



CERREDDI GIGI NON

POLISI RHEOLI NEWID

Awdur: Adain Adnoddau Dynol Corfforaethol — GG
Cymeradwywyd gan y Cabinet: 11/09/2012
Cymeradwywyd gan y Cyngor: 26/09/2012
Dyddiad cyhoeddi: 28/09/2012
Diwygio: 27/03/2015

CYNNWYS

	Rhif Tudalen
• Bod yn gyflogwr teg sy'n cydymffurfio â'r gyfraith	3
• Ymgynghori	3
• Ffrydiau gwaith ar gyfer newid ar raddfa fawr	4
• Egwyddorion newid	4
• Cynllun Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	8
• Cynllun Diswyddo Gwirfoddol	8
• Cynllun Ymddeoliad Hyblyg	8
• Cynllun Diswyddo (Colli Gwaith) Gwirfoddol	8
• Diswyddo gorfodol	9
• Newid sefydliadol am 'ryw reswm sylweddol arall'	14
• Rhybudd diswyddo	15
• Costau	15
• Ailstrwythuro meysydd gwasanaeth	17
ATODIADAU	
Atodiad A – Canllawiau Rheoli	18
Atodiad B – Cynllun Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	21
Atodiad C – Cynllun Diswyddo Gwirfoddol	24
Atodiad D – Polisi Ymddeoliad Hyblyg	28

BOD YN GYFLOGWR TEG SY’N CYDYMFFURFIO Â’R GYFRAITH

Mae’r polisi hwn yn darparu cyngor ac arweiniad gweithdrefnol ynghylch rheoli newid o safbwynt cyfreithiol. Mae’n darparu arweiniad clir i reolwyr ynghylch eu hopsiynau, ac mae’n darparu eglurder i weithwyr ynghylch yr hyn y dylid ei ddisgwyl. Mae elfen sylweddol o’r cyngor a’r weithdrefn a ddarperir yn orfodol – os ydych yn ansicr ynghylch y manylion neu os oes angen rhagor o gymorth arnoch, cysylltwch â’ch Pennaeth Gwasanaeth neu’r Adain Adnoddau Dynol. Ar y cyd â’r Polisi Rheoli Newid, dylai’r rheolwyr hefyd gyfeirio at y Canllawiau Rheoli sydd i’w gweld yn **Atodiad A**.

Mae’r rhan hon yn ymdrin â’r materion canlynol:

- Ymgynghori
- Ffrydiau gwaith ar gyfer newid ar raddfa fawr
- Egwyddorion newid
- Cynllun ymddeoliad cynnar gwirfoddol
- Cynllun diswyddo gwirfoddol
- Cynllun Ymddeoliad Hyblyg
- Cynllun diswyddo (colli gwaith) gwirfoddol
- Diswyddo gorfodol
- Newid sefydliadol am ‘ryw reswm sylweddol arall’
- Rhybudd diswyddo
- Costau
- Ailstrwythuro meysydd gwasanaeth

1. YMGYNGHORI

Dylid ymgynghori cyn gynted ag y bo’n bosibl. Er y cydnabyddir y bydd angen gwneud penderfyniadau cyn y bydd llawer o newidiadau’n gallu cael eu gweithredu, ni ddylai hynny ynddo’i hun olygu na ofynnir am farn yr undebau llafur tra caiff cynigion eu llunio. Pan gytunir ar newid, dylai gwaith ymgynghori ynghylch dulliau gweithredu ddilyn y broses a nodir isod. Bydd “ymgynghori” yn y cyd-destun hwn yn golygu:

- cyflwyno cynigion ar lafar ac yn ysgrifenedig i bob gweithiwr yr effeithir arno, gan egluro cefndir y cynigion er mwyn i’r sawl dan sylw allu holi cwestiynau a gofyn am eglurder;
- rhoi amser rhesymol i gynrychiolwyr undebau llafur ymgynghori â’u haelodau ac i weithwyr a chynrychiolwyr undebau llafur roi sylwadau i’r tîm rheoli;
- rhoi cyfle i gynrychiolydd/cynrychiolwyr undebau llafur priodol fynychu cyflwyniadau a chael copiâu o’r cynigion yn ysgrifenedig, os nad ydynt yn rhan o’r grŵp o weithwyr yr effeithir arnynt;

- ystyried o ddifrif y sylwadau a geir, a phan na ellir eu derbyn, egluro'r rhesymau pam;
- sicrhau bod gweithwyr a'u cynrychiolwyr undebau llafur os yw'n briodol yn cael gwybod yn ysgrifenedig am unrhyw gynigion a ddiwygiwyd.

Mae'r Cyngor yn ymrwmo i ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig ynghylch unrhyw faterion:

- a fydd yn golygu newidiadau i gontractau cyflogaeth;
- sy'n gysylltiedig â'r agweddau ar weithredu cytundebau cenedlaethol neu amodau gwasanaeth sy'n ymwneud â disgresiwn, a allai fod yn berthnasol i'r Cyngor;
- a allai arwain at ddiswyddo;
- sy'n golygu newidiadau mawr i strwythurau gwasanaethau, arferion gweithio, lleoliad gweithwyr ac ati, hyd yn oed pan ellid barnu eu bod yn perthyn i'r contract cyflogaeth;
- sy'n golygu cyflwyno cytundebau gweithdrefnol lleol neu wneud newidiadau i gytundebau o'r fath.

Nid yw hynny'n golygu na ddylid ymgynghori ynghylch unrhyw faterion eraill fel y bo'n briodol.

Bydd trefniadau ymgynghori arbennig yn berthnasol i achosion posibl o ddiswyddo, fel y nodir yn nes ymlaen yn y ddogfen hon.

Bydd y broses uchod yn digwydd yn ystod cyfnod ymgynghori ffurfiol, sef 30 diwrnod calendr fel rheol. Gellir cytuno ar y cyd ar gyfnodau hwy neu fyrrach. Ar ddiwedd y cyfnod ymgynghori caiff y cynigion, gan gynnwys unrhyw ddiwygiadau a wnaed drwy gyfrwng y broses ymgynghori, eu gweithredu.

2. FFRYDIAU GWAITH SY'N CYNWYS CYFARWYDDWR STRATEGOL A/NEU BENNAETH GWASANAETH / ADNODDAU DYNOL / UNDEBAU LLAFUR

Os cyflwynir cynigion ynghylch newid sylweddol ac os oes prosiect tymor hwy yn bodoli i oruchwylio'r broses ar gyfer y newid hwnnw, bydd Ffrwd Waith sy'n cynnwys Cyfarwyddwr Strategol a/neu Bennaeth Gwasanaeth / Adnoddau Dynol / Undebau Llafur yn cael ei sefydlu i sicrhau bod y newid yn cael ei reoli mewn modd trefnus, llawn cydymdeimlad, sy'n canolbwyntio ar reoli'r effaith ar gyfer y gweithwyr hynny y mae'r cynigion ynghylch newid yn effeithio arnynt. Bydd y Cyfarwyddwr Strategol / Pennaeth Gwasanaeth yn arwain y ffrwd waith ac yn adrodd yn ôl wrth y Grŵp Arweiniol am ei chanlyniadau.

3. EGWYDDORION NEWID

Gall newidiadau i strwythurau a swyddi, a allai gael effaith ar weithwyr, gael eu cynnig mewn llawer o ffyrdd amrywiol. Nid ceisio eu diffinio i gyd yw'r bwriad, ond ceisio diffinio egwyddorion cyffredinol a gaiff eu rhoi ar waith lle bo hynny'n ymarferol. Isod, ceir rhai diffiniadau a threfniadau cyffredinol y bydd angen eu hystyried wrth ymgynghori ynghylch newidiadau arfaethedig, a chânt eu hegluro'n llawn ar y tudalennau sy'n dilyn. Maent yn cynnwys:

- Newidiadau yn y contract cyflogaeth – hyblygrwydd swydd
- Trefniadau cymhathu i swyddi newydd
- Trefniadau neilltuo
- Trefniadau ar gyfer ‘ystyriaeth o flaen llaw’
- Ymddeoliad cynnar gwirfoddol
- Diswyddo gwirfoddol
- Diswyddo gwirfoddol (colli swyddi)
- Diswyddo gorfodol
- Adleoli;
- Cyflogaeth amgen addas
- Ymddeoliad hyblyg
- Trefniadau o ran iawndal;

i. Newidiadau yn y contract cyflogaeth – hyblygrwydd swydd

Ceir adegau pan fydd newid sefydliadol arfaethedig yn golygu bod angen amrywio arferion gweithio a/neu leoliad gwaith heb fod angen newid telerau ac amodau contractau cyflogaeth presennol y gweithwyr, h.y. bydd gan y Pennaeth Gwasanaeth yr hawl dan gontract i amrywio arferion gweithio presennol fel y nodir isod.

Wrth benderfynu a ellir amrywio telerau contractau presennol ai peidio, dylai'r Pennaeth Gwasanaeth ystyried a yw un neu ragor o'r meini prawf canlynol yn berthnasol, ond ni ddylai wneud hynny nes iddo gael cyngor priodol gan yr Adain Adnoddau Dynol:

- mae'r newid yn rhan o'r disgrifiad swydd presennol;
- mae'n ofyniad sy'n briodol i'r swydd ac mae o fewn rychwant cyffredinol y disgrifiad swydd;
- mae cymal ynghylch hyblygrwydd yn y disgrifiad swydd, sy'n darparu ar gyfer amrywiad rhesymol y gellir ei gyfiawnhau i'r swydd a/neu'r dyletswyddau, cyn belled â bod y newid hwnnw'n gymesur â gradd y gweithiwr a'i lefel gyffredinol o gyfrifoldeb yn y sefydliad;
- mae digon o hyblygrwydd yn y contract cyflogaeth;
- mae amod ymhlyg yn y contract sydd, mewn amgylchiadau y gellir eu cyfiawnhau, yn rhoi hawl i'r rheolwyr ddisgwyl yn rhesymol i'r gweithiwr ymgymryd ag arferion gweithio gwahanol ond perthnasol. Fodd bynnag, lle bo'n bosibl, bydd y rheini'n gymesur â sgiliau presennol y gweithiwr, h.y. lle mae'r disgrifiad swydd yn cyfeirio at:
 - yr angen i gyflawni dyletswyddau a chyfrifoldebau cymesur â'r radd, y gall y Pennaeth Gwasanaeth ofyn yn rhesymol iddynt gael eu cyflawni, neu sy'n gyfle i ddatblygu y cytunwyd arno gan y naill ochr a'r llall.
 - y ffaith y bydd cynnwys y ddogfen yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd gan ymgynghori â deiliad y swydd. Gellir diwygio disgrifiadau swydd i adlewyrchu a chofnodi newidiadau o'r fath.

- y ffaith y bydd gan y Penaethiaid Gwasanaeth neu weithwyr unigol y mae'r newid yn effeithio arnynt yr hawl i ofyn bod y swydd yn cael ei gwerthuso er mwyn penderfynu ynghylch y radd iawn ar gyfer y swydd.

Wrth asesu'r meini prawf uchod, dylai'r Penaethiaid Gwasanaeth sicrhau:

- bod gofynion i newid arferion gweithio, a'r rhesymau drostynt, yn rhesymol;
- nad yw'r dehongliad o unrhyw un o'r meini prawf uchod yn rhy eang;
- bod ystyriaeth yn cael ei rhoi i amgylchiadau personol pob gweithiwr a'i allu i addasu i'r newidiadau.

Hyd yn oed os bernir bod newidiadau i arferion gweithio, lleoliad gweithwyr ac ati'n rhan o delerau'r contractau cyflogaeth presennol, bydd y trefniadau ymgynghori a nodir ym mharagraff 1 y weithdrefn hon yn berthnasol.

Os cynigir newid lleoliad, dylid gwneud hynny'n unol â darpariaethau presennol y Cyngor ar gyfer ad-dalu, sy'n cynnwys newid gorfodol i le gweithio.

Bydd gallu cyflogwr i newid arferion gweithio penodol yn y contract cyflogaeth, heb dorri'r contract hwnnw, yn aml yn amwys. Rhaid ymgynghori â'r Swyddog Adnoddau Dynol pryd bynnag y bydd anghydfod neu ansicrwydd sy'n ymwneud â dehongli'r sefyllfa o ran y contract.

ii. Trefniadau cymhathu i swyddi newydd

Lle bo'n briodol, bydd cynigion ynghylch cymhathu wedi'u cynnwys yn y cynigion ynghylch newid. Bydd y cynigion hynny'n dangos lle caiff deiliaid swyddi parhaol eu gosod neu'u paru â swyddi newydd.

Bydd cynigion ynghylch gosod/paru gweithwyr yn rhan o'r drafodaeth a'r cytundeb rhwng y Penaethiaid Gwasanaeth, yr Adain Adnoddau Dynol ac undebau llafur yn ystod y cyfnod cyn ymgynghori.

Ni fydd rhai swyddi'n cael eu hadolygu o gwbl. Caiff y rhain eu galw'n swyddi 'Dim Newid' (DN).

Bydd dyletswyddau rhai swyddi'n newid lai na 30%. Caiff y rhain eu galw'n swyddi 'Newid Bach' (NB).

Bydd dyletswyddau rhai swyddi'n newid 30% neu fwy. Caiff y rhain eu galw'n swyddi 'Newid Sylweddol' (NS).

Pan na fydd swydd mewn strwythur newydd yn newid o gwbl o'i chymharu â'r swydd yn yr hen strwythur, mae'n debyg y ceir cynigion i osod deiliaid swyddi presennol yn y swydd honno (Gosod).

Pan geir 'newid bach' i swydd mewn strwythur newydd, mae'n debyg y ceir cynigion i baru deiliaid swyddi presennol â'r swydd honno (Paru).

Pan geir newid sylweddol, mae'n debyg y ceir cynigion gwahanol, h.y. i gynnal cyfweliad, adleoli a/neu ystyried diswyddo.

Pan geir newid sylweddol a phan fydd diswyddo'n debygol, bydd y Cyngor yn sicrhau bod y Weithdrefn Ddiswyddo a amlinellir isod yn cael ei dilyn a bod meini prawf ar gyfer dethol yn cael eu trafod a'u hystyried gydag undebau llafur.

Bydd swyddi newydd yn destun Cynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor.

iii. Trefniadau neilltuo

Neilltuo yw'r egwyddor lle caiff gweithwyr y cynigir bod eu swyddi parhaol yn cael eu dileu o'r sefydliad, eu grwpio gyda'i gilydd i'w hystyried ar gyfer swyddi newydd.

Bydd cynigion ynghylch neilltuo yn rhan o'r drafodaeth a'r cytundeb rhwng y Penaethiaid Gwasanaeth, yr Adran Adnoddau Dynol ac undebau llafur yn ystod y cyfnod ymgynghori.

Pan fydd nifer y swyddi a nifer y deiliaid swyddi â 'newid bach' yr un fath yn y strwythur newydd arfaethedig, gellid gofyn i'r grŵp i gyd nodi hyd at dri dewis yng nghyswllt y swyddi newydd mewn unrhyw drefniant neilltuo y cytunwyd arno. Pan geir cystadleuaeth am y dewisiadau o ran swyddi, caiff y gwaith dethol ei wneud drwy gyfweiliad.

Pan geir llai o swyddi nag o deiliaid swyddi yn y strwythur newydd arfaethedig, bydd y grŵp yn mynd drwy broses ddethol ar gyfer diswyddo yn unol â gweithdrefn ddiswyddo'r Cyngor.

iv. Trefniadau ar gyfer 'ystyriaeth o flaen llaw'

Bydd gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu diswyddo yn cael statws 'ystyriaeth o flaen llaw' h.y. caiff gweithwyr o'r fath eu hystyried ar gyfer unrhyw swyddi gwag addas cyn unrhyw ddarpar ymgeiswyr eraill.

Cynhelir trafodaethau â chynrychiolwyr undebau llafur, yn ystod y broses ymgynghori, ynghylch amseru'r broses o roi gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu diswyddo ar y gofrestr 'ystyriaeth o flaen llaw', er mwyn sicrhau yr achosir cyn lleied o bryder ag sy'n bosibl i weithwyr drwy beidio â'u rhoi ar y rhestr 'ystyriaeth o flaen llaw' yn rhy gynnar.

Bydd rheolwr llinell y gweithiwr yn cyfarfod â'r gweithiwr unigol ac yn rhoi gwybod iddo am ei statws 'ystyriaeth o flaen llaw'. Gall cynrychiolydd undeb llafur fynd gyda'r gweithiwr i'r cyfarfod hwnnw.

Bydd Swyddog Adnoddau Dynol penodedig yn egluro'r broses 'ystyriaeth o flaen llaw' wrth y gweithiwr ynghyd â'r trefniadau ar gyfer darparu manylion am swyddi gwag.

Bydd yn rhaid i weithwyr sydd â statws 'ystyriaeth o flaen llaw' gyflwyno cais am y swydd wag y mae ganddynt ddiddordeb ynddi, a bydd yn rhaid iddynt fodloni'r meini prawf hanfodol a ddisgrifir yn y fanyleb person er mwyn cael cyfweliad. Yna, cânt eu cyfweiliad cyn ymgeiswyr eraill (h.y. yr ymgeiswyr nad oes ganddynt statws 'ystyriaeth o flaen llaw').

Pan fydd ymgeisydd â statws 'ystyriaeth o flaen llaw' yn aflwyddiannus yn ystod y cam llunio rhestr fer neu'r cam cyfweld yn y broses ddethol, bydd y swyddog recriwtio yn darparu adborth llawn i'r gweithiwr, o gael cais i wneud hynny, gan ddefnyddio'r fanyleb person i ddangos y rhesymau pam na fu'n llwyddiannus.

4. CYNLLUN YMDDEOLIAD CYNNAR GWIRFODDOL

Gellir defnyddio Cynllun Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol y Cyngor i gynorthwyo'r broses o reoli newid, ac mae'n berthnasol i'r unigolion sy'n ymateb i wahoddiad ffurfiol gan y Cyngor am wirfoddolwyr ar gyfer ymddeoliad cynnar. Rhaid dangos yn glir y byddai ymddeoliadau cynnar o'r fath yn fanteisiol o safbwynt cyflawni swyddogaethau'r Cyngor yn effeithlon. Mae'r cynllun ar gael i weithwyr 55 oed neu hŷn sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu'r Cynllun Pensiwn Athrawon. Y gost i'r Cyngor yw'r straen actiwaraid ar y gronfa bensiwn o ganlyniad i ryddhau'r buddion yn gynnar. Mae **Atodiad B** yn rhoi manylion llawn Cynllun Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol y Cyngor.

5. CYNLLUN DISWYDDO GWIRFODDOL

Bydd Cynllun Diswyddo Gwirfoddol y Cyngor yn rhoi modd i'r cyngor roi cymorth ariannol i weithwyr sy'n gadael eu gwaith yn gynnar oherwydd effeithlonrwydd. Anghenion y sefydliad fydd yn gyrru'r cynllun a fydd yn berthnasol i unigolion a fydd yn ymateb i wahoddiad ffurfiol gan y cyngor am wirfoddolwyr. Mae hawl gan y Cyngor wrthod ceisiadau gan weithwyr sy'n ceisio cael eu rhyddhau o dan y cynllun. Mae **Atodiad C** yn rhoi manylion llawn am Gynllun Diswyddo Gwirfoddol y Cyngor.

6. YMDDEOLIAD HYBLYG

Os yw gweithiwr yn aelod llawn o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ers o leiaf ddwy flynedd neu os ydyw wedi trosglwyddo gwerth i'r Cynllun, efallai y bydd am ystyried posibilrwydd ymddeoliad hyblyg. Yn hytrach na pharhau yn eu swydd hyd at oedran ymddeol (oedran pensiwn y wladwriaeth) (neu'r tu hwnt i hynny) a thynnu pensiwn o'r dyddiad hwnnw ymlaen, gallai'r gweithiwr o 55 oed ymlaen, gyda chydysyniad y Cyngor, leihau eu horiau neu symud i swydd ar radd is ac ethol cael mynediad at y buddion pensiwn sydd wedi cronni yn y cynllun yn rhannol neu yn llawn. Os bydd y Cyngor yn rhoi eu cydsyniad i ymddeoliad hyblyg, byddai buddion pensiwn y gweithiwr fel arfer yn cael eu lleihau ar sail tybiaethau actwaraid. Serch hynny, mae gan y Cyngor ddisgresiwn i benderfynu peidio â gweithredu rhan neu'r cyfan o'r gostyngiad hwn, ond ni fyddai'n defnyddio hwnnw ond lle bo achos busnes cadarn yn cyfiawnhau'r gost. Byddai'r gweithiwr yn medru ailymuno â'r cynllun a chrynhai ail bensiwn ar sail y radd/oriau gostyngedig. (**gweler Atodiad D am fanylion llawn y cynllun**).

7. CYNLLUN DISWYDDO (COLLI GWAITH) GWIRFODDOL

Mae hwn yn gymhelliant ariannol a gynigir i weithwyr y Cyngor gyda'r bwriad o ddenu gweithwyr i adael y sefydliad yn wirfoddol oherwydd sefyllfaoedd lle mae'n rhaid lleihau maint y gweithlu neu ailstrwythuro. Yn yr amgylchiadau hyn, byddai'r Cyngor yn rhoi gwybod i'w weithwyr ei fod yn bwriadu diswyddo gweithwyr a byddai'n gwahodd staff i wirfoddoli i gymryd pecyn diswyddo. Y Cyngor fyddai'n penderfynu faint o weithwyr a pha weithwyr yr hoffai eu rhyddhau dan y cynllun. Y gost i'r Cyngor fyddai'r tâl diswyddo (sef, ar hyn o bryd, 1.5 gwaith yr wythnosau diswyddo statudol ar sail oedran a hyd gwasanaeth wedi'i luosi â'r cyflog wythnosol yn ôl y contract). Yn ogystal, os yw'r

gweithiwr yn 55 oed neu hŷn ar y dyddiad terfynu arfaethedig, ac os yw'n aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu'r Cynllun Pensiwn Athrawon, byddai'r Cyngor yn talu cost y straen actiwaraid ar y gronfa bensiwn o ganlyniad i ryddhau buddion yn gynnar.

8. DISWYDDO GORFODOL

Os nad oes modd osgoi achosion o ddiswyddo, bydd y Cyngor yn y lle cyntaf yn ceisio osgoi diswyddo gorfodol drwy gynnig Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol neu drefniadau Diswyddo Gwirfoddol fel ffordd o leihau niferoedd staff. Os nifer gyfyngedig o wirfoddolwyr sydd, neu os nad ydynt o'r meysydd gwasanaeth priodol, mae'n bosibl mai Diswyddo Gorfodol fydd yr unig fodd i leihau niferoedd staff. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd angen dilyn y Weithdrefn Ddiswyddo a amlinellir isod.

Y weithdrefn ddiswyddo

Bydd y Cyngor, gan ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig, bob amser yn ceisio lleihau effaith achosion o ddiswyddo drwy gynyddu cyfleoedd i adleoli. Os nad oes modd osgoi achosion o ddiswyddo, caiff y sefyllfa ei thrin yn y modd mwyaf teg a chyson gan ddangos cymaint o gydymdeimlad ag sy'n bosibl, a bydd y Cyngor yn ceisio lliniaru gymaint ag y bo modd unrhyw galedi a allai ddod i ran y gweithwyr dan sylw.

Gallai sefyllfa bosibl o ddiswyddo godi pryd bynnag yr ystyrir gwaith ailstrwythuro neu newid sefydliadol arfaethedig, er enghraifft:

- pan fydd y Cyngor yn rhoi'r gorau i gyflawni'r busnes (gwasanaeth) y caiff y gweithwyr eu cyflogi ar ei gyfer

neu

- pan fydd y Cyngor yn rhoi'r gorau i weithredu'r busnes (gwasanaeth) yn y man gweithio lle caiff y gweithwyr eu cyflogi

neu

- pan fydd gofynion y Cyngor o ran cael y gweithwyr i gyflawni'r gwaith y maent yn cael eu cyflogi i'w wneud yn dod i ben neu'n lleihau, neu'n dod i ben neu'n lleihau dim ond yn y man lle mae gofyn i'r gweithwyr weithio

neu

- pan geir gwared ar weithwyr o ganlyniad i ad-drefnu busnes.

Os oes ad-drefnu yn digwydd, gall sefyllfa bosibl o ddiswyddo godi'n aml er nad yw'n arwain at gael gwared ar weithwyr yn y pen draw - h.y. wrth weithredu'r newid, caiff swydd addas ei nodi ar gyfer y gweithiwr a allai gael ei ddiswyddo. Mewn amgylchiadau o'r fath, rhaid parhau i ddilyn y darpariaethau diswyddo sydd yn y weithdrefn hon.

Nid yw diswyddo yn esgus i gael gwared ar weithwyr oherwydd rhesymau sy'n ymwneud â'u gallu. Mae diswyddo'n ymwneud â swydd neu waith o fath penodol yn hytrach na'r

gweithiwr unigol dan sylw. Ni ddylid defnyddio'r weithdrefn ddiswyddo yn lle gweithdrefn ddisgyblu'r Cyngor. Rhaid i weithwyr y gwelwyd ar ôl ymchwiliad eu bod wedi torri rheolau'r Cyngor neu nad ydynt yn gallu cyflawni dyletswyddau eu swydd, gael eu trin dan ddarpariaethau Polisi Rheoli Perfformiad Gweithwyr/Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.

Bydd y Cyngor yn dechrau ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig a'r gweithwyr yr effeithir arnynt cyn gynted ag y bo'n bosibl, gan ymestyn y cyfnod ymgynghori gymaint ag y bo modd. Bydd y Rheolwr Grŵp - Adnoddau Dynol, gan ymgynghori â'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol, yn nodi'r canlynol:

- y rhesymau dros y cynigion;
- nifer y gweithwyr y bwriedir cael gwared arnynt a disgrifiadau ohonynt;
- cyfanswm y gweithwyr o bob disgrifiad a gaiff eu cyflogi yn y sefydliad dan sylw;
- y dull dethol arfaethedig;
- y dull arfaethedig o gael gwared ar weithwyr gan roi ystyriaeth briodol i unrhyw weithdrefn y cytunwyd arni, gan gynnwys y cyfnod y bydd y diswyddiadau'n digwydd;
- y dull arfaethedig o gyfrifo symiau unrhyw daliadau diswyddo y bydd angen eu gwneud i weithwyr y gellid cael gwared arnynt.

Ar ôl cael y wybodaeth hon, bydd gan yr undebau llafur a'r gweithwyr gyfle i:

- gyflwyno cynigion adeiladol a/neu ffyrdd a dulliau amgen o osgoi diswyddiadau, gan leihau'r niferoedd yr effeithir arnynt a lleddfu'r canlyniadau.

Ar ôl cael ymatebion yr undebau llafur a'r gweithwyr, bydd y Pennaeth Gwasanaeth gan ymgynghori â'r Swyddog Adnoddau Dynol yn:

- cyfarfod â'r undebau llafur i roi ystyriaeth briodol i unrhyw awgrymiadau a wnaed a rhoi ymateb ysgrifenedig i'r undebau llafur ynghylch y canlyniad. Pan gaiff unrhyw awgrym ei wrthod, rhaid egluro'n glir y rhesymau dros ei wrthod.
- Mae "man gwaith" yn y cyd-destun hwn yn golygu unrhyw fan gwaith lle y byddai gofyn i'r gweithiwr weithio o dan y contract gwaith.

Ymgynghori statudol mewn sefyllfaoedd o ddiswyddo

Ceir gofyniad statudol i ymgynghori â'r undebau llafur a'r gweithwyr pryd bynnag y mae gwaith ailstrwythuro neu newid sefydliadol arfaethedig yn debygol o greu sefyllfa o ddiswyddo:

- o leiaf 30 diwrnod cyn i'r diswyddo ddigwydd os bwriedir cael gwared ar rhwng 20 a 99 o weithwyr mewn un sefydliad
- o leiaf 45 diwrnod cyn i'r diswyddo ddigwydd os bwriedir cael gwared ar 100 neu ragor o weithwyr mewn un sefydliad

Cwmsela/systemau cymorth

Mae'r Cyngor yn cydnabod, yn yr amgylchiadau anffodus sy'n gysylltiedig ag achosion o ddiswyddo, y bydd y gweithwyr yr effeithir arnynt yn mynd drwy gyfnod llawn straen a phryder, a bydd y Penaethiaid Gwasanaeth (neu gynrychiolydd a enwebwyd) yn gweithredu'n sensitif ac yn llawn cydymdeimlad wrth gynnal cyfweiliadau â'r gweithwyr dan sylw. Cynigir pob math rhesymol o gymorth a chyngor. Yn ogystal â chyfleoedd i adleoli, gallai help arall a gynigir gynnwys:

- cynnig gwasanaeth cwmsela ynghylch gyrfa, a nodi cyfleoedd i ailhyfforddi;
- darparu cymorth a chyngor wrth chwilio am gyfleoedd gwaith (all-leoli);
- rhoi amser i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl er mwyn chwilio am waith arall a mynychu cyfweiliadau, ond bydd yn rhaid cyflwyno tystiolaeth i gefnogi ceisiadau o'r fath
- darparu cyngor ariannol, e.e. ar hawliau o ran Nawdd Cymdeithasol.

Dethol gweithwyr i'w diswyddo – unigolion a grwpiau o weithwyr

Os penderfynir lleihau maint adran neu newid y math o waith sydd i'w gyflawni, ac os bydd hynny'n golygu y bydd angen disodli gweithwyr presennol, dylai'r Pennaeth Gwasanaeth, gan ymgynghori â'r Swyddog Adnoddau Dynol, bennu meini prawf gwrthrychol y gellir eu cyfiawnhau ar gyfer dethol y niferoedd gofynnol i'w diswyddo, gan ystyried yr angen i osgoi achosion anghyfreithlon o wahaniaethu ar sail hil, rhyw ac anabledd.

Rhaid ymgynghori â'r undebau llafur ynghylch y dull dethol, gan gynnwys y meini prawf a ddewisir a'u pwysoliad, gyda'r nod o ddod i gytundeb os yw'n bosibl. Dylid diffinio'r uned ddethol hefyd, h.y. y grŵp o weithwyr y bydd y sawl a ddiswyddir yn cael ei ddethol ohono, a dylid cytuno ar yr uned honno gydag undebau llafur.

Os methir â chytuno ar y meini prawf ar gyfer dethol neu ar y gronfa ddethol, bydd y Pennaeth Gwasanaeth ar y cyd â'r Swyddog Adnoddau Dynol yn gwneud penderfyniad ar sail asesiad teg a gwrthrychol o'r ffactorau perthnasol.

Bydd y Pennaeth Gwasanaeth yn sicrhau bod y gweithwyr yr effeithir arnynt yn ymwybodol o'r meini prawf.

Hawl gweithiwr i apelio yn erbyn cael ei ddethol at ddibenion diswyddo

Os bydd gweithiwr yn teimlo ei fod wedi'i ddethol yn annheg at ddibenion diswyddo, bydd ganddo'r hawl i apelio at ei Gyfarwyddwr Strategol.

Dim ond os credir bod y weithdrefn wedi'i rhoi ar waith yn anghywir y gellir cyflwyno apêl. Ni fydd defnyddio'r weithdrefn apelio fewnol yn atal gweithiwr unigol rhag arfer ei hawl statudol i apelio mewn Tribiwnlys Cyflogaeth.

Rhaid cyflwyno apêl yn ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod gwaith i'r dyddiad y cafodd yr unigolyn y llythyr ffurfiol, heblaw mewn amgylchiadau eithriadol, a oedd yn rhoi gwybod iddo ei fod wedi'i ddethol at ddibenion adleoli neu ddiswyddo. Bydd y Cyfarwyddwr Strategol ar y cyd â'r Rheolwr Grŵp – Adnoddau Dynol yn adolygu'r sail ar gyfer dethol y gweithiwr at ddibenion diswyddo, ac yn rhoi gwybod yn ysgrifenedig i'r gweithiwr am ganlyniad y penderfyniad ynghylch ei apêl.

Gweithdrefn adleoli

Bydd unrhyw weithwyr sy'n cael eu disodli o'u swyddi presennol; sydd wedi methu â chael eu cymhathu i swyddi "newydd" o ganlyniad i waith ad-drefnu adrannol; neu sy'n amharod i dderbyn newid i'w hamodau gwasanaeth a/neu'u harferion gweithio presennol, yn cael cynnig cyflogaeth amgen addas, lle bynnag y bo hynny'n bosibl.

Bydd hon yn swydd sydd â'r un radd a'r un amodau â swydd bresennol y gweithiwr, neu os nad yw hynny'n bosibl, gellir ystyried swydd sydd un radd yn is (gydag iawndal priodol).

Bydd y Cyngor bob amser yn ceisio cynyddu cyfleoedd i adleoli, ac mae'r weithdrefn yn sicrhau y bydd y gweithwyr dan sylw'n cael eu trin yn deg, yn gyson ac yn unol â Pholisi Cyfle Cyfartal y Cyngor.

Fel rheol, ni ddylai gweithwyr sydd ar gontractau dros dro gael statws "mewn perygl" ar ddiwedd eu contractau cyflogaeth (oni bai eu bod wedi cyflawni dros 2 flynedd o wasanaeth parhaus).

Bydd cofrestr o bob gweithiwr y nodwyd eu bod "mewn perygl" yn cael ei chadw'n ganolog yn yr Adain Adnoddau Dynol Corfforaethol. Gofynnir i bob gweithiwr y nodwyd eu bod "mewn perygl" gwblhau Ffurflen Cais i Adleoli (sydd ar gael gan yr Adain Adnoddau Dynol berthnasol). Bydd hynny'n helpu i gyflymu a gwella effeithiolrwydd y broses o baru gweithwyr â swyddi posibl. Bydd y Pennaeth Gwasanaeth, Rheolwr neu Swyddog Adnoddau Dynol yn cynnig cefnogaeth a chymorth i bob gweithiwr gwblhau'r ffurflen.

Wrth gyflwyno cais am swydd benodol, dylai gweithwyr gael y cyfle bob amser i ychwanegu at y ffurflen Adleoli drwy gwblhau'r ffurflen gais safonol ar gyfer y swydd.

Bydd gan weithwyr 1 wythnos ar ôl cael y rhestr honno i fynegi diddordeb mewn swydd wag drwy gysylltu â'u Hadain Adnoddau Dynol Adrannol neu'r Adain Adnoddau Dynol Corfforaethol, naill ai dros y ffôn neu'n ysgrifenedig. Bydd yr Adain Adnoddau Dynol yn trefnu bod y gweithiwr yn cael manylion llawn y swydd(i) y maent wedi dangos diddordeb mewn cael eu hystyried ar eu cyfer.

Rhaid sicrhau bod y gweithwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am drefniadau ar gyfer cyfwelliadau ac ati er mwyn hwyluso proses adleoli effeithiol.

Cyflogaeth amgen addas

Bydd gweithiwr a allai fod yn wynebu cael ei ddiswyddo neu ei adleoli yn cael blaenoriaeth ar unrhyw ymgeiswyr eraill nad ydynt yn wynebu'r un sefyllfa, pan fydd

swyddi gwag a allai fod yn addas yn codi. Er mwyn bod yn addas, rhaid i'r swydd fod ar yr un radd â swydd flaenorol y gweithiwr neu ar radd is (gydag iawndal priodol) a rhaid bod ganddi amodau gwasanaeth tebyg, statws tebyg a gofynion tebyg o ran sgiliau. Mae hynny'n cynnwys swyddi sy'n golygu gwneud gwahanol fath o waith, lle mae sgiliau a nodweddion yr unigolyn yn awgrymu y byddai'n gallu gwneud y gwaith yn foddhaol, neu y byddai'n gallu gwneud y gwaith yn foddhaol o fewn cyfnod rhesymol yn dilyn cyfnod byr o hyfforddiant.

Fel rheol, bydd hyfforddiant addas yn y cyd-destun hwn yn golygu hyfforddiant yn y gwaith, ond mewn achosion eithriadol gallai gynnwys hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith pan fo cyllid ar gael.

Caiff pob gweithiwr yr effeithir arno fel hyn ei gyfweld gan gynrychiolydd o'r Adain Adnoddau Dynol i drafod cyfleoedd i adleoli. Caiff gweithwyr fynd â'u cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr neu gyfaill gyda nhw i unrhyw rai o'r cyfarfodydd hyn. Yn gyntaf, bydd cynrychiolydd yr Adain Adnoddau Dynol yn gyfrifol am drafod cyfleoedd o ran cyflogaeth yn y Cyngor. Bydd cymhwyster pob gweithiwr i wneud gwahanol fathau o waith, ar ôl hyfforddiant os oes angen, yn cael ei asesu ac eir ati i chwilio am swyddi gwag priodol.

Pan fydd cynrychiolydd o'r Adran Adnoddau Dynol, ar ôl trafod â'r Pennaeth Gwasanaeth priodol ac ar ôl asesu'r disgrifiad swydd a'r fanyleb person, yn gweld swydd wag a allai fod yn addas, cynigir cyfweiliad i'r gweithiwr ar gyfer y swydd. Cedwir y cyfweiliad mor anffurfiol ag sy'n bosibl, ond pan fydd angen cynnal profion, cânt eu cynnal er mwyn asesu addasrwydd ar gyfer y swydd. Os asesir bod y gweithiwr yn addas, cynigir y swydd iddo am gyfnod prawf o bedair wythnos.

Os nodir bod mwy nag un gweithiwr yn addas ar gyfer swydd wag, cynhelir cyfweiliadau cystadleuol wedi'u neilltuo. Caiff unrhyw swydd amgen ei chynnig yn ysgrifenedig, hyd yn oed pan gredir y gallai gael ei gwrthod, a dylai'r llythyr ddangos sut y mae'r swydd newydd yn wahanol i'r hen un.

Os cynigir cyfnod prawf i'r gweithiwr yn ystod cyfnod ei rybudd i ymadael yn unol â'i gontract blaenorol, bydd yn parhau i gael ei dalu'n unol â thelerau ac amodau'r contract blaenorol tan ddyddiad terfynu'r contract hwnnw. Os yw'r swydd a gynigir ar radd is na gradd bresennol y gweithiwr, ac os bydd y cyfnod prawf o bedair wythnos yn dechrau neu'n parhau ar ôl terfynu'r contract blaenorol, bydd enillion y gweithiwr yng nghyswllt ei radd yn cael eu diogelu ar gyfer y cyfnod prawf. Pwrpas y cyfnod prawf yw rhoi cyfle i'r unigolyn roi cynnig ar y swydd newydd er mwyn gallu asesu addasrwydd y trefniant ar gyfer y naill ochr a'r llall.

Ar ôl i'r cyfnod prawf gael ei gwblhau'n llwyddiannus, caiff y penodiad ei gadarnhau yn ysgrifenedig i'r gweithiwr a chaiff Contract Cyflogaeth priodol ei gyflwyno. Os bydd y cyfnod prawf yn aflwyddiannus, rhaid rhoi gwybod i gynrychiolydd yr Adain Adnoddau Dynol fel y gellir parhau i chwilio am gyflogaeth addas arall.

Ymestyn y cyfnod prawf

Mewn amgylchiadau eithriadol, gellir ymestyn y cyfnod prawf am gyfnod pellach y cytunwyd arno. Gallai hynny fod yn berthnasol, er enghraifft, pan fo angen ailhyfforddi. Rhaid rhoi gwybod i'r gweithiwr yn ysgrifenedig bob amser am unrhyw achos o ymestyn y cyfnod prawf, a'r rheswm dros hynny.

Hawl i daliadau diswyddo ar ôl cyfnodau prawf

Mewn achosion lle mae'r gweithiwr wedi cael rhybudd diswyddo dan ei hen swydd, a bod y cyfnod prawf wedi dechrau o'r dyddiad terfynu neu wedi parhau ar ôl y dyddiad terfynu a bod y gweithiwr yn gweithio y tu hwnt i'r pedair wythnos o'r dyddiad terfynu, bydd unrhyw hawl i dâl diswyddo, os ceir gwared ar y gweithiwr yn y pen draw, yn cael ei cholli oherwydd, yn ôl y gyfraith, bernir bod y gweithiwr wedi derbyn y swydd newydd h.y. ar ddiwedd y cyfnod prawf o bedair wythnos, os bydd y ddwy ochr yn derbyn yr adleoliad, bydd yr hawl i dâl diswyddo'n cael ei cholli.

Dylid egluro'r ffaith hon wrth y gweithiwr pan gaiff y swydd ei chynnig iddo gyntaf, ac unwaith eto pan gynigir ymestyn y cyfnod prawf. Ni fydd hynny'n berthnasol mewn amgylchiadau pan fo angen gwirioneddol pennu cyfnod prawf sy'n hwy, h.y. cyfnod prawf sy'n hwy na phedair wythnos ond nad yw'n hwy na chwe wythnos, at ddiben ailhyfforddi'r gweithiwr ar gyfer ei swydd newydd. Yn yr amgylchiadau hynny, rhaid llunio cytundeb ysgrifenedig rhwng y Pennaeth Gwasanaeth a'r gweithiwr cyn dechrau'r cyfnod prawf, gan nodi'r dyddiad pan fydd y cyfnod prawf statudol yn dod i ben (h.y. pedair wythnos o ddyddiad terfynu contract blaenorol y gweithiwr) a'r telerau a'r amodau a fydd yn berthnasol ar ôl y dyddiad hwnnw, gan gynnwys y dyddiad y bydd y cyfnod prawf yn dod i ben. Yn y sefyllfa hon, bydd yr hawl i dâl diswyddo os ceir gwared ar y gweithiwr yn y pen draw yn parhau.

Mewn sefyllfa o ddiswyddo, pan ystyrir bod y gweithiwr wedi gwrthod cyflogaeth amgen addas yn afresymol, gellid barnu bod y gweithiwr wedi colli'r hawl i dâl diswyddo. Rhaid rhoi gwybod i'r gweithiwr am hynny'n ysgrifenedig yn dilyn trafodaeth bellach â'r gweithiwr a'i gynrychiolydd undeb llafur, ei gydweithiwr neu'i gyfaill. Os na roddir tâl diswyddo i'r gweithiwr yn yr amgylchiadau hyn, bydd ganddo hawl i apelio at y Cyfarwyddwr Strategol perthnasol ynghylch ei hawl i gael tâl.

9. NEWID SEFYDLIADOL AM RYW RESWM SYLWEDDOL ARALL

Ceir adegau pan na fydd cyflwyno newid sefydliadol am resymau cadarn yn ymwneud â gwasanaeth yn arwain at sefyllfa o ddiswyddo, h.y. nid yw gofynion y gwasanaeth o ran cael gweithwyr i gyflawni gwaith o fath penodol yn dod i ben nac yn lleihau, ond pan fydd angen gwneud newidiadau i arferion gweithio a chontractau cyflogaeth rhai gweithwyr er hynny.

Pan fydd yn angenrheidiol newid contractau cyflogaeth am resymau sy'n gysylltiedig â gweithredu'r gwasanaeth yn effeithlon, bydd y tîm rheoli yn ceisio dod i gytundeb ynghylch y newid drwy ymgynghori cyn gynted ag y bo'n bosibl â'r undebau llafur a'r gweithwyr yr effeithir arnynt, yn unol â'r trefniadau ymgynghori a nodir yn y ddogfen hon.

Os nad yw'n bosibl dod i gytundeb â'r undebau llafur gyda'i gilydd neu â'r gweithwyr unigol dan sylw, efallai y bydd yn angenrheidiol rhoi gwybod i'r gweithwyr a'u cynrychiolwyr y bydd y newid yn cael ei gyflwyno o ddyddiad penodol yn y dyfodol. Os bydd yr undebau llafur a'r gweithwyr yn anhapus â'r ffordd o symud ymlaen a awgrymir, cyflwynir adroddiad i'r Grŵp Arweiniol a chaiff yr undeb(au) llafur gyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig. Os bydd y Grŵp Arweiniol yn penderfynu parhau â'r dull

gweithredu dan sylw, rhaid rhoi rhybudd priodol i'r gweithwyr y bydd eu contractau presennol yn cael eu terfynu, ac yna rhaid cynnig eu hailgyflogi'n syth ar gontract newydd dan y telerau newydd neu ddiwygiedig. Ni fydd hynny'n effeithio ar barhad gwasanaeth unigolyn.

Os nad yw gweithiwr yn barod i dderbyn contract cyflogaeth newydd, gwneir popeth posibl dan y Weithdrefn Adleoli i gynorthwyo'r gweithiwr i ddod o hyd i waith amgen yn y Cyngor, ar sail ei gyflog a'i radd bresennol a'i amodau cyflogaeth eraill presennol. Os nad yw hynny'n bosibl, gellir ystyried swydd sydd un radd yn is (gydag iawndal priodol).

10. RHYBUDD DISWYDDO

Fel rheol, dim ond pan fo'n glir nad oes unrhyw gyfleoedd i adleoli'n debygol o godi o fewn cyfnod rhesymol y bydd rhybuddion diswyddo'n cael eu cyflwyno. Gwneir pob ymdrech i ganfod cyfleoedd i adleoli hyd at yr adeg y terfynir y contract. Bryd hynny, rhoddir gwybod i unigolion am eu hawl i apelio. Dim ond os credir bod y weithdrefn wedi'i rhoi ar waith yn anghywir y gellir cyflwyno apêl o'r fath, a rhaid i'r apêl gael ei chlywed cyn diwedd cyfnod y rhybudd.

Os bydd yn angenrheidiol cyflwyno rhybuddion diswyddo am resymau sy'n gysylltiedig â diswyddo neu am ryw reswm sylweddol arall, rhaid dilyn y weithdrefn ganlynol:

- rhaid anfon llythyr at y gweithiwr i roi gwybod iddo fod cyfarfod wedi'i drefnu i drafod ei gyflogaeth barhaus gyda'r Cyngor. Bydd y llythyr hefyd yn nodi bod hawl gan y gweithiwr i fynd â swyddog undeb llafur, cydweithiwr neu gyfaill gydag ef i'r cyfarfod.
- yn y cyfarfod, rhaid sôn am y canlynol wrth y gweithiwr:
 - i) rhoi'r rheswm dros ei ddiswyddo;
 - ii) rhoi rhybudd llawn yn unol â'r contract (ni wneir taliadau yn lle rhybudd diswyddo);
 - iii) nodi dyddiad terfynu'r contract;
 - iv) rhoi gwybod y gall gweithwyr, os ydynt yn dymuno terfynu eu cyflogaeth cyn y dyddiad terfynu, ildio eu hawl i weddill cyfnod y rhybudd yn unol â'r contract, o drafod â'r Prif Swyddog perthnasol;
 - v) rhoi manylion am daliadau sy'n ddyledus, gan gynnwys unrhyw dâl diswyddo;
 - vi) cynnig cefnogaeth a chymorth (gweler "Cwnsela").
- Yn dilyn y cyfarfod hwn, rhaid naill ai rhoi llythyr cadarnhau i'r gweithiwr yn bersonol neu anfon y llythyr drwy wasanaeth post wedi'i gofnodi i gyfeiriad cartref y gweithiwr.

11. COSTAU

Cynllun iawndal

- Cymhwysedd

Caiff y cynllun ei ddefnyddio os yw'n angenrheidiol gwneud newid o safbwynt rheoli, a fydd yn arwain at sefyllfa o adleoli ac at ostyngiad o ran gradd i unigolion – h.y. yn dilyn adolygiad ailstrwythuro/adolygiad gwasanaeth. Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i weithwyr llawn amser a rhan amser a gweithwyr dros dro sydd wedi eu cyflogi'n barhaus yn yr un swydd am dros 2 flynedd.

Ni fydd y cynllun hwn yn berthnasol pan fydd gostyngiad mewn enillion yn codi o benderfyniad a wnaed gan y gweithiwr i chwilio am swydd ar radd is neu leihau ei oriau gweithio.

Talu iawndal

Os bydd gweithiwr yn cael gostyngiad o ran cyflog am ei fod wedi ei baru â swydd neu wedi ei benodi i swydd sydd ar gyflog is, bydd ganddo hawl i gael iawndal trethadwy a delir ar ffurf un taliad yn unig. Caiff yr iawndal ei gyfrifo drwy gymryd y gwahaniaeth rhwng cyflog wythnosol yn ôl contract yr hen swydd a chyflog wythnosol yn ôl contract y swydd newydd a lluosir swm hwnnw â fformiwla ddiswyddo'r Cyngor ar gyfer y gweithiwr dan sylw h.y. 1.5 gwaith yr wythnosau diswyddo statudol ar sail oedran a hyd gwasanaeth wedi'i luosi â'r gwahaniaeth yn y cyflog wythnosol yn ôl y contract.

Ni chaiff taliadau iawndal eu gwneud os cynigir rôl amgen addas i'r gweithiwr, sy'n cynnig o leiaf yr un cyflog parhaol cyn pen 4 wythnos iddo symud i'r rôl newydd.

Costau iawndal

Caiff pob cost sy'n gysylltiedig ag iawndal, o safbwynt y gwahaniaeth mewn cyflog, ei thalu gan y maes gwasanaeth a oedd yn cyflogi'r gweithiwr yn wreiddiol.

Costau diswyddo

Caiff unrhyw gostau diswyddo eu talu gan y maes gwasanaeth a oedd yn cyflogi'r gweithiwr yn wreiddiol, oni chytunir â'r Cyfarwyddwr Strategol – Adnoddau Corfforaethol y gellir ariannu'r tâl o'r gronfa ddiswyddo gorfforaethol. Byddai hynny'n cynnwys amgylchiadau lle mae unigolyn wedi'i adleoli i swydd dros dro sy'n dod i ben mewn llai na 12 mis. Os bydd y gweithiwr yn cael ei ddiswyddo wedyn, bydd y maes gwasanaeth blaenorol yn talu'r costau diswyddo.

Goblygiadau o ran pensiwn

O ran diogelu enillion at ddibenion pensiwn, yn unol â'r Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gall gweithiwr sy'n parhau i gael ei gyflogi mewn llywodraeth leol ar radd is ddewis bod ei gyflog terfynol at ddibenion pensiwn yn cael ei gyfrifo fel cyfartaledd ei gyflog pensiynadwy blynyddol mewn unrhyw 3 blynedd olynol a oedd yn dod i ben ar 31 Mawrth yn ystod y cyfnod o 10 mlynedd sy'n dod i ben ar ddiwrnod olaf ei aelodaeth weithredol, h.y. ei ddyddiad ymddeol o gyflogaeth mewn llywodraeth leol. Gall gweithwyr y mae arnynt angen rhagor o fanylion am y mater hwn gysylltu â Chronfa Bensiwn Dyfed, Cyngor Sir Caerfyrddin, Neuadd y Sir, Caerfyrddin SA31 1JP:

Drwy ffonio 01267 224155

Drwy anfon e-bost i'r cyfeiriad canlynol: pensions@carmarthenshire.gov.uk

12. AILSTRWYTHURO MEYSYDD GWASANAETH

Yn rhan o'r broses o ailstrwythuro meysydd gwasanaeth, mae'n amlwg y bydd achlysuron yn codi pan fydd angen adolygu disgrifiadau swydd a manylebau person presennol neu, yn wir, creu disgrifiadau swydd a manylebau person newydd. Wrth adolygu swyddi / creu swyddi newydd, rhaid i'r Penaethiaid Gwasanaeth lunio eu cynigion ac yna cysylltu â'u Hadain Adnoddau Dynol berthnasol er mwyn trafod camau cyntaf y broses adolygu a fydd yn cynnwys ailfodelu neu greu'r disgrifiad swydd a'r fanyleb person, a theitl y swydd os yw'n berthnasol. Rhaid anfon y rhain wedyn at y Tîm Gwerthuso Swyddi er mwyn eu gwerthuso. Cyn cynnal unrhyw drafodaethau â gweithwyr, caiff y strwythur / disgrifiadau swydd a manylebau person terfynol eu trafod â'r undebau llafur cydnabyddedig.

Bydd gofyn i bob swydd sy'n perthyn i fframwaith y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol ddefnyddio Gweithdrefn Gwerthuso Swyddi'r Cyngor. Mae'n bwysig nodi y dylid defnyddio'r broses hon os y Prif Swyddogion yw'r prif rai sy'n gyrru'r newidiadau arfaethedig yn eu blaen. Os yw gweithwyr yn cyflwyno'r cais eu hunain, rhaid dilyn Gweithdrefn Ailraddio'r Cyngor, y cytunwyd arni.

Mae'r Canllawiau Rheoli yn Atodiad A yn rhoi rhagor o fanylion am y broses rheoli newid.

ATODIAD A**Y WEITHDREFN RHEOLI NEWID – CANLLAWIAU RHEOLI****CAM 1 – AILSTRWYTHURO MEYSYDD GWASANAETH**

Fel y nodir yn Adran 12 y Polisi, dylid adolygu'r swydd(i) gan ymgynghori â'r Adain Adnoddau Dynol.

CAM 2 – NODI'R GWEITHWYR YR EFFEITHIR ARNYNT

Fel y nodir yn Adran 3 y Polisi, gallai gweithwyr gael eu diswyddo o ganlyniad i benderfyniadau a wneir am wasanaethau a strwythurau sefydliadol. Ble bynnag y bo'n bosibl, dylid nodi'r swyddi yr effeithir arnynt (ond nid yr unigolion) yn benodol yn yr adroddiad.

Bydd un o'r sefyllfaoedd canlynol yn berthnasol:-

- i) Caiff y swydd neu'r swyddi eu dileu, ond nid oes unrhyw swyddi newydd neu ddiwygiedig yn yr adran wedi eu nodi yn rhan o'r gwaith ailstrwythuro, y gallai gweithwyr a allai gael eu diswyddo gael eu hystyried ar eu cyfer. Byddai hynny'n digwydd, er enghraifft, pe bai'r Cyngor yn rhoi'r gorau i ddarparu gwasanaeth. Dylai gweithwyr yr effeithir arnynt fel hyn fod yn destun y weithdrefn adleoli'n syth, a dylid chwilio am gyfleoedd i adleoli mewn rhannau eraill o'r Cyngor.
- ii) Caiff y swydd neu'r swyddi eu dileu, ond mae'r strwythur newydd yn creu swyddi newydd neu ddiwygiedig y dylid ystyried y gweithwyr ar eu cyfer ar sail blaenoriaeth (er ei bod yn bosibl na fydd pob un o'r gweithwyr yr effeithir arnynt yn gallu cael eu pennu i swydd yn y pen draw). Felly, mae angen cytuno ar broses i gymhathu gweithwyr i'r swyddi newydd neu ddiwygiedig hyn. Gweithdrefn o gyfweliadau wedi'u neilltuo fydd y broses hon. Os na chaiff pob gweithiwr ei gymhathu i swydd o ganlyniad i'r broses hon, dylai'r sawl a allai gael eu diswyddo o hyd fod yn destun y weithdrefn adleoli'n syth, a dylid chwilio am gyfleoedd i adleoli mewn rhannau eraill o'r Cyngor.
- iii) Mae nifer y swyddi generig neu debyg (h.y. gweithwyr sydd â'r un disgrifiad swydd sylfaenol mewn adran) yn lleihau. Bydd hynny'n golygu bod angen proses ddethol i leihau'r niferoedd.

O ran (i), (ii) a (iii) uchod, dylid nodi'r swyddi neu'r nifer lai o swyddi y dylid ystyried y gweithwyr ar eu cyfer ar sail blaenoriaeth, a rhaid rhoi'r wybodaeth i'r gweithwyr yr effeithir arnynt a'r undebau llafur.

Dylai'r gweithwyr yr effeithir arnynt gael gwybodaeth am eu sefyllfa bersonol gan eu rheolwr llinell. Mewn sefyllfa o ddiswyddo, mae'n hanfodol egluro'r sefyllfa wrth yr unigolion yn bersonol yn hytrach na dibynnu ar yr undebau llafur i wneud hynny.

Dylai'r gweithwyr yr effeithir arnynt gael eglurhad ynghylch y ffaith y bydd proses ddethol/cynnal cyfweiliadau wedi'u neilltuo yn cael ei chynnal, a ddilynir gan broses adleoli, ac nad yw'r ffaith y cânt eu nodi fel gweithwyr a allai gael eu diswyddo'n golygu y byddant o reidrwydd yn destun diswyddo gorfodol.

Gwneir pob ymdrech i ganfod swydd addas iddynt yn y Cyngor. Yn ystod y cam hwn, gallai fod yn ddefnyddiol hefyd gofyn am gyngor ynghylch caniatáu i weithwyr wirfoddoli ar gyfer ymddeoliad cynnar.

CAM 3 – YMGYNGHORI

Os cytunir ar strwythurau newydd, bydd yn angenrheidiol ymgynghori â'r undebau llafur ynghylch y broses weithredu ac ynghylch unrhyw system ddethol. Dylai ymgynghoriad o'r fath ddigwydd gyda'r bwriad o ddod i gytundeb. Dylai'r ymgynghoriad ymdrin â'r broses ddethol a chyfansoddiad unrhyw grwpiau dethol (h.y. gweithwyr sydd wedi'u neilltuo). Gellir cyfeirio unrhyw anghydfod at y Grŵp Arweiniol.

Mae a wnelo'r broses ddethol a'r broses adleoli â chanfod swyddi addas ar gyfer gweithwyr ar eu lefel bresennol. Nid oes a wnelo â chael dyrchafiad neu osgoi'r broses recriwtio arferol.

CAM 4 – SYSTEMAU DETHOL

Dethol drwy gyfweiliad, gan ddefnyddio proses o gyfweiliadau wedi'u neilltuo - Dylid paratoi disgrifiad swydd a manyleb person ar gyfer pob swydd, a dylid ymgynghori ynghylch y broses honno â'r undebau llafur gan ei bod i bob pwrpas yn ffurfio'r meini prawf ar gyfer dethol. Dylid nodi'r gweithwyr sydd wedi'u neilltuo hefyd. Maent yn debygol o fod yn weithwyr sy'n cyflawni gwaith ar hyn o bryd nad yw'n annhebyg i'r gwaith a gyflawnir yn y strwythur newydd, ac y mae eu gradd bresennol yn cyfateb i'r lefel honno.

Dylai gweithwyr a allai gael eu diswyddo o ganlyniad i waith ad-drefnu gael eu nodi mewn o leiaf un grŵp dethol, ble bynnag y bo'n bosibl. Bydd hynny'n fater i ymgynghori'n lleol yn ei gylch gyda'r bwriad o ddod i gytundeb ynghylch maint y grŵp dethol. Dylid gwahodd pob gweithiwr yn y grŵp dethol i gwblhau ffurflen gais i adleoli, gan ddangos yn llawn sut y maent yn bodloni'r fanyleb person ar gyfer y swydd.

Dylai'r panel ddefnyddio'r un broses ar gyfer llunio rhestr fer a chynnal cyfweiliadau ag a nodir yng ngweithdrefn recriwtio a dethol y Cyngor, heblaw am y ffaith y dylai'r panel ystyried y posibilrwydd o allu ailhyfforddi gweithwyr neu ddarparu rhywfaint o gymorth ychwanegol iddynt dros gyfnod prawf byr. Os na ellir dethol gweithwyr yn ystod y cam hwn, bydd hysbyseb fewnol yn cael ei llunio.

Gall gweithwyr a oedd yn rhan o'r broses ddethol wreiddiol ailymgeisio, ond caiff ymgeiswyr eu gwahodd o'r Cyngor llawn. Gwneir hynny er mwyn i weithwyr a allai wneud y gwaith gael eu hystyried cyn i'r swydd gael ei hysbysebu'n allanol. Yn ei dro, gallai hynny greu swydd wag mewn rhan arall o'r Cyngor, a allai gynnig cyfle i adleoli. Dylid dilyn gweithdrefn recriwtio a dethol y Cyngor - h.y. rhaid i'r gweithwyr fodloni'r fanyleb person ar gyfer y swydd.

Os oes angen lleihau grŵp generig, dylid mabwysiadu system ar gyfer penodi gweithwyr o'r grŵp sydd wedi'i neilltuo gan ddefnyddio manylebau person a disgrifiadau swydd newydd. Yn ogystal, mae'n bosibl y bydd rheolwyr am ystyried chwilio am wirfoddolwyr ar gyfer ymddeoliad cynnar neu wirfoddolwyr at ddibenion adleoli.

Os yw nifer y gweithwyr yr un fath â nifer y swyddi ac os gellir asesu bod y gweithwyr yn bodloni gofynion y swydd, yna gellir eu penodi'n uniongyrchol (h.y. eu gosod) heb gael cyfweiliad, ar ôl ymgynghori â'r undebau llafur a'r gweithwyr yr effeithir arnynt.

Os na ellir dod i gytundeb neu os nad yw'n ymarferol cyflawni'r weithdrefn neilltuo, er enghraifft os nad oes digon o amser neu os yw'r grŵp dethol yn rhy fawr, rhaid ystyried rhyw system arall.

Ym mhob proses o ddethol at ddibenion diswyddo, rhaid i'r meini prawf ar gyfer dethol fod yn wrthrychol. Ni fydd barn un unigolyn nad yw wedi ei chadarnhau yn ddigonol i fodloni'r prawf hwn. Os defnyddir meini prawf eraill, rhaid gofalu bod y gweithwyr yn cael eu barnu ar sail gyffredin.

Pan ddefnyddir y dull 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' (pan fetho popeth arall fel rheol), bydd yn angenrheidiol cytuno ar y meini prawf a ddefnyddir ar gyfer hyd gwasanaeth h.y. gwasanaeth gyda Chyngor Sir Ceredigion neu Gynghorau blaenorol? Yna, dylid rhoi'r broses o ddefnyddio'r dull 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' yng nghyswllt grŵp gwaith ar brawf o safbwynt goblygiadau sy'n gysylltiedig â chyfle cyfartal, h.y. drwy ddefnyddio'r meini prawf, mae angen i'r tîm rheoli benderfynu a fydd yr effaith yn effeithio'n anghymesur ar unrhyw grŵp o fewn y grŵp gwaith, ac a fydd yn arwain at wahaniaethu anuniongyrchol ar sail hil, rhyw neu anabledd.

MATERION I'W HYSTYRIED O RAN CYFLE CYFARTAL

Os bydd y dull 'Olaf i Mewn, Cyntaf Allan' yn arwain at wahaniaethu anuniongyrchol, ni ddylid ei ddefnyddio.

Dylid cysylltu â gweithwyr sydd ar gyfnod mamolaeth neu sy'n absennol oherwydd salwch hirdymor gartref, a dylent gael yr un wybodaeth a'r un cyfleoedd ag y mae eu cydweithwyr yn eu cael er mwyn iddynt allu cymryd rhan yn y broses ddethol.

ANABLEDD

Ceir dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, a dylid cadw hynny mewn cof wrth adleoli gweithwyr neu os caiff gweithwyr eu neilltuo. Nid yw trefniadau amddiffyn i weithwyr sydd wedi eu cofrestru'n anabl yn amlwg bellach (gan nad oes angen cofrestru ar Gofrestr o Bobl Anabl) felly mae angen i reolwyr gymryd gofal arbennig i sicrhau nad yw defnyddio meini prawf ar gyfer dethol yn gwahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn gweithwyr anabl.

ATODIAD B**CYNLLUN YMDDEOLIAD CYNNAR GWIRFODDOL****1. Pwrpas y Cynllun**

Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i'r unigolion sy'n ymateb i wahoddiad ffurfiol gan y Cyngor am wirfoddolwyr ar gyfer ymddeoliad cynnar, a lle gellir dangos yn glir y byddai ymddeoliadau cynnar o'r fath yn fanteisiol o safbwynt cyflawni swyddogaethau'r Cyngor yn effeithlon.

2. Meini prawf ar gyfer cymhwyso

Mae'r cynllun yn berthnasol i bob gweithiwr (gan gynnwys y gweithwyr hynny a gaiff eu cyflogi'n llwyr ar sail telerau ac amodau athrawon) a gyflogir gan Gyngor Sir Ceredigion ac sy'n bodloni pob un o'r amodau a amlinellir isod:

- Mae'r gweithiwr yn weithiwr i Gyngor Sir Ceredigion ar yr adeg y caiff cais ffurfiol am ystyriaeth ei wneud, ac mae'n parhau yn weithiwr i'r Cyngor hyd at adeg ei ymddeoliad cynnar, os caiff ei caniatáu.
- Mae'r gweithiwr yn 55 oed neu hŷn, neu bydd yn 55 oed neu hŷn, ar 31 Mawrth XXXX ac mae wedi bod, neu bydd wedi bod, yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol am o leiaf 3 mis.
- Mae'n amlwg bod caniatáu ymddeoliad cynnar o fudd i'r Cyngor, ac mae manteision ariannol a/neu anariannol cynaliadwy yn codi o ymddeoliad yr unigolyn penodol dan sylw.
- Mae'r Cyngor Sir yn barod i ardystio bod y gweithiwr wedi rhoi'r gorau i'w gyflogaeth mewn llywodraeth leol er mwyn sicrhau mantais o safbwynt cyflawni swyddogaethau'r Cyngor yn effeithlon.
- Mae Pennaeth Gwasanaeth y gweithiwr, a Grŵp Arweiniol y Cyngor, yn cefnogi'r ymddeoliad cynnar.
- Mae'r gweithiwr yn barod i dderbyn y bydd ei gyflogaeth yn terfynu drwy gytundeb gan y naill ochr a'r llall (felly ni fydd ganddo hawl i rybudd, cyflog yn lle rhybudd na thâl diswyddo).

3. Pecyn ariannol

Ar ôl bodloni'r meini prawf ar gyfer cymhwyso, bydd gan y gweithiwr hawl i gael pensiwn ymddeol blynyddol safonol heb ei leihau, ar sail ei enillion blynyddol pensynadwy (fel rheol, ei enillion yn ôl ei contract am y 12 mis cyn ymddeol) a nifer y blynyddoedd y mae wedi bod yn aelod o'r cynllun pensiwn, a grant ymddeoliad (ar gyfer gwasanaeth cyn 1 Ebrill 2008).

Bydd Grŵp Arweiniol y Cyngor yn penderfynu sut y bydd y costau sy'n deillio o ymddeoliad cynnar y gweithiwr yn cael eu talu. Rhaid i'r arbedion a nodir o ganlyniad i ganiatáu ymddeoliad cynnar fod yn rhai parhaol, rhaid eu bod yn cynrychioli gostyngiadau hirdymor o ran costau gweithredu/darparu gwasanaethau, a rhaid adrodd yn eu cylch yn unol â'r weithdrefn a amlinellir yn yr adran ganlynol, cyn i unrhyw benderfyniad gael ei wneud.

4. Sut i wneud cais

I ddechrau, rhaid i weithwyr (ac eithrio'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Strategol a'r Penaethiaid Gwasanaeth) drafod y mater â'u Penaethiaid Gwasanaeth, neu swyddog a enwebwyd ganddynt i ymdrin â materion o'r fath. Os bydd y gweithwyr, ar ôl y trafodaethau hyn, yn dymuno gofyn yn ffurfiol i'r Cyngor Sir ystyried caniatáu ymddeoliad cynnar iddynt, rhaid iddynt ofyn yn ysgrifenedig i'w Pennaeth Gwasanaeth. Os ceir ymateb cadarnhaol gan y Pennaeth Gwasanaeth, gellir gofyn i'r Rheolwr Grŵp – Adnoddau Dynol, Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron, SA46 0PA am amcangyfrif o'r buddion pensiwn y gallent eu cael pe baent yn penderfynu parhau â'u cais.

Rhaid i Benaethiaid Gwasanaeth sy'n dymuno cefnogi ymddeoliad cynnar unigolyn, baratoi achos busnes i Grŵp Arweiniol y Cyngor ei ystyried gan nodi'r canlynol:

- Pam y mae'r cais yn cael ei gefnogi.
- Y gwelliannau o ran effeithlonrwydd y byddai modd eu sicrhau drwy ganiatáu ymddeoliad cynnar.
- Y costau/arbedion y gellir eu nodi sy'n gysylltiedig â chaniatáu ymddeoliad cynnar, ac unrhyw gostau neu newidiadau cysylltiedig eraill a allai godi o hynny (e.e. gwaith ailraddio).
- Sut y gellir cyfiawnhau unrhyw gostau y gellir eu nodi sy'n gysylltiedig â'r ymddeoliad cynnar, yng ngoleuni'r gwelliannau o ran effeithlonrwydd.

Os nad yw'r Pennaeth Gwasanaeth yn cefnogi'r cais, rhaid rhoi gwybod i'r unigolyn yn ysgrifenedig am ei benderfyniad a rhaid rhoi adroddiad byr sy'n amlinellu'r rheswm/rhesymau pam na chefnogir y cais.

Dim ond ceisiadau a gefnogir gan Bennaeth Gwasanaeth yr unigolyn a gaiff eu hanfon at y Grŵp Arweiniol i'w hystyried. Bydd y Cyfarwyddwr Strategol – Adnoddau Corfforaethol, ar ran y Cyngor, yn rhoi gwybod yn ffurfiol i bob gweithiwr am benderfyniad y Grŵp Arweiniol (h.y. y penderfyniad i gymeradwyo neu wrthod y cais) ar ôl ymgynghori o flaen llaw â'r Aelod Cabinet sy'n gyfrifol am y Gwasanaethau Corfforaethol, Gwella a Rheoli Perfformiad.

Mae gan unigolion sy'n teimlo bod cefnogaeth i'w cais wedi'i hatal yn annheg gan eu Pennaeth Gwasanaeth, neu sy'n teimlo bod eu cais wedi ei wrthod yn annheg gan y Grŵp Arweiniol, hawl i apelio. Fodd bynnag, nid oes hawl contractiol i ymddeoliad cynnar gwirfoddol. Y penderfyniad felly a wneir mewn perthynas ag unrhyw gais fydd yr un terfynol.

Caiff ceisiadau a wneir gan y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Strategol a'r Penaethiaid Gwasanaeth eu trin ar wahân.

5. Cyfnod y cynllun hwn

Dim ond i'r sawl sy'n bodloni'r meini prawf y cyfeirir atynt uchod ac sy'n gwneud cais am ymddeoliad cynnar cyn pen 28 diwrnod i ddyddiad y llythyr gwahodd ffurfiol y mae'r Cynllun hwn ar gael.

6. Terfynu'r Cynllun

Nid yw'r Cynllun yn rhan o amodau cyflogaeth gweithiwr, a chaiff ei weithredu'n gyfan gwbl yn ôl disgrisiwn y Cyngor sy'n cadw'r hawl i'w dynnu'n ôl neu ei ddiwygio yn ddirybudd.

ATODIAD C**CYNLLUN DISWYDDO GWIRFODDOL****1. Egwyddorion Cyffredinol**

- 1.1 Oherwydd effaith toriadau'r Llywodraeth ar gyllid, mae Cyngor Sir Ceredigion yn wynebu gostyngiad difrifol yng nghyllideb 2015/16 a rhagwelir toriadau pellach yn y blynyddoedd dilynol. Felly, mae hon yn adeg heriol sy'n golygu bod yn rhaid clustnodi arbedion sylweddol yn y gyllideb a gallai canlyniad hynny olygu bod angen lleihau maint gweithlu'r Cyngor .
- 1.2 Mae'r Cabinet a'r Grŵp Arweiniol yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r ymdrech enfawr y mae'r staff yn ei gwneud i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel a gwella effeithlonrwydd. Hefyd, mae'r Cyngor yn ymrwmo i gydweithio â'r gweithwyr a'r Undebau Llafur i leihau'r effaith y bydd gostyngiadau yn y gyllideb yn ei chael ar ei wasanaethau a'r gweithlu.
- 1.3 Fel rhan o becyn mesurau i fynd i'r afael â'r pwysau parhaus ar y gyllideb, bydd y Cynllun Diswyddo Gwirfoddol hwn yn rhoi modd i'r Cyngor roi cymorth ariannol i weithwyr a fydd yn gadael eu gwaith yn gynnar oherwydd effeithlonrwydd. Mae'r Cynllun Diswyddo hwn yn ychwanegol at, ac nid yn disodli, unrhyw gynlluniau eraill sydd ar gael o dan Bolisi Rheoli Newid y Cyngor .
- 1.4 Serch hynny, dylid nodi bod hawl gan y Cyngor wrthod ceisiadau gan weithwyr sydd am eu rhyddhau o dan y Cynllun lle'r ystyrir bod angen cadw eu sgiliau. Anghenion y sefydliad fydd yn gyrru'r cynllun ynghyd â chynnal sylfaen sgiliau briodol ac o ansawdd uchel i sicrhau y parheir i ddarparu gwasanaethau'r Cyngor yn effeithiol ac yn effeithlon.
- 1.5 Mae hawl gan y Cyngor ystyried dewisiadau gwahanol i ddiswyddo gwirfoddol, megis adleoli, ymadawiadau naturiol / trosiant ac ailgynllunio gwasanaethau

2. I bwy y mae'r Cynllun yn berthnasol?

- 2.1 Bydd y Cynllun ar gael i bob aelod staff sydd â gwasanaeth cymhwyso o ddwy flynedd fan leiaf.
- 2.2 **Nid** yw'r cynllun yn berthnasol i ddim un o'r categorïau staff canlynol ar y dyddiad y byddant yn mynegi diddordeb :
- Gweithwyr sydd eisoes wedi ymddiswyddo neu sy'n gweithio'u cyfnod rhybudd – gan gynnwys terfyniadau am resymau disgyblu neu fedrusrwydd.
 - Gweithwyr yr hysbyswyd iddynt eisoes eu bod 'mewn perygl' o golli eu gwaith, gan y bydd gweithdrefnau diswyddo'r Cyngor yn berthnasol i'r fath weithwyr;
 - Ni all gweithwyr sydd wedi derbyn swydd wahanol yn fewnol wneud cais o dan y cynllun mewn perthynas â'u swyddogaeth bresennol; na

- Gweithwyr y'u cyflogir gan ysgolion a reolir yn lleol lle y bydd y corff llywodraethu yn penderfynu ar eu polisi eu hunain.

3. **Beth yw'r telerau diswyddo sydd ar gynniq?**

3.1 Bydd **gweithwyr 55 oed a throsodd** ar ddyddiad penodedig yn medru cael :

- Buddion eu pensiwn wedi'u rhyddhau yn gynnar heb eu lleihau (y buddion a gronnyd hyd at ddyddiad y terfyniad); **a**
- Chyfrandaliad diswyddo yn ôl disgrisiwn ar sail y canllaw cyflym statudol – gan weithredu lluosydd o 1.5 ar hyn o bryd – neu ryw luosydd arall fel y'i cymeradwyir gan y Cyngor. Gellir defnyddio'r canllaw cyflym yn Atodiad 1 i bennu nifer yr wythnosau y mae hawl iddynt.

Wedyn, cyfrifir y taliad fel a ganlyn:

Nifer yr wythnosau y mae hawl iddynt ar sail oedran a blynyddoedd gwasanaeth x 1.5* x cyflog wythnosol. (*Dalier sylw: oni bai bod y Cyngor yn cymeradwyo lluosydd gwahanol)

Cyfrifir y cyflog wythnosol drwy rannu'r cyflog blynyddol yn ôl contract â 365 a lluosu'r ffigur â 7 e.e. $£28,922 \div 365 \times 7 = £554.67$ yr wythnos

(iii) Mae'r taliad diswyddo gwirfoddol yn cynnwys y taliad dileu gwaith statudol.

3.2 Bydd **gweithwyr sydd o dan 55 oed** ar ddyddiad penodedig yn gymwys i dderbyn cyfrandaliad diswyddo yn ôl disgrisiwn fel y'i amlinellir yn 3.1(ii) uchod.

3.3 Mae diswyddo gwirfoddol yn dod â'r contract gwaith i ben drwy gydsyniad ar y cyd ar, neu cyn, y dyddiad a gytunwyd.

3.4 Mae terfyniad gwaith ar sail wirfoddol yn gytundeb ar y cyd rhwng y gweithiwr a'r cyflogwr. Cytunir ar y cyd ar ddyddiad y terfyniad, heb fod cyfnod rhybudd ar y naill ochr na'r llall na thaliad iawndal yn lle rhybudd nac iawndal yn lle gwyliau blynyddol neu gredyd amser hyblyg a fyddai fel arall yn crynhoi yn ystod cyfnod rhybudd.

3.5 Os byddant yn teimlo bod hynny'n angenrheidiol, cynghorir gweithwyr i geisio cyngor ariannol annibynnol cyn gwneud cais go iawn am ddiswyddiad gwirfoddol. Ni all y Cyngor Sir roi cyngor i'r gweithwyr ynghylch a ddylent wneud cais o dan y Cynllun neu beidio. .

4. **Proses**

4.1 Bydd angen i weithiwr sydd â diddordeb ac sy'n dymuno gwneud cais am Ddiswyddiad Gwirfoddol gwblhau ffurflen Mynegi Diddordeb (gweler Atodiad 2) a'i chyflwyno i'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol erbyn y dyddiad cau a gytunwyd, sef dyddiad yr hysbysir i'r staff ar yr adeg briodol.

4.2 Wedyn, bydd y Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol yn trefnu dosbarthu'r ffurflenni i'r Cyfarwyddwr Strategol perthnasol. Bydd y Cyfarwyddwr

Strategol perthnasol yn adolygu'r ffurflenni mynegi diddordeb a ddaeth i law mewn modd beirniadol i benderfynu a ellir ystyried y ceisiadau, sawl cais y gellir eu cefnogi ac a ellir gwneud achosion busnes i ryddhau'r staff ar sail ymarferol o safbwynt gweithredol ac ariannol.

- 4.3 Bydd y Cyfarwyddwyr Strategol perthnasol yn rhoi gwybod i'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol am y ceisiadau y gellir neu na ellir eu cefnogi.
- 4.4 Os bydd y Cyfarwyddwr Strategol yn ystyried y gellir bwrw ymlaen â'r cais, wedyn bydd yn rhaid cwblhau achos busnes (gweler Atodiad 3) a'i gyflwyno i'r Grŵp Arweiniol i'w gymeradwyo.
- 4.5 Os cymeradwyir y cais, bydd yn rhaid i Gyfarwyddwr Strategol y gwasanaeth perthnasol, y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Dynol a'r Aelod Cabinet â chyfrifoldeb am y Gwasanaethau Corfforaethol, Gwella a Rheoli Perfformiad lofnodi'r achos busnes.
- 4.6 Nid oes dim hawl yn ôl contract i ddiswyddiad gwirfoddol. Bydd penderfyniad y Cyngor ar unrhyw gais yn derfynol. Felly, nid oes proses apêl yn y cynllun.
- 4.7 Peidiwch â chysylltu â'r Adain Bensiynau i holi am amcangyfrif o'ch buddion pensiwn. Dim ond ar ôl i'r Cyfarwyddwr Strategol hysbysu'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol bod cefnogaeth i'r Mynegiant Diddordeb (yn ôl 4.3 uchod) y darperir hynny.
- 4.8 Gellir canfod rhywfaint o ganllawiau a gwybodaeth ddefnyddiol ar yr hawl i bensiwn ar Wefan Cynllun Pensiwn Dyfed, gan gynnwys cyfrifiannell ar lein <https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/altairMSSWeb/login>
- 4.9 Ni fydd y staff wedi ymrwymo i ddim un mynegiant diddordeb tan y bydd yn rhaid iddynt lofnodi ffurflen dderbyn a Chytundeb Setliad, fel bo'n briodol, sy'n cadarnhau terfynu gwaith ar ddyddiad na fydd yn hwyrach na'r dyddiad penodedig. **Unwaith y llofnodir, nid oes gorfodaeth ar yr Awdurdod i dderbyn unrhyw gais dilynol i dynnu'n ôl o'r cytundeb.**
- 4.10 Ni all gweithwyr sy'n gadael gwaith gyda'r Cyngor yn wirfoddol o dan y Cynllun hwn weithio i'r Awdurdod mewn unrhyw rinwedd, gan gynnwys ar sail dros dro, tan y bydd blwyddyn wedi mynd heibio ers terfynu gwaith. Ni ddylid o dan unrhyw amgylchiadau ailbenodi gweithiwr i'r un swydd neu un debyg i'r un yr oedd yn gweithio ynddi adeg gadael. Dylid gwneud pob penodiad o'r fath drwy gyfrwng gweithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.

Serch hynny, gall y Cyngor mewn amgylchiadau eithriadol ailgyflogi gweithwyr cyn pen blwyddyn, yn amodol ar gytundeb y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor. Wrth gymeradwyo ailgyflogaeth, bydd angen i'r Awdurdod fod yn fodlon:

- bod y gyfradd gyflog sy'n berthnasol i'r gwaith y gwna'r gweithiwr sydd wedi'i ailgyflogi yn briodol i'r gwaith sydd i'w wneud ac nid y radd sy'n berthnasol i'r gweithiwr cyn diweddu eu contract presennol;

- dylai'r gwaith fod am gyfnod penodedig sydd heb fod yn fwy na blwyddyn, heblaw fod amgylchiadau eithriadol; a
- rhaid i'r trefniadau roi mantais ariannol neu weithredol i'r Cyngor .

Gweithredir hyn yn gyfan gwbl yn ôl disgrisiwn y Cyngor a bydd y penderfyniad ar bob cais yn derfynol.

- 4.11 Cysylltwch ag Ymgynghorydd Adnoddau Dynol eich gwasanaeth os bydd angen unrhyw eglurhad pellach arnoch am y Cynllun Diswyddo Gwirfoddol.
- 4.12 Gweithredir y cynllun yn gyson i bob gweithiwr (yn amodol ar feini prawf y cynllun) heb ystyried hil, lliw, tarddiad ethnig na chenedlaethol (gan gynnwys cenedligrwydd), iaith, anabledd, crefydd, cred na diffyg cred, oedran, rhyw, aillbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws rhianta, priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd na mamolaeth.
- 4.13 Os bydd pryderon gennych am gydraddoldeb neu amrywioldeb gweithredu'r polisi hwn a'i weithdrefnau, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, lle bo rhaid, yn sicrhau yr adolygir y polisi neu'r gweithdrefnau mewn modd priodol.

5. Eithriad i'r Broses Uchod

- 5.1 Mae'r broses uchod yn berthnasol i bob aelod o'r staff sydd islaw lefel y Cyfarwyddwyr Strategol. Ymdrinnir yn eu cyfanrwydd ag unrhyw fynegiant diddordeb mewn Diswyddo Gwirfoddol a gyflwynir gan y Prif Weithredwr, neu unrhyw un o'r Cyfarwyddwyr Strategol, gan Arweinydd a Dirprwy Arweinydd y Cyngor.**

ATODIAD D**POLISI YMDDEOLIAD HYBLYG****1. Cyflwyniad**

- 1.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddarparu rhagor o gyngor a hyblygrwydd i'w weithwyr sy'n dymuno ymddeol yn raddol, gan wneud y cyfnod pontio rhwng eu hoes o weithio a'u hymddeoliad yn un i'w fwynhau.
- 1.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod denu a chadw gweithlu medrus, brwdfrydig, hyblyg o oedran cymysg, sydd ag ystod eang o sgiliau a phrofiadau, yn hanfodol er mwyn darparu gwasanaethau o safon.

2. Cefndir

- 2.1 Yn unol â'r Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gall gweithiwr ymddeol, an gall gweithiwr ymddeol yn 55 oed. Serch hynny, gellir lleihau buddion y pensiwn ar sail tybiaethau actwaraidd os tynnir y buddion cyn oedran ymddeol arferol (oedran pensiwn y wladwriaeth).

3. Ymddeoliad hyblyg

- 3.1 Gall gweithiwr 55 oed neu hŷn wneud cais i:

- leihau ei oriau; a/neu
- symud i radd is

a hawlio ei fuddion pensiwn sydd wedi cronni (yn rhannol neu'n llawn).

- 3.2 Os rhoddir cydsyniad y Cyngor i ymddeoliad hyblyg, wedyn lleiheir buddion pensiwn yn y rhan fwyaf o achosion ar sail tybiaethau actwaraidd. Serch hynny, mae gan y Cyngor ddisgresiwn mewn amgylchiadau eithriadol i benderfynu peidio â gweithredu rhan neu'r cyfan o'r gostyngiad hwn, ond ni fyddai'n defnyddio hwnnw ond lle bo achos busnes cadarn yn cyfiawnhau'r gost.
- 3.3 Dewis arall fyddai bod gweithiwr yn parhau i weithio llai o oriau neu ar radd is ac yn penderfynu gohirio tynnu'r buddion tan gyrraedd oedran ymddeol arferol (oedran pensiwn y wladwriaeth) pan na fyddai gostyngiadau ar sail tybiaethau actwaraidd.

4. Goblygiadau o ran pensiwn

- 4.1 Nid yw'r arfer o "atal" (*abatement*) (a fyddai'n rhwystro gweithiwr rhag cael swm cyfun sy'n cynnwys pensiwn a phe cyn cyflog newydd, sy'n fwy na'r pecyn cyflog gwreiddiol) yn berthnasol i fuddion pensiwn sy'n daladwy o ganlyniad i ymddeoliad hyblyg.
- 4.2 Bydd y gweithiwr yn aros yn y cynllun pensiwn ac yn cronni ail pensiwn ar sail y nifer lai o oriau/y radd is. Bydd y buddion hynny'n daladwy adeg ei oedran ymddeol arferol (oedran pensiwn y wladwriaeth), neu o leiaf un diwrnod cyn ei ben-blwydd yn 75 oed pe bai'n dewis parhau i weithio y tu hwnt i oedran ymddeol arferol (oedran pensiwn y wladwriaeth). Caiff y gweithiwr bob budd o ran pensiwn dan yr ail gofnod, er enghraifft os bydd yn ymddeol ar sail afiechyd neu'n marw yn ei swydd, a gall hyd yn oed brynu Cyfraniadau Rheolaidd Ychwanegol neu dalu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol.

5. Cymhwysedd

- 5.1 Rhaid i'r gweithiwr fod yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ers o leiaf 2 flynedd.
- 5.2 Os bydd gweithiwr yn parhau mewn swydd y tu hwnt i'w oed ymddeol arferol, mae ymddeoliad hyblyg yn parhau'n opsiwn a ganiateir hyd at o leiaf un diwrnod cyn pen-blwydd yr aelod yn 75 oed.
- 5.3 Rhaid i'r gweithiwr fodloni'r meincnod perthnasol canlynol, sy'n berthnasol i weithwyr llawn amser a rhan amser fel ei gilydd, os bwriedir cymeradwyo ei gais am ymddeoliad hyblyg:
- Bydd yr **oriau gostyngol** a fydd yn berthnasol i ymddeoliad hyblyg yn lleihad o 40% fan leiaf o'r oriau a weithir (sy'n gyfystyr â 2 ddiwrnod i weithiwr llawn amser).
 - Bydd "**cyflog**" **gostyngol** ar gyfer ymddeoliad hyblyg yn lleihad o ddwy radd fan leiaf e.e o Radd 12 i Radd 10.
- 5.4 Mewn perthynas â'r uchod, dim ond mewn **amgylchiadau eithriadol** y bydd y Cyngor yn ystyried ceisiadau lle bo'r lleihad mewn oriau yn ganran is neu fod gostyngiad y radd gyflog yn is.
- 5.5 Dylid cytuno ar y dyddiad ymddeol terfynol ar y cychwyn fel rhan o'r cais ac ni ddylai fod yn hwy na 2 flynedd ers dyddiad cychwyn y cytundeb ymddeoliad hyblyg, oni bai bod **amgylchiadau eithriadol** a fyddai'n cyfiawnhau cyfnod hirach.
- 5.6 Gellid ystyried cais am leihad graddol mewn oriau dros gyfnod o amser lle y dylai'r achos busnes roi manylion am y gostyngiad oriau arfaethedig, dyddiadau'r gostyngiad a'r dyddiad ymddeol terfynol arfaethedig.
- 5.7 Ni ellir dadwneud y lleihad mewn oriau neu radd, unwaith y bydd wedi'i gymeradwyo.
- 5.8 Unwaith y cytunir ar gais, ni fydd dim cyfnod arbrofol.

6. Penderfynu ynghylch ceisiadau am ymddeoliad hyblyg

- 6.1 Nid oes hawl awtomatig i weithwyr barhau i weithio nifer lai o oriau neu weithio ar radd is tra byddant yn hawlio buddion pensiwn. Fodd bynnag, caiff pob cais o'r fath ei ystyried yn rhesymol.
- 6.2 Cyfrifoldeb y gweithiwr fydd sicrhau ei fod yn cael yr holl wybodaeth angenrheidiol am y buddion pensiwn sy'n daladwy, cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol ac ati a materion ariannol eraill i lywio ei benderfyniad ynghylch cymryd ymddeoliad hyblyg. Mae'n bosibl y bydd gweithwyr am gael cyngor ariannol annibynnol cyn gwneud y penderfyniad hwn.
- 6.3 Ni chaniateir ymddeoliad hyblyg os bydd yn arwain at gostau ychwanegol i'r Cyngor, oni cheir achos busnes cymeradwy a chadarn sy'n cyfiawnhau'r costau hynny.
- 6.4 Caiff pob achos ei ystyried ar sail ei rinweddau, ac ni fydd yn cael ei gymeradwyo oni bai ei fod o fudd economaidd a/neu weithredol i'r gwasanaeth. Rhoddir ystyriaeth i gostau (gan gynnwys costau i'r cynllun pensiwn), effeithlonrwydd, gwaith darparu gwasanaethau a gwaith cynllunio'r gweithlu. Er enghraifft, gallai ymddeoliad hyblyg fod o fantais o safbwynt galluogi olynedd i gael ei hyfforddi, neu gallai fod yn rhan o newid sefydliadol lle caiff arbedion gwrthbwysu neu "arbedion effeithlonrwydd" eraill eu cynllunio.

7. Gweithdrefn ar gyfer ceisiadau am ymddeoliad hyblyg

- 7.1 Caiff ceisiadau am ymddeoliad hyblyg ar sail "**nifer lai o oriau**" eu prosesu mewn tri cham fel a ganlyn:
- (a) rhaid i'r gweithiwr gyflwyno'r cais dros dro i'r Pennaeth Gwasanaeth;
 - (b) os yw'r cais i leihau oriau gweithio yn llwyddiannus, dylai'r gweithiwr gyflwyno Rhan Un y ffurflen gais a geir yn **Atodiad 1** i'w Bennaeth Gwasanaeth a fydd yn rhoi cyfarwyddyd i'r Adain Adnoddau Dynol ofyn am amcangyfrif o fuddion pensiwn;
 - (c) os yw'r gweithiwr am barhau â'i gais, ar ôl cael yr amcangyfrif o fuddion pensiwn, dylai gwblhau Rhan Dau y ffurflen er mwyn cyflwyno cais ffurfiol am ymddeoliad hyblyg a rhyddhau buddion pensiwn.
- 7.2 Caiff ceisiadau am ymddeoliad hyblyg ar sail "**cyflog is**" eu prosesu mewn tri cham fel a ganlyn:
- (a) rhaid i'r gweithiwr gyflwyno cais am swydd wag addas yn y Cyngor yn unol â Pholisi Recriwtio a Dethol y Cyngor; neu dylid chwilio am gyfle i adleoli i swydd addas yn unol â pholisi cyflogaeth perthnasol Cyngor Ceredigion;
 - (b) os bydd y gweithiwr yn llwyddo i gael ei benodi/adleoli i'r swydd berthnasol, dylai gyflwyno Rhan Un y ffurflen gais a geir yn Atodiad 1 i'w Bennaeth Gwasanaeth a fydd yn rhoi cyfarwyddyd i'r Adain Adnoddau Dynol ofyn am amcangyfrif o fuddion pensiwn;

- (c) os yw'r gweithiwr am barhau â'i gais, ar ôl cael yr amcangyfrif o fuddion pensiwn, dylai gwblhau Rhan Dau y ffurflen er mwyn cyflwyno cais ffurfiol am ymddeoliad hyblyg a rhyddhau buddion pensiwn.

7.3 Gellir ystyried ceisiadau am “nifer lai o oriau” a “chyflog is” ar yr un pryd.

7.4 Yn gyffredinol, caiff camau (a) a (b) eu prosesu ar yr un pryd.

8. Cymeradwyo ceisiadau am ymddeoliad hyblyg

8.1 Bydd angen i bob cais am ymddeoliad hyblyg gael eu cymeradwyo gan y Pennaeth Gwasanaeth, y Rheolwr Grŵp – Adnoddau Dynol a'r Grŵp Arweiniol.

8.2 Caiff ceisiadau gan y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Strategol a'r Penaeithiaid Gwasanaeth am ymddeoliad hyblyg eu trin ar wahân.

9. Mecanwaith Apêl

9.1 Yn ôl disgrisiwn y Cyngor y mae'r broses o wneud cais am ymddeoliad hyblyg a felly nid oes dim hawl ffurfiol i wneud apêl lle na chymeradwyir cais.

10. Defnyddio disgrisiwn i beidio â chyflwyno gostyngiadau actiwaraid

10.1 Os caniateir ymddeoliad hyblyg cyn yr oedran ymddeol arferol (oedran pensiwn y wladwriaeth), caiff buddion pensiwn eu lleihau'n actiwaraid yn y rhan fwyaf o achosion. Mewn amgylchiadau eithriadol, gall y Cyngor benderfynu peidio â lleihau'r buddion pensiwn yn gyfan gwbl neu'n rhannol.

10.2 Fodd bynnag, dim ond pan geir achos busnes cadarn sy'n cyfiawnhau'r gost y defnyddir y disgrisiwn hwn.

11. Adolygu

11.1 Cyflwynwyd y Polisi Ymddeoliad Hyblyg hwn o ganlyniad i'r disgrisiwn sydd ar gael i gyflogwyr yn Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Diwygio) (Rhif 2) 2006, a gallai newid o ganlyniad i newidiadau i'r Rheoliadau yn y dyfodol.

11.2 Bydd y modd y caiff y Polisi hwn ei weithredu'n cael ei adolygu cyn pen 12 mis iddo ddechrau cael ei roi ar waith, ac yn rheolaidd wedi hynny.

Atodiad 1**CAIS AM YMDDEOLIAD HYBLYG****PREIFAT A CHYFRINACHOL****Manylion Personol:**

Enw: _____

Rhif cyflogres: _____

Dyddiad geni: _____

Teitl swydd: _____

Adran: _____

Manylion y cais:**Rhan Un – Yn aros am amcangyfrif o fuddion*****Ar gyfer ceisiadau i leihau oriau yn unig:***

Mae fy nghais, yn unol â Chynllun Gweithio Llai o Oriau'r Cyngor, wedi'i gymeradwyo gan fy Mhennaeth Gwasanaeth ac mae'r ffurflen gymeradwyo sydd wedi'i llofnodi ynghlwm wrth y ffurflen hon. Ydy/Nac ydy

Mae hynny'n golygu y byddai fy oriau'n lleihau o ____ (nodwch y nifer bresennol) yr wythnos i ____ (nodwch y nifer arfaethedig) yr wythnos.

Ar gyfer ceisiadau i symud i radd is yn unig:

Fy ngradd bresennol yw _____. Rwyf wedi cael cynnig swydd _____ (nodwch deitl y swydd), a'r radd yw_____.

Os cytunir â'r uchod, hoffwn pe bai fy ymddeoliad hyblyg yn dechrau o _____

Mae cais am amcangyfrif o fuddion yng nghyswllt y cais hwn wedi'i gyflwyno i Gronfa Bensiwn Dyfed.

Llofnodwyd:_____ Dyddiad:_____

Rhan Dau – Ar ôl cael amcangyfrif o fuddion

Rwyf wedi cael amcangyfrif o fuddion yng nghyswllt y cais hwn gan Gronfa Bensiwn Dyfed.

Rwyf wedi darllen a deall Polisi Ymddeoliad Hyblyg y Cyngor.

Hoffwn wneud cais am ymddeoliad hyblyg ar y sail a amlinellir uchod.

Rwy'n nodi, ac yn derbyn, nad yw'r cais hwn yn gwarantu y byddaf yn cael yr hyn yr wyf yn gofyn amdano.

Llofnodwyd:_____ Dyddiad:_____