

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r: Cyngor

Dyddiad y cyfarfod: 3 Mawrth 2022

Teitl: Cymeradwyo Polisiâu Cyflogau Athrawon

Diben yr adroddiad: Cymeradwyo'r Polisi Cyflogau Athrawon Enghreifftiol i'w argymhell i Gyrrff Llywodraethu Ysgolion Ceredigion at ddibenion ei fabwysiadu.

Cael cymeradwyaeth ar gyfer y Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt Enghreifftiol ar gyfer athrawon a gyflogir yn ganolog.

Er: Penderfyniad

**Portffolio Cabinet ac Y Cyngorydd Catrin Miles
Aelod Cabinet:**

Cyflwynwyd y drydedd ddogfen yn ymwneud â Chyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) gan y Gweinidog dros Addysg ym mis Mehefin 2021 ac mae'n cadarnhau trefniadau cyflogau athrawon yng Nghymru ar gyfer 2021/22. Dyma elfennau statudol Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), sy'n ofynnol eu gweithredu:

- Cymhwyswyd codiad o 1.75% i'r holl bwyntiau graddfa statudol a lwfansau
- Bydd pob codiad cyflog yn daladwy o 1 Medi 2021.

Mae Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn gwneud darpariaeth ar gyfer dyfarniad cyflog mis Medi 2021 ac yn egluro'r sefyllfa o ran y brif raddfa gyflog pum pwynt, datblygiad cyflog a pherfformiad, a datblygiad cyflog ar yr ystod cyflog uchaf. Ychwanegwyd cyfres o egwyddorion gorfodol a dewisol hefyd ar gyfer cludadwyedd cyflog ac eglurhad o sefyllfa penaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol. At hynny, o ganlyniad i'r wyl banc ychwanegol i ddathlu Jiwbilf Platinwm y Frenhines yn 2022, ar gyfer blwyddyn academaidd 2021/2022, rhaid i athrawon fod ar gael i weithio am 194 diwrnod. (1258.5 awr o amser dan gyfarwyddyd).

Ar ôl ymgynghori â'n swyddogion undebau llafur lleol, mae rhestr gynhwysfawr o ddeddfwriaeth berthnasol sy'n ymwneud a chydaddoldeb wedi'i chynnwys. Hefyd, er mwyn gwella'r ymrwymiad o ran cludadwyedd cyflog, cynigir bod y gwasanaeth diweddaraf o dan naill ai'r DCAAY(C) neu'r DCAAY yn cael ei gydnabod, ond yn cael ei adolygu'n flynyddol i ystyried unrhyw wahaniaeth rhwng y graddfeydd cyflog.

Mae'r Polisi Cyflogau Enghreifftiol, sy'n berthnasol i athrawon mewn ysgolion, a'r Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt Enghreifftiol, sy'n berthnasol i athrawon a

gyflogir yn ganolog, yn adlewyrchu'r newidiadau hyn ac yn mabwysiadu gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

Bu'r Polisiâu Cyflogau ar gyfer 2021/22 yn destun ymgynghoriad gydag undebau llafur athrawon ar lefel leol a rhanbarthol.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os na, nodwch pam

Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

Crynodeb:

Hirdymor:

Caiff y polisi hwn ei ddiweddarau bob blwyddyn er mwyn sicrhau y cydymffurfir â'r Ddogfen flynyddol yn ymwneud â Chyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

Cydweithio:

Ymgynghorwyd ag undebau llafur lleol a rhanbarthol ac maent wedi darparu adborth ar y polisi.

Cynnwys:

Atal:

Integreiddio:

Argymhellion:

Gofynnir i'r Cyngor gymeradwyo'r canlynol:

1. Polisi Cyflogau Athrawon Enghreifftiol 2021/22 a'i argymhell i'r Cyrff Llywodraethu er mwyn ei fabwysiadu yn ysgolion Ceredigion.

2. Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt Enghreifftiol ar gyfer athrawon a gyflogir yn ganolog.

Y rhesymau dros y penderfyniad:

Er mwyn sicrhau:

- **Cydymffurfiaeth â Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021**
- **Cysondeb ar draws ysgolion a gwasanaethau yng Ngheredigion**

Trosolwg a Chraffu: Fframwaith Polisi:

Mae Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn ei gwneud yn ofynnol i bob ysgol gymeradwyo Polisi Cyflogau. Mae'r polisi cyflogau wedi'i ddiweddarau er mwyn ei argymhell i Gyrff Llywodraethu ac mae'n cydymffurfio â Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021.

Blaenoriaethau Corfforaethol:

| | |
|--|--|
| Goblygiadau Cyllid a Chaffael: | O fewn y gyllideb. |
| Goblygiadau Cyfreithiol: | Methu â chadw at y gofynion statudol |
| Goblygiadau staffio: | |
| Goblygiadau o ran eiddo / asedau: | Dim |
| Risg: | Risg o beidio â chydymffurfio â Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) |
| Pwerau Statudol: | Gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) |
| Papurau Cefndir: | |
| Atodiadau: | Polisi Cyflogau Athrawon Enghreifftiol Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt Enghreifftiol |
| Swyddog Arweiniol Corfforaethol: | Geraint Edwards |
| Swyddog Adrodd: | Geraint Edwards |
| Dyddiad: | 10 Ionawr 2022 |

DRAFFT
Polisi Cyflogau Athrawon
Enghreifftiol

2021/2022

| RHEOLI'R DDOGFEN | |
|--|----------------------------------|
| Enw'r Polisi | Polisi Cyflogau Athrawon 2021/22 |
| Gwasanaeth | Pobl a Threfniadaeth |
| Swyddogion Adolygu | Swyddogion Adnoddau Dynol |
| Y BROSES YMGYNGHORI | |
| <p>Ymgynghorwyd â'r Undebau Llafur canlynol ynghylch y Polisi hwn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Y Gymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)• Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon• Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau• Yr Undeb Addysg Genedlaethol• UCAC | |

POLISI CYFLOGAU ATHRAWON ENGHREIFFTIOL 2021/22

Mabwysiadodd Corff Llywodraethu
Ysgol _____

y Polisi hwn yn ffurfiol ar _____ .

TABL CYNNWYS

| | | |
|-------------|--|----|
| 1. | Cyflwyniad | 4 |
| 2. | Datganiad o Fwriad | 4 |
| 3. | Cydraddoldebau | 4 |
| 4. | Swydd-ddisgrifiadau | 5 |
| 5. | Gwerthuso | 5 |
| 6. | Rhwymedigaethau'r Corff Llywodraethu | 5 |
| 7. | Rhwymedigaethau'r Pennaeth | 5 |
| 8. | Rhwymedigaethau'r Athrawon | 6 |
| 9. | Differynnau | 6 |
| 10. | Diogelu | 6 |
| 11. | Medrusrwydd a Datblygiad Cyflog | 6 |
| 12. | Pennu Cyflogau | 7 |
| 13. | Cyflog y Pennaeth | 7 |
| 14. | Cyflog y Dirprwy Bennaeth/Pennaeth Cynorthwyol | 8 |
| 15. | Datblygiad Cyflog ar gyfer Aelodau'r Grŵp Arwain | 9 |
| 16. | Cyflog Athrawon Dosbarth | 10 |
| 17. | Ceisiadau am Dâl ar yr Ystod Cyflog Uwch | 12 |
| 18. | Rôl Ymarferwr Arweiniol | 14 |
| 19. | Athrawon heb gymhwyso | 14 |
| 20. | Lwfansau a Thaliadau yn ôl Disgresiwn | 15 |
| 21. | Cyfrifo Cyflogau ac Amser Athrawon Rhan-amser | 18 |
| 22. | Athrawon a Gyflogir ar Fyr Rybudd (Cyflenwi) | 18 |
| Atodiad 1: | Ystodau Cyflog 2021/22 | 19 |
| Atodiad 2: | Datganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon | 23 |
| Atodiad 3: | Meini Prawf ar gyfer Datblygu i'r Ystod Cyflog Uwch | 24 |
| Atodiad 4: | Ffurflen Gais ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch | 25 |
| Atodiad 5: | Siart Llif y Broses Adolygu Cyflogau | 26 |
| Atodiad 6: | Canllawiau ar Gyflogau'r Grŵp Arwain | 27 |
| Atodiad 7: | Ffurflen Adolygu Flynyddol y Grŵp Arwain | 35 |
| Atodiad 8: | Y Broses Apeliadau Cyflog | 36 |
| Atodiad 9: | Cyfrifo Cyflogau ac Amser Athrawon Rhan-amser | 39 |
| Atodiad 10: | Strwythur Staffio yr Ysgol | 40 |

1. CYFLWYNIAD

- 1.1. Mae'r Polisi Cyflogau hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau athrawon. 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. Mae'r polisi cyflog hwn ond yn berthnasol i'r rhai a gyflogir yn uniongyrchol gan Awdurdodau Lleol ac nid yw'n berthnasol i unrhyw un a gyflogir drwy asiantaeth.

2. DATGANIAD O FWRIAD

- 2.1. Prif ddyletswydd statudol Cyrff Llywodraethu yng Nghymru, fel y'i nodir ym mharagraff 21 (2) o Ddeddf Addysg 2002, yw cynnal yr ysgol gyda'r bwriad o hyrwyddo safonau uchel o gyflawniad addysgol yn yr ysgol. Bwriedir i'r Polisi hwn gefnogi'r ddyletswydd statudol honno.
- 2.2. Bydd y gweithdrefnau ar gyfer pennu cyflogau yn yr Ysgol hon yn gyson ag egwyddorion bywyd cyhoeddus: gwrthrychedd, didwylledd ac atebolrwydd.
- 2.3. Bydd y Corff Llywodraethu yn gweithredu ag unplygrwydd, cyfrinachedd, gwrthrychedd a gonestrwydd er lles pennaf yr Ysgol mewn perthynas â gweithredu'r Polisi hwn.
- 2.4. Bydd y Corff Llywodraethu yn agored am benderfyniadau tâl a wnaethpwyd a champau a gymerwyd, a bydd yn barod i egluro penderfyniadau a champau i bobl sydd â diddordeb.
- 2.5. Bydd unrhyw ddiwygiadau yn y dyfodol i'r polisi hwn yn cydymffurfio â'r DCAAY(C), a byddant yn destun ymgynghoriad â phartïon perthnasol, gan gynnwys undebau llafur cydnabyddedig.

3. CYDRADDOLDEBAU

- 3.1. Mae'r Ysgol yn ymrwymedig i sicrhau cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Bydd y Corff Llywodraethu yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth cydraddoldeb berthnasol, gan gynnwys.
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999;
 - Deddf Cydraddoldeb 2010;
 - Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
 - Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000;
 - Rheoliadau Gweithwyr Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002; a
 - Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010
- 3.2. Cymhwysir y Polisi hwn yn gyson i bob cyflogai a hynny heb ystyried oedran, anabledd, hil, rhywedd (rhyw), ailbennu rhywedd, priodas/partneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, crefydd, cred na chyfeiriadedd rhywiol.

- 3.3. Bydd y Corff Llywodraethu yn hyrwyddo cydraddoldeb ym mhob agwedd ar fywyd yr ysgol, yn benodol mewn perthynas â phob penderfyniad ar hysbysebu swyddi, penodi, dyrchafu a thalu staff, a hyfforddi a datblygu staff.
- 3.4. Bydd y Corff Llywodraethu 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, er enghraifft absenoldeb hirdymor oherwydd mamolaeth neu afiechyd, gan gynnwys absenoldeb yn ymwneud â COVID.

4. SWYDD-DDISGRIFIADAU

- 4.1. Bydd y Pennaeth yn sicrhau bod gan bob aelod o'r staff swydd-ddisgrifiad yn unol â strwythur staffio yr Ysgol (**gweler Atodiad 10**), fel y cytunwyd gan y Corff Llywodraethu.

5. GWERTHUSIADAU

- 5.1. Bydd y Corff Llywodraethu yn cydymffurfio â Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 o ran gwerthuso Penaethiaid ac Athrawon trwy gymhwyso Polisi Rheoli Perfformiad yr Ysgol.

6. RHWYMEDIGAETHAU'R CORFF LLYWODRAETHU

- 6.1. Bydd y corff llywodraethu yn gwneud y canlynol:
- cyflawni ei rwymedigaethau fel y'u nodir yn y DCAAY(C) a'r Amodau Gwasanaeth i Athrawon Ysgol yng Nghymru a Lloegr (y "Burgundy Book");
 - sefydlu Pwyllgor Cyflogau a Phwyllgor Apeliadau Cyflog;
 - gwneud pob penderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, gan ystyried argymhellion y Pennaeth;
 - sicrhau bod cyllid ar gael i gefnogi penderfyniadau ynghylch cyflogau, yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn a chynllun gwariant yr Ysgol;
 - sicrhau bod athrawon, trwy'r Pennaeth, 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 canlyniadau penderfyniadau ynghylch cyflogau, gan gynnwys i ba raddau y gall grwpiau gwahanol o athrawon ddatblygu ar gyfraddau gwahanol. Bydd canlyniad yr adolygiad yn cael ei rannu â chynrychiolwyr undebau llafur lefel ysgol.

7. RHWYMEDIGAETHAU'R PENNAETH

- 7.1. Bydd y Pennaeth yn gwneud y canlynol:
- sicrhau bod pob gwerthuswr (os nad y Pennaeth 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 perthnasol ynghylch cyflogau i'r Pwyllgor Cyflogau, a sicrhau bod y Pwyllgor Cyflogau yn cael gwybodaeth berthnasol er mwyn gallu gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau;
- rhoi gwybod i'r Athrawon am Bolisi Cyflogau yr Ysgol, 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 i'r Corff Llywodraethu a'r Undebau Llafur perthnasol yn flynyddol.

8. RHWYMEDIGAETHAU ATHRAWON

8.1. Bydd yr Athrawon yn gwneud y canlynol:

- ymgyswrtio â darpariaethau'r Polisi Cyflogau hwn, y DCAAY(C), 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.

9. DIFFERYNNAU

9.1. Yn fframwaith y DCAAY(C), bydd differynnau priodol yn cael eu creu a'u cynnal rhwng swyddi yn yr Ysgol, gan gydnabod atebolrwydd a phwysau swydd, ac angen y Corff Llywodraethu i recriwtio a chadw digon o Athrawon o'r ansawdd gofynnol ar bob lefel.

10. DIOGELU

10.1. Lle mae penderfyniad tâl yn arwain, neu'n gallu arwain, at ddechrau cyfnod diogelu, bydd y Corff Llywodraethu yn cydymffurfio â darpariaethau perthnasol y DCAAY(C) ac yn rhoi'r rhybudd gofynnol cyn gynted â phosibl a chyn pen mis ar ôl y penderfyniad.

11. MEDRUSRWYDD A DATBLYGIAD CYFLOG

11.1. Lle mae athro yn destun camau ffurfiol Gweithdrefn Medrusrwydd yr Ysgol, bydd prosesau rheoli perfformiad yr Ysgol yn cael eu gohirio mewn perthynas â'r Athro dan sylw nes i'r Weithdrefn Medrusrwydd ddod i'w chasgliad.

11.2. Pan gwblheir y Weithdrefn Medrusrwydd, bydd yr athro yn ailddechrau prosesau rheoli perfformiad yn unol â Pholisi'r Ysgol.

- 11.3. Ni fydd datblygiad cyflog yn ganiataol yn unol â'r Polisi Cyflog hwn tra bydd Athro yn destun camau ffurfiol Gweithdrefn Medruswydd yr Ysgol.
- 11.4. Ar ôl cwblhau'r Weithdrefn Medruswydd, byddai'r Athro'n ailymuno â'r cylch Rheoli Perfformiad.
- 11.5. Ni fydd datblygiad cyflog yn cael ei gymhwyso'n ôl-weithredol mewn unrhyw achos yn ymwneud â medruswydd ffurfiol.

12. PENNU CYFLOGAU

- 12.1. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo ei bwerau pennu cyflog i'r Pwyllgor Cyflogau.

12.2. Pennu Cyflogau yn Flynyddol

- 12.2.1. Bydd cyflogau'r holl staff addysgu, gan gynnwys y rheiny yn y grŵp arwain, yn cael eu hadolygu'n flynyddol, a hynny'n weithredol o 1 Medi. Bydd y Corff Llywodraethu yn cwblhau adolygiadau blynyddol o gyflog Athrawon, ynghyd ag asesiadau o geisiadau i ddatblygu i'r Ystod Cyflog Uwch, erbyn 31 Hydref; bydd gwerthusiadau blynyddol y Pennaeth yn cael eu cwblhau erbyn 31 Rhagfyr.
- 12.2.2. Gall adolygiadau gael eu cynnal ar adegau eraill yn ystod y flwyddyn, er mwyn adlewyrchu, er enghraifft, unrhyw newidiadau mewn amgylchiadau neu newidiadau yn y swydd-ddisgrifiad sy'n arwain at newid yn y sail ar gyfer cyfrifo cyflog unigolyn.
- 12.2.3. Bydd y Corff Llywodraethu yn cymhwyso unrhyw godiadau cyflog cenedlaethol yn y dyfodol fel y'u nodir yn y DCAAY(C).

12.3. Rhoi gwybod am benderfyniad ynghylch cyflogau

- 12.3.1. Bydd datganiad ysgrifenedig yn cael ei roi i bob Athro yn nodi'r cyflog ac unrhyw fuddion ariannol eraill y caiff eu hawlio ar ôl penderfyniad. Lle bo hynny'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 Pennaethiaid, neu cyn pen mis ar ôl gwneud y penderfyniad.

12.4. Y Weithdrefn ar gyfer Apeliadau

- 12.4.1. Mae gan y Corff Llywodraethu weithdrefn ar gyfer apeliadau mewn perthynas â chyflogau. Fe'i heglurir yn **Atodiad 8** i'r Polisi Cyflogau hwn.

13. CYFLOG Y PENNAETH

- 13.1. Bydd y Corff Llywodraethu yn sicrhau bod y broses o bennu cydnabyddiaeth ariannol y Pennaeth yn deg ac yn dryloyw.
- 13.2. Bydd y Corff Llywodraethu yn pennu ystod cyflog arweinyddiaeth saith pwynt, y gellir ei hadolygu yn ôl yr angen ar gyfer y Pennaeth, a hynny'n seiliedig ar faint

grŵp yr ysgol ac unrhyw ffactorau perthnasol ychwanegol, parhaol sydd wedi'u pennu yn fframwaith y DCAAY(C) (yn benodol paragraffau 9.2, 9.3 a 9.4).

- 13.3. Bydd y ffactorau ychwanegol i'w hystyried yn cynnwys holl gyfrifoldebau parhaol y swydd, yr 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.
- 13.4. Gall y Corff Llywodraethu ailbennu ystod cyflog y Pennaeth os bydd angen newid grŵp y Pennaeth (gan gynnwys lle bo'r Pennaeth yn cymryd cyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol mewn ffederasiwn ac yn dod yn atebol am yr ysgolion hynny'n barhaol). Gall ystod cyflog y Pennaeth hefyd gael ei hadolygu ar unrhyw adeg os ystyrir bod angen adlewyrchu newid arwyddocaol o ran cyfrifoldebau'r swydd.
- 13.5. Ni fydd taliadau ar gyfer cyfrifoldebau dros dro y Pennaeth yn cael eu cynnwys yn yr ystod cyflog, ond byddant yn cael eu pennu yn unol â'r DCAAY(C), fel yr eglurir yn **Atodiad 6**.
- 13.6. Yn yr Ysgol hon, bydd y Corff Llywodraethu 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 (*y manylion i'w cynnwys yma gan yr ysgol*).
- 13.7. **Cyflog Adeg Penodi**
 - 13.7.1. Yn achos penodiadau newydd, bydd y Corff Llywodraethu yn pennu'r ystod cyflog arweinwyr i'w hysbysebu, a bydd yn cytuno ar y cyflog cychwynol pan fydd y Pennaeth yn cael ei benodi, a hynny gan ystyried rôl lawn y Pennaeth a darpariaethau'r DCAAY(C).
 - 13.7.2. Bydd y Corff Llywodraethu yn mabwysiadu proses tri cham wrth osod y cyflog ar gyfer Pennaeth newydd, fel y nodir yn **Atodiad 6**.
 - 13.7.3. Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn adolygu grŵp Pennaeth yr Ysgol ac ystod cyflog arweinwyr y Pennaeth, yn ôl yr angen, er mwyn sicrhau perthynoleddau cyflog teg yn yr Ysgol.
 - 13.7.4. Gweler **Atodiad 6** i'r Polisi Cyflogau hwn am ganllawiau ynghylch ystodau cyflog arweinwyr, ac **Atodiad 7** am Ddatganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau.
- 13.8. **Pennaethiaid sy'n gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol yn barhaol**
 - 13.8.1. Pan benodir Pennaeth i fod yn gyfrifol ac yn atebol yn barhaol am fwy nag un ysgol, dylai'r Corff Llywodraethu seilio'r penderfyniad ynghylch grŵp y Pennaeth ar gyfanswm nifer yr unedau disgyblion ar draws pob ysgol, a fydd yn rhoi maint grŵp ar gyfer y ffederasiwn yn unol ag **Atodiad 6**.
 - 13.8.2. Bydd hefyd angen rhoi ystyriaeth i'r gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer Athrawon eraill a fydd, o ganlyniad i rôl y Pennaeth, yn ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol. Bydd y rhain yn seiliedig ar unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r swydd (nid yr Athro), a gofnodir. Ni ddylid cytuno i gynyddu'r

gydnabyddiaeth ariannol oni bai fod y swydd yn cronni cyfrifoldebau ychwanegol o ganlyniad i rôl fwy y Pennaeth – nid yw'n awtomatig.

14. CYFLOG Y DIRPRWY BENNAETH/PENNAETH CYNORTHWYOL

- 14.1. Yn yr Ysgol hon, bydd y Corff Llywodraethu yn defnyddio'r pwyntiau cyflog yn ôl disgresiwn ar gyfer cyflogau arweinwyr, fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 14.2. Bydd y Corff Llywodraethu yn pennu ystod cyflog arweinwyr pum pwynt a gymerwyd o'r ystod cyflog arweinwyr yn y DCAAY(C) fel y nodir yn Atodiad 1. Gellir adolygu hyn yn ôl yr angen ar gyfer swyddi Dirprwy Bennaeth/Pennaeth Cynorthwyol yn seiliedig ar faint grŵp yr ysgol ac unrhyw ffactorau perthnasol ychwanegol parhaol, fel y'u pennir yn fframwaith y DCAAY(C).
- 14.3. Bydd yr ystod ar gyfer swyddi unigol yn cael ei phennu yn unol â dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, a gall amrywio o swydd i swydd.
- 14.4. Yn yr ysgol hon, ystod cyflog pum cam y Dirprwy Bennaeth yw **A** xx i **A** xxx (*manylion y cyflog i'w nodi yma gan yr ysgol*).
- 14.5. Yn yr Ysgol hon, ystod cyflog pum cam y Pennaeth Cynorthwyol yw **A** xx i **A** xxx (*manylion y cyflog i'w nodi yma gan yr ysgol*).
- 14.6. **Cyflog Adeg Penodi**
- 14.6.1. Pan fydd angen gwneud penodiad newydd, bydd y Corff Llywodraethu yn pennu'r ystod cyflog arweinwyr 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.
- 14.6.2. Bydd yr ystod cyflog yn cael ei phennu yn unol â'r DCAAY(C).
- 14.6.3. Bydd y Corff Llywodraethu 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**.

15. DATBLYGIAD CYFLOG AR GYFER AELODAU'R GRŴP ARWAIN

- 15.1. Mae'n rhaid i'r Corff Llywodraethu ystyried yn flynyddol a ddylid cynyddu cyflogau aelodau o'r grŵp arwain sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth oddi ar 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 DCAAY(C).
- 15.2. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth yn cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, pa un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.

- 15.3. Dylai'r cyflog ddatblygu'n flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medruswydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddfaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 15.4. Gall y Corff Llywodraethu ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw Bennaeth, Dirprwy Bennaeth neu Bennaeth Cynorthwyol, yr oedd ei berfformiad yn y flwyddyn flaenorol yn rhagorol, yn enwedig mewn perthynas â'r amcanion y cytunwyd arnynt.
- 15.5. Gellir penderfynu peidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Pennaeth, y Dirprwy Bennaeth neu'r Pennaeth Cynorthwyol yn destun achos medruswydd ffurfiol.
- 15.6. Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog ar y ffurflen Adolygu Cyflog Blynyddol yn **Atodiad 7**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei ddarparu i'r aelod o'r staff.
- 15.7. 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.
- 15.8. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi ar ffurflen yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau. Mae gan yr aelod o'r staff yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog. Mae'r weithdrefn apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.

16. CYFLOG ATHRAWON DOSBARTH

16.1. Cyflog Adeg Penodi

- 16.1.1. Bydd hysbysebion ar gyfer swyddi gwag yn yr Ysgol yn cael eu hystyried gan y Pennaeth [a'r (*nodwch fanylion y pwyllgor*) os yw'n briodol]. Bydd pob swydd yn cael ei hysbysebu naill ai'n fewnol neu'n allanol, yn lleol neu'n genedlaethol, fel y bo'n briodol.
- 16.1.2. Bydd yr hysbyseb yn cynnwys manylion yr ystod cyflog ac unrhyw lwfansau neu daliadau ychwanegol sy'n berthnasol i'r swydd.
- 16.1.3. Bydd y Corff Llywodraethu 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**.
- 16.1.4. Bydd y corff llywodraethu'n pennu cyflog dechreuol ar gyfer swydd wag athro ystafell ddosbarth. Mae'r corff llywodraethu yn ymrwymedig i egwyddor cludadwyedd tâl i athrawon sy'n cael eu talu ar hyn o bryd yn unol â darpariaethau'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, a bydd yn cymhwyso'r egwyddorion a nodir ym mharagraff 12.3 o'r DCAAY(C) yn ymarferol wrth wneud penodiadau newydd.
- 16.1.5. Wrth bennu'r cyflog cychwynnol ar gyfer athro dosbarth presennol mewn ysgol a gynhelir gan awdurdod lleol yng Nghymru neu yn Lloegr ac sy'n cael ei dalu yn unol â'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, bydd y corff llywodraethu yn talu'r athro ar y brif ystod cyflog neu'r ystod cyflog uwch, a hynny ar bwynt ar y raddfa sydd o leiaf yn

cynnal hawl blaenorol yr athro i dâl, ac unrhyw ddatblygiad cyflog, y byddai wedi ei gael pe byddai wedi aros yn ei swydd flaenorol.

- 16.1.6. Bydd cludadwyedd cyflog yn cael ei gymhwyso ar sail "pro rata" pan fydd athro yn symud i/o swydd addysgu ran-amser.
- 16.1.7. At hynny, os yw'r ymgeisydd llwyddiannus yn athro sydd wedi cael seibiant o'r gwasanaeth, yna gall y corff llywodraethu bennu ei bwynt ar y raddfa yn seiliedig ar ei gyflog terfynol blaenorol a dalwyd yn unol â'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, gan gynnwys unrhyw gynyddrannau y byddai'r athro wedi bod â hawl i'w gael pe bai wedi aros yn ei swydd flaenorol ar yr adeg y digwyddodd y newid mewn cyflogaeth. Gall y Corff Llywodraethu ystyried unrhyw brofiad perthnasol a gafwyd o rôl addysgu mewn sector arall yng Nghymru neu awdurdodaeth neu gyfnod o gyflogaeth mewn sector perthnasol y tu allan i addysgu.
- 16.1.8. Rhaid i gludadwyedd cyflog rychwantu toriad yn y gwasanaeth addysgu am resymau iechyd a chymdeithasol fel rhesymau mamolaeth/tadolaeth, meddygol neu deuluol. Mewn sefyllfa lle mae'r cyflogwr newydd yn bwriadu cymryd safbwynt gwahanol, rhaid i'r seiliau dros wneud hynny fod yn anwahaniaethol mewn perthynas â chydaddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall.
- 16.1.9. Ni fydd y Corff Llywodraethu 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.
- 16.2. **Datblygiad Cyflog ar gyfer Athrawon sydd ar y Brif Ystod Cyflog ar hyn o bryd**
- 16.2.1. Mae'n rhaid i'r Corff Llywodraethu 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 oddi ar 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 DCAAY(C).
- 16.2.2. Dyfernir datblygiad cyflog i Athrawon yn eu blwyddyn ymsefydlu wedi iddynt gwblhau eu blwyddyn ymsefydlu yn llwyddiannus.
- 16.2.3. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth y cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, pa un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 16.2.4. Mae'n rhaid i'r Corff Llywodraethu ddyfarnu datblygiad cyflog o un pwynt i Athro sydd ar bwyntiau M1 i M5 o'r Brif Raddfa Gyflog wedi iddo gwblhau blwyddyn o gyflogaeth a gwblhawyd yn rôl Athro cymwysedig yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, oni bai fod yr Athro wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.

- 16.2.5. Dylai'r cyflog ddatblygu'n flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 16.2.6. Gall y Corff Llywodraethu ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw Athro ar y Brif Raddfa yr oedd ei berfformiad yn y flwyddyn flaenorol yn rhagorol, yn enwedig mewn perthynas ag addysgu yn yr ystafell ddosbarth.
- 16.2.7. Gellir gwneud penderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Athro yn destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol.
- 16.2.8. 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.
- 16.2.9. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr Athro yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 16.2.10. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi 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 apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.
- 16.3. **Datblygiad Cyflog ar gyfer Athrawon sydd ar Ystod Cyflog Uwch ar hyn o bryd**
- 16.3.1. Mae'n rhaid i'r Corff Llywodraethu ystyried yn flynyddol a ddylid cynyddu cyflogau athrawon ar yr ystod cyflog uwch sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth oddi ar 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 DCAAY(C).
- 16.3.2. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth y cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, pa un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 16.3.3. Yn y mwyafrif o achosion, dylai datblygiad ar y Raddfa Gyflog Uwch ddigwydd **pob dwy flynedd**, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddhaol, fel y nodir yn Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011.
- 16.3.4. Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog yn Natganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon sydd yn **Atodiad 2**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei darparu i'r athro.
- 16.3.5. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr Athro yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.

16.3.6. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi 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 apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.

17. CEISIADAU AM GYFLOG AR YR YSTOD CYFLOG UWCH

17.1. Gall Athro cymwysedig wneud cais unwaith bob blwyddyn i gael ei dalu ar yr Ystod Cyflog Uwch, yn unol â'r DCAAY(C) a Pholisi Cyflogau yr Ysgol hon.

17.2. Cyfrifoldeb pob Athro yw penderfynu a ddylai gyflwyno cais.

17.3. Er mwyn i'r asesiad fod yn gadarn ac yn dryloyw, bydd yn broses sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

17.4. Bydd yr amcanion personol ar gyfer y cylch gwerthuso sydd ar ddod yn cael eu gosod a'u cadarnhau ar lefel sy'n ddigonol i sicrhau y gellir bodloni'r meini prawf sydd wedi'u cynnwys yn y DCAAY(C) ar gyfer symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch, gan gynnwys bod yr Athro yn gymwys iawn ym mhob elfen o'r safonau perthnasol, a bod ei gyflawniadau a'i gyfraniad i'r ysgol yn sylweddol ac yn barhaus.

17.5. Gall athrawon sydd wedi bod yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch, anabled 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 o lai nag un tymor), ddyfynnu tystiolaeth ysgrifenedig o gyfnod addas a pherthnasol cyn dyddiad y cais i gefnogi eu cais.

17.6. Y broses

17.6.1. Y dyddiad cau ar gyfer cais sydd i'w gyflwyno gan Athro i'w werthuswr yw **(yr ysgol i nodi dyddiad yma – fel arfer cyn diwedd Tymor yr Haf, h.y. 31 Awst)**.

17.6.2. Gellir gwneud eithriadau 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 pythefnos cyn y dyddiad cau a nodwyd – am estyniad o hanner tymor ar y mwyaf ar gyfer cyflwyno cais.

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

- Mae'r athro yn rhoi gwybod i'r gwerthuswr yn ysgrifenedig ei fod yn dymuno cael ei ystyried i ddringo i'r Ystod Cyflog Uwch ac y dylai ei amcanion personol ar gyfer y cyfnod gwerthuso dwy flynedd 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 datblygu i'r Ystod Cyflog Uwch, yn dilyn cwblhau'r cyfnod gwerthuso perthnasol.

- Bydd y Pennaeth yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr ac yn gwneud argymhelliad i'r Pwyllgor Cyflogau.
- Bydd y Pwyllgor Cyflogau yn gwneud penderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, ar ôl cael cyngor gan y Pennaeth.
- Bydd yr athro yn cael hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad ei gais erbyn 31 Hydref yn y flwyddyn berthnasol.
- Os yw'r cais yn aflwyddiannus, bydd yr hysbysiad ysgrifenedig yn egluro pa feysydd o berfformiad yr Athro nas ystyrir eu bod 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 Pennaeth. Fel arfer, bydd adborth ar lafar yn cael ei roi cyn pen 10 diwrnod gwaith i'r dyddiad y rhoddwyd gwybod am ganlyniad y cais. Bydd adborth yn cael ei roi mewn modd cadarnhaol, a bydd yn cynnwys cyngor a chymorth ynghylch meysydd i'w gwella, er mwyn i'r athro fodloni'r meini prawf perthnasol.
- Os yw'r cais yn llwyddiannus, bydd yr athro yn symud i gam 1 o'r Ystod Cyflog Uwch ar 1 Medi yn y flwyddyn berthnasol, h.y. ar ôl llwyddo i gwblhau'r amcanion a osodwyd yn y flwyddyn academaidd hyd at 31 Awst 2020, bydd yr athro yn symud i'r cam cyntaf ar yr Ystod Cyflog Uwch ar 1 Medi 2020.

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

17.7. **Asesu**

17.7.1. Ni fydd cais yn llwyddiannus oni bai fod y Corff Llywodraethu yn fodlon bod holl ofynion y DCAAY(C) 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 leoliad neu leoliadau addysgol, yn sylweddol ac yn gyson.

17.7.2. At ddibenion y Polisi Cyflogau hwn, bydd y Pwyllgor Cyflogau yn fodlon bod yr Athro wedi bodloni disgwyliadau'r Corff Llywodraethu 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.

17.7.3. Mae rhagor o wybodaeth, gan gynnwys manylion am ffynonellau tystiolaeth, ar gael ym Mholisi Rheoli Perfformiad yr Ysgol.

18. **RÔL YMARFERWR ARWEINIOL**

- 18.1. Gall y Corff Llywodraethu greu swyddi Ymarferwyr Arweiniol ar gyfer athrawon sydd â'r prif ddiben o fodelu ac arwain ym maes gwella sgiliau addysgu.
- 18.2. Os bydd y Corff Llywodraethu yn dymuno creu swyddi o'r fath, bydd yn pennu'r cyfrifoldebau a'r ystod cyflog i'r swyddi hyn. Ymgynghorir â'r staff a'r undebau llafur perthnasol ynghylch unrhyw newidiadau arfaethedig o'r fath i'r strwythur staffio.
- 18.3. Polisi'r Corff Llywodraethu fydd penodi unrhyw Athro Ymarferydd Arweiniol newydd i ystod pum pwynt, fel sy'n briodol ym marn y Corff Llywodraethu.
- 18.4. Bydd yr ystod cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cydweddu â'r DCAAY(C), sef isafswm o £43,145 y flwyddyn ar hyn o bryd ac uchafswm o £65,590 y flwyddyn.
- 18.5. Yn yr Ysgol hon, bydd y Corff Llywodraethu yn defnyddio'r pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn, fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 18.6. Bydd datblygiad cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cael ei bennu yn unol â'r broses a nodir yn 16.3.1 i 16.3.4 uchod.

19. ATHRAWON HEB GYMHWYSO

- 19.1. Bydd cyflog blynyddol yn cael ei dalu i athro ar yr ystod cyflog heb gymhwysu yn unol â DCAAY(C). Yn yr ysgol hon, bydd y Corff Llywodraethu yn defnyddio'r pwyntiau cyflog statudol fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 19.2. O dan Reoliadau Addysg (Gwaith Penodedig a Chofrestru) (Cymru) 2010, mae yna amgylchiadau penodol lle caiff y rheiny heblaw Athrawon cymwysedig sydd wedi cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysgu wneud 'gwaith penodedig'.
- 19.3. Bydd yr ysgol yn cydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol hyn, ac ni fydd ond yn cyflogi athrawon heb gymhwysu fel y nodir yn y Rheoliadau hyn.
- 19.4. Gall y Corff Llywodraethu dalu lwfans ychwanegol i Athro heb gymhwysu sy'n bodloni'r meini prawf fel y'u diffinnir yn y DCAAY(C).
- 19.5. Mae'n rhaid i'r Corff Llywodraethu ddyfarnu datblygiad cyflog o un pwynt i Athro sydd ar bwntiau 1 i 6 o Raddfa Gyflog yr Athrawon heb Gymhwysu wedi iddo gwblhau blwyddyn o gyflogaeth a gwblhawyd yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, oni bai fod yr Athro wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 19.6. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth y cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, p'un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.

- 19.7. Dylai datblygiad cyflog ar y Raddfa Gyflog Athrawon heb Gymhwyso 6 phwynt ddiwydd yn flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid datblygiad oni bai fod yr unigolyn wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medruswydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 19.8. 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.
- 19.9. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr Athro heb gymhwyso yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 19.9.1. Gellir gwneud penderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Athro yn destun gweithdrefnau medruswydd ffurfiol.
- 19.10. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi 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 apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.
- 19.11. Bydd Athro heb gymhwyso sy'n ennill statws athro cymwysedig yn cael ei dalu ar yr ystodau cyflog ar gyfer Athrawon cymwysedig, yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn a'r DCAAY(C).

20. LWFANSAU A THALIADAU YN ÔL DISGRESIWN

20.1. Taliadau Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu (CAD)

- 20.1.1. Bydd y Corff Llywodraethu yn dyfarnu taliadau CAD1 a CAD2 i ddeiliaid swyddi fel y nodir yn strwythur staffio'r Ysgol (gweler **Atodiad 10**).
- 20.1.2. 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 Ysgol 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.
- 20.1.3. 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.
- 20.1.4. Bydd y meini prawf ar gyfer dyfarnu taliad CAD1 a CAD2 yn cydweddu â'r DCAAY(C).
- 20.1.5. Yr ystod ar gyfer CAD1 yw £8,437 i £14,276 y flwyddyn.
- 20.1.6. Yr ystod ar gyfer CAD2 yw £2,924 i £7,140 y flwyddyn.
- 20.1.7. Yn yr ysgol hon, mae'r taliadau CAD a ddefnyddir ar hyn o bryd fel a ganlyn:

CAD1 - (*manyllion pob CAD1 i'w mewnosod yma gan yr ysgol*)
CAD2 - (*manyllion pob CAD2 i'w mewnosod yma gan yr ysgol*)

- 20.1.8. Gall y Corff Llywodraethu ddyfarnu taliad CAD3 rhwng £581 a £2,883 y flwyddyn am gyfnod penodol i athro ar gyfer prosiect gwella ysgol sydd â therfyn amser clir, neu ar gyfer cyfrifoldebau allanol untro.
- 20.1.9. Bydd hyd y cyfnod penodol, a chyfanswm y taliad blynyddol, yn cael eu pennu ar y cychwyn, a bydd taliad yn cael ei wneud yn fisol.
- 20.1.10. Os bydd y Corff Llywodraethu yn dymuno gwneud taliadau CAD3, bydd y cyfrifoldebau arfaethedig, ynghyd â lefel a hyd y taliad, yn cael eu pennu'n glir yn dilyn gwaith ymgynghori â'r staff perthnasol a chynrychiolwyr yr undebau.
- 20.1.11. Gall athro sy'n cael taliad CAD1 neu daliad CAD2 hefyd gael taliad CAD3 ar yr un pryd.
- 20.1.12. Ni fydd unrhyw ddiogelu'n berthnasol mewn perthynas â dyfarnu taliad CAD3.
- 20.1.13. Bydd taliad CAD1 neu CAD2 a ddyfernir i athro rhan-amser yn cael ei ddyfarnu ar sail pro rata, ond lle dyfarnir taliad CAD3 i athro rhan-amser, ni fydd yr egwyddor pro rata yn berthnasol.
- 20.2. Lwfansau Anghenion Addysgol Arbennig**
- 20.2.1. Bydd y Corff Llywodraethu yn dyfarnu lwfansau AAA yn unol â'r meini prawf a'r darpariaethau a nodir yn y DCAAY(C).
- 20.2.2. Bydd Lwfans AAA, heb fod yn llai na £2,310 y flwyddyn, nac yn fwy na £4,558 y flwyddyn, yn daladwy i Athro dosbarth yn unol â'r DCAAY(C).
- 20.2.3. Yn yr Ysgol hon, y gwerthoedd AAA yw: (*many lion pob Lwfans/gwerth AAA i'w mewnosod yma gan yr ysgol*)
- 20.2.4. Wrth benderfynu ar werth lwfans AAA, bydd y Corff Llywodraethu yn ystyried strwythur darpariaeth AAA yr Ysgol, 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.
- 20.3. Lwfansau Dros Dro**
- 20.3.1. Mae lwfansau dros dro yn daladwy i athrawon y neilltuir dyletswyddau Pennaeth, Dirprwy Bennaeth neu Bennaeth Cynorthwyol iddynt, ac sy'n cyflawni'r dyletswyddau hyn yn unol â'r DCAAY(C).
- 20.3.2. Cyn pen pedair wythnos o ddechrau dyletswyddau dros dro, bydd y Corff Llywodraethu yn pennu a fydd deiliad y swydd dros dro yn cael lwfans ai peidio. Yn achos absenoldeb maith wedi'i gynllunio, efallai y bydd lwfans dros dro yn cael ei gytuno ymlaen llaw, a'i dalu o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb.
- 20.3.3. Bydd unrhyw athro sy'n cyflawni dyletswyddau Pennaeth, Dirprwy Bennaeth, neu Bennaeth Cynorthwyol, am gyfnod o bedair wythnos neu fwy, yn cael ei dalu ar bwynt priodol yn ystod cyflog Penaethiaid, ystod cyflog Dirprwy Benaethiaid neu

ystod cyflog Penaethiaid Cynorthwyol, fel y pennir gan y Pwyllgor Cyflogau. Bydd taliad yn cael ei ôl-ddyddio i ddechrau'r dyletswyddau, ond bydd fel arfer yn cael ei dalu mewn ôl-daliadau misol.

20.3.4. Efallai y bydd lwfansau dros dro hefyd yn berthnasol i Athrawon sy'n cyflenwi ar gyfer cyd-weithwyr absennol sy'n cael taliad CAD a/neu lwfans AAA.

20.3.5. Gall lwfansau ychwanegol fod yn daladwy i Athrawon heb gymhwyso yn unol â'r DCAAY(C).

20.4. Taliadau Ychwanegol

20.4.1. Ac eithrio yn achos y rheini ar yr ystod arwain, caiff y Corff Llywodraethu 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 cychwynol athrawon yn rhan o'r hyn sy'n digwydd fel mater o drefn yn yr Ysgol;
- cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu y tu allan i oriau ysgol y cytunwyd arno rhwng yr Athro a'r Pennaeth; a
- chyfrifoldebau a gweithgareddau ychwanegol yr Athro i ddarparu gwasanaethau ar gyfer codi safonau addysgol un neu ragor o ysgolion ychwanegol, neu mewn perthynas â hynny.

20.5. Buddion Cymhelliad Recriwtio neu Gadw

20.5.1. Gall y corff llywodraethu ddyfarnu cyfandaliadau, taliadau cyfnodol, neu ddarparu cymorth ariannol, cynhaliath neu fuddion eraill ar gyfer cymhelliad recriwtio neu gadw. Wrth benderfynu ar unrhyw ddyfarniadau o'r fath, bydd y Corff Llywodraethu yn ystyried y DCAAY(C) ynghyd â chyingor arbenigol o ran Adnoddau Dynol.

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

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

20.5.4. Caiff y rheswm dros ddyfarnu unrhyw daliad ychwanegol, hyd disgwylidig unrhyw gymhelliad neu fudd o'r fath, a'r dyddiad adolygu, pan geir eu tynnu'n ôl, ei egluro o'r cychwyn, yn ysgrifenedig.

20.5.5. Bydd y Corff Llywodraethu yn cynnal adolygiad blynyddol o'r holl ddyfarniadau o'r fath.

21. CYFRIFO CYFLOGAU AC AMSER ATHRAWON RHAN AMSER

- 21.1. Ystyrir bod Athrawon a gyflogir yn barhaus yn yr ysgol ond sy'n gweithio llai nag wythnos waith lawn yn rhai rhan-amser.
- 21.2. Rhoddir datganiad ysgrifenedig i Athrawon rhan-amser sy'n disgrifio eu rhwymedigaethau o ran oriau gwaith a'r mecanwaith safonol a ddefnyddir i bennu eu cyflog, yn amodol ar ddarpariaethau'r trefniadau oriau gwaith a chyflog statudol a thrwy gymharu ag wythnos addysgu amserlen yr Ysgol ar gyfer Athro llawn-amser mewn swydd gyfwerth. Nid yw hyn yn effeithio ar y taliad CAD3, nad yw'n un pro rata ar gyfer staff rhan-amser. Gweler **Atodiad 9** i gael rhagor o wybodaeth.

22. ATHRAWON A GYFLOGIR AR FYR RYBUDD (CYFLENWI)

- 22.1. Bydd athrawon a gyflogir ar sail cyflenwi yn cael eu talu'n ddyddiol, wedi'i gyfrifo yn unol â'r dybiaeth fod 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.
- 22.2. Os yw'r ysgol yn defnyddio asiantaeth, mae'r ysgol yn ymrwymo i addewid gwirfoddol o ran asiantaethau cyflenwi, lle bydd yn caffael gan asiantaethau a enwir ymhlith Asiantaethau Cyflenwi Cymeradwy fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol yn unig, ac yn ymrwymo i dalu cyfradd ddyddiol ofynnol o $M2 \div 195$ diwrnod. Yr eithriad fydd, pan na all yr asiantaethau ar fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol gyflenwi'r athro â'r sgiliau addas, gall yr ysgol fynd at asiantaethau eraill, ond gydag ymrwymiad i dalu'r gyfradd tâl M2, o leiaf.
- Dilëir lle nad yw'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i addewid gwirfoddol o ran asiantaethau cyflenwi***

YSTODAU CYFLOG 2020/21

Y Brif Ystod Cyflog:

| Pwynt | Gwerth |
|-------|---------|
| PYC2 | £27,491 |
| PYC 3 | £29,699 |
| PYC 4 | £31,987 |
| PYC 5 | £34,506 |
| PYC 6 | £37,974 |

Yr Ystod Cyflog Uwch:

| Pwynt | Gwerth |
|-------|---------|
| YCU 1 | £39,368 |
| YCU 2 | £40,827 |
| YCU 3 | £42,333 |

Ystod Cyflog Ymarferydd Arweiniol:

| Pwynt | Gwerth |
|-------|---------|
| YA1 | £43,145 |
| YA 2 | £44,226 |
| YA 3 | £45,330 |
| YA 4 | £46,458 |
| YA 5 | £47,615 |
| YA 6 | £48,809 |
| YA 7 | £50,124 |
| YA 8 | £51,279 |

| | |
|-------|---------|
| YA 9 | £52,560 |
| YA 10 | £53,911 |
| YA 11 | £55,309 |
| YA 12 | £56,584 |
| YA 13 | £57,998 |
| YA 14 | £59,444 |
| YA 15 | £60,923 |
| YA 16 | £62,543 |
| YA 17 | £63,979 |
| YA 18 | £65,590 |

Ystod Cyflog Athrawon Heb Gymhwyso:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| AHG1 | £18,487 |
| AHG 2 | £20,637 |
| AHG 3 | £22,786 |
| AHG 4 | £24,936 |
| AHG 5 | £27,088 |
| AHG 6 | £29,238 |

Ystod Cyflog Arweinwyr:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| A1 | £42,934 |
| A2 | £44,008 |
| A3 | £45,107 |
| A4 | £46,230 |

| | |
|-------------|----------------|
| A5 | £47,381 |
| A6 | £48,571 |
| A7 | £49,877 |
| A8 | £51,029 |
| A9 | £52,302 |
| A10 | £53,646 |
| A11 | £55,038 |
| A12 | £56,307 |
| A13 | £57,714 |
| A14 | £59,153 |
| A15 | £60,624 |
| A16 | £62,237 |
| A17 | £63,665 |
| A18* | £64,620 |
| A18 | £65,266 |
| A19 | £66,886 |
| L20 | £68,543 |
| A21* | £69,544 |
| A21 | £70,240 |
| A22 | £71,984 |
| A23 | £73,766 |
| A24* | £74,847 |
| A24 | £75,596 |
| A25 | £77,474 |
| A26 | £79,391 |
| A27* | £80,553 |

| | |
|-------------|-----------------|
| A27 | £81,358 |
| A28 | £83,376 |
| A29 | £85,441 |
| A30 | £87,568 |
| A31* | £88,841 |
| A31 | £89,731 |
| A32 | £91,961 |
| A33 | £94,245 |
| A34 | £96,575 |
| A35* | £97,996 |
| A35 | £98,976 |
| A36 | £101,426 |
| A37 | £103,947 |
| A38 | £106,520 |
| A39* | £108,035 |
| A39 | £109,116 |
| A40 | £111,838 |
| A41 | £114,632 |
| A42 | £117,504 |
| A43 | £119,248 |

* Y pwyntiau hyn, ynghyd â Phwynt A43, yw'r pwyntiau uchaf ar y raddfa ar gyfer wyth ystod y Grŵp Penaethiaid

DATGANIAD YR ADOLYGIAD BLYNYDDOL O GYFLOGAU ATHRAWON

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| Enw: | Rhif Cyflogai: |
| Ysgol: | Dyddiad Dod i Rym: |

MANYLION CYFLOG

| | | |
|--|---|--------------|
| Cyflog a Phwynt – Y Brif Ystod Cyflog (PYC2 - PYC6) | £ | Pwynt |
| Cyflog a Phwynt – Yr Ystod Cyflog Uwch (YCU1 – YCU3) | £ | Pwynt |
| Cyflog a Phwynt – Ystod Heb Gymhwyso (AHG1 - AHG6) | £ | Pwynt |
| Cyflog ar Ystod Ymarferydd Arweiniol | £ | Pwynt |

LWFANSAU

Manylion e.e. dros dro (gyda dyddiadau), y rheswm dros 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 Arbennig (gweler Cyngor y Polisi Cyflogau) | £ |
| Lwfansau Eraill – Nodwch (gweler Cyngor y Polisi Cyflogau) | £ |
| DIOGELU | £ |
| CYFANSWM CYFLOG | £ |

Cyfarfod y Pwyllgor Cyflogau ar:

Llofnod y Pennaeth/Cadeirydd y Pwyllgor: Dyddiad:

MEINI PRAWF AR GYFER DATBLYGU I'R YSTOD CYFLOG UWCH

1. Rhinweddau Proffesiynol

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

2. Gwybodaeth a Dealltwriaeth Broffesiynol

- 2.1. Yn 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. Yn meddu ar wybodaeth helaeth a dealltwriaeth drylwyr o'r trefniadau a'r gofynion asesu ar gyfer y pynciau/meysydd cwricwlwm a addysgir ganddynt, gan gynnwys y rheiny sy'n gysylltiedig â chymwysterau ac arholiadau cyhoeddus.
- 2.3. Yn meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth gyfredol o'r mathau gwahanol o gymwysterau a manylebau, a'u haddasrwydd i ddiwallu anghenion dysgwyr.
- 2.4. Yn meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth fwy datblygedig o'u pynciau/meysydd cwricwlwm a'r addysgeg gysylltiedig, gan gynnwys sut y mae dysgu'n datblygu ynddynt.
- 2.5. Yn meddu ar wybodaeth a phrofiad digon manwl i allu rhoi cyngor ar ddatblygiad a lles plant a phobl ifanc.

3. Sgiliau Proffesiynol

- 3.1. 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 dysgwyr, ac sy'n integreiddio datblygiadau diweddar, gan gynnwys y rheiny sy'n gysylltiedig â gwybodaeth am y pwnc/cwricwlwm.
- 3.2. Yn 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. Yn hyrwyddo cydweithio a gweithio'n effeithiol fel aelod o dîm.
- 3.4. Yn cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol cyd-weithwyr 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 diweddaraf
Nodwch pa ddatganiad gwerthuso sydd ynghlwm:

* Wedi bodloni'r meini prawf
(*Dilëir fel sy'n briodol)

* Heb fodloni'r meini prawf

Os na fodlonwyd y meini prawf yn llwyr, 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 PENNAETH

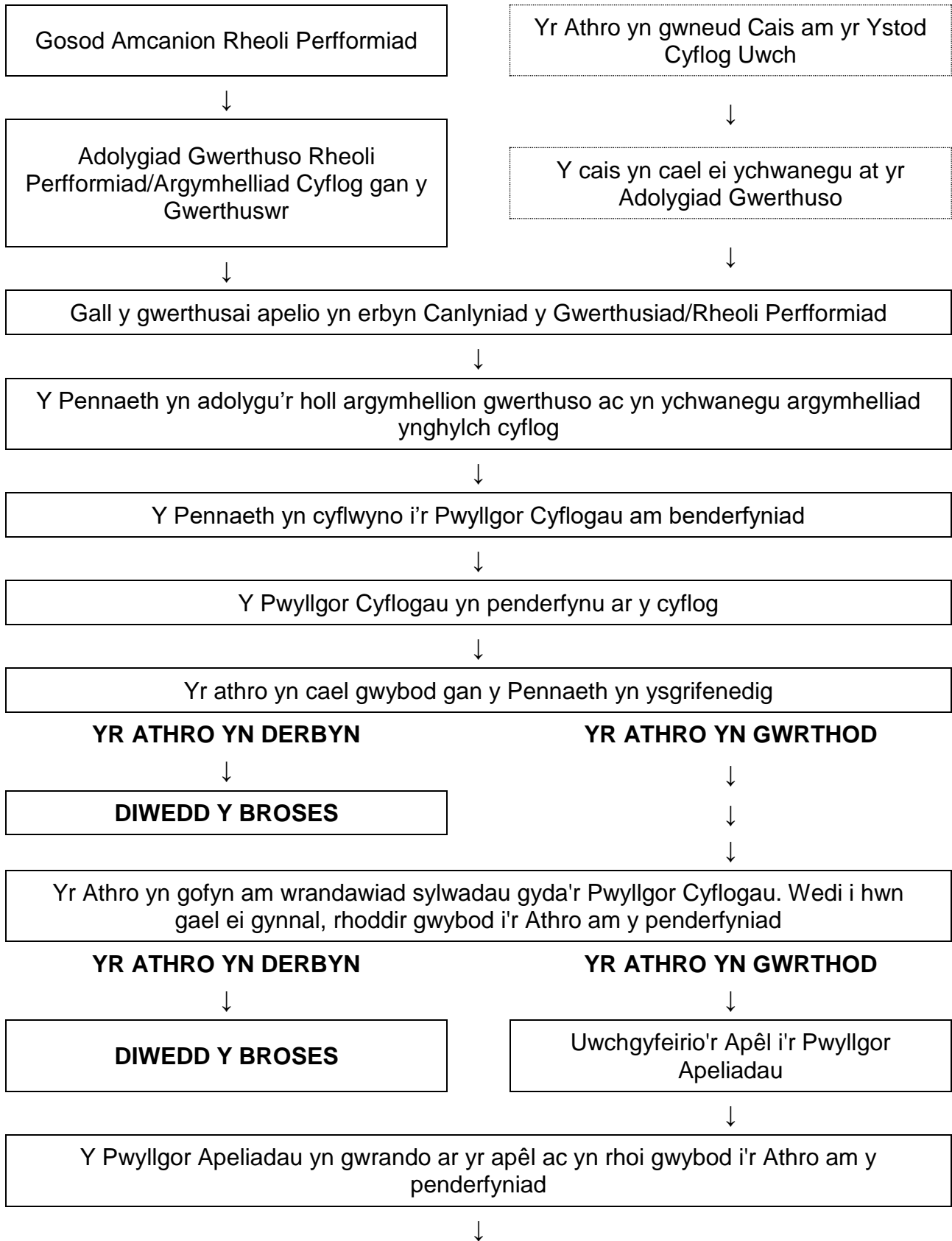
At Ddefnydd yr Ysgol yn Unig

Daeth y ffurflen gais i law ar: _____

Cynhaliwyd yr asesiad
ar: _____

Gan: _____

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



| |
|------------------------|
| DIWEDD Y BROSES |
|------------------------|

CANLLAWIAU AR GYFLOGAU'R GRŴP ARWAIN

1. Y Pennaeth a'r Tîm Arwain (POB YSGOL)

Mae Graddfa Gyflog Arweinyddiaeth 43 cam statudol wedi cael ei hailgyflwyno. Bydd Penaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol yn cael eu talu yn ôl yr hyn a bennir gan y Corff Llywodraethu. Nodir hyn isod:

2. Grwpiau o Ysgolion (POB YSGOL)

Mae yna wyth grŵp o ysgolion wedi'u pennu o sgôr uned yr ysgol. Mae'r DCAAY(C) yn pennu isafswm ac uchafswm gwerth cyflog ar gyfer pob grŵp, ac mae'r cyfraddau cyflog dangosol a gyhoeddir ar y cyd gan y cyflogwyr a'r undebau llafur yn gosod gwerthoedd ynghlwm wrth bwyntiau cyflog unigol o fewn yr ystodau hynny.

Mae'r Corff Llywodraethu wedi sefydlu ystod cyflog saith pwynt ar gyfer y Pennaeth, ac ystod cyflog pum pwynt ar gyfer yr holl swyddi arwain eraill.

3. Sgôr Uned yr Ysgol

a. Pob Ysgol (ac eithrio Ysgolion Arbennig)

Cyfrifir y sgôr uned i bennu grŵp Ysgol, gan ddefnyddio'r fformiwla yn y DCAAY(C). Yn yr Awdurdod hwn*, bydd yr ALI yn ailgyfrifo'r sgôr uned bob blwyddyn, a bydd y canlyniadau'n cael eu cymhwyso o 1 lonawr bob blwyddyn. Os oes gan ysgol sail resymol dros ddisgwyl newid yn niferoedd ei disgyblion, dylai ofyn am ailgyfrifiad gan yr Awdurdod ar yr adeg honno.

* *Dilêwch os nad yw'n briodol*

Gwybodaeth am y modd y mae'r sgôr uned yn cael ei chyfrifo:

Pennir hwn yn ôl niferoedd y disgyblion, fel y'u dangosir ar y ffurflen STATS 1 (cyfrifiad ysgol blyneddol) ddiweddaraf i Lywodraeth Cymru.

| | |
|---|----------------|
| Ar gyfer pob disgybl yn y Cyfnod Sylfaen/CA1/CA2 | 7 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA3 | 9 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA4 | 11 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA5 | 13 uned |

Bydd pob disgybl sydd â **datganiad o anghenion addysgol arbennig**, os yw mewn dosbarth arbennig sy'n cynnwys disgyblion o'r fath yn gyfan gwbl neu'n bennaf, yn cyfrif tair uned yn fwy nag y byddai fel arall. Os nad yw'r disgybl mewn dosbarth arbennig o'r fath, dylid cyfrif tair uned dim ond lle y mae'r corff perthnasol yn penderfynu gwneud hynny.

Bydd pob disgybl sy'n mynychu am lai na hanner diwrnod ar bob diwrnod y mae'n mynychu'r ysgol yn cyfrif hanner yr unedau y byddai fel arall yn eu cyfrif.

| Cyfanswm y Sgôr Uned | Grŵp Ysgol |
|----------------------|------------|
| Hyd at 1,000 | 1 |
| 1,001 - 2,200 | 2 |
| 2,201 - 3,500 | 3 |
| 3,501 - 5,000 | 4 |
| 5,001 - 7,500 | 5 |
| 7,501 - 11,000 | 6 |
| 11,001 - 17,000 | 7 |
| 17,001 a throsodd | 8 |

b. Sgôr Uned Ddiwygiedig (Ysgolion Arbennig yn Unig)

Cyfrifir y sgôr uned ddiwygiedig i bennu grŵp yr ysgol, gan ddefnyddio'r fformiwla yn y DCAAY(C). Yn yr Awdurdod hwn*, bydd yr ALI yn ailgyfrifo'r sgôr uned bob blwyddyn, a bydd y canlyniadau'n cael eu cymhwyso o 1 Ionawr bob blwyddyn. Os oes gan ysgol sail resymol dros ddisgwyl newid yn niferoedd ei disgyblion, dylai ofyn am ailgyfrifiad gan yr Awdurdod ar yr adeg honno.

* Dilëwch os nad yw'n briodol

Mae'n rhaid i ysgol arbennig gael ei neilltuo i grŵp Pennaeth yn unol â'r tabl canlynol trwy gyfeirio at ei sgôr uned ddiwygiedig, a gyfrifir yn unol ag is-adrannau (i) a (ii) isod:

| Cyfanswm y Sgôr Uned | Grŵp Ysgol |
|----------------------|------------|
| Hyd at 2,200 | 2 |
| 2,201 - 3,500 | 3 |
| 3,501 - 5,000 | 4 |
| 5,001 - 7,500 | 5 |
| 7,501 - 11,000 | 6 |
| 11,001 - 17,000 | 7 |
| 17,001 a throsodd | 8 |

(i) Gwybodaeth am y modd y caiff y gymhareb staff-disgyblion ei chyfrifo

Rhaid i gyfran y staff i ddisgyblion yn yr ysgol gael ei chyfrifo a'i mynegi ar ffurf canran ('y gymhareb staff-disgybl') yn unol â'r fformiwla ganlynol:

$$\frac{A}{B} \times 100$$

Lle A yw nifer yr Athrawon a'r Staff Cymorth wedi'i bwysoli'n unol ag (a) isod, a B yw nifer y disgyblion yn yr ysgol wedi'i bwysoli'n unol â (b) isod:

- a) Y pwysoliad ar gyfer Athro yw dwy uned am bob Athro cyfwerth ag amser llawn, a'r pwysoliad ar gyfer pob aelod o Staff Cymorth yw un uned am bob unigolyn cyfwerth ag amser llawn; ac
- b) Y pwysoliad ar gyfer disgybl llawn-amser yw un uned, a'r pwysoliad ar gyfer disgybl rhan-amser yw hanner uned.

Rhaid i addasydd cymhareb staff-disgybl gael ei gyfrifo yn unol â'r tabl canlynol, trwy gyfeirio at y gymhareb staff-disgybl a bennir yn unol â'r uchod:

| Cymhareb Staff-Disgyblion | Addasydd y Gymhareb Staff-Disgyblion |
|----------------------------------|---|
| 1 - 20% | 1 |
| 21 - 35% | 2 |
| 36 - 50% | 3 |
| 51 - 65% | 4 |
| 66 - 80% | 5 |
| 81% neu fwy | 6 |

D.S. Ystyr 'aelod o staff cymorth' yw aelod o Staff yr ysgol nad yw'n:

- Athro;
- Unigolyn a gyflogir mewn perthynas â darparu prydau bwyd;
- Unigolyn a gyflogir mewn perthynas â diogelu neu gynnal a chadw adeiladau'r ysgol; neu
- Unigolyn a gyflogir mewn ysgol breswyl i oruchwylio a gofalu am blant y tu allan i oriau ysgol.

(ii) Gwybodaeth am y modd y caiff cyfanswm y sgôr uned ddiwygiedig ei gyfrifo

Pennir y cyfanswm hwn yn ôl niferoedd y disgyblion, fel y'u dangosir ar y ffurflen STATS 1 (cyfrifiad ysgol blynyddol) ddiweddaraf i Lywodraeth Cymru.

Rhaid i'r corff perthnasol bennu cyfanswm sgôr uned yr ysgol yn unol â nifer y disgyblion ar gofrestr yr ysgol, a gyfrifir fel a ganlyn:

| Cyfnod Allweddol | Unedau Fesul Disgybl |
|---|----------------------|
| Ar gyfer pob disgybl yn y Cyfnod Sylfaen, CA1 a CA2 | 10 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA3 | 12 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA4 | 14 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA5 | 16 |

Rhaid i'r corff perthnasol bennu cyfanswm diwygiedig sgôr uned yr ysgol trwy luosi cyfanswm sgôr uned yr ysgol a bennwyd o dan yr adran hon (h.y. yn unol â'r tabl uchod) ag addasydd y gymhareb staff-disgybl a gyfrifwyd o dan adran 3.

D.S. Os caiff y Pennaeth ei benodi'n Bennaeth ar fwy nag un ysgol ar sail barhaol, rhaid i gorff perthnasol ysgol wreiddiol y Pennaeth, neu, o dan y Rheoliadau Cydweithredu (5), y corff cydweithredol, gyfrifo grŵp y Pennaeth trwy gyfuno sgôr uned yr holl ysgolion y mae'r Pennaeth yn gyfrifol amdanynt er mwyn canfod cyfanswm y sgôr uned, sydd wedyn yn pennu grŵp y Pennaeth.

4. Penodi Arweinwyr Newydd/Newidiadau i Strwythurau Cyflogau Arweinwyr presennol – Proses Tri Cham (POB YSGOL)

Dylai'r Corff Llywodraethu ddilyn y broses tri cham wrth bennu'r cyflog ar gyfer penodiadau newydd neu ddiwygio strwythurau cyflogau presennol o ran y Pennaeth neu'r tîm arwain ehangach.

- Cam 1** - Diffinio'r rôl a phennu'r grŵp Pennaeth
- Cam 2** - Gosod yr ystod cyflog ddangosol
- Cam 3** - Penderfynu ar y cyflog cychwynol 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 warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Awgrymir bod ysgolion yn gofyn am gyngor wrth gyfrifo a chofnodi penderfyniadau ynghylch strwythur cyflogau arweinwyr.

Cam 1 - Diffinio'r Rôl a Phennu Grŵp y Pennaeth

Ar y cam hwn, dylai'r Corff Llywodraethu ddiffinio'r swydd a nodi'r ystod cyflog gyffredinol fel canllaw i bennu'r lefel briodol o gyflog. Bydd angen i'r Corff Llywodraethu 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 Penaethiaid, bydd y Corff Llywodraethu yn neilltuo Ysgol i grŵp Pennaeth (fel y diffinnir yn 3 uchod), a fydd yn pennu'r ystod cyflog briodol fel yr amlinellir isod:

| Maint y Grŵp | Ystod y Camau | Ystod Cyflog (DCAAY(C) 2020) |
|--------------|---------------|------------------------------|
| 1 | A6 - A18* | £ 48,571- £ 64,620 |
| 2 | A8 - A21* | £ 51,029- £ 69,544 |
| 3 | A11 - A24* | £ 55,038- £ 74,847 |
| 4 | A14 - A27* | £ 59,153- £ 80,553 |
| 5 | A18 - A31* | £ 65,266- £ 88,841 |
| 6 | A21 - A35* | £ 70,240- £ 97,996 |
| 7 | A24 - A39* | £ 75,596- £ 108,035 |
| 8 | A28 - A43 | £ 83,376- £ 119,248 |

Ar gyfer swyddi eraill yn y grŵp arwain, dylai'r Corff Llywodraethu ystyried y modd y mae'r rôl yn cyd-fynd â strwythur arwain ehangach yr Ysgol. Ni ddylai'r ystod cyflog ar gyfer Dirprwy Bennaeth neu Bennaeth Cynorthwyol orgyffwrdd ag ystod cyflog y Pennaeth heblaw **mewn amgylchiadau eithriadol**.

Cam 2 - Pennu'r Ystod Cyflog Ddangosol

Ar y cam hwn, bydd angen i'r Corff Llywodraethu ystyried cymhlethdod a her y rôl yng nghyd-destun penodol yr Ysgol, a gwneud penderfyniad ynghylch cyflog yng ngoleuni hyn.

Ar gyfer swyddi Penaethiaid, disgwylir y bydd y Corff Llywodraethu fel arfer yn dod i'r casgliad bod cyfanswm y sgôr uned yn llwyr gyfleu cymhlethdod rôl y Pennaeth, a bod yr ystod cyflog berthnasol yn cynnwys lefelau priodol o dâl, yn unol â'r DCAAY(C). Bydd angen i'r Corff Llywodraethu ystyried a ddylai'r ystod cyflog ddangosol ddechrau ar isafswm grŵp y Pennaeth, 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 yna 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.

Dyma rai enghreifftiau o ffactorau ychwanegol i'w hystyried (nid yw'r rhestr hon yn cynnwys pob posibilrwydd):

ATODIAD 6.

- 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 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 Bennaeth ysgol(ion) o faint tebyg, ac nad yw eisoes wedi'i adlewyrchu yng nghyfanswm y sgôr uned a ddefnyddiwyd yng ngham 1;
- Atebolrwydd ychwanegol nas adlewyrchwyd yng ngham 1, e.e. arwain cynghrair ysgol addysgu; a
- Ffactorau a all amharu ar allu'r ysgol 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 y Corff Llywodraethu bennu'r ystod cyflog ddangosol gydag **uchafswm hyd at 25% uwchlaw lefel uchaf ystod y grŵp Pennaeth perthnasol.**

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 Corff Llywodraethu llawn lunio achos busnes, a chytuno arno.

Dylai'r Corff Llywodraethu sicrhau nad oes unrhyw beth yn cael ei gyfrif ddwywaith, e.e. o ran pethau a ystyriwyd yng ngham 1, megis cyfrifoldeb am ysgol ychwanegol a adlewyrchwyd eisoes yng nghyfanswm y sgôr uned; neu o ran defnyddio dangosyddion sy'n gorgyffwrdd, fel Prydau Ysgol am Ddim a'r premiwm disgybl.

NI DDYLAI'R Corff Llywodraethu gynyddu cyflog sylfaenol na thalu lwfans ychwanegol am gydweithio lleol rheolaidd sy'n rhan o rôl pob Pennaeth.

Ar gyfer rolau arwain eraill, mae'r broses yn eithaf tebyg. Bydd y Corff Llywodraethu yn dymuno ystyried y modd y dylai'r rolau arwain eraill gael eu pennu yn unol â'r lefel a bennwyd ar gyfer y Pennaeth, 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 Corff Llywodraethu 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 priodol i ddatblygu cyflog dros amser.

Dylai fod trywydd archwilio clir ar gyfer pob penderfyniad a wneir, a'r rhesymau drosto.

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

Yn achos y ffactorau hynny nad oes disgwyl iddynt barhau, fel cyfrifoldeb dros dro am ysgol 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 y Corff Llywodraethu 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 yna le i ddatblygu cyflog dros amser.

Rhaid sicrhau bod yna drywydd 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.

5. Sefydlu Ystod Cyflog uwchlaw Grŵp Pennaeth yr Ysgol (POB YSGOL)

Yn y rhan fwyaf o achosion, disgwylir y bydd yr ystod cyflog o fewn terfynau grŵp y Pennaeth. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, e.e. lle gall fod anhawster mawr i benodi, neu lle bydd angen cymell Pennaeth i dderbyn cyfrifoldeb am ysgol fawr iawn neu i arwain sawl ysgol fawr, gall fod yn briodol ystyried estyn yr ystod cyflog unigol.

Mewn achosion o'r fath, gall y Corff Llywodraethu benderfynu y gall uchafswm yr ystod cyflog fod uwchlaw uchafswm grŵp y Pennaeth, **hyd at 25% yn ychwanegol**.

Os ystyrir bod yna amgylchiadau eithriadol sy'n gwarantu estyniad y tu hwnt i'r terfyn hwnnw, bydd achos busnes yn ofynnol. Bydd angen i'r Corff Llywodraethu 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 yna drywydd 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.

6. Taliadau Dros Dro i Benaethiaid (POB YSGOL)

Gall y Corff Llywodraethu ystyried tâl ychwanegol i'r Pennaeth 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 ysgolion eraill. Yn cynnwys achosion lle caiff y Pennaeth ei benodi'n Bennaeth Dros Dro ar un neu ragor o ysgolion ychwanegol, ac nad yw hyn wedi'i gynnwys yn ffactor parhaol wrth gyfrifo'r ystod cyflog.

7. Diogelu Cyflog (POB YSGOL)

Os caiff yr Ysgol ei neilltuo i grŵp is, neu os bydd y Corff Llywodraethu yn dewis lleihau'r ystod cyflog arweinwyr, bydd gan yr aelod o staff yr hawl i gael swm wedi'i ddiogelu am hyd at dair blynedd, yn amodol ar y DCAAY(C).

FFURFLEN ADOLYGU FLYNYDDOL AR GYFER
PENNAETH/DIRPRWY BENNAETH/PENNAETH CYNORTHWYOL

(Medi 20___)

| | |
|--------------|----------------------|
| Enw: _____ | Rhif Cyflogai: _____ |
| Ysgol: _____ | |

*** Pennaeth:**

Grŵp Ysgol: _____ Ystod Cyflog y Pennaeth: £ _____ i £ _____

*** Dirprwy Bennaeth/Pennaeth Cynorthwyol:**

Ystod Cyflog: £ _____ i £ _____

Cyflog a Phwynt ym mis Awst £ _____ Pwynt: _____
20___: _____

Y rhesymeg a ddefnyddiwyd i bennu'r cyflog:

Cyflog a Phwynt Diwygiedig ym mis Awst £ _____ Pwynt: _____
20___: _____

Ardystiwyd gan Gadeirydd y Llywodraethwyr/
y Pwyllgor Cyflogau: _____

Ardystiwyd gan y _____ Dyddiad: _____
Pennaeth: _____

*** Dilëir fel sy'n briodol**

Y BROSES APELIADAU CYFLOG

Mae'r Corff Llywodraethu yn ymrwymedig i sicrhau yr ymdrinnir ag apeliadau 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 DCAAY(C).

Gall athrawon, gan gynnwys Penaethiaid, apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad mewn perthynas â'u cyflog, neu unrhyw benderfyniad arall a wneir gan y Corff Llywodraethu (neu Bwyllgor neu unigolyn sy'n gweithredu ag awdurdod dirprwyedig) sy'n effeithio ar eu cyflog.

Gall y rhesymau dros apelio gynnwys y canlynol, ymhlith rhesymau eraill. Bod yr unigolyn neu'r Pwyllgor a wnaeth y penderfyniad:

- a) wedi cymhwyso darpariaeth y DCAAY(C) yn anghywir;
- 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 y gwrandawriad sylwadau a'r gwrandawriad apêl, mae hawl gan yr athro i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef.

Cam 1 – Trafodaeth Anffurfiol (Cam Dewisol)

Mae gan Athro sy'n anfodlon ar argymhelliad ynghylch cyflog y cyfle i drafod yr argymhelliad â'r Pennaeth, a hynny cyn i'r argymhelliad gael ei weithredu a chyn i'r Ysgol gadarnhau'r penderfyniad.

Os bydd yr Athro, ar ôl cael trafodaeth anffurfiol â'r unigolyn sy'n gwneud yr argymhelliad ynghylch cyflog, neu ar ôl cael yr hysbysiad o benderfyniad cyflog, o'r farn bod argymhelliad anghywir wedi'i wneud, gall gyflwyno ei sylwadau i Bwyllgor Cyflogau y Corff Llywodraethu (gweler Cam 2 isod).

Cam 2 – Gwrandawriad Sylwadau

1. Bydd yr Athro yn cael hysbysiad ysgrifenedig o'r penderfyniad ynghylch ei gyflog ac, os yw'n berthnasol, bydd yn cael gwybod ar ba sail y gwnaed y penderfyniad. Bydd y Pwyllgor 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 Glerc y Llywodraethwyr cyn pen 10 diwrnod ysgol ar ôl cael gwybod am y penderfyniad. Yr Athro sydd i benderfynu a fydd yn gofyn am wrandawriad sylwadau.
3. Bydd Clerc y Llywodraethwyr yn trefnu bod gwrandawriad sylwadau yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl, a fydd yn cael ei gadeirio gan y Pwyllgor Cyflogau. Efallai y bydd gofyn i'r Pennaeth 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 ysgol 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 Pwyllgor Cyflogau.
5. Bydd y Pwyllgor 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 ysgol ar ôl gwneud y penderfyniad.
6. Os bydd yr Athro yn dal i fod yn anfodlon, gall apelio yn erbyn y penderfyniad hwn cyn pen 10 diwrnod ysgol ar ôl cael y llythyr yn rhoi gwybod iddo am y canlyniad gan y Pwyllgor, 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 Clerc y Llywodraethwyr cyn pen 10 diwrnod ysgol ar ôl cael y canlyniad ysgrifenedig.
2. Bydd Clerc y Llywodraethwyr yn trefnu bod gwrandawriad apêl yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl, ond fel arfer cyn pen 20 diwrnod ysgol ar ôl cael y llythyr yn rhoi gwybod iddo am yr apêl.
3. Dylai'r athro gael rhwng 5 a 10 diwrnod ysgol o rybudd am y gwrandawriad.
4. Dylai'r apêl gael ei chlywed gan y Pwyllgor Apeliadau Cyflogau, sy'n cynnwys o leiaf tri llywodraethwr cymwys nad oeddent yn rhan o'r penderfyniad gwreiddiol, neu os oedd y Pwyllgor Cyflogau gwreiddiol yn cynnwys mwy na thri aelod, gan yr un faint o leiaf â nifer yr aelodau ar y Pwyllgor Cyflogau hwnnw.
5. Bydd penderfyniad y Pwyllgor Apeliadau Cyflogau yn derfynol.
6. Ymhlith y rhai y mae'n ofynnol iddynt fod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl y mae:
 - Y Cadeirydd ac aelodau eraill y Pwyllgor Apeliadau
 - Yr Athro a'i gynrychiolydd neu gyd-weithiwr (os oes rhywun gyda'r Athro)
 - Tystion ar gyfer ochr y cyflogai (os yw'n briodol)
 - Aelod o'r Pwyllgor 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 Pwyllgor 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.

- Bydd yr Athro yn cyflwyno ei achos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth i'w hystyried ac unrhyw dystion y mae wedi galw arnynt;
- Gall aelodau'r Pwyllgor Apeliadau Cyflogau ofyn cwestiynau i'r Athro, a gall cynrychiolydd y Pwyllgor Cyflogau ofyn cwestiynau hefyd;
- Bydd cynrychiolydd y Pwyllgor 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 cynrychiolydd y Pwyllgor Cyflogau). Ni ellir cyflwyno tystiolaeth newydd ar y cam hwn;
- Bydd y ddau barti yn gadael y gwrandawriad;
- Gall y Pwyllgor 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 cyngor pellach (os yw'n berthnasol);
- Bydd y Pwyllgor Apeliadau Cyflogau yn ystyried yr holl dystiolaeth ac yn dod i benderfyniad terfynol;
- Bydd y Pwyllgor 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'r Awdurdod Lleol 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 cyfran o'r amserlen hon iddo.

Mae'n rhaid i bob ysgol 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 rhwng 9.00am a 12.15pm, ac eto rhwng 1.15pm a 3.30pm, gydag un egwyl 15 munud yn sesiwn y bore ac un egwyl 15 munud yn sesiwn y prynhawn, byddai'r AWAY 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 rhwng 9.00am a 12.15pm bob dydd, byddai canran yr wythnos addysgu a amserlennir yn cael ei chyfrifo'n 15 awr. Dangosir hyn isod:

| | Sesiwn y bore (llai o egwyliau, cofrestru a gwasanaethau) | + | Sesiwn y prynhawn (llai o egwyliau, cofrestru a gwasanaethau) | 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 Pennaeth ddyrannu amser dan gyfarwyddyd i Athrawon rhan-amser (gydag amodau) fel cyfran o swydd gyfwerth ag amser llawn 1258.5. 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 Pennaeth. 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'r amser dan gyfarwyddyd.

STRWYTHUR STAFFIO YR YSGOL

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

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Mae'r **Aseiad Effaith Integredig** hwn yn cynnwys nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, yr egwyddorion Datblygu Cynaliadwy, Deddf Cydraddoldeb 2010, Mesur y Gymraeg 2011 (gofynion Safonau'r Gymraeg), ac ystyriaethau Rheoli Risg, i osod sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol ac i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

1. MANYLION Y CYNNIG: (Polisi / Newid amcan / Arbed arian)

Teitl y cynnig **Cymeradwyo'r Polisi Cyflogau ar gyfer Athrawon Ysgol**

| | | | | | |
|-----------------|----------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|----------------|
| Maes gwasanaeth | Pobl a Threfniadaeth | Swyddog Arweiniol Corfforaethol | Geraint Edwards | Cyfarwyddwr Corfforaethol | James Starbuck |
|-----------------|----------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|----------------|

| | | | | | |
|----------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|------|------|
| Enw'r swyddog sy'n cwblhau'r AEI | Geraint Edwards | E-bost | Geraint.Edwards2@ceredigion.gov.uk | Ffôn | 2019 |
|----------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|------|------|

Rhowch ddisgrifiad cryno o bwrpas y cynnig

Mae'r Polisi Enghreifftiol Cyflogau Athrawon yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ac ymgynghorwyd ag Undebau'r Athrawon.

Ar bwy fydd y cynnig hwn yn effeithio'n uniongyrchol? (e.e. y cyhoedd, grwpiau penodol fel grwpiau ieuencid, gofalwyr, pobl sy'n defnyddio'r ffyrdd, pobl sy'n defnyddio parciau gwledig, pobl sy'n cael budd-daliadau, aelodau staff, neu bobl sy'n meddu ar y nodweddion gwarchoddedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb ac y mae'n rhaid i'r awdurdod roi sylw dyledus iddyn nhw).

Athrawon ysgol a chyrrff llywodraethol

RHEOLI'R DDOGFEN: Dylid defnyddio'r AEI yn ystod camau cyntaf y broses benderfynu, ac yna dylid ei mireinio drwy gydol y broses benderfynu. Mae'n bwysig cadw cofnod o'r broses hon er mwyn i ni allu dangos sut rydyn ni wedi trin a thrafod datblygu cynaliadwy, y Gymraeg a chydaddoldeb, lle bynnag y bo modd.

| Awdur | Cam yn y broses benderfynu | Rhif y fersiwn | Dyddiad trafod | Disgrifiad cryno o unrhyw newidiadau a wnaed ar ôl trafod |
|-------|----------------------------|----------------|----------------|---|
| | Cyngor | V1 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



AMCANION STRATEGOL Y CYNGOR: Pa un o amcanion strategol y Cyngor y mae'r cynnig yn mynd i'r afael ag ef, a sut?

| | |
|---|---|
| Hybu'r Economi | |
| Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl | Bydd y polisi hwn yn pennu cyflogau athrawon, yn nodi pryd y cynhelir yr adolygiad cyflog blynyddol ac yn amlinellu sut y bydd y Llywodraethwyr yn mynd i'r afael ag unrhyw gwynion am gyflogau athrawon. |
| Galluogi Cydnerthedd Unigolion a Theuluoedd | |
| Hyrwyddo Cydnerthedd Amgylcheddol a Chymunedol. | |

SYLWCH: Wrth i chi lenwi'r ffurflen hon, bydd gofyn i chi ddarparu **tystiolaeth i ategu'ch safbwyntiau**. Bydd angen i chi gynnwys eich safbwynt cychwynnol, y mesurau a'r astudiaethau sydd wedi llywio'ch ffordd o feddwl, a'r farn rydych chi wedi dod iddi. O wneud hyn, bydd modd i chi nodi a fydd unrhyw newidiadau a fydd yn deillio o roi'r argymhelliad ar waith yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol. Ymhlith y ffynonellau data mae:

- *Data meintiol – data sy'n darparu gwybodaeth rifyddol e.e. ffigurau poblogaeth, nifer y defnyddwyr, nifer y bobl nad ydynt yn ddefnyddwyr*
- *Data ansodol – data sy'n darparu dystiolaeth o argraffiadau pobl o'r gwasanaeth/polisi a'u barn amdano e.e dadansoddiad o gwynion, canlyniadau grwpiau ffocws, arolygon*
- *Data am y boblogaeth leol, gan gynnwys ffigurau'r cyfrifiad (megis Proffil Iaith Ceredigion a Data Cydraddoldeb Ceredigion)*
- *Data o'r Arolwg Cenedlaethol o Aelwydydd*
- *Data am ddefnyddwyr gwasanaeth*
- *Adborth o ymgynghoriadau ac ymgyrchoedd ymgysylltu*
- *Argymhellion pwyllgor craffu*
- *Cymariaethau â pholisïau tebyg awdurdodau eraill*
- *Cyhoeddiadau academaidd, adroddiadau ymchwil, adroddiadau ymgynghorwyr ac adroddiadau am unrhyw ymgynghoriad ag e.e. undebau llafur neu'r sectorau gwirfoddol a chymunedol, dogfen 'A yw Cymru'n Decach'*
- *Data Sgiliau Iaith Gymraeg staff y Cyngor*

2. EGWYDDORION DATBLYGU CYNALIADWY: Ym mha ffordd mae'r pum egwyddor datblygu cynaliadwy, fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, wedi'u hymgorffori a'u blaenoriaethu yn natblygiad eich cynnig?

| | | | |
|------------------------------|---|---|---|
| Egwyddor Datblygu Cynaliadwy | Ydy'r cynnig yn dangos eich bod wedi bodloni'r egwyddor hon? Os yw'n gwneud hynny, disgrifiwch sut. Os nad yw'n gwneud hynny, eglurwch pam. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|------------------------------|---|---|---|

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | |
|--|---|--|--|
| Hirdymor Sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr ac anghenion tymor hir a'r angen i gynllunio ar gyfer y dyfodol | Caiff y polisi hwn ei ddiweddarau bob blwyddyn er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn flynyddol | | |
| Cydweithio Cydweithio â phartneriaid eraill i gyflawni canlyniadau | Ymgynghorwyd â'r undebau llafur rhanbarthol a lleol a bu iddynt roi adborth ar y polisi | | |
| Cynnwys Cynnwys pobl sydd â diddordeb a gofyn am eu barn | | | |
| Atal Darparu adnoddau i atal problemau rhag codi neu waethygu | | | |
| Integreiddio Effeithio'n gadarnhaol ar bobl, yr economi, yr amgylchedd a diwylliant, a cheisio sicrhau bod pob un ohonynt ar ei ennill | | | |

3. NODAU LLESIANT: Ydy'r cynnig yn cyflawni unrhyw rai o'r saith nod llesiant cenedlaethol a amlinellwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015? Eglurwch yr effaith (gadarnhaol a negyddol) yr ydych yn ei disgwyl, ac awgrymchwch sut i liniaru unrhyw effaith negyddol neu i gyfrannu'n well at y nod. Mae angen i ni sicrhau nad yw'r camau rydyn ni'n eu cymryd i gyflawni un o'r nodau'n niweidio'r camau i gyflawni nod arall.

| Nod llesiant | Ydy'r cynnig yn cyfrannu at y nod hwn? Disgrifiwch yr effeithiau cadarnhaol neu negyddol. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|-----------------------------|---|---|---|
| 3.1. Cymru lewyrchus | Mae'r Polisi Cyflogau hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | |
|--|---|--|--|
| Defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon, datblygu poblogaeth fedrus ac addysgiedig, creu cyfoeth, darparu swyddi | ar gyflogau athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru). | | |
| 3.2. Cymru gydnerth Cynnal a gwella bioamrywiaeth ac ecosystemau sy'n ategu cydnerthedd ac sy'n gallu addasu i newid (e.e. newid hinsawdd) | <i>Ddim yn berthnasol</i> | | |
| 3.3. Cymru iachach Mae llesiant corfforol a meddyliol pobl cystal â phosibl ac mae pobl yn deall yr hyn sy'n effeithio ar iechyd | <i>Ddim yn berthnasol</i> | | |
| 3.4. Cymru o gymunedau cydlynus Cymunedau atyniadol, hyfyw a diogel sydd â chysylltiadau da | <i>Ddim yn berthnasol</i> | | |
| 3.5. Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang Rhoi sylw i'r effaith ar lesiant byd-eang wrth ystyried llesiant cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol lleol | <i>Ddim yn berthnasol</i> | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 3.6. Cymru sy'n fwy cyfartal Mae pobl yn gallu cyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu'u hamgylchiadau | Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gamau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol |
|---|--|---|--|

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---------------|--|--|--|---|------------|------------|----------|---------------|--|--|--|---|--------------|------------|----------|---------------|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>Yn yr adran hon mae angen i chi ystyried yr effaith ar grwpiau cydraddoldeb, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd ar gyfer gwella.</p> <p><i>Ydych chi wedi ystyried sut allai'r cynnig effeithio ar grwpiau cydraddoldeb fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010? Mae'r rhain yn cynnwys y grwpiau a ganlyn: oedran, anabled, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth.</i></p> <p>Ystyriwch y canllaw a ganlyn hefyd: Comisiwn Cydraddoldeb - Asesu Effaith a Dyletswydd Cydraddoldeb</p> | <p><i>Gan ddefnyddio eich tystiolaeth, ystyriwch yr effaith ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Bydd angen i chi ystyried a yw'r grwpiau hyn yn cael mynediad cyfartal at y gwasanaeth, neu a oes angen iddyn nhw gael y gwasanaeth mewn ffordd wahanol i bobl eraill oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig? Nid yw'n dderbyniol dweud yn syml y bydd y cynnig yn fanteisiol/anfanteisiol i bawb. Dylech ddangos eich bod wedi ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael a rhoi sylw i unrhyw fylchau neu anghyfartaledd a ddaeth i'r amlwg.</i></p> | <p><i>Mae'n hollbwysig casglu data a thystiolaeth cydraddoldeb ar gyfer AEI. Dylech ystyried pwy sy'n defnyddio'r gwasanaeth neu bwy sy'n debygol o'i ddefnyddio. Os na fyddwch yn defnyddio <u>data</u> nac yn <u>ymgysylltu</u> os ydych yn bwriadu cyflwyno newid, gallai penderfyniadau wynebu her gyfreithiol. Dylech gyplysu hyn â'r blwch cynnwys yn y templed hwn. Dylech hefyd ystyried y canllawiau cyffredinol.</i></p> | <p>neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?</p> <p><i>Gall y camau hyn gynnwys amryw o gamau cadarnhaol a fydd yn sicrhau bod modd i'r sefydliad drin unigolion yn unol â'u hanghenion, hyd yn oed os bydd hynny'n golygu ei fod yn trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill er mwyn iddyn nhw gael canlyniad da. Gallech hefyd gymryd camau i bennu unrhyw fylchau yn y data neu gamau i ymgysylltu â'r rheini y bydd y cynnig yn effeithio arnynt neu y mae'n debygol o effeithio arnynt. Mae angen cyplysu'r camau hyn ag adran 4 yn y templed hwn.</i></p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Oedran Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hoedran? (Ticiwch ✓)</p> <table border="1" data-bbox="69 981 824 1476"> <tr> <td data-bbox="69 981 291 1093">Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed</td> <td data-bbox="291 981 481 1093">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="481 981 649 1093">Negyddol</td> <td data-bbox="649 981 824 1093">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1093 291 1204">Pobl 18-50</td> <td data-bbox="291 1093 481 1204">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="481 1093 649 1204">Negyddol</td> <td data-bbox="649 1093 824 1204">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1204 291 1476">Pobl hŷn 50+</td> <td data-bbox="291 1204 481 1476">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="481 1204 649 1476">Negyddol</td> <td data-bbox="649 1204 824 1476">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> </table> | Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | Pobl 18-50 | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | Pobl hŷn 50+ | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | <p>Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu.</p> | | |
| Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pobl 18-50 | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pobl hŷn 50+ | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| Anabledd Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hanabledd? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|--|--|--|
| Nam ar y clyw | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Nam corfforol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Nam ar y golwg | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Anabledd dysgu | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Salwch hirdymor | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Iechyd meddwl | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Arall | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Trawsrywiol Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl drawsrywiol? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Trawsrywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Priodas neu bartneriaeth sifil Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar briodas neu bartneriaeth sifil? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Priodas | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Partneriaeth sifil | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Beichiogrwydd neu famolaeth Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar feichiogrwydd neu famolaeth? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Beichiogrwydd | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| | | | ✓ | | | |
| Mamolaeth | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Hil Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar hil? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Gwyn | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Grwpiau ethnig cymysg / aml-ethnig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Asiaidd / Asiaidd Prydeinig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Grwpiau ethnig eraill | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Crefydd neu ddim cred Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol grefyddau, credoau neu ddim cred? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Cristnogion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Bwdhyddion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Hindŵiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Dyneiddwyr | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Iddewon | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Mwslimiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Sikhiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Pobl heb gred | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Eraill | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Rhyw Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar ddynton a/neu fenywod? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Dynion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Menywod | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Cyfeiriadedd rhywiol Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol gyfeiriadedd rhywiol? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Pobl ddeurywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Dynion hoyw | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Menywod hoyw / lesbiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Pobl heterorywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

Rhoi sylw dyledus i dri nod y Ddyletswydd Cydraddoldeb – penderfynu a fydd y cynnig yn eich cynorthwyo i roi terfyn ar wahaniaethu, i hybu cydraddoldeb ac i feithrin cysylltiadau da, neu'n eich rhwystro rhag gwneud hynny.

3.6.2. Sut allai/mae'r cynnig yn helpu i hybu/hyrwyddo cyfle cyfartal?
Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn: • Dileu neu leihau anfantais • Diwallu anghenion pobl â nodweddion penodol • Annog pobl â nodweddion penodol i gymryd mwy o ran

Bydd y Polisi hwn yn cael ei roi ar waith yn gyson ar gyfer yr holl weithwyr gan roi sylw i'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oed, anabledd, hil, rhyw, ailbennu rhywedd, priodas / partneriaeth sifil, beichiogrwydd / mamolaeth, crefydd, cred a chyfeiriadedd rhywiol.

3.6.3. Sut allai/mae'r cynnig/penderfyniad yn helpu i roi terfyn ar wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth anghyfreithlon?
Dylech ystyried a oes tystiolaeth ar gael sy'n dangos: • Y gall y cynnig beri i bobl â nodweddion penodol gael eu trin yn llai ffafriol • Y gallai'r cynnig arwain at wahaniaethu anuniongyrchol • Bod y cynnig yn fwy tebygol o'ch cynorthwyo i wneud addasiadau rhesymol neu'ch rhwystro rhag gwneud hynny



3.6.4. Sut allai/mae'r cynnig yn effeithio ar hybu/hyrwyddo cysylltiadau da a chydlyniant cymunedol ehangach?

Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn : • Mynd i'r afael â rhagfarn • Hybu dealltwriaeth

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| 3.7. Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu Mae diwylliant a threftadaeth Cymru a'r Gymraeg yn cael eu hybu a'u gwarchod. <i>Yn yr adran hon, mae angen i chi ystyried yr effaith, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd i wella. Dylech wneud hyn i sicrhau nad yw'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl sy'n dewis byw eu bywydau a defnyddio gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg yn waeth na'r cyfleoedd sydd ar gael i'r rheini sy'n dewis gwneud hynny drwy gyfrwng y Saesneg, a hynny yn unol â Mesur y Gymraeg 2011.</i> | | | | Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gamau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|---|------------------|-----------|--------------------|--|---|--|
| A fydd y cynnig yn cael ei roi ar waith yn ddwyieithog (Cymraeg a Saesneg)? | Cadarn haol ✓ | Negydd ol | Dim/Fawr ddim | Mae hwn yn bolisi dwyieithog a bydd unrhyw hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn Gymraeg ac yn Saesneg | | |
| A fydd y cynnig yn effeithio ar y cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg? | Cadarn haol ✓ | Negydd ol | Dim/Fawr ddim | Bydd athrawon a rheolwyr yn gallu cael cymorth, cyngor a chyfleoedd gwaith yn Gymraeg. | | |
| A fydd y cynnig yn cynyddu neu'n lleihau'r cyfleoedd i bobl gael gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg? | Cadarn haol ✓ | Negydd ol | Dim/Fawr ddim | Bydd gweithwyr yn cael y cyfle i gael cymorth drwy gyfrwng y Gymraeg. | | |
| Sut fydd y cynnig yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg? | Cadarn haol ✓ | Negydd ol | Dim/Fawr ddim | Mae'r polisi'n ddwyieithog a bydd yr holl hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn y ddwy iaith | | |
| A fydd yn gwarchod, yn hybu ac yn cyfoethogi | Cadarn haol | Negydd ol | Dim/Fawr ddim ✓ | Nid oes unrhyw effeithiau negyddol os gweithredir y polisi. | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| diwylliant a threftadaeth lleol? | | | | Mae'r polisi'n ddwyieithog a bydd yr holl hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn y ddwy iaith. | | |
|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|

4. ATGYFNERTHU'R CYNNIG: Os yw'r cynnig yn debygol o effeithio'n negyddol ar unrhyw rai o'r materion uchod (gan gynnwys unrhyw rai o'r nodweddion gwarchoddedig), pa gamau ymarferol/newidiadau allai helpu i liniaru neu i ddileu unrhyw effeithiau negyddol a nodwyd yn adrannau 2 a 3?

4.1 Camau

| Beth fyddwch chi'n ei wneud? | Pryd fyddwch chi'n ei wneud? | Pwy sy'n gyfrifol? | Cynnydd |
|------------------------------|------------------------------|--------------------|---------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

4.2. Os na fyddwch yn cymryd unrhyw gamau i ddileu neu i liniaru'r effeithiau negyddol, rhwch gyfiawnhad.

(Cofiwch: os ydych chi wedi nodi gwahaniaethu anghyfreithiol uniongyrchol a phosibl o ganlyniad i'r cynnig hwn, rhaid i chi newid neu ddiwygio'r cynnig.)

Nid oes unrhyw effeithiau negyddol os gweithredir y polisi.

4.3. Monitro, gwerthuso ac adolygu

Sut fyddwch chi'n monitro effaith ac effeithiolrwydd y cynnig?

Caiff y Polisi ei fonitro'n flynyddol er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth ag unrhyw newidiadau i Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| 5. RISG: Beth yw'r risg sydd ynghlwm wrth y cynnig hwn? | | | | | |
|---|---------------------------|-----------------------------|--|----------------------------|------------------------|
| Meini prawf asesu effaith | 1 – Isel iawn | 2 – Isel | 3 – Canolig | 4 – Uchel | 5 – Uchel iawn |
| Meini prawf asesu tebygolrwydd | 1 – Annhebygol o ddigwydd | 2 – Llai tebygol o ddigwydd | 3 – Yr un mor debygol o ddigwydd ac o beidio digwydd | 4 – Mwy tebygol o ddigwydd | 5 – Tebygol o ddigwydd |
| Disgrifiad o'r risg | Effaith (difrifoldeb) | | Tebygolrwydd (y gallu i gyflawni) | | Sgôr risg |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Allai eich cynnig chi effeithio ar faes gwasanaeth arall? | | | | | |
| Na allai | | | | | |

| 6. CYMERADWYO | | | |
|---------------------------------|-----------------|---------|------------|
| Swydd | Enw | Llofnod | Dyddiad |
| Rheolwr y Gwasanaeth | Martyn Saycell | | 15/12/2021 |
| Swyddog Arweiniol Corfforaethol | Geraint Edwards | | 10/01/2022 |
| Y Cyfarwyddwr Corfforaethol | | | |
| Deiliad y Portffolio | | | |

DRAFFT
Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt
Enghreifftiol
2021/2022

| RHEOLI'R DDOGFEN | |
|--|--|
| Enw'r Polisi | Polisi Cyflogau Athrawon Digyswllt 2021/22 |
| Gwasanaeth | Pobl a Threfniadaeth |
| Swyddogion Adolygu | Swyddogion Adnoddau Dynol |
| Y BROSES YMGYNGHORI | |
| <p>Ymgynghorwyd â'r Undebau Llafur canlynol ynghylch y polisi hwn.</p> <ul style="list-style-type: none">• Y Gymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)• Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT)• Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT)• Yr Undeb Addysg Genedlaethol (NEU)• UCAC | |

POLISI CYFLOGAU ATHRAWON DIGYSWLLT ENGHREIFFTIOL 2021/22

Mabwysiadodd Corff Llywodraethu

Ysgol

y Polisi hwn yn ffurfiol ar

TABL CYNNWYS

| | | |
|-------------|--|----|
| 1. | Cyflwyniad | 4 |
| 2. | Datganiad o Fwriad | 4 |
| 3. | Cydraddoldebau | 4 |
| 4. | Swydd-ddisgrifiadau | 5 |
| 5. | Gwerthuso | 5 |
| 6. | Rhwymedigaethau'r Awdurdod Lleol | 5 |
| 7. | Rhwymedigaethau'r Rheolwr Llinell | 5 |
| 8. | Rhwymedigaethau'r Athrawon | 6 |
| 9. | Differynnau | 6 |
| 10. | Diogelu | 6 |
| 11. | Medrusrwydd a Datblygiad Cyflog | 6 |
| 12. | Pennu Cyflogau | 7 |
| 13. | Cyflog y Rheolwr | 7 |
| 14. | Cyflog y Dirprwy Reolwr/Rheolwr Cynorthwyol | 8 |
| 15. | Datblygiad Cyflog ar gyfer Aelodau'r Grŵp Arwain | 9 |
| 16. | Cyflog Athrawon Dosbarth | 10 |
| 17. | Cyflog Athrawon Dosbarth | 12 |
| 18. | Rôl Ymarferwr Arweiniol | 14 |
| 19. | Athrawon heb gymhwyso | 14 |
| 20. | Lwfansau a Thaliadau yn ôl Disgresiwn | 15 |
| 21. | Cyfrifo Cyflogau ac Amser Athrawon Rhan-amser | 18 |
| 22. | Athrawon a Gyflogir ar Fyr Rybudd (Cyflenwi) | 18 |
| Atodiad 1: | Ystodau Cyflog 2021/22 | 19 |
| Atodiad 2: | Datganiad yr Adolygiad Blynyddol o Gyflogau Athrawon | 23 |
| Atodiad 3: | Meini Prawf ar gyfer Datblygu i'r Ystod Cyflog Uwch | 24 |
| Atodiad 4: | Ffurflen Gais ar gyfer yr Ystod Cyflog Uwch | 25 |
| Atodiad 5: | Siart Llif y Broses Adolygu Cyflogau | 26 |
| Atodiad 6: | Canllawiau ar Gyflogau'r Tîm Arwain | 27 |
| Atodiad 7: | Ffurflen Adolygu Flynyddol y Tîm Arwain | 35 |
| Atodiad 8: | Y Broses Apeliadau Cyflog | 36 |
| Atodiad 9: | Cyfrifo Cyflogau ac Amser Athrawon Rhan-amser | 39 |
| Atodiad 10: | Strwythur Staffio'r Ysgol | 40 |

1. CYFLWYNIAD

- 1.1. Mae'r Polisi Cyflogau hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflogau athrawon. 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. At 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. Prif ddyletswydd statudol Cyrff Llywodraethu yng Nghymru, fel y'i nodir ym mharagraff 21 (2) o Ddeddf Addysg 2002, yw cynnal yr ysgol gyda'r bwriad o hyrwyddo safonau uchel o gyflawniad addysgol yn yr ysgol. Bwriedir i'r Polisi hwn gefnogi'r ddyletswydd statudol honno.
- 2.2. Bydd y gweithdrefnau ar gyfer pennu cyflogau yn yr Ysgol hon yn gyson ag egwyddorion bywyd cyhoeddus: gwrthrychedd, didwylledd ac atebolrwydd.
- 2.3. Bydd Rheolwyr Llinell yn gweithredu ag unplygrwydd, cyfrinachedd, gwrthrychedd a gonestrwydd er lles pennaf yr Ysgol mewn perthynas â gweithredu'r Polisi hwn.
- 2.4. Bydd y Rheolwr Llinell yn agored ynglŷn â phenderfyniadau a wneir a chamau gweithredu a gymerir mewn perthynas â chyflog, a bydd yn barod i egluro penderfyniadau a chamau gweithredu i bobl sydd â diddordeb.
- 2.5. Bydd unrhyw ddiwygiadau yn y dyfodol i'r polisi hwn yn cydymffurfio â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ac yn destun gwaith ymgynghori â phartion perthnasol, gan gynnwys undebau llafur cydnabyddedig.

3. CYDRADDOLDEBAU

- 3.1. Mae'r Awdurdod Lleol wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cydymffurfio â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol ar gydraddoldeb, gan gynnwys:
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999;
 - Deddf Cydraddoldeb 2010;
 - Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
 - Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000;
 - Rheoliadau Gweithwyr Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002; a
 - Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010
- 3.2. Bydd y Polisi hwn yn cael ei gymhwyso'n gyson at bob cyflogai, a hynny heb ystyried oedran, anabledd, hil, rhyw, ailbennu rhywedd, priodas/partneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, crefydd, cred a chyfeiriadedd rhywiol.

- 3.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn hyrwyddo cydraddoldeb ym mhob agwedd ar fywyd yr ysgol, yn enwedig o ran pob penderfyniad ynghylch hysbysebu swyddi, penodi, dyrchafu, talu, hyfforddi a datblygu staff.
- 3.4. 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, gan gynnwys unrhyw absenoldebau sy'n gysylltiedig â COVID.

4. SWYDD-DDISGRIFIADAU

- 4.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn sicrhau bod gan bob aelod o'r staff swydd-ddisgrifiad yn unol â strwythur staffio yr Ysgol (**gweler Atodiad 10**), fel y cytunwyd gan y Corff Llywodraethu.

5. GWERTHUSO

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

6. RHWYMEDIGAETHAU'R AWDURDOD LLEOL

- 6.1. 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 yr Ysgol;
 - 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 lefel ysgol.

7. RHWYMEDIGAETHAU'R RHEOLWR LLINELL

- 7.1. Bydd y Rheolwr Llinell yn gwneud y canlynol:
- 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 maes gwasanaeth, i'w drafod gyda'r Undebau Llafur perthnasol yn flynyddol.

8. RHWYMEDIGAETHAU'R ATHRAWON

8.1. Bydd yr athrawon yn gwneud y canlynol:

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

9. DIFFERYNNAU

9.1. O fewn fframwaith y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru), bydd differynnau priodol yn cael eu creu a'u cynnal rhwng swyddi yn yr ysgol, 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.

10. DIOGELU

10.1. 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.

11. MEDRUSRWYDD A DATBLYGIAD CYFLOG

- 11.1. Os bydd yr Athro yn destun Gweithdrefn Medruswydd ffurfiol yr Awdurdod Lleol, bydd prosesau rheoli perfformiad yr Ysgol yn cael eu hatal yn achos yr Athro dan sylw, a hynny tan i'r Weithdrefn Medruswydd gael ei chwblhau.
- 11.2. Ar ôl cwblhau'r Weithdrefn Medruswydd, bydd yr Athro yn ailgydio mewn prosesau rheoli perfformiad, yn unol â Pholisi'r Awdurdod Lleol.
- 11.3. Ni chaniateir datblygiad cyflog yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn pan fo Athro yn destun camau ffurfiol Gweithdrefn Medruswydd yr Awdurdod Lleol.
- 11.4. Ar ôl cwblhau'r Weithdrefn Medruswydd, dylai'r Athro ail-ymuno â'r broses Rheoli Perfformiad.
- 11.5. Ni fydd datblygiad cyflog yn cael ei gymhwyso'n ôl-weithredol mewn unrhyw achos ffurfiol yn ymwneud â medruswydd.

12. PENNU CYFLOGAU

12.1. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo ei bwerau pennu cyflog i'r Pwyllgor Cyflogau. Bydd y penderfyniadau o ran cyflogau yn cael eu gwneud gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol / Panel cyflogau ar gyfer y maes gwasanaeth, a'r Rheolwr Llinell priodol fydd yn rhoi gwybod i bob Athro am ei gyflog.

12.2. Pennu cyflogau yn flynyddol

12.2.1. Bydd cyflogau'r holl staff addysgu, gan gynnwys y Rheolwr, y Dirprwy Reolwr neu'r Rheolwr Cynorthwyol 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.

12.2.2. Gall adolygiadau gael eu cynnal ar adegau eraill yn ystod y flwyddyn, er mwyn adlewyrchu, er enghraifft, unrhyw newidiadau mewn amgylchiadau neu newidiadau yn y swydd-ddisgrifiad sy'n arwain at newid yn y sail ar gyfer cyfrifo cyflog unigolyn.

12.2.3. 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).

12.3. Rhoi gwybod am benderfyniad ynghylch cyflogau

12.3.1. 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.

12.4. Y Weithdrefn ar gyfer apeliadau

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

13. CYFLOG Y RHEOLWR

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

13.2. Bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu ystod cyflog arweinyddiaeth saith pwynt, a gymerwyd o'r Ystod Cyflogau Arweinwyr yn y DCAAY(C), fel y nodir yn Atodiad 1. Gellir adolygu hyn yn ôl yr angen ar gyfer y Rheolwr yn seiliedig ar faint grŵp yr ysgol ac 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).

13.3. 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.

13.4. Gall yr Awdurdod Lleol ailbennu ystod cyflog y Rheolwr os bydd angen newid y grŵp rheolwyr (gan gynnwys lle bo'r Rheolwr yn cymryd cyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol mewn ffederasiwn ac yn dod yn atebol amdanynt yn 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.

13.5. 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**.

13.6. 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 (*manyllion i'w cynnwys yma gan yr ysgol*).

13.7. Cyflog pan gaiff Rheolwr ei benodi

13.7.1. Ar gyfer penodiadau newydd, bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu'r ystod cyflog arweinyddiaeth 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).

13.7.2. Bydd yr Awdurdod Lleol yn mabwysiadu proses tri cham wrth bennu'r cyflog ar gyfer Rheolwr newydd, fel y nodir yn **Atodiad 6**.

13.7.3. 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.

13.7.4. Gweler **Atodiad 6** i'r Polisi Cyflogau hwn am ganllawiau ynghylch ystodau cyflog arweinwyr ac **Atodiad 7** am Ddatganiad yr Adolygiad Blynnyddol o Gyflogau.

13.8. Rheolwyr sy'n gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol yn barhaol

- 13.8.1. Pan benodir Rheolwr i fod yn gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol yn barhaol, dylai'r Awdurdod Lleol seilio'r penderfyniad ynghylch grŵp y Rheolwr ar gyfanswm nifer yr unedau disgyblion ar draws pob ysgol, a fydd yn rhoi maint grŵp ar gyfer y ffederasiwn yn unol ag **Atodiad 6**.
- 13.8.2. Bydd hefyd angen rhoi ystyriaeth i'r gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer Athrawon eraill a fydd, o ganlyniad i rôl y Rheolwr, yn ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol. Bydd y rhain yn seiliedig ar unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r swydd (nid yr Athro), a gofnodir. Ni ddylid cytuno i gynyddu'r gydnabyddiaeth ariannol oni bai fod y swydd yn cronni cyfrifoldebau ychwanegol o ganlyniad i rôl fwy y Rheolwr – nid yw'n awtomatig.

14. CYFLOG Y DIRPRWY REOLWR/RHEOLWR CYNORTHWYOL

- 14.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn ar gyfer cyflog arweinwyr, fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 14.2. Bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu ystod cyflog arweinwyr saith pwynt, a gymerwyd o'r Ystod Cyflogau Arweinwyr yn y DCAAY(C), fel y nodir yn Atodiad 1. Gellir adolygu hyn yn ôl yr angen ar gyfer y Dirprwy Reolwr/Rheolwr Cynorthwyol yn seiliedig ar faint grŵp yr ysgol ac unrhyw ffactorau perthnasol ychwanegol parhaol sydd wedi'u pennu yn fframwaith y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).
- 14.3. Bydd yr ystod ar gyfer swyddi unigol yn cael ei phennu yn unol â dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, a gallant amrywio rhwng swyddi.
- 14.4. 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 yr ysgol*).
- 14.5. 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 yr ysgol*).
- 14.6. **Cyflog adeg penodi**
- 14.6.1. 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 adeg penodi.
- 14.6.2. Pennir yr ystod cyflog yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).
- 14.6.3. Bydd yr Awdurdod Lleol yn mabwysiadu'r broses tri cham wrth bennu'r cyflog ar gyfer penodiadau newydd i'r tîm arwain ehangach, fel y nodir yn **Atodiad 6**.

15. DATBLYGIAD CYFLOG AR GYFER AELODAU'R TÎM ARWAIN

- 15.1. 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).
- 15.2. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cyflawni cyfnodau o gyflogaeth cyfwerth ag o leiaf chwe wythnos ar hugain, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth yn dechrau, i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, p'un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 15.3. Dylai'r cyflog ddatblygu'n flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 15.4. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw Reolwr, Dirprwy Reolwr neu Reolwr Cynorthwyol, yr oedd ei berfformiad yn y flwyddyn flaenorol yn rhagorol, yn enwedig mewn perthynas â'r amcanion y cytunwyd arnynt.
- 15.5. Gellir penderfynu peidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Rheolwr, y Dirprwy Reolwr neu'r Rheolwr Cynorthwyol yn destun achos medrusrwydd ffurfiol.
- 15.6. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Panel Cyflogau yn cofnodi ei benderfyniad ynghylch datblygiad cyflog ar y ffurflen Adolygu Cyflog Blynnyddol yn **Atodiad 7**. Bydd copi o'r ffurflen hon yn cael ei ddarparu i'r aelod o'r staff.
- 15.7. 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.
- 15.8. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei gofnodi ar y ffurflen Adolygu Cyflog Blynnyddol. 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**.

16. CYFLOG ATHRO DOSBARTH

16.1. Cyflog pan gaiff athro dosbarth ei benodi

- 16.1.1. Bydd hysbysebion ar gyfer swyddi gwag yn yr Ysgol yn cael eu hystyried gan y Pennaeth [a'r (*nodwch fanylion y pwyllgor*) os yw'n briodol]. Bydd pob swydd yn cael ei hysbysebu naill ai'n fewnol neu'n allanol, yn lleol neu'n genedlaethol, fel y bo'n briodol.
- 16.1.2. Bydd yr hysbyseb yn cynnwys manylion yr ystod cyflog ac unrhyw lwfansau neu daliadau ychwanegol sy'n berthnasol i'r swydd.

- 16.1.3. Bydd yr Awdurdod Lleol 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**.
- 16.1.4. Bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu cyflog dechreuol ar gyfer swydd wag athro ystafell ddosbarth. Mae'r awdurdod lleol yn ymrwymedig i egwyddor cludadwyedd tâl i athrawon sy'n cael eu talu ar hyn o bryd yn unol â darpariaethau'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, a bydd yn cymhwyso'r egwyddorion a nodir ym mharagraff 12.3 o'r DCAAY(C) yn ymarferol wrth wneud penodiadau newydd.
- 16.1.5. Wrth bennu'r cyflog cychwynnol ar gyfer athro dosbarth presennol mewn ysgol a gynhelir gan awdurdod lleol yng Nghymru, neu academi neu ysgol a gynhelir gan awdurdod lleol yn Lloegr ac sy'n cael ei dalu yn unol â'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, bydd yr awdurdod lleol yn talu'r athro ar y brif ystod cyflog neu'r ystod cyflog uwch, a hynny ar bwynt ar y raddfa sydd o leiaf yn cynnal hawl blaenorol yr athro i dâl, ac unrhyw ddatblygiad cyflog, y byddai wedi ei gael pe byddai wedi aros yn ei swydd flaenorol.
- 16.1.6. Bydd cludadwyedd cyflog yn cael ei gymhwyso ar sail "pro rata" pan fydd athro yn symud i/o swydd addysgu ran-amser.
- 16.1.7. At hynny, os yw'r ymgeisydd llwyddiannus yn athro sydd wedi cael seibiant o'r gwasanaeth, yna gall yr Awdurdod Lleol bennu ei bwynt ar y raddfa yn seiliedig ar ei gyflog terfynol blaenorol a dalwyd yn unol â'r DCAAY(C) neu'r DCAAY, gan gynnwys unrhyw gynyddrannau y byddai'r athro wedi bod â hawl i'w gael pe bai wedi aros yn ei swydd flaenorol ar yr adeg y digwyddodd y newid mewn cyflogaeth. Gall yr Awdurdod Lleol ystyried unrhyw brofiad perthnasol a gafwyd o rôl addysgu mewn sector arall yng Nghymru neu awdurdodaeth neu gyfnod o gyflogaeth mewn sector perthnasol y tu allan i addysgu.
- 16.1.8. Rhaid i gludadwyedd cyflog rychwantu toriad yn y gwasanaeth addysgu am resymau iechyd a chymdeithasol fel rhesymau mamolaeth/tadolaeth, meddygol neu deuluol. Mewn sefyllfa lle mae'r cyflogwr newydd yn bwriadu cymryd safbwynt gwahanol, rhaid i'r seiliau dros wneud hynny fod yn anwahaniaethol mewn perthynas â chydaddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall.
- 16.1.9. Ni fydd yr Awdurdod Lleol yn cyfyngu ar yr ystod cyflog a hysbyseb, na'r cyflog cychwynnol a'r rhagolygon o ran datblygiad cyflog sydd ar gael ar gyfer swyddi Athrawon dosbarth, ac eithrio yn achos isafswm y Brif Ystod Cyflog ac uchafswm yr Ystod Cyflog Uwch.
- 16.2. **Datblygiad cyflog ar gyfer athrawon sydd ar y Brif Ystod Cyflog ar hyn o bryd**
- 16.2.1. 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).

- 16.2.2. Dyfernir datblygiad cyflog i Athrawon yn eu blwyddyn ymsefydlu wedi iddynt gwblhau eu blwyddyn ymsefydlu yn llwyddiannus.
- 16.2.3. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cyflawni cyfnodau o gyflogaeth cyfwerth ag o leiaf chwe wythnos ar hugain, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth yn dechrau, i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, p'un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 16.2.4. Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol ddyfarnu datblygiad cyflog o un pwynt i Athro sydd ar bwyntiau M2 i M6 o'r Prif Ystod Cyflog wedi iddo gwblhau blwyddyn o gyflogaeth a gyflawnwyd yn rôl Athro cymwysedig yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, oni bai fod yr Athro wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 16.2.5. Dylai'r cyflog ddatblygu'n flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 16.2.6. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw Athro ar y Brif Raddfa yr oedd ei berfformiad yn y flwyddyn flaenorol yn rhagorol, yn enwedig mewn perthynas ag addysgu yn yr ystafell ddosbarth.
- 16.2.7. Gellir gwneud penderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Athro'n destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol.
- 16.2.8. Bydd y Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth 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 ddarparu i'r athro.
- 16.2.9. 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.
- 16.2.10. 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 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**.
- 16.3. **Datblygiad Cyflog ar gyfer Athrawon sydd ar yr Ystod Cyflog Uwch ar hyn o bryd**
- 16.3.1. Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol ystyried yn flynyddol a ddylid cynyddu cyflogau Athrawon ar yr ystod cyflog uwch sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth oddi ar 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 DCAAY(C).

- 16.3.2. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. I'r dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth y cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, p'un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 16.3.3. Yn y mwyafrif o achosion, dylai datblygiad ar yr Ystod Cyflog Uwch ddigwydd **bob dwy flynedd**, gan dybio o blaid cynnydd oni bai fod yr unigolyn wedi cael ei hysbysu trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod y gwasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r cyfnod hwnnw, fel y nodir yn Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011.
- 16.3.4. 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 ddarparu i'r Athro.
- 16.3.5. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr Athro yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 16.3.6. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi yn Natganiad yr Adolygiad Blynnyddol o Gyflogau Athrawon. Mae gan yr athro yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog. Mae'r weithdrefn apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.

17. CEISIADAU AM GYFLOG AR YR YSTOD CYFLOG UWCH

- 17.1. Gall Athro cymwysedig wneud cais unwaith bob blwyddyn i gael ei dalu ar yr Ystod Cyflog Uwch, yn unol â'r DCAAY(C) a Pholisi Cyflogau yr Ysgol hon.
- 17.2. Cyfrifoldeb pob Athro yw penderfynu a ddylai gyflwyno cais.
- 17.3. Er mwyn i'r asesiad fod yn gadarn ac yn dryloyw, bydd yn broses sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- 17.4. Bydd yr amcanion personol ar gyfer y cylch gwerthuso sydd ar ddod yn cael eu gosod a'u cadarnhau ar lefel sy'n ddigonol i sicrhau y gellir bodloni'r meini prawf sydd wedi'u cynnwys yn y DCAAY(C) ar gyfer symud ymlaen i'r Ystod Cyflog Uwch, gan gynnwys bod yr Athro yn gymwys iawn ym mhob elfen o'r safonau perthnasol, a bod ei gyflawniadau a'i gyfraniad i'r ysgol yn sylweddol ac yn barhaus.
- 17.5. 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 gcontract byrdymor o lai nag un tymor), ddyfynnu tystiolaeth ysgrifenedig o gyfnod addas a pherthnasol cyn dyddiad y cais i gefnogi eu cais.
- 17.6. **Y broses**

17.6.1. Y dyddiad cau ar gyfer cais sydd i'w gyflwyno gan Athro i'w werthuswr yw *(yr awdurdod lleol i nodi dyddiad yma – fel arfer cyn diwedd Tymor yr Haf, h.y. 31 Awst).*

17.6.2. Gellir gwneud eithriadau 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 pythefnos cyn y dyddiad cau a nodwyd – am estyniad o hanner tymor ar y mwyaf ar gyfer cyflwyno cais.

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

- Mae'r athro yn rhoi gwybod i'r gwerthuswr yn ysgrifenedig ei fod yn dymuno cael ei ystyried i ddringo i'r Ystod Cyflog Uwch ac y dylai ei amcanion personol ar gyfer y cyfnod gwerthuso sydd i ddod adlewyrchu'r cais hwn.

Ar ôl 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 datblygu i'r Ystod Cyflog Uwch, ar ôl cwblhau'r cyfnod gwerthuso perthnasol.
- Bydd y Rheolwr Llinell yn ystyried argymhelliad y gwerthuswr ac yn gwneud argymhelliad i'r Pennaeth Gwasanaeth / Pwyllgor Cyflogau.
- Bydd y Pennaeth Gwasanaeth / Pwyllgor Cyflogau yn gwneud penderfyniad ynghylch datblygiad cyflog, ar ôl cael cyngor gan y Pennaeth.
- Bydd yr athro yn cael hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad ei gais erbyn 31 Hydref yn y flwyddyn berthnasol.
- Os yw'r cais yn aflwyddiannus, bydd yr hysbysiad ysgrifenedig yn egluro pa feysydd o berfformiad yr Athro nas ystyrir eu bod 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 Pennaeth. Fel arfer, bydd adborth ar lafar yn cael ei roi cyn pen 10 diwrnod gwaith i'r dyddiad y rhoddwyd gwybod am ganlyniad y cais. Bydd adborth yn cael ei roi mewn modd cadarnhaol, a bydd yn cynnwys cyngor a chymorth ynghylch meysydd i'w gwella, er mwyn i'r athro fodloni'r meini prawf perthnasol.
- Os yw'r cais yn llwyddiannus, bydd yr athro yn symud i gam 1 o'r Ystod Cyflog Uwch ar 1 Medi yn y flwyddyn berthnasol, h.y. ar ôl llwyddo i gwblhau'r amcanion a osodwyd yn y flwyddyn academaidd hyd at 31 Awst 2020, bydd yr athro yn symud i'r cam cyntaf ar yr Ystod Cyflog Uwch ar 1 Medi 2020.

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

17.7. **Asesu**

- 17.7.1. Ni fydd cais yn llwyddiannus oni bai fod y Corff Llywodraethu yn fodlon bod holl ofynion y DCAAY(C) 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 leoliad neu leoliadau addysgol, yn sylweddol ac yn gyson.
- 17.7.2. At ddibenion y Polisi Cyflogau hwn, bydd y Pennaeth Gwasanaeth / Pwyllgor 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.
- 17.7.3. Mae rhagor o wybodaeth, gan gynnwys manylion am ffynonellau tystiolaeth, ar gael ym Mholisi Rheoli Perfformiad yr Ysgol.

18. RÔL YMARFERWR ARWEINIOL

- 18.1. Gall yr Awdurdod Lleol greu swyddi Ymarferwyr Arweiniol ar gyfer athrawon sydd â'r prif ddiben o fodlu ac arwain ym maes gwella sgiliau addysgu.
- 18.2. 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'r staff a'r undebau llafur perthnasol ynghylch unrhyw newidiadau arfaethedig o'r fath i'r strwythur staffio.
- 18.3. Polisi'r Awdurdod Lleol fydd penodi unrhyw Athro Ymarferydd Arweiniol newydd i ystod pum pwynt, fel sy'n briodol ym marn y Corff Llywodraethu.
- 18.4. Bydd yr ystod cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cydweddu â'r DCAAY(C), sef isafswm o £43,145 y flwyddyn ar hyn o bryd ac uchafswm o £65,590 y flwyddyn.
- 18.5. Bydd yr Awdurdod Lleol yn defnyddio'r pwyntiau cyflog cyfeirio yn ôl disgrisiwn, fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 18.6. Bydd datblygiad cyflog ar gyfer Ymarferwyr Arweiniol yn cael ei bennu yn unol â'r broses a nodir yn 16.3.1 i 16.3.4 uchod.

19. ATHRAWON HEB GYMHWYSO

- 19.1. Bydd cyflog blynyddol yn cael ei dalu i athro ar yr ystod cyflog heb gymhwysu yn unol â DCAAY(C). Yn yr ysgol hon, bydd y Corff Llywodraethu yn defnyddio'r pwyntiau cyflog statudol fel y nodir yn **Atodiad 1**.
- 19.2. O dan Reoliadau Addysg (Gwaith Penodedig a Chofrestru) (Cymru) 2010, mae yna amgylchiadau penodol lle caiff y rheiny heblaw Athrawon cymwysedig sydd wedi cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysgu wneud 'gwaith penodedig'.

- 19.3. 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.
- 19.4. Gall yr Awdurdod Lleol dalu lwfans ychwanegol i Athro heb gymhwyso sy'n bodloni'r meini prawf fel y'u diffinnir yn y DCAAY(C).
- 19.5. Mae'n rhaid i'r Awdurdod Lleol ddyfarnu datblygiad cyflog o un pwynt i Athro sydd ar bwyntiau 1 i 6 o'r Ystod Cyflog Athrawon heb Gymhwyso wedi iddo gwblhau blwyddyn o gyflogaeth a gwblhawyd yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, oni bai fod yr Athro wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 19.6. Bydd unigolyn wedi cwblhau 'blwyddyn o gyflogaeth' os bydd wedi cwblhau cyfnodau o gyflogaeth sy'n gyfwerth ag o leiaf 26 wythnos, gyda'i gilydd, yn y flwyddyn ysgol flaenorol. At y dibenion hyn, mae cyfnod cyflogaeth yn para o ddechrau'r wythnos pan fydd y gyflogaeth yn cychwyn i ddiwedd yr wythnos pan gaiff y gyflogaeth ei therfynu, ac mae'n cynnwys unrhyw gyfnodau gwyliau ac unrhyw gyfnodau o absenoldeb o'r gwaith o ganlyniad i salwch neu anaf, p'un a yw gwasanaeth yr unigolyn yn ystod y cyfnod hwnnw yn llawn-amser, yn rhan-amser, yn rheolaidd neu fel arall.
- 19.7. Dylai datblygiad cyflog ar yr Ystod Cyflog Athrawon heb Gymhwyso 6 phwynt ddigwydd yn flynyddol o 1 Medi, gan dybio o blaid datblygiad oni bai fod yr unigolyn wedi cael gwybod trwy weithdrefnau medrusrwydd ffurfiol fod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.
- 19.8. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth / 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 ddarparu i'r athro heb gymhwyso.
- 19.9. Os dyfernir datblygiad cyflog, bydd cyflog yr Athro heb gymhwyso yn cynyddu, a hynny'n weithredol o 1 Medi yn y flwyddyn academaidd gyfredol.
- 19.9.1. Gellir gwneud penderfyniad i beidio â dyfarnu datblygiad cyflog lle mae'r Athro yn destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol.
- 19.10. Os na ddyfernir datblygiad cyflog, bydd y rhesymeg dros y penderfyniad hwnnw'n cael ei chofnodi 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 apelio i'w gweld yn **Atodiad 8**.
- 19.11. Bydd Athro heb gymhwyso sy'n ennill statws athro cymwysedig yn cael ei dalu ar yr ystodau cyflog ar gyfer Athrawon cymwysedig, yn unol â'r Polisi Cyflogau hwn a'r DCAAY(C).

20. LWFANSAU A THALIADAU YN ÔL DISGRESIWN

20.1. Taliadau Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu (CAD)

- 20.1.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn dyfarnu taliadau CAD1 a CAD2 i ddeiliaid swyddi fel y nodir yn strwythur staffio'r Ysgol (gweler **Atodiad 10**).
- 20.1.2. 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 Ysgol 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.
- 20.1.3. 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.
- 20.1.4. Bydd y meini prawf ar gyfer dyfarnu taliad CAD1 a CAD2 yn cydweddu â'r DCAAY(C).
- 20.1.5. Yr ystod ar gyfer CAD1 yw £8,437 i £14,276 y flwyddyn.
- 20.1.6. Yr ystod ar gyfer CAD2 yw £2,924 i £7,140 y flwyddyn.
- 20.1.7. Mae'r taliadau CAD a ddefnyddir ar hyn o bryd fel a ganlyn:
- CAD1** - (manylion pob CAD1 i'w mewnosod yma gan yr ysgol)
CAD2 - (manylion pob CAD2 i'w mewnosod yma gan yr ysgol)
- 20.1.8. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu taliad CAD3 rhwng £581 a £2,883 y flwyddyn am gyfnod penodol i athro ar gyfer prosiect gwella ysgol sydd â therfyn amser clir, neu ar gyfer cyfrifoldebau allanol untro.
- 20.1.9. Bydd hyd y cyfnod penodol, a chyfanswm y taliad blynyddol, yn cael eu pennu ar y cychwyn, a bydd taliad yn cael ei wneud yn fisol.
- 20.1.10. 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 gwaith ymgynghori â'r staff perthnasol a chynrychiolwyr yr undebau.
- 20.1.11. Gall athro sy'n cael taliad CAD1 neu daliad CAD2 hefyd gael taliad CAD3 ar yr un pryd.
- 20.1.12. Ni fydd unrhyw ddiogelu'n berthnasol mewn perthynas â dyfarnu taliad CAD3.
- 20.1.13. Bydd taliad CAD1 neu CAD2 a ddyfernir i athro rhan-amser yn cael ei ddyfarnu ar sail pro rata, ond lle dyfarnir taliad CAD3 i athro rhan-amser, ni fydd yr egwyddor pro rata yn berthnasol.

20.2. **Lwfansau Anghenion Addysgol Arbennig**

- 20.2.1. Bydd yr Awdurdod Lleol yn dyfarnu lwfansau AAA yn unol â'r meini prawf a'r darpariaethau a nodir yn y DCAAY(C).
- 20.2.2. Bydd Lwfans AAA, heb fod yn llai na £2,310 y flwyddyn, nac yn fwy na £4,558 y flwyddyn, yn daladwy i Athro dosbarth yn unol â'r DCAAY(C).

20.2.3. Y gwerthoedd AAA yw: (*manyllion pob gwerth/lwfans AAA i'w mewnosod yma gan yr ysgol*)

20.2.4. Wrth benderfynu ar werth lwfans AAA, bydd yr Awdurdod Lleol yn ystyried strwythur y ddarpariaeth 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.

20.3. **Lwfansau Dros Dro**

20.3.1. 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 DCAAY(C).

20.3.2. Cyn pen pedair wythnos o ddechrau dyletswyddau dros dro, bydd yr Awdurdod Lleol yn pennu a fydd deiliad y swydd dros dro yn cael lwfans ai peidio. Yn achos absenoldeb maith wedi'i gynllunio, efallai y bydd lwfans dros dro yn cael ei gytuno ymlaen llaw, a'i dalu o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb.

20.3.3. 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 yn yr ystod cyflog Rheolwyr, ystod cyflog Dirprwy Reolwyr neu ystod cyflog Rheolwyr Cynorthwyol, fel y pennir gan y Pennaeth Gwasanaeth / Panel Cyflogau. Bydd taliad yn cael ei ôl-ddyddio i ddechrau'r dyletswyddau, ond bydd fel arfer yn cael ei dalu mewn ôl-daliadau misol.

20.3.4. Efallai y bydd lwfansau dros dro hefyd yn berthnasol i Athrawon sy'n cyflenwi ar gyfer cyd-weithwyr absennol sy'n cael taliad CAD a/neu lwfans AAA.

20.3.5. Gall lwfansau ychwanegol fod yn daladwy i Athrawon heb gymhwyso yn unol â'r DCAAY(C).

20.4. **Taliadau Ychwanegol**

20.4.1. Ac eithrio yn achos y rheini ar yr ystod arweinwyr, caiff 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 cychwynol athrawon yn rhan o'r hyn sy'n digwydd fel mater o drefn yn yr Ysgol;
- cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu y tu allan i oriau ysgol y cytunwyd arno rhwng yr Athro a'r Pennaeth; a
- chyfrifoldebau a gweithgareddau ychwanegol yr Athro i ddarparu gwasanaethau ar gyfer codi safonau addysgol un neu ragor o ysgolion ychwanegol, neu mewn perthynas â hynny.

20.5. **Buddion Cymhelliad Recriwtio neu Gadw**

- 20.5.1. Gall yr Awdurdod Lleol ddyfarnu cyfandaliadau, taliadau cyfnodol, neu ddarparu cymorth ariannol, cynhaliath neu fuddion eraill ar gyfer cymhelliad recriwtio neu gadw. Wrth benderfynu ar unrhyw ddyfarniadau o'r fath, bydd yr Awdurdod Lleol yn ystyried y DCAAY(C) ynghyd â chyngor arbenigol o ran Adnoddau Dynol.
- 20.5.2. Ni cheir dyfarnu taliad o'r fath i Reolwyr, Dirprwy Reolwyr na Rheolwyr Cynorthwyol heblaw i ad-dalu costau adleoli neu gostau tai rhesymol.
- 20.5.3. 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.
- 20.5.4. Caiff y rheswm dros ddyfarnu unrhyw daliad ychwanegol, hyd disgwylidig unrhyw gymhelliad neu fudd o'r fath, a'r dyddiad adolygu, pan geir eu tynnu'n ôl, ei egluro o'r cychwyn, yn ysgrifenedig.
- 20.5.5. Bydd yr Awdurdod Lleol yn cynnal adolygiad blynyddol o'r holl ddyfarniadau o'r fath.

21. CYFRIFO CYFLOGAU AC AMSER ATHRAWON RHAN AMSER

- 21.1. Ystyrir bod Athrawon a gyflogir yn barhaus yn yr ysgol ond sy'n gweithio llai nag wythnos waith lawn yn rhai rhan-amser.
- 21.2. Rhoddir datganiad ysgrifenedig i Athrawon rhan-amser sy'n disgrifio eu rhwymedigaethau o ran oriau gwaith a'r mecanwaith safonol a ddefnyddir i bennu eu cyflog, yn amodol ar ddarpariaethau'r trefniadau oriau gwaith a chyflog statudol a thrwy gymharu ag wythnos addysgu amserlen yr Ysgol ar gyfer Athro llawn-amser mewn swydd gyfwerth. Nid yw hyn yn effeithio ar y taliad CAD3, nad yw'n un pro rata ar gyfer staff rhan-amser. Gweler **Atodiad 9** i gael rhagor o wybodaeth.

22. ATHRAWON A GYFLOGIR AR FYR RYBUDD (CYFLENWI)

- 22.1. Bydd athrawon a gyflogir ar sail cyflenwi yn cael eu talu'n ddyddiol, wedi'i gyfrifo yn unol â'r dybiaeth fod 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.
- 22.2. Os yw'r ysgol yn defnyddio asiantaeth, mae'r ysgol yn ymrwymo i addewid gwirfoddol o ran asiantaethau cyflenwi, lle bydd yn caffael gan asiantaethau a enwir ymhlith Asiantaethau Cyflenwi Cymeradwy fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol yn unig, ac yn ymrwymo i dalu cyfradd ddyddiol ofynnol o $M2 \div 195$ diwrnod. Yr eithriad fydd, pan na all yr asiantaethau ar fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol gyflenwi'r athro â'r sgiliau addas, gall yr ysgol fynd at asiantaethau eraill, ond gydag ymrwymiad i dalu'r gyfradd tâl M2, o leiaf.

Dilëir lle nad yw'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i addewid gwirfoddol o ran asiantaethau cyflenwi

YSTODAU CYFLOG 2020/21

Y Brif Ystod Cyflog:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| PYC 2 | £27,491 |
| PYC 3 | £29,699 |
| PYC 4 | £31,987 |
| PYC 5 | £34,506 |
| PYC 6 | £37,974 |

Yr Ystod Cyflog Uwch:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| YCU 1 | £39,368 |
| YCU 2 | £40,827 |
| YCU 3 | £42,333 |

Ystod Cyflog Ymarferwyr Arweiniol:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| YA 1 | £43,145 |
| YA 2 | £44,226 |
| YA 3 | £45,330 |
| YA 4 | £46,458 |
| YA 5 | £47,615 |
| YA 6 | £48,809 |
| YA 7 | £50,124 |
| YA 8 | £51,279 |

| | |
|-------|---------|
| YA 9 | £52,560 |
| YA 10 | £53,911 |
| YA 11 | £55,309 |
| YA 12 | £56,584 |
| YA 13 | £57,998 |
| YA 14 | £59,444 |
| YA 15 | £60,923 |
| YA 16 | £62,543 |
| YA 17 | £63,979 |
| YA 18 | £65,590 |

Ystod Cyflog Athrawon Heb Gymhwyso:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| AHG 1 | £18,487 |
| AHG 2 | £20,637 |
| AHG 3 | £22,786 |
| AHG 4 | £24,936 |
| AHG 5 | £27,088 |
| AHG 6 | £29,238 |

Ystod Cyflog Arweinwyr:

| Pwynt | Gwerth |
|--------------|---------------|
| A1 | £42,934 |
| A2 | £44,008 |
| A3 | £45,107 |
| A4 | £46,230 |

| | |
|-------------|----------------|
| A5 | £47,381 |
| A6 | £48,571 |
| A7 | £49,877 |
| A8 | £51,029 |
| A9 | £52,302 |
| A10 | £53,646 |
| A11 | £55,038 |
| A12 | £56,307 |
| A13 | £57,714 |
| A14 | £59,153 |
| A15 | £60,624 |
| A16 | £62,237 |
| A17 | £63,665 |
| A18* | £64,620 |
| A18 | £65,266 |
| A19 | £66,886 |
| A20 | £68,543 |
| A21* | £69,544 |
| A21 | £70,240 |
| A22 | £71,984 |
| A23 | £73,766 |
| A24* | £74,847 |
| A24 | £75,596 |
| A25 | £77,474 |
| A26 | £79,391 |
| A27* | £80,553 |

| | |
|-------------|-----------------|
| A27 | £81,358 |
| A28 | £83,376 |
| A29 | £85,441 |
| A30 | £87,568 |
| A31* | £88,841 |
| A31 | £89,731 |
| A32 | £91,961 |
| A33 | £94,245 |
| A34 | £96,575 |
| A35* | £97,996 |
| A35 | £98,976 |
| A36 | £101,426 |
| A37 | £103,947 |
| A38 | £106,520 |
| A39* | £108,035 |
| A39 | £109,116 |
| A40 | £111,838 |
| A41 | £114,632 |
| A42 | £117,504 |
| A43 | £119,248 |

* Y pwyntiau hyn a Phwynt A43 yw'r pwyntiau uchaf ar y raddfa ar gyfer wyth Ystod y Grwpiau Penaethiaid

DATGANIAD YR ADOLYGIAD BLYNYDDOL O GYFLOGAU ATHRAWON

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| Enw: | Rhif Cyflogai: |
| Ysgol: | Dyddiad Dod i Rym: |

MANYLION CYFLOG

| | | |
|--|---|--------------|
| Cyflog a Phwynt – Y Brif Ystod Cyflog (PYC2 - PYC6) | £ | Pwynt |
| Cyflog a Phwynt – Yr Ystod Cyflog Uwch (YCU1 – YCU3) | £ | Pwynt |
| Cyflog a Phwynt – Ystod Heb Gymhwyso (AHG1 – AHG6) | £ | Pwynt |
| Cyflog ac Ystod Ymarferydd Arweiniol | £ | Pwynt |

LWFANSAU

Manylion e.e. dros dro (gyda dyddiadau), y rheswm dros 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 Arbennig (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 yn llawn, 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 PENNAETH

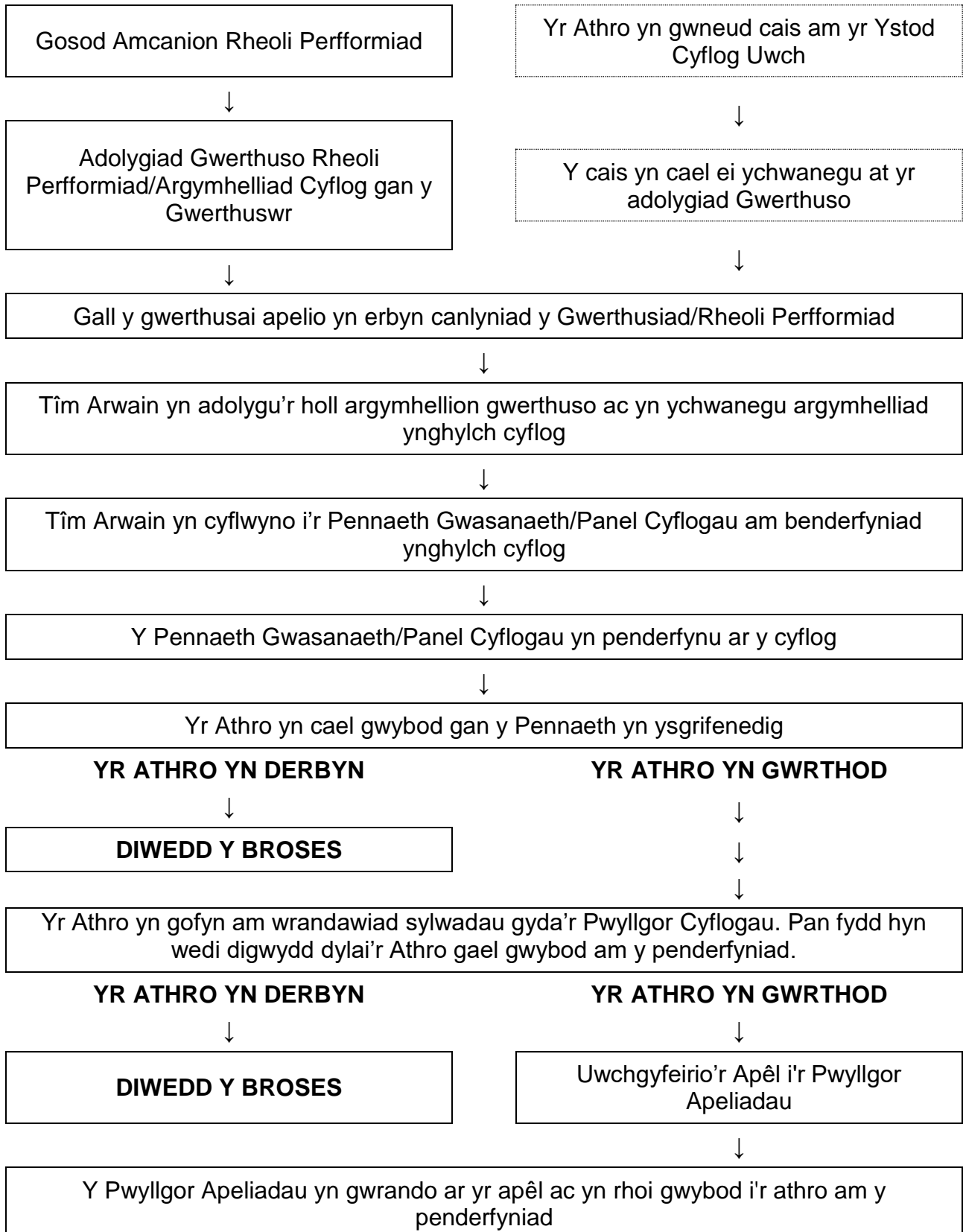
At Ddefnydd yr Ysgol yn Unig

Daeth y ffurflen gais i law ar: _____

Gwnaed yr asesiad ar: _____

Gan: _____

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





DIWEDD Y BROSES

CANLLAWIAU AR GYFLOGAU'R GRŴP ARWAIN

1. Y Rheolwr a'r Tîm Arwain (POB YSGOL)

Mae Graddfa Gyflog Arweinyddiaeth 43 cam statudol wedi cael ei hailgyflwyno. Bydd Rheolwyr, Dirprwy Reolwyr a Rheolwyr Cynorthwyol yn cael eu talu yn ôl yr hyn a bennir gan yr Awdurdod Lleol. Nodir y rhain isod.

2. Grwpiau o Ysgolion (POB YSGOL)

Mae yna wyth grŵp o ysgolion wedi'u pennu o sgôr uned yr ysgol. Mae'r DCAAY(C) yn pennu isafswm ac uchafswm gwerth cyflog ar gyfer pob grŵp, ac mae'r cyfraddau cyflog dangosol a gyhoeddir ar y cyd gan y cyflogwyr a'r undebau llafur yn gosod gwerthoedd ynghlwm wrth bwyntiau cyflog unigol o fewn yr ystodau hynny.

Mae'r Awdurdod Lleol wedi sefydlu ystod cyflog saith pwynt ar gyfer y Rheolwr, ac ystod cyflog pum pwynt ar gyfer yr holl swyddi arwain eraill.

3. Sgôr Uned yr Ysgol

a. Pob Ysgol (ac eithrio Ysgolion Arbennig)

Cyfrifir y sgôr uned i bennu grŵp Ysgol, gan ddefnyddio'r fformiwla yn y DCAAY(C). Yn yr Awdurdod hwn*, bydd yr ALI yn ailgyfrifo'r sgôr uned bob blwyddyn, a bydd y canlyniadau'n cael eu cymhwyso o 1 lonawr bob blwyddyn. Os oes gan ysgol sail resymol dros ddisgwyl newid yn niferoedd ei disgyblion, dylai ofyn am ailgyfrifiad gan yr Awdurdod ar yr adeg honno.

** Dilêwch os nad yw'n briodol*

Gwybodaeth am y modd y mae'r sgôr uned yn cael ei chyfrifo:

Pennir hwn yn ôl niferoedd y disgyblion, fel y'u dangosir ar y ffurflen STATS 1 (cyfrifiad ysgol blyneddol) ddiweddaraf i Lywodraeth Cymru.

| | |
|---|----------------|
| Ar gyfer pob disgybl yn y Cyfnod Sylfaen/CA1/CA2 | 7 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA3 | 9 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA4 | 11 uned |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA5 | 13 uned |

Bydd pob disgybl sydd â **datganiad o anghenion addysgol arbennig**, os yw mewn dosbarth arbennig sy'n cynnwys disgyblion o'r fath yn gyfan gwbl neu'n bennaf, yn cyfrif tair uned yn fwy nag y byddai fel arall. Os nad yw'r disgybl mewn dosbarth arbennig o'r fath, dylid cyfrif tair uned dim ond lle y mae'r corff perthnasol yn penderfynu gwneud hynny.

Bydd pob disgybl sy'n mynychu am lai na hanner diwrnod ar bob diwrnod y mae'n mynychu'r ysgol yn cyfrif hanner yr unedau y byddai fel arall yn eu cyfrif.

| Cyfanswm y Sgôr Uned | Grŵp Ysgol |
|----------------------|------------|
| Hyd at 1,000 | 1 |
| 1,001 - 2,200 | 2 |
| 2,201 - 3,500 | 3 |
| 3,501 - 5,000 | 4 |
| 5,001 - 7,500 | 5 |
| 7,501 - 11,000 | 6 |
| 11,001 - 17,000 | 7 |
| 17,001 a throsodd | 8 |

b. Sgôr Uned Ddiwygiedig (Ysgolion Arbennig yn Unig)

Cyfrifir y sgôr uned ddiwygiedig i bennu grŵp yr ysgol, gan ddefnyddio'r fformiwla yn y DCAAY(C). Yn yr Awdurdod hwn*, bydd yr ALI yn ailgyfrifo'r sgôr uned bob blwyddyn, a bydd y canlyniadau'n cael eu cymhwyso o 1 Ionawr bob blwyddyn. Os oes gan ysgol sail resymol dros ddisgwyl newid yn niferoedd ei disgyblion, dylai ofyn am ailgyfrifiad gan yr Awdurdod ar yr adeg honno.

** Dilëwch os nad yw'n briodol*

Mae'n rhaid i ysgol arbennig gael ei neilltuo i grŵp Rheolwr yn unol â'r tabl canlynol trwy gyfeirio at ei sgôr uned ddiwygiedig, a gyfrifir yn unol ag is-adrannau (i) a (ii) isod:

| Cyfanswm y Sgôr Uned | Grŵp Ysgol |
|----------------------|------------|
| Hyd at 2,200 | 2 |
| 2,201 - 3,500 | 3 |
| 3,501 - 5,000 | 4 |
| 5,001 - 7,500 | 5 |
| 7,501 - 11,000 | 6 |
| 11,001 - 17,000 | 7 |
| 17,001 a throsodd | 8 |

(i) Gwybodaeth am y modd y caiff y gymhareb staff-disgyblion ei chyfrifo

Rhaid i gyfran y staff i ddisgyblion yn yr ysgol gael ei chyfrifo a'i mynegi ar ffurf canran ("y gymhareb staff-disgybl") yn unol â'r fformiwla ganlynol:

$$\frac{A}{B} \times 100$$

ATODIAD 6.

Lle A yw nifer yr Athrawon a'r Staff Cymorth wedi'i bwysoli'n unol ag (a) isod, a B yw nifer y disgyblion yn yr ysgol wedi'i bwysoli'n unol â (b) isod:

- a) Y pwysoliad ar gyfer Athro yw dwy uned am bob Athro cyfwerth ag amser llawn, a'r pwysoliad ar gyfer pob aelod o Staff Cymorth yw un uned am bob unigolyn cyfwerth ag amser llawn; ac
- b) Y pwysoliad ar gyfer disgybl llawn-amser yw un uned, a'r pwysoliad ar gyfer disgybl rhan-amser yw hanner uned.

Rhaid i addasydd cymhareb staff-disgybl gael ei gyfrifo yn unol â'r tabl canlynol, trwy gyfeirio at y gymhareb staff-disgybl a bennir yn unol â'r uchod:

| Cymhareb Staff-Disgyblion | Addasydd y Gymhareb Staff-Disgyblion |
|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 - 20% | 1 |
| 21 - 35% | 2 |
| 36 - 50% | 3 |
| 51 - 65% | 4 |
| 66 - 80% | 5 |
| 81% neu fwy | 6 |

D.S. Ystyr 'aelod o staff cymorth' yw aelod o Staff yr ysgol nad yw'n:

- Athro;
- Unigolyn a gyflogir mewn perthynas â darparu prydau bwyd;
- Unigolyn a gyflogir mewn perthynas â diogelu neu gynnal a chadw adeiladau'r ysgol; neu
- Unigolyn a gyflogir mewn ysgol breswyl i oruchwylio a gofalu am blant y tu allan i oriau ysgol.

(ii) Gwybodaeth am y modd y caiff cyfanswm y sgôr uned ddiwygiedig ei gyfrifo

Pennir y cyfanswm hwn yn ôl niferoedd y disgyblion, fel y'u dangosir ar y ffurflen STATS 1 (cyfrifiad ysgol blynyddol) ddiweddaraf i Lywodraeth Cymru.

Rhaid i'r corff perthnasol bennu cyfanswm sgôr uned yr ysgol yn unol â nifer y disgyblion ar gofrestr yr ysgol, a gyfrifir fel a ganlyn:

| Cyfnod Allweddol | Unedau Fesul Disgybl |
|---|----------------------|
| Ar gyfer pob disgybl yn y Cyfnod Sylfaen, CA1 a CA2 | 10 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA3 | 12 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA4 | 14 |
| Ar gyfer pob disgybl yn CA5 | 16 |

Rhaid i'r corff perthnasol bennu cyfanswm diwygiedig sgôr uned yr ysgol trwy luosi cyfanswm sgôr uned yr ysgol a bennwyd o dan yr adran hon (h.y. yn unol â'r tabl uchod) ag addasydd y gymhareb staff-disgybl a gyfrifwyd o dan adran 3.

D.S. Os caiff y Rheolwr ei benodi'n Rheolwr ar fwy nag un ysgol ar sail barhaol, rhaid i gorff perthnasol ysgol wreiddiol y Rheolwr, neu, o dan y Rheoliadau Cydweithredu (5), y corff cydweithredol, gyfrifo grŵp y Rheolwr trwy gyfuno sgôr uned yr holl ysgolion y mae'r Rheolwr yn gyfrifol amdanynt er mwyn canfod cyfanswm y sgôr uned, sydd wedyn yn pennu grŵp y Rheolwr.

4. Penodi Arweinwyr Newydd/Newidiadau i Strwythurau Cyflogau Arweinwyr presennol – Proses Tri Cham (POB YSGOL)

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 Pennaeth neu'r tîm arwain ehangach.

Cam 1 - Diffinio'r rôl a phennu grŵp y Rheolwr

Cam 2 - Gosod yr ystod cyflog ddangosol

Cam 3 - Penderfynu ar y cyflog cychwynol 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 warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Awgrymir bod ysgolion yn gofyn am gyngor wrth gyfrifo a chofnodi penderfyniadau ynghylch strwythur cyflogau arweinwyr.

Cam 1 - Diffinio'r Rôl a Phennu Grŵp

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 Rheolwyr, bydd yr Awdurdod Lleol yn neilltuo Ysgol i grŵp Rheolwr (fel y diffinnir yn 3 uchod), a fydd yn pennu'r ystod cyflog briodol fel yr amlinellir isod:

| Maint y Grŵp | Ystod y Camau | Ystod Cyflog (DCAAY(C) 2020) |
|--------------|---------------|------------------------------|
| 1 | A6 - A18* | £ 48,571- £ 64,620 |
| 2 | A8 - A21* | £ 51,029- £ 69,544 |
| 3 | A11 - A24* | £ 55,038- £ 74,847 |
| 4 | A14 - A27* | £ 59,153- £ 80,553 |
| 5 | A18 - A31* | £ 65,266- £ 88,841 |
| 6 | A21 - A35* | £ 70,240- £ 97,996 |
| 7 | A24 - A39* | £ 75,596- £ 108,035 |
| 8 | A28 - A43 | £ 83,376- £ 119,248 |

Ar gyfer swyddi eraill yn y grŵp arwain, dylai'r Awdurdod Lleol ystyried y modd y mae'r rôl yn cyd-fynd â strwythur arwain ehangach yr Ysgol. 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 yr Ysgol, a gwneud penderfyniad ynghylch cyflog yng ngoleuni hyn.

Ar gyfer swyddi Rheolwyr, disgwylir y bydd y Awdurdod Lleol fel arfer yn dod i'r casgliad bod cyfanswm y sgôr uned yn llwyr gyfleu cymhlethdod rôl y Pennaeth, a bod yr ystod cyflog berthnasol yn cynnwys lefelau priodol o dâl, yn unol â'r DCAAY(C). Bydd angen i'r Awdurdod Lleol ystyried a ddylai'r ystod cyflog ddangosol ddechrau ar isafswm grŵp y Rheolwyr, 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 yna 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.

Dyma rai 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

ATODIAD 6.

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 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 Bennaeth ysgol(ion) o faint tebyg, ac nad yw eisoes wedi'i adlewyrchu yng nghyfanswm y sgôr uned a ddefnyddiwyd yng nghanam 1;
- Atebolrwydd ychwanegol nas adlewyrchwyd yng nghanam 1, e.e. arwain cynghrair ysgol addysgu; a
- Ffactorau a all amharu ar allu'r ysgol 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 y grŵp Pennaeth perthnasol.**

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 Awdurdod Lleol lunio achos busnes, a chytuno arno.

Dylai'r Awdurdod Lleol sicrhau nad oes unrhyw beth yn cael ei gyfrif ddwywaith, e.e. o ran pethau a ystyriwyd yng nghanam 1, megis cyfrifoldeb am ysgol ychwanegol a adlewyrchwyd eisoes yng nghyfanswm y sgôr uned; neu o ran defnyddio dangosyddion sy'n gorgyffwrdd, fel Prydau Ysgol am Ddim a'r premiwm disgybl.

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 y modd 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 priodol i ddatblygu cyflog dros amser.

Dylai fod trywydd archwilio clir ar gyfer pob penderfyniad a wneir, a'r rhesymau drosto.

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

Yn achos y ffactorau hynny nad oes disgwyl iddynt barhau, fel cyfrifoldeb dros dro am ysgol 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 yna le i ddatblygu cyflog dros amser.

Rhaid sicrhau bod yna drywydd 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.

5. Sefydlu Ystod Cyflog uwchlaw Grŵp Rheolwr yr Ysgol (POB YSGOL)

Yn y rhan fwyaf o achosion, disgwylir y bydd yr ystod cyflog o fewn terfynau grŵp y Rheolwr. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, e.e. lle gall fod anhawster mawr i benodi, neu lle bydd angen cymell Rheolwr i dderbyn cyfrifoldeb am ysgol fawr iawn neu i arwain sawl ysgol fawr, 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 grŵp y Pennaeth, **hyd at 25% yn ychwanegol**.

Os ystyrir bod yna amgylchiadau eithriadol sy'n gwarantu estyniad y tu hwnt i'r terfyn hwnnw, bydd achos busnes yn ofynnol. Bydd angen i'r Awdurdod Lleol 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 yna drywydd 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.

6. Taliadau Dros Dro i Reolwyr (POB YSGOL)

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 ysgolion eraill. Yn cynnwys achosion lle caiff y Rheolwr ei benodi'n Rheolwr Dros Dro ar un neu ragor o ysgolion ychwanegol, ac nad yw hyn wedi'i gynnwys yn ffactor parhaol wrth gyfrifo'r ystod cyflog.

7. Diogelu Cyflog (POB YSGOL)

Os caiff yr Ysgol ei neilltuo i grŵp is, neu os bydd yr Awdurdod Lleol yn dewis lleihau'r ystod cyflog arweinwyr, bydd gan yr aelod o staff yr hawl i gael swm wedi'i ddiogelu am hyd at dair blynedd, yn amodol ar y DCAAAY(C).

FFURFLEN ADOLYGU FLYNYDDOL AR GYFER
RHEOLWR/DIRPRWY REOLWR/RHEOLWR CYNORTHWYOL

(Medi 20___)

| | |
|--------------|----------------------|
| Enw: _____ | Rhif Cyflogai: _____ |
| Ysgol: _____ | |

*** Rheolwr:**

Grŵp Ysgol: _____ Ystod Cyflog y Pennaeth: £ _____ i £ _____

*** Dirprwy Reolwr / Rheolwr Cynorthwyol:**

Ystod Cyflog: £ _____ i £ _____

Cyflog a Phwynt ym mis Awst £ _____ Pwynt: _____
20___: _____

Y rhesymeg a ddefnyddiwyd i bennu'r cyflog:

Cyflog a Phwynt Diwygiedig ym mis Awst £ _____ Pwynt: _____
20___: _____

Ardystiwyd gan Bennaeth y Gwasanaeth / Panel
Cyflogau: _____

Ardystiwyd gan y Rheolwr _____ Dyddiad: _____
Llinell: _____

*** Dilëir fel sy'n briodol**

Y BROSES APELIADAU CYFLOG

Mae'r Awdurdod Lleol yn ymrwymedig 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 DCAAY(C).

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 Bwyllgor neu unigolyn sy'n gweithredu ag awdurdod dirprwyedig) sy'n effeithio ar eu cyflog.

Gall y rhesymau dros apelio gynnwys y canlynol, ymhlith rhesymau eraill. Bod yr unigolyn neu'r Pwyllgor a wnaeth y penderfyniad:

- a) wedi cymhwyso darpariaeth y DCAAY(C) yn anghywir;
- 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 y gwrandawriad sylwadau a'r gwrandawriad apêl, mae hawl gan yr athro i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef.

Cam 1 – Trafodaeth Anffurfiol (Cam Dewisol)

Mae gan Athro sy'n anfodlon ar argymhelliad ynghylch cyflog y cyfle i drafod yr argymhelliad â'r Pennaeth, 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, neu ar ôl cael yr hysbysiad o benderfyniad 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 hysbysiad ysgrifenedig o'r 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 cyn pen 10 diwrnod ysgol ar ôl cael gwybod am y penderfyniad. Yr Athro sydd i benderfynu a fydd yn gofyn am wrandawriad sylwadau.
3. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth / Panel Cyflogau yn trefnu bod gwrandawriad sylwadau yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl, a fydd yn cael ei gadeirio gan y Pennaeth Gwasanaeth / Panel Cyflogau. 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 ysgol 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 ysgol ar ôl gwneud y penderfyniad.
6. Os bydd yr Athro yn dal i fod yn anfodlon, gall apelio yn erbyn y penderfyniad hwn cyn pen 10 diwrnod ysgol 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 cyn pen 10 diwrnod ysgol ar ôl cael y canlyniad ysgrifenedig.
2. Bydd y Rheolwr Llinell yn trefnu bod gwrandawriad apêl yn cael ei gynnal cyn gynted â phosibl, ond fel arfer cyn pen 20 diwrnod ysgol ar ôl cael y llythyr yn rhoi gwybod iddo am yr apêl.
3. Dylai'r athro gael rhwng 5 a 10 diwrnod ysgol o rybudd am y gwrandawriad.
4. Dylai'r apêl gael ei chlywed gan y Panel. Bydd y Panel yn cynnwys Pennaeth Gwasanaeth a Rheolwr nad oedd yn rhan o'r penderfyniad gwreiddiol.
5. Bydd penderfyniad y Pwyllgor Apeliadau Cyflogau yn derfynol.
6. Ymhlith y rhai y mae'n ofynnol iddynt fod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl y mae:
 - Y Cadeirydd ac aelodau eraill y Pwyllgor Apeliadau
 - Yr Athro a'i gynrychiolydd neu gyd-weithiwr (os oes rhywun gyda'r Athro)
 - Tystion ar gyfer ochr y cyflogai (os yw'n briodol)
 - Pennaeth y Gwasanaeth / Cadeirydd y Panel Cyflogau, 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

- Bydd yr Athro yn cyflwyno ei achos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth i'w hystyried ac unrhyw dystion y mae wedi galw arnynt;
- Gall aelodau'r Panel Apeliadau ofyn cwestiynau i'r Athro, a gall cynrychiolydd y Pwyllgor Cyflogau ofyn cwestiynau hefyd;
- Bydd Pennaeth y 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 Panel Apeliadau 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 Pennaeth y Gwasanaeth / cynrychiolydd y Panel Cyflogau). Ni ellir cyflwyno tystiolaeth newydd ar y cam hwn;
- Bydd y ddau barti yn gadael y gwrandawriad;
- Gall y Pwyllgor Apeliadau 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 cyngor pellach (os yw'n berthnasol);
- Bydd y Panel Apeliadau yn ystyried yr holl dystiolaeth ac yn dod i benderfyniad terfynol;
- Bydd y Panel Apeliadau 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 Panel i'w hysbysu ynghylch y penderfyniad, a'r rhesymau drosto; a
- Bydd y Clerc yn rhoi gwybod i'r Awdurdod Lleol 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 cyfran o'r amserlen hon iddo.

Mae'n rhaid i bob ysgol 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 rhwng 9.00am a 12.15pm, ac eto rhwng 1.15pm a 3.30pm, gydag un egwyl 15 munud yn sesiwn y bore ac un egwyl 15 munud yn sesiwn y prynhawn, byddai'r AWAY 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 rhwng 9.00am a 12.15pm bob dydd, byddai canran yr wythnos addysgu a amserlennir yn cael ei chyfrifo'n 15 awr. Dangosir hyn isod:

| | Sesiwn y bore (llai o egwyliau, cofrestru a gwasanaethau) | + | Sesiwn y prynhawn (llai o egwyliau, cofrestru a gwasanaethau) | 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 Pennaeth ddyrannu amser dan gyfarwyddyd i Athrawon rhan-amser (gydag amodau) fel cyfran o swydd gyferwerth ag amser llawn 1258.5. 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 Pennaeth. 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'r amser dan gyfarwyddyd.

STRWYTHUR STAFFIO YR YSGOL

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

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Mae'r **Aseiad Effaith Integredig** hwn yn cynnwys nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, yr egwyddorion Datblygu Cynaliadwy, Deddf Cydraddoldeb 2010, Mesur y Gymraeg 2011 (gofynion Safonau'r Gymraeg), ac ystyriaethau Rheoli Risg, i osod sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol ac i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

1. MANYLION Y CYNNIG: (Polisi / Newid amcan / Arbed arian)

Teitl y cynnig **Cymeradwyo'r Polisi Cyflogau ar gyfer Athrawon Digyswllt**

| | | | | | |
|-----------------|----------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|----------------|
| Maes gwasanaeth | Pobl a Threfniadaeth | Swyddog Arweiniol Corfforaethol | Geraint Edwards | Cyfarwyddwr Corfforaethol | James Starbuck |
|-----------------|----------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|----------------|

| | | | | | |
|----------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|------|------|
| Enw'r swyddog sy'n cwblhau'r AEI | Geraint Edwards | E-bost | Geraint.Edwards2@ceredigion.gov.uk | Ffôn | 2019 |
|----------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|------|------|

Rhowch ddisgrifiad cryno o bwrpas y cynnig

Mae'r Polisi Enghreifftiol Cyflogau Athrawon Digyswllt yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflogau athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ac ymgynghorwyd ag Undebau'r Athrawon.

Ar bwy fydd y cynnig hwn yn effeithio'n uniongyrchol? (e.e. y cyhoedd, grwpiau penodol fel grwpiau ieuenctid, gofalwyr, pobl sy'n defnyddio'r ffyrdd, pobl sy'n defnyddio parciau gwledig, pobl sy'n cael budd-daliadau, aelodau staff, neu bobl sy'n meddu ar y nodweddion gwarchoddedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb ac y mae'n rhaid i'r awdurdod roi sylw dyledus iddyn nhw).

Athrawon a gyflogir yn ganolog e.e. Athrawon Bro

RHEOLI'R DDOGFEN: Dylid defnyddio'r AEI yn ystod camau cyntaf y broses benderfynu, ac yna dylid ei mireinio drwy gydol y broses benderfynu. Mae'n bwysig cadw cofnod o'r broses hon er mwyn i ni allu dangos sut rydyn ni wedi trin a thrafod datblygu cynaliadwy, y Gymraeg a chydaddoldeb, lle bynnag y bo modd.

| Awdur | Cam yn y broses benderfynu | Rhif y fersiwn | Dyddiad trafod | Disgrifiad cryno o unrhyw newidiadau a wnaed ar ôl trafod |
|-------|----------------------------|----------------|----------------|---|
| | Cyngor | V1 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



AMCANION STRATEGOL Y CYNGOR: Pa un o amcanion strategol y Cyngor y mae'r cynnig yn mynd i'r afael ag ef, a sut?

| | |
|---|--|
| Hybu'r Economi | |
| Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl | Bydd y polisi hwn yn pennu cyflogau athrawon, yn nodi pryd y cynhelir yr adolygiad cyflog blynyddol ac yn amlinellu sut y bydd y gwasanaeth Ysgolion yn mynd i'r afael ag unrhyw gwynion am gyflogau athrawon. |
| Galluogi Cydnerthedd Unigolion a Theuluoedd | |
| Hyrwyddo Cydnerthedd Amgylcheddol a Chymunedol. | |

SYLWCH: Wrth i chi lenwi'r ffurflen hon, bydd gofyn i chi ddarparu **tystiolaeth i ategu'ch safbwyntiau**. Bydd angen i chi gynnwys eich safbwynt cychwynnol, y mesurau a'r astudiaethau sydd wedi llywio'ch ffordd o feddwl, a'r farn rydych chi wedi dod iddi. O wneud hyn, bydd modd i chi nodi a fydd unrhyw newidiadau a fydd yn deillio o roi'r argymhelliad ar waith yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol. Ymhlith y ffynonellau data mae:

- *Data meintiol – data sy'n darparu gwybodaeth rifyddol e.e. ffigurau poblogaeth, nifer y defnyddwyr, nifer y bobl nad ydynt yn ddefnyddwyr*
- *Data ansoddol – data sy'n darparu dystiolaeth o argraffiadau pobl o'r gwasanaeth/polisi a'u barn amdano e.e dadansoddiad o gwynion, canlyniadau grwpiau ffocws, arolygon*
- *Data am y boblogaeth leol, gan gynnwys ffigurau'r cyfrifiad (megis Proffil Iaith Ceredigion a Data Cydraddoldeb Ceredigion)*
- *Data o'r Arolwg Cenedlaethol o Aelwydydd*
- *Data am ddefnyddwyr gwasanaeth*
- *Adborth o ymgynghoriadau ac ymgyrchoedd ymgysylltu*
- *Argymhellion pwyllgor craffu*
- *Cymariaethau â pholisïau tebyg awdurdodau eraill*
- *Cyhoeddiadau academaidd, adroddiadau ymchwil, adroddiadau ymgynghorwyr ac adroddiadau am unrhyw ymgynghoriad ag e.e. undebau llafur neu'r sectorau gwirfoddol a chymunedol, dogfen 'A yw Cymru'n Decach'*
- *Data Sgiliau Iaith Gymraeg staff y Cyngor*

2. EGWYDDORION DATBLYGU CYNALIADWY: Ym mha ffordd mae'r pum egwyddor datblygu cynaliadwy, fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, wedi'u hymgorffori a'u blaenoriaethu yn natblygiad eich cynnig?

| | | | |
|------------------------------|---|---|---|
| Egwyddor Datblygu Cynaliadwy | Ydy'r cynnig yn dangos eich bod wedi bodloni'r egwyddor hon? Os yw'n gwneud hynny, disgrifiwch sut. Os nad yw'n gwneud hynny, eglurwch pam. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|------------------------------|---|---|---|

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | |
|--|---|--|--|
| Hirdymor Sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr ac anghenion tymor hir a'r angen i gynllunio ar gyfer y dyfodol | Caiff y polisi hwn ei ddiweddarau bob blwyddyn er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn flynyddol | | |
| Cydweithio Cydweithio â phartneriaid eraill i gyflawni canlyniadau | Ymgynghorwyd â'r undebau llafur rhanbarthol a lleol a bu iddynt roi adborth ar y polisi | | |
| Cynnwys Cynnwys pobl sydd â diddordeb a gofyn am eu barn | | | |
| Atal Darparu adnoddau i atal problemau rhag codi neu waethygu | | | |
| Integreiddio Effeithio'n gadarnhaol ar bobl, yr economi, yr amgylchedd a diwylliant, a cheisio sicrhau bod pob un ohonynt ar ei ennill | | | |

3. NODAU LLESIANT: Ydy'r cynnig yn cyflawni unrhyw rai o'r saith nod llesiant cenedlaethol a amlinellwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015? Eglurwch yr effaith (gadarnhaol a negyddol) yr ydych yn ei disgwyl, ac awgrymchwch sut i liniaru unrhyw effaith negyddol neu i gyfrannu'n well at y nod. Mae angen i ni sicrhau nad yw'r camau rydyn ni'n eu cymryd i gyflawni un o'r nodau'n niweidio'r camau i gyflawni nod arall.

| Nod llesiant | Ydy'r cynnig yn cyfrannu at y nod hwn? Disgrifiwch yr effeithiau cadarnhaol neu negyddol. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|-----------------------------|---|---|---|
| 3.1. Cymru lewyrchus | Mae'r Polisi Cyflogau hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | |
|--|---|--|--|
| Defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon, datblygu poblogaeth fedrus ac addysgiedig, creu cyfoeth, darparu swyddi | ar gyflogau athrawon. Fe'i datblygwyd i gydymffurfio â gofynion Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru). | | |
| 3.2. Cymru gydnerth Cynnal a gwella bioamrywiaeth ac ecosystemau sy'n ategu cydnerthedd ac sy'n gallu addasu i newid (e.e. newid hinsawdd) | Ddim yn berthnasol | | |
| 3.3. Cymru iachach Mae llesiant corfforol a meddyliol pobl cystal â phosibl ac mae pobl yn deall yr hyn sy'n effeithio ar iechyd | Ddim yn berthnasol | | |
| 3.4. Cymru o gymunedau cydlynus Cymunedau atyniadol, hyfyw a diogel sydd â chysylltiadau da | Ddim yn berthnasol | | |
| 3.5. Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang Rhoi sylw i'r effaith ar lesiant byd-eang wrth ystyried llesiant cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol lleol | Ddim yn berthnasol | | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 3.6. Cymru sy'n fwy cyfartal Mae pobl yn gallu cyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu'u hamgylchiadau | Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol |
|---|--|---|---|

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---------------|--|--|--|---|------------|------------|----------|---------------|--|--|--|---|--------------|------------|----------|---------------|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>Yn yr adran hon mae angen i chi ystyried yr effaith ar grwpiau cydraddoldeb, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd ar gyfer gwella.</p> <p><i>Ydych chi wedi ystyried sut allai'r cynnig effeithio ar grwpiau cydraddoldeb fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010? Mae'r rhain yn cynnwys y grwpiau a ganlyn: oedran, anabled, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth.</i></p> <p>Ystyriwch y canllaw a ganlyn hefyd: Comisiwn Cydraddoldeb - Asesu Effaith a Dyletswydd Cydraddoldeb</p> | <p><i>Gan ddefnyddio eich tystiolaeth, ystyriwch yr effaith ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Bydd angen i chi ystyried a yw'r grwpiau hyn yn cael mynediad cyfartal at y gwasanaeth, neu a oes angen iddyn nhw gael y gwasanaeth mewn ffordd wahanol i bobl eraill oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig? Nid yw'n dderbyniol dweud yn syml y bydd y cynnig yn fanteisiol/anfanteisiol i bawb. Dylech ddangos eich bod wedi ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael a rhoi sylw i unrhyw fylchau neu anghyfartaledd a ddaeth i'r amlwg.</i></p> | <p><i>Mae'n hollbwysig casglu data a thystiolaeth cydraddoldeb ar gyfer AEI. Dylech ystyried pwy sy'n defnyddio'r gwasanaeth neu bwy sy'n debygol o'i ddefnyddio. Os na fyddwch yn defnyddio <u>data</u> nac yn <u>ymgysylltu</u> os ydych yn bwriadu cyflwyno newid, gallai penderfyniadau wynebu her gyfreithiol. Dylech gyplysu hyn â'r blwch cynnwys yn y templed hwn. Dylech hefyd ystyried y canllawiau cyffredinol.</i></p> | <p>neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?</p> <p><i>Gall y camau hyn gynnwys amryw o gamau cadarnhaol a fydd yn sicrhau bod modd i'r sefydliad drin unigolion yn unol â'u hanghenion, hyd yn oed os bydd hynny'n golygu ei fod yn trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill er mwyn iddyn nhw gael canlyniad da. Gallech hefyd gymryd camau i bennu unrhyw fylchau yn y data neu gamau i ymgysylltu â'r rheini y bydd y cynnig yn effeithio arnynt neu y mae'n debygol o effeithio arnynt. Mae angen cyplysu'r camau hyn ag adran 4 yn y templed hwn.</i></p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Oedran Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hoedran? (Ticiwch ✓)</p> <table border="1" data-bbox="69 981 824 1476"> <tr> <td data-bbox="69 981 293 1098">Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed</td> <td data-bbox="293 981 488 1098">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="488 981 656 1098">Negyddol</td> <td data-bbox="656 981 824 1098">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1098 293 1214">Pobl 18-50</td> <td data-bbox="293 1098 488 1214">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="488 1098 656 1214">Negyddol</td> <td data-bbox="656 1098 824 1214">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1214 293 1476">Pobl hŷn 50+</td> <td data-bbox="293 1214 488 1476">Cadarnhaol</td> <td data-bbox="488 1214 656 1476">Negyddol</td> <td data-bbox="656 1214 824 1476">Dim/Fawr ddim</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> </table> | Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | Pobl 18-50 | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | Pobl hŷn 50+ | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | ✓ | <p>Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu.</p> | | |
| Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pobl 18-50 | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pobl hŷn 50+ | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| Anabledd Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hanabledd? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|--|--|--|
| Nam ar y clyw | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Nam corfforol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Nam ar y golwg | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Anabledd dysgu | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Salwch hirdymor | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Iechyd meddwl | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |
| Arall | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | | | | |
| | | | ✓ | | | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|--|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Trawsrywiol Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl drawsrywiol? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Trawsrywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Priodas neu bartneriaeth sifil Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar briodas neu bartneriaeth sifil? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Priodas | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Partneriaeth sifil | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|
| Beichiogrwydd neu famolaeth Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar feichiogrwydd neu famolaeth? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi | | |
| | | | | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Beichiogrwydd | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| | | | ✓ | | | |
| Mamolaeth | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Hil Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar hil? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Gwyn | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Grwpiau ethnig cymysg / aml-ethnig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Asiaidd / Asiaidd Prydeinig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Grwpiau ethnig eraill | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Crefydd neu ddim cred Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol grefyddau, credoau neu ddim cred? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Cristnogion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Bwdhyddion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Hindŵiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Dyneiddwyr | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Iddewon | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Mwslimiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Sikhiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Pobl heb gred | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Eraill | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|--|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Rhyw Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar ddynton a/neu fenywod? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Dynion | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|---------|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Menywod | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|----------|---------------|--|--|--|
| Cyfeiriadedd rhywiol Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol gyfeiriadedd rhywiol? (Ticiwch ✓) | | | | Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses ynghylch pennu cyflogau athrawon ac felly mae'n nodi canllawiau clir i leihau'r risg o wahaniaethu. | | |
| Pobl ddeurywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Dynion hoyw | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Menywod hoyw / lesbiaid | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |
| Pobl heterorywiol | Cadarnhaol | Negyddol | Dim/Fawr ddim | | | |
| | | | ✓ | | | |

Rhoi sylw dyledus i dri nod y Ddyletswydd Cydraddoldeb – penderfynu a fydd y cynnig yn eich cynorthwyo i roi terfyn ar wahaniaethu, i hybu cydraddoldeb ac i feithrin cysylltiadau da, neu'n eich rhwystro rhag gwneud hynny.

3.6.2. Sut allai/mae'r cynnig yn helpu i hybu/hyrwyddo cyfle cyfartal?
Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn: • Dileu neu leihau anfantais • Diwallu anghenion pobl â nodweddion penodol • Annog pobl â nodweddion penodol i gymryd mwy o ran

Bydd y Polisi hwn yn cael ei roi ar waith yn gyson ar gyfer yr holl weithwyr gan roi sylw i'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oed, anabledd, hil, rhyw, ailbennu rhywedd, priodas / partneriaeth sifil, beichiogrwydd / mamolaeth, crefydd, cred a chyfeiriadedd rhywiol.

3.6.3. Sut allai/mae'r cynnig/penderfyniad yn helpu i roi terfyn ar wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth anghyfreithlon?
Dylech ystyried a oes tystiolaeth ar gael sy'n dangos: • Y gall y cynnig beri i bobl â nodweddion penodol gael eu trin yn llai ffafriol • Y gallai'r cynnig arwain at wahaniaethu anuniongyrchol • Bod y cynnig yn fwy tebygol o'ch cynorthwyo i wneud addasiadau rhesymol neu'ch rhwystro rhag gwneud hynny



3.6.4. Sut allai/mae'r cynnig yn effeithio ar hybu/hyrwyddo cysylltiadau da a chydlyniant cymunedol ehangach?

Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn : • Mynd i'r afael â rhagfarn • Hybu dealltwriaeth

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| 3.7. Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu Mae diwylliant a threftadaeth Cymru a'r Gymraeg yn cael eu hybu a'u gwarchod. <i>Yn yr adran hon, mae angen i chi ystyried yr effaith, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd i wella. Dylech wneud hyn i sicrhau nad yw'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl sy'n dewis byw eu bywydau a defnyddio gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg yn waeth na'r cyfleoedd sydd ar gael i'r rheini sy'n dewis gwneud hynny drwy gyfrwng y Saesneg, a hynny yn unol â Mesur y Gymraeg 2011.</i> | | | | Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl. | Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon? | Pa gam (gamau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon? |
|---|------------------|----------|--------------------|--|---|--|
| A fydd y cynnig yn cael ei roi ar waith yn ddwyieithog (Cymraeg a Saesneg)? | Cadarn haol ✓ | Negyddol | Dim/Fawr ddim | Mae hwn yn bolisi dwyieithog a bydd unrhyw hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn Gymraeg ac yn Saesneg | | |
| A fydd y cynnig yn effeithio ar y cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg? | Cadarn haol ✓ | Negyddol | Dim/Fawr ddim | Bydd athrawon a rheolwyr yn gallu cael cymorth, cyngor a chyfleoedd gwaith yn Gymraeg. | | |
| A fydd y cynnig yn cynyddu neu'n lleihau'r cyfleoedd i bobl gael gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg? | Cadarn haol ✓ | Negyddol | Dim/Fawr ddim | Bydd gweithwyr yn cael y cyfle i gael cymorth drwy gyfrwng y Gymraeg. | | |
| Sut fydd y cynnig yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg? | Cadarn haol ✓ | Negyddol | Dim/Fawr ddim | Mae'r polisi'n ddwyieithog a bydd yr holl hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn y ddwy iaith | | |
| A fydd yn gwarchod, yn hybu ac yn cyfoethogi | Cadarn haol | Negyddol | Dim/Fawr ddim ✓ | Nid oes unrhyw effeithiau negyddol os gweithredir y polisi. | | |

Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| diwylliant a threftadaeth lleol? | | | | Mae'r polisi'n ddwyieithog a bydd yr holl hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn y ddwy iaith. | | |
|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|

4. ATGYFNERTHU'R CYNNIG: Os yw'r cynnig yn debygol o effeithio'n negyddol ar unrhyw rai o'r materion uchod (gan gynnwys unrhyw rai o'r nodweddion gwarchoddedig), pa gamau ymarferol/newidiadau allai helpu i liniaru neu i ddileu unrhyw effeithiau negyddol a nodwyd yn adrannau 2 a 3?

4.1 Camau

| Beth fyddwch chi'n ei wneud? | Pryd fyddwch chi'n ei wneud? | Pwy sy'n gyfrifol? | Cynnydd |
|------------------------------|------------------------------|--------------------|---------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

4.2. Os na fyddwch yn cymryd unrhyw gamau i ddileu neu i liniaru'r effeithiau negyddol, rhwch gyfiawnhad.

(Cofiwch: os ydych chi wedi nodi gwahaniaethu anghyfreithiol uniongyrchol a phosibl o ganlyniad i'r cynnig hwn, rhaid i chi newid neu ddiwygio'r cynnig.)

Nid oes unrhyw effeithiau negyddol os gweithredir y polisi.

4.3. Monitro, gwerthuso ac adolygu

Sut fyddwch chi'n monitro effaith ac effeithiolrwydd y cynnig?

Caiff y Polisi ei fonitro'n flynyddol er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth ag unrhyw newidiadau i Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)

Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



5. RISG: Beth yw'r risg sydd ynghlwm wrth y cynnig hwn?

| Meini prawf asesu effaith | 1 – Isel iawn | 2 – Isel | 3 – Canolig | 4 – Uchel | 5 – Uchel iawn |
|---|---------------------------|-----------------------------|--|----------------------------|------------------------|
| Meini prawf asesu tebygolrwydd | 1 – Annhebygol o ddigwydd | 2 – Llai tebygol o ddigwydd | 3 – Yr un mor debygol o ddigwydd ac o beidio digwydd | 4 – Mwy tebygol o ddigwydd | 5 – Tebygol o ddigwydd |
| Disgrifiad o'r risg | Effaith (difrifoldeb) | | Tebygolrwydd (y gallu i gyflawni) | | Sgôr risg |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Allai eich cynnig chi effeithio ar faes gwasanaeth arall? | | | | | |
| Na allai | | | | | |

6. CYMERADWYO

| Swydd | Enw | Llofnod | Dyddiad |
|---------------------------------|-----------------|---------|------------|
| Rheolwr y Gwasanaeth | Martyn Saycell | | 15/12/2021 |
| Swyddog Arweiniol Corfforaethol | Geraint Edwards | | 10/01/2022 |
| Y Cyfarwyddwr Corfforaethol | | | |
| Deiliad y Portffolio | | | |