|  |  |
| --- | --- |
|  **THE SCHOOL AT THE HEART OF WALES** |  |



#

|  |  |
| --- | --- |
| **Dyddiad Mabwysiadu** | **Rhagfyr 2022** |
| **Llofnod y Pennaeth** |  |
| **Llofnod Cadeirydd y Llywodraethwyr** |  |
| **Dyddiad Adolygu**  | **Rhagfyr 2024** |

Polisi Gwrthdaro Buddiannau

Pwrpas

Pwrpas y polisi hwn yw sicrhau is bod pob gweithiwr cyflogedig yn Ysgol Calon Cymru yn canfod, datgelu rheoli’n effeithiol unrhyw wrthdaro buddiannau gwirioneddol, arfaethedig neu ganfyddadwy er mwyn amddiffyn cywirdeb yr Ysgol a rheoli risg.

Amcan

Nod yr Ysgol yw sicrhau bod y gweithwyr cyflogedig i gyd yn gwybod am eu rhwymedigaethau i ddatgelu unrhyw wrthdaro buddiannau a all fod ganddynt, a chydymffurfio â’r polisi hwn er mwyn sicrhau eu bod yn rheoli’n effeithiol y gwrthdrawiadau buddiannau hynny fel cynrychiolwyr yr Ysgol.

Cwmpas y Polisi

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob weithiwr cyflogedig yn yr Ysgol yn cynnwys:

* Pennaeth yr Ysgol
* Dirprwy Bennaeth ac eraill mewn rolau arwain
* Rheolwr Busnes, Swyddog Cyllid a staff sydd â chyfrifoldeb ariannol
* y staff addysgu i gyd
* staff eraill nad ydynt yn addysgu.

Mae’r polisi hwn yn ategu at unrhyw rwymedigaeth o wrthdaro buddiannau sy’n codi dan gytundeb cyflogaeth gweithiwr cyflogedig. Disgwylir y bydd pob gweithiwr cyflogedig yn cymryd rhan lawn mewn datgeliad a rheolaeth gwrthdaro buddiannau.

Datganiad Polisi

Mae Ysgol Calon Cymru’n cydnabod pwysigrwydd darparu fframwaith er mwyn canfod, datgelu a rheoli gwrthdraro buddiannau’n briodol.

Mae’r Ysgol wedi ymrwymo i adeiladu gweithle sy’n rhydd o dwyll na llygredd na’r canfyddiad o dwyll neu lygredd. Datblygwyd y polisi hwn am y gall gwrthdraro buddiannau godi, a does dim rhaid iddynt beri problem i staff na’r Ysgol os ydynt yn cael eu rheoli’n agored ac effeithiol. Am y rhesymau hyn mae’n bwysig bod y gweithwyr cyflogedig i gyd yn rhannu cyfrifoldeb dros gryfhau’r ymrwymiad hwn i ganfod, datgelu a rheoli gwrthdrawiadau o fuddiannau yn briodol.

Nid yw meddu ar wrthdaro buddiannau o reidrwydd yn cyfrif fel toriad i’r polisi hwn. Er hynnny, gall methu datgelu gwrthdaro buddiannau gyfrif fel toriad.

Ac eithrio’r rhwymedigaethau’r polisi hwn, gall fod gan weithwyr cyflogedig rwymedigaethau hefyd sy’n codi yn eu contract cyflogaeth neu ymgymryd â chyflogaeth arall neu weithgareddau am dâl

* datgelu unrhyw gydberthnasau cymdeithasol/teuluol gyda myfyrwyr y tu allan i gyd-destun cydberthynas y myfyriwr/gweithiwr cyflogedig
* datgeliadau diogelwch plant.

Diffiniad o Wrthdaro Buddiannau

Ceir gwrthdaro buddiannau pan effeithir ar ddyletswydd gweithiwr cyflogedig i’r Ysgol yn cael ei effeithio gan fudd personol. Mewn achosion fel hyn, gall y llinell rhwng ymddygiad personol a phroffesiynol bylu ac amharu ar allu gweithiwr cyflogedig i gyflawni ei swydd.

Gall buddion personol fod yn rhai ariannol neu’n anariannol, a gall fod mewn perthynas ag:

* aelodau’r teulu
* ffrindiau agos
* cymdeithion.

Mae gwrthdaro buddiannau yn gyffredin yn ‘gadarnhaol’ (e.e. wedi ei symbylu gan elw ariannol/personol) ond gall hefyd fod yn ‘negyddol’ (e.e. wedi ei symbylu gan newid i berson arall).

Mae’n werth cofio y gall gwrthdaro buddiannau godi heb fwriadu ‘croesi’r llinell’ rhwng buddion proffesiynol a phersonol. Mewn geiriau eraill, gall gwrthdaro buddiannau fod yn wirioneddol, ond hefyd gall fod yn **bosibl** neu’n **canfyddadwy**.

* Gwrthdaro buddiannau **posibl** yw un y gellir ei ragweld o’r amgylchiadau, ond nad yw eto wedi digwydd mewn gwirionedd (er enghraifft, lle bo ymgeisydd swydd yn perthyn i aelod o’r panel recriwtio, ond ni phroseswyd y ceisiadau eto).
* Gwrthdaro buddiannau **canfyddadwy** yw un ble mae’r amgylchiadau’n dynodi i berson rhesymol yr effeithiwyd ar ddyletswydd gweithiwr cyflogedig i’r Ysgol, boed hynny’n wrthdaro buddiannau gwirioneddol ai peidio (er enghraifft, gallai athro gwleidyddiaeth fod yn aelod o blaid wleidyddol heb i’r aelodaeth hwnnw effeithio ar eu gallu i raddio gwaith myfyrwyr, ond, gallai fod yn ganfyddedig y byddai’r aelodaeth yn effeithio ar eu gallu i asesu’r gwaith hwnnw’n ddi-duedd).

Nid yw’r ffaith bod gan aelod o staff berthynas (e.e. teuluol, cyfeillgarwch) gyda rhywun sy’n gysylltiedig â’r Ysgol o reidrwydd yn golygu bod yna wrthdaro buddiannau. Mae bodolaeth gwrthdaro buddiannau (gwirioneddol, posibl neu ganfyddadwy) yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Er enghraifft, gall mam a merch addysgu mewn meysydd pwnc gwanahol yn yr un ysgol uwchradd heb i wrthdaro buddiannau godi. Ond, pe bai’r fam yn bennaeth ac mae’r ferch yn ymgeisio am swydd yn yr ysgol, mae gwrthdaro buddiannau posibl yn codi a dyl;id datgelu’r gwrthdaro a’i reoli mewn modd priodol.

Sefyllfaoedd nodweddiadool o wrthdaro buddiannau

Gall gwrthdaro buddiannau godi mewn sawl sefyllfa mewn sefyllfa ysgol. Amlinellir rhai o’r sefyllfaoedd mwyaf cyffredin isod.

## Cyflogaeth arall/gweithgareddau am dâl

Gall gweithiwr cyflogedig sy’n ymgymryd â chyflogaeth arall neu weithgareddau am dâl arwain at wrthdaro buddiannau posibl/gwirioneddol/canfyddadwy, yn arbennig pa fod’r gwaith arall yn ymwneud â dyletswyddau gwaith. Yn ddibynnol ar yr amgylchiadau, gallai gallu gweithiwr cyflogedig i gyflawni eu dyletswyddau gwaith gael ei effeithio’n andwyol gan gyflogaeth/gweithgaredd arall.

Ar wahân i’r rhwymedigaethau parhaus dan y polisi hwn, rhaid i weithiwr cyflogedig ddiwallu rhwymedigaethau gwrthdaro buddiannau penodol dan eu contract cyflogaeth. Sef, rhaid i’r gweithiwr cyflogedig nhysbysu’r pennaeth yn ysgrifenedig am y gyflogaeth/gweithgaredd arall. Yna bydd y pennaeth yn penderfynu a oes yna wrthdaro buddiannau posibl/gwirioneddol. Rhaid rheoli pob gwrthdaro buddiannau er budd yr Ysgol.

## Gwaredu asesau’r Ysgol

Mae gan waredu asedau ysgol oblygiadau gwrthdaro buddiannau posibl fel twyll neu ddefnydd answyddogol o gyfarpar.

Nid oes gan weithwyr cyflogedig ysgol fynediad blaenoriaethol i asedau gwarged yr ysgol. Mae’r Ysgol yn cadw’r hawl i hysbysu’r cyhoedd am unrhyw werthu asedau. Gall gweithwyr cyflogedig wneud cynnig ôl-hysbysiad.

## Derbyn rhoddion a buddion

Mae’n bolisi yn yr Ysgol hon y gall gweithwyr cyflogedig dderbyn ‘rhoddion symbolaidd’ gan bartïon allanonol am waith a wnaethant, lle bo cyfanswm gwerth y rhodd dan (£10). Er enghraifft, gall ‘rhodd symbolaidd’ fod yn botel o win neu basged o fwyd o faint cymedrol.

Gellid ystyried derbyn rhoddion nad yw’n ‘rhodd symbolaidd’ neu dderbyn rhoddion/buddion sy’n fwy o werth na £10fel gwrthdaro buddiannau.

Noder bod y polisi hwn yn ymdrin â rhoddion/buddion gan bartïon allanol. Nid yw’n atal, er enghraifft, yr Ysgol na’r staff cyfunol i roi rhodd i aelod o staff sy’n gadael nac i’r aelod o staff sy’n gadael i dderbyn y rhodd.

Gallai fod yn ganfyddadwy y gallai derbyn rhodd/budd greu gwrthdaro buddiannau posibl, a dylai’r gweithiwr cyflogedig wrthod y cynnig o’r rhodd/budd a dweud wrth y pennaeth am y cynnig. Hyd yn oed os yw gwerth y rhodd/budd yn llai na’r swm penododeig a restrwyd uchod, dylid cwblhau’r Ffurflen Datganiad am Rodd neu Fudd rhan amlaf. Y rheswm dros hyn yw er mwyn sicrhau bod y rhoddion a buddiannau wedi cael eu datgelu yn y modd priodol a bod unrhyw wrthdaro buddiannau canfyddadwy neu wirioneddol yn cael ei reoli’n briodol.

Lleiafswm y gofynion ar gyfer gweithwyr cyflogedig pan gynigir rhoddion/buddion, ac eithrio ‘rhoddion symbolaidd’ neu’r rheiny o werth enwol is na (£10) yw bod gweithwyr cyflogedig:

* ddim yn gofyn am roddion neu fuddiannau
* gwrthod pob cynnig o roddion neu fuddion y gellid canfod yn rhesymol i fod yn tanseilio unplygrwydd yr Ysgol neu hwy eu hunain
* dweud wrth roddwr y rhodd bod ‘diolch yn ddigon’ a’i fod yn rhodd ystyriol ond nad oedd ei angen mewn pertthynas â’u gwaith na’u gwasanaeth
* gwrthod pob cynnig am roddion neu fuddion gan unigolion neu sefydliadau y maent yn debyg o wneud penderfyniadau amdanynt (e.e. prosesau tendro, caffael neu drwyddedu neu reoliad)
* gwrthod pob cynnig o arian neu eitemau y gellir eu newid yn rhwydd i arian, fel cyfranddaliadau
* gwrthod llwgrwobrwyon ac adrodd am ymdrechion i lwgrwobrwyo wrth y pennaeth
* gofyn am gyngor gan y pennaeth os yn ansicr sut i ymateb i gynnig o rodd neu fudd sy’n fwy na’r gwerth enwol.

## Caffael nwyddau a gwasanaethau

Gallai gwrthdaro buddiannau posibl neu ganfyddadwy fodoli pan fo contractwr a ddefnyddir yn yr Ysgol hefyd yn cael ei gyflogi gan weithiwr cyflogedig ar gyfer gwaith preifat. Mewn rhai sefyllfaoedd, gall contractwr gynnig neu wneud gwaith preifat am bris gostyngol er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn dal i fod cael derbyniad ar gyfer contractau’r dyfodol. Gall hyn olygu bod gweithiwr cyflogedig yn cael budd breifat a allai greu gwrthdaro buddiannau posibl os ydynt hefyd yn gysylltiedig â gwneud penderfyniadau ar gyfer caffael nwyddau neu wasanaethau ar gyfer yr Ysgol.

Pe bai bod modd canfod bod y gwaith a berfformiwyd gan y contractwr ar gyfer y gweithiwr cyflogedig yn wrthdaro buddiannau yna dylai’r gweithiwr cyflogedig hefyd wneud yn siŵr bod y tâl am y gwaith preifat ar raddfa safonol a chyfraddau cyhoeddedig. Yn ogystal, dylai’r gweithiwr cyflogedig ddatgan ymgysylltiad y contractwr ar gyfer y gwaith preifat a/neu unrhyw berthynas gyda’r contractwr cyn roi unrhyw gontract yn y dyfodol ar gyfer caffael nwyddau neu wasanaethau ar gyfer yr Ysgol.

Er mwyn osgoi gwrthdaro buddiannau posibl neu ganfyddadwy ar gyfer caffael nwyddau neu wasanaethau argymhellir bod panel yn gwneud penderfyniadau caffael yn hytrach nag un person.

## Recriwtio Staff

Mae gwrthdaro buddiannau’n bodoli wrth recriwtio person y mae gan y gweithiwr cyflogedig gydberthynas proffesiynol/personol cyfredol neu un yn y gorffennol neu un y mae ganddynt fuddiant breintiedig yn ei recriwtio.

Lle bo gweithiwr cyflogedig yn rhan o banel recriwtio ac yn dod yn ymwybodol o gydberthynas o’r fath i ymgeisydd swydd, dylai ddweud wrth y pennaeth am y gwrthdaro buddiannau. Yna, bydd y pennaeth yn penderfynu ar gynllun rheoli gwrthdaro buddiannau (gweler isod ‘Rheoli Gwrthdaro Buddiannau’) mewn ymgynghoriad â’r gweithiwr cyflogedig, er enghraifft, gallai’r gweithiwr cyflogedig dynnu allan o’r panel recriwtio.

Adnabod a datgelu gwrthdaro buddiannau

Mae gan bob gweithiwr cyflogedig gyfrifoldeb parhaus i adnabod, datgan a rheoli unrhyw wrthdaro buddiannau posibl neu ganfyddadwy sy’n gymwys iddynt hwy.

Lle bo gweithiwr cyflogedig yn amau y gall fod ganddynt wrthdaro buddiannau posibl/ canfyddadwy/ gwirioneddol, rhaid i’r gweithiwr cyflogedig drafod unrhyw wrthdaro buddiannau gyda’r pennaeth a rhoi i’r pennaeth ffurflen Datganiad Gwrthdaro Buddiannau. Dylai gweithwyr cyflogedig gynnwys ar y ffurflen adrodd yr holl wybodaeth sy’n berthnasol i’r gwrthdaro buddiannau canfyddadwy fel y gall y pennaeth asesu’n llwyr a oes yna wrthdaro buddiannau mewn gwirionedd.

Gall fod yna amgylchiadau lle mae gwrthdaro buddiannau posibl/gwirioneddol/canfyddadwy’n ymwneud â’r pennaeth. Mewn sefyllfa fel hyn, dylai’r pennaeth neu weithiwr cyflogedig arall drafod y mater yn uniongyrchol gyda’r cyflogwr.

Rheoli gwrthdaro buddiannau

Os yw’r pennaeth yn penderfynu bod yna wrthdaro buddiannau posibl/canfyddadwy/gwirioneddol, bydd y pennaeth yn paratoi a chynnig cynllun rheoli gwrthdaro buddiannau. Mae gan y gweithiwr cyflogedig gyfrifoldeb i drafod unrhyw gynllun rheoli gwrthdaro buddiaddau arfaethedig gyda’r pennaeth.

Bydd y pennaeth yn ystyried unrhyw fewnbwn a all fod gan y gweithiwr cyflogedig mewn perthynas â’r cynllun rheoli arfaethedig, ond mae rhwymedigaeth ar y gweithiwr cyflogedig i ddilyn ar unrhyw gynllun rheoli gwrthdaro buddiannau y penderfynwyd arno gan y pennaeth.

Gall fod yna amgylchiadau lle mae gwrthdaro buddiannau posib/gwirioneddol/canfyddadwy’n ymwneud â’r pennaeth. Mewn sefyllfa fel hyn, bydd y pennaeth yn gweithio gyda’r gweithiwr cyflogedig i ddatblygu cynllun rheoli gwrthdaro buddiannau.

Bydd cynlluniau rheoli gwrthdaro buddiannau’n gwneud yn siŵr bod unrhyw wrthdaro’n cael ei drin a’i ddatrys ar sail y strategaethau canlynol:

|  |  |
| --- | --- |
| **Cofnodi a datgelu** | Sirchau bod yr holl wybodaeth sy’n ymwneud â’r gwrthdaro buddiannau wedi ei ddatgelu a’i ddogfennu mewn modd priodol. |
| **Cyfyngu** | Rhoddir cyfyngiadau ar ymgysylltiad y gweithiwr cyflogedig ym mater neu rychwant y gwaith a’i ailfformiwleiddio neu os ceir cyfyngiad ar gyrchu peth gwybodaeth. |
| **Recriwtio a monitro** | Defnyddir trydydd parti heb wrthdaro i oruchwylio rhan o’r broses neu’r cyfan ohono sy’n ymdrin â’r mater. |
| **Tynnu allan** | Mae’r gweithiwr cyflogedig yn tynnu ei hun allan, neu’n cael ei dynnu allan, o’r mater. Er enghraifft, mewn sefyllfa lle mae ymgeisydd swydd yn perthyn i aelod o’r panel recriwtio ar gyfer y swydd honno, cynllun rheoli gwrthdaro buddiannau ar gyfer yr aelod panel hwnnw fyddai camu’n ôl o’i swydd dros gyfnod y broses ddewis ar gyfer y swydd honno’n unig. |
| **Ildio** | Mae’r gweithiwr cyflogedig yn ildio’r budd preifat sy’n creu’r gwrthdaro. Lle nad yw’n bosibl ildio’r budd (e.e. cydberthynas gyda theulu) ac ni ellir rheoli’r gwrthdaro trwy ddefnyddio un o’r dewisiadau eraill uchod, gallai’r gweithiwr cyflogedig ystyried tynnu ei hun o’r broses. |

Dylid adolygu’n rheolaidd y cynlluniau rheoli gwrthdaro buddiannau sydd yn y ffurflen Datgan Gwrthdaro Buddiannau er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn dal i fod yn effeithiol.

Canlyniadau torri’r polisi hwn

Nid yw gwrthdaro buddiannau yn eu hunain yn anfoesegol neu’n groes i’r polisi hwn. Ond, os yw gweithiwr cyflogedig yn methu adnabod (neu, lle go angen, reoli/monitoro) unrhyw wrthdaro buddiannau gwirioneddol/canfyddadwy/posibl, gall hyn arwain at gamau disgyblaethol neu, yn ddibynnol ar ddifrifoldeb yr amgylchiadau, terfynu’r gyflogaeth.

Rhaid i weithwyr cyflogedig fod yn ymwybodol hefyd o bolisïau, cyfarwyddyd a chodau ymddwyn amrywiol yr ysgol y cyfeirir atynt yn y polisi hwn sy’n berthnasol i wrthdaro buddiannau.

Rhestr wirio gwrthdaro buddiannau ar gyfer gweithwyr cyflogedig

1. Cwblhau’r ffurflen Datgan Gwrthdaro Buddiannau neu’r ffurflen Datgan Rhodd/Budd.
2. Trafod amgylchiadau’r sefyllfa o wrthdaro buddiannau gyda’r pennaeth neu gyflogwr.
3. Dilyn y cynllun rheoli gwrthdaro buddiannau y penderfynwyd arno gan y pennaeth neu gyflogwr.
4. Monitro’r sefyllfa o wrthdaro buddiannau yn barhaus, ac hysbysu’r pennaeth neu gyflogwr am unrhyw newid i amgylchiadau’r sefyllfa o wrthdaro buddiannau.