

Datganiad i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru: Cylch Gwaith Blwyddyn 5

Mawrth 2024

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Datganiad UCAC i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru: Cylch Gorchwyl 2023-24

Mae UCAC yn cynrychioli athrawon, arweinwyr a darlithwyr ym mhob cwr o Gymru. Rydym yn croesawu'r cyfle i gyflwyno'r datganiad hon i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru.

1. Y Broses

1.1. Mae UCAC yn awyddus i nodi bod yr amserlen eleni yn ymddangos yn dynn iawn, a bod gwir angen ystyried cadw at amserlen flynyddol synhwyrol fel bod cyfle digonol i gyflwyno tystiolaeth a chwblhau'r gwaith. Nodwn ein bod yn derbyn mai nid CACAC sydd yn gyfrifol am yr amser cyfyng sydd o ran adrodd i'r Gweinidog.

1.2. Rydym yn nodi disgwyliadau'r Cylch Gorchwyl eleni ac yn rhoi ystyriaeth isod i:

- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;
- Ystyried y gofyniad am arweiniad ychwanegol i'r hyn a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru);
- Tâl a thelerau ac amodau priodol ar gyfer y rolau statudol sydd newydd eu diffinio ar gyfer Cydlynedd Anghenion Dysgu Ychwanegol (CADY) i adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi sylw arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau;
- A ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chlerigol yn Atodiad 3 o adran 2 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) gan gynnwys unrhyw ofyniad am gynnwys cyfeiriad penodol posibl at arweinwyr ysgolion;
- Amodau Gwasanaeth Arweinwyr ac yn benodol ystyriaeth i gyflwyno oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau) yn ogystal â hawl gwyliau a phenwythnosau gwarchoddedig ar gyfer arweinwyr yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).
- Amodau Gwasanaeth Athrawon ac yn benodol adolygu'r oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau) yn ogystal â hawl gwyliau a phenwythnosau gwarchoddedig i'w diwygio yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

1.3. Byddwn hefyd yn rhoi sylw i'r canlynol yn unol â'r gofyn:

- *“Roeddwn i hefyd eisiau tynnu eich sylw at fater sydd wedi'i godi o ran amseru'r adolygiad cyflog blynyddol. Ar hyn o bryd, mae'r cylch blynyddol yn adlewyrchu'r flwyddyn academaidd. Fodd bynnag, byddwn yn gwerthfawrogi clywed eich barn ar newid y cysylltiad hwn â'r flwyddyn ariannol gan sicrhau nad oes unrhyw effaith negyddol ar gyflog arweinwyr ac athrawon ysgol. Ni fyddai newid o'r fath o reidrwydd yn golygu newid dechrau'r dyfarniad cyflog o 1 Medi ymlaen. Fodd bynnag, gall cysylltu ystyriaethau a phenderfyniadau â'r flwyddyn ariannol ganiatáu gwelliannau o ran rheolaeth ariannol.”*

Byddem yn croesawu ystyriaeth o fanteision ac anfanteision y cylch sy'n adlewyrchu'r flwyddyn academaidd a'r flwyddyn ariannol'

2. Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel

2.1. Addasiadau cyflog

- 2.1.1. Mae UCAC yn nodi'r cynnydd cyflog a gafwyd ym Medi 2023.
- 2.1.2. Nodwn hefyd fel y bu angen i drafodaeth rownd bwrdd ar lefel cenedlaethol ddigwydd er mwyn sicrhau cynnydd yn yr hyn a gytunwyd yn wreiddiol. Deallwn fod y trefniadau wedi galluogi'r Gweinidog i ail ymweld â'r penderfyniad gwreiddiol, ond diddorol y gwelwyd elfennau cryf o fargeinio ar y cyd yn digwydd.
- 2.1.3. Fodd bynnag, er gwaetha'r cynnydd a welwyd y llynedd, fel sydd wedi ei drafod yn flynyddol, mae cyflog athrawon yn parhau yn sylweddol is mewn termau real nag oeddynt bymtheg mlynedd yn ôl.
- 2.1.4. Er mai llwyth gwaith sydd yn gyson yn cael ei nodi fel y maen tramgwydd mwyaf o ran recriwtio a chadw, does dim dwywaith bod y sefyllfa gyflog yn cael effaith mawr ar hyrwyddo'r proffesiwn ac ar gadw ymarferwyr (yn enwedig yn eu blynyddoedd cynnar yn eu swydd).
- 2.1.5. Fodd bynnag, gan y bydd yn cymryd blynyddoedd i unioni'r sefyllfa yma, a'r angen i CACAC ystyried *'amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus'*, mae UCAC unwaith eto eleni yn galw am godiad cyflog sydd yn sylweddol uwch na chwyddiant yn hytrach na chodiad cyflog i sicrhau bod cyflog yn wir gwobrwyo'r proffesiwn yn unol â'r bwriad o recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel.
- 2.1.6. Eto, nodwn, fel y gwnawn ym mhob Cylch Gorchwyl, ein gwrthwynebiad i'r ffaith bod corff annibynnol yn gorfod ystyried amodau'r farchnad lafur a chyd-destun ariannol y sector cyhoeddus.
- 2.1.7. Er bod y CPI wedi gostwng yn y misoedd diwethaf, mae'n parhau'n gymharol uchel, ac mae effaith chwyddiant uchel cynyddol yn parhau i wasgu.
- 2.1.8. Yn eu hadroddiad diweddaraf noda'r ONS:

'The Consumer Prices Index including owner occupiers' housing costs (CPIH) rose by 4.2% in the 12 months to January 2024, the same rate as in December 2023.'

<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/bulletins/consumerpriceinflation/january2024>

- 2.1.9. Yn amlwg felly, byddai cyflog athro yn disgyn, mewn termau real, oni bai y gwelwn godiad cyflog o 4.2%.
- 2.1.10. Er mwyn sicrhau'r nod o gadw ymarferwyr o ansawdd uchel, dylid cadw at yr egwyddor o sicrhau codiad cyflog cyson i bawb, cydnabod cyfraniad pob athro a sicrhau'r *'differentials'*.
- 2.1.11. Yn unol â'n gofyn blynyddol felly, rydym yn parhau i ofyn am sicrwydd y bydd unrhyw argymhelliad yn un o godiad cyflog sylweddol uwch na chwyddiant. Yn sicr, ni ddylai unrhyw benderfyniad fod wedi ei seilio ar fforddadwyedd.

2.2. Ystodau Cyflog a Lwfansau

- 2.2.1. Mae UCAC yn parhau o'r farn bod angen cael gwared o unrhyw rwystr artiffisial i athrawon gyrraedd pen y Raddfa, a bod angen cyfuno'r PRG a'r URG er mwyn sicrhau bod datblygiad cyflog ar sail profiad. Rydym eisoes wedi cynnig tystiolaeth i'r CACAC yn y maes hwn, ond credwn ein bod yn parhau i weld arfer dda rhyngwladol yn y maes, ee lwerddon.

- 2.2.2. Yn yr un modd, er mwyn eglurder a sicrhau gwir hygludedd cyflog, rydym yn parhau o'r farn bod angen cyflwyno grisiau penodol wrth ddyfarnu CAD.
- 2.2.3. Mae sylw penodol wedi ei roi i raddfeydd cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth mewn cylchoedd gorchwyl gwahanol gan CACAC, ac nid yw'n fwriad gennym ychwanegu at ein tystiolaeth yn y maes.
- 2.2.4. Fodd bynnag, gan fod galw cynyddol am arweinwyr i fod yn gyfrifol am fwy nag un safle, mae UCAC yn parhau i alw am ystyriaeth ychwanegol, benodol, o fewn yr ystod bresennol, gan ddefnyddio fformiwla addas. Rydym yn gryf o'r farn bod angen diogelu cyflog ac amodau arweinwyr o'r fath ar lefel genedlaethol.
- 2.2.5. Rydym hefyd yn credu bod angen ystyried sefyllfa'r athrawon hynny lle mae eu rôl yn newid o ganlyniad i'r ffaith bod eu pennaeth yn gyfrifol am fwy nag un ysgol.

3. Ystyried y gofyniad am arweiniad ychwanegol i'r hyn a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)

- 3.1. Mae Adran 3 o'r Ddogfen yn addas i bwrpas fel mae'n sefyll. Ond noder bod UCAC o'r farn:
 - Y dylai arweiniad cenedlaethol cadarn gael ei roi o ran Polisi Tâl, hynny i gynnwys polisi model
 - Bod angen ail edrych ar sut y pennir grŵp cyflog i benaethiaid sydd yn gyfrifol am fwy nag un ysgol, ac yn wir yr athrawon eraill rheiny lle mae eu rôl wedi eu heffeithio mewn sefyllfa o'r fath
 - Nad oes angen trefniadau wrth ystyried symud athro i'r Raddfa Gyflog Uwch – dylid sefydlu'r egwyddor o ddilyniant cyflog yn seiliedig ar brofiad, oni bai fod achos penodol o fedrusrwydd am y rhesymau yr ydym eisoes wedi eu hamlinellu i CACAC
 - Bod angen ystyriaeth ddwys o'r angen am ymarferwyr arweiniol ac os tybir bod eu hangen bod gofynion penodol yn cael eu gosod ar eu cyfer, gan gynnwys trefniadau cyflog. Barn gref UCAC yw nad oes angen darpariaeth i'r rôl o fewn y Ddogfen, gan nad yw ymarferwyr arweiniol yn gyffredin; fod gofynion y Côt Proffesiynol yn gofyn i bob athro fod yn arweiniol ac nad yw'r rôl yn cyd-fynd â'r awyrgylch gynhaliol o gyd-weithio sydd yn nodweddu ein hysgolion gorau

4. Tâl a thelerau ac amodau priodol ar gyfer y rolau statudol sydd newydd eu diffinio ar gyfer Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (CADY) i adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi sylw arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau.

- 4.1. Rydym yn croesawu cyhoeddiad Adroddiad y Grŵp Gorchwyl a Gorffen CADY i'r Gweinidog, ac yn ymwybodol fod arbenigwyr yn y maes wedi cyfrannu i'r broses.

- 4.2. Yn yr Adroddiad nodir bod rôl CADY yn 'un o'r rolau mwyaf heriol a chymhleth mewn lleoliadau addysgol'. Mae UCAC yn cytuno'n llwyr, ac mae'n rhaid i'r gyflog a'r telerau gwaith adlewyrchu hynny.
- 4.3. Mae aelodau UCAC wedi galw'n gyson am gydnabyddiaeth ariannol sy'n gymesur â gofynion eang swydd CADY; cysondeb ledled Cymru yn hyn o beth a thelerau gwaith ac oriau digyswllt sy'n caniatáu i ddeiliad swydd CADY gyflawni'r holl oruchwyllion.
- 4.4. Argymhelliad 1 - Cytunwn. Mae ymwybyddiaeth gref gan ysgolion o'r angen i sicrhau bod CADY yn aelod o'r Uwch Dim Arwain beth bynnag, er nad yw pob CADY yn derbyn statws llawn aelod o'r Tîm. Byddai UCAC yn fodlon gydag unrhyw symud tuag at nodi statws a rôl CADY yn glir yn Y Ddogfen.
- 4.5. Argymhelliad 2 – Cytunwn yn gyffredinol. Rydym yn gwbl gefnogol o'r egwyddor, ond rhaid ystyried y sefyllfa mewn ysgolion bach a'r ffaith bod Penaethiaid yn aml yn ymgymryd â rôl CADY mewn ysgolion bach yn ogystal.
 - 4.5.1. Er gwaetha'r ffaith bod rheolaeth leol o ysgolion yn dramgwydd, efallai dylid ystyried yr arfer o apwyntio CADY ar gyfer clwstwr i sicrhau bod modd gwneud hyn lle bo ysgolion bach. Mae UCAC yn ymwybodol o'r arfer dda sydd yn digwydd yng Ngheredigion yn hyn o beth, a nodwn fod dau CADY o'r sir wedi bod yn rhan o'r Grŵp.
 - 4.5.2. Barn UCAC yw bod angen arweiniad cenedlaethol ar y mater yma, a bod fframwaith ar gael mewn cylchlythyr, neu yn ddelfrydol o fewn y Ddogfen. Mae'n sefyllfa debyg i bennaethiaid â chyfrifoldeb am fwy nag un safle.
 - 4.5.3. Os yw Pennaeth yn ymgymryd â rôl CADY mae angen cael canllawiau pendant yn y Ddogfen ynghylch graddfa gyflog mewn sefyllfa o'r fath.
 - 4.5.4. Mae UCAC o'r farn y dylid ychwanegu paragraff yn Adran 2 y ddogfen Cyflog ac Amodau Gwaith Athrawon – 'Penaethiaid sydd hefyd yn ymgymryd â rôl CADY'.
- 4.6. Argymhelliad 3 - Cytunwn yn llwyr. Barn UCAC yw bod angen arfogi CADY gymaint ag sydd yn bosibl i gyflawni eu rôl heriol.
- 4.7. Argymhelliad 4 – Cytunwn, ond noder yr hyn sydd uchod yn 4.3.
- 4.8. Nodwn y byddai UCAC yn gefnogol i Gymhwyster CADY Proffesiynol, ond byddwn yn awyddus i sicrhau na fyddai rhyddhau athro o'i ddyletswyddau mewn ysgol yn rhwystr mewn unrhyw fodd ac y byddai ysgol yn caniatáu cyfnod sabothol i'r unigolyn wneud y gwaith.
- 4.9. Gan nad yw swydd CADY yn un ddeniadol fel mae'n sefyll, efallai bod angen hefyd rhoi sylw i sefyllfa lle nad oes modd apwyntio CADY. Yn aml mae'n rhaid i bennaeth ymgymryd â'r rôl, ac felly mae'r hyn sydd yn cael ei nodi yn 4.5.4. yn allweddol bwysig yn hyn o beth yn ogystal.

5. A ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chlerigol yn Atodiad 3 o adran 2 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) gan gynnwys unrhyw ofyniad am gynnwys cyfeiriad penodol posibl at arweinwyr ysgolion?

- 5.1. Mae UCAC yn siomedig na fu i'r Ddogfen gael ei rannu gyda'r Undebau cyn ei gyhoeddi yn ystod y flwyddyn academaidd hon. Ni chawsom y cyfle i wirio ei gynnwys am gywirdeb. Mae UCAC o'r farn bod angen ail gyflwyno'r rhestr er cywirdeb ieithyddol yn y lle cyntaf. Gweler y newidiadau yn **goch**:
 - 5.1.1. Casglu arian **oddi wrth** ddisgyblion a rhieni
 - 5.1.2. Ymchwilio i absenoldeb disgybl
 - 5.1.3. Gwaith llungopïo **swmpus**
 - 5.1.4. **Teipio neu greu fersiynau teipiedig o ddeunydd a ysgrifennwyd yn wreiddiol â llaw a chreu fersiynau diwygiedig o ddogfennau o'r fath**

- 5.1.5. Prosesu geiriau, copïo a dosbarthu gohebiaeth dorfal, gan gynnwys llythyrau safonol i rieni a disgyblion
- 5.1.6. Cynhyrchu rhestrau dosbarth ar sail gwybodaeth a ddarperir gan athrawon
- 5.1.7. Cadw a ffeilio cofnodion, gan gynnwys cofnodion sy'n seiliedig ar ddata a gyflenwir gan athrawon
- 5.1.8. Paratoi, gosod a thynnu arddangosiadau i lawr mewn ystafelloedd dosbarth yn unol â phenderfyniadau athrawon
- 5.1.9. Paratoi dadansoddiadau o ffigurau presenoldeb
- 5.1.10. Paratoi dadansoddiadau o ganlyniadau arholiadau
- 5.1.11. Coladu adroddiadau disgyblion
- 5.1.12. Gweinyddu profiad gwaith (ond nid dewis lleoliadau na chynorthwyo disgyblion drwy gynnig cyngor neu gynnal ymweliadau)
- 5.1.13. Gweinyddu arholiadau cyhoeddus a mewnl
- 5.1.14. Gweinyddu trefniadau cyflenwi ar gyfer athrawon absennol
- 5.1.15. Archebu, gosod a chynnal offer a meddalwedd TGCh
- 5.1.16. Archebu cyflenwadau ac offer
- 5.1.17. Catalogio, paratoi, dosbarthu, cadw a chynnal deunyddiau ac offer a chyfrif y stoc hwn.
- 5.1.18. Cymryd nodiadau gair am air neu baratoi cofnodion ffurfiol cyfarfodydd.
- 5.1.19. Cydlynu a chyflwyno ceisiadau (am gyllid, statws ysgol a'u tebyg) gan ddefnyddio cyfraniadau gan athrawon eraill
- 5.1.20. Trosglwyddo data, sy'n ymwneud â disgyblion ond nad yw wedi ei gynnwys uchod, o fersiwn bapur i systemau rheoli cyfrifiadurol yr ysgol
- 5.1.21. Rheoli'r data yn systemau rheoli'r ysgol

5.2. Nodwn fod y rhestr gyffelyb yn Yr Alban yn cynnwys y canlynol:

- 3.2.1. Goruchwylio disgyblion yn ystod yr awr ginio
- 3.2.2. Gwaith gweinyddol sy'n ymwneud â phrydau ysgol e.e. casglu data
- 3.2.3. Dyletswyddau cymorth cyntaf a dosbarthu meddyginiaeth
- 3.2.4. Dyletswyddau ateb ffôn neu weinyddu'r dderbynfa

5.3. Barn UCAC yw y byddent yn ychwanegiadau rhesymol i Atodiad 3 o'r Ddogfen.

6. Amodau Gwasanaeth Arweinwyr ac yn benodol ystyriaeth i gyflwyno oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau) yn ogystal â hawl gwyliau a phenwythnosau gwarchoddedig ar gyfer arweinwyr yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

6.1. Mae UCAC yn cydnabod bod angen rhoi sylw penodol i amodau gwasanaeth Arweinwyr. Mae eu llwyth gwaith yn amlwg yn ormodol ac mae'r dystiolaeth anecdotaidd rydym yn ei dderbyn yn gyson yn nodi bod oriau gwaith estynedig yn eu llethu.

6.2. Nid yw'r gofyn am '*sicrhau cydbwysedd boddhaol*' rhwng dyletswyddau proffesiynol a diddordebau personol yn ddigonol.

6.3. Mae'n bryder fod arweinwyr ysgol yn debygol o gael eu heithrio o'r gofyn i fod ag oriau gwaith o lai na 48 wythnos ar gyfartaledd (Rheoliadau Amser Gwaith 1988), oherwydd y cymal eithrio sydd yno:

'You may have to work more than 48 hours a week on average if you work in a job where working time is not measured and you're in control, for example if you're a managing executive with control over your decisions' .

6.4. Fodd bynnag, er bod 48 awr yr wythnos wedi ei nodi fel uchafswm oriau gwaith, byddai nifer o arweinwyr yn datgan nad ydynt yn gallu cyflawni eu dyletswyddau o fewn yr oriau hynny. Felly, rydym yn cytuno mai priodol fyddai ystyried rhestr o dasgau na ddylai arweinwyr eu cyflawni, fodd bynnag, mae'n rhaid ystyried pwy fyddai'n gyfrifol am y tasgau hynny mewn ysgol wrth lunio rhestr o'r fath. Credwn y dylid sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen i ystyried y rhestr o dasgau fyddai'n cynnwys arweinwyr ysgol.

6.5. Barn UCAC yw bod angen gosod fframwaith clir ar gyfer sicrhau nad oes llwyth gwaith gormodol i athrawon ac arweinwyr. Nodwn fod rhai yn cyfeirio at y 1265 o oriau cyfeiriedig wrth drafod oriau i Arweinwyr, nid yw UCAC yn ystyried trafodaeth o'r fath yn briodol gan nad yw'n mynd i'r afael â llwyth gwaith athrawon o gwbl, yn rhannol oherwydd y disgwyl yn 50.7 o'r Ddogfen i '*weithio'r cyfryw oriau ychwanegol rhesymol i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol*', ond hefyd bod gofynion arweinwyr o athrawon yn fypwyl ac yn amrywio o le i le.

6.6. Yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol, efallai dylid rhoi ystyriaeth i'r model yr ydym yn ei argymhell i leihau llwyth ac oriau gwaith athrawon yn 7.2 isod i ddiben arweinwyr yn ogystal. Er ein bod yn derbyn na fydd Rheolaeth Leol o Ysgolion yn gwneud pethau'n hawdd o ran cytundeb rhwng Penaethiaid a'u rheolwyr llinell.

6.7. 6.7.1. Diddorol gweld bod yr OECD yn eu *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/d4187f9b-en/index.html?itemId=/content/component/d4187f9b-en>

yn rhoi sylw I oriau gwaith arweinwyr yn rhyngwladol yn eu Dangosyn D4. '*How much time do teachers and school heads spend teaching and working?*'.

6.7.2 Nodwn fod yr OECD yn rhannu:

- Bod y rhan fwyaf o wledydd yn dynodi oriau gwaith statudol i benaethiaid, a hynny'n aml yn seiliedig ar oriau gwaith gweision sifil
- Bod cyfartaledd oriau statudol ar gyfer penaethiaid yng ngwledydd yr OECD, fel a ganlyn: 1 656 – cyn cynradd; 1 627 – cynradd; 1 626 – blynyddoedd cynnar uwchradd; 1 627 – blynyddoedd olaf Uwchradd
- Mai Chile â'r gofyn uchaf o ran oriau statudol i benaethiaid (1998 awr y flwyddyn)
- Ac mai Mecsico ac Iwerddon sydd â'r gofyn isaf (llai na 1,300 awr y flwyddyn)
- Mewn tua dwy ran o dair o wledydd OECD – mae oriau gwaith penaethiaid yn cynnwys gweithio yn ystod gwyliau ysgol. Mae hyn yn amrywio o wythnos yn Awstria i 11 wythnos yn Nhwrçi

6.7.3 Barn UCAC yw y gellid ystyried gosod oriau statudol, ond byddai angen gwneud hynny o fewn model cynhaliol a chynaliadwy, yn debyg i'r model yr ydym yn cyfeirio ati yn 7.2.

6.8. Mae'r Ddeddf ADY wedi cynyddu llwyth gwaith nifer o arweinwyr, boed hwy'n CADY neu beidio. Rhaid felly sicrhau bod ystyriaeth i hyn wrth ystyried oriau gwaith.

6.9. Yn yr un modd, mae angen ystyried effaith bod yn Bennaeth ar fwy nag un ysgol ar amodau gwasanaeth. Fel y nodwyd mewn ymateb i'r Cylch Gorchwyl diwethaf, mae angen sicrhau bod hawliau penodol gan benaethiaid o'r fath, yn hytrach na fod pethau'n ddibynnol ar fypwyl cyrff llywodraethol.

6.10. Mae UCAC yn pryderu y gall polisïau a deddfwriaeth newydd gael effaith andwyol pellach ar oriau gwaith arweinwyr a'u hawl i wyliau a phenwythnosau, ac felly da o beth fyddai sicrhau hawliau gwarchoddedig.

- 6.11. Nodwn â phryder bod y Llywodraeth yn ystyried cwtogi gwyliau haf heb wir ystyried effaith hynny ar lwyth gwaith arweinwyr, eu lles a'u llesiant. Mae gofynion cynllunio a pharatoi ynghyd ag effaith cael canlyniadau disgyblion yn ystod gwyliau'r haf (gan effeithio ar bythefnos o'r chwe wythnos bresennol) yn golygu mai tair wythnos ar ei orau yw hyd gwyliau nifer o arweinwyr. Mae UCAC yn gofyn bod cyfnod gwarantedig o wyliau i arweinwyr yn ystod yr Haf, ac os nad tair wythnos, mae angen sicrhau pythefnos.
- 6.12. Mae UCAC o'r farn y dylid ystyried rhoi'r hawl i Arweinwyr dderbyn cyfnod sabothol ar ôl cyfnod penodol o flynyddoedd.

7. Amodau Gwasanaeth Athrawon ac yn benodol adolygu'r oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau) yn ogystal â hawl gwyliau a phenwythnosau gwarchoddedig i'w diwygio yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru).

- 7.1. Mae UCAC yn parhau o'r farn bod angen cynllunio i sicrhau fod pob athro yn derbyn CPA o 20% o'u hamserlen. Fodd bynnag, rydym yn derbyn nad oes cyllid i sicrhau hynny fel mae'n sefyll.
- 7.2. Rydym hefyd yn parhau yn gryf o'r farn y byddai sicrhau uchafswm oriau gwaith drwy gytundeb ac yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol, yn fuddiol i athrawon ac ysgolion fel ei gilydd.
- 7.2.1. Rydym eisoes wedi cyflwyno tystiolaeth i CACAC ar y mater hwn, gan gyfeirio at yr arfer sydd yn Yr Alban (y *Working Time Agreement*) a'r canllawiau yn llawlyfr yr SNCT [Appendix 2.7 - SNCT Handbook](#)
- 7.2.2. Fe'i cyflwynir yn effeithiol ym mhoster ein chwaer undeb EIS [WTAPoster.pdf \(eis.org.uk\)](#)
- 7.2.3. Ac fel y gweithredir hi yn Glasgow [LNCT 17 Working Time Arrangements for Teachers and Monitoring Workin Time Agreements.pdf\(Review\) - Adobe cloud storage](#)
- 7.2.4. A Chaeredin [WTA23-24.pdf \(eis.org.uk\)](#)
- 7.2.5. Anodd gweld sut fyddai'r sefyllfa gyllidol bresennol yn effeithio ar gyd-gytuno o'r fath.
- 7.2.6. Safbwynt UCAC yw nad yw asesu llwyth gwaith yn ddigonol, rhaid mynd i'r afael â llwyth gwaith drwy ddod i gytundeb ar oriau gwaith gwarantedig ac yna gweithredu cynllun clir. Rydym yn ffodus bod Yr Alban yn rhoi seiliau cadarn iawn i gynllun, yn wir, gellid mabwysiadu'r model yn ei gyfanrwydd am y tro fel y gellid sicrhau tegwch i athrawon.
- 7.3. Barn glir UCAC yw na ddylid gofyn i athrawon weithio yn ystod gwyliau ac ar benwythnosau. Fodd bynnag, rydym yn llwyr ymwybodol bod gofynion achlysurol yn codi, ee cyrsiau allgyrsiol neu hyfforddi ar gyfer Eisteddfodau. Derbyniwn mai trwy gytundeb y gwnaed hyn yn y mwyafrif helaeth o achosion - ond wrth fabwysiadu model fel yr amlinellir yn 7.2, gellid sicrhau bod gweithredu o'r fath yn cyfrif tuag at yr oriau cyd-weithio/cynllunio.
- 7.4. Yn unol â 6.12 uchod, ac fel yr ydym wedi trafod gyda CACAC eisoes, rydym o'r farn bod angen ystyried o ddifri'r cyfle i gymryd egwyl gyrfa ('*career break*') gyda gwarant o'r un swydd wedi dychwelyd, yn unol â'r arfer dda a welir yn Iwerddon.
- 7.5. Law yn llaw ag unrhyw ddatblygiad yn y maes mae UCAC o'r farn bod angen sicrhau bod Siarter Lles Cenedlaethol, neu ddogfen debyg fyddai'n gwarantu ystyriaeth o les wrth ystyried oriau gwaith ac yn sefydlu Pwyllgor Lles Staff ym mhob ysgol gyda chyfarfodydd rheolaidd wedi eu hamserlennu yn y calendr blyneddol.

8. Amseru'r Adolygiad Cyflog Blynyddol

- 8.1. Nid oes gwrthwynebiad gan UCAC i newid amseru'r adolygiad cyflog blynyddol a'i gysylltu i'r flwyddyn ariannol, cyn belled a bod modd ei wneud mewn modd syml, dealladwy.
- 8.2. Yn wir, yn ein tystiolaeth i Gylch Gorchwyl 2021-22 bu i ni nodi:
'Rydym yn ail-bwysleisio ein barn mai un ffordd ymlaen fyddai ystyried y posibilrwydd bod modd i argymhellion, penderfyniadau a dyfarniadau gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol. Byddai hynny'n hwyluso'r cynllunio gan gyrrff Llywodraethu ysgolion ar gyfer y flwyddyn academaidd ddilynol.'
- 8.3. Mae UCAC yn rhannu rhwystredigaeth nifer bod y gweithdrefnau presennol yn gymhleth o ran y 7/12 a'r 5/12; bod ariannu, neu'r diffyg ariannu o godiadau cyflog hefyd yn gymhleth yn hyn o beth; bod cwestiynau o dryloywder cyllido yn codi'n aml a bod ceisio cyllido ar lefel ysgol, heb sôn am lefel awdurdod yn heriol iawn. Cytunwn felly y byddai newid yn *'caniatáu gwelliannau o ran rheolaeth ariannol.'*
- 8.4. Cyfyd y cwestiwn o sut byddai modd cyflwyno unrhyw newid mewn modd syml fyddai'n caniatáu i athrawon dderbyn cydnabyddiaeth a chynnydd cyflog mewn modd sydd yn cyd-fynd a'u byd gwaith a gofynion byd addysg. Yn ddibynol ar natur y newid, gall fod yn fuddiol i athrawon ac i ysgolion, ond byddai'n rhaid i athrawon dderbyn eglurder o'r sefyllfa os bydd unrhyw newid i'r patrwm presennol.
- 8.5. Gall newid i gyd-redeg â'r flwyddyn gyllidol ac ariannu o'r Ebrill gael effaith gadarnhaol ar gyllid ysgol wrth i athrawon newid rolau o fewn yr ysgol.
- 8.6. Byddai gofyn ystyried yn ddwys effaith unrhyw newid ar y cynllun pensiwn athrawon.
- 8.7. Fodd bynnag, byddai'n dda gweld unrhyw gynlluniau gan y Llywodraeth o flaen llaw, yn enwedig o ran cyllido'r newid. O newid amseru'r adolygiad, mae'n anodd gweld sefyllfa lle na fydd gofyn i'r Llywodraeth gyllido cyflogau athrawon dros 16 mis o flaenllaw, yn y lle cyntaf beth bynnag. Cyfyd hyn sawl cwestiwn o ran chwyddiant a'r effaith posibl ar gyflogau real athrawon, all yn eu tro arwain at anghydfodau diwydiannol pellach.
- 8.8. Pe cyflwynir newid, rydym yn cydnabod y byddai dadl gref i gyflwyno unrhyw godiadau cyflog ym mis Ebrill er mwyn galluogi ysgolion i dderbyn y cyllid cywir ar ddechrau'r flwyddyn ariannol. Fe fyddai hyn yn ein gwaredu o nifer helaeth o'r problemau sydd yn codi gyda'r 7/12 a 5/12, er na fydd yn ateb pob problem, wrth gwrs. Er na fyddai'r sefyllfa'n un daclus o ran blwyddyn academaidd, rhagwelir na fyddem yn gwrthwynebu hynny, cyn belled na fydd unrhyw athro ar ei golled.



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru



Prif Swyddfa **UCAC**, Ffordd Penglais, Aberystwyth, Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

 facebook.com/AthrawonCymru  twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru