

Polisi cod-ymddygiad- swyddogion

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	25/05/2004
Dyddiad Rhoi ar Waith	25/05/2004
Perchennog	AM
Dyddiad Adolygu	31/03/23

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	25.05.04	Cyngor Llawn	Côd Ymddygiad Swyddogion Newydd
f2.0	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
F2.1	15.10.21	David Kennedy	Ail-fformatio

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Cyflwyniad	4
Statws y Côt	4
Ar Gyfer Pwy yr Anelir y Côt	4
Safonau	5
Datgelu Gwybodaeth	5
Niwtraliaeth Wleidyddol	5
Cysylltiadau	6
Cynghorwyr	6
Y Gymuned Leol a Defnyddwyr Gwasanaethau	6
Contractwyr	6
Penodiadau a Materion Cyflogaeth Eraill	7
Gwaith Allanol	7
Buddiannau Personol	7
Materion Cydraddoldeb	8
Gwahanu Rolau yn ystod Tendro	8
Llygredd	8
Defnydd o Adnoddau Ariannol	9
Lletygarwch	9
Nawdd: Rhoi a Derbyn	10
Cofrestr y côd Ymddygiad	10

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Cyflwyniad

Mae hawl gan y cyhoedd i ddisgwyl ymddygiad o'r safon uchaf gan yr holl weithwyr cyflog sy'n gweithio mewn llywodraeth leol. Mae'r côd hwn yn amlinellu'r deddfau sy'n bodoli eisoes, rheoliadau ac amodau gwasanaeth, yn ogystal â chynnig canllawiau pellach i gynorthwyo awdurdodau lleol a'u gweithwyr cyflog yn eu gwaith o ddydd i ddydd. Paratowyd y côd hwn i ymateb i'r her newydd sy'n wynebu gweithwyr cyflog wrth iddynt geisio ymateb i amgylchedd gweithio mwy masnachol. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno profi'r farchnad Gwerth Gorau, newidiadau mewn rheoli addysg a gwasanaethau tai, gofal yn y gymuned, rheolaeth, prynu ayb.

Statws y Côd

Mae'r côd yn un nas gorfodir ar awdurdodau lleol ei fabwysiadu, ond mae'n amlinellu'r safonau isaf y dylid eu gweithredu. Nod y côdyw gosod canllawiau ar gyfer gweithwyr cyflog llywodraeth leol a fydd yn help i gynnal a gwella safonau, ac amddiffyn gweithwyr cyflog rhag camddealltwriaeth neu feirniadaeth.

Mae'r côd wedi'i gymeradwyo gan gymdeithasau'r awdurdodau lleol yng Nghymru a Lloegr a'r hen Fwrdd Rheoli Llywodraeth Leol (I&DEA/Syniad erbyn hyn); mewn ymgynghoriad â'r cyrff hynny a restrir yn Atodiad A. Mae'r côd wedi'i fabwysiadu'n ffurfiol gan Gyngor Sir Ddinbych.

Mae Adran 2 Rhan 2 o fersiwn gyfredol y Cytundeb Cenedlaethol ar Gyflog ac Amodau Gwasanaeth (h.y. Llyfr Gwyrdd) yn ymwneudag Ymddygiad Swyddogol. Mae'n darparu ar gyfer datblygu 'Codau Ymarfer' lleol.

Pan ddatblygwyd y 'Côd Ymddygiad' hwn a chytuno arno ar y cyd, roedd y Cynlluniau a'r Amodau Gwasanaeth blaenorol yn weithredol (h.y. llyfrau Porffor a Gwyn ayb.) ac mae rhai pethau y cyfeirir atynt yn y ddogfen hon yn cyfeirio at y cynlluniau blaenorol hynny.

Ar Gyfer Pwy yr Anelir y Côd

Mae'r côd yn berthnasol i holl weithwyr cyflog Cyngor Sir Ddinbych.

Yn anochel, bydd rhai o'r materion sydd wedi'u cwmpasu gan y côd yn effeithio mwy ar weithwyr cyflog uwch reolaethol a phroffesiynolnag ar eraill. Bwriedir i'r côd gwmpasu'r holl weithwyr cyflog sydd dan gontract cyflogaeth o fewn llywodraeth leol, gan gynnwys dalwyr swyddi megis cofrestryddion. Dylai

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

gweithgareddau a gyflawnir gan weithwyr cyflog sy'n gweithredu fel aelodau cwmnïau neufudiadau gwirfoddol, fod yn ddarostyngedig i'r safonau isaf o fewn y côd hwn.

Safonau

Disgwylir i weithwyr cyflog llywodraeth leol roi'r safon uchaf posibl o wasanaeth i'r cyhoedd, a lle bo'n rhan o'u dyletswyddau, ddarparucyngor priodol a theg i gynghorwyr a chydweithwyr cyflog. Bydd disgwyl i weithwyr cyflog, drwy ddulliau gweithredu cytunedig a hebofni gwrthgyhuddiad, ddwyn unrhyw ddiffyg yn narpariaeth y gwasanaeth i sylw'r lefel briodol o reolaeth. Rhaid i weithwyr cyflog hysbysu eu Cyfarwyddwr, yn ysgrifenedig, o unrhyw anghywirdeb neu doriad mewn trefn. Bydd y Cyfarwyddwr yn sicrhau y cofnodir manylion yng 'Nghofrestr y côd Ymddygiad'.

Datgelu Gwybodaeth

Fe dderbynnir yn gyffredinol mai llywodraeth agored sydd orau. Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith fod rhai mathau o wybodaeth ar gael i aelodau, archwilwyr, adrannau'r llywodraeth, defnyddwyr gwasanaethau a'r cyhoedd. Gall yr awdurdod ei hun benderfynu bod yn agored ynglŷn â mathau eraill o wybodaeth. Rhaid i weithwyr cyflog wybod pa wybodaeth mae eu hawdurdod yn agored yn ei chylch, a pha wybodaeth nad yw'n agored, a gweithredu'n unol â hynny.

Ni ddylai gweithwyr cyflog ddefnyddio unrhyw wybodaeth a geir yn ystod eu cyflogaeth ar gyfer ennill neu fudd personol, ac ni ddylentei throsglwyddo i eraill a allai ei defnyddio yn y fath fodd. Ni ddylai unrhyw wybodaeth benodol, a dderbynnir gan weithiwr cyflog oddiwrth gynghorydd, sy'n bersonol i'r cynghorydd hwnnw, ac nad yw'n perthyn i'r awdurdod, gael ei datgelu gan y gweithiwr cyflog heb ganiatâd y cynghorydd hwnnw ymlaen llaw, ac eithrio lle bo datgeliad o'r fath yn ofynnol yn ôl, neu wedi'i awdurdodi, gan y gyfraith.

Niwtraliaeth Wleidyddol

Mae gweithwyr cyflog yn gwasanaethu'r awdurdod yn gyfan. O ganlyniad, rhaid iddynt wasanaethu'r cynghorwyr i gyd, ac nid cynghorwyr y grŵp sy'n rheoli yn unig, a rhaid iddynt sicrhau bod hawliau unigol pob cynghorydd yn cael eu parchu.

Yn amodol ar gonfensiynau'r awdurdod, efallai y bydd gofyn i weithwyr cyflog gynghori grwpiau gwleidyddol. Rhaid iddynt wneudhynny mewn ffyrdd na fydd yn peryglu eu niwtraliaeth wleidyddol hwy.

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Rhaid i weithwyr cyflog, p'un ai eu bod wedi'u cyfyngu'n wleidyddol ai peidio, ddilyn pob polisi datganedig cyfreithlon yr awdurdod, arhaid iddynt beidio â gadael i'w barn bersonol neu wleidyddol ymyrryd â'u gwaith.

Mae cynorthwyr gwleidyddol a benodir ar gontractau tymor sefydlog yn unol â Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 yn cael euheithrio o'r safonau a nodir ym mharagraffau

Cysylltiadau

Cynghorwyr

Mae gweithwyr cyflog yn gyfrifol i'r awdurdod drwy eu huwch reolwyr. I rai, eu rôl yw rhoi cyngor i gynghorwyr ac uwch reolwyr, ac mae pob un yno i gyflawni gwaith yr awdurdod. Mae cyd-barch rhwng gweithwyr cyflog a chynghorwyr yn hanfodol ar gyfer llywodraethleol dda. Gall cyswllt personol agos rhwng gweithwyr cyflog a chynghorwyr unigol wneud drwg i'r berthynas a bod yn annifyr i weithwyr cyflog a chynghorwyr eraill, ac felly dylid ei osgoi.

Y Gymuned Leol a Defnyddwyr Gwasanaethau

Dylai gweithwyr cyflog gofio bob amser am eu cyfrifoldebau i'r gymuned a wasanaethant, a sicrhau eu bod yn rhoi gwasanaeth cwrtais, effeithlon a diduedd i bob grŵp a phob unigolyn yn y gymuned honno, yn unol â'r hyn a nodir gan bolisiâu'r awdurdod.

Contractwyr

Dylai pob cysylltiad o natur fusnes neu breifat â chontractwyr allanol, neu gontractwyr posibl, gael ei wneud yn hysbys i'r Cyfarwyddwr priodol, a fydd yn sicrhau bod y manylion yn cael eu cofnodi yng Nghofrestr y côd Ymddygiad. Rhaid i archebion a chontractau gaeleu dyfarnu ar sail haeddiant, drwy gystadleuaeth deg ag eraill sy'n tendro, ac ni ddylid ffafrio'n arbennig fusnesau a redir gan, er enghraifft, ffrindiau, partneriaid neu berthnasau yn y broses dendro. Ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn unrhyw ran o'r gymuned leol.

Dylai gweithwyr cyflog sy'n hurio neu'n goruchwylio contractwyr neu sydd ag unrhyw berthynas swyddogol arall â chontractwyr, ac sydd wedi cael cysylltiad blaenorol, neu â ganddynt ar hyn o bryd berthynas â chontractwyr mewn cyswllt preifat neu gartref, ddatgelu'r berthynas honno yn ysgrifenedig i'w Cyfarwyddwr.

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Cofnodir y manylion yng Nghofrestr y côd Ymddygiad.

Penodiadau a Materion Cyflogaeth Eraill

Rhaid i weithwyr cyflog sy'n ymwneud â phenodiadau sicrhau bod y rhain yn cael eu gwneud ar sail haeddiant. Byddai'n anghyfreithlon iweithiwr cyflog wneud penodiad a oedd yn seiliedig ar unrhyw beth ar wahân i allu'r ymgeisydd i ymgymryd â dyletswyddau'r swydd.

Er mwyn osgoi unrhyw gyhuddiad posibl o duedd, rhaid i weithwyr cyflog beidio ag ymwneud â phenodiad lle maent yn perthyn iymgeisydd neu lle mae ganddynt berthynas bersonol agos ag ef neu hi y tu allan i'r gwaith.

Yn yr un modd, ni ddylai gweithwyr cyflog ymwneud â phenderfyniadau mewn perthynas â disgyblaeth, dyrchafiad neu addasiadcyflog ar gyfer unrhyw weithiwr cyflog arall sy'n berthynas, yn bartner ayb.

Gwaith Allanol

Mae gan rhai gweithwyr cyflog amodau gwasanaeth sy'n ei gwneud hi'n ofynnol iddynt gael caniatâd ysgrifenedig i gymryd unrhyw waith allanol. Dylai pob gweithiwr cyflog fod yn glir ynglŷn â'u hymrwymadau cytundebol, ac ni ddylent gymryd gwaith allanol sy'n gwrthdaro â buddiannau'r awdurdod.

Dylai gweithwyr cyflog ddilyn rheolau eu hawdurdod ar berchenogaeth eiddo deallusol neu hawlfraint a grëwyd yn ystod eu cyflogaeth.

Buddiannau Personol

Rhaid i weithwyr cyflog hysbysu eu Cyfarwyddwr, yn ysgrifenedig, o unrhyw fuddiannau anariannol, yr ystyriant allai achosi gwrthdaroâ buddiannau'r awdurdod.

Rhaid i weithwyr cyflog hysbysu eu Cyfarwyddwr, yn ysgrifenedig, o unrhyw fuddiannau ariannol a allai wrthdaro â buddiannau'r awdurdod.

Rhaid i weithwyr cyflog hysbysu eu Cyfarwyddwr, yn ysgrifenedig, o aelodaeth unrhyw fudiad nad yw'n agored i'r cyhoedd heb aelodaeth ffurfiol ac ymrwymiad teyrngarwch ac sy'n gyfrinachol ynglŷn â rheolau neu aelodaeth neu ymddygiad.

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Bydd y Cyfarwyddwr yn trefnu i bob gwybodaeth o'r fath am Fuddiannau Personol gael ei chofnodi yng Nghofrestr y côd Ymddygiad.

Materion Cydraddoldeb

Dylai holl weithwyr cyflog Cyngor Sir Ddinbych sicrhau eu bod yn cydymffurfio â pholisïau materion cydraddoldeb, fel y cytunwyd arnynt gan yr awdurdod, yn ogystal â gofynion y gyfraith. Mae gan holl aelodau'r gymuned leol, cwsmeriaid a gweithwyr cyflog eraill hawl i gael eu trin â thegwch a chyfiawnder.

Gwahanu Rolau yn ystod Tandro

Dylai gweithwyr cyflog sy'n ymwneud â'r broses dendro a delio â chontractwyr, fod yn glir ynglŷn â gwahanu rolau cleient a chontractwr o fewn yr awdurdod. Rhaid i uwch weithwyr cyflog, sydd â chyfrifoldeb cleient a chontractwr, fod yn ymwybodol o'rangen am atebolrwydd ac am fod yn agored.

Rhaid i weithwyr cyflog mewn unedau contractwr neu gleient ymarfer tegwch a didueddrwydd wrth ddelio â phob cwsmer, cyflenwr, contractwr ac is-contractwr arall.

Rhaid i weithwyr cyflog sydd â gwybodaeth gyfrinachol am dendrau neu gostau ar gyfer contractwyr mewnol neu allanol, beidio â datgelu'r wybodaeth honno i unrhyw barti neu gyfundrefn anawdurdodedig.

Dylai gweithwyr cyflog sy'n ystyried prynu cyfran reolaeth, cyn gynted ag y byddant wedi penderfynu gwneud hynny, hysbysu eu Cyfarwyddwr yn ysgrifenedig, a thynnu allan o broses dyfarnu'r contract. Cofnodir y manylion yng Nghofrestr y côd Ymddygiad.

Dylai gweithwyr cyflog sicrhau na ddangosir unrhyw ffafr arbennig i weithwyr cyflog cyfredol neu gyn-weithwyr cyflog diweddar neu eu partneriaid, perthnasau agos neu bartneriaid busnes wrth ddyfarnu contractau i fusnesau a weithredir ganddynt neu sy'n eu cyflogimewn swyddi rheolaethol uwch neu debyg.

Llygredd

Rhaid i weithwyr cyflog fod yn ymwybodol o'r ffaith ei bod hi'n drosedd ddifrifol iddynt yn llygredig, dderbyn neu roi unrhyw rodd, benthyciad, ffi, gwobr neu fantais am wneud, neu beidio â gwneud unrhyw beth neu ffafrio, neu anffafriol, unrhyw unigolyn yn rhinwedd eu swydd. Os gwneir cyhuddiad, y gweithiwr cyflog sydd i ddangos na chafwyd unrhyw wobrwyon o'r fath yn llygredig.

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Defnydd o Adnoddau Ariannol

Rhaid i weithwyr cyflog sicrhau eu bod yn defnyddio cronfeydd arian cyhoeddus a ymddiriedwyd i'w gofal mewn modd cyfrifol achyfreithlon. Dylent ymdrechu i sicrhau gwerth am arian i'r gymuned leol ac i osgoi her gyfreithiol yn erbyn yr awdurdod.

Lletygarwch

Dim ond os oes gwir angen cyflwyno gwybodaeth neu gynrychioli'r awdurdod lleol yn y gymuned y dylai gweithwyr cyflog dderbyn cynigion lletygarwch. Ni ddylid derbyn cynigion i fynd i weithgareddau cymdeithasol na chwaraeon ond pan fo'r rheiny yn rhan o fywyd y gymuned neu le y dylid gweld bod yr awdurdod yn cael ei gynrychioli. Dylent gael eu hawdurdodi'n briodol, yn ysgrifenedig, gan eu Cyfarwyddwr, a chofnodir y manylion yng Nghofrestr y côd Ymddygiad.

Pan fo'n rhaid gwrthod lletygarwch, dylid hysbysu'r rhai sy'n rhoi'r cynnig, yn gwrtais ond yn gadarn o'r trefniadau a'r safonau sydd mewn grym yn yr awdurdod. Dylid rhoi copïau o unrhyw ohebiaeth i'r Cyfarwyddwr priodol a chofnodi'r manylion yng Nghofrestr y côd Ymddygiad.

Ni ddylai gweithwyr cyflog dderbyn rhoddion personol sylweddol oddi wrth gontractwyr a chyflenwyr allanol, ond efallai y bydd yr awdurdod yn dymuno caniatáu i weithwyr cyflog gadw rhoddion nad ydynt o werth penodol megis pennau ysgrifennu, dyddiaduron ayb.

Wrth dderbyn lletygarwch awdurdodedig, dylai gweithwyr cyflog fod yn arbennig o sensitif i'w amseriad mewn perthynas â phenderfyniadau y mae'r awdurdod yn eu gwneud sy'n effeithio ar y rhai sy'n darparu'r lletygarwch.

Mae'n dderbyniol i weithwyr cyflog dderbyn lletygarwch drwy fynychu cynadleddau a chyrsiau perthnasol, lle bydd yn glir bod y lletygarwch yn gorfforaethol yn hytrach nag yn bersonol, lle bydd yr awdurdod yn rhoi caniatâd ymlaen llaw a lle bodlonir yr awdurdod na pheryglir unrhyw benderfyniadau prynu. Lle bydd ymweliadau i Craffu cyfarpar ayb. yn angenrheidiol, rhaid i weithwyr cyflog sicrhau bod yr awdurdodau'n talu cost ymweliadau o'r fath, er mwyn osgoi peryglu gonestrwydd penderfyniadau prynu fydd yn dilyn.

Polisi - cod-ymddygiad-swyddogion

Nawdd: Rhoi a Derbyn

Lle bydd mudiad allanol yn dymuno noddi neu'n ceisio noddi gweithgaredd llywodraeth leol, p'un ai drwy wahoddiad, tendr, trafodaeth neu'n wirfoddol, bydd y confensiynau sylfaenol ynglŷn â derbyn rhoddion neu letygarwch yn weithredol. Rhaid cymryd gofal arbennigwrth ddelio â chontractwyr neu gontractwyr posibl.

Lle bydd yr awdurdod yn dymuno noddi digwyddiad neu wasanaeth, ni all gweithiwr cyflog nac unrhyw bartner, priod, partner sifil na pherthynas elwa o'r fath nawdd mewn modd uniongyrchol, heb ddatgeliad llawn i'r Cyfarwyddwr priodol am unrhyw fuddiant o'r fath. Cofnodir datgeliadau o'r fath yng Nghofrestr y côd Ymddygiad. Yn yr un modd, lle bydd yr awdurdod drwy nawdd, cymorth grant, modd ariannol neu fodd arall, yn rhoi cynnal i'r gymuned, rhaid i weithwyr cyflog sicrhau y rhoddir cyngor diduedd ac nad oes yna unrhyw wrthdaro buddiannau ynghlwm wrth hyn.

Cofrestr y côd Ymddygiad

Bydd y Prif Weithredwr (neu'r unigolyn enwebir ganddo) yn cadw Cofrestr 'Côd Ymddygiad'. Defnyddir cofnodion yn y gofrestr er mwyn buddiannau cyfreithlon Cyngor Sir Ddinbych yn unig.

Er mwyn galluogi cadw Cofrestr y Côd Ymddygiad, bydd y Cyfarwyddwyr yn sicrhau bod copïau o bob gohebiaeth briodol yn cael eu rhoi i'r Prif Weithredwr.