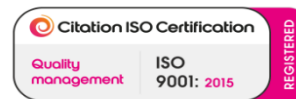
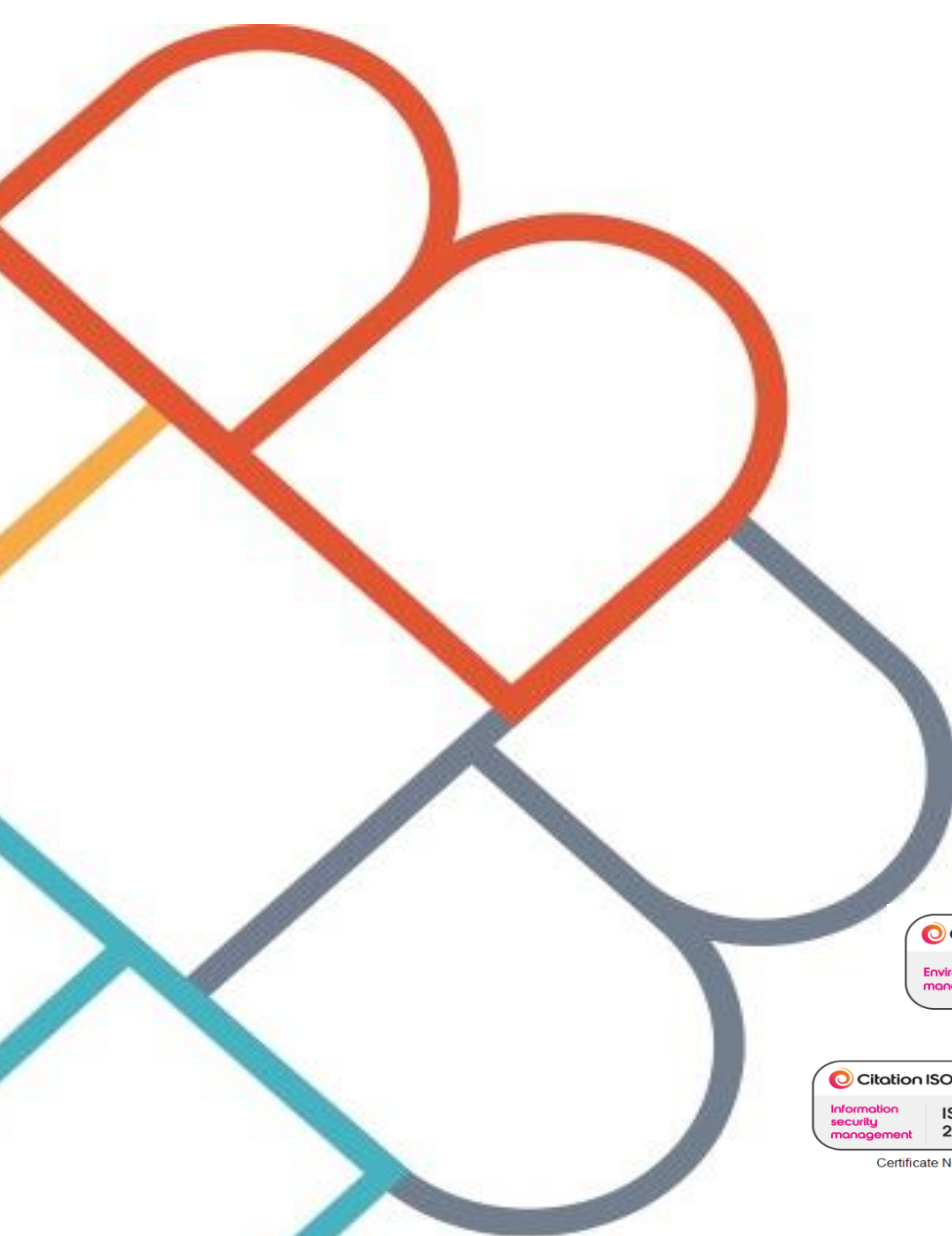


Senedd Cymru/Welsh Parliament

Adolygiad Cyflogau a Graddio Aelodau o Staff Cymorth
a Staff Grwpiau yn y Senedd

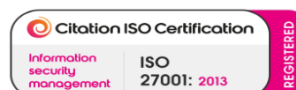
Mawrth 2024



Certificate No: 133672007



Certificate No: 133682007



Certificate No: 162562009



INVESTORS IN PEOPLE
We invest in people Standard

Beamans Ltd
PO Box 2380 | Watford
E: admin@beamans.co.uk
T: 01923 248322

Tabl Cynnwys

CRYNODEB GWEITHREDOL	4 -13
-----------------------------------	--------------

A D R A N 1

Cyflwyniad	14
Cefndir ac Amcanion	14
Ein Hymagwedd	14
Strwythur yr Adroddiad	15
Geirfa	15
Cydnabyddiaethau	15

A D R A N 2

Y Cyd-destun Cyflogau a Graddio	16
Cyflwyniad.....	16
Crynodeb.....	17

A D R A N 3

Gwerthuso a Graddio Swyddi	18
Cyflwyniad.....	18
Y Fframwaith Cyflogau a Graddio.....	18
Gwerthuso Swyddi	19
Materion Gwerthuso Swyddi.....	19
Materion Graddio.....	20
Mathau o Strwythuro wedi'u Graddio.....	21
Ymagweddau at Deuluoedd Swyddi.....	22
Llywodraethu a Phwysoliadau Swyddi sy'n Gorgyffwrdd	25
Adolygu ac Archwilio	27

A D R A N 4

Strwythur a Rheoli Cyflogau	30
Cyflwyniad.....	30
Ystodau Cyflogau.....	30
Problemau gyda Threfniadau Rheoli Cyflogau Presennol.....	32
Perthynoledd Mewnol vs Allanol.....	33
Fframwaith Teuluoedd Swyddi	34
Dilyniant Cyflogau	35
Cyfraddau Cyflogau ar Hap	35
Dilyniant Cyflogau ar sail Cymhwysedd.....	36

Arolygon Cyflogau Cyfradd y Farchnad a Chyfeirbwyntiau'r Farchnad	39
Casgliadau	40

A D R A N 5

Y Darlun Mawr	41
Cyflwyniad.....	41
Canfyddiadau.....	41
Aelodau.....	41
Staff.....	42
Cynrychiolwyr yr Undeb Llafur.....	43
Casgliadau	43

A D R A N 6

Opsiynau.....	47
Cyflwyniad.....	47
Opsiwn 1	48
Opsiwn 2.....	52
Opsiwn 3.....	57
Casgliadau	61

A D R A N 7

Egwyddorion Gwobrwyo	63
Cyflwyniad.....	63
Cysylltiadau at Egwyddorion Gwobrwyo.....	63

Geirfa:	65 – 66
Atodiad A: Copi o Arolygon Staff ac Aelodau	67 – 78
Atodiad B: Ymagweddau IPSA a SPCB.....	79 – 81

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

1. Comisiynwyd yr adroddiad gan Fwrdd Cydnabyddiaeth Ariannol Annibynnol (y Bwrdd) y Senedd er mwyn cynorthwyo'r Bwrdd wrth ystyried pa newidiadau y dylid eu gwneud i drefniadau cyflogau a graddio presennol Aelodau o Staff Cymorth y senedd (MSS) a Staff Grwpiau, i lywio'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd (i'w roi ar waith o Fai 2026).
2. Roedd yr adolygiad yn seiliedig ar dair ffrwd o waith. Roedd y cyntaf o'r rhain yn rhaglen o gyfweiliadau ag uwch-randdeiliaid, undebau llafur, MSS a staff Grwpiau, ac Aelodau. Roedd yr ail yn arolwg o Aelodau, ac ar wahân ond ar yr un pryd, arolwg o holl staff MSS a Grwpiau. Roedd y drydedd ffrwd, sef y brif ffrwd, yn adolygiad o amrywiaeth o ddogfennau a data cyflogaeth sy'n gysylltiedig â'r trefniadau hynny ynghyd ag ymchwil i arferion sefydliadau allanol er mwyn darparu safbwynt ehangach ar ymagweddau presennol.

Ymatebion ac Adborth yr Arolwg

3. Gellir crynhoi'r ymatebion arolwg ynghyd â gwybodaeth a gasglwyd gan ein gweithgareddau ymgysylltu eraill, h.y. cyfweiliadau a grwpiau ffocws ag Aelodau a staff fel a ganlyn:
 - Bandio (Graddio) Rolau: mae ymatebion gan Aelodau a staff yn awgrymu bod diffyg dealltwriaeth gyffredinol a thryloywder am sut mae rolau'n cael eu graddio ar hyn o bryd, h.y. sut y cânt eu neilltuo i fand cyflog penodol a'u talu. Yn ogystal, amlygodd staff y ffaith nad oedd disgrifiadau swyddi sy'n gysylltiedig â phob band cyflog yn adlewyrchu lefelau cyfrifoldeb a disgwyliadau'r rôl yn ymarferol, ac nad yw ystodau cyflogai ar gyfer pob band yn cyd-fynd â'r farchnad lafur.
 - Diffyg hyblygrwydd o fewn y Fframwaith Cyflog: amlygodd y rhan fwyaf o'r Aelodau y cyfwelwyd â nhw ac a gymerodd ran yn yr arolwg yr hyn a oedd yn ymddangos nhw fel diffyg hyblygrwydd o ran cyflogau, h.y. yr anallu i gynyddu cyflymder dilyniant cyflogau, gwella graddio rolau, neu recriwtio neu gadw rolau o fewn yr ystodau bandiau cyflog presennol. Roedd staff hefyd yn adleisio'r sylwadau hyn yn benodol mewn perthynas â chyflymder (a hyd amser) dilyniant cyflogau.
 - Cyllido (Lwfans Gwariant Staffio): er nad oedd o fewn cwmpas cylch gorchwyl yr adolygiad hwn, y lefel o lwfans gwariant staffio oedd y mater unigol a wnaeth ddenu'r nifer fwyaf o sylwadau gan Aelodau. Mae'r rhan fwyaf o Aelodau yn ystyried y lefel bresennol o lwfans i fod yn annigonol i ddiwallu anghenion busnes o ran staffio, ac mae staffio'n cael ei benderfynu'n bennaf gan y lefel o gyllid sydd ar gael i gyllido

rolau ar lefelau penodol. Yn ogystal, amlygodd staff y pwynt bod neilltuo rôl i fand cyflog yn aml yn dibynnu'n fwy ar argaeledd cyllid na gofynion swydd y rôl dan sylw.

Fframwaith Graddio – Fframwaith Teuluoedd Swyddi

4. Yng nghyd-destun MSS a staff Grwpiau, mae band cyflog yn lefel gradd de facto a chynlluniwyd pob gradd ddilynol i gynrychioli symud tuag at i fyny o ran atebolrwydd a chymhlethdod perthynol o'i chymharu â'r lefel gradd oddi tani (Tabl A isod). Nid oedd hi'n bosib nodi rheswm prima facie i ystyried hierarchaeth graddio gyda mwy na 5 lefel graddio. Yn ein barn ni, byddai creu graddau ychwanegol yn arwain at strwythur rhy hierarchaidd gyda mwy o broblemau o ran ffiniau graddau, gan ei gwneud hi'n gynyddol anodd i gynnal cydraddoldeb a thegwch.

Tabl A: Ystodau Cyflogau a Phwyntiau Cyflogau 2023/24

Band (Gradd)	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Pennaeth Staff	£41,846	£43,990	£46,247	£48,617	£51,113
Uwch-gynghorydd	£38,042	£39,990	£42,043	£44,196	£46,469
Band 1	£28,274	£30,805	£33,575	£36,598	£39,902
Band 2	£24,143	£26,556	£29,220	£32,152	£35,388
Band 3	£21,862	£23,555	£25,381	£27,353	£29,483

5. Fodd bynnag, er y byddwn ni'n cefnogi'r defnydd parhaus o hierarchaeth graddio pum gradd, mae cyd-destun meysydd gwahanol ac, yn bennaf rhaid nad ydynt yn amlwg, o weithgarwch cymorth a wneir gan ddeiliaid rôl, naill ai yn gymorth Aelod neu Grŵp, yn agored i fabwysiadu ymagwedd teulu swyddi sy'n debyg i'r un a fabwysiadwyd gan senedd yr Alban a senedd y DU. Mae teulu swyddi'n glwstwr o swyddi gyda nodweddion cyffredin, sy'n cael eu gwneud ar lefelau gwahanol o sgiliau a chyfraniad. Mae ein dadansoddiad ni yn dangos bod rolau MSS a Grŵp yn dod dan un o sawl teulu o swyddi lle mae natur a phwrpas hanfodol y gwaith yn debyg a lle dylai fod yn bosib mynegi lefelau gwahanol o gyfraniad ar bob lefel gradd:

- Cyfathrebu
- Polisi ac Ymchwil
- Gwaith achos
- Rheoli a Gweinyddu Busnes

Fel nawr, byddai'r Pennaeth Staff yn cynrychioli'r lefel uchaf oll yn yr hierarchaeth graddio gydag atebolrwydd dros reolaeth drosfwaol yr holl staff yn eu Grŵp ar draws holl lefelau teuluoedd.

6. Nid yw hynny'n golygu y dylai pob un gael ei gefnogi gan werthusiad swydd gwahanol ac ar wahân, neu drefniadau graddio a chyflogau. Gall pob un rannu'r un radd a strwythur cyflogau trosfwaol. Yn syml iawn, bydd mabwysiadu ymagwedd JFF ar sail yr hierarchaeth graddio pum band bresennol yn golygu y byddai'r fframwaith categoreiddio a amlinellwyd ym mharagraff 13 yn cael ei gasglu ar sail JFF, er mwyn sicrhau bod pob lefel teulu a gradd olynol yn disgrifio'n glir y ffactorau sy'n gwahaniaethu un lefel (gradd) o gyfraniad o un arall mewn perthynas â phob teulu.
7. Bydd fframwaith JFF yn hwyluso gwahaniaethau gwell a chliriach rhwng rolau ar bob lefel gradd a dylai hyn, yn ei dro, ei gwneud hi'n haws i wneud penderfyniadau ar lefelau gradd perthynol rolau'n haws i'w gwneud. Byddai fframwaith JFF hefyd yn ei gwneud hi'n bosib gwahaniaethu rhwng ystodau cyflogau ar gyfer pob teulu swydd yn unol â'r farchnad allanol ar gyfer rolau yn y teulu hwnnw.

Gwerthuso Swyddi

8. Bydd rhoi rolau ar draws pob un o'r pum band cyflog (graddau) presennol yn golygu ychydig o anghysondeb wrth raddio rolau. Mae'r diffyg diffiniadau gradd neu feini prawf graddio yn golygu bod rolau'n cael eu graddio'n bennaf ar benderfyniadau o werth o ran graddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rôl, ac felly ei lefel gradd. Ac er y gellir dadlau bod Cymorth Busnes Aelodau (MBS) yn cefnogi Aelodau wrth wneud y penderfyniadau graddio hynny yn seiliedig ar eu gwybodaeth ymarferol am raddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rolau ar bob lefel gradd, mae hyn yn dal i fod yn benderfyniad heb ei gefnogi gan unrhyw feini prawf, h.y. proses gwerthuso swyddi, yn erbyn graddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rôl sydd wedi'u mesur.
9. Byddem yn dadlau bod yr ymagwedd hon wedi arwain at anghysondeb o ran graddio; yr hyn a elwir yn iaith gwerthuso swyddi, graddau sy'n crwydro. Mae crwydro graddau'n nodwedd gyffredin o strwythurau sydd wedi'u graddio ond yn anaml y bydd ychydig o grwydro tuag at i lawr. Felly, mae rolau y dylid eu graddio ar Fand 2 wedi'u graddio i fod yn lefel Band 3, yn bennaf oherwydd bod diffyg cyllid ar gael i raddio swyddi ar lefel Band. Yn gryno, byddem yn dadlau mewn llawer o achosion, argaeledd cyllid yw'r prif ysgogwr ar gyfer penderfyniadau graddio pan ddylai penderfyniadau fod yn seiliedig ar raddfa berthynol, cwmpas a chymhlethdod perthynol y rôl fel sy'n cael eu mesur drwy broses gwerthuso swyddi gwrthrychol.
10. Mae teitlau swyddi hefyd yn anghyson ac yn amrywio. Mae tua 118 o deitlau swyddi gwahanol ar draws poblogaeth swyddi o tua 260 o rolau. Byddem yn dadlau bod y nifer fawr y teitlau swyddi wedi'i achosi gan ddymuniad i adlewyrchu amrywiaethau mân neu ronynnog mewn cynnwys rolau. Byddem hefyd yn dadlau bod gan yr amrywiaeth hon o ran diffiniad wedi atal cysondeb gweinyddiaeth ac mae wedi creu cymhlethdod wrth recriwtio a phenderfynu ar gyflog rolau lle mae teitlau swyddi sydd union yr un fath yn cael eu graddio a'u talu ar lefelau gwahanol.

11. Y broblem ehangach yma yw'r broblem o degwch a chydraddoldeb a sicrhau nad yw dau ddeiliad swydd sy'n gwneud yr un swydd i bob pwrpas, er dros ddau gyflogwr gwahanol, yn cael eu talu mewn dau fand cyflog gwahanol. Yn ein barn ni, mae hyn yn gwneud rhoi proses gwerthuso swyddi'n wrthrychol a chael dull er mwyn adolygu ac archwilio gwerthusiad a chanlyniadau graddio'n hanfodol.
12. Felly, byddem yn argymhell datblygu fframwaith gwerthuso swyddi a chategoreiddio graddau swyddi lle mae pob lefel gradd wedi'i diffinio o ran cyfrifoldebau cyffredinol a lle mae nodweddion pwysoliad swyddi a phrif wahaniaethau rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r lefel gradd oddi tano - disgrifyddion graddau, yn ddelfrydol mewn Fframwaith Teuluoedd Swyddi (JFF) (gweler paragraff 5). Dylid seilio'r disgrifyddion graddau ar gynllun ffactor gwerthuso swyddi priodol a chryno sy'n cyd-fynd â gwerthoedd a gofynion rolau MSS a Grŵp. Gan gofio maint perthynol y boblogaeth swyddi a'r cyd-destun gweithredu unigryw, dylai cynllun ffactor sy'n gysylltiedig â'r ffactorau canlynol fod yn ddigonol:
- Gwybodaeth a Sgiliau
 - Perthnasoedd a Dylanwadu
 - Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau
 - Cynllunio a Rheoli Adnoddau
 - Rheoli Pobl
 - Effaith
13. Gan gymryd y rhain gyda'i gilydd, bydd y diffiniadau gradd newydd a'r cynllun ffactor newydd yn creu fframwaith categoreiddio a fydd yn ei gwneud hi'n bosib cael rolau newydd, rolau presennol a rolau sy'n newid wrth i anghenion Aelodau a Grwpiau ddatblygu a'u cysylltu'n gyflym ac yn rhwydd i'r lefel gradd briodol drwy baru unrhyw ddisgrifiad swydd newydd a gofynion swydd y rôl mae'n eu cynnwys, yn erbyn diffiniadau gradd a ffactor. Ymhellach, fel dogfen wedi'i chyhoeddi, bydd fframwaith categoreiddio newydd yn cynnig mwy o dryloywder i'r broses o raddio rolau MSS a Grwpiau.

Trefniadau Rheoli Cyflogau

Tabl B: Metrigau Strwythur Cyflog 2023/2024

	Lled ystod cyflogau (fel % o'r pwynt canol)	Pwynt Canol yr Ystod	Gorgyffwrdd Ystod Cyflogau (i'r Ystod Cyflogau isod)	% gwahaniaeth rhwng codiadau cyflog (cyfartaledd)
Pennaeth Staff	90% - 110%	£46,480	11%	5%
Uwch-gynghorydd	90% - 110%	£42,255	5%	5%
Band 1	82% - 117%	£34,088	25%	9%
Band 2	81% - 118%	£29,765	22%	10%
Band 3	85% -110%	£25,673	dd/b	7.75%

14. O safbwynt technegol, mae tair nodwedd o drefniadau rheoli cyflogau presennol rydym am dynnu sylw atynt:

- **Lled Ystodau:** nid oes cysondeb yn y lled ystodau a sefydlwyd ar gyfer pob gradd. Mae gan y lled ystodau presennol ar gyfer y ddwy radd uchaf y lled ystod fyrraf.
- **Gorgyffwrdd yr Ystod:** mae'r gorgyffwrdd rhwng yr ystodau'n fwy na'r rhai y byddech chi'n disgwyl eu canfod fel arfer. Yng nghyd-destun ehangach tegwch a chyd-raddoldeb, a chan ddileu dros amser, byddai'r gorgyffwrdd yn helpu i sicrhau na fyddai rolau ar lefelau gradd uwch yn cael eu talu llawer yn llai na rolau yn y lefel gradd isod.
- **Dilyniant Cyflogau:** gall deiliaid swyddi symud i fyny'r ystod codiadau cyflog un pwynt ar y tro ar ben-blwydd dechrau eu cyflogaeth nes iddynt gyrraedd y cyflog uchaf ar gyfer eu band (gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol). Mae'r ymagwedd gynyddol hon at ddilyniant cyflogau wedi'i hadlewyrchu ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru ac mewn rhannau mawr o'r sector cyhoeddus yn y DU. Mae hefyd yn nodwedd o'r strwythur cyflogau i staff sydd wedi'u cyflogi gan Gomisiwn y Senedd a Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, nid yw'r nodwedd o drefniadau rheoli cyflogau'r IPSA neu Senedd yr Alban ar gyfer staff cyfatebol. Yn y ddau fframwaith hyn, caiff staff eu penodi i bwynt cyflog o fewn ystod cyflogau sy'n gymesur â chwmpas perthynol a chymhlethdod y rôl ond nid oes dilyniant sy'n seiliedig ar gynyddiadau o fewn yr ystod.

15. Wrth symud ymlaen, ac yn ddibynnol ar ystyriaethau fforddiadwy ehangach ac yn unol ag unrhyw ganllawiau a adolygir yr hoffai'r Bwrdd neu'r Comisiwn eu cyflwyno, byddwn yn argymhell cyflwyno'r canlynol:
- lled ystodau sy'n fwy cyson gyda llai o orgyffwrdd neu dim gorgyffwrdd o gwbl (ystodau â therfynau mwy trwchus) gyda nifer lai o bwyntiau cyflog yn gysylltiedig â fframwaith JFF (Opsiw'n 2, tudalen 12);
 - trefniadau dilyniant cyflog wedi'u hadolygu gyda chyflymder y dilyniant yn destun barn y cyflogwr, yn seiliedig ar fforddiadwyedd (ac unrhyw ganllawiau a adolygwyd gan y Bwrdd neu'r Comisiwn), bod deiliaid swyddi unigol wedi dangos y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf.
16. Wrth ail-lunio'r strwythur cyflogau, rydym hefyd am dynnu sylw ar y ffaith bod carfan uchel o staff y mae eu cyflogau eisoes wedi cyrraedd y pwynt cyflog uchaf ar gyfer eu band. Er na allwn ddweud a yw'r uchafswm cyflog presennol ar gyfer pob band yn cynrychioli cyfradd y gellir ei hystyried i fod yn gyfeirnod sy'n cyd-fynd â'r farchnad (neu'n uwch) am rolau sy'n debyg i swyddi eraill, mae strwythur cyflogau confensiynol ar 110% - 120% o bwynt canolig ystod cyflogau ar gyfer gradd dim ond yn cael eu cyflawni gan berfformwyr rhagorol.

Opsiynau ar gyfer Newid

17. Mae ein hadroddiad yn amlinellu tri opsiwn ar gyfer diwygio ymagweddau cyfredol at drefniadau cyflogau a graddio ar gyfer MSS a staff Grwpiau. Gellid rhoi'r opsiynau hyn ar waith yn olynol dros gyfnod o amser. Fel arall, gellid rhoi pob un ar waith fel opsiwn annibynnol.
18. Mae Opsiwn 1 (tudalen 11), yn ei hanfod, yn fersiwn ddiwygiedig o fframwaith presennol gydag ystodau cyflogau cytbwys nad ydynt yn gorgyffwrdd (ystodau â therfyn trwchus), yn gysylltiedig â chyfnodau byrrach o ddilyniant cynyddol, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol.
19. Mae Opsiwn 2 (tudalen 12) yn cyflwyno'r cysyniad o wahaniaethu rolau yn unol â theuluoedd swyddi. Mae'r opsiwn hwn hefyd yn ceisio cyflwyno ystodau cyflogau wedi'u gwahaniaethu (ystodau â therfyn trwchus) ar gyfer pob teulu swydd y byddai'n rhaid eu sefydlu drwy arolwg o gyflogau ar gyfraddau'r farchnad. Fel yn awr, byddai dilyniant cyflogau ar gyfer pob teulu yn parhau i fod yn gynyddol gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol, er y bydd cyflymder dilyniant cyflogau yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod deiliad swyddi unigol wedi dangos yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf.

20. Mae Opsiwn 3 (tudalen 13) yn cyflwyno'r cysyniad ychwanegol o ddilyniant cyflogau sy'n seiliedig ar gymhwysedd i'r fframwaith teuluoedd swyddi a amlinellwyd yn Opsiwn 2. Er y byddai hyn yn nodi diwedd trefniadau dilyniant yn seiliedig ar gynnydd presennol yn seiliedig ar berfformiad boddhaol yn unig, mae hefyd yn cynnig yr opsiwn o ddilyniant cyflymach yn seiliedig ar ddatblygu sgiliau a chymwyseddau.

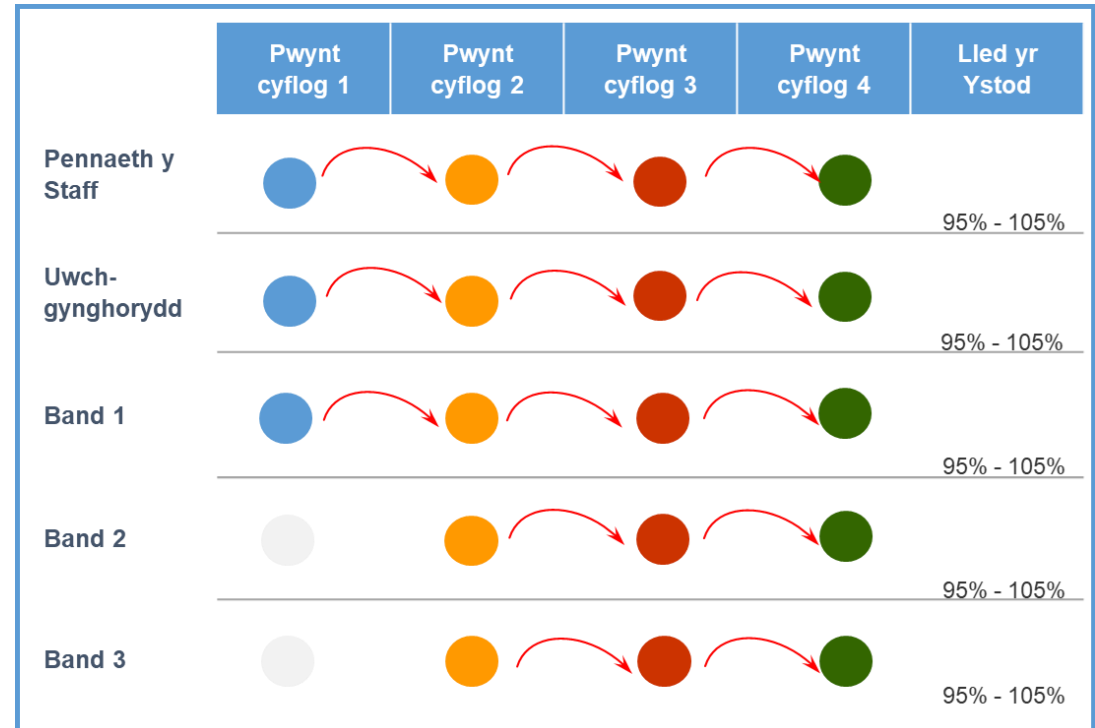
21. Gallai hefyd fod yn wir yr hoffai'r Bwrdd ystyried opsiynau amgen sy'n gysylltiedig ag, er enghraifft, cyfraddau ar hap. Fodd bynnag, wrth ystyried unrhyw opsiynau amgen, bydd elfennau craidd o'r fframwaith presennol a fydd angen eu diwygio, yn ein barn ni, waeth beth fydd ymagwedd y mae'r Bwrdd yn dymuno ei mabwysiadu. Gellir crynhoi'r rhain fel a ganlyn:

- Datblygu gwerthusiad swyddi a fframwaith categoreiddio graddio lle mae pob lefel gradd wedi'i diffinio yn nhermau ei gwmpas eang a nodweddion y swydd ac mae'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r lefel gradd isod.
- Dull priodol o archwilio canlyniadau gwerthuso a graddio er budd ehangach tegwch a chydardoldeb, i sicrhau nad yw dau ddeiliad rôl sy'n gwneud yr un peth yn y bôn, er i ddau gyflogwr gwahanol, yn cael eu talu ar fandiau cyflog gwahanol.
- Diweddarau disgrifiadau swyddi. Rhagor o ddisgrifiadau cyffredinol sy'n nodi manylion y gwahaniaeth rhwng rolau ar bob lefel gradd olynol a chrynhai cyfrifoldebau allweddol rolau craidd lle nad ydynt yn rhestru'r holl dasgau a gweithgareddau y mae angen ar unigolion i gyflawni eu rolau. Yn gryno, diffiniad clir a chyson o rolau yn gysylltiedig â theitlau swyddi clir a chyson.
- Lled ystodau (cyflog) mwy cyson gyda llai (ddim yn fwy na 5%) o orgyffwrdd, neu dim orgyffwrdd o gwbl, a nifer lai o bwyntiau cyflog.
- Dull i unigolion symud i fyny ystodau cyflog y tu allan i'r system codiadau cyflog blynyddol.

Opsiwn 1: Ystodau cyflogau wedi'u byrhau – dim gorgyffwrdd, lledau ystod cytbwys

Opsiwn 1: Nodweddion

- Byddai angen penderfynu ar gyfeirnod marchnad ar gyfer pob band cyflog a sefydlu ystodau cyflogau 95% i 105% ar gyfer pob band cyflog o'r pwynt hwnnw. Bydd angen penderfynu ar ystodau gwirioneddol drwy gyfeirio at y farchnad, ac yn unol â fforddiadwyedd cyffredinol. Byddai gan ystodau derfynau trwchus, heb unrhyw orgyffwrdd.
- Yn ogystal, mae nifer y pwyntiau fesul ystod cyflogau wedi'u lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflog ar gyfer eu hystod cyflog mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
- Byddai gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel gwbl gymwys o berfformiad yn fyrrach ar y lefelau hyn.
- Bydd pob band neu radd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a gynhaliwyd ar bob lefel gradd, ynghyd â'r diffiniad o wahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r radd isod. Byddai hyn yn cael ei gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno.



Opsiwn 2: Fframwaith Teulu Swydd sy'n gysylltiedig ag ystodau cyflog wedi'u byrhau ar gyfer pob Teulu Swydd

Opsiwn 2: Nodweddion

- Byddai ystodau cyflogau yn adlewyrchu ystodau cyfeirio at gyfraddau'r farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiwn 1, bydd gan ystodau derfyn trwchus heb orgyffwrdd.
- Byddai nifer pwyntiau cyflog fesul teulu swydd yn cael ei lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflogau ar gyfer ystod cyflogau teulu eu swydd nhw mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
- Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach.
- Bydd pob lefel teulu swydd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd teulu swydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir ar bob lefel teulu swydd ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel teulu swydd a amlinellir a'r lefel teulu swydd isod. Byddai hyn wedi'i gysylltu â chynllun



Opsiwn 3: Fframwaith Swydd Teulu sy'n gysylltiedig â Phwyntiau Cynnydd yn seiliedig ar Gymhwysedd

Opsiwn 3: Nodweddion

- Fel yn Opsiwn 2, byddai pob band yn cael ei rannu'n seiliedig ar lefelau teulu swydd. Byddai pob lefel teulu swydd yn cynrychioli ystod benodedig o bwysoliad swydd, yn seiliedig ar ddisgrifiydd lefel sy'n amlinellu gofynion allweddol y swydd sy'n nodweddiadol o'r lefel teulu (pwysoliad) swydd (gweler drosodd).
- Byddai ystodau cyflogau'n adlewyrchu ystodau cyfeirbwynt ar y farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiwnau 1 a 2, bydd ystodau cyflogau'n cael eu nodi'n glir heb unrhyw orgyffwrdd. Fodd bynnag, byddai dilyniant drwy'r ystod cyflogau'n gysylltiedig â datblygu sgiliau a chymhwysedd. Byddai deiliaid swyddi'n symud i'r pwynt cyflog nesaf pan fyddant wedi dangos bod ganddynt y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i weithredu'n gymwys ar yr hyn a fyddai'r lefel uwch ar gyfer y lefel teulu swydd drwy gynnwys amrywiaeth ehangach o dasgau a gweithgareddau.



- Byddai cyflymder y dilyniant, er y byddai'n cael ei arwain gan amserlen sy'n nodi'r cyfnod nodweddiadol o brofiad gwaith y byddai deiliad swydd ei angen i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf, yn destun penderfyniad y cyflogwr. Byddai hyn yn destun canllawiau dilyniant ac argaeledd cyllid.
- Byddai staff, yn gyffredinol, yn dal i gael eu recriwtio i'r pwynt cyflog Datblygu ar gyfer eu gradd, ond gyda'r hyblygrwydd i recriwtio i'r pwynt cyflog Cymhwysedd, gan ddibynnu ar brofiad blaenorol. Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach. Bydd pob lefel teulu swydd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd teulu swydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir ar bob lefel teulu swydd ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel teulu swydd a amlinellir a'r lefel teulu swydd isod. Byddai hyn wedi'i gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno ar gyfer pob teulu swydd.

1. Cyflwyniad

Cefndir ac Amcanion

- 1.1 Comisiynwyd yr adroddiad gan Fwrdd Cydnabyddiaeth Ariannol Annibynnol (y Bwrdd) y Senedd er mwyn cynorthwyo'r Bwrdd wrth ystyried pa newidiadau y dylid eu gwneud i drefniadau cyflogau a graddio presennol Aelodau o Staff Cymorth y senedd (MSS) a Staff Grwpiau, i lywio'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd (i'w roi ar waith o Fai 2026).
- 1.2 O fewn y cylch gorchwyl hwn, roedd y Bwrdd am i'r adolygiad ystyried i ba raddau mae'r fframwaith cyflogau a graddau presennol yn briodol ac yn:
 - darparu cyflogau teg i Staff MSS a Grwpiau'r Senedd;
 - cymryd i ystyriaeth rolau a chyfrifoldebau Staff MSS a Grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Seneddau'r DU, Comisiwn y Senedd a chymaryddion addas yn y sectorau cyhoeddus a phreifat;
 - ystyried y sgiliau sy'n ofynnol a'r amrywiaeth o rolau a allai fod yn ofynnol i gefnogi Aelodau'r Senedd a Grwpiau Gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, gan gofio newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygiad posib i'r Senedd;
 - annog a chefnogi amrywiaeth ymhlith Staff MSS a Grwpiau'r Senedd;
 - galluogi Aelodau i recriwtio a chadw staff gyda'r profiad, yr wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol; ac
 - ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, gan ddarparu'r cydbwysedd priodol rhwng cyflawni gwerth am arian a hyblygrwydd i Aelodau.

Ein Hymagwedd

- 1.3 Roedd yr adolygiad yn seiliedig ar dair ffrwd o waith. Roedd y cyntaf o'r rhain yn rhaglen o gyfweiliadau ag uwch-randdeiliaid, undebau llafur, MSS a staff Grwpiau, ac Aelodau. Fel rhan o'r rhaglen honno, cynhaliwyd hefyd sawl grŵp ffocws gennym ymhlith staff MSS a Grwpiau (gweler adran 5). Roedd yr ail yn arolwg o Aelodau, ac ar wahân ac ar yr un pryd, arolwg o staff MSS a Grwpiau. Nod y ddau arolwg hyn oedd cael dealltwriaeth staff a chyflogwyr o ran y trefniadau presennol ac yn bwysicach, y math a graddau'r newid yr oedd y ddau grŵp yn ei ystyried i fod yn ddymunol. Trafodir canfyddiadau'r arolygon hyn yn fanylach yn adran 5.
- 1.4 Roedd y drydedd ffrwd, a'r brif ffrwd, yn cynnwys dadansoddiad o drefniadau cyflogau a graddau presennol. Roedd hyn yn cynnwys adolygiad o ddogfennau a data cyflogaeth amrywiol a oedd yn gysylltiedig â'r trefniadau hynny ynghyd ag ymchwil i arferion sefydliadau allanol er mwyn darparu safbwynt ehangach ar ymagweddau presennol.

Strwythur yr Adroddiad

- 1.5 Rydym wedi strwythuro ein hadroddiad yn seiliedig ar yr adrannau canlynol:
- Cyd-destun cyflogau a graddio – adran 2.
 - Ymagwedd at **werthuso swyddi** ac yn gysylltiedig â hyn, ymagweddau at **raddio – adran 3**.
 - Ymagwedd at **gyflogau a rheoli cyflogau** – pennu lefelau cyflogau sylfaenol ac ystodau cyflogau ar gyfer graddau neu fandiau, trefniadau rheoli cyflogau gan gynnwys cyflog cychwynnol ar adeg penodi a rheoli dilyniant cyflogau gan gynnwys cysylltiadau, os oes unrhyw gysylltiadau, at gyfraniad – (dilyniant sy'n gysylltiedig â dilyniant) – **adran 4**.
 - **Barn** Aelodau, staff a rhanddeiliaid – **adran 5**
- 1.6 Gan fod bwriad y bydd yr adroddiad hwn yn nodi meysydd posib ar gyfer gweithredu (opsiynau), gyda gwaith ychwanegol, mwy manwl i'w wneud er mwyn profi, canfod a gweithredu'r opsiynau hynny os bydd y Bwrdd am wneud hynny, yn naturiol rydym wedi canolbwyntio ar yr hyn rydym ni'n ei gredu y dylai fod y meysydd allweddol o ffocws ar gyfer y Bwrdd wrth wella'r strwythur cyflogau a graddio yn y tymor hwy. Wrth wneud hynny, rydym wedi ceisio cynnig opsiynau ar gyfer newid sy'n cyd-fynd â phob elfen graidd o'r fframwaith cyflogau a graddio – **adran 6**.

Geirfa

- 1.7 Er hwyluster, mae geirfa o dermau a ddefnyddiwyd yn yr adroddiad hwn wedi'i chynnwys ar dudalen 64.

Cydnabyddiaethau

- 1.8 Rydym yn ddiolchgar am gydweithrediad a chyfraniadau a dderbyniwyd gennym gan yr holl Aelodau, staff a rhanddeiliaid, gan gynnwys cynrychiolwyr yr Undeb Llafur y siaradon ni â nhw yn ystod yr adolygiad hwn. Hoffem ddiolch yn arbennig i Mike Redhouse, aelod y Bwrdd ac arweinydd materion cydnabyddiaeth, am ei fewnwelediadau a'i sylwadau defnyddiol ar ymagweddau presennol at gydnabyddiaeth.
- 1.9 Yn olaf, hoffem ddiolch i Daniel Hurford, Natasha Davies a Ruth Hatton am eu cefnogaeth wrth reoli a chydlynu'r trefniadau ymarferol a gweinyddol ar gyfer yr arolwg.

2. Y Cyd-destun Cyflogau a Graddio

Cyflwyniad

- 2.1 Y pwynt cyntaf mae'n rhaid ei gydnabod yw bod trefniadau cyflogau a graddio staff MSS a Grwpiau yn fater cymhleth. Mae ganddynt statws cyflogaeth anarferol; nid ydynt yn weision cyhoeddus yn yr un ffordd â gwas sifil, ac nid ydynt wedi'u cyflogi gan Gomisiwn y Senedd. Mae aelodau'n gyfrifol am reoli eu swyddfeydd eu hunain a chyflogi eu staff eu hunain yn uniongyrchol. Felly, mae MSS wedi'u cyflogi gan Aelodau unigol sy'n gyfrifol am recriwtio a dethol staff, er bod hyn dan amodau safonol.
- 2.2 Yn achos staff Grwpiau, mae eu cyllid yn dod ar ffurf Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol. Darperir y cyllid hwn i'r holl bleidiau, yn unol â fformiwlâu a bennwyd yn y Penderfyniad. Yn yr achos hwn, arweinydd y blaid yw'r cyflogwr, er yn debyg iawn i aelodau unigol, caiff staff eu cyflogi'n unol ag amodau safonol.
- 2.3 Fodd bynnag, nid oes gan Aelodau ryddid llawn. Mae'r strwythur llywodraethu sy'n goruchwyllo darpariaeth staffio Aelodau a Grwpiau wedi'i bennu gan gorff annibynnol statudol (y Bwrdd), a grëwyd yn 2010, sy'n gosod y fframwaith y mae Aelodau a Grwpiau yn cyflogi eu staff yn seiliedig arno. Mae gan yr IRB ystodau cyflogau a chontractau safonol sefydledig, ac mae'n gosod gofynion cyflogaeth benodol er mwyn i Aelodau gyrchu cyllid i gyflogai staff a threuliau cysylltiedig.
- 2.4 Mae darpariaethau i Aelodau (a Grwpiau) a'r fframwaith y gallant hawlio am staff yn unol ag ef wedi'u hamlinellu mewn dogfen fanwl iawn, sef Y Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau Aelodau. Mae'r Penderfyniad hefyd yn destun adolygiad cyn pob Senedd ond mae hefyd yn destun adolygiad blynyddol lle gwneir argymhellion ar gyfer newid.
- 2.5 Tîm Cymorth Busnes Aelodau (MBS) sy'n gwneud gwaith gweinyddu'r Penderfyniad o ddydd i ddydd, ac maent yn darparu cyngor a chymorth i Aelodau a Grwpiau, gan gynnwys templed swydd dwyieithog a manylebau person ar gyfer mathau safonol o swyddi. Yn ogystal, cynigir cyngor i Aelodau a Grwpiau ar staffio drwy MBS, yn seiliedig ar arfer gorau, y gall Aelodau gofyn amdano ond, yn y rhan fwyaf o achosion, fel cyflogwyr annibynnol, nid oes rhwymedigaeth arnynt eu dilyn.
- 2.6 Yn 2023/2034, roedd pob Aelod yn gymwys i hawlio hyd at £121,759 i dalu cyflogau staff. Mae'r swm wedi'i gyfrifo ar sail Aelodau'n cyflogi tri aelod o staff ar y pwynt cyflog uchaf (pwynt cyflog 5) ar gyfer y tri band uchaf (Uwch-gynghorydd, Band 1 a Band 2). Mae'r ystodau cyflogau ar gyfer staff ym mhob band wedi'u hamlinellu yn Nhabl 1, tudalen 18.

- 2.7 Mae gan Aelodau ryddid i benderfynu ar y cyfuniad o staff cymorth yn eu swyddfeydd, o ran niferoedd a bandiau cyflog, cyhyd â bod y gost yn aros o fewn eu lwfans cyffredinol. Nid oes rhestr osod o deitlau rolau na swyddi y mae'n rhaid i aelodau ddewis o'u plith. Yn hytrach, gallant ddewis unrhyw deitl rôl neu swydd maent yn eu dymuno. Ym mis Rhagfyr 2023, roedd 118 o deitlau swyddi yn cael eu defnyddio. Mae Ffigur 1, ar dudalennau 28 a 29, yn amlygu'r teitlau swydd amrywiol sy'n cael eu defnyddio ar draws pob band cyflog.
- 2.8 Caiff staff newydd eu penodi i un o bedwar band cyflog (mae'r Pennaeth Staff yn bumed band ar wahân) a chânt eu talu ar bwynt isaf yr ystod cyflogau ar gyfer eu band nhw fel arfer (gweler Tabl 1, tudalen 18). Fodd bynnag, gellir penderfynu ar gyflog dechrau uwch i staff newydd gan yr Aelod neu'r Arweinydd Plaid Wleidyddol sy'n penodi, gan ddibynnu ar ddangos cyfiawnhad i MBS, y mae'n rhaid dilyn eu cyngor nhw ar y mater hwn. Yn unol â pherfformiad boddhaol, bydd staff unigol yn symud i fyny'r raddfa cyflogau un codiad ar y tro ar ben-blwydd dechrau eu cyflogaeth, nes y byddant yn dod i'r uchafswm ar gyfer yr ystod cyflogau ar gyfer eu band cyflog.
- 2.9 Mae ystodau cyflog ar gyfer pob band yn cynyddu'n flynyddol yn unol ag amcangyfrif o enillion yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) i swyddi amser llawn i gyflogeion yng Nghymru, yn unol â therfyn 3% a'r amod na all y swm ostwng os byddai'r addasiad yn negyddol. Ar gyfer blwyddyn ariannol 2022-23, derbyniodd staff daliad costau byw ychwanegol ac yn 2023-24, derbyniodd staff dau daliad costau byw ychwanegol.

Crynodeb

- 2.10 Dan y cynllun presennol, nod y fframwaith cyflogau a graddio yw cael cydbwysedd rhwng cadw'r hyblygrwydd sy'n ofynnol i Aelodau ac Arweinwyr Grwpiau (staff Grwpiau) y maent, fel cyflogwyr cyfreithiol eu staff, yn naturiol am wneud eu penderfyniadau eu hunain o ran pwy maent yn eu cyflogi a'r hyn maent yn ei wneud, wrth fod yn ymwybodol o'r gost i'r cyhoedd. Yn erbyn hynny, mae hefyd angen sicrhau cysondeb o ran dau ddeiliad swydd sy'n gwneud yr un swydd yn y bon, er i ddau gyflogwr gwahanol, ac nad ydynt yn cael eu talu mewn bandiau cyflog gwahanol.
- 2.11 Yn yr adran ddilynol, byddwn yn ystyried pob elfen o'r fframwaith ac yn ystyried pa welliannau, os o gwbl, y gellid eu hystyried gan y Bwrdd wrth gynnal yr hyblygrwydd sy'n angenrheidiol i Aelodau a phleidiau gwleidyddol. Fodd bynnag, wrth ystyried pob elfen o'r fframwaith, dylid nodi nad yw hi o fewn cwrpas y broses adolygu hon i ystyried newidiadau i'r swm mae pob aelod yn gymwys i'w hawlio i dalu am gyflogau staff, na'r swm sydd ar gael i gyllido cymorth i bleidiau gwleidyddol.

3. Gwerthuso a Graddio Swyddi

Cyflwyniad

- 3.1 Does dim rhwymedigaeth na gofyniad cyfreithiol i unrhyw sefydliad neu gyflogwr ddefnyddio unrhyw ffurf o werthusiad swydd. Fodd bynnag, mae angen i'r holl sefydliadau a chyflogwyr ddangos y gellir cyfiawnhau gwahaniaethau o ran cyflogau mewn ffordd wrthrychol. I gyflogwyr bach – a byddai Aelodau'n cael eu hystyried yn ficro-gyflogwyr drwy ddiffiniad, h.y. llai na 9 cyflogai – gellir fel arfer cyfiawnhau gwahaniaethau o ran cyflogau mewn ffordd wrthrychol yn syml drwy sut y caiff y swyddi eu diffinio, h.y. gellir cymharu swydd â swyddi eraill er mwyn penderfynu a yw eu gwerth neu bwysoliad y swydd yn fwy, yn llai neu'r un peth.
- 3.2 Mewn cyd-destun MSS neu staff Grwpiau, mae'r amgylchiadau gweithredu ychydig yn fwy cymhleth. Felly, er bod Aelodau, neu yn achos staff Grwpiau, Arweinwyr y Grŵp (er, yn ymarferol, mae hyn yn debygol o fod Pennaeth Staff y blaid honno), yn rhydd i ddewis unrhyw deitl swydd maent yn ei ddymuno, ac maent hefyd yn rhydd i benodi staff i'r rolau lle maent yn teimlo maent yn gallu fforddio'r cyflog (fforddiadwyedd), maent yn gwneud hynny o fewn fframwaith trosfwaol a ddarperir drwy'r Penderfyniad ac a gefnogir gan MBS.

Y Fframwaith Cyflogau a Graddio

- 3.3 Dengys y fframwaith y mae MSS a staff cymorth Grwpiau'n cael eu graddio a'u talu ar eu sail yn Nhabl 1 isod. Er na chyfeirir at bob lefel yn yr hierarchaeth fel graddau, dyma'r strwythuro graddio de facto. Hynny yw, mae rolau y maent wedi'u hasesu i fod yn debyg yn gyffredinol o ran pwysoliad y swydd wedi'u grwpio ynghyd mewn un o bum band neu radd, gyda'r nod bod pob lefel band yn cynrychioli symudiad tuag at i fyny sy'n gysylltiedig â'r rôl yn y rhai hynny sydd yn y band (gradd) oddi tani.

Tabl 1: Ystodau Cyflogau a Phwyntiau Cyflogau 2023/24

Band (Gradd)	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Pennaeth Staff	£41,846	£43,990	£46,247	£48,617	£51,113
Uwch-gynghorydd	£38,042	£39,990	£42,043	£44,196	£46,469
Band 1	£28,274	£30,805	£33,575	£36,598	£39,902
Band 2	£24,143	£26,556	£29,220	£32,152	£35,388
Band 3	£21,862	£23,555	£25,381	£27,353	£29,483

Gwerthuso Swyddi

- 3.4 Er mwyn i'r fframwaith weithredu'n effeithiol, mae defnyddio a chymhwyso rhyw ffurf o werthusiad swydd yn angenrheidiol. Yn hyn o beth, mae gallu dangos i MSS a staff Grwpiau fod eu rôl wedi cael ei gwerthuso a'u lleoliad mewn band (gradd) yn deg ac yn wrthrychol sy'n adlewyrchu pwysoliad swydd eu rôl yn bwysig.
- 3.5 Mewn strwythurau wedi'u graddio, megis yr un sy'n cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd i raddio MSS a staff Grwpiau, mae pwysoliad swydd fel arfer yn cael ei fesur drwy ryw ffurf o werthusiad swydd â'r nod o fesur cymhlethdod perthynol rôl yn erbyn set o feini llafur neu ffactorau cyffredinol.
- 3.6 Fodd bynnag, does dim proses gwerthuso swyddi ffurfiol ar waith i ategu'r strwythur bandiau cyflogau MSS a staff Grwpiau. Mae'r Comisiwn wedi llunio disgrifiadau swyddi ar gyfer rolau craidd yr ystyried eu bod yn mynegi nodweddion rolau pob gradd. Fodd bynnag, mae'r disgrifiadau swyddi'n ôl-ddyddio mewn rhai achosion i 2011. Mae MBS yn darparu cymorth i Aelodau a Grwpiau mewn rolau graddio, h.y. paru disgrifiad swydd rôl newydd yn erbyn disgrifiad swydd presennol ar gyfer rôl a ystyrir i fod wedi'i graddio'n briodol. Fodd bynnag, mae'r penderfyniad terfynol ar raddio, h.y. y band (gradd) y caiff rôl ei chlustnodi iddo yn un i'r Aelod neu'r Grŵp unigol.
- 3.7 Cyfeirir at y broses anffurfiol hon o werthusiad swydd fel meincnodi mewnol. Yn syml, golyga hyn gymharu rôl dan adolygiad, h.y. disgrifiad swydd, gyda disgrifiad swydd ar gyfer unrhyw rôl fewnol y credir ei bod wedi'i graddio a'i thalu'n briodol (meincnod mewnol) a rhoi'r rôl dan ystyriaeth i'r un radd â'r meincnod. Fodd bynnag, mae'r ffaith y caiff y disgrifiadau swyddi sy'n cael eu defnyddio fel meincnodau mewnol mor hen, mae'n golygu bod y broses gwerthuso swyddi yn dibynnu, i bob pwrpas, ar wybodaeth a phrofiad y tîm MBS i nodi'r lefel gradd gywir ar gyfer y swyddi, er gwaetha'r ffaith mai'r Aelod neu'r Grŵp unigol sy'n gwneud y penderfyniad graddio terfynol.

Materion Gwerthuso Swyddi

- 3.8 Wrth adolygu'r trefniadau gwerthuso swydd presennol ein nod cyntaf oedd cadarnhau i ba raddau maent yn addas at y diben, h.y. i ba raddau maent yn darparu sail glir, resymegol, teg a chyffredinol dderbyniol er mwyn datblygu a chynnal strwythur radd deg sy'n cyd-fynd â chyd-destun gweithredu'r Senedd.
- 3.9 Yn ein barn ni, mae angen disodli'r ymagwedd anffurfiol at werthuso swyddi ar hyn o bryd sydd ar waith. Wrth ddod i'r casgliad hwnnw, mae sawl mater hoffem eu hamlygu o ran cyfeirio at yr ymagwedd anffurfiol bresennol, ond hefyd drwy gyfeirio at sut y gellid gwella'r ymagwedd heb osod costau neu faich gweinyddol annerbyniol.

- 3.10 Yn gyntaf, mae angen diffinio anghenion lefelau gradd o ran gofynion eang y swydd a chwmpas y rolau ar bob lefel gradd, ynghyd â'r trothwyon rhyngddynt. Ar hyn o bryd, does dim disgrifydd gradd trosfwaol sy'n disgrifio cwmpas eang a nodweddion pwysoliad swydd pob band cyflog. Yn gryno, mae diffiniadau sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir yn y rolau wedi'u nodi ym mhob gradd. Dengys disgrifydd gradd nodweddiadol ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau fel yr amlinellir yn y radd a'r lefel gradd isod ar dudalen 49.
- 3.11 Yn ail, mae angen datblygu cynllun ffactor gwerthuso swyddi sy'n briodol ac yn gryno sydd wedi'i alinio â gwerthoedd a gofynion yr holl swyddi. Gan gofio maint perthynol y boblogaeth swyddi a'r cyd-destun gweithredu unigryw, dylai cynllun ffactor sy'n gysylltiedig â'r ffactorau canlynol fod yn ddigonol:
- Gwybodaeth a Sgiliau
 - Perthnasoedd a Dylanwadu
 - Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau
 - Cynllunio a Rheoli Adnoddau
 - Rheoli Pobl
 - Effaith
- 3.12 Yn iaith gwerthuso swyddi, byddai'r ffactorau hyn yn ffurfio cynllun ffactor gwerthuso swyddi a byddai pob ffactor yn cael ei ddiffinio ar gyfer pob gradd fel y dengys ar dudalen 50.
- 3.13 Gan gymryd y rhain gyda'i gilydd, bydd y diffiniadau gradd newydd a'r cynllun ffactor newydd yn creu fframwaith categoreiddio a fydd yn ei gwneud hi'n bosib cael rolau newydd, rolau presennol a rolau sy'n newid wrth i anghenion Aelodau a Grwpiau ddatblygu a'u cysylltu'n gyflym ac yn rhwydd i'r lefel gradd briodol drwy baru unrhyw ddisgrifiad swydd newydd a gofynion swydd y rôl mae'n eu cynnwys, yn erbyn diffiniadau gradd a ffactor. Ymhellach, fel dogfen wedi'i chyhoeddi, bydd fframwaith categoreiddio newydd yn cynnig mwy o dryloywder i'r broses o raddio rolau MSS a Grwpiau.

Materion Graddio

- 3.14 Ochr yn ochr ag ystyried ymagweddau at werthuso swyddi, mae hefyd yn bwysig ystyried cynllun y strwythur graddau y mae'r broses gwerthuso swyddi yn seiliedig arno.
- 3.15 Ar hyn o bryd, mae strwythur y graddau wedi'i ddiffinio mewn perthynas â'r pum gradd a amlinellir yn Nhabl 1 ar dudalen 18. Felly, y cwestiwn cyntaf sy'n codi yw a yw strwythur graddio pum band yn cynrychioli'r hierarchaeth iawn i gefnogi gwaith Aelodau a'r Grwpiau? Ac yn gysylltiedig â'r cwestiwn hwnnw, pa fath o fframwaith graddio a fyddai fwyaf addas i ddiwallu anghenion Aelodau a Grwpiau nawr ac yn y dyfodol?

- 3.16 Gosod ffiniau graddau yw un o'r agweddau mwyaf hanfodol wrth gynllunio strwythur graddau. Mae'n gofyn am ddoethineb – nid yw'r broses yn wyddonol ac nid oes ateb iawn. Gellir penderfynu ar ffiniau graddau, ac felly nifer y graddau, drwy broses gwerthuso swyddi lle mae trefn sgoriau rolau a werthusir yn cael ei dadansoddi er mwyn nodi unrhyw fylchau sylweddol yn y sgoriau, gan felly greu ffiniau gradd.
- 3.17 Fel arall, gellir defnyddio'r broses gwerthuso swyddi i ddilysu penderfyniad *a priori* am nifer a diffiniad y lefelau gradd y mae swyddi'n cael eu lleoli ynddynt. Yng nghydestun y Senedd, mae pum gradd neu lefelau pwysoliad swyddi wedi'u nodi y mae pob un ohonynt yn cynrychioli symudiad tuag i fyny o ran cyfrifoldeb a chymhlethdod perthynol o'r lefel gradd oddi tanynt. Er nad ydym ni wedi cynnal gwerthusiad swyddi meincnodi llawn ar rolau yn yr hierarchaeth graddio, nid ydym wedi nodi, ac nid ydym yn ymwybodol o, unrhyw broblem sylfaenol gyda nifer y graddau yn yr hierarchaeth bresennol. Er bod rhai cyfranwyr wedi ceisio dadlau nad oedd strwythur graddau a seiliwyd ar bum lefel o bwysoliad swyddi yn ddigon manwl i gefnogi gwaith Aelodau a'r Grwpiau, nid oedd modd i ni nodi rheswm prima facie i ystyried hierarchaeth graddio gyda mwy na phum lefel graddio. Yn ein barn ni, byddai creu graddau ychwanegol yn arwain at strwythur rhy hierarchaidd gyda mwy o broblemau o ran ffiniau graddau, gan ei gwneud hi'n gynyddol anodd i gynnal cydraddoldeb a thegwch.
- 3.18 Yn lle hynny, mae sylwadau am faterion sy'n gysylltiedig â gradd gan Aelodau a staff yn canolbwyntio'n bennaf ar a ddylai fod un fframwaith troswaol i MSS a staff Grwpiau, a oes yn rhaid i'r strwythur fod yn fwy cymhleth i gynrychioli rolau gwahanol a llai amlwg MSS a staff Grŵp a bod yn fwy tryloyw o ran sut y caiff rolau eu graddio.

Mathau o Strwythuro wedi'u Graddio

- 3.19 Mae llawer o fathau o strwythurau wedi'u graddio y gellir eu crynhoi fel a ganlyn:
- Strwythur graddau cul: sy'n cynnwys dilyniant o raddau cul a allai fod yn 10 neu fwy. Dyma'r strwythur nodweddiadol mewn llywodraeth leol.
 - Strwythur graddio eang: un lle mae nifer lai o raddau'n gyffredinol, o bedair i chwech, sy'n tueddu i fod yn fwy cyffredin yn y sector preifat.
 - Strwythur teulu swyddi: sy'n cynnwys sawl teulu (grwpiau o swyddi â nodweddion tebyg) y mae pob un wedi'i rannu'n lefelau. Er bod strwythur graddau a chyflogau cyffredin ar draws yr holl deuluoedd, mae lefelau (graddau) ar gyfer pob teulu yn cael eu disgrifio yn nhermau cyfrifoldebau allweddol a nodweddion swydd ar gyfer y teulu hwnnw. Maent hefyd yn ddefnyddiol er mwyn diffinio llwybrau dilyniant gyrfa ar gyfer pob grŵp teulu.
- 3.20 Wrth reswm, mae mathau eraill o strwythur gyda graddau nad ydym ni wedi ceisio nodi gan eu bod nhw'n amrywiadau'n bennaf o'r prif fath o strwythur a nodwyd uchod, h.y. amrywiadau ar thema. Fodd bynnag, fel yr amlinellwyd gennym ym mharagraff 3.15, y cwestiwn y byddai'n rhaid i ni ei ystyried yn y cyd-destun hwn yw pa fath o fframwaith gradd a fyddai fwyaf addas i ddiwallu anghenion Aelodau a Grwpiau nawr ac yn y dyfodol.

Ymagweddau at Deuluoedd Swyddi

- 3.21 Er y byddwn ni'n cefnogi'r defnydd parhaus o hierarchaeth graddio pum gradd, mae cyd-destun meysydd gwahanol ac, yn bennaf rhaid nad ydynt yn amlwg, o weithgarwch cymorth a wneir gan ddeiliaid rôl, naill ai yn gymorth Aelod neu Grŵp, yn agored i fabwysiadu ymagwedd teulu swyddi sy'n debyg i'r hyn a fabwysiadwyd gan senedd yr Alban a senedd y DU.
- 3.22 Mae teulu swyddi'n glwstwr o swyddi gyda nodweddion cyffredin, sy'n cael eu gwneud ar lefelau gwahanol o sgiliau a chyfraniad. Mae ein dadansoddiad ni yn dangos bod rolau MSS a Grŵp yn dod dan un o sawl teulu o swyddi lle mae natur a phwrpas hanfodol y gwaith yn debyg a lle dylai fod yn bosib mynegi lefelau gwahanol o gyfraniad ar bob lefel gradd:
- Cyfathrebu
 - Polisi ac Ymchwil
 - Gwaith achos
 - Rheoli a Gweinyddu Busnes
- 3.23 Nid yw hynny'n golygu y dylai pob un gael ei gefnogi gan werthusiad swydd gwahanol ac ar wahân, neu drefniadau graddio a chyflogau. Gall pob un rannu'r un radd a strwythur cyflogau trosfwaol. Yn syml iawn, bydd mabwysiadu ymagwedd JFF ar sail yr hierarchaeth graddio pum band bresennol yn golygu y byddai'r fframwaith categoreiddio a amlinellwyd ym mharagraff 3.13 yn cael ei gasglu ar sail JFF, er mwyn sicrhau bod pob lefel teulu a gradd olynol yn disgrifio'n glir y ffactorau sy'n gwahaniaethu un lefel (gradd) o gyfraniad o un arall mewn perthynas â phob teulu. Fel nawr, byddai'r Pennaeth Staff yn cynrychioli'r lefel uchaf oll yn yr hierarchaeth graddio gydag atebolrwydd dros reolaeth drosfwaol yr holl staff yn eu Grŵp ar draws holl lefelau teuluoedd.
- 3.24 Yn ein barn ni, bydd fframwaith JFF yn hwyluso gwahaniaethau gwell a chliriach rhwng rolau ar bob lefel gradd a dylai hyn, yn ei dro, ei gwneud hi'n haws i wneud penderfyniadau ar lefelau gradd perthynol rolau'n haws i'w gwneud. Bydd hefyd yn cefnogi datblygiad llwybrau gyrfa ehangach a dylai hyn gynnig cyfleoedd ar gyfer dilyniant. Mewn perthynas â'r pwynt olaf hwn, er na fydd JFF ynddo'i hun yn cyflwyno'r dilyniant gradd y byddai llawer yn dymuno ei weld, bydd JFF yn cynnig ffordd well o gefnogi amcanion dilyniant. Byddai fframwaith JFF hefyd yn ei gwneud hi'n bosib gwahaniaethu rhwng ystodau cyflogau ar gyfer pob teulu swydd yn unol â'r farchnad allanol ar gyfer rolau yn y teulu hwnnw (gweler paragraff 4.12 *et seq*).
- 3.25 Gan edrych tua'r dyfodol, pe bai'r Bwrdd yn dymuno mabwysiadu ymagwedd fel hon, byddai hyn yn cynnwys gwaith nodi teuluoedd a diffinio lefelau o gyfraniad ar gyfer pob grŵp teulu. Wrth reswm, mae nifer a math y teuluoedd yn fater i'w drafod ac i'w ystyried gan y Bwrdd. Fodd bynnag, o'n dadansoddiad cychwynol ni, byddai model JFF o bedwar teulu fel yr amlinellir ym mharagraff 3.22 yn ddigonol i gynnwys holl feysydd swyddogol craidd rolau cefnogi Aelodau a Grwpiau.

- 3.26 Un o brif amcanion mabwysiadu gwerthusiad swydd ac ymagwedd at raddio o'r math a amlinellwyd uchod yw sicrhau bod penderfyniadau graddio yn gadarn ac y gellir eu hamddiffyn ond nid ydynt yn cymryd gormod o amser i'w gweinyddu. Wrth ymateb i gwestiynau am y trefniadau presennol, dywedodd llawer o'r ymatebwyr mai prif ysgogydd penderfyniadau graddio yn amlach na pheidio oedd faint o arian a oedd ar gael i gyllido cyflogau, yn hytrach nag ehangder, cwmpas a chymhlethdod perthynol y rôl.
- 3.27 Mae clustnodi rolau i bob un o'r pedwar band a amlinellir yn y map poblogaeth swyddi yn Ffigur 1, tudalennau 28 a 29, yn nodi bod posibilrwydd o ychydig o anghysondeb wrth raddio'r rolau. Rydym yn dweud bod posibilrwydd, gan fod llawer o'r teitlau swyddi'n gamarweiniol yn aml iawn, ac mae hi'n bosib iawn bod gan rolau gyda'r un teitl swydd nodweddion pwysoliad swydd sy'n awgrymu gradd uwch neu is.
- 3.28 Fodd bynnag, fel rhan o'r broses adolygu, ceision ni werthuso nifer fach o rolau gyda theitlau swyddi tebyg i ddilysu eu graddio o ran y band cyflog y neilltuwyd iddynt. Mae Tabl 2 drosodd yn amlygu canlyniad y broses honno.

Tabl 2: Gwerthuso Swyddi Rolau Gweithwyr Achos Dewisol

Teitl y Rôl	Band Cyflog Presennol	Nodiadau
<ul style="list-style-type: none"> Rheolwr Swyddfa/Uwch-weithiwr Achos (2) Uwch-ymchwilydd/Gweithiwr Achos Gweithiwr Achos/Polisi 	1	<ul style="list-style-type: none"> Bydd strwythur y swyddfa yn pennu i ryw raddau natur yr elfen gwaith achos yn y rôl ar y lefel hon. Bydd rhai deiliaid swyddi'n asesu achosion sy'n dod i mewn ac yn eu clustnodi i weithwyr achos eraill, os oes rhai eraill. Pan fydd mwy o weithwyr achos is, dywedodd y rhai y cyfwelwyd â nhw y byddant yn cael yr achosion mwy cymhleth ac yn monitro cynnydd ar ran eraill. Mewn sefyllfaoedd gwahanol, deiliad y swydd yw'r unig weithiwr achos ond bydd ganddo gyfrifoldebau ychwanegol sy'n ymwneud â natur gydweithredol y rôl, e.e. rheoli pobl a chyllideb.
<ul style="list-style-type: none"> Gweithiwr Achos (x 2) 	2	<ul style="list-style-type: none"> Caiff rhwng 20% a 30% o waith achos ei gategoreiddio'n waith syml, gydag ateb clir neu ystod gyfyngedig o opsiynau i ddewis o'u plith. Mae gweddill yr achosion yn fwy cymhleth a gallant gynnwys amrywiaeth o faterion lle nad yw'r ateb neu'r camau gweithredu bob amser yn amlwg. Mae angen rhywfaint o ganfod ffeithiau a dadansoddi er mwyn pennu'r ymagwedd orau i'w chymryd. Ymdrinnir â rhwng 85% a 95% o gyfanswm llwyth y gwaith achos yn annibynnol, heb ofyn am arweiniad na chymorth gan yr Aelod neu aelod uwch o'r tîm.
<ul style="list-style-type: none"> Gweithiwr Achos (x 2) 	3	<ul style="list-style-type: none"> Dywedodd un gweithiwr achos fod tua 75% i 80% o'r gwaith yn cael ei wneud heb arweiniad gan yr Uwch-gynghorydd. Gwnaeth un arall roi'r un canrannau a nodwyd uchod. Nid oedd gwahaniaeth amlwg rhwng cyfrifoldebau Gweithiwr Achos Band 3 a Band 2.

Llywodraethu a Phwysoliadau Swyddi sy'n Gorgyffwrdd

3.29 Wrth ystyried y canlyniadau hyn, mae sawl pwynt hoffwn ni dynnu sylw atynt:

- Fel yr amlinellwyd ym mharagraff 3.6, mae'r diffyg diffiniadau gradd neu feini prawf graddio yn golygu bod rolau'n cael eu graddio'n bennaf ar benderfyniadau o werth o ran graddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rôl, ac felly ei lefel gradd. Ac er y gellir dadlau bod MBS yn cefnogi Aelodau wrth wneud y penderfyniadau graddio hynny yn seiliedig ar eu gwybodaeth ymarferol am raddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rolau ar bob lefel gradd, mae hyn yn dal i fod yn benderfyniad heb ei gefnogi gan unrhyw feini prawf, h.y. proses gwerthuso swyddi, yn erbyn graddfa, cwmpas a chymhlethdod perthynol rôl sydd wedi'u mesur.
- Byddem yn dadlau bod gan rai rolau raddau sy'n anghyson sydd wedi arwain at ryw faint o lithro graddau. Byddem hefyd yn dadlau mai'r prif reswm y tu ôl i'r anghysondebau graddio hyn yw'r lefel o gyllid sydd ar gael i gyllido swyddi ar lefel gradd gywir. Felly, mae rolau y dylid eu graddio ar Fand 2 wedi'u graddio i fod yn lefel Band 3, yn bennaf oherwydd bod diffyg cyllid ar gael i raddio swyddi ar lefel Band 2. Yn gryno, byddem yn dadlau mai argaeledd cyllid yw'r prif ysgogwr ar gyfer penderfyniadau graddio pan ddylai penderfyniadau fod yn seiliedig ar raddfa berthynol, cwmpas a chymhlethdod perthynol y rôl fel sy'n cael eu mesur drwy broses gwerthuso swyddi gwrthrychol.
- Mae teitlau swyddi hefyd yn anghyson ac yn amrywio. Mae tua 118 o deitlau swyddi gwahanol ar draws poblogaeth swyddi o tua 260 o rolau. Byddem yn dadlau bod y nifer fawr y teitlau swyddi wedi'i achosi gan ddymuniad i adlewyrchu amrywiaethau mân neu ronynnog mewn cynnwys rolau. Byddem hefyd yn dadlau bod gan yr amrywiaeth hon o ran diffiniad wedi atal cysondeb gweinyddiaeth ac mae wedi creu cymhlethdod wrth recriwtio a phenderfynu ar gyflog rolau lle mae teitlau swyddi sydd union yr un fath yn cael eu graddio a'u talu ar lefelau gwahanol.
- Nid yw disgrifiadau swyddi sy'n dyddio'n ôl mor bell â 2011 yn cynnig sail gadarn y gellir graddio rolau arnynt yn 2024 ac i gefnogi graddio rolau ar gyfer y 7^{fed} Senedd.

- 3.30 Gan symud ymlaen, bydd yn bwysig sicrhau y dylai penderfyniadau graddio rolau dim ond adlewyrchu gofynion swydd y rôl fel y mesurwyd drwy broses gwerthuso swydd wrthrychol, a ddim ar argaeledd cyllid. Os yw gofynion lefel bennaf swydd rôl yn nodi, er enghraifft, y dylai gael ei graddio ar lefel Band 2, ni ddylid ei graddio ar lefel Band 3, yn syml oherwydd nad oes cronfeydd ar gael i gyllido swydd Band 3. Wrth reswm, gallai fod opsiynau eraill y gellid eu hystyried mewn amgylchiadau o'r fath, gan gynnwys y defnydd o rolau rhan-amser (wedi'u graddio'n benodol) neu addasu dyletswyddau'r rôl dan sylw.
- 3.31 O ran yr hyn sy'n cael ei ystyried yn eang i fod yn arsylwi egwyddorion craidd wrth wneud penderfyniad at raddio rôl, yn y dyfodol, bydd yn bwysig sicrhau bod yr egwyddorion hyn ar flaen ac wrth wraidd y broses graddio:
- Rhaid meddwl bob amser am y rôl ac nid am berson penodol yn cyflawni'r rôl honno.
 - Cymryd barn gytbwys - peidio ag asesu rôl dim ond mewn perthynas â'i gweithgareddau mwyaf cymhleth neu leiaf cymhleth.
 - Ystyried gofynion swydd y rôl yn erbyn pob un o'r ffactorau, h.y. gwerthuso swydd.
 - Asesu ansawdd y llwyth gwaith, nid y maint.
 - Nid yw lefelau cyflog na statws yn ddangosyddion gradd – dylai graddio fod yn seiliedig ar ofynion swydd.
 - Gall teitlau swyddi fod yn gamarweiniol neu eu defnyddio'n wahanol mewn rhannau gwahanol o'r sefydliad.

Adolygu ac Archwilio

- 3.32 Er gwaethaf newidiadau i strwythur graddau, yr angen i reoli llithro graddau – i lawr neu i fyny – yw'r rheswm y bydd y rhan fwyaf o sefydliadau'n rhoi dulliau ar waith i archwilio canlyniadau gwerthuso i sicrhau y gellir gwneud penderfyniadau graddio ar seiliau cadarn. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) hefyd yn argymhell y dylai sefydliadau gynnal dulliau monitro a chynhaliaeth parhaus o'u hymagweddau gwerthuso swyddi.
- 3.33 Yng nghyd-destun y Senedd, lle'r Aelodau a'r pleidiau gwleidyddol yw'r cyflogwyr, mae'r cwestiwn yn codi o ran a fyddai dull o'r fath yn hanfodol neu'n ddymunol ac os felly, sut byddai'n gweithio'n ymarferol? Yn wir, gellid dadlau bod hyn yn fater i Aelodau unigol neu Arweinwyr Grwpiau'n unig, fel y cyflogwyr.
- 3.34 Fodd bynnag, y broblem ehangach yma yw'r broblem o degwch a chydraddoldeb a sicrhau nad yw dau ddeiliad swydd sy'n gwneud yr un swydd i bob pwrpas, er dros ddau gyflogwr gwahanol, yn cael eu talu mewn dau fand cyflog gwahanol. Yn ein barn ni, mae hyn yn gwneud rhoi fframwaith gwerthuso swyddi'n wrthrychol sy'n gysylltiedig â dull er mwyn adolygu ac archwilio gwerthusiad a chanlyniadau graddio'n hanfodol.
- 3.35 Os bydd y Bwrdd yn cytuno, bydd angen penderfynu ar y protocolau a'r gweithdrefnau angenrheidiol a fydd yn berthnasol i werthusiad swyddi a graddio rolau'n barhaus. Eto, byddai angen i'r protocolau a'r gweithdrefnau hyn fod yn gymesur. Felly, byddem yn rhagweld y byddai'r rhain yn seiliedig ar roi fframwaith categoreiddio newydd ar gyfer gwerthuso swyddi a graddio rolau ar waith, wedi'i gefnogi gan gyfres o broffiliau (disgrifiadau) swyddi sy'n adlewyrchu gofynion swydd craidd y rolau ar bob lefel gradd.
- 3.36 Yn hyn o beth, mae'n hen bryd diweddarau'r disgrifiadau swydd sy'n dyddio'n ôl i 2011. Fel yr amlinellir ym mharagraff 3.29 (y pwynt bwled diwethaf), bydd angen i unrhyw ddiweddariad adlewyrchu disgrifyddion mwy cyffredinol sy'n rhoi manylion am y gwahaniaeth rhwng rolau ar bob lefel gradd olynol ac yn crynhoi cyfrifoldebau allweddol rolau craidd ond nid yw hyn yn rhestr o dasgau a gweithgareddau y mae eu hangen i'r unigolion gyflawni eu rolau. Yn gryno, diffiniad clir a chyson o rolau yn gysylltiedig â theitlau swyddi clir a chyson.

Ffigur 1: Map Poblogaeth Swyddi

	Staff Swyddfa Grŵp	Staff Cymorth Aelodau
Pennaeth Staff	<ul style="list-style-type: none"> Pennaeth Staff (2) 	
Uwch-gynghorydd	<ul style="list-style-type: none"> Pennaeth Staff (1) Cyfathrebu (1) Polisi ac Ymchwil (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Uwch-gynghorydd (24)
Band 1	<ul style="list-style-type: none"> Cynorthwydd Personol (1) Polisi ac Ymchwil (1) Uwch-gyfathrebu (4) Uwch-gynorthwydd Seneddol (1) Uwch-ymchwilydd (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Gweithiwr Achos/Polisi ac Ymchwil (2) Gweithiwr Achos/Etholaeth (1) Uwch-weithiwr Achos (2) Uwch-weithiwr Achos/Cyfathrebu (1) Cyfathrebu (1) Uwch-gyfathrebu (9) Cyfathrebu/ymchwil (1) Swyddog y Wasg (1) Ymgysylltu â'r Cyhoedd (2) Ymgysylltu â'r Cyhoedd/Ymchwil (2) Ymgysylltu â'r Cyhoedd/Ymchwil/Gweinyddol (1) Cynllunio (1) Rheolwr Swyddfa (25) Rheolwr Swyddfa/Cynorthwydd Personol (2) Rheolwr Swyddfa/Uwch-weithiwr Achos (4) Rheolwr Swyddfa/Cyfathrebu (1) Rheolwr Swyddfa/Ymchwil (1) Cynorthwydd Seneddol (1) Uwch-gynorthwydd Seneddol (1) Cynorthwydd Personol (1) Polisi ac Ymchwil (1) Uwch-ymchwilydd (6) Uwch-ymchwilydd/Cyfathrebu (1) Ymchwilydd/Cyfathrebu (1) Uwch-weinyddwr (1)
Band 2	<ul style="list-style-type: none"> Cyfathrebu (5) Ymchwilydd (6) 	<ul style="list-style-type: none"> Gweinyddwr (2) Gweithiwr Achos (16) Gweithiwr Achos/Gweinyddwr (3) Gweithiwr Achos/Etholaeth (3) Gweithiwr Achos/Cyfathrebu (5)

		<ul style="list-style-type: none"> • Gweithiwr Achos/Polisi ac Ymchwil (2) • Uwch-weithiwr Achos (7) • Uwch-weithiwr Achos/Cyfathrebu (1) • Cyfathrebu (11) • Cyfathrebu/Ymchwil (2) • Uwch-gyfathrebu (2) • Ymgysylltu â'r Cyhoedd (7) • Ymgysylltu â'r Cyhoedd/Ymchwil/Gweinyddol (1) • Cynllunio (1) • Rheolwr Swyddfa (5) • Rheolwr Swyddfa/Cynorthwydd Personol (1) • Rheolwr Swyddfa/Uwch-weithiwr Achos (1) • Cynorthwydd Personol (1) • Cynorthwydd Seneddol (1) • Y Wasg a'r Ymchwil (2) • Swyddog y Wasg (2) • Ymchwilydd (5) • Ymchwilydd/Cyfathrebu (3)
Band 3	<ul style="list-style-type: none"> • Cynorthwydd Seneddol (1) • Ymchwilydd (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gweinyddwr (11) • Gweithiwr Achos (10) • Gweithiwr Achos/Gweinyddwr (1) • Gweithiwr Achos/Etholaeth (5) • Glanhäwr (1) • Cyfathrebu (4) • Ymgysylltu â'r Cyhoedd (13) • Cynorthwydd Seneddol (5) • Swyddog y Wasg (1) • Ymchwilydd (4) • Ymchwilydd/Gweinyddwr (1) • Ymchwilydd/Cyfathrebu (1)

DS: Mae rolau swyddi wedi'u grwpio gan MBS i osgoi datgelu hunaniaeth unigolion. O ganlyniad, nid yw'r uchod yn cynnwys teitlau swyddi penodol gan fod rhai yn benodol iawn i un neu ddau o unigolion.

4. Strwythur a Rheoli Cyflogau

Cyflwyniad

- 4.1 Mae strwythur graddio yn troi'n strwythur cyflogau pan fydd ystodau cyflogau, graddau neu bwyntiau cyflog yn gysylltiedig â phob lefel gradd. Mae Tabl 3, drosodd, yn amlinellu'r pwyntiau cyflog presennol ar gyfer pob gradd ac mae Tabl 4 yn amlinellu metrigau allweddol sy'n gysylltiedig â phob ystod. Gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol, bydd deiliaid swyddi'n symud i fyny'r raddfa ar godiadau un pwynt ar y tro ar adeg pen-blwydd dechrau eu cyflogaeth nes y byddant yn cyrraedd uchafswm y raddfa ar gyfer eu band. Caiff pwyntiau cyflog eu hailbrisio bob blwyddyn yn unol ag Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion (ASHE) a gynhelir gan Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) gyda therfyn o 3%. Fodd bynnag, bydd y Bwrdd hefyd yn ystyried y cyd-destun ehangach wrth ystyried cydnabyddiaeth ariannol blyneddol. Fel y nodwyd uchod, ar gyfer blwyddyn ariannol 2022-23, derbyniodd staff daliad costau byw ychwanegol ac yn 2023-24, derbyniodd staff dau daliad costau byw ychwanegol.

Ystodau Cyflogau

- 4.2 Mewn strwythur wedi'i graddio, pan fydd yr holl swyddi'n cael eu rhoi mewn gradd, y cyfeirbwynt cyntaf yw cadarnhau'r ystod cyflog y dylid ei chysylltu â phob gradd (gan gymryd yn ganiataol na chaiff model cyflog cyfradd ar hap ei gyflwyno (gweler paragraff 4.18)). Fel arfer, gwneir hyn drwy arolwg o gyflogau ar gyfradd y farchnad (gweler paragraff 4.25) sydd â'r nod o ddarparu gwybodaeth ar gyfraddau'r farchnad ar gyfer swyddi cymaradwy mewn sefydliadau tebyg ar gyfer pob gradd. Caiff cyfeirbwynt marchnad ei gadarnhau ar gyfer pob gradd, sydd fel arfer yn bwynt canolig yr ystod cyflog ar gyfer y radd ac yn gyffredinol, caiff ei ystyried fel y gyfradd gystadleuol ar gyfer deiliad swydd cwbl gymwys yn y radd honno.
- 4.3 Yna, caiff ystod cyflog ei phennu ar sail y cyfeirbwynt hwn. Trefniad confensiynol yw gadael 20% ar y naill ochr o'r cyfeirbwynt: felly, os yw'r cyfeirbwynt yn 100%, byddai'r ystod o 80% i 120%. Fodd bynnag, gall lled yr ystod amrywio'n unol â'r polisi ar ddilyniant a nifer y graddau – po leiaf y graddau, ehangaf yr ystodau. Fodd bynnag, ar ben isaf yr ystod gradd, mae hyd yr ystod yn aml yn gulach er mwyn adlewyrchu'r ffaith y byddai disgwyl i ddeiliad swydd ar lefelau is yr hierarchaeth raddio fod yn gwbl gymwys yn y rôl am gyfnod byrrach o amser.
- 4.4 Wedi cadarnhau hyd yr ystodau, mae angen cadarnhau i ba raddau, os o gwbl, y dylai'r ystodau orgyffwrdd. Mae dwy ffordd o feddwl am y mater hwn. Y cyntaf yw y dylid rhoi terfyn cadarn i'r ystodau heb orgyffwrdd, a'r ail yw y dylai deiliad rôl ar ben uchaf yr ystod fod yn gwneud cyfraniad mwy na deiliad swydd llai profiadol ar ben isaf yr ystod uchod. Fodd bynnag, gall gorgyffwrdd mawr o fwy na 10% greu problemau o ran cyflogau cyfartal, er enghraifft lle mae deiliad swydd ar y radd uwch yn cael ei dalu llai na deiliad swydd ar y radd lai, er bod y rôl wedi'i gwerthuso ar lefel (gradd) pwysoliad swydd uwch.

Tabl 3: Ystodau Strwythur Cyflogau 2023/24

Band	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Pennaeth Staff	£41,846	£43,990	£46,247	£48,617	£51,113
Uwch-gynghorydd	£38,042	£39,990	£42,043	£44,196	£46,469
Band 1	£28,274	£30,805	£33,575	£36,598	£39,902
Band 2	£24,143	£26,556	£29,220	£32,152	£35,388
Band 3	£21,862	£23,555	£25,381	£27,353	£29,483

Tabl 4: Metrigau Strwythur Cyflog 2023/2024

	Lled ystod cyflogau (fel % o'r pwynt canol)	Pwynt Canol yr Ystod	Gorgyffwrdd Ystod Cyflogau (i'r Ystod Cyflogau isod)	% gwahaniaeth rhwng codiadau cyflog (cyfartaledd)
Pennaeth Staff	90% - 110%	£46,480	11%	5%
Uwch-gynghorydd	90% - 110%	£42,255	5%	5%
Band 1	82% - 117%	£34,088	25%	9%
Band 2	81% - 118%	£29,765	22%	10%
Band 3	85% - 110%	£25,673	dd/b	7.75%

Problemau gyda Threfniadau Rheoli Cyflogau Presennol

4.5 O safbwynt technegol, mae llawer o broblemau mewn perthynas â threfniadau rheoli cyflogau presennol hoffem ni dynnu sylw atynt:

- **Lled Ystodau:** nid oes cysondeb yn y lled ystodau a sefydlwyd ar gyfer pob gradd. Ac er nad oes rhaid i hyd ystodau fod yn gymesur, dylent fod yn gyson. Mae hyd ystodau'n tueddu i fod yn ehangach ar lefelau gradd uwch gan fod cwmpas, ehangder a chymhlethdod perthynol rolau'n fwy na'r lefelau hyn. Mae hefyd yn wir fod hyd ystodau ar lefelau gradd is yn tueddu i fod yn gulach gan fod cyfnodau amser i gyrraedd lefel gwbl gymwys o berfformiad yn fyrach. Er hyn, mae gan y lled ystodau presennol ar gyfer y ddwy radd uchaf y lled ystod fyrraf.
- **Pwyntiau Canolig:** yn gonfensiynol, y pwynt canolig mewn ystod cyflog yw'r pwynt lle ystyrir bod deiliad swydd unigol wedi cyrraedd lefel gymhwysedd perfformiad llawn. Cyfeirir ato'n aml fel y 'gyfradd ar gyfer y swydd' neu'r pwynt cyfeirbwynt y farchnad, a'r disgwyliad yw y bydd yr holl ddeiliaid swyddi'n cyrraedd y pwynt hwnnw, os nad yn uwch. Yn gyffredinol, caiff cyflogau y tu hwnt i'r pwynt canolig, neu'r gyfradd ar gyfer y swydd, eu cadw gan y deiliaid swyddi hynny sy'n gallu dangos lefelau perfformiad a chymhwysedd y tu hwnt i'r hyn y byddai'n cael ei ystyried yn arferol (Sef y pwynt cyfeirbwynt y farchnad) ar gyfer y rôl.
- Fodd bynnag, mewn strwythur cyflogau sy'n seiliedig ar godiadau cyflog lle mae dilyniant yn tueddu i gael ei seilio'n bennaf ar amser y gwasanaeth, yn amodol ar gyflawni lefelau perfformiad boddhaol, brig ys ystod cyflog ar gyfer y band yw'r gyfradd ar gyfer y swydd de facto. Allwn ni ddim â dweud gyda sicrwydd a yw pwynt uchaf y raddfa bresennol ar gyfer pob band yn cynrychioli cyfeirbwynt marchnad ar gyfer pob gradd. Gellid dim ond cadarnhau hyn drwy arolwg o gyflogau (gweler paragraff 4.25).
- **Ystod Gorgyffwrdd:** fel y gellir gweld yn y metrigau yn Nhabl 4, mae'r gorgyffwrdd rhwng ystodau yn fwy na'r hyn y byddai disgwyl eu gweld fel arfer. Ac er bod dadleuon dros ystodau sy'n gorgyffwrdd, mae ystodau â therfynau cadarn nad ydynt yn gorgyffwrdd (gweler paragraff 4.4.) yn cynnig ffordd llawer haws o reoli perthynoleddau cyflogau. Yn bwysicach, ac yng nghyd-destun ehangach tegwch a chydaddoldeb, a chan ddileu dros amser, byddai'r gorgyffwrdd yn helpu i sicrhau na fyddai rolau ar lefelau gradd uwch yn cael eu talu llawer yn llai na rolau yn y lefel gradd isod.
- **Gwahanrediadau pwyntiau cyflog:** mae'r gwahanrediadau o ran pwyntiau cyflog yn sylweddol. Mae'r rhan fwyaf o strwythurau sy'n seiliedig ar godiadau cyflog yn cynnwys cam rhwng 2.5% a 5%. Ein tybiaeth ymarferol yw bod y ganran yn cynyddu mewn pwyntiau cyflog ar Fandiau 2 a 3 yn uwch (9% a 10% yn eu tro) oherwydd bod hydau'r ystod yn fwy. Fodd bynnag, golyga hyn os caiff pob pwynt cyflog ei ailbriso gan, er enghraifft, 3% y flwyddyn, byddai canran flynyddol y codiad cyflog yn codi i'r holl staff nad ydynt wedi cyrraedd uchafbwynt y raddfa

cyflogau ar gyfer eu band nhw rhwng 8% ac 13% y flwyddyn. Bydd staff sy'n cyrraedd brig yr ystod cyflog ar gyfer eu band nhw yn ychwanegu rhwng 22% a 46% i'w cyflog cychwynnol, gan gymryd eu bod yn dechrau ar bwynt cyflog 1.

Perthynoledd Mewnol vs Allanol

- 4.6 O safbwynt technegol, mae un elfen sy'n fwy arwyddocaol i'r trefniadau presennol hoffem dynnu sylw ati. Mae strwythurau graddio – a'r ystodau cyflog sy'n gysylltiedig â phob gradd – megis yr un sy'n cael ei ddefnyddio ar gyfer MSS a staff Grwpiau yn seiliedig ar yr egwyddor y caiff yr holl rolau sy'n cael eu gwerthuso ar yr un lefel gradd yn cael eu talu o fewn yr un ystod cyflog. Mewn gwirionedd, mae'r strwythur graddio a chyflogau yn adlewyrchu aliniad mewnol o rolau yn seiliedig ar bwysoliad swydd (perthynoleddau mewnol).
- 4.7 Fodd bynnag, er mwyn cysylltu cyflog â strwythur a aliniwyd yn fewnol rhaid ystyried y farchnad gyflogau allanol, sef y broses o asesu cyfraddau cyflog drwy gyfeirio at gyfraddau'r farchnad. Yn gryno, beth mae sefydliadau tebyg yn talu am swyddi y gellir eu cymharu (perthynoleddau mewnol). Y broblem yma yw yn anaml iawn mae'r farchnad allanol yn homogenaidd. Er enghraifft, gallai cyflogau rolau ymchwil, rolau polisi, rolau rheoli neu rolau gweinyddol cymaradwy fod yn dra gwahanol er y gellid bod wedi asesu pwysoliad perthynol y rolau hyn fel rhai sy'n dod dan yr un radd. Mewn rhai achosion, gallai'r gwahaniaethau hynny fod yn sylweddol, gan ddibynnu ar natur y rôl a'r sector cyflogi – y sector cyhoeddus, y trydydd sector, y sector preifat etc.
- 4.8 O ran rheoli cyflogau, mae hyn yn peri dilema: a ddylid setlo ar gyfeirnod cyfradd y farchnad sy'n cynrychioli'r amrywiaeth eang o rolau ar bob lefel gradd? Un ystod cyflogau sy'n addas i bawb y mae'n rhaid iddo gael cyfartaledd ar draws amrywiaeth o rolau gwahanol ym mhob gradd? Y risg yma gyda'r ymagwedd hon yw gallai achosi anawsterau o ran recriwtio a chadw staff yn y rolau hynny lle mae'r setiau o sgiliau yn hynod werthfawr ar y farchnad. Hyd yn oed pe bai modd addasu, gallai hyn yn dal i olygu bod rhai rolau'n cael eu gordalu a rhai eu tandalu.
- 4.9 Fel arall, yr opsiynau fyddai:
- rhannu'r ystod cyflog i gydnabod bod yn rhaid talu rhai rolau – er nad pob un ohonynt – ar lefel uwch yn yr ystod tali i gefnogi recriwtio neu gadw staff – sef hollti ystodau?
 - cyflwyno system o lwfansau, e.e. taliadau ychwanegol ar gyfradd y farchnad, neu fel y'u cyfeirir atynt yn gynyddol yn y sector preifat, lwfansau rolau hanfodol, i gydnabod y gallai fod angen mynd dros yr ystod cyflog mewn rhai rolau i gefnogi gwaith recriwtio a chadw staff.
- 4.10 Yng nghyd-destun y sylwadau hyn, dylem ni gydnabod bod llawer o'r Aelodau gwnaethom ni siarad â nhw yn ystod yr adolygiad hwn yn crybwyll heriau o ran recriwtio a chadw staff, yn enwedig mewn perthynas â rolau y gellid eu hystyried i fod yn arbenigol – rolau cyfathrebu, ymchwil a pholisi. Wrth ystyried y cwestiwn hwn, nid ydym mewn sefyllfa i allu dweud pa mor bell, os o gwbl, mae rolau ar lefel benodol o

rolau cymaradwy mewn sefydliadau tebyg oherwydd nid ydym ni wedi cynnal arolwg o gyflogau ar gyfradd y farchnad.

- 4.11 Yn ogystal, mae'n rhaid cydnabod bod gosod ystodau cyflog yn fwy o gelfyddyd nad yw'n wyddor ac mewn realiti, yn gyfuniad o'r ddau. Mae hefyd yn wir fod ystodau sy'n gysylltiedig â chyd-destun y farchnad, mae angen ystyried yn fwy cyfannol am yr hyn sy'n denu ac yn cadw staff. Yn gryno, gall bod ar sail y farchnad olygu mwy na chyflog ac yn aml, mae yn golygu hynny. Yn ein barn ni, y broblem yma gyda'r ymagwedd 'yr un peth i bawb' at reoli cyflogau ac yn bwysicach, sut y gellir mireinio'r ymagwedd hon i gynnig ymagwedd fwy cytbwys at reoli cyflog a rheoli perthynoleddau mewnol ac allanol.

Fframwaith Teuluoedd Swyddi

- 4.12 Ymagwedd amgen at ymdrin â pherthynoleddau cyflogau allanol rhwng grwpiau gwahanol o staff fyddai mabwysiadu JFF sy'n gysylltiedig â'r farchnad fel yr amlinellir ym mharagraff 3.22. Ar gyfer pob teulu swydd, caiff cyfeirbwynt marchnad – a allai fod yr un peth i bob teulu ai peidio – ei gadarnhau ar gyfer pob lefel gradd i bob teulu. Gallai'r cyfeirbwynt marchnad hwn weithredu fel naill ai cyfradd ar hap ar gyfer y teulu swydd penodol hwnnw, neu fel arall bod yn sail y gellir cadarnhau ystod cyflogau ar lefel teulu swydd arni.
- 4.13 Mewn sawl ffordd, mae'r math hwn o fodel JFF yn debyg i'r hyn a fabwysiadwyd gan Senedd yr Alban (gweler Atodiad B). Mae rolau'n cael eu cysylltu ag un o bedwar teulu swydd gyda chyfradd ar hap ar gyfer pob rôl sy'n cael ei chreu o fewn ystod cyflog band eang. Mae'r ystodau cyflogau band eang ar gyfer pob teulu yn wahanol yn seiliedig ar asesiad o gyfradd y farchnad neu'r hyn mae sefydliadau tebyg yn eu talu ar gyfer rolau cymaradwy. Caiff yr ystodau eu hadolygu bob blwyddyn a gwneir penderfyniad o ran a ddylid ailbriso ystodau a chan faint. Wrth benderfynu'r gyfradd ar hap unigol a phriodol ar gyfer rôl, ystyrir y bydd y cyfraddau hyn eisoes wedi'u cadarnhau ar gyfer rolau tebyg, neu yn achos rolau newydd, mae asesiad yn seiliedig ar gampws, graddau a chymhlethdod perthynol y rôl dan sylw.
- 4.14 Mae'r IPSA hefyd yn amrywio cyflogau rhwng yr hyn sy'n dri theulu swydd yn ymarferol – Gweinyddol (2 lefel o bwysoliad swydd); Gweithredol (3 lefel o bwysoliad swydd); ac Ymchwil (2 lefel o bwysoliad swydd). Mae cyflogau hefyd yn amrywio yn seiliedig ar leoliad daearyddol, gydag ystod cyflogau i Lundain ac ystod cyflogau ar gyfer ardaloedd y tu allan i Lundain (gweler Atodiad B).
- 4.15 Yn ein barn ni, byddai fframwaith JFF fel y disgrifir ym mharagraff 3.22 *et seq*, yn cynnig fframwaith mwy cyfartal ar gyfer rheoli perthynoleddau cyflogau a graddio ar gyfer rolau MSS a Grwpiau. Bydd fframwaith o'r fath hefyd yn cefnogi ymagweddau ehangach at delerau dilyniant cyflogau yn ogystal â chynnig mwy o dryloywder a ffordd o sefydlu llwybrau gyrfa.

Dilyniant Cyflogau

- 4.16 Fel yr amlinellwyd ym mharagraff 2.8, gall deiliaid swyddi symud i fyny'r ystod codiadau cyflog un pwynt ar y tro ar ben-blwydd dechrau eu cyflogaeth nes iddynt gyrraedd y cyflog uchaf ar gyfer eu band (gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol). Mae'r ymagwedd gynyddol hon at ddilyniant cyflogau wedi'i hadlewyrchu ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru ac mewn rhannau mawr o'r sector cyhoeddus yn y DU. Mae hefyd yn nodwedd o'r strwythur cyflogau i staff sydd wedi'u cyflogi gan Gomisiwn y Senedd a Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, nid yw'r nodwedd o drefniadau rheoli cyflogau'r IPSA neu Senedd yr Alban ar gyfer staff cyfatebol. Yn y ddau fframwaith hyn, caiff staff eu penodi i bwynt cyflog o fewn ystod cyflogau sy'n gymesur â chwmpas perthynol a chymhlethdod y rôl ond nid oes dilyniant sy'n seiliedig ar gynyddiadau o fewn yr ystod. Caiff cyflogau eu hailbrizio'n flynyddol yn unol ag ASHE.
- 4.17 Yn ein barn ni, byddai symud i ffwrdd o fodel dilyniant sy'n seiliedig ar godiadau cyflog yn anodd cyflawni oni bai y cymerwyd penderfyniad i symud i fframwaith cyflogau cyfradd ar hap sy'n debyg i'r hyn sy'n cael ei ddefnyddio gan IPSA a Senedd yr Alban. At hynny, yng nghyd-destun ehangach sector cyhoeddus Cymru lle mae fframweithiau cyflogau sy'n seiliedig ar godiadau cyflog yn arferol, byddai'n mynd yn groes i ddiwylliant i fabwysiadu model dilyniant cyflogai nad oes yn cynnwys ymagwedd yn seiliedig ar godiadau. Eto, yn ein barn ni, mae hyn yn fwy na chwestiwn am a ddylid mabwysiadu model cyflogau cyfradd ar hap neu ystod cyflogau sy'n seiliedig ar ddilyniant yn syml iawn. Mae'n fwy o gwestiwn ynghylch addasrwydd un o'r ymagweddau hyn (neu amrywiad arno) i gyd-destun y Senedd ac yn y tymor hwy, yn ei gwneud yn haws i wneud Penderfyniad symlach.

Cyfraddau Cyflogau ar Hap

- 4.18 Yn aml, caiff cyfraddau ar hap eu defnyddio ar gyfer rolau rheoli uwch lle mae lefel y cyflog wedi'i chynllunio i ddenu, cadw ac ysgogi person penodol. Dan yr amgylchiadau hyn, caiff lefel cyflog sylfaenol briodol ei negodi ar y cyd â'r unigolyn, ac mae codiadau cyflog yn y dyfodol yn gysylltiedig â meini prawf perfformiad yn bennaf. Gellir ailbrizio lefel cyflog sylfaenol os ystyrir ei fod wedi cwmpo'n is na chyfeirnod y farchnad. Gan gofio y gallai lefelau cyflogau gwirioneddol amrywio rhwng 10% a 15% y naill ochr i'r cyfeirbwynt marchnad, yn gyffredinol byddai rôl y mae ei chyflog yn cwmpo o fewn 10% a 15% yn cael ei hystyried i fod â chydabyddiaeth briodol.
- 4.19 Yn aml, caiff cyfraddau ar hap eu defnyddio ar lefelau is yn yr hierarchaeth graddio lle mae angen am 'gyfradd ar gyfer y swydd' syml oherwydd gall deiliaid y swydd ddod yn gwbl gymwys yn y rôl o fewn cyfnod byr o amser, yn gyffredinol. Wrth eu cymhwysu, mae cyflogau cyfradd ar hap yn hawdd eu gweinyddu ac yn dryloyw gydag angen syml i ailbrizio cyfradd ar hap bob blwyddyn i aros yn gyson â chyfraddau'r farchnad a chwyddiant. Yr anfantais gyda'r gyfradd ar hap unigol yw nad oes strwythur ffurfiol ar gyfer dilyniant cyflogai oni bai y caiff cyfradd ar hap uwch yn cael ei chyflwyno.

Dilyniant Cyflogau ar sail Cymhwysedd

- 4.20 Wrth ystyried y broblem dilyniant cyflogau, mae sefydliadau ar draws y DU yn y sectorau preifat a chyhoeddus wedi bod yn ystyried modelau mwy cyfrannol o ddilyniant cyflogau sy'n ceisio cysylltu dilyniant cyflogau â chyfranogiad.
- 4.21 Cyfeirir at y rhain yn aml fel dilyniant cyflogau sy'n seiliedig ar gymhwysedd neu gymhwysedd uwch, ac mae'r modelau hyn yn ceisio diffinio dilyniant cyflogau o amgylch pedair lefel graidd o gyfraniad ar bob lefel; gradd neu fand, y cyfeirir atynt yn gyffredinol fel Datblygu, Cymwys ac Uwch, neu Ddatblygu, Cymwys, Uwch ac Arbenigol. Mae'r model ar dudalen 57 yn amlinellu sut y byddai model o'r fath yn gweithio yng nghyd-destun fframwaith cyflogau neu raddio MSS a Grwpiau.
- 4.22 Mae nodweddion y model yn cynnwys:
- Yn gyffredinol, mae deiliaid swyddi'n dal i gael eu recriwtio i'r pwynt cyflog Datblygu ar gyfer eu gradd, gyda'r hyblygrwydd i recriwtio i'r pwynt cyflog Cymhwysedd, gan ddibynnu ar brofiad blaenorol.
 - Gosodir meini prawf sy'n amlinellu'r lefel o sgiliau, cymhwysedd a pherfformiad a ddisgwylir ar bob pwynt cyflog, gan gynnwys y trothwyon rhyngddynt. Yn ogystal, caiff amserlen ei chreu sy'n nodi'r cyfnod nodweddiadol o brofiad gwaith y byddai'n rhaid i ddeiliad swydd ei gael er mwyn datblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad er mwyn symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
 - Byddai deiliaid swyddi'n symud i'r pwynt cyflog nesaf pan fyddant wedi dangos bod ganddynt y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i weithredu'n gymwys ar yr hyn a fyddai'r lefel uwch ar gyfer y lefel y radd neu'r band, ac yn nodweddiadol, byddai hynny'n golygu cyflawni amrywiaeth ehangach o dasgau a gweithgareddau. Er y byddai cyflymder dilyniant yn cael ei gefnogi gan amserlen arwyddol, h.y. pa mor hir byddai'n ei gymryd yn gyffredinol i ddeiliad swydd unigol ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf, a phenderfyniad y cyflogwr fyddai symud deiliad y swydd ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf, gan ddibynnu ar fodloni meini prawf dilyniant a ddiffiniwyd ac argaeledd cyllid.
- 4.23 Mewn sawl ffordd, nid yw'r model hwn yn annhebyg i'r trefniadau dilyniant cyflog sydd ar waith ar hyn o bryd. Er yn ymarferol, byddai deiliaid y rhan fwyaf o rolau'n cael eu penodi i'r pwynt isaf ar yr ystod cyflogau, gellid penodi staff i bwynt cyflog uwch yn amodol ar gymeradwyaeth gan MBS (fel sy'n wir ar hyn o bryd). Fodd bynnag, yn y model hwn, byddai cyflymder y dilyniant, er y byddai'n cael ei arwain gan amserlen sy'n nodi'r cyfnod nodweddiadol o brofiad gwaith y byddai deiliad swydd ei angen i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf, yn destun penderfyniad y cyflogwr.

- 4.24 Pe bai'r Bwrdd yn dewis symud i fodel o ddilyniant cyflogau yn seiliedig ar gymhwysedd, byddai angen mynegi'r well y disgwyliadau o ran gwybodaeth, sgiliau, profiad a pherfformiad sy'n gysylltiedig â phob pwynt cyflog. Byddai'n rhaid cynnal ymarfer i nodi pwyntiau cyflog cysylltiedig i bob gradd ar sail y farchnad hefyd (gweler paragraff 4.28).
- 4.25 Wrth ystyried hyn, ac yn wir, opsiynau eraill, ar gyfer diwygio'r strwythur cyflog, byddem hefyd yn tynnu sylw at y ffaith fod carfan uchel o staff y mae eu cyflogau eisoes wedi cyrraedd uchafswm y pwynt cyflog ar gyfer eu band - Tabl 5, drosodd. Er na allwn ddweud a yw'r uchafswm cyflog presennol ar gyfer pob band yn cynrychioli cyfradd y gellir ei hystyried i fod yn gyfeirbwynt sy'n cyd-fynd â'r farchnad (neu'n uwch) am rolau sy'n debyg i swyddi eraill, yn y rhan fwyaf o strwythurau cyflogau confensiynol ar 110% - 120% o bwynt canolig ystod cyflogau ar gyfer gradd (gweler paragraff 4.5), caiff hyn ei gyflawni gan berfformwyr rhagorol yn unig yn gyffredinol.
- 4.26 Mae'r ffaith fod carfan mor uchel o staff eisoes wedi cyrraedd brig yr ystod cyflogau ar gyfer eu gradd hefyd yn golygu bod unrhyw bwynt cyflog sy'n cael ei sefydlu yn llai na'r pwynt cyflog presennol ar gyfer eu gradd, gan olygu eu bod yn destun cyflog 'marcio amser' yn ymarferol. Golyga cyflog marcio amser y caiff cyflog sylfaenol deiliad swydd ei rewi nes y bydd y cyflog newydd ac is yn dal i fyny drwy godiadau cyflog a ddyfernir yn flynyddol neu gynyddiadau eraill.
- 4.27 Yn hyn o beth, bydd yn angenrheidiol adolygu effaith unrhyw benderfyniadau ar ddiwygiadau i bwyntiau cyflog i sicrhau na fydd unrhyw newidiadau yn peri anfantais i ddeiliaid swyddi sydd wedi cyrraedd y pwynt cyflog uchaf ar gyfer eu gradd.

Tabl 5: Nifer y staff ar bob pwynt cyflog

Band	Pwynt Cyflog 1	Pwynt Cyflog 2	Pwynt Cyflog 3	Pwynt Cyflog 4	Pwynt Cyflog 5	Cyfanswm Nifer y Staff
Pennaeth Staff ac Uwch-gynghorydd	1	2	3	4	19	29
<i>Pwynt cyflog fel % o'r Ystod Cyflog</i>	82%	86%	90%	95%	100%	
Band 1	4	3	12	4	54	77
<i>Pwynt cyflog fel % o'r Ystod Cyflog</i>	71%	77%	84%	92%	100%	
Band 2	11	19	13	10	46	99
<i>Pwynt cyflog fel % o'r Ystod Cyflog</i>	68%	75%	83%	91%	100%	
Band 3	22	10	7	4	16	59
<i>Pwynt cyflog fel % o'r Ystod Cyflog</i>	74%	80%	86%	93%	100%	
CYFANSWM NIFER Y STAFF AR BOB PWYNT CYFLOG	38	34	35	22	135	264
	14%	13%	13%	8%	52%	

Arolygon Cyflogau Cyfradd y Farchnad a Chyfeirbwyntiau'r Farchnad

- 4.28 Fel rhan o'r broses adolygiad hon, nid ydym wedi ceisio cynnal arolwg o gyflogau ar gyfradd y farchnad. Er mwyn cynnal adolygiad o'r math hwn, mae angen i ni allu paru rolau yn seiliedig nid yn unig ar eu tasgau a'u cyfrifoldebau, ond ar faint, cwmpas a chymhlethdod perthynol y tasgau ar gyfrifoldebau hynny. Fel arfer, caiff hyn ei fesur drwy ryw fath o werthusiad swydd sy'n cynnig mesur mwy cywir o bwysoliad swydd perthynol. Mae'r rhan fwyaf o arolygon mawr ar gyflogau cyfradd y farchnad a gynhelir gan yr ymgynghoriaethau rheoli mwy – Korn Ferry Hay, Mercer, Willis Towers Watson, Xpert HR etc. – yn seiliedig ar asesu helaethder, cwmpas a chymhlethdod rôl fel y mesurir drwy ddulliau gwerthuso swydd unigol sydd, yn eu troi, yn cael eu trosi i lefel disgrifyddion i alluogi sefydliadau i lefel briodol, a thrwy hynny, yn creu sail er mwyn cymharu rolau ar lefel debyg mewn sefydliadau eraill.
- 4.29 Er mwyn cymharu pwysoliadau swyddi yn ddilys, byddai'n rhaid i ni'n gyntaf bennu sgôr gwerthuso swydd arwyddol neu lefel ar gyfer rolau meincnodi MSS a Grwpiau. Ni allwn wneud hyn o'r disgrifiadau swydd a ddarparwyd oherwydd eu bod yn dawel ar y cyfan am gwmpas a chymhlethdod perthynol sylfaen tasgau rolau. Maent hefyd yn hen. Felly, byddai unrhyw ymgais i feincnodi rolau i hwyluso cymhariaeth cyflogau ar sail dyfalu gwybodus yn syml iawn. Nid yw hyn yn feirniadaeth o'r disgrifiadau swydd a gasglwyd ar gyfer rolau MSS a Grwpiau. Yn aml, nid yw disgrifiadau swyddi y mae cyflogwyr yn eu casglu i gefnogi prosesau recriwtio'n cynnwys digon o wybodaeth am swyddi i gefnogi proses gwerthuso swydd, a dyna pam yn aml mae cynnal capsiwlau swydd i arolygon cyflogau yn cael eu llunio i fireinio'r broses paru swyddi ymhellach.
- 4.30 Wrth reswm, bydd gofynion i gynnal adolygiad o'r fath rhywbryd, yn enwedig os yw'r Bwrdd yn dymuno mabwysiadu ymagwedd JFF i reoli cyflogau, lle bydd yn angenrheidiol pennu ystodau cyflog ar gyfer pob teulu swydd. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio nad yw chyfeirbwyntiau sy'n gysylltiedig â'r farchnad yn golygu cyflogau uwch.
- 4.31 Yn hyn o beth, mae'n bwysig nodi na fwriadwyd data arolwg i adlewyrchu'r union gyflog y dylid ei dalu i unigolion ond, yn hytrach, gallai'r data gynnig sail y gall y Bwrdd osod eu lefelau cyflog arni. Yn anaml y bydd un gyfatebiaeth neu ffynhonnell cyflog y farchnad sy'n 'iawn' y gellir tynnu arni. Bydd arolygon gwahanol yn arwain at ganlyniadau gwahanol gan ddibynnu ar y sampl o sefydliadau sy'n cael ei chynnwys, ansawdd y pari ac amseru'r arolwg. Nid oes yr un gyfradd cyflogau sengl sy'n gywir am unrhyw swydd oherwydd bod gan sefydliadau gwahanol bolisïau gwahanol o ran yr hyn mae angen iddynt ei dalu a'r hyn gallant fforddio i'w dalu.

Casgliadau

- 4.32 Yn olaf, rydym hefyd yn cydnabod bod yn rhaid i unrhyw newidiadau i drefniadau rheoli cyflogau presennol fod yn gymesur a chydabod cyd-destun gweithredol unigryw'r Senedd ac anghenion Aelodau a phleidiau gwleidyddol sy'n gyflogwyr. Gan edrych drwy'r lens hwn, mae gan strwythur syml o bum band wedi'u graddio sy'n gysylltiedig â dilyniant cyflogau cynyddol lawer o werth
- 4.33 Yn erbyn hynny, mae'n rhaid cydnabod hefyd fod angen mireinio ymagweddau at reoli perthynoleddau graddau a chyflogau i gynnig ymagwedd fwy cytbwys at reoli cyflogau, a rheoli perthynoleddau mewnol ac allanol. Yn adran 6, byddwn yn ystyried gwerth opsiynau posib ar gyfer mireinio'r trefniadau hynny.

5. Y Darlun Mawr

Cyflwyniad

- 5.1 Fel rhan o'r broses adolygu hon, ceision ni gael mewnwelediadau gan Aelodau a staff ar yr ymagweddau presennol at raddio a chyflogau drwy nifer o gyfweiliadau unigol, grwpiau ffocws staff ac arolygon unigol o Aelodau a staff.
- 5.2 Fel cyfanswm, cynhalion ni 12 o gyfweiliadau unigol ag Aelodau ac 13 o gyfweiliadau unigol ag aelodau o staff. Yn ogystal cynhaliwyd cyfweiliadau ar wahân gyda chynrychiolwyr yr Undeb Llafur (gweler paragraff 5.15). Hefyd, cynhalion ni chwe grŵp ffocws staff, y daeth 36 o ddeiliaid swydd atynt.
- 5.3 Cynhaliwyd dau arolwg holiadur unigol o Aelodau a staff hefyd. Dengys copi o bob arolwg holiadur unigol yn Atodiad A. O ran lefelau ymatebion i arolygon, ymatebodd 25% o Aelodau (sef 15 unigolyn) a 33% o staff (sef 86 o unigolion) i bob arolwg.

Aelodau

- 5.4 Bandio (Graddio) Rolau: mae ymatebion yn awgrymu bod diffyg dealltwriaeth gyffredinol a thryloywder am sut mae rolau'n cael eu graddio ar hyn o bryd, h.y. sut y cânt eu neilltuo i fand cyflog penodol. Nododd y rhan fwyaf o ymatebwyr yr arolwg a oedd yn Aelodau mai 'cyfrifoldebau swydd' a 'ddylai fod' y ffactor pwysicaf wrth benderfynu band (gradd) cyflog rôl, a'r ffactor lleiaf pwysig oedd y gyllideb. Er hyn, yn baradocsaidd, mae'n ymddangos yn ymarferol, mae llawer o benderfyniadau graddio'n ymwneud mwy â'r cyllid sydd ar gael i gyllido rolau yn hytrach na gofynion swydd y rôl ei hun.
- 5.5 Diffyg hyblygrwydd yn y Fframwaith Cyflogau: roedd bron yr holl Aelodau y cyfwelwyd â nhw'n amlygu'r hyn roeddent yn teimlo oedd anhyblygrwydd y fframwaith cyflogau. Roedd hyn hefyd yn wir am ymatebion yr arolwg, lle'r oedd pob un o'r Aelodau ond un yn awgrymu bod angen newid y fframwaith cyflogau naill ai rhywfaint neu'n gyfan gwbl.
- 5.6 Dilyniant Cyflogau drwy Godiadau: roedd natur gynyddol y strwythur cyflog yn cael ei hystyried yn gadarnhaol, er bod ansicrwydd am hyd yr ystodau cyflog. Fodd bynnag, roedd yr anallu i gynyddu cyflymder y dilyniant cyflog y tu allan i'r cylch o godiadau blynyddol wedi'i amlygu i fod yn gyfyngiadol. Yn hyn o beth, roedd y gallu i wobrwyo staff y tu allan i'r cylch o godiadau blynyddol yn cael ei ystyried gan lawer i fod yn beth dymunol.
- 5.7 Amlygwyd pwynt ar wahân ond a oedd yn gysylltiedig mewn perthynas â dilyniant hefyd. Roedd barn gyffredin y dylai fod dull symlach ar waith ar gyfer ailraddio staff a oedd yn ymgymryd â dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol â'r potensial i symud y rol i radd uwch.

- 5.8 Cyllido (Lwfans Gwariant Staffio): er nad oedd o fewn cwmpas cylch gorchwyl yr adolygiad hwn, y lefel o lwfans gwariant staffio oedd y mater unigol a wnaeth ddenu'r nifer fwyaf o sylwadau. Mae'r rhan fwyaf o Aelodau yn ystyried y lefel bresennol o lwfans i fod yn annigonol i ddiwallu anghenion busnes o ran staffio, ac mae staffio'n cael ei benderfynu'n bennaf gan y lefel o gyllid sydd ar gael i gyllido rolau ar lefelau penodol. Yn aml, roedd hyn yn cael ei gymhlethu gan y ffaith fod ystodau cyflogai ar gyfer rolau Uwch-gynghorydd a lefel Band 1 yn cael eu hystyried yn annigonol i recriwtio a chadw staff gyda'r lefel briodol o sgiliau a phrofiad mewn meysydd arbenigol megis ymchwil a chyfathrebu.

Staff

- 5.9 Bandio (Graddio) Rolau: roedd mwy na 70% o'r staff a arolygwyd yn ansicr neu ddim yn gwybod sut y penderfynwyd ar radd (band) eu rôl. Roedd cyfweiliadau â staff a grwpiau ffocws yn datgelu lefel debyg o ddealltwriaeth. Er bod staff wedi nodi lefel cyfrifoldebau swydd fel y ffactor pwysicaf wrth benderfynu ar fand (gradd) cyflog rôl, ac argaeledd cyllideb fel y ffactor lleiaf pwysig, y ffactor hwn, sef argaeledd cyllideb, oedd yn cael ei ystyried gan staff fel y ffactor a oedd yn pennu band eu cyflog mewn gwirionedd.
- 5.10 Yn gysylltiedig â'r ymatebion hyn, roedd thema gyffredinol nad oedd bandiau cyflog na disgrifiadau swydd yn adlewyrchu lefelau cyfrifoldebau a disgwyliadau'r rôl yn ymarferol, ac nad oedd ystodau cyflogau yn cyd-fynd â'r farchnad lafur.
- 5.11 Dilyniant Cyflog gyda Chodiadau Blynyddol: mae sylwadau ac ymatebion staff i'r mater hwn yn cyfleu'n gyffredinol ymatebion yr Aelodau, ac amlygwyd y cwmpas dilyniant cyflog ar wahân i'r broses codiadau blynyddol fel prif bryder. Ystyriwyd yr opsiwn i symud i godiadau cyflog yn gyflymach er mwyn cydnabod sgiliau, gwybodaeth a chyfraniad cynyddol i fod yn ddeniadol hefyd.
- 5.12 Roedd staff yn fwy cadarnhaol am gysylltu dilyniant blynyddol naill ai'n llawn neu'n rhannol â pherfformiad (57%), er codwyd pryderon am sut y gellid rheoli broses o'r fath yn deg ac yn gyson ar draws amrywiaeth eang o gyflogwyr unigol.
- 5.13 Cyfleoedd Datblygu Ehangach: roedd sawl aelod o staff yn mynegi anfodlonrwydd â'r cyfleoedd datblygu gyrfa a dilyniant proffesiynol a oedd ar gael iddynt.

Cynrychiolwyr yr Undeb Llafur

- 5.14 Fel rhan o'r broses adolygu, achubwyd ar y cyfle gennym i siarad ag Undebau Llafur cydnabyddedig. Nid yw'n syndod efallai bod nifer o'r problemau a godwyd ganddynt yr un peth â'r rhai a godwyd gan Aelodau a staff. Codwyd pryderon am ddiffyg cysondeb yn y ffordd mae'r fframwaith cyflogau'n cael ei ddehongli a'i gymhwyso. Awgrymwyd hefyd, wrth adolygu ymagweddau, y dylai sicrhau cysondeb cymhwysiad, h.y. sicrhau y caiff rolau eu graddio ar y lefel briodol, fod yn ofyniad allweddol, yn ogystal â chyflawni cydraddoldeb cyflogau a graddio â staff y Comisiwn.

- 5.15 At hynny, gan gofio nad yw'r gorwel cyflogaeth i lawer o staff yn debygol o bara llawer iawn o flynyddoedd, roedd teimlad y dylid cydnabod hyd tymor byr cymharol y gorwel hwnnw drwy lefelau cyflog uwch sy'n gysylltiedig â chyflymder mwy o ran dilyniant cyflogau.
- 5.16 Cydnabuwyd bod cyfarfodydd rheolaidd gyda'r Bwrdd yn ddefnyddiol. Fodd bynnag, y brif broblem a godwyd yn y cyd-destun hwn oedd yr angen i sicrhau mwy o fewnbwn i'r penderfyniadau a wneir gan y Bwrdd sy'n effeithio ar staff. Ar y mater hwn, awgrymwyd y dylid ystyried rhyw ffurf o gynrychiolaeth staff ar y Bwrdd. Awgrymwyd hefyd y dylai fod proses o gydfargeinio mewn perthynas â chyflog ac ystyriaeth o amodau cysylltiedig o wasanaeth.

Casgliadau

- 5.17 Mae hi'n amlwg efallai na all Aelodau na'r pleidiau gwleidyddol fod yn gyflogwyr 'gydol oes' yn yr un ffordd â'r gwasanaeth sifil, y GIG neu unrhyw gyflogwr arall. Wedi dweud hynny, mae deiliaid swyddi sydd wedi gweithio, ac sy'n parhau i weithio, i Aelodau (neu nifer o Aelodau) neu'r pleidiau gwleidyddol, dros gyfnod estynedig o amser. Mae Tabl 6, isod, yn amlinellu'n glir hirhoedledd gwasanaeth llawer o staff.

Tabl 6: Hyd Cyfartalog Gwasanaeth yr holl Staff

	Pennaeth Staff	Uwch-gynghorwyr	Band 1	Band 2	Band 3
Hyd cyfartalog gwasanaeth	13 blynedd 4 mis	6 blynedd	6 blynedd 6 mis	4 blynedd 6 mis	2 flynedd 9 mis

- 5.18 Fodd bynnag, nid yw'r gorwel cyflogaeth i lawer o staff yn debygol o bara am lawer o flynyddoedd. Nid yw'r sefyllfa hon yn unigryw i Aelodau'r Senedd na'r pleidiau gwleidyddol. Mae'r un peth yn wir i lawer o gyflogwyr. Dyma'r rheswm mae cyflogwyr yn cydnabod y bydd unigolyn sy'n ymuno â nhw, er na fydd disgwyliad o aros yn eu cyflogaeth am lawer o flynyddoedd i ddod, yn chwilio am waith diddorol a heriol, ynghyd â chyfleoedd i ddatblygu eu cymhwysedd, eu sgiliau a'u craffter, a fydd yn eu galluogi i symud i rolau ar lefel uwch yn rhywle arall.

- 5.19 Mewn cyfnewid, bydd deiliaid swyddi hefyd yn disgwyl y bydd y gorwel ar gyfer eu gwobrwyo am eu cyfraniad yn adlewyrchu'r amser mae'n ei gymryd i wneud y cyfraniad hwnnw a'r twf naturiol yn y lefel honno o gyfraniad yn yr amser a dreulir gyda'r cyflogwr hwnnw. Wrth gwrs, yn naturiol fe ddaw adeg pan fydd cymhwysedd a chraffter deiliad y swydd yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n wirioneddol ofynnol ar gyfer y rôl, ac mae hyn i bob pwrpas yn sbardun i ddeiliad y swydd symud i rôl ar y lefel nesaf (os bydd y cyfle'n bodoli) neu geisio cyfleoedd yn rhywle arall.
- 5.20 Rydym yn codi'r pwynt hwn yn benodol oherwydd bod llawer o'r safbwyntiau a fynegwyd gan staff mewn perthynas â threfniadau cyflog a graddio presennol yn gysylltiedig disgwyliad o ddilyniant naill ai yn nhermau cyflog drwy'r ystod cyflog (band cyflog) neu drwy ddyrchafiad i fand uwch. Yn ddiamau, i staff sydd wedi'u cyflogi gan bleidiau gwleidyddol, gall y cyfleoedd ar gyfer dilyniant fod yn fwy, ond i staff sydd wedi'u cyflogi gan Aelodau unigol, bydd eu cwmpas yn naturiol yn fwy cyfyngedig ac yn amlach na pheidio, yn dibynnu ar aelod unigol yn gadael y tîm.
- 5.21 Yn fyr, ni all yr un polisi cydnabyddiaeth neu fframwaith cyflog a graddio cysylltiedig gynnig cyfleoedd ar gyfer dilyniant sy'n seiliedig ar gyflog neu radd y tu hwnt i'r hyn y gall y sefydliad, neu yn yr achos hwn, Aelodau unigol eu cynnig.
- 5.22 Y brif thema sy'n dod i'r amlwg o'n proses ymgysylltu yw'r diffyg dealltwriaeth o'r broses ar gyfer rheoli'r broses cyflogau a graddio. Y sefyllfa sydd ohoni ar hyn o bryd yw bod Penderfyniad ar Gyflog a Lwfansau Aelodau (adran 7, Cymorth Staffio i Aelodau) yn amlinellu'r polisi ar gyfer lwfansau staff – y polisi fframwaith, yn ymarferol. Fodd bynnag, mae angen mynd y tu hwnt i gyhoeddiad fframwaith polisi a chyhoeddi dogfen gynhwysfawr sy'n amlinellu'r prosesau a gweithdrefnau ar gyfer penderfynu cyflogau a graddio staff. Yn hyn o beth, roedd yn nodedig nad oedd sawl Aelod y siaradon ni â nhw yn ymwybodol y gellid cytuno ar gyflog dechrau uwch, h.y. y tu hwnt i'r pwynt cyflog isaf ar gyfer y band, yn amodol ar gyngor a ddarparwyd gan MBS (paragraff 7.2.1 o'r Penderfyniad) sy'n datgan bod yn rhaid i Aelodau ddilyn cyngor a ddarparwyd gan MBS ar feini prawf cyflogau cychwynnol.
- 5.23 Wrth amlygu'r pwynt hwn, sylwn fod MBS wedi cyhoeddi dogfen *Canllawiau Cymorth Recriwtio Staff* sy'n eithaf pendant am y mater o gyflogau cychwynnol. Y mater yma yw a yw'r canllawiau'n mynd yn ddigon pell, yn enwedig o ran ymagweddu at gyflogau a graddio.

Tabl 7: Crynodeb o Fewnwelediadau Arolwg a Chyfweliadau/Grwpiau Ffocws

Meysydd Ffocws	MSS a Grwpiau	Aelodau
Graddio/Bandio	<ul style="list-style-type: none"> • Ystyriwyd y strwythur graddio i fod yn anghyson. • Mae diffyg dealltwriaeth o ran yr hyn mae'n ei olygu i fod ar bob gradd, ac mewn rhai achosion, nid oedd staff yn gallu dweud ym mha fand cyflog mae eu rôl. • Nid oedd mwy na 30% o staff yn credu bod ei rolau wedi'u graddio'n gywir, ac roedd 30% arall yn ansicr. • "Tryloywder am gyflogau and nid am y graddio". • "Dylai graddau ystyried cyfrifoldebau'r rôl, nid y gyllideb sydd ar gael". 	<ul style="list-style-type: none"> • Cydnabyddiaeth o anghysondebau mewn rhai meysydd • Gorgyffwrdd o ran cyfrifoldebau. • Nid yw disgrifiadau swyddi'n cael eu diweddarau yn sgil newidiadau i gylch gorchwyl y Senedd a'r defnydd cynyddol o'r cyfryngau cymdeithasol. • "Mae'n rhaid i drefniadau staffio ffitio o amgylch y strwythur yn hytrach na'r strwythur yn galluogi gosodiad staffio da". • Mae bandio'n "amherthnasol, gan fod popeth yn cael ei benderfynu ar y gyllideb sydd ar gael".
Ystodau Cyflogau	<ul style="list-style-type: none"> • Ymdeimlad cryf nad yw'r rhain yn adlewyrchu sgiliau a phrofiad sy'n ofynnol ar lefelau uwch. • Ymdeimlad nad yw'r ystodau'n cadw i fyny â'r farchnad lafur yn gyffredinol, a bod hyn yn benodol o wir o ran rolau Cyfathrebu ac Ymchwil. • Safbwyntiau amrywiol ar sefydliadau ar gyfer cymhariaeth cyflogau. Staff ASau, Comisiwn y Senedd, y Gwasanaeth Sifil yn ehangach a'r sectorau Cyhoeddus a Thrydydd Sector oll wedi'u crybwyll. 	<ul style="list-style-type: none"> • Angen adlewyrchu sgiliau a phrofiad sy'n cael eu dwyn i'r rôl. • Codiadau cynyddol yn rhy fawr, sy'n gwneud y gyllideb yn llai hyblyg. • Ddim yn ddigonol i ddenu pobl fedrus a phrofiadau ar lefelau uwch na'r rhai hynny â sgiliau arbenigol (Ymchwil a Chyfathrebu'n benodol) • Gorgyffwrdd o ran ystodau yn achosi problemau, staff newydd wedi'u graddio'n uwch yn derbyn llai o gyflog na'r staff maent yn eu rheoli.
Dilyniant Cyflogau	<ul style="list-style-type: none"> • Mae'r codiadau blynyddol yn cael eu hystyried yn gadarnhaol i'r rhai hynny sy'n gymharol newydd yn eu swyddi. • Dim cyfle ar gyfer dilyniant ar frig y band cyflog. • Rhai o'r farn na ddylid cysylltu dilyniant yn awtomatig â chanlyniadau arfarnu. 	<ul style="list-style-type: none"> • "Yr angen i adolygu ac addasu disgrifiadau swyddi a phwyntiau cyflog". • Diffyg hyblygrwydd i symud staff i fyny'r pwyntiau cyflog ar wahân i'r broses codiadau blynyddol.

<p>Llywodraethu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ymdeimlad bod cyflogau a graddio y tu allan i reolaeth y cyflogwr a "phopeth yn cael eu penderfynu gan y Bwrdd Cydnabyddiaeth Ariannol neu'r Comisiwn". • Peth ansicrwydd o ran gallu Aelodau i reoli perfformiad a sut y byddai hyn yn cael ei fonitro. • Yn flaenorol, roedd rhai staff oedd yn cael eu cyflogi gan y system IPSA yn teimlo ei bod hi'n ymagwedd well at gyflogaeth ond yn llai hyblyg mewn meysydd eraill. 	<ul style="list-style-type: none"> • "Anodd teimlo fel y cyflogwr pan fyddwch chi wedi'u cyfyngu cymaint gan eraill o ran bandiau cyflog". • Angen cyngor AD da ar arfarnu a rheoli perfformiad - "yn ei greu wrth i mi fynd". • Safbwyntiau amrywiol MBS – "Maen nhw'n wych, yn ddefnyddiol iawn" wrth "ymladd dros bopeth" • Mae Aelodau sydd wedi gweithio gyda'r system IPSA yn hoffi'r hyblygrwydd o ran disgrifiadau swyddi a chyflog yn teimlo bod meysydd eraill, e.e. treuliau, yn cyfyngu'n fwy.
<p>Dilyniant Gyrfa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mae'r cyfleoedd ar gyfer dysgu a datblygu yn dda ond nid yw'r rhain wedi'u hadlewyrchu gan gyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa. • Dibyniaeth ar drosiant staff neu ailstrwythuro i gynnig dilyniant. • "Mae fy ngyrfa yn dibynnu ar rywun arall yn gadael". • "Dim unrhyw le i fynd ond gadael". 	<ul style="list-style-type: none"> • Colli staff oherwydd diffyg dilyniant, er yn cydnabod bod y cyfleoedd hynny'n gyfyngedig fel cyflogwr bach. • Y gallu i gydnabod sgiliau a chyfrifoldeb cynyddol a hyrwyddo staff yn "broses hir a chymhleth" o ailstrwythuro mewnol sy'n golygu bod staff dawnus yn gadael".
<p>Perfformiad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Safbwyntiau cymysg ar berfformiad fel ysgogwr dilyniant ond ychydig yn fwy o ffafriaeth o'r ymagwedd hon nac Aelodau. • Ansicrwydd o ran gwahaniaethau mewn ymagwedd gan aelodau a'r anghydraddoldeb posib os bydd cynllun yn cael ei gyflwyno. • Peth rwystredigaeth na ellir cydnabod perfformiad 	<ul style="list-style-type: none"> • Safbwyntiau cymysg o ran perfformiad fel ysgogwr ar gyfer dilyniant, rhywfaint yn seiliedig ar wleidyddiaeth. • Mae'r amser mae rheoli perfformiad yn ei gymryd yn broblem. • Byddwn yn hoffi'r hyblygrwydd i wobrwyo staff sydd wedi datblygu sgiliau neu wedi ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol. • Byddai'n well gen i'r gallu i dalu oriau ychwanegol neu gynnig anogaeth arall pan fydd staff yn mynd "cam ymhellach".

6. Opsiynau

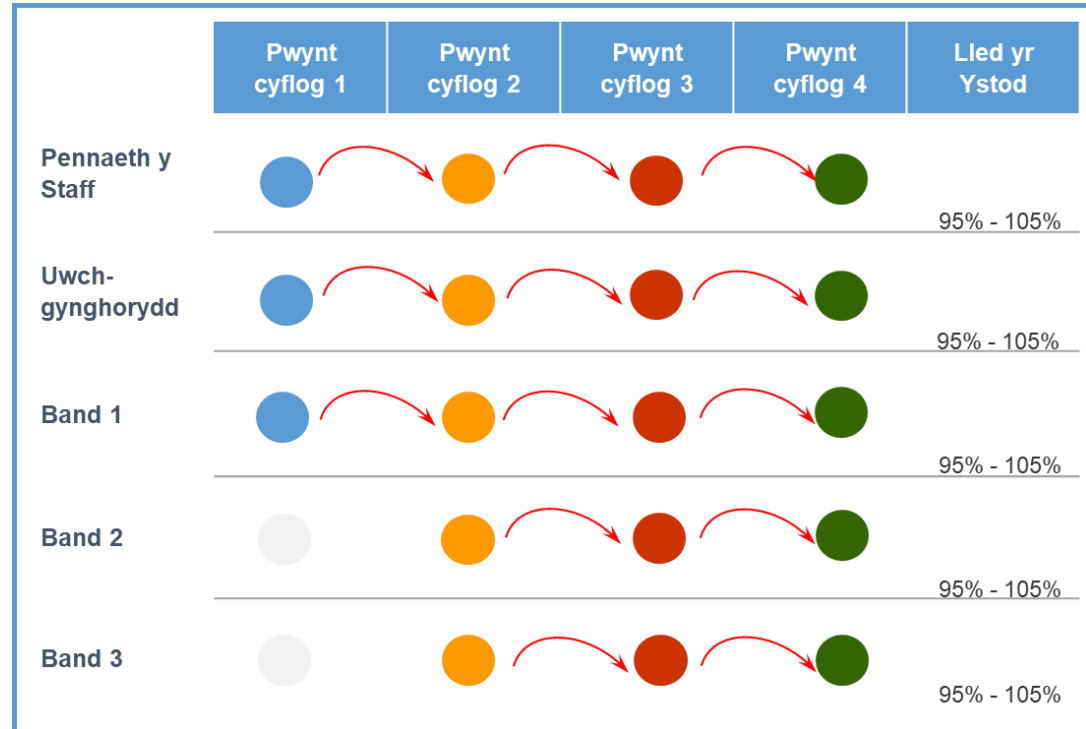
Cyflwyniad

- 6.1 Mewn adrannau blaenorol, rydym wedi cynnig sylwadau am bob elfen unigol o'r fframwaith graddio a chyflogau presennol. Yn yr adran hon, rydym yn edrych ar opsiynau o safbwynt cyfrannol, hynny yw, sut olwg fyddai ar fframwaith graddio a chyflogau newydd ar gyfer MSS a staff Grwpiau. Fel yn achos unrhyw fodel sy'n cynnwys sawl gydran, efallai y bydd hi'n bosib 'cymysgu a chyfuno' y cydrannau hynny i greu opsiynau pellach. Er enghraifft, ymagwedd wahanol at werthuso swyddi yn seiliedig ar raddfa cyflog o godiadau, neu fodel dilyniant cyflogau yn seiliedig ar gyfraniad sy'n gysylltiedig â nifer fwy o lefelau pwysoliad swydd (graddau).
- 6.2 Gan fod y modelau amgen hyn yn amrywiadau ar thema yn y bôn, nid ydym wedi ceisio eu hamlygu ar wahân fel opsiynau unigol ond rydym yn cydnabod y gellid bod ymagweddau amgen y byddai'n well gan y Bwrdd eu gweld yn cael eu datblygu a'u rhoi ar waith.

Opsiwn 1: Ystodau cyflogau wedi'u byrhau – dim gorgyffwrdd, lledau ystod cytbwys

Opsiwn 1: Nodweddion

- Byddai angen penderfynu ar gyfeirnod marchnad ar gyfer pob band cyflog a sefydlu ystodau cyflogau 95% i 105% ar gyfer pob band cyflog o'r pwynt hwnnw. Byddai gan ystodau cyflogau derfynau cadarn heb orgyffwrdd. Bydd angen penderfynu ar ystodau gwirioneddol drwy gyfeirio at y farchnad, ac yn unol â fforddiadwyedd cyffredinol.
- Yn ogystal, mae nifer y pwyntiau fesul ystod cyflogau wedi'u lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflog ar gyfer eu hystod cyflog mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
- Byddai gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel gwbl gymwys o berfformiad yn fyrrach ar y lefelau hyn.
- Bydd pob band neu radd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a gynhaliwyd ar bob lefel gradd, ynghyd â'r diffiniad o wahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r radd isod. Byddai hyn yn cael ei gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno. Dengys disgrifiydd gradd amlinellol a diffiniad ffactor cysylltiedig drosodd.



Opsiwn 1: Disgrifydd Graddau Enghreifftiol

- Darparu cymorth gweithredol neu weinyddol mwy cymhleth. Mae deiliaid swydd ar y lefel hon yn gweithio gydag ychydig bach o oruchwyliaeth sy'n dangos ymagwedd systematig, ddisgybledig a dadansoddol. Byddant yn gyfrifol am feysydd gwaith llai amlwg. Bydd tasgau'n gofyn i ddeiliad y swydd ddefnyddio doethineb sy'n seiliedig ar brofiad blaenorol a chynsail i roi'r canlyniadau gorau. Sgiliau a phrofiad yn ofynnol i gyflawni'r rôl yn dda yn cael eu magu drwy hyfforddiant ffurfiol yn y swydd a chymhwyster technegol/galwedigaethol o bosib.

Gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel hon a'r lefel isod

- Mae rolau ar y lefel hon yn cynnig mwy o gymorth gweithredol a gweinyddol cymhleth. Mae deiliaid swydd ar y lefel hon yn gweithio gydag ychydig bach o oruchwyliaeth sy'n dangos ymagwedd systematig, ddisgybledig a dadansoddol. Byddant yn gyfrifol am feysydd gwaith llai amlwg. Bydd tasgau'n gofyn i ddeiliad y swydd ddefnyddio doethineb sy'n seiliedig ar brofiad blaenorol a chynsail i roi'r canlyniadau gorau. Sgiliau a phrofiad sy'n ofynnol i gyflawni'r rôl yn dda yn cael eu magu drwy hyfforddiant ffurfiol yn y swydd a chymhwyster technegol/galwedigaethol o bosib.

Opsiwn 1: Matrics Ffactorau Gwerthuso Swydd Enghreifftiol

Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> Bydd rolau ar y lefel hon yn gofyn am ddealltwriaeth o'r maes gwaith a dealltwriaeth gyffredinol o waith y sefydliad. Fel arfer, byddai perfformiad effeithiol yn cael ei gyflawni yn dilyn cyfnod byr (3 i 6 mis) o hyfforddiant mewnol wrth wneud y swydd. Mae sgiliau rhyngpersonol, a chyfathrebu ar lafar ac yn ysgrifenedig a gwybodaeth ymarferol gadarn o raglennu meddalwedd penodol hefyd yn ofynion allweddol. I rai rolau, bydd angen sgiliau ysgrifenyddol hefyd
Perthnasoedd a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> Bydd contractau ar y lefel hon yn canolbwyntio'n gyffredinol ar ddarparu gwybodaeth ac arweiniad clir mewn perthynas â gweithdrefnau a phrosesau sefydledig, er enghraifft, ymateb i ymholiadau gan sefydliadau a phenderfynu pryd y dylid anfon y rhain ymlaen at eraill neu gynnwys pobl eraill; paratoi dogfennaeth yn dilyn fformatau safonol neu dempledi; llunio adroddiadau syml; drafftio llythyrau a gohebiaeth safonol. Mae contractau hefyd yn debyg o gynnwys trefnu cyfarfodydd a digwyddiadau mewnol ac allanol; trefnu ymweliadau gan gynnwys trefniadau teithio
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> Er y bydd gofynion i ddefnyddio menter a barn personol, bydd yr ymagwedd at y rhan fwyaf o agweddau ar y gwaith yn sefydledig iawn. Bydd problemau sydd yn codi yn tueddu i fod yn weddol ragweladwy. Mae enghreifftiau nodweddiadol o broblemau sy'n codi yn cynnwys: ymateb i alwadau arferol am wybodaeth; drafftio llythyrau a gohebiaeth safonol; ymateb i flaenoriaethau gwaith sy'n newid h.y. addasu i amserlenni gwaith i wneud amser am geisiadau byrd am gymorth.
Cynllunio a Rheoli Adnoddau	<ul style="list-style-type: none"> Bydd angen ychydig o waith cynllunio a threfnu llwythau gwaith i gynnal llifau gwaith a sicrhau y caiff tasgau a neilltuwyd ei blaenoriaethu a'u cwblhau ar amser
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> Byddwn yn rhannu gwybodaeth ac arbenigedd gydag aelodau newydd o staff. Byddwn yn gweithio'n effeithiol fel rhan o dîm, ac yn cefnogi cymheiriaid a staff uwch. Cyfrannu at drafodaethau tîm a helpu i nodi problemau ac atebion posib.
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> Bydd y brif effaith ar effeithiolrwydd gweithredol, er enghraifft, ymateb yn briodol i ymholwyr; anfon a dosbarthu papurau'n brydlon; yr holl drefniadau ac amserlenni ar gyfer adolygiadau yn cael eu gwneud; yr holl drefniadau gweinyddol yn cael eu gwneud ar gyfer cyfarfodydd/digwyddiadau etc. Yn gryno, mae penderfyniadau neu weithredoedd dim ond yn debygol o effeithio ar effeithiolrwydd maes gwaith personol ac yn bosib ar waith eraill neu ganfyddiadau cydweithwyr mewnol neu gysylltiadau allanol.

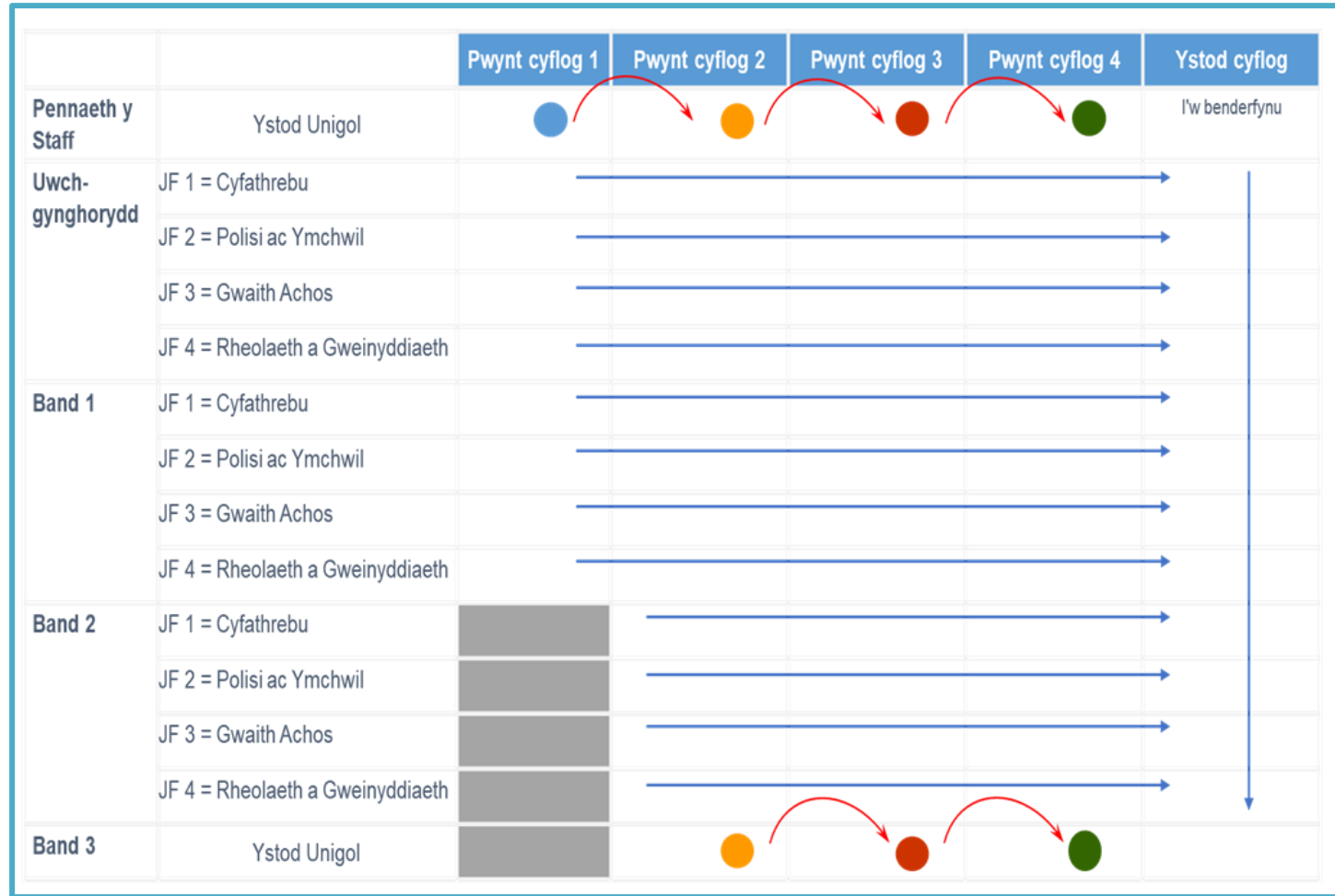
Opsiwn 1: Ystodau cyflogau wedi'u byrhau – dim gorgyffwrdd, lledau ystod cytbwys

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"> Fframwaith cyfarwydd, cymesur a syml iawn 	<ul style="list-style-type: none"> Fforddiadwyedd Posib.
<ul style="list-style-type: none"> Mae ystodau cyflog byrrach a mwy cytbwys yn cynnig dilyniant cyflogau cyflymach. 	<ul style="list-style-type: none"> Mae i ba raddau mae pob band yn adlewyrchu cyfeirbwyntiau'r farchnad yn anhysbys
<ul style="list-style-type: none"> Disgrifyddion graddau gwell (gweler yr enghraifft, drosodd) a mynegi cynigion trothwyon graddau sy'n fwy tryloyw 	<ul style="list-style-type: none"> Mae dilyniant cyflogau'n dal i fod yn seiliedig ar godiadau blynyddol (y gellir eu hystyried i fod yn fantais).
<ul style="list-style-type: none"> Pwyslais ar degwch ar gyfer y staff ar y cyflogau isaf, e.e. Bandiau 2 a 3 – llai o godiadau, dilyniant cyflymach 	<ul style="list-style-type: none"> Byddai angen sefydlu protocolau i gefnogi cyflymder dilyniant cynyddol, h.y. nid yn unig ar sail codiadau blynyddol (y gellir ei ystyried i fod yn fantais)
	<ul style="list-style-type: none"> Dim dull amlwg ar gyfer adlewyrchu cyfraddau'r farchnad i rolau mae'n anodd recriwtio iddynt (neu gadw staff ynddynt).

Opsiwn 2: Fframwaith Teulu Swydd sy'n gysylltiedig ag ystodau cyflog wedi'u byrhau ar gyfer pob Teulu Swydd

Opsiwn 2: Nodweddion

- Byddai ystodau cyflogau yn adlewyrchu ystodau cyfeirio at gyfraddau'r farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiwn 1, byddai gan ystodau derfynau cadarn heb orgyffwrdd.
- Byddai nifer pwyntiau cyflog fesul teulu swydd yn cael ei lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflogau ar gyfer ystod cyflogau teulu eu swydd nhw mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
- Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach.
- Bydd pob lefel teulu swydd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd teuluwydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir ar bob lefel teulu swydd ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel teulu swydd a amlinellir a'r lefel teulu swydd isod. Byddai hyn wedi'i gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno ar gyfer pob teulu swydd. Dengys disgrifiydd gradd amlinellol a diffiniad ffactor cysylltiedig drosodd.



Opswn 2 Teuluoedd Swyddi: Disgrifyddion Graddau Enghreifftiol

Teulu Hwyluswyr Corfforaethol

- Yn gyffredinol, bydd y rolau hyn yn cynnwys rheoli meysydd o weithrediad nad ydynt yn amlwg neu wasanaeth arbenigol a dyma'r rôl gyntaf lle mae'n ofynnol i ddeiliaid rolau ymarfer barn annibynnol mewn modd sy'n wirioneddol ansoddol neu yn ôl disgrisiwn. Bydd yn rhaid i ddeiliaid rolau gynllunio a datblygu gweithgareddau gwaith o fewn terfynau a bennir.
- Bydd rôl ar y lefel hon yn aml yn cyfrannu at benderfyniadau ar lefel uwch a bydd yn cyfrannu at gynlluniau blynyddol ar gyfer eu meysydd gweithredu neu wasanaeth. Bydd y deiliaid hyn hefyd yn gyfrifol am gyflawni amcanion a thargedau penodol gyda gofyniad llawer yn uwch i gynllunio o flaen llaw er mwyn cyflawni canlyniadau. Bydd cyfrifoldebau rheoli ar y lefel hon yn amrywio ond gallant gynnwys grwpiau mawr mewn meysydd gweithredu, er bod timoedd llai mewn meysydd cymorth corfforaethol hefyd yn gyffredin.
- Mewn rhai meysydd, bydd angen gwybodaeth a dealltwriaeth fanwl am/o bwnc neu faes gweithgaredd gweithredol, a'r gweithdrefnau a'r technegau mewn arbenigedd penodol

Teulu Polisi a Gweithredu

- Bydd rolau ar y lefel hon, yn gyffredinol, yn gofyn am gyfrifoldeb am gasglu, trefnu a dadansoddi gwybodaeth a hidlo'r materion ar gyfer staff uwch. Bydd ymchwilio i faterion polisi penodol, paratoi adroddiadau i staff uwch ac amlygu materion i ymchwilio ymhellach iddynt yn flaenllaw. Yn hyn o beth, nodwedd allweddol o'r rolau hyn yw ymgymryd ag ymchwil a dadansoddi er mwyn nodi a dod o hyd i wybodaeth bellach i gefnogi'r broses datblygu polisi a thro'i'r polisi yn brosesau effeithiol y gellir eu rhoi ar waith.
- Yn aml, bydd galw ar ddeiliaid swyddi i ddarparu cyngor i eraill ar draws y sefydliadau ar faterion polisi a chysylltiedig, a chasglu drafftiau cyntaf o adroddiadau, papurau ac adroddiadau briffio polisiâu (gan gynnwys cynlluniau gweithredu) i uwch-reolwyr eu hystyried.
- Yn ogystal, bydd disgwyl i ddeiliaid swyddi weithio'n annibynnol heb oruchwyliaeth agos, gan gymryd penderfyniadau gweithredol o ddydd i ddydd sy'n gysylltiedig â'u gwaith personol. Hefyd, bydd yn rhaid i ddeiliaid swyddi ddilyn y diweddaraf mewn perthynas â materion sy'n gysylltiedig â'r maes gwaith, ac ymarfer doethineb a disgrisiwn wrth ymdrin â materion gwaith.

Teuluoedd Swyddi: Gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar lefel Teulu Swydd isod (enghraifft)

Gwahaniaethau Allweddol

- Mae newid sylweddol yn lefelau cyfrifoldeb. Mae gan rolau ar y lefel hon ffocws gweithredol (yn lle gweinyddol), gan gynnwys amrywiaeth ehangach o dasgau lle mae angen i ddeiliaid rôl ddangos mentergarwch wrth nodi sut y dylid bwrw ymlaen â gwaith. Yn hyn o beth, fel arfer mae angen i'r rolau hyn ymdrin â sefyllfaoedd gwaith ansafonol yn fwy rheolaidd na staff ar raddau is, gan ddefnyddio mwy o ddoethineb barn a disgrisiwn wrth ymgymryd â gwaith.

Gwahaniaethau Allweddol

- Ar y lefel hon, mae mwy o ofyniad i ddefnyddio mwy o ddoethineb barn a chreadigrwydd i nodi'r ymagwedd neu'r datrysiad gorau ar gyfer mater neu sefyllfa benodol. Yn ogystal, mae mwy o ofyniad i weld y darlun mawr a ffurfio barn ar sut mae datblygiadau'n cysylltu ac yn alinio ar draws y sefydliad.

Opsiw 2 Teuluoedd Swyddi: Matrics Ffactorau Gwerthuso Swydd Enghreifftiol

	Teulu Swydd 1 – Galluogwyr Corfforaethol	Teulu Swydd 2 – Cyngor a Gweithredu Polisi
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> Bydd rolau ar y lefel hon yn gofyn am ddealltwriaeth lawn o fanylion y maes gwaith yn ogystal â dealltwriaeth dda o'i gysylltiadau â meysydd gwaith eraill. Gan ddibynnu ar natur y rôl, efallai y bydd angen gwybodaeth a phrofiad arbenigol neu broffesiynol hefyd. Mewn meysydd penodol, bydd deiliaid swyddi'n ddeiliaid cymwysterau proffesiynol sy'n berthnasol i'r rôl. At hynny, mae sgiliau dadansoddi ynghyd â sgiliau rhyngpersonol a chynrychioli da yn ofynion allweddol ar gyfer y rolau hyn. Ar gyfer y rhan fwyaf o rolau, bydd sgiliau rheoli'n ofynnol hefyd. 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd rolau yn gofyn am wybodaeth ymarferol o'r broses polisi. Byddai rolau'n gofyn am y gallu i: <ul style="list-style-type: none"> Ddadansoddi, deall a dod i gasgliadau cadarn am dystiolaeth. Cyfuno a chyflwyno gwybodaeth mewn ffordd glir ac effeithiol. Creu dealltwriaeth a chynghor o amrywiaeth o ffynonellau. Sefydlu perthnasoedd effeithiol â phobl mewn rolau gwahanol gyda safbwyntiau amrywiol. Gweithio'n annibynnol gan ddefnyddio menter a gwybodaeth am reoli prosiect.
Perthnasoedd a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> Gall deiliaid swyddi fynychu cyfarfodydd ffurfiol neu anffurfiol ar eu pennau eu hunain neu er mwyn cefnogi staff uwch, yn allanol neu'n fewnol. Bydd disgwyl iddynt gyfrannu at drafodaethau ac os bydd yn rhaid, esbonio materion neu amddiffyn ymagweddau a awgrymir. Mae darparu cyngor ac arweiniad lle nad yw materion yn gwbl glir a syml. Mewn llawer o sefyllfaoedd, efallai y bydd angen dehongliad, a rhoddir cyngor o ganlyniad i hyn. Bydd rhai rolau yn golygu cysylltiad helaeth â chwsmeriaid, ymgynghorwyr a chyflenwyr. Bydd y cysylltiadau hyn yn cynnwys datblygu perthnasoedd a negodi ar gostau, gofynion ac amserlenni'n bennaf. Ar gyfer rolau cyfathrebu, bydd ymgysylltu â rhanddeiliaid yn amlwg iawn, gan gynnwys ymgysylltu â'r wasg a gweithwyr cyfatebol o ddydd i ddydd 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd deiliaid rolau'n cynorthwyo staff uwch drwy ddarparu cymorth a dadansoddiad dadansodol. Gallai hyn gynnwys cynnig drafftiau cyntaf o bapurau ar faterion polisi penodol a chynnig cyngor ar lafar, sesiynau/papurau briffio, cyflwyniadau neu adroddiadau ysgrifenedig. Mae rhyngweithio â sefydliadau ac eraill gynnwys dilysu a chroeswrio setiau o ddata a chadarnhau ffeithiau o ffynonellau amhenodol neu ansicr. Bydd deiliaid swyddi'n cynrychioli'r maes busnes yn effeithiol mewn cyfarfodydd ac wrth ryngweithio â sefydliadau allanol.
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> Wrth ymdrin â phroblemau, bydd disgwyl i ddeiliaid rolau ddadansoddi opsiynau amrywiol, casglu gwybodaeth (o bosib o sawl ffynhonnell wahanol) a dod i gasgliadau priodol. Bydd angen menter a doethineb er mwyn penderfynu ar y ffordd orau i fynd i'r afael â materion a phroblemau. Bydd rhai problemau'n cynnwys materion arloesol lle bydd angen gwaith canfod ffeithiau a dadansoddi mwy manwl. 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd disgwyl i ddeiliaid swyddi ddefnyddio amrywiaeth o dechnegau neu ddulliau dadansoddi i gasglu a dadansoddi gwybodaeth (yn bosib o sawl ffynhonnell wahanol), ei chyflwyno mewn fformat priodol a thynnu casgliadau. Bydd disgwyl i ddeiliaid swyddi nodi bylchau mewn gwybodaeth, gwneud gwaith dadansoddi i amlygu a blaenoriaethu materion ar gyfer ymchwiliad pellach a pharatoi adroddiadau i gefnogi penderfyniadau gan staff uwch. Bydd angen i

	<ul style="list-style-type: none"> Mewn llawer o amgylchiadau, bydd gwaith dadansoddi'n canolbwyntio ar ymchwilio i faterion penodol lle nad yw'r ffordd o ymdrin â'r mater yn amlwg yn syth. Yn aml, bydd ffocws ar nodi a diwallu anghenion cwsmeriaid mewnol a allai gynnwys herio ymagweddau arfaethedig ar gwsmeriaid efallai mai nad nhw yw'r ffordd orau o gyflawni'r canlyniadau a ddymunir. Bydd penderfyniadau'n ymwneud yn bennaf â phennu blaenoriaethau a phenderfynu sut orau i fynd i'r afael â mater penodol. Er enghraifft, mae angen rhywfaint o ganfod ffeithiau; sut dylid cyflwyno gwybodaeth a pha gasgliadau gellir dod atynt. Ar gyfer rolau gyda chyfrifoldebau rheoli, bydd unigolion yn penderfynu ar ddyraniad gwaith ac yn monitro allbynnau. 	<p>ddeiliaid swyddi ddefnyddio ychydig o fenter a doethineb i benderfynu sut orau i fynd i'r afael â materion a phroblemau penodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gall rhai materion neu broblemau polisi achosi problemau newydd a allai arwain at angen am fwy o ganfod ffeithiau a dadansoddi er mwyn nodi'r ymagweddau priodol. Bydd rhai materion yn gofyn i ddeiliaid rolau ryngweithio â rhanddeiliaid mewnol ac allanol er mwyn nodi risgiau ac opsiynau. Oherwydd bod darparu cyngor ac arweiniad yn elfen allweddol i lawer o'r rolau hyn, yn aml bydd gofynion ychwanegol i esbonio, cyfiawnhau ac amddiffyn camau gweithredu neu gynigion penodol i'w cyflwyno i'w hystyried.
<p>Cynllunio a Rheoli Adnoddau</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ar gyfer y rolau hynny sy'n tueddu i fod yn rhai rheoli, bydd y pwyslais ar gynllunio adnoddau yn y tymor byr/canolig; pennu blaenoriaethau; ymdrin â chyfyngiadau o ran adnoddau; sicrhau y bodlonir safonau gwasanaeth; ac ymdrin â gofynion gwaith sy'n gwrthdaro. Gellir hefyd ofyn i ddeiliaid rolau ddatrys problemau sy'n cael eu cyfeirio atynt gan staff is neu eraill sy'n gofyn am gyngor ac arweiniad. 	<ul style="list-style-type: none"> Pennu blaenoriaethau perthynol o ran cynnal safonau cyflwyno gwasanaeth, neu gydbwysu gofynion gwaith sy'n gwrthdaro. Yn yr un modd, efallai y bydd gofyn i unigolion ddatrys materion sy'n cael eu cyfeirio atynt gan staff is neu eraill sy'n gofyn am gyngor ac arweiniad.
<p>Rheoli Pobl</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bydd cyfrifoldebau rheoli'n amrywio yn unol â natur y rôl. Bydd gan rai o'r rolau gyfrifoldeb am reoli niferoedd mawr o staff ar draws sawl grŵp gweithio. 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd rhai rolau'n rheoli gwaith staff gweinyddol o ran cydlyniant llifau gwaith tasgau neu weithgareddau.
<p>Effaith</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bydd rolau ar y lefel hon yn cyfrannu'n uniongyrchol at gyflawni'r amcanion. Bydd cyfraniadau at ddatblygu busnes, marchnata, datblygiadau gwasanaeth ac ati yn cael effaith yn fewnol ac yn allanol. 	<ul style="list-style-type: none"> Effaith ar faes gwaith uniongyrchol. Fodd bynnag, yng nghyd-destun polisi, gallai'r effaith ehangu i amrywiaeth o randdeiliaid mewnol ac allanol ar faterion efallai nad ydynt yn hollol arferol neu weithrediadol. Oherwydd gallai deiliaid swyddi ar y lefel hon dueddu i weithio'n fwy cydweithredol gyda staff uwch ar ddatblygiadau polisi, penderfyniadau, camau gweithredu neu argymhellion sy'n gallu cael effaith ehangach.

Opsiwn 2: Fframwaith Teulu Swydd sy'n gysylltiedig ag ystodau cyflog wedi'u byrhau ar gyfer pob Teulu Swydd

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"> Mae'r fframwaith yn adlewyrchu math a lefel wahanol o gyfraniad rolau ym mhob teulu swydd. 	<ul style="list-style-type: none"> Byddai'n nodi ymadawiad arwyddocaol o'r fframwaith cyflogau a graddio "yr un peth i bawb" presennol.
<ul style="list-style-type: none"> Gellir sefydlu ystodau cyflog sy'n adlewyrchu'n well pwyntiau cyfeirio'r farchnad ar gyfer rolau gwahanol. Rhagor o hyblygrwydd i amrywio cyflogau i rolau sy'n anodd o ran recriwtio a chadw staff. 	<ul style="list-style-type: none"> Gwahaniaeth diwylliannol. Ystodau cyflogau amrywiol i wahanol deuluoedd o swyddi'n gallu cael eu hystyried i fod yn rhywbeth sy'n peri rhwyg.
<ul style="list-style-type: none"> Disgrifyddion graddau gwell (er enghraifft, gweler drosodd) a mynegi trothwyon graddau'n well ar gyfer pob teulu o swyddi a chynnig mwy o dryloywder. 	<ul style="list-style-type: none"> Fforddiadwyedd Posib. Mae i ba raddau mae'n rhaid amrywio pob ystod cyflog ar gyfer pob teulu swydd yn anhysbys.
<ul style="list-style-type: none"> Fframwaith gwell i gefnogi datblygiad rolau'n well. 	<ul style="list-style-type: none"> Mae dilyniant cyflogau'n dal i fod yn seiliedig ar godiadau blynyddol (y gellir eu hystyried i fod yn fantais). Mae'n rhaid sefydlu protocolau o ran i ba bwyntiau cyflog y caiff unigolion eu penodi i'r tu hwnt i'r pwynt cyflog sylfaenol ar gyfer yr ystod.
	<ul style="list-style-type: none"> Mae angen gwaith i ddiffinio'r JFF: Teuluoedd swyddi (faint); lefelau ym mhob teulu swydd a throthwyon rhyngddynt; a lefelau cyflog ar gyfer pob teulu a lefel swydd

Opsiwn 3: Fframwaith Swydd Teulu sy'n gysylltiedig â Phwyntiau Cynnydd yn seiliedig ar Gymhwysedd

Opsiwn 3: Nodweddion

- Fel yn Opsiwn 2, byddai pob band yn cael ei rannu'n seiliedig ar lefelau teulu swydd. Byddai pob lefel teulu swydd yn cynrychioli ystod benodedig o bwysoliad swydd, yn seiliedig ar ddisgrifiydd lefel sy'n amlinellu gofynion allweddol y swydd sy'n nodweddiadol o'r lefel teulu (pwysoliad) swydd (gweler tudalen 53).
- Byddai ystodau cyflogau'n adlewyrchu ystodau cyfeirbwynt ar y farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiwnau 1 a 2, bydd ystodau cyflogau'n cael eu nodi'n glir heb unrhyw orgyffwrdd. Fodd bynnag, byddai dilyniant drwy'r ystod cyflogau'n gysylltiedig â datblygu sgiliau a chymhwysedd. Byddai deiliaid swyddi'n symud i'r pwynt cyflog nesaf pan fyddant wedi dangos bod ganddynt y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i weithredu'n gymwys ar yr hyn a fyddai'r lefel uwch ar gyfer y lefel teulu swydd drwy gynnwys amrywiaeth ehangach o dasgau a gweithgareddau.



- Byddai cyflymder y dilyniant, er y byddai'n cael ei arwain gan amserlen sy'n nodi'r cyfnod nodweddiadol o brofiad gwaith y byddai deiliad swydd ei angen i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf, yn destun penderfyniad y cyflogwr. Byddai hyn yn destun canllawiau dilyniant ac argaeledd cyllid.
- Byddai staff, yn gyffredinol, yn dal i gael eu recriwtio i'r pwynt cyflog Datblygu ar gyfer eu gradd, ond gyda'r hyblygrwydd i recriwtio i'r pwynt cyflog Cymhwysedd, gan ddibynnu ar brofiad blaenorol.
- Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach.

Opsiwn 3: Nodweddion (parhad)

- Fel gydag Opsiwn 2, bydd pob lefel teulu swydd yn seiliedig ar ddisgrifydd gradd teulu swydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir ar bob lefel teulu swydd ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel teulu swydd a amlinellir a'r lefel teulu swydd isod. Byddai hyn wedi'i gysylltu â diffiniad mwy priodol a chryno o bob ffactor ar gyfer pob teulu swydd.
- Mae disgrifydd graddau amlinellol a diffiniad ffactorau cysylltiedig fel y dangoswyd yn flaenorol ar dudalennau 53 a 55.
- Mae matrices pwyntiau dilyniant amlinellol sy'n seiliedig ar gymhwysedd isod.

Meini Prawf Cynnydd Enghreifftiol ar gyfer Cymorth Gweithredol:

Cam 1 - Cam 2

- Yn gallu ymgymryd ag amrywiaeth o dasgau gweinyddol syml.
- Yn gallu ymateb i ymholiadau arferol a gwybod lle i ganfod yr wybodaeth.
- Yn gweithio'n effeithiol fel rhan o dîm.

Cam 2 - Cam 3

- Yn gallu ymgymryd ag amrywiaeth ehangach o dasgau gweinyddol a chymorth.
- Bydd yn ymgymryd ag amcangyfrifon a gwiriadau sylfaenol.
- Yn fedrus wrth ddefnyddio casgliad Microsoft Office a meddalwedd berthnasol arall.
- Yn gallu defnyddio sgiliau TG i gynnal taenlenni, creu cyflwyniadau PowerPoint, ac ati.
- Yn ymgymryd â gwaith ymchwil a chasglu gwybodaeth sylfaenol.
- Yn gallu ateb ymholiadau safonol yn ysgrifenedig.
- Yn gallu defnyddio mentergarwch wrth ddatblygu gweithdrefnau ac ymgymryd â thasgau.

Cam 3 - Cam 4

- Yn gallu ymgymryd â thasgau lle mae angen mwy o ddisgresiwn a gwybodaeth weithdrefnol.
- Efallai y bydd angen arbenigedd technegol.
- Yn gallu cwblhau gwaith ysgrifenedig mwy cymhleth.
- Yn gallu cwblhau tasgau sy'n debygol o gynnwys nodi anghysondebau a bylchau mewn gwybodaeth a chymodi data.
- Yn gallu ymdrin yn effeithiol â chwsmeriaid mewnol ac allanol yn ysgrifenedig, wyneb yn wyneb neu dros y ffôn (mewn rhai rolau).
- Yn gallu darparu amrywiaeth lawn o ddyletswyddau ysgrifenyddol – rheoli dyddiaduron; blaenoriaethu post ac e-bost; ateb y ffôn a siarad â galwyr; a drafftio a theipio atebion a chydnabyddiaethau, ac ati.
- Yn cymryd cyfrifoldeb am amrywiaeth o dasgau a dyletswyddau, ac yn gallu goruchwylio eraill

Opsiwn 3: Manteision/Anfanteision

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"> Mae'r fframwaith yn adlewyrchu'n well y gwahanol fath a lefel o gyfraniad o rolau ym mhob teulu swyddi 	<ul style="list-style-type: none"> Menter gwbl newydd o'r fframwaith presennol. Sioc ddiwylliannol. Gellid ei ystyried i fod yn rhy cymhleth ac uchelgeisiol.
<ul style="list-style-type: none"> Gellir sefydlu ystodau cyflog sy'n adlewyrchu'n well pwyntiau cyfeirio'r farchnad ar gyfer rolau gwahanol. Mwy o hyblygrwydd i amrywio cyflogau ar gyfer rolau lle mae'n anodd recriwtio iddynt a chadw staff 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd angen gwaith i ddiffinio'r JFF (teuluoedd swyddi, lefelau a throthwyon rhyngddynt) a'r fframwaith cymhwysedd
<ul style="list-style-type: none"> Mae disgrifyddion graddau gwell (gweler yr enghraifft, drosodd) a mynegi trothwyon graddau ar gyfer pob teulu o swyddi yn cynnig mwy o dryloywder 	<ul style="list-style-type: none"> Bydd angen i fodel mwy soffistigedig gael mwy o sgiliau (a dymuniad) rheoli a doethineb barn
<ul style="list-style-type: none"> O bosib cyflymder uwch o ddatblygiad gyda mwy o allu i adlewyrchu perfformiad unigolyn mewn rôl (cadw staff) 	<ul style="list-style-type: none"> I symud o gynnydd awtomatig i gynnydd sy'n seiliedig ar gyfraniad, mae angen bod newid yn yr ystodau cyflog (gydag anogaeth) gan efallai na fydd hyn yn fforddiadwy, h.y. y potensial i ennill mwy yn seiliedig ar lefelau priodol o gyfraniad
<ul style="list-style-type: none"> Cynnydd sy'n gysylltiedig â chymhwysedd/gallu wedi'i ddiffinio 	
<ul style="list-style-type: none"> Mae'r fframwaith yn adlewyrchu'n well y gwahanol fath a lefel o gyfraniad o rolau ym mhob teulu swyddi 	

Casgliadau

- 6.4 Rydym wedi amlinellu tri opsiwn ar gyfer diwygio ymagweddau cyfredol at fframwaith cyflogau a graddio ar gyfer MSS a staff Grwpiau. Gellid rhoi'r opsiynau hyn ar waith yn olynol dros gyfnod o amser. Fel arall, gellid rhoi pob un ar waith fel opsiwn annibynnol. Mae Opsiwn 1 yn fersiwn ddiwygiedig o fframwaith presennol gydag ystodau cyflogau cytbwys nad ydynt yn gorgyffwrdd (ystodau â therfyn cyflogau cadarn), yn gysylltiedig â chyfnodau byrrach o ddilyniant cynyddol, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Mae'r fframwaith presennol o bum gradd o fandiau cyflogau yn parhau i fod yr un peth.
- 6.5 Mae Opsiwn 2 yn cyflwyno'r cysyniad o wahaniaethu rolau yn ôl teuluoedd swyddi, er o fewn y fframwaith presennol o fandiau cyflog pum gradd. Mae'r opsiwn hwn hefyd yn ceisio cyflwyno ystodau cyflogau wedi'u gwahaniaethu ar gyfer pob teulu swydd y byddai'n rhaid eu sefydlu drwy arolwg o gyflogau ar gyfraddau'r farchnad. Fel nawr, byddai dilyniant cyflogau ar gyfer pob teulu yn parhau i fod yn destun codiadau cynyddol yn amodol ar berfformiad boddhaol.
- 6.6 Mae Opsiwn 3 yn cyflwyno'r cysyniad o ddilyniant cyflogau sy'n seiliedig ar gymhwysedd i'r fframwaith teuluoedd swyddi a amlinellwyd yn Opsiwn 2. Er y byddai hyn yn nodi diwedd trefniadau dilyniant yn seiliedig ar gynnydd presennol yn seiliedig ar berfformiad boddhaol yn unig, mae hefyd yn cynnig yr opsiwn o ddilyniant cyflymach yn seiliedig ar ddatblygu sgiliau a chymwyseddau.
- 6.7 Efallai y bydd y Bwrdd hefyd yn dymuno ystyried ymagweddau amgen sy'n gysylltiedig, er enghraifft, â chyfraddau ar hap. Fodd bynnag, wrth ystyried unrhyw ymagweddau amgen, bydd elfennau craidd o'r fframwaith presennol a fydd angen eu diwygio, yn ein barn ni, waeth beth fydd ymagwedd y mae'r Bwrdd yn dymuno ei mabwysiadu. **[I grynhoi, gellir crynhoi ein hargymhellion](#)** fel a ganlyn:
- Caiff gwerthusiad swyddi a fframwaith categoreiddio graddio ei ddatblygu lle mae pob lefel gradd wedi'i diffinio yn nhermau ei gwmpas eang a nodweddion y swydd ac mae'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r lefel gradd isod (paragraff 3.13).
 - Er budd ehangach tegwch a chydraddoldeb, caiff dull priodol ei ddatblygu i archwilio canlyniadau gwerthuso a graddio i sicrhau nad yw dau ddeiliad rôl sy'n gwneud yr un swydd yn y bôn dros ddau gyflogwr gwahanol yn cael eu talu ar fandiau cyflog gwahanol (paragraff 3.34).
 - Caiff yr holl ddisgrifiadau swyddi eu hadolygu a'u diwygio. Mae angen datblygu disgrifiadau mwy cyffredinol sy'n nodi manylion y gwahaniaeth rhwng rolau ar bob lefel gradd olynol ac yn crynhoi cyfrifoldebau allweddol rolau craidd lle nad ydynt yn rhestru'r holl dasgau a gweithgareddau y mae angen ar unigolion i gyflawni eu rolau. Yn gryno, diffiniad clir a chyson o rolau yn gysylltiedig â theitlau swyddi clir a chyson (paragraff 3.35).

- Dylid cyflwyno hyd ystodau (cyflogau) mwy cyson gyda dim gorgyffwrdd yn ddelfrydol, neu orgyffwrdd wedi'i leihau (i ddim yn fwy na 5%) gyda nifer lai o bwyntiau cyflog (paragraff 4.5).
- Cyflwyno dull i unigolion symud i fyny ystodau cyflog y tu allan i'r system codiadau cyflog blynyddol (paragraff 4.20).

7. Egwyddorion Gwobrwyo



















Cyflwyniad

- 7.1 Wrth geisio datblygu ymagwedd strategol ac effeithiol at gydnabyddiaeth wobrwyo, bydd y rhan fwyaf o sefydliadau'n ceisio sefydlu strategaeth wobrwyo ar ffurf nifer o egwyddorion gwobrwyo allweddol. Wrth sefydlu'r egwyddorion hynny, y nod yw darparu sail glir dros gyfathrebu â chyflogeion yn ogystal â ffordd o archwilio priodoldeb unrhyw newidiadau arfaethedig i drefniadau cyflogau a graddio. Yn syml iawn, i ba raddau mae cwantwm unrhyw newidiadau arfaethedig yn cysylltu â'r egwyddorion gwobrwyo hynny ac yn eu cefnogi.
- 7.2 Yng nghyd-destun y Senedd, byddai hyn yn dasg anodd gan nad oes un cyflogwr unigol. At hynny, mae ceisio sefydlu set o egwyddorion ar draws grŵp mor fawr o gyflogwyr sy'n gysylltiedig ac ar wahân y gallant oll gytuno arnynt yn dasg heriol. Er hyn, drwy Benderfyniad a gwaith y Bwrdd gyda chymorth MBS, mae'r hyn y byddai'n cael ei ystyried gan rai fel egwyddorion gwobrwyo allweddol a oedd wedi'u corffori yng nghylch gorchwyl yr adolygiad hwn:
- rhoi chwarae teg i Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd;
 - cymryd i ystyriaeth rolau a chyfrifoldebau Staff Cymorth a Grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Seneddau'r DU, Comisiwn y Senedd a chymaryddion addas yn y sectorau cyhoeddus a phreifat mewn marchnad gyflogaeth ehangach Cymru;
 - ystyried y sgiliau sy'n ofynnol a'r amrywiaeth o rolau a allai fod yn ofynnol i gefnogi Aelodau'r Senedd a Grwpiau Gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, gan gofio newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygiad posib i'r Senedd;
 - annog a chefnogi amrywiaeth ymhlith Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd;
 - galluogi Aelodau i recriwtio a chadw staff gyda'r profiad, yr wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol; ac
 - ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, gan ddarparu'r cydbwysedd priodol rhwng cyflawni gwerth am arian a hyblygrwydd i Aelodau.

Cysylltiadau ag Egwyddorion Gwobrwyo

- 7.3 Y rheswm arall am amlygu'r egwyddorion hyn yw, wrth ystyried opsiynau ar gyfer newid, yn aml iawn bydd sefydliadau'n ystyried sut y mae pob opsiwn yn cefnogi eu hegwyddorion gwobrwyo. Mae i ba raddau rydym ni wedi ystyried sut mae pob opsiwn yn cyd-fynd â'r egwyddorion gwobrwyo a amlinellwyd ym mharagraffau 7.1 a 7.2 wedi'i ddangos drosodd.

Egwyddorion Gwobrwyo – Opsiwn Alinio

Egwyddorion Gwobrwyo	Opsiwn 1	Opsiwn 2	Opsiwn 3	Nodiadau
<ul style="list-style-type: none"> Rhoi chwarae teg i Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd 				<ul style="list-style-type: none"> Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach i'r farchnad.
<ul style="list-style-type: none"> Cymryd i ystyriaeth rolau a chyfrifoldebau Staff Cymorth a Grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Seneddau'r DU, Comisiwn y Senedd a chymaryddion addas yn y sectorau cyhoeddus a phreifat mewn marchnad gyflogaeth ehangach Cymru; 				<ul style="list-style-type: none"> Fel uchod. Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach â'r Farchnad a lle bo'n angenrheidiol, dylid cydnabod gwahaniaethau o ran perthynoleddau cyflogau allanol. Mae i ba raddau mae seneddau eraill y DU yn gymharydd marchnad cyflogau perthnasol yn ddadleuol.
<ul style="list-style-type: none"> Ystyried y sgiliau sy'n ofynnol a'r amrywiaeth o rolau a allai fod yn ofynnol i gefnogi Aelodau'r Senedd a Grwpiau Gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, gan gofio newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygiad posib i'r Senedd. 				<ul style="list-style-type: none"> Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u cynllunio (JFF) i gydnabod set sgiliau rolau sy'n weithredol mewn cyd-destunau sefydliadol neu weithredol gwahanol.
<ul style="list-style-type: none"> Annog a chefnogi amrywiaeth ymhlith Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd 				<ul style="list-style-type: none"> Ynndo'u hunain, ni fyddai'r un opsiwn yn effeithio ar amrywiaeth. Byddai JFF yn creu fframwaith mwy gwrthrychol o lefelau.
<ul style="list-style-type: none"> Galluogi Aelodau i recriwtio a chadw staff gyda'r profiad, yr wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol. 				<ul style="list-style-type: none"> Fel uchod. Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach â'r Farchnad a byddant yn cefnogi recriwtio a chadw staff â'r setiau o sgiliau allweddol yn well.
<ul style="list-style-type: none"> Ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, gan ddarparu'r cydbwysedd priodol rhwng cyflawni gwerth am arian a hyblygrwydd i Aelodau. 				<ul style="list-style-type: none"> Mae Opsiwn 1 yn darparu model symlach, byddai pontio i opsiynau 2 a 3 yn fwy cymhleth



Wedi'i alinio'n fawr



Wedi'i alinio'n rhannol



Wedi'i alinio ychydig

Geirfa

Gwerthusiad swydd dadansoddol: Dull o werthuso swydd sy'n cynnwys asesu gwerth swydd drwy eu rhannu'n ffactorau. Cymerir yn ganiataol bod y rhain yn bresennol yn y swyddi i'w gwerthuso.

Trefniadau wedi'u teilwra: Cynllun gwerthuso swyddi a gynlluniwyd yn fewnol ar gyfer sefydliad.

Fframwaith Categorioidio: Diffiniadau graddau a chynllun ffactor sy'n creu fframwaith sy'n clustnodi swyddi i raddau ac yn galluogi rolau newydd, rolau presennol a rolau sy'n newid cael eu cysylltu'n gyflym ac yn hwylus â'r lefel gradd briodol drwy baru unrhyw ddisgrifiad swydd newydd yn syml â gofynion swydd y rôl, yn seiliedig ar ddiffiniadau graddau a ffactorau.

Dilyniant cyflogau yn seiliedig ar gymhwysedd: System sy'n gwobrwyo'r defnydd o wybodaeth, sgiliau a phrofiad, ac nid eu datblygu'n unig.

Ffactorau: Maen prawf ar gyfer asesu gwerth swydd mewn perthynas ag un elfen neu nodwedd benodol o'r gwaith dan sylw, er enghraifft, sgiliau, cyfrifoldeb, cymhlethdod. Gellir diffinio ac asesu prif elfennau neu nodweddion swyddi.

Lefelau Ffactor: Set o feini llafur y cytunwyd arnynt i'w gwneud hi'n bosib torri pob ffactor i lawr i elfennau.

Cynllun Ffactor: Nifer gyfunedig y ffactorau yn erbyn yr hyn y caiff y swyddi eu gwerthuso.

Graddio: Y ffin rhwng un grŵp o swyddi a grŵp arall lle caiff y gwahaniaeth o ran cyfradd cyflog eu cymhwyso yn dilyn aseinio rolau i'r radd honno neu'r band hwnnw.

Disgrifiad swydd: Cyfrif ysgrifenedig ffeithiol o ddiben, prif dasgau a phrif weithgareddau a wneir gan ddeiliad swydd.

Fframwaith Teuluoedd Swyddi: Grwpio neu gategorioidio swyddi neu rolau cysylltiedig mewn sefydliad sy'n grwpio swyddi ar sail natur y gwaith, nodweddion tebyg, sgiliau, cyfrifoldebau a llwybrau gyrfa.

Pwysoliad swydd: Y gwerth a aseirir i adlewyrchu nodweddion swydd fel a fesurwyd drwy broses gwerthuso swydd.

Canolrif y farchnad neu gyfradd y farchnad: Gwerth canolrif cyflogau cymharyddion yn y farchnad berthnasol ar gyfer swyddi â phwysoliad tebyg.

Canolrif: Gwerth y canolrif mewn cyfres.

Nad yw'n ddadansoddol: Dull o werthuso swydd sy'n cynnwys asesu swydd yn ei chyfanrwydd heb ystyried ffactorau ar wahân.

Dilyniant cyflogau: sut mae cyflogai'n symud i gyflog uwch mewn band cyflog yn wahanol i godiadau cyflog sy'n gysylltiedig â naill ai chwyddiant, costau byw, etc.

Ystodau cyflogau: Ystodau cyflog, y cyfeirir atynt weithiau fel ystodau cyflog neu fandiau cyflog, sef gwasgariad cyflogau deiliaid swyddi ar radd neu lefel dan sylw. Caiff pob ystod ei diffinio gan ganolrif (wedi'i gyfrifo ar sail data o'r farchnad), rhif sylfaenol a rhif uchaf. Bydd gan ddeiliad swydd ar ganolrif ei ystod le ar yr ystod o 50%.

Strwythur cyflogau: casgliad o raddau, lefelau neu fandiau sy'n gysylltiedig â swyddi mewn hierarchaeth fel fframwaith i roi strategaethau a pholisïau gwobrwyo ar waith.

Trefn pwysigrwydd: Perthynas hierarchaidd swyddi i'w gilydd yn seiliedig ar bwysoliad swydd.

Pwysoliad: Y broses o wahaniaethu rhwng ffactorau i adlewyrchu eu pwysigrwydd yn berthynol â ffactorau eraill.

ATODIAD A: Copi o Arolygon Staff ac Aelodau**Arolwg Staff - Adolygiad Cyflog a Graddio Staff Cymorth Aelodau a Staff Grŵp****C1. Pa mor fodlon ydych chi gyda'ch cyflog presennol?**

Bodlon iawn
Bodlon
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
Anfodlon
Anfodlon iawn
Os ydych yn anfodlon/anfodlon iawn dywedwch pam wrthym.

C2. Pa mor fodlon ydych chi ar eich cyflog o gymharu â rolau tebyg mewn sefydliadau eraill?

Bodlon iawn
Bodlon
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
Anfodlon
Anfodlon iawn
Pa sefydliadau ydych chi'n eu hystyried wrth gymharu'ch cyflog?

C3. Ydych chi'n teimlo bod eich rôl wedi'i graddio ar y lefel gywir?

Ydw
Nac ydw
Ddim yn siŵr
Os gwnaethoch ymateb 'nac ydw', dywedwch wrthym pam, gan gynnwys a ydych wedi codi'r mater hwn.

C4. Ydych chi'n deall sut mae gradd eich rôl wedi'i phennu?

Ydw
Nac ydw
Ddim yn siŵr
Os felly, dywedwch wrthym pa feini prawf a ddefnyddiwyd i bennu'r radd.

C5 . Pa mor fodlon ydych chi fod rolau Staff Cymorth Aelodau a/neu Swyddfa Grŵp tebyg wedi'u graddio ar y lefel briodol?

Bodlon iawn	
Bodlon	
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon	
Anfodlon	
Anfodlon iawn	
Os ydych yn anfodlon/anfodlon iawn dywedwch pam wrthym.	

C6. Rhowch sgôr i bwysigrwydd y ffactorau unigol a restrir ym mhob colofn ar raddfa o 1-8 (1 = y pwysicaf, 8 = y lleiaf pwysig).

Pa mor bwysig yw pob ffactor wrth bennu eich cyflog presennol?	Pa mor bwysig ddylai pob ffactor fod wrth bennu eich cyflog?
Eich cyfrifoldebau swydd	Eich cyfrifoldebau swydd
Eich lefel o wybodaeth, sgiliau a phrofiad	Eich lefel o wybodaeth, sgiliau a phrofiad
Cymhariaeth â chyflogau yn y farchnad lafur leol	Cymhariaeth â chyflogau yn y farchnad lafur leol
Cymhariaeth â rolau tebyg mewn sefydliadau a sectorau eraill	Cymhariaeth â rolau tebyg mewn sefydliadau a sectorau eraill
Eich perfformiad yn eich swydd	Eich perfformiad yn eich swydd
Costau byw	Costau byw
Hyd gwasanaeth yn y sefydliad	Hyd gwasanaeth yn y sefydliad
Y gyllideb sydd ar gael	Y gyllideb sydd ar gael
Ychwanegwch unrhyw sylwadau	Ychwanegwch unrhyw sylwadau

C7 Pa mor fodlon ydych chi gyda'r cyfleoedd sydd ar gael i ddatblygu a datblygu gyrfa?

Bodlon iawn
Bodlon
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
Anfodlon
Anfodlon iawn
Os yn anfodlon/anfodlon iawn pa newidiadau fyddai'n gwella'r sefyllfa bresennol?

C8. Yn eich barn chi, a ddylai fod un fframwaith cyflog a graddio cyffredinol ar gyfer Staff Cymorth yr Aelodau a Staff Grwpiau Gwleidyddol, neu fframweithiau ar wahân?

Yr un fframwaith
Gwahanol fframweithiau
Ddim yn gwybod
Eglurwch eich ymateb yn fyr

C9. Ydych chi'n meddwl y dylai dilyniant blynyddol trwy bwyntiau cyflog fod yn gysylltiedig â pherfformiad personol neu ryw feini prawf eraill?

Ydw, yn gwbl gysylltiedig â pherfformiad
Ydw, yn rhannol gysylltiedig â pherfformiad
Ddim yn gysylltiedig o gwbl
Dylid ei gysylltu â meini prawf arall
Ansicr
Cynhwyswch unrhyw sylwadau i egluro eich ymateb.

C10. A oes unrhyw faterion yn ymwneud â thegwch cyflog a thegwch y teimlwch fod angen rhoi sylw iddynt?

Ateb testun am ddim

C11. Nodwch a ydych yn gweithio i Aelod neu Grŵp Gwleidyddol

Aelod Etholaeth
Aelod Rhanbarthol
Staff Grŵp Gwleidyddol

C12. Ble mae eich man gwaith dynodedig?

Swyddfa Etholaeth/Rhanbarthol
Tŷ Hywel

C13. Ydych chi'n gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser?

Llawn amser
Rhan amser (llai na 35 awr yr wythnos)
Os hoffech ymhelaethu ar eich ateb e.e., mae gennych fwy nag un rôl rhan amser, nodwch isod

Arolwg Aelodau - Adolygiad Tâl a Graddfeydd Staff Cymorth Aelodau a Staff Grŵp

C1. I ba raddau ydych chi'n fodlon bod y fframwaith cyflog a graddio presennol ar gyfer staff cymorth yn diwallu eich anghenion fel Aelod?

Bodlon iawn
Bodlon
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
Anfodlon
Anfodlon iawn
Ychwanegwch unrhyw sylwadau isod

C2. Ydych chi'n teimlo bod angen newid y fframwaith cyflog a graddio presennol?

Ydw, yn gyfan gwbl
Ydw, angen newid cymedrol
Angen mân newidiadau yn unig
Dim angen newid
Ddim yn gwybod/ddim yn siŵr
Amlinellwch isod pa newidiadau i drefniadau cyflog a graddio presennol, os o gwbl, y gallai fod eu hangen i'ch cefnogi'n well yn eich rôl.

C3. Ydych chi'n fodlon bod y fframwaith cyflog a graddio presennol yn galluogi recriwtio, cadw a chymhell effeithiol o rolau staff cymorth?

Bodlon iawn
Bodlon
Ddim yn fodlon nac yn anfodlon
Anfodlon
Anfodlon iawn
Ychwanegwch unrhyw sylwadau isod

C4. A yw unrhyw un o'r ffactorau ychwanegol canlynol yn effeithio ar recriwtio, cadw a/neu gymhelliant eich staff cymorth?

Effaith Gadarnhaol	Effaith Negyddol
Cydbwysedd Bywyd a Gwaith	Cydbwysedd Bywyd a Gwaith
Natur y gwaith	Natur y gwaith
Lleoliad daearyddol	Lleoliad daearyddol
Opsiwn i weithio gartref/hybrid	Opsiwn i weithio gartref/hybrid
Sicrwydd cyflogaeth	Sicrwydd cyflogaeth
Arall (nodwch isod)	
Esboniwch effaith unrhyw ffactorau a ddewiswyd.	

C5. Pa agweddau, os o gwbl, ar weithrediad y fframwaith cyflog a graddio presennol sy'n achosi anawsterau i chi?

Lefelau cyflog
Cyfanswm lwfans gwariant staffio
Cyfyngiadau Cyllidebol Eraill
Nifer y bandiau cyflog a phwyntiau cyflog
Pwyntiau cyflog sy'n gorgyffwrdd
Y gallu i gynnig cyfleoedd dilyniant
Y gallu i gydnabod perfformiad uchel
Dim anawsterau wedi'u profi
Arall (nodwch isod)
Amlinellwch yn gryno sut mae hyn yn effeithio ar eich gallu i gyflawni eich rôl.

C6. Ydych chi'n meddwl y dylai dilyniant blynyddol trwy bwyntiau cyflog fod yn gysylltiedig â pherfformiad personol neu ryw feini prawf eraill?

Ydw, yn gwbl gysylltiedig â pherfformiad
Ydw, yn rhannol gysylltiedig â pherfformiad
Nac ydw, ddim yn gysylltiedig o gwbl
Dylid ei gysylltu â rhyw feini prawf eraill (nodwch)
Ansicr

C7. Sut ydych chi'n pennu'r raddfa a'r lefel cyflog briodol ar gyfer y rolau rydych chi'n eu cyflogi?

Penderfyniad yn seiliedig ar gyngor gan y Gwasanaethau Busnes i Aelodau (MBS)
Penderfyniad yn seiliedig ar y disgrifiadau swydd templed a ddarparwyd ar gyfer gwahanol lefelau
Penderfyniad yn seiliedig ar argaeledd cyllideb i ariannu'r swydd
Penderfyniad yn seiliedig ar gymhariaeth â swyddi blaenorol a gyflogwyd e.e. data hanesyddol neu amnewid "tebyg am debyg".
Penderfyniad yn seiliedig ar y wybodaeth, y profiad a/neu'r arbenigedd gofynnol
Penderfyniad yn seiliedig ar gymhariaeth â rolau tebyg a gyflogir gan aelodau eraill/mewn sefydliadau/sectorau eraill
Penderfyniad personol
Arall
Ymhelaethwch ar eich ymateb isod ac os yw'n berthnasol nodwch pa sefydliad neu swyddi y byddech yn eu defnyddio fel cymaryddion.

C8. Yn eich barn chi, pa mor bwysig ddylai'r ffactorau canlynol fod wrth bennu cyflogau? Rhestrwch yn nhrefn pwysigrwydd (gydag 1 fel y pwysicaf)

Cyfrifoldebau swydd
Lefel o wybodaeth, sgiliau, profiad ac arbenigedd
Cymhariaeth â chyflogau yn eich marchnad llafur leol
Cymhariaeth â chyflogau rolau tebyg mewn sefydliadau a sectorau eraill
Perfformiad swydd
Hyd gwasanaeth
Y gyllideb sydd ar gael

C9. I ba raddau y gwneir y staff yn ymwybodol o sut y gwnaed y penderfyniad mewn perthynas â'u graddfa a lefel eu cyflog?

Yn gwbl ymwybodol, wedi'i gyfathrebu gennyf i'n bersonol
Yn gwbl ymwybodol, trwy gyfathrebu cyffredinol e.e., llythyr apwyntiad
Heb gael eu gwneud yn ymwybodol
Ddim yn siŵr
Arall (nodwch isod)

C10. Ydych chi'n cytuno bod gennych y wybodaeth a'r arweiniad sydd eu hangen i wneud penderfyniadau effeithiol a theg am gyflog a graddio eich staff

Cytuno'n gryf
Cytuno
Ddim yn cytuno nac yn anghytuno
Anghytuno
Anghytuno'n gryf

C11. Pa mor aml, ar gyfartaledd, y mae angen arweiniad neu gymorth arnoch ar faterion yn ymwneud â thâl, graddio a pherfformiad y staff yr ydych yn eu cyflogi?

Yn wythnosol neu'n amlach
Bob pythefnos
Misol
Chwarterol
Blynyddol
Yn dibynnu ar y sefyllfa
Ymhelaethwch ar eich ateb, gan gynnwys at bwy yr ydych yn troi am y cymorth neu'r arweiniad hwn?

C12. Yn eich barn chi, a ddylai fod fframwaith tâl a graddio cyffredinol ar gyfer Staff Cymorth yr Aelodau a Staff Grwpiau Gwleidyddol, neu fframweithiau ar wahân?

Yr un fframwaith i'r ddau
Gwahanol fframweithiau
Ddim yn gwybod
Ymhelaethwch ar eich ateb

C13. A oes yna unrhyw faterion yn ymwneud â thegwch cyflog a thegwch y teimlwch fod angen rhoi sylw iddynt? Testun am ddim**C14. Nodwch a ydych yn Aelod sy'n cynrychioli rhanbarth neu etholaeth.**

Aelod Etholaeth
Aelod Rhanbarthol
Dal swydd ychwanegol (fel y nodir isod)

ATODIAD B: Ymagweddau Cyflog a Graddio IPSA a SPCB

IPSA	SPCB
Gwerthuso a Graddio Swyddi	
<ul style="list-style-type: none"> Dim gwerthusiad swyddi ffurfiol yn cael ei ddefnyddio. Arweiniodd adolygiad allanol o ddisgrifiadau swyddi, teuluoedd swyddi a lefelau cyflogau yn 2019 at y rhain yn cael eu diweddarau i adlewyrchu'n well rolau a chyfrifoldebau staff Aelodau Seneddol. Gwnaed newidiadau hefyd at yr offeryn disgrifiad swyddi i sicrhau bod disgrifyddion yn gymesur â lefel y swydd a'r ystod cyflog. Mae'r fframwaith hwn yn parhau i fod ar waith. 	<ul style="list-style-type: none"> Dim gwerthusiad swyddi ffurfiol yn cael ei ddefnyddio. Mae dibyniaeth ar gymharu rolau tebyg ar y farchnad lafur.
Ymagwedd Teulu Swyddi	
<ul style="list-style-type: none"> Mae tri theulu swyddi yn cael eu defnyddio: <ul style="list-style-type: none"> Gweinyddol Gweithredol Ymchwil 	<ul style="list-style-type: none"> Mae pedwar teulu swyddi yn cael eu defnyddio: <ul style="list-style-type: none"> Gweinyddiaeth a Rheoli Swyddfa Gwaith achos Cyfathrebu Polisi ac Ymchwil
<ul style="list-style-type: none"> Mae gan bob teulu swyddi naill ai 2 neu 3 band. Mae gan bob band ystod cyflog a fwriedir i ddal yr ystod hon o rolau, a sgiliau a phrofiad staff sy'n cael eu recriwtio i'r rolau hyn. 	<ul style="list-style-type: none"> Nid oes graddau o fewn teuluoedd swyddi. Yn lle, mae ystod cyflogau eang a fwriedir i ddal helaethder cyfrifoldeb ym mhob teulu. Mae tîm Gwasanaethau Pobl SPCB wedi neilltuo 3 is-raddfa'n anffurfiol i bob ystod cyflog.
<p><u>Gweinyddol</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Band 1: £21255 - £286349 Band: £24,567 - £35,740 Band 3: £30,445 - £49,711 	<ul style="list-style-type: none"> Cânt eu defnyddio gan y tîm wrth gynghori ASA am y lefel gyflog gywir ar gyfer y swydd. Mae hyn yn dilyn trafodaeth ag ASA am raddfa, cwmpas a chymhlethdod rôl a drafftio disgrifiad swydd gan y tîm Gwasanaethau Pobl.
<p><u>Gweithredol</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Band 1: £21,529 - £34,599 Band 2: £28,311 - £43,673 	<p><u>Gweinyddiaeth a Rheoli Swyddfa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> £20,855 -£40,020 <p><u>Gwaith achos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> £25,239 - £39,048
<p><u>Ymchwil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Band 2: £24,688 - £36,087 Band 3: £32,811-£49,624 	<p><u>Cyfathrebu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> £26,717 - £39,718 <p><u>Polisi/Ymchwil:</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> Nid oes unrhyw gamau cynyddol o fewn y bandiau hyn. Mae'r ymagwedd hon yn defnyddio cyflogau ar hap yn unig. 	<ul style="list-style-type: none"> £28,072 -£49,265 Nid oes unrhyw gamau cynyddol o fewn yr ystod cyflog hon. Mae'r ymagwedd hon yn defnyddio cyflogau ar hap yn unig. Fodd bynnag, mae rhai ASA wedi cyflwyno eu graddfa cynyddol eu hunain (o fewn y 1/3ystod cyflog perthnasol), gan roi ychydig o ddisgresiwn iddynt o fewn yr ystod os bydd y gyllideb yn caniatáu hynny. Mae codiadau'n sylfaenol.
Hyblygrwydd Cyflog	
<ul style="list-style-type: none"> Mae Aelodau Seneddol yn penderfynu ar y cyflog cychwynnol ar gyfer eu staff a gallant benderfynu a ddylid symud aelod o staff i fyny'r ystod cyflog os yw'r gyllideb yn caniatáu hynny. Gall Aelodau Seneddol ddyrannu hyd at 2% o'u cyllideb staffio er mwyn cydnabod perfformiad rhagorol. Ni ellir talu mwy na £1000 i aelod unigol o staff. 	<ul style="list-style-type: none"> Disgwylir i ASA dalu ar lefel cyflog a gynghorir gan yr SPCB. Nid oes disgresiwn i symud aelod o staff i fyny'r raddfa cyflog oni bai, fel y disgrifir uchod, mae'r ASA wedi llunio ei raddfa codiadau eu hunain. Byddai unrhyw gynnydd i lefel uwch yr ystod cyflog yn gysylltiedig â newid yng nghynnwys y disgrifiad swydd a byddai staff SPCB yn rhoi cyngor ar y newid priodol (os o gwbl) i'r cyflog. Nid oes dull o gydnabod na gwobrwyo perfformiad.
Codiadau blynyddol	
<ul style="list-style-type: none"> Wedi'i benderfynu gan Fwrdd yr IPSA yn seiliedig ar ffigurau ASHE. Rhoddir ystyriaeth hefyd i gymharu â'r farchnad lafur ar gyfer yr ystod cyflogau ar gyfer pob teulu swydd a band cyflog. Mae codiad costau byw dilynol yn cael ei gymhwyso'n awtomatig i'r holl gyflogau yn yr ystod cyflog. 	<ul style="list-style-type: none"> Wedi'i benderfynu gan Fwrdd yr SPCB yn seiliedig ar ffigurau ASHE a chan ystyried y mewnbwn o'r broses meincnodi cyflog a ddisgrifir isod. Mae'r codiad dilynol a gytunwyd yn cael ei gymhwyso i'r cyflogau sylfaenol ac uchaf o fewn ystod a gall ASA ddewis i roi'r cynnydd ar waith i gyflogau eraill yn yr ystod. Mae'r rhan fwyaf yn dewis gwneud hynny.

Meincnodi Cyflogau

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Wedi'i gynnal bob 3 blynedd gan ymgynghorwyr allanol. Argymhellodd yr adolygiad allanol diwethaf yn 2019 y dylid gosod yr ystodau cyflog gan ddefnyddio +/-5% yn erbyn ystod cyflog y farchnad lafur.• Cynhaliwyd yr adolygiad diwethaf yn 2022 yn fewnol, gan ddefnyddio data arolwg cyflogau perchnogol yn canolbwyntio ar gymhariaeth â'r sector cyhoeddus yn bennaf. Deallwn fod yr amrywiant o 5% yn cael ei ddefnyddio o hyd. | <ul style="list-style-type: none">• Cynhelir y broses feincnodi yn flynyddol gan Dîm Gwasanaethau Pobl SPCB. Mae hyn yn defnyddio data ffynhonnell agored yn gysylltiedig â'r sector cyhoeddus a sefydliadau elusennol e.e., data cyhoeddus yr SCVO (Cyngor Sefydliadau Gwirfoddol yr Alban) ar gyfer gweithlu'r trydydd sector. |
|--|--|