

Nodiadau darlithio 2018-19

Cyflog,
Amodau
Gwasanaeth
a Chi



**Aelodaeth AM
DDIM i athrawon
dan hyfforddiant
a dim ond £1 i'r
rhai newydd
gymhwyso***



**Ymunwch â'r
Undeb Addysg
Cenedlaethol: dros
450,000 o athrawon
a gweithwyr addysg
proffesiynol sy'n
codi llais dros
addysg.**

Ymunwch â ni heddiw

www.neu.org.uk/join

0345 811 8111

*Telerau ac amodau yn www.neu.org.uk/terms

Nodiadau darlithio

Cyflog, Amodau Gwasanaeth a Chi

Nodiadau

Mae'r briff hwn yn rhoi canllawiau am gyflog ac amodau gwaith athrawon ysgol gan gynnwys Athrawon Newydd Gymhwys (ANG) yn ystod eu blwyddyn gyntaf o addysgu.

Mae'r briff yn edrych yn gyntaf ar gyflog ac amodau athrawon mewn ysgolion awdurdod lleol yng Nghymru a Lloegr. Yna ystyria safle athrawon mewn academïau, ysgolion rhydd ac ysgolion annibynnol, ble gallai trefniadau cyflog ac amodau fod yn wahanol a cholegau chweched dosbarth, sydd a'u trefniadau cenedlaethol eu hunain.

Eich cyswllt cyntaf i gael cyngor a chefnogaeth gan yr undeb yw eich cynrychiolydd yn y gweithle. Os nad oes cynrychiolydd yn eich gweithle ffoniwch 0345 811 8111 am gyngor a chymorth.

Mae'n bwysig nodi bod y canllawiau yn y ddogfen hon yn amlinellid yn unig o hawliau, amodau a gweithredoedd cyflogwyr y gallai athrawon eu profi yn y gweithle. Er hynny, mae gan ein haelodau hanes hir o ymladd ac ennil mewn achosion o bolisiau a gweithredoedd annheg mewn ysgolion a cholegau ac o wella telerau ac amodau sydd eisoes mewn lle. Os nad ydych yn hapus â pholisi neu weithred mewn perthynas â'ch cyflog a'ch amodau yn y gweithle mae'n bwysig eich bod yn trafod hyn â chynrychiolydd yr undeb yn eich gweithle neu â swyddog lleol. Os nad oes gan yr undeb gynrychiolydd yn eich gweithle cysylltwch â'r undeb am gyngor gan ddefnyddio'r manylion uchod.

Cynnwys

Tudalen

Cyflogau athrawon ysgolion _____ 4

Cytundebau _____ 6

Amodau gwasanaeth athrawon ysgolion _____ 7

Academïau ac Ysgolion Rhydd _____ 11

Ysgolion annibynnol _____ 12

Colegau chweched dosbarth _____ 12

Asiantaethau a busnesau cyflogi athrawon _____ 12

Pensiynau _____ 13

Diswyddo ac adleoli _____ 13

Atodiad A

Tâl a lwfansau athrawon cymwys _____ 14

Atodiad B

Tasgau gweinyddol a chlerigol _____ 15

Nodiadau

Cyflogau athrawon ysgolion

1. Gosodwyd strwythur tâl cenedlaethol i athrawon ysgol yn y *Ddogfen Tâl ac Amodau Gwaith Athrawon Ysgol (STPCD)* a gyhoeddir yn flynyddol gan yr Adran Addysg (DfE). Mae'n berthnasol yn awtomatig ym mhob ysgol dan ofal awdurdod lleol yng Nghymru a Lloegr. Nid yw'n weithredol yn awtomatig mewn academiâu, er bod y rhan fwyaf o academiâu yn dilyn ei ddarpariaeth.
2. Mae newidiadau pellgyrhaeddol i drefniadau cyflogau athrawon yn y blynyddoedd diweddar yn cynnwys dod i ben â graddfeydd cyflog penodol, dod i ben a datblygiad cyflog awtomatig a chcludadwyedd hawliau cyflog ar gyfer athrawon sy'n symud ysgolion neu'n cymryd toriad gyrfa a gorfodaeth cyflog yn seiliedig ar berfformiad (PRP) i bob athro.
3. Mae'r undeb yn parhau i ymgyrchu yn erbyn dileu'r system cyflogau cenedlaethol, gorfodi oedran pensiwn o 68 neu uwch ac ymosodiadau i amodau gwaith athrawon. Am fanylion pellach ar ymgyrchoedd yr Undeb, ewch i www.neu.org.uk/campaigns
4. Gweler Atodiad A am fanylion yr amrediadau tâl cenedlaethol o Fedi 1 2018. Mae manylion pellach a chanllawiau ar gyflogau athrawon ar gael o www.neu.org.uk/pay
5. Yng Nghymru lle mae addysg wedi'i datganoli, roedd cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon wedi parhau yn fater a gedwid yn ôl gan San Steffan. Er hynny, yn dilyn pasio Deddf Cymru 2017, bydd y cyfrifoldeb dros gyflog ac amodau athrawon yng Nghymru yn cael eu datganoli i Lywodraeth Cymru. Mae'r Undeb yng Nghymru eisoes wedi bod yn trafod â swyddogion Llywodraeth Cymru y dulliau mwyaf addas o wneud penderfyniadau ynghylch cyflogau athrawon yng Nghymru pan fydd y broses honno wedi'i datganoli yn llwyr, ac rydym wedi cael sicrwydd gan y Prif Weinidog na fydd datganoli cyflog athrawon yng Nghymru yn cael effaith niweidiol ar enillion athrawon yng Nghymru.

Cyrchu gwybodaeth ynglŷn â chyflog cychwynnol

6. Cyn derbyn swydd yn ffurfiol, sicrhewch y derbyniwch wybodaeth am gyfanswm y cyflog cychwynnol, gan gynnwys unrhyw lwfans taladwy. Os ydych eisiau derbyn cynnig swydd a wnaed ar lafar, gwnewch hynny dros dro a dywedwch ei fod yn seiliedig ar dderbyn cynnig swyddogol yn ysgrifenedig sy'n cynnwys yr wybodaeth uchod a manylion llawn yr amrediadau cyflog yn yr ysgol.

Y prif a'r uwch amrediadau

7. Athrawon dosbarth, h.y. y rhai nad ydyn yn benaethiaid, dirprwyon na phenaethiaid cynorthwyol neu ymarferwyr arweiniol, ar y prif amrediad cyflog neu'r uwch amrediad cyflog.
8. Mae'r *STPCD* yn gosod isafswm ac uchafswm yr amrediadau hyn yn unig. Nid oes pwyntiau cyflog penodol. Gall ysgolion osod eu hamrediadau eu hunain, penodi ble y mae athrawon yn cael eu penodi a sut y maent yn datblygu ac o faint. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion, er hyn, yn parhau i ddefnyddio prif raddfa cyflog 6 phwynt ac uwch raddfa 3 phwynt yn dilyn fformat y graddfeydd blaenorol.
9. Ceir amrediadau cyflog gwahanol ar gyfer Canol Llundain, Cyrion Llundain ac Ardal yr Ymylon a gweddill Cymru a Lloegr.

Tâl cychwynol ar y brif amrediad dâl

10. Ar hyn o bryd, fe fydd y rhan fwyaf o newydd ddyfodiaid i ddysgu yn cael eu gosod ar y pwynt cyntaf, isaf ar raddfa gyflog yr ysgol ar y prif amrediad cyflog.
11. Gall athrawon ddechrau yn uwch ar y raddfa ar sail profiad blaenorol a enillwyd y tu hwnt i addysgu mewn ysgol, gan gynnwys profiad gwaith a gweithgareddau di-dâl. Nid yw hwn yn orfodol ond cred yr undeb y dylai cyrff llywodraethol gymryd profiad o'r fath i ystyriaeth, yn enwedig lle mae'n cynnig cyfle cyfartal i grwpiau sydd fel arfer yn cael eu doddi dan anfantais gan bolisiau ac arferion (e.e. menywod â phlant ac athrawon anabl).

Dringo'r brif amrediad cyflog

12. Seilir pob datblygiad cyflog bellach ar ddeilliannau gwerthusiad. Rhaid bod y penderfyniadau hyn yn rhydd o gamwahaniaethu. Mae'r ysgol yn penodi'r meini prawf ar gyfer penderfyniadau ar ddatblygiad cyflog athrawon. Gallai hynny feddwl, er enghraifft, bod ANG yn pasio eu cyfnod sefydlu ond yn darganfod nad ydyw yn datblygu i fyny'r raddfa gyflog. Hyd yn oed os yw athro yn cwrdd â phob un o'r deilliannau a gytunwyd arnynt, gallant ddarganfod nad ydynt yn datblygu i fyny'r raddfa gyflog. Mae'r undeb yn ymgyrchu yn galed dros gyflog athrawon ac mae ganddo hanes cryf o herio penderfyniadau ynghylch cynnydd mewn cyflogau. Os na chewch gynnydd yn eich cyflog dylech gysylltu ar unwaith â chynrychiolydd yr undeb neu swyddog undeb lleol neu ffoniwch 0345 811 8111.

Symud i'r uwch amrediad cyflog

13. Gall unrhyw athro wneud cais i gael eu talu ar yr uwch amrediad gyflog, nid yn unig y rhai hynny sydd ar frig y brif amrediad gyflog. Mae ceisiadau yn wirfoddol. Seilir yr asesiadau trwy gyfeirio at y Safonau Athrawon cenedlaethol a deilliannau adolygiadau rheoli perfformiad. Gallai rhai ysgolion gyfyngu ceisiadau i'r rhai sydd ar frig neu yn agos at frig y brif amrediad gyflog.
14. Mae datblygiad ar yr uwch amrediad gyflog yn dilyn yr un system a'r brif amrediad gyflog. Seilir penderfyniadau ar berfformiad athro ac o ganlyniad ar werthuso athro. Caniateir datblygiad ar yr uwch amrediad yn flynyddol bellach yn hytrach na phob yn ail flwyddyn.

Taliadau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD)

15. Telir athrawon a chanddynt gyfrifoldebau arweinyddiaeth a rheolaeth ychwanegol daliadau CAD ychwanegol. Penderfynir ar lefel, y nifer a gwerth penodol taliadau CAD gan ysgolion, gyda dau amrediad cyflog bras a benodwyd yn genedlaethol – CAD1 a CAD 2. Gellir talu taliadau CAD3 am gyfrifoldebau amser-penodol.

Lwfansau addysgu anghenion dysgu ychwanegol (ADY)

16. Gellir talu lwfansau ADY ar gyfer addysgu plant a chanddynt anghenion addysgol arbennig. Gellir eu derbyn yn ogystal â CAD.

Taliadau recriwtio a chadw

17. Ysgolion sy'n penderfynu diben a gwerth taliadau recriwtio a chadw i athrawon. Nid oes gwerthoedd cenedlaethol ar gyfer taliadau o'r fath.

Tâl yn Llundain a'r De Ddwyrain

18. Telir athrawon yn yr awdurdodau lleol canlynol yn Llundain ar amrediad cyflog ar wahân ar gyfer canol Llundain: Barking & Dagenham, Brent, Camden, Dinas Llundain, Ealing, Greenwich, Hackney, Hammersmith & Fulham, Haringey, Islington, Kensington & Chelsea, Lambeth, Lewisham, Merton, Newham, Southwark, Tower Hamlets, Wandsworth a Westminster.
19. Telir athrawon yn yr awdurdodau lleol canlynol yn Llundain ar amrediad cyflog ar wahân ar gyfer cyrion Llundain: Barnet, Bexley, Bromley, Croydon, Enfield, Harrow, Havering, Hillingdon, Hounslow, Kingston upon Thames, Redbridge, Richmond, Sutton a Waltham Forest.
20. Telir athrawon yn yr ardaloedd canlynol ar amrediad cyflog ar wahân ar gyfer ardaloedd yr ymylon: Ardaloedd Cynghorau Dosbarth Bracknell Forest, Slough a Windsor a Maidenhead (a oedd gynt yn Berkshire) South Buckinghamshire a Chiltern (yn Buckinghamshire), Basildon, Brentwood, Epping Forest, Harlow a Thurrock (yn Essex), Broxbourne, Dacorum, East Hertfordshire, Hertsmere, St Albans, Three Rivers, Watford a Welwyn Hatfield (yn Hertfordshire), Dartford a Sevenoaks (yn Kent) Crawley (yn West Sussex) a Surrey gyfan.

Nodiadau

Nodiadau

Gallai amodau gwasanaeth ar gyfer athrawon mewn academaïau, ysgolion rhydd, ysgolion annibynnol a cholegau chweched dosbarth fod yn wahanol i'r rhai a nodwyd mewn manau eraill yn y cyhoeddiad hwn.

Gweler paragraffau 77-80.

Cyflog athrawon rhan amser

21. Telir athrawon rhan-amser, ar gyfradd pro rata, ar y raddfa dâl y byddent yn ei derbyn os yn gweithio'n llawn amser yn yr un swydd. Cyfrifir y ganran o'r raddfa cyflog llawn amser ar sail amserlen addysgu wythnosol yr ysgol a'r rhan gyfan o'r wythnos y bydd yr athro/athrawes yn gweithio.

Cyflog athrawon cyflenwi

22. Gellir cysylltu ag athrawon cyflenwi yn uniongyrchol drwy'r awdurdod lleol neu gyrff llywodraethu ysgolion, neu drwy gyfrwng asiantaethau dysgu cyflenwol.
23. Mae athrawon cyflenwi a gyflogwyd yn uniongyrchol gan awdurdodau lleol neu gyrff llywodraethol yn destun darpariaethau'r STPCD. Mae'n rhaid talu'r rhai sy'n gweithio am ddiwrnod cyfan 1/195ed o'r cyflog blynyddol y byddent yn ei dderbyn os ydynt yn gweithio llawn amser.
24. Dylid talu'r rhai hynny sy'n gweithio llai na diwrnod ar gyfradd fesul awr a benodwyd gan yr awdurdod lleol neu'r ysgol. Gall athrawon cyflenwi a gyflogir drwy gyfrwng asiantaethau fod yn gymwys i gael eu talu'r un peth ag athrawon cyflenwi tebyg a gyflogir yn uniongyrchol ar ôl 12 wythnos yn yr un swydd.
25. Yng Nghymru, mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu ymchwiliad i'r anghydraddoldebau sydd wedi deillio o'r defnydd o asiantaethau. Mae'r argymhellion a gynigiwyd yn cael eu hystyried ar hyn o bryd gan grŵp gorchwyl a sefydlwyd i ymchwilio i ffordd well o dalu ac amddiffyn athrawon cyflenwi yng Nghymru. Mae cynrychiolaeth o'r undeb yn rhan o'r grŵp.

Cytundebau

Derbyn cytundeb

26. Unwaith bod swydd wedi cael ei gynnig a bod y cynnig hwnnw wedi cael ei dderbyn, ac unrhyw amodau wedi eu diwallu, yna, yn gyfreithiol, daw cytundeb i fodolaeth, hyd yn oed os nad oes unrhyw beth ysgrifenedig yn bodoli i gadarnhau'r cytundeb hwnnw.
27. Mae'n bwysig deall natur y swydd sy'n cael ei chynnig. Mae'r mwyafrif o swyddi addysgu yn swyddi llawn amser parhaol. Neu gall gyflogwyr gynnig cytundebau cyfnod penodol neu ran amser.
28. Mae'n rhaid i athrawon gael dwy flynedd o gyflogaeth ddi-dor er mwyn gwneud cwyn am ddiswyddiad annheg. Nid yw'r cyfnod cymhwysio yn berthnasol ar gyfer hawliau diswyddo annheg awtomatig (ee diswyddiad o ganlyniad i weithgarwch undeb llafur neu weithgarwch iechyd a diogelwch).
29. Gwarchodir athrawon rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol, statws ailbennu rhywedd, crefydd neu gred ac oedran, o ddiwrnod cyntaf o'u contract cyflogaeth.

Cytundebau cyfnod penodol a dros dro

30. Cytundeb cyfnod penodol yw un dros dro sydd yn dirwyn i ben naill ai:
 - ar derfyn cyfnod penodol, ee ar ôl 12 mis
 - ar ddigwyddiad penodol, ee dychwelyd o gyfnod mamolaeth
 - ar ôl cwblhau tasg benodol, ee secondiad.
31. Ym marn yr undeb dylid defnyddio cytundebau dros dro neu gyfnod penodol dim ond pan fo angen dros dro neu gyfnod penodol gwirioneddol sy'n hysbys o'r cychwyn, e.e. os oes absenoldeb oherwydd salwch. Nid yw'r undeb yn cytuno â chytundebau tymor penodol neu rai dros dro fel dull 'prawf'. Yn yr un modd nid oes angen cynnig cytundeb rhan amser am gyfnod penodol. Lle bo 'rhesymau cyllidebol' yn unig yn gyfiawnhad dros gynnig contract tymor penodol, pwynt cyswllt cyntaf aelodau i gael cyngor a chefnogaeth gan yr undeb yw'r cynrychiolydd yn y gweithle. Os nad oes cynrychiolydd yn eich gweithle, ffoniwch 0345 811 8111 i gael cyngor a chymorth.

32. O dan y *Rheoliadau (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) Cyflogai Cyfnod Penodol 2000*, ni all cyflogwr drin un a gyflogir am dymor sefydlog neu dros dro yn llai ffatriol o ran tâl, amodau gwaith neu bensiw'n nag athrawon cymharol ar gytundebau parhaol. Mae gan athrawon gyda chytundebau cyfnod penodol hawl pellach i gael mynediad cyfartal at gyfleoedd hyfforddiant a datblygu a chyfleoedd i sicrhau safle parhaol yn y gweithle.
33. Yn gyfreithiol, mae peidio adnewyddu cytundeb tymor penodol yr un fath a diswyddo a dylai cyflogwr ddilyn y gweithdrefnau diswyddo cyn diweddu cytundeb neu wrthod adnewyddu cytundeb cyfnod penodol. Fe fyddai gan athro ag o leiaf dwy flynedd o wasanaeth fod â'r hawl i wneud cwyn diswyddiad annheg os nad yw'r cyflogwr wedi llwyddo i wneud hyn.
34. Bydd gan athro gyda chytundeb cyfnod penodol sydd wedi cael dau neu fwy o gytundebau cyfnod penodol am gyfnod o bedair blynedd, hawl i fod yn aelod parhaol o staff, oni bai fod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'r defnydd parhaus o gytundeb cyfnod penodol.
35. Dylai aelodau o'r undeb sy'n cael gwybod bod eu cytundebau tymor penodol yn cael eu terfynu'n gynnar neu nad ydynt yn cael eu hadnewyddu ofyn am gyngor. Eich pwynt cyswllt cyntaf i gael cyngor a chefnogaeth gan yr undeb yw eich cynrychiolydd yn y gweithle Os nad oes cynrychiolydd yn eich gweithle, ffoniwch 0345 811 8111 i gael cyngor a chymorth.

Cytundebau rhan amser

36. Cytundeb rhan amser yw cytundeb lle caiff athrawon eu cytundebu i weithio am ganran o oriau athrawon llawn amser. Yn aml, cyfeirir at y cytundebau fel cytundebau rhan amser 'rheolaidd'. O dan y *Rheoliadau (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) Gweithwyr Rhan Amser 2000*, mae gan gyflogai rhan amser hawl i gyflog cyfartal a phensiynau (pro rata) ac i delerau ac amodau na ddylent fod yn llai ffatriol na rhai athrawon llawn amser cymharol. Mae gan athrawon rhan-amser hawl bellach i gael mynediad cyfartal at gyfleoedd hyfforddiant a datblygiad.
37. Dylai aelodau o'r undeb sy'n cael trafferth gyda chytundebau ofyn am gyngor gan eu cynrychiolydd yn y gweithle. Os nad oes cynrychiolydd yn eich gweithle, ffoniwch 0345 811 8111 i gael cyngor a chymorth.

Amodau gwasanaeth athrawon ysgolion

38. Gellir dod o hyd i amodau gwasanaeth athrawon mewn ysgolion a gynhelir gan yr awdurdod lleol yn y canlynol:
 - y *Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD)*. Mae hwn yn nodi'r darpariaethau ar ddyletswyddau proffesiynol athrawon, amser gweithio a chyflenwi ac fe'i pennir gan y Llywodraeth gan gymryd i ystyriaeth yr argymhellion a wnaed gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol
 - y *Burgundy Book*. Mae'r ddogfen hon yn cynnwys nifer o feysydd eraill fel tâl salwch, tâl mamolaeth a rhybudd diswyddo. Mae'n gytundeb cenedlaethol rhwng awdurdodau lleol a chyrrff athrawon
 - cytundebau lleol. Gall y rhain nodi darpariaethau pellach ar faterion fel cyflenwi neu dâl mamolaeth gan wella ar yr uchod neu gall gynnwys materion eraill nad ydynt wedi'u cynnwys gan yr uchod, fel absenoldeb a chytunir arnynt yn lleol rhwng yr awdurdod lleol unigol a chyrrff athrawon cyffredinol
 - hawliau statudol eraill.
39. Dylai copïau o'r *STPCD*, a'r *Burgundy Book* ac unrhyw gytundebau lleol fod ar gael mewn ysgolion.
40. Gallai amodau gwasanaeth athrawon mewn academiâu, ysgolion rhydd, ysgolion annibynnol a cholegau chweched dosbarth fod yn wahanol i amodau ysgolion a gedwir gan awdurdodau lleol ac fe'u hystyrir mewn rhannau eraill o'r ddogfen hon.

Nodiadau

41. Yng Nghymru mae polisiau tâl ar gyfer ysgolion a gynhelir wedi'u negodi a'u cytuno â'r pedwar Consortia Rhanbarthol a'u mabwysiadu gan ysgolion yn dilyn eu hargymell fel y polisi generig addas gan bob awdurdod lleol perthnasol.

Dyletswyddau proffesiynol

42. Gall fod yn ofynnol i athrawon gyflawni amrediad eang o ddyletswyddau, gan gynnwys cynllunio ac addysgu gwersi, asesu ac adrodd ar ddatblygiad disgyblion; paratoi disgyblion ar gyfer arholiadau allanol; hyrwyddo diogelwch a lles disgyblion; cynnal disgyblaeth ymysg disgyblion; mynychu cyfarfodydd staff a nosweithiau rhieni a hyfforddiant mewn swydd.
43. Ni ddylid disgwyl i athrawon ymgymryd â thasgau gweinyddol na thasgau clerigol nad sydd angen defnyddio sgiliau a barn broffesiynol athro. Dylai tasgau tebyg cael eu gwneud gan staff ategol.

Amser gweithio: athrawon llawn amser

44. Mae'n ofynnol i athrawon llawn amser weithio hyd at 195 diwrnod y flwyddyn, a gall hyd at 190 diwrnod fod yn ddyddiau dysgu ac am hyd at 1,265 awr y flwyddyn "ar adegau ac mewn lleoedd wedi eu pennu gan y pennaeth".
45. Hefyd, mae'n ofynnol i athrawon weithio "oriau ychwanegol rhesymol a allai fod yn angenrheidiol" i gyflawni eu dyletswyddau proffesiynol, yn enwedig marcio, paratoi ac ysgrifennu adroddiadau. Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn ben agored. Mae'n amodol ar y defnydd o'r gair 'rhesymol' gyda'r nod o leihau galwadau afresymol a darparu cydbwysedd gwaith/bywyd priodol i athrawon.
46. Mae disgwyl gan yr *STPCD* i gyrff llywodraethol a phenaethiaid fod yn ystyriol o gydbwysedd gwaith/cartref digonol athrawon.

Amser gweithio: athrawon rhan amser

47. Amcangyfrifir oriau gwaith athrawon ar sail y canran o'r wythnos ddysgu lawn-amser y cyflogir hwy i weithio. Bydd faint o amser gwaith cyfeiriedig y bydd yn rhaid iddynt weithio yn cael ei seilio ar y canran hwnnw o'r 1,265 awr llawn, wedi tynnu ymaith yr oriau addysgu.
48. Er enghraifft, bydd disgwyl i athro neu athrawes ran-amser sy'n dysgu 15 awr mewn wythnos ddysgu o 25 awr fod ar gael i weithio am uchafswm o 759 awr o amser cyfeiriedig a byddai uchafswm o 570 awr (15 x 38 wythnos) yn amser dysgu a'r gweddill ar gyfer dyletswyddau eraill.
49. Mae gan bob athro ac athrawes rhan-amser hawl i ddatganiad y cytunwyd arno yn nodi ymrwymadau amser gweithio sy'n cynnwys gweithgareddau dysgu a gweithgareddau eraill, megis addysg a hyfforddiant mewn swydd, presenoldeb mewn cyfarfodydd staff a nosweithiau rhieni.

Cyflenwi dros gydweithwyr absennol

50. Mae gan athrawon hawl gytundebol i warchod 'ond ar adegau prin' ar ran cyd-athrawon sy'n absennol. Ym marn yr undeb, dim ond dan amgylchiadau eithriadol, megis rhyw argyfwng, y dylid gofyn i athrawon warchod dosbarth athrawon eraill.
51. Dylai fod gan bob ysgol 'strategaeth ar warchod' er mwyn delio gydag absenoldebau disgwylidig ac annisgwyl gan athrawon. Dylech wneud yn siŵr eich bod yn gyfarwydd â strategaeth eich ysgol chi ar warchod.

Amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA)

52. Cyflwynwyd y gwelliant cadarnhaol hwn yn amodau gwaith athrawon yn dilyn ymgyrch hir gan yr undeb a chyrrff eraill. Bellach, mae gan holl athrawon cymwys, gan gynnwys penaethiaid, hawl i isafswm o ddeg y cant o'u hamser addysgu a amserlenwyd ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu. Isafswm yw'r ffigwr hwn o ddeg y cant. Yn ogystal, mae gan athrawon newydd gymhwyso (ANG) hawl i amserlen wedi ei chwtoigi (gweler paragraff 73-76).

53. Dylid darparu amser CPA fel rhan o amserlen wythnosol neu bythefnosol arferol athrawon. Dylai ddiwydd yn ystod yr amser y mae disgyblion yn cael eu haddysgu yn yr ysgol. Ni ddylid ei ychwanegu cyn neu ar ôl sesiynau disgyblion. Fel bod yr amser yn cael ei ddefnyddio'n ystyrion, rhaid ei ddyrannu mewn blociau o ddim llai na 30 munud. Ni ddylid defnyddio amser CPA ar gyfer dibenion eraill, gan gynnwys cyflenwi.
54. Polisi'r undeb yw y dylai CPA gael ei ddarparu trwy gyflogi athrawon cymwys, gan gynnwys hyfforddwy. Mae'n bwysig nad yw cyflwyno amser CPA yn esgor ar ostyngiad yn ansawdd yr addysg a ddarperir i blant a phobl ifanc.

Arholiadau allanol

55. Ni ellir disgwyl i athrawon arolygu arholiadau allanol fel mater o drefn, gan gynnwys profion y Cwricwlwm Cenedlaethol (yn Lloegr yn unig), arholiadau TGAU a UG ac A2. Lle mae ysgolion yn ad-drefnu eu hamserlenni ar gyfer cynnal arholiadau 'ffug' er mwyn adlewyrchu'r broses o arholiadau cyhoeddus, ni ddylid disgwyl i athrawon arolygu. Ond gall fod yn ofynnol i athrawon arolygu arholiadau a phroffion mewnol eraill a'r agweddau hynny o arholiadau allanol sydd arnynt angen mewnbwn proffesiynol gan athrawon cymwys ee arholiadau ymarferol a llafar.

Cyflog salwch

56. Nodir hawliau athrawon i dâl salwch a chyfnod o salwch yn y Burgundy Book. Mae yna raddfa symudol yn ôl cyfnod gwaith fel y nodir isod:
- yn ystod blwyddyn gyntaf gwaith: tâl llawn o 25 diwrnod gwaith ac ar ôl cwblhau pedwar mis calendr o wasanaeth, hanner tâl am 50 diwrnod gwaith
 - yn ystod ail flwyddyn gwaith: tâl llawn am 50 diwrnod gwaith a hanner tâl am 50 diwrnod gwaith
 - yn ystod trydedd flwyddyn gwaith: tâl llawn am 75 diwrnod gwaith a hanner tâl am 75 diwrnod gwaith
 - yn ystod pedwaredd flwyddyn gwaith a'r blynyddoedd dilynol: tâl llawn am 100 diwrnod gwaith a hanner tâl am 100 diwrnod gwaith.
57. Isafswm yw'r raddfa a ddangosir yma. Bydd gan rai awdurdodau lleol welliannau lleol wedi eu cytuno. Mae gwaith gydag awdurdodau eraill yn cyfrif tuag at y cynllun hwn. Diwrnodau gwaith yw'r diwrnodau hynny y mae'r ysgol ar agor yn unig.
58. Bydd athrawon yn eu blwyddyn gyntaf o wasanaeth sydd â hawliau cyfyngedig yn unig o dan y cynllun tâl salwch uchod yn derbyn Tâl Salwch Statudol (SSP) yn daladwy am y 28 wythnos gyntaf o absenoldeb. Ar ôl y 28 wythnos gyntaf gallant hawlio Lwfans Cyflogaeth a Chefnogaeth gan y Wladwriaeth.
59. I sicrhau hawl i dâl salwch, dylai athrawon hysbysu ysgolion cyn gynted â phosib pan maent yn sâl. Nid oes angen tystysgrif meddyg tan yr wythfed diwrnod calendr o salwch, er y bydd ysgolion yn gofyn am hunan dystysgrif wedi'i chwblhau o bedwerydd diwrnod y salwch. Mae'n debygol y gofynnir i athrawon sydd yn dioddef salwch hir anfon tystysgrif meddyg bob mis.
60. Nid oes rheidrydd y bydd athrawon sydd yn sâl ar y diwrnod olaf cyn cyfnod o wyliau yn cael eu hystyried i fod ar absenoldeb salwch trwy holl gyfnod y gwyliau. Dylai athrawon hysbysu ysgolion am ba mor hir y parodd y salwch. Dylid hysbysu ysgolion os yw athrawon yn mynd yn sâl yn ystod gwyliau a bod y salwch yn parhau mwy na thridiau. Ni chaiff tâl salwch yn ystod gwyliau ei gyfrif yn erbyn hawliadau tâl salwch a gyfrifir ar sail diwrnodau gwaith. Dylai athrawon sydd ar hanner tâl salwch ac sydd yn gwella yn ystod y gwyliau hysbysu eu hysgolion fel eu bod yn gallu dychwelyd i dâl llawn. Am fwy o wybodaeth ynglŷn â thâl salwch ewch at www.neu.org.uk/help-and-advice

Nodiadau

Hawliau rhieni

61. Y mae gan athrawesau, beth bynnag fo hyd eu gwasanaeth, hawl, erbyn hyn, i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth. Y mae hawliau mamolaeth statudol yn golygu fod gan athrawesau sydd wedi cyflawni chwe mis o wasanaeth hawl i dâl mamolaeth statudol. Y mae'r cynllun mamolaeth athrawon yn darparu tâl mamolaeth o fwy i'r rhai sydd wedi cyflawni o leiaf blwyddyn o wasanaeth. Nid yw amcangyfrif y symiau y gellir eu hawlio oherwydd mamolaeth yn hawdd. Mae canllawiau manwl ar gael yn www.neu.org.uk/help-and-advice
62. Mae cyfnod rhianta a rannwyd bellach yn hawl newydd sy'n caniatáu i famau, tadau, partneriaid a'r rhai sy'n mabwysiadu i ddewis sut i rannu amser i ffwrdd a dalwyd wedi geni eu plentyn neu y gosodwyd y plentyn i'w fabwysiadu. Mae hyn yn ychwanegol i hawliau gyfnod tadolaeth statudol sy'n caniatáu i dad plentyn neu bartner (yr un rhyw neu'r rhyw arall) mam plentyn i bythefnos o dal tadolaeth. Gallai tadau/partneriaid fod â'r hawl i gyfnod a chyflog cytundebol mwy ffafriol trwy gytundeb lleol ac mae'r undeb yn darparu cyngor ar hawliau statudol a lleol. Mae canllawiau manwl ar gael yn www.neu.org.uk/help-and-advice
63. Y mae hawliau statudol ar gyfer mabwysiadu a thadolaeth ar gael ar gyfer rhieni sydd wrthi'n mabwysiadu. Gall fod gan rai athrawon hawl yn ôl eu cytundeb gwaith i absenoldeb ar gyfer mabwysiadu a thadolaeth a dylent fanteisio ar y cynllun, statudol neu gytundebol, sy'n cynnig y telerau gorau. Yma eto, y mae'r undeb yn cynnig cyngor ar hawliau statudol a chytundebol i aelodau.
64. Mae gan bob gweithiwr sydd â record o fod wedi gwasanaethu am 26 wythnos ddi-dor yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg, e.e. gweithio oriau llai. Gall rhieni a gofaluwr ddefnyddio'r hawl hwn i gael trefn ar eu trefniadau gofal.

Rhybudd i adael eich swydd

65. Dim ond ar dri achlysur y flwyddyn y gall athrawon adael eu swyddi oni bai bod cytundeb i wneud fel arall. Ceir tair llinell derfyn ar gyfer rhoi rhybudd o adael: Hydref 31 ar gyfer cytundebau sydd i ddod i ben ar Ragfyr 31; Chwefror 28 ar gyfer cytundebau sydd i ddod i ben ar Ebrill 30 neu ddiwrnod olaf gwyliau'r Pasg, a Mai 31 ar gyfer cytundebau sydd i orffen ar Awst 31. Telir athrawon sy'n gadael hyd at ddiwedd eu cytundebau.
66. Bydd angen i athrawon sydd am adael eu swydd pan fo'r dyddiadau terfynol hyn wedi mynd heibio geisio am ganiatâd i wneud hynny gan eu pennaeth neu'r corff llywodraethol. Gall hyn gael ei wrthod ac yna bydd yn rhaid iddynt aros tan ddiwedd y tymor canlynol.
67. Mae cyfnodau hysbysu a ddisgwylir gan academiau, ysgolion rhydd a cholegau chweched dosbarth fel arfer yr un fath ond gallant fod yn wahanol felly mae angen gwirio'r cyfnod o flaen llaw. Gallant fod yn hirach mewn ysgolion annibynnol. Gweler hefyd paragraffau 77-82. Am fwy o wybodaeth ynglŷn â chyfnodau rhybudd ewch at www.neu.org.uk/help-and-advice

Cyfnod absenoldeb

68. Mae cytundebau lleol yn gosod hawl athro i gyfnod o absenoldeb gyda neu heb dal am gyfnodau megis gofalu am ddibynyddion sâl, priodasau, cyfnod astudio neu symud tŷ. Ni fydd hawl i amser o'r gwaith bob amser. Os caniateir amser o'r gwaith, ni fydd pob amser yn daladwy. Weithiau mae penderfyniadau ar amser o'r gwaith yn cael eu rhoi yn nwylo'r pennaeth. Os cyflogir athrawon gan awdurdodau lleol, er hyn, yna'r awdurdod sy'n penderfynu hawl absenoldeb gyda thâl.
69. Ceir hawliau statudol ar gyfer bod yn absennol o'r gwaith heb dâl o achos argyfwng teuluol, i gyfnod o'r gwaith heb dâl ar gyfer rhieni ac absenoldeb o'r gwaith gyda thâl er mwyn ymgymryd â dyletswyddau a gweithgareddau yn ymwneud ag undebau llafur.
70. Gall yr awdurdod lleol ddarparu gwybodaeth am hawliau i gyfnodau o absenoldeb. Mae'r undeb yn darparu cyngor i aelodau pan fo anghydfod yn codi.

Gweithdrefnau cwynion, disgyblu a medrau

71. Mae'n rhaid i weithdrefnau lleol gynnwys rhai camau sylfaenol yn unol â *Chod Ymarfer ACAS 2009 ar Ddisgyblaeth a Chwynion*, gan gynnwys yr hawl i gynrychiolaeth undebol a'r hawl i apelio. Mae'r undeb yn rhoi cyngor i aelodau ynglŷn â'r gweithdrefnau hyn ar www.neu.org.uk/help-and-advice

Amser cinio

72. Ni ellir ei gwneud yn ofynnol i athrawon arolygu plant, i fynychu cyfarfodydd na gwneud unrhyw ddyletswyddau eraill yn ystod amser cinio. Mae gan athrawon hawl i egwyl amser cinio clir bob dydd. Mae polisi'r NUT yn argymhell y dylai'r egwyl fod yn parhau am o leiaf un awr. Mae gan athrawon sydd yn gwirfoddoli i arolygu disgyblion yn ystod amser cinio, boed mewn manau bwyta neu mewn manau eraill, hawl i ginio am ddim oherwydd dyletswyddau o'r fath.

Athrawon yn ystod eu cyfnod sefydlu

73. Mae canllaw yr undeb i'r cyfnod ymsefydlu, sydd ar gael yn www.neu.org.uk/induction, yn pwysleisio bod gan athrawon newydd gymhwyso yr hawl i gael cefnogaeth a chyngor yn ystod eu blwyddyn ymsefydlu. Mae'n egluro sut gall yr undeb gefnogi ac amddiffyn aelodau sy'n ymsefydlu. Mae gan ANGo hawl i gael rhaglen sefydlu wedi'i chynllunio sydd wedi'i llunio yn unol â'u gofynion a'u hamgylchiadau unigol.
74. Rhaid i brifathrawon ddarparu ANGo â llwyth dysgu llai o ddim mwy na 90 y cant o amserlen athrawon eraill yr ysgol sydd ar y brif amrediad cyflog heb bwyntiau cyfrifoldeb. Ym marn yr undeb, dylai ysgolion warchod yr oriau rhydd hyn a'u dosbarthu mewn ysbeidiau priodol bob wythnos neu bob pythefnos. Mae gan bob ANG hawl hefyd i amser o ddeg y cant ar ben y deg y cant hwnnw y dylent ei gael ar gyfer sefydlu ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu CPA.
75. Yng *Nghymru, dywed Cylchlythyr Llywodraeth Cymru 21/06* fel a ganlyn: "Argymhellir y trefnir y 10% o amser datblygu proffesiynol mewn ysgolion uwchradd mewn blociau yn hytrach na gwersi unigol ..." Yn gyffredinol, fodd bynnag, dylid defnyddio'r amser "fel rhan o raglen sefydlu gynhwysfawr a'i ddosbarthu'n briodol drwy'r cyfnod sefydlu yn y ffordd fwyaf addas ar gyfer ANG a'u hysgol."
76. Yn Lloegr, mae'r *Safonau Athrawon*, y disgwyliad i bob athro eu cyflawni, hefyd yn berthnasol i ANG. Ar ddiwedd y cyfnod ymsefydlu, fe fydd penaethiaid yn gwneud argymhelliad i'r corff perthnasol yn nodi os cyflawnwyd y *Safonau Athro* neu beidio. Fe fyddant yn asesu ANG yn ôl yr hyn y gellid ei ddisgwyl yn rhesymol ganddynt trwy weithio yn y sefydliad perthnasol a'r amgylchiadau o fewn y fframwaith a osodwyd yn y safonau. Er mwyn gweld y *Safonau Athrawon* ewch i www.education.gov.uk. Yng Nghymru, rhaid i'r gwiriwr allanol roi tystiolaeth ysgrifenedig i'r corff priodol, sef yr awdurdod lleol fel arfer, ar sail proffil ymsefydlu'r athro newydd gymhwyso, ynghyd ag unrhyw dystiolaeth gan yr athro newydd gymhwyso sy'n dangos ei fod wedi cyrraedd y Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth. Ewch i www.wales.gov.uk i gael rhagor o wybodaeth. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yng nghanllaw yr undeb i'r cyfnod ymsefydlu yn www.neu.org.uk/induction

Academiau ac Ysgolion Rhydd

77. Nid yw athrawon sydd yn cael eu cyflogi o'r newydd mewn academiau ac ysgolion rhydd o reidrwydd yn dod o dan drefniadau cyflog ac amodau cenedlaethol athrawon ysgolion fel y nodwyd uchod. Er bod academiau ac ysgolion rhydd wedi eu cyllido gan y wladwriaeth, gallant sefydlu eu darpariaethau tâl ac amodau gwaith eu hunain ar gyfer athrawon newydd eu penodi ac nid yw'r rhain bob amser yr un fath. Mae gan athrawon cymwys mewn academiau ac ysgolion rhydd yr hawl i aelodaeth Cynllun Pensiwn Athrawon.
78. Ymrwymwyd yr undeb i sicrhau bod cyflog ac amodau gwaith athrawon mewn academiau cyfwerth neu yn gymharol i'r athrawon hynny mewn ysgolion a gadwyd gan yr awdurdod lleol. Mae'r rhan fwyaf o academiau yn parhau i ddefnyddio darpariaethau'r

Nodiadau

Gall Academiau, ysgolion rhydd ac ysgolion annibynnol sefydlu cyflog a threfniadau amodau ar gyfer athrawon eu hunain ac efallai na fydd y rhain yr un fath â'r rhai a nodir yn Atodiad A.

Nodiadau

STPCD ar gyflog ac amser gweithio a darpariaethau'r Burgundy Book ar amodau gwasanaeth. Os ydych yn ystyried ymgeisio am swyddi mewn academïau, dylech gysylltu â'r union am gyngor trwy'r wefan www.neu.org.uk/pay sy'n cynnwys rhestr wirio am faterion i holi amdanynt cyn derbyn swydd. Rhai enghreifftiau yw:

- os yw'r academi yn gweithredu cyfraddau cyflog cenedlaethol ac os yw datblygiad cyflog yn digwydd ar yr un sail ag sy'n digwydd mewn ysgolion a gadwyd gan yr awdurdod lleol;
- os oes disgwyliadau gwahanol yn bodoli ar amser gweithio, megis diwrnod neu flwyddyn gwaith hirach neu ddisgwyliadau i weithio y tu hwnt i oriau Ysgol neu y tu hwnt i dymor ysgol;
- os yw amodau gwasanaeth yr un fath a threfniadau cenedlaethol a beth yw'r cyfnodau cymhwysu ar gyfer derbyn budd-daliadau salwch a mamolaeth;
- os yw telerau ac amodau sydd y tu hwnt i delerau ac amodau cenedlaethol yn wahanol i'r trefniadau arferol mewn ysgolion a gadwyd gan yr awdurdod lleol, megis disgwyliadau ychwanegol o ystyried cyfnodau prawf neu hysbysu, hawliau absenoldeb, ayb.

79. Gellir dod o hyd i *Becyn cymorth Academïau – Diogelu aelodau mewn academïau* ar wefan yr undeb yn www.teachers.org.uk/campaigns/academies, ac mae'n darparu gwybodaeth ymarferol a chanllawiau ar sut i weithio gyda'n gilydd er mwyn diogelu telerau ac amodau gwaith athrawon mewn academïau ac ysgolion rhydd.
80. Eich pwynt cyswllt cyntaf i gael cyngor a chefnogaeth gan yr undeb yw eich cynrychiolydd yn y gweithle. Os nad oes cynrychiolydd yn eich gweithle ffoniwch 0345 811 8111 i gael cyngor a chymorth.

Ysgolion annibynnol

81. Mae ysgolion annibynnol yn cael eu rhedeg yn breifat a gallant sefydlu eu darpariaethau tâl ac amodau gwaith eu hunain ar gyfer athrawon. Nid yw'r rhain yn angenrheidiol yr un fath â darpariaethau mewn ysgolion a gynhelir. Mae'n rhaid i ysgolion annibynnol gael eu derbyn i mewn i'r Cynllun Pensiwn Athrawon cyn y gall athrawon fod yn rhan o'r cynllun. Mae'r mwyafrif o ysgolion annibynnol yn perthyn i'r cynllun.

Colegau chweched dosbarth

82. Mae cytundeb cenedlaethol ar wahân ar gyfer tâl ac amodau gwasanaeth yn berthnasol i athrawon mewn colegau chweched dosbarth yn Lloegr. Ceir gwybodaeth am dâl ac amodau athrawon mewn colegau chweched dosbarth yn Lloegr yn www.teachers.org.uk/members-reps/6th-form-teachers. Mae cytundeb ar wahân ar gyfer tâl ac amodau gwasanaeth yn berthnasol i athrawon mewn colegau addysg bellach a cholegau chweched dosbarth yng Nghymru. Mae pob athro mewn coleg chweched dosbarth yn cael yr hawl awtomatig i fod yn aelod o Gynllun Pensiwn Athrawon.

Asiantaethau a busnesau cyflogi athrawon

83. Gall athrawon sy'n dod o hyd i waith trwy asiantaeth wynebu problemau penodol ynglŷn â thâl ac amodau i athrawon hyd yn oed os ydyn nhw'n gweithio mewn ysgol a gynhelir gan yr awdurdod lleol.
84. Mae'r undeb yn bryderus fod nifer o asiantaethau yn talu llai na'r tâl cenedlaethol ac yn torri amodau gwasanaeth cenedlaethol. Mae'r cynnydd mewn asiantaethau a busnesau cyflogi yn golygu y gallai rhai athrawon gael gwaith drwy asiantaethau o'r fath yn unig. Mae'r undeb yn darparu cyngor i aelodau sy'n athrawon cyflenwi a gyflogir gan asiantaethau ynghylch eu hawliau yn unol â *Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 (Agency Workers Regulations 2010 (AWR))*.
85. Mae man penodol ar wefan yr undeb ar gyfer athrawon cyflenwi yn www.teachers.org.uk/members-reps/supply-teachers (Saesneg yn unig).

Pensiynau

86. Mae gan athrawon hawl awtomatig i fod yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn i Athrawon (TPS) os ydyn nhw'n gyflogedig gan ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol, academiâu neu golegau chweched dosbarth, neu gan ysgolion annibynnol sydd wedi cael eu derbyn i'r TPS, boed yn rhan neu'n llawn amser. Bydd pob athro sydd newydd ei gyflogi yn cael ei wneud yn rhan o'r TPS yn awtomatig.
87. Cyngor pendant yr undeb yw y dylai athrawon fod yn rhan o Gynllun Pensiwn Athrawon er mwyn sicrhau y cânt ymddeoliad cyffyrddus. Efallai bod ymddeoliad yn ymddangos ymhell i ffwrdd, ond mae'r rhai hynny sy'n ymuno â chynllun pensiwn da yn cymryd y cam cyntaf tuag at ddiogelu eu dyfodol ariannol.
88. Mae athrawon sy'n ymuno â'r Cynllun Pensiwn Athrawon o fis Ebrill 2015 yn ymuno â'r adran cyfartaledd gyrrfa yn y Cynllun. Mae'r newidiadau diweddar yn golygu y bydd athrawon yn cael llai wrth ymddeol na chynt, a bydd yn rhaid i athrawon ifanc yn enwedig weithio'n hirach er mwyn cael eu pensiwn yn llawn. Er gwaethaf hyn, cyngor cadarn yr undeb o hyd yw y dylai athrawon fod yn rhan o'r Cynllun Pensiwn Athrawon. Mae'n gwarantu pensiwn sy'n cyd-fynd â chwyddiant, yn rhoi cyfle i gael cyfandaliad di-dreth, yn rhoi manteision iechyd wrth ymddeol, yn rhoi manteision marwolaeth a theuluol gan gynnwys i bartneriaid dibriod, a chyfle i brynu pensiwn ychwanegol. Pan fyddwch chi'n dechrau addysgu, ymunwch da chi!
89. Mae athrawon yn talu cyfartaledd o 9.6 y cant o gyfraniad pensiwn, ond bydd y rhan fwyaf o athrawon sydd newydd gymhwyso yn talu cyfradd lai o 7.4 y cant neu 8.6 y cant (Canol Llundain), sydd yn denu gostyngiad mewn treth, a thrwy hynny'n lleihau'r gost net gan 20 y cant o'r swm a dalwyd. Mae cyflogwyr yn talu cyfraniad sylweddol o 16.4 y cant tuag at eich pensiwn, felly byddai optio allan fel gwrthod arian am ddim.
90. Ceir rhagor o wybodaeth ynghylch Cynllun Pensiwn Athrawon o wefan Pensiynau Athrawon www.teacherspensions.co.uk (Saesneg yn unig) neu www.teachers.org.uk/pay-pensions-conditions/pensions (Saesneg yn unig).

Nodiadau

Diswyddo ac adleoli

91. Mae'r undeb yn darparu cyngor a chefnogaeth i aelodau mewn achosion o ddiswyddo neu adleoli. Mae'r undeb yn gwrthwynebu'r defnydd o'r 'olaf i mewn yw'r cyntaf allan' fel maen prawf dewis mewn gweithdrefnau diswyddo. Ni ddylai gwahaniaethu anghyfreithlon fod yn rhan o feini prawf dewis diswyddo neu adleoli. I gael rhagor o wybodaeth am ddiswyddo ewch i www.teachers.org.uk/help-and-advice/self-help/r/redundancy (Saesneg yn unig).

Atodiad A

Tâl a lwfansau athrawon cymwys

Amrediadau tal athrawon

Nid yw pwyntiau cyflog penodol yn bodoli bellach. Dim ond isafswm ac uchafswm ar gyfer pob amrediad. Ysgolion sy'n pennu'r nifer a gwerth pob pwynt rhwng y ddau bwynt sefydlog.

Cyflwyniad

Mae'r tablau isod yn gosod manylion ar gyfer lefel tâl ar gyfer y pedwar prif amrediad cyflog:

- Cymru a Lloegr y tu hwnt i Lundain ac Ardaloedd yr Ymylon
- Canol Llundain
- Cyrion Llundain
- Ardaloedd yr Ymylon

Gweler paragraffau 17-19 am fanylion yr ardaloedd uchod.

Mae'r brif amrediad gyflog a'r amrediad gyflog uwch arfaethedig o 1 Medi 2018 (£ y flwyddyn) yn gywir wrth greu'r ddogfen hon, ac maent i'w cadarnhau yn gynnar ym mis Medi. Ewch i www.neu.org.uk/pay i weld y fersiynau terfynol.

Prif amrediad cyflog o 1 Medi 2018 (£ p.a.)

<i>Prif Amrediad Cyflog</i>	<i>Cymru a Lloegr (oni bai am ardal Llundain)</i>	<i>Canol Llundain</i>	<i>Cyrion Llundain</i>	<i>Ardaloedd yr Ymylon</i>
Isafswm	23,720	29,664	27,596	24,859
Uchafswm	35,008	40,372	38,963	36,157

Uwch amrediad cyflog o 1 Medi 2018 (£ p.a.)

<i>Uwch Amrediad Cyflog</i>	<i>Cymru a Lloegr (oni bai am ardal Llundain)</i>	<i>Canol Llundain</i>	<i>Cyrion Llundain</i>	<i>Ardaloedd yr Ymylon</i>
Isafswm	36,646	44,489	40,310	37,758
Uchafswm	39,406	48,244	43,348	40,520

Ceir manylion pellach am gyflog athrawon trwy www.neu.org.uk/pay

Atodiad B

Tasgau gweinyddol a chlerigol

Tynnwyd y rhestr allan o'r STPCD ond fe'i cynhwysir yma fel canllaw.

Dylai athrawon dderbyn cymorth addas fel y gallant ganolbwyntio ar ddygu ac addysgu. Dylent ddisgwyl i staff cynorthwyol gyflawni unrhyw brosesu gweinyddol a chlerigol.

O ganlyniad, ni ddylai athrawon orfod gwneud gwaith gweinyddol a chlerigol yn arferol, gan gynnwys y 21 tasg a nodwyd isod:

1. Casglu arian oddi wrth ddisgyblion a rhieni.
2. Mynd ar drywydd absenoldeb disgybl.
3. Llungopïo mewn llwyth.
4. Teipio neu greu fersiynau wedi eu gairbroesu o ddeunyddiau mewn llawysgrifen a pharatoi diwygiadau o'r rhain.
5. Paratoi cyfathrebiadau (gan gynnwys llythyrau safonol) ar brosesydd geiriau, eu copïo a'u dosbarthu i rieni a disgyblion.
6. Cynhyrchu rhestrau dosbarth seiliedig ar wybodaeth wedi ei darparu gan athrawon.
7. Cadw cofnodion a'u ffeilio, gan gynnwys cofnodion seiliedig ar ddata wedi eu cyflwyno gan athrawon.
8. Paratoi, rhoi i fyny a chymryd i lawr arddangosfeydd dosbarth yn unol â phenderfyniadau athrawon.
9. Dadansoddi ffigurau presenoldeb.
10. Prosesu canlyniadau arholiadau.
11. Coladu adroddiadau disgyblion.
12. Gweinyddu profiad gwaith (ond nid dewis lleoliadau a chefnogi disgyblion trwy gynnig cyngor neu ymweliadau).
13. Gweinyddu arholiadau cyhoeddus a mewnol.
14. Gweinyddu cyflenwi athrawon.
15. Archebu, paratoi a chynnal a chadw offer TGCh a'r feddalwedd.
16. Archebu nwyddau ac offer.
17. Catalogio, paratoi, dosbarthu a chynnal a chadw deunyddiau ac offer a chymryd stoc o'r rhain.
18. Gwneud cofnodion air am air neu gynhyrchu cofnodion ffurfiol o gyfarfodydd.
19. Cydlynu a chyflwyno ceisiadau (am gyllid, statws yr ysgol a'r tebyg) gan ddefnyddio mewnbyn gan athrawon ac eraill.
20. Mewnbynnu â llaw i mewn i systemau cyfrifiadurol rheolaeth yr ysgol ddata am ddisgyblion na soniwyd amdano uchod.
21. Rheoli'r data yn systemau rheolaeth yr ysgol.

Nodiadau

