



Ymgynghoriad

Hydref 2018

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.

Aelodau'r Bwrdd

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

Ysgrifenyddiaeth y Bwrdd

- Llew Williams, Clerc
- Sian Giddins, Dirprwy Glerc

Gellir gweld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: **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**

Cynnwys

Sut i gyflwyno ymateb	1
Cyflwyniad.....	2
Crynodeb o'r cynigion.....	4
Polisi Preifatrwydd	5
Rhan 1: Adolygiad o'r cymorth staffio i Aelodau	7
2. Recriwtio a Chyflogi Aelodau o'r Teulu.....	9
3. Recriwtio a meini prawf cyflog cychwynol	11
4. Rôl staff cymorth.....	13
5. Cyflogau a graddfeydd cyflog staff cymorth.....	14
6. Telerau ac amodau	19
7. Dilyniant gyrfaol a chyfleoedd dysgu.....	21
8. Siwrneiau i staff	22
9. Grwpiau cynrychiadol	23
Rhan 2: Y Weithdrefn Ddisgyblu a'r Weithdrefn Gwyno	24
11. Y Weithdrefn Gwyno	25
12. Y Weithdrefn Ddisgyblu	27

Sut i gyflwyno ymateb

Os hoffech gyflwyno ymateb i ymgynghoriad y Bwrdd Taliadau, gallwch wneud hynny trwy anfon eich ymatebion i'r cyfeiriad a ganlyn:

Post:

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

E-bost: taliadau@cynulliad.cymru

Y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno ymatebion yw dydd Iau 13 Rhagfyr 2018. Ni fydd unrhyw ymatebion a ddaw i law ar ôl y dyddiad hwn yn cael eu cynnwys.

Os oes angen cymorth arnoch wrth baratoi eich ymateb, cysylltwch â'r ysgrifenyddiaeth (manylyon uchod).

Cyflwyniad

Amcan y Bwrdd fel y'u nodir mewn deddfwriaeth yw sicrhau bod Aelodau'r Cynulliad ("Aelodau") yn meddu ar y gallu i ymgymryd â'u rolau yn effeithiol wrth sicrhau tryloywder, atebolrwydd a gwerth am arian i'r trethdalwr. Aethpwyd ati i gynnal adolygiad o'r cymorth staffio i Aelodau ac i ymgynghori ar y cynigion canlynol gan gadw'r egwyddorion hynny mewn cof.

Yn dilyn adborth cychwynnol gan Aelodau a staff cymorth, mae'r Bwrdd eisoes wedi cyflwyno rhai newidiadau i'r ffordd y gall Aelodau a Phleidiau Gwleidyddol ddefnyddio eu lwfansau. Bydd y newidiadau a gyflwynwyd hyd yn hyn yn caniatáu i Aelodau a Phleidiau Gwleidyddol ddefnyddio eu lwfansau yn fwy hyblyg i gefnogi eu gwaith heb gynyddu cyfanswm y gost i drethdalwyr Cymru.

Roedd y dystiolaeth a gasglwyd yn ystod yr adolygiad hwn yn awgrymu bod Aelodau a staff cymorth yn fodlon yn gyffredinol ar y darpariaethau sydd eisoes ar waith. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn credu bod bob amser lle i wella'r rhain. Gan gadw hyn mewn cof, rydym wedi cynnig rhai newidiadau a chredwn y bydd y rhain yn gwella'r telerau ac amodau presennol i staff sy'n gweithio i Aelodau.

Mae'r Bwrdd hefyd o'r farn y dylai'r darpariaethau sy'n ymwneud â'r cymorth staffio i Aelodau fod yn agored, yn dryloyw ac annog pobl o bob cefndir i weithio yn y Cynulliad. Gan gadw'r egwyddorion hyn mewn cof, rydym yn bwriadu dileu'r arian sydd ar gael i Aelodau Cynulliad gyflogi aelodau o'r teulu. Byddai'r newid hwn yn cysoni arferion y Cynulliad â deddfwrfeydd eraill sydd eisoes yn gosod math o gyfyngiad. Rydym yn ymwybodol y gallai'r cynnig hwn beri gofid i'r rhai y bydd y newid hwn yn effeithio arnynt. Rydym yn cydnabod hyn, ond rhaid inni sicrhau bod gan y cyhoedd hyder yn y rheolau a osodir gennym.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Cynulliad wedi cymryd camau pwysig i fynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol a sicrhau bod y sefydliad yn cynnig amgylchedd diogel i'r rhai sy'n gweithio yma. Er mwyn sicrhau bod y Cynulliad yn sefydliad cynhwysol sy'n rhydd rhag achosion o fygythiad ac aflonyddu, mabwysiadwyd polisi Urddas a Pharch newydd, y mae'r Bwrdd yn ei gefnogi'n llwyr. O ganlyniad, mae'r Bwrdd wedi penderfynu ymgynghori ar newidiadau i bolisiau y mae'n gyfrifol amdanynt er mwyn sicrhau bod staff cymorth yn teimlo'n ddiogel ac yn rhydd yn eu rolau ond hefyd i sicrhau bod y polisiau'n cyd-fynd â'r polisi Urddas a Pharch newydd. Bydd hyn yn golygu cyflwyno newidiadau i'r Weithdrefn Gwyno a'r Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer staff cymorth. Ein nod yw sicrhau bod yr holl ddogfennau a pholisiau yr ydym yn gyfrifol amdanynt yn cefnogi newid diwylliannol ac yn sicrhau nad yw ymddygiad amhriodol yn cael ei oddef.

Mae'r Bwrdd yn ymwybodol y gallai fod angen iddo ailystyried llawer o'r materion hyn pe bai'r Cynulliad yn cytuno i gynyddu ei faint yn y dyfodol agos. Fodd bynnag, hyd nes y gwneir penderfyniad o'r fath, bydd y Bwrdd yn parhau â'i benderfyniadau fel yr amlinellwyd, yn amodol ar ymgynghoriad. Mae'r Bwrdd hefyd yn dechrau ar ei waith i adolygu ei

Benderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad ac mae'n bosib y daw yn ôl i ymdrin â'r materion a godwyd yn yr adolygiad hwnnw.

Mae'r ddogfen a ganlyn yn rhoi rhagor o fanylion ar y cynigion a nodir uchod a sut y gallwch rannu'ch barn â ni.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dawn Primarolo', written in a cursive style.

Y Fonesig Dawn Primarolo

Cadeirydd y Bwrdd Taliadau Annibynnol

Crynodeb o'r cynigion

Mae'r Bwrdd yn bwriadu gwneud y newidiadau a ganlyn i'w Benderfyniad a'i bolisiau cysylltiedig eraill:

Cynnig 1. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid dileu, o adeg y diddymiad nesaf sy'n debygol o ddigwydd ym mis Ebrill 2021, yr arian i Aelodau'r Cynulliad gyflogi aelodau o'r teulu a phartneriaid. (tudalen 10)

Cynnig 2. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid dileu, o fis Ebrill 2019, yr arian ar gyfer aelodau o'r teulu a gaiff eu penodi (neu eu dyrchafu neu y gwneir unrhyw newidiadau i'w contract cyfredol) ar ôl 24 Hydref 2018. (tudalen 10)

Cynnig 3. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid addasu cyflogau staff cymorth ym mis Ebrill bob blwyddyn yn unol â'r newid yn yr arolwg ASHE fel yr amlinellir uchod. (tudalen 18)

Cynnig 4. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid cyflwyno diwrnodau braint ar gyfer staff cymorth fel yr amlinellwyd. (tudalen 20)

Cynnig 5. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid cyflwyno polisi absenoldeb tosturiol ar gyfer staff cymorth. (tudalen 20)

Cynigion 6 a 7. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r Weithdrefn Gwyno a'r Weithdrefn Ddisgyblu fel yr amlinellwyd i sicrhau eu bod yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf ac yn cyd-fynd â pholisi Urddas a Pharch y Cynulliad. (tudalennau 26 a 27)

Polisi Preifatrwydd

Ceir trosolwg cyffredinol isod o'r ffordd y byddwn yn trin y wybodaeth a roddir gennych.

Pwy ydym ni

Y Bwrdd Taliadau yw rheolydd data'r wybodaeth a roddir gennych, a bydd yn sicrhau y caiff y wybodaeth hon ei diogelu a'i defnyddio yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

Pam rydym yn casglu'r wybodaeth hon

Caiff y sylwadau a gyflwynir gennych eu defnyddio er mwyn llywio adolygiad y Bwrdd Taliadau o'r cymorth staffio i Aelodau.

Yr hyn y byddwn yn ei wneud gyda'ch gwybodaeth

Bydd aelodau'r Bwrdd Taliadau ac ysgrifenyddiaeth y Bwrdd (cyflogeion Comisiwn y Cynulliad) sy'n rhan o'r ymgynghoriad yn gweld yr holl sylwadau a gyflwynir. Caiff eich gwybodaeth ei chadw ar rwydwaith TGCh Comisiwn y Cynulliad (sy'n cynnwys gwasanaethau cwmwl trydydd parti a ddarperir gan Microsoft). Mae unrhyw drosglwyddiad data gan Microsoft y tu allan i'r Ardal Economaidd Ewropeaidd yn dod o dan gymalau cytundebol lle mae Microsoft yn sicrhau bod data personol yn cael eu trin yn unol â deddfwriaeth Ewropeaidd.

Cyhoeddi sylwadau

Mae'n bosibl y bydd y Bwrdd Taliadau yn cyhoeddi'r sylwadau a gyflwynir gennych i'r ymgynghoriad hwn, yn rhannol neu'n llawn, ar wefan y Bwrdd. Mae hefyd yn bosibl y bydd yn cyhoeddi darnau o'r sylwadau a gyflwynir gennych mewn dogfennau a gaiff eu llunio ar ôl yr ymgynghoriad a'u cyhoeddi ar wefan y Bwrdd. Bydd sylwadau a gaiff eu cyflwyno a'u cyhoeddi ar wefan y Bwrdd yn parhau i fod ar gael i'r cyhoedd.

Rhowch wybod inni pe bai'n well gennych i ni beidio â chyhoeddi'r sylwadau a gyflwynir gennych neu ddarnau ohonynt.

Os bydd y Bwrdd yn cyhoeddi sylwadau a gyflwynwyd gennych ar ran sefydliad, bydd yn cynnwys eich enw chi, teitl eich swydd, ac enw'r sefydliad gyda'ch sylwadau. Os bydd yn cyhoeddi sylwadau a roddwyd gennych chi'n bersonol, dim ond os ydych wedi gofyn i ni gyhoeddi eich enw y byddwn yn gwneud hynny.

Am faint o amser y caiff eich gwybodaeth ei chadw

Caiff yr ymatebion eu cadw nes i'r Bwrdd Taliadau orffen yr ymgynghoriad ac unrhyw waith dilynol yn y meysydd a amlinellir yn y ddogfen hon. Rhagwelir y bydd ei waith yn parhau tan fis Mai 2020 gan fod y Bwrdd wedi ymrwmo i gyhoeddi ei Benderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad flwyddyn cyn etholiad cyffredinol Cymru yn 2021.

Cysylltu â chi

Mae'n bosib y bydd y Bwrdd yn defnyddio'r manylion cyswllt a roddir gennych i gysylltu â chi mewn perthynas â'r ymgynghoriad hwn a'r sylwadau a gyflwynwyd gennych, ac unrhyw waith ychwanegol a wneir fel rhan o'r adolygiad hwn. Wrth ymateb i'r ymgynghoriad, rhwch wybod i ni a ydych am i ni gadw eich manylion cyswllt a chysylltu â chi at y dibenion hyn. Os penderfynwch eich bod yn fodlon i ni barhau i gysylltu â chi, cewch roi gwybod i ni, ar unrhyw adeg, nad ydych am i ni wneud hynny mwyach.

Ceisiadau am wybodaeth a wneir i Gomisiwn y Cynulliad

Os gwneir cais am wybodaeth o dan ddeddfwriaeth mynediad at wybodaeth, gall fod angen datgelu'r cyfan neu rywfaint o'r wybodaeth a roddwyd gennych. Gall hyn gynnwys gwybodaeth a gafodd ei dileu o'r blaen gan y Bwrdd Taliadau at ddibenion cyhoeddi. Dim ond os yw'n ofynnol yn ôl y gyfraith y bydd y Bwrdd yn gwneud hynny.

Eich hawliau

Caiff eich data personol eu prosesu er mwyn i'r Bwrdd Taliadau ymgymryd â thasg er budd y cyhoedd.

Os hoffech:

- arfer unrhyw un o'r hawliau sydd gennych o dan y ddeddfwriaeth (megis yr hawl i ofyn am gael mynediad at eich data eich hun);
- gofyn cwestiwn; neu
- gwyno am y ffordd y defnyddiwyd eich gwybodaeth;

cysylltwch â'r ysgrifenyddiaeth.

Gallwch hefyd gwyno i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth os ydych yn credu nad ydym wedi defnyddio eich gwybodaeth yn unol â'r gyfraith. Ceir manylion cyswllt Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth ar ei gwefan - www.ico.org.uk

Rhan 1: Adolygiad o'r cymorth staffio i Aelodau

Ceir trosolwg isod o adolygiad y Bwrdd o'r cymorth staffio i Aelodau a'i gynigion ymgynghori sy'n deillio o'r adolygiad hwn. Gweler tudalennau 26 a 27 am fanylion ar y cynigion ymgynghori sy'n codi o ganlyniad i'r polisi Urddas a Pharch.

Y cefndir

1.1. Mae'r Bwrdd Taliadau (y Bwrdd) 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 wrth ddangos gwerth am arian i'r pwrs cyhoeddus. Mae manylion llawn swyddogaethau a chyfrifoldebau'r Bwrdd wedi'u nodi ym **Mesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010**.

1.2. Mae'r Bwrdd yn ymroddedig i gynnal adolygiad o'r strwythur cyflog a gyrfa staff cymorth yn ei **adroddiad strategaeth 2017** i sicrhau bod Aelodau'n derbyn lefel briodol o gefnogaeth i wneud eu gwaith yn effeithiol mewn sefydliad gwleidyddol aeddfed. Ym mis **Hydref 2017** cytunodd y Bwrdd i'r cylch gorchwyl a ganlyn ar gyfer ei adolygiad:

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

1.3. Fel rhan o'i waith o gasglu tystiolaeth ar gyfer yr adolygiad, ymgwymerodd y Bwrdd â nifer o gyfleoedd ymgysylltu ag Aelodau a staff cymorth. Roedd y rhain yn cynnwys:

- ymweld â swyddfa etholaethol neu ranbarthol yr Aelodau i glywed yn uniongyrchol gan staff cymorth y tu allan i Dŷ Hywel;
- cynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb gydag Aelodau a staff cymorth;
- lansio arolwg ar-lein ar gyfer Aelodau a staff cymorth;
- cynnal digwyddiad ymgysylltu dros dro ar gyfer staff cymorth;
- cyfarfodydd â grŵp cynrychiadol Aelodau Cynulliad a grŵp cynrychiadol staff cymorth.

1.4. Hefyd, trafododd y Bwrdd y gefnogaeth a roddir i Aelodau etholedig mewn deddfwrfeydd eraill y DU a'r telerau ac amodau ar gyfer staff Comisiwn y Cynulliad.

1.5. Yng ngoleuni'r dystiolaeth a gafwyd gan Aelodau a staff cymorth yn ystod yr adolygiad, mae'r Bwrdd eisoes wedi cynnal dau ymgynghoriad.

1.6. Roedd yr **ymgyngoriad cyntaf ar hyblygrwydd y lwfansau i Aelodau'r Cynulliad** yn rhedeg rhwng 27 Mawrth ac 11 Mai 2018 ac yn cynnig y newidiadau a ganlyn i'r Penderfyniad:

- 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 111 awr ar staff cymorth a gyflogir yn barhaol er mwyn caniatáu i'r Aelodau gyflogi mwy na thri aelod o staff cyfwerth ag amser llawn (yn amodol ar y cyllid sydd ar gael);
- cynyddu hyblygrwydd y trosglwyddo rhwng cyllidebau.

1.7. Trafododd y Bwrdd yr ymatebion i'r ymgyngoriad cyntaf yn ei **gyfarfod ar 24 Mai 2018** a chytunodd i weithredu'r holl gynigion yn raddol rhwng 1 Hydref 2018 a 1 Ebrill 2019.

1.8. Yn ei gyfarfod ym mis Mai, trafododd y Bwrdd hefyd sut y gallai gynyddu hyblygrwydd y Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol er mwyn sicrhau rhywfaint o gydraddoldeb o ran hyblygrwydd y darpariaethau ar gyfer Aelodau a grwpiau pleidiau gwleidyddol. Ar ôl ystyried y materion hyn, lansiodd y Bwrdd **ail ymgyngoriad** a gynhaliwyd rhwng 6 Mehefin a 20 Gorffennaf 2018 ar y cynigion a ganlyn:

- cyllidebu Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol ar bwyntiau cyflog gwirioneddol;
- cyhoeddi'r gwariant y mae pob Plaid Wleidyddol yn ei wario o ran ei Lwfans Cymorth i Bleidiau Gwleidyddol; a
- 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.

1.9. Trafododd y Bwrdd yr ymatebion yn ei **gyfarfod ar 11 Hydref 2018** a chytunodd i weithredu'r holl benderfyniadau hyn, a hynny'n raddol unwaith eto rhwng 1 Hydref 2018 a 1 Ebrill 2019.

1.10. Trafododd y Bwrdd y materion na wnaed penderfyniad yn eu cylch eisoes yn ei adolygiad yn y cyfarfod ym mis Hydref. Yn dilyn ystyriaeth ofalus o'r dystiolaeth a ddaeth i law ar y materion hynny, cytunodd y Bwrdd i gyhoeddi ymgyngoriad terfynol ar nifer o gynigion a amlinellir yn y ddogfen hon.

1.11. Mae'r Bwrdd wedi cytuno i drafod nifer o faterion eraill a drafodwyd yn wreiddiol fel rhan o'r adolygiad hwn yn ei adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad. Prif ddiben gwneud hyn yw caniatáu ar gyfer casglu rhagor o dystiolaeth ar y materion. Mae'r rhain yn cynnwys materion sy'n ymwneud â staff di-dâl a swydd yr Uwch-gynghorydd. Cyflwynwyd swydd yr Uwch-gynghorydd ar ddechrau'r Cynulliad presennol ac mae'r Bwrdd yn teimlo ei bod yn adeg briodol i fynd ati i adolygu sut y mae'r swydd wedi gweithio ers ei chreu. Bydd y Bwrdd hefyd yn trafod yr opsiynau ynghylch sut y mae Aelodau'n ymgysylltu â staff di-dâl yn ystod ei adolygiad o'r Penderfyniad ar gyfer y Chweched Cynulliad.

2. Recriwtio a Chyflogi Aelodau o'r Teulu

2.1. Yn y Cynulliad, gellir penodi aelodau o'r teulu a phartneriaid drwy'r broses recriwtio a gymeradwyir fel yr amlinellwyd. O dan Reol Sefydlog 3 y Cynulliad, rhaid i Aelodau gofnodi a hysbysu'r clerc ynghylch unrhyw aelodau o'r teulu a gyflogir gan ddefnyddio cronfeydd y Comisiwn (h.y. trwy'r Penderfyniad). Caiff y cofnod hwn ei gyhoeddi.

2.2. Ar hyn o bryd, mae 14 Aelod yn cyflogi 17 aelod o staff cymorth rhyngddynt sydd naill ai'n aelodau o'r teulu neu'n bartneriaid, ac mae rhai ohonynt yn cyflogi partner a/neu fwy nag un aelod o'r teulu.

Trafod y dystiolaeth

2.3. 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.

2.4. Yng Nghynulliad Gogledd Iwerddon, dim ond un aelod o'r teulu y caniateir iddo weithio i Aelod. Ers 2017, mae IPSA wedi atal Aelodau rhag recriwtio aelodau o'r teulu er bod gan y rhai sydd eisoes wedi'u cyflogi yr hawl i barhau. 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. Cafodd yr arfer o gyflogi aelod o'r teulu ei atal yn Senedd yr Alban yn 2008.

2.5. Daeth rhai sylwadau i law y Bwrdd mewn perthynas â pha 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 bolisi Urddas a Pharch y Cynulliad Cenedlaethol. Roedd y materion hyn yn ymwneud yn benodol â'r Weithdrefn Ddisgyblu a'r Weithdrefn Gwyno (ceir rhagor o wybodaeth yn adran dau o'r ddogfen hon), a phwysigrwydd sicrhau prosesau teg ac osgoi unrhyw achosion canfyddedig neu wirioneddol o wrthdaro buddiannau pan fydd aelodau o'r teulu neu bartneriaid dan sylw.

Casgliadau

2.6. Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gall aelod o'r teulu roi cymorth effeithiol i Aelodau wrth gael ei gyflogi fel un o'u staff. Fodd bynnag, y flaenoriaeth ym marn y Bwrdd pan fo defnydd yn cael ei wneud o arian cyhoeddus, yw tryloywder, natur agored, a llywodraethu da mewn perthynas â chysylltiadau cyflogaeth, heb achosion canfyddedig neu wirioneddol o wrthdaro buddiannau. Yn benodol, mae'n rhesymol gofyn a yw Aelod wedi'i gyfyngu wrth gymryd camau rheoli perfformiad mewn perthynas ag aelodau o'r teulu.

2.7. Gan gyfeirio at egwyddorion cymorth ariannol sy'n sail i'r rheolau a nodir yn y Penderfyniad, maent yn cynnwys bod yn agored, diffyg budd personol, gwerth am arian a rhesymoldeb. Erbyn hyn, barn y Bwrdd yw y gallai fod angen cymhwyso'r egwyddorion hyn mewn modd llymach yn sgil pwysigrwydd ymddiriedaeth y cyhoedd yn y Cynulliad a chanfyddiad pobl o ran enw da'r Cynulliad.

2.8. Felly, mae'r Bwrdd yn ymgynghori ynghylch cael gwared ar allu Aelodau i ddefnyddio'r lwfansau sydd ar gael iddynt drwy'r Penderfyniad i ariannu cyflogaeth aelodau o'r teulu a phartneriaid. Byddai hyn yn golygu na fyddai Aelodau bellach yn gallu defnyddio cronfeydd a ddarperir gan Gomisiwn y Cynulliad i gyflogi aelodau o'r teulu. Fodd bynnag, os ydynt am gyflogi aelodau o'r teulu, gallant barhau i wneud hynny o'u cronfeydd eu hunain.

2.9. Os caiff y polisi hwn ei weithredu, mae'r Bwrdd hefyd o'r farn y dylid cytuno ar ddyddiad i roi'r gorau i'r arfer o gyflogi aelodau o'r teulu gan ddefnyddio gwariant cyhoeddus. Er mwyn i hyn ddigwydd, mae'r Bwrdd wedi cytuno y byddai angen cyfnod pontio. Fel y cyfryw, bydd yr arian ar gyfer cyflogi'r staff cymorth hynny yn dod i ben adeg diddymu'r Cynulliad presennol, sydd yn debygol o ddigwydd ym mis Ebrill 2021. Ar y pwynt hwnnw, os cânt eu diswyddo, byddai'r staff cymorth hynny yr effeithir arnynt yn cael taliad dileu swydd fel yr amlinellir yn adrannau 7.10.3 ac 8.8.3 o'r Penderfyniad, yn dibynnu os ydynt wedi bod yn y swydd am ddwy flynedd.

2.10. Hefyd, ar ôl 31 Mawrth 2019, mae'r Bwrdd yn cynnig na fydd modd ariannu swydd aelodau o'r teulu a gaiff eu recriwtio ar ôl 24 Hydref 2018. Yn ogystal, ar ôl 31 Mawrth 2019, ni fydd modd ariannu swydd newydd unrhyw aelodau o'r teulu a gaiff eu dyrchafu, neu y gwneir unrhyw newidiadau eraill i'w contract cyfredol, ar ôl 24 Hydref 2018. Ar y pwynt hwnnw, byddai'r staff hynny naill ai'n cael y dewis i fynd yn ôl i wneud eu rôl blaenorol (hyd nes y dyddiad a amlinellir yn 2.9) neu i gael eu diswyddo.

2.11. Dylid nodi, os caiff y polisi ei weithredu, na fydd staff o reidrwydd yn colli eu swyddi. Yr arian cyhoeddus a fydd yn cael ei dynnu yn ôl. Os bydd hynny'n digwydd, bydd Aelodau'n gallu talu am y swyddi hynny o'u cronfeydd eu hunain.

Cynnig 1. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar y cynnig i ddileu, o adeg y diddymiad nesaf sy'n debygol o ddigwydd ym mis Ebrill 2021, yr arian i Aelodau'r Cynulliad gyflogi aelodau o'r teulu a phartneriaid.

Cynnig 2. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar ei gynnig i ddileu, o fis Ebrill 2019, yr arian ar gyfer aelodau o'r teulu a gaiff eu penodi (neu eu dyrchafu neu y gwneir unrhyw newidiadau i'w contract cyfredol) ar ôl 24 Hydref 2018.

3. Recriwtio a meini prawf cyflog cychwynnol

3.1. 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; penodi ar sail teilyngdod. Mae hyn yn ychwanegol at y disgwyliad sydd ar bob Aelod i weithredu mewn modd anhunanol ac agored wrth gyflawni ei ddyletswyddau fel y'u hamlinellir yn y Cod Ymddygiad. Gyda'i gilydd mae'r egwyddorion hyn yn hwyluso'r nod o sicrhau bod staff cymorth yn cael eu recriwtio mewn modd teg ac agored, gan gynnwys y staff hynny a gyflogir gan grwpiau pleidiau. Yn ychwanegol at y polisi hwn, ceir gweithdrefnau penodol, disgrifiadau swydd safonol a dogfennau eraill i hwyluso'r broses.

3.2. Gall aelodau gyflogi aelodau o'r teulu a phartneriaid fel eu staff cymorth. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau nad oes gwrthdaro buddiannau pe bai aelod o'r teulu neu bartner yn gwneud cais am swydd, y gwasanaeth Cymorth Busnes i Aelodau fydd yn arwain ar y broses recriwtio yn lle'r Aelod.

3.3. 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.

Trafod y dystiolaeth

3.4. Yn ystod ei adolygiad, trafododd y Bwrdd y darpariaethau sydd ar gael yn y Cynulliad yn erbyn darpariaethau tebyg yn neddfwrfeydd eraill y DU. Dangosodd yr ymarfer hwn fod y gefnogaeth a'r canllawiau ar gyfer recriwtio staff yn amrywio ar draws holl ddeddfwrfeydd y DU. Yng Ngogledd Iwerddon, disgwylir i ymgeiswyr gael eu penodi ar sail teilyngdod ac mae canllawiau ar gael ar arfer gorau, tra yn San Steffan mae IPSA yn darparu cyfres o ddisgrifiadau swydd a gall Gwasanaeth Adnoddau Dynol yr Aelodau ddarparu cymorth recriwtio.

3.5. Nododd y Bwrdd yn ystod yr ymgynghoriad ag Aelodau a staff cymorth fod pedwar rhan o bump o'r ymatebwyr wedi croesawu'r polisi recriwtio safonol a pholisïau a gweithdrefnau eraill sy'n ymwneud â chyflogi staff.

3.6. O ran y meini prawf cyflog cychwynnol, dywedodd rhai Aelodau a staff cymorth wrth y Bwrdd nad oedd y meini prawf yn ddigon hyblyg. 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.

Casgliad

3.7. Yn gyffredinol, mae'r Bwrdd yn fodlon cynnal ei bolisiâu recriwtio cyfredol. Mae'r polisiâu hyn yn sicrhau bod Aelodau, staff cymorth ac unrhyw staff cymorth arfaethedig yn deall sut y mae'r broses yn gweithio iddynt hwy yn ogystal â'n rhoi sicrwydd ar faterion sy'n ymwneud â chyflogaeth fel meini prawf cyflog cychwynnol a threfniadau dileu swydd.

3.8. Gan nad oedd y rhan fwyaf o Aelodau a staff cymorth a gymerodd ran yn yr adolygiad wedi codi'r mater ynghylch meini prawf cyflog cychwynnol, ni ddaeth digon o dystiolaeth i law y Bwrdd i fod yn sail i unrhyw ddiwygiadau posibl i'r darpariaethau. Felly, ni ddylid newid y ddarpariaeth hon ym marn y Bwrdd.

4. Rôl staff cymorth

4.1. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol bod rôl staff cymorth yn amrywio i ddiwallu anghenion Aelodau unigol. Fodd bynnag, wrth greu'r rôl, rhaid i'r Aelod sicrhau bod y disgrifiad swydd yn cyfateb i'r pecyn taliadau. Gellir penodi staff cymorth i unrhyw un o bum band cyflog fel yr amlinellir yn y Penderfyniad.

4.2. Mae'r rolau ar draws deddfwrfeydd eraill yn darparu lefel debyg o gymorth i Aelodau ond mae'r strwythur a'r graddau o hyblygrwydd ac amodau yn y disgrifiadau swydd yn amrywio.

4.3. Yn gyffredinol, caiff staff Comisiwn y Cynulliad eu recriwtio ar draws pum band a gyda phedwar band ychwanegol ar gyfer penodiad uwch-reolwyr.

Trafod y dystiolaeth

4.4. Dywedodd nifer o Aelodau wrth y Bwrdd fod rôl y staff cymorth yn hanfodol wrth gefnogi rôl yr Aelod neu'r blaid wleidyddol. Croesawodd yr Aelodau a'r staff cymorth y rolau sydd ar gael i strwythuro'r swyddfa i ddiwallu anghenion yr Aelod.

4.5. Gofynnodd nifer o'r staff cymorth i'r Bwrdd ymchwilio i ganfod a yw eu rolau yn debyg i rolau staff Comisiwn y Cynulliad. Er mwyn mynd i'r afael â'r pryderon hyn, defnyddiodd y Bwrdd yr adborth a gafwyd yn ystod y cyfweiliadau wyneb yn wyneb gyda staff cymorth i amlygu'r tebygrwydd a'r gwahaniaethau rhwng y rolau a wneir gan staff cymorth a'r rhai a wneir gan staff y Comisiwn. Canfuwyd, er bod amgylchedd a chyd-destun y gwaith yn debyg, fod maint a strwythur swyddfeydd y grwpiau o staff perthnasol a hefyd eu cyfrifoldebau yn wahanol iawn. Mae hyn yn golygu ei bod yn anodd iawn eu cymharu'n uniongyrchol.

5. Cyflogau a graddfeydd cyflog staff cymorth

5.1. Nodir y cyflogau a'r graddfeydd cyflog sy'n daladwy i staff cymorth ym Mhenodau 7 ac 8 y Penderfyniad. Caiff pob aelod o staff ei gyflogi ar un o bum band cyflog a rhaid ei benodi a'i gyflogi yn unol â'r Polisi Recriwtio a gyhoeddir gan y gwasanaeth Cymorth Busnes i Aelodau.

5.2. Bydd staff newydd yn dechrau ar isafswm y raddfa ar gyfer y band cyflog priodol, oni bai bod rhesymau cryf, mewn amgylchiadau eithriadol, dros gyfiawnhau dechrau ar gyflog uwch. Bydd staff unigol, yn amodol ar berfformiad boddhaol, yn symud i fyny'r raddfa bob blwyddyn ar y dyddiad y gwnaethant ddechrau yn eu swydd nes eu bod yn cyrraedd yr uchafswm graddfa ar gyfer eu band.

5.3. Mae'r Bwrdd yn adolygu cyflog staff cymorth yn flynyddol, fel arfer yn erbyn y newid mewn enillion canolrifol yng Nghymru, fel y'u mesurir gan yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE). Mae'r Bwrdd yn defnyddio ASHE gan mai dyma sut y mae cyflog Aelodau yn cael ei fynegeio yn flynyddol.

Trafod y dystiolaeth

5.4. Yn dilyn ei waith ymgysylltu ag Aelodau a staff cymorth, nododd y Bwrdd fod y mwyafrif o'r rhai a ymatebodd yn nodi bod y graddfeydd cyflog ar gyfer staff cymorth yn deg. Fodd bynnag, roedd nifer o ymatebwyr hefyd o'r farn y dylai cyflog staff cymorth gael ei gynyddu i fodloni gofynion y rôl. Holodd rhai staff cymorth hefyd pam nad oedd eu bandiau cyflog yn gyfartal â rhai staff y Comisiwn.

5.5. Cymharodd y Bwrdd gyflogau staff cymorth cyfredol yn erbyn ystod o rolau tebyg eraill. Roedd yr ymarfer yn gosod cyflogau staff cymorth yn erbyn staff cymorth seneddau eraill y DU, cymaryddion tebyg o'r arolwg ASHE, meincnodau bras o ffynonellau eraill a graddau cyflog Comisiwn y Cynulliad.

5.6. Yn ôl yr ymarfer meincnodi, er bod amrywiaeth ehangach o rolau mewn deddfwrfeydd eraill yn y DU, roedd ystod cyflogau staff cymorth yn debyg yn fras i ystod cyflogau staff cymorth mewn deddfwrfeydd eraill y DU. Dangosir y gymhariaeth yn y tabl isod:

Tabl un: Ystod cyflogau ar draws deddfwrfeydd y DU

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
Gweinyddol Lefel 1 yr Alban	17,237	21,187
Gwaith Achos 1 - Cyfathrebu 1 yr Alban	20,725	25,343
Gweinyddol 2 yr Alban	22,213	25,343
Ymchwilydd yr Alban	22,777	29,447
Gwaith Achos 2 – Rheolwr Cyfathrebu yr Alban	26,573	32,935
Rheolwr Swyddfa yr Alban	26,573	33,755
Uwch-ymchwilydd yr Alban	30,883	36,423
Pennaeth Swyddfa/Uwch-gynghorydd yr Alban	35,443	41,553

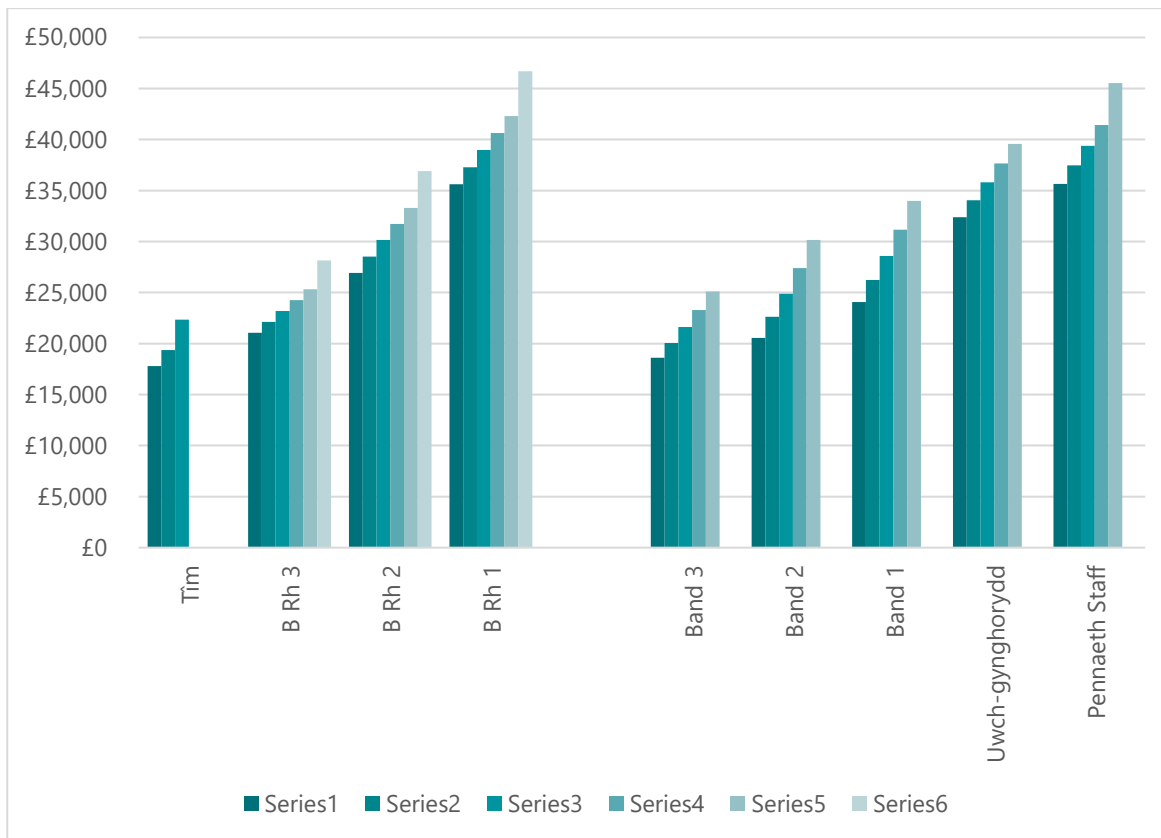
5.7. Bu'r Bwrdd hefyd yn cymharu rolau staff cymorth yn erbyn rolau tebyg mewn mannau eraill yng Nghymru fel y nodwyd yn yr arolwg ASHE. Mae'r gymhariaeth hon yn awgrymu bod cyflogau staff cymorth yn gystadleuol o ran rolau tebyg ledled Cymru. Yr unig eithriad yw canolrif Band 1, sydd ond yn cynnwys rolau fel "Rheolwyr Swyddfa Cymru". Ar gyfer y band hwn roedd cyflog staff cymorth cyfartalog yn uwch na'r cymaryddion cymedrol a chanolig o ASHE 2017 ym mhob un o'r pedwar band fel y dengys y tabl isod.

Tabl dau: Cymharu cyflogau staff cymorth â chyflogau cyfartalog ASHE

	AMSS ym mis Tachwedd 2017	Cyfartaledd ASHE	
	Cyfartaledd gwirioneddol staff cyfwerth ag amser llawn	Cymedr	Canolrif
Band 1	£31,876	£29,901	£32,179
Band 2	£27,344	£20,634	£22,362
Band 3	£22,287	£19,586	£21,561
Uwch-ymgynghorydd	£36,604	£34,560	£34,283
Pennaeth Staff	£39,991	£34,560	£34,283

5.8. Roedd yr ymarfer hefyd yn cymharu'r graddfeydd cyflog ar gyfer staff y Comisiwn â staff cymorth. Mae'r cyflogau ar gyfer staff cymorth ar ystod is 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, fel yr amlinellir yn yr adran flaenorol, er bod modd cymharu tasgau a gyflawnir gan y ddau grŵp o staff, yn enwedig y rhai sydd ar raddau is, nid yw hynny'n wir yn gyffredinol.

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



5.9. Daeth sylwadau cymysg i law gan yr Aelodau a staff cymorth mewn perthynas â graddfeydd cyflog a chyflogau. Nododd tua hanner yr Aelodau a'r staff cymorth eu bod yn deg tra bod yr hanner arall yn galw am gynnydd mewn cyflogau.

Casgliadau ar rôl a chyflogau staff cymorth

5.10. Mae rôl y staff cymorth sy'n gweithio yn swyddfeydd yr Aelodau a'r cyflogau a gânt yn ystyriaeth bwysig i'r Bwrdd fel y mae i Aelodau a staff cymorth. Mae'r nifer o sylwadau a ddaeth i law ar y materion hyn yn unig yn tynnu sylw at bwysigrwydd y materion hyn.

5.11. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol, oherwydd natur gweithio mewn swyddfeydd bach, fod staff cymorth yn gwneud gwaith sydd uwchlaw a thu hwnt i'w rolau gwirioneddol. Ym marn y Bwrdd, mae'r gorgyffwrdd hwn o ran bandiau cyflog a chyflwyniad y Lwfans Staffio Dros Dro wedi caniatáu i swyddfeydd reoli effaith materion o'r fath.

5.12. Ar ôl ystyried y gwahanol ddulliau o strwythuro rolau staff cymorth ar draws deddfwrfeydd eraill, dylid cadw'r hyblygrwydd presennol ym marn y Bwrdd. 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. Yn ogystal, mae'n anodd cymharu rolau staff cymorth a staff y Comisiwn oherwydd y gwahaniaethau sylweddol o ran strwythurau a chyfrifoldebau.

5.13. Roedd y dadansoddiad a wnaed o ran cymharu cyflogau staff cymorth â deddfwrfeydd 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.

5.14. Ar ôl ystyried pob agwedd ar y mater, daeth y Bwrdd i'r casgliad nad oes digon o dystiolaeth i gefnogi newid cyflogau staff cymorth. Mae'r Bwrdd wedi cytuno y bydd yn parhau i adolygu'r mater hwn ac yn ystyried unrhyw dystiolaeth newydd a chadarn a ddaw i law ar y mater.

5.15. Fodd bynnag, ym marn y Bwrdd, mae cyfiawnhad dros fynegeio cynnydd yng nghyflogau staff cymorth i fynegai ASHE fel sy'n digwydd gyda chyflogau Aelodau. Mae'r Bwrdd eisoes wedi gwneud hyn ar gyfer y blynyddoedd diwethaf. 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 ôl y newid yn enillion gros canolrifol yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion ar gyfer swyddi cyflogedig llawn amser yng Nghymru rhwng mis Mawrth mewn un flwyddyn a mis Mawrth y flwyddyn flaenorol. Byddai hyn yn sicrhau rhywfaint o gysondeb o ran y ffordd y caiff cyflogau'r Aelodau eu mynegeio.

Cynnig 3. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar ei gynnig i addasu cyflogau staff cymorth ym mis Ebrill bob blwyddyn yn unol â'r newid yn yr arolwg ASHE fel yr amlinellir uchod.

6. Telerau ac amodau

6.1. Ers dechrau'r Pedwerydd Cynulliad caiff pob aelod o staff cymorth ei gyflogi ar gontract safonol sydd â'r un telerau ac amodau cytundebol. Fodd bynnag, efallai y bydd rhai Aelodau'n dewis defnyddio darpariaethau ychwanegol megis absenoldeb tosturiol a threfniadau gweithio hyblyg yn ôl eu disgrisiwn i sicrhau bod eu swyddfa yn diwallu eu hanghenion unigol. Mae'r ystod o delerau ac amodau a ddarperir ar gyfer staff cymorth fel a ganlyn:

- **Absenoldeb rhiant** - Mae darpariaeth well ar gael.
- **Absenoldeb tosturiol** - Mae hyn yn ôl disgrisiwn yr Aelod.
- **Absenoldeb oherwydd salwch** - Tâl salwch gwell o dâl llawn am chwe mis a hanner tâl am chwe mis yn dilyn hyn.
- **Cynllun pensiwn** - Mae gan staff cymorth fynediad at gynllun pensiwn gyda chyfraniad cyflogwr o 10 y cant.
- **Hawl i wyliau blynyddol** - Mae gan staff cymorth hawl i 31 diwrnod o wyliau blynyddol.
- **Trefniadau gweithio hyblyg** – Nid oes polisi ffurfiol ar waith er bod trefniadau'n amrywio ar draws y swyddfeydd.
- **Taliadau dileu swydd** - Mae taliadau gwell ar gael i staff cymorth cymwys yn yr achosion a ganlyn: mae'r Aelod yn marw, mae'r Aelod yn peidio â bod yn Aelod yn ystod tymor y Cynulliad; caiff yr Aelod ei drechu mewn etholiad cyffredinol.
- **Gweithdrefnau Disgyblu a Chwyno** - Mae'r Bwrdd yn adolygu'r gweithdrefnau hyn fel rhan o'r gwaith ehangach ar y polisi Urddas a Pharch.
- **Cymorth a chynrychiolaeth adnoddau dynol** - Mae gan staff fynediad at gymorth gan y gwasanaeth Cymorth Busnes i Aelodau, eu Grŵp Cynrychiadol ac undebau llafur.

Trafod y dystiolaeth

6.2. Bu'r Bwrdd yn cymharu telerau ac amodau staff cymorth â'r rheini yn neddfwrfeydd eraill y DU yn ogystal â staff y Comisiwn. Dangosodd yr ymarfer fod y nifer o bolisiau sydd ar gael i staff cymorth yn y Cynulliad yn ffafriol o'i gymharu â'r rheini sydd ar gael mewn deddfwrfeydd eraill. Fodd bynnag, roedd yr ymarfer hefyd yn dangos bod gan staff Comisiwn y Cynulliad nifer uwch o bolisiau o ychydig i gefnogi eu rôl na staff cymorth.

6.3. Roedd yr adborth a gafwyd gan Aelodau a staff cymorth yn ystod yr adolygiad yn gefnogol yn fras o ran y telerau ac amodau sydd ar gael i staff cymorth, ac mae'r mwyafrif a ymatebodd yn defnyddio darpariaethau ychwanegol i ddiwallu eu hanghenion. 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.

Casgliad

6.4. Ym marn y Bwrdd, mae'n hanfodol cynnig telerau ac amodau gwell i staff cymorth er mwyn gallu recriwtio a chadw unigolion medrus i gynorthwyo Aelodau. Yn dilyn y dadansoddiad a wnaed o dan y rhan hon o'r adolygiad, cred y Bwrdd fod 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.

6.5. Er bod y telerau a'r amodau a gynigir i staff cymorth yn ffafriol o'u cymharu â llawer o weithleoedd eraill, cred y Bwrdd y gall wneud mwy. Ar sail hyn, mae'r Bwrdd yn bwriadu gwella telerau ac amodau staff cymorth ymhellach trwy gyflwyno polisi diwrnodau braint a ffurfioli'r trefniadau ar gyfer absenoldeb tosturiol. Bydd hyn yn sicrhau bod pob aelod o staff yn gallu cael cymorth os bydd amgylchiadau o'r fath yn codi.

6.6. Byddai cynnig y Bwrdd i gyflwyno diwrnodau braint i staff cymorth yn golygu y bydd gan staff cymorth bedwar diwrnod ychwanegol yn ymarferol. Mae'r Bwrdd yn glir mai'r Aelod sy'n cyflogi fydd yn penderfynu pryd y gellir cymryd y diwrnodau braint hyn. Fodd bynnag, efallai y bydd pob plaid wleidyddol am benderfynu gyda'i gilydd pryd y dylid cymryd y diwrnodau hyn.

6.7. Mae cynnig y Bwrdd i gyflwyno polisi absenoldeb tosturiol newydd yn golygu y gall staff cymorth wneud cais am absenoldeb tosturiol yn achos amgylchiadau annisgwyl a thrasig. Er bod y Bwrdd yn ymwybodol bod llawer o Aelodau yn caniatáu gwyliau o'r fath yn eu swyddfeydd, bydd ffurfioli'r polisi yn sicrhau bod pob aelod o staff yn cael ei drin yn gyfartal.

Cynnig 4. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar ei gynnig i gyflwyno diwrnodau braint ar gyfer staff cymorth fel yr amlinellwyd.

Cynnig 5. Byddai'r Bwrdd yn croesawu eich barn ar ei gynnig i gyflwyno polisi absenoldeb tosturiol ar gyfer staff cymorth.

7. Dilyniant gyrfaol a chyfleoedd dysgu

7.1. Er nad oes darpariaethau yn y Penderfyniad ar gyfer dilyniant gyrfaol heblaw o ran cyflog, mae Comisiwn y Cynulliad yn darparu cyfleoedd dysgu a datblygu i staff cymorth, fel y mae holl ddeddfwrfeydd y DU.

Trafod y dystiolaeth

7.2. Trafododd y Bwrdd y darpariaethau ar gyfer datblygu gyrfa staff cymorth yn y Cynulliad Cenedlaethol yn erbyn y darpariaethau sydd ar waith mewn deddfwrfeydd eraill y DU. Er bod holl ddeddfwrfeydd 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 y galw am hyn tra bo deddfwrfeydd eraill yn dyrannu arian fesul Aelod ar gyfer hyfforddi staff.

7.3. Roedd Aelodau a staff cymorth yn gefnogol yn fras o'r cyfleoedd dysgu a gynigir i staff cymorth. Fodd bynnag, holodd y ddau grŵp a fyddai modd darparu cyrsiau achrededig i staff cymorth er mwyn helpu gyda'u datblygiad gyrfaol.

7.4. Nid oedd yr adborth a ddaeth i law ar y cyfleoedd o ran dilyniant gyrfaol yn bendant gan fod nifer debyg o Aelodau a staff cymorth wedi nodi bod cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol â'r rhai a ddywedodd nad oedd cyfle i wneud hynny. 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 ar gyfer etholiad. Nododd Aelodau a staff cymorth fod y strwythur staffio cul yn y swyddwrfeydd yn ffactor sy'n cyfrannu at ddilyniant gyrfaol cyfyngedig.

Casgliad

7.5. Trafododd y Bwrdd yr opsiynau a oedd ar gael iddo o ran dilyniant gyrfaol a chyfleoedd dysgu. Er y gall dilyniant gyrfaol barhau i fod yn broblem i rai, nid oedd digon o dystiolaeth yn yr adolygiad i gefnogi unrhyw newidiadau ym marn y Bwrdd. Cytunodd y Bwrdd fod y cyfleoedd dysgu sydd ar gael i staff cymorth yn ddigonol a chytunwyd y byddai'n gweithio gyda Chomisiwn y Cynulliad i ail-bwysleisio'r cynnig sydd ar waith ar hyn o bryd ar gyfer staff cymorth.

8. Siwrneiau i staff

8.1. 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.

8.2. Ariennir y lwfans 18 siwrnai yn ganolog a chaiff unrhyw daith ychwanegol ei hariannu o lwfans staffio'r Aelod. Mae'r ddarpariaeth 18 siwrnai wedi bod ar waith ers cychwyn y Cynulliad ac mae'n seiliedig ar y rhagdybiaeth y byddai angen i ddau aelod o staff deithio i Gaerdydd o leiaf unwaith y mis yn ystod y tymor (cyfanswm o naw mis).

Trafod y dystiolaeth

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

8.4. 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 ymatebodd i'r cwestiwn, nododd saith bod 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 ymatebodd ei bod yn ofynnol iddynt deithio rhwng y swyddfeydd ar gyfer gwaith. Yn ogystal, er bod un o bob pump wedi nodi eu bod yn teithio'n wythnosol, nododd dros hanner y staff mai prin y byddent yn gwneud y daith hon.

Casgliad

8.5. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol bod y defnydd o'r lwfans hwn yn amrywio rhwng swyddfeydd gan fod yr angen i deithio rhwng swyddfeydd yn dibynnu ar nifer o faterion, gan gynnwys rôl staff cymorth wrth gynorthwyo'r Aelod. Yn ogystal â hyn, er bod rhai Aelodau a staff yn nodi eu bod yn gwneud defnydd mawr o'r lwfans, ymddengys fod nifer y teithiau a ganiateir yn ddigonol i lawer o ddefnyddwyr. Ar sail hyn, cytunodd y Bwrdd i gadw at y ddarpariaeth bresennol.

9. Grwpiau cynrychiadol

9.1. Nid oes unrhyw ddarpariaethau ffurfiol yn y Penderfyniad ynglŷn â chynrychiolaeth ar gyfer staff cymorth. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd yn ymgysylltu'n rheolaidd â Grŵp Cynrychiadol Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad. Mae'r grŵp wedi'i ffurfio o aelod o staff cymorth o bob grŵp gwleidyddol a gynrychiolir yn y Cynulliad yn ogystal â'r undebau llafur sy'n cynrychioli staff cymorth. Nid oes unrhyw weithdrefn enwebu ffurfiol i ymuno â'r grŵp.

9.2. Yn ogystal, mae gan staff cymorth hefyd fynediad at gymorth a chyingor gweithdrefnol AD drwy'r tîm Cymorth Busnes i Aelodau.

Trafod y dystiolaeth

9.3. 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 AD 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.

9.4. Roedd y rhan fwyaf o'r Aelodau a'r staff cymorth a ymgysylltodd â'r Bwrdd yn ystod yr adolygiad hwn o'r farn bod gan staff cymorth gynrychiolaeth ddigonol yn eu rôl. Fodd bynnag, oherwydd maint bach y swyddfeydd, a phellter y swyddfeydd rhanbarthol / etholaethol o'r cymorth wyneb yn wyneb y gellir ei gael yng Nghaerdydd, roedd nifer o staff cymorth yn pryderu ynghylch sut y byddent yn gallu codi materion neu bryderon posibl.

Casgliad

9.5. Mae'r Bwrdd yn ymwybodol o'r gwaith presennol a wneir yn y Cynulliad o ran urddas a pharch yn y gwaith, ac mae'r Bwrdd yn cymryd rhan frwd yn y gwaith hwn. Felly, mae'r Bwrdd wedi penderfynu gweithio ar y materion hynny ar wahân i'r adolygiad hwn er mwyn sicrhau bod sylw dyledus yn cael ei roi iddynt (gweler adran dau o'r ddogfen hon). Fodd bynnag, yng ngoleuni'r dystiolaeth a ystyriwyd, mae'r Bwrdd wedi cytuno y bydd yn gweithio gyda'r Grŵp y Cynrychiadol i sicrhau bod y staff hynny nad ydynt yn gweithio ym Mae Caerdydd yn gallu ymgysylltu â'r Bwrdd yn yr un modd â'r rheini sy'n gweithio yn Nhŷ Hywel.

Rhan 2: Y Weithdrefn Ddisgyblu a'r Weithdrefn Gwyno

Y cefndir

10.1. Mae'r Bwrdd Taliadau yn parhau i fod yn ymroddedig i'r egwyddor o Gynulliad cynhwysol, sy'n rhydd rhag aflonyddu. Ar sail y sylwadau a wnaed yn ystod y cyfnod ymgynghori ac yn dilyn mabwysiadu'r **Polisi Urddas a Pharch** gan y Cynulliad Cenedlaethol yn ffurfiol ym mis Mai 2018, ymrwymodd y Bwrdd i adolygu'r holl ddogfennau a pholisïau priodol o fewn ei gylch gorchwyl er mwyn cefnogi newid diwylliannol. Er mwyn sicrhau bod ymddygiad amhriodol yn cael ei drin yn briodol, caiff y dogfennau a'r polisïau canlynol sy'n dod o fewn cylch gwaith y Bwrdd eu hadolygu:

- Cod Ymddygiad staff cymorth;
- Gweithdrefn Ddisgyblu staff cymorth;
- Gweithdrefn Gwyno staff cymorth.

10.2. Ymdrinnir â materion yn ymwneud ag aflonyddu, bwlio ac ymddygiad amhriodol mewn perthynas â staff cymorth yn unol â'r prosesau a amlinellir yn y Gweithdrefnau Cwyno a Disgyblu. Felly, mae'r Bwrdd wedi cytuno bod angen adolygu'r dogfennau hyn ar unwaith i sicrhau eu bod yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf ac yn cefnogi'r polisi Urddas a Pharch.

10.3. Mae'r Bwrdd eisoes wedi ymgynghori'n anffurfiol â chynrychiolwyr staff cymorth ac ystyriwyd yr adborth hwn fel rhan o'r adolygiad cychwynnol. Mae'r Bwrdd bellach yn ymgynghori ar gynigion ar gyfer diwygiadau i'r ddwy weithdrefn fel yr amlinellir yn y ddwy adran isod.

10.4 Mae'r Bwrdd wedi cytuno i aros am ganlyniad yr adolygiad o'r **Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau'r Cynulliad** gan y **Pwyllgor Safonau Ymddygiad**, y disgwylir iddo gael ei gwblhau erbyn Gwanwyn 2019, cyn adolygu'r Cod Ymddygiad ar gyfer staff cymorth. Byddai hyn yn caniatáu i unrhyw newidiadau posibl gael eu dyblygu ar draws y ddau god pe bai'r newidiadau hynny'n briodol. Yn ogystal, nododd y Bwrdd y bydd hefyd angen adolygu llawlyfr y staff cymorth o bosibl ar ôl y dyddiad hwn i sicrhau bod staff yn cael eu cyfeirio at y cymorth a'r arweiniad priodol.

11. Y Weithdrefn Gwyno

Cysondeb ac eglurder o ran y polisi Urddas a Pharch

11.1. Mae'r polisi Urddas a Pharch yn amlygu'r llwybrau cwynion pan fo aelod o staff cymorth wedi honni ei fod wedi bod yn destun ymddygiad amhriodol. Mae yna amrywiaeth o lwybrau a dulliau cefnogi sydd ar gael ac fe'u nodir yn y polisi. Fodd bynnag, pe bai staff cymorth yn dymuno gwneud cwyn ffurfiol ynghylch materion nad ydynt wedi'u cynnwys yn y polisi Urddas a Pharch, dylent wneud hynny yn bennaf fel yr amlinellir yn y Weithdrefn Gwyno. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r Weithdrefn i adlewyrchu'r newid hwn.

Annibyniaeth

11.2. Cytunodd y Bwrdd y byddai'n fwy priodol i rywun sy'n annibynnol ar y Cynulliad ymchwilio i bob cwyn arall a wneir yn erbyn Aelodau. Er mwyn sicrhau bod hyn yn digwydd, mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid codi'r mater gyda'r gwasanaeth Cymorth Busnes i Aelodau a fydd yn dod o hyd i Swyddog Cwynion sy'n annibynnol ar y Cynulliad i ymchwilio iddo.

11.3. Mae'r Bwrdd hefyd wedi cytuno i ddarparu cyllideb ganolog wedi'i chapio i gefnogi'r cynnig hwn.

11.4. Dylid nodi, pan fo cwyn yn cael ei wneud yn erbyn Aelod, bydd yn ofynnol i'r Swyddog Cwynion annibynnol gynhyrchu adroddiad a gwneud argymhellion i'r Aelod sy'n cyflogi. Byddai'n briodol hefyd yn yr achosion hyn i'r Swyddog Apeliadau fod yn berson annibynnol ar y Cynulliad.

Y Rhaglen Cymorth i Weithwyr

11.5. Cytunodd y Bwrdd y byddai'n briodol i'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr hysbysu staff cymorth am y cymorth lles sydd ar gael fel rhan o'r weithdrefn.

Cwynion yn erbyn staff cymorth a gyflogir gan aelod o'r teulu

11.6. O dan y trefniadau presennol, cyfeirir unrhyw gwynion ynghylch aelodau o'r teulu at yr Aelod sy'n cyflogi. Daeth adborth i law'r Bwrdd ynghylch pa mor ddiuedd yw proses ymchwilio sy'n ymwneud â chwyn yn erbyn aelod o'r teulu. Felly, os gwneir cwyn a bod y gŵyn honno yn ymwneud ag aelod o'r teulu, mae'r Bwrdd yn cynnig bod person sy'n annibynnol ar y Cynulliad yn cynnal ymchwiliadau o'r fath ac yn gwneud argymhellion i'r Aelod.

Yr hawl i gael rhywun i fynd gyda chi

11.7. Mae'r Bwrdd o'r farn y gall cyfarfodydd sy'n ymwneud â chwynion fod yn brofiad hynod anodd. Er mwyn helpu staff cymorth yn hyn o beth, mae'r Bwrdd yn bwriadu cyflwyno darpariaeth a fydd yn caniatáu i staff cymorth fynd â rhywun gyda hwy i gyfarfodydd o'r fath ar yr amod eu bod yn cyflawni'r meini prawf a amlinellir yn y weithdrefn.

Cynnig 6. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r Weithdrefn Gwyno fel yr amlinellir yn yr adran hon.

12. Y Weithdrefn Ddisgyblu

Eglurder o ran y polisi Urddas a Pharch

12.1. Mae'r Bwrdd yn bwriadu diwygio'r Weithdrefn Ddisgyblu i gynnwys cyfeiriad at y polisi Urddas a Pharch er mwyn atgyfnerthu'r ffaith y caiff ymddygiad sy'n torri'r polisi hwnnw ei drin yn unol â'r Weithdrefn Ddisgyblu.

Annibyniaeth

12.2. Er mwyn sicrhau bod cysondeb o ran y dull o ymdrin ag ymchwiliadau sy'n cynnwys staff cymorth sydd hefyd yn aelodau o'r teulu, cred y Bwrdd ei fod yn fwy priodol i berson sy'n annibynnol ar y Cynulliad gynnal yr ymchwiliad. Felly, mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r weithdrefn i adlewyrchu hyn.

Yr hawl i gael rhywun i fynd gyda chi i gyfarfodydd yn ystod cyfnod ymchwilio'r weithdrefn ddisgyblu

12.3. Ar hyn o bryd, nid oes gan staff cymorth yr hawl i ddod â rhywun gyda hwy i gyfarfod disgyblu lle gallai arwain at gam disgyblu. Fodd bynnag, mae'r Bwrdd o'r farn y dylai fod gan staff cymorth yr hawl i fynd â rhywun gyda hwy i gyfarfodydd ymchwilio a'r holl gyfarfodydd disgyblu ar yr amod eu bod yn cyflawni'r meini prawf a amlinellir yn y weithdrefn. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r weithdrefn i gynnwys yr hawl i fynd â rhywun i gyfarfodydd fel yr amlinellwyd.

Geiriad

12.4. Mae paragraff rhif 6.8 o Adran 06 o'r Weithdrefn Ddisgyblu gyfredol yn nodi "anufudd-dod difrifol" fel enghraifft o gamymddwyn difrifol. Cytunodd y Bwrdd â'r adborth a ddaeth i law a nododd fod yr ymadrodd yn hen ac yn anghyson ag ysbryd y polisi Urddas a Pharch. Dylid dileu'r ymadrodd hwn o'r Weithdrefn ym marn y Bwrdd.

Y Rhaglen Cymorth i Weithwyr

12.5. Fel yr amlinellwyd yn gynharach, cytunodd y Bwrdd y byddai'n briodol i'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr hysbysu staff cymorth am y cymorth lles sydd ar gael fel rhan o'r Weithdrefn.

Cynnig 7. Mae'r Bwrdd yn cynnig y dylid diwygio'r Weithdrefn Ddisgyblu fel yr amlinellir yn yr adran hon.