

At: Yr holl Aelodau

Cc: Yr holl staff cymorth

9 Ebrill 2020

Annwyl Aelod,

Cyfarfu'r Bwrdd Taliadau ar 2 Ebrill 2020. Mae'r canlynol yn grynodedb o'i drafodaethau a'i benderfyniadau.

### ***Cefnogi'r Aelodau wrth ymateb i Covid-19***

Fel y nodwyd yn llythyr y Bwrdd atoch ar 25 Mawrth, gwyddom fod hwn yn gyfnod anodd i chi a'ch staff. Mae'r Bwrdd wedi ymrwmo i fod yn hyblyg er mwyn sicrhau y caiff eich anghenion eu cefnogi ar hyn o bryd. Mae'r sefyllfa eisoes wedi cael effaith sylweddol ar eich trefniadau gweithio a byddwn yn cadw llygad ar y darpariaethau sydd ar gael i chi yn ystod y pandemig hwn er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas at y diben.

Rydym yn ddiolchgar i'r rhai sydd eisoes wedi codi problemau i'r Bwrdd eu trafod, naill ai drwy'r ysgrifenyddiaeth neu'n uniongyrchol gyda'r tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau. Mae'r Bwrdd hefyd yn ymwybodol o'r gwasanaethau a ddarparwyd gan y Comisiwn i'r Aelodau yn ystod y cyfnod hwn. Trafododd y Bwrdd y problemau hyn yn ystod ei gyfarfod a nodir ei benderfyniadau isod.

#### *Costau swyddfa*

Trafododd y Bwrdd yr effeithiau posibl ar gostau swyddfa a sut y gall gwariant o dan y lwfans hwn amrywio o ganlyniad i'r newidiadau i ffyrdd yr Aelodau a'u staff o weithio. Roedd y Bwrdd o'r farn ei bod, hyd yn hyn, yn rhy gynnar i asesu effaith y pandemig, yn ogystal â bod yn gynnar yn y flwyddyn ariannol. Mae o'r farn bod digon o arian ar gael, am y tro, i dalu am eitemau sy'n ofynnol ar frys oherwydd yr amgylchiadau presennol.

Nododd y Bwrdd hefyd y cymorth ychwanegol sydd ar gael mewn seneddau eraill yn y DU, ond nid oes modd cymharu darpariaethau o'r fath yn uniongyrchol. Y rheswm am hyn yw'r darpariaethau gwahanol sydd ar gael yn ganolog i'r Aelodau yn y deddfwrfeydd gwahanol, yn enwedig cyfarpar TGCh.

## BWRDD TALIADAU REMUNERATION BOARD

Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn ymwybodol ei bod yn debygol y bydd pwysau'n cynyddu ar adnoddau ac, fel y cyfryw, bydd y gwariant yn erbyn y cyllidebau hyn yn cael ei adolygu bob mis. Bydd gwneud hynny'n ein galluogi i fonitro'r problemau rydych yn eu hwynebu wrth weithio o bell ac wrth ymgysylltu â'ch etholwyr, i nodi anghenion ychwanegol ac i ddatrys problemau'n brydlon. Rydym yn eich annog i rannu'ch adborth neu'ch pryderon â'r tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau.

### *Costau gweithio gartref*

Trafododd y Bwrdd adborth a roddwyd mewn perthynas â'r costau ychwanegol roedd rhai staff cymorth bellach yn eu hysgwyddo fel gweithwyr cartref, megis mwy o gostau cyfleustodau neu fand eang, er enghraifft. Bydd y gofyniad i weithio gartref yn effeithio ar yr holl staff cymorth ryw ffordd neu'i gilydd. O ganlyniad, mae'r Bwrdd wedi cytuno i drefnu bod cyllid ar gael i helpu i dalu rhai o'r costau hyn.

Bydd cronfa lwfans gweithio gartref yn cael ei sefydlu i'w gweithredu ar unwaith, am hyd at dri mis i ddechrau. Y rheswm am hyn yw helpu gyda chostau gweithio gartref i'r staff cymorth sy'n gweithio gartref o ganlyniad i COVID-19. Caiff yr Aelodau hawlio hyd at £6 yr wythnos (neu hyd at £26 y mis ar gyfer staff a delir yn fisol) fesul aelod o staff cymorth (yn unol â chyfraddau Cyllid a Thollau EM a ganiateir ar gyfer gweithio gartref). Bydd y taliad hwn i staff yn ddi-dreth. Caiff ad-daliadau a gymeradwyir sydd uwchben yr hawl a nodwyd eu hariannu o lwfans costau swyddfa'r Aelod.

Mater i bob Aelod unigol fydd galluogi ei staff i gael y taliad hwn ai peidio. Bydd costau'r lwfans hwn yn cael eu talu'n ganolog er mwyn lleihau pwysau ar lwfansau costau swyddfa'r Aelodau. Bydd canllawiau ar y lwfans hwn ar gael drwy'r tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau ac ar dudalennau Covid-19 mewnwyd yr Aelodau. Bydd angen i'r Aelodau roi gwybod i'r tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau a fydd eu staff yn cael y lwfans ai peidio.

### *Canllawiau ar gyfer cefnogi gweithio oriau hyblyg*

Trafododd y Bwrdd hefyd opsiynau y bydd yr Aelodau efallai am eu cyflwyno yn eu swyddfa i'w helpu hwy, a'u gweithwyr, i fynd i'r afael â rhai o'r heriau y maent yn eu hwynebu wrth ymgymryd â'u rolau. Fel y nodwyd mewn gohebiaeth flaenorol, mae'r Bwrdd o'r farn y dylid rhoi'r hyblygrwydd mwyaf yn yr amgylchiadau hyn.

Trafododd y Bwrdd yr arfer mewn mannau eraill, gan gynnwys yr hyn sy'n gymwys i staff Aelodau Senedd yr Alban a chanllawiau a gyhoeddwyd ar gyfer y gwasanaeth sifil.

## BWRDD TALIADAU REMUNERATION BOARD

Mae'r Bwrdd yn cytuno ei bod yn bwysig diogelu gweithwyr rhag caledi ariannol ac na ddylai neb gael ei gosbi am wneud y peth iawn pan fo'n ofynnol gwneud hynny o ganlyniad i fesurau iechyd cyhoeddus y Llywodraeth.

Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gall staff cymorth wynebu cyfrifoldebau gofalu ychwanegol o ganlyniad i gau gwasanaethau cyhoeddus. Gall fod arnynt angen cymorth i reoli'r cydbwysedd rhwng eu bywyd gwaith a'u bywyd preifat. Hefyd, gall fod ganddynt gyfrifoldebau am y gymuned ehangach. O ystyried hyn, mae'r Bwrdd o'r farn, pan fo'n bosibl, ei bod yn bwysig taro cydbwysedd priodol rhwng anghenion yr Aelod a'i staff cymorth yn y sefyllfa ddigynsail hon.

O ganlyniad, cytunodd y Bwrdd y gellir cyflwyno polisi absenoldeb arbennig dros dro. Caiff yr Aelodau ddarparu absenoldeb arbennig â thâl i staff sydd â chyfrifoldebau gofalu neu wirfoddoli.

Gellir caniatáu absenoldeb arbennig ar gyfer cyfrifoldebau gofalu oherwydd bod darpariaethau gofalu arferol wedi dod i ben neu oherwydd y gofyniad i ofalu am aelodau teulu oherwydd salwch. Cytunodd y Bwrdd mai'r Aelod fyddai'n penderfynu pa derfyn i'w roi ar y math hwn o absenoldeb arbennig ac y dylid trin pob achos yn sensitif ac yn ôl ei rinweddau.

Gellid defnyddio absenoldeb arbennig hefyd ar gyfer anghenion gwirfoddoli sy'n codi o'r pandemig a all fod o fudd, yn enwedig i'r rhai na allant weithio eu holl oriau gartref. Gallai hyn fod ar gyfer cyfleoedd i helpu yn y gymuned neu i ymateb i alwadau am wirfoddolwyr i helpu'r gwasanaeth iechyd, er enghraifft. Cytunodd y Bwrdd y gellid caniatáu hyd at 5 diwrnod o absenoldeb arbennig yn ôl disgrisiwn yr Aelod.

Byddai unrhyw absenoldeb arbennig â thâl a roddir gan yr Aelod sy'n cyflogi yn ddarostyngedig i'r rheolau arferol ynghylch defnyddio adnoddau'r Cynulliad, h.y. gwahardd staff, yn ystod oriau gwaith â thâl, rhag ymgymryd ag unrhyw weithgarwch gwleidyddol plaid, ymgyrchu ar gyfer plaid neu unigolyn penodol.

Cytunodd y Bwrdd y byddai'r trefniadau dros dro newydd hyn ar gyfer absenoldeb arbennig yn cael eu hadolygu ar ôl tri mis.

Y tu hwnt i'r darpariaethau hyn, mae opsiynau eraill ar gael a all gefnogi dull hyblyg o ran arferion gwaith. Fodd bynnag, mater i bob Aelod fel cyflogwr fydd penderfynu a yw am ddefnyddio unrhyw un o'r trefniadau. Mae'r opsiynau hyn i'w gweld yn Atodiad A i'r llythyr hwn.

Os bydd Aelod am hwyluso unrhyw un o'r opsiynau a nodir, cysylltwch â'r tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau a all roi rhagor o gyngor. Ar gyfer yr holl opsiynau hyn, argymhellir cofnodi oriau gwaith gwirioneddol er mwyn sicrhau tryloywder rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr.

### ***Adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Chweched Senedd***

Trafododd y Bwrdd y 12 ymateb a gafodd i'r ymgynghoriad ac mae'n ddiolchgar i'r holl bobl a rannodd eu barn. Penderfynodd y Bwrdd pa newidiadau i'w gwneud i'r Penderfyniad ar gyfer 2021-26. Cyhoeddir ei benderfyniadau mewn adroddiad, sef y Penderfyniad terfynol ar gyfer y Chweched Senedd, ac adroddiad cysylltiedig, ddiwedd mis Mai 2020.

### ***Penderfyniadau'r ymgynghoriad: Newid i Weithdrefnau Disgyblu a Chwyno'r staff cymorth***

Trafododd y Bwrdd yr ymatebion a gafodd i'w ymgynghoriad diweddar ar newid i Weithdrefnau Disgyblu a Chwyno'r staff cymorth. Fel bob amser, mae'r Bwrdd yn ddiolchgar i'r rhai a ymatebodd.

Roedd yr holl ymatebion yn cytuno â chynnig y Bwrdd. Fel y cyfryw, penderfynodd y Bwrdd weithredu'r newidiadau fel y'u cynigiwyd ac iddynt ddod i rym ar unwaith. Cyhoeddir fersiynau newydd o'r gweithdrefnau maes o law.

### ***Materion eraill***

#### *Senedd Clwyd*

Nododd y Bwrdd benderfyniad y Comisiwn i beidio â bwrw ymlaen â Senedd Clwyd oherwydd Covid-19. Fodd bynnag, pe bai'r wythnos yn cael ei haildrefnu, cytunodd y Bwrdd y byddai ei benderfyniad blaenorol, sef y gallai'r lleoliad a ddewiswyd yng Ngogledd-ddwyrain Cymru gael ei drin fel Caerdydd at ddibenion adrannau 5.21 a 5.22 o'r Penderfyniad, yn parhau i fod yn gymwys.

Os hoffech drafod unrhyw fater â mi, neu un o aelodau eraill y Bwrdd, mae croeso i chi gysylltu â mi drwy'r [ysgrifenyddiaeth](#).

Caiff y llythyr hwn ei gyhoeddi ar ein gwefan hefyd, yn ôl ein harfer.

Cofion gorau,

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



**Y Fonesig Dawn Primarolo**

**Cadeirydd y Bwrdd Taliadau**

Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu yn Saesneg.

We welcome correspondence in Welsh or English.

## **Atodiad A: Nodyn Cymorth Busnes i'r Aelodau ar yr opsiynau ar gyfer mabwysiadu dull hyblyg o ran oriau gwaith**

Caiff yr Aelodau ystyried cymeradwyo absenoldeb arbennig â thâl i'w staff fel y nodir yn llythyr y Bwrdd.

Y tu hwnt i'r darpariaethau hyn, mae opsiynau eraill ar gael a all gefnogi dull hyblyg o ran arferion gwaith. Fodd bynnag, mater i bob Aelod fel cyflogwr fydd penderfynu a yw am ddefnyddio unrhyw un o'r trefniadau.

Gellir ceisio rhagor o arweiniad gan y tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau ar gymhwyso'r opsiynau hyn i staff yr Aelodau.

Cymryd gwyliau blynyddol mewn 'oriau', yn ogystal â 'diwrnodau' a 'hanner diwrnod': Rhoddir gwyliau blynyddol fel budd iechyd a diogelwch yn bennaf, a dylid annog staff i gymryd gwyliau drwy gydol y flwyddyn i gynnal eu llesiant. Gellid caniatáu i staff hefyd gymryd rhywfaint o'u gwyliau blynyddol mewn 'oriau' a fyddai'n darparu'r hyblygrwydd mwyaf, er enghraifft pe bai ganddynt gyfrifoldebau gofalu. Gan fod staff yn cronni gwyliau yn ystod y flwyddyn, mae'n bwysig y cânt eu cymryd mewn cyfrannau rhesymol, yn hytrach na chadw'r holl wyliau nes y bydd trefn fwy arferol bywyd yn aildechrau.

Cymryd gwyliau blynyddol: Gall yr opsiwn i gymryd gwyliau o'r flwyddyn wyliau nesaf hefyd helpu i hwyluso trefniadau gweithio oriau hyblyg. Mae gwyliau'r staff cymorth yn cael eu dyrannu am flwyddyn o'u dyddiad dechrau. Fodd bynnag, mae'n bosibl bod rhai staff cymorth wedi cymryd eu holl wyliau blynyddol, neu'r rhan fwyaf ohonynt, cyn y pandemig. Efallai y bydd staff cymorth eraill am leddfu eu llwyth gwaith drwy gymryd gwyliau ychwanegol. Os bydd angen, gallai staff cymorth gymryd gwyliau o'r flwyddyn ganlynol. Mae'n rhaid i'r staff cymorth gadw'r isafswm statudol ar gyfer y flwyddyn ganlynol, sef 20 diwrnod o wyliau i weithwyr amser llawn.

Cyflwyno system oriau hyblyg dros dro: Efallai y bydd rhai swyddfeydd eisoes yn gweithredu system oriau hyblyg. Os nad ydynt, gallai'r Aelod ystyried cyflwyno system oriau hyblyg i helpu'r staff cymorth i amrywio eu horiau gwaith gyda chytundeb yr Aelod. Byddai hyn hefyd yn helpu i gofnodi eu horiau gwaith yn gywir. Byddai hyn yn galluogi'r Aelodau a'r staff i werthuso a ddylai'r oriau dan gontract sy'n weddill gynnwys oriau hyblyg a gronnwyd neu nifer gytunedig o oriau mewn debyd, neu unrhyw un o'r opsiynau eraill uchod (gwyliau blynyddol neu absenoldeb arbennig).

