

Dyddiad cyhoeddi: 12/2020

Dyddiad adolygu: 12/2022

Polisi Cyflog

Cynnwys

Fframweithiau ac egwyddorion	3
Cyflwyniad	3
Fframwaith deddfwriaethol	3
Egwyddorion	4
Strwythur cyflog Archwilio Cymru	5
Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol i uwch aelodau o staff a chydabyddiaeth ariannol i aelodau'r Bwrdd	6
Perthynoleddau cyflog	6
Adolygu'r datganiad hwn	6
Penodiadau, datblygiad a threfniadau ymadael	6
Cyflog wrth benodi neu gael dyrchafiad mewnol	6
Datblygiad cyflog	7
Pecyn buddion ehangach	8
Rheoli talent yn fewnol	8
Ymadawiad gwirfoddol, colli swydd yn wirfoddol a cholli swydd yn orfodol	8

Contractau hyfforddi, contractau amharhaol a threfniadau dros dro	9
Prentisiaid a'r Cynllun Hyfforddeion Archwilio Graddedig	9
Contractau oriau heb eu gwarantu – cyflogeion am gyfnod penodedig neu achlysurol yn unig	9
Cyflogeion ar ddyrchafiad dros dro / lwfansau dros dro	10
Trefniadau diogelu cyflog	12
Atodiadau	
Atodiad 1 – Rhoi ar ffyrlo	14

Fframwaith ac egwyddorion

Cyflwyniad

- 1.1 Rydym yn amcanu at fod yn gyflogwr delfrydol yn Archwilio Cymru¹, gan ddenu a chadw pobl wych trwy ddarparu telerau ac amodau deniadol, gwaith diddorol a heriol, a diwylliant cefnogol gan greu lle gwych i weithio ynddo.
- 1.2 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 cyflogeion am y gwaith y maent yn ei wneud. Mae'r polisi hwn yn nodi ein dull lle mae cyflog yn y cwestiwn, gyda'r amcan o sicrhau bod gennym weithlu amrywiol, gyda'r bobl iawn lle mae eu hangen arnom er mwyn cyflawni rhaglenni gwaith Archwilio Cymru. Mae'r polisi hwn yn gymwys i'r holl gyflogeion – yn rhai parhaol, am gyfnod penodedig ac achlysurol – a gyflogir gan Archwilio Cymru (Swyddfa Archwilio Cymru).

Fframwaith deddfwriaethol

- 2.0 Archwilio Cymru yw'r enw cyfunol anstatudol ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân sydd â'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 arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, a monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol.
- 2.1 Mae Rhan 5 Atodlen 1 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013 yn darparu ar gyfer cyflogi staff gan Swyddfa Archwilio Cymru ac y bydd y gyflogaeth honno ar ba bynnag delerau a bennir gan Swyddfa Archwilio Cymru. Mae deddfwriaeth arall mewn perthynas â chyflogaeth a chydardoldeb yn berthnasol hefyd.
- 2.2 Er nad yw hynny wedi'i fandadu ar gyfer Swyddfa Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi'r polisi hwn gan roi ystyriaeth i ganllawiau a luniwyd gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus a Llywodraeth Cymru.

¹ Lle'r ydym yn cyfeirio at Archwilio Cymru yn y polisi hwn, mae hyn yn golygu'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, Swyddfa Archwilio Cymru yw'r endid cyfreithiol â swyddogaethau cyflogaeth.

- 2.3 Pennir cydnabyddiaeth ariannol Archwilydd Cyffredinol Cymru ac aelodau anweithredol Swyddfa Archwilio Cymru (y Bwrdd) gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, dan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013.
- 2.4 Y Bwrdd sy'n pennu cydnabyddiaeth ariannol, a thelerau ac amodau cyflogaeth cyflogaeth Swyddfa Archwilio Cymru. Caiff cofnodion y Bwrdd eu cyhoeddi.
- 2.5 Yr aelodau anweithredol sy'n pennu unrhyw lwfans sy'n daladwy i aelodau o'r Bwrdd sy'n gyflogaeth.

Egwyddorion

- 3.1 Mae'r trefniadau'n ymlynu wrth yr egwyddorion a nodir isod:
 - **cysondeb a thegwch** – caiff ein cyflogaeth eu gwobrwyo, eu clywed a'u cynrychioli yn deg, maent yn sicr ac yn gallu camu ymlaen mewn amgylchedd cynhwysol, iach lle mae hawliau'n cael eu parhau. Rydym yn talu'r gyfradd am y swydd i'n cyflogaeth, sy'n gymesur â'r cyfrifoldeb a'r rôl, gyda chyflog cyfartal am rolau â gwerth cyfartal. Rydym yn defnyddio proses gwerthuso swyddi a'n Panel Sicrhau Tegwch ni ein hun i'n helpu i gyflawni hyn.
 - **tryloywder** – mae atebolrwydd am drefniadau cyflog yn eglur ac yn rhan o'n strwythur llywodraethu.
 - **hygyrchedd** – i roi cymorth i graffu'n effeithiol ar y modd yr ydym yn gwario arian cyhoeddus, rydym yn cyhoeddi'r polisi hwn mewn un lle amlwg a hygyrch ar ein gwefan.
 - **fforddiadwyedd a gwerth am arian** – mae ein trefniadau cyflog wedi'u bwriadu i fod yn fforddiadwy a sicrhau'r defnydd gorau o arian cyhoeddus, gan gefnogi gweithlu sy'n gryf ei gymhelliant ac yn cael ei werthfawrogi.
 - **cydymffurfiaeth a chydaddoldeb** – rydym yn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio fel bod yr holl gyflogaeth, gan gynnwys y rhai ar gontractau oriau heb eu gwarantu, yn cael eu hawliau, telerau a buddion llawn. Rydym yn gyflogwr sy'n talu'r Cyflog Byw ac rydym yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal i ganfod unrhyw fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig ac rydym yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb. Rydym yn cynhyrchu'r dogfennau hyn yn unol â chanllawiau arfer da.

Strwythur cyflog Archwilio Cymru

- 4.1 I sicrhau ein bod yn gallu denu a chadw pobl wych, rydym yn cynnig pecyn deniadol a chytbwys o gyflog a buddion eraill.
- 4.2 Caiff y strwythur cyflog a buddion ei adolygu o bryd i'w gilydd dan strategaethau a bennir gan y Bwrdd. Wrth bennu strategaethau cyflog, mae'r Bwrdd yn ystyried:
 - yr angen i recriwtio, cadw a chymell pobl â galluoedd a chymwysterau addas ac sydd o safon uchel;
 - fforddiadwyedd ar y cyfan o fewn yr adnoddau sydd ar gael;
 - arferion cyflog yn y sector cyhoeddus ehangach a sefydliadau cymharol; a
 - rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol gan gynnwys gofynion o ran cydraddoldeb ac atal gwahaniaethu.
- 4.3 Mae cyflog cyflogaion yn bensiynadwy dan Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil.
- 4.4 Mae'r strwythur cyflog yn cynnwys bandiau cyflog penodol, gyda phob rôl yn Archwilio Cymru'n cael ei dosbarthu i fand cyflog penodedig. Rydym yn cyhoeddi bandiau cyflog cyfredol ar ein gwefan. Mae'r strwythur yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi y cytunwyd arno gyda'r partneriaid yn yr undebau llafur ac sydd wedi'i fwriadu i gyflawni amcanion cydraddoldeb a darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Cynhelir asesiad o effaith unrhyw newidiadau i'r strwythur cyflog ar gydraddoldeb. Cynhelir archwiliadau cyflog cyfartal bob blwyddyn ac fe gyhoeddir y rhain yn ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb.
- 4.5 Mae gwerthuso swyddi'n darparu sgôr ar gyfer swydd neu rôl, gyda sgoriau'n cael eu grwpio mewn amrediadau sy'n cyfateb i fand cyflog penodol. Cyflawnir y broses sgorio fel arfer gan aelod o'r tîm Adnoddau Dynol sydd wedi'i hyfforddi i gymhwyso'r cynllun. Mae Panel Sicrhau Tegwch, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o blith y rheolwyr ac undebau llafur, yn adolygu'r dystiolaeth ar gyfer pob sgôr a gall bennu newidiadau i'r sgôr os yn briodol. Nid oes unrhyw fecanwaith ar gyfer apelio yn erbyn y sgoriau hyn.
- 4.6 Yn amodol ar berfformiad boddhaol, a asesir yn flynyddol trwy Gynllun Arfarnu Perfformiad, bydd cyflogai'n camu ymlaen trwy'r pwyntiau cynyddrannol yn y band cyflog y mae ei rôl wedi'i dosbarthu iddo. Nid oes unrhyw fath arall o dâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad.
- 4.7 Cytunwyd ar y strwythur cyflog gyda phartneriaid yn yr undebau llafur ac mae unrhyw newidiadau iddo'n amodol ar ymgynghori a negodi gyda hwy dan gytundeb cydfargeinio.

Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol i uwch aelodau o staff a chydabyddiaeth ariannol i aelodau'r Bwrdd

- 5.1 Diffinnir uwch aelodau o staff fel y rhai sydd yn y bandiau cyflog cyfarwyddwyr. O'r rheiny, adroddir ar gydnabyddiaeth ariannol uwch aelodau o staff yn Nhîm Arwain Gweithredol Archwilio Cymru yn yr adroddiad a chyfrifon blynyddol.
- 5.2 Adroddir ar gydnabyddiaeth ariannol aelodau'r Bwrdd yn yr adroddiad a chyfrifon blynyddol hefyd.

Perthynoleddau cyflog

- 6.1 Y cyflog isaf yn Archwilio Cymru yw'r gyfradd ddechreuol yn y band cyflog ar gyfer lleoliadau gwaith. Y cyflog uchaf yw band cyflog A ar gyfer Cyfarwyddwyr, oni bai bod y Bwrdd yn pennu trefniant drwy eithriad. Rydym yn cyhoeddi cymariaethau perthynoleddau cyflog rhwng y cyflogeion â'r cyflog uchaf ac isaf yn ein hadroddiad a chyfrifon blynyddol.
- 6.2 Fel arfer bydd cytundebau cyflog yn ystyried unrhyw ffocws penodol y mae ei angen ar gyfer cyflogeion ar gyflog is neu i helpu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a amlygir trwy archwiliadau cyflog cyfartal.

Adolygu'r datganiad hwn

- 7.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu gan y tîm Adnoddau Dynol yn unol â chytundebau cyflog cyfnodol, neu pan ystyrir bod newidiadau eraill yn briodol. Ymgynghorir â'n partneriaid yn yr undebau llafur ynghylch pob newid i'r polisi ac mae'r newidiadau hynny'n mynd trwy asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb cyn y gwneir penderfyniad.

Penodiadau, datblygiad a threfniadau ymadael

Cyflog wrth benodi neu gael dyrchafiad mewnol

- 8.1 Bydd yr holl gyflogeion newydd yn cael eu penodi ar isafswm y band cyflog priodol fel arfer.
- 8.2 Gall y rheolwr sy'n penodi arfer disgrisiwn i benodi hyd at yr ail bwynt cynyddrannol uwchlaw'r isafswm mewn band cyflog, yn amodol ar achos busnes dros amgylchiadau eithriadol, a ddylai gael ei gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr Gweithredol perthnasol gan ystyried cyngor y tîm Adnoddau Dynol. Gallai amgylchiadau eithriadol gynnwys y canlynol, er enghraifft:

- methiant blaenorol i fod wedi recriwtio â chyflog, gradd, arbenigedd a/neu leoliad penodol;
 - gofyniad i recriwtio lle gwyddys fod premiwm ar gyfer y farchnad;
 - er mwyn sicrhau'r ymgeisydd gorau ar y diwrnod ar ôl canolfan asesu, gan ystyried amgylchiadau cyfredol yr ymgeisydd hwnnw; a
 - gwerth am arian ar y cyfan wrth ystyried costau ymarfer recriwtio pellach.
- 8.3 Rhaid i'r holl drafodaethau gyda'r ymgeisydd a ffefrir ynglŷn â'r cyflog dechreuol gael eu cynnal gan y tîm Adnoddau Dynol. Nid oes gan reolwyr sy'n recriwtio'r awdurdod i negodi'r cyflog a gynigir gyda'r ymgeisydd a ffefrir yn ystod nac ar ôl y broses gyfnewid, hyd yn oed lle cytunwyd ar amrediad cyflog dechreuol.
- 8.4 Wrth gael dyrchafiad mewnol i swydd, bydd cyflogai'n symud i'r pwynt cynyddrannol yn y band cyflog newydd sy'n arwain at gynnydd o 5% o leiaf yn ei gyflog sylfaenol.
- 8.5 Mae hyn yn amodol ar uchafswm y band cyflog ar y cyfan ac mae'n anwybyddu unrhyw elfen o'i gyflog cyfredol sy'n ddarostyngedig i drefniant diogelu cyflog neu lwfans dros dro.

Datblygiad cyflog

- 9.1 Bydd cyflogeion (gan gynnwys y rhai sydd wedi'u secondio i gorff allanol) yn cael codiad cyflog cynyddrannol ym mis Ebrill bob blwyddyn ar yr amod bod yr asesiad o'u perfformiad ar gyfer y cyfnod asesu perfformiad diweddaraf wedi canfod bod eu perfformiad yn foddhaol (trwy'r Cynllun Arfarnu Perfformiad), hynny yw ni ddylai cyflogeion fod yn destun trefniadau galluogrwydd anffurfiol na ffurfiol.
- 9.2 Bydd angen i ddechreuwyr newydd a chyflogeion sydd newydd gael dyrchafiad fod yn eu swydd ar neu cyn 30 Medi yn y flwyddyn flaenorol i fod yn gymwys ar gyfer codiad cyflog cynyddrannol yn y mis Ebrill canlynol. Ni fydd cyflogeion a gaiff eu recriwtio ar ôl y dyddiad hwn yn gymwys i gael codiad cyflog cynyddrannol tan y flwyddyn wedyn, e.e. ni fydd cyflogai a gaiff ei recriwtio ym mis Rhagfyr 2016 yn gymwys i gael codiad cyflog cynyddrannol tan fis Ebrill 2018.
- 9.3 Ar gyfer y dechreuwyr newydd hynny a'r cyflogeion hynny sydd newydd gael dyrchafiad a recriwtiwyd cyn 30 Medi, bydd eu perfformiad yn cael ei asesu trwy'r adolygiad o'u cyfnod prawf neu eu cynllun datblygu. Lle y bo angen estyn cyfnod prawf neu gynllun datblygu i asesu unigolyn ymhellach, ni fydd unrhyw godiad cyflog cynyddrannol yn gymwys ar gyfer y flwyddyn berfformiad honno.

- 9.4 Bydd cyflogeion sy'n absennol ar absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/rhiant a rennir, absenoldeb oherwydd salwch, dyletswydd yn y lluoedd arfog tiriogaethol neu seibiannau gyrfa ar gyfer cyfrifoldebau gofal yn cael codiad cyflog cynyddrannol os aseswyd fod eu perfformiad ar gyfer y cyfnod adrodd cyn eu hymadawriad yn foddhaol, yn unol â chanllawiau'r Cynllun Arfarnu Perfformiad.
- 9.5 Ni fydd cyflogeion sy'n absennol o'r gwaith am fwy na chwe mis yn unrhyw flwyddyn ariannol yn gymwys ar gyfer datblygiad cyflog cynyddrannol yn y flwyddyn ariannol ganlynol ac eithrio yn yr amgylchiadau a nodir uchod.
- 9.6 Ni fydd cyflogeion sydd ar gontract o un flwyddyn neu lai neu gyflogeion sydd wedi cael dyrchafiad dros dro am 12 mis neu lai'n gymwys i gael codiad cyflog cynyddrannol yn y swydd honno fel arfer. Fodd bynnag, yn amodol ar berfformiad boddhaol, caiff codiad cyflog cynyddrannol ei gymhwyso i'w swydd barhaol a bydd yn dod i rym wedi iddynt ddychwelyd i'w swydd barhaol.

Pecyn buddion ehangach

- 10.1 Yn ogystal â chyflog cyflogai, rydym yn cynnig ystod o fuddion ariannol ac anariannol yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, mynediad at drefniadau blaendal cyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu rhagorol a chynlluniau lles cyflogeion; y cwbl mewn amgylchedd gweithio hyblyg, modern. Caiff ein datganiad ynghylch buddion i gyflogeion ei gyhoeddi ar ein gwefan.

Rheoli talent yn fewnol

- 11.1 Mae gennym drefniadau dysgu a datblygu rhagorol i alluogi ein holl gyflogeion i fod y gorau y gallant fod. Caiff cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad neu secondiad eu hysbysebu'n fewnol er mwyn sicrhau cyfle cyfartal i bawb. Rydym yn hysbysebu'n allanol ar gyfer rolau ar lefel Rheolwr/Cyfarwyddwr ac ar gyfer rolau islaw'r lefel honno lle nad ydym yn credu bod gennym gronfa o ymgeiswyr yn fewnol. Rydym yn cytuno ar gynllun datblygiad personol gyda'r holl gyflogeion.

Ymadawriad gwirfoddol, colli swydd yn wirfoddol a cholli swydd yn orfodol

- 12.1 I gynorthwyo gyda newid sefydliadol, gallwn ddewis rhedeg cynlluniau diswyddo o bryd i'w gilydd. Dan amgylchiadau o'r fath, bydd cyflogeion yn cael cynnig iawndal yn seiliedig ar delerau Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil, er y gallwn negodi telerau is ar gyfer ymadawiadau gwirfoddol. Rhaid i'r

holl weithgarwch diswyddo gael ei ategu gan achos busnes sy'n cynnwys dadansoddiad o gost a budd.

- 12.2 Rydym yn cynnal Polisi Adleoli, Ymadawiadau Cynnar a Cholli Swyddi ar wahân, a gyhoeddir yn fewnol ar gyfer staff ar yr Hwb, ein mewnrwyd.

Contractau hyfforddi, contractau amharhaol a threfniadau dros dro

Prentisiaid a'r Cynllun Hyfforddeion Archwilio Graddedig

- 13.1 Rydym yn rhedeg Prentisiaethau a chynllun hyfforddeion uchel ei fri, gan ddatblygu cyfranogwyr i fod yn weithwyr cyllid proffesiynol y dyfodol. Rydym yn darparu contractau hyfforddi am gyfnod penodedig, sy'n gysylltiedig ag astudio ar gyfer cymhwyster technegydd proffesiynol/cyfrifyddiaeth wrth ddatblygu sgiliau archwilio yn y swydd. Rydym yn sylfaenwyr rhaglen secondiadau'r gwasanaethau cyhoeddus ar gyfer Cymru gyfan, sy'n darparu cyfleoedd i'n prentisiaid/hyfforddeion weithio mewn sefydliadau eraill fel rhan o'u taith ddatblygu.
- 13.2 Er nad ydym yn gwarantu cyflogaeth y tu hwnt i'r cyfnod hyfforddi, rydym yn sicr yn gobeithio darparu rhai cyfleoedd parhaol yn ogystal â'u helpu i gamu ymlaen at yrfaedd llwyddiannus mewn sefydliad arall, yn y sector cyhoeddus yn ddelfrydol.
- 13.3 Heblaw am fanylion penodol y cynllun hyfforddeion, megis darpariaeth ychwanegol ar gyfer amser astudio, mae'r holl delerau ac amodau eraill yn safonol ar draws Archwilio Cymru. Mae'r band cyflog ar gyfer y cynlluniau prentisiaid/hyfforddeion yn rhan o strwythur cyflog cyffredinol Archwilio Cymru.

Contractau oriau heb eu gwarantu – cyflogeion am gyfnod penodedig neu achlysurol yn unig

- 14.1 Rydym yn gweithredu cronfa o gyflogeion ar gontractau oriau heb eu gwarantu er mwyn sicrhau'r arbenigedd archwilio angenrheidiol i gyflawni rhaglen waith yr Archwilydd Cyffredinol. Maent yn darparu contractwyr archwilio cymwysedig/profiadol i wneud darnau penodol o waith archwilio, gan ategu'r gweithlu mewnol yn ôl yr angen. Nid cyflogeion parhaol mohonynt.
- 14.2 Bydd penodiadau i drefniadau oriau heb eu gwarantu'n seiliedig ar deilyngdod trwy brosesau recriwtio teg ac agored.

- 14.3 Byddwn yn rhoi cymaint o rybudd â phosibl wrth ofyn i unigolion wneud gwaith. Ni fydd unigolion dan rwymedigaeth o gwbl i dderbyn gwaith a gynigir iddynt. Byddwn yn rhoi ystyriaeth resymol i'w cyfrifoldebau eraill megis astudiaethau, gofal plant neu gyfrifoldebau gofalu eraill wrth drafod rhaglenni gwaith. Lle caiff gwaith ei ganslo ar fyr rybudd, byddwn yn ystyried talu costau rhesymol a ysgwyddwyd gan unigolion, er enghraifft costau gofalu a chostau teithio, yn amodol ar ddangos derbynebau dilys fel tystiolaeth o'r gwariant.
- 14.4 Ni fydd unigolion nad ydynt yn derbyn gwaith am ba bynnag reswm yn dioddef anfantais o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol.
- 14.5 Bydd unigolion sydd wedi bod yn gwneud oriau rheolaidd dros gyfnod estynedig yn gallu gofyn am adolygiad o'u contract. Rydym yn nodi hyn yn y trefniadau recriwtio a'r telerau ac amodau ymrwymiad.
- 14.6 Bydd 'rheolwr llinell' penodol yn cael ei neilltuo i unigolion at ddibenion adrodd a pherfformiad. Bydd cyfleoedd ar gyfer adborth dwyffordd yn ystod a/neu ar ddiwedd aseiniadau, fel y bo'n briodol.
- 14.7 Bydd gan unigolion sy'n cyflawni rôl oriau heb eu gwarantu fynediad at gymorth sefydlu, hyfforddi a datblygu priodol i'w galluogi i gyflawni eu rolau'n effeithiol. Byddwn yn ariannu amser a chostau hyfforddi a datblygu cytunedig sy'n angenrheidiol yn ein tyb ni.
- 14.8 Bydd unigolion yn gallu cymryd gwyliau blynyddol, fel a nodir yn eu telerau ac amodau cyflogaeth. Lle nad yw'n bosibl trefnu gwyliau yn ystod y cyfnod gweithio, bydd taliad yn cael ei wneud i adlewyrchu hawl yr unigolyn i dâl gwyliau statudol ar ddiwedd y cyfnod gweithio neu ar ddiwedd cyfnod gwyliau blynyddol yr unigolyn.
- 14.9 Bydd unigolion yn gallu ymgeisio, trwy gystadleuaeth deg ac agored, am swyddi gwag parhaol perthnasol pan gyfyd cyfleoedd o'r fath.

Cyflogeion ar ddyrchafiad dros dro / lwfansau dros dro

- 15.1 O bryd i'w gilydd bydd amgylchiadau'n golygu bod cyflogai'n absennol o'i swydd am gyfnod sylweddol. Fel arall, efallai y bydd swyddi gwag sydd, am amryw resymau, yn cymryd amser sylweddol i'w llenwi. Hefyd, gall Archwilio Cymru benderfynu gofyn i gyflogai gyflawni rhai dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol penodol sy'n perthyn i swydd ar radd uwch dros dro, neu wneud gwaith prosiect o natur benodol dros dro, sy'n achosi newid sylweddol yn lefel y cyfrifoldeb a ysgwyddir ar hyn o bryd.
- 15.2 Er mwyn sicrhau y gellir parhau i gyflawni blaenoriaethau gweithio, gall Archwilio Cymru ofyn i gyflogai mewn swydd ar radd is gyflawni'r dyletswyddau rhannol dros dro sy'n arwain at lefel uwch o gyfrifoldeb i ddeiliad y swydd. Bydd y cyflogai'n cael lwfans dros dro pan fo, am unrhyw

reswm arall heblaw gwyliau blynyddol cyflogai arall, yn cytuno â chais gan y Rheolwr neu Gyfarwyddwr i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau llawn swydd ar radd uwch dros dro am gyfnod parhaus o 4 wythnos neu fwy.

15.3 Ni fydd y cyflogai'n cael codiad cyflog nes ei fod wedi bod yn cyflawni'r dyletswyddau a chyfrifoldebau llawn neu rannol am gyfnod parhaus o 4 wythnos o leiaf (oni bai o dan amgylchiadau eithriadol a gymeradwywyd gan y Pennaeth Adnoddau Dynol). Yn dilyn y cyfnod hwn, lle cymeradwywyd hynny, bydd taliad yn cael ei ôl-ddyddio i'r dyddiad y dechreuwyd cyflawni'r dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol.

15.4 Bydd y Rheolwr yn paratoi Achos Busnes i'w gyflwyno, a ddylai gynnwys yr wybodaeth ganlynol:

- y rheswm dros y trefniant arfaethedig a pham fod y person dan sylw'n addas ar gyfer y dyletswyddau.
- y dyddiad dechrau a'r dyddiad gorffen disgwyledig ar gyfer y trefniant.
- syniad o oblygiadau ariannol y trefniant gan gynnwys cadarnhad bod darpariaeth gyllidebol ar gael.

15.5 Er mwyn cymeradwyo'r Achos Busnes bydd gofyn cael llofnod y Cyfarwyddwr Gweithredol / Cyfarwyddwr a Phennaeth Adnoddau Dynol.

15.6 Er mwyn bod â modd systematig a thryloyw i bennu pryd ddylid dyfarnu taliad i gyflogai, bydd pob cais am daliad i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol dros dro'n cael ei asesu gan Bartner Adnoddau Dynol gan ddilyn canllawiau cynllun gwerthuso swyddi Archwilio Cymru.

15.7 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'n dal i fod yn berthnasol. Bydd y Partner Adnoddau Dynol priodol yn adolygu'r trefniadau dirprwyo ar lefel uwch 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'n dod i ben cyn yr adolygiad chwemisol dylai'r rheolwr hysbysu'r Partner Adnoddau Dynol i atal y taliad dros dro.

15.8 Ni fydd taliad yn cael ei ganiatáu dan yr amgylchiadau canlynol:

- lle dangosir cynnydd yn y llwyth gwaith yn hytrach na dyletswyddau a chyfrifoldebau.
- lle mae cyflogai'n cyflawni'r dyletswyddau a chyfrifoldebau ychwanegol dros dro ac nad yw'r dyletswyddau hynny'n arwain at gynnydd mewn gradd dan gynllun gwerthuso swyddi Swyddfa Archwilio Cymru.

- 15.9 Bydd taliad yn cael ei ganiatáu dim ond lle mae'r dyletswyddau a aseiniwyd dros dro i'r unigolyn yn arwain at gynnydd yn y sgôr gwerthuso swyddi dan gynllun gwerthuso Swyddfa Archwilio Cymru, gan osod deiliad y swydd ar radd uwch yn y strwythur cyflog a graddio. Mae'r sgôr a geir yn derfynol ac nid oes hawl i apelio.
- 16.0 Bydd y cyflogai'n cael lwfans dyletswyddau dros dro a fydd yn codi yn unol â'r radd uwch hon fel a nodir yn y rhan o'r polisi hwn sy'n ymwneud â Chyflog wrth Gael Dyrchafiad. Bydd unrhyw swydd sy'n denu lwfansau ychwanegol e.e. lwfans teithio yn gymwys i gael yr un lwfansau hynny yn unol â'r meini prawf cymhwyso, ac ni roddir cyfnod diogelu os bydd y dyletswyddau'n dod i ben.
- 16.1 Dylai Achosion Busnes gael eu prosesu cyn gynted â phosibl i sicrhau nad oes oedi cyn rhoi'r taliad ychwanegol i'r cyflogai yn dilyn y cyfnod cymhwyso o 4 wythnos. Lle mae amgylchiadau'n arwain at oedi cyn cwblhau'r Achos Busnes ac awdurdodi'r taliad ychwanegol, gellir ôl-ddyddio taliadau hyd at uchafswm o dri mis.
- 16.2 Bydd y taliad lwfans dros dro ac unrhyw lwfansau ychwanegol cysylltiedig yn dod i ben os yw'r cyflogai'n absennol am gyfnod o 4 wythnos² neu fwy ond byddant yn aildechrau ar unwaith os yw'r cyflogai'n dychwelyd yn uniongyrchol i swydd sy'n denu'r lwfans.
- 16.3 Bydd yr holl daliadau'n cael eu hadolygu'n barhaus gan y Tîm Adnoddau Dynol.

Trefniadau diogelu cyflog

- 17.1 Ar adegau, efallai y bydd cyflogeion yn dod yn ddarostyngedig i drefniadau diogelu cyflog. Gall y sefyllfa hon ddigwydd:
- oherwydd newidiadau i amrediadau cyflog, er enghraifft yn dilyn proses gwerthuso swyddi sy'n lleihau band cyflog y rôl; neu
 - os datgenir bod swydd yr unigolyn yn cael ei cholli neu os bydd yn diflannu trwy broses ailstrwythuro a bod yr unigolyn yn gwneud gwaith ar radd is.
- 17.2 Mae diogelu cyflog yn golygu y bydd cyflog cyflogai'n cael ei gadw ar y lefel gyfredol, am gyfnod o amser, hyd yn oed lle mae'r cyflog hwn yn uwch nag uchafswm y band cyflog ar gyfer ei swydd ddiwygiedig (y cyflog parhaol).

² Bydd hyn yn cael ei adolygu fesul achos unigol i ddileu unrhyw anfantais i unigolyn

- 17.3 Bydd cyflog yn cael ei ddiogelu am bedair blynedd ar gyflog llawn o'r dyddiad y daw'r newid negatif mewn cyflog i rym a bydd dwy flynedd bellach o dapro'r cyflog mewn modd cyfartal nes cyrraedd cyfradd y cyflog targed newydd.
- 17.4 Efallai y bydd cyfnod byrrach yn berthnasol dan amgylchiadau penodol, er enghraifft os yw unigolyn wedi gofyn am gael ei adleoli i swydd â chyflog is neu os yw adleoli o'r fath yn digwydd o ganlyniad i achos galluogrwydd. Bydd unrhyw drefniant diogelu o'r fath yn cael ei ystyried fesul achos unigol fel y darperir ar ei gyfer yn y polisiau Adnoddau Dynol perthnasol.

Atodiad 1

Rhoi ar Ffyrlo

O ganlyniad i Gynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws Llywodraeth Cymru, gallai Swyddfa Archwilio Cymru dalu 80% o'ch cyflog trwy'r Cynllun Cadw Swyddi drwy Gyfnod y Coronafeirws, hyd at gap misol o £2,500. Efallai y gallai Swyddfa Archwilio Cymru eich cadw ar y gyflogres os nad ydym yn gallu gweithredu neu os nad oes gennym waith i chi ei wneud oherwydd y coronafeirws (COVID-19). Adwaenir hyn fel bod 'ar ffyrlo'. I fod yn gymwys rhaid eich bod yn eich swydd ar 19 Mawrth 2020 a rhaid i chi a Swyddfa Archwilio Cymru eich dau gytuno â statws Ffyrlo.

Os doir i gytundeb, byddwch yn dal i gael cyflog gan Swyddfa Archwilio Cymru ac yn dal i dalu trethi a phensiwn o'ch incwm. Ni all gweithwyr sydd ar Ffyrlo wneud gwaith i Archwilio Cymru tra'u bod ar ffyrlo.

Telerau Ffyrlo

Rhaid i Swyddfa Archwilio Cymru a'r cyflogai gytuno i osod unigolyn ar Ffyrlo. Nid yw unigolion yn gallu ymgeisio am y cynllun eu hunain. Unwaith y cytunir, bydd Archwilio Cymru'n ysgrifennu atoch i gadarnhau eich bod wedi cael eich rhoi ar Ffyrlo i fod yn gymwys i hawlio. Nid yw'r cynllun hwn yn berthnasol os ydych yn hunangyflogedig nac i unrhyw incwm o hunangyflogaeth.

Absenoldeb oherwydd Salwch a Statws Gweithiwr ar Ffyrlo

Os ydych yn absennol oherwydd salwch neu'n hunanyysu oherwydd y coronafeirws (COVID-19), byddwch yn gymwys i gael Tâl Salwch Statudol (SSP), ond gallwch gael eich rhoi ar Ffyrlo ar ôl hyn.

Rolau Cymwys

Dim ond swyddi nad ydynt yn cael eu hariannu'n ganolog sy'n gymwys i gael eu rhoi ar Ffyrlo. Yn y lle cyntaf, bydd staff a ariennir yn ganolog yn cael eu hadleoli i gynorthwyo gyda'r ymateb i'r coronafeirws, lle y bo'n bosibl.

Gallwch gael eich rhoi ar Ffyrlo gan Swyddfa Archwilio Cymru a pharhau i weithio i rywun arall. Fodd bynnag, rhaid i chi ymlynu wrth ein telerau ymrwymiad ynghylch gwrthdaro buddiannau.

Absenoldeb Mamolaeth, tâl mabwysiadu cytundebol, tâl tadolaeth neu dâl rhiant a rennir tra'r ydych ar Ffyrlo

Rhaid i chi gymryd o leiaf 2 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth yn union ar ôl genedigaeth eich baban. Mae hwn yn ofyniad o ran iechyd a diogelwch. Os ydych yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) neu Lwfans Mamolaeth, mae'r rheolau arferol yn berthnasol, a byddwch yn gallu hawlio hyd at 39 wythnos o dâl statudol neu lwfans.

Os ydych yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth Statudol, byddwch yn dal i fod yn gymwys i gael 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog yn y 6 wythnos gyntaf, a 33 wythnos o gyflog yn ôl cyfradd o 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog neu'r gyfradd wastad statudol (pa un bynnag yw'r isaf) wedi hynny. £148.68 yr wythnos yw'r gyfradd wastad statudol ar hyn o bryd, gan godi i £151.20 o fis Ebrill 2020.

Os ydych yn feichiog ar hyn o bryd ac i fod i ddechrau Absenoldeb Mamolaeth tra'r ydych ar Ffyrlo

Byddwch yn dechrau Absenoldeb Mamolaeth fel arfer. Os yw eich enillion wedi gostwng oherwydd cyfnod ar Ffyrlo neu dâl salwch statudol cyn i'ch Absenoldeb Mamolaeth ddechrau, gall hyn effeithio ar eich Tâl Mamolaeth Statudol. Mae'r un egwyddor yn berthnasol i dâl mabwysiadu cytundebol, tâl tadolaeth a thâl rhiant a rennir.

Tâl tra'r ydych ar Ffyrlo

Bydd y grant yn dechrau ar y diwrnod y cawsoch eich rhoi ar ffyrlo ac efallai y gellir ôl-ddyddio hwn i 1 Mawrth 2020.

Bydd Swyddfa Archwilio Cymru'n ceisio cael grant i dalu 80% o'ch enillion misol, hyd at uchafswm o £2,500. Bydd Swyddfa Archwilio Cymru:

- yn talu o leiaf 80% o'ch enillion misol arferol i chi, hyd at uchafswm o £2,500, fel eich cyflog
- yn gallu hawlio am isafswm o 3 wythnos ac am hyd at 3 mis – ond gallai hyn gael ei estyn

Byddwch yn dal i dalu Treth Incwm, cyfraniadau Yswiriant Gwladol ac unrhyw ddiidyniadau eraill o'ch cyflog, gan gynnwys pensiwn.

Sut y cyfrifir eich enillion misol os yw'r oriau'n amrywio

Os ydych wedi bod yn gyflogedig (neu wedi cael eich hurio gan Swyddfa Archwilio Cymru yn achos gweithwyr asiantaeth, neu gontractwyr) am flwyddyn lawn, bydd Swyddfa Archwilio Cymru'n hawlio am yr uchaf o'r canlynol:

- y swm yr eniloch chi yn yr un mis y llynedd; neu
- swm cyfartalog eich enillion misol o'r flwyddyn ddiwethaf.

Os ydych wedi bod yn gyflogedig am lai na blwyddyn, bydd Archwilio Cymru'n hawlio am swm cyfartalog eich enillion misol ers i chi ddechrau gweithio. Mae'r un trefniadau'n gymwys os yw eich cyflog misol yn amrywio megis os ydych ar gontract dim oriau. Os dechreuoch chi weithio ym mis Mawrth 2020, bydd Archwilio Cymru'n cyfrifo eich enillion yn ôl cyfran o'r mis hwnnw.

Tra'r ydych ar ffyrlo

Unwaith yr ydych ar ffyrlo ni fyddwch yn gallu gweithio i Swyddfa Archwilio Cymru, ond gallwch hyfforddi neu wirfoddoli yn amodol ar ganllawiau iechyd y cyhoedd, cyn belled â'ch bod yn peidio â:

- gwneud arian i Swyddfa Archwilio Cymru; nac yn
- darparu gwasanaethau i Swyddfa Archwilio Cymru.

Os yw'n ofynnol i chi, er enghraifft, gwblhau cyrsiau hyfforddi tra'r ydych ar ffyrlo, byddwch yn cael eich cyflog wrth yr awr am yr amser a dreuliwyd yn hyfforddi, hyd yn oed os yw hyn yn fwy na'r 80% o'ch cyflog y telir cymhorthdal ar ei gyfer.

Rhaid i unrhyw weithgareddau a gyflawnir tra'r ydych ar ffyrlo fod yn gyson â'r canllawiau diweddaraf o ran lechyd y Cyhoedd yn ystod yr achos o COVID-19.

Gall Archwilio Cymru ddal i beri i chi golli eich swydd tra'r ydych ar ffyrlo neu wedyn. Ni effeithir ar eich hawliau fel cyflogai gan y ffaith eich bod ar ffyrlo.

[Nid yw bod ar ffyrlo'n addasu telerau eich contract cyflogaeth.](#)

Os yw Swyddfa Archwilio Cymru'n dewis eich rhoi ar ffyrlo, bydd angen i chi aros ar ffyrlo am isafswm o 3 wythnos. Fodd bynnag, gall Swyddfa Archwilio Cymru eich rhoi ar ffyrlo fwy nag unwaith, a gall un cyfnod ddilyn yn syth ar ôl cyfnod ffyrlo presennol, tra bo'r cynllun ar agor. Bydd y cynllun ar agor tan ddiwedd mis Mehefin 2020 o leiaf.

Os nad oes arnoch eisiau mynd ar ffyrlo

Os yw Swyddfa Archwilio Cymru'n gofyn i chi fynd ar ffyrlo a'ch bod chithau'n gwrthod gallech fod yn wynebu risg o golli eich swydd neu derfynu eich cyflogaeth, gan ddibynnu ar yr amgylchiadau.

Os ydych yn contractwr neu'n weithiwr tymhorol a ddim yn dymuno mynd ar ffyrlo am nad oes rhwymedigaeth gydfuddiannol yn y contract cyflogaeth byddwch yn cael eich cadw ar ein cyflogres ond ni fyddwch yn cael unrhyw fuddion nes bod gwaith pellach fel rhan o aseiniad yn cael ei ddarparu gan Swyddfa Archwilio Cymru ac yn cael ei dderbyn gennych chi.