

Cyngor Rhondda Cynon Taf

RHEOLAU SYLFAENOL

Canllaw ar gyfer gweithwyr



RHONDDA CYNON TAF

Cynnwys

Tudalen

Croeso	4
Ymddangosiad/Gwedd	5
Presenoldeb.....	6
Ymddygiad.....	7
Gweithio oriau hyblyg	7
Cyfrinachedd	8
Cadw Pobl yn Ddiogel.....	9
Oriau Swyddfa	9
Barn Bersonol	10
Prydlondeb.....	10
Ysmygu ac Alcohol	11
Rhoddion a Lletygarwch	11
Y Cyfryngau Cymdeithasol	12
Rhwydweithiau Staff	12
Defnyddio Offer a Chyfleusterau'r Cyngor	13
Lles	13
Y Gymraeg.....	13
Polisi Chwythu'r Chwiban	14
Gweithio i Rywun Arall.....	15

Croeso i...

Gyngor Rhondda Cynon Taf,

Rwy'n gobeithio y byddwch chi'n mwynhau gweithio gyda ni..

Y Cyngor yw'r cyflogwr mwyaf yn yr ardal. Mae'n cyflogi mwy na 10,000 o bobl ac fel y gallwch chi ddychmygu, mae llawer o bolisiau a gweithdrefnau ar waith. Mae yna hefyd God Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol penodol ar gyfer Ymarferwyr Addysg yng Nghymru, Cod Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol a Chod Ymddygiad sy'n berthnasol i bob aelod o staff sy'n Gweithio i Lywodraeth Leol; mae pob un yn ei le i helpu rheolwyr a gweithwyr ddeall yr hyn sy'n ddisgwylidig ganddyn nhw.

Y bwriad o ran y canllaw yma yw amlygu'r rheolau sylfaenol y mae disgwyl i bob gweithiwr gadw atyn nhw. Dyw'r canllaw yma ddim yn disodli unrhyw un o'r polisiau na'r gweithdrefnau na'r Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Ymarferwyr Addysg yng Nghymru, Cod Ymarfer Gofal Cymdeithasol Cymru ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol na Chod Ymddygiad Llywodraeth Cymru, y bwriad yn hytrach yw ategu atyn nhw.

Mae gyda'r Cyngor broses ymsefydlu o'r enw 'Cyflwyniad i'r Broses Ymsefydlu' ar gyfer pob gweithiwr. Yn rhan o'r broses yma mae ystod o wahanol weithgareddau megis achlysuron croeso, sesiynau ymsefydlu sy'n benodol i'r gweithle, e-ddysgu a hyfforddiant. Mae rhai o'r rhain yn ofynnol yn ôl y gyfraith neu gyrrff llywodraethu.

Gall gweithwyr gael gafael ar wybodaeth ynghylch ymsefydlu, hyfforddiant, cymorth a pholisiau gan eu rheolwr llinell neu ar blatfform dysgu ar-lein y Cyngor sef RCT Source.

Mae rhaid i'r gweithiwr gwblhau cyfnod ymsefydlu yn llwyddiannus yn rhan o gwblhau'r cyfnod prawf.

Bydd rheolwr llinell y gweithiwr yn ymdrin ag unrhyw reolau a/neu bolisiau neilltuol sy'n ymwneud yn benodol â swydd neu weithle'r gweithiwr yn ystod y cyfnod ymsefydlu.

Yn y canllawiau isod mae'r rheolau sylfaenol y bydd rhaid i weithwyr fod yn effro iddyn nhw pan fyddan nhw'n dechrau gweithio gyda'r Cyngor.

Ymddangosiad/Gwedd

Does dim cod gwisg ffurfiol gan y Cyngor ond, fel sy'n cael ei grybwyll yn y polisi rheolau disgyblu, mae disgwyl i bob gweithiwr wisgo'n addas ar gyfer y gwaith, a chynnal safonau rhesymol o hylendid personol.

Oherwydd bod cymaint o wahanol rolau yn y Cyngor, dyw hi ddim yn beth rhwydd cael 'un rheol ar gyfer pawb' o ran gwisg, ond mae rhai egwyddorion mae modd eu rhoi ar waith, er enghraifft:

- os yw gwisg yn cael ei darparu i'r gweithiwr, mae rhaid gwisgo'r wisg dan sylw yn y gwaith
- mae'n hanfodol bwysig bod gweithwyr yn gwisgo unrhyw ddillad amddiffynnol sy'n cael eu darparu er mwyn sicrhau diogelwch yn y gwaith
- dylai gweithwyr osgoi gwisgo crysau T neu ddillad eraill sydd â delweddau arny'n nhw a allai gael eu hystyried yn sarhaus neu'n datgan cefnogaeth i blaid wleidyddol neu safbwynt penodol
- dylai dillad ac esgidiau fod yn briodol ar gyfer y rôl ac unrhyw wasanaeth sy'n cael ei ddarparu. Mae hyn yn berthnasol hefyd pan fydd gweithwyr ar gyfarfodydd Teams e.e. dim dillad nos na dillad ymlacio.

Dylai rheolwr y gweithiwr esbonio'r hyn sy'n cael ei ddisgwyl, yn ystod y cyfnod ymsefydlu. Dylai'r gweithiwr holi'r rheolwr os oes unrhyw amheuaeth.

Presenoldeb

Mae'r Cyngor yn darparu amrywiaeth o wasanaethau i bobl sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf a hyd yn oed os nad yw gweithwyr yn gweithio'n uniongyrchol â'r cyhoedd, fe fyddan nhw'n cyfrannu at gyflwyno'r gwasanaethau yma. Rhaid i weithwyr fod yn y gwaith pryd bynnag y mae disgwyl iddyn nhw fod yno.

Mae llawer o bobl yn dibynnu ar y Cyngor ac mae'n bwysig bod pob gweithiwr yn dod i'r gwaith pan mae disgwyl iddyn nhw wneud hynny. Os nad oes modd i'r gweithiwr ddod i'r gwaith am unrhyw reswm, dylai roi gwybod i'r rheolwr. Mae hyn yn berthnasol i bob gweithiwr ac i bob un o amgylchiadau gwaith y Cyngor, boed hynny mewn swyddfa, depo, unrhyw un o adeiladau eraill y Cyngor neu wrth weithio'n hyblyg o gartref.

Mae nifer o resymau pam efallai na fydd gweithwyr yn gallu dod i'r gwaith, fe allen nhw fod yn sâl, gallai fod argyfwng teuluol, neu gallai un o'u plant neu rywun maen nhw'n gofalu amdano fynd yn sâl yn annisgwyl. Mae polisïau ar waith sy'n cwmpasu pob un o'r sefyllfaoedd yma.

Mae tystiolaeth yn dangos bod gwaith yn dda i ni ac yn rhan o delerau ac amodau'r gweithiwr efallai y bydd gofyn mynd i Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor lle mae ystod o ymyriadau cymorth ar gael i'w helpu i aros yn y gwaith.

Y gobaith yw mai prin fydd yr amseroedd yma ac y bydd y gweithiwr yn gallu dod i'r gwaith yn ôl y disgwyl, ond rhag ofn, fe ddylai gweithwyr fod yn gwybod i bwy mae gofyn adrodd, neu gan bwy rhaid gofyn caniatâd i gael amser i ffwrdd o'r gwaith os bydd ei angen arnyn nhw. Os yw gweithwyr yn gweithio o gartref mae gofyn iddyn nhw roi gwybod o hyd os na fyddan nhw'n gallu gweithio. Os nad ydyn nhw'n siŵr fe ddylen nhw holi eu rheolwr.

Ymddygiad

Mae disgwyl i bob gweithiwr ymddwyn mewn modd proffesiynol yn y gweithle gan barchu cydweithwyr a defnyddwyr y gwasanaethau a chan hefyd drin ei gilydd mewn modd diduedd â dealltwriaeth, a chan weithio'n effeithlon. Fydd unrhyw fath o fwlio cydweithwyr neu ddefnyddwyr y gwasanaethau, ac/neu aflonyddu arnyn nhw, ddim yn cael ei ganiatáu.

Mae hawl gyda gweithwyr i gael eu trin â pharch ac i gael eu diogelu rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Bydd disgwyl i weithwyr drin pobl eraill yn deg a chyda pharch.

Mae'r ymddygiadau yma'n berthnasol hefyd i weithgareddau cymdeithasol ac achlysuron sy'n gysylltiedig â'r gwaith.

Gallai unrhyw un sy'n ymddwyn felly gael ei ddisgyblu. Os yw'r achos yn cael ei brofi, gallai hyn arwain at ddiswyddo, ac o bosibl, at gamau cyfreithiol os yw'r achos yn ymwneud â cham-drin pobl sy'n agored i niwed neu wahaniaethu o unrhyw fath.

Gweithio oriau hyblyg

Yng nghontract y gweithiwr bydd rhan sy'n dweud a ydyn nhw'n gymwys i weithio'n hyblyg neu beidio gan nad oes modd i bob gweithiwr wneud hyn.

Mae rhai rolau'n gofyn i weithwyr weithio oriau penodol neu ar rota. Dydy polisi gweithio oriau hyblyg y Cyngor ddim yn rhoi hawl awtomatig i weithwyr sydd â'r hawl i weithio oriau hyblyg benderfynu pa oriau maen nhw'n mynd i weithio na chronni credydau neu ddiffygion mawr. Y bwriad o ran y polisi, mewn gwirionedd, yw rhoi hyblygrwydd i weithwyr o ran eu horiau gwaith er mwyn eu galluogi i ddelio ag amgylchiadau a chyfrifoldebau personol. Dylai unrhyw hyblygrwydd sydd ei angen gael ei gymeradwyo gan y rheolwr llinell ymlaen llaw ac mae disgwyl i weithwyr reoli'u horiau'n effeithiol.

Cyfrinachedd

Gallai gweithwyr fod yn gweithio mewn maes gwasanaeth lle mae modd cael gafael ar wybodaeth am bobl. Gall yr wybodaeth yma fod yn ymwneud ag unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth mae'r gweithwyr yn ei ddarparu, yn dibynnu ar rôl y gweithwyr dan sylw, neu â chydweithwyr a gweithwyr eraill.

Ddylai gweithwyr ddim datgelu unrhyw wybodaeth bersonol na chyfrinachol y tu allan i'r gweithle a dim ond ar sail 'angen gwybod' y dylen nhw rannu'r wybodaeth yn y gweithle. Mae hyn yn berthnasol i weithwyr eraill y Cyngor a defnyddwyr gwasanaethau. Mae hefyd yn berthnasol i fusnes o ddydd i ddydd, cynlluniau a chyllid y Cyngor; unrhyw wybodaeth y mae gan weithwyr fynediad ati nad yw'n gyhoeddus. Mae rhagor o fanylion am ddiogelu yn y gweithle yn yr adran 'Cadw Pobl yn Ddiogel' yn y ddogfen yma.

Dylai gwybodaeth gyfrinachol gael ei storio'n briodol ac yn unol â'r safonau sydd wedi'u gosod gan faes y Gwasanaeth a *gofynion GDPR y Cyngor e.e. dylai dogfennau papur gael eu storio dan glo a dylai gwybodaeth gyfrinachol sy'n cael ei storio neu ei rhannu'n electronig gael ei diogelu â chyfrinair.

*Mae deddfwriaeth benodol ynghylch diogelu data yn ymwneud â'r maes yma. Os yw gweithwyr yn ansicr ynglŷn â sut mae hyn yn berthnasol i'w rôl nhw'n benodol, dylen nhw ofyn i'w rheolwr esbonio.

Gallai gweithwyr fod yn rhan o'r amrywiol brosesau gwneud penderfyniadau yn y Cyngor. Mae gweithdrefnau ar waith ynghlwm â sut y dylai'r penderfyniadau yma gael eu cyfleu, ac mae'n bwysig bod gweithwyr yn rhannu unrhyw wybodaeth yn unol â'r gweithdrefnau yma. Eto, os nad yw gweithwyr yn siŵr, dylen nhw holi eu rheolwr.

Yn y bôn, mae dyletswydd ar weithwyr i sicrhau cyfrinachedd, a rhaid iddyn nhw beidio â datgelu unrhyw wybodaeth y mae ganddyn nhw fynediad ati wrth eu gwaith i unrhyw unigolyn arall/unigolion eraill am unrhyw reswm sydd heb awdurdod.

Serch hynny, os yw gweithwyr yn pryderu am y modd mae pethau'n cael eu gwneud ac o'r farn y gallai gael ei ystyried yn gamwedd neu'n anghyfreithlon, mae modd defnyddio'r Polisi Chwythu'r Chwiban i godi pryderon.

Cadw Pobl yn Ddiogel

Mae ar staff a gwirfoddolwyr sy'n gweithio i'r Cyngor, neu ar ran y Cyngor – pa bynnag waith maen nhw'n ei wneud a ble bynnag maen nhw'n gweithio – gyfrifoldeb dros ddiogelu plant, pobl ifainc ac oedolion sydd mewn perygl. Mae hyn yn golygu bod dyletswydd gyfreithiol arnyn nhw i roi gwybod am unrhyw bryderon sydd ganddyn nhw yn sgil rhywbeth maen nhw'n ei weld.

Byddwch chi'n derbyn hyfforddiant diogelu er mwyn gofalu'ch bod yn gwybod pryd mae angen diogelu plentyn, person ifanc neu oedolyn sydd mewn perygl.

Mae Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin yn y Cartref, a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 yn cwmpasu pob math o drais ar sail rhywedd gan gydnabod bod dynion a menywod fel ei gilydd yn dioddef trais, bygythiadau o drais ac aflonyddu. Yn sgil y ddeddf mae sicrhad y bydd cyrff y Sector Cyhoeddus yn datblygu strategaeth, a rhan o'r strategaeth yw darparu lefelau o hyfforddiant sy'n berthnasol i swydd y gweithiwr.

Yn rhan o gyfnod ymsefydlu gweithiwr, bydd rhaid cwblhau sawl modiwl hyfforddi gorfodol.

Oriau Swyddfa

Mae rhaid i holl swyddfeydd a gwasanaethau'r Cyngor fod ar agor ac ar gael i'r cyhoedd rhwng 9.00am a 5.00pm.

Os yw gweithiwr yn gweithio mewn swyddfa, dylai sicrhau ar y cyd â'i gydweithwyr ac mewn trafodaeth â'r rheolwr, bod hyn yn digwydd. Mae hyn hefyd yn berthnasol i wasanaethau sy'n cael eu darparu ar sail hyblyg, rhaid iddyn nhw fod ar gael ar yr un oriau hyd yn oed os yw'r gweithwyr yn gweithio gartref. Mae hyn yn golygu, pryd bynnag y bydd gweithwyr wedi mewngofnodi i'r gwaith, bod rhaid iddyn nhw fod ar gael ac yn ymgysylltu'n llawn â'r gwaith. Dylai'r gweithiwr gytuno ar unrhyw egwyl gyda'r rheolwr neu'r garfan.

Bydd gweithwyr yn cael gwybod beth yw eu horiau gwaith cytundebol pan fyddan nhw'n cael eu penodi, yn ogystal ag a fyddan nhw'n gweithio mewn swyddfa ai peidio.

Barn Bersonol

Mae'r Cyngor yn derbyn bod gyda phob gweithiwr hawl i farn bersonol ond ddylai'r gweithiwr ddim gadael i unrhyw fudd preifat neu bersonol effeithio ar y modd mae'n ymgymryd â'i swydd nac ar y modd y gallai wneud penderfyniadau.

Er y bydd gweithwyr yn trafod amrywiol faterion a diddordebau, dylen nhw sicrhau bod unrhyw drafodaethau o'r fath yn gyfeillgar a pharchus ac nad ydyn nhw'n cynnwys unrhyw farn a allai gael ei hystyried yn dramgwyddus neu'n groes i Bolisiau Cydraddoldeb ac Urddas yn y Gwaith y Cyngor. Mae'r disgwyliad yma'n berthnasol hefyd i weithgareddau cymdeithasol ac achlysuron sy'n gysylltiedig â'r gwaith.

Prydlondeb

Er ei fod o bosib yn amlwg i weithwyr bod rhaid iddyn nhw fod yn y gwaith ar yr amser mae disgwyl iddyn nhw fod yno, mae'n bwysig pwysleisio y gallai bod yn hwyr gael effaith uniongyrchol ar sut mae gwasanaethau yn cael eu darparu ac ar gydweithwyr a allai orfod ymgymryd â gwaith gweithwyr sy'n hwyr nes iddyn nhw gyrraedd.

Gallai bod yn hwyr yn rheolaidd arwain hefyd at gamau disgyblu.

Os oes gyda gweithiwr broblem wirioneddol sy'n effeithio ar ei allu i gyrraedd y gwaith ar amser, yna dylai siarad â'i reolwr a allai helpu.

Ysmygu ac Alcohol

Mae hi yn erbyn y gyfraith i ysmygu a fêpio mewn gweithleoedd caeedig yn y DU gan ei bod hi'n ofynnol i'r rhain fod yn ddi-fwg. Mae hyn hefyd yn berthnasol i gerbydau'r Cyngor.

Dydy'r Cyngor ddim yn caniatáu i weithwyr yfed alcohol wrth weithio nac yn ystod egwyl (amser cinio, er enghraifft). Ddylech chi ddim chwaith fod yn y gwaith os ydych chi o dan ddylanwad alcohol, yn dilyn noson allan. Mae'r rheolau yma ar waith er mwyn diogelu gweithwyr a'u cydweithwyr.

Mae gyda'r Cyngor bolisiau penodol ynghlwm ag ysmygu ac alcohol yn y gwaith. Mae modd i weithwyr gael gafael arnyn nhw ar RCT Source neu gan eu rheolwr.

Rhoddion a Lletygarwch

Mae rheolau llym iawn ynglŷn â lletygarwch a rhoddion ac mae adran yn y Ddeddf Llywodraeth Leol sy'n nodi'n glir iawn bod gweithwyr wedi'u gwahardd rhag derbyn unrhyw ffi neu wobwr heblaw eu cyflog priodol am wneud unrhyw beth sy'n gysylltiedig â'u swydd.

Weithiau bydd rhoddion bach, er enghraifft dyddiaduron neu ysgrifbinnau ac ati yn cael eu rhoi i weithwyr, ac mae'n iawn derbyn y rhain, ond dylai'r gweithiwr fod yn ofalus nad oes modd i unrhyw rodd neu letygarwch sy'n cael ei gynnig gael ei ystyried yn ymgais i ddylanwadu ar sut mae gwasanaeth yn cael ei ddarparu neu sut mae penderfyniadau yn cael eu gwneud. Rhaid bod yn arbennig o ofalus wrth weithio gyda chontractwyr neu ddarpar gontractwyr. Dylai unrhyw rodd sy'n cael ei chynnig sy'n werth dros £25 gael ei datgan i'r rheolwr.

Os oes unrhyw amheuaeth ynghylch derbyn rhodd, dylai'r rhodd gael ei gwrthod yn gwrtais ac ystyriol, a dylai'r gweithiwr roi gwybod i'w rheolwr.

Y Cyfryngau Cymdeithasol

Os oes mynediad gyda gweithwyr i'r rhyngwrwd yn rhan o'u swydd, does dim hawl gyda nhw i gyrchu safleoedd rhwydweithio cymdeithasol megis Facebook, Instagram nac X ar gyfer materion personol.

Os oes gyda gweithwyr ffôn symudol personol sy'n caniatáu mynediad i wefannau o'r fath ddylen nhw ddim defnyddio'r rhain yn ormodol tra yn y gwaith h.y. eu defnyddio yn ystod amser egwyl yn unig. Ddylen nhw chwaith ddim treulio eu hamser gwaith yn anfon neges destun at ffrindiau a theulu.

Rhaid i weithiwr y Cyngor ddeall bod rhoi postïadau ar-lein ac ynddyn nhw wybodaeth neu sylwadau am y Cyngor yn rhywbeth nad oes modd ei wahanu oddi wrth eu bywyd gwaith. Er ei bod yn dderbyniol iddyn nhw roi Cyngor Rhondda Cynon Taf yn fan gwaith ar eu proffil ddylen nhw ddim gwneud sylwadau am eu swydd, eu cydweithwyr, pethau sy'n digwydd yn y gwaith, a ddylen nhw ddim rhannu unrhyw wybodaeth a allai gael ei hystyried yn gyfrinachol o ran eu swydd.

Dylai gweithwyr hefyd sicrhau na all unrhyw sylwadau maen nhw'n eu gwneud, hyd yn oed sylwadau nad ydyn nhw'n ymwneud â'r Cyngor ac sy'n cael eu gwneud yn eu hamser personol y tu allan i oriau gwaith, gael eu camddeall na'u hystyried yn rhai sy'n dwyn anfri ar eu henw da proffesiynol nac enw da'r Cyngor nac ychwaith yn rhai sy'n mynd yn groes i bolisiau'r Cyngor neu Godau Ymddygiad perthnasol. Gallai hyn arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn y gweithiwr, a gallai o bosib, beryglu ei swydd.

Rhwydweithiau Staff

Rydyn ni'n cydnabod yr amrywiaeth sydd yn ein gweithlu ac rydyn ni'n ymdrechu i gael gweithle sy'n gynhwysol ar gyfer pawb.

Mae nifer o rwydweithiau staff gyda ni sy'n cynnig cymorth, buddion rhwydwaith a chyfleoedd i gwrdd ag aelodau eraill o'r staff, ac maen nhw hefyd yn rhoi'r cyfle i staff ddylanwadu ar bolisiau'r Cyngor.

Mae gwybodaeth am rwydweithiau staff ar gael ar Inform a bydd hefyd yn cael ei rhannu yn ystod y broses ymsefydlu.

Defnyddio Offer a Chyfleusterau'r Cyngor

Mae offer a chyfleusterau yn cael eu darparu ar gyfer gweithwyr at ddibenion cyflawni'r gwaith; ddylai gweithwyr ddim eu defnyddio at ddibenion personol o dan unrhyw amgylchiadau – gallai hynny arwain at gamau disgyblu.

Mae hyn yn berthnasol i wisg neu Offer Diogelu Personol (PPE), cerbydau ac adnoddau eraill y Cyngor.

Lles

Mae llawer o gymorth o ran lles ar gael i weithwyr.

Mae lles yn dechrau gyda ni'n hunain; mae hunanofal yn hanfodol i'n lles, ac mae ymyriadau eraill ar gael er mwyn cynnig cymorth pellach i atgyfnerthu'n lles pan fydd arnom ni angen hynny. **Cliciwch yma** er mwyn gweld ein llyfryn lles, mae ynddo ragor o wybodaeth yn ymwneud â hunanofal a lles staff.

Y Gymraeg

Mae'r Cyngor yn hyrwyddo defnyddio'r Gymraeg.

Mae safonau ar waith at ddibenion sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg a bod gwasanaethau'n cael eu darparu yn y Gymraeg ac yn y Saesneg.

Bydd gofyn i rai gweithwyr gael dealltwriaeth sylfaenol o'r Gymraeg, a bydd gofyn i weithwyr eraill allu gweithio'n gyfan gwbl drwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd rheolwr gweithiwr wedi trafod pa sgiliau a safonau sy'n berthnasol yn y cyfnod ymsefydlu. Mae gwersi Cymraeg ar gael i weithwyr os oes eu hangen arnyr nhw i fod yn gymorth o ran eu swyddi.

Polisi Chwythu'r Chwiban

Y gweithwyr, yn aml, yw'r cyntaf i sylweddoli y gallai rhywbeth mawr fod o'i le yn y Cyngor.

Serch hynny, efallai na fyddan nhw'n mynegi eu pryderon am eu bod nhw o'r farn y gallai gwneud hynny ddangos annheyrngarwch i'w cydweithwyr neu i'r Cyngor. Efallai y byddan nhw hefyd yn ofni aflonyddwch neu erledigaeth.

Rydyn ni'n cydnabod y bydd rhaid i rai achosion fynd yn eu blaen ar sail gyfrinachol ac mae'r Cyngor yn annog gweithwyr i chwythu'r chwiban heb ofni cosb.

Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi'r Polisi a'r Weithdrefn Chwythu'r Chwiban yma i annog a galluogi gweithwyr i fynegi pryderon difrifol o ran y Cyngor yn hytrach nag anwybyddu'r broblem.

Yn y polisi mae gwybodaeth fanwl ynghylch codi pryderon, ac arweiniad o ran anhysbysrwydd, a chadw hunaniaeth chwythwr chwiban yn gyfrinachol.

Gweithio i Rywun Arall

Mewn rhai contractau mae rheol nad oes modd i weithwyr gymryd swydd gyflogedig na di-dâl y tu allan i'r Cyngor, ond dydy hynny ddim yn wir am bob swydd.

Mae'n bosibl i weithiwr y Cyngor fod â swydd arall y tu allan i'r Cyngor os nad yw hi'n tansellio diben ei swydd gyda'r Cyngor. Rhaid i'r swydd arall beidio â chael effaith andwyol ar waith y Cyngor chwaith na mynd yn groes i Ddeddf Iechyd a Diogelwch ac ati yn y Gwaith 1974 a Rheoliadau Amser Gwaith.

Does dim modd defnyddio adnoddau'r Cyngor er enghraifft offer ac amser yn gymorth wrth ymgymryd â swydd arall.

Os oes gyda gweithiwr swydd arall neu os yw'n ystyried cymryd swydd arall y tu allan i'r Cyngor yna fe ddylai wirio gyda'i reolwr llinell a yw'r swydd yn briodol, oherwydd efallai y bydd angen ceisio caniatâd.

YMWADIAD

Arweiniad yn unig yw'r rheolau yma a dydyn nhw ddim yn disodli rhwymedigaethau cytundebol gweithiwr, na pholisïau a gweithdrefnau'r Cyngor, Y Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Ymarferwyr Addysg yng Nghymru, Cod Ymddygiad Gofal Cymdeithasol Cymru ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol na'r Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol.

Cyngor Rhondda Cynon Taf

RHEOLAU SYLFAENOL

Canllaw ar gyfer gweithwyr

Am ragor o wybodaeth:

Adnoddau Dynol

Tŷ Elai

Dwyrain Dinas Isaf

Trewiliam

CF40 1NY

Ffôn: 01443 444529

Mae croeso i chi gyfathrebu â ni yn y Gymraeg.



RHONDDA CYNON TAF