

Recruitment pack

All you need to join us



**Our aim is to help meet the
needs of those who are at
the greatest disadvantage in
society and to improve the
quality of life in the community.**

St. Vincent House
16 Suffolk Street
London
SW1Y 4NL

Community Fund is the operating name of
The National Lottery Charities Board

Designed and produced by
Barkers Integrated 020 7634 1200

The Community Fund

We are an independent, grant-making organisation set up by Parliament to give a share of the money from the National Lottery to charities, and other similar organisations.

Our committees for England, Scotland, Wales and Northern Ireland are responsible for making decisions about grants in their area, reflecting local priorities and culture.

There are offices in Edinburgh, Glasgow, Belfast and Newtown (Wales). For England, there are regional offices in London, Guildford, Exeter, Birmingham, Cambridge, Nottingham, Warrington, Leeds, Newcastle and Leicester (our headquarters in England).

Our corporate office is in London where the chief executive is based. The management team is made up of five corporate directors and four country directors.

There are also 17 Board members, who are responsible for developing policies, budgeting and the overall running of the organisation.

As we are a non-departmental public body (NDPB), otherwise known as a Quango, although our employees are not civil servants, our pay and conditions are governed by general Civil Service arrangements.

Our sponsor department is the Department of Culture, Media and Sport (DCMS) and their role, under the Lottery legislation, is to approve all of our staffing and salary reviews every year, and our pay and conditions provisions.

Where lottery money goes

- 50% goes to the lottery winners
- 28% goes to good causes
- 12% goes to the Government in Lottery Duty (tax)
- 5% goes to Camelot's operating costs and profits
- 5% goes to retailers as sales commission

Funds to good causes

We are one of six organisations which give funds to good causes. The others are the: Arts Council; Sports Council; National Heritage Memorial Fund; Millennium Commission; and New Opportunities Fund.

Employment policy

We will make sure that our staff have: a safe and healthy workplace; fair rewards; fair conditions; a chance to develop their careers; training; and equal opportunities.

In return, we ask for: high-quality work; politeness, efficiency and fairness when you deal with all customers and each other; and respect for equal opportunities.

Equal opportunities

We are positively committed to equality and will not treat people unfairly. This applies to all job applicants and employees in all areas of our activities.

We have an Equalities Advisory Group and an Equality Action Planning framework to make sure that we take action.

We will accept applications in other formats from disabled applicants, for example, a CV, on audio tape, in large print, or on computer disk.

Training and development

We are committed to developing all our staff. We realise how important training is for efficient and effective work. We support career development and so we give our staff an average of five days of training every year. We also have a scheme where we pay £100 every year towards personal development.

Starting salaries and grades

We have four grades for our staff:

- Director
- Link Grade
- Manager
- Support

We advertise jobs on a particular grade and pay range. We will usually offer the job at the lowest pay on the range, unless the interview panel thinks that the candidate has exceptional strengths or levels of experience. In this case, we may offer outside candidates 5% above the salary that they got in their previous position, as long as it is not more than the top of our salary range for the job.

Pay progression

Any salary increase will depend on your performance. If you take the job, your salary may increase every year as a result of our performance review scheme. Permanent staff are entitled to a review if they have been in the job for six months by 1 April. This scheme is based on setting aims and important tasks, which are then reviewed every year during a performance review. The scheme involves three standards of performance:

- Below standard
- Fully effective
- Outstanding

Most people usually receive a fully effective award. The size of the general pay increase reflects public-sector pay policy.

Pensions

We are a member of the Principal Civil Service Pension Scheme which is non-contributory, index-linked and assessed as worth around 15% of your salary. It is generally regarded as one of the best pension schemes in the country. If you opt out of the pension scheme, we will pay 3% of your salary to a private pension scheme. The pension scheme is not generally available to temporary or fixed-term contract staff.

The Community Fund's occupational retirement age is 60 and for this reason we do not accept applications from people aged 60 or over.

Other benefits

Our annual leave provision is 25 days, and will increase the longer you work for us. We provide season ticket loans. We have a voluntary flexible working-hours scheme. We offer an Employee Assistance Programme (EAP) which offers a free and completely independent, confidential and off-site professional counselling and referral service to all employees, 24 hours a day, 365 days a year.

All the conditions are set out in a staff handbook which is given to all staff when they start work and is revised every year. Our staff conditions are generally the same as those in the civil service.

Declaring interests

As a public organisation involved in providing grants, we have a code of ethics.

If you are successful in getting a job with us, you will need to fill in a declaration of interests, giving details of your involvement with any groups that may apply to the Community Fund for grants or contracts for work. You will not be able to help organisations you are involved with to make applications.

We will keep the declaration in a register that the public can look at.

Data protection

The Community Fund follows the data protection principles of keeping relevant, accurate and up-to-date information. When you sign your application, you agree that the Community Fund can collect information about you for: employing staff; personnel administration; equal opportunities monitoring; and making sure our activities are open for the public to inspect.

We will use most of the information for statistical purposes only. You will have a right to see most of the information we have about you, in line with the Community Fund procedures and the relevant laws.

References

We need to see two suitable work references and, under immigration law, you also need to show us evidence of your right to work in the UK (for example, a P45, P60 or a passport).

Probation

All permanent staff will be on probation during the first six months of their job.

Website address

www.community-fund.org.uk

Buddiannau eraill

Mae ein darpariaeth ar gyfer gwyliau blynyddol wedi ei osod ar 25 diwrnod sy'n cynyddu gyda'r gwasanaeth. Mae gennym gynllun oriau gwaith hyblyg gwifrodol. Rydym yn darparu benthyciadau tocynnau tymhorol. Mae gennym Raglen Gynorthwyo Staff (RhGS) sy'n cynnig gwasanaeth cynghori a chyfeirio proffesiynol, cwbl annibynnol, cyfrinachol, heb fod ar y safle, rhad ac am ddim i bawb a gyflogir gennym. Mae'r llinell gymorth RhGS ar gael 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

Mae'r holl amodau wedi eu cynnwys mewn Llawlyfr Staff sy'n cael ei gyflwyno i bob aelod o staff wrth eu penodi ac yn cael ei adolygu yn flynyddol. Mae'n amodau staff yn debyg iawn i rai'r gwasanaeth sifil.

Datgelu diddordebau

Fel corff cyhoeddus sy'n dyfarnu grantiau mae gennym god moesol.

Pe bai chi'n llwyddo i gael swydd gyda ni, bydd yn rhaid i chi ddatgelu unrhyw ddi-ddordeb mewn mudadau a fedrai wneud cais i'r Gronfa Gyunedol am grantiau neu gyfundeb am waith. Ni chewch gynorthwyo mudadau yr ydych chi yn ymwneud â hwy, i gyflwyno ceisiadau.

Byddwn yn cadw cofnod o'r diddordebau mewn cofrestr y gall y cyhoedd ei weld.

Amdiffryn data

Mae'r Gronfa Gyunedol yn dilyn egwyddor o gadw gwybodaeth berthnasol, cywir a chyfoes. Pan fyddwch chi'n llofnodi eich cais, rydych yn cytuno bod y Gronfa Gyunedol yn cael casglu gwybodaeth amdanoch chi ar gyfer: cyflogi staff; gweinyddu personol; monitro cyflie cyfartal; a sicrhau fod ein gweithgareddau ar gael i'r cyhoedd eu gweld.

Byddwn yn defnyddio'r mwyafrif o'r wybodaeth i bwrpas ystadegol yn unig. Bydd gennych hawl i weld y mwyafrif o'r wybodaeth sydd gennym amdanoch yn unol â threfniadau'r Gronfa Gyunedol a chyfreithiau perthnasol.

Gelrda

Mae'n rhaid i ni dderbyn geirda gwaith boddhaol gan ddau ganolwr ac, yn unol â chyfreithiau mewntfudo, bydd yn rhaid darparu tystiolaeth o'ch hawl i weithio yn y DG (er enghraifft trwy ddarparu P45, P60 neu basport).

Cyfnod prawf

Bydd yr holl staff parhaol ar brawf yn ystod chwe mis cyntaf eu penodiad.

Gwefan

www.community-fund.org.uk

Cyflieoedd cyfartal

Rydym wedi ymrwymo'n adeiladol i

gydraddoldeb ac ni fyddwn yn trin pobl yn annheg. Mae hyn yn wir yn achos pawb sy'n ceisio am wait a rha! sydd wedi eu cyflogi gennynt ym mhob rhan o'n gwait.

Mae gennynt Grŵp Cynghori Cydraddoldeb a fframwaith Cynllunio Gweithredu

Cydraddoldeb er mwyn sicrhau ein bod yn gweithredu hyn.

Rydym yn derbyn ceisiadau ar ffurtau eraill gan ymgeisywyr ag anabledau, er enghraifft CV, tãp sain, print bras neu ar ddisg cyfrifiadurol.

Hyfforddiant a datblygiad

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygiad ein holl

staff. Sylweddolwn fod hyfforddiant yn

bwysig i wait effeithiol ac effeithlon. Rydym

yn cydnabod yr angen i gefnogi datblygiad

gyrfa felly rydym yn darparu pum diwrnod o

hyfforddiant ar gyfartaledd bob blwyddyn

i staff. Mae gennynt hefyd gynllun sy'n talu

£100 bob blwyddyn at ddatblygiad personol.

Cyflogau cychwynnol a graddfeydd

Mae gennynt bedair graddfa ar gyfer ein staff:

- Cyfarwyddwr
- Graddfa Gyswilt
- Rheolwr
- Cefnogol

Rydym yn hysbysu swyddi ar raddfa ac ystod cyflog arbennig. Fe arfer byddwn yn cynnig y swydd ar y pwynt isaf ar yr ystod, heb law fod y panel cyfweild yn penderfynu bod gan yr ymgeisydd gryfderau neu lefelau profiad eithriadol. Mewn achosion felly, mae'n bosib i ni gynnig hyd at 5% yn uwch na lefel

Cynydd tal

cyflog y swydd flaenorol, cyn belled nad yw yn uwch na'r cyflog uchaf ar gyfer y swydd.

Bydd unrhyw gynydd mewn cyflog yn

ddibynnol ar berfformiad. Unwait y cewch eich penodi gall eich cyflog gynyddu'n

flynyddol o ganlyniad i'n cynllun adolygu

perfformiad. Mae gan staff parhaol hawl i

adolygiad os ydynt wedi bod yn y swydd am chwe mis erbyn 1 Ebrill. Mae y cynllun hwn

yn seiliedig ar osod targedau a thasgau

pwysig, sydd wedyn yn cael eu hadolygu yn

flynyddol yn ystod adolygiad perfformiad. Mae

y cynllun yn cynnwys tair safon o berfformiad:

- Is na'r safon

- Cwbl effeithiol

- Eithriadol

Fel rheol, mae y rhan fwyaf o bobl yn derbyn

cydnabyddiaeth cwbl effeithiol. Mae maint y

cynydd cyflog cyffredinol yn adlewyrchu

polisi cyflogaeth y sector cyhoeddus.

Pensynau

Rydym yn aelod o Brit Gynllun Pensiwn

y Gwasanaeth Sifil sydd yn anghyfranogol,

mynegritol ac wedi ei asesu fel gwerth tua

15% o'r cyflog. Mae'n cael ei ystyried ar y

cyfan fel un o'r cynlluniau pensiwn gorau yn

y wlad. Os ydych yn eithrio eich hun o'r cynllun

pensiwn fe dalwn 3% o'ch cyflog i gynllun

pensiwn preifat. Nid yw'r cynllun pensiwn ar

y cyfan ar gael ar gyfer staff dros-dro neu

ar gytundeb cyfnod penodol.

Oed ymddedol y Gronfa Gyfuneddol yw

60 ac felly ni fyddwn yn derbyn ceisiadau

gan bobl sydd dros 60 oed.

Y Gronfa Gymunedol

Ni yw'r corff dyfarnu grantiau annibynnol a sefydlwyd gan y Senedd i roi cyfran o arian y Loteri Genedlaethol i elusennau a mudadau tebyg.

Ein Pwyllgorau ar gyfer Lloegr, yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon sy'n gyfrifol am benderfyniadau grantiau yn eu hardaloedd hwy, gan adlewyrchu'r blaenoriaethau a'r

diwylliant lleol.

Mae swyddfeydd gwladol yng Nghaeredin,

Glasgow, Belfast a'r Drenewydd. Ar gyfer

Lloegr mae swyddfeydd rhanbarthol yn

Llundain, Guildford, Exeter, Birmingham,

Caergrawnt, Nottingham, Warrington, Leeds,

Newcastle a Chaerlyr (ein pencadlys yn Lloegr).

Mae ein Prit Weithredwr wedi ei leoli yn ein

swyddfa gortforaethol yn Llundain. Mae'r tîm

rheoli yn cynnwys pum cyfarwyddwr

corfforaethol a phedwar cyfarwyddwr gwladol.

Mae 17 Aelod o'r Bwrdd, sy'n gyd-gyfrifol

am ddatblygu polisi, cyllido a rhedad

cyffredinol y sefydlad.

Am ein bod yn gortff cyhoeddus anadrannol,

a adnabyddir fel Cwango, ac er nad yw ein

staf yn weision sifil, mae ein tâl a'n hamodau

yn cael eu rheoli gan drefniadau cyffredinol

y Gwasanaeth Sifil.

Yr Adran Diwylliant, Cyfryngau a Chwaraeon

yw ein hadran nawdd, a'u gwaith hwy, dan

ddeddf y Loteri, yw cymradwyo ein

hadolygiadau statffio a chyflogaeth yn flynyddol

a'n darpariaeth o gyfllog ac amodau.

Lle mae arian y Loteri'n mynd

• 50% gwobrau i chwaraewyr

• 28% i achosion da

• 12% i'r Llywodraeth mewn Treth Loteri

• 5% i gostau gweithredol ac elw Camelot

• 5% i arwerthwyr fel comisiwn gwerthiant

Arian i'r achosion da

Rydym yn un o chwe sefydlad sy'n roi arian i achosion da. Y lleill yw: Cyngor y

Celfyddydau, y Cyngor Chwaraeon, Cronfa

Drefnadaeth Genedlaethol, Comisiwn y

Mileniwm a'r Gronfa Cyfleoedd Newydd.

Polisi cyflogi

Byddwn yn sicrhau fod gan ein statff:

gweithle diogel ac iach; cydnabyddiaeth deg;

amodau teg; cyflie i ddatblygu gyfrfa;

hyfforddiant; a chyflie cyfartal.

Yn eu tro, yr ydym yn gofyn am: gwaith

o safon uchel; cwrteisi, effeithiolrwydd a

thegwch wrth ddelio â phob un o'n cwsmeriaid

a'i gilydd; a pharch at gyflie cyfartal.

**Ein nod yw cynorthwyo i ateb
anghenion y rhai mwyaf
dirreintiedig mewn cymdeithas
a gwella ansawdd bywyd
yn y gymuned.**

All Lawr

Tŷ Ladywell

Y Dreneydd

Powys SY16 1JB

Cronfa Gymunedol yw enw gweithredol
Bwrdd Elusennau'r Loteri Genedlaethol

Dylunwyd a chyhoeddwyd gan
Barkers Integrated 020 7634 1200

Arian loteri yn gwneud gwahaniaeth

CRONFA
GYMUNEDOL



Pecyn recriwtio
Popeth sydd angen
i ymuno â ni