Mathau o gontractau

|  |  |
| --- | --- |
| Dros Dro | Rhoddir contract dros dro i weithiwr pan na fydd y dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys, ond bydd y contract yn nodi'r cyfnod a ddisgwylir. Yn ogystal, dylai'r contract nodi'r rheswm dros y statws dros dro. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [Canllawiau ynghylch Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro](http://intranet/media/660476/fixed-term-temporary-contract-guidance-2021.pdf) |
| Cyfnod Penodol | Rhoddir contract cyfnod penodol i weithiwr pan fydd y dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys. Rhaid i'r contract nodi'n glir y rheswm dros y statws cyfnod penodol er mwyn canfod yr elfennau penodol hynny o'r rôl a allai arwain at daliad dileu swydd, neu ai diben y rôl yw cyflenwi, ôl-lenwi ac ati. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [Canllawiau ynghylch Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro](http://intranet/media/660476/fixed-term-temporary-contract-guidance-2021.pdf) |
| Rhan-amser | Mae contract rhan-amser yn un lle mae'r gweithiwr dan gontract i weithio llai o oriau nag oriau llawn arferol y cyflogwr oherwydd nad yw dyletswyddau'r swydd dan sylw yn ddigonol i warantu gweithio llawn amser. Cytunir ar rai contractau rhan-amser ar ôl i weithiwr wneud cais llwyddiannus am batrwm gwaith hyblyg, rhan o drefniant rhannu swydd neu ei drafod fel dewis arall yn lle diswyddo. |
| Rhannu Swydd | Mae'r Cyngor wedi diffinio rhannu swydd fel dull o weithio lle mae dau berson yn rhannu swydd ‘gyfan’ neu 'amser llawn' sy'n cynnwys o leiaf 30 awr yr wythnos. Mae rhannu swydd yn golygu bod modd gweithio wythnos lawn, ac mae'n caniatáu trefniadau gweithio hyblyg mewn swyddi nad ydynt yn addas i'w cyflawni'n rhan amser. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [Polisi Rhannu Swyddi](http://intranet/media/660084/saesneg-job-sharing-policy-2020.pdf) |
| Oriau Blynyddol | Mae gweithwyr yn cytuno i weithio am nifer penodol o oriau'r flwyddyn. Mae contractau oriau blynyddol yn darparu hyblygrwydd o ran sut mae gwaith wedi'i drefnu a gallant hefyd roi rhywfaint o ryddid i weithwyr gael cyfnodau hir heb waith i ddilyn diddordebau eraill a theithio. Mae'r contract cyflogaeth yn parhau yn ystod y cyfnodau pan nad yw'r gweithiwr yn gweithio, ac nid yw’n effeithio ar barhad cyflogaeth. |
| Yn ystod y tymor yn unig | Mae gweithwyr yn gweithio yn ystod tymhorau ysgol yn unig ac nid yw'n ofynnol iddynt weithio yn ystod gwyliau ysgol. Er bod gweithwyr sy'n gweithio yn ystod y tymor yn unig yn gweithio am ran o'r flwyddyn yn unig, maent yn parhau i fod yn weithwyr drwy gydol y flwyddyn ac mae'r flwyddyn gyfan yn cyfrif tuag at eu parhad cyflogaeth. |
| Oriau achlysurol | Defnyddir contractau achlysurol lle nad oes modd rhagweld y galw am waith. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [Canllawiau ynghylch Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro](http://intranet/media/660476/fixed-term-temporary-contract-guidance-2021.pdf) |
| Secondiad | O dan gytundeb secondiad, mae gweithiwr yn cael ei fenthyg gan gyflogwr i ran arall o'r un sefydliad, sefydliad arall yn y grŵp neu sefydliad allanol. Gellir defnyddio secondiad am sawl rheswm, er enghraifft i alluogi'r gweithiwr i ddysgu sgiliau newydd, i'r cynhaliwr elwa o wasanaethau gweithiwr medrus heb orfod ei gyflogi. I gael rhagor o wybodaeth, gweler y [Polisi Secondiadau](http://intranet/media/663460/secondment-policy-2023.pdf) |
| Cyflawni Dyletswyddau Uwch/Honorariwm | Mae'r Cyngor yn cydnabod y gallai fod angen talu swm ychwanegol o bryd i'w gilydd pan ofynnir i weithiwr ymgymryd â dyletswyddau sy'n gysylltiedig â swydd ar raddfa uwch neu ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol dros dro.  I gael rhagor o wybodaeth, gweler y [Polisi Dyletswyddau Uwch a Honorariwm.](http://intranet/media/4gznymsl/acting-up-and-honorarium-policy.pdf) |
| Gwirfoddolwyr | Mae gwirfoddolwyr yn unigolion sy'n cynnig eu sgiliau neu lafur i sefydliad heb gael eu talu. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [Gwirfoddoli/gwybodaeth-i-wirfoddolwyr](http://intranet/our-people/hr/volunteering/information-for-volunteers/) |