

## **POLISI DATBLYGIAD CYFLOG – CWESTIYNAU CYFFREDIN/ARWEINIAD - Diwygiwyd Medi 2021**

### **Cefndir:**

- Cytunwyd ar Bolisi Datblygiad Cyflog diwygiedig newydd ar gyfer GIG Cymru gan Fforwm Partneriaeth Cymru ar 14 Tachwedd 2019.
- Roedd datblygiad a gweithrediad y polisi yn un o'r elfennau y cytunwyd arnynt fel rhan o Gytundeb y Fframwaith ar Ddiwygio'r Agenda ar gyfer Newid a gafodd ei gymeradwyo yn ystod cyfarfod eithriadol Fforwm Partneriaeth Cymru ar 28 Medi 2018.
- Y dull a gymerwyd oedd gosod polisi hwyluso lefel uchel sydd â rhai paramedrau cyffredin y gall sefydliadau unigol y GIG ymgorffori gofynion lleol â nhw er mwyn eu cynnwys mewn arfarniadau/amcanion unigol.
- Cafwyd seibiant yn y trefniadau ym mis Mawrth 2020 o ganlyniad i'r pandemig COVID-19 a byddant yn aildechrau o 1 Hydref 2021.
- Er mwyn caniatáu i reolwyr a staff gael 12 mis llawn i roi'r prosesau angenrheidiol ar waith er mwyn i'r polisi weithredu, ni fydd angen i reolwyr agor unrhyw bwynt codiad cyflog yn unol â'r polisi hwn hyd nes y bydd 12 mis wedi mynd heibio o aildechrau'r polisi datblygiad cyflog a'r prosesau lleol cysylltiedig, h.y. o 1 Hydref 2022. Yn unol â hynny, telir unrhyw bwynt codiad cyflog a gyrhaeddir cyn 30 Medi 2022 i unigolion yn awtomatig.
- Nodir cyfres o Gwestiynau Cyffredin isod i gefnogi rheolwyr mewn perthynas â gweithredu'r polisi.

### **Cwestiwn 1. Pryd daeth y polisi newydd i rym?**

Daeth y polisi i rym o 1 Ebrill 2019 ond cafwyd seibiant o fis Mawrth 2020 hyd 30 Medi 2021 o ganlyniad i'r pandemig COVID-19. Bydd y polisi a'i holl ddarpariaethau bellach yn weithredol o 1 Hydref 2021 ond bydd angen i reolwyr agor unrhyw bwynt codiad cyflog y cyrhaeddwyd ar ôl 1 Hydref 2022. Telir unrhyw godiad cyflog y cyrhaeddwyd cyn 30 Medi 2022 i unigolion yn awtomatig.

### **Cwestiwn 2. Beth yw'r goblygiadau ar gyfer datblygiad cyflog o'r dyddiad gweithredu 1 Hydref 2021?**

Disgwylir i holl gyflogwyr aildechrau'r system datblygiad cyflog newydd o 1 Hydref 2021.

Bydd staff yn cadw eu dyddiad codiad cyflog presennol (y cyfeiriwyd ato'n flaenorol fel dyddiad codiad cyflog).

Os cyrhaeddir pwynt codiad cyflog rhwng 1 Hydref 2021 a 30 Medi 2022, bydd staff yn symud yn awtomatig i'r codiad cyflog nesaf.

**Bydd angen agor unrhyw bwynt codiad cyflogau y cyrhaeddir ar ôl 1 Hydref 2022 gan reolwyr yn unol â'r polisi hwn.**

### **Cwestiwn 3. Pam mae datblygiad cyflog blynyddol wedi'i ddileu?**

Yn GIG Cymru, daethpwyd i gytundeb yn 2015 a oedd yn caniatáu i weithwyr gysylltu eu datblygiad cyflog â'r prosesau arfarnu fel nad yw bellach yn awtomatig. Nod cytundeb Fframwaith 2018 yw sicrhau bod yr holl gyflogwyr yn symud i'r system honno gyda phwynt codiad cyflog (datblygiad) ar gyfer yr holl staff erbyn mis Ebrill 2021. (O ganlyniad i'r seibiant a achoswyd gan y pandemig COVID-19, symudwyd y dyddiad hwn i 1 Hydref 2022). Trwy sefydlu'r cysylltiad hwn, bydd pwysigrwydd arfarniadau effeithiol, rheolwyr llinell a'r gwaith o ddatblygu staff yn cael eu cryfhau gan alluogi ymgysylltiad gwell â staff a dealltwriaeth o sut mae'r gwaith rydym yn ei wneud yn effeithio ar ddarparu amcanion sefydliadol pob Bwrdd Iechyd ac Ymddiriedolaeth yn y pen draw, gan ganolbwyntio'n fwy ar yr hyfforddiant a'r sgiliau sydd eu hangen ar staff i gyflwyno'r gofal gorau i gleifion.

### **Cwestiwn 4. A fydd disgwyl i staff symud ymlaen yn llwyddiannus drwy eu hadolygiad codiad cyflog?**

Bydd. Dylai gweithwyr gynllunio a chyllidebu ar y sail y bydd disgwyl i'r holl staff symud ymlaen ar amser. Bydd yn eithriad pan na fydd unigolyn wedi bodloni'r meini prawf ar gyfer symud ymlaen i'r pwynt nesaf ac nad oes ffactorau lliniarol digonol i gyfiawnhau hyn. Dylai gweithwyr gydweithio â phartneriaid undeb llafur lleol i ddatblygu polisiau sy'n sicrhau bod staff yn derbyn yr hyfforddiant a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt i fodloni gofynion arfarnu. Mae atodiad 23 sydd wedi'i ddiwygio yn cynnwys sefyllfaoedd lle gallai datblygiad cyflog gael ei oedi.

### **Cwestiwn 5. Sut y bydd polisiau arfarnu lleol yn cysylltu â pholisi Datblygiad Cyflog Cymru Gyfan?**

Bydd angen i bolisiau arfarnu lleol fod yn gyson ag amcanion lleol a safonau/gwerthoedd sefydliadol a dylent nodi fframweithiau cymhwysedd perthnasol gan sicrhau bod staff a rheolwyr yn deall sut maen nhw'n gweithredu. Dylai arfarniadau rheolaidd, adolygiadau perfformiad a/neu ddatblygiad barhau i chwarae rhan ganolog wrth benderfynu p'un a yw unigolyn wedi bodloni'r safonau sy'n ofynnol ganddynt yn lleol am ddatblygiad cyflog. Bydd angen i bolisiau lleol gael eu datblygu, eu monitro a'u hadolygu mewn partneriaeth. I'r perwyl hwn, dylai rheolwyr llinell sy'n cwblhau arfarniadau gael amser, hyfforddiant a datblygiad priodol. Dylai staff gymryd rhan weithredol mewn prosesau arfarnu a chael eu cefnogi i wneud hynny. Dylai rheolwyr llinell fonitro a thrafod perfformiad trwy gydol y flwyddyn fel bod problemau'n cael eu nodi a'u datrys cyn gynted â phosibl.

### **Cwestiwn 6. Sut y bydd y system datblygiad cyflog newydd yn gweithio pan fydd pobl yn symud o un cyflogwyr i'r llall?**

Bydd y Cofnod Staff Electronig (ESR) yn sicrhau bod yr wybodaeth berthnasol yn cael ei chofnodi ar y system ac yn cael ei chynnwys yn yr wybodaeth trosglwyddo rhyngawdurdodol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn y cwestiynau cyffredin a grëwyd gan ESR.

### **Cwestiwn 7. A fydd y system datblygiad cyflog newydd yn gysylltiedig â pherfformiad unigolyn, adran, tîm neu berfformiad sefydliadol?**

Mae'r system datblygiad cyflog newydd yn gysylltiedig ag amcanion a safonau/gwerthoedd sefydliadol yr unigolyn, sy'n rhan o'r broses arfarnu. Gallai fod gan unigolion amcanion sy'n gysylltiedig â'r sefydliad ehangach fel rhan o'u hamcanion arfarnu unigol. Mae'r system yn caniatáu i unrhyw safonau/gwerthoedd lleol y cytunwyd arnynt mewn partneriaeth gael eu cynnwys yn y broses arfarnu.

### **Cwestiwn 8. Pa safonau sydd angen eu bodloni i rywun symud i'w bwynt codiad cyflog nesaf?**

Mae'r polisi yn rhestru'r safonau datblygiad cyflog sef:

- i. Cwblhawyd y broses arfarnu o fewn y 12 mis diwethaf ac mae'r canlyniadau'n unol â safonau/gwerthoedd y sefydliad ac amcanion yr unigolyn.
- ii. Nid oes proses alluedd ffurfiol ar waith.
- iii. Nid oes unrhyw gosb ddisgyblu ffurfiol yn 'fyw' ar eich cofnod. O ran cosbau disgyblu 'byw', os ydych yn derbyn eich rhybudd ysgrifenedig cyntaf, ni fydd eich datblygiad yn cael ei oedi oherwydd y rhybudd. Fodd bynnag, bydd eich rheolwr yn ystyried y rhesymau a'r amgylchiadau a arweiniodd at y gosb, yn ogystal â'ch perfformiad a'ch ymddygiad ers i'r gosb gael ei chymhwyso. Bydd hyn yn rhan o'r wybodaeth y bydd eich rheolwr yn ei defnyddio wrth benderfynu ar ganlyniad datblygiad cyflog. Os bydd eich rheolwr, yn dilyn ystyriaeth ddyledus, yn penderfynu y dylech dderbyn canlyniad boddhaol, byddwch yn symud ymlaen i'r pwynt codiad cyflog nesaf. Os byddwch yn derbyn canlyniad anfoddhaol, bydd eich codiad cyflog yn cael ei oedi. Bydd y penderfyniad yn cael ei gofnodi'n glir, gan nodi'r rhesymeg dros atal y codiad cyflog.

Bydd rhybudd terfynol bob amser yn arwain at oedi codiad cyflog.

- iv. Mae hyfforddiant statudol a/neu orfodol wedi'i gwblhau.
- v. Ar gyfer rheolwyr llinell yn unig – cwblhawyd gwerthusiadau ar gyfer eich holl staff yn ôl yr angen.

Lle y bo ffactorau y tu hwnt i reolaeth yr unigolyn, fel materion sefydliadol neu weithredol, wedi atal cydymffurfiaeth ag unrhyw rai o'r gofynion uchod, ni ddylai'r rhain atal y gweithiwr rhag symud ymlaen. Dylai Rheolwyr sicrhau eu bod yn llawn ystyried ffactorau o'r fath a dylai staff ddwyn hyn i sylw eu rheolwyr llinell cyn gynted â phosibl [heb aros tan yr adolygiad codiad cyflog] fel bod modd mynd i'r afael â'r rhain a'u cywiro.

## **Cwestiwn 9. Beth a olygir wrth 'Proses Alluedd'?**

Mae'r Broses Alluedd yn cwmpasu prosesau ar gyfer ymdrin â diffyg cymhwysedd, gan gynnwys cymhwysedd proffesiynol a chlinigol, a methiant amlwg gan weithiwr i gyflawni safon foddhaol o waith drwy ddiffyg gwybodaeth, gallu neu berfformiad gwael yn rheolaidd. Mae 'Proses' yn golygu bod canlyniad yn rhoi gweithiwr mewn cyfnod ffurfiol o'r broses. Mae archwiliadau, camau anffurfiol a phrosesau ar gyfer ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu heithrio o'r safon datblygiad cyflog hon.

## **Cwestiwn 10. Beth a olygir wrth gosb ddisgyblu 'fyw'?**

O ran cosbau disgyblu 'byw', os ydych yn derbyn eich rhybudd ysgrifenedig cyntaf, ni fydd eich datblygiad yn cael ei oedi oherwydd y rhybudd. Fodd bynnag, bydd eich rheolwr yn ystyried y rhesymau a'r amgylchiadau a arweiniodd at y gosb, yn ogystal â'ch perfformiad a'ch ymddygiad ers i'r gosb gael ei chymhwyso. Bydd hyn yn rhan o'r wybodaeth y bydd eich rheolwr yn ei defnyddio wrth benderfynu ar ganlyniad datblygiad cyflog. Os bydd eich rheolwr, yn dilyn ystyriaeth ddyledus, yn penderfynu y dylech dderbyn canlyniad boddhaol, byddwch yn symud ymlaen i'r pwynt codiad cyflog nesaf. Os byddwch yn derbyn canlyniad anfoddhaol, bydd eich codiad cyflog yn cael ei oedi. Bydd y penderfyniad yn cael ei gofnodi'n glir, gan nodi'r rhesymeg dros atal y codiad cyflog.

Bydd rhybudd terfynol bob amser yn arwain at oedi codiad cyflog.

Os yw'r gosb ddisgyblu ar waith ar adeg diddymu'r dyddiad codiad cyflog wedi hynny, er enghraifft o ganlyniad i apêl lwyddiannus, bydd y dyddiad codiad cyflog yn cael ei ôl-ddyddio i ddyddiad codiad cyflog yr holl safonau eraill sydd wedi'u bodloni.

Ni fydd rhybuddion llafar yn cael effaith ar ddatblygiad.

## **Cwestiwn 11. Sut y bydd y Broses Datblygiad Cyflog yn cael ei rheoli?**

Bydd yr holl agweddau ar y broses o gyflwyno'r codiad cyflog yn digwydd drwy'r system ESR.

## **Cwestiwn 12. Sut bydd rheolwyr a gweithwyr yn cael gwybod am Ddatblygiad Cyflog?**

O 1 Hydref 2022, bydd ESR yn creu hysbysiadau, a ddefnyddir gan ddefnyddwyr Hunanwasanaeth ESR, i reolwyr a gweithwyr i'w cynghori pan fydd codiad cyflog ar ddigwydd. Ni fydd y rhain ond yn cael eu hanfon yn y flwyddyn pan fydd codiad cyflog yn ddyledus i weithiwr.

Bydd gweithwyr yn derbyn hysbysiad a fydd yn cael ei anfon bedwar mis ac un mis cyn dyddiad y codiad cyflog. Bydd rheolwyr yn cael hysbysiad misol a fydd yn manylu ar ddyddiadau codiad cyflog yr holl weithwyr sy'n adrodd iddynt sydd i fod i gael codiad cyflog yn y 90 diwrnod nesaf.

Er mwyn rhoi rhagor o wybodaeth i weithwyr am eu datblygiad cyflog, bydd porth newydd ar gael ar ddangosfwrdd 'MyESR' a fydd yn cynnwys y canlynol:

- Dyddiad codiad cyflog
- Pryd fydd codiad cyflog yn ddyledus
- Dyddiad arfarnu diwethaf
- Dyddiad arfarnu nesaf
- Arfarniad neu fath o adolygiad

### **Cwestiwn 13. Beth fydd yn rhaid i reolwyr ei wneud?**

O 1 Hydref 2022 bydd pwyntiau codiad cyflog ar gau ar ESR. Ar ôl i adolygiad codiad cyflog gael ei gwblhau'n llwyddiannus, mae'n rhaid i'r rheolwr llinell gymryd y camau angenrheidiol ar ESR i agor y pwynt codiad cyflog.

Mae'n rhaid i reolwyr llinell sicrhau bod y broses cyflwyno cais am godiad cyflog yn cael ei chwblhau mewn modd amserol er mwyn sicrhau y gellir gweithredu codiad cyflog mewn da bryd erbyn dyddiad codiad cyflog y gweithiwr. Mae'n rhaid i hyn ystyried amserlenni'r gyflogres lleol a dyddiadau torbwynt.

Er bod codiadau cyflog yn awtomatig cyn 1 Hydref 2022, dylai rheolwyr a staff ymgysylltu â'r prosesau a'r egwyddorion ar gyfer codiad cyflog fel y nodir yn y polisi i bob aelod o staff, waeth beth yw eu dyddiad codiad (datblygiad) cyflog. Yn yr un modd, mae'r gofyniad i ddiwallu'r safonau datblygiad cyflog yn berthnasol i staff pan nad yw codiad cyflog yn ddyledus yn y cylch blynyddol ac i staff sydd wedi cyrraedd brig eu band cyflog.

### **Cwestiwn 14. Beth sy'n digwydd os nad yw'r safonau gofynnol wedi'u bodloni?**

Disgwylir y bydd staff yn cyflawni'r safonau gofynnol ar ddyddiad eu codiad cyflog. Disgwylir hefyd y bydd staff a'u rheolwr llinell yn cael trafodaethau rheolaidd am unrhyw broblemau wrth gyrraedd y safonau gofynnol cyn dyddiad y codiad cyflog. Bydd hyn yn caniatáu amser i faterion gael eu codi a dod o hyd i ddatrysiadau posibl i allu gwneud trefniadau ar gyfer agor y pwynt codiad cyflog mewn da bryd.

Mewn sefyllfaoedd lle nad yw safonau wedi'u bodloni, fel Cwestiwn 8, ac nad oes ffactorau lliniarol digonol i gyfiawnhau hyn, disgwylir y bydd codiad cyflog unigolyn yn cael ei oedi, yn amodol ar y trefniadau a amlinellir isod.

Mae'n rhaid i'r rheolwr llinell ddefnyddio proses gyfarfod adolygu codiad cyflog i drafod y safonau nad ydynt wedi'u diwallu ac adolygu'r trafodaethau blaenorol am y rhain ac ystyried unrhyw ffactorau lliniarol, a chofnodi ei benderfyniad.

Dylai'r rheolwr llinell gynghori'r aelod staff am ei hawl i herio unrhyw benderfyniad, yn ôl Adran 5.7 o Bolisi Datblygiad Cyflog y GIG, lle nad ystyrir bod y lefel ofynnol o berfformiad wedi'i bodloni yn unol â'r safonau a amlinellir

yng Nghwestiwn 8. Os caiff hyn ei gadarnhau, dylai'r codiad cyflog gael ei gymhwyso a'i ôl-ddyddio i ddyddiad y pwynt codiad cyflog.

Dylai'r rheolwr llinell hefyd drafod a chytuno ar gynllun gyda'r aelod o staff ar gyfer unrhyw gamau adfer sydd eu hangen i sicrhau bod y safonau gofynnol ar gyfer datblygiad cyflog yn cael eu bodloni, gan gynnwys amserlen, a sut y bydd unrhyw anghenion hyfforddi a chymorth yn cael eu diwallu.

Mae'n rhaid i'r aelod o staff gymryd pob cam angenrheidiol i fodloni'r gofynion cyn gynted â phosibl a rhaid i'r rheolwr llinell roi'r gefnogaeth angenrheidiol.

Dylid trefnu cyfarfod adolygu codiad cyflog pellach ar ddyddiad y cytunwyd arno i adolygu cynnydd a, lle bo hynny'n foddhaol, cychwyn agor y pwynt codiad cyflog. Dylai'r dyddiad dod i rym ar gyfer symud ymlaen i'r pwynt codiad cyflog nesaf fod y dyddiad cynharaf y dangosir bod y gofynion perthnasol wedi'u bodloni. Bydd dyddiad pwynt codiad cyflog y blynnyddoedd i ddod yn aros yr un peth.

**Cwestiwn 15. Beth sy'n digwydd pan fydd codiad cyflog yn cael ei oedi o ganlyniad i gosb ddisgyblu 'fyw' neu Broses Alluedd Ffurfiol?**

Pan fydd codiad cyflog yn cael ei ohirio oherwydd cosb ddisgyblu fyw, neu broses alluedd ffurfiol, dylai'r rheolwr llinell gychwyn cyfarfod adolygu codiad cyflog cyn i'r gosb neu'r cynllun ddod i ben. Dylid defnyddio hwn i gadarnhau bod yr holl ofynion eraill wedi'u bodloni ac i sicrhau bod yr aelod o staff yn symud ymlaen i'r pwynt codiad cyflog nesaf, gan ddod i rym y diwrnod ar ôl i'r gosb ddod i ben. Bydd dyddiad y codiad cyflog yn aros yr un peth.

**Cwestiwn 16. Beth yw'r broses adennill i staff ym Mandiau Cyflog 8c, 8d a 9?**

Mae'r Telerau ac Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol yn nodi yn y flwyddyn ar ôl i weithiwr gyrraedd brig Bandiau Cyflog 8c, 8d neu 9, bydd 5 y cant neu 10 y cant o'r cyflog sylfaenol yn cael ei adennill. Pan fo'r safonau yng Nghwestiwn 8 yn cael eu diwallu, mae'r cyflog yn cael ei gadw ar frig y band. Os nad yw safonau'n cael eu diwallu, gallai cyflog gael ei leihau 5 y cant neu 10 y cant o ddyddiad y codiad cyflog, ar wahân i sefyllfaoedd pan fydd ffactorau y tu hwnt i reolaeth yr unigolyn, fel materion sefydliadol neu weithredol, wedi atal cydymffurfiaeth ag unrhyw rai o'r safonau gofynnol. Bydd y gweithiwr yn gallu adfer ei gyflog i frig y band ar ddiwedd y flwyddyn ganlynol trwy gyrraedd y safonau gofynnol. Mae gan y gweithiwr yr hawl i herio penderfyniad i leihau ei gyflog yn ôl Adran 5.7 o Bolisi Datblygiad Cyflog y GIG.

**Ar hyn o bryd, nid oes gweithdrefn/meini prawf y cytunwyd arnynt yn genedlaethol mewn perthynas â gweithredu'r broses o adennill 5% a 10% o gyflog ar hyn o bryd. Caiff meini prawf eu datblygu maes o law ac ni fydd unrhyw ostyngiad yn dod i rym hyd nes y bydd meini prawf wedi'u gosod.**

**Cwestiwn 17. Beth sy'n digwydd os bydd yr aelod o staff yn absennol o'r gwaith pan fydd codiad cyflog yn ddyledus?**

Os yw aelod o staff yn absennol o'r gwaith am resymau fel salwch neu absenoldeb rhiant pan fydd codiad cyflog yn ddyledus, dylid dilyn egwyddor triniaeth gyfartal a theg fel na ddioddefir unrhyw anfantais o ganlyniad i hyn.

Yn achos absenoldeb â thâl tymor hir wedi'i gynllunio ymlaen llaw fel mamolaeth, mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir, gellir cynnal yr adolygiad codiad cyflog yn gynnar os yw hyn yn rhesymol ac yn ymarferol, gan ganiatáu i'r codiad cyflog gael ei gymhwyso ar ddyddiad y codiad cyflog yn absenoldeb yr aelod o staff.

Os yw unigolyn ar absenoldeb â thâl tymor hir, megis absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu rhiant a rennir ac ni ellir cynnal adolygiad codiad cyflog cyn dyddiad y codiad cyflog, dylid gweithredu'r codiad cyflog yn awtomatig yn absenoldeb yr unigolyn.

Os oedd cosb ddisgyblu 'fyw' (gweler cwestiwn 10) ar waith ar yr adeg yr aeth yr unigolyn ar absenoldeb, dylid gweithredu'r codiad cyflog yn ei absenoldeb os yw'n briodol, gan ddod i rym o'r diwrnod ar ôl i'r gosb ddod i ben.

Pe bai proses alluedd ffurfiol weithredol ar y gweill ar yr adeg yr aeth ar absenoldeb, gellid gohirio'r codiad cyflog. Dylid ailddechrau'r broses wella yn syth ar ôl iddo ddychwelyd. Ar ôl cwblhau'r broses wella'n foddhaol, dylid neilltuo'r cyfnod absenoldeb, ac ôl-ddyddio'r codiad cyflog i ddyddiad y cytunwyd arno fel petai wedi cwblhau'r broses wella heb fod wedi bod yn absennol. Bydd angen i weithwyr gymryd gofal arbennig i osgoi unrhyw wahaniaethu neu niwed ar sail mamolaeth, rhywedd neu anabledd a allai godi mewn perthynas â staff sydd ar absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/rhiant neu absenoldeb oherwydd salwch.

Mae gwahardd cyflogai o'r gwaith â chyflog llawn yn weithred niwtral. Er mwyn sicrhau mai dyma'r achos, dylai gweithwyr sicrhau bod y codiad cyflog yn cael ei weithredu o ddyddiad adolygu'r codiad cyflog lle y mae unigolyn wedi'i wahardd ar y dyddiad hwnnw, ar yr amod eu bod yn diwallu'r safonau yng Nghwestiwn 8 ar adeg y gwaharddiad.

***Mae arweiniad manwl i sefydliadau mewn perthynas â sut y bydd ESR yn cefnogi'r gwaith o weithredu Polisi Datblygiad Cyflog Cymru Gyfan hefyd ar gael a dylid cyfeirio ato ochr yn ochr â'r cwestiynau cyffredin hyn.***