

---

# Adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd

## **Ymgynghoriad Rhan Dau**

(Tâl yr Aelodau, Cymorth Ychwanegol a  
Chymorth Staffio)

**Ebrill 2025**

---

# Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd

Mae Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd yn gwneud penderfyniadau ar y cyflog a'r cymorth uniongyrchol a roddir i Aelodau o'r Senedd er mwyn denu ystod eang o ymgeiswyr galluog ac amrywiol ac i alluogi'r rhai a gaiff eu hethol yn Aelodau i gyflawni eu swyddi yn effeithiol, gan sicrhau gwerth am arian i bobl Cymru. Sefydlwyd y Bwrdd gan Fesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010.

Mae'r ddogfen hon yn nodi cynigion gan Fwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd ar gyfer newidiadau i'r rheolau ar ad-dalu costau sy'n ymwneud â llety dros nos, swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu ag etholwyr, a'r cymorth sydd ar gael i grwpiau gwleidyddol yn y Senedd, i'w hystyried gan randdeiliaid.

Bydd y newidiadau a gynigir yn y ddogfen hon, yn dilyn ymgynghoriad ac adolygiad dilynol, yn cael eu hadlewyrchu ym Mhenderfyniad y Bwrdd a fyddai'n dod i rym o ddechrau'r Seithfed Senedd h.y. yn dilyn etholiad y Senedd ym mis Mai 2026.

**Byddai'r Bwrdd yn croesawu adborth ar ei gynigion ar gyfer newid erbyn 17.00 ddydd Mercher 4 Mehefin 2025.**

---

# Adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd

## **Ymgynghoriad Rhan Dau**

(Tâl yr Aelodau, Cymorth Ychwanegol a  
Chymorth Staffio)

**Ebrill 2025**

---



# Cynnwys

1.	Sut i gyflwyno ymateb .....	7
2.	Cyflwyniad y Cadeirydd .....	8
3.	Adolygiad o'r Penderfyniad .....	10
4.	Cyflogau'r Aelodau .....	17
5.	Cymorth Ychwanegol i'r Aelodau .....	30
6.	Costau teithio.....	38
7.	Swyddfeydd Etholaethol ac Ymgysylltu .....	43
8.	Cymorth staffio ar gyfer Aelodau .....	47
9.	Cydraddoldeb .....	67
10.	Crynodeb o'r cynigion a chwestiynau'r ymgynghoriad.....	68
	Atodiad A: Crynodeb o'r dystiolaeth .....	74
	Atodiad B: Canllaw dosbarthu.....	84
	Atodiad C: Adroddiad technegol ar yr ymarfer meincnodi a gynhaliwyd mewn perthynas â chyflogau staff cymorth .....	115
	Atodiad D: Canfyddiadau'r ymarfer meincnodi a gynhaliwyd gan Beamans mewn perthynas â chyflogau staff cymorth.....	124





# 1. Sut i gyflwyno ymateb

1. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar ei gynigion, er mwyn helpu i lywio ei benderfyniadau terfynol ar newidiadau i'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd.
2. Mae cynigion y Bwrdd wedi'u cynnwys ym mhenodau 4, 5, 6, 7 ac 8 ac maent wedi'u cynnwys yn llawn ym Mhennod 10.
3. Yn unol â **Chynllun Ieithoedd Swyddogol y Senedd**, mae croeso ichi gyfrannu yn y naill neu'r llall o'n hieithoedd swyddogol, neu'r ddwy, a gofynnwn i sefydliadau sy'n ddarostyngedig i Safonau'r Gymraeg neu gynlluniau iaith Gymraeg ymateb yn unol â'u rhwymedigaethau eu hunain. Rhowch wybod inni, wrth gyflwyno ymateb, os ydych yn bwriadu darparu cyfieithiad yn ddiweddarach.
4. Ymdrinnir â phob ymateb yn unol â'n **Polisi preifatrwydd** ac nid yw ymatebion yn cael eu cyhoeddi fel mater o drefn gan y Bwrdd, er y gallai ymatebion neu safbwyntiau cryno gael eu cynnwys yn yr adroddiad a gyhoeddir ar yr adolygiad blynyddol (gweler adroddiad 2023-24 am [wybodaeth](#)). A wnewch chi gadarnhau a fyddai'n well gennych i'ch enw beidio â chael ei gyhoeddi ochr yn ochr â'ch sylwadau neu'ch tystiolaeth yn yr adroddiad ar yr adolygiad blynyddol?
5. Os hoffech gyflwyno ymateb i ymgynghoriad y Bwrdd Taliadau gallwch wneud hynny drwy anfon eich ymateb i:

Post: Clerc y Bwrdd Taliadau, Senedd Cymru, Bae Caerdydd, Caerdydd CF99 1SN

E-bost: [taliadau@senedd.cymru](mailto:taliadau@senedd.cymru)

**Y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno ymatebion yw 17.00 ddydd Mercher 4 Mehefin 2025.**

Os oes angen cymorth arnoch wrth lunio eich ymateb, cysylltwch ag Ysgrifenyddiaeth y Bwrdd gan ddefnyddio'r manylion uchod.

## 2. Cyflwyniad y Cadeirydd

Dyma ail ran ymgynghoriad y Bwrdd ar y Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd, sy'n nodi'r cynigion ar gyfer cyflogau a chostau busnes a chymorth yr Aelodau a fydd yn dod i rym ar ôl yr etholiad ym mis Mai 2026.

Hoffwn ddiolch i bawb a roddodd o'u hamser i ymateb i'r ymgynghoriad cyntaf yn yr hydref, a oedd yn ymdrin â chynigion ar gyfer llety dros nos, swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu, a chymorth i grwpiau'r Senedd. Mae ein hadroddiad a'r camau nesaf arfaethedig ar gael [yma](#).

Fel y nodwyd yn ein hymgyngghoriad blaenorol, bydd y Seithfed Senedd yn edrych ac yn teimlo'n wahanol iawn i'r Senedd bresennol a phob tymor cyn hynny. Bydd yn fwy, gyda 96 o Aelodau. Bydd yn edrych yn wahanol, gydag 16 o etholaethau newydd aml-aelod. Bydd yn teimlo'n wahanol, gyda system etholiadol newydd fwy cyfrannol.

Rydym o'r farn bod Aelodau o'r Senedd yn chwarae rhan hanfodol yn ein democratiaeth ac y dylai eu cyflog adlewyrchu'r rôl honno a'u cyfrifoldebau. Mae angen adnoddau digonol ar yr Aelodau hefyd i gyflogi staff i roi cymorth gwerthfawr iddyn nhw a'u hetholwyr. At hynny, rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth a chydraddoldeb, gan leihau'r rhwystrau fel y gall y Senedd adlewyrchu cymdeithas, lle y gall unrhyw un, waeth beth fo cefndir neu amgylchiadau yr unigolyn, ddod yn Aelod o'r Senedd.

Mae'r cam nesaf hwn yn ein hymgyngghoriad yn gofyn am adborth ar gynigion y Bwrdd ar gyflogau Aelodau o'r Senedd a'r rhai y maent yn eu cyflogi i gefnogi eu gwaith hanfodol yn y Senedd ac yn eu hetholaethau. Mae hefyd yn amlinellu cynigion ar gyfer costau teithio'r Aelodau a chymorth ychwanegol fel y gall Aelodau gyflawni eu dyletswyddau, waeth beth fo'u hamgylchiadau personol.

Rydym yn cydnabod y gall materion fel cyflogau a chostau busnes a chymorth yr Aelodau etholedig fod yn destun trafod a rhywfaint o anghytuno.

Mae ein cynigion wedi'u llywio gan ein dyletswyddau statudol a'n hegwyddorion craidd er mwyn sicrhau bod tâl yr Aelodau'n deg a'u bod yn cael digon o adnoddau i gefnogi eu dyletswyddau, a sicrhau ar yr un pryd fod penderfyniadau'n cynnig gwerth am arian a'u bod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru. Felly, ystyriwyd gwaith ymchwil a dadansoddi cymharol a'r data economaidd diweddaraf wrth lunio ein cynigion.



Bydd yr ymatebion a geir i'r ymgynghoriad hwn yn helpu i lywio trafodaethau a phenderfyniadau terfynol y Bwrdd ynglŷn â'i Benderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd; rydym yn bwriadu gwneud y penderfyniadau terfynol hyn yn ystod yr haf a bydd y newidiadau hyn yn dod i rym ar ddechrau'r Seithfed Senedd ar ôl yr etholiad ym mis Mai 2026.

Edrychwn ymlaen at glywed gennych.



*Elizabeth Haywood*

Dr Elizabeth Haywood

Cadeirydd Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd

## 3. Adolygiad o'r Penderfyniad

### Diwygio'r Senedd

---

- 6.** Cafodd Deddf Senedd Cymru (Aelodau ac Etholiadau) 2024 y Cydsyniad Brenhinol ar 24 Mehefin 2024. Bydd aelodaeth y Senedd yn cynyddu o 60 i 96 o Aelodau a bydd 16 o etholaethau newydd, gyda phob etholaeth yn ethol chwe aelod (y cyfeirir atynt fel "etholaethau aml-aelod"), yn disodli etholaethau a rhanbarthau presennol y Senedd o fis Mai 2026.
- 7.** Bydd Aelodau'n cael eu hethol yn 2026 gan ddefnyddio math o gynrychiolaeth gyfrannol a elwir yn system bleidleisio rhestr gaeedig, gyda phleidleisiau'n cael eu bwrw dros ymgeiswyr annibynnol a phleidiau gwleidyddol ac Aelodau'n cael eu hethol o restrau o ymgeiswyr yn nhrefn blaenoriaeth a bennir gan y pleidiau eu hunain.
- 8.** Mae Comisiwn Democratiaeth a Ffiniau Cymru wedi cyhoeddi cynigion diwygiedig ar gyfer yr etholaethau ac mae'n ofynnol iddo gyflwyno adroddiad ffurfiol yn nodi ei benderfyniadau terfynol ar etholaethau'r Senedd yn 2026 cyn 1 Ebrill 2025.
- 9.** Mae'r newid hwn i faint a chynrychiolaeth etholaethau a threfniadau etholiadol y Seithfed Senedd yn rhoi cyd-destun heriol i benderfyniadau'r Bwrdd ar dâl a chostau busnes a staffio'r Aelodau. Nid ydym yn gwybod beth fydd effaith y diwygiadau hyn ar waith seneddol ac etholaethol yr Aelodau, a sut y caiff y gwaith hwnnw ei wneud, ac ni fydd hynny'n dod yn amlwg tan rywbryd yn ystod tymor y Senedd newydd.

### Tymor Senedd newydd

---

- 10.** Dechreuodd y Bwrdd presennol adolygiad manwl o'r Penderfyniad<sup>1</sup> i'w gwblhau yn ystod tymor y Bwrdd, sy'n dod i ben ym mis Medi 2025.
- 11.** Bydd angen i benderfyniadau ar dâl a chyllidebau busnes a staffio ar gyfer Aelodau o'r Seithfed Senedd gael eu gwneud cyn i'r Seithfed Senedd ddechrau.
- 12.** Bydd cyhoeddi penderfyniadau'r Bwrdd a/neu Benderfyniad drafft yn haf 2025 hefyd yn helpu i lywio gwaith cynllunio cyllideb Comisiwn y Senedd ar gyfer blwyddyn gyntaf y Seithfed Senedd a thu hwnt o ran cost y cymorth sydd i'w ddarparu i'r Aelodau drwy Benderfyniad y Bwrdd.

---

<sup>1</sup> <https://bwrddtaliadau.cymru/media/1fooz15w/final-welsh-determination-2024-25-clean.pdf>

**13.** Mae gwaith cynllunio Comisiwn y Senedd o ran ei gymorth i Aelodau o'r Seithfed Senedd yn gyd-destun pwysig arall ar gyfer yr adolygiad hwn. Darperir adnoddau i gefnogi gwaith yr Aelodau gan y Bwrdd a chan Gomisiwn y Senedd. Mae Comisiwn y Senedd yn darparu ystod eang o gymorth i'r Aelodau, er enghraifft cymorth ar gyfer busnes seneddol ffurfiol, gan gynnwys cymorth ymchwil, gweinyddu hawliadau gwariant, darparu gwybodaeth i alluogi'r Aelodau i wneud penderfyniadau ynghylch sut y maent yn rheoli eu swyddfeydd, gan gynnwys materion staffio a hyfforddiant.

**14.** Mae'r Penderfyniad yn rhoi adnoddau i'r Aelodau i gefnogi eu dyletswyddau yn eu hetholaethau ac yn y Senedd, gan gynnwys llety dros nos, swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu, diogelwch, datblygu polisi a gwaith ymchwil.

**15.** Mae'r Bwrdd a Chomisiwn y Senedd yn cynnal deialog i hwyluso cyd-ddealltwriaeth o'r ffordd y caiff Aelodau eu cefnogi yn y Seithfed Senedd. Gallai penderfyniadau gan Gomisiwn y Senedd ynghylch ei gymorth i'r Aelodau yn y dyfodol lywio'r penderfyniadau a wneir gan y Bwrdd yn dilyn yr adolygiad hwn.

**16.** Mae'r diwygiadau sylweddol i'r Senedd, amseriad y penderfyniadau a wneir, y pwysau economaidd a'r pwysau ar gyllid y sector cyhoeddus yng Nghymru yn rhoi cyd-destun heriol ar gyfer adolygiad y Bwrdd o'i Benderfyniad.

**17.** Gwneir y cynigion hyn gan dybio y bydd angen adolygiad pellach gan y Bwrdd newydd i adlewyrchu'r profiadau a'r trefniadau busnes newydd a fydd, yn anochel, yn dod i'r amlwg yn y Seithfed Senedd.

# Bwrdd Taliadau Annibynnol

## EIN DIBEN

Mae **Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd** yn gwneud penderfyniadau annibynnol ar y cyflog a'r cymorth uniongyrchol a roddir i Aelodau o'r Senedd er mwyn denu ystod eang o ymgeiswyr galluog ac amrywiol, ac i alluogi'r rheini a gaiff eu hethol yn Aelodau i gyflawni eu swydd yn effeithiol, gan sicrhau gwerth am arian i bobl Cymru.

## EIN HEGWYDDORION ARWEINIOL

Rydym yn gwneud penderfyniadau ar y system cymorth ariannol a thâl cydnabyddiaeth i Aelodau.



Dylai ein penderfyniadau fod yn briodol yng nghydestun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru.



Dylai ein penderfyniadau gefnogi pwrpas strategol y Senedd a hwyluso gwaith ei Haelodau.



Dylai ein penderfyniadau fod yn gadarn, yn glir, yn dryloyw, yn gynaliadwy, yn gynhwysol, ac yn cynrychioli gwerth am arian i'r trethdalwr.

## EIN NODAU AR GYFER Y TYMOR

Galluogi Aelodau'r Chweched Senedd i gyflawni eu gwaith seneddol yn effeithiol, yn eu hardal leol ac yn y Senedd. Paratoi pecyn cyflog a chefnogaeth ar gyfer y Seithfed Senedd.

**Y cyfan o fewn cyd-destun cyfansoddiadol, cymdeithasol a byd-eang sy'n newid.**

### EIN HAMCANION STRATEGOL

**PENDERFYNIAD YMATEBOL:** Cyflwyno Penderfyniad sy'n ymateb i anghenion busnes newidiol Aelodau, disgwyliadau dinasyddion a'r cyd-destun cyfansoddiadol esblygol.

**PENDERFYNIAD SYMLACH:** Symleiddio'r Penderfyniad i ddarparu hyblygrwydd i Aelodau i bennu eu blaenoriaethau eu hunain, gyda mesurau diogelwch cymesur, mewn cydweithrediad â Chomisiwn y Senedd.

**PENDERFYNIAD CYNALIADWY:** Cyflwyno model cynaliadwy o gefnogaeth, sy'n ystyried anghenion o ran amrywiaeth, yr argyfwng newid yn yr hinsawdd a chyllid yn y tymor hir yng Nghymru.

**HYRWYDDO YMDDIRIEDAETH AC YMGYSYLLTU:** Ymgysylltu'n effeithiol ag Aelodau ac ystod ehangach o randdeiliaid i alluogi adolygiadau effeithiol a hyrwyddo ymddiriedaeth y cyhoedd.

### SUT BETH YW LLWYDDIANT?

- Mae Aelodau'n ymddiried ac yn parchu'r penderfyniadau a wnawn ac yn eu hystyried yn deg, yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn glir.
- Mae gan Aelodau hyder bod ein penderfyniadau yn eu galluogi i gyflawni eu gwaith fel cynrychiolwyr etholedig yn effeithiol.
- Mae gan y cyhoedd hyder bod y system i ddarparu cefnogaeth ariannol i Aelodau yn darparu gwerth am arian, yn dryloyw, ac yn gweithredu'n annibynnol.

## Adolygiadau thematig

---

**18.** Rhennir yr adolygiad o'r Penderfyniad yn bum adolygiad thematig ar wahân ond cysylltiedig:

- **Symleiddio** – canolbwyntio ar ei gwneud mor syml â phosibl i Aelodau a staff cymorth ddeall pa gyllid fydd ar gael a sut i'w hawlio, ac mor syml â phosibl i Gomisiwn y Senedd ei weinyddu.
- **Ffyrdd o Weithio** – canolbwyntio ar newidiadau diweddar ac yn y dyfodol i ffyrdd yr Aelodau o weithio a goblygiadau hynny o ran y cymorth sydd ei angen ar Aelodau, yn enwedig o ran gwaith etholaethol.
- **Cymorth Staffio** – canolbwyntio ar ofynion cymorth staffio'r Aelodau a goblygiadau diwygio'r Senedd ar ofynion o'r fath, ac adolygiad o'r fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth.
- **Cymorth i Grwpiau Gwleidyddol** – canolbwyntio ar y cymorth sydd i'w ddarparu i grwpiau gwleidyddol yn y Seithfed Senedd a sut y gallai fod angen i hyn newid mewn Senedd fwy a etholir drwy system etholiadol wahanol.
- **Tâl a Chymorth Personol i'r Aelodau** – canolbwyntio ar gyflogau'r Aelodau yn y Seithfed Senedd gan gynnwys cyflogau Gweinidogion a deiliaid swyddi ychwanegol, ac amrywiol agweddau ar y cymorth personol a roddir i Aelodau megis llety dros nos.

**19.** Symleiddio'r Penderfyniad fu thema gyffredinol adolygiadau'r Bwrdd. Yn ogystal, un o brif ysgogiadau'r cynigion hyn yw rhoi digon o hyblygrwydd i'r Aelodau i reoli eu hanghenion busnes a diwallu eu hanghenion amrywiol eu hunain ac anghenion amrywiol eu hetholaethau wrth i'w ffyrdd o weithio ddatblygu o fewn Senedd ddiwygiedig. Bydd y symleiddio a'r hyblygrwydd hwn yn cael eu hadlewyrchu yng ngeiriad y Penderfyniad terfynol, ond hefyd o ran rhai o'r rheolau a'r canllawiau a fydd yn cael eu pennu.

**20.** Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn ymwybodol bod angen cydbwysu mwy o hyblygrwydd a symlrwydd â chyfrifoldeb cymesur a mesurau diogelu i sicrhau atebolrwydd a thryloywder a chynnig gwerth am arian i'r trethdalwr. Yn y pen draw, mae'r Aelodau'n atebol ac yn gyfrifol am eu penderfyniadau ar wario arian cyhoeddus.



## Tystiolaeth ac ymgysylltu

---

**21.** Llywiwyd adolygiad a chynigion y Bwrdd drwy ymgysylltu a chasglu dystiolaeth er mwyn deall yn well sut mae'r cymorth a ddarperir drwy'r Penderfyniad yn cael ei ddefnyddio a'i wario a sut mae deddfwrfeydd eraill yn cefnogi aelodau. Mae'r dystiolaeth hon yn cynnwys:

- **Cymariaethau rhyngwladol:** dadansoddiad wrth ddesg o'r cyflogau a'r cymorth ariannol a ddarperir i seneddwy'r mewn deddfwrfeydd eraill ledled y DU ac yn fyd-eang.
- **Dadansoddiad o wariant:** dadansoddiad o wariant Aelodau.
- **Barn y cyhoedd ac adborth o'r ymgynghoriad:** dadansoddi'r adborth ar faterion neu gynigion perthnasol a gynhwyswyd mewn ymgynghoriadau ar adolygiadau blynyddol diweddar a dadansoddi sylwebaeth a thrafodaethau ar y cyfryngau cymdeithasol.
- **Ymgysylltu ag Aelodau a staff cymorth:** ymgysylltu ag Aelodau, staff grwpiau a staff cymorth ac undebau llafur drwy sesiynau galw heibio i'r Aelodau, cyfweiliadau a chyfarfodydd, ymweliadau â swyddfeydd etholaethol, gohebiaeth, ac ymatebion i ymgynghoriadau ar adolygiadau blynyddol diweddar.
- **Ymgysylltu â rhanddeiliaid:** gan gynnwys cynrychiolwyr Senedd leuenctid Cymru, academyddion, cynrychiolwyr llywodraeth leol a chynrychiolwyr busnes
- **Trafodaethau â chyrrff taliadau eraill:** Mae rhwydweithio rheolaidd a chyfnewid gwybodaeth a thystiolaeth rhwng yr Awdurdod Safonau Seneddol Annibynnol (IPSA), Cynulliad Gogledd Iwerddon a Chorff Corfforedig Senedd yr Alban (y cyrff sy'n gyfrifol am bennu cyflogau a lwfansau Aelodau Seneddol, Aelodau o'r Cynulliad Deddfwriaethol ac Aelodau o Senedd yr Alban) hefyd wedi llywio barn y Bwrdd ar y newidiadau sydd eu hangen i gyflogau a chostau busnes presennol, drwy gyfrwng rhwydweithiau ffurfiol aelodau o'r Byrddau ac ymgysylltiad rhwng swyddogion.

**22.** Rhoddir crynodeb o'r dystiolaeth yn Atodiad A ac mae papurau ymchwil mwy manwl a chymharol ar gael ar wefan y Bwrdd.

## Terminoleg

---

**23.** Fel rhan o waith y Bwrdd i symleiddio'r Penderfyniad, mae'r Bwrdd yn cynnig cyflwyno termau mwy cyson ar gyfer mathau penodol o gymorth. Ar hyn o bryd, defnyddir termau fel 'lwfansau', 'treuliau', 'gwarant' a 'chronfeydd'; mae'r Bwrdd yn bwriadu defnyddio'r termau

---

'cyllidebau' a 'chostau' yn eu lle, a symleiddio enwau mathau penodol o gymorth, er enghraifft defnyddio'r term 'Llety Dros Nos' yn lle 'Gwariant ar Lety Preswyl'.

## Amserlenni: Ymgynghoriad Dau Gam

**24.** Mae'r Bwrdd yn ymgynghori'n ffurfiol â rhanddeiliaid ar newidiadau arfaethedig i'w Benderfyniad mewn dau gam, gyda'r naill a'r llall yn canolbwyntio ar wahanol benodau o'r Penderfyniad. Mae'r ail ymgynghoriad hwn, Rhan Dau, yn canolbwyntio ar y canlynol:

- **Cyflogau'r Aelodau a chymorth personol i'r Aelodau** gan gynnwys costau teithio'r Aelodau a chymorth ychwanegol (Penodau 3, 3A, 4.4.3(h) a 5)
- **Swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu ag etholwyr** (Pennod 6) (materion na roddwyd sylw iddynt yn ymgynghoriad Rhan Un)
- **Cymorth staffio i'r Aelodau** gan gynnwys cyllideb staffio'r Aelodau a fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth (Pennod 7 ac mae'n berthnasol hefyd i faterion staffio grwpiau gwleidyddol ym Mhennod 8).

**25.** Daeth cam cyntaf yr **ymgynghoriad** i ben ar 6 Rhagfyr 2024, ac roedd yn canolbwyntio ar y canlynol:

- Llety Dros Nos
- Swyddfeydd Etholaethol ac Ymgysylltu
- Cymorth i Grwpiau'r Senedd.

**26.** Mae'r Bwrdd wedi cyhoeddi Adroddiad ar Ran Un yr Ymgynghoriad sy'n crynhoi'r adborth i'r ymgynghoriad ac yn amlinellu ymateb y Bwrdd, ac a yw'n bwriadu gweithredu neu ddiwygio'r cynigion. Bydd y Bwrdd yn gwneud y penderfyniad terfynol yn yr haf ar ôl i ymgynghoriad Rhan Dau ddod i ben.

**27.** Bwriad y Bwrdd yw y bydd ei benderfyniadau a/neu'r Penderfyniad drafft ar gyfer y Seithfed Senedd, wedi'u llywio gan yr ymatebion i'r ddau ymgynghoriad hyn, yn cael eu cyhoeddi yn ystod haf 2025.

**28.** Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn nodi newidiadau polisi o sylwedd i benodau penodol o'r Penderfyniad, er mwyn ymgynghori arnynt. Bydd geiriad y Penderfyniad yn cael ei aildrafftio'n llawn cyn y Seithfed Senedd, at ddibenion symleiddio ac eglurder.







## 4. Cyflogau'r Aelodau

### Y cefndir

**29.** Y Bwrdd sy'n gyfrifol am benderfynu ar gyflogau Aelodau o'r Senedd [yr Aelodau]. Cyflawnir y cyfrifoldeb hwn yn unol â'i ddyletswyddau statudol fel yr amlinellir yn Neddf Llywodraeth Cymru 2006 a Mesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010 ('y Mesur'). Mae gan y Bwrdd ddyletswydd i arfer ei swyddogaethau er mwyn rhoi lefel o dâl i Aelodau o'r Senedd sy'n bodloni amcanion penodol, sef:

- ei bod yn adlewyrchiad teg o gymhlethdod a phwysigrwydd y swyddogaethau y disgwylir iddynt eu cyflawni, ac
- nad yw, am resymau ariannol, yn rhwystro pobl sydd â'r ymrwymiad a'r gallu angenrheidiol rhag ceisio cael eu hethol i'r Senedd.

**30.** Mae'r Bwrdd hefyd wedi cytuno ar yr egwyddorion a ganlyn i lywio ei benderfyniadau:

- dylai cymorth ariannol a thâl yr Aelodau gefnogi diben strategol y Senedd a hwyluso gwaith ei Haelodau;
- rhaid i benderfyniadau fod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru; a
- rhaid i'r system o gymorth ariannol i'r Aelodau fod yn gadarn, yn glir, yn dryloyw, yn gynaliadwy ac yn gynhwysol, a rhaid iddi gynnig gwerth am arian i'r trethdalwr.

**31.** Mae'r Mesur yn ei gwneud yn ofynnol i'r Bwrdd, cyn diwedd y Chweched Senedd hon a chyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, wneud Penderfyniad ar gyflogau'r Aelodau ar gyfer y Seithfed Senedd. Dim ond un Penderfyniad y caiff y Bwrdd ei wneud ar gyflogau'r Aelodau a fydd yn cael effaith yn ystod tymor Senedd (oni bai bod amgylchiadau eithriadol yn ei gwneud yn gyfiawn ac yn rhesymol i fwy nag un Penderfyniad o'r fath gael ei wneud). Felly, bydd lefel y cyflog a'r mynegeio blynyddol a bennir gan y Bwrdd yr haf hwn yn gymwys o fis Mai 2026 ac ar gyfer gweddill y Seithfed Senedd (oni bai bod amgylchiadau eithriadol yn codi).

### Cynnig Un:

**Bydd lefel cyflog yr Aelodau ar ddechrau'r Seithfed Senedd yn aros ar yr un lefel ag yn 2025/26, sef £76,380 ynghyd â chynnydd sy'n hafal i gyfradd mynegai ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025.**

---

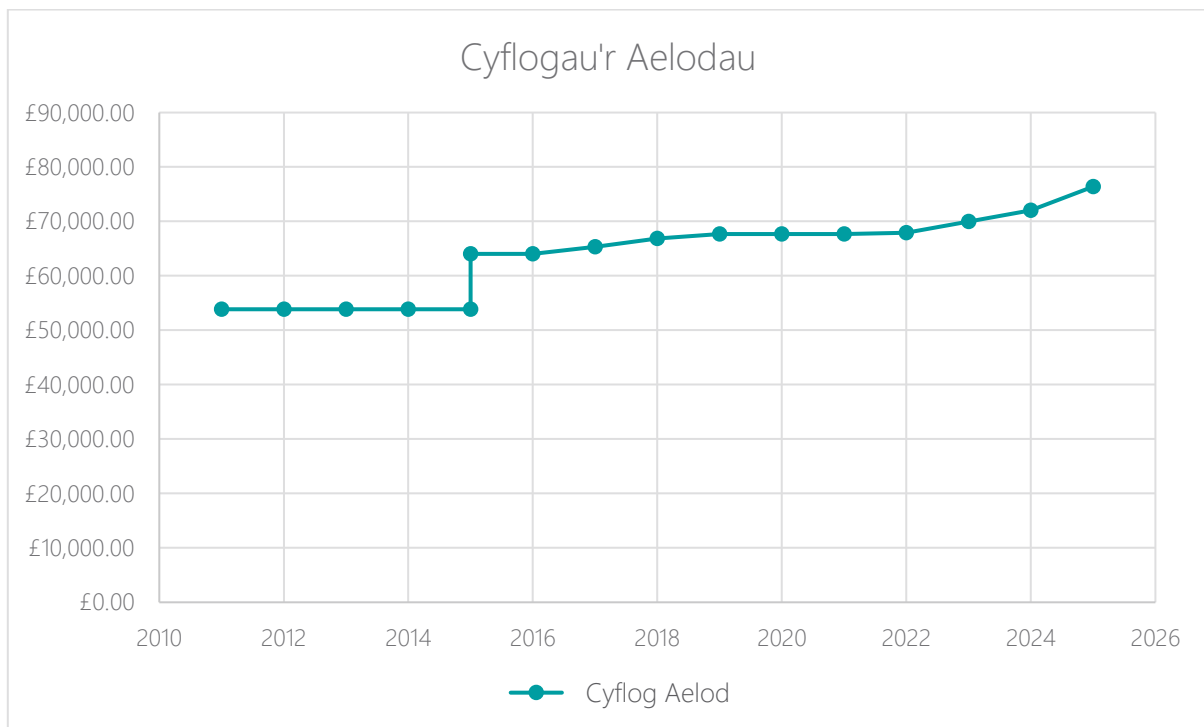
Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**32.** Telir £76,380 y flwyddyn i'r Aelodau o 1 Ebrill 2025.

**33.** Yn 2020 ac ym mis Mawrth 2021, cafodd cyflogau'r Aelodau eu rhewi, ac ers mis Mawrth 2021 mae codiadau cyflog yr Aelodau wedi bod yn gysylltiedig â'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) yng Nghymru, ond yn destun cap ar godiadau o 3%. Penderfynodd y Bwrdd ddileu'r cap hwn o fis Ebrill 2025 a chododd cyflogau 6%, yn unol â chyfradd ASHE.

### Siart 1: Cyflog Aelodau ers 2011



Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**34.** Er mwyn llywio cynigion y Bwrdd ar gyflogau ar gyfer y Seithfed Senedd, mae'r Bwrdd wedi ystyried:

- cymariaethau â rolau tebyg yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector;
- rôl a chyfrifoldebau'r Aelodau;
- cyfradd y cyflog y bydd Aelodau'n ei gael ar ddechrau'r Seithfed Senedd;
- y cyflog am gyfrifoldebau ychwanegol, y cyfeirir ato fel 'cyflog deiliad swydd ychwanegol';



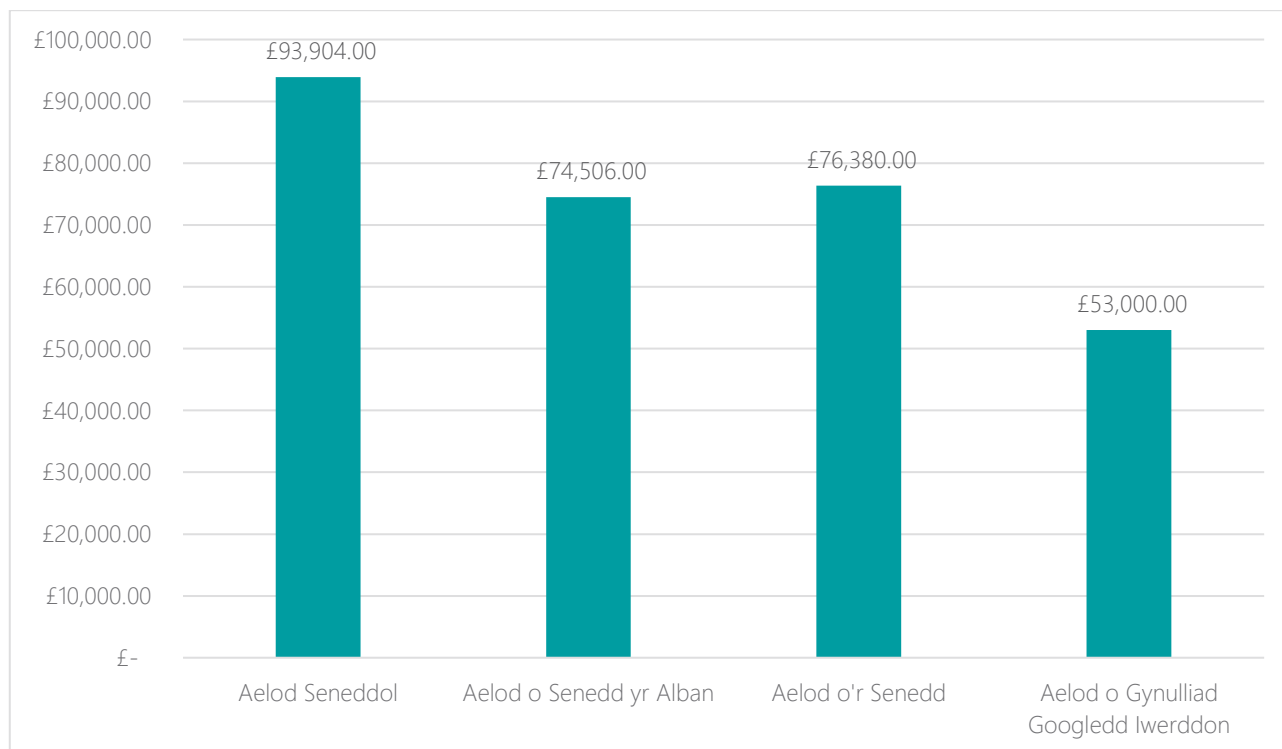
- sut y dylid cynyddu'r cyflog yn flynyddol.

### Meincnodi cyflogau'r Aelodau

**35.** Mae'r Bwrdd wedi ystyried y cyfraddau cyflog ar gyfer rolau eraill, yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Gofynnodd y Bwrdd hefyd am farn yr Aelodau a rhanddeiliaid ynghylch pa rolau allai fod yn gymaryddion priodol; roedd y farn yn gymysg, ond ymhlith yr awgrymiadau roedd uwch weision sifil, penaethiaid ysgolion cynradd, gweithwyr cymdeithasol, perchnogion busnesau bach neu'r cyflog cyfartalog yng Nghymru. Nodir y wybodaeth hon isod.

**36.** Mae'r Bwrdd hefyd wedi ystyried cyflog yr Aelodau mewn perthynas â rolau etholedig eraill; mae hyn wedi cynnwys Comisiynwyr yr Heddlu a Throseddau ac arweinwyr cynghorau yng nghyd-destun Cymru a Meiri etholedig y tu hwnt i Gymru, ond nid oes modd cymharu'r rolau hyn yn uniongyrchol gan eu bod yn cyflawni swyddogaethau a chyfrifoldebau gweithredol. Felly, mae'r Bwrdd o'r farn ei bod yn fwy perthnasol cymharu Aelodau o'r Senedd â chynrychiolwyr etholedig mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU, oherwydd natur eu rôl a'u chyfrifoldebau.

### Siart 2: Cyflogau Aelodau yn neddfwrfeydd y DU



**37.** O 2007 ymlaen, pennwyd y byddai cyflogau Aelodau'r Cynulliad yn 82% o gyflogau Aelodau Seneddol. Daeth y cysylltiad hwnnw i ben yn sgil Mesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010 [y Mesur]. Daeth Senedd yr Alban â'r cysylltiad rhwng cyflogau Aelodau o Senedd yr Alban â chyflogau Aelodau Seneddol (sef 87.5%) i ben yn 2015. Ym mis Mai 2015, i

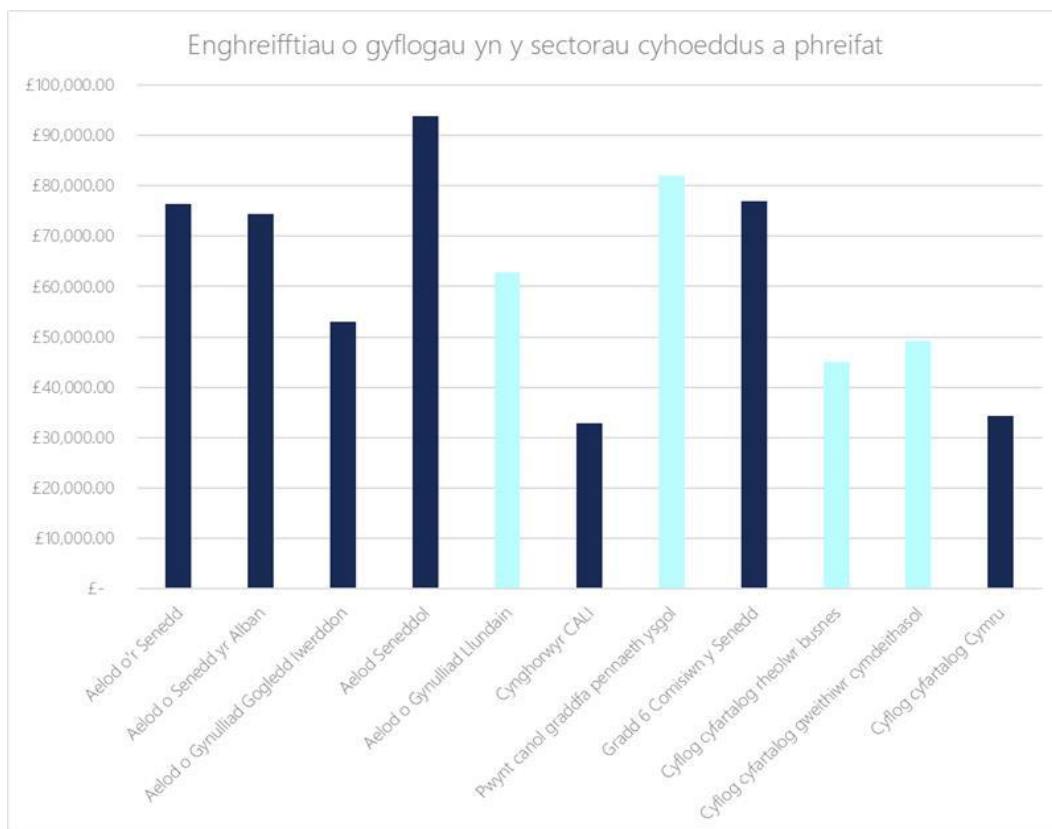
gydnabod y ffaith bod eu pwerau deddfwriaethol wedi cynyddu, gwelwyd cynnydd untro o £10,000 er mwyn codi cyflogau'r Aelodau i lefel yr ystyrid ei bod yn gymesur â'u cyfrifoldebau newydd ac yr oedd modd ei chymharu'n fras â chyflogau Aelodau o Senedd yr Alban, yn sgil dadansoddiad ac argymhellion yr adroddiad annibynnol ar gyfer y Bwrdd.<sup>2</sup>

**38.** Ddegawd yn ôl, roedd cyflogau'r Aelodau'n gyfwerth â 80% o gyflog Aelod Seneddol, ac erbyn hyn maent yn gyfwerth â 81% o gyflog Aelod Seneddol. Mae cyflogau'r Aelodau 2.5% yn uwch na chyflogau Aelodau o Senedd yr Alban yn 2025-26.

**39.** Yn ogystal â chymharu cyflogau Aelodau yn y DU, bu'r Bwrdd yn ystyried cyflogau cynrychiolwyr etholedig yn rhyngwladol. Nodir hyn mewn papur ymchwil ar [wefan](#) y bwrdd.

**40.** Mae Siart 3 yn dangos y cyfraddau cyflog ar gyfer rolau eraill; cyflwynir ffigurau'r cyflogau hefyd mewn tabl yn Atodiad A. Mae'r rolau glas tywyll yn adlewyrchu cyflogau 2025-26 a'r rolau glas goleuach yw cyflogau 2024-25 (a fydd yn amodol ar unrhyw ddyfarniadau cyflog blynyddol y cytunir arnynt yn 2025-26).

### **Siart 3: Engheifftiau o gyflogau yn y sectorau cyhoeddus a phreifat**



---

<sup>2</sup> Job Evaluation and Remuneration Benchmarking for Assembly Members. (HayGroup) 2015.

**41.** Gallai meincnodi'r cyflogau yn erbyn rolau eraill yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat roi cyd-destun defnyddiol o ran y farchnad swyddi. Fodd bynnag, mae'n anodd cymharu rolau sydd mor wahanol ac sydd â chymaint o amrywiaeth o ran heriau a chyfrifoldebau. Er enghraifft, pan gynhaliodd cwmni Hay Group ymarfer meincnodi tebyg yn 2014 nododd:

*'In our view the data is of limited relevance...as the nature of the employment relationship is very different for elected representatives to that for senior managers and chief executives, particularly in the private sector.'*<sup>3</sup>

**42.** Er y gall fod rhai elfennau sy'n debyg - er enghraifft, yr Aelodau sy'n gyfrifol am oruchwylio cyllidebau a staff, sef rhedeg busnes bach i bob pwrpas - mae eu pwerau ariannol, eu cyfrifoldebau deddfwriaethol a'u dyletswyddau cynrychioliadol yn unigryw, ac felly hefyd eu hygyrchedd a'u hatebolrwydd i'r bobl y maent yn eu cynrychioli.

#### Rôl a chyfrifoldebau'r Aelodau

---

**43.** O dan y Mesur, mae gan y Bwrdd gyfrifoldeb i osod cyfradd cyflog 'sy'n adlewyrchiad teg o gymhlethdod a phwysigrwydd y swyddogaethau y disgwylir iddynt eu cyflawni'.

**44.** Nid yw rolau na chyfrifoldebau'r Aelodau wedi'u nodi mewn deddfwriaeth ac nid oes gan Aelodau 'ddisgrifiad swydd'; mater i'r Aelodau yw penderfynu sut i gyflawni eu rôl, ac maent yn atebol i'r Senedd ac i'w hetholwyr.

**45.** Fodd bynnag, gall rolau a chyfrifoldebau'r Aelodau gynnwys:

- Deddfu i Gymru: cynnig cyfreithiau sy'n llywio bywyd yng Nghymru, craffu ar y cyfreithiau hynny a'u gwneud.
- Cytuno ar drethi Cymreig – y Senedd, ynghyd â Llywodraeth Cymru, sy'n gyfrifol am rai o'r trethi a osodir yng Nghymru ac mae'r Aelodau'n craffu ar osod trethi Cymreig ac yn cymeradwyo eu gosod.
- Dwyn y Llywodraeth i gyfrif; goruchwylio gwaith a gwariant Llywodraeth Cymru drwy ddadleuon, holi gweinidogion, a gwaith ymchwilio mewn pwyllgorau craffu.

---

<sup>3</sup> [business.senedd.wales/documents/s34253/Report on the job evaluation of the role of an Assembly Member and office holders - HayGroup.pdf](https://business.senedd.wales/documents/s34253/Report%20on%20the%20job%20evaluation%20of%20the%20role%20of%20an%20Assembly%20Member%20and%20office%20holders%20-%20HayGroup.pdf)

---

- Cynrychioli eu hetholwyr, a chyfrannu safbwyntiau eu hetholwyr a safbwyntiau rhanddeiliaid i wella polisiau neu ddeddfwriaeth y Llywodraeth.
- Helpu etholwyr â'u problemau ac eirioli drostynt ar faterion cymhleth, sy'n aml yn faterion brys.
- Rheoli busnes bach, gan gynnwys rheoli cyllidebau a swyddfeydd, cyflogi staff ac ysgwyddo'r holl gyfrifoldebau cyfreithiol cysylltiedig.
- Cynrychioli'r Senedd gartref a thramor.

### Cyflogau'r Aelodau dros y blynyddoedd

---

**46.** Wrth ystyried cyflogau'r Aelodau cyn y Seithfed Senedd, ystyriodd y Bwrdd gyfradd hanesyddol cyflogau. Nododd y Bwrdd effaith y ddau dro y cafodd cyflogau eu rhewi yn ystod cyfnod clo Covid-19 a'r cap o 3% ar godiadau cyflog, a gyflwynwyd yn ystod y Chweched Senedd, ar gyflogau'r Aelodau, a daeth i'r casgliad nad yw cyflogau wedi codi yn unol â chwyddiant cyflogau. Felly, mae'r Bwrdd wedi cytuno i gael gwared ar y cap a'r goler ar gyflogau'r Aelodau o 1 Ebrill 2025, gyda chyflogau'r Aelodau'n cynyddu 6% yn unol ag ASHE Cymru.

### Adborth ac ymgysylltu

---

**47.** Wrth ystyried cyflogau'r Aelodau, nododd y Bwrdd hefyd yr adborth gan aelodau o'r cyhoedd a ymatebodd i'r adolygiad blynyddol o Benderfyniad 2025-26<sup>4</sup> ar gynnig y Bwrdd i godi cyflogau'r Aelodau 6% o fis Ebrill 2025. Nid oedd y rhai a ymatebodd o blaid codiad cyflog, a chyfeiriwyd at y pwysau ariannol parhaus ar wasanaethau cyhoeddus, costau cynyddol a chymariaethau â dyfarniadau cyflog mewn rolau eraill. Galwodd yr ymatebwyr hefyd am gysylltu cyflogau â gwelliannau o ran darparu gwasanaethau cyhoeddus megis addysg ac iechyd. Dadleuwyd yn erbyn codiad cyflog uwchlaw'r gyfradd chwyddiant ar adeg pan fo nifer yr Aelodau o'r Senedd ar fin cynyddu o 60 i 96.

**48.** Cafwyd sylwadau am y codiad cyflog arfaethedig ar X. Dangosodd dadansoddiad o'r cyfryngau cymdeithasol y cafwyd 104 darn o gynnwys a 619,000 o argraffiadau mewn perthynas â'r pwnc hwn, a bod 39% o'r holl safbwyntiau'n negyddol.

**49.** Gofynnodd y Bwrdd hefyd am farn yr Aelodau a rhanddeiliaid allanol. Clywodd y Bwrdd gan draean o'r Aelodau presennol – gan gynnwys Gweinidogion y Llywodraeth, Comisiynwyr,

---

<sup>4</sup> Ymgynghoriadau'r gorffennol

Cadeiryddion Pwyllgorau ac Aelodau'r meinciau cefn – yn ogystal â chynrychiolwyr o'r sector preifat, llywodraeth leol, a'r Senedd leuenctid.

**50.** Clywyd amrywiaeth o safbwyntiau gan yr Aelodau presennol. Roedd rhai o'r farn bod y cyflog yn deg o gymharu â'r cyflog cyfartalog yng Nghymru.

**51.** Dywedodd eraill fod yr Aelodau'n gyflogwyr, yn gyfrifol am redeg swyddfa a chyllideb, bod ganddynt gyfrifoldebau craffu a deddfu sylweddol, a bod eu llwyth gwaith yn cyfateb i bwysau gwaith Aelodau Seneddol, a'u llwyth achosion yn fwy. Roedd rhai o'r farn y dylai'r Aelodau gael yr un cyflog ag Aelodau Seneddol.

**52.** Tynnodd rhai Aelodau sylw hefyd at y risg pan fyddant yn sefyll mewn etholiadau, a'r effaith ar ddatblygiad eu gyrfa a'r heriau wrth ailymuno â'r farchnad swyddi yn y dyfodol.

**53.** Nododd rhai Aelodau hefyd fod eu cyflog wedi gostwng mewn termau real gan ei fod wedi'i gyfyngu yn y blynyddoedd diwethaf oherwydd bod cyflogau wedi'u rhewi ac oherwydd y cap o 3% ar godiadau cyflog. Dywedodd rhai Aelodau na ddylai'r cyflog fod yn anghymhelliad i sefyll mewn etholiad ar gyfer rôl sy'n heriol ac yn drwm, ac y dylai fod yn ddigonol i ddenu talent o rolau proffesiynol a sectorau eraill.

**54.** Nododd cynrychiolwyr y Senedd leuenctid hefyd y dylai'r cyflog fod yn ddigon i ddenu pobl dalentog i sefyll mewn etholiadau. Roeddent yn cydnabod lefel y sylw y mae gwleidyddion yn ei gael a'r oriau gwaith hir, y ffaith eu bod yn aml yn cael eu cam-drin ar gyfryngau cymdeithasol a bod mwy o risg o lawer ynghlwm wrth eu swydd na llawer o rolau eraill.

#### Trafodaethau'r Bwrdd ar gyflogau

---

**55.** Wrth gynnig y dylai cyflog Aelodau fod yn £76,380 ynghyd â chynnydd sy'n hafal i gyfradd mynegai ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025, mae'r Bwrdd wedi ystyried yr holl faterion uchod, gan gynnwys rôl a chyfrifoldebau'r Aelodau, cyflogau tebyg yn y sectorau cyhoeddus a phreifat, a'r angen i ddenu pobl dalentog i sefyll mewn etholiadau.

**56.** Nododd y Bwrdd sylwadau rhai Aelodau fod ganddynt yr un llwyth gwaith neu lwyth gwaith mwy nag Aelodau Seneddol, a'i fod wedi tyfu wrth i ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau datganoledig gynyddu ers pandemig Covid-19. Roedd rhai Aelodau o'r farn bod eu llwyth gwaith yn cyfiawnhau cyflog tebyg i gyflog Aelodau Seneddol. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn dal i fod o'r farn bod swyddogaethau a phwerau Senedd Cymru a Senedd y DU yn wahanol a bod cwmpas cyfrifoldebau Aelodau Seneddol yn dal i fod yn fwy na chyfrifoldebau Aelodau o'r Senedd.



**57.** Mae'r Bwrdd wedi ystyried y sylwadau a'r pryderon am gyflogau cymharol o gymharu â deddfwrfeydd eraill, ac wedi dod i'r casgliad eu bod yn dal i fod yn gyson at ei gilydd â lefelau cyflog Aelodau o Senedd yr Alban (roedd y lefelau cyflog yn is yn 2023-24 ond yn uwch yn 2025-26).

**58.** Er y gall meincnodi cyflogau roi cyd-destun defnyddiol, nododd y Bwrdd hefyd yr heriau sydd ynghlwm wrth gymharu rolau a chyfrifoldebau Aelodau â rolau anetholedig, ac amrywiaeth y rolau a awgrymwyd o ran meincnodi cyflogau – o benaethiaid ysgolion i weithwyr cymdeithasol a rheolwyr/cyfarwyddwyr busnesau bach a chanolig. Mae'r Bwrdd yn cytuno â chasgliad cwmni Hay Group bod perthnasedd meincnodi yn gyfyngedig o ystyried cyfrifoldebau gwahanol yr Aelodau o gymharu â rolau eraill.

## **Cynnig Dau:**

### **Defnyddir mynegai ASHE Cymru i benderfynu ar y newidiadau blynyddol i gyflogau'r Aelodau.**

Sut y gwneir penderfyniadau

---

**59.** Mae cyflogau'r Aelodau'n cael eu pennu unwaith, ar ddechrau tymor y Senedd, ac yn cael eu cynyddu'n flynyddol yn unol â mynegai Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) Cymru, yn unol â pharagraff 3.2.1. o'r Penderfyniad.<sup>5</sup> Bydd unrhyw benderfyniad ynghylch sut y cyfrifir mynegeion blynyddol yn gymwys drwy gydol tymor y Senedd, oni bai bod amgylchiadau eithriadol yn codi, yn unol â'r Mesur.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**60.** Trafododd y Bwrdd yr opsiynau ar gyfer mynegeio codiadau cyflog blynyddol i sicrhau mai mynegai ASHE yw'r mwyaf priodol o hyd, yn seiliedig ar ffactorau megis:

- perthnasedd i economi Cymru;
- anwadalrwydd isel;
- amseroldeb cyhoeddi;
- methodoleg glir;
- y diwygiadau cyfyngedig i'r data ar ôl cyhoeddi.

**61.** Ystyriodd y Bwrdd y mynegeion a ganlyn a'u profi yn erbyn y meini prawf uchod:

- gwybodaeth amser real talu wrth ennill (PAYE);

---

<sup>5</sup> Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE) - y Swyddfa Ystadegau Gwladol

- yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE);
- Enillion Wythnosol Cyfartalog (AWE);
- argymhellion y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion.<sup>6</sup>

**62.** Mae'r Bwrdd wedi trafod y dystiolaeth ac wedi cytuno mai ffigur ASHE Cymru yw'r mwyaf priodol o hyd, ar y sail mai pwyntiau data ASHE Cymru oedd y rhai mwyaf perthnasol i economi Cymru a'r lleiaf anwadal, gyda'r nifer lleiaf o ddiwygiadau ar ôl cyhoeddi.

**63.** Cytunodd y Bwrdd hefyd fod defnyddio mynegai ASHE Cymru wedi ennill ei blwyf ers blynyddoedd lawer ac y byddai'n gwireddu ei egwyddor bod 'rhaid i benderfyniadau fod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru'.

**64.** Fel y nodwyd uchod, mae'r Mesur yn nodi bod rhaid i'r Bwrdd bennu cyflogau ar gyfer tymor cyfan y Senedd; gall cyrff taliadau eraill yn neddfwrfeydd y DU ddewis sut i godi cyflogau'n flynyddol, gallant fod yn fwy ymatebol i amgylchiadau wrth iddynt newid, a gallant ystyried defnyddio mwy nag un mynegai. Fodd bynnag, mae'r Mesur yn nodi bod rhaid i'r Bwrdd, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, wneud y penderfyniad ar gyflogau'r Aelodau cyn y tymor y mae'n gymwys iddo ac mai dim ond un penderfyniad ar gyflogau'r Aelodau y gellir ei wneud fesul tymor Senedd oni bai bod amgylchiadau eithriadol; mae hyn yn golygu, fel arfer, y gwneir unrhyw benderfyniad ar fynegeio blynyddol ar gyfer tymor cyfan y Senedd yn y flwyddyn cyn etholiad.

**65.** Mae Tabl 1 yn dangos y ffyrdd y mae cyflogau'n codi mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU:

**Tabl 1:**

Deddfwrfa	Dull Mynegeo
Senedd Cymru	Codiad cyflog blynyddol yn seiliedig ar dâl canolrifol ASHE Cymru <sup>7</sup>
Senedd y DU	Codiad cyflog blynyddol yn seiliedig ar ystod o fetrigau, gan gynnwys gwybodaeth am dâl a gwobrwyo yn y sector cyhoeddus, egwyddorion craidd IPSA, a'r cyd-destun economaidd ehangach <sup>8</sup>
Senedd yr Alban	Codiad cyflog blynyddol yn seiliedig ar enillion wythnosol cyfartalog (AWE) yn y sector cyhoeddus <sup>9</sup>

<sup>6</sup> Y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion – GOV.UK

<sup>7</sup> Y Penderfyniad

<sup>8</sup> How does IPSA decide MPs' pay? | IPSA

<sup>9</sup> MSP pay to rise by 3.2% to almost £75,000 - BBC News

Cynulliad Gogledd Iwerddon	Codiad cyflog blynyddol o £500 os yw'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr ar gyfer y mis Medi blaenorol yn fwy nag 1%, wedi'i nodi mewn deddfwriaeth <sup>10</sup>
----------------------------	--

Y dull cap a cholera

---

**66.** Cyflwynwyd y dull cap a cholera ar ddechrau'r Chwched Senedd. Cyflwynwyd y dull hwn yn ystod Covid-19 pan oedd chwyddiant a chyfradd ASHE yn anwadal. Roedd yn fodd o sicrhau na fyddai cyflogau'r Aelodau'n codi mwy na 3% ac na fyddent yn cwmpo'n is na'r swm presennol, waeth beth fo ffigur ASHE Cymru.

**67.** Mae'r Bwrdd o'r farn nad oes angen y dull hwn mwyach, o ystyried yr amgylchiadau economaidd presennol. Felly, mae'r Bwrdd wedi penderfynu nad yw'n bwriadu ailgyflwyno'r dull cap a cholera yn y Seithfed Senedd. Bydd hyn yn golygu y bydd cyflogau'r Aelodau'n codi yn unol â'r newidiadau mewn cyflogau ar draws economi Cymru, ac na fydd cap o 3% ar godiadau cyflog. Mae hefyd yn golygu nad oes 'llawr' mwyach i ddiogelu cyflogau rhag gostwng, fel gyda'r dull colera.

### **Cynnig Tri:**

**Telir cyflog deiliad swydd ychwanegol ar gyfer y rolau hynny a restrir ym Mhennod 3 o'r Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau ar gyfer 2025-26. Bydd cyfradd cyflog deiliad swydd ychwanegol yn codi bob blwyddyn yn unol ag ASHE.**

### **Cynnig Pedwar:**

**Dileu cyfradd is y cyflog ychwanegol i Gadeiryddion Pwyllgorau ar gyfer y Seithfed Senedd.**

### **Cynnig Pump:**

**Bydd y gyfradd y cyfeirir ati ar hyn o bryd fel y gyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau (uwch) yn cael ei thalu i Aelodau'r Pwyllgor Busnes.**

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

---

**68.** Mae'r Penderfyniad yn darparu ar gyfer talu cyflogau ychwanegol i ddeiliaid swyddi a enwir, fel y nodir yn Nhabl 1 ym mharagraff 3.1.4 o'r Penderfyniad. Mae hyn er mwyn talu Aelodau am y cyfrifoldebau ychwanegol sydd ganddynt wrth gyflawni eu swydd ychwanegol.

---

<sup>10</sup> Deddf Aelodau Cynulliad Gogledd Iwerddon (Tâl) 2018.

Mae'r Mesur yn nodi mai'r Bwrdd sy'n gyfrifol am bennu cyflogau ychwanegol y Prif Weinidog, Gweinidogion Cymru, Dirprwy Weinidogion Cymru, y Cwnsler Cyffredinol, y Llywydd a'r Dirprwy Lywydd, ac mae'r Bwrdd hefyd wedi penderfynu talu cyflogau ychwanegol i ddeiliaid swyddi eraill, megis Cadeiryddion Pwyllgorau.

**69.** Ar hyn o bryd, mae 35 o'r 60 o Aelodau'n cael cyflog am swydd ychwanegol. Mae tabl yn dangos cyflogau deiliaid swyddi ychwanegol ar gyfer 2025-26 yn Atodiad A.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynigion

---

**70.** Mae'r Bwrdd o'r farn y dylid cydnabod cyfrifoldeb ychwanegol â chyflog ychwanegol. Mae'r Bwrdd hefyd yn cynnig y dylai cyflog deiliaid swyddi ychwanegol godi'n flynyddol yn unol ag ASHE, ar yr un gyfradd â'r cyflog sylfaenol.

**71.** Ers dechrau'r Chweched Senedd, nid oes yr un Cadeirydd Pwyllgor wedi cael cyflog ar y gyfradd is. Er mwyn symleiddio'r Penderfyniad, mae'r Bwrdd yn cynnig un gyfradd cyflog – yr hyn y cyfeirir ato ar hyn o bryd fel y gyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau (uwch) – ar gyfer Cadeiryddion Pwyllgorau yn y Seithfed Senedd.

**72.** Cyfarfu'r Bwrdd â nifer o ddeiliaid swyddi ychwanegol a oedd yn cynrychioli pob un o'r rolau a'r grwpiau gwleidyddol i drafod eu rôl a'u cyfrifoldebau. Ar ôl adolygu'r cyfrifoldebau hynny, mae'r Bwrdd yn fodlon ar fframwaith presennol y cyflogau ychwanegol, ac eithrio'r angen i ystyried rolau Cadeiryddion Pwyllgorau, Rheolwyr Busnes a Chwipiaid Grwpiau. Mae'r Bwrdd wedi ystyried y tair rôl hyn yng nghyd-destun ffyrdd o weithio wrth iddynt newid yn y Seithfed Senedd.

Tâl am rôl y Prif Chwip

---

**73.** Mae'r Bwrdd wedi cael adborth gan Aelodau a grwpiau gwleidyddol, mewn ymateb i adolygiadau blynyddol a sesiynau galw heibio wyneb yn wyneb, y dylid rhoi tâl am rôl y Prif Chwip i wneud iawn am y cyfrifoldeb ychwanegol sydd ynghlwm â'r rôl. Mae un grŵp gwleidyddol wedi codi'r mater hwn wrth ymateb i adolygiadau blynyddol a hefyd wedi galw am godi'r cyflog yn ôl nifer yr Aelodau yn y grŵp gwleidyddol perthnasol.

**74.** Ar hyn o bryd, nid oes tâl ar gyfer rôl y Prif Chwip o dan y Penderfyniad, ond telir cyflog deiliad swydd ychwanegol o £10,336 (2025-26) i aelodau'r Pwyllgor Busnes, i gydnabod eu cyfrifoldebau ychwanegol fel Rheolwyr Busnes.

**75.** Mae'r rhan fwyaf o grwpiau gwleidyddol yn penodi Chwip y Grŵp (fel Rheolwr Busnes) i rôl â thâl aelod o'r Pwyllgor Busnes. Ar hyn o bryd, mae gan un grŵp gwleidyddol rolau ar

wahân ar gyfer y Rheolwr Busnes a'r Prif Chwip. Mae un grŵp gwleidyddol wedi cyfuno rôl y Prif Chwip â rôl Weinidogol.

**76.** Mae'r Bwrdd wedi ystyried rhoi tâl am rôl y Prif Chwip yn y gorffennol wrth adolygu'r Penderfyniad ar gyfer y Bumed Senedd. Tan 2015, roedd cyflogau ychwanegol yn cael eu talu i Reolwyr Busnes pob un o'r grwpiau gwleidyddol yn y Cynulliad, ac roedd y swm a geid yn dibynnu ar nifer yr Aelodau yn y grŵp. Newidiwyd hyn fel mai aelodau'r Pwyllgor Busnes, yn hytrach na Rheolwyr Busnes neu Chwipiaid, oedd yn cael eu talu, ac roedd pob un yn cael yr un swm, waeth beth fo maint y grŵp.

**77.** Dyma oedd y rhesymeg dros hyn:

*'Mae rôl rheolwr busnes plaid yn aml yn cael ei chyfuno â rôl y chwip. Mae'r Bwrdd yn glir y dylai rôl rheolwr busnes wrth helpu dibenion strategol y Cynulliad gael ei thalu ond na ddylai gwaith gwleidyddol mewnol chwip plaid gael ei dalu. Gan mai'r Pwyllgor Busnes yw cyfrwng ffurfiol pob grŵp yn y Cynulliad ar gyfer rheolaeth seneddol, mae'r Bwrdd yn bwriadu ei ddefnyddio yn sail ar gyfer talu cyflog ychwanegol.'*<sup>11</sup>

**78.** Clywodd y Bwrdd adborth hefyd yn awgrymu y dylid talu am rolau'r Rheolwr Busnes a'r Prif Chwip ar wahân, oherwydd bod y cyfrifoldebau'n wahanol iawn – er enghraifft, mae gan y Prif Chwip rôl fugeiliol bwysig o ran cefnogi'r Aelodau.

**79.** Trafododd y Bwrdd y safbwyntiau hyn a daeth i'r casgliad y byddai tâl yn dal i gael ei roi ar gyfer rôl aelod o'r Pwyllgor Busnes ac na fyddai cyflog ychwanegol ar gyfer rôl ar wahân Prif Chwip yn y Seithfed Senedd.

**80.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod yr adborth gan Aelodau ynghylch y rôl ehangach y gall Prif Chwip ei chyflawni. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd wedi dod i'r casgliad y bwriedir y cyflog ychwanegol ar gyfer Aelodau sydd â chyfrifoldeb am reoli busnes y Senedd, yn hytrach nag ar gyfer eu gweithgarwch gwleidyddol neu fugeiliol. Mewn deddfwrfeydd eraill, mae rôl y Chwip yn ehangach ac yn cwmpasu trefnu busnes seneddol, ond rheolir hyn drwy'r Pwyllgor Busnes yn y Senedd.

**81.** Trafododd y Bwrdd gyfradd y cyflog ychwanegol ar gyfer aelodau'r Pwyllgor Busnes. Ar ôl adolygu cyfrifoldebau'r rôl hon, mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid talu'r gyfradd uwch sy'n cyfateb i gyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau yn y Seithfed Senedd i aelodau'r Pwyllgor Busnes.

---

<sup>11</sup> Paragraff 185, **Adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Pumed Cynulliad.pdf**



Cyfanswm nifer y cyflogau i ddeiliaid swyddi ychwanegol

---

**82.** Mae'r Bwrdd wedi clywed adborth gan rai Aelodau y dylai fod cap ar nifer y deiliaid swyddi ychwanegol neu gap ar gyfanswm y cyflog ar gyfer deiliaid swyddi ychwanegol.

**83.** Mae'r Bwrdd yn nodi bod 35 o'r 60 o Aelodau'n cael cyflog deiliad swydd ychwanegol ar hyn o bryd. Er y gallai'r gyfran hon leihau yn y Seithfed Senedd wrth i Aelodau ychwanegol gael eu hethol, gallai nifer y deiliaid swyddi ychwanegol gynyddu. Mae hyn oherwydd y bydd y Senedd yn adolygu'r trefniadau busnes a threfniadau'r pwyllgorau, ac oherwydd bod deddfwriaeth ar waith sy'n darparu ar gyfer gweinidogion ychwanegol a dirprwy lywydd ychwanegol ac y gallai rhagor o grwpiau ffurfio ar ôl etholiadau 2026.

**84.** Trafododd y Bwrdd hyn a daeth i'r casgliad nad yw'n briodol i'r Bwrdd osod cap; rôl y Bwrdd yw pennu lefel y tâl a pha rolau ddylai gael tâl, ond mater i'r Senedd a Llywodraeth Cymru yw penderfynu pa rolau sydd eu hangen er mwyn gweinyddu busnes yn effeithiol.

## 5. Cymorth Ychwanegol i'r Aelodau

### Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

**85.** Mae'r Penderfyniad yn cynnwys nifer o ddarpariaethau i roi cymorth i'r Aelodau yn unol â'u hamgylchiadau personol neu eu hanghenion ychwanegol.

**86.** Llywiwyd y darpariaethau hyn, a nodir ym Mhennod 3A, 'Cymorth ychwanegol', yn bennaf drwy ymgysylltu ag Aelodau a chan ymchwil annibynnol ar gyfer y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2018 (Dadansoddi Amrywiaeth) ac fe'u llywiwyd ymhellach gan gyngor arbenigol ar gydraddoldeb cyn eu cyflwyno ar gyfer y Chweched Senedd.

**87.** Mae Pennod 3A yn nodi ystod o gymorth i'r Aelodau, gan gynnwys:

- cymorth o ran anabledau (gan gynnwys ar gyfer Aelodau, eu staff neu eu hetholwyr),
- cymorth i Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofal plant a chyfrifoldebau gofal eraill,
- cymorth i Aelodau ar absenoldeb riant, (gan gynnwys absenoldeb â thâl ar gyfer absenoldeb riant a chymorth ychwanegol, a allai gynnwys aelod ychwanegol o staff er mwyn caniatáu parhad wrth gyflawni dyletswyddau'r Aelod (ac eithrio busnes ffurfiol y Senedd)).

**88.** Mae cymorth arall sydd wedi'i gynnwys yn y Penderfyniad yn darparu ar gyfer

- costau llety dros nos ychwanegol i Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynyddion (paragraff 4.4.3(h));
- costau teithio i bartneriaid neu blant Aelodau er mwyn teithio i ardal Caerdydd (paragraff 5.18, gweler tudalen 37 yn yr ymgynghoriad hwn).

### Cynigion ar gyfer y Seithfed Senedd

**89.** Mae'r darpariaethau ym Mhennod 3A sy'n ymwneud ag anabledau yn eang, yn hyblyg a heb eu capio, sy'n golygu y gallant fod yn ymatebol i anghenion Aelodau neu eraill. Mae darpariaethau eraill, sy'n ymwneud â chymorth gofal am ddibynyddion er enghraifft, wedi'u cymharu â'r ddarpariaeth mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU; mae tabl cryno o gymariaethau ar gael yn Atodiad A ac mewn [papur tystiolaeth](#) mwy manwl.

- 90.** At hynny, mae darpariaethau ar gyfer treuliau eithriadol (adran 2.4) hefyd yn rhoi hyblygrwydd ehangach i ymateb i anghenion penodol unrhyw Aelod, pe na bai modd eu diwallu o dan Bennod 3A.
- 91.** Ers i Bennod 3A gael ei chyflwyno ar ddechrau'r Chweched Senedd, mae busnes y Senedd a ffyrdd o weithio'r Aelodau wedi newid yn sylfaenol. Gweithio o bell a gweithio hybrid yw'r norm erbyn hyn ac mae'r Senedd yn hyrwyddo ac yn cefnogi hynny; golyga hyn fod gan yr Aelodau fwy o hyblygrwydd o ran cydbwysio'n well neu ymateb yn well i ofynion amrywiol busnes y Senedd a'u hymrwymiaid etholaethol, yn ogystal â'u hanghenion personol neu eu hamgylchiadau teuluol.
- 92.** Er hynny, ni all darpariaethau'r Penderfyniad ond helpu i ddiwallu rhai o anghenion yr Aelodau, gan fod y Senedd a Chomisiwn y Senedd hefyd yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o sicrhau bod trefniadau busnes yn 'ystyriol o'r teulu', bod yr ystad seneddol yn hygyrch a bod y cyfleusterau a'r gwasanaethau'n ymatebol ac yn diwallu anghenion yr Aelodau a'u staff.
- 93.** Mae Comisiwn y Senedd yn parhau i gynllunio ar gyfer y Seithfed Senedd, ac mae Pwyllgor Senedd y Dyfodol wrthi'n ystyried *'atebion i rwystrau (gwirioneddol a chanfyddedig) a all amharu ar allu'r Senedd i gynrychioli pobl o bob cefndir, profiad bywyd, dewis a chred, neu sydd â'r potensial i wneud hynny, gan gynnwys ystyried fersiynau drafft a therfynol y canllawiau ar amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pleidiau gwleidyddol'*.
- 94.** Gofynnwyd am farn yr Aelodau ar ddarpariaethau Pennod 3A drwy ymgysylltu a sesiynau galw heibio, a rhoddir crynodeb o'r adborth yn Atodiad A.

## Cwestiynau'r Ymgynghoriad

**A ddylid cadw'r darpariaethau 'cymorth ychwanegol' mewn pennod benodol ar wahân, neu a ddylid eu prif ffrydio drwy gydol y Penderfyniad?**

**A yw'r diffiniadau, y derminoleg a'r darpariaethau sydd ym Mhennod 3A yn briodol ac a ydynt yn adlewyrchu'r model cymdeithasol o anabledd?**

**A yw'r cymorth o ran anableddau yn ddigonol ac yn ddigon ymatebol i ddiwallu anghenion Aelodau, staff ac etholwyr?**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

- 95.** Cyflwynwyd Pennod 3A ar ddechrau'r Chweched Senedd ac mae'r Bwrdd o'r farn bod y darpariaethau, ar y cyfan, yn dal i fod yn briodol ac yn ddigon ymatebol i ddiwallu anghenion posibl yr Aelodau.
- 96.** Cafodd terminoleg y Penderfyniad, yn enwedig o ran anabledd, ei hailddrafftio'n helaeth ar gyfer y Chweched Senedd. Llywiwyd yr ailddrafftio hwn gan gyngor arbenigol ar gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod y Penderfyniad yn adlewyrchu'r 'model cymdeithasol o anabledd' a fabwysiedir gan amlaf, yn hytrach na'r 'model meddygol o anabledd'.
- 97.** Byddai'r Bwrdd yn croesawu sylwadau ynghylch a yw'r diffiniad a ganlyn o 'anabledd' sydd wedi'i gynnwys yn y Penderfyniad yn dal i fod yn briodol:

*Ystyr "anabledd" yw anghydraddoldeb, anfantais, diffyg grym neu wahaniaethu a allai effeithio ar bobl sydd ag amhariad oherwydd rhwystrau i fynediad neu gynhwysiant. Mae amhariadau yn cynnwys amhariadau corfforol, synhwyrdd, gwybyddol, amhariadau dysgu ac amhariadau iechyd meddwl.*

- 98.** Byddai'r Bwrdd yn croesawu sylwadau ynghylch a ddylai'r darpariaethau 'cymorth ychwanegol' gael eu cynnwys mewn pennod ar wahân fel sy'n digwydd ar hyn o bryd neu a ddylid symud rhai ohonynt i benodau eraill mwy perthnasol. Er enghraifft, gellid symud y ddarpariaeth ynghylch parhau i dalu cyflog Aelod yn ystod cyfnod o absenoldeb riant i Bennod 3, Cyflogau'r Aelodau.
- 99.** Caiff unrhyw Aelod hawlio 'Cymorth o ran anableddau' (adran 3A.2 o'r Penderfyniad) am unrhyw dreuliau ychwanegol yr eir iddynt er mwyn galluogi unigolyn i gyflawni dyletswyddau'r Aelod hwnnw sy'n codi'n rhesymol o ganlyniad i gyflyrau iechyd neu amhariadau. Gallai'r treuliau hyn ymwneud ag iechyd neu amhariadau Aelod, iechyd neu amhariadau aelod o staff, neu hwyluso ymgysylltiad ag etholwyr anabl. Nid oes terfyn ar y swm y gellir ei hawlio.
- 100.** Gwneir darpariaethau tebyg at ei gilydd yn neddfwrfeydd eraill y DU, er bod y 'cymorth ar gyfer anableddau' a ddarperir yn Senedd y DU gan ISPA yn ymwneud â chostau seneddol ychwanegol y mae Aelodau Seneddol yn mynd iddynt wrth gyflawni eu rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Atodiad A).
- 101.** Mae sawl Aelod wedi gwneud hawliadau am gymorth o ran anableddau neu 'iechyd ac amhariadau' ac mae'r hawliadau hyn wedi'u gwneud ar gyfer yr Aelod ei hun, ar gyfer staff neu ar gyfer etholwyr yn unol â darpariaethau'r Penderfyniad. Nid yw'r Aelodau wedi codi unrhyw faterion sy'n ymwneud â hyblygrwydd y darpariaethau hyn.

## Cynnig Un:

### **Caiff Aelodau hawlio hyd at £350 fesul dibynnydd y mis (hyd at uchafswm o 3 dibynnydd) ar gyfer costau gofal yn ystod wythnosau eistedd a chyfnodau pan fo toriad y tu allan i oriau gwaith arferol, fel y nodir yn y Rheolau Sefydlog, ac ar benwythnosau.**

Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**102.** Mae'r Penderfyniad (adran 3A.3) yn darparu y caiff Aelodau wneud hawliad i ad-dalu costau hyd at uchafswm o £350 y mis (o 1 Ebrill 2025-26) ar gyfer gofalu am blant neu oedolion dibynnol, os bydd angen gofal o'r fath i alluogi Aelod i barhau i gyflawni ei ddyletswyddau.

**103.** Dim ond am gostau gofal a ddarperir gan ddarparwyr gofal cofrestredig, yr eir iddynt yn ystod wythnosau eistedd y Senedd a'r tu allan i'w horiau gwaith arferol fel y nodir yn Rheol Sefydlog 11.10 (rhwng 9am a 6pm ar ddiwrnodau gwaith), y gellir gwneud hawliadau.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**104.** Mae Aelodau sy'n gofalu am blant neu oedolion dibynnol, fel y boblogaeth ehangach sy'n gweithio, yn trefnu ac yn talu am unrhyw ofal angenrheidiol yn ystod oriau gwaith 'arferol', penwythnosau a gwyliau.

**105.** Gall oriau a phatrymau gwaith Aelodau fod yn amrywiol ac yn anodd eu rhagweld, ac mae gofyn yn aml iddynt fynd i gyfarfodydd annisgwyl neu weithio oriau hwy, yn aml ar fyr rybudd. Felly, mae'r Bwrdd yn darparu ar gyfer hawlio costau gofal yn ystod wythnosau eistedd y tu allan i 'oriau gwaith arferol' yn unol ag ymrwymadau 'ystyriol o deuluoedd' y Senedd.

**106.** Hyd yma, mae un Aelod wedi hawlio'r ddarpariaeth hon (£1,070 yn 2023-24 a £2,561 yn 2022-23).

**107.** Wrth adolygu'r ddarpariaeth hon, mae'r Bwrdd wedi dod i'r casgliad ei bod yn rhesymol i'r Aelodau barhau i dalu am ddarpariaeth gofal angenrheidiol tra byddant yn y gwaith a bod y ddarpariaeth ar gyfer gofal y tu allan i 'oriau gwaith arferol' yn dal i fod yn briodol o ystyried y galwadau achlysurol ychwanegol ar Aelodau. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd wedi dod i'r casgliad y dylid estyn hyn o'r ddarpariaeth bresennol ar gyfer 'wythnosau eistedd' yn unig i gynnwys cyfnodau pan fo toriad (y tu allan i oriau gwaith arferol) a phenwythnosau, gan nad yw dyletswyddau'r Aelodau wedi'u cyfyngu i wythnosau eistedd a chan fod rhaid iddynt yn aml weithio ar benwythnosau (gan gynnwys ar fyr rybudd) a hefyd y tu allan i 'oriau gwaith arferol' yn ystod y toriad yn eu hetholaethau.



**108.** Er hynny, mae Aelodau wedi dweud bod problemau 'strwythurol' o ran hygrychedd ac argaeledd darparwyr gofal sy'n gallu diwallu anghenion ad hoc yr Aelodau, yn aml ar y funud olaf, ac maent wedi dweud y byddai'n well ganddynt ddefnyddio meithrinfa leol neu crèche a ddarperir gan y Senedd; fodd bynnag, nid yw'r materion hyn o fewn cylch gwaith y Bwrdd.

**109.** Mae'n anodd gwneud tybiaethau am ofynion gwaith ychwanegol a gofynion heb eu cynllunio'r Aelodau neu ynghylch a allai fod angen y gofal yn lleol i'w cartref yn yr etholaeth neu yng Nghaerdydd. Byddai'r ddarpariaeth o £350 y mis o 1 Ebrill 2025 yn darparu ar gyfer 6-14 awr o ofal plant yr wythnos yng Nghaerdydd neu 6-15 awr yr wythnos (yn seiliedig ar gyfartaledd Cymru), yn seiliedig ar gostau gofal plant cyfartalog ar gyfer gwarchodwyr plant, nanis a meithrinfeydd.

**110.** Ond mae asesu costau posibl gofal ar gyfer oedolion dibynol yn fwy heriol gan fod gofal o'r fath yn aml yn fwy cymhleth a phersonol. Mae costau gofal ar gyfer oedolion dibynol yn debygol o fod yn ddrytach na gofal plant, ond gall Aelodau wneud cais am dreuliau eithriadol lle bo hynny'n berthnasol.

**111.** Felly, mae'r Bwrdd yn cynnig cadw'r lefel bresennol o £350 ar gyfer costau gofal ar gyfer y Seithfed Senedd gan ei bod yn rhoi rhywfaint o hyblygrwydd i'r Aelodau, yn enwedig gan y bydd hyn yn cael ei estyn i gynnwys holl wythnosau'r flwyddyn, yn hytrach na'r 36 wythnos eistedd bresennol. Byddai'r ffigur hwn yn cael ei uwchraddio yn ôl cyfradd briodol y Mynegai Prisiau Defnyddwyr i'w phennu gan y Bwrdd yn ei adolygiad blynyddol ar gyfer 2026-27.

**112.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gall fod gan Aelodau gyfrifoldebau gofalu am fwy nag un dibynnydd, ac felly, os oes angen gofal, y byddai angen darparu hyn i fwy nag un dibynnydd. Felly, mae'r Bwrdd yn cynnig estyn y ddarpariaeth o £350 fesul Aelod i ddarparu £350 yr un ar gyfer hyd at 3 dibynnydd.

**113.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod y rôl bwysig y mae gofalwyr di-dâl yn ei chyflawni ar gyfer aelodau'r teulu a'r gymdeithas yn ehangach. Felly, mae'r Bwrdd wedi trafod dichonoldeb darparu ar gyfer ad-dalu costau gofal a ddarperir gan ofalwyr anffurfiol ond mae wedi diystyru hyn gan fod y Penderfyniad yn cynnwys yr egwyddor bod *'rhaid i'r Aelodau sicrhau na fydd ceisiadau'n arwain at fudd ariannol personol amhriodol, nac yn arwain at ganfyddiad o fudd ariannol personol amhriodol, uniongyrchol neu anuniongyrchol, iddynt eu hunain nac i neb arall...'*

**114.** At hynny, mae CThEF hefyd yn nodi, os ydych yn byw yng Nghymru, mai *'dim ond os yw'r perthynas yn warchodwr plant cofrestredig a'i fod yn gofalu am eich plentyn y tu allan i'ch cartref y gallwch gael help i dalu am ofal plant sy'n cael ei ddarparu gan berthynas.*<sup>12</sup>

### Cynnig Dau:

**Caiff Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda nhw yn ardal Caerdydd hawlio costau llety dros nos ychwanegol o hyd at £3,870 y flwyddyn ar gyfer y dibynnydd cyntaf a hyd at £1,290 y flwyddyn fesul dibynnydd ychwanegol (hyd at uchafswm o 2).**

Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**115.** Mae costau llety dros nos ychwanegol ar gyfer Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda nhw yn ardal Caerdydd wedi'u cynnwys ym mharagraff 4.4.3(h) o'r Bennod (bresennol) ar Lety Preswyl.

**116.** Yn amodol ar gymeradwyo achos busnes, gall Aelodau sy'n gallu dangos bod ganddynt gyfrifoldebau gofalu am 'ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda nhw yn ardal Caerdydd' hawlio hyd at £1,905 y flwyddyn (neu £158.75 y mis) yn 2025-26 yn ogystal â'u costau llety craidd o hyd at £12,900 y flwyddyn i 'dalw am gost uwch llety addas'.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**117.** Er nad oes unrhyw hawliadau wedi'u gwneud am y costau llety dros nos ychwanegol hyn yn ystod tymor y Senedd hon, mae'r Bwrdd wedi adolygu'r ddarpariaeth i sicrhau ei bod yn addas ar gyfer y dyfodol a'i bod yn ddigon ymatebol i newidiadau yn aelodaeth y Senedd a newidiadau posibl yn amgylchiadau'r Aelodau yn ystod tymor.

**118.** Gall y ddarpariaeth llety ychwanegol hon gyfrannu at ystod o gostau y gall Aelodau fynd iddynt, ond fe'i cyflwynwyd yn wreiddiol i ganiatáu i Aelodau rentu eiddo gydag ystafell wely ychwanegol ar gyfer dibynnydd.

**119.** Mae IPSA yn darparu cyllideb llety ychwanegol debyg ar gyfer Aelodau Seneddol a chanddynt ddibynnyddion, ond £6,680 (22.8% o'r gyllideb flynyddol o £29,290) yw'r swm hwnnw, ac fe'i darperir fesul dibynnydd fesul blwyddyn (hyd at uchafswm o 3 chynnydd), yn hytrach na fesul Aelod fel sy'n digwydd yn y Penderfyniad.

---

<sup>12</sup> <https://www.gov.uk/help-gyda-chostau-gofal-plant#:~:text=Dim%20ond%20os%20yw%E2%80%99r%20perthynas%20yn%20warchodwr>.

**120.** Fel y nodwyd eisoes, mae'n bosibl y bydd gan Aelodau fwy nag un dibynnydd y mae angen iddynt ofalu amdano neu sy'n byw gyda nhw yng Nghaerdydd ac felly mae'r angen o ran ystafelloedd gwely ychwanegol a chostau yn cynyddu; mae'r Bwrdd yn cynnig darparu costau ychwanegol fesul dibynnydd fesul blwyddyn (hyd at uchafswm o 3) yn hytrach na fesul Aelod, fel sy'n digwydd ar hyn o bryd, i ddiwallu anghenion posibl o'r fath.

**121.** Mae'r Bwrdd wedi adolygu lefel y costau ychwanegol a ddarperir ar hyn o bryd yn erbyn cyfraddau llety ardal Bae Caerdydd ar gyfer eiddo ag ail ystafell wely, neu fwy na hynny.

**122.** Mae'r £1,905 y flwyddyn a ddarperir ar hyn o bryd (neu £158.75 y mis) yn cyfateb i gynnydd o tua 15% ar y gyfradd llety sylfaenol o £12,900 y flwyddyn (neu £1,075 y mis) ar gyfer Aelodau'r ardal allanol. Fodd bynnag, mae dadansoddiad, yn seiliedig ar Fynegai Prisiau Rhenti Preifat y Swyddfa Ystadegau Gwladol a dadansoddiad lleol o farchnad rentu ardal Bae Caerdydd, yn dangos bod eiddo dwy ystafell wely ar gyfartaledd 30% yn uwch nag eiddo un ystafell wely a bod hynny'n cynyddu 10% ar gyfer ystafelloedd gwely ychwanegol.

**123.** Felly, mae'r Bwrdd yn cynnig pennu'r costau llety ychwanegol ar gyfer dibynnyddion yn 2026-27 ar y cyfraddau a ganlyn (yn amodol ar unrhyw fynegeio o ran chwyddiant yn yr adolygiad blynyddol ar gyfer 2026-27):

<b>Dibynnydd</b>	<b>Uchafswm y gost y gellir ei hawlio fesul blwyddyn</b>	<b>Uchafswm y gost y gellir ei hawlio fesul mis</b>
<b>1</b>	£3,870	£322.50
<b>2</b>	£1,290	£107.50
<b>3</b>	£1,290	£107.50







## 6. Costau teithio

**124.** Gall yr Aelodau hawlio ad-daliad am eu costau teithio domestig a rhyngwladol eu hunain, costau teithio staff a chostau aelodau o'r teulu. Mae'r Bwrdd wedi nodi nifer o feysydd lle y gellir symleiddio'r darpariaethau hyn, ac mae'r cynigion hyn yn adlewyrchu'r canfyddiadau hynny.

### Costau teithio staff

Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**125.** Caiff yr Aelodau hawlio ad-daliad am gostau teithio staff o'u cyllideb staffio (fel y nodir ym Mhennod 7: Cymorth staffio ar gyfer Aelodau) a chaiff Arweinwyr Grwpiau hawlio ar gyfer costau teithio staff drwy gyllideb eu grŵp (fel y nodir ym Mhennod 8: Cymorth i'r pleidiau gwleidyddol).

**126.** Mae hawliadau am gostau teithio staff drwy'r cyllidebau hyn yn ymwneud â chostau teithio aelod o staff sy'n teithio ar y ffyrdd, ar y rheilffyrdd, mewn awyren neu ar y môr cyhyd â bod y siwrnai'n angenrheidiol er mwyn cefnogi Aelod i gyflawni dyletswyddau Aelod.

**127.** Caiff yr Aelodau hefyd hawlio am hyd at gyfanswm o 18 o siwrneiau dwyffordd i'w staff mewn car (costau fesul milltir) neu ar drafnidiaeth gyhoeddus bob blwyddyn rhwng ardal Caerdydd ac etholaeth neu ranbarth yr Aelod. Nid drwy gyllideb staffio'r Aelodau y caiff y siwrneiau hyn eu hariannu ond drwy gyllideb 'ganolog'.

### Cynnig Un:

#### **Dileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y caiff Aelod eu hawlio drwy'r cronfeydd canolog ar gyfer siwrneiau staff i Gaerdydd o'r etholaeth.**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig hwn

---

**128.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod pa mor bwysig yw hi i staff cymorth etholaethol yr Aelodau allu hawlio am deithio i Gaerdydd er mwyn hybu datblygiad y staff a'r tîm ac er mwyn ymgysylltu ac ymwneud â'r tîm ehangach, y grŵp a'r Senedd fel sefydliad.

**129.** Mae darpariaeth ar gyfer costau teithio staff o etholaethau i swyddfeydd seneddol yn amrywio yn neddfwrfeydd eraill y DU.

**130.** Mae'r Bwrdd wedi nodi nad yw'r Aelodau'n gwneud fawr o ddefnydd o'r ddarpariaeth hon; dim ond ar gyfer 41 o siwrneiau yr hawliwyd y costau hyn dros y tair blynedd diwethaf.



**131.** Er mwyn rhoi mwy o hyblygrwydd i'r Aelodau a symleiddio'r rheolau y maent yn hawlio eu costau odanynt, mae'r Bwrdd yn cynnig dileu'r cap ar siwrneiau staff rhwng yr etholaeth a Chaerdydd y gellir hawlio amdanynt o'r cronfeydd canolog. Mae'r Bwrdd yn bwriadu monitro nifer y ceisiadau am gostau teithio staff yn y Seithfed Senedd a pharhau i adolygu'r ddarpariaeth hon.

## Costau teithio teulu'r Aelod

Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**132.** Gall Aelodau o'r Senedd hawlio am 12 siwrnai unffordd ar drafnidiaeth gyhoeddus a wneir gan eu partner a/neu unrhyw blentyn o dan 18 oed, ym mharagraff 5.18.1.

**133.** O dan baragraff 5.19.1., caiff partner i Aelod (neu blentyn o dan 18 oed) deithio mewn car yn hytrach na theithio ar drafnidiaeth gyhoeddus. Rhaid i hawliadau o'r fath gael eu gwneud ar wahân i siwrneiau car yr Aelod ei hun, a chânt eu cyfrif yn erbyn y terfyn o 12 siwrnai unffordd.

## Cynnig Dau:

### Dileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y caiff Aelod eu hawlio ar gyfer aelodau o'r teulu sy'n teithio i Gaerdydd o'r etholaeth.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig hwn

---

**134.** Cyfrifir cyfanswm nifer y siwrneiau fesul Aelod, yn hytrach nag ar gyfer pob aelod unigol o'r teulu. Ni thelir am hawliadau am gostau teithio aelodau o'r teulu o gyllideb benodedig ond o'r cronfeydd 'canolog'.

**135.** Er mai prin yw'r Aelodau sydd wedi gwneud hawliadau yn y blynyddoedd diwethaf, gyda dim ond 6 hawliad o'r fath dros y 3 blynedd diwethaf, gall amgylchiadau teuluol yr Aelodau newid yn ystod tymor ac nid ydym yn gwybod beth fydd amgylchiadau'r Aelodau yn y Seithfed Senedd.

**136.** Fel rhan o'i ymrwymiad i gefnogi cydraddoldeb, mae'r Bwrdd wedi dod i'r casgliad y gallai terfyn fesul Aelod ar siwrneiau teuluol effeithio ar Aelodau sydd â mwy o ddibynyddion, oherwydd y byddent yn gallu gwneud llai o siwrneiau o fewn y terfyn.

**137.** Felly, bydd dileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau'n golygu bod y ddarpariaeth yr un fath ar gyfer pob Aelod yn y Seithfed Senedd, waeth beth fo'i amgylchiadau personol. Hynny yw, ni fydd unrhyw effaith anghyfartal bosibl ar Aelodau sydd â theluoedd mwy na'r rhai sy'n hawlio ar gyfer eu priod/partner yn unig.

---

**138.** Mae'r Bwrdd yn bwriadu monitro nifer y ceisiadau am gostau teithio aelodau o'r teulu yn y Seithfed Senedd a pharhau i adolygu'r ddarpariaeth hon.

## **Teithio rhyngwladol**

Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

---

**139.** Gall yr Aelodau hawlio am deithiau rhyngwladol a wneir wrth gyflawni eu dyletswyddau.

**140.** Rhaid i Aelodau sy'n dymuno hawlio am deithiau rhyngwladol (o dan adran 5.15 yn y Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau ar gyfer 2025-26) gyflwyno achos busnes yn egluro'r rhesymeg dros ymweld â'r wlad benodol honno, ac yn nodi am sawl noson y bydd angen aros. Hefyd, sut y byddai'r ymweliad:

- o fudd i'r unigolyn yn ei rôl fel Aelod o'r Senedd ac i'r Senedd ehangach;
- yn caniatáu iddynt gasglu syniadau newydd a fyddai o fudd i'r Senedd;
- yn eu galluogi i hyrwyddo Cymru a gwaith y Senedd, ac i wella enw da y Senedd mewn cyd-destun rhyngwladol.

**141.** Gellir cyflwyno un achos busnes ar ran grŵp o Aelodau. Ar ôl dychwelyd, rhaid i Aelodau ddrafftio adroddiad ar yr ymweliad a'i gyflwyno i'w gyhoeddi ar wefan y Senedd.<sup>13</sup>

**142.** Nid oes terfyn ar y cyfanswm y gellir ei hawlio. Mae gan Aelod hawl i hawlio'r union gostau teithio yr aeth iddynt, a hawl i gael lwfans cynhaliaeth. Gall Aelodau hawlio am gost y tocyn awyren dwyffordd, ynghyd â hyd at bum noson o lety, prydau bwyd a theithio achlysurol. Nid oes terfyn ychwaith ar nifer y teithiau rhyngwladol y gall Aelod hawlio ar eu cyfer.

**143.** Wrth fynd i unrhyw wariant, gan gynnwys teithio, rhaid i Aelodau geisio sicrhau ei fod yn cynnig gwerth am arian i'r trethdalwr ac mai dyna'r opsiwn mwyaf cynaliadwy a rhesymol sydd ar gael, o dan baragraff 1.3.8 yn y Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau ar gyfer 2025-26.

**144.** Gall y cyhoedd weld y costau yr aed iddynt ar gyfer teithiau rhyngwladol yn y [Gronfa Ddata Lwfansau](#) a'r adroddiadau ar weithgareddau'r Aelodau ar y teithiau hyn a gyhoeddir ar y rhyngwyd: [Teithiau rhyngwladol](#)

---

<sup>13</sup> [Teithiau rhyngwladol](#)

**Cynnig Tri:**

**Dileu'r gofyniad i gyflwyno achos busnes ar gyfer teithiau rhyngwladol ac i gyhoeddi adroddiad ar y daith ar ôl dychwelyd. Mae'r Aelodau'n parhau i fod yn atebol i bobl Cymru drwy gyhoeddi eu treuliau.**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

**145.** Mae Tabl 2 yn dangos yr hawliadau am deithiau rhyngwladol dros y tair blynedd ariannol lawn ddiwethaf:

**Tabl 2:**

	<b>Nifer y siwrneiau</b>	<b>Nifer yr Aelodau</b>	<b>Cyfanswm gwerth yr holl hawliadau</b>
2023-24	10	7	£12,898.50
2022-23	12	11	£9,934.97
2021-22	0	0	0

**146.** Un o amcanion y Bwrdd yw 'symleiddio'r Penderfyniad i ddarparu hyblygrwydd i Aelodau i bennu eu blaenoriaethau eu hunain, gyda mesurau diogelwch cymesur, mewn cydweithrediad â Chomisiwn y Senedd.'

**147.** Mae'r Bwrdd wedi ystyried y gofynion ar gyfer cyflwyno achos busnes i Gomisiwn y Senedd cyn cychwyn ar daith rhyngwladol ac i ysgrifennu adroddiad ar ôl dychwelyd, ac wedi penderfynu bod y gofynion hyn yn creu baich gweinyddol a'u bod yn rheolaeth ddiangen ar Aelodau. Bydd dileu'r gofynion hyn yn cyfrannu at symleiddio'r rheolau y mae rhaid i Aelodau eu dilyn.

**148.** Mae Aelodau'n parhau i fod yn atebol i bobl Cymru drwy gyhoeddi eu treuliau, gan gynnwys teithiau rhyngwladol, ar [wefan](#) Lwfansau'r Aelodau.

**149.** Mae'r Bwrdd yn bwriadu monitro nifer yr hawliadau am deithiau rhyngwladol yn y Seithfed Senedd a pharhau i adolygu'r ddarpariaeth hon.





## 7. Swyddfeydd Etholaethol ac Ymgysylltu

### Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

**150.** Mae Pennod Chwech o'r Penderfyniad presennol yn darparu y gellir ad-dalu costau rhesymol i Aelodau sy'n ymwneud â rhedeg swyddfa ac ymgysylltu ag etholwyr, sef y Gronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr, i'w cynorthwyo â'u dyletswyddau fel cynrychiolwyr etholedig.

### Cynigion Polisi:

**151.** Ymgynghorodd y Bwrdd ar gynigion o sylwedd ar gyfer newidiadau i'r cymorth ar gyfer swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu yn [ymgynghoriad Rhan Un](#). Mae'r Bwrdd wedi cadarnhau ei fwriad i fwrw ymlaen â'i gynigion gwreiddiol, a oedd yn cynnwys peidio â newid lefel bresennol Cyllideb Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yr Aelodau (yn amodol ar godiadau chwyddiant blynyddol) a rhoi mwy o hyblygrwydd i'r Aelodau o ran defnyddio'r gyllideb honno; mae'r adborth i'r ymgynghoriad ac ymateb y Bwrdd ar gael yn adroddiad ymgynghoriad Rhan Un [yma](#).

**152.** Nodir rhagor o newidiadau arfaethedig i'r cymorth ar gyfer swyddfeydd etholaethol ac ymgysylltu isod er mwyn ymgynghori arnynt.

### Cynnig Un:

**Cynyddu'r terfyn ar y swm y gellir ei drosglwyddo rhwng cyllideb Cronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yr Aelodau a'u cyllideb staffio i 50%.**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**153.** Ar hyn o bryd, mae'r Penderfyniad yn caniatáu ar gyfer trosglwyddo arian rhwng cyllideb Cronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yr Aelodau a'u cyllideb staffio, hyd at uchafswm o 25% o werth y gyllideb Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr (£6,857 yn 2025-26).

**154.** Er mai dim ond nifer gyfyngedig o Aelodau sy'n trosglwyddo arian rhwng eu cyllidebau ar hyn o bryd, mae wedi'i groesawu at ei gilydd a gofynnodd y Bwrdd am sylwadau yn Rhan Un ar lefelau presennol y trosglwyddiadau a ganiateir.



**155.** Nododd dau grŵp gwleidyddol yn eu hymatebion i ymgynghoriad Rhan Un eu bod yn cefnogi cadw trosglwyddiadau arian, gan alw am gynyddu'r terfyn ar y swm y gellir ei drosglwyddo.

**156.** Mae'r Bwrdd wedi ymrwmo i roi hyblygrwydd i'r Aelodau o ran eu defnydd o gyllidebau ac felly mae'n cynnig y dylid cynyddu'r terfyn.

**157.** Byddai cynyddu'r terfyn o 25% i 50% o werth y Gyllideb Swyddfeydd Etholaethol ac Ymgysylltu yn galluogi'r Aelodau i drosglwyddo £6,857 yn rhagor (hyd at gyfanswm o £13,714, ar gyfraddau 2025-26) o un gyllideb i'r llall. Mae hyn yn cyfateb i ychydig dros 10% o gyllideb staffio bresennol yr Aelod.

## **Cynnig Dau:**

### **Cynyddu terfyn y Gyllideb Cychwyn Swyddfa i £6,500 fesul Aelod.**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**158.** Ymgynghorodd y Bwrdd ar gynnig y dylai'r Gyllideb Cychwyn Swyddfa fod ar gael i bob Aelod ar gyfer y Seithfed Senedd, nid dim ond i'r rhai sy'n cychwyn swyddfa am y tro cyntaf, ar y sail y gallai fod angen i Aelodau presennol sy'n parhau i fod yn Aelodau o'r Seithfed Senedd symud eu swyddfa etholaethol oherwydd y newidiadau i ffiniau'r etholaethau ar gyfer y Seithfed Senedd. Roedd yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn cefnogi'r cynnig hwn at ei gilydd.

**159.** Ar hyn o bryd, mae gan Aelodau hawl i gyllideb o hyd at £5,000 at ddiben 'cychwyn' a ddodrefnu eu swyddfa etholaethol neu ranbarthol, i wneud unrhyw fân newidiadau sydd eu hangen i gynllun eu swyddfa ac i ailaddurno eu swyddfa. Nid yw'r ffigur hwn wedi newid ers 2011.

**160.** Ar ddechrau'r Chweched Senedd, defnyddiodd 21 Aelod y Gyllideb Cychwyn Swyddfa i ddodrefnu neu i ailaddurno eu swyddfeydd. Gwariodd chwech ohonynt rhwng 80% a 99% o'r gyllideb a gwariodd naw arall y £5,000 i gyd neu fwy (gyda gwariant y tu hwnt i £5,000 yn cael ei ariannu o'u prif Gyllideb Costau Swyddfa a Chyswllt ag Etholwyr).

**161.** O ystyried bod rhai Aelodau wedi gwario mwy na therfyn y gyllideb ar ddechrau'r Senedd bresennol hon ac o ystyried codiadau chwyddiant ers 2011, mae'r Bwrdd yn cynnig cynyddu terfyn y Gyllideb Cychwyn Swyddfa o £5,000 i £6,500.

## Cynnig Tri:

### Holl wariant yr Aelodau ar fesurau iechyd a diogelwch i'w ariannu o'r cronfeydd canolog.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**162.** Mae Adran 6.6 o'r Penderfyniad yn nodi y bydd y £500 cyntaf sy'n cael ei wario gan Aelod ar fesurau iechyd a diogelwch (yn gronnol) yn cael ei dalu o gyllideb y Gronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr gydag unrhyw wariant uwchlaw'r trothwy hwn i'w dalu o'r cronfeydd canolog.

**163.** Mae'r Bwrdd o'r farn ei bod yn symlach bod holl wariant yr Aelodau ar iechyd a diogelwch yn cael ei ariannu o un gyllideb ac felly y dylid talu am bob gwariant o'r fath o'r cronfeydd canolog. Bydd diwygio'r Penderfyniad fel bod yr holl wariant ar iechyd a diogelwch yn cael ei dalu o'r cronfeydd canolog yn helpu i symleiddio'r Penderfyniad ac yn rhoi rhagor o hyblygrwydd i'r Aelodau yn eu cyllideb swyddfa etholaethol ac ymgysylltu.

## Cynnig Pedwar:

### Newid y gofynion ar Aelodau i geisio person cymwys ar gyfer mesurau iechyd a diogelwch.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**164.** Mae Prif Weithredwr a Chlerc Comisiwn y Senedd wedi tynnu sylw'r Bwrdd at yr heriau sydd ynghlwm wrth nodi 'person priodol' (fel arfer, gweithiwr proffesiynol sydd â chymwysterau neu brofiad iechyd a diogelwch perthnasol) a all argymhell mesurau iechyd a diogelwch y gellir eu hariannu drwy'r Penderfyniad. Mae'r heriau hynny'n cynnwys y posibilrwydd y bydd oedi cyn y gall Aelodau roi mesurau iechyd a diogelwch ar waith o ganlyniad i hyn, a bod y rheolaeth hon yn anghymesur ar gyfer mesurau y mae eu gwerth yn gymharol isel.

**165.** Mae'r Bwrdd o'r un farn â'r Prif Weithredwr, ac mae'n meddwl mai'r Aelodau ddylai fod yn gyfrifol am benderfynu a oes angen gofyn am gyngor 'personau cymwys' ynghylch gofynion iechyd a diogelwch yr Aelodau, a phryd y mae angen gwneud hynny. Mae Comisiwn y Senedd yn cyfeirio ar fewnrwyd yr Aelodau at gyngor a chanllawiau manwl gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar reoli iechyd a diogelwch mewn amgylchedd swyddfa.

**166. Felly, mae'r Bwrdd yn cynnig dileu'r gofyniad ar yr Aelodau yn y Penderfyniad i benodi 'person priodol' sydd wedi'i gymeradwyo gan y Prif Weithredwr ar gyfer unrhyw fesurau iechyd a diogelwch, a rhoi yn ei le ofyniad i'r Aelodau, ar gyfer**

---

**unrhyw wariant iechyd a diogelwch dros derfyn o £250, geisio cyngor 'person cymwys', fel y nodir mewn canllawiau gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, i adlewyrchu'r gofyniad o dan Reoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999.**

**167.** Byddai'r dull hwn yn peri risg gyfyngedig iawn ac ni fyddai'n effeithio ar gyfrifoldeb statudol yr Aelod, ond byddai'n darparu mwy o gymesuredd gweinyddol o ran terfynau gwariant. Byddai'r Aelodau'n parhau i ddilyn canllawiau iechyd a diogelwch yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, fel y cyfeirir atynt ar fewnwyd yr Aelodau.

## 8. Cymorth staffio ar gyfer Aelodau

### Yr hyn a ddarperir ar hyn o bryd

**168.** Mae darpariaethau ariannol i dalu costau cymorth staffio yr eir iddynt gan Aelodau wedi'u nodi ym Mhenodau 7 ac 8 o'r Penderfyniad.

**169.** Mae Pennod 7 yn cynnwys darpariaethau ar gyfer y costau cymorth staffio yr aed iddynt gan Aelodau unigol. Mae Pennod 8 yn cynnwys darpariaethau ar gyfer cymorth ariannol i grwpiau gwleidyddol y gellir ei ddefnyddio at ddiben cyflogi staff i gefnogi gwaith grwpiau yn y Senedd.

**170.** Mae Pennod 7 yn darparu ar gyfer cyllideb staffio ar gyfer Aelodau unigol. Mae'r gyllideb hon yn cael ei chyfrifo ar sail casgliad o'r tri phwynt cyflog uchaf o'r tri band uchaf o fewn fframwaith cyflogau a graddfeydd staff yr Aelodau, a nodir ym Mhennod 7. Cyllideb staffio'r Aelodau ar gyfer 2024-25 yw £130,602. Bydd hyn yn cynyddu i £138,438 ar gyfer 2025-26 yn unol â chynnydd yng nghyflogau staff cymorth ar gyfer y flwyddyn honno, yn seiliedig ar ffigur ASHE Cymru o 6% a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2024.

**171.** Yn ogystal â thalu cyflogau'r staff a gyflogir ganddynt, rhaid i'r Aelodau dalu costau eraill sy'n gysylltiedig â bod yn gyflogwr, o'u cyllideb staffio, er enghraifft unrhyw daliadau goramser a threuliau teithio a wneir i staff, lle bo hynny'n berthnasol.

**172.** Mae rhai costau penodol a ysgwyddir gan Aelodau wrth gyflogi staff yn cael eu talu o gyllidebau canolog ac ni chânt eu dyrannu yn erbyn cyllideb staffio'r Aelodau. Er enghraifft, caiff cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn cyflogwyr sy'n gysylltiedig â chyflogau staff, costau talu staff dros dro (a elwir yn Lwfans Staffio Dros Dro) a'r Lwfans Gweithio Gartref y gall Aelodau ei hawlio ar ran eu staff, eu talu'n ganolog ac nid o gyllideb staffio'r Aelodau.

**173.** Mae Penodau 7 ac 8 yn nodi'r fframweithiau cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth yr Aelodau a staff cymorth grwpiau gwleidyddol yn y drefn honno. Mae'r fframwaith isod yn nodi'r pum band ar gyfer cyflogi staff cymorth a'r ystodau cyflog ar gyfer pob band, gyda phob ystod wedi'i rhannu'n bum pwynt cyflog. I'w nodi, dyma'r cyflogau staff cymorth ar gyfer 2025-26, wedi'u cynyddu o 2024-25 yn ôl ffigur ASHE Cymru o 6% a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2024.

**174.** Mae band y Pennaeth Staff yn berthnasol i grwpiau gwleidyddol yn unig ac nid yw'n rôl a gyflogir gan Aelodau unigol.

**175.** Disgwylir i staff newydd gael eu cyflogi ar bwynt cyflog isaf eu band, oni bai y gall Aelod roi cyfiawnhad dros gyflog cychwynnol uwch. Bydd pwyntiau cyflog band swydd staff yn cynyddu'n flynyddol, ar y dyddiad pan ddechreuon nhw yn y swydd, yn amodol ar berfformiad boddhaol.

**Tabl 3:** Cyflogau staff cymorth Aelodau a staff cymorth grwpiau gwleidyddol 2025-26 (mae rôl a band cyflog y Pennaeth Staff yn berthnasol i staff grwpiau gwleidyddol yn unig)

<b>Band</b>	<b>Pwynt cyflog 1</b>	<b>Pwynt cyflog 2</b>	<b>Pwynt cyflog 3</b>	<b>Pwynt cyflog 4</b>	<b>Pwynt cyflog 5</b>
<b>Pennaeth Staff</b>	£47,557	£49,960	£52,488	£55,143	£57,941
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£43,296	£45,478	£47,778	£50,190	£52,737
<b>Band 1</b>	£32,351	£35,187	£38,290	£41,677	£45,380
<b>Band 2</b>	£27,722	£30,426	£33,411	£36,219	£40,321
<b>Band 3</b>	£25,167	£27,064	£29,110	£31,319	£33,706

### **Cynigion polisi:**

**176.** Yn ystod y Senedd hon, mae'r Bwrdd wedi cynnal adolygiad o'r cymorth staffio i Aelodau, mewn ymateb i sylwadau a wnaed gan Aelodau a Staff Cymorth. Mae'r adolygiad wedi canolbwyntio ar y fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth, gyda'r nod o sicrhau bod y cyflogau sy'n daladwy i staff cymorth yn adlewyrchu'n deg lefel eu cyfrifoldeb a chymhlethdod y gwaith a wneir, tra hefyd yn sicrhau dull cyson gan Aelodau o ran graddio rolau swyddi.

**177.** Comisiynodd y Bwrdd un o brif ymgynghoriaethau cyflog a graddio'r DU, sef Beamans, i gynnal adolygiad o'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol ar gyfer staff cymorth.

**178.** At hynny, mae'r Bwrdd wedi adolygu'r gyllideb staffio sydd ar gael i Aelodau, a digonolrwydd y gyllideb i fodloni gofynion staffio Aelodau yn y Seithfed Senedd, gan ystyried y modd y mae gofynion staffio'r Aelodau yn debygol o newid yn y Seithfed Senedd.

**179.** Mae ychydig o'r dystiolaeth a gasglwyd ac a ystyriwyd gan y Bwrdd mewn perthynas â chyllideb staffio'r Aelodau wedi'i nodi mewn [papur tystiolaeth](#), sydd wedi'i gyhoeddi ar wefan y Bwrdd.

**180.** Ymgysylltwyd yn rheolaidd â'r Aelodau a'r staff ac fe'u hysbyswyd ar bob cam, a cheisiwyd barn grwpiau cynrychioliadol yr Aelodau a'r staff cymorth. Mae'r Bwrdd yn ddiolchgar i'r holl

Aelodau a'r staff cymorth sydd wedi ymgysylltu â Beamans a'r Bwrdd yn ystod yr adolygiad hwn.

**181.** Mae'r cynigion canlynol ar gyfer newidiadau i'r Penderfyniad yn seiliedig ar ganlyniadau adolygiad y Bwrdd o'r cymorth staffio i Aelodau. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol y bydd gan y newidiadau arfaethedig hyn oblygiadau i Aelodau fel cyflogwyr staff cymorth ac y bydd goblygiadau ariannol personol i rai aelodau o staff cymorth.

**182.** Mae cwestiynau cyffredin wedi'u cyhoeddi ochr yn ochr â'r ddogfen ymgynghori hon, er mwyn rhoi eglurder ynghylch sut y caiff y cynigion hyn eu rhoi ar waith – os cytunir arnynt gan y Bwrdd – yng ngoleuni'r ymgynghoriad hwn.

**183.** Bydd Comisiwn y Senedd yn darparu canllawiau adnoddau dynol cyffredinol a chymorth i Aelodau raddio rolau swyddi yn unol â'r fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd arfaethedig, er mwyn sicrhau cyfnod pontio didrafferth, os caiff cynigion y Bwrdd eu rhoi ar waith.

**184.** Yn dibynnu ar ganlyniad yr ymgynghoriad, bydd y Bwrdd yn diogelu cyflogau staff yr effeithir arnynt, ac at hynny mae'n bwriadu darparu cymorth ariannol ychwanegol i Aelodau, pe byddai angen cymorth allanol arbenigol.

## Cynnig Un:

### **Cyflwyno fframwaith cyflogau a graddfeydd teuluoedd swyddi newydd ar gyfer staff cymorth.**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**185.** Yn ystod tymor y Bwrdd hwn, mae Aelodau, staff cymorth ac undebau llafur wedi codi materion amrywiol yn ymwneud â'r fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth a nodir ym Mhenderfyniad y Bwrdd.

**186.** Fel rhan o'i adolygiad o gymorth staffio i Aelodau comisiynodd y Bwrdd adolygiad annibynnol, arbenigol o'r fframwaith presennol gyda'r nod o sicrhau bod y fframwaith yn cyflawni'r canlynol:

- galluogi Aelodau a Grwpiau i roi cyflog teg i Staff Cymorth yr Aelodau a staff Grwpiau'r Senedd;
- ystyried rolau a chyfrifoldebau staff Aelodau a staff grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Senedd y DU, Comisiwn y Senedd a chyrrff cymaradwy addas yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat yn y farchnad gyflogaeth ehangach yng Nghymru;



- ystyried y sgiliau sydd eu hangen a'r amrywiaeth o rolau y gall fod eu hangen i gefnogi Aelodau o'r Senedd a grwpiau gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, o ystyried y newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygio'r Senedd;
- cefnogi Aelodau a Grwpiau i annog amrywiaeth ymhlith Staff Cymorth Aelodau'r Senedd a Staff Grŵp;
- galluogi'r Aelodau i recriwtio a chadw staff sydd â'r profiad, y wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol;
- ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, a darparu cydbwysedd priodol rhwng sicrhau gwerth am arian a hyblygrwydd i'r Aelodau.

**187.** Mae canfyddiadau cam cychwynnol yr adolygiad wedi'u nodi mewn adroddiad a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2024. Cyhoeddodd y Bwrdd ei ymateb i'r adroddiad ac ymgynghorodd ag Aelodau, staff cymorth ac undebau llafur ar ei fwriad i ddatblygu fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd yn seiliedig ar fodel teuluoedd swyddi, sy'n debyg i'r dull gweithredu yn Senedd y DU a Senedd yr Alban. Roedd cefnogaeth eang i'r fframwaith arfaethedig gan ymgynghoreion, ac mae crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad ar gael yma.

**188.** Nododd yr adolygiad faterion amrywiol yn ymwneud â'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol gan gynnwys bandiau cyflog o led eang, a gorgyffwrdd mawr rhwng rhai bandiau. At hynny, roedd yr adroddiad yn nodi diffyg dealltwriaeth a thryloywder cyffredinol ynghylch sut y mae rolau'n cael eu neilltuo ar hyn o bryd i fand cyflog penodol gan Aelodau.

**189.** Yn dilyn yr adroddiad cychwynnol, comisiynodd y Bwrdd Beamans i ddatblygu fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd ar gyfer staff cymorth y Seithfed Senedd, yn unol â'r amcanion a nodir uchod.

**190.** Mae fframwaith newydd wedi'i ddatblygu a'i lywio drwy ymgysylltu â nifer o Aelodau a staff cymorth ynghylch rolau a gwaith y staff, adolygiad o ddisgrifiadau swydd staff cymorth a thrafodaethau â swyddogion Comisiwn y Senedd.

**191.** Ym mis Rhagfyr 2024, rhannwyd fframwaith drafft newydd ag aelodau'r Grwpiau Cynrychioli Aelodau a Staff Cymorth yn ogystal â'r Aelodau a'r staff hynny a oedd wedi'u cynnwys yn ystod yr adolygiad o'r fframwaith presennol. Mae'r adborth a ddarparwyd wedi helpu i lywio datblygiad pellach y fframwaith newydd arfaethedig a nodir isod.

**192.** Mae'r canllaw dosbarthu yn Atodiad A yn cynnig fframwaith teuluoedd swyddi newydd ar gyfer staff cymorth fel y nodir isod:

	Cyfathrebu	Ymchwil a Pholisi	Gwaith achos	Rheoli Busnes a Gweinyddiaeth
<b>Uwch-gynghorydd</b>	√	√		
<b>Band 1</b>	√	√	√	√
<b>Band 2</b>	√	√	√	√
<b>Band 3</b>	√	√	√	√

**193.** Mae pedwar teulu o swyddi wedi'u nodi, sy'n adlewyrchu'r math o waith a wneir fel arfer gan staff cymorth – Cyfathrebu, Polisi ac Ymchwil, Gwaith Achos a Rheoli Busnes a Gweinyddiaeth, ar bedwar band lle cyflogir staff – Uwch-gynghorydd, Band 1, Band 2 a Band 3.

**194.** Mae'r model teuluoedd swyddi yn darparu strwythur clir ar gyfer dilyniant gyrfa. Bydd gan aelod o staff mewn teulu swydd penodol eglurder ynghylch y cymwyseddau a'r sgiliau sydd eu hangen ar y gwahanol raddau swydd o fewn y teulu hwnnw, a thrwy hynny darperir llwybr ar gyfer datblygiad personol (gweler y canllaw dosbarthu yn Atodiad B).

**195.** Nid yw rôl Pennaeth Staff wedi'i chynnwys yn y fframwaith teuluoedd swyddi arfaethedig, gan fod hon yn rôl unigryw yn hytrach na band cyflog ac yn un sy'n gweithredu ar lefel grŵp gwleidyddol yn unig. Bydd ystod cyflog ar gyfer y rôl hon yn cael ei nodi yn y Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd; fodd bynnag nid yw'r rôl wedi'i chynnwys yn y fframwaith teuluoedd swyddi newydd arfaethedig.

**196.** Mae'r holl fandiau cyflog yn y fframwaith newydd arfaethedig yn berthnasol i bob teulu swydd, ac eithrio'r band Uwch-gynghorydd y mae dau deulu swydd yn unig yn berthnasol iddo – Cyfathrebu, a Pholisi ac Ymchwil. Yn ystod eu hymgysylltiad â Beamans, galwodd rhai Aelodau a staff cymorth am i bob un o'r pedwar teulu swydd fod yn berthnasol i'r band Uwch-gynghorydd o fewn y fframwaith newydd.

**197.** Ym mis Ionawr 2025, roedd 31 aelod o staff ar y band Uwch-gynghorydd. Prin iawn yw'r dystiolaeth a gafwyd i'r perwyl bod staff cymorth a gyflogir yn y band Uwch-gynghorydd yn gwneud gwaith o'r math a fyddai'n cael ei ystyried yn waith achos, neu reoli busnes a gweinyddu, fel mater o drefn. O'r herwydd, cynigir mai dim ond dau o'r teuluoedd swyddi sy'n berthnasol i'r band hwn. Mae hyn yn adlewyrchu nod y Bwrdd o sicrhau bod y fframwaith

cyflogau a graddfeydd newydd a'r cyflogau i'w pennu drwy'r fframwaith hwn yn adlewyrchu cyfrifoldebau gwirioneddol staff cymorth.

**198.** Yn sgil ymgysylltu ag Aelodau a staff cymorth, amlygwyd y gall y mathau o waith a wneir gan rai staff cymorth unigol ddisgyn i fwy nag un o'r teuluoedd swyddi hyn. Mae'r canllaw dosbarthu yn Atodiad B yn egluro sut y dylid dosbarthu rolau swyddi 'hybrid' yn unol â'r fframwaith teuluoedd swyddi.

**199.** At hynny, bydd yr Aelodau'n cael canllawiau 'cam-wrth-gam' gweithredol pellach ar raddio rolau swyddi maes o law, ar ôl i'r ymgynghoriad ddod i ben a phenderfyniad y Bwrdd yn yr haf. Bydd y canllawiau hyn yn cynnig cyngor pellach ar raddio rolau hybrid, ac yn fwy eang ar y broses ar gyfer graddio pob swydd. Mae'r Bwrdd yn rhagweld y bydd y canllawiau'n cael eu hategu gan swydd-ddisgrifiadau ar ffurf templed, y bydd yr Aelodau'n gallu eu defnyddio i nodi ymhle mae rolau swyddi y maent yn bwriadu eu cyflogi yn y Seithfed Senedd yn cyd-fynd â'r fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd, ac i lunio swydd-ddisgrifiadau newydd ar gyfer y rolau hynny.

**200.** At hynny, mae Comisiwn y Senedd yn bwriadu gwella ei gymorth adnoddau dynol cyffredinol ei hun i Aelodau, yn ystod y cyfnod hwn o drawsnewid a gweithredu. Ceisiwyd barn fel rhan o'r ymgynghoriad ar Benderfyniad y Bwrdd ar gyfer 2025-26 ar ofynion cymorth ychwanegol Aelodau, er mwyn sicrhau trosglwyddiad esmwyth i'r fframwaith newydd.

**201.** Os bydd y Bwrdd yn penderfynu – yng ngoleuni'r ymgynghoriad hwn – cyflwyno fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd, bydd adnoddau ychwanegol o ran y Penderfyniad ar gael i geisio cymorth allanol i'w roi ar waith lle bo angen, er enghraifft cymorth adnoddau dynol allanol arbenigol, neu gymorth cyfreithiol, yn ogystal â'r cymorth adnoddau dynol cyffredinol a ddarperir gan Gomisiwn y Senedd.

**202.** Mae'r Bwrdd yn rhagweld y byddai uchafswm o ddiwrnod o gymorth o'r fath yn ddigon i fodloni gofynion yr Aelodau, ar gost amcangyfrifedig o £1,275. Byddai'r cyllid ychwanegol hwn, lle byddai Aelod yn gofyn amdano ac yn cael ei gytuno gan Gomisiwn y Senedd, yn cael ei ddarparu o gronfeydd canolog.

**203. Croesewir sylwadau ar fwriad y Bwrdd i sicrhau bod y cymorth ychwanegol hwn ar gael i Aelodau wrth iddynt gynnal eu hasesiadau o raddau rôl swydd.**

**204.** Byddai'n ofynnol i Aelodau sydd wedi'u hailethol ac Aelodau sydd newydd eu hethol gyflogi staff yn unol â'r fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd o ddiwrnod cyntaf y Seithfed Senedd, lle caiff cyflogau staff o'r fath eu hariannu o gyllideb staffio'r Aelodau, os caiff cynigion y Bwrdd eu rhoi ar waith.

**205.** Yn unol â hynny, byddai'n ofynnol i Aelodau sy'n ceisio cael eu haillethol ddilyn y broses o raddio rolau swyddi i'w cyflogi yn y Seithfed Senedd cyn yr etholiad, er mwyn sicrhau bod unrhyw staff sy'n llenwi'r rolau hynny ar hyn o bryd yn cael eu cyflogi yn unol â'r fframwaith newydd o'r diwrnod cyntaf un.

**206.** Ni fyddai'n rhaid i Aelodau sy'n rhoi'r gorau i'r swydd ymgymryd â'r broses hon, gan y bydd swyddi eu staff yn cael eu dileu. Pe câi eu staff eu hailgyflogi gan Aelodau neu Grwpiau eraill ar ôl i'w swydd gael ei dileu, byddent yn cael eu penodi ar y fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd teulu swyddi.

**207.** Darperir rhagor o wybodaeth am y fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd, a'r modd y caiff ei gymhwyso gan Aelodau, i bennu'r bandiau cyflog priodol a'r cyflogau ar gyfer rolau swyddi a gyflogir ganddynt, yn y [cwestiynau cyffredin](#).

### **Cynnig Dau:**

#### **Cyflwyno ystodau cyflog newydd ar gyfer staff cymorth i ddod i rym ar ddechrau'r Seithfed Senedd**

### **Cynnig Tri:**

#### **Cynnig diogelu cyflog am 2 flynedd i aelodau o staff a gyflogir ar hyn o bryd ar uchafswm cyflog Band 3, ac sy'n parhau ar Fand 3 ar gyfer y Seithfed Senedd**

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

### **Meincnodi cyflogau**

**208.** Mae Beamans wedi cynnal ymarfer annibynnol cynhwysfawr i feincnodi rolau a chyflogau staff cymorth yn erbyn cyflogau rolau tebyg yn y farchnad swyddi. Mae'r gwaith hwn wedi llywio ystyriaeth y Bwrdd o degwch cyflogau staff cymorth o ran natur a chymhlethdod eu rolau a lefel eu cyfrifoldeb.

**209.** Darparodd y Bwrdd fynediad i Beamans i un o gronfeydd data cyflog mwyaf cynhwysfawr y DU, sef Brightmine<sup>14</sup>, i lywio'r dadansoddiad meincnodi. Defnyddiwyd y gronfa ddata hon gan Beamans i nodi rolau tebyg neu rolau â lefelau tebyg o gyfrifoldebau i'r rhai a gyflawnir gan staff cymorth, meincnodi cyflogau a delir gan gyflogwyr yn y DU a nodi'r cyflogau chwarter uchaf, canolrifol a chwarter isaf ar gyfartaledd ar gyfer y rolau swyddi cymaradwy hynny.

---

<sup>14</sup> <https://www.brightmine.com/uk/solutions/>

**210.** Un o'r egwyddorion sy'n llywio'r Bwrdd yw bod '*rhaid i benderfyniadau fod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru*'. Er bod cyflogau, felly, ar gyfer rolau tebyg sydd wedi'u lleoli y tu allan i Gymru, yn cael eu hadolygu i sicrhau cyflawnrwydd, roedd y meincnodi'n canolbwyntio ar gyflogau rolau tebyg sydd wedi'u lleoli yng Nghymru.

**211.** Er bod cyflogau rolau tebyg ar draws y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector wedi'u dadansoddi, roedd y meincnodi'n seiliedig ar rolau'r sector cyhoeddus yng Nghymru sy'n adlewyrchu bod rolau staff cymorth yn cael eu hariannu o'r pwrs cyhoeddus. Dylid nodi, hefyd, fod y cyflogau canolrifol ar gyfer rolau cymharol cyfatebol yn y sector preifat, yn is na chyflogau canolrifol y fframwaith staff cymorth presennol.

**212.** Darperir canlyniadau manwl gwaith meincnodi Beamans ac adroddiad technegol yn Atodiad C. Ceir crynodeb o'r canlyniadau yn Nhabl 4 isod yn seiliedig ar y data diweddaraf sydd ar gael ar gyflogau rolau swyddi yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn 2024/25 (ar 17 Mawrth 2025).

**213.** Dylid nodi bod y bandiau a'r cymwyseddau o ran teuluoedd swyddi newydd – yn hytrach na rolau swyddi presennol – wedi'u meincnodi yn erbyn rolau cymharol perthnasol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Y pwyntiau canol a ddangosir isod yw'r pwyntiau canolog rhwng isafswm ac uchafswm cyflog pob band cyflog presennol. Cyflogau canolrifol sector cyhoeddus Cymru a ddangosir isod yw cyflog canol yr ystod lawn o gyflogau ar gyfer swyddi tebyg a nodir drwy'r meincnodi:

**Tabl 4:** Gwahaniaethau rhwng pwyntiau canol presennol ystodau cyflog staff cymorth (fel yn 2024-25) a'r cyflogau canolrifol ar gyfer rolau swyddi yn y sector cyhoeddus yng Nghymru sy'n debyg i'r rhai a gyflawnir gan staff cymorth

	<b>Pwynt canol presennol y band 2024/25</b>	<b>Canolrif cyflog sector cyhoeddus Cymru ar gyfer rolau tebyg</b>	<b>Gwahaniaeth rhwng y pwynt canol presennol a chanolrif sector cyhoeddus Cymru</b>	<b>Nifer y sefydliadau a feincnodwyd</b>	<b>Nifer yr unigolion a feincnodwyd</b>
Pennaeth Staff	£49,763	£52,815	£3,052 yn is na'r canolrif	9	2,536
Uwch-gynghorydd	£45,299	£44,263	£1,036 uwchlaw'r canolrif	13	7,161



Band 1	£36,666	£40,521	£3,856 yn is na'r canolrif	12	4,625
Band 2	£32,096	£34,287	£2,191 yn is na'r canolrif	10	3,250
Band 3	£28,021	£27,181	£840 uwchlaw'r canolrif	12	3,103

**214.** Dyma'r canfyddiadau allweddol:

- Mae pwyntiau canol ystodau cyflog presennol y Pennaeth Staff, Band 1 a Band 2 yn is na chyflogau canolrifol y farchnad ar gyfer rolau tebyg.
- Mae pwyntiau canol ystodau cyflog presennol yr Uwch-gynghorydd a Band 3 yn uwch na chyflogau canolrifol y farchnad ar gyfer rolau tebyg.
- Nid yw meincnodi'r cyflogau ar gyfer y mathau amrywiol o rolau a gyflawnir gan staff cymorth yn cefnogi'r angen am fandiau cyflog gwahaniaethol ar gyfer y pedwar teulu swydd a nodir yn y fframwaith newydd. Mae canolrif cyflogau'r farchnad ar gyfer y pedwar math o rôl a adlewyrchir yn y teuluoedd swyddi ar hyn o bryd fwy neu lai yr un fath.

**215.** Cymharodd Beamans, hefyd, ystodau cyflog staff cymorth â'r rheini ar gyfer swyddi a gyflogir gan Aelodau Seneddol ac Aelodau o Senedd yr Alban. Cyhoeddir yr ystodau cyflog ar gyfer rolau swyddi a gyflogir gan Aelodau Seneddol ar [wefan](#) IPSA. Nid yw cyflogau staff cymorth Senedd yr Alban yn cael eu cyhoeddi. Dylid nodi bod cymhariaeth uniongyrchol o gyflogau staff cymorth yn y tair deddfwrfa hyn yn heriol, oherwydd gwahaniaethau yn y fframweithiau cyflogau a graddfeydd priodol. Er enghraifft, er bod y fframwaith ar gyfer staff cymorth yn y Senedd yn cynnwys pum band swydd ac yn darparu ar gyfer datblygiad cyflog blynyddol, mae'r fframwaith yn Senedd y DU yn darparu ar gyfer tri band gyda staff a gyflogir ar gyflogau penodol (h.y. cyflogau sefydlog) gydag unrhyw ddilyniant cyflog yn cael ei ddarparu yn ôl disgrisiwn yr Aelod sy'n eu cyflogi. Mae gwahaniaethau sylfaenol o'r fath yn fframweithiau cyflogau a graddfeydd y tair deddfwrfa felly'n caniatáu cymhariaeth ddangosol yn unig.

**216.** At hynny, cymharodd Beamans gyflogau staff cymorth â staff Comisiwn y Senedd (cyhoeddwyd ar y [dudalen hon](#) o [wefan y Senedd](#)).

**217.** Cadarnhaodd y dadansoddiad hwn nad yw cyflogau staff cymorth yn sylweddol anghyson â chyflogau staff cymorth yn Senedd yr Alban a Senedd y DU, neu staff Comisiwn y Senedd:

- Yn 2024-25, roedd cyflogau staff cymorth yr Aelodau yn y Senedd yn amrywio o leiafswm o £24,243 (pwynt cyflog 1 ym Mand 3) i uchafswm o £49,752. Roedd cyflogau staff cymorth yn Senedd y DU sydd wedi'u lleoli y tu allan i Lundain yn amrywio o leiafswm o £22,318 i uchafswm o £52,793. Yn Senedd yr Alban, roedd cyflogau'n amrywio o isafswm o £23,303 i uchafswm o £52,556.
- Mae'r ystodau cyflog cyffredinol ar gyfer staff cymorth ym mhob un o'r tair deddfwrfa, felly, yn debyg iawn ac mae isafswm cyflogau staff cymorth yn y Senedd ychydig yn uwch, a'r uchafswm ychydig yn is, na chyflogau cymheiriaid yn y deddfwrfeydd eraill.
- Mae staff cymorth y Senedd yn cael dilyniant cyflog cynyddrannol i'r pwynt cyflog uchaf yn eu band, tra bod staff cymorth Senedd yr Alban a Senedd y DU yn aml yn cael eu talu 'cyflogau penodol' sy'n golygu bod eu cyflogau'n cael eu gosod ar lefel benodol o fewn y band cyflog perthnasol, ac efallai na fydd eu cyflogau'n cyrraedd uchafswm y band. At hynny, mae dadansoddiad o hysbysebion swyddi diweddar yn awgrymu bod y cyflog ar gyfer rolau tebyg yn aml yn sylweddol is nag uchafswm bandiau staff cymorth y Senedd (gweler isod).

## **Hapwiriadau cyflog**

**218.** I ategu'r data meincnodi a'r dadansoddiad, casglwyd samplau o swyddi tebyg a hysbysebwyd yn ystod y misoedd diwethaf a'u cymharu. Roedd hyn yn cynnwys rolau amrywiol a hysbysebwyd gan Aelodau Seneddol. Rhannwyd y data hwn gyda Beamans i helpu i lywio ei waith meincnodi. Mae crynodeb o rai enghreifftiau a gasglwyd wedi'u cynnwys yn Atodiad A, a'u cymharu â'r cyflogau sy'n daladwy ar gyfer rolau staff cymorth tebyg.

**219.** I'w nodi, nid oedd hysbysebion swyddi ar gyfer rolau staff cymorth gydag Aelodau Seneddol bob amser yn cynnwys manylion am deuluoedd swyddi neu fandiau, roedd cymariaethau'n seiliedig ar deitl y swydd a'r disgrifiad swydd.

**220.** Mae'r hapwirio hwn o gyflogau ar gyfer rolau a hysbysebir gan Aelodau Seneddol yn awgrymu bod cyflogau staff cymorth presennol yn weddol debyg ac yn aml yn uwch na chyflogau staff cymorth yn Senedd y DU (h.y. staff cymorth Senedd y DU nad ydynt wedi'u lleoli yn Llundain).

## **Cyflogau newydd arfaethedig ar gyfer bandiau teuluoedd swyddi**

**221.** Mae'r cyflogau newydd arfaethedig ar gyfer staff cymorth yn y Seithfed Senedd wedi'u nodi yn Nhabl 5 isod.

**222.** Wrth nodi bandiau cyflog staff cymorth newydd arfaethedig ar gyfer y Seithfed Senedd, mae'r Bwrdd wedi ceisio gwreiddio'r fframwaith newydd teuluoedd swyddi yn y cymaryddion sector cyhoeddus wedi'u meincnodi yng Nghymru, a lleihau'r amrywiad presennol mewn lled bandiau cyflog a gorgyffwrdd, lle bo modd.

Llai o orgyffwrdd rhwng bandiau ac ystodau cyflog cyson o 87.5%-112.5%

---

**223.** Er nad yw'n anghyffredin i led bandiau cyflog amrywio o fewn sefydliad, mae'r lled presennol yn amrywio'n sylweddol ac mae rhai yn anarferol o eang, gyda phwyntiau cyflog mewn bandiau'n amrywio o 20% (90%-110% o'r pwynt canol ar lefel Uwch-gynghorydd a Phennaeth Staff) i 37% (81.5%-118.5% o'r pwynt canol ym Mand 2).

**224.** Mae'r ystodau cyflog newydd arfaethedig yn Nhabl 5 isod yn darparu ar gyfer lled cyson ar gyfer pob band cyflog. Ni fu'n bosibl cael gwared ar yr holl orgyffwrdd rhwng bandiau ond maent wedi'u lleihau'n sylweddol. Byddai lleihau rhai o'r uchafsymiau bandiau cyflog i gyflawni bandiau cyflog culach, a chael gwared ar orgyffwrdd, wedi lleihau cyflogau cyfran sylweddol o staff cymorth sy'n cael eu talu ar hyn o bryd ar uchafswm eu bandiau cyflog. O'r herwydd, ni ddilynodd y Bwrdd yr opsiwn hwn.

**225.** Wrth amlinellu ei fframwaith cyflogau newydd arfaethedig, mae'r Bwrdd wedi ceisio lliniaru effaith negyddol y newidiadau ar gynifer o staff cymorth â phosibl, ac wedi dewis lled band cyflog o 25% (87.5-112.5% o'r pwynt canol) ar draws yr holl fandiau cyflog.

Pedwar pwynt cyflog ar draws y rhan fwyaf o Fandiau

---

**226.** Yn dilyn yr ymgynghoriad, mae'r Bwrdd o'r farn y dylai dilyniant cyflog drwy'r pwyntiau cyflog cynyddrannol yn flynyddol, yn amodol ar berfformiad boddhaol, barhau. Mae'r Bwrdd wedi gwreiddio'r cyflogau newydd arfaethedig yng nghyfartaledd cyflogau'r sector cyhoeddus yng Nghymru, ac mae dilyniant cyflog blynyddol drwy fandiau cyflog yn arferol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru (ond nid mewn manau eraill), a barn y Bwrdd yw y dylid cadw'r dull hwn ar gyfer y Seithfed Senedd.

**227.** Cynigir y bydd nifer y pwyntiau cyflog fesul band yn y strwythur cyflog newydd yn gostwng o'r pump presennol i bedwar ar gyfer pob band, ac eithrio Band 3, lle bydd tri phwynt cyflog. Mae hyn yn adlewyrchu barn y Bwrdd ar y cyfnod amser y gellir disgwyl i staff cymorth ar wahanol fandiau 'gymhwyso'n llawn' yn eu rolau, ac felly gyrraedd uchafswm cyflog, h.y. pedair a thair blynedd yn y drefn honno. At hynny, bydd tymhorau'r Senedd yn gostwng o bum mlynedd i bedair blynedd o'r Seithfed Senedd ymlaen, sy'n golygu y bydd staff cymorth a

benodir ar ddechrau'r Senedd yn cymhwyso'n llawn yn eu rôl (ac uchafswm eu hystod cyflog, yn amodol ar berfformiad boddhaol, fel ar hyn o bryd) erbyn diwedd tymor y Senedd honno.

#### Fframwaith cyflogau newydd arfaethedig

**228.** Dylid nodi y byddai'r cyflogau a nodir isod – pe caent eu cytuno gan y Bwrdd ar ôl yr ymgynghoriad – yn dod i rym ym mis Mai 2026 ac yn destun newid pellach yn unol â ffigur ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025, fel rhan o'r adolygiad blynyddol o'r Penderfyniad ar gyfer 2026-27.

**Tabl 5:** Bandiau cyflog staff cymorth newydd arfaethedig (yn 2025-26 – efallai y bydd y cyflogau hyn yn destun addasiad pellach cysylltiedig ag ASHE i fod yn berthnasol ar 1 Ebrill 2026)

Lefel	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4
<b>Pennaeth Staff</b>	£48,987	£53,652	£58,317	£62,982
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£41,055	£44,965	£48,874	£52,784
<b>Band 1</b>	£37,583	£41,163	£44,743	£48,322
<b>Band 2</b>	£31,802	£34,831	£37,859	£40,887
<b>Band 3</b>	£25,211	£28,812	£32,414	Amherthnasol

**229.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod y byddai'r bandiau cyflog newydd arfaethedig yn golygu y bydd gostyngiad i uchafswm cyflog Band 3, o'r £33,706 (yn 2025-26) i £32,414.

**230.** Fodd bynnag, mae meincnodi'n cadarnhau, o ran ystod cyflog Band 3, fod y pwynt canol presennol 3.1% yn uwch na chyflog canolrifol y farchnad sector cyhoeddus a bod ganddi, hefyd, bwynt cyflog uchaf sylweddol uwch na chymaryddion, o ystyried y lled cyflog eang presennol o 29%.

**231.** At hynny, mae'r Bwrdd yn cydnabod y gallai pwynt cyflog 1 Band 3, yn y dyfodol, fod yn is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol a gyhoeddir gan y Sefydliad Cyflog Byw yn flynyddol ym mis Hydref. Mae'r Bwrdd, felly, yn bwriadu cadw'r 'llawr' presennol yn y Penderfyniad, lle mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w drin fel pwynt cyflog 1 am weddill y flwyddyn ariannol (lle byddai pwynt cyflog 1, fel arall, wedi disgyn yn is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn ystod y flwyddyn honno), i ddod i rym o ddiwrnod cyntaf y mis ar ôl cyhoeddi'r Cyflog Byw Gwirioneddol diwygiedig.

**232.** Yn gyffredinol mae gorgyffwrdd yn y fframwaith newydd arfaethedig wedi'i gyfyngu i bwynt cyflog uchaf un band cyflog, a phwynt cyflog cyntaf y band nesaf yn unig. Yr eithriad i hyn yw'r gorgyffwrdd sylweddol rhwng bandiau cyflog Band 1 a bandiau cyflog Uwch Gynghorwyr. Mae hyn yn adlewyrchu bod y wybodaeth a gasglwyd gan Beamans yn dangos gwahaniaeth cyfyngedig yn unig yng nghymhlethdod a lefel cyfrifoldeb rolau swyddi yn y ddau fand cyflog hyn, gyda'r teuluoedd swyddi cyfathrebu a pholisi ac ymchwil yn cael eu hasesu'n fras fel Band 1 'plws', sy'n esbonio'r graddau o orgyffwrdd rhwng y ddau Fand.

**233.** Byddai cynigion y Bwrdd yn effeithio'n gadarnhaol ar gyflogau mwyafrif y staff cymorth presennol, gan gynnwys pawb a gyflogir ar fandiau cyflog y Pennaeth Staff, Band 1 a Band 2. Ar ddiwedd Ionawr 2025, roedd 186 allan o gyfanswm o 276 o staff cymorth (67%) yn cael eu cyflogi, at ei gilydd, ar y tri band cyflog hyn.

**234.** Byddai uchafswm cyflog band cyflog yr Uwch-gynghorydd yn cynyddu ychydig iawn o fewn y fframwaith newydd gyda'r isafswm cyflog yn gostwng o'r £43,296 presennol i £41,055 (yn 2025-26). Ym mis Ionawr 2025, nid oedd unrhyw Uwch Gynghorwyr yn cael eu cyflogi ar isafswm y band cyflog.

**235.** Roedd 60 allan o gyfanswm o 276 o staff cymorth yn cael eu cyflogi ar fand cyflog Band 3 ar ddiwedd mis Ionawr 2025 (22%). Bydd yr isafswm cyflog newydd arfaethedig ar gyfer Band 3 yn cynyddu ychydig yn y fframwaith newydd. Fodd bynnag, fel y nodir uchod, bydd yr uchafswm cyflog yn gostwng o'r £33,707 presennol (yn 2025-26) i £32,414. Byddai'r gostyngiad hwn yn berthnasol i'r holl staff cymorth a gyflogir ar uchafswm y band cyflog ar ddiwedd y Senedd bresennol hon, a fyddai'n cynnwys pawb a gyflogir ar bwyntiau cyflog 4 a 5 yn 2024-25 (byddai'r rheini ar bwynt cyflog 4 ar hyn o bryd wedi symud ymlaen i bwynt cyflog 5 erbyn mis Ebrill 2026). Roedd 30 o'r 60 o staff cymorth a gyflogwyd ar Fand 3 ym mis Ionawr 2025 wedi'u cyflogi ar bwyntiau cyflog 4 neu 5, a byddant yn wynebu gostyngiad mewn cyflog pan ddaw'r cyflogau newydd arfaethedig i rym ar gyfer y Seithfed Senedd. Bydd y staff hyn yn cael cynnig diogelwch cyflog (gweler manylion pellach isod).

**236.** Dylid nodi, fodd bynnag, na fydd yr holl staff cymorth a gyflogir gan Aelodau ar hyn o bryd yn cael eu cyflogi wrth symud i'r Seithfed Senedd, gan y bydd yr Aelod sy'n eu cyflogi naill ai'n rhoi'r gorau i'w sedd, neu'n ei cholli. Mae tri ar ddeg o Aelodau eisoes wedi cadarnhau y byddan nhw'n rhoi'r gorau i'w seddi ar ddiwedd y Chweched Senedd, ac ar sail etholiadau blaenorol y Senedd, amcangyfrifir y bydd 'trosiant' o tua thraean yr Aelodau (20), ac felly ni fydd traean o'r staff cymorth yn dychwelyd i'r gwaith, neu fe fyddan nhw'n newid cyflogwyr, yn y Seithfed Senedd. Ni fydd y codiannau a'r gostyngiadau i fandiau cyflog a phwyntiau cyflog a nodir uchod, felly, ond yn berthnasol i'r aelodau hynny o staff sy'n dychwelyd i weithio yn y



Seithfed Senedd, ac sy'n parhau ar yr un bandiau cyflog ag y'u cyflogwyd ar ddiwedd y Chweched Senedd.

#### Diogelu cyflog ar gyfer staff yr effeithir arnynt

---

**237.** Yn unol â chynigion y Bwrdd, bydd yr Aelodau'n gyfrifol am adolygu rolau aelodau staff a'u graddio yn erbyn y fframwaith newydd. Byddai cyflogau presennol y staff hynny ar bwynt cyflog 5 o Fand 3 ar ddiwedd tymor y Chweched Senedd – a fyddai'n parhau i weithio i'r un Aelod ar Fand 3 i'r Seithfed Senedd – yn cael eu diogelu am hyd at 2 flynedd, ac erbyn diwedd y cyfnod hwnnw disgwylir i godiadau cyflog blynyddol yn unol ag ASHE Cymru arwain at bwynt cyflog 3 newydd (uchafswm cyflog Band 3 newydd), yn goddiweddyd Iefel 2025-26. Yr enw cyffredin ar y trefniant diogelu cyflog hwn yw 'creu cylch coch' (neu '*red-circling*'). Y bwriad yw y byddai cost yr amddiffyniad hwn o ran cyflog yn cael ei dalu o'r cronfeydd canolog, ac nid o gyllidebau staffio'r Aelodau.

**238.** Ni fydd oddeutu 30 aelod arall o staff a gyflogir ar hyn o bryd ar Fand 3 wedi cyrraedd pwynt cyflog 5 erbyn Mai 2026, ac felly ni fyddai angen diogelu eu cyflogau am gyfnod o amser. Fodd bynnag, gan y byddai uchafswm cyflog staff Band 3 yn cael ei ostwng yn y fframwaith newydd, byddai'r dilyniant cyflog uchaf ar gyfer staff cymorth ar Fand 3 yn is nag ydyw ar hyn o bryd.

**239.** Nid oes gan y Bwrdd fynediad at wybodaeth bersonol na chyflogau unigol Aelodau na'u staff. Er mwyn llywio asesiad effaith cydraddoldeb o'r fframwaith cyflogau newydd arfaethedig, cyhoeddodd y Bwrdd arolwg i'r holl staff cymorth ar ddiwedd 2024 i gasglu data ar gyflogau a nodweddion gwarchoddedig.

**240.** Yn dilyn sawl nodyn atgoffa, dim ond sampl fach o 56 o ymatebion (tua 20% o staff cymorth) a ddychwelwyd. O'r 56 a ymatebodd i'r arolwg, dywedodd 11 eu bod yn staff Band 3. Nododd naw o'r 11 aelod o staff cymorth hynny eu bod yn fenywaidd, a nododd pump eu bod yn anabl.

**241.** Oherwydd y swm cyfyngedig o ddata a gafwyd ar nodweddion gwarchoddedig staff Band 3, nid yw'n bosibl i'r Bwrdd ganfod a yw'r cyfrannau a nododd eu bod yn fenywod ac yn anabl yn gynrychioliadol o boblogaeth ehangach y staff cymorth Band 3. Fodd bynnag, ar sail y gyfradd ymateb hon, rhagdybir bod y mwyafrif o staff Band 3 yn fenywod, ac felly y byddent yn cael eu heffeithio'n anghymesur o ganlyniad.

**242.** Mae'r Bwrdd o'r farn bod y newidiadau arfaethedig i fandiau cyflog staff cymorth yn angenrheidiol, er mwyn cyflawni'r nodau ar gyfer y fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd a

nodir uchod. Byddai staff yr effeithir arnynt yn negyddol yn cael dros 12 mis o rybudd o'r niwed posibl, ynghyd â 24 mis arall o amddiffyniad cyflog, o dan gynigion y Bwrdd. Aelodau sy'n cyflogi fyddai'n gyfrifol am wneud y penderfyniad terfynol ar raddio rolau, gan gynnwys a yw rolau Band 3 presennol yn parhau ar Fand 3 yn y Seithfed Senedd.

**243.** Byddai'r codiadau i gyflogau ar bob band cyflog heblaw Band 3 yr un mor berthnasol i bob aelod o staff, waeth beth fo'u nodweddion personol.

### Cynnig Pedwar:

#### Cadw'r fformiwla bresennol ar gyfer cyfrifo Cyllideb Staffio'r Aelodau.

Tystiolaeth a rhesymeg dros y cynnig

---

**244.** Fel y nodwyd, cyfrifir cyllideb staffio'r Aelodau ar sail casgliad o'r tri phwynt cyflog uchaf o'r tri band uchaf o fewn fframwaith cyflogau a graddfeydd staff yr Aelodau, a nodir ym Mhennod 7 o'r Penderfyniad. Cyllideb staffio'r Aelodau ar gyfer 2025-26 yw £138,438.

**245.** Byddai'r bandiau cyflog newydd arfaethedig yn rhoi cynnydd bach yn y gyllideb staffio i'r Aelodau. Gan ddefnyddio ffigurau 2025-26 fel cymharydd a'r fethodoleg bresennol, cyllideb staffio'r Aelodau yn seiliedig ar gyflogau'r fframwaith newydd fyddai £141,993. Mae hyn yn gynydd o tua 2.6% yn y gyllideb.

**246.** Mae rhai Aelodau, staff cymorth a grwpiau gwleidyddol wedi dadlau dros gynydd yng nghyllideb staffio'r Aelodau gyda chymhariaeth yn aml yn cael ei thynnu â chyllideb staffio Aelodau Seneddol. Mae cyllidebau staffio aelodau'r Senedd, Senedd y DU a Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon yn cael eu cymharu yn adran 3 o [bapur tystiolaeth](#) gan y Bwrdd. At hynny, mae'r papur tystiolaeth yn rhoi manylion am faint gwariant yr Aelodau ar eu cyllidebau staffio yn ystod dwy flynedd ariannol lawn gyntaf y Senedd bresennol hon, h.y. 2022-23 a 2023-24.

**247.** Mae cyllideb staffio Aelod o'r Senedd yn is na chyllideb staffio Aelod Seneddol (£250,820 ar gyfer Aelodau Seneddol nad ydynt yn ardal Llundain, sef y ffigurau diweddaraf sydd ar gael ar gyfer 2024-25) a chyllideb staffio Aelod o Senedd yr Alban (£156,900, sef y ffigurau diweddaraf sydd ar gael ar gyfer 2024-25). Mae'n uwch na chyllideb staffio Aelod o Gynulliad Gogledd Iwerddon (£96,900).

**248.** Fodd bynnag, dylid nodi bod y costau a delir o gyllidebau staffio aelodau'r deddfwrfeydd hyn yn amrywio. Yn benodol, telir cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn y Cyflogwr o gyllidebau staffio Aelodau Seneddol ac Aelodau o Gynulliad Gogledd Iwerddon, ond nid o

gyllidebau staffio Aelodau o'r Senedd ac Aelodau o Senedd yr Alban. Mae cyllidebau staffio cymharol, gyda'r costau hyn wedi'u cynnwys, oddeutu £159,877 ar gyfer Aelod o'r Senedd yn 2024-25 a thua £189,657 ar gyfer Aelod o Senedd yr Alban.

**249.** Mae'r Bwrdd wedi clywed bod llwyth gwaith etholaethau wedi cynyddu'n arbennig ers pandemig COVID-19, ac o ganlyniad i'r argyfwng costau byw. Mae rhai Aelodau wedi dadlau ei bod yn ofynnol iddynt wneud mwy o waith etholaeth nag Aelodau Seneddol, gan fod y rhan fwyaf o faterion allweddol neu wasanaethau sy'n peri pryder i'r cyhoedd yng Nghymru wedi'u datganoli.

**250.** Mae Aelodau, fodd bynnag, yn strwythuro eu trefniadau staffio yn wahanol, yn unol â'u blaenoriaethau a'u ffyrdd eu hunain o weithio. Mae ambell Aelod yn rhoi mwy o flaenoriaeth i waith etholaeth, ac efallai y bydd ganddynt fwy o staff sy'n canolbwyntio ar etholaethau, tra bod eraill yn canolbwyntio mwy ar faterion seneddol.

**251.** Mae'r Bwrdd wedi ystyried y data ar wariant yr Aelodau ar eu cyllidebau staffio yn ystod dwy flynedd ariannol lawn gyntaf y Senedd bresennol, sy'n dangos rhywfaint o amrywiad mewn gwariant, ond sydd hefyd yn dangos bod rhai Aelodau'n defnyddio eu cyllidebau staffio yn llawn. Er bod y gyllideb staffio yn seiliedig ar gyfrifiad sy'n seiliedig ar dri phwynt cyflog uchaf y bandiau cyflog uchaf, mae nifer y staff a gyflogir gan Aelodau yn amrywio'n sylweddol, ac mae tri chwarter yr Aelodau'n cyflogi mwy na 3 aelod o staff yn gyfwerth ag amser llawn. Mae Tabl 6 isod yn dangos nifer y staff a gyflogwyd yn swyddfeydd yr Aelodau (ym mis Ionawr 2025), er bod y Bwrdd yn cydnabod y gallai fod swyddi gwag wedi bodoli mewn rhai swyddfeydd yn ystod y cyfnod hwn.

**Tabl 6:** *Nifer y staff cymorth a gyflogir gan Aelodau unigol*

<b>Nifer y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd</b>	<b>Nifer yr Aelodau</b>
0-1	0
Llai na 2 cyfwerth ag amser llawn	3
2 – 2.5	4
>2.5 – 3	8
>3 – 3.5	30
>3.5 - 4	13
Mwy na 4 cyfwerth ag amser llawn	2
<b>Cyfanswm</b>	<b>60</b>

**252.** At hynny, mae'r Bwrdd wedi nodi barn y rheini sy'n tynnu sylw at y costau ychwanegol, yn ogystal â chyfleoedd yn sgil diwygio'r Senedd. Mae'r Athro Laura McAllister wedi nodi – fel y cyfeirir ato yn Adroddiad y Pwyllgor Biliau Diwygio – fod penderfyniadau ynghylch cymorth staffio wedi'u gwneud yn rhannol i "wneud iawn" am y cyfyngiadau amser a chapasiti a brofwyd gan Aelodau ond ei bod yn debygol, gyda chynnydd yn nifer yr Aelodau yno, "*y bydd angen ailedrych ar yr adnoddau staffio a roddir i'r Aelodau, a rhybuddiodd rhag glastwreiddio manteision cael mwy o wleidyddion drwy gael cyflenwad staff trwm.*"<sup>15</sup>

**253.** Mae'r Bwrdd yn ymwybodol y gall y dull o ymdrin â busnes seneddol yn y Seithfed Senedd newid, a'i bod yn anodd asesu goblygiadau'r etholaethau aml-aelod newydd yn y Seithfed Senedd. Bydd etholaethau'n cael eu cynrychioli gan chwe Aelod, ac er bod awgrymiadau y gallai'r llwyth gwaith gynyddu gan y bydd etholaethau'n fwy, efallai na fydd gofynion etholaethol yn cael eu teimlo'n gyfartal, neu mae'n bosibl na fyddant yn cael eu blaenoriaethu'n gyson gan bob Aelod, a bydd cyfleoedd i rannu adnoddau a gwaith rhwng Aelodau.

**254.** At hynny, mae gan ymddangosiad offer deallusrwydd artifisial (AI) cynhyrchiol yn y blynyddoedd diwethaf y potensial i newid ffyrdd o weithio, a'u newid yn gyflym iawn. Yn ôl yr ymchwil diweddaraf, mae 29% o seneddau ar hyn o bryd yn defnyddio AI mewn rhyw ffurf, gan gynnwys ar gyfer trawsgrifio, cyfieithu, seiberddiogelwch, a chymorth ymchwil.<sup>16</sup> Fodd bynnag, er y gall AI gynnig offer ychwanegol i Aelodau a'u staff yn y dyfodol, i leihau'r baich gweinyddol a symleiddio rhai tasgau penodol i Aelodau a'u staff, mae ei botensial llawn a'r risgiau cysylltiedig yn parhau i fod yn ansicr. Bydd y Bwrdd a Chomisiwn y Senedd yn parhau i fonitro datblygiad AI, a'r defnydd posibl ohono, mewn cyd-destun seneddol.

**255.** Wrth asesu lefel y gyllideb staffio a ddarperir i Aelodau unigol, mae'r Bwrdd, hefyd, wedi ystyried y cymorth cyfunol a ddarperir drwy wasanaethau corfforaethol y Comisiwn a thrwy'r Penderfyniad, drwy lefelau ychwanegol arfaethedig o gymorth grŵp, a mwy o hyblygrwydd o ran trosglwyddo arian.

#### Cymorth Comisiwn y Senedd i Aelodau

---

**256.** Mae Comisiwn y Senedd yn cynnig cyngor a chymorth proffesiynol sylweddol i Aelodau. Mae hynny'n cynnwys cymorth clericio pwyllgor sy'n darparu arbenigedd ym meysydd polisi, materion cyfreithiol ac ymchwil, cymorth i'r Aelodau a'r grwpiau gan y Gwasanaeth Ymchwil i ddarparu cymorth ymchwil arbenigol ar faterion etholaethol neu bolisi, a chymorth gweinyddol

---

<sup>15</sup> Paragraff 89 – <https://senedd.cymru/media/i1flb3k5/cr-ld16271-w.pdf>

<sup>16</sup> <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-10/world-e-parliament-report-2024>

---

yn ymwneud â'u treuliau. At hynny, mae yna ganllawiau adnoddau dynol cyffredinol ar gynnig, yn ogystal â chymorth i Aelodau fel cyflogwyr.

**257.** Mae Comisiwn y Senedd wrthi'n ystyried ei ofynion adnoddau ar gyfer y Seithfed Senedd.

Mwy o gymorth i Grwpiau'r Senedd, yn y Seithfed Senedd

---

**258.** Mae'r Bwrdd, hefyd, wedi adolygu diben a graddfa'r cymorth a ddarperir i grwpiau'r Senedd yn y Seithfed Senedd, ar wahân. Nododd y Bwrdd gynigion yn ymgynghoriad Rhan Un, a gefnogwyd yn fras gan yr ymatebion a gafwyd gan y grwpiau. Bydd cynigion craidd y Bwrdd yn cael gwared ar y 'cwantwm' – neu gyfanswm cyllideb cymorth sefydlog i'r grwpiau – ac yn cyflwyno fformiwla ddosbarthu newydd, yn seiliedig ar gyfradd fesul Aelod, gyda dyraniadau fesul Aelod yn lleihau wrth i faint grŵp gynyddu.

**259.** Roedd model enghreifftiol y Bwrdd yn yr ymgynghoriad yn seiliedig ar ddyraniad cychwynnol fesul Aelod o £55,000 (gostyngiad o 75% ar gyfer grwpiau'r llywodraeth), yn gostwng i £27,500 fesul Aelod ar gyfer grwpiau â mwy na 5 Aelod. Bydd y Bwrdd yn cwblhau'r ffigurau yn dilyn ymgynghoriad Rhan Dau, a'i benderfyniad terfynol ar gyflogau a graddfeydd staff a'r gyllideb staffio.

**260.** Mae'r model a ffeirir gan y Bwrdd ar gyfer dosbarthu cymorth grŵp wedi'i gynllunio i ddarparu cynnydd mewn adnoddau o gymharu â'r *status quo* i grwpiau'r Senedd, er mwyn cydnabod eu rôl cydgysylltu greiddiol, a'u diben a'u cwmpas ehangach, gan gynnwys cefnogi polisi ac ymchwil ar ran eu Haelodau.

**261.** Ar hyn o bryd, cyn yr Etholiad Cyffredinol, mae'n amhosibl asesu goblygiadau canlyniadau etholiadol posibl yn fanwl gywir, gan nad yw nifer a maint y grwpiau'n hysbys, ac felly hefyd nifer y grwpiau a allai ffurfio llywodraeth (a fyddai'n destun llai o ddyraniad cymorth grŵp, fel uchod).

**262.** Fodd bynnag, rhagwelir y bydd y cymorth staffio ar y cyd i Aelodau drwy gymorth grŵp y Senedd yn cynyddu, o ystyried y cynnydd cyffredinol tebygol fesul Aelod yn y dyraniad. Er enghraifft, gallai hyn amrywio o gynnydd o 13% o leiaf (ar sail uwchraddio dosbarthiad presennol y Senedd) a mwy, o bosibl, gan ddibynnu ar ganlyniadau etholiad y Senedd.

Mwy o hyblygrwydd o ran trosglwyddo arian ar gyfer cyllidebau staffio

---

**263.** Mae'r Bwrdd yn rhoi hyblygrwydd i Aelodau drosglwyddo arian o'r gyllideb costau swyddfa a chyswllt ag etholwyr, i'w cyllideb staffio. Er y byddai hynny'n darparu atodiad cymharol fach i gyllidebau staffio, dim ond nifer gyfyngedig o Aelodau sydd wedi defnyddio'r



hyblygrwydd hwn i gynyddu eu cyllidebau staffio, er bod digon o le i wneud hynny yn eu cyllidebau swyddfeydd ac etholaethau.

**264.** Fel y nodwyd uchod, mae'r Bwrdd yn ymgynghori ar gynnig mwy o hyblygrwydd i Aelodau, ac mae'n cynnig dyblu'r terfyn trosglwyddo presennol, a fyddai'n galluogi Aelodau i drosglwyddo £6,857 ychwanegol (hyd at gyfanswm o £13,714, ar gyfraddau 2025-26) o'u cyllideb swyddfeydd ac etholaethau i'w cyllideb staffio. Mae hyn yn cyfateb i tua 10% o gyllideb staffio bresennol yr Aelod.

#### Casgliad

---

**265.** Ym marn y Bwrdd, o ystyried y newidiadau a ragwelir i fusnes y Senedd – a ffyrdd o weithio mewn etholaethau aml-aelod newydd – wedi'i gydbwyso gan yr hyblygrwydd cynyddol drwy drosglwyddo arian ac adnoddau cyfunol ychwanegol yn sgil y cymorth i grwpiau'r Senedd, cynamserol fyddai gwneud newidiadau sylweddol i gyllideb staffio'r Aelodau, ar hyn o bryd.

**266.** O'r herwydd, y dull a ffefrir gan y Bwrdd yw adolygu cyllideb staffio'r Aelodau ar adeg briodol yn y Seithfed Senedd, pan fydd goblygiadau newidiadau i fusnes y Senedd a newidiadau i etholaethau – yn ogystal â newidiadau i gymorth i Aelodau a ddarperir gan y Comisiwn, a chymorth i grwpiau gwleidyddol – o ran gofynion cymorth staffio'r Aelodau wedi'u deall yn well.

#### Cynnig Pump:

#### **Dileu'r Lwfans Gweithio Gartref o ddechrau'r Seithfed Senedd ymlaen.**

**267.** Ymgynghorodd y Bwrdd ynghylch newidiadau posibl i'r Lwfans Gweithio Gartref yn ei Adolygiad Blynyddol o'r Penderfyniad 2024-25. Cynigiodd y Bwrdd fel a ganlyn:

*Terfynu'r swm y gall Aelodau ei hawlio ar ran eu staff mewn perthynas â gweithio gartref, yn adran 7.9B, gan nodi bod taliad costau byw wedi'i roi yn y flwyddyn ariannol hon o £600 a bydd taliad costau byw pellach o £600 yn cael ei ddyfarnu ym mis Ionawr 2024. Mae hyn, ynghyd â'r cynnydd o £600 i'r bandiau cyflog, wedi'i gydgrynhoi o fis Ebrill 2024 a'r cynnydd i gyflogau staff yn unol â chanran ASHE Cymru yn cael ei ystyried yn gyfraniad digonol tuag at wrthbwyso costau gweithio gartref.*

**268.** Gwnaed y cynnig yn dilyn dileu lwfansau gweithio gartref gan amrywiol sefydliadau eraill, gan gynnwys Comisiwn y Senedd a seneddau eraill yn y DU, ar y sail bod y gofyniad ar staff i weithio gartref wedi'i godi yn sgil diwedd y pandemig.

**269.** Mynegwyd pryderon mewn ymatebion i'r ymgynghoriad ynghylch y cynnig hwn, yn arbennig y byddai dileu'r lwfans yn effeithio'n anghymesur ar staff cymorth sy'n gweithio gartref yn bennaf, neu'n gyfan gwbl, oherwydd eu hamgylchiadau personol, gan gynnwys nodweddion gwarchoddedig.

**270.** Penderfynodd y Bwrdd beidio â dileu'r lwfans bryd hynny, gan nodi ei fwriad i adolygu darpariaeth y lwfans hwn cyn y Seithfed Senedd.

**271.** Ers mis Ebrill 2024, mae nifer y staff cymorth sy'n cael y lwfans wedi amrywio'n fisol rhwng 45 a 71.

**272.** Anfonwyd ffurflen monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth at yr holl staff cymorth ar ddiwedd 2024 i lywio asesiad o effaith y cynnig ar gydraddoldeb. Ymatebodd cyfanswm o 56 o unigolion, sef tua un rhan o bump o'r holl staff cymorth.

**273.** Mae'r Bwrdd yn nodi nad yw'r data, o reidrwydd, yn gynrychioliadol o'r holl staff cymorth oherwydd y swm isel o ddata a gafwyd. Fodd bynnag, nododd tua dwy ran o dair (15) o'r rheini a adroddodd eu bod yn cael y Lwfans Gweithio Gartref (22) eu bod yn fenywod. Roedd gan rai o'r rheini a adroddodd eu bod yn cael y Lwfans Gweithio Gartref gyfrifoldebau gofalu, tra bod nifer fechan yn nodi eu bod yn anabl.

**274.** Mae'r Bwrdd wedi dod i'r casgliad nad oes unrhyw gyfiawnhad dros gadw'r lwfans hwn yn y Seithfed Senedd gan mai dewis yw gweithio o gartref ac nad yw, erbyn hyn, yn ofynnol ar staff cymorth, yn enwedig o ystyried bod sefydliadau eraill, gan gynnwys Comisiwn y Senedd a Senedd y DU wedi dileu cymorth ariannol o'r fath beth amser yn ôl. Mae gweinyddu hawliadau am y swm hwn o arian gan Aelodau, eu staff a Chomisiwn y Senedd yn arwain at lwyth gwaith ychwanegol, i weinyddu taliad o werth cymharol fach, sydd ond ar gael i'r staff hynny sy'n gwneud hawliad.

**275.** Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gallai dileu'r Lwfans Gweithio Gartref effeithio'n anghymesur ar staff cymorth benywaidd, a bydd rhai gofawyr a staff cymorth anabl hefyd yn cael eu heffeithio. Fodd bynnag, bydd unigolion yr effeithir arnynt, a'r Aelodau sy'n eu cyflogi, yn cael 12 mis o rybudd i wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol, ac efallai y bydd rhai o'r staff cymorth yr effeithir arnynt yn gymwys i gael rhyddhad treth 'gweithio o gartref' CThEF.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> <https://www.gov.uk/tax-relief-for-employees/working-at-home>

## 9. Cydraddoldeb

**276.** Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth a chydaddoldeb ac mae'n ceisio lleihau'r rhwystrau sy'n atal Aelodau, darpar ymgeiswyr a staff cymorth yr Aelodau rhag gallu cyflawni eu dyletswyddau.

**277.** Mae cynigion y Bwrdd yn ceisio darparu hyblygrwydd a chymorth ychwanegol, lle bo angen, i ddiwallu anghenion ychwanegol Aelodau a staff cymorth.

**278.** Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnwys nifer o newidiadau arfaethedig i bennod 3A, a'r darpariaethau ehangach i gefnogi anghenion ychwanegol Aelodau a nodir uchod, er mwyn sicrhau bod y Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd yn adlewyrchu ymrwymiad y Bwrdd yn llawn i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd y Bwrdd yn cynhyrchu Aseiad o Effaith y Penderfyniad Drafft ar Gydraddoldeb, a fydd yn cael ei gyhoeddi ochr yn ochr â'n hadroddiad terfynol.

**279.** Byddai'r Bwrdd yn croesawu safbwyntiau ac ymatebion penodol i'r cwestiynau a nodir isod er mwyn llywio ei aseiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar y Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd.

# 10. Crynodeb o'r cynigion a chwestiynau'r ymgynghoriad

## Cyflogau'r Aelodau

### Cynigion:

**Bydd lefel cyflog yr Aelodau ar ddechrau'r Seithfed Senedd yn aros ar yr un lefel ag yn 2025/26, sef £76,380, ynghyd â chynnydd sy'n hafal i gyfradd mynegai ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025.**

**Defnyddir mynegai ASHE Cymru i benderfynu ar y newidiadau blynyddol i gyflogau Aelodau.**

**Telir cyflog deiliad swydd ychwanegol ar gyfer y rolau hynny a restrir ym Mhennod 3 o'r Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau ar gyfer 2025-26. Bydd cyfradd cyflog deiliad swydd ychwanegol yn codi bob blwyddyn yn unol ag ASHE.**

**Dileu cyfradd is y cyflog ychwanegol i Gadeiryddion Pwyllgorau ar gyfer y Seithfed Senedd.**

**Bydd y gyfradd y cyfeirir ati ar hyn o bryd fel y gyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau (uwch) yn cael ei thalu i Aelodau'r Pwyllgor Busnes.**

### Cwestiynau

1. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig y bydd lefel cyflog yr Aelodau ar ddechrau'r Seithfed Senedd yn aros ar yr un lefel ag yn 2025/26 (£76,380) ynghyd â chynnydd sy'n hafal i gyfradd mynegai ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025?
2. A ydych yn cytuno â'r cynnig i dalu cyflog ychwanegol i ddeiliaid swyddi ar gyfer y rolau hynny a restrir ym Mhennod 3 o'r Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau 2025-26, yn y Seithfed Senedd? Os felly, a ydych chi'n cytuno y bydd cyfradd cyflog deiliaid swyddi ychwanegol yn codi bob blwyddyn, yn unol ag ASHE Cymru?
3. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig i ddileu cyfradd is y cyflog ychwanegol i Gadeiryddion Pwyllgorau ar gyfer y Seithfed Senedd?

4. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig y bydd Aelodau o'r Pwyllgor Busnes yn cael y gyfradd y cyfeirir ati ar hyn o bryd fel cyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau (uwch), yn y Seithfed Senedd?

## Cymorth ychwanegol

### Cynigion:

**Caiff Aelodau hawlio hyd at £350 fesul dibynnydd y mis (hyd at uchafswm o 3 dibynnydd) ar gyfer costau gofal yn ystod wythnosau eistedd a chyfnodau pan fo toriad y tu allan i oriau gwaith arferol, fel y nodir yn y Rheolau Sefydlog, ac ar benwythnosau.**

**Caiff Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda nhw yn ardal Caerdydd hawlio costau llety dros nos ychwanegol o hyd at £3,870 y flwyddyn ar gyfer y dibynnydd cyntaf, a hyd at £1,290 y flwyddyn fesul dibynnydd ychwanegol (hyd at uchafswm o 2).**

### Cwestiynau

5. A ydych chi'n cytuno y dylid cadw darpariaethau 'cymorth ychwanegol' mewn pennod benodol ar wahân, neu a ddylid eu prif ffrydio drwy gydol y Penderfyniad?

6. A ydych chi'n cytuno bod y diffiniadau, y derminoleg a'r darpariaethau sydd wedi'u cynnwys ym Mhennod 3A yn briodol, a'u bod yn adlewyrchu'r model cymdeithasol o anabledd?

7. A ydych chi'n cytuno bod y cymorth o ran anableddau, fel y'i nodir ym Mhennod 3A, yn ddigonol ac yn ddigon ymatebol i ddiwallu anghenion Aelodau, staff ac etholwyr?

8. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig y gellir hawlio costau gofal fesul dibynnydd (hyd at uchafswm o 3)?

9. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig y gellir hawlio costau gofal ar gyfer penwythnosau ac wythnosau pan fo toriad, yn ogystal ag 'wythnosau eistedd'?

10. A ydych chi'n cytuno y dylid gallu hawlio costau llety dros nos ychwanegol fesul dibynnydd (hyd at uchafswm o 3) yn hytrach na fesul Aelod, fel ar hyn o bryd?



11. A oes gennych farn ar y costau arfaethedig y gellir eu hawlio ar gyfer llety dros nos ychwanegol?

12. A oes gennych farn – neu a ydych chi am godi materion eraill y gallai'r Bwrdd ddymuno eu hystyried – o ran hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth a chydaddoldeb, a lleihau'r rhwystrau i Aelodau, darpar ymgeiswyr a staff cymorth Aelodau allu cyflawni eu dyletswyddau?

## **Siwrneiau'r Aelodau**

### **Cynigion:**

**Dileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y caiff Aelod eu hawlio drwy'r cronfeydd canolog ar gyfer siwrneiau staff i Gaerdydd o'r etholaeth.**

**Dileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y caiff Aelod eu hawlio ar gyfer aelodau o'r teulu sy'n teithio i Gaerdydd o'r etholaeth.**

**Dileu'r gofyniad i gyflwyno achos busnes ar gyfer teithiau rhyngwladol ac i gyhoeddi adroddiad ar y daith ar ôl dychwelyd. Mae'r Aelodau'n parhau i fod yn atebol i bobl Cymru drwy gyhoeddi eu treuliau.**

### **Cwestiynau**

13. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig i ddileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y gall Aelod eu hawlio drwy'r cronfeydd canolog ar gyfer siwrneiau staff i Gaerdydd o'r etholaeth?

14. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig i ddileu'r terfyn ar nifer y siwrneiau y gall Aelodau eu hawlio ar gyfer aelodau o'u teulu sy'n teithio i Gaerdydd o'r etholaeth?

15. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig i ddileu'r gofyniad ar Aelodau i gyflwyno achos busnes ar gyfer teithiau rhyngwladol, ac i gyhoeddi adroddiad ar y daith ar ôl dychwelyd?

## Swyddfa'r etholaeth a chysylltu ag etholwyr

### Cynigion:

**Cynyddu'r terfyn ar y swm y gellir ei drosglwyddo rhwng cyllideb Cronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yr Aelodau a'u cyllideb staffio i 50%.**

**Cynyddu terfyn y Gyllideb Cychwyn Swyddfa i £6,500 fesul Aelod.**

**Holl wariant yr Aelodau ar fesurau iechyd a diogelwch i'w ariannu o'r 'cronfeydd canolog'.**

**Newid y gofynion ar Aelodau i geisio person cymwys ar gyfer mesurau iechyd a diogelwch.**

### Cwestiynau

16. A ydych chi'n cytuno â'r cynnig i gynyddu'r swm y gellir ei drosglwyddo rhwng cyllideb Cronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yr Aelodau a'u cyllideb staffio i 50%? A ydych chi o'r farn y gallai fod unrhyw ganlyniadau anfwriadol o drosglwyddo mwy o arian?

17. A ydych chi'n cytuno y dylid cynyddu'r gyllideb cychwyn swyddfa i £6,500?

18. A ydych chi'n cytuno y dylai holl wariant yr Aelodau ar fesurau iechyd a diogelwch gael ei ariannu o'r 'cronfeydd canolog'?

19. A ydych chi'n cytuno â'r newidiadau arfaethedig o ran y gofynion ar Aelodau i geisio person cymwys ar gyfer mesurau iechyd a diogelwch?

## Cymorth staffio ar gyfer Aelodau

### Cynigion:

**Cyflwyno fframwaith cyflogau a graddfeydd teuluoedd swyddi newydd ar gyfer staff cymorth.**

**Cyflwyno ystodau cyflog newydd ar gyfer staff cymorth i ddod i rym ar ddechrau'r Seithfed Senedd.**

**Cynnig diogelu cyflog am 2 flynedd i aelodau o staff a gyflogir ar hyn o bryd ar uchafswm cyflog Band 3, ac sy'n parhau ar Fand 3 ar gyfer y Seithfed Senedd.**

**Cadw'r fformiwla bresennol ar gyfer cyfrifo Cyllideb Staffio'r Aelodau.**

**Dileu'r Lwfans Gweithio Gartref o ddechrau'r Seithfed Senedd ymlaen.**

### Cwestiynau

20. Beth yw eich barn am y fframwaith teuluoedd swyddi arfaethedig, fel y nodir yn y ddogfen ymgynghori, ac yn y canllaw dosbarthu drafft yn Atodiad B?

21. A ydych chi'n cytuno y dylai band yr Uwch-gynghorydd fod yn berthnasol i deuluoedd swyddi Polisi ac Ymchwil a Chyfathrebu yn unig?

22. A oes gennych farn ar y nodweddion swydd arfaethedig ym mhob band o bob teulu swydd (fel y nodir yn y canllaw dosbarthu yn Atodiad B)?

23. A oes gennych farn ar fwriad y Bwrdd i sicrhau bod cymorth ariannol ychwanegol ar gael i Aelodau ar gyfer cyngor allanol i gefnogi gweithredu?

24. Beth yw eich barn am y bandiau cyflog newydd arfaethedig ar gyfer y Seithfed Senedd?

25. A ydych chi'n cytuno y dylai fod pedwar pwynt cyflog fesul band ar gyfer Pennaeth Staff, Uwch-gynghorydd, Band 1 a Band 2, a thri phwynt cyflog ar gyfer Band 3?

26. A oes gennych farn ar y diogelwch cyflog arfaethedig o 2 flynedd ar gyfer staff Band 3 ar bwynt cyflog 5, sef staff y byddai eu cyflog yn cael ei ostwng yn y fframwaith newydd?

27. A ydych chi'n cytuno y dylai'r fformiwla bresennol ar gyfer cyfrifo Cyllideb Staffio'r Aelodau barhau wrth symud i'r Seithfed Senedd?

28. A ydych chi'n cytuno y dylid dileu'r lwfans gweithio gartref o ddechrau'r Seithfed Senedd ymlaen?

## Cydraddoldeb

29. Er mwyn llywio ei asesiad o effaith y Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd ar gydraddoldeb:

29.1 A oes gennych farn ar p'un a allai'r cynigion a amlinellir yn y ddogfen hon fod ag unrhyw oblygiadau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig i'r bobl hynny sy'n uniaethu ag unrhyw nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

29.2 A oes gennych farn ar p'un a allai'r materion a godwyd gennych mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn gael effaith, neu effaith bosibl, ar bobl sy'n uniaethu â'r nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010?

## Materion eraill

30. Os oes yna faterion cysylltiedig y teimlwch nad ydym wedi mynd i'r afael â hwy yn benodol, cyfeiriwch atyn nhw yn eich ymateb, ar bob cyfrif.

# Atodiad A: Crynodeb o'r dystiolaeth

## Cyflogau'r Aelodau

### Cymhariaeth cyflog

**Tabl 7:**

Noder, y cyflogau mewn print trwm yw ffigurau 2025-26, a'r ffigurau eraill yw cyflogau 2024-25 a fydd yn destun codiadau cyflog blynyddol y cytunwyd arnynt yn 2025-26.

Rôl	Cyflog blynyddol
Aelod o'r Senedd	£76,380.00
Aelod o Senedd yr Alban	£74,506.00
Aelod o Gynulliad Gogledd Iwerddon	£53,000.00
Aelod o Senedd y DU	£93,904.00
Aelod o Gynulliad Llundain	£62,761.00
Cynghorwyr Cymru cyfwerth ag amser llawn	£32,951.67
Pwynt canol cyflog pennaeth ysgol	£82,018.00
<b>Gradd 6 Comisiwn y Senedd</b>	<b>£77,018.00</b>
Cyflog cyfartalog rheolwyr busnesau sy'n cyflogi llai na 50 o bobl	£45,087.00
Cyflog cyfartalog gweithiwr cymdeithasol	£49,132.00
Cyflog cyfartalog Cymru	£34,512.00



**Tabl 8: Yn dangos y cyflog ychwanegol i Aelodau â chyfrifoldebau ychwanegol yn 2025-26**

Deiliad swydd ychwanegol	Cyflog ychwanegol	Cyfanswm cyflog
Y Prif Weinidog	£90,701	£167,081
Un o Weinidogion Cymru	£42,963	£119,343
Y Cwnsler Cyffredinol	£42,963	£119,343
Dirprwy Weinidog	£25,063	£101,443
Y Llywydd	£48,930	£125,310
Dirprwy Lywydd	£25,063	£101,443
Comisiynydd y Senedd	£15,514	£91,894
Cadeirydd pwyllgor (uwch)	£15,514	£91,894
Cadeirydd pwyllgor (is)	£10,336	£86,716
Aelod o'r Pwyllgor Busnes	£10,336	£86,716
Arweinydd grŵp nad yw yn y Llywodraeth	£15,515 + £1,194 fesul Aelod	Hyd at uchafswm o £119,343

## Cymorth ychwanegol i'r Aelodau

### Barn yr Aelodau

**280.** Ceisiwyd barn yr Aelodau drwy ymgysylltu, a chynnal 'sesiynau galw heibio'. I grynhoi, roedd y safbwyntiau fel a ganlyn:

- Mae anghenion gofal plant yn amrywio, a gall anghenion Aelod unigol amrywio o wythnos i wythnos – yn aml, mae angen nifer fach o oriau, ar fyr rybudd. Mae hyblygrwydd yn y ddarpariaeth, felly, yn allweddol.
- Ni all y sector preifat ddiwallu'r angen *ad hoc*, byr rybudd hwn.
- Mae angen crèche neu ddatrysiad gofal plant corfforaethol, er mwyn diwallu anghenion Aelodau a staff.
- Gallai datrysiad corfforaethol fod yn wasanaeth wedi'i gontractio, a delir wedyn o lwfansau unigol yr Aelod ei hun, ac y gallai hefyd fod ar gael i staff. Fel arall, gellid

archwilio model cydweithredol neu gydfuddiannol gyda chylch neu fframwaith o ddarparwyr.

- Roedd yn bwysig darparu cymorth ychwanegol i'r rheini sydd â chyfrifoldebau llety a gofal er mwyn galluogi teuluoedd i ymweld.
- Nodwyd bod dull y Senedd o ymdrin â busnes hybrid wedi helpu'r Aelodau hynny sy'n cydbwysu cyfrifoldebau gofalu.
- Nododd un Aelod sydd â dibynyddion nad oedd wedi hawlio'r costau rhent ychwanegol fel y darperir ar eu cyfer yn y Penderfyniad, gan ei fod yn ansicr a fyddai'n gymwys i'w hawlio. At hynny, nid oedd am fentro arwyddo am eiddo sy'n ddrytach na'r gyfradd sylfaenol, gan fod yn rhaid iddo wneud penderfyniad prydlon ar eiddo. Holodd Aelod arall pa gostau llety ychwanegol ar gyfer Aelodau â dibynyddion y gellid eu hawlio, gan nad oedd yn glir beth a ganiateir.

Ymchwil cymharol

**281.** Mae adolygiad y Bwrdd o gymorth ychwanegol i Aelodau wedi'i lywio gan gymhariaeth o'r dulliau gweithredu a'r darpariaethau ar draws deddfwrfeydd y DU. Mae hyn wedi'i gynnwys mewn papur tystiolaeth ar-lein. Fodd bynnag, mae crynodeb isod.

Cymorth ar gyfer	Deddfwrfa			
	Y Senedd	Senedd y DU	Senedd yr Alban	Cynulliad Gogledd Iwerddon
<b>Anableddau</b>	Mae Adran 3A yn ymdrin â hawliadau diderfyn am gostau sy'n ymwneud ag iechyd neu amhariad ar gyfer Aelodau a staff, neu ar gyfer ymgysylltu ag etholwyr anabl. Nid oes terfyn ar y swm y gellir ei hawlio. Gall Aelodau, hefyd, hawlio drwy ddarpariaethau treuliau eithriadol, os oes angen.	Mae'r Cynllun IPSA yn cefnogi Aelodau Seneddol gyda chostau gofal, anabledd ac absenoldeb rhiant. Gall Aelodau Seneddol hawlio am addasiadau rhesymol ar gyfer unigolion anabl, gan gynnwys nhw eu hunain, staff ac ymwelwyr. Caiff cyllidebau eu capio ar gyfer costau hysbys, ond nid oes cap os ydynt yn barhaus neu'n anhysbys.	Gall Aelodau anabl geisio ad-daliad gan Gorff Corfforaethol Senedd yr Alban am adnoddau ychwanegol sydd eu hangen ar gyfer eu dyletswyddau. Rhaid i ASAAu sicrhau bod swyddfeydd lleol yn hygyrch neu fod modd eu haddasu. Mae modd ad-dalu costau addasiadau, offer, parcio, neu fannau cyfarfod amgen ar gyfer unigolion anabl.	Gall Aelodau adennill costau sy'n gysylltiedig ag anabledd os bydd arbenigwr iechyd galwedigaethol a enwebwyd gan y Comisiwn yn ystyried eu bod yn angenrheidiol ac yn gost-efeithiol. Ariennir addasiadau i swyddfa o gyllideb swyddfa'r Aelod.

**Adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd:** Ymgynghoriad Rhan Dau

<p><b>Gofal plant a chyfrifoldebau gofal eraill</b></p>	<p>Gall Aelodau hawlio hyd at £340 y mis am ofal plant neu ofal oedolion dibynnol yn ystod wythnosau eistedd y Senedd y tu allan i 09:00-18:00.</p> <p>Gall Aelodau wneud hawliad am 12 taith sengl ar drafnidiaeth gyhoeddus y mae partner i Aelod a/neu unrhyw blentyn o dan 18 oed yn ymgymryd â hi rhwng y Senedd (a ddiffinnir fel Ardal Caerdydd) ac etholaeth neu ranbarth yr Aelod neu ei brif gartref.</p>	<p>Nid yw Aelodau Seneddol yn gallu hawlio ad-daliad am gostau gofal plant neu ofal oedolion dibynnol.</p> <p>Mae cyfleuster crèche (gyda ffioedd) ar gael i ddeiliaid pàs seneddol ym Meithrinfa Tŷ'r Cyffredin, sy'n gweithredu o 08:00-18:00, dydd Llun i ddydd Gwener.</p>	<p>Nid yw ASAAu yn gallu hawlio ad-daliad am gostau gofal plant neu ofal oedolion dibynnol.</p> <p>Mae cyfleuster crèche am ddim ar gael ar y safle am dridiau'r wythnos. Gall Aelodau adael plant dan 5 oed yno am hyd at bedair awr.</p>	<p>Nid oes darpariaethau i'w gweld yn y Penderfyniad nac ar wefan Cynulliad Gogledd Iwerddon.</p>
<p><b>Absenoldeb rhiant</b></p>	<p>Mae absenoldeb rhiant yn cynnwys absenoldebau mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu, gydag Aelodau'n cadw eu cyflog llawn yn ystod y cyfnodau hyn.</p>	<p>Mae Aelodau Seneddol sydd ar absenoldeb rhiant yn dilyn genedigaeth neu fabwysiadu yn cael cyflog llawn.</p> <p>At hynny, gall Aelodau Seneddol hawlio hyd at</p>	<p>Mae gan Aelodau sy'n bodloni'r meini prawf cymhwysedd hawl i absenoldeb a thâl cytundebol statudol ac uwch. Deiliaid swydd yw ASAAu, nid cyflogeion, felly nid ydynt yn gymwys yn awtomatig ar gyfer unrhyw</p>	<p>Mae'r Penderfyniad yn cynnwys cymorth ar gyfer cyfrifoldebau absenoldeb rhiant, sy'n cwmpasu absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir.</p>

	Gall Aelodau hawlio costau ar gyfer staff neu adnoddau ychwanegol am hyd at 12 mis i sicrhau parhad dyletswyddau anseneddol.	£68,847 ar gyfer cyflenwi yn y swyddfa, fel arfer am hyd at 7 mis. Rhaid i gyfnodau cyflenwi hwy gael eu cymeradwyo, a rhaid wrth dystiolaeth ategol yn unol â'r canllawiau.	hawliau statudol neu gytundebol i wyliau a chyflog.	Gall Aelodau hawlio hyd at £25,000 am gyfanswm o hyd at chwe mis ar gyfer cymorth staffio ychwanegol.
<b>Lwfans llety</b>	<p>Gall Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnydd sy'n byw gyda nhw yng Nghaerdydd hawlio £1,735 o gostau llety ychwanegol y flwyddyn.</p> <p>Mae lwfansau ychwanegol ar gael i Aelodau anabl.</p>	<p>Gall Aelodau Seneddol hawlio £6,680 ychwanegol fesul dibynnydd (hyd at 3) i gynyddu eu cyllideb llety ar gyfer tai mwy neu dai addas.</p> <p>Mae lwfansau ychwanegol ar gael i Aelodau anabl.</p>	<p>Mae cymorth llety ASAAu yn dibynnu ar eu grŵp etholaeth, gyda Grŵp Tri (y tu hwnt i bellter cymudo) fel arfer yn gymwys ar gyfer llety ar les yng Nghaeredin.</p> <p>Gall Aelodau anabl neu Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu yng Ngrŵp Dau (pellter cymudo) wneud cais am yr un cymorth o dan amgylchiadau eithriadol, yn amodol ar gymeradwyaeth Corff Corfforaethol Senedd yr Alban.</p>	<p>Nid yw'r Penderfyniad yn manylu ar unrhyw ddarpariaethau ar gyfer cymorth llety ychwanegol i Aelodau anabl nac i Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu.</p>

## Swyddfa'r etholaeth a chysylltu ag etholwyr

Gwariant yn y Chweched Senedd

---

**282.** Mae'r papur tystiolaeth hwn yn darparu dadansoddiad o wariant Aelodau ar eu swyddfeydd a chysylltu ag etholwyr yn ystod y Chweched Senedd.

Cymhariaeth Ryngwladol

---

**283.** Mae'r papur tystiolaeth hwn yn ystyried sut mae deddfwrfeydd ledled y DU, ac yn rhyngwladol, yn darparu cymorth i'w haelodau ar gyfer swyddfeydd etholaethol a gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu ag etholwyr.

## Cymorth staffio'r Aelodau

Gwariant cyllideb staffio'r Aelodau yn y Chweched Senedd

---

**284.** Mae crynodeb o wariant yr Aelodau ar eu cyllideb staffio yn ystod y Chweched Senedd, a chymariaethau rhwng cyllideb staffio'r Aelodau a chyllidebau staffio aelodau o ddeddfwrfeydd eraill, yn y papur tystiolaeth hwn.

**285.** Mae enghreifftiau o hapwiriadau cyflog a wnaed yn y tabl isod. Mae'r data'n dangos 'ciplun' o holl rolau staff cymorth Aelodau Seneddol a hysbysebwyd rhwng 28 Chwefror a 11 Mawrth 2025, fel y darperir ar [www.w4mpjobs.org](http://www.w4mpjobs.org). Nid yw hysbysebion sy'n nodi bod y cyflog 'yn unol â graddfeydd cyflog IPSA' wedi'u cynnwys, gan na ellid cadarnhau'r cyflog gwirioneddol ar gyfer rolau o'r fath. Noder, mae staff cymorth Aelodau Seneddol yn destun un o ddau fand cyflog posibl, gwahanol, ar gyfer pob rôl teulu swydd – un band cyflog (uwch) ar gyfer rolau yn Llundain a'r band cyflog (is) arall ar gyfer rolau y tu allan i Lundain (mae'r rhain wedi'u nodi isod).



Dyddiad yr hysbyseb	Cyflogwr	Teitl y swydd	Cyflog	Cymhariaeth â chyflogau staff cymorth yn y Senedd ar gyfer 2024/25
28 Chwefror 2025	Catherine Fookes AS	Cynorthwydd Seneddol <b>(Llundain)</b>	£34,000	Rhwng pwyntiau cyflog 3 a 4 Band 2 a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1.
3 Mawrth 2025	Zöe Franklin AS	Swyddog Gweinyddol (0.67 cyferth ag amser llawn)	£22,318 – £30,415 pro rata	Lleiafswm yr ystod yn is na lleiafswm Band 3. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 3, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 2.
5 Mawrth 2025	Alex Sobel AS	Cynorthwydd Seneddol <b>(Llundain)</b>	£35,000 – £37,000	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 3 a 4 Band 1.
5 Mawrth 2025	Syr Kier Starmer AS	Cynorthwydd Etholaethol	£27,500 – £32,000 cyferth ag amser llawn	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 3 a 4 Band 3, a phwyntiau cyflog 1 a 2 Band 2. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 3 a 4 Band 2, a phwyntiau cyflog 1 a 2 Band 1.
5 Mawrth 2025	Ellie Reeves AS	Uwch Gynorthwydd Seneddol <b>(Llundain)</b>	£42,000 – £46,000	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 1, a phwyntiau cyflog 1 a 2 Band Uwch-gynghorydd. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog

				3 a 4 ym mand Uwch-gynghorydd.
6 Mawrth 2025	Steve Reed AS	Gweithiwr Achos	£25,200 – £30,000	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 1 a 2 Band 3. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 3, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 2.
6 Mawrth 2025	Helen Maguire AS	Trefnydd Ymgyrchoedd a Swyddog Cefnogi Etholaeth	£25,200 – £35,000 (32 awr rhan amser)	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 1 a 2 Band 3. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1.
7 Mawrth 2025	Natalie Fleet AS	Swyddog Cyfathrebu	£30,000	Rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 3 a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1.
7 Mawrth 2025	Paul Waugh AS	Rheolwr Swyddfa	£37,080 (0.8 cyfwerth ag amser llawn pro rata)	Rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2 a phwyntiau cyflog 3 a 4 Band 1.
7 Mawrth 2025	Paul Waugh AS	Gweithiwr Achos	£27,500 (0.8 cyfwerth ag amser llawn pro rata)	Rhwng pwyntiau cyflog 3 a 4 Band 3 a phwyntiau cyflog 1 a 2 Band 2.
10 Mawrth 2025	Catherine West AS	Swyddog Polisi a Chyfathrebu	£30,000 – £35,000	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 3, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 2. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a

				phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1.
11 Mawrth 2025	Yvette Cooper AS	Swyddog Cyfathrebu	£22,605 – £36,744	Isafswm yr ystod yn is na phwynt cyflog 1 Band 3. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 3 a 4 Band 1.
11 Mawrth 2025	Maureen Burke AS	Cynorthwydd Seneddol (rhan-amser)	£27,000 – £35,000 (pro-rata)	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 2 a 3 Band 3, a phwyntiau cyflog 1 a 2 Band 2. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1.
11 Mawrth 2025	Paul Waugh AS	Swyddog Gweinyddol	£25,202 (0.4 cyfwerth ag amser llawn pro rata)	Rhwng pwyntiau cyflog 1 a 2 Band 3.
11 Mawrth 2025	Marie Goldman AS	Cynorthwydd Seneddol	£25,922 - £38,324	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 1 a 2 Band 3. Uchafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 3 a 4 Band 1.
		Uwch Gynorthwydd Seneddol	£34,452 – £52,701	Isafswm yr ystod rhwng pwyntiau cyflog 4 a 5 Band 2, a phwyntiau cyflog 2 a 3 Band 1. Uchafswm yr ystod yn uwch na phwynt cyflog 5 ym mand Uwch-gynghorydd.

# Atodiad B: Canllaw dosbarthu

**Staff Cymorth a Staff Grŵp Aelodau o'r Senedd**

**Fframwaith Dosbarthu Swyddi**

(Chwefror 2025)



## Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Fframwaith Dosbarthu Swyddi hwn yn darparu'r wybodaeth a'r arweiniad a fydd yn galluogi'r Aelodau i benderfynu pa deulu swyddi a lefel gradd y dylid dyrannu swydd iddi. Dylid ei ddefnyddio ar y cyd â'r canllawiau yn xxxxx<sup>1</sup>. Ni fwriedir i'r broses adlewyrchu system werthuso swyddi bwrpasol, ac felly nid yw'n ceisio gosod 'pwysau' neu sgôr penodol i swyddi. Yn lle hynny, mae'r broses wedi'i chynllunio i ganiatáu i swyddi newydd, swyddi presennol a swyddi sy'n newid, gael eu cysylltu'n gyflym ac yn hawdd â'r lefel teulu swyddi priodol at ddibenion graddio.
- 1.2 Mae'r Fframwaith yn rhoi darlun o'r agweddau ansoddol ar waith y gellid eu disgwyl ar bob gradd ac ym mhob teulu swyddi. Ni fwriedir i'r canllawiau fod yn ddisgrifiad cynhwysfawr o bob gweithgarwch y gallai deiliaid swyddi ei gyflawni; ac ni fwriedir ychwaith ddiffinio'r ffordd y dylid cyflawni gwaith. Yn hytrach, mae'n rhoi disgrifiad o nodweddion swyddi a geir ar bob gradd ac ym mhob teulu swyddi mewn termau generig ac mewn perthynas â'r ffactorau gwerthuso swyddi sy'n sail i'r Fframwaith. Yn fyr, ei nod yw darparu tryloywder ac eglurder ynghylch y gwahaniaeth rhwng swyddi sy'n digwydd ar bob gradd ac ym mhob teulu swyddi.

## Teuluoedd Swyddi

- 1.3 At ddiben y canllawiau, mae swyddi wedi'u categoreiddio i bedwar prif deulu o swyddi:

- Cyfathrebu
- Polisi ac Ymchwil
- Gwaith Achos
- Gweinyddiaeth a Rheolaeth Busnes

- 1.4 Mae teulu swyddi yn gasgliad eang o swyddi sy'n rhannu'r un nodweddion. Amlinellir diffiniad o bob grŵp teulu ar ddechrau pob adran. Mae'n bwysig cofio mai'r math o waith a wneir ddylai fod yn sail i'r dewis o deulu swyddi. Mewn rhai achosion lle mae swydd yn swydd hybrid neu'n cynnwys cymysgedd o gyfrifoldebau, mae'n bosibl y bydd yn perthyn i fwy nag un teulu swyddi. Os oes unrhyw amwysedd ynghylch ble y dylai swydd benodol fod, mae cyngor pellach ar gael gan Gomisiwn y Senedd.

<sup>1</sup> Bydd dogfen ganllaw yn cael ei datblygu fel rhan o'r broses

- 1.5 Nodir rôl y **Pennaeth Staff** yn y canllawiau hyn at ddibenion cyfeirio yn unig. NID yw'n rhan o'r strwythur teulu swyddi. Mae hon yn rôl unigryw sy'n gweithredu ar lefel Grŵp yn unig gyda chyfrifoldeb dros reoli a chydgylltu gwaith staff Grŵp y Senedd er mwyn cyflawni amcanion strategol y Grŵp.
- 1.6 Cyfeirir at rôl yr **Uwch-gynghorwr** yn rhannol yn y Fframwaith. Cyflwynwyd y rôl hon yn ystod y Bumed Senedd i ddarparu adnodd arbenigol i'r Aelodau i gynorthwyo gyda'r gwaith o graffu ar bolisiau a deddfwriaeth Llywodraeth Cymru. Mae'r cylch gorchwyl penodol hwn yn golygu bod rôl yr Uwch-gynghorwr yn canolbwyntio'n fawr ar feysydd polisi ac ymchwil a chyfathrebu, ac felly dim ond yn y teuluoedd swyddi penodol hyn y mae'n ymddangos. Mae natur y rôl hon, yn enwedig pan fydd wedi'i lleoli yn y swyddfeydd etholaethol/rhanbarthol, yn golygu y bydd mewnbyn i waith achos neu efallai y bydd gan ddeiliad y swydd, fel yr aelod uchaf o staff, rôl yn rheoli a chydgylltu staff ond nid y meysydd hyn fydd prif ffocws ei rôl. Y maes ffocws mwyaf blaenllaw fydd cynorthwyo'r Aelod gyda gwaith craffu ar bolisi a deddfwriaeth, ac yn y gwaith o ddatblygu a darparu strategaethau cyfathrebu.

### Staff Cymorth a Staff Grŵp: Teuluoedd Swyddi

	Cyfathrebu	Polisi ac Ymchwil	Gwaith Achos	Gweinyddiaeth a Rheolaeth Busnes
Uwch-gynghorwr	√	√		
Band 1	√	√	√	√
Band 2	√	√	√	√
Band 3	√	√	√	√

### Proses

- 1.7 Fel rhan o'r broses ehangach o bennu strwythur staffio (a amlinellir yn y ddogfen gyfarwyddyd xxx) dylid pennu lefel gradd fwyaf priodol swydd drwy ddilyn y broses a amlinellir isod.
- 1.8 Mae'r broses hon yn cynnwys dau brif gam. Mae'r cam cyntaf yn ei gwneud yn ofynnol i'r swydd gael ei dyrannu i deulu o swyddi. Wrth ystyried natur a diben cyffredinol y swydd bydd y dewis o deulu swyddi, yn y rhan fwyaf o achosion, yn glir. Fodd bynnag, cydnabyddir, oherwydd natur y gwaith yn swyddfeydd yr Aelodau, ei bod yn aml yn ofynnol i staff weithio ar draws nifer o feysydd. Mewn llawer o achosion bydd prif ffocws i'w gwaith o hyd h.y. bydd 60% neu fwy o'u hamser/ffocws yn cael ei dreulio ar weithgareddau penodol. Os nad yw'n amlwg, dylid ystyried y cyngor ar rolau hybrid a amlinellir yn y ddogfen gyfarwyddyd xxx



a/neu geisio cyngor gan Gomisiwn y Senedd. Cedwir rhestr o swyddi ym mhob teulu swyddi yn ganolog er mwyn cyfeirio at benderfyniadau cynharach ac er mwyn helpu i sicrhau cysondeb.

1.9 Pan fo rhaniad clir a chyfartal (50:50) o weithgarwch ar draws teuluoedd swyddi mae'n bwysig sicrhau bod deiliad y swydd yn cyflawni'r meini prawf ar yr un lefel ar gyfer pob un o'r teuluoedd swyddi e.e. lefel 2 ar gyfer Cyfathrebu a Gwaith Achos. Pan fydd gwahaniaeth, er enghraifft, cyflawnir meini prawf lefel 1 ar gyfer Cyfathrebu a lefel 2 ar gyfer Gwaith Achos, dylid ystyried hyn fel dwy swydd ar wahân.

1.10 Mae'r ail gam yn ei gwneud yn ofynnol i'r swydd gael gradd yn y teulu swyddi. Wrth ystyried y gradd priodol, dylech nodi'r prif ddyletswyddau a chyfrifoldebau a nodwyd gennych ar gyfer y swydd a chymharu'r rhain â nodweddion ffactorau swyddi ar gyfer pob gradd. Mae rhai pwyntiau allweddol i'w cofio:

- Efallai na fydd cyfatebiaeth fanwl gywir yn amlwg, ond 'ffit' cyffredinol y swydd ddylai bennu'r gyfatebiaeth; gosod y swydd ar y lefel fwyaf **agos** sy'n adlewyrchu'r swydd yr ydych yn ei hasesu.
- Peidiwch ag ystyried amgylchiadau eithriadol neu anarferol yn eich ystyriaeth, y gweithgareddau o ddydd i ddydd neu gwmpas y gwaith y gall deiliad swydd nodweddiadol ei gyflawni a ddylai fod yn egwyddor arweiniol.
- Dylech bob amser feddwl am y swydd **nid** person penodol sy'n cyflawni'r swydd honno. Yn aml mae swyddi'n esblygu wrth i bobl dyfu ynddynt, felly meddyliwch sut beth fyddai'r swydd petaech yn bwriadu recriwtio ar gyfer y rôl honno. Dylech bob amser ystyried gofynion y swydd ac nid yr hyn y mae'r unigolyn sydd yn y swydd honno ar hyn o bryd yn ei wneud.
- Dylech asesu cymhlethdod y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau, nid maint y gwaith.
- Gall teitlau swyddi fod yn gamarweiniol neu'n cael eu defnyddio'n wahanol gan wahanol Aelodau neu yng nghyd-destun y Grŵp, ac felly peidiwch â seilio penderfyniadau ar deitl swydd yn unig.
- Os nad ydych yn siŵr a ddylech osod swydd ar lefel Band 3 neu Band 2, er enghraifft, ceisiwch gyngor ac arweiniad gan Gomisiwn y Senedd.

1.10 Yn olaf, cofiwch fod graddau yn hierarchaidd gyda graddau ar lefel uwch yn adeiladu ar y gofynion a amlinellwyd ar lefelau is. Felly, nid yw'r disgrifiadau o weithgareddau a'r gofynion am swyddi ar y lefelau is wedi'u datgan yn benodol yn y lefelau uwch. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, y bydd rôl ym Mand 2 ar brydiau hefyd yn ymgymryd â/yn gallu ymgymryd â gweithgareddau a amlinellir yn y disgrifiad Band 3 lefel is, ond bydd prif ffocws eu gwaith ar Fand 2.

1.11 Disgrifir y gofynion gradd gan ddefnyddio chwe (6) ffactor:

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

1.12 Nid yw'r ffactorau'n cwmpasu'r elfennau o reolaeth ariannol/cyllideb sy'n deillio o'r Aelodau'n rhoi awdurdod i staff ymdrin â'r materion hyn ar eu rhan. Mae hyn oherwydd y gellir dirprwyo'r awdurdod hwn i staff ar unrhyw radd, ac felly nid yw'n nodwedd ddiffiniol o unrhyw radd benodol. Bydd y gweithgarwch hwn yn dal i gael ei nodi mewn disgrifiadau swydd.

1.13 Rhoddir diffiniadau o bob ffactor isod:

Ffactor Swydd	Diffiniad
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	Pa wybodaeth flaenorol sydd ei hangen, a yw'r wybodaeth gyffredinol hon o egwyddorion eang neu'n fwy arbenigol. A oes unrhyw sgiliau penodol sydd eu hangen i weithredu'n effeithiol yn y swydd.
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	Pwy y mae angen i ddeiliad y swydd ymgysylltu ag ef, rhwydweithio a meithrin perthynas ag ef ac am ba reswm. Pa lefel o ddylanwad sydd gan ddeiliad y swydd dros bethau fel penderfyniadau, polisi, eu gwaith eu hunain neu faes arbenigol.
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	Pa wybodaeth, tystiolaeth neu ddata y mae deiliad y swydd yn ei ddadansoddi a'i werthuso. Sut mae hyn yn cael ei ddefnyddio i ddatrys problemau a gwneud penderfyniadau.
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	A oes angen cynllunio a blaenoriaethu'r defnydd o amser ac adnoddau ffisegol. A yw hyn yn ymwneud â'i lwyth gwaith ei hun neu weithgarwch tîm ehangach.
<b>Rheoli Pobl</b>	A oes gan ddeiliad y swydd gyfrifoldeb dros reoli eraill, megis goruchwyllo staff neu fod yn rheolwr llinell ar ran yr Aelod. A oes disgwyl i ddeiliad y swydd rannu ei wybodaeth arbenigol a chynorthwyo i nodi anghenion datblygu a/neu ddarparu arweiniad neu hyfforddiant anffurfiol.

<b>Effaith</b>	Fel rheol, pa effaith y mae gweithredoedd deiliad y rôl yn ei chael. Er enghraifft, ar ei waith ei hun, ei dîm, y camau a gymerwyd gan yr Aelod, enw da allanol neu ddatblygu polisi.
----------------	---

## Rhan 1: Trosolwg o Raddau

Er gwybodaeth, mae cynnwys pob trosolwg gradd yn gronnus: mae pob gradd yn cynnwys holl gyfrifoldebau'r radd flaenorol.

### Trosolwg o'r Graddau – Uwch-gynghorwr

Ffactorau	<i>Mae'n ofynnol i rolau Uwch-gynghorwyr fodloni'r rhan fwyaf neu bob un o'r nodweddion a ganlyn</i>
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbenigwr gyda phrofiad sylweddol.</li> <li>Meddu ar ddealltwriaeth gynhwysfawr o weithrediad y Senedd a chraffter gwleidyddol.</li> <li>Gwybodaeth amlwg sy'n berthnasol i'r maes gwaith (pwnc) a gafwyd drwy brofiad o swyddi ymchwil, dadansoddi, cyfathrebu a chynghori, neu gefndir academiaidd priodol.</li> </ul>
Perthnasau a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystod eang o gysylltiadau sefydledig ag uwch aelodau o staff o fewn maes cyfrifoldeb y mae dylanwad cryf ar y rhai sy'n gwneud penderfyniadau allweddol drwyddynt.</li> <li>Rhyngweithio'n rheolaidd â chyrff proffesiynol/arbenigol, a'r cyfryngau ar amrywiaeth o faterion, gan gynnwys rhai sy'n wleidyddol sensitif.</li> </ul>
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae angen dadansoddi, dehongli ac archwilio'r dystiolaeth neu'r wybodaeth sydd ar gael yn rheolaidd i asesu ei dilyrwydd a/neu ei pherthnasedd er mwyn egluro materion/sefyllfaoedd sy'n debygol o gwmpasu nifer o faterion polisi.</li> <li>Meddwl hyblyg ac arloesol a/neu gydbwysu risgiau i ddatblygu dulliau neu atebion nas profwyd o'r blaen, neu i ddatrys materion/darparu arweiniad neu lunio polisi mewn ffordd sy'n cysoni anghenion yr holl randdeiliaid.</li> </ul>
Cynllunio a Threfnu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall ddyrannu adnoddau i gynorthwyo gyda gweithgarwch penodol</li> <li>Yn cyfrannu at y broses gynllunio neu'n rhoi cyngor ar ddyrannu neu ddefnyddio adnoddau.</li> </ul>
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall reoli gwaith eraill yn uniongyrchol, gan gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu a llunio cynlluniau gweithredu priodol.</li> <li>Neu mae ganddo rôl gynghori sylweddol mewn perthynas â chydgyssylltu a blaenoriaethu gwaith a nodi'r datblygiadau angenrheidiol.</li> </ul>
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effaith lefel uchel ar weithgarwch, cyfraniad a dylanwad yr Aelod ar ddeddfwriaeth a pholisi.</li> </ul>
<b>Gwahaniaethau allweddol o swyddi yn y lefel is (Band 1)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae gan y swyddi hyn ddisgresiwn personol dros feysydd gwaith ehangach. Mae penderfyniadau, argymhellion neu gamau gweithredu yn cael effaith fwy amlwg ar bolisi neu faterion sy'n cael eu hystyried yn arbennig o allweddol neu'n wleidyddol sensitif.</li> </ul>	

## Trosolwg Gradd – Band 1

Ffactorau	<i>Mae'n ofynnol i swyddi Band 1 fodloni'r rhan fwyaf neu bob un o'r nodweddion a ganlyn</i>
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbenigedd a gafwyd drwy gymhwyster proffesiynol neu academiaidd neu brofiad cyfatebol, y gellir ei gymhwyso mewn ystod eang o sefyllfaoedd.</li> <li>Dealltwriaeth gadarn o waith y Senedd a blaenoriaethau gwleidyddol yr Aelod neu'r Grŵp. Dealltwriaeth glir o ba faterion sydd wedi'u datganoli.</li> </ul>
Perthnasau a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cysylltiadau sefydledig ar draws ystod o sefydliadau.</li> <li>Potensial ar gyfer ymdrin â'r cyfryngau ond yn gyffredinol ymdrin â'r materion llai sensitif yn wleidyddol.</li> <li>Yn yr etholaeth mae'n bosibl y bydd gan yr amgylchedd gysylltiad sylweddol ag etholwyr ac awdurdodau statudol.</li> </ul>
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cyfrifoldebau fel arfer yn cynnwys ymchwil, nodi chwaraewyr allweddol, cadarnhau safbwyntiau a darparu cyngor ac opsiynau i'r Aelodau.</li> <li>Yn gyffredinol, mae meysydd cyfrifoldeb yn canolbwyntio ar faterion diffiniedig ac mae eraill fel arfer ar gael i ymgynghori â hwy pan fo angen. Fodd bynnag, efallai y bydd angen craffu neu ddehongli'n ofalus yr holl dystiolaeth neu wybodaeth sydd ar gael, ac o bosibl ymchwilio i gefndir neu achos digwyddiadau sy'n arwain at y mater/sefyllfa gyfredol.</li> </ul>
Cynllunio a Threfnu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yn debygol o fod â rhywfaint o gyfrifoldeb dros gydgyssylltu a blaenoriaethu gwaith y tîm.</li> <li>Gall fod ag atebolrwydd uniongyrchol am ystod o adnoddau ffisegol o fewn canllawiau.</li> </ul>
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall reoli gwaith cydweithwyr yn uniongyrchol, gan gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu. Bydd/efallai y bydd disgwyl i ddeiliad y swydd roi cyngor neu hyfforddiant i eraill ar faterion sy'n safonol ar gyfer y maes gwaith arbenigol hwnnw.</li> </ul>
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae penderfyniadau, argymhellion neu gamau gweithredu yn effeithio ar effeithiolrwydd maes gwaith penodol neu ansawdd canfyddedig gwasanaeth neu gyngor i'r Aelodau, cyrff allanol neu etholwyr.</li> </ul>
<b>Gwahaniaethau allweddol o swyddi yn y lefel is (Band 2)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r swyddi hyn yn gofyn am gyfuniad trylwyr a chynhwysfawr o wybodaeth gymhwysol a damcaniaethol, gan gynnwys yr egwyddorion sy'n sail i ddisgyblaeth unigolyn, gan alluogi deiliaid swyddi i ymdrin â sefyllfaoedd drwy ddatrys problemau o'r egwyddorion cyntaf yn hytrach na dibynnu ar brofiad. Ceir gwybodaeth fel arfer drwy gymhwyster proffesiynol neu academiaidd neu drwy brofiad ymarferol helaeth sydd wedi arwain at ddealltwriaeth gysyniadol ddatblygedig.</li> </ul>	

## Trosolwg Gradd – Band 2

Ffactorau	<i>Mae'n ofynnol i swyddi Band 2 fodloni'r rhan fwyaf neu bob un o'r nodweddion a ganlyn</i>
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meddu ar sgiliau a gwybodaeth arbenigol neu dechnegol i alluogi deiliad y swydd i weithio, gyda pheth arweiniad, mewn maes arbenigol o arbenigedd, ac i ateb ymholiadau mewnol neu allanol; darparu cyngor ar faterion/sefyllfaoedd sy'n safonol ar gyfer y ddisgyblaeth/arbenigedd.</li> <li>• Sensitifrwydd gwleidyddol a dealltwriaeth dda o strwythurau a gweithgareddau seneddol.</li> </ul>
Perthnasau a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r swydd yn gofyn am gyfnwid gwybodaeth fanwl a rhoi arweiniad arni; gall addasu gwybodaeth syml i weddu i ystod o amgylchiadau neu dderbynwyr. Mae angen peth tact a sensitifrwydd i ddiwylliant neu amgylchiadau personol.</li> <li>• Wedi datblygu ystod o gysylltiadau a rhwydweithiau sy'n gysylltiedig â gwaith y gellir cysylltu â hwy am wybodaeth ac arweiniad.</li> </ul>
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallu asesu a yw tystiolaeth neu ffeithiau yn ddigonol i nodi materion, a lle bo angen bydd yn casglu gwybodaeth/tystiolaeth ychwanegol i'w dehongli. Mae angen rhywfaint o flaengarwch a synnwyr cyffredin i ddewis datrysiad/dull o amrywiaeth o opsiynau hysbys, ac ystyried goblygiadau datrysiadau.</li> </ul>
Cynllunio a Threfnu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall fod â rhywfaint o atebolrwydd ffurfiol am adnoddau a/neu fod yn gyfrifol am ddadansoddi a monitro cynnydd tuag at dargedau ac amcanion.</li> <li>• Yn debygol o gyfrannu at y broses o gynllunio gwaith neu weithgareddau penodol yn y maes gwaith.</li> </ul>
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall ddyrannu gwaith i eraill ac mae'n gyfrifol am sicrhau bod tasgau'n cael eu cwblhau'n foddhaol. Gall roi hyfforddiant 'yn y gwaith' i staff eraill.</li> </ul>
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd penderfyniadau, argymhellion neu gamau gweithredu yn effeithio ar effeithiolrwydd maes gwaith penodol neu ansawdd canfyddedig gwasanaeth neu gyngor ymhlith yr Aelodau, cynrychiolwyr cyrff allanol neu etholwyr.</li> </ul>
<b><i>Gwahaniaethau allweddol o swyddi yn y lefel is (Band 3)</i></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r swyddi hyn fel arfer yn gofyn am wybodaeth a phrofiad mwy manwl. Mae hefyd angen mwy o waith cynllunio ymlaen llaw a chymryd camau annibynnol heb droi at uwch-reolwyr. Yn fyr, bydd penderfyniadau a wneir ar y lefel nesaf i lawr o fewn fframwaith llawer culach gyda llai o ddisgresiwn yn ofynnol.</li> </ul>	



## Trosolwg Gradd – Band 3

<b>Ffactorau</b>	<b><i>Mae'n ofynnol i swyddi Band 3 fodloni'r rhan fwyaf neu bob un o'r nodweddion a ganlyn</i></b>
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn gofyn am y gallu i ddangos gwybodaeth neu brofiad o ystod o weithdrefnau gwaith yn seiliedig ar brofiad gwaith perthnasol a/neu gymhwyster galwedigaethol.</li> <li>• Disgwylir iddo ddatblygu hyfedredd mewn maes o waith gweinyddol neu ymarferol; gallu ateb ystod safonol o ymholiadau gan eraill a gwybod pryd i atgyfeirio ymholiadau mwy cymhleth.</li> <li>• Disgwylir bod yn gyfarwydd â'r adnoddau a'r offer arferol ar gyfer y swydd e.e. pecynnau meddalwedd safonol.</li> </ul>
Perthnasau a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creu delwedd gadarnhaol wrth gysylltu ag eraill, boed yn holi i gael y wybodaeth gywir gan eraill neu drwy fod yn ymatebol wrth ymateb i geisiadau neu gyfeirio cyswllt at yr unigolyn cywir os oes angen.</li> </ul>
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflawni amrywiaeth o dasgau, gan drefnu ei lwyth gwaith ei hun o ddydd i ddydd er mwyn eu cyflawni.</li> <li>• Mae gwaith yn cael ei arwain yn bennaf gan safonau, gweithdrefnau a chynseiliau, ond gall hefyd ymgymryd â thasgau sydd y tu allan iddynt. Disgwylir defnyddio rhywfaint o flaengarwch wrth ddatblygu datrysiadau a dod o hyd i ffyrdd gwell o wneud tasgau penodedig.</li> </ul>
Cynllunio a Threfnu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r cyfrifoldeb dros gynllunio/trefnu wedi'i gyfyngu i gynllunio a blaenoriaethu ei lwyth gwaith ei hun o fewn paramedrau y cytunwyd arnynt.</li> <li>• Yn debygol o ymgymryd â gweithgareddau megis rheoli cofnodion neu fonitro'r defnydd o offer ac adnoddau o ddydd i ddydd.</li> </ul>
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim cyfrifoldeb ffurfiol dros eraill; gall fod â rôl anffurfiol wrth arwain aelodau tîm llai profiadol neu newydd.</li> </ul>
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae effaith fewnol yn debygol o fod yn fyrdymor, gan effeithio ar effeithlonrwydd gwasanaeth i'r Aelodau/etholwyr unigol neu ansawdd gwaith yn ei faes gwaith ei hun.</li> <li>• Mae effaith allanol fel arfer yn effeithio ar etholwyr unigol mewn perthynas â materion arferol yn bennaf.</li> </ul>

## Mae trosolwg o Rôl y Pennaeth Staff wedi'i gynnwys yma at ddibenion cyfeirio yn unig.

### Pennaeth Staff

Ffactorau	<i>Mae'n ofynnol i rolau Pennaeth Staff fodloni'r rhan fwyaf neu bob un o'r nodweddion a ganlyn</i>
Gwybodaeth a Sgiliau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbenigwr o'r radd flaenaf yn ei broffesiwn. Yn gwbl gyfarwydd â gwaith y Senedd ac yn arbennig o graff yn wleidyddol. Cysylltiadau agos, hynod ddylanwadol, sefydledig ag amrywiaeth o randdeiliaid a chwaraewyr allweddol sy'n gwneud penderfyniadau ar y lefelau uchaf.</li> <li>Angen mewnwelediad eang i'r berthynas rhwng gwahanol feysydd er mwyn rheoli gwaith y Grŵp. Ceir gwybodaeth drwy brofiad dwfn a/neu eang sy'n seiliedig ar gysyniadau ac egwyddorion ynghyd â phrofiad helaeth o weithio yn y maes gwleidyddol.</li> </ul>
Perthnasau a Dylanwadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyngor awdurdodol ac uniongyrchol i'r penderfynwyr yn y rolau uchaf. Perthnasoedd pwysig gyda'r cyfryngau cenedlaethol a llunwyr barn allweddol eraill. Mae cyngor yn effeithio ar faterion trawsbleidiol sy'n uchel ar yr agenda wleidyddol, gan ddefnyddio negodi manwl a darbwylo.</li> </ul>
Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfrifoldeb arweiniol dros bortffolio eang o faterion cymhleth, gwleidyddol sensitif. Yn ofynnol i ddarparu mewnbwn sylweddol i ddatblygu cynigion polisi arloesol, darbwyllol gan gynnwys bwrw ymlaen â blaenoriaethau gwleidyddol arbenigol allweddol.</li> </ul>
Cynllunio a Threfnu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arwain ar gyfrifoldebau dirprwyedig ar gyfer rheoli neu ymrwymo gwariant, neu adnoddau ffisegol ar ran y grŵp. At hynny, mae'n cyfrannu at flaenoriaethu adnoddau ar draws y Grŵp i wneud y mwyaf o'u heffeithiolrwydd.</li> </ul>
Rheoli Pobl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rheoli grŵp o staff ac yn arwain a goruchwyllo prosesau adolygu a datblygu perfformiad.</li> <li>Cynllunio gweithgareddau'r Grŵp i sicrhau yr eir i'r afael yn briodol â materion rheoli pobl a datblygu.</li> </ul>
Effaith	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mewn swyddi proffil uchel, mae deiliaid swyddi yn defnyddio eu gwybodaeth, eu profiad a'u craffter gwleidyddol i gynorthwyo'r Aelodau/Arweinwyr i ddylanwadu ar benderfyniadau a pholisi. Mae potensial i effeithio ar ystod o faterion gwleidyddol yn aml.</li> </ul>
<b>Gofynion Allweddol</b>	
<p>Mae'r swyddi hyn yn cynnwys dehongli cyfeiriad a pholisi cyffredinol y Grŵp a defnyddio disgresiwn personol eang dros bob maes o weithgarwch Grŵp. O ganlyniad, mae gofyniad i ymdrin ag ystod eang o faterion rheoli ac adnoddau sy'n cynnwys pennu safonau ar gyfer darparu gwasanaethau; nodi gwelliannau i wasanaethau; cynllunio a dyrannu gwaith yn y tymor byr, canolig gydag ymwybyddiaeth o ofynion gwasanaeth tymor hwy.</p>	

## RHAN 2: PROFFILIAU FFACTOR TEULUOEDD SWYDDI

### TEULU SWYDDI - CYFATHREBU

#### Diffiniad Teulu Swyddi

Mae swyddi yn y teulu hwn yn helpu i ledaenu gwybodaeth i gynulleidfaoedd mewnol ac allanol yn unol â'r fframweithiau rheoleiddio y mae'r Aelodau'n gweithredu oddi tanynt. Mae swyddi'n gyfrifol am brosesau creadigol, cysylltiadau cyhoeddus, datganiadau i'r cyfryngau, cyfathrebu a chynhyrchu cyfryngau, cyhoeddiadau printiedig ac electronig, dylunio/rheoli cynnwys gwefan, a'r cyfryngau cymdeithasol. Mae'r swyddogaeth Gyfathrebu hefyd yn cynnwys cefnogi, cydgysylltu, llunio a rheoli cyfathrebiadau ysgrifenedig, gweledol a digidol. Gall y rolau hyn hefyd gynnwys rheoli a chydgysylltu digwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu yn unol â'r fframweithiau sy'n llywodraethu gweithgarwch yr Aelodau.

Prif nodweddion y teulu yw:

- Cynhyrchu syniadau, ymchwilio, creu, ysgrifennu a chyflwyno amrywiaeth o ddeunyddiau cyfathrebu
- Creu, cefnogi a rheoli ymgyrchoedd ar gyfer rhanddeiliaid mewnol ac allanol
- Darparu cyngor technegol a chyfeiriad i'r Aelodau a staff eraill mewn perthynas â dewis a defnyddio amrywiol gyfryngau cyfathrebu
- Strategaethau cyfathrebu rhagweithiol ac adweithiol
- Datblygu a gweithredu prosiectau gydag asiantaethau amrywiol, gan gynnwys y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol
- Meithrin a chynnal perthynas â rhanddeiliaid
- Defnyddio gwybodaeth arbenigol mewn gweithgareddau cysylltiadau cyhoeddus

Er gwybodaeth, mae cynnwys pob proffil ffactor yn gronnu: mae pob gradd yn cynnwys holl gyfrifoldebau'r radd flaenorol.

Ffactorau Swydd	Nodweddion Uwch-gynghorwr
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dangos dealltwriaeth gref o'r gyfraith a fframweithiau rheoleiddio y mae'r Aelodau a'r Grwpiau yn gweithredu o'u mewn. Mae hyn yn cynnwys fframweithiau'r Senedd (safonau ymddygiad, gwariant ac ati) yn ogystal â fframweithiau ehangach a chyffredinol (dyletswyddau cyfreithiol). Yn gallu rhoi cyngor gwybodus i'r Aelodau a chydweithwyr ar y materion hyn.</li> <li>• Yn tynnu ar ei wybodaeth ei hun o dirwedd y cyfryngau gan ddefnyddio'r arbenigedd hwn i ddatblygu strategaethau cyfryngau blaengar a rhagweithiol. Yn cynghori ar gamau gweithredu gan y cyfryngau ar lefel uwch ac yn cefnogi timau i ddatblygu ymgyrchoedd.</li> <li>• Dylanwadu ar yr agenda gyfryngau drwy flaengynllunio rhagweithiol. Datblygu strategaethau i ddiogelu a gwella enw da.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallu meithrin perthnasoedd cryf â'r Aelodau, cydweithwyr polisi a rhanddeiliaid allweddol i sicrhau cynnydd ar amcanion a diddordebau a rennir. Er enghraifft, cydweithio â chydweithwyr Ymchwil i ddatblygu nodiadau briffio cynhwysfawr neu gwestiynau polisi i'w codi mewn sesiynau pwyllgor neu yn y Cyfarfod Llawn.</li> <li>• Adeiladu a gwneud defnydd llawn o rwydweithiau mewnol ac allanol gan annog syniadau o amrywiaeth o ffynonellau, i sicrhau bod negeseuon cyson, atyniadol ac effeithiol yn cael eu cyflwyno o safbwynt yr Aelodau a'r Grŵp, gan alluogi timau cyfathrebu i ddarparu atebion o safon mewn modd amserol.</li> <li>• Deall a datblygu ystod o gysylltiadau/sianeli cyfleus ac effeithiol i'w defnyddio wrth ddarparu cyfathrebiadau adweithiol a rhagweithiol.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn ennill dealltwriaeth gywir a dwfn o'r mater(ion). Yn defnyddio mewnwelediad i lywio amcanion cyfathrebu, negeseuon ac atebion, gan roi cyngor ar atebion newydd ac arloesol lle bo angen.</li> <li>• Darparu cyngor cyfathrebu cadarn i'r Aelodau a chydweithwyr polisi ar ddulliau o gyflwyno negeseuon, gan gynnwys p'un ai i gyfathrebu ai peidio, mewn sefyllfaoedd a all fod yn ddigynsail, yn argyfwng neu'n rhai proffil uchel a gwleidyddol sensitif. Gall hyn olygu'r angen i ddwyn ynghyd a chyflwyno casgliadau rhesymol o ystod eang o dystiolaeth a data anghyflawn a chymhleth – gallu gweithredu neu benderfynu hyd yn oed pan nad yw'r manylion yn glir.</li> <li>• Sefydlu a datblygu strategaethau priodol mewn perthynas â'r cyfryngau cymdeithasol a phresenoldeb ar-lein, a defnyddio'r cyfryngau cyfathrebu eraill.</li> <li>• Gwneud penderfyniadau ar gynnwys papurau briffio i'r wasg ac ar-lein ar faterion penodol yn absenoldeb yr Aelod.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall ddyrannu adnoddau, cyfrannu at y broses gynllunio neu gynghori ar, dyrannu neu ddefnyddio adnoddau megis cynghori'r Aelod/Arweinydd Grŵp ar y defnydd mwyaf effeithlon o adnoddau i ddarparu cyfathrebiadau effeithiol.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caniateir gweithredu fel rheolwr llinell ar ran yr Aelod, a all gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu a chreu cynlluniau</li> </ul>

	<p>gweithredu priodol; neu sydd â mewnbwn sylweddol mewn perthynas â rheoli pobl a materion datblygu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gall fod yn gyfrifol am reoli staff, naill ai'r rhai sy'n gweithio'n benodol yn y swyddogaeth gyfathrebu neu ymgysylltu neu sydd wedi'u lleoli yn y swyddfa etholaethol.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd yn dylanwadu ar berfformiad yn eu meysydd gwaith i raddau sylweddol.</li> <li>Gall penderfyniadau, argymhellion neu gamau gweithredu gael effaith hollbwysig ar effeithiolrwydd ac enw da yr Aelod neu'r Grŵp.</li> </ul>

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 1</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfathrebu mewn modd cryno a deniadol a gallu amddiffyn safbwynt pan fo angen.</li> <li>Gallu cychwyn a chefnogi'r gwaith o ddatblygu ymgyrchoedd cyfryngau adweithiol a rhagweithiol, integredig.</li> <li>Gallu dangos ymwybyddiaeth o'r fframweithiau cyfreithiol a rheoleiddiol y mae'r Aelodau a'r Grwpiau yn gweithredu ynddynt a gallu rhoi cyngor ar y materion hyn.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dadansoddi ac yn segmentu cynulleidfaoedd i dargedu cyfathrebu yn effeithiol, er enghraifft defnyddio canlyniadau ymchwil i faterion lleol, rhanbarthol a chenedlaethol i nodi cynnwys a dull cyflwyno priodol ar gyfer gwahanol gynulleidfaoedd targed a chyflymder negeseuon.</li> <li>Datblygu dealltwriaeth gref o wahanol gynulleidfaoedd. Yn mynd ati i geisio mewnbwn gan ystod amrywiol o bobl. Ymgymryd ag ymgysylltiad rheolaidd i sicrhau bod y presenoldeb ar-lein yn bodloni gofynion yr etholwyr a'r Aelodau.</li> <li>Gweithio'n adeiladol gyda chydweithwyr polisi ac aelodau tîm i gael barn arbenigol a deall natur ac amllder ymholiadau a datblygu ymatebion 'safonol' i gynorthwyo.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dadansoddi, gwerthuso a dehongli data sy'n ymwneud ag ymgysylltu ar-lein, ymatebion i ddatganiadau i'r wasg a chyfathrebu wedi'i dargedu. Nodi risgiau er mwyn llywio penderfyniadau sy'n ystyried y cyd-destun ehangach ac yn sicrhau bod yr Aelod yn cael gwybod am faterion neu dueddiadau allweddol.</li> <li>Gallu defnyddio canlyniadau gweithgarwch monitro a dadansoddiad o ystod eang o dystiolaeth i ddeall sut i optimeiddio cyrhaeddiad cynulleidfa drwy gymysgedd o sianeli cyfryngau, gan gynnwys cydgrynwyr newyddion. Cydnabod materion a thueddiadau sy'n dod i'r amlwg a allai effeithio, neu fod o fudd i waith ei hun a gwaith y Grŵp.</li> <li>Nodi ystod o ffynonellau gwybodaeth perthnasol a chredadwy ac yn cydnabod yr angen i gasglu data newydd pan fo angen o ffynonellau mewnol ac allanol.</li> <li>Gwneud penderfyniadau gwybodus ynghylch pryd a sut i roi cyhoeddusrwydd i waith yr Aelod a datblygu a rheoli rhaglen o ddigwyddiadau ac ymgyrchoedd yn rhagweithiol neu oruchwylio eraill sy'n gwneud y gwaith hwn.</li> <li>Drafftio areithiau a chwestiynau llafar / ysgrifenedig ar ran yr Aelod sy'n eglur, yn gywir, yn rhesymol ac wedi'u seilio ar dystiolaeth.</li> </ul>

<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall fod ag atebolrwydd uniongyrchol am gynllunio a monitro llwyth gwaith a blaenoriaethu dyraniad ar gyfer meysydd gweithgarwch penodol e.e. cymorthfeydd yr Aelodau, cyfathrebu/cyhoeddiadau (ar-lein/ffisegol) neu ddigwyddiadau ymgysylltu.</li> <li>Yn debygol o fod yn rhan o'r gwaith o fonitro'r defnydd o adnoddau yn erbyn gweithgarwch, cynllun prosiect neu dargedau a safonau.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall reoli gwaith cydweithwyr yn uniongyrchol, a gall hyn gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu.</li> <li>Sicrhau bod gan staff sy'n gweithio yn y tîm ddealltwriaeth gyffredin o'r arddull, tîm, brandio i'w defnyddio wrth gyfathrebu gyda phartion allanol.</li> <li>Nodi anghenion hyfforddi/datblygu parhaus ar draws y tîm, darparu hyfforddiant os yw o fewn ystod ei arbenigedd neu hysbysu'r Aelod o'r gofynion.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall effaith swyddi ymestyn i amrywiaeth o dimau mewnol ac unigolion a sefydliadau allanol, ar faterion a allai effeithio'n uniongyrchol ar y broses o gyflawni amcanion.</li> <li>Mae gan swyddi ar y lefel hon y cwmpas i sicrhau gwelliannau ym mherfformiad tîm.</li> </ul>

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 2</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mynegi syniadau yn effeithiol, ar lafar ac yn ysgrifenedig, gan sicrhau bod naws, iaith a fformat cyfathrebu yn hawdd eu cyrraedd drwy ddefnyddio amrywiaeth o dechnegau.</li> <li>Dangos dealltwriaeth ymarferol o sut y mae cyfryngau print, darlledu a digidol yn gweithio, gan gynnwys y cylch cyfryngau, cylchrediad a therfynau amser.</li> <li>Creu syniadau ar gyfer straeon ac astudiaethau achos sy'n cefnogi amcanion cyfathrebu ac amcanion busnes/polisi.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgysylltu'n hyderus â rhanddeiliaid a chydweithwyr ar bob lefel. Megis cynorthwyo gyda chymorthfeydd etholaethol / teithiau cerdded er mwyn dogfennu a hyrwyddo'r gweithgarwch cyn ac ar ôl y digwyddiad drwy'r cyfryngau priodol.</li> <li>Dangos diddordeb mewn eraill a datblygu ystod o gysylltiadau y tu allan i'w dîm ei hun er mwyn helpu i gyflawni'r swydd. Datblygu ystod eang o gysylltiadau yn y wasg, y byd darlledu a'r cyfryngau ar-lein, er mwyn hyrwyddo gwaith yr Aelod a/neu ymgyrchu ar faterion lleol.</li> <li>Gweithio'n effeithiol gyda gwahanol sefydliadau megis y sector preifat a grwpiau gwirfoddol. Defnyddio'r wybodaeth hon gan sefydliadau eraill i nodi digwyddiadau sy'n darparu cyfleoedd o ran y cyfryngau a materion ymgyrchu.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cael y wybodaeth ddiweddaraf am gyfres eang o faterion sy'n ymwneud â gwaith yr Aelod neu'r Grŵp ac sy'n effeithio arno drwy gynnal ymwybyddiaeth o'r agenda newyddion a digwyddiadau newyddion sy'n dod i'r amlwg yn lleol ac yn genedlaethol.</li> <li>Dangos dealltwriaeth o amcanion cyfathrebu'r Aelod a/neu'r Grŵp. Datblygu briff/cynnwys y cyfryngau cymdeithasol, ar-lein a'r wasg gan weithio yn unol â'r canllawiau a'r amcanion cyfathrebu hyn. Mae'n bosibl y bydd gofyn am gyfrannu at ddrafftio areithiau/ cwestiynau.</li> <li>Dehongli data meintiol ac ansoddol i nodi mewnwelediadau rhanddeiliaid e.e. monitro'r cyfryngau cymdeithasol a phresenoldeb ar-lein, dadansoddi</li> </ul>

	patrymau ymgysylltu/cyswllt a chynghori ar unrhyw newidiadau angenrheidiol i gynnwys neges neu arddull cyflwyno neu fonitro sylw yn y cyfryngau mewn perthynas â materion neu ddigwyddiadau penodol, asesu naws a thueddiadau a chynghori ar effeithiau posibl ac ymatebion priodol.
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim atebolrwydd ffurfiol am ddyrannu adnoddau.</li> <li>• Yn gyfrifol am flaenoriaethu a chynllunio ei lwyth gwaith ei hun.</li> <li>• Yn debygol o gynllunio, monitro ac adrodd ar gynnydd gweithgarwch cyfathrebu penodol neu gydgyssylltu digwyddiadau etholaethol.</li> <li>• Gall ddyrannu gwaith i eraill e.e. hyfforddeion neu staff lefel is sy'n gweithio ar brosiect neu weithgarwch a bod yn gyfrifol am sicrhau bod tasgau'n cael eu cwblhau'n foddhaol.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim cyfrifoldeb rheoli llinell ffurfiol.</li> <li>• Fel 'arbenigwr' mewn swyddfa etholaethol, rhoi cyngor ac arweiniad i staff eraill mewn perthynas â dulliau cyfathrebu.</li> <li>• Amlygu tueddiadau i staff eraill a rhoi cyngor ar faterion i gadw llygad amdanynt wrth ymdrin â chyfathrebiadau gan etholwyr neu grwpiau ymgyrchu.</li> <li>• Darparu hyfforddiant anffurfiol ar y defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol a GDPR, er enghraifft.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd yn cysylltu â gwaith cydweithwyr ac eraill y tu mewn a'r tu allan i'r maes gwaith ac yn effeithio ar y gwaith hwnnw; er enghraifft, wrth ymateb yn briodol i ymholiadau.</li> <li>• Bydd penderfyniadau neu gamau gweithredu yn effeithio ar effeithiolrwydd ei faes gwaith ei hun, meysydd gwaith cysylltiedig ac unigolion a sefydliadau allanol.</li> </ul>

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 3</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disgwylir bod yn gyfarwydd â'r adnoddau a'r offer arferol ar gyfer y swydd e.e. pecynnau meddalwedd safonol a bod yn gymharol gyfarwydd â'r cyfryngau ar-lein.</li> <li>• Gallu cyfathrebu'n effeithiol gyda'r gallu i ddehongli gwybodaeth a geir a darparu ymatebion o fewn y canllawiau sydd ar gael neu gyfeirio at staff ar lefel uwch os oes angen.</li> <li>• Gallu datblygu dealltwriaeth yn gyflym o'i faes gwaith ei hun a gwaith y Senedd.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymgysylltu â'r cyhoedd drwy amrywiaeth o ddulliau mewn modd proffesiynol a hyderus, er enghraifft drwy fynychu cymorthfeydd yr Aelodau neu ddigwyddiadau cymunedol neu etholaethol eraill i gynorthwyo gyda chroesawu a rheoli mynychwyr, neu ymdrin ag ymholiadau.</li> <li>• Gall fod yn gyfrifol am ymdrin ag ymholiadau ar-lein neu ymholiadau eraill y cyfryngau sy'n gofyn am atebion safonol neu ymatebion a gymeradwyir gan eraill.</li> <li>• Deall pw yw'r prif gysylltiadau yn y wasg, y cyfryngau darlledu ac ar-lein er mwyn sicrhau defnydd effeithlon o sianeli cyfryngau perthnasol yn ôl y cyfarwyddyd.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casglu gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau perthnasol (a nodwyd gan eraill) y tu mewn a'r tu allan i'r maes gwaith, megis sefydlu system fonitro ar gyfer y cyfryngau print, darlledu ac ar-lein</li> </ul>



	<p>a chynhyrchu ystadegau rheolaidd ac adroddiadau ffeithiol i'w hadolygu gan yr Aelod a staff cymorth eraill.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Asesu a yw'r wybodaeth yn gyflawn ac yn gywir neu a oes angen rhagor o fanylion.</li><li>• Gwneir penderfyniadau o fewn canllawiau neu brotocolau sefydledig e.e. defnyddio atebion safonol i ymholiadau neu eu trosglwyddo i eraill.</li></ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dim cyfrifoldeb ffurfiol dros ddyrannu adnoddau na monitro ond gall gynorthwyo eraill i fonitro gweithgarwch yn erbyn cynllun prosiect neu weithgarwch.</li><li>• Bydd disgwyl iddo gynllunio a rheoli ei lwyth gwaith ei hun o fewn cyfyngiadau arferion a gweithdrefnau sefydledig.</li><li>• Gellid disgwyl cynorthwyo gyda threfniadau digwyddiadau sy'n gofyn am ymchwilio i opsiynau ar gyfer lleoliadau, cytuno ar ddyddiadau, llunio a rheoli rhestrau mynychwyr a darparu cefnogaeth yn y digwyddiad.</li></ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yn gyffredinol nid yw'n nodwedd o'r radd hon.</li><li>• Gall fod rhywfaint o ofyniad achlysurol i gynorthwyo aelodau newydd o'r tîm.</li></ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bydd yr effaith yn gyffredinol ar ei waith ei hun a'r rhai sy'n gweithio'n agos gyda deiliad y swydd h.y. aelodau eraill o'r tîm.</li></ul>

## TEULU SWYDDI - POLISI AC YMCHWIL

### Diffiniad Teulu Swyddi

Mae swyddi yn y teulu hwn yn gyfrifol am gynnal gwaith ymchwil neu ddadansoddiad o fater penodol, neu ystod o faterion er mwyn rhoi gwybodaeth berthnasol i'r Aelodau neu'r Grwpiau ac ar brydiau argymhellion neu opsiynau pragmatig sy'n canolbwyntio ar weithredu ar gyfer ymdrin â'r mater.

Prif nodweddion y teulu yw:

- Drwy graffu ar waith Llywodraeth Cymru a chyrff eraill mae'n nodi canlyniadau ac effeithiau posibl
- Adnabod materion drwy graffu ar waith Llywodraeth Cymru a chyrff eraill
- Dadansoddi problemau, cynhyrchu opsiynau a gwerthuso
- Cyfrannu at y gwaith o ddatblygu a llunio polisi
- Gweithio mewn partneriaeth (yn fewnol ac yn allanol) cynnal gwaith ymchwil, dylanwadu ar ddogfennau polisi, strategaethau ac arferion gwaith, amlinellu goblygiadau dylanwadau allanol a thueddiadau megis datblygiadau mewn deddfwrfeydd eraill

**Er gwybodaeth, mae cynnwys pob proffil ffactor yn gronnus: mae pob gradd yn cynnwys holl gyfrifoldebau'r radd flaenorol.**

## Proffil Ffactor y Teulu Polisi ac Ymchwil

Ffactorau Swydd	Nodweddion Uwch-gynghorwr
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallu cynllunio, monitro a gwella'r broses o gyflawni polisiau'n barhaus.</li> <li>• Deall effeithiau, risgiau a chyfleoedd cysylltiadau rhynglywodraethol.</li> <li>• Gallu gweithio'n effeithiol gyda gwahanol ddeddfwrfeydd yn y DU, gan gynnwys Llywodraeth leol, Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU.</li> <li>• Profiad o ddiffinio a dadansoddi problemau cymhleth ac argymhell atebion i gyflawni canlyniadau dymunol.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meithrin cydberthnasau â'r rhanddeiliaid uchaf a'r partneriaid perthnasol, gan gynnwys Aelodau eraill, cynrychiolwyr y Llywodraeth, cyrff cyhoeddus, dylanwadwyr polisi academiaidd a chyhoeddus eraill er mwyn dylanwadu ar flaenoriaethau polisi newidiol a mabwysiadu blaenoriaethau polisi newydd.</li> <li>• Meithrin hygredd ac enw da fel cynghorwr dibynadwy. Yn gallu cynnig cyngor rhagweithiol a didwyll i'r Aelodau.</li> <li>• Ymgysylltu â rhanddeiliaid uwch drwy gydol y broses bolisi fel eu bod yn deall yr argymhellion ac yn gallu gweithredu arnynt.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herio rhagdybiaethau a dulliau gweithredu cyfredol, hyd yn oed polisiau sefydledig neu bolisiau a dderbynnir yn eang.</li> <li>• Dangos arloesedd wrth archwilio a datrys materion polisi/ymchwil; yn herio mewn modd cadarnhaol sut mae pethau'n cael eu gwneud.</li> <li>• Casglu gwybodaeth ac arbenigedd yn effeithiol i gefnogi penderfyniadau neu gyngor effeithiol.</li> <li>• Gallu hwyluso trafodaeth gan archwilio dichonoldeb gwahanol opsiynau a dulliau.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall ddyrannu adnoddau, cyfrannu at y broses gynllunio neu gynghori ar, dyrannu neu ddefnyddio adnoddau megis cynghori'r Aelod/Arweinydd Grŵp ar y defnydd mwyaf effeithlon o adnoddau i ddarparu gwaith ymchwil effeithiol a/neu weithgarwch craffu.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caniateir gweithredu fel rheolwr llinell ar ran yr Aelod, a all gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu a llunio cynlluniau gweithredu priodol. Bydd hyn naill ai'n ymwneud â'r rhai sy'n gweithio'n benodol yn y swyddogaeth polisi ac ymchwil neu dîm ehangach yn y swyddfa etholaethol.</li> <li>• Fel arall, gall fod â mewnbwn sylweddol mewn perthynas â materion rheoli pobl a datblygu heb ymgymryd â rheoli pobl yn uniongyrchol.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cefnogi cyfraniad yr Aelod (neu'r Grŵp) at ddatblygu a dylanwadu ar bolisi, deddfwriaeth a gwaith cyrff eraill.</li> <li>• Gall yr effaith hefyd ymestyn yn ehangach i effeithiolrwydd sefydliadol, y Grŵp a datblygiadau polisi llywodraethol sydd â'r cyrhaeddiad ehangaf.</li> </ul>

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 1
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deall gwahanol fodolau o'r broses ymchwil a datblygu polisi; yn ymwybodol o ba rai sy'n berthnasol i faes polisi a pham.</li> <li>• Deall y fframwaith cyfreithiol a moesegol sy'n berthnasol i rôl ymchwil a pholisi.</li> <li>• Gallu herio rhagdybiaethau ac archwilio gwahanol raddfeydd o effaith.</li> <li>• Deall cysylltiadau â meysydd eraill o ddatblygu polisi, gan wneud cysylltiadau y tu hwnt i feysydd amlwg o orgyffwrdd; sut mae safbwynt polisi grŵp yn alinio (neu beidio) â safbwynt Llywodraeth Cymru neu Lywodraeth y DU.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meithrin perthnasoedd ar draws y sefydliad sy'n galluogi ymwybyddiaeth o flaenoriaethau polisi, ac unrhyw newidiadau iddynt.</li> <li>• Mynd ati i ddatblygu a rheoli perthnasoedd â chymheiriaid mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU a'r gymuned ymchwil ehangach fel y bo'n berthnasol.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darparu ymateb effeithiol, cyflym i geisiadau am friffiau neu gyngor polisi, sy'n glir, yn gywir, wedi'u rhesymu'n dda, yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn ddiuedd.</li> <li>• Gofyn cwestiynau craff, yn asesu opsiynau'n gywir ac yn cefnogi eraill i argymhell opsiynau polisi.</li> <li>• Defnyddio sgiliau dadansoddol i asesu a gwerthuso tystiolaeth o ystod eang o ffynonellau, a distyllu'n gyflym i nodi'r materion allweddol.</li> <li>• Darparu asesiad o'r goblygiadau, y cyfleoedd a'r risgiau y gellir eu defnyddio i lywio opsiynau polisi, areithiau neu gwestiynau.</li> <li>• Cynhyrchu mewnwelediadau sy'n arwain at atebion cymhwysol ac effaith gadarnhaol.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall fonitro'r defnydd o adnoddau yn erbyn cynllun; gall fod ag atebolrwydd uniongyrchol am ystod o adnoddau ffisegol o fewn canllawiau.</li> <li>• Yn debygol o fod yn gyfrifol am nodi a chynllunio gweithgarwch ymchwil neu brosiectau cysylltiedig, a chydgyssylltu'r staff hynny sy'n gysylltiedig.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall reoli gwaith cydweithwyr yn uniongyrchol, gan gynnwys cyfarfodydd gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu.</li> <li>• Asesu anghenion hyfforddi, darparu hyfforddiant os yw o fewn ystod o arbenigedd neu hysbysu'r Aelod o'r gofynion.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall yr effaith ymestyn i ystod o randdeiliaid mewnol neu allanol ar faterion nad ydynt o bosibl yn gwbl arferol neu drafodiadol.</li> <li>• Mae deiliaid rôl ar y lefel hon yn tueddu i gydweithio mwy ag uwch-aelodau o staff a'r Aelodau ar ddatblygiadau polisi, y mae'n debygol y bydd penderfyniadau, camau gweithredu neu argymhellion yn cael effaith ehangach.</li> </ul>

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 2
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meddu ar sgiliau dadansoddol da a phrofiad o wneud gwaith ymchwil gyda dimensiwn gwleidyddol. Bydd yn datblygu dyfnder arbenigedd o fewn arbenigwr ymchwil/polisi penodol er mwyn gweithredu'n gredadwy ac yn effeithiol.</li> <li>• Deall y broses ddeddfwriaethol a rôl a swyddogaethau'r Senedd ac atebolrwydd yr Aelodau a'r swyddogion.</li> <li>• Deall strwythur a rolau llywodraeth leol, llywodraeth ddatganoledig a llywodraeth ganolog ledled y DU.</li> <li>• Deall hanes deinameg rhwng llywodraeth ddatganoledig, llywodraeth ganolog a llywodraeth lleol.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cydweithio â disgyblaethau eraill ac ar draws ffiniau i gynnal amgylchedd gwaith cydweithredol a chynhwysol.</li> <li>• Gwybod sut i nodi ac ymgysylltu â rhanddeiliaid a defnyddwyr (y rhai yr effeithir arnynt gan bolisiau neu wasanaethau).</li> <li>• Dangos arbenigedd mewn meithrin perthnasoedd priodol â'r rhai sy'n ymwneud â gweithgarwch ymchwil tebyg mewn llywodraeth leol ac yn Llywodraeth y DU.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallu holi ac archwilio materion sylfaenol a nodwyd drwy ganfyddiadau ymchwil neu werthusiad polisi.</li> <li>• Deall yr angen i areithiau a chwestiynau llafar/ysgrifenedig a ddrafftwyd ar ran yr Aelod fod yn glir, yn gywir, wedi'u rhesymu'n dda ac yn seiliedig ar dystiolaeth.</li> <li>• Defnyddio ystod o dechnegau datrys problemau ac yn gallu coladu, echdynnu a dadansoddi data i baratoi adroddiadau a darparu asesiad o opsiynau a chanlyniadau.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim atebolrwydd ffurfiol am ddyrannu adnoddau.</li> <li>• Yn gyfrifol am flaenoriaethu a chynllunio ei lwyth gwaith ei hun.</li> <li>• Yn debygol o gynllunio, monitro ac adrodd ar gynnydd gweithgarwch ymchwil penodol neu gydgyssylltu mewnbyn allanol i weithgarwch ymchwil.</li> <li>• Gall ddyrannu gwaith i eraill e.e. hyfforddeion neu gynorthwywyr ymchwil, a bod yn gyfrifol am sicrhau bod tasgau'n cael eu cwblhau'n foddhaol.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim cyfrifoldebau ffurfiol o ran rheoli pobl, ond gall oruchwylio tasgau a gyflawnir gan eraill.</li> <li>• Fel 'arbenigwr' mewn swyddfa etholaethol, rhoi cyngor ac arweiniad i staff eraill mewn perthynas â dadansoddi a dehongli data.</li> <li>• Gweithio gyda chydweithwyr sy'n gweithio mewn swyddogaethau eraill a'u cefnogi e.e. cyfathrebu, i sicrhau briffiau a negeseuon polisi cywir a chyfredol.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd penderfyniadau neu gamau gweithredu yn effeithio ar effeithiolrwydd ei faes gwaith ei hun, meysydd gwaith cysylltiedig ac mewn rhai achosion, sefydliadau allanol.</li> </ul>

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 3</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Y gallu i goladu a chrynhoi gwybodaeth yn gywir o ystod o ffynonellau.</li> <li>• Meddu ar rywfaent o brofiad o wneud gwaith ymchwil, gwerthuso gwybodaeth a llunio adroddiadau.</li> <li>• Hyfedredd mewn pecynnau meddalwedd perthnasol a ddefnyddir at ddibenion gweinyddol ac ymchwil.</li> <li>• Gallu datblygu dealltwriaeth yn gyflym o ddimensiynau gwleidyddol ymchwil.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn dechrau meithrin ystod o gysylltiadau ar draws is-adrannau Llywodraeth Cymru a chyrrff allanol sy'n gysylltiedig â'r gymuned ymchwil er mwyn cael gwybodaeth e.e. canfyddiadau ymchwil a briffiau.</li> <li>• Ymgysylltu ag amrywiaeth o randdeiliaid yn fewnol ac yn allanol er mwyn cael gwybodaeth neu ymdrin ag ymholiadau arferol.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casglu gwybodaeth yn effeithiol i gefnogi penderfyniadau neu gyngor effeithiol. Er enghraifft: monitro sylw yn y wasg ac adrodd ar hyn er mwyn hwyluso penderfyniadau gan uwch-aelodau o staff.</li> <li>• Ymwybodol o egwyddorion sefydledig ymchwil, dadansoddi a gwerthuso canfyddiadau, yn gallu nodi tueddiadau a rhagweld canlyniadau posibl.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd disgwyl iddo gynllunio a rheoli ei lwyth gwaith ei hun o fewn cyfyngiadau arferion a gweithdrefnau sefydledig, neu fel y cyfarwyddir gan eraill.</li> <li>• Y gallu i gynllunio gweithgarwch ymchwil er mwyn cwrdd â therfynau amser tyn, gan ystyried gwaith a blaenoriaethau eraill y gall fod angen iddo gyfrannu.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn gyffredinol nid yw'n nodwedd o'r radd hon.</li> <li>• Gall fod rhywfaint o ofyniad achlysurol i gynorthwyo aelodau newydd o'r tîm.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd yr effaith yn gyffredinol ar ei waith ei hun a'r rhai sy'n gweithio'n agos gyda deiliad y swydd h.y. aelodau eraill o'r tîm.</li> </ul>

## TEULU SWYDDI - GWAITH ACHOS

### Diffiniad Teulu Swyddi

Mae swyddi yn y teulu hwn yn gyfrifol am ymdrin ag ystod eang o ohebiaeth a gwaith achos. Mae hyn yn cynnwys gwneud gwaith dilynol ar ymholiadau a godwyd gan etholwyr unigol neu grwpiau ymgyrchu/lobio, gohebu ar ran yr Aelod a chyfeirio ymholwyr at ffynonellau priodol o wybodaeth, cyngor ac arweiniad. Bydd deiliaid swyddi yn siarad ag etholwyr sy'n gwneud cwynion a gallant ar eu rhan fynd at sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus perthnasol e.e. y GIG neu adrannau llywodraeth leol i gefnogi'r etholwr i ddatrys problemau a materion a godwyd. At hynny, gall trefniadaeth, a chyfranogiad mewn, digwyddiadau ymgysylltu â'r cyhoedd megis cymorthfeydd neu weithgareddau etholaethol eraill fod yn rhan o'r rolau hyn.

Mae prif nodweddion y teulu fel a ganlyn:

- Sicrhau bod pob achos yn cael ei symud ymlaen yn brydlon ac yn gymesur, ac yn cael ei gwblhau cyn gynted â phosibl.
- Rheoli llwyth achosion, gyda goruchwyliaeth gefnogol sy'n briodol i lefel y rôl
- Casglu gwybodaeth briodol i lunio adroddiadau ysgrifenedig ffeithiol sy'n seiliedig ar dystiolaeth
- Cadw cofnodion cywir a chyfredol a thrywyddau archwilio yn unol â gofynion diogelu data
- Cyfathrebu'n effeithiol gyda phob parti ar lafar ac yn ysgrifenedig
- Ymateb i ystod eang o ohebiaeth gyffredinol, gan ymchwilio i ymholiadau ac ymateb iddynt yn ôl yr angen
- Sicrhau bod gwaith yr Aelod yn cael ei hyrwyddo drwy gymryd rhan mewn gweithgareddau priodol megis cymorthfeydd neu ddigwyddiadau cymunedol

**Er gwybodaeth, mae cynnwys pob proffil ffactor yn gronnus: mae pob gradd yn cynnwys holl gyfrifoldebau'r radd flaenorol.**



## Proffil Ffactor Teulu Gwaith Achos

Nid yw gweithgarwch lefel Uwch-gynghorwr yn nodwedd nodweddiadol o'r teulu swyddi hwn. Felly Band 1 yw'r lefel uchaf.

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 1
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Y gallu i gyfathrebu ag empathi a sensitifrwydd gyda phobl o bob cefndir.</li> <li>• Gwybodaeth gyffredinol gadarn am rôl a swyddogaethau'r Senedd a dealltwriaeth ddatblygedig o ddeddfwriaeth a pholisi perthnasol.</li> <li>• Dealltwriaeth dda o effaith y maes gwaith ar ganlyniadau gwleidyddol neu weithredol ac ymwybyddiaeth o newidiadau yn yr amgylchedd gwaith ehangach a allai effeithio ar amcanion gwaith.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cefnogi a chynnal perthnasoedd effeithiol â rhanddeiliaid i sicrhau canlyniadau cadarnhaol.</li> <li>• Rheoli ymholiadau a phroblemau mwy cymhleth gan etholwyr a rhanddeiliaid dros y ffôn, dros e-bost ac mewn gohebiaeth ysgrifenedig, gan gynnwys yng nghyd-destun amgylchiadau anarferol. Gall hyn gynnwys ymgysylltiad gweithredol ag etholwyr i'w cynorthwyo i godi eu materion.</li> <li>• Rheoli a chynyddu achosion mwy cymhleth neu'r rhai sy'n debygol o barhau am gyfnod sylweddol o amser, gan gynnwys paratoi gohebiaeth ac adroddiadau ar gyfer awdurdodau'r Aelod ac awdurdodau statudol.</li> <li>• Nodi materion y gallai fod angen i'r Aelod gyflwyno cwestiwn arnynt neu eu codi yn y Pwyllgor.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymgymryd â gwaith ymchwil a dadansoddi, gan gynnwys cyfrannu at y gwaith o baratoi adroddiadau.</li> <li>• Darparu cyngor ac arbenigedd technegol mewn meysydd gwaith penodol.</li> <li>• Prosesu canlyniadau dadansoddol a chyflwyno data i fformatau sy'n addas i'w dehongli.</li> <li>• Cynnal a rheoli achosion mwy cymhleth mewn cydweithrediad â'r Aelod.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall gynnal asesiad brysbennu o waith achos a bod yn gyfrifol am flaenoriaethu a dyrannu gwaith i eraill.</li> <li>• Yn debygol o fonitro cynnydd yn erbyn targedau a safonau o fewn y maes gwaith.</li> <li>• Gall fod yn uniongyrchol atebol am gynllunio a monitro llwyth gwaith a dyraniad ar gyfer meysydd gweithgarwch penodol e.e. ymatebion gwaith achos, cymorthfeydd yr Aelodau, digwyddiadau ymgysylltu neu gynorthwyo gydag ymgyrchoedd a gychwynnir gan etholwyr.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall reoli gwaith un neu ddau o gydweithwyr yn uniongyrchol, gan gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu, gan gynnwys darparu cyngor neu hyfforddiant i eraill ar faterion sy'n safonol ar gyfer y maes gwaith arbenigol hwnnw.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwneud penderfyniadau a allai effeithio ar y canlyniadau cyffredinol ar gyfer y maes gwaith a'i rhanddeiliaid.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cwmpas wedi'i gyfyngu'n gyffredinol i allbynnau unigol ac ansawdd y gwasanaeth a ddarperir.</li> </ul>
--	---

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 2</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfathrebu'n effeithiol ar lafar ac yn ysgrifenedig, gan sicrhau bod y cyfathrebu yn canolbwyntio ar y cwsmer.</li> <li>Meddu ar arbenigedd swyddogaethol sy'n cyfrannu at nodau tîm.</li> <li>Dealltwriaeth gyffredinol o rôl a swyddogaethau'r swyddfa, gan gynnwys effaith y maes gwaith ar ganlyniadau gwleidyddol neu weithredol.</li> <li>Deall deddfwriaeth a fframweithiau polisi perthnasol.</li> <li>Deall rôl eiriolaeth a rheolaeth gwaith achos.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol ar amrywiol faterion gweinyddol a chysylltiedig er mwyn darparu gwasanaeth o ansawdd uchel i rhanddeiliaid ac etholwyr.</li> <li>Darparu cyngor gan ddefnyddio polisi ac arferion sefydledig fel canllaw a chynnal gwaith ymchwil i baratoi cyngor i aelodau o staff ar lefel uwch.</li> <li>Cymryd camau cychwynnol ar amrywiaeth o ymholiadau, yn aml mewn niferoedd mawr. Symud ymlaen i gwblhau'r ymholiadau hynny nad oedd angen mewnbwn gan staff ar lefel uwch neu'r Aelod.</li> <li>Cydweithio â staff eraill e.e. staff arbenigol neu staff Grŵp lle gallai fod angen ymateb yn seiliedig ar bolisi.</li> <li>Cynorthwyo gyda chymorthfeydd neu weithgarwch ymgysylltu etholaethol arall, gan fynd ar drywydd materion a godwyd, a allai gynnwys cydweithio ag eraill, gan gynnwys etholwyr i ganfod atebion neu ymatebion.</li> <li>Cysylltu â chyrrff y sector cyhoeddus, asiantaethau'r llywodraeth, y sector gwirfoddol a rhanddeiliaid eraill i godi neu ddatblygu materion ar ran etholwyr neu wrth weithio gyda hwy.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesu ymholiadau etholwyr, darparu gwybodaeth ac opsiynau, a/neu gyfeirio etholwyr at y corff priodol yn y sector cyhoeddus, y llywodraeth neu wasanaeth cymunedol y trydydd sector.</li> <li>Cydgysylltu, cofnodi a monitro llif gohebiaeth.</li> <li>Ymchwilio i achosion a'u rheoli drwy ddatrys materion cyfansoddol gyda chymorth aelodau o staff ar lefel uwch fel y bo'n briodol.</li> <li>Nodi, casglu, cofnodi a rhannu gwybodaeth, gan gynnwys rhai gweithgareddau ymchwil a dadansoddi, megis cynnal chwiliadau cronfa ddata ac adalw data.</li> <li>Dadansoddi data mewn perthynas â chynnydd gwaith achos a pharatoi adroddiadau cysylltiedig.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim atebolrwydd ffurfiol am ddyrannu adnoddau.</li> <li>Yn gyfrifol am flaenoriaethu a chynllunio ei lwyth gwaith ei hun.</li> <li>Yn debygol o gynllunio, monitro ac adrodd ar gynnydd gweithgarwch gwaith achos penodol a lle bo angen nodi a chydgyssylltu mewnbwn gan eraill. Gall hyn gynnwys goruchwyllo'r broses o gwblhau tasgau gan staff newydd neu staff ar lefel is.</li> </ul>

<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cyfrifoldebau ffurfiol o ran rheoli pobl ond gall oruchwylio tasgau a gyflawnir gan eraill.</li> <li>Gall roi hyfforddiant swydd 'yn y gwaith' i staff eraill e.e. mewn perthynas â systemau gwaith neu brosesau swyddfa a gall gynnig cyngor i aelodau'r tîm os oes angen.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwneud penderfyniadau sy'n effeithio'r maes gwaith ac a allai hefyd effeithio ar sefydliadau allanol, etholwyr, neu ar wasanaethau a ddarperir i randdeiliaid mewnol ac allanol.</li> <li>Yn gyffredinol, mae'r cwmpas wedi'i gyfyngu i wella ei effeithlonrwydd a'i effeithiolrwydd ei hun neu'r maes gwaith.</li> </ul>

<b>Ffactorau Swydd</b>	<b>Nodweddion Band 3</b>
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yn meddu ar rywfaent o brofiad o wneud gwaith ymchwil sylfaenol, cadarnhau'r ffeithiau, crynhoi gwybodaeth a llunio adroddiadau.</li> <li>Disgwylir iddo fod yn gyfarwydd â phecynnau meddalwedd safonol e.e. Microsoft Office, a bod yn hyddysg yn eu defnydd.</li> <li>Gallu cyfathrebu'n effeithiol, gan deilwra arddull a dull cyfathrebu i weddu i'r amgylchiadau a'r gynulleidfa.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgysylltu â'r cyhoedd mewn modd proffesiynol wrth ymateb i ymholiadau neu ymdrin â champau cychwynnol cwynion neu faterion ehangach.</li> <li>Datblygu dealltwriaeth o sefydliadau a chysylltiadau lleol er mwyn 'cyfeirio' etholwyr at ffynonellau cyngor.</li> <li>Dangos lefel dda o wasanaeth cwsmeriaid wrth ymdrin ag ymholiadau yn brydlon.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deall pan fydd materion y tu allan i'r ymatebion neu ganllawiau 'safonol' ac yn atgyfeirio at staff ar lefel uwch fel y bo'n briodol.</li> <li>Gall hyn gynnwys cadarnhau'r ffeithiau a pharatoi amlinelliad o ymholiad/achos cyn ei drosglwyddo.</li> <li>Sicrhau bod achosion yn cael eu cofnodi gan ddefnyddio systemau cymeradwy ac y gall, ar gyfer ymatebion safonol/templod, wneud y penderfyniad i 'gau' achos ar ôl i ymateb gael ei anfon.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Threfnu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae gwaith fel arfer yn dilyn arferion a gweithdrefnau sefydledig, er enghraifft ymdrin ag ymholiadau arferol y mae ymatebion safonol ar gael ar eu cyfer.</li> <li>Bydd gofyn iddo flaenoriaethu a chynllunio ei waith ei hun i gwrdd ag amserlenni y cytunwyd arnynt ar gyfer darparu ymatebion i ymholiadau a ddaeth i law.</li> <li>Gall fod yn gyfrifol am gofnodi pob ymholiad i'r gronfa ddata gwaith achos.</li> <li>Gellid disgwyl cynorthwyo gyda threfnu digwyddiadau, megis cymorthfeydd yr Aelodau neu weithgarwch ymgysylltu arall.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw'n nodwedd o'r radd hon.</li> <li>Efallai y bydd angen cynorthwyo aelodau newydd o'r tîm o bryd i'w gilydd drwy roi cyngor ar brosesau a systemau gwaith.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd yr effaith yn gyffredinol ar ei waith ei hun a'r rhai sy'n gweithio'n agos gyda deiliad y swydd h.y. aelodau eraill o'r tîm.</li> </ul>

## TEULU SWYDDI - GWEINYDDIAETH A RHEOLAETH BUSNES

### Diffiniad Teulu Swyddi

Mae swyddi yn y teulu hwn yn gyfrifol am ddarparu cymorth rheoli, arbenigol a gweinyddol. Gall y gwaith a wneir gynnwys darparu cymorth ysgrifenyddol, clerigol a gweinyddol; gweithredu polisi a phrosesau; darparu cyngor a chymorth arbenigol, er enghraifft mewn perthynas â chyllid neu reoli pobl; arweinyddiaeth a rheoli prosiect.

Prif nodweddion y teulu yw:

- Datblygu a chynnal perthnasoedd sy'n cefnogi rhwydweithiau mewnol ac allanol
- Cynrychioli'r maes gwaith mewn cyfarfodydd
- Cydgysylltu llif gwaith a chanlyniadau tîm bach sy'n cyflawni tasgau cysylltiedig
- Ymgymryd â gwaith ymchwil a dadansoddi mewn perthynas â gweithgarwch yr Aelodau neu'r swyddfa
- Mae graddau uwch yn debygol o gyfrannu at bennu cyfeiriad blaenoriaethau ac arferion gwaith, monitro llif gwaith a nodi anghenion hyfforddi ar gyfer lefelau is
- Cynorthwyo i reoli swyddogaethau corfforaethol, gan gynnwys adnoddau dynol, eiddo, iechyd a diogelwch a diogelu data.
- Paratoi gohebiaeth ac adroddiadau, gan gynnwys negeseuon e-bost a llythyrau ar faterion arferol a materion mwy cymhleth
- Darparu neu oruchwylio gwasanaethau rheoli'r adeilad
- Cynorthwyo gyda'r broses o reoli a gweinyddu contractau
- Cynorthwyo a chefnogi prosesau staffio

**Er gwybodaeth, mae cynnwys pob proffil ffactor yn gronnus: mae pob gradd yn cynnwys holl gyfrifoldebau'r radd flaenorol.**

## Proffil Ffactor Teulu Gweinyddiaeth a Rheolaeth Busnes

Nid yw gweithgarwch lefel Uwch-gynghorwr yn nodwedd nodweddiadol o'r teulu swyddi hwn. Felly Band 1 yw'r lefel uchaf.

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 1
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwybodaeth gyffredinol gadarn am rôl a swyddogaethau'r Senedd a dealltwriaeth ddatblygedig o ddeddfwriaeth a pholisi perthnasol.</li> <li>Dealltwriaeth gadarn o effaith y maes gwaith ar ganlyniadau gwleidyddol neu weithredol ac ymwybyddiaeth o newidiadau yn yr amgylchedd gwaith ehangach a allai effeithio ar amcanion gwaith.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meithrin rhwydwaith o gysylltiadau mewnol ac allanol a/neu gynnal perthnasoedd sefydledig gyda chynrychiolwyr cyrff allanol; gall fod yn gysylltiedig â datblygu perthnasoedd newydd.</li> <li>Yn gofyn am y gallu i gyfleu gwybodaeth yn glir i unigolion, grwpiau neu gyrff, yn fewnol neu'n allanol, gan addasu i'r gynulleidfa yn ôl yr angen.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymdrin â phroblemau neu faterion lle mae angen casglu gwybodaeth fanwl, ymchwilio iddynt a dadansoddi, gan gynnwys asesu manteision a risgiau gwahanol gamau gweithredu.</li> <li>Mae angen dadansoddi tasgau a dewis rhwng opsiynau, lle nad yw'r ateb bob amser yn amlwg ac efallai y bydd angen pwysu a mesur risgiau a manteision gwahanol ddulliau.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Rheoli Adnoddau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Goruchwyllo'r gwaith o reoli cofnodion, gan sicrhau llwybrau archwilio clir mewn perthynas â phob gohebiaeth a bod data yn cael eu prosesu a'u storio yn unol â deddfwriaeth/rheoliad.</li> <li>Gall fod ag atebolrwydd uniongyrchol am gynllunio a monitro llwyth gwaith a blaenoriaethu dyraniad ar gyfer meysydd gweithgarwch penodol e.e. cymorthfeydd yr Aelodau, gwaith achos neu ddigwyddiadau ymgysylltu.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall reoli'r cydweithwyr yn uniongyrchol, gan fod yn rheolwr llinell ar ran yr Aelod. Gall hyn gynnwys gwerthuso a nodi anghenion hyfforddi neu ddatblygu.</li> <li>Yn gyfrifol am gynghori neu hyfforddi eraill ar ystod o faterion sy'n safonol ar gyfer y maes gwaith e.e. iechyd a diogelwch, rheoli cofnodion.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd penderfyniadau, argymhellion neu gamau gweithredu yn effeithio ar effeithiolrwydd gweithrediadau a/neu ansawdd y gwasanaeth a ddarperir.</li> <li>Gall effaith ymestyn i feysydd gwaith eraill, gan gynnwys y gallu i gyflawni amcanion yn y tymor byr i ganolig.</li> </ul>

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 2
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dealltwriaeth gyffredinol o rôl a swyddogaethau'r swyddfa, gan gynnwys effaith y maes gwaith ar ganlyniadau gwleidyddol neu weithredol.</li> <li>• Meddu ar arbenigedd swyddogaethol sy'n cyfrannu at nodau tîm.</li> <li>• Deall y fframweithiau deddfwriaeth a pholisi perthnasol sy'n llywodraethu'r gweithgareddau a gyflawnir gan yr Aelod.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnal amrywiaeth o berthnasoedd gyda chysylltiadau mewnol neu allanol ar ran ei faes gwaith ei hun i gefnogi gweithgareddau gweithredol; gall gychwyn cysylltiadau newydd er mwyn cyfnewid gwybodaeth.</li> <li>• Yn gofyn am y gallu i archwilio anghenion eraill lle mae'r wybodaeth neu'r gwasanaeth y gofynnir amdano yn amwys, ac i ymdrin yn gwrtais ag unigolion neu sefyllfaoedd anodd, gan wybod pryd i atgyfeirio at eraill.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darparu cymorth gweinyddol, gan gynnwys cyfrifoldeb dros gyfrifon, teithio a rheoli dyddiaduron a rhai dyletswyddau ysgrifenyddol.</li> <li>• Cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau rheoli'r adeilad.</li> <li>• Darparu ystod safonol o wasanaethau cwsmeriaid craidd.</li> <li>• Ymgymryd â dyletswyddau prosesu a gwasanaeth cwsmeriaid, gan gynnwys dadansoddi, dilysu a phrosesu hawliadau, a cheisiadau.</li> <li>• Ymgymryd â thasgau neu weithgareddau syml i sicrhau ansawdd; gwirio cywirdeb gwybodaeth a gwaith.</li> <li>• Angen cymryd sylw o ofynion gwerth am arian wrth asesu a chynnig gwariant. Efallai y bydd angen asesu dyfynbrisiau cystadleuol/tendrau ar gyfer gwaith, a nodi'r opsiynau mwyaf addas.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Rheoli Adnoddau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim atebolrwydd ffurfiol am adnoddau.</li> <li>• Yn gyfrifol am flaenoriaethu a chynllunio ei lwyth gwaith ei hun.</li> <li>• Yn debygol o gynllunio, monitro ac adrodd ar gynnydd gweithgarwch penodol e.e. digwyddiadau ymgysylltu a lle bo angen nodi a chydgyssylltu mewnbyn gan eraill. Gall hyn gynnwys goruchwyllo'r broses o gwblhau tasgau gan staff newydd neu staff ar lefel is.</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dim cyfrifoldebau ffurfiol o ran rheoli pobl ond gall oruchwyllo tasgau a gyflawnir gan eraill.</li> <li>• Gall roi hyfforddiant 'yn y swydd' i staff eraill mewn perthynas â systemau a gweithdrefnau swyddfa neu ddefnyddio meddalwedd.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae effaith yn ymwneud â chost, effeithlonrwydd neu ansawdd gwasanaeth. Mae effaith fel arfer yn weddol fyrdymor a gall ymestyn i ystod o berthnasoedd unigol y tu hwnt i'w faes gwaith ei hun a/neu ansawdd y gwasanaeth a ddarperir gan y maes gwaith ei hun.</li> </ul>

Ffactorau Swydd	Nodweddion Band 3
<b>Gwybodaeth a Sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disgwylir iddo fod yn gyfarwydd â phecynnau meddalwedd safonol e.e. Microsoft Office, a bod yn hyddysg yn eu defnydd.</li> <li>• Meddu ar rywfaint o wybodaeth am weithdrefnau a systemau swyddfa/gweinyddol a gallu trefnu, blaenoriaethu a chynllunio ei lwyth gwaith ei hun.</li> <li>• Gallu datblygu dealltwriaeth yn gyflym o'i faes gwaith ei hun a gwaith y Senedd.</li> </ul>
<b>Perthnasau a Dylanwadu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallu ymgysylltu'n hyderus ag ystod o gysylltiadau gan greu delwedd gadarnhaol wrth ymateb i geisiadau am wybodaeth, neu wrth ofyn am wybodaeth.</li> <li>• Ymgysylltu â'r cyhoedd mewn modd proffesiynol, a gallai hyn gynnwys mynychu cymorthfeydd yr Aelodau neu ddigwyddiadau cymunedol neu etholaethol eraill i gynorthwyo gyda chroesawu a rheoli mynychwyr neu ymdrin ag ymholiadau.</li> </ul>
<b>Dadansoddi a Gwneud Penderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rheoli dyddiadur yr Aelod, gan asesu a blaenoriaethu apwyntiadau a galwadau, yn unol â'r cyfarwyddyd neu'r canllawiau a ddarperir.</li> <li>• Gwneir penderfyniadau o fewn canllawiau neu brotocolau sefydledig e.e. defnyddio atebion safonol i ymholiadau neu eu trosglwyddo i eraill.</li> </ul>
<b>Cynllunio a Rheoli Adnoddau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae gwaith fel arfer yn dilyn arferion a gweithdrefnau sefydledig, er enghraifft darparu cymorth gweinyddol mewn perthynas â phrosesau swyddfa neu reoli dyddiadur yr Aelod ar ei ran.</li> <li>• Bydd gofyn iddo flaenoriaethu a chynllunio ei waith ei hun i gwrdd â therfynau amser tyn.</li> <li>• Gellid disgwyl cynorthwyo gyda threfniadau digwyddiadau sy'n gofyn am ymchwilio i opsiynau ar gyfer lleoliadau, cytuno ar ddyddiadau, llunio a rheoli rhestrau mynychwyr a darparu cefnogaeth yn y digwyddiad</li> </ul>
<b>Rheoli Pobl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nid yw'n nodwedd o'r radd hon.</li> <li>• Efallai y bydd angen cynorthwyo aelodau newydd o'r tîm o bryd i'w gilydd drwy roi cyngor ar brosesau a systemau gwaith.</li> </ul>
<b>Effaith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bydd yr effaith yn gyffredinol ar ei waith ei hun a'r rhai sy'n gweithio'n agos gyda deiliad y swydd h.y. aelodau eraill o'r tîm. Efallai y bydd lle i wneud newidiadau bach i brosesau gwaith er mwyn gwella effeithiolrwydd.</li> </ul>





# Atodiad C: Adroddiad technegol ar yr ymarfer meincnodi a gynhaliwyd mewn perthynas â chyflogau staff cymorth

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



Beamans Ltd  
PO Box 441  
HEREFORD HR1 9UX  
E-bost: [admin@beamans.co.uk](mailto:admin@beamans.co.uk)



## 1. Cyflwyniad

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

Mae'r elfennau hyn yn cynnwys:

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

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

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

## 2. Proses feincnodi'r Senedd

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Offeryn Brightmine**

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

### **4. Sut i feincnodi cyflog sylfaenol.**

### Cam 1: dewis lefel y swydd

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

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

#### Cwmpas strategol

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

#### Sgiliau busnes

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

#### Cymhlethdod

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

#### Annibyniaeth

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

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

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

#### Sgiliau busnes

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

#### Cymhlethdod

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

#### Annibyniaeth

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

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

#### Sgiliau busnes

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



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

#### Cymhlethdod

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

#### Annibyniaeth

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

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

#### Sgiliau busnes

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

#### Cymhlethdod

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

#### Annibyniaeth

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

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

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

### **Cam 2: dewis metrig cyflogau**

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

### **Cam 3: ystyried a ddylid defnyddio diwydiant fel hidlydd**

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

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

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

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

ddata Brightmine.

#### **Cam 5: dadansoddi a modelu'r data.**

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

## **5. Ystyried Cyflogau'r Farchnad yn y Dyfodol.**

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

# Atodiad D: Canfyddiadau'r ymarfer meincnodi a gynhaliwyd gan Beamans mewn perthynas â chyflogau staff cymorth

**286.** Mae'r tablau a ganlyn yn dangos canfyddiadau'r gwaith meincnodi a wnaed gan Beamans, gan ddangos sut mae cyflogau staff cymorth yn cymharu â'r cyflogau a delir yn y farchnad swyddi ehangach, ar gyfer rolau tebyg i'r rheini a gyflawnir gan staff cymorth.

**Tabl 9:** Cymhariaeth o bwyntiau canol bandiau cyflog staff cymorth presennol (2024-25) a chyflogau canolrifol sector cyhoeddus Cymru ar gyfer rolau tebyg (Mawrth 2025)

Band	Ystod bresennol band cyflog (24/25)	Pwynt canol presennol	Canolrif data marchnad Cymru/sector cyhoeddus (Mawrth 2025)
<b>Pennaeth Staff</b>	£44,865 – £54,661	£49,763	£52,815
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£40,485 – £49,752	£45,119	£44,263
<b>Band 1</b>	£30,520 – £42,811	£36,666	£40,521
<b>Band 2</b>	£26,153 – £38,039	£32,096	£34,287
<b>Band 3</b>	£24,243 – £31,798	£28,021	£27,181

**Tabl 10:** Cymhariaeth o'r bandiau cyflog presennol (2024-25) a chyflogau chwartel isaf, canolrifol ac uchaf yng Nghymru yn ôl pob sector cyflogaeth yng Nghymru, y sector cyhoeddus yng Nghymru yn unig a'r sectorau cyhoeddus a dielw yng Nghymru yn unig (ar 1 Ionawr 2025).

**Noder,** ffigur canolrif diweddaraf Sector Cyhoeddus Cymru a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025 oedd y data terfynol a ddefnyddiwyd at ddiben datblygu'r fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd.

<b>Band</b>	<b>Graddfa cyflog (isafswm i uchafswm) 2024/25</b>	<b>Pob diwydiant yng Nghymru (isaf/canolrif/uchaf) Ar 1 Ionawr 2025</b>	<b>Sector cyhoeddus Cymru (isaf/canolrif/uchaf) Ar 1 Ionawr 2025</b>	<b>Sector cyhoeddus a sector dielw Cymru (isaf/canolrif/uchaf) Ar 1 Ionawr 2025</b>
<b>Pennaeth Staff</b>	£44,865 – £54,661	£45,000 – £51,140 – £54,395	£49,794 – £52,815 – £54,395	£48,278 – £51,283 – £54,395
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£40,485 – £49,752	£39,347 – £43,254 – £49,794	£39,347 – £44,263 – £49,794	£39,347 – £43,581 – £49,794
<b>Band 1</b>	£30,520 – £42,811	£38,205 – £40,521 – £44,263	£38,474 – £40,521 – £44,263	£38,474 – £40,103 – £44,263
<b>Band 2</b>	£26,153 – £38,039	£30,204 – £32,982 – £37,099	£32,323 – £34,287 – £37,099	£31,434 – £32,982 – £36,177
<b>Band 3</b>	£23,742 – £31,798	£23,100 – £25,873 – £29,624	£25,285 – £27,811 – £29,605	£24,441 – £26,444 – £28,759

**Tabl 11:** Cymhariaeth rhwng bandiau cyflog staff cymorth presennol (2024-25) a'r bandiau cyflog ar gyfer rolau tebyg yn Senedd y DU. Nid yw rôl y Pennaeth Staff wedi'i chynnwys gan fod hon yn rôl sy'n benodol i grwpiau gwleidyddol yn y Senedd, heb unrhyw rôl y gellir ei chymharu'n uniongyrchol yn cael ei chyflogi yn swyddfeydd Aelodau Seneddol.

Band	Graddfa cyflog bresennol (isafswm i uchafswm) 2024/25	Cywerthedd IPSA tybiedig	Isafswm i uchafswm Y tu allan i Lundain (Llundain mewn cromfachau)
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£40,485 – £49,752	Ystod 3 IPSA Pen isaf	£31,967 – £52,793 (£35,447 – £59,803)
<b>Band 1</b>	£30,520 – £42,811	Ystod 2 IPSA	£25,795 – £38,324 (£26,775 – £48,774)
<b>Band 2</b>	£26,153 – £38,039	Ystod 1 IPSA	£22,318 – £36,744 (£24,468 – £40,565)
<b>Band 3</b>	£23,742 – £31,798	Dim yn uniongyrchol gyfatebol	

**Tabl 12** – Cymhariaeth o bandiau cyflog staff cymorth a bandiau cyflog Comisiwn y Senedd

<b>Bandiau Cyflog Staff Cymorth yr Aelodau</b>	<b>Graddfa Cyflog 2024-25 (isafswm i uchafswm)</b>
<b>Pennaeth Staff</b>	£44,865 - £54,661
<b>Uwch-gynghorydd</b>	£40,485 - £49,752
<b>Band 1</b>	£30,520 - £42,811
<b>Band 2</b>	£26,153 - £38,039
<b>Band 3</b>	£24,243 - £31,798
<b>Bandiau Cyflog Comisiwn y Senedd</b>	<b>Graddfa Cyflog 2024-25 (isafswm i uchafswm)  (31/03/25)</b>
<b>SEO (M1)</b>	£45,003 - £53,935
<b>HEO (M2)</b>	£35,756 - £42,634
<b>EO (M3)</b>	£29,400 - 34,034
<b>TS</b>	£24,500 – £28,000



