1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

FERSIWN BLEIDLAIS DERFYNOL

B. CONTRACT CYFLOGAETH CENEDLAETHOL AR GYFER STAFF CYFLOGEDIG FFRACSIYNOL (PARHAOL) AR GOLOFN GYFLOG RHEOLI MEWN COLEGAU ADDYSG BELLACH YNG NGHYMRU

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

Y CYFLOGWR: **[**Enw a chyfeiriad y Gorfforaeth[1]**]** ("y Gorfforaeth")

Y CYFLOGAI: **[**Enw a chyfeiriad y Cyflogai**]**

DYDDIAD CYFLWYNO: ……

1. Dyddiad Dechrau

1.1 Roedd / bydd eich cyflogaeth barhaol yn dechrau ar [•].

1.2 Roedd / bydd eich cyfnod o gyflogaeth barhaus yn dechrau ar [•].

1.3 Pe caiff eich swydd ei dileu, caiff eich cyfnod o wasanaeth gyda chyflogwyr penodol eraill ei gronni gyda'ch gwasanaeth gyda'r Gorfforaeth at ddibenion pennu eich taliad dileu swydd. Mae hyn yn cyd-fynd â Gorchymyn Taliadau Dileu Swydd (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol ac ati) (Addasiad) 1999 fel y'i diwygiwyd o bryd i'w gilydd.

1.4 Caiff eich penodiad ei wneud yn unol â gweithdrefnau recriwtio a dewis y Gorfforaeth a gall fod yn ddibynnol ar dderbyn datgeliad manylach boddhaol y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a dau eirda proffesiynol boddhaol.

2. Hyd

Bydd y Gyflogaeth yn parhau hyd nes iddi gael ei therfynu yn unol â'r darpariaethau sydd wedi eu cynnwys yn y ddogfen hon.

3. Cyfnod Prawf

Bydd 6 mis cyntaf eich cyflogaeth yn gyfnod prawf, ac yn ystod y cyfnod hwn bydd eich addasrwydd i'r swydd y cawsoch eich penodi iddi yn cael ei asesu. Mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl i ymestyn eich cyfnod prawf os yw'r amgylchiadau, ym marn y Gorfforaeth, yn galw am hynny. Yn ystod eich cyfnod prawf, neu ar ei ddiwedd, gall eich cyflogaeth gael ei therfynu naill ai gennych chi neu gan y Gorfforaeth drwy roi hysbysiad ysgrifenedig o un mis. Ystyrir y byddwch wedi llwyddo yn eich cyfnod prawf oni bai y cewch eich hysbysu yn wahanol yn ysgrifenedig.

---

[1] Nid oes gan bob coleg Gorfforaeth. Yn y ddogfen hon, mae'r term 'Corfforaeth' yn cynnwys cyrff llywodraethu neu fyrddau goruchwylio eraill.

4. Dyletswyddau

4.1 Cewch eich cyflogi fel [teitl swydd] a'ch dyletswyddau fydd y rhai fel a nodir yn eich Disgrifiad Swydd ynghyd ag unrhyw gyfarwyddyd cyfreithlon a rhesymol a roddir i chi.

4.2 Yn unol â'ch dyletswyddau, gallai fod gofyn i chi ddarparu gwasanaethau nid yn unig i'r Gorfforaeth ond hefyd i unrhyw Is-gorff sydd gan y Gorfforaeth neu a allai fod ganddi yn y dyfodol.

4.3 Mae disgwyl i chi weithio yn hyblyg ac effeithlon, cynnal y safonau proffesiynol uchaf a hyrwyddo a gweithredu polisïau'r Gorfforaeth yn gyson â'r rôl.

4.4 Bydd disgwyl i chi gydymffurfio ag unrhyw bolisïau neu weithdrefnau sy'n gymesur â'ch rôl y gallai'r Gorfforaeth eu cyhoeddi o bryd i'w gilydd i sicrhau bod ei busnes yn gweithredu'n effeithlon ac i sicrhau lles a budd ei myfyrwyr a'i chyflogeion**.**

5. Cydnabyddiaeth Ariannol

5.1 Bydd eich cyflog yn seiliedig ar gyflog Cyfwerth ag Amser Llawn o [£NODER•] y flwyddyn, yn unol â'r raddfa gyflog genedlaethol sy'n berthnasol i'ch rôl gyda'ch penodiad ar (NODER GRADDFA). Eich cyflog pro rata fydd [£] y flwyddyn yn seiliedig ar gyfran cyfwerth ag amser llawn, "FTE", fel sydd wedi ei nodi yng Nghymal 10.1. Caiff eich cyflog ei dalu'n fisol mewn ôl-daliadau drwy drosglwyddiad credyd uniongyrchol.

5.2 Caiff unrhyw ddatblygiad cyflog ei bennu yn unol â'r graddfeydd cyflog sydd wedi eu nodi yn y graddfeydd cyflog cenedlaethol sy'n berthnasol i'ch rôl.

6. Lleoliad Gwaith

6.1 Eich prif le gwaith fydd lleoliad y Gorfforaeth yn [NODER •]. [Bydd eich dyletswyddau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i chi weithio yn [NODER rhestrwch y lleoliadau].

6.2 Os bydd angen sefydliadol i newid eich prif le gwaith am gyfnod amhenodol, bydd hyn yn ddibynnol ar drafod a chytuno gyda chi.

7. Symudedd

7.1 Hefyd, gallai fod angen busnes i deithio a gweithio dros dro mewn unrhyw leoliad sydd gan y Gorfforaeth ar hyn o bryd neu a allai fod ganddi yn y dyfodol neu mewn unrhyw leoliad y gallai fod yn darparu gwasanaethau o bryd i'w gilydd. Byddai hyn yn ddibynnol ar drafod a chytuno gan dalu sylw dyledus i'r ystyriaethau canlynol:

- Y lleoliad a threfniadau teithio a chynhaliaeth;

- Hyd y diwrnod gwaith gyda'r amser teithio ychwanegol;

- Yr oriau gwaith;

- Amserlen a hyd y trefniadau arfaethedig;

- Amgylchiadau personol a theuluol y cyflogai.

7.2 O bryd i'w gilydd, gallai fod gofyn i chi deithio a gweithio dros dro mewn lleoliadau y tu allan i'r DU ac am gyfnod heb fod yn hwy na 4 wythnos yn amodol ar y trefniadau sydd wedi eu nodi yng Nghymal 7.1.

8. Arfarnu a Datblygiad Proffesiynol Parhaus

8.1 Mae gofyn i chi gyfranogi yn y cynllun arfarnu staff a gymeradwywyd gan y Gorfforaeth;

8.2 Mae gofyn i chi gyfranogi mewn trefniadau rhesymol ar gyfer eich hyfforddiant a datblygiad pellach.

8.3 Mae manylion llawn polisi'r Gorfforaeth ynglŷn â Datblygiad Proffesiynol Parhaus i'w gweld fan hyn: [GOSODER dolen].

9. Yr Angen am Gymhwyster Addysgu

Nid oes gofyn addysgu fel rhan o'r swydd hon ac nid yw cymhwyster addysgu yn ofynnol.

NEU

9.1 Mae rheolwyr sy'n dysgu yn ddibynnol ar y cymwysterau addysgu a nodir gan Reoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002, fel y'u diwygiwyd o bryd i'w gilydd.

9.2 Bydd y Gorfforaeth yn adolygu gyda chi, naill ai cyn i'ch cyflogaeth ddechrau neu'n fuan wedyn, y cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer y swydd y byddwch yn ei llenwi ac yn darparu'r fath gymorth ichi y mae'n ystyried yn rhesymol i'ch galluogi, os bydd angen, i ennill cymwysterau angenrheidiol. Os na lwyddwch i ennill y cymwysterau angenrheidiol yn y cyfnod a nodwyd yn y Rheoliadau, efallai na fydd gan y Gorfforaeth unrhyw ddewis ar wahân i derfynu eich cyflogaeth ac i'r diben hwn mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl, er unrhyw ddarpariaethau eraill yn y contract hwn, i derfynu eich cyflogaeth drwy roi hysbysiad i chi yn unol â Chymal 35.1.

10. Oriau Gwaith

10.1 Bydd disgwyl i chi weithio'r fath oriau fel sydd eu hangen yn rhesymol i ymgymryd yn briodol â'ch dyletswyddau a'ch cyfrifoldebau, gydag wythnos waith arferol o [NODER •] awr, yn cynrychioli cyfran o [NODER•] cyfwerth ag amser llawn. Yr wythnos waith arferol yw dydd Llun i ddydd Gwener, ac mewn rhai achosion dydd Sadwrn, drwy gytundeb.

10.2 Gallai fod yn ofynnol i chi weithio oriau ychwanegol heb i chi gael eich talu am oramser, ond caiff unrhyw oriau a gytunir y tu hwnt i'ch oriau gwaith arferol eu cwmpasu gan drefniadau amser i ffwrdd yn lle hynny (TOIL) yn unol â pholisi'r Gorfforaeth.

10.3 Gallech weithiau gael cais i weithio ar Ŵyl Banc neu Wyliau Cyhoeddus, ac os felly cewch amser i ffwrdd yn lle hynny, pe cytunech i wneud hyn, neu daliad yn unol â pholisi'r Gorfforaeth.

11. Gwyliau

11.1 Mae gennych hawl i [NODER DIWRNODAU] o wyliau blynyddol â thâl yn ystod pob blwyddyn wyliau (sef y cyfnod o 1af Medi hyd at 31 Awst), a hawl pro rata o 8 Gŵyl Banc a Gwyliau Cyhoeddus a gedwir fel arfer yng Nghymru a hawl pro rata i hyd at 5 diwrnod effeithlonrwydd. Mae eich gwyliau yn deillio o hawl cyfwerth ag amser llawn o 37 diwrnod. Bydd eich gwyliau blynyddol yn cronni ar sail 1/12fed o'ch hawl blynyddol am bob mis o wasanaeth a gwblheir.

11.2 Mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl i drefnu nifer o ddiwrnodau cau yn y Calendr Blynyddol, er effeithlonrwydd. Pe na byddai cyfanswm diwrnodau felly yn fwy na 5 y flwyddyn, ni fydd gofyn i chi ddefnyddio eich hawl i wyliau blynyddol. Pe byddai'r Gorfforaeth yn trefnu mwy na 5 diwrnod o'r fath y flwyddyn, rhaid i'r diwrnodau hynny sydd yn ychwanegol at eich hawl pro rata gael eu cymryd fel rhan o'ch gwyliau blynyddol.

11.3 Bydd amseriad pob gwyliau yn ddibynnol ar gytundeb eich rheolwr llinell. Mae gofyn i chi gyflwyno amlinelliad o amserlen o unrhyw wyliau sylweddol, os yn bosibl cyn 1af Hydref yn ystod unrhyw flwyddyn wyliau.

11.4 Pan ddaw eich cyflogaeth i ben, os byddwch wedi mynd y tu hwnt i'r hawl i wyliau a gronnwyd gennych gan gynnwys Gŵyl Banc a Gwyliau Cyhoeddus hyd at ddyddiad terfynu'r swydd, bydd gan y Gorfforaeth yr hawl i dynnu'r hyn sydd dros ben o'ch taliad cyflog terfynol ar gyfradd o 1/260ain o'ch cyflog am bob un o'r diwrnodau dros ben. Os bydd gennych unrhyw hawl i wyliau heb ei ddefnyddio, bydd yn ofynnol gan

y Gorfforaeth i chi ei gymryd yn ystod cyfnod eich hysbysiad oni bai ei bod yn cytuno i dalu'r swm priodol i chi yn lle'r gwyliau.

11.5 Os bydd y Gorfforaeth yn terfynu eich cyflogaeth am reswm o gamymddwyn difrifol yn unol â chymal 35.3, bydd unrhyw daliad sy'n ddyledus am hawl i wyliau sydd heb ei gymryd yn gyfyngedig i'ch hawl statudol o dan Reoliadau Oriau Gwaith 1998. Bydd unrhyw wyliau â thâl (gan gynnwys Gŵyl Banc a Gwyliau Cyhoeddus) a gymerwyd yn cael eu hystyried yn y lle cyntaf i fod wedi eu cymryd i fodloni'r hawl statudol hwnnw.

11.6 Os bydd unrhyw barti wedi rhoi hysbysiad i ddod â'r penodiad i ben, gallai fod yn ofynnol gan y Gorfforaeth i chi gymryd unrhyw hawl i wyliau sydd heb ei gymryd yn ystod cyfnod yr hysbysiad. Ystyrir y bydd unrhyw hawl i wyliau sydd heb ei gymryd yn cael ei gymryd yn ystod unrhyw gyfnod o absenoldeb garddio o dan Gymal 35.4.

11.7 Ni ellir cymryd hawl i wyliau mewn un flwyddyn wyliau mewn blynyddoedd gwyliau dilynol oni bai y cytunwyd fel arall gan y Prifathro. Mewn rhai achosion eithriadol, gellir cario hyd at 5 diwrnod ymlaen, ond dim ond â chytundeb y Prifathro. Bydd methiant i gymryd hawl i wyliau yn y flwyddyn wyliau briodol yn arwain at fforffedu unrhyw wyliau a gronnwyd heb unrhyw hawl i daliad yn lle hynny.

11.8 Os nad ydych yn gallu cymryd hawl i wyliau oherwydd salwch, bydd cronni'r hawl i wyliau yn gyfyngedig i 28 diwrnod yn unol â gofynion statudol Rheoliadau Amser Gwaith 1998 a gaiff eu talu yn lle hynny (pe terfynir y gyflogaeth yn unig) neu eu cario ymlaen â chytundeb Adnoddau Dynol y Gorfforaeth o dderbyn cadarnhad gan eich Meddyg Teulu.

12. Treuliau

Bydd y Gorfforaeth yn ad-dalu treuliau a godir wrth i chi gyflawni eich dyletswyddau yn briodol cyhyd ag y bônt wedi eu cymeradwyo ymlaen llawn gan eich rheolwr llinell a bod derbynebau wedi eu llofnodi a'u cymeradwyo i gyd-fynd â hwy yn unol â Rheoliadau Ariannol y Gorfforaeth sydd ar gael fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD].

13. Pensiwn

Naill ai:-

Byddwch yn dod yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA) yn awtomatig, yn ddibynnol ar ei delerau ac amodau sydd o bryd i'w gilydd mewn grym. Gallwch ddewis gael eich eithrio o'r cynllun ar unrhyw adeg. Gellir cael gwybodaeth bellach gan y CPA. Mae'r CPA wedi ei gontractio allan o Gynllun Pensiwn y Wladwriaeth ar Sail Enillion. Fel aelod o'r CPA, mae'n dilyn y bydd tystysgrif contractio allan o dan

Ddeddf Pensiynau Nawdd Cymdeithasol 1975 mewn grym mewn perthynas â'ch cyflogaeth. Pe byddech yn dewis cael eich eithrio o'r CPA, bydd rheidrwydd yn dal i fod ar y Gorfforaeth i gydymffurfio â dyletswyddau cyflogwr o dan Ran 1 o Ddeddf Pensiynau 2008 a bydd yn eich ymgofrestru neu eich ail-ymgofrestru yn awtomatig mewn cynllun Pensiwn yn ôl yr hyn sy'n ofynnol gan y gyfraith.

Neu:-

Byddwch yn dod yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLlL) yn awtomatig, yn ddibynnol ar ei delerau ac amodau sydd o bryd i'w gilydd mewn grym. Gallwch ddewis gael eich eithrio o'r cynllun ar unrhyw adeg. Gellir cael gwybodaeth bellach gan y CPLlL. Mae'r CPLlL wedi ei gontractio allan o Gynllun Pensiwn y Wladwriaeth ar Sail Enillion. Fel aelod o'r CPLlL, mae'n dilyn y bydd tystysgrif contractio allan o dan Ddeddf Pensiynau Nawdd Cymdeithasol 1975 mewn grym mewn perthynas â'ch cyflogaeth. Pe byddech yn dewis cael eich eithrio o'r CPLlL, bydd rheidrwydd yn dal i fod ar y Gorfforaeth i gydymffurfio â dyletswyddau cyflogwr o dan Ran 1 o Ddeddf Pensiynau 2008 a bydd yn eich ymgofrestru neu eich ail-ymgofrestru yn awtomatig mewn cynllun Pensiwn yn ôl yr hyn sy'n ofynnol gan y gyfraith.

14. Didyniadau

At ddibenion Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, rydych drwy hyn yn awdurdodi'r Gorfforaeth i ddidynnu o'ch cyflog neu unrhyw daliadau eraill sy'n ddyledus ichi unrhyw symiau a gytunwyd sy'n ddyledus gennych i'r Gorfforaeth, gan gynnwys unrhyw ordaliadau, benthyciadau neu flaendaliadau a wnaed ichi gan y Gorfforaeth. Darperir manylion didyniadau i chi yn unol â hynny.

15. Salwch

15.1 Pe byddech yn absennol o'r gwaith yn sgil salwch neu anaf, gallech fod yn gymwys i dderbyn tâl salwch yn unol â Pholisi Salwch y Gorfforaeth. Ceir mwy o fanylion am salwch fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD]

15.2 Mae talu tâl salwch yn ddibynnol ar eich cydymffurfiad â rheolau'r Gorfforaeth ynglŷn â hysbysu â gwirio eich absenoldeb salwch, sydd wedi eu nodi yn y Polisi Salwch.

15.3 Mae gan y Gorfforaeth yr hawl i'w wneud yn ofynnol i chi gael archwiliad meddygol gan feddyg neu arbenigwr iechyd galwedigaethol a enwebir gan y Gorfforaeth, yn benodol ond nid yn gyfyngedig i amgylchiadau lle'r ydych yn absennol ar salwch hirdymor. Mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl i beidio â thalu tâl salwch pe byddech yn methu â dod i apwyntiad o'r fath drosodd a thro, o fod wedi gofyn ichi wneud hynny, heb gyfiawnhad rhesymol.

15.4 Be byddech yn derbyn iawndal am anaf neu ddamwain a ddigwyddodd y tu allan i'r gwaith am golli enillion, bydd gofyn i chi ad-dalu i'r Gorfforaeth iawndal a dalwyd am achos felly o golli enillion, hyd at werth y tâl salwch a dderbyniwyd a thynnu eich hawl statudol.

16. Absenoldeb Mamolaeth

Pe byddech yn beichiogi, byddech yn gymwys i gymryd absenoldeb mamolaeth a gallech fod yn gymwys i dderbyn tâl mamolaeth cyflogwr a/neu statudol. Mae manylion llawn Polisi Mamolaeth y Gorfforaeth a'r gweithdrefnau y mae'n rhaid i chi gydymffurfio â hwy er mwyn arfer eich hawliau yn unol â'r polisi ar gael fan hyn: [NODWCH Y LLEOLIAD].

17. Absenoldeb Tadolaeth

Pe byddai eich Priod/Partner yn beichiogi, byddech yn gymwys i gymryd absenoldeb tadolaeth a derbyn tâl tadolaeth. Mae manylion llawn Polisi Tadolaeth y Gorfforaeth a'r gweithdrefnau y mae'n rhaid i chi gydymffurfio â hwy er mwyn arfer eich hawliau yn unol â'r polisi ar gael fan hyn: [NODWCH Y LLEOLIAD].

18. Absenoldeb Rhiant

Bydd gennych yr hawl i gymryd absenoldeb rhiant yn unol â Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant 1999, fel y'u diwygiwyd, neu fel arall yn unol ag unrhyw bolisi neu weithdrefn ar y pwnc hwn sydd wedi eu mabwysiadu gan y Gorfforaeth. Mae manylion pellach ynglŷn ag absenoldeb rhiant ar gael fan hyn:[NODWCH Y LLEOLIAD].

19. Absenoldeb Mabwysiadu

Pe byddech yn mabwysiadu plentyn, gallech fod yn gymwys i gymryd absenoldeb mabwysiadu a derbyn tâl mabwysiadu. Mae manylion llawn Polisi Mabwysiadu'r Gorfforaeth a'r gweithdrefnau y mae'n rhaid i chi gydymffurfio â hwy er mwyn arfer eich hawliau yn unol â'r polisi ar gael fan hyn [NODWCH Y LLEOLIAD].

20. Iechyd a Diogelwch

Mae'r Gorfforaeth yn cydnabod ac yn derbyn ei chyfrifoldebau fel cyflogwr i sicrhau, cyn belled ag sydd yn ymarferol, iechyd, diogelwch a lles ei holl gyflogeion. Mae copi o'r Polisi Iechyd a Diogelwch, a all gael ei ddiwygio o bryd i'w gilydd, ar gael fan hyn: [NODWCH Y LLEOLIAD]. Rydych yn gyfrifol am ymgyfarwyddo â'r polisi a glynu wrth y rheolau iechyd a diogelwch yn y gweithle.

21. Cyfyngiadau ar Wasanaethu

21.1 Mae gofyn i chi ymroddi eich amser, eich sylw llawn a'ch galluoedd i'ch dyletswyddau yn ystod eich oriau gwaith o dan y contract a gweithredu er budd gorau'r Gorfforaeth bob amser.

21.2 Mae gofyn i chi hysbysu Adran Adnoddau Dynol y Gorfforaeth yn ysgrifenedig o unrhyw gyflogaeth neu weithgareddau eraill â thâl yr ydych yn ymgymryd â hwy ar hyn o bryd neu'n bwriadu ymgymryd â hwy dros gyfnod y contract hwn.

21.3 Mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl i wrthod caniatâd i ymgymryd â chyflogaeth neu weithgareddau â thâl o'r fath lle y bo'r canlynol yn berthnasol.

(i) mae gwrthdaro neu gystadleuaeth â gwaith y Gorfforaeth

(ii) mae'n golygu defnyddio eiddo'r Gorfforaeth

(iii) mae'n eich rhwystro rhag cyflawni eich dyletswyddau i'r Gorfforaeth yn effeithiol

(iv) mae'n mynd yn groes i Reoliadau Amser Gwaith 1998

(v) mae'n peryglu enw da'r Gorfforaeth.

21.4 Os oes gennych unrhyw amheuon ynglŷn ag achosion posibl o wrthdaro buddiannau rhaid i chi ymgynghori ag Adran Adnoddau Dynol y Gorfforaeth a, lle bo angen, cael caniatâd ysgrifenedig gan y Prifathro.

21.5 Pe caniateir absenoldeb â thâl i ymgymryd â gweithgarwch i sefydliad arall, rhaid trosglwyddo unrhyw daliad (ac eithrio treuliau) a dderbynnir mewn perthynas â'r gweithgarwch hynny i'r Gorfforaeth.

22. Cyfrinachedd

22.1 Ni fyddwch, yn ystod eich cyflogaeth (ac eithrio wrth gyflawni eich dyletswyddau yn briodol) nac ar unrhyw adeg wedi i'ch cyflogaeth ddod i ben, yn defnyddio at eich dibenion eich hun (nac at unrhyw ddibenion ar wahân i ddibenion y Gorfforaeth) nac yn datgelu i unrhyw berson, corfforaeth, cwmni na sefydliad arall unrhyw wybodaeth gyfrinachol sy'n eiddo i'r Gorfforaeth neu i unrhyw Is-gorff neu sydd yn ymwneud â'i/â'u materion neu drafodion a allai ddod yn wybyddus ichi yn ystod eich cyflogaeth. Bydd y cyfyngiad hwn yn peidio â bod yn berthnasol i unrhyw wybodaeth a allai ddod yn wybodaeth gyhoeddus ar ôl i'ch cyflogaeth ddod i ben, heblaw y digwydd hynny o ganlyniad i chi neu unrhyw drydydd parti ddatgelu'r wybodaeth heb awdurdod. Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ddatgelu gwybodaeth at ddibenion cydfargeinio i gynrychiolwyr

achrededig undebau llafur cydnabyddedig. Ni fydd yn cyfyngiad hwn yn berthnasol i unrhyw ddefnydd neu ddatgeliad a awdurdodwyd gan y Gorfforaeth neu pe byddai hynny'n ofynnol gan y gyfraith neu er budd gweithgarwch cyfreithlon undeb llafur.

22.2 Bydd gwybodaeth gyfrinachol yn cynnwys y canlynol (ond heb fod yn gyfyngedig i hynny):

(a) Gwybodaeth yn ymwneud â'r gwasanaethau a gynigir neu a ddarperir gan y Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff gan gynnwys enwau unrhyw bersonau, cwmnïau neu sefydliadau eraill y darperir gwasanaethau o'r fath iddynt, eu gofynion a thelerau darparu gwasanaethau iddynt (ond ni chaiff gwybodaeth o'r fath ei hystyried yn gyfrinachol wedi iddi gael ei chyhoeddi mewn unrhyw brosbectws neu ddogfen arall sydd ar gael i'r cyhoedd);

(b) Strategaethau marchnata a chynlluniau busnes y Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff a strategaethau marchnata a chynlluniau busnes corfforaethau neu gyrff llywodraethu eraill sy'n ymwneud â phartneriaethau cydweithio lle y bo'n briodol;

(c) Unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud ag achos arfaethedig o ad-drefnu, ehangu neu gyfyngu ar weithgareddau'r Gorfforaeth (neu unrhyw Is-gorff) gan gynnwys unrhyw gynlluniau o'r fath sydd hefyd yn cynnwys gweithgareddau unrhyw gorfforaeth neu sefydliad arall;

(d) Gwybodaeth ariannol yn ymwneud â'r Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff (ac eithrio i'r graddau y mae gwybodaeth o'r fath wedi ei chynnwys mewn cyfrifon archwiliedig cyhoeddedig);

(e) Manylion:

(i) Cyflogeion y Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff, y gydnabyddiaeth ariannol a buddion eraill a delir iddynt a'u profiad, eu sgiliau a'u doniau a/neu

(ii) Unrhyw drefniadau i gyflenwi personél i'r Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff gan ddarparwr trydydd parti;

(f) Unrhyw wybodaeth y dwedwyd wrthych ei bod yn gyfrinachol neu y gallech ddisgwyl yn rhesymol ei bod yn gyfrinachol;

(g) Unrhyw wybodaeth a roddwyd i'r Gorfforaeth neu unrhyw Is-gorff yn gyfrinachol gan fyfyrwyr neu bersonau, cwmnïau neu sefydliadau eraill.

22.3 22.3 Er yr uchod, mae'r Gorfforaeth yn cadarnhau bod gan staff proffesiynol ryddid yn y gyfraith i gwestiynu a phrofi doethineb cyffredin yn ymwneud â materion

academaidd, a chynnig syniadau newydd a barn ddadleuol ac amhoblogaidd am faterion academaidd, heb iddynt roi eu hunain mewn perygl o golli eu swyddi a'r breintiau sydd ganddynt yn y Gorfforaeth.

22.4 Bydd unrhyw gofnodion, dogfennau a phapurau eraill (gan gynnwys unrhyw gopïau neu ddyfyniadau ohonynt) a wneir neu a gaed gennych yn rhinwedd eich cyflogaeth yn eiddo i'r Gorfforaeth a rhaid eu dychwelyd iddi ar gais pan ddaw eich cyflogaeth i ben.

22.5 Nid oes dim yn y contract hwn, a'r Cymal 22 hwn yn benodol, â'r bwriad o beryglu eich hawliau mewn perthynas ag unrhyw ddatgeliad gwarchodedig o dan ystyr Adran 43A o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y'i diwygiwyd o bryd i'w gilydd (Chwythu'r Chwiban).

22.6 Bydd unrhyw gais a dderbyniwch o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yn cael ei gyfeirio at [eich Rheolwr Llinell / yr Adran Adnoddau Dynol / Swyddog Gwybodaeth] i gael ei ystyried. Ni ddylech ymateb yn uniongyrchol i gais o'r fath o dan unrhyw amgylchiadau.

23. Diogelu Data

Rydych yn cytuno i lynu wrth Bolisi Diogelu Data y Gorfforaeth sydd ar gael fan hyn: [RHOWCH DDOLEN] fel y'i diwygiwyd o bryd i'w gilydd a darpariaethau Deddf Diogelu Data 1998 wrth drin data personol yn ystod eich cyflogaeth gan gynnwys data personol yn ymwneud ag unrhyw gyflogai, myfyriwr, cleient, cyflenwr neu asiant i'r Gorfforaeth neu unrhyw is-gorff.

24. Hawlfraint

24.1 Bydd yr hawlfraint mewn unrhyw gofnodion, dogfennau a deunyddiau cwrs a gynhyrchwyd neu a wnaed gennych yn rhinwedd eich cyflogaeth ar ôl ichi gael eich penodi i'r Gorfforaeth yn eiddo i'r Gorfforaeth.

24.2 Mae'r hawlfraint mewn unrhyw waith neu ddyluniad a gasglwyd, a olygwyd neu a ddygwyd i fodolaeth mewn modd arall gennych fel gwaith ysgolheigaidd at ddibenion hybu eich gyrfa broffesiynol yn eiddo i chi. Mae "gwaith ysgolheigaidd" yn cynnwys eitemau fel llyfrau, cyfraniadau i lyfrau, erthyglau a phapurau cynhadledd, a chânt eu dehongli yng ngoleuni dealltwriaeth gyffredin o'r ymadrodd mewn addysg bellach ac uwch.

25. Cwynion

25.1 Os oes gennych gwyn yn ymwneud â'ch cyflogaeth, mae gennych yr hawl i alw Gweithdrefn Gwyno y Gorfforaeth i rym, ac mae'r weithdrefn hon ar gael fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD].

25.2 O bryd i'w gilydd, gallai fod yn ofynnol i chi gyfranogi mewn rhyw gymhwyster yng nghwyn cyflogai.

26. Gweithdrefnau Disgyblu

26.1 Mae'r Gorfforaeth yn disgwyl safonau rhesymol o berfformiad ac ymddygiad gan ei chyflogeion. Mae manylion Gweithdrefnau'r Gorfforaeth ar gael fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD], ynghyd â Chod Ymddygiad y Staff.

26.2 O bryd i'w gilydd, gallai fod yn ofynnol i chi gyfranogi mewn rhyw gymhwyster mewn gweithdrefn ddisgyblu.

27. Gweithdrefnau Galluogrwydd

Mae gan y Gorfforaeth weithdrefnau yn eu lle a luniwyd i gynorthwyo ac annog pob cyflogai i gyrraedd a chynnal safonau perfformiad swydd. Y nod yw sicrhau triniaeth gyson a theg i bawb a chynorthwyo unrhyw gyflogai yr ystyrir ei fod/bod yn cael trafferth cyflawni'n foddhaol y dyletswyddau sy'n ofynnol fel rhan o'r swydd y cafodd ei benodi/phenodi iddi. Mae manylion Gweithdrefnau'r Gorfforaeth ar gael fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD]

28. Datgeliadau Gwarchodedig – Chwythu'r Chwiban

Os oes gennych bryderon ynglŷn â gweithgareddau sy'n cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i gamymddygiad, twyll neu lygredigaeth yn y Gorfforaeth a/neu unrhyw un o'i his-gyrff, dylech gyfeirio at Bolisi Chwythu Chwiban y Gorfforaeth sydd ar gael fan hyn: [NODWCH Y LLEOLIAD], i'ch helpu i fynegi eich pryderon.

29. Diogelu Plant ac Oedolion

Mae gan y Gorfforaeth bolisi a gweithdrefnau yn eu lle sy'n nodi cyfrifoldebau diogelu statudol Colegau Addysg Bellach, yn ogystal ag argymhellion o ran arferion da, mewn perthynas â phlant ac oedolion. Mae gofyn i bob cyflogai lynu wrth Bolisi Diogelu'r Gorfforaeth a gweithdrefnau ac arweiniad cysylltiedig, a allai gael eu hamrywio gan y Gorfforaeth o bryd i'w gilydd. Mae manylion ar gael fan hyn: [NODER Y LLEOLIAD].

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

30. Rhwydweithio Cymdeithasol

Dylech fod yn ymwybodol mai at ddefnydd busnes yn bennaf y caiff y rhyngrwyd ei darparu. Mae'r Gorfforaeth yn cydnabod bod llawer o gyflogeion yn defnyddio'r rhyngrwyd, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol, at ddibenion personol a busnes. Dylech felly dalu sylw dyledus i Bolisi Cyfryngau Cymdeithasol a/neu E-bost a/neu Bolisi Defnydd Derbyniol y Gorfforaeth wrth ddefnyddio'r rhyngrwyd gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol at ddibenion personol a busnes.

31. Monitro Telegyfathrebiadau

Yn unol â pholisïau'r Gorfforaeth, mae gan y Gorfforaeth yr hawl i fonitro unrhyw agwedd a phob agwedd ar ei systemau ffôn a chyfrifiadur sydd ar gael i chi a monitro, rhyng-gipio a/neu recordio unrhyw gyfathrebiad a wneir gennych, gan gynnwys unrhyw fath o gyfathrebiad ffôn, e-bost neu ryngrwyd, at unrhyw ddibenion a awdurdodir o dan Reoliadau Telegyfathrebu (Arferion Busnes Cyfreithlon) (Rhyng-gipio Cyfathrebiadau) 2000 ac unrhyw ofynion deddfwriaethol neu reoleiddiol diwygio neu atodol.

32. Gweithredoedd Troseddol

Os ydych yn cael rhybuddiad, eich arestio, eich cyhuddo a/neu eich collfarnu o weithred droseddol, byddwch yn hysbysu Adran Adnoddau Dynol y Gorfforaeth ar unwaith. Gallai peidio â gwneud hynny arwain at gamau disgyblu.

33. Gwrth-Lwgrwobrwyaeth a Llygredigaeth

33.1 Mae pob cyflogai ac unigolyn sy'n gweithredu ar ran y Gorfforaeth yn gyfrifol am gynnal enw da'r Gorfforaeth ac am gyflawni eu dyletswyddau yn ddidwyll a phroffesiynol. Yn unol â hyn, mae gofyn i chi lynu wrth Bolisi Gwrth-Lwgrwobrwyaeth y Gorfforaeth. Mae'r manylion ar gael fan hyn: [RHOWCH Y LLEOLIAD].

33.2 Rydych yn cytuno y byddwch yn hysbysu'r unigolion perthnasol yn y Gorfforaeth ar unwaith, yn unol â'r Polisi Gwrth-Lwgrwobrwyaeth, am unrhyw ymddygiad amheus a allai olygu llwgrwobr yn cael ei chynnig, ei haddo, ei rhoi, ei cheisio neu ei derbyn (naill ai'n ymwneud â chi neu gyflogai arall neu berson sy'n gweithredu dros, neu ar ran, y Gorfforaeth).

34. Aelodaeth o Undeb Llafur

34.1 Mae gennych yr hawl i berthyn i undeb llafur o'ch dewis. Mae'r undeb[au] llafur canlynol ar hyn o bryd yn cael eu cydnabod gan y Gorfforaeth: [RHOWCH FANLYNION UNDEBAU LLAFUR A GRWPIAU BARGEINIO PERTHNASOL].

34.2 Bydd y Gorfforaeth yn darparu gwybodaeth i'r undebau llafur cydnabyddedig i'w caniatáu i drefnu oddi mewn i'r coleg. Caiff eich manylion eu darparu oni bai eich bod yn ein hysbysu, yn ysgrifenedig, nad ydych yn dymuno i'ch enw gael ei ddarparu.

35. Terfynu Cyflogaeth

35.1 Ar ôl cwblhau unrhyw gyfnod prawf yn llwyddiannus, gallai'r Gorfforaeth ddod â'ch cyflogaeth i ben drwy roi ichi yn ysgrifenedig ba bynnag un sydd fwyaf o:

(a) hysbysiad o dri mis

(b) wythnos o hysbysiad am bob blwyddyn o wasanaeth, hyd at fwyafswm o ddeuddeg wythnos o hysbysiad.

35.2 Gallwch ddod â'ch cyflogaeth i ben ar unrhyw adeg drwy roi tri mis o hysbysiad ysgrifenedig i'r Gorfforaeth.

35.3 Gallai'r Gorfforaeth ddod â'ch cyflogaeth i ben heb hysbysiad neu heb iawndal yn lle hysbysiad os ydych yn eich cael yn euog o gamymddwyn difrifol.

35.4 Yn ystod unrhyw gyfnod o hysbysiad terfynu (p'un a roddwyd yr hysbysiad gennych chi neu gan y Gorfforaeth), ni fydd y Gorfforaeth o dan unrhyw reidrwydd i roi unrhyw ddyletswyddau i chi a bydd ganddi'r hawl i'ch gwrthod rhag dod i'w safle ("absenoldeb garddio"), er na fydd hyn yn effeithio ar eich hawl i dderbyn eich cyflog arferol a buddion eraill sydd yn y contract. Os bydd gofyn i chi gymryd "absenoldeb garddio" yn ystod cyfnod yr hysbysiad, bydd Cymal 21 yn dal i fod yn berthnasol.

36. Dychwelyd Eiddo'r Gorfforaeth

36.1 Pan ddaw eich cyflogaeth i ben (am ba bynnag reswm), rydych drwy hyn yn cytuno i ddychwelyd i'r Gorfforaeth unrhyw [ddogfennau, gwaith myfyrwyr, offer TG, llyfrau, offer swyddfa, allweddi, pasys diogelwch, cardiau credyd, car y coleg – *dileer/newidier fel sy'n briodol*] ac unrhyw eiddo arall sy'n berchen i'r Gorfforaeth. Mae hyn yn cynnwys unrhyw ddogfennau a gwybodaeth p'un a ydynt wedi eu storio yn electronig neu ar ffurf copi caled.

36.2 Rhaid i holl eiddo'r Gorfforaeth gael ei ddychwelyd ar ddyddiad olaf eich cyflogaeth gyda'r Gorfforaeth fan pellaf. Mae hefyd gofyn i chi ddychwelyd i'r Gorfforaeth unrhyw eiddo'r coleg a allai ddod i'ch meddiant ar ôl i'ch cyflogaeth ddod i ben.

36.3 Eich cyfrifoldeb chi yw dychwelyd eiddo'r Gorfforaeth. Gan gyfeirio at Gymal 14 (Didyniadau), rydych drwy hyn yn cytuno y bydd unrhyw achos o beidio â dychwelyd eiddo o'r fath yn rhoi'r hawl i'r Gorfforaeth atal y cyfan neu unrhyw ran o unrhyw gyflog sy'n ddyledus i chi gan y Gorfforaeth hyd at gost disodli ail law yr eiddo sydd

heb ei ddychwelyd. Mae'r Gorfforaeth yn cadw'r hawl i gychwyn achosion cyfreithiol yn eich erbyn os na all adennill, drwy atal cyflog, swm sy'n cynrychioli hyd at gost disodli ail law yr eiddo sydd heb ei ddychwelyd.

37. Cydgytundebau

Mae cydgytundebau cenedlaethol sy'n bodoli ar hyn o bryd (fel a nodir yn Atodiad 1) wedi eu hymgorffori'n benodol yn y contract hwn. Gallai'r cytundebau hyn gael eu hamrywio o bryd i'w gilydd yn dilyn trafodaethau gyda'r undebau llafur cydnabyddedig drwy Bwyllgor Negodi Addysg Bellach Cymru.

38. Cytundebau blaenorol a dilynol

38.1 Mae'r Contract Cyflogaeth hwn a'r Cydgytundebau a restrir yn Atodiad 1 yn disodli unrhyw lythyrau apwyntiad neu gontractau cyflogaeth blaenorol.

38.2 Bydd unrhyw newidiadau yn nhelerau ac amodau cyflogaeth sy'n berthnasol i staff a benodir gan y Gorfforaeth ar y telerau ac amodau a nodir fan hyn, a allai gael eu cytuno ar ôl dyddiad y Contract hwn rhwng y Gorfforaeth ac unrhyw undebau llafur a gydnabyddir gan y Gorfforaeth mewn perthynas â staff o'r fath, yn cael eu hymgorffori yn awtomatig i'ch Contract Cyflogaeth.

38.3 Bydd unrhyw gydgytundebau cenedlaethol a lunnir ar ôl dyddiad y contract hwn drwy Bwyllgor Negodi Addysg Bellach Cymru yn cael eu hymgorffori'n benodol yn y contract hwn yn unol â'r gweithdrefnau sydd wedi eu nodi yn y Cytundeb Cydnabod Cenedlaethol.

39. Dehongli

Yn y contract hwn, mae "Is-gorff" yn golygu unrhyw gwmni, cymdeithas neu endid arall sy'n cael ei reoli yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan y Coleg, ac at y diben hwn mae 'rheoli' yn golygu naill ai perchnogaeth ar fwy na 50% o'r cyfalaf cyfrannau pleidleisio (neu hawl perchnogaeth cyfwerth) o gwmni, cymdeithas neu endid arall o'r fath, neu'r pŵer i gyfarwyddo ei bolisïau a'i reolwyr boed drwy gontract, statud neu fel arall.

40. Cyfraith Berthnasol

Bydd cyfraith Cymru a Lloegr yn berthnasol i'r Contract hwn ac mae'r partïon i'r Contract hwn yn ymostwng i awdurdodaeth llysoedd Cymru a Lloegr.

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

41. Adrodd ar achosion o gamymddwyn neu anghymhwysedd proffesiynol

41.1 Y mae'n statudol ofynnol i'r Gorfforaeth gyfeirio gwybodaeth i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd pan fydd cyflogai wedi ei atal/hatal o weithgarwch rheoledig am fod y Gorfforaeth yn credu ei fod/bod wedi ymgymryd ag ymddygiad perthnasol, neu wedi cyflwyno perygl o niwed i blant neu oedolion agored i niwed, neu pan fydd cyflogai yn gadael ei swydd dan amgylchiadau y byddent wedi neu y gallent fel arall fod wedi eu hatal am iddynt niweidio neu gyflwyno perygl o niwed i blentyn neu oedolyn agored i niwed.

41.2 Yn unol â Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009, bydd y Gorfforaeth yn adrodd i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (neu unrhyw gorff olynol a gaiff ei ffurfio i fonitro safonau proffesiynol yn y Sector Addysg Bellach) ynghylch achosion o gamymddwyn, anghymhwysedd proffesiynol neu gollfarn o drosedd berthnasol gan athro cofrestredig neu aelod o staff, sy'n arwain at y Gorfforaeth yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r person.

42. Cyfyngiadau Ar Ôl Terfynu

Naill ai :

Nid oes Cyfyngiadau Ar Ôl Terfynu ar gyfer y swydd hon.

NEU

Mae'r Cyfyngiadau Ar Ôl Terfynu wedi eu nodi yn Atodiad 2.

Datganiad

Yr wyf drwy hyn yn cadarnhau fy mod yn cytuno â'r telerau ac amodau a nodir uchod.

Llofnod : ..... Dyddiad ……..

(Enw'r Cyflogai)

Llofnod : ..... Dyddiad ……..

(Dros ac ar ran y Gorfforaeth)

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

Atodiad 1 – Cydgytundebau

1. Cytundeb Cyflog Cymru Blwyddyn 3 (2005/6)

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

Atodiad 2

1 Cyfyngiadau Ar Ôl Terfynu

1.1 At ddibenion Cymal 1.2 isod, bydd i'r geiriau canlynol yr ystyron canlynol:

(a) Bydd "Cleient" yn golygu unrhyw berson, corfforaeth, cwmni neu sefydliad arall y bu i'r Gorfforaeth gyflenwi gwasanaethau iddynt yn ystod y deuddeg mis cyn y Dyddiad Terfynu ac y bu i chi, mewn cyfnod o'r fath, ymwneud â hwy yn bersonol yn rhinwedd eich cyflogaeth ond ni fydd yn cynnwys unrhyw berson o'r fath a oedd wedi ymgofrestru fel myfyriwr ar gwrs a ariannwyd yn gyhoeddus gyda'r Gorfforaeth ac unrhyw sefydliad o'r fath sy'n dosbarthu arian cyhoeddus at ddibenion addysg a hyfforddiant;

(b) Bydd "Gwasanaethau Cyfyngedig" yn golygu unrhyw wasanaethau sydd yr un peth â, neu'n debyg i, unrhyw wasanaethau a gyflenwir gan y Gorfforaeth y bu eich dyletswyddau chi yn ymwneud â hwy neu yr oeddech yn gyfrifol amdanynt yn ystod y deuddeg mis yn union cyn y Dyddiad Terfynu;

(c) Bydd y "Dyddiad Terfynu" yn golygu dyddiad terfynu eich cyflogaeth.

1.2 Yr ydych drwy hyn yn ymgymryd na fyddwch, mewn cyfnod o ddeuddeg mis yn union ar ôl y Dyddiad Terfynu, heb ganiatâd ysgrifenedig y Gorfforaeth ymlaen llaw, boed eich hun, drwy eich cyflogeion neu asiantau neu fel arall sut bynnag a boed ar eich rhan eich hun neu ar ran unrhyw berson, corfforaeth, cwmni neu sefydliad arall, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn:

(a) ceisio busnes gan, neu'n canfasio, unrhyw Gleient os yw'r achos hwnnw o geisio neu ganfasio yn ymwneud â Gwasanaethau Cyfyngedig;

(b) cyflenwi Gwasanaethau Cyfyngedig i unrhyw Gleient;

(c) ceisio neu'n cymell neu'n ymdrechu i geisio neu gymell unrhyw berson sydd ar y Dyddiad Terfynu yn gyflogedig gan y Gorfforaeth mewn swydd reoli neu fel aelod o'i staff academaidd i roi'r gorau i weithio neu i ddarparu gwasanaethau i'r Gorfforaeth, p'un a fyddai unrhyw berson o'r fath drwy hynny yn gweithredu yn groes i gontract neu beidio;

(d) cyflogi na chynnwys fel arall yng nghyflenwad Gwasanaethau Cyfyngedig i unrhyw Gleient unrhyw berson sydd ar y Dyddiad Terfynu, neu a oedd yn ystod y deuddeg mis cyn y Dyddiad Terfynu, yn gyflogedig gan y Gorfforaeth mewn swydd reoli neu fel aelod o'i staff academaidd.

1af Tachwedd 2013: B. Staff Cyflogedig Ffracsiynol (Parhaol) ar Golofn Gyflog Rheoli – Fersiwn Bleidlais

1.3 Bydd Cymal 1.2 hefyd yn berthnasol fel petai cyfeiriadau at “y Gorfforaeth” yn cael eu disodli gan gyfeiriadau at bob Is-gorff yr ydych yn darparu gwasanaethau mewn perthynas â hwy yn rhinwedd eich dyletswyddau gyda’r Gorfforaeth ond fel bod cyfeiriadau yng Nghymal 1.1 at “y Gorfforaeth” at y diben hwn yn cael eu disodli gan gyfeiriadau at yr Is-gorff perthnasol.