



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

35. Polisi Cyflog Enghreifftiol Mehefin 2013

UCAC

yr undeb sy'n
diogelu athrawon
a darlithwyr Cymru

Cysylltwch â'ch Swyddog Maes ar 01970 639 950 os oes gennych unrhyw ymholiadau pellach.

Rolant Wynne, Swyddog Maes y Gogledd – rolant@athrawon.com

Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin – dilwyn@athrawon.com

Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain – mererid@athrawon.com

Cynnwys

Cyflwyniad/Rhagarweiniad	3
Crynodeb o'r newidiadau	4
Polisi enghreifftiol	5
Atodiadau:	
1. Cyfrifoldebau Corff Llywodraethu / Awdurdod Lleol	17
2. Apelio yn erbyn penderfyniad cyflog	18
3. Pennu pwynt cyflog cychwynnol	19
4. Cais ac asesiad yr ysgol ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch	20
5. Swyddi Ymarferwyr Arweiniol	20
6. Lwfansau CAD ac AAA	20
7. Strwythur staffio yr ysgol	22
8. Newidiadau i gyflogau athrawon	23



1. Cyflwyniad / Rhagarweiniad

Er bod y mwyafrif o faterion yn ymwneud â byd addysg Cymru wedi'u datganoli mae telerau ac amodau gwaith athrawon yn cael eu pennu gan yr Adran Addysg (*Department for Education*) yn Llundain a'u hadolygu a'u cyhoeddi'n flynyddol yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol a Chanllawiau i Gyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (*School Teachers' Pay and Conditions Document and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*) (y **Ddogfen**).

Mae Llywodraeth San Steffan yn cyflwyno newidiadau sylweddol i Gyflogau Athrawon gan gynnwys disgwyl i benaethiaid a llywodraethwyr gymryd llawer mwy o gyfrifoldeb dros benderfyniadau cyflog. Bydd rhai newidiadau yn cael eu cyflwyno ym mis Medi 2013 a bydd Tâl yn ôl Perfformiad yn weithredol mewn ysgolion ar gyfer penderfyniadau cyflog Medi 2014, yn seiliedig ar gylch Rheoli Perfformiad 2013-14. Bydd disgwyl i benaethiaid gyflwyno argymhellion i'r Llywodraethwyr (Is-bwyllgor cyflog) am gyflog athrawon unigol, heb allu dibynnu ar arweiniad clir y rheolau statudol sydd wedi'u cyhoeddi yn fersiwn 2012 o'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol.

Mae'r Llywodraeth yn honni mai prwpas y newidiadau yw rhoi hyblygrwydd i ysgolion bydd o fantais i ysgolion a byd addysg. Cred UCAC, bydd defnyddio'r holl hyblygrwydd yn arwain at broblemau o fewn y gyfundrefn addysg a chreu llwyth gwaith ychwanegol gormodol i benaethiaid a llywodraethwyr. Cred UCAC bod ffordd o gyflawni holl ofynion y Ddogfen 2013, a hefyd cadw llawer o'r sicrwydd am gyflogau sydd o fudd i ysgolion, penaeithiaid, llywodraethwyr ac athrawon.

Mae'n hanfodol i ysgol allu denu athrawon (staff) i swyddi yn yr ysgol a hefyd i ysgogi athrawon (staff) presennol yr ysgol. Mae'n holl bwysig bod gan ysgol bolisi cyflog tryloyw a theg fydd yn sail ar gyfer cynllunio gweithlu'r ysgol, cynllunio ariannol doeth a hefyd diogelu arweinwyr yr ysgol (pennaeth a llywodraethwyr) rhag cyhuddiadau o ddisgrimineiddio, heriau am benderfyniadau cyflog, problemau recriwtio a chadw athrawon a llwyth gwaith gormodol ychwanegol. Bydd disgwyl i'r Corff Llywodraethu allu cyfiawnhau penderfyniadau cyflog a bydd lefel uwch o atebolrwydd nag oedd yn y gorffennol oherwydd bod mwy o hyblygrwydd o fewn y system.

Isod ceir crynodeb o'r newidiadau - Gweler Atodiad 8 am fanylion llawnach am y newidiadau ac, wrth gwrs, y Ddogfen 2013 ei hun. Mae'r newidiadau wedi'u cynnwys hefyd yn y Polisi Cyflog Enghreifftiol lle mae UCAC o'r farn bod hynny'n briodol/angenrheidiol.

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys polisi cyflog enghreifftiol at eich defnydd. Gobeithiwn bydd y polisi enghreifftiol yn eich cynorthwyo chi a'ch Corff Llywodraethu i baratoi polisi cyflog i ateb gofynion eich ysgol.

Crynodeb o'r newidiadau

Penderfyniadau cyflog yn weithredol 1 Medi 2013

- Prif Raddfa Gyflog – pwynt 1-6 yn para ar gyfer penderfyniadau cyflog Medi 2013.
- Y Raddfa Gyflog Uwch – pwynt U1-U3 yn para ar gyfer penderfyniadau cyflog Medi 2013.
- Cyflwyno categori newydd o swydd, Ymarferwyr Arweiniol (*Leading Practitioners*) – dewis yr ysgol p'un ai i greu swydd o'r fath. Yr ysgol i greu diffiniad (ond dylai fod ar gyfer person sydd yn arwain ar ddysgu ac addysgu), ystod cyflog (o fewn ffiniau penodol), gyda datblygiad cyflog pellach ar yr ystod cyflog yn seiliedig ar berfformiad.
- TLR3 gwerth £500 - £2,500 (**£505 - £2,525**) ar gyfer prosiectau byr dymor / dros dro yn unig
- Lwfansau recriwtio a chadw - cael gwared y terfyn amser tair blynedd.

Ar ôl Medi 2013

- Dim rhaid seilio cyflog aelod newydd o staff ar y cyflog blaenorol
- Cyflwyno Prif Ystod Cyflog, gydag isafswm ac uchafswm y Brif Raddfa Gyflog bresennol yn dod yn isafswm ac uchafswm y Brif Ystod Cyflog.
- Cyflwyno Ystod Cyflog Uwch gydag isafswm ac uchafswm y Raddfa Gyflog Uwch bresennol yn dod yn isafswm ac uchafswm yr Ystod Cyflog Uwch.
- Dileu'r rheolau trothwy presennol (sef y ceisiadau Trothwy); yr ysgol i greu proses ei hun ar gyfer ceisiadau i fynd ar yr Ystod Cyflog Uwch, gan gynnwys sut i wneud cais. Hawl gan unrhyw athro i gyflwyno o leiaf un cais mewn blwyddyn ysgol. Gall y pennaeth benodi rhywun arall yn gyfrifol am y broses o asesu ceisiadau.

1 Medi 2014

- Tâl yn ôl Perfformiad ar gyfer cynnydd mewn cyflog (seiliedig ar gylch Rheoli Perfformiad 2013-14)

Sylwer: Ar 27 Gorffennaf cyhoeddodd yr Ysgrifennydd Gwladol ei fwriad i dderbyn argymhellion y School Teachers' Review Body o 1% o godiad cyflog ar gyfer pob athro, yn amodol ar ymgynghoriad gyda rhanddeiliaid. Mae'n annhebygol bydd yr ymgynghoriad yn arwain at newid pellach. Rydym wedi cynnwys ffigurau perthnasol heb – ac yn cynnwys – yr 1% codiad cyflog, er hwylustod i chi.

Polisi Enghreifftiol ar gyfer pennu cyflogau athrawon yn cynnwys aelodau'r Tîm Arwain

Mabwysiadodd Corff Llywodraethu Ysgol_____ y polisi cyflog hwn ar _____.

Mae'r Polisi hwn wedi ei lunio gan y pennaeth mewn ymgynghoriad â'r staff a'u hundebau.

Mae'n weithredol o 1 Medi 2013 a chaiff ei adolygu cyn Medi 2015, neu'n gynharach os cyfyd yr angen.

Cwmpas a bwriad

Mae'r polisi hwn yn nodi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog athrawon/staff yr ysgol. Fe'i datblygwyd er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth gyfredol a gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD). Mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2013 a Chanllawiau i Gyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn datgan 'y dylai gweithdrefnau cyflog hefyd gyd-fynd ag egwyddorion bywyd cyhoeddus - gwrthrychedd, didwylledd ac atebolrwydd,' a dyma bwriad y polisi hwn.

Ymgynghorwyd â'r holl undebau llafur cydnabyddedig a staff yr ysgol yn ei gylch ac mae copi ar gael i bob aelod o staff ac yn yr Ystafell athrawon/_____. Bydd holl ddogfennau perthnasol sydd yn ymwneud â chyflog ac amodau gwaith ar gael i staff yr ysgol.

Y Corff Llywodraethu sydd â chyfrifoldeb am benderfyniadau cyflog yn yr ysgol hon ac mae'r Corff Llywodraethu wedi dirprwyo rhai o'r cyfrifoldebau i'r Panel Cyflog (gweler Atodiad 1). Y pennaeth sydd yn gyfrifol am roi cyngor i'r Panel Cyflog ar benderfyniadau cyflog. Y Corff Llywodraethu cyfan sydd â'r gair olaf am benderfyniadau.

Wrth fabwysiadu'r polisi hwn mae'r pennaeth a'r Corff Llywodraethu yn ymrwmo i (*gallwch nodi amcanion eich ysgol chi*), e.e.

- hybu recriwtio a chadw athrawon (staff) o'r radd flaenaf
- sicrhau bod dysgu ac addysg o fewn yr ysgol o safon uchel
- greu fframwaith teg, tryloyw a gwrthrychol ar gyfer penderfyniadau cyflog a sicrhau atebolrwydd
- sicrhau cyfleoedd cyfartal i bob aelod o staff yr ysgol

Deddfau cydraddoldeb

Mae'r polisi hwn yn ddarostyngedig i ddeddfau sydd yn gwarchod y gweithlu rhag gwahaniaethu ar sail hil, oedran, rhyw, tueddfryd rhywiol (boed yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu'n heterorywiol); bod yn berson trawsrywiol; anabledd (neu ar sail rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd); crefydd neu gred; eu bod newydd gael baban neu'n feichiog; eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

Dyma'r prif ddeddfau allweddol:

- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2000
- Rheoliadau gweithwyr Tymor Penodedig (Atal Triniaeth Lai Ffatriol) 2002
- Deddf Cydraddoldeb 2010

Disgrifiadau swyddi

Darperir disgrifiad swydd i bob aelod o staff ar adeg ei benodi/phenodi yn unol â Strwythur Staffio'r ysgol (Gweler Atodiad 7). Bydd y disgrifiad swydd yn sail i drafodaethau o fewn y drefn Rheoli Perfformiad. Bydd y disgrifiad swydd yn nodi'r cyfrifoldebau sy'n gyffredin i bob aelod o staff a rhai sy'n benodol i'r unigolyn ynghyd â manylion lefel y tâl. Anelir at adolygu'r disgrifiad swydd yn flynyddol a hynny mewn ymgynghoriad â'r aelod o staff gan wneud addasiadau yn ôl yr angen fel mae gofynion yr ysgol ac anghenion datblygiad proffesiynol yr unigolyn yn newid.

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Oherwydd cyflwyno'r newidiadau mae'n bwysicach nag erioed bod gan bob aelod o staff ddisgrifiad swydd cyfredol. Mae Canllawiau Llywodraeth Cymru ar Reoli Perfformiad i Athrawon (Dogfen 073/2012) yn nodi'n benodol y dylai gwerthuswr o fewn y broses 'fod yn gyfarwydd â disgrifiad swydd yr athro'. Mae'n bwysig felly bod cyfeiriad at y disgrifiad swydd yn yr Adolygiad Gwerthuso blynyddol.

I leihau'r baich gweinyddol mae'n bosibl llunio Disgrifiadau Swyddi mewn dwy ran – y rhan gyntaf yn amlinellu'r cyfrifoldebau sy'n gyffredin i bob athro/aelod o staff (yn aml mae gan y Siroedd dempled ar gyfer hyn) a'r ail ran yn nodi cyfrifoldebau penodol yr unigolyn ac unrhyw gydnabyddiaeth am hynny. Lle nad oes dogfen sirol i droi ati, awgrymir bod y disgrifiad swydd yn seiliedig ar y geiriad yn Adran 6 y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol sydd yn y fframwaith cytundebol y mae pob athro, yn cynnwys penaethiaid, yn gweithredu ynddo. Yn achos athrawon dylai'r disgrifiad swydd gyfeirio at y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol ac at y Safonau Athrawon wrth eu Gwaith/Arweinyddiaeth <http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/111004profstandardscy.pdf>.

Dylai unrhyw newid i ddisgrifiad swydd fod mewn ymgynghoriad llawn â'r aelod o staff. Mae'n hanfodol hefyd bod y disgwyliadau ar staff, sydd ar yr un lefel cyflog, yn gymharus. Rhaid gochel rhag rhestru cyfrifoldebau 'gwirfoddol' o fewn disgrifiad swydd a gochel, hyd y bo modd, rhag cynnwys gofynion amwys. Er ei bod hi'n arferol i gael cymal penagored o fewn disgrifiad swydd e.e. 'unrhyw ddyletswyddau rhesymol eraill ar gais y pennaeth' rhaid derbyn mai ar gyfer sefyllfaoedd arbennig y mae hyn ac nid cyfle i bentryrro dyletswyddau ychwanegol ganol blwyddyn.

Amodau cyflogi staff

Yr Awdurdod Lleol yw'r cyflogwr ond mae'r drefn benodi yn nwylo'r Corff Llywodraethu mewn ymgynghoriad â'r Awdurdod Lleol (gweler Atodiad 1).

Er bod y mwyafrif o faterion Addysg wedi'u datganoli i Gymru mae amodau cyflogaeth athrawon yn dal i gael eu pennu gan yr Adran Addysg (*Department for Education*) yn Llundain. Fodd bynnag mae'r 'Safonau proffesiynol diwygiedig ar gyfer ymarferwyr addysg yng Nghymru' a'r gofynion o ran Rheoli Perfformiad wedi dod o Lywodraeth Cymru ac yn benodol i Gymru.

<http://wales.gov.uk/docs/dcells/publications/111004profstandardscy.pdf>

Mynediad at gofnodion

Bydd copi o gofnodion llywodraethwyr yn ymwneud â chyflog ac amodau gwaith wedi'i lofnodi a'i ddyddio ar gael i'w ddarllen yn yr ysgol. Gall fod rhai eitemau wedi eu neilltuo oherwydd cyfrinachedd, er enghraifft, pan mae cyfeiriad at unigolion neu effaith penderfyniad ar unigolion.

Mae canllawiau ar gael ar wefan Llywodraethwyr Cymru.

Cyfrifoldebau'r Corff Llywodraethu: Pennu cyflog

Y Corff Llywodraethu sy'n gyfrifol am benderfyniadau am gyflog staff ond bydd gweithredu'r penderfyniadau yn nwylo'r Panel Cyflog a fydd yn derbyn argymhellion gan y pennaeth.

Bydd y Panel Cyflog yn sicrhau bod cyflog yr holl staff yn cael ei adolygu yn flynyddol. Rhaid cwblhau'r adolygiadau cyn 31 Hydref ar yr hwyraf, a bydd unrhyw newidiadau yn deillio ohonynt yn dod yn weithredol o'r 1 Medi cynt. Bydd y Corff Llywodraethu yn rhoi datganiad ysgrifenedig i'r staff yn nodi eu cyflog ac unrhyw fuddion ariannol eraill y mae ganddynt hawl i'w derbyn. Gellir cynnal adolygiadau ar adegau eraill o'r flwyddyn i adlewyrchu unrhyw newidiadau mewn amgylchiadau neu ddisgrifiad swydd a fydd yn arwain at newid y sail ar gyfer cyfrifo cyflog unigolyn. Rhoddir datganiad ysgrifenedig yn dilyn unrhyw adolygiad a bydd y datganiad yn rhoi gwybodaeth ynghylch sail yr adolygiad.

Bydd y Panel Cyflog yn pennu yr Ystod Cyflog ar gyfer unrhyw swydd wag cyn iddi gael ei hysbysebu. Bydd y Panel Penodi yn pennu y cyflog cychwynnol ar gyfer yr ymgeisydd llwyddiannus (gweler Atodiad 3).

Gwybodaeth a chyingor UCAC

Mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn berthnasol i athrawon a gyflogir gan Awdurdodau Lleol neu Gorff Llywodraethu ysgol. Rhaid i'r Corff Llywodraethu:

- fabwysiadu polisi sy'n nodi ar ba sail y mae'n pennu cyflog athrawon ac erbyn pa ddyddiad y bydd yn pennu adolygiad cyflog blynyddol athrawon
- pennu gweithdrefnau er mwyn delio â chwynion athrawon mewn perthynas â'u cyflog yn unol â Chod Ymarfer Acas
- pennu grŵp pennaeth yr ysgol a'r ystod ysgol unigol o fewn y grŵp hwnnw (7 pwynt colofn)
- pennu Ystod Cyflog dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol (5 pwynt)

Cyfrifoldebau'r pennaeth

- Cyfrifoldeb y pennaeth yw sicrhau bod y Polisi Cyflog hwn yn cael ei weithredu a hynny gyda chefnogaeth y Panel Cyflog. Bydd y pennaeth yn datblygu canllawiau clir ar gyfer perthnasu perfformiad â chyflog gan ymgynghori â'r staff a'u cynrychiolwyr undebol yn y broses honno.
- Bydd y pennaeth yn cyflwyno argymhellion i'r Panel Cyflog ar faterion cyflog ac yn sicrhau bod y wybodaeth angenrheidiol ar gael i gefnogi'r argymhellion hynny. Bydd cofnodion y Panel Cyflog yn cadarnhau bod y drefn wedi ei dilyn a phenderfyniadau wedi eu gwneud yn unol â'r Polisi. Bydd cofnodion sy'n cyfeirio at staff unigol yn gofnodion cyfrinachol.
- Bydd y pennaeth yn sicrhau bod pob aelod o staff yn gyfarwydd â'r Polisi hwn ac yn ei weithredu yn unol â'u cyfrifoldebau.

- Bydd y pennaeth yn sicrhau bod Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru 2011) a'r Canllawiau cysylltiedig (Dogfen 073/2012 Rheoli Perfformiad i Athrawon a Dogfen 074/2012 Rheoli Perfformiad i Benaethiaid) yn weithredol – gweler Polisi Rheoli Perfformiad yr ysgol.
- Bydd y pennaeth yn sicrhau y cedwir cofnod o argymhellion a phenderfyniadau fel bod tystiolaeth i ddangos fod pob penderfyniad yn deg a thryloyw. Bydd yn hysbysu staff am y broses, yr argymhellion a'r penderfyniadau.
- Bydd y pennaeth yn cymedroli amcanion staff i sicrhau eu bod yn deg a chyson ac yn cymedroli'r broses Rheoli Perfformiad eto i sicrhau tegwch a chysondeb.

Cyfrifoldebau'r athrawon

- Mae gan bob aelod o staff gyfrifoldeb dros bod yn rhan o drefn Rheoli Perfformiad yr ysgol. Bydd disgwyl i bob aelod o staff gadw cofnod o'i amcanion a chywain tystiolaeth o'u cyflawni – gweler Polisi Rheoli Perfformiad.
- Bydd rhai athrawon yn gweithredu fel Gwerthuswr i staff eraill o fewn y drefn Rheoli Perfformiad ac felly yn cyfrannu at yr argymhellion ar gyflog.
- Penderfyniad yr athro unigol yw pryd i wneud cais am symud i'r Ystod Cyflog Uwch a chyflwyno tystiolaeth i gefnogi'r cais hwnnw.

Diogelu cyflog

Pan fydd penderfyniad cyflog yn arwain at gyfnod o ddiogelu cyflog (neu'n debygol o arwain at gyfnod o ddiogelu cyflog) bydd y Corff Llywodraethu yn dilyn y camau a nodir yn y Ddogfen gyfredol. Rhoddir y wybodaeth perthnasol ynghylch y newid mewn cyflog cyn gynted â phosib ac heb fod yn hwyrach na mis ar ôl y penderfyniad.

Proses apel

Mae'n ofynnol i Gorff Llywodraethu bennu gweithdrefnau fydd yn caniatáu i athrawon wneud cwynion mewn perthynas â'u cyflog a hynny'n unol â Chod Ymarfer ACAS. Gweler Atodiad 2 am y camau i'w dilyn i apelio yn erbyn penderfyniad ynghylch cyflog.

Pennu cyflogau / Adolygu cyflog y Tîm Arwain

Cyflog y pennaeth

- Ar gyfer cyflog pennaeth mae'r ysgol yn Grŵp x ac mae'r Corff Llywodraethu wedi pennu yr ystod ysgol unigol yn bwyntiau x – xx ar y Raddfa Grŵp Arweinyddiaeth. Gosodir amcanion perfformiad sy'n gysylltiedig ag arweinyddiaeth a rheolaeth ysgol a chynnydd disgyblion yn flynyddol gan Banel o'r Corff Llywodraethu. Bydd y Panel yn gwerthuso perfformiad y pennaeth yn nhymor yr hydref yn erbyn yr amcanion hyn ac yn penderfynu ynghylch y pwynt cyflog ar gyfer y flwyddyn ysgol honno.

- Yn unol â'r Ddogfen bydd cyflog pennaeth adeg ei benodi / phenodi gyfwerth ag un o'r pedwar pwynt cyntaf ar yr Ystod Cyflog perthnasol. Bydd gan y Panel Penodi ddisgresiwn i bennu yr union bwynt ar sail profiad o weithio mewn swydd gyffelyb a/neu gymwysterau yr ymgeisydd llwyddiannus.

Cyflog dirprwy / pennaeth cynorthwyol

- Mae Ystod Cyflog y dirprwy/pennaeth cynorthwyol yn bwyntiau x – x ar y Raddfa Grŵp Arweinyddiaeth. Gosodir amcanion perfformiad sy'n gysylltiedig ag arweinyddiaeth a rheolaeth ysgol a chynnydd disgyblion yn flynyddol gan Banel o'r Corff Llywodraethu. Bydd y Panel yn gwerthuso perfformiad y dirprwy/pennaeth cynorthwyol yn nhymor yr hydref yn erbyn yr amcanion hyn ac yn penderfynu ynghylch y pwynt cyflog ar gyfer y flwyddyn ysgol honno.
- Yn unol â'r Ddogfen bydd cyflog dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol adeg ei benodi/phenodi gyfwerth ag un o'r tri phwynt cyntaf ar yr Ystod Cyflog perthnasol. Bydd gan y Panel ddisgresiwn i bennu yr union bwynt ar sail profiad o weithio mewn swydd gyffelyb a/neu gymwysterau yr ymgeisydd llwyddiannus.

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Mae'n rhaid i Ystod Cyflog y pennaeth ymestyn dros saith pwynt. Mae'n rhaid i Ystod Cyflog dirprwy/pennaeth cynorthwyol ymestyn dros bum pwynt.

Cyflog am weithredu dros dro fel aelod o'r Tîm Arwain

Mewn achos o athro yn cyflawni gwaith pennaeth, dirprwy neu bennaeth cynorthwyol dros dro yn unol â pharagraff 30 o'r Ddogfen, bydd y Panel Cyflog yn ystyried o fewn 4 wythnos o gychwyn y dyletswyddau a ddylid talu lwfans dros dro. Mewn achos o absenoldeb hir dymor wedi'i gynllunio bydd lwfans dros dro yn cael ei gytuno ymlaen llaw ac yn cael ei dalu o'r diwrnod cyntaf.

Bydd unrhyw athro sydd yn cytuno i weithredu fel pennaeth, dirprwy neu bennaeth cynorthwyol am 4 wythnos neu fwy yn derbyn cyflog yn seiliedig ar bwynt addas ar raddfa'r pennaeth, dirprwy neu bennaeth cynorthwyol, yn unol â phenderfyniad y Panel Cyflog. Ôl-delir y cyflog i ddyddiad cychwyn y dyletswyddau.

Cyflog athrawon sydd heb fod yn aelod o'r Tîm Arwain

Datblygiad cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad (Tâl yn ôl Perfformiad o 1 Medi 2014)

Bydd y Corff Llywodraethu yn dod i benderfyniad ar ddatblygiad Tâl yn ôl Perfformiad yn seiliedig ar gyfundrefn Rheoli Perfformiad yr ysgol. Bydd y pennaeth yn rhoi cyngor i'r Panel Cyflog yn seiliedig ar argymhelliad cyflog i unigolion yn dilyn y cylch rheoli perfformiad. Bydd yr ysgol yn defnyddio'r mesur perfformiad isod ar gyfer dod i benderfyniad gan ystyried lefel perfformiad yr unigolyn o'i gymharu'n unig gyda'i amcanion rheoli perfformiad personol.

e.e. Bydd athrawon yn gymwys i symud i fyny ar yr Ystod Cyflog perthnasol (hyd cyrraedd uchafswm yr Ystod Cyflog) os ydynt yn bodloni'r mwyafrif o'u hamcanion rheoli perfformiad ac asesir eu bod yn bodloni'r safonau perthnasol (safonau athrawon wrth eu gwaith).

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Mae UCAC o'r farn:

- bod datblygu system Tâl yn ôl Perfformiad teg a thryloyw i athrawon yn anodd iawn gan ystyried natur y swydd ac mae tystiolaeth ryngwladol (e.e. OECD) yn cefnogi'r ddatl hon
- na fyddai'n fuddiol i'r proffesiwn petai ysgolion yn gwahaniaethu lefelau datblygiad cyflog yn ôl mesurau perfformiad
- ei fod yn gwbl resymol i selio'ch barn am Dâl yn ôl Perfformiad ar ganlyniad y broses Rheoli Perfformiad ac amcanion yr unigolyn, yn unig, fel mesurau perfformiad
- ei fod yn rhesymol cael disgwyliadau gwahanol ar gyfer athrawon di-brofiad ac athrawon profiadaol o ran pa mor heriol dylai'r amcanion rheoli perfformiad fod ac o ran cyflawni'r safonau athrawon wrth eu gwaith
- y dylid ond gwrthod datblygiad cyflog os ydyw'r athro heb gyrraedd safon boddhaol, bod cofnod ysgrifenedig o hyn ar gael i'r athro a bod y sefyllfa wedi'i drafod a chyngor wedi'i roi

Bydd yr hyblygrwydd gan ysgolion i wahaniaethu ond mae UCAC o'r farn y byddai ceisio gwahaniaethu rhwng lefelau perfformiad athrawon unigol a chynnig datblygiad cyflog gwahaniaethol, yn arwain at broblemau, gan gynnwys agor y drws i heriau am benderfyniadau cyflog.

Ym marn UCAC gall ysgol ddod i benderfyniad gan ystyried lefel perfformiad yr unigolyn o'i gymharu'n unig gyda'i amcanion rheoli perfformiad personol a'r safonau athrawon wrth eu gwaith. Cred UCAC bod un diffiniad o fesur perfformiad yn ddigonol a does dim angen gwahaniaethu rhwng perfformiad athrawon at bwrpas cyflog.

Gall ysgol greu ei diffiniad ei hun ar gyfer mesur perfformiad a dod i benderfyniad am ddatblygiad/cynnydd cyflog – gweler yr enghraifft uchod.

Pennu cyflog ar gyfer athrawon ar y Brif Ystod Cyflog: gweithredol ar ôl 1 Medi 2013

Mae'r ysgol wedi mabwysiadu'r pwyntiau canlynol ar gyfer y Brif Ystod Cyflog:

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
1.	21,588	21,804
2.	23,295	23,528
3.	25,168	25,420
4.	27,104	27,376
5.	29,240	29,533
6.	31,552	31,868

Er mwyn symud i fyny ar y Brif Ystod Cyflog dilynir y trefniadau ar gyfer datblygiad cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad (Tâl yn ôl Perfformiad).

Bydd ANG sydd yn pasio'r blwyddyn sefydlu yn symud i'r ail bwynt ar Brif Ystod Cyflog yr ysgol.

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Er bod hawl gan ysgol osod athro ar unrhyw fan rhwng yr isafswm a'r uchafswm o'r Brif Ystod Cyflog, awgryma UCAC gadw'r pwyntiau cyfredol (gan gynnwys unrhyw godiad cyflog pellach) ar gyfer penderfyniadau cyflog 2014, er mwyn sicrhau tegwch a thryloywder. Bydd y penderfyniad i symud unigolyn i fyny ar y Brif Ystod Cyflog yn seiliedig ar y cylch rheoli perfformiad 2013-14 (gweler Tâl yn ôl Perfformiad).

Pennu cyflog ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch: gweithredol ar ôl 1 Medi 2013

Mae'r ysgol wedi mabwysiadu'r pwyntiau canlynol ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch:

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
U1.	34,181	34,523
U2.	35,447	35,802
U3.	36,756	37,124

Nodwch fanylion perthnasol ar gyfer eich ysgol.

- Dyddiad cau ceisiadau
- Sut i wneud cais
- Diffiniad yr ysgol o'r meini prawf ym mharagraff 17.2 o'r Ddogfen
- Y math o dystiolaeth a thros ba gyfnod
- Pwy fydd yn asesu ceisiadau
- Manylion am adborth: Pryd? Sut? ayyb.
- Unrhyw faterion perthnasol eraill, e.e. trefniadau mewn achos o absenoldeb hir dymor fel salwch neu gyfnod mamolaeth

Er mwyn symud i fyny ar yr Ystod Cyflog Uwch dilynir trefniadau'r ysgol ar gyfer datblygiad cyflog sy'n seiliedig ar berfformiad (Tâl yn ôl Perfformiad).

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Ar ôl 1 Medi 2013 (Cymru) bydd Ystod Cyflog Uwch yn bodoli yn lle Graddfa Gyflog Uwch, gydag isafswm ac uchafswm yn unig yn cael eu nodi yn y Ddogfen 2013. Mae'r Adran Addysg wedi cyflwyno rhagor o hyblygrwydd i'r system, sydd ym marn UCAC yn mynd i greu mwy o waith, nid llai o waith, a'i gwneud yn anoddach i ysgolion ac athrawon. Mae'r hyblygrwydd ychwanegol yn cynnwys:

- caniatáu i unrhyw athro wneud cais (nid dim ond athrawon sydd wedi cyrraedd uchafbwynt y Prif Raddfa / Brif Ystod Cyflog)
- caniatáu o leiaf un cais mewn blwyddyn
- sicrhau bod penderfyniadau, o hyn ymlaen, yn berthnasol ar gyfer yr ysgol lle cyflwynir y cais (creu mwy o waith ar gyfer athrawon rhan amser; gallu effeithio ar gyflog athrawon ar yr Ystod Cyflog Uwch wrth iddynt symud i weithio mewn ysgol arall)
- pob ysgol i greu ei system ei hun ar gyfer ceisiadau ac asesiadau (cred UCAC gallai fod yn fuddiol petai ysgolion o fewn yr un ALI yn gallu dod i gytundeb ar system gyffredin)
- pob ysgol i greu diffiniad ei hun o'r meini prawf yn y Ddogfen para. 17.2 a) a b)

Awgryma UCAC:

- gadw'r camau presennol ar y Raddfa Gyflog Uwch fel camau ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch (gweler y tabl uchod).
- bennu dyddiad cau penodol ar gyfer cyflwyno ceisiadau
- bennu diffiniad o'r meini prawf bydd yn cydnabod profiad a sgiliau ac yn mesur cyrhaeddiad yn erbyn Safonau Athrawon wrth eu Gwaith; mae'n debygol bydd angen 4-5 mlynedd o brofiad ar athro cyn cyrraedd y safonau sydd angen i symud i'r Ystod Cyflog Uwch; mae'r sawl sydd ar M5 / M6 mwyaf tebygol o gael y sgiliau perthnasol a chyrraedd y safonau perthnasol
- gadw'r arferion da sydd yn bodoli yn y broses bresennol, e.e. adborth ac amseru
- greu ffurflen gais syml a chynnwys copi o ffurflen gais yr ysgol yn atodiad y polisi cyflog

Ymarferwyr Arweiniol (o 1 Medi 2013)

Mae'r Corff Llywodraethu wedi penderfynu **creu/peidio creu** swyddi Ymarferwyr Arweiniol o fewn strwythur yr ysgol.

Os mai'r penderfyniad yw **creu swydd o'r fath bydd angen:**

- **diffiniad o natur y swydd yn seiliedig ar fodolu ar ddysgu ac addysgu (penderfynu ar ddyletswyddau, creu disgrifiad swydd a manyleb person)**
- **cofnod o'r Ystod Cyflog ar gyfer y swydd(i)**

Bydd symud ymlaen ar yr Ystod Cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn seiliedig ar gylich Rheoli Perfformiad yr unigolyn gan ddilyn yr un trefniadau ar gyfer Tâl yn ôl Perfformiad a nodir uchod.

Gwybodaeth a chyingor UCAC

Penderfyniad y Corff Llywodraethu a'r pennaeth yw creu / peidio â chreu swydd Ymarferwr Arweiniol. Does dim meini prawf cenedlaethol, heblaw mai prif bwrpas y fath swydd yw modelu ac arwain ar godi safonau addysgu. Dylid hysbysebu ac apwyntio yn ôl y drefn arferol.

Mae'r Ystod Cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn uwch na'r Ystod Cyflog Uwch £37,461 - £56,950 (**£37,836 - £57,802**). Cred UCAC ei fod yn bwysig ystyried y goblygiadau ariannol o greu'r fath swydd(i) a phwyso a mesur yn ofalus beth fyddai'r manteision ac anfanteision o greu'r fath swydd. Mae'n bosib y byddai ysgol yn elwa fwy o ddefnyddio'r arian ar gyfer un neu fwy TLR3 ar gyfer prosiectau dros dro.

Pennu cyflog sylfaenol ar ôl gwneud penodiad ar ôl 1 Medi 2013

Er mwyn pennu cyflog sylfaenol ar ôl gwneud penodiad bydd y Corff Llywodraethu yn penderfynu ar gyflog cychwynol swydd athro dosbarth gwag gan osod yr athro naill ai ar y Brif Ystod Cyflog neu'r Ystod Cyflog Uwch (gweler Atodiad 3).

Bydd y Corff Llywodraethu yn ystyried cyflog yr athro yn ei swydd bresennol cyn dod i benderfyniad am yr union gyflog ar gyfer y swydd, er mwyn cynnal lefelau cyflog a chaniatáu datblygiad cyflog priodol. Mae'r

Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i'r egwyddor o *pay portability*, sef diogelu cyflog hanesyddol a chaniatau cynnydd cyflog i'r sawl byddai wedi derbyn cynnydd cyflog wrth beidio symud ysgol.

Mae'r Corff Llywodraethu wedi sefydlu ystodau cyflog perthnasol ar gyfer swyddi athrawon dosbarth a delir ar y Brif Ystod Cyflog a'r Ystod Cyflog Uwch, fel a nodir uchod.

Bydd lwfansau ar gyfer cyfrifoldeb arbennig yn fater i'w benderfynu ar wahân.

Wrth apwyntio unigolyn i'w swydd gyntaf fel athro bydd yr ysgol yn gosod yr athro ar isafbwynt y Brif Ystod Cyflog ond gellir ystyried gosod yr athro ar bwynt uwch yn yr Ystod Cyflog yn dibynnu a oes ganddo(i) brofiad perthnasol mewn swydd(i) arall y gellir ei ystyried (gweler Atodiad 3).

Gwybodaeth a chyngor UCAC

O dan drefniadau'r Ddogfen 2013 nid oes rhaid diogelu lefel cyflog athro sydd yn symud i weithio mewn ysgol newydd ar ôl 1 Medi 2013. Bydd hyn yn berthnasol ar gyfer apwyntiadau ar ôl Medi 2013. Cred UCAC y byddai gweithredu'r newid hwn yn peryglu cyfleoedd ysgolion i recriwtio athrawon pan fydd swyddi'n dod yn wag ac yn gyffredinol bydd yn lleihau cyfleoedd i aelodau'r proffesiwn symud i swyddi newydd. Cred UCAC, felly, y byddai gweithredu'r "hyblygrwydd" hwn yn gwneud niwed i'r proffesiwn.

Ym marn UCAC, byddai'n ddoeth i ysgolion barhau i bennu cyflog sylfaenol athro gan ddilyn y broses a nodir yn Atodiad 3, sef trefniadau Dogfen 2012 – h.y. cadw'r *status quo*.

Athrawon rhan amser

- Os bydd athrawon yn cael eu cyflogi'n barhaus yn yr ysgol ond yn gweithio llai na diwrnod gwaith llawn neu lai nag wythnos waith llawn, fe'u gelwir yn weithwyr rhan-amser. Bydd y Corff Llywodraethu yn rhoi datganiad ysgrifenedig iddynt yn nodi eu hymrwymadau o ran amser gweithio a'r drefn a ddefnyddir i bennu eu cyflog.
- Yn ddibynnol ar ddarpariaethau'r trefniadau cyflog statudol bydd cyflog athro/athrawes rhan-amser yn cael ei bennu fel a ganlyn:
$$\text{(Nifer cyfnodau dysgu)} / \text{(nifer cyfnodau dysgu ar amserlen wythnosol yr ysgol)} \times \text{cyflog blwyddyn perthnasol.}$$
- Ni fydd yr amodau gwaith yn wahanol i amodau gwaith staff llawn amser a bydd yr amserlen yn cynnwys cyfnodau CPA *pro rata* a bydd yr oriau cyfeiriedig *pro rata*.

Athrawon rhybudd byr / cyflenwi

- Pan gyflogir athrawon o ddydd i ddydd neu ar fyr rybudd mewn ffordd arall, bydd eu cyflog yn cael ei bennu yn unol â'r trefniadau cyflog statudol ar gyfer athrawon eraill. I athrawon sy'n cael eu talu fesul diwrnod, bydd eu cyflog yn cael eu hasesu fel swm blynyddol, ei rannu â 195 a'i luosi â nifer y dyddiau a weithiwyd.
- I athrawon llanw sy'n gweithio llai na diwrnod llawn, bydd eu cyflog dyddiol yn cyfateb i'r cyfran o ddiwrnod/amserlen addysgu y maent wedi eu hymrwymo iddo. **Ym marn UCAC ni ddylai hyn fod yn llai na hanner diwrnod ar y tro.**
- Ni fydd yr amodau gwaith yn wahanol i amodau gwaith staff llawn amser a bydd yr amserlen yn cynnwys cyfnodau CPA *pro rata*.

Athrawon heb gymhwyso

Gwybodaeth a chynghor UCAC

Nid ydym yn gweld yr angen i gynnwys cyfeiriad at athrawon heb gymhwyso oni bai fod yr ysgol yn cyflogi athrawon sydd ar gwrs hyfforddi yn y gweithle. Bydd yr un egwyddorion yn berthnasol o ran pennu cyflog a datblygiad cyflog ond ar Ystod Cyflog athrawon heb gymhwyso (gweler Atodiad 3).

Lwfansau CAD

Nodwch unrhyw drefniadau perthnasol ar gyfer eich ysgol.

CAD1: (symiau penodol)

CAD2: (symiau penodol)

Bydd swyddi CAD1 a CAD2 yn dod o dan y drefn ddiogelu perthnasol ac os bydd newid yn strwythur staffio'r ysgol bydd yn arwain at newid mewn gwerth y lwfansau hyn.

CAD3: (symiau penodol)

Bydd cytundebau ar gyfer prosiectau o'r math yn cofnodi dyddiad cychwyn a therfyn y cyfrifoldeb a thalu'r lwfans. Ni fydd lwfansau CAD3 yn cael eu diogelu tu hwnt i hyd cytunedig y prosiect.

Gweler Atodiad 7 am strwythur staffio'r ysgol a manylion llawn swyddi lwfansau CAD yr ysgol.

Gwybodaeth a chynghor UCAC

Nid yw'r trefniadau ar gyfer CAD1 a CAD2 yn newid ar gyfer Medi 2013. Gall Gorff Llywodraethu dalu CAD1 heb fod yn llai na £7,323 (£7,397) a heb fod yn fwy na £12,393 (£12,517) y flwyddyn i athro dosbarth yn unol â'r meini prawf sydd wedi eu hamlinellu yn y Ddogfen. Gall Gorff Llywodraethu dalu CAD2 heb fod yn llai na £2,535 (£2,561) a heb fod yn fwy na £6,197 (£6,259) y flwyddyn i athro dosbarth yn unol â'r meini prawf sydd wedi eu hamlinellu yn y Ddogfen.

Os yn berthnasol, dylid cynnwys manylion am daliadau CAD1 a CAD2 yn eich polisi cyflog. Dylid nodi trefniadau cyfredol yr ysgol ar gyfer swyddi CAD1 a CAD2 gyda'r symiau perthnasol.

Mae'r Ddogfen 2013 yn cyflwyno CAD3 am y tro cyntaf. Gall Gorff Llywodraethu dalu CAD3 heb fod yn llai na £500 (£505) a heb fod yn fwy na £2,500 (£2,525) y flwyddyn i athro dosbarth yn unol â'r meini prawf sydd wedi eu hamlinellu yn y Ddogfen. Mae'r lwfans CAD3 newydd ar gyfer prosiectau dros dro yn unig.

Cyn dyfarnu CAD3 dylai'r Corff Llywodraethu sicrhau bod y dyletswydd yn cynnwys cyfrifoldeb sylweddol nad yw'n ofynnol gan bob athro dosbarth a'i fod:

- yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu;
- yn mynnu bod yr athro yn arfer barn a sgiliau proffesiynol
- yn effeithio ar gynnydd addysgol disgyblion heblaw'r dosbarthiadau neu'r grwpiau o ddisgyblion a neilltuwyd i'r athro.

Os bydd yr ysgol yn penderfynu creu swyddi CAD3 dylid nodi diffiniad yr ysgol o brosiect tymor byr. Mae'n ofynnol cyflwyno hysbysiad ysgrifenedig i athrawon yn datgan swm y taliad, y rheswm dros y taliad a dyddiad terfyn y taliad.

Lwfans Anghenion Addysg Arbennig

Nodwch unrhyw drefniadau perthnasol ar gyfer eich ysgol.

Gwybodaeth a chyngor UCAC:

Os yn berthnasol, dylid cynnwys manylion am daliadau Lwfans AAA. Gall Gorff Llywodraethu dalu lwfans AAA heb fod yn llai na £2,001 (£2,022) a heb fod yn fwy na £3,954 (£3,994) y flwyddyn i athro dosbarth yn unol â'r meini prawf sydd wedi eu hamlinellu yn y ddogfen (gweler Atodiad 6).

Mae'n ofynnol cyflwyno hysbysiad ysgrifenedig i athrawon yn datgan swm y taliad a'r rheswm dros y taliad.

Buddiannau ychwanegol / Taliadau ychwanegol

Nodwch unrhyw drefniadau perthnasol ar gyfer eich ysgol.

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Gall Gorff Llywodraethu wneud taliadau ychwanegol perthnasol oherwydd problemau recriwtio a chadw staff mewn maes prinder, gweithgareddau megis datblygiad proffesiynol parhaus, eu gweithgareddau dysgu nad ydynt yn ystod oriau ysgol, cyfrannu at ddarparu hyfforddiant cychwynnol athrawon.

Cymhellion a Buddiannau Recriwtio a Chadw: gall y Corff Llywodraethu wneud cymhellion a buddiannau recriwtio a chadw staff ar ffurf cymorth ariannol, cefnogaeth neu fuddiannau eraill.

Mae'n ofynnol i'r Corff Llywodraethu nodi'n glir o'r cychwyn ddisgwyliadau unrhyw gymhellion a buddiannau a dyddiad adolygu'r trefniant. O 1 Medi 2013 ni fydd terfyn amser penodol ar gyfer cymhellion a buddiannau Recriwtio a Chadw ond bydd angen cofnodi hyd disgwylidig unrhyw gymhellion a buddiannau o'r fath a dyddiad yr adolygiad ffurfiol sy'n dynodi pryd y gellir eu dileu.

Trefniadau aberthu cyflog (*salary sacrifice*): gall athro ildio'r hawl i gael rhan o'i gyflog gros am fudd amgen. Gall gynnwys: taleb gofal plant, cynllun teithio beic, cynllun ffôn symudol. Bydd y budd penodol hwnnw wedi ei eithrio o dreth incwm.

Monitro effaith y polisi

Dylid monitro effaith y polisi trwy gadw trosolwg o gynnydd/datblygiad cyflog o fewn yr ysgol a sicrhau nad yw athrawon sydd yn perthyn i un o'r grwpiau a enwyd ar dudalen 5 (Deddfau Cydraddoldeb) yn cael eu hanfanteisio.

Nodwch unrhyw drefniadau perthnasol ar gyfer eich ysgol.

Gwybodaeth a chyngor UCAC

Mae dyletswydd ar Gorff Llywodraethu i fonitro unrhyw newidiadau cyflog. Dylai unrhyw benderfyniad gan y Corff Llywodraethu fynd law yn llaw ag asesiad effaith cydraddoldeb.

I'r perwyl hwnnw argymhellir bod gan un aelod o'r Corff Llywodraethu gyfrifoldeb am sicrhau cydraddoldeb yn yr ysgol. Gallai fod yn aelod o'r Panel Cyflog neu'n aelod o'r Corff Llywodraethu ehangach.

Gall yr Awdurdod Lleol gynnig cefnogaeth, cyngor ac arweiniad pan fo amheuaeth ynglŷn ag effaith gweithredu'r polisi yn yr ysgol.

Atodiad 1

Cyfrifoldebau'r Corff Llywodraethu / Awdurdod Lleol

Penodi Staff

- Yr Awdurdod Lleol yw'r cyflogwr ond mae'r drefn benodi yn nwylo'r Corff Llywodraethu mewn ymgynghoriad â'r Awdurdod.
- Dylai fod gan y Corff Llywodraethu Banel Penodi ar gyfer penodiadau a pholisi/canllawiau sy'n nodi'r prosesau a'r cyfrifoldebau. Dirprwyir bwerau llawn i'r Panel hwn gan y Corff Llywodraethu fel arfer . Mae'n arferol i'r Awdurdod Lleol anfon Swyddog i gynghori'r Panel pan benodir pennaeth neu ddirprwy.
- Mae'r Gwasanaethau Masnachol yn cyflogi rhai o'r staff ategol ac fel arfer yn cynnwys y Pennaeth a'r Cadeirydd yn y broses benodi.
- Mae'r Awdurdod Lleol yn cyflogi rhai staff ategol e.e. i roi cynhaliath AAA yn yr ysgol mewn cydweithrediad â'r ddarpariaeth sirol. Ymgynghorir â'r ysgol fel arfer ynghylch y penodiadau hyn.

Diswyddo Staff

- Gweithredir yn unol â chanllawiau ac arweiniad yr Awdurdod Lleol mewn achos o ymddiswyddo a diswyddo, yn cynnwys
 - Diswyddo Oherwydd Gormodedd
 - Y Drefn Ddisgyblu
 - Y Drefn Medrusrwydd

Cofrestru

Mae'n ofynnol i bob athro/athrawes a gyflogir gan yr ysgol fod wedi cofrestru gyda Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Mae'r Corff Llywodraethu yn disgwyl i'r Pennaeth wirio hyn pan fo'n gwneud unrhyw benodiad parhaol neu dros dro. Nid yw hynny yn ymarferol bob amser wrth gyflogi staff llanw tymor byr. (Mae athro/athrawes sydd wedi ei gofrestru efo'r CACC wedi derbyn archwiliad CRB / DBS *Disclosure and Barring Service*)

Swyddi Ategol

- Mae cyflogaeth staff ategol yr ysgol yn seiliedig ar amodau gwaith staff Llywodraeth Leol. Bydd pob aelod o staff ategol yr ysgol wedi derbyn archwiliad CRB / DBS gan yr Awdurdod/Ysgol.

Cyflogau

- Bydd y Corff Llywodraethu yn Creu Panel Cyflog i ddod i benderfyniad am faterion cyflog. Bydd y Pennaeth yn cyflwyno argymhellion i'r Panel Cyflog ar faterion cyflog ac yn sicrhau bod y wybodaeth angenrheidiol ar gael i gefnogi'r argymhellion hynny. Bydd cofnodion y Panel Cyflog yn cadarnhau bod y drefn wedi ei dilyn a phenderfyniadau wedi eu gwneud yn unol â'r Polisi. Bydd cofnodion sy'n cyfeirio at staff unigol yn gofnodion cyfrinachol.
- Telir cyflog y mwyafrif o'r staff yn fisol drwy drefniant gyda'r Awdurdod Lleol. Caiff rhai deiliaid swyddi ategol eu talu bob wythnos/pythefnos. Telir yn uniongyrchol i gyfrif banc.

- Wrth wneud penderfyniadau yn ymwneud â chyflog bydd y Corff Llywodraethu yn cydymffurfio â'r deddfau cyflogaeth sy'n gyfredol ar y pryd.

Atodiad 2 : Apelio yn erbyn penderfyniad cyflog

Gall athro/athrawes apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad o ran eu cyflog neu unrhyw benderfyniad arall a wneir gan y Corff Llywodraethu (neu banel/bwyllgor neu unigolyn yn gweithredu gydag awdurdod dirprwyedig) sy'n effeithio ar eu cyflog. Mae'r rhestr sy'n dilyn yn cynnwys y rhesymau arferol dros ofyn am gael adolygu penderfyniad cyflog;

Bod y person neu'r pwyllgor/panel a wnaeth y penderfyniad:

- wedi cymhwyso unrhyw ddarpariaeth yn y Ddogfen yn anghywir
- wedi methu rhoi ystyriaeth briodol i arweiniad statudol
- wedi methu rhoi ystyriaeth briodol i dystiolaeth berthnasol
- wedi ystyried dystiolaeth amherthnasol neu anghywir
- yn rhagfarnllyd; neu
- wedi gwahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn yr athro/athrawes mewn rhyw ffordd arall

Bydd y trefniadau apêl fel a ganlyn:

1. Yr athro/athrawes yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r penderfyniad cyflog a sail y penderfyniad lle bo hynny'n berthnasol.
2. Os yw'r athro/athrawes yn anfodlon, dylai geisio datrys hyn trwy drafod y mater yn anffurfiol gyda'r sawl a wnaeth y penderfyniad o fewn deg diwrnod gwaith i'r penderfyniad.
3. Ble nad yw hyn yn bosib, neu os bydd yr athro/athrawes yn parhau'n anfodlon, gall ddilyn proses apelio ffurfiol.
4. Dylai pwyllgor apêl y Panel Cyflog gynnwys tri aelod o'r Corff Llywodraethu nad ydynt wedi bod ag unrhyw ran yn y broses cyn hynny.
5. Dylai'r athro/athrawes ysgrifennu i nodi ar ba sail y mae'n cwestiynu'r penderfyniad cyflog a'i anfon at y person (neu'r pwyllgor) a wnaeth y penderfyniad, o fewn deg diwrnod gwaith i dderbyn yr hysbysiad am y penderfyniad y mae'n apelio yn ei erbyn neu ganlyniad y drafodaeth y cyfeirir ati yng nghymal 2 uchod.
6. Dylai'r pwyllgor neu'r person a wnaeth y penderfyniad ddarparu gwrandawriad o fewn deg diwrnod gwaith ar ôl derbyn y seiliau ysgrifenedig dros gwestiynu'r penderfyniad cyflog, er mwyn ei ystyried a rhoi cyfle i'r athro/athrawes gyflwyno sylwadau yn bersonol. Yn dilyn y gwrandawriad dylai'r gweithiwr/gweithwraig dderbyn hysbysiad ysgrifenedig yn nodi penderfyniad y gwrandawriad a'r hawl i apelio.
7. Dylai unrhyw apêl gael ei wrando gan banel o dri llywodraethwr nad oeddent yn rhan o'r penderfyniad gwreiddiol, fel arfer o fewn 20 diwrnod gwaith i dderbyn yr hysbysiad apêl ysgrifenedig. Rhoddir cyfle i'r athro/athrawes gyflwyno sylwadau yn bersonol. Rhoddir penderfyniad y panel apêl yn ysgrifenedig, a lle gwrthodir yr apêl bydd yn cynnwys nodyn yn egluro'r dystiolaeth a gafodd ei ystyried a'r rhesymau dros y penderfyniad.

Atodiad 3: Pennu pwynt cyflog cychwynnol

- Un pwynt ar y Brif Raddfa / Brif Ystod Cyflog am bob blwyddyn o wasanaeth fel athro/athrawes cymwysedig.
- Un pwynt ar y Raddfa / Ystod Cyflog am bob cyfnod o dair blynedd a dreuliyd y tu allan i addysgu ond yn gweithio mewn maes yn ymwneud â hyfforddiant neu yn gweithio â phlant/pobl ifanc.
- Nid yw'n debygol y bydd yr ysgol yn penodi athrawon heb gymhwysu. Pe digwydd hynny fe bennir y pwynt cyflog y pryd hynny yn ôl yr amgylchiadau, ac yn seiliedig ar Raddfa / Ystod Cyflog athrawon heb gymhwysu.
- Yn unol â'r Ddogfen bydd cyflog pennaeth adeg ei benodi/ phenodi yn gyfwerth ag un o'r pedwar pwynt cyntaf ar yr ystod cyflog perthnasol. Bydd gan y Panel Penodi y disgrisiwn i bennu yr union bwynt ar sail profiad o weithio mewn swydd gyffelyb a/neu gymwysterau yr ymgeisydd llwyddiannus.
- Yn unol â'r Ddogfen bydd cyflog dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol adeg ei benodi/ phenodi yn gyfwerth ag un o'r tri phwynt cyntaf ar yr ystod cyflog perthnasol. Bydd gan y Panel y disgrisiwn i bennu yr union bwynt ar sail profiad o weithio mewn swydd gyffelyb a/neu gymwysterau yr ymgeisydd llwyddiannus.

Prif Raddfa Gyflog 1 Medi 2013

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
1.	21,588	21,804
2.	23,295	23,528
3.	25,168	25,420
4.	27,104	27,376
5.	29,240	29,533
6.	31,552	31,868

Uwch Raddfa Gyflog

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
U1.	34,181	34,523
U2.	35,447	35,802
U3.	36,756	37,124

Prif Ystod Cyflog ar ôl 1 Medi 2013

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
1.	21,588	21,804
2.	23,295	23,528
3.	25,168	25,420
4.	27,104	27,376
5.	29,240	29,533
6.	31,552	31,868

Ystod Cyflog Uwch ar ôl 1 Medi 2013

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
U1.	34,181	34,523
U2.	35,447	35,802
U3.	36,756	37,124

Graddfa Athrawon Anghymwysedig 1 Medi 2013

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
1.	15,817	15,976
2.	17,657	17,834
3.	19,497	19,692
4.	21,336	21,550
5.	23,177	23,409
6.	25,016	25,267

Ystod Cyflog Athrawon Anghymwysedig ar ôl 1 Medi 2013

	£	yn cynnwys 1% codiad cyflog
1.	15,817	15,976
2.	17,657	17,834
3.	19,497	19,692
4.	21,336	21,550
5.	23,177	23,409
6.	25,016	25,267

Atodiad 4: Proses yr ysgol ar gyfer cais ac asesiad ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch

Atodwch ffurflen gais yr ysgol ac unrhyw fanylion perthnasol.

Atodiad 5: Swyddi Ymarferwyr Arweiniol

Os bydd yr ysgol yn cynnwys swydd yn strwythur staffio'r ysgol, nodwch

- y diffiniad(au) perthnasol o'r swydd(i)
- Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol yr ysgol ar gyfer y swydd(i) unigol

Atodiad 6: Lwfansau CAD ac AAA

CAD1 a CAD2

Ar ôl penderfynu dyfarnu CAD, rhaid i'r corff perthnasol bennu a yw'n mynd i ddyfarnu CAD cyntaf ("CAD1") neu ail CAD ("CAD2"), a'i werth, yn unol â'i bolisi cyflog, ar yr amod:

- na chaiff gwerth blynyddol CAD1 fod yn llai na £7,323 (£7,397) nac yn fwy na £12,393 (£12,517);
- na chaiff gwerth blynyddol CAD2 fod yn llai na £2,535 (£2,561) nac yn fwy na £6,197 (£6,259); ac
- os bydd y corff perthnasol yn dyfarnu CADau o wahanol werthoedd blynyddol i ddau athro neu fwy, y gwahaniaeth lleiaf yn y gwerth blynyddol fydd £1,500 rhwng pob dyfarniad CAD1 a £1,500 rhwng pob dyfarniad CAD2.

Cyn dyfarnu CAD, rhaid i'r corff perthnasol fod yn fodlon bod dyletswyddau'r athro yn cynnwys cyfrifoldeb sylweddol nad yw'n ofynnol gan bob athro dosbarth a'i fod:

- yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu;
- yn mynnu bod yr athro yn arfer barn a sgiliau proffesiynol
- yn mynnu bod yr athro yn arwain, yn rheoli ac yn datblygu pwnc neu faes cwricwlwm; neu'n arwain ac yn rheoli datblygiad disgyblion ar draws y cwricwlwm

- (ch) yn effeithio ar gynnydd addysgol disgyblion heblaw'r dosbarthiadau neu'r grwpiau o ddisgyblion a neilltuwyd i'r athro; ac
- (d) yn cynnwys arwain, datblygu a gwella arfer addysgu staff eraill.

Yn ogystal, cyn dyfarnu CAD1, rhaid i'r corff perthnasol fod yn fodlon hefyd bod y cyfrifoldeb sylweddol yn cynnwys cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl.

CAD3

Rhaid i'r corff perthnasol ddyfarnu CAD3 heb fod yn llai na £500 (£505) nac yn fwy na £2,500 (£2,525) tymor penodol i athro dosbarth ar gyfer prosiectau gwella ysgolion â therfyn amser clir, neu gyfrifoldebau allanol "one-off." Dylid sefydlu hyd y tymor o'r dechrau.

Cyn dyfarnu CAD3 dylai'r Corff Llywodraethu sicrhau bod y dyletswydd yn cynnwys cyfrifoldeb sylweddol nad yw'n ofynnol gan bob athro dosbarth a'i fod:

- a) yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu;
- (b) yn mynnu bod yr athro yn arfer barn a sgiliau proffesiynol
- (ch) yn effeithio ar gynnydd addysgol disgyblion heblaw'r dosbarthiadau neu'r grwpiau o ddisgyblion a neilltuwyd i'r athro.

Telir taliadau CAD *pro rata* i athrawon rhan amser.

Lwfans Anghenion Addysgol Arbennig

Telir lwfans AAA heb fod yn llai na £2001 (£2,022) a heb fod yn fwy na £3954 (£3,994).

Rhaid dyfarnu lwfans AAA i athro dosbarth

- (a) mewn unrhyw swydd AAA sy'n mynnu cymhwyster AAA gorfodol
- (b) mewn ysgol arbennig;
- (c) sy'n addysgu disgyblion mewn un dosbarth neu uned arbennig ddynodedig neu fwy mewn ysgol neu, yn achos athro digyswllt, mewn uned neu wasanaeth awdurdod lleol;
- (ch) mewn unrhyw leoliad nad yw'n ddynodedig (gan gynnwys unrhyw uned cyfeirio disgyblion) sy'n cyfateb gyda dosbarth neu uned arbennig ddynodedig, lle bydd y swydd -
 - (i) yn cynnwys elfen sylweddol o wneud gwaith uniongyrchol gyda phlant ag anghenion addysgol arbennig;
 - (ii) yn mynnu bod athro'n arfer barn a sgiliau proffesiynol wrth addysgu plant ag anghenion addysgol arbennig; ac
 - (iii) yn ymwneud yn fwy ag addysgu plant ag anghenion addysgol arbennig nag sy'n ofyniad arferol i athrawon drwy'r ysgol gyfan neu'r uned yn yr ysgol neu, yn achos athro digyswllt, yr uned neu'r gwasanaeth.

Os telir lwfans AAA, rhaid i'r corff perthnasol bennu gwerth y lwfans ar y pryd, gan ystyried strwythur darpariaeth AAA yr ysgol a'r ffactorau canlynol-

- (a) a oes angen unrhyw gymwysterau gorfodol ar gyfer y swydd;
- (b) cymwysterau neu arbenigedd yr athro sy'n berthnasol i'r swydd; a
- (c) gofynion cymharol y swydd.

Atodiad 7: Strwythur staffio yr ysgol

Mae'r strwythur hwn wedi ei gynllunio

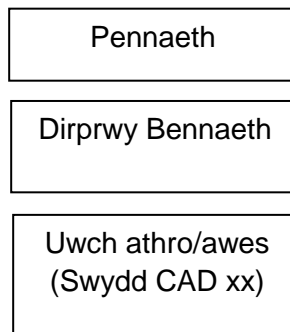
- a) fel modd i ymgyrraedd at nodau ac amcanion yr ysgol
- b) i gryfhau y dulliau dysgu ac addysgu yn yr ysgol
- c) i ddefnyddio athrawon ar gyfer dysgu ac addysgu
- ch) i godi safonau
- d) i fod yn deg, yn glir ac yn dryloyw
- dd) i wneud y defnydd mwyaf effeithiol o holl adnoddau'r ysgol

Graddfeydd cyflog a lefelau CAD:

Mae'r Corff Llywodraethu'n argymhell y bydd swyddi yn yr ysgol naill ai:

- Yn swyddi arweinyddol gydag ystod cyflog addas ar y Raddfa Arweinyddol (o fewn ISR yr ysgol)
- Yn swyddi Cyfrifoldebau Dysgu ac Addysgu ar y lwfansau ychwanegol canlynol – CAD xxxx
- Yn swyddi cyfrifoldebau AAA ar y lwfans canlynol: Lwfans AAA xxxx
- Yn swyddi athrawon ar y Raddfa / Ystod Cyflog neu'r Brif Raddfa Gyflog / Ystod Cyflog Uwch fel bo'n briodol
- Yn swyddi staff cefnogol yn unol â chanllawiau graddfeydd cyflog cyfredol yr ALI.

Diagram o strwythur enghreifftiol:



Athro / Athrawes	Athro / Athrawes	Athro / Athrawes	Athro / Athrawes	Athro / Athrawes
------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Goruchwylwyr Awr Ginio	Cymhorthydd Dosbarth	Cymhorthydd Cefnogi AAA	Cymhorthydd Dosbarth Lefel Uwch	Cymhorthyddion Gweinyddol Lleihau Baich	Ysgrifenyddes
------------------------	----------------------	-------------------------	---------------------------------	---	---------------

Atodiad 8: Newidiadau i gyflogau athrawon

Tâl yn ôl Perfformiad

- Bydd penderfyniadau cyflog ar gyfer Medi 2014 yn seiliedig ar berfformiad. Bydd trefn rheoli perfformiad 2013-14 yn rhan allweddol o'r broses o benderfynu ar gyflog unigolion ar gyfer mis Medi 2014.
- Mae'r School Teachers' Review Body wedi nodi disgwyliad cyffredinol bod athrawon yn symud ymlaen o ran cyflog yn ystod eu gyrfa (er, gall hyn olygu ar adegau gwahanol i'w gilydd). Mae'r fersiwn ddrafft o'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2013 ar gyfer mis Medi yn nodi "*continued good performance as defined by an individual school's pay policy should give a classroom teacher an expectation of progression to the top of their pay range.*" Bydd disgwyl i bob ysgol ddiffinio beth fydd yn caniatáu i unigolyn gael cynnydd cyflog yn seiliedig ar berfformiad.

Mae Llywodraeth San Steffan yn dadlau bydd hyn yn rhoi llawer mwy o hyblygrwydd i benaethiaid a Llywodraethwyr. Ond cred UCAC y bydd yn arwain at lwyth gwaith ychwanegol swmpus i arweinwyr ysgol a llywodraethwyr, perygl o fwy o gwynion am gyflog (*pay grievances*) ac effaith negyddol iawn ar forâl yn gyffredinol os gwneir defnydd o'r holl "hyblygrwydd," honiadol fydd ar gael i ysgolion.

Beth yw'r sefyllfa ar gyfer penderfyniadau cyflog 1 Medi 2013?

Prif raddfa gyflogau (pwynt 1-6) – Medi 2013

- Bydd y trefniadau presennol ar gyfer cyflog athrawon cymwysedig ar y brif raddfa gyflogau yn parhau ar gyfer penderfyniadau cyflog (*salary determinations*) Medi 2013.
- Bydd y pwyntiau cynnydd gorfodol (*mandatory pay points*) o'r brif raddfa (pwynt 1-6) yn cael eu defnyddio am y tro olaf, yn statudol, ar gyfer pennu cyflog mis Medi 2013.
- Gall unrhyw un sydd ar bwynt 1-5 o'r brif raddfa ddisgwyl symud ymlaen un pwynt ar 1 Medi 2013, os bydd safon eu gwaith yn foddhaol (h.y. os nad ydynt ar gamau medrusrwydd).

Uwch raddfa gyflogau (croesi'r Trothwy) – Medi 2013

- Bydd y trefniadau presennol ar gyfer cyflog athrawon cymwysedig ar yr uwch raddfa gyflogau yn parhau ar gyfer penderfyniadau cyflog (*salary determinations*) Medi 2013.
- Bydd rhaid i'r sawl sydd yn dymuno gwneud cais i groesi'r Trothwy i'r uwch raddfa (yng Nghymru) ar 1 Medi 2013, gyflwyno'r cais cyn 31 Awst 2013.
- Mae UCAC yn cynghori aelodau i gyflwyno'r cais cyn hyn er mwyn caniatáu amser i'r pennaeth gyflawni'r asesiad a sicrhau bod y cyflog yn cael ei dalu o fis Medi 2013 ymlaen.
- Os yw'n amser i unigolyn symud i fyny ar y brif raddfa i U2 neu U3 dylid atgoffa'r ysgol o hynny cyn mis Awst 2013, er mwyn rhoi cyfle i'r ysgol ddod i benderfyniad cyn mis Medi 2013. (Cyngor yr Undeb yw bod yr unigolion hyn yn gwneud cais o'r fath trwy lythyr a hynny cyn diwedd y tymor ysgol presennol.)

Ystod Cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol (*Leading Practitioners*)

- Bydd yr Ystod Cyflog newydd hwn yn bodoli o 1 Medi 2013. Mae'n caniatáu i ysgolion greu swydd arbennig sy'n talu hyd at £56,000.
- Bydd angen i'r pennaeth a'r llywodraethwyr benderfynu os oes angen swydd o'r fath yn rhan o strwythur staffio'r ysgol ac os oes, beth fydd union gyfrifoldebau'r swydd.
- Y llywodraethwyr bydd yn penderfynu ar ystod cyflog (fydd yn uwch na'r Ystod Cyflog Uwch) a'r union gyflog ar gyfer y swydd.
- Bydd disgwyl i'r pennaeth wneud argymhellion i'r llywodraethwyr cyn iddynt ddod i benderfyniad.

Trefniadau cyflog Arweinwyr Ysgol

- Bydd y trefniadau presennol am gyflog Arweinwyr Ysgol yn parhau ym mis Medi 2013.

Lwfansau CAD

- Bydd y trefniadau presennol ar gyfer Lwfansau CAD1 a CAD2 yn parhau ym mis Medi 2013.
- Mae'r Llywodraeth yn cyflwyno CAD3 ym mis Medi 2013 sef CAD dros dro, gwerth £500-£2,500, ar gyfer prosiectau dros dro. Bydd rhaid bod yn ofalus iawn wrth ddiffinio cyfrifoldeb dros dro er mwyn peidio â thanseilio gwaith a chyflog athrawon sydd â chyfrifoldebau parhaol.
- Bydd rhai o'r meini prawf gorfodol ar gyfer lwfansau CAD1 a 2 yn berthnasol i CAD3, sef y meini prawf canlynol: .
 - yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu;
 - yn mynnu bod yr athro yn arfer barn a sgiliau proffesiynol
 - yn effeithio ar gynnydd addysgol disgyblion heblaw'r dosbarthiadau neu'r grwpiau o ddisgyblion a neilltuwyd i'r athro; ac

Lwfansau Anghenion Addysg Arbennig – Medi 2013

Bydd y trefniadau presennol ar gyfer lwfansau Anghenion Addysg Arbennig yn parhau ym mis Medi 2013.

Buddiannau recriwtio a chadw – Medi 2013

- Bydd rhywfaint mwy o hyblygrwydd o ran buddiannau recriwtio a chadw e.e. dim cyfyngu i dair mlynedd.

Newidiadau yn dilyn penderfyniadau cyflog Medi 2013

Y Brif Ystod Cyflog

- Bydd Prif Ystod Cyflog (*main pay range*) yn disodli'r Prif Raddfa Gyflog (*main pay scale*). Bydd y 6 phwynt yn diflannu fel pwyntiau statudol, a'r pwynt isaf ac uchaf, yn unig, yn parhau fel isafswm ac uchafswm yr ystod cyflog. Ni fydd unrhyw bwyntiau gorfodol (*mandatory pay points*) ar gyfer profiad.

- Y llywodraethwyr fydd yn penderfynu yr union gyflog ar gyfer pob unigolyn rhwng isafswm ac uchafswm yr Ystod Cyflog.
- Gall y llywodraethwyr benderfynu cadw'r pwyntiau presennol o fewn polisi cyflog yr ysgol, ond bydd hyn yn benderfyniad ar gyfer pob ysgol unigol.
- Y llywodraethwyr fydd yn gwneud penderfyniadau am symud unigolion yn uwch ar yr Ystod Cyflog, yn seiliedig ar berfformiad.
- Bydd disgwyl i'r pennaeth wneud argymhellion i'r llywodraethwyr ar gyflog athrawon unigol cyn iddynt ddod i benderfyniad.

Yr Ystod Cyflog Uwch (Cymru)

- Bydd yr Ystod Cyflog Uwch yn disodli'r Uwch Raddfa Gyflogau. Bydd y tri phwynt yn diflannu fel pwyntiau statudol, a'r pwynt isaf ac uchaf, yn unig yn parhau fel isafswm ac uchafswm yr Ystod Cyflog.
- Bydd y broses bresennol o wneud cais i groesi'r Trothwy yn dod i ben.
- Bydd disgwyl i bob ysgol benderfynu beth fydd proses yr ysgol ar gyfer gwneud cais i fynd ar yr Ystod Cyflog Uwch a beth fydd y meini prawf ar gyfer llwyddiant.
- Ni fydd rhaid cyrraedd uchafswm y Brif Ystod Cyflog cyn gwneud cais i fynd ar yr Ystod Cyflog Uwch. Gall unrhyw athro wneud cais.
- Nid y pennaeth o reidrwydd fydd yn asesu'r cais.
- Y llywodraethwyr fydd yn penderfynu ar yr union gyflog rhwng yr isafswm ac uchafswm ar gyfer unigolyn sydd yn symud i'r Ystod Cyflog Uwch.
- Y llywodraethwyr fydd yn gwneud penderfyniadau am symud unigolion i fyny ar yr Ystod Cyflog Uwch, yn seiliedig ar berfformiad.
- Bydd disgwyl i'r pennaeth wneud argymhellion i'r llywodraethwyr ar gyflog athrawon unigol cyn iddynt ddod i benderfyniad.

Cyflog hanesyddol

Ni fydd rhaid i gyflog hanesyddol gyfrif, h.y. ni fydd sicrwydd cyflog pan fydd athro'n symud i weithio mewn ysgol arall.

- Mae hyn yn peryglu lefel cyflog presennol unigolion a gallai effeithio ar allu ysgolion i recriwtio a chadw athrawon.