



Ein Rhanbarth ar Waith
Education through Regional Working

Model Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt 2019/20

Cynghrair o 6 awdurdod lleol yw ERW a reolir gan gyd-bwyllgor cyfansoddiadol cyfreithiol.
Y nod yw gweithredu strategaeth a chynllun busnes rhanbarthol cytunedig a chefnogi gwelliant ysgolion.

ERW is an alliance of 6 local authorities governed by a legally constituted joint committee.
Its aim is to implement the agreed regional strategy and business plan to support school improvement.



RHEOLI'R DDOGFEN	
Enw'r Polisi	Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt 2019/20
Adran	Adnoddau Dynol
Swyddogion Adolygu	Grŵp Adnoddau Dynol ERW ar ran y 6 awdurdod lleol cyfansoddol
Y BROSES YMGYNGHORI	
Ymgynghorwyd â'r Undebau Llafur canlynol ynghylch y polisi hwn. Amlinellir canlyniadau'r broses ymgynghori honno isod: • ASCL • NAHT • NASUWT • NEU • UCAC	

TABL CYNNWYS

1.	Cyflwyniad	4
2.	Datganiad o Fwriad	4
3.	Deddfwriaeth Cydraddoldeb	4
4.	Cydraddoldebau a Chyflog ar Sail Perfformiad	4
5.	Swydd-ddisgrifiadau	5
6.	Gwerthusiad	5
7.	Rhwymedigaethau'r Awdurdod Lleol	5
8.	Rhwymedigaethau'r Rheolwr Llinell	6
9.	Rhwymedigaethau'r Athrawon	6
10.	Differynnau	6
11.	Diogelu	7
12.	Medrusrwydd a Datblygiad Cyflog	7
13.	Pennu Cyflogau	7
14.	Cyflog y Rheolwr	8
15.	Cyflog y Dirprwy Reolwr/Rheolwr Cynorthwyol	9
16.	Datblygiad Cyflog ar gyfer Aelodau'r Tîm Arwain	9
17.	Cyflog Athrawon Dosbarth	10
18.	Ceisiadau am dâl ar yr Ystod Cyflog Uwch	12
19.	Rôl Ymarferydd Arweiniol	14
20.	Athrawon Heb Gymhwyso	14
21.	Lwfansau a Thaliadau yn ôl Disgresiwn	15
22.	Athrawon Rhan-amser	18
23.	Athrawon a Gyflogir ar fyr Rybudd (Cyflenwi)	18
Appendix 1:	Ystodau Cyflog 2019/20	19
Appendix 2:	Datganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon	23
Appendix 3:	Meini Prawf ar gyfer Datblygu i'r Ystod Cyflog Uwch	24
Appendix 4:	Ffurflen Gais ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch	25
Appendix 5:	Siart Llif y Broses Adolygu Cyflogau	26
Appendix 6:	Canllawiau ar Gyflogau'r Tîm Arwain	27
Appendix 7:	Ffurflen Adolygu Flynyddol y Tîm Arwain	31
Appendix 8:	Proses Adolygu Cyflogau	32
Appendix 9:	Cyfrifo Cyflogau ac Amser Athrawon Rhan-amser	35
Appendix 10:	Strwythur Staffio yr Ardal Gwasanaeth	36

1. CYFLWYNIAD

- 1.1. Mae'r Polisi Cyflogau hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau athrawon digyswllt. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)) ac mae wedi bod yn destun ymgynghori â'r holl gymdeithasau addysgu cydnabyddedig.
- 1.2. I ddiben y polisi hwn, mae Athrawon digyswllt yn cyfeirio at Athrawon nad ydynt yn dod o dan reolaeth Cyrff Llywodraethu Ysgolion, h.y. Athrawon Peripatetig, Athrawon Bro, Athrawon a Gyflogir yn Ganolog, ac ati.

2. DATGANIAD O FWRIAD

- 2.1. Bydd y gweithdrefnau ar gyfer pennu cyflogau yn y maes gwasanaeth hwn yn gyson ag egwyddorion bywyd cyhoeddus: gwrthrychedd, didwylledd ac atebolrwydd.
- 2.2. Bydd y Rheolwr Llinell yn gweithredu ag unplygrwydd, cyfrinachedd, gwrthrychedd a gonestrwydd er lles pennaf yr Awdurdod Lleol mewn perthynas â gweithredu'r Polisi hwn.
- 2.3. Bydd y Rheolwr Llinell yn agored ynglŷn â phenderfyniadau a wneir a chatau gweithredu a gymerir mewn perthynas â chyflog, a bydd yn barod i egluro penderfyniadau a chatau gweithredu i bobl sydd â diddordeb.
- 2.4. Bydd unrhyw ddiwygiadau yn y dyfodol i'r polisi hwn yn gydymffurfio â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ac yn destun gwaith ymgynghori â phartion perthnasol, gan gynnwys undebau llafur cydnabyddedig.

3. DEDDFWRIAETH CYDRADDOLDEB

- 3.1. Mae'r Awdurdod Lleol wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi disodli a chryfhau'r ddeddfwriaeth flaenorol ar gydraddoldeb. Bydd yr Awdurdod Lleol yn gydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol ar gydraddoldeb.
- 3.2. Bydd y Polisi hwn yn cael ei gymhwyso'n gyson at bob cyflogai, a hynny heb ystyried oedran, anabledd, hil, rhyw, ailebennu rhywedd, priodas/partneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, crefydd, cred a chyfeiriadedd rhywiol.
- 3.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn hyrwyddo cydraddoldeb ym mhob agwedd o'r maes gwasanaeth, yn enwedig o ran pob penderfyniad ynghylch hysbysebu swyddi, penodi, dyrchafu, talu, hyfforddi a datblygu staff.

4. CYDRADDOLDEBAU A CHYFLOG AR SAIL PERFFORMIAD

- 4.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn sicrhau bod prosesau talu'n dryloyw ac yn deg. Bydd pob penderfyniad a wneir yn cael ei gyfiawnhau a'i gofnodi'n wrthrychol. Bydd

addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud fesul achos, er mwyn ystyried amgylchiadau unigolion, fel absenoldeb tymor hir ar sail mamolaeth neu afiechyd.

5. SWYDD-DDISGRIFIADAU

- 5.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn sicrhau bod gan bob aelod o'r staff swydd-ddisgrifiad yn unol â'r strwythur staffio (**gweler Atodiad 10**).
- 5.2. Bydd swydd-ddisgrifiadau yn nodi meysydd cyfrifoldeb allweddol, a gellir eu hadolygu a'u newid o bryd i'w gilydd ar ôl cytuno arnynt mewn ymgynghoriad â'r unigolyn/unigolion dan sylw, a hynny er mwyn gwneud newidiadau rhesymol yn sgil anghenion newidiol yr Awdurdod Lleol.

6. GWERTHUSIAD

- 6.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cydymffurfio â Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 o ran gwerthuso penaethiaid ac athrawon trwy gymhwysu Polisi Rheoli Perfformiad yr Awdurdod Lleol.

7. RHWYMEDIGAETHAU'R AWDURDOD LLEOL

- 7.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn gwneud y canlynol:
 - cyflawni ei rwymedigaethau fel y'u nodir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a'r Amodau Gwasanaeth i Athrawon Ysgol yng Nghymru a Lloegr (y "Burgundy Book");
 - sefydlu system ar gyfer delio â phenderfyniadau ynghylch cyflogau ac apeliadau ynghylch cyflogau;
 - gwneud pob penderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, gan ystyried argymhellion y Rheolwr Llinell;
 - sicrhau bod cyllid ar gael i gefnogi penderfyniadau ynghylch cyflogau, yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn a chynllun gwariant y maes gwasanaeth;
 - sicrhau bod athrawon, trwy eu Rheolwr Llinell, yn cael gwybod am benderfyniadau ynghylch cyflogau sy'n effeithio arnynt, a bod cofnodion yn cael eu cadw o'r argymhellion a'r penderfyniadau a wneir; a
 - monitro'n flynyddol ganlyniadau penderfyniadau ynghylch cyflogau, gan gynnwys i ba raddau y caiff grwpiau gwahanol o athrawon ddatblygu ar gyfraddau gwahanol. Bydd canlyniad yr adolygiad yn cael ei rannu â chynrychiolwyr undebau llafur.

8. RHWYMEDIGAETHAU'R RHEOLWR LLINELL

8.1. Bydd y Rheolwr Llinell yn gwneud y canlynol:

- sicrhau bod yr holl wybodaeth ffeithiol berthnasol yn cael ei hystyried yn ystod y broses werthuso;
- sicrhau bod pob gwerthuswr (os nad y Rheolwr Llinell yw hwnnw) yn darparu gwybodaeth gywir, berthnasol, gyflawn ac amserol am argymhellion ynghylch cyflogau;
- cymedroli asesiadau perfformiad ac argymhellion cychwynnol ynghylch cyflogau i sicrhau cysondeb a thegwch;
- cyflwyno argymhellion ynghylch cyflogau i'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol/Panel Cyflogau a sicrhau bod y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn cael gwybodaeth berthnasol er mwyn gallu gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau;
- rhoi gwybod i'r athrawon am Bolisi Cyflogau yr Awdurdod Lleol, a sicrhau bod copi ar gael iddynt;
- rhoi gwybod i'r staff sy'n gweinyddu'r gyflogres a/neu'r staff adnoddau dynol yn yr Awdurdod Lleol am benderfyniadau ynghylch cyflogau y mae angen eu rhoi ar waith; a
- sicrhau bod adroddiad ar weithrediad y Polisi Cyflogau yn cael ei gyflwyno, ar lefel gwasanaeth, i'w drafod gyda'r Undebau Llafur perthnasol yn flynyddol.

9. RHWYMEDIGAETHAU'R ATHRAWON

9.1. Bydd yr athrawon yn gwneud y canlynol:

- ymgyfarwyddo â darpariaethau'r Polisi Cyflogau, y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), y safonau proffesiynol perthnasol a'r holl bolisiâu perthnasol ar gyflogaeth ysgolion; a
- mynd i'r afael â'r prosesau a nodir yn y polisi hwn, a hynny mewn modd cadarnhaol

10. DIFFERYNNAU

10.1. O fewn fframwaith y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), bydd differynnau priodol yn cael eu creu a'u cynnal rhwng swyddi yn y maes gwasanaeth, gan gydnabod atebolrwydd a phwysau'r swydd, ac angen yr Awdurdod Lleol i recriwtio a chadw digon o athrawon o'r ansawdd gofynnol ar bob lefel.

11. DIOGELU

- 11.1. Os bydd penderfyniad ynghylch cyflog yn arwain at ddechrau cyfnod diogelu, neu os gallai arwain at gyfnod o'r fath, bydd yr Awdurdod Lleol yn cydymffurfio â darpariaethau perthnasol y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), a bydd yn rhoi'r rhybudd gofynnol cyn gynted â phosibl ac o fewn mis ar ôl y penderfyniad.

12. MEDRUSRWYDD A DATBLYGIAD CYFLOG

- 12.1. Os bydd asesiad yn dangos bod perfformiad athro yn anfoddhaol, a bod yr athro yn destun Gweithdrefn Medrusrwydd yr Awdurdod Lleol I, bydd prosesau rheoli perfformiad yr Awdurdod Lleol yn cael eu hatal yn achos yr athro dan sylw, a hynny tan i'r Weithdrefn Medrusrwydd gael ei chwblhau.
- 12.2. Ar ôl cwblhau'r Weithdrefn Medrusrwydd, bydd yr athro yn ailgydio mewn prosesau rheoli perfformiad, yn unol â Pholisi'r Awdurdod Lleol.
- 12.3. Ni chaniateir datblygiad cyflog yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn pan fo athro yn destun Gweithdrefn Medrusrwydd yr Awdurdod Lleol.
- 12.4. Ar ôl cwblhau'r Weithdrefn Medrusrwydd, dylai'r Athro ail-ymuno a'r broses Rheoli Perfformiad.
- 12.5. Ni fydd datblygiad cyflog yn cael ei gymhwyso'n ôl-weithredol mewn unrhyw achos yn ymwneud â medrusrwydd.

13. PENNU CYFLOGAU

- 13.1. Bydd y penderfyniadau o ran cyflogau yn cael eu gwneud gan y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau priodol ar gyfer ei faes/feysydd gwasanaeth. Bydd y Rheolwr Llinell priodol yn ei hysbysebu am gyflogau'r holl Athrawon.

13.2. Pennu cyflogau yn flynyddol

- 13.2.1. Bydd cyflogau'r holl staff addysgu, gan gynnwys y Rheolwr, y Dirprwy Reolwr neu'r Rheolwr Cynorthwyol (lle y'u cyflogwyd yn unol â'r DCAAY(C)), yn cael eu hadolygu'n flynyddol, a hynny'n weithredol o 1 Medi. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cwblhau adolygiadau blynyddol o gyflog athrawon, ac asesiadau o geisiadau i ddatblygu i'r Ystod Cyflog Uwch, erbyn 31 Hydref; bydd adolygiad blynyddol o gyflog y Rheolwr yn cael ei gwblhau erbyn 31 Rhagfyr.
- 13.2.2. Gall adolygiadau gael eu cynnal ar adegau eraill yn ystod y flwyddyn, er mwyn adlewyrchu, er enghraifft, unrhyw newidiadau mewn amgylchiadau, newidiadau mewn swydd-ddisgrifiad sy'n arwain at newid yn y sail ar gyfer cyfrifo cyflog unigolyn, ac mewn achosion lle bo athro yn ailgydio mewn trefniadau rheoli perfformiad yn sgil prosesau medrusrwydd.

13.2.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cymhwyso unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol yn y dyfodol fel y'u nodir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

13.3. **Rhoi gwybod am benderfyniad ynghylch cyflogau**

13.3.1. Bydd datganiad ysgrifenedig yn cael ei roi i bob athro a fydd yn nodi'r cyflog ac unrhyw fuddiannau ariannol eraill y mae ganddo'r hawl iddynt yn sgil gwneud penderfyniad. Lle y bo'n berthnasol, bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth ynghylch ar ba sail y gwnaed y penderfyniad. Bydd hyn yn cael ei wneud erbyn 31 Hydref ar gyfer athrawon, 31 Rhagfyr ar gyfer Rheolwyr, neu o fewn mis ar ôl gwneud y penderfyniad.

13.4. **Y Weithdrefn ar gyfer apeliadau**

13.4.1. Mae gan yr Awdurdod Lleol weithdrefn ar gyfer apeliadau mewn perthynas â chyflogau. Fe'i heglurir yn **Atodiad 8** i'r Polisi Cyflogau hwn.

14. CYFLOG Y RHEOLWR (LLE GYFLOGWYD YN UNOL Â'R DCAAY(C))

14.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn sicrhau bod y broses o bennu cydnabyddiaeth ariannol y Rheolwr yn deg ac yn dryloyw.

14.2. Bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu ystod cyflog arwain saith pwynt, y gellir eu hadolygu fel bo'r angen, ar gyfer y Rheolwr, yn seiliedig ar unrhyw ffactorau perthnasol ychwanegol parhaol sydd wedi'u pennu yn fframwaith y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (yn benodol paragraffau 9.2, 9.3 a 9.4).

14.3. Bydd y ffactorau ychwanegol i'w hystyried yn cynnwys holl gyfrifoldebau parhaol y swydd, heriau sy'n benodol i'r rôl a'r holl ystyriaethau perthnasol eraill, ynghyd ag unrhyw ffactorau sy'n gysylltiedig â recriwtio a chadw staff.

14.4. Gall yr Awdurdod Lleol ailbennu ystod cyflog y Rheolwr os bydd angen (gan gynnwys lle bo'r Rheolwr yn cymryd cyfrifoldeb dros fwy nag un gwasanaeth/safle ac yn dod yn atebol hynny'n barhaol). Gall ystod cyflog y Rheolwr hefyd gael ei hadolygu ar unrhyw adeg os ystyrir bod angen adlewyrchu newid arwyddocaol o ran cyfrifoldebau'r swydd.

14.5. Ni fydd taliadau ar gyfer cyfrifoldebau dros dro y Rheolwr yn cael eu cynnwys yn yr ystod cyflog, ond byddant yn cael eu pennu yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), fel yr eglurir yn **Atodiad 6**.

14.6. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn ar gyfer cyflog arweinwyr, fel y nodir yn **Atodiad 1**, ac mae wedi cytuno ar ystod cyflog saith cam, sef A xxx i A xxx (*manylion i'w gosod yma gan y gwasanaeth*).

14.7. **Cyflog pan gaiff Rheolwr ei benodi**

14.7.1. Ar gyfer penodiadau newydd, bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu'r ystod cyflog arwain i'w hysbysebu, a bydd yn cytuno ar y cyflog cychwynnol pan fydd y Rheolwr

yn cael ei benodi, a hynny gan ystyried rôl lawn y Rheolwr a darpariaethau'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

- 14.7.2. Bydd yr Awdurdod Lleol yn mabwysiadu proses tri cham wrth osod y cyflog ar gyfer Rheolwr newydd, fel y nodir yn **Atodiad 6**.
- 14.7.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn adolygu ystod cyflog y Rheolwr, yn ôl yr angen, er mwyn sicrhau perthynoleddau cyflog teg yn y maes gwasanaeth/Awdurdod Lleol.
- 14.7.4. Gweler **Atodiad 6** i'r Polisi Cyflogau hwn am ganllawiau ynghylch ystodau cyflog arwain ac **Atodiad 7** am Ddatganiad yr Adolygiad Blyneddol o Gyflogau.

15. CYFLOG Y DIRPRWY REOLWR/RHEOLWR CYNORTHWYOL

- 15.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn ar gyfer cyflog arweinwyr, fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 15.2. Bydd yr Awdurdod Lleol un pennu ystod cyflog arwain pum pwynt, y gellir eu hadolygu fel bo'r angen, ar gyfer swyddi Dirprwy Reolwr/Rheolwr Cynorthwyol, yn seiliedig ar unrhyw ffactorau perthnasol ychwanegol parhaol sydd wedi'u pennu yn fframwaith y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (yn benodol paragraffau 9.2, 9.3 a 9.4).
- 15.3. Bydd yr ystod ar gyfer swyddi unigol yn cael ei phennu yn unol â dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, a gallant amrywio rhwng swyddi.
- 15.4. Yn yr Awdurdod Lleol hwn, ystod cyflog pum cam y Dirprwy Reolwr yw **A xx** i **A xxx** (*manyllion cyflog i'w nodi yma gan y maes gwasanaeth*).
- 15.5. Yn yr Awdurdod Lleol hwn, ystod cyflog pum cam y Rheolwr Cynorthwyol yw **A xx** i **A xxx** (*manyllion cyflog i'w nodi yma gan y maes gwasanaeth*).
- 15.6. **Cyflog pan gaiff Dirprwy Bennaeth/Pennaeth Cynorthwyol ei benodi**
 - 15.6.1. Pan fydd angen gwneud penodiad newydd, bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu'r ystod cyflog arwain ar gyfer y swydd i'w hysbysebu, a bydd yn cytuno ar y cyflog cychwynnol pan fydd y Dirprwy Bennaeth/Pennaeth Cynorthwyol yn cael ei benodi.
 - 15.6.2. Pennir yr ystod cyflog yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).
 - 15.6.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn mabwysiadu'r broses tri cham wrth osod y cyflog ar gyfer penodiadau newydd i'r tîm arwain ehangach, fel y nodir yn **Atodiad 6**.

16. DATBLYGIAD CYFLOG AR GYFER AELODAU'R TÎM ARWAIN

- 16.1. Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol ystyried yn flynyddol a ddylid cynyddu cyflogau aelodau o'r tîm arwain sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ers y tro diwethaf i gyflogau gael eu pennu ac, os yw'n penderfynu gwneud hynny, i ba gyflog o fewn

yr ystod cyflog berthnasol, a bennir yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon (Cymru) a Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011.

- 16.2. Dyfernir datblygiad cyflog i aelodau o'r Tîm Arwain yn dilyn adolygiad gwerthuso llwyddiannus. Ystyrir bod yr adolygiad yn llwyddiannus os yw'r aelod o'r staff wedi dangos perfformiad o ansawdd uchel cyson ac wedi cyflawni ei amcanion rheoli perfformiad, neu wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at eu cyflawni.
- 16.3. Bydd cymhwysedd mewn perthynas â'r safonau perthnasol yn cael ei ystyried fel rhan o broses rheoli perfformiad yr Awdurdod Lleol.
- 16.4. Os yw'r aelod o'r staff wedi dangos perfformiad o ansawdd uchel cyson, dylai ddisgwyl cyrraedd brig yr ystod cyflog berthnasol, gan fod ystyriaeth bob amser wedi cael ei rhoi i'r argymhelliad yn natganiad gwerthuso rheoli perfformiad yr aelod o'r staff.
- 16.5. Os nad yw amcanion rheoli perfformiad aelod o'r staff wedi'u cyflawni, neu os nad oes cynnydd sylweddol wedi'i wneud tuag at gyflawni'r amcanion hynny, ni fydd datblygiad cyflog yn cael ei ddyfarnu heblaw bod y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn fodlon bod amgylchiadau esgusodol perthnasol. Os dyfernir datblygiad cyflog o'r fath yn ôl disgrisiwn, bydd y penderfyniad hwn yn cael ei gofnodi'n briodol.
- 16.6. Wrth wneud ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr o ran datblygiad cyflog, fel y'i hamlinellir yn natganiad gwerthuso rheoli perfformiad yr aelod o'r staff.
- 16.7. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog ar y ffurflen Adolygu Cyflog Blyneddol yn **Atodiad 7**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei ddarparu i'r aelod o'r staff.
- 16.8. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr aelod o'r staff yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 16.9. Os na ddynir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei gofnodi ar y ffurflen Adolygu Cyflog Blyneddol. Mae gan yr aelod o'r staff yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog. Mae'r weithdrefn ar gyfer apelïadau i'w gweld yn **Atodiad 8**.

17. CYFLOG ATHRO DOSBARTH

17.1. Cyflog pan gaiff athro dosbarth ei benodi

- 17.1.1. Bydd hysbysebion swyddi'r Awdurdod Lleol yn cael eu hystyried gan y Rheolwr Llinell [a'r (nodwch fanylion y panel) os yw'n briodol]. Bydd pob swydd yn cael ei hysbysebu naill ai'n fewnol neu'n allanol, yn lleol neu'n genedlaethol, fel sy'n briodol.

- 17.1.2. Bydd yr hysbyseb yn cynnwys manylion yr ystod cyflog ac unrhyw lwfansau neu daliadau ychwanegol sy'n berthnasol i'r swydd.
- 17.1.3. Bydd y Rheolwr Llinell, a'r Pennaeth Gwasanaeth lle'n briodol, yn pennu'r cyflog cychwynnol ar gyfer swydd athro dosbarth, yn unol â'r Brif Ystod Cyflog a'r Ystod Cyflog Uwch, y manylir arnynt yn **Atodiad 1**.
- 17.1.4. Mae'r Awdurdod Lleol wedi ymrwymo i egwyddor cludadwyedd cyflog ar gyfer athrawon **sy'n cael eu talu ar hyn o bryd yn unol â darpariaethau'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)**, a bydd yn cymhwyso'r egwyddor hon wrth wneud penodiadau newydd parhaol a chyfnod penodol.
- 17.1.5. Ni fydd yr Awdurdod Lleol yn cyfyngu ar yr ystod cyflog a hysbysebir, na'r cyflog cychwynnol na'r rhagolygon ar gyfer datblygiad cyflog o ran swyddi athrawon dosbarth, heblaw am isafswm y Brif Ystod Cyflog ac uchafswm yr Ystod Cyflog Uwch.
- 17.2. **Datblygiad cyflog ar gyfer athrawon sydd eisoes ar y Brif Ystod Cyflog a'r Ystod Cyflog Uwch**
- 17.2.1. Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol ystyried yn flynyddol a ddylid cynyddu cyflogau athrawon (ac eithrio athrawon newydd gymhwyso sy'n ymgymryd â'u blwyddyn ymsefydlu) sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ers y tro diwethaf i gyflogau gael eu pennu ac, os yw'n penderfynu gwneud hynny, i ba gyflog o fewn yr ystod cyflog berthnasol a bennir yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon (Cymru) a Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011.
- 17.2.2. Os yw'r athro wedi dangos perfformiad o ansawdd uchel cyson, dylai ddisgwyl cyrraedd brig yr ystod cyflog berthnasol, gan fod ystyriaeth bob amser wedi cael ei rhoi i'r argymhelliad yn natganiad gwerthuso rheoli perfformiad yr athro.
- 17.2.3. Dyfernir datblygiad cyflog i athrawon yn dilyn adolygiad gwerthuso llwyddiannus. Ystyrir bod yr adolygiad yn llwyddiannus os yw'r athro wedi dangos perfformiad o ansawdd uchel cyson ac wedi cyflawni ei amcanion rheoli perfformiad, neu wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at eu cyflawni.
- 17.2.4. Os nad yw amcanion rheoli perfformiad athro wedi'u cyflawni, neu os nad oes cynnydd sylweddol wedi'i wneud tuag at gyflawni'r amcanion hynny, ni fydd datblygiad cyflog yn cael ei ddyfarnu heblaw bod y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth yn fodlon bod amgylchiadau esgusodol perthnasol. Os dyfernir datblygiad cyflog o'r fath yn ôl disgresiwn, bydd y penderfyniad hwn yn cael ei gofnodi'n briodol.
- 17.2.5. Bydd cymhwysedd mewn perthynas â'r safonau perthnasol yn cael ei ystyried fel rhan o broses rheoli perfformiad yr Awdurdod Lleol.
- 17.2.6. Yn achos athrawon sydd eisoes ar yr Ystod Cyflog Uwch, bydd y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth hefyd yn ystyried:
- a yw'r athro wedi cynnal y meini prawf ar gyfer asesu i'r Ystod Cyflog Uwch (gweler **adran 18.8 "Asesu"**, ac **Atodiad 3**); ac

- a yw'r athro yn dal i fod yn gymwys iawn ym mhob elfen o'r safonau perthnasol.

- 17.2.7. Wrth wneud ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, bydd y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr o ran datblygiad cyflog, fel y'i hamlinellir yn natganiad gwerthuso rheoli perfformiad yr athro. Bydd y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth yn cael ei gynghori gan y gwerthuswr wrth wneud pob penderfyniad felly.
- 17.2.8. Bydd y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog yn Natganiad yr Adolygiad Blynnyddol o Gyflogau Athrawon yn **Atodiad 2**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei darparu i'r athro.
- 17.2.9. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr aelod o'r staff yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 17.2.10. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei gofnodi yn Natganiad yr Adolygiad Blynnyddol o Gyflogau Athrawon. Mae gan yr aelod o'r staff yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog. Mae'r weithdrefn ar gyfer apeliadau i'w gweld yn **Atodiad 8**.

18. CEISIADAU AM DÂL AR YR YSTOD CYFLOG UWCH

- 18.1. Gall athro heb gymhwyso wneud cais unwaith bob blwyddyn i gael ei dalu ar yr Ystod Cyflog Uwch, yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a'r Polisi Cyflogau hwn.
- 18.2. Cyfrifoldeb pob athro yw penderfynu a ddylai gyflwyno cais.
- 18.3. Er mwyn i'r asesiad fod yn gadarn ac yn dryloyw, bydd yn broses sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- 18.4. Bydd amcanion personol ar gyfer y cylch gwerthuso sydd ar ddod yn cael eu gosod, a'i chytuno lle bo modd, ar lefel sy'n ddigonol i sicrhau y gellir bodloni'r meini prawf sydd wedi'u cynnwys yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) i symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch, gan gynnwys bod yr athro yn gymwys iawn ym mhob elfen o'r safonau perthnasol.
- 18.5. Gall athrawon sydd wedi bod yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch, anabledd neu resymau sy'n gysylltiedig â mamolaeth, ynghyd â'r rheiny nad ydynt yn destun Rheoliadau Gwerthuso 2011 (h.y. athro a gyflogir ar gontract byrdymor am lai nag un tymor), ddyfynnu tystiolaeth ysgrifenedig o gyfnod addas a pherthnasol cyn dyddiad y cais i gefnogi eu cais.
- 18.6. **Proses**
- 18.6.1. Y dyddiad cau ar gyfer cais sydd i'w gyflwyno gan athro i'w werthuswr yw **(yr ALI i nodi dyddiad yma – fel arfer cyn diwedd Tymor yr Haf)**.

18.6.2. Gellir rhoi estyniad amser mewn rhai amgylchiadau penodol, e.e. yr athrawon hynny sydd ar gyfnod mamolaeth neu sy'n absennol oherwydd salwch ar y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno ceisiadau. Mewn amgylchiadau o'r fath, gall yr athro ofyn – o leiaf bythefnos cyn y dyddiad cau a nodwyd – am estyniad o hanner tymor ar y mwyaf ar gyfer cyflwyno cais.

18.6.3. Mae'r broses ar gyfer cyflwyno cais fel a ganlyn:

- Yr athro i roi gwybod i'r gwerthuswr yn ysgrifenedig, o fewn yr amserlen ofynnol (gweler paragraffau 16.7 ac 16.8 uchod) ei fod yn dymuno cael ei ystyried ar gyfer symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch, ac y dylai ei amcanion personol ar gyfer y cyfnod gwerthuso sydd i ddod adlewyrchu'r cais hwn.

Yn dilyn cwblhau'r cyfnod gwerthuso perthnasol:

- Bydd y gwerthuswr yn llenwi ffurflen asesu fel y gwelir yn **Atodiad 4**, gan nodi argymhelliad y gwerthuswr mewn perthynas â symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch, yn dilyn cwblhau'r cyfnod gwerthuso perthnasol;
- Bydd y Rheolwr Llinell yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr ac yn gwneud argymhelliad i'r Pwyllgor Cyflogau;
- Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn gwneud penderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, ar ôl cael cyngor gan y Rheolwr Llinell;
- Bydd llythyr yn cael ei anfon at yr athro er mwyn rhoi gwybod iddo beth yw canlyniad ei gais erbyn 31 Hydref yn y flwyddyn berthnasol;
- Os yw'r cais yn aflwyddiannus, bydd y llythyr yn egluro pa rannau o berfformiad yr athro yr ystyrir nad ydynt wedi bodloni'r meini prawf perthnasol a nodir yn y Polisi hwn (gweler "Asesu" isod);
- Os gofynnir amdano, bydd adborth ar lafar yn cael ei roi gan y Rheolwr Llinell. Fel arfer, bydd adborth ar lafar yn cael ei roi o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl y dyddiad y rhoddir gwybod am ganlyniad y cais. Bydd adborth yn cael ei roi mewn modd cadarnhaol, a bydd yn cynnwys cyngor a chymorth am feysydd i'w gwella, er mwyn i'r athro fodloni'r meini prawf perthnasol; a
- Bydd ymgeiswyr llwyddiannus yn symud i gam 1 o'r Ystod Cyflog Uwch ar 1 Medi yn y flwyddyn academaidd yn dilyn y cais llwyddiannus

18.6.4. Gall ymgeiswyr aflwyddiannus apelio yn erbyn y penderfyniad fel yr amlinellir yn **Atodiad 8**.

18.7. **Asesu**

18.7.1. Ni fydd cais yn llwyddiannus heblaw bod y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn fodlon bod holl ofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) wedi'u bodloni, gan gynnwys:

- bod yr athro yn gymwys iawn ym mhob elfen o'r safonau perthnasol; a
- bod cyflawniadau'r athro, a'i gyfraniad at safle neu safleoedd addysgol, yn sylweddol ac yn gyson.

18.7.2. At ddibenion y Polisi Cyflogau hwn, bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn fodlon bod yr athro wedi bodloni disgwyliadau'r Awdurdod Lleol ar gyfer symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch lle bydd meini prawf yr Ystod Cyflog Uwch (gweler **Atodiad 3**) wedi'u bodloni, fel y profwyd gan adolygiad gwerthuso llwyddiannus.

18.7.3. Mae rhagor o wybodaeth, gan gynnwys manylion am ffynonellau tystiolaeth, ar gael ym Mholisi Rheoli Perfformiad yr Awdurdod Lleol.

19. RÔL YMARFERYDD ARWEINIOL

19.1. Gall yr Awdurdod Lleol greu swyddi Ymarferwyr Arweiniol ar gyfer athrawon sydd â'r prif ddiben o fodelu ac arwain ym maes gwella sgiliau addysgu.

19.2. Os bydd yr Awdurdod Lleol yn dymuno creu swyddi o'r fath, bydd yn pennu'r cyfrifoldebau a'r ystod cyflog i'r swyddi hyn. Ymgynghorir â staff ac undebau llafur perthnasol ynghylch unrhyw newidiadau arfaethedig o'r fath i'r strwythur staffio.

19.3. Polisi'r Awdurdod Lleol fydd penodi unrhyw athro Ymarferydd Arweiniol newydd i ystod 5 pwynt, fel sy'n briodol ym marn yr Awdurdod Lleol.

19.4. Bydd yr ystod cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cydweddu â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), sef isafswm o £41,267 y flwyddyn ar hyn o bryd (h.y. Pwynt Cyflog Arwain 1), ac uchafswm o £62,735 y flwyddyn (h.y. Pwynt Cyflog Arwain 18).

19.5. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn, fel y nodir yn **Atodiad 1**.

19.6. Bydd datblygiad cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cael ei bennu yn unol â'r broses a nodir yn 17.2.1 i 17.2.10 uchod

20. ATHRAWON HEB GYMHWYSO

20.1. Bydd cyflog blynyddol rhwng £17,682 a £27,965 y flwyddyn yn cael ei dalu i athro ar yr ystod cyflog heb gymhwyso. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn, fel y nodir yn **Atodiad 1**.

20.2. O dan Reoliadau Addysg (Gwaith Penodedig a Chofrestru) (Cymru) 2010, ceir amgylchiadau penodol pan gaiff y rheiny heblaw athrawon cymwysedig sydd wedi cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysgu wneud 'gwaith penodedig'.

20.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol hyn, ac ni fydd ond yn cyflogi athrawon heb gymhwyso fel y nodir yn y Rheoliadau hyn.

- 20.4. Gall yr Awdurdod Lleol dalu lwfans ychwanegol i athro heb gymhwyso sy'n bodloni'r meini prawf fel y'u diffinnir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).
- 20.5. Er mwyn dringo'r ystod cyflog, bydd angen i athrawon heb gymhwyso ddangos eu bod wedi bodloni eu hamcanion rheoli perfformiad, neu wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at eu bodloni, ynghyd â'r gwelliant gofynnol yn eu sgiliau addysgu.
- 20.6. Wrth wneud ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr o ran datblygiad cyflog, fel y'i hamlinellir yn natganiad gwerthuso rheoli perfformiad yr athro. Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn cael ei gynghori gan y Rheolwr Llinell wrth wneud pob penderfyniad o'r fath.
- 20.7. Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog yn Natganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon yn **Atodiad 2**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei darparu i'r athro heb gymhwyso.
- 20.8. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr athro heb gymhwyso yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 20.9. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei gofnodi yn Natganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon. Mae gan yr athro yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog. Mae'r weithdrefn ar gyfer apeliadau i'w gweld yn **Atodiad 8**.
- 20.10. Bydd athro heb gymhwyso sy'n cael statws athro cymwysedig yn cael ei dalu ar yr ystodau cyflog ar gyfer athrawon cymwysedig, yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn.

21. LWFANSAU A THALIADAU YN ÔL DISGRESIWN

21.1. Taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD)

- 21.1.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn dyfarnu taliadau CAD1 a CAD2 i ddeiliaid swyddi fel y nodir yn y strwythur staffio (gweler **Atodiad 10**).
- 21.1.2. Bydd y taliadau hyn yn cael eu dyfarnu i athrawon sy'n ysgwyddo cyfrifoldeb ychwanegol, sydd wedi'i ddiffinio'n glir ac sy'n barhaus, a hynny yng nghyd-destun strwythur staffio'r maes gwasanaeth ac at ddiben sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel yn parhau i gael eu darparu, ac y gwneir yr athro yn atebol amdano.
- 21.1.3. Bydd pob swydd-ddisgrifiad yn cael ei adolygu'n rheolaidd ac yn egluro am ba gyfrifoldeb neu becyn o gyfrifoldebau y mae taliad CAD yn cael ei ddyfarnu.
- 21.1.4. Bydd y meini prawf ar gyfer dyfarnu taliad CAD1 a CAD2 yn cydweddu â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol.
- 21.1.5. Yr ystod ar gyfer CAD1 yw £8,069 i £13,654 y flwyddyn.
- 21.1.6. Yr ystod ar gyfer CAD2 yw £2,796 i £6,829 y flwyddyn.

21.1.7. Mae'r taliadau CAD a ddefnyddir ar hyn o bryd yn werth:

CAD1 – (*manyliion pob CAD1 i'w gosod yma gan yr ALI*)

CAD2 – (*manyliion pob CAD2 i'w gosod yma gan yr ALI*)

21.1.8. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu taliad CAD3 rhwng £555 a £2,757 y flwyddyn am gyfnod penodol i athro ar gyfer prosiect gwella ysgol sydd â therfyn amser clir, neu ar gyfer cyfrifoldebau allanol untro.

21.1.9. Bydd hyd y cyfnod penodol, a chyfanswm y taliad blynyddol, yn cael eu pennu ar y cychwyn, a bydd y taliad yn un misol.

21.1.10. Os bydd yr Awdurdod Lleol yn dymuno gwneud taliadau CAD3, bydd y cyfrifoldebau arfaethedig, ynghyd â lefel a hyd y taliad, yn cael eu pennu'n glir yn dilyn ymgynghori â'r staff perthnasol a'r cynrychiolwyr undebau.

21.1.11. Gall athro sy'n cael naill ai taliad CAD1 neu daliad CAD2 hefyd gael taliad CAD3 ar yr un pryd.

21.1.12. Ni fydd unrhyw ddiogelu yn berthnasol mewn perthynas â dyfarnu taliad CAD3.

21.1.13. Bydd taliad CAD1 neu CAD2 a ddyfernir i athro rhan-amser yn cael ei ddyfarnu ar sail pro rata, ond os dyfernir taliad CAD 3 i athro rhan-amser, **ni fydd** yr egwyddor pro rata yn berthnasol.

21.2. **Lwfansau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA)**

21.2.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn dyfarnu lwfansau AAA yn unol â'r meini prawf a'r darpariaethau a nodir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

21.2.2. Bydd Lwfans AAA, heb fod yn llai na £2,106 y flwyddyn nac yn fwy na £4,242 y flwyddyn, yn daladwy i athro dosbarth yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

21.2.3. Gwerthoedd AAA yw: (*manyliion pob Lwfans AAA/gwerth i'w osod yma gan yr ALI*)

21.2.4. Wrth benderfynu ar werth AAA, bydd yr Awdurdod Lleol yn ystyried strwythur darpariaeth AAA, a oes angen unrhyw gymwysterau gorfodol ar gyfer y swydd, cymwysterau neu arbenigedd yr athro sy'n berthnasol i'r swydd, a gofynion perthynol y swydd.

21.3. **Lwfans Dros Dro**

21.3.1. Mae lwfansau dros dro yn daladwy i athrawon y neilltuir dyletswyddau Rheolwr, Dirprwy Reolwr neu Reolwr Cynorthwyol iddynt, ac sy'n cyflawni'r dyletswyddau hyn yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

21.3.2. Bydd yr Awdurdod Lleol, o fewn pedair wythnos i ymgymryd â'r dyletswyddau dros dro, yn pennu a fydd deiliad dros dro y swydd yn cael lwfans. Os bydd yr

absenoldeb yn un maith ac wedi'i gynllunio, efallai y bydd lwfans dros dro yn cael ei gytuno ymlaen llaw, a'i dalu o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb.

21.3.3. Bydd unrhyw athro sy'n cyflawni dyletswyddau Rheolwr, Dirprwy Reolwr neu Reolwr Cynorthwyol, am gyfnod o bedair wythnos neu fwy, yn cael ei dalu ar bwynt priodol ar ystod cyflog y Rheolwr, ystod cyflog y Dirprwy Reolwr neu ystod cyflog y Rheolwr Cynorthwyol, fel y pennir gan y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau. Bydd y taliad yn cael ei ôl-ddyddio i ddechrau'r dyletswyddau, ond fel arfer, bydd yn cael ei dalu ar ddiwedd pob mis.

21.3.4. Efallai y bydd lwfansau dros dro hefyd yn berthnasol i athrawon sy'n cyflenwi ar gyfer cydweithwyr absennol sy'n cael taliad CAD a/neu lwfans AAA.

21.4. Taliadau Ychwanegol

21.4.1. Ac eithrio'r rheiny ar yr ystod arwain, gall yr Awdurdod Lleol wneud taliadau ychwanegol i athro, o ran:

- datblygiad proffesiynol parhaus a wneir y tu allan i'r diwrnod ysgol;
- gweithgareddau sy'n gysylltiedig â darparu hyfforddiant cychwynnol athrawon fel rhan o'r hyn sy'n digwydd fel mater o drefn yn y maes gwasanaeth;
- cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu y tu allan i oriau ysgol y cytunwyd arno rhwng yr athro a'r Rheolwr Llinell; a
- chyfrifoldebau a gweithgareddau ychwanegol yr athro i ddarparu gwasanaethau ar gyfer codi safonau addysgol un neu fwy o wasanaethau/safleoedd ychwanegol, neu mewn perthynas â hynny.

21.5. Buddion Cymelliadol ar gyfer Recriwtio Neu Gadw Staff

21.5.1. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu cyfandaliadau, taliadau achlysurol, neu ddarparu cymorth ariannol neu fuddion eraill ar gyfer cymhelliad recriwtio neu gadw staff. Wrth benderfynu ar unrhyw ddyfarniadau o'r fath, bydd yr Awdurdod Lleol yn ystyried y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a chynghor arbenigol gan yr adran adnoddau dynol.

21.5.2. Ni cheir dyfarnu taliad o'r fath i Reolwyr, Dirprwy Reolwyr na Rheolwyr Cynorthwyol heblaw i ad-dalu costau adleoli neu gostau tai rhesymol.

21.5.3. Bydd yr holl ystyriaethau eraill o ran recriwtio a chadw staff mewn perthynas â swydd Rheolwr, Dirprwy Reolwr neu Reolwr Cynorthwyol yn cael eu hystyried wrth bennu'r ystod cyflog.

21.5.4. Eglurir ar y cychwyn, yn ysgrifenedig, y rheswm dros ddyfarnu unrhyw daliad ychwanegol, am ba hyd y disgwylir i unrhyw gymhelliad neu fudd o'r fath bara, a'r dyddiad adolygu pan y gellir eu tynnu'n ôl.

21.5.5. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cynnal adolygiad blynyddol o'r holl ddyfarniadau o'r fath.

22. ATHRAWON RHAN-AMSER

- 22.1. Ystyrir bod athrawon a gyflogir yn barhaus ond sy'n gweithio llai nag wythnos waith lawn yn rhai rhan-amser.
- 22.2. Rhoddir datganiad ysgrifenedig i athrawon rhan-amser, sy'n disgrifio eu rhwymedigaethau o ran oriau gwaith a'r system safonol a ddefnyddir i bennu eu cyflog, yn amodol ar y darpariaethau statudol ar gyfer trefniadau oriau gwaith a chyflog, a thrwy gymharu ag amserlen addysgu wythnosol y maes gwasanaeth ar gyfer athro llawn-amser mewn swydd gyfwerth. Nid yw hyn yn effeithio ar y taliad CAD 3, nad yw'n un pro rata ar gyfer staff rhan-amser. Gweler **Atodiad 9** i gael rhagor o wybodaeth.

23. ATHRAWON A GYFLOGIR AR FYR RYBUDD (H.Y. CYFLENWI)

- 23.1. Bydd athrawon a gyflogir i gyflenwi yn cael eu talu'n ddyddiol, wedi'i gyfrifo gan dybio bod blwyddyn waith lawn yn cynnwys 195 o ddiwrnodau; bydd cyfnodau o gyflogaeth sy'n llai na diwrnod yn cael eu cyfrifo ar sail pro rata.

YSTODAU CYFLOG 2019/20

Y Brif Ystod Cyflog:

Pwynt	Gwerth
PYC 1	£24,906
PYC 2	£26,041
PYC 3	£28,133
PYC 4	£30,299
PYC 5	£32,686
PYC 6	£35,971

Yr Ystod Cyflog Uwch:

Pwynt	Gwerth
YCU 1	£37,654
YCU 2	£39,050
YCU 3	£40,490

Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol:

Pwynt	Gwerth
YA 1	£41,267
YA 2	£42,300
YA 3	£43,356
YA 4	£44,436
YA 5	£45,542
YA 6	£46,685
YA 7	£47,942

ATODIAD 1.

YA 8	£49,048
YA 9	£50,272
YA 10	£51,564
YA 11	£52,902
YA 12	£54,121
YA 13	£55,474
YA 14	£56,857
YA 15	£58,272
YA 16	£59,821
YA 17	£61,195
YA 18	£62,735

Ystod Cyflog Athrawon Heb Gymhwyso:

Pwynt	Gwerth
AHG 1	£17,682
AHG 2	£19,739
AHG 3	£21,794
AHG 4	£23,851
AHG 5	£25,909
AHG 6	£27,965

Ystod Cyflog Arwain:

Pwynt	Gwerth
A1	£41,065
A2	£42,093
A3	£43,144

ATODIAD 1.

A4	£44,218
A5	£45,319
A6	£46,457
A7	£47,707
A8	£48,808
A9	£50,026
A10	£51,311
A11	£52,643
A12	£53,856
A13	£55,202
A14	£56,579
A15	£57,986
A16	£59,528
A17	£60,895
A18*	£61,808
A18	£62,426
A19	£63,975
A20	£65,561
A21*	£66,517
A21	£67,183
A22	£68,851
A23	£70,556
A24*	£71,590
A24	£72,306
A25	£74,103
A26	£75,936

ATODIAD 1.

A27*	£77,048
A27	£77,818
A28	£79,748
A29	£81,723
A30	£83,757
A31*	£84,976
A31	£85,826
A32	£87,960
A33	£90,145
A34	£92,373
A35*	£93,732
A35	£94,669
A36	£97,013
A37	£99,424
A38	£101,885
A39*	£103,334
A39	£104,368
A40	£106,972
A 41	£109,644
A 42	£112,392
A 43	£114,060

* Y pwyntiau hyn a Phwynt L43 yw'r pwyntiau graddfa uchaf ar gyfer wyth Ystod y Grwpiau Penaethiaid

DATGANIAD YR ADOLYGIAD BLYNYDDOL O GYFLOGAU ATHRAWON

Enw:	Rhif Staff:
Ardal:	Dyddiad Dod i Rym:

SALARY DETAILS

Cyflog a Phwynt – Y Brif Ystod Cyflog (1-6)	£	Pwynt
Cyflog a Phwynt – Yr Ystod Cyflog Uwch (1-3)	£	Pwynt
Cyflog a Phwynt – Ystod Heb Gymhwyso (1-6)	£	Pwynt
Cyflog ar Ystod Ymarferydd Arweiniol	£	Pwynt

LWFANSAU

Manylion e.e. dros dro
(gyda dyddiadau
perthnasol), rheswm
am y lwfans

Taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (Gweler
Cyngor Y Polisi Cyflogau) CAD1/CAD2/CAD3

CAD____
£

Recriwtio neu Gadw
(Gweler Cyngor y Polisi Cyflogau)

£

Lwfans Anghenion Addysgol Ychwanegol
(Gweler Cyngor y Polisi Cyflogau)

£

Lwfansau Eraill – Nodwch
(Gweler Cyngor Y Polisi Cyflogau)

£

DIOGELU

£

CYFANSWM CYFLOG

£

Cyfarfod y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau ar:

Llofnod y Rheolwr
Llinell:

Dyddiad:

MEINI PRAWF AR GYFER DATBLYGU I'R YSTOD CYFLOG UWCH

1. Rhinweddau proffesiynol

- 1.1. Cyfrannu'n sylweddol, lle y bo'n briodol, at weithredu polisiau ac arferion gweithle, ac at hyrwyddo cyfrifoldeb ar y cyd am eu gweithredu.

2. Gwybodaeth a dealltwriaeth broffesiynol

- 2.1. Meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth helaeth o sut y mae defnyddio ac addasu amrywiaeth o strategaethau addysgu, dysgu a rheoli ymddygiad, gan gynnwys sut y mae personoli'r dysgu i roi cyfleoedd i bob dysgwr wireddu ei botensial.
- 2.2. Meddu ar wybodaeth helaeth a dealltwriaeth drylwyr o'r trefniadau a'r gofynion asesu ar gyfer y pynciau/meysydd cwricwlwm a addysgir, gan gynnwys y rheiny sy'n gysylltiedig â chymwysterau ac arholiadau cyhoeddus.
- 2.3. Meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth gyfredol o'r mathau gwahanol o gymwysterau a manylebau, a'u haddasrwydd i ddiwallu anghenion y dysgwyr.
- 2.4. Meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth fwy datblygedig o'u pynciau/meysydd cwricwlwm a'r addysgeg gysylltiedig, gan gynnwys sut y mae dysgu'n symud ymlaen ynddynt.
- 2.5. Meddu ar wybodaeth a phrofiad digon manwl i allu rhoi cyngor ar ddatblygiad a lles plant a phobl ifanc

3. Sgiliau proffesiynol

- 3.1. Bod yn hyblyg, yn greadigol ac yn fedrus wrth gynllunio dilyniannau dysgu mewn gwersi, ac ar draws gwersi, sy'n effeithiol ac sy'n cael eu paru'n dda yn gyson ag amcanion dysgu ac anghenion y dysgwyr, ac sy'n integreiddio datblygiadau diweddar, gan gynnwys y rheiny sy'n gysylltiedig â gwybodaeth am y pwnc/cwricwlwm.
- 3.2. Meddu ar sgiliau addysgu sy'n arwain at ddysgwyr yn cyflawni'n dda o ystyried eu cyrhaeddiad blaenorol, gan wneud cynnydd sydd cystal â dysgwyr tebyg yn genedlaethol, neu'n rhagori arnynt.
- 3.3. Hyrwyddo cydweithio a gweithio'n effeithiol fel aelod o dîm.
- 3.4. Cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol cydweithwyr trwy hyfforddi a mentora, arddangos arfer effeithiol, a rhoi cyngor ac adborth.

ASESIAD O GAIS ATHRO I DDATBLYGU I'R YSTOD CYFLOG UWCH

I'w Lenwi gan Werthuswr yr Athro

Enw'r Athro:	
Swydd:	

Tystiolaeth o'r gwerthusiad mwyaf diweddar
Nodwch pa ddatganiad gwerthuso sydd ynghlwm:

*Wedi bodloni'r meini prawf
(* Dilëwch fel y bo'n briodol)

*Heb fodloni'r meini prawf

Os na fodlonwyd y meini prawf, rhwch fanylion isod (gan barhau drosodd, os oes angen) o ran pa agweddau ar berfformiad yr athro nad ydynt yn bodloni'r meini prawf:

Llofnodwyd: _____ (Gwerthuswr)

Dyddiad: _____

I'W GYFLWYNO I'R RHEOLWR LLINELL/PENNAETH GWASANAETH

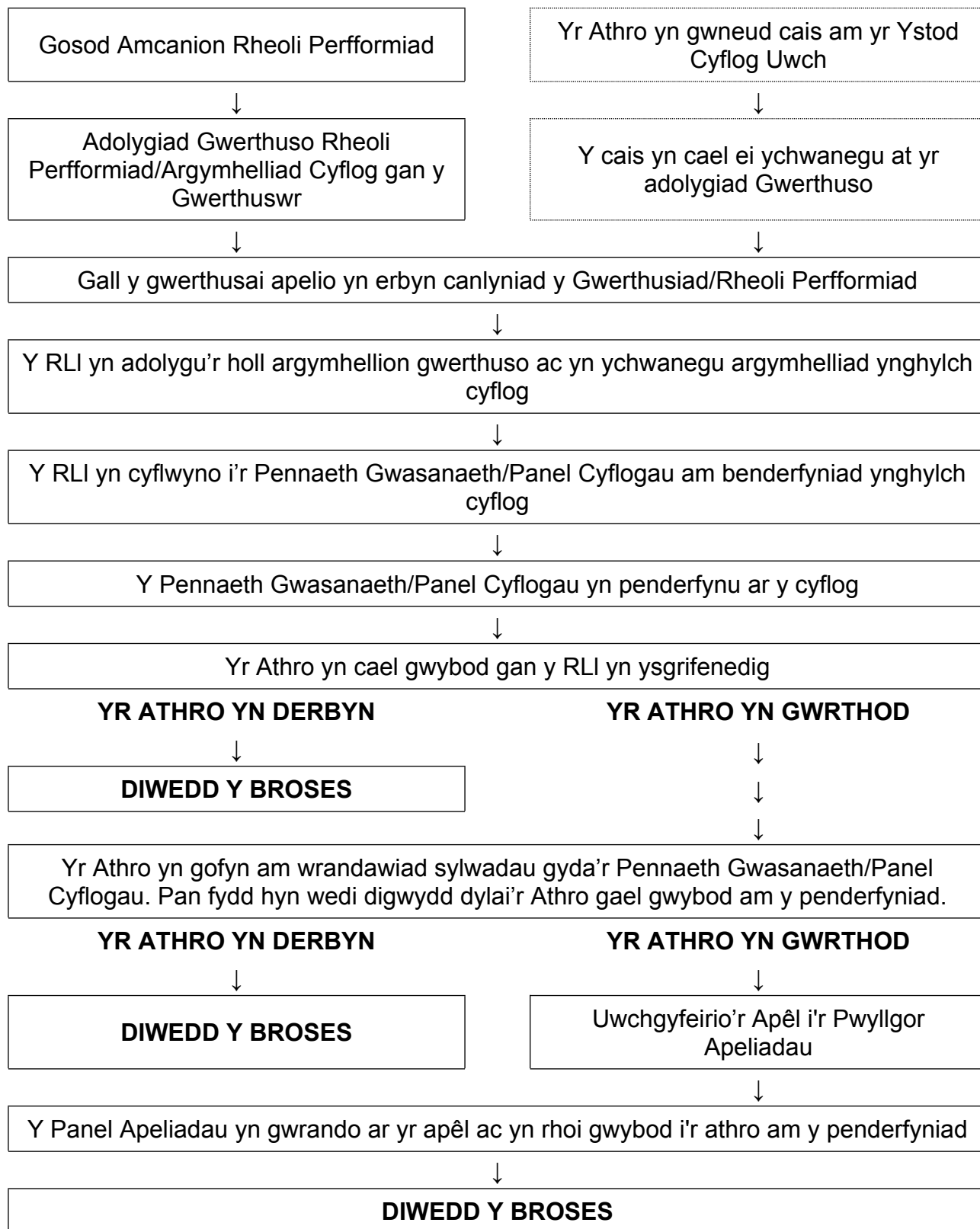
At Ddefnydd y Maes Gwasanaeth yn Unig

Daeth y ffurflen gais i law ar: _____

Gwnaed yr asesiad ar: _____

gan: _____

**SIART LLIF O'R BROSES ADOLYGU CYFLOGAU
(ac eithrio'r Rheolwr)**



CYFLOGAU'R GRŴP ARWAIN A CHANLLAW**1. Y Rheolwr a'r Tîm Arwain**

Er nad oes graddfa gyflog genedlaethol yn cael ei chyhoeddi mwyach ar gyfer swyddi arwain yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), mae'r cyflogwyr cenedlaethol, ynghyd â'r undebau llafur cydnabyddedig, wedi cyhoeddi cyfraddau cyflog dangosol yn seiliedig ar raddfa gyflog arwain 43 cam y gallai Rheolwr, Dirprwy Reolwr a Rheolwr Cynorthwyol gael eu talu yn unol â hi, fel y pennir gan yr Awdurdod Lleol. Nodir y rhain isod.

2. Penodi Arweinwyr Newydd/Newidiadau i Strwythurau Cyflogau presennol y Tîm Arwain - Proses Tri Cham

Dylai'r Awdurdod Lleol ddilyn y broses tri cham wrth bennu'r cyflog ar gyfer **penodiadau newydd neu ddiwygio strwythurau cyflogau presennol o ran y Rheolwr neu'r tîm arwain ehangach.**

Cam 1 - Diffinio'r rôl

Cam 2 - Gosod yr ystod cyflog ddangosol

Cam 3 - Penderfynu ar y cyflog cychwynnol a'r ystod cyflog unigol

Dylai'r holl benderfyniadau a'r rhesymau drostynt gael eu cofnodi'n drylwyr ar bob cam. Rhaid i bob penderfyniad ynghylch cyflogau gael ei wneud yn unol â meini prawf gwrthrychol, er mwyn sicrhau nad oes unrhyw effaith wahaniaethol ar unrhyw grŵp o athrawon sydd â nodwedd warchodedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Awgrymir bod y Pennaeth Gwasanaeth yn gofyn am gyngor wrth gyfrifo a chofnodi penderfyniadau ynghylch strwythur cyflogau'r tîm arwain.

Cam 1 - Diffinio'r Rôl

Ar y cam hwn, dylai'r Awdurdod Lleol ddiffinio'r swydd a nodi'r ystod cyflog gyffredinol fel canllaw i bennu'r lefel briodol o gyflog. Bydd angen i'r Awdurdod Lleol ddiffinio a nodi rôl, cyfrifoldebau ac atebolrwydd penodol y swydd, yn ogystal â'r sgiliau a'r cymwyseddau perthnasol sy'n ofynnol.

Ar gyfer swyddi eraill yn y tîm arwain, dylai'r Awdurdod Lleol ystyried sut y mae'r rôl yn cyd-fynd â strwythur arwain ehangach y maes gwasanaeth. Ni ddylai'r ystod cyflog ar gyfer Dirprwy Reolwr neu Reolwr Cynorthwyol orgyffwrdd ag ystod cyflog y Rheolwr heblaw mewn amgylchiadau eithriadol.

Cam 2 - Pennu'r Ystod Cyflog Ddangosol

Ar y cam hwn, bydd angen i'r Awdurdod Lleol ystyried cymhlethdod a her y rôl yng nghyd-destun penodol y gwasanaeth, a gwneud penderfyniad ynghylch cyflog yng ngoleuni hyn.

ATODIAD 6.

Ar gyfer swyddi Rheolwyr, disgwylir y bydd yr Awdurdod Lleol fel arfer yn dod i'r casgliad bod cyfanswm y sgôr uned yn llwyr gyfleu cymhlethdod rôl y Rheolwr, a bod yr ystod cyflog berthnasol yn cynnwys lefelau priodol o dâ, yn ol y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru). Bydd angen i'r Awdurdod Lleol ystyried a ddylai'r ystod cyflog ddangosol ddechrau ar isafswm ystod cyflog y Rheolwr, neu a yw'n dymuno i'r ystod ddechrau ar lefel uwch oherwydd lefel yr her sy'n gysylltiedig â'r swydd.

Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd amgylchiadau lle ceir ffactorau ychwanegol sy'n awgrymu y dylai'r ystod cyflog ddangosol fod yn uwch na'r hyn a fyddai'n cael ei ddarparu gan y cyfrifiad sylfaenol yng Ngham 1.

Mae'r canlynol yn rhoi rhai enghreifftiau o ffactorau ychwanegol i'w hystyried (nid yw'r rhestr hon yn cynnwys pob posibilrwydd):

- Y cyd-destun a'r her a gyflwynir gan anghenion disgyblion e.e. os oes llawer o amddifadedd yn y gymuned (hawl i Brydau Ysgol am Ddim a/neu Saesneg fel Iaith Ychwanegol) neu niferoedd uchel o blant sy'n derbyn gofal neu blant ag Anghenion Dysgu Ychwanegol, ac mae hyn yn effeithio ar yr her mewn perthynas â gwella deilliannau;
- Llawer iawn o gymhlethdod a her, e.e. atebolrwydd am nifer o feysydd gwasanaeth/ysgolion, neu reoli ar draws nifer o safleoedd gwasgaredig, sy'n mynd yn eithaf pell y tu hwnt i'r hyn a ddisgwylir gan unrhyw Reolwr maes gwasanaeth/ysgol o faint tebyg, ac nad yw eisoes wedi'i adlewyrchu yn yr ystod cyflog;
- Ffactorau a all amharu ar allu'r maes gwasanaeth i ddenu ymgeiswyr â phrofiad a chymwysterau priodol ar gyfer swyddi arwain, e.e. lleoliad, cyfrwng iaith, maes pwnc/arbenigedd a/neu lefel o gymorth gan y tîm arwain ehangach.

Gall yr Awdurdod Lleol bennu'r ystod cyflog ddangosol gydag **uchafswm hyd at 25% uwchlaw lefel uchaf ystod cyflog y Rheolwr.**

Uwchlaw'r terfyn hwnnw, rhaid cael cyngor annibynnol allanol ac, os bydd y cyngor yn awgrymu bod ystod sy'n uwch na'r terfyn hwn yn briodol, rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth llawn lunio achos busnes, a chytuno arno.

NI DDYLAI'R Awdurdod Lleol gynyddu cyflog sylfaenol na thalu lwfans ychwanegol am gydweithio lleol rheolaidd sy'n rhan o rôl pob Rheolwr.

Ar gyfer rolau arwain eraill, mae'r broses yn eithaf tebyg. Bydd yr Awdurdod Lleol yn dymuno ystyried sut y dylai'r rolau arwain eraill gael eu pennu yn unol â'r lefel a bennwyd ar gyfer y Rheolwr, gan sicrhau bod digon o le i ddatblygu cyflog. Dylid hefyd ystyried unrhyw swyddi addysgu ac iddynt lwfansau ychwanegol.

Ar ddiwedd y cam hwn, dylai'r Awdurdod Lleol benderfynu lle yn yr ystod eang i bennu'r ystod cyflog ddangosol, gan nodi hyn yn glir wrth hysbysebu'r swydd. Dylid gwneud penderfyniad cyffredinol ynghylch safle ac ehangder yr ystod, gan sicrhau bod lle

ATODIAD 6.

priodol i ddatblygu cyflog ar sail perfformiad dros amser, a hynny wedi'i gysylltu'n glir â deilliannau a blaenoriaethau gwella gwasanaethau/ysgolion.

Dylai fod trywydd archwilio clir i bob penderfyniad a wneir, a'r rhesymau drosto.

Disgwylir hefyd, lle y bo'n bosibl, y bydd yr Awdurdod Lleol yn ymgymryd â phroses o feincodi cyflogau cyn pennu'r ystod cyflog ar gyfer swydd Rheolwr neu swyddi arwain eraill.

Ar gyfer y ffactorau hynny nad oes disgwyl iddynt barhau, fel cyfrifoldeb dros dro am faes gwasanaeth ychwanegol, dylid adlewyrchu'r rhain trwy lwfans yn hytrach na'u cyfuno yn yr ystod cyflog ddangosol.

Cam 3 - Penderfynu ar y cyflog cychwynnol a'r Ystod Cyflog Unigol ar gyfer penodiadau newydd

Mae'r ddau gam cyntaf yn fodd i bennu'r ystod cyflog briodol. I bob pwrpas, diben y trydydd cam yw penderfynu ar y cyflog cychwynnol ar gyfer yr unigolyn y cynigir y swydd iddo.

Ar y cam hwn, bydd yr Awdurdod Lleol yn ffafrio ymgeisydd ar gyfer y swydd, a bydd yn dymuno pennu'r cyflog cychwynnol ynn ngoleuni ffactorau sy'n benodol i'r ymgeisydd, er enghraifft i ba raddau y mae'r ymgeisydd yn bodloni gofynion penodol y swydd.

Bydd yn bwysig sicrhau bod lle i ddatblygu cyflog ar sail perfformiad dros amser.

Rhaid sicrhau bod trywydd archwilio clir ar gyfer unrhyw gyngor a roddir, yn ogystal â chofnod llawn a chywir o'r holl benderfyniadau a wneir, a'r rhesymau drostynt.

3. Sefydlu Ystod Cyflog uwchlaw Ystod Cyflog y Rheolwr

Disgwylir y bydd yr ystod cyflog fel arfer o fewn terfynau ystod cyflog y Rheolwr. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, e.e. lle gall fod anhawster mawr i benodi, neu lle bod angen cymell y Rheolwr i dderbyn cyfrifoldeb am faes gwasanaeth mawr iawn neu i arwain sawl maes gwasanaeth mawr, gall fod yn briodol ystyried estyn yr ystod cyflog unigol.

Mewn achosion o'r fath, gall yr Awdurdod Lleol benderfynu y gall uchafswm yr ystod cyflog fod uwchlaw uchafswm ystod cyflog y Rheolwr, **hyd at 25% yn ychwanegol**.

Os ystyrir bod amgylchiadau eithriadol sy'n gwarantu estyniad y tu hwnt i'r terfyn hwnnw, bydd achos busnes yn ofynnol. Bydd angen i'r Pennaeth Gwasanaeth geisio cyngor annibynnol allanol gan unigolyn neu gorff priodol, a all ystyried pa un a ellir cyfiawnhau mynd uwchlaw'r terfyn mewn achos penodol ai peidio.

Rhaid sicrhau bod trywydd archwilio clir ar gyfer unrhyw gyngor a roddir, yn ogystal â chofnod llawn a chywir o'r holl benderfyniadau a wneir, a'r rhesymau drostynt.

4. Datblygiad cyflog ar gyfer yr holl swyddi arwain

Cyfrifoldeb yr Awdurdod Lleol yw sicrhau bod dyfarniadau datblygiad cyflog ar sail perfformiad yn adlewyrchu perfformiad yr unigolyn.

Dylai Awdurdod Lleol fynd ati'n flynyddol i adolygu a diweddarau eu polisiau cyflogau, er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas at y diben. Bydd angen i'r Awdurdod Lleol fodloni eu hunain bod amcanion wedi'u gosod mewn ffordd deg, resymol ac ystyrlon, ond trwyadl, a bod y polisi cyflogau yn nodi cyswllt clir rhwng lefelau cyflawniad a datblygiad cyflog.

Mae gan Awdurdodau Lleol y rhyddid i ddyfarnu codiadau cyflog fel y gwelant yn briodol, dan eu hamgylchiadau penodol. Serch hynny, ni ddylid rhoi unrhyw godiad cyflog os na ellir ei gyfiawnhau.

Fel arfer, bydd yr Awdurdod Lleol yn dyfarnu un gynyddran am berfformiad o ansawdd uchel parhaus, yn unol â'r meini prawf a bennwyd, neu gall ddyfarnu dwy gynyddran neu fwy am berfformiad sy'n eithriadol a'r tu hwnt i bob disgwyliad.

Taliadau Dros Dro i Reolwyr

Yn ogystal, gall yr Awdurdod Lleol ystyried tâl ychwanegol i'r Rheolwr am gyfrifoldebau a dyletswyddau ychwanegol sy'n amlwg yn rhai dros dro, neu ddyletswyddau sy'n ychwanegol at y swydd y pennwyd ei gyflog ar ei chyfer, e.e. os yw'n darparu gwasanaethau i ardaloedd eraill. Yn cynnwys achosion lle caiff y Rheolwr ei benodi'n Rheolwr Dros Dro ar un neu fwy o wasanaethau neu safleoedd ychwanegol, ac nad yw hyn wedi'i gynnwys yn ffactor parhaol wrth gyfrifo'r ystod cyflog.

5. Diogelu Cyflog

Os bydd yr Awdurdod Lleol yn dewis lleihau'r ystod cyflog arwain, bydd gan yr aelod o'r staff yr hawl i gael swm wedi'i ddiogelu am hyd at dair blynedd, yn amodol ar y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

**FFURFLEN ADOLYGU FLYNYDDOL
RHEOLWR/DIRPRWY REOLWR/RHEOLWR CYNORTHWYOL
(Medi 201__)**

Enw:	Rhif Staff:
Gwasanaeth:	

*** Rheolwr:**

Ystod Cyflog: £ | £

*** Dirprwy Reolwr/Rheolwr Cynorthwyol:**

Ystod Cyflog: £ | £

Cyflog a Phwynt ym mis Awst 201__: £ Pwynt:

Y rhesymeg a ddefnyddiwyd i bennu cyflog:

.....

.....

Cyflog a Phwynt ym mis Medi 201__: £ Pwynt:

Ardystiwyd gan y Pennaeth Gwasanaeth/
Panel Cyflogau:

Ardystiwyd gan y Rheolwr
Llinell:

Dyddiad:

*** Dileer fel sy'n briodol**

PROSES ADOLYGU CYFLOGAU

Mae'r Awdurdod Lleol wedi ymrwymo i sicrhau yr ymdrinnir ag apelïadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch cyflogau yn gyflym, yn deg ac mewn modd sy'n gyson â deddfwriaeth ar gydraddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall, yn ogystal â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

Gall athrawon, gan gynnwys Rheolwyr, apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad mewn perthynas â'u cyflog, neu unrhyw benderfyniad arall a wneir gan yr Awdurdod Lleol (neu Banel Cyflogau neu unigolyn sy'n gweithredu ag awdurdod dirprwyedig) sy'n effeithio ar eu cyflog.

Gall y rhesymau dros apelio gynnwys y canlynol; nid yw'r rhestr hon yn cynnwys pob posibilrwydd. Bod yr unigolyn neu'r panel a wnaeth y penderfyniad:

- a) wedi cymhwyso'n anghywir unrhyw un o ddarpariaethau'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru);
- b) wedi methu ystyried y canllawiau statudol yn briodol;
- c) wedi methu ystyried y dystiolaeth berthnasol yn briodol;
- d) wedi ystyried tystiolaeth amherthnasol neu anghywir;
- e) yn unochrog; neu
- f) wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon fel arall yn erbyn yr athro

Yn achos gwrandawriad sylwadau a gwrandawriad apêl, mae hawl gan yr athro i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef.

Cam 1 – Trafodaeth Anffurfiol

Mae gan athro sy'n anfodlon ar argymhelliad ynghylch cyflog y cyfle i drafod yr argymhelliad â'i werthuswr neu'r Rheolwr Llinell, a hynny cyn i'r argymhelliad gael ei weithredu a chyn i'r Awdurdod Lleol gadarnhau'r penderfyniad.

Os bydd yr athro, ar ôl cael trafodaeth anffurfiol â'r unigolyn sy'n gwneud yr argymhelliad ynghylch cyflog o'r farn bod argymhelliad anghywir wedi'i wneud, gall gyflwyno ei sylwadau i'r Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau (gweler Cam 2 isod).

Cam 2 – Gwrandawriad Sylwadau

1. Bydd yr athro yn cael llythyr yn rhoi gwybod iddo am y penderfyniad ynghylch ei gyflog ac, os yw'n berthnasol, bydd yn cael gwybod ar ba sail y gwnaed y penderfyniad. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn sicrhau bod yr athro yn ymwybodol o'r broses ar gyfer cyflwyno sylwadau ac apelio yn erbyn y penderfyniad, os yw'n briodol.
2. Os bydd yr athro yn dymuno cyflwyno sylwadau, dylai wneud hynny'n ysgrifenedig i'r Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl cael gwybod am y penderfyniad.
3. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn trefnu bod gwrandawriad sylwadau yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl. Efallai y bydd gofyn i'r Rheolwr Llinell fynd i'r gwrandawriad i egluro ar ba sail y gwnaed yr argymhelliad.

ATODIAD 8.

4. Bydd yr athro yn cael rhwng 5 a 10 diwrnod gwaith o rybudd am y gwrandawriad sylwadau. Gall yr athro fynd i'r gwrandawriad i gyflwyno tystiolaeth, i alw ar dystion, ac i ofyn cwestiynau i'r Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau.
5. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn penderfynu a ddylid diwygio'r penderfyniad gwreiddiol, a bydd yn ysgrifennu at yr athro i roi gwybod am y canlyniad o fewn 5 diwrnod gwaith ar ôl gwneud y penderfyniad.
6. Os bydd yr athro yn dal i fod yn anfodlon, gall apelio yn erbyn y penderfyniad hwn o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl cael y llythyr yn rhoi gwybod iddo am y canlyniad gan y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau, a hynny trwy symud ymlaen i Gam 3 y broses.

Cam 3 – Gwrandawriad Apêl

1. Dylai'r athro nodi'n glir yn ysgrifenedig ar ba sail y mae'n apelio yn erbyn y penderfyniad, ac yna anfon y llythyr at y Rheolwr Llinell o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl cael y canlyniad ysgrifenedig i'r penderfyniad yng Ngham 2 (gweler uchod).
2. Bydd Rheolwr Llinell yn trefnu bod gwrandawriad apêl yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl, ond fel arfer o fewn 20 diwrnod gwaith ar ôl cael y llythyr yn rhoi gwybod iddo am yr apêl.
3. Dylai'r athro gael rhwng 5 a 10 diwrnod gwaith o rybudd am y gwrandawriad.
4. Y Panel a ddylai wrando ar yr apêl. Bydd y Panel yn cynnwys Pennaeth Gwasanaeth a Rheolwr nad oeddent yn rhan o'r penderfyniad gwreiddiol. Mewn Uned Cyfeirio Disgyblion, bydd aelodau o Dîm Rheoli yr Uned, nad oeddent yn rhan o'r penderfyniad gwreiddiol, yn gwrandawro ar yr apêl.
5. Bydd penderfyniad y Panel yn derfynol ac, fel y nodir yn Adran 3, paragraff 7 o Ddogfen Cyflogau ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2019, nid oes modd troi at Weithdrefn Gwyno yr Awdurdod Lleol.
6. Ymhlith y rhai y mae'n ofynnol iddynt fod yn y gwrandawriad apêl y mae:
 - Y Cadeirydd ac aelodau eraill y Panel
 - Yr athro a'i gynrychiolydd neu gydweithiwr (os oes rhywun gyda'r athro)
 - Tystion ar gyfer ochr y cyflogai (os yw'n briodol)
 - Y Pennaeth Gwasanaeth/Cadeirydd y Panel Cyflogau gwreiddiol, a fydd yn egluro'r rhesymau dros y penderfyniad gwreiddiol
 - Tystion ar gyfer yr ochr reoli (os yw'n briodol)
 - Clerc y gwrandawriad
 - Yr Ymgynghorydd Adnoddau Dynol, er mwyn rhoi cyngor i'r Panel Apeliadau (yn amodol ar ddarpariaethau unrhyw Gytundeb Lefel Gwasanaeth)

Gweithdrefn enghreifftiol ar gyfer cyfarfodydd apêl ffurfiol

Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno pawb ynghyd â'u rôl yn y trafodion.

ATODIAD 8.

- Bydd yr athro yn cyflwyno ei achos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth i'w hystyried ac unrhyw dystion i gefnogi ei achos;
- Gall aelodau'r Panel Apeliadau Cyflogau ofyn cwestiynau i'r athro, a gall y Pennaeth Gwasanaeth/cynrychiolydd y Panel Cyflogau ofyn cwestiynau hefyd;
- Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/cynrychiolydd y Panel Cyflogau yn datgan ei achos, gan gynnwys y dystiolaeth a oedd yn sail i'r penderfyniad ac unrhyw dystion i gefnogi'r achos, os yw'n briodol;
- Gall aelodau'r Pwyllgor Apeliadau Cyflogau ofyn cwestiynau i gynrychiolydd y Pwyllgor Cyflogau, a gall yr athro ofyn cwestiynau hefyd;
- Gall y ddwy ochr wneud datganiad cloi os dymunant (yr athro yn gyntaf, ac wedyn y Pennaeth Gwasanaeth/cynrychiolydd y Pwyllgor Cyflogau). Ni ellir cyflwyno dystiolaeth newydd ar y cam hwn;
- Bydd y ddau barti yn gadael y gwrandawriad.
- Gall y Panel Apeliadau Cyflogau ofyn i'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol am gyngor (os yw'n berthnasol). Ar ôl i'r cyngor hwn gael ei roi, bydd yr Ymgynghorydd Adnoddau Dynol yn gadael y gwrandawriad, ond gellir ei alw'n ôl i roi rhagor o gyngor (os yw'n berthnasol);
- Bydd y Panel Apeliadau Cyflogau yn ystyried yr holl dystiolaeth ac yn dod i benderfyniad terfynol;
- Bydd y Panel Apeliadau Cyflogau yn galw'r ddwy ochr yn ôl er mwyn rhoi gwybod i'r athro am y penderfyniad (os yw'n aros am benderfyniad) neu, bydd yn dweud wrth y Clerc am ysgrifennu at yr athro ar ran y Pwyllgor i'w hysbysu ynghylch y penderfyniad, a'r rhesymau drosto; a
- Bydd y Clerc yn rhoi gwybod i Adran y Gyflogres am y newid cyflog, os yw hynny'n briodol.

CYFRIFO CYFLOGAU AC AMSER ATHRAWON RHAN-AMSER

Mae'n rhaid i Athro rhan-amser gael **Amserlen Wythnosol Athrawon Ysgol (AWAY)**, ac mae'n rhaid talu cyfan o'r amserlen hon iddo.

Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol greu AWAY ar gyfer pob athro. Mae'r amserlen hon yn cyfeirio at oriau sesiynau ysgol sydd wedi'u hamserlennu ar gyfer addysgu, gan gynnwys CPA ond ac eithrio amseroedd egwyl, cofrestru a gwasanaethau.

Yna bydd athrawon rhan-amser yn cael eu talu yn ôl eu hamser addysgu gwirioneddol, ac eithrio cofrestru, gwasanaethau ac egwyliau.

Er Enghraifft:

Os yw'r diwrnod ysgol, ac eithrio cofrestru a gwasanaeth, yn para o 9.00am tan 12.15pm, ac eto o 1.15pm tan 3.30pm, gydag un egwyl 15 munud yn sesiwn y bore ac un egwyl 15 munud yn sesiwn y prynhawn, byddai AWAY yr ysgol ar gyfer athro llawn-amser yn 25 awr. Pe bai athro rhan-amser yn cael ei gyflogi ar gyfer y bore yn unig, gan weithio o 9.00am tan 12.15pm bob dydd, byddai canran yr wythnos addysgu a amserlennir yn cael ei chyfrifo'n 15 awr. Dangosir hyn isod:

	Sesiwn Bore (heb egwyliau, cofrestru a gwasanaeth)	+	Sesiwn Prynhawn (heb egwyliau, cofrestru a gwasanaeth)	x	Nifer y diwrnodau yn yr amserlen		AWAY	% yr AWAY
Llawn- amser	3 Awr	+	2 Awr	x	5 Diwrnod	=	25 Awr	100%
Rhan- amser	3 Awr			x	5 Diwrnod	=	15 Awr	60%

Rhaid cynnwys **amser CPA ac amser Rheoli** wrth gyfrifo amser cyswllt dosbarth.

Amser dan gyfarwyddyd – gall y Rheolwr Llinell ddyrannu amser dan gyfarwyddyd i athro rhan-amser (gydag amodau) fel cyfran o swydd gyfwerth ag amser llawn 1265. Gall athrawon rhan-amser 'nawr gael eu cyfarwyddo i gyflenwi ar gyfer egwyliau, gwasanaethau ac amseroedd cofrestru, a hynny fel rhan o'u dyletswyddau dan gyfarwyddyd.

Ni ellir mynnu bod athrawon rhan-amser ar gael i weithio (naill ai ar gyfer dyletswyddau addysgu neu ddyletswyddau eraill) ar ddiwrnodau nad ydynt fel arfer yn gweithio. Fodd bynnag, gallant weithio trwy gydgytundeb â'r Rheolwr Llinell. Dylai unrhyw oriau ychwanegol o ganlyniad i hyn gael eu talu yn unol â chyflog arferol yr athro.

Efallai y bydd gofyn i athrawon rhan-amser gyflawni dyletswyddau, heblaw addysgu disgyblion, y tu allan i sesiynau'r ysgol ar y diwrnod y mae'n ofynnol i'r athro fod ar gael i weithio fel arfer (pa un a yw'n ofynnol i'r athro fod ar gael i weithio am y diwrnod cyfan neu am ran o'r diwrnod hwnnw fel arfer). Gall hyn fod yn rhan o amser dan gyfarwyddyd.

STRWYTHUR STAFFIO'R MAES GWASANAETH

(Yr ALI i nodi manylion isod fel sy'n berthnasol ar yr adeg y bydd y Polisi Cyflogau hwn yn cael ei fabwysiadu gan yr ALI)