Memorandwm Esboniadol ar gyfer Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2025.

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 Ysgrifennydd y Cabinet

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) 2025. Rwyf wedi fy modloni bod y manteision yn cyfiawnhau’r costau tebygol.

Lynne Neagle AS
Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg
16 Medi 2025

RHAN 1

1. Disgrifiad

Mae Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2025 ("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) 2025 ("y Ddogfen") a'r canllawiau ar gyflog ac amodau athrawon. Bydd y Gorchymyn yn dod i rym ar 7 Hydref. Bydd y darpariaethau ar gyflog ac amodau athrawon o dan adran 2 o'r Ddogfen yn dod i rym yn ôl-weithredol o 1 Medi 2025.

Cafodd y cyfrifoldeb am gyflog ac amodau athrawon 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 cymryd lle Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024.

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 2025. Caniateir hyn yn benodol o dan adran 123(3) o Ddeddf Addysg 2002.

Nododd y Pwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a'r Cyfansoddiad bwynt adrodd technegol o dan Reol Sefydlog 21.2 mewn perthynas â Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2024 SL(6)545[1]. Cytunodd Llywodraeth Cymru â'r pwynt adrodd technegol hwn ac yn y Gorchymyn mae'r diffiniad o "athro neu athrawes ysgol" yn berthnasol i'r Gorchymyn cyfan.

3. Y cefndir deddfwriaethol

Mae gan Weinidogion Cymru y pwerau i bennu cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru o dan adrannau 122 i 124 ac 126 i 127 o Ddeddf Addysg 2002 ("y Ddeddf"). Trosglwyddwyd y swyddogaethau hyn, o ran Cymru, i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018 oddi wrth yr Ysgrifennydd Gwladol gan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

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

[1] https://senedd.wales/media/qjwbgfzb/cr-ld16816-w.pdf

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

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

Mae adran 126 o'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i Weinidogion Cymru ymgynghori â'r cyrff canlynol y maent yn ystyried ei bod yn briodol ymgynghori â hwy o ystyried cynnwys y gorchymyn cyn gwneud gorchymyn o dan adran 122. Y cyrff 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 hwn o dan y weithdrefn penderfyniad negyddol.

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

Mae’r Gorchymyn yn gymwys i bob athro ysgol (fel y diffinnir “school teacher” 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 nas cynhelir 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 dyroddi llythyr cylch gwaith ar gyfer Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) sy’n amlinellu meysydd cyflog athrawon ac amodau y gallai fod angen eu newid;
- Mae IWPRB yn ystyried tystiolaeth a gyflwynwyd gan randdeiliaid ac yn darparu argymhellion i Weinidogion Cymru;
- Mae Gweinidogion Cymru yn ystyried yr argymhellion ac yn pennu cyflog ac amodau athrawon yn dilyn ymgynghoriad ysgrifenedig gyda rhanddeiliaid allweddol.

Mae adran 1 o'r Ddogfen yn crynhoi'r newidiadau i gyflog ac amodau a'r canllawiau cysylltiedig ers Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2024 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 gategorïau o athrawon. Mae Rhan 7 yn nodi amodau cyflogaeth ar gyfer y gwahanol gategorïau o athrawon a fydd yn effeithiol 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 mis Medi 2025

Ar ôl ystyried yr argymhelliad yn chweched adroddiad IWPRB, bydd codiad o 4% yn cael ei gymhwyso ar gyfer pob lwfans a phwynt graddfa. Bydd pob codiad yn cael ei gyflwyno o 1 Medi 2025 ymlaen.

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 honno. Fodd bynnag, o ganlyniad i’r amser cyfyng rhwng pob cam yn y broses gyflog eleni a’r angen i ymgynghori â rhanddeiliaid, nid oedd yn bosibl gosod y Gorchymyn yn gynt.

Mae’r Gorchymyn yn dirymu Gorchymyn Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2024.

RHAN 2 – ASESIAD EFFAITH RHEOLEIDDIOL

5. Yr opsiynau

Er mwyn cyflawni'r amcan polisi o gyflog ac amodau cyson a rhesymol i athrawon yng Nghymru sy'n gwobrwyo'r proffesiwn yn briodol ac yn cefnogi recriwtio a chadw staff, nodwyd yr opsiynau canlynol:

1. Gwneud dim.
2. Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel y'u hargymhellir gan IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 4.8%.
3. Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu dyfarniad cyflog o 4%.

6. Costau a manteision

Opsiwn 1 – Gwneud dim.

Manteision
Un o fanteision mabwysiadu'r opsiwn sylfaenol hwn yw'r arbedion costau uniongyrchol posibl ar draws cyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol. Mae cyflog athrawon yn elfen sylweddol o gost gyffredinol cyllid ysgolion ac, yn eu tro, o gyllidebau awdurdodau lleol, sydd dan bwysau sylweddol.

Costau
Nid oes unrhyw gostau ariannol ychwanegol yn gysylltiedig â’r opsiwn hwn. Fodd bynnag, mae gwneud dim yn dod â lefel uchel o risg. Er y gall fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, byddai hyn yn cael effaith negyddol iawn 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, ac mae amcan polisi i wneud hyn.
- Yn dilyn gweithredu diwydiannol diweddar gan undebau athrawon, pe na bai dyfarniad cyflog yn cael ei ddarparu, mae risg sylweddol y gallai hynny arwain at ailddechrau gweithredu diwydiannol a fydd yn cael effaith negyddol ar addysg pobl ifanc.

Yn ein barn ni, er y gallai fod rhai manteision o ran arbed costau uniongyrchol, nid yw'r opsiwn hwn yn cyflawni'r nod o gydnabod a gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru yn briodol.

Opsiwn 2 - Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu newidiadau fel y'u hargymhellir gan IWPRB, gan gynnwys dyfarniad cyflog o 4.8%.

Manteision

Byddai'r opsiwn hwn yn unol ag argymhelliad IWPRB. Byddai hyn yn darparu manteision ariannol ychwanegol i athrawon.

Costau
Er bod yr opsiwn hwn yn dilyn argymhelliad IWPRB, mae costau cysylltiedig sylweddol.

Mae cynnydd o 4.8% ar draws pob lwfans a phwynt graddfa athrawon yn cyfateb i gynnydd amcangyfrifedig i'r bil cyflogau cyffredinol o £52.818m ar gyfer y flwyddyn ariannol 2025-26 (mis Medi 2025 hyd fis Mawrth 2026) a £90.546m ar gyfer y flwyddyn academaidd lawn o'r flwyddyn ariannol 2026-27.

Mae arian i dalu cyflogau athrawon yn rhan o'r arian craidd a ddarperir gan awdurdodau lleol fel y'i cefnogir gan y Setliad Llywodraeth Leol. Fodd bynnag, pan fo'r dyfarniad cyflog yn uwch nag a ragwelwyd mewn cytundebau cyllidebu, mae Llywodraeth Cymru yn flaenorol wedi darparu cyllid grant ychwanegol yn ystod y flwyddyn i dalu costau setliadau cyflog uwch.

Fodd bynnag, ar ôl ystyried y cyd-destun ariannol yn ofalus, nid yw'n fforddiadwy o fewn cyllidebau Llywodraeth Cymru i ddarparu cyllid llawn ar gyfer y cyllid grant ychwanegol yn ystod y flwyddyn. Yn y cyd-destun hwn, pe bai Llywodraeth Cymru yn cytuno ar 4.8%, byddai elfen o hyn heb ei hariannu ac yn creu pwysau ychwanegol ar gyllidebau awdurdodau lleol ac ysgolion. Gallai hyn arwain at ddiswyddiadau, sydd eisoes yn bryder i undebau addysgu ac ysgolion.

Opsiwn 3 - Mabwysiadu dull deddfwriaethol drwy weithredu dyfarniad cyflog o 4%.

Manteision
Byddai'r opsiwn hwn yn gwobrwyo'r proffesiwn addysgu yng Nghymru yn unol â'r amcan polisi tra'n galluogi Llywodraeth Cymru i ddarparu cyllid ychwanegol i dalu'r gwahaniaeth rhwng y senario gyllidebu fel y rhagwelwyd a'r dyfarniad cyflog a fydd yn cael ei weithredu.

Costau
Mae cynnydd o 4% ar draws pob lwfans a phwynt graddfa athrawon yn cyfateb i gynnydd amcangyfrifedig o £10.4m i'r bil cyflog cyffredinol ar gyfer 7 mis o 2025-26 ac £17.8m ar gyfer y flwyddyn academaidd lawn (effaith blwyddyn ariannol 2026-27).

Fodd bynnag, er mwyn lliniaru effaith y costau hyn ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol, sydd eisoes wedi'u pennu ar gyfer 2025-26, bydd Llywodraeth Cymru yn darparu cyllid grant ychwanegol yn ystod y flwyddyn drwy'r Grant Addysg Awdurdodau Lleol, i gefnogi awdurdodau lleol ac ysgolion â'r 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 a'r costau fel y nodir uchod.

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

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, caiff cyllid ychwanegol ei ddarparu gan Lywodraeth Cymru i gefnogi awdurdodau lleol ac ysgolion ag effeithiau cyllidebol y newidiadau hyn.

7. Ymgynghori

Cynhaliwyd ymgynghoriad ysgrifenedig pedair wythnos gyda rhanddeiliaid allweddol ar argymhellion Ysgrifennydd y Cabinet ar gyfer newidiadau i gyflog athrawon rhwng 10 Mehefin ac 8 Gorffennaf 2025. Y rhanddeiliaid allweddol y cytunwyd arnynt yw'r sefydliadau/unigolion yr ymgynghorir â hwy fel rhan o'r model cyflog ac amodau a sefydlwyd yn dilyn trosglwyddo pwerau. Mae'r ymgyngoreion yn cynnwys undebau athrawon, awdurdodau lleol a chymdeithasau esgobaethol, y mae pob un ohonynt wedi'u cynrychioli yn Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon.

Roedd yr ymatebion gan ymgyngoreion yn gyffredinol yn gymysgedd o sylwadau cadarnhaol a rhai negyddol. Ar y cyfan, nid oedd yr ymateb i'r ymgynghoriad yn gefnogol yn gyffredinol i'r dyfarniad o 4% oherwydd ei fod yn is nag argymhelliad IWPRB. Fodd bynnag, pwysleisiodd pob ymgynghorai fod angen i'r dyfarniad gael ei ariannu'n llawn.

8. Asesu’r Gystadleuaeth

Amherthnasol.

9. Adolygu ar ôl gweithredu

Mae hon yn broses ddeddfwriaethol flynyddol ac mae'r newidiadau hyn ond yn gymwys ar gyfer 2025/26. Bydd y broses gyflogau ar gyfer blwyddyn 7 yn dechrau cyn hir, a bydd hyn yn pennu Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) ar gyfer 2026/27.