CONTRACT CYFLOGAETH	Dyddiedig:
Parti 1:	
Parti 2:	

Mae'r contract hwn yn cynnwys datganiad o ran telerau cymwys eich cyflogaeth fel sy'n ofynnol gan adran 1 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

1. Cychwyn y gyflogaeth

1.1 Eich cyflogwr yw [ENW'R CYFLOGWR] ("Cyflogwr neu ni"). Mae'ch cyflogaeth gyda'r Cyflogwr yn cychwyn [NEU wedi cychwyn] ar [DYDDIAD].

Nid oes dim cyflogaeth gyda chyflogwr blaenorol yn cyfrif tuag at eich cyfnod o gyflogaeth barhaus gyda'r Cyflogwr. Mae eich contract cyflogaeth am dymor penodol a fydd yn dirwyn i ben ar y [DYDDIAD] yn ddarostyngedig bob amser i gyfnod rhybudd.

NEU [AR GYFER STAFF GRŴP SY'N PARHAU AG ARWEINYDD NEWYDD PLAID Mae eich cyflogaeth gyda [ENW], a ddechreuodd ar [DYDDIAD], yn cyfrif tuag at eich cyfnod o gyflogaeth barhaus gyda'r Cyflogwr.] Mae eich contract cyflogaeth am dymor penodol a fydd yn dirwyn i ben ar y [DYDDIAD] yn ddarostyngedig bob amser i gyfnod rhybudd.

1.2 Bydd tri mis cyntaf eich cyflogaeth yn gyfnod prawf. Efallai y byddwn, yn ôl ein disgresiwn, yn ymestyn y cyfnod hwn am hyd at ddau fis arall. Yn ystod y cyfnod prawf, bydd eich perfformiad a'ch addasrwydd i barhau yn y swydd yn cael ei fonitro. Gall eich cyflogaeth gael ei derfynu gan y Cyflogwr gydag wythnos o rybudd ymlaen llaw, neu daliad yn lle rhybudd, yn ystod y cyfnod prawf.

NEU [AR GYFER STAFF GRŴP SY'N PARHAU AG ARWEINYDD NEWYDD PLAID Nid oes dim cyfnod prawf yn berthnasol i'ch cyflogaeth.]

1.3 Os ydych chi'n absennol o'r gwaith oherwydd analluogrwydd yn ystod eich cyfnod prawf am gyfnod sy'n fwy nag wythnos, bydd eich cyfnod prawf yn cael ei estyn gan gyfnod eich absenoldeb i ganiatáu i'ch perfformiad gael ei fonitro yn ddigonol.

1.4 Ar ddiwedd eich cyfnod prawf byddwch yn cael gwybod yn ysgrifenedig a ydych wedi cwblhau'ch cyfnod prawf yn llwyddiannus.. Os na fyddwch yn cael cadarnhad ysgrifenedig, dylech gymryd yn ganiataol bod eich cyfnod prawf yn parhau.

2. Teitl y swydd

2.1 Rydych yn cael eich cyflogi fel [TEITL SWYDD] ac yn adrodd i [ENW]. Mae'r swydd hon wedi'i bandio fel Band Staff Cymorth i Aelodau [MEWNOSOD Y BAND]. Nodir eich dyletswyddau yn y disgrifiad swydd atodedig.

2.2 Efallai y bydd gofyn i chi gyflawni dyletswyddau eraill o bryd i'w gilydd fel y bydd yn rhesymol ofynnol.

2.3 Rydych yn gwarantu bod gennych hawl i weithio yn y DU heb unrhyw gymeradwyaethau ychwanegol a byddwch felly'n hysbysu'r Cyflogwr ar unwaith os byddwch yn peidio â bod â'r hawl hwnnw ar unrhyw adeg yn ystod eich cyflogaeth gyda'r Cyflogwr.

3. Cod ymddygiad

3.1 Disgwylir i chi lynu wrth y "Saith Egwyddor Bywyd Cyhoeddus" a chadw atynt fel y nodwyd gan y Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus.

3.2 Byddwch yn cefnogi'ch Cyflogwr o ran glynu wrth y Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau o'r Senedd a'r Rheolau a'r Canllawiau ar Ddefnyddio Adnoddau'r Senedd, y mae copïau ohonynt ar gael gan y Cyflogwr.

4. Eich gweithle

4.1 Eich gweithle arferol yw

4.2 [* Dilëer yr adrannau nad ydynt yn berthnasol. Gall lleoliadau deuol fod yn berthnasol i rai Staff Cymorth i Aelodau

* Y Senedd, Bae Caerdydd, Caerdydd

* Y swyddfa / swyddfeydd Etholaeth yn [MEWNOSODWCH]

* Eich cartref]

4.3 Efallai y bydd gofyn i chi weithio mewn lleoliadau eraill ar gais eich Cyflogwr.

4.4 Ni fydd yn ofynnol i chi weithio y tu allan i'r DU am unrhyw gyfnod parhaus o fwy nag un mis yn ystod cyfnod eich cyflogaeth.

5. Cyflog

5.1 Eich cyflog ar eich penodiad yw £[SWM] pro-rata y flwyddyn a fydd yn cronni o ddydd i ddydd ar gyfradd o 1/260 o'ch cyflog blynyddol. Defnyddir y gyfradd ddyddiol hon os bydd yn rhaid i ni gyfrifo diwrnod o dâl, er enghraifft, os cymerwch unrhyw absenoldeb di-dâl, nad yw'n ddarostyngedig i unrhyw ddull cyfrifo penodol a nodir mewn man arall yn y contract hwn. Bydd eich cyflog yn daladwy bob mis mewn ôl-ddyledion ar ddiwrnod bancio olaf pob mis

yn uniongyrchol i'ch cyfrif banc neu gymdeithas adeiladu. Telir eich cyflog drwy Gomisiwn y Senedd ("y Comisiwn") yn gweithredu fel asiant cyflogres i'r Cyflogwr ar gais y Cyflogwr.

5.2 Gwneir unrhyw gynnydd i'ch cyflog o ran eich band cyflog yn unol â thelerau'r strwythur Cyflog Staff Cymorth i Aelodau. Nid oes unrhyw rwymedigaeth i ddyfarnu cynnydd.

5.3 Bydd gennym hawl i ddidynnu o'ch tâl, neu daliadau eraill sy'n ddyledus i chi, unrhyw arian sy'n ddyledus gennych i'r Cyflogwr ar unrhyw adeg. Os nad yw eich taliad cyflog terfynol yn ddigonol i ad-dalu'r swm sy'n ddyledus, rydych chi'n cytuno i ad-dalu'r swm sy'n ddyledus i'r Cyflogwr cyn pen mis o ddyddiad terfynu eich cyflogaeth (sut bynnag y bydd hynny'n digwydd).

6. Buddion a gwelliannau i hawliau statudol

6.1 Efallai y rhoddir y buddion a ganlyn i chi yn ystod eich cyflogaeth, yn ddarostyngedig i unrhyw reolau sy'n berthnasol i'r budd perthnasol:

(a) Pensiwn;

(b) Marw yn y Swydd.

6.2 Mae rhagor o fanylion am y buddion hyn ar gael yn y Llawlyfr Staff.

6.3 Efallai y byddwn yn disodli buddion o'r fath, neu yn eu tynnu'n ôl, neu yn newid y telerau ar unrhyw adeg ar ôl rhoi rhybudd rhesymol i chi.

6.4 Mae gennych hawl i welliannau i rai hawliau statudol penodol. Amlinellir y rhain yn Atodiad 1.

6.5 Mae manylion pellach mewn perthynas â'r gwell amodau hyn, gan gynnwys cymhwyster, ar gael yn y polisi priodol o fewn y Llawlyfr Staff.

7. Oriau gwaith a rheolau

Bydd eich oriau gwaith arferol yn [   ] awr yr wythnos. Eich amseroedd gwaith arferol yw:

Dydd Llun:

Dydd Mawrth:

Dydd Mercher:

Dydd Iau:

Dydd Gwener:

7.1 Efallai y gofynnir i chi amrywio eich oriau gwaith a/neu wneud gwaith gyda'r nos ac ar benwythnosau i gefnogi llwyth gwaith eich Cyflogwr o bryd i'w gilydd.

7.2 Mae goramser yn daladwy os gofynnir i chi weithio oriau sy'n fwy na'ch oriau dan gontract ac na allwch gymryd amser i ffwrdd yn lle'r oriau a weithiwyd. Telir goramser ar gyfradd amser a hanner am oriau ychwanegol a weithir o ddydd Llun i ddydd Sadwrn ac ar amser dwbl am oriau ychwanegol a weithir ar ddydd Sul, Gŵyl Cyhoeddus neu Ŵyl y Banc. Fel arall, ar gyfer gwaith ychwanegol ar ddydd Sul, Gŵyl Cyhoeddus neu Ŵyl y Banc, gall gweithiwr dderbyn taliad ar amser plaen ynghyd ag amser i ffwrdd yn ei le.

7.3 Os ydych chi'n gweithio'n rhan amser, bydd goramser a weithir hyd at 37 awr yr wythnos yn cael ei dalu ar y gyfradd amser arferol, gyda dim ond goramser a weithir dros 37 awr yn gymwys ar gyfer cyfraddau goramser uwch. Mae rhagor o fanylion i'w gweld yn y Polisi goramser yn y Llawlyfr Staff.

7.4 Mae'n ofynnol i chi gydymffurfio â'n rheolau, ein polisïau a'n gweithdrefnau sydd mewn grym bob amser, o bryd i'w gilydd gan gynnwys y rhai sydd wedi'u cynnwys yn y Llawlyfr Staff, y mae copi ohono wedi'i roi i chi ac sydd ar gael ar ein gyriant a rennir. Nid yw'r Llawlyfr Staff yn rhan o'r cytundeb hwn a chaiff y Cyflogwr ei addasu ar unrhyw adeg. I'r graddau os bydd unrhyw wrthdaro rhwng telerau'r cytundeb hwn a'r Llawlyfr Staff, y cytundeb hwn fydd drechaf.

8. Hyfforddiant

8.1 Yn ystod eich cyflogaeth mae gennych hawl i gymryd rhan mewn cyrsiau hyfforddiant amrywiol y gallem eu darparu o bryd i'w gilydd. Gellir cael manylion pa gyrsiau a allai fod ar gael gan eich rheolwr llinell.

9. Cyflogaeth neu benodiadau allanol

9.1 Rhaid ichi roi gwybod i'ch cyflogwr cyn derbyn unrhyw gyflogaeth neu benodiad allanol.

9.2 Ni chewch gymryd rhan mewn unrhyw alwedigaeth neu weithgaredd a allai wrthdaro mewn unrhyw ffordd â buddiannau eich Cyflogwr neu blaid wleidyddol eich Cyflogwr.

9.3 Ni chewch ymgymryd ag unrhyw weithgaredd allanol y cewch eich talu amdano sy'n manteisio ar brofiad neu wybodaeth a gawsoch drwy gyflawni'ch dyletswyddau, heb gael caniatâd yn y lle cyntaf gan eich Cyflogwr.

9.4 Ni chewch ymgymryd â swydd cyfarwyddwr neu waith gweithredol mewn cwmni preifat, busnes neu sefydliad arall, nac ymgymryd â gwaith ymgynghori sy'n gysylltiedig â'ch cyflogaeth neu sydd ar ran cwmni neu fusnes a chanddo berthynas gytundebol â'ch Cyflogwr, plaid wleidyddol eich Cyflogwr neu â'r Senedd, oni bai eich bod wedi cael caniatâd i wneud hynny yn y lle cyntaf gan eich Cyflogwr.

10. Gwyliau

10.1 Mae eich blwyddyn wyliau yn rhedeg o [DYDDIAD]. Os yw eich cyflogaeth yn dechrau neu'n gorffen rhan o'r ffordd drwy'r flwyddyn wyliau, cyfrifir eich hawl i wyliau yn ystod y flwyddyn honno ar sail pro-rata wedi'i dalgrynnu i'r hanner diwrnod agosaf.

10.2 Mae gennych hawl i 31 diwrnod o wyliau â thâl yn ystod pob blwyddyn wyliau ar sail pro-rata. Yn ogystal, mae gennych hawl i gymryd y gwyliau cyhoeddus arferol yng Nghymru a Lloegr ar sail pro-rata.

10.3 Rhaid i bob cais am wyliau gael ei gymeradwyo'n ysgrifenedig ymlaen llaw gan eich rheolwr llinell. Rhaid gofyn am wyliau yn unol â'r polisi gwyliau sydd wedi'i gynnwys yn y Llawlyfr Staff. Efallai y byddwn yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd (neu beidio â chymryd) gwyliau ar ddyddiadau penodol, gan gynnwys yn ystod eich cyfnod rhybudd.

10.4 Ni allwch gario mwy na 5 diwrnod o wyliau ar sail pro-rata heb eu cymryd drosodd o un flwyddyn wyliau i'r flwyddyn wyliau ganlynol ac eithrio fel y nodir yn y polisi gwyliau yn y Llawlyfr Staff.

10.5 Ni fyddwn yn rhoi unrhyw dâl i chi yn lle gwyliau nas defnyddiwyd ac eithrio ar derfyn eich cyflogaeth. Ar derfyn eich cyflogaeth, byddwn yn eich talu yn lle unrhyw wyliau a gronnwyd nad ydych wedi'u cymryd am y flwyddyn wyliau y caiff eich swydd ei therfynu ac unrhyw ddiwrnodau nas defnyddiwyd y caniatawyd i chi eu cario ymlaen o'r flwyddyn wyliau flaenorol. Bydd swm y taliad yn lle yn cael ei gyfrif fel 1/260fed o'ch cyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfer pob diwrnod heb ei gymryd o'r hawl, fel y nodir yn y polisi gwyliau yn y Llawlyfr Staff. (Nid yw diwrnodau gwyliau braint yn cyfrif fel gwyliau at ddiben y cymal hwn.)

10.6 Fodd bynnag, os ydym wedi eich diswyddo neu y byddai gennym hawl i'ch diswyddo o dan gymal 14.3 neu os ydych wedi ymddiswyddo heb roi'r rhybudd gofynnol, bydd taliad yn lle amser o'r fath wedi'i gyfyngu i'ch hawl statudol o dan Reoliadau Amser Gweithio 1998, a bernir yn gyntaf bod unrhyw wyliau â thâl (gan gynnwys gwyliau cyhoeddus â thâl) wedi'u cymryd gan fodloni'r hawl statudol hwnnw.

10.7 Os byddwch wedi defnyddio mwy o wyliau na'ch hawl cronedig ar y dyddiad y daw eich cyflogaeth i ben, bydd gennym hawl i ddidynnu'r tâl am y gwyliau ychwanegol o unrhyw daliad sy'n ddyledus i chi, wedi'i gyfrifo ar y sail a nodir yng nghymal 10.5.

11. Diwrnodau braint

11.1 Bydd gennych hawl i bedwar diwrnod braint ar gyflog llawn pro-rata, a'r Cyflogwr sy'n penderfynu ar y diwrnodau hynny. Os cewch eich cyflogi'n rhan amser bydd eich hawl i dâl am bob diwrnod braint yn ôl cyfrannedd uniongyrchol â'ch oriau gwaith arferol.

12. Analluogrwydd

12.1 Os byddwch yn absennol o'r gwaith oherwydd analluogrwydd, rhaid i chi roi gwybod i'ch Rheolwr llinell beth yw'r rheswm dros eich absenoldeb cyn gynted â phosibl ond heb fod yn hwyrach na'ch amser cychwyn arferol ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb.

12.2 Byddwch yn ardystio eich absenoldeb yn unol â'r polisi salwch sydd ar gael yn y Llawlyfr Staff. Yn amodol ar gydymffurfio â'r darpariaethau yn y polisi salwch bydd gennych hawl i dderbyn tâl salwch cytundebol. Mae tâl salwch cytundebol yn cynnwys unrhyw dâl salwch statudol ("SSP") a allai fod yn ddyledus am yr un cyfnod, ac fe'i telir ar y sail a ganlyn:

26 wythnos o dâl llawn a 26 wythnos o hanner tâl mewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

Ni chaiff cyfnodau o absenoldeb salwch â thâl fod yn fwy na 12 mis o fewn unrhyw gyfnod o bedair blynedd.

12.3 Bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau fel arfer tra eich bod yn cael eich talu ar y gyfradd lawn yn unol â chymal 12.2. Os yw eich cyflog yn ystod unrhyw gyfnod o analluogrwydd wedi'i leihau neu os telir tâl salwch statudol (SSP) yn unig i chi, gall lefel y cyfraniadau mewn perthynas â'ch aelodaeth o'r cynllun pensiwn y cyfeirir ato yng nghymal 16 barhau, yn amodol ar reolau'r cynllun pensiwn perthnasol a oedd mewn grym ar adeg eich absenoldeb.

12.4 Rydych yn cytuno i gydsynio i gael archwiliad meddygol (ar gost y Cyflogwr) gan weithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol neu feddyg a enwir gan y Cyflogwr pe bai'r Cyflogwr yn mynnu hynny.

12.5 Os yw cyfnod o absenoldeb oherwydd analluogrwydd yn cael ei achosi gan esgeulustod gweithredadwy, niwsans neu dorri unrhyw ddyletswydd statudol ar ran trydydd parti y mae'n bosibl y gellir adennill iawndal ar ei gyfer, byddwch yn hysbysu'ch Cyflogwr ar unwaith am y ffaith honno ac am unrhyw hawliad, setliad neu ddyfarniad a wnaed neu a ddyfarnwyd mewn cysylltiad ag ef, ynghyd â'r holl fanylion perthnasol y gall eich Cyflogwr ofyn yn rhesymol amdanynt. Rhaid i chi, os bydd eich Cyflogwr yn gofyn am hynny, gydweithredu mewn unrhyw achos cyfreithiol cysylltiedig, ac ad-dalu i'ch Cyflogwr y rhan honno o unrhyw iawndal a adferwyd gennych mewn perthynas â cholli enillion am y cyfnod absenoldeb y gall eich Cyflogwr benderfynu arno, namyn unrhyw gostau a delir gennych mewn cysylltiad ag adennill iawndal o'r fath, ar yr amod na fydd y swm i'w ad-dalu yn fwy na'r cyfanswm a dalwyd i chi gan eich Cyflogwr mewn cysylltiad â'r cyfnod absenoldeb.

13. Mathau eraill o absenoldeb â thâl

13.1 Efallai y byddwch yn gymwys i gymryd y mathau a ganlyn o absenoldeb â thâl o bryd i'w gilydd, yn amodol ar unrhyw ofynion neu amodau cymhwysedd statudol a rheolau'r Cyflogwr sy'n berthnasol i bob math o wyliau sydd mewn grym:

(a) absenoldeb mamolaeth statudol, ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl mamolaeth uwch o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb mamolaeth y Cyflogwr;

(b) absenoldeb tadolaeth statudol, ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl tadolaeth uwch o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi tadolaeth y Cyflogwr;

(c) absenoldeb mabwysiadu statudol, ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl mabwysiadu uwch o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi mabwysiadu y Cyflogwr;

(d) absenoldeb rhiant a rennir statudol, ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl rhiant a rennir uwch o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb rhiant a rennir y Cyflogwr;

(e) absenoldeb profedigaeth rhiant statudol, ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl profedigaeth rhiant uwch o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb profedigaeth rhieni y Cyflogwr;

(f) absenoldeb gofal newyddenedigol statudol ac efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl gofal newyddenedigol uwch yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb gofal newyddenedigol y Cyflogwr o bryd i'w gilydd;

(g) efallai y byddwch yn gymwys i gael absenoldeb tosturiol â thâl o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb tosturiol y Cyflogwr; ac

(h) efallai y byddwch yn gymwys i gael amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus a thâl o bryd i'w gilydd, yn ddarostyngedig i'r rheolau a nodir ym mholisi amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus y Cyflogwr.

13.2 Mae rhagor o fanylion am absenoldeb o'r fath a'ch tâl yn ystod absenoldeb o'r fath ar gael yn y Llawlyfr Staff.

14. Terfynu a chyfnod rhybudd

14.1 Ar ôl cwblhau'r cyfnod prawf y cyfeirir ato yng nghymal 1 yn llwyddiannus, bydd yr hysbysiad ysgrifenedig ymlaen llaw sy'n ofynnol gennych chi neu'r Cyflogwr i derfynu eich cyflogaeth fel a ganlyn:

(a) yn ystod y pum mlynedd gyntaf o gyflogaeth barhaus: rhybudd un mis calendr; a

(b) ar ôl pum mlynedd gyflawn: wythnos ar gyfer pob blwyddyn gyflawn o gyflogaeth barhaus hyd at uchafswm o 13 wythnos o rybudd.

14.2 Efallai y byddwn, yn ôl ein disgresiwn, yn terfynu eich cyflogaeth heb rybudd ac yn talu'r tâl sylfaenol yn lle rhybudd.

14.3 Bydd gennym hawl i'ch diswyddo ar unrhyw adeg heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd os ydym yn ystyried yn rhesymol eich bod wedi cyflawni unrhyw dorri difrifol ar eich cyfrifoldebau fel gweithiwr neu wedi cyflawni unrhyw weithred o gamymddwyn difrifol, neu os byddwch yn peidio â bod â hawl i weithio yn y DU.

15. Gweithdrefnau disgyblu a chwyno

15.1 Tynnir eich sylw at y gweithdrefnau disgyblu a chwyno sy'n berthnasol i'ch cyflogaeth, sydd wedi'u cynnwys yn y Llawlyfr Staff. Nid yw'r gweithdrefnau hyn yn rhan o'ch contract cyflogaeth.

15.2 Os ydych am apelio yn erbyn penderfyniad disgyblu gallwch wneud hynny yn unol â'r broses â geir yn y weithdrefn ddisgyblu.

15.3 Mae gennym yr hawl i'ch atal â thâl am ddim hwy nag sy'n angenrheidiol i ymchwilio i unrhyw honiad o gamymddwyn yn eich erbyn neu cyhyd ag y bo'n rhesymol fel arall tra bod unrhyw weithdrefn ddisgyblu yn eich erbyn heb ei datrys.

15.4 Os ydych am godi cwyn, gallwch wneud hynny yn unol â'r broses â geir yn y weithdrefn ddisgyblu.

16. Pensiwn

Os ydych o dan 75 oed pan fyddwch yn ymuno â'r Senedd, byddwch yn cael eich cofrestru'n awtomatig yng Nghynllun Pensiwn Staff Cymorth Aelodau o'r Senedd, o ddiwrnod cyntaf eich cyflogaeth. Mae rhagor o fanylion am y cynllun pensiwn ar gael ar fewnrwyd yr Aelodau.

17. Diogelu data

17.1 Byddwn yn casglu ac yn prosesu gwybodaeth sy'n ymwneud â chi yn unol â'r hysbysiad preifatrwydd sydd wedi'i atodi i'r cytundeb hwn. Mae'n ofynnol i chi lofnodi a dyddio'r hysbysiad preifatrwydd, a'i ddychwelyd i'ch rheolwr llinell.

17.2 Rhaid i chi gydymffurfio â'r polisi diogelu data wrth drin data personol yn ystod eich cyflogaeth, gan gynnwys data personol sy'n ymwneud ag unrhyw un o gyflogeion, gweithwyr, contractwyr, etholwyr, cyflenwyr neu asiantau y Cyflogwr. Hefyd rhaid i chi gydymffurfio â pholisi systemau TG a chyfathrebu eich Cyflogwr, y polisi cyfryngau cymdeithasol a Amodau Diogelwch TGCh y Senedd.

17.3 Gallai peidio â chydymffurfio â'r polisi diogelu data neu unrhyw rai o'r polisïau eraill a restrir uchod yng nghymal17.2 gael ei drin o dan ein Gweithdrefn Ddisgyblu ac, mewn achosion difrifol, gellir eu trin fel camymddwyn difrifol a all arwain at ddiswyddo diannod.

18. Cytundeb ar y cyd

Nid oes cytundeb ar y cyd sy'n effeithio'n uniongyrchol ar eich cyflogaeth.

19. Aelodaeth o Undeb Llafur

Mae gennych hawl i fod yn aelod o Undeb Llafur.

20. Gwybodaeth gyfrinachol

20.1 Ni chaniateir i chi ddefnyddio na datgelu unrhyw wybodaeth gyfrinachol i unrhyw berson naill ai yn ystod neu ar unrhyw adeg ar ôl eich cyflogaeth gyda'ch Cyflogwr. At ddibenion y cymal clause 20 hwn, ystyr gwybodaeth gyfrinachol yw unrhyw wybodaeth neu fater am fusnes neu faterion eich Cyflogwr neu am eu cysylltiadau busnes neu am unrhyw faterion eraill y gallech gael gwybod amdanynt yn ystod eich cyflogaeth, ac nad yw yn y parth cyhoeddus neu sydd yn y parth cyhoeddus o ganlyniad i dorri'r cytundeb hwn.

20.2 Nid yw'r cyfyngiad yng nghymal 20.1 yn berthnasol i:

(a) eich atal rhag gwneud datgeliad gwarchodedig o fewn ystyr adran 43A o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996; nac

(b) achos o ddefnyddio neu ddatgelu gwybodaeth sydd wedi'i awdurdodi gan y Cyflogwr, sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith neu fel rhan o'ch cyflogaeth.

21. Eiddo cyflogwr neu’r Senedd

21.1 Mae’r holl galedwedd a meddalwedd a ddarperir at eich defnydd gan eich Cyflogwr ac a ariennir gan adnoddau’r Senedd, yn parhau i fod yn eiddo i’r Senedd.

21.2 Mae unrhyw ddogfennau, llawlyfrau, a neu unrhyw ddata neu ddogfennau (gan gynnwys copïau) a gynhyrchir, a gaiff eu cadw neu’u storio ar systemau cyfrifiadurol eich Cyflogwr, rhwydwaith TG y Senedd a / neu rwydwaith cyfathrebu neu gyfarpar electronig arall (gan gynnwys ffonau symudol), yn parhau i fod yn eiddo i’ch Cyflogwr.

21.3 Rhaid dychwelyd i eich rheolwr llinell unrhyw eitemau o eiddo eich Cyflogwr sydd yn eich meddiant, ac unrhyw ddogfennau gwreiddiol neu gopïau a gafwyd gennych yn ystod eich cyflogaeth os gofynnir amdanynt ar unrhyw adeg a beth bynnag cyn i’ch cyflogaeth gyda’ch Cyflogwr ddod i ben (sut bynnag y bydd hynny).

22. Hawliau trydydd parti

Ni fydd gan unrhyw un, ar wahân i chi a’ch Cyflogwr, ddim hawl i orfodi unrhyw delerau’r cytundeb hwn, heblaw bod y Senedd yn cadw’r holl hawliau mewn perthynas â mynediad i ystâd y Senedd a mynediad a meddiant o’i eiddo neu’i gyfarpar.

Nodwch eich bod yn derbyn y telerau hyn drwy lofnodi a dychwelyd y copi atodedig o’r llythyr hwn ataf.

Yn gywir,

....

[CYFLOGWR]

Rwy’n cytuno â’r telerau uchod

....

[CYFLOGAI]

....

Dyddiad

Atodiad 1: Gwelliannau i hawliau statudol

Mae manylion pellach mewn perthynas â'r gwell amodau hyn, gan gynnwys cymhwyster, ar gael yn y polisi priodol o fewn y Llawlyfr Staff.

Gwyliau Blynyddol	31 diwrnod pro-rata y flwyddyn + gwyliau cyhoeddus pro-rata yng Nghymru a Lloegr (gwyliau banc).
Gwyliau Braint	4 diwrnod pro-rata y flwyddyn, i'w penderfynu gan eich cyflogwr.
Tâl Absenoldeb Salwch	6 mis o gyflog llawn a 6 mis o hanner cyflog o fewn unrhyw gyfnod treigl o 12 mis. Ni ddylai unrhyw gyfnodau o salwch â thâl fod yn uwch na 12 mis o fewn unrhyw gyfnod treigl o 4 blynedd.
Tâl Mamolaeth	26 wythnos ar gyflog llawn
Tâl Mabwysiadu	26 wythnos ar gyflog llawn
Cyflog Rhiant a Rennir (Genedigaeth)	24 wythnos ar gyflog llawn
Cyflog Rhiant a Rennir (Mabwysiadu)	26 wythnos ar gyflog llawn
Absenoldeb Tosturiol	5 diwrnod ar gyflog llawn mewn cyfnod treigl o 12 mis.
Tâl Tadolaeth	3 wythnos ar gyflog llawn
Tâl Absenoldeb Gofal Newyddenedigol	Hyd at 12 wythnos ar gyflog llawn