

RHAN 5.4 - Côt Ymddygiad y Swyddogion

1.0 Cyflwyniad

Mae'r Côt Ymddygiad hwn yn cynnwys gofynion statudol Gorchymyn Côt Ymddygiad (Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol) (Cymru) 2001 a ddaeth i rym ar 28^{ain} Gorffennaf 2001. Mae'r Gorchymyn yn darparu, yn rhinwedd Adran 82(7) o Ddeddf Llywodraeth Leol 2000, fod telerau penodi neu amodau gwaith gweithwyr cyflog awdurdodau y mae'r côd yn berthnasol iddynt yn cynnwys y côd ymddygiad a bennir yn yr Atodlen i'r Gorchymyn hwn. Mae'r ddogfen hon yn bodloni'r gofynion hyn.

2.0 Egwyddorion Cyffredinol

Mae gan y cyhoedd yr hawl i ddisgwyl i bob gweithiwr cyflog gydymffurfio â'r safonau uchaf o ran eu hymddygiad. Rôl y gweithwyr hyn yw gwasanaethu'r awdurdod sy'n eu cyflogi drwy gynnig cyngor, rhoi polisïau'r awdurdod ar waith a darparu gwasanaethau i'r gymuned leol. Mae'n rhaid i weithwyr gyflawni eu dyletswyddau mewn modd union, gonest, diduedd a gwrthrychol. Disgwylir i weithwyr ddilyn y gweithdrefnau cytunedig heb ofni edliw bai, er mwyn dwyn sylw y rheolwyr priodol at unrhyw ddiffygion yn y gwasanaethau a ddarperir.

3.0 Bod yn Atebol

Mae gweithwyr cyflog yn gweithio i'r awdurdod sy'n eu cyflogi ac yn gwasanaethu'r awdurdod cyfan. Mae arnynt ddyletswydd i'r awdurdod a byddant yn atebol iddo. Mae'n rhaid iddynt weithredu yn unol ag egwyddorion y Côt hwn a chydabod bod dyletswydd ar bob gweithiwr sector cyhoeddus i gyflawni swyddogaethau cyhoeddus yn rhesymol ac yn unol â'r gyfraith.

4.0 Ymdrin â gwybodaeth

- 4.1 Bod yn agored o ran lledaenu gwybodaeth a gwneud penderfyniadau fydd y norm. Fodd bynnag, fe all mathau penodol o wybodaeth fod yn gyfrinachol neu'n sensitif ac felly ni fydd yn briodol eu rhannu â chynulleidfa ehangach. Lle mae cyfrinachedd yn ofynnol er mwyn diogelu preifatrwydd neu hawliau eraill unigolion neu gyrff, ni ddylid rhyddhau gwybodaeth i unrhyw un heblaw am aelod, gweithiwr cyflog yr awdurdod neu unrhyw rai eraill sydd â hawl i'w derbyn neu sydd ag angen y wybodaeth er mwyn cyflawni'i dyletswyddau yn briodol. Ni fydd yr un darn o'r Côt hwn yn disodli ymrwymïadau statudol neu gyfraith gwlad i gadw rhai darnau penodedig o wybodaeth yn gyfrinachol neu i'w datgelu. Dylai gweithwyr cyflog ymgynghori â'u rheolwr uniongyrchol os oes unrhyw ansicrwydd ynghylch statws unrhyw fath o wybodaeth.
- 4.2 Ni ddylai gweithwyr cyflog ddefnyddio unrhyw wybodaeth a ddaw i'w rhan yn ystod eu gwaith er lles neu fantais bersonol, ac ni ddylent ei rhoi i eraill a allai ei defnyddio yn y modd hwn. Os bydd cynghorwr yn rhoi gwybodaeth bersonol sydd heb fod yn eiddo i'r awdurdod i weithiwr cyflog, ni ddylai'r gweithiwr ei datgelu heb gael caniatâd yr aelod hwnnw ymlaen llaw, ac eithrio pan yw'r gyfraith yn mynnu neu'n caniatáu'i datgelu.

5.0 Bod heb Ogwydd Gwleidyddol

- 5.1 Mae gweithwyr cyflog yn gwasanaethu'r awdurdod cyfan. Mae'n dilyn fod yn rhaid iddynt wasanaethu pob aelod ac nid y rhai sy'n perthyn i grŵp penodol yn unig ac y mae'n rhaid sicrhau y perchir hawliau unigol pob aelod.
- 5.2 Yn amodol ar gonfensiynau'r awdurdod, mae'n bosibl y gofynnir i weithwyr cyflog gynnig cyngor i grwpiau gwleidyddol. Wrth wneud hyn, ni ddylent ddangos unrhyw ogwydd gwleidyddol
- 5.3 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog, mewn swyddi gwleidyddol gyfyngedig neu beidio, ddilyn pob polisi o eiddo'r awdurdod a fynegwyd yn gyfreithlon ac ni ddylent ganiatáu i'w daliadau personol neu wleidyddol amharu ar eu gwaith. Pan yw gweithwyr cyflog dan gyfyngiadau gwleidyddol (oherwydd eu swydd, natur y gwaith a wnânt neu'r cyflog a gânt), mae'n rhaid iddynt gydymffurfio ag unrhyw gyfyngiadau statudol ar eu gwaith gwleidyddol
- 5.4 Mae cynorthwyr gwleidyddol a benodir yn ôl contract tymor-byr yn unol â Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 wedi'u heithrio o'r safonau a bennir ym mharagraff 5.1 i 5.2.

6.0 Perthynas â'r cynghorwyr, y cyhoedd a gweithwyr cyflog eraill

6.1 Cynghorwyr

Mae gweithwyr cyflog yn atebol i'r awdurdod drwy ei uwch-reolwyr. Bydd rhai yn cynnig cyngor i'r cynghorwyr ac i'r uwch-reolwyr ac mae pob gweithiwr yn cyflawni gwaith yr awdurdod. Mae parch y cynghorwyr a'r swyddogion tuag at ei gilydd yn hanfodol bwysig ar gyfer llywodraeth leol dda a dylai pob perthynas waith fod yn broffesiynol.

6.2 Y Cyhoedd a'r Rhai sy'n Defnyddio Gwasanaethau

Dylai gweithwyr cyflog gofio bob amser eu bod yn ateb i'r gymuned a wasanaethant a dylent sicrhau eu bod yn rhoi gwasanaeth cwrtais, effeithlon a diduedd i bob grŵp ac unigolyn yn y gymuned fel sy'n cael ei ddiffinio ym mholisiâu'r awdurdod. Dylai gweithwyr cyflog ddelio â'r cyhoedd, yr aelodau a gweithwyr eraill â chydymdeimlad, yn effeithlon ac yn ddiduedd.

6.3 Contractwyr

Dylai'r rheolwr priodol gael gwybod am bob berthynas busnes neu breifat â chontractwyr allanol neu gontractwyr posibl. Mae'n rhaid rhoi archebion a chontractau yn ôl eu rhinweddau, trwy gystadleuaeth deg â thendwyr eraill ac yn ystod y broses dendro, ni ddylid ffafrio busnes sy'n cael ei redeg, er enghraifft, gan gyfeillion, partneriaid neu berthnasau. Ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn unrhyw ran o'r gymuned leol.

- 6.4 Os yw gweithwyr cyflog yn penodi neu'n goruchwylio contractwyr neu'n ymwneud yn swyddogol â chontractwyr ac os oes ganddynt neu os ydynt wedi cael perthynas breifat neu ddomestig â chontractwyr, dylent roi gwybod i'r rheolwr priodol am hyn.

7.0 Penodi Staff a Materion Eraill sy'n ymwneud â Chyflogaeth

- 7.1 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog sy'n recriwtio ac yn penodi staff sicrhau eu bod yn penodi ar sail haeddiant. I osgoi unrhyw gyhuddiadau posibl ynghylch gogwydd, ni ddylai'r gweithwyr hyn fod yn rhan o unrhyw benodiad neu drafodaethau eraill ynghylch trefniadau disgyblu, dyrchafu neu dâl ac amodau gwaith gweithiwr neu ddarpar weithiwr sy'n perthyn iddynt neu y mae ganddynt berthynas bersonol agos ag ef/hi y tu allan i'r gwaith.

8.0 Ymrwymadau allanol

- 8.1 Ni ddylai gweithwyr cyflog dderbyn gwaith cyflogedig gan eraill sy'n gwrthdaro â buddiannau uniongyrchol yr awdurdod
- 8.2 Dylai gweithwyr ddilyn rheolau'r awdurdod ynghylch perchenogaeth ar eiddo deallusol neu hawlfraint a luniwyd yn ystod eu cyflogaeth

9.0 Gweithwyr Cyflog yn Gwneud Gwaith Preifat

- 9.1 Ni chaniateir i weithwyr cyflog Cyngor Sir Caerfyrddin wneud gwaith preifat sy'n ymwneud ag unrhyw faterion sy'n debygol o gael eu hystyried neu eu cymeradwyo gan y Cyngor neu gan weithiwr sy'n gweithredu ar ran y Cyngor, heb gael yn gyntaf ganiatâd ysgrifenedig gan yr Awdurdod drwy law ei Bennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol mewn ymgynghoriad â Phrif Swyddog yr adran.
- 9.2 Os yw gweithwyr yn dymuno gwneud gwaith er eu budd personol, mae'n rhaid iddynt gael caniatâd ysgrifenedig ymlaen llawn oddi wrth y Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol ar ôl ymgynghori â Phrif Swyddog y gweithwyr.
- 9.3 Pe byddai'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Phrif Swyddog yr adran yn cael anhawster i gymeradwyo'r cyfryw gais, mae'n bosibl y gellir cyfeirio'r mater i'r Pwyllgor Apêl - Staff i'w benderfynu.

BYDD METHU Â CHYDYMFFURFIO Â'R RHEOL UCHOD YN GYFYSTYR Â CHAMYMDDWYN GARW AC YN ARWAIN AT DDISWYDDO'R UNIGOLYN YN Y FAN A'R LLE YN UNOL Â GWEITHDREFN DDISGYBLU Y CYNGOR

10.0 Buddiannau Personol

- 10.1 Mater i'r gweithwyr eu hunain yw eu bywydau preifat, ond ni ddylent ganiatáu gwrthdaro rhwng eu buddiannau preifat a'u dyletswyddau cyhoeddus. Ni ddylent gamddefnyddio'u swydd nac unrhyw wybodaeth a ddaw i'w rhan yn sgil eu gwaith i hyrwyddo'u buddiannau preifat, na buddiannau pobl eraill.
- 10.2 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog ysgrifennu at eu Prif Swyddog i ddatgelu unrhyw fuddiannau ariannol ac anariannol a allai, yn eu barn hwy, wrthdaro â buddiannau'r awdurdod.
- 10.3 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog gydymffurfio â'r rheolau ynghylch datgan lletygarwch neu roddion a gynigir iddynt neu a dderbynnir ganddynt, oddi wrth unigolion neu gyrrff sydd neu sy'n ceisio delio â'r awdurdod neu sy'n elwa neu'n ceisio elwa yn sgil perthynas â'r awdurdod. Ni chaniateir i weithwyr cyflog dderbyn buddiannau oddi wrth drydydd parti heb ganiatâd yr awdurdod (gweler Adran 15).

11.0 Cydraddoldeb

- 11.1 Dylai holl weithwyr cyflog llywodraeth leol sicrhau eu bod yn cydymffurfio â pholisïau cydraddoldeb y mae'r awdurdod wedi cytuno arnynt yn ychwanegol at y gofynion cyfreithiol. Mae gan bob aelod o'r gymuned leol, cwsmeriaid a gweithwyr eraill yr hawl i gael eu trin yn deg ac yn gyfartal.

12.0 Gwahaniaethu Rolau yn ystod prosesau tendro

- 12.1 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog sy'n rhan o brosesau tendro a delio â chontractwyr fod yn ymwybodol o rôlau cleientiaid a chontractwyr yn yr awdurdod. Mae'n rhaid i uwch-weithwyr sy'n gyfrifol am gleientiaid a chontractwyr wybod bod angen bod yn atebol ac yn agored.
- 12.2 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog mewn unedau contractwr neu gleient weithredu'n deg ac yn ddiuedd wrth ddelio â chwsmeriaid, cyflenwyr, contractwyr eraill ac is-contractwyr
- 12.3 Ni ddylai gweithwyr cyflog sy'n cael gwybodaeth gyfrinachol am dendrau neu gostau contractwyr mewnol neu allanol ddatgelu'r wybodaeth honno i unrhyw unigolyn neu gorff heb awdurdod. Cymerir camau disgyblu yn unol â gweithdrefnau disgyblu y Cyngor os yw gweithwyr yn methu cydymffurfio â'r rheol hon.

- 12.4 Os yw gweithwyr cyflog yn ystyried prynu cyfran reoli, dylent roi gwybod i'r rheolwr priodol cyn gynted â bod bwriad pendant ganddynt i wneud hynny a thynnu yn ôl o'r prosesau rhoi contract.
- 12.5 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog sicrhau na roddir unrhyw ffafriaeth arbennig i weithwyr presennol neu gyn-weithwyr diweddar neu eu partneriaid, perthnasau agos neu gydweithwyr pan fyddant yn rhoi contractau i fusnesau sy'n cael eu rhedeg gan y bobl hyn neu sy'n eu cyflogi mewn swydd uwch neu swydd reoli berthnasol.

13.0 Arferion Llwgr

- 13.1 Mae'n rhaid i weithwyr sylweddoli ei bod yn drosedd ddifrifol os ydynt mewn modd llwgr yn derbyn neu yn rhoi unrhyw rodd, benthyciad, ffi, gwobr neu fantais am wneud neu beidio â gwneud rhywbeth, neu ddangos ffafriaeth neu anffafriaeth i unrhyw berson yn rhinwedd eu swydd. Cymerir camau yn unol â gweithdrefn ddisgyblu y Cyngor i ddelio â honiadau o'r math hwn neu i ymchwilio iddynt.

14.0 Stiwardiaeth

- 14.1 Mae'n rhaid i weithwyr cyflog sicrhau eu bod yn defnyddio'r arian cyhoeddus a roddwyd i'w gofal yn gyfrifol ac yn gyfreithlon ac ni ddylent ddefnyddio eiddo, cerbydau neu gyfleusterau eraill yr awdurdod at ddefnydd personol heb ganiatâd. Dylent ymdrechu hefyd i sicrhau gwerth yr arian i'r gymuned leol ac osgoi her gyfreithiol i'r awdurdod.

15.0 Lletygarwch

- 15.1 Ni ddylai gweithwyr cyflog dderbyn lletygarwch oni bai bod gwir angen rhannu gwybodaeth neu gynrychioli'r awdurdod lleol yn y gymuned. Dylent dderbyn gwahoddiad i ddigwyddiadau cymdeithasol, diwylliannol neu chwaraeon pur yn unig pan yw'r rhain yn rhan o fywyd y gymuned ac yn ddigwyddiadau y dylai'r awdurdod anfon cynrychiolydd iddynt. Dylid awdurdodi'r ymweliadau hyn a'u cofnodi'n briodol
- 15.2 Pan fo'n rhaid gwrthod lletygarwch dylai'r rhai sy'n estyn gwahoddiad gael gwybod yn gwrtais ond yn bendant am y gweithdrefnau a'r safonau sydd ar waith yn yr awdurdod.
- 15.3 Ni chaiff gweithwyr cyflog dderbyn rhoddion personol sylweddol gan gontractwyr a chyflenwyr allanol, er y bydd yr awdurdod yn caniatáu i weithwyr cyflog gadw eitemau anarwyddocaol isel eu gwerth fel pennau, dyddiaduron ac ati

- 15.4 Pan fyddant yn derbyn lletygarwch sydd wedi'i awdurdodi, dylai gweithwyr cyflog fod yn neilltuol o sensitif o ran ei amseru mewn perthynas â phenderfyniadau y gallai'r awdurdod fod yn eu gwneud ac a allai effeithio ar y rheiny sy'n cynnig y lletygarwch.
- 15.5 Mae gweithwyr cyflog yn derbyn lletygarwch yn sgil mynychu cyrsiau a chynadleddau perthnasol yn dderbyniol pan yw'n glir fod y lletygarwch hwnnw yn gorfforaethol yn hytrach nag yn bersonol. Pan yw'n ofynnol ymweld â safleoedd i gael golwg ar offer ac ati, dylai gweithwyr cyflog sicrhau bod yr awdurdod yn talu am y cyfryw ymweliadau rhag achosi amheuan ynghylch uniondeb penderfyniadau pwrcasu a wneir wedi hynny.
- 15.6 Dylid cofnodi rhoddion neu lletygarwch a dderbynnir y disgwylir i'w gwerth ariannol neu eu gwerth 'mewn da' fod yn fwy na £25.00 yng nghofrestr yr adran.

16.0 Rhoi a Derbyn Nawdd

- 16.1 Pan yw corff allanol yn dymuno noddi neu'n ceisio noddi elfen o waith llywodraeth leol, boed hynny drwy wahoddiad, tendr, trafodaeth neu yn wirfoddol, y mae'r rheolau sylfaenol ynghylch derbyn rhoddion neu lletygarwch yn berthnasol. Mae'n rhaid cymryd gofal wrth ddelio â chontractwyr neu â chontractwyr posibl.
- 16.2 Pan yw'r awdurdod yn dymuno noddi digwyddiad neu wasanaeth ni ddylai gweithiwr nac unrhyw gymar, gŵr, gwraig neu berthynas elwa'n uniongyrchol yn sgil y cyfryw nawdd heb ddatgelu hyn yn llawn i reolwr priodol. Yn yr un modd, pan yw'r awdurdod yn rhoi cymorth yn y gymuned, trwy gyfrwng cymorth grant, cyllid neu mewn rhyw fodd arall, dylai gweithwyr cyflog sicrhau bod cyngor diduedd yn cael ei roi ac nad oes dim gwrthdaro buddiannau.

17.0 Datgelu camymddygiad

Os digwydd bod gweithiwr cyflog yn dod i wybod am weithgareddau sydd, yn ei farn ef, yn anghyfreithlon, yn amhriodol, yn anfoesegol neu, mewn unrhyw fodd yn anghyson â'r côd hwn, fe ddylai roi gwybod am y mater, gan weithredu yn unol â hawl gweithwyr cyflog dan Ddeddf Datgelu Gwybodaeth er Budd y Cyhoedd 1998, a gweithdrefnau'r awdurdod o ran rhoi adroddiadau cyfrinachol h.y. y Polisi Datgelu Camymddygiad. [Mae'r polisi ar gael ar y fewnwyd o dan Dogfennau; Personél; Polisiâu-Gweithdrefnau-Cyfarwyddyd-Profformâu-Templedi; Polisi Datgelu Camymddygiad a dylai bod copi ym mhob adain. Fell arall, cysylltwch yn syth ac yn gyfrinachol ag Adnoddau Dynol Corfforaethol drwy ffonio (01267) 22470 os byddai'n well gennych beidio â gofyn i'ch rheolwr llinell am gopi].

18.0 Ymchwiliadau gan Swyddogion Monitro

Pan yw Swyddog Monitro'n cynnal ymchwiliad yn unol â rheoliadau Adran 73(1) o Ddeddf Llywodraeth Leol 2000, y mae'n rhaid i weithwyr cyflog gydymffurfio ag unrhyw ofyniad a wneir gan y Swyddog Monitro hwnnw mewn perthynas â'r ymchwiliad hwnnw.