Llawlyfyr Gweithwyr

Cymeradwywyd gan	**Y Cyngor Llawn**
Dyddiad Cymeradwyo	
Dyddiad Rhoi ar Waith	
Perchennog	**DK**
Dyddiad Adolygu	**Parhaus**

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

Llawlyfr Gweithwyr

Fersiwn

Cyn cysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol ynghylch cynnwys y polisi hwn, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol. Fel pob dogfen ar y wefan, mae'r polisi yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau deddfwriaeth a pholisi. Mae'r fersiynau diweddaraf o holl ddogfennau Adnoddau Dynol i'w gweld ar dudalennau Adnoddau Dynol.

Fersiwn	Dyddiad	Cymeradwywyd gan	Diwygiad
F4.5	28/03/19		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig yn dilyn dyfarniad cyflog
F4.6	08/05/19		Polisïau wedi'u diweddaru ac wedi cael cytundeb yn Cabinet yn ddiweddar, a diweddariadau cyffredinol
F4.7	15/07/19		Geiriad ynghlyn â cyfrifo dros amser i reolwyr
F4.8	01/11/19		Y weithdrefn gwyliau blynyddol wedi'i diweddaru Newydd - Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws Rhaglen Cymorth i Weithwyr
F4.9	26/03/20		Wedi ychwanegu cyfarfodydd un i un newydd a chyfeiriad at werthuso perfformiad wedi ei dynnu allan
F4.91	27/08/20		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig yn dilyn dyfarniad cyflog
F4.92	05/11/20		Gwyliau blynyddol ychwanegol diwygiedig yn dilyn dyfarniad cyflog
F5.0	20/01/21		Lwfans offer
F5.1	29/03/21		Diwygio cyfraddau cysgu-i-mewn
F5.2	26/04/21		Diwygio Codiadau Cyflog Cynyddrannol

Fersiwn	Dyddiad	Cymeradwywyd gan	Diwygiad
F5.3	26/11/21		Diwygio - lwfans defnyddiwr car
F5.4	28/03/22		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F5.5	19/10/22		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F5.6	03/11/22		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F5.7	21/11/22		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F5.8	05/01/23		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F5.9	14/02/23		Cyhoeddiad Argyfwng Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol
F6.0	10/03/23		Gwyliau Blynyddol
F6.1	18/07/23		Delwedd corfforaethol
F6.2	02/08/23		Gweithio'n Hyblyg
F6.3	12/09/23	JCC	Tosturiol
F6.4	20/11/23		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F6.5	15/04/24		Diwygio cyfraddau cysgu-i-mewn
F6.6	25/10/24		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig
F6.61	27/11/24		mân ddiwygiad
F6.7	09/12/24		Newidiadau i wobrau ac EAP
F6.8	21/01/25		Cydnabyddiaeth am Wasanaeth Hir
F6.9	01/05/2025		Polisi Deall Maethu Polisi Aflonyddu Rhywiol Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig
F7.0	06/08/2025		Cyfraddau tâl ychwanegol diwygiedig

Llawlyfr Gweithwyr

Cynnwys

Fersiwn 2
Neges gan y Prif Weithredwr 7
Y Llawlyfr 8

Adran Un: Cyflwyno Cyngor Sir Ddinbych 8
Adran Dau: Dewisiadau Ffordd o Fyw a Buddion 8
Adran Tri: Eich Gyrfa gyda Chyngor Sir Ddinbych 8
Adran Pedwar: Telerau ac Amodau eich cyflogaeth 8
Adran Pump: Trefniadau Gweithio 9
Atodiadau a Geirfa 9
Hamdden Sir Ddinbych Cyf. 9

Adran Un: Cyflwyno Cyngor Sir Ddinbych 9

Blaenoriaethau Cyngor Sir Ddinbych 9
Cyhoeddiad Argyfwng Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol Cyngor Sir Ddinbych 10
Cod Ymddygiad 10
Cyfrinachedd 10
Gwasanaeth Parhaus 11
Delwedd Corfforaethol 11
Gwasanaeth Cwsmer 12
Trefn Ddisgyblu 12
Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 13
Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws 13
Gweithdrefn Achwyno 14
Iechyd a diogelwch a lles 14
Diogelwch Technoleg Gwybodaeth a Chyfrifiadur 15
Gordaliadau 15
Diogelu 16
Polisi Aflonyddu Rhywiol 16
Cyfryngau cymdeithasol 17
Undebau Llafur 17
Aelodaeth Undeb Llafur 17
Safonau'r Gymraeg 18

Adran Dau: Dewisiadau Ffordd o Fyw a Buddion 18

Gweithle Egnïol 19
Absenoldeb Mabwysiadu 19
Polisi Deall Maethu Sir Ddinbych 19
Seibiant Gyrfa 20
Rhaglen Gwobrau Uniongyrchol Cyngor Sir Ddinbych - VIVUP 20
Gweithred Meddygol Dewisol 21
Absenoldeb Argyfwng 21
Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Vivup 22
Cysylltwch â Vivup 22
Mae'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr yn cynnig y canlynol i chi: 22
Gweithwyr yn Gwirfoddoli 22
Ymddeoliad Hyblyg 23

Llawlyfr Gweithwyr

Polisi Gweithio'n Hyblyg 23
Yr Hawl i Ofyn i Gael Gweithio'n Hyblyg 24
Rhoi wrth Ennill 25
Rheoli Anghenion Gofalwyr 25
Mamolaeth 25
Cefnogaeth Mamolaeth 27
Cymdeithas Ysbytai Cymru 27
Iechyd Galwedigaethol 28
Absenoldeb rhieni 28
Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig 28
Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig 29
Cynllun Pensiwn (LGPS) 29
Dyletswyddau Cyhoeddus 30
Prynu Gwyliau Ychwanegol 30
Lluoedd wrth Gefn, diffoddwyr tân wrth gefn a chwnstabliaid arbennig 31
Absenoldeb Rhiant a Rennir 31
Amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygol a sgrinio meddygol 31
Amser i ffwrdd i roi gwaed 32
Adran Tri: Eich gyrfa gyda Chyngor Sir Ddinbych 32
ESS – Hunan Wasanaeth Gweithwyr 32
Cyfarfodydd Un i Un 32
Arfarniadau 33
Holiaduron / Cyfweliadau Ymadael 33
Gwerthuso Swyddi 33
Dysgu a Datblygu 34
E-Ddysgu 34
Ffioedd Cyrsiau 35
Absenoldeb i Astudio – Lle mae'n amod i gael y cymhwyster 35
Absenoldeb i Astudio – Lle nad yw'n amod i gael y cymhwyster 35
NVQs lefel 1, 2 a 3 – 1 diwrnod 36
NVQs lefel 4 a 5 – 2 diwrnod 36
Cydnabyddiaeth am Wasanaeth Hir 36
Ffioedd Proffesiynol 36
Gadael Cyngor Sir Ddinbych 37
Swyddi â Chyfyngiadau Gwleidyddol 38
Cyfnod Prawf 39
Amser i ffwrdd ar gyfer cyfweliadau swydd 39
Adran Pedwar: Telerau ac amodau eich cyflogaeth 39
Hawl Gwyliau Blynyddol 40
Cario Gwyliau Drosodd 41
Gwyliau Statudol Ychwanegol 41
Blwyddyn Wyliau 41
Gŵyl y Banc / Gwyliau Cyhoeddus 42
Cyfrifiad Hawliau Gwyliau Banc a Gwyliau Blynyddol 43
Absenoldeb Tosturiol 43
Absenoldeb Anabledd 44

Oriau Gwaith	44
Dulliau ac amlder talu	45
Strwythur Tâl a Graddfeydd	45
Codiadau Cyflog	45
Diogelu Cyflog	46
Lwfansau Shifft	47
Rheoli Presenoldeb	48
Cynllun Rheoli Presenoldeb	48
Ar alw	51
Galw Allan (SB5)	51
Lwfansau Cysgu i mewn (SB6)	52
Trefniadau ar alw, galwadau allan a chysgu i mewn	52
Rhwymo i'r ddwy ochr	52
Gwirfoddol ar y ddwy ochr	52
Rhwymo ar un ochr	52
Adran Pump: Trefniadau Gweithio	53
Oriau ychwanegol a weithiwyd	53
Oriau ychwanegol a weithiwyd – taliadau goramser	53
Gweithiwr nos	54
Gweithio ar ddydd Sadwrn a dydd Sul	54
Taliadau Ychwanegol	54
Cyfranogwr Iechyd Meddwl Oedolion (AMHP)	55
Rheolwr Adeilad / Cydlynydd Safle/ Rheolwr Llawr	55
Lwfans milltiredd car	55
Lwfans Aflonyddwch	55
Taliadau Addysgwr Ymarfer Gweithiwr Cymdeithasol	56
Lwfansau Cynhaliaeth	57
Taliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia	57
Lwfans Datgladdu	57
Lwfans Swyddog Tân	57
Lwfans Cymorth Cyntaf	58
Mynd allan - lwfansau theatr	58
Tâl atodol ar sail y Farchnad	58
Lwfans Offer	59
Taliadau a Lwfansau Ychwanegol (i gynnwys Teithio a chynhaliaeth)	59
Rhestr termau	61
Rhifau Defnyddiol	63

Llawlyfyr Gweithwyr

Neges gan y Prif Weithredwr

Annwyl Gydweithiwr,

Croeso i Lawlyfr Gweithiwr Cyngor Sir Ddinbych. Hoffwn ddymuno pob llwyddiant i chi yn eich cyflogaeth gyda ni, os ydych naill ai wedi ymuno â'n sefydliad yn ddiweddar neu wedi bod gyda Sir Ddinbych ers peth amser.

Mae'n Llawlyfr Gweithiwr wedi ei gynllunio i'ch cyflwyno i'n sefydliad ac i fod o ddefnydd parhaus yn ystod eich cyflogaeth. Mae'r Llawlyfr yn nodi prif delerau ac amodau eich cyflogaeth, canllawiau ar y safonau uchel o ymddygiad y disgwylir gennych a rhai o'r prif fuddiannau gweithwyr a all fod ar gael i chi.

Mae'r Llawlyfr hefyd wedi ei gynllunio i roi trosolwg i chi o bynciau pwysig sy'n berthnasol i'r cyngor a'ch cyflogaeth. Bydd yn eich cyfeirio at ffynonellau gwybodaeth eraill a fydd yn darparu mwy o fanylion am y pynciau a drafodir yn y Llawlyfr.

Mae'r Llawlyfr yn ddogfen bwysig ac mae'n hanfodol eich bod yn ei ddarllen yn drwyadl.

Gobeithiaf y cewch hwn yn llawn gwybodaeth ac yn ddefnyddiol. Os oes arnoch angen mwy o wybodaeth neu os oes gennych gwestiynau am y wybodaeth sydd o fewn y Llawlyfr cysylltwch â'ch rheolwr llinell, neu gyda'r adran berthnasol.

O dro i dro gall fod yn angenrheidiol newid cynnwys y Llawlyfr, er enghraifft o ganlyniad i newid mewn deddfwriaeth. Mae'r copi diweddaraf o'r Llawlyfr Gweithiwr i'w weld ar Wefan Cyngor Sir Ddinbych o dan y tab Gweithiwr.

Mae'r cyngor yn cydnabod mai dim ond trwy ymdrech pob un ohonoch chi y gellir cyflawni ein nodau a'n hamcanion. Os ydych yn darparu gwasanaeth yn uniongyrchol i'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu neu eich bod yn darparu cymorth i weithwyr eraill sy'n gwneud hynny, mae gennych rôl bwysig i'w chwarae er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni ein hamcanion.

Fel gweithiwr, chi yw ased mwyaf gwerthfawr y cyngor. Nod y Cyngor yw bod ymysg sefydliadau Llywodraeth Leol gorau'r DU. Mae'n fwriad gennym hefyd i wneud y cyngor yn 'Gyflogwr Delfrydol'. Bydd eich cyfraniad, drwy ymroi i ragoriaeth, yn cynorthwyo'r cyngor i gyflawni hyn, a fydd o fudd i'r cyngor, ei weithwyr, a phobl Sir Ddinbych.

Llawlyfyr Gweithwyr

Y Llawlyfr

Mae’r llawlyfr yn manylu telerau ac amodau cyflogaeth i weithwyr Cyngor Sir Ddinbych ac yn diwygio’r ‘Llyfr Gwyrdd’ a chytundebau lleol.

Ar gyfer staff cymorth ysgolion, efallai bod trefniadau a pholisïau penodol mewn lle, gofynnwch i'r pennaeth os oes gennych unrhyw gwestiynau ynghylch cynnwys y Llawlyfr.

Mae’r llawlyfr hwn yn cynnwys llawer o wybodaeth defnyddiol a phwysig, ac fe ddylech ei ddarllen cyn gynted â phosib. Er hwylustod, mae’r llawlyfr ar wefan Sir Ddinbych o dan y tab Gweithiwr. Y copi ar-lein hwn fydd y fersiwn ddiweddaraf a bydd dolen i fersiwn PDF ar gael os ydych yn dymuno argraffu copi caled. Os oes gennych ymholiad, gwnewch yn siŵr eich bod yn cyfeirio at y copi diweddaraf.

Adran Un: Cyflwyno Cyngor Sir Ddinbych

Mae’r adran hon yn cyflwyno Amcanion, Gwerthoedd a Blaenoriaethau’r cyngor. Hefyd fe gewch wybodaeth bwysig sy’n cynnwys pynciau megis Cydraddoldeb, Cyfrinachedd a Chod Ymddygiad.

Adran Dau: Dewisiadau Ffordd o Fyw a Buddion

Mae’r adran hon yn nodi rhai o’r buddion y byddwch yn eu cael, neu’n gallu gwneud cais amdanynt, yn ystod eich cyflogaeth gyda Chyngor Sir Ddinbych. Dylech nodi bod rhai o’r buddion a restrir ond ar gael i chi ar ôl cyfnod cymwys mewn gwasanaeth. Ewch i weld y tudalennau Cyflog a Buddion ar y rhyngrwyd i gael rhagor o wybodaeth.

Adran Tri: Eich Gyrfa gyda Chyngor Sir Ddinbych

Mae’r adran hon yn rhoi manylion am gyfleoedd dysgu a datblygu a materion eraill a all fod yn berthnasol i chi yn ystod eich cyflogaeth.

Adran Pedwar: Telerau ac Amodau eich cyflogaeth

Mae’r adran hon yn bwysig iawn gan ei fod yn cynnwys y prif elfennau eich telerau ac amodau cyflogaeth. Mae’r wybodaeth yn yr adran hon yn adlewyrchu eich cytundeb cyflogaeth ac mae’n rhaid i dreulio amser i ddeall y cynnwys yn llawn.

Llawlyfyr Gweithwyr

Adran Pump: Trefniadau Gweithio

Mae'r adran hon yn manylu taliadau ychwanegol y gallwch fod yn gymwys i'w defnyddio neu ei hawlio yn ystod cyfnod eich cyflogaeth. Mae rhai taliadau ychwanegol yn benodol i'r swydd.

Atodiadau a Geirfa

Mae'r adran hon yn cynnwys gwybodaeth a gyfeiriwyd ato o fewn testun y Llawlyfr. Mae gwybodaeth hefyd ar gael ar y rhyngrwyd a Linc (Mewnrwyd). Bydd eich rheolwr llinell yn gallu eich arwain neu ddangos i chi lle gallwch gael mynediad at yr wybodaeth berthnasol.

O fewn pob adran fe gewch y dogfennau perthnasol a thudalennau mewnrwyd wedi'u rhestru a fydd yn darparu rhagor o wybodaeth ar y pynciau sydd wedi'u cynnwys yn yllawlyfr.

Lle bynnag mae'r llawlyfr yn cynnwys 'pennaeth gwasanaeth' neu 'reolwr', dylai staff cymorth ysgol ddefnyddio 'pennaeth' yn ei le.

Hamdden Sir Ddinbych Cyf.

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod:

Cyngor Sir Ddinbych	Hamdden Sir Ddinbych Cyf
Pennaeth y Gwasanaeth	Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o'r Tîm Gweithredol
Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni
Uwch Dîm Rheoli	Tîm Gweithredol y Cwmni
Swyddog Adran 151	Cyfrifydd y Cwmni
Swyddog Monitro	Ysgrifennydd y Cwmni

Adran Un: Cyflwyno Cyngor Sir Ddinbych

Blaenoriaethau Cyngor Sir Ddinbych

https://www.sirddinbych.gov.uk/cynllun-corfforaethol

Llawlyfyr Gweithwyr

Cyhoeddiad Argyfwng Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol Cyngor Sir Ddinbych

Datganodd y Cyngor Argyfwng Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol ym mis Gorffennaf 2019. Ers hynny mae'n ymroddedig i fod yn Gyngor Carbon Net Sero ac Ecolegol Gadarnhaol erbyn 2030, yn ogystal â lleihau allyriadau carbon o'r nwyddau a'r gwasanaethau a brynir (cadwyn gyflenwi'r Cyngor) o 35% erbyn 2030. Ceir manylion y Datganiad Argyfwng a nodau 2030 yn y Strategaeth ar Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol (2021/22 – 2029/30). Bu i'r Cyngor hefyd newid ei Gyfansoddiad ym mis Hydref 2020, a bellach mae'n rhaid i bob penderfyniad a wneir gan y Cyngor 'roi ystyriaeth i fynd i'r afael â newid hinsawdd a newid ecolegol'.

Cod Ymddygiad

Mae'r cyhoedd yn disgwyl, a gyda'r hawl i fynnu, y safonau ethnig moesegol uchaf o ymddygiad gan unrhyw weithiwr llywodraeth leol.

Fel gweithiwr i Gyngor Sir Ddinbych mae gofyn i chi ymddwyn mewn ffordd sy'n golygu y bydd y cyhoedd yn parhau i ymddiried yn y cyngor.

Mae'r cyngor wedi datblygu Cod Ymddygiad sydd wedi'u lunio i ddarparu canllaw ynghylch beth y disgwylir gan weithwyr yn eu gwaith dyddiol ac yn eu hymdriniaeth ag aelodau etholedig, cydweithwyr ac aelodau o'r cyhoedd. Hefyd wedi'i gynnwys yn y Cod yw yr hyn y caniateir i chi ei wneud a ddim eu gwneud o ran datgelu gwybodaeth, derbyn rhoddion a lletygarwch, amhleidioldeb wleidyddol, perthynas gyda chontractwyr a chyflenwyr ac ymrwymiadau allanol.

Fel gweithiwr i'r cyngor dylech ddarllen y Cod a sicrhau eich bod yn dal yn gyfarwydd a'i gynnwys.
Dogfen Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Cod Ymddygiad i Weithwyr Sir Ddinbych (AD)

Cyfrinachedd

Mae perthynas gontractiol rhwng y cyngor a'i weithiwyr wedi seilio ar ymddiriedaeth. Mae'r Ddeddf Datgelu Cyhoeddus 1988 yn nodi eich hawliau statudol, fodd bynnag os byddwch yn torri'r ymddiriedaeth hyn, er enghraifft, datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb ei awdurdodi i drydydd parti ynghylch materion sydd ynghlwm â gwasanaethau'r cyngor, mae'n bosibl y gallwch wynebu camau disgyblu.

Llawlyfyr Gweithwyr

O ganlyniad, bydd y gofyniad cyfrinachedd hwn yn berthnasol drwy gydol eich cyflogaeth gyda Chyngor Sir Ddinbych a bydd yn cynnwys unrhyw gyfnod rhybudd.

Pan fo'n briodol, bydd gofyn i chi hefyd lofnodi Cytundeb Cyfrinachedd/Peidio Datgelu wrth ddechrau cyflogaeth gyda'r Cyngor.

Gwasanaeth Parhaus

Er mwyn cyfrifo eich hawliau ynghylch Gwyliau Blynyddol, Cynllun Salwch Galwedigaethol a Chynllun Mamolaeth Galwedigaethol, bydd unrhyw wasanaeth parhaus blaenorol gydag awdurdod cyhoeddus arall (fel y nodir yng Ngorchymyn Addasu Taliadau Dileu Swydd (Llywodraeth Leol) 1983) yn cael eu cynnwys.

Lle bo gweithiwr NJC yn cael ei drosglwyddo o dan Trosglwyddo Ymgymeriadau Diogelu Cyflogaeth o Gyngor Sir Ddinbych (neu unrhyw sefydliad o fewn y Gorchymyn Addasu) i sefydliad sydd heb eu cynnwys gan y Gorchymyn Addasu, ac yna yn ddiweddarach yn dychwelyd yn wirfoddol i Gyngor Sir Ddinbych o fewn pum mlynedd i ddyddiad y Trosglwyddo Ymgymeriadau Diogelu Cyflogaeth wreiddiol, heb unrhyw seibiant mewn cyflogaeth, mae parhad gwasanaeth at ddibenion cytundebol yn cael eu cadw. Mae hyn at ddibenion cyfrifo gwyliau blynyddol, tâl salwch galwedigaethol, a thâl mamolaeth alwedigaethol yn unig. At bob diben arall, caiff gwasanaeth di-dor ei gyfrifo o'r dyddiad y maent wedi dychwelyd i Gyngor Sir Ddinbych. Egwyl mewn swydd yw pan mae egwyl o fwy na wythnos wedi mynd heibio.

Os byddwch yn dychwelyd i wasanaeth llywodraeth leol yn dilyn egwyl am resymau mamolaeth, neu resymau sydd yn ymwneud â gofalu am blant neu ddibynyddion eraill, bydd gennych hawl i ystyried gwasanaeth blaenorol o ran cynlluniau salwch a mamolaeth. Os nad yw eich egwyl mewn gwasanaeth yn fwy nag wyth mlynedd a heb fod mewn cyflogaeth llawn amser parhaol â chyflog yn ystod y cyfnod cyfamserol.

Delwedd Corfforaethol

I'r gweithwyr hynny sy'n gweithio mewn ffordd ystwyth, mae Sir Ddinbych yn mabwysiadu dull 'Gwisgo ar gyfer eich diwrnod', gan ganiatáu i weithwyr deilwra eu dewis o ddillad i weddu i'w diwrnod a gofynion y rôl.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dylai gweithwyr ystyried amserlen eu diwrnod, y tasgau a gaiff eu gwneud a'r bobl y byddant yn rhyngweithio â nhw. Dylid defnyddio synnwyr cyffredin wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â dillad gwaith, e.e. os ydych yn mynd i gyfarfod wyneb yn wyneb neu gyfarfod ar-lein gyda Chynghorwr, aelod o'r cyhoedd neu gwsmer, yna mae'n rhaid gwisgo dillad smart/proffesiynol.

Bydd angen gwisgo dillad gwaith proffesiynol bob amser i bob cyfarfod wyneb yn wyneb, cyfarfod ar-lein neu gyfarfod sy'n cael ei weddarlledu, megis; Pwyllgor Cynllunio, Pwyllgor Trwyddedu, Pwyllgorau Craffu, Y Cabinet a'r Cyngor (nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr).

Dylai dillad fod yn addas ac yn ddiogel bob amser ar gyfer y gwaith sy'n cael ei wneud.

Ni chaiff gweithwyr ddewis peidio â defnyddio/gwisgo cyfarpar diogelu personol pan nodir fod angen ei wisgo yng nghanfyddiadau asesiad risg.

Mae'r cyngor yn parchu'r hawl i gadw at ddefodau crefyddol a diwylliannol neu addasiadau angenrheidiol oherwydd anabledd.

Os hoffech ragor o gyngor ar beth sy'n dderbyniol, gofynnwch i'ch rheolwr llinell.

Gwasanaeth Cwsmer

Mae'r cyngor yn anelu i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus o'r radd flaenaf sydd yn bodloni anghenion y cwsmeriaid, yn hygyrch ac o ansawdd uchel. Mae canllaw 'Darparu Gwasanaeth Ardderchog i Gwsmeriaid' wedi'i ddatblygu sydd yn nodi beth all cwsmeriaid ei ddisgwyl, ac mae ein Safonau Gwasanaeth Cwsmeriaid yn mesur pa mor dda yr ydym yn ei gyflawni.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Cyflenwi Gwasanaeth Ardderchog i Gwsmeriaid, Dull Sir Ddinbych (Cymunedau a Chwsmeriaid)

Trefn Ddisgyblu

Mae gan y cyngor weithdrefn ddisgyblu sy'n egluro sut bydd y broses ddisgyblu yn gweithredu. Nod y weithdrefn ddisgyblu yw eich cynorthwyo i gyflawni a chynnal y safonau disgwyliedig o ymddygiad a pherfformiad. Byddwch yn cael eich trin yn deg ac yn gyson drwy gydol y broses.

Mae'r polisi hefyd yn manylu pwy y dylech ysgrifennu atynt os nad ydych yn fodlon gydag unrhyw benderfyniad disgyblu a wneir yn eich erbyn.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Disgyblu (AD)
- Fframwaith Ymchwiliad (AD)

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r Cyngor yn ymroddedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn cyflogaeth ac wrth ddarparu gwasanaethau. Mae'r cyngor yn cydnabod natur amrywiol y sir ac yn gwneud ei orau i sicrhau eich bod chi fel gweithiwr, cleientiaid a chwsmeriaid yn cael eich trin gydag urddas a pharch, a bod penderfyniadau sy'n effeithio ar ddarpariaeth gwasanaeth neu eich cyflogaeth wedi seilio ar feini prawf gwrthrychol.

Bwriad y cyngor yw sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael cyfleoedd cyfartal a thriniaeth deg mewn cyflogaeth beth bynnag yw nodweddion gwarchodedig, sydd yn cynnwys oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil.

Fel gweithiwr i'r cyngor mae gofyn i chi gwblhau modiwl e-ddysgu hanfodol. Mae rhagor o fanylion o fewn llawlyfr dan E-ddysgu.

Disgwylir i chi gynnal y safonau uchaf o ymddygiad wrth ddelio â meysydd o amrywiaeth yn y cyngor a thu allan y cyngor.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Cynllun Cydraddoldeb (Gwella a Moderneiddio Busnes)
- Canllaw - Canllaw E-ddysgu (AD)

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Mae'r polisi hwn wedi'i lunio i ddarparu canllaw cyffredinol a chyngor ar bolisi i weithwyr a rheolwyr am faterion Traws ac ailbennu rhywedd. Mae'r Polisi yn hysbysu am ailbennu rhywedd/ trawsnewid, y

ddeddfwriaeth berthnasol, a sut y gall gweithwyr gael eu cefnogi wrth drawsnewid i ryw gwahanol i'r hyn pan gafwyd eu geni.

Gweithdrefn Achwyno

Mae'r cyngor yn ymdrechu i fod yn gyflogwr teg a chyfiawn sy'n datrys cwynion yn sydyn ac mor deg â phosib.

Anogir gweithwyr i gyfathrebu'n agored ac fe ddylech drafod unrhyw gwestiwn neu bryder yn anffurfiol gyda'ch rheolwr llinell yn gyntaf cyn gwneud achwyniad ffurfiol. Os nad yw'r broblem yn cael ei datrys, mae gennych y dewis i wneud achwyniad ffurfiol. Bydd yn rhaid i chi gwblhau'r ffurflen angenrheidiol ac yna ei hanfon at eich rheolwr llinell.

Datblygwyd gweithdrefn achwyno a gweithdrefn achwyno gyfunol er mwyn egluro yn union sut y bydd y broses yn gweithio

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Achwyno (AD)
- Gweithdrefn Achwyniad Gyfunol (AD)
- Fframwaith Ymchwiliad (AD)

Iechyd a diogelwch a lles

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i holl agweddau o'ch iechyd, diogelwch a lles, gan gynnwys yr amodau yr ydych yn gweithio a darpariaeth a chynhaliaeth dillad diogelwch angenrheidiol.

Lle mae asesiad risg wedi nodi bod dillad a chyfarpar diogelwch yn hanfodol i gyflawni tasgau penodol, fe ddarperir y dillad a chyfarpar angenrheidiol i chi.

Fel y nodir yn y Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974), chi sy'n gyfrifol yn bersonol am eich Iechyd a Diogelwch a'ch cydweithwyr ac ymwelwyr. Felly, fel gweithiwr mae gennych ddyletswydd i ofalu amdanoch eich hun ac eraill sydd yn cael eu heffeithio gan eich gweithgaredd yn y gwaith, ac i gydlynu unrhyw gamau gweithredu y mae'r cyngor yn ei gymryd i sicrhau eich iechyd, diogelwch a lles.

Mae'n rhaid i chi hefyd ddarllen a sicrhau eich bod yn deall y weithdrefn tân yn yr ardal yr ydych yn gweithio ynddo.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol (Iechyd a Diogelwch Corfforaethol)

Diogelwch Technoleg Gwybodaeth a Chyfrifiadur

Mae'r cyngor wedi datblygu fframwaith polisi sy'n darparu gweithdrefnau diogelwch a chanllawiau y mae'n rhaid i weithwyr eu dilyn. Os oes gennych fynediad i unrhyw un o systemau TG y cyngor yn ystod eich cyflogaeth, mae'n rhaid i chi fod yn ymwybodol ohonynt a dilyn y canllawiau a gweithdrefnau perthnasol.

Bydd y cyngor yn monitro defnydd o'r Rhyngrwyd ac e-byst yn rheolaidd ar gyfer pwrpas penodol. Bydd unrhyw fonitro yn cael ei gynnal gan sicrhau bod y codau ymarfer perthnasol a deddfwriaeth yn cael eu cydymffurfio.

Hefyd, os oes gennych yn ystod cyfnod eich cyflogaeth fynediad at ffeiliau electronig neu gofnodion papur, mae'n rhaid i chi fod yn ymwybodol o'r polisïau sydd wedi'u datblygu sydd yn darparu canllawiau i chi eu dilyn o ran Deddf Rhyddid Gwybodaeth (2000), Polisi Rheoli Cofnodion a Polisi Diogelu Data.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Diogelwch Gwybodaeth (TGCh)
- Polisi Monitro a Defnyddio Ffôn, E-byst a Rhyngrwyd (TGCh)
- Polisi Cyfryngau Cymdeithasol (AD)

Gordaliadau

Os cewch eich gordalu ar unrhyw adeg yn ystod eich cyflogaeth, mae'n rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell ar unwaith fel y gellir unioni hyn. Yn unol â Rhan II Deddf Hawliau Cyflogaeth (1996), bydd modd i'r Cyngor adennill unrhyw gyflog neu arian a dalwyd mewn camgymeriad yn ôl.

Bydd unrhyw ordaliad yn cael ei adennill ar ôl cysylltu â chi, gan gymryd yr holl amgylchiadau perthnasol i ystyriaeth.

Llawlyfr Gweithwyr

Diogelu

Yn ddibynnol ar y swydd sydd gennych, neu wedi cael ei recriwtio iddo, gall y cynnig o benodiad fod yn destun cliriad gan y Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr 1974, Rheoliadau (Esemptiad) 1986. Os mai dyma'r achos, fe gewch Gais Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS). Tan fydd y datgeliad DBS wedi ei dderbyn a fydd yn cadarnhau eich addasrwydd i gyflogaeth, ni fyddwch yn gallu cael mynediad heb ei oruchwylio gyda grwpiau diamddiffyn.

Mae'n hanfodol i chi gynghori'r cyngor o unrhyw newid mewn amgylchiadau mewn perthynas ag ymchwiliadau neu achos troseddol pan fyddwch yn swydd sydd yn destun datgeliad DBS. Bydd methu â gwneud hyn yn cael ei ystyried fel mater disgyblu.

Dyletswydd i gyfeirio - Mae gan y cyngor ddyletswydd gyfreithiol i gyfeirio rhywun i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd pan mae dau amod wedi'i fodloni:

1. Pan fydd gweithiwr wedi bod yn tynnu'n ôl rhag ymgysylltu mewn gweithgaredd a reoleiddir – oherwydd unrhyw un o'r rhesymau canlynol: Ymadael, Adleoli, Wedi Ymddeol/ Diswyddo neu Ymddiswyddo.
2. Os yw'r cyngor yn credu bod y gweithiwr wedi naill ai; ymgysylltu mewn ymddygiad perthnasol neu wedi bodloni'r prawf niwed, neu wedi cael rhybudd neu wedi cael ei euogfarnu am drosedd perthnasol.

I gael rhagor o wybodaeth ynghylch y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ac/neu Dyletswydd i Gyfeirio, cysylltwch ag Adnoddau Dynol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (AD)

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol i bawb sy'n gweithio yma. Mae hyn yn cynnwys agwedd dim goddefgarwch tuag at aflonyddu rhywiol a pha gamau priodol y dylid eu cymryd i gyflawni hyn. Mae Aflonyddu Rhywiol yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dylid diogelu pob gweithle rhag unrhyw fath o aflonyddu ac nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn eithriad. Byddwn yn trin materion o'r fath yn ddifrifol iawn, ac mae'r polisi hwn yn nodi sut y gall ein holl weithwyr ofyn am gefnogaeth ac adrodd am unrhyw ymddygiad digroeso. Yn yr un modd, mae rhwymedigaeth a chyfrifoldeb pob gweithiwr, gweithiwr asiantaeth, gwirfoddolwr, contractwr a darpar ymgeisydd am swydd i sicrhau bod y gweithle'n cael ei ddiogelu rhag aflonyddu rhywiol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Aflonyddu Rhywiol (AD)

Cyfryngau cymdeithasol

Fel gweithiwr i Gyngor Sir Ddinbych, mae gennych hawl i fynd ar gyfryngau cymdeithasol yn ystod eich diwrnod gwaith, fodd bynnag mae'n rhaid i chi wneud hyn yn ystod eich amser eich hun, yn ystod egwylion di-dâl neu pan fyddwch wedi clocio allan.

Bydd unrhyw gyfathrebu yr ydych yn ei wneud mewn capasiti personol drwy gyfryngau cymdeithasol beidio â: thorri cyfrinachedd, gwneud unrhyw beth a ystyrir yn wahaniaethol, neu'n cael ei ystyried fel bwlio, erledigaeth neu aflonyddwch, ac yn dod â'r cyngor i anfri neu dorrihawlfraint.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Cyfryngau Cymdeithasol (AD)
- Polisi Diogelwch Gwybodaeth (TGCh)
- Polisi Monitro a Defnyddio Ffôn, E-byst a Rhyngrwyd (TGCh)

Undebau Llafur

Bydd y cyngor yn darparu cyfleusterau i undebau llafur cydnabyddedig iddynt gyflawni eu swyddogaethau, gan gynnwys caniatâd i fod yn absennol a delir i fynychu cyfarfodydd sydd yn ymwneud â gwaith y Cyngor Cenedlaethol ar y Cyd a chynghorau taleithiol.

Aelodaeth Undeb Llafur

Mae'r cyngor, fel eich cyflogwr, yn cefnogi'r system o fargeinio ar y cyd ym mhob ffordd ac mae'n credu mewn egwyddor datrys problemau o ran cysylltiadau diwydiannol drwy drafod a dod i gytundeb.

Llawlyfyr Gweithwyr

Fel gweithiwr i Gyngor Sir Ddinbych, mae gennych yr hawl i ymuno ag undeb llafur cydnabyddedig. Yn ogystal, mae'r cyngor yn gweithredu system lle mae, gyda'ch caniatâd, ffioedd aelodaeth undeb llafur yn gallu cael eu tynnu o'ch tâl.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Cytundeb Amser i ffwrdd a Chyfleusterau (AD)

Safonau'r Gymraeg

Mae Safonau Iaith Gymraeg wedi cymryd lle'r Cynllun Iaith Gymraeg blaenorol a fabwysiadwyd gan Sir Ddinbych. Mae'r Safonau yn cael eu cyflwyno ar draws holl sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru, i sicrhau bod yr iaith Gymraeg yn cael ei thrin yn gyfartal â Saesneg.

Mae'r Safonau yn nodi'r math o wasanaeth y mae pobl yn ei ddisgwyl wrth ddelio â'r cyngor, drwy gyfathrebiadau, digwyddiadau, cyfarfodydd, deunyddiau hyrwyddol – mae i gyd ynghylch bod yn rhagweithiol yn ein dull a chynnig a hyrwyddo gwasanaethau drwy gyfrwng Cymraeg.

Mae'r cyngor hefyd yn gweithio i wella diwylliant dwyieithog ac ethos o fewn y sefydliad – gan wneud y defnydd o'r Gymraeg yn fwy cyffredin yn ei waith ac yn y Gweithle.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Safonau'r Gymraeg (CSDd)

Adran Dau: Dewisiadau Ffordd o Fyw a Buddion

Mae gweithio i Gyngor Sir Ddinbych yn rhoi mwy o fuddion i chi na'ch cyflog a thelerau ac amodau statudol. Bydd eich pecyn cyflogaeth gyflawn yn cynnwys opsiynau ychwanegol sydd yn mynd tu hwnt i'n goblygiadau cyfreithiol fel gweithiwr.

Mae hyn yn eich galluogi'n well i reoli eich cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ac i wneud dewisiadau neu gymryd cyfleoedd a all fynd â chi i gyfeiriadau gwahanol yn eich bywyd.

Llawlyfyr Gweithwyr

Gweithle Egnïol

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cynnig amrywiaeth o wasanaethau a chyfleoedd i'w weithwyr i annog a hyrwyddo gweithle egnïol.

Fel gweithiwr rydych yn cael gostyngiad mewn Aelodaeth Campfa a Phwll Nofio. I wybod mwy am ein hystod o aelodaeth a pha raglenni sydd ar gael, ewch ar ein gwefan www.denbighshireleisure.co.uk neu galwch heibio eich Canolfan Hamdden leol. Bydd staff yn y canolfannau yn hapus i drafod yr aelodaeth orau i chi.

Hefyd, gallwch gymryd mantais o nofio yn gynnar sydd am ddim tan 9am ym mhyllau nofio Sir Ddinbych. Ewch â'r slip cyflog neu fathodyn ID gyda chi.

Absenoldeb Mabwysiadu

Os ydych chi'n penderfynu mabwysiadu plentyn, mae gennych chi hawl i hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu. Mae hyn yn cynnwys 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol.

Pan fo cwpl yn mabwysiadu dim ond un sy'n gymwys i dderbyn absenoldeb a thâl mabwysiadu. Gall yr unigolyn arall gymryd cyfnod o Absenoldeb Cefnogi Mamolaeth.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Absenoldeb Rhiant (AD)

Polisi Deall Maethu Sir Ddinbych

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r cyfraniad y mae gofalwyr maeth yn ei wneud i gymdeithas ac yn enwedig i fywydau plant sy'n derbyn gofal. Mae Sir Ddinbych yn deall bod angen rhywfaint o hyblygrwydd yn nhrefniadau gweithio gofalwyr maeth sy'n gweithio i'r Cyngor er mwyn bodloni anghenion y plant maen nhw'n gofalu amdanynt.

Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i gefnogi unrhyw aelod o staff sy'n ofalwr maeth neu'n ofalwr maeth unigolyn cysylltiedig cymeradwy, neu sydd yn y broses o ddod yn ofalwyr maeth ar gyfer Maethu Cymru Sir Ddinbych neu unrhyw un o awdurdodau lleol eraill Maethu Cymru.

Llawlyfyr Gweithwyr

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gwerthfawrogi Gofalwyr Maeth Maethu Cymru a bydd yn eu cefnogi nhw drwy gynnig 5 diwrnod ychwanegol o absenoldeb arbennig mewn cyfnod o 12 mis, fel a ganlyn:

- Asesiad a hyfforddiant cychwynnol cyn cymeradwyo unigolyn yn ofalwr maeth.
- Presenoldeb mewn panel ar gyfer cymeradwyaeth.
- Cyfarfodydd adolygu plant, hyfforddiant a chyfarfod adolygu Gofalwyr Maeth blynyddol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Deall Maethu (AD)

Seibiant Gyrfa

Os yw'r amseriad yn gweddu gweithrediadau'r cyngor, bydd eich rheolwr llinell yn gallu cytuno i chi gymryd seibiant gyrfa ddi-dâl am hyd at 12 mis.

Gellir defnyddio hyn ar gyfer anghenion gofalwr hirdymor, gwaith gwirfoddol neu m gyflawni addysg neu hyfforddiant.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o'r Gwaith (AD)

Rhaglen Gwobrau Uniongyrchol Cyngor Sir Ddinbych - VIVUP

Mae'r rhaglen Gwobrau Uniongyrchol Cyngor Sir Ddinbych yn rhoi mynediad i chi at yr holl arbedion a buddiannau sy'n dod o fod yn weithiwr gyda Chyngor Sir Ddinbych. Gall weithwyr gofrestru i ddechrau arbed trwy ymweld â www.dccrewardsdirect.vivup.co.uk

Mae amrywiaeth wych o Arbedion Ffordd o Fyw ar gael ar-lein neu ar y stryd fawr, yn genedlaethol ac yn eich ardal leol ar gyfer bwyd, gwyliau, bwyta allan, DIY, offer trydanol, yswiriant, moduro a mwy. Mae yna filoedd o gynigion a buddion ar gael ac fe allwch chi arbed cannoedd o bunnoedd

wrth siopau. Gallwch arbed drwy ddefnyddio taliad arian-yn-ôl, gostyngiadau ar-lein, siopa ar y ffôn a'ch Cerdyn Vectis ar gyfer gostyngiadau mewn siopau.

Llawlyfyr Gweithwyr

Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun Talebau Gofal Plant i weithwyr presennol, ond nid yw'r cynllun yn gallu derbyn aelodau newydd o 6 Ebrill 2018.

Ond fe allwch weld a ydych yn gymwys am Ofal Plant Di-dreth lle bydd y Llywodraeth yn talu £2 tuag at bob £8 yr ydych yn talu eich darparwr gofal plant drwy gyfrif arlein. Ewch i www.gov.uk am fwy o wybodaeth a chwiliwch am 'Cymorth i dalu am Ofal Plant'.

Hefyd, cofiwch edrych ar yr wybodaeth am eich Buddion Cyflogaeth trwy glicio'r ddolen ar www.dccrewardsdirect.vivup.co.uk. Mae'r buddion sydd ar gael yn cynnig ystod eang o gefnogaeth i chi a gallant helpu i ofalu am eich iechyd a'ch lles ac maent yn cynnwys:

- Y cyfle i brynu gwyliau ychwanegol.
- Cynllun Beicio i'r Gwaith
- Cynllun pensiwn cystadleuol
- Cynlluniau yswiriant meddygol
- Cynllun aberthu cyflog i gael car, a chynllun prydlesu car Ceir rhagor o wybodaeth am y cynllun prydlesu car trwy ffonio'r Gwasanaethau Fflyd ar 01824 839243
- Ystod o bolisïau cydbwysedd bywyd/gwaith

Gweithred Meddygol Dewisol

Mae'r cyngor yn cydnabod efallai eich bod yn dewis cael gweithred feddygol ddewisol ac wedi ymrwymo i weithio i'ch cefnogi lle bo'n bosibl yn ystod y broses hon, gan ystyried hefyd anghenion y cyngor.

Mae gweithredoedd meddygol dewisol yn cynnwys IVF ac ychwanegiadau cosmetig. Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser i Ffwrdd o'r Gwaith (AD) Gweithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith (AD)

Absenoldeb Argyfwng

Pan fo argyfwng sydd o natur bersonol neu ddomestig, er enghraifft, rhywun wedi torri i mewn yn y cartref, aelod o'r teulu yn wael neu amhariad o ran trefniadau gofal plant cyfredol, cewch amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith **yn ddi-dâl** i ddelio â'r sefyllfa.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

Llawlyfyr Gweithwyr

- Polisi Amser o’r Gwaith (AD)

Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Vivup

Cefnogi eich iechyd meddwl a’ch lles gyda’n Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Waeth a ydych chi’n wynebu problemau yn y gwaith neu gartref, gallwch gael cyngor diduedd a chyfrinachol gan gwnselwyr cymwys ar gyfer pob math o wahanol faterion.

Rhaglen cymorth i weithwyr (EAP) ar gael i bob gweithiwr. Mae'r gwasanaeth yn rhad ac am ddim i chi ei ddefnyddio, ac nid oes angen i chi ofyn i'ch rheolwr ddefnyddio Vivup. Gallwch siarad â chwnselydd proffesiynol neu arbenigwr gwybodaeth yn gyfrinachol. Mae Vivup ar gael 24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos, 365 diwrnod y flwyddyn ac mae ar gael ar y ffôn neu arlein.

Cysylltwch â Vivup

- Ffôn: 0800 023 9387
- Arlein: Vivup (gwefan allanol)

Mae’r Rhaglen Cymorth i Weithwyr yn cynnig y canlynol i chi:

- Cymorth, cyngor a gwybodaeth i helpu gyda’ch iechyd meddwl a’ch lles
- Cymorth cwnsela cyfrinachol annibynnol a ddarperir gan bersonél gofalgar a chymwys
- Cymorth gyda llawer o wahanol faterion gan gynnwys Perthynas, Cyllid, Anawsterau Teuluol, Pryder, Profedigaeth, Straen, Iselder, Materion yn y Gweithle a Thrawma
- Cefnogaeth gyfrinachol i unrhyw un o heriau bywyd waeth pa mor fawr neu fach

Gweithwyr yn Gwirfoddoli

Mae’r Cyngor yn cydnabod y bydd ar rai gweithwyr eisiau manteisio ar gyfle i ddatblygu sgiliau proffesiynol a phersonol a helpu pobl leol neu'r amgylchedd ar yr un pryd. Drwy annog gweithgareddau gwirfoddol rydym yn dangos ein bod yn gwerthfawrogi ein gweithwyr, grwpiau lleol a chymuned Sir Ddinbych. Mae’r Polisi Amser o’r Gwaith yn caniatáu amser sy’n cyfateb i bum niwrnod a delir y flwyddyn i fynychu hyfforddiant a chyfarfodydd gyda sefydliadau gwirfoddol mewn partneriaeth a neu o fewn Cyngor Sir Ddinbych.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o’r Gwaith (AD)

Ymddeoliad Hyblyg

Os ydych chi dros 55 oed, mae gennych yr hawl i ofyn i newid natur a dwysedd eich gwaith; i dderbyn buddion pensiwn sydd wedi'u cronni wrth barhau yn eich cyflogaeth a pharhau i gyfrannu at eich buddion yn y cynllun, gan eich galluogi i ddechrau eich ymddeoliad o fewn 2 flynedd ar ôl dechrau'r cytundeb.

Gallai'r newid olygu: -

- Isafswm o 20% o ostyngiad yn eich oriau gwaith
- Newidiadau yn eich dyletswyddau sy'n arwain at ostyngiad o 20% yn eich cyflog.

Mae'n rhaid iddo ddiwallu gofynion y Gwasanaeth ac fe gymeradwyir y newid yn ôl disgresiwn y cyngor. Er bod gennych yr hawl i ofyn am newid i'ch oriau gwaith neu radd er mwyn hwyluso ymddeoliad hyblyg nid oes rhwymedigaeth ar y cyngor i gytuno i hynny.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Ymddeoliad Hyblyg (AD)

Polisi Gweithio’n Hyblyg

Mae’r polisi hwn yn gosod fframwaith cyffredinol, sy’n galluogi gweithlu’r cyngor i gyflawni ei ddyletswyddau mewn modd mwy effeithlon ac effeithiol. Mae’r fframwaith, fel y nodir yn y polisi, yn darparu cyfrwng ar gyfer cysondeb ac arfer teg wrth weithredu a chynnal trefniadau gweithio’n hyblyg.

Nod y Cyngor yw galluogi gweithwyr i fod â rhagor o ddewis o ran sut a phryd maen nhw’n gweithio. Bydd pob penderfyniad o ran gweithio’n ystwyth yn dechrau o’r hyn sy’n darparu’r canlyniadau gorau posibl i breswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth, cwsmeriaid, y cyngor a budd-ddeiliaid, rŵan ac yn y dyfodol. Mae gofyn i reolwyr nodi a chynyddu cyfleoedd gweithio ystwyth eu gweithwyr. I gefnogi gyda darparu’r gwasanaeth, bydd gweithwyr yn cael eu hannog i weithio mewn sawl ffordd. Mae’r prif enghreifftiau’n cynnwys:

Llawlyfyr Gweithwyr

- - Gweithio o'r weithfan a nodir yn eu contract
- - Gweithio o gartref
- - Gweithio o ddesg yn un o swyddfeydd y cyngor yn unrhyw le yn y Sir
- - Gweithio o eiddo cwsmer / cleient
- - Gweithio yn un o lyfrgelloedd y cyngor

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Gweithio'n Hyblyg
- Dogfen Canllawiau ar yr Hawl Ffurfiol i Wneud Cais am Weithio'n Hyblyg

Yr Hawl i Ofyn i Gael Gweithio'n Hyblyg

Nodwch ei fod yn hawl statudol o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Fel cyngor, mae'r rheolau wedi cael eu hymlacio ac mae'r hawl i weithio'n hyblyg fel a ganlyn:

- Mae gan bob gweithiwr yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg beth bynnag yw hyd eu gwasanaeth (nid oes angen i weithwyr fod wedi gweithio 26 wythnos o wasanaeth parhaus).
- Gall gweithwyr wneud 2 gais mewn cyfnod o 12 mis.

Mathau o weithio'n hyblyg ar gael yn y cyngor yn cynnwys:

- Rhannu swydd
- Gweithio'n rhan amser
- Gweithio yn ystod y tymor
- Newid eich oriau
- Oriau blynyddol
- Oriau cywasgedig h.y. pythefnos 9 diwrnod
- Gweithio llai o oriau yn wirfoddol
- Oriau gwasgarog
- Seibiant Gyrfa
- Lleihau'r wythnos waith cyn ymddeol (Ymddeoliad Hyblyg)

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Hawl Ffurfiol i Wneud Cais am Ddogfen Canllawiau ar Weithio'n Hyblyg

Rhoi wrth Ennill

Gallwch ddewis rhoi swm o’ch cyflog bob mis i unrhyw elusen neu elusennau os ydych yn dymuno. Byddwn yn tynnu’r swm yr ydych yn gwneud cais o’ch cyflog gros (h.y. nid ydych yn talu treth nac Yswiriant Gwladol ar y swm). I gael rhagor o wybodaeth ynghylch Rhoi Wrth Ennill, cysylltwch â’r Adran Gyflogres.

Rheoli Anghenion Gofalwyr

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cydnabod y gall fod gan weithwyr gyfrifoldebau gofalu a all effeithio’n sylweddol ar eu bywyd personol, ac rydym ni hefyd wedi ymrwymo i weithio gyda chi i’ch helpu chi gynnal cydbwysedd gwaith a bywyd. Gall y Cyngor weithio efo chi i edrych ar addasiadau posibl (tymor hir a thymor byr) y gellir eu gwneud i’ch trefniadau gweithio er mwyn ysgafnhau unrhyw bwysau sydd arnoch chi.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Rheoli Anghenion Gofalwyr (AD)

Mamolaeth

Mae gan bob gweithiwr, beth bynnag yw hyd ei wasanaeth, hawl i absenoldeb mamolaeth cyffredin, sef hyd at 26 wythnos. Mae modd i rai gweithwyr gymryd hyd at 26 wythnos ychwanegol hefyd. Felly gellir cymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth.

Mae modd i weithwyr sydd, ar ddiwedd y 15fed wythnos cyn y dyddiad rhoi genedigaeth ddisgwyliedig, sydd wedi gweithio 26 wythnos yn ddi-dor i’r llywodraeth leol gymryd 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol, gan roi’r dewis iddyn nhw gymryd 52 wythnos i ffwrdd.

Gall yr absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw adeg ar ôl yr 11eg wythnos cyn y dyddiad geni (wythnos ddisgwyliedig o’r enedigaeth).

Dylech roi gwybod i’r Cyngor cyn gynted â phosibl neu o leiaf 28 diwrnod cyn yr absenoldeb eich bod yn disgwyl a phryd y byddwch chi’n dechrau’ch absenoldeb mamolaeth. Mae’n rhaid gwneud hyn yn

ysgrifenedig a dylech hefyd gynnwys tystysgrif gan ymarferydd meddygol cofrestredig neu fydwraig cofrestredig sy'n nodi'r wythnos rhoi genedigaeth. Cyfeirir at y dystysgrif hon fel MATB1.

Pan fyddwch chi'n feichiog byddwch yn derbyn amser i ffwrdd gyda thâl i fynychu gofal cynenedigol, ar yr amod eich bod chi'n darparu tystiolaeth o'r apwyntiadau ar gais.

Bydd Asesid Risg Gweithle yn cael ei gynnal er mwyn ystyried unrhyw oblygiadau iechyd a diogelwch ar gyfer gweithwyr beichiog a gweithwyr sy'n bwydo o'r fron.

Gall hyn fod yn eithaf cymhleth i'w ddeall. Os ydych yn ansicr ynghylch eich hawliadau, cysylltwch â'r Gyflogres.

I fod yn gymwys am Dâl Mamolaeth Statudol (SMP) mae'n rhaid i chi fod wedi eich cyflogi am o leiaf 26 wythnos cyn y 15fed wythnos y mae'r babi yn cael ei eni. (h.y. 41 wythnos cyn eich wythnos cyfnod geni (EWC). Eich enillion wythnosol cyfartalog yn yr wyth wythnos hyd at ac yn cynnwys yr wythnos gymhwyso fod wedi bod o leiaf yn hafal i'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Os nad ydych yn gymwys am SMP, fe gewch ffurflen SMP1, oherwydd efallai y byddwch yn gallu hawlio Lwfans Mamolaeth (MA) gan y Ganolfan Byd Gwaith.

I fod yn gymwys am Dâl Mamolaeth Statudol (SMP) mae'n rhaid i chi fod wedi eich cyflogi am o leiaf 52 wythnos cyn y 11fed wythnos y mae'r babi yn cael ei eni. (h.y. 63 wythnos cyn eich EWC).

Os ydych yn gymwys am naill ai OMP neu SMP fe gewch yn y 6 wythnos cyntaf, naill ai 90% o'ch cyflog cyfartalog cyn yr wythnos gymwys, neu 90% o'ch tâl contract os ydych yn gymwys am OMP, pa un bynnag yw'r mwyaf. Ar gyfer y 12 wythnos nesaf, byddwch yn cael cyfradd safonol o SMP, ac os ydych yn gymwys am OMP cewch hanner eich cyflog. Yr eithriad yw os yw eich hanner tâl a SMP yn fwy na'ch tâl wythnosol arferol, bydd eich hanner tâl yn cael ei leihau. Ar gyfer y 21 wythnos nesaf byddwch yn cael cyfradd safonol o SMP yn unig.

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith am o leiaf 3 mis ar ôl eich absenoldeb mamolaeth, bydd gofyn i chi ad-dalu unrhyw hanner tâl OMP yr ydych wedi'i gael. Os ydych yn ansicr ynghylch dychwelyd, gallwch wneud cais bod yr hanner tâl hwn yn cael ei gadw ar ddechrau eich tâl mamolaeth.

Mae'r cyfradd safonol SMP yn cael ei osod gan y Llywodraeth.

Llawlyfyr Gweithwyr

Yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, fe gewch opsiwn i fynychu gwaith (ar gyfer hyfforddiant neu i gyflawni gwaith) am hyd at 10 diwrnod, a gyfeirir ato fel diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (KIT). Fe gewch eich talu gyfwerth â thâl diwrnod llawn am bob diwrnod KIT h.y. bydd eich SMP yn parhau i gael ei dalu ar gyfer y diwrnod hwnnw ac yn cael ychwanegiad.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Rhiant (AD)

Cefnogaeth Mamolaeth

Bydd Absenoldeb Cefnogaeth Mamolaeth yn cael ei roi i dad y plentyn neu'r partner, neu ofalwr enwebedig y fam sy'n feichiog ar neu o amgylch adeg geni neu fabwysiadu. Gofalwr enwebedig yw'r unigolyn a fydd yn cynorthwyo'r fam i ofalu am y plentyn a chefnogi'r fam. Bydd hawl gan weithwyr sy'n gymwys am MSL ac Absenoldeb Tadolaeth i gael un wythnos o MSL ar gyflog llawn ac un wythnos o Absenoldeb Tadolaeth yn unol â'r gyfradd SMP bresennol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Rhiant (AD)

Cymdeithas Ysbytai Cymru

Mae Cymdeithas Ysbytai Cymru (WHA) yn sefydliad nid-er-elw sydd yn gweithredu â llawer o gynlluniau gofal iechyd cost isel i helpu ei aelodau gyda chostau bob dydd o fod yn iach e.e. deintydd, optegydd, ffisiotherapydd. Gallwch gytuno i gael swm set wedi'i dynnu o'ch cyflog bob mis a fydd yn eich cyflenwi chi neu i chi a'ch gŵr/ gwraig neu bartner. Gall aelodau WHA hawlio buddion arian am ofal optegydd, triniaeth deintydd, ffisiotherapi, osteopathi, mamolaeth. Hefyd mae buddion arian am bob diwrnod a dreulir mewn ysbyty fel claf neu fel glaf allanol, a phlant dan 18 oed yn cael eu cyflenwi gan rai o'r buddion am ddim cost ychwanegol.

Os bydd gennych ddiddordeb mewn WHA neu eisiau rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r Adran Gyflogres ar 01824 706033.

Llawlyfyr Gweithwyr

Iechyd Galwedigaethol

Os oes gennych unrhyw bryderon ynghylch eich iechyd neu les, yna mae gennych fynediad at y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol. Cewch gysylltu â'r Iechyd Galwedigaethol eich hun i wneud apwyntiad neu gallwch ofyn i'ch rheolwr llinell wneud ar eich rhan. Os ydych yn absennol o'r gwaith yna gallwch gael eich cyfeirio at Iechyd Galwedigaethol a all gynnig cefnogaeth a chymorth i ddychwelyd i'r gwaith.

Ewch i weld y tudalennau Iechyd Galwedigaethol ar y fewnrwyd (LINC) i gael rhagor o wybodaeth.

Absenoldeb rhieni

Mae rheolau Absenoldeb Rhiant yn nodi bod absenoldeb rhiant ond yn berthnasol i blant sydd wedi eu geni ar ôl 15 Rhagfyr 1999, sef y dyddiad y daeth y rheolau i rym. Nid oes yn rhaid talu gweithiwr am absenoldeb rhiant.

Gweithiwr sydd wedi cwblhau un flwyddyn o wasanaeth a sydd â chyfrifoldeb, neu'n mynd i fod yn gyfrifol, am blentyn (gan gynnwys plentyn wedi'i fabwysiadu) hyd nes bydd y plentyn yn 18 mlwydd oed. Mae gweithwyr sydd â chyfrifoldeb 'rhiant' yn cynnwys rhieni, rhieni maeth, mabwysiadwyr a gwarcheidwaid. Mae absenoldeb rhiant yn berthnasol i bob plentyn. Felly os oes gan weithiwr efeilliaid, bydd ganddyn nhw hawl i 36 wythnos o absenoldeb rhiant.

Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gefnogi rhieni sy'n geni babi sydd angen gofal meddygol newydd-anedig yn ystod y cyfnod eithriadol o heriol yma. Bydd y Cyngor yn galluogi rhieni i dreulio mwy o amser gyda'u babanod sydd yn derbyn gofal arbenigol, heb orfod poeni am gymryd absenoldeb di-dâl neu orfod dychwelyd i'r gwaith am fod eu gwyliau wedi dod i ben.

At ddibenion y polisi hwn, bydd y diffiniad o ofal babanod newydd-anedig yn cael ei ystyried yn fabi sy'n derbyn saith diwrnod neu fwy o ofal meddygol neu liniarol yn y 28 diwrnod cyntaf ar ôl eu geni. 'Gofal baban newydd-anedig' yw'r enw a roddir ar ofal i fabanod newydd-anedig sydd yn dechrau yn y 28 diwrnod cyntaf ar ôl genedigaeth. Gallai hyn fod ar gyfer:

- gofal mewn ysbyty

- gofal meddygol ar ôl gadael yr ysbyty - rhaid bod o dan oruchwyliaeth ymgynghorydd a chynnwys ymweliadau neu wiriadau parhaus sy’n cael eu trefnu gan yr ysbyty lle cafodd eich babi ei drin
- gofal lliniarol neu ofal diwedd oes

Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig

Bydd gan rieni hawl i gymryd hyd at 12 wythnos o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn ychwanegol i hawliadau absenoldeb eraill megis tadolaeth, mamolaeth ac absenoldeb rhiant a rennir.

Bydd yr hyd o absenoldeb y mae gan weithiwr hawl iddo yn cyd-fynd â pha mor hir y mae’r babi’n ei dreulio yn yr ysbyty, hyd at uchafswm o 12 wythnos.

Mae yna ddau gategori o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn dibynnu ar pryd y cymerir yr absenoldeb, ac fe gyfeirir at y rhain fel cyfnodau Haen Un neu Haen Dau.

Bydd cyflog absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn cael ei dalu ar yr un cyfraddau â’r tâl mamolaeth statudol a thâl tadolaeth statudol.

Cynllun Pensiwn (LGPS)

Oni bai eich bod yn ein hysbysu fel arall, byddwch yn ymuno â'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn awtomatig. Bydd gan bob aelod sydd ag aelodaeth o fwy na 2 flynedd yn cael hawl am fuddion pensiwn. Mae Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn ddiogel iawn gan ei fod wedi'i nodi mewn cyfraith, nodir rhai o'r buddion isod: -

- Pensiwn diogel am oes
- Arian parod di-dreth – mae gennych yr opsiwn i gyfnewid rhan o'ch pensiwn am arian parod di-dreth pan fyddwch yn ymddeol.
- Tawelwch meddwl – yswiriant bywyd a phensiwn ar gyfer eich gŵr, gwraig, partner sifil neu bartner enwebedig sy'n cyd-fyw â chi a'ch plant, pe baech yn marw, ac os fyddwch chi'n ddifrifol wael, gallech dderbyn buddion salwch ar unwaith.
- Ymddeoliad cynnar- gallech ddewis ymddeol o 55 oed a derbyn eich buddion ar unwaith, er efallai y byddent yn is ar gyfer taliad cynnar.

- Ymddeoliad hyblyg**-** os ydych chi'n gostwng eich oriau neu'n symud i rôl is, yn 55 oed neu wedi hynny, efallai y gallech dderbyn rhywfaint neu'r holl fuddion yr ydych wedi'u cynilo.

Opsiwn i dalu mwy – gallech hybu eich pensiwn trwy dalu mwy o gyfraniadau. Rydych yn derbyn gostyngiad yn y dreth ar y rhain hefyd. Os oes gennych chi unrhyw ymholiadau ynglŷn â'ch pensiwn cysylltwch â Chronfa Bensiwn Clwyd ar 01352 702872.

Dyletswyddau Cyhoeddus

Os ydych chi'n ymgymryd â gwasanaeth rheithgor, yn gwasanaethu ar gorff cyhoeddus neu'n ymgymryd â dyletswyddau cyhoeddus, byddwch yn gallu derbyn caniatâd i fod yn absennol gyda thâl. Os ydych chi'n gallu hawlio lwfans colli enillion yna fe ddylech chi lenwi'r ffurflen briodol. Pan fyddwch chi'n derbyn y taliad yn uniongyrchol bydd didyniad yn cael ei wneud o'ch cyflog. Nid yw hyn yn berthnasol i absenoldebau gweithwyr sy'n gorfod mynd i'r llys fel tyst ar gyfer achos sy'n amherthnasol i Gyngor Sir Ddinbych. Mewn achosion o'r fath dylid cymryd gwyliau blynyddol, gweithio oriau hyblyg neu gymryd absenoldeb di-dâl.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o'r Gwaith (AD)

Prynu Gwyliau Ychwanegol

Gall gweithwyr wneud cais ymlaen llaw i brynu hyd at 2 fis o wyliau ychwanegol (sef uchafswm gwerth 8 wythnos o oriau contract cyfartalog). Bydd y taliad ar sail cyflog contract y gweithiwr ar adeg prynu a bydd yn cael ei dynnu yn fisol dros y flwyddyn wyliau sydd ar ôl. Fel arall, gallwch ddewis i dalu o gyflog un mis.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o'r Gwaith (AD)
- Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr (AD) Ffurflen prynu gwyliau ychwanegol (ynghlwm â'r canllaw) (AD)

Llawlyfyr Gweithwyr

Lluoedd wrth Gefn, diffoddwyr tân wrth gefn a chwnstabliaid arbennig

Os ydych yn ymgymryd ag unrhyw un o’r rolau uchod bydd modd ichi gael caniatâd i fod yn absennol gyda thâl i fynychu gwersyll hyfforddiant hanfodol blynyddol (hyd at bythefnos y flwyddyn) ar ôl cyflwyno tystiolaeth o’ch presenoldeb.

Absenoldeb Rhiant a Rennir

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) yn galluogi rhieni cymwys i ddewis sut i rannu gofal eu plentyn / plant yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl geni neu fabwysiadu ar gyfer y rhai sydd i'w geni neu eu lleoli i'w mabwysiadu ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015. Y pwrpas yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut i ofalu amdanynt, a chreu perthynas â'u plentyn.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Rhiant (AD)

Amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygol a sgrinio meddygol

Gweithwyr oriau hyblyg Os ydych chi’n gweithio oriau hyblyg gallwch fynychu apwyntiadau meddygol neu bersonol yn ystod y diwrnod gwaith arferol, os oes digon o staff yn y swyddfa. Bydd gofyn i chi glocio allan i fynychu apwyntiadau o'r fath, neu gofnodi’r absenoldeb yn y drefn arferol, ac ni fyddwch yn cael eich credydu am yr amser hwn.

Os ydych chi’n mynychu apwyntiadau ysbyty bydd gofyn i chi glocio allan, neu gofnodi’r absenoldeb yn y drefn arferol, a byddwch yn cael eich credydu am apwyntiadau fel hyn. Bydd apwyntiadau ysbyty sy'n hanner diwrnod neu fwy yn cael eu hystyried yn absenoldeb oherwydd salwch.

Os ydych chi’n feichiog ac yn mynychu apwyntiadau cynenedigol neu os ydych chi’n mynychu sgrinio meddygol ar gyfer cancr, dylech glocio allan os ydych chi’n defnyddio’r system honno neu gofnodi’r absenoldeb yn y ffordd arferol ar gyfer apwyntiadau, ond cewch eich credydu ar gyfer yr amser hwn.

Gweithwyr nad ydyn nhw’n gweithio oriau hyblyg Dylech geisio trefnu apwyntiadau meddygol, gan gynnwys apwyntiadau deintyddol, y tu allan i’ch oriau gweithio arferol. Os nad yw hyn yn bosibl, fe all eich rheolwr llinell roi amser i ffwrdd i chi gyda thâl.

Llawlyfyr Gweithwyr

Os ydych chi’n mynychu apwyntiadau ysbyty bydd gofyn i chi glocio allan, neu gofnodi’r absenoldeb yn y drefn arferol, a byddwch yn cael eich credydu am yr amser hwn. Bydd apwyntiadau ysbyty sy'n hanner diwrnod neu fwy yn cael eu hystyried yn absenoldeb oherwydd salwch.

Os ydych chi’n feichiog ac yn mynychu apwyntiadau cynenedigol neu os ydych chi’n mynychu sgrinio meddygol ar gyfer cancr, byddwch yn gallu cymryd amser i ffwrdd gyda thâl.

Amser i ffwrdd i roi gwaed

Cewch amser rhesymol i ffwrdd gyda thâl i roi gwaed i'r Gwasanaeth Trallwysiad Cenedlaethol cyn belled â bod anghenion y Gwasanaeth wedi’u diwallu cyn eich rheolwr llinell gytuno ar roi amser i ffwrdd.

Adran Tri: Eich gyrfa gyda Chyngor Sir Ddinbych

Mae’r adran hon yn rhoi manylion am gyfleoedd dysgu a datblygu a materion eraill a all fod yn berthnasol i chi yn ystod eich cyflogaeth.

ESS – Hunan Wasanaeth Gweithwyr

ESS yw porth hunanwasanaeth meddalwedd adnoddau dynol iTrent. Ar hyn o bryd, dim ond trwy gyfrifiaduron Cyngor Sir Dinbych y gellir cyrchu'r system. O'r ESS gallwch weld neu newid rhai o'ch manylion personol, eich swyddi cyfredol a blaenorol yn y cyngor a gweld eich absenoldebau. Gellir archebu digwyddiadau hyfforddi a datblygu mewnol trwy'r system a gallwch hefyd ychwanegu eich cymwysterau allanol a'ch digwyddiadau dysgu.

Cyfarfodydd Un i Un

Gwyddom mai ein pobl yw’r ased fwyaf gwerthfawr sydd gennym, ac rydych chi a'ch sgiliau, eich profiad a'ch gwybodaeth yn ganolog i bopeth a wnawn ac a gyflawnwn.

Felly, rydym eisiau canolbwyntio arnoch chi – clywed eich syniadau, deall eich anghenion a’ch dyheadau – a rhoi amser ac adnoddau penodol i chi ganolbwyntio ar hyn.

Bydd cyfarfodydd Un i Un yn eich galluogi i wneud hyn, ac yn eich helpu i gymryd cyfrifoldeb dros eich ymgysylltiad a’ch datblygiad eich hunain. Defnyddiwch y cyfle hwn i archwilio’r hyn sy’n bwysig i chi, ac i

gael sgwrs gyda'ch rheolwr am yr hyn rydych chi ei angen a sut gallwn ni eich cefnogi i gyflawni eich amcanion.

Arfarniadau

Cewch gyfle i drafod eich gyrfa a'ch datblygiad personol gyda'ch rheolwr llinell yn eich arfarniad blynyddol. Bydd y drafodaeth yn edrych ar eich perfformiad a'ch cyfraniad unigol, eich anghenion hyfforddiant a datblygu ac yn rhoi cyfle i chi sicrhau fod eich disgrifiad swydd yn adlewyrchu'ch dyletswyddau'n gywir. Byddwch yn trafod eich cryfderau ac yn gosod disgwyliadau ar gyfer y dyfodol ar y cyd ac yn nodi blaenoriaethau hyfforddiant a datblygu.

Beth bynnag yw'ch rôl gyda Chyngor Sir Ddinbych, gallwch ddylanwadu llwybr eich gyrfa eich hun yn unol â'ch gallu a'ch dyheadau. Y bwriad yw datblygu'n gweithwyr fel y gallwch chi a'r cyngor barhau i ffynnu.

Bydd gweithwyr sydd â mynediad at ESS yn gallu rheoli eu hamcanion a pharatoi ar gyfer arfarniadau yn electronig.

Holiaduron / Cyfweliadau Ymadael

Os byddwch yn trosglwyddo o un Gwasanaeth i un arall neu'n gadael y cyngor yn gyfan gwbl, gofynnir i chi gwblhau Holiadur Ymadael (fersiwn ar-lein). Gellir cwblhau hwn yn ystod eich cyfnod rhybudd neu ar ôl i chi adael eich swydd. Pwrpas yr holiadur hwn fydd casglu gwybodaeth a ellir wedyn ei ddefnyddio ar gyfer nifer o resymau e.e. cyfraddau trosiant uchel unioni; monitro effeithiolrwydd recriwtio a pholisïau dewis; adnabod problemau rheolaethol ayyb. Gall gweithwyr hefyd wneud cais am Gyfweliad Ymadael gyda'u rheolwr llinell neu gynrychiolydd AD os ydynt yn dymuno hynny.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Gadawyr ac Ymadael (AD)

Gwerthuso Swyddi

Er mwyn sicrhau fod gan y cyngor strwythur graddio dryloyw a theg, mae pob swydd sy'n ddarostyngedig i amodau Cyd Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Llywodraeth Leol yn cael eu gwerthuso'n unol â chynllun gwerthuso swyddi Cyngor Plwyf Llundain Fwyaf. Mae'r cynllun gwerthuso swyddi wedi ei selio ar 11 ffactor, system sgorio a phwysau sy'n rhydd o ragfarn a gwahaniaethu ar sail rhyw.

Llawlyfr Gweithwyr

Cyflwynir swyddi newydd ar gyfer eu gwerthuso a gallai swydd hefyd gael ei chyflwyno er mwyn ei hail asesu os yw dyletswyddau neu lefel cyfrifoldebau'r swydd yn cynyddu neu'n newid yn sylweddol. Os ydych yn anghytuno â chanlyniad gwerthusiad yna mae gennych hawl apelio.

Dysgu a Datblygu

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn adnabod bod ei weithlu yn hanfodol i'w lwyddiant ac felly bydd Dysgu a Datblygu yn darparu cyfle strwythurol i weithwyr i ddatblygu'r sgiliau a gwybodaeth sy'n ofynnol i helpu'r cyngor gyflawni ei amcanion. Polisi Cyngor Sir Ddinbych yw datblygu pob un o'i weithwyr, gyda chyfle cyfartal cyflawn i fodloni eu hanghenion unigol ac amcanion corfforaethol y cyngor.

Dylai adnabod anghenion dysgu a datblygu unigolyn ddigwydd yn y cyfarfodydd un i un a dylid nodi unrhyw gyrsiau corfforaethol a'u pasio ymlaen i'r Arbenigwr Datblygu Sefydliadol Dysgu a Datblygu, er mwyn chwilio am y cwrs priodol neu os yw ar gael, ei archebu trwy Hunan Wasanaeth y Gweithiwr. Caiff pob cwrs corfforaethol ei hysbysebu ar y Rhyngrwyd, ar y tudalennau Datblygu Gweithwyr a gellir archebu lle drwy system Hunan Wasanaeth y Gweithwyr. Pan ddangosir fod cwrs yn aros, golyga hyn fod y cwrs wrthi'n cael ei gynllunio a heb ei amserlennu eto.

Os ydych yn cwblhau dysgu a datblygu sydd wedi ei noddi gan y cyngor, mae gennych hawl i daliad cyflog arferol, pob ffi a ragnodir ac unrhyw gostau eraill.

Mae'r Polisi Dysgu a Datblygu yn rhoi mwy o fanylion ynglŷn â darparu dysgu a datblygu drwy eich gyrfa gyda'r cyngor. Hefyd, gall trafodaeth gyda'r Arbenigwr Datblygu Sefydliadol Dysgu a Datblygu yn yr adran Adnoddau Dynol ateb unrhyw gwestiynau fydd gennych.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Dysgu a Datblygu (AD)

E-Ddysgu

I gefnogi Dysgu a Datblygu, mae gan y cyngor blatfform e-ddysgu sy'n cael ei gynnal gan y GIG ar gyfer pob Awdurdod Lleol yng Nghymru. Gellir mynd ar safle e-ddysgu drwy Wefan Sir Ddinbych a'r rhyngrwyd (LINC).

Llawlyfyr Gweithwyr

I gael mynediad i'r safle, bydd arnoch angen mewngofnodi a chyfrinair a fydd yn rhoi mynediad i chi i gyfres o fodiwlau dysgu i gefnogi eich datblygiad. Mae'r safle yn cynnwys nifer o gyrsiau gorfodol i bob gweithiwr. Bydd gofyn i weithwyr newydd gwblhau'r modiwlau gorfodol o fewn y 6 mis cyntaf mewn swydd. Bydd cwblhau'r modiwlau yn cael eu monitro yn ystod y cyfnod prawf o chwe mis. Ar gyfer gweithwyr presennol, mae'n rhaid i fodiwlau gorfodol gael eu cwblhau o fewn 12 mis ar ôl cyhoeddi'r modiwl. Gwiriwch yr adran e-ddysgu ar wefan Sir Ddinbych i gael rhagor o fanylion, teitlau cyrsiau sydd ar gael a dogfennau canllaw.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Canllaw E-ddysgu (AD) Gweithdrefn Cyfnod Prawf (AD)

Ffioedd Cyrsiau

Mae gan y Polisi Dysgu a Datblygu mwy o fanylion ynghylch talu am ffioedd cyrsiau. Mae'r holl gyrsiau corfforaethol yn cael eu cynnwys o fewn cyllideb Hyfforddi a ddim yn denu unrhyw gost i'ch gwasanaeth unigol. Cyn rhoi caniatâd i fod yn absennol neu gymorth ariannol i astudio ar gyfer cymwysterau cymeradwy, gall y cyngor ofyn am sicrwydd gwasanaeth ar ôl cwblhau'r cwrs hyfforddi, gyda'r gweithiwr yn llofnodi Ffurflen Gytundeb Dysgu,

Absenoldeb i Astudio – Lle mae'n amod i gael y cymhwyster

Yn amodol ar ofynion yr adrannau ac yn ôl eu disgresiwn:

Bydd unrhyw amser a ragnodwyd i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer astudio, creu portffolio ac yn y blaen, a fynnir gan gyrff dyfarnu fel elfen hanfodol o gyrsiau, ee fel amod o gymhwyster, yn cael eu diwallu, yn amodol bod rheolwr llinell yr unigolyn yn derbyn prawf ysgrifenedig o'rgofynion.

Absenoldeb i Astudio – Lle nad yw'n amod i gael y cymhwyster

Bydd amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer astudio a chreu portffolio ac ati yn cael ei ganiatáu ar sail 50/50

h.y. 50% o amser y gweithiwr a 50% o amser y Cyngor. Bydd hyn hefyd yn amodol ar ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig o'r gofynion i reolwr llinell yr unigolyn.

Ar gyfer NVQs yn y gwaith heb amser rhagnodedig i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer astudio a/neu greu portffolio, bydd gan y gweithiwr hawl i'r absenoldeb canlynol:-

Llawlyfyr Gweithwyr

NVQs lefel 1, 2 a 3 – 1 diwrnod

NVQs lefel 4 a 5 – 2 diwrnod

Mae’r absenoldeb uchod yn ychwanegol i unrhyw amser y mae arnoch ei angen i fynychu digwyddiadau ar gyfer hyfforddiant ac amser asesiad.

Sylwch na chaniateir amser i ffwrdd gyda thâl i ail-sefyll arholiadau. Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Dysgu a Datblygu (AD)
- Ffurflen Gytundeb Dysgu (Ffurflen AD)

Cydnabyddiaeth am Wasanaeth Hir

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cydnabod mai’r ffactor allweddol yn llwyddiant y Cyngor yw ffyddlondeb, ansawdd ac ymrwymiad y bobl sy’n gweithio oddi fewn iddo. I gydnabod hyn, mae’r Cyngor wedi ymrwymo i gydnabod yr aelodau staff hynny sydd wedi cyrraedd y ‘cerrig milltir’ gwasanaeth o 25 mlynedd a 40 mlynedd gyda Chyngor Sir Ddinbych trwy anfon llythyr o ddiolch am wasanaeth hir gan y Prif Weithredwr.

Bydd llythyrau’n cael eu hanfon y mis nesaf i’r staff hynny sydd wedi cyrraedd y cerrig milltir.   Mae’n rhaid i weithwyr fod wedi ennill eu gwasanaeth parhaus trwy Gyngor Sir Ddinbych (neu cyn 1996 cyn i Gyngor Sir Ddinbych fodoli).

Ffioedd Proffesiynol

Bydd ffioedd proffesiynol yn cael eu had-dalu i chi os:

- ydych yn cynrychioli disgyblaeth nad yw’n cael ei gynnwys gan y Pennaeth Gwasanaeth,
- e.e. Swyddog Prisio,
- bod gofyn i chi gynrychioli'r cyngor yn y Llys Apêl ayyb, e.e. Swyddogion Cynllunio, Swyddog Safonau Masnach.
- pan fo aelodaeth o gorff proffesiynol yn ofynnol ar gyfer y swydd.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dylid cyflwyno cadarnhad o dderbynneb y taliad ffi broffesiynol ynghyd â chymeradwyaeth drwy'r Ffurflen Ffioedd Galwedigaeth (ar gael ar wefan Sir Ddinbych dan Tâl a Buddion) i'r Adran Gyflogres a fydd yn ad-dalu'r ffioedd proffesiynol.

Pan na ellir cyflawni cwrs astudio heb aelodaeth corff proffesiynol, bydd ffioedd aelodaeth yn cael eu talu ar gyfer hyd amser arferol y cwrs. Os na fyddwch yn cymhwyso y tro cyntaf, bydd talu am ffioedd aelodaeth i alluogi cynigion dilynol yn cael eu rhoi yn ôl disgresiwn y Cyfarwyddwr priodol, ar sail amgylchiadau unigol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Ffurflen Ffioedd Proffesiynol (Cyflogres) Polisi Dysgu a Datblygu (AD)

Gadael Cyngor Sir Ddinbych

Cyfnod o rybudd i derfynu cyflogaeth. Fel arfer mae gan y cyflogwr a'r gweithiwr hawl am gyfnod isafswm o rybudd i derfynu cyflogaeth.

Yn ystod y cyfnod prawf un wythnos fydd y cyfnod rhybudd. Yn dilyn cwblhad llwyddiannus o'r cyfnod prawf, bydd y canlynol yn berthnasol:

Y cyfnod isafswm o rybudd i derfynu cyflogaeth y gall gweithiwr ei roi bydd:

Yn ystod y cyfnod prawf	1 wythnos
Hyd at Raddfa Gyflog 8	1 mis
Gradd 9 i Radd 11	2 mis
Gradd 12 i Radd 14	3 mis

Hefyd, lle mae prinder sgiliau cydnabyddedig, bydd y cyfnod rhybudd ar gyfer swyddi o'r fath o leiaf ddau fis. Bydd unrhyw weithiwr sy'n derbyn tâl marchnad atodol yn ddarostyngedig i leiafswm o ddau fis o rybudd.

Pan fo'r gyflogaeth yn cael ei derfynu gan y cyngor, bydd gan y gweithiwr hawl i gyfnod isafswm o rybudd fel a ganlyn neu eu rhybudd dan gontract, pa un bynnag yw'r mwyaf:-

Hyd at 4 mlynedd o wasanaeth di-dor	1 mis
5 mlynedd o wasanaeth di-dor	5 wythnos
6 mlynedd o wasanaeth di-dor	6 wythnos
7 mlynedd o wasanaeth di-dor	7 wythnos
8 mlynedd o wasanaeth di-dor	8 wythnos
9 mlynedd o wasanaeth di-dor	9 wythnos
10 mlynedd o wasanaeth di-dor	10 wythnos
11 mlynedd o wasanaeth di-dor	11 wythnos
12 mlynedd o wasanaeth di-dor	Uchafswm o 12 wythnos

Pan fo diswyddiad yn digwydd o ganlyniad i gamymddwyn difrifol, fel arfer bydd yn cael ei gyflawni heb rybudd na thaliad yn lle'r rhybudd. Wrth derfynu eich cyflogaeth mae'n rhaid i chi ddychwelyd holl iddo'r cyngor ar unwaith. Mae hyn yn cynnwys unrhyw gardiau ID, cyfrifiadur neu gyfarpar eraill sydd yn eich meddiant ond y cyngor sy'n ei berchen.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Gadawyr ac Ymadael (AD)

Swyddi â Chyfyngiadau Gwleidyddol

Bydd rhai gweithwyr yn cael ei benodi i swyddi sydd yn destun cyfyngiadau gwleidyddol a nodir yn Neddf Llywodraeth Leol a Thai 1989. Y rheswm am hyn yw oherwydd bod rhaid i swyddogion Llywodraeth Leol gael eu gweld yn cadw polisi o niwtraliaeth wleidyddol.

Mae swyddi a ystyrir yn gyfyngedig yn wleidyddol yn atal gweithiwr rhag bod yn rhan mewn unrhyw weithgareddau gwleidyddol yn y swydd neu du allan i'r swydd. Mae hyn yn cynnwys bod yn Aelod Seneddol, Senedd Ewrop, neu gyngor; canfasio ar ran parti gwleidyddol; siarad yn gyhoeddus neu gyhoeddi unrhyw waith ysgrifenedig ar faterion parti gwleidyddol, a gweithredu fel asiant etholiadol ar gyfer unrhyw ymgeisydd mewn unrhyw etholiad awdurdod lleol, Senedd, Cynulliad neu Senedd Ewrop.

Os yw eich swydd yn gyfyngedig yn wleidyddol, bydd hyn wedi'i nodi yn nghontract eich cyflogaeth.

Llawlyfyr Gweithwyr

Cyfnod Prawf

Bydd gweithwyr newydd Cyngor Sir Ddinbych yn awtomatig yn gweithio cyfnod prawf o chwe mis. Bydd eich rheolwr yn eich asesu ar ôl tri a phum mis yn y swydd. Bydd yr asesiadau hyn yn erbyn y meini prawf a nodir yn y Ffurflen Asesu Cyfnod Prawf.

Ar ddiwedd y cyfnod prawf o chwe mis, os byddwch wedi cwblhau'r holl fodiwlau e-ddysgu gorfodol ac wedi cyrraedd y safonau boddhaol ym mhob cam o'r cyfnod prawf, byddwch yn derbyn hysbysiad ffurfiol eich bod wedi cwblhau'r cyfnod prawf yn llwyddiannus.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Cyfnod Prawf (AD)

Amser i ffwrdd ar gyfer cyfweliadau swydd

Os cewch eich gwahodd am gyfweliad swydd o fewn Cyngor Sir Ddinbych neu unrhyw gyngor arall, gall eich rheolwr llinell roi amser i ffwrdd â thâl i chi i fynychu'r cyfweliad.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Proses Cynnal Gwerthusiad Swydd (AD) Proses Apeliadau Gwerthuso Swyddi (AD) Polisi Dysgu a Datblygu (AD)
- Gweithdrefn Cyfnod Prawf (AD)

Adran Pedwar: Telerau ac amodau eich cyflogaeth

Mae'r wybodaeth o fewn yr adran telerau ac amodau y llawlyfr hwn yn ffurfio rhan o'ch contract cyflogaeth. Felly, gallant fod yn destun diwygiad o dro i dro yn dilyn trafodaeth ag undebau llafur cydnabyddedig. Mae'r cyngor yn cadw'r hawl i wneud newidiadau rhesymol o'r amodau cyflogaeth hyn.

Mae'n bwysig eich bod yn deall cynnwys yr adran hon yn gyflawn. Darllenwch yn ofalus y telerau manwl yn unol â'ch contract cyflogaeth unigol. Os ydych yn ansicr ynghylch unrhyw beth, siaradwch â'ch rheolwr llinell.

Llawlyfyr Gweithwyr

Hawl Gwyliau Blynyddol

Bydd hawl gwyliau blynyddol a gwyliau banc yn cael eu cyfrif ar ddechrau pob blwyddyn wyliau ac yn cael eu hailgyfrifo bob tro y bydd newid yn digwydd mewn oriau cytundebol. Bydd pob gweithiwr yn derbyn ei hawl mewn oriau a munudau. Bydd eich rheolwr yn eich hysbysu o'ch hawliau gwyliau blynyddol a'ch gwyliau banc.

Fel un o weithwyr y cyngor, eich hawl isafswm i wyliau â thâl am flwyddyn lawn yw 22 diwrnod (162 awr 48 munud) pro rata i'ch oriau cyfartalog dan gontract. Rhoddir hawl i wyliau pellach fel y manylir yn y tabl isod. Mae'r hawliau a ddangosir ar gyfraddau amser llawn (h.y. 37 awr yr wythnos dan gontract).

	Diwrnod	Oriau
Sylfaenol	23	170 awr 12 munud
Gwyliau Statudol Ychwanegol	+3	+22 awr 12 munud
Gwyliau ychwanegol ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth di-dor	+2	+22 awr 12 munud
Gwyliau ychwanegol ar ôl 10 mlynedd o wasanaeth di-dor	+1	+7 awr 24 munud
Gwyliau ychwanegol ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth di-dor	+1	+7 awr 24 munud
Gwyliau ychwanegol ar ôl 20 mlynedd o wasanaeth di-dor	+1	+7 awr 24 munud
Cyfanswm nifer y gwyliau blynyddol posibl	32	236 awr 48 munud

Manylir ar yr uchafswm hawliau cyfwerth ag amser llawn yn ôl hyd y gwasanaeth isod. Bydd Adnoddau Dynol yn sefydlu'r union hawliau yn ôl hyd gwasanaeth llywodraeth leol parhaus.

	Diwrnod	Oriau
Llai na 4 blynedd o wasanaeth di-dor	26	192 awr 24 munud
4-5 mlynedd o wasanaeth di-dor	26 i 28	192 awr 24 munud 207 awr 12 munud
5 mlynedd o wasanaeth di-dor	29	214 awr 36 munud

	Diwrnod	Oriau
10 mlynedd o wasanaeth di-dor	30	222 awr
15 mlynedd o wasanaeth di-dor	31	229 awr 24 munud
20 mlynedd o wasanaeth di-dor	32	236 awr 48 munud

Cario Gwyliau Drosodd

Caniateir i chi gario cyfwerth â phythefnos o oriau cyfartalog dan gontract o un flwyddyn wyliau i'r nesaf, i'w cymryd ar unrhyw adeg yn ystod y flwyddyn wyliau ganlynol, yn amodol ar y gofynion awdurdodi a rhybudd arferol ar gyfer cymryd gwyliau. Mae hyn yn cyfateb i 74 awr pro rata i oriau contract.

Ni fyddwch yn derbyn taliad am unrhyw wyliau sy'n ddyledus sy'n fwy na 74 awr pro rata ar ddiwedd y flwyddyn wyliau.

Gwyliau Statudol Ychwanegol

Fel y nodir yn y tabl uchod mae gennych chi hawl i 3 diwrnod o wyliau statudol ychwanegol (22 awr 12 munud pro rata i'ch cyfartaledd oriau contract) yn ychwanegol i hawliad gwyliau arferol. Pan fo'n briodol bydd y cyngor yn penderfynu, ar ôl ymgynghori gydag undebau llafur, pryd y gellir cymryd y diwrnodau ychwanegol o wyliau statudol.

At ddibenion cyfrifo, dylid cyfuno'r hawl i wyliau blynyddol a gwyliau statudol i un ffigwr.

Blwyddyn Wyliau

Mae blwyddyn wyliau pob gweithiwr yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf mis eu geni.

Mae hawl flynyddol gweithwyr sy'n gadael neu'n ymuno â'r Cyngor yn cael ei chyfrifo yn unol â hyd eu gwasanaeth yn ystod y flwyddyn wyliau.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o'r Gwaith (AD)
- Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr (AD)

Llawlyfr Gweithwyr

Gŵyl y Banc / Gwyliau Cyhoeddus

Mae gennych chi hawl i wyliau gyda thâl ar gyfer pob diwrnod o wyliau statudol, cyffredinol a chyhoeddus, beth bynnag yw hyd eich gwasanaeth. Os ydych chi’n gweithio rhan-amser bydd eich hawl am ŵyl y banc pro rata yn cael ei chyfrifo yn unol â’ch oriau gwaith.

Fel rheol ceir 8 niwrnod gŵyl y banc y flwyddyn yng Nghymru, gweler isod. Gall nifer y gwyliau banc o fewn blwyddyn wyliau amrywio yn dibynnu ar ddechrau’r flwyddyn wyliau.

Dydd Calan	Gŵyl Banc y Gwanwyn
Dydd Gwener y Groglith	Gŵyl Banc yr Haf
Dydd Llun y Pasg	Dydd Nadolig
Gŵyl y Banc Calan Mai	Dydd San Steffan

Bydd y Cyngor yn cydnabod unrhyw ŵyl gyhoeddus ychwanegol a bennir yn genedlaethol ac yn ei thrin fel gŵyl y banc.

Bydd gweithwyr sy’n gorfod gweithio ar ŵyl banc cyhoeddus neu ŵyl banc ychwanegol statudol, yn cael eu tâl arferol am y diwrnod hwnnw yn ogystal â thâl ar y gyfradd arferol fesul awr am yr holl oriau y maent yn eu gweithio ar y diwrnod hwnnw (Amser Dwbl) a byddant yn cael diwrnod i ffwrdd gyda thâl yn y dyfodol.

Bydd staff wrth gefn y gofynnir iddynt weithio ar Ŵyl Banc yn cael eu cyfradd tâl fesul awr arferol yn unig.

Os ydych chi’n rhan o drefniadau sifft uned sy'n darparu gwasanaeth 24 awr y dydd a 7 niwrnod yr wythnos, gan gynnwys gŵyl y banc, ni fyddwch yn derbyn taliad ychwanegol. Fodd bynnag, bydd eich hawl i wyliau blynyddol yn cael ei haddasu i gynnwys nifer cyfwerth o wyliau banc.

Pan fod Dydd Nadolig, Gŵyl San Steffan a Dydd Calan ar ddydd Sadwrn neu ddydd Sul, bydd y llywodraeth yn pennu diwrnod arall (dydd Llun neu ddydd Mawrth fel rheol) yn lle'r gwyliau cyhoeddus sydd wedi disgyn ar benwythnos. Os ydych chi’n gweithio yn ystod y cyfnod hwn ar gyfer hyd at 3 gŵyl gyhoeddus byddwch yn derbyn eich tâl arferol yn ogystal â’ch cyfradd arferol fesul yr awr am yr oriau a weithiwyd o fewn yr oriau gweithio arferol. Yn ychwanegol at y taliad, bydd amser i ffwrdd gyda thâl yn cael ei ganiatáu yn y dyfodol.

Llawlyfr Gweithwyr

Cyfrifiad Hawliau Gwyliau Banc a Gwyliau Blynyddol

Bydd Adnoddau Dynol yn cyfrifo'ch gwyliau ar ddechrau eich blwyddyn wyliau a phryd bynnag y bydd newid yn y contract neu'r telerau ac amodau yn digwydd. Sefydlir eich hawl o hyd eich gwasanaeth, newidiadau yn oriau contract a hyd y contract. Chi sy'n gyfrifol am hysbysu'ch rheolwr ar unwaith os credwch fod unrhyw un o'r manylion uchod yn anghywir. Mae'r rhan fwyaf o'r manylion i'w gweld yn ESS (Hunan Wasanaeth Gweithwyr).

Bydd eich rheolwr yn derbyn adroddiad misol yn cadarnhau eich gwyliau ac yn eich hysbysu o'ch hawl. (Ar gyfer gweithwyr ar y system clocio Vision Time, mae'r hawl yn cael ei diweddaru gan Adnoddau Dynol.)

Absenoldeb Tosturiol

Caniateir uchafswm o 5 diwrnod (pro rata ar gyfer gweithwyr rhan amser) o absenoldeb wedi marwolaeth aelod o'r teulu pan fo angen amser i ffwrdd ar y gweithiwr ar sail dosturiol.

Mae'n rhaid i'r gweithiwr hysbysu ei reolwr atebol o'r brofedigaeth a thrafod faint o amser rhesymol i ffwrdd sydd ei angen arnynt. Bydd cyfanswm yr amser a geisir yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol, ni fydd y dyfarniad uchaf o 5 diwrnod yn berthnasol ym mhob achos, er enghraifft, efallai mai dim ond 1 diwrnod y bydd y gweithiwr ei angen i fynd i'r angladd, gan hynny dyfernir 1 diwrnod.

Dylai unrhyw amser dros 5 diwrnod gael ei gymryd fel gwyliau blynyddol a dylid dangos agwedd dosturiol tuag at ganiatáu absenoldeb. Os yw gwyliau blynyddol eisoes wedi ei ddefnyddio, efallai y bydd yn angenrheidiol caniatáu gwyliau o hawl y flwyddyn nesaf. Fel arall, gellir caniatáu absenoldeb oriau hyblyg neu TOIL lle bo'n bosib. Gellir caniatáu absenoldeb di-dâl hefyd.

Y diffiniad o aelod o'r teulu yw gŵr, gwraig, partner, rhiant, rhiant yng nghyfraith (gan gynnwys rhieni'r partner os nad yw rhywun yn briod), gwarcheidwad, mab neu ferch, ŵyr neu wyres, neiniau a theidiau (gan gynnwys hen neiniau a theidiau), brawd a chwaer (gan gynnwys brawd a chwaer yng nghyfraith, a brawd a chwaer partner os nad yw rhywun yn briod), modryb, ewythr, nith neu nai. Mae hyn hefyd yn cynnwys perthnasau pan fyddant ar sail 'llys', h.y. llys-dad, llys-fam, llys-frawd a llys-chwaer.

Mae'r hawliad ar gael ar gyfer pob profedigaeth sy'n cynnwys aelod o'r teulu.

Holwch Adnoddau Dynol os ydych angen rhagor o gymorth.

Llawlyfyr Gweithwyr

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

Polisi Amser o’r Gwaith (AD)
Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr (AD)

Absenoldeb Anabledd

Mae absenoldeb anabledd yn eich galluogi i addasu i newidiadau a achosir gan ddatblygiad o anabledd newydd, neu i reoli anabledd cyfredol. Cytunir ar yr absenoldeb ymlaen llaw am gyfnod penodol o amser a defnyddir ar gyfer pwrpas adsefydlu, triniaeth ac asesiad. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn y Polisi Amser o’r Gwaith.

Mae absenoldeb anabledd hefyd yn addas ar gyfer absenoldebau am gyfnod byr o amser sydd ei angen yn rheolaidd megis ar gyfer triniaeth cancr. Dylid cytuno ar absenoldeb anabledd yn ôl disgresiwn eich rheolwr a fydd yn ceisio cael canllaw gan Iechyd Galwedigaethol. Yn ystod y cyfnodau o absenoldebau hyn byddwch yn cael tâl llawn a ni fydd yr absenoldeb yn cael ei gyfrif fel absenoldeb salwch.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Amser o’r Gwaith (AD)
- Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr (AD)

Oriau Gwaith

Mae oriau gwaith safonol gweithiwr llawn amser yn 37 awr yr wythnos. Gall wythnos waith gweithwyr unigol amrywio o’r 37 awr safonol, ond mae’n rhaid gwneud yn siŵr nad yw cyfartaledd oriau gwaith wythnosol y gweithiwr dros gyfnod penodol yn fwy na’r wythnos waith safonol ar gyfer yr un cyfnod.

Bydd y patrwm gweithio yn dibynnu ar anghenion y gwasanaeth a gall fod yn hyblyg, yn flynyddol, oriau penodol neu ar sail rota.

Bydd unrhyw newid i’r wythnos waith sefydledig neu batrwm gwaith yn un rhesymol ac yn rhoi digon o rybudd. Bydd unrhyw newid sylweddol yn destun ymgynghoriad pellach gyda’r undebau llafur cydnabyddedig. Bydd patrwm unrhyw drefniant gweithio diwygiedig a thaliad cydnabyddiaeth yn berthnasol i welliant parhaus gwasanaeth y cyngor.

Llawlyfyr Gweithwyr

Bydd eich trefniadau gweithio yn cydymffurfio â'r deddfwriaethau iechyd a diogelwch perthnasol, gan gynnwys y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith Ewropeaidd a'i deddfwriaeth cysylltiedig yn y Deyrnas Unedig.

Dulliau ac amlder talu

Cewch eich talu bob mis yn uniongyrchol i gyfrif banc dynodedig. Y dyddiad talu arferol yw ar neu oddeutu 18fed o bob mis, a bydd eich cyflog yn cael ei dalu ôl-ddyledion pythefnos a sail pythefnos ymlaen llaw (oni bai eich bod yn Weithiwr Wrth Gefn pan fyddwch yn cael eich talu ôl-dyledion mis llawn).

Yn ddibynnol ar rôl eich swydd, efallai y cewch eich talu ar neu oddeutu 28ain o bob mis. Ar adeg eich penodiad, cewch wybod pa ddyddiad talu sy'n berthnasol i chi.

Strwythur Tâl a Graddfeydd

Mae'r strwythur tâl a graddfeydd wedi'i ddatblygu gan y cyngor i sicrhau bod pawb a gyflogir gan y cyngor yn cael ei gydnabod a'i ddyfarnu am y cyfraniad y maent yn ei wneud. Mae manylion llawn y strwythur tâl a graddfeydd ar gael ar Wefan Sir Ddinbych.

Sylwch gall eich cyflog fod yn destun Dyfarniadau Tâl Cenedlaethol.

Codiadau Cyflog

Yn amodol ar wasanaeth boddhaol, bydd eich cyflog yn cynyddu cynyddrannau blynyddol hyd at yr uchafbwynt graddfa sy'n berthnasol i'ch swydd fel a ganlyn:-

Bydd y codiadau cyflog dilynol yn digwydd naill ai ym mis Ebrill neu Hydref, gyda'r cynnydd cynyddrannol cyntaf yn dod i rym ar ôl o leiaf 12 mis ac uchafswm o 18 mis ar ôl cychwyn yn y swydd, gan ddibynnu ar y dyddiad cychwyn. Wedi hynny bydd y taliadau cynyddol yn cael eu talu'n flynyddol ym mis Ebrill neu Hydref.

Dyddiad dechrau	Dyddiad Codiad
2 Ebrill - 1 Hydref	1 Hydref y flwyddyn ganlynol
2 Hydref i 1 Ebrill	1 Ebrill y flwyddyn ganlynol

Llawlyfyr Gweithwyr

Sylwch nad oes modd cyflymu'r taliadau cynyddol i weithwyr o fewn eu graddfa sydd wedi'i gwerthuso. Fel y nodwyd, bydd gweithwyr yn derbyn taliadau cynyddrannol ar ôl iddynt gyrraedd hyd y gwasanaeth gofynnol.

Os cewch eich penodi, drwy broses recriwtio, i swydd o fewn eich graddfa gyfredol neu raddfa uwch, bydd eich cyflog yn cael ei osod naill ai ar bwynt colofn isaf y raddfa gyflog newydd neu, pe bai hynny'n golygu dim cynnydd, y pwynt colofn cyntaf ar y raddfa a fyddai'n darparu codiad cyflog.

Os ydych drwy ddewis, drwy broses recriwtio, yn cael eich penodi i swydd ar raddfa is na'ch swydd bresennol, cewch y pwynt colofn cyflog uchaf o'r raddfa is os yw'r swydd o natur debyg ac os gallwch ddangos eich bod eisoes yn meddu ar y wybodaeth a'r profiad gofynnol. Fodd bynnag, os yw'r swydd angen sgil a phrofiad gwahanol, mae gan y rheolwr ddisgresiwn i bennu pa bwynt colofn ar y raddfa gyflog y byddwch yn dechrau arni.

Os ar adeg ail-werthuso eich swydd, yn seiliedig ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau cynyddol, nad oes newid yn eich graddfa, yna bydd eich cyflog yn aros yr un fath ac yn codi yn ôl y cynyddrannau arferol. Os cewch eich paru â swydd fel rhan o ailstrwythuriad, bydd eich cyflog yn parhau'r un fath ac yn codi yn ôl y cynyddrannau arferol.

Bydd Gweithwyr Wrth Gefn yn cael eu talu yn unol â phwynt colofn cyflog cyntaf y raddfa briodol. Oherwydd natur y gwaith wrth gefn a diffyg oriau rhesymol ac/neu batrwm gwaith, ni fydd codiad cynyddrannol yn daladwy.

Mae'n bosibl i godiad cyflog gael ei ddal yn ôl oherwydd perfformiad gwael, ond dim ond yn dilyn ymchwiliad yn unol â'r Weithdrefn Galluogrwydd.

Dogfen Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Galluogrwydd (AD)
- Polisi Recriwtio a Dethol (HR)

Diogelu Cyflog

Mae Diogelu Cyflog yn berthnasol pan fydd gweithiwr yn dioddef colled ariannol o ganlyniad i newid yn ei rôl wreiddiol. Mewn achosion fel hyn bydd y cyngor yn diogelu cyflogau i wneud iawn am y gwahaniaeth rhwng y raddfa newydd a'r gwir gyflog a dderbynnir gan y gweithiwr ar ddyddiad yn syth cyn dyddiad mae'r

newid yn digwydd. Bydd diogelu cyflog yn parhau am 3 blynedd neu gyfwerth â hyd eich gwasanaeth, pa un bynnag yw'r lleiaf.

Fodd bynnag, os ydych yn derbyn cyflogaeth wahanol addas ar swydd graddfa is, ni chewch ddiogelu cyflog gan y bu i chi dderbyn y swydd gyda'r telerau ac amodau a gynigwyd a'r raddfa a werthuswyd ar gyfer y swydd.

Os ydych chi'n trosglwyddo i swydd nad yw'n cynnwys gweithgareddau sy'n denu lwfansau ychwanegol, ni fydd cyflog y gweithiwr yn cael ei ddiogelu i gwrdd â'r gostyngiad yn eu cyflog.

Rhoddir rhybudd priodol ar gyfer unrhyw newidiadau yn y graddfeydd neu lwfansau a dderbyniwyd.

Lwfansau Shifft

Os ydych yn gwneud cais i gymryd rhan mewn rota shifft benodedig neu ragderfynu sydd yn cyflenwi 24 awr y dydd gan gynnwys gŵyl y banc, yna bydd gennych hawl i lwfans shifft yn ychwanegol i'ch cyflog sylfaenol.

Bydd pob lwfans shifft yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyfrifiad cyson a bydd yn cael ei bennu gan ganran o oriau a weithiwyd y tu allan i oriau gwaith arferol. Bydd y lwfans canlyniadol yn cael ei dalu fel canran o gyflog sylfaenol ar gyfer y swydd honno.

Bydd y taliad Lwfans Shifft ar gyfer swydd benodol yn cael ei gyfrifo ar sail cyfartaledd tebygol o batrwm presenoldeb dros flwyddyn gyfan, fel a ganlyn:-

- Bydd presenoldeb y flwyddyn gyfan yn cael ei ddadansoddi i is-gyfansymiau oriau gwaith, i bob categori o waith (e.e. amser gweithio plaen, gweithio gyda'r nos, gwyliau banc ayyb).
- Bydd pob un o'r is-gyfansymiau (o oriau gwaith) yn cael ei ffactora gan y gyfradd taliad chwyddo priodol, sy'n berthnasol dan y telerau ac amodau safonol a nodir mewn man arall yn y cytundeb hwn.
- Bydd swm yr holl elfennau yn cael eu rhannu gan y cyfanswm oriau blynyddol, i gynhyrchu canran ychwanegyn cyffredinol o Lwfans Shifft ar gyfer y swydd.

Llawlyfyr Gweithwyr

Rheoli Presenoldeb

Mae'r cyngor yn disgwyl presenoldeb dda gan ei holl weithwyr ac yn gwerthfawrogi eich iechyd a lles; mae hefyd yn cydnabod bod amseroedd lle nad ydych yn ddigon dda i ddod i'r gwaith. Os ydych yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch, mae pecyn cefnogaeth gynhwysfawr wedi'i ddatblygu sydd yn cynnwys mynediad at wasanaethau iechyd galwedigaethol a rhaglenni dychwelyd i'rgwaith.

Yn fras, eich prif gyfrifoldebau yw:-

- I ddod i'r gwaith ac eithrio pan fyddwch chi'n sâl
- Os nad ydych chi'n gallu mynd i'r gwaith, dylech roi gwybod i'ch rheolwr llinell cyn gynted â phosibl ac o fewn awr gyntaf eich diwrnod gwaith arferol.
- Os ydych chi'n absennol am 8 niwrnod neu fwy (gan gynnwys dydd Sadwrn a dydd Sul), mae'n rhaid i chi ddarparu datganiad 'Ffit i Weithio' ganfeddyg.

Mae manylion y broses ar gyfer rheoli absenoldebau ar gael yn y polisi Gweithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith a ddatblygwyd gan y Cyngor.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Gweithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith (AD)

Cynllun Rheoli Presenoldeb

Fel un o weithwyr y llywodraeth leol byddwch yn gallu manteisio ar gynllun salwch sydd wedi ei ddylunio i ychwanegu at y Tâl Salwch Statudol a'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth.

Bydd eich absenoldeb oherwydd salwch yn cael ei drin ar wahân i absenoldeb arall oherwydd afiechyd diwydiannol, damwain neu ymosodiad yn sgil neu yn ystod eich cyflogaeth gyda'r Cyngor. Ni fydd cyfnodau o absenoldeb mewn perthynas ag un yn cael ei osod yn erbyn y llall at ddibenion cyfrifo'ch hawl dan y cynllun.

Mae'ch hawl i dâl salwch wedi ei fanylu yn y tabl isod:-

Hyd Gwasanaeth	Lwfans Tâl Salwch
Yn ystod blwyddyn gyntaf eich gwasanaeth	Cyflog llawn 1 mis ac ar ôl cwblhau 4 mis o wasanaeth, 2 fis o hanner cyflog
Yn ystod ail flwyddyn eich gwasanaeth	Deufis o gyflog llawn a deufis o hanner cyflog
Yn ystod y drydedd flwyddyn eich gwasanaeth	4 mis o gyflog llawn a 4 mis o hanner cyflog
Yn ystod pedwaredd a phumed flwyddyn eich gwasanaeth	5 mis o gyflog llawn a 5 mis o hanner cyflog
Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth	6 mis o gyflog llawn a 6 mis o hanner cyflog

Bydd cyfnod eich tâl salwch, a’r gyfradd a delir, yn cael ei gyfrifo ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb drwy ddidynnu nifer cronnol y cyfnodau o absenoldeb â thâl a gafwyd yn ystod y 12 mis cyn y diwrnod cyntaf o absenoldeb.

Yn ystod y cyfnod pan fyddwch chi’n derbyn cyflog llawn, os yw eich cyflog yn fwy na’r Tâl Salwch Statudol presennol neu’r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth byddwch yn derbyn y gwahaniaeth rhwng cyfradd bresennol y Tâl Salwch Statudol neu’r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth a’ch cyflog sylfaenol.

Os nad ydych chi’n gymwys i dderbyn Tâl Salwch Statudol byddwch yn derbyn ffurflen SSP1 i'w llenwi er mwyn hawlio Lwfans Cyflogaeth a Chymorth gan y Ganolfan Byd Gwaith. Byddwch yn derbyn cyflog llawn llai unrhyw Lwfans Cyflogaeth a Chymorth.

Yn ystod y cyfnodau pan fyddwch chi’n derbyn hanner cyflog, bydd eich tâl salwch yn cynnwys swm sy’n cyfateb i hanner eich enillion arferol yn ogystal â Thâl Salwch Statudol, cyn belled ac nad yw’r cyfanswm yn fwy na’ch cyflog arferol. Os yw eich hawl i Dâl Salwch Statudol wedi dod i ben byddwch yn derbyn hanner eich cyflog a byddwch hefyd yn gallu hawlio Lwfans Cyflogaeth a Chymorth gan y Ganolfan Byd Gwaith.

Mae’ch tâl arferol yn cynnwys yr holl enillion sy’n daladwy i chi yn ystod cyfnod gweithio arferol, ond nid yw’n cynnwys taliadau a wneir o bryd i’w gilydd.

Os ydych chi’n cael eich cyflogi i fwy nag un swydd o fewn y Cyngor, ac os ydych chi’n absennol oherwydd salwch ar gyfer un swydd ac nid y llall, byddwch yn derbyn cyflog llawn ar gyfer y swydd yr ydych chi’n absennol ohoni.

Y taliadau salwch statudol a fydd yn cael eu hystyried ar gyfer cyfrifo eich tâl salwch galwedigaethol yw'r rheiny y mae gennych chi hawl iddyn nhw ar yr amod eich bod chi'n bodloni'r gofynion canlynol:-

- Eich bod chi wedi rhoi gwybod am eich absenoldeb yn unol â'r canllawiau
- Eich bod chi wedi datgelu unrhyw hawl sydd gennych chi i fudd-dal ac unrhyw newid yn eich amgylchiadau sy'n effeithio ar yr hawl honno

Os ydych chi wedi'ch atal rhag mynd i'r gwaith oherwydd y posibilrwydd o ddod i gysylltiad ag afiechyd heintus, byddwch yn derbyn eich cyflog arferol.

Ni fydd cyfnodau o absenoldeb mewn achosion yn cyfrif at y cynllun salwch.

Fe ellir atal talu tâl salwch i chi os canfyddir eich bod chi'n camddefnyddio'r cynllun neu wedi methu darparu nodiadau ffitrwydd. Byddwch yn cael gwybod yn ysgrifenedig pam bod eich tâl salwch yn cael ei atal a bydd modd i chi apelio.

Ni fyddwch yn gallu hawlio tâl salwch dan y cynllun oni bai eich bod chi wedi:-

- Rhoi gwybod i'r unigolyn perthnasol o fewn y terfynau amser cytunedig
- Eich bod chi wedi gwneud hysbysiadau pellach yn ôl yr angen
- Cyflwyno nodyn ffitrwydd gan feddyg o fewn 8 diwrnod cyntaf yr absenoldeb
- Rydych wedi cyflwyno nodiadau ffitrwydd dilynol gan feddyg felsy'nofynnol.

Os ydych chi'n absennol am 8 niwrnod neu fwy bydd yn rhaid i chi ddarparu datganiad gan feddyg (nodyn ffitrwydd).

Mae'n bosibl hefyd y bydd yn rhaid i chi gael archwiliad meddygol gan ymarferydd meddygol wedi ei benodi gan y Cyngor. Bydd y Cyngor yn cwrdd ag unrhyw gost sydd ynghlwm wrth hyn.

Os codir tâl arnoch chi am ddatganiad gan feddyg byddwch yn derbyn ad-daliad ar ôl cyflwyno derbynneb.

Os ydych chi'n sâl pan fyddwch chi ar wyliau blynyddol byddwch yn derbyn tâl salwch o ddyddiad datganiad y meddyg.

Dogfen Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

Llawlyfyr Gweithwyr

- Gweithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith (AD)

Ar alw

Gall fod yn angenrheidiol i rai gweithwyr ymateb i wahanol ofynion gwasanaeth y tu allan i oriau gwaith arferol ar fyr rybudd. Er mwyn hwyluso hyn, mae rotas ar alw wedi cael eu datblygu mewn rhai adrannau o'r cyngor.

Mae 4 categori o fod ar alw, fel y nodir isod, mae rhai a all arwain at lwfans ar alw cael ei dalu i chi os ydych eisiau cymryd rhan mewn rota ar alw ffurfiol. Gellir dod o hyd i lwfansau ar alw ar y dudalen Tâl a Buddion ar y fewnrwyd.

Ar Alw 1	Rhestru
Ar Alw 2	Cysylltu
Ar Alw 3	Ar alw
Ar Alw 4	Ar alw gyda chamau gweithredu
Ar Alw 7	Cynhaliaeth y Gaeaf – taliad yn ddibynnol ar sesiwn

Mae'r taliad yn berthnasol i bob categori Ar Alw a fydd yn cynnwys o leiaf 30 munud o amser gweithio a bydd ond yn cael ei dalu am ddiwrnodau neu wythnosau pan mae angen cyflawni'rddyletswydd.

Galw Allan (SB5)

Byddwch wedi cael eich 'galw allan' os cewch alwad i ddychwelyd i'r gwaith i gyflawni unrhyw waith naill ai yn ystod cyfnod ar alw neu beidio. Os ydych yn cymryd rhan mewn rota ar alw, yn ychwanegol i lwfansau ar alw a nodir uchod, byddwch yn cael tâl am gyfnod isafswm o ddwy awr.

Os ydych wedi dychwelyd adref ar ôl un galwad allan, a'ch bod yn cael galwad allan arall ar ôl i'r ddwy awr ddod i ben, bydd hwn yn cael ei gyfrif fel galwad allan newydd a chewch isafswm taliad arall am 2 awr.

Fodd bynnag os ydych yn cael niferoedd o alwadau allan mewn un cyfnod o fod ar alw, ni chewch daliad sydd yn uwch na'r taliad y byddech wedi'i gael am weithio'n barhaus am yr un cyfnod o amser.

Llawlyfyr Gweithwyr

Lwfansau Cysgu i mewn (SB6)

Yn ddibynnol ar rôl eich swydd, efallai bydd gofyn i chi gysgu i mewn yng nghartrefi cleientiaid neu sefydliadau gwaith er mwyn bod wrth law ar unwaith os bydd sefyllfa yn codi sydd angen eich sylw.

Bydd taliad ar gyfer cysgu i mewn yn unol ag Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae sesiwn cysgu i mewn arferol yn 8 awr, ond os ydych eisiau gweithio mwy neu lai na hyn, bydd eich cyflog yn cael ei addasu yn unol â'r oriau a weithiwyd.

Trefniadau ar alw, galwadau allan a chysgu i mewn

Bydd pob adran gwasanaeth yn pennu i chi beth, os unrhyw beth, yw statws dan gontract o drefniadau ar alw, galw allan a chysgu i mewn ar gyfer eich swydd. Mae'r categorïau isod:-

Rhwymo i'r ddwy ochr

Pan mae gweithiwr dan gontract i ddarparu darpariaeth ar alw mewn symiau penodol, ac mae'r cyngor dan gontract i (bob amser) ddarparu taliad ar gyfer y dyletswyddau ar alw. Bydd hyn yn cael ei dalu'n llawn os ydynt i ffwrdd yn sâl neu ar wyliau.

Gwirfoddol ar y ddwy ochr

Lle mae'r cyngor yn gallu chwilio am wirfoddolwyr ar gyfer dyletswydd ar alw, a gweithwyr yn cael gwirfoddoli eu gwasanaeth. Ni fydd hyn yn cael ei dalu os ydynt i ffwrdd yn sâl neu ar wyliau.

Gall unrhyw un o'r parti dynnu'n ôl o'r trefniant drwy roi rhybudd rhesymol. Fodd bynnag, bydd gwirfoddolwyr fel arfer yn cynnig eu gwasanaethau ar gyfer 'taith dyletswydd', a bydd disgwyl iddynt wedyn ei gwblhau.

Rhwymo ar un ochr

Pan mae gweithiwr dan gontract i gymryd rhan mewn trefniadau ar alw pan/ pryd mae'r cyflogwr eisiau hwy i wneud h.y. dan yr amgylchiadau cyffredinol a gyfeiriwyd atynt yn y llythyr penodi neu gontract cyflogaeth. Bydd hyn yn cael ei dalu'n llawn os ydynt i ffwrdd yn sâl neu ar wyliau. Mae enghreifftiau o le efallai y bydd hyn yn cael ei ddefnyddio yn cynnwys: Ardaloedd lle mae'n rhaid i'r cyngor ddarparu gwasanaethau statudol y tu allan i'w horiau gwaith arferol (e.e. gweithwyr priffyrdd sydd yn gorfod bod ar

alw ar gyfer gweithgareddau cynhaliaeth y gaeaf neu weithwyr gwasanaethau cymdeithasol sydd yn gorfod bod ar alw i fynychu anghenion y cleientiaid).

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Trefniadau Ar alw, Galw allan a Chysgu (AD)

Adran Pump: Trefniadau Gweithio

Oriau ychwanegol a weithiwyd

Os ydych yn gweithio mwy na’ch oriau gwaith dan gontract, fel arfer cewch eich ad-dalu ar gyfer yr oriau ychwanegol fel sy'n briodol.

Bydd eich rheolwr llinell yn pennu’r ffordd fwyaf priodol o’ch ad-dalu. Ar gyfer gweithwyr sydd ar oriau hyblyg, gall oriau ychwanegol eu casglu a’u cymryd fel gwyliau ar ddyddiau diweddarach. Amser i ffwrdd am yr oriau a weithiwyd yw’r ffordd arall o ad-dalu gweithwyr am oriau a weithiwyd sy'n fwy na'u horiau dan gontract. Gellir gweld y manylion llawn ar y Polisi a Gweithdrefn Gweithio’n Hyblyg neu’r Polisi Amser o’r Gwaith.

Lle nad yw’n ymarferol i gymryd amser dyledus oherwydd gofynion y gwasanaeth, yna bydd taliadau goramser yn daladwy.

Oriau ychwanegol a weithiwyd – taliadau goramser

Os yw eich tâl sylfaenol wedi seilio ar neu yn is na Gradd 6 (scp 22 neu is) a bod gofyn i chi weithio oriau ychwanegol yn fwy nag wythnos 37 awr, bydd gennych hawl i gael ychwanegiadau am yr oriau a weithiwyd ar gyfradd tâl sylfaenol o amser a hanner.

Os ydych yn weithiwr rhan amser, sef eich bod dan gontract i weithio llai na 37 awr yr wythnos, yna bydd gennych hawl am yr ychwanegiadau hynny dim ond ar adegau ac mewn amgylchiadau lle byddai gweithwyr llawn amser yn gymwys. Ar gyfer yr oriau a weithiwyd yn ychwanegol, bydd eich oriau dan gontract rhan amser a hyd at 37 awr mewn unrhyw un wythnos yn cael ei dalu ar y gyfradd awr sylfaenol.

Os ydych ar Radd 7 neu uwch (scp 22 - 25), a bod eich oriau ychwanegol gwaith cynllunedig yn fwy na'ch wythnos waith, bydd gennych hawl am naill ai dâl ar eich cyfradd sylfaenol am yr oriau a weithiwyd, amser hyblyg neu amser i ffwrdd yn lle amser a weithiwyd i'r nifer o oriau a weithiwyd. Os ydych chi'n gweithio unrhyw oriau ychwanegol fel y disgrifir uchod, cronnir gwyliau blynyddol ar gyfer yr holl oriau a weithir fel goramser, gan gynnwys y rhai dros 37 awr yr wythnos. Dylai rheolwyr gyfrifo'r gwyliau blynyddol ychwanegol y mae ganddynt hawl iddynt. Mae manylion llawn a'r cyfrifiad ar gael yn y Canllawiau Gwyliau Blynyddol.

Gweithiwr nos

Diffinnir y nos fel y cyfnod rhwng 11pm a 6am ac mae gwaith nos yn golygu unrhyw waith a wneir am o leiaf 3 awr yn ystod y cyfnod hwn.

Os ydych chi'n gweithio yn y nos, h.y. o leiaf 3 awr rhwng 11pm a 6am fel rhan o'ch wythnos waith arferol, bydd hawl gennych i gael taliad ychwanegol o amser arferol a thraean ar gyfer yr holl oriau a weithir rhwng 8pm a 6am ar y sifft benodol honno.

Pan fyddwch yn gweithio yn y nos fel oriau ychwanegol sy'n fwy na 37 awr, byddwch yn cael ychwanegiadau ar sail amser a hanner os cewch eich talu'n llai na SCP 25. Fodd bynnag, os ydych yn cael eich talu SCP 25 neu uwch fe gewch amser a thraean i'r uchod gan nad ydych yn cael amser ahanner.

Gweithio ar ddydd Sadwrn a dydd Sul

Os bydd gofyn i chi weithio ar ddydd Sadwrn ac/neu dydd Sul fel rhan o'ch wythnos waith arferol fe gewch eich talu ar raddfa oriau sylfaenol ar gyfer yr oriau a weithiwyd.

Taliadau Ychwanegol

Mae'r adran isod yn nodi, yn nhrefn y wyddor, lwfansau a thaliadau ychwanegol a all gael eu talu [41] i chi yn ychwanegol i'ch cyflog sylfaenol. Mewn rhai amgylchiadau bydd taliad ychwanegol yn berthnasol i'ch swydd o fewn y cyngor.

Llawlyfyr Gweithwyr

Cyfranogwr Iechyd Meddwl Oedolion (AMHP)

Mae gofyniad deddfwriaethol i'r cyngor ddarparu AMHP i gyflenwi'r oriau rhwng 9am a 5pm, dydd Llun i ddydd Gwener.

Os oes gofyn i chi gymryd rhan yn y rota i fodloni'r gofyniad cyfreithiol hwn, bydd lwfans yn cael ei dalu. Bydd y lwfans hwn yn berthnasol yn yr amgylchiadau canlynol:-

- Lle nad yw cyfrifoldebau AMHP wedi'u cynnwys yn eich graddfa gyrfa
- Lle'r ydych wedi cwblhau 60 diwrnod o hyfforddiant perthnasol ac wedi diwallu gofynion y cwrs
- Lle'r ydych wedi darparu portffolio o dystiolaeth
- Lle'r ydych wedi bodloni gofynion consortiwm AMHP Gogledd-Orllewin
- Lle'r ydych wedi eich penodi'n ffurfiol gan y cyngor i gyflawni'r rôl hwn Cyfeiriwch at wefan Sir Ddinbych i weld swm ylwfansau.

Rheolwr Adeilad / Cydlynydd Safle/ Rheolwr Llawr

Mewn rhai amgylchiadau ac yn ôl disgresiwn y cyngor, bydd Rheolwr Adeilad, Cydlynydd Safle neu Reolwr Llawr yn cael ei benodi i gyflawni rôl benodol. Os cewch eich penodi i un o'r swyddi hyn, fe gewch lwfans blynyddol, mae'r manylion i'w gweld ar y dudalen Tâl a Buddion ar y fewnrwyd.

Lwfans milltiredd car

Os oes gofyn i chi ddefnyddio eich car ar gyfer perfformiad effeithlon o'ch dyletswyddau, fe gewch lwfans i ddefnyddio eich car ar gyfer busnes. Bydd y lwfans yn unol â chyfraddau Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi.

Lwfans Aflonyddwch

Os yw eich man gwaith yn destun newid gorfodol, fe gewch eich ad-dalu am y costau ychwanegol sydd yn codi i chi. Lle mae'n angenrheidiol i'r cyngor eich symud o'ch man gwaith dan gontract i weithio ar sail barhaol, bydd unrhyw filltiroedd ychwanegol sy'n codi yn cael eu had-dalu. Telir hwn yn unol â'r atodiad.

Bydd hyn yn cael ei dalu am gyfnod o 4 blynedd ar raddfa sy'n lleihau pob blwyddyn fel y nodir isod:-

Blwyddyn 1	Talu 100% o’r milltiroedd
Blwyddyn 2	Talu 75% o’r milltiroedd
Blwyddyn 3	Talu 50% o’r milltiroedd
Blwyddyn 4	Talu 25% o’r milltiroedd

Bydd y lwfans yn cael ei gyfrifo fel pellter y daith o’ch cartref i’ch lleoliad gwaith newydd ac yn ôl, ar ôl tynnu pellter y daith o’ch cartref i’ch hen leoliad gwaith ac yn ôl.

Os, yn ystod cyfnod o ad-daliad;

- eich bod yn symud tŷ i leoliad sydd yn agosach i’ch lleoliad gwaith newydd, mae’r milltiroedd sy'n digwyddi yn cael eu lleihau. Hefyd, os ydych yn symud i leoliad sydd yn bellach na’ch lleliad gwaith newydd, telir y treuliau ond ni fydd yn cynyddu i adlewyrchu’r pellter ychwanegol.
- mae eich canolfan weithio dan gontract yn newid y milltiroedd ychwanegol yn cael ei ail- gyfrifo a’r taliad yn cael ei leihau neu ei gynyddu fel bo'n briodol. Yn yr amgylchiadau hyn, ni fydd y cyfnod talu yn cael i ymestyn.
- rydych yn gwneud cais llwyddiannus am swydd newydd o fewn y cyngor (heb ystyried os yw'r swydd newydd yn yr un raddfa neu beidio neu ar leoliad gwahanol) bydd eich hawliad i filltiroedd aflonyddwch yn dod i ben o ddyddiad dechrau eich swyddnewydd.
- Os ydych yn wynebu dileu swydd ac wedyn yn cael eich adleoli i swydd arall, ni fyddwch y lwfans hwn.
- Os ydych yn defnyddio trafnidiaeth gyhoeddus i deithio i’r gwaith ac yn ôl, bydd y gost gwirioneddol yn cael ei dalu yn unol â gostyngiadau canran fel yr amlinelliruchod.

Taliadau Addysgwr Ymarfer Gweithiwr Cymdeithasol

Pan fydd Gweithiwr Cymdeithasol sy’n Addysgwr Ymarfer Cymwys yn derbyn Lleoliad Myfyriwr gan sefydliad addysgol cydnabyddedig, byddan nhw’n cael cyfradd ddyddiol ar gyfer hyd y lleoliad hwnnw.

Mae manylion y cyfraddau dyddiol i’w gweld yn yr Atodiad.

Llawlyfyr Gweithwyr

Lwfansau Cynhaliaeth

Os oes treuliau ychwanegol yn codi oherwydd eich gwaith ar brydau bwyd neu lety dros nos, fe gewch eich ad-dalu o'r treuliau cymeradwy, yn unol â thystiolaeth priodol o wariant yn cael ei gyflwyno a'ch bod yn teithio y tu allan i Sir Ddinbych. Cyfraddau cynhaliaeth wedi'u nodi ar wefan Sir Ddinbych.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Teithio a Chynhaliaeth (AD)

Taliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia

Bydd rhai amgylchiadau lle'i bod yn briodol i dalu rhai gweithwyr ar raddfa uwch na'r raddfa a werthuswyd ar eu cyfer. Bydd y cyngor yn sicrhau bod unrhyw daliadau ychwanegol yn deg, cyson a thryloyw. Er mwyn cyflawni hyn, rhaid bod cyfiawnhad dros bob taliad, rhaid eu monitro a'u gweithredu'n unig dan amgylchiadau priodol fel yr amlinellirisod.

Mae manylion llawn yr amgylchiadau lle mae taliad dros dro yn berthnasol a'r lefelau o daliad yn cael eu manylu ym Mholisi Taliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Taliadau am Gyflawni Dyletswyddau Uwch, Honoraria ac Ex-Gratia (AD)

Lwfans Datgladdu

Bydd lwfans datgladdu yn cael ei dalu i chi os bydd angen i chi gyflawni datgladdiad. Mae'r lwfans hwn yn daladwy i bob datgladdiad sy'n cael i gyflawni. Cyfeiriwch at wefan Sir Ddinbych.

Lwfans Swyddog Tân

Os ydych wedi eich dynodi fel Swyddog Tân cydnabyddedig, bydd gennych hawl am Daliad Swyddog Tân. Er mwyn cael taliad, mae'n rhaid eich bod wedi hyfforddi fel swyddog tân ar gyfer eich ardal waith/ adeilad. Bydd y taliad, a fydd yn pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser, yn cael ei dalu fel lwfans misol drwy eich cyflog. Cyfeiriwch at yr atodiadau yn y ddogfen hon.

Llawlyfyr Gweithwyr

Lwfans Cymorth Cyntaf

Os ydych wedi eich dynodi fel Swyddog Cymorth Cyntaf cydnabyddedig, bydd gennych hawl am Daliad Swyddog Cymorth Cyntaf. Er mwyn cael taliad, mae'n rhaid eich bod wedi hyfforddi fel swyddog 'Cymorth Cyntaf' ar gyfer eich ardal waith/ adeilad (h.y. cwblhau'r Cwrs Cymorth Cyntaf 4 diwrnod o leiaf). Bydd y taliad, a fydd yn pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser, yn cael ei dalu fel lwfans misol drwy eich cyflog. Cyfeiriwch at wefan Sir Ddinbych.

Mynd allan - lwfansau theatr

Telir lwfans 'Mynd Allan' i weithwyr Llwyfan a Thrydan theatr (a Gwisgoedd os bydd angen) pan fydd Rheolaeth Theatr angen ei datgysylltu neu ei symud o'r theatr, a llwytho set, eiddo, gwisgoedd, cyfarpar effaith a thrydanol ar gerbydau ar ôl perfformiad terfynol Cwmni.

Efallai bydd angen y lwfans 'Mynd Allan' ar unrhyw adeg neu ar unrhyw ddiwrnod i naill ai Rheolaeth sy'n Ymweld neu Rheolaeth Preswyl ar gyfer pwrpas perfformio mewn lleoliad arall.

Mae'r Lwfans Mynd Allan, fel y nodir ar wefan Sir Ddinbych, yn cael ei dalu i bob gweithiwr am y ddwy awr gyntaf (neu rannol) ar bob sesiwn 'mynd allan'.

Bydd unrhyw oriau ychwanegol yn cael eu talu ar gyfradd yr awr gwell sy'n daladwy pro rata ar gyfer pob 30 munud a weithir ar ôl hynny ar sail yr oriau gwirioneddol a weithiwyd. Mae'r gyfradd well gyfredol wedi'i nodi ar wefan Sir Ddinbych.

Tâl atodol ar sail y Farchnad

Mae tâl atodol ar sail y farchnad wedi'u llunio i gefnogi recriwtio a chadw cyflogwyr lle mae tystiolaeth amcanol bod y gyfradd tâl a gynigir yn arwain yn uniongyrchol i fethu â recriwtio.

Penderfynir talu tâl ychwanegol y farchnad pan fydd yr holl fesurau eraill nad ydynt yn gysylltiedig â thâl i recriwtio a/neu gadw aelod o staff yn llwyddiannus wedi'i archwilio'n rhesymol yn unig. Bydd yn dibynnu'n gyfan gwbl ar bob achos unigol i ba raddau mae'r mesurau amrywiol yn cael eu harchwilio.

Mae'r Cyngor wedi nodi nifer o ddangosyddion a all awgrymu bod yna broblem recriwtio a/neu gadw difrifol o fewn gwasanaeth penodol. Mae'n bwysig nodi mai dangosyddion yn unig yw'r rhain, nid ydynt yn golygu y bydd swydd yn denu tâl ychwanegol y farchnad.

Llawlyfyr Gweithwyr

Ar adeg eich penodiad, fe gewch wybod os byddwch yn cael tâl ar sail y farchnad yn ychwanegol i'ch cyflog. Mae'r lwfans hwn yn cael ei adolygu yn flynyddol.

Dogfennau Perthnasol (Perchennog y Ddogfen)

- Polisi Atodol y Farchnad (AD)

Lwfans Offer

Os ydych yn cael eich cyflog mewn rôl sydd yn benodol i fasnach ac/ neu grefft yna bydd lwfans offer yn gallu cael ei dalu os nad yw'r cyngor wedi talu am yr offer.

Cyfeiriwch at yr atodiadau a gwefan Sir Ddinbych i gael manylion ar lwfansau offer sydd yn cael eu talu'n wythnosol.

Taliadau a Lwfansau Ychwanegol (i gynnwys Teithio a chynhaliaeth)

Taliadau Addysgwr Ymarfer Gweithiwr Cymdeithasol	£20 y dydd ar gyfer hyd y lleoliad.
Lwfans Cyfranogwyr Iechyd Meddwl Oedolion	£130.87 bob mis calendr
Rheolwr Adeilad	£1,309.39 y flwyddyn
Cyfradd Milltiredd Car Achlysurol (TEITHIO) (gan gynnwys cerbydau trydan)	£0.45p y filltir dan 10,000 milltir £0.25 y filltir dan 10,000 milltir
Beic modur	£0.24p y filltir
Beiciau	£0.20p y filltir

Lwfans Aflonyddwch (pob milltir yn cael eu talu yn £0.166c)	
Blwyddyn 1	100% o filltiroedd ychwanegol wedi digwydd
Blwyddyn 2	75% o filltiroedd ychwanegol wedi digwydd
Blwyddyn 3	50% o filltiroedd ychwanegol wedi digwydd

Lwfans Aflonyddwch (pob milltir yn cael eu talu yn £0.166c)	
Blwyddyn 4	25% o filltiroedd ychwanegol wedi digwydd
Lwfans Datgladdu	£64.20 i bob datgladdiad
Taliadau Swyddog Tân	£194.69 y flwyddyn
Taliadau Cymorth Cyntaf	£194.69 y flwyddyn
Lwfans Rheolwr Llawr (Adeiladau Dinesig)	£392.82 y flwyddyn £785.22 y flwyddyn
Mynd Allan - Theatr	£106.87 am y 2 awr gyntaf, wedyn £51.83 yr awr am unrhyw oriau ychwanegol, wedi ei dalu ar sail pro rata am bob 30 munud a weithiwyd.
Lwfans Dros Nos Cerbydau Nwyddau Trwm	£40 pob nos

Taliadau Goramser	
Graddfa 6 ac is a Llawn Amser	Amser a Hanner
Graddfa 6 ac is a Rhan Amser	Amser am oriau hyd at 37, yna Amser a Hanner am oriau dros 37
Graddfa 7 a Llawn Amser/ Rhan Amser	Amser/ Oriau Hyblyg/ TOIL
Gweithio Nos	Amser a thraean os bydd y meini prawf yn cael eu bodloni
Cydlynydd Safle	£785.22 y flwyddyn
Cyfraddau Cysgu i Mewn	£97.68 i bob sesiwn cysgu i mewn (ar sail sesiwn cysgu i mewn 8 awr), yn ôl Cyflog Byw Cenedlaethol £12.21 yr awr
Cyfraddau Ar Alw	SB2 – £13.07 y sesiwn
	SB3 – £26.18 y sesiwn
	SB4 – £32.74 y sesiwn
	SB7 – £18.66 y sesiwn (Llun-Gwen) £27.98 y sesiwn (Penwythnos/GB)

Llawlyfr Gweithwyr

Cyfraddau Cynhaliaeth	
Brecwast	£8.43
Cinio	£11.02
Swper	£22.94
Gwesty/ Gwely a Brecwast (Dinasoedd)	£168.54
Gwesty / Gwely a Brecwast	£129.64
Allan o Boced	£6.48 per night
Parcio	Actual Amount incurred
Lwfans teulu a ffrindiau	£32.42 (taxable)

Lwfans Offer	
Bricwyr	£3.99 yr wythnos
Adeiladwyr	£3.99 yr wythnos
Seiri Coed	£7.87 yr wythnos
Trydanwr	£8.52 yr wythnos
Ffitiwr Mecanyddol	£8.52 yr wythnos
Peintwyr (lwfansau cyffredinol)	£3.99 yr wythnos
Plymwyr	£9.06 yr wythnos

Rhestr termau

Cyflawni Dyletswyddau Uwch	Taliad i weithiwr sydd yn cyflawni dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch na’u graddfa swydd gyfredol.
Galw Allan	Gofyn i fynychu gwaith ar fyr rybudd ar gyfer angen penodol.
Taliad aflonyddwch	Taliad a wneir i weithiwr lle mae'r cyngor wedi newid safle gwaith.

Cyflawni Dyletswyddau Uwch	Taliad i weithiwr sydd yn cyflawni dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch na'u graddfa swydd gyfredol.
Amrywiaeth	Yn cyfeirio at adnabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau rhwng unigolion a chymunedau i greu diwylliant cadarnhaol a chynhwysol er budd yr holl weithwyr a phobl Sir Ddinbych.
Cydraddoldeb	Sicrhau bod grwpiau ac unigolion yn cael eu trin yn deg, yn gyfartal a ddim yn llai ffafriol gan barchu eu hanghenion.
Wythnos ddisgwyliedig o enedigaeth	Wythnos ddisgwyliedig o enedigaeth yw'r wythnos ddisgwyliedig o enedigaeth babi.
Taliad Ex- Gratia	Taliad a wneir i weithiwr i gydnabod perfformiad eithriadol, uwchlaw eu dyletswyddau arferol o'u swydd.
Datgladdu	Y weithred o dynnu cynnwys o fedd o'r ddaear.
Gweithio'n Hyblyg	Term a ddefnyddir i ddisgrifio ystod o drefniadau gwaith, megis gweithio o gartref, rhannu desgiau, gweithio symudol.
Amser hyblyg	Term a ddefnyddir ar gyfer hyblygrwydd oriau gwaith i rai gweithwyr sydd yn gweithio yng Nghyngor Sir Ddinbych.
Taliad Honorariwm	Taliad a wneir i weithiwr sydd yn cyflawni gwaith sydd uwchlaw eu dyletswyddau arferol.
Tâl atodol ar sail y Farchnad	Taliad ychwanegol dros dro a wneir i adlewyrchu cyflog marchnad allanol a thelerau sydd yn berthnasol i swydd benodol.
Ffioedd Proffesiynol	Ffioedd a delir gan unigolion i gyrff proffesiynol i gynnal eu statws proffesiynol neu gofrestredig - er enghraifft, Cyfreithwyr, Gweithwyr Cymdeithasol, Penseiri ayyb.
Ar Alw	Gofyniad i fod yn barod ac ar gael am alwad allan.
Taliad Cynhaliaeth	Arian a delir i weithiwr sydd yn teithio ar fusnes y cyngor i gyflenwi cost teithio, prydau, llety ac unrhyw dreuliau cysylltiedig eraill.
Gwerthoedd	Mae'r gwerthoedd yn nodi egwyddorion sydd yn arwain ein hymddygiad mewnol yn ogystal â'n perthynas â chysylltiadau allanol y cyngor, gan gynnwys cwsmeriaid, cynghorwyr a phartneriaid.
Gweledigaeth	Mae'r weledigaeth yn disgrifio delwedd o Gyngor Sir Ddinbych yr ydym yn ceisio ei gyflawni.

Llawlyfyr Gweithwyr

Cyflawni Dyletswyddau Uwch	Taliad i weithiwr sydd yn cyflawni dyletswyddau ychwanegol ar lefel uwch na'u graddfa swydd gyfredol.
Rhannu Pryderon	Os oes gweithiwr yn drwgdybio gweithiwr arall am ymddwyn yn amhriodol, mae polisi a fydd yn eu galluogi i'w adrodd yn ôl y gofyn.

Rhifau Defnyddiol

Pensiynau Clwyd	01352 702872
Iechyd a Diogelwch	01824 708436
Rhif Cyffredinol AD	01824 706200
Iechyd Galwedigaethol	01824 712523
Tîm Cyflogau	01824 706033
Swyddfa Dreth	0845 3000627