

A map of Wales, colored in a light teal shade, with white outlines delineating its various health regions. The map is set against a darker teal background. The title 'Polisi ar Ddatblygiad Cyflog' is overlaid on the western part of the map.

Polisi ar Ddatblygiad Cyflog

Sections

01

Polisi ar
Ddatblygiad
Cyflog

02

Crynodeb o
Ddatblygiad Cyflog

03

Atodiad 1:
Materion cyfreithiol

04

Atodiad 2:
Egwyddorion
ac Arferion Gorau
i'w hintegreiddio
i Brosesau
Gwerthuso Lleol

05

Atodiad 3:
ASESIAD O'R
EFFAITH AR
GYDRADDOLDEB

01

Polisi ar Ddatblygiad
Cyflog

Cymeradwywyd gan: Fforwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad Cyhoeddi: Ionawr 2020



01 Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw	5
Nodau'r Polisi, Crynodeb a'r Broses Werthuso.....	6
Crynodeb o Ddatblygiad Cyflog.....	7
Y Broses Werthuso.....	8
02 Y Broses Datblygiad Cyflog	9
Pwy sy'n gwneud beth a phryd?.....	11
Cytuno ar y canlyniad.....	11
Penderfyniadau i ohirio dyfarnu codiad cyflog.....	13
Datrys anghydfod.....	13
Rolau Band 8c/d a 9.....	14
03 Atodiad 1: Materion cyfreithiol	15
Absenoldeb o'r Gwaith Pan Fydd Codiad Cyflog yn Ddyledus.....	16
Monitro Cydraddoldeb.....	17
Amgylchiadau Esgusodol Eraill.....	17
04 Atodiad 2: Egwyddorion ac Arferion Gorau i'w hintegreiddio i Brosesau Gwerthuso Lleol	18
Cytuno ar Amcanion.....	19
Cytuno ar Anghenion Datblygu.....	19
Cadw Cofnodion.....	19
05 Atodiad 3: ASESIAID O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB	20
Cyffredinol.....	21
Ymgynghori.....	21
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	21
Asesiad o Gydydffurfiaeth.....	22

01 Polisi ar Ddatblygiad Cyflog

1. Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw:

- **Rydym yn rhoi cleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau yn gyntaf:** Rydym yn gweithio gyda'r cyhoedd a chleifion/defnyddwyr gwasanaethau drwy gyd-gynhyrchu, gan wneud yr hyn sydd ei angen yn unig, dim mwy, dim llai a pheidio â gwneud dim niwed. Rydym yn onest, yn agored, yn llawn empathi ac yn dosturiol. Rydym yn sicrhau ansawdd a diogelwch yn fwy na dim arall drwy ddarparu'r gofal gorau posibl ar bob achlysur.
- **Rydym yn ymdrechu i wella ein gofal:** Rydym yn gofalu am y rhai sydd â'r angen iechyd mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol posibl o'r holl sgiliau ac adnoddau a gan wneud ymdrech barhaus i sicrhau bod y gofal a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu'n addas ar gyfer anghenion y defnyddwyr. Rydym yn integreiddio gwelliant yn ein gwaith bob dydd, trwy fod yn agored i newid yn ein holl waith, sydd hefyd yn lleihau niwed a gwastraff.
- **Rydym yn canolbwyntio ar lesiant ac atal:** Rydym yn ceisio gwella iechyd a chael gwared ag anghydraddoldebau drwy gydweithio gyda phobl Cymru i sicrhau eu llesiant heddiw ac ar gyfer y blynyddoedd a'r cenedlaethau i ddod.
- **Rydym yn myfyrio ar ein profiadau ac yn dysgu:** Rydym yn buddsoddi mewn dysgu a datblygu. Rydym yn gwneud penderfyniadau sy'n fanteisiol i gleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau drwy ddefnyddio

adnoddau, systemau ac amgylcheddau sy'n caniatáu i ni weithio'n fedrus, yn ddiogel ac yn effeithiol. Rydym yn ddyfeisgar, yn addasu ac yn lleihau amrywiadau amhriodol gan ystyried y sylfaen briodol o dystiolaeth i'n harwain.

- **Rydym yn gweithio mewn partneriaeth ac fel tîm:** Rydym yn gweithio gydag unigolion gan gynnwys cleifion, cydweithwyr a sefydliadau eraill; gan ymfalchïo yn ein gwaith, gwerthfawrogi a pharchu ein gilydd, bod yn onest ac yn agored a gwrando ar gyfraniad eraill. Rydym yn ceisio datrys anghytundeb yn effeithiol ac yn gyflym, ac nid ydym yn goddef bwlio neu erledigaeth o unrhyw glaf, defnyddiwr gwasanaeth neu aelod o staff.
- **Rydym yn gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG:** Rydym yn cefnogi'n holl gydweithwyr wrth iddynt wneud y swyddi y maent wedi cytuno i'w gwneud. Byddwn yn gofyn yn rheolaidd beth sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith yn well, ac yn ceisio darparu'r cyfleusterau angenrheidiol i ragori yn y gofal y maent yn ei roi. Byddwn yn gwrando ar ein cydweithwyr ac yn gweithredu ar eu hadborth a'u pryderon.

Maent wedi cael eu datblygu er mwyn helpu a chefnogi staff sy'n gweithio yn y GIG yng Nghymru.

Yr hyn sydd wrth wraidd GIG Cymru yw pobl, gweithio gyda phobl, i ofalu am bobl. Mae'r Egwyddorion Craidd hyn yn disgrifio sut gallwn weithio gyda'n gilydd i sicrhau bod yr hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud yn cael ei ategu gan ymdeimlad cyffredin o bwrpas y mae pob un ohonom yn ei rannu a'i ddeall.



Mae'r GIG dan bwysau parhaol i gyflenwi mwy o wasanaethau, gyda chanlyniadau gwell a chynnal a gwella ansawdd mewn cyfnod o heriau ariannol sylweddol, disgwyliadau uchel gan y cyhoedd a gyda phoblogaeth sy'n heneiddio ac yn profi lefelau uwch o gyflyrau cronig.

Datblygwyd yr egwyddorion hyn i helpu i fynd i'r afael â'r pwysau y mae'r galwadau hyn yn ei achosi i staff. Byddant yn rhoi cydbwysedd i'r ffordd rydym yn

cydweithio er mwyn i ni ddibynnu llai ar y broses ac yn cael ein cynorthwyo i wneud y peth iawn trwy gael ein llywio gan yr egwyddorion hyn wrth roi polisiâu a gweithdrefnau ar waith yn y gweithlu.

Fel pobl sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd, byddwn yn eu defnyddio i'n helpu i wneud ein gwaith gydag ymrwymiad ymroddedig parhaus i'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau, mewn cyfnodau o newid cyson.

Mae'r Egwyddorion yn rhan o ymrwymiad parhaus i gryfhau gwerthoedd cenedlaethol a lleol a fframweithiau ymddygiad sydd eisoes wedi'u sefydlu ledled Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau.

Datblygwyd yr Egwyddorion mewn partneriaeth â chynrychiolwyr o blith y cyflogwyr a'r staff.

Defnyddir yr Egwyddorion i greu dull mwy syml a chyson o ran rheoli materion yn ymwneud â chyflogaeth yn y gweithle.

2. Nodau'r Polisi, Crynodeb a'r Broses Werthuso

Nodau'r Polisi

- **2.1** Mae'r polisi hwn gan GIG Cymru yn berthnasol i'r holl aelodau staff sy'n gweithio o dan Delerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG, ac fe'i datblygwyd yn unol ag Atodiad 23 Llawlyfr Telerau

ac Amodau'r GIG. Rhaid i'r polisi gael ei ddefnyddio ar y cyd â pholisiâu lleol ar yr Adolygiad Gwerthuso a Datblygu Perfformiad (PADR) a'r Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau (KSF), ac egwyddorion PADR/Gwerthuso.

- **2.2** Mae'r polisi hwn yn nodi'r rhesymau dros ddatblygiad cyflog a'r weithdrefn i'w dilyn i ddelio â'r broses godiad cyflog. Mae'n egluro'r graddau perfformiad a ddefnyddir ac mae'n cynnwys disgrifiad o bob gradd. Mae'r polisi hefyd yn ymdrin â materion sy'n codi sy'n gysylltiedig â datblygiad codiad cyflog a'r broses o'i ohirio, a'r broses ar gyfer ymdrin ag unrhyw anghytundeb, a'i nod yw sicrhau cysondeb o ran dulliau a chymhwyso.
- **2.3** Nod y dull datblygiad cyflog yw gwella perfformiad a chynhyrchedd, yn ogystal â helpu i roi'r newid hwn ar waith trwy helpu staff i deall yn gliriach yr hyn y disgwylir ohonynt o ran ymddygiadau a ffyrdd newydd o weithio. Y nod yw darparu fframwaith sy'n ceisio sicrhau gwerth am arian trwy gysylltu datblygiad cyflog â pherfformiad yn hytrach na'r amser a dreulir mewn rôl.
- **2.4** Mae angen i'r Polisi ar Ddatblygiad Cyflog weithio'n agos â'r Broses Werthuso ac, felly, mae'n amlinellu rhai egwyddorion ar gyfer arferion gorau wrth werthuso a dylai pob Bwrdd Iechyd ac Ymddiriedolaeth wreiddio'r rhain yn eu prosesau lleol.

Dyma'r egwyddorion hyn:

- Byddwn yn cytuno ar yr hyn y disgwylir ohonom ni o safbwynt yr hyn y dylem fod yn ei wneud a sut y dylem ei wneud, a byddwn yn deall hynny
- Bydd pob un ohonom yn cael adborth adeiladol ac amserol ar sut rydym ni wedi gwneud
- Bydd pob un ohonom yn sicrhau ein bod ni'n mynd ati i geisio datblygu a gwella'r hyn rydym ni'n ei wneud er budd cleifion

- **2.5** Bydd y Polisi ar Ddatblygiad Cyflog, ynghyd â Pholisiâu Gwerthuso lleol, yn annog ac yn gwobrwyo staff i gyfrannu o'u gorau beth bynnag yw eu swydd, ac i sicrhau y rhoddir codiad cyflog yn wobwr am berfformiad, nid oherwydd cyfnod mewn cyflogaeth.
- **2.6** Bydd Prif Weithredwr GIG Cymru yn sicrhau bod y polisi'n cael ei roi ar waith yn deg
- **2.7** Bydd y polisi hwn yn ddarostyngedig i adolygiad llawn ym mis Ebrill 2021 pan fydd blwyddyn lawn o ddata ar ddatblygiad cyflog ar gael. Bydd yr adolygiad hwn yn cynnwys asesiad effaith o nifer y rhybuddion disgyblu ysgrifenedig cyntaf a therfynol yn erbyn y nodweddion gwarchodedig a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

3. Crynodeb o Ddatblygiad Cyflog

- **3.1** I'n helpu ni i roi'r gofal a'r gwasanaethau gorau posibl, beth bynnag yw ein rôl, mae'n bwysig ein bod yn deall yr hyn y disgwylir ohonom, sut mae ein cyfraniad yn helpu'r sefydliad i gyflawni ei nodau a'n bod ni'n cael ein gwobrwyo am wneud y pethau cywir yn dda, nid oherwydd y treuliyd blwyddyn arall yn y swydd. Felly, ni fydd codiad cyflog ond yn cael ei roi ar ôl i ni gyflawni'r hyn y disgwylir ohonom mewn 3 maes:

Gwneud y pethau cywir, Eu gwneud nhw yn y ffordd gywir, Gwneud pethau mewn ffordd well.

- **3.2** Y rheswm dros gyflwyno datblygiad cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad yw helpu i wella eich perfformiad a'ch cynhyrchedd chi, a pherfformiad a chynhyrchedd y sefydliad. Bydd yn helpu'n well i roi newid ar waith trwy eich helpu chi a'ch rheolwr i gytuno ar yr hyn y disgwylir ohonoch o ran eich ymddygiadau a ffyrdd newydd o weithio. Mae'n bwysig

deall bod hyn wedi cael ei gyflwyno i gynyddu gwerth am arian ac annog tegwch trwy gysylltu datblygiad cyflog â pherfformiad yn hytrach na seilio datblygiad cynyddrannol ar gyfnod yn y rôl yn unig.

- **3.3** Ochr yn ochr â'r rhesymeg hon, mae Atodiad 23 o Delerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG yn nodi pum safon datblygiad cyflog benodol sy'n nodi gofynion y mae'n rhaid eu dangos cyn y gallwch symud ymlaen i'ch codiad cyflog nesaf ar ddyddiad eich codiad cyflog.

Dyma'r safonau hyn:

- i. Cwblhawyd y broses werthuso o fewn y 12 mis diwethaf ac mae'r canlyniadau'n unol â safonau'r sefydliad.
 - ii. Nid oes proses allu ffurfiol ar waith.
 - iii. Nid oes unrhyw gosb ddisgyblu ffurfiol yn bresennol ar eich cofnod (mae'r polisi hwn yn ehangu ar gymhwyso'r ddarpariaeth hon yn benodol ym mharagraff 5.4.4).
 - 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.
- **3.4** Dim ond ar ôl dwy, tair neu bum mlynedd y bydd eich cyflwyniadau codiad cyflog yn digwydd yn dibynnu ar eich band cyflog. Bydd eich arfarniadau yn parhau i gael eu cynnal yn flynyddol.
 - **3.5** Bydd gan bob band cyflog naill ai un neu ddau o bwyntiau codiad cyflog gydag isafswm cyfnodau penodol cyn i chi ddod yn gymwys i symud ymlaen. Mae eich codiad cyflog wedi'i bennu mewn perthynas â'ch dyddiad cychwyn



yn y band tâl hwnnw. Os byddwch yn cwrdd â'r safonau gofynnol ar ddyddiad eich codiad cyflog, disgwylir y byddwch yn symud ymlaen i'ch pwynt codiad cyflog nesaf.

- **3.6** Bob blwyddyn, byddwch chi a'ch rheolwr yn adolygu pa mor dda rydych chi wedi bodloni'ch amcanion codiad cyflog ac yn cytuno p'un a yw eich perfformiad yn foddhaol neu'n anfoddhaol. Yn y flwyddyn pan fydd codiad cyflog yn ddyledus, bydd angen i'ch perfformiad fod yn foddhaol i chi symud ymlaen i'r pwynt codiad cyflog nesaf. Os yw'n anfoddhaol, yna ni fyddwch yn derbyn eich codiad cyflog a byddwch yn gweithio gyda'ch rheolwr i gytuno ar gynllun i'ch helpu i fodloni'r gofynion er mwyn i chi dderbyn eich codiad cyflog unwaith y dangosir bod y gofynion perthnasol wedi'u bodloni.

Yn bwysig, os na fu'n bosibl i chi fodloni'r hyn y disgwylid ohonoch, ac nad oedd unrhyw fai arnoch chi am hynny, bydd gwiriadau ar waith i sicrhau y dylech dderbyn y codiad cyflog nesaf.

- **2.7** Mae datblygiad cyflog yn gweithio ochr yn ochr â gwerthuso, ond maent yn parhau'n ddwy broses ar wahân. Mae'r diagram llif isod yn dangos sut mae'r ddwy'n gweithio gyda'i gilydd.

4. Y Broses Werthuso

- **4.1** Nid yw'r Polisi hwn ar Ddatblygiad Cyflog yn disodli nac yn newid Polisiâu Gwerthuso, ond mae'n amlinellu tair egwyddor a fydd yn cael eu gwreiddio mewn prosesau gwerthuso lleol. Dyma'r egwyddorion:

- *Byddwn yn cytuno ar yr hyn y disgwylir ohonom ni o safbwynt yr hyn y dylem fod yn ei wneud a sut y dylem ei wneud, a byddwn yn deall hynny*
- *Bydd pob un ohonom yn cael adborth adeiladol ac amserol ar sut rydym ni wedi gwneud*

- *Bydd pob un ohonom yn sicrhau ein bod ni'n mynd ati i geisio datblygu a gwella'r hyn rydym ni'n ei wneud er budd cleifion*

- **4.2** Mae manylion technegau arferion gorau wrth werthuso, a fydd yn cefnogi datblygiad cyflog yn gysylltiedig â pherfformiad, wedi'u cynnwys yn atodiad A a dylent gael eu gwreiddio yn eich prosesau gwerthuso lleol.
- **4.3** Dylai eich arfarniadau barhau i gael eu cynnal yn flynyddol o leiaf, ni waeth a yw'n flwyddyn sy'n cynnwys dyddiad codiad cyflog, neu a ydych chi ar frig y raddfa.

02

Crynodeb o Ddatblygiad Cyflog



Proses Datblygiad Cyflog

Gwnewch yn siŵr bod amcanion eich gwerthusiad yn cwmpasu'r tri maes hyn

- Beth mae disgwyl i mi ei gyflawni
- Sut dylwn i wneud pethau (gwerthoedd sefydliadol)
- Sut gallaf i ddatblygu/gwneud pethau mewn ffordd well?

Dau neu dri mis cyn y dyddiad codiad cyflog, adolygwch hyn gyda'ch rheolwr a defnyddiwch adborth trydydd parti. Cytuno p'un a ydych chi wedi bodloni'r amcanion ym mhob un o'r tri maes

(Yn dibynnu ar ddyddiad y codiad cyflog, gellid cynnal yr adolygiad hwn fel rhan o'r adolygiad gwerthuso diwedd blwyddyn)

Bydd y rheolwr yn penderfynu a fu perfformiad yn foddhaol neu'n anfoddhaol

Bydd y rheolwr yn cyfleu'r canlyniad i'r unigolyn ac yn ceisio'i gytundeb iddo

Os nad yw'r unigolyn yn fodlon, h.y. bwriedir atal y codiad cyflog, dylid gofyn i reolwr y rheolwr adolygu'r penderfyniad (o fewn 7 diwrnod). Mae ei benderfyniad yn derfynol

Nid oes proses apelio bellach ynghylch y penderfyniad ar y dosbarthiad. Os bydd yr unigolyn o'r farn na ddilynwyd y broses yn gywir, gall ystyried y Polisi Parch A Datris

Proses Werthuso

Ar ddechrau'r flwyddyn, dylech chi a'ch rheolwr gytuno ar eich amcanion a nodi pa bobl y byddwch chi'n gofyn iddynt am adborth

Sgyrsiau parhaus
Gofynnwch am adborth rheolaidd ar sut rydych chi'n ei wneud. Cynhwyswch adborth gan amrywiaeth o bobl (lle y bo'n briodol, cynhwyswch adborth gan gleifion, cleientiaid, partneriaid, rheolwyr prosiectau a chydweithwyr)

Os ydych chi'n methu bodloni amcanion, cytunwch ar gynllun gwella gyda'ch rheolwr.

Adolygiad/gwerthusiad diwedd blwyddyn gyda rheolwr
Bydd hwn yn adeiladu ar sgyrsiau ac adborth yn ystod y flwyddyn. Byddwch yn cytuno ar yr hyn y mae angen ei gynnwys yn amcanion y flwyddyn nesaf. Fe'i cofnodir ar ESR

Os bydd yr unigolyn yn fodlon, telir y codiad cyflog neu beidio, yn dibynnu ar ganlyniad yr adolygiad.

5. Pwy sy'n gwneud beth a phryd?

5.1 Cytuno ar Amcanion

Fel rhan o'r broses werthuso flynyddol, byddwch chi a'ch rheolwr yn cytuno ar set o amcanion sy'n cwmpasu:

- yr hyn y mae angen i chi ei wneud h.y. y pethau y mae angen i chi eu cyflawni;
- sut y mae angen i chi wneud pethau, h.y. eich ymddygiadau, a'r ffordd rydych chi'n arddangos y gwerthoedd;
- ffyrdd y gallwch chi geisio datblygu a gwella yr hyn rydych chi'n ei wneud.

Dylech chwarae rhan weithgar wrth osod yr amcanion a gwirio'ch bod yn deall yr hyn mae'ch rheolwr yn ei ddisgwyl ohonoch, oherwydd bydd y graddau rydych chi'n bodloni'r amcanion hyn yn penderfynu p'un ai a fyddwch chi'n cael eich codiad cyflog pan mae'n ddyledus ai peidio.

5.2 Adborth

Dylech chi a'ch rheolwr fynd ati'n weithgar i geisio adborth a gwybodaeth gan bobl wahanol (e.e. cleifion, cydweithwyr, partneriaid), unrhyw ganlyniadau/data perthnasol, gwaith prosiect/gwella rydych chi wedi cymryd rhan ynddo. Bydd yr adborth hwn yn eich helpu chi a'ch rheolwr i baratoi ar gyfer eich adolygiad o ddatblygiad cyflog a chefnogi'r dosbarthiad sy'n cael ei roi i chi.

5.3 Adolygiad Codiad Cyflog

Dylech gael adolygiad 8 i 12 wythnos cyn dyddiad eich codiad cyflog a dylai eich rheolwr drefnu hwn. Dylech chi a'ch rheolwr baratoi ymlaen llaw. Yn y cyfarfod, dylech drafod enghreifftiau o sut rydych chi wedi bodloni eich amcanion, gan ddefnyddio adborth gan bobl eraill lle y bo'n briodol.

Yn dibynnu ar ddyddiad eich codiad cyflog, gall y cyfarfod hwn fod yn werthusiad diwedd blwyddyn/adolygiad PADR ar eich cyfer hefyd.

Mae cynnal sgyrsiau ac adborth trwy gydol y flwyddyn yn arfer da, fel nad oes pethau annisgwyl yn codi. Os ydych chi wedi bod yn cael trafferth bodloni'ch amcanion, dylai hyn fod wedi cael ei drafod yn gynt yn ystod y flwyddyn, gan gytuno ar gynllun gwella.

5.4 Cytuno ar y canlyniad

- 5.4.1** Ar ddiwedd adolygiad eich codiad cyflog, bydd eich rheolwr yn rhoi eich canlyniad i chi, h.y. p'un ai a ydych chi'n foddhaol neu'n anfoddhaol, a'i resymau dros y penderfyniad. Os yw'r ddau ohonoch yn cytuno ar y canlyniad, bydd eich rheolwr yn hysbysu Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a'r gyflogres ac yn cymryd y camau angenrheidiol mewn perthynas ag ESR. Os bydd y canlyniad yn foddhaol, caiff eich codiad cyflog ei dalu; os bydd y canlyniad yn anfoddhaol, ni chewch godiad cyflog.

Boddhaol

Mae wedi bodloni'r amcanion craidd yn llwyddiannus ac wedi dangos cynnydd boddhaol wrth gyflawni amcanion eraill ac wedi bodloni'r egwyddorion datblygiad cyflog cenedlaethol a nodir isod

Anfoddhaol

Bu'n aflwyddiannus wrth fodloni'r amcanion craidd a/neu nid yw wedi dangos cynnydd boddhaol wrth gyflawni amcanion eraill a/neu heb fodloni'r egwyddorion datblygiad cyflog cenedlaethol a nodir isod

Bydd angen i sefydliadau unigol benderfynu beth sy'n cael ei ystyried yn berfformiad boddhaol neu anfoddhaol ar sail adran, tîm neu unigolyn. Bydd yn dibynnu ar y math o rôl a natur y rôl, ond dylai gael ei seilio ar amcanion clir, rhesymol a chytunedig.



Dylai rheolwyr gytuno ar set graidd o amcanion cyraeddadwy i asesu datblygiad cyflog ond dylent hefyd gynnwys amcanion mwy uchelgeisiol fel rhan o broses adolygu perfformiad ehangach. Rhaid bod yn glir, fodd bynnag, ynghylch pa lefel o berfformiad fyddai'n cael ei hystyried yn foddhaol ac, felly, beth fyddai'n berfformiad ar lefel anfoddhaol.

- **5.4.2** Yn ogystal â chyflawni'r amcanion, bydd angen dangos y safonau datblygiad cyflog cenedlaethol canlynol hefyd:
 - i. Cwblhawyd y broses werthuso o fewn y 12 mis diwethaf ac mae'r canlyniadau'n unol â safonau'r sefydliad.
 - ii. Nid oes proses allu ffurfiol ar waith.
 - iii. Nid oes unrhyw gosb ddisgyblu ffurfiol yn bresennol ar gofnod yr aelod staff (nodir cymhwysiad penodol y ddarpariaeth hon ym mharagraff 5.4.4).
 - iv. Mae hyfforddiant statudol a/neu orfodol wedi'i gwblhau.
 - v. Ar gyfer rheolwyr llinell yn unig - cwblhawyd gwerthusiadau ar gyfer eu holl staff yn ôl yr angen.
- **5.4.3** Disgwylir y byddwch yn cyflawni'r safonau gofynnol ar ddyddiad eich codiad cyflog. Disgwylir hefyd y dylech chi a'ch rheolwr llinell fod wedi 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 rhoi'r codiad cyflog mewn da bryd.
- **5.4.4** Rhaid i'ch rheolwr ddefnyddio'r cyfarfod adolygu codiad cyflog i drafod y safonau. Os na chyrhaeddwyd unrhyw un o'r safonau, dylid cynnal adolygiad o'r trafodaethau blaenorol am y rhain i ystyried unrhyw ffactorau lliniarol ac i gofnodi'r penderfyniad.

O ran sancsiynau 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 sancsiwn, yn ogystal â'ch perfformiad a'ch ymddygiad ers i'r sancsiwn gael ei gymhwyso. 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, yna byddwch yn symud ymlaen i'r 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.

- **5.4.5** Yn bwysig, os na fu'n bosibl i chi fodloni'r hyn y disgwyli'd ohonoch, ac nad oedd unrhyw fai arnoch chi am hynny, yna dylech dderbyn y codiad cyflog.
- **5.4.6** Bydd codiad cyflog ar gau ar y system gyflogres. Ar ôl i'r adolygiad codiad cyflog gael ei gwblhau'n llwyddiannus, rhaid i'ch rheolwr gymryd y camau angenrheidiol i agor y codiad cyflog.
- **5.4.7** Rhaid i reolwyr 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 yr aelod staff. Rhaid i hyn ystyried amserlenni'r gyflogres leol a gofynion ESR.
- **5.4.8** Er bod yn rhaid eich bod wedi cwblhau eich gwerthusiad diwethaf yn llwyddiannus er mwyn symud i'ch codiad cyflog nesaf, nid oes rhaid i'r dyddiad pan gynhaliwyd yr arfarniad fod yn gysylltiedig â'ch dyddiad codiad cyflog.

Os nad oedd eich canlyniad gwerthuso diwethaf yn foddhaol ond bod camau adfer wedi'u cwblhau'n llwyddiannus erbyn dyddiad y codiad cyflog, byddwch yn gallu symud ymlaen heb unrhyw oedi os ydych chi'n bodloni'r safonau eraill.

5.5 Penderfyniadau i ohirio dyfarnu codiad cyflog

- **5.5.1** Mewn sefyllfaoedd lle na chyrhaeddwyd safonau ac nad oes unrhyw ffactorau lliniarol sy'n ddigonol i gyfiawnhau hyn, bydd eich codiad cyflog yn cael ei oedi. Bydd eich rheolwr llinell yn trafod ac yn cytuno ar gynllun gyda chi 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. Mewn amgylchiadau o'r fath mae'n rhaid i chi gymryd pob cam angenrheidiol i fodloni'r gofynion cyn gynted â phosibl a rhaid i'ch rheolwr llinell roi'r gefnogaeth angenrheidiol i chi.
- **5.5.2** Dylid trefnu cyfarfod adolygu codiad cyflog pellach ar ddyddiad y cytunwyd arno i adolygu cynnydd a, lle bo hynny'n foddhaol, cychwyn agor y gynyddran. Dylai'r dyddiad dod i rym ar gyfer symud ymlaen i'r codiad cyflog nesaf fod y dyddiad cynharaf y dangosir bod y gofynion perthnasol wedi'u bodloni. Bydd dyddiad codiad cyflog y blynyddoedd i ddod yn aros yr un peth.
- **5.5.3** Pan fydd codiad cyflog yn cael ei ohirio oherwydd cosb ddisgyblu fyw, neu broses allu ffurfiol, dylai eich 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 eich bod yn symud ymlaen i'r codiad cyflog nesaf, gan ddod i rym y diwrnod ar ôl i'r sancsiwn ddod i ben.

Bydd unrhyw ddyddiadau codiad cyflog yn y dyfodol yn aros yr un peth.

5.6 Integreiddio canlyniadau i werthusiad y flwyddyn nesaf

- **5.6.1** Dylai adolygiad y codiad cyflog fod yn rhan o'ch trafodaethau parhaus ar reoli perfformiad gyda'ch rheolwr a bydd yn ffynhonnell adborth ddefnyddiol i'w hystyried yn yr adolygiad gwerthuso diwedd blwyddyn ac wrth osod amcanion at y dyfodol. Os cewch eich dosbarthu'n 'foddhaol', yna gallwch chi a'ch rheolwr drafod p'un a oes arnoch angen cyfleoedd datblygu pellach ac ati. Os cewch eich dosbarthu'n 'anfoddhaol', dylech chi a'ch rheolwr gytuno ar gynllun i'ch helpu i wella a chael eich perfformiad ar y trywydd cywir unwaith eto. Dylid cynnwys ac adolygu'r amcanion hyn yn eich gwerthusiad nesaf.
- **5.6.2** Os bydd eich rheolwr yn nodi na fu'n bosibl i chi fodloni'ch amcanion ac nad oedd unrhyw fai arnoch chi am hynny, bydd angen i chi a'ch rheolwr weithio gyda'ch gilydd i ailosod eich amcanion neu ddileu'r rhwystrau rhag eu cyflawni.

5.7 Datrys anghydfod

Yn achlysurol iawn, gallech chi a'ch rheolwr anghytuno ar ba mor dda rydych chi wedi bodloni'ch amcanion ac, felly, a nghytuno ar y dosbarthiad a roddir i chi. Lle bynnag y bo'n bosibl, dylech geisio datrys problemau gyda'ch rheolwr. Os yw'ch rheolwr yn eich ystyried yn anfoddhaol a'ch bod yn teimlo eich bod wedi dangos cynnydd boddhaol wrth gyflawni eich amcanion a'ch bod wedi bodloni'r egwyddorion datblygiad cyflog cenedlaethol, ac na allwch ddatrys y rheswm dros ganlyniad anfoddhaol yn uniongyrchol â'ch rheolwr, yna gallwch ofyn i reolwr eich rheolwr adolygu'r penderfyniad.



Bydd y broses hon yn digwydd o fewn darpariaethau'r Polisi Parch a Datrys a dylid ei chyflawni o fewn 14 diwrnod calendr i roi gwybod i'ch rheolwr eich bod am fwrw ymlaen â'r mate.

Dylid defnyddio'r gofynion hysbysu yn y polisi Parchu a Phenderfynu ar gyfer gwneud cais am benderfyniad ffurfiol, gan nodi ar ba sail yr ydych yn ystyried y dylid adolygu'r gyfradd. Bydd rheolwr eich rheolwr eisiau deall eich safbwynt chi a safbwynt eich rheolwr. Yna bydd ef/hi yn gwneud penderfyniad ar y gyfradd ac yn cyfleu eu rhesymau i chi a'ch rheolwr.

Os ydych chi'n anhapus â'r broses, os oes gennych chi bryderon eraill nad ydyn nhw'n uniongyrchol gysylltiedig â chanlyniad eich gwerthusiad, neu os ydych chi'n credu y gwahaniaethwyd yn eich erbyn mewn unrhyw ffordd, yna gwnewch gais ffurfiol am ddatrysiad yn unol â'r polisi Parch a Datrys. Yna bydd eich rheolwr yn rhoi gwybod i Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ac i'r gyflogres, ac yn diweddarau ESR. Os cytunir y dylech dderbyn eich codiad cyflog, bydd yn cael ei ôl-ddyddio i'r dyddiad codiad cyflog gwreiddiol.

5.8 Rolau Band 8c/d a 9

Rydym yn cydnabod bod gwobrwyo perfformiad da gyda chodiad cyflog yn newid arwyddocaol a chadarnhaol. Hefyd, rydym yn cydnabod bod disgwyl yn gyffredinol i uwch arweinwyr fod yn gosod ac yn adolygu amcanion yn y ffordd hon eisoes. Maent yn fwy tebygol hefyd o fod wedi arfer â gofyn am adborth a chael adborth gan nifer o bobl. Yn ogystal, gwyddom ei bod hi'n bwysig i arweinwyr ddangos esiampl o'r ymddygiadau yr ydym eu heisiau gan erail.

Felly, mae'r gwahaniaethau canlynol yn berthnasol i rolau Band 8c a d/9:

Yn y flwyddyn ar ôl i chi gyrraedd brig bandiau 8c, 8d neu 9, bydd 5 y cant neu 10 y cant o'r cyflog sylfaenol yn cael ei ad-ennill. Pan gytunir ar berfformiad boddhaol, cedwir eich cyflog ar frig y band.

Os bernir bod eich perfformiad yn anffoddhaol, gellir gostwng eich cyflog 5 y cant neu 10 y cant * o ddyddiad y codiad cyflog. Byddwch yn gallu adfer eich cyflog i frig y band ar ddiwedd y flwyddyn ganlynol trwy gyrraedd y safonau gofynnol. Mae gennych hawl i herio penderfyniad i ostwng eich cyflog gan ddefnyddio'r broses Datrys Anghydfod a amlinellir uchod.

*mae Gweithrediaeth Cyngor Staff y GIG wedi cynghori bod cynlluniau i ddatblygu rhai meini prawf mewn perthynas â chymhwyso'r cyflog 5% a 10% y gellir ei ail-ennill a bydd yr adran hon o'r polisi yn cynnwys y manylion priodol ar ôl i'r rhain gael eu penderfynu.

03

Atodiad 1: Materion cyfreithiol



3 Atodiad 1: Materion cyfreithiol

Absenoldeb o'r Gwaith Pan Fydd Codiad Cyflog yn Ddyledus

Os ydych chi'n 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 eich adolygiad codiad cyflog yn gynnar os yw hyn yn rhesymol ac yn ymarferol, gan ganiatáu i'r codiad cyflog gael ei gymhwyso ar ddyddiad eich codiad cyflog yn eich absenoldeb.

Os ydych ar absenoldeb â thâl yn y tymor hir, megis absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu riant 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 ar yr amod nad oes sancsiynau disgyblu neu brosesau gallu ffurfiol ar waith. Os oes cosb ddisgyblu fyw ar waith ar yr adeg eich absenoldeb, dylid gweithredu'r codiad cyflog yn eich absenoldeb os yw'n briodol, gan ddod i rym o'r diwrnod ar ôl i'r sancsiwn ddod i ben.

Pe bai proses gallu ffurfiol weithredol ar y gweill ar yr adeg y byddwch yn absennol, gellir gohirio'r codiad cyflog. Dylid ailddechrau ar y broses wella yn syth ar ôl ichi ddychwelyd. Ar ôl ei gwblhau'n foddhaol, dylid neilltuo'r cyfnod absenoldeb, ac ôl-ddyddio'r codiad cyflog i ddyddiad y cytunwyd arno fel petaech wedi cwblhau'r broses wella heb fod wedi bod yn absennol.

Mae gwahardd cyflogai o'r gwaith â chyflog llawn yn weithred niwtral. Er mwyn sicrhau bod hyn yn wir, dylai eich cyflogwr sicrhau bod eich codiad cyflog yn cael ei weithredu o ddyddiad adolygu eich codiad cyflog lle cewch eich atal dros dro ar y dyddiad hwnnw, ar yr amod yr ystyrir eich perfformiad yn foddhaol a'ch bod wedi cwrdd â'r safonau datblygiad cyflog cenedlaethol.

Dyma'r safonau hyn:

- i. Cwblhawyd y broses werthuso o fewn y 12 mis diwethaf ac mae'r canlyniadau'n unol â safonau'r sefydliad.
- ii. Nid oes proses allu ffurfiol ar waith.
- iii. Nid oes unrhyw gosb ddisgyblu ffurfiol yn fyw ar eich cofnod.
- iv. Mae hyfforddiant statudol a/neu orfodol wedi'i gwblhau.
- v. Ar gyfer rheolwyr llinell yn unig - mae gwerthusiadau wedi'u cyflawni ar gyfer eich holl staff yn ôl yr angen.

Os yw'n anfoddhaol yna ni fyddwch yn derbyn eich codiad cyflog a byddwch yn gweithio gyda'ch rheolwr i gytuno ar gynllun i'ch helpu i fodloni'r gofynion er mwyn i chi dderbyn eich codiad cyflog unwaith y dangosir bod y gofynion perthnasol wedi'u bodloni. Mae'n bwysig nodi, os na fu'n bosibl i chi fodloni'r hyn y disgwyliid ohonoch, ac nad oedd unrhyw fai arnoch chi am hynny, dylech dderbyn y codiad cyflog nesaf.

Yn ôl eu diffiniad, eich dewis chi yw cyfnodau sabothol/seibiannau gyrfa, felly os byddwch yn dewis cymryd cyfnod sabothol/seibiant gyrfa ar unrhyw adeg yn ystod eich gyrfa, bydd eich datblygiad cyflog yn cael ei 'rewi' ar bwynt y gynyddran a gyflawnwyd gennych ar eich diwrnod gwaith olaf. Felly, pan ddychwelwch i'r gwaith, byddwch yn gweithio ar yr un gynyddran ag yr oeddech

pan ymadawoch chi. Bydd angen cynnal asesiad o fewn ychydig wythnosau wedi i chi ddychwelyd i nodi eich anghenion hyfforddi a datblygu.

Monitro Cydraddoldeb

yn monitro sut mae'r polisi hwn yn cael ei gymhwyso o ran y nodweddion gwarchoddedig, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010. Gellid gwneud hyn ar sail sampl. Yna, bydd adroddiad yn cael ei ddarparu'n flynyddol i'r Bwrdd neu i is-bwyllgor priodol.

Amgylchiadau Esgusodol Eraill

yn cydnabod y gall fod amgylchiadau esgusodol eraill sydd heb gael eu trafod eisoes yn yr adran hon. Mewn achosion lle y tybir bod amgylchiadau esgusodol yn gysylltiedig â pheidio â chyflawni'r meini prawf datblygu, dylid ceisio cyngor gan eich rheolwr llinell ac aelod perthnasol o Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.



04

Atodiad 2: Egwyddorion ac Arferion Gorau i'w hintegreiddio i Brosesau Gwerthuso Lleol

4 Atodiad 2: Egwyddorion ac Arferion Gorau i'w hintegreiddio i Brosesau Gwerthuso Lleol

I'n helpu ni i roi'r gofal a'r gwasanaethau gorau posibl, beth bynnag yw ein rôl, mae'n bwysig ein bod ni'n deall yr hyn y disgwylir ohonom a sut mae ein cyfraniad personol yn helpu ein timau a'r sefydliad i gyflawni eu nodau.

Dylai trafodaethau gwerthuso fod yn rhai parhaus a:

- Rhoi adborth ar sut rydym ni wedi'i wneud - dylai'r adborth fod yn onest, yn adeiladol ac yn amserol, a dylem fod yn ceisio adborth gan amrywiaeth o bobl rydym ni'n gweithio gyda nhw (e.e. cydweithwyr, rhanddeiliaid, cleifion, rheolwyr prosiect) lle bynnag y bo'n bosibl
- Sicrhau bod pob un ohonom yn cytuno ar yr hyn y disgwylir ohonom ni a sut y dylem fod yn gwneud pethau, a'n bod yn deall hynny, h.y. yr hyn y mae angen i ni ei gyflawni a'r ymddygiadau a'r ffyrdd o weithio y disgwylir ohonom ni
- Sicrhau ein bod yn datblygu ein hunain i wneud pethau yn well a/neu symud ymlaen i rôl arall a chael cynllun o ba ddysgu byddwn ni'n ei wneud

Rhaid i reolwyr sy'n ymwneud ag adolygu, asesu, cytuno ar amcanion a chefnogi cynlluniau datblygu personol, sicrhau eu bod yn gymwys ac yn hyderus i gyflawni'r rôl hon. Gall timau dysgu a datblygu helpu i gynorthwyo rheolwyr lle y bo angen hyn.

Cytuno ar Amcanion

Mae'n hanfodol ein bod ni'n gwybod beth y disgwylir ohonom ni. Yn bwysig, dylem cytuno ar ein hamcanion penodol fel ein bod yn berchen arnynt. Dylai gosod amcanion fod yn sgwrs ddwyffordd bob amser.

Er mwyn i amcanion fod yn ystyrllon, rhaid iddynt fod yn rhai CAMPUS: cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol a synhwyrol; yn benodol, rhaid iddynt "fod o fewn ein cylch rheoli ni". Ni ddylech gytuno ar amcanion sy'n ymwneud â phethau na allwch wneud unrhyw beth yn eu cylch. Mae amcanion da yn rhai lle y mae'r canlyniadau yn deillio o'r hyn a wnawn a sut rydym ni'n ymddwyn, h.y. maent yn bethau y gallwn ni eu rheoli.

Cytuno ar Anghenion Datblygu

Fel rhan o waith adolygu neu osod amcanion, mae'n debygol y byddwch wedi nodi pethau a/neu ffyrdd y gallwch eu gwneud yn well. Mae'r rhain yn debygol o fynnu ein bod ni'n treulio amser yn datblygu ein hunain a dylech gytuno ar y ffordd orau o wneud hyn gyda'ch rheolwr. Yn aml, nid cwrs hyfforddi ffurfiol yw'r unig ateb neu'r ateb gorau, a dylech feddwl am yr amser y bydd arnoch angen ei dreulio ar eich datblygiad, nid dim ond pa gyllideb y gall fod arnoch ei hangen.

Cadw Cofnodion

Mae cadw cofnodion cywir yn bwysig a dylid cadw unrhyw gofnodion a gedwir gennyh chi a'ch rheolwr yn unol â gofynion Diogelu Data 2018. Rhaid i reolwyr sicrhau bod holl fanylion cyfarfodydd gwerthuso'n cael eu cofnodi ar ESR.



05

Atodiad 3: ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

1. Cyffredinol

Teitl y ddogfen	Polisi ar Ddatblygiad Cyflog (staff anfeddygol)
Pwrpas y ddogfen	Amlinellu'r weithdrefn i'w dilyn wrth gysylltu datblygiad cyflog â pherfformiad, disgrifio'r broses ar gyfer ymdrin ag adolygiadau blynyddol o godiadau cyflog, mynd i'r afael â phroblemau'n codi yn gysylltiedig â datblygiad cynyddrannol a gohirio cynyddran a sicrhau cysondeb o ran dulliau a chymhwyso. Mae'r ddogfen yn dangos sut mae prosesau gwerthuso a datblygiad cyflog yn cyd-fynd ac mae'n pwysleisio'r angen bod pob aelod staff yn deall eu rôl a'u swyddogaeth ddisgwyliedig yn glir a bod ganddynt y cyfle i gael adborth ar eu perfformiad, er mwyn iddynt allu datblygu i'w potensial mwyaf.
Cwmpas bwriadedig	Yr holl staff anfeddygol a deintyddol a gyflogir gan GIG Cymru.

2. Ymgynghori

Ymgynghorwyd â pha grwpiau/cymdeithasau/cyrff neu unigolion wrth lunio'r ddogfen hon?	Fforwm Partneriaeth GIG Cymru (gan gynnwys pob undeb sy'n cael ei chydabod gan GIG Cymru); Grŵp Gweithredu'r Tasglu Strategol ar Dâl; Sefydliadau'r GIG; Rheolwyr Llinell
Beth oedd effaith unrhyw adborth ar y ddogfen?	Gwnaed newidiadau a rhoddwyd ymrwymiad i adolygiad llawn ym mis Ebrill 2021 pan fydd blwyddyn lawn o ddata ar gael. Gweler paragraff 2.7.
Pwy oedd yn rhan o gymeradwyo'r ddogfen derfynol?	Fforwm Partneriaeth GIG Cymru a Grŵp Gweithredu'r Tasglu Strategol ar Dâl.
Unrhyw sylwadau eraill i'w cofnodi?	

3. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

A yw'r ddogfen yn effeithio'n annheg ar staff penodol neu grwpiau penodol o staff? Os ydyw, dywedwch sut mae hyn yn cael ei gyfiawnhau.	Nac ydyw.
Pa fesurau sy'n cael eu cynnig i fynd i'r afael ag unrhyw annhegwch?	Dim.
A all y ddogfen gael ei darparu mewn fformat arall neu ar ffurf cyfieithiad?	Gall, o wneud cais i Gyfarwyddwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.



4. Asesiad o Gydymffurfiaeth

A yw'r ddogfen yn cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol? Rhowch fanylion.	Ydyw.

5. Aseswyd y ddogfen gan:

Enw	Grŵp Adolygu'r Bartneriaeth Datblygiad Cyflog
Swydd/Teitl y Swydd	
Dyddiad	Mehefin 2019

