



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Datganiad Polisi Tân 2022

Cynnwys

Cyflwyniad gan Brif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru	1
Cyflwyniad	2
Egwyddorion tâl	2
Fframwaith deddfwriaethol	3
Gwneud penderfyniadau	3
Trefniadau tâl	4
Pecyn buddion ehangach	5
Taliadau a lwfansau ychwanegol.....	5
Tâl uwch staff	5
Rôl Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF)	5
Tâl PAEF	6
Uwch gyflogeion	6
Rheoli talent	7
Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad	7
Cyflog cyfartal ac adrodd am y bwlch o ran tâl rhwng y rhywiau	7
Cymorth ar gyfer cyflogeion ar dâl is	8
Pwynt talu uchaf ac isaf	8
Polisi ymadael	9
Trefniadau oddi ar y gyflogres	9
Atodiad 1: Data am dâl a'r gweithlu	12
Bandiau cyflog	12
Cyfanswm cyfansoddiad staff	12
Perthynoledd tâl.....	15

Cyflwyniad gan Brif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd trefniadau tâl tryloyw, sy'n deg ac yn briodol i anghenion busnes, yn cynnig gwerth am arian, ac yn gwobrwyo cyflogaion yn deg am y gwaith a gyflawnant.

Mae'r datganiad hwn yn amlinellu ein hymagwedd at dâl, gwneud penderfyniadau am dâl uwch reolwyr a'r berthynas rhwng tâl cyflogaion a thâl uwch reolwyr. Mae'r wybodaeth yn y datganiad hwn yn ategu gwybodaeth arall, fel ein Cynllun Blynyddol a'n Hadroddiad Blynyddol, sydd wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan.



Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth rydych yn chwilio amdani, yna cysylltwch â ni: ymholiadau@estyn.llyw.cymru

Mae'r datganiad hwn yn cyd-fynd â'r egwyddorion a'r safonau a amlinellir yn:

- fframwaith [Tryloywder tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Llywodraeth Cymru
- [Egwyddorion a chanllawiau ar gyfer defnyddio trefniadau dim oriau'n briodol o fewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus
- [Tryloywder tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Owen Evans'.

Owen Evans

Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Cyflwyniad

- 1 Mae'r datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae'n darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl, ac yn benodol, gwneud penderfyniadau am dâl uwch reolwyr yn Estyn. Cymeradwyodd ein Bwrdd Rheoli Strategol y datganiad hwn ar 24 Tachwedd 2022.
 - Mae'r tablau tâl a thablau data'r gweithlu yn yr Atodiad yn ategu'r datganiad hwn: Tabl 1: Bandiau Cyflog Estyn – Graddau dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil
 - Tabl 2: Cyfanswm costau tâl 2021-2022
 - Tabl 3: Cyfartaledd cyfwerth ag amser llawn (CALI) yn ôl band cyflog
 - Tabl 4: Ystod cyflog staff a gyflogir yn uniongyrchol
 - Tabl 5: Staff CALI a gyflogir yn uniongyrchol
 - Tabl 6: Cyfansoddiad staff yn ôl rhyw
 - Tabl 7: Maes targed
 - Tabl 8: Perthynoledd tâl

Egwyddorion tâl

- 2 Mae ein trefniadau tâl yn dilyn yr egwyddorion tâl allweddol hyn, sef:
 - **Cysondeb** – ffocws ar sicrhau cyflog cyfartal i'n cyflogeion a chymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog. Mae gwerthuso swydd yn effeithiol a chyson yn elfen allweddol o hyn. Bydd cyflog yn briodol ar gyfer lefel y cyfrifoldeb a'r rôl. Mae datblygiad cyflog syml gyda graddfeydd cyflog cynyddrannol yn galluogi cyflogeion i gyrraedd y gyfradd cyflog ar gyfer eu rôl yn gyflym. Rydym yn cynnal archwiliadau tâl rheolaidd i nodi unrhyw fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig a byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Archwilio Cyflog Cyfartal yn unol â chanllawiau arfer dda. Gellir gweld ein hadroddiad diweddaraf yma: [Adroddiad Archwilio Cyflog Cyfartal](#).
 - **Agoredrwydd** – sicrhau bod ein trefniadau yn agored, tryloyw a syml. Mae atebolrwydd ar gyfer trefniadau tâl yn glir ac yn ffurfio rhan o'n strwythur llywodraethu. Rydym yn cadw at y gofynion cyfreithiol ac ariannol a bennir naill ai gan Lywodraeth y DU neu Lywodraeth Cymru. Mae'n rhesymol y dylai trefniadau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch fod yn fwy tryloyw ac agored i graffu arnynt na threfniadau swyddi cyflog is. Rydym yn cyhoeddi mwy o fanylion yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
 - **Hygyrchedd** – mae sicrhau bod penderfyniadau sefydliadol yn ymwneud â chydabyddiaeth ariannol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ar gael yn hwylus yn bwysig ar gyfer craffu'n effeithiol ar wariant cyhoeddus. Mae'r Datganiad hwn wedi ei gyhoeddi ar ein gwefan ochr yn ochr â'n [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
 - **Fforddiadwyedd a gwerth am arian** – bydd ein system dâl yn fforddiadwy, yn cynrychioli gwerth da am arian wrth ddefnyddio cyllid cyhoeddus a chefnogi gweithlu llawn cymhelliant a werthfawrogir. Rydym yn cyd-fynd â Llywodraeth Cymru ynglŷn â mynd i'r afael â thâl isel. Bydd y Cyflog Byw gwirioneddol, fel y'i diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw (Living Wage Foundation), yn sail i gyfraddau cyflog.

Fframwaith deddfwriaethol

- 3 Rydym yn adran anweinidogol y gwasanaeth sifil. Rydym yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru, ond yn cael ei hariannu ganddi, o dan adran 104 Deddf Llywodraeth Cymru 1998.
- 4 Daw ein dyletswyddau a'n pwerau o ddyletswyddau a phwerau Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF) y mae ei swydd wedi'i hamlinellu yn [Neddf Llywodraeth Cymru 2006](#).
- 5 Mae gan PAEF y pŵer i benodi cyflogeion a phennu eu cyflog a'u telerau cyflogaeth o dan Atodlen 2 Deddf Addysg 2005, gyda chymeradwyaeth Llywodraeth Cymru. Rydym yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol o ran cyflogaeth wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth taliadau ein cyflogeion.

Gwneud penderfyniadau

- 6 Mae PAEF yn gyfrifol am argymell i Lywodraeth Cymru drefniadau tâl priodol ar gyfer graddau dirprwyedig. Graddau dirprwyedig yw cyflogeion ar radd Swyddog Gweinyddol, Swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch, Uwch-swyddog Gweithredol, Iefelau Gradd 7 a Gradd 6 ac yn cynnwys Arolygwyr Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant (AEF) sy'n cael eu penodi trwy Orchymynau y Cyfrin Gyngor.
- 7 I ategu'r trefniadau hyn, mae'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol: Arolygu a Gwasanaethau Canolog yn gyfrifol am sicrhau bod Undebau Llafur yn cael eu cynnwys yn llawn mewn trafodaethau ynghylch cyflog, yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol, trwy fargeinio ar y cyd. Mae'r trafodaethau hyn yn seiliedig ar gyfateb i ddyfarniadau tâl ac amodau gwasanaeth a gytunwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei chyflogeion, cyhyd ag y bydd y gyllideb yn caniatáu a bod y rhain yn cynrychioli gwerth am arian.
- 8 Mae gennym drefniadau cryf ar gyfer gweithio mewn partneriaeth â chydweithwyr Undebau Llafur ac rydym yn gweithio'n agos â nhw ar faterion yn gysylltiedig â thâl. Mae trefniadau ar gyfer ymgynghori a thrafod tâl wedi eu hamlinellu o dan y cylch gorchwyl ar gyfer Fforwm Strategol Estyn / Undebau Llafur.
- 9 Gan amlaf, caiff dyfarniadau tâl ar gyfer graddau dirprwyedig eu trafod yn flynyddol. Gellir cytuno ar drefniadau amgen, er enghraifft lle mae cytundebau presennol yn cwmpasu cyfnod estynedig. Yn ystod trafodaethau am dâl, cytunir ar gyflog gwaith tâl, ac wedyn fe'i cyflwynir i Lywodraeth Cymru i'w gymeradwyo gan weinidogion.
- 10 Cyflwynir cynigion cyflog uwch reolwyr i'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau yn unol â graddfeydd amser tebyg.
- 11 Mae ein holl gyflogeion yn weision sifil. Rydym yn gosod telerau ac amodau gwasanaeth, gan gynnwys cyflog ar gyfer pob swydd, ac eithrio aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil, yn unol â'r darpariaethau a amlinellir yng [Nghod Rheoli'r Gwasanaeth Sifil](#). Mae'r holl gyflogeion yn gymwys i fod yn aelodau o drefniadau pensiwn y Gwasanaeth Sifil. Wrth bennu telerau ac amodau ar gyfer ein cyflogon, rydym yn ystyried polisiau cyflogaeth a gymhwysir gan y Gwasanaeth Sifil a Llywodraeth Cymru. Mae ein polisiau cyflogaeth ar gael o dan y [Polisiau Corfforaethol](#) ar ein gwefan.

- 12 Pennir telerau ac amodau ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil gan Swyddfa'r Cabinet (gweler [Rheoli Perfformiad a Gwobrwyo'r Uwch Wasanaeth Sifil](#) am fwy o wybodaeth).

Trefniadau tâl

- 13 Rhoddir manylion am ein strwythur sefydliadol ar ein [gwefan](#). Dangosir ystod cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil (a bennir gan Lywodraeth y DU) a'n strwythur band cyflog yn **Atodiad 1 – Tabl 1**. Mae ein strwythur tâl yn cyfateb i'r strwythur a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei chyflogeion. Mae'r strwythur tâl yn cynnwys bandiau neu raddau penodol, ac mae pob rôl wedi'i dyrannu i fand neu radd benodedig.
- 14 Caiff yr holl swyddi eu gwerthuso gan Lywodraeth Cymru gan ddefnyddio'r canlynol:
- Pob swydd islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil – [dull gwerthuso swyddi JEGS](#) (Cymorth Graddio a Gwerthuso Swyddi)
 - Swyddi Uwch Wasanaeth Sifil - [methodoleg gwerthuso swyddi JESP](#) (Gwerthuso Swyddi Uwch)

Defnyddir y dulliau hyn ar draws Gwasanaeth Sifil y DU. Wedi i swydd gael ei gwerthuso, mae'r sgôr yn pennu'r band cyflog ar gyfer y swydd.

- 15 Gan amlaf, caiff penodiadau newydd mewn graddau dirprwyedig eu recriwtio ar isafswm y band cyflog perthnasol. O dan rai amgylchiadau, gallem benodi cyflogai newydd i radd uwch o fewn y raddfa. Mae hyn yn amodol ar gymeradwyaeth gan ein Panel Adnoddau, y mae ei aelodau'n cynnwys PAEF. Gallai'r amgylchiadau hyn gynnwys, er enghraifft:
- methiant yn y gorffennol i recriwtio ar gyfer cyflog, gradd, mewn arbenigedd, a/neu leoliad penodol
 - gofyniad i recriwtio lle mae premiwm marchnad hysbys a lle ceir tystiolaeth glir o'r farchnad i gefnogi hyn
 - sicrhau'r ymgeisydd gorau, gan ystyried amgylchiadau presennol yr unigolyn hwnnw
 - gwerth am arian cyffredinol wrth ystyried costau ymarfer recriwtio pellach
- 16 Mae cyflogau yn destun cynnydd cynyddrannol bob blwyddyn naill ai ar 1 Ionawr neu 1 Gorffennaf, yn dibynnu ar ddyddiad dechrau'r cyflogai, hyd nes cyrhaeddant uchafswm y band cyflog (fel arfer o fewn 2-3 blynedd). Nid yw unigolion y dangosodd asesiad eu bod yn tanberfformio yn gymwys am ddilyniant cynyddrannol. Adeg dyrchafiad, mae cyflog cychwynnol fel arfer i isafswm y band cyflog ar gyfer y radd newydd.
- 17 Gwelir manylion am gyfanswm ein costau cyflog ar gyfer 2021-2022 yn yr **Atodiad – Tabl 2**. Gellir gweld niferoedd y cyflogeion yn ôl band cyflog yn yr **Atodiad – Tabl 3 i 7**.
- 18 Mae ein strwythur tâl yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd o dan strategaethau a bennwyd gan y Bwrdd Strategaeth. Wrth benderfynu ar strategaethau cyflog, yn

ychwanegol at yr Egwyddorion tâl a nodwyd uchod, mae'r Bwrdd Strategaeth yn ystyried:

- yr angen i recriwtio, cadw a chymell pobl briodol o addas, cymwys a phobl o galibr uchel
- fforddiadwyedd cyffredinol
- arferion cyflog yn y sector cyhoeddus ehangach a sefydliadau cymharol
- rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol yn cynnwys gofynion cydraddoldeb a gwrth-wahaniaethu

19 Ni ystyriwyd unrhyw newidiadau i raddau cyflog yn ystod y cyfnod o 1 Ebrill 2021 – 31 Mawrth 2022.

Pecyn buddion ehangach

20 Yn ychwanegol at gyflog cyflogai, cynigiwn ystod o fuddion ariannol ac anariannol y gweithle. Mae hyn yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, cyfle i elwa ar drefniadau blaenswm cyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu a chynlluniau lles cyflogaion, yn ogystal ag amgylchedd gweithio hyblyg modern. Gweler [Gweithio i Estyn](#) ar ein gwefan, am ragor o wybodaeth.

Taliadau ychwanegol a lwfansau

21 Gan ddibynnu ar ofynion busnes, gall cyflogaion fod yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol lle y bônt yn berthnasol i'w rôl:

- lwfans dyletswyddau dros dro
- lwfans recriwtio a chadw
- lwfans gweithio gartref
- teithio a chynhaliadau

Tâl uwch staff

Rôl Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF)

22 Ymgwymerodd Owen Evans â'i swydd fel PAEF ym mis Ionawr 2022. PAEF yw ein uwch swyddog sy'n arwain, ac yn gyfrifol am, arolygu a rheoleiddio addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Fel ein Swyddog Cyfrifo, mae gan PAEF gyfrifoldeb i sicrhau ein bod yn defnyddio'r holl adnoddau a ddyrannwyd yn briodol ac yn darparu gwerth am arian. Mae gennym gyllideb flynyddol o oddeutu £11.5 miliwn, ac o 31 Mawrth 2022, roeddem yn cyflogi 114 o bobl.

23 Mae rôl PAEF yn benodiad cyfnod penodol amser llawn, am bum mlynedd. Caiff PAEF ei recriwtio gan dîm recriwtio Uwch Wasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru. Caiff deiliad y swydd ei benodi ar sail teilyngdod, yn unol â meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb gyhoeddus. Mae'r panel recriwtio yn cynnwys Comisiynydd y Gwasanaeth Sifil. Caiff PAEF ei benodi gan y Goron yn y Cyfrin Gyngor drwy Orchymyn yn y Cyfrin Gyngor. Wrth wneud y penodiad, mae Prif Weinidog Cymru yn gwneud argymhelliad ac yn rhoi cyngor i'r Cyfrin Gyngor gan ystyried barnau Gweinidogion Cymru. Y cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yw tri mis.

24 Fel pennaeth Estyn, mae PAEF yn gweithio'n agos â'r Bwrdd Strategaeth i gyflawni amcanion strategol Estyn, sef:

- darparu atebolrwydd cyhoeddus i ddefnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau darpariaeth addysg a hyfforddiant yng Nghymru
- llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru
- meithrin gallu ar gyfer gwella'r system addysg a hyfforddiant yng Nghymru

25 Gallwch ddysgu mwy am rôl a chyfrifoldebau PAEF yn ein [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#). Mae argrafflun o Owen Evans ar gael yn adran [Pwy yw Pwy ein gwefan](#).

Tâl PAEF

26 Caiff cyflog PAEF ei benderfynu gan Lywodraeth Cymru, a dim ond Llywodraeth Cymru all ei ddiwygio. Mae ein Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau yn gwneud argymhellion am gyflog PAEF i'n Swyddog Cyfrifo Ychwanegol yn Llywodraeth Cymru. Ystod cyflog presennol PAEF yw £135,000 – £140,000 (o fewn Band Cyflog 2 Cyfarwyddwr yr Uwch Wasanaeth Sifil: £93,000 – £162,500).

27 Rydym yn cyhoeddi manylion am gyflog PAEF yn yr adroddiad cyflogau sydd wedi'i gynnwys yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).

28 Caiff treuliau megis ar gyfer cludiant cyhoeddus, milltired ceir, llety dros nos a pharcio eu hawlio o dan ein [Polisi Teithio a Chynhaliath](#). Pan fanteisir ar fuddion mewn nwyddau neu dreuliau neu lwfansau eraill, datgelir y rhain yn ein hadroddiad cydnabyddiaeth taliadau.

29 Mae PAEF yn aelod o Brif Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil a datgelir manylion ei bensiwn yn yr adroddiad cyflogau. Ni fu unrhyw gynnydd na gwelliannau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.

Uwch gyflogeion

30 Caiff rolau uwch reolwyr eu cwmpasu gan gyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil ar lefel 1 Band Cyflog Dirprwy Gyfarwyddwr. Ystod cyflog cyfredol cyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil sy'n uwch reolwyr yw £85,000 – £90,000 (o fewn Band Cyflog 1 Dirprwy Gyfarwyddwr: £71,000 - £117,800).

31 Nid yw cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil wedi'i ddirprwyo. Mae hyn yn golygu ein bod ni'n rhoi dyfarniadau cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil ar waith yn unol â'r canllawiau a luniwyd gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion (SSRB). Gellir gweld mwy o wybodaeth am yr SSRB ar wefan Gov.UK: <https://www.gov.uk/government/organisations/review-body-on-senior-salaries>

32 Mae ein Bwrdd Strategaeth yn cynnwys uwch gyflogeion yn y sefydliad a'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol: Arolygu a Gwasanaethau Canolog ar lefel Gradd 6. Cadeirir y Bwrdd Strategaeth gan PAEF ac mae'n cyfarfod ddwywaith y flwyddyn. Ei ddiben pennaf yw:

- sefydlu a monitro ein hagenda strategol
- hyrwyddo llywodraethu corfforaethol effeithiol

- chynghori ar ein datblygiad
- 33 Mae gan y Bwrdd Strategaeth ddau is-bwyllgor, sef:
- y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg
 - y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau
- 34 Mae cylch gorchwyl y Bwrdd Strategaeth a'i aelodaeth i'w weld yn ein [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#).
- 35 Caiff ein Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau ei gadeirio gan Gyfarwyddwr Anweithredol. Mae'r Pwyllgor yn gyfrifol am roi cyngor i Lywodraeth Cymru am gyflog PAEF a phennu cyflog uwch gyflogeion ar sail cyngor ac argymhellion PAEF. Mae'r Pwyllgor yn sicrhau yr ymdrinnir â chydabyddiaeth taliadau mewn ffordd deg a phriodol ac yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet a Llywodraeth Cymru. Mae gan y Pwyllgor rywfaint o hyblygrwydd i weithredu o fewn y canllawiau a nodwyd gan Swyddfa'r Cabinet. Er enghraifft, nid ydym wedi gwneud unrhyw daliadau amrywiol (na bonws) yn gysylltiedig â pherfformiad i PAEF er 2013 nac i unrhyw un o gyflogeion eraill yr Uwch Wasanaeth Sifil er 2010. Mae Llywodraeth Cymru'n cymeradwyo pob penderfyniad am gyflog uwch gyflogeion. Gellir gweld mwy o wybodaeth am y Pwyllgor, ei gylch gwaith a'i aelodaeth yn ein [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#).
- 36 Roedd nifer o newidiadau i'r uwch reolaeth yn 2021-2022 ar ôl i'r cyn PAEF ymddeol ym mis Awst 2021. Penodwyd un o'r Cyfarwyddwyr Strategol gan Lywodraeth Cymru fel PAEF dros dro o 1 Awst hyd 31 Rhagfyr 2021. Dyrchafwyd un o'r Cyfarwyddwyr Cynorthwyol dros dro i'r Uwch Wasanaeth Sifil fel Cyfarwyddwr Strategol dros dro ar ôl ymarfer recriwtio mewnol o 1 Medi hyd 31 Rhagfyr 2021 i ôl-lenwi'r rôl.
- 37 Rydym yn cyhoeddi manylion am gyflog uwch reolwr yn ein hadroddiad cyflogau sydd wedi'i gynnwys yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#) Estyn.

Rheoli talent a chynllunio olyniaeth

- 38 Mae ein dull rheoli talent yn sicrhau ein bod yn rhoi cyfle cyfartal i bawb ddangos eu potensial a datblygu eu gyrfa naill ai gyda ni, neu'r tu allan. Mae ein proses rheoli perfformiad yn cydnabod perfformiad da ac mae'n cefnogi datblygiad cyflogeion. Rydym yn cefnogi datblygiad unigolion â photensial uchel trwy gynnig rolau mwy heriol ac ymestynnol.
- 39 Rydym yn sicrhau bod cynllunio olyniaeth effeithiol ar waith i gynnal gwybodaeth ac arweinyddiaeth gorfforaethol trwy:
- arweinyddiaeth ddosbarthedig
 - cyfleoedd i arwain neu gymryd rhan mewn prosiectau allweddol
 - cyfleoedd ar gyfer cysgodi
 - cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad dros dro ar bob gradd hyd at lefel Dirprwy Gyfarwyddwr
 - ein hymrwymiad i ddysgu a datblygu i sicrhau ein bod yn paratoi cyflogeion â'r wybodaeth a'r medrau sydd eu hangen ar gyfer eu rôl bresennol, ac unrhyw rôl/rolau yn fewnol neu yn y sector cyhoeddus ehangach yn y dyfodol

- 40 Mae ein trefniadau dysgu a datblygu yn galluogi pob un o'n cyflogeion i fod y gorau y gallant fod trwy ddarparu hyfforddiant a datblygiad amrywiol a pherthnasol. Mae hyn yn cynnwys rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. Rydym yn hysbysebu cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad a secondiad/benthyciadau yn fewnol i gefnogi symudiadau o gwmpas y sector cyhoeddus a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.

Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

- 41 Nid ydym yn cynnig taliadau yn gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer graddau dirprwyedig.
- 42 Ar gyfer uwch gyflogeion, mae gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau rywfaint o hyblygrwydd i gynnig taliadau yn gysylltiedig â pherfformiad (neu fonws) i gyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil. Nid yw'r pwyllgor wedi cynnig na gwneud unrhyw un o'r taliadau hyn er 2013.

Cyflog cyfartal ac adrodd am y bwlch o ran tâl rhwng y rhywiau

- 43 Rydym yn cynnal archwiliadau rheolaidd o gyflog cyfartal i amlygu meysydd risg cyflog cyfartal o fewn y system gyflogau. Cyhoeddir y bwlch o ran tâl rhwng y rhywiau yn ein [Adroddiad Harchwiliad Cyflog Cyfartal](#) sy'n rhoi ystod o wybodaeth am ryw ein cyflogeion yn ôl gradd a phatrwm gwaith. Rydym yn adrodd ar y bwlch o ran cyflog gyfartal bob tair blynedd, ac mae ein hadroddiad nesaf i'w gyhoeddi yn 2025.
- 44 Mae'r bwlch o ran cyflog cyfartal (rhywedd) ar 31 Mawrth 2022 wedi cynyddu 0.7% ar gyfer Gradd 6 a gostwng 2.4% ar gyfer yr holl raddau eraill (Gradd 7 – Swyddog Gweinyddol) o gymharu â 31 Mawrth 2019 (gweler Tabl Y bwlch o ran cyflog cyfartal (rhwng y rhywiau)). Mae'r cynnydd ar gyfer Gradd 6 yn bennaf o ganlyniad i hyd gwasanaeth mewn swydd lle mae cyflogeion ar wahanol bwyntiau cynyddrannol o fewn graddau. Mae'r gostyngiad ar gyfer pob gradd arall oherwydd nifer uwch o fenywod na dynion mewn rolau Gradd 7, SEO a HEO.

Y bwlch o ran cyflog cyfartal (rhwng y rhywiau)

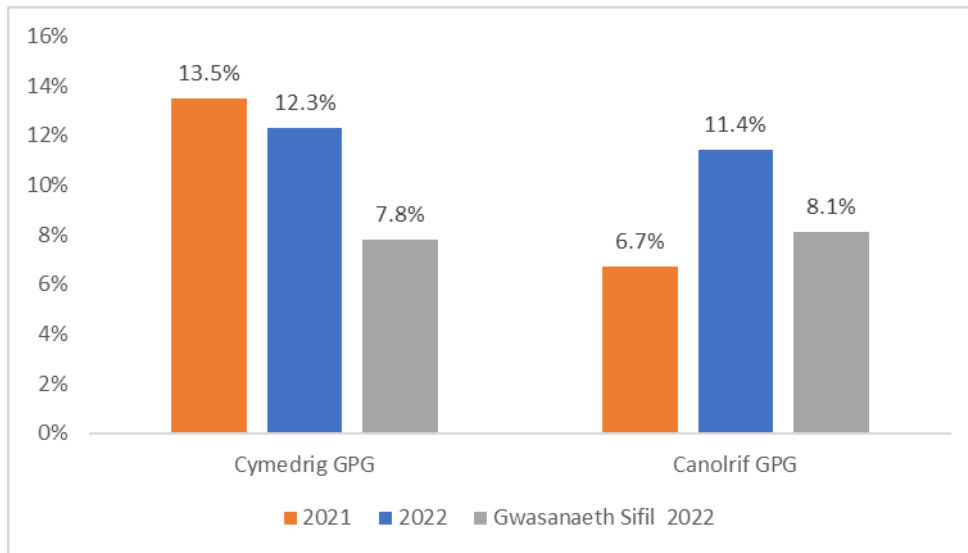
Gradd	2019	2022	Gwahaniaeth
Gradd 6	-0.5	-1.2	-0.7
Yr holl raddau eraill (Gradd 7 – Swyddog Gweinyddol)	-2.1	+0.3	+2.4

- 45 Rydym yn parhau i weithredu er mwyn mynd i'r afael â'r bwlch o ran cyflog cyfartal, er enghraifft trwy dargedu cynnydd mewn cyflog ar raddau is, y mae'r mwyafrif ohonynt yn fenywod a chynorthwyo menywod ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu a symud ymlaen yn eu gyrfaedd.
- 46 Rydym yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu o ran cyflog o fewn ein strwythurau tâl. Lle'r ydym yn nodi gwahaniaethu o ran cyflog, rydym yn sicrhau bod cyfiawnhad drosto. Rydym yn defnyddio dulliau gwerthuso swyddi wedi'u sicrhau o ran

cydraddoldeb i wneud yn siŵr bod cyflogau'n gysylltiedig â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r rôl.

- 47 Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn mesur y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a menywod ar draws y gweithlu. Nid yw'r un fath â mesur cyflog cyfartal. Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn cymharu tâl menywod a dynion yng nghanol eu dosbarthiadau tâl. Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau hefyd yn cyfrif am wahaniaethau mewn cyflog ar frig y sefydliad wrth gyfrifo'r gwahaniaeth mewn cyflog.
- 48 Rydym yn cyfrifo'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau gan ddefnyddio dyddiad 31 Mawrth bob blwyddyn yn giplun, fel rhan o Arolwg Cyflogaeth Blyneddol y Gwasanaeth Sifil. Mae'r ffigurau yn siart y **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** isod yn cael eu cyfrifo yn unol â'r fethodoleg adrodd statudol.

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau



- 49 Mae'r bwlch cyflog canolrifol cyffredinol rhwng y rhywiau wedi cynyddu'n sylweddol ers 2021. Mae hyn o ganlyniad i gynnydd mewn tâl uwch wrth benodi PAEF newydd a mwy o bobl yn cyrraedd brig graddfa gyflog Gradd 6.
- 50 Mae'r bwlch cyflog cymedrig cyffredinol rhwng y rhywiau wedi culhau ers 2021. Mae hwn 4.5 pwynt canran yn uwch na'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn y Gwasanaeth Sifil Cyfan. Mae gennym gyfran uwch o gyflogeion yn y graddau uwch (Gradd 6 neu uwch) na'r rhan fwyaf o adrannau'r Gwasanaeth Sifil.
- 51 Prif achos ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw cynrychiolaeth anghydwys. Mae gorgynrychiolaeth o fenywod yn y graddau is. Mae hyn yn berthnasol hefyd yn y Gwasanaeth Sifil ehangach. Mewn graddau uwch (Gradd 7 ac uwch), mae'r gynrychiolaeth yn fwy cymesur. Mae ein cyfran o Uwch Weision Sifil benywaidd yn 66.7% (o gymharu â 47.2% yn y Gwasanaeth Sifil ehangach).
- 52 Rydym yn gweithredu i ailgydbwyso cynrychiolaeth gyda phaneli cyfweld amrywiol, datblygiad a mentora, a hyrwyddo polisiau ystyriol o deuluoedd a gweithio hyblyg

ymhlith dynion yn ogystal â menywod. Rydym yn parhau i brofi effeithiolrwydd y dulliau hyn yn rheolaidd.

Cymorth ar gyfer cyflogeion ar dâl is

- 53 Un o'n hegwyddorion allweddol yw canolbwyntio ar fynd i'r afael â thâl isel a chefnogi'r Cyflog Byw. Mae cytundebau tâl yn ystyried unrhyw ffocws penodol sydd ei angen ar gyfer cyflogeion ar dâl is, ac unrhyw faterion a amlygir trwy archwiliadau cyflog cyfartal.
- 54 Caiff pawb yr ydym yn eu cyflogi'n uniongyrchol eu talu ar gyfraddau uwchlaw Cyflog Byw y DU, fel y diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw.
- 55 Telir gweithwyr asiantaeth ar gyfradd fesul awr sydd gyfwerth â bandiau cyflog ein cyflogeion. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael eu talu o leiaf £10.90 yr awr.

Pwynt talu uchaf ac isaf

- 56 Y tâl isaf yn Estyn yw'r gyfradd gychwynnol o'r cyflog y Swyddog Gweinyddol (£21,300 y flwyddyn). Y cyflogai sy'n derbyn y tâl uchaf yw PAEF (Band Cyflog 2 Cyfarwyddwr yr Uwch Wasanaeth Sifil).
- 57 Y cyflog canolrif yw rhwng Pwynt Graddfa 3 a Phwynt Graddfa 4 Band Cyflog Gradd 6 - £72,935 y flwyddyn. Mae ein cymariaethau perthynoledd cyflog wedi eu hamlinellu yn **Atodiad 1 – Tabl 8**.

Polisi ymadael

- 58 Er mwyn cefnogi newid sefydliadol, gallwn o dro i dro ddewis cynnal ymarferiadau diswyddo gwirfoddol. Yn y cyfryw amgylchiadau, cynigir iawndal i gyflogeion ar sail fframwaith [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#). Rydym yn cyhoeddi'r costau sy'n gysylltiedig ag unrhyw gytundebau diswyddo yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#). Rhaid i bob gweithgarwch diswyddo gael ei gefnogi gan achos busnes sy'n ystyried gwerth am arian, gan gynnwys dadansoddiad cost a budd. Mae ein [Polisi Diswyddo](#) yn rhoi mwy o fanylion.
- 59 Ni fu unrhyw ymadawiadau gwirfoddol na gorfodol yn 2021-2022 ac nid oes unrhyw gyflogeion uwch wedi'u hail-gyflogi ar ôl eu diswyddo neu ar ôl ymddeol yn gynnar o'r Gwasanaeth Sifil.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 60 Gallwn ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres i gyflogi:
- gweithwyr addysg proffesiynol ar secondiad fel arolygwyr
 - gweithwyr asiantaeth i llenwi swyddi gweigion gweinyddol dros dro
- 61 Mae'r trefniadau hyn yn cynnig hyblygrwydd ac yn llenwi bylchau o ran adnoddau nad ydym wedi gallu eu llenwi drwy recriwtio parhaol. Mae trefniadau secondiad yn ychwanegu at ein gallu arolygu mewnol ac yn cynnig cyfle hefyd i feithrin gallu ar

gyfer gwelliant mewn darparwyr addysg pan fydd y secondai yn dychwelyd i'w swydd barhaol.

- 62 Mae ein Grŵp Rheolaeth Weithredol yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd nifer y secondiadau a'r medrau gofynnol. Gan amlaf, caiff secondeion eu penodi am uchafswm o ddwy flynedd (a dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gellir ei ymestyn gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw gan Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil). Mae secondeion yn parhau ar gyflogres eu cyflogwr ac rydym ni'n ad-dalu'u cyflogwr am ei gyflog, pensiwn cyflogwr a chyfraniadau yswiriant gwladol.
- 63 Mae ein Panel Adnoddau yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd yr angen am weithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gweigion dros dro, er enghraifft i gyflenwi yn ystod absenoldeb neu i ddarparu adnodd ychwanegol ar gyfer prosiect. Rydym yn penodi gweithwyr asiantaeth i swyddi gweigion dros dro drwy asiantaeth recriwtio. Yr asiantaeth recriwtio sy'n gyfrifol am daliadau treth a chyfraniadau yswiriant gwladol cywir.
- 64 Telir am yr holl drefniadau oddi ar y gyflogres ar raddfeydd uwchlaw Cyflog Byw y DU. Gofynnwyd am sicrwydd ar gyfer yr holl rai sy'n cael eu cyflogi oddi ar y gyflogres ar hyn o bryd bod y cyflogwr yn talu treth ac yswiriant gwladol. Yn unol â diwygiadau i'r rheolau gweithio oddi ar y gyflogres (IR35), byddwn yn defnyddio'r canllaw ar gov.uk i archwilio rolau contractwyr er mwyn asesu p'un a ydynt o fewn cwmpas rheolau oddi ar y gyflogres. Rydym yn gweithio gydag asiantaethau a darparwyr cyflogres i sicrhau bod trefniadau ar waith i gyfrifo a chasglu taliadau treth ac Yswiriant Gwladol.

Atodiad 1: Data am dâl a'r gweithlu

Bandiau cyflog

Tabl 1: Bandiau cyflog Estyn – Graddau dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil, 1 Ebrill 2021 – 31 Mawrth 2022

Bandiau Cyflog – Uwch Wasanaeth Sifil ¹	Pwynt Tâl	Cyflog
Cyfarwyddwr (Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm	£162,500
	Isafswm	£93,000
Dirprwy Gyfarwyddwr (Band Cyflog 1 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm	£117,800
	Isafswm	£71,000 ²
Bandiau Cyflog – Graddau Dirprwyedig	Pwynt Tâl	Cyflog
Gradd 6	4	£75,480
	3	£70,390
	2	£66,900
	1	£64,520
Gradd 7	4	£61,440
	3	£57,190
	2	£54,280
	1	£51,380
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	4	£47,470
	3	£44,200
	2	£41,980
	1	£40,100
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	4	£38,160
	3	£35,180
	2	£33,190
	1	£31,210
Swyddog Gweithredol (EO)	3	£29,430
	2	£26,820
	1	£25,860
Swyddog Gweinyddol (AO)	3	£24,630
	2	£22,960
	1	£21,300

Cyfanswm cyfansoddiad cyflogedig

Yn ystod y flwyddyn, roedd ein proffil cyflogedig yn cynnwys pobl:

- a gyflogir yn uniongyrchol ar contractau parhaol
- ar fenthyciad neu secondiad
- a gafwyd trwy asiantaeth

¹ Diffinnir tâl yr Uwch Wasanaeth Sifil gan Swyddfa Gabinet Llywodraeth y DU

² Ein hisafswm cyfradd ar gyfer Dirprwy Gyfarwyddwr yw £89,101 (£89,101 yn 2020-2021). Mae hyn yn helpu mynd i'r afael â materion gorgyfiwrdd posibl gyda'r uchafswm cyfradd, sef Gradd 6.

Tabl 2: Cyfanswm costau cyflog 2021-2022³

	Cyfanswm 2021-2022 £000 oedd	Staff a gyflogir yn barhaol £000 oedd	Eraill £000 oedd	2021-2022 £000 oedd
Tâl a chyflogau	6,317	6,317		6,313
Costau nawdd cymdeithasol	721	721		715
Costau pensiwn eraill	1,733	1,733		1,729
Cyfanswm costau net	8,591	8,591		8,757
Yn ogystal â:				
Secondeion i mewn ⁴	274		274	91
Secondeion allan				(20)
Staff asiantaeth ⁵	189		189	24
Costau cyfarwyddwyr anweithredol	21		21	15
Costau ymadael yn gynnar – yn ystod y flwyddyn	52		52	-
Costau arolygwyr cofrestredig ⁶				32
Ardoll Brentisiaethau	16		16	14
Cyfanswm	9,143	8,591	552	8,913

Tabl 3: Cyfartaledd cyfwerth ag amser llawn (CALI) yn ôl band cyflog 2021-2022

Band cyflog	Parhaol	Asiantaeth	Secondiadau i Mewn	Cyfanswm CALI 2021-2022	Cyfanswm CALI 2020-2021	Amrywiant
Band Cyflog 2 UWS	0.67			0.67	1.00	-0.33
Band Cyflog 1 UWS	2.00			2.00	2.00	-
Gradd 6	62.04		3.13	65.18	62.82	+2.36
Gradd 7	2.09			2.09	1.83	+0.26
SEO	3.00			3.00	2.50	+0.50
HEO	5.30	0.33		5.63	6.38	-0.75
EO	17.93	1.86		19.79	18.92	+0.87
AO	11.87	2.65		14.52	12.04	+2.48
Cyfanswm	104.91	4.84	3.13	112.88	107.48	+5.39

³ Mae cyfansymiau asiantaeth a secondiadau i mewn yn cynnwys elfennau o gostau nawdd cymdeithasol, costau pensiwn eraill a TAW.

⁴ Telir Secondiadau i Mewn ar eu cyfraddau cyflogwr lleol, gan amlaf o fewn ystod cyflog Gradd 6, sef £64.5k - £75.5k fesul blwyddyn, yn ogystal â chostau nawdd cymdeithasol, costau pensiwn eraill a TAW.

⁵ Telir gweithwyr asiantaeth ar sail y radd sydd gyfwerth ag AO, EO a HEO

⁶ Taliadau i arolygwyr cofrestredig allanol trwy'r gyflogres

Mae'r tablau canlynol yn ymwneud â'n gweithlu a gyflogir yn uniongyrchol ar 31 Mawrth 2022. Nid yw'r ffigurau yn cynnwys gweithwyr dros dro neu secondiadau i mewn.

Tabl 4: Ystod cyflog staff a gyflogir yn uniongyrchol

Band cyflog		Ystod Cyflog £000 oedd	Cyfanswm 2022	Cyfanswm 2021
Uwch swyddi	Band Cyflog 2 UWS	135 – 140	1	0
	Band Cyflog 2 UWS	110 – 115	0	1
	Band Cyflog 1 UWS	85 – 90	2	2
Cyflogeion eraill	Gradd 6	80 - 85	1	1
	Gradd 6	80 - 85	6	6
	Gradd 6	75 – 80	51	0
	Gradd 6	70 – 75	2	56
	Gradd 6	65 – 70	3	1
	Gradd 6	60 – 65	3	1
	Gradd 7 i AO	60 – 65	3	3
	Gradd 7 i AO	<60	42	42
Cyfanswm			114	113

Tabl 5: Staff CALI a gyflogir yn uniongyrchol

Band cyflog	Gwasanaethau Canolog	Arolygu	Aelod bwrdd	Cyfanswm
Band Cyflog 2 UWS	-	-	1.00	1.00
Band Cyflog 1 UWS	-	-	2.00	2.00
Gradd 6	-	61.46	1.00	62.46
Gradd 7	3.78	-	-	3.78
SEO	3.00	-	-	3.00
HEO	4.00	-	-	4.00
EO	18.23	-	-	18.23
AO	11.87	-	-	11.87
Cyfanswm	40.88	61.46	4.00	106.34

Tabl 6: Cyfansoddiad staff yn ôl rhyw

Band cyflog	Gwryw				Benyw			
	CALI	%	Nifer y gweithwyr	%	CALI	%	Nifer y gweithwyr	%
Band Cyflog 2 UWS	1.00	1	1	1	0	0	0	0
Band Cyflog 1 UWS	0	0	0	0	2.00	2	2	2
Gradd 6	32.35	30	33	29	30.21	28	33	29
Gradd 7	1.60	2	2	2	2.18	2	3	3
SEO	-	-	-	-	3.00	3	3	3
HEO	2.00	2	2	2	2.00	2	2	2
EO	7.81	7	8	7	10.43	10	12	11
AO	3.00	3	3	3	8.87	8	10	9
Cyfanswm 2022	47.66	45	49	43	58.69	55	65	57
Cyfanswm 2021	45.88	44	48	42	58.26	56	65	58
Amrywiant	+1.78	+0.01	+1	+0.01	+0.42	-0.01	-	-0.01

Tabl 7: Meysydd targed

Er mwyn sicrhau bod staff yn aros yn anhysbys wrth adrodd am y data hwn, mae uwch fandiau gradd yn y tabl yn cynnwys yr holl staff mewn bandiau >£51,000 h.y. Gradd 7 ac yn uwch. Ni allwn gyhoeddi'r data yn ymwneud â lleiafrifoedd ethnig a manylion llawn am anabledd a adroddwyd, oherwydd gallai gwneud hyn arwain at adnabod y unigolyn. Mae pob un o'r cyflogedig ethnig lleiafrifol mewn gradd uwch.

Maes targed	Grŵp Cyflogeion	2022		2021		Amrywiant	
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Medrau Cymraeg⁷	Yr holl gyflogedig	38	33	42	37	-4	-4
	Gradd Uwch	27	36	30	42	-3	-6
Anabledd a adroddwyd	Yr holl gyflogedig	11	10	11	10	-	-
	Gradd Uwch	8	11	7	10	+1	+1
Menywod	Yr holl gyflogedig	65	57	65	58	-	-1
	Gradd Uwch	38	51	35	49	+3	+2

Mae ffigurau islaw 5 wedi eu cuddio ac wedi eu dynodi gan *

Perthynoedd cyflog**Tabl 8: Perthynoedd cyflog**

Y cyflog isaf yw cyfradd ddechrau ystod cyflog Swyddogion Gweinyddol. Y cyflogai sy'n cael y cyflog mwyaf yw PAEF.

Lluosrif cyflog		Cymhareb
Cymhareb isel i uchel	Y lluosrif rhwng cyflog blynyddol y cyflogai sy'n cael y tâl isaf (£21,300) a'r cyflogai sy'n cael y tâl uchaf (£135,000 – £140,000) gan ddefnyddio pwynt canol y band cyflog	1 i 6.47
Cymhareb ganolrif i uchel	Y lluosrif rhwng cyflog canolrif (£72,935) Estyn a'r cyflogai sy'n cael y tâl uchaf (£135,000 – £140,000) gan ddefnyddio pwynt canol y band cyflog	1 i 1.89

⁷ Yn seiliedig ar hunanasesiad o ddefnyddio medrau Cymraeg yn y gweithle, beth bynnag fo'r lefel