



**Cyfeirnod:** RHR(04)/16/03b

**Dyddiad cymeradwyo:** Mawrth 2017

**Dyddiad yr adolygiad nesaf:** Mawrth 2020

## Polisi tâl

### Cynnwys

Fframweithiau ac egwyddorion	3
Cyflwyniad	3
Fframwaith deddfwriaethol	3
Egwyddorion	4
Strwythur tâl Swyddfa Archwilio Cymru	4
Tryloywder cymeradwyaeth ariannol aelodau staff uwch a chymeradwyaeth ariannol aelodau'r Bwrdd	5
Perthynoleddau tâl	6
Adolygu'r datganiad hwn	
Apwyntiadau, datblygiadau a threfniadau ymadawiad	6
Cyflog ar apwyntiad neu ddyrchafiad mewnol	6
Datblygiad tâl	7
Pecyn buddion ehangach	8
Rheoli talentau mewnol	8
Ymadawiad gwirfoddol, dileu swydd gwirfoddol a dileu swydd gorfodol	8
Contractau hyfforddi, contractau heb fod yn barhaol a threfniadau dros dro	8
Cynllun Hyfforddiant Archwilio i Raddedigion	8

Contractau oriau heb eu gwarantu – cyflogeion cyfnod penodol neu dros dro yn unig	9
Cyflogeion sydd wedi cael dyrchafiad dros dro	10
Trefniadau diogelu tâl	10

# 1 Fframwaith ac egwyddorion

## Cyflwyniad

- 1.1 Ein huchelgais yn Swyddfa Archwilio Cymru yw bod yn gyflogwr delfrydol, sydd yn denu ac yn cadw gweithwyr ardderchog drwy gynnig telerau ac amodau deniadol, gwaith diddorol a heriol, a diwylliant o gefnogaeth i greu lle ardderchog i weithio ynddo.
- 1.2 Rydym yn cydnabod pwysigrwydd system dâl sydd yn trin pawb yn gyfartal, system sydd yn addas ac yn dryloyw, yn rhoi gwerth am arian, ac yn gwobrwyo cyflogeion yn deg am y gwaith a wnânt. Mae'r polisi hwn yn egluro ein hagwedd at dâl, gyda'r bwriad o sicrhau bod gennym ni weithlu amrywiol, gyda'r bobl iawn yn lle yr ydym eu hangen ar gyfer cyflawni rhaglenni gwaith Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl gyflogeion - parhaol, cyfnod penodol a thros dro - a gyflogir gan Swyddfa Archwilio Cymru.

## Fframwaith deddfwriaethol

- 1.3 Mae rhan 5 o Atodlen 1 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013 yn darparu ar gyfer cyflogi staff gan Swyddfa Archwilio Cymru ac i'r cyflogi hwnnw fod ar ba bynnag delerau y gallasai Swyddfa Archwilio Cymru eu pennu. Mae deddfwriaeth cyflogaeth a chydaddoldeb arall yn berthnasol hefyd.
- 1.4 Er nad oedd yn orfodol ar gyfer Swyddfa Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi'r polisi hwn gyda golwg ar y canllawiau a ddarparwyd gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus a Llywodraeth Cymru.
- 1.5 Caiff cydnabyddiaeth ariannol Archwilydd Cyffredinol Cymru ac aelodau anweithredol Swyddfa Archwilio Cymru (y Bwrdd) ei bennu gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, o dan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013.
- 1.6 Swyddfa Archwilio Cymru sydd yn pennu cydnabyddiaeth ariannol, a thelerau ac amodau cyflogaeth cyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru. Cyhoeddir cofnodion Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru.
- 1.7 Yr aelodau anweithredol sydd yn pennu unrhyw lwfans sydd yn daladwy i aelod-gyflogeion y Bwrdd.

## Egwyddorion

1.8 Mae'r trefniadau yn dilyn yr egwyddorion a nodir isod:

- **cysondeb** rydym yn talu'r tâl iawn ar gyfer y swydd i'n pobl, yn gymesur â'r cyfrifoldeb a'r gwaith, gyda tâl cyfartal am swyddi o werth cyfartal. Rydym yn defnyddio proses o werthuso swyddi a'n Panel Sicrhau Tegwch ein hunain i'n cynorthwyo i gyflawni hyn. Ymgwymerwn ag archwiliadau tâl blynyddol i nodi unrhyw fylchau tâl mewn nodweddion gwarchoddedig a byddwn yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb yn flynyddol. Cynhyrchwn y dogfennau hyn yn unol â chanllawiau arfer da.
- **tryloywder** – mae atebolrwydd am drefniadau tâl yn eglur ac yn rhan o'n strwythur llywodraethu.
- **hygyrchedd** – i gefnogi craffu effeithiol ar ein gwariant o arian cyhoeddus, cyhoeddwn y polisi hwn mewn lle unigol, amlwg a hawdd ei weld ar ein gwefan.
- **fforddiadwyedd a gwerth am arian** – cynlluniwyd ein trefniadau tâl i fod yn fforddiadwy ac maent yn diogelu'r defnydd gorau o gronfeydd cyhoeddus, gan gefnogi gweithlu brwdfrydig a gwerthfawr ar yr un pryd.
- **cydymffurfiaid** - rydym yn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio fel y bydd pob cyflogai, gan gynnwys y rhai ar oriau heb eu gwarantu, yn cael ei hawliau, ei delerau a'i fuddion yn llawn.

## Strwythur tâl Swyddfa Archwilio Cymru

1.9 I sicrhau ein bod yn denu ac yn cadw pobl ardderchog, cynigiwn becyn deniadol a chytbwys o dâl a buddiannau eraill.

1.10 Adolygir y strwythur tâl a buddiannau yn gyfnodol yn unol â strategaethau a bennwyd gan Fwrdd Swyddfa Archwilio Cymru. Wrth bennu strategaethau tâl, mae'r Bwrdd yn ystyried:

- yr angen i recriwtio, cadw ac annog pobl sydd o allu addas, yn gymwysedig ac o'r radd flaenaf;
- fforddiadwyedd cyffredinol o fewn adnoddau sydd ar gael;
- arferion tâl yn y sector cyhoeddus ehangach a sefydliadau cymharydd; a
- rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol gan gynnwys gofynion cydraddoldeb a gwrth-wahaniaethu.

- 1.11 Mae tâl cyflogeion yn bensiynadwy o dan Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil.
- 1.12 Mae'r strwythur tâl yn cynnwys bandiau tâl penodol, gyda phob swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru wedi ei gosod mewn band tâl penodedig. Cyhoeddwn y bandiau tâl cyfredol ar ein gwefan. Seilir y strwythur ar gynllun gwerthuso swyddi a gytunwyd â phartneriaid yr undebau llafur ac mae wedi ei gynllunio i fodloni amcanion cydraddoldeb a darparu tâl cyfartal am waith o werth cyfartal. Asesir unrhyw newidiadau i'r strwythur tâl am eu heffaith ar gydraddoldeb. Cynhelir archwiliadau cyflog cyfartal yn flynyddol.
- 1.13 Mae gwerthuso swyddi yn rhoi sgôr i swydd neu swyddogaeth, gyda sgorau wedi eu rhoi mewn amrediadau sydd yn cyfateb i fand tâl arbennig. Gwneir y gwaith sgorio fel arfer gan aelod o'r adran Adnoddau Dynol wedi ei hyfforddi i gymhwyso'r cynllun. Adolygir y dystiolaeth ar gyfer pob sgôr gan Banel Sicrhau Tegwch, yn cynnwys dau uwch reolwr a dau gynrychiolydd undeb llafur a gallant bennu newidiadau i'r sgôr os yw hynny'n addas. Nid oes mecanwaith i apelio yn erbyn y sgorau hyn.
- 1.14 Yn rhwym wrth berfformiad boddhaol, a asesir yn flynyddol drwy gyfrwng Cynllun Arfarniad Perfformiad, bydd cyflogai yn symud ymlaen drwy'r pwyntiau cynyddran yn y band tâl a ddynodwyd iddo. Ni cheir ffurf arall o dâl ar sail perfformiad.
- 1.15 Cytunwyd ar y strwythur tâl gyda phartneriaid undebau llafur ac mae unrhyw newidiadau iddo yn ddarostyngedig i ymgynghoriad a thrafodaethau gyda hwy o dan gytundeb cydfargeinio.

### Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol aelodau staff uwch a chydabyddiaeth ariannol aelodau'r Bwrdd

- 1.16 Diffinnir y staff uwch fel y rhai hynny ym mandiau tâl y cyfarwyddwyr A, B ac C. O'r rheiny, adroddir am gydnabyddiaeth ariannol yr aelodau staff uwch sydd yn ffurfio Pwyllgor Rheoli Swyddfa Archwilio Cymru yn yr adroddiad a'r cyfrifon blynyddol. Mae'r Pwyllgor Rheoli yn cynnwys yr Archwilydd Cyffredinol a'r chwe swydd uwch ym mandiau tâl A a B (pum swydd o 1 Gorffennaf 2017). Mae swyddi'r cyfarwyddwyr eraill (nad ydynt yn rhan o'r Pwyllgor Rheoli) ym mand tâl C.
- 1.17 Adroddir hefyd am gydnabyddiaeth ariannol aelodau o Fwrdd Swyddfa Archwilio Cymru yn yr adroddiad a'r cyfrifon blynyddol.

## Perthynoleddau tâl

- 1.18 Y tâl isaf yn Swyddfa Archwilio Cymru yw'r gyfradd ddechreuol yn y band tâl ar gyfer lleoliadau gwaith. Y tâl uchaf yw band tâl A, os nad yw'r Bwrdd yn pennu trefniant eithriadol. Cyhoeddwn gymariaethau perthynoledd tâl rhwng y cyflogeion a delir fwyaf a lleiaf yn ein hadroddiad a chyfrifon blynyddol.
- 1.19 Bydd cytundebau tâl yn ystyried unrhyw bwyslais arbennig sydd yn angenrheidiol ar gyfer cyflogeion a delir yn llai neu wrth gynorthwyo i roi sylw i unrhyw fater a godir drwy archwiliadau cyflog cyfartal.

## Adolygu'r datganiad hwn

- 1.20 Caiff y polisi hwn ei adolygu gan yr adran Adnoddau Dynol gan gydymffurfio â chytundebau tâl a geir o bryd i'w gilydd, neu pryd yr ystyrir bod newidiadau eraill yn briodol. Ymgynghorir ar bob newid polisi gyda'n partneriaid undeb llafur a gwneir asesiad o effaith ar gydraddoldeb cyn gwneud penderfyniad.

# 2 Apwyntiadau, datblygiad a threfniadau ymadawiad

## Cyflog ar apwyntiad neu ddyrchafiad mewnol

- 2.1 Caiff pob cyflogai newydd ei apwyntio fel arfer ar leiafswm y band tâl priodol.
- 2.2 Gall y rheolwr sydd yn apwyntio weld yn dda i apwyntio hyd at yr ail bwynt cynyddrannol uwchlaw'r lleiafswm mewn band tâl, yn ddarostyngedig i achos busnes ar gyfer amgylchiadau eithriadol, i'w gymeradwyo gan y Cyfarwyddwr Cyllid ac Adnoddau Dynol. (Pan fo achos busnes ar gyfer apwyntiad o fewn cylch gwaith y cyfarwyddwr hwnnw, bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol yn ystyried yr achos busnes). Gallai amgylchiadau eithriadol gynnwys, er enghraifft:
  - methiant blaenorol i recriwtio ar gyflog, gradd, arbenigedd a/neu leoliad arbennig;
  - angen i recriwtio lle y mae premiwm yn y farchnad yn hysbys;
  - i sicrhau'r ymgeisydd gorau ar y pryd yn dilyn canolfan asesu, gydag ystyriaeth o amgylchiadau cyfredol yr ymgeisydd hwnnw; a
  - gwerth am arian cyffredinol wrth ystyried cost ymarferiad recriwtio pellach.

- 2.3 Mae'n rhaid i bob trafodaeth gyda'r ymgeisydd a ffefrir fod gyda'r adran Adnoddau Dynol. Nid oes gan reolwyr recriwtio yr awdurdod i drafod telerau gyda'r ymgeisydd a ffefrir am y cyflog a gynigir naill ai yn ystod nac ar ôl y broses gyfweld, hyd yn oed pan fo cyflog cychwynnol wedi ei gytuno.
- 2.4 Ar ddirchafiad mewnol i swydd, bydd cyflogai yn symud at y pwynt cynyddrannol yn ei fand tâl newydd a fyddai'n golygu cynnydd o 5% o leiaf yn ei gyflog sylfaenol. Mae hyn yn ddarostyngedig i uchafswm cyffredinol y band tâl ac yn anwybyddu unrhyw elfen o'i gyflog cyffredol sydd yn destun tâl gwarchoddedig.

## Datblygiad tâl

- 2.5 Bydd cyflogeion (yn cynnwys rhai ar secondiad allan) yn derbyn codiad cynyddrannol ym mis Ebrill bob blwyddyn cyn belled â bod eu perfformiad am y cyfnod perfformiad diweddaraf wedi ei asesu fel bod yn foddhaol (drwy gyfrwng y Cynllun Arfarniad Perfformiad), hynny yw bod yn rhaid i gyflogeion fod wedi cyflawni "bodloni'r safon yn gyffredinol" yn eu harfarniad.
- 2.6 Bydd yn rhaid i'r rhai sydd newydd ddechrau neu newydd eu dyrchafu fod yn eu swyddi ar neu cyn 30 Medi yn y flwyddyn flaenorol i fod â hawl i godiad cynyddrannol yn y mis Ebrill canlynol. Ni fydd gan gyflogeion sydd wedi eu recriwtio ar ôl y dyddiad hwn hawl i godiad cynyddrannol tan y flwyddyn wedyn, h.y. ni fydd gan gyflogai a gafodd ei recriwtio yn Rhagfyr 2016 hawl i godiad cynyddrannol tan fis Ebrill 2018.
- 2.7 I'r rhai hynny sydd yn dechrau o'r newydd neu wedi eu dyrchafu o'r newydd a gafodd eu recriwtio cyn 30 Medi, caiff eu perfformiad ei asesu drwy brawf neu adolygiad cynllun datblygiad. Pan ei bod yn angenrheidiol i gyfnod prawf neu gynllun datblygiad gael ei ymestyn i asesu unigolyn ymhellach, ni roddir codiad cynyddrannol yn y flwyddyn berfformiad honno.
- 2.8 Bydd cyflogeion sy'n absennol oherwydd absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb a rennir ar gyfer rhieni, absenoldeb salwch, ar ddyletswydd lluoedd arfog tiriogaethol neu seibiant gyrfa oherwydd cyfrifoldebau gofal yn cael codiad cynyddrannol os cafodd eu perfformiad dros y cyfnod adrodd cyn eu hymadawiad ei asesu fel bod yn foddhaol, yn unol â chanllawiau'r Cynllun Arfarnu Perfformiad.
- 2.9 Ni fydd gan cyflogeion sy'n absennol o'u gwaith am dros chwe mis mewn unrhyw flwyddyn ariannol yr hawl i ddatblygiad cynyddrannol yn y flwyddyn ariannol ganlynol heblaw yn yr amgylchiadau a ddynodir uchod.
- 2.10 Ni fydd cyflogeion ar gontract blwyddyn neu lai na chyflogeion ar ddirchafiad dros dro o 12 mis neu lai yn gymwys fel arfer i gael codiad cynyddrannol yn y swydd

honno. Fodd bynnag, yn ddarostyngedig i berfformiad boddhaol, cymhwysir codiad cynyddrannol i'w swydd barhaol a bydd yn berthnasol wedi iddynt ddychwelyd i'w swydd barhaol.

### Pecyn buddion ehangach

2.11 Yn ogystal â thâl cyflogai, rydym yn cynnig ystod o fuddion gweithle ariannol a heb fod yn ariannol. Mae hyn yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, mynediad i drefniadau blaenswm ar gyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd ardderchog i ddysgu a datblygu a chynlluniau lles cyflogeion; y cyfan ohonynt â chefnidir amgylchedd gwaith hyblyg cyfoes. Mae ein datganiad o fuddion cyflogeion ar gael i staff a chaiff ei gyhoeddi ar ein gwefan.

### Rheoli talentau mewnol

2.12 Mae gennym drefniadau dysgu a datblygu ardderchog wedi'u sefydlu i alluogi ein holl gyflogeion i fod y gorau y gallent ei fod. Hysbysebir cyfleoedd dyrchafiad neu secondiad yn fewnol er mwyn sicrhau cyfle cyfartal i bawb. Cytunwn ar gynllun datblygiad personol gyda phob cyflogai.

### Ymadawiad gwirfoddol, dileu swydd gwirfoddol a dileu swydd gorfodol

2.13 I gefnogi newid sefydliadol, gallwn ddewis rhedeg cynlluniau diswyddo o bryd i'w gilydd. Mewn amgylchiadau o'r fath, cynigir iawndal i gyflogeion ar sail telerau Cynllun Digolledu'r Gwasanaeth Sifil. Mae'n rhaid cefnogi pob gweithgaredd diswyddo gydag achos busnes sydd yn cynnwys dadansoddiad cost a budd.

2.14 Rydym yn cynnal polisi Adleoli, Ymadawiad Cynnar a Dileu Swyddi ar wahân, a gyhoeddir yn fewnol i'r staff ar yr Hyb, ein mewnwyd.

## 3 Contractau hyfforddi, contractau heb fod yn barhaol a threfniadau dros dro

### Cynllun Hyfforddiant Archwilio i Raddedigion

3.1 Rydym yn gweithredu cynllun hyfforddi uchel ei barch sydd yn datblygu graddedigion i fod yn weithwyr cyllid proffesiynol y dyfodol. Rydym yn darparu contractau hyfforddi cyfnod penodol, wedi eu cysylltu ag astudiaeth ar gyfer cymhwyster cyfrifyddiaeth proffesiynol gan ddatblygu sgiliau archwilio yn y gwaith ar yr un pryd. Rydym wedi sefydlu rhaglen secondiad gwasanaethau cyhoeddus



Cymru gyfan, sy'n cynnig cyfleoedd i bob un o'n hyfforddeion i weithio mewn sefydliadau eraill yn rhan o'u taith datblygu.

- 3.2 Er nad ydym yn gwarantu cyflogaeth ar ôl y cyfnod hyfforddi, mae llawer o'r rhai a hyfforddwyd gennym wedi cael swyddi parhaol a dyrchafiad gyda ni ar ôl ennill eu cymhwyster.
- 3.3 Ar wahân i nodweddion penodol y cynllun hyfforddiant, fel y ddarpariaeth o amser ychwanegol i astudio, mae'r holl delerau ac amodau eraill fel sy'n safonol ledled Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r band tâl ar gyfer y cynllun hyfforddiant yn rhan o strwythur cyffredinol tâl Swyddfa Archwilio Cymru.

### Contractau oriau heb eu gwarantu – cyflogeion cyfnod penodol neu dros dro yn unig

- 3.4 Mae gennym gronfa o gyflogeion ar gontractau oriau heb eu gwarantu er mwyn diogelu'r arbenigedd angenrheidiol i gyflawni rhaglen waith yr Archwilydd Cyffredinol. Maent yn darparu ar gyfer ymgymryd â darnau arbennig o waith ymchwilio gan gontractwyr ymchwilio cymwysedig/profiadol, gan ychwanegu at y gweithlu mewnol fel y bo'r galw. Nid ydynt yn gyflogeion parhaol.
- 3.5 Bydd apwyntiadau i'r trefniadau oriau heb eu gwarantu yn cael eu seilio ar deilyngdod drwy brosesau recriwtio teg ac agored.
- 3.6 Byddwn yn rhoi cymaint o rybudd ag sy'n bosibl pan ein bod yn gofyn i unigolion ymgymryd â gwaith. Ni fydd unigolion o dan unrhyw rwymedigaeth i dderbyn gwaith a gynigir iddynt. Rhoddwn ystyriaeth briodol i'w cyfrifoldebau eraill fel astudiaeth, gofal plant neu gyfrifoldebau gofal eraill wrth drafod rhaglenni gwaith. Pan fydd gwaith yn cael ei ganslo ar fyr rybudd, byddwn yn ystyried digolledu costau rhesymol a ysgwyddwyd gan unigolion, er enghraifft costau gofal a chostau teithio, yn ddarostyngedig i ddangos derbynebau dilys i brofi'r gwariant.
- 3.7 Ni fydd unigolion sydd yn gwrthod gwaith am ba reswm bynnag o dan anfantais o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol.
- 3.8 Gall unigolion sydd wedi bod yn ymgymryd ag oriau cyson dros gyfnod estynedig o amser ofyn am adolygiad o'u contract. Mae hynny wedi ei ddatgan gennym yn y trefniadau recriwtio a thelerau ac amodau'r ymrwymiad.
- 3.9 Neilltuir 'rheolwr llinell' penodedig i unigolion at ddibenion adrodd a pherfformiad. Bydd cyfleoedd i gael adborth dwy ffordd yn ystod ac/neu ar ddiwedd aseiniadau, fel y bo'n briodol.
- 3.10 Bydd cefnogaeth briodol i gynefino, derbyn hyfforddiant a datblygu ar gael i unigolion sydd yn ymgymryd â swydd oriau heb eu gwarantu i'w galluogi i

ymgymryd â'u gwaith yn effeithiol. Byddwn yn ariannu amser a chostau hyfforddiant a datblygiad a gytunwyd yr ystyrir fel bod yn angenrheidiol gennym.

- 3.11 Caiff unigolion gymryd gwyliau blynyddol, fel y nodir yn nhelerau ac amodau eu cyflogaeth. Pe na ellid trefnu gwyliau yn ystod y cyfnod gwaith, caiff taliad ei wneud i adlewyrchu hawl yr unigolyn i dâl gwyliau statudol ar ddiwedd y cyfnod gwaith neu ar ddiwedd cyfnod gwyliau blynyddol yr unigolyn.
- 3.12 Caiff unigolion wneud cais, drwy gystadleuaeth deg ac agored, am swyddi gwag parhaol perthnasol pan fydd cyfleoedd o'r fath ar gael.

### Cyflogeion sydd wedi cael dyrchafiad dros dro

- 3.13 O bryd i'w gilydd, gallai cyflogeion dderbyn cynnig i weithio mewn swydd uwch ei gradd am gyfnod dros dro. Gallai hyn fod i gymryd lle rhywun ar absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, ar sâl hirdymor neu yn cael seibiant gyrfa, er enghraifft. Ni fydd pob achlysur pan fo cyflogeion yn gweithio mewn band tâl uwch yn golygu codiad cyflog. Fel rheol, ni chynigir cydnabyddiaeth ariannol ar y band tâl uwch i gyflogeion oni bai bod swmp y gwaith ar y band tâl uwch yn llenwi rhagor na 50% o'u hamser a hynny am gyfnod o fwy na thri mis. Er hynny, rydym yn cadw'r hawl i ddiwygio'r trefniadau hyn, gan ymgynghori â'r undebau llafur, i ddiwallu anghenion busnes.
- 3.14 Pan fo cyflogai yn gweithio mewn swydd sydd mewn band tâl uwch ar ddyrchafiad dros dro, bydd yr unigolyn yn cael codiad cyflog o 5% o leiaf o'i gyflog presennol am yr amser y mae gofyn iddo gyflawni dyletswyddau'r swydd radd uwch (h.y. bydd y polisi ym [mharagraff 2.4](#) yn berthnasol).
- 3.15 Parheir i dalu cyflogeion absennol oherwydd absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb rhieni a rennir neu absenoldeb salwch yn ôl y gyfradd uwch am yr amser y byddant yn absennol, heb ystyried a yw cyfnod eu dyrchafiad dros dro yn dod i bennyn ystod cyfnod eu habsenoldeb.

### Trefniadau diogelu tâl

- 3.16 O bryd i'w gilydd, gall cyflogeion fod yn destun trefniadau diogelu tâl. Gallai'r sefyllfa hon godi:
  - oherwydd newidiadau i amrediadau tâl, er enghraifft yn dilyn gwerthusiad o swydd sydd yn gostwng band tâl y swydd; neu
  - os bydd swydd unigolyn yn cael ei dileu neu yn diflannu oherwydd ailstrwythuro a'i fod yn ymgymryd â gwaith ar radd is.

- 3.17 Mae diogelu tâl yn golygu bod cyflog unigolyn yn cael ei gadw ar lefel gyfredol ei dâl, am gyfnod o amser, hyd yn oed pan fo'r cyflog hwn dros uchafswm band tâl ei swydd ddiwygiedig (y cyflog parhaol).
- 3.18 Bydd diogelu tâl yn para am bedair blynedd ar gyflog llawn o'r dyddiad y daw'r newid negyddol mewn tâl i rym yn ogystal â dwy flynedd ychwanegol o flaenfeinio cyfartal hyd nes bydd y tâl yn cyrraedd y gyfradd cyflog newydd a dargedir.
- 3.19 Gallai cyfnod byrrach fod yn berthnasol o dan amgylchiadau arbennig, er enghraifft os yw unigolyn wedi gofyn am ei adleoli i swydd sydd yn talu llai neu bod yr adleoli hwnnw o ganlyniad i drafodion ar alluogrwydd. Ystyrir unrhyw ddiogelu o'r fath ar sail fesul achos fel y darperir yn y polisiau Adnoddau Dynol perthnasol.