

---

# ADOLYGIAD O'R CYMORTH STAFFIO

Gorffennaf 2019

---

**BWRDD TALIADAU**  
**REMUNERATION BOARD**

# Y Bwrdd Taliadau

---

Bwrdd Taliadau Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff annibynnol sy'n gyfrifol am bennu cyflogau, pensiynau a lwfansau Aelodau'r Cynulliad a'u staff. Sefydlwyd y Bwrdd gan Fesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010, a gafodd Gymeradwyaeth Frenhinol ar 22 Gorffennaf 2010.

## Aelodau'r Bwrdd

---

- Y Fonesig Dawn Primarolo DBE PC (Cadeirydd)
- Ronnie Alexander
- Trevor Reaney CBE
- Mike Redhouse
- Y Fonesig Jane Roberts

## Ysgrifenyddiaeth y Bwrdd

---

- Llew Williams, Clerc
- Ruth Hatton, Dirprwy Glerc

Gellir gweld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: [www.cynulliad.cymru](http://www.cynulliad.cymru). Gellir cael copïau o'r adroddiad hwn hefyd ar ffurfiau hygyrch yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain neu gopïau caled gan:

**Clerc y Bwrdd Taliadau**  
**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**  
**Bae Caerdydd**  
**CF99 1NA**

Ffôn: **0300 200 6565**  
E-bost: **Taliadau@Cynulliad.Cymru**

---

# ADOLYGIAD O'R CYMORTH STAFFIO

Gorffennaf 2019

---



# Contents

---

<b>Cyflwyniad</b> .....	7
<b>1: Y Bwrdd Taliadau</b> .....	8
<b>2: Y cefndir a'r cylch gorchwyl</b> .....	10
<b>3: Cymorth staffio</b> .....	12
<b>4: Methodoleg</b> .....	15
<b>5: Y dystiolaeth a drafodwyd</b> .....	20
<b>6: Y cynigion ar gyfer ymgynghoriad a'r penderfyniadau terfynol</b> .....	37
<b>7: Edrych i'r dyfodol</b> .....	42
<b>Atodiad A: Aelodau'r Bwrdd</b> .....	44





## CYFLWYNIAD

Yn ei **strategaeth pum mlynedd** ar gyfer ei dymor o wasanaeth, ymrwymodd y Bwrdd Taliadau i adolygu strwythur cyflogau a gyrfaoedd staff cymorth Aelodau'r Cynulliad. Mae angen tîm o staff medrus o safon uchel ar Aelodau i gefnogi eu gwaith amrywiol fel gwleidyddion etholedig. Mae staff yn cynorthwyo'r Aelodau â gwaith achos cymhleth ar ran etholwyr yn ogystal â'u cefnogi i graffu ar bolisi'r Llywodraeth. Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf ers datganoli pwerau deddfu sylfaenol, mae'r gefnogaeth hon wedi esblygu ymhellach i gynnwys craffu ar gyfreithiau newydd Cymru a'r trethi Cymreig cyntaf ers dros 800 mlynedd.

Mae rôl yr Aelodau a'u staff wedi esblygu'n sylweddol hefyd yn yr 20 mlynedd ers sefydlu'r Cynulliad. Er gwaethaf yr holl ddatblygiadau hyn, un peth sydd heb newid yw'r gefnogaeth ardderchog a roddir i Aelodau gan eu staff cymorth. Cyfeiriwyd dro ar ôl tro yn ystod yr adolygiad hwn at y sgiliau eithriadol a ddangosir gan staff cymorth yn eu gwaith i gefnogi'r cynrychiolwyr etholedig yn y Cynulliad.

Un o ddyletswyddau'r Bwrdd yw sicrhau bod Aelodau'n parhau i gael lefel o gymorth sy'n eu galluogi i gyflawni eu rolau yn effeithiol ac mae gwneud yn siŵr bod Aelodau'n gallu cadw staff yn rhan allweddol o hynny. Mae angen i'r Bwrdd hefyd sicrhau bod y gefnogaeth a roddir i Aelodau yn dryloyw ac yn sicrhau gwerth am arian i drethdalwyr Cymru. Mae hyn hyd yn oed yn bwysicach yng nghyd-destun herio setliadau gwariant cyhoeddus a'r ffaith bod y cyhoedd bellach yn craffu mwy ar wariant ein cynrychiolwyr etholedig. Gwnaethom gadw'r ffactorau hyn mewn cof wrth wneud ein penderfyniadau, fel rhoi mwy o hyblygrwydd i Aelodau a grwpiau o ran sut y maent yn gwario eu harian, ond heb gynyddu'r gost i drethdalwyr.

Yr adroddiad hwn yw penllanw ein hadolygiad o'r cymorth staffio sydd ar gael i Aelodau. Mae rhai o'r newidiadau a amlinellir yn y ddogfen hon eisoes wedi dod i rym tra bydd yn cymryd ychydig yn hwy i bobl wir deimlo effaith rhai o'r newidiadau eraill. Bydd y Bwrdd yn parhau i sicrhau bod yr holl benderfyniadau a wneir ganddo wedi'u seilio ar dystiolaeth ac yn cael eu hadolygu o bryd i'w gilydd fel eu bod yn gadarn ac yn briodol er mwyn ateb heriau'r dyfodol.



Y Fonesig Dawn Primarolo  
Cadeirydd, Bwrdd Taliadau Annibynnol Cynulliad Cenedlaethol Cymru

# 1: Y Bwrdd Taliadau

*Mae'r bennod hon yn disgrifio swyddogaethau'r Bwrdd, ei gylch gwaith a'i ffyrdd o weithio.*

## 1.1 Swyddogaethau'r Bwrdd

- 1.1.1 Mae'r Bwrdd Taliadau yn gorff annibynnol sy'n gyfrifol am sicrhau bod y taliadau a'r adnoddau cywir ar gael i Aelodau'r Cynulliad (Aelodau) ymgymryd â'u rôl gan ddangos gwerth am arian ar yr un pryd ar gyfer pwrs y wlad.
- 1.1.2 Mae manylion llawn am swyddogaethau a chyfrifoldebau'r Bwrdd wedi'u nodi ym **Mesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010** (y Mesur). Mae'r Mesur yn nodi tri phrif amcan y mae'n rhaid i'r Bwrdd geisio eu cyflawni wrth wneud **Penderfyniad**, sef:
- darparu lefel o dâl i Aelodau sy'n adlewyrchu cymhlethdod a phwysigrwydd y swyddogaethau y maent yn ymgymryd â hwy, ac nad yw'n rhwystro unigolion, am resymau ariannol, rhag ceisio cael eu hethol i'r Cynulliad;
  - darparu adnoddau digonol i Aelodau i'w galluogi i arfer eu swyddogaethau;
  - sicrhau uniondeb, atebolrwydd, gwerth am arian a thryloywder o ran gwario arian cyhoeddus.
- 1.1.3 Wrth ddatblygu ei Benderfyniad, mae'r Bwrdd yn ymgynghori â'r rheini y mae ei benderfyniadau'n debygol o effeithio arnynt. Mae hynny'n cynnwys Aelodau, staff a gyflogir gan Aelodau neu gan grwpiau'r pleidiau, yr undebau llafur perthnasol ac unrhyw randdeiliaid priodol eraill. Mae'r Bwrdd yn adolygu effeithiolrwydd y Penderfyniad yn rheolaidd i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn addas i'r diben.
- 1.1.4 Wrth ddatblygu ei Benderfyniad ar gyfer y Cynulliad nesaf, nod y Bwrdd yw sicrhau bod y cymorth sydd ar gael i Aelodau yn denu ystod eang o ymgeiswyr galluog ac amrywiol i sefyll i gael eu hethol i'r Cynulliad.



## 1.2 Egwyddorion

1.2.1 Mae cyfres o egwyddorion a ddiffiniwyd yn glir wedi bod yn sail i waith y Bwrdd hyd yn hyn:

- dylai'r cymorth ariannol a'r tâl a roddir i Aelodau gefnogi diben strategol y Cynulliad a hwyluso gwaith ei Aelodau;
- rhaid i benderfyniadau fod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru;
- rhaid i'r system cymorth ariannol ar gyfer Aelodau fod yn gadarn, yn glir, yn dryloyw ac yn gynaliadwy, a rhaid iddi gynnig gwerth am arian i drethdalwyr.

1.2.2 Yn 2016, datblygodd y Bwrdd set newydd o egwyddorion ac amcanion llywodraethu, cyn cyhoeddi ei **strategaeth** ar gyfer cyflawni ei waith yn ystod y Pumed Cynulliad. Adolygodd y Bwrdd y cynnydd a wnaed yn erbyn ei amcanion strategol yn ei gyfarfod ym mis Mawrth 2018. Mae crynodeb o'r drafodaeth ar gael yn **Adroddiad Blynyddol y Bwrdd ar gyfer 2017-18**.

## 2: Y cefndir a'r cylch gorchwyl

*Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o gefndir a chylch gorchwyl yr adolygiad.*

### 2.1 Y cefndir

2.1.1 Yn ei **strategaeth ar gyfer 2016-2021**, ymrwymodd y Bwrdd i adolygu strwythur cyflog a gyrfa staff cymorth ac i ystyried y ffordd orau o sicrhau bod gan Aelodau y lefel briodol o gymorth i wneud eu gwaith yn effeithiol mewn sefydliad gwleidyddol sy'n aeddfedu. Gan adeiladu ar yr adborth a gafwyd fel rhan o adolygiad y Bwrdd o egwyddorion sylfaenol ac effeithiolrwydd y Penderfyniad, lansiodd y Bwrdd ei **Adolygiad o'r cymorth staffio i'r Aelodau**<sup>1</sup> yn dilyn ei gyfarfod ym mis Hydref 2017.

### 2.2 Cylch gorchwyl

2.2.1 Cytunodd y Bwrdd i adolygu tystiolaeth bresennol a thystiolaeth newydd sy'n ymwneud â'r lwfansau staffio a ddarperir i'r Aelodau er mwyn sicrhau bod y cymorth ariannol sydd ar gael yn cefnogi diben strategol y Cynulliad ac yn hwyluso gwaith ei Aelodau, yn ogystal â sicrhau bod y system cymorth ariannol i'r Aelodau yn gadarn, yn glir, yn dryloyw, yn gynaliadwy ac yn rhoi gwerth i drethdalwyr.

2.2.2 Roedd yr adolygiad yn canolbwyntio ar:

- pa mor ddigonol yw lefel y cymorth a roddir i Aelodau;
- pa mor hyblyg a rhagnodol yw'r system cymorth bresennol i Aelodau;
- pa mor addas yw telerau ac amodau presennol staff cymorth.

2.2.3 Wrth benderfynu ar strwythur yr adolygiad, cytunodd y Bwrdd i rannu'r adolygiad yn ddwy ran:

---

<sup>1</sup> Newidiwyd enw terfynol yr adolygiad i "Adolygiad o'r Cymorth Staffio" gan ei fod yn cynnwys newidiadau i'r gefnogaeth sydd ar gael i grwpiau'r pleidiau gwleidyddol yn ogystal ag Aelodau.

- Rhan un: pa mor rhagnodol a hyblyg yw'r Penderfyniad presennol mewn perthynas â'r lwfans staffio a ddarperir;
- Rhan dau: pa mor ddigonol yw telerau ac amodau presennol staff cymorth.

## 3: Cymorth staffio

*Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o'r gefnogaeth a oedd ar gael i Aelodau cyn cynnal yr adolygiad (fel yr amlinellwyd ym **Mhenderfyniad 2017-18**).*

### 3.1 Lwfans staffio Aelodau unigol

3.1.1 Ar ddechrau'r adolygiad, rhoddwyd lwfans staffio o £96,995 i Aelodau unigol, y gallent ei ddefnyddio i gyflogi hyd at dri aelod o staff cyfwerth ag amser llawn (am hyd at uchafswm o 111 o oriau'r wythnos).

3.1.2 Caiff yr holl staff eu cyflogi ar un o dri band cyflog, sef Uwch-gynghorydd, Band 1, Band 2 neu Fand 3, a rhaid iddynt gael eu penodi a'u cyflogi yn unol â'r Polisi Recriwtio a gyhoeddwyd gan y tîm Cymorth Busnes i Aelodau.

Tabl 1: Graddfeydd cyflog staff cymorth ar gyfer 2017-18

Band	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Uwch-gynghorydd	£32,399	£34,059	£35,805	£37,640	£39,576
Band 1	£24,078	£26,236	£28,594	£31,168	£33,983
Band 2	£20,562	£22,618	£24,886	£27,384	£30,143
Band 3	£18,619	£20,062	£21,616	£23,296	£25,109

3.1.3 Mae 'Uchafswm Costau Posibl' unrhyw gyfuniad o staff a gyflogir yn gyfwerth â chost y cyflogau a fyddai'n cael eu talu pe bai'r cyflogeion i gyd yn cael eu talu ar bwynt uchaf eu band cyflog perthnasol, gan gymryd eu horiau contract i ystyriaeth. Caiff Aelodau gyflogi staff mewn unrhyw gyfuniad o'r bandiau ar yr amod nad yw'r Uchafswm Costau Posibl yn fwy na chyfanswm y Lwfans Gwariant Staffio. Enw'r gwahaniaeth rhwng yr Uchafswm Costau Posibl a chyfanswm y Lwfans Gwariant Staffio yw'r 'Balans sy'n weddill'.

3.1.4 Gall Aelodau ddefnyddio'r Balans sy'n weddill i gyflogi staff dros dro (nad ydynt yn ddarostyngedig i'r cap 111 o oriau) neu ei drosglwyddo i'w cyllideb costau swyddfa (sydd â therfyn uchaf o £4,678).



3.1.5 Yn ogystal â'r darpariaethau staffio a amlinellwyd, mae gan Aelodau unigol hefyd fynediad at Gronfa Polisi, Ymchwil a Chyfathrebu yn ogystal â chymorth ychwanegol ar gyfer absenoldebau staff.

## 3.2 Lwfans staffio ar gyfer grwpiau'r pleidiau gwleidyddol

3.2.1 Yn ogystal â'r darpariaethau sydd ar gael i Aelodau unigol, mae pleidiau gwleidyddol hefyd yn gymwys i gael cymorth i gynorthwyo eu gwaith yn y Cynulliad.

3.2.2 Gellir hawlio'r Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol am gyflogi staff mewn rôl weinyddol a/neu ymchwil; gellir hefyd ei hawlio am gostau teithio staff a chaffael offer swyddfa.

3.2.3 Rhaid i bob aelod o staff gael ei gyflogi ar un o bum graddfa gyflog, sydd yr un fath â'r rhai a amlinellir yn Nhabl 1, ar wahân i'r raddfa gyflog ar gyfer rôl Pennaeth Staff (gan mai dim ond un ohonynt y gellir ei gyflogi fesul grŵp). Mae'r graddfeydd fel a ganlyn:

	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Pennaeth Staff	£35,639	£37,464	£39,386	£41,406	£43,532

3.2.4 Yn debyg i lwfans staffio unigol yr Aelodau, caiff pleidiau gwleidyddol ddefnyddio eu lwfans i gyflogi staff mewn unrhyw gyfuniad o'r bandiau ar yr amod nad yw'r Uchafswm Costau Posibl yn fwy na chyfanswm y lwfans a ddarperir iddynt.

3.2.5 Cyfanswm y Lwfans Cymorth Plaid Wleidyddol a oedd ar gael ar y pryd oedd £929,110. Mae'r Lwfans yn cael ei ddsbarthu ymhlith y gwahanol bleidiau fel a ganlyn:

- Bydd unrhyw blaid neu bleidiau gwleidyddol sy'n rhan o Lywodraeth Cymru yn cael lwfans gweinyddu craidd o £10,000 yr Aelod hyd at uchafswm o £150,000.
- Bydd hawl gan bleidiau gwleidyddol nad ydynt yn rhan o Lywodraeth Cymru i gael lwfans gweinyddu craidd o £50,000 os oes ganddynt dri Aelod neu ragor.
- Ar ôl dyrannu lwfansau gweinyddu craidd, caiff y Lwfans Cymorth Plaid Wleidyddol sy'n weddill ei ddyrannu ar sail y pen ymhlith yr holl Aelodau nad yw eu pleidiau yn rhan o Lywodraeth Cymru.

## 3.3 Darpariaethau eraill o ran cymorth staffio

- 3.3.1** Yn ogystal â'r darpariaethau a amlinellir uchod, mae'n rhaid i bob aelod o staff gael ei gyflogi ar y contract safonedig (gan gynnwys y telerau ac amodau). Mae staff cymorth hefyd yn gymwys ar gyfer y cynllun pensiwn staff cymorth, lle y mae'r cyflogwr yn talu cyfraniadau o 10 y cant. At hynny, gwneir taliad yswiriant bywyd ar gyfer y staff hynny sy'n marw tra byddant yn y swydd.
- 3.3.2** Mae absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu ac absenoldeb Rhiant a Rennir uwch ar gael i staff cymorth. Mae yna hefyd nifer o bolisïau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol ar waith i gefnogi'r staff hynny sy'n gweithio i Aelodau neu bleidiau gwleidyddol.
- 3.3.3** Mae Comisiwn y Cynulliad hefyd yn darparu rhaglen Datblygiad Proffesiynol Parhaus eang ar gyfer staff cymorth, wedi'i theilwra'n benodol i'w rolau ac yn cefnogi'r gwahanol weithgareddau y maent yn eu cyflawni.

## 4: Methodoleg

*Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o'r fethodoleg a ddefnyddiwyd i lywio'r adolygiad.*

### 4.1 Y cefndir

4.1.1 Wrth ddatblygu'r adolygiad, cytunodd y Bwrdd y byddai angen iddo gasglu tystiolaeth ar ddau gam:

- Cam 1: trafod adborth gan Aelodau a staff cymorth ar y darpariaethau perthnasol yn y Penderfyniad;
- Cam 2: trafod y darpariaethau yn y Penderfyniad gyda deddfwrfeydd eraill y DU, staff Comisiwn y Cynulliad a rolau tebyg eraill ledled Cymru.

4.1.2 Cytunodd y Bwrdd i goladu'r dystiolaeth o'r ddau gam cyn cyhoeddi unrhyw ymgynghoriadau fel rhan o'r adolygiad.

4.1.3 Drwy gydol yr adolygiad mae'r Bwrdd wedi bod yn monitro hynt gwaith diwygio'r Cynulliad, dan ofal Comisiwn y Cynulliad, a allai gael effaith ar Benderfyniad y Bwrdd. Yn sgil hyn, mae'r Bwrdd wedi cytuno y bydd yn dychwelyd at nifer o faterion a godwyd yn yr adolygiad hwn yn ystod ei adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad i sicrhau bod y darpariaethau'n parhau i fod yn addas at y diben mewn deddfwrfa sy'n esblygu.

### 4.2 Cam 1: Methodoleg

4.2.1 Roedd y Bwrdd yn cytuno'n unfryd y dylid ymgysylltu â chymaint o Aelodau a staff cymorth â phosibl yn ystod yr adolygiad hwn. I'r perwyl hwnnw, roedd nifer o gyfleoedd i ymgysylltu â'r Bwrdd yn ystod yr adolygiad. Defnyddiodd y Bwrdd yr adborth a gafwyd yn ystod y cyfleoedd cynharach i lywio ei gwestiynau wrth i'r adolygiad ddatblygu. Mae trosolwg o'r dull hwn isod.

#### *Cyfarfodydd y Grwpiau Cynrychiadol*

---

4.2.2 Cyfarfu'r Bwrdd â Grwpiau Cynrychiadol yr Aelodau a'r staff cymorth yn ystod pob cam o'r adolygiad.

- 4.2.3 Er mwyn sicrhau bod yr adolygiad yn ystyried y prif faterion ar gyfer Aelodau a staff cymorth, gwahoddwyd y ddau grŵp i rannu eu barn ar y materion y dylid eu hystyried fel rhan o'r adolygiad. Roedd hyn yn cynnwys ymweliadau swyddfa, cyfweiliadau wyneb yn wyneb ac arolygon.
- 4.2.4 Roedd y Bwrdd yn gwerthfawrogi barn y ddau grŵp wrth ddatblygu'r adolygiad a'u cefnogaeth wrth annog eu cydweithwyr i ymgysylltu â'r Bwrdd yn ystod yr adolygiad.

### *Ymweliadau swyddfa*

---

- 4.2.5 Fel rhan o'r broses o'i sefydlu ym mis Medi 2015, cynhaliodd y Bwrdd gyfres o ymweliadau swyddfa ym mhob rhan o ranbarth gogledd Cymru er mwyn cwrdd ag Aelodau a staff cymorth. Ar ôl cael adborth cadarnhaol gan bawb a gymerodd ran, penderfynodd y Bwrdd gynnal ymweliadau tebyg fel rhan o'r adolygiad hwn.
- 4.2.6 Ym mis Hydref 2017, cyfarfu'r Bwrdd â staff 11 o Aelodau yn rhanbarth de Cymru, gan gynnwys cyfarfod â staff sydd wedi'u lleoli yn yr etholaeth neu'r rhanbarth a'r rhai sy'n gweithio yn swyddfa Tŷ Hywel. Roedd y swyddfeydd a ddewiswyd ar gyfer yr ymweliadau hyn yn cyfateb yn fras â demograffeg aelodaeth bresennol y Cynulliad, gan gynnwys y pleidiau a'r rhywiau a gynrychiolir, a hyd gwasanaeth Aelodau a'r swyddi a ddelir ganddynt.
- 4.2.7 Er mwyn llywio'r trafodaethau, defnyddiodd y Bwrdd yr adborth a gafodd o'i arolwg diweddar ar egwyddorion ac effeithiolrwydd y Penderfyniad i ddatblygu set o gwestiynau â'r bwriad o gasglu rhagor o wybodaeth am y materion dan sylw.

### *Cyfweiliadau wyneb yn wyneb*

---

- 4.2.8 Cytunodd y Bwrdd i gynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb â sampl a ddewiswyd ar hap o Aelodau a staff cymorth i gael dealltwriaeth ddyfnach o'r themâu a oedd wedi codi yn ystod ei waith cynharach.
- 4.2.9 Cytunodd y Bwrdd y byddai sampl o 11 o Aelodau a 25 o staff cymorth yn cydfynd â demograffeg gynrychioliadol yr Aelodau etholedig a'u swyddfeydd. Nododd y Bwrdd fod y sampl hon yn llai na'r sampl a ddefnyddiwyd gan y Bwrdd blaenorol wrth gynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb ar gyfer **adolygiad tebyg**. Fodd bynnag, roedd dull y Bwrdd wrth gynnal yr adolygiad hwn yn cynnwys nifer o gyfleoedd ymgysylltu yn hytrach na chynnal cyfweiliadau yn unig, fel y gwnaed gan y Bwrdd



blaenorol, a helpodd i liniaru unrhyw risgiau sy'n gysylltiedig â chael sampl llai o faint.

- 4.2.10** Gwahoddwyd cyfanswm o 15 o Aelodau a 32 o staff cymorth i gyfweiliad rhwng mis Ionawr a dechrau mis Chwefror 2018. O'r rhain, derbyniodd 7 Aelod a 18 o staff cymorth y gwahoddiad am gyfweiliad wyneb yn wyneb. Roedd y rhesymau dros wrthod y gwahoddiad i gyfweiliad yn cynnwys dewis cwblhau'r arolwg ar-lein, argaeledd a chanslo munud olaf.

### *Arolwg*

---

- 4.2.11** Lansiodd yr arolwg er mwyn rhoi cyfle i'r Aelodau a'r staff cymorth hynny na chawsant eu dewis ar hap i gymryd rhan yn yr ymweliadau swyddfa neu'r cyfweiliadau rannu eu barn â'r Bwrdd. Cafodd y cwestiynau a ddefnyddiwyd yn ystod y cyfweiliadau eu haddasu ar gyfer yr arolwg.
- 4.2.12** Roedd yr arolwg ar agor rhwng 5 Rhagfyr 2017 a 8 Chwefror 2018 ac roedd modd ei gwblhau ar ffurf copi caled neu ar-lein. Sicrhodd y Bwrdd fod Aelodau a staff cymorth yn cael eu hatgoffa sut y gallent rannu eu barn â'r Bwrdd drwy gydol cyfnod yr arolwg.
- 4.2.13** Ymatebodd cyfanswm o 21 o Aelodau (35 y cant) a 99 o staff cymorth (38 y cant) i'r arolwg. Roedd y Bwrdd yn ymwybodol nad oedd y canlyniadau yn cynrychioli'r holl Aelodau a staff cymorth yn llwyr.

### *Sesiwn galw heibio i staff cymorth*

---

- 4.2.14** Cytunodd y Bwrdd i gynnal ei ddigwyddiad galw heibio cyntaf gyda staff cymorth yn dilyn llwyddiant cyfleoedd tebyg i Aelodau. Roedd hyn yn gyfle i staff cymorth siarad ag aelodau'r Bwrdd wyneb yn wyneb yn anffurfiol. Y sesiwn galw heibio oedd cam olaf y strategaeth ymgysylltu ar gyfer casglu tystiolaeth a'r bwriad oedd cynnig ffordd i staff cymorth drafod unrhyw faterion pellach a oedd wedi dod i'r amlwg yn ystod yr adolygiad.
- 4.2.15** Cynhaliwyd y sesiwn galw heibio yn Nhŷ Hywel, felly gwahoddwyd staff cymorth o swyddfeydd etholaeth a swyddfeydd rhanbarthol yr Aelodau i gysylltu â'r ysgrifenyddiaeth i drafod ffyrdd amgen o siarad â'r Bwrdd. Ni chafwyd unrhyw geisiadau yn sgil hyn.

**4.2.16** Dim ond pum aelod o staff cymorth a aeth i'r digwyddiad, ac roedd hynny llawer yn is na'r digwyddiadau tebyg a gynhaliwyd ar gyfer yr Aelodau. Cytunodd y Bwrdd y byddai angen iddo drafod gyda'r Grwpiau Cynrychiadol sut y gallai wella presenoldeb pe bai'n briodol cynnal digwyddiad tebyg yn ystod gweddill ei dymor o wasanaeth.

## 4.3 Cam 2: Methodoleg

**4.3.1** Roedd y Bwrdd yn ymwybodol y gellir cymharu rolau staff cymorth yn y Cynulliad â rolau staff cymorth mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU, ac i raddau llai â staff Comisiwn y Cynulliad a rolau eraill yng Nghymru. I'r perwyl hwnnw, cynhaliodd y Bwrdd dri ymarfer gwerthuso.

### *Staff Comisiwn y Cynulliad*

---

**4.3.2** Roedd y cyfweiliadau a gynhaliwyd fel rhan o'r adolygiad yn cynnwys cyfres o gwestiynau yn seiliedig ar y fframwaith a fabwysiadwyd gan y Gwasanaeth Sifil i adolygu'r elfennau sy'n debyg a'r elfennau sy'n wahanol rhwng rolau. Er mwyn asesu'r elfennau tebyg a'r elfennau gwahanol, gwahoddwyd grŵp o unigolion o Gomisiwn y Cynulliad i gyfweiliad hefyd. Roedd y sampl yn cynnwys croestoriad o'r holl fandiau cyflog a'r holl rolau allweddol ar gyfer staff cymorth a staff y Comisiwn.

### *Telerau ac amodau staff cymorth mewn deddfwrfeydd eraill*

---

**4.3.3** Cytunodd y Bwrdd i ystyried telerau ac amodau staff cymorth yn erbyn rolau tebyg yn neddfwrfeydd eraill y DU. Cynhaliwyd yr ymarfer hwn drwy ddadansoddi'r rheolau a nodwyd yng nghynllun neu benderfyniad pob deddfwrfa ar gyfer staff cymorth a pholisïau Comisiwn y Cynulliad ar gyfer staff y Comisiwn.

### *Cyflogau staff cymorth mewn deddfwrfeydd eraill a rolau tebyg ledled Cymru*

---

**4.3.4** Diben yr ymarfer terfynol oedd asesu amrywiadau o ran cyflog staff cymorth yn erbyn staff cymorth yn neddfwrfeydd eraill y DU, data cymharol o'r Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion (ASHE), meincnodau bras eraill o ffynonellau eraill a graddau cyflog Comisiwn y Cynulliad.

## 4.4 Y dystiolaeth a ddaeth i law

- 4.4.1 Cytunodd y Bwrdd i ystyried y dystiolaeth a gafwyd gan Aelodau a staff cymorth ar y cyd â'r wybodaeth a gasglwyd o'i ymarfer, a gynhaliwyd fel rhan o ail gam yr adolygiad hwn, i sicrhau bod ei benderfyniadau wedi'u hategu gan dystiolaeth uniongyrchol ac arfer gorau.

## 5: Y dystiolaeth a drafodwyd

*Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o'r dystiolaeth a ystyriwyd gan y Bwrdd yn ei drafodaethau ynghylch amrywiaeth o faterion yn codi o'r adolygiad.*

### 5.1 Y cefndir

- 5.1.1 Fel yr amlinellwyd ym mhennod pedwar, roedd y fethodoleg ar gyfer yr adolygiad yn ystyried ystod eang o dystiolaeth o wahanol ffynonellau ac felly cafwyd trafodaethau manwl ar amrywiaeth o faterion gwahanol.
- 5.1.2 Drwy gydol y trafodaethau hynny, y mae'r bennod hon yn rhoi crynodeb ohonynt, ystyriodd y Bwrdd pa newidiadau y gellid eu gwneud nawr a pha faterion yr oedd angen eu hystyried ymhellach. At ei gilydd, ystyriodd y Bwrdd y materion o dan wyth pennawd ar wahân sydd i'w gweld isod.

### 5.2 Cyfrifo'r Lwfans Staffio a'r cap cyflogaeth o 111 o oriau ar staff a gyflogir yn barhaol

- 5.2.1 Ystyriodd y Bwrdd sut y mae'r Lwfans Staffio yn cael ei gyfrifo yn ogystal â'r cap cyflogaeth o 111 o oriau ar staff sy'n cael eu cyflogi yn barhaol.

#### *Trafod y dystiolaeth*

---

- 5.2.2 Yn 2017, nododd dros hanner yr Aelodau (57.9 y cant) a gymerodd rhan yn yr arolwg<sup>2</sup> fod y lwfans gwariant staffio a'r cyfuniadau staff yr oedd y lwfans yn eu galluogi i'w cyflogi yn 'wael' neu'n 'wael iawn'. At hynny, nododd dros dri o bob pum Aelod a arolygwyd fod y cap o 111 o oriau hefyd naill ai'n 'wael' neu'n 'wael iawn'.
- 5.2.3 Roedd staff cymorth yn adleisio'r teimladau hyn ac roedd canran debyg o staff cymorth o'r un farn â'r Aelodau o ran y cap o 111 o oriau a chyfrifo'r lwfans staffio.
- 5.2.4 Dywedodd llawer o Aelodau wrth y Bwrdd yn anffurfiol fod y cyllidebau staffio presennol yn "annigonol" neu'n "rhy anhyblyg". Dywedodd un Aelod wrth y Bwrdd:

---

<sup>2</sup> Arolwg y Bwrdd Taliadau o effeithiolrwydd y Penderfyniad



*"Byddwn yn croesawu mwy o hyblygrwydd yn y Penderfyniad e.e. drwy gael gwared ar y cap o 111 o oriau. Yn fy marn i, mae'n anos i Aelodau rhanbarthol allu staffio eu swyddfeydd â nifer ddigonol o staff gan fod angen dwy swyddfa arnynt i ofalu am yr ardal ddaearyddol ehangach."*

5.2.5 Dywedodd grŵp o staff yn swyddfa un o'r Aelodau wrth y Bwrdd:

*"Efallai y byddai'r gallu i drosglwyddo mwy yn helpu'r swyddfa i reoli'r cyllidebau ond mae'r graddfeydd cyflog yn gallu rhwystro faint y gellir ei drosglwyddo."*

5.2.6 Roedd rhywfaint o gefnogaeth hefyd i ddileu'r cap o 111 o oriau ymhlith yr Aelodau a'r staff cymorth yn ystod y cyfweiliadau a'r arolygon a gynhaliwyd fel rhan o'r adolygiad o'r cymorth staffio i'r Aelodau. Dywedodd un aelod o staff cymorth wrth y Bwrdd:

*"Mae'r cyfyngiad ar oriau yn rhwystredig. Mae'n cymryd llawer o amser i ddau berson wneud gwaith achos, byddem ni'n falch iawn o gael mwy o hyblygrwydd."*

### *Casgliad*

5.2.7 Yn dilyn yr adborth yn galw am fwy o hyblygrwydd yn y system ac i fynd i'r afael â manau sydd o dan bwysau, cytunodd y Bwrdd i gynnig cyflwyno cyfres o atebion. Yn gyntaf, cynigiodd y Bwrdd ganiatáu i'r Lwfans Staffio sy'n weddill gan Aelod gael ei gyfrifo yn ôl y gost wirioneddol yn hytrach na'r gost uchaf posibl. Byddai hyn hefyd yn creu adnodd ychwanegol i Aelodau heb gynyddu'r gost i drethdalwyr.

5.2.8 Ochr yn ochr â'r cynnig hwn, mae'r Bwrdd hefyd yn cynnig cyhoeddi'r gwariant pob Aelod unigol o ran ei Lwfans Staffio. Byddai hyn yn gyhoeddiad blynyddol o gyfanswm gwariant Aelod yn ystod blwyddyn ariannol ar staffio. Cytunodd y Bwrdd y byddai'r cynnig hwn yn gwella tryloywder o ran sut y mae Aelodau'n gwario arian cyhoeddus.

5.2.9 Yn olaf, er mwyn caniatáu i Aelodau gyflogi mwy o staff heb gynyddu'r gost i drethdalwyr, roedd y Bwrdd yn cynnig dileu'r cap o 111 o oriau ar staff a gyflogir yn barhaol. O ganlyniad i hyn, pe bai Aelod am gyflogi unrhyw staff ychwanegol, byddai cyfanswm oriau a band cyflog y staff ychwanegol yn dibynnu ar y balans sy'n weddill o Lwfans Staffio yr Aelod (yn unol â pharagraff 5.2.7) ar ôl cyfrif am yr holl godiadau cyflog blynyddol cytundebol.

- 5.2.10 Ceir rhagor o fanylion am ganlyniadau'r ymgynghoriad hwn ym mharagraffau 6.1.1-6.1.4 o'r adroddiad hwn.

## 5.3 Trosglwyddo rhwng cyllidebau

- 5.3.1 Trafododd y Bwrdd y darpariaethau sydd ar waith sy'n caniatáu i Aelodau drosglwyddo arian o'r Lwfans Gwariant Staffio i'w Lwfans Costau Swyddfa.

### *Y dystiolaeth a drafodwyd*

---

- 5.3.2 Dywedodd y rhan fwyaf o Aelodau fod gwerth am arian y Penderfyniad a pha mor rhesymol ydoedd i'r pwrs cyhoeddus naill ai yn "dda" neu yn "dda iawn". Fodd bynnag, pan ofynnodd y Bwrdd i'r Aelodau am eu barn ar y lwfans costau swyddfa, nododd ychydig o dan draean (30.0 y cant) fod y ddarpariaeth yn "dda" neu yn "dda iawn", gyda 45 y cant o'r rhai a holwyd yn dweud ei fod yn "iawn".

- 5.3.3 Dywedodd cyfran uwch o staff cymorth yn yr un arolwg (47.2 y cant) fod y ddarpariaeth naill ai yn "dda" neu yn "dda iawn".

- 5.3.4 Dywedodd un Aelod wrth y Bwrdd:

*"Byddai'n fwy buddiol i Aelodau pe bai modd trosglwyddo arian o gostau swyddfa i gostau staffio. Byddai'r hyblygrwydd hwn yn caniatáu i Aelodau sydd â chostau swyddfa is ddefnyddio'r gwarged i wario mwy ar adnoddau staffio, sef rhywbeth nad oes modd ei wneud ar hyn o bryd o dan y Penderfyniad."*

### *Casgliad*

---

- 5.3.5 Trafododd y Bwrdd yr adborth a gasglwyd yn ystod yr adolygiad hwn a'r adolygiad o effeithiolrwydd y Penderfyniad. Roedd y ddau adolygiad yn awgrymu bod pobl yn ffafrio mwy o hyblygrwydd rhwng y lwfansau. Felly, ystyriodd y Bwrdd pa newidiadau pellach y gallai eu gwneud yn ychwanegol at y rhai a gynigiwyd ar gyfer y lwfansau staffio heb gynyddu'r gost i drethdalwyr.

- 5.3.6 Cynigiodd y Bwrdd ganiatáu i Aelodau drosglwyddo hyd at 25 y cant o'u Lwfans Costau Swyddfa i'w Lwfans Staffio. At hynny, cynigiodd y Bwrdd ganiatáu i Aelodau drosglwyddo'r arian sydd ar gael iddynt drwy'r Gronfa Polisi, Ymchwil a Chyfathrebu i'w Lwfans Staffio (hyd at gyfanswm o £2,500). Byddai'r cynigion hyn yn ychwanegol at y darpariaethau trosglwyddo sydd eisoes ar gael i Aelodau.

5.3.7 Mae manylion am ganlyniadau terfynol yr ymgynghoriad hwn i'w gweld ym mharagraffau 6.1.1-6.1.4 o'r adroddiad hwn.

## 5.4 Recriwtio a chyflogi aelodau o'r teulu

5.4.1 Yn y Cynulliad, gellir penodi aelodau o'r teulu a phartneriaid drwy'r broses recriwtio fel y nodwyd. Trafododd y Bwrdd y darpariaethau ynghylch cyflogi aelodau o'r teulu yn eu cyfanrwydd.

### *Y dystiolaeth a drafodwyd*

5.4.2 Fel rhan o'i adolygiad, cynhaliodd y Bwrdd ymweliadau â rhai swyddfeydd etholaeth i ddeall gwaith staff cymorth yn well yn y swyddfeydd hynny. Yn ystod yr ymweliadau hyn, clywodd y Bwrdd safbwyntiau cymysg ar yr arfer gan eu cyflogwyr o gyflogi aelodau o'r teulu. Dywedodd gwahanol grwpiau o staff mewn gwahanol swyddfeydd y dylai'r broses recriwtio "fod mor dryloyw â phosibl." Y consensws cyffredinol yn un o'r swyddfeydd hyn oedd na ddylai Aelodau gyflogi aelodau o'r teulu fel staff cymorth, er y nodwyd y gallai fod ganddynt y profiad, y sgiliau a'r berthynas iawn, mewn rhai amgylchiadau, i gyflawni'r rôl. Mynegwyd pryderon mewn swyddfa arall am ganfyddiadau'r cyhoedd o gyflogi aelodau o'r teulu, ond nodwyd hefyd y gall cyflogi aelodau o'r teulu fod yn fuddiol i berthnasoedd proffesiynol yn ogystal â chael effaith niweidiol.

5.4.3 Nododd swyddfa arall y dylai'r gweithdrefnau recriwtio ar gyfer cyflogi aelodau o'r teulu adlewyrchu'r rheini mewn seneddau eraill.

5.4.4 Wrth drafod arferion recriwtio yn y deddfwrfeydd eraill, nododd y Bwrdd fod y darpariaethau ar gyfer recriwtio aelodau o'r teulu yn amrywio rhwng gwahanol ddeddfwrfeydd y DU.

5.4.5 Yng Nghynulliad Gogledd Iwerddon, dim ond un aelod o'r teulu sy'n cael gweithio i Aelod. Ers 2017, mae San Steffan wedi atal Aelodau Seneddol rhag recriwtio aelodau newydd o'r teulu, tra bod y rhai a gyflogwyd eisoes yn cael parhau. Fodd bynnag, nid yw'r rheolau yn atal Aelodau Seneddol rhag cyflogi aelodau o'r teulu, ond ni fyddant yn cael eu hariannu o'r pwrs cyhoeddus. Gwnaeth Senedd yr Alban roi'r gorau i gyflogi aelodau o'r teulu yn 2008.

5.4.6 Clywodd y Bwrdd sylwadau hefyd ynghylch pa mor briodol yw recriwtio aelodau o'r teulu. Codwyd y mater hefyd yng nghyd-destun y gwaith a wnaed mewn ymateb i'r

newidiadau diweddar i drefniadau Urddas a Pharch y Cynulliad Cenedlaethol. Roedd y materion yn ymwneud yn benodol â'r Weithdrefn Ddisgyblu a'r Weithdrefn Gwyno, a pha mor bwysig ydyw i sicrhau proses deg ac i osgoi unrhyw wrthdaro buddiannau, boed hynny'n ganfyddiad o wrthdaro neu'n wrthdaro gwirioneddol, o dan amgylchiadau sy'n ymwneud ag aelodau o'r teulu neu bartneriaid.

### *Casgliadau*

---

- 5.4.7** Yn dilyn ystyriaeth fanwl o'r materion yn ymwneud â chyflogi aelodau o'r teulu, cydnabu'r Bwrdd y gall aelodau o'r teulu ddarparu cymorth effeithiol i Aelodau pan fyddant yn cael eu cyflogi fel aelod o staff. Fodd bynnag, pan fo arian cyhoeddus yn cael ei wario, roedd y Bwrdd o'r farn mai'r flaenoriaeth yw bod yn dryloyw, bod yn agored, a bod trefniadau llywodraethu da mewn cysylltiadau cyflogaeth, heb unrhyw ganfyddiad o wrthdaro buddiannau nac unrhyw wrthdaro gwirioneddol. Yn benodol, cytunodd y Bwrdd ei bod hi'n rhesymol gofyn a yw Aelod wedi'i gyfyngu wrth gymryd camau rheoli perfformiad mewn perthynas ag aelodau o'r teulu.
- 5.4.8** Wrth ystyried y mater hwn, cyfeiriodd y Bwrdd at yr egwyddorion cymorth ariannol sy'n sail i'r rheolau a nodir yn y Penderfyniad, sy'n cynnwys bod yn agored, diffyg budd personol, gwerth am arian a rhesymoldeb. Roedd y Bwrdd o'r farn y gallai fod angen cymhwysu'r egwyddorion hyn mewn modd llymach yn sgil pa mor bwysig yw ymddiriedaeth y cyhoedd yn y Cynulliad a chanfyddiad pobl o ran enw da'r Cynulliad.
- 5.4.9** Ar ôl ystyried yr holl faterion a amlinellwyd, penderfynodd y Bwrdd gyflwyno cynigion a fyddai'n sicrhau bod y darpariaethau yn agored, yn dryloyw ac yn annog pobl o bob cefndir i weithio yn y Cynulliad. Yn sgil hynny, cytunodd i ymgynghori ar gynnig i gael gwared ar allu Aelodau i ariannu cyflogaeth aelodau o'r teulu a phartneriaid o'r lwfansau sydd ar gael iddynt drwy'r Penderfyniad. Mae manylion am ganlyniadau terfynol y Bwrdd ynglŷn â'r cynnig hwn i'w gweld ym mharagraffau 6.3.1-6.3.6 o'r adroddiad hwn.

## **5.5 Recriwtio a meini prawf cyflog cychwynnol**

- 5.5.1** Er mwyn cynorthwyo Aelodau a staff cymorth, mae Polisi Recriwtio ffurfiol ar waith ar gyfer recriwtio staff cymorth. Egwyddorion canolog y polisi hwn yw: proses dryloyw yn seiliedig ar degwch; bod yn agored; a phenodi ar sail teilyngdod. Yn ychwanegol

at y polisi hwn, ceir gweithdrefnau penodol, disgrifiadau swydd safonol a dogfennau eraill i hwyluso'r broses.

- 5.5.2** Fel arfer, bydd y rhan fwyaf o staff cymorth sy'n dechrau gweithio i Aelodau yn dechrau eu cyflogaeth ar y pwynt cyflog isaf ar gyfer eu band cyflog perthnasol. Fodd bynnag, mae Penderfyniad y Bwrdd hefyd yn cynnwys darpariaeth sy'n caniatáu i aelodau newydd o staff cymorth ddechrau ar bwynt cyflog uwch os oes rhesymau cryf dros gyfiawnhau gwneud hynny.
- 5.5.3** Ystyriodd y Bwrdd y darpariaethau hyn fel rhan o'r adolygiad ac a oedd achos i'w diwygio.

### *Y dystiolaeth a drafodwyd*

- 5.5.4** Yn ystod ei adolygiad, trafododd y Bwrdd y darpariaethau sydd ar gael yn y Cynulliad o'u cymharu â darpariaethau tebyg yn neddfwrfeydd eraill y DU. Gwelwyd bod y dulliau'n wahanol ym mhob sefydliad ac nad oedd unrhyw ddull yn cynnig 'un ateb i bawb'. Er enghraifft, yng Ngogledd Iwerddon, disgwylir i ymgeiswyr gael eu penodi ar sail teilyngdod ac mae canllawiau arfer gorau ar gael. Yn San Steffan, mae IPSA yn darparu cyfres o ddisgrifiadau swydd a gall Gwasanaeth Adnoddau Dynol yr Aelodau ddarparu cymorth recriwtio.
- 5.5.5** Yn ôl arolwg o Aelodau a staff cymorth a gynhaliwyd gan y Bwrdd ar gyfer yr adolygiad hwn, roedd pedair rhan o bump o'r ymatebwyr yn croesawu'r polisi recriwtio a'r polisiau cyflogaeth safonedig.
- 5.5.6** O ran y meini prawf cyflog cychwynnol, dywedodd rhai Aelodau a staff cymorth wrth y Bwrdd nad oedd y meini prawf yn ddigon hyblyg. Dyma a ddywedodd un Aelod wrth drafod y meini prawf cyflog cychwynnol:

*"Rwy'n credu bod y rheolau yn rhy gaeth, mae hyblygrwydd yn allweddol."*

- 5.5.7** Nododd rhai ymatebwyr, mewn rhai achosion, er y gallai fod gan unigolyn ddigon o sgiliau i gael ei benodi i bwynt cyflog uwch, nad oedd y sgiliau'n bodloni'r rhai a restrwyd yn y meini prawf ac felly na allent ddechrau ar bwynt cyflog uwch. Wrth drafod enghraifft o'r fath, eglurodd un o'r Aelodau:

*"Pe baem yn gallu symud pobl i fyny'r pwyntiau o fewn y bandiau... o safbwynt ariannol, byddai'n helpu i gynnal balans y gyllideb, ni fyddai'n draul ychwanegol ac, yn amlwg, byddai'n helpu i'r aelod o staff deimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi yn y swydd ac yn gymhellant iddo aros yn y rôl."*

## Casgliadau

---

- 5.5.8 Fel yr amlinellwyd uchod, mae'r rhan fwyaf o'r adborth yn dangos bod yr Aelodau a'r staff yn fodlon ar y cyfan â pholisïau recriwtio'r Bwrdd. Felly, nid oedd y Bwrdd o'r farn bod angen gwneud addasiadau ar hyn o bryd gan fod y prosesau a oedd ar waith yn amlwg yn gweithio'n dda, ar y cyfan.
- 5.5.9 Dim ond nifer fach a soniodd am y meini prawf o ran cyflog cychwynnol. Nid yw'r Bwrdd wedi gwneud unrhyw newidiadau ar y cam hwn.

## 5.6 Rôl staff cymorth a'u cyflog

- 5.6.1 Mae rôl staff cymorth yn amrywio i ddiwallu anghenion Aelodau unigol. Er mwyn caniatáu ar gyfer yr amrywiaeth hyn, mae tua deg disgrifiad swydd sy'n nodi'r pecynnau tâl cysylltiedig. Caiff yr holl staff eu cyflogi ar un o bum band cyflog a rhaid iddynt gael eu penodi a'u cyflogi yn unol â'r Polisi Recriwtio.
- 5.6.2 Edrychodd y Bwrdd ar y gwahanol fathau o rolau a gyflawnir gan staff cymorth gan ystyried pa mor addas oedd y cyflogau.

### Trafod y dystiolaeth

---

- 5.6.3 Daeth sylwadau cymysg i law gan yr Aelodau a staff cymorth mewn perthynas â graddfeydd cyflog a chyflogau staff. Nododd tua hanner yr Aelodau a'r staff cymorth eu bod yn deg. Dywedodd un o'r aelodau o staff wrth y Bwrdd ei fod:

*"Yn weddol hapus â'r cyflog."*

- 5.6.4 Tra dywedodd un o'r Aelodau:

*"Ar sail nifer y ceisiadau rwy'n eu cael ar gyfer y rolau rydw i'n eu hysbysebu, rwy'n credu bod y cyflog yn iawn."*

- 5.6.5 Fodd bynnag, roedd tua hanner yr ymatebwyr hefyd o'r farn y dylid cynyddu cyflog staff cymorth i fodloni gofynion y rôl. Holodd rhai staff cymorth hefyd pam nad oedd eu bandiau cyflog hwy yn cyfateb yn union â rhai staff y Comisiwn:

*"Byddwn yn croesawu cymhariaeth yn erbyn staff y Comisiwn – rwy'n deall bod arweinydd tîm yn y gwasanaeth ymchwil yn ennill mwy na rhywun sydd â'r un lefel o gyfrifoldebau sy'n gweithio i Aelod/Grŵp. Rwy'n credu y gallai helpu i gadw staff pe bai cyflogau'n cynyddu." Aelod o staff cymorth.*

5.6.6 Yn ogystal â chasglu barn Aelodau a staff cymorth, cymharodd y Bwrdd gyflogau presennol staff cymorth yn erbyn ystod o rolau tebyg eraill. Diben yr ymarfer oedd dadansoddi cyflog staff cymorth yn erbyn staff cymorth yn neddfwrfeydd eraill y DU, data cymharol o'r Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion, meincnodau bras o ffynonellau eraill a graddau cyflog Comisiwn y Cynulliad.

### Tabl dau: Ystod cyflogau yn neddfwrfeydd y DU 2017-18

Rôl y swydd	Ystod cyflog
Is-ysgrifennydd Tŷ'r Cyffredin	16,478 - 24,472
Uwch-ysgrifennydd Tŷ'r Cyffredin	21,951 - 30,328
Rheolwr Swyddfa Tŷ'r Cyffredin	27,815 - 39,915
Gweithiwr Achos Tŷ'r Cyffredin	19,641 - 27,876
Uwch-weithiwr Achos Tŷ'r Cyffredin	23,938 - 35,465
Cynorthwydd Seneddol Tŷ'r Cyffredin	20,420 - 31,311
Uwch-gynorthwydd Seneddol Tŷ'r Cyffredin	30,290 - 43,105
Gradd 1 Gogledd Iwerddon	16,500 - 19,000
Gradd 2 Gogledd Iwerddon	19,750 - 22,500
Gradd 3 Gogledd Iwerddon	22,750 - 27,500
Band 3 Cymru	18,619 - 25,109
Band 2 Cymru	20,562 - 30,143
Band 1 Cymru	24,078 - 33,983
Cymorth Grŵp Ychwanegol Cymru	32,399 - 39,576
Pennaeth Staff Cymru	35,639 - 43,532
Yr Alban - Gweinyddol lefel 1	17,237 - 21,187



Yr Alban - Gwaith Achos 1 - Cyfathrebu 1	20,725 - 25,343
Yr Alban - Gweinyddol 2	22,213 - 25,343
Yr Alban - Y mchwilydd	22,777 - 29,447
Yr Alban - Gwaith Achos 2 - Rheolwr Cyfathrebu	26,573 - 32,935
Yr Alban - Rheolwr Swyddfa	26,573 - 33,755
Yr Alban - Uwch-ymchwilydd	30,883 - 36,423
Yr Alban - Pennaeth Swyddfa/Uwch-gynghorydd	35,443 - 41,553

**5.6.7** Fel yr amlinellwyd yn nhabl un, dangosodd yr ymarfer, er bod ystod ehangach o rolau yn neddfwrfeydd eraill y DU, fod yr ystod cyflog ar gyfer staff cymorth ym mhob un o ddeddfwrfeydd y DU yn debyg ar y cyfan.

**5.6.8** Bu'r Bwrdd hefyd yn cymharu rolau staff cymorth â nifer gyfyngedig o rolau sydd â lefel debyg o gyfrifoldeb mewn manau eraill yng Nghymru, fel y nodwyd yn yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion. Rhoddodd yr ymarfer ddarlun cyffredinol o'r sefyllfa a gwelwyd nad oedd cyflogau staff cymorth yn anghystadleuol â rolau tebyg ledled Cymru. Yr unig eithriad oedd canolrif Band 1, sy'n cynnwys rolau sy'n debyg i "Reolwyr Swyddfa Cymru" yn unig. Roedd y cyflog cyfartalog ar gyfer staff cymorth yn uwch na'r cymaryddion cymedrol a chanolig o Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2017 ym mhob un o'r pedwar band fel y gwelir yn y tabl isod.

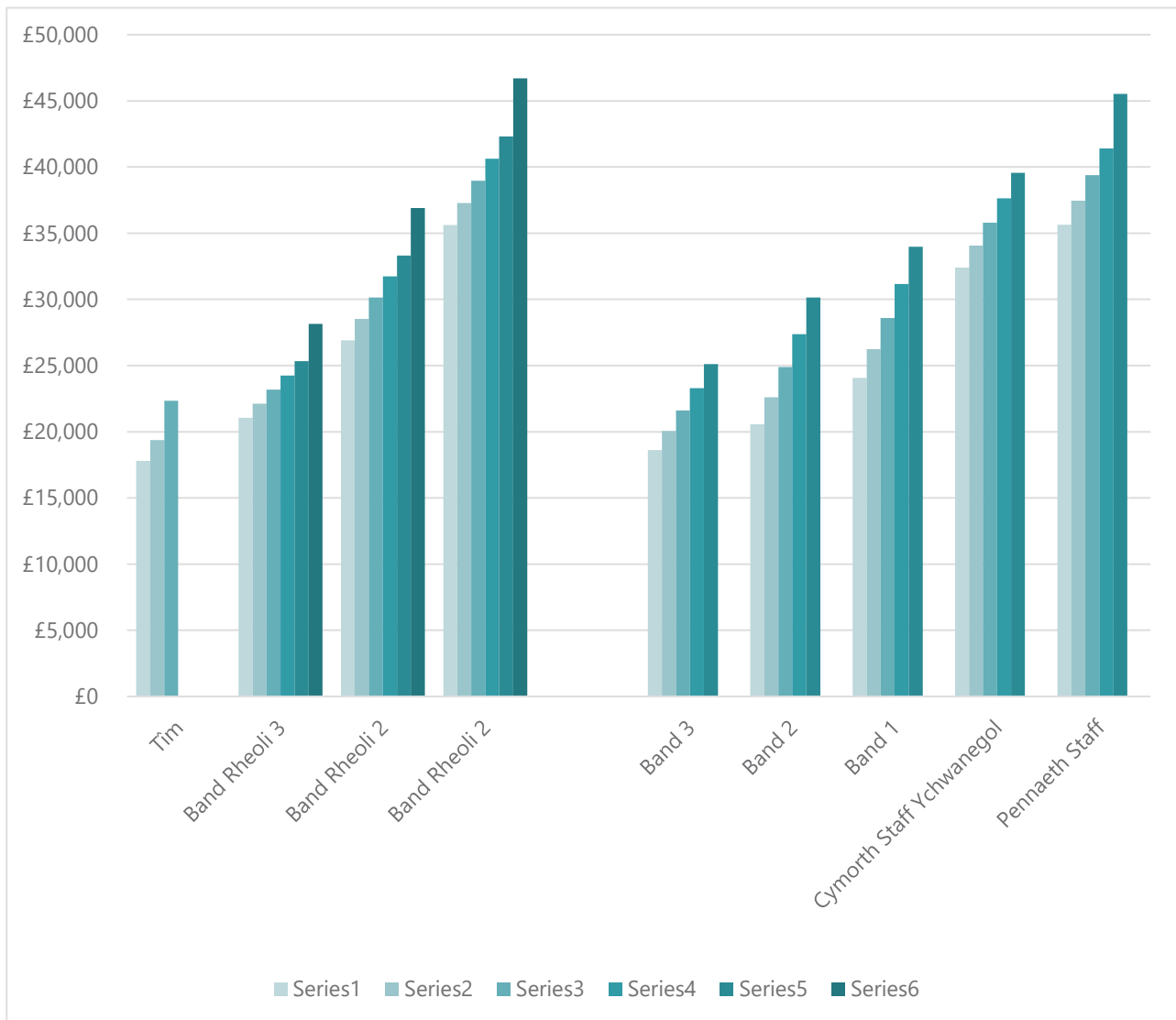
### Tabl tri: Cymharu cyflogau staff cymorth â chyflogau cyfartalog yn yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE)

	Staff cymorth ym mis Tachwedd 2017	Cyfartaledd ASHE	
		Cymedr	Canolrif
	Cyfartaledd gwirioneddol staff cyfwerth ag amser llawn		
Band 1	<b>£31,876</b>	£29,901	£32,179
Band 2	<b>£27,344</b>	£20,634	£22,362
Band 3	<b>£22,287</b>	£19,586	£21,561

Uwch-gynghorydd	<b>£36,604</b>	£34,560	£34,283
Pennaeth Staff	<b>£39,991</b>	£34,560	£34,283

- 5.6.9** Roedd yr ymarfer hefyd yn cymharu graddfeydd cyflog staff y Comisiwn â graddfeydd cyflog staff cymorth. Mae cyflogau staff cymorth tua gwaelod yr ystod yn tueddu i fod yn uwch na chyflogau staff y Comisiwn, tra bod y gwrthwyneb yn wir ar gyfer y bandiau uwch fel yr amlinellir yn siart un. Fodd bynnag, er y gellid tybio mewn rhai achosion fod y tasgau a gyflawnir gan y ddau grŵp o staff yn debyg, yn enwedig ar y graddfeydd isaf, roedd tystiolaeth bellach a ystyriwyd gan y Bwrdd yn dangos nad yw hynny bob amser yn wir ac felly ymddengys fod cyfiawnhad dros y cyfraddau cyflog gwahanol.
- 5.6.10** Yn ystod yr adolygiad, trafododd y Bwrdd swydd yr Uwch-gynghorydd hefyd. Fodd bynnag, penderfynodd y Bwrdd fod angen ystyried hyn ymhellach a chytunodd y byddai'n edrych eto ar yr adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad.

## Siart un: Cymharu cyflogau staff Comisiwn y Cynulliad â chyflogau staff cymorth



### Casgliadau ar rôl a chyflogau staff cymorth

#### 5.6.11

Nododd y Bwrdd, oherwydd natur gweithio mewn swyddfeydd bach, y gall rolau staff cymorth fod yn gyfnewidiol weithiau, gan olygu bod angen iddynt gyflawni amrywiaeth o dasgau gwahanol a allai fod y tu hwnt i'w rolau gwirioneddol. Fodd bynnag, roedd y Bwrdd yn cytuno bod y gorgyffwrdd o ran bandiau cyflog a chyflwyniad blaenorol y Lwfans Staffio Dros Dro wedi caniatáu i swyddfeydd reoli effaith materion o'r fath.

- 5.6.12** Ar ôl ystyried y gwahanol ddulliau o strwythuro rolau staff cymorth yn y deddfwrfeydd eraill, mae'r Bwrdd o'r farn y dylid cadw'r lefel bresennol o hyblygrwydd. Y rheswm am hyn yw bod y gyfres o wahanol ddisgrifiadau swydd sydd ar gael ar gyfer pob band cyflog staff cymorth yn rhoi digon o hyblygrwydd i'r Aelodau benodi unigolion i ddiwallu eu hanghenion mewn band cyflog priodol.
- 5.6.13** Roedd y dadansoddiad a oedd yn cymharu cyflogau staff cymorth â'r rheini yn neddfwrfeydd eraill y DU a rolau tebyg mewn mannau eraill yng Nghymru yn dangos yn glir fod staff cymorth yn cael cyflog teg am eu rolau. Mae'r gymhariaeth a wnaed â staff y Comisiwn yn awgrymu bod rhywfaint o orgyffwrdd ond oherwydd natur wahanol rolau fel yr amlinellwyd yn flaenorol, mae'n anodd gwneud cymhariaeth uniongyrchol.
- 5.6.14** Ar ôl ystyried pob agwedd ar y materion hyn yn ofalus, daeth y Bwrdd i'r casgliad nad oes digon o dystiolaeth i gefnogi newid cyflogau staff cymorth. Cytunodd y Bwrdd y byddai'n parhau i adolygu'r mater hwn ac yn ystyried unrhyw dystiolaeth newydd a chadarn a ddaw i law ar y mater.
- 5.6.15** Roedd y Bwrdd hefyd o'r farn bod cyfiawnhad dros fynegeio cynnydd yng nghyflogau staff cymorth i fynegai'r Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion fel y gwneir gyda chyflogau Aelodau. Felly, mae'r Bwrdd yn bwriadu ffurfioli'r trefniant hwn drwy gynnig bod cyflogau staff cymorth yn cael eu haddasu ym mis Ebrill bob blwyddyn yn unol â'r newid yn yr Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion o ran enillion gros canolrifol ar gyfer swyddi cyflogedig llawnamser yng Nghymru rhwng mis Mawrth mewn un flwyddyn a mis Mawrth y flwyddyn flaenorol. Mae manylion am benderfyniad terfynol y Bwrdd ynglŷn â'r cynnig hwn i'w gweld ym mharagraffau 6.3.1-6.3.6.

## 5.7 Telerau ac amodau

- 5.7.1** Mae'r holl staff cymorth yn cael eu cyflogi ar gontractau safonedig â'r un telerau ac amodau cytundebol. Trafododd y Bwrdd y darpariaethau hyn yn gyffredinol a sut y gallai rhai cyflogwyr ddefnyddio cymorth ychwanegol yn ôl eu disgrisiwn (fel absenoldeb tosturiol).

### *Trafod y dystiolaeth*

---

5.7.2 Roedd yr adborth a gafwyd gan Aelodau a staff cymorth yn ystod yr adolygiad yn gefnogol yn fras o'r telerau ac amodau sydd ar gael i staff cymorth. Rhannodd un aelod o staff cymorth ei farn ar y telerau ac amodau cyfredol drwy ddweud eu bod yn dda:

*"Maent yn cymharu'n dda â chwmnïau cyfreithiol lle'r wyf wedi gweithio."*

5.7.3 Dywedodd aelod arall o staff cymorth:

*"Telerau ac amodau da – yn gymharol well na Senedd y DU."*

5.7.4 Fodd bynnag, codwyd nifer o bryderon ynghylch y gwahaniaeth rhwng rhai elfennau o delerau ac amodau staff cymorth a thelerau ac amodau staff y Comisiwn. Dywedodd un aelod o staff:

*"Byddwn i'n croesawu cymhariaeth â thelerau ac amodau staff y Comisiwn hefyd i geisio sicrhau rhywfaint o degwch a chysondeb ar draws y sefydliad."*

5.7.5 Cymharodd y Bwrdd delerau ac amodau staff cymorth â rolau tebyg yn neddfwrfeydd eraill y DU yn ogystal â staff Comisiwn y Cynulliad. Dangosodd yr ymarfer fod y nifer o bolisiau sydd ar gael i staff cymorth yn y Cynulliad yn ffafriol o'i gymharu â'r rhai sydd ar gael i staff cymorth mewn deddfwrfeydd eraill. Fodd bynnag, dangosodd hefyd fod gan staff Comisiwn y Cynulliad ychydig yn fwy o bolisiau i gefnogi eu rôl na'r staff cymorth.

### *Casgliad*

---

5.7.6 Ym marn y Bwrdd, mae'n hanfodol cynnig telerau ac amodau gwell i staff cymorth er mwyn gallu recriwtio a chadw staff. Mae'r dystiolaeth yn dangos yn glir bod y cynnig sydd ar gael i staff cymorth naill ai'n debyg neu'n well na'r hyn a gynigir i'w cydweithwyr yn neddfwrfeydd eraill y DU.

5.7.7 Fodd bynnag, er bod y telerau a'r amodau a gynigir i staff cymorth yn ffafriol o'u cymharu â'r rhai a geir mewn llawer o weithleoedd eraill, credai'r Bwrdd y gellid eu gwella ymhellach. Ar sail hynny, cynigiodd y Bwrdd gyflwyno polisi diwrnodau braint a ffurfioli'r trefniadau ar gyfer absenoldeb tosturiol ar gyfer staff cymorth. Bydd hyn yn sicrhau bod pob aelod o staff yn gallu cael cymorth os bydd amgylchiadau o'r

fath yn codi. Mae'r penderfyniad a ddylid bwrw ymlaen â'r cynigion hyn ai peidio i'w weld ym mharagraffau 6.3.1-6.3.6 o'r adroddiad hwn.

## 5.8 Dilyniant gyrfaol a chyfleoedd dysgu

5.8.1 Er nad oes darpariaethau yn y Penderfyniad ar gyfer dilyniant gyrfaol ar wahân i gynnydd mewn cyflog, trafododd y Bwrdd pa gymorth a gynigir gan Gomisiwn y Cynulliad yn ogystal â thrafod y cyfleoedd i ddatblygu gyrfa.

### *Trafod y dystiolaeth*

5.8.2 Trafododd y Bwrdd y darpariaethau ar gyfer datblygu gyrfa staff cymorth yn y Cynulliad o'u cymharu â'r darpariaethau sydd ar waith yn neddfwrfeydd eraill y DU. Er bod holl deddfwrfeydd y DU yn cynnig cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol a chyfleoedd dysgu, fe'u cynigir mewn gwahanol ffyrdd. Mae gan Gomisiwn y Cynulliad dîm dynodedig sy'n darparu ac yn cydlynu'r rhaglen dysgu a datblygu sy'n seiliedig ar alw tra bod deddfwrfeydd eraill yn dyrannu arian fesul Aelod ar gyfer hyfforddi staff.

5.8.3 Roedd Aelodau a staff cymorth yn gefnogol yn fras o'r cyfleoedd dysgu a gynigir i staff cymorth. Dywedodd un Aelod yn ystod yr adolygiad:

*"Rwy'n credu bod y Cynulliad wedi gwella'r hyfforddiant sydd ar gael i staff. Nid yw'n orfodol i'm staff fynychu cyrsiau hyfforddi, ond rwy'n eu hannog i fynychu."*

5.8.4 Fodd bynnag, holodd y ddau grŵp a fyddai modd darparu cyrsiau achrededig i staff cymorth i'w helpu i ddatblygu eu gyrfaoedd. Er enghraifft, dywedodd un Aelod wrth yr adolygiad:

*"Mae angen i'r hyfforddiant fod yn briodol ar gyfer eu rolau presennol. Byddai'r gallu i fynychu cyrsiau a achredir yn allanol hefyd yn helpu."*

5.8.5 Roedd yr adborth a gafwyd ar y cyfleoedd o ran dilyniant gyrfaol yn aneglur gan fod tua'r un nifer o Aelodau a staff cymorth wedi nodi bod yna gyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol â'r nifer a ddywedodd nad oedd yna gyfleoedd o'r fath. Nododd y Bwrdd hefyd nad oedd datblygiad gyrfaol yn bwysig i eraill, tra bod rhai yn ei ystyried fel rhan o'r llwybr tuag at sefyll etholiad. Nododd Aelodau a staff cymorth fod y strwythur staffio cul yn y swyddfeydd yn ffactor sy'n cyfrannu at ddiffyg dilyniant gyrfaol.

## *Casgliad*

---

**5.8.6** Trafododd y Bwrdd yr opsiynau a oedd ar gael iddo o ran dilyniant gyrfaoel a chyfleoedd dysgu. Er y gall dilyniant gyrfaoel barhau i fod yn broblem i rai, nid oedd digon o dystiolaeth yn sgil yr adolygiad i gefnogi unrhyw newidiadau ym marn y Bwrdd. Nododd y Bwrdd hefyd fod rhwystrau na ellir eu hosgoi weithiau ar gyfer dilyniant gyrfaoel mewn swyddfeydd bach. Cytunodd y Bwrdd fod y cyfleoedd dysgu sydd ar gael i staff cymorth yn ddigonol ac y byddai'n gweithio gyda Chomisiwn y Cynulliad i godi ymwybyddiaeth ac ail-bwysleisio'r hyn sydd ar gael ar hyn o bryd i staff cymorth.

## **5.9** Teithiau gan staff

**5.9.1** Mae Penderfyniad y Bwrdd yn cynnwys darpariaeth sy'n galluogi pob Aelod i hawlio hyd at 18 o deithiau dychwelyd ar drafnidiaeth gyhoeddus i'w staff rhwng eu hetholaeth/rhanbarth a Bae Caerdydd.

### *Trafod y dystiolaeth*

---

**5.9.2** Yn ystod ei adolygiad, trafododd y Bwrdd y defnydd a wneir gan swyddfeydd yr Aelodau o'r lwfans cyfredol. Yn 2016/17, nododd y Bwrdd nad oedd yr un swyddfa Aelod yn defnyddio ei ddyraniad cyfan mewn perthynas â'r lwfans hwn.

**5.9.3** Yn ystod yr adolygiad, gofynnwyd i Aelodau a staff cymorth a yw'n ofynnol iddynt hwy/i'w staff cymorth deithio rhwng y swyddfa etholaethol/rhanbarthol a Bae Caerdydd. O'r wyth Aelod a atebodd y cwestiwn, nododd saith fod gofyn i'w staff cymorth deithio rhwng yr etholaeth neu'r rhanbarth a Bae Caerdydd fel rhan o'u gwaith. Nododd bron i dri chwarter y staff cymorth a atebodd ei bod yn ofynnol iddynt deithio rhwng y swyddfeydd ar gyfer gwaith.

**5.9.4** Mae'r sylwadau amrywiol a rannwyd gyda'r Bwrdd yn dangos bod defnydd cymysg o'r ddarpariaeth hon. Roedd yr arolwg ar effeithiolrwydd y Penderfyniad yn 2017 yn dangos bod dros hanner y staff cymorth o'r farn bod y ddarpariaeth yn annigonol, tra bod eraill yn crybwyll yr angen i'r lwfans ystyried daearyddiaeth. Dywedodd un aelod o staff cymorth wrth yr adolygiad y dylai fod:

*"Mwy o hyblygrwydd i staff etholaeth ddod i'r Cynulliad o ran eu hawliadau treuliau."*



---

## Casgliad

- 5.9.5** Nododd y Bwrdd fod y defnydd o'r lwfans hwn yn amrywio o un swyddfa i'r nesaf yn dibynnu ar anghenion gwahanol yn ôl yr adborth. Fodd bynnag, roedd data'r flwyddyn flaenorol ar ddefnydd yn dangos bod y terfynau presennol sydd ar waith yn ddigonol. Gan nad yw'r lwfans hwn yn seiliedig ar gost, cytunodd y Bwrdd i beidio â newid y drefn.

## 5.10 Grwpiau Cynrychiadol

- 5.10.1** Nid oes unrhyw ddarpariaethau ffurfiol yn y Penderfyniad ynghylch cynrychiolaeth ar gyfer staff cymorth h.y. cydnabyddiaeth undeb llafur neu gymdeithasau staff eraill. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn ymgysylltu'n rheolaidd â Grŵp Cynrychiadol staff cymorth Aelodau'r Cynulliad. At hynny, mae gan staff cymorth hefyd fynediad at gymorth a chynghor gweithdrefnol Adnoddau Dynol drwy'r tîm Cymorth Busnes i Aelodau.

### Trafod y dystiolaeth

---

- 5.10.2** Yn ystod ei adolygiad, trafododd y Bwrdd pa gynrychiolaeth a chefnogaeth sydd ar gael i staff cymorth yn neddfwrfeydd eraill y DU. Yn Senedd y DU mae yna wasanaeth cymorth Adnoddau Dynol ar gael i'r Aelodau ond nid oes dim penodol i staff cymorth er bod cynrychiolaeth undeb llafur. Mae Senedd yr Alban yn darparu gwasanaeth gwybodaeth yn unig i staff cymorth. Yng Ngogledd Iwerddon nid oes gwasanaeth swyddogol, er bod help yn cael ei roi ar ffurf cyfeirio at wasanaethau.

- 5.10.3** Roedd y rhan fwyaf o'r Aelodau (83 y cant) a'r staff cymorth (63 y cant) a ymgysylltodd â'r Bwrdd yn ystod yr adolygiad hwn o'r farn bod gan staff cymorth gynrychiolaeth ddigonol yn eu rôl. Dywedodd un Aelod wrth y Bwrdd:

*"Mae'r grŵp cynrychiadol yn gweithio'n dda i sicrhau bod lleisiau fy staff yn cael eu clywed. Os oes angen cymorth arnynt, maent yn gwybod y gallant fynd i MBS, sy'n barod iawn i helpu, neu gydweithwyr eraill y gallai fod yn fwy cyfforddus iddynt rannu eu pryderon â nhw."*

- 5.10.4** Fodd bynnag, am fod y swyddfeydd yn fach, ac am fod y swyddfeydd rhanbarthol/etholaethol yn bell o'r cymorth wyneb yn wyneb sydd ar gael yng Nghaerdydd, roedd nifer o staff cymorth yn pryderu a fyddent yn gallu trafod

materion neu bryderon pe baent yn codi. Dywedodd un aelod o staff cymorth fel rhan o'r adolygiad:

*"Yn amlwg, mae staff fel fi sydd wedi ein lleoli yn y swyddfeydd etholaeth o dan anfantais i raddau e.e. cynhelir cyfarfodydd rheolaidd o staff cymorth Aelodau'r Cynulliad yng Nghaerdydd."*

Dywedodd un o'r Aelodau:

*"Rwy'n teimlo nad oes gan fy staff yn swyddfa'r etholaeth gymaint o gynrychiolaeth â'r rhai sy'n gweithio yn Nhŷ Hywel. Mae pwysau gwaith yn aml yn golygu nad oes ganddynt amser i deithio i Dŷ Hywel gan fy mod yn hoffi i'm swyddfa etholaeth fod ar agor drwy'r dydd."*

### *Casgliad*

---

- 5.10.5** Trafododd y Bwrdd y safbwyntiau a rannwyd yn ystod yr adolygiad ar gynrychiolaeth staff a daeth i'r casgliad bod y system bresennol yn gweithio'n dda ar y cyfan. Fodd bynnag, cytunodd y Bwrdd y byddai'n gweithio gyda'r grŵp cynrychiadol i nodi ffyrdd o sicrhau y caiff safbwyntiau staff nad ydynt yn gweithio yng Nghaerdydd eu clywed.
- 5.10.6** Dylid nodi bod y Bwrdd wedi ystyried y mater hwn yn ystod cyfnod pan oedd Comisiwn y Cynulliad yn gwneud gwaith helaeth ar ei Bolisi Urddas a Pharch. Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo'n llawn i'r polisi hwn ac wedi cytuno i wneud unrhyw newidiadau angenrheidiol i gefnogi polisiau gweithio staff i gefnogi'r agenda hon ymhellach a sicrhau bod staff yn teimlo'n ddiogel ac yn teimlo eu bod yn cael eu parchu yn eu hamgylchedd gwaith. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol bod cynrychiolwyr staff cymorth wedi cyfrannu at y gwaith hwn ac wedi helpu i wella'r polisi Urddas a Pharch ei hun a'r canllawiau sy'n cyd-fynd ag ef.

## 6: Y cynigion ar gyfer ymgynghoriad a'r penderfyniadau terfynol

*Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o'r cynigion ar gyfer ymgynghoriad a'r penderfyniadau a wnaed gan y Bwrdd.*

6.1.0 Yn ystod yr adolygiad, cyhoeddodd y Bwrdd dri ymgynghoriad ar elfennau amrywiol o'r cylch gorchwyl. Cafodd y cynigion ymgynghori eu gwasgaru gan fod y Bwrdd o'r farn, ar ôl ystyried y dystiolaeth a gasglwyd yn ei gyfarfod ym mis Mawrth, fod angen ystyried rhai materion ymhellach ond y gellid ymgynghori ar faterion eraill ar unwaith. Cyfeirir at y materion yr ymgynghorwyd arnynt yn adran pump.

### 6.1 Yr ymgynghoriad ar hyblygrwydd y lwfansau i Aelodau'r Cynulliad

6.1.1 Cyhoeddwyd yr ymgynghoriad cyntaf gan y Bwrdd ar 27 Mawrth 2018 ac roedd yn gofyn am sylwadau ar y cynigion a ganlyn: Mae manylion llawn ar gael yn **llythyr ymgynghori'r Bwrdd** ac mae crynodeb ohonynt isod:

- cyllidebu Lwfans Staffio Aelodau ar bwyntiau cyflog gwirioneddol;
- cyhoeddi'r gwariant y mae pob Aelod unigol yn ei wneud ar ei Lwfans Staffio;
- dileu'r cap o 111 awr ar gyfer staff a gyflogir yn barhaol;
- gwneud y broses o drosglwyddo arian rhwng cyllidebau yn fwy hyblyg.

6.1.2 Roedd y Bwrdd o'r farn y byddai'r cynigion yn mynd i'r afael â'r pryderon a godwyd gan yr Aelodau nad oedd darpariaethau presennol y Penderfyniad yn caniatáu iddynt ddefnyddio'r lwfansau sydd ar gael iddynt yn llawn fel y nodwyd yn adrannau 5.2 a 5.3 o'r adroddiad hwn. I'r perwyl hwn, cynigiodd y Bwrdd y newidiadau uchod i ganiatáu i Aelodau ddefnyddio'r lwfans llawn sydd ar gael iddynt heb gynyddu'r gost i'r pwrs cyhoeddus.

6.1.3 Er mwyn cryfhau'r egwyddor o fod yn agored, yn dryloyw ac yn atebol, roedd y Bwrdd o'r farn y dylid cyhoeddi gwariant Aelodau ar y lwfans hwn yn yr un modd â'r costau yr eir iddynt drwy'r lwfansau eraill. Roedd y Bwrdd yn unfrydol o'r farn y

byddai unrhyw gyhoeddiad o'r wybodaeth hon yn cynnwys mesurau diogelu perthnasol i sicrhau na fyddai modd adnabod cyflogau aelodau unigol o staff.

### *Penderfyniad*

---

**6.1.4** Daeth yr ymgynghoriad i ben ar 11 Mai 2018 a thrafododd y Bwrdd yr ymatebion a gafwyd yn ei gyfarfod ar 24 Mai. Cytunodd y Bwrdd i weithredu'r holl gynigion yn raddol er mwyn rhoi digon o amser i'r Aelodau baratoi ar gyfer y newid ac ystyried sut y gallent ddefnyddio'r hyblygrwydd cynyddol. Nododd y Bwrdd hefyd y byddai'r dull hwn yn caniatáu i staff Comisiwn y Cynulliad roi system briodol ar waith i adlewyrchu'r newidiadau.

## **6.2** Yr ymgynghoriad ar hyblygrwydd y Lwfansau i Bleidiau Gwleidyddol

**6.2.1** Lanswyd yr ail ymgynghoriad ar 6 Mehefin 2018, ac roedd yn gofyn am farn ar gynigion y Bwrdd i sicrhau mwy o degwch o ran hyblygrwydd y darpariaethau ar gyfer Aelodau a phleidiau gwleidyddol. I'r perwyl hwnnw, roedd cynigion yr ymgynghoriad yn cyfateb yn bennaf i gynigion yr ymgynghoriad cyntaf ac fe'u ffurfiwyd gan ddefnyddio'r un sail egwyddorion a thystiolaeth. Mae manylion llawn ar gael yn **llythyr ymgynghori'r Bwrdd** ac mae crynodeb ohonynt isod:

- cyllidebu'r Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol ar bwyntiau cyflog gwirioneddol;
- cyhoeddi gwariant pob Plaid Wleidyddol ar ei Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol;
- dileu'r ddarpariaeth yn y Penderfyniad sy'n caniatáu ar gyfer trosglwyddo unrhyw arian o Lwfans Staffio'r Aelod i'r Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol.

### *Penderfyniad*

---

**6.2.2** Daeth yr ymgynghoriad i ben ar 20 Gorffennaf 2018 a thrafododd y Bwrdd yr ymatebion yn ei gyfarfod ar 11 Hydref 2018. Cytunodd y Bwrdd i roi ei holl gynigion ar waith. Unwaith eto, byddai'r newidiadau hyn yn cael eu cyflwyno'n raddol er mwyn caniatáu digon o amser i bleidiau gwleidyddol ac Aelodau baratoi ar gyfer y newidiadau.

## 6.3 Yr ymgynghoriad i ddiwygio'r trefniadau ariannu ar gyfer Aelodau'r Cynulliad sy'n cyflogi aelodau o'r teulu a diwygio telerau ac amodau staff cymorth

6.3.1 Cyhoeddwyd y trydydd ymgynghoriad fel rhan o'r adolygiad ar 24 Hydref 2018, yr un pryd ag ymgynghoriad y Bwrdd ar ei gynigion i ddiwygio'r Weithdrefn Ddisgyblu a'r Weithdrefn Gwyno. Mae manylion llawn am y cynigion ar gael yn **nhrydedd ddogfen ymgynghori'r Bwrdd**.

6.3.2 Ar ôl ystyried y dystiolaeth a gafwyd, gofynnodd y Bwrdd am sylwadau ar y newidiadau a ganlyn i delerau ac amodau staff cymorth:

- addasu cyflogau'r staff cymorth ym mis Ebrill bob blwyddyn yn ôl y newid yn yr Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion;
- cyflwyno diwrnodau braint ar gyfer staff cymorth;
- cyflwyno polisi absenoldeb tosturiol newydd ar gyfer y staff cymorth.

6.3.3 Roedd y Bwrdd o'r farn y byddai'r newidiadau a gynigiwyd uchod yn sicrhau bod rhywfaint o gysondeb yn y telerau ac amodau a ddarperir i'r holl staff cymorth. Nod y cynnig i gyflwyno addasiad awtomatig i gyflogau oedd ffurfioli'r broses yr oedd y Bwrdd wedi'i defnyddio am flynyddoedd lawer wrth benderfynu addasu cyflogau staff cymorth.

6.3.4 Roedd y Bwrdd hefyd yn ceisio barn ar ei gynigion i ddiwygio'r trefniant ariannu ar gyfer Aelodau sy'n cyflogi aelodau o'r teulu:

- dileu, o adeg y diddymiad nesaf, yr arian i Aelodau'r Cynulliad gyflogi aelodau o'r teulu a phartneriaid.
- dileu, o fis Ebrill 2019, yr arian ar gyfer penodi (neu ddyrchafu neu wneud newidiadau i gontractau presennol) unrhyw aelodau o'r teulu ar ôl 24 Hydref 2018.

6.3.5 Cytunodd y Bwrdd y byddai ymgynghori ar y cynigion uchod yn mynd i'r afael â'r pryderon a godwyd ym mharagraffau 5.4.2 i 5.4.4. yn ogystal â sicrhau bod ymddiriedaeth y cyhoedd yn y Cynulliad yn cael ei chynnal.

## *Penderfyniad*

---

### 6.3.6

Daeth yr ymgynghoriad i ben ar 13 Rhagfyr 2018. Trafododd y Bwrdd yr ymatebion a gafwyd yn ei gyfarfod ar 17 Ionawr 2019, a chytunodd i roi ei gynigion ynghylch y newidiadau i delerau ac amodau staff cymorth ar waith yn llawn. Fodd bynnag, ar ôl ystyried yr ymatebion a gafwyd yn ofalus ynghylch diwygio'r trefniadau ariannu ar gyfer Aelodau sy'n cyflogi aelodau o'r teulu, cytunodd y Bwrdd i addasu ei gynigion gwreiddiol fel yr amlinellir isod:

- O 1 Ebrill 2019, ni fydd dim arian ar gael i gyflogi aelodau'r teulu nad oeddent eisoes wedi'u cyflogi cyn y dyddiad hwn (felly nid yw'r dyddiad y cyfeiriwyd ato yn yr ymgynghoriad, sef 24 Hydref 2018, yn berthnasol mwyach).
- Bydd amddiffyniad trosiannol<sup>3</sup> i'r rhai a oedd wedi'u cyflogi cyn 1 Ebrill 2019. Bydd y diogelwch trosiannol yn dod i ben ar ddyddiad diddymu'r Chweched Cynulliad (y disgwylir iddo fod yn 2026);
- Mae'r amddiffyniad trosiannol yn talu staff i aros yn eu swydd bresennol ac ar eu horiau gwaith presennol yn unig. Mewn geiriau eraill, ni fydd dim cyllid ar gyfer y gost ychwanegol o gynyddu oriau gwaith na dyrchafu'r unigolion sydd â diogelwch trosiannol;
- Bydd gan gyflogai sy'n dod yn aelod o deulu Aelod yr un diogelwch trosiannol tan ddiddymu'r Chweched Cynulliad, ni waeth pryd mae'n dod (neu y daeth) yn aelod o deulu ei gyflogwr;
- I'r rheini sy'n dod yn aelodau o'r teulu ar ôl diddymu'r Chweched Cynulliad, bydd cyllid yn cael ei dynnu'n ôl ar y diwrnod y byddant yn dod yn aelod o'r teulu. Efallai y bydd ganddynt hawl i becyn ailsefydlu yn dibynnu ar delerau'r Penderfyniad bryd hynny.
- Bydd y Bwrdd hefyd yn cyhoeddi'r manylion a ganlyn:
  - enw, rôl, perthynas a band cyflog pob aelod o'r teulu;

---

<sup>3</sup> Ystyr "Diogelwch Trosiannol" yw y bydd y cyllid yn parhau i gael ei roi i gyflogi'r unigolion hynny tan ddiddymu'r Chweched Cynulliad.

- y taliadau goramser wythnosol cyfartalog a wneir i aelodau o'r teulu yn ystod y flwyddyn ariannol (o fis Ebrill 2019 gyda'r bwriad i ddechrau eu cyhoeddi'n flynyddol o 2020).



## 7: Edrych i'r dyfodol

*Mae'r bennod hon yn manylu ar rai o'r materion y gallai'r Bwrdd olynol fod am eu hystyried yn y Chweched Cynulliad.*

**7.1.1** Fel y nodwyd eisoes yn yr adroddiad hwn, mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i adolygu effaith y newidiadau i gael gwared ar y cap cyflogaeth o 111 awr ar staff cymorth a gyflogir yn barhaol, y trefniadau trosglwyddo newydd a chyllidebu lwfansau staffio ar gost wirioneddol ar ôl chwe mis a 12 mis ar ôl i'r newidiadau ddod i rym. Yn amodol ar ganlyniad yr asesiadau hyn, efallai y bydd ein Bwrdd olynol am gynnal adolygiadau pellach a allai arwain at newidiadau pellach i ddarpariaethau perthnasol y Penderfyniad.

**7.1.2** Drwy gydol yr adolygiad hwn mae'r Bwrdd wedi bod yn monitro datblygiad Rhaglen Diwygio Comisiwn y Cynulliad, yn enwedig y materion sydd wedi'u cynnwys yn ail gam y rhaglen a fydd yn edrych ar faint y Cynulliad. Petai nifer yr Aelodau'n cynyddu byddai'n ddoeth i unrhyw Fwrdd Taliadau ystyried a fyddai'r strwythurau staffio sydd ar waith ar hyn o bryd yn parhau i fod yn addas i'r diben ar gyfer Cynulliad mwy o faint. Byddai hwn yn ddarn o waith helaeth ar gyfer unrhyw Fwrdd ond byddai'n hanfodol i sicrhau bod Aelodau'n cael eu cefnogi'n briodol a bod adnoddau cyhoeddus yn cael eu defnyddio'n ddoeth.

**7.1.3** Efallai y bydd y Bwrdd Taliadau nesaf am ystyried yr argymhelliad a wnaed gan y **Panel Arbenigol ar Ddiwygio Etholiadol y Cynulliad yn ei adroddiad yn 2017**, a nododd:

---

Dylai'r Bwrdd Taliadau a Chomisiwn y Cynulliad ystyried sut y gellir addasu cyfanswm y cymorth staffio, y gwasanaethau a'r adnoddau ariannol a ddarperir i'r Aelodau pe byddai'r Cynulliad yn fwy o faint, fel bod y gost o weithredu ein hargymhellion yn cael ei chadw i'r lleiafswm posibl.

---

**7.1.4** Ar adeg cyhoeddi'r adroddiad hwn, nid oedd y Comisiwn wedi cyflwyno deddfwriaeth eto i ddiwygio systemau etholiadol y Cynulliad. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol y byddai angen ystyried newid o'r fath yn erbyn y Penderfyniad yn ei gyfanrwydd ac nid yn unig yn erbyn lwfansau unigol. Felly, bydd angen i'r Bwrdd wneud llawer o waith ar y pwnc hwn pe bai cynigion ar gyfer mwy o Aelodau yn dod

i'r amlwg, a allai yn eu tro effeithio ar y penderfyniadau, yn yr adroddiad hwn ac adroddiadau eraill, a wnaed gan y Bwrdd.

## Atodiad A: Aelodau'r Bwrdd



## Y Fonesig Dawn Primarolo (Cadeirydd)



Mae'r Fonesig Dawn Primarolo, DBE, yn wleidydd Plaid Lafur Prydain a oedd yn Aelod Seneddol dros Dde Bryste rhwng 1987 a 2015, pan roddodd y gorau i'w sedd. Bu'n Weinidog Gwladol dros Blant, Pobl Ifanc a Theuluoedd yn yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd rhwng mis Mehefin 2009 a mis Mai 2010, ac yn Ddirprwy Lefarydd Tŷ'r Cyffredin ers 2010. Cafodd ei phenodi'n Fonesig Gadlywydd Urdd yr Ymerodraeth Brydeinig (DBE) am ei gwasanaeth gwleidyddol.

Ganed Dawn yn Llundain a chafodd ei magu yn Crawley, Gorllewin Sussex. Dychwelodd i Lundain ym 1973 i weithio, ac ymunodd â'r Plaid Lafur yn ystod ei chyfnod yn gweithio fel ysgrifennydd cyfreithiol mewn Canolfan Gyfreithiol yn nwyrain Llundain.

Symudodd i Fryste ym 1974 a ganed ei mab, Luke, ym 1978. Astudiodd ar gyfer gradd BA (Anrhydedd) mewn gwyddorau cymdeithasol ym Mholytechnig Bryste fel myfyriwr aeddfed a rhiant sengl, ac yn dilyn hynny cyflawnodd waith ymchwil PhD ym maes menywod a thai.

Cafodd Dawn ei hethol am y tro cyntaf i Senedd y DU yn etholiad cyffredinol 1987 a bu'n gwasanaethu yn y swyddi canlynol:

1992–1994: Llefarydd yr Wrthblaid ar gyfer Iechyd

1994–1997: Llefarydd yr Wrthblaid ar gyfer y Trysorlys

1997–1999: Ysgrifennydd Ariannol i'r Trysorlys

1999–2007: Tâl-feistr Cyffredinol

2007–2009: Y Gweinidog Gwladol dros Iechyd y Cyhoedd

2009–2010: Y Gweinidog Gwladol dros Blant a Phobl Ifanc

Urddwyd Dawn yn Arglwyddes am Oes yn y Deyrnas Unedig ym mis Awst 2015.

## Ronnie Alexander (Gorffennaf 2017 ymlaen)



Mae Ronnie yn gyn-Brif Swyddog Iechyd yr Amgylchedd i Lywodraeth Cymru. Fe'i penodwyd yn Eiriolwr Defnyddwyr ar gyfer y Cyngor Defnyddwyr Dŵr ac mae'n aelod o Bwyllgor Cynghori ar Fwyd Cymru. Mae hefyd yn Gyfarwyddwr Anweithredol i Estyn, yn Gadeirydd Annibynnol Pwyllgor Safonau Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent ac mae'n aelod o Bwyllgor Safonau Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru a Chyngor Bro Morgannwg.

Dilynodd Ronnie yrfa yn y gwasanaeth sifil dros 20 mlynedd, ac roedd newid yn yr hinsawdd a chynaliadwyedd yn ddi-ddordebau penodol ganddo. Cyn hynny, bu'n gweithio i nifer o awdurdodau lleol yng Ngogledd Iwerddon a Lloegr, mewn meysydd fel gorfodi a gwasanaethau cymorth strategol. Mae ganddo hanes sylweddol o ymgysylltu â'r cyhoedd, gweithwyr proffesiynol a gwleidyddion ar bob lefel i ddylanwadu ar bolisi.

## Trevor Reaney



Penodwyd Trevor Reaney yn Glerc a Phrif Weithredwr Cynulliad Gogledd Iwerddon ym mis Awst 2008 tan iddo ymddeol ym mis Mehefin 2016. Dechreuodd Trevor ei yrfa yn y diwydiant lletygarwch, ac mae wedi dal nifer o swyddi rheoli yn y sector preifat a chyhoeddus. Cyn ymuno â'r Cynulliad, bu Trevor yn gweithio fel Prif Weithredwr Bwrdd Plismona Gogledd Iwerddon o fis Ionawr 2004. Cyn hynny, roedd yn Brif Weithredwr Cyngor Bwrdeistref Craigavon, rhwng 1996 a 2003.

Mae Trevor bellach yn gwneud gwaith ymgynghorol llawrydd ac yn ymwneud â nifer o sefydliadau:

- Aelod o Fwrdd Awdurdod y Diwydiant Diogelwch
  - Aelod o Gorff Adolygu Taliadau yr Heddlu a'r Asiantaeth Troseddau Cenedlaethol
  - Cymrawd yn y Sefydliad Rheoli
  - Ymddiriedolwr Tree Aid (elusen datblygu rhyngwladol).
-

## Michael Redhouse



Ar hyn o bryd, Michael Redhouse yw Pennaeth EMES Consulting, sef cwmni a sefydlodd yn 2002 sy'n helpu llawer o sefydliadau mawr gyda materion taliadau a buddion. Graddiodd Michael mewn mathemateg o'r Brifysgol Agored, ac mae ei yrfa wedi cynnwys cyfnodau fel Partner yn Ernst and Young a Chyfarwyddwr Polisi Cyflogaeth yn Diageo. Ar hyn o bryd, mae Michael yn gwasanaethu fel Ymddiriedolwr Ymddiriedolaeth APEX, sy'n cefnogi troseddwyd sy'n dychwelyd i'r gwaith, ac mae'n Gadeirydd Ymddiriedolwyr Hosbis St Luke yn Harrow.

Mae Michael yn Aelod o'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB), sy'n edrych ar gyflogau, dyletswyddau proffesiynol ac amser gweithio athrawon ysgol yng Nghymru a Lloegr, ac sy'n atebol i'r Ysgrifennydd Gwladol.

---

## Y Fonesig Jane Roberts



Mae Jane yn Gymrawd Ymchwil mewn Arweinyddiaeth Gyhoeddus yn Ysgol Fusnes y Brifysgol Agored.

Jane oedd Arweinydd Cyngor Camden yn Llundain rhwng 2000 a 2005 ac wedi hynny bu'n gwasanaethu mewn amrywiaeth o rolau anweithredol gan gynnwys fel Cadeirydd Comisiwn Cyngorwyr yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol, Cadeirydd Parenting UK, aelod o fwrdd Ofsted, Cadeirydd y Rhwydwaith Llywodraeth Leol Newydd ac ar hyn o bryd, hi yw Cadeirydd elusen Living Streets. Mae hefyd yn aelod o Grŵp Cyngori Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Fe'i gwnaed yn DBE yn 2004. Mae'n feddyg proffesiynol ac yn Seiciatrydd Ymgynghorol Anrhydeddus ar gyfer Plant a Phobl Ifanc â phrofiad o reoli gofal iechyd ar lefel uwch yn y GIG.

Mae Jane wedi cyhoeddi nifer o erthyglau academiaidd ym maes pediatreg, seiciatreg a gwleidyddiaeth. Hi oedd cyd-olygodd 'The Politics of Attachment' (1996) gyda Sebastian Kraemer ac awdur 'Losing Political Office' (2017).

---