

CYNGOR SIR CEREDIGION

CÔD YMDDYGIAD AR GYFER CYFLOGEION LLYWODRAETH LEOL

Y Cyngor

Mae cyflogeion sy'n gweithio i'r Cyngor yn gwasanaethu'r Awdurdod cyfan, maent yn atebol i'r Cyngor ac yn ddyledus iddo. Rhaid iddynt ymddwyn yn unol â'r egwyddorion a amlinellir yng Ngorchymyn Côt Ymddwyn (Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol) (Cymru) 2001 sy'n cydnabod y dyletswydd sydd ar holl gyflogeion y sector cyhoeddus i gyflawni swyddogaethau cyhoeddus yn rhesymol ac yn unol â'r gyfraith.

1. Cyflwyniad

1.1. Mae hawl gan y cyhoedd ddisgwyl bod safonau ymddwyn o'r radd uchaf gan holl gyflogeion y Cyngor.

2. Statws y Côt

2.1. Mae'r Côt Ymddygiad yn amlinellu'r safonau isaf y dylai cyflogeion eu parchu a bydd yn rhan o'u Cytundeb Gwaith. Ei nod yw gosod canllawiau i gyflogeion a fydd yn helpu cynnal a gwella safonau ynghyd â'u diogelu hwythau rhag camddealltwriaeth a beirniadaeth. Gallai camau disgyblu gael eu cymryd, petai torri ar y Côt hwn.

3. Egwyddorion Bywyd Cyhoeddus

3.1 Diffiniodd Adroddiad Nolan ar Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus ymddygiad da cyflogeion corff cyhoeddus fel ymddygiad sydd:

- Yn deg
- Yn ddidwyll
- Yn ddi-duedd; ac
- O'r fath fodd nes ei fod yn diwallu amcanion penodol y corff y'u penodwyd iddo.

3.2 Mae'r egwyddorion canlynol yn sail i'r Côt Ymddygiad hwn:

3.2.1 **Anhunanoldeb**

Ar sail buddiannau'r cyhoedd yn unig y dylai deiliaid swyddi cyhoeddus wneud penderfyniadau. Ni ddylent wneud hynny i elwa ar unrhyw fanteision iddynt eu hunain, eu teulu na'u ffrindiau, boed y rheini'n ariannol neu fel arall

3.2.2 **Uniondeb**

Ni ddylai deiliaid swyddi cyhoeddus roi eu hunain o dan orfodaeth ariannol na gorfodaeth fel arall i sefydliadau nac unigolion o'r tu allan a allai ddwyn dylanwad arnynt wrth gyflawni eu dyletswyddau swyddogol.

3.2.3 **Gwrthrychedd**

Wrth gyflawni busnes cyhoeddus, gan gynnwys apwyntiadau cyhoeddus, gwobrwyo contractau neu argymell unigolion ar gyfer cael gwobrau a manteision, ar sail rhinweddau yn unig y dylai deiliaid swyddi cyhoeddus wneud dewisiadau.

3.2.4 **Atebolrwydd**

Mae deiliaid swyddi cyhoeddus yn atebol am eu penderfyniadau a'u gweithrediadau i'r cyhoedd a rhaid iddynt ymddarostwng i ba bynnag broses graffu sy'n briodol i'w swydd.

3.2.5 **Bod yn agored**

Rhaid i ddeiliaid swyddi cyhoeddus fod mor agored ag y bo modd ym mhob penderfyniad a gweithred. Dylent roi'r rhesymau am eu penderfyniadau a chyfyngu ar wybodaeth yn unig pan fo buddiannau ehangach y cyhoedd yn gofyn am hynny.

3.2.6 **Gonestrwydd**

Mae dyletswydd ar ddeiliaid swyddi cyhoeddus i ddatgan unrhyw fuddiannau personol sy'n gysylltiedig â'u dyletswyddau cyhoeddus a chymryd camau i ddatrys unrhyw wrthdaro a gwyd mewn modd sy'n diogelu buddiannau'r cyhoedd.

3.2.7 **Arweinyddiaeth**

Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus hyrwyddo a chefnogi'r egwyddorion hyn drwy arweinyddiaeth ac esiampl.

4. **Safonau Gwasanaeth**

4.1 Rhaid i gyflogeion roi'r safon gwasanaeth uchaf posib i'r cyhoedd a darparu cyngor priodol, lle bo hynny'n rhan o'u dyletswyddau, i Aelodau a chydweithwyr mewn modd diduedd.

4.2 Rhaid i gyflogeion bob amser gofio eu cyfrifoldeb tuag at y gymuned a wasanaethant gan sicrhau eu bod yn darparu gwasanaethau cwrtais, effeithiol a diduedd i bob grŵp a phob person yn y gymuned honno yn unol â Pholisïau'r Cyngor.

4.3 Dylai cyflogeion sicrhau eu bod yn defnyddio arian cyhoeddus a ymddiriedwyd iddynt mewn modd cyfrifol a chyfreithlon a rhaid iddynt beidio â defnyddio eiddo, cerbydau na chyfleusterau eraill yr Awdurdod er defnydd personol oni bai yr awdurdodwyd hynny. Lle bo cyflogai yn ymwybodol o weithgareddau y cred hwnnw iddynt fod yn anghyfreithlon, yn anghywir ac yn anfoesegol, yn enwedig parthed plant ac oedolion sy'n agored i niwed, neu sydd fel arall yn anghyson â'r Côd hwn, dylai'r cyflogai roi gwybod ar unwaith i'w reolwr llinell neu'r Prif Swyddog gan weithredu yn unol â hawliau'r cyflogai o dan Ddeddf Datgelu Buddiannau'r Cyhoedd 1998 a Pholisi'r Cyngor ar Chwythu'r Chwiban.

5. **Niwtraliaeth Wleidyddol**

5.1 Mae cyflogeion yn gwasanaethu'r Awdurdod cyfan. Maent yn atebol i'r Awdurdod ac yn ddyledus iddo. Mae'n dilyn yn hyn o beth bod rhaid iddynt wasanaethu'r Aelodau i gyd ac nid dim ond y rhai sydd yn y grŵp rheoli a rhaid iddynt sicrhau eu bod yn parchu hawliau unigol pob Aelod.

5.2 Yn amodol ar reolau a osodir o bryd i'w gilydd, gallai fod yn rhaid i gyflogeion ddarparu gwybodaeth neu eglurhad i grwpiau gwleidyddol. Rhaid iddynt wneud hynny mewn modd sy'n gyson â niwtraliaeth gwleidyddol y cyflogai.

5.3 A oes cyfyngiadau gwleidyddol ar gyflogeion yn ôl y gyfraith ai peidio, rhaid iddynt ddilyn polisïau'r Cyngor a fynegwyd yn gyfreithlon a rhaid iddynt beidio â gadael i'w barn bersonol na gwleidyddol amharu ar eu gwaith.

5.4 Lle bo cyfyngiad gwleidyddol ar gyflogeion (oherwydd eu swydd, natur y gwaith a wnant, neu'r gyflog a delir iddynt), rhaid iddynt gydymffurfio ag unrhyw gyfyngiadau statudol ar weithgarwch gwleidyddol.

6. Buddiannau Personol

6.1 Rhaid i gyflogeion ddatgan unrhyw fuddiannau ariannol neu ddi-arian yn ysgrifenedig i'w Prif Swyddog a allai yn eu tyb wrthdaro â buddiannau'r Awdurdod.

6.2 Os bydd buddiant gan gyflogai mewn eitem o dan ystyriaeth, ni ddylai hwnnw gymryd rhan mewn unrhyw drafodaeth ar y mater.

6.3 Bydd cyflogeion yn datgan aelodaeth o gymdeithasau cyfrinachol yn ysgrifenedig i'w Prif Swyddog. Mae hynny'n cynnwys unrhyw gyfrinfa, glwysgor, cymdeithas, ymddiriedolaeth neu gyfarfod neu gynulliad rheolaidd (heblaw am gymdeithas broffesiynol), sydd:

6.3.1 Ar gau i aelodau'r cyhoedd sydd heb fod yn aelodau o'r gyfrinfa, y glwysgor, y gymdeithas, yr ymddiriedolaeth honno; ac sydd

6.3.2 Yn cynnwys gorfodaeth ar yr aelod wrth ddod yn aelod, gofyniad i wneud ymrwymiad (boed ar lw neu fel arall) o deyrngarwch i'r gyfrinfa, y glwysgor, y gymdeithas, y cyfarfod neu'r cynulliad; ac sydd

6.3.3 Yn cynnwys, yn y lle cyntaf neu'n diweddarach, ymrwymiad (boed ar lw neu fel arall) o gyfrinachedd am reolau, aelodaeth neu ymddygiad y gyfrinfa, y glwysgor, y gymdeithas, y cyfarfod neu'r cynulliad.

Contractwyr

6.4 Dylid rhoi gwybod i'r Prif Swyddog yn ysgrifenedig am bob perthynas sydd yn un fusnes neu yn un breifat â chontractwyr neu ddarpar contractwyr allanol. Rhaid rhoi archebion a chontractau yn unol â Rheoliadau Ariannol a Gorchmynion Sefydlog Contractau (neu Reolau Gweithdrefnau Contractau) y Cyngor ar sail rhinweddau, drwy gystadleuaeth deg ac agored yn erbyn tendrau eraill ac ni ddylid dangos dim ffafr arbennig i fusnesau gan, er enghraifft, ffrindiau, cymheiriaid, perthnasau agos neu gyfranogion yn y broses dendro. Ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn dim un rhan o'r gymuned leol.

6.5 Dylai cyflogeion sy'n cyflogi neu yn goruchwylio contractwyr neu sydd ag unrhyw berthynas swyddogol arall â chontractwyr ac sydd ar hyn o bryd, neu a fu gynt, â pherthynas â chontractwyr yn rhinwedd cymhwysedd breifat neu ddomestig, ddatgan y berthynas honno yn ysgrifenedig i'r Prif Swyddog.

Gwasanaethau'r Cyngor a Swyddogaethau Rheoleiddiol

- 6.6 Mae'r un egwyddorion yn berthnasol i gyflogeion a allai fod â buddiannau sy'n gwrthdaro o ran y gwasanaethau y mae'r Cyngor yn eu darparu neu lle y mae swyddogaeth reoleiddiol gan y Cyngor. Rhaid i gyflogeion roi gwybod cyn gynted ag y bo modd yn ysgrifenedig i'w Prif Swyddog am bob perthynas fusnes neu breifat sydd ganddynt â busnesau, sefydliadau neu unigolion y mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau iddynt neu sy'n gweithredu yn rhinwedd cymhwysedd reoleiddiol, lle y credir y gallai fod gwrthdaro rhwng buddiannau. Wrth ystyried a gredir bod gwrthdaro rhwng buddiannau, rhaid cofio bod y cyhoedd yn gweld y Cyngor fel un sefydliad, ac nid fel cyfres o adrannau ac adeiniau ar wahân. Nod datgan gwrthdaro posib rhwng buddiannau yw er mwyn y gellir ystyried bod y cyngor a'r cyflogai uwchlaw unrhyw amheuaeth o ddylanwad gormodol.
- 6.7 Ni fydd cyflogeion yn argymhell bod unigolion neu fusnesau eraill yn defnyddio busnesau penodol, lle y gellid camddehongli bod hynny yn argymhelliad gan y Cyngor neu gan gyflogai yn ei gymhwysedd swyddogol.
- 6.8 Yn unrhyw un o'r achosion uchod, bydd y Prif Swyddog yn penderfynu a ddylai'r cyflogai sydd â buddiant sy'n gwrthdaro roi'r gorau i ymdrin â'r gwaith arbennig hwnnw sy'n achosi'r gwrthdaro, neu a ddylid osgoi'r gwrthdaro mewn modd arall.
- 6.9 Rhaid datgan unrhyw ddatgeliad parthed 6.1 i 6.8 hefyd i Swyddog Monitro'r Cyngor drwy gwblhau ffurflen y Cyngor, sef Datgan a Chofrestru Lletygarwch a Buddiannau sydd ar gael ar fewnwyd Ceredigion o dan yr adran "Polisiâu a Strategaethau".

7. Penodiadau a Materion eraill â wnelo â Chyflogi

- 7.1 Rhaid i gyflogeion sy'n recriwtio a phenodi staff sicrhau mai ar sail rhinweddau y gwneir y penodiadau. Er mwyn osgoi unrhyw gyhuddiad posib o ddangos tuedd, rhaid i gyflogeion beidio â phenodi na gwneud penderfyniadau eraill parthed disgyblu, dyrchafu na thâl nac amodau cyflogai arall, na darpar gyflogai sy'n perthyn iddynt neu lle y mae ganddynt berthynas bersonol agos y tu allan i'r gwaith.
- 7.2 Ni fydd cyflogeion yn canfasio unrhyw Aelod na Swyddog y Cyngor parthed ymgeiswyr sy'n chwilio am waith gyda'r Cyngor.

8. Materion Cyfartaledd

- 8.1 Rhaid i bob un o gyflogeion llywodraeth leol gydymffurfio â pholisiâu cydraddoldeb, fel y'u cytunwyd gan yr Awdurdod, yn ogystal â gofynion y gyfraith. Mae hawl gan bob aelod o'r gymuned leol, cwsmeriaid a chyflogeion eraill gael eu trin yn deg ac yn gydradd. Mabwysiadodd Cyngor Sir Ceredigion yr egwyddor y byddai'n trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth weithredu busnes cyhoeddus a gweinyddu cyfiawnder yng Nghymru. Mae gwybodaeth am Gynllun Iaith Gymraeg y Cyngor ar gael ar fewnwyd Ceredigion o dan yr adran "Polisiâu a Strategaethau".

9. Gwahanu Swyddogaethau wrth Dendro

- 9.1 Dylai cyflogeion sy'n ymwneud â'r broses dendro ac sy'n ymdrin â chontractwyr ddeall bod swyddogaethau cleientiaid a chontractwyr i'w gwahanu yn yr Awdurdod. Rhaid i uwch-gyflogeion sydd â chyfrifoldeb am gleientiaid a chontractwyr fod yn ymwybodol o'r angen am atebolrwydd ac am fod yn agored.
- 9.2 Rhaid i gyflogeion sydd mewn unedau contractwyr neu gleientiaid fod yn deg, yn dryloyw ac yn ddi-duedd ynghyd â gweithredu yn foesegol wrth ymdrin â phob cwsmer, cyflenwr, contractwr arall ac is-gontractwr.
- 9.3 Ni ddylai cyflogeion sy'n cael gwybod gwybodaeth gyfrinachol am dendrau a chostau contractwyr mewnol ac allanol ddatgelu'r wybodaeth honno i ddim un parti na sefydliad sydd heb awdurdod i wybod.
- 9.4 Dylai cyflogeion sy'n bwriadu cymryd rheolaeth drwy brynu cyfran y rheolwyr roi gwybod i'r Prif Swyddog a thynnu'n ôl o'r broses o wobrwyo contractau cyn gynted ag y bo'u bwriad yn un pendant.
- 9.5 Dylai cyflogeion sicrhau na ddangosir dim ffafr arbennig i gyflogeion presennol na chyn gyflogeion diweddar na'u cymheiriaid, perthnasau agos na chyfranogion wrth wobrwyo contractau i fusnesau y mae'r rheini yn eu cynnal na'u cyflogi mewn swydd reoli uchel neu berthnasol.

10. Llygredd

- 10.1 Rhaid i gyflogeion sydd yn rhinwedd eu cymhwysedd swyddogol fod yn ymwybodol ei bod yn drosedd ddifrifol o dan y Deddfau Atal Llygredd iddynt dderbyn neu roi unrhyw roddion, benthychiadau, ffioedd, gwobrwyon neu unrhyw fantais arall am wneud neu beidio â gwneud rhywbeth neu ddangos ffafr neu anffafr tuag at unrhyw berson neu sefydliad.
- 10.2 Os bydd rhywun yn cysylltu â chyflogai a'i bod yn ymddangos (neu efallai ei bod yn ymddangos i rywun arall) mai'r nod yw cael rhyw fath o driniaeth ffafraethol neu fod yn cyswllt yn digwydd mewn unrhyw amgylchiadau amheus mewn perthynas â gwasanaeth a ddarperer'r Cyngor, un o swyddogaethau rheoleiddiol y Cyngor neu gontract, rhaid i'r cyflogeion roi gwybod er eu diogelwch eu hunain yn uniongyrchol i'r Prif Swyddog bod hyn wedi digwydd.

11. Defnyddio Adnoddau Ariannol

- 11.1 Rhaid i gyflogeion sicrhau eu bod yn defnyddio arian cyhoeddus a ymddiriedwyd iddynt mewn modd cyfrifol a chyfreithlon, fel y bo'r Cyngor yn cael gwerth am ei arian ac i osgoi bod neb yn herio'r Awdurdod ar sail y gyfraith.

12. Lletygarwch

- 12.1 Dim ond os bydd gwir angen dadlennu gwybodaeth neu gynrychioli'r awdurdod lleol yn y gymuned y dylai cyflogeion dderbyn cynigion o letygarwch. Dylid derbyn cynigion i fynychu digwyddiadau cymdeithasol a chwaraeon yn unig os ydynt yn rhan o fywyd y

gymuned neu lle y dylid gweld bod cynrychiolaeth gan yr Awdurdod yno. Dylid awdurdodi a chofnodi hynny'n gywir.

- 12.2 Lle bo rhaid gwrthod lletygarwch, dylid rhoi gwybod yn gwrtais, ond yn gadarn, i'r person sy'n ei gynnig am y gweithdrefnau ac am y safonau sy'n gweithredu o fewn yr Awdurdod.
- 12.3 Ni ddylai cyflogeion dderbyn rhoddion personol sylweddol gan gontractwyr, cyflenwyr allanol, sefydliadau eraill nac unigolion, er y bydd yr Awdurdod yn caniatáu i gyflogeion gadw rhoddion dinod isel eu gwerth, megis pinnau ysgrifennu, dyddiaduron etc hyd at £10. Os na fyddwch yn sicr, rhaid gwirio'r peth â'r rheolwr llinell.
- 12.4 Wrth dderbyn lletygarwch a awdurdodir, dylai cyflogeion fod yn enwedig o sensitif ynghylch yr amseriad a dirnadaeth y cyhoedd parthed y penderfyniadau a wna'r Awdurdod a allai fod yn effeithio ar y sawl sy'n darparu'r lletygarwch.
- 12.5 Mae'n dderbyniol bod cyflogeion yn derbyn lletygarwch o fynychu cynadleddau a chyrsgiau perthnasol lle y bo'n amlwg mai lletygarwch corfforaethol ac nid personol yw hwnnw, lle bo'r rheolwr llinell yn rhoi cydsyniad ymlaen llaw a lle bo'r Awdurdod yn fodlon nad yw hynny'n peryglu unrhyw benderfyniadau i brynu pethau. Lle bo rhaid wrth ymweliadau i arolygu offer etc, rhaid i gyflogeion sicrhau mai'r Awdurdod sy'n diwallu costau'r fath ymweliadau i osgoi peryglu uniondeb y broses o wneud penderfyniadau diweddarach yng nghyswllt prynu pethau.

12.6 Enghreifftiau derbyniol:

Cynnig o ddiod yn sgîl arolygu safle; gwahoddiadau i fynychu digwyddiadau lle bo'r swyddog yn cynrychioli'r Cyngor, neu i ddigwyddiadau a fynychir yn rhinwedd ei swydd broffesiynol; lletygarwch a gynigia cyrff eraill sydd heb fod yn rhai masnachol; a chinio gwaith o safon resymol a ddarperir er mwyn galluogi'r partion i ddal ati i drafod busnes.

- 12.7 Gellir canfod rhagor o fanylion am y modd o gofrestru datganiadau lletygarwch ar fewnrwyd y Cyngor o dan yr adran "Polisiâu'r Cyngor" o dan y pennawd "Datgan a Chofrestru Lletygarwch a Buddiannau".

13. Nawdd – Rhoi a Derbyn

- 13.1 Lle bo sefydliad allanol am noddi neu'n ceisio noddi gweithgaredd gan lywodraeth leol, mae'r confensiynau sylfaenol parthed derbyn rhoddion neu lletygarwch yn berthnasol. Rhaid bod yn enwedig o ofalus wrth ymdrin â chontractwyr ac is-gontractwyr.
- 13.2 Lle bo'r Awdurdod am noddi digwyddiad neu wasanaeth, ni chaiff dim un cyflogai nac unrhyw gymar, priod, perthynas agos na chyfranogion elwa ar y fath nawdd yn uniongyrchol, heb ddatgeliad ysgrifenedig llawn i Brif Swydd priodol am fuddiant o'r fath. Yn yr un modd, lle bo'r Awdurdod yn rhoi cymorth i'r gymuned ar ffurf nawdd, cymorth grantiau, arian neu ddulliau eraill, dylai cyflogeion sicrhau y rhoddir cyngor diduedd ac nad oes gwrthdaro rhwng buddiannau.

14. Cyfrinachedd

- 14.1 Bod yn agored wrth ledaenu gwybodaeth a gwneud penderfyniadau ddylai fod yr arferiad yn y Cyngor. Serch hynny, gallai gwybodaeth benodol fod yn gyfrinachol neu sensitif ac ym amhriodol i gynulleidfa ehangach. Lle bo rhaid wrth gyfrinachedd i ddiogelu preifatrwydd neu hawliau eraill unigolion neu gyrff, ni ddylid datgelu gwybodaeth i neb heblaw am Aelod, cyflogai neu berson arall sydd â'r hawl iddi, neu sydd angen mynediad ati i gyflawni eu dyletswyddau yn gywir. Nid oes dim byd yn y côd hwn sy'n diystyru goblygiadau presennol yng nghyd-destun cyfraith gwlad a chyfraith statudol i gadw gwybodaeth benodol yn gyfrinachol nac i'w dadlennu.
- 14.2 Rhaid i gyflogeion na wyddant pa wybodaeth sy'n agored a pha wybodaeth sy'n peidio â bod geisio eglurhad gan eu rheolwr llinell a fydd yn ceisio cyngor y Swyddog Monitro, lle bo hynny'n briodol.
- 14.3 Ni ddylai cyflogeion ddefnyddio unrhyw wybodaeth a gawsant yn rhinwedd eu gwaith er budd na mantais bersonol nac i wthio'u buddiannau preifat na rhai perthnasau agos na chyfranogion nac i roi person na sefydliad arall o dan anfantais ac ni ddylent drosglwyddo'r wybodaeth i bobl eraill a allai ei defnyddio yn y fath fodd. Ni ddylai cyflogai ddadlennu dim gwybodaeth benodol a ddaw i'w law oddi wrth Aelod sy'n wybodaeth bersonol i'r Aelod hwnnw ac sydd heb fod yn perthyn i'r Cyngor heb gael cymeradwyaeth flaenorol gan yr Aelod hwnnw, ac eithrio lle bo'r fath ddatgeliad yn ofynnol neu'n destun cosb yn llygad y gyfraith.
- 14.4 Rhaid i bob datganiad i'r wasg fynd drwy Swyddog Cyfathrebu Corfforaethol y Cyngor neu drwy'r Prif Swyddog perthnasol yn absenoldeb hwnnw.
- 14.5 Tra yr anogir y staff i fod yn agored tuag at y wasg, dim ond gwybodaeth a fyddai ar gael fel arfer yn gyhoeddus y dylid ei rhoi iddynt. Os bydd y cyflogai yn ansicr pa wybodaeth y gellir ei datgelu i'r wasg, rhaid ceisio cymeradwyaeth flaenorol y prif Swyddog yn y lle cyntaf, neu fel arall geisio cyngor Swyddog Cyfathrebu Corfforaethol y Cyngor neu'r Swyddog Monitro.

15. Gwaith Arall/Gwaith Preifat/Gweithgareddau Eraill

- 15.1 Oni bai bo'ch cytundeb gwaith yn nodi'n wahanol, gallwch wneud gwaith arall cyn belled ag y bôch yn rhoi gwybod i'ch rheolwr llinell. Rhaid i unrhyw waith arall beidio ag effeithio ar y gwaith a wnewch i Gyngor Sir Ceredigion nac effeithio ar eich gallu i wneud eich swydd. Rhaid iddo beidio â niweidio enw da'r Cyngor na chael effaith negyddol ar ei ddyletswyddau na'i fuddiannau.
- 15.2 Ni allwch wneud gwaith arall yn swyddfeydd y Cyngor a rhaid i chi beidio â defnyddio cyfleusterau'r Cyngor, er enghraifft, ffonau, cyfrifiaduron, argraffyddion, peiriannau ffacs, peiriannau ffotogopiō etc.
- 15.3 Rhaid i chi beidio â gwneud gwaith arall yn ystod eich amser gwaith cyflogedig, gan gynnwys pan fyddwch ar absenoldeb salwch.
- 15.4 Gallwch ddarparu gwasanaeth i sefydliadau gwirfoddol a rhai eraill yn ystod eich amser eich hun. Serch hynny, mae'n bwysig nad yw'r gwasanaeth a ddarparwch yn effeithio ar eich swydd nac ar enw da'r Cyngor. Rhaid dweud wrth eich rheolwr llinell, os

byddwch yn darparu gwasanaeth i sefydliad lle y gallai buddiannau eich gwaith fod yn gwrthdaro.

- 15.5 Rhaid peidio â defnyddio'ch swydd fel un o gyflogeion y Cyngor i ffafrio dim un sefydliad gwirfoddol na sefydliad arall.
- 15.6 Ni ddylech wneud dim gwaith preifat i denantiaid nac eiddo Cyngor Sir Ceredigion oni bai bo caniatâd ysgrifenedig gennych oddi wrth eich Prif Swyddog.
- 15.7 Rhaid rhoi unrhyw arian i'r Cyngor a gewch am waith a wnewch, megis darlithoedd, darllediadau neu erthyglau mewn cylchgronnau os bydd hynny'n rhan o'ch swydd. Serch hynny, gallwch gadw arian am unrhyw waith nad yw'r Cyngor yn eich talu amdano ac a wnewch yn eich amser eich hun neu pan fyddwch ar wyliau blynyddol neu hyblyg.
- 15.8 Lle bo cyflogeion yn gwneud gwaith preifat sy'n gwrthdaro neu'n gorymylu mewn unrhyw fodd ar ddyletswyddau a chyfrifoldebau eu swydd, neu sy'n achosi gwrthdaro rhwng buddiannau neu sy'n defnyddio deunydd y mae mynediad gan y cyflogai ato yn rhinwedd ei swydd, rhaid datgan y buddiant hwnnw i'r Prif Swyddog a pheidio â chymryd dim rhan mwyach yn y broses i'r Cyngor nac ar ei ran. Wrth ystyried a gredir bod gwrthdaro rhwng buddiannau, rhaid cofio bod y cyhoedd yn gweld y Cyngor fel un sefydliad, ac nid fel cyfres o adrannau ac adeiniau ar wahân. Nod datgan gwrthdaro posib rhwng buddiannau yw er mwyn y gellir ystyried bod y cyngor a'r cyflogai uwchlaw unrhyw amheuaeth o ddylanwad gormodol.

16. Hawliau Patentau

- 16.1 Datgelir ar unwaith i'r Prif Swyddog neu'r Prif Weithredwr unrhyw sylwedd neu unrhyw beth y gellir rhoi patent arno o dan y Deddfau Patent y mae'r cyflogai yn ei wneud, yn ei ddatblygu neu yn ei ddarganfod, naill ai yn unigol neu ar y cyd ag eraill, tra bo'n cyflawni ei ddyletswyddau arferol neu ddyletswyddau a neilltuir yn benodol i'r cyflogai a bydd, yn amodol ar ddarpariaethau'r Deddfau Patent, yn perthyn i Gyngor Sir Ceredigion a bydd yn eiddo absoliwt i'r Cyngor.
- 16.2 Rhaid i gyflogai, serch terfyniad ei gytundeb gwaith, lofnodi a gweithredu pob dogfen a gwneud pob gweithred resymol a ofynno'r Cyngor :
- Oni bai bo'r Cyngor yn cyfarwyddo'n wahanol, gwneud cais am unrhyw batent, cynllun cofrestredig neu ddull diogelu arall o unrhyw fath a chael y rhain hefyd parthed y dyfeisiad yn enw unigswydd Cyngor Sir Ceredigion yn unrhyw wlad ym mhedwar ban y byd a, phan y'i ceir neu y'i breinir, adnewyddu a chynnal hwnnw.
 - Gwrthsefyll unrhyw wrthddadleuon neu wrthwynebiad i gael unrhyw batent, cynllun cofrestredig neu ddull diogelu arall o'r fath ynghyd ag unrhyw betisiwn neu gais i ddiddymu'r rheini.
 - Dod ag achos cyfreithiol am dorri'r fath batent, cynllun cofrestredig neu ddull diogelu arall.

16.3 Mae Cyngor Sir Ceredigion yn ymrwymo drwy hyn i indemnio'r cyflogai parthed pob cost, cais a difrod sut bynnag a lle bynnag y digwyddo yn y cyswllt bod y cyflogai yn cyflawni rhai neu bob un o'r gofynion fel y'i hesbonir yn (a) i (c) uchod.

16.4 O ran unrhyw ddyfeisiad sy'n perthyn i Gyngor Sir Ceredigion yn rhinwedd y Deddfau Patent, y Cyngor fydd yn penderfynu yn y lle cyntaf a ydyw'n mynd i wneud cais am batent neu ddull diogelu cyfreithiol arall.

17. Hawlfraint

17.1 Eiddo'r Cyngor fydd unrhyw gofnodion, dogfennau a phapurau eraill, gan gynnwys copïau a chrynodebau ohonynt, sy'n ymwneud â chyllido a gweinyddu'r Cyngor a luniodd neu a gafodd y cyflogai yn rhinwedd ei waith. Y Cyngor fydd bob amser biau'r hawlfraint ym mhob papur, dogfen a chofnod gwreiddiol o'r fath.

17.2 Y cyflogai fydd biau'r hawlfraint yn unrhyw waith neu gynllun a grynodd, a olygodd neu a ddaeth y cyflogai ag ef i fodolaeth ar ffurf gwaith ysgolheigaidd a luniwyd i ddatblygu ei yrfa broffesiynol. At y dibenion hyn, mae 'gwaith ysgolheigaidd' yn cynnwys llyfrau, cyfraniadau at lyfrau, erthyglau a phapurau cynadleddau.

17.3 Y cyflogai fydd berchen ar yr hawlfraint yn unrhyw ddeunydd a luniodd y cyflogai er defnydd a chyfeiriad personol. Serch hynny, y Cyngor fydd biau'r hawlfraint mewn dogfennau a luniodd y cyflogai yn rhinwedd ei waith er diben y Cyngor ac a gynhyrwyd, a ddefnyddiwyd neu a ledaenwyd gan y Cyngor.

18. Archwiliadau'r Swyddog Monitro

18.1 Lle bo Swyddog Monitro'r Cyngor yn ymgymryd ag archwiliad yn unol â'r rheoliadau a wnaed o dan adran 73(1) Deddf Llywodraeth Leol 2000, rhaid i gyflogeion gydymffurfio ag unrhyw ofynion a wnaed gan y Swyddog Monitro yng nghyswllt y fath archwiliad.

19. Ymddygiad y tu allan i'r Gwaith

19.1 Yn gyffredinol, mater personol i'r cyflogai yw ei fywyd preifat. Serch hynny, gall rhai dulliau o ymddwyn y tu allan i'r gwaith, megis trais neu anonestrwydd, gael effaith sylweddol ar y Cyngor ac ar y gwasanaeth a ddarpera. Felly, rhaid i gyflogeion sicrhau na fydd eu hymddygiad yn y gwaith na'r tu allan iddo yn rhoi enw gwael i'r Awdurdod nac yn denu cyhoeddusrwydd a fydd yn niweidiol iddo.