

Chweched Adroddiad rhan 2, 2025: Amodau Gwasanaeth Arweinwyr

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

Adroddiad i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg, Llywodraeth Cymru
Rhagfyr 2025

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC), gyda chymorth ysgrifenyddiaeth a ddarparwyd gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) ac Alma Economics.

LIC: LIC 53728

ISBN: 978-1-80633-806-1

Cynnwys

Termau a Byrfoddau.....	1
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru.....	2
Ein rôl	2
Crynodeb Gweithredol.....	3
Cyflwyniad	3
Ein cylch gwaith ar gyfer mis Rhagfyr 2025	3
Ein casgliadau a'n hargymhellion.....	3
Addasiadau i amodau gwasanaeth arweinwyr	4
1.Cyflwyniad.....	7
Sylwadau agoriadol	7
2.Ymchwil ar Amodau Gwasanaeth Arweinwyr	9
Cyflwyniad	9
Cymharu oriau gwaith dan gontract a'r hawl i wyliau blynyddol	9
Cymharu cyfrifoldebau penaethiaid, arweinwyr eraill, ac athrawon yng Nghymru	14
Oraiau gwaith arweinwyr ysgolion yng Nghymru a gwledydd eraill.....	17
Y Rheoliadau Amser Gwaith (1998).....	20
Amodau gwasanaeth arweinwyr ysgolion ledled y Deyrnas Unedig ac Iwerddon.....	21
3.Ymatebion Ymgynghori	23
Oraiau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt)	23
Hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau	27
4.Casgliadau ac Argymhellion	33
Y diffiniad o arweinydd ysgol yng nghyd-destun y chweched cylch gwaith.....	33
Argymhellion.....	34
Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith Ysgrifennydd y Cabinet 2025	43

Termau a Byrfoddau

Sefydliadau a gyflwynodd sylwadau ac a ddarparodd dystiolaeth i CACAC

ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
Community Cymru	
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru	Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Llywodraeth Cymru	
Yr Eglwys yng Nghymru	

Termau a byrfoddau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

AFPRB	Corff Adolygu Cyflogau'r Lluoedd Arfog
ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
Cydlynnydd ADY	Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol
Cod ADY	Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru (2021)
Deddf ADYTA (Cymru)	Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) (2018)
DDRB	Y Corff Adolygu ar Gydabyddiaeth Ariannol Meddygon a Deintyddion
DfE	Yr Adran dros Addysg
DE	Yr Adran Addysg
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
AD	Adnoddau Dynol
CACAC	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
NCARRB	Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol
NHSPRB	Corff Adolygu Cyflogau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol
OECD	Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
CAC	Y Corff Adolygu Cyflogau
PRRB	Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Heddlu
SNCT	Pwyllgor Negodi'r Alban ar gyfer Athrawon
SSRB	Y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion
DCAAY(C)	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)
STRB	Y Corff Adolygu Athrawon Ysgol
CAD	Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu
TNC	Pwyllgor Negodi Athrawon Gogledd Iwerddon
TAA	Tystysgrif Addysg Alwedigaethol
WTR	Rheoliadau Amser Gwaith

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) ym mis Mawrth 2019 i wneud argymhellion i Lywodraeth Cymru ynglŷn â chyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgolion yng Nghymru. Mae CACAC yn adrodd i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.

Trosglwyddodd y cyfrifoldeb o bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018 o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Caiff yr ysgrifenyddiaeth annibynnol ar gyfer CACAC ei darparu gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) ac Alma Economics.

Dyma aelodau CACAC:

- Sharron Lusher MBE DL – Cadeirydd
- Simon Brown – Aelod
- Dr Caroline Burt – Aelod (ymddeolodd ym mis Hydref 2025)
- Aled Evans – Aelod
- Gareth Morgans – Aelod
- Annmarie Thomas – Aelod
- Saleha Wadee – Aelod
- Yr Athro Stephen Wilks – Aelod (ymddeolodd ym mis Medi 2025)

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) gyflwyno ail ran ei chweched adroddiad ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Rhagfyr 2025

Ym mis Mai 2025, cyhoeddodd CACAC ran gyntaf ei chweched adroddiad, a oedd yn canolbwyntio ar gyflogau a lwfansau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.

Ystyriodd ail ran ei chweched adroddiad y canlynol:

- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i Amodau Gwasanaeth Arweinwyr, yn enwedig ystyried a ddylai oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt), yn ogystal â hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr, gael eu cynnwys yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C))?

Ein casgliadau a'n hargymhellion

Wrth ddod i'n casgliadau, ac wedi hynny wrth gyrraedd ein hargymhellion, mae CACAC wedi ystyried yr ymchwil a ddarperir ym Mhennod 2 (Ymchwil ar Amodau Gwasanaeth Arweinwyr) a'r ymatebion gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill ym Mhennod 3 (Ymatebion Ymgynghori). Mae Pennod 4 (Casgliadau ac Argymhellion) yn cyflwyno ein casgliadau a'n hargymhellion.

Mae CACAC yn nodi er y byddai gweithredu'r argymhellion hyn yn gwella amodau gwaith arweinwyr ysgolion yng Nghymru yn sylweddol, bod llawer o ffactorau cymhleth yn dylanwadu arnynt. Yn bennaf ymhlith y rhain yw'r llwyth gwaith, y dywedodd llawer o ymgynghoreion ei fod yn ormodol ac yn fythol gynyddol o ganlyniad i gyfuniad o bwysau, protocolau dirprwyo aneglur a disgwyliadau diwylliannol y bydd arweinwyr ysgolion bob amser ar gael.

Mae'r argymhellion a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn gydgyssylltiedig ac maen nhw i gyd yn ceisio gwella cydbwysedd bywyd a gwaith arweinwyr ysgolion. Ni ddylid eu hystyried fel mesurau ar wahân neu ddewisol; mae eu heffaith yn dibynnu ar eu gweithredu fel pecyn cydlynol. Yn arbennig, mae lleihau'r llwyth gwaith a newidiadau i ddiwylliant gwaith yn dibynnu ar ymdrech system gyfan, a wneir ar frys a chydag ymrwymiad parhaus yn ystod y blynyddoedd i ddod. Felly, mae gweithredu'r argymhellion hyn ar y cyd yn hanfodol i sicrhau gwelliannau ystyrlon a chynaliadwy i amodau arweinwyr ysgolion.

Mae ein diffiniad o arweinydd ysgol yn yr argymhellion hyn yn cynnwys penaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol.

Addasiadau i amodau gwasanaeth arweinwyr

ARGYMHELLIAD 1: Mae CACAC yn argymhell y dylai fod gan arweinwyr ysgolion yr hawl i 33 o ddiwrnodau, yn ogystal ag wyth gŵyl gyhoeddus, o wyliau blynyddol di-dor y flwyddyn ac y dylai Llywodraeth Cymru ddiwygio DCAAY(C) i gynnwys y ddarpariaeth hon o fis Medi 2026.

Datblygwyd yr argymhelliad hwn yn seiliedig ar dystiolaeth o'n gwaith ymchwil, gan gynnwys ein dealltwriaeth o'r Rheoliadau Amser Gwaith (1998) (WTR); ymarfer meincnodi o hawliadau gwyliau blynyddol (ar draws proffesiynau lle y gwneir argymhellion gan gyrff adolygu cyflogau yng Nghymru a Lloegr a phroffesiynau addysg wedi'u meincnodi), a ddangosodd fod arweinwyr ysgolion yng Nghymru yn anarferol gan nad oes ganddynt lwfans gwyliau blynyddol a fynegir yn gytundebol; a thystiolaeth y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD).

Fe'i seiliwyd hefyd ar dystiolaeth gan ymgynghoreion bod diffyg cyfeiriad clir at wyliau blynyddol dynodedig yn DCAAY(C) yn golygu nad yw arweinwyr ysgolion yn gallu cymryd amser i ffwrdd yn ddi-dor.

Felly, mae CACAC yn credu y dylid gweithredu hawl i 33 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol yn ogystal ag wyth gŵyl gyhoeddus, pryd na ellir cysylltu ag arweinwyr ysgolion heblaw mewn amgylchiadau eithriadol, yn unol â'r rhanddirymiad 'force majeure' o dan WTR (1998).

Mae athrawon yn gweithio 195 o ddiwrnodau cyfeiriedig y flwyddyn. Tybir y bydd arweinwyr ysgolion ar gael ar y diwrnodau hynny. Yna, bydd gan arweinwyr ysgolion 33 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol yn ogystal ag wyth gŵyl gyhoeddus, sy'n eu gadael â 25 o ddiwrnodau o wyliau cyflogedig ychwanegol y flwyddyn. Ni ddylid disgwyl i arweinwyr fod ar gael yn ystod y diwrnodau hyn; fodd bynnag, cydnabyddir efallai byddant weithiau'n dewis cyflawni eu cyfrifoldebau proffesiynol yn ystod y diwrnodau hyn. Dylid cytuno ar drefniadau dirprwyo a chyflenwi lleol yng nghyd-destun pob ysgol.

ARGYMHELLIAD 2a: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn arwain y broses o ddatblygu strategaeth sydd â'r nod o leihau oriau gwaith presennol arweinwyr i 1,650 y flwyddyn, gan gwblhau ei gweithredu erbyn mis Medi 2029.

ARGYMHELLIAD 2b: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwneud DCAAY(C) yn fwy eglur trwy nodi bod gan arweinwyr yr un hawliau troswaol a roddir i athrawon, o dan baragraffau 51.1 a 51.2, erbyn mis Medi 2026.

Datblygwyd yr argymhellion cysylltiedig hyn i ymateb i dystiolaeth gan ymgynghoreion bod diffyg oriau gwaith a ddiffiniwyd yn glir yn cyfrannu at ddiwylliant o oriau gwaith hir ymhlith arweinwyr ysgolion. Mae CACAC yn cydnabod y cymhlethdod sy'n gysylltiedig â lleihau llwyth gwaith arweinwyr yn y cyd-destun heriol presennol i ysgolion, ac mae'n nodi na ellir lleihau oriau gwaith trwy ddiwygio DCAAY(C) yn unig.

Er hynny, cefnogwn safbwynt llawer o ymgynghoreion y bydd gosod cyfyngiad diffiniedig ar oriau gwaith yn amlygu'r angen am newid diwylliannol i helpu i recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion a gwella'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Mae ein tystiolaeth yn dangos, fel sy'n wir am wyliau blynyddol, bod diffyg cyfyngiad ar oriau gwaith yn DCAAY(C) yn golygu bod arweinwyr ysgolion yng Nghymru yn anghyffredin ymhlith proffesiynau wedi'u meincnodi ac arweinwyr ysgolion rhyngwladol. Mae gwaith eisoes yn mynd rhagddo yn Lloegr (sy'n debyg i Gymru yn yr ystyr nad yw'n gosod cyfyngiad ar oriau gwaith arweinwyr) i leihau oriau gwaith bum awr yr wythnos o fewn tair blynedd, gyda gwaith yn dechrau yn 2023.

Mae'r 1,650 o oriau argymelledig y flwyddyn yn cyd-fynd â chyfartaledd yr OECD ar gyfer oriau gwaith arweinwyr ysgolion a phroffesiynau eraill wedi'u meincnodi. Mae hyn yn uwch na'r 1,265 o oriau cyfeiriedig sydd eisoes ar waith ar gyfer athrawon, sy'n briodol yn ein barn ni o ystyried cyfrifoldebau ychwanegol arweinydd. Credwn y bydd gosod y cyfyngiad hwn yn flynyddol yn mynd i'r afael â phryderon ynglŷn ag unrhyw risgiau i ymreolaeth a hyblygrwydd a allai godi petai cyfyngiadau'n cael eu gosod ar oriau gwaith wythnosol arweinwyr.

Mae Argymhelliad 2b yn ceisio gwarchod amser gorffwys arweinwyr ysgolion ymhellach trwy egluro'r derminoleg ym mharagraff 51 DCAAY(C) sy'n ymwneud â gweithio ar ddydd Sadwrn, dydd Sul a gwyliau cyhoeddus.

Mae'n rhaid i'r argymhellion hyn gael eu cefnogi gan gamau gweithredu gan Lywodraeth Cymru i ddatblygu ei Chynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu Addysg. Heb ostyngiad ymarferol yn y llwyth gwaith a ddisgwylir gan arweinwyr ysgolion, ni fydd modd iddynt leihau eu horiau gwaith heb beryglu gweithrediad effeithiol ac effeithlon eu hysgolion. Yn ogystal, cefnogwn ymrwymiad blaenorol Llywodraeth Cymru i weithredu asesiadau o'r effaith ar lwyth gwaith ar gyfer unrhyw bolisi neu fenter newydd sy'n ymwneud ag ysgolion.

ARGYMHELLIAD 3: Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod cylch gwaith yn y dyfodol yn cynnwys adolygiad o baragraff 46.2 DCAAY(C) i ddiffinio lleiafswm amser wedi'i neilltuo y mae gan bob pennaeth yr hawl iddo i gyflawni ei gyfrifoldebau arwain a rheoli.

Amlygodd sawl ymgynghorai heriau penodol sy'n wynebu penaethiaid mewn ysgolion llai, sydd yn ddieithriad â thimau arweinyddiaeth llai a strwythurau staffio mwy gwastad sy'n cyfyngu ar y potensial i ddirprwyo. Mae tystiolaeth gan ymgynghoreion yn nodi ei bod yn gallu bod yn anodd i benaethiaid yn y lleoliadau hyn gyflawni eu cyfrifoldebau ysgol gyfan a'u dyletswyddau addysgu yn ogystal â chynnal cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith. Fe allai rheoli'r pwysau hyn o ddydd i ddydd olygu bod llwythi gwaith yn anghynaliadwy o fewn oriau gwaith, a bod angen i benaethiaid weithio yn ystod y penwythnos a chyfnodau pan fydd yr ysgol ar gau i gyflawni eu cyfrifoldebau arwain a rheoli yn llawn.

Mae CACAC yn credu bod angen dileu'r amwysedd presennol ym mharagraff 46.2 DCAAY(C), sy'n cyfeirio at amser "rhesymol" yn unig ar gyfer prifathrawiaeth. Fodd bynnag, mae angen gwneud rhagor o waith ymchwil ac ymgynghori i feintio'r lleiafswm amser prifathrawiaeth wedi'i neilltuo sy'n ddigonol ar gyfer penaethiaid yng Nghymru. Felly, argymhellwn fod Llywodraeth Cymru yn cynnwys adolygiad o baragraff 46.2 yng nghylch gwaith CACAC yn y dyfodol, fel y gellir gwneud argymhelliad penodol i fynd i'r afael â'r materion a amlinellwyd.

ARGYMHELLIAD 4: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal a

chyhoeddi astudiaeth hydredol i gasglu data am oriau gwaith ac amodau arweinwyr (ac athrawon) yng Nghymru, yn dechrau o fis Medi 2026.

O ystyried yr argymhelliad i gyfyngu ar oriau gwaith i 1,650 y flwyddyn, mae angen monitro cynnydd tuag at gyflawni hyn. Er bod ymgynghoreion wedi cynhyrchu tystiolaeth arolwg werthfawr, mae diffyg data a gesglir yn rheolaidd ac a gydlynir yn genedlaethol am oriau gwaith ac amodau arweinwyr ysgolion yng Nghymru i lywio trafodaethau a phenderfyniadau polisi. Mae CACAC hefyd yn argymhell bod astudiaeth hydredol ar oriau gwaith ac amodau arweinwyr (ac athrawon) yng Nghymru yn cael ei chyflwyno.

1. Cyflwyniad

Sylwadau agoriadol

- 1.1. Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) yn falch o gyflwyno ail ran ei chweched adroddiad ar amodau gwasanaeth arweinwyr yng Nghymru, ar ôl cyflwyno'r rhan gyntaf ym mis 2025.
- 1.2. Mae CACAC wedi ymrwmo i argymhell diwygiadau y dylid eu gwneud i gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn, a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o ansawdd uchel yn ei holl ysgolion yn y ffordd orau.

Y chweched cylch gwaith (2025)

- 1.3. Cyflwynodd Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg y chweched llythyr cylch gwaith i CACAC ar 27 Ionawr 2025, sydd wedi'i gynnwys yn Atodiad A.
- 1.4. Rhannwyd y chweched llythyr cylch gwaith yn ddwy ran. Roedd y rhan gyntaf yn gofyn i CACAC ystyried:
 - Pa addasiadau y dylid eu gwneud i'r ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso, ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel.
- 1.5. Cyflwynodd CACAC ei adroddiad ("adroddiad mis Mai 2025") i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg gan argymhell y dylai'r holl gyflogau a lwfansau ar gyfer athrawon ac arweinwyr gael eu cynyddu 4.8% o fis Medi 2025. Ar ôl ymgynghori ar yr argymhelliad, cytunodd Ysgrifennydd y Cabinet ar godiad cyflog 4% i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o fis Medi 2025.
- 1.6. Roedd ail ran y chweched cylch gwaith yn gofyn i CACAC ystyried:
 - Pa addasiadau y dylid eu gwneud i Amodau Gwasanaeth Arweinwyr, yn enwedig ystyried a ddylai oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt), yn ogystal â hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr, gael eu cynnwys yn DCAAY(C)?

Ymagwedd CACAC at gynnal yr ymgynghoriad i fynd i'r afael â'r ail fater ar gyfer argymhelliad

- 1.7. Ar ôl cyflwyno adroddiad mis Mai 2025, cyhoeddodd CACAC linell amser ac arweiniad i ymgynghoreion ynglŷn â chyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig, tystiolaeth atodol, a thystiolaeth lafar ar gyfer ail ran y chweched cylch gwaith.
- 1.8. Gwahoddodd CACAC gyflwyniadau ysgrifenedig gan y canlynol:
 - Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
 - Awdurdodau Esgobaethol
 - Community Cymru
 - Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru (NAHT Cymru)

- Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri/Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
- Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
- Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
- Llywodraeth Cymru
- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)

1.9. Cafodd CACAC dystiolaeth ysgrifenedig gan y canlynol:

- ASCL Cymru
- NAHT Cymru
- NASUWT Cymru
- NEU Cymru
- UCAC
- CLILC

1.10. Cyflwynodd ASCL Cymru, UCAC, a Llywodraeth Cymru dystiolaeth atodol i CACAC. Cyflwynwyd dystiolaeth Llywodraeth Cymru ar ôl y dyddiad cau ar gyfer dystiolaeth ysgrifenedig, ond mewn pryd ar gyfer derbyn dystiolaeth atodol. Dosbarthodd Llywodraeth Cymru ei thystiolaeth i'r holl ymgynghoreion yn ystod y cyfnod rhwng cyflwyno dystiolaeth ysgrifenedig ac atodol.

1.11. Cymerodd yr holl ymgynghoreion ran mewn sesiynau sylwadau llafar.

1.12. Hoffai CACAC ddiolch i'r ymgynghoreion am eu hamser a'u cydweithrediad yn ystod proses eleni.

1.13. Ymwelodd CACAC â nifer fach o ysgolion yng Nghymru. Mae'r ymweliadau hyn wedi helpu CACAC i ddeall sut mae materion yn ymwneud ag oriau gwaith a hawl warchodedig i wyliau yn cael eu profi gan arweinwyr ysgolion. Hoffai CACAC ddiolch i staff yr ysgolion am gymryd rhan yn yr ymweliadau.

1.14. Hoffai CACAC dynnu sylw at gymorth yr ysgrifenyddiaeth annibynnol, a ddarperir ar y cyd gan CGA ac Alma Economics. Diolchwn i'r ddau ohonynt am eu gwaith. Rydym hefyd yn ddiolchgar i Geldards LLP am eu cyngor cyfreithiol, a Nerys Hurford o Nerys Hurford Ltd, a Trosol am ddarparu gwasanaethau cyfieithu Cymraeg.

Strwythur yr adroddiad hwn

1.15. Mae'r adroddiad hwn yn darparu argymhellion CACAC yn gysylltiedig ag ail ran y chweched cylch gwaith a gyhoeddwyd gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg, a sail y dystiolaeth a'r rhesymeg dros yr argymhellion. Mae ei strwythur fel a ganlyn:

- Mae Pennod 2 yn cyflwyno ymchwil sy'n cefnogi'r casgliadau a'r argymhellion ynglŷn ag amodau gwasanaeth arweinwyr.
- Mae Pennod 3 yn cyflwyno'r dystiolaeth a ddarparwyd gan ymgynghoreion.
- Mae Pennod 4 yn amlinellu casgliadau ac argymhellion CACAC.

2. Ymchwil ar Amodau Gwasanaeth Arweinwyr

Cyflwyniad

2.1. Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau gwaith ymchwil a gynhaliwyd i lywio'r broses o ddatblygu casgliadau ar amodau gwasanaeth arweinwyr, a amlinellir ym Mhennod 4. Mae CACAC wedi ystyried y gwaith ymchwil hwn ochr yn ochr â thystiolaeth a ddarparwyd gan ymgynghoreion yn ystod y broses ymgynghori. Mae'r pynciau yr ymchwiliwyd iddynt yn cynnwys:

- Cymharu oriau gwaith dan contract a'r hawl i wyliau blynyddol ar draws proffesiynau lle mae cyflog ac amodau'n cael eu hadolygu gan gyrff adolygu cyflogau annibynnol yng Nghymru a Lloegr, yn ogystal â phroffesiynau addysgol wedi'u meincodi.
- Cymharu cyfrifoldebau penaethiaid, arweinwyr eraill, ac athrawon yng Nghymru, a amlinellir yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) DCAAY(C) 2025.
- Dadansoddiad o oriau gwaith arweinwyr ysgolion yng Nghymru a gwledydd eraill.
- Naratif wedi'i seilio ar friff cyfreithiol ar y Rheoliadau Amser Gwaith (1998) (WTR).
- Amodau gwasanaeth arweinwyr ysgolion ledled y Deyrnas Unedig a Gweriniaeth Iwerddon.

Cymharu oriau gwaith dan contract a'r hawl i wyliau blynyddol

Trosolwg o amodau gwasanaeth arweinwyr ysgolion

2.2. Mae Rhan 7 DCAAY(C) yn amlinellu'r fframwaith cytundebol ar gyfer athrawon. Mae darpariaethau penodol wedi'u cynnwys ym mharagraffau 43-46 DCAAY(C) ar gyfer penaethiaid, a pharagraff 47 ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol. Mae paragraffau 50 a 51 yn cyfeirio at amser gweithio a'r hawliau a roddir i bob athro.

Oriau gwaith ar gyfer arweinwyr ysgolion

2.3. Mae paragraff 50.2 DCAAY(C) yn datgan bod rhaid i athro a gyflogir yn llawn amser fod ar gael i addysgu 190 diwrnod yn ystod y flwyddyn, a bod ar gael i weithio 195 diwrnod yn ystod y flwyddyn. Mae'n rhaid i'r diwrnodau hyn gael eu nodi gan y cyflogwr. Mae paragraff 50.5 yn datgan bod rhaid i athro a gyflogir yn llawn amser fod ar gael i weithio am 1,265 awr, a bod yr oriau hynny'n cael eu dyrannu mewn ffordd resymol trwy gydol y diwrnodau hynny yn ystod y flwyddyn ysgol pan fydd gofyn i'r athro fod ar gael i weithio. Mae paragraff 50.7 yn datgan, yn ogystal â hyn, bod rhaid i athro weithio'r cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol.

2.4. Mae paragraff 50.4 yn eithrio penaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, ac athrawon a delir ar y raddfa ar gyfer ymarferwyr arweiniol o'r darpariaethau hyn. Mae hyn yn golygu nad yw DCAAY(C) yn gosod nifer o ddiwrnodau neu oriau gwaith a bennwyd yn statudol ar gyfer arweinwyr ysgolion nac ymarferwyr arweiniol.

- 2.5. Mae paragraff 50.1 yn datgan “Nid ystyrir bod dim yn y Ddogfen hon [DCAAY(C)] yn mynd yn groes i [Gyfarwydddeb Cyngor 93/104/EC](#), dyddiedig 23 Tachwedd 1993, ynghylch agweddau penodol ar drefnu oriau gwaith.” Y [Rheoliadau Amser Gwaith \(1998\)](#) (WTR) yw deddfwriaeth ddomestig y Deyrnas Unedig sy’n gweithredu gofynion Cyfarwydddeb Cyngor 2003/88/EC yr Undeb Ewropeaidd (a ddisodlodd Gyfarwydddeb wreiddiol 1993).
- 2.6. Mae’r ddau dabl a gyflwynir isod yn dangos yr oriau gwaith a’r hawl i wyliau blyneddol ar draws proffesiynau y mae eu cyflogau a’u hamodau’n cael eu hadolygu gan gyrrff adolygu cyflogau annibynnol yng Nghymru a Lloegr, yn ogystal â phroffesiynau addysg wedi’u meincnodi (“proffesiynau wedi’u meincnodi”).
- 2.7. Nid yw’r tablau’n ceisio cymharu rolau unigol ar draws proffesiynau wedi’u meincnodi, ond yn hytrach dangos y gwahanol amodau gwasanaeth ar gyfer oriau gwaith a’r hawl i wyliau blyneddol.
- 2.8. Mae Tabl 1 yn dangos nifer yr oriau y mae rolau penodol dan gontract i’w gweithio o fewn y proffesiynau sydd wedi’u meincnodi. Mae arweinwyr ysgolion yn yr Alban dan gontract i weithio’r nifer leiaf o oriau, sef 35 awr yr wythnos. Mae gweision sifil, prifathrawon/prif weithredwyr colegau addysg bellach, gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, meddygon a deintyddion dan gontract i weithio rhwng 37 a 40 awr yr wythnos. Mae cyflogaeion yr Asiantaeth Trosedd Cenedlaethol a swyddogion carchar dan gontract i weithio tua 40 awr yr wythnos.

Tabl 1. Cymharu oriau gwaith dan gontract

Proffesiynau/Cyrrff Adolygu Cyflogau	Rôl Enghreifftiol	Ystod Cyflog¹	Oriau gwaith wythnosol²
SNCT (Pwyllgor Negodi’r Alban ar gyfer Athrawon)	Penaethiaid	£67,332 - £124,365	35
Estyn	Gwas Sifil Gradd Ddirprwyedig/ AEF/ Cyfarwyddwr	£58,918 - £86,546 (Gradd 6-7) £98,000 - £162,500 (Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil)	37
SSRB (Y Corff Adolygu Cyflogau Uwch-swyddogion)	Uwch Was Sifil	£73,000 - £200,000 (Dirprwy gyfarwyddwr – Ysgrifennydd parhaol)	37
Contract Cyffredin Addysg Bellach (Colegau yng Nghymru)	Prif Weithredwr/Pennaeth Coleg	Nid yw ar gael yn gyhoeddus	37
NHSPRB (Corff Adolygu	Gweithwyr gofal iechyd	£55,690 - £125,637	37.5

¹ Mae’r ffigurau wedi’u seilio ar y data diweddaraf sydd ar gael yn gyhoeddus. Mae rhai’n cyfeirio at gyflogau cyfredol, tra gallai eraill gyfeirio at ffigurau a gyhoeddwyd i’w gweithredu yn 2026.

² Pan nad oes gan broffesiynau oriau gwaith wythnosol dan gontract, cyfeirir at y rhain fel ‘heb eu nodi’.

Proffesiynau/Cyrff Adolygu Cyflogau	Rôl Enghreifftiol	Ystod Cyflog¹	Oriau gwaith wythnosol²
Cyflogau'r GIG)	proffesiynol, ac eithrio meddygon a deintyddion	(Band 8a-9)	
DDRB (Y Corff Adolygu ar Gydnabyddiaeth Ariannol Meddygon a Deintyddion)	Deintydd Gofal Sylfaenol	£52,821 - £112,974 (Band A1 – Band C18)	37.5
DDRB (Y Corff Adolygu ar Gydnabyddiaeth Ariannol Meddygon a Deintyddion)	Ymarferydd Meddygol Cyffredinol (Meddyg Teulu Cyflogedig)	£79,123 - £119,394	40
NCARRB (Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol)	Cyflogai'r Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol	£52,594 - £96,384 (Gradd 4 CS HEO - Gradd 1 CS G6)	40
Corff Adolygu Cyflogau'r Gwasanaeth Carchardai	Llywodraethwr	£75,185 - £112,255 (isafswm Band 10 – uchafswm Band 11)	41
CACAC (Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru)	Penaethiaid	£59,597 - £146,313 (Grŵp 1 L6 - Grŵp 8 L43)	Heb eu nodi
Pwyllgor Negodi Athrawon Gogledd Iwerddon (TNC)	Penaethiaid (Prifathrawon)	£56,241 - £137,905 (Band 1 - 8)	Heb eu nodi
Y Corff Adolygu Cyflogau Athrawon Ysgol (Lloegr)	Penaethiaid	£58,569 - £143,795 (Band 1 - 8 ac eithrio Llundain)	Heb eu nodi
PRRB (Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Heddlu)	Uwch-arolygydd	£84,177 - £99,015 (Pwynt cyflog 1-4)	Heb eu nodi
AFPRB (Corff Adolygu Cyflogau'r Lluoedd Arfog)	Comander y Llynges Frenhinol	£92,520 - £106,955 (OF-4-1 - OF-4-8)	Heb eu nodi

Hawl arweinwyr ysgolion i wyliau blynyddol

- 2.9. Nid yw DCAAY(C) yn ymdrin yn benodol â hawl arweinwyr ysgolion (nac ymarferwyr arweiniol) i wyliau neu wyliau blynyddol.
- 2.10. Mae WTR (1998) yn datgan bod gan weithwyr yr hawl i 5.6 wythnos o wyliau blynyddol y flwyddyn, gan gynnwys gwyliau cyhoeddus. Diben gwyliau blynyddol yw rhoi cyfnod o orffwys ac ymlacio. Yn ystod y cyfnod hwnnw, dylai gweithwyr gael eu rhyddhau'n llwyr o ddyletswyddau gwaith. Os bydd cyflogwr yn cysylltu â gweithiwr a mynnu ei fod yn ymwneud â materion cysylltiedig â gwaith, fe allai hynny beryglu diben yr absenoldeb, yn enwedig pan fydd cyswllt o'r fath yn sylweddol neu'n digwydd yn

rheolaidd.

- 2.11. Mae Tabl 2 yn dangos yr hawl i wyliau blynyddol a gwyliau cyhoeddus mewn proffesiynau ledled y Deyrnas Unedig. Mae'r hawl i wyliau cyhoeddus yn amrywio, er enghraifft:
- Cymru a Lloegr: wyth niwrnod
 - Yr Alban: naw niwrnod
- 2.12. Yn ogystal â hyn, mae cyflogeion Estyn yn cael dau ddiwrnod braint ychwanegol, mae Uwch Weision Sifil yn cael diwrnod ychwanegol ar gyfer Pen-blwydd y Brenin, ac mae'r Gwasanaeth Carchardai'n rhoi un diwrnod braint ychwanegol.
- 2.13. Mae cyfanswm yr hawl i amser i ffwrdd yn amrywio ar draws yr ystod o broffesiynau a amlinellir yn Nhabl 2.
- 2.14. O ran y proffesiynau hynny ym maes addysg y mae cyrff adolygu cyflogau'n gwneud argymhellion ar eu cyfer, mae'r sefyllfa'n fwy cymhleth. Un dehongliad posibl ar gyfer arweinwyr ysgolion yng Nghymru yw oherwydd bod DCAAY(C) yn ddistaw ynglŷn â gwyliau blynyddol, fe allai arweinwyr ysgolion fod â'r hawl i'r lleiafswm statudol fel y nodir gan yr WTR (1998). Fodd bynnag, mae'r sefyllfa'n aneglur ynglŷn â'r gofynion ar ddiwrnodau pan fydd ysgolion ar gau i ddisgyblion (diwrnodau cau ysgolion). Mewn perthynas â gwyliau cyhoeddus, mae rhan 7, paragraff 42 DCAAY(C) yn ymwneud â "phob athro", ac mae paragraff 5.1 yn nodi bod gan bob athro'r hawl i wyliau cyhoeddus oni bai bod y contract cyflogaeth yn darparu'n benodol ar gyfer hyn. Mae'r tabl isod yn adlewyrchu'r gwahaniaethau a wneir.

Tabl 2. Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd

Proffesiynau/ Cyrff Adolygu Cyflogau³	Rôl Enghreifftiol	Ystod Cyflog⁴	Hawl i wyliau blynyddol (heb gynnwys gwyliau cyhoeddus)	Hawl i wyliau cyhoeddus	Cyfanswm yr hawl i amser i ffwrdd
SNCT (Pwyllgor Negodi'r Alban ar gyfer Athrawon)	Penaethiaid	£67,332 - £124,365	40	9	49
Contract Cyffredin Addysg Bellach (Colegau yng Nghymru)	Prif Weithredwr neu Bennaeth (coleg)	Nid yw ar gael yn gyhoeddus	37	8	45
Estyn	Gwas Sifil Gradd Ddirprwyedig/ AEF/ Cyfarwyddwr	£58,918 - £86,546 (Gradd 6-7) £98,000 - £162,500 (Band	31	10	41

³ Nid yw'r hawl i wyliau blynyddol wedi'i nodi mewn fframweithiau cytundebol ar gyfer TNCl, CACAC a'r STRB.

⁴ Mae'r ffigurau wedi'u seilio ar y data diweddaraf sydd ar gael yn gyhoeddus. Mae rhai'n cyfeirio at gyflogau cyfredol, tra gallai eraill gyfeirio at ffigurau a gyhoeddwyd i'w gweithredu yn 2026.

Proffesiynau/ Cyrff Adolygu Cyflogau³	Rôl Engbreiffiol	Ystod Cyflog⁴	Hawl i wyliau blynyddol (heb gynnwys gwyliau cyhoeddus)	Hawl i wyliau cyhoeddus	Cyfanswm yr hawl i amser i ffwrdd
		Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil)			
NHSPRB (Corff Adolygu Cyflogau'r GIG)	Gweithwyr gofal iechyd proffesiynol	£55,690 - £125,637 (Band 8a-9)	33	8	41
DDRB (Y Corff Adolygu ar Gydnabyddiaeth Ariannol Meddygon a Deintyddion)	Deintyddion Gofal Sylfaenol	£52,821 - £112,974 (Band A1 – Band C18)	32	8	40
NCARRB - Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol	Cyflogai'r Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol	£52,594 - £96,384 (Gradd 4 CS HEO - Gradd 1 CS G6)	31	8	39
PRRB (Corff Adolygu Cydnabyddiaeth Ariannol yr Heddlu)	Uwch- arolygydd	£84,177 - £99,015 (Pwynt cyflog 1-4)	31	8	39
SSRB (Y Corff Adolygu Cyflogau Uwch- swyddogion)	Uwch Was Sifil	£73,000 - £200,000 (Dirprwy gyfarwyddwr – Ysgrifennydd parhaol)	30	9	39
Corff Adolygu Cyflogau'r Gwasanaeth Carchardai	Llywodraethwr	£75,185 - £112,255 (isafswm Band 10 – uchafswm Band 11)	30	9	39
DDRB (Y Corff Adolygu ar Gydnabyddiaeth Ariannol Meddygon a Deintyddion)	Ymarferydd Meddygol Cyffredinol	£79,123 - £119,394	30	8	38

Proffesiynau/ Cyrff Adolygu Cyflogau³	Rôl Enghreifftiol	Ystod Cyflog⁴	Hawl i wyliau blynyddol (heb gynnwys gwyliau cyhoeddus)	Hawl i wyliau cyhoeddus	Cyfanswm yr hawl i amser i ffwrdd
AFPRB (Corff Adolygu Cyflogau'r Lluoedd Arfog)	Comander y Llynges Frenhinol	£92,520 - £106, 955 (OF-4-1 - OF-4-8)	30	8	38
Pwyllgor Negodi Athrawon Gogledd Iwerddon (TNC)	Penaethiaid (Prifathrawon)	£56,241 - £137,905 (Band 1 - 8).	Heb ei nodi	8	Heb ei nodi
CACAC (Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru)	Penaethiaid	£59,597 - £146,313 (Grŵp 1 L6 - Grŵp 8 L43)	Heb ei nodi	8	Heb ei nodi
Y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (Lloegr)	Penaethiaid	£58,569 - £143,795 (Band 1 - 8 ac eithrio Llundain)	Heb ei nodi	8	Heb ei nodi

Cymharu cyfrifoldebau penaethiaid, arweinwyr eraill, ac athrawon yng Nghymru

2.15. Mae paragraff 45 DCAAY(C) yn amlinellu cyfrifoldebau proffesiynol penaethiaid, tra bod paragraff 49 yn amlinellu'r cyfrifoldebau proffesiynol ar gyfer athrawon heblaw am bennaeth. Mae'r naratif isod yn trafod gwahaniaethau allweddol mewn cyfrifoldebau proffesiynol, ac mae'r rhifau paragraffau'n cyfeirio at DCAAY(C).

Trefniadaeth, strategaeth, a datblygiad ysgol gyfan

2.16. Mae gan benaethiaid gyfrifoldeb penodol am "arweinyddiaeth strategol gyffredinol" a, gydag eraill, arwain, datblygu, a chefnogi "cyfeiriad strategol, gweledigaeth, gwerthoedd, a blaenoriaethau'r ysgol" (paragraff 45.2). Mae'n rhaid iddynt hefyd "ddatblygu, gweithredu, a gwerthuso polisiau, arferion, a gweithdrefnau'r ysgol" (paragraff 45.3). Mae'r dyletswyddau hyn yn cadarnhau mai'r pennaeth yw'r unigolyn sy'n gyfrifol am gyfeiriad hirdymor, penderfyniadau strategol, ac effeithiolrwydd gweithredol yr ysgol.

2.17. Mae dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol yn gyfrifol am gyflawni dyletswyddau proffesiynol athro, ochr yn ochr ag unrhyw ddyletswyddau a neilltuwyd yn benodol gan y pennaeth. O dan gyfarwyddyd cyffredinol y pennaeth, maen nhw'n cyflawni rôl bwysig wrth lunio nodau ac amcanion yr ysgol, pennu polisiau er mwyn cyflawni'r rhain, rheoli staff ac adnoddau, a monitro cynnydd tuag at y nodau a'r amcanion hyn (paragraff 47.1). Maen nhw hefyd yn ymgymryd ag unrhyw ddyletswyddau proffesiynol a ddirprwyir yn rhesymol gan y pennaeth ac, yn absenoldeb y pennaeth, yn dirprwyo "i'r graddau ag sy'n ofynnol gan y pennaeth neu'r

corff perthnasol” (paragraff 47.2). Mae’r cyfrifoldebau hyn yn golygu bod dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol yn arweinwyr gweithredol a strategol allweddol.

- 2.18. Mae athrawon yn gyfrifol am gyfrannu at “ddatblygu, gweithredu, a gwerthuso polisïau, arferion, a gweithdrefnau’r ysgol” (paragraff 49.5), mewn ffordd sy’n cefnogi gweledigaeth a gwerthoedd yr ysgol. Mae athrawon yn gweithio gydag eraill ar ddatblygiad disgyblion a/neu’r cwricwlwm (paragraff 49.6), ond nid ydynt yn gyfrifol am bennu blaenoriaethau strategol na gwerthuso perfformiad yr ysgol gyfan.
- 2.19. Mae paragraff 43 DCAAY(C) yn amlinellu’r prif ofynion y mae’n rhaid i ddyletswyddau proffesiynol penaethiaid gael eu cyflawni yn unol â nhw, sy’n ymdrin â deddfwriaeth a rheoliadau, yn ogystal â pholisïau a gweithdrefnau a osodir gan y corff llywodraethu neu’r awdurdod lleol. Mae’r prif ofynion hyn yn unigryw i benaethiaid ac yn tanlinellu eu rôl fel yr unigolyn sy’n atebol am gydymffurfedd statudol ac atebolrwydd yr ysgol gyfan i’r awdurdod lleol a’r corff llywodraethu.

Addysgu

- 2.20. Mae’n rhaid i benaethiaid “arwain a rheoli addysgu a dysgu drwy’r ysgol gyfan” (paragraff 45.4), gan gynnwys sicrhau bod athro cymwysedig yn cael ei neilltuo yn yr amserlen i bob dosbarth neu grŵp o ddisgyblion. Dyletswydd arweinyddiaeth ysgol gyfan yw hon, sy’n gofyn am oruchwylio cyflwyno’r cwricwlwm, ansawdd addysgu, ac amserlennu. Mae’n bosibl y bydd gan benaethiaid gyfrifoldebau addysgu hefyd (paragraff 45.5), ac, os felly, bydd ganddynt yr hawl i gael amser rhesymol i ganolbwyntio ar gyfrifoldebau arwain a rheoli (paragraff 46.2).
- 2.21. Mae dyletswyddau addysgu athrawon yn canolbwyntio ar y dosbarthiadau a neilltuydd iddynt. Mae’n rhaid iddynt “gynllunio ac addysgu gwersi” yn unol â disgwyliadau’r cwricwlwm (paragraff 49.2), asesu ac adrodd ar gynnydd disgyblion (paragraff 49.3), a chymryd rhan mewn trefniadau i baratoi disgyblion ar gyfer arholiadau (paragraff 49.4).

Iechyd, diogelwch, a disgyblaeth

- 2.22. Mae’n rhaid i benaethiaid “hyrwyddo diogelwch a lles disgyblion a staff” (paragraff 45.6) a “sicrhau trefn a disgyblaeth dda ymhlith disgyblion a staff” (paragraff 45.7). Mae’r dyletswyddau hyn yn adlewyrchu cyfrifoldeb am ddiogelu ac arweinyddiaeth sefydliadol sy’n ymestyn ar draws yr ysgol gyfan.
- 2.23. Mae’n ofynnol i athrawon “hyrwyddo diogelwch a lles disgyblion” (paragraff 49.8) a chynnal disgyblaeth ymhlith y disgyblion maen nhw’n eu haddysgu (paragraff 49.9). Nid yw athrawon yn gyfrifol am les staff na systemau ymddygiad ysgol gyfan.

Rheoli staff ac adnoddau

- 2.24. Mae gan benaethiaid gyfrifoldeb rheoli ysgol gyfan. Mae’n rhaid iddynt “arwain, rheoli, a datblygu’r staff” (paragraff 45.8), gwerthuso a rheoli perfformiad, cynghori ar argymhellion ynglŷn â chyflog (paragraff 45.9), “trefnu a lleoli adnoddau yn yr ysgol” (paragraff 45.10), a chynnal perthnasoedd ag undebau llafur a chymdeithasau staff (paragraff 45.12). Maen nhw hefyd yn gyfrifol am arwain a rheoli eu staff gan roi sylw priodol i’w “lles a’u disgwyliadau dilys, gan gynnwys y disgwyliad ynghylch

cydbwysedd iach rhwng gwaith ac ymrwymadau eraill” (paragraff 45.13).

- 2.25. Mae dyletswyddau rheoli athrawon yn ymwneud â goruchwyllo staff a neilltuwyd iddynt (paragraff 49.10) a chyfrannu at weithgareddau recriwtio a datblygiad proffesiynol (paragraff 49.11). Cânt “drefnu adnoddau a ddirprwywyd iddynt” (paragraff 49.12), ond nid ydynt yn rheoli cyllideb yr ysgol nac yn dyrannu staff.

Datblygiad proffesiynol

- 2.26. Mae’n ofynnol i benaethiaid “hyrwyddo cyfranogiad staff mewn datblygiad proffesiynol parhaus perthnasol” (paragraff 45.14) a chymryd rhan mewn trefniadau ar gyfer gwerthuso a datblygiad proffesiynol aelodau staff eraill (paragraffau 45.15–45.16). Mae’r cyfrifoldebau hyn yn gyfystyr â chyfrifoldeb trosfwaol am ddatblygu’r gweithlu yn eu hysgolion.
- 2.27. Mae rolau athrawon yn canolbwyntio’n bennaf ar eu hymarfer eu hunain, yn hytrach nag arwain datblygiad proffesiynol parhaus ysgol gyfan. Mae’n rhaid iddynt gymryd rhan mewn trefniadau i werthuso eu datblygiad proffesiynol eu hunain (paragraffau 49.13–49.14) ac efallai byddant yn cyfrannu at ddatblygu aelodau staff eraill.

Cyfathrebu

- 2.28. Mae penaeithiaid yn gyfrifol am ymgynghori a chyfathrebu â’r corff llywodraethu, staff, disgyblion, rhieni, a gofalwyr (paragraff 45.17). Mae hyn yn adlewyrchu eu rôl llywodraethu ac arwain, a’u hatebolrwydd i lawer o randdeiliaid.
- 2.29. Mae’n ofynnol i athrawon gyfathrebu â disgyblion, rhieni, a gofalwyr (paragraff 49.15), ond nid oes ganddynt rôl ffurfiol mewn adrodd i gyrff llywodraethu neu gynrychioli’r ysgol i randdeiliaid ehangach.

Gweithio gyda chydweithwyr a gweithwyr proffesiynol perthnasol eraill

- 2.30. Mae’n rhaid i benaethiaid “gydlafurio a gweithio gyda chydweithwyr a gweithwyr proffesiynol perthnasol eraill yn yr ysgol a thu hwnt i’r ysgol, gan gynnwys cyrff ac asiantaethau allanol perthnasol” (paragraff 45.18), sy’n dangos pwyslais strategol eu rôl.
- 2.31. Mae athrawon yn cydlafurio â chydweithwyr a gweithwyr proffesiynol perthnasol hefyd (paragraff 49.16). Mae eu cydweithio’n ymwneud fel arfer â dysgu disgyblion ac ymarfer ystafell ddosbarth, yn hytrach na gwaith partneriaeth strategol.

Lwfansau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu

- 2.32. Ceir dyfarnu taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) i athrawon, sy’n cydnabod ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol parhaus y tu hwnt i’r rhai a ddisgwylir gan athro dosbarth. Mae paragraff 20 DCAAY(C) yn nodi y ceir dyfarnu CADau am sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel yn parhau i gael eu cyflenwi. Fe allai rolau CAD gynnwys arwain, rheoli, a datblygu pwnc neu faes cwricwlwm neu arfer rheolaeth ddirprwyedig neu swyddogaethau arwain. Mae’r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys arweinyddiaeth a chyfraniad strategol, ond cyfrifoldebau dirprwyedig ydynt o fewn maes penodedig o strwythur yr ysgol. Er eu bod yn gyfrifol ac yn atebol am y maes

penodedig, nid oes ganddynt yr atebolrwydd ysgol gyfan na'r cyfrifoldeb strategol cyffredinol a osodir ar benaethiaid.

Dirprwyo

- 2.33. Ceir dirprwyo cyfrifoldebau proffesiynol pennaeth i ddirprwy bennaeth, pennaeth cynorthwyol, neu aelodau eraill o'r staff mewn modd sy'n gyson â'u hamodau cyflogaeth. Mae'n rhaid i ddirprwyaeth o'r fath ystyried natur a graddau eu cyfrifoldebau rheoli ac mae'n rhaid cynnal cydbwysedd rhesymol rhwng gwaith ac ymrwymïadau eraill ar gyfer pob athro yn unol â pharagraff 50.4, sy'n ymwneud ag oriau gwaith penodedig.
- 2.34. Ceir un eithriad i ddirprwyo dyletswyddau yn gyffredinol. Mae paragraff 45.9 yn datgan y dylai fod "trefniadau clir i gynghori'r corff perthnasol ar argymhellion ynglŷn â chyflog i athrawon, gan gynnwys p'un a ddylai athro yn yr ysgol a wnaeth gais i gael ei dalu ar y raddfa gyflog uwch gael ei dalu ar y raddfa honno." Ceir dirprwyo hyn dim ond os yw'r pennaeth yn absennol o'r ysgol yn unol â pharagraff 47.2, sy'n datgan "os bydd y pennaeth yn absennol o'r ysgol, rhaid i ddirprwy bennaeth gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol i'r graddau ag sy'n ofynnol gan y pennaeth neu'r corff perthnasol neu, yn achos ysgol sefydledig, ysgol wirfoddol a gynorthwyr neu ysgol arbennig sefydledig, y corff llywodraethu."

Egwyliau a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

- 2.35. Mae gan bennaeth yr hawl i egwyl resymol yn ystod pob diwrnod ysgol ac mae'n rhaid iddo drefnu bod unigolyn addas yn ymgymryd â'r cyfrifoldeb am gyflawni ei swyddogaethau fel pennaeth yn ystod yr egwyl honno (paragraff 46.3).
- 2.36. Mae paragraff 51.4 DCAAY(C) yn datgan bod rhaid i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ystyried yr angen i benaethiaid ac athrawon gyflawni cydbwysedd boddhaol rhwng eu dyletswyddau proffesiynol a'u bywydau personol. Wrth wneud hynny, dylent roi ystyriaeth benodol i'r dyletswyddau a osodir ar athrawon sydd dan sylw ym mharagraffau 50.2–50.12, gan gynnwys eu cyfrifoldebau proffesiynol ehangach o dan baragraff 50.7. Mae DCAAY(C) yn cynghori ymhellach y dylai gyrff llywodraethu a phenaethiaid sicrhau y cydymffurfir â'r cyfyngiadau gweithio a amlinellir yn yr WTR (1998).
- 2.37. Mae gan ddirprwy benaethiaid, penaethiaid cynorthwyol, ac athrawon ar yr ystod cyflog ar gyfer ymarferwyr arweiniol yr hawl i egwyl resymol mor agos at ganol pob diwrnod ysgol ag sy'n rhesymol ymarferol.

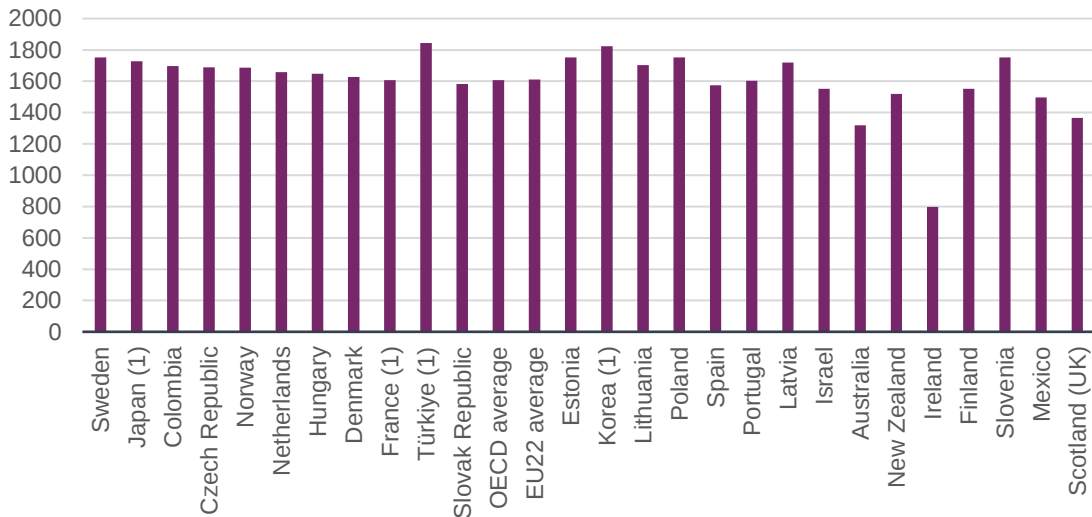
Oriau gwaith arweinwyr ysgolion yng Nghymru a gwledydd eraill

- 2.38. Yn ôl [Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg 2021](#) (Arolwg Cyngor y Gweithlu Addysg, Cymru), adroddodd arweinwyr ysgolion parhaol yng Nghymru eu bod yn gweithio 54 awr yr wythnos, ar gyfartaledd. Dywedodd dros 64% o'r arweinwyr ysgolion nad oeddent yn gallu rheoli eu llwyth gwaith o fewn eu "horïau cytunedig". Cynhaliwyd yr arolwg hwn yn ystod y pandemig COVID-19, ac roedd yn cynnwys cyfnod pan oedd ysgolion "dan gyfyngiadau symud". Nid oedd arolwg blaenorol 2016

yn cynnwys dadansoddiad wedi'i ddadgyfuno ar gyfer arweinwyr ysgolion yn benodol, felly ni ellir cymharu'n uniongyrchol â'r flwyddyn honno.

- 2.39. Canfu astudiaeth o les a straen arweinwyr ysgolion yn ystod y pandemig COVID-19 fod arweinwyr yng Nghymru yn gweithio 55 awr yr wythnos, ar gyfartaledd, yn ystod y cyfnod hwn, a bod 79% yn gweithio mwy na 50 awr ([Marchant et al., 2024](#)). Adroddodd ychydig dros hanner (55%) fod hyn yn fwy na'u llwyth gwaith cyn y pandemig, sy'n dangos oriau gwaith uchel cyn cyfnod yr astudiaeth, hefyd.
- 2.40. Yn Lloegr, mae astudiaeth [Bywydau Gwaith Athrawon ac Arweinwyr](#) yr Adran dros Addysg yn astudiaeth hydredol sy'n parhau am bum mlynedd o leiaf, hyd at 2026. Bwriedir iddi roi darlun cynrychioliadol o brofiadau athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion gwladol yn Lloegr. Nod yr astudiaeth yw archwilio materion yn ymwneud â chyflenwi, recriwtio a chadw athrawon yn y gweithlu addysgu ac arweinyddiaeth ysgolion yn Lloegr. Bwriedir i'r astudiaeth wella'r sylfaen dystiolaeth ynglŷn â phrofiad athrawon ac arweinwyr o weithio mewn ysgolion gwladol yn Lloegr a helpu'r Adran dros Addysg (DfE) i lunio polisiau sy'n cefnogi athrawon ac arweinwyr yn well. Mae ei hastudiaeth ton 3, a gynhaliwyd yn 2024, yn adrodd bod arweinwyr ysgolion yn gweithio 56.6 awr yr wythnos, ar gyfartaledd, yn 2024. Mae hyn ychydig yn is nag yn 2023 (57.4 awr yr wythnos), ac yn unol â 2022 (56.8 awr yr wythnos).
- 2.41. Daw'r rhan fwyaf o'r wybodaeth yng ngweddill yr adran hon o adroddiad Education at a Glance 2022 y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), sy'n cynnwys data am oriau gwaith arweinwyr yng ngwledydd yr OECD a gwledydd partner ([OECD, 2022](#)). Er bod y data hwn yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol am yr hyn a ddisgwylir gan athrawon, ac i ba raddau y mae oriau gwaith wedi'u rhagnodi mewn dogfennau statudol, mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli'r data. Mae'r diffiniad o 'amser gweithio' yn amrywio yn ôl awdurdodaeth, ac fe allai gyfeirio at leiafswm oriau, uchafswm oriau, neu oriau nodweddiadol. Felly, mae'n anodd cymharu'n uniongyrchol. Nid yw oriau gwaith gwirioneddol yn cael eu cyfleu mewn data swyddogol, yn gyffredinol. Yn olaf, cyhoeddwyd data diweddaraf yr OECD ar oriau gwaith arweinwyr yn adroddiad Education at a Glance 2022 (gyda data o 2021), gan nad oedd adroddiadau 2023 a 2024 yn cynnwys y data hwn. Yn yr un modd ag adroddiadau eraill yr OECD, nid yw data o Gymru wedi'i ddadgyfuno o Loegr.
- 2.42. Mae llawer o wledydd yr OECD a gwledydd partner yn diffinio amser gweithio statudol penaeithiad o dan reoliadau perthnasol neu gontractau ar y cyd neu unigol. Mae penaeithiad yn gweithio 43-44 wythnos y flwyddyn, ar gyfartaledd. Nid yw oriau cyfartalog y flwyddyn yn amrywio llawer ar draws y lefelau cynradd ac uwchradd, gyda'r oriau uchaf (1,613) ar lefel gynradd a'r isaf (1,608) ar lefel uwchradd uchaf. Mae oriau cyfartalog ychydig yn uwch ar y lefel cyn-gynradd, sef 1,648. Mae oriau gwaith ar eu huchaf yn Nhwrcei, sef 1,844 awr, ac ar eu hisaf ym Mecsico (ar y lefel cyn-gynradd) ac Iwerddon (ar y lefelau cynradd ac uwchradd isaf ac uchaf). Fodd bynnag, mae ystadegau'r OECD yn dangos y gallai'r ffigur swyddogol ar gyfer Iwerddon fod yn is o lawer na'r oriau gwirioneddol a weithiwyd.

Ffigur 1. Amser gweithio penaeithiad ysgolion uwchradd uchaf ar ffurf oriau y flwyddyn, 2021, ar gyfer gwledydd perthnasol y mae data ar gael ar eu cyfer (Ffynhonnell: Education at a Glance 2022, OECD)



(1) Mae gofynion amser gweithio athrawon yn cyfeirio at ofynion amser gweithio gweision sifil.

- 2.43. Mewn sawl awdurdodaeth, gan gynnwys Korea, Japan, Portiwgal, a Thwrci, mae oriau penaethiaid yn cael eu llywodraethu gan reoliadau sy'n berthnasol i weision sifil eraill, naill ai ar lefel genedlaethol neu awdurdod lleol.
- 2.44. Mae Cymru (ynghyd â Lloegr) yn un o nifer fach o awdurdodaethau (sydd hefyd yn cynnwys cymuned Fflandrys (Gwlad Belg), y rhan fwyaf o Länder (taleithiau ffederal) yn yr Almaen, Gwlad Groeg, yr Eidal, a Lwcsembwrg) lle nad yw oriau gwaith ar gyfer penaethiaid wedi'u diffinio.

Gofynion i weithio yn ystod diwrnodau cau ysgolion

- 2.45. Ar draws awdurdodaethau'r OECD, mae'r amser gweithio statudol ar gyfer penaethiaid yn cynnwys gofyniad i weithio yn ystod gwyliau tymhorol myfyrwyr (disgyblion) mewn oddeutu dwy ran o dair o'r awdurdodaethau yr oedd data ar gael ar eu cyfer. Mae'r amser sy'n ofynnol yn amrywio o un wythnos yn yr Alban, Awstria, a'r Iseldiroedd (lle mae hyn wedi'i gyfyngu i amgylchiadau arbennig ar gais y cyflogwr), i ddeg wythnos yn Nhwrchi.
- 2.46. Er efallai nad yw gweithio yn ystod diwrnodau cau ysgolion wedi'i ddatgan yn benodol yn rheoliadau'r traean arall o wledydd, fe allai penaethiaid weithio yn ystod y cyfnod hwn o hyd y tu allan i'w horiau statudol.

Amser addysgu penaethiaid

- 2.47. Mae'r graddau y disgwylir i benaethiaid gyflawni cyfrifoldebau addysgu yn amrywio. Pan fydd addysgu'n rhan o rolau penaethiaid, fe all fod yn wirfoddol neu'n ofyniad sylfaenol. Fel arfer, penderfynir ar hyn yn seiliedig ar ffactorau gan gynnwys lefel a maint yr ysgol, ac ystyriaethau economaidd-gymdeithasol.
- 2.48. Ymhlith y 29 o wledydd/cyfranogwyr y mae gwybodaeth ar gael amdanynt ar lefel cyn-gynradd, mae'n ofynnol i'r holl benaethiaid addysgu mewn saith gwlad, ac mae'n ofynnol i rai penaethiaid wneud hynny o dan amgylchiadau penodol mewn wyth gwlad arall. Mae'n ofynnol i rai penaethiaid cynradd addysgu mewn mwy na hanner y

gwledydd y mae data ar gael ar eu cyfer (19 o 34 o wledydd). Mae cyfrifoldebau addysgu'n dod yn llai cyffredin ar gyfer penaethiaid ar lefel uwchradd (rhaglenni cyffredinol). Ar y lefel hon, mae'n ofynnol i bob pennaeth addysgu mewn chwe gwlad yn unig; a rhai penaethiaid mewn 10 gwlad arall y mae data ar gael ar eu cyfer. Mae penaethiaid yn rhydd i addysgu yn ôl eu disgrisiwn mewn chwe gwlad, ac nid yw'n ofynnol iddynt addysgu mewn 12 gwlad.

- 2.49. Yn nodweddiadol, nid yw gwledydd yn gosod oriau addysgu penodol ar gyfer penaethiaid; yn lle hynny, maen nhw'n diffinio lleiafswm ac uchafswm oriau addysgu. Fel arfer, mae uchafswm oriau addysgu oddeutu un rhan o bump o gyfanswm yr oriau gwaith.
- 2.50. Yng Nghymru (fel yn Lloegr), mae DCAAY(C) yn nodi bod addysgu'n un o ystod o ddyletswyddau proffesiynol efallai y bydd rhaid i bennaeth ymgymryd â nhw, ond nid oes cyfyngiadau nac oriau penodol wedi'u neilltuo.

Y Rheoliadau Amser Gwaith (1998)

- 2.51. Cynorthwywyd CACAC gan friff cyfreithiol i wella ei ddealltwriaeth o'r Rheoliadau Amser Gwaith (WTR) (1998) a sut gallent fod yn berthnasol i arweinwyr ysgolion yng Nghymru.
- 2.52. Mae adran 4(1) yr WTR (1998) yn gosod cyfyngiad o 48 awr ar yr uchafswm oriau gwaith wythnosol cyfartalog. Gall gweithwyr weithio mwy na 48 awr mewn unrhyw wythnos o hyd, ar yr amod nad yw'r cyfartaledd wythnosol cyffredinol a fesurir ar hyd y cyfnod cyfeirio priodol o 17 wythnos yn fwy na 48 awr. Mae rhai categorïau gweithwyr wedi'u heithrio, gan gynnwys y rhai sydd wedi optio allan o dan reoliad 5 yr WTR (1998) a'r rhai sydd ag amser heb ei fesur, fel y rhai sydd â phwerau penderfynu ymreolaethol, a amlinellir o dan reoliad 20 yr WTR (1998).
- 2.53. Mae gweithwyr sydd â phwerau penderfynu ymreolaethol, h.y., sy'n gallu rheoli'r oriau maen nhw'n eu gweithio ac nad yw eu hamser yn cael ei fonitro na'i bennu gan eu cyflogwr, wedi'u heithrio o gyfyngiadau ar amser gweithio wythnosol cyfartalog. Nid yw'r eithriad hwn yn berthnasol i weithwyr y mae'n ofynnol iddynt weithio "oriau craidd" penodol neu fod yn y gwaith am gyfnod penodol yn rhan o'u contract.
- 2.54. Mae paragraffau 50.2 a 50.5 DCAAY(C) yn datgan bod rhaid i athrawon a gyflogir yn llawn amser fod ar gael i weithio 195 diwrnod y flwyddyn ac ar amserau ac mewn mannau a bennir gan y pennaeth/cyflogwr am 1,265 awr drwy gydol y flwyddyn ysgol. Nid yw'r darpariaethau hyn yn berthnasol i benaethiaid, dirprwy benaethiaid, penaethiaid cynorthwyol, nac ymarferwyr arweiniol (paragraff 50.4). Gan nad oes gan y rolau a amlinellir ym mharagraff 50.4 oriau craidd ac nad yw'n ofynnol iddynt ychwaith fod yn y gwaith am gyfnod penodedig, byddai hyn yn cefnogi'r casgliad "nad yw hyd ei amser gweithio yn cael ei fesur na'i bennu o flaen llaw" (rheoliad 20 yr WTR (1998)), a bod y categorïau hyn wedi'u heithrio o'r rheoliad.
- 2.55. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd gan ddirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol lai o ymreolaeth dros eu hamserlenni. Fe allai eu hamserau gwaith a'u presenoldeb yn yr ysgol gael eu rhagnodi gan y pennaeth. Yn yr achos hwn, mae'n bosibl y byddai ganddynt rywfaint o amser gwaith sy'n cael ei fesur a rhywfaint nad

yw'n cael ei fesur. Fe allai hyn olygu bod dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, ac ymarferwyr arweiniol, y tu allan i gwmpas yr eithriad ar gyfer darparu'r cyfyngiad ar uchafswm oriau gwaith wythnosol cyfartalog a amlinellir yn yr WTR (1998).

Amodau gwasanaeth arweinwyr ysgolion ledled y Deyrnas Unedig ac Iwerddon

Yr Alban

- 2.56. Yn yr Alban, mae athrawon amser llawn, gan gynnwys arweinwyr, dan gontract ar gyfer wythnos waith 35 awr, sy'n cyfateb i 1,365 awr y flwyddyn. Yng Nghymru, mae'n ofynnol i athrawon a gyflogir yn amser llawn fod ar gael i weithio 1,265 awr y flwyddyn (paragraff 50.5 DCAAY(C)).
- 2.57. Canfu [astudiaeth AHDS](#) yn 2025 o 1,252 o arweinwyr ysgolion yn yr Alban fod penaethiaid yn adrodd eu bod yn gweithio 53.8 awr yr wythnos ar gyfartaledd, sy'n dangos bod rhwystrau sy'n atal penaethiaid yn yr Alban rhag cwblhau eu gwaith o fewn yr wythnos 35 awr.
- 2.58. Mae cyflogau arweinwyr yn yr Alban yn dechrau'n uwch nag yng Nghymru, gyda [graddfeydd dirprwy benaethiaid a phenaethiaid](#) yn dechrau ar £62,556 yn 2024. Mae'r raddfa Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid yn cynnwys 19 pwynt yn unig, gan godi i uchafswm o £115,539. Yng Nghymru, fe allai penaethiaid ar bwynt uchaf y raddfa 43 pwynt ennill £140,685 yn 2024.

Lloegr

- 2.59. Mae cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn Lloegr yn debyg i'r rheiny yng Nghymru, o ystyried bod gan DCAAY gysylltiad agos â DCAAY(C). Mae'r trefniadau gwyliau blynyddol yr un fath ag yng Nghymru hefyd, h.y., nid yw gwyliau blynyddol yn cael eu nodi'n benodol.
- 2.60. Nododd paragraff 2.37 fod arweinwyr ysgolion yn gweithio 56.6 awr yr wythnos ar gyfartaledd yn 2024. Yn Lloegr, mae [tasglu lleihau llwyth gwaith](#) yr Adran dros Addysg wedi cael ei sefydlu i gefnogi uchelgais y llywodraeth i leihau oriau gwaith athrawon ac arweinwyr bum awr yr wythnos o fewn tair blynedd (yn dechrau yn 2023).

Gogledd Iwerddon

- 2.61. Mae cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Ngogledd Iwerddon yn cael eu llywodraethu gan fframwaith a negodir gan y Pwyllgor Negodi Athrawon (Ysgolion) (TNC) a'r Adran Addysg (Gogledd Iwerddon).
- 2.62. Mae gan athrawon dosbarth [ddarpariaeth amser gweithio cyfeiriedig o 1,265 awr y flwyddyn](#). Mae hyn yn cynnwys amser Cynllunio, Paratoi ac Asesu, ond nid yw'n cynnwys amser a dreulir oddi ar safle'r ysgol yn paratoi a marcio gwersi. Mae cytundeb llwyth gwaith mis Ebrill 2024 yn datgan *"Ni ellir cyfarwyddo Athro i ymgymryd â dyletswyddau y tu hwnt i 1,265 awr ar 195 diwrnod. Fodd bynnag, mae ysgolion bob amser wedi dibynnu ar ymrwymiad gan Athrawon y tu hwnt i'r gofyniad sylfaenol cyfreithiol ac nid yw'r arweiniad hwn yn newid hyn. Byddai'n amhosibl i ysgolion, er*

enghraifft, gynnwys yr holl amser y mae Athrawon yn ei ymroi ar hyn o bryd i weithgareddau fel gemau, drama, cerddoriaeth a thripiâu ysgol o fewn 1,265 awr Athrawon. Er hynny, mae graddau'r ymrwymiad hwn yn fater i bob Athro ei benderfynu ei hun.” Nid yw arweinwyr ysgolion (Prifathrawon ac Is-brifathrawon) yn ddarostyngedig i amser gweithio penodedig, yn debyg i'r trefniadau yng Nghymru a Lloegr. Nid yw gwyliau blyneddol wedi'u diffinio ychwaith.

- 2.63. Mae diffyg tystiolaeth ynglŷn ag oriau gwaith gwirioneddol arweinwyr ysgolion yng Ngogledd Iwerddon.
- 2.64. Yn 2025, roedd cyflogau arweinwyr yng Ngogledd Iwerddon yn amrywio o £49,840 (neu £56,241 ar gyfer Prifathrawon) i £137,905.

Gweriniaeth Iwerddon

- 2.65. Er nad yw Gweriniaeth Iwerddon o fewn y Deyrnas Unedig, ystyrir ei bod yn berthnasol ei chymharu â Chymru, yn enwedig o ystyried y gofynion ieithyddol tebyg.
- 2.66. Yn debyg i Ogledd Iwerddon, Cymru, a Lloegr, nid yw oriau gwaith Prifathrawon ysgolion yn cael eu nodi'n benodol.
- 2.67. Bydd gan bob [ysgol â phrifathro sy'n addysgu](#) 37 diwrnod rhyddhau ym mlwyddyn ysgol 2025/26, a bydd gan y rhai hynny sydd ag un dosbarth arbennig 4 diwrnod rhyddhau ychwanegol ym mlwyddyn ysgol 2025/26. Mae hyn yn golygu bod amser addysgu wedi'i ddiffinio ar gyfer prifathrawon sy'n addysgu.
- 2.68. Nid yw gwyliau blyneddol wedi'u nodi'n benodol ychwaith. Mae'n werth nodi bod y flwyddyn ysgol yn fyrrach yng Ngweriniaeth Iwerddon, gan fod ysgolion uwchradd ar agor 166 diwrnod y flwyddyn ac ysgolion cynradd ar agor 182 diwrnod.
- 2.69. [Telir lwfans ychwanegol](#) i brifathrawon ar ben graddfa gyflog safonol, sy'n amrywio hyd at €84,565 (tua £74,584). Uchafswm y Lwfans Prif Athro ar y lefel ôl-gynradd yw €52,434 (tua £46,245). Dyrennir ystod o lwfansau ychwanegol hefyd yn seiliedig ar ffactorau gan gynnwys nifer y disgyblion, daearyddiaeth (lleoliad ar ynys neu mewn ardal Gaeltacht [lle siaredir Gwyddeleg]), addysgu trwy gyfrwng y Wyddeleg, a hyd gwasanaeth.

3. Ymatebion Ymgynghori

- 3.1. Mae Pennod 3 yn crynhoi'r cyflwyniadau ysgrifenedig a'r dystiolaeth lafar a roddwyd i CACAC gan yr ymgynghoreion.

Oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt)

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.2. Nododd Llywodraeth Cymru fod y darpariaethau presennol yn [Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol \(Cymru\) \(DCAAY\(C\)\) 2025](#) yn caniatáu i gyrrff priodol arfer disgrisiwn wrth bennu sut y dylid gweithredu cyfyngiadau ar amser gweithio.
- 3.3. Amlygodd Llywodraeth Cymru fod darpariaethau'r WTR (1998) yn berthnasol i bob aelod o staff, gan gynnwys arweinwyr. Credai y gellid egluro'r hawliadau hyn yn well ar gyfer arweinwyr yn benodol trwy ddiwygio paragraff 46.1 (sy'n ymwneud â'r hawliau a roddir i benaethiaid) i gynnwys cyfeiriad at ddarpariaethau paragraff 51, gan fewnosod "oni bai y darperir ar ei gyfer yn benodol yn eu contract cyflogaeth neu rywle arall yn DCAAY(C), bydd gan benaethiaid cynorthwyol, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid yr hawliau a roddir ym mharagraff 51."
- 3.4. Yn ei thystiolaeth, amlygodd Llywodraeth Cymru bwysigrwydd rhoi eglurder i arweinwyr ysgolion ynglŷn â chyfnodau gorffwys di-dor. Er y cydnabyddir efallai y bydd angen gweithio ar y penwythnos ac yn ystod y gwyliau weithiau i helpu ysgolion i weithredu'n effeithiol, pwysleisiodd Llywodraeth Cymru fod angen terfynau mwy eglur ynglŷn ag amser i ffwrdd wedi'i neilltuo.
- 3.5. O ran oriau gwaith gwarantedig, roedd Llywodraeth Cymru o'r farn y gallai cyflwyno cyfyngiadau rhagnodol gael effaith sylweddol ar y llwyth gwaith a materion staffio: *"Rwy'n credu ein bod ni'n ceisio osgoi sefyllfa lle mae oriau gwaith yn cael eu rhagnodi'n gaeth iawn... na fydd yn galluogi arweinwyr nac, yn wir, awdurdodau lleol i sicrhau bod eu hysgolion yn cael eu cynnal yn briodol ac yn effeithiol a bod y staff iawn ar waith."* Cydnabu y gallai rhywfaint o ragnodi fod yn briodol, ac roedd o blaid cynorthwyo awdurdodau lleol ac ysgolion i sefydlu trefniadau lleol o fewn fframwaith cenedlaethol sy'n darparu strwythur yn ogystal â hyblygrwydd ar gyfer gwahanol gyd-destunau ysgolion.
- 3.6. Nododd Llywodraeth Cymru ei bod yn dibynnu ar CACAC i gynnig datrysiadau posibl yn y maes hwn. Pwysleisiodd y byddai angen i unrhyw argymhellion gael eu hystyried yng nghyd-destun y penderfyniadau y mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol eu gwneud wrth flaenoriaethu cyllid ar gyfer addysg ochr yn ochr â gwasanaethau cyhoeddus eraill.

Safbwynt cyffredinol yr ymgynghoreion

- 3.7. Roedd yr undebau yr ymgynghorwyd â nhw yn frwd o blaid cyfyngiadau ar oriau gwaith gwarantedig ar gyfer arweinwyr ysgolion i sicrhau bod oriau gwaith yn ffafriol i'w lles. Nododd sawl un yr amcangyfrifir bod arweinwyr ysgolion yn Lloegr yn gweithio tua 57 awr yr wythnos. Nododd NAHT fod oriau gwaith afresymol yn elfen ddisgwyliedig o rolau arweinyddiaeth ar hyn o bryd a bod angen mynd i'r afael â hynny. Nododd NAHT

ac ASCL Cymru fod arweinwyr ysgolion wedi bod yn ymgymryd fwyfwy â chyfrifoldebau a gyflawnwyd gan awdurdodau lleol gynt. Roeddent yn priodoli hyn i bwysau ariannol o fewn awdurdodau lleol a disgwyliad y bydd arweinwyr ysgolion yn ymgymryd â'r cyfrifoldebau hynny. Fodd bynnag, mynegodd yr ymgynghoreion safbwyntiau gwahanol ynglŷn â'r model mwyaf priodol ar gyfer cyfyngu ar oriau ac amlygwyd ystyriaethau ymarferol, strwythurol, a diwylliannol sylweddol a fyddai'n effeithio ar weithredu.

- 3.8. Roedd CLILC yn cefnogi egwyddor oriau gwaith gwarantedig, ond mynegodd nifer o bryderon. Amlygodd ganlyniadau anfwriadol posibl ar gyfer recriwtio a chadw, yn enwedig mewn cyd-destunau lle nad yw rolau uwch mewn rhannau eraill o awdurdod lleol yn elwa o amddiffyniadau o'r fath, a allai wneud rhai swyddi'n llai deniadol ac yn fwy anodd eu llenwi. Nododd hefyd y gallai ysgolion llai wynebu heriau ymarferol wrth ymateb i faterion brys neu annisgwyl. Yn ogystal, mynegwyd pryderon ynglŷn â'r effaith bosibl ar lwyth gwaith, cyflog, a'r cymorth sy'n ofynnol i arweinwyr fodloni safonau proffesiynol, yn ogystal â pherygl y gallai gofynion llwyth gwaith aros yn uchel er gwaethaf cyfyngiadau ar oriau, a allai effeithio ar les arweinwyr ysgolion. At ei gilydd, argymhellodd CLILC fod oriau gwaith gwarantedig yn cael eu hystyried yn rhan o strategaeth ehangach sy'n mynd i'r afael â recriwtio a chadw staff, llwyth gwaith, a lles.

Eglurder a manwl gywirdeb geiriad statudol

- 3.9. Amlygodd sawl ymgynghorai fod y geiriad presennol yn DCAAY(C) yn rhy amwys ac agored i'w dehongli. Nododd UCAC fod rhaid i arweiniad fod yn glir ac yn ddiamwys er mwyn osgoi dehongliadau gwahanol o dermau fel 'rhesymol'. Mewn tystiolaeth lafar, dywedodd Community Cymru, NEU, NASUWT, NAHT, ac ASCL Cymru hefyd fod y geiriad presennol yn DCAAY(C) yn rhy amwys. Roedd yr ymgynghoreion yma o'r farn bod hyn yn ymwneud â materion fel oriau gwaith penodol, cyfrifoldebau arweinwyr, a disgwyliadau ynglŷn â dirprwyo.

Y modelau a ffefrir ar gyfer cyfyngu ar oriau gwaith

- 3.10. Cynigiodd yr ymgynghoreion ystod o ddulliau o weithredu oriau gwaith gwarantedig. Roedd UCAC, NAHT, ASCL Cymru, NASUWT, a NEU eisiau i DCAAY(C) gael ei diwygio i ddileu disgwyliadau penagored a chynnwys cyfyngiadau uchaf diffiniedig ar oriau gwaith arweinwyr. Cynigiodd UCAC nodi diwrnodau y flwyddyn fel bod amser gweithio arweinwyr yn cyd-fynd yn agosach ag amser gweithio athrawon, gan awgrymu uchafswm o 200 o ddiwrnodau y flwyddyn. Awgrymodd ASCL Cymru fodel haenog lle y byddai gan wahanol lefelau arweinyddiaeth wahanol gyfyngiadau, gyda phenaethiaid ar y lefel uchaf yn 'gweithio'n ôl' i 1,265 awr dros 195 o ddiwrnodau ar gyfer rolau eraill. Cynigiodd ddefnyddio data'r OECD i nodi meincnod priodol. Ni nododd NAHT na NEU fodel penodol, ond roeddent yn cefnogi egwyddor cyflwyno cyfyngiadau. Roedd Community Cymru o blaid cynnwys amddiffyniadau yn erbyn oriau gwaith "eithafol", ond roedd yn ffafrio trefniadau a bennir yn lleol yn hytrach na chyfyngiad statudol.
- 3.11. Roedd yr Eglwys yng Nghymru yn ffafrio model sy'n nodi diwrnodau blynyddol yn hytrach nag oriau y dydd neu'r wythnos. NASUWT oedd yr unig ymgynghorai i alw'n

benodol am wythnos waith 35 awr ar gyfer arweinwyr ysgolion, gan gyfeirio at dystiolaeth o'r Alban ynglŷn ag oriau gwaith is a llai o fwriad i adael y proffesiwn. Yn ei thystiolaeth lafar, dywedodd NASUWT: *“mae wedi grymuso [arweinwyr yn yr Alban] mewn gwirionedd, a chreu'r fframwaith angenrheidiol iddynt gael trafodaethau trefniadaethol a gweithredol manwl yn eu hysgolion am y gwir dasgau craidd y mae eu angen gwneud, oherwydd os oes wythnos waith 35 awr ar y mwyaf, nid oes nifer ddi-ben-draw o oriau ar gael, felly gadewch i ni ganolbwyntio ar y rheiny.”*

Heriau gweithredu ymarferol a gweithredol

- 3.12. Cyfeiriodd ymgynghoreion at sawl mater ymarferol a allai effeithio ar sut mae cyfyngiadau ar oriau gwaith yn gweithredu'n ymarferol. Pwysleisiodd UCAC fod rhaid i unrhyw fodel beidio â chreu amwysedd rhwng rolau unigol athrawon ac arweinwyr. Dadleuodd NAHT y dylai oriau gwaith gwarantedig fod yn berthnasol yn ystod y tymor yn unig ac na ddylent arwain at unrhyw ofyniad i weithio y tu allan i'r oriau hynny yn ystod gwyliau'r ysgol. Mewn tystiolaeth lafar, dywedodd Community Cymru y gallai oriau gwarantedig wythnosol penodedig achosi problemau oherwydd bod y llwyth gwaith yn codi a gostwng ar hyd y flwyddyn ysgol; mae dechrau'r flwyddyn academiaidd yn gyson fwy heriol, er enghraifft. Dywedodd, *“y broblem rydyn ni'n ei gweld â'r rhestr ddyletswyddau yw nad yw'n cael ei egluro bod rhaid i'r pennaeth wneud yr holl bethau hyn, ond, trwy eithriad, nid yw'n cael ei egluro ychwaith y gall y pennaeth dirprwyo'r dyletswyddau hyn. Felly, bydd rhai penaethiaid, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd mwy o faint, yn dirprwyo llawer o'r dyletswyddau hyn i bobl sy'n agosach i'r gwaith hwnnw. Ac eto mewn rhai o'r ysgolion llai o faint, lle na ellir dirprwyo cymaint, efallai, mae'r pennaeth yn teimlo bod rhaid iddo ymgymryd â phob un ddyletswydd ei hun.”*
- 3.13. Nododd ASCL Cymru nad oedd data cyfredol am oriau gwaith arweinwyr ysgolion ar gael yn gyhoeddus. Awgrymodd y dylid casglu data meincnodi bob blwyddyn neu bob dwy flynedd i fonitro oriau gwaith arweinwyr ysgolion. Fodd bynnag, roedd Llywodraeth Cymru ac NASUWT o'r farn y byddai unrhyw ofynion monitro ychwanegol yn rhoi pwysau ar ysgolion ac arweinwyr.
- 3.14. Amlygodd yr Eglwys yng Nghymru fod cwrdd eang cyfrifoldebau arweinwyr ysgolion yn gallu gwneud dirprwyo cynhwysfawr yn anodd, a mynegodd bryderon ynglŷn â chynnal y safonau a ddisgwylir gan gyrff llywodraethu ac awdurdodau lleol pan fydd dyletswyddau'n cael eu dirprwyo.

Pwysau llwyth gwaith ac ymarferoldeb cydymffurfio

- 3.15. Dadleuodd llawer o'r ymgynghorwyr fod oriau gwaith gormodol yn adlewyrchu pwysau llwyth gwaith systemig ehanagch ac na fyddai cyfyngiadau yn unig yn datrys y mater hwnnw. Nododd NAHT, UCAC, ASCL Cymru, a NEU fod arweinwyr yn adrodd yn aml nad ydynt yn gallu cwblhau eu dyletswyddau o fewn oriau gwaith arferol. Mewn tystiolaeth lafar, esboniodd NEU fod oriau ysgol craidd yn aml yn cael eu dominyddu gan dasgau fel ymgysylltu â rhieni a rheoli cyfleusterau, gan adael nosweithiau, penwythnosau, a gwyliau ar gyfer gwaith arweinyddiaeth strategol. Dywedodd NEU: *“Mae'r rôl honno wedi mynd yn fwy ac yn fwy am lawer o wahanol resymau. Weithiau, mae'n gallu bod oherwydd cyllidebau, ond mae ein harweinwyr yn dweud wrthym*

fwyfwy mai'r rheswm yw oherwydd eu bod yn treulio cymaint o amser ar feysydd eraill. Fe allai fod yn rhyngweithio â myfyrwyr a rhieni, efallai rheoli cyfleusterau, beth bynnag, mae'n lleihau eu gallu i ystyried rheoli o lefel fwy strategol."

- 3.16. Pwysleisiodd yr Eglwys yng Nghymru er bod cydbwysedd dyletswyddau cenedlaethol a disgresiwn lleol yn bwysig, fod yr hyblygrwydd hwn yn aml yn arwain at anghysondeb a llwythi gwaith gormodol, sy'n effeithio'n arbennig ar ysgolion bach lle y gallai uwch arweinwyr fod yn athrawon hefyd. Nododd nad yw llwythi gwaith o'r fath yn cyfateb i adnoddau a bod staffio cyfyngedig yn golygu bod dirprwyo'n amhosibl yn aml. Rhybuddiodd yr ymgynghoreion hyn y gallai cyfyngiadau gwarantedig fod yn aneffeithiol yn ymarferol os nad eir i'r afael â'r llwyth gwaith sylfaenol a chwmpas ehangach y rôl.
- 3.17. Yn yr un modd, adroddodd UCAC fod arweinwyr mewn ysgolion bach iawn yn aml yn gweithredu heb ddirprwyon neu benaethiaid cynorthwyol, sy'n golygu bod yr holl gyfrifoldebau'n syrthio ar bennaeth unigol, gan gynnwys cyfrifoldebau sy'n ymwneud ag anghenion dysgu ychwanegol. Awgrymodd Community hefyd er bod arweinwyr mewn ysgolion mwy o faint yn gallu dirprwyo ar draws tîm staff ac arweinyddiaeth eang, y gallai'r rhai hynny mewn ysgolion llai deimlo bod rhaid iddynt ymgymryd â'r holl ddyletswyddau eu hunain.

Diffinio'r rôl a newidiadau strwythurol i gefnogi llai o oriau

- 3.18. Er mwyn gallu cydymffurfio ag unrhyw gyfyngiadau ar oriau gwaith, cynigiodd rhai ymgynghoreion ddiffiniad mwy eglur o'r rôl a newidiadau strwythurol. Awgrymodd UCAC fandadu cyfrifoldebau na ddylid disgwyl i arweinwyr eu cyflawni. Cyfeiriodd NEU at ei waith ymchwil diweddar a ddangosodd fod llawer o'r arweinwyr yn gryf o blaid hyfforddiant ar gyfer penaethiaid, gan gredu y dylai fod yn hawl i bawb. Archwiliodd yr ymchwil sefydlu diwylliant hyfforddi ym mhob ysgol, yn ddelfrydol gyda phob athro'n cael uchafswm o 80 y cant o oriau cyswllt i'w galluogi i wneud datblygiad proffesiynol ystyrlon. Galwodd NASUWT am gontractau ac asesiadau gorfodol o'r effaith ar lwyth gwaith i gyd-fynd â chyfyngiadau ar oriau gwaith.
- 3.19. Mewn tystiolaeth lafar, awgrymodd CLILC, NAHT, a Community Cymru y dylid adolygu DCAAY(C) i egluro pa dasgau y mae gwir arnynt angen sgiliau a phrofiad pennaeth, er mwyn dileu'r cyfrifoldeb am feysydd fel cyfleusterau a rheoli adnoddau dynol pan allai'r rhain gael eu cyflawni'n rhesymol gan aelodau staff eraill a hyfforddwyd yn briodol. Yn yr un modd, amlygodd NEU a'r Eglwys yng Nghymru faich tasgau gweinyddol, yn enwedig i ysgolion sy'n cael arolygiad gan Estyn neu sy'n ddarostyngedig i fesurau arbennig. Dywedodd CLILC: "*Er mwyn mynd i'r afael â'r materion llwyth gwaith, credaf fod angen i ni feddwl yn gynhwysfawr am yr holl dasgau y gofynnir i arweinwyr ysgolion eu cyflawni mewn ffordd strwythuredig a systemig iawn. Ac fe ddylai unrhyw beth sy'n ddiangen, nad yw'n ychwanegu gwerth at y prosesau ac addysg ein plant a chefnogi ein plant gael ei ddileu.*"

Gweithio'n hyblyg

- 3.20. Nododd NASUWT y gallai trefniadau gweithio hyblyg gael eu hwyluso ymhlith arweinwyr ysgolion os oedd ganddynt oriau gwaith penodol. Cyfeiriodd at rannu swydd fel enghraifft, gan ddweud na fyddai'n bosibl i arweinwyr ysgolion asesu sut i rannu rôl

os nad oedd nifer yr oriau'n benodol. Roedd ASCL Cymru hefyd o'r farn y dylai arweinwyr ysgolion gael eu hystyried ar gyfer cyfleoedd gweithio hyblyg yn unol â Deddfwriaeth Gweithio Hyblyg, ac y dylai Llywodraeth Cymru gynorthwyo ysgolion i weithredu hynny.

Newid diwylliannol

- 3.21. Mewn sesiynau tystiolaeth lafar, roedd yr Eglwys yng Nghymru, Community Cymru, NEU, NAHT, ac ASCL Cymru i gyd yn teimlo er na fyddai oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn datrys materion ehangach yn ymwneud â'r llwyth gwaith yn syth, y byddai'r cam hwn yn cyfrannu at newid diwylliannol trwy ddangos newid i ddisgwyliadau. Dywedodd yr Eglwys yng Nghymru, *"Rwy'n credu y byddai newid yr amodau gwasanaeth yn dangos ymrwymiad go iawn i gefnogi newid diwylliannol. Rwy'n credu ei bod yn neges gref iawn bod lles a chynaliadwyedd arweinwyr yn flaenoriaeth i'r system, ac rwy'n credu bod hynny'n bwysig iawn [...] Rwy'n credu bod rhoi hynny mewn deddfwriaeth ac yna ei gefnogi gydag adnoddau i alluogi penaethiaid i'w wireddu yn hollbwysig. Ond rwy'n credu mai'r neges gref y mae'n ei chyfleu yw bod angen newid diwylliannol a bod y system yn ei gefnogi ac yn gwneud ei orau i'w hwyluso [...] mae'r diwylliant ym mhob ysgol yn wahanol hefyd, ond mae'n rhaid i ddiwylliant ddod o'r brig."*
- 3.22. Nododd NASUWT y byddai graddau dylanwad diwylliannol yn dibynnu ar natur a chryfder y newidiadau a gyflwynir. Roedd yr ymgynghoreion hyn hefyd yn cefnogi ffurfioli'r hawl i ddatgysylltu o fewn DCAAY(C), ar y sail y byddai hyn yn cyfleu neges glir i'r proffesiwn, awdurdodau lleol, a chyrrff llywodraethu ynglŷn ag arferion gwaith a ffiniau derbyniol.

Hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 3.23. Dywedodd Llywodraeth Cymru ei bod yn hollbwysig i bawb gael cyfnodau o orffwys di-dor, a'i bod yn awyddus i arweinwyr wybod pryd y gallant gael cyfnodau o absenoldeb di-dor o'u gwaith. Er ei bod yn cydnabod efallai y bydd angen i rai tasgau gael eu gwneud yn ystod y penwythnos neu gyfnodau gwyliau, dywedodd nad oedd disgwyl i arweinwyr weithio ar y penwythnos ac yn ystod cyfnodau gwyliau, fel mater o drefn.
- 3.24. Yn yr un modd ag oriau gwaith gwarantedig, roedd Llywodraeth Cymru yn betrus ynglŷn â chyflwyno hawl genedlaethol sy'n rhagnodi cyfnodau gwyliau'n gaeth. Pwysleisiodd werth galluogi awdurdodau lleol ac ysgolion i ddatblygu trefniadau lleol o fewn fframwaith cenedlaethol ehangach, gan nodi'r angen i gydbwysu strwythur â hyblygrwydd ar draws cyd-destunau ysgol amrywiol.
- 3.25. Dywedodd Llywodraeth Cymru fod DCAAY(C) yn rhoi digon o gyfle i gyrff priodol bennu sut i sicrhau bod yr hawl warchodedig i wyliau ar gael, ond nododd y gallai hyn gael ei gymhwyso'n anghyson. Amlygodd rôl cyrrff llywodraethu ac awdurdodau lleol wrth fonitro cyfnodau gorffwys a dywedodd ei bod yn ceisio argymhellion gan CACAC ynglŷn â sut gellid cryfhau amddiffyniadau.
- 3.26. Nododd Llywodraeth Cymru hefyd y pwysau llwyth gwaith parhaus ar arweinwyr a

chyfeiriodd at waith ehangach sy'n mynd rhagddo, gan gynnwys y Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu Addysg a datblygiadau sy'n ymwneud â safonau proffesiynol. Dywedodd y byddai angen i unrhyw argymhellion yn ymwneud â'r hawl warchodedig i wyliau gael eu hystyried yng ngoleuni penderfyniadau ehangach am flaenoriaethau cyllido ar draws gwasanaethau cyhoeddus.

Safbwynt cyffredinol yr ymgynghoreion

- 3.27. Roedd y rhan fwyaf o'r undebau yr ymgynghorwyd â nhw yn cefnogi amddiffyniadau cryfach, wedi'u diffinio'n eglur ar gyfer hawl arweinwyr ysgolion i wyliau ac amser gorffwys, gan ddadlau bod y diffyg amddiffyniad penodol ar hyn o bryd yn cyfrannu at ddiffygiad, llesiant gwael, a heriau cadw staff. Gwnaethant alw am leiafswm egwyliu gwarantedig yn ystod cyfnodau cau ysgolion, ffiniau mwy eglur ynglŷn â gweithio ar y penwythnos ac yn ystod gwyliau, a mesurau diogelu i atal cyswllt nad yw'n frys. Pwysleisiodd yr ymgynghoreion hefyd y byddai angen i unrhyw newidiadau sicrhau bod cyfrifoldebau'n cael eu rhannu'n fwy eglur rhwng arweinwyr ysgolion ac awdurdodau lleol, ochr yn ochr â newid diwylliannol i ddisgwyliadau ac arferion cyfathrebu.
- 3.28. Mewn cyferbyniad, roedd CLILC o'r farn bod y trefniadau presennol yn ddigonol at ei gilydd a rhybuddiodd yn erbyn effeithiau anfwriadol ar weithredu a thegwch. Er y nododd y gallai'r hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau gwarantedig gael effaith gadarnhaol ar les arweinwyr, tynnodd sylw at oblygiadau ymarferol a gweithredol, yn enwedig yn ystod cyfnodau allweddol.

Yr awydd am egwyliu neilltuedig gwarantedig yn ystod cyfnodau cau ysgolion

- 3.29. Mynegodd sawl ymgynghorai flaenoriaeth glir am gyfnodau gwyliau a warchodir yn ffurfiol ar gyfer arweinwyr ysgolion. Adroddodd ASCL Cymru fod ei haelodau'n ffafrio gwyliau wedi'u mandadu'n glir ar draul oriau neu ddiwrnodau gwaith cyfeiriedig, a bod y flaenoriaeth hon yn dwysáu yn sgil cyllidebau is a chyfrifoldebau cynyddol. Amlygodd NAHT fod arweinwyr ysgolion wedi gweithredu fel gofalwyr dros dro yn ystod cyfnodau gwyliau oherwydd toriadau i'r gyllideb, a oedd yn golygu bod rhaid iddynt fynd i'r adeilad a chynnal gwiriadau yn ystod cyfnodau cau.
- 3.30. Mynegwyd cefnogaeth gref o blaid cyflwyno egwyliu gwarantedig penodol yn DCAA(C). Cynigiodd NAHT y dylai arweinwyr fod â'r hawl i beidio â bod ar gael i gysylltu â nhw yn ystod pythefnos o wyliau'r haf ac wythnos yn ystod y Nadolig a'r Pasg, heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Argymhellodd ASCL Cymru y dylai lleiafswm egwyliu gwarantedig yn ystod cyfnodau cau ysgolion gael ei gynnwys yn y ddogfen strategol, ac roedd UCAC hefyd yn cefnogi amser gwarchodedig yn ystod gwyliau'r haf, gan nodi bod llawer o'r cyfnod hwn yn cael ei dreulio ar waith paratoi a rheoli canlyniadau myfyrwyr ar hyn o bryd.
- 3.31. Dadleuodd NEU fod absenoldeb hawl warchodedig i wyliau yn cyfrannu'n sylweddol at ddiffygiad a phroblemau cadw staff, gan ddweud mewn tystiolaeth lafar, *"rydyn ni'n gwybod bod argyfwng recriwtio a chadw ac [...] os yw penaethiaid yn diffygio oherwydd bod y llwyth gwaith yn tresmasu ar eu hadegau gwyliau ac yn enwedig eu hamser gyda'r teulu, rwy'n credu bod angen inni roi rhywbeth ar waith ar frys."*

Disgwyliadau o ran gweithio ar y penwythnos ac yn ystod y gwyliau

- 3.32. Adroddodd ASCL Cymru fod gweithio ar y penwythnos yn gyffredin iawn ymhlith ei haelodau. Dywedodd UCAC na ddylid gofyn i athrawon nac arweinwyr weithio ar y penwythnos nac yn ystod gwyliau. Roedd NEU yn cefnogi absenoldeb gwarchodedig, ond pwysleisiodd na ddylai danseilio na disodli'r hawl bresennol i wyliau statudol.

Rôl awdurdodau lleol ac eglurder ynglŷn â chyfrifoldeb

- 3.33. Amlygodd sawl ymgynghorai rôl allweddol yr awdurdod lleol wrth alluogi gwyliau gwarchodedig. Dadleuodd NAHT ac ASCL Cymru y dylai cyfrifoldebau yn ymwneud â rheoli safle a gwaith adeiladu yn ystod y gwyliau gael eu hysgwyddo gan awdurdodau lleol fel landlordiaid, yn hytrach na chael eu trosglwyddo'n ddiodyn i benaethiaid. Dywedodd NAHT, *"Mewn rhai achosion, byddem yn dadlau bod arweinwyr ysgolion yn ymgymryd â chyfrifoldebau statudol nad ydynt yn perthyn iddynt, sy'n gyfrifoldeb i'r awdurdod lleol, er enghraifft, pethau fel rheoli safle a hwyluso atgyweiriadau adeiladau. [...] Ac mae hynny'n newid graddol oherwydd, wyddoch chi, doedd e' byth yn arfer digwydd o'r blaen [...] ynghyd â'r ffaith bod ysgolion ac awdurdodau lleol fel ei gilydd yn cael trafferth ymdopi â sefyllfa ariannol anodd, mae pethau nad ydynt yn statudol, fel cael gofalwr, fel cael rheolwyr eiddo, yn cael eu rhoi o'r neilltu oherwydd bydd arweinwyr ysgolion yn blaenoriaethu athrawon a darparu addysg reng flaen, yn amlwg. Ond mae angen i bobl eraill gyflawni'r rolau hynny o hyd, ac arweinwyr ysgolion yw'r rhai sy'n ymgymryd â'r cyfrifoldeb i raddau helaeth."*
- 3.34. Pwysleisiodd ASCL Cymru ymhellach fod angen amddiffyniad statudol i atal awdurdodau lleol rhag gwneud gofynion ar benaethiaid y credai eu bod yn afresymol. Roedd o'r farn ei bod yn bwysig i lythyr Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg at Gyfarwyddwyr Addysg ym mis Medi 2025, a oedd yn datgan bod gan arweinwyr ysgolion yr hawl i gael gwyliau ysgol di-dor ac amser i ffwrdd ar y penwythnos, gael ei gynnwys yn DCAAY(C) er mwyn sicrhau nad yw'n mynd yn angof yn y dyfodol. Dywedodd, *"Y gwir amdani yw bod pob pennaeth yn cael ei gyflogi gan yr awdurdod lleol. Felly, fe allwn ni fynd at ein corff llywodraethu a dweud dyma ein cyfarwyddyd gwaith, ond os bydd yr awdurdod lleol eisiau cyfarwyddo ei staff y tu allan i hynny, drwy ddweud, er enghraifft, byddwch yn agor yr adeilad ar yr amser hwn, byddwch yn cau'r adeilad ar yr amser hwn, mae angen amddiffyniad ar arweinwyr ysgolion sy'n dweud nad yw hynny'n dderbyniol."*

Modelau gweithredol a gweithredu'n ymarferol

- 3.35. I gefnogi amser gorffwys gwarchodedig, cynigiodd ASCL Cymru ac NASUWT systemau rota ar draws uwch dimau arweinyddiaeth er mwyn sicrhau presenoldeb hanfodol ar y safle yn ystod cyfnodau cau ysgolion. Gwnaethant hefyd alw am arweiniad mwy eglur ar yr hyn sy'n gyfystyr ag 'argyfwng' a fyddai'n cyfiawnhau cysylltu â phenaethiaid yn ystod cyfnodau gwarchodedig, fel digwyddiadau diogelu neu faterion safle difrifol.
- 3.36. Amlygodd Community Cymru ac NAHT fesurau ymarferol i atgyfnerthu newid diwylliannol, gan gynnwys protocolau cyfathrebu, fel hysbysiadau llofnod e-bost sy'n dweud i beidio â disgwyl ymateb y tu allan i oriau gwaith a chytundebau i beidio ag

anfon negeseuon nad ydynt yn frys yn ystod gwyliau. Cyfeiriwyd at arfer da lle'r oedd ymgysylltu â'r awdurdod lleol wedi arwain at ddulliau cytunedig o gyfathrebu a dirprwyo.

Pryderon ynglŷn â chanlyniadau anfwriadol

- 3.37. Roedd CLILC o'r farn bod y trefniadau presennol yn ddigonol a chynghorodd yn erbyn cynnwys darpariaeth ffurfiol yn DCAAY(C), gan ddatgan: *"gall ysgolion, gan weithio gyda chyrrff llywodraethu ac arweinwyr ysgolion, benderfynu ar y ffordd orau o gynorthwyo arweinwyr a galluogi a gwarchod rhywfaint o'u hamser. Nid oes angen ychwanegu ato'n benodol yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol. Credwn fod digon o berthynas rhwng cyrrff llywodraethu, y pennaeth [...] fel nad yw'n angenrheidiol."* Mynegodd bryderon ynglŷn â heriau gweithredol i ysgolion llai o faint, goblygiadau i grwpiau eraill o staff, fel gofawyr, a risg creu "system dwy haen" lle'r oedd gan arweinwyr ysgolion amddiffyniadau cryfach na staff ysgolion lleol eraill. Dywedodd CLILC nad oedd pryderon ynglŷn â gorffwys di-dor wedi cael eu cyflwyno iddi, felly nid oedd yn gwybod pam oedd hyn yn cael ei godi fel mater yn awr, ac nad oedd tystiolaeth bod problem yn bodoli yn y maes hwn.

Lles a chynaliadwyedd y gweithlu

- 3.38. Roedd llawer o ymgynghoreion o'r farn bod yr hawl warchodedig i wyliau yn allweddol i wella lles arweinwyr. Dadleuodd NAHT y byddai amser digyswllt a gorffwys yn fuddiol i iechyd meddwl ac yn helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Amlygodd UCAC bwysigrwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ar gyfer lles cyffredinol, a chyfeiriodd NEU at yr effaith y gallai pwysau gwaith gormodol ei chael ar iechyd a pherfformiad arweinwyr, gan ddweud mewn tystiolaeth lafar, *"Os ydych chi eisiau bod yn fwyaf effeithiol wrth eich gwaith, ac mae ein holl arweinwyr ysgolion wedi llwyr ymrwymo i'w gwaith, byddan nhw'n ceisio gwneud pethau pan fydd cyfle. Does dim digon o oriau yn y dydd, bydd yn tresmasu ar benwythnosau, mae'n tresmasu ar nosweithiau, mae'n tresmasu ar wyliau, ac yna, wyddoch chi, fyddwch chi ddim yn ymarfer ar eich gorau, fyddwch chi ddim yn gwneud y gwaith mwyaf effeithiol oherwydd dydych chi ddim yn gofalu am eich iechyd eich hun."*
- 3.39. Roedd argymhellion ehangach ynglŷn â lles yn cynnwys mesurau diogelu lles statudol, asesiadau risg straen llwyth gwaith, byrddau lles staff, ac ymgorffori gofynion lles o fewn dogfennau statudol. Roedd CLILC yn cefnogi amser gwarchodedig i fwrdd gan ddweud ei fod yn hanfodol, ond pwysleisiodd y dylai fod yn rhan o ymagwedd gyfannol at les arweinwyr (ochr yn ochr â rheoli llwyth gwaith, dylunio swydd, ac ati).
- 3.40. Mewn sesiynau tystiolaeth lafar, awgrymodd Community Cymru y gallai Estyn gyfrannu at sicrhau lles penaethiaid, trwy gynnwys hyn fel elfen o arolygiadau yn yr un ffordd â llwyth gwaith a lles athrawon. Fodd bynnag, cydnabu'r heriau sy'n gysylltiedig â sefydlu cyfrifoldeb am hyn a'r angen i osgoi baich adrodd ychwanegol ar Estyn. Awgrymodd ASCL Cymru y dylai fod gan yr awdurdod lleol ddyletswydd gofal mewn perthynas â llwyth gwaith a lles arweinwyr ysgolion.
- 3.41. Mewn tystiolaeth ysgrifenedig a llafar, amlygodd ASCL Cymru awydd am fwy o gyfleoedd gweithio'n hyblyg i arweinwyr ysgolion. Nododd fod yr Adran dros Addysg

(DfE) yn Lloegr wedi sicrhau bod y DCAAY yn cynnwys gofyniad i ysgolion fod â pholisi gweithio'n hyblyg a'i bod wedi darparu ystod o adnoddau i ysgolion er mwyn iddynt weithredu'r polisi.

- 3.42. Fodd bynnag, yng Nghymru, teimlai fod rhwystrau diwylliannol rhag gweithio'n hyblyg (e.e., canfyddiadau negyddol ynglŷn â gweithio gartref), yr oedd angen mynd i'r afael â nhw. Teimlai y dylai Llywodraeth Cymru fod yn fwy rhagweithiol wrth wneud newidiadau i DCAAY(C), gan ddatgan, *“mae'n ymwneud â negeseuon. Dyma ble mae'r DfE yn agored iawn ac mae ganddyn nhw lawer o adnoddau. Ac mae'r STRB wedi dweud bod angen i hyn fod yn gyfarwyddyd gan y DfE. Mae angen mwy o weithredu ar hyn, ond mae'n rhaid iddo gael ei arwain gan y llywodraeth. Mae'n rhaid iddyn nhw osod esiampl. [...] mae'r DfE wedi gwneud rhai astudiaethau achos am gyd-brifathrawiaeth a phethau fel yna. Felly, wyddoch chi, rhoi gwybod bod hyn yn gallu digwydd mewn gwirionedd a'i fod yn gallu gweithio a bod yn fuddiol tu hwnt i'r staff ac i'r ysgol hefyd.”*

Newid diwylliannol a ffyrdd newydd o weithio

- 3.43. Mewn tystiolaeth lafar, myfyriodd NAHT a Community Cymru ar y cydbwysedd rhwng yr hyn y dylid ei fandadu yn DCAAY(C) a'r hyn a ddylai fod yn hyblyg ar lefel awdurdod lleol neu ysgol. Nododd Community Cymru fod perygl “gor-gyfreithloni” trwy gynnwys popeth mewn dogfen ac awgrymodd y gallai arweiniad gan Lywodraeth Cymru fod yn ddull mwy priodol.
- 3.44. Er bod sawl ymgynghorai (ASCL Cymru, NAHT, Community Cymru) yn cytuno bod gan gyrrff llywodraethu ysgolion rôl bwysig i'w chyflawni wrth oruchwylio lles arweinwyr, amlygodd NAHT fod blaenoriaethau a lefel ymgysylltiad cyrff llywodraethu yn amrywio ledled Cymru. Pwysleisiodd NAHT ac ASCL Cymru mai gwirfoddolwyr yw llywodraethwyr ysgol ac efallai na fydd ganddynt arbenigedd mewn cymhlethdodau rheoli addysg. Awgrymodd NAHT na ellid gwarantu y byddai dibynnu ar y rhain i orfodi arweiniad anstatudol yn effeithiol, a allai greu mwy o annhegwch yn genedlaethol, o bosibl, gan ddweud, *“Mae gennym ni lywodraethwyr cefnogol iawn sy'n wirfoddolwyr, yn y pen draw, sy'n rhoi o'u hamser yn rhydd i gefnogi'r ysgol. Ac ni fyddem byth yn beirniadu'r bobl yna. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, nid yw'r bobl yna'n [...] gyfforddus yn herio'r awdurdod lleol ynglŷn â rolau a chyfrifoldebau arweinydd ysgol.”* Awgrymodd Community Cymru ymhellach y dylai cyrff llywodraethu gael hyfforddiant ar warchod amser arweinwyr er mwyn sicrhau dulliau cyson a phriodol yn genedlaethol.
- 3.45. Mewn tystiolaeth lafar, cynigiodd NAHT ac NASUWT y dylai pob menter newydd gan Lywodraeth Cymru fod yn destun asesiad o'r effaith ar lwyth gwaith i sicrhau nad oes rhaid i arweinwyr ysgolion naill ai weithio oriau ychwanegol neu aberthu gwaith pwysig arall. Nododd NAHT y gallai mentrau o'r fath arwain at ganlyniadau anfwriadol i ysgolion ac arweinwyr yn aml, gan ddweud mewn tystiolaeth lafar, *“Mae Llywodraeth Cymru yn buddsoddi mewn pethau fel clybiau yn ystod y gwyliau. Ond, yn aml, bydd angen i uwch aelod o staff yr ysgol fod ar y safle er mwyn i'r prosiectau hynny weithio. Felly, wyddoch chi, mae hynny'n ddisgwyliad arall ac mae ychydig o euogrwydd yn gysylltiedig oherwydd, wyddoch chi, mae penaethiaid eisiau i'r pethau hyn gael eu cynnal ond mae angen i aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth fod yno. Ac, unwaith eto,*

mae penaethiaid yn annhebygol iawn o ddweud, bydd fy nirprwy yn ei wneud. Felly, prosiectau â bwriadau da, ond canlyniadau anfwriadol.”

4. Casgliadau ac Argymhellion

- 4.1. I fynd i'r afael ag ail ran y chweched cylch gwaith, mae CACAC wedi datblygu cyfres o argymhellion sy'n ystyried canfyddiadau'r gwaith ymchwil ac adborth gan ymgynghorwyr.

Y diffiniad o arweinydd ysgol yng nghyd-destun y chweched cylch gwaith

- 4.2. Ein hystyriaeth gyntaf cyn mynd i'r afael â'r materion ar gyfer argymhelliad oedd cytuno ar ystyr 'arweinydd' yng nghyd-destun y chweched cylch gwaith. Mae Rhan 2 DCAAY(C) yn nodi'r grŵp cyflog arweinyddiaeth, ac mae paragraff 4.4 DCAAY(C) yn nodi teitlau swydd y rhai hynny ar yr ystod cyflog arweinyddiaeth – penaethiaid, dirprwy benaethiaid, a phenaethiaid cynorthwyol.
- 4.3. Mae paragraff 50.4 yn datgan nad yw penaethiaid, dirprwy benaethiaid, penaethiaid cynorthwyol, ac athrawon ar yr ystod cyflog ar gyfer ymarferwyr arweiniol yn ddarostyngedig i ddarpariaethau amser gweithio fel y nodir ar gyfer athrawon. Felly, rydym wedi ystyried p'un a ddylai ymarferwyr arweiniol gael eu cynnwys o fewn cwrddas ein trafodaethau. Nid yw ymarferwyr arweiniol "yn gweithio o dan gytundeb tymor penodol ac nid ydynt yn ddarostyngedig i ddarpariaethau oriau gwaith paragraffau 50.2 i 50.12 o'r Ddogfen" (adran 3, paragraff 87)." Fodd bynnag, mae DCAAY(C) yn datgan ymhellach bod gan athrawon ar yr ystod cyflog ymarferwyr arweiniol yr un cyfrifoldebau proffesiynol a'u bod yn elwa o'r un hawliau â'r holl athrawon eraill, heblaw am bennaeth, ac mae paragraff 48.1 yn egluro'r sefyllfa hon. Er bod ymarferwyr arweiniol yn cael eu talu ar raddfa gyflog ar wahân i athrawon dosbarth, nid yw'r ddarpariaeth amser gweithio cyfeiriedig (195 diwrnod ac 1,265 awr y flwyddyn) a roddir i athrawon dosbarth ar gael iddynt. Felly, gellid ystyried yn rhesymol eu bod yn rhan o'r grŵp arweinyddiaeth.
- 4.4. Diffinnir rôl Ymarferydd Arweiniol fel athro cymwysedig sy'n bennaf gyfrifol am fodlu sgiliau addysgu ac arwain y broses o'u gwella. Mae DCAAY(C) yn gwahaniaethu rhwng eu cyfrifoldebau proffesiynol nhw a chyfrifoldebau proffesiynol penaethiaid, dirprwy benaethiaid, a phenaethiaid cynorthwyol, sydd oll â chyfrifoldebau ysgol gyfan neu'n cyflawni rôl bwysig wrth ddatblygu cyfeiriad strategol yr ysgol, rheoli staff ac adnoddau ac y mae paragraff 4.4 DCAAY(C) yn datgan yn benodol eu bod yn cael eu talu yn unol â'r ystodau cyflog arweinyddiaeth perthnasol.
- 4.5. At ei gilydd, nid ydym o'r farn bod rôl yr ymarferydd arweiniol yn cynnwys gofynion arweinyddiaeth mor eang â'r rolau y cyfeirir atynt ym mharagraff 4.4 DCAAY(C). Fel yr amlinellir yn yr adran Cymharu cyfrifoldebau penaethiaid, arweinwyr eraill, ac athrawon yng Nghymru ym Mhennod 2 (Ymchwil ar Amodau Gwasanaeth Arweinwyr), mae cyfrifoldebau penaethiaid, dirprwy benaethiaid, a phenaethiaid cynorthwyol yn wahanol i rai'r holl athrawon eraill, gan gynnwys ymarferwyr arweiniol. Mae DCAAY(C) yn datgan bod gan benaethiaid gyfrifoldeb ysgol gyfan am arwain trefniadaeth, strategaeth, a datblygiad eu hysgol, a bod rhaid i ddirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol chwarae rôl bwysig wrth gynorthwyo'r pennaeth i gyflawni'r cyfrifoldebau hyn. Felly, deawn i'r casgliad na ddylai ymarferwyr arweiniol gael eu hystyried yn arweinwyr at

ddibenion yr adroddiad hwn.

- 4.6. Nodwn fod Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg yn bwriadu ymgynghori ar symud rôl y Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynnydd ADY) i'r ystod cyflog arweinyddiaeth.

Argymhellion

- 4.7. Mae'r argymhellion a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn gydgyssylltiedig ac maen nhw i gyd yn ceisio gwella cydbwysedd bywyd a gwaith arweinwyr ysgolion. Ni ddylid eu hystyried fel mesurau ar wahân neu ddewisol; mae eu heffaith yn dibynnu ar eu gweithredu fel pecyn cydlynol. Yn arbennig, mae lleihau'r llwyth gwaith a newidiadau i ddiwylliant gwaith yn dibynnu ar ymdrech system gyfan, a wneir ar frys a chydag ymrwymiad parhaus yn ystod y blynyddoedd i ddod. Felly, mae gweithredu'r argymhellion hyn ar y cyd yn hanfodol i sicrhau gwelliannau ystyrion a chynaliadwy i amodau arweinwyr ysgolion.
- 4.8. Mae nifer sylweddol o ymgynghoreion wedi dweud wrth CACAC fod angen newid diwylliannol systemig parhaus mewn ysgolion er mwyn lleihau'r llwyth gwaith a dylanwadu ar ddisgwyliadau canfyddedig ynglŷn ag argaeledd arweinwyr. Deallwn fod y rhesymau wrth wraidd oriau gwaith uchel presennol arweinwyr yn gymhleth a bod amrywiaeth o ffactorau'n dylanwadu arnynt, gan gynnwys ymrwymiad i'r proffesiwn, cynorthwyo cydweithwyr, llwyth gwaith, disgwyliadau rhanddeiliaid, ac yn aml ymddygiad unigol i sbarduno a chynnal safonau proffesiynol. Cydnabyddwn fod materion allanol sydd y tu hwnt i reolaeth ysgolion neu arweinwyr yn cynnwys pwysau ar gyllid, gweithredu diwygiadau i'r cwricwlwm ac asesu, a heriau sy'n wynebu dysgwyr a'u teuluoedd, neu'r rhai hynny sy'n ymgymryd â chyfrifoldeb rhieni.
- 4.9. Rydym wedi clywed tystiolaeth gan lawer o ymgynghoreion sy'n disgrifio diwylliant lle mae arweinwyr ysgolion yn teimlo bod angen iddynt fod ar gael yn barhaus, a bod disgwyliadau ynglŷn ag ymatebolrwydd yn ymestyn i nosweithiau, penwythnosau a chyfnodau cau ysgolion. Adroddwyd bod arferion fel cyfathrebu y tu allan i oriau fel mater o drefn, ffiniau aneglur ynglŷn â'r hyn sy'n gyfystyr ag "argyfwng", a normaleiddio disgwyliad i arweinwyr ymgymryd â thasgau a wnaed gynt gan staff cymorth ehangach yn cyfrannu at y pwysau hyn. Nododd rhai ymgynghoreion, gan gynnwys Community Cymru ac NAHT, fod newidiadau diwylliannol, fel protocolau cyfathrebu clir ac arferion penodol ynglŷn ag amser wedi'i neilltuo, yn hanfodol ochr yn ochr â newidiadau strwythurol. Heb fynd i'r afael â'r disgwyliadau diwylliannol ymgorfforedig hyn, awgrymodd ymgynghoreion na fyddai amddiffyniadau ffurfiol yn unig yn ddigon i leihau oriau gwaith gormodol neu wella cydbwysedd bywyd a gwaith arweinwyr.
- 4.10. Rhoddodd rhai ymgynghoreion dystiolaeth ychwanegol ynglŷn ag ymgysylltu anghyson ag awdurdodau lleol o ran hwyluso amser i ffwrdd wedi'i neilltuo ac oriau gwaith. Amlygodd ymgynghoreion ffactorau strwythurol sy'n sbarduno gweithio y tu allan i oriau, hefyd. Adroddodd NAHT ac ASCL Cymru fod arweinwyr ysgolion yn ysgwyddo mwy a mwy o gyfrifoldebau y dylai awdurdodau lleol ymgymryd â nhw, o ganlyniad i bwysau ariannol a'r gostyngiad cysylltiedig mewn rolau cymorth mewn awdurdodau lleol.
- 4.11. Er y nododd mwyafrif yr ymgynghoreion fod amrywiaeth o ffactorau'n dylanwadu ar

- batrymau gweithio, gan gynnwys cyrff llywodraethu, maint a natur wledig yr ysgol, arferion awdurdod lleol, a phersonoliaethau unigol, roedd llawer (gan gynnwys yr Eglwys yng Nghymru, Community Cymru, NEU, NAHT, ac ASCL Cymru) o'r farn y gallai cyfarwyddiadau o'r brig i lawr gyfleu negeseuon pwysig bod angen newid diwylliannol.
- 4.12. Cytunwn â'r ymgynghoreion hynny sy'n credu bod angen newid diwylliannol, ac mae cefnogi newid o'r fath wrth wraidd ein hargymhellion. Bydd hynny'n gofyn am ymdrech barhaus ar lefel genedlaethol a lleol i sicrhau bod disgwyliadau'n cael eu rheoli, bod cyfathrebu'n glir â'r holl randdeiliaid, a bod ymdrech barhaus i leihau'r llwyth gwaith yn aros yn flaenoriaeth.
- 4.13. Nodwn fod ein briff cyfreithiol yn amlinellu y gallai penaethiaid fod wedi'u heithrio o gyfarwyddydau'r WTR (1998), ond nid ydym yn credu ei bod yn ddymunol, yn y cyddestun hwn, i gychwyn dadl gyfreithiol ynglŷn â ph'un a ydynt ai peidio. O'n safbwynt ni, credwn na ddylai'r weledigaeth ar gyfer ein hysgolion, eu harweinwyr a'u hathrawon ymwneud â chyflawni safonau gofynnol i gydymffurfio â'r gyfraith na ph'un a yw penaethiaid wedi'u heithrio: dylai ein gweledigaeth ymwneud â cheisio datblygu cydbwysedd cryf rhwng bywyd a gwaith i *bawb*. Felly, rydym yn cynnwys penaethiaid yn ein holl argymhellion isod ac, er mwyn eglurder, mae'r holl argymhellion yn berthnasol i benaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyl.
- 4.14. Wrth wneud ein hargymhellion, rydym wedi ystyried er yr adroddwyd bod oriau gwaith arweinwyr ysgolion yn uchel yn ystod y tymor, bod ysgolion ar gau am 13 wythnos yn ystod pob blwyddyn galendr. Mae hyn yn golygu bod 13 wythnos o orffwys ar gael i arweinwyr ysgolion ar hyd y flwyddyn. Mae'r ddarpariaeth hon yn annodweddiadol ac yn ffafriol o gymharu â phecyn gwobrwyo cyfan y rhan fwyaf o broffesiynau eraill sydd wedi'u meincnodi a amlinellir ym Mhennod 2 (Ymchwil ar Amodau Gwasanaeth Arweinwyr).
- 4.15. **Argymhelliad 1: Mae CACAC yn argymhell y dylai fod gan arweinwyr ysgolion yr hawl i 33 o ddiwrnodau, yn ogystal ag wyth gŵyl gyhoeddus, o wyliau blynyddol di-dor y flwyddyn ac y dylai Llywodraeth Cymru ddiwygio DCAAY(C) i gynnwys y ddarpariaeth hon o fis Medi 2026.**
- 4.16. Mae'r WTR (1998) yn datgan bod gan bob gweithiwr yn y Deyrnas Unedig yr hawl gyfreithiol i 5.6 wythnos (neu 28 niwrnod), gan gynnwys gwyliau cyhoeddus, o wyliau blynyddol cyflogedig y flwyddyn. Ar hyn o bryd, nid yw DCAAY(C) yn diffinio hawl i wyliau blynyddol ar gyfer athrawon nac arweinwyr. Gan na ellir ystyried bod dim yn DCAAY(C) yn mynd yn groes i Gyfarwyddeb Cyngor 93/104/EC, mae hyn yn awgrymu hawl i'r lleiafswm gwyliau blynyddol statudol. Er bod gan athrawon amser gweithio datganedig o 195 diwrnod gwaith y flwyddyn, nid yw'r ddarpariaeth hon ar waith ar gyfer arweinwyr, sy'n creu gofynion penagored iddynt fod ar gael ar hyd y flwyddyn.
- 4.17. Dangosodd tystiolaeth o'r ymchwil a amlinellir ym Mhennod 2, tabl 2 (Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd) fod arweinwyr ysgolion yng Nghymru yn anghyffredin ymhlith y proffesiynau hyn sydd wedi'u meincnodi yn yr ystyr nad oes ganddynt hawl ddiffiniedig i wyliau blynyddol.
- 4.18. Amlygodd y dystiolaeth gan fwyafrif yr ymgynghoreion yn gyson fod angen darpariaeth

ddiamwys ar gyfer gwyliau blynyddol gwarchodedig i arweinwyr ysgolion. Roedd yr union ddulliau a ffafrwyd gan yr ymgylchreion yn amrywio; er enghraifft, argymhellodd UCAC gyfnod penodol o wyliau blynyddol di-dor tra bod ysgolion ar gau yn ystod yr haf, a chynigiodd NAHT bedair wythnos o wyliau blynyddol di-dor dynodedig wedi'u gwasgaru ar draws gwyliau'r Pasg, y Nadolig, a'r haf.

- 4.19. Er gwaethaf y dulliau gwahanol hyn, cytunwyd yn gyffredinol bod angen amser gorffwys di-dor gwarantedig. Dywedodd ASCL Cymru, yn nodedig, fod gwyliau blynyddol gwarchodedig yn fwy o flaenoriaeth i'w haelodau nag oriau gwaith gwarantedig.
- 4.20. Er yr awgrymodd Llywodraeth Cymru a CLILC fod y trefniadau presennol yn ddigonol i alluogi arweinwyr ysgolion i gael amser i ffwrdd yn ystod cyfnodau cau ysgolion, roedd y ddwy'n cydnabod buddion gwyliau blynyddol gwarchodedig.
- 4.21. Adroddodd ASCL Cymru, UCAC, a NAHT fod arweinwyr yn gweithio yn ystod cyfnodau cau ysgolion yn aml o ganlyniad i bwysau gweithredol, heriau cyllidebol, a chyfrifoldebau fel gwirio adeiladau neu oruchwylio gwaith adeiladu yn ystod cyfnodau cau ysgolion. Adroddwyd bod hyn yn risg arbennig i arweinwyr mewn ysgolion llai o faint sydd â thimau arweinyddiaeth llai. Mae'r dystiolaeth hon yn dangos, yn aml, nad yw llawer o arweinwyr yn gallu cael egwyliau di-dor yn ymarferol, sy'n atgyfnerthu'r achos dros sefydlu hawl ddiffiniedig sylfaenol i wyliau blynyddol.
- 4.22. Wrth benderfynu ar ein hargymhelliad ar gyfer nifer y diwrnodau o wyliau blynyddol di-dor, rydym wedi ystyried amodau gwasanaeth proffesiynau eraill sydd wedi'u meincnodi (Pennod 2, tabl 2 Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd). Mae'r hawl i wyliau blynyddol yn amrywio o 30 niwrnod ac wyth gŵyl gyhoeddus (Comander y Llynges Frenhinol) i 37 diwrnod ac wyth gŵyl gyhoeddus (Prif Weithredwr neu Bennaeth Coleg Addysg Bellach), a 40 niwrnod ar gyfer arweinwyr ysgolion yn yr Alban.
- 4.23. Mae'r argymhelliad hwn yn bwriadu gwarantu, cyn belled ag y bo'n ymarferol, cyfnod sylfaenol pan fydd gwyliau blynyddol arweinwyr ysgolion yn ddi-dor. Cydnabyddwn y gallai fod amgylchiadau eithriadol pan na ellir osgoi cyfathrebu ag arweinydd yn ystod gwyliau blynyddol. Yn unol â'r rhanddirymiad 'force majeure' o dan Reoliad 21(e) yr WTR (1998), fe ddylai hyn fod yn berthnasol dim ond pan effeithir ar weithgareddau arweinydd gan amgylchiadau anarferol, annisgwyl, neu eithriadol sydd y tu allan i reolaeth y cyflogwr, neu gan ddamwain neu risg uniongyrchol o ddamwain, na ellid bod wedi'i hosgoi er y cymerwyd pob gofal. Mewn lleoliad ysgol, fe allai hyn gynnwys sefyllfaoedd argyfwng i) lle mae'r sefyllfa'n allweddol i weithrediadau busnes neu ddiogelwch, er enghraifft, difrod i adeilad yr ysgol, tywydd gwael, neu ymateb i ddigwyddiad critigol, a ii) lle nad oes gwybodaeth neu gamau gweithredu amgen addas ar gael.
- 4.24. Ar y sail bod gan arweinwyr ysgolion 33 diwrnod o wyliau blynyddol di-dor, wyth gŵyl gyhoeddus, a 195 awr o amser cyfeiriedig y flwyddyn (yn seiliedig ar ddiwrnodau gwaith athrawon, a thybiaeth resymol y byddai arweinwyr yn gweithio yn ystod y cyfnod hwn), mae gan arweinwyr 25 niwrnod o wyliau cyflogedig ychwanegol yn ystod cyfnodau cau ysgolion y tu allan i'r tymor. Ni ddylai cyrrff llywodraethu, wrth arfer eu dyletswydd gofal, ddisgwyl i arweinwyr ysgolion fod ar gael yn ystod cyfnodau gwyliau cyflogedig

- ychwanegol. Er hynny, cydnabyddir efallai y bydd adegau pan fydd hyn yn ofynnol i gyflawni cyfrifoldebau proffesiynol, fel yr amlinellir yn DCAAY(C), ac unrhyw amgylchiadau y cytunwyd arnynt yn lleol.
- 4.25. Ni ddylai'r argymhelliad hwn ddisodli unrhyw drefniadau lleol mwy ffafriol (e.e., pan fydd hawl ddiffiniedig i wyliau blynyddol eisoes wedi'i chynnwys yng nghontract arweinydd).
- 4.26. **Argymhelliad 2a: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn arwain y broses o ddatblygu strategaeth sydd â'r nod o leihau oriau gwaith presennol arweinwyr i 1,650 y flwyddyn, gan gwblhau ei gweithredu erbyn mis Medi 2029.**
- 4.27. **Argymhelliad 2b: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwneud DCAAY(C) yn fwy eglur trwy nodi bod gan arweinwyr yr un hawliau trosfwaol a roddir i athrawon, o dan baragraffau 51.1 a 51.2, erbyn mis Medi 2026.**
- 4.28. Mae'r ffactorau sy'n dylanwadu ar ein casgliadau a'n hargymhellion ynglŷn ag oriau gwaith a gosod cyfyngiad gwarantedig yn amlweddog.
- 4.29. Cydnabyddwn y cymhlethdod sy'n gysylltiedig â lleihau oriau gwaith arweinwyr, ac na ellir cyflawni gostyngiad yn syth trwy ddiwygio DCAAY(C) yn unig. Fe allai hynny gael ei ystyried yn annidwyll. Cydnabyddwn hyd yn oed petai uchafswm amser gweithio'n cael ei nodi yn DCAAY(C), bod gwahaniaeth amlwg rhwng datgan uchafswm amser a chyflawni uchafswm amser. Er gwaethaf y cyfyngiad 35 awr yn yr Alban – sydd wedi bod ar waith ers 2001 – canfu [astudiaeth AHDS](#) yn 2025 fod penaethiaid yn adrodd eu bod yn gweithio 53.8 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Felly, nid yw CACAC yn argymhell cynnwys cyfyngiad gwarantedig ar oriau gwaith yn DCAAY(C) ar hyn o bryd. Er hynny, rydym wedi gwrandao ar safbwyntiau ymgylgoreion, ac yn cytuno â'r rhai a ddywedodd fod angen i'r diwylliant ynglŷn ag oriau gwaith newid. Felly, mae CACAC yn credu ei bod yn briodol cael targed clir i ddangos yr angen am newid i ddiwylliant ac arferion.
- 4.30. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod absenoldeb presennol cyfyngiad ar oriau gwaith yn DCAAY(C) yn golygu bod arweinwyr yng Nghymru yn wahanol i broffesiynau eraill sydd wedi'u meincodi a ddadansoddwyd ym Mhennod 2 (Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd). Heblaw am arweinwyr ysgolion, mae gan yr holl arweinwyr gyfyngiadau penodol ar oriau gwaith wythnosol sy'n amrywio o 37 i 41; mae llawer o'r sectorau hyn yn gofyn am lawer o hyblygrwydd hefyd. Mae amser cyfeiriedig (195 diwrnod, neu 1,265 awr, y flwyddyn) eisoes ar waith ar gyfer athrawon yng Nghymru.
- 4.31. Yn yr un modd, mae'r dystiolaeth yn dangos bod Cymru yn un o nifer fach o awdurdodaethau'r OECD (gan gynnwys Lloegr, Gwlad Groeg, yr Eidal a Lwcsembwrg) lle nad yw oriau gwaith ar gyfer arweinwyr ysgolion wedi'u diffinio.
- 4.32. Roedd sawl ymgynghorai (ASCL Cymru, NAHT, NASUWT, UCAC, a NEU) eisiau i gyfyngiad diffiniedig ar amser gweithio gael ei nodi yn DCAAY(C). Galwodd NASUWT am wythnos waith 35 awr, yn unol â'r Alban. Cynigiodd UCAC nodi diwrnodau gwaith y flwyddyn, fel y byddai amser gweithio arweinwyr yn cyd-fynd yn agosach ag amser gweithio athrawon, hyd at uchafswm o 200 o ddiwrnodau y flwyddyn. Awgrymodd ASCL Cymru dull haenog, lle y byddai gan wahanol lefelau arweinyddiaeth wahanol gyfyngiad gwarantedig, gyda phenaethiaid ar y lefel uchaf a 'gweithio'n ôl' i 1,265 awr

dros 195 o ddiwrnodau. Awgrymodd hefyd ddefnyddio data'r OECD i gyrraedd rhif priodol. Ni nododd NAHT na NEU ddull penodol, ond roeddent yn cefnogi'r egwyddor. Fodd bynnag, roedd Community Cymru yn cefnogi'r syniad y dylai DCAAY(C) gynnwys amddiffyniadau yn erbyn oriau gwaith eithafol, ond credai y gallai trefniadau lleol fod yn fwy priodol na chyfyngiad statudol.

- 4.33. Er bod ymgylgoreion a oedd yn cefnogi cyfyngiad ar oriau gwaith arweinwyr yn cydnabod yr heriau hyn, roeddent o'r farn y byddai pennu cyfyngiad yn cyfleu neges bwysig ynglŷn â'r angen am newid. Roeddent o'r farn y byddai hyn yn dangos i arweinwyr ysgol fod eu hiechyd a'u lles yn cael eu hystyried o ddifrif, a bod eu heriau yn ystod y blynyddoedd diwethaf yn cael eu cydnabod ac yn dechrau derbyn sylw.
- 4.34. Roedd safbwynt Llywodraeth Cymru, a CLILC, yn fwy gochelgar, gan eu bod yn ofni canlyniadau anfwriadol. Yn arbennig, roeddent o'r farn y gallai cyfyngiad gwarantedig ar oriau gwaith wrthdaro â'r hyblygrwydd a'r ymreolaeth sy'n ofynnol gan arweinwyr ysgolion. Dywedodd Llywodraeth Cymru ei bod yn amheus o ddull "rhagnodol", a allai effeithio ar allu ysgolion i weithredu'n effeithiol. Mynegodd CLILC bryderon ynglŷn â sut byddai unrhyw gyfyngiad gwarantedig yn rhyngweithio â chyd-destunau lleol unigryw a'r hyblygrwydd sy'n ofynnol ar gyfer gweithrediadau ysgolion. Wrth fyfyrio ar yr ystyriaeth hon, awgrymodd yr Eglwys yng Nghymru y dylai unrhyw gyfyngiad nodi diwrnodau y flwyddyn yn hytrach nag oriau y dydd neu'r wythnos, oherwydd fe allai hyn gyd-fynd yn well â rhythm y flwyddyn ysgol.
- 4.35. Er nad yw DCAAY(C) yn cynnwys cyfyngiadau ar amser gweithio, mae'r WTR (1998) yn rhoi amddiffyniad i rai arweinwyr ysgolion, gan eu bod yn gosod uchafswm amser gweithio cyfreithiol o 48 awr yr wythnos dros gyfnod o 17 wythnos. Mae CACAC yn amlygu bod y cyfyngiad 48 awr hwn yn cyfeirio at yr uchafswm oriau gwaith a ganiateir. Fel y cyfryw, ni ddylid ystyried bod hyn yn 'darged' derbyniol ar gyfer nifer yr oriau gwaith.
- 4.36. Ar ôl adolygu'r dystiolaeth, rydym wedi penderfynu na fyddai argymhelliad cyffredinol i leihau oriau gwaith arweinwyr – heb baramedrau clir na chanlyniadau mesuradwy – yn rhoi'r eglurder strategol a'r cymorth wedi'i dargedu sy'n ofynnol i fynd i'r afael â'r pwysau systemig sy'n wynebu arweinwyr ysgolion yng Nghymru ar hyn o bryd.
- 4.37. Rydym hefyd wedi dod i'r casgliad nad yw'r 1,265 awr sy'n gymwys i athrawon yn briodol i arweinwyr ysgolion. Mae'r gymhariaeth cyfrifoldebau a drafodir ym Mhennod 2 (Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd) yn dangos ehangder rôl yr arweinydd ysgol, ei natur strategol, a'i chyfrifoldeb ysgol gyfan.
- 4.38. Mae CACAC yn argymhell bod 1,650 awr yn ffigur priodol a realistig i adlewyrchu cyfrifoldebau'r holl arweinwyr ysgolion. Yn seiliedig ar 39 wythnos waith ar hyd y flwyddyn ysgol, mae hyn yn gyfystyr ag oddeutu 42 awr yr wythnos, sy'n cyd-fynd â chyfartaledd yr OECD a phroffesiynau eraill sydd wedi'u meincnodi (gweler Pennod 2 (Cymharu'r hawl i amser i ffwrdd)).
- 4.39. Ystyrir bod cyfyngiad blynyddol yn fwy priodol na chyfyngiad wythnosol, o ystyried strwythur y flwyddyn ysgol a chyfnodau cau ysgolion. Mae'r dull hwn yn cydnabod pryderon Llywodraeth Cymru a CLILC ynglŷn ag effeithiau ar hyblygrwydd ac yn cyd-fynd ag awgrymiadau gan ymgylgoreion eraill, gan gynnwys yr Eglwys yng Nghymru

ac UCAC.

- 4.40. Dylai'r 1,650 awr fod yn gyfyngiad uchaf ac nid yn ofyniad nac yn ddisgwyliad. Bwriedir i'r ffigur hwn ddarparu terfyn uchaf ar gyfer diogelu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a sicrhau amodau gwaith rhesymol; yn ymarferol, dylid cynorthwyo arweinwyr i weithio islaw'r terfyn hwn, lle bynnag y bo'n bosibl.
- 4.41. Credwn fod gosod cyfyngiad uchaf ar ei ben ei hun yn annhebygol o gyflawni newid ystyrion heb strategaeth gydlynol a pharhaus. Am y rheswm hwn, yn hytrach nag argymhell bod DCAAY(C) yn cael ei diwygio'n syth, argymhellwn fod Llywodraeth Cymru yn datblygu a deddfu strategaeth gynhwysfawr sy'n canolbwyntio ar ddiwygio'r llwyth gwaith a newid diwylliannol system gyfan. Mae gweithio tuag at gyfyngiad wedi'i feintoli yn rhoi targed pwysig i ddangos bod angen newid, ond dull strategol ehangach yn unig fydd yn creu'r amodau lle y gellir cyflawni a chynnal cyfyngiad o'r fath yn realistig.
- 4.42. O ran Argymhelliad 2b, mae'n ymddangos bod DCAAY(C) yn cael ei dehongli mewn gwahanol ffyrdd. Mae Rhan 7 DCAAY(C) yn cyfeirio at y "fframwaith cytundebol y mae pob athro, gan gynnwys penaethiaid, yn gweithredu ynddo". Yna, mae Rhan 7 yn defnyddio terminoleg fel "pennaeth" (paragraff 45), "athrawon nad ydynt yn bennaeth" (paragraff 49) a "phob athro" (paragraff 51). Credwn y gellid osgoi unrhyw gamddehongli trwy egluro'r derminoleg ym mharagraffau 51.1 a 51.2, i gadarnhau bod y paragraffau hyn yn cyfeirio at arweinwyr ysgolion hefyd. Byddai hyn yn egluro na ddisgwylir i arweinwyr ysgolion ac athrawon weithio ar unrhyw ddydd Sadwrn, dydd Sul, na gwyliau cyhoeddus, nac ymgymryd â goruchwyliaeth canol dydd.
- 4.43. Cefnogwn ymrwymiad blaenorol Llywodraeth Cymru i weithredu polisi cyson o asesiadau o'r effaith ar lwyth gwaith wrth ddatblygu unrhyw bolisi neu fenter newydd sy'n effeithio ar ysgolion. Bydd hyn yn atal ymdrechion i leihau oriau rhag cael eu gwrthbwyso gan newidiadau newydd a gyflwynir.
- 4.44. Er mwyn sicrhau bod yr argymhellion hyn yn cael eu gweithredu'n effeithiol, dylai oriau gwaith penaethiaid gael eu hadolygu'n flynyddol gan gyrff llywodraethu, a dylai oriau gwaith arweinwyr eraill gael eu hadolygu'n flynyddol gan benaethiaid.
- 4.45. Wrth weithredu cyfyngiad ar oriau gwaith arweinwyr a gwarchod eu hamser gorffwys ar y penwythnos, mae'n hanfodol cydnabod bod gwelliant ystyrion nid yn unig yn dibynnu ar newid rheoleiddiol ond hefyd ar newid i'r diwylliant a'r systemau ehangach y mae arweinwyr ysgolion yn gweithredu ynddynt. Pwysleisiodd ymgynghoreion fod oriau gwaith arweinwyr yn cael eu hysgogi llawn cymaint gan ddisgwyliadau, normau, a phwysau strwythurol ag unrhyw ofynion ffurfiol, ac efallai na fydd cyfyngiadau statudol ar eu pen eu hunain yn cael llawer o effaith heb newid diwylliannol a sefydliadol. Diben yr argymhellion hyn yw hyrwyddo safon ddiwylliannol sy'n mynd y tu hwnt i gydymffurfio â'r gyfraith, gan arwain at amgylchedd lle mae amser arweinwyr y tu allan i'r gwaith yn cael ei barchu, lle mae'r llwyth gwaith yn cael ei reoli'n gynaliadwy, a lle nad yw gweithrediad ysgolion yn dibynnu mwyach ar argaeledd parhaus arweinwyr.
- 4.46. **Argymhelliad 3: Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod cylch gwaith yn y dyfodol yn cynnwys adolygiad o baragraff 46.2 DCAAY(C) i ddiffinio lleiafswm amser wedi'i neilltuo y mae gan bob pennaeth yr hawl iddo i gyflawni**

ei gyfrifoldebau arwain a rheoli.

- 4.47. Mae paragraff 46.2 DCAAY(C) yn nodi bod gan benaethiaid yr hawl i gyfnod "rhesymol" o amser prifathrawiaeth. Nid yw'r amwysedd hwn yn sicrhau bod arweinwyr ysgolion, yn enwedig y rhai hynny mewn lleoliadau llai o faint, yn gallu cyflawni eu dyletswyddau arwain a rheoli, ochr yn ochr â chyfrifoldebau addysgu, yn effeithiol a heb bwysau anghynaliadwy.
- 4.48. O'n tystiolaeth, nodwn y sefyllfa yng Ngweriniaeth Iwerddon, lle y dyrennir diwrnodau 'rhyddhau' i benaethiaid sydd ag ymrwymiad addysgu. Mae'r dystiolaeth hefyd yn rhoi gwybodaeth am amser addysgu ar gyfer penaeithiaid yng ngwledydd yr OECD. Ar draws awdurdodaethau'r OECD, mae'r arweiniad statudol yn nodi isafswm neu uchafswm amser addysgu ar gyfer arweinwyr ysgolion, yn gyffredinol. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae gofynion i addysgu a chyfyngiadau ar amser addysgu yn amrywio yn dibynnu ar gyd-destun yr ysgol, fel lefel a maint, ac mae'r OECD yn adrodd, yn ymarferol, bod amser addysgu arweinwyr yn dibynnu'n drwm ar amgylchiadau unigol yr ysgol.
- 4.49. Cytunwn â safbwyntiau'r ymgynghoreion fod penaeithiaid mewn ysgolion llai o faint yn wynebu heriau penodol o ran llwyth gwaith a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wrth reoli eu dyletswyddau statudol ochr yn ochr â chyfrifoldebau addysgu. Pwysleisiodd yr Eglwys yng Nghymru, UCAC, CLILC, a Community Cymru yr anawsterau sy'n gysylltiedig â thimau arweinyddiaeth llai, gan fod llai o gyfle i benaethiaid ddirprwyo tasgau'n briodol. Gwnaethant ddadlau bod hyn yn gallu golygu bod rhaid i benaethiaid ymgymryd â'r holl ddyletswyddau eu hunain, o ddatblygiad proffesiynol parhaus staff i ddiogelu, i gynnal a chadw'r safle. Mewn achosion lle mae gan arweinwyr gyfrifoldebau addysgu hefyd sawl diwrnod yr wythnos, fe allai'r llwyth gwaith hwn fynd yn anghynaliadwy, gan dresmasu ar nosweithiau, penwythnosau, a chyfnodau cau ysgolion.
- 4.50. Mae'r dystiolaeth hon yn awgrymu, heb amser gwarantedig pan nad ydynt yn addysgu, y gallai fod yn anodd i benaeithiaid mewn ysgolion bach reoli eu cyfrifoldebau'n gynaliadwy.
- 4.51. Mae angen gwneud mwy o waith ymchwil ac ymgynghori i feintio'r lleiafswm amser prifathrawiaeth gwarchodedig sy'n ddigonol ar gyfer penaeithiaid yng Nghymru. Felly, argymhellwn fod Llywodraeth Cymru yn cynnwys adolygiad o baragraff 46.2 yng nghylch gwaith CACAC yn y dyfodol, fel y gellir gwneud argymhelliad penodol i fynd i'r afael â'r materion a amlinellwyd.
- 4.52. **Argymhelliad 4: Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal a chyhoeddi astudiaeth hydredol i gasglu data am oriau gwaith ac amodau arweinwyr (ac athrawon) yng Nghymru, yn dechrau o fis Medi 2026.**
- 4.53. Er mwyn sicrhau bod yr argymhellion uchod yn cael effaith fesuradwy, mae'n hanfodol bod data dibynadwy, cyfredol ar gael yn y dyfodol i fonitro cynnydd unrhyw newidiadau i amodau gwaith arweinwyr ysgolion. Ar hyn o bryd, y data diweddaraf sy'n benodol i Gymru ar amodau athrawon ac arweinwyr yw astudiaeth 2021 CGA, ac nid oes ymchwil genedlaethol gynhwysfawr bellach ar gael. Mae hyn yn golygu nad oes llawer o ddata ar gael i allu deall nifer yr oriau y mae arweinwyr (neu athrawon) yn gweithio yng Nghymru, rhythm yr oriau hyn ar draws y flwyddyn ysgol, a natur y gwaith sy'n

gorfodi arweinwyr i weithio oriau ychwanegol. Yn ogystal â chyfyngu ar y gallu i fonitro, mae hyn yn creu bwlch sylweddol o ran trafodaethau a phenderfyniadau wedi'u llywio gan dystiolaeth.

- 4.54. Cynhaliodd sawl undeb yr ymgynghorwyd â nhw arolygon o'u haelodau, y gwnaethant gyfeirio atynt yn eu tystiolaeth. Fodd bynnag, dywedodd ASCL Cymru nad oes llawer o ddata swyddogol sy'n genedlaethol gynrychioliadol ar gael i fonitro oriau gwaith arweinwyr ysgolion, gan awgrymu y dylai'r data meincnodi hwn gael ei gasglu'n flynyddol neu bob dwy flynedd o leiaf. Rhybuddiodd ambell ymgynghorai, gan gynnwys Llywodraeth Cymru ac NASUWT, na ddylai unrhyw ddulliau monitro newydd roi baich na phwysau ychwanegol ar ysgolion neu arweinwyr.
- 4.55. Yn yr un modd â'r astudiaeth Bywydau Gwaith Athrawon ac Arweinwyr yn Lloegr, dylid cynnal astudiaeth hydredol yng Nghymru i sicrhau bod data cyfredol yn llywio trafodaethau a phenderfyniadau ynglŷn ag oriau ac amodau athrawon ac arweinwyr.
- 4.56. Dylid gweithredu'r argymhellad hwn o fis Medi 2026, a dylid cyhoeddi'r adroddiad yn rheolaidd.

Ystyriaethau gweithredu

- 4.57. Mae gweithredu'r argymhellion uchod yn effeithiol yn dibynnu ar gamau gweithredu gan Lywodraeth Cymru ac ar lefel awdurdod lleol ac ysgol/corff llywodraethu. Dylid rhoi trefniadau lleol ar waith mewn trafodaeth â chorff llywodraethu a thîm arweinyddiaeth pob ysgol, a/neu'r awdurdod lleol i sicrhau trefniadau dirprwyo a chyflenwi priodol yn ystod y penwythnos, gwyliau cyhoeddus, a gwyliau blynyddol arweinwyr. Mae pennu'r union drefniadau y tu allan i gylch gwaith CACAC, a chydabyddwn bwysigrwydd ystyried y cyd-destun lleol a chadw hyblygrwydd.
- 4.58. Dylai pob ysgol ddatblygu protocol cyfathrebu mewn partneriaeth â'i hawdurdod lleol. Bydd yn bwysig i'r protocol hwn ddiffinio pa ddigwyddiadau sy'n cyfiawnhau cyfathrebu mewn argyfwng y tu allan i oriau, gan gynnwys cyfathrebu â'r rhai hynny sydd â chyfrifoldeb rhieni. Fe allai digwyddiadau yr ystyrir eu bod yn argyfwng gynnwys, er enghraifft, digwyddiadau diogelu, trychinebau naturiol, neu dorri i mewn i safle'r ysgol. Ni ddylent gynnwys, er enghraifft, gwaith adeiladu a gynlluniwyd, profi'r larwm tân, na gwiriadau iechyd a diogelwch arferol. Dylai unrhyw gyfathrebu nad yw'n frys â rhanddeiliaid, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, awdurdodau lleol, aelodau'r corff llywodraethu, rhieni, neu arweinwyr neu staff ysgol eraill, gael ei gyfyngu i oriau gwaith yn unig (h.y., dydd Llun i ddydd Gwener, ac eithrio gwyliau cyhoeddus).
- 4.59. Rhoddodd yr ymgynghoreion ystod o awgrymiadau ymarferol ar gyfer sut gallai newidiadau i wyliau blynyddol ac oriau gwaith weithio'n lleol. Cynigiodd ASCL Cymru ac NASUWT systemau rota i rannu cyfrifoldebau ar y safle yn ystod cyfnodau cau ysgolion, ac, ynghyd â'r Eglwys yng Nghymru, gwnaethant alw am ddiffiniadau mwy eglur o sefyllfaoedd "argyfwng" sy'n cyfiawnhau cysylltu ag arweinwyr y tu allan i oriau arferol. Awgrymodd Community Cymru newidiadau diwylliannol ymarferol, fel llofnodion e-bost sy'n datgan na ddylid disgwyl ymateb y tu allan i oriau gwaith, ac roedd NAHT o blaid cytundebau ar foesau cyfathrebu, gan nodi ymarfer cadarnhaol mewn ardaloedd lle'r oedd cytundebau o'r fath wedi cael eu datblygu gyda'r awdurdod lleol.

Sylw ychwanegol

- 4.60. Nodwn y gallai gweithredu Argymhelliad 1 greu anghysondeb rhwng yr amodau gwasanaeth ar gyfer arweinwyr ac athrawon. Er y dylai athrawon fod ar gael am 195 diwrnod y flwyddyn, nid yw DCAAY(C) yn cyfeirio'n glir at eu hawl i wyliau blynyddol, er mwyn sicrhau cyfnod gorffwys di-dor. Credwn fod angen i hyn gael ei ailystyried.

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith Ysgrifennydd y Cabinet 2025



Llywodraeth Cymru

Welsh Government Lynne Neagle AS/MS

Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg / Cabinet Secretary for Education

Ein cyf: MA/LN/0212/25

Mrs Sharron Lusher

Cadeirydd

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
D/o:

Yr Ysgrifenyddiaeth

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

Secretariat@iwprb.wales

27 Ionawr 2025

CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

CYLCH GWAITH BLWYDDYN 6: MATERION I'W HADRODD

Annwyl Sharron,

Hoffwn achub ar y cyfle hwn, yn gyntaf, i ddiolch i chi unwaith eto am eich gwaith chi a gwaith Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) wrth ddarparu eich adroddiad adolygiad strategol a'ch pumed adroddiad i ni ar Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru.

Gyda'i gilydd, mae'r adroddiadau hyn wedi rhoi gwybodaeth fanwl am y materion ar y pryd a, thrwy eich argymhellion, wedi darparu datrysiadau posibl defnyddiol iawn. Fel y gwyddoch, rydym wedi gallu cynyddu cyflogau athrawon 5.5% eleni a darparu £5m ychwanegol ar gyfer Cydlynwyr ADY, ochr yn ochr â'n hymrwymiad i fwrw ymlaen â gwaith ar argymhellion 4-7 yng nghyd-destun yr adolygiad o'r Cod ADY yn ystod y misoedd i ddod. Disgwylwn amlinellu'r camau nesaf yn hyn o beth erbyn yr haf 2025.

Mae'r proffesiwn addysgu yng Nghymru wedi wynebu nifer o heriau sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Ers i bwerau dros gyflog ac amodau athrawon gael eu datganoli yma yng Nghymru, rwy'n falch ein bod wedi gallu mynd i'r afael â nifer o bryderon y proffesiwn. Cyflawnwyd hyn trwy gydweithio rhwng yr holl randdeiliaid allweddol ochr yn ochr â'r adroddiadau a'r argymhellion defnyddiol iawn a dderbyniwyd gan CACAC.

Rwyf yn ymwybodol o gasgliadau ac argymhellion eich adolygiad strategol o strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru (Ebrill 2024) a'ch adolygiad o rolau a chyfrifoldebau athrawon cyflenwi yng Nghymru a gyflogir trwy awdurdodau lleol neu'n uniongyrchol gan ysgolion (Ebrill 2024). Rwyf hefyd yn ymwybodol o adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus, sef Galw a Chyflenwi: Trefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon (Rhagfyr 2024).

Ochr yn ochr â hyn, rwyf innau, fel chi, yn ymwybodol o'r rhaglen ddiwygio a'r effaith y mae'n ei chael ar yr angen am ddysgu proffesiynol o ansawdd uchel, a'r angen ehangach i gefnogi lles athrawon a mynd i'r afael â'r llwyth gwaith, cynorthwyo arweinwyr a holl staff ysgolion. Yn ddiweddar, rwyf wedi cadarnhau fy ymrwymiad i weithio gyda'r holl bartneriaid i ddatblygu cynllun strategol ar gyfer y gweithlu addysg, sy'n ceisio cydnabod proffesiynoldeb ac ansawdd ein hathrawon a'n staff ysgol i gefnogi ein dysgwyr, hyrwyddo lles, recriwtio a chadw, a gwella ansawdd addysgu a dysgu.

Yn y cyd-destun hwn, credaf ei bod yn bwysig i ni gytuno ar linell amser a chynllun gweithredu ar gyfer y materion allweddol a godwyd gan CACAC ac adroddiadau cysylltiedig ynglŷn â chyflog ac amodau, a sicrhau ein bod yn glir ac yn dryloyw ynglŷn â'r llinell amser a'r gwaith sy'n angenrheidiol i ddatblygu hyn. Rwyf hefyd yn ymwybodol o'r cyd-destun ariannol heriol a'r llwyth gwaith o fewn awdurdodau lleol ac ysgolion.

Yn 2025, bydd swyddogion y Llywodraeth yn gweithio'n agos gyda'r Fforwm Partneriaeth Cyflog neu ei is-grwpiau i gefnogi'r broses o ddatblygu cynllun wedi'i flaenoriaethu ynglŷn â'r ystod o argymhellion presennol ar gyfer cyflog ac amodau'r aelodau staff y mae CACAC yn gyfrifol amdanynt. Disgwyliaf i hyn ddechrau gyda'r argymhellion yn yr adolygiad strategol, sef y rhai mwyaf dybryd o ran llinell amser a blaenoriaeth – yn benodol amser gweithio, llwyth gwaith a graddfa gyflog athrawon – a disgwyliaf i'r cynigion ar y rhain adrodd erbyn mis Medi 2025.

Rwyf yn ddiolchgar iawn am waith CACAC a'ch ymdrechion parhaus chi, fel Cadeirydd, a'ch Bwrdd, a hynny'n arbennig tra bod y trefniadau ysgrifenyddiaeth ar gyfer y flwyddyn i ddod yn cael eu cadarnhau. Mae'n flaenoriaeth uchel i ni sicrhau bod gennych gymorth priodol a bod datrysiad cryf a chynaliadwy wrth symud ymlaen.

Ar gyfer 2025/26, rwyf yn disgwyl y dylai Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru roi ystyriaeth arbennig i'r canlynol:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon, yn ogystal â helpu i recriwtio a chadw nifer ddigonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol;
- data recriwtio a chadw;
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus;
- amlygu cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau;
- yr angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan ddarparu trefniadau syml a safonedig y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.

Mae'n rhaid i CACAC hefyd ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion ar gyfer Argymhelliad

Cyfeirir y materion canlynol at CACAC ar gyfer argymhelliad yng ngoleuni'r ystyriaethau uchod:

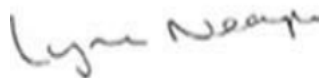
Pa addasiadau y dylid eu gwneud i'r ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso, ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel?

Er mwyn caniatáu'r cyfnod hiraf posibl i ystyried eich argymhellion, ac ymgynghori arnynt, mae'n ofynnol i chi ddarparu adroddiad i mi erbyn 21 Mai 2025 fan bellaf.

Ar ôl i adroddiad mis Mai gael ei gyflwyno: Pa addasiadau y dylid eu gwneud i Amodau Gwasanaeth Arweinwyr, yn enwedig ystyried a ddylai oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt), yn ogystal â hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr, gael eu cynnwys yn DCAAY(C)?

Wrth i waith fynd rhagddo ar yr ymagwedd at argymhellion blaenorol, mae'n bosibl y byddwn yn ychwanegu elfennau at y cylch gwaith hwn yn rhan o'n hymrwymiad i symud tuag at gynllun gwaith treigl aml-flwyddyn.

Edrychaf ymlaen at dderbyn eich argymhellion ar y materion hyn.



Lynne Neagle AS/MS

Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg

Cabinet Secretary for Education