

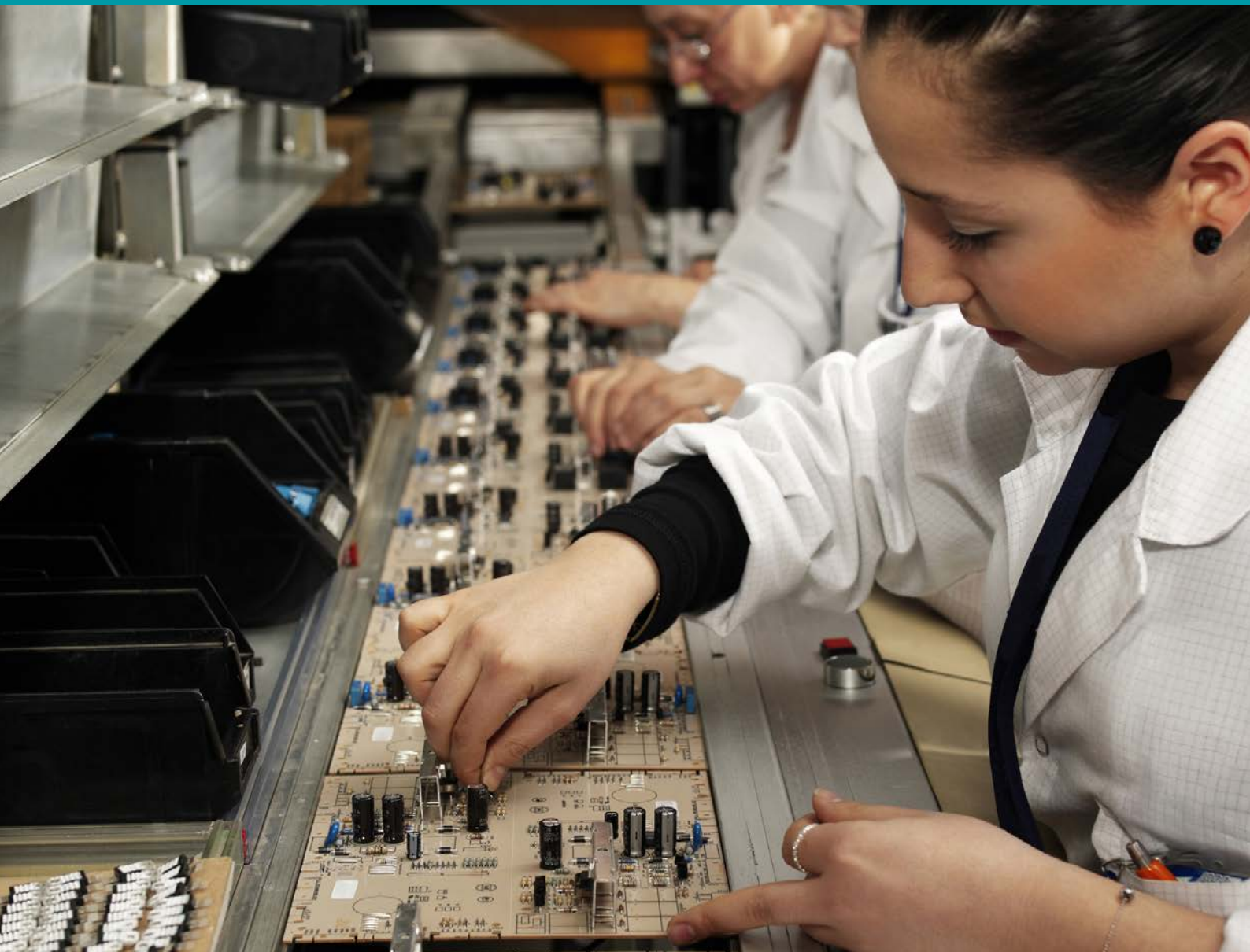


Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cod Ymarfer

Arferion Cyflogaeth Moesegol yng Nghadwyni Cyflenwi'r Sector Cyhoeddus

Nodyn Cyngor Caffael (PAN)
ar gyfer y Sector Cyhoeddus yng Nghymru



Cynnwys

1. Pwyntiau i'w Nodi	3
2. Mater	4
3. Amseru a Chwmpas	4
4. Cefndir	5
5. Cyngor	8
6. Rhagor o Wybodaeth	11
7. Cyswllt	11

1. Pwyntiau i'w Nodi

- Nid cyngor cyfreithiol yw'r wybodaeth a roddir yn y ddogfen hon ac ni fwriedir iddi fod yn gynhwysfawr – dylai partion contractio geisio eu cyngor annibynnol eu hunain fel sy'n briodol. Dylech hefyd gofio bod y gyfraith yn newid yn gyson a dylid ceisio cyngor mewn achosion unigol.
- Mae'r ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ym mis Mai 2017.
- Mae'r nodyn yn tybio lefel benodol o wybodaeth am gaffael cyhoeddus.

2. Mater

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac â pharch.

Mae'r Nodyn Cyngor hwn wedi cael ei lunio gan Lywodraeth Cymru er mwyn hysbysu'r sector cyhoeddus yng Nghymru sut i sicrhau triniaeth deg o ran cyflog a hawliau cyflogaeth drwy gaffael.

Mae'r Nodyn Cyngor hwn yn cefnogi cyflawni'r Nodau Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol canlynol fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

- **Cymru lewyrchus** – darparu gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.
- **Cymru fwy cyfartal** – cefnogi dileu arferion cyflogaeth annheg a chaethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.

- **Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang** – cefnogi dileu caethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi ledled y byd.

Mae'r nodyn cyngor yn cefnogi nodau ac ethos cyffredinol "Datganiad Polisi Caffael Cymru" ar ei newydd wedd a gyhoeddwyd gan y Gweinidog dros Gyllid a Busnes y Llywodraeth ym mis Mehefin 2015. Mae'r Datganiad Polisi hwn yn nodi'n glir yr hyn a ddisgwylir gan bob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r PAN hwn yn cefnogi Egwyddor 9:

Datblygu a Gweithredu Polisi – defnyddio polisi sy'n cefnogi cyflawni'r saith nod llesiant ar gyfer Cymru fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) (2015)

3. Amseru a Chwmpas

Dylai'r Nodyn Cyngor hwn fod yn gymwys i unrhyw waith caffael, contract a fframwaith newydd o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Dylai'r Nodyn Cyngor hwn fod yn gymwys i bob contract a fframwaith sy'n bodoli eisoes o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru, oni fydd rheswm da dros beidio â gallu gwneud hynny.

Mae'r nodyn hwn ar gyfer staff sydd ynghlwm wrth gaffael a\neu reoli contractau gwasanaethau, nwyddau a gwaith.

4. Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i ddefnyddio'r broses gaffael fel sbardun i ysgogi buddiannau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol a chefnogi twf a swyddi. Gall polisi caffael effeithiol annog ymddygiad busnes moesegol a chyfrifol gan helpu i ddiogelu cyflenwyr a chyflogeion a hyrwyddo Cymru fel lle da i wneud busnes.

Credir bod arferion cyflogaeth anfoesegol ar waith mewn cadwyni cyflenwi ledled Cymru a thu hwnt. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Caethwasiaeth Fodern
- Hunangyflogaeth ffug
- Cynlluniau Talu Ambarél annheg, neu ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sefydlu Cwmnïau Cyfyngedig Preifat
- Contractau Dim oriau annheg.

Gweithwyr Asiantaeth a Hunangyflogaeth Ffug:

Gweithwyr Asiantaeth:

Mae busnesau cyflogaeth yn ymrwymo ceiswyr gwaith i gontract ac yna'n eu gosod dros dro gyda busnesau cleientiaid eraill sy'n goruchwyllo eu gwaith – a elwir yn aml yn 'waith asiantaeth dros dro' neu 'dempo'. Mae busnesau o'r fath yn galluogi cleientiaid i ddefnyddio llafur dros dro er mwyn ymateb i lwythi gwaith anghyfartal. (Mae hyn yn wahanol i Asiantaeth Cyflogaeth a ddefnyddir gan gleient i ddod o hyd i unigolion i'w cyflogi gan y cleient).

Pan fydd gweithiwr asiantaeth yn un o gyflogeion y busnes cyflogaeth, trethir y cyflogai ar ei enillion o dan y cynllun TWE a bydd angen i'r busnes cyflogaeth dalu cyfraniadau Yswiriant Gwladol. Nid yw hyn yn wir pan fydd gweithiwr asiantaeth yn hunangyflogedig.

Pan fydd gweithiwr asiantaeth wedi bod gyda'r sawl sy'n ei hurio am 12 wythnos, ar yr amod ei fod wedi cyflawni'r un rôl am yr holl

amser hwnnw, caiff yr hawl i'r un amodau gwaith a chyflogaeth sylfaenol â'r sawl sydd wedi cael eu recriwtio'n uniongyrchol. Mae hyn yn cynnwys hawliau'n ymwneud â chyflog, hyd amser gweithio, seibiannau a gwyliau blynyddol. Nid yw'n cynnwys cyflog yn lle rhybudd, treuliau, cyflog diswyddo, cyflog salwch galwedigaethol na chyflog mamolaeth/tadolaeth na mabwysiadu galwedigaethol.

Cwmpesir ymdrechion bwriadol i osgoi'r hawliau uchod gan ddarpariaethau gwrth-osgoi, ar yr amod y gellir dangos bod patrwm bwriadol a rheolaidd a gynlluniwyd i osgoi'r rheoliadau. Gall gweithwyr asiantaeth sy'n credu bod y sawl sy'n eu hurio neu'r busnes cyflogaeth yn gwrthod cydnabod eu hawl i statws cyflogaeth, neu sy'n teimlo bod eu cyflog yn cael ei bennu'n annheg, geisio iawn am hynny drwy'r weithdrefn anghydfodau diwydiannol briodol a/neu'r gwasanaeth tribiwnlys cyflogaeth.

Hunangyflogaeth Ffug:

Mae a wnelo hunangyflogaeth ffug â chyflogaeth lle nad yw'r contract cyflogaeth â'r gweithiwr yn adlewyrchu'n briodol realiti'r berthynas. Gellir crynhoi'r problemau y mae hunangyflogaeth ffug yn eu hachosi fel a ganlyn:

- Mantais gystadleuol annheg i'r busnesau hynny sy'n anwybyddu eu rhwymedigaethau Talu wrth Ennill (TWE) ac Yswiriant Gwladol a chostau eraill sy'n gysylltiedig â chyflogaeth uniongyrchol mewn perthynas â'u gweithwyr ac anfantais gyfatebol i'r busnesau hynny sy'n trin eu gweithwyr fel cyflogeion yn briodol
- Y gweithiwr yn colli ei hawl i Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth ac yn colli cyflog diswyddo, cyfnod a chyflog mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm goramser, lwfansau teithio

- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa
- Colli refeniw i'r Trysorlys, am nad yw'r swm cywir o dreth incwm a chyfraniadau Yswiriant Gwladol o bosibl yn cael ei dalu
- Mae darpariaethau Iechyd a Diogelwch yn gwaethygu pan fydd gweithwyr yn gweithio ar delerau cyflogaeth ffug.

Efallai na fydd gweithwyr yn y sefyllfa hon yn ymwybodol eu bod yn cael eu trin fel petaent yn hunangyflogedig. Fel arall, efallai eu bod yn ymwybodol o'u statws cyflogaeth ond o'r farn nad oes ganddynt fawr o ddewis ond ei dderbyn neu wynebu'r risg o golli eu swydd.

Ym mis Gorffennaf 2014, cyflwynodd Llywodraeth y DU ddeddfwriaeth, sef Deddf Cyllid 2014, a oedd yn cynnwys deddfwriaeth benodol ar Gyrrff Cyswllt Cyflogaeth Atraeth: Hunangyflogaeth ffug. Mae'r ddeddfwriaeth newydd hon yn nodi y caiff gweithwyr asiantaeth busnes cyflogaeth eu trethi fel cyflogeion os cânt eu cyfarwyddo, eu goruchwyllo a'u rheoli gan y cleient.

O dan y ddeddfwriaeth newydd, cyfrifoldeb Busnesau Cyflogaeth yw profi a yw gweithiwr yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig a bydd yn atebol am hyd at 6 mlynedd o dreth ac yswiriant gwladol nas talwyd os profir nad oedd gweithiwr hunangyflogedig yn ôl pob golwg yn wirioneddol hunangyflogedig.

Mae a wnelo'r mater hwn â chyfraith cyflogaeth yn bennaf, lle caiff gweithwyr gymryd camau i unioni unrhyw sefyllfa o hunangyflogaeth ffug drwy'r gwasanaeth tribiwnlys cyflogaeth. Byddai unrhyw achos o Hunangyflogaeth Ffug lle torrir cyfreithiau llafur yn dod o dan Reoliad 56(2) a Rheoliadau cysylltiedig o fewn Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, gan ganiatáu i chi wahardd tendrwr o'ch proses gaffael. Gweler y Canllaw ar Drechu Arferion Cyflogaeth Annheg o fewn pecyn cymorth y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi am ragor o wybodaeth.

Cynlluniau Talu Ambarél a defnyddio Cwmnïau Cyfyngedig Preifat:

Mae Cwmni Ambarél yn fusnes sy'n cyflogi contractwyr ac unigolion llawrydd yn uniongyrchol sy'n gweithio fel arfer drwy asiantaethau recriwtio. Mae'n darparu gwasanaethau cyfrifyddu fel cyfrifo cyfraniadau TWE ac Yswiriant Gwladol, anfonebu cleientiaid yn ogystal â thalu'r contractwr / gweithiwr llawrydd. Gall sefydliadau ddefnyddio Busnesau Cyflogaeth sydd wedyn yn gallu defnyddio Cwmnïau Ambarél – gan osod y gwaith o recriwtio a thalu staff dros dro a rheoli TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol ar contract allanol.

Fel hyn:

Defnyddiwr > Asiantaeth > Cwmni Ambarél/
Busnes Cyswllt > Gweithiwr

Mae Cymdeithas Gwasanaethau Contractwyr ac Unigolion Llawrydd (FCSA www.fcsa.org.uk), y corff masnach sy'n cynrychioli busnesau sy'n darparu gwasanaethau cyflogi a chyfrifyddu ambarél i'r sector llawrydd, yn gweithredu cod ymddygiad y mae rhai cwmnïau ambarél yn ei ddilyn.

Arweiniodd Deddf Cyllid 2014 at gynnydd yn nifer y gweithwyr a gyflogir drwy drefniadau cwmni ambarél.

Er bod lle i gynlluniau ambarél, mae rhai cynlluniau yn annheg o ran y ffordd y cyfrifant ddidyniadau a ffioedd. Mae'r problemau posibl a nodwyd drwy'r defnydd o Gynlluniau Ambarél annheg fel a ganlyn:

- Llai o gyflog i'r cyflogai am fod angen iddo dalu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a ffioedd cyflogi\gweinyddu cyflogwr
- Y gweithiwr yn colli ei hawl i Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth ac yn colli cyflog diswyddo, cyfnod a chyflog mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm goramser, lwfansau teithio
- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa
- Llai o ddarpariaethau Iechyd a Diogelwch.

Mewn rhai achosion gall tâl gwyliau ddod allan yn anuniongyrchol pan fo'r tâl yn rhan o'r cyflog arferol. Dywed y gyfarwydddeb oriau gwaith y dylai tâl gwyliau gael ei dalu pan fo'r gweithiwr yn cymryd y gwyliau. Nid yw cyfuno tâl gwyliau yn hwyluso hyn oherwydd, mewn gwirionedd, o dan ei contract ni chaiff y gweithiwr unrhyw ddiwrnodau o wyliau â thâl, gan arwain at sefyllfa lle mae gweithwyr yn gweithio 52 wythnos y flwyddyn ar wahân i amser i ffwrdd ar wyliau banc (pan na chânt eu talu).

Mae rhai sefydliadau contractio yn symud i ffwrdd o'r Cynlluniau Taliadau Ambarél hyn ac yn hytrach yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sefydlu eu hunain fel Cwmnïau Cyfyngedig Preifat. Os yw hyn yn cael ei ddefnyddio i osgoi talu threthi a rhag cyflawni'r rhwymedigaethau i weithwyr, ac os nad oes gan y gweithwyr unrhyw ddewis ond sefydlu eu hunain fel Cwmnïau Cyfyngedig Preifat, mae'n annheg a gall arwain at hunangyflogaeth ffug (gweler uchod).

Contractau dim oriau:

Mae contractau dim oriau, neu Gontractau Dim Oriau Gwarantedig, yn gontract cyflogaeth lle nad yw'r cyflogwr yn gwarantu unrhyw waith i'r cyflogai ac nid oes rhaid i'r cyflogai dderbyn unrhyw waith a gynigir gan y cyflogwr. Yn y bôn, o dan gytundeb dim oriau nid oes lefel ofynnol o waith na chyflog. Caiff staff 'cronfa' eu cyflogi ar sail cytundeb dim oriau yn aml.

Lle cânt eu defnyddio'n deg, gall contractau dim oriau fod o fudd i'r cyflogwr a'r cyflogai.

Yn achos cyflogwr, maent yn gallu cynnig hyblygrwydd i ymdopi â newidiadau mewn gofynion staffio drwy ddarparu cronfa o unigolion y gellir galw arnynt yn ychwanegol at y prif weithlu. Er enghraifft, i fodloni galw mawr neu ar adegau pan fo llawer ar wyliau neu'n sâl.

Yn achos cyflogai, maent yn gallu cynnig yr hyblygrwydd i dderbyn a gwrthod gwaith yn unol â'u gofynion personol. Ymhlith yr enghreifftiau lle gall hyn fod o fudd mae achosion lle mae gan yr unigolyn gyfrifoldebau gofalu, lle mae ganddo rôl barhaol arall (o fewn yr un sefydliad efallai) neu lle mae am ennill profiad mewn rhan benodol o'r diwydiant.

Bydd gan y sawl sydd ar gontract dim oriau naill ai statws cyflogaeth 'gweithiwr' neu 'gyflogai'. Caiff cyflogaeth ar gontractau dim oriau yr un hawliau cyflogaeth ag aelodau parhaol o staff, gan gynnwys gwyliau, tâl salwch, tâl mamolaeth\ tadolaeth a thâl diswyddo. Prin yw hawliau cyflogaeth y rheini a ystyrir yn 'weithwyr' ar gontractau dim oriau, ond rhaid talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol / y Cyflog Byw iddynt a rhaid iddynt gael eu talu am seibiannau a gwyliau blynyddol.

Mae'r problemau posibl a nodwyd drwy'r defnydd o gontractau dim oriau annheg fel a ganlyn:

- Gellir eu defnyddio fel ffordd i'r cyflogwr dalu llai o gyflog ac osgoi rhwymedigaethau cyflogwr fel tâl salwch, tâl gwyliau, pensiwn gweithle
- Gall y defnydd annheg o gontractau dim oriau gan Gyflogwyr gynnwys:
 - atal yr unigolyn rhag derbyn gwaith gyda chyflogwyr eraill
 - cosbi'r rheini sy'n gwrthod cynigion o waith a\neu ffafrio'r rheini sy'n barod i dderbyn gwaith
 - peidio â rhoi digon o rybudd o waith sydd ar ddod a\neu roi fawr ddim rhybudd bod gwaith wedi'i ganslo.
- Gallant ei gwneud yn anodd i unigolion sicrhau cyllid, gan gynnwys benthyciadau a morgesi.

Mae'n ofynnol i gyflogwyr sy'n defnyddio contractau dim oriau dalu'r isafswm cyflog i unigolion a chânt eu hatal rhag rhwystro unigolyn rhag chwilio am waith neu dderbyn gwaith gan gyflogwr arall. Mae a wnelo'r mater â chyfraith cyflogaeth yn bennaf, lle caiff gweithwyr gymryd camau i ymdrin â phroblemau drwy'r gwasanaeth tribiwnlys cyflogaeth. Cyhoeddodd Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus Ganllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau dim oriau gwarantedig, a dylid eu dilyn.

www.gov.wales/topics/improving-services/publications/principles-guidance-on-use-of-non-guaranteed-hours/?skip=1&lang=cy.

5. Cyngor

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod arferion cyflogaeth da ar waith wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus ac mae'n ceisio annog awdurdodau contractio a chyflenwyr i hyrwyddo hyn drwy eu gwaith caffael a'r ffordd y rheolir eu contractau.

Dylai cyrff y sector cyhoeddus ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr fabwysiadu arferion cyflogaeth a llafur teg, recriwtio a chadw staff mewn modd teg a moesegol a darparu gweithlu diogel a chymwys yn unol ag arfer gorau'r diwydiant. Dylai cleientiaid sicrhau, yn enwedig mewn perthynas â'r materion a godwyd yn y nodyn polisi hwn, na chaiff amodau hunangyflogaeth ffug eu creu sy'n achosi anfantais ormodol i unigolion o ran cyflog a hawliau cyflogaeth megis tâl gwyliau, tâl salwch, sicrhau'r isafswm cyflog cenedlaethol a chyfraniadau pensiwn.

Drwy osod telerau ac amodau gwasanaeth y cytunwyd arnynt yn genedlaethol yn y DU, y bwriad yw gosod safonau cyflogaeth yn y sectorau a dileu'r posibilrwydd o arferion annheg. Mae manylion trefniadau cyfunol cyfredol y sector adeiladu ar gael drwy'r dolenni canlynol:

www.unitetheunion.org/how-we-help/list-of-sectors/construction/constructioncollectiveagreements

www.ucatt.org.uk/cijc-construction-industry-joint-council-working-rule-agreement

Dylai awdurdodau contractio ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr ddarparu tryloywder o arferion cyflogaeth sy'n cael eu defnyddio gan y gweithlu sy'n cyflenwi'r prosiect. Byddai cynnwys datganiad fel yr isod yn y Gwahoddiad i Dendro yn tynnu sylw contractwyr at hyn:

“Mae [sefydliad] wedi ymrwymo i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg a thryloyw yn eu lle ym mhob cam o gadwyn gyflenwi'r prosiect hwn. Byddwn yn gweithio gyda chi i fonitro i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg ar waith ar gyfer y prosiect hwn. Er mai'r sefyllfa sylfaenol a ffefrir yw cyflogaeth uniongyrchol o dan Gytundebau ar y Cyd ag Undebau Llafur, lle bo'r rhain yn berthnasol, mae modd defnyddio ffyrdd eraill o ymrwymo gweithwyr er mwyn caniatáu gweithio hyblyg, cyhyd nad ydynt yn rhoi gweithwyr dan anfantais ormodol o ran cyflog a hawliau cyflogaeth”.

Mae rheoli contractau'n dda yn hanfodol i sicrhau bod gofynion y contract yn cael eu cyflawni a bod gwerth am arian yn cael ei sicrhau. Bydd mabwysiadu dull gweithredu partneriaeth â'r contractwr a chytuno ar egwyddorion ar y cyd i sicrhau y caiff arferion cyflogaeth teg eu mabwysiadu drwy bob cam o'r cynllun cyflenwi yn meithrin perthynas well ac yn gwella amodau gweithio'r holl weithwyr.

Cafodd y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi ei ddatblygu er mwyn cefnogi'r gwaith o ddatblygu cadwyni cyflenwi mwy moesegol yn y sector cyhoeddus. Bwriedir i'r Cod sicrhau bod pawb a gyflogir mewn cadwyni cyflenwi yn y sector cyhoeddus yn cael eu cyflogi'n foesegol, gan gydymffurfio â llythyren ac ysbryd cyfreithiau'r DU ynghyd â rhai rhyngwladol a chenedlaethol eraill. Mae caethwasiaeth ar begwn eithafol arfer anghyfreithlon ac anfoesegol, ond mae materion eraill yn cynnwys cosbrestru, hunangyflogaeth ffug, defnydd annheg o gwmnïau ambarél a chontractau dim oriau (ac o bosibl y cyflog byw).

Law yn llaw â'r Cod Ymarfer ceir Pecyn Cymorth sy'n cynnwys deunydd canllaw a chyfeiriadau at ragor o gyngor, hyfforddiant a dogfennaeth ddefnyddiol. Mae'r Canllawiau hefyd yn cynnwys cyngor ymarferol ar y camau y gall pob sefydliad eu cymryd i drechu arferion cyflogaeth anfoesegol, a dylai cyrff y sector cyhoeddus yng Nghymru ystyried eu cymryd.

Mae'r canllawiau canlynol yn berthnasol i'r PAN hwn ac maent ar gael ar y Canllaw Cynllunio Caffael – <http://prp.gov.wales>

- Canllaw ar drechu Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol
- Canllaw ar drechu Arferion Cyflogaeth Annheg.

Mae'r canllawiau hyn yn darparu cyngor a chanllawiau manwl ar y camau gweithredu canlynol:

Maes	Camau gweithredu allweddol:
Datblygu Polisi	Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesegol a'i rannu'n eang
	Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth chwythu'r chwiban a'i rannu'n eang
	Penodi 'Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesegol a Gwrth-gaethwasiaeth'
Hyfforddiant a Chysylltiadau	Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich staff a darparu hyfforddiant priodol
	Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich cyflenwyr a darparu hyfforddiant priodol
Gweithdrefnau caffael	Adolygu a diwygio eich prosesau caffael ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau rheoli contract ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau archebu a thalu

Maes	Camau gweithredu allweddol:
Asesu eich cyflenwyr a'ch cadwyni cyflenwi presennol	Mapio eich cadwyn gyflenwi
	Cynnal asesiad risg o'ch cyflenwyr
	Adolygu\archwilio eich cyflenwyr risg uchel
Datrys problemau a nodir	Gweithio gyda'ch cyflenwyr i ddatrys problemau a newid arferion gwaith
	Terfynu eich contract
Datganiad Ysgrifenedig Blynyddol	Llunio a chyhoeddi datganiad ysgrifenedig blynyddol ar Gaethwasiaeth Fodern

6. Rhagor o Wybodaeth

Isod nodir rhai o'r dogfennau canllaw polisi ac adnoddau ategol sydd ar gael i chi eu defnyddio wrth gaffael.

Ceir rhestr lawn o Nodiadau Cyngor Caffael, dogfennau Polisi ac Adnoddau ar Ganllaw Cynllunio Caffael Gwerth Cymru www.prp.wales.gov.uk/toolkit

7. Cyswllt

Os bydd angen rhagor o wybodaeth arnoch, cysylltwch â:

Gwerth Cymru: vwpolicy@wales.gsi.gov.uk