Atodiad 1 : Cynllun Gweithredu

YMRWYMIAD	GWEITHREDU
Ymrwymiad 1 o'r Cod Llunio datganiad ysgrifenedig ar gyflogaeth foesegol yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi ei lunio, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad ac yn ei adolygu'n flynyddol a monitro pa mor effeithiol ydyw. 1.1 Penodi Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesegol ac Atal Caethwasiaeth	**1** • Datganiad Cyflogaeth Foesegol wedi ei lunio. Byddwn yn ymgorffori' Cynllun Gweithredu yma hefyd ym Mholisi Caffael Cynaliadwy'r Cyngor. • **1.1** Penodwyd yr Aelod Cabinet - Cefnogaeth Gorfforaethol fel Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesegol, ynghyd â'r Aelod Cabinet- Tai, Hamdden a Diwylliant (ar gyfer Caethwasiaeth Fodern).
Ymrwymiad 2 o'r Cod Llunio polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban i rymuso staff i godi amheuon ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesegol, ac sy'n gosod cyfrifoldeb ar staff i adrodd am weithgarwch troseddol sy'n cael ei gynnal yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi i ni lunio'r polisi hwn, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad. Byddwn yn adolygu'r polisi yn flynyddol ac yn monitro pa mor effeithiol ydyw. 2.1 Darparu dull i bobl o'r tu allan i'n sefydliad godi amheuon ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesegol.	**2** • Polisi chwythu'r chwiban (canu'r gloch) yn bodoli ac ar gael i'r staff ar fewnrwyd y Cyngor. • **2.1** Un pwynt cyswllt: Rheolwr Gwasanaethau Ymgynghorol Adnoddau Dynol, Ebost: eurighuwwilliams@gwynedd.llyw.cymru Ffôn: (01286) 679084
Ymrwymiad 3 o'r Cod Sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â phrynu/caffael a recriwtio a defnyddio gweithwyr yn cael hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth foesegol, a chadw cofnod o'r rhai sydd wedi cael hyfforddiant.	**3** • Rydym yn ymrwymo i sicrhau y bydd swyddogion penodol yn y Timau Rheolaeth Categori, Caffael ac Adnoddau Dynol yn cwblhau hyfforddiant E-ddysgu Llywodraeth Cymru a fydd ar gael drwy safle E-ddysgu'r Cyngor.
Ymrwymiad 4 o'r Cod Sicrhau bod arferion cyflogaeth yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses gaffael. Byddwn yn:- 4.1 Cynnwys copi o'n polisi ar gyflogaeth foesegol (Ymrwymiad 1) yn yr holl ddogfennaeth gaffael. 4.2 Cynnwys cwestiynau priodol ar gyflogaeth foesegol mewn gwybodaeth dendro ac asesu'r ymatebion a ddaw i law.	**4** • **4.1** Cyhoeddi datganiad ar wefan y Cyngor. • **4.2-4.3** Gofynnir cwestiynau perthnasol sy'n gymesur ag elfen risg y prosiectau. Mae samplau o gwestiynau a chymalau ar gael gan Lywodraeth Cymru.

4.3 Lle y bo'n briodol, cynnwys elfennau o'r Cod fel amodau'r contract. 4.4 Bob tro y ceir dyfynbris neu dendr anarferol o isel, gofyn i ymgeiswyr esbonio'r effaith y gallai costau isel ei chael ar eu gweithwyr.	• **4.4** Fel rhan o'r rheoliadau caffael mae ystyried effaith 'tendr anarferol o isel' yn rhan o drefniadau gwerthuso dyfynbrisiau neu dendr.
Ymrwymiad 5 o'r Cod Sicrhau nad yw'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda'n cyflenwyr yn arwain at ddefnyddio arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol yn y gadwyn gyflenwi. Byddwn yn:- 5.1 Sicrhau nad oes pwysau diangen o ran costau ac amser yn cael eu gosod ar unrhyw un o'n cyflenwyr os yw hyn yn debygol o arwain at drin gweithwyr mewn modd anfoesegol. 5.2 Sicrhau bod ein cyflenwyr yn cael eu talu ar amser - cyn pen 30 diwrnod o dderbyn anfoneb ddilys.	**5** • **5.1** Pan a phryd fo'r sefyllfa yn codi lle mae amodau cytundeb yn newid, byddwn yn gofyn am asesiad effaith ar y gweithlu i geisio sicrhau nad yw hyn yn cael effaith negyddol. • 5.2 Yn weithredol yn barod, 30 diwrnod yw'r arfer presennol.
Ymrwymiad 6 o'r Cod Disgwyl i'n cyflenwyr ymrwymo i'r Cod Ymarfer hwn er mwyn helpu i sicrhau bod arferion cyflogaeth foesegol yn cael eu cynnal drwy'r gadwyn gyflenwi gyfan.	**6** • Byddwn yn codi ymwybyddiaeth ar yr hyn rydym wedi ymrwymo iddo fel Cyngor ac yn annog cyflenwyr i wneud yr un fath lle bo hynny'n bosib. Bydd ein hymrwymiad i'r Cod yn rhan o'r broses caffael gan ei gynnwys yn ein dogfennaeth tendro.
Ymrwymiad 7 o'r Cod Asesu ein gwariant i ddod o hyd i faterion caethwasiaeth fodern, torri hawliau dynol ac arferion cyflogaeth anfoesegol, ac ymdrin â hwy. Byddwn yn:- 7.1 Cynnal adolygiadau rheolaidd o wariant a chynnal asesiad risg ar y canfyddiadau, i ddod o hyd i gynnyrch a/neu wasanaethau lle ceir risg o gaethwasiaeth fodern a/neu arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol yn y DU a thramor. 7.2 Ymchwilio i arferion unrhyw gyflenwr sydd wedi'i nodi fel risg uchel, drwy ymgysylltu'n uniongyrchol â'r gweithwyr lle bynnag y bo hynny'n bosibl. 7.3 Gweithio gyda'n cyflenwyr i unioni unrhyw faterion yn gysylltiedig ag arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol. 7.4 Monitro arferion cyflogaeth ein cyflenwyr risg uchel, gan wneud hyn yn eitem safonol ar yr agenda ar gyfer pob cyfarfod/adolygiad rheoli contractau.	**7** • **7.1** Byddwn angen adnabod prosiectau risg uchel o gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth anfoesegol drwy asesu ein meysydd gwariant. • Sefydlu trefn ar gyfer asesu'r cytundebau ac arferion gwaith. • **7.2** Drwy beilot, asesu sampl o gyflenwyr i geisio adnabod a gwahardd unrhyw esiamplau o gaethwasiaeth fodern neu arferion cyflogaeth anfoesegol. • **7.3 – 7.4** Rydym yn cydnabod mai cychwyn ar daith yw'r ymrwymiad i'r Cod ac ni allwn warantu bod ein cadwyn gyflenwi yn cydymffurfio ond byddwn yn gwneud ymdrech i ddiddymu unrhyw achosion o gaethwasiaeth fodern, torri hawliau dynol ac arferion cyflogaeth anfoesegol.

Ymrwymiad 8 o'r Cod Sicrhau na fydd unrhyw arferion hunangyflogi ffug yn cael eu cynnal ac na fydd cynlluniau mantell a chontractau dim oriau yn cael eu defnyddio'n annheg neu fel modd o: 8.1 Osgoi, neu hwyluso osgoi, talu treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol a'r isafswm cyflog perthnasol. 8.2 Rhoi gweithwyr dan anfantais yn ddiangen o ran hawliau tâl a chyflogaeth, sicrwydd swyddi a chyfleoedd gyrfa. 8.3..Osgoi cyfrifoldebau Iechyd a Diogelwch.	**8** • **8.1** Nid yw Cyngor Gwynedd yn cefnogi'r defnydd o gytundebau dim oriau, ac ers 2013 ni phenodwyd unrhyw weithiwr o'r newydd ar gontract o'r fath. Ar yr un pryd mae'r Cyngor hefyd wedi cymryd camau i leihau'r nifer o staff sydd ers blynyddoedd, yn gweithio dan drefniadau o'r fath. Roedd 338 aelod staff yn cael eu cyflogi ar drefniadau o'r fath yn y flwyddyn 2011/12 ond bellach mae'r ffigwr wedi gostwng i 35. Er hynny, mae'r Cyngor yn parchu fod rhai unigolion yn dymuno parhau i weithio dan drefniadau dim oriau am ei fod yn addas i'w trefniadau personol nhw. • **8.2** Mae'r Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol yn nghyswllt unigolion hunangyflogedig sydd yn cael eu talu i ymgymryd â gwaith penodol ar ran yr Awdurdod. Mae'r Cyngor yn monitro ei drefniadau er mwyn sicrhau fod y berthynas sydd rhyngddo ac unigolion hunangyflogedig yn gwbl eglur, gan felly gydymffurfio â gofynion yr HMRC. • **8.3** Mae gan Cyngor Gwynedd bolisi iechyd a diogelwch yn ei le sy'n amlinellu cyfrifoldebau iechyd a diogelwch cyflogeion a chontractwyr ac ni chaniateir unrhyw wahaniaethu safonau ar sail cytundebau cyflogaeth. Mae'r gofyn i gynnal gwaith mewn dull diogel ac iachus yn sefyll i bawb. Mae gan y Cyngor hefyd bolisi Rheoli Contractwyr o ran iechyd a diogelwch sy'n mynnu safon uchel o gymwysterau a safon gwaith gan gontractwyr.
Ymrwymiad 9 o'r Cod Sicrhau bod gweithwyr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur neu gydgytundeb ac i ymgymryd ag unrhyw weithgaredd cysylltiedig a chodi pryderon gweithwyr heb berygl y byddant yn wynebu unrhyw fath o wahaniaethu yn eu herbyn. Byddwn yn: 9.1 Peidio â defnyddio cosbrestri/rhestri gwaharddedig 9.2 Sicrhau nad yw ein cyflenwyr yn defnyddio cosbrestri/rhestri gwaharddedig 9.3 Peidio â llunio contract ag unrhyw gyflenwr sydd wedi defnyddio cosbrestr/rhestr waharddedig ac sydd wedi methu cymryd camau i unioni'r sefyllfa 9.4 Disgwyl i'n cyflenwyr sicrhau bod cynrychiolwyr Undebau Llafur yn gallu cael mynediad at aelodau a gweithwyr contract.	**9** • Mae Cyngor Gwynedd yn annog perthynas iach â'r undebau llafur cydnabyddedig ac yn awyddus i weithio mewn partneriaeth â hwy. Ni fydd y Cyngor yn rhoi unrhyw aelod o staff dan anfantais annheg o fod yn ymwneud ag unrhyw weithgaredd ar ran undeb. • **9.1** Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cosbrestri / rhestri gwaharddedig. • **9.2** Bydd y Cyngor yn ceisio sicrhau ein bod yn defnyddio cyflenwyr sydd yn rhannu'r egwyddor hon. • **9.3** Mae sicrwydd o hyn yn rhan o drefniadau cyn cymhwyso cyflenwyr sydd yn ymgeisio am gytundebau'r Cyngor. • **9.4** Gweler 9.2 uchod

Ymrwymiad 10 o'r Cod Ystyried talu Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i bob aelod o staff ac annog ein cyflenwyr i wneud yr un fath. Byddwn yn: 10.1 Ystyried talu Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i'n holl staff yn y DU 10.2 Ystyried cael ein hachredu fel Cyflogwr Cyflog Byw 10.3 Annog ein cyflenwyr sydd wedi'u lleoli dramor i dalu cyflog teg i'w holl staff, a sicrhau bod staff sy'n gweithio yn y DU yn cael yr isafswm cyflog o leiaf	**10** • **10.1** Mae'r Cyngor yn dymuno ac yn anelu i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm cyflog i staff ac mae'n hyderus y bydd yn gallu cyflawni hyn. • **10.2** Er hynny, nid yw'r Cyngor wedi ymrwymo'n ffurfiol i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw, ond byddwn yn ystyried gwneud hyn yn ystod 2018/19. • **10.3** I gyflawni'r uchelgais o dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm cyflog, bydd y Cyngor mewn sefyllfa i annog ein cyflenwyr i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw, hefyd.
Ymrwymiad 11 o'r Cod Llunio datganiad blynyddol ysgrifenedig yn amlinellu'r camau a gymerir yn ystod y flwyddyn ariannol, a'r camau gweithredu sy'n cael eu cynllunio, i sicrhau nad oes unrhyw achos o gaethwasiaeth na masnachu pobl yn unrhyw ran o'n sefydliad a'i gadwyni cyflenwi. Byddwn yn: 11.1 Sicrhau bod y datganiad yn cael ei lofnodi gan uwch-reolwr/aelod o'r bwrdd 11.2 Cyhoeddi'r datganiad ar ein gwefan. Os nad yw hyn yn bosibl, byddwn yn darparu copi i unrhyw un cyn pen 30 o ddiwrnodau o dderbyn cais.	**11** • **11.1–11.2** Datganiad a siart llif caethwasiaeth fodern yn amlinellu'r broses ar gyfer adrodd, ar gael ar wefan y Cyngor. Angen rhoi ystyriaeth bellach i gynlluniau 2018/19 ond bydd unrhyw gynnydd a wneir ar y Cod yn cael ei ymgorffori yn natganiad y flwyddyn ganlynol.
Ymrwymiad 12 o'r Cod Sicrhau bod y rheini sy'n gwneud gwaith ar gontract allanol yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal. Byddwn yn: 12.1 Sicrhau bod staff y sector cyhoeddus sy'n cael eu trosglwyddo fel rhan o wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol drwy drydydd parti yn cadw eu telerau ac amodau cyflogaeth. 12.2 Sicrhau bod aelodau eraill o staff sy'n gweithio ar wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau tebyg i'r staff sydd wedi eu trosglwyddo o'r sector cyhoeddus.	**12** • **12.1** Mae'r Cyngor yn parchu egwyddorion y Cod Ymarfer ar Faterion y Gweithlu (2014), trwy sicrhau fod deddfwriaeth TUPE yn cael ei weithredu'n gywir wrth drosglwyddo staff y Cyngor i drydydd parti a fydd yn cyflenwi gwasanaethau. Mae hynny'n golygu y bydd staff sy'n trosglwyddo i drydydd parti yn cadw eu hamodau a thelerau gwaith. • **12.2** Mae'r Cyngor yn cytuno â'r egwyddor y dylai corff sy'n darparu gwasanaeth ar ei ran gyflogi staff ar delerau ac amodau gwaith tebyg i'r staff hynny sydd wedi eu trosglwyddo allan o gyflogaeth yr Awdurdod. Ar yr un pryd mae angen i'r Cyngor yn gyntaf oll barchu ac ymrwymo i ofynion cyfraith cyflogaeth wrth dtrosglwyddo staff allan o'i gyflogaeth.

Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru : http://gov.wales/topics/improvingservices/bettervfm/code-of-practice/?skip=1&lang=cy

Animeiddiad : https://youtu.be/pEVJn2mKI9Y