



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

---

# **Datganiad Polisi Tâl Llywodraeth Cymru 2018**

---

[llyw.cymru](http://llyw.cymru)

# Cyflwyniad gan yr Ysgrifennydd Parhaol



Shan Morgan DCMG

Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod pwysigrwydd system dâl sy'n gyfartal i bawb, yn briodol, yn dryloyw, yn darparu gwerth am arian ac yn gwobrwyo staff yn deg am eu gwaith. Yn ogystal â chyflog, mae Llywodraeth Cymru yn cynnig amrywiaeth eang o fuddion ariannol ac anariannol yn y gweithle. Ymysg y buddion hyn mae aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, trefniadau sy'n galluogi staff i gael cyflog yn gynnar neu aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu eithriadol a chynlluniau llesiant gweithwyr, ynghyd ag amgylchedd gwaith modern a hyblyg.

Mae'r datganiad hwn yn amlinellu sut rydym yn edrych ar gyflog a'r berthynas rhwng cyflogau gweithwyr a chydabyddiaeth ariannol i uwch-reolwyr. Paratowyd y datganiad hwn yn unol ag egwyddorion 'Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol uwch-reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru' gan Lywodraeth Cymru, a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2015 – <http://gov.wales/docs/dsjlg/publications/151207-senior-remuneration-cy.pdf> – a chanllawiau dilynol a luniwyd gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus – <http://gov.wales/docs/pssc/publications/161221-transparency-senior-pay-cy.pdf>.



---

Dyma drydydd datganiad polisi tâl blynyddol Llywodraeth Cymru.

Mae'r Datganiad Polisi Tâl hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch tâl ac, yn arbennig, ynghylch penderfyniadau'n ymwneud â thâl uwch-reolwyr. Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddwyd ar ein gwefan – gweler y dolenni isod. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani, cysylltwch â [customerhelp@gov.wales](mailto:customerhelp@gov.wales).

## Cynnwys

Egwyddorion	4
Fframwaith Deddfwriaethol	4
Penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian	4
Trefniadau Cyflog	5
Taliadau a Lwfansau Ychwanegol	5
Cyflog Uwch Reolwyr	5
Swyddogaeth yr Ysgrifennydd Parhaol	5
Cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol	5
Uwch staff	6
Rheoli Talent	6
Cyflog seiliedig ar berfformiad	7
Cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau	7
Cymorth i staff sy'n cael cyflogau is	7
Pwyntiau cyflog uchaf ac isaf	7
Polisi ymadael	8
Swyddi oddi ar y gyflogres	8
Atodiadau	8

---

## Egwyddorion

### Egwyddorion Tâl

- Bydd y system dâl yn fforddiadwy a bydd yn werth da am arian i drethdalwyr.
- Bydd yn canolbwyntio ar sicrhau cyflog cyfartal i weithwyr a bydd camau'n cael eu cymryd i ymdrin â bylchau cyflog rhwng y rhywiau.
- Bydd trefniadau tâl yn agored, yn dryloyw ac yn syml. Ceir gwared ag unrhyw gymhlethdod diangen.

- Bydd datblygiad cyflog syml gyda graddfeydd cyflog cynyddrannol yn galluogi gweithwyr i gyrraedd cyfradd gyflog eu rôl yn gyflym.
- Bydd y Cyflog Byw gwirioneddol yn sail i gyfraddau cyflog a byddwn yn parhau i fod yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig (yn unol â diffiniad y Sefydliad Cyflog Byw).

## Fframwaith Deddfwriaethol

Mae gan Lywodraeth Cymru bŵer i benodi staff dan adran 52 Deddf Llywodraeth Cymru 2006; ac mae'n cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth gyflogaeth berthnasol wrth bennu cyflogau a chydabyddiaeth ariannol ei staff. Mae gan yr

Ysgrifennydd Parhaol gyfrifoldebau dirprwyedig oddi wrth y Prif Weinidog dan Ddeddf y Gwasanaeth Sifil (Swyddogaethau Rheoli) 1992 ar gyfer swyddogaethau personél, gan gynnwys materion cyflog.

## Penderfyniadau, yn cynnwys ystyried gwerth am arian

Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn gyfrifol am argymhell i'r Gweinidogion drefniadau cyflog priodol ar gyfer staff dirprwyedig. Staff dirprwyedig yw gweithwyr gradd Cymorth Tîm, Swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch, Uwch-swyddog Gweithredol, Gradd 7 a Gradd 6. Yn sail i'r trefniadau hyn, mae'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn gyfrifol am sicrhau bod Undebau Llafur yn chwarae rhan lawn yn y trafodaethau cyflog, mewn ysbryd o bartneriaeth gymdeithasol, a thrwy Gytundeb Cydfargeinio.

Ar gyfer mwyafrif llethol y gweithwyr cyflogedig, Llywodraeth Cymru sy'n gosod telerau ac amodau eu gwasanaeth, gan gynnwys eu cyflog. Fodd bynnag, yn unol â rheoliadau TUPE, efallai fod rhai aelodau staff o sefydliadau sydd

wedi uno â'r Llywodraeth wedi dewis cadw telerau ac amodau gwasanaeth eu cyn-gyflogwyr. Nid yw trefniadau o'r fath yn dod dan drefniadau cydfargeinio Llywodraeth Cymru.

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

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

---

## Trefniadau Cyflog

Gellir gweld bandiau cyflog Llywodraeth Cymru yn Atodiad 1. Bydd penodiadau newydd fel rheol yn cael eu recriwtio ar isafswm y band cyflog perthnasol. Dan rai amgylchiadau, er enghraifft lle bo tystiolaeth y farchnad ar gael, gall gweithiwr newydd gael ei benodi ar gyfradd uwch o fewn y raddfa. Yna, bydd y cyflogau'n codi fesul cam bob blwyddyn nes cyrraedd yr uchafswm (fel rheol o fewn 2-3 blynedd). Os bydd

unigolyn yn tangyflawni yn ôl ei asesiad, ni fydd yn gymwys i gael codiad cyflog cynyddrannol. Wrth gael dyrchafiad, y cyflog cychwynnol fydd isafswm y band cyflog ar gyfer y raddfa newydd. Gellir gweld sawl aelod o staff sydd ar bob gradd yn Atodiad 2.

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

## Taliadau a Lwfansau Ychwanegol

Gan ddibynnu ar anghenion busnes, mae'n bosibl y bydd gweithwyr yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol wrth gyflawni eu swyddogaethau – lwfans dyletswyddau dros dro, lwfansau proffesiynol, a chostau teithio a

chynhaliadau. Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn cyflogi nifer fach o staff yn Llundain sy'n cael lwfans i adlewyrchu cost ychwanegol byw a gweithio yn Llundain.

## Cyflog Uwch-reolwyr

### Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol

Dechreuodd Shan Morgan DCMG yn ei swydd fel Ysgrifennydd Parhaol ym mis Chwefror 2017. Yr Ysgrifennydd Parhaol yw pennaeth Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru. Mae gan Lywodraeth Cymru gyllideb o £16bn, ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau cyhoeddus, gan gyflogi tua 5,000 o staff.

Caiff deiliad swydd yr Ysgrifennydd Parhaol ei ddewis ar sail haeddiant, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, ar ôl hysbysebu'n gyhoeddus.

Caiff yr Ysgrifennydd Parhaol ei benodi gan banel sy'n cynnwys Ysgrifennydd y Cabinet a Phennaeth y Gwasanaeth Sifil, Comisiynydd y Gwasanaeth Sifil a pherson annibynnol o'r tu allan i'r Gwasanaeth Sifil.

Fel Pennaeth Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru, mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn cydweithio'n agos gyda'r Gweinidogion a'i thîm o uwch-reolwyr i gyflawni'r Rhaglen Lywodraethu.

### Cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol

Dim ond Swyddfa'r Cabinet a all benderfynu ar gyflog yr Ysgrifennydd Parhaol, a'i newid. Ar hyn o bryd, mae cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol rhwng £155,000-£160,000.

Cyhoeddir manylion cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yn yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol blynyddol. Mae'r manylion hyn yn rhan o gyfrifon blynyddol Llywodraeth Cymru ac mae modd eu gweld yma: <http://www.assembly.wales/laid%20documents/agr-ld11760/agr-ld11760-w.pdf>.

Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn aelod o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, ac mae manylion ei phensiwn i'w gweld yn yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol.

---

## Uwch staff

Daw rolau uwch-reolwyr dan yr Uwch Wasanaeth Sifil ar lefelau Dirprwy Gyfarwyddwr, Cyfarwyddwr, Cyfarwyddwr Cyffredinol ac Ysgrifennydd Parhaol. Nid yw cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil wedi'i ddirprwyo, sy'n golygu bod Llywodraeth Cymru yn dyfarnu cyflog iddynt yn unol â'r canllawiau a lunnir gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-reolwyr. Ceir rhagor o wybodaeth am y Corff yma – <https://www.gov.uk/government/organisations/review-body-on-senior-salaries>.

Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Wasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am argymhell penderfyniadau ynghylch cyflog a rheoli perfformiad, potensial a thalent yr uwch-reolwyr. Mae'r Pwyllgor yn sicrhau bod taliadau cydnabyddiaeth ariannol yn cael eu trin mewn ffordd deg a phriodol, ac yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet. Mae gan y Pwyllgor rywfaint o hyblygrwydd i weithredu o fewn y canllawiau a osodir gan Swyddfa'r Cabinet, er enghraifft, nid yw Llywodraeth Cymru wedi gwneud unrhyw daliadau sy'n amrywio yn ôl perfformiad

(neu fonws) i weithwyr Uwch Wasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru ers 2013. Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n cadeirio'r Pwyllgor. Ceir copi o adroddiad blynyddol y Pwyllgor Taliadau ar gyfer 2017/18 yn atodiad 8. Mae'n cynnwys rhagor o wybodaeth am y Pwyllgor, ei gylch gorchwyl a'i aelodau.

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

Mae Bwrdd Llywodraeth Cymru yn cynnwys uwch staff yn y sefydliad. Yr Ysgrifennydd Parhaol sy'n cadeirio'r Bwrdd, ac mae'n cyfarfod yn rheolaidd. Ei bwrpas yw gwneud penderfyniadau strategol ynghylch datblygiad y sefydliad i gefnogi'r Cabinet a chyflawni amcanion y Gweinidogion. Ceir rhagor o wybodaeth am gylch gorchwyl y Bwrdd yma – <http://gov.wales/docs/sdpb/publications/170727termsofreferencecy.pdf>.

Ceir manylion cyflogau aelodau'r Bwrdd yn yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol blynyddol sy'n rhan o gyfrifon blynyddol cyfunol Llywodraeth Cymru – <http://www.assembly.wales/laid%20documents/agr-ld11760/agr-ld11760-w.pdf>.

## Rheoli Talent

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

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

---

## Cyflog seiliedig ar berfformiad

Nid yw Llywodraeth Cymru yn cynnig cyflog seiliedig ar berfformiad i'w staff dirprwyedig.

Ar gyfer staff uwch, mae gan Bwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil rywfaint o hyblygrwydd i

gynnig taliadau sy'n amrywio yn ôl perfformiad (neu fonws) i weithwyr yr Uwch Wasanaeth Sifil. Fodd bynnag, nid yw'r Pwyllgor wedi gwneud unrhyw daliad o'r fath ers 2013.

## Cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Mae Llywodraeth Cymru yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal yn rheolaidd i amlygu unrhyw berygl i gyflog cyfartal o fewn y system gyflogau. Caiff ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau ei gyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Cyflogwr (<https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-cyflogwr-llywodraeth-cymru>). Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2018 oedd 7.96%. Mae wedi lleihau

rhywfaint o 8.08% ar 31 Mawrth 2017. Rydym yn parhau i gymryd camau i roi sylw i'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau, er enghraifft drwy dargedu codiadau cyflog at raddau is, lle y mae'r mwyafrif yn fenywod, a thrwy ein menter 50:50 erbyn 2020, sy'n anelu at gael Uwch Wasanaeth Sifil cytbwys o ran y rhywiau erbyn 2020.

## Cymorth i staff sy'n cael cyflogau is

Un o brif egwyddorion Llywodraeth Cymru yw canolbwyntio ar roi sylw i gyflogau isel a chefnogi'r Cyflog Byw.

Mae Llywodraeth Cymru yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig ac mae'r holl staff sydd wedi'u cyflogi'n uniongyrchol (gan gynnwys prentisiaid) yn cael y Cyflog Byw yn unol â diffiniad y Sefydliad Cyflog Byw. Cymerir camau bob blwyddyn i sicrhau bod cyflogau'n parhau i gydymffurfio ag unrhyw newidiadau i gyfraddau sy'n cael eu diffinio gan y Sefydliad Cyflog Byw. Roedd ein cylch negodi cyflog

diweddaraf yn canolbwyntio ar staff ar gyflogau is, gyda chytundeb y bydd holl staff Llywodraeth Cymru yn cael o leiaf £10 yr awr o 1 Ebrill 2018 ymlaen.

Mae ein trefniadau Cyflog Byw yn mynd ymhellach na'r staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gennym. Mae contractau newydd Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl ddarparwyr gwasanaethau sy'n cael eu contractio dalu Cyflog Byw i'w staff ar y safle. Rydym hefyd yn trafod y mater hwn gyda'n contractwyr presennol.

## Pwyntiau cyflog uchaf ac isaf

Y cyflog isaf yn Llywodraeth Cymru yw'r gyfradd gychwynnol o fewn ystod cyflog Cymorth Tîm. Yr aelod staff sy'n cael y cyflog uchaf ar hyn o bryd yw swyddog ar lefel Cyfarwyddwr.

Felly, mae'r cymariaethau cyflog (yn Atodiad 3) yn ymwneud â'r Cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog mwyaf, yr Ysgrifennydd Parhaol a chyfartaledd cyflog y Cyfarwyddwr Cyffredinol.

---

## Polisi ymadael

Er mwyn helpu i ddatblygu'r sefydliad, mae'n bosibl y bydd Llywodraeth Cymru o bryd i'w gilydd yn cynnal ymarferion diswyddo gwirfoddol. Dan amgylchiadau o'r fath, bydd gweithwyr yn

cael cynnig iawndal o fewn fframwaith a osodir yng Nghynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil. Bydd yr holl ddiswyddiadau'n cael eu hategu gan achos busnes sy'n cynnwys dadansoddiad cost a budd.

## Swyddi oddi ar y gyflogres

Ceir manylion trefniadau Llywodraeth Cymru oddi ar y gyflogres yn Atodiadau 5, 6 a 7.

## Atodiadau

Ategir y datganiad hwn gan yr atodiadau canlynol (pob un ar 31 Mawrth 2018):

- Atodiad 1 – bandiau cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil)
- Atodiad 2 – manylion y graddau staffio
- Atodiad 3 – cymharu cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru
- Atodiad 4 – adroddiad cyflogau uwch-reolwyr Llywodraeth Cymru
- Atodiad 5 – swyddi oddi ar y gyflogres dros fwy na 6 mis
- Atodiad 6 – swyddi newydd oddi ar y gyflogres
- Atodiad 7 – swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau'r Bwrdd/uwch-reolwyr â chyfrifoldeb ariannol
- Atodiad 8 – Adroddiad Blynyddol Pwyllgor Taliadau Uwch Wasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru 2017/18.



## Atodiad 1

### Bandiau Cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil) – 1 Ebrill 2017 – 31 Mawrth 2018

<b>Bandiau Cyflog – Yr Uwch Wasanaeth Sifil<sup>1</sup></b>	<b>Pwyntiau Cyflog</b>	<b>Cyflog</b>
Ysgrifennydd Parhaol (Haen 1, 2 a 3)	Uchafswm Isafswm	£200,000 £142,000
Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Band Cyflog 3 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm Isafswm	£208,100 £111,500
Cyfarwyddwr (Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm Isafswm	£162,500 £90,500
Dirprwy Gyfarwyddwr (Band Cyflog 1 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm Isafswm	£117,800 £68,000 <sup>2</sup>
<b>Bandiau Cyflog – Staff Dirprwyedig</b>	<b>Pwyntiau Cyflog</b>	<b>Cyflog</b>
Gradd 6	4	£71,475
	3	£66,650
	2	£63,350
	1	£61,090
Gradd 7	4	£58,185
	3	£54,150
	2	£51,400
	1	£48,650
Uwch-swyddog Gweithredol	4	£44,950
	3	£41,850
	2	£39,750
	1	£37,600
Swyddog Gweithredol Uwch	4	£35,750
	3	£32,900
	2	£31,000
	1	£29,100
Swyddog Gweithredol	3	£27,400
	2	£24,900
	1	£23,625
Cymorth Tîm	3	£22,500
	2	£19,350
	1	£17,200

<sup>1</sup> Caiff cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil ei ddiffinio gan Swyddfa'r Cabinet Llywodraeth y DU.

<sup>2</sup> Isafswm cyfradd Dirprwy Gyfarwyddwr Llywodraeth Cymru yw £68,150. Mae hyn yn helpu i osgoi unrhyw orgyffwrdd gydag uchafswm cyfradd Gradd 6.

## Atodiad 2

### Manylion y graddau staffio – 31 Mawrth 2018

Bandiau Cyflog	Cyferth ag amser llawn
Yr Uwch Wasanaeth Sifil	148.1
Gradd 6	199.6
Gradd 7	690.5
Uwch-swyddog Gweithredol	1,098.7
Swyddog Gweithredol Uwch	1,245.5
Swyddog Gweithredol	895.1
Cymorth Tîm	671.3

## Atodiad 3

### Cymharu Cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru – ar 31 Mawrth 2018

Y cyflog isaf yn Llywodraeth Cymru yw'r gyfradd gychwynnol o fewn ystod cyflog Cymorth Tîm. Yr aelod staff sy'n cael y cyflog uchaf ar hyn o bryd yw swyddog ar lefel Cyfarwyddwr. Felly, ceir cymariaethau cyflog yn ymwneud â'r Cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog mwyaf, yr Ysgrifennydd Parhaol a'r Dirprwy Ysgrifennyddion Parhaol. Os yw'r cyflog yn amrywio, defnyddiwyd man canol yr ystod.

Gwahaniaeth Cyflog		Cymhareb
Cymhareb Isaf i Uchaf	Y gwahaniaeth rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr isaf ei gyflog (£17,200) ac uchaf ei gyflog (£190,000 – £195,000)	1 i 11.19
Cymhareb Isaf a'r Ysgrifennydd Parhaol	Y gwahaniaeth rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr isaf ei gyflog (£17,200) a'r Ysgrifennydd Parhaol (£155,000 – £160,000)	1 i 9.16
Cymhareb Isaf a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol	Y gwahaniaeth rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr isaf ei gyflog (£17,200) a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol (£140,000 – £145,000)	1 i 8.28
Canolrifol ac Uchaf	Y gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol (£35,750) Llywodraeth Cymru a'r cyflog uchaf (£190,000 – £195,000)	1 i 5.38
Canolrifol a'r Ysgrifennydd Parhaol	Y gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol (£35,750) Llywodraeth Cymru a'r Ysgrifennydd Parhaol (£155,000 – £160,000)	1 i 4.41
Canolrifol a'r Dirprwy Ysgrifennydd Parhaol	Y gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol (£35,750) Llywodraeth Cymru a'r Dirprwy Ysgrifennydd Parhaol (£140,000 – £145,000)	1 i 3.99

## Atodiad 4

### Cyflogau Uwch-reolwyr Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2018

Swyddogion Llywodraeth Cymru sy'n ennill £100,000 neu fwy mewn bandiau o £5000.

Cyfenw/ Llythrennau cyntaf	Band cyflog	Ystod cyflog £000	Teitl y swydd	Rhyw	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan amser £000
Goodall, A	Secondai	195 – 200	Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/Prif Weithredwr y GIG	G	
Atherton, F	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	190 – 195	Prif Swyddog Meddygol	G	
Dean, S	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	160 – 165	Dirprwy Brif Weithredwr GIG Cymru	G	
Jones, C	Band Cyflog 1 yr Uwch Wasanaeth Sifil	160 – 165	Dirprwy Gyfarwyddwr, Yr Is-adran Ansawdd Gofal Iechyd	G	
Morgan, S	Ysgrifennydd Parhaol	155 – 160	Ysgrifennydd Parhaol	B	
Brace, A	Secondai	150 – 155	Cyfarwyddwr Cyllid	G	
Heaney, A	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	125 – 130	Cyfarwyddwr, Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio	G	
Havers, A	Secondai	125 – 130	Uwch-swyddog Meddygol dros Ofal Sylfaenol	G	100 – 105
Baranski, G	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	120 – 125	Prif Arolygydd	B	
Slade, A	Band Cyflog 3 yr Uwch Wasanaeth Sifil	120 – 125	Cyfarwyddwr Cyffredinol – Yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol	G	
Burke, T	Band Cyflog 3 yr Uwch Wasanaeth Sifil	120 – 125	Cyfarwyddwr Cyffredinol, Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus	B	
Clifford, D	Band Cyflog 3 yr Uwch Wasanaeth Sifil	120 – 125	Cyfarwyddwr Cyffredinol – Swyddfa'r Prif Weinidog	G	
Halligan, P	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	115 – 120	Prif Swyddog Gwyddonol	G	
Morris, H	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	115 – 120	Cyfarwyddwr Grŵp SHELL	G	

Cyfenw/ Llythrennau cyntaf	Band cyflog	Ystod cyflog £000	Teitl y swydd	Rhyw	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan amser £000
Moffatt, S	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	115 – 120	Cyfarwyddwr Masnachol Llywodraeth Cymru a Chyfarwyddwr y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol	B	
Tidbury, D	Band Cyflog 1 yr Uwch Wasanaeth Sifil	110 – 115	Arolygydd a Chynghorydd Tân ac Achub Cymru	G	45 – 50
Godfrey, J	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	110 – 115	Cyfarwyddwr yr Adran Gwasanaethau Cyfreithiol	G	
Rawlings, H	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	105 – 110	Cyfarwyddwr, Materion Cyfansoddiadol	G	50 – 55
Jones, DS	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	105 – 110	Cyfarwyddwr, Seilwaith yr Economi	G	
Chamberlain, K	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	105 – 110	Prif Weithredwr	B	
Howells, J	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	105 – 110	Cyfarwyddwr, Tai ac Adfywio	G	
Hughes, D	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	100 – 105	Prif Gwnsler Deddfwriaethol	G	
Richards, D	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	100 – 105	Cyfarwyddwr, Llywodraethu a Moeseg	G	
Quinn, M	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	100 – 105	Cyfarwyddwr, Tir, Natur a Bwyd	G	20 – 25
Glossop, C	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	100 – 105	Prif Swyddog Milfeddygol	B	
Brown, N	Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil	100 – 105	Prif Weithredwr Cafcass Cymru	G	
Payne, H	Secondai	100 – 105	Uwch-swyddog Meddygol, Iechyd Mamau a Phlant	B	

## Atodiad 5

Swyddi oddi ar y gyflogres ar 31 Mawrth 2018, am fwy na £245 y diwrnod a dros fwy na 6 mis

	CYFANSWM	ESNR – SHELL	ESNR – NPS	ESNR – EPRA	OFMCO	Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol	E&I	EPS
Nifer y swyddi presennol ar 31 Mawrth 2018	241	3	6	1	70	18	46	97
O'r rhain...								
Nifer sydd wedi bodoli am lai na blwyddyn ar adeg yr adroddiad.	90	1	1	0	21	7	42	18
Nifer sydd wedi bodoli rhwng blwyddyn a dwy flynedd ar adeg yr adroddiad.	43	0	3	0	11	7	2	20
Nifer sydd wedi bodoli rhwng dwy a thair blynedd ar adeg yr adroddiad.	13	1	2	0	6	0	0	4
Nifer sydd wedi bodoli rhwng tair a phedair blynedd ar adeg yr adroddiad.	16	0	0	0	5	1	0	10
Nifer sydd wedi bodoli am bedair blynedd neu fwy ar adeg yr adroddiad.	79	1	0	1	27	3	2	45

Mae'r holl swyddi oddi ar y gyflogres sydd i'w cael ar hyn o bryd, ac a nodir uchod, ar ryw adeg neu'i gilydd wedi bod yn destun asesiad seiliedig ar risg o ran a oes angen sicrwydd bod yr unigolyn yn talu'r dreth iawn, a phan fo angen, bod sicrwydd wedi'i geisio.

## Atodiad 6

Swyddi newydd oddi ar y gyflogres, neu rai a gyrhaeddodd chwe mis o ran hyd, rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018, am fwy na £245 y diwrnod a dros fwy na 6 mis.

	CYFANSWM	ESNR – SHELL	ESNR – NPS	ESNR – EPRA	OFMCO	Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol	E&I	EPS
Nifer y swyddi newydd, neu rai a gyrhaeddodd chwe mis o ran hyd, rhwng 1 Ebrill 2016 a 31 Mawrth 2018.	90	1	1	0	21	7	42	18
Nifer yr uchod sy'n cynnwys cymalau yn y cytundeb i roi hawl i'r adran ofyn am sicrwydd yn ymwneud â threth incwm ac Yswiriant Gwladol.	43	1	0	0	2	0	40	0
Nifer y gofynnwyd am sicrwydd oddi wrthynt.	41	0	0	0	1	0	40	0
O'r rhain...								
Nifer lle y cafwyd sicrwydd oddi wrthynt.	17	0	0	0	1	0	3	13
Nifer lle na chafwyd sicrwydd oddi wrthynt.	24	0	0	0	0	0	37	-13
Nifer a ddaeth i ben o ganlyniad i'r ffaith na chafwyd sicrwydd oddi wrthynt.	0	0	0	0	0	0	0	0

## Atodiad 7

Swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau'r Bwrdd a/neu uwch-reolwyr â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018.

	CYFANSWM	ESNR – SHELL	ESNR – NPS	ESNR – EPRA	OFMCO	Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol	E&I	EPS
Nifer y swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer aelodau'r bwrdd a/ neu uwch-reolwyr â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, yn ystod y flwyddyn ariannol.	4	0	0	0	0	4	0	0
Nifer yr unigolion yr ystyriwyd eu bod yn "aelodau'r bwrdd a/ neu yn uwch-reolwyr â chyfrifoldeb ariannol sylweddol" yn ystod y flwyddyn ariannol. Dylai'r ffigur hwn gynnwys swyddi ar, ac oddi ar, y gyflogres.	171							

## Atodiad 8

Teitl y papur:	Pwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil: Adroddiad Blynyddol 2017-2018
Diben y papur:	Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb o'r materion a ystyriwyd gan Bwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018.
Y camau i'w cymryd gan y Bwrdd:	Dim angen penderfyniad. Gwahoddir y Bwrdd i <b>drafod</b> yr adroddiad.
Y swyddog sy'n cyflwyno'r papur:	James Turner, Cyfarwyddwr Anweithredol a Chadeirydd Pwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil
Paratowyd y papur gan:	Evelyn Edwards
Cyhoeddi:	Dylai'r papur hwn gael ei gyhoeddi.
Dyddiad cyflwyno i'r Ysgrifenyddiaeth:	

# 1. Cefndir

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018. Cyfarfu'r Pwyllgor 8 o weithiau yn ystod y cyfnod adrodd ar y dyddiadau canlynol:

- 28 Ebrill 2017
- 26 Mai 2017
- 29 Medi 2017
- 27 Hydref 2017
- 24 Tachwedd 2017
- 15 Rhagfyr 2017
- 26 Ionawr 2018
- 23 Mawrth 2018

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

Enw	Nifer y Cyfarfodydd a Fynychwyd
James Turner (Cadeirydd) Cyfarwyddwr Anweithredol	8
Shan Morgan Ysgrifennydd Parhaol	8
Elan Closs Stephens Cyfarwyddwr Anweithredol	8
*Adrian Webb Cyfarwyddwr Anweithredol	5 allan o 6
**Cymerodd Owen Evans, Dirprwy Ysgrifennydd Parhaol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus le James Price, Dirprwy Ysgrifennydd Parhaol Economi, Sgiliau ac Adnoddau Naturiol ym mis Ebrill 2017.	1 allan o 3
Cymerodd Andrew Goodall Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/Prif Weithredwr y GIG le Owen Evans ym mis Hydref 2017.	5 allan o 6
Peter Kennedy Cyfarwyddwr AD	7
Ann Keane Cyfarwyddwr Anweithredol	6

\* Bu cyfarfod diwethaf Adrian Webb ym mis Rhagfyr 2017.

\*\* Gadawodd James Price Lywodraeth Cymru ar 1 Ionawr 2018 a gadawodd Owen Evans ar 30 Medi 2017.

1.3 Gellir gweld Cylch Gorchwyl y Pwyllgor a'i Aelodaeth yn Atodiad A.

1.4 Bu'r Pwyllgor yn ystyried y materion canlynol yn ystod y flwyddyn:

- Goblygiadau cyfnod pontio'r UE ar staff yr Uwch Wasanaeth Sifil a phenodiad Cyfarwyddwr Cyffredinol dros dro yn y cyfnod hwn.
- Adroddiad ac argymhellion y Bwrdd Adolygu Cyflogau Uwch ar gyflogau'r Uwch Wasanaeth Sifil.
- Rheoli perfformiad yr Uwch Wasanaeth Sifil, gan gynnwys cymedroli.
- Ystyried anghysondebau cyflog o fewn bandiau cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil.
- Ymgeiswyr Llywodraeth Cymru ar gyfer anrhydeddau'r wladwriaeth.
- Y broses recriwtio ar gyfer holl swyddi'r Uwch Wasanaeth Sifil sydd naill ai wedi dod yn wag neu sy'n swyddi newydd, gan gynnwys pa un a ddylid hysbysebu'r swyddi'n fewnol ynteu'n allanol, gosod yr ystod cyflog, a pha un a ddylid



---

defnyddio trefniadau chwilio gweithredol. Yn cynnwys ystyried yr holl geisiadau am Lwfansau Datblygu Dros Dro i'r Uwch Wasanaeth Sifil, ac os cânt eu cymeradwyo, eu hysbysebu'n agored.

- Ar ôl ystyried strwythurau sefydliadol yn ofalus, cymeradwywyd 21 penodiad yn ystod y flwyddyn.
- Ceisiadau ar gyfer ymadawiad gwirfoddol gan aelodau'r Uwch Wasanaeth Sifil. Cymeradwywyd 5 cais.

## 2. Crynodeb gan y Cadeirydd

2.1 Mae'r Pwyllgor yn parhau i ganolbwyntio ar oruchwylio strategaeth gyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil, gan roi sylw arbennig i'r defnydd o hyblygrwydd sy'n rhan o'r system, a chydaddoldeb cyflog.

2.2 Y maes arall yr ydym yn canolbwyntio'n bennaf arno yw recriwtio i'r Uwch Wasanaeth Sifil a nifer yr aelodau ohono, gan gynnwys her lleoli swyddi a strwythurau.

2.3 Nodau'r Cadeirydd – mae'r nodau ar gyfer y flwyddyn i ddod yn cynnwys:

- cefnogi menter yr Ysgrifennydd Parhaol i baratoi at y dyfodol
- parhau i gadw mewn cof unrhyw fylchau posibl mewn cyflog rhwng y rhywiau
- ymrwymiad at amrywiaeth – cefnogi targed o 50/50 erbyn 20/20, osgoi rhestr fer o ddynton yn unig os yn bosib, parhau i rannu pob disgrifiad swydd a manyleb y person ar gyfer swyddi yn yr Uwch Wasanaeth Sifil gyda'r Pennaeth Cydraddoldeb cyn eu hysbysebu. Sefydlu strategaeth allgymorth ar gyfer proses recriwtio'r Uwch Wasanaeth Sifil
- parhau i sicrhau ymwybyddiaeth ehangach o'r Pwyllgor. Mae'r Pwyllgor wedi sefydlu cyfarfodydd achlysurol gyda Swyddog Cenedlaethol undeb yr FDA ac yn bwriadu parhau gyda'r arfer hwn. Cynhaliwyd y cyfarfod olaf ar 23 Mawrth 2018.

2.5 Rwy'n ddiolchgar i aelodau'r Pwyllgor am eu cyfraniadau at y materion a'r penderfyniadau i gyd; eu hystyriaethau gofalus a'u sylwadau cytbwys, sy'n ein helpu i sicrhau ein bod yn ymdrin â'r materion ger ein bron mewn modd sensitif, teg, cyson a phrydlon er mwyn bodloni anghenion y sefydliad. Hoffwn gymryd y cyfle hwn i ddiolch yn arbennig i Adrian Webb ac Elan Closs Stephens am eu blynyddoedd o ymrwymiad i'r Pwyllgor. Hoffwn hefyd ddiolch i Andrew Goodall am gamu i esgidiau Owen Evans ar y Pwyllgor. Rwy'n ddiolchgar hefyd i Peter Kennedy, Evelyn Edwards a'r tîm am eu gwaith i gefnogi'r Pwyllgor a'i helpu i gyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol.

## 3. Goblygiadau o ran adnoddau

3.1 Diweddariad yw hwn, ac mae pob un o'r meysydd a'r materion a godir yn dod dan yr adnoddau ariannol a staffio presennol.

## 4. Risgiau

4.1 Caiff pob risg ei chofnodi'n briodol a'i monitro mewn cofrestr risg ar wahân.

## 5. Cyfathrebu

5.1 Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar y fewnwyd yn ogystal â'r rhyngwyd.

## 6. Materion Cydymffurfio Cyffredinol

6.1 Dim.

---

# Pwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil

## Cylch Gorchwyl

1. Un o Is-bwyllgorau'r Bwrdd yw Pwyllgor Taliadau'r Uwch Wasanaeth Sifil. Cafodd ei sefydlu er mwyn:

- Pennu a chyhoeddi Strategaeth Gyflogau Uwch Wasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru.
- Rhoi cyngor ffurfiol i'r Prif Weinidog er mwyn caniatáu iddo gyflawni ei gyfrifoldebau fel Gweinidog dros y Gwasanaeth Sifil yng Nghymru.
- Goruchwylio prosesau asesu a chymedroli aelodau'r Uwch Wasanaeth Sifil.
- Sicrhau bod y cynnydd cyfartalog i fil cyflogau'r Uwch Wasanaeth Sifil o fewn y gyllideb a bennwyd yn ganolog.
- Monitro canlyniadau cyflog i sicrhau bod modd cyfiawnhau unrhyw wahaniaethau.
- Sicrhau bod yr aelodau hynny o'r Uwch Wasanaeth Sifil sydd yn y gyfran isaf, ac sydd angen help ychwanegol i wella eu perfformiad, yn cael eu cefnogi a'u datblygu'n briodol.
- Sicrhau bod rheolwyr llinell yn cael adborth ar benderfyniadau cyflog terfynol fel y gellir egluro i unigolion sut daethpwyd i'r penderfyniad hwnnw.
- Archwilio ansawdd tystiolaeth ac argymhellion rheolwyr drwy adolygu adroddiadau penodol yn achlysurol.

- Adrodd ar y cylch cyflog diweddaraf ac ar unrhyw wersi i'w dysgu ar gyfer y dyfodol.
- Penderfynu a ddylai cyflogau unigol gael eu codi, ac o faint, yn dilyn cynnydd sgôr JESP (yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet).
- Cytuno fesul achos ar osod cyflogau cychwynnol uwchben lleiafswm ystod cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil.
- Cytuno ar brosesau recriwtio ar gyfer pob un o swyddi'r Uwch Wasanaeth Sifil.

## Aelodaeth

2. Dyma aelodau presennol y Pwyllgor:

- Pedwar o Gyfarwyddwyr Anweithredol, yn cynnwys Cadeirydd
- Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/ Prif Weithredwr y GIG
- Cyfarwyddwr AD
- Ysgrifenyddiaeth AD

3. Caiff aelodaeth y Cyfarwyddwyr Cyffredinol ei chylchdroi bob dwy flynedd.