Cytundeb Amser i Ffwrdd a Chyfleusterau

Rhwng

Cyngor Sir Ynys Môn

ac

Unison, Unite a GMB

1. Diffiniad o'r termau

Trwy'r cytundeb hwn:-

- Mae "Awdurdod" yn cyfeirio at Gyngor Sir Ynys Môn
- Mae "Undebau" yn cyfeirio at UNISON, GMB ac UNITE
- Mae "cynrychiolwyr undebau llafur" yn cyfeirio at swyddog o'r undeb neu o gangen neu adain o'r undeb, neu berson a etholwyd ac a benodwyd yn unol â rheolau'r undeb i fod yn gynrychiolydd i'w aelodau neu i rai ohonynt
- Mae "Aelodau" yn cyfeirio at weithwyr yr Awdurdod sy'n talu tanysgrifiad aelodaeth i un o'r undebau sy'n rhan o'r cytundeb hwb
- Mae "Staff" yn cyfeirio at holl weithwyr yr Awdurdod.

2. Dyddiad cychwyn

Dechreuodd y cytundeb hwn yn wreiddiol ar 1 Awst 2011, gydag adolygiadau dilynol bob 3 blynedd, a daw'r fersiwn ddiwygiedig hon i rym ar 1 Hydref 2020. Mae'r partïon i'r cytundeb hwn yn cydnabod bod angen parhau i fonitro ac adolygu'r ddarpariaeth o amser i ffwrdd a chyfleusterau ar gyfer cynrychiolwyr etholedig undebau llafur, a gellir adolygu gweithrediad y polisi hwn y tu allan i'r amserlen arferol ar gais gan y naill ochr neu'r llall pan fo elfennau yn y cytundeb yn golygu bod rhaid gwneud addasiadau i sicrhau ei fod yn gweithredu'n effeithiol.

3. Egwyddorion Cyffredinol

3.1 Mae'r Awdurdod yn cefnogi'r system o fargeinio torfol a'r egwyddor o ddatrys problemau cysylltiadau gweithwyr trwy drafodaeth a chytundeb. Mae'r holl bartïon yn cydnabod ei bod yn hollbwysig i gysylltiadau gweithwyr da bod y gweithlu'n cael ei gynrychioli'n briodol gan yr undebau cydnabyddedig. Ymhellach, mae'r holl bartïon yn credu y bydd undeb sy'n wirioneddol gynrychioliadol ac effeithiol yn gwella cysylltiadau o'r fath yn y gweithlu

3.2 Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 yn gwneud darpariaeth ynghylch yr hawl i gynrychiolwyr undebau llafur

gael amser i ffwrdd i berfformio eu dyletswyddau, i gael eu rhyddhau ar gyfer hyfforddiant ac i gael mynediad at gyfleusterau rhesymol. Amcan y Cytundeb Cyfleusterau yw darparu fframwaith ar gyfer trefniadau rhesymol a hyblyg, sy'n adlewyrchu darpariaethau statudol ac argymhellion ACAS, rhwng yr Awdurdod a'r Undebau Llafur cydnabyddedig. Bydd trefniadau o'r fath yn rhoi ystyriaeth i anghenion y cynrychiolwyr a'r undebau y maent yn eu cynrychioli, ynghyd ag anghenion yr Awdurdod a'r gwasanaethau y mae'n eu darparu. Caiff ceisiadau eu hystyried ar sail achos wrth achos ac ni chânt eu gwrthod yn afresymol.

4. Cynrychiolaeth – Mathau a Rolau

4.1 Bydd darpariaethau'r cytundeb hwn yn berthnasol i gynrychiolwyr achrededig yr Undebau sydd wedi cael eu hethol neu eu penodi'n briodol yn unol â rheolau eu hundebau. Bydd yr Undebau yn pennu nifer briodol a rhesymol o gynrychiolwyr y maent yn dymuno eu penodi ar ôl ystyried maint a lleoliad yr aelodaeth a'r baich gwaith disgwyliedig o ran y dyletswyddau sy'n gysylltiedig â'r swydd.

4.2 Cynrychiolwyr cyffredinol yr undebau llafur o blith y gweithlu yw'r rheini a benodir i ymgymryd â'r dyletswyddau a'r gweithgareddau a amlinellir ym mharagraffau 5.2 ac 11 isod. Yn ychwanegol i'r rolau cyffredinol hyn, gall yr undebau hefyd benodi i rolau penodol, gan gynnwys:

- Ysgrifennydd Cangen – gweler adran 8 isod
- Cynrychiolwyr Dysgu yr Undebau – gweler adran 7 isod
- Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch yr Undebau – gweler adran 6 isod
- Cynrychiolwyr gyda diddordebau arbennig eraill, megis Cynrychiolwyr Cydraddoldeb neu Amgylcheddol – er nad yw'r rolau hyn yn denu hawliau statudol ychwanegol tu hwnt i hawliau'r cynrychiolwyr cyffredinol, gallant gynorthwyo'r undebau i ganolbwyntio ar feysydd penodol sydd o ddiddordeb i'r ddwy ochr.

4.3 Mae gofyn i'r undebau gadarnhau gyda'r Gwasanaeth AD, yn ysgrifenedig, y wybodaeth a ganlyn:

- Bob blwyddyn, enw pob cynrychiolydd sydd wedi'i benodi a nifer a lleoliad y grwpiau gwaith y bydd pob cynrychiolydd yn gyfrifol amdanynt;
- Math y rôl gynrychioladol y mae pob cynrychiolydd yn ei dal, er enghraifft, cynrychiolydd dysgu ar gyfer yr undeb, cynrychiolydd iechyd a diogelwch ac ati, ynghyd â'r lefel hyfforddiant a chymhwysedd achrededig ar gyfer pob person yn gysylltiedig â'r math o rôl y byddant yn ei gwneud. Mae hyn yn cynnwys cadarnhad o ba gynrychiolwyr y mae'r undeb wedi eu hachredu fel pobl gymwys i fynd efo gweithiwr neu i gynrychioli aelod o'r undeb mewn cyfarfodydd disgyblu a chwynion.

- Penodiad ac ymddiswyddiad cynrychiolwyr yr undebau, wrth i hynny ddigwydd, gan gynnwys y manylion a amlinellir uchod.

4.4 Ar ôl derbyn enw a man gwaith y Cynrychiolydd Undeb Llafur, dyddiad eu penodi, y math o rôl y byddant yn ei chyflawni, ac enw'r Cynrychiolydd Undeb y maent yn ei ddisodli, bydd y gwasanaeth Adnoddau Dynol yn rhoi'r wybodaeth angenrheidiol i'r Gwasanaethau.

4.5 Dylai'r wybodaeth hon gael ei diweddaru/diwygio wrth i amgylchiadau newid yn ystod y flwyddyn, ac mae cyfrifoldeb ar bob un o'r Undebau Llafur i roi gwybod i AD.

5. Dyletswyddau sydd wedi'u Cynnwys

5.1 Mae'r cytundeb hwn yn ceisio sefydlu fframwaith ffurfiol yn unol â'r darpariaethau statudol ac arfer dda. Cydnabyddir nad yw'n bosib bod yn benodol ynghylch yr holl ddyletswyddau, gweithgareddau a'r amser sydd ei angen i'w cyflawni.

5.2 Mae deddfwriaeth yn gwahaniaethu rhwng "dyletswyddau" a "gweithgareddau". Mae'r hawl i amser i ffwrdd **gyda thâl** yn deillio o berfformio dyletswyddau'r undeb ac nid o gymryd rhan yng ngweithgareddau'r undeb yn unig (gweler adran 11 isod). Bydd cynrychiolwyr achrededig yn cael amser i ffwrdd yn ystod oriau gweithio i gyflawni dyletswyddau sy'n ymwneud ag unrhyw agwedd ar fargeinio torfol a chynrychioli aelodau unigol gan gynnwys:

- Telerau ac amodau cyflogaeth gan gynnwys amodau gweithio ffisegol.
- Penodi, terfynu neu atal cyflogaeth a dyletswyddau cyflogaeth.
- Dyrannu gwaith neu ddyletswyddau'r gwaith fel rhwng gweithwyr neu grwpiau o weithwyr.
- Materion disgyblu, salwch, medrusrwydd/perfformiad a chwynion.
- Gweithgareddau sy'n gysylltiedig ag aelodaeth gweithiwr mewn undeb llafur neu ei ddiffyg aelodaeth.
- Trefniadau ar gyfer trafod neu ymgynghori a gweithdrefnau eraill, gweithdrefnau ar gyfer bargeinio torfol, anghydfodau, ymgynghori ar y cyd, cyfathrebu gydag aelodau a swyddogion undebau llafur eraill.

5.3 Mewn perthynas â'r dyletswyddau hyn, mae gan gynrychiolwyr achrededig yr hawl i amser rhesymol i ffwrdd i baratoi ar gyfer, a pherfformio'r dyletswyddau hyn, i gael mynediad at wybodaeth berthnasol a chyfleusterau, i gwrdd â chyfathrebu gydag aelodau, ac amser i ffwrdd i dderbyn hyfforddiant mewn perthynas â'u rôl. Caiff yr hawliau hyn eu hamlinellu mewn mwy o fanylder yn nes ymlaen yn y cytundeb hwn.

5.4 Yn ychwanegol at y dyletswyddau uchod sy'n gysylltiedig â bargeinio torfol a chynrychioli'n gyffredinol, mae'n bosib y bydd gan y rheini sy'n

ymgymryd â rolau penodol ac arbenigol megis y rheini a ddisgrifir yn adran 4.2 uchod, ddyletswyddau ychwanegol o fewn sgôp eu rôl, a gofynion hyfforddiant ychwanegol. Caiff y rhain eu hamlinellu'n fras yn adrannau 6, 7 ac 8 isod.

5.5 Mae'r Awdurdod yn disgwyl y bydd dyletswyddau'n rhanbarthol neu'n genedlaethol yn cael eu gwneud gan swyddog rhanbarthol, oni bai ei fod yn ymwneud â phwnc penodol sydd â pherthnasedd uniongyrchol â deilydd swydd cydnabyddedig o fewn yr Awdurdod e.e. Cynrychiolydd Dysgu yr Undeb, Cynrychiolydd Iechyd a Diogelwch, neu oni bai bod cynrychiolwyr cangen leol wedi cael eu hethol i gynrychioli'r gangen ar bwyllgorau/cyrff undeb llafur allanol.

6. Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch

6.1 Bydd yr undebau llafur yn gyfrifol am benodi cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch. Bydd yr Awdurdod yn caniatáu amser i ffwrdd gyda thâl i gynrychiolwyr diogelwch fel y cyfyd yr angen ar gyfer yr isod:

- Perfformio eu swyddogaethau dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch;
- Mynd ar hyfforddiant er mwyn medru gwneud eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau;
- Mynd i gyfarfodydd iechyd a diogelwch ar lefel lleol, rhanbarthol, cenedlaethol fel sy'n briodol.

6.2 Dylai nifer y cynrychiolwyr iechyd a diogelwch fod yn rhesymol i'r Awdurdod a dylai adlewyrchu cyfanswm y nifer a gyflogir, yr amrywiaeth o wahanol alwedigaethau a maint y gweithlu a'r amrywiaeth yn lleoliadau'r llefydd gwaith.

7. Cynrychiolwyr Dysgu Undebau Llafur

7.1 Bydd Cynrychiolydd Dysgu Achrededig yr Undeb (CDU) yn cael amser rhesymol i ffwrdd ar gyfer yr isod:

- Ymgynghori â rheolwyr yr Awdurdod ynghylch y gweithgareddau a restrir isod er mwyn osgoi dyblygu a sicrhau dull cyson;
- Adnabod a dadansoddi anghenion dysgu neu hyfforddiant;
- Darparu gwybodaeth a chyngor ynghylch materion dysgu neu hyfforddiant;
- Trefnu dysgu a hyfforddiant;
- Paratoi ar gyfer gweithgareddau o'r fath.
- Mynd ar hyfforddiant i gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau.

7.2 Dylai nifer y Cynrychiolwyr Dysgu fod yn rhesymol i'r Awdurdod a dylai adlewyrchu cyfanswm y nifer a gyflogir, yr amrywiaeth o wahanol alwedigaethau a maint y gweithlu a'r amrywiaeth yn lleoliadau'r llefydd gwaith.

8. Ysgrifenyddion Cangen

8.1 Gan roi ystyriaeth i faint ac aelodaeth pob un o'r undebau cydnabyddedig, os yw'r Undebau Llafur yn ethol gweithiwr i fod yn Ysgrifennydd Cangen, bydd gan y swyddog hwnnw yr hawl i amser rhesymol i ffwrdd (gyda thâl) i berfformio'r dyletswyddau a restrir yn 5.2 uchod, ar yr amod bod cydbwysedd rhwng anghenion y cyflogwr/gweithiwr. Mae'r Awdurdod ar hyn o bryd yn cyllido swydd Ysgrifennydd Cangen rhan amser a mae'r trefniant hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol.

9. Amser i Ffwrdd ar gyfer Dyletswyddau Undebau Llafur

9.1 Os yw gweithwyr yn gynrychiolwyr swyddogol o undeb llafur annibynnol a gydnabyddir gan yr Awdurdod, mae ganddynt hawl i amser rhesymol i ffwrdd yn ystod oriau gwaith i gyflawni'r dyletswyddau undeb llafur a nodir yn 5.2 uchod. Pe byddent angen rhagor o amser i ffwrdd gyda thâl mewn amgylchiadau eithriadol, byddai'n rhaid iddynt drafod y cais gyda'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol a'r Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD.

9.2 Bydd yr amser i ffwrdd gyda thâl y bydd ar gynrychiolwyr undebau llafur ei angen mewn gwirionedd yn dibynnu ar natur a gofynion y rolau sydd gan gynrychiolwyr ac ar anghenion y gwasanaeth. Rhagwelir mai ychydig iawn o oriau fydd eu hangen ar brydiau, ond yn yr un modd bydd yna adegau eraill, er enghraifft yn ystod cyfnodau ymgynghori ynghylch ailstrwythuro neu pan fo trosglwyddiadau TUPE yn cael eu cynllunio, pan fydd angen mwy o amser.

9.3 Bydd yr Awdurdod yn trefnu i gwrdd ag undebau llafur cydnabyddedig yn rheolaidd i roi cyfle iddynt drafod materion cysylltiadau cyflogaeth yn agored, gan gynnwys (yn hytrach nag yn ychwanegol i) ymgynghori neu negodi ynghylch unrhyw un neu bob un o'r pynciau y mae'r cytundeb hwn yn ymwneud â hwy. Er y gellir amrywio pa mor aml y cynhelir y cyfarfodydd hyn, rhagwelir na ddylent ddigwydd yn amlach nag unwaith bob tri mis, oni bai bod yr Awdurdod yn rhan o newid sylweddol sy'n effeithio ar weithwyr, ac yn yr achos hwnnw efallai y bydd angen deialog yn fwy aml. Disgwylir y bydd pob undeb yn cael ei gynrychioli gan ddim mwy na dau gynrychiolydd (gan gynnwys un swyddog) mewn cyfarfodydd o'r fath.

9.4 Mae'n hanfodol y gwneir cais ffurfiol am yr holl amser i ffwrdd, ac y caiff ei gofnodi'n gywir, yn unol â'r broses a amlinellir yn adran 10 uchod. Os yw rheolwyr yn bryderus am faint o amser i ffwrdd y mae cynrychiolwyr yn gofyn amdano neu os yw cynrychiolwyr undebau llafur yn bryderus am geisiadau'n cael eu gwrthod, dylent ymgynghori â'u Swyddog AD a fydd yn trafod y sefyllfa gyda swyddog rhanbarthol yr ULl perthnasol a'r Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD. Anogwn bobl i ddatrys hyn yn fewnol, fodd bynnag, yn y pen draw mae'n bosib y gall swyddog o undeb llafur cydnabyddedig gyflwyno

cwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth os yw'n credu bod y cyflogwr wedi methu â chaniatáu amser i ffwrdd sy'n cael ei ganiatáu gan ddeddfwriaeth.

9.5 Ni fydd yr Awdurdod yn talu cyflog i gynrychiolwyr am unrhyw amser a dreulir ar ddyletswyddau'r undeb llafur y tu allan i'w horiau gwaith arferol, oni bai bod y Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD yn cymeradwyo hynny.

9.6 Ni fydd yr Awdurdod yn caniatáu amser i ffwrdd gyda thâl er mwyn parhau neu ymgymryd â gweithredu diwydiannol, fodd bynnag bydd y Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD yn rhoi ystyriaeth bositif i geisiadau i gymeradwyo cyfarfodydd cangen i ystyried gweithredu diwydiannol os ydynt o fewn amser gweithio, yn amodol ar 9.7 isod.

9.7 Dylai'r gangen leol sicrhau bod rolau cynrychiolwyr yn cael eu monitro fel bod cyn lleied o ddyblygu â phosib. Mae gan Reolwyr ac Undebau Llafur gyfrifoldeb ar y cyd i gytuno ar drefniadau sy'n hwylus i'r ddwy ochr ac sy'n sicrhau bod effaith unrhyw absenoldeb o'r lle gwaith ac effaith hynny ar y gwasanaeth a ddarperir yn cael eu cyfyngu i'r eithaf. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, cynnal cyfarfodydd yn y gweithle gydag aelodau ar ddiwedd shifft, diwedd diwrnod gwaith neu yn ystod amser prydau bwyd, pan fo hynny'n bosib. O ran hyfforddiant, cydnabyddir y bydd yr amser a'r man cyfarfod yn cael eu pennu'n aml gan ffactorau allanol ac felly cyfyngir ar y gallu i leihau'r effaith honno.

10. Y Broses

10.1 Dylid gwneud pob cais am amser i ffwrdd i gyflawni dyletswyddau swyddogol yr undeb, gan gynnwys amser i ffwrdd di-dâl i gynrychiolwyr sy'n gwneud gweithgareddau undeb llafur, ar y ffurflen briodol sydd ynghlwm yn Atodiad A. Dylid gwneud pob cais am amser i ffwrdd i fynd ar hyfforddiant ar y ffurflen briodol sydd ynghlwm yn Atodiad B.

10.2 Bydd rhaid i'r Undeb Llafur gyflwyno ceisiadau am amser i ffwrdd ar gyfer hyfforddiant i'r Pennaeth Gwasanaeth/Rheolwr perthnasol ddim hwyrach nag **1 mis** cyn y bydd yr hyfforddiant dan sylw yn cychwyn, pan fo hynny'n bosib. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth/Rheolwr yn rhoi gwybod, ar ôl ystyried y gofynion angenrheidiol ar y gwasanaeth, yn rhoi gwybod i'r Undeb Llafur a fydd modd cytuno i'r cais neu beidio o fewn **7 diwrnod gwaith** o dderbyn y cais gwreiddiol.

10.3 Bydd rhaid cyflwyno ceisiadau am amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau neu weithgareddau'r Undeb Llafur sy'n debygol o bara mwy nag 1 awr (gan gynnwys amser teithio) gan roi, pan fo hynny'n bosib, o leiaf 5 diwrnod o rybudd i'r rheolwr llinell perthnasol gan ddefnyddio'r ffurflen a gytunwyd (Atodiad A).

10.4 Mae'r Awdurdod yn cydnabod y bydd, ar adegau eithriadol, angen amser i ffwrdd er mwyn medru gwneud dyletswydd a fydd yn para llai nag 1 awr neu pan na ellir rhoi rhybudd. Mewn amgylchiadau o'r fath

mae'n rhaid i'r Cynrychiolydd Undeb Llafur, pan fo hynny'n bosib, geisio cael cymeradwyaeth. Mae'n rhaid i anghenion y gwasanaeth fod yn flaenoriaeth bob tro. Mewn amgylchiadau eithriadol, lle nad oes modd cael cymeradwyaeth o flaen llaw, dylai cynrychiolwyr Undebau Llafur roi gwybod i'w rheolwr llinell am yr amser a dreuliwyd yn gwneud eu dyletswyddau cyn gynted â phosib gan ddefnyddio'r ffurflen a gytunwyd (Atodiad A).

11. Gweithgareddau Undeb Llafur

11.1 Mae gan weithwyr sy'n aelodau o undeb llafur cydnabyddedig yr hawl i amser rhesymol i ffwrdd yn ddi-dâl yn ystod oriau gwaith i gymryd rhan mewn unrhyw weithgaredd undeb llafur (gweler 11.2 isod). Rhoddir caniatâd iddynt hefyd gymryd amser rhesymol i ffwrdd yn ystod oriau gwaith er mwyn cael mynediad at wasanaethau Cynrychiolydd Dysgu yr Undeb (cyn belled â bod y gwasanaethau hynny yn wasanaethau y mae gan Gynrychiolydd Dysgu yr Undeb hawl i amser i ffwrdd ar eu cyfer).

11.2 Mae enghreifftiau o weithgareddau aelodau undebau llafur yn cynnwys:

- Mynd i gyfarfodydd yn y gweithle i drafod a phleidleisio ar ganlyniad trafodaethau rhwng yr undeb llafur a'r Awdurdod
- Cyfarfod â chynrychiolwyr a swyddogion undebau llafur i drafod materion sy'n berthnasol i'r gweithle (megis y rheini a restrir yn 5.2 uchod)
- Pleidleisio yn etholiadau'r undeb
- Cael mynediad at wasanaeth a ddarperir gan Gynrychiolydd Dysgu yr Undeb.

11.3 Pan fo aelod yn gweithredu fel cynrychiolydd i undeb cydnabyddedig, gall gweithgareddau gynnwys, er enghraifft, cymryd rhan mewn:

- Cyfarfodydd cangen, ardal neu ranbarthol yr undeb lle mae busnes yr undeb yn cael ei drafod
- Cyfarfodydd cyrff sy'n gwneud polisïau swyddogol megis y Pwyllgor Gwaith neu Gynhadledd Flynyddol
- Cyfarfodydd gyda swyddogion llawn amser i drafod materion sy'n berthnasol i'r gweithle

11.4 Nid oes hawl i amser i ffwrdd ar gyfer gweithgareddau undeb llafur sydd ynddynt eu hunain yn cynnwys gweithredu diwydiannol.

11.5 Mae amser i ffwrdd ar gyfer gweithgareddau undeb llafur, i weithwyr sy'n aelodau o undeb llafur neu'n gynrychiolydd achrededig, yn amser i ffwrdd heb dâl. Dylai cynrychiolwyr ofyn am amser i ffwrdd di-dâl yn unol â'r broses a amlinellir yn adran 10, er mwyn medru monitro'r holl amser a gymerir i ffwrdd yn fanwl. Nid oes gofyn i weithwyr sy'n aelodau o undeb llafur ddilyn y broses hon, ond mae gofyn iddynt

ddilyn y prosesau arferol ar gyfer gwneud cais am amser i ffwrdd heb dâl o'r gwaith.

12. Gwasanaeth Wrth Gefn ac Ôl-Lenwi

12.1 Mae'n rhaid i amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb bob tro roi ystyriaeth i anghenion y gwasanaeth. Yn ystod absenoldeb a gymeradwywyd ar gyfer cynrychiolwyr Undebau Llafur sy'n cyflawni eu cyfrifoldebau dan y cytundeb hwn, bydd yr Awdurdod, lle bynnag y mae hynny'n bosibl, yn gwneud pob ymdrech i ddarparu gwasanaeth wrth gefn yng ngweithle'r cynrychiolydd. Fodd bynnag, cydnabyddir na fydd hyn bob amser yn bosib.

12.2 Pan ymgymerir â phrosiectau arbennig/prosiectau ar y cyd, bydd angen adnabod a chytuno ar drefniadau am gyfleusterau ychwanegol i gynrychiolwyr, os oes angen, gan roi sylw arbennig i'r angen i ôl-lenwi swyddi a pha mor fforddiadwy yw hynny.

13. Cyfleusterau Undebau Llafur

13.1 Mae'r awdurdod yn cydnabod y bydd ar Gynrychiolwyr yr holl Undebau Llafur, yn dibynnu ar natur eu dyletswyddau, angen defnyddio rhai cyfleusterau penodol er mwyn cyflawni eu dyletswyddau sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r Awdurdod ac er mwyn cyflawni eu dyletswyddau'n effeithlon a chyfathrebu'n effeithiol gydag aelodau, swyddogion lleyg a swyddogion llawn amser.

13.2 Dylai'r cyfleusterau hyn, pan fo hynny'n bosib, gynnwys:

- Defnyddio ystafelloedd cyfarfod yn sefydliadau'r Awdurdod am ddim yn ystod oriau gwaith arferol. Byddai hyn yn destun y trefniadau archebu arferol, ac ni ellir rhoi unrhyw warant na statws blaenoriaeth i'r cyfarfodydd;
- Lle yn y swyddfeydd, os yw ar gael, sy'n gymesur â nifer aelodau'r undeb llafur; at y dyfodol, gallai Strategaeth Gweithio'n Gallach y Cyngor, lle mae gofod swyddfa'n brin, olygu y bydd angen i Undebau Llafur "fynd o ddesg i ddesg" neu rannu gofod swyddfa;
- Defnydd o ffôn – y gallu i gael preifatrwydd rhesymol.
- Mynediad at gyfleusterau llungopïo yn amodol ar gyllideb a fydd yn cael ei hadolygu'n flynyddol;
- Y defnydd priodol o hysbysfyrddau pan fyddant ar gael;
- Mynediad at systemau TG yr Awdurdod, systemau ffacs a'r system e-bost, yn unol â Pholisi Diogelwch TG yr Awdurdod ac ar yr amod nad yw systemau o'r fath yn cael eu defnyddio i hyrwyddo anghydfod Undeb Llafur ar sail gweithredu diwydiannol, ac eithrio i sicrhau cyfathrebu effeithiol rhwng y cyflogwr a'r undebau llafur;
- Darparu holl Bolisïau a Gweithdrefnau'r Awdurdod i holl gynrychiolwyr newydd achrededig yr Undebau Llafur a phan fo'n bosibl, trwy fynediad rhesymol at Fewnrwyd yr Awdurdod.

13.3 Bydd y defnydd o'r holl gyfleusterau a ddarperir gan yr Awdurdod yn cael ei fonitro a'i adolygu yn unol â pholisïau a phrosesau'r Cyngor, a chan ystyried ymarferoldeb a fforddiadwyedd o bryd i'w gilydd. Gallai'r Cyngor godi ar Undebau Llafur am ddefnyddio'r ffôn a chyfleusterau llungopïo os yw'r gwaith monitro yn dangos bod yr Undebau'n gwneud llawer o ddefnydd ohonynt a chostau uchel cysylltiedig. Yn ogystal, mae'r holl gyfleusterau yn destun y rheolau, polisïau a phrosesau arferol ar gyfer eu defnyddio'n briodol yn unol â pholisïau a phrosesau'r Cyngor. Wrth fonitro'r defnydd, bydd yr Awdurdod yn cadw mewn cof yr angen am gyfrinachedd a pharch at ddata personol sensitif mewn perthynas ag aelodau'r undebau llafur.

14. ADOLYGU

14.1 Gellir adolygu'r Cytundeb hwn ar gais gan y naill ochr neu'r llall neu bob tair blynedd beth bynnag. Os na fydd modd dod i gytundeb ar ddiwedd unrhyw adolygiad, bydd amser i ffwrdd ar gyfer Undebau Llafur yn cael ei benderfynu yn unol â Chôd ACAS.

15. Anghydfodau / Apeliadau

15.1 Yn achos anghydfod mewn perthynas â'r modd y gweithredir y Cytundeb hwn, caiff y mater, yn y lle cyntaf, ei gyfeirio gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol at y Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD a fydd yn ymgynghori gyda swyddog rhanbarthol llawn amser yr Undeb Llafur perthnasol fel bo'n briodol, gyda'r bwriad o ddatrys y mater.

15.2 Oni fydd hyn yn llwyddiannus, bydd y Pennaeth Gwasanaeth perthnasol ynghyd â'r Pennaeth Proffesiwn – Trawsnewid & AD yn ystyried y dehongliad o'r cytundeb a hynny'n unol ag unrhyw gyngor sydd yng Nghôd ACAS.

Mae'r Cytundeb hwn yn disodli unrhyw gytundeb, polisi, gweithdrefn, ymarfer neu gyfeiriad blaenorol mewn dogfennau eraill at drefniadau AD ar gyfer pennu amser i ffwrdd a chyfleusterau ar gyfer undebau llafur.

Hydref 2020 (MD

ATODIAD A

CAIS AM AMSER I FFWRDD AR GYFER DYLETSWYDDAU / GWEITHGAREDDAU UNDEB LLAFUR
REQUEST FOR TIME OFF FOR TRADE UNION DUTIES / ACTIVITIES

Dylid rhoi'r ffurflen hon i'ch rheolwr 5 diwrnod cyn yr adeg lle mae angen amser i ffwrdd o'r gwaith, gyda thâl neu'n ddi-dâl /
This form should be submitted to your manager 5 days before time off, paid or unpaid, is required

Manylion Personol / Personal Details	
Enw'r Cynrychiolydd Undeb Llafur / Trade Union Representative's Name	
Gwasanaeth/Service	
Enw'r Rheolwr Llinell / Line Manager's Name	
Manylion Amser i Ffwrdd / Time Off Details	
Dyddiad(au) yr amser i ffwrdd sydd ei angen / Date(s) time off required	
Amser o'r dydd/tua faint o oriau / Time of day / estimated hours	
Dyddiad disgwylir i chi ddychwelyd i'ch dyletswyddau / Expected date of return to duties	
Amser disgwylir i chi ddychwelyd i'ch dyletswyddau / Expected time of return to duties	
Rheswm angen amser i ffordd (Rhoddwch fanylion llawn ynghyd a lleoliad / Reason for time off (Please provide full details including location)	
Amser i ffwrdd gyda thâl *(i ymgymryd â dyletswyddau)* neu'n ddi-dâl *(i ymgymryd â gweithgareddau)* sydd ei angen / Paid *(to undertake duties)* or Unpaid *(to undertake activities*) time off required	
Llofnod cynrychiolydd yr undeb llafur / Signature of trade union representative	
Dyddiad y cais / Date of request	
I'w gwblhau gan y Rheolwr Llinell / This section to be completed by the Line Manager	
Cymeradwywyd y cais / Application approved	Ie/Na Yes/No
Os na chaniateir, rhowch reswm / Where rejected, please state reasons	
Llofnod y Rheolwr / Signature of Manager	
Dyddiad y penderfyniad / Date of Decision	

Cedwir un copi ffeil, un copi i'r ymgeisydd. Copi ar wahân i bwrpas taliadau cyflog os yw'r cais yn cael ei ganiatáu / Manager to retain one file copy, one copy to be provided to applicant. A separate copy is to be provided for payroll purposes where permission for unpaid time off is granted

ATODIAD B

CAIS AM AMSER I FFWRDD AR GYFER GWEITHGAREDDAU HYFFORDDI A DYSGU UNDEB LLAFUR
REQUEST FOR TIME OFF FOR TRADE UNION TRAINING & LEARNING ACTIVITIES

Dylid rhoi'r ffurflen hon i'ch rheolwr un mis cyn y cwrs/gweithgaredd hyfforddi, lle mae angen amser i ffwrdd o'r gwaith, gyda thâl neu'n ddi-dâl /
This form should be submitted to your manager one month before the course/training activity where time off, paid or unpaid, is required

Manylion Personol / Personal Details	
Enw'r Cynrychiolydd Undeb Llafur / Trade Union Representative's Name	
Gwasanaeth/Service	
Enw'r Rheolwr Llinell / Line Manager's Name	
Manylion Amser i Ffwrdd / Time Off Details	
Teitl y Cwrs / Course Title	
Dyddiad(au) yr amser i ffwrdd sydd ei angen / Date(s) time off required	
Lleoliad / Location	
Trefnydd y Cwrs / Course Organiser	
Disgrifiwch/Eglurwch yn fras sut mae'r cwrs yn berthnasol i'ch dyletswyddau fel stiward/swyddog undeb llafur / Briefly explain/describe how the course is relevant to your duties as trade union officer/steward	
Llofnod / Signature	
Dyddiad y cais / Date of request	
I'w gwblhau gan y Rheolwr Llinell / This section to be completed by the Line Manager	
Cymeradwywyd y cais / Application approved	Ie/Na Yes/No
Os na chaniateir, rhowch reswm / Where rejected, please state reasons	
Llofnod y Rheolwr / Signature of Manager	
Dyddiad y penderfyniad / Date of Decision	

Cedwir un copi ffeil, un copi i'r ymgeisydd. Copi ar wahân i bwrpas taliadau cyflog os yw'r cais yn cael ei ganiatáu / Manager to retain one file copy, one copy to be provided to applicant. A separate copy is to be provided for payroll purposes where permission for unpaid time off is granted