyfleoedd hyfforddi a gynigiwyd i staff ac y manteisiwyd arnynt, ychydig iawn ohonynt a oedd yn rheoli talent mewn ffordd strategol, ac rydym wedi nodi hwn fel maes lle y mae angen gwneud gwaith pellach a phennu dull gweithredu penodol, gan weithio ar draws sectorau a gyda chyrrff eraill i sicrhau'r budd mwyaf posibl.

Ein ein barn ni, byddai modd gwneud hynny drwy gydweithio'n fwy ar draws sectorau a hyrwyddo secondiadau a benthyciadau rhwng sectorau er mwyn meithrin gwybodaeth a sgiliau a fyddai o fudd i'r sectorau cyhoeddus ehangach yng Nghymru yn ogystal â'r unigolyn.

Cymorth i staff â thâl is

Roedd y rhan fwyaf o gyrff yn cyfeirio at y camau a gymerwyd ganddynt, neu'r camau yr oeddent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni neu weithio tuag at dalu cyfradd y Sefydliad Cyflog Byw.

Cyfeiriodd nifer fach o gyrff at gynlluniau a oedd ar gael i staff megis Cynlluniau aberthu cyflog a oedd yn eu helpu i brynu nwyddau, gwasanaethau a chyfarpar yn ddi-log; ac blaensymiau pan fo cyflogai yn dechrau gweithio ychydig ar ôl y dyddiad talu arferol neu sydd ar gael ar gais o dan amgylchiadau arbennig.

Yn y rhan fwyaf o achosion, ymddengys y byddai'r cynigion hyn ar gael i bob aelod o staff ac nid ydynt wedi cael eu cynllunio i gefnogi'r rhai ar dâl is yn unig. Mae ein hasesiad o'r maes hwn felly yn gyfyngedig gan nad ydym wedi mynd ymhellach na'r datganiad polisi tâl. Nid ydym ychwaith wedi gallu nodi nifer y rhai â thâl is sydd wedi manteisio ar y cynigion fel hyn nac wedi ystyried sut y caiff y cyfryw gynigion eu hyrwyddo o fewn y sefydliad neu fel rhan o ymgyrchoedd recriwtio. Byddem yn cynghori bod cyrff yn datgelu y camau a gymerir sydd wedi eu cynllunio at ddarparu cymorth i staff â thâl is ac ystyried monitro'r effaith a'r niferoedd sy'n cymryd mantais o'r camau hyn.

Cyfansoddiad yn ôl rhyw

Nid oedd adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol pob corff yn rhoi gwybodaeth am gyfansoddiad rhyw ei uwch dîm. Ystyriwn fod hwn yn gyfle i gysylltu'r datgeliad ynghylch rhyw â'r gofyniad presennol i gyhoeddi Adroddiad Blynnyddol ar Gydraddoldeb.

Cynghorwn fod ffigurau cymharol yn cael eu darparu hefyd fel bod y darllenydd yn gallu deall y newidiadau sy'n digwydd o flwyddyn i flwyddyn. O ran yr enghreifftiau da a welwyd, cafodd y wybodaeth hon ei chyflwyno fel y rhaniad rhwng y rhywiau yn yr uwch dîm o gymharu â'r rhaniad rhwng y rhywiau yn y Bwrdd a'r gweithlu cyfan.

Prin iawn yw'r sefydliadau sy'n cyhoeddi adroddiadau blynyddol ar dâl cyfartal, a oedd yn un o'r disgwyliadau a nodwyd yn egwyddorion y fframwaith.

Taliadau bonws, tâl sy'n seiliedig ar berfformiad a buddion mewn da

Yn ein barn ni, os na chânt eu cynnwys eisoes yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol, dylid esbonio'r trefniadau ar gyfer rhoi taliadau bonws a buddion mewn da yn y datganiad polisi tâl a gellid cynnwys hyperddolen fel troednodyn yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol. Os na chaiff unrhyw daliadau bonws eu gwneud, awgrymwn y byddai'n fuddiol i'r sefydliad nodi hynny. Yn yr un modd, lle aseswyd nad oes unrhyw fuddion mewn da, gellir sicrhau mwy o eglurder drwy nodi'r pwynt hwnnw.

Nid oes gan y rhan fwyaf o gyrff system tâl sy'n seiliedig ar berfformiad sy'n arwain at dalu bonws neu roi dyfarniad ychwanegol arall mwyach. Fodd bynnag, yn aml, nid oedd y datgeliadau yn egluro hyn.

Roedd yr enghreifftiau da a nodwyd gennym yn esbonio bod staff yn cael eu penodi i raddfa gynyddrannol ar gyfer eu swydd fel arfer a bod arfarniad o berfformiad sy'n rhan o bolisi rheoli perfformiad yn gweithredu fel pwynt sbardun ar gyfer symud ar hyd y raddfa gynyddrannol honno o flwyddyn i flwyddyn. Gwnaeth rhai ohonynt gynnwys hyperddolen i'w Polisi Rheoli Perfformiad hefyd.

Cynghorwn y dylid cyfeirio'n benodol at unrhyw drefniadau'n ymwneud â tâl sy'n seiliedig ar berfformiad, hyd yn oed os cânt eu hystyried ond na chânt eu dyfarnu neu os nad ydynt yn gymwys.

6. Gofynion ychwanegol

Swyddi oddi ar y gyflogres

Roedd y cyrff hynny sy'n defnyddio Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth (FReM) i lunio adroddiadau yn cynnwys datgeliadau ynghylch swyddi oddi ar y gyflogres yn eu hadroddiadau ar gydnabyddiaeth ariannol. Daeth hwn yn ofyniad yn dilyn Adolygiad o Drefniadau Treth Penodeion Sector Cyhoeddus⁶ ac mae'n gymwys yng Nghymru. Ceir tri gofyniad craidd o ran datgeliadau:

- Pob swydd oddi ar y gyflogres ar 31 Mawrth ar gyfer y sawl sy'n ennill mwy na £220 y diwrnod ac sy'n para mwy na chwe mis.

⁶ Adolygiad o drefniadau treth penodeion sector cyhoeddus – Cyhoeddiadau – GOV.UK (<https://www.gov.uk/government/publications/review-of-the-tax-arrangements-of-public-sector-appointees>)



- Pob swydd newydd oddi ar y gyflogres, neu'r rheiny a gyrhaeddodd chwe mis o hyd yn ystod y flwyddyn am fwy na £220 y diwrnod ac sy'n para mwy na chwe mis.
- Ar gyfer unrhyw swyddi oddi ar y gyflogres, y nifer lle'r oedd yr unigolyn yn aelod o'r bwrdd a/neu'n uwch swyddog â chyfrifoldeb ariannol sylweddol yn ystod y flwyddyn.

Ni fwriedir i gytundebau secondio rhwng cyrff cyhoeddus fod yn ffocws i'r gofyniad datgelu newydd hwn. Cynghorwn y dylai'r datganiad polisi tâl esbonio'r math o amgylchiadau pan fydd trefniadau oddi ar y gyflogres yn debygol o gael eu hystyried yn briodol, sut y caiff y penderfyniadau hynny eu gwneud, gan bwy, a sut yr adolygir y swyddi hynny a chan bwy.

Y ffordd ymlaen a gynigir

Ein bwriad oedd cynnal asesiad annibynnol i ganfod a yw'r trefniadau adrodd a argymhellir yn rhoi dealltwriaeth hygrych a chlir i ddinasyddion Cymru o drefniadau tâl o fewn sefydliad ond hefyd ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Ystyriwyd adroddiad interim gan GPC ym mis Tachwedd ac rydym wedi cymryd i ystyriaeth adborth partneriaid cymdeithasol yn yr adroddiad terfynol hwn.

Yn ein barn ni mae fframwaith Llywodraeth Cymru, fel y cyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2015, yn ategu gofynion datgeliadau ac adrodd presennol, yn glir ac nid yn afresymol o feichus ar gyrff cyhoeddus i gynhyrchu yn flynyddol. Yn ystod y flwyddyn gyntaf hon o fabwysiadu mae cynnydd wedi ei wneud wrth weithredu gofynion fframwaith Llywodraeth Cymru, ond gadewir rhai meysydd allweddol ble byddem yn cynghori y gellid gwneud mwy i egluro sut y pennir cyflogau uwch reolwyr, drwy rannu gwybodaeth am gyflog, cyhoeddi polisiau tâl a darparu esboniadau ar gyfer penderfyniadau.

Fel cynnig o gymorth ymarferol i Lywodraeth Cymru a'r cyrff hynny o fewn ein cylch gwaith, rydym wedi cynnwys yn ein hadroddiad, fel canllawiau atodol i fframwaith presennol Llywodraeth Cymru enghraifft o ddatganiad polisi cyflog (Atodiad D) ac awgrym o ddatgeliadau arfer da ar gyfer cynnwys mewn adroddiadau blynyddol (Atodiad E). Dylai hyn alluogi pob corff o fewn cylch gwaith y Comisiwn Staff fabwysiadu ein cyngor a'r canllawiau atodol ac i ymgorffori unrhyw ddiwygiadau nad ydynt wedi'u cynnwys eisoes yn eu datganiadau polisi tâl ac adroddiadau blynyddol ar gyfer 2016-17.

Atodiad A – Fframwaith Llywodraeth Cymru

Egwyddorion

1. Cysondeb

Mae'n rhaid i'r gydnabyddiaeth ariannol fod yn gymesur â chyfrifoldeb a swyddogaeth. Gwerthuso swyddi yn effeithiol yw'r cam cyntaf tuag at hyn. Dylai fod gan gyrff cyhoeddus yng Nghymru Ddatganiadau Polisi Tâl sydd ar gael i'r cyhoedd ac yn cwmparu'r ystod lawn o'u cyflogeion uniongyrchol, ac sy'n egluro unrhyw wahaniaeth yn y dull a gynigir ar gyfer gwahanol grwpiau neu rhwng y rhan fwyaf o gyflogeion a'r staff uwch ac yn esbonio pam mae'r gwahaniaeth hwn yn angenrheidiol. Mae'r ddogfen hon yn argymhell model safonedig o drefniadau adrodd ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol swyddi uwch yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Bydd gweithredu trefniadau adrodd unffurf yn hwyluso'r prosesau gwneud penderfyniadau corfforaethol, a fydd o ganlyniad yn arwain at fwy o graffu ar wariant cyhoeddus ac yn y pen draw defnyddio mwy effeithiol o gronfeydd cyhoeddus.

2. Tryloywder

Y strwythur llywodraethu priodol sy'n atebol am drefniadau tâl cyrff unigol, yn ddarostyngedig i ofynion cyfreithiol neu ariannol cyffredinol a osodir gan Lywodraeth y DU neu Lywodraeth Cymru. Dylai fod yn eglur i gyflogeion, y cyhoedd a'r bobl hynny sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ynglŷn â thâl, pwy sydd â'r cyfrifoldeb. Dylai'r sail ar gyfer penderfyniadau a wnaed, a pha bryd y caniateir gwyriadau oddi wrth bolisiau cyfredol, fod yn eglur i bawb yn gyfartal. Dylai gwybodaeth briodol fod ar gael i'r rhai sy'n gwneud y penderfyniadau, y rhai sy'n craffu arnynt a'r rhai a effeithir ganddynt, er mwyn iddynt allu seilio eu penderfyniadau arni. Mae'n rhesymol bod y trefniadau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch yn fwy tryloyw ac yn fwy agored i graffu arnynt nag ar gyfer y niferoedd mwy o swyddi lle y ceir llai o dâl.

3. Mynediad

Mae sicrhau bod penderfyniadau trefniadaethol sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ar gael yn rhwydd yn gam allweddol tuag at graffu effeithiol ar wariant cyhoeddus. Argymhellir felly bod yr holl gyrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn cyhoeddi'r wybodaeth y mae'r ddogfen hon yn mynnu ei bod ar gael, mewn modd eglur a thryloyw, ac mewn un man amlwg sy'n hawdd mynd ato ar eu gwefannau. Er mwyn sicrhau bod gwybodaeth sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru ar gael mor rhwydd â phosibl, yn ogystal â chyhoeddi ei Datganiadau Polisi Tâl ac Adroddiadau Blynyddol ei hun, bydd Llywodraeth Cymru hefyd yn cyhoeddi dolenni i'r tudalennau datgelu perthnasol ar y brif gofrestr o Gyrff Cyhoeddus datganoledig yng Nghymru ar ei gwefan.



Trefniadau adrodd

Nod y ddogfen hon yw sicrhau bod yr holl gyrff sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn cyhoeddi gwybodaeth benodol ynglŷn â chydabyddiaeth ariannol eu huwch staff mewn modd hygyrch a thryloyw.

Pan fo arferion cyfrifyddu presennol yn gosod gofynion ar gyrff sector cyhoeddus datganoledig penodol yng Nghymru i gyhoeddi gwybodaeth mewn modd tebyg i'r hyn a amlinellir yn y ddogfen hon, bydd yr arferion presennol hynny yn cael blaenoriaeth dros y ddogfen hon. Dylai'r gyrff cyhoeddus sy'n dilyn yr arferion hynny barhau i gydymffurfio â'u trefniadau presennol.

1. Datganiadau Polisi Tâl Blyneddol

Mae'r ddogfen hon yn argymhell bod yr holl gyrff sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn cyhoeddi Datganiad Polisi Tâl bob blwyddyn mewn man hygyrch ac amlwg ar eu gwefannau. Dylai'r Datganiad Polisi Tâl hwn egluro polisïau'r corff cyhoeddus ei hun tuag at ystod o faterion sy'n ymwneud â thâl a chydabyddiaeth ariannol ei weithlu, yn enwedig tâl a chydabyddiaeth ariannol ei swyddi uwch a'r cyflogeion sy'n derbyn y tâl isaf.

Diben y Datganiad Polisi Tâl yw cynyddu atebolrwydd o ran taliadau i uwch gyflogeion yn y sector cyhoeddus trwy alluogi'r cyhoedd i graffu ar y trefniadau, a dylent nodi polisïau'r corff cyhoeddus ynglŷn â thâl a chydabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch.

Dylai'r Datganiad Polisi Tâl nodi:

- a) y diffiniad o "swyddi uwch" y mae'r corff yn ei ddefnyddio at ddibenion y datganiad polisi tâl;
- b) y diffiniad o "gyflogeion sy'n derbyn y tâl isaf" y mae'r corff yn ei ddefnyddio at ddibenion y datganiad polisi tâl;
- c) rhesymau'r corff dros ddefnyddio'r diffiniadau hyn; a
- ch) y berthynas rhwng cydnabyddiaeth ariannol swyddi uwch a chydabyddiaeth ariannol y cyflogeion sy'n derbyn y tâl isaf.

Yn y ddogfen hon gallai "swyddi uwch", o ran corff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru, olygu pennaeth gwasanaeth taledig y corff; ei swyddog monitro; prif swyddog statudol; prif swyddog anstatudol, dirprwy brif swyddog, cyfarwyddwr gweithredol ac uwch reolwr sydd â chyfrifoldeb lefel bwrdd neu nad oes ganddo hynny, sy'n adrodd yn uniongyrchol i bennaeth y corff.

Dylai'r holl gyrrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru gynnwys y wybodaeth ganlynol yn eu Datganiadau Polisi Tâl:

- a) tystiolaeth y gellir ei dangos o fforddiadwyedd a gwerth am arian;
- b) nifer y swyddi uwch yn y corff â phecyn cydnabyddiaeth ariannol o fwy na £100,000 mewn bandiau o £5,000;
- c) dull y corff o reoli talent fewnol;
- ch) dull y corff o ymdrin â thâl sy'n seiliedig â pherfformiad;
- d) dull y corff o ddarparu cymorth i staff sy'n derbyn tâl is;
- dd) y pwyntiau tâl uchaf ac isaf a osodir gan y corff; a
- e) y polisiau diswyddo y mae'r corff yn eu gweithredu a sut, ac o dan ba amgylchiadau, y ceir amrywio'r rhain.

2. Adroddiadau Blynyddol

Dylai'r holl gyrrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru gydymffurfio ag arferion cyfrifyddu cyfredol a chyhoeddi adroddiad llawn am gydnabyddiaeth ariannol bob blwyddyn.

Mae'n rhaid i'r adroddiad hwn nodi'r wybodaeth ganlynol yn llawn ynglŷn â'r holl uwch swyddi ar ffurf sy'n rhwydd ei dehongli;

- a) cyflog;
- b) pensiwn;
- c) buddion mewn da a buddion di-dreth;
- ch) cyfansoddiad rhyw yr uwch dîm; a
- d) manylion pecynnau diswyddo sydd wedi eu gweithredu yn ystod y flwyddyn adrodd, gan gynnwys achosion busnes cadarn sy'n cyfiawnhau'r trefniadau ymadael ac sy'n cynrychioli gwir werth am arian.

Argymhellir bod yr holl gyrrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn datgelu penderfyniadau eu pwyllgorau cydnabyddiaeth ariannol ynglŷn â chydabyddiaeth ariannol uwch reolwyr. Hefyd, dylai'r holl gyrrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru greu a chyhoeddi Adroddiadau Tâl Cyfartal blynyddol.



Atodiad B – Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwmpas

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
- Cyngor Gofal 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 Cyfoeth Adnoddau 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 sefydliadau eraill.

Atodiad C – Gofynion adrodd presennol

Mae'n ofynnol i bob corff cyhoeddus gyflwyno adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol uwch aelodau o staff.

Mae cyrff y GIG a phob corff yn y sector llywodraeth ganolog e.e. Llywodraeth Cymru a'r rhan fwyaf o Gyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, yn bodloni'r gofynion a nodir yn Llawlyfr Adrodd Ariannol y Llywodraeth (FReM).⁷

Mae pob corff llywodraeth leol gan gynnwys y parciau cenedlaethol ac awdurdodau tân ac achub yn bodloni'r gofynion a nodir yng Nghod Ymarfer y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ar Gyfrifyddu Awdurdodau Lleol (y Cod).

Yng Nghymru, caiff Codau a datganiadau o arfer da a argymhellir eu hategu gan ganllawiau eraill a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru sy'n cynnwys:

- Cyrff y GIG – Llawlyfr Cyfrifon y GIG⁸
- Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru – Cyfarwyddiadau Gweinidogol penodol
- Cyrff llywodraeth leol – Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2014.⁹ Atebolrwydd am Daliadau Llywodraeth Leol yng Nghymru; Canllawiau a gyhoeddwyd o dan a40 o Ddeddf Lleoliaeth 2011.¹⁰

Mae rhai cyrff cyhoeddus yn elusennau cofrestredig hefyd ac yn dosbarthu grantiau'r Loteri Fawr ac felly mae'n rhaid iddynt gydymffurfio â gofynion adrodd Datganiad o Arfer a Argymhellir y Comisiwn Elusennau (SoRP).

Mae'r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus feddu ar gynllun cyhoeddi, a gymeradwywyd gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO), a chyhoeddi gwybodaeth a gwmpesir gan y cynllun. Mae'r Comisiynydd Gwybodaeth wedi cyhoeddi canllawiau sy'n nodi'r math o wybodaeth y disgwylir iddi gael ei chyhoeddi gan gynnwys gwybodaeth sy'n ymwneud â chydabyddiaeth ariannol uwch reolwyr.¹¹

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cyhoeddi gwybodaeth er mwyn helpu cyrff cyhoeddus yng Nghymru i fodloni eu gofynion statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.¹² Mae'r Comisiwn hefyd yn rhoi gwybodaeth am enghreifftiau o gamau a gymerwyd ac adroddiadau a gyhoeddwyd sy'n arfer da gan gyrff cyhoeddus yng Nghymru.

⁷ FReM 2015-16 Rhagfyr 2015 pdf (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/488328/2015-16_FReM__December_2015_.pdf)

⁸ e-Lawlyfr Llywodraethu GIG Cymru | Cyfrifon Blynnyddol Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau'r GIG (<http://www.wales.nhs.uk/governance-emanual/cyfrifon-blynnyddol-byrddau-iechyd-lleol->)

⁹ Llywodraeth Cymru | Canllawiau ar reoliadau cyfrifon ac archwilio (Cymru) 2014 (<http://gov.wales/topics/localgovernment/finandfunding/publications/accounts-audit-guidance/?skip=1&lang=cy>)

¹⁰ Llywodraeth Cymru | Atebolrwydd am Daliadau Llywodraeth Leol yng Nghymru (<http://gov.wales/topics/localgovernment/finandfunding/publications/payaccount/?skip=1&lang=cy>)

¹¹ Dogfennau diffinio | ICO (<https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-freedom-of-information/publication-scheme/definition-documents/>)

¹² Canllawiau i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru | Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/guides-psed-wales>)



Atodiad Ch – Datganiad Polisi Tâl

Dyma'r xxx Datganiad Polisi Tâl blynyddol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 201x-31 Mawrth 201x. Fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd/Cyngor ar dd/mm/bbbb <dolen i'r cofnodion>.

Mae'r datganiad polisi tâl hwn yn rhoi fframwaith ar gyfer penderfyniadau a wneir ynghylch tâl ac, yn benodol, penderfyniadau ynghylch tâl uwch reolwyr.

Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddwyd ar ein gwefan y rhoddir dolen iddi isod. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch, yna cysylltwch â ni <dolen>.

Cyflwyniad gan y Cadeirydd/Arweinydd

Datganiad personol cryno sy'n cydnabod diddordeb y cyhoedd yn nhaliadau'r sector cyhoeddus a phwysigrwydd tryloywder ac atebolrwydd yn erbyn nodau strategol cyfredol y sefydliad, gan gynnwys dangos gwerth am arian a'r rôl y mae uwch arweinwyr yn ei chwarae wrth ddarparu gwasanaethau.

Fframwaith deddfwriaethol

Esboniad cryno o'r endid cyfreithiol, gan gynnwys cyfeiriad at ei sefydlu a, lle y bo'n gymwys, ei berthynas â Llywodraeth Cymru e.e. adran nawdd, trefniadau analog.

Gwneud penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian

Rhowch grynodeb o'r telerau ac amodau gwasanaeth cyfredol ar gyfer pob aelod o staff yn y sefydliad.

Dylai esboniad o'r broses gwerthuso swyddi gynnwys sut y caiff bandiau cyflog eu pennu a'u hadolygu a sut yr eir ati i ystyried dyfarniadau tâl. Dylid cyfeirio'n benodol at unrhyw delerau ac amodau a gytunwyd yn genedlaethol.

Rhowch ddolen i gorff y sefydliad sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ynghylch tâl uwch reolwyr; aelodaeth, cylch gorchwyl a chofnodion e.e. pwyllgor cydnabyddiaeth ariannol.

Lle y bo'n briodol, dylid hefyd gyhoeddi terfynau dirprwyedig ar gyfer penderfyniadau ynghylch tâl.

Lle yr ystyriwyd newidiadau i ddeiliaid swyddi uwch a newidiadau i raddau cyflog deiliaid swyddi presennol (hyd yn oed os na chawsant eu cytuno) yna dylid cynnwys naratif cryno.

Lle y cytunir i dalu uwchlaw/y tu hwnt i'r broses gwerthuso swyddi safonol ar gyfer swyddi uwch, yna dylid nodi'n glir raddau'r hyblygrwydd i wneud y cyfryw benderfyniadau e.e. dyfarnu atodiad y farchnad, a dylid cyfeirio at y cofnod cymeradwyo perthnasol.

Nodwch y berthynas bargeinio ar y cyd ag Undebau Llafur gyda dolen i'r <cytundeb partneriaeth> perthnasol.

Nodwch y meini prawf a ddefnyddiwyd i ystyried y dyfarniadau tâl a wnaed yn ystod y flwyddyn.

Mae'n ofynnol i Awdurdod Lleol yng Nghymru ymgynghori â Phanel Cymru ar Gydnabyddiaeth Ariannol ynghylch newidiadau i dâl uwch aelodau o staff¹³. Dylai'r datganiad polisi tâl nodi unrhyw ymgynghori a ddigwyddodd yn ystod y flwyddyn a chanlyniad yr ymgynghoriad hwnnw.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau i gyrff y GIG ynghylch Swyddi Prif Weithredwyr a Phrif Swyddogion (ESPau) ond nid yw'r canllawiau hyn ar gael i'r cyhoedd. Mae'n ofynnol i bob un o gyrff y GIG hysbysu Llywodraeth Cymru o'u bwriad i hysbysebu unrhyw ESPau newydd neu bresennol cyn iddynt fynd ati i wneud hynny. Diffinnir y garfan ESP fel unrhyw staff nad ydynt yn cael eu cyflogi o dan yr Agenda ar gyfer Newid neu gontractau meddygol neu ddeintyddol. Dylai'r datganiad polisi tâl nodi os yw'r cyfryw hysbysiad wedi'i roi.

Cydnabyddiaeth uwch reolwyr

Rôl y Prif Weithredwr

Y Prif Weithredwr yw'r deiliad swydd uchaf sy'n arwain y sefydliad ac yn cymryd cyfrifoldeb amdano. Mae gan y sefydliad drosiant o £xM (£xM o gyfalaf a £yM o refeniw) ac mae'n gyfrifol am ddarparu ystod eang o wasanaethau sy'n cyflogi tua xx o staff.

Mae rôl y Prif Weithredwr yn benodiad (llawn amser/parhaol). Caiff deiliad y swydd ei ddewis yn ôl teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, ar ôl i'r swydd gael ei hysbysebu'n gyhoeddus. Caiff ei benodi gan y (Cyngor/Cadeirydd/Bwrdd).

Fel pennaeth y gwasanaeth taledig/sefydliad, mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n agos gydag aelodau etholedig/y Bwrdd i gyflawni <crynodeb o nodau strategol>.

Mae'r Prif Weithredwr yn gweithio'n rheolaidd gyda'r nos yn ogystal â'r wythnos fusnes arferol o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'r Prif Weithredwr hefyd yn arwain y trefniadau 'ar alw' sy'n cwmpasu gofynion cynllunio brys yn arbennig.

¹³ Llywodraeth Cymru | Canllawiau ar gyfer cyflogau prif weithredwyr a phrif swyddogion awdurdodau lleol (<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/guides-psed-wales>)



<Cefndir y Prif Weithredwr>

Rhowch gipolwg ar yrfa'r deiliad swydd presennol a nodwch pryd yn union y gwnaethant ymgymryd â'r swydd.

Tâl y Prif Weithredwr

Nodir cyflog y Prif Weithredwr yn y <bandiau cyflog>; yr ystod gyfredol yw £x – £y.

Gall y Prif Weithredwr dderbyn taliadau ychwanegol ar gyfer unrhyw etholiadau lle mae'n ymgymryd â rôl Swyddog Canlyniadau.

Cyhoeddir manylion tâl y Prif Weithredwr, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol, yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol. (Gellir dod o hyd i'r ddogfen hon yng nghyfrifon blyneddol y sefydliad/cyhoeddir ar wahân) a gellir ei chyrchu <yma>.

Caiff treuliau ar gyfer teithio ar drên, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â pholisi teithio a chynhaliaeth y sefydliad <dolen>. Caiff unrhyw fuddion mewn da neu dreuliau eraill eu datgelu yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol.

Mae'r Prif Weithredwr yn aelod o gynllun pensiwn <xx a nodir manylion yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol. *Ni chafwyd unrhyw gynnydd neu welliant i'r pensiwn y tu hwnt i'r trefniadau safonol.*

Y cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yw x mis.

Uwch aelodau o staff

Ar hyn o bryd, diffinnir swyddi uwch fel a ganlyn:

- cyflogau o fwy na £100,000 neu;
- pennaeth gwasanaeth taledig y corff;
- ei swyddog monitro;
- prif swyddog statudol;
- prif swyddog anstatudol;
- dirprwy brif swyddog;
- cyfarwyddwr gweithredol; ac
- uwch reolwr sydd â chyfrifoldeb lefel bwrdd neu nad oes ganddo hynny, sy'n adrodd yn uniongyrchol i bennaeth y corff.

Rydym yn cyhoeddi pob <band cyflog> a <dadansoddiad o nifer y staff yn ôl band cyflog>. Cwmpesir y swyddi hyn gan amrywiaeth o delerau ac amodau o'r canlynol:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion
- Pwyllgor Soulbury
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol
- Agenda ar gyfer Newid
- Athrawon
- Y gwasanaeth sifil.

Grŵp Cyflogeion	Telerau ac Amodau	Trefniadau pensiwn
Pob cyflogai (ac eithrio'r sawl a restrir isod)		
Prif Weithredwr		
Uwch Aelodau o Staff		
Soulbury		
Meddygol a deintyddol		
Athrawon ysgol		
Arall		

Dylid hefyd esbonio'r trefniadau ar gyfer cymeradwyo buddion mewn da a lwfansau eraill.

Cyhoeddir manylion tâl uwch aelodau o staff yn y Datganiad o Gyfrifon/adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol (Gellir dod o hyd i'r ddogfen hon yng nghyfrifon blyneddol y sefydliad/cyhoeddir ar wahân) a gellir ei chyrchu <yma>. Os na roddwyd caniatâd i gyhoeddi data personol, mae enwau wedi'u hepgor.

Mae'r Bwrdd/Uwch Dîm Rheoli yn cynnwys uwch aelodau o staff yn y sefydliad. Caiff y Bwrdd/UDRh ei gadeirio gan xx ac mae'n cyfarfod xx; ei brif rôl yw <dolen i'r cylch gorchwyl>.



Rheoli talent

Esboniwch sut mae'r sefydliad yn mynd ati i gynllunio olyniaeth ar gyfer swyddi arbenigol a swyddi uwch. Caiff hyn ei dargedu at ddatblygu arweinwyr y dyfodol a rhoi ymgyrchoedd recriwtio arloesol ac arferion dysgu a datblygu ar waith er mwyn recriwtio a chadw staff.

Tâl sy'n seiliedig ar berfformiad

Dylid cyfeirio'n benodol at unrhyw drefniadau tâl sy'n seiliedig ar berfformiad, hyd yn oed os na chânt eu dyfarnu ar ôl cael eu hystyried neu os nad ydynt yn berthnasol.

Caiff pob aelod o staff arfarniad blynyddol o berfformiad a ategir gan gynllun datblygu perfformiad yn unol â <pholisi rheoli perfformiad> y sefydliad. Mae'r polisi hwn hefyd yn nodi'r trefniadau ar gyfer mynd i'r afael â thanberfformiad.

Cymorth i staff sy'n derbyn tâl is

Dylid rhoi enghreifftiau o'r cymorth a gynlluniwyd i gefnogi staff sy'n derbyn tâl is, ynghyd ag asesiad o'r nifer sy'n derbyn tâl is sy'n manteisio ar y cymorth hwnnw ac asesiad o'r effaith.

Dylai'r sefydliad nodi ei safbwynt o ran cyfradd tâl gydnabyddedig y Sefydliad Cyflog Byw.

Pwynt cyflog uchaf ac isaf

Mae'r cyflogai sy'n derbyn y tâl isaf ar (Fand x). Lleiafswm y band cyflog yw £x y flwyddyn ac mae'n codi i £. Nid yw hyn yn cynnwys prentisiaid sy'n destun trefniadau gwahanol. Hyfforddiant yw prif nodwedd y trefniadau hyn. Ni chaiff staff asiantaeth eu cynnwys ychwaith.

Y cyflogai sy'n derbyn y tâl mwyaf yw <rôl>. Lleiafswm y band cyflog yw £x ac mae'n codi i £y; mae deiliaid presennol y swydd yn ennill £z.

Dolen i'r datgeliad yma neu yn yr adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol a dylid hefyd gynnwys:

Cyflog canolrifol y sefydliad yn ystod y flwyddyn oedd £y (Band z).

Rhowch y ddwy gymhareb os nad y Prif Weithredwr sy'n derbyn y tâl uchaf.

Polisi ymadael

Mae gan y sefydliad <bolisi> sy'n cwmpasu trefniadau diswyddo neu ymadael.

Dylid cyfeirio at y cofnodion perthnasol ar gyfer manylion penodol y cynlluniau a ystyriwyd a/neu y cytunwyd arnynt yn ystod y flwyddyn. Dylid rhoi manylion costau a nifer y pecynnau ymadael gyda dolen i'r adroddiad ar gydnabyddiaeth ariannol a dylid cynnwys y canlynol:

- Cyflog a delir yn lle rhybudd;
- Cyfandaliad dileu swydd/diswyddo;
- Cost unrhyw daliad o'r gronfa pensiwn yr aiff y sefydliad iddi pan fydd unigolyn yn ymadael.

Dylai'r sefydliad esbonio unrhyw gostau yr aiff y sefydliad iddynt nad ydynt bob amser yn cyfateb o bosibl i'r taliad a wneir i'r unigolyn.

Dylai'r sefydliad nodi unrhyw drefniadau lle y caiff uwch aelodau o staff eu hailgyflogi ar ôl iddynt gael eu diswyddo neu ar ôl iddynt gymryd ymddeoliad cynnar a dylai roi crynodeb o'r rheswm dros wneud hynny gyda chyfeiriad at y cofnod cymeradwyo perthnasol.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

Dylai sefydliadau esbonio'r math o amgylchiadau lle mae trefniadau oddi ar y gyflogres yn debygol o gael eu hystyried yn briodol, sut a phwy sy'n gwneud y penderfyniadau hynny, a sut y caiff y trefniadau hynny eu hadolygu a chan bwy.

Dylid cyfeirio'n benodol at unrhyw drefniadau oddi ar y gyflogres a ddefnyddiwyd yn ystod y flwyddyn a'r cofnodion perthnasol *gyda dolen i'r datgeliad yma neu yn yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol*.

Dylai fod yn glir pam bod y cyfryw drefniant wedi'i gymeradwyo, pwy gymeradwyodd y trefniant hwnnw a sut y caiff y trefniadau eu hadolygu.

Atodiadau

<Bandiau Cyflog>

<Dadansoddiad o'r staff yn ôl band>

<Terfynau dirprwyo ar gyfer penderfyniadau ar dâl>

<Cytundebau partneriaeth>

<Polisi teithio a chynhaliaeth>

<Polisi dileu swyddi/diswyddo>

<Polisi rheoli perfformiad>

<Polisi gwyliau blynyddol>



Atodiad D – Enghreifftiau a awgrymir

Cyfanswm cyfansoddiad Staff

	Parhaol	Dros Dro	Asiantaeth	Secondiad i Mewn	Cyfanswm	Cyfanswm y Flwyddyn Flaenorol
	£000	£000	£000	£000	£000	£000
Cyflogau						
Costau Nawdd Cymdeithasol						
Costau pensiwn eraill						
Costau asiantaeth						
Cyfanswm						

Yn ystod y flwyddyn, nifer y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd ar gyfartaledd yn ôl y math o gontract:

Band Cyflog	Parhaol	Dros Dro	Asiantaeth	Staff ar secondiad i mewn	Cyfanswm	Blwyddyn Flaenorol Cyfanswm
Cyfanswm						

Yn ystod y flwyddyn, nifer y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd ar gyfartaledd yn ôl band cyflog:

Band Cyflog	Clinigol/ Addysgu	Ddim yn glinigol/ addysgu	Cyfanswm	Cyfanswm y Flwyddyn Flaenorol
Uwch aelodau o staff a/neu >£60,000*				
Aelodau eraill o staff				
Cyfanswm				

*mewn bandiau o £5,000 (o £60,000/A4C Band 8C/Swyddog Gweithredol Band 2 i'r band cyfarwyddwyr â'r tâl uchaf neu lle mae'r diffiniad ehangach o uwch aelodau o staff yn gymwys ond caiff unigolion lai na £60,000).

Yn ystod y flwyddyn y nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd yn ol band cyflog a rôl swydd yw:

Band Cyflog	Gwasanaethau clinigol ychwanegol	Gweinyddol a chlerigol	Iechyd proffesiynol cysylltiedig	Ystad ac ategol	Meddygol a deintyddol	Nyrsio a bydwreigiaeth	Proffesiynol, gwyddonol a Thechnegol	Myfyrwyr	Aelodau'r Bwrdd	Cyfanswm
Cyfanswm										



Yn ystod y flwyddyn y nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd yn ol band cyflog a rôl swydd yw:

Band Cyflog	Chwaraeon a Hamdden	Diwylliant a threftadaeth	Cynllunio	Safonau masnachu	Gofal cymdeithasol a chynhwysiant	Gweinyddol a chlerigol	Ystadau, arlwyo ac ategol	Adeiladu a chynnal a chadw	Gwasanaethau Corfforaethol	Cyfanswm
Cyfanswm										

Cyfansoddiad Rhyw y Staff

Nodir dadansoddiad o'r gweithlu yn ôl rhyw yn y tabl isod. Mae hyn yn cynrychioli cyfansoddiad y gweithlu ar 31 Mawrth xxxx.

Band Cyflog	Dynion				Menywod			
	CALI	%	Cyfrif	%	CALI	%	Cyfrif	%
Cyfanswm								
Cyfanswm y flwyddyn flaenorol								
Amrywiad								

Cyfansoddiad y Staff yn ôl grŵp targed

Nodir dadansoddiad o'r gweithlu yn ôl maes targed yn y tabl isod. Mae hyn yn cynrychioli cyfansoddiad y gweithlu ar 31 Mawrth xx.

Grŵp Staff	Blwyddyn Gyfredol	Blwyddyn Flaenorol	Amrywiad
Sgiliau Cymraeg Pob aelod o staff*			
Sgiliau Cymraeg Bandiau o Staff Uwch			
Pob aelod o staff BAME			
Bandiau Staff Uwch BAME**			
Anabl Pob aelod o staff			
Anabl Bandiau staff uwch			
Menywod Pob aelod o staff			
Menywod Bandiau staff uwch			

*yn seiliedig ar hunanasesiad o ddefnyddio sgiliau Cymraeg yn y gweithlu ni waeth beth fo lefel y sgiliau hynny

**bandiau staff uwch yn cynnwys y rheiny mewn bandiau >£60,000



Pecynnau ymadael

Band costau pecynnau ymadael	Nifer y diswyddiadau gorfodol	Nifer yr ymadawiadau eraill y cytunwyd arnynt	Cyfanswm nifer y pecynnau ymadael yn ôl band costau	Cyfanswm cost pecynnau ym mhob band costau
<£10,000				
£10,000 – £25,000				
£25,000 – £50,000				
£50,000 – £100,000				
£100,000 – £150,000				
£150,000 – £200,000				
>£200,000				
Cyfanswm nifer y pecynnau ymadael yn ôl math				
Cyfanswm cost				