

## CONTRACT CYFLOGAETH

Mae'r ddogfen hon yn cyflwyno prif delerau ac amodau cyflogaeth. Mae'n cynnwys y manylion ysgrifenedig sy'n ofynnol gan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Mae'r Cytundeb Cenedlaethol ar Dâl a Thelerau Gwasanaeth y Cyd Gyngor Cenedlaethol ("yr NJC") ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ("y Llyfr Gwyrdd") yn berthnasol i'ch cyflogaeth ac eithrio'r hyn a newidiwyd gan y contract hwn.

Enw'r Cyflogydd: **Cyngor Bro Cerig y Drudion**

Cyfeiriad y Cyflogydd:

Enw'r Gweithiwr: **Carol Eirian Humphreys**

Cyfeiriad y Gweithiwr: **Tai Draw**

*(Dylech roi gwybod inni'n ysgrifenedig am unrhyw newid new a/neu gyfeiriad).*

Dyddiedig: **2ail o Orffennaf 2026**

Rheolir eich cyflogaeth gyda'r Cyngor gan y telerau a'r amodau a gynhwysir yn y cytundeb hwn sy'n dechrau o'r dyddiad cychwyn ac sy'n disodli pob cytundeb arall boed yn ysgrifenedig neu fel arall.

Mae'r cytundeb hwn yn ymgorffori'r darpariaethau a gynhwyswyd mewn unrhyw ohebiaeth oddi wrthym ni yn cynnig cyflogaeth ichi a'n polisïau staff. Byddwch yn cydymffurfio ag unrhyw reolau, polisïau a gweithdrefnau a nodir yn y polisïau staff. Os oes unrhyw wrthdaro rhwng telerau'r cytundeb hwn a darpariaethau ein polisïau staff, **[nad ydynt/sydd yn]** rhan o'ch contract cyflogaeth, telerau'r cytundeb hwn fydd drech. Cadwn yr hawl (i'w arfer yn rhesymol) i ddiwygio telerau'r cytundeb hwn a chynnwys y polisïau staff.

### 1. DYDDIAD A HYD Y GYFLOGAETH

Bydd eich cyflogaeth o dan y contract hwn yn cychwyn ar **2ail o Orffennaf 2026** a bydd yn parhau, yn amodol ar delerau eraill y cytundeb hwn, hyd nes y'i terfynir gan y naill barti yn rhoi'r rhybudd angenrheidiol i'r llall fel y nodir yn y contract hwn.

Dylech gofio na fydd eich contract yn adnewyddu'n awtomatig os yw'r person ar gyfnod mamolaeth yn penderfynu peidio dod yn ôl i'r gwaith neu'n dod yn ôl yn rhan amser. Cadwn yr hawl i adolygu parhad a dyletswyddau'r swydd a / neu brofi'r farchnad ar yr adeg honno]. Bydd eich cyflogaeth o dan y telerau hyn yn cychwyn ar **2ail o Orffennaf 2026** Mae eich gwasanaeth blaenorol, yn cychwyn ar yn cyfrif tuag at eich gwasanaeth parhaus gyda'r cyngor.

### 2. TEITL Y SWYDD

Fe'ch cyflogir yn **Clerc Cyngor Bro**

### 3. DYLETSSWYDDAU

Mae disgwyl ichi gyflawni'r holl ddyletsswyddau allai'n rhesymol fod yn ddisgwyliedig gennych fel y'u hamlinellir yn y disgrifiad swydd atodedig.

Nid yw'r rhestr dyletsswyddau yn y disgrifiad swydd yn contractiol ac ni ddylid ei hystyried yn allgynhwysol nac yn hollgynhwysol. Gall y Cyngor fynnu eich bod yn cyflawni dyletsswyddau ychwanegol neu eraill (yn gymesur â gradd eich swydd), naill ai yn lle, neu yn ychwanegol at, eich dyletsswyddau arferol; a gallant wneud mân newidiadau i'ch disgrifiad swydd. Pan wneir newidiadau sylweddol byddai hynny'n digwydd trwy gytundeb ac wedi ymgynghori â chi.

Mae'r Cyngor yn disgwyl y safonau uchaf gennych wrth ichi gyflawni eich gwaith ac o ran eich ymddygiad cyffredinol ac yn benodol mae'n rhaid ichi:

- i. oni chewch eich rhwystro gan anallu, neilltuo eich holl amser gweithio, sylw a galluoedd at waith y Cyngor;
- ii. gyflawni yn ddiwyd, gonest a moesegol pa ddyletsswyddau bynnag a roddir ichi o bryd i'w gilydd gan y Cyngor;
- iii. gynnal eich bywyd personol a phroffesiynol mewn ffordd nad yw'n peryglu'n andwyol sefyllfa ac enw da y Cyngor;
- iv. cydymffurfio â phob cyfarwyddyd rhesymol a chyfreithlon a roddir ichi gan y Cyngor;
- v. rhoi gwybod am eich camweddau eich hun ac unrhyw gamweddau neu gamweddau a fwriedir gan unrhyw weithiwr arall i'ch Rheolydd Llinell yn union wedi ichi ddod yn ymwybodol ohono;
- vii. cydsynio y gall y Cyngor fonitro a recordio eich defnydd o systemau cyfathrebu electronaidd y Cyngor er mwyn sicrhau y cydymffurfir â rheolau'r Cyngor ac at ddibenion busnes dilys.

Mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i wneud newidiadau rhesymol i unrhyw un o'ch telerau cyflogaeth. Rhoddir gwybod ichi'n ysgrifenedig am unrhyw newidiadau cyn gynted ag y bo modd ac o dan unrhyw amgylchiadau o fewn un mis i wneud y newid.

### 4. MAN GWAITH

Byddwch yn gweithio yn eich cyfeiriad cartref Tai Draw.

Yn ystod eich cyflogaeth, efallai y bydd disgwyl ichi deithio. Ni fydd disgwyl ichi weithio'r tu allan i'r Deyrnas Unedig.

### 5. ORIAU GWAITH

Cyfanswm eich oriau gwaith arferol fydd **3 awr** yr wythnos, ac fe'u gweithir rhwng **[Dydd Llun a dydd Gwener]** gyda seibiant di-dâl o am ginio ac unrhyw oriau ychwanegol sydd eu hangen ar gyfer cyflawni eich dyletsswyddau yn iawn.



Cadwn yr hawl i ddiwygio'r oriau hyn os oes angen rhesymol am hynny wedi ymgynghori gyda chi.

## **6. HYFFORDDIANT**

Yn ystod eich cyflogaeth, byddwn yn darparu hyfforddiant ar gyfer. Bydd y Cyngor yn talu am yr hyfforddiant hwn. Byddwn hefyd yn darparu hyfforddiant parhaus angenrheidiol i'ch cefnogi yn eich rôl.

## **7. TÂL A BUDDION**

Eich cyflog yw gradfa pwynt 18 penodir y swm gan NALC yn flynnnyddol o fewn yr ystod yng ngraddfa fel y'i nodir yn y Cytundeb Cenedlaethol ar Gyflogau a Thelerau Gwasanaeth Clercod Cyngorau Lleol yn Lloegr a Chymru.

Ar yr amod fod eich perfformiad yn foddhaol, byddwch yn symud yn awtomatig trwy'r ystod raddfa gyflog gynyddrannau blynyddol hyd nes y cyrhaeddwch yr uchafswm cyflog yn yr ystod. Bydd eich cynyddran gyntaf yn daladwy ar y 1af Mai 2027 ac wedi hynny ar y 1af Mai bob blwyddyn hyd nes y cyrhaeddwch uchafswm y raddfa. Gall y Cyngor ddal cynyddran yn ôl os bernir fod perfformiad yn is na'r lefel ddisgwyliedig, yn Dilyn arfarniad blynyddol, neu roi cynyddran ychwanegol i gydnabod perfformiad nodedig os yw'n dewis gwneud hynny.

Bydd eich cyflog yn daladwy yn flynnnyddol.

## **8. DIDYNNU CYFLOGAU**

Os oes arian yn ddyledus gennych inni ar unrhyw adeg, rydych yn ein hawdurdodi i ddidynnu unrhyw symiau sy'n ddyledus inni o'ch cyflog gan gynnwys, heb gyfyngiad, unrhyw or dalu cyflog; unrhyw flaendaliadau neu fenthyciadau a roesom ichi; cyflog diwrnod neu ran o ddiwrnod am bob diwrnod neu ran o ddiwrnod o absenoldeb anawdurdodedig. Ystyr "absenoldeb anawdurdodedig" yw peidio dod i'r gwaith oni bai fod eich absenoldeb oherwydd salwch/tostrwydd gwirioneddol a'ch bod wedi rhoi gwybod inni fel y nodir yn y contract hwn; absenoldeb y rhoddwyd caniatâd ar ei gyfer ymlaen llaw; rhesymau dilys y tu hwnt i'ch rheolaeth sy'n dderbyniol inni.

Os oes arian yn ddyledus gennych inni pan ydych yn gadael ac nad yw eich taliad cyflog olaf yn ddigon i dalu'r swm cyfan sy'n ddyledus, bydd rhaid ichi dalu'r swm sy'n weddill sy'n ddyledus inni o fewn un mis o'n gadael.

## **9. TREULIAU**

Bydd y Cyngor yn eich ad-dalu pan ysgwyddwch wariant ychwanegol ar gyfer teithio, prydau neu lety dros nos wrth gyflawni gwaith y Cyngor, ar yr amod y cafodd y gwariant ei awdurdodi ymlaen llaw, fod derbynebaw ar ei gyfer ac y cafodd ei gymeradwyo yn unol â pholisi treuliau'r Cyngor. Byddwch yn cadw at ein polisïau ar dreuliau fel y'u cyfathrebir o bryd i'w gilydd.

Gwneir taliadau milltired ar y gyfradd NJC sydd ar waith ar y pryd ar yr amod eu bod yn cael eu cymeradwyo gan y Cyngor. Gweler isod y cyfraddau cyfredol, oni chawsant eu diweddarau gan gytundeb diweddarach.

| <b>Defnyddwyr Hanfodol</b> | 451-999cc | 1000-1199cc | 1200-1450cc |
|----------------------------|-----------|-------------|-------------|
| Cyfandaliad y flwyddyn     | £846      | £963        | £1,239      |
| Fesul milltir 8,500 cyntaf | 36.9c     | 40.9c       | 50.5c       |
| Fesul milltir ar ôl 8,500  | 13.7c     | 14.4c       | 16.4c       |

| <b>Defnyddwyr Achlysurol</b> | 451-999cc | 1000-1199cc | 1200-1450cc |
|------------------------------|-----------|-------------|-------------|
| Fesul milltir 8,500 cyntaf   | 46.9c     | 52.2c       | 65.0c       |
| Fesul milltir ar ôl 8,500    | 13.7c     | 14.4c       | 16.4c       |

Lwfans Gweithio Gartref – Pan mae'n rhaid ichi weithio gartref, byddwn yn talu lwfans gweithio gartref ar y gwerth di-dreth a bennir gan HMRC sydd ar waith ar y pryd. Os ydych yn dewis gweithio gartref, ni fydd y lwfans yn daladwy ar gyfer unrhyw gyfnod o'r fath.

Bydd gwyliau a gymerir heb ein cydsyniad ymlaen llaw yn cael eu trin yn absenoldeb anawdurdodedig a gall arwain at gamau disgyblu.

Cyfrifir tâl gwyliau ar sail eich cyfradd dâl bresennol. Pan ydych yn gweithio oriau amrywiol neu os ydych yn derbyn taliadau comisiwn/goramser/lwfans amser teithio, cyfrifir tâl diwrnod ar sail y cyflog cyfartalog yn y 52 wythnos flaenorol.

Ni fydd gennych unrhyw i gael taliad yn lle gwyliau a gronnwyd ond sydd heb eu cymryd ac eithrio pan ddaw eich cyflogaeth i ben.

Os ydych, pan ddaw eich cyflogaeth i ben, wedi cymryd mwy o wyliau (gan gynnwys gwyliau banc) nac ydych wedi'u cronni yn y flwyddyn wyliau honno, byddwn yn tynnu'r swm cyfwerth o gyflog allan o unrhyw daliadau sy'n ddyledus ichi. Os yw'r swm hwn yn fwy na'ch cyflog olaf, bydd rhaid ichi ad-dalu'r swm sy'n ddyledus inni o fewn un mis i ddiwedd eich cyflogaeth.

Os ydych chi neu ni wedi rhoi rhybudd i ddod â'ch cyflogaeth i ben, efallai y gofynnwn ichi gymryd unrhyw wyliau dyledus ond heb eu defnyddio yn ystod eich cyfnod rhybudd.

Mae manylion yr holl fathau eraill o absenoldebau gyda thâl y gallai fod gennych hawl iddynt gan gynnwys Cyfnod Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu a Magu Plant a Rennir yn y [Staff Handbook/council policies].

## 10. ADOLYGIAD PERFFORMIAD A DATBLYGIAD

Fe gewch adolygiad perfformiad a datblygiad blynyddol.



## 11. ABSENOLDEB SALWCH NEU ANAF, A THÂL SALWCH

Mae'n rhaid ichi ddilyn y weithdrefn a amlinellir ym mholisi absenoldeb salwch y Cyngor. Mae'r polisi yn anghontractiol a gallwn, yn ôl ein doethineb, ei ddiweddarau neu ei ddiwygio o bryd i'w gilydd.

Os ydych yn mynd i fod o'r gwaith oherwydd salwch/tostrwydd neu anaf mae'n rhaid ichi ffonio eich Rheolydd a rhoi'r rheswm am eich absenoldeb, erbyn eich amser cychwyn arferol ar bob diwrnod o absenoldeb. Os na allwch roi gwybod yn bersonol oherwydd natur y salwch/tostrwydd, gall rhywun arall gysylltu ar eich rhan. Eich cyfrifoldeb chi yw sicrhau ein bod yn cael gwybod. Gall methu gwneud hynny olygu na chaiff y tâl salwch ei dalu a gall arwain at gamau disgyblu.

Defnyddir system hunan-ardystio ar gyfer absenoldebau o'r gwaith oherwydd salwch/tostrwydd neu anaf heb fod yn fwy na saith diwrnod (gan gynnwys penwythnosau, a dyddiau eraill pan na fydddech yn gweithio). Pan ddewch yn ôl i'r gwaith mae'n rhaid ichi lenwi a dychwelyd ffurflen hunan-ardystio yn syth.

Ar gyfer absenoldebau salwch/tostrwydd neu anaf dros saith diwrnod (gan gynnwys penwythnosau, a gwyliau eraill pan na fydddech yn gweithio) mae'n rhaid ichi roi Nodyn Ffitrwydd inni (gan eich meddyg neu ymgynghorydd) wedi ichi ddod yn ôl i'r gwaith. Fodd bynnag, os yw eich absenoldeb yn parhau, mae disgwyl ichi bostio eich Nodyn Ffitrwydd inni wedi ei dderbyn neu gallwch ddanfôn llun o ddwy ochr y Nodyn Ffitrwydd atom, gan ddanfôn yr un gwreiddiol yn ddiweddarach.

Rhoddir pob absenoldeb salwch/tostrwydd ac anaf ar eich cofnod cyflogaeth.

### Tâl Salwch Galwedigaethol

Telir am bob absenoldeb salwch/tostrwydd a gymerir yn unol â'n cynllun tâl salwch/anaf contractiol (yn cynnwys SSP) sy'n darparu tâl yn ystod cyfnodau o salwch/tostrwydd ardystiedig fel a ganlyn:

- Yn ystod blwyddyn 1af o wasanaeth 1 mis cyflog llawn, ac (wedi 4 mis o wasanaeth) 2 fis hanner cyflog
- Yn ystod 2il flwyddyn o wasanaeth 2 fis cyflog llawn, 2 fis hanner cyflog
- Yn ystod 3edd flwyddyn o wasanaeth 4 mis cyflog llawn, 4 mis hanner cyflog
- Yn ystod 4edd & 5ed blwyddyn 5 mis cyflog llawn, 5 mis hanner cyflog
- Wedi 5 mlynedd o wasanaeth 6 mis cyflog llawn, 6 mis hanner cyflog

Bydd tâl salwch galwedigaethol yn cynnwys unrhyw dâl salwch statudol sy'n ddyledus yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol. Bydd SSP a tâl salwch galwedigaethol yn cynnwys y didyniadau arferol ar gyfer PAYE, Yswiriant Gwladol, cyfraniadau pensiwn ac ati.

## 12. RHEOLAU A GWEITHDREFN DDISGYBLU

Mae ein gweithdrefn a rheolau disgyblu i'w gweld ym mholisiâu'r Cyngor, Os ydych am apelio yn erbyn penderfyniad disgyblu dylech esbonio eich rhesymau yn ysgrifenedig. Byddwn yn rhoi gwybod ichi (fel arfer yn llythyr y penderfyniad disgyblu) at bwy ddylech ddanfôn eich apêl, a'r cyfnod amser ar gyfer gwneud hynny. Canllaw yn unig yw'r weithdrefn ac nid yw'n rhan o'r contract cyflogaeth a gellir ei diwygio o bryd i'w gilydd.

Ni ddylid ystyried y rhestr rheolau yn allgynhwysol nac yn hollgynhwysol a gellir ychwanegu atynt, eu diwygio neu eu dileu ar unrhyw adeg. Bydd unrhyw dorri ar reolau disgyblu fel arfer yn arwain at gamau disgyblu.

Efallai y gosodwn un neu ragor o'r ystod o gosbau posib o dan ein polisi disgyblu. Mae'r rhain yn cynnwys rhybudd neu estyniad i rybudd, diswyddo, newid dyletswyddau, neu adleoli i rôl arall (ar yr un lefel neu'n is – gan gynnwys israddio a gostyngiad cyflog).

### **13. CYFRIFOLDEBAU ADEG TERFYNIAD**

Pan ddaw eich contract gyda ni i ben, byddwch yn:

- i. Dychwelyd yn syth (neu drefnu fod rhywun yn casglu) yr holl eiddo a gwybodaeth sy'n eiddo inni yn eich meddiant neu dan eich rheolaeth, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i fanylion ymrestru a chyfrineiriau ar gyfer cronfeydd data a systemau TG mewnol neu feddalwedd, apiau, cronfeydd data, gwefannau allanol ac ati.
- ii. Dileu'n ddi-droi'n-ôl unrhyw wybodaeth yn ymwneud â ni sydd o dan eich rheolaeth y tu allan i'n hadeiladau ni.
- iii. Os gofynnir ichi, darparu datganiad wedi'i lofnodi eich bod wedi cydymffurfio'n llwyr â'ch cyfrifoldebau o dan y cymal hwn ynghyd ag unrhyw dystiolaeth resymol o gydymffurfio y gallem ofyn amdani.

### **14. IECHYD A DIOGELWCH**

Mae gennych ddyletswydd i ofalu am eich iechyd a diogelwch eich hun ac eraill. Hefyd, mae'n rhaid ichi gydweithredu â'r Cyngor fel y gall yntau gydymffurfio â'i gyfrifoldebau iechyd a diogelwch.

Fe gewch gopi o Bolisi Iechyd a Diogelwch y Cyngor.

Mae'n bwysig eich bod yn ymgyfarwyddo â'ch cyfrifoldebau.

Gall torri'r gofynion hyn olygu y cymerir camau disgyblu yn eich erbyn yn unol â'r weithdrefn ddisgyblu, all arwain at eich diswyddo.

### **15. CYFRINACHEDD**

Yn ystod eich cyflogaeth fe fydd gennych fynediad at a byddwch yn defnyddio a thrin a thrafod 'Gwybodaeth Gyfrinachol' i wneud eich swydd yn iawn. Ystyr 'Gwybodaeth Gyfrinachol' inni yw unrhyw wybodaeth neu fater am waith neu faterion y Cyngor neu unrhyw un o'i gysylltiadau gwaith, neu am unrhyw faterion eraill y gallech ddod i wybod amdanynt yn ystod eich cyflogaeth, ac nad yw yn y parth cyhoeddus neu sydd yn y parth cyhoeddus oherwydd ichi dorri amodau'r cytundeb hwn. Gall fod, ond nid o reidrwydd, mewn fformat cofnodedig (copïau papur neu electronaidd fel arfer).

Ni ddylech (oni bai wrth gyflawni eich gwaith yn briodol a/neu wedi cael awdurdod penodol ymlaen llaw gennym ni neu yn y sefyllfaoedd a amlinellir yn y cymal hwn) ddefnyddio Gwybodaeth Gyfrinachol, gwneud neu ddefnyddio copïau o Wybodaeth Gyfrinachol, neu ddatgelu Gwybodaeth Gyfrinachol i unrhyw un neu unrhyw endid. Mae'r cyfrifoldeb hwnnw'n berthnasol yn ystod eich cyflogaeth ac wedi iddi ddod i ben.



Mae'n rhaid ichi wneud popeth rhesymol i ddiogelu Gwybodaeth Gyfrinachol ac mae'n rhaid ichi roi gwybod inni'n syth os ydych yn gwybod neu'n tybio y cafodd Gwybodaeth Gyfrinachol ei rhyddhau a/neu ei bod yn cael ei defnyddio'r tu allan i'n sefydliad neu'n amhriodol oddi fewn i'n sefydliad. Ni ddylech wneud rhagdybiaethau am rannu Gwybodaeth Gyfrinachol gyda gweithwyr eraill. Os ydych yn ansicr, dylech ofyn i'ch rheolydd llinell.

Mae pob Gwybodaeth Gyfrinachol yn perthyn inni, ac mae'n rhaid ichi ei dychwelyd (gan gynnwys copïau) pan ofynnir ichi wneud hynny yn ystod eich cyflogaeth neu pan ddaw eich cyflogaeth i ben. Bydd angen ichi gadarnhau eich bod wedi dileu pob fersiwn a chopi yn ddiogel. Gallwn gadw'n ôl unrhyw gyflog neu swm arall sy'n ddyledus ichi hyd nes y dychwelwyd yr holl Wybodaeth Gyfrinachol inni.

Nid yw'r darpariaethau hyn ar Wybodaeth Gyfrinachol yn effeithio ar eich hawl i wneud datgeliad a ddiogelir fel y'i diffinnir gan *Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996* (gweler ein Polisi Chwythu'r Chwiban), nac ar eich dyletswydd i ddatgelu Gwybodaeth Gyfrinachol os yw'r gyfraith neu rwymedigaeth reoleiddiol yn mynnu hynny.

## **16. DIOGELU DATA**

Fel rhan o'n prosesau gweinyddu a rheoli, bydd angen i'r Cyngor gasglu a phrosesu data personol yn eich cylch chi yn unol â'r ddeddfwriaeth diogelu data sydd ar waith ar y pryd. Ceir manylion yr hyn a gasglwn ac a broseswn yn y Polisi Diogelu a'n 'Hysbysiad Preifatrwydd Gweithwyr'.

Mae'n rhaid ichi ymgysgu'r dda â'n Polisi Diogelu Data a chydymffurfio â pholisi diogelu data y Cyngor wrth drin unrhyw ddata personol yn ystod eich cyflogaeth. Os na chydymffurfiwch ag ef, gallwn drin y methiant hwnnw yn fater disgyblu ac, mewn achosion difrifol, yn gamymddwyn difrifol.

## **17. EIDDO'R CYNGOR**

Yn ystod eich cyflogaeth bydd gennych fynediad at, a'r gallu i ddefnyddio, dogfennau, llawlyfrau, caledwedd a meddalwedd amrywiol a ddarperir ar eich cyfer gan y Cyngor. Mae'r rhain ac unrhyw ddata neu ddogfennau (gan gynnwys copïau) a gynhyrchwyd, a gadwyd neu a storiwyd ar systemau cyfrifiadurol y Cyngor neu unrhyw offer electronaidd arall (gan gynnwys ffonau symudol), yn parhau'n eiddo i'r Cyngor.

Efallai hefyd y rhoddir ichi ddefnydd o gyfleusterau eraill sy'n eiddo i'r Cyngor gan gynnwys **[ffôn symudol], [gliniadur/cyfrifiadurol pendeg], [allwedd/cerdyn mynediad], [cyfrifon cyfryngau cymdeithasol]**.

Mae'n rhaid ichi ofalu'n dda am holl eiddo'r Cyngor sydd yn eich meddiant a/neu o dan eich rheolaeth a'i ddefnyddio at ddibenion cyfreithlon ac a gytunwyd yn unig. Os, oherwydd eich camddefnydd neu ddiofalwch, y caiff yr eiddo ei golli, ei ddwyn neu ei ddifrodi, efallai y tynnwn allan o'ch cyflog gost gyfan ei atgyweirio neu brynu un arall neu ran o'r gost.

Gallwn, ar unrhyw adeg yn ystod eich cyflogaeth, a byddwn pan ddaw i ben, yn mynnu eich bod yn dychwelyd holl eiddo'r Cyngor (gan gynnwys manylion cyfrifon cyfryngau cymdeithasol, neu unrhyw gyfrineiriau ar gyfer cyfrifiadurol neu ar-lein) inni. Mae'n rhaid ichi wneud hynny ar eich diwrnod gweithio olaf neu cyn gynted ag y bo modd wedi cytuno hynny gyda'r Cyngor.

1.

### 18. DOGFENNAU CYFEIRIOL

Mae'r Cytundeb Cenedlaethol ar Dâl a Thelerau Gwasanaeth y Cyd Gyngor Cenedlaethol ("yr NJC") ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ("y Llyfr Gwyrdd") yn berthnasol i'ch cyflogaeth ac eithrio unrhyw beth a ddiwygiwyd gan y contract hwn.

Ceir rhagor o wybodaeth am eich cyflogaeth ym mholisiâu'r Cyngor. Mae'r rhain yn cynnwys polisiâu megis Iechyd a Diogelwch, Cydraddoldebau, y Weithdrefn Achwyniadau, y Weithdrefn Ddisgyblu a'r Rheolau Disgyblu. Mae'n rhaid ichi gydymffurfio â pholisiâu'r Cyngor.

### 19. NEWID I AMODAU A THELERAU'R GYFLOGAETH

Mae'r cytundeb hwn yn amlinellu popeth a gytunwyd gennym. Rydych chi a ni yn gwneud y cytundeb ar y sail nad yw unrhyw drafodaethau a gawsom, sylwadau a wnaed, cytundebau blaenorol a gafwyd, neu ddealltwriaethau a wnaethpwyd rhyngom yn berthnasol i'r cytundeb hwn, nac y dylid dibynnu arnynt, onid ydynt yn cael eu cofnodi ynddo.

Buom yn ofalus wrth lunio'r cytundeb hwn, ac ni fydd gennych chi na ninnau hawl i honni y cafwyd camliwio diniwed neu esgeulus neu gam-ddatgan esgeulus ynghylch ei gynnwys (ond nid yw hynny'n eithrio rhwymedigaeth am dwyll).

Gallwn addasu'r contract hwn yn ysgrifenedig ar unrhyw adeg ar ôl dyddiad ei lofnodi ac wedi ymgynghori â chi.

Pan gaiff newidiadau i'r amodau a nodir yn y datganiad hwn eu cytuno (negydu) gyda chi, fe gewch wybod amdanynt trwy gyfrwng datganiad ysgrifenedig o newid a roddir ichi o fewn un mis i'r newid. Cewch un mis o rybudd am newidiadau i bolisiâu, rheolau a gweithdrefnau anghontractiol.

**Yr wyf wedi deall a darllen y cymalau uchod a derbyniaf y cynnig cyflogaeth ar y telerau hyn.**

LLOFNODWYD

ar gyfer ac ar ran Cyngor Bro Cerrig y Drudion

DYDDIAD

21/7/26

LLOFNODWYD

Cyflogai

DYDDIAD

21/7/24