

Comisiwn y Cynulliad Assembly Commission

NAFWC 2014 (Papur 3 Rhan 1)
Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad:
Amodau a thelerau, a chontract safonol

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru
National
Assembly for
Wales



Dyddiad: 19 Mai 2010
Amser: 7.45
Lleoliad: Ystafell Gynadledda 4B
Enw'r awdur a'i rif ffôn: Mike Snook, estyniad 8953

Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad: Amodau a thelerau, a chontract safonol

Mae'r papur hwn wedi cael ei baratoi er mwyn i Gomisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru ei ystyried. Barnwyd ei fod yn addas i'w gyhoeddi yn dilyn ystyriaeth o'r fath, yn unol â rheolau'r Comisiwn ar gyfer cynnal busnes. Ni chaniateir cyhoeddi na datgelu cynnwys y papur hwn cyn pryd gan y gallai hyn ddylanwadu ar drafodion y Comisiwn.

- 1.0 Diben a chrynodeb o'r materion
- 1.1 Mae amodau a thelerau cyflogi staff cymorth Aelodau'r Cynulliad ("staff cymorth"), gan gynnwys trefniadau cyflog, yn effeithio'n uniongyrchol ar allu Aelodau'r Cynulliad i benodi staff sydd â'r calibr angenrheidiol i gefnogi'u gwaith, ac er mwyn i'r staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.
- 1.2 Gwnaeth adroddiad y Panel Adolygu Annibynnol nifer o argymhellion ynghylch cyflogi staff cymorth; rhestrir y rhain yn Atodiad A. Wrth ddefnyddio'r argymhellion i ddatblygu contract safonol ar gyfer staff cymorth, rhaid gallu cael cydbwysedd rhwng denu staff sydd â'r sgiliau angenrheidiol i ddarparu cymorth o safon uchel i Aelodau, tra'n gwneud y defnydd gorau o arian cyhoeddus mewn cyfnod o gyfyngiadau ariannol.

NAFWC 2014 (Papur 3 Rhan 1)
Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad:
Amodau a thelerau, a chontract safonol

2.0 Argymhellion

2.1 Gwahoddir y Comisiwn i gytuno ar y canlynol:

- **ymgyngori (gyda'r nod o ddatblygu contract cyflogaeth safonol) â grwpiau rhanddeiliaid o Aelodau Cynulliad, staff cymorth yr Aelodau a chynrychiolwyr o undebau llafur yn y dyfodol agos;**
- **defnyddio gwaith paratoi, gan gynnwys dadansoddiad o'r telerau presennol a gwaith ymchwil gan Wasanaeth Ymchwil yr Aelodau, i nodi ffyrdd posibl o weithredu'r argymhellion perthnasol (sydd wedi'u rhestru yn Atodiad B), fel sail i'r ymgynghoriad; a**
- **bod y gwaith o ddatblygu contract safonol yn darparu:**
 - **dull gweithio cyfannol ynghylch tâl, sy'n cynnwys yr holl fuddion (buddion ariannol a buddion nad ydynt yn rhai ariannol) sy'n deillio o'r berthynas gyflogi, a gaiff ei alw'n 'becyn tâl cyflawn';**
 - **'pecyn tâl cyflawn' a all ddenu staff sydd â'r sgiliau angenrheidiol i gefnogi Aelodau gyda'u gwaith pwysig (ee pecyn tâl sy'n cydnabod y trefniadau dysgu a datblygu pellach sy'n deillio o argymhelliad 81);**
 - **pecyn tâl sy'n gwneud i staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, tra, ar yr un pryd, yn dangos gwerth am arian;**
 - **cysondeb a thryloywder yn y pecyn tâl; a**
 - **trefniadau i hyrwyddo a chefnogi cydraddoldeb.**

3.0 Trafodaeth

3.1 Mae'n debygol y bydd diddordeb sylweddol gan randdeiliaid yn y gwaith o ddatblygu contract cyflogaeth safonol i staff cymorth, yn enwedig gan ei fod yn cynnwys trefniadau am

NAFWC 2014 (Papur 3 Rhan 1)
Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad:
Amodau a thelerau, a contract safonol

gyflog. Mae'n bwysig ymgynghori â rhanddeiliaid os yw cynigion a all weithio, i gael eu gweithredu.

- 3.2 Ar hyn o bryd, mae'r contract cyflogaeth rhwng yr Aelod sy'n cyflogi a'u staff, a bydd yn parhau felly. Serch hynny, yn unol â'r trefniadau presennol, bydd yn ofynnol defnyddio'r contract safonol ar gyfer cael cyllid.**
- 3.3 Un o'r prif ystyriaethau wrth ddatblygu'r contract safonol fydd yr angen i werthuso effaith net newidiadau ar yr amodau a thelerau presennol ar gyfer staff a fydd yn parhau i fod mewn cyflogaeth ar ôl yr etholiad nesaf. Bydd hyn yn hynod berthnasol i'r argymhelliad na chaiff taliadau bonws eu talu, mwyach, o gronfeydd y Cynulliad, a chydberthynas y penderfyniad hwn ag unrhyw godiad yn y tâl sylfaenol.**
- 3.4 Mae'r Bandiau Cyflog a'r lefelau tâl a amlinellwyd fel ffyrdd o ddatblygu yn y papur hwn wedi'u gwreiddio yn y trefniadau presennol. Pe byddai'r Bwrdd Taliadau arfaethedig yn penderfynu bod angen adolygiad mwy sylfaenol o gyflog, yna mae'n debygol y bydd angen cymorth allanol (gwerthuso swyddi a/neu meincnodi) ac amserlen weithredu sy'n mynd y tu hwnt i fis Mai 2011.**
- 3.5 Yn dilyn ymgynghoriad â rhanddeiliaid ar y ffyrdd posibl o ddatblygu, sydd wedi'u hamlinellu yn y papur hwn, bydd adroddiad yn cael ei gyflwyno i'r Bwrdd Taliadau i'w ystyried.**

Argymhellion o adroddiad Yn Gywir i Gymru sy'n berthnasol i gyflogi staff cymorth Aelodau'r Cynulliad

Rhif	Argymhelliad y Panel Adolygu Annibynnol
47	Pan gaiff yr arweiniad ar fandiau cyflogau staff ei ddiwygio nesaf, dylid gosod rhifau bandiau mewn trefn resymegol.
50	Dylai'r Cynulliad Cenedlaethol sefydlu cronfa o brentisiaid i ychwanegu at unedau cymorth canolog pob grŵp plaid.
51	Er mwyn darparu adnoddau'n well ar gyfer gallu strategol y Cynulliad, dylai Comisiwn y Cynulliad ymwneud ag arweinwyr y pleidiau i gytuno ar lefel dderbyniol o gymorth. Dylai'r Comisiwn hefyd adolygu'r ddarpariaeth ar gyfer grwpiau plaid i ganiatáu uned gymorth ganolog o un rheolwr grŵp, un pennaeth polisi ac ymchwil, pedwar ymchwilydd, dau swyddog y wasg a dau aelod staff clerigol ar gyfer grwpiau plaid o rhwng tri a deg Aelod; ac ar gyfer grwpiau plaid o un ar ddeg Aelod neu ragor, dylid cael un swyddog y wasg yn ychwanegol.
52	Dylai Comisiwn y Cynulliad ystyried cyflwyno swydd staff o weithiwr cymorth i'r pwyllgorau sydd ar gael i Aelodau Cynulliad o fewn eu Lwfans Cyflogau Staff.
53	Dylai pawb a gyflogir gan Aelodau Cynulliad gael eu cyflogi dan delerau contract cyflogaeth er mwyn sicrhau cysondeb.
54	Dylai Comisiwn y Cynulliad gynhyrchu arweiniad ar gyfer Aelodau Cynulliad i gymryd i ystyriaeth y cyfraddau cyflog a amlinellir yn yr adroddiad hwn. Dylai cyflogau cychwynnol adlewyrchu swyddogaethau, cyfrifoldebau a phrofiad staff, a dylid eu cytuno gyda gwasanaeth Adnoddau Dynol y Cynulliad cyn cynnig cyflogaeth.
55	Ni ddylid caniatáu i Aelodau Cynulliad roi taliadau bonws i'r rhai a gyflogir ganddynt o'u lwfansau sy'n cael eu hariannu gan y Cynulliad.
56	Dylai cyflogau staff barhau i godi'n briodol bob blwyddyn yn unol â'r rheolau cyfredol ar gyfer codiadau a dyfarniadau 'costau byw', ond gyda darpariaeth, os bydd newidiadau sylweddol yn digwydd, y gellir gwneud adolygiad gan y Corff Adolygu Annibynnol, neu ar gais Comisiwn y Cynulliad.
57	Pan gaiff bandiau cyflog staff cymorth eu hadolygu nesaf ym mis Ebrill 2010, dylai'r Comisiwn ystyried ychwanegu pwynt ychwanegol yn y golofn gyflog ar frig pob band, neu gynyddu'r pwynt cyflog uchaf ym mhob band.

63	Pan fyddant yn dechrau gweithio, dylai pawb a gyflogir gan Aelodau Cynulliad gael llawlyfr cyflogai.
67	Dylai'r Comisiwn Iunio Contract Cyflogaeth wedi ei ddiweddarau ar gyfer staff cymorth presennol Aelodau Cynulliad, gan gymryd i ystyriaeth y diwygiadau a awgrymir ym mharagraff 8.93.
68	Dylai'r Comisiwn Iunio contract cyflogaeth newydd ar gyfer yr holl staff cymorth a benodir ar gyfer Aelodau Cynulliad.
69	Dylai taliadau colli swydd i staff cymorth Aelodau Cynulliad gael eu cyfrifo yn unol â'r cynllun statudol ar gyfer taliadau colli swydd, ynghyd â chodiad o 50 y cant.

Dull gweithio posibl ar gyfer gweithredu'r argymhellion

1. Caiff yr egwyddorion a amlinellir yn y prif bapur eu defnyddio i gynnal y gwaith o ddatblygu set safonol o amodau a thelerau i staff cymorth ('contract') a rhoi arweiniad iddo. Y contract sy'n mynd i'r afael ag effaith Aelod sy'n newid plaid ar y berthynas gyflogi.
2. Caiff bandiau cyflog eu labelu fel yn Nhabl 1:

Tabl 1

Band	Swyddi enghreifftiol
A	Uwch Ymchwilydd (Grwpiau plaid yn unig)
B	Rheolwr Swyddfa
C	Uwch Ysgrifennydd Uwch Weithiwr Achos Cynorthwy-ydd Ymchwil Swyddog y Wasg <i>Cymorth Pwyllgor*</i>
D	Gweithiwr achos Ysgrifennydd Iau
E (Hyfforddai)	Hyfforddai**

* os cânt eu gweithredu o dan argymhelliad 52 y Panel Adolygu Annibynnol

** os cânt eu gweithredu o dan argymhelliad 50 y Panel Adolygu Annibynnol. DS awgrymir y term Hyfforddai fel y dewis gorau, yn hytrach na phrentis, gan bod statws penodol yn gysylltiedig â phrentis.

3. Ni chaiff graddfeydd cynyddol staff cymorth eu hymestyn fel rhan o'r broses adolygu tâl staff cymorth, ac mae'r strwythur graddfa cynyddol yn parhau, ond mae pob pwynt ar y raddfa wedi'u cynyddu er mwyn adlewyrchu'r ffaith bod y ddarpariaeth bonws wedi dod i ben (gweler pwyntiau 6 a 7 isod).

4. Mae cynnydd blynyddol, yn amodol ar berfformiad boddhaol i'r raddfa darged ar gyfer y band cyflog, yn parhau.
5. Cyflwyno system rheoli perfformiad i staff cymorth sy'n gysylltiedig â chodiad cyflog. Yr adolygiadau perfformiad i nodi anghenion hyfforddi er mwyn cefnogi'r defnydd priodol o gyllideb dysgu a datblygu. Ystyried defnyddio amcanion/tasgau generig a gaiff eu diffinio o flaen llaw i'w defnyddio/addasu yn ôl yr angen.
6. Mae gwariant ar dâl sylfaenol a bonwsau ar gyfer 2009-10, sydd wedi'i godi yn ôl y Mynegai Enillion Cyfartalog (ac eithrio bonwsau Rhagfyr 2010) yn ffurfio'r gyllideb ar gyfer trefniadau tâl yn y dyfodol ar gyfer y swyddi sy'n bodoli ar hyn o bryd.
7. Caiff bandiau cyflog presennol eu codi drwy ail-fuddsoddi'r arian a neilltuwyd ar gyfer bonwsau 2009-10 (sy'n gyfwerth â tua 2.5% o'r bil tâl). Dylai'r swm a gaiff ei ail-fuddsoddi godi yn ôl cyfartaledd yr enillion wythnosol ym mis Rhagfyr 2010.
8. Daw unrhyw newidiadau i lefel taliadau bandiau cyflog y staff cymorth i rym o'r dyddiad mae staff yn parhau/dechrau eu cyflogaeth ar ôl etholiad 2011. Dylai codiadau blynyddol barhau i fod yn gysylltiedig â chyfartaledd yr enillion wythnosol (ar gyfer mis Rhagfyr) bob blwyddyn (o 1 Ebrill bob blwyddyn) oni bai bod y Bwrdd Taliadau yn penderfynu'n wahanol.
9. Pan fo gwasanaeth staff cymorth yn parhau tu hwnt i etholiad 2011 a bod gostyngiad sylweddol yn eu hamodau a'u telerau cyffredinol (sy'n deillio o'r newidiadau a amlinellir yn y papur hwn), er enghraifft, roedd y pecyn gwyliau blaenorol, oriau gwaith a'r bonws yn fwy hael na'r trefniadau newydd, yna bydd eu telerau gwreiddiol yn cael eu diogelu, (gyda chyfnod o amser penodedig ar gyfer tâl) am gyfnod o bedair blynedd neu tan etholiad nesaf y Cynulliad, pa bynnag un a ddigwydd yn gyntaf, tra eu bod yn dal yn y swydd dan sylw.
10. Adnewyddir y canllawiau presennol ar gyflogau cychwynnol i gefnogi'r trefniadau cyflog diwygiedig.

11. **Oriau gwaith y staff llawn amser yw 37 awr yr wythnos a thelir cyflog staff rhan amser yn ôl yr oriau pro rata a weithiwyd.**
12. **Bydd hawl i staff llawn amser gael 27 diwrnod o wyliau (ac 8 diwrnod statudol), a chaiff staff rhan amser wyliau pro rata yn ôl yr oriau a weithiwyd.**
13. **Telir goramser ar gyfradd o amser a hanner pan fydd gofyn i staff cymorth weithio oriau ychwanegol o ddydd Llun i ddydd Sadwrn, ac amser dwbl am unrhyw oriau ychwanegol ar ddydd Sul, Gwyliau Banc a gwyliau cyhoeddus. Fel arall, gall gweithiwr gael tâl ar gyfradd arferol ac amser i ffwrdd yn ôl yr oriau a weithiwyd ar ddydd Sul a Gwyliau Banc. Rhaid bod staff cymorth wedi gweithio wythnos llawn o 37 awr cyn bod cyfraddau goramser yn berthnasol.**
14. **Dylai'r templed contract safonol presennol gael ei adnewyddu i sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r arfer gorau a'i fod yn cydymffurfio â'r gyfraith. Dylai telerau'r contract adlewyrchu'r amodau a thelerau a amlinellir yn y papur hwn.**
15. **Mae'r trefniadau ar gyfer taliadau colli swydd wedi'u hamlinellu yn y llawlyfr staff cymorth ac maent yn dod i rym ar ddechrau'r pedwerydd Cynulliad. Ni fydd staff sy'n colli'u swyddi ar ddiwedd y trydydd Cynulliad, gan gynnwys Aelodau Cynulliad sy'n penderfynu peidio â sefyll mewn etholiad ar ddiwedd y trydydd Cynulliad, yn rhan o'r trefniadau newydd hyn.**
16. **Mae'r Cod Technoleg Gwybodaeth a gaiff ei baratoi gan Wasanaeth TGCh y Comisiwn, ar gyfer pob defnyddiwr y rhwydwaith o dan y prosiect UNO, yn cynnwys staff cymorth. Bydd cymal yn cael ei ychwanegu at 'contract' diwygiedig y staff cymorth ynglŷn â glynu at y Cod, a bydd cydymffurfio â'r cod yn amod o gyflogaeth.**
17. **Yn y polisi disgyblu, ni ystyrir ei bod yn briodol cynnwys darpariaeth ar gyfer gallu bod yng nghwmni ffrind, oherwydd gallai hyn newid deinameg y cyfarfod. Cynigir bod hawl i staff fod yng nghwmni aelod arall o staff cymorth neu gynrychiolydd o undeb llafur mewn cyfarfodydd disgyblu.**

18. Mae Polisi Datgelu er Lles y Cyhoedd, sy'n seiliedig ar Bolisi'r Cynulliad ac sydd wedi'i deilwra i adlewyrchu statws cyflogaeth staff cymorth, yn rhan o llawlyfr y staff cymorth.
19. Mae manylion am hawl i gyfnod mamolaeth a chyfnod tadolaeth yn ffurfio rhan o'r llawlyfr i staff cymorth Aelodau'r Cynulliad. Awgrymir hefyd bod y llawlyfr yn cynnwys adran ar absenoldeb arbennig ar gyfer argyfyngau domestig na ellir eu rhagweld.
20. Mae rheolau tâl salwch wedi'u gosod yn y prif ddatganiad o amodau a thelerau ar gyfer cyflogaeth.
21. Dylid paratoi polisi hawdd ei ddilyn ar reoli presenoldeb a'i gynnwys yn llawlyfr y staff cymorth.
22. Mae uchafswm y cyfnod rhybudd safonol yn parhau i fod yn 13 wythnos.
23. Mae'n ofynnol, ac yn amod o'u cyflogaeth, bod pob staff cymorth newydd yn cwblhau cyfnod prawf o chwe mis.
24. Mae Polisi Prawf a chanllawiau wedi'u cynnwys yn llawlyfr y staff cymorth.
25. Caiff Cod Ymddygiad ei gynhyrchu, a fydd yn ffurfio rhan o amodau a thelerau cyflogi staff cymorth, a bydd ymgynghoriad yn cael ei gynnal arno.

Er y bydd y ffyrdd posibl o ddatblygu a restrir uchod yn ganolbwynt i'r ymgynghoriad â grwpiau rhanddeiliaid ar gyfer datblygu contract safonol i staff cymorth, dylai'r Comisiwn fod yn ymwybodol y bydd y cynigion canlynol yn amodol ar ymgynghoriad ychwanegol ar wahân.

26. Mae cynllun hyfforddai ar gyfer grwpiau pleidiau (dim mwy nag sy'n gyfwerth i un hyfforddai llawn amser i bob plaid) wrthi'n cael ei ddatblygu a'i roi ar brawf (i ddechrau o fis Ionawr 2012) gyda'r nod o asesu dichonolrwydd y cynllun i'w ddefnyddio yn ehangach.
27. Cynigir un math o gymorth ar gyfer cyflogi staff cymorth, a'r dull hwnnw yw'r un a gaiff ei ddefnyddio ar hyn o bryd gan bod grŵp plaid.

- 28. Mae trafodaethau yn parhau i fynd yn eu blaen gydag arweinwyr y pleidiau er mwyn dod i gytundeb ar y lefel dderbyniol o allu strategol ar gyfer y Cynulliad. Dylai'r Comisiwn adolygu'r ddarpariaeth ar gyfer grwpiau pleidiau i ganiatáu uned gymorth ganolog o un rheolwr grŵp, un pennaeth polisi ac ymchwil, pedwar ymchwilydd, dau swyddog y wasg a dau aelod staff clerigol ar gyfer grwpiau pleidiau o rhwng tri a deg Aelod; ac ar gyfer grwpiau pleidiau o un ar ddeg Aelod neu ragor, dylid cael un swyddog y wasg yn ychwanegol.**
- 29. Mae'r trafodaethau ynghylch gallu strategol a chymorth pleidiau yn cynnwys asesu dichonolrwydd creu swydd Gweithiwr Cymorth Pwyllgorau sydd ar gael i Aelodau.**