

Bwrdd Taliadau Annibynol y Senedd Adroddiad ar y Dull o Feincnodi Cyflogau Chwefror 2025



Beamans Ltd
PO Box 441
HEREFORD HR1 9UX
E-bost: admin@beamans.co.uk.

1. Cyflwyniad

Mae'r fethodoleg a ddefnyddir gan Beamans ar gyfer asesiadau o gyflogau'r farchnad yn dilyn arfer y diwydiant ac yn seiliedig ar y cysyniad o gymharu rolau cyfatebol. Eir ati i gymharu'r elfennau hynny o rôl y gwelwyd eu bod yn effeithio'n sylweddol ar lefelau cyflog y farchnad, â swydd feincnod yr ystyrir bod ei graddfa a'r cyflog a deilir amdani yn briodol.

Mae'r elfennau hyn yn cynnwys:

- Maes (neu gwmpas) arbenigedd swyddogaethol.
- Natur a lefel atebolrwydd.
- Strwythur adrodd a lefel sefydliadol.
- Sgiliau, profiad, cymwyseddau a chymwysterau hanfodol.
- Lleoliad daearyddol.

Mae'n bwysig nodi nad yw asesiadau meincnodi yn ddull gwyddonol a fydd yn arwain at bennu'r 'rhif hudol', yn hytrach maent yn cynnig gwybodaeth i lywio'r ystyriaeth gyffredinol, ac nid dyma'r unig wybodaeth a ddefnyddir wrth fesur a phennu lefelau cyflog. Bydd sefydliadau'n ystyried, fel mater o drefn, amrywiaeth eang o ffactorau yn ogystal â ffigurau meincnodi i **lywio'r** broses o bennu cyflogau ar gyfer unrhyw rôl benodol neu grwpiau o rolau. Mae'r ffactorau ychwanegol a ystyrir yn aml yn cynnwys:

- Mathau eraill o ddata perthnasol o ran y farchnad e.e. gwybodaeth am gyflogau ac arolygon sydd ar gael yn gyhoeddus.
- Y safbwynt a ffefrir gan y sefydliad o ran cyflogau yn y farchnad (e.e. 'canolrif' yn erbyn grŵp cymharol penodol).
- Tystiolaeth bod angen 'sgiliau meddwl lefel uwch' ar gyfer swydd (e.e. anawsterau recriwtio).
- Cyfraddau trosiant staff.
- Asesiad o bwysau swydd.
- Cyfyngiadau cyllidebol a'r gost i drethdalwyr (sector cyhoeddus) neu gwsmeriaid (sector preifat).

2. Proses feincnodi'r Senedd

Er mwyn cynorthwyo proses feincnodi'r Senedd, drwy ganiatâd y Bwrdd Taliadau, cawsom fynediad at offeryn dadansoddi data cyflogau Brightmine (Cendex ac Xpert HR gynt), sef offeryn meincnodi cyflogau uchel ei barch. Cynhaliodd Beamans asesiadau desg o bwysau swyddi ar gyfer rolau staff cymorth yr Aelodau ar sail y fframwaith gwerthuso swyddi a dosbarthu graddau drafft a ddatblygwyd (gweler y manylion isod), disgrifiadau swyddi staff yr Aelodau a/neu fanylebau person y rolau, a'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth a ddatblygwyd gan Beamans drwy drafod, ymgynghori a phrofi gydag Aelodau a staff dros y 18 mis diwethaf. Yn ogystal â defnyddio data Brightmine, cafod y wybodaeth ei gwirio drwy ddefnyddio arolygon cyflog a oedd ar gael yn gyhoeddus a hysbysebion

swyddi a oedd yn berthnasol i rolau staff cymorth yr Aelodau. Rhoddwyd ystyriaeth lawn hefyd i gyflogau ac arferion mewn awdurdodaethau seneddol eraill ledled y DU, yn enwedig Senedd y DU a Senedd yr Alban.

Fel y nodwyd uchod, i gefnogi asesiadau pwysau swyddi, defnyddiwyd y fframwaith dosbarthu drafft. Datblygwyd y fframwaith hwn yn seiliedig ar y canlyniadau y cytunwyd arnynt ar gyfer cam cyntaf y gwaith gyda'r Senedd, sef y byddai'r fframwaith newydd yn seiliedig ar bedwar teulu o swyddi:

- Cyfathrebu
- Ymchwil a Pholisi
- Gwaith Achos
- Rheoli Busnes a Gweinyddu

At hynny, ategwyd y disgrifyddion a luniwyd o raddfeydd swyddi gan gynllun ffactorau dosbarthu swyddi priodol a chryno a oedd yn gyson â gwerthoedd a gofynion rolau staff cymorth yr Aelodau a'r Grwpiau. Y ffactorau a nodwyd oedd:

- Gwybodaeth a Sgiliau
- Perthnasau a Dylanwadu
- Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau
- Cynllunio a Threfnu
- Rheoli Pobl
- Effaith

Diffiniwyd disgrifyddion graddfa ar gyfer pob graddfa graidd o ran ei chwmpas cyffredinol a nodweddion pwysau swyddi, a'r prif wahaniaethau a nodwyd rhwng rolau ar y raddfa dan sylw a'r raddfa oddi tani. Defnyddiwyd yr holl wybodaeth hon yn yr asesiadau o gyflogau'r farchnad.

3. Offeryn Brightmine

Ar hyn o bryd mae cronfa ddata Brightmine yn cynnwys manylion 1,440,194 o unigolion sy'n cael cyflog sylfaenol o 1,144 o sefydliadau sy'n darparu data. Mae'r gronfa ddata yn cael ei diweddarau'n fisol. O ran y wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn Brightmine a sut y mae'r algorithmau'n gweithio, eiddo deallusol Brightmine yw hyn, sy'n eiddo i gwmni FTSE 100 Relx. Mae pob system ddata cyflogaeth yn gwarchod ei heiddo deallusol yn ofalus rhag ei chystadleuwyr. O ganlyniad, nid oes unrhyw wybodaeth gyhoeddedig sy'n rhoi dealltwriaeth fanwl o sut y cyfrifir cyfraddau'r farchnad. Fodd bynnag, mae'n bosibl esbonio sut y mae'r broses yn gweithio.

4. Sut i feincnodi cyflog sylfaenol.

Cam 1: dewis lefel y swydd

Mae lefelau swydd yn diffinio lefel unrhyw rôl benodol, ni waeth beth yw teitl y swydd neu'r maes y mae'r deiliad yn gweithio ynddo. Mae offeryn Brightmine yn defnyddio 13 o wahanol lefelau swydd sy'n amrywio o ddarparwr tasgau ailadroddus i brif weithredwr. Darperir canllawiau manwl ar gwmpas a chymhlethdod disgwylidig y rolau ar bob lefel. Mae'r lefelau hyn wedi'u rhannu'n dri phrif grŵp, sef Cyfarwyddwyr, Rheolwyr a Staff. Mae'n bwysig nodi y gall gweithwyr sy'n is na lefel "rheolwr" reoli, oruchwylio neu gyfarwyddo gweithwyr eraill o hyd.

Ar gyfer rolau staff yr Aelodau, cafodd **rôl Pennaeth Staff** ei hystyried a'i phrofi yn erbyn nifer o lefelau Brightmine. Ystyriwyd mai Lefel Broffesiynol 4 oedd yn cyfateb orau. Nodir y nodweddion manwl ar gyfer y lefel hon isod, ond wrth gymharu rolau cyfatebol, dylid cydnabod nad yw pob nodwedd yn berthnasol i'r rôl benodol sy'n cael ei hystyried.

Cwmpas strategol

- Yn gweithredu ar lefel uwch.
- Gall fod yn gyfrifol am oruchwylio tîm o ddydd i ddydd.
- Rhyddid i wneud penderfyniadau gweithredol ynghylch defnyddio adnoddau i gyflawni targedau busnes.
- Yn dadansoddi gofynion ac yn rhoi cyngor ar y cwmpas a'r opsiynau ar gyfer gwella trefniadau gweithredu.
- Yn dangos creadigrwydd wrth gymhwyso atebion.

Sgiliau busnes

- Yn sicrhau bod ganddo'r wybodaeth ddiweddaraf am newidiadau a datblygiadau newydd yn ei faes arbenigedd.
- Yn rhoi cyngor ar ei faes arbenigedd.
- Yn cyfathrebu'n glir â chydweithwyr a chwsmeriaid.
- Yn dangos arweinyddiaeth ac yn mentora cydweithwyr iau.

Cymhlethdod

- Yn aml yn penderfynu ei hun pa waith i'w wneud.
- Yn cyflawni gweithgareddau technegol, proffesiynol neu ariannol cymhleth.
- Ymgymryd â gwaith lle y mae angen cymhwyso egwyddorion mewn ystod eang o gyd-destunau.
- Yn dysgu gwybodaeth dechnegol newydd yn gyflym ac yn ei chymhwyso'n effeithiol.
- Yn arbenigwr yn ei faes technegol neu broffesiynol ac yn cymhwyso'r wybodaeth hon i weithgareddau ei gyflogwr neu gleient.

Annibyniaeth

- Yn gweithio'n unol â chyfarwyddyd eang.
- Yn atebol am ei gyfrifoldebau technegol, prosiect neu oruchwylio ei hun.
- Yn cael tasgau ar ffurf amcanion.

- Yn sefydlu ei gerrig milltir, ei derfynau amser a'i amcanion tîm ei hun, ac yn dirprwyo cyfrifoldebau.
- Yn gyfrifol am waith pobl eraill a dyrannu adnoddau.

Ystyriwyd bod **rôl Band 1** yn cyfateb i Lefel Broffesiynol 3 yn Brightmine, rôl a ddisgrifiwyd fel Lefel Broffesiynol Uwch gyda'r nodweddion bras a ganlyn.

Sgiliau busnes

- Yn dewis y dulliau, yr offer a'r cymwysiadau priodol.
- Yn cyfathrebu'n rhugl ac yn gallu cyflwyno gwybodaeth dechnegol gymhleth i gynulleidfa annhechnegol.
- Yn cynllunio, amserlennu a monitro gwaith i fodloni terfynau amser a gofynion eraill (ariannol, deddfwriaethol ac ati).
- Yn sicrhau bod ganddo'r wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau yn ei faes arbenigedd technegol neu broffesiynol.
- Yn gyfrifol am ei ddatblygiad personol, a hynny ar ei fenter ei hun.

Cymhlethdod

- Yn perfformio amrywiaeth eang o weithgareddau technegol neu broffesiynol cymhleth mewn amrywiaeth o gyd-destunau.
- Mae ganddo feysydd cyfrifoldeb diffiniedig.
- Oherwydd y profiad sydd ganddo, gall roi arweiniad i staff llai profiadol a datrys problemau a godir ganddynt.
- Yn cynhyrchu llythyrau neu adroddiadau y tu hwnt i'r rhai arferol.
- Gall fod yn gyfrifol am ran benodol o brosiect.
- Meddu ar ddealltwriaeth drylwyr o'i faes proffesiynol a sut y mae'n cyd-fynd â'i waith.
- Gall arwain prosiect neu dîm bach.
- Gall oruchwylio gwaith pobl eraill o ddydd i ddydd.

Annibyniaeth

- Yn gweithio mewn modd proffesiynol a chymwys heb fawr ddim oruchwyliaeth.
- Mae gan ddeiliad y rôl hon ryw faint o annibyniaeth, a gall wneud rhai penderfyniadau o fewn cwmpas ei rôl.
- Yn cynllunio ei waith ei hun i fodloni amcanion penodol.

Ystyriwyd bod **rôl Band 2** yn cyfateb yn dda â Lefel Broffesiynol 2 – Proffesiynol Safonol, gyda'r nodweddion bras a ganlyn.

Sgiliau busnes

- Yn dangos dull dadansoddol a threfnus o ddatrys problemau.
- Yn dysgu ac yn defnyddio gwybodaeth dechnegol.

- Meddu ar ddealltwriaeth drylwyr o'i rôl a sut y mae'n berthnasol i rolau eraill ac i waith y cyflogwr.

Cymhlethdod

- Mae ganddo feysydd cyfrifoldeb diffiniedig.
- Oherwydd y profiad sydd ganddo, gall roi arweiniad i staff ar lefel is neu lai profiadol.
- Gall gynhyrchu llythyrau neu adroddiadau y tu hwnt i'r rhai arferol.
- Gall fod yn gyfrifol am ran ddiffiniedig o brosiect, prosiect busnes mewnol bach neu broses newydd.
- Yn defnyddio disgrisiwn wrth nodi a datrys problemau cymhleth.
- Yn perfformio ystod eang o waith, sydd weithiau'n gymhleth ac yn anarferol, mewn amrywiaeth o amgylcheddau.

Annibyniaeth

- Yn atebol am gyflawni tasgau penodedig sy'n rhan o brosiectau ehangach.
- Gweithio mewn modd proffesiynol a chymwys heb fawr ddim oruchwyliaeth.
- Mae ganddo allu cyfyngedig i wneud penderfyniadau o ran sut i gyflawni tasgau.
- Yn gallu penderfynu'n hawdd pryd y dylid trosglwyddo'r gwaith i lefel uwch.
- Yn cyflawni gwaith proffesiynol cymwys heb fawr ddim oruchwyliaeth. Hyfedr yn y rôl gyda gwybodaeth ac arbenigedd proffesiynol. Mae'n ofynnol iddo ddatrys problemau arferol. Yn cyflawni gwaith â rhywfaint o oruchwyliaeth.

Ystyriwyd bod y rôl **Band 3** yn cyfateb yn dda i Lefel Broffesiynol 1 – Proffesiynol Iau sydd â'r nodweddion a ganlyn.

Sgiliau busnes

- Yn dangos agwedd resymegol a threfnus at waith.
- Yn deall ac yn defnyddio dulliau priodol (h.y. systemau, prosesau).
- Yn dysgu sgiliau newydd ac yn gallu eu cymhwyso.
- Yn gallu cyfathrebu'n effeithiol â chydweithwyr a/neu gwsmeriaid.
- Yn dysgu ac yn defnyddio gwybodaeth dechnegol.

Cymhlethdod

- Yn gallu cynllunio, amserlennu a monitro ei waith ei hun yn unol â therfynau amser y cytunwyd arnynt.
- Yn gyfrifol am wirio safon a chywirdeb ei waith ei hun.
- Cynhyrchu llythyrau, adroddiadau a dogfennau arferol eraill gan ddefnyddio templedi safonol.
- Yn cyflawni ystod o weithgareddau mewn amrywiaeth o amgylcheddau strwythuredig.

Annibyniaeth

- Yn gweithredu o fewn rôl ddiffiniedig ond gall fod ganddo rywffaint o annibyniaeth gyfyngedig o ran sut y cyflawnir tasgau.

- Yn gallu penderfynu'n hawdd pryd y dylid trosglwyddo'r gwaith i lefel uwch.
- Yn gweithredu mewn rôl broffesiynol neu dechnegol iau neu gynorthwyol. Yn dangos agwedd resymegol a threfnus at waith. Yn datrys problemau arferol â chynghor a chymeradwyaeth gorychwylydd. Yn gweithredu o fewn rôl ddiffiniedig

Nid oedd rôl gyfatebol glir ac unigryw ar gyfer **rôl Uwch Gynghorydd**, ond ar ôl edrych ar opsiynau amrywiol ystyriwyd mai cyfuniad o ddisgrifyddion Lefel Broffesiynol 3 a 4 oedd yn cyfateb orau.

Cam 2: dewis metrig cyflogau

Ar ôl nodi'r lefel swydd mwyaf priodol ar gyfer rôl, byddai'r rhan fwyaf o sefydliadau yn ystyried bod Cyflog Sylfaenol a oedd yn disgyn o fewn nifer o bwyntiau canran o ganolrif y farchnad yn "iawn ar y cyfan" ar gyfer y rhan fwyaf o rolau. Ar gyfer rhai sefydliadau, efallai y gwneir penderfyniad i bennu cyflogau sylfaenol ar gyfradd uwch - er enghraifft, ar gyfradd chwarterel uchaf y farchnad. Mae hyn yn anarferol yn enwedig yn y sector cyhoeddus. Yn bendant, mae'n benderfyniad i'w wneud yn fewnol, yn unol â pholisi cyflogau'r sefydliad. Edrychodd Beamans ar ystod o ddata a darparu dadansoddiad i'r Bwrdd Taliadau a benderfynodd mai canolrif y farchnad oedd y gyfradd briodol i feincnodi yn ei herbyn.

Cam 3: ystyried a ddylid defnyddio diwydiant fel hidlydd

Gall sectorau diwydiant hefyd gael effaith sylweddol ar Gyflog Sylfaenol yn dibynnu ar rôl y swydd. Darparodd Beamans ddadansoddiad i'r Bwrdd Taliadau ar gyfer ystod o sectorau gan gynnwys cyfuniadau amrywiol o wasanaethau'r sector preifat, gwasanaethau cyhoeddus a'r sector elusennau/dielw. Penderfynodd y Bwrdd Taliadau mai'r Sector Cyhoeddus oedd y cymharydd mwyaf priodol (y sector hwn oedd â'r canolrif uchaf o'r holl sectorau a ystyriwyd ar y rhan fwyaf o lefelau swyddi).

Cam 4: ystyried a ddylid hidlo yn unol ag unrhyw ffactorau daearyddol.

Paratowyd dadansoddiad ar amrywiaeth o opsiynau, gan gynnwys y DU gyfan, y DU heb gynnwys Llundain a Chymru yn unig. Mae Brightmine yn gyson wrth ddefnyddio rhanbarthau daearyddol ar draws ei offer a'i adroddiadau. Mae rhanbarthau, y trefi a'r siroedd i gyd yn deillio o godau post y lleoliadau gwaith a gasglwyd ar gyfer gweithwyr unigol. Penderfynodd y Bwrdd Taliadau mai'r data ar gyfer Cymru yn unig oedd y cymharydd mwyaf priodol (y data hyn oedd â'r canolrif sector cyhoeddus uchaf). Diffinnir y data Cymru yn unig fel 'pob talaith sy'n rhan o genedl Cymru'.

Ystyriwyd opsiynau posibl eraill ar gyfer hidlo ond cawsant eu diystyru, gan gynnwys maint y cwmni a throsiant blynyddol y cwmni. Mae Brightmine yn caniatáu hidlo yn ôl swyddogaeth fanylach a chynhaliwyd nifer o adroddiadau prawf yn cwmpasu'r teuluoedd swyddi yn y fframwaith, a chawsant oll effaith fach iawn ar y cyfryngau. Gallai hyn adlewyrchu maint y sampl yng nghronfa

ddata Brightmine.

Cam 5: dadansoddi a modelu'r data.

Ar ôl ystyried yr uchod i gyd, cynhaliwyd asesiadau o lefelau cyflog sylfaenol ar 17 Chwefror 2025. Wrth edrych ar lefelau cyflog sylfaenol, mae'n bwysig cofio y gall lefelau cyflog gwirioneddol yn y rhan fwyaf o sefydliadau fod yn fwy neu'n llai na'r ffigurau a gyflwynir yn dibynnu ar sgil, gwybodaeth, perfformiad a phrofiad unigolyn. I fod yn glir, ac fel y nodwyd uchod, nid bwriad ein hasesiadau yw adlewyrchu'r union gyflog y dylai Aelodau ei dalu i unigolion, ond yn hytrach maent yn cynnig data i hysbysu'r Bwrdd Taliadau ac i fod yn sail ar gyfer adolygu a gosod lefel/ystod cyflog sy'n briodol. Gan ddefnyddio'r holl ffactorau a data a nodwyd fel rhan o'r dulliau uchod, gwnaethom ddatblygu a modelu strwythur tâl amrywiol wedi'i lywio gan y farchnad ar gyfer pob graddfa a chyflwyno'r canfyddiadau hyn. Cyfeirir at y cam hwn fel modelu cyflog ac mae'n ceisio sicrhau cydbwysedd rhwng cysondeb â'r farchnad, fforddiadwyedd, a lleihau effaith unrhyw rolau sy'n disgyn uwchlaw neu islaw'r isafswm neu'r uchafswm arfaethedig ar gyfer lefel ei graddfa. Cynhaliwyd y broses hon mewn cydweithrediad â thîm prosiect mewnol y Bwrdd Taliadau. Arweiniodd y Bwrdd Taliadau ein dull gweithredu drwy bennu'r egwyddor y dylai cyflogau gael eu llywio gan ganolrif y farchnad ar gyfer y sector cyhoeddus yng Nghymru yn unig. Mae hyn yn amlwg yn lleihau maint y sampl ar gyfer cymariaethau o fewn Brightmine ond yn dal i ganiatáu cymhariaeth gadarn e.e. roedd maint y sampl ar gyfer Band 1 yn weddol nodweddiadol ac yn cynnwys 4492 o unigolion o 12 sefydliad.

5. Ystyried Cyflogau'r Farchnad yn y Dyfodol.

Gan edrych at y dyfodol, mater i'r Bwrdd Taliadau yw ystyried pa mor aml yr hoffai gynnal adolygiad llawn o gyflogau'r farchnad. Fel arfer, bydd y rhan fwyaf o sefydliadau yn cynnal ymarfer o'r fath bob tair i bum mlynedd, er y gall rolau unigol, teuluoedd swyddi, ac ati gael eu hadolygu'n amlach ac mewn ymateb i farchnadoedd cyflogaeth cyfnewidiol neu anawsterau penodol megis dod o hyd i rolau penodol sy'n anodd eu llenwi.