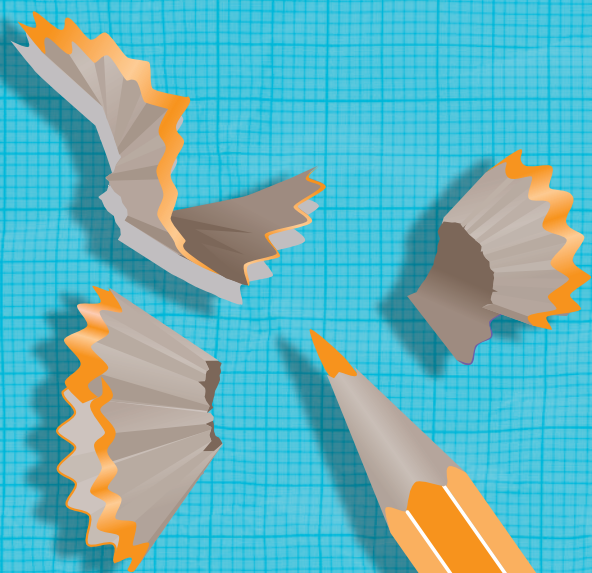


2015-16

Cyflog, amodau gwasanaeth a chi



www.teachers.org.uk

 twitter.com/NUTonline

 facebook.com/nut.campaigns

NODIADAU'R NUT

Ymunwch â ni



Yr undeb

mwyaf

ar gyfer athrawon

Yn cynnwys
'School Direct'
a
'Teach First'

Aelodaeth **AM**
DDIM i fyfyrwyr

Ymunwch ar-lein ar

www.teachers.org.uk/join

Llinell ymuno:

020 7380 6369

Nodiadau'r NUT

Cyflog, Amodau Gwasanaeth a Chi

Nodiadau

Mae'r briff hwn yn rhoi canllawiau am gyflog ac amodau gwaith athrawon ysgol gan gynnwys Athrawon Newydd Gymhwyso (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.

Am gyngor ar unrhyw un o'r materion isod, dylai aelodau'r NUT gysylltu â llinell gymorth yr NUT i ddechrau.

Am gyngor yn Lloegr cysylltwch â:

NUT AdviceLine

Ffôn: 020 3006 6266

Ebost: nutadvice@nut.org.uk

Yng Nghymru cysylltwch â:

NUT Cymru

Tel: 029 2049 1818

Ebost: cymru.wales@nut.org.uk

Cynnwys

Tudalen

Cyflogau athrawon ysgolion 4

Cytundebau 6

Amodau gwasanaeth athrawon ysgolion 7

Academïau ac ysgolion rhydd 11

Ysgolion annibynnol 11

Colegau chweched dosbarth 11

Asiantaethau a busnesau cyflogi athrawon 12

Pensiynau 12

Diswyddo ac adleoli 12

ATODIAD A

Tâl a lwfansau athrawon cymwys 13

ATODIAD B

Tasgau gweinyddol a chlerigol 14

Rhanbarthau NUT a Chymru 18

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 academïau, er bod y rhan fwyaf o academïau 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 NUT 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.teachers.org.uk
4. Gweler Atodiad A am fanylion dros dro amrediadau cyflog cenedlaethol o 1 Medi 2015. Mae manylion pellach a chanllawiau ar gyflogau athrawon ar gael o www.teachers.org.uk/pay

Cyrchu gwybodaeth ynglŷn â chyflog cychwynnol

5. 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

6. 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.
7. 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.
8. 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

9. 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.
10. 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 hyn yn orfodol ond cred yr NUT y dylai byrddau llywodraethol ystyried profiad o'r fath.

Dringo'r brif amrediad cyflog

11. Seilir pob datblygiad cyflog bellach ar ddeilliannau gwerthusiad. 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.

Symud i'r uwch raddfa gyflog

12. Gall unrhyw athro wneud cais i gael eu talu ar yr uwch raddfa gyflog, nid yn unig y rhai hynny sydd ar frig y brif raddfa 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 raddfa gyflog.
13. Mae datblygiad ar yr uwch raddfa gyflog yn dilyn yr un system a'r brif raddfa gyflog. Seilir penderfyniadau ar berfformiad athro ac o ganlyniad ar werthuso athro. Caniateir datblygiad ar yr uwch raddfa yn flynyddol bellach yn hytrach na phob yn ail flwyddyn.

Taliadau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD)

14. 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 addysgol arbennig (AAA)

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

Taliadau recriwtio a chadw

16. 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

17. 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.
18. 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.
19. 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.

Cyflog athrawon rhan amser

20. 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

21. Gellir cyflogi athrawon cyflenwi yn uniongyrchol gan awdurdodau lleol neu gyrff llywodraethol ysgolion, neu eu cyflogi trwy asiantaethau athrawon.
22. 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.
23. Dylid talu'r rhai hynny sy'n gweithio llai na diwrnod ar gyfradd fesul awr a benodwyd gan yr awdurdod lleol neu'r ysgol. Nid yw athrawon cyflenwi a gyflogwyd gan asiantaeth yn destun i'r uchod.

Nodiadau

Nodiadau

Gallai amodau gwasanaeth ar gyfer athrawon mewn academiau, 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 72-77.

Cytundebau

Derbyn cytundeb

24. Unwaith y caiff swydd ei chynnig a bod y cynnig hwnnw wedi ei dderbyn, yna yn gyfreithiol daw cytundeb i fodolaeth, hyd yn oed os nad oes dim mewn ysgrifen i gadarnhau'r cytundeb.
25. 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.
26. Mae'n rhaid i athrawon gael dwy flynedd o gyflogaeth ddi-dor (os oedd eu cyfnod di-dor o gyflogaeth wedi dechrau ar neu ar ôl 6 Ebrill 2012) er mwyn gwneud cwyn am ddiswyddiad annheg. Nid yw'r cyfnod cymhwyso yn berthnasol ar gyfer hawliau diswyddo annheg awtomatig (ee diswyddiad o ganlyniad i weithgarwch undeb llafur neu weithgarwch iechyd a diogelwch). Diogelir athrawon rhag rhagfarnu anghyfreithlon ar sail hil, rhyw, anabled, tuedd rhywiol, statws trans, cred grefyddol nac oedran, o ddiwrnod cyntaf eu cytundeb gwaith.

Cytundebau cyfnod penodol a dros dro

27. 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, e.. secondiad
 - pennir hyd y cytundeb gan yr amgylchiadau perthnasol ac efallai na chaiff ei ddiffinio ar y cychwyn.
28. Dylai cytundebau cyfnod penodol neu dros dro, ym marn yr NUT, gael eu defnyddio pan fo gwir angen am gytundeb cyfnod penodol neu gytundeb dros dro a bod hyn yn hysbys o'r cychwyn cyntaf, ee er mwyn llenwi dros absenoldeb o ganlyniad i salwch dros dro. Nid yw'r NUT yn cymeradwyo cytundebau cyfnod penodol na dros dro fel modd cynnal cyfnod 'prawf'. Yn debyg i hyn, nid oes rhaid cynnig cytundeb rhan amser am gyfnod penodol. Pan fo rhesymeg cynnig cytundeb cyfnod penodol am 'resymau cyllido' yn unig, dylai aelodau ofyn am gyngor AdviceLine yn Lloegr neu NUT Cymru yng Nghymru. Gweler tudalen 3 am fanylion cyswllt.
29. 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 bensiwn nag athrawon cymharol ar gytundebau parhaol. Mae gan athrawon cyfnod penodol hefyd hawl i gael mynediad cyfartal i hyfforddiant, i gyfleodd datblygu proffesiynol ac i ddyrchafiad.
30. 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 (os ddechreuodd eu cyflogaeth ddi-dor ar neu ar ôl Ebrill 2012) fod â'r hawl i wneud cwyn diswyddiad annheg os nad yw'r cyflogwr wedi llwyddo i wneud hyn.
31. Dylai aelodau NUT sydd wedi cael gwybod bod eu cytundeb cyfnod penodol i ddod i ben yn gynnar neu nad oes bwriad ei adnewyddu gysylltu â AdviceLine yn Lloegr neu NUT Cymru yng Nghymru. Gweler tudalen 3 am fanylion cyswllt.

Cytundebau rhan amser

32. 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. Hefyd, mae gan athrawon rhan amser hawl i fynediad cyfartal i hyfforddiant a chyfleodd datblygu proffesiynol ac i ddyrchafiad.
33. Dylai aelodau NUT sy'n wynebu trafferthion gyda chytundebau gysylltu â AdviceLine yn Lloegr neu NUT Cymru yng Nghymru. Gweler tudalen 3 am fanylion cyswllt.

Amodau gwaith cthrawon ysgol

34. Gellir dod o hyd amodau gwasanaeth athrawon mewn ysgolion a gedwir yn y dogfennau 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.
35. Dylai copïau o'r *STPCD*, a'r *Burgundy Book* ac unrhyw gytundebau lleol fod ar gael mewn ysgolion.
36. 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.

Dyletswyddau proffesiynol

37. Yn 2003 daeth newidiadau i ddyletswyddau proffesiynol athrawon, goblygiadau amser gweithio a meysydd eraill i rym o ganlyniad i gytundeb cenedlaethol ar ddiwygio gweithle a gytunwyd rhwng y Llywodraeth, awdurdodau lleol ac Undebau penodol. Ni arwyddodd yr NUT y cytundeb hwn ar y sail ei fod yn bygwth dyfodol addysgu fel proffesiwn graddedig a phroffesiwn wedi'i hyfforddi'n llawn ac nad oedd yn fuddiol i addysg yn gyffredinol.
38. 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.
39. 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. Gwelir rhestr enghreifftiol o 21 tasg debyg yn Atodiad B.

Amser gweithio: athrawon llawn amser

40. 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".
41. 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.
42. Mae disgwyl gan yr *STPCD* i gyrff llywodraethol a phenaethiaid fod yn ystyriol o gydbwysedd gwaith/cartref digonol athrawon.

Amser gweithio: athrawon rhan amser

43. 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.

Nodiadau

Gallai amodau gwasanaeth ar gyfer athrawon mewn academiâu, 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 72-77.

Nodiadau

44. 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.
45. 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

46. Mae gan athrawon hawl gytundebol i warchod 'ond ar adegau prin' ar ran cyd-athrawon sy'n absennol. Ym marn yr NUT, dim ond dan amgylchiadau eithriadol, megis rhyw argyfwng, y dylid gofyn i athrawon warchod dosbarth athrawon eraill.
47. Dylai fod gan bob ysgol 'strategaeth ar warchod' er mwyn delio gydag absenoldebau disgwyliedig 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)

48. Cyflwynwyd y gwelliant cadarnhaol hwn yn amodau gwaith athrawon yn dilyn ymgyrch hir gan yr NUT 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 chwtoji (gweler paragraff 70-73).
49. Dylid darparu amser CPA fel rhan o amserlen wythnosol neu bythefnosol arferol athrawon. Dylai ddigwydd 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 ystyrlon, rhaid ei ddyrannu mewn blociau o ddim llai na 30 munud. Ni ddylid defnyddio amser CPA ar gyfer dibenion eraill, gan gynnwys cyflenwi.
50. Polisi'r NUT yw y dylai CPA gael ei ddarparu trwy gyflogi athrawon cymwys, gan gynnwys hyfforddwyr. 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

51. 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 mewn bwn proffesiynol gan athrawon cymwys ee arholiadau ymarferol a llafar.
52. Gallai'r darpariaethau uchod gael eu heffeithio gan newidiadau arfaethedig i amodau gwaith athrawon, fel y nodwyd uchod.

Cyflog salwch

53. 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 blynnyddoedd dilynol: tâl llawn am 100 diwrnod gwaith a hanner tâl am 100 diwrnod gwaith.

- 54. 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.
- 55. 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.
- 56. 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.
- 57. Nid oes rheidrwydd 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.

Hawliau rhieni

- 58. 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. Ceir canllawiau manwl yn y ddogfen *Materion Mamolaeth* sydd ar gael trwy www.teachers.org.uk/pay-pensions-conditions/conditions
- 59. 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 NUT yn darparu cyngor ar hawliau statudol a lleol. Ceir canllawiau manwl yn y ddogfen *Materion Mamolaeth*, sydd ar gael trwy www.teachers.org.uk/pay-pensions-conditions/conditions
- 60. 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 NUT yn cynnig cyngor ar hawliau statudol a chytundebol i aelodau.
- 61. Mae gan rieni plant iau na 17 oed neu rieni plant o dan 18 ag anabledd yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg, ee i weithio llai o oriau.

Rhybudd i adael eich swydd

- 62. Dim ond ar dri achlysur y flwyddyn y gall athrawon adael eu swyddi oni bai bod cytundeb i wneud fel arall. Y tri dyddiad terfynol ar gyfer rhoi rhybudd i adael yw: 31 Hydref er mwyn dod â chytundeb i ben ar 31 Rhagfyr; 28 Chwefror er mwyn dod â chytundeb i ben ar 30 Ebrill neu ddiwrnod olaf gwyliau'r Pasg a 31 Mai er mwyn dod â chytundeb i ben ar 31 Awst. Telir athrawon sy'n gadael hyd at ddiwedd eu cytundebau.
- 63. 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.

Nodiadau

64. Mae cyfnodau hysbysu a ddisgwylir gan academïau, 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 74-79.

Cyfnod absenoldeb

65. 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.
66. Y mae yna hawliau statudol i gael caniatâd i fod yn absennol heb dâl am gyfnod rhesymol ar gyfer argyfwng teuluol, ar gyfer absenoldeb rhiant, eto heb dâl, i rieni plant iau na phum mlwydd oed neu blant ag anabledd o dan 18, ac i absenoldeb gyda thâl ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undebol.
67. Gall yr awdurdod lleol ddarparu gwybodaeth am hawliau i gyfnodau o absenoldeb. Mae'r NUT yn darparu cyngor i aelodau pan fo anghydfod yn codi.

Gweithdrefnau cwynion, disgyblu a medrau

68. 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. Caiff aelodau gyngor ar y rhain gan yr NUT.

Amser cinio

69. 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 mannau bwyta neu mewn mannau eraill, hawl i ginio am ddim oherwydd dyletswyddau o'r fath.

Athrawon yn ystod eu cyfnod sefydlu

70. Mae Canllaw yr ANG 2014-15 yr NUT *Cyfnod Sefydlu*, sydd ar gael trwy ymweld â www.teachers.org.uk/nqt, yn adnabod hawl ANG i gefnogaeth a chynghor yn ystod eu cyfnod sefydlu. Mae'n egluro sut y gall yr NUT gefnogi a diogelu ei haelodau sy'n ymgymryd â'r cyfnod sefydlu. Mae gan ANG yr hawl i raglen sefydlu wedi'i drefnu, wedi'i deilwra i anghenion ac amgylchiadau unigol.
71. Mae'n ddyletswydd ar benaethiaid ysgol i wneud yn si[^]wr fod amserlen dysgu pob ANG yn ddim mwy na 90 y cant o amserlen dysgu'r athrawon eraill o fewn yr ysgol sydd ar y brif raddfa dâl a heb fod yn derbyn pwyntiau cyfrifoldebau. Ym marn yr NUT, 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 ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu CPA o ddeg y cant ar ben y deg y cant hwnnw y dylent fod yn ei gael ar gyfer sefydlu.
72. 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 ddsbarthu'n briodol drwy'r cyfnod sefydlu yn y ffordd fwyaf addas ar gyfer ANG a'u hysgol.'
73. Yn Lloegr, mae'r *Safonau Athrawon*, y disgwylid i bob athro eu cyflawni, hefyd yn berthnasol i ANG. Ar ddiwedd y cyfnod ymsefydlu, fe fydd penaeithiaid 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 mae disgwyl i'r mentor allanol ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig i'r

corff perthnasol, fel arfer yr awdurdod lleol, yn seiliedig ar broffil sefydlu, ynghyd â thystiolaeth gan yr ANG i ddangos os yw'r ANG wedi cwrdd â'r *Safonau Athrawon wrth eu Gwaith*. Ewch i www.wales.gov.uk am fanylion pellach.

Nodiadau

Gall Academiâu, 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.

Academiâu ac Ysgolion Rhydd

74. Nid yw athrawon sydd yn cael eu cyflogi o'r newydd mewn academiâu ac ysgolion rhydd o reidrwydd yn dod o dan drefniadau cyflog ac amodau cenedlaethol athrawon ysgolion fel y nodwyd uchod. Er bod academiâu 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 academiâu ac ysgolion rhydd yr hawl i aelodaeth Cynllun Pensiwn Athrawon dan y cytundeb ariannu.
75. Ymrwymwyd yr NUT i sicrhau bod cyflog ac amodau gwaith athrawon mewn academiâu cyfwerth neu yn gymharol i'r athrawon hynny mewn ysgolion a gadwyd gan yr awdurdod lleol. Mae'r rhan fwyaf o academiâu yn parhau i ddefnyddio darpariaethau'r *STPCD* ar gyflog ac amser gweithio a darpariaethau'r *Burgundy Book* ar amodau gwasanaeth. Os ydych yn ystyried ymgeisio am swyddi mewn academiâu, dylech gysylltu â'r NUT am gyngor trwy'r wefan www.teachers.org.uk/pay-and-conditions/academies 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 cymhwyso 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.
76. Gellir dod o hyd i *Becyn Cymorth Academiâu – Diogelu Aelodau mewn Academiâu* ar wefan yr NUT yn www.teachers.org.uk/pay-pensions-conditions/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 academiâu ac ysgolion rhydd.
77. Mae cyngor ar gael gan AdviceLine yn Lloegr neu NUT Cymru yng Nghymru. Gweler tudalen 3 am fanylion cyswllt.

Ysgolion annibynnol

78. 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

79. Mae gan athrawon mewn colegau chweched dosbarth yn Lloegr gytundeb cenedlaethol gwahanol ar dâl ac amodau gwaith mewn colegau chweched dosbarth. Mae gwybodaeth ar wefan yr NUT www.teachers.org.uk/6fcs/payandconditions am dâl ac amodau gwaith i athrawon mewn colegau chweched dosbarth yn Lloegr. Mae athrawon colegau addysg bellach a cholegau chweched dosbarth yn destun cytundeb ar wahân ar gyflog ac amodau gwasanaeth. Mae gan bob athro mewn colegau chweched dosbarth yr hawl i aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Athrawon.

Nodiadau

Asiantaethau a busnesau cyflogi athrawon

80. 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.
81. Mae'r NUT yn bryderus bod nifer o asiantaethau yn tanseilio tâl ac amodau gwasanaeth cenedlaethol. Mae'r twf mewn asiantaethau busnesau cyflogi athrawon yn golygu bod rhai athrawon yn dod o hyd i waith trwy asiantaethau tebyg yn unig. Mae'r NUT yn darparu cyngor i aelodau cyflenwi NUT wedi'u cyflogi gan asiantaeth ar ei hawliau dan yr *Agency Worker Regulations (AWR)*.
82. Mae ardal benodol o wefan yr NUT ar gyfer athrawon cyflenwi trwy www.teachers.org.uk/supply

Pensiynau

83. Mae gan athrawon hawl awtomatig i aelodaeth y Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) os y'u cyflogir mewn ysgol dan ofal yr awdurdod lleol, academiau neu golegau chweched dosbarth, neu mewn ysgolion annibynnol a dderbyniwyd i'r TPS, boed yn rhan amser neu lawn amser. Fe fydd pob athro a gyflogir o'r newydd yn cael eu cofrestru yn awtomatig i'r TPS.
84. Cyngor cryf yr NUT yw y dylai athrawon fod o fewn y TPS er mwyn sicrhau cysur wedi ymddeol. Gall ymddeoliad ymddangos ymhell i ffwrdd ar y gorwel ond mae'r rhai sydd yn ymuno â chynllun pensiwn da yn cymryd y cam pwysicaf un ar gyfer sicrhau eu dyfodol ariannol.
85. Fe fydd athrawon sy'n ymuno â'r TPS o'r newydd o Ebrill 2015 yn ymuno â'r TPS cyfartaledd gyrfa newydd. Mae'r newidiadau newydd yn golygu y bydd athrawon yn derbyn llai pan yn ymddeol na chyn hynny ac fe fydd athrawon ifanc yn enwedig yn gorfod gweithio'n hirach er mwyn derbyn eu pensiwn llawn. Er hyn, cyngor yr NUT o hyd yw y dylai athrawon fod yn aelod o'r TPS. Mae'n darparu gwarant o bensiwn wedi'i gysylltu â chwyddiant a'r cyfle am swm di dreth, budd-daliadau ymddeol trwy salwch, buddion marwolaeth a theulu gan gynnwys i bartneriaid heb briodi a chyfle i brynu pensiwn ychwanegol. Pan rydych yn dechrau addysgu, peidiwch optio allan!
86. Mae athrawon yn talu ar gyfartaledd 9.6 y cant o gyfraniadau pensiwn, ond fe fydd y rhan fwyaf o ANG yn talu cyfradd lai, sy'n destun gostyngiad treth o'r gost NET o 20 y cant. Fe fydd cyflogwyr yn talu swm sylweddol o 14.1 y cant o gyfraniad (yn codi i 16.4 o Fedi 2015) tuag at eich pensiwn, felly mae optio allan yn debyg i wrthod arian am ddim.
87. Ceir manylion pellach am y TPS trwy wefan Pensiynau Athrawon www.teacherspensions.co.uk neu wefan yr NUT www.teachers.org.uk/edufacts

Diswyddo ac adleoli

88. Mae'r NUT yn darparu cyngor a chefnogaeth i aelodau mewn achosion o ddiswyddo ac adleoli. Mae'r NUT yn gwrthwynebu yn gryf y defnydd o'r maen prawf 'Olaf i mewn y Cyntaf Allan' ar gyfer dethol mewn gweithdrefnau diswyddo. Rhaid sicrhau nad oes yna unrhyw sail wahaniaethol annheg i unrhyw achos o ddileu swydd ac i'r meini prawf ar gyfer adleoli.

Atodiad A

Tâl a lwfansau athrawon cymwys

Nodiadau

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.

Prif amrediad gyflog arfaethedig o 1 Medi 2015 (£ p.a.)

<i>Prif Amrediad Cyflog</i>	<i>Cymru a Lloegr</i>	<i>Canol Llundain</i>	<i>Cyrion Llundain</i>	<i>Ardaloedd yr Ymylon</i>
Isafswm	22,243	27,818	25,879	23,313
Uchafswm	32,831	37,861	36,539	33,909

Uwch amrediad gyflog arfaethedig o 1 Medi 2015 (£ p.a.)

<i>Uwch Amrediad Cyflog</i>	<i>Cymru a Lloegr</i>	<i>Canol Llundain</i>	<i>Cyrion Llundain</i>	<i>Ardaloedd yr Ymylon</i>
Isafswm	35,218	42,755	38,739	36,286
Uchafswm	37,871	46,364	41,659	38,941

Ceir manylion pellach am gyflog athrawon trwy www.teachers.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 gairbrosesu 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 mewnbwn 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

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Nodiadau

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Nodiadau

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Rhanbarthau NUT a Chymru

1 Swyddfa NUT Rhanbarthol Gogleddol

3 McMillan Close, Saltwell Business Park,
GATESHEAD NE9 5BF
ff: 0191 482 7700
e: northern@nut.org.uk

2 Swyddfa NUT Rhanbarthol Y Gogledd Orllewin

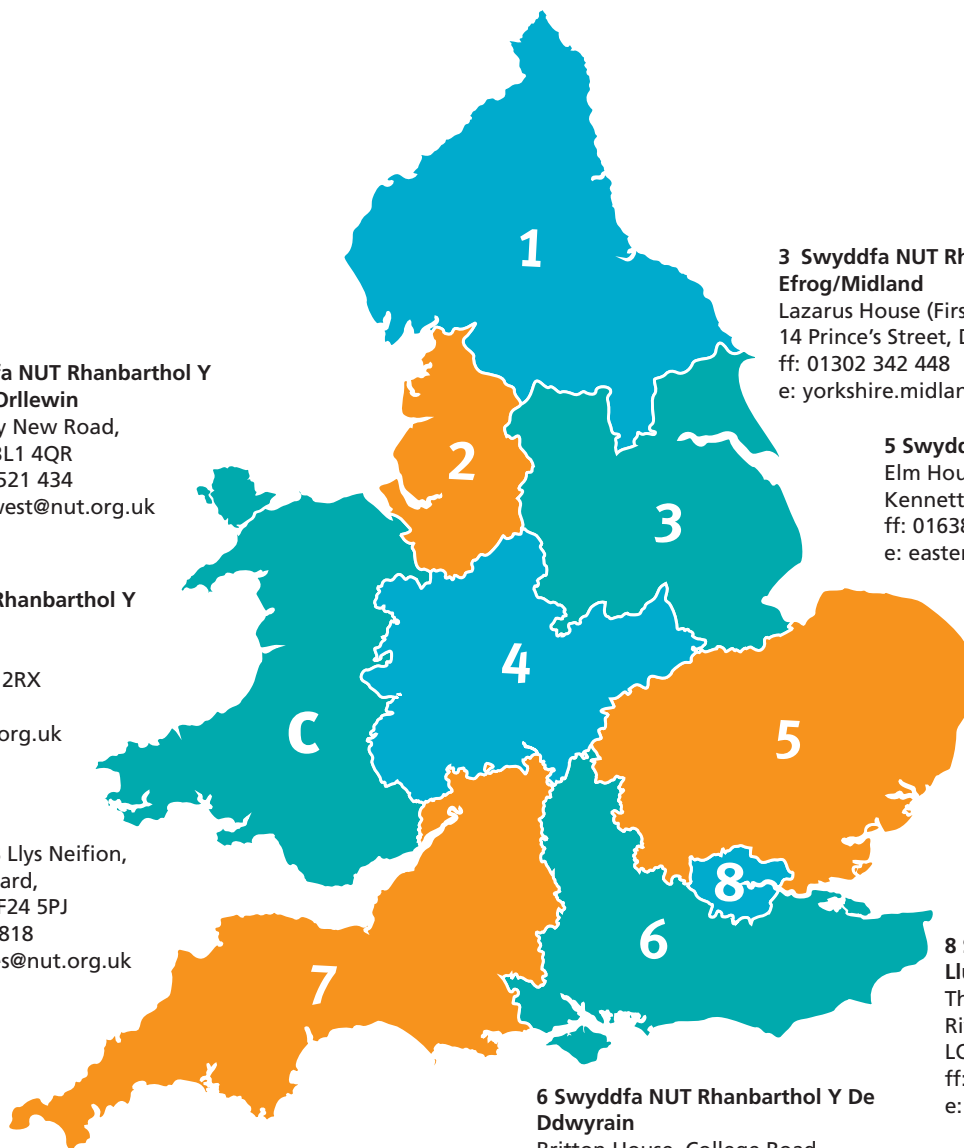
25 Chorley New Road,
BOLTON BL1 4QR
ff: 01204 521 434
e: north.west@nut.org.uk

4 Swyddfa NUT Rhanbarthol Y Midlands

8 Edward Street,
BIRMINGHAM B1 2RX
ff: 0121 647 4397
e: midlands@nut.org.uk

C NUT Cymru

Tŷ Sinnott, 18 Llys Neifion,
Ffordd Vanguard,
CAERDYDD CF24 5PJ
ff: 029 2049 1818
e: cymru.wales@nut.org.uk



3 Swyddfa NUT Rhanbarthol Swydd Efrog/Midland

Lazarus House (First Floor),
14 Prince's Street, DONCASTER DN1 3NJ
ff: 01302 342 448
e: yorkshire.midland@nut.org.uk

5 Swyddfa NUT Rhanbarthol Y Dwyrain

Elm House, 45a Anvil Way,
Kennett, NEWMARKET CB8 8GY
ff: 01638 555 300
e: eastern@nut.org.uk

8 Swyddfa NUT Rhanbarthol Llundain

The Pavilion, 90 Point Pleasant,
Riverside Quarter, Wandsworth,
LONDON SW18 1PP
ff: 020 8477 1234
e: london@nut.org.uk

6 Swyddfa NUT Rhanbarthol Y De Ddwyrain

Britton House, College Road,
ARDINGLY, Haywards Heath RH17 6TT
ff: 01444 894 500
e: south.east@nut.org.uk

7 Swyddfa NUT Rhanbarthol Y De Orllewin

1 Lower Avenue, Heavitree,
EXETER EX1 2PR
ff: 01392 258 028
e: south.west@nut.org.uk



sefyll dros addysg

Helpwch ni i adeiladu system addysg y gall rhieni, disgyblion ac athrawon i gyd fod yn falch ohoni. Mae'r hyn sy'n dda ar gyfer athrawon yn dda ar gyfer plant ac addysg.



Ewch i www.teachers.org.uk er mwyn bod yn rhan.

dewch o hyd i ni ar **facebook**

www.facebook.com/nut.campaigns

dilynwch ni ar **twitter**

twitter.com/NUToonline

EDU  **FACTS**

www.teachers.org.uk/edufacts



Yr undeb mwyaf ar gyfer athrawon
The largest teachers' union



ER MWYN YMUNO CWBLHEWCH MEWN PRIF LYTHRENNAU/TO JOIN US PLEASE COMPLETE IN BLOCK CAPITALS

CYFENW/SURNAME:

ENW(AU) CYNTAF/FIRST NAME(S):

TEITL/ TITLE: Miss Ms Mr Mrs Arall/Other
DYDDIAD GENI/DATE OF BIRTH: / /

CYFEIRIAD CARTREF PARHAOL/YOUR PERMANENT HOME ADDRESS:

 CÔD POST/POSTCODE:

RHIF FFÔN SYMUDOL/MOBILE: **RHIF FFÔN CARTREF/HOME TEL:**

EBOST PERSONOL/PERSONAL EMAIL:

CWBLHEWCH UN AI ADRAN A NEU B/PLEASE COMPLETE EITHER SECTION A OR B

ADRAN A/SECTION A A LEOLWYD MEWN PRIFYSGOL/UNIVERSITY BASED

ENW PRIFYSGOL, COLEG NEU SCITT/NAME OF UNIVERSITY, COLLEGE OR SCITT:

CWRS/ COURSE: TAR/PGCE TAR(AB)/PGCE(FE) BAdd/BEd BA(SAC)/BA(QTS) BSc(SAC)/BSc(QTS)
 Arall/Other SCITT
 Beth yw dyddiad cwblhau'r cwrs?/When does your course finish? 2016 2017 2018 2019

ADRAN B/SECTION B A LEOLWYD MEWN YSGOL/SCHOOL BASED

RHAGLEN/ PROGRAMME: Rhaglen Athrawon Graddedig/ Teach First Athro Wedi Hyfforddi Tramor/
 Graduate Teacher Programme Overseas Trained Teacher
ENW'R YSGOL/NAME OF SCHOOL:

CYFEIRIAD/ADDRESS:
 CÔD POST/POSTCODE:
 Pryd ddaw eich rhaglen chi i ben?/When does your programme finish? 2016 2017 2018

Gellir dod o hyd i wybodaeth am eich hawliau diogelu data fel aelod o'r NUT ar y wefan www.teachers.org.uk/dataprotection
 Information about your rights to data protection as an NUT member is available at www.teachers.org.uk/dataprotection

Llofnod/Signed

AT DDEFNYDD SWYDDFA YN UNIG/FOR OFFICE USE ONLY
CÔD COLEG YR NUT/ NUT COLLEGE CODE