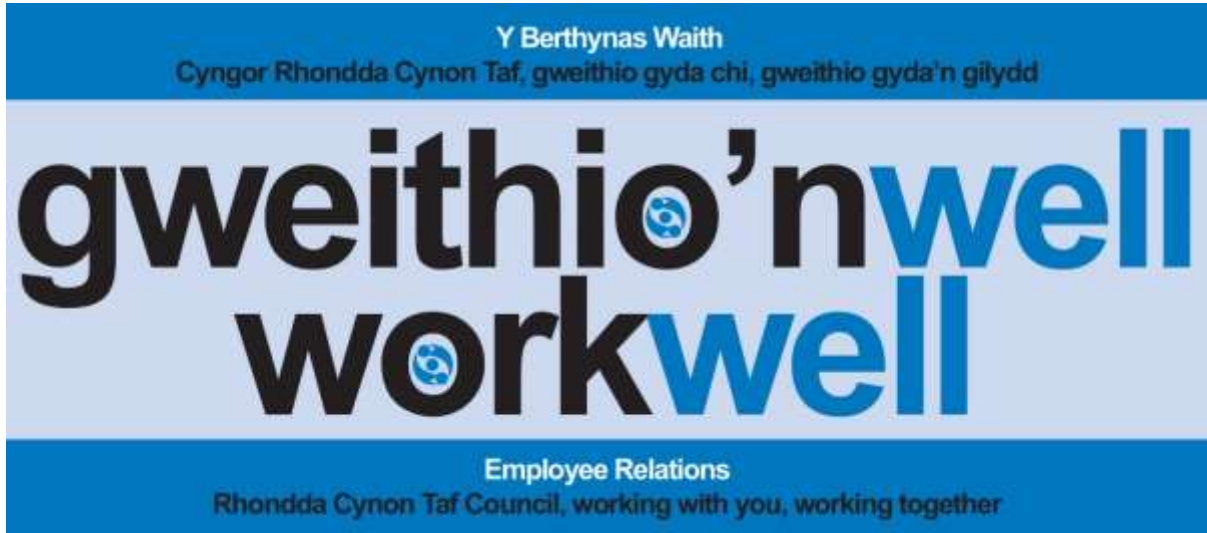


Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Tachwedd 2019



## Polisi Rheoli Newid

<b>RHEOLI'R DDOGFEN</b>	
<b>ENW'R POLISI</b>	<b>Polisi Rheoli Newid</b>
Adran	Adran Adnoddau Dynol
Ffôn	01443 444501/ 01443 444502 / 01443 444503
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Mai 1996
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad yr Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
<b>HANES DIWYGIO</b>	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Awst 1998	Richard Evans
Mehffin 2011	Peter Cushion, Alison Cade & Richard Evans
Tachwedd 2011	Peter Cushion, Alison Cade & Richard Evans
Mai 2013	Peter Cushion, Alison Cade & Richard Evans
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
Tachwedd 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
<b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

## **CYNNWYS**

1. Cyflwyniad
2. Ymgynghori
3. Newidiadau yn y Contract Cyflogaeth
4. Gweithdrefn Dileu Swyddi (Diswyddo)
5. Newidiadau i'r Sefydliad
6. Adleoli
7. Rhybuddion Diswyddo
8. Costau Dileu Swyddi
9. Ailstrwythuro Meysydd Gwasanaeth

Atodiad 1 - Trefniadau Digolledu (lawndal)

Atodiad 2 - Canllawiau i Reolwyr

## 1. CYFLWYNIAD

Mae angen i'r Cyngor barhau i ymaddasu a newid er mwyn diwallu anghenion defnyddwyr ei wasanaethau, blaenoriaethau'r aelodau a'r gofynion sy'n cael eu gosod arno gan y Llywodraeth Ganolog ynglŷn â newidiadau mewn deddfwriaeth a pholisi.

Nod y Cyngor yw cynnal a gwella effeithlondeb ei wasanaethau, ac, yn y broses honno, diogelu swyddi gweithwyr cyflogedig y presennol a'r dyfodol. Lle bynnag y bo'n bosibl, mae'r Cyngor yn glynu wrth yr egwyddor o gadw risg o ddileu swyddi'n orfodol i'r lleiaf bosibl. Bydd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) yn cael eu cynnal yn rhan o broses newid.

Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn ddull pwysig sy'n cynorthwyo'r Cyngor ynglŷn â manteisio i'r eithaf ar ei adnoddau a chreu rhagor o gapasiti yn y dyfodol mewn ffordd strwythuredig a chynlluniedig. Mewn perthynas â hyn, cafodd Cyflwyniad i Gynllunio Pobl ei lunio i gynorthwyo rheolwyr, ac maen nhw'n cael eu hannog i ddefnyddio'r ddogfen yma wrth bwysu a mesur elfen o newid.

Mae angen hyblygrwydd yn strwythur a dosbarthiad y gweithlu a niferoedd y bobl y mae'r Cyngor yn eu cyflogi. Bydd yr hyblygrwydd yma'n rhan greiddiol o'r strwythur, ac yn hanfodol ynglŷn â diogelu swyddi yn y dyfodol. Mae'r Cyngor yn cydnabod mai'i weithwyr yw'i ased fwyaf gwerthfawr, a bod angen iddo fynd ati i adolygu'r trefniadau yn effeithiol. Amcan y Cyngor yw cadw effeithiau aflonyddol newid i'r lleiaf bosibl, gan wneud unrhyw newidiadau drwy ymgynghori â'r Undebau Llafur.

Nod y weithdrefn yw sicrhau'r canlynol:

- bydd y gweithwyr dan sylw yn cael eu trin mewn ffordd deg a chyfartal;
- bydd cymaint o rybudd ymlaen llaw ag y bo modd yn cael ei roi i'r gweithwyr dan sylw am y newid arfaethedig. Bydd hyn, fodd bynnag, yn unol â'r hawliau statudol gofynnol;
- bydd newid yn digwydd drwy gytundeb, lle bynnag y bo modd;
- bydd yr angen i ddileu swyddi yn cael ei gadw i'r lleiaf bosibl;
- bydd y Cyngor yn gwneud pob ymdrech i adleoli neu ailhyfforddi gweithwyr os yw hynny'n ymarferol.

Does dim byd yn y ddogfen yma sy'n bwriadu cyfyngu ar hawliau gweithiwr cyflogedig o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i gwyno i Dribiwnlys Diwydiannol iddo gael ei ddiswyddo'n annheg, neu nad yw ef yn derbyn tâl diswyddo y mae ef o'r farn ei fod â hawl iddo.

Ac yntau'n gyflogwr cyfle cyfartal, mae'r Cyngor yn cydnabod yr angen i weithredu mewn modd nad yw'n gwahaniaethu, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, yn erbyn gweithwyr cyflogedig sy'n aelodau o grwpiau difreintiedig. Wrth ddatblygu gweithdrefn o'r fath, mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod ei bod hi'n bwysig derbyn un

nad yw'n sefydliadol wahaniaethol, ac yn effeithio yn anghyfartal ar weithwyr cyflogedig sydd wedi dod i mewn i'r gwasanaeth yn ddiweddarach.

RHAID i holl wasanaethau'r Cyngor ddilyn y gweithdrefnau ynglŷn ag Ymgynghori, Dileu Swyddi ac Adleoli. Dylai unrhyw dor-amod tybiedig gael ei atgyfeirio yn y lle cyntaf i'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol a fydd yn codi'r mater gyda'r Prif Swyddog priodol.

Os na chaiff y mater ei ddatrys ar y lefel honno, yna bydd modd ei atgyfeirio i'r Uwch Garfan Rheoli gan ddilyn gweithdrefnau sefydledig y Cyngor ar gyfer datrys anghydfodau.

Nod y ddogfen yma yw ymdrin â newid i'r sefydliad. Serch hynny, mae'r Cyngor yn cydnabod mai dim ond un agwedd ar newid yw hynny a bod yr angen i allu ymaddasu i amgylchiadau sy'n newid ac i'r galw am wasanaethau yn ofynnol i bob un o'r holl weithwyr, ac yn perthyn i strategaethau ehangach y Cyngor ynghylch hyfforddi, datblygu, a rheoli cyflawniad.

## 2. YMGYNGHORI

Dylid cynnal cyfnod ymgynghori ar y cyfle cyntaf. Er cydnabod y bydd penderfyniadau'n angenrheidiol cyn bod modd gweithredu llawer o'r newidiadau, ddylai hyn ynddo'i hun ddim atal rhag gofyn am sylwadau'r undeb(au) llafur wrth i gynlluniau arfaethedig gael eu llunio. Pan fydd newid wedi cael ei gytuno, dylai'r ymgynghori ar y gwaith o gyflwyno'r newid ddilyn y broses isod. Ystyr 'ymgynghori', yn y cyd-destun yma, fydd:

- cyflwyno cynlluniau arfaethedig, ar lafar yn ogystal ag ar bapur (yn Gymraeg ac yn Saesneg) i bob un o'r holl weithwyr sy'n cael eu heffeithio, gan esbonio'r cefndir i'r cynlluniau arfaethedig, yn fodd i ganiatáu gofyn cwestiynau a gofyn am eglurhad; gall cynlluniau gael eu cyflwyno mewn grŵp neu i unigolion;
- rhoi cyfnod rhesymol o amser i gynrychiolydd neu gynrychiolwyr Undeb Llafur ymgynghori â'u haelodau, ac i weithwyr, a chynrychiolydd neu gynrychiolwyr Undeb Llafur wneud sylwadau i'r rheolwyr;
- rhoi cyfle i'r cynrychiolydd neu gynrychiolwyr Undeb Llafur priodol, os nad ydyn nhw'n rhan o'r grŵp o weithwyr sy'n cael eu heffeithio fod yn bresennol mewn cyflwyniadau, a chael copïau o'r cynlluniau arfaethedig yn ysgrifenedig;
- rhoi ystyriaeth o ddifrif i sylwadau a ddaw i law, a phan nad oes modd eu derbyn, esbonio'r rhesymau am hynny;
- rhoi gwybod yn ysgrifenedig i weithwyr ac i'w cynrychiolydd neu gynrychiolwyr Undeb Llafur, os yw hynny'n briodol, am unrhyw gynlluniau arfaethedig sydd wedi'u newid.

Mae'r Cyngor yn bwriadu sicrhau ei fod yn ymgynghori â'r Undeb/Undebau Llafur cydnabyddedig ar bob mater:

- a fydd yn golygu newidiadau i gontractau cyflogaeth;

- sy'n ymwneud ag agweddau dewisol ar weithredu cytundebau neu amodau gwasanaeth cenedlaethol, a allai fod yn gymwys i'r Cyngor;
- a allai o bosibl arwain at golli swyddi;
- sy'n golygu newidiadau yn strwythurau gwasanaethau, arferion gwaith, lleoliadau gweithwyr, ac yn y blaen, hyd yn oed pan fyddai modd ystyried y rhain yn perthyn i'r contract cyflogaeth;
- sy'n golygu cyflwyno cytundebau gweithdrefnol newydd, neu newidiadau iddyn nhw.

Dyw hyn ddim yn atal ymgynghori ar unrhyw faterion eraill fel y bo'n briodol.

Bydd trefniadau ymgynghori arbennig yn berthnasol i ddiswyddiadau posibl fel sydd wedi'i nodi yn y ddogfen yma.

Bydd y broses uchod yn digwydd yn ystod cyfnod ymgynghori ffurfiol, sef o leiaf 15 diwrnod gwaith. Bydd modd cytuno ar gyfnodau byrrach neu hwy gyda'r Undebau Llafur, neu gyda'r gweithwyr os nad oes cynrychiolwyr gyda nhw. Ar ddiwedd y cyfnod ymgynghori fe fydd y cynlluniau arfaethedig, gan gynnwys unrhyw newidiadau a fo wedi'u gwneud drwy'r broses ymgynghori, yn cael eu gweithredu.

Os nad yw'r Undebau Llafur yn fodlon ar y cynigion, bydd adroddiad yn cael ei gyflwyno i'r Uwch Garfan Rheoli a bydd gan yr Undebau Llafur y cyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig.

### **3. NEWIDIADAU YN Y CONTRACT CYFLOGAETH - HYBLYGRWYDD SWYDD**

O bryd i'w gilydd bydd newid arfaethedig i sefydliad yn golygu ychydig o amrywio o ran arferion gwaith a/neu leoliad gwaith, ond heb yr angen i newid telerau ac amodau contractau cyflogaeth presennol gweithwyr, hynny yw, bydd gan Brif Swyddog hawl gtundebol i amrywio arferion gwaith fel yr isod.

Wrth benderfynu a gaiff amrywiad o fewn telerau contractau presennol ei wneud neu beidio, dylai'r Prif Swyddog drafod a ddylai un neu ragor o'r meini prawf canlynol fod yn berthnasol, ond rhaid cael cyngor priodol gan ei Reolwr Adnoddau Dynol:

- fod y newid o fewn y disgrifiad swydd presennol;
- ei fod yn ofyniad, sy'n briodol i'r swydd, ac sydd o fewn cwmpas cyffredinol y disgrifiad swydd;
- fod yn y disgrifiad swydd gymal hyblygrwydd sy'n darparu ar gyfer amrywio rhesymol y mae modd ei gyfiawnhau i'r swydd a/neu ddyletswyddau, ar yr amod fod y cyfryw newid yn gymesur â gradd ac â lefel gyffredinol o gyfrifoldeb y gweithiwr cyflogedig o fewn y sefydliad;
- fod digon o hyblygrwydd o fewn y contract cyflogaeth;

- fod amod ymhlyg yn y contract sydd, mewn amgylchiadau y mae modd eu cyfiawnhau, yn rhoi hawl resymol i'r rheolwyr i ddisgwyl i'r gweithiwr ymgymryd ag arferion gwaith gwahanol ond perthnasol, ond i'r rhain fod, pan fo modd, yn gymesur â sgiliau presennol y gweithwyr, hynny yw, fod y disgrifiad swydd yn gwneud cyfeiriadau at:
  - Cyflawni unrhyw ddyletswyddau a chyfrifoldebau rhesymol eraill sy'n gymesur â'r swydd ar gais Cyfarwyddwr y Gwasanaeth, neu yng ngoleuni cyfle cytûn, i ddatblygu'n broffesiynol.
  - Bydd cynnwys y ddogfen yma yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd gan ymgynghori â deiliad y swydd. Efallai bydd disgrifiadau swyddi yn newid yn sgil hynny i adlewyrchu a chofnodi'r cyfryw newidiadau.

Wrth asesu'r meini prawf uchod, dylai Prif Swyddogion sicrhau:

- fod gofynion ar gyfer newid arferion gwaith, a'r rhesymau dros hynny yn rhesymol;
- nad yw'r dehongliad sy'n cael ei roi ar bob un o'r meini prawf uchod yn cael ei gymryd yn rhy eang;
- fod amgylchiadau personol, a gallu i fynd i'r afael â'r newidiadau, pob un o'r gweithwyr cyflogedig yn cael eu hystyried.

Hyd yn oed lle mae newidiadau arferion gwaith, lleoliadau gweithwyr cyflogedig, ac yn y blaen, yn cael eu hystyried i fod yn rhan o delerau'r contractau cyflogaeth presennol, bydd y trefniadau ymgynghori wedi'u nodi ym mharagraff 2 o'r weithdrefn yma'n berthnasol.

Pan fydd newid lleoliad yn cael ei gynnig, yna dylid gwneud hyn yn unol â darpariaethau presennol y Cyngor ar gyfer ad-dalu sy'n ymwneud â newid gorfodol mewn lleoliad gwaith.

Gall gallu cyflogwr i newid arferion gwaith penodol o fewn y contract cyflogaeth, heb dorri'r contract hwnnw, fod yn aneglur. Rhaid ymgynghori â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol pryd bynnag y bo anghytundeb neu ansicrwydd parthed dehongli'r sefyllfa gytundebol.

#### **4. GWEITHDREFN DILEU SWYDDI (DISWYDDO)**

Bydd y Cyngor, mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur cydnabyddedig, bob amser yn ceisio lleihau effaith diswyddiadau trwy wneud y mwyaf o gyfleoedd adleoli. Pan na fydd modd osgoi dileu swydd, bydd y Cyngor yn ymdrin â'r sefyllfa yn y modd mwyaf teg, cyson a chydymdeimladol.

Gall sefyllfa ddiswyddo bosibl ddigwydd pryd bynnag yr ystyrir ailstrwythuro neu newid sefydliadol arfaethedig. Mae hyn yn golygu y bydd y Cyngor naill ai:

- yn peidio â chynnal y busnes (gwasanaeth) at y dibenion y mae'r gweithwyr yn cael eu cyflogi ar eu cyfer  
neu
- yn peidio â gweithredu'r busnes (gwasanaeth) yn y gweithle lle mae'r gweithwyr yn cael eu cyflogi  
neu
- lle bydd gofynion y Cyngor i weithwyr gyflawni gwaith y maen nhw'n cael eu cyflogi i'w wneud yn dod i ben neu'n lleihau, neu'n dod i ben neu'n lleihau yn y man lle mae'n ofynnol i'r gweithwyr weithio  
neu
- lle mae diswyddiad yn digwydd o ganlyniad i ad-drefnu busnes

Mewn achos o aildrefnu, fe all sefyllfa bosibl o ddileu swyddi godi'n aml, er nad yw'n arwain yn y pen draw at ddiswyddo - hynny yw, a'r newid yn cael ei weithredu, caiff swydd addas ei phennu ar gyfer y gweithiwr/gweithwyr cyflogedig sydd efallai'n mynd i golli ei swydd / eu swyddi. Mewn amgylchiadau o'r fath, rhaid parhau i ddilyn y darpariaethau dileu swyddi/diswyddo yn y weithdrefn yma.

Dydy dileu swyddi ddim yn esgus dros ddiswyddo gweithwyr cyflogedig ar sail eu gallu. Mae dileu swydd yn ymwneud â swydd neu waith o fath penodol, ac nid â'r gweithiwr cyflogedig unigol dan sylw. Rhaid peidio â defnyddio'r weithdrefn dileu swyddi i ddisodli Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor. Os daw hi i'r amlwg yn dilyn ymchwiliad fod gweithwyr cyflogedig wedi torri rheolau disgyblu'r Cyngor, neu'u bod heb allu, rhaid delio â nhw o dan ddarpariaethau naill ai Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor, neu o dan ei Weithdrefn Gallu.

Bydd y Cyngor yn dechrau proses ymgynghori â'r Undebau Llafur cydnabyddedig a chyda'r gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio ar y cyfle cyntaf posibl, gan sicrhau'r cyfnod ymgynghori hwyaf posibl. Dylai'r dogfennau ymgynghori fod ar gael yn Gymraeg a Saesneg. Bydd y Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol mewn ymgynghoriad â'r prif swyddog perthnasol yn darparu:

- y rhesymau am y cynlluniau arfaethedig;
- niferoedd a disgrifiadau'r swyddi y bwriedir eu dileu;
- cyfanswm nifer y gweithwyr cyflogedig o bob disgrifiad sy'n cael eu cyflogi gan y sefydliad o dan sylw;
- y dull arfaethedig sy'n cael ei gynnig, ar gyfer dethol a dewis;
- y dull arfaethedig ar gyfer y diswyddo, gyda sylw dyladwy i unrhyw weithdrefn gytûn, gan gynnwys ym mha gyfnod y mae'r diswyddiadau i ddod i rym;



- y dull arfaethedig ar gyfer cyfrifo swm unrhyw daliadau dileu swyddi / diswyddo sydd i'w gwneud (heblaw am daliadau dileu swydd/diswyddo statudol) i weithwyr cyflogedig a allai gael eu diswyddo.

Ar ôl derbyn yr wybodaeth yma, bydd yr Undebau Llafur a'r gweithwyr yn cael cyfle i wneud y canlynol:

- awgrymu cynlluniau cadarnhaol amgen er mwyn osgoi dileu swyddi, gostwng nifer y gweithwyr sy'n cael eu heffeithio a lliniaru'r canlyniadau.

Ar ôl derbyn yr ymatebion gan yr Undebau Llafur a'r gweithwyr, bydd y Prif Swyddog (mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol) yn gwneud y canlynol:

- cwrdd â'r Undebau Llafur i roi ystyriaeth ddyledus i unrhyw awgrymiadau sydd wedi'u gwneud ac ymateb i'r Undebau Llafur mewn ysgrifen ynglŷn â'r canlyniad, a hynny yn Gymraeg ac yn Saesneg, oni bai fod y dewis iaith yn hysbys. Pan fydd unrhyw awgrym yn cael ei wrthod, rhaid esbonio'r rhesymau dros wrthod yn glir.
- Mae "gweithle" yn y cyd-destun yma'n golygu unrhyw fan gwaith y gallai fod yn ofynnol i'r gweithiwr weithio ynddi o dan y contract cyflogaeth.

#### **4.1 Ymgynghori (Dileu Swyddi / Diswyddiadau Gwirfoddol, a Dileu Swyddi / Diswyddiadau Digolledu/lawndal)**

Mae gofyniad statudol i ymgynghori â'r Undebau Llafur a'r gweithwyr cyflogedig, pryd bynnag y bo ailstrwythuro arfaethedig neu newid i'r sefydliad yn debygol o greu sefyllfa o ddileu swyddi / diswyddo:

- 30 o ddiwrnodau o leiaf cyn i'r diswyddiad ddod i rym, os oes rhwng 20 a 99 o weithwyr cyflogedig i gael eu diswyddo drwy ddileu swyddi mewn un sefydliad
- 45 o ddiwrnodau o leiaf cyn i'r diswyddiad ddod i rym, os oes 99 neu ragor o weithwyr cyflogedig i gael eu diswyddo drwy ddileu swyddi mewn un sefydliad.

#### **4.2 Cwmsela**

Mae'r Cyngor yn cydnabod y bydd y gweithwyr dan sylw, sydd yng nghanol amgylchiadau anffodus o ddiswyddiadau oherwydd dileu swyddi yn profi cryn drallod drwy'r adeg honno, a bydd Prif Swyddogion yn cymhwyso dull sensitif at gyfweiliadau gyda'r gweithwyr cyflogedig dan sylw. Bydd pob math rhesymol ar gymorth, cefnogaeth, a chyngor ar gael. Yn ychwanegol at gyfleoedd adleoli staff i waith arall, efallai byddai cynigion eraill o gymorth yn cynnwys:

- cwnsela ynghylch gyrfaoedd er mwyn pennu cyfleoedd i ailhyfforddi
- rhoi cymorth a chyngor wrth chwilio am swyddi eraill

- caniatáu amser rhydd o'r gwaith gyda chyflog ar gyfer chwilio am gyflogaeth arall a mynd i gyfweiliadau (rhaid cyflwyno tystiolaeth i ategu'r ceisiadau yma)
- dod o hyd i gyngor ariannol, e.e. Gweithdai ar hawliau'r Adran Gwaith a Phensiynau.

### 4.3 Dethol a Dewis ar gyfer Dileu Swyddi - Unigolion a Grwpiau o Weithwyr

Lle penderfynwyd lleihau maint is-adran, neu newid y math o waith i'w gynnal, ac y bydd hyn yn golygu dadleoli gweithwyr cyflogedig presennol, dylai'r Prif Swyddog, drwy ymgynghori â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, gan gofio'r angen i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon ar seiliau'r nodweddion wedi'u diogelu sydd wedi'u pennu yn Neddf Cydraddoldeb 2010, bennu meini prawf gwrthrychol y mae modd eu cyfiawnhau ar gyfer dethol a dewis y niferoedd gofynnol ar gyfer dileu swyddi / diswyddo.

Rhaid ymgynghori â'r Undebau Llafur ynghylch y dull o ddethol a dewis, gan gynnwys dewis y meini prawf, gyda'r bwriad o ddod i gytundeb os yw'n bosibl. Yn ogystal â hyn fe ddylai'r uned ar gyfer dethol a dewis gael ei diffinio. Yr uned ydy'r grŵp o weithwyr cyflogedig y caiff y dewis a dethol ei wneud o'u plith ar gyfer dileu swyddi, a'i chytuno â'r Undebau Llafur.

Os bydd anghytuno ar naill ai'r meini prawf ar gyfer dethol a dewis, neu'r uned ar gyfer dethol a dewis, fe fydd y Prif Swyddog, ar y cyd â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol, yn gwneud penderfyniad ar sail asesiad teg a gwrthrychol o'r ffactorau perthnasol.

Bydd y Prif Swyddog yn sicrhau bod y gweithiwr sydd wedi'i effeithio / gweithwyr sydd wedi'u heffeithio yn effro i'r meini prawf.

### 4.4 Proses Dethol a Dewis

Bydd unigolion yn cael eu dewis ar gyfer eu diswyddo mewn sawl ffordd:

- lle bydd penderfyniad yn cael ei wneud i ddileu swydd benodol neu i roi'r gorau i ddarparu gwasanaeth penodol neu ei darparu mewn ffordd wahanol.
- lle mae penderfyniad yn golygu bod gofyn lleihau nifer y gweithwyr mewn grŵp penodol a bod rhaid dewis y gweithwyr i'w diswyddo.

Mewn amgylchiadau o'r fath gofynnir am wirfoddolwyr. Serch hynny, lle na fydd hyn yn ymarferol, bydd cyfweiliadau arbennig yn cael eu cynnal a fydd yn ymdrin â disgrifiadau swyddi a manylebau person sy'n nodi'r sgiliau a'r rhinweddau sydd eu hangen i ddarparu'r gwasanaeth yn y dyfodol.

Bydd y dewis yn cael ei wneud yn wrthrychol gan Banel sy'n cynnwys:

- rheolwr o'r gwasanaeth sy'n cael ei effeithio
- arbenigwr Adnoddau Dynol sydd wedi'i hyfforddi ac sy'n deall y fframwaith statudol mewn perthynas â diswyddo

- rheolwr gwasanaeth annibynnol o faes gwasanaeth gwahanol - does dim rhaid i'r gwasanaeth yma fod yn yr un grŵp â'r gwasanaeth dan sylw

Os na fydd hi'n bosibl defnyddio'r system yma, ac fel dewis olaf, bydd y gweithwyr mwyaf newydd i'r swydd yn cael eu dewis. Bydd angen cytuno ar hyd y gwasanaeth i'w ddefnyddio a dylid cymryd gofal i sicrhau nad yw'n gweithredu mewn ffordd wahaniaethol.

#### **4.5 Apeliadau yn erbyn Dethol a Dewis ar gyfer Dileu Swyddi / Diswyddo**

Os yw gweithiwr o'r farn ei fod wedi'i ddewis yn annheg ar gyfer diswyddo, mae ganddo'r hawl i apelio i'w Brif Swyddog. Rhaid parchu dewis iaith y gweithiwr (Cymraeg neu Saesneg) yn ystod y broses yma.

Yr unig sail dros apelio yw cam-gymhwyso'r weithdrefn. Fydd disbyddu'r weithdrefn apelio fewnol ddim yn atal gweithiwr cyflogedig unigol rhag arfer ei hawl apelio statudol gerbron Tribiwnlys Diwydiannol.

Rhaid cyflwyno apêl yn ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod gwaith ar ôl derbyn y llythyr ffurfiol yn hysbysu'r unigolyn ei fod wedi'i ddewis i'w adleoli neu ei ddiswyddo. Bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaeth ar y cyd â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol yn adolygu ar ba sail y cafodd y gweithiwr ei ddewis ar gyfer ei ddiswyddo a bydd yn cadarnhau ei benderfyniad yn ysgrifenedig i'r gweithiwr cyn pen 10 diwrnod gwaith a chyn dyddiad ei ddiswyddo.

### **5. NEWIDIADAU I'R SEFYDLIAD AM RYW RESWM SYLWEDDOL ARALL**

O bryd i'w gilydd fydd cyflwyno newid i'r sefydliad am resymau gwasanaeth cadarn ddim yn arwain at sefyllfa o ddileu swyddi / diswyddo, hynny yw, o ran anghenion y gwasanaeth bydd y gweithwyr cyflogedig yn parhau i wneud gwaith o fath penodol, heb leihau neu beidio yn gyfan gwbl, ond er gwaethaf hyn y mae angen am wneud newidiadau i arferion gwaith, ac i gontractau cyflogaeth rhai o'r gweithwyr cyflogedig.

Os bydd hi'n angenrheidiol newid contractau cyflogaeth am resymau sy'n gysylltiedig â chynnal y gwasanaeth yn effeithiol, bydd y rheolwyr yn ceisio cyrraedd cytundeb i'r newid drwy ymgynghori â'r Undebau Llafur a'r gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio ar y cyfle cyntaf posibl, yn unol â'r trefniadau ymgynghori wedi'u nodi yn y ddogfen yma.

Os nad oes modd cyrraedd cytundeb gyda'r Undebau Llafur ar y cyd, na chyda'r gweithwyr cyflogedig unigol dan sylw, fe allai fod angen rhoi gwybod i'r gweithwyr cyflogedig ac i'w cynrychiolwyr y caiff y newid ei gyflwyno ar ryw ddyddiad penodol yn y dyfodol. Os bydd yr Undebau Llafur a'r gweithwyr cyflogedig yn anfodlon ar y ffordd ymlaen sy'n cael ei hargrymu, bydd yr Uwch Garfan Rheoli yn derbyn adroddiad, a bydd gan yr Undeb(au) Llafur gyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig.

Os parhau â'r cwrs yma o weithredu yw penderfyniad yr Uwch Garfan Rheoli, rhaid rhoi rhybudd priodol i'r gweithwyr cyflogedig o derfynu'r contractau presennol, ac yna rhoi contract newydd iddyn nhw ar unwaith o dan y telerau newydd neu o dan y rhai sydd wedi'u diwygio. Fydd hyn ddim yn effeithio ar barhad gwasanaeth yr unigolyn.

Os na fydd un o'r gweithwyr cyflogedig yn fodlon derbyn contract cyflogaeth newydd, a bod newid sylfaenol o'r contract blaenorol, bydd popeth posibl o dan y Weithdrefn Adleoli Staff yn cael ei wneud i gynorthwyo'r gweithiwr dan sylw i gael hyd i waith arall gyda'r Cyngor.

Os na fydd modd symud y gweithiwr i waith arall, caiff contract y gweithiwr ei derfynu. Yn yr amgylchiadau yma, fydd egwyddorion dileu swyddi / diswyddo ddim yn berthnasol, gan na fydd swydd barhaol y gweithiwr cyflogedig wedi cael ei dileu.

## **6. ADLEOLI**

Mae'r weithdrefn yma'n gymwys lle bydd newid i'r sefydliad yn arwain at sefyllfa o ddileu swyddi.

Ar ôl i benderfyniad dileu swyddi gael ei nodi, bydd y gwasanaeth yn adolygu'r is-adran lle mae hyn wedi digwydd. Bydd yr adolygiad yn canolbwyntio ar swydd wag / swyddi gwag ar yr un radd ag sy'n bodoli eisoes ond a allai fod â set wahanol o oriau cytundebol ynghlwm wrthi / wrthyn nhw.

Mae'r broses yma yn cael ei hesbonio orau yn yr enghraifft ganlynol:

Mewn Cartref Preswyl, mae diswyddiad yn digwydd gan nad oes angen swydd Cynorthwy-ydd Gofal ran amser (28 awr) Gradd 5 mwyach. Serch hynny, yn yr un cartref, mae swydd ar gyfer Cynorthwy-ydd Gofal (35 awr) Gradd 5 ar gael.

Y ffordd ymlaen fyddai cynnig y swydd yma i'r holl staff gofal sy'n cael eu cyflogi ar gontractau 28 awr yn y cartref. Yn dilyn adolygiad o'r 'mynegiadau o ddiddordeb', bydd naill ai'r gweithiwr sydd mewn sefyllfa diswyddo yn cael y swydd wag, neu os yw aelod arall o'r garfan yn cael y swydd 35 awr, bydd ei swydd bresennol yn dod yn wag a bydd modd adleoli'r gweithiwr arall i'r swydd honno.

Os nad yw'r opsiwn yma'n un hyfyw, bydd y Weithdrefn Adleoli isod cael ei dilyn.

### **6.1 Gweithdrefn Adleoli Staff**

Lle bynnag y bo'n bosibl, bydd gwaith addas amgen yn cael ei gynnig i unrhyw weithwyr sy'n cael eu symud o'u swyddi presennol.

Bydd y gwaith yma ar yr un radd ac â'r un amodau â'u swyddi presennol, neu, os na fydd hyn yn bosibl, bydd swyddi un radd yn is yn cael eu hystyried (gyda mesurau digolledu/iawndal priodol am gyflog). Bydd gweithwyr ar secondiad y mae eu swyddi presennol mewn perygl yn cael eu hystyried ar gyfer cyfleoedd adleoli ar eu graddau presennol ac nid gradd eu secondiadau.

Bydd y Cyngor yn ceisio bob amser i sicrhau cyfleoedd adleoli ac mae'r Weithdrefn yn sicrhau y bydd y gweithwyr dan sylw yn cael eu trin mewn modd teg a chyson, ac yn unol â Pholisi Cyfle Cyfartal y Cyngor.

Er mwyn hwyluso trefniadau ar gyfer adleoli staff, bydd yr Uwchadran Adnoddau Dynol yn cynnal a chadw rhestr o swyddi gwag. Mae gan y gweithiwr cyflogedig (ar y

cyd â'r Uwchadran Adnoddau Dynol) gyfrifoldeb i bennu swyddi gwag posibl y mae modd eu paru â'i sgiliau a phrofiad, er enghraifft, drwy fwrw golwg ar Gylchlythyr Swyddi Gwag Mewnol y Cyngor. Rhaid cynnal y fath broses cyn i unrhyw swydd fod yn destun cystadleuaeth ehangach.

Os yw gweithiwr arall sydd â swydd sydd â'r radd a'r oriau priodol, sydd heb gael ei effeithio gan y newid yn y gwasanaeth, yn mynegi diddordeb mewn diswyddo, yna, bydd modd rhyddhau ei swydd gan roi dewis i'r gweithiwr sydd wedi'i effeithio.

## 6.2 Swydd Addas Amgen

Bydd blaenoriaeth yn cael ei rhoi i weithiwr sy'n destun diswyddiad neu adleoliad posibl dros ymgeiswyr cyffredinol am unrhyw swyddi addas.

Er mwyn i'r swydd fod yn addas, rhaid iddi fod ar yr un radd â'r un flaenorol, neu ar radd is (gyda thaliad digolledu/iawndal priodol) na swydd flaenorol y gweithiwr, a bod iddi ofynion tebyg o ran amodau gwasanaeth, statws, a medrau. Mae hyn yn cynnwys swyddi sy'n ymwneud â gwaith o fath gwahanol, lle mae medrau, a rhinweddau'r gweithiwr cyflogedig yn awgrymu fod yr unigolyn dan sylw yn gallu gwneud y gwaith, neu fe fydd yn gallu gwneud hynny o fewn amser rhesymol yn dilyn cyfnod byr o hyfforddiant. Yn y cyd-destun yma, hyfforddiant yn y swydd fydd hyfforddiant addas fel arfer, ond mewn amgylchiadau eithriadol gallai hynny gynnwys hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith a bwrw bod arian i'w gael.

Caiff pob gweithiwr cyflogedig sy'n cael ei effeithio felly gyfweliad gan gynrychiolydd o'r Uwchadran Adnoddau Dynol i drafod cyfleoedd ar gyfer adleoli. Caiff gweithwyr cyflogedig ddod yng nghwmni'u cynrychiolwyr Undeb Llafur, neu gydweithiwr, i unrhyw un o'r cyfarfodydd yma. Y cynrychiolydd Adnoddau Dynol fydd yn gyfrifol am drafod cyfleoedd cyflogaeth gyda'r Cyngor. Bydd doniau pob gweithiwr cyflogedig ar gyfer gwneud gwahanol fathau o waith yn cael eu hasesu, ar ôl hyfforddiant os bydd angen hynny, ynghyd â'r gwaith i chwilio am swyddi gwag ac addas.

Lle bydd cynrychiolydd o'r Uwchadran Adnoddau Dynol, ar ôl trafod gyda'r Prif Swyddog priodol, ac ar ôl asesiad o'r disgrifiad swydd a'r fanyleb person, yn nodi swydd wag sydd o bosibl yn addas, bydd y gweithiwr cyflogedig yn cael y cyfle i gael cyfweliad ar gyfer y swydd. Bydd y cyfweliad mor anffurfiol ag y bo modd, ond lle mae profion yn berthnasol, caiff y rhain eu cynnal er mwyn asesu addasrwydd ar gyfer y swydd. Os bydd y gweithiwr cyflogedig yn addas ar gyfer y swydd ar ôl asesiad, caiff y swydd ei chynnig iddo yn amodol ar gyfnod prawf chwe wythnos.

Pan fydd mwy nag un aelod o staff yn cystadlu am yr adleoliad ac yn addas ar ei gyfer e, bydd cyfweliadau arbennig yn cael eu cynnal. Bydd unrhyw gynnig o swydd arall yn cael ei wneud mewn ysgrifen, hyd yn oed lle y gallai'r swydd gael ei gwrthod.

Pan gaiff gweithiwr cyflogedig gyfnod prawf ac yntau'n gweithio ei gyfnod o rybudd ar ei gontract blaenorol, bydd yn parhau i gael ei dalu yn unol â thelerau ac amodau'r contract blaenorol hyd at ddyddiad terfynu'r contract hwnnw. Os yw'r swydd sy'n cael ei chynnig ar radd uwch na gradd bresennol y gweithiwr, ac os yw'r cyfnod prawf chwe wythnos yn dechrau, neu yn parhau, ar ôl terfyn y contract blaenorol, caiff enillion cysylltiedig â gradd y gweithiwr cyflogedig eu diogelu am y cyfnod prawf. Pwrpas y cyfnod prawf yw i'r unigolyn roi cynnig ar y swydd newydd fel bo modd asesu'i haddasrwydd ar ran y ddau barti.

Lle bydd y cyfnod prawf wedi cael ei gwblhau yn llwyddiannus, caiff y penodiad ei gadarnhau yn ysgrifenedig, gyda Contract Cyflogaeth priodol yn nodi manylion unrhyw drefniadau digolledu/iawndal a fydd yn berthnasol. Os oes unrhyw faterion neu bryderon yn ystod y cyfnod prawf, rhaid hysbysu'r Cynrychiolydd Adnoddau Dynol ar y cyfle cyntaf. Bydd hyn yn golygu y bydd modd cynnig cefnogaeth neu bydd y cyfnod prawf yn dod i ben a gall cyfleoedd cyflogaeth eraill gael eu cynnig.

Mae angen parchu dewis iaith gweithwyr yn ystod y broses yma (Cymraeg a Saesneg). Bydd hyn yn cynnwys unrhyw ohebiaeth ysgrifenedig ac unrhyw gyfarfodydd a chyfweliadau.

### **6.3 Ymestyn y Cyfnod Prawf**

Bydd modd ymestyn y cyfnod prawf mewn amgylchiadau eithriadol am bythefnos arall. Gallai hyn fod yn berthnasol lle bo ailhyfforddi yn rhan o'r sefyllfa. Rhaid bob amser rhoi gwybod yn ysgrifenedig i'r gweithiwr (yn Gymraeg neu yn Saesneg) am unrhyw estyniadau, ac am y rheswm am hynny. Mewn rhai amgylchiadau, bydd mwy nag un cyfnod prawf yn cael ei gynnig. Dim ond yn ystod cyfnod rhybudd gweithwyr a hyd at y dyddiad terfynu cytunedig y bydd modd ceisio cyflogaeth arall.

### **6.4 Hawl i Daliadau Dileu Swydd / Diswyddo ar ôl Cyfnod Prawf**

Mewn achosion lle rhoddwyd rhybudd diswyddo ar gyfer dileu swydd i'r gweithiwr cyflogedig o dan ei hen swydd, a bod y cyfnod prawf wedi cychwyn o'r dyddiad terfynu neu wedi parhau ar ei ôl, a bod y gweithiwr cyflogedig wedi gweithio ymhellach na'r chweched wythnos o'r dyddiad terfynu, fe fydd y gweithiwr yn colli unrhyw hawl i daliad dileu swydd / diswyddo oherwydd bod hynny'n cael ei ystyried yng ngolwg y gyfraith fod y gweithiwr cyflogedig wedi derbyn y gyflogaeth newydd, hynny yw, os yw'r ddau barti yn derbyn yr adleoliad i waith arall ar ddiwedd y cyfnod prawf.

Dylid gwneud y ffaith yma'n glir adeg cynnig y swydd gyntaf, ac eto pan fydd y cyfnod prawf yn cael ei estyn. Fydd hyn ddim yn gymwys mewn amgylchiadau lle mae angen go iawn, i estyn cyfnod prawf, hynny yw, dros chwe wythnos ond gydag uchafswm o wyth wythnos, er mwyn ailhyfforddi'r gweithiwr cyflogedig ar gyfer ei swydd newydd. Yn yr amgylchiadau yma, rhaid gwneud cytundeb ysgrifenedig rhwng y Prif Swyddog a'r gweithiwr cyflogedig cyn y bydd y cyfnod prawf yn dechrau, gan nodi pa bryd y daw'r cyfnod prawf statudol i ben (hynny yw, chwe wythnos o ddyddiad terfynu contract blaenorol y gweithiwr cyflogedig), y telerau a'r amodau a fydd yn berthnasol ar ôl y dyddiad hwnnw, gan gynnwys y dyddiad y daw'r cyfnod prawf i ben. Yn y sefyllfa yma, bydd yr hawl i dâl dileu swydd mewn achos o ddiswyddo yn y pen draw yn bodoli o hyd.

Yn achos sefyllfa dileu swydd / diswyddo, lle ei bod hi'n cael ei hystyried fod y gweithiwr cyflogedig wedi gwrthod cynnig o gyflogaeth arall addas a hynny mewn modd afresymol, mae'n bosibl barnu fod y gweithiwr cyflogedig wedi ildio'r hawl i daliad dileu swydd / diswyddo. Rhaid cyfleu'r ffaith yma'n ysgrifenedig yn dilyn trafod pellach gyda'r gweithiwr cyflogedig a'i gydweithiwr neu'i gynrychiolydd undeb llafur. Os na chaiff y gweithiwr cyflogedig daliad dileu swydd / diswyddo yn yr amgylchiadau yma, bydd ganddo ef / ganddi hi hawl i apelio i'r Prif Weithredwr ar fater ei hawl i dâl.

## 7. RHYBUDDION DISWYDDO

Bydd rhybuddion diswyddo yn cael eu cyhoeddi pan fydd sefyllfa diswyddo wedi'i nodi. Bydd pob ymdrech yn cael ei gwneud i ddod o hyd i gyfleoedd adleoli staff i waith arall hyd at y dyddiad y daw'r cyfnod prawf i ben. Dyma'r adeg y caiff unigolion eu hysbysu am eu hawl i apelio. Camgymhwyso'r weithdrefn yma fydd unig sail apêl o'r fath, a rhaid clywed yr apêl cyn i'r cyfnod rhybudd ddod i ben.

Lle bydd hi'n angenrheidiol i gyflwyno rhybuddion diswyddo, boed am resymau dileu swyddi, neu am ryw reswm sylweddol arall, rhaid dilyn y weithdrefn yma:

- rhaid hysbysu'r gweithiwr bod cyfarfod wedi'i drefnu i drafod mater ei gyflogaeth barhaus gyda'r Cyngor. Bydd dewis iaith y gweithiwr (Cymraeg neu Saesneg) yn cael ei barchu yn ystod y broses yma. Rhaid ei hysbysu hefyd bod hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddo.
- yn y cyfarfod, rhaid cyfleu'r meysydd canlynol i'r gweithiwr:
  - i) rhoi'r rheswm dros ddiswyddo;
  - ii) rhoi'r rhybudd cytundebol llawn (fydd taliadau ddim yn cael eu gwneud yn lle rhybudd)
  - iii) nodi'r dyddiad terfynu
  - iv) cynghori y gall gweithwyr ildio'u hawl i falans y cyfnod rhybudd cytundebol yn amodol ar drafod gyda'r prif swyddog perthnasol, os yw gweithwyr yn dymuno dod â'u cyflogaeth i ben cyn y dyddiad terfynu
  - v) darparu manylion taliadau sy'n ddyledus, gan gynnwys unrhyw dâl/cyflog diswyddo;
  - vi) cynnig cefnogaeth a chymorth (gweler "Cwnsela")

Yn dilyn y cyfarfod yma, rhaid rhoi llythyr hysbysu terfynu i'r gweithiwr yn ôl ei ddewis iaith (Cymraeg neu Saesneg).

## 8. COSTAU DILEU SWYDD

### 8.1 Costau lawndal

Bydd yr holl gostau sy'n gysylltiedig ag lawndal o ran y gwahaniaeth mewn cyflog yn cael eu hysgwyddo gan y Maes Gwasanaeth cyflogi gwreiddiol.

### 8.2 Costau Diswyddo

Bydd y Maes Gwasanaeth cyflogi gwreiddiol yn ysgwyddo unrhyw gostau dileu swydd. Byddai hyn yn cynnwys amgylchiadau lle mae unigolyn wedi'i adleoli i swydd dros dro mewn maes gwasanaeth arall ac mae hyn yn dod i ben mewn llai na 12 mis ac mae'r gweithiwr eto'n destun diswyddiad.

## 9. AILSTRWYTHURO MEYSYDD GWASANAETH

Mae'n amlwg y bydd achosion lle bydd angen adolygu disgrifiadau swydd a manylebau person presennol, neu lunio rhai newydd, fel rhan o broses ailstrwythuro meysydd gwasanaeth. Wrth i Gyfarwyddwyr/Benaethiaid Gwasanaeth gynnal adolygiad o swyddi, neu greu swyddi newydd, rhaid iddyn nhw ffurfioli'u cynlluniau arfaethedig, ac yna gysylltu â'u Cynrychiolwyr Adnoddau Dynol priodol er mwyn trafod camau cyntaf y broses adolygu, a fydd yn cynnwys ailfodelu neu lunio'r disgrifiad swydd a'r fanyleb person, a theitl y swydd os yw hynny'n berthnasol. Cyn unrhyw drafodaethau gyda gweithwyr, bydd y strwythur / disgrifiadau swydd a manylebau person terfynol yn cael eu trafod gyda'r undebau llafur cydnabyddedig.

Ar gyfer unrhyw swyddi Cyngor nad ydyn nhw'n dod o dan y Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, cymhethir unrhyw adolygiad o'r swydd yn erbyn y strwythurau cyflogau sy'n bodoli o fewn y meysydd perthnasol, er enghraifft, leuenctid a Chymuned, Soulbury.

Ar gyfer pob un o'r holl swyddi sy'n weddill ac sy'n bodloni'r fframwaith ar gyfer y Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, bydd yn ofynnol defnyddio Gweithdrefn Werthuso Swyddi sefydledig y Cyngor. **Mae'n bwysig nodi fod y broses yma i gael ei defnyddio os Cyfarwyddwyr sy'n sbarduno'r newidiadau arfaethedig sy'n cael eu cynnig. Os yw gweithiwr cyflogedig yn gwneud y cais ei hunan, rhaid dilyn Gweithdrefn Ailraddio gytûn y Cyngor.**

Mae'r Canllawiau Rheoli yn Atodiad 2 yn rhoi rhagor o fanylion mewn perthynas â'r broses rheoli newid.



## CYNLLUN AR GYFER DIGOLLEDU / IAWNDAL CYFLOG

### 1. Cymhwyster

Caiff y cynllun ei gymhwyso lle mae'n angenrheidiol o safbwynt rheoli wneud newid a fydd yn achosi sefyllfa adleoli staff i waith arall a gostwng graddfa unigolion - hynny yw, yn dilyn ailstrwythuro neu adolygu gwasanaeth. Mae'r cynllun yma'n berthnasol i weithwyr cyflogedig amser llawn, i'r rheiny rhan-amser, ac i'r rheiny dros dro sy'n cael eu cyflogi yn barhaus yn yr un swydd ers mwy na dwy flynedd.

Fydd y cynllun yma ddim yn gymwys pan fydd gostyngiad enillion yn deillio yn sgil penderfyniad a wnaed gan y gweithiwr cyflogedig i ofyn am swydd ar raddfa is, neu ostwng ei oriau.

### 2. Iawndal

Mae iawndal dim ond yn cael ei ddarparu ar gyfer cyflog sydd ynghlwm wrth raddfa - h.y. y raddfa sylfaenol fesul awr bresennol sydd ynghlwm wrth y raddfa sydd i'w diogelu. Fydd iawndal ddim yn cael ei dalu os bydd gostyngiad yn yr oriau contract yn unig. Rhaid i bob un o'r holl amodau gwasanaeth eraill sydd wedi'u cynnwys mewn cynnig o gyflogaeth neu swydd arall fod ynghlwm wrth y swydd newydd.

#### 2.1 Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Swyddi Gwasanaethau Llywodraeth Leol

Caiff iawndal a digolledu cyflog ei gyfrifo hyd at uchafswm o un radd/graddfa - er enghraifft, byddai gweithiwr cyflogedig ar raddfa GR6 yn derbyn swydd ar raddfa GR5. Y swm i'w ddigolledu (neu'r iawndal), gan hynny, fydd y gwahaniaeth cyflog rhwng GR5 a GR6. (pro rata ar gyfer contractau rhan amser)

#### 2.2 Swyddi'r tu allan i'r Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (ac eithrio Staff Addysgu a Phrif Swyddogion)

Bydd yr iawndal yn cael ei gyfrifo hyd at uchafswm o un radd neu bedwar pwynt (staff Soulbury) pro rata ar gyfer contractau rhan amser.

### 3. Pennu'r gwahaniaeth ar gyfer Digolledu/Iawndal

Lle mae'r swydd, sy'n cael ei chynnig a'i derbyn yn fwy nag un radd/graddfa yn is na gradd/graddfa bresennol, dylid cyfrifo'r taliad digolledu/iawndal ar sail enillion gradd-gyfeiriol y gweithiwr cyflogedig ar uchafswm y raddfa, sy'n pennu'r gwahaniaeth o un radd/graddfa, er enghraifft adleoli rhywun i waith arall o'i swydd GR8 i swydd ar GR6. Gan fod yma wahaniaeth o fwy nag un raddfa, caiff y taliad iawndal dim ond ei gyfrifo yn unol â'r gwahaniaeth rhwng GR6 a GR7 (sef y raddfa nesaf i fyny).

### 4. Cyfnod Digolledu/Iawndal

Bydd y taliad iawndal am gyfnod hyd at uchafswm o dair blynedd yn y ddau achos. Bydd y taliad digolledu/iawndal yn cael ei dalu ymlaen llaw fel swm gros o gyflog bob blwyddyn gan ddechrau o ddyddiad y newid. **Nodwch fod y taliad gros yn bensiynadwy.**

Ar ddiwedd pob cyfnod 12 mis, caiff y sefyllfa ei hadolygu er mwyn penderfynu a oes rhywbeth wedi newid o ran sefyllfa gcontractiol y gweithwyr cyflogedig. Os nad oes newid yna bydd y taliad iawndal yn cael ei dalu eto fel cyfandaliad am 12 mis arall am hyd at 3 blynedd.

Bydd taliadau iawndal yn cael eu gwneud fel a ganlyn:

- Adleoli staff i waith arall, neu gynnig o swydd arall - gan weithredu yn effeithiol o gwblhau'r cyfnod prawf chwe wythnos yn llwyddiannus. Mewn achos o estyn y cyfnod prawf, bydd y taliad yn cael ei wneud gan weithredu yn effeithiol o nawfed wythnos y gweithiwr cyflogedig yn y swydd.
- Adolygu Gwasanaeth - gan weithredu o'r dyddiad y caiff y canlyniadau'u rhoi ar waith o fewn y maes gwasanaeth.
- Pe bai'r gweithiwr yn newid swyddi o'i wirfodd yn ystod y cyfnod yma, bydd yr iawndal yn dod i ben, waeth beth yw gradd y swydd newydd.

Bydd gweithwyr cyflogedig yn parhau i dderbyn cynnydd cenedlaethol mewn cyflog ar y radd/graddfa a ddefnyddir i gyfrifo'r taliad digolledu/iawndal.

## 5. Goblygiadau Pensiwn

O ran amddiffyn enillion at ddibenion pensiwn, yn unol â Rheoliadau Pensiwn Llywodraeth Leol, gall gweithiwr sy'n parhau mewn cyflogaeth llywodraeth leol ar radd is ddewis cyfrifo ei gyflog terfynol at ddibenion pensiwn fel cyfartaledd ei gyflog pensiynadwy blynyddol mewn unrhyw 3 blynedd yn olynol a ddaw i ben 31 Mawrth o fewn y cyfnod o 10 mlynedd sy'n gorffen gyda diwrnod olaf aelodaeth weithredol, hynny yw, ei ddyddiad ymddeol o gyflogaeth llywodraeth leol. Gall gweithwyr sydd angen rhagor o fanylion ar y mater yma gysylltu â'r Adran Bensiynau:

Drwy ffonio 01443 680611

Drwy neges e-bost: [Pensiynau@rhondda-cynon-taf.gov.uk](mailto:Pensiynau@rhondda-cynon-taf.gov.uk)

**GWEITHDREFN RHEOLI NEWID - CANLLAWIAU I REOLWYR**

**CAM 1 - AILSTRWYTHURO MEYSYDD GWASANAETH**

**Fel sydd wedi'i nodi yn Adran 9 y Polisi, dylid cynnal adolygiad o'r swydd neu swyddi drwy ymgynghori â'r Uwchadran Adnoddau Dynol.**

**CAM 2 - ADNABOD Y GWEITHWYR CYFLOGEDIG SY'N CAEL EU HEFFEITHIO**

Fel sydd wedi'i nodi yn adran 4 uchod, bydd gweithwyr yn cael eu diswyddo o bosibl o ganlyniad i benderfyniadau sy'n cael eu gwneud ar wasanaethau a strwythurau sefydliadol. Lle bynnag mae hynny'n bosibl, dylid nodi yn benodol y swyddi (ond nid yr unigolion) sy'n cael eu heffeithio yn yr Adroddiad.

Bydd y swydd naill ai: -

- i) wedi'i dileu (neu'r swyddi wedi'u dileu), ond does dim swyddi newydd, neu rai wedi'u newid, wedi'u pennu fel rhan o'r ailstrwythuro, y gallai gweithwyr cyflogedig sy'n wynebu colli swydd, gael eu hystyried ar eu cyfer. Byddai hyn yn digwydd, er enghraifft, pe bai'r Cyngor yn rhoi'r gorau i ddarparu gwasanaeth. Dylid gwneud gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio yn y ffordd yma yn destun y weithdrefn diswyddo ar unwaith, a cheisio cyfleodd adleoli mewn rhannau eraill o'r Cyngor.
- ii) wedi'i dileu (neu'r swyddi wedi'u dileu), ond mae'r strwythur newydd yn creu swyddi newydd, neu rai wedi'u newid, y dylai'r gweithwyr yma gael eu hystyried i'w llenwi ar sail blaenoriaeth (er na fydd modd, hwyrach, benodi pob un o'r gweithwyr cyflogedig i swydd yn y pen draw). Gan hynny, mae angen cytuno ar broses ar gyfer cymhathu gweithwyr cyflogedig i mewn i'r swyddi newydd, neu rai wedi'u newid. Gweithdrefn gyfweld wedi'i neilltuo fydd y broses yma. Os na fydd pob un o'r gweithwyr cyflogedig wedi'i benodi i swydd o ganlyniad i'r broses hon, dylid gwneud y rheiny sydd o bosibl yn ddiangen drwy ddileu swyddi o hyd yn agored i fod yn destun y weithdrefn diswyddo, a dylid chwilio am gyfleodd adleoli i waith arall mewn rhannau eraill o'r Cyngor.
- iii) Gostyngiad yn nifer y swyddi generig neu debyg (hynny yw, gweithwyr cyflogedig gyda'r un disgrifiad swydd sylfaenol o fewn adran). Bydd hyn yn gofyn am broses ddethol i leihau'r niferoedd.

Mewn perthynas ag (i), (ii) a (iii) uchod, dylid pennu'r swyddi (neu nifer y swyddi sydd i'w lleihau) y dylid ystyried y gweithwyr cyflogedig ar eu cyfer, a rhaid rhoi'r wybodaeth i'r gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio, ac i'r undebau llafur.

Dylai rheolwyr llinell roi gwybod i'r gweithwyr sy'n cael eu heffeithio am eu sefyllfaoedd personol. Mewn sefyllfa dileu swydd, mae'n hanfodol esbonio'r sefyllfa wrth yr unigolyn yn bersonol ac i beidio â dibynnu ar yr undebau llafar i wneud hyn.

Dylid esbonio wrth weithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio y bydd proses ddethol a dewis gyda chyfweliadau wedi'u neilltuo, gydag adleoli i waith arall i ddilyn; ac nad yw'r ffaith bod eu swyddi efallai'n cael eu dileu yn golygu, o reidrwydd, y byddan nhw'n cael eu gorfodi i ddiswyddo.

Gwneir pob ymdrech i gael hyd i swyddi addas yn y Cyngor iddyn nhw. Ar y cam yma, gall fod yn ddefnyddiol ceisio cyngor mewn perthynas â chaniatáu i weithwyr wirfoddoli ymddeol yn gynnar os yw'n berthnasol.

### **CAM 3 – YMGYNGHORI**

Lle mae strwythurau newydd wedi'u cytuno, bydd raid ymgynghori â'r undebau llafur ynglŷn â'u gweithredu, ac ynglŷn ag unrhyw fecanwaith dethol a dewis. Cyrraedd cytundeb ddylai fod yn fwriad i'r cyfryw ymgynghori. Dylai'r ymgynghori gynnwys y broses ddethol a dewis, yn ogystal ag aelodaeth unrhyw grwpiau dethol a dewis (hynny yw, gweithwyr cyflogedig o fewn cwmplas y neilltuo). Gall unrhyw anghytuno gael ei atgyfeirio i'r Uwch Garfan Rheoli.

Nod y broses yma ar gyfer dethol a dewis a'r adleoli i waith arall fel ei gilydd yw cael hyd i swyddi addas ar gyfer gweithwyr cyflogedig ar eu lefel bresennol. Nid ennill dyrchafiad, neu osgoi arferion recriwtio arferol mo'r bwriad.

### **CAM 4 - MECANWEITHIAU DETHOL A DEWIS**

Mae'r dewisiadau ar gyfer y broses ddethol a dewis fel sydd wedi'i nodi yn adran 4 uchod.

**Dewis trwy gyfweliad, gan ddefnyddio proses gyfweld wedi'i neilltuo** - dan y fath amgylchiadau dylid sefydlu'r panel fel y'i nodir yn y weithdrefn. Dylid paratoi disgrifiad swydd a manyleb person ar gyfer pob swydd yn Gymraeg ac yn Saesneg, a dylid ymgynghori am hyn â'r undebau llafur, gan mai hyn i bob diben sy'n ffurfio'r meini prawf dethol a dewis. Yn ogystal â hyn fe ddylid nodi'r gweithwyr cyflogedig sydd wedi'u neilltuo. Y tebyg yw mai gweithwyr cyflogedig fydd y rhain sydd ar hyn o bryd yn gwneud gwaith heb fod yn annhebyg i'r gwaith i'w wneud yn rhan o'r strwythur newydd, ac y mae'u graddau/graddfeydd presennol ar y lefel honno.

Dylai gweithwyr a allai gael eu diswyddo yn sgil ad-drefnu gael eu nodi mewn o leiaf un grŵp dethol lle bynnag y bo modd. Mater fydd hwn i ymgynghori lleol er mwyn y nod o gyrraedd cytundeb ynghylch beth ddylai maint y grŵp dethol a dewis fod. Mae'n ofynnol i bob gweithiwr yn y grŵp dethol lenwi ffurflen gais adleoli (Cymraeg a Saesneg) yn dangos y profiad a'r sgiliau sydd gyda nhw.

Dylai'r Panel ddefnyddio'r un broses rhestr fer a chyfweld ag y bydden nhw'n ei defnyddio fel arfer ar gyfer denu, recriwtio, dethol a dewis, ond dylai'r Panel ystyried y posibilrwydd fod modd ailhyfforddi gweithwyr, neu ddarparu cymorth ychwanegol dros gyfnod prawf byr.

Lle mae angen lleihau grŵp generig, yna dylid defnyddio proses gyfweld wedi'i neilltuo. Yn ychwanegol at hynny, mae'n bosibl y bydd rheolwyr yn dymuno ystyried gofyn am wirfoddolwyr ar gyfer ymddeoliad cynnar, neu wirfoddolwyr ar gyfer adleoli i waith arall.

Lle mae nifer y gweithwyr cyflogedig yn gyfartal â nifer y swyddi, a bod modd eu hasesu fel rhai sy'n bodloni gofynion y swydd, fe fydd hawl (hynny yw, eu cynnwys a'u gosod) heb gyfweliad ar ôl ymgynghori â'r undebau llafur a'r gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu heffeithio.

Os nad oes modd cyrraedd cytundeb, neu os nad yw'n ymarferol cynnal proses wedi'i neilltuo (er enghraifft, os nad oes digon o amser, neu os yw'r grŵp dethol a dewis yn rhy fawr), bydd raid ystyried rhyw fecanwaith arall.

Ym mhob sefyllfa dethol a dewis ar gyfer dileu swydd / diswyddo, rhaid i'r meini prawf dethol a dewis sy'n cael eu defnyddio fod yn wrthrychol. Fydd barn ddiateg unigolyn ddim yn ddigon i fodloni'r prawf yma. Os yw meini prawf eraill yn cael eu defnyddio, rhaid gofalu bod gweithwyr cyflogedig yn cael eu barnu ar sail gyffredin.

Lle mai 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' sy'n cael ei chymhwyso, bydd yn angenrheidiol cytuno ar y meini prawf hyd cyfnod gwasanaeth cyn unrhyw gytundeb, hynny yw gwasanaeth gyda Chyngor Rhondda Cyngor Taf, neu gyda Chyngorau blaenorol. Rhaid i'r gwasanaethau fynd ati i roi prawf ar waith ar gyfer cymhwyso egwyddor 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' i'r grŵp gwaith o ran goblygiadau cyfle cyfartal, hynny yw, drwy gymhwyso'r meini prawf bydd angen i'r rheolwyr benderfynu a fydd yr effaith yn anghyfartal ar unrhyw grŵp o fewn y gwasanaeth ac yn peri gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail y nodweddion gwarchoddedig wedi'u pennu yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

## **MATERION YN YMWNEUD Â CHYFLE CYFARTAL I'W HYSTYRIED**

Lle mae'r egwyddor o 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' yn esgor ar wahaniaethu anuniongyrchol, ddylech chi mo'i defnyddio.

Os yw gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb mamolaeth, neu ar absenoldeb tymor hir oherwydd salwch, dylid cysylltu â nhw gartref, a rhoi iddyn nhw'r un wybodaeth a chyfleoedd â'u cydweithwyr, er mwyn iddyn nhw gymryd rhan yn y broses ddethol a dewis. Mae gan y rhai sydd ar gyfnod mamolaeth hawliau ychwanegol o fewn proses ddiswyddo ac felly dylid ceisio cyngor gan y garfan Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl.

## **ANABLEDD**

Y mae dyletswydd addasiadau rhesymol i'w chael, a dylid ei chadw mewn cof wrth adleoli i waith arall, neu lle mae gweithwyr cyflogedig wedi'u neilltuo. Dyw diogelwch i weithwyr cyflogedig sy'n bodloni'r diffiniad o anabledd sydd i'w gael yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ddim mor bendant bellach, gan nad oes cofrestru Person Anabl Cofrestredig i'w gael. Felly mae angen i reolwyr fod yn arbennig o ofalus i sicrhau nad yw cymhwyso meini prawf dethol a dewis i'r gweithwyr cyflogedig yma'n gwahaniaethu yn eu herbyn yn anfwriadol.

I gael rhagor o gyngor ar faterion Anabledd, cysylltwch â'r Garfan Cydraddoldeb.