



Department
for Education

Rhoi Ymagwedd eich Ysgol at Gyflog ar Waith

**Cyngor yr Adran Addysg i ysgolion a
gynhelir ac awdurdodau lleol**

Medi 2016

Cynnwys

Cynnwys	2
Crynodeb	4
Ynglŷn â'r cyngor adrannol hwn	4
Dyddiad dod i ben neu adolygu.....	4
I bwy mae'r cyngor hwn?.....	4
Prif bwyntiau.....	5
Pennu cyflog athrawon	7
Crynodeb o'r newidiadau.....	7
Cysylltu datblygiad cyflog â pherfformiad	7
Cysylltiadau â gwaith arolygu	9
Cyngor ar y prif rolau a chyfrifoldebau wrth benderfynu ar ddatblygiad cyflog	10
Y cylch gwerthuso a phennu cyflog	11
Gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog.....	12
Gwerthuso athrawon	15
Cyfathrebu ynglŷn â phenderfyniadau cyflog	18
Datblygiad proffesiynol.....	19
Cyngor ar bennu cyflog athrawon newydd gymhwyso ar ddiwedd eu cyfnod sefydlu ..	20
Cyngor ar fynediad i'r ystod gyflog uchaf	20
Cyngor ar benodiadau i rolau ymarferwyr arweinio uwchlaw'r ystod gyflog uchaf.....	23
Rheoli apeliadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch cyflogau.....	25
Pennu cyflog arweinwyr ysgol	29
Crynodeb o'r newidiadau.....	29
Rôl y corff llywodraethu	29
Penodiadau newydd – y broses tri cham.....	30
Pennu ystod cyflog sy'n uwch na grŵp pennaeth yr ysgol	34
Datblygiad cyflog.....	34
Cytundebau tymor penodol	34
Deddf Cydraddoldeb 2010	35
Lwfansau a thaliadau ychwanegol	40
Lwfansau.....	40
Telerau ac amodau nad ydynt yn ymwneud â chyflog	41
Atodiad A	42
Defnyddio'r broses tri cham – enghreifftiau disgrifiadol	42

Atodiad B	44
Polisi Cyflog Enghreifftiol.....	44
Ffynonellau Eraill o Wybodaeth	54
Adnoddau Defnyddiol a Sefydliadau Allanol.....	54

Crynodeb

Ynglŷn â'r cyngor adrannol hwn

Cyngor gan yr Adran Addysg yw hwn. Cyngor anstatudol ydyw ac fe'i lluniwyd er mwyn helpu ysgolion a chyrrff llywodraethu i adolygu a diwygio eu prosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog athrawon ac arweinwyr. Dylid ei ddarllen ochr yn ochr â Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (DCAAY) 2016.

Caiff penderfyniadau ynghylch datblygiad cyflog athrawon eu cysylltu â pherfformiad bellach. Rhaid i bob dyfarniad cyflog i unigolion ystyried perfformiad. Nid oes angen i ysgol ddyfarnu codiad cyflog i unigolyn oni bai bod hynny'n deilwng o ran perfformiad yn unol â'i pholisi cyflog.

Gwnaed y codiadau blynyddol cyntaf ar gyfer cyflog datblygiad yn seiliedig ar berfformiad ym mis Medi 2014. Daeth trefniadau diwygiedig ar gyfer penderfynu ar gyflog arweinwyr ysgol i rym o 1 Medi 2014.

Mae'r cyngor hwn hefyd wedi'i lunio er mwyn helpu ysgolion gyda'r canlynol

- sicrhau bod cyfrifoldebau cydraddoldeb yn cael eu bodloni, fel nad ydynt yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn unigolion na grwpiau o staff wrth wneud penderfyniadau ynghylch cyflog;
- y defnydd priodol o dystiolaeth a lleihau biwrocratiaeth ddiangen wrth gynnal gwerthusiadau a gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog;
- datblygu arferion adnoddau dynol da;
- rheoli apeliadau yn erbyn penderfyniadau a wneir ynghylch cyflog;
- y defnydd o lwfansau; telerau ac amodau nad ydynt yn ymwneud â chyflog.

Dyddiad dod i ben neu adolygu

Caiff y cyngor hwn ei adolygu ac, os bydd angen, ei ddiweddarau yn sgil diwygiadau i DCAAY.

I bwy mae'r cyngor hwn?

Mae'r cyngor hwn yn berthnasol i bob ysgol a gynhelir yng Nghymru a Lloegr ac mae wedi'i anelu at:

- Arweinwyr ysgol, athrawon ysgol, a chyrrff llywodraethu
- Awdurdodau lleol.

Prif bwyntiau

- Mae angen i ysgolion sicrhau bod eu polisiau cyflog yn nodi'n glir mai datblygiad yn seiliedig ar berfformiad fydd y sail dros bob penderfyniad ynghylch cyflog - ar gyfer athrawon dosbarth ac arweinwyr.
- Dylai ysgolion adolygu eu polisiau cyflogau ac arfarnu flynyddol i egluro eu dull o wneud penderfyniadau cyflog ar sail perfformiad - ac i nodi'r graddau y bydd unrhyw godiad i'r fframwaith cenedlaethol yn cael eu cymryd i ystyriaeth wrth wneud unrhyw benderfyniadau cyflog unigol.
- Mae'n rhaid i bob penderfyniad ynghylch cyflog gael ei wneud yn unol â meini prawf gwrthrychol fel na fydd unrhyw effaith wahaniaethol ar unrhyw athro neu grŵp o athrawon sydd â nodwedd warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- Mater i bob ysgol yw penderfynu drosti ei hun ar y ffordd orau o weithredu'r trefniadau a datblygu ei pholisiau yn unol â hynny.
- Ni fydd un dull gweithredu yn addas i bob ysgol.
- Mae angen i bolisiau gwerthuso ysgolion barhau i adlewyrchu'r cysylltiadau rhwng perfformiad a chyflog.
- Nid oes unrhyw reidrwydd ar ysgolion i roi codiad cyflog i unigolyn oni bai bod perfformiad yn cyfiawnhau hynny yn unol â'i pholisi cyflog - mae gan ysgolion yr hawl i atal cyflog datblygiad heb orfod cychwyn nac ystyried achos medrusrwydd.
- Mae angen i ysgolion deilwra eu polisiau cyflog er mwyn diwallu eu hanghenion recriwtio a chadw lleol.
- Mae gan ysgolion y rhyddid i wneud penodiadau uwchlaw isafswm yr ystod cyflog a defnyddio taliadau recriwtio a chadw i ddenu a recriwtio'r athrawon sydd eu hangen arnynt.
- Dylai fod cyfle i'r athrawon mwyaf galluog symud i fyny'r raddfa yn gyflym, lle y cyfiawnheir hynny gan berfformiad ragorol cyson.
- Mae gan ysgolion fwy o hyblygrwydd i -benderfynu ar y ffordd y maent am wobrwyo eu timau arweinyddiaeth er mwyn adlewyrchu perfformiad unigol a heriau'r swydd.
- Dim ond pan fu newidiadau sylweddol i gyfrifoldebau y bydd yn rhaid adolygu cyflog penaethiaid neu dimau arweinyddiaeth.

- Yr egwyddorion sy'n sail i amodau tâl nad ydynt yn rhai craidd yn parhau'n ddigyfnewid.

Pennu cyflog athrawon

Crynodeb o'r newidiadau

Y prif newidiadau a gyflwynwyd ers 2013 yw:

- dileu datblygiad cyflog sy'n seiliedig ar hyd gwasanaeth a chysylltu unrhyw ddatblygiad cyflog â pherfformiad
- rhoi i ysgolion yr opsiwn i gynyddu cyflog athrawon unigol ar wahanol gyfraddau yn seiliedig ar eu perfformiad
- dileu'r prawf trothwy ar gyfer symud o'r brif ystod gyflog i'r ystod gyflog uchaf a rhoi meini prawf symlach newydd yn ei le
- creu ystod cyflog newydd ar gyfer ymarfeyr arweinio a gyflogir yn bennaf i fodelu ac arwain y gwaith o wella sgiliau addysgu
- rhoi mwy o ryddid i ysgolion bennu cyflogau cychwynol athrawon sy'n newydd i'r ysgol
- dileu'r rwymedigaeth ar ysgolion pan fyddant yn recriwtio i gynnig cyflog sy'n cyfateb i gyflog presennol athro.
- dileu'r cyfeirbwyntiau cenedlaethol dewisol o'r ystodau cyflog.

Y newidiadau o fis Medi 2016 yw:

- Codiad o 1% i'r isafsymiau a'r uchafsymiau ar gyfer ystodau cyflog athrawon dosbarth yn y fframwaith cyflog cenedlaethol ac i lwfansau athrawon dosbarth (taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) a lwfansau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA)).

Cysylltu datblygiad cyflog â pherfformiad

Mae datblygiad cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad yn galluogi ysgolion i gydnabod a gwobrwyo perfformiad athro drwy gynyddu ei gyflog. Gall ysgogi gwelliant parhaus.

Bydd ansawdd y system gwerthuso perfformiad yn eich ysgol yn allweddol i sicrhau bod hyn yn gweithio'n dda. Dylai'r broses arfarnu a chyflog alluogi athrawon i ddangos eu perfformiad cyffredinol.

Dylai'r broses werthuso fod yn un gefnogol a datblygiadol er mwyn sicrhau bod gan bob athro y sgiliau a'r gefnogaeth sydd eu hangen arno i gyflawni ei rôl yn effeithiol. Dylai helpu i sicrhau bod athrawon yn parhau i wella eu harfer proffesiynol drwy gydol eu gyrfaoedd.

Ers mis Medi 2004, mae'r DCAAY yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ac awdurdodau lleol (mewn perthynas ag athrawon digyswllt) fod â pholisi cyflog sy'n nodi ar ba sail y maent yn pennu cyflog athrawon a sefydlu gweithdrefnau ar gyfer penderfynu ar apeliadau. Mae angen i ysgolion adolygu eu polisiâu cyflog yn rheolaidd er mwyn nodi sut mae canlyniadau gwerthusiadau yn gysylltiedig â phenderfyniadau ynghylch cyflog.

Mae gan ysgolion y rhyddid i fabwysiadu eu dulliau eu hunain o ymdrin â chyflog ac arfarnu ar yr amod bod y rhain yn gyson â'r fframweithiau statudol perthnasol a'r gofynion rheoliadol. Nid yw'r Adran Addysg nac OFSTED (drwy ei dogfen *School Inspection Handbook and Myths and Facts*) yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ddilyn dull penodol.

Wrth benderfynu ar eu polisi cyflog, efallai y bydd ysgolion am ystyried y canlynol:

- eu bod yn rhydd i fabwysiadu pa bynnag system o raddfeydd cyflog, o fewn yr ystodau cyflog statudol, fel y gwelant yn dda - er bod llawer o ysgolion wedi dewis cadw o chwe phwynt draddodiadol phrif a thri phwynt ystod gyflog uwch;
- mae eraill wedi dewis ymagweddau gwahanol; mae gan ysgolion y rhyddid i fabwysiadu pa system bynnag o raddfeydd cyflog, o fewn yr ystodau cyflog statudol, ag y gwelant yn dda – mae llawer o ysgolion wedi dewis cadw prif ystod cyflog chwe phwynt ac ystod cyflog uwch, tri phwynt, ond mae eraill wedi dewis systemau gwahanol;
- dylent dylai ysgolion ofalu eu bod yn sicrhau bod athrawon yn cael cydnabyddiaeth, lle y bo'n briodol, pan fyddant yn ymgymryd â dyletswyddau sy'n cyfiawnhau dyfarnu taliad Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu neu daliad ar yr ystodau cyflog arweinyddiaeth neu ymarferwyr arweiniol.

Dylai ysgolion ystyried unrhyw fiwrocratiaeth ddiangen yn eu prosesau arfarnu a chyflog a chymryd camau i leihau'r rhain lle y bo modd.

Ar gyfer yr athrawon mwyaf medrus, ble mae perfformiad ardderchog cyson yn ei gyfiawnhau, dylai fod sgop yn y polisi iddynt symyd ymlaen yn gyflym drwy'r brif ystod a'r ystod cyflog uwch ac, lle'n berthnasol, ymlaen i'r ystodau cyflog ymarferwyr arweinio a grŵp pennaeth. Er enghraifft, dylai'r polisi fod yn glir ynghylch yr amgylchiadau lle mae'n bosibl na fydd cynnydd yn cael ei haeddu a'r ffordd y mae "da" a bydd "eithriadol" perfformwyr gael eu gwahaniaethu. Dylai'r polisi cyflog nodi sut y caiff pob penderfyniad ynghylch cyflog ei wneud, a dylai fod yn ddigon manwl i alluogi unigolyn i ddeall ar ba sail y caiff penderfyniadau ynghylch cyflog eu gwneud yn ei ysgol ei hun. Dylai'r polisi hefyd nodi'n glir sut y caiff cyflog ei bennu pan fydd athrawon yn absennol am unrhyw reswm, er enghraifft pan fyddant ar gyfnod mamolaeth neu'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch hirdymor. Mae **polisi cyflog enghreifftiol**, sy'n cynnwys enghreifftiau o wahaniaethu, yn Atodiad B.

Yng Nghymru a Lloegr, asesir perfformiad athrawon yn erbyn y safonau perthnasol yn ogystal â'u hamcanion. Bydd angen i Benaethiaid nodi'r hyn y byddant yn ei ystyried

wrth wneud penderfyniadau ynghylch a yw athrawon wedi cyflawni eu hamcanion ac wedi cyrraedd y safonau perthnasol. Gallai hyn gynnwys y canlynol:

- yr effaith ar gynnydd disgyblion
- yr effaith ar ganlyniadau ehangach ar gyfer disgyblion
- gwelliannau i elfennau penodol o arfer, megis rheoli ymddygiad neu gynllunio gwersi
- yr effaith ar effeithiolrwydd athrawon neu aelodau eraill o staff
- cyfraniad ehangach at waith yr ysgol.

Mae amcanion yn darparu sail bwysig ar gyfer asesu perfformiad ond nid dyna'r unig un. Ni ddylai cyflawni amcanion olygu, o reidrwydd, fod datblygiad cyflog yn cael ei ddyfarnu i athro, er y gall ysgolion wneud hynny yn faen prawf ar gyfer datblygiad cyflog os dymunant. Gallai ysgol ystyried bod athro, sydd wedi gwneud cynnydd da o ran amcan heriol iawn, ond heb ei gyflawni eto, wedi perfformio'n well ac wedi gwneud cyfraniad pwysicach nag athro sydd wedi llwyddo i gyflawni amcan llai heriol. Yn yr un modd, mae'n bosibl bod athro wedi cyflawni pob un o'i amcanion ond wedi methu â chyrraedd yr holl safonau perthnasol.

Gall gwaith asesu fod yn seiliedig ar amrywiaeth o ffynonellau – er enghraifft, hunanasesiadau, adolygiadau gan gymheiriaid, olrhain cynnydd disgyblion, arsylwi ar wersi, barn disgyblion a rhieni.

Cysylltiadau â gwaith arolygu

Mae llawlyfr arolygu ysgolion Ofsted yn ei gwneud yn glir y dylai trefniadau rheoli perfformiad trylwyr gael eu hystyried wrth lunio'r farn ar ansawdd arwain a rheoli'r ysgol. Cynghorir arolygwyr y dylent edrych am wybodaeth am drefniadau rheoli perfformiad yr ysgol, gan gynnwys y canlyniadau rheoli perfformiad mwyaf diweddar a'u perthynas â datblygiad cyflog ynglŷn â sut mae'r ysgol yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â datblygiad cyflog a pherfformiad athrawon.

Cyngor ar y prif rolau a chyfrifoldebau wrth benderfynu ar ddatblygiad cyflog

Arweinwyr Ysgol	Cyrff Llywodraethu	Athrawon
<ul style="list-style-type: none"> • Adolygu a datblygu trefniadau clir ar gyfer cysylltu gwaith gwerthuso â datblygiad cyflog a chynnig newidiadau i bolisiau cyflog a gwerthuso, gan ymgynghori â staff a chynrychiolwyr undebau llafur, fel y bo'n briodol. • Cyflwyno'r polisiau i'r corff llywodraethu i'w cymeradwyo. • Sicrhau bod pob athro yn cael ei hysbysu am y polisiau a bod ganddynt hwy, ac athrawon, y wybodaeth a'r sgiliau i ddefnyddio gweithdrefnau'n deg. • Sicrhau y caiff athrawon eu gwerthuso yn unol â pholisi gwerthuso'r ysgol a'r rheoliadau perthnasol. • Cyflwyno argymhellion ynghylch cyflog i'r corff llywodraethu a sicrhau bod ganddo ddigon o wybodaeth i wneud ei benderfyniadau. • Cadw cofnodion o'r penderfyniadau a'r argymhellion a wnaed, gan ddangos bod pob penderfyniad yn cael ei wneud mewn modd gwrthrychol a theg, yn unol â deddfwriaeth cydraddoldebau. • Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i athrawon am y broses a'r argymhellion a'r penderfyniadau a wnaed. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ystyried a mabwysiadu polisiau cyflog a gwerthuso, gan gynnwys y meini prawf ar gyfer datblygiad cyflog. • Cytuno i ba raddau y caiff swyddogaethau penodol sy'n ymwneud â phrosesau pennu cyflog ac apelio eu dirprwyo i eraill, megis y pennaeth. • Sicrhau eu hunain bod trefniadau priodol ar gyfer cysylltu gwaith gwerthuso â chyflog ar waith, y gellir eu cymhwyso'n gyson ac y gellir cyfiawnhau penderfyniadau ynghylch cyflog yn wrthrychol. • Cymeradwyo cyflogau athrawon, gan gynnwys argymhellion gan yr uwch dîm arwain ynghylch a ddylid dyfarnu cyflog perfformiad yn unol â pholisi cyflog yr ysgol. • Monitro canlyniad penderfyniadau ynghylch cyflog, gan gynnwys i ba raddau y gall gwahanol grwpiau o athrawon symud ymlaen drwy'r ystod gyflog ar wahanol gyflymder a sicrhau bod prosesau yn gweithredu'n deg. • Nodi ac ystyried goblygiadau cyllidebol penderfyniadau ynghylch cyflog ac ystyried y rhain yng nghynllun gwario'r ysgol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cyfrannu at y trefniadau ar gyfer eu gwerthusiad eu hunain un unol â pholisi gwerthuso eu hysgol a sicrhau eu bod yn deall y trefniadau o fewn eu hysgol. • Cadw cofnodion o'u hamcanion a'u hadolygu drwy gydol y broses werthuso. • Ble'n berthnasol, gwerthuso perfformiad athrawon eraill (a ddirprwywyd gan y pennaeth). • Penderfynu a ydynt am wneud cais i ymuno â'r ystod gyflog uchaf a rhoi'r dystiolaeth briodol.

Y cylch gwerthuso a phennu cyflog

Tymor Hydref

- Penderfynu'n derfynol ar bob amcan. Os na ellir dod i gytundeb, cânt eu pennu gan y gwerthuswr
- Caiff perfformiad ei fonitro fel y nodir ym mholisi gwerthuso'r ysgol (megis drwy arsylwi a deialog broffesiynol barhaus rhwng y partïon perthnasol).

Tymor y Gwanwyn

- Caiff perfformiad ei fonitro fel y nodir ym mholisi gwerthuso'r ysgol (megis drwy arsylwi a deialog broffesiynol barhaus rhwng y partïon perthnasol).

Tymor y Haf

- Caiff perfformiad ei fonitro fel y nodir ym mholisi gwerthuso'r ysgol (megis drwy arsylwi a deialog broffesiynol barhaus rhwng y partïon perthnasol).

Tymor yr Haf/Hydref

- Ar ddiwedd y flwyddyn werthuso, mae'r athrawon yn cael adroddiad gwerthuso sy'n cynnwys (ymhlith pethau eraill) asesiad yn erbyn eu hamcanion a'r safonau perthnasol ac argymhelliad ynghylch cyflog.
- Penaethiaid i sicrhau y caiff argymhellion cychwynnol eu cymedroli er mwyn cyflwyno argymhellion ynghylch codiadau cyflog unigol i'r corff llywodraethu er mwyn iddo gytuno arnynt ac er mwyn rhoi cyfrif iddo yn gyffredinol am weithrediad effeithiol cysylltiadau rhwng cyflog a pherfformiad.
- Adolygu a diweddarau polisïau cyflog a gwerthuso yn ôl yr angen yng ngoleuni profiad.
- Y corff llywodraethu i benderfynu pa ddarpariaeth y dylid ei gwneud yng nghyllideb yr ysgol ar gyfer dyfarniadau cyflog dewisol a datblygiad cyflog.
- Pennir amcanion gwerthuso ar gyfer y cyfnod gwerthuso nesaf.

Gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog

Mae'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol wedi dweud na ddylai codiadau i'r fframwaith cyflog cenedlaethol gael eu cymhwyso'n awtomatig i athrawon a bod angen i unrhyw ddyfarniad cyflog unigol ystyried perfformiad. Gan na fwriedir i'r codiadau i'r fframwaith olygu cynnydd cyflog unffurf i bob athro ym mhob ysgol ac mai dim ond pan fydd perfformiad yn haeddu hynny y dylai'r rhai sy'n cael uchafswm ystod cyflog gael codiad, ysgolion fydd yn gyfrifol am nodi'n glir ym mholisi cyflog eu hysgol unigol i ba raddau y dylai unrhyw godiad i ystodau cyflog a lwfansau yn y fframwaith cyflog cenedlaethol fod yn gymwys i'w hathrawon.

Bydd ysgolion hefyd am ystyried sut y gall yr hyblygrwydd o ran cyflog sydd ganddynt bellach eu helpu i ddenu a chadw athrawon da. Drwy deilwra polisi cyflog yr ysgol er mwyn diwallu eu hanghenion lleol, gall ysgolion fynd i'r afael â phrinder penodol y gallant fod yn eu profi. Er enghraifft, efallai y bydd ysgol am ystyried cynnig cyflogau cychwynnol uwch er mwyn recriwtio athro neu'r cyfle am ddatblygiad cyflymach (os yw'n deilwng o ran perfformiad) er mwyn helpu i gadw staff.

Mater: Gwahaniaethu

Gofynnwch i'ch Hun

Pa lefel o berfformiad rydych am ei gwobrwyo?

Sut y byddwch yn gwahaniaethu rhwng datblygiad cyflog er mwyn adlewyrchu gwahanol lefelau o berfformiad?

A fyddwch yn defnyddio disgrifyddion i ddiffinio gwahanol lefelau o berfformiad, e.e. "da", "rhagorol" ac ati ac, os felly, faint?

Awgrym

A hoffech i bob athro sy'n cyflawni ei amcanion gael rhywfaint o ddatblygiad cyflog?

A ydych am roi mwy o ddatblygiad cyflog i athrawon sy'n cyflawni'r amcanion mwyaf heriol neu sy'n rhagori ar amcanion heriol? Os felly, a ydych am gymedroli amcanion ar ddechrau'r flwyddyn er mwyn helpu i sicrhau bod rhywfaint o gysondeb ac eglurder ynglŷn â maint yr her dan sylw?

A ydych am nodi nodweddion neu ymddygiad penodol, gan ddefnyddio'r safonau perthnasol, fel disgwyliadau sylfaenol hanfodol er mwyn i athro sicrhau datblygiad cyflog yn eich ysgol? Os felly, beth byddech yn ei ddefnyddio fel tystiolaeth a sut y byddwch yn ei gasglu? A allwch ymgorffori hyn yn amcanion gwerthuso athrawon?

A oes canlyniadau penodol rydych am eu cydnabod, eu hyrwyddo a'u gwobrwyo? Os felly, beth byddech yn ei ddefnyddio fel tystiolaeth a sut y byddwch yn ei gasglu? Unwaith eto, a allwch ymgorffori hyn yn amcanion gwerthuso athrawon?

A ydych am wobrwyo gwelliannau mewn perfformiad yn ogystal â pherfformiad absoliwt

(er enghraifft, perfformiad uchel parhaus)?

Dengys yr enghreifftiau yn yr [atodiad i'r polisi cyflog](#) enghreifftiol rai opsiynau gwahanol.

Mater: Datblygiad cyflog

Gofynnwch i'ch Hun

A ydych am nodi nifer o wahanol lefelau o godiad?

A ydych am bennu pwyntiau talu rhwng yr isafswm a'r uchafswm statudol ar y brif ystod cyflog?

A fyddai'n well gennych ystod hwy, gyda mwy o bwyntiau arni, neu un fyrrach gyda llai o bwyntiau?

Faint rydych am ei wario ar gyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad?

Sut y gallwch sicrhau eich bod yn defnyddio cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad er mwyn sicrhau y gwerth gorau am arian?

Awgrym

Dylech ddechrau drwy bwysu a mesur eich sefyllfa bresennol a'ch cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Er enghraifft, a ydych yn gwybod beth yw eich proffil athrawon cyfredol – faint sydd ar y brif ystod gyflog; ar yr ystod gyflog uchaf, ac ati. - a sut mae eich cyllideb ar gyfer cyflogau wedi'i dosbarthu ar draws yr athrawon hynny dros y blynyddoedd diwethaf? A yw eich ysgol wedi ystyried, yn ei waith blaengynllunio, yr effaith y gallai dyfarniadau cyflog yn y dyfodol ei chael? A yw proffil eich staff addysgu yn debygol o newid dros yr ychydig flynyddoedd nesaf – gan ystyried ymddeoliadau a throsiant staff posibl? Efallai y bydd angen i chi ystyried, oni fyddwch yn cymryd camau cadarn wrth ddelio â pherfformwyr gwael ac yn nodi'n gliriach yn eich polisi fod posibilrwydd na fydd athrawon o'r fath yn cael unrhyw ddatblygiad o gwbl, efallai na fydd eich ysgol yn gallu gwobrwyo'r athrawon gorau i'r graddau rydych yn ei ddymuno.

Mae gennych y rhyddid i ddyfarnu codiadau cyflog yr ystyriwch eu bod yn briodol yn eich amgylchiadau penodol. Er na ddylid dyfarnu unrhyw ddatblygiad cyflog os nad oes cyfiawnhad drosto, efallai y bydd yn ddefnyddiol i chi nodi'r lefel gyflog y gellid ei chyrraedd ar ôl cyfnod penodol, yn amodol ar berfformiad da, drwy greu pwyntiau cyflog ar yr ystodau hynny a ddefnyddir gan yr ysgol. Mae'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol wedi awgrymu y dylai athrawon allu disgwyl cyrraedd brig y brif ystod cyflog o fewn pum mlynedd, yn amodol ar berfformiad da (fel y'i diffinnir gan bolisi cyflog ysgol unigol). A ydych wedi ystyried sut y gellid defnyddio arian premiwm disgyblion i wobrwyo'ch athrawon gorau? Ar gyfer yr athrawon mwyaf medrus, ble mae perfformiad ardderchog cyson yn ei gyfiawnhau, dylai fod sgop yn y polisi iddynt symyd ymlaen yn gyflym drwy'r brif ystod a'r ystod cyflog uwch ac, lle'n berthnasol, ymlaen i'r ystodau cyflog ymarferwyr

arweinio a grŵp pennaeth.

Bydd angen i chi sicrhau, fel gyda phob agwedd arall ar eich polisi cyflog, na fydd unrhyw newid i arfer presennol, fel ymestyn yr ystod cyflog drwy greu pwyntiau ychwanegol, yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw athro neu grŵp o athrawon sydd â nodweddion penodol a ddiogelir o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb.

Mater: Gwybodaeth i'r corff llywodraethu

Gofynnwch i'ch Hun

Pa wybodaeth sydd ei hangen ar y corff llywodraethu neu yr hoffai ei chael fel y gall ddefnyddio ei ddisgresiwn mewn perthynas â chyflog yn synhwyrol? Pa gwestiynau y bydd yn eu gofyn er mwyn bodloni ei hun y gellir cyfiawnhau argymhellion ynghylch cyflog?

Pa gydberthynas y bydd yn disgwyl ei gweld rhwng perfformiad a chyflog?

A fydd yn gallu amddiffyn ei benderfyniadau os cânt eu herio (e.e. gan athrawon anfodlon neu gan Ofsted?)

Awgrym

Efallai y byddech am ddechrau drwy ystyried pa wybodaeth y mae eich corff llywodraethu wedi'i chael yn y gorffennol am gyflog a'i defnyddio fel sail ar gyfer trafod ag ef a oedd o'r farn bod y wybodaeth hon yn ddigonol er mwyn iddynt fod yn hyderus bod penderfyniadau blaenorol ynghylch cyflog yn deg ac y gellid eu cyfiawnhau. Gofynnwch iddo pa wybodaeth ychwanegol yr hoffai ei chael yn y dyfodol.

Pan fydd yn arolygu eich ysgol bydd Ofsted yn gofyn am wybodaeth ddiennw ar gyfer y tair blynedd diwethaf, sy'n dangos cyfrannau'r athrawon sydd wedi:

- symud ymlaen ar hyd y brif ystod gyflog
- symud i'r ystod gyflog uchaf, a thrwyddi
- symud ar hyd yr ystod arweinyddiaeth
- cael taliadau cyfrifoldeb ychwanegol, megis taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) a lwfansau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA).

Dylai'r wybodaeth a roddir gynnwys gwybodaeth am batrymau datblygiad a chymariaethau rhwng adrannau pwnc a/neu athrawon sy'n cael eu defnyddio mewn gwahanol gyfnodau allweddol.

Efallai y byddwch am sicrhau bod eich corff llywodraethu yn cael y wybodaeth hon fel rhan o'r broses flynyddol ac yn cael cyfle i'w harchwilio.

Gwerthuso athrawon

Mae'n rhaid i ysgolion ac awdurdodau lleol fod â pholisi gwerthuso ar gyfer athrawon. Mae'r Adran Addysg wedi darparu polisi enghreifftiol **dewisol** (sy'n cwmpasu gwerthuso a gallu) y gall ysgolion yn Lloegr ei addasu a'i fabwysiadu. Yn yr un modd, mae Llywodraeth Cymru wedi darparu polisi enghreifftiol ar gyfer rheoli perfformiad i ysgolion yng Nghymru.

Mae sawl cwestiwn y bydd angen i gyrrff llywodraethu a phenaethiaid eu hystyried wrth adolygu eu polisiâu gwerthuso er mwyn sicrhau y byddant yn ategu prosesau gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog. Mae'r hyn sy'n dilyn yn nodi rhai o'r prif bwyntiau.

Sut mae gwaith gwerthuso yn cefnogi datblygiad cyflog

Mater	Gofynnwch i'ch hun
Polisi gwerthuso'r ysgol	A yw'n glir sut y caiff amcanion athrawon eu pennu, sut y caiff eu perfformiad ei asesu a sut y gwneir unrhyw waith cymedroli?
Pennu amcanion	A yw'r arweinwyr ysgol yn glir ynghylch y math a'r lefelau o berfformiad a allai arwain at godiad cyflog? A yw arweinwyr ysgol yn glir ynghylch sut i adlewyrchu hyn wrth bennu amcanion unigol? A yw amcanion yn nodi meini prawf llwyddiant yn glir? A yw'r targedau neu'r amcanion yn gyflawnadwy? Sut y byddwch yn mesur perfformiad? Sut y byddwch yn gwybod bod athrawon wedi cyflawni eu hamcanion? A fydd gennych ddisgwyliadau uwch o rai athrawon (er enghraifft rhai sydd ar ystodau cyflog uwch)? A fydd y pennaeth neu uwch arweinydd arall yn cymedroli amcanion er mwyn sicrhau ansawdd a chysondeb? A yw pob athro yn glir ynglŷn â'r hyn y mae angen iddo ei wneud er mwyn sicrhau datblygiad erbyn diwedd y flwyddyn?
Arsylwi ac asesu	A yw'r polisi gwerthuso yn glir ynghylch sut y caiff gweithgarwch arsylwi ei reoli o fewn yr ysgol a faint o arsylwi sy'n debygol o ddigwydd? Pa dystiolaeth arall yr hoffech ei gweld (cynlluniau gwersi; enghreifftiau o farcio)? A ydych yn glir ynghylch sut y byddwch yn asesu perfformiad athrawon yn erbyn y safonau perthnasol?
Adroddiadau	A yw adroddiadau gwerthuso yn darparu'r sail dystiolaeth sydd ei

Mater	Gofynnwch i'ch hun
gwerthuso	hangen i ategu argymhellion ynghylch cyflog?
Cysondeb a chymedroli	Sut y bydd uwch arweinwyr yn sicrhau ansawdd penderfyniadau sy'n arwain at ddatblygiad cyflog? A gaiff unrhyw sesiwn arsylwi ei ddilysu'n allanol? Gan bwy?

Defnyddio tystiolaeth wrth werthuso a gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog

Daeth *Rheoliadau Addysg (Gwerthuso Athrawon Ysgol) (Lloegr) 2012* ("y Rheoliadau") i rym ar 1 Medi 2012 ac maent yn gymwys i bob ysgol a gynhelir yn Lloegr, gan gynnwys ysgolion arbennig a gynhelir, ac i awdurdodau lleol mewn perthynas ag ysgolion digyswllt. Fodd bynnag, nid ydynt yn gymwys i athrawon mewn ysgolion a gynhelir sy'n ymgymryd â chyfnod sefydlu statudol, athrawon a gyflogwyd am lai na thymor, neu unrhyw athrawon sy'n destun gweithdrefnau gallu. Mae *Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011* yn gymwys yng Nghymru (mae'r broses werthuso yn fater datganoledig yng Nghymru ac efallai na fydd rhag agweddau ar y canllawiau hyn yn berthnasol).

Mae angen i ysgolion nodi'r dystiolaeth y byddant yn ei hystyried wrth wneud penderfyniadau ynghylch a yw perfformiad athrawon wedi cyrraedd y safonau perthnasol ac wedi cyflawni eu hamcanion unigol. Dylai'r ystod o dystiolaeth sydd ei hangen gael ei nodi'n glir ym mholisi cyflog yr ysgol.

Lleihau biwrocratiaeth

Un egwyddor sylfaenol y mae'n rhaid i ysgolion ei hystyried wrth ddatblygu polisiau cyflog a gwerthuso a'u rhoi ar waith yw'r angen i leihau'r effaith ar lwyth gwaith athrawon unigol, rheolwyr llinell a phenaethiaid. Dylai ysgolion anelu bob amser at lunio polisiau a gweithredu prosesau sy'n osgoi biwrocratiaeth ddiangen i'r holl bartïon dan sylw, ac sy'n gymesur er mwyn ategu penderfyniadau cadarn. Dylai ysgolion hefyd sicrhau bod pob athro yn cael ei drin yn deg, a dylent fod yn arbennig o wyliadwrus o'r athrawon hynny sydd â gwahanol batrymau gwaith neu'r rhai â nodweddion gwarchoddedig penodol o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb.

Dim tystiolaeth y tu allan i'r broses werthuso

Er bod ysgolion yn rhydd i bennu ystod a lefel y dystiolaeth sy'n briodol ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflog, rhaid i'r penderfyniad hwnnw gael ei wneud yng nghyd-destun lleihau biwrocratiaeth. Ni waeth pa dystiolaeth a ddefnyddir, dylent sicrhau fod pob athro yn cael cyfle teg yn ei werthusiad i ddangos ei fod wedi cyrraedd y safonau perthnasol ac wedi cyflawni ei amcanion unigol, a rhaid i'r ystod o ofynion tystiolaeth fod wedi'u gwreiddio'n gadarn ym mharamedrau'r broses werthuso fel y'i nodir ym mholisi cyflog yr

ysgol. Dylai ysgolion ystyried yn a'r angen am dargedau ac amcanion sy'n galluogi athrawon i ddangos *perfformiad*, yn hytrach na chanlyniadau yn unig. **Ni fyddai'n briodol i ysgolion gyflwyno gofynion tystiolaeth nad ydynt yn ymwneud yn uniongyrchol ac yn benodol â'r broses werthuso ffurfiol nac â'r amcanion a'r safonau y cytunwyd arnynt gyda'r athro.**

Dylai athrawon gael adborth adeiladol ar eu perfformiad drwy gydol y flwyddyn. Yn ogystal â'r asesiad blynyddol, gellid adolygu ac ymdrin â blaenoriaethau ym meysydd perfformiad a datblygiad yn ystod y flwyddyn, ar sail a gytunir rhwng yr athro a'i reolwr llinell.

Mae'r athro a'i reolwr llinell yn gyfrifol am ystyried ac adolygu tystiolaeth ar gyfer yr asesiad, yn unol â pholisi gwerthuso'r ysgol. Dylai'r ysgol reoli'r broses werthuso fel nad oes unrhyw beth annisgwyl ar ddiwedd y flwyddyn - drwy'r cylch gwerthuso, dylai'r athro a'r rheolwr llinell ddeall yr amcanion a bennwyd, y dystiolaeth a'r meini prawf a ddefnyddir i asesu perfformiad, a'r cynnydd tuag at eu cyflawni.

Mae disgwyliad clir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol y dylai perfformiad da arwain at ddatblygiad cyflog ac y dylai polisi cyflog yr ysgol ddiffinio'r hyn sy'n gyfystyr â pherfformiad da yng nghyd-destun yr ysgol. Dylai ysgolion hefyd wneud penderfyniadau ariannol synhwyrol sy'n ystyried cost debygol datblygiad cyflog. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau lle na fydd athro yn cael datblygiad cyflog, rhan bwysig o'r adborth fydd egluro'r dystiolaeth a ystyriwyd i ategu'r penderfyniad hwn, a sut y gellir mynd i'r afael ag unrhyw faterion datblygu.

Dylai asesiadau dros dro o berfformiad yn erbyn Safonau Athrawon wrth eu Gwaith yng Nghymru a Safonau Athrawon yn Lloegr gael eu rhoi wrth adolygu perfformiad ac, os tybir bod angen eu cynnal, unrhyw gyfarfodydd adborth interim. Dylai ysgolion roi adborth pan fo angen yn ystod y flwyddyn ar feysydd lle y gall fod angen i'r athro wella er mwyn sicrhau y ceir asesiad cadarnhaol ar ddiwedd y cyfnod gwerthuso. Os tybir bod angen unrhyw gymorth neu hyfforddiant ychwanegol er mwyn gwella perfformiad cyn diwedd y cylch gwerthuso, dylai'r athro a'i reolwr llinell ystyried sut y gallant gael eu darparu. Yn ôl y Rheoliadau, rhaid i adroddiad gwerthuso pob athro gynnwys asesiad o anghenion datblygu proffesiynol yr athro hwnnw, a nodi unrhyw gamau y dylid eu cymryd i fynd i'r afael â hwy. Drwy gydol y broses hon, mae angen i ysgolion feddu ar brosesau cadarn sy'n galluogi pob athro i ddangos ei berfformiad yn llawn heb fod yn or-fiwrocraidd ac yn llafurus.

Mae rôl rheolwyr llinell/gwerthuswyr yn ganolog er mwyn sicrhau bod y broses werthuso a phennu cyflog yn effeithiol ac yn effeithlon. Rhaid i werthuswyr ystyried yr egwyddor bod angen i'r dystiolaeth a ddefnyddir fod yn gymesur ac wedi'i gwreiddio'n amlwg yn y broses werthuso ac nad yw'r cylch gwerthuso yn ychwanegu'n ddiangen at lwythi gwaith athrawon. Mae'n hanfodol hefyd bod gan bob gwerthuswr ddealltwriaeth lawn o'r broses werthuso yn eu hysgol a'r cysylltiad rhwng y broses honno a pholisi cyflog yr ysgol. Dylent hefyd feddu ar y sgiliau sydd eu hangen i gyflawni'r gwaith pwysig hwn. Felly,

dylai ysgolion sicrhau bod pob gwerthuswr wedi'i baratoi'n briodol ar gyfer cynnal pob elfen o'r broses werthuso a bod hyfforddiant addas ar gael pan fo angen.

Cyrff llywodraethu fydd yn penderfynu i ba raddau y byddant yn dirprwyo penderfyniadau i benaethiaid. Gall penaeithiaid ddirprwyo rôl athrawon gwerthuso yn eu hysgolion i unigolion eraill, ond nhw sy'n dal yn gyfrifol am y broses werthuso o dan y Rheoliadau.

Cyfathrebu ynglŷn â phenderfyniadau cyflog

Pan fydd y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn penderfynu y caiff dyfarniad cyflog ei roi i athrawon, dylai fod yn gymwys o'r dyddiad gweithredol at ddibenion penderfynu ar gyflog, yn unol â darpariaeth polisi cyflog yr ysgol. Er enghraifft, yn achos athrawon a gyflogir yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol, bydd dyfarniad cyflog yn weithredol o 1 Medi a bydd angen ei ôl-ddyddio i'r dyddiad hwnnw.

Dylai pob penderfyniad y mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion gael eu gwneud mor gyflym ag y bo'n rhesymol – egwyddor synhwyrol fyddai y dylai'r penderfyniad gael ei wneud a'i gyfleu unwaith y bydd yr holl wybodaeth berthnasol ar gael. O ran hynny, dylai ysgolion hysbysu athrawon am ganlyniad penderfyniadau cyflog mor fuan â phosibl ar ôl y dyddiad penderfynu ar gyflog yn eu polisi cyflog ac yn sicr heb fod yn hwyrach na mis ar ôl i'r penderfyniad cyflog gael ei wneud. Mewn amgylchiadau lle mae ysgolion wedi cadw 31 Hydref (a 31 Rhagfyr ar gyfer y grŵp arweinyddiaeth) fel terfyn amser ar gyfer gwneud penderfyniadau cyflog yn eu polisiâu cyflog, dylai'r athro gael ei hysbysu am benderfyniad mor fuan â phosibl ar ôl y dyddiad hwnnw. Dylai'r hysbysiad hwn gynnwys unrhyw benderfyniadau datblygiad cyflog ar sail perfformiad a wnaed. Dylai athrawon hefyd gael eu hysbysu am unrhyw newid wedyn i'w cyflog yn ystod y flwyddyn ysgol.

Mae'n ofynnol i ysgolion hysbysu pob athro yn flynyddol gyda manylion ysgrifenedig ei gyflog. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod llywodraethwyr ac arweinwyr ysgol yn cyflawni eu rhwymedigaethau i ymgymryd ag asesiadau cyflog i bob athro a hysbysu'r athrawon hynny y mae eu cyflog wedi newid am gyfradd eu cyflog newydd. Byddai'r wybodaeth sydd ei hangen ar gyfer pob athro yn nodi'r canlynol:

- unrhyw daliadau a buddiannau ariannol a ddyfernir i'r athro a'r cyfnod y maent yn cael eu dyfarnu ar ei gyfer
- unrhyw symiau a ddiogelir y mae gan yr athro hawl i'w cael
- yn achos grŵp arweinyddiaeth neu ymarferydd arweiniol, y sail a'r meini prawf dros benderfynu ar gydnabyddiaeth
- natur unrhyw gontract cyfnod penodol (gan gynnwys penodiad cyfnod penodol i'r grŵp arweinyddiaeth neu fel ymarferydd arweiniol)
- lle y lleolir polisi cyflog yr ysgol.

Mae hefyd yn arfer da rhoi copi o bolisi cyflog yr ysgol i bob athro, erbyn 31 Hydref bob blwyddyn gan gynnwys gweithdrefn apelio yr ysgol, gan sicrhau bod pob diwygiad i'r polisi cyflog wedi ei gynnwys.

Rhaid i'r corff perthnasol roi slip cyflog misol i bob athro, gan nodi'r holl wybodaeth am enillion (megis cyflog gros a lwfansau) a didyniadau (megis Treth, cyfraniadau Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn) a chyfanswm cyflog net hyd yma. Mae'r corff perthnasol hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod y drefn o gyflwyno hysbysiadau talu yn rhoi ystyriaeth briodol i gyfrifoldebau statudol yr ysgol o dan y Ddeddf Diogelu Data.

Datblygiad proffesiynol

Mae datblygiad proffesiynol effeithiol yn rhan annatod o sicrhau addysgu o safon uchel a galluogi athrawon i ateb heriau addysgu o ddydd i ddydd i reoli addysgu a dysgu yn effeithiol. Mae hyn yn bwysig drwy gydol gyrfa athro, er y dylid cymryd gofal penodol i sicrhau prosesau sefydlu effeithiol a datblygiad proffesiynol cynnar i athrawon newydd gymhwyso (sy'n cynnwys yr hawl benodol i amserlen lai a mynediad at diwtoriaid sefydlu) lle mae ysgolion a Cholegau Addysg Bellach (AB) yn darparu hyfforddiant sefydlu.

Dylai sgysiau am ddatblygiad proffesiynol ac anghenion unigol athro fod yn rhan o'r broses arfarnu ac wrth gynllunio ac adolygu cyfarfodydd yn benodol. Mae'n arfer da ystyried anghenion gwella'r ysgol ochr yn ochr ag anghenion datblygiad athrawon.

Dylai ysgolion nodi digon o adnoddau er mwyn diwallu anghenion datblygiad proffesiynol athrawon a'r ysgol.

Defnydd deallus o ddarparwyr preifat a'u deunyddiau

O dan y Rheoliadau, rhaid i berfformiad athrawon gael ei asesu yn erbyn y safonau perthnasol a'u hamcanion unigol. Safonau Athrawon wrth eu Gwaith yw'r safonau perthnasol i'r rhan fwyaf o athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru, a Safonau Athrawon yw'r safonau perthnasol i'r cyfryw athrawon yn Lloegr.

Dylai perfformiad athrawon gael ei asesu yn erbyn y safonau perthnasol i lefel sy'n gyson â'r hyn y gellir ei ddisgwyl yn rhesymol o ran athro yn y rôl berthnasol ac ar gam perthnasol o'i yrfa. Dylai penaethiaid a gwerthuswyr eraill ddefnyddio eu barn broffesiynol wrth werthuso perfformiad athrawon. Nid oes angen i ysgolion fabwysiadu modelau anhyblyg sy'n ceisio nodi'n union yr hyn y mae safonau perthnasol yn ei olygu i athrawon ar wahanol gamau o'u gyrfa ac ni ddylid disgwyl i athrawon ddarparu tystiolaeth sy'n dangos eu bod yn cyrraedd pob un o'r safonau fel mater o drefn.

Wrth ystyried sut i fynd ati i gefnogi prosesau gwerthuso a diwygio cyflog, efallai y bydd cyrff llywodraethu am ystyried gwasanaethau a ddarperir gan awdurdodau lleol a chydweithio ag ysgolion eraill. Fodd bynnag, os byddant yn dewis defnyddio darparwyr allanol neu breifat, dylent fodloni'u hunain bod y dull caffael yn rhoi'r gwerth gorau am

arian i'r ysgol ac nad yw adnoddau yn negyddu y barn broffesiynol gwerthuswyr nac yn gosod baich biwrocraidd diangen ar athrawon.

Cyngor ar bennu cyflog athrawon newydd gymhwyso ar ddiwedd eu cyfnod sefydlu

Nid oes gan Athrawon Newydd Gymhwyso (ANG) hawl awtomatig i ddatblygiad cyflog ar ôl cwblhau eu cyfnod sefydlu. Dylai'r dystiolaeth o'r cyfnod sefydlu lywio penderfyniadau ynghylch eu datblygiad cyflog. Gall y corff llywodraethu benderfynu lle y caiff eu cyflog blynyddol ei bennu o fewn yr ystod gyflog.

Cyngor ar fynediad i'r ystod gyflog uchaf

Daeth trefniadau newydd ar gyfer cael mynediad i'r ystod gyflog uchaf i rym ar 1 Medi 2013. Mae'r trefniadau yn gymwys i athrawon yng Nghymru a Lloegr, p'un a ydynt yn ddarostyngedig i reoliadau 2011 neu reoliadau 2012 ai peidio.

Cyfrifoldeb athrawon unigol yw penderfynu p'un a ydynt am wneud cais i'w pennaeth i gael eu talu ar yr ystod gyflog uchaf.

Mae unrhyw benderfyniad a wneir yn unol â pharagraff 15 o'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (DCAAY) 2016 ond yn gymwys i gyflogaeth yn yr un ysgol neu (yn achos athrawon digyswllt) yr un awdurdod lleol. Mae paragraff 14 o STCPD 2016 yn nodi'r achosion hynny pan fo'n rhaid i athrawon gael eu talu ar yr ystod cyflog uwch, a'r achosion hynny lle y gall ysgol dalu athro ar yr ystod cyflog uwch os yw'n dymuno gwneud hynny.

Gall athrawon sy'n cael eu cyflogi i addysgu mewn dwy neu ragor o ysgolion ar yr un pryd gyflwyno ceisiadau ar wahân i'r ddau bennaeth/i bob pennaeth os ydynt am wneud cais i gael eu talu ar yr ystod gyflog uchaf yn y ddwy ysgol/ym mhob ysgol. Bydd pob pennaeth a chorff llywodraethu yn gwneud ei asesiad ei hun. Ni fydd penderfyniadau gan un ysgol yn gyfrwymol ar ysgolion eraill.

Er mwyn bod yn gymwys i gael eu hasesu, mae'n rhaid i athrawon fod â Statws Athro Cymwysedig (SAC). Nid oes unrhyw rwystrau i symud i'r ystod gyflog uchaf sy'n gysylltiedig â hyd gwasanaeth a dim gofyniad i fod ar frig y brif ystod cyflog.

Er mwyn i gais fod yn llwyddiannus, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu fod yn fodlon bod:

- yr athro yn dra chymwys ym mhob elfen o'r safonau perthnasol;
- cyflawniadau'r athro a'i gyfraniad at yr ysgol yn sylweddol ac yn barhaus.

Nodir y meini prawf hyn ym mharagraff 15.2 o DCAAY 2016.

Mae gan ysgolion y rhyddid i nodi'r ffordd y maent yn dehongli meini prawf y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol i alluogi athrawon symud o'r brif ystod cyflog i'r ystod cyflog uwch yn eu polisiau cyflog. Nid yw'r Adran Addysg nac OFSTED yn pennu'r hyn y dylai'r rhain gynnwys. Dylai polisi cyflog yr ysgol nodi'r broses ar gyfer asesu ceisiadau ac egluro sut y bydd y corff perthnasol yn dehongli'r meini prawf uchod. Yn arbennig, rhaid i'r polisi cyflog egluro sut y bydd y corff perthnasol yn dehongli "tra chymwys" "sylweddol" a "parhaus". Ni ddylid tybio bod athrawon yn bodloni'r meini prawf yn niffyg unrhyw dystiolaeth i'r gwrthwyneb. Mae'r polisi cyflog enghreifftiol yn y ddogfen hon yn awgrymu rhai meysydd posib gall ysgolion eu hystyried wrth ddehongli'r meini prawf.

Dylai ysgolion geisio osgoi drysu neu gymysgu'r meini prawf a ffactorau ar gyfer dyfarnu taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu â'r meini prawf ar gyfer symud i'r ystod cyflog uwch.

Symud i'r ystod gyflog uchaf

Ceisiadau ac Asesu

Mater: Pa derfyn amser y dylid ei bennu ar gyfer derbyn ceisiadau.
Gofynnwch i'ch hun
<p>A ydych am bennu un dyddiad terfyn ar gyfer pob cais? Os felly, pa ddyddiad?</p> <p>Sut y byddwch yn cyfleu'r terfyn(au) amser i athrawon, gan roi digon o amser, er enghraifft, i athrawon â gwahanol batrymau gwaith wneud cais?</p> <p>A ydych am gysoni'r broses gwneud cais â'r cylch gwerthuso?</p> <p>Sut y byddwch yn sicrhau bod athrawon yn cael eu trin yn deg?</p>
Awgrym
<p>A ydych wedi sicrhau bod pob athro yn gallu cael gafael ar y wybodaeth sydd ei hangen arno i wneud cais? A fydd rheolwyr llinell yn gwybod beth i'w wneud os gofynnir iddynt am geisiadau?</p>
Mater: I bwy y dylai'r athro roi'r cais.
Gofynnwch i'ch hun
<p>A ydych am i bob cais gael ei gyflwyno i'r pennaeth neu uwch reolwr arall?</p>
Mater: Tystiolaeth y dylid ei chynnwys yn y cais.
<p>Dylai pob cais gynnwys canlyniadau adolygiadau neu werthusiadau o dan reoliadau 2011 neu 2012, gan gynnwys unrhyw argymhelliad ynghylch cyflog (neu, os nad yw'r wybodaeth honno yn gymwys nac cyflog (neu, os nad yw'r wybodaeth honno yn gymwys nac ar gael, datganiad a chrynodeb o'r dystiolaeth y bwriedir iddynt ddangos</p>

bod yr ymgeisydd wedi bodloni'r meini prawf asesu).

Gofynnwch i'ch hun

Wrth ystyried y meini prawf ym mharagraff 15.2 o STCPD, a ydych wedi diffinio beth yw 'tra chymwys' a 'sylweddol a pharhaus' yn ymarferol? Sut y byddwch yn sicrhau bod pob un o'r asesiadau a'r argymhellion a nodir yn adroddiadau gwerthuso'r athrawon yn cael eu hystyried? Sut y byddwch yn sicrhau - ar y cyfan - bod y dystiolaeth yn dangos bod yr athrawon yn bodloni'r meini prawf?

A ydych wedi sicrhau bod pob athro yn cael ei drin yn deg, er enghraifft, athrawon sydd â gwahanol batrymau gwaith neu'r rhai â nodweddion penodol a ddiogelir o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb?

Dros ba gyfnod o amser y dylid casglu tystiolaeth?

Awgrym

Ystyried sut rydych wedi darparu ar gyfer athrawon a gafodd seibiannau o'u gwasanaeth o dan y trefniadau trothwy blaenorol.

Mater: Fformat y cais

Gofynnwch i'ch hun

A fyddwch yn llunio ffurflen neu lythyr safonol?

A fydd athrawon yn gallu rhoi copïau o'u hadroddiadau gwerthuso yn unig fel tystiolaeth?

Mater: Asesu'r cais yn ffurfiol

Gofynnwch i'ch hun

A ddylai'r pennaeth gymedroli pob argymhelliad cychwynnol a chyflwyno argymhelliad ffurfiol i'r corff llywodraethu? Os na, ym mha ffordd arall y byddwch yn sicrhau cysondeb?

Sut rydych yn sicrhau bod pob asesiad yn cael ei wneud yn deg ac yn dryloyw, gan ystyried amgylchiadau unigol? Sut rydych yn sicrhau bod lefelau priodol o annibyniaeth yn ystod y broses asesu?

Awgrym

Ystyried sutoedd ceisiadau trothwy yn arfer cael eu rheoli yn eich ysgol a chymhwyso dysgu o'r profiad hwnnw.

Proses a gweithdrefnau

Mater: Faint o amser a gymer i wneud yr asesiad a hysbysu'r ymgeisydd o'r canlyniad

<p>Gofynnwch i'ch hun</p> <p>Sut y byddwch yn cyfleu'r canlyniad? Pwy fydd yn darparu'r adborth? A fyddwch yn hysbysu pob un o'r ymgeiswyr o'r canlyniad ar yr un pryd? Faint o amser sy'n rhesymol i ymgeiswyr aros am ganlyniad eu cais?</p>
<p>Mater: Pa mor gyflym y bydd ymgeiswyr llwyddiannus yn symud i'r ystod gyflog uchaf</p>
<p>Gofynnwch i'ch hun</p> <p>A fydd gennych un dyddiad pan fydd pob ymgeisydd llwyddiannus yn symud i'r ystod gyflog uchaf?</p> <p>A fyddwch yn ystyried athrawon â phatrymau gwaith gwahanol?</p>
<p>Mater: Rhoi ymgeiswyr llwyddiannus ar yr ystod gyflog uchaf</p>
<p>Gofynnwch i'ch hun</p> <p>A fyddwch yn rhoi pob ymgeisydd llwyddiannus ar isafswm yr ystod neu a fydd ymgeiswyr rhagorol yn gallu dechrau ymhellach i fyny'r ystod?</p>

Cyngor ar benodiadau i rolau ymarferwyr arweinio uwchlaw'r ystod gyflog uchaf

Ers 1 Medi 2013, mae ysgolion wedi gallu creu swyddi at ddibenion modelu ac arwain y gwaith o wella sgiliau addysgu yn bennaf, a delir uwchlaw uchafswm yr ystod gyflog uchaf.

Mae'r ystod gyflog ar gyfer ymarferwyr arweinio yn un eang. Mae angen i ysgolion bennu ystod swydd unigol ar gyfer pob swydd rhwng isafswm ac uchafswm yr ystod gyffredinol a nodir ym mharagraff 16.3 o'r DCAAY 2016.

Wrth bennu'r ystod gyflog unigol, dylai ysgolion ystyried yr her a'r gofynion sy'n gysylltiedig â swydd unigol a pherthynoledd cyflog mewnol. Os bydd ysgol yn creu mwy nag un swydd o'r fath, dylid pennu'r ystodau cyflog unigol ar wahân ar gyfer pob swydd ac nid oes angen iddynt fod yn union yr un peth. Pennir cyflogau ar gyfer swyddi penodol, ac ni fydd modd eu trosglwyddo rhwng ysgolion gwahanol na swyddi gwahanol o fewn yr un ysgol.

Mae'n rhaid i athrawon ar yr ystod gyflog ar gyfer ymarferwyr arweinio osod y safon o ran sgiliau addysgu, arwain y gwaith o wella sgiliau addysgu yn eu hysgol a chyflawni cyfrifoldebau proffesiynol athro ac eithrio pennaeth, gan gynnwys y cyfrifoldebau hynny a ddirprwywyd gan y pennaeth.

Mae'n rhaid i athro ar yr ystod gyflog ar gyfer ymarfeyr arweinio arwain y gwaith o ddatblygu, gweithredu a gwerthuso polisiau ac arfer yn eu gweithle sy'n cyfrannu at wella'r ysgol. Gallai hyn gynnwys y canlynol:

- hyfforddi, mentora a sefydlu athrawon, gan gynnwys hyfforddeion ac ANGAu
- lledaenu deunyddiau a rhoi cyngor ar arfer, ymchwil a darpariaeth datblygiad proffesiynol parhaus
- asesu a gwerthuso'r effaith, gan gynnwys drwy wersi arddangos ac arsylwi yn yr ystafell ddosbarth
- helpu athrawon sy'n cael anawsterau.

Mae'n bosibl y bydd angen iddynt ymgymryd â'r rôl hon mewn ysgolion eraill hefyd neu mewn perthynas ag athrawon o ysgolion eraill.

Nid oes unrhyw feini prawf cenedlaethol ar gyfer penodi unigolion i'r swyddi hyn, ac eithrio bod yn rhaid i'r athrawon fod â SAC, ond, fel arfer, disgwylir i ymgeiswyr llwyddiannus fod â hanes parhaus o berfformiad llwyddiannus fel athro ar yr ystod gyflog uchaf, er mwyn dangos rhagoriaeth ym maes addysgu a dangos eu bod wedi cyfrannu at arwain y gwaith o wella sgiliau addysgu.

Fel arfer, disgwylir i ysgolion hysbysebu unrhyw swyddi gwag a phenodi ymgeiswyr yn yr un ffordd ag a wnânt ar gyfer swyddi gwag eraill.

Penodi athrawon yn ymarkewyr arweinio

Mater	Gofynnwch i'ch hun
P'un a ddylid creu swydd neu swyddi o'r math hwn	<p>A oes angen swydd arnoch o fewn yr ysgol sy'n arwain y gwaith o fodelu a gwella sgiliau addysgu?</p> <p>A yw'r swydd yn cyd-fynd â'ch strwythur presennol?</p> <p>A yw'r fath swydd yn cynnig gwerth da am arian?</p> <p>Pa effaith rydych yn disgwyl iddi ei chael ar ansawdd addysgu a chanlyniadau disgyblion?</p>
Dyletswyddau/swydd -ddisgrifiad	<p>Beth yn union rydych yn disgwyl i ddeiliad y swydd ei wneud? Faint o'i amser y bydd yn ei dreulio yn addysgu yn ei ddosbarthiadau ei hun? Faint o'i amser y bydd yn ei dreulio yn gweithio'n uniongyrchol gyda chydweithwyr?</p> <p>A fydd deiliad y swydd yn gweithio ym mhob rhan o'r ysgol neu o fewn adran/cyfnod penodol?</p> <p>A fydd unrhyw elfen o allgymorth? Os felly, a fyddwch yn codi tâl ar ysgolion eraill?</p>
Manyleb person	Pa sgiliau a phrofiad fydd eu hangen ar ddeiliad y swydd?

Cyflog	<p>Faint o gyflog y bydd angen i chi ei dalu er mwyn denu a chadw'r ymgeisydd cywir?</p> <p>Pa mor eang y dylai'r ystod swydd unigol ar gyfer y swydd fod?</p> <p>Os ydych yn creu mwy nag un swydd, a fydd pob swydd yn cael ei thalu ar yr un ystod swydd unigol? Os na fydd, sut y byddwch yn sicrhau bod gofynion gwahanol swyddi yn cyfiawnhau gwahanol ystodau?</p>
---------------	---

Rheoli apeliadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch cyflogau

Mae gan athrawon yr hawl i apelio'n ffurfiol yn erbyn penderfyniadau ar gyflog os byddant, er enghraifft, o'r farn bod yr unigolyn neu'r pwyllgor a wnaeth y penderfyniad wedi gwneud y canlynol:

- a) cymhwyso polisi cyflog yr ysgol yn anghywir;
- b) cymhwyso unrhyw un o ddarpariaethau DCAAY yn anghywir;
- c) methu ag ystyried canllawiau statudol;
- ch) methu ag ystyried tystiolaeth berthnasol;
- d) ystyried tystiolaeth amherthnasol neu anghywir;
- dd) dangos tuedd; neu
- e) gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn yr athro.

Cymorth i arweinwyr a llywodraethwyr ysgol

Mae'n bwysig bod arweinwyr a llywodraethwyr ysgol yn cael digon o gefnogaeth i reoli prosesau cyflog ac apelio. Gall cyrff llywodraethu ofyn am gyngor Adnoddau Dynol i roi arweiniad iddynt wrth iddynt lunio barn a dylent sicrhau bod penderfyniadau wedi'u cofnodi y gellir eu harchwilio ar brosesau cyflog ac apelio. Dylai cyngor gan y darparwr Adnoddau Dynol fod ar gael os bydd angen yn ystod unrhyw wrandawliadau ffurfiol, neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol, a chyn i unrhyw benderfyniad gael ei gadarnhau. Dylai'r darparwr Adnoddau Dynol fod yn gyfarwydd â'r dyletswyddau a osodir ar ysgolion gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, Cod Ymarfer ACAS - gweithdrefnau disgyblu a chwyno a'r gyfraith achos berthnasol sy'n ymwneud â chwynion ynghylch cyflog a hawliadau cyflog cyfartal. Dylai ysgolion adolygu eu dewis o ddarparwr Adnoddau Dynol yn rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn gymwys yn y meysydd hyn.

Dylai ysgolion sicrhau bod gweithdrefn apelio ar waith cyn y gwneir unrhyw benderfyniadau ynghylch cyflog. Os caiff gweithdrefn apelio ei mabwysiadu ar ôl i apêl ynghylch cyflog gael ei chyflwyno, gallai ysgolion fod yn agored i her gyfreithiol. Dylai polisi apelio gynnwys amserlenni clir sy'n rhesymol o dan unrhyw amgylchiadau, dylai

ganiatáu ar gyfer gwyliau ysgol, ond dylai ganiatáu hefyd i apeliadau gael eu hwyluso mewn da bryd.

Enghraifft o weithdrefn apelio ynghylch cyflog

Canllaw yw'r canlynol ac nid oes unrhyw broses statudol y mae'n rhaid i ysgolion ei dilyn o ran gwrando apeliadau ynghylch cyflog. Un agwedd allweddol ar y broses yw'r cyfle i athro drafod argymhelliad ynghylch cyflog cyn iddo gael ei gadarnhau gan y corff llywodraethu. Bydd y cam hwn o'r broses yn helpu i sicrhau bod penderfyniadau ynghylch cyflog a pholisïau ar gyflog yn cael eu hystyried yn dryloyw ac yn deg. Gall y cyfle i drafod penderfyniad ynghylch cyflog cyn iddo gael ei wneud olygu hefyd y bydd angen dilyn camau dau a thri, sy'n fwy ffurfiol.

Cam un - trafodaeth anffurfiol gyda'r gwerthuswr neu'r pennaeth cyn i'r argymhelliad ynghylch cyflog gael ei gadarnhau

Caiff athro nad yw'n fodlon ar argymhelliad ynghylch cyflog gyfle i drafod yr argymhelliad gyda'r gwerthuswr neu'r pennaeth cyn i'r argymhelliad gael ei weithredu a chyn i'r penderfyniad ynghylch cyflog gael ei wneud gan yr ysgol.

Cam dau - cynrychiolaeth ffurfiol i'r unigol neu'r pwyllgor llywodraethwyr sy'n gwneud y penderfyniad ynghylch cyflog

Os bydd yr athro, ar ôl cael trafodaeth anffurfiol gyda'r unigolyn sy'n gwneud yr argymhelliad ynghylch cyflog, o'r farn bod yr argymhelliad a wnaed yn anghywir, gall wneud cynrychiolaeth i'r unigolyn (neu bwyllgor y llywodraethwyr) sy'n gwneud y penderfyniad. Er mwyn dechrau'r broses, dylai'r athro gyflwyno datganiad ysgrifenedig ffurfiol i'r unigolyn (neu bwyllgor y llywodraethwyr) sy'n gwneud y penderfyniad, yn nodi pam nad yw'n cytuno â'r argymhelliad ynghylch cyflog.

Caiff yr athro gyfle i wneud cynrychiolaethau, gan gynnwys cyflwyno tystiolaeth, galw tystion a'r cyfle i ofyn cwestiynau, mewn cyfarfod ffurfiol â'r unigolyn (neu bwyllgor y llywodraethwyr) a fydd yn gwneud y penderfyniad ynghylch cyflog. Yn dilyn y cyfarfod hwn, bydd yr unigolion (neu bwyllgor y llywodraethwyr) yn gwneud penderfyniad ynghylch cyflog a chaiff yr athro ei hysbysu o'r penderfyniad hwnnw yn ysgrifenedig.

Cam tri - gwrandawriad apêl ffurfiol gyda phanel apêl o lywodraethwyr

Os na fydd yr athro yn cytuno â'r penderfyniad ynghylch cyflog, gall apelio yn erbyn y penderfyniad a chael gwrandawriad apêl gerbron panel apêl o lywodraethwyr.

Yn y gwrandawriad gerbron y llywodraethwyr, caiff yr athro a chynrychiolydd y rheolwyr gyfle i gyflwyno eu tystiolaeth a galw tystion, a holi ei gilydd. Caniateir i'r panel ofyn cwestiynau archwiliol.

Ar ôl gwrando'r apêl, rhaid i'r panel wneud penderfyniad, y mae'n rhaid iddo hysbysu'r athro ohono yn ysgrifenedig, gan gynnwys y rhesymeg dros wneud y penderfyniad. Mae

penderfyniad y panel apêl yn derfynol ac, fel y nodir yn Adran 3, paragraff 7 o DCAAY 2016, ni ellir troi at y weithdrefn gwyno gyffredinol ar gyfer staff.

Paneli gwrandawiadau ac apeliadau

Argymhellir y dylai'r panel sy'n gwrandao apeliadau ynghylch cyflog gynnwys tri llywodraethwr nad oeddent yn rhan o drafodaethau blaenorol ynglŷn â'r penderfyniad ynghylch cyflog yr athro. Dylai llywodraethwyr ar baneli apêl fod yn gyfarwydd â pholisïau cyflog a gwerthuso'r ysgol. Er mwyn sicrhau y caiff apeliadau eu hystyried yn briodol, dylai cyrff llywodraethu ystyried unrhyw anghenion hyfforddi sydd gan eu haelodau, gan gynnwys o ran y dyletswyddau a osodir ar yr ysgol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Chod Ymarfer ACAS (Gweithdrefnau Disgyblu a Chwyno).

Gall athrawon sy'n gwneud cynrychiolaeth ar gam dau ac apêl ar gam tri ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd sefydliad proffesiynol neu undeb llafur fod yn bresennol. Dylai apeliadau ynghylch cyflog gael eu clericio'n ffurfiol a dylid cynhyrchu cofnodion.

Gweithdrefn Bosibl ar gyfer Gwrandawriad Gerbron Panel Cyflog

Gweithdrefn awgrymedig ar gyfer cynnal gwrandawiadau ffurfiol:

Cyflwyniadau

- Y Cadeirydd yn cyflwyno pawb, yn nodi eu rolau, ac yna'n amlinellu trefn y gwrandawriad.
- Y clerc Adnoddau Dynol yn cymryd cofnodion o'r gwrandawriad.

Achos y cyflogai

- Y cyflogai neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno achos y cyflogai gan ddarparu unrhyw dystiolaeth i ategu ei achos gan gynnwys tystiolaeth gan dystion (os o gwbl).
- Cynrychiolydd y rheolwyr yn cael cyfle i holi'r cyflogai.
- Y Cadeirydd yn gofyn cwestiynau ac wedyn yn agor y drafodaeth i'r panel.

Achos y rheolwyr

- Cynrychiolydd y rheolwyr yn cyflwyno achos y rheolwyr, gan ddarparu unrhyw dystiolaeth i ategu eu hachos ac unrhyw dystion.
- Y cyflogai neu ei gynrychiolydd yn cael y cyfle i holi cynrychiolydd y rheolwyr.
- Y Cadeirydd yn gofyn cwestiynau ac wedyn yn agor y drafodaeth i'r panel.

Crynhoi a diwedd y gwrandawriad

- Y cyflogai neu ei gynrychiolydd yn crynhoi achos y cyflogai.
- Cynrychiolydd y rheolwyr yn crynhoi achos y rheolwyr.

- Os yw'n briodol, gall y Cadeirydd grynhoi prif bwyntiau'r ddwy ochr. Yna bydd y Cadeirydd yn dod â'r gwrandawriad i ben, gan gynghori'r cyflogai y bydd yn derbyn penderfyniad y panel yn ysgrifenedig o fewn cyfnod penodol.

Gwneud y penderfyniad

- Y panel yn cwrdd i wneud ei benderfyniad.
- Y clerc Adnoddau Dynol yn nodi prif bwyntiau'r drafodaeth a phenderfyniad y panel.
- Y panel yn ceisio cyngor Adnoddau Dynol os bydd ei angen i lywio ei benderfyniad.

Cyfathrebu penderfyniad

- Y cyflogai yn cael ei hysbysu o'r penderfyniad. Y penderfyniad a'r rheswm drosto yn cael eu cadarnhau yn ysgrifenedig.

Pennu cyflog arweinwyr ysgol

Crynodeb o'r newidiadau

Y prif newidiadau a gyflwynwyd ers mis Medi 2014:

- fframwaith symlach ar gyfer cyflog arweinwyr a mwy o rheolaeth i ysgolion wrth bennu cyflog arweinwyr yng ngoleuni maint, cyd-destun a her yr ysgol;
- ffordd syml o helpu cyrff llywodraethu i bennu cyflog wrth benodi penaethiaid newydd, gan ei gwneud yn ofynnol iddynt asesu heriau ac amgylchiadau penodol eu hysgol a barn i ba raddau y mae angen i'r rhain, ynghyd â'r sgiliau y maent yn chwilio amdanynt, gael eu hadlewyrchu wrth benderfynu ar ystod cyflog unigol pennaeth;
- swm ffurfiol uwchlaw'r uchafswm presennol i arweinwyr er mwyn cymell a gwobrwyo penaethiaid sy'n ymgymryd â rhai o'r rolau mwyaf a mwyaf heriol o ran arweinyddiaeth;
- cael gwared pwyntiau asgwrn cefn, gan gynnwys y cyfeirbwyntiau cenedlaethol dewisol, a sefydlog gwahaniaethau - er mwyn rhoi mwy o hyblygrwydd i gyrrff llywodraethu reoli perfformiad a gwobrwyo arweinwyr ysgol, gyda phenderfyniadau unigol ar ddatblygiad cyflog i'w gwneud yn unol â pherfformiad.

Nod y newidiadau oedd galluogi cyrff llywodraethu i arfer eu barn yn lleol ynglŷn â lefelau priodol cyflog i arweinwyr ysgol, yn unol â heriau ac anghenion yr ysgol.

Y newidiadau o fis Medi 2016 yw:

- codiad o 1% i'r isafsymiau a'r uchafsymiau ar gyfer ystodau cyflog arweinwyr.

Rôl y corff llywodraethu

Rôl y corff llywodraethu o ran cyflog i arweinwyr yw

- ystyried bob blwyddyn p'un a ddylid cynyddu cyflog aelodau o'r grŵp arweinyddiaeth ai peidio
- pennu'r lefelau cyflog priodol ar gyfer y rolau gwahanol
- ystyried a mabwysiadu polisiau cyflog a gwerthuso, gan gynnwys y meini prawf ar gyfer datblygiad cyflog;
- sicrhau eu hunain bod trefniadau priodol ar gyfer cysylltu gwerthuso â chyflog ar waith, y gellir eu cymhwyso'n gyson ac y gellir cyfiawnhau penderfyniadau ynghylch cyflog yn wrthrychol;
- cymeradwyo cyflogau a dyfarnu tâl perfformiad yn unol â pholisi cyflog yr ysgol;

- nodi ac ystyried goblygiadau cyllidebol penderfyniadau cyflog ac ystyried y rhain yng nghynllun gwariant yr ysgol.

Penodiadau newydd – y broses tri cham

Dylech fabwysiadu'r broses tri cham ganlynol wrth bennu cyflog **penodiadau newydd** i swydd pennaeth neu swydd yn y tîm aweinyddiaeth ehagnach.

Dim ond pan fydd newidiadau sylweddol i gyfrifoldebau y bydd angen adolygu cyflog y rhai mewn swydd. Bydd diffiniad 'newid sylweddol' yn amrywio yn ôl amgylchiadau a chyd-destun ysgolion unigol. Er enghraifft, gall yr hyn sy'n newid cymharol fach i ysgol fawr, megis cyflogi un neu ddau hyfforddai School Direct am y tro cyntaf, gynrychioli newid cymharol fawr i ysgol fach. Yr hyn sy'n allweddol yw'r graddau y mae'r newid yn creu lefelau newydd o atebolrwydd a chyfrifoldeb ar gyfer aelodau'r grŵp arweinyddiaeth. Y corff llywodraethu fydd yn penderfynu, yn sgil amgylchiadau a chyd-destun penodol yr ysgol, i ba raddau y dylid ystyried unrhyw newid yn newid 'sylweddol'.

Mae'r broses tri cham yn cynnig cryn hyblygrwydd i gyrff llywodraethu bennu cyflog ar y lefel sydd ei hangen i ddenu penaethiaid ac aelodau eraill o'r tîm arweinyddiaeth drwy ystyried yn systematig amgylchiadau'r rôl cyn ei hysbysebu.

Y tri cham yw:

- Cam 1 – Diffinio'r rôl a phenderfynu ar grŵp y pennaeth
- Cam 2 – Pennu'r ystod cyflog ddangosol
- Cam 3 – Penderfynu ar y cyflog cychwynnol ac ystod cyflog unigolyn

Dylech sicrhau bod pob penderfyniad a'r rhesymau drostynt wedi'u dogfennau'n dda ar bob cam. Mae'n rhaid i bob penderfyniad ynglŷn â chyflog gael ei wneud yn unol â meini prawf gwrthrychol fel na fydd unrhyw effaith wahaniaethol ar unrhyw athro neu grŵp o athrawon sydd â nodwedd warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Cam 1 - Diffinio'r rôl a phenderfynu ar grŵp y pennaeth

Dylech ddefnyddio'r cam hwn i ddiffinio'r swydd a nodi'r ystod cyflog eang fel canllaw dros dro i benderfynu ar y lefel briodol o gyflog.

Bydd angen i chi ddiffinio a nodi rôl, **cyfrifoldebau ac atebolrwydd** penodol y swydd yn ogystal â'r **sgiliau a'r cymwyseddau perthnasol** sydd eu hangen.

O ran swyddi penaethiaid dylech ddyrannu'r ysgol i grŵp penaethiaid a fydd yn pennu'r ystod cyflog eang priodol. Dylid gwneud hyn drwy gyfrifo cyfanswm sgôr uned i'r ysgol yn unol â pharagraffau 5-8 o'r DCAAY 2016.

Awgrym

A ydych wedi sicrhau eich bod wedi addasu cyfanswm sgôr yr uned i gynnwys, lle y bo'n briodol, gyfrifoldeb **parhaol** am ysgolion ychwanegol?

O ran swyddi eraill yn y grŵp arweinyddiaeth, dylech ystyried lle'r rôl o fewn strwythur arweinyddiaeth ehangach yr ysgol. Dim ond o dan amgylchiadau eithriadol y dylai ystod cyflog dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol orgyffwrdd ag ystod cyflog y pennaeth.

Awgrym

A yw'r rôl yn cynnwys cyfrifoldebau ac atebolrwydd penodol sy'n ei gwneud yn fwy heriol na swyddi eraill o radd debyg o fewn y grŵp arweinyddiaeth? A ydynt yn wahanol i swyddi arweinyddiaeth eraill?

Cam 2 – Pennu'r ystod cyflog ddangosol

Ar hyn o bryd, bydd angen i chi ystyried cymhlethdod a her y rôl yng nghyd-destun penodol yr ysgol a dod i gasgliad ynglŷn â chyflog yng ngoleuni hyn.

Dylech nodi y dylai taliadau dewisol cyfredol, megis lwfansau recriwtio a chadw, cyfrifoldebau ychwanegol parhaol (e.e. darparu hyfforddiant cychwynnol athrawon (HCA), a darpariaeth hirdymor i ysgolion eraill, gael eu hystyried ar y cam hwn.

O ran swyddi penaethiaid, disgwylir y byddwch fel arfer yn dod i'r casgliad bod cyfanswm sgôr uned yn cofnodi cymhlethdod rôl y pennaeth yn llawn a bod yr ystod cyflog eang yn cynnig lefelau priodol o wobrwyo. Byddwch am ystyried a ddylai'r ystod cyflog ddangosol ddechrau ar y lefel isafswm o grŵp y pennaeth neu a ydych am iddo ddechrau ar lefel uwch oherwydd her y swydd.

Fodd bynnag, efallai y bydd amgylchiadau lle mae ffactorau ychwanegol yn awgrymu y dylai'r ystod cyflog ddangosol fod yn uwch na'r hyn a ddarperir drwy gyfrifiad sylfaenol yng ngham 1. Mae'r canlynol yn enghreifftiau o'r ffactorau ychwanegol y byddwch am eu hystyried o bosibl, ond *canllaw yn unig ydynt ac ni fwriedir iddynt fod yn rhestr hollgynhwysfawr*:

- **y cyd-destun a'r her sy'n deillio o anghenion disgyblion** e.e. os oes cryn amddifadedd yn y gymuned (efallai y bydd dangosyddion fel yr hawl i gael Prydau Ysgol am Ddim a/neu Saesneg fel Iaith Ychwanegol yn berthnasol) neu os oes niferoedd uchel o blant sy'n derbyn gofal neu blant ag anghenion arbennig neu os oes cryn dipyn o drosiant/symud ymhlith disgyblion o fewn blwyddyn, ac mae hyn yn effeithio ar yr her mewn perthynas â gwella canlyniadau;

- **cryn gymhlethdod a her** e.e. atebolrwydd am ysgolion niferus neu reoli dros sawl safle gwasgaredig, sy'n mynd gryn dipyn y tu hwnt i'r hyn a ddisgwylir gan unrhyw bennaeth ar ysgol(ion) tebyg eu maint, ac nad yw eisoes wedi'i adlewyrchu yng nghyfanswm sgôr uned a ddefnyddir ar gam 1;
- **atebolrwydd ychwanegol nas adlewyrchir yng ngham 1** e.e. arwain cynghrair o ysgolion addysgu;
- ffactorau a all amharu ar allu'r ysgol i ddenu ystod o ymgeiswyr arweinyddiaeth profiadol â chymwysterau priodol, e.e. lleoliad; arbenigedd; lefel y cymorth o'r tîm arweinyddiaeth ehangach.

Os ydych o'r farn bod yr amgylchiadau yn haeddu gweithredu felly, gallwch bennu'r ystod cyflog ddangosol gydag **uchafswm o hyd at 25%** uwchlaw terfyn uchaf ystod grŵp perthnasol y pennaeth. Uwchlaw'r terfyn hwnnw, mae'n rhaid ceisio cyngor annibynnol allanol a, phe bai'r cyngor yn awgrymu bod taliad ychwanegol yn briodol, mae'n rhaid i achos busnes gael ei gyflwyno i'r corff llywodraethu llawn er mwyn iddo gytuno arno.

Dylech sicrhau na fydd unrhyw **gyfrif dwbl**, e.e. pethau a ystyrir yng ngham 1, megis cyfrifoldeb am ysgol ychwanegol sydd eisoes wedi'u hadlewyrchu yng nghyfanswm sgôr yr uned; neu drwy ddefnyddio dangosyddion sy'n gorgyffwrdd, megis Prydau Ysgol am Ddim a'r premiwm disgybl.

Ni ddylech gynyddu cyflog sylfaenol na thalu lwfans ychwanegol ar gyfer cydweithredu lleol rheolaidd sy'n rhan o rôl pob pennaeth.

O ran rolau arweinyddiaeth eraill mae'r broses yr un fath fwy neu lai. Byddwch am ystyried sut y dylid pennu rolau arweinyddiaeth eraill y unol â'r lefel a bennwyd i'r pennaeth a sicrhau bod digon o le i ddatblygu.

Ar ddiwedd y cam hwn dylech benderfynu ynghylch ble y byddwch yn lleoli'r ystod cyflog ddangosol yn yr ystod cyflog eang a nodi hyn yn glir wrth hysbysebu'r swydd. Dylech lunio **barn gyffredinol** ar leoliad a lled yr ystod, gan roi cyfle priodol i ddatblygiad cyflog ar sail perfformiad dros amser, wedi'u cysylltu'n glir â blaenoriaethau a chanlyniadau gwella ysgol.

Dylai fod llwybr archwilio clir ar gyfer pob penderfyniad a wneir a'r rheswm drostynt.

Awgrym:

A yw cyfanswm sgôr uned yn cynnig ystod cyflog briodol i'r swydd?

A oes unrhyw ffactorau y mae angen eu hystyried wrth benderfynu ar yr ystod cyflog ddangosol?

Efallai y byddwch o'r farn ei bod yn briodol rhoi mwy o bwys ar rai ffactorau nag eraill, e.e. lefel yr her gymdeithasol; rheoli mwy nag un ysgol; anhawster i wneud penodiad addas. O ran y ffactorau hynny na ddisgwylir iddynt fod yn rhai parhaol, megis **cyfrifoldeb dros dro** am ysgol ychwanegol, dylai'r rhain gael eu hadlewyrchu drwy lwfans yn hytrach na bod yn rhan o'r ystod cyflog ddangosol.

A yw'r rôl mor heriol fel y dylid ymestyn yr ystod cyflog uwchlaw uchafswm y grŵp pennaeth ar gyfer yr ysgol?

A ydych wedi ystyried a oes unrhyw wybodaeth feincnodi berthnasol ar gael a fyddai'n cefnogi'ch barn ynghylch a oes modd cyfiawnhau'r ystod cyflog?

Efallai y byddwch eisiau defnyddio ymgynghorydd allanol profiadol i ddilysu eich pederfyniadau. A ydych yn gwybod i ble y gallwch droi am ragor o gymorth neu gefnogaeth, e.e. cyngor adnoddau dynol, wrth lunio'ch barn?

A yw'r ystod cyflog yn rhoi cyfle i ddatblygiad ar sail perfformiad dros amser?

Beth yw'r gwahaniaeth priodol rhwng yr ystodau cyflog ar gyfer swyddi arweinyddiaeth gwahanol? Byddwch am sicrhau eich bod yn ystyried goblygiadau cydraddoldeb unrhyw benderfyniadau ynglŷn â gwahaniaethau.

A oes llwybr archwilio sy'n dangos ar ba sail y gwnaethpwyd penderfyniadau?

Cam 3 – Penderfynu ar y cyflog cychwynnol ac ystod cyflog unigolyn

Mae'r ddau gam cyntaf yn cynnig cyfle i benderfynu ar yr ystod cyflog briodol. Nod y trydydd cam yn y bôn yw penderfynu ar y cyflog cychwynnol i'r unigolyn y cynigir y swydd iddo/iddi.

Ar y cam hwn, bydd gennych ymgeisydd a ffefrir i'r rôl a byddwch am nodi'r cyflog cychwynnol yng ngoleuni ffactorau sy'n ymwneud â'r ymgeisydd penodol, megis y graddau y mae'r ymgeisydd yn bodloni gofynion penodol y swydd.

Bydd yn bwysig i chi sicrhau bod cyfle i ddatblygiad ar sail perfformiad dros amser.

Awgrym:

A ydych wedi ystyried yr hyn y byddech yn barod i'w gynnig fel terfyn uchaf cyflog cychwynnol?

Rhoddir rhai enghreifftiau o'r ffordd y gellid defnyddio'r broses tri cham yn ymarferol yn Atodiad A.

Pennu ystod cyflog sy'n uwch na grŵp pennaeth yr ysgol

Y disgwyliad yw y bydd yr ystod cyflog o fewn terfynau grŵp y pennaeth fel arfer. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, e.e. lle y gall fod anhawster mawr i wneud penodiad neu lle mae angen rhoi cymhelliad i bennaeth ysgwyddo cyfrifoldeb am ysgol fawr iawn neu arwain nifer o ysgolion mawr, efallai y bydd yn briodol ystyried ymestyn ystod cyflog yr unigolyn.

Mewn achosion o'r fath gall y corff llywodraethu benderfynu y gall uchafswm yr ystod cyflog fod yn uwch nag uchafswm grŵp y pennaeth, **hyd at swm ychwanegol o 25%**.

Dylai fod yn gwbl eithriadol bod uchafswm yr ystod cyflog yn fwy na'r swm ychwanegol o 25% uwchlaw uchafswm grŵp y pennaeth. Os ystyrir bod amgylchiadau eithriadol sy'n cyfiawnhau ymestyn cyflog y tu hwnt i'r terfyn hwnnw, byddai angen cyflwyno achos busnes. Byddai angen i chi geisio cyngor annibynnol allanol gan berson neu gorff priodol a all ystyried a oes modd cyfiawnhau mynd dros y terfyn mewn achos penodol. Rhaid bod llwybr archwilio clir ar gyfer unrhyw gyngor a roddir a chofnod llawn a manwl o'r holl benderfyniadau a wneir gan y corff llywodraethu a'r rhesymeg drostynt.

Datblygiad cyflog

Cyfrifoldeb y corff llywodraethu yw sicrhau bod dyfarniadau datblygiad ar sail perfformiad yn adlewyrchu perfformiad unigolyn.

Drwy gael gwared ar bwyntiau'r golofn, ceir mwy o hyblygrwydd i benderfynu ar lefel y datblygiad cyflog sy'n briodol i berfformiad unigolyn.

Dylai ysgolion adolygu a diweddarau eu polisiâu cyflog yn flynyddol er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas ac egluro sut y maent yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â datblygiad cyflog i'r grŵp arweinyddiaeth. Bydd angen i gyrff llywodraethu fodloni eu hunain fod y broses o bennu amcanion yn drylwyr a bod polisi cyflog yr ysgol yn nodi cyswllt clir rhwng lefelau cyflawniad a datblygiad cyflog.

Cytundebau tymor penodol

Y disgwyliad yw y bydd y mwyafrif helaeth o benodiadau penaethiaid yn rhai gytundebau parhaol.

Fodd bynnag, efallai y byddwch am ystyried cynnig cytundeb tymor penodol lle rydych yn penderfynu bod angen hynny oherwydd amgylchiadau'r ysgol, er enghraifft, er mwyn denu ymgeisydd da lle mae cryn risg broffesiynol yn gysylltiedig â'r dasg, megis adfer ysgol yr aseswyd y gallai gael dyfarniad gwael gan Ofsted neu ysgol y bernir bod angen gwellhad arwyddocaol neu fesurau arbennig arni. *Efallai y byddwch eisiau defnyddio ymgynghorydd HR allanol i sicrhau eich bod yn deall holl ganlyniadau eich pederfyniad i ddefnyddio cytundeb tymor penodol.*

Wrth bennu cytundeb o'r fath byddwch am ystyried sut y dylai'r drefn wobrwyo gael ei strwythuro ac a ddylai cyflawniad yr amcanion gael eu hasesu dros gyfnod byrrach neu hwy nag y byddai'n digwydd fel arfer.

Mi fydd angen i chi sicrhau bod polisi cyflog eich ysgol wedi cael ei ddiwygio i gynnwys manylion ynglŷn â sut y caiff y cytundebau hyn eu defnyddio a sut y caiff unigolion eu gwobrwyo.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Ni ddylai ysgolion wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unrhyw un am fod ganddo nodwedd warchoddedig¹. Er enghraifft, os bydd ysgol yn dewis peidio â rhoi codiad cyflog i athrawes am ei bod yn feichiog, mae hynny'n anghyfreithlon. Gall gwahaniaethu anuniongyrchol fod yn anghyfreithlon hefyd lle, er enghraifft, y gallai polisi cyflog ysgol, a gymhwysir yn gyfartal at bawb, roi grŵp penodol o dan anfantais.

Wrth lunio polisiau cyflog a gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog, dylai ysgolion wneud yn siŵr nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn athrawon ar sail eu nodweddion gwarchoddedig. Dylent hefyd sicrhau na chaiff athrawon rhan amser² ac athrawon cyfnod penodol³ eu trin yn llai ffafriol. Ar yr un pryd, dylai ysgolion gydnabod y manteision sydd ynghlwm wrth ystyried materion cydraddoldeb o ddifrif. Bydd system gyflog sy'n cyfrannu at godi safonau addysgol yn cydnabod ac yn gwobrwyo athrawon yn deg ac yn briodol hefyd.

Rhaid i bob awdurdod cyhoeddus - gan gynnwys ysgolion - gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a gyflwynwyd gan y Ddeddf Cydraddoldeb⁴. Er mwyn cyflawni'r ddyletswydd, rhaid i ysgolion roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- (i) dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a gaiff ei wahardd gan y Ddeddf⁵ neu oddi tani,
- (ii) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu⁶,
- (iii) meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu⁷.

¹ Diffinnir nodweddion gwarchoddedig gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

² Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffaffriol) 2000.

³ Rheoliadau Cyflogeion Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffaffriol) 2002.

⁴ Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

⁵ Yn gymwys i bob nodwedd warchoddedig.

⁶ Yn gymwys i oedran, anabled, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

⁷ Fel 6 uchod.

Effaith y ddyletswydd cydraddoldeb yw bod yn rhaid i ysgolion roi sylw dyledus i'r anghenion yn (i) i (iii) uchod wrth reoli eu polisïau cyflog. Mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus hefyd baratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb a chyhoeddi gwybodaeth i ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol⁸. Bydd cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus hefyd yn helpu ysgolion i osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Beth mae hyn yn ei olygu o ran cyflog athrawon

Yng nghyd-destun cyflog athrawon, mae hyn yn golygu, pa bryd bynnag y caiff polisïau cyflog eu diwygio neu y caiff penderfyniad ei wneud ynghylch cyflog unigolion, dylai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ac yn cynnal gwerthusiadau mewn ysgolion asesu pa un a oes goblygiadau i bobl â nodweddion gwarchoddedig penodol. Yn benodol, dylai cydraddoldeb gael ei ystyried mewn perthynas â'r canlynol:

- **Pennu amcanion** - dylai natur a phwysoliad amcanion perfformiad y cytunir arnynt yn ystod gwerthusiad athro fod yn anwahaniaethol a dylent roi cyfle cyfartal i athrawon gael datblygiad cyflog. Bydd i hyn oblygiadau o ran hyfforddi gwerthuswyr a safoni'r trefniadau gwerthuso yn yr ysgol;
- **Meini prawf ar gyfer datblygiad cyflog** - dylai natur y meini prawf a bennir ar gyfer datblygiad cyflog a'r her a gyflwynir ganddynt gael eu hystyried er mwyn osgoi gwahaniaethu anuniongyrchol.
- **Argymhellion a phenderfyniadau ynghylch datblygiad cyflog athrawon** - dylai'r canlyniadau gael eu cofnodi a'u hadrodd gan ystyried proffil/nodweddion y sawl a gaiff ddatblygiad cyflog a'r sawl na chaiff ddatblygiad cyflog;
- **Natur a graddau datblygiad cyflog athrawon yn yr ysgol** - yn benodol, lle mae rhai athrawon yn cael datblygiad cyflog ar raddfa gyflymach (e.e. neidio dwbl), dylai'r corff llywodraeth ystyried proffil/nodweddion yr athrawon dan sylw o gymharu ag athrawon eraill nad ydynt wedi cael datblygiad cyflog cyflym; Safoni'r trefniadau gwerthuso yn yr ysgol – rhaid i'r rhain sicrhau y cydymffurfir yn llawn â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'u bod yn darparu ar gyfer canlyniadau cychwynnol er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu.
- **Apeliadau** - o ran athrawon yn defnyddio'r broses apelio a chanlyniad apeliadau cyflog yn yr ysgol.

Mae'n arfer da i ysgolion gofnodi'r camau a gymerir ganddynt i osgoi gwahaniaethu, cyn ac wrth iddynt lunio polisïau a gwneud penderfyniadau, a monitro effeithiolrwydd y camau hynny o ran cael gwared ar wahaniaethu - dylent hefyd adolygu'r rhain yn barhaus. Monitro cydraddoldeb yw'r ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon o nodi anghydraddoldeb posibl mewn polisïau a gweithdrefnau ar gyfer y gweithle. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb

⁸ Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) 2011.

a Hawliau Dynol wedi cyhoeddi cryn dipyn o wybodaeth er mwyn helpu cyflogwyr i fonitro cydraddoldeb. Unwaith y mae anghydraddoldebau posibl wedi'u nodi, dylai ysgolion gymryd camau i ddiwygio'u trefniadau er mwyn osgoi gwahaniaethu. Gall dadansoddiad parhaus o gydraddoldeb helpu ysgolion i nodi unrhyw anghydraddoldeb posibl a byddai'n helpu i ddangos bod yr ysgol yn ceisio cael gwared ar wahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb ac ati. Byddai dadansoddiad o'r penderfyniadau a wnaed ynghylch cyflog yn ôl pob nodwedd warchodedig (lle y bo'n gymwys) yn cynnig cipolwg cychwynnol. Yna, byddai cymariaethau o flwyddyn i flwyddyn yn dangos tueddiadau a gallent nodi arferion neu weithdrefnau gwahaniaethol posibl.

Mae hefyd yn bwysig bod effaith gronol y penderfyniadau a wneir dros amser yn cael ei hystyried wrth ymdrin â materion cydraddoldeb, naill ai ar lefel system neu ar lefel athrawon unigol. Er enghraifft, gall y penderfyniadau unigol a wneir ynghylch datblygiad cyflog mewn unrhyw flwyddyn benodol gael eu gwneud yn unol â pholisi cyflog yr ysgol. Fodd bynnag, pan ystyrir yr holl benderfyniadau cyflog a wneir mewn ysgol dros nifer o flynyddoedd, efallai y daw'n amlwg, er enghraifft, fod cyfran fwy o ddynion wedi cael cyfraddau uwch o ddatblygiad cyflog neu ddatblygiad cyflog cyflymach na merched. Gall y math hwn o batrwm fod yn arwydd bod rhyw fath o anghydraddoldeb yn y broses gwneud penderfyniadau a dylai gael ei amlygu os caiff Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ei chyflawni'n gywir. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol o ran y penderfyniadau a wneir ynghylch cyflog yn fwy cyffredin na gwahaniaeth uniongyrchol ac mae'n debygol o gael ei amlygu wrth fonitro cydraddoldeb y penderfyniadau ynghylch cyflog a wneir yn flynyddol.

Er, fel y nodir uchod, mae'n bwysig bod ysgolion yn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ymgorffori wrth fynd ati i reoli'r broses werthuso ac wrth wneud penderfyniadau ynghylch cyflog. Bydd rhai meysydd allweddol penodol lle y bydd ysgolion am ofalu bod materion cydraddoldeb yn cael eu hystyried yn gywir a bod gwahaniaethu anghyfreithlon yn cael ei osgoi.

(i) Peidio â throsglwyddo cyflogau

Ers mis Medi 2013, pan fydd athro yn symud o un ysgol i ysgol arall, nid yw'n ofynnol i'r ysgol newydd gynnig cyflog sy'n cyfateb i gyflog blaenorol yr athro. Mae'r hyblygrwydd newydd hwn wedi galluogi ysgolion i gyfateb lefel cyflog briodol i'r swydd benodol a gynigir yn well. Fodd bynnag, wrth ystyried penodiadau newydd a lefelau priodol o gyflog, rhaid i benderfyniadau gael eu gwneud yng nghyd-destun sicrhau nad yw athrawon yn wynebu gwahaniaethu yn y broses honno ar sail nodwedd warchodedig. Un enghraifft bosibl o hyn fyddai athro yn dychwelyd i ysgol ar ôl seibiant gyrfa. Er ei bod yn arfer da i athro ac ysgol gytuno ar y telerau a fydd yn gymwys pan fydd yr athro yn dychwelyd o'i seibiant, dylai ysgolion hefyd ystyried y potensial ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol.

Dylai ysgolion osgoi gwahaniaethu yn erbyn athrawon sy'n dychwelyd i'r proffesiwn ar ôl seibiant gyrfa p'un a ydynt yn dychwelyd i'r un ysgol neu'n dechrau gweithio mewn ysgol

arall. Mae polisiâu cyffredinol yn erbyn trosglwyddo cyflog yn debygol o olygu bod athrawesau sydd wedi cymryd seibiant o'u swyddi addysgu i roi genedigaeth a/neu i ofalu am eu plant o dan anfantais.

(ii) Athrawon sydd ar gyfnod mamolaeth neu'n absennol oherwydd anabledd hirdymor neu salwch

Pan fydd athrawes i ffwrdd o'r ysgol ar gyfnod mamolaeth, mae'n anghyfreithlon i'r ysgol wrthod rhoi gwerthusiad i'r athrawes honno a gwneud penderfyniad dilynol ynghylch datblygiad cyflog oherwydd ei mamolaeth. Pan fydd athrawes yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth, rhaid i'r ysgol roi unrhyw godiad cyflog y byddai wedi'i gael, yn dilyn gwerthusiad, pe na bai wedi bod ar gyfnod mamolaeth.

Mae angen i ysgolion fod yn ymarferol ac yn hyblyg wrth gynnal gwerthusiadau a gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog mewn perthynas â'r sawl sydd ar gyfnod mamolaeth, gan gynnwys pan fo athrawes wedi bod yn absennol am y flwyddyn adrodd lawn neu ran ohoni.

O dan yr amgylchiadau hynny, dylai ysgolion sicrhau bod yr athrawes yn cael triniaeth deg a bod proses werthuso'r ysgol yn gywir ac yn gadarn ar gyfer pob athro. Wrth ystyried yr opsiynau hyn, dylai ysgolion geisio sicrhau bod yr unigolion dan sylw yn wynebu cyn lleied o fiwrocratiaeth â phosibl. Dylai ysgolion ystyried cynnal gwerthusiadau cyn i'r unigolion fynd ar gyfnod mamolaeth, hyd yn oed os yw'n gynnar yn y flwyddyn werthuso, a dylent seilio unrhyw werthusiad a phenderfyniad ynghylch cyflog ar dystiolaeth o berfformiad yn ystod y flwyddyn werthuso honno. Gallent hefyd ystyried perfformiad mewn cyfnodau gwerthuso blaenorol os mai ychydig iawn o dystiolaeth sydd ar gael ar gyfer y flwyddyn gyfredol. Fodd bynnag, ni ddylai ysgolion ei gwneud yn ofynnol i athrawon ddefnyddio diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (CMC) at ddibenion gwerthuso.

Dylai ysgolion sicrhau bod eu polisiâu cyflog a gwerthuso yn cynnwys unrhyw addasiadau y gellir eu gwneud yn rhesymol er mwyn rhoi'r un cyfle i athro sy'n absennol am resymau'n ymwneud ag anabledd gymryd rhan yn y broses werthuso a chael datblygiad cyflog. Er nad oes unrhyw gymal sy'n cyfateb i'r "cymal cydraddoldeb mamolaeth" (h.y. y cymal sy'n tybio bod merch wedi cael codiad cyflog y byddai wedi bod â hawl i'w gael pe na bai wedi bod ar gyfnod mamolaeth) yn y Ddeddf Cydraddoldeb, dylai ysgolion ystyried defnyddio'r un ystod o opsiynau a amlinellir uchod ar gyfer athrawon sydd ar gyfnod mamolaeth.

Pan fydd athro yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb sy'n ymwneud ag anabledd, ni ddylai'r ysgol wrthod codiad cyflog y byddai'r athro wedi'i gael, yn dilyn gwerthusiad, pe na bai wedi bod yn absennol am reswm yn ymwneud ag anabledd, os mai'r reswm am wrthod y codiad cyflog hwnnw yw anabledd yr athro gan na ellir cyfiawnhau'r penderfyniad hwnnw yn wrthrychol.

(iii) Ystyriaethau cyflog cyfartal

Hyd yn oed pan fydd gan ysgolion unigol bolisiâu cyflog cadarn ar waith ac yn gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog ar gyfer athrawon unigol sy'n cydymffurfio â'r darpariaethau gwahaniaethu uniongyrchol yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae posibilrwydd y gall materion cyflog cyfartal godi o hyd. Gall hyn fod, er enghraifft, lle mae athrawon yn ceisio dangos bod y polisi cyflog sy'n weithredol mewn un ysgol yn rhoi athrawon yn yr ysgol honno o dan anfantais o gymharu ag athrawon mewn ysgol arall a gyflogir gan yr un cyflogwr; a bod cyfran fwy o ddynion neu ferched wedi'u heffeithio gan y polisi cyflog perthnasol yn yr ysgol gyntaf. Ar y pwynt hwn, er mwyn amddiffyn yr hawliad yn llwyddiannus, byddai angen i gyflogwr yr athrawon yn y ddwy ysgol allu cyfiawnhau'r gwahaniaeth mewn cyflog yn wrthrychol.

Y brif ffordd y gall ysgolion atal hawliadau'n ymwneud â chyflog cyfartal yw sicrhau bod penderfyniadau unigol ynghylch cyflog yn cydymffurfio'n llawn â'r Ddeddf Cydraddoldeb a nodir uchod, a bod y ddyletswydd i roi sylw dyledus iddi yn cael ei chyflawni. Bydd angen i ysgolion fodloni eu hunain nad yw'r penderfyniadau ynghylch cyflog a wneir o flwyddyn i flwyddyn yn dangos patrwm a allai beri pryder. Gall hyn fod, er enghraifft, lle mae nifer anghymesur uwch o ddynion yn cael datblygiad cyflog yn gyffredinol neu'n cael cyfraddau uwch o ddatblygiad cyflog o gymharu â merched.

Dylai ysgolion ystyried nodi'r canlynol:

- proffil cyflog athrawon yn ôl oedran, anabledd, hil a rhyw;
- y rhesymau pam y caiff athrawon â nodweddion gwarchodedig gwahanol ddyfarniadau gwahanol os yw hynny'n wir;
- p'un a yw athrawon sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig penodol yn cael eu trin yn llai ffafriol nag athrawon eraill.

Mae'r llywodraeth yn glir na ddylai'r dyletswyddau ar ysgolion a chyflogwyr greu gormod o faich a bydd angen i ysgolion ac awdurdodau lleol ystyried sut y gallant wneud y defnydd gorau o'r data a gesglir ganddynt eisoes mewn perthynas â chyflog a sut y gall hyn newid wrth i bolisiâu cyflog a hyder ysgolion o ran eu defnyddio a'u mireinio aeddfedu dros amser.

Lwfansau a thaliadau ychwanegol

Lwfansau

Y prif newidiadau a gyflwynwyd ers mis Medi 2014:

- dileu'r gofynion ar gyfer gwahaniaethau penodol rhwng gwahanol daliadau yn yr un ysgol;
- symleiddio'r lwfansau sydd ar gael i benaethiaid;

Mae'r angen i gael isafswm gwahaniaeth o £1500 rhwng gwerth taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) a delir i athrawon ar yr un ystod cyflog o fewn ysgol wedi cael ei ddileu. Erbyn hyn bydd gan ysgolion y rhyddid i benderfynu ar bwysoliad cymharol swyddi CAD a lefelau priodol o wobrwyo. Dylai ysgolion nodi eu dull gweithredu a'r rhesymeg drosto yn eu polisi cyflog, gan gynnwys sut y byddant yn ystyried codiad i'r fframwaith cyflog cenedlaethol mewn perthynas ag unrhyw lwfansau i'w talu.

Awgrym

Bydd angen i chi sicrhau, fel yn achos pob agwedd arall o'ch polisi cyflog, y caiff unrhyw benderfyniadau eu gwneud ar sail meini prawf gwrthrychol fel na fydd unrhyw effaith wahaniaethol ar unrhyw grŵp o athrawon sydd â nodwedd warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Caiff ysgolion wneud taliadau neu ddarparu cymorth ariannol neu fuddiannau er mwyn helpu recriwtio neu gadw. Gallai blaenswm cyflog ar gyfer blaendal rhent fod yn un o nifer o adnoddau y gall ysgolion fod am ystyried ei ddefnyddio fel cymhelliant ar gyfer recriwtio athrawon newydd a chadw athrawon presennol yn eu gwasanaeth. Ymhlith yr enghreifftiau eraill o gymorth mae benthyciadau tocynnau tymor trafndiaeth tuag at gostau teithio, taliad untro megis cyfraniad at gostau symud, neu lwfans â chyfyngiad amser.

Y disgwyliad yw y bydd y dull gweithredu newydd o bennu cyflog i benaethiaid yn golygu bod gwneud taliadau ychwanegol drwy gyfrwng lwfansau yn ddiangen ar y cyfan. Yr eithriad yw taliadau am gyfrifoldebau dros dro neu afreolaidd neu am resymau penodol iawn eraill nad yw'n briodol eu cynnwys yn y cyflog parhaol, megis costau tai neu adleoli. Dylai taliadau o'r fath fod yn rhai ac iddynt derfyn amser penodol o'r cychwyn a dylent ddod i ben pan ddaw'r cyfrifoldeb i ben neu pan fydd amgylchiadau'n newid. Nid yw diogelu yn gymwys i daliadau o'r fath. Ni ddylai cyfanswm gwerth y cyflog a thaliadau dros dro a delir i bennaeth mewn unrhyw flwyddyn benodol fod yn fwy na 25% uwchlaw uchafswm grŵp pennaeth yr ysgol.

Dylai'r egwyddorion ynglŷn â thalu lwfansau i aelodau'r grŵp arweinyddiaeth ehangach fod yn gyson â'r rhai ar gyfer penaeithiaid.

Telerau ac amodau nad ydynt yn ymwneud â chyflog

Mae amodau athrawon nad ydynt yn ymwneud â chyflog yn hollbwysig i berfformiad ysgol ac maent yn creu'r amodau ar gyfer sicrhau addysgu a dysgu effeithiol. Mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn parhau i ddarparu na ddylai fod yn ofynnol i athrawon gymryd rhan fel mater o drefn mewn unrhyw dasgau gweinyddol, clerigol na threfniadol nad ydynt yn gofyn am sgiliau a barn athro. Yn yr un modd, mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn parhau i gynnwys ei ddarpariaethau hisefydledig ynglŷn â diogelwch i athrawon, er enghraifft, y rhai sy'n ymwneud â chyflenwi a'r hawl i amser cynllunio, paratoi ac asesu a hawliau eraill gan gynnwys cydbwysedd gwaith a bywyd ac amser arwain a rheoli.

Argymhellodd y STRB nad yw'r canllawiau manwl ynglŷn â'r fframwaith o delerau ac amodau nad ydynt yn ymwneud â chyflog, y cyflwynwyd llawer ohono dros ddegawd yn ôl, a'r rhestr enghreifftiol o 21 o dasgau na ddisgwyliid i athrawon ymgymryd â hwy'n rheolaidd, yn angenrheidiol nac yn ddymunol mwyach. Er nad yw'r penderfyniad i ddileu'r rhestr enghreifftiol o 21 o dasgau yn golygu y dylai fod yn ofynnol i athrawon ymgymryd â thasgau o'r fath fel mater o drefn bellach, roedd y Corff Adolygu Athrawon Ysgol o'r farn y dylai ysgolion allu arfer eu disgresiwn er mwyn llunio barn broffesiynol synhwyrol ar lefel ysgol ynglŷn â sut y dylid cymhwyso'r egwyddorion statudol sy'n sail i amodau nad ydynt ymwneud â chyflog er mwyn diwallu anghenion eu disgyblion orau. Derbyniwyd yr argymhellion hyn gan yr Ysgrifennydd Gwladol.

Fodd bynnag, dylai ysgolion nodi bod y darpariaethau craidd ynglŷn ag egwyddorion amser gweithio, cynllunio, paratoi ac asesu (CPA), "prin gyflenwi" a dim gofyniad i ymgymryd â thasgau gweinyddol a chlerigol yn rheolaidd yn aros yn ddigyfnewid. Nid yw'r penderfyniad i ddileu canllawiau statudol ar y materion hynny yn newid unrhyw rai o'r gofynion neu'r arferion sy'n ymwneud â thelerau ac amodau statudol nad ydynt yn ymwneud â chyflog. Ysgolion sy'n gyfrifol am sicrhau eu bod yn cydymffurfio'n llawn â'r holl ddarpariaethau statudol a dylent drafod â'r staff sut y gallent helpu i leihau llwythi gwaith ymhellach.

Atodiad A

Defnyddio'r broses tri cham – enghreifftiau disgrifiadol

1. Mae swydd wag am bennaeth mewn ysgol lle mae 200 o ddisgyblion ar y gofrestr. Yn ei harolygiad diwethaf 18 mis yn gynharach bernid ei bod yn ysgol dda gyda dim ond mân broblemau yr oedd angen mynd i'r afael â hwy. O dan gam 1 caiff ei ddyrannu i grŵp 2 y penaethiaid - yr ystod cyflog eang ar gyfer swydd y pennaeth yw £46,335-£63,147. O dan gam 2 mae'r corff llywodraethu yn ystyried nad oes unrhyw ffactorau ychwanegol y mae angen eu hystyried ac yn penderfynu pennu ystod cyflog ddangosol o £46,500-£54,600. Ar ôl dewis ymgeisydd sy'n bodloni pob un o ofynion y fanyleb swydd, mae'r corff llywodraethu yn penderfynu pennu cyflog o £47,500 ar adeg penodi.
2. Mae swydd wag am bennaeth mewn ysgol lle mae 200 o ddisgyblion ar y gofrestr. Mae'n ysgol heriol gyda chyfran uwch o lawer na'r cyffredin o ddisgyblion sy'n cael Prydau Ysgol Am Ddim ac yn ôl Ofsted / Estyn mae angen i'r ysgol wneud gwellhad arwyddocaol. O dan gam 1 caiff ei dyrannu i grŵp 2 y penaethiaid - yr ystod cyflog eang ar gyfer swydd y pennaeth yw £46,335-£63,147. O dan gam 2, mae'r corff llywodraethu o'r farn, oherwydd yr heriau penodol a wynebwr gan yr ysgol, bod angen recriwtio arweinydd ysgol profiadol sy'n meddu ar y sgiliau a'r cymwyseddau i ddatblygu'r ysgol. Mae'n penderfynu pennu ystod cyflog ddangosol tuag at frig yr ystod cyflog eang, h.y. £55,000-£63,100. Ar ôl dewis ymgeisydd sy'n bodloni pob un o ofynion y fanyleb swydd, mae'r corff llywodraethu yn penderfynu pennu cyflog o £56,200 ar adeg penodi.
3. Mae ysgol lle mae 200 o ddisgyblion ar y gofrestr mewn ffederasiwn ag ysgol debyg o'r un maint. Mae'r naill ysgol yn perfformio'n dda, ond mae'r llall wedi cael ei rhoi o dan fesurau arbennig yn ddiweddar. Mae'r swydd wag yn un ar gyfer pennaeth a fydd yn atebol am ddeiliannau ysgolion y ffederasiwn. O dan gam 1 mae'r swydd yn cael ei dyrannu i grŵp 3 y penaethiaid – yr ystod cyflog eang yw £49, 976-£67,963. O dan gam 2, mae'r corff llywodraethu o'r farn, oherwydd cymhlethdod y rôl a'r heriau sydd ynghlwm wrth reoli mwy nag un ysgol (y mae un ohonynt yn gofyn am ffocws gwirioneddol ar wella), bod angen i'r ysgol recriwtio pennaeth profiadol sydd â set benodol iawn o sgiliau. Mae'n penderfynu, oherwydd efallai y bydd yn cael anhawster i benodi, y gall fod angen ystyried ymestyn yr ystod cyflog ddangosol y tu hwnt i uchafswm ystod cyflog grŵp 3. Mae'n penderfynu pennu ystod cyflog ddangosol o £62,200-£74,400. Ar ôl dewis ymgeisydd priodol, mae'r corff llywodraethu yn penderfynu pennu cyflog o £65,300 ar adeg penodi.
4. Mae swydd wag am bennaeth mewn ysgol uwchradd lle mae 600 o ddisgyblion ar y gofrestr mewn ardal heriol gyda chyfran uwch o lawer na'r cyffredin o ddisgyblion sy'n cael Prydau Ysgol am Ddim. O dan gam 1 mae'r swydd yn cael ei dyrannu i grŵp pennaeth 5 – yr ystod cyflog eang yw £59,264-£80,671. O dan gam 2, mae'r corff

llywodraethu o'r farn, oherwydd her y rôl a'r ffaith mai ysgol addysgu yw'r ysgol, fod angen pennaeth profiadol sydd yn perfformio i safon uchel. Mae'n pennu ystod cyflog ddangosol o £62,200-£71,400. Ar ôl cael ychydig o anhawster i recriwtio, mae wedi dewis ymgeisydd sydd yn bennaeth profiadol llwyddiannus ac mae'n penderfynu y byddai'n briodol diwygio ystod cyflog y swydd. Mae'n pennu cyflog o £70,200 ar adeg penodi, a lle i'w gynyddu i £80,300 dros amser, yn amodol ar berfformiad.

5. Mae ysgol uwchradd fawr sydd â 2,000 o ddisgyblion ar y gofrestr mewn ffederasiwn ag ysgol arall sydd â 1,000 o ddisgyblion. O dan gam 1 mae'r swydd yn cael ei dyrannu i grŵp 8 y penaethiaid – yr ystod cyflog eang yw £75,708-£108,283. O dan gam 2, mae'r corff llywodraethu o'r farn, oherwydd atebolrwydd i ddwy ysgol sydd â chyfanswm uchel iawn o ddisgyblion, y byddai'n briodol ymestyn yr ystod cyflog ddangosol y tu hwnt i uchafswm grŵp 8. Gan arfer ei ddisgresiwn i ymestyn y cyflog hyd at 25%, mae'n penderfynu pennu ystod cyflog ddangosol o £108,000-£124,000. Ar ôl dewis ymgeisydd, mae'r corff llywodraethu yn penderfynu pennu cyflog o £108,000 ar adeg penodi.
6. Mae llywodraethwyr tair ysgol wledig fach ar wahân yn awyddus i benodi pennaeth gweithredol. O dan gam 1 mae cyfanswm sgôr yr uned ar gyfer y tair ysgol yn dyrannu'r swydd i grŵp pennaeth 1 – yr ystod cyflog eang yw £44,102-£58,677. O dan gam 2 mae'r pwyllgor penodi sy'n cynrychioli'r tri chorff llywodraethu o'r farn, oherwydd heriau swydd o'r fath sy'n ymwneud â thair ysgol a thair cyllideb, fod angen iddynt recriwtio arweinydd ysgol profiadol ac maent yn penderfynu ymestyn yr ystod cyflog ddangosol y tu hwnt i uchafswm grŵp 1. Gan arfer ei ddisgresiwn i ymestyn y cyflog hyd at 25%, mae'n penderfynu pennu ystod cyflog ddangosol o £56,000-£66,200. Ar ôl dewis ymgeisydd, pennir cyflog o £56,000 ar adeg penodi.

Atodiad B

Polisi Cyflog Enghreifftiol

Cyflwyniad

Mae'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol ("Y Ddogfen") yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ac awdurdodau lleol fod â pholisi cyflog sy'n nodi'r sail ar gyfer pennu cyflog athrawon; y dyddiad terfynol ar gyfer penderfynu ar yr adolygiad blynyddol o gyflog athrawon; a'r gweithdrefnau ar gyfer penderfynu ar apeliadau. Mae'n rhaid i ysgolion ac awdurdodau lleol gydymffurfio â'r fframwaith cyfreithiol a nodir yn y Ddogfen ac mewn deddfwriaeth berthnasol arall sy'n effeithio ar bob cyflogwr (er enghraifft, deddfwriaeth sy'n ymwneud â chydaddoldeb, diogelu cyflogaeth a diogelu data). Dylai pob gweithdrefn ar gyfer pennu cyflog fod yn gyson ag egwyddorion bywyd cyhoeddus - sef gwrthrychedd, bod yn agored ac atebolrwydd.

Mae Dogfen 2013 wedi gwneud nifer o newidiadau i'r modd y caiff cyflog athrawon ei bennu o fis Medi 2013. Datblygwyd y polisi enghreifftiol hwn er mwyn helpu penaethiaid a chyrrff llywodraethu i ddiwygio eu polisïau cyflog er mwyn adlewyrchu'r newidiadau hyn. Polisi anstatudol ydyw ac fe'i darperir fel adnodd dewisol i'w ddefnyddio gan ysgolion ac eraill fel y dymunant. Mae'n argymhell strwythur i'w ddilyn gan ysgolion ac yn cwmpasu'r meysydd allweddol o ddisgresiwn cyflog y mae angen i ysgolion eu hystyried. Mae'n cynnwys testun y gallai cyrrff llywodraethu ei fabwysiadu ar gyfer eu polisïau cyflog eu hunain – ond mae ysgolion yn rhydd i ddefnyddio eu testun eu hunain os dewisant wneud hynny. Mae'n ymdrin â threfniadau cyflog ar gyfer athrawon sy'n cael eu talu ar yr ystod gyflog anghymwys, y brif ystod gyflog a'r ystod gyflog uchaf a'r ystod gyflog ar gyfer ymarfeyr arweinio. Mae wedi'i ysgrifennu o bersbectif ysgol ond gellid ei addasu i'w ddefnyddio gan awdurdodau lleol.

Un o'r prif newidiadau i Ddogfen 2013 oedd y dylid cysylltu unrhyw ddatblygiad cyflog o fis Medi 2014 â pherfformiad. Awgrymir y dylai ysgolion ac awdurdodau lleol ystyried eu polisi cyflog ochr yn ochr â'u polisi gwerthuso a chroesgyfeirio pan fo hynny'n ddefnyddiol. Dylai polisïau cyflog a pholisïau gwerthuso nodi'n glir fod yr ysgol yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldebau.

Nid yw'r polisi enghreifftiol hwn yn cynnwys unrhyw adrannau sy'n ymdrin â'r canlynol:

- i) y rhai sydd ar y raddfa arweinyddiaeth
- ii) trefniadau diogelu
- iii) lwfansau a thaliadau ychwanegol
- iv) trefniadau ar gyfer ymdrin â chwynion neu apeliadau.

Daeth trefniadau datblygiad newydd i rym ar gyfer pob arweinydd ysgol o flwyddyn arfarnu 2014/15 i'w talu o fis Medi 2015. Dylai ysgolion fod wedi diwygio eu polisïau

cyflog ac arfarnu o ganlyniad i'r penderfyniad i ddileu pwyntiau colofn cyflog er mwyn egluro'r ffordd y maent yn gwneud penderfyniadau cyflog ar sail perfformiad i'r grŵp arweinyddiaeth.

Dylai polisiâu cyflog blaenorol eisoes fod wedi nodi'r gweithdrefnau sy'n gymwys pan fydd unrhyw athro am gael adolygiad o unrhyw benderfyniad a wneir gan y pennaeth neu'r corff llywodraethu sy'n effeithio ar eu cyflog. Mae'n rhaid i wrandawiadau ac apeliadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch cyflog fodloni gofynion datrys anghydfodau cyfraith cyflogaeth, yn unol â Rhan 4 o Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 (fel y'i diwygiwyd). Yn eu hanfod, mae'r rhain yn darparu bod yn rhaid i gyflogwyr a chyflogeion ddilyn Cod Ymarfer ACAS 1 – Gweithdrefnau Disgyblu a Chwyno. Ceir cyngor pellach ar reoli apeliadau yn erbyn penderfyniadau cyflog ar dudalennau 24-27.

Polisi enghreifftiol ar gyfer pennu cyflog athrawon

Mabwysiadodd Corff Llywodraethu Ysgol _____ y polisi hwn ar _____

CYFLWYNIAD

Mae'r polisi hwn yn nodi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog athrawon. Fe'i datblygwyd er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth gyfredol a gofynion y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (DCAAY) ac ymgynghorwyd â staff a/neu'r undebau llafur cydnabyddedig yn ei gylch.

Wrth fabwysiadu'r polisi cyflog hwn y nod yw:

[Nodwch nodau eich ysgol yma. Er enghraifft:

- *gwella ansawdd dysgu ac addysgu yn yr ysgol*
- *helpu i recriwtio a chadw gweithlu o athrawon o'r radd flaenaf*
- *galluogi'r ysgol i gydnabod a gwobrwyo athrawon yn briodol am eu cyfraniad at yr ysgol*
- *helpu i sicrhau y caiff penderfyniadau ynghylch cyflog eu rheoli mewn modd teg a thryloyw.]*

Gwneir penderfyniadau ynghylch cyflog yn yr ysgol hon gan y Corff Llywodraethu.

(Nodwch unrhyw drefniadau penodol ar gyfer eich ysgol. Er enghraifft, gall penderfyniadau gael eu gwneud gan unigolyn (e.e. llywodraethwr neu'r pennaeth) neu bwyllgor cyflog y Corff Llywodraethu).

ADOLYGIADAU CYFLOGAU

Bydd y Corff Llywodraethu yn sicrhau bod cyflog pob athro yn cael ei adolygu'n flynyddol, yn weithredol o 1 Medi a chyn 31 Hydref bob blwyddyn, a bod pob athro yn cael datganiad ysgrifenedig yn nodi ei gyflog ac unrhyw fuddiannau ariannol eraill y mae ganddo hawl i'w cael.

Gellir cynnal adolygiadau ar adegau eraill o'r flwyddyn er mwyn adlewyrchu unrhyw newidiadau mewn amgylchiadau neu yn y disgrifiad swydd sy'n arwain at newid yn y sail ar gyfer cyfrifo cyflog unigolyn. Rhoddir datganiad ysgrifenedig ar ôl unrhyw adolygiad a, lle y bo'n gymwys, bydd yn rhoi gwybodaeth yn nodi ar ba sail y pennwyd y cyflog.

Os bydd penderfyniad ynghylch cyflog yn arwain at ddechrau cyfnod diogelu neu pe gallai wneud hynny, bydd y Corff Llywodraethu yn rhoi'r hysbysiad gofynnol cyn gynted â phosibl ac o fewn mis i'r dyddiad y gwnaed y penderfyniad fan bellaf.

PENNU CYFLOG SYLFAENOL AR ÔL GWNEUD PENODIAD

Y Corff Llywodraethu fydd yn pennu'r ystod gyflog ar gyfer swydd wag cyn ei hysbysebu. Ar ôl gwneud penodiad bydd yn pennu'r cyflog cychwynnol o fewn yr ystod honno a gynigir i'r ymgeisydd llwyddiannus.

Wrth wneud y fath benderfyniadau, gall y Corff Llywodraethu ystyried amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys:

(Nodwch fel y bo'n gymwys – canllawiau yn unig yw'r opsiynau hyn, ni fwriedir iddynt gynnig rhestr hollgynhwysfawr, ac mae'n bosibl na fyddant yn gymwys i bob penodiad:

- *natur y swydd*
- *lefel y cymwysterau, sgiliau a phrofiad sy'n ofynnol*
- *amodau'r farchnad*
- *cyd-destun yr ysgol ehangach)*

Nid oes unrhyw ragdybiaeth y caiff athro ei dalu ar yr un gyfradd ag yr oedd yn cael ei dalu mewn ysgol flaenorol.

DATBLYGIAD CYFLOG SY'N SEILIEDIG AR BERFFORMIAD

(Medi 2013 oedd y tro olaf y cafodd athrawon ar y brif raddfa eu cynyddrannau blynyddol. Mae angen cysylltu penderfyniadau ynghylch cyflog ag asesiadau o berfformiad o hyn ymlaen. Dylid dileu unrhyw gyfeiriad at gynyddrannau blynyddol mewn polisiau cyflog presennol. Mae gan ysgolion yr hyblygrwydd i ddatblygu eu polisiau eu hunain i gysylltu cyflog datblygiad â pherfformiad).

Yn yr ysgol hon gall pob athro ddisgwyl cael adborth adeiladol, rheolaidd ar ei berfformiad a bydd yn destun gwerthusiad blynyddol sy'n cydnabod ei gryfderau, yn llywio cynlluniau ar gyfer ei ddatblygu yn y dyfodol ac yn helpu i wella ei arfer

proffesiynol. Nodir y trefniadau ar gyfer gwerthuso athrawon ym mholisi gwerthuso'r ysgol.

Caiff penderfyniadau ynghylch datblygiad cyflog eu gwneud gan gyfeirio at adroddiadau gwerthuso'r athro a'r argymhellion ynghylch cyflog a geir ynddynt. Yn achos ANGau, y mae eu trefniadau gwerthuso yn wahanol, caiff penderfyniadau ynghylch cyflog eu gwneud gan ddefnyddio proses sefydlu statudol. Bydd yn bosibl penderfynu peidio â chaniatáu datblygiad cyflog heb droi at y weithdrefn medrusrwydd.

Er mwyn bod yn deg ac yn dryloyw, bydd asesiadau o berfformiad yn seiliedig ar dystiolaeth. Yn yr ysgol hon byddwn yn sicrhau tegwch drwy (**nodwch yma sut y bydd yr ysgol yn sicrhau bod amcanion ac asesiadau yn gyson, gan gynnwys unrhyw drefniadau ar gyfer sicrhau ansawdd a chymedrolï**).

Bydd y dystiolaeth y byddwn yn ei defnyddio yn cynnwys (**nodwch yma yr amrywiaeth o ffynonellau a all gael eu defnyddio fel sail ar gyfer asesu perfformiad (e.e. hunanasesiadau, adolygiadau gan gymheiriaid, olrhain cynnydd disgyblion, arsylwi ar wersi, barn disgyblion a rhieni)**).

Bydd adroddiadau gwerthuso athrawon yn cynnwys argymhellion ynghylch cyflog. Y Corff Llywodraethu fydd yn penderfynu'n derfynol p'un a ddylid derbyn argymhelliad ynghylch cyflog ai peidio, gan ystyried yr adroddiad gwerthuso a chyngor gan yr uwch dîm arwain. Bydd y Corff Llywodraethu yn ystyried ei ddull o weithredu yng ngoleuni cyllideb yr ysgol ac yn sicrhau y caiff cyllid priodol ei neilltuo ar gyfer datblygiad cyflog ar bob lefel.

(Wrth ddatblygu ein polisi ar gysylltu datblygiad cyflog â chyflog, dylech ystyried y canlynol:

- *A fydd y mesurau perfformiad yn rhai absoliwt neu gymharol neu'n gyfuniad o'r ddau*
- *Y lefelau o berfformiad fydd eu hangen er mwyn dyfarnu datblygiad cyflog*
- *Sut y byddwch yn gwahaniaethu rhwng datblygiad cyflog – fel y gall y rhai sy'n perfformio orau symud ymlaen yn gyflymach.)*

(Rhoddir enghreifftiau o'r gwahanol ddulliau o weithredu y gallai ysgolion eu mabwysiadu, e.e. mesurau perfformiad absoliwt, mesurau perfformiad cymharol neu gyfuniad o'r ddau, mewn atodiad i'r polisi hwn – gallai ysgolion ddewis defnyddio un o'r rhain, ond maent hefyd yn rhydd i ddefnyddio eu dull gweithredu eu hunain.)

Yn yr ysgol hon, caiff perfformiad ei farnu yn erbyn (**nodwch yma sut y caiff perfformiad ei asesu yn erbyn amcanion a'r safonau perthnasol**) a bydd athrawon yn gymwys i gael datblygiad cyflog os (**nodwch yma beth yw'r disgwyliadau lleiaf ar gyfer y gwahanol**

gyfraddau o ddatblygiad cyflog ac a fydd y meini prawf y bwriedir eu defnyddio yn rhai absoliwt neu gymharol neu'n gyfuniad o'r ddau – gweler yr atodiad am enghreifftiau).

SYMUD I'R YSTOD GYFLOG UCHAF

Ceisiadau a Thystiolaeth

Gall unrhyw athro cymwysedig wneud cais i gael ei dalu ar yr ystod gyflog uchaf ac mae'n **rhaid asesu unrhyw gais o'r fath yn unol â'r polisi hwn**. Yr athro sy'n gyfrifol am benderfynu p'un a yw am wneud cais i gael ei dalu ar yr ystod gyflog uchaf ai peidio.

Gellir gwneud ceisiadau o leiaf unwaith y flwyddyn.

*(**Rhowch** wybodaeth am derfynau amser ar gyfer cyflwyno ceisiadau (e.e. dechrau/diwedd y flwyddyn Academaidd neu dymhorau – neu derfyn amser arall), gan roi sylw penodol i sicrhau bod pob athro yn cael ei drin yn deg).*

Os yw athro yn cael ei gyflogi mewn ysgol arall/ysgolion eraill ar yr un pryd, gall gyflwyno ceisiadau ar wahân os yw am wneud cais i gael ei dalu ar yr ystod gyflog uchaf yn yr ysgol honno neu'r ysgolion hynny. Ni fydd yr ysgol hon wedi'i chyfrwymo gan unrhyw benderfyniad ynghylch cyflog a wneir gan ysgol arall.

Dylai pob cais gynnwys canlyniadau adolygiadau neu werthusiadau o dan reoliadau 2011 neu 2012, gan gynnwys unrhyw argymhelliad ynghylch cyflog (neu, os nad yw'r wybodaeth honno yn gymwys nac ar gael, ddatganiad a chrynodeb o'r dystiolaeth y bwriedir iddynt ddangos bod yr ymgeisydd wedi bodloni'r meini prawf asesu). Dylai ceisiadau gynnwys tystiolaeth o (**nodwch** y cyfnod o amser y dylai'r dystiolaeth ei gwmpasu, gan sicrhau bod athrawon sydd wedi cael seibiannau yn eu gwasanaeth yn cael eu trin yn deg. Dylech hefyd gynnwys gwybodaeth am sut y dylid gwneud ceisiadau ac i bwy (e.e. rheolwr llinell/ arweinydd pwnc/ pennaeth yr ysgol) ac, os oes angen cyflwyno ceisiadau ysgrifenedig, a fydd yr ysgol yn darparu ffurflen safonol).

Yr Asesiad

Bydd cais gan athro cymwysedig yn llwyddiannus pan fydd y Corff Llywodraethu yn fodlon:

- (a) bod yr athro yn dra chymwys ym mhob elfen o'r safonau perthnasol;
- (b) cyflawniadau'r athro a'i gyfraniad at yr ysgol yn sylweddol ac yn barhaus.

At ddibenion y polisi cyflog hwn:

- ystyr 'tra chymwys' yw [**nodwch ddiffiniad y cytunwyd arno**];

(e.e. perfformiad sydd nid yn unig yn dda ond sydd hefyd yn ddigon da i hyfforddi a mentora athrawon eraill, rhoi cyngor iddynt a dangos iddynt arfer addysgu effeithiol a sut

i wneud cyfraniad ehangach at waith yr ysgol, er mwyn eu helpu i gyrraedd y safonau perthnasol a datblygu eu harfer addysgu eu hunain)

- ystyr 'sylweddol' yw [**nodwch ddiffiniad y cytunwyd arno**]

(e.e. o bwys neu werth gwirioneddol i'r ysgol; chwarae rôl hollbwysig ym mywyd yr ysgol; cynnig model rôl ar gyfer addysgu a dysgu; gwneud cyfraniad pendant at godi safonau disgyblion; manteisio ar gyfleoedd priodol ar gyfer datblygiad proffesiynol a defnyddio'r canlyniadau yn effeithiol i wella dysgu disgyblion);

- ystyr 'parhaus' yw [**nodwch ddiffiniad y cytunwyd arno**]

(e.e. perfformiad parhaus dros gyfnod hir e.e. X nifer y blynyddoedd ysgol).

Caiff y cais ei asesu (**rhowch fanylion** am sut y bydd yr ysgol yn sicrhau y caiff ceisiadau eu hasesu yn drylwyr, yn dryloyw ac yn deg, gan gynnwys pwy sy'n gwneud yr asesiad cychwynol (e.e. rheolwr llinell/arweinydd pwnc/pennaeth yr ysgol) a rôl y Corff Llywodraethu wrth wneud y penderfyniad terfynol).

Prosesau a gweithdrefnau

Caiff yr asesiad ei wneud o fewn/erbyn (**nodwch nifer y diwrnodau** (e.e. 10/15/20 diwrnod gwaith) cyn y bydd yr ymgeisydd yn cael ymateb i'w gais, neu os oes un terfyn amser ar gyfer ceisiadau, a fydd un dyddiad ar gyfer hysbysu ymgeiswyr o'r canlyniad).

Os byddant yn llwyddiannus, bydd ymgeiswyr yn symud i'r ystod gyflog uchaf (**nodwch amseriad symud i'r ystod gyflog uchaf** (e.e. dechrau'r tymor/blwyddyn academaidd), gan gynnwys a fydd un dyddiad pan fydd pawb yn symud i'r ystod gyflog). (Nodwch pwy fydd yn penderfynu (e.e. pennaeth/Corff Llywodraethu/Pwyllgor Cyflog) ble ar yr ystod gyflog uchaf y rhoddir athro llwyddiannus, ac, os gall athrawon ddechrau ymhellach i fyny'r ystod, nodwch sut y penderfynir ar eu safle ar yr ystod gyflog uchaf mewn ffordd deg a chyson (e.e. yn seiliedig ar ystyriaethau gan gynnwys:

- natur y swydd a'r cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â hi
- lefel y cymwysterau, y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar yr athro.)

Os byddant yn aflwyddiannus, rhoddir adborth gan (**nodwch pwy a fydd yn rhoi'r adborth** (e.e. rheolwr llinell/arweinydd pwnc/pennaeth yr ysgol), sut y caiff ei roi, beth bydd yn ei gynnwys a phryd y caiff ei ddarparu (e.e. o fewn 10/15/20/X diwrnod gwaith i'r penderfyniad)).

Caiff unrhyw apêl yn erbyn penderfyniad i beidio â symud yr athro i'r ystod gyflog uchaf ei gwrandao o dan drefniadau apelio cyffredinol yr ysgol.

ATHRAWON RHAN-AMSER

Tybir bod athrawon a gyflogir yn barhaus yn yr ysgol ond sy'n gweithio llai nag wythnos waith lawn yn rhan-amser. Bydd y Corff Llywodraethu yn rhoi datganiad ysgrifenedig

iddynt sy'n nodi eu rhwymedigaethau o ran amser gwaith a'r system safonol a ddefnyddir i bennu eu cyflog, yn ddarostyngedig i ddarpariaethau'r trefniadau cyflog ac amser gwaith statudol a thrwy gymharu ag wythnos addysgu wedi'i hamserlennu yr ysgol ar gyfer athro llawn amser mewn swydd gyfatebol.

ATHRAWON RHYBUDD BYR/CYFLENWI

Caiff athrawon a gyflogir o ddydd i ddydd neu ar sail rhybudd byr arall eu talu fesul diwrnod wedi'i gyfrifo gan dybio bod blwyddyn waith lawn yn cynnwys 195 o ddiwrnodau; gyda chyfnodau o gyflogaeth sy'n llai na diwrnod yn cael eu cyfrifo pro-rata.

CODIADAU CYFLOG SY'N DEILLIO O NEWIDIADAU I'R DDOGFFEN

Bydd y codiad i'r fframwaith cenedlaethol fel y nodir yn y Ddogffen (***mewn osoder yma fel y bo'n briodol*** - ond yn gymwys i isafsymiau ac uchafsymiau ystodau cyflog a lwfansau unigol/yn gymwys i bob pwynt ystod cyflog a lwfansau ym mholisi cyflog yr ysgol).

Bydd athrawon ar isafbwynt yr ystod cyflog, (*na fwriedir iddynt i dderbyn datblygiad yn seiliedig ar berfformiad*), yn cael codiad cyflog o x% (y codiad i'r fframwaith cenedlaethol a nodir yn y Ddogffen).

(Ni fwriedir i unrhyw godiadau i'r fframwaith cenedlaethol drosi'n godiadau cyflog cyffredinol ar gyfer pob athro ymhob ysgol. Lle'r ysgolion eu hunain yw penderfynu i ba raddau y dylai unrhyw godiadau i ystodau cyflog a lwfansau o fewn y fframwaith cyflog cenedlaethol fod yn gymwys i'w hathrawon. Bydd angen i chi nodi sut y byddwch yn ystyried codiadau o'r fath wrth bennu dyfarniadau cyflog unigol, e.e. ni fydd athrawon yn derbyn codiadau cyflog yn awtomatig yn unol â chodiadau i'r Ddogffen; bydd unrhyw godiadau unigol ar sail perfformiad ac yn unol â'r meini prawf ar gyfer datblygiad cyflog a nodir yn y polisi hwn.)

MONITRO EFFAITH Y POLISI

Bydd y Corff Llywodraethu yn monitro canlyniadau ac effaith y polisi hwn yn rheolaidd (***nodwch pa mor aml***, e.e. *bob blwyddyn/bod dwy flynedd*), gan gynnwys tueddiadau o ran datblygiad cyflog ar draws grwpiau penodol o athrawon er mwyn asesu ei effaith a chydymffurfiaeth barhaus yr ysgol â deddfwriaeth cydraddoldeb.

ATODIAD – ENGHREIFFTIAU O YMAGWEDDAU AT DDATBLYGIAD CYFLOG SY’N SEILIEDIG AR BERFFORMIAD

Enghraifft 1 – Mesurau perfformiad absoliwt

Yn yr ysgol hon caiff perfformiad ei farnu yn erbyn y graddau y mae athrawon wedi cyflawni eu hamcanion unigol a chyrraedd y safonau perthnasol a sut 51eant wedi cyfrannu at (**nodwch yma unrhyw effeithiau penodol yr hoffai’r ysgol eu hystyried, e.e. effaith ar gynnydd disgyblion; yr effaith ar ganlyniadau ehangach I ddisgyblion; gwelliannau mewn elfennau penodol o arfer, megis rheoli ymddygiad neu gynllunio gwersi; yr effaith ar effeithiolrwydd athrawon neu aelodau eraill o staff; cyfraniad ehangach at waith yr ysgol**).

Caiff y gyfradd datblygiad ei gwahaniaethu yn ôl perfformiad athro unigol a bydd yn seiliedig ar gyfuniad o feini prawf absoliwt (*gall fod yn ddefnyddiol **nodi yma faint y codiadau mewn datblygiad cyflog unigol a all ddeillio o hyn ar gyfer pob categori, e.e. cynyddran o £x***).

Bydd athrawon yn gymwys am godiad cyflog o £x os aseswyd eu perfformiad fel “da iawn” (**nodwch yma beth y’r disgwyliadau gofynnol – e.e. "maent yn bodloni eu holl amcanion, dangos ymrwymiad i wella eu perfformiad eu hunain yn ogystal ag eraill ac i ddatblygiad proffesiynol parhaus, asesir eu bod yn bodlon’r safonau perthnasol yn llawn ac asesir bod yr holl addysgu yn dda o leiaf gyda rhywfaint ’r addysgu yn rhagorol”**).

Gall athrawon fod yn gymwys i gael £y (lefel is o gynnydd aseswyd eu perfformiad fel “da”) os (**nodwch yma lefel y perfformiad a all arwain at gynnydd arafach mewn blwyddyn – e.e. “maent yn bodloni eu hamcanion i gyd, asesir eu bod yn bodlon’r safonau perthnasol ac asesir bod yr holl addysgu yn dda o leiaf”**).

Bydd athrawon yn gymwys i gael £z (lefel uwch o gynnydd) os aseswyd eu perfformiad fel “rhagorol” neu “eithriadol” (**nodwch yma sut y bydd yr athrawon s’n perfformio orau yn gallu gwneud cynnydd cyflymach i fyn’r ystod gyflog – e.e. y disgwyliadau fydd “eu bod yn rhagori ar eu holl amcanion, yr asesir eu bod yn bodlon’r safonau perthnasol yn llawn a bod eu holl addysgu wed’i asesu fel rhagorol”**) a’u bod yn dangos ymrwymiad cryf i’r ysgol, yn barod i fynd gam ymhellach, pan fo angen, gan ddangos esiampl i eraill ac ymrwymiad i wella eu perfformiad eu hunain ac i ddatblygiad proffesiynol parhaus”).

(Nid oes, fodd bynnag, unrhyw reidrwydd i roi codiad cyflog i unigolyn oni bai bod perfformiad yn cyfiawnhau hynny. Er enghraifft, gall athrawon fod yn perfformio’n foddhaol, gan gyflawni’r rhan fwyaf o’u hamcanion (ond nid pob un), a bod llawer o’u haddysgu (ond eto nid y cyfan) wedi’i asesu fel da. Mewn amgylchiadau o’r fath efallai y bydd yr ysgol yn ystyried y bydd perfformiad o’r fath yn arwain at ddim datblygiad cyflog yn y flwyddyn honno.)

Enghraifft 2-- Mesurau perfformiad cymharol

Yn yr ysgol hon caiff perfformiad ei farnu yn erbyn y graddau y mae athrawon wedi bodloni eu hamcanion unigol ’r safonau perthnasol a sut y51eantt wedi cyfrannu at

*(**nodwch** yma unrhyw effeithiau penodol yr hoffa'r ysgol eu hystyried o bosibl, e.e. effaith ar gynnydd disgyblion; yr effaith ar ganlyniadau ehangach i ddisgyblion; gwelliannau mewn elfennau penodol o arfer, megis rheoli ymddygiad neu gynllunio gwersi; effaith ar effeithiolrwydd athrawon neu aelodau eraill o staff; cyfraniad ehangach at waith yr ysgol).*

Caiff y gyfradd datblygiad ei gwahaniaethu yn ôl perfformiad athro unigol a bydd yn seiliedig ar gyfuniad o feini prawf cymharol (*gall fod yn ddefnyddiol **nodi yma** faint y codiadau mewn datblygiad cyflog unigol a all ddeillio o hyn ar gyfer pob categori, e.e. cynyddran o £x).*

Bydd athrawon yn gymwys am godiad cyflog o £x os (**nodwch yma** beth y'r disgwyliaid gofynnol – e.e. *bernir eu bod yn yr 20/15/x% uchaf o athrawon yn eu hysgo*”).

Gall athrawon fod yn gymwys i gael £y (lefel is o gynnydd) os (**nodwch yma** lefel y perfformiad a all arwain at gynnydd arafach mewn blwyddyn – e.e. *“bernir eu bod yn y 40/30/y% uchaf o athrawon yn eu hysgol”*).

Bydd athrawon yn gymwys i gael £z (lefel uwch o gynnydd) os (**nodwch yma** sut y bydd yr athrawon s'n perfformio orau yn gallu gwneud cynnydd cyflymach i fyn'r ystod gyflog – e.e. *y disgwyliaid fydd “y bernir eu bod o fewn y 10/5/z% uchaf o athrawon yn eu hysgo”*).

Ni fydd athrawon y bernir iddynt fod ymysg y 5/10/x% isaf o athrawon yn yr ysgol yn gymwys i gael unrhyw godiad.

Enghraifft 3-- Cyfuniad o fesurau perfformiad absoliwt a chymharol

Yn yr ysgol hon caiff perfformiad ei farnu yn erbyn y graddau y mae athrawon wedi bodloni eu hamcanion unigol 'r safonau perthnasol a sut y52eantt wedi cyfrannu at (**nodwch** yma unrhyw effeithiau penodol yr hoffa'r ysgol eu hystyried o bosibl, e.e. effaith ar gynnydd disgyblion; yr effaith ar ganlyniadau ehangach i ddisgyblion; gwelliannau mewn elfennau penodol o arfer, megis rheoli ymddygiad neu gynllunio gwersi; effaith ar effeithiolrwydd athrawon neu aelodau eraill o staff; cyfraniad ehangach at waith yr ysgol).

Caiff y gyfradd datblygiad ei gwahaniaethu yn ôl perfformiad athro unigol a bydd yn seiliedig ar gyfuniad o feini prawf absoliwt a chymharol (*gall fod yn ddefnyddiol **nodi yma** faint y codiadau mewn datblygiad cyflog unigol a all ddeillio o hyn ar gyfer pob categori, e.e. cynyddran o £x).*

Bydd athrawon yn gymwys am godiad cyflog o £x os aseswyd eu perfformiad fel “da iawn”(**nodwch yma** beth y'r disgwyliaid gofynnol – e.e. *“maent yn bodloni eu holl amcanion, dangos ymrwymiad i wella eu perfformiad eu hunain yn ogystal ag eraill ac i ddatblygiad proffesiynol parhaus asesir eu bod yn bodlon'r safonau perthnasol yn llawn ac asesir bod yr holl addysgu yn dda o leiaf gyda rhywfaint 'r addysgu yn rhagoro*”).

Gall athrawon fod yn gymwys i gael £y (lefel is o gynnydd) os aseswyd eu perfformiad fel “da”(**nodwch yma** lefel y perfformiad a all arwain at gynnydd arafach mewn blwyddyn

– e.e. “maent yn bodloni eu hamcanion i gyd, asesir eu bod yn bodlon”r *safonau perthnasol ac asesir bod yr holl addysgu yn dda o leiaf*”).

Bydd athrawon yn gymwys i gael £z aseswyd eu perfformiad fel “rhagorol” neu “eithriadol”(lefel uwch o gynnydd) os (**nodwch yma** sut y bydd yr athrawon s”n perfformio orau yn gallu gwneud cynnydd cyflymach i fyn”r ystod gyflog – e.e. y disgwyliadau fydd “y bernir eu bod o fewn y 10/5/x% uchaf ”r athrawon hynny yn eu hysgol sydd hefyd yn bodloni disgwyliadau absoliwt ar gyfer datblygiad”).

Ni fydd athrawon y bernir iddynt fod ymysg y 5/10/x% isaf o athrawon yn yr ysgol yn gymwys i gael unrhyw godiad.

Ffynonellau Eraill o Wybodaeth

Adnoddau Defnyddiol a Sefydliadau Allanol

Gwerthuso

Y trefniadau gwerthuso yn Lloegr o fis Medi 2012 (gan gynnwys polisi enghreifftiol dewisol yr Adran Addysg (DfE)):

- [Gwerthuso Athrawon a pholisi medruswydd enghreifftiol i ysgolion.](#)

Y trefniadau gwerthuso yng Nghymru (gan gynnwys templed polisi enghreifftiol):

- [Rheoli Perfformiad Penaethiaid, athrawon, ac athrawon digyswllt.](#)

Safonau

Ceir Safona'r Athro (s'n gymwys yn Lloegr) a Safonau Athrawon wrth eu Gwaith (s'n gymwys yng Nghymru) yn [Atodiad 1] i DCAAY 2016. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn

- [Safonau athrawon yn Lloegr](#)
- [Safonau proffesiynol diwygiedig ar gyfer Ymarferwyr Addysg yng Nghymru](#)

Materion Cydraddoldeb

Cyngor ar Ddeddf Cydraddoldebau 2010:

- [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#)
- [Deddf Cydraddoldeb 2010: cyngor i ysgolion](#)
- [Canllaw CCHD i gyflogwyr ynglŷn â'u hawliau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#)
- [Cyhoeddiad CCHD – Equal Pay: Statutory Code of Practice](#)

Disgwyliadau Ofsted

Disgwyliadau Ofsted o ran ansawdd addysgu – gweler paragraffau 151-160 o'r [Llawlyfr Arolygu Ysgolion](#).

Disgwyliadau Ofsted ar effeithiolrwydd arweinyddiaeth a rheolaeth rheolaeth – dudalen 137-150 o'r [Llawlyfr Arolygu Ysgolion](#).

Disgwyliadau ESTYN

Disgwyliadau ESTYN o ran ansawdd addysgu – [gwybodaeth amarolygiadau aadroddiadau-arolygu](#).



Department
for Education

(h) Hawlfraint y Goron 2016

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn (heb gynnwys logos) o dan delerau Trwydded Llywodraeth Agored v3.0 oni nodir fel arall. Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth am hawlfraint trydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

I weld y drwydded hon:

ewch i: <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3>

e-bost i: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk

Ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn:

ymholiadau www.education.gov.uk/contactus

lawrlwytho www.gov.uk/government/publications

Cyfeirnod: DFE-00203-2016



Dilynwch ni ar Twitter:
[@educationgovuk](https://twitter.com/educationgovuk)



Hoffi ni ar Facebook:
facebook.com/educationgovuk