

Datganiad Polisi Tâl

2025

Cyflwyniad gan Brif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru



Rydym yn cydnabod pwysigrwydd trefniadau tâl tryloyw, sy'n deg ac yn briodol i anghenion busnes, yn cynnig gwerth am arian, ac yn gwobrwyo cyflogeion yn deg am y gwaith a gyflawnant.

Mae'r datganiad hwn yn amlinellu ein hymagwedd at dâl, gwneud penderfyniadau am dâl uwch reolwyr a'r berthynas rhwng tâl cyflogeion a thâl uwch reolwyr. Mae'r wybodaeth yn y datganiad hwn yn ategu gwybodaeth arall, fel ein Cynllun Blynyddol a'n Hadroddiad Blynyddol, sydd wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan.

Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth rydych yn chwilio amdani, yna cysylltwch â ni: [ymholiadau@estyn.llyw.cymru](mailto:yholiadau@estyn.llyw.cymru)

Mae'r datganiad hwn yn cyd-fynd â'r egwyddorion a'r safonau a amlinellir yn:

- fframwaith [Tryloywder tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Llywodraeth Cymru
- [Egwyddorion a chanllawiau ar gyfer defnyddio trefniadau dim oriau'n briodol o fewn gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus
- [Tryloywder tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#) Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus



Owen Evans

Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Cyflwyniad

- 1 Mae'r datganiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2025 a 31 Mawrth 2026. Mae'n darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau am dâl, ac yn benodol, gwneud penderfyniadau am dâl uwch reolwyr yn Estyn. Cymeradwyodd ein Bwrdd Rheoli Strategol y datganiad hwn ar 21 Mai 2026.
 - Mae'r tablau tâl a thablau data'r gweithlu yn yr [Atodiad](#) yn ategu'r datganiad hwn.

Egwyddorion tâl

- 2 Mae ein trefniadau tâl yn dilyn yr egwyddorion tâl allweddol hyn, sef:
 - **Cysondeb** – ffocws ar sicrhau cyflog cyfartal i'n cyflogeion a chymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog. Mae gwerthuso swydd yn effeithiol a chyson yn elfen allweddol o hyn. Bydd cyflog yn briodol ar gyfer lefel y cyfrifoldeb a'r rôl. Mae datblygiad cyflog syml gyda graddfeydd cyflog cynyddrannol yn galluogi cyflogeion i gyrraedd y gyfradd cyflog ar gyfer eu rôl yn gyflym. Rydym yn cynnal archwiliadau tâl rheolaidd i nodi unrhyw fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchodedig a byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Archwilio Cyflog Cyfartal yn unol â chanllawiau arfer dda. Gellir gweld ein hadroddiad diweddaraf yma: [Adroddiad Archwilio Cyflog Cyfartal](#).
 - **Agoredrwydd** – sicrhau bod ein trefniadau yn agored, tryloyw a syml. Mae atebolrwydd ar gyfer trefniadau tâl yn glir ac yn ffurfio rhan o'n strwythur llywodraethu. Rydym yn cadw at y gofynion cyfreithiol ac ariannol a bennir naill ai gan Lywodraeth y DU neu Lywodraeth Cymru. Mae'n rhesymol y dylai trefniadau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch fod yn fwy tryloyw ac agored i graffu arnynt na threfniadau swyddi cyflog is. Rydym yn cyhoeddi mwy o fanylion yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
 - **Hygyrchedd** – mae sicrhau bod penderfyniadau sefydliadol yn ymwneud â chydabyddiaeth ariannol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ar gael yn hwylus yn bwysig ar gyfer craffu'n effeithiol ar wariant cyhoeddus. Mae'r Datganiad hwn wedi ei gyhoeddi ar ein gwefan ochr yn ochr â'n [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
 - **Fforddiadwyedd a gwerth am arian** – bydd ein system dâl yn fforddiadwy, yn cynrychioli gwerth da am arian wrth ddefnyddio cyllid cyhoeddus a chefnogi gweithlu llawn cymhelliant a werthfawrogi. Rydym yn cyd-fynd â Llywodraeth Cymru ynglŷn â mynd i'r afael â thâl isel. Bydd y Cyflog Byw gwirioneddol, fel y'i diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw (Living Wage Foundation), yn sail i gyfraddau cyflog.

Fframwaith deddfwriaethol

- 3 Rydym yn adran anweinidogol y gwasanaeth sifil. Rydym yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru, ond yn cael ei hariannu ganddi, o dan adran 104 Deddf Llywodraeth Cymru 1998.
- 4 Daw ein dyletswyddau a'n pwerau o ddyletswyddau a phwerau Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF) y mae ei swydd wedi'i hamlinellu yn [Neddf Llywodraeth Cymru 2006](#).
- 5 Mae gan PAEF y pŵer i benodi cyflogeion a phennu eu cyflog a'u telerau cyflogaeth o dan Atodlen 2 Deddf Addysg 2005, gyda chymeradwyaeth Llywodraeth Cymru. Rydym yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol o ran cyflogaeth wrth bennu cyflog a chydabyddiaeth taliadau ein cyflogeion.

Gwneud penderfyniadau

- 6 Mae PAEF yn gyfrifol am argymell i Lywodraeth Cymru drefniadau tâl priodol ar gyfer graddau dirprwyedig. Graddau dirprwyedig yw cyflogeion ar radd Swyddog Gweinyddol, Swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch, Uwch-swyddog Gweithredol, lefelau Gradd 7 a Gradd 6 ac yn cynnwys Arolygwyr Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant (AEF) sy'n cael eu penodi trwy Orchymynau y Cyfrin Gyngor.
- 7 I ategu'r trefniadau hyn, mae'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol: Arolygu a Gwasanaethau Canolog yn gyfrifol am sicrhau bod Undebau Llafur yn cael eu cynnwys yn llawn mewn trafodaethau ynghylch cyflog, yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol, trwy fargeinio ar y cyd. Mae'r trafodaethau hyn yn seiliedig ar gyfateb i ddyfarniadau tâl ac amodau gwasanaeth a gytunwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei chyflogeion, cyhyd ag y bydd y gyllideb yn caniatáu a bod y rhain yn cynrychioli gwerth am arian.
- 8 Mae gennym drefniadau cryf ar gyfer gweithio mewn partneriaeth â chydweithwyr Undebau Llafur ac rydym yn gweithio'n agos â nhw ar faterion yn gysylltiedig â thâl. Mae trefniadau ar gyfer ymgynghori a thrafod tâl wedi eu hamlinellu o dan y cylch gorchwyl ar gyfer Fforwm Strategol Estyn / Undebau Llafur.
- 9 Gan amlaf, caiff dyfarniadau tâl ar gyfer graddau dirprwyedig eu trafod yn flynyddol. Gellir cytuno ar drefniadau amgen, er enghraifft lle mae cytundebau presennol yn cwmpasu cyfnod estynedig. Yn ystod trafodaethau am dâl, cytunir ar gylch gwaith tâl, ac wedyn fe'i cyflwynir i Lywodraeth Cymru i'w gymeradwyo gan weinidogion.
- 10 Cyflwynir cynigion cyflog uwch reolwyr i'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau yn unol â graddfeydd amser tebyg. Mae ein holl gyflogeion yn weision sifil. Rydym yn gosod telerau ac amodau gwasanaeth, gan gynnwys cyflog ar gyfer pob swydd, ac eithrio aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil, yn unol â'r darpariaethau a amlinellir yng [Nghod Rheoli'r Gwasanaeth Sifil](#). Mae'r holl gyflogeion yn gymwys i fod yn aelodau o drefniadau pensiwn

y Gwasanaeth Sifil. Wrth bennu telerau ac amodau ar gyfer ein cyflogon, rydym yn ystyried polisiau cyflogaeth a gymhwysir gan y Gwasanaeth Sifil a Llywodraeth Cymru. Mae ein polisiau cyflogaeth ar gael o dan y [Polisiau Corfforaethol](#) ar ein gwefan.

- 11 Pennir telerau ac amodau ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil gan Swyddfa'r Cabinet (gweler [Rheoli Perfformiad a Gwobrwyo'r Uwch Wasanaeth Sifil](#) am fwy o wybodaeth).

Trefniadau tâl

- 12 Dangosir ystod cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil (a bennir gan Lywodraeth y DU) a'n strwythur band cyflog yn **Atodiad 1 – Tabl 1**. Mae'r strwythur tâl yn cynnwys bandiau neu raddau penodol, ac mae pob rôl wedi'i dyrannu i fand neu radd benodedig.
- 13 Caiff yr holl swyddi eu gwerthuso gan Lywodraeth Cymru gan ddefnyddio'r canlynol:
- Pob swydd islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil – [dull gwerthuso swyddi JEGS](#) (Cymorth Graddio a Gwerthuso Swyddi)
 - Swyddi Uwch Wasanaeth Sifil - [methodoleg gwerthuso swyddi JESP](#) (Gwerthuso Swyddi Uwch)

Defnyddir y dulliau hyn ar draws Gwasanaeth Sifil y DU. Wedi i swydd gael ei gwerthuso, mae'r sgôr yn pennu'r band cyflog ar gyfer y swydd.

- 14 Gan amlaf, caiff penodiadau newydd mewn graddau dirprwyedig eu recriwtio ar isafswm y band cyflog perthnasol. O dan rai amgylchiadau, gallem benodi cyflogai newydd i radd uwch o fewn y raddfa. Mae hyn yn amodol ar gymeradwyaeth gan ein Panel Adnoddau, y mae ei aelodau'n cynnwys PAEF. Gallai'r amgylchiadau hyn gynnwys, er enghraifft:
- methiant yn y gorffennol i recriwtio ar gyfer cyflog, gradd, mewn arbenigedd, a/neu leoliad penodol
 - gofyniad i recriwtio lle mae premiwm marchnad hysbys a lle ceir tystiolaeth glir o'r farchnad i gefnogi hyn
 - sicrhau'r ymgeisydd gorau, gan ystyried amgylchiadau presennol yr unigolyn hwnnw
 - gwerth am arian cyffredinol wrth ystyried costau ymarfer recriwtio pellach
- 15 Mae cyflogau yn destun cynnydd cynyddrannol bob blwyddyn naill ai ar 1 Ionawr neu 1 Gorffennaf, yn dibynnu ar ddyddiad dechrau'r cyflogai, hyd nes cyrhaeddant uchafswm y band cyflog (fel arfer o fewn 2-3 blynedd). Nid yw unigolion y dangosodd asesiad eu bod yn tanberfformio yn gymwys am ddilyniant cynyddrannol. Adeg dyrchafiad, mae cyflog cychwynnol fel arfer i isafswm y band cyflog ar gyfer y radd newydd.
- 16 Gwelir manylion am gyfanswm ein costau cyflog ar gyfer 2025-2026 yn yr **Atodiad – Tabl 2**. Gellir gweld niferoedd y cyflogaion yn ôl band cyflog yn yr **Atodiad –**

17 **Tabl i 7.**

Pecyn buddion ehangach

- 18 Yn ychwanegol at gyflog cyflogai, cynigiwn ystod o fuddion ariannol ac anariannol y gweithle. Mae hyn yn cynnwys aelodaeth o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, cyfle i elwa ar drefniadau blaenswm cyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu a chynlluniau lles cyflogeion, yn ogystal ag amgylchedd gweithio hyblyg modern.

Taliadau ychwanegol a lwfansau

- 19 Gan ddibynnu ar ofynion busnes, gall cyflogeion fod yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol lle y bônt yn berthnasol i'w rôl:
- lwfans dyletswyddau dros dro
 - lwfans recriwtio a chadw
 - lwfans gweithio gartref
 - teithio a chynhaliaeth
- 20 Cymhwysir lwfans recriwtio a chadw i rôl yr unigolion hynny a gyflogir yn Gyfarwyddwyr Cynorthwyol (Gradd 6).

Tâl uwch staff

Rôl Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF)

- 21 Ymgymerodd Owen Evans â'i swydd fel PAEF ym mis Ionawr 2022. PAEF yw ein uwch swyddog sy'n arwain, ac yn gyfrifol am, arolygu a rheoleiddio addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Fel ein Swyddog Cyfrifo, mae gan PAEF gyfrifoldeb i sicrhau ein bod yn defnyddio'r holl adnoddau a ddyrannwyd yn briodol ac yn darparu gwerth am arian. Mae gennym gyllideb flynyddol o oddeutu £16 miliwn, ac o 31 Mawrth 2026, roeddem yn cyflogi 140 o bobl.
- 22 Fel pennaeth Estyn, mae PAEF yn gweithio'n agos â'r Bwrdd Strategaeth i gyflawni amcanion strategol Estyn, sef:
- darparu atebolrwydd cyhoeddus i ddefnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau darpariaeth addysg a hyfforddiant yng Nghymru
 - llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru
 - meithrin gallu ar gyfer gwella'r system addysg a hyfforddiant yng Nghymru

Tâl PAEF

- 23 Caiff cyflog PAEF ei benderfynu gan Lywodraeth Cymru, a dim ond Llywodraeth Cymru all ei ddiwygio. Mae ein Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau yn gwneud argymhellion am gyflog PAEF i'n Swyddog Cyfrifo Ychwanegol yn Llywodraeth Cymru. Ystod cyflog presennol PAEF yw £155,000 – £162,500 (o fewn Band Cyflog 2 Cyfarwyddwr yr Uwch Wasanaeth Sifil: £100,000 – £162,500).
- 24 Rydym yn cyhoeddi manylion am gyflog PAEF yn yr adroddiad cyflogau sydd wedi'i gynnwys yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
- 25 Caiff treuliau megis ar gyfer cludiant cyhoeddus, milltired ceir, llety dros nos a pharcio eu hawlio o dan ein [Polisi Teithio a Chynhaliath](#). Pan fanteisir ar fuddion mewn nwyddau neu dreuliau neu lwfansau eraill, datgelir y rhain yn ein hadroddiad cydnabyddiaeth taliadau.
- 26 Mae PAEF yn aelod o Brif Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil a datgelir manylion ei bensiwn yn yr adroddiad cyflogau. Ni fu unrhyw gynnydd na gwelliannau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.

Uwch gyflogeion

- 27 Caiff rolau uwch reolwyr eu cwmpasu gan gyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil ar lefel 1 Band Cyflog Dirprwy Gyfarwyddwr. Ystod cyflog cyfredol cyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil sy'n uwch reolwyr yw £105,000 – £110,000 (o fewn Band Cyflog 1 Dirprwy Gyfarwyddwr: £81,000 £128,900).
- 28 Nid yw cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil wedi'i ddirprwyo. Mae hyn yn golygu ein bod ni'n rhoi dyfarniadau cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil ar waith yn unol â'r canllawiau a luniwyd gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion (SSRB). Gellir gweld mwy o wybodaeth am yr SSRB ar [wefan Gov.UK](#).
- 29 Mae ein Bwrdd Strategaeth yn cynnwys uwch gyflogeion yn y sefydliad a'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Canolog ar lefel Gradd 6. Cadeirir y Bwrdd Strategaeth gan PAEF ac mae'n cyfarfod dairwaith y flwyddyn. Ei ddiben pennaf yw:
- sefydlu a monitro ein hagenda strategol
 - hyrwyddo llywodraethu corfforaethol effeithiol
- 30 Mae gan y Bwrdd Strategaeth ddau is-bwyllgor, sef:
- y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg
 - y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau
- 31 Caiff ein Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau ei gadeirio gan Gyfarwyddwr Anweithredol. Mae'r Pwyllgor yn gyfrifol am roi cyngor i Lywodraeth Cymru am gyflog PAEF a phennu cyflog uwch gyflogeion ar sail cyngor ac argymhellion PAEF. Mae'r Pwyllgor yn sicrhau yr

yndrinnir â chydabyddiaeth taliadau mewn ffordd deg a phriodol ac yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet a Llywodraeth Cymru. Mae gan y Pwyllgor rywfaint o hyblygrwydd i weithredu o fewn y canllawiau a nodwyd gan Swyddfa'r Cabinet. Er enghraifft, nid ydym wedi gwneud unrhyw daliadau amrywiol (na bonws) yn gysylltiedig â pherfformiad i PAEF er 2013 nac i unrhyw un o gyflogeion eraill yr Uwch Wasanaeth Sifil er 2010. Mae Llywodraeth Cymru'n cymeradwyo pob penderfyniad am gyflog uwch gyflogeion.

- 32 Nid oedd unrhyw newidiadau i uwch reolwyr yn ystod 2025-2026.
- 33 Rydym yn cyhoeddi manylion am gyflog uwch reolwr yn ein hadroddiad cyflogau sydd wedi'i gynnwys yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#) Estyn.

Rheoli talent a chynllunio olyniaeth

- 34 Mae ein dull rheoli talent yn sicrhau ein bod yn rhoi cyfle cyfartal i bawb ddangos eu potensial a datblygu eu gyrfa naill ai gyda ni, neu'r tu allan. Mae ein proses rheoli perfformiad yn cydnabod perfformiad da ac mae'n cefnogi datblygiad cyflogeion. Rydym yn cefnogi datblygiad unigolion â photensial uchel trwy gynnig rolau mwy heriol ac ymestynnol.
- 35 Rydym yn sicrhau bod cynllunio olyniaeth effeithiol ar waith i gynnal gwybodaeth ac arweinyddiaeth gorfforaethol trwy:
- arweinyddiaeth ddosbarthedig
 - cyfleoedd i arwain neu gymryd rhan mewn prosiectau allweddol
 - cyfleoedd ar gyfer cysgodi
 - cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad dros dro ar bob gradd hyd at lefel Dirprwy Gyfarwyddwr
 - ein hymrwymiad i ddysgu a datblygu i sicrhau ein bod yn paratoi cyflogeion â'r wybodaeth a'r medrau sydd eu hangen ar gyfer eu rôl bresennol, ac unrhyw rôl/rolau yn fewnol neu yn y sector cyhoeddus ehangach yn y dyfodol
- 36 Mae ein trefniadau dysgu a datblygu yn galluogi pob un o'n cyflogeion i fod y gorau y gallant fod trwy ddarparu hyfforddiant a datblygiad amrywiol a pherthnasol. Mae hyn yn cynnwys rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. Rydym yn hysbysebu cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad a secondiad/benthyciadau yn fewnol i gefnogi symudiadau o gwmpas y sector cyhoeddus a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.

Tâl yn gysylltiedig â pherfformiad

- 37 Nid ydym yn cynnig taliadau yn gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer graddau dirprwyedig.
- 38 Ar gyfer uwch gyflogeion, mae gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Taliadau rywfaint o hyblygrwydd i gynnig taliadau yn gysylltiedig â pherfformiad (neu fonws) i gyflogeion yr

Uwch Wasanaeth Sifil. Nid yw'r pwyllgor wedi cynnig na gwneud unrhyw un o'r taliadau hyn er 2013.

Cyflog cyfartal ac adrodd am y bwloch cyflog rhywedd

- 39 Rydym yn cynnal archwiliadau rheolaidd o gyflog cyfartal i amlygu meysydd risg cyflog cyfartal o fewn y system gyflogau. Rydym yn adrodd ar gyflog cyfartal bob tair blynedd. Mae ein hadroddiad presennol o 2022 ar gael [yma](#).

Bwlch cyflog rhywedd

- 40 Mae'r bwloch cyflog rhywedd yn mesur y gwahaniaeth rhwng cyflog (cymedrig neu ganolrifol) cyfartalog dynion a menywod. Mae'r bwloch cyflog rhywedd canolrifol yn cymharu cyflogau menywod a dynion yng nghanol eu dosbarthiadau cyflog. Mae'r bwloch cyflog rhywedd cymedrig hefyd yn ystyried gwahaniaethau mewn cyflog ar frig y sefydliad wrth gyfrifo'r gwahaniaeth mewn cyflog.
- 41 Mae'r ffigurau yn y tabl isod yn dangos bwloch cyflog rhywedd Estyn ar 31 Mawrth 2026.

	Cyflog cyfartalog (cymedrig) menywod	Cyflog cyfartalog (cymedrig) gwrywod	Bwlch cyflog rhywedd cymedrig	Cyflog cyfartalog canolrifol menywod	Cyflog cyfartalog canolrifol gwrywod	Bwlch cyflog rhywedd canolrifol
Cyflog	£65,416	£81,192	19.5%	£78,691	£89,466	12.1%

- 42 Mae ein bwloch cyflog rhywedd yn deillio'n bennaf o anghydbwysedd o ran cynrychiolaeth. Mae menywod wedi'u gorgynrychioli mewn graddau iau.
- 43 Rydym yn gweithredu i ailgydbwysu cynrychiolaeth gyda phaneli cyfweld amrywiol, datblygiad a mentora a hyrwyddo polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd a gweithio hyblyg ymhlith dynion yn ogystal â menywod. Rydym yn parhau i brofi effeithiolrwydd y dulliau hyn yn rheolaidd.

Cymorth ar gyfer cyflogeion ar dâl is

- 44 Un o'n hegwyddorion allweddol yw canolbwyntio ar fynd i'r afael â thâl isel a chefnogi'r Cyflog Byw. Mae cytundebau tâl yn ystyried unrhyw ffocws penodol sydd ei angen ar gyfer cyflogeion ar dâl is, ac unrhyw faterion a amlygir trwy archwiliadau cyflog cyfartal.
- 45 Caiff pawb yr ydym yn eu cyflogi'n uniongyrchol eu talu ar gyfraddau uwchlaw Cyflog Byw y DU, fel y diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw.

- 46 Telir gweithwyr asiantaeth ar gyfradd fesul awr sydd gyfwerth â bandiau cyflog ein cyflogeion.

Pwynt talu uchaf ac isaf

- 47 Y tâl isaf yn Estyn yw'r gyfradd gychwynol o'r cyflog y Swyddog Gweinyddol. Y cyflogai sy'n derbyn y tâl uchaf yw PAEF.

Polisi ymadael

- 48 Er mwyn cefnogi newid sefydliadol, gallwn o dro i dro ddewis cynnal ymarferiadau diswyddo gwirfoddol. Yn y cyfryw amgylchiadau, cynigir iawndal i gyflogeion ar sail fframwaith [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#). Rydym yn cyhoeddi'r costau sy'n gysylltiedig ag unrhyw gytundebau diswyddo yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#). Rhaid i bob gweithgarwch diswyddo gael ei gefnogi gan achos busnes sy'n ystyried gwerth am arian, gan gynnwys dadansoddiad cost a budd.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 49 Gallwn ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres i gyflogi:
- gweithwyr addysg proffesiynol ar secondiad fel arolygwyr
 - gweithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gweigion gweinyddol dros dro
- 50 Mae'r trefniadau hyn yn cynnig hyblygrwydd ac yn llenwi bylchau o ran adnoddau nad ydym wedi gallu eu llenwi drwy recriwtio parhaol. Mae trefniadau secondiad yn ychwanegu at ein gallu arolygu mewnol ac yn cynnig cyfle hefyd i feithrin gallu ar gyfer gwelliant mewn darparwyr addysg pan fydd y secondai yn dychwelyd i'w swydd parhaol.
- 51 Mae ein Grŵp Rheolaeth Weithredol yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd nifer y secondiadau a'r medrau gofynnol. Gan amlaf, caiff secondeion eu penodi am uchafswm o ddwy flynedd (a dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gellir ei ymestyn gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw gan Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil). Mae secondeion yn parhau ar gyflogres eu cyflogwr ac rydym ni'n ad-dalu'u cyflogwr am ei gyflog, pensiwn cyflogwr a chyfraniadau yswiriant gwladol.
- 52 Mae ein Panel Adnoddau yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd yr angen am weithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gweigion dros dro, er enghraifft i gyflenwi yn ystod absenoldeb neu i ddarparu adnodd ychwanegol ar gyfer prosiect. Rydym yn penodi gweithwyr asiantaeth i swyddi gweigion dros dro drwy asiantaeth recriwtio. Yr asiantaeth recriwtio sy'n gyfrifol am daliadau treth a chyfraniadau yswiriant gwladol cywir.
- 53 Telir am yr holl drefniadau oddi ar y gyflogres ar raddfeydd uwchlaw Cyflog Byw y DU. Gofynnwyd am sicrwydd ar gyfer yr holl rai sy'n cael eu cyflogi oddi ar y gyflogres ar hyn o

bryd bod y cyflogwr yn talu treth ac yswiriant gwladol. Yn unol â diwygiadau i'r rheolau gweithio oddi ar y gyflogres (IR35), byddwn yn defnyddio'r canllaw ar gov.uk i archwilio rolau contractwyr er mwyn asesu p'un a ydynt o fewn cwmpas rheolau oddi ar y gyflogres. Rydym yn gweithio gydag asiantaethau a darparwyr cyflogres i sicrhau bod trefniadau ar waith i gyfrifo a chasglu taliadau treth ac Yswiriant Gwladol.

Atodiad: Data am dâl a'r gweithlu

Bandiau cyflog

Tabl 1: Bandiau cyflog Estyn – Graddau dirprwyedig a'r Uwch Wasanaeth Sifil, 1 Ebrill 2025 – 31 Mawrth 2026

Bandiau Cyflog – Uwch Wasanaeth Sifil¹	Pwynt Tâl	Cyflog
Cyfarwyddwr (Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm	£162,500
	Isafswm	£100,000
Dirprwy Gyfarwyddwr (Band Cyflog 1 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	Uchafswm	£117,800
	Isafswm	£81,000
Bandiau Cyflog – Graddau Dirprwyedig	Pwynt Tâl	Cyflog
Gradd 6	4	£89,791
	3	£83,736
	2	£79,589
	1	£76,752
Gradd 7	4	£73,092
	3	£68,036
	2	£64,570
	1	£61,127
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	4	£56,471
	3	£52,583
	2	£49,940
	1	£47,698
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	4	£45,399
	3	£41,853
	2	£39,485
	1	£37,129
Swyddog Gweithredol (EO)	3	£35,014
	2	£31,902
	1	£30,769
Swyddog Gweinyddol (AO)	2	£29,305
	1	£27,315

Tabl 2: Manylion graddau staff – ar 31 Mawrth 2026

Band cyflog	Cyfanswm CALL	Nifer a gyflogir
Band Cyflog 2 UWS	1.0	1
Band Cyflog 1 UWS	2.0	2
Gradd 6	80.32	87
Gradd 7	2.66	3
SEO	5.00	5
HEO	10.81	11
EO	20.04	21
AO	9.37	10
Cyfanswm	131.20	140

Tabl 3: Cyfansoddiad staff yn ôl rhyw – as of 31 March 2026

	Gwryw	Gwryw	Gwryw	Gwryw	Benyw	Benyw	Benyw	Benyw
	CALL	%	Nifer y gweith wyr	%	CALL	%	Nifer y gweith wyr	%
Band Cyflog 2 UWS	1	0.76	1	0.71	-	-	-	0.00%
Band Cyflog 1 UWS	-	0.00	-	0.00	2	1.52	2	1.43%
Gradd 6	43.81	33.39	47	33.57	36.51	27.83	40	28.57%
Gradd 7	1	0.76	1	0.71	1.66	1.27	2	1.43%
SEO	-	-	-	-	5	3.81	5	3.57%
HEO	1	0.76	1	0.71	9.81	7.48	10	7.14%
EO	3.93	3.00	4	2.86	16.11	12.28	17	12.14%
AO	3	2.29	3	2.14	6.37	4.86	7	5.00%
Cyfanswm	53.74	40.96	57	40.71	77.46	59.04	83	59.29

Tabl 4: Perthynoledd cyflog

Y cyflog isaf yw cyfradd ddechrau ystod cyflog Swyddogion Gweinyddol. Y cyflogai sy'n cael y cyflog mwyaf yw PAEF.

Lluosrif cyflog		Cymhareb
Cymhareb isel i uchel	Y lluosrif rhwng cyflog blynyddol y cyflogai sy'n cael y tâl isaf (£27,315) a'r cyflogai sy'n cael y tâl uchaf (£155,000 – £162,500) gan ddefnyddio pwynt canol y band cyflog	1 i 5.8
Cymhareb ganolrif i uchel	Y lluosrif rhwng cyflog canolrif (£89,791) Estyn a'r cyflogai sy'n cael y tâl uchaf (£155,000 – £162,500) gan ddefnyddio pwynt canol y band cyflog	1 i 1.77

Tabl 5: Cyflogi oddi ar y gyflogres

Mae'r tabl isod yn dangos faint o secondiadau i mewn a staff asiantaeth dros dro a ddefnyddiwyd yn ystod 2025-26 ar gyfartaledd.

	CALI cyfartalog	Nifer gyfartalog
Asiantaeth	3.18	3.42
Secondiadau (i mewn)	3.11	4.33