



# Ymchwil ac Argymhellion ym maes Cyflogau: Diweddariad 2025-26

Mawrth 2026

- 01** Diben yr adroddiad
- 02** Ein hargymhellion
- 03** Diweddariad 2025-26 i'r argymhellion
- 04** Meincnodau cyflog 2025-26

# Diben yr adroddiad

Rydym yn ymgyrchu dros amgueddfeydd cynhwysol ac amrywiol sy'n blaenoriaethu amodau gwaith teg a llesiant y gweithlu.

Ym mis Tachwedd 2022 cyhoeddwyd ein dogfen fanwl, [Ymchwil ac Argymhellion ym maes Cyflogau](#) ac rydym wedi annog cyflogwyr, staff a chyllidwyr i ddefnyddio canfyddiadau'r adroddiad hwnnw er mwyn tynnu sylw at y materion difrifol sy'n ymwneud â chyflogau isel yn y sector amgueddfeydd, negodi gwell cyflogau a dangos bod angen diwygio'r sefyllfa ar frys.

Parhaodd ein hymrwymiad i gyflogau teg trwy gyhoeddi diweddariad i'r [Ymchwil ac Argymhellion](#) yn 2024 ac mae'n hynod braf cael rhannu'r adroddiad diweddaraf hwn â'r sector yn awr. Bydd yr adolygiad hwn o effaith chwyddiant yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i amgueddfeydd, rheolwyr ac unigolion i'w helpu i eiriol a hybu newid yn y sector.

Yn y flwyddyn sydd i ddod byddwn yn cynnal ymchwil ddyfnach i gyflogau ac amodau er mwyn sicrhau bod ein canllawiau'n dal yn gyfredol. Byddwn yn cynhyrchu adroddiad llawnach ag argymhellion ar gyfer cyflogau wedi'u meincnodi.

# 01

# Ein hargymhellion

Mae'r argymhellion a wnaethom yn 2022 a 2024 yn dal i sefyll. Hoffem dynnu sylw at ein hymrwymiad i drefniadau eraill sy'n helpu i sicrhau bod tâl yn cael ei ddosbarthu'n deg a bod pawb yn cael elwa ar gyfleoedd a ddaw â mwy o amrywiaeth i'r sector yn gynt, gan ei helpu i ddenu'r doniau gorau ac adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

# 02

- Argymhellwn y dylai cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio chwarter uchaf yr ystodau cyflog i bennu cyflogau, beth bynnag yw maint, math neu leoliad eu sefydliad.
- Ni ddylai cyflogwyr a chyllidwyr ddefnyddio chwarter isaf yr ystodau i bennu cyfraddau cyflog.
- Argymhellwn fod sefydliadau'n cynnal archwiliadau cyflog teg, yn unol â'r ddeddfwriaeth ac arferion da ym maes cyflogau.
- Argymhellwn y dylai pob gweithiwr, beth bynnag yw'r math o gontract neu'r oriau gwaith, gael o leiaf y Cyflog Byw Gwirioneddol a bennwyd gan y [Living Wage Foundation](#). Caiff hwn ei gyfrifo'n flynyddol ar sail yr arian y mae ar bobl ei angen i fyw arno.
- Argymhellwn fod interniaethau di-dâl yn cael eu cyfyngu i ddim mwy na thair wythnos, fel y gall unigolion ymgeisio am gyllid neu neilltuo amser neu arian i hybu eu datblygiad am gyfnod byr.
- Argymhellwn fod cyflogwyr yn defnyddio arferion recriwtio teg a chynhwysol, gan sicrhau bod manylebau swyddi'n cael eu seilio ar gymhwysedd a gwybodaeth, ac mai dim ond os ydynt yn angenrheidiol ar gyfer y rôl y gofynnir am gymwysterau ffurfiol.
- Gwelir ymrwymiad yr MA i recriwtio cynhwysol yn ein [canllawiau](#), a cheir argymhellion mwy penodol i weithredu arnynt isod. Argymhellwn:
  - [Adolygu'r prosesau](#) yn rheolaidd i ganfod rhwystrau neu ragfarnau yn y prosesau, y polisiau a'r ffordd y cânt eu gweithredu.
  - Fod [disgrifiadau o rolau neu swyddi a manylebau'r person](#) yn cyfeirio at ofynion gwirioneddol y rôl, yn hytrach nag at anghysondebau hanesyddol, ac mai dim ond meini prawf dilys a pherthnasol a gynhwysir ar gyfer llunio rhestr fer.
  - Y dylid creu [pecyn](#) hygyrch ac ystyrlon yn sôn am swydd wag er mwyn annog pobl i ymgeisio, yn hytrach na chreu rhwystr ychwanegol. Ni ddylai hwn gymryd yn ganiataol fod pobl yn gwybod neu'n deall termau penodol, er enghraifft 'cymhwysedd' neu 'ddethol ar sail gwerthoedd'.
  - Ceisio cyrraedd mwy o bobl trwy [hysbysebu](#) ystyrlon wedi'i dargedu, gan gydnabod faint o amser y mae'n ei gymryd i wneud cais a beth y gallai hyn ei olygu o ran datliadau a gwyliau crefyddol, a'r pwysau sydd ar ofalwyr ac ymgeiswyr anabl.

- Defnyddio dulliau [gweithredu cadarnhaol](#) mewn ymateb i'ch dealltwriaeth o [broffil](#) presennol eich ymgeiswyr, y rhai sy'n cyrraedd y rhestr fer a'ch gweithlu a'u perthynas â demograffeg eich ardal.
- Sicrhau bod cynhwysiant yn cael lle canolog wrth [gynllunio](#) eich holl weithgareddau dethol, ac y trefnir ymlaen llaw bod addasiadau y gellir eu gwneud i gefnogi ac ymateb i bobl sydd â gofynion mwy arbenigol.
- Blaenoriaethu profiad yr ymgeiswyr a hybu twf trwy gynnig [adborth](#) i bobl sy'n cymryd rhan mewn cyfweiliadau neu weithgareddau eraill yn y broses o ddethol.
- Sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â recriwtio a dethol yn gymwys i wneud hynny, a'u bod wedi mynd trwy brosesau [hyfforddi a datblygu](#) priodol ym meysydd cyfraith cyflogaeth, arferion asesu a chydaddoldeb ac amrywiaeth.
- Argymhellwn fod sefydliadau'n cydweithio ag undebau llafur a staff i ddatblygu telerau ac amodau, a pholisïau gwaith blaengar.
- Argymhellwn fod sefydliadau a chyllidwyr yn edrych mewn ffordd gyfannol ar recriwtio, talu a llesiant y gweithlu.
- Gellir defnyddio ein [hymchwil i lesiant y gweithlu](#), y [Siarter ar gyfer Newid Gwaith Blaen Tŷ](#) a'r [fframwaith cymhwysedd](#) (Competency Framework) fel dogfennau ategol i'r adroddiad hwn i hybu polisïau blaengar ar gyfer y gweithlu.
- Argymhellwn fod cyllidwyr yn defnyddio'r canllawiau hyn i asesu a yw ymgeiswyr am gyllid yn talu'n deg ac a oes ganddynt bolisïau arferion gorau ar gyfer y gweithlu.
- Er nad yw'r ystodau cyflog yn yr arolwg hwn yn cynnwys cyfraddau gweithwyr llawrydd, argymhellwn fod amgueddfeydd yn:
  - Parchu a gwerthfawrogi gweithwyr llawrydd fel rhan greiddiol o weithlu'r sector.
  - Talu'n brydlon neu cyn y dyddiad a nodir yn y telerau talu gan gydnabod y gall llif arian fod yn broblem i weithwyr llawrydd.
  - Talu'n deg ac yn peidio â gwthio cyfraddau gweithwyr llawrydd i lawr oherwydd yr argyfwng costau byw. Cydnabod bod y gyfradd a delir i weithwyr llawrydd fesul diwrnod yn cynnwys costau fel pensiynau, hyfforddiant, treth ac yswiriant.
- Argymhellwn fod cyflogwyr yn neilltuo cyllideb ar gyfer cynlluniau llesiant staff a'u bod yn gwrandao ar bryderon staff a gweithwyr llawrydd yn y maes hwn ac yn gweithredu arnynt.

# Diweddariad 2025-26 i'r argymhellion

03

Mae ein Cod Moeseg newydd ar gyfer amgueddfeydd yn rhoi pwyslais ar fod yn deg a chynhwysol, ac yn ymhelaethu ar hyn trwy ddweud y dylai sefydliadau:

- Werthfawrogi'r gweithlu, yn cynnwys staff, gwirfoddolwyr a gweithwyr llawrydd, trwy sicrhau cyflog, buddion ac amodau teg. Meithrin diwylliant cadarnhaol yn y gweithle er mwyn hyrwyddo llesiant.
- Ymrwymo i amrywiaeth yn y gweithlu er mwyn gwella gwaith yr amgueddfa a sicrhau bod y cymunedau y ceisiwch eu gwasanaethu'n cael eu cynrychioli'n well.

Mae'n rhoi pwyslais ar fod yn dryloyw ac yn atebol hefyd:

- Wrth recriwtio ar gyfer rolau â thâl, dylid cynnwys gwybodaeth am y tâl a'r buddion yn nisgrifiadau'r rolau.

Dylai'r pwyntiau bwled hyn, ynghyd ag egwyddorion eraill yn y Cod, arwain ein meddyliau ynghylch cyflogau, telerau ac amodau, a llesiant y gweithlu. Cafodd ein hargymhellion ar gyfer 2025-26 eu llywio gan hyn, ochr yn ochr â'n hymwneud â'r sector.

## Cyflog Byw Gwirioneddol

Rydym o'r farn na ddylai fod angen i unigolion yn y sector gael ychwanegiad at eu cyflog er mwyn iddynt allu byw arno.

Argymhellwn y dylai pob unigolyn dderbyn cyflog sydd o leiaf yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

Argymhellwn y dylai sefydliadau ddangos eu hymrwymiad i'r Cyflog Byw Gwirioneddol trwy gefnogi'r [Living Wage Foundation](#).

Caiff ymrwymiad yr MA ei fynegi'n glir yn ein Cynllun Busnes 2025-2030 – Mwy o ymgyrchu ynghylch cyflogau ac amodau; defnyddio cydeiriolaeth i sicrhau cyflog byw gwirioneddol.

## Arferion cynhwysol

Rydym yn awyddus i sicrhau bod sector amgueddfeydd y DU yn llawn amrywiaeth ac yn cefnogi blaenoriaethau cyfiawnder cymdeithasol. Mae hyn yn gofyn am arferion da o ran recriwtio a dethol, yn cynnwys y ffordd rydym yn cynllunio ein rolau a'n strwythurau:

- Rhoi cefnogaeth ychwanegol i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Blaenoriaethu ceisiadau lle gellir defnyddio gweithredu cadarnhaol, er enghraifft geisiadau gan bobl ifanc sy'n gadael gofal neu gyn-aelodau'r lluoedd arfog.
- Datblygu patrymau gweithio sy'n cefnogi gofalwyr, pobl anabl a phobl sy'n derbyn budd-daliadau – gweler yn nes ymlaen.
- Talu am brofiad bywyd – gweler isod.

## Profiad bywyd

Fel yr amlinellir yn ein [Canllawiau ar Ddad-drefedigaethu](#), credwn y dylai'r bobl sy'n rhannu eu profiad bywyd gael eu gwobrwyo'n deg am wneud hynny. Rydym yn mabwysiadu diffiniad Baljeet Sandhu o [The value of lived experience in social change](#), 2017:

“...as the experience(s) of people on whom a social issue, or combination of issues, has had a direct impact.”

Mae'n hollbwysig talu am amser, mewnwelediadau a gwaith sy'n cael effaith emosiynol er mwyn sicrhau cyfiawnder cymdeithasol, gweithio mewn ffordd gynhwysol a chynyddu amrywiaeth yn y sector.

Rydym yn ymhelaethu ar hyn yn ein canllawiau [Gweithio Mewn Ffordd Deg](#), sy'n tynnu sylw at arferion da wrth gydweithio â chymunedau.

## Llesiant

Dangosodd ein hymchwil yn 2022 i [llesiant y gweithlu](#) fod cyflogau'n un o'r tri phrif ffactor sy'n effeithio ar lesiant. Mae'n hanfodol gwybod faint o gyflog a gewch, pryd y cewch ef a beth y gall hynny ei olygu o ran cynllunio ariannol neu fforddio costau byw.

Un ffordd benodol o sicrhau nad yw arferion talu gwael yn cael effaith ychwanegol fyddai edrych ar grwpiau sy'n neilltuol o agored i niwed.

Er enghraifft, er na ddylai fod angen i unigolyn sy'n gweithio yn y sector wneud cais am Gredyd Cynhwysol er mwyn cael cyflog y gellir byw arno, mae sefyllfa budd-daliadau'n gymhleth. Os oes cyfle i unigolion weithio yn y sector, heb golli unrhyw arian y maent yn ei hawlio, dylai amgueddfeydd edrych ar batrwm oriau gwaith.

Gall hyn fod hyd yn oed yn fwy arwyddocaol i weithwyr llawrydd lle mae llif arian o wahanol brosiectau'n amrywio ac felly dylai sefydliadau gadw at amserlen y cytunwyd arni ar gyfer taliadau a chyfraddau.

## Prentisiaethau

Mae prentisiaethau'n ffordd o ddatblygu arbenigedd mewn gwaith â thâl. Maent yn rhoi strwythur ar gyfer datblygu, dysgu gan eraill a rhoi arbenigedd ar waith wrth fynd ymlaen ac mewn sefyllfaoedd go iawn.

Gall prentisiaethau fod yn ffordd o feithrin doniau a chynyddu amrywiaeth yn y gweithlu.

Argymhellwn, os oes gennych brentisiaid, bod eu cyflog yn uwch na'r gofynion cyfreithiol os oes modd, er mwyn sicrhau bod cyflog teg ar gael iddynt beth bynnag yw eu hoedran.

## Gwaith a gweithwyr llawrydd

Er nad yw'r gwaith ymchwil hwn wedi edrych ar gyfraddau tâl gweithwyr llawrydd, gellir defnyddio'r costau cyflogau dangosol wrth bennu cyfraddau ar gyfer briffiau a thendrau. Mae'n hanfodol integreiddio a chynyddu'r costau cyflogau dangosol os oes gwerth ariannol i fuddion cyflogaeth, er enghraifft gellid cynnwys argostau (oncosts).

Yr adroddiad diweddaraf ar brofiad gweithwyr llawrydd yn y Diwydiannau Creadigol yw [Forging Freelance Futures](#) ac mae'n cynnwys nifer o feysydd y mae angen eu diwygio. Nodir yn glir ei bod yn hanfodol mynd i'r afael â mater tâl isel i weithwyr llawrydd a'i bod yn hollbwysig cynyddu amrywiaeth yn y diwydiannau creadigol a diwylliannol hefyd er mwyn datgloi'r potensial ar gyfer twf cynaliadwy yn ein his-sectorau.

Yn y cyd-destun hwn mae'r pwyntiau isod yn berthnasol ac mae'r MA yn annog sefydliadau i adolygu eu harferion presennol:

1. Arferion gwaith a chyflog yn cynnwys ehangu tâl salwch ac absenoldeb riant i weithwyr llawrydd, gan sicrhau cydraddoldeb – o ran rhwydi diogelwch a chefnogaeth – â'r telerau sydd ar gael i weithwyr traddodiadol.
2. Diogelu tâl trwy fesurau i warchod gweithwyr llawrydd rhag taliadau hwyr ac ansefydlogrwydd ariannol, yn cynnwys cryfhau'r gofynion ar gyfer talu'n brydlon.

# Meincnodau cyflog: Crynodeb o ddiweddariad 2025-26

| Meincnodau cyflog*   | Cynorthwydd | Swyddog/<br>Cydgysylltydd | Goruchwylydd/<br>Arweinydd tîm   | Rheolwr/<br>Pennaeth adran |
|--|-------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Gweinyddion (Attendants) /<br>Staff blaen tŷ / Staff diogelwch | 23,716      | 27,614                    | 32,802                           | 47,636                     |
| Technegwyr amgueddfa/ Staff rheoli adeiladau                   | 27,658      | 30,685                    | 39,678                           | 50,538                     |
| Codi arian/ Marchnata  | 27,659      | 33,132                    | 43,406                           | 54,977                     |
| Dysgu/ Rhaglennu/ Gwaith allanol                               | 26,932      | 30,376                    | 36,715                           | 51,141                     |
| Swyddogion cadwraeth   | 31,441      | 37,404                    | 45,935                           | 61,351                     |
| Curaduron/ Staff rheoli casgliadau                             | 26,682      | 32,838                    | 39,106                           | 59,157                     |
|  |             | Rheolwr/<br>Cyfarwyddwr   | Cyfarwyddwr/<br>Cyfarwyddwr grŵp |                            |
| Uwch-reolwyr / Cyfarwyddwyr/ Cyfarwyddwyr grwpiau              |             | 78,417                    | 96,397                           |                            |

Gellir defnyddio'r meincnodau hyn ar y cyd â ffynonellau cyngor eraill ar gyflogau yn y sector, fel ymchwil yr Institute of Conservation i gyflogau.

Seilir ein ffigurau ar yr ymchwil a ddiweddarwyd yn 2024 i raddfeydd cyflog amrywiaeth o swyddi ar wahanol lefelau, mewn amgueddfeydd o wahanol feintiau, mathau a lleoliadau.

Ffigurau'r chwarterl uchaf ar sail yr ymchwil hon yw'r rhain a chawsant eu haddasu i adlewyrchu chwyddiant. Rydym wedi defnyddio'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr yn cynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) fel y dangosydd chwyddiant mwyaf cynhwysfawr, yn hytrach na'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) neu'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI). Oddi mewn i hyn rydym hefyd wedi ceisio archwilio'r berthynas rhwng y CPIH a dyfarniadau cyflog y sector cyhoeddus, gan gydnabod nad yw pob amgueddfa'n perthyn i'r sector cyhoeddus.

Rydym wedi cymryd data 2024 a'i gynyddu i adlewyrchu codiadau oherwydd chwyddiant yn 2025-26, gan arwain at yr hyn y byddem yn disgwyl ei weld o ran tâl ym mlwyddyn ariannol 2025-26.

Mesurwyd y CPIH am y flwyddyn hyd at fis Rhagfyr 2025 a gwelwyd cynnydd o 3.6%.

\* Mae costau byw yn amrywio o fewn y DU. Dylai'r ffigur hwn fod yn llinell sylfaen cyn ystyried pwysoli ar gyfer Llundain, ac amrywiadau a marchnadoedd rhanbarthol.

**Llun ar y clawr blaen:** Amgueddfa  
Pitt Rivers, Prifysgol Rhydychen.  
Llun gan Ian Wallman