

## **Memorandwm Esboniadol ar gyfer Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024.**

Lluniwyd y Memorandwm Esboniadol hwn gan yr Adran Addysg, Diwylliant a'r Gymraeg ac fe'i gosodir gerbron Senedd Cymru ar y cyd â'r is-ddeddfwriaeth uchod ac yn unol â Rheol Sefydlog 27.1.

### **Datganiad y Gweinidog**

Yn fy marn i, mae'r Memorandwm Esboniadol hwn yn rhoi darlun teg a rhesymol o effaith ddisgwyliedig Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024. Rwy'n fodlon bod y manteision yn cyfiawnhau'r costau tebygol.

Lynne Neagle AS  
Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg

8 Tachwedd 2024

## **RHAN 1**

### **1. Disgrifiad**

Mae Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024 ("y Gorchymyn") yn darparu ar gyfer tâl ac amodau cyflogaeth athrawon ysgol yng Nghymru, i'w penderfynu drwy gyfeirio at y darpariaethau a nodir yn adran 2 o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol ("y Ddogfen"). Bydd y Gorchymyn yn dod i rym ar 28 Tachwedd 2024. Bydd y darpariaethau yn adran 2 o'r Ddogfen yn dod i rym yn ôl-weithredol o 1 Medi 2024.

Cafodd y cyfrifoldeb am gyflog ac amodau athrawon ysgol ei drosglwyddo i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018. Mae'r Ddogfen yn gymwys i athrawon a gyflogir mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru.

Mae'r Ddogfen yn disodli Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2023.

### **2. Materion o ddiddordeb arbennig i'r Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad**

Bydd y darpariaethau o dan adran 2 o'r Ddogfen yn dod i rym yn ôl-weithredol o 1 Medi 2024. Caniateir hyn yn ffurfiol o dan adran 123(3) o Ddeddf Addysg 2002.

### **3. Y Cefndir deddfwriaethol**

Mae gan Weinidogion Cymru y pŵer i bennu cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru drwy Orchymyn o dan adrannau 122 i 124 ac 126 i 127 o Ddeddf Addysg 2002 ("y Ddeddf"). Cafodd y swyddogaethau hyn, mewn perthynas â Chymru, eu trosglwyddo i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018 oddi wrth yr Ysgrifennydd Gwladol drwy Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Mae adran 122(1) o'r Ddeddf yn rhoi'r pŵer i Weinidogion Cymru wneud darpariaeth ar gyfer tâl athrawon ysgol yng Nghymru ac amodau cyflogaeth eraill sy'n gysylltiedig â'u dyletswyddau proffesiynol a'u hamser gwaith.

Mae adran 124(3) o'r Ddeddf yn darparu y gall Gorchymyn a wneir o dan adran 122 wneud darpariaeth drwy ddogfen, y mae'n rhaid ei chyhoeddi hefyd.

Mae adran 123(3) o'r Ddeddf yn darparu y caiff Gorchymyn o dan adran 122 wneud darpariaeth ôl-weithredol, ond nid er mwyn—

- a. lleihau tâl mewn perthynas â chyfnod yn gyfan gwbl neu'n rhannol cyn gwneud y Gorchymyn, na

- b. newid amod cyflogaeth er anfantais i athro mewn perthynas â chyfnod yn gyfan gwbl neu'n rhannol cyn gwneud y Gorchymyn.

Mae adran 126 o'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i Weinidogion Cymru ymgynghori â'r cyrff priodol hynny y maent yn teimlo eu bod yn berthnasol cyn gwneud unrhyw Orchymyn o dan adran 122. Y cyrff berthnasol yw: cymdeithasau awdurdodau lleol, awdurdodau lleol, y rhai sy'n cynrychioli cyrff llywodraethu ysgolion, a chyrff sy'n cynrychioli athrawon ysgol (undebau athrawon).

Gwneir y Gorchymyn hyn o dan y weithdrefn penderfyniad negyddol.

#### **4. Diben y ddeddfwriaeth a'r effaith y bwriedir iddi ei chael**

Mae'r Gorchymyn yn berthnasol i bob athro ysgol (fel y'i diffinnir yn adran 122(3) i (6) o'r Ddeddf) yng Nghymru. Mae'r Gorchymyn hwn yn cyflwyno ystodau cyflog a lwfansau newydd yn y fframwaith cyflog cenedlaethol ar gyfer athrawon ysgol mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru yn unig. Mae gan ysgolion nad ydynt yn cael eu cynnal yng Nghymru ryddid a hyblygrwydd i fabwysiadu ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer eu hathrawon sy'n adlewyrchu eu hamgylchiadau lleol orau.

Mae'r Gorchymyn hwn yn rhoi effaith i adran 2 o'r Ddogfen.

Roedd y broses a arweiniodd at y Ddogfen yn cynnwys y camau allweddol canlynol:

- Mae Fforwm Partneriaeth Cyflog Athrawon (pob undeb athrawon a chyflogwr) yn trafod cwmpas cylch gwaith drafft ac yn gwneud argymhellion i Weinidogion Cymru;
- Mae Gweinidogion Cymru yn cyhoeddi llythyr cylch gwaith ar gyfer Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) sy'n amlinellu meysydd cyflog ac amodau athrawon y gallai fod angen eu newid;
- Mae'r IWPRB yn ystyried tystiolaeth a gyflwynwyd gan randdeiliaid ac yn darparu argymhellion i Weinidogion Cymru;
- Mae Gweinidogion Cymru yn ystyried yr argymhellion ac yn gosod cyflog ac amodau athrawon yn dilyn ymgynghoriad ysgrifenedig gyda rhanddeiliaid allweddol;

Mae adran 1 o'r Ddogfen yn crynhoi'r newidiadau i'r cyflog a'r amodau a'r canllawiau cysylltiedig ers Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2023 a gwybodaeth berthnasol arall am y Ddogfen. Mae saith rhan a dau atodiad i adran 2 o'r Ddogfen. Mae Rhannau 2 i 6 yn nodi sut y dylid pennu cyflog a lwfansau ar gyfer y gwahanol gategoriâu o athrawon. Mae Rhan 7 yn nodi amodau cyflogaeth ar gyfer y gwahanol gategoriâu o athrawon a fydd yn cael effaith fel telerau eu contractau cyflogaeth. Mae'r Atodiadau i adran 2 o'r Ddogfen yn nodi'r safonau proffesiynol ar gyfer athrawon a materion dehongli. Mae adran 3 o'r Ddogfen yn ganllaw statudol i gyd-fynd â'r darpariaethau yn adran 2.

### ***Dyfarniad cyflog Medi 2024***

Mewn ymateb i yr argymhellion ym mhumed adroddiad yr IWPRB o 1 Medi 2024 ymlaen bydd codiad o 5.5% yn cael ei gymhwyso i bob pwynt graddfa cyflog a lwfans. Bydd pob codiad cyflog yn cael ei gyflwyno o 1 Medi 2024.

Arfer sydd wedi'i hen sefydlu yw bod gorchymyn sy'n pennu cyflog athrawon yn cael ei gyflwyno'n flynyddol, a'r cynigion newydd mewn perthynas â'r cyflog a nodir yn y ddogfen yn cael effaith o 1 Medi ymlaen bob blwyddyn. Mae Gweinidogion Cymru yn bwriadu parhau â'r arfer hon. Fodd bynnag, oherwydd amseru tynn rhwng pob cam yn y broses gyflogau eleni, a'r angen am drafodaeth bellach ynghylch ariannu'r dyfarniad cyflog, nid oedd yn bosibl gosod y Gorchymyn yn gynharach.

Mae'r Gorchymyn yn dirymu Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2023.

## **RHAN 2 – ASESIAID EFFAITH RHEOLEIDDIOL**

### **5. Opsiynau**

Er mwyn cyflawni amcan y polisi, sef ymateb i bryderon am gyflog ac amodau athrawon yng Nghymru, nodwyd yr opsiynau canlynol:

1. Gwneud dim.
2. Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel a argymhellwyd gan yr IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 4.3%
3. Mabwysiadu dull ddeddfwriaethol drwy weithredu newidiadau sydd yn uwch na'r rhai a argymhellwyd gan y IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 5.5%.

### **6. Costau a manteision**

#### **Opsiwn 1 – Gwneud dim.**

##### Manteision

Un o fanteision gweithredu'r opsiwn sylfaenol hwn yw'r arbedion cost uniongyrchol posibl ar draws cyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol. Mae cyflogau athrawon yn elfen sylweddol o gost gyffredinol cyllid ysgolion, ac wedyn o gyllidebau awdurdodau lleol yn ei thro, sydd o dan bwysau sylweddol.

##### Costau

Nid oes unrhyw gostau ariannol ychwanegol yn gysylltiedig â'r opsiwn hwn. Fodd bynnag, mae'r opsiwn o wneud dim yn dwyn risg uchel. Er y gallai fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, byddai hyn yn cael effaith negyddol benodol am y rhesymau canlynol:

- Mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn glir bod angen sefydlu system sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru, a bod amcan polisi i sefydlu un.
- Yn dilyn gweithredu diwydiannol diweddar gan undebau athrawon, mae risg sylweddol y gallai peidio â darparu dyfarniad cyflog arwain at ailddechrau gweithredu diwydiannol a fydd yn cael effaith negyddol ar addysg pobl ifanc.

Gall fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, ond nid ydym yn credu bod yr opsiwn hwn yn cyflawni'r amcan o gydnabod a gwobrwyo'n briodol y proffesiwn addysgu yng Nghymru.

#### **Opsiwn 2 – Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel a argymhellwyd gan yr IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 4.3%.**

##### Manteision

Yn yr un modd ag Opsiwn 1, mae manteision ariannol yn gysylltiedig â gweithredu dyfarniad cyflog fel yr argymhellwyd gan yr IWPRB o'i gymharu ag Opsiwn 3. Byddai'r opsiwn hwn hefyd yn parchu'r broses cyflogau sefydledig lle mae'r IWPRB yn gwneud argymhellion yn seiliedig ar y dystiolaeth a ddarparwyd.

#### Costau

Byddai'r opsiwn hwn yn parchu'r broses cyflogau sefydledig ac yn dilyn argymhelliad yr IWPRB. Fodd bynnag, gwnaed yr argymhelliad hwn gan yr IWPRB ym mis Mehefin 2024 a rhoddwyd ystyriaeth i ffactorau perthnasol bryd hynny. Ers derbyn adroddiad yr IWPRB, mae Llywodraeth y DU wedi derbyn argymhellion y Corff Adolygu Athrawon Ysgolion (STRB) i gynyddu cyflogau a lwfansau athrawon yn Lloegr 5.5% o fis Medi 2024. Bu ymrwymiad hirsefydlog i sicrhau nad oes anfantais i gyflog ac amodau athrawon yng Nghymru. Byddai'r opsiwn hwn yn torri'r ymrwymiad hwnnw.

### **Opsiwn 3 – Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau sydd yn uwch na'r rhai a argymhellwyd gan yr IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 5.5%.**

#### Manteision

Byddai'r opsiwn hwn yn cadarnhau'r ymrwymiad i sicrhau nad oes anfantais i gyflog ac amodau athrawon yng Nghymru, a byddai'n cydnabod ac yn gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru yn briodol, yn unol â'r amcan polisi.

#### Costau

Mae cynnydd o 5.5% ar draws yr holl bwyntiau a lwfansau ar raddfa athrawon yn cyfateb i amcangyfrif o gynnydd o £56.07 miliwn i fil cyffredinol cyflogau ar gyfer blwyddyn ariannol 2024-25 (Medi 2024 i Fawrth 2025) a £96.12miliwn ar gyfer blwyddyn ariannol 2025-26.

Fodd bynnag, er mwyn lliniaru effaith y costau hyn ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol, sydd eisoes wedi'u pennu ar gyfer 2024-25, bydd Llywodraeth Cymru yn darparu cyllid grant ychwanegol yn ystod y flwyddyn drwy Grant Addysg Awdurdodau Lleol i helpu awdurdodau lleol ac ysgolion yn sgil y codiad cyflog.

#### Crynodeb o'r opsiwn a ffefrir

I grynhoi, yr opsiwn a ddewiswyd yw Opsiwn 3.

Gwnaed y penderfyniad hwn drwy ystyried y manteision y gellir eu sicrhau fel y nodir uchod.

Nid yw'r newidiadau deddfwriaethol hyn yn effeithio ar fusnesau, elusennau na chyrff gwirfoddol.

Mae'r effaith ar y sector cyhoeddus yn ymwneud â chyllidebau ysgolion a gynhelir yng Nghymru i'r graddau y mae'n gwneud newidiadau i gyflog ac amodau athrawon a gyflogir gan awdurdodau lleol a chyrff llywodraethu. Fodd bynnag, darperir cyllid ychwanegol gan Lywodraeth Cymru i helpu awdurdodau ac ysgolion ymdopi ag effaith y newidiadau hyn ar y cyllidebau.

## **7. Ymgynghori**

Cynhaliwyd ymgynghoriad ysgrifenedig o bedair wythnos o hyd â rhanddeiliaid allweddol ar argymhellion yr Ysgrifennydd Cabinet ar gyfer newidiadau i gyflog athrawon rhwng 10 Medi 2024 a 9 Hydref 2024. Y rhanddeiliaid allweddol y cytunwyd arnynt yw'r sefydliadau/unigolion yr ymgynghorir â nhw fel rhan o'r model cyflog ac amodau a sefydlwyd yn dilyn trosglwyddo pwerau. Mae'r ymgynghoreion yn cynnwys undebau athrawon, awdurdodau lleol a chymdeithasau esgobaethol, y mae pob un ohonynt wedi'u cynrychioli yn Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon.

Ar y cyfan roedd yr ymatebion gan ymgynghoreion yn debyg o ran y prif bwyntiau ac yn ailadrodd eu tystiolaeth gynharach i'r IWPRB. Yn gyffredinol, roedd yr ymateb i'r ymgynghoriad yn gefnogol ar y cyfan i'r dyfarniad cyflog o 5.5%, yn amodol ar ddarparu digon o gyllid i awdurdodau lleol ac ysgolion.

## **8. Asesiad o'r gystadleuaeth**

Ddim yn gymwys.

## **9. Adolygiad ar ôl gweithredu**

Mae hon yn broses ddeddfwriaethol flynyddol ac mae'r newidiadau hyn ond yn gymwys ar gyfer 2024/25. Bydd y broses cyflogau ar gyfer blwyddyn 6 yn dechrau cyn bo hir i bennu Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ar gyfer 2025/26.