



Athrawon Cyflenwi

CYNGOR AC ARWEINIAD AR DÂL GWYLIAU

Mae gan athrawon cyflenwi rôl hanfodol i'w chwarae wrth godi a chynnal safonau addysgol uchel mewn ysgolion. Mae ymgyrchu i sicrhau hawliau proffesiynol i athrawon cyflenwi yn flaenoriaeth allweddol gan NASUWT, ynghyd â sicrhau tâl ac amodau gwaith teilwng i bob athro cyflenwi.

Mae NASUWT wedi ymrwymo i sicrhau bod gan bob athro cyflenwi'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt, ac mae wedi cynhyrchu'r cyngor a'r canllawiau hyn i'w cynorthwyo wrth iddynt geisio mynnu eu hawliau mewn perthynas â thâl gwyliau.

Cefndir a chyd-destun

Mae gan bob gweithiwr yn y DU hawl i gyfanswm o 5.6 wythnos o wyliau blynyddol â thâl bob blwyddyn o dan y Rheoliadau Oriau Gwaith (Working Time Regulations (WTR)), sy'n cronni o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys athrawon cyflenwi a gyflogir gan awdurdodau lleol, ysgolion ac asiantaethau cyflogaeth a/neu gwmnïau ymbarél, ond nid yw'n cynnwys yr athrawon cyflenwi hynny sy'n hunangyflogedig.

Mae'r WTR yn cadarnhau bod gan weithiwr hawl i 28 diwrnod o wyliau blynyddol (5.6 wythnos) ym mhob blwyddyn wyliau: mae pedair wythnos yn deillio o Gyfarwyddeb Oriau Gwaith yr UE (Rheoliad 13) ac mae 1.6 wythnos yn deillio o ddeddfwriaeth y DU (Rheoliad 13A).

Dylai eich blwyddyn wyliau gael ei diffinio'n glir yn eich contract cyflogaeth (e.e. y flwyddyn galendr).

Pan fo athro'n gweithio'n llawn amser (h.y. wythnos pum niwrnod), rhaid iddo dderbyn o leiaf 28 diwrnod o wyliau blynyddol â thâl y flwyddyn, wedi'i gyfrifo ar sail lluosu wythnos waith arferol yr athro (h.y. pum diwrnod). gyda'r hawl i wyliau statudol blynyddol o 5.6 wythnos.

Er na ddylech gael eich atal rhag cymryd unrhyw hawl i wyliau cyn iddo ddod i ben, mae gan gyflogwyr ddisgresiwn ynghylch pryd i ganiatáu i chi gymryd gwyliau ac efallai, mewn rhai amgylchiadau, fynnu eich bod yn cymryd y cyfan neu ran o'ch gwyliau ar ddiwrnodau penodol. Er enghraifft, mae patrymau gwyliau ar gyfer athrawon ysgol yn cael eu pennu ymlaen llaw gan gyfnodau o gau ysgol.

Mae'n bwysig nodi, mewn amgylchiadau lle na chymerir gwyliau blynyddol cyn i'r flwyddyn wyliau ddod i ben, efallai y byddwch yn colli'ch hawl er ei bod yn bosibl mewn rhai sefyllfaoedd y gallech fod yn gymwys. i gario drosodd hyd at 1.6 wythnos o wyliau i'r flwyddyn wyliau nesaf.

Mae tâl gwyliau o dan y WTR i fod yn gyfystyr â chyfradd tâl arferol gweithiwr yn ystod cyfnodau o waith, fel y rhagnodir yn y WTR ac adrannau 221-224 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Mae swm y tâl y mae gan weithiwr hawl iddo wrth gymryd gwyliau yn seiliedig ar nifer yr oriau a weithiwyd a sut y cânt eu talu am yr oriau a weithiwyd, ond, yn y bôn, o dan gyfraith yr Undeb Ewropeaidd, dylai tâl gwyliau adlewyrchu'r tâl a fyddai wedi'i wneud. cael ei ennill pe bai gweithiwr wedi bod yn y gwaith ac yn gweithio.

I'r mwyafrif llethol o weithlu'r DU, sydd ar gontractau parhaol gydag oriau sefydlog a thâl sefydlog, os ydynt yn cymryd wythnos o wyliau, bydd ganddynt hawl i dderbyn yr un tâl ar ddiwedd y mis â phetaent wedi bod. yn eu gwaith.

Mae hyn yn berthnasol i athrawon sy'n cael eu cyflogi'n barhaol yn y DU, gan eu bod yn gyflogedig ac yn derbyn cyflog dros 12 mis o'r flwyddyn, er eu bod ond yn gweithio 195 diwrnod mewn blwyddyn academiaidd.

Y sefyllfa gyda athrawon cyflenwi

I'r rhai sy'n gweithio mewn patrymau mwy achlysurol, neu sydd ag oriau amrywiol o wythnos i wythnos, fel athrawon cyflenwi, gall gwybod faint y mae gennych hawl i gael eich talu am wyliau blynyddol fod yn fwy cymhleth, yn enwedig o ystyried y bydd hyn yn dibynnu ar sut rydych yn cael eu cyflogi (e.e. drwy gyflenwad cyfun awdurdod lleol, yn uniongyrchol drwy ysgol, neu drwy asiantaeth gyflogaeth a/neu gwmni ymbarél).

Athrawon cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaeth gyflogi a/neu gwmni ymbarél

Os ydych yn athro cyflenwi sy'n gweithio oriau afreolaidd, mae'n debygol y bydd eich hawl i wyliau blynyddol â thâl yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata a bennir gan eich patrwm gwaith yn ystod y rhan o'r flwyddyn y mae'n ofynnol i chi weithio.

Er enghraifft, os ydych yn athro cyflenwi ar gontract i weithio pedwar diwrnod yn ystod y 39 wythnos yn ystod y tymor, y cyfrifiad fyddai 5.6 x 4, sy'n cyfateb i 22.4 diwrnod.

Yn flaenorol, er mwyn darparu tâl am gyfnodau o wyliau blynyddol statudol, roedd tâl gwyliau'r rhai ag oriau afreolaidd yn cael ei gyfrifo pro rata ar gyfradd o 12.07% yr awr (y dull 'canran').

Mae'r dull hwn o gronni tâl gwyliau ar gyfer y rhai ag oriau afreolaidd yn deillio o'r ffaith mai'r flwyddyn waith safonol yw 46.4 wythnos (52 wythnos llai'r hawl statudol o 5.6 wythnos o wyliau blynyddol), a 5.6 wythnos wedi'i rannu â 46.4 wythnos yn gweithio allan i fod yn 12.07%.

Roedd hwn yn ddull cyfrifo a argymhellwyd yn flaenorol yng nghanllawiau ACAS, lle bu y rhai ag oriau afreolaidd swm pro rata o 5.6 hawl i wyliau oedd gymesur â'r wythnosau a weithiwyd.

Harpur vs Brazel

Fodd bynnag, yn Harpur vs Brazel, dyfarnodd y Goruchaf Lys fod y dull hwn o gyfrifo tâl gwyliau ar gyfer athro cerdd peripatetig a oedd yn gweithio oriau afreolaidd yn ystod y tymor mewn ysgol yn anghywir.¹

Dyfarnodd y Goruchaf Lys fod gan bob gweithiwr hawl i 5.6 wythnos o wyliau blynyddol o dan y WTR, heb unrhyw elfen o gyfradd pro-rata ar gyfer y rhai nad ydynt yn gweithio'n gyflawn neu'n llawn amser. Felly, dylai tâl gwyliau fod yn seiliedig ar 5.6 wythnos o wyliau blynyddol, ni waeth faint o oriau, diwrnodau neu wythnosau a weithiwyd mewn gwirionedd (y dull 'wythnos galendr').

O ganlyniad i ddyfarniad Harpur vs Brazel, mae holl weithwyr y DU bellach yn derbyn yr un lefel isafswm o wyliau blynyddol â thâl, gan gynnwys gweithwyr rhan-flwyddyn ac oriau afreolaidd.

Er bod achos Harpur vs Brazel yn ymwneud â gweithiwr yn ystod y tymor yn unig, mae'r egwyddorion ynddo hefyd yn golygu na fydd dull o 12.07% mewn rhai achosion yn ddigon i fodloni'r hawliau gwyliau ar gyfer gweithwyr achlysurol â phatrymau gwaith afreolaidd, yn enwedig os ydynt wedi nifer o wythnosau yn ystod y flwyddyn pan nad ydynt yn gweithio neu pan nad ydynt ar wyliau, megis athrawon cyflenwi sydd ond yn gallu gweithio am 39 wythnos o'r flwyddyn.

Fel y cyfryw, mae NASUWT yn dadlau y dylai'r dyfarniad hwn fod yn berthnasol i athrawon cyflenwi a gyflogir drwy asiantaeth gyflogi a/neu gwmni ymbarél sydd ond yn gallu gweithio fel athro cyflenwi am y 39 wythnos y mae ysgolion ar agor yng Nghymru a Lloegr.

Yn wir, cadarnheir hyn mewn **cyngor ac arweiniad** a gyhoeddwyd gan yr Adran Busnes a Masnach (yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol gynt – BEIS).

Fodd bynnag, dylid nodi, er bod gan weithwyr yn ystod y tymor, megis athrawon cyflenwi, hawl i 5.6 wythnos o wyliau blynyddol, ni fydd hyn yn ymarferol gyfystyr â 28 diwrnod o wyliau.

¹ <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0209-judgment.pdf>.

Byddai eich hawl go iawn yn cael ei bennu gan eich patrwm gwaith rheolaidd yn ystod y rhan o'r flwyddyn y mae'n ofynnol i chi weithio. Er enghraifft, os yw'r gweithiwr wedi'i contractio i weithio pedwar diwrnod yn ystod 39 wythnos o amser tymor, y cyfrifiad yw $5.6 \times 4 = 22.4$ diwrnod.

Sefydlu eich hawl tâl gwyliau

Ar gyfer athrawon cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaeth gyflogaeth a/neu gwmni ymbarél, heb unrhyw oriau sefydlog nac incwm sefydlog bob wythnos, cyfrifir cyfnod cyfeirnod y gwyliau drwy edrych yn ôl ar y 52 wythnos gyflogedig flaenorol.

Os nad ydych wedi bod yn gweithio'n ddigon hir i gael gwerth 52 wythnos o gyflog i'w ddefnyddio fel eich cyfnod cyfeirio, dylai eich cyflogwr ddefnyddio nifer yr wythnosau cyflawn o ddata sydd ar gael iddynt.

Er enghraifft, os ydych ond wedi bod yn gweithio i asiantaeth newydd a/neu gwmni ymbarél am 20 wythnos gyda chyflog amrywiol, dylai eich asiantaeth a/neu gwmni ymbarél ddefnyddio'r data sydd ar gael ar gyfer y cyfnod o 20 wythnos a chyfrifo cyfartaledd gan ddefnyddio'ch enillion. yn ystod yr 20 wythnos diwethaf.

Mae'n bwysig nodi nad yw'r cyfnod cyfeirnod gwyliau yn cynnwys unrhyw wythnosau pan na wnaethoch unrhyw waith â tâl, beth bynnag fo'r swm a gawsoch. **Mae'r cyngor a'r canllawiau** uchod gan yr Adran Busnes a Masnach yn ei gwneud yn glir nad yw hyn yn cynnwys unrhyw gyfnodau o gau ysgol lle na chafodd athro cyflenwi ei dalu.

Yn ogystal, mae cyfyngiad o hyd at 104 wythnos y gall eich asiantaeth a/neu gwmni ymbarél ei ddefnyddio fel y cyfnod 'edrych yn ôl' os nad oes ganddynt 52 wythnos o ddata tâl ar eich cyfer.

Er enghraifft, os mai dim ond mewn 36 wythnos o'r tymor ysgol y cawsoch dâl, dylai eich asiantaeth edrych yn ôl ar nifer yr wythnosau y cawsoch eich talu i weithio yn y flwyddyn flaenorol er mwyn sefydlu cyfnod 'edrych yn ôl' o 52 wythnos (gan gofio y gallai hyn gynnwys wythnosau pan nad ydych ond wedi gwneud un diwrnod o waith).

Mae'r cyfnod cyfeirio ar gyfer sefydlu hawl i dâl gwyliau yn dechrau o'r wythnos waith gyflawn ddiwethaf y buoch yn gweithio iddi gan ddod i ben ar ddiwrnod cyntaf eich gwyliau.

Unwaith y bydd gan eich asiantaeth a/neu gwmni ymbarél y data cyflog perthnasol, caiff hwn ei rannu â nifer yr wythnosau perthnasol (e.e. 52 wythnos) er mwyn rhoi'r tâl wythnosol cyfartalog i chi y gallwch ddisgwyl ei gael pan fyddwch yn cymryd cyfnod o wythnos. o hawl gwyliau.

Derbyn eich tâl gwyliau

Dylech dderbyn eich tâl gwyliau yn unol â'ch cyfnod cyfeirnod tâl arferol fel y cytunwyd yn eich contract. Er enghraifft, os yw eich cyfnod tâl arferol yn wythnosol, yna dylai unrhyw dâl gwyliau ddod i law yn wythnosol.

Tryloywder

Fel athro cyflenwi, dylai eich tâl gwyliau gael ei nodi ar eich slip cyflog. Er y gellir nodi'r swm sy'n ymwneud â'ch hawl i wyliau, nid yw'n ychwanegol at eich tâl mynd adref. Dylai'r slip cyflog felly restru swm y tâl gros sy'n ymwneud â'ch tâl gwyliau.

Tâl Cronedig yn erbyn tâl gwyliau wedi'i hel at ei gilydd

Mae tâl gwyliau cronedig yn golygu bod yr asiantaeth gyflogaeth a/neu'r cwmni ymbarél yn neilltuo'r swm perthnasol fel eich tâl gwyliau y byddwch yn ei gyrchu ar yr adeg pan fyddwch am gymryd gwyliau blynyddol. Er y dylid nodi hyn fel didyniad statudol ar eich slip cyflog (gweler uchod), efallai y bydd hwn yn cael ei dalu i chi fel 'cyflog/cyflog arferol' pan fyddwch yn cymryd unrhyw gyfnod o wyliau blynyddol.

Fel y crybwyllwyd yn gynharach, os na fyddwch yn cymryd unrhyw wyliau blynyddol cyn i'r flwyddyn wyliau ddod i ben, efallai y byddwch yn colli'ch hawl er y gallech gael eich talu am unrhyw wyliau nas cymerwyd o hyd ('taliad'. in lieu'), yn enwedig mewn sefyllfaoedd lle rydych wedi gadael cyflogaeth gydag asiantaeth gyflogi a/neu gwmni ymbarél a heb gymryd unrhyw wyliau blynyddol.

Mae cyflog wedi ei hel at ei glydd yn golygu bod yr asiantaeth gyflogaeth a/neu'r cwmni ymbarél yn talu swm ychwanegol fel rhan o'ch cyflog y disgwylir i chi wedyn ei gadw a'i ddefnyddio pan fyddwch am gymryd unrhyw wyliau blynyddol. Fel y nodwyd eisoes, dylid nodi hyn fel didyniad statudol ar eich slip cyflog (gweler ffigur 1 isod).

Ffigur 1 – enghraifft o slip cyflog yn dangos tâl gwyliau wedi ei hel at ei glydd

Income Statement for G G						
Company Income received		Assignment Rate(s)				
Company Income and Costs	543.75	Units	Rate	Total	Agency/Description	Weekend Date
Employer's NI	43.63	37.50	14.50	543.75		06/12/2020
Company Margin	14.99					

PAYSLIP						
Employee Name	Employee Number	NI Number	Tax Code	Pay Date	Periods	
G G		xxxxxxx	1250L	11/12/2020	1	

Payments				Deductions	
Description	Units	Rate(£)	Amount(£)	Description	Amount(£)
Basic Rate	37.50	8.72	327.00	Employee's NIC	36.26
Holiday Pay	1.00	52.25	52.25		
Additional Taxable Wage	1.00	105.89	105.89		
Total Payments			485.14	Total Deductions	36.26

		This Period		Year to Date	
PAYE Reference		Total Taxable Pay	485.14	Total Taxable Pay	5,548.16
Tax Period	36	Earnings for NICs	485.14	Total Nlable Pay	5,548.16
Period Ending	06/12/2020	Expenses	0.00	National Insurance	402.29
Pay Frequency	Weekly	Net Payment	448.88		
				Total Payment (€)	448.88

Ni ddylai asiantaethau cyflogaeth a/neu gwmnïau ymbarél geisio torri neu ostwng y gyfradd ddyddiol neu fesul awr a gewch er mwyn gwneud iawn am dalu tâl gwyliau. Dylech felly wirio eich cytundeb cyflogaeth neu **Ddogfen Gwybodaeth Allweddol (KID)** (gweler isod am ragor o wybodaeth) yn ofalus, i weld a yw eich cyfradd tâl cytunedig yn cynnwys tâl gwyliau.

Os nad yw hyn yn wir, dylech drafod hyn gyda'ch asiantaeth a/neu gwmni ymbarél gyda'r bwriad o gynyddu eich cyfradd cyflog.

Yn dilyn hyn, dylech **gysylltu â'r Undeb** am gyngor ac arweiniad pellach.

Dogfen Wybodaeth Allweddol (Key Information Document (KID))

O 6 Ebrill 2020, bydd asiantaethau recriwtio sy'n darparu gweithwyr asiantaeth dros dro, megis athrawon cyflenwi, dan rwymedigaeth gyfreithiol i ddarparu KID. Bwriad hyn yw helpu gweithwyr asiantaeth i wneud penderfyniadau gwybodus drwy wella tryloywder y wybodaeth a ddarperir i weithwyr asiantaeth ynghylch cyflog, buddion, costau, didyniadau a ffioedd.

Er bod y **Rheoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth (Diwygiedig)** eisoes yn cynnwys gofyniad cyfreithiol i ddarparu gwybodaeth allweddol am aseiniadau i weithwyr asiantaeth, megis athrawon cyflenwi (h.y. cyfraddau cyflog), mae cyflwyno'r KID yn mynd ymhellach gan orfodi yr asiantaethau cyflogaeth i ddarparu gwybodaeth ychwanegol sylweddol i weithwyr asiantaeth, gan gynnwys mewn perthynas ag unrhyw hawl i wyliau blynyddol a thâl gwyliau.

Yn ogystal, dylai'r KID gynnwys datganiad enghreifftiol o'r hyn sy'n digwydd i'r arian y maent wedi cytuno i'w dalu i chi. Rhaid i hwn fod yn amcangyfrif realistig, gan gynnwys:

- swm gros y tâl;
- didyniadau statudol (e.e. treth, Cyfraniadau Yswiriant Gwladol (CYG), ardoll prentisiaeth);
- didyniadau anstatudol (e.e. ffi weinyddol cwmni ymbarél);
- unrhyw ffioedd a godir am nwyddau neu wasanaethau (e.e. hyfforddiant, y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)); a
- swm net sy'n daladwy i chi fel athro cyflenwi (yn dilyn yr holl ddidyniadau, costau a ffioedd amcangyfrifedig).

Mae hwn wedi'i gynllunio i roi darlun i chi o'r tâl y gallwch ddisgwyl ei dderbyn.

Rhaid darparu'r KID i chi cyn dod i gytundeb ar delerau ac amodau a chyn cyhoeddi contract gan yr asiantaeth gyflogi a/neu'r cwmni ymbarél.

Oherwydd hyn oll, atgoffir pob athro cyflenwi sy'n gweithio drwy fusnes cyflogaeth a/neu gwmni ymbarél i wirio eu contract yn hynod ofalus, oherwydd mae'n bosibl y disgwylir i chi roi rhybudd er mwyn cymryd eich gwyliau blynyddol.

O dan Reoliad 29 o'r Rheoliadau Ymddygiad a grybwyllwyd uchod, mae'n ofynnol i asiantaeth gyflogi gadw cofnodion am hyd at 12 mis. Yn ogystal, mae cofnodion ariannol i fod i gael eu cadw am chwe blynedd.

Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (Agency Workers Regulations (AWR))

Mae'r AWR yn darparu hawliau i athrawon cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaeth gyflogaeth i'r un '*amodau cyflogaeth a gwaith sylfaenol*' â phe baent wedi'u recriwtio'n uniongyrchol gan y llogwr (e.e. ysgol), os a phan fyddant yn cwblhau cyfnod cymhwyso o 12 wythnos neu mwy yn yr un swydd.

Mae'r Rheoliadau'n ei gwneud yn glir bod yr hawl hon yn ymestyn i dâl ac amodau gwaith sylfaenol eraill, gan gynnwys gwyliau blynyddol a seibiannau gorffwys.

O'r herwydd, ar ôl y cyfnod cymhwyso, mae gan athro cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaeth gyflogi hawl i gael yr un tâl â chyflogai tebyg yn yr ysgol a byddai ganddo hawl i'r un amser gwaith a gwyliau blynyddol ag athrawon eraill sy'n weithwyr cyfatebol o dan yr AWR.

Os ydych yn cael eich cyflogi drwy asiantaeth gyflogi ac wedi eich lleoli mewn ysgol a gynhelir neu ysgol awdurdod lleol, dylech gael cyfradd tâl dyddiol wedi'i chyfrifo drwy rannu'r cyflog blynyddol perthnasol â 195 (nifer y diwrnodau i'w gweithio mewn blwyddyn academaidd arferol yn Lloegr a Cymru).

Byddai hyn yn sicrhau y byddech yn derbyn elfen o dâl gwyliau wedi'i gronni am bob diwrnod a weithir. Yn yr achos hwn, byddai'r tâl gwyliau wedi'i gronni yn ymwneud â gwyliau blynyddol ac nid gwyliau statudol yn unig. Gan y byddai'r tâl gwyliau cyfunol i bob pwrpas am 65 diwrnod o wyliau â thâl (260 diwrnod gwaith y flwyddyn – h.y. 52 wythnos yn y flwyddyn x 5 diwrnod gwaith yr wythnos – llai 195 diwrnod), byddai'n gwrthbwysu gwerth unrhyw hawliad yn llawn am 28

diwrnod o dâl gwyliau statudol. Felly, mewn amgylchiadau o'r fath, ni fyddai gennych hawl i 5.6 wythnos ychwanegol o wyliau blynyddol â thâl mewn amgylchiadau lle cewch eich talu fel gweithiwr cyfatebol.

Athrawon cyflenwi sy'n gweithio drwy drefniant awdurdod lleol

Ar gyfer athrawon cyflenwi sy'n gweithio drwy drefniant awdurdod lleol, dylech gael eich cyflogi a'ch talu yn unol â'r **Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD)** yn Lloegr neu **Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPC(W)D)** yng Nghymru, sy'n diffinio cyflog, amodau gwaith (gan gynnwys oriau gwaith) a dyletswyddau proffesiynol athrawon.

Mae'r STPCD/STPC(W)D yn diffinio cyflog, amodau gwasanaeth (gan gynnwys oriau gwaith) a dyletswyddau proffesiynol athrawon. Maent yn fframweithiau cenedlaethol ac yn statudol ac yn gytundebol.

Mae'r STPCD a'r STPC(W)D ill dau yn disgrifio athrawon cyflenwi fel athrawon 'byr rybudd' ac yn nodi bod yn rhaid iddynt gael eu talu fel a ganlyn:

'Rhaid talu athrawon a gyflogir o ddydd i ddydd neu ar sail fyr rybudd arall yn unol â darpariaethau'r Ddogfen hon ar sail ddyddiol a gyfrifir ar y dybiaeth bod blwyddyn waith lawn yn cynnwys 195 diwrnod (193 diwrnod ar gyfer y flwyddyn ysgol). gan ddechrau yn 2022),² cyfnodau cyflogaeth am lai na diwrnod yn cael eu cyfrifo pro rata.'

Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i athrawon cyflenwi a gyflogir o dan ddarpariaethau'r STPCD/STPC(W)D gael eu talu yn unol â'r ystodau cyflog a'r graddfeydd cyflog sy'n berthnasol i athrawon eraill. Wrth bennu eich cyfradd ddyddiol, rhaid i'r awdurdod lleol gyfrifo hyn ar sail pro rata ar y dybiaeth bod eich blwyddyn waith yn cynnwys 195 diwrnod gwaith (193 diwrnod gwaith yn unig ar gyfer blwyddyn academaidd 2022/23).

Cyfradd dyddiol = X (cyflog blynyddol) ÷ 193 diwrnod (am 2022/23 yn unig).

Yn ogystal, mae darpariaethau STPCD a STPC(W)D sy'n ymwneud ag athrawon cyflenwi yn datgan:

'Ni ddylai athro y mae paragraff 42.1 yn berthnasol iddo /41.2 yn berthnasol iddo ac sy'n cael ei gyflogi gan yr un awdurdod drwy gydol cyfnod o 12 mis yn dechrau ym mis Awst neu fis Medi gael ei dalu mwy fel tâl am y cyfnod hwnnw nag a fyddai wedi'i dalu pe bu'r athro mewn cyflogaeth reolaidd drwy gydol y cyfnod.'

Byddai hyn yn golygu bod athro cyflenwi yn derbyn cyfradd tâl dyddiol wedi'i gyfrifo drwy rannu'r cyflog blynyddol perthnasol â 193 (nifer y diwrnodau i'w gweithio ym blwyddyn academaidd 2022/23). O ystyried hyn, byddai unrhyw athro cyflenwi sy'n gweithio drwy gyflenwad cyfun awdurdod lleol yn derbyn elfen o dâl gwyliau wedi'i gronni am bob diwrnod a weithir.

² This is taken from the 2022 STPCD/STPC(W)D and reflects the additional Bank Holidays to mark the State Funeral of Queen Elizabeth II and the Coronation of King Charles III in the academic year 2022/23 in schools in England and Wales.

³ STPCD 2022 and guidance on school teachers' pay and conditions.

⁴ STPCD(W) 2022 and guidance on school teachers' pay and conditions.

Athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n uniongyrchol i ysgol - Lloegr

Ar gyfer athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n uniongyrchol i ysgol yn Lloegr, bydd yn dibynnu'n fawr iawn ar sut y cewch eich cyflogi o ran y ffordd y caiff unrhyw wyliau blynyddol a thâl gwyliau eu cyfrifo.

Mae'r mwyafrif llethol o athrawon a gyflogir mewn ysgolion a ariennir yn gyhoeddus yn Lloegr (gan gynnwys academiâu) yn debygol o gael eu cyflogi yn unol â'r STPCD, ac, fel y cyfryw, dylai'r darpariaethau perthnasol a amlinellir uchod fod yn berthnasol i chi os ydych yn cael eich cyflogi'n uniongyrchol gan ysgol.

Fodd bynnag, gall rhai academiâu ac ysgolion rhydd weithredu telerau ac amodau nad ydynt yn cadw at y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol. Gallant felly osod tâl ac amodau gwahanol na fyddant efallai yn cadw at y darpariaethau a nodir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol. Beth bynnag, mae'r tâl a gewch yn debygol o gynnwys elfen o dâl gwyliau wedi'i gronni.

Fel y cyfryw, dylech wirio eich cytundeb cyflogaeth yn ofalus, gan gynnwys unrhyw gyfeiriadau at wyliau blynyddol a thâl gwyliau.

Athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n uniongyrchol i ysgol – Cymru

Gan fod pob ysgol yng Nghymru wedi'i chwmpasu gan y STPC(W)D, dylai athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n uniongyrchol i ysgol yng Nghymru gael eu cyflogi yn unol â'r darpariaethau perthnasol a amlinellir uchod ar gyfer athro cyflenwi sy'n gweithio drwy gyflenwad cyfun awdurdod lleol.

Athrawon cyflenwi sy'n gweithio yng Nghymru drwy'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol (NPS)

Ar gyfer athrawon cyflenwi a gyflogir drwy asiantaeth ar y Fframwaith Cenedlaethol a ddatblygwyd gan yr NPS, dylech ddisgwyl cael eich talu ar gyfradd isafswm sy'n cyfateb i M1.

Mae'n bwysig nodi, yn dilyn cyhoeddi'r STPC(W)D ar gyfer blwyddyn academaidd 2022/23, bod y gyfradd isafswm tâl y gall pob athro cyflenwi sy'n gweithio i asiantaeth ar y GCC ddisgwyl ei chael yn cyfateb i M2.

Gan fod hyn yn seiliedig ar y graddfeydd cyflog sefydledig yn y SPTC(W)D a'r cyfrifiadau y cyfeirir atynt uchod, mae unrhyw daliad ar M2 eisoes yn cynnwys elfen o dâl gwyliau wedi'i gronni am bob diwrnod a weithiwyd.

Mae'r Undeb wedi cynhyrchu llythyr templed ar y dde/isod i'ch cynorthwyo wrth geisio sefydlu eich hawl i dâl gwyliau. Dylid diwygio hwn i weddu i'ch amgylchiadau penodol chi.

Os oes gennych bryderon ynghylch yr ymateb gan eich asiantaeth recriwtio a/neu gwmni ymbarél, dylid codi'r rhain gyda'ch Cynrychiolydd NASUWT lleol, neu, fel arall, gallwch **gysylltu â NASUWT** am gyngor pellach.



03330 145550
advice@mail.nasuwt.org.uk
www.nasuwt.org.uk