

Contracts of Employment Policy

Last updated: 16th May 2019

Policy owner: HR Director, Resourcing & Talent

Summary

This policy refers to standard BBC contract of employment which includes the core terms and conditions relating to the key obligations and benefits for all employees on Bands A-Fp. There are other contracts which this policy does not apply to and these are detailed below.

Audience: This policy forms part of the contract of employment that applies to BBC employees in the UK, Channel Islands and Isle of Man on Bands A-Fp, and is an agreed statement between the BBC and recognised joint unions which may only be varied by joint negotiation at the National Joint Council

5 Key Points of this policy

1. Employees newly appointed to the BBC will be subject to a probationary period of six months for continuing staff. For fixed-term contracts, a probationary period will be half the length of the contract up to a maximum of six months
2. There are a limited number of circumstances in which a fixed-term contract should be offered
3. BBC contract of employment for Broad Bands A-Fp incorporates the contractual employment policies which are negotiated with the Trade Unions.
4. The BBC makes a number of contractual benefits available to employees on BBC contracts but entitlement to benefits ceases on the employee's termination date
5. Employees' notice periods are dependent on Broad Band and length of service. These notice periods may be varied by mutual agreement but on our part will not be less than those provided by statute.

Contents

5 Key Points of this policy.....	2
1. Principles	4
2. BBC standard contract of employment.....	4
3. Key terms and additional information.....	5
4. Considerations specific to fixed-term contracts.....	6
5. Appendix A - Salary and pension provisions	7

1. Principles

This policy sets out the basic elements of the BBC's approach to contracting BBC employees in the UK, Channel Islands and Isle of Man on Broad Bands A-Fp.

This policy does not apply to, and the types of contract referred to in this policy should not be used for:

- an individual on a self-employed or worker basis

Information on when and how to use freelance contracts can be found on [Gateway](#).

- performing groups;

Information on the collectively agreed terms which apply specifically to the performing groups can be found [here](#).

- international appointments;

Individuals may be appointed on local terms and conditions where appropriate. If a UK based employee is sent to work outside of their country of employment it may be appropriate to agree an international assignment. Speak to your appropriate [HR Business Partner](#) for information on local appointments; information on international assignments can be found [here](#).

- apprentices and trainees see the [New Talent Policy](#)

2. BBC standard contract of employment

The standard BBC contract of employment includes core terms and conditions relating to the key obligations and benefits for all employees on Bands A-Fp to which this policy applies. In addition the contract will set out personal terms which will vary depending on the particular requirements of the role such as the job title, salary etc.

The standard BBC contract of employment for Bands A-Fp incorporates the contractual employment policies which are negotiated with the Trade Unions. These cover a wide range of matters including maternity and adoption benefits, disciplinary procedures and redundancy.

The BBC's standard contract of employment may be 'continuing' or for a 'fixed-term', full or part-time. Part-time is defined as working less than 35 hours a week on average across the relevant accounting period, exclusive of meal breaks. Pay and benefits are calculated on a pro-rata basis. The type of normal working hours can be either: fixed, shift or variable pattern.

Studios Production Contracts

The BBC recognises that in production areas the demands of the production cycle can be varied. The Studios Production contract should be used for individuals who work in production.

3. Key terms and additional information

Probationary Periods

Employees newly appointed to the BBC will be subject to a [probationary period](#) of six months for continuing staff and for fixed-term contracts, a probationary period will be half the length of the contract up to a maximum of six months. Probation periods will be assessed against one or more of the following: conduct, attendance and performance (both in the role and against the BBC Values).

Notice Periods

Notice should be in writing and notice periods on the part of the BBC and employees are as follows:

- Bands A-C less than five years' service: one month on either side;
- five or more years' service, but less than nine years: two months on either side; and
- nine or more years' service: three months on either side.

- Bands D-Fp during probationary period: one month on either side; and
- following successful completion of probation period: three months on either side.

Upon any resignation, the employee and manager may mutually agree a reduced notice period.

No notice is required where there has been a fundamental breach by either party to the contract and/or where the employee is found to have committed gross misconduct.

Mobility clause

All employees are required as a term of their employment to attend for work anywhere in the UK as required by the BBC. This is the 'mobility clause' upon which the BBC relies to move employees from one location to another. The clause will be applied reasonably taking into account the relevant circumstances.

Continuous employment / contracts which attract BBC benefits

Any period of service spent or contracted on any basis, other than as an employee on a BBC contract of employment (whether continuous or fixed-term), will not count towards the calculation of length of continuous employment for the purposes of accruing contractual rights, regardless of whether or not such service would count towards continuous employment for the purpose of accruing statutory rights.

As a result, periods engaged or contracted as or on any other basis (e.g. a freelancer, agency worker, casual worker etc.) will not count towards continuous employment for the purposes of accruing contractual rights.

Periods spent on Career Break do not count towards the calculation of length of continuous service.

A break in employment of more than one week constitutes break in continuous employment, unless there is an understanding and/or accepted offer confirming that the individual will return to same or another role within one month, in which case continuity is recognised.

BBC Benefits

The BBC makes a number of contractual benefits available to employees contracted on BBC contracts of employment, such as enhanced redundancy, maternity and adoption pay, leave and health absence pay. Entitlement to BBC benefits ceases on the employee's termination date. In relation to Statutory Maternity Pay/Statutory Adoption Pay/Shared Parental Pay, payments will continue beyond the date of termination if the employee is qualified to receive them.

4. Considerations specific to fixed-term contracts

When should a fixed-term contract be offered?

Fixed term contracts should be used only in the following circumstances where the use of a fixed term is objectively justified:

- the contract is in relation to a specific project, programme or task, or to provide specialist skills/knowledge for a defined period with a clear conclusion date
- the contract is to cover an absent permanent employee (e.g. maternity leave, shared parental leave, adoption leave, long term health absence, career break, attachment, overseas posting);
- the contract is to cover a clearly definable 'peak' of work and it can be shown that it was always expected to be for a specific duration;
- the contract is for a trainee or apprentice; and/or
- the contract is in an area that is going through or anticipated to go through organisational restructuring or the activities of the role are liable to go through some significant change and a re-structuring business case has been approved.

Fixed Term Contracts should be for a maximum of 12 months, but may be extended up to 22 months in exceptional circumstances.

Where successive fixed-term contracts are issued, (which should be for no more than a cumulative period of 22 months), the business must be able to justify why each contract is offered on a fixed-term (rather than on a continuing basis). Where there is no obvious justification, a continuing contract must be offered.

All recruitment or extension to a fixed term contract should follow the rules within the Resourcing Approvals Process.

When should a continuing contract be offered?

A continuing contract should be used in all circumstances where the business need is ongoing at the point of hire or during the fixed term where the circumstances change.

If there is a continuing resource requirement beyond 22 months then the individual should be transferred to a permanent contract. It is the intention that assessment of whether a continuing resource requirement exists should be made at the point it becomes clear service will extend beyond 22 months rather than at the 22 month point itself.

Recruitment to a continuing contract should follow the rules within the Resourcing Approvals Process.

Issues to consider around the expiry of a fixed-term contract

Non-renewal of a fixed-term contract is a dismissal and must be handled fairly.

The BBC will give advance warning in writing when a fixed term contract is not expected to be renewed. The period of advance warning will normally not be less than the contractual notice that might otherwise be required.

In order to cover circumstances where it is necessary to bring a contract to an end before its stated expiry date, fixed-term contracts contain a notice period equivalent to that for employees on continuing contract.

Redundancy

Depending on the reason for a fixed-term contract, the termination may or may not constitute a redundancy. Where an employee employed on a Bands A-Fp fixed-term contract is redundant i.e. the legal definition of redundancy is met, if they have two years' continuous employment (as defined above) they will be eligible for redundancy payments as set out in the **BBC Reorganisation and Redundancy Policy**. Where the fixed term contract is a supernumerary position covering authorised absence of another BBC employee (such as maternity leave) the termination will not constitute a redundancy and no payment will be due.

5. Appendix A - Salary & Pension Provisions

Pension Automatic Enrolment

The Government requires employers to provide a workplace pension arrangement for its workers; this is called 'pension automatic enrolment' (PAE). The BBC has chosen NEST (National Employment Savings Trust) as its current PAE provider for eligible employees who are not a member of an existing qualifying BBC pension arrangement. The BBC reserves the right to use an alternative provider other than NEST in respect of PAE at any time in the future.

If you are not a member of a qualifying BBC Pension arrangement provided that you meet certain criteria regarding your age and earnings you will be automatically enrolled into NEST three months after starting at the BBC – further details regarding the pension benefits which will be available to you will be provided to you separately after you begin working for the BBC. You can choose to opt out of NEST but only after you have been automatically enrolled.

You can find out more about NEST by visiting www.nestpensions.org.uk

BBC Pensions

The BBC Pension Scheme (the Scheme) is a defined benefit pension arrangement. It closed to new joiners on 30 November 2010. Existing members of the Old Benefits, New Benefits or Career Average Benefits 2006 sections of the Scheme remain in these sections, or, prior to January 2012, were able to join the Career Average Benefits 2011 section of the Scheme. The definitive provisions of the Scheme are set out in the Trust Deed & Rules. You can find out more about the BBC Pension Scheme by visiting www.bbc.co.uk/myPension/join

From 1 December 2010 employees (including existing employees) are eligible to join LifePlan, the BBC's defined contribution arrangement. Membership of LifePlan is subject to the terms and conditions of the Plan. You can find out more about LifePlan by visiting www.bbc.co.uk/myPension/join

Life Assurance

For all employees, life cover is four times pensionable salary. For those who are active members of either the Scheme or Lifeplan, life cover is inclusive of any other lump sum payable from the Scheme in respect of current period of employment.

If you are a member of the Scheme you should read the relevant 'Death in Service lump sum payments' additional guide on bbc.co.uk/myPension for more details.

Salary - continuing and fixed-term contracts

The salary will be that appropriate to Bands A-Fp in the job evaluation system. The Guide to Salary Ranges and Guide to Salary Progression can be found on Gateway.

Polisi Contractau Cyflogaeth

Diweddarwyd ddiwethaf: 16 Mai 2019

Perchennog y polisi: Catherine Hearn, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol

Adran: Adnoddau a Thalent

Crynodeb

Mae'r polisi hwn yn cyfeirio at gontract cyflogaeth safonol y BBC sy'n cynnwys y telerau a'r amodau craidd o ran prif rwymedigaethau a buddion yr holl gyflogeion ym Mandiau A-Fp. Mae contractau eraill yn bodoli, lle nad yw'r polisi hwn yn berthnasol ac mae manylion y rhain isod..

Cynulleidfa: Mae'r polisi hwn yn rhan o'r contract cyflogaeth sy'n berthnasol i gyflogeion y BBC yn y DU, Ynysoedd y Sianel ac Ynys Manaw ym Mandiau A-Fp. Mae'n ddatganiad y mae'r BBC ac undebau ar y cyd cydnabyddedig wedi cytuno arno, a dim ond drwy drafodaethau ar y cyd yn y Cydgyngor Cenedlaethol y gellir ei amrywio.

5 Prif Bwynt y polisi hwn

1. Bydd cyflogeion sy'n newydd i'r BBC yn cael cyfnod prawf o chwe mis os ydynt staff sy'n parhau neu yn staff sydd ar gontract cyfnod penodol. Bydd y cyfnod prawf yn hanner hyd y contract, hyd at uchafswm o chwe mis
2. Dim ond mewn nifer penodol o achosion y dylai contractau cyfnod penodol gael eu cynnig
3. Mae contract cyflogaeth y BBC ar gyfer Bandiau Cyflog Eang A-Fp yn cynnwys polisiau cyflogaeth y contract sy'n cael eu negodi gyda'r Undebau Llafur.
4. Mae'r BBC yn cynnig nifer o fanteision yng nghontractau cyflogeion y BBC ond mae'r hawl i fanteision yn dod i ben ar y dyddiad pryd daw'r gyflogaeth i ben
5. Mae cyfnodau rhybudd cyflogeion yn dibynnu ar eu Bandiau cyflog eang a hyd eu gwasanaeth. Gellir amrywio'r cyfnodau rhybudd hyn os bydd y ddwy ochr yn cytuno, ond o'n rhan ni, ni fyddant yn llai na'r hyn a geir yn statudol

Cynnwys

5 Prif Bwynt y polisi hwn.....	2
1. Egwyddorion	4
2. Contract cyflogaeth safonol y BBC	4
3. Y prif dermau a gwybodaeth ychwanegol.....	5
4. Ystyriaethau sy'n benodol i gontractau cyfnod penodol	6
5. Atodiad A - Darpariaethau Cyflog a Phensiwn	7

1. Egwyddorion

Mae'r polisi hwn yn nodi elfennau sylfaenol agwedd y BBC tuag at gyflogi staff y BBC yn y DU, Ynysydd y Sianel ac Ynys Manaw ar Fandiau Cyflog Eang A-Fp.

Dydy'r polisi hwn ddim yn berthnasol i'r canlynol, ac ni ddylid defnyddio'r mathau o contractau a geir yn y polisi hwn ar gyfer:

- unigolyn ar sail hunangyflogedig neu weithiwr

Mae gwybodaeth am bryd a sut i ddefnyddio contractau llawrydd ar gael ar [Gateway](#).

- grwpiau perfformio;

Mae gwybodaeth am y telerau sydd wedi cael eu cytuno ar y cyd ac sydd yn arbennig ar gyfer grwpiau perfformio ar gael [yn y fan yma](#).

- penodiadau rhyngwladol;

Gellir penodi unigolion ar delerau ac amodau lleol pan fo hynny'n briodol. Os yw cyflogai sy'n gweithio yn y DU yn cael ei anfon i weithio y tu allan i'r wlad lle mae'n cael ei gyflogi yna efallai y bydd yn briodol cytuno ar aseiniad rhyngwladol. Siaradwch a'ch [Partner Busnes Adnoddau Dynol](#) priodol am wybodaeth am benodiadau lleol; mae gwybodaeth am aseiniadau rhyngwladol ar gael [yn y fan yma](#).

- prentisiaid a hyfforddeion gweler y [Polisi Talent Newydd](#)

2. Contract cyflogaeth safonol y BBC

Mae contract cyflogaeth safonol y BBC yn cynnwys y telerau a'r amodau craidd o ran prif rwymedigaethau a buddion yr holl gyflogaethion ym Mandiau A-Fp y mae'r polisi hwn yn berthnasol iddynt. Hefyd, bydd y contract yn nodi telerau personol fydd yn amrywio yn dibynnu ar ofynion penodol y swydd fel teitl y swydd, cyflog ac ati.

Mae contract cyflogaeth safonol y BBC ar gyfer Bandiau A-Fp yn cynnwys polisiau cyflogaeth y contract sy'n cael eu negodi gyda'r Undebau Llafur. Mae'r rhain yn ymdrin ag amrywiaeth o faterion gan gynnwys buddion mamolaeth a mabwysiadu, gweithdrefnau disgyblu a diswyddo.

Gall contract cyflogaeth safonol fod yn un parhaus neu am gyfnod penodol, amser llawn neu ran-amser. Mae rhan-amser yn cael ei ddiffinio fel gweithio llai na 35 awr yr wythnos ar gyfartaledd dros y cyfnod cyfrifo perthnasol, heb gynnwys amser ar gyfer prydau bwyd. Mae cyflog a buddion yn cael eu cyfrifo ar sail pro rata. Gall yr oriau gweithio arferol fod yn: sefydlog, shift neu amrywiol.

Contractau Cynhyrchu

Mae'r BBC yn cydnabod bod gofynion y cylch cynhyrchu yn gallu amrywio mewn meysydd cynhyrchu. Dylai Contract Ffilmio'r BBC gael ei ddefnyddio ar gyfer unigolion sy'n gweithio yn y maes cynhyrchu. Mae cyfarwyddiadau ynglŷn â phryd a sut i'w ddefnyddio ar gael o []

3. Y prif dermau a gwybodaeth ychwanegol

Cyfnodau Prawf

Bydd cyflogeion sy'n newydd i'r BBC ar [gyfnod prawf](#) o chwe mis ar gyfer staff sy'n parhau a staff sydd ar gontract cyfnod penodol. Bydd y cyfnod prawf yn hanner hyd y contract hyd at uchafswm o chwe mis. Bydd cyfnodau prawf yn cael eu hasesu ochr yn ochr ag o leiaf un o'r canlynol: ymddygiad, presenoldeb a pherfformiad (yn y swydd ac ochr yn ochr â Gwerthoedd y BBC).

Cyfnodau Rhybudd

Dylai rhybudd gael ei roi yn ysgrifenedig, a dyma'r cyfnodau rhybudd i'r BBC a chyflogeion:

- Bandiau A-C gyda llai na pum mlynedd o wasanaeth; mis bob ochr;
- pum mlynedd o wasanaeth neu ragor, ond llai na naw mlynedd: dau fis bob ochr; a
- naw mlynedd o wasanaeth neu ragor: tri mis bob ochr.
- Bandiau D-Fp yn ystod cyfnod prawf: mis bob ochr; ac
- ar ôl cwblhau'r cyfnod prawf yn llwyddiannus: tri mis bob ochr.

Ar ôl ymddiswyddo, gall y cyflogai a'r rheolwr gytuno ar y cyd i leihau'r cyfnod rhybudd.

Does dim angen rhybudd os yw unrhyw barti wedi torri'r contract yn sylfaenol a/neu os yw'r cyflogai wedi camymddwyn yn ddifrifol.

Cymal symudiad

Mae telerau cyflogaeth pob cyflogai yn mynnu bod yn rhaid iddynt weithio yn unrhyw ran o'r DU fel sy'n ofynnol gan y BBC. Dyma'r cymal symudiad y mae'r BBC yn dibynnu arno i symud cyflogai o un lleoliad i leoliad arall. Bydd y cymal yn cael ei ddefnyddio'r rhesymol gan gymryd i ystyriaeth yr amgylchiadau perthnasol.

Cyflogaeth / contractau parhaus sy'n derbyn buddion y BBC

Ni fydd unrhyw gyfnod gwasanaethu wedi ei dreulio neu wedi ei gontractio, heblaw am fel cyflogai ar gontract cyflogaeth y BBC (p'un ai'n parhau neu am gyfnod penodol) yn cyfri wrth gyfrifo hyd cyflogaeth barhaus at ddibenion ennill hawliau contract, ni waeth a fyddai'r gwasanaeth hwnnw'n cyfrif tuag at gyflogaeth barhaus at ddibenion ennill hawliau statudol ai peidio.

Felly, ni fydd gweithio neu fod ar gontract ar unrhyw sail arall (er enghraifft gweithiwr llawrydd, gweithiwr asiantaeth, gweithiwr dros dro ac ati) yn cyfrif tuag at gyflogaeth barhaus at ddibenion ennill hawliau contract.

Nid yw cyfnodau ar Seibiant Gyrfa yn cyfrif wrth gyfrifo hyd gwasanaeth parhaus.

Mae toriad o fwy nag wythnos mewn cyflogaeth yn cyfrif fel toriad mewn cyflogaeth barhaus, oni bai bod dealltwriaeth a/neu gynnig wedi'i dderbyn yn cadarnhau y bydd yr unigolyn yn dychwelyd i'r un swydd neu i swydd arall o fewn mis. Os felly bydd y parhad yn cael ei gydnabod.

Buddion y BBC

Mae'r BBC yn cynnig nifer o fuddion contract i gyflogeion sydd ar gontractau cyflogaeth y BBC, fel tâl diswyddo, tâl mamolaeth a thâl mabwysiadu gwell, tâl gwyliau ac absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r hawl i fuddion y BBC yn dod i ben ar y dyddiad pryd daw'r gyflogaeth i ben. Mewn perthynas â Thâl Mamolaeth Statudol/Tâl Mabwysiadu Statudol/Tâl Rhianta ar y Cyd, bydd y taliadau yn parhau y tu hwnt i ddyddiad pryd daw'r gyflogaeth i ben os yw'r cyflogai yn gymwys i'w derbyn.

4. Ystyriaethau sy'n benodol i gontractau cyfnod penodol

Pryd ddylai contract cyfnod penodol gael ei gynnig?

Dim ond o dan yr amgylchiadau canlynol y dylid defnyddio contractau cyfnod penodol pan ellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol:

- mae'r contract mewn cysylltiad â phrosiect, rhaglen neu dasg benodol, neu i gyfrannu sgiliau/gwybodaeth arbenigol am gyfnod penodol sydd â dyddiad gorffen clir;
- mae'r contract i lenwi swydd cyflogai parhaol sy'n absennol (er enghraifft absenoldeb mamolaeth, absenoldeb ar y cyd i rieni, absenoldeb salwch hir dymor, seibiant gyrfa, atodiad, gwaith dramor);
- mae'r contract ar gyfer cyfnod prysur y gellir ei ddiffinio'n glir a bod modd dangos mai am gyfnod penodol yr oedd i fod;
- mae'r contract ar gyfer hyfforddai neu brentis
- mae'r contract mewn maes sy'n mynd drwodd neu y rhagwelir y bydd yn mynd drwy ailstrwythuro sefydliadol neu os yw gweithgareddau'r rôl yn debygol o newid rhywfaint a bod achos busnes wedi'i ailstrwythuro wedi'i gymeradwyo.

Fel arfer, dylai contractau cyfnod penodol fod am gyfnod o 12 mis fan bellaf (yn unigol neu yn ei grynsyth), fodd bynnag gellid ei ehangu i uchafswm o ddim mwy na 22 mis (yn unigol neu yn ei grynsyth) pan fo angen i'r cyfnod penodol gwreiddiol gael ei ehangu neu i gontract(au) cyfnod penodol eraill gael eu cynnig.

Pan fydd contractau cyfnod penodol dilynol yn cael eu rhoi (a ddylai fod am gyfnod cronol o ddim mwy na 22 mis), rhaid i'r busnes all cyfiawnhau pam fod pob contract yn cael ei gynnig am gyfnod penodol (yn hytrach nac ar sail barhaus).

Dylai unrhyw recriwtio neu ymestyn contract cyfnod penodol ddilyn y rheolau yn y Broses Cymeradwyo Recriwtio.

Pryd ddylai contract parhaus gael ei gynnig?

Dylai Contractau Cyfnod Penodol fod am 12 mis ar y mwyaf, ond gellir eu hystyried hyd at 22 mis mewn amgylchiadau eithriadol.

Pan gyhoeddir contractau tymor penodol olynol, (na ddylai fod yn fwy na chyfnod cronol o 22 mis), rhaid i'r busnes allu cyfiawnhau pam y cynigir pob contract ar gyfnod penodol (yn hytrach nag ar sail barhaus). Lle nad oes cyfiawnhad amlwg, rhaid cynnig contract parhaus.

Dylai unrhyw recriwtio i gontract parhaus ddilyn y rheolau yn y Broses Cymeradwyo Recriwtio.

Materion i'w hystyried o ran contract cyfnod penodol sy'n dod i ben

Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol yn ddiswyddiad a dylid ei drin yn deg

Bydd y BBC yn rhoi rhybudd blaenorol ysgrifenedig os nad yw contract cyfnod penodol yn debygol o gael ei adnewyddu. Fel arfer, ni fydd cyfnod y rhybudd blaenorol yn llai na'r rhybudd contractiol a fyddai ei angen fel arfer.

Er mwyn delio ag amgylchiadau pan fydd angen dod a chontract i ben yn gynt na'r dyddiad gorffen a nodir, mae contractau cyfnod penodol yn cynnwys cyfnod rhybudd sy'n cyfateb â'r un i gyflogai ar gontractau parhaus.

Dileu Swyddi

Yn dibynnu ar y rheswm am gontract cyfnod penodol, efallai na fydd diswyddiad yn gyfystyr â dileu swydd. Pan fydd swydd cyflogai ar gontract cyfnod penodol Bandiau A-Fp yn cael ei dileu, sef ei fod yn bodloni'r diffiniad cyfreithiol o ddileu swydd, os oes ganddyn nhw ddwy flynedd o gyflogaeth barhaus (fel y nodwyd uchod) byddant yn gymwys am dâl dileu swydd fel yr amlinellwyd ym **Mholisi Ad-drefnu a Dileu Swyddi y BBC**. Pan fydd contract cyfnod penodol yn gytundeb ychwanegol yn delio ag absenoldeb awdurdodedig cyflogai arall o'r BBC (fel absenoldeb mamolaeth) ni fydd y diswyddiad yn gyfystyr â dileu swydd ac ni fydd taliad yn ddyledus.

5. Atodiad A - Darpariaethau Cyflog a Phensiwn

Cofrestru Awtomatig am Bensiwn

Mae'r Llywodraeth yn mynnu bod cyflogwyr yn darparu trefniant pensiwn yn y gweithle ar gyfer eu gweithwyr; gelwir hyn yn 'gofrestru awtomatig am pensiwn' (PAE). Mae'r BBC wedi dewis NEST (Ymddiriedolaeth Cynilion Cyflogaeth Cenedlaethol) fel ei ddarparwr PAE cyfredol ar gyfer cyflogai cymwys sydd ddim yn aelod o drefniant pensiwn cymwys gyda'r BBC yn barod. Mae'r BBC yn cadw'r hawl i ddefnyddio darparwr arall ar wahân i NEST o ran PAE unrhyw bryd yn y dyfodol.

Os nad ydych chi'n aelod o drefniant pensiwn cymwys gyda'r BBC, felly (cyn belled â'ch bod chi'n bodloni meini prawf penodol o ran eich oed a'ch enillion) byddwch yn cael eich cofrestru â NEST yn awtomatig dri mis ar ôl dechrau yn y BBC – cewch ragor o fanylion am y buddion pensiwn a fydd ar gael

i chi ar ôl i chi ddechrau gweithio i'r BBC. Gallwch ddewis peidio â bod yn rhan o gynllun NEST, ond dim ond ar ôl i chi gael eich cofrestru'n awtomatig.

Gallwch gael rhagor o fanylion am NEST drwy fynd i www.nestpensions.org.uk

Pensiynau'r BBC

Mae Cynllun Pensiwn y BBC (y Cynllun) yn drefniant pensiwn buddion diffiniedig. Mae wedi cau i weithwyr newydd ers 30 Tachwedd 2010. Mae aelodau presennol o adrannau Hen Fuddion, Buddion Newydd a Buddio Cyfartaledd Gyrfa 2006 y Cynllun yn parhau yn yr adrannau hyn, neu, cyn mis Ionawr 2012 gwnaethant ymuno ag adran Buddio Cyfartaledd Gyrfa 2011 y Cynllun. Mae darpariaethau diffiniedig y Cynllun wedi'u nodi yng Ngweithredoedd a Rheolau'r Ymddiriedolaeth. Gallwch gael rhagor o fanylion am Gynllun Pensiwn y BBC drwy fynd i www.bbc.co.uk/myPension/join

Ers 1 Rhagfyr 2010 mae cyflogai (gan gynnwys cyflogai presennol) yn gymwys i ymuno â LifePlan sef trefniant cyfraniad diffiniedig y BBC. Mae aelodaeth o LifePlan yn amodol ar delerau ac amodau'r Cynllun. Gallwch gael rhagor o fanylion am LifePlan drwy fynd i www.bbc.co.uk/myPension/join

Yswiriant Bywyd

Ar gyfer cyflogai, os ydych chi'n aelod gweithredol o'r Cynllun neu o LifePlan, mae yswiriant bywyd yn bedair gwaith eich cyflog pensiynadwy. Ar gyfer y rheini sydd ddim yn aelodau gweithredol o'r Cynllun nac o LifePlan, mae yswiriant bywyd yn cynnwys unrhyw gyfrandaliad sy'n daladwy o'r Cynllun mewn perthynas â'ch cyfnod cyflogaeth presennol.

Os ydych chi'n aelod o'r Cynllun dylech ddarllen y canllaw ychwanegol perthnasol ar Gyfandaliadau Marw yn y Swydd ar bbc.co.uk/myPension i gael rhagor o wybodaeth.

Cyflog - contractau parhaus a chyfnod penodol

Bydd y cyflog yn briodol i Fandiau A-FP yn y system gwerthuso swyddi. Mae'r Canllaw ar Ystodau Cyflog a'r Canllaw ar Ddatblygiad Cyflog i'w cael ar Gateway.