Department
for Education

Cyngor i ysgolion ar restr wirio polisi cyflog Undeb Cenedlaethol yr Athrawon (NUT) a Chymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT)

Mae'r Adran o'r farn y byddai mabwysiadu'r rhestr wirio yn cyfyngu'n fawr ar allu ysgolion i fanteisio ar yr hyblygrwydd sydd ganddynt ar hyn o bryd i reoli eu cyllidebau a gwobrwyo perfformiad.

Yn benodol, hoffem dynnu sylw ysgolion at y cyfyngiadau difrifol canlynol yn rhestr wirio polisi cyflog NUT/NASUWT, gan gynnwys elfennau anghyfreithlon:

Symud o Brif Ystod Cyflog i Ystod Cyflog Uwch

- Yn ôl y rhestr wirio, tybir y bydd pob athro â dwy flynedd o arfarniadau llwyddiannus wedi cyrraedd safonau athrawon - felly bydd unrhyw un (ar M6) sy'n gwneud cais sydd â dwy flynedd o arfarniadau llwyddiannus yn gallu cyrraedd yr Ystod Cyflog Uwch.
- Yn ôl y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD), dylai pob athro gael ei asesu'n dra chymwys yn erbyn pob agwedd ar Safonau Athrawon ac mae'n rhaid iddo fod wedi cyfrannu'n barhaus ac yn sylweddol at yr ysgol er mwyn symud i'r Ystod Cyflog Uwch.
- Mae'r rhestr wirio yn tanseilio ac yn gwanhau'r broses. **Byddai unrhyw ysgolion sy'n mabwysiadu'r cynnig hwn yn gweithredu'n anghyfreithlon.**

Datblygiad o fewn y Brif Ystod Cyflog a'r Ystod Cyflog Uwch

- Yn ôl y rhestr wirio, dylai athrawon ddatblygu'n awtomatig bob blwyddyn ar y Brif Ystod Cyflog, a phob dwy flynedd ar yr Ystod Cyflog Uwch, ar sail “arfarniad llwyddiannus” (“llwyddiannus” oni bai y gwneir pryderon sylweddol am safonau yn ysgrifenedig ac nac eir i'r afael â hwy).
- Mae'r STPCD yn rhoi rhagor o hyblygrwydd i ysgolion i wobrwyo neu beidio â gwobrwyo datblygiad cyflog ar sail tystiolaeth y gellir ei phriodoli'n glir i berfformiad yr athro.
- Nid yw'r rhestr wirio yn gwneud unrhyw ddarpariaeth o ran gwahaniaethu perfformwyr gorau. Drwy fabwysiadu'r dull a gynigir yn y rhestr wirio, bydd ysgolion yn cyfyngu ar eu hyblygrwydd o ran cymhellion i recriwtio, cadw a gwobrwyo athrawon.

Athrawon Sgiliau Uwch (AST) ac Athrawon Rhagorol (ET)

- Daw rolau AST/ET i ben ar 31^{ain} Awst ac yn eu lle caiff rôl newydd, Ymarferydd Arweiniol (LP) ei chreu.

- Yn ôl y rhestr wirio dylai pob AST/ET gael ei roi'n awtomatig ar ystod cyflog LP.
- Nid yw'r STPCD yn gwneud unrhyw ddarpariaeth ar gyfer cyswllt rhwng rolau AST/ET a'r rolau LP newydd.
- Drwy fabwysiadu'r dull a gynigir yn y rhestr wirio, bydd ysgolion yn cyfyngu ar eu hyblygrwydd o ran cymhellion i recriwtio, cadw a gwobrwyo athrawon. Byddai ysgolion hefyd yn gweithredu'n anghyfreithlon pe byddent yn trosglwyddo AST/ETau i gyfraddau cyflog LP heb wneud unrhyw ymdrech i fodloni eu hunain bod gan eu swyddi'r prif ddiben o fodelu a/neu arwain y broses o wella sgiliau addysg eisoes, neu greu swyddi o'r fath iddynt.

Peidio â throsglwyddo cyflogau

- Yn ôl y rhestr wirio, dylai ysgolion ymrwymo i gytundeb y byddant yn cadw'r egwyddor o drosglwyddo cyflog athrawon sy'n dod i mewn i'r ysgol.
- Yn ôl yr STPCD, ni fydd angen i ysgolion bellach dalu'r un cyflogau pan fydd athrawon yn symud ysgol.
- Drwy fabwysiadu'r dull a gynigir yn y rhestr wirio, bydd ysgolion yn cyfyngu ar eu hyblygrwydd o ran cymhellion i recriwtio, cadw a gwobrwyo athrawon.

Cwblhau'r cyfnod sefydlu

- Mae'r rhestr wirio yn cynnig y dylai cyflog pob athro sy'n cwblhau ei gyfnod sefydlu yn llwyddiannus gael ei godi
- Yn ôl yr STPCD, gall athrawon sy'n llwyddo i gwblhau eu cyfnod sefydlu gael eu rhoi unrhyw le ar yr y Brif Ystod Cyflog, fodd bynnag nid yw'n gwneud tybiaethau penodol ar ddatblygiad.
- Drwy fabwysiadu'r dull a gynigir yn y rhestr wirio, bydd ysgolion yn cyfyngu ar eu hyblygrwydd o ran cymhellion i recriwtio, cadw a gwobrwyo athrawon.

Gwahaniaethu anghyfreithlon

- Mewn sawl man yn eu cyngor i ysgolion, mae'r NASUWT a'r NUT yn honni y bydd gweithredu mewn unrhyw ffordd sy'n groes i'w polisi yn golygu bod ysgolion yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.
- Fel y maent nawr, mae angen i ysgolion ystyried sut maent yn pennu amcanion ac yn arfarnu perfformiad ac mae angen gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth. Fodd bynnag, nid yw gwneud penderfyniadau cyflog gwahaniaethol yn anghyfreithlon ynddo'i hun.

© Crown copyright 2013