

# Polisi a Gweithdrefn

**Cyfeirnod: Polisi Cyflog Hawliau ac Ymgyrch Hawliau Dynol Gorffennaf 2024**

**Dyddiad cyhoeddi:** Gorffennaf 2025 (Cymeradwywyd gan Bleidlais Undebau Llafur ym mis Gorffennaf 2025)

**Prif gyswllt:** Siobhan Cole/Kathryn Davies

**Dyddiad adolygu:** Gorffennaf 2028

## Polisi Cyflog

### Cynnwys

Polisi Cyflog .....	1
Cynnwys .....	1
Fframwaith.....	2
Cyflwyniad .....	2
Cwmpas.....	2
Fframwaith Deddfwriaethol.....	2
Egwyddorion.....	4
Strwythur Cyflog Archwilio Cymru .....	5
Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol uwch staff a chydabyddiaeth ariannol aelodau'r Bwrdd .....	6
Perthynoleddau Cyflog.....	6
Penodiadau, Datblygu a Threfniadau Ymadael .....	7
Cyflog ar apwyntiad neu ddyrchafiad mewnol.....	7
Datblygiad Cyflog .....	9
Pecyn Buddion Ehangach.....	10
Rheoli Talent Mewnol .....	10
Contractau Prentisiaid a Hyfforddiant .....	11
Cynllun Prentisiaid a Hyfforddeion Graddedig Archwilio .....	11
Gweithwyr Llanw .....	11
Cyflogeion ar Ddyrchafiad Dros Dro a Lwfansau Dros Dro .....	13
Lwfans Dros Dro.....	13
Dyrchafiad Dros Dro .....	15
Ailraddio Rolau .....	15
Trefniadau Diogelu Cyflog.....	16
Newidiadau Contractiol Gwirfoddol.....	17
Ymadael Gwirfoddol, Diswyddo Gwirfoddol, a Diswyddo Gorfodol .....	17
Adolygu'r datganiad hwn.....	17

## Fframwaith

### Cyflwyniad

- 1 Ein nod yw bod yn gyflogwr o ddewis yn Archwilio Cymru, gan ddenu a chadw pobl wych drwy ddarparu telerau ac amodau deniadol, pecyn buddion amrywiol, gwaith diddorol a heriol, a diwylliant cefnogol a chynhwysol sy'n byw ein gwerthoedd a'n hymddygiad, gan greu lle gwych i weithio.<sup>1</sup>
- 2 Rydym yn cydnabod pwysigrwydd system gyflog sy'n trin pawb yn deg, system sy'n briodol ac yn dryloyw, yn darparu gwerth am arian, ac yn gwobrwyo gweithwyr am y gwaith maen nhw'n ei gyflawni. Mae'r polisi hwn yn nodi sut ydym yn mynd ati o ran cyflog, gyda'r nod o sicrhau bod gennym weithlu amrywiol, gyda'r bobl iawn lle mae eu hangen arnom er mwyn cyflawni rhaglenni gwaith Archwilio Cymru.

### Cwmpas

- 3 Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion Archwilio Cymru (Swyddfa Archwilio Cymru), nid yw'n cynnwys Archwilydd Cyffredinol Cymru, Aelodau Bwrdd Anweithredol Swyddfa Archwilio Cymru, Y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg, Gweithwyr, Contractwyr sy'n cael eu defnyddio o dan gontract ar gyfer gwasanaethau ac ymrwymadau Asiantaeth y bydd eu contract presennol yn manylu ar delerau ymgysylltu.

### Fframwaith Deddfwriaethol

- 4 Archwilio Cymru yw'r enw cydweithredol anstatudol ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân gyda'u swyddogaethau cyfreithiol eu hunain. Nid yw Archwilio Cymru yn endid cyfreithiol. Mae gan yr Archwilydd Cyffredinol y swyddogaethau archwilio ac adrodd a ddisgrifir uchod. Prif swyddogaethau Swyddfa Archwilio Cymru yw darparu staff ac adnoddau eraill ar gyfer galluogi swyddogaethau'r

<sup>1</sup> Pan fyddwn yn cyfeirio at Archwilio Cymru o fewn y polisi hwn, mae hyn yn golygu'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, Swyddfa Archwilio Cymru yw'r endid cyfreithiol sydd â swyddogaethau cyflogaeth.

Archwilydd Cyffredinol, a monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol.

- 5 Mae Rhan 5 o Atodlen 1 i Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013 yn darparu ar gyfer cyflogi staff gan Swyddfa Archwilio Cymru ac i'r gyflogaeth honno fod ar y telerau hynny y mae Swyddfa Archwilio Cymru yn ei benderfynu. Mae deddfwriaeth cyflogaeth a chydaddoldeb arall hefyd yn berthnasol.
- 6 Mae ein ffordd o fynd ati o ran cyflog yn cydymffurfio â deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol a chytundeb ar y cyd, gan gynnwys, ond heb fod o reidrwydd yn gyfyngedig i: Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Rhan-amser (atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010.
- 7 Rydym yn falch o fod yn ddeiliaid yr Achrediad Cyflog Byw Cenedlaethol; ac ein bwriad yw cadw hyn.
- 8 Rydym yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal i nodi unrhyw fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig, ac rydym yn cyhoeddi Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb. Rydym yn cynhyrchu'r dogfennau hyn yn unol â chanllawiau arfer da.
- 9 Er nad yw'n orfodol ar gyfer Swyddfa Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi'r polisi hwn gan ystyried canllawiau a gynhyrchwyd gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus a Llywodraeth Cymru.
- 10 Mae cydnabyddiaeth ariannol Archwilydd Cyffredinol Cymru ac aelodau anweithredol Swyddfa Archwilio Cymru (y Bwrdd) yn cael ei bennu gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, o dan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013.
- 11 Mae'r Bwrdd yn pennu cyflog ac amodau cyflogaeth cyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru. Mae Cofnodion y Bwrdd yn cael eu cyhoeddi.
- 12 Mae'r aelodau anweithredol yn penderfynu ar unrhyw lwfans sy'n daladwy i aelodau cyflogedig y Bwrdd.

## Egwyddorion

13 Mae trefniadau'n cadw at yr egwyddorion a nodir isod:

- **Tegwch** – mae ein gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, eu clywed a'u cynrychioli'n deg, yn ddiogel ac yn gallu symud ymlaen mewn amgylchedd iach, cynhwysol lle mae hawliau'n cael eu parchu. Mae penderfyniadau ynghylch talu am rolau yn cael eu gwneud yn erbyn yr un set o egwyddorion a phrosesau arweiniol, ac mae prosesau ar waith fel bod yr egwyddorion hyn yn cael eu cymhwyso mewn ffordd gyson a theg.
- **Tryloywder** – mae'r dull o wobrwyo yn Archwilio Cymru yn glir ac yn syml, ac mae'r 'pam' yn hawdd ei esbonio i'n gweithwyr. Dylai ein holl benderfyniadau cyflog fod yn seiliedig gyda'r pwyslais diwylliannol parhaus ar 'teimlo'n deg' mewn golwg.
- **Hygyrch** - er mwyn cefnogi craffu effeithiol ar ein gwariant o arian cyhoeddus, rydym yn cyhoeddi'r polisi hwn ar un lle amlwg a hawdd ei gyrraedd ar ein gwefan.
- **Fforddiadwyedd a gwerth am arian** – mae ein trefniadau cyflog wedi'u cynllunio i fod yn fforddiadwy ac yn sicrhau'r defnydd gorau o arian cyhoeddus, wrth gefnogi gweithlu llawn cymhelliant a gwerthfawr.
- **Cydnabod effaith** – rydym yn cydnabod ac yn hyrwyddo cyfraniad a/neu ymddygiad rhagorol ein gweithwyr. Mae llwyddiannau yn cael eu hamlygu a'u dathlu.
- **Ein cynnig ehangach** – mae'r cynnig i weithwyr ar flaen y gad o ran gwobrwyo yn Archwilio Cymru, ochr yn ochr ag agweddau cryf eraill ar y pecyn gwobrwyo (ein budd-daliadau). Cyflog yw un o'r elfennau niferus o'r cynnig gweithwyr cyffredinol - yr olaf ohonynt yn cael ei gyfathrebu i weithwyr presennol a darpar weithwyr.

## Strwythur Cyflog Archwilio Cymru

- 14 Er mwyn sicrhau y gallwn ddenu a chadw pobl wych, rydym yn cynnig pecyn deniadol a chytbwys o ran cyflog a buddion eraill.
- 15 Mae'r strwythur cyflog a budd-daliadau yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd o dan strategaethau a osodwyd gan y Bwrdd. Wrth bennu strategaethau cyflog, mae'r Bwrdd yn ystyried:
- yr angen i recriwtio, cadw ac ysgogi pobl addas, cymwys o safon uchel sy'n darparu gwasanaethau o'r ansawdd uchaf;
  - fforddiadwyedd cyffredinol o fewn yr adnoddau sydd ar gael;
  - arferion cyflogi yn y sector cyhoeddus ehangach a sefydliadau cymharol;
  - grymoedd y farchnad lle mae amgylchiadau eithriadol; a
  - rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol gan gynnwys gofynion cydraddoldeb a gwrth-wahaniaethu.
- 16 Mae cyflog cyflogeion yn bensiynadwy o dan Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil.
- 17 Mae'r strwythur cyflog yn cynnwys bandiau cyflog penodol, gyda phob rôl yn Archwilio Cymru wedi'i ddyrannu i fand cyflog penodol. Rydym yn cyhoeddi bandiau cyflog cyfredol ar ein gwefan. Mae'r strwythur yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi y cytunwyd arno gyda'n partneriaid undebau llafur sydd wedi'i gynllunio i gyflawni amcanion cydraddoldeb a darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Mae unrhyw newidiadau i'r strwythur cyflog yn cael eu hasesu o ran effaith ar gydraddoldeb. Mae archwiliadau cyflog cyfartal yn cael eu cynnal yn flynyddol a'u cyhoeddi yn ein Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.
- 18 Mae gwerthuso swydd yn darparu sgôr ar gyfer swydd, gyda sgoriau wedi'u grwpio mewn ystodau sy'n cyfateb i fand cyflog sefydledig. Mae Panel Sicrhau Tegwch, sy'n cynnwys rheolwyr, cynrychiolwyr adnoddau dynol ac undebau llafur, yn adolygu'r dystiolaeth ac yn pennu sgôr canlyniadol. Nid oes unrhyw fecanwaith apelio yn erbyn y sgoriau hyn.

- 19 Yn amodol ar berfformiad boddhaol, a asesir trwy drafodaethau strwythuredig 1 i 1 parhaus, bydd gweithiwr yn symud ymlaen trwy'r pwyntiau cynnydd o fewn eu band cyflog a ddyrannwyd oni bai bod pryderon gallu ffurfiol yn cael eu cyfeirio. Nid oes unrhyw fath arall o gyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad.
- 20 Mae'r strwythur cyflog wedi'i gytuno gyda phartneriaid undebau llafur ac mae unrhyw newidiadau iddo yn destun ymgynghori a thrafod gyda nhw o dan gytundeb bargeinio ar y cyd.

## **Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol uwch staff a chydabyddiaeth ariannol aelodau'r Bwrdd**

- 21 Diffinnir uwch staff fel y rhai yn rolau'r cyfarwyddwr a'r Cyfarwyddwr Gweithredol, bandiau cyflog C ac A. O'r rhain, adroddir am gydnabyddiaeth ariannol uwch staff Tîm Arweinyddiaeth Weithredol Archwilio Cymru yn yr adroddiad blynyddol a'r cyfrifon.
- 22 Adroddir am gydnabyddiaeth ariannol aelodau'r Bwrdd hefyd yn yr adroddiad blynyddol a'r cyfrifon.

## **Perthynoleddau Cyflog**

- 23 Y cyflog isaf o fewn Archwilio Cymru yw'r gyfradd gychwynnol yn y band cyflog ar gyfer lleoliadau gwaith. Y cyflog uchaf yw band cyflog A, Cyfarwyddwr Gweithredol, oni bai bod y Bwrdd yn penderfynu trefniant trwy eithriad. Rydym yn cyhoeddi cymariaethau perthnasedd cyflog rhwng y gweithwyr ar y cyflog uchaf a'r cyflog isaf yn ein hadroddiad blynyddol a'n cyfrifon.
- 24 Bydd cytundebau cyflog fel arfer yn ystyried unrhyw bwyslais penodol sydd ei angen ar weithwyr ar gyflog is neu wrth helpu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n cael eu nodi trwy archwiliadau cyflog cyfartal.
- 25 Mae Bwrdd Archwilio Cymru yn cymeradwyo'r cylch gwaith cyflog, naill ai'n flynyddol neu am nifer o flynyddoedd os dymunir cytundeb cyflog aml-flwyddyn. Er y byddwn yn ymdrechu i roi dyfarniad costau byw blynyddol, nid yw'r cylch gwaith cyflog yn ffurfio hawl gytundebol ac felly nid yw'n cael ei warantu.

- 26 Ni fydd Archwilio Cymru yn dechrau trafodaethau cyflog gydag Undebau Llafur cydnabyddedig cyn i'r cylch gwaith cyflog gael ei gymeradwyo. Gall trafodaethau ddigwydd, fodd bynnag, i helpu i lywio cynnwys a natur y cylch gwaith cyflog. Cynhelir trafodaethau gyda'r nod o ddod i gytundeb ac osgoi anghydfodau.
- 27 Bydd codiadau cyflog a newidiadau i'r graddfeydd cyflog yn cael eu trafod gyda'r undebau llafur cydnabyddedig, yn unol â Chytundeb Partneriaeth Archwilio Cymru ar ôl i'r Bwrdd gymeradwyo'r cylch gwaith cyflog.
- 28 Bydd Archwilio Cymru, ynghyd ag undebau llafur cydnabyddedig, yn ymdrechu i ddod i gytundeb ar adolygiadau cyflog. Lle nad yw cytundeb yn bosibl, gall Archwilio Cymru weithredu newidiadau cyflog yn unol â'i drefniadau cytundebol gyda staff.
- 29 Bydd adolygiadau cyflog a gynhelir sy'n arwain at newidiadau costau byw i aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol yn cael eu cadarnhau gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ar y cyd â'r Archwilydd Cyffredinol.
- 30 Bydd taliadau nad ydynt yn gyfunol yn cael eu trafod gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig cyn eu gweithredu a byddant yn cael eu hadolygu i sicrhau cydraddoldeb dosbarthu ac nad ydynt yn gwahaniaethu'n annheg.
- 31 Bydd unrhyw adolygiadau cyflog a gynhelir yn cyd-fynd ag Asesiad Effaith Cydraddoldeb ar y pwynt priodol.

## **Penodiadau, Datblygu a Threfniadau Ymadael**

### **Cyflog ar apwyntiad neu ddyrchafiad mewnol**

- 32 Bydd pob gweithiwr newydd fel arfer yn cael ei benodi ar isafswm y band cyflog priodol.
- 33 Caiff y rheolwr penodi arfer disgrisiwn i benodi ar bwynt arall uwchlaw'r isafswm mewn band cyflog, yn amodol ar achos busnes am amgylchiadau eithriadol, i'w gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr Gweithredol a'r Pennaeth Adnoddau Dynol perthnasol. Gallai amgylchiadau eithriadol gynnwys, er enghraifft:

- methiant blaenorol i recriwtio ar gyflog, gradd, arbenigedd a / neu leoliad penodol;
- gofyniad i recriwtio lle mae premiwm marchnad wedi ei adnabod;
- i sicrhau'r ymgeisydd gorau ar y diwrnod ar ôl canolfan asesu, gan ystyried amgylchiadau presennol yr ymgeisydd hwnnw;
- y cyfraniadau lefel uwch y bydd yr ymgeisydd llwyddiannus yn dod i'r tîm yn debyg i eraill sydd eisoes yn y tîm ar bwynt cyflog uwch;
- gwerth cyffredinol am arian wrth ystyried costau recriwtio pellach;
- rhaid i reolwyr recriwtio deimlo eu bod yn gallu esbonio'r penderfyniad cyflog yn gyfforddus i weddill y tîm wrth asesu unrhyw achosion o'r natur hon;
- rhaid i bob cais o'r natur hon gael ei asesu gan y Pennaeth Adnoddau Dynol mewn perthynas â materion cyflog cyfartal posibl.

- 34 Rhaid i AD gynnal pob trafodaeth gyda'r ymgeisydd o ddewis ar y cyflog cychwynnol. Nid oes gan reolwyr recriwtio'r awdurdod i drafod gyda'r ymgeisydd o ddewis ar y cyflog a gynigir naill ai yn ystod neu ar ôl y broses gyfweld, hyd yn oed pan gytunwyd ar ystod cyflog cychwynnol.
- 35 Ar ddyrchafiad mewnol i swydd, bydd gweithiwr yn symud i'r pwynt cynyddol yn eu band cyflog newydd sy'n arwain at o leiaf cynnydd o 5% yn eu cyflog sylfaenol.
- 36 Mae hyn yn amodol ar uchafswm cyffredinol y band cyflog ac yn anwybyddu unrhyw elfen o'u cyflog presennol sy'n destun amddiffyniad cyflog neu lwfans dros dro.

## Datblygiad Cyflog

- 37 Bydd gweithwyr (gan gynnwys y rhai ar secondiad allanol a hyfforddeion a benodwyd o 2024 ymlaen) yn derbyn cynnydd cynyddol ym mis Ebrill bob blwyddyn ar yr amod bod eu perfformiad ar gyfer y cyfnod adolygu 1 i 1 diweddaraf wedi'i asesu ac ar safon gymeradwy (trwy drafodaethau parhaus 1 i 1 ac amcanion wedi'u cofnodi fel yr amlinellir yn y Pecyn Cymorth Eich Perfformiad), hynny yw, rhaid i weithwyr beidio â bod yn amodol i drefniadau gallu anffurfiol neu ffurfiol neu fod yn y broses o ailsefyll arholiadau.
- 38 Ar gyfer yr Hyfforddeion a'r Prentisiaid Graddedig hynny sy'n ailsefyll arholiadau yn ystod y cyfnod codi ym mis Ebrill; pan fyddant yn llwyddo i basio eu harholiadau ac wedi parhau, cynnal a phrofi perfformiad addas yn eu rôl, bydd dilyniant cyflog yn cael ei weithredu o ddyddiad llwyddiant yr arholiad ar gyfer y flwyddyn honno. Yn amodol ar berfformiad boddhaol parhaus, bydd dilyniant cynyddol bellach yn digwydd ym mis Ebrill bob blwyddyn.
- 39 Bydd angen i bobl sydd newydd ddechrau a staff sydd newydd gael eu dyrchafu fod yn y swydd ar neu cyn 30 Medi'r flwyddyn flaenorol i fod yn gymwys i gael codiad cyflog ym mis Ebrill canlynol. Ni fydd gweithwyr a recriwtiwyd ar ôl y dyddiad hwn yn gymwys i gael codiad cyflog tan y flwyddyn wedyn, e.e. ni fydd gweithiwr a recriwtiwyd ym mis Rhagfyr 2023 yn gymwys i gael codiad cyflog tan Ebrill 2025.
- 40 Ar gyfer y rhai sy'n ddechreuwr newydd a'r staff sydd newydd eu dyrchafu cyn 30 Medi, bydd eu perfformiad yn cael ei asesu trwy eu cyfnod prawf. Pan fo'n angenrheidiol i gyfnod prawf gael ei ymestyn i asesu unigolyn ymhellach, ni fydd unrhyw gynnydd cyflog yn berthnasol ar gyfer y flwyddyn berfformiad honno.
- 41 Bydd gweithwyr sy'n absennol ar absenoldeb mamolaeth /mabwysiadu /rhiant ar y cyd, absenoldeb salwch, dyletswydd y lluoedd arfog tiriogaethol neu seibiannau gyrfa – math 1 yn cael cynnydd cyflog os oedd eu perfformiad ar gyfer y cyfnod adrodd cyn iddynt adael ar lefel briodol.
- 42 Ni fydd gweithwyr sy'n absennol o'r gwaith am fwy na chwe mis mewn unrhyw flwyddyn ariannol yn gymwys i gael cynnydd cyflog yn y flwyddyn ariannol ganlynol ac eithrio yn yr amgylchiadau a amlinellir uchod.

- 43 Bydd cyflogeion ar gontract o flwyddyn neu lai neu gyflogeion ar ddyrchafiad dros dro o 12 mis neu lai yn destun i'r gofynion uchod, h.y. mewn swydd cyn 30 Medi a pherfformiad safon foddhaol er mwyn bod yn gymwys i gael codiad cyflog yn y swydd honno. Yn yr un modd, yn amodol ar berfformiad boddhaol, mae cynnydd cyflog hefyd yn cael ei gymhwyso i'w swydd wreiddiol a bydd yn berthnasol ar ôl iddynt ddychwelyd i'w rôl wreiddiol.

## Pecyn Buddion Ehangach

- 44 Yn ogystal â chyflog gweithiwr, rydym yn cynnig ystod o fudd-daliadau ariannol a rhai nad ydynt yn ariannol yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, mynediad at flaenoriaeth cyflog a threfniadau aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu rhagorol, lwfans gwyliau blynyddol hael, a chynlluniau lles gweithwyr; i gyd yn erbyn amgylchedd gwaith hybrid modern hyblyg. Mae ein datganiad buddion cyflogeion yn cael ei gyhoeddi ar ein [gwefan](#).
- 45 Wrth gael mynediad gwirfoddol i'n buddion aberthu cyflog, rydym yn sicrhau bod gweithwyr yn parhau i dderbyn o leiaf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol cyn cymeradwyo ceisiadau o'r fath.

## Rheoli Talent Mewnol

- 46 Mae gennym drefniadau dysgu a datblygu rhagorol ar waith i alluogi ein holl weithwyr i fod y gorau y gallant fod. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant ffurfiol, rhannu gwybodaeth fewnol yn ffurfiol ac yn anffurfiol, cynlluniau mentora a hyfforddi, LinkedIn Learning, rhaglenni arweinyddiaeth, ynghyd â'n cynnig hyfforddiant mwy ffurfiol i brentisiaid a graddedigion. Mae cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad neu secondiad yn cael eu hysbysebu'n fewnol yn y lle cyntaf i geisio cynnig cynnydd gyrfa a chyfle cyfartal i bob gweithiwr. Rydym yn hysbysebu'n allanol ar gyfer rolau ar lefel Pennaeth Gwasanaeth / Cyfarwyddwr ac ar gyfer islaw'r lefel honno lle nad ydym yn credu bod gennym gronfa o ymgeiswyr yn fewnol. Rydym yn annog rheolwyr llinell i gytuno ar amcanion gyda'r holl weithwyr trwy drafodaethau rheolaidd 1 i 1 a chofnodi'r canlyniadau yn Hunanwasanaeth Gweithwyr.

## Contractau Prentisiaid a Hyfforddiant

### Cynllun Prentisiaid a Hyfforddeion Graddedig Archwilio

- 47 Rydym yn darparu contractau hyfforddi cyfnod penodol, sy'n gysylltiedig ag astudio fel technegydd proffesiynol/at gymhwyster cyfrifeg wrth ddatblygu sgiliau archwilio yn y swydd.
- 48 Heblaw am fanylion y cynllun Prentis a Hyfforddeion Graddedig, megis darpariaeth ychwanegol ar gyfer amser astudio, mae'r holl delerau ac amodau eraill yn safonol ledled Archwilio Cymru, er gwaethaf hynny, mae'r ymrwymiad hwn yn contract hyfforddi drwy rwymo amser. Mae'r band cyflog ar gyfer y cynlluniau prentisiaid/hyfforddeion yn rhan o strwythur cyflog cyffredinol Archwilio Cymru.

## Gweithwyr Llanw

- 49 Rydym yn gweithredu cronfa o weithwyr ar contractau heb oriau gwarantiedig er mwyn sicrhau'r arbenigedd archwilio angenrheidiol wrth gyflawni rhaglen waith yr Archwilydd Cyffredinol. Maent yn darparu ar gyfer archwilywyr cymwys/profiadol i ymgymryd â darnau penodol o waith archwilio, gan ategu at y gweithlu mewnol yn ôl yr angen. Nid ydynt yn gyflogeion, ac mae telerau ymgysylltu yn rhai gweithiwr ac wedi'u nodi iddynt yn eu dogfennaeth ymgysylltu.
- 50 Bydd penodiadau i drefniadau oriau sydd heb eu gwarantu yn seiliedig ar deilyngdod trwy brosesau recriwtio teg ac agored.
- 51 Byddwn yn rhoi cymaint o rybudd â phosibl wrth ofyn i unigolion ymgymryd â gwaith. Ni fydd unigolion o dan unrhyw rwymedigaeth i dderbyn gwaith a gynigir iddynt. Byddwn yn rhoi ystyriaeth resymol i'w cyfrifoldebau eraill, megis astudiaethau, gofal plant neu gyfrifoldebau gofalu am eraill wrth drafod rhaglenni gwaith. Pan fydd gwaith yn cael ei ganslo ar fyr rybudd, h.y. o fewn 48 awr i'r dechrau arfaethedig, byddwn yn ystyried talu costau rhesymol a ysgwyddwyd gan unigolion, er enghraifft, costau gofal a chostau teithio, yn amodol ar gyflwyno derbynebau dilys fel tystiolaeth o'r gwariant.
- 52 Ni fydd unigolion nad ydynt yn derbyn gwaith am ba bynnag reswm dan anfantais o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol.

- 53 Bydd unigolion sydd wedi bod yn ymgymryd ag oriau rheolaidd dros gyfnod estynedig o amser yn cael eu hadolygu'n barhaus gan y Cyfarwyddwr, yr Uned Fusnes Gwasanaethau Archwilio a'r Adnoddau Dynol perthnasol, gyda'r bwriad o sicrhau priodoldeb telerau ymgysylltu.
- 54 Bydd unigolion yn cael 'rheolwr llinell' a enwir at ddibenion taflenni amser, adrodd a pherfformiad. Bydd cyfleoedd ar gyfer adborth dwyffordd yn ystod a/neu ar ddiwedd aseiniadau, fel y bo'n briodol.
- 55 Bydd unigolion sy'n ymgymryd â rôl heb oriau gwarantedig yn cael mynediad at gymorth sefydlu, hyfforddiant a datblygu priodol i'w galluogi i ymgymryd â'u rolau yn effeithiol. Byddwn yn ariannu amser a chostau hyfforddi a datblygu y cytunwyd arnynt.
- 56 Bydd unigolion yn gallu cymryd gwyliau blynyddol, fel y nodir yn eu telerau ac amodau cyflogaeth. Os nad yw'n bosibl trefnu gwyliau yn ystod y cyfnod gwaith, gwneir taliad i adlewyrchu hawl yr unigolyn i gyflog gwyliau statudol ar ddiwedd y cyfnod gwaith neu ar ddiwedd cyfnod gwyliau blynyddol yr unigolyn.
- 57 Bydd unigolion yn gallu gwneud cais, trwy gystadleuaeth deg ac agored, am swyddi gwag mewnol perthnasol lle mae cyfleoedd o'r fath yn codi.
- 58 Bydd penodiad i gyfle mewnol yn y pwynt cyflog priodol fel y penderfynir gan y rheolwr recriwtio ar y cyd ag AD, yn dilyn adran 8 uchod (Trefniadau Penodi, Datblygu ac Ymadael). Ni fydd yn cyfateb yn awtomatig i'r gyfradd awr a dderbynnir ar gyfer gwaith llanw.
- 59 Os nad yw unigolion yn derbyn cynnig gwaith ac nad ydynt yn ymgysylltu am gyfnod o naw mis neu fwy, byddant yn cael eu tynnu o'r gronfa archwilydd llanw a byddant yn cael y cyfle llawn i ailymgeisio, os mai dyna yw eu dymuniad yn y dyfodol.

## Cyflogeion ar Ddyrchafiad Dros Dro a Lwfansau Dros Dro

60 Bydd amgylchiadau o bryd i'w gilydd yn arwain at weithiwr i fod yn absennol o'i swydd am gyfnod sylweddol o amser. Fel arall, efallai y bydd swyddi gwag sydd, am wahanol resymau, yn cymryd cryn dipyn o amser i'w llenwi. Yn ogystal, efallai y bydd Archwilio Cymru yn penderfynu gofyn i weithiwr ymgymryd â rhai dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol penodol dros dro mewn swydd gradd uwch, neu ymgymryd dros dro â gwaith prosiect o natur benodol, sy'n newid lefel y cyfrifoldeb cyfredol.

### Lwfans Dros Dro

- 61 Er mwyn sicrhau y gellir parhau i fodloni blaenoriaethau gwaith, gall Archwilio Cymru ofyn i gyflogai mewn swydd gradd is ymgymryd â'r dyletswyddau rhannol dros dro gan arwain at lefel uwch o gyfrifoldeb i ddeiliad y swydd. Bydd y cyflogai yn derbyn lwfans dros dro pan fyddant yn cytuno i gais gan y Rheolwr neu'r Cyfarwyddwr i ymgymryd â dyletswyddau a chyfrifoldebau rhannol dros dro o swydd gradd uwch am gyfnod parhaus o bedair wythnos neu fwy. Ni fydd lwfansau dros dro ar gael i dalu absenoldebau ar gyfer gwyliau blynyddol awdurdodedig.
- 62 O dan lwfans dros dro, ni fydd y cyflogai yn derbyn codiad mewn cyflog nes ei fod wedi ymgymryd â'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau rhannol am gyfnod parhaus o bedair wythnos o leiaf (oni bai bod amgylchiadau eithriadol wedi'u cymeradwyo gan y Pennaeth Adnoddau Dynol). Ar ôl y cyfnod hwn, os caiff ei gymeradwyo, bydd y taliad yn cael ei ôl-ddyddio i ddyddiad cychwyn y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau ychwanegol.
- 63 Bydd y Rheolwr yn paratoi [Achos Busnes](#) i'w gyflwyno, a ddylai gynnwys y wybodaeth ganlynol:
- y rheswm dros y trefniant arfaethedig a pham mae'r person dan sylw yn addas ar gyfer y dyletswyddau;
  - dyddiad dechrau a gorffen disgwylidig y trefniant; a
  - goblygiadau ariannol dangosol y trefniant gan gynnwys cadarnhad bod darpariaeth cyllideb ar gael.

- 64 Rhaid cael cymeradwyaeth Achos Busnes gan y Cyfarwyddwr Gweithredol/Cyfarwyddwr, Cyllid, a'r Pennaeth Adnoddau Dynol.
- 65 Er mwyn cael dull systematig a thryloyw o benderfynu pryd y dylid dyfarnu taliad i gyflogai, bydd pob cais am daliad i ymgymryd â dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol dros dro yn cael ei asesu gan Bartner Adnoddau Dynol o dan arweiniad cynllun gwerthuso swyddi Archwilio Cymru.
- 66 Lle mae'n amhosibl nodi dyddiad gorffen, bydd y taliad yn cael ei adolygu ar ôl chwe mis i sicrhau bod y taliad lwfans dros dro yn dal i fod yn berthnasol. Bydd y Partner AD priodol yn adolygu'r trefniadau gweithredu yn unol â'r wybodaeth a roddwyd gan y Rheolwr, ac mewn achosion o estyniad pellach, bydd angen ceisio cymeradwyaeth newydd. Os yw'r trefniant lwfans dros dro yn dod i ben cyn yr adolygiad chwe mis, dylai'r rheolwr roi gwybod i'r Partner AD i roi'r gorau i'r taliad dros dro.
- 67 Ni roddir taliad yn yr amgylchiadau canlynol:
- dangos cynnydd mewn llwyth gwaith yn hytrach na dyletswyddau a chyfrifoldeb; a
  - pan fo cyflogai yn ymgymryd â'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau ychwanegol dros dro ac nad yw'r dyletswyddau hynny'n arwain at gynnydd mewn gradd o dan gynllun gwerthuso swyddi Archwilio Cymru.
- 68 Bydd taliad ddim ond yn cael ei roi os yw'r dyletswyddau sy'n cael eu neilltuo dros dro i'r unigolyn yn arwain at gynnydd i'r sgôr gwerthuso swydd o dan gynllun gwerthuso Archwilio Cymru, gan osod deiliad y swydd mewn gradd uwch yn y strwythur cyflog a graddio. Mae'r sgôr a gyflawnwyd yn derfynol ac nid oes hawl i apelio.
- 69 Bydd y cyflogai yn derbyn lwfans dyletswyddau dros dro i godi yn unol â'r radd uwch hon fel y nodir yn y rhan Cyflog ar Ddyrchafiad o'r polisi hwn. Ni roddir unrhyw gyfnod amddiffyn os bydd dyletswyddau'n dod i ben.
- 70 Dylid prosesu Achosion Busnes cyn gynted â phosibl i sicrhau nad oes oedi yn y taliad ychwanegol i'r cyflogai ar ôl y cyfnod cymhwys o bedair wythnos. Pan fo amgylchiadau yn arwain at oedi wrth gwblhau'r Achos Busnes ac awdurdodi'r taliad ychwanegol, gellir ôl-ddyddio taliadau hyd at uchafswm o dri mis.

- 71 Bydd y taliad lwfans dros dro yn dod i ben os yw'r cyflogai sy'n ymgymryd â'r dyletswyddau dros dro yn absennol am gyfnod o bedair wythnos neu fwy, ond bydd yn aildechrau ar unwaith os yw'r cyflogai yn dychwelyd yn uniongyrchol i'r swydd sy'n denu'r lwfans.<sup>2</sup>
- 72 Bydd yr holl daliadau yn cael eu hadolygu'n barhaus gan y Tîm Adnoddau Dynol.

### **Dyrchafiad Dros Dro**

- 73 Pan fo cyfle dros dro i ymgymryd â chylch gwaith llawn swydd, naill ai'n wag neu lle mae deiliad y swydd wreiddiol yn absennol am reswm awdurdodedig (ac eithrio gwyliau blynyddol) yn codi, bydd y swydd yn cael ei hysbysebu ar y lefel gymesur o gyflog perthnasol a'r disgrifiad swydd cyfatebol. Bydd yr ymgeisydd llwyddiannus yn cael cynnig y rôl a'r cyflog perthnasol yn unol â'r gofynion yn adran 8 uchod.

### **Ailraddio Rolau**

- 74 Ar adegau, gall rolau newid dros amser oherwydd anghenion sefydliadol, datblygiad prosesau, ffyrdd o weithio neu newidiadau i ofynion proffesiynol ac ymarfer. Er y bydd hyn fel arfer yn cael ei amlygu drwy ailstrwythuro, efallai y bydd achlysuron lle mae hyn yn digwydd dros gyfnod o amser ac mae Archwilio Cymru yn cydnabod yr angen i ymateb i'r achosion hyn mewn ffordd gyson a thryloyw.
- 75 Pan fydd rôl yn newid yn sylweddol, mae proses ailraddio ar gael yn unol â'r prosesau a nodir yn y Polisi Dylunio Sefydliad a Gweithlu.
- 76 Ar yr achlysur prin y bydd proses ailraddio yn arwain at ostyngiad mewn gradd, bydd y trefniadau diogelu cyflog a restrir isod yn cael eu dilyn.

<sup>2</sup> Bydd hyn yn cael ei adolygu fesul achos i ddileu unrhyw anfantais i unigolyn.

## Trefniadau Diogelu Cyflog

- 77 Ar adegau, gall gweithwyr ddod yn destun trefniadau diogelu cyflog. Gall y sefyllfa hon ddigwydd:
- oherwydd newidiadau i ystodau cyflog, er enghraifft, yn dilyn gwerthusiad swydd sy'n lleihau band cyflog y rôl; neu
  - os yw swydd unigolyn yn cael ei datgan yn ddiangen neu nad oes ei hangen mwyach trwy ailstrwythuro a'i fod yn ymgymryd â gwaith ar radd is.
- 78 Mae amddiffyniad cyflog yn golygu y bydd cyflog y cyflogai yn cael ei gadw ar ei lefel gyfredol, am gyfnod o amser (h.y. wedi'i rewi ac nid yw'n destun unrhyw gynnydd), hyd yn oed pan fo'r cyflog hwn yn fwy nag uchafswm y band cyflog ar gyfer ei swydd ddiwygiedig (y cyflog gwreiddiol).
- 79 Bydd amddiffyniad cyflog am dair blynedd ar gyflog llawn o'r dyddiad y daw'r newid negyddol mewn cyflog i rym ynghyd â blwyddyn arall o dapro cyfartal y cyflog i'r gyfradd gyflog darged newydd. Efallai y bydd amddiffyniad cyflog yn peidio â bod yn berthnasol os bydd cyflog gwarchodedig yn 'dal i fyny' â'r cyflog gwreiddiol ar gyfer y rôl trwy godiadau cyflog costau byw arferol.
- 80 Gall cyfnod byrrach fod yn berthnasol mewn amgylchiadau penodol a bydd yn cael ei ystyried fesul achos, gan sicrhau bod effaith gostyngiad o'r fath yn cael ei hystyried yn weithredol gan ystyried unrhyw nodweddion gwarchodedig yr unigolion dan sylw.
- 81 Fel enghraifft, byddai unigolyn sy'n derbyn band cyflog 5, Cam 4 wedi'i ddadleoli a'i adleoli i swydd ym mand cyflog 4 yn derbyn amddiffyniad cyflog ym mand cyflog 5, Cam 4 am gyfnod o dair blynedd ynghyd â thapr blwyddyn ychwanegol. Byddai unigolyn sy'n derbyn band cyflog 5, Cam 4 wedi'i ail-leoli'n wirfoddol (h.y. oherwydd cais cymeradwy gan yr unigolyn e.e. yn gysylltiedig ag addasiad rhesymol) i swydd ym mand cyflog 3 yn derbyn amddiffyniad cyflog o fand cyflog 4, Cam 4 am gyfnod o dair blynedd ynghyd â thapr blwyddyn ychwanegol. Gall cyfnod byrrach fod yn berthnasol mewn amgylchiadau penodol, er enghraifft, os yw unigolyn wedi gofyn am adleoli i swydd â chyflog is.

- 82 Mewn achosion lle mae unigolyn wedi gofyn yn wirfoddol am adleoli i swydd ar gyflog is, neu pan fo adleoli o'r fath yn ganlyniad i allu neu achos disgyblu, ni fydd amddiffyniad cyflog.

### **Newidiadau Contractiol Gwirfoddol**

- 83 Rydym yn weithredol yn annog lles ac yn cefnogi hyblygrwydd wrth gyflawni rolau lle gallwn, mae hyn yn cynnwys trafod gweithio hyblyg a gweithio mwy clyfar yn agored i gefnogi unigolion gyda'u hanghenion i wneud hyn, fodd bynnag, rydym yn atgoffa pob gweithiwr ei fod yn gyfrifoldeb arnynt i nodi'r effaith y gall unrhyw newidiadau i delerau cyflogaeth ei chael ar eu trefniadau pensiwn, cynnwys gostyngiad mewn oriau neu newidiadau i batrymau gwaith a'r effaith ganlyniadol ar unrhyw hawliau pensiwn.

### **Ymadael Gwirfoddol, Diswyddo Gwirfoddol, a Diswyddo Gorfodol**

- 84 Er mwyn cefnogi newid sefydliadol, efallai y byddwn o bryd i'w gilydd yn dewis rhedeg cynlluniau ymadawiad. Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd gweithwyr yn cael cynnig iawndal yn seiliedig ar delerau Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil, er y gallwn drafod telerau llai ar gyfer ymadael gwirfoddol. Rhaid i bob gweithgaredd diswyddo gael ei gefnogi gan achos busnes sy'n cynnwys dadansoddiad budd o ran cost.
- 85 Rydym yn cynnal Cynllun Gweithlu Strategol ar wahân, a gyhoeddir yn fewnol ar gyfer staff ar yr Hwb, ein mewnwyd.

### **Adolygu'r datganiad hwn**

- 86 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu gan AD yn unol â chytundebau cyflog yn achlysurol, neu pan ystyrir bod newidiadau eraill yn briodol. Mae pob newid i bolisi yn cael ei ymgynghori â'n partneriaid undebau llafur ac yn cael Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb cyn penderfyniad.