



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Datganiad Polisi Tâl Llywodraeth Cymru 2022

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

Dyma seithfed datganiad polisi tâl blynyddol Llywodraeth Cymru.

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



**Andrew Goodall**

Ysgrifennydd Parhaol

## Cyflwyniad

Rwyf yn falch o gyflwyno Datganiad Polisi Tâl 2022, yr un cyntaf imi ei gyhoeddi ers cychwyn yn fy rôl fel Ysgrifennydd Parhaol Llywodraeth Cymru ym mis Tachwedd 2021. Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod pwysigrwydd system tâl a gwobrwyo sy'n caniatáu inni recriwtio a chadw staff talentog sydd wedi ymrwymo i gyflawni dros bobl Cymru.

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

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' Llywodraeth Cymru a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2016 – <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/tryloywder-t%C3%A2l-uwch-reolwyr-yn-y-sector-cyhoeddus-datganoledig-yng-nghymru.pdf> – a chanllawiau dilynol a gynhyrchwyd gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus – <https://www.llyw.cymru/tryloywder-o-ran-cyflogau-uwch-swyddogion-yn-y-sector-cyhoeddus-datganoledig-html>

# Cynnwys

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

# Egwyddorion

## Egwyddorion Tâl

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

## Fframwaith Deddfwriaethol

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

## Penderfyniadau gan gynnwys ystyried gwerth am arian

Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn gyfrifol am argymhell trefniadau cyflog priodol ar gyfer staff dirprwyedig i'r Gweinidogion. Staff dirprwyedig yw gweithwyr ar lefelau Cymorth Tîm, Swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch, Uwch-swyddog Gweithredol, Gradd 7 a Gradd 6. Yn sylfaen 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 Bargeinio ar y Cyd.

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

Mae Llywodraeth Cymru'n falch iawn o'r trefniadau cadarn i weithio mewn partneriaeth gyda chydweithwyr yn yr Undebau Llafur, ac yn 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 Bargeinio ar y Cyd.

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 presennol yn cwmpasu cyfnod estynedig.

## Trefniadau Cyflog

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

Gellir gweld ystod cyflog yr 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 dyrchafiad dros dro, lwfansau proffesiynol, a chostau teithio a chynhaliaeth. Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn cyflogi nifer bach o staff yn Llundain sy'n cael lwfans i adlewyrchu cost ychwanegol byw a gweithio yn Llundain.

# Cyflog Uwch Reolwyr

## Rôl yr Ysgrifennydd Parhaol

Dechreuodd Andrew Goodall yn ei swydd fel Ysgrifennydd Parhaol ym mis Tachwedd 2021. Yr Ysgrifennydd Parhaol yw pennaeth Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru. Mae gan Lywodraeth Cymru gyllideb o £25.5bn, ac mae'n gyfrifol am amrywiaeth eang o wasanaethau cyhoeddus, gan gyflogi tua 5,659 o staff (cyfwerth ag amser llawn) ar 31 Mawrth 2022.

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

## Cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol

Mae cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yn cael ei benderfynu gan Swyddfa'r Cabinet adeg ei benodiad ac yn cael ei gymeradwyo gan Brif Ysgrifennydd y Trysorlys. Ystod cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yw £215,000-£220,000. Cafodd Andrew Goodall ei benodi'n Ysgrifennydd Parhaol o 1 Tachwedd 2021 ac mae wedi'i secondio o Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan. Ac yntau wedi'i gyflogi yn barhaol yn y GIG, mae Andrew yn dal i fod ar delerau ac amodau'r GIG ac mae'n gymwys i gael unrhyw ddyfarniadau cyflog GIG Cymru a wneir i'r raddfa gyflog y mae'n rhan ohoni. Bydd y rhain yn wahanol i ddyfarniadau cyflog a wneir i staff ar delerau ac amodau Llywodraeth Cymru.

Cyhoeddir manylion cyflog yr Ysgrifennydd Parhaol yn yr adroddiad cydnabyddiaeth ariannol blynyddol. Mae'n rhan o gyfrifon blynyddol Llywodraeth Cymru ac mae modd ei weld yma:

<https://llyw.cymru/cyfrifon-cyfunol-blynyddol-llywodraeth-cymru>.

## Uwch staff

Daw swyddogaethau uwch-reolwyr o dan yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) 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'n dyfarnu cyflog iddynt yn unol â'r canllawiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion (SSRB). Ceir rhagor o wybodaeth am SSRB yma – <https://www.gov.uk/government/organisations/review-body-on-senior-salaries>.

Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth SCS Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am argymell penderfyniadau ynghylch cyflog a goruchwyllo rheoli perfformiad, potensial a thalent yr uwch-swyddogion. Mae'r Pwyllgor yn sicrhau bod cydnabyddiaeth ariannol yn cael ei drin 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 bennwyd gan Swyddfa'r Cabinet, er enghraifft, nid yw Llywodraeth Cymru wedi gwneud unrhyw daliadau sy'n amrywio yn ôl perfformiad (neu fonws) i gyflogeion SCS Llywodraeth Cymru ers 2013. Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n cadeirio'r Pwyllgor. Ceir copi o adroddiad blynyddol y Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth ar gyfer 2021/22 yn Atodiad 7. 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 ddiben yw cynghori'r Ysgrifennydd Parhaol ar benderfyniadau strategol ynghylch datblygiad y sefydliad i gefnogi'r Cabinet a chyflawni amcanion y Gweinidogion. Ceir rhagor o wybodaeth am gylch gorchwyl y Pwyllgor yma – <https://www.llyw.cymru/cylch-gorchwyl-bwrdd-llywodraeth-cymru-html>

Ceir manylion cyflogau aelodau'r Bwrdd a'r Pwyllgor Gweithredol yn yr adroddiad blynyddol ar gydnabyddiaeth ariannol sy'n rhan o gyfrifon blynyddol cyfunol Llywodraeth Cymru – <https://llyw.cymru/cyfrifon-cyfunol-blynyddol-llywodraeth-cymru>.

## Rheoli Talent

Mae dull Llywodraeth Cymru o reoli talent yn sicrhau ein bod yn rhoi cyfle cyfartal i bawb arddangos eu potensial a'u cynnydd, 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 sy'n seiliedig ar berfformiad

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

Ar gyfer staff uwch, mae rhywfaint o hyblygrwydd gan Bwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth SCS i gynnig taliadau sy'n amrywio yn ôl perfformiad (neu fonws) i gyflogeion SCS. Er hynny, nid yw'r Pwyllgor wedi gwneud unrhyw daliad o'r fath ers 2013.

## Cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog ar sail cydraddoldeb

Mae Llywodraeth Cymru'n cynnal archwiliadau cyflog cyfartal yn rheolaidd i amlygu unrhyw berygl i gyflog cyfartal o fewn y system gyflogau. Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cael ei gyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol y Cyflogwr. Mae'r adroddiadau i'w gweld yma [adroddiadau cydraddoldeb blyneddol Llywodraeth Cymru | LLYW.CYMRU](#)

Mae **bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau** Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2022 yn **6.40%** sy'n golygu bod dynion sy'n gweithio yn y sefydliad yn ennill 6.40% yn fwy na menywod ar gyfartaledd. Ar 31 Mawrth 2022, bwlch tâl canolrifol Llywodraeth Cymru yw 0%, sy'n golygu bod y cyflog canolrifol i ddynion ac i fenywod sy'n gweithio yn Llywodraeth Cymru yr un peth.

Y bwlch cyflog a gyhoeddwyd gennym ar 31 Mawrth 2021 oedd 7.37%. Mae ein methodoleg ar gyfer cyfrifo'r bwlch cyflog wedi'i ddiwygio ychydig ar gyfer 2022 i'w wneud yn symlach ac yn fwy tryloyw, ond mae'n golygu nad oes modd cymharu ffigurau 2021 a 2022 yn uniongyrchol. Mae'r ffigur ar gyfer 2021 wedi'i ailgyfrifo gan ddefnyddio'r fethodoleg ddiwygiedig. Mae hyn yn rhoi ffigur diwygiedig o **7.02%** ar gyfer y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer 31 Mawrth 2021. Gan ddefnyddio'r ffigurau hyn y gellir eu cymharu'n uniongyrchol, bu gostyngiad o **0.61%** pwynt canrannol ym mwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau Llywodraeth Cymru yn 2021-22.

Er bod y sefydliad yn cyflogi mwy o fenywod na dynion yn gyffredinol, nid ydynt wedi'u rhannu'n gyfartal rhwng y graddau. Menywod yw'r mwyafrif o'r staff ar raddau is. Roedd dyfarniad cyflog staff Llywodraeth Cymru yn 2021-22 wedi'i dargedu at ein graddau is, gyda staff o Gymorth Tîm i radd Swyddog Gweithredol Uwch yn cael codiad cyflog o 2-3.9% yn dibynnu ar gyflog tra cafodd staff ar raddau uwch godiad o 1%. Mae hyn wedi helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Byddwn yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy helpu menywod ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu eu gyrfaedd a chamu ymlaen ynddynt a thrwy barhau â'n hymdrechion i greu Uwch Wasanaeth Sifil sy'n gytbwys o ran y rhywiau.

Eleni, am y tro cyntaf, rydym yn gallu cyhoeddi bylchau cyflog ar sail anabledd ac ethnigrwydd. Mae **bwllch cyflog anabledd** Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2022 yn 5.85% sy'n golygu bod y rhai nad ydynt yn anabl yn ennill 5.85% yn fwy ar gyfartaledd na'r rhai sy'n anabl. Ar 31 Mawrth 2022, mae bwllch cyflog anabledd canolrifol Llywodraeth Cymru yn 0% sy'n golygu bod y cyflog canolrifol yr un peth i gydweithwyr sy'n anabl a'r rhai nad ydynt yn anabl.

Mae **bwllch cyflog ethnigrwydd** cymedrig Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2022 yn 5.38% sy'n golygu bod y rhai sy'n dod o gefndir Gwyn yn ennill 5.38% yn fwy ar gyfartaledd na'r rhai sydd o gefndir Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol. Ar 31 Mawrth 2022, mae bwllch cyflog ethnigrwydd canolrifol Llywodraeth Cymru yn 0% sy'n golygu bod y cyflog canolrifol yr un peth ar gyfer cydweithwyr o gefndir Gwyn a chydweithwyr o gefndir Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol.

## 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 derbyn 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.

Mae ein trefniadau Cyflog Byw yn mynd ymhellach na'r staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gennym. Ym mhob un o gaffaeliadau newydd Llywodraeth Cymru ystyrir y cyfle i'n contractwyr dalu Cyflog Byw i'r staff.

## Pwyntiau cyflog uchaf ac isaf

Y cyflog isaf o fewn Llywodraeth Cymru yw'r gyfradd gychwynnol o fewn ystod cyflog Cymorth Tîm.

Yr aelod staff sy'n cael y cyflog uchaf ar hyn o bryd yw'r Ysgrifennydd Parhaol. Mae'r cymariaethau cyflog (yn Atodiad 3) felly, yn ymwneud â chyflogau'r Ysgrifennydd Parhaol, a chyflogau staff dirprwyedig.

# Polisi ymadael

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

# Swyddi oddi ar y gyflogres

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

# Atodiadau

Ategir y datganiad hwn gan yr atodiadau canlynol (gwybodaeth ar 31 Mawrth 2022):

- Atodiad 1 – Bandiau cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil)
- Atodiad 2 – Manylion y graddau staffio
- Atodiad 3 – Cymharu cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru
- Atodiad 4 – Adroddiad cyflogau uwch swyddogion Llywodraeth Cymru
- Atodiad 5 – Swyddi oddi ar y gyflogres sy'n para yn fwy na chwe mis
- Atodiad 6 – Swyddi oddi ar y gyflogres aelodau'r Bwrdd/uwch swyddogion â chyfrifoldeb ariannol
- Atodiad 7 – Adroddiad Blynyddol Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth SCS Llywodraeth Cymru 2021-22.

# Atodiad 1

## Bandiau Cyflog Llywodraeth Cymru (Staff Dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil) – 1 Ebrill 2021 – 31 Mawrth 2022

Bandiau Cyflog – Uwch Wasanaeth Sifil <sup>1</sup>	Pwynt Cyflog	Cyflog
Yr Ysgrifennydd Parhaol (Haen 1, 2 a 3)	Uchafswm Isafswm	£200,000 <sup>1</sup> £142,000
Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Band Cyflog 3 SCS)	Uchafswm Isafswm	£208,100 <sup>2</sup> £120,000
Cyfarwyddwr (Band Cyflog 2 SCS)	Uchafswm Isafswm	£162,500 £93,000
Dirprwy Gyfarwyddwr (Band Cyflog 1 SCS)	Uchafswm Isafswm	£117,800 £71,000
Bandiau Cyflog – Staff Dirprwyedig	Pwynt Cyflog	Cyflog
Gradd 6	4	£75,480
	3	£70,390
	2	£66,900
	1	£64,520
Gradd 7	4	£61,440
	3	£57,190
	2	£54,280
	1	£51,380
Uwch-swyddog Gweithredol	4	£47,470
	3	£44,200
	2	£41,980
	1	£40,100
Swyddog Gweithredol Uwch	4	£38,160
	3	£35,180
	2	£33,190
	1	£31,210
Swyddog Gweithredol	3	£29,430
	2	£26,820
	1	£25,860
Cymorth Tîm	3	£24,630
	2	£22,960
	1	£21,300

<sup>1</sup> Roedd Andrew Goodall yn Gyfarwyddwr Cyffredinol y Grwp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a Phrif Weithredwr GIG Cymru am y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Hydref 2021, ac wedyn yn Ysgrifennydd Parhaol rhwng 1 Tachwedd 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae ei fand cyflog o £215,000 i £220,000 yn adlewyrchu cyfanswm y taliadau a gafodd ar gyfer y ddwy rôl hynny yn y flwyddyn. Ei Gyflog Cyfwerth ag Amser Llawn cymaradwy fel Ysgrifennydd Parhaol yw £215,000 i £220,000. Mae Andrew Goodall wedi'i secondio o Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ac mae wedi dewis peidio â chael ei gynnwys yn nhrefniadau Pensiwn y GIG.

<sup>2</sup> Penodwyd Judith Paget yn Gyfarwyddwr Cyffredinol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a Phrif Weithredwr GIG Cymru o 1 Tachwedd 2021. Ei chyflog Cyfwerth ag Amser Llawn cymaradwy yw £215,000 i £220,000. Mae hi ar secondiad o Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan ac yn rhan o gynllun pensiwn y GIG.

## Atodiad 2

### Dadansoddiad o raddau staffio – ar 31 Mawrth 2022

Bandiau Cyflog	Cyferwerth ag Amser Llawn
Uwch Wasanaeth Sifil	182.1
Gradd 6	246.0
Gradd 7	922.7
Uwch-swyddog Gweithredol	1,236.6
Swyddog Gweithredol Uwch	1,404.8
Swyddog Gweithredol	981.0
Cymorth Tîm	656.8
Arall	29.9
Cyfanswm (wedi'i dalgrynnu)	5,660

## Atodiad 3

### Cymharu Cyflogau o fewn Llywodraeth Cymru – ar 31 Mawrth 2022

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

Gan i dâl cydnabyddiaeth y cyn Ysgrifennydd Parhaol gael ei leihau o 1 Ebrill 2018 pan ddewisodd ddod â'i chyfraniadau pensiwn i ben ac i elwa ar ei phensiwn, mae'r gymhariaeth o un flwyddyn i'r llall yn achos y berthynas â'r cyflog canolrifol felly yn cael ei hystumio am yr effaith hon ac am y newid i'r Ysgrifennydd Parhaol o 1 Tachwedd 2021 ymlaen. Yn 2021-22 y cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog uchaf hefyd yw'r Ysgrifennydd Parhaol. Nid oes angen datgeliadau ychwanegol felly ar gyfer yr Ysgrifennydd Parhaol yn achos y datgeliadau canlynol.

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

Lluosrif Cyflog		Cymhareb
Cymhareb Isel i Uchel	Y lluosrif rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr isaf ei gyflog (£20,000-£25,000) ac uchaf ei gyflog (£215,000-£220,000)	1 i 10.21
Cymhareb Isel i Gyfarwyddwr Cyffredinol	Y lluosrif rhwng cyflog blynyddol y gweithiwr isaf ei gyflog (£20,000-£25,000) a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Cyflog uchaf – £125,000-£130,000) (Cyflog isaf – £120,000-£125,000)	Uchaf – 1 i 5.99 Isaf – 1 i 5.75
Cymhareb Canolrifol i Uchel	Y lluosrif rhwng cyflog canolrifol (£38,160) Llywodraeth Cymru a'r cyflogai ar y cyflog uchaf (£215,000-£220,000)	1 i 5.70
Cymhareb Canolrifol i Gyfarwyddwr Cyffredinol	Y lluosrif rhwng cyflog canolrifol (£38,160) Llywodraeth Cymru a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol (Cyflog uchaf – £125,000-£130,000) (Cyflog isaf – £120,000-£125,000)	Uchaf – 1 i 3.34 Isaf – 1 i 3.21

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

Blwyddyn		25ain Canradd	Canolrif	75ain Canradd
2021-22	Cymhareb Tâl (:1)	7.4	5.7	4.6
	Tâl cydnabyddiaeth y chwartel (£)	29,430	38,160	47,470
2020-21	Cymhareb Tâl (:1)	7.2	5.5	4.4
	Tâl cydnabyddiaeth y chwartel (£)	28,850	37,410	47,000

Yn 2021-22 a 2020-21 ni chafodd unrhyw gyflogeion dâl cydnabyddiaeth yn uwch na'r cyfarwyddwr y talwyd y swm uchaf iddo.

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

	Newid canrannol tâl – y cyfarwyddwr ar y cyflog uchaf	Newid canrannol cyfartalog tâl – cyflogeion yn eu crynswth
2021-22	4.80%	2.30%

Cafodd dyfarniad tâl Llywodraeth Cymru yn 2021-22 ei rannu yn dibynnu ar gyflog. Cafodd staff sy'n ennill llai na £24,000 gynnydd o £800. Cafodd staff sy'n ennill rhwng £24,001 a £40,000 gynnydd o 2%. Cafodd staff sy'n ennill rhwng £40,001 a £80,000 gynnydd o 1%. Cafodd staff sy'n ennill dros £80,000 gynnydd o £800. Roedd yr Uwch Wasanaeth Sifil yn destun seibiant cyflog Llywodraeth y DU yn 2021-22, gan olygu nad oedd dyfarniad cyflog SCS. Fel yr esboniwyd uchod, mae'r Ysgrifennydd Parhaol ar delerau ac amodau GIG Cymru ac yn cael dyfarniadau tâl GIG Cymru fel y bo'n briodol, yn hytrach na dyfarniadau tâl SCS Llywodraeth Cymru.

Mae'r cyfrifiad gofynnol ar gyfer canran y cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog uchaf, yn cymharu pwynt canol y band tâl cydnabyddiaeth 2021-22 £215,000-£220,000 (2020-21: £205,000-£210,000), yn hytrach na'r newid canrannol yn y cyflog gwirioneddol. Gall defnyddio pwynt canol y band ar gyfer y cyfrifiad ystumio'r cyfrifiad o'i gymharu â'r dyfarniad gwirioneddol a dderbyniwyd, os y newid gwirioneddol yw symud unigolyn o ben uchaf band mewn un flwyddyn i ben isaf band yn y flwyddyn nesaf. Ar gyfer 2021-22 mae'r newid canrannol tâl sy'n deillio o'r cyfrifiad hwn yn uwch na'r dyfarniad cyflog a dderbyniwyd gan y cyfarwyddwr sy'n cael y cyflog uchaf.

## Atodiad 4

### Cyflogau Uwch-reolwyr Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2022 – Swyddogion Llywodraeth Cymru sy'n ennill £100,000 neu fwy mewn bandiau o £5,000

Cyflogai	Ystod Cyflog £000	Disgrifiad	Rhyw	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan amser £000
Francis Atherton	200-205	Y Gyfarwyddiaeth Polisi Iechyd	G	Amherthnasol
Gillian Baranski	125-130	Arolygiaeth Gofal Cymru	B	Amherthnasol
Piers Bisson	100-105	Trefniadau Pontio Ewropeaidd	G	Amherthnasol
Simon Brindle	100-105	Cyfarwyddwr Adfer ac Ailgychwyn	G	Amherthnasol
Nigel Brown	105-110	CAFCASS Cymru	G	Amherthnasol
Tracey Burke	125-130	Cyfarwyddwr Cyffredinol – yr Adran Addysg a Sgiliau	B	Amherthnasol
Desmond Clifford	125-130	Cyfarwyddwr Cyffredinol – Swyddfa'r Prif Weinidog	G	Amherthnasol
Gian Currado	100-105	Y Grŵp Rhaglenni Ewropeaidd	G	Amherthnasol
Jo-Anne Daniels	100-105	Profi, Olrhain, Diogelu	B	Amherthnasol
Huw Davies	100-105	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	G	Amherthnasol
Manon Davies	100-105	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	B	Amherthnasol
Simon Dean	130-135	Cyflawni a Pherfformiad	G	Amherthnasol
Gawain Evans	105-110	Cyllid a Masnachol	G	Amherthnasol
Sioned Evans	100-105	Busnesau a Rhanbarthau	B	Amherthnasol
Christianne Glossop	105-110	Swyddfa'r Prif Swyddog Milfeddygol	B	Amherthnasol
Peter Halligan	105-110	Polisi Gwyddoniaeth	G	Amherthnasol
Albert Heaney	130-135	Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio	G	Amherthnasol
Dylan Hughes	105-110	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	G	Amherthnasol
Andrew Jeffreys	100-105	Y Trysorlys	G	Amherthnasol
Chris Jones	165-170	Ansawdd Gofal Iechyd	G	Amherthnasol
Peter Jones	100-105	Iechyd y Cyhoedd	G	Amherthnasol



Cyflogai	Ystod Cyflog £000	Disgrifiad	Rhyw	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan amser £000
Peter Kennedy	100-105	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	G	Amherthnasol
Helen Lentle	100-105	Grŵp Swyddfa'r Cwnsler Cyffredinol	B	Amherthnasol
Clemency Macnamara	100-105	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	B	Amherthnasol
Neil Martin	100-105	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	G	Amherthnasol
Marcella Maxwell	100-105	Cyllid a Gweithrediadau	B	Amherthnasol
Dean Medcraft	105-110	Cyllid a Gweithrediadau	G	Amherthnasol
Reg Mitchell-Kilpatrick	120-125	Llywodraeth Leol	G	Amherthnasol
Shan Morgan	160-165 <sup>2</sup>	Ysgrifennydd Parhaol	B	Amherthnasol
Huw Morris	120-125	Cyfarwyddwr Grŵp	G	Amherthnasol
Timothy Render	100-105	Y Grŵp Rhaglenni Ewropeaidd	G	Amherthnasol
Peter Ryland	100-105	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru	G	Amherthnasol
Andrew Slade	125-130	Y Grŵp Datblygu Economaidd	G	Amherthnasol
Jason Thomas	100-105	Diwylliant, Chwaraeon a Thwristiaeth	G	Amherthnasol
David Warrender	105-110	Seilwaith Digidol	G	Amherthnasol
John Coyne	110-115	Caffael Masnachol	G	Amherthnasol

2 Ymddiswyddodd Shan Morgan fel Ysgrifennydd Parhaol Llywodraeth Cymru ar 31 Hydref 2021. Dewisodd ddod â'i chyfraniadau pensiwn i ben ac i elwa ar ei phensiwn ar 31 Mawrth 2018. Yn unol â rheolau Cynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, cafodd ei chyflog ei leihau o 1 Ebrill 2018 ymlaen. Wrth ymadael cafodd daliad o £80,519 yn ymwneud â thâl yn lle rhybudd, gwyliau blynyddol heb eu cymryd a thaliad allgcontractiol o £39,123 (y cafodd £30,289 ohono ei Gronni ar 31 Mawrth 2021 fel rhan o'r cronid Buddion Cyflogaion cyffredinol) mewn perthynas â diwrnodau rhan-ymddeoliad y bu Shan yn gweithio arnynt, heb dâl – mae hyn wedi'i gynnwys o fewn y datgeliad wedi'i fandio hwn. Roedd ei chyflog wedi cael ei leihau ers 1 Ebrill 2018 pan ddewisodd hi ddod â'i chyfraniadau pensiwn i ben ac elwa ar ei phensiwn. Fel rheol, pan fo unigolyn yn dewis rhoi'r gorau i gyfrannu at ei bensiwn ac i elwa ar ei bensiwn, mae oriau'n cael eu lleihau i gyd-fynd â'r cyflog wedi'i leihau. Yn yr achos hwn, roedd gofynion eithriadol pandemig COVID yn ei gwneud yn ofynnol iddi weithio'n amser llawn ac ar benwythnosau heb unrhyw gyfle i fanteisio ar diwrnodau ymddeoliad rhannol. Yr arfer a ddisgwyliid yn yr amgylchiadau hyn fyddai i unigolion adfer y diwrnodau a weithiwyd drwy gymryd gwyliau ychwanegol unwaith y bydd y pwysau eithriadol wedi dod i ben. Yn achos yr Ysgrifennydd Parhaol, cafodd ei dyddiad ymadael y cytunwyd arno ei ddwyn ymlaen; o'r herwydd, nid oedd cyfle i'r diwrnodau hynny gael eu cymryd.

## Cyflogau amser-llawn dros £100k lle talwyd llai na £100k:

Cyflogai	Ystod Cyflog £000	Disgrifiad	Rhyw	Ystod cyflog gwirioneddol os yn rhan amser £000
Claire Bennett	100-105	Cymunedau a Threchu Tlodi	B	95-100
Colette Bridgman	100-105	Gofal Sylfaenol	B	45-50
Frances Duffy	100-105	Gofal Sylfaenol a Gwyddor Iechyd	B	40-45
Sara Hayes	115-120	Grŵp Cyfarwyddiaeth y GIG	B	15-20
John Howells	110-115	Uned y Cytundeb Cydweithio	G	80-85
Joanna Jordan	100-105	Iechyd Meddwl, Grwpiau sy'n Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG	B	60-65
Terence Kowal	100-105	Swyddfa'r Cwnsleriaid Deddfwriaethol	G	95-100
Carla Lyne	100-105	Tîm Gweithrediadau EPS	B	95-100
David Richards	105-110	Llywodraethiant a Pherfformiad	G	75-80
Daniel Stephens	110-115	Y Gangen Gwasanaethau Tân	G	70-75
Lorraine Williams	100-105	Yr Adran Ddiwylliant	B	95-100

## Atodiad 5

### Ar gyfer pob swydd oddi ar y gyflogres ar 31 Mawrth 2022 ac am fwy na £245 y dydd

	Cyfanswm	Yr Economi	CSA	RA	EWL	HSS	FLG	SJ	CC
Nifer y swyddi presennol ar 31 Mawrth 2021.	110	9	19	13	6	50	9	1	3
<b>O'r rhain...</b>									
Nifer sydd wedi bodoli am lai na blwyddyn adeg yr adroddiad.	46	6	12	2	0	23	1	0	2
Nifer sydd wedi bodoli rhwng blwyddyn a dwy flynedd adeg yr adroddiad.	20	0	2	6	0	12	0	0	0
Nifer sydd wedi bodoli rhwng dwy a thair blynedd adeg yr adroddiad.	17	2	3	1	1	9	1	0	0
Nifer sydd wedi bodoli rhwng tair a phedair blynedd adeg yr adroddiad.	12	0	1	0	3	2	4	1	1
Nifer sydd wedi bodoli am bedair blynedd neu fwy adeg yr adroddiad.	15	1	1	4	2	4	3	0	0

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

## Atodiad 6

### Ar gyfer swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer uwch swyddogion a/neu aelodau o'r bwrdd â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022

	Cyfanswm	Yr Economi	CSA	RA	EWL	HSS	FLG	SJ	CC
Nifer y swyddi oddi ar y gyflogres ar gyfer uwch swyddogion a/neu aelodau bwrdd â chyfrifoldeb ariannol sylweddol, yn ystod y flwyddyn ariannol.	4	0	1	0	0	3	0	0	0

## Atodiad 7

Teitl y papur:	Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) Adroddiad Blynyddol 2021-2022
Diben y Papur:	Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb o'r materion a ystyriwyd gan Bwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth SCS ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.
Camau sy'n ofynnol gan y Bwrdd:	Dim angen penderfyniad. Gwahoddir y Bwrdd i <b>draffod</b> yr adroddiad.
Swyddog sy'n cyflwyno'r papur:	Ellen Donovan, Cyfarwyddwr Anweithredol a Chadeirydd Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth SCS.
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 2021 a 31 Mawrth 2022. Cyfarfu'r Pwyllgor 7 gwaith yn ystod y cyfnod adrodd ar y dyddiadau canlynol:–

- 08 Mehefin 2021
- 15 Gorffennaf 2021
- 27 Medi 2021
- 21 Hydref 2021
- 2 Rhagfyr 2021
- 10 Ionawr 2022
- 18 Mawrth 2022

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
Shan Morgan, yr Ysgrifennydd Parhaol	3 o 3
Andrew Goodall Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/ Prif Weithredwr y GIG	2 o 4
Andrew Goodall yr Ysgrifennydd Parhaol *	3 o 3
Tracey Burke Cyfarwyddwr Cyffredinol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus	6
Andrew Slade Cyfarwyddwr Cyffredinol yr Economi, Sgiliau ac Adnoddau Naturiol	5
Des Clifford Cyfarwyddwr Cyffredinol, Swyddfa'r Prif Weinidog	5
Judith Paget Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/ Prif Weithredwr y GIG **	2 o 2
Ellen Donovan (Cadeirydd) Cyfarwyddwr Anweithredol	7
Meena Upadhyaya Cyfarwyddwr Anweithredol	7
Gareth Lynn Cyfarwyddwr Anweithredol	7
Peter Kennedy, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	7

\* Cyfarfod cyntaf fel Ysgrifennydd Parhaol 2 Rhagfyr

\*\* Cyfarfod cyntaf 10 Ionawr

- 1.3 Gellir gweld Cylch Gorchwyl y Pwyllgor a Rhestr o'r Aelodau yn Atodiad A.
- 1.4 Bu'r Pwyllgor yn ystyried y materion canlynol yn ystod y flwyddyn:–
- Adroddiad ac argymhellion y Bwrdd Adolygu Cyflogau Uwch- swyddogion ar gyflogau SCS, anghysondebau cyflog o fewn bandiau cyflog SCS a chynigion Swyddfa'r Cabinet ar gyflogau i SCS ar sail gallu.
  - Goblygiadau parhaus COVID-19 ar staffio SCS gan gynnwys Ailgychwyn ac Adfer.
  - Cynllunio ar gyfer olyniaeth i Gyfarwyddwyr.
  - Sut y bydd y sefydliad yn edrych yn y dyfodol.
  - Rheoli perfformiad SCS, gan gynnwys cymedroli a system rheoli perfformiad newydd ar gyfer 21/22.
  - Ymgeiswyr Llywodraeth Cymru ar gyfer anrhydeddau'r wladwriaeth.
  - Y broses recriwtio ar gyfer holl swyddi SCS Wasanaeth Sifil a oedd naill ai wedi dod yn wag neu a oedd yn swyddi newydd, gan gynnwys a ddylid hysbysebu'r swyddi'n fewnol neu'n allanol, pennu'r ystod cyflog, ac a ddylid defnyddio trefniadau chwilio gweithredol. Roedd hyn yn cynnwys ystyried yr holl geisiadau TDA i'r SCS ac, os oedd TDA yn cael ei gymeradwyo, y llwybr ar gyfer llenwi'r TDA hwnnw.
  - Adolygu ystadegau cynllun recriwtio generig ar gyfer Dirprwy Gyfarwyddwyr.
  - Symleiddio a safoni'r trefniadau cymeradwyo a'r llwybrau adnoddau ar gyfer rolau SCS.

## 2. Crynodeb gan y Cadeirydd

- 2.1 Mae'r Pwyllgor yn parhau i ganolbwyntio ar oruchwylio strategaeth gyflogau SCS, gan roi sylw arbennig i'r defnydd o'r hyblygrwydd sy'n rhan o'r system a chydardoldeb o ran tâl.
- 2.2 Y prif ffocws arall yw recriwtio a chyfrif pennau SCS, gan gynnwys her ar leoliad swyddi, cyllidebau a strwythurau, i gynnwys adolygiad blynyddol o ystadegau.
- 2.3 Nodau'r Cadeirydd – ymhlith fy nodau ar gyfer y flwyddyn i ddod mae'r canlynol:
- Cefnogi'r Ysgrifennydd Parhaol gyda'i Raglen Datblygu Sefydliadol LIC 2025, Gwella Effeithlonrwydd, Mentrau Gweithio'n Glyfar a Blaenoriaethu Adnoddau.
  - Ymrwymiad i gynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, cynyddu amrywiaeth SCS a datblygu'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021-2026.
  - Ymrwymiad parhaus i ddefnyddio'r model cymdeithasol o anabledd yn y sefydliad.
  - Cynnal pedwar cyfarfod strategol y flwyddyn i gyd-fynd â'r amserlen ar gyfer gwneud penderfyniadau ehangach.
  - Rôl Cyfarwyddwyr Anweithredol mewn rheoli talent.
  - Parhau i sicrhau bod olynwyr ar gyfer holl swyddi allweddol SCS a monitro gwybodaeth reoli a thuaddiadau ar gyfer staffio a swyddi SCS.

2.4 Rwyf yn ddiolchgar i aelodau'r Pwyllgor am eu cyfraniadau i'r holl faterion a phenderfyniadau; eu hystyriaethau gofalus a'u sylwadau cytbwys, sy'n ein helpu i sicrhau ein bod yn ymdrin â'r materion ger ein bron mewn ffordd sensitif, deg, cyson a phrydlon er mwyn bodloni anghenion y sefydliad. Rwyf yn ddiolchgar hefyd i Peter Kennedy, Sonia Morgan, Evelyn Edwards a'i thîm am eu gwaith yn cefnogi'r Pwyllgor ac yn ei 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 godwyd yn dod o dan yr adnoddau ariannol a staffio presennol.

### **4. Risgiau**

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

### **5. Cyfathrebu**

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

### **6. Materion Cydymffurfio Cyffredinol**

6.1 Dim.

# Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth Yr Uwch Wasanaeth Sifil

## Cylch Gorchwyl

Byddwch cystal â nodi mai hwn yw'r cylch gorchwyl presennol ond ei fod yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau fel rhan o'r gwaith i wella trefniadau llywodraethiant er mwyn mynd i'r afael ag argymhellion a wnaed gan Archwilio Cymru.

1. Mae Pwyllgor Tâl Cydnabyddiaeth yr Uwch Wasanaeth Sifil yn Is-bwyllgor o'r bwrdd. Cafodd ei sefydlu er mwyn:–
  - Pennu a chyhoeddi Strategaeth Gyflogau SCS Llywodraeth Cymru, adrodd ar weithrediad y cylch cyflog ac ar unrhyw wersi ar gyfer y dyfodol, sicrhau bod y cynnydd cyfartalog i fil cyflogau SCS o fewn y gyllideb a bennir yn ganolog, monitro canlyniadau cyflogau er mwyn sicrhau bod modd cyfiawnhau unrhyw wahaniaeth.
  - Rhoi cyngor ffurfiol i'r Prif Weinidog er mwyn caniatáu iddo gyflawni ei gyfrifoldebau fel Gweinidog y Gwasanaeth Sifil yng Nghymru.
  - Goruchwyllo prosesau asesu a chymedroli aelodau'r Uwch Wasanaeth Sifil.
  - Penderfynu a ddylai cyflogau unigol gael eu codi, a faint, yn dilyn cynnydd yn sgôr JESP (yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet).
  - Cytuno ar y prosesau recriwtio ar gyfer holl swyddi SCS a chytuno fesul achos ar bennu cyflogau cychwynnol uwch ben isafswm amrediadau cyflog SCS.

## Aelodaeth

2. Dyma aelodau presennol y Pwyllgor:–
  - Yr Ysgrifennydd Parhaol
  - Tri Chyfarwyddwr Anweithredol gan gynnwys y Cadeirydd
  - Cyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd/Prif Weithredwr y GIG
  - Cyfarwyddwr Cyffredinol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus
  - Cyfarwyddwr Cyffredinol yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol
  - Cyfarwyddwr Cyffredinol Swyddfa'r Prif Weinidog
  - Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol
  - Ysgrifenyddiaeth Adnoddau Dynol