

Polisi Newid Sefydliadol

“Sefydliad y GIG”

Cymeradwywyd gan: Fforwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad cyhoeddi: 23 Mawrth 2017

Dyddiad adolygu: Mawrth 2020

C Y N N W Y S

1. Cyflwyniad
2. Cwmpas y polisi
3. Datganiad polisi
4. Egwyddorion i'w dilyn
5. Ymgynghori â buddion staff
6. Cyflwyno newid
7. Achub y blaen a pharatoi ar gyfer newid
8. Rheoli gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu dadleoli
9. Y weithdrefn ar gyfer llenwi swyddi yn ystod newid sefydliadol
10. Gwarchod cyflog ac amodau'r gwasanaeth
11. Milltiredd a theithio gormodol
12. Treuliau adleoli / symud
13. Trefniadau adolygu, gwerthuso a monitro

Atodiad 1 – Gweithdrefn ar gyfer llenwi swyddi yn ystod newid sefydliadol – siart lif

Atodiad 2– Polisi dileu swyddi

Atodiad 3 – Trefniadau ar gyfer rheoli staff ar secondiad, wedi'u dyrchafu dros dro a thymor penodol

Atodiad 4 – Trosglwyddo i gyflogwr newydd

Atodiad 5 – Polisi adleoli

1. Cyflwyniad

Datblygwyd y polisi hwn gan Fforwm Partneriaeth Cymru, ac mae'n nodi'r egwyddorion sy'n berthnasol wrth reoli newid sefydliadol o fewn GIG Cymru. Bydd sefydliadau'r GIG yn mabwysiadu ac yn dilyn y polisi hwn fel safonau craidd ar gyfer ymarfer, sy'n berthnasol i'r holl weithwyr y mae'r newid yn effeithio arnynt.

Yn ystod adegau o newid sefydliadol, mae'n enwedig o bwysig sicrhau bod cyfleoedd cymorth, arweiniad, hyfforddiant a datblygu ar gael i'r holl staff a gyflogir gan sefydliadau'r GIG yng Nghymru yn unol ag arfer gorau. Bydd y GIG ehangach yng Nghymru'n gyfrifol am gynorthwyo adleoliad gweithwyr o unrhyw sefydliadau yn y GIG y mae newid sefydliadol yn effeithio arnynt.

2. Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn disodli'r Polisi Newid Sefydliadol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2009.

Bydd y Polisi Newid Sefydliadol yn berthnasol i bawb sy'n gyflogedig gan GIG Cymru. Bydd yn berthnasol i bob achos o newid sefydliadol, p'un a ydynt yn adolygiadau mewnol o'r gwasanaeth neu'n gyfuniadau neu'n ddad-gyfuniadau a gymeradwywyd yn allanol.

3. Datganiad polisi

3.1 Wrth roi'r polisi hwn ar waith, bydd pob gweithiwr yn cael ei drin ag urddas a pharch ac yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol. Ni fydd unrhyw unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol ar sail oedran, anabledd, rhywedd, hil, crefydd a chred a diffyg cred, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth neu oherwydd ei fod yn drawsryweddol, yn briod neu mewn partneriaeth sifil (sydd hefyd yn cael eu galw'n "nodweddion gwarchodedig"). Ni ddylid trin unrhyw weithiwr yn llai ffafriol oherwydd ei oriau gwaith (amser llawn neu ran-amser) na'i aelodaeth ag undeb llafur.

Gofynnir i sefydliadau fonitro gweithrediad y polisi hwn a sicrhau eu bod yn asesu ei effaith ar draws y "nodweddion gwarchodedig" ac o ran hawliau dynol. Bydd angen casglu, monitro ac adrodd ar ddata cydraddoldeb yn y gweithle er mwyn gwneud hyn ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei amlygu i fod mewn perygl a bod yn destun darpariaethau'r polisi.

4. Egwyddorion i'w dilyn

4.1 Polisi GIG Cymru yw atal pob achos y gellir ei osgoi o ddileu swydd yn orfodol, a allai ddigwydd yn sgil newid sefydliadol. Felly, nod y polisi hwn yw sicrhau bod y GIG yn cadw gwybodaeth, sgiliau a phrofiad gwerthfawr ei weithlu, trwy ddefnyddio nifer o strategaethau, er mwyn helpu gweithwyr sydd wedi'u dadleoli

i ddod o hyd i gyflogaeth addas a/neu gyfleoedd ailhyfforddi, a fydd yn eu galluogi i barhau i gyfrannu at y gwasanaeth mewn modd cadarnhaol.

- 4.2** Yn amodol ar y prosesau a amlinellir isod, pan fydd angen adleoli gweithwyr, bydd sefydliadau'r GIG yn;
- a)** ystyried defnyddio staff tymor byr dros dro mewn unrhyw gyfnod o newid, i gynnal gofynion y gwasanaeth nes bydd y newid yn dod i ben ac i fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd adleoli posibl;
 - b)** defnyddio cynlluniau ymddeol yn gynnar a/neu ddiswyddo gwirfoddol pan fydd yr amgylchiadau a/neu'r adnoddau'n caniatáu hynny;
 - c)** ar ôl ymgynghori, amlygu gwaith arall addas (o ran tâl ac amodau) yn y sefydliad sy'n cyflogi, ar gyfer gweithwyr a effeithir gan y newid;
 - ch)** trosglwyddo'r gweithwyr a effeithir i waith arall addas gyda sefydliadau eraill, gan gytuno ar hynny gyda'r gweithwyr dan sylw a'r sefydliadau dan sylw;
 - d)** cefnogi gweithwyr sy'n dymuno ailhyfforddi ac sy'n gymwys i gael eu hyfforddi ar gyfer swyddi mewn disgyblaethau/meysydd eraill, lle bo'n rhesymol; a
 - dd)** thrwy'r broses adolygiad datblygu/cynllun datblygu personol, helpu a chefnogi gweithwyr i oresgyn rhwystrau a allai eu hatal rhag dechrau rôl newydd.

Mae gan bob gweithiwr hawl i gael ei gynrychioli gan swyddog undeb llafur cydnabyddedig, cynrychiolydd undeb llafur lleol neu fynd â chydweithiwr gydag ef/hi, pan fydd unrhyw un o'r trefniadau sy'n codi o'r polisi hwn yn berthnasol iddo/iddi.

5. Ymgynghori â buddion staff

- 5.1** Bydd uwch-reolwyr pob sefydliad sy'n cyflogi yn parhau i weithio mewn partneriaeth effeithiol gyda chynrychiolwyr Undebau Llafur ar y goblygiadau ar weithwyr o ran cynlluniau strategol a chynlluniau sylweddol eraill yn ymwneud â'r sefydliad a darparu gwasanaethau. Bydd trafodaethau o'r fath yn digwydd trwy drefniadau partneriaethau lleol.
- 5.2** Wrth gynnal ymgynghoriadau o'r fath, bydd rheolwyr yn dilyn yr egwyddorion a amlinellir yn adran **6 Cyflwyno Newid**. Hefyd, bydd angen iddyn nhw ddarparu manylion ysgrifenedig o flaen llaw am unrhyw newid sefydliadol arfaethedig a/neu'r goblygiadau ar gyfer y gweithlu er mwyn hwyluso trafodaethau gyda'r gweithwyr a effeithir. Dylid cynnal ymgynghoriadau o'r fath dros gyfnod penodedig, sef dim llai na phedair wythnos o hyd, oni chytunir fel arall, fel y nodir ym mharagraff 5.3.2c.

5.3 Cydymgyngoriad ar y Cynnig i Ddileu Swyddi

5.3.1 Mae GIG Cymru a'r Undebau Llafur yn cydnabod, os bydd newid sefydliadol yn cynnwys neu'n arwain at gynnig i ddiswyddo 20 neu fwy o weithwyr trwy ddileu swyddi (o fewn ystyr y diffiniad yn Neddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 (TULRCA)) mewn un sefydliad o fewn 90 diwrnod neu lai, bydd y fframwaith ymgynghori statudol dan adran 188 TULRCA yn cael ei roi ar waith. Hefyd, mae GIG Cymru ac Undebau Llafur yn cydnabod pa mor ddymunol yw archwilio'r dewisiadau yn lle dileu swyddi cyn llunio cynigion o'r fath.

5.3.2 Er mwyn sicrhau y rhoddir sylw i'r gofynion hyn o fewn cyd-destun y polisi hwn, mae GIG Cymru ac Undebau Llafur wedi cytuno ar y canlynol:

- a) lle bynnag bo'n bosibl, dilynir y gweithdrefnau a amlinellir yn y Polisi Newid Sefydliadol er mwyn osgoi sefyllfa lle bydd sefydliad sy'n cyflogi'n cynnig dileu swyddi 20 neu fwy o weithwyr mewn un sefydliad o fewn 90 diwrnod neu lai;
- b) os bydd cynigion i ddileu swyddi gweithwyr yn yr arfaeth ond nid ydynt wedi'u llunio eto, bydd y cyflogwr GIG Cymru perthnasol yn rhoi gwybod i gynrychiolwyr lleol a rhanbarthol yr Undebau Llafur perthnasol yn ysgrifenedig mai dyma'r sefyllfa, a bydd yn eu gwahodd i gymryd rhan mewn "Cyfnod Ymgynghori ar y Polisi Newid Sefydliadol" ffurfiol. Bydd yr hysbysiad yn nodi dyddiad dechrau Cyfnod Ymgynghori'r Polisi, sef dim llai na 7 diwrnod ar ôl y dyddiad hysbysu;
- c) fel arfer, bydd Cyfnod Ymgynghori'r Polisi Newid Sefydliadol yn para am gyfnod o bedair wythnos o leiaf o'r dyddiad dechrau a nodir yn yr hysbysiad ysgrifenedig. Gellir ymestyn neu fyrhau Cyfnod Ymgynghori'r Polisi am gyfnod hwy fel y cytunir yn ysgrifenedig gan sefydliad GIG Cymru a phob un o'r Undebau Llafur perthnasol, ond bydd angen i bob parti gytuno'n unfrydol ar hyd o'r fath;
- ch) gall y Cyfnod Ymgynghori gynnwys cynrychiolwyr yr Undebau Llafur perthnasol ar lefel leol, ranbarthol a/neu genedlaethol, ond ni ddylai dewis cynrychiolydd yr Undebau Llafur oedi cynnydd yr ymgynghoriad heb reswm yn ystod y Cyfnod Ymgynghori;
- d) wrth gytuno i gymryd rhan yn y Cyfnod Ymgynghori ar unrhyw adeg, mae'r Undebau Llafur perthnasol yn derbyn y canlynol:
 - (i) nid oes "cynnig" a fyddai'n sbarduno rhwymedigaeth ar y cyflogwr GIG Cymru i ymgynghori dan adran 188 TULRCA; ac/neu;
 - (ii) os bydd cynnig o'r fath (neu os llunnir cynnig ar ôl Cyfnod Ymgynghori'r Polisi Newid Sefydliadol), ni fydd unrhyw un o'r Undebau Llafur perthnasol yn ceisio dadlau nad yw'r

ymgyngoriad ar y cynnig hwnnw dan adran 188 TULRCA wedi dechrau “mewn da bryd” (neu fod y cyflogwr GIG Cymru’n torri adran 188 mewn ffordd arall) yn sgil cyfranogiad y cyflogwr GIG Cymru yn y Cyfnod Ymgynghori Polisi Newid Sefydliadol yn gyntaf; ac

- (iii) os bydd cynnig yn berthnasol i adran 188 (neu llunnir cynnig ar ôl Cyfnod Ymgynghori'r Polisi Newid Sefydliadol), bydd yr ymgynghoriad a wneir yn ystod Cyfnod Ymgynghori'r Polisi Newid Sefydliadol yn cael ei ystyried wrth asesu natur, hyd a chynnwys yr ymgynghoriad pellach a gynhelir yn unol ag adran 188 TULRCA, gan gofio mai nod adran 188 a'r ymgynghoriad yw canfod ffyrdd o osgoi dileu swyddi os yw hynny'n bosibl. Fel rheol, cynhelir ymgynghoriad pellach dan adran 188 ar ôl Cyfnod Ymgynghori'r Polisi Newid Sefydliadol.

6. Cyflwyno newid

6.1 Mae'r Sefydliad yn

- a) Cydnabod y bydd gweithwyr a'u cynrychiolwyr yn disgwyl y bydd y rheolwyr yn trafod y rhesymau am unrhyw gynigion neu opsiynau, a'u goblygiadau, sy'n ymddangos yn debygol o gael effaith sylweddol ar natur y gwaith maen nhw'n ei wneud, neu'r amodau y gwneir y gwaith ynddynt; ac
- b) Ymrwymo y bydd ei reolwyr yn trafod gyda gweithwyr a'u cynrychiolwyr, ar lefel adrannol a lefelau priodol eraill, beth yw goblygiadau cynigion neu ddatblygiadau penodol ar y gweithlu, sy'n ymddangos yn debygol o gael effaith sylweddol, neu y mae'n bosibl y byddant yn cael effaith sylweddol ar waith yr unigolion, yr adrannau neu'r grŵp staff dan sylw, cyn gwneud unrhyw benderfyniadau terfynol.

6.2 Mae'r Undebau Llafur yn

- a) Cydnabod bod y rheolwyr yn gyfrifol, er budd gofal cleifion a defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon, am adolygu gweithgareddau unigolion a grwpiau o weithwyr o bryd i'w gilydd, yn ogystal ag adolygu trefniadau ac amodau cyflawni'r gweithgareddau hynny; ac
- b) Ymrwymo y bydd yn cynghori ei aelodau i gymryd rhan mewn cyflwyno newidiadau sy'n codi o adolygiadau o'r fath, lle dilytir yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn.

6.3 Mae rheolwyr ac Undebau Llafur hefyd yn cydnabod nad oes un drefn gyffredinol y gellir ei dilyn yn ystyrllon ym mhob achos lle cynigir newidiadau.

Fodd bynnag, os yw'r newidiadau a gynigir yn rhai sylweddol, bydd angen trafod o flaen llaw beth yw'r rhesymau amdanynt, unrhyw opsiynau sydd ar gael a'u goblygiadau. Fel rheol gyffredinol, y ffordd orau o gynnal trafodaethau o'r fath yw rhwng y rheolwr cyfrifol, y gweithwyr y mae'r newid yn effeithio arnynt, a'u cynrychiolwyr.

Os bydd y newidiadau arfaethedig yn debygol o effeithio ar leoliad, oriau gwaith, graddau / bandiau neu enillion y gweithwyr dan sylw, dylai'r rheolwr cyfrifol ymgynghori â chynrychiolwyr achrededig y gweithwyr dan sylw, cyn gynted â phosibl.

6.4 Dylid rhoi ystyriaeth benodol i'r pwyntiau canlynol wrth drafod unrhyw newidiadau arfaethedig, pan fyddant yn berthnasol;

- a) goblygiadau iechyd a diogelwch;
- b) anghenion hyfforddi neu ail-hyfforddi;
- c) gofynion lefelau staff;
- ch) trefniadau ar gyfer adleoli neu drosglwyddo unrhyw weithwyr wedi'u dadleoli;
- d) trefniadau ar gyfer recriwtio unrhyw weithwyr ychwanegol;
- dd) unrhyw newidiadau gofynnol i batrymau shift, lleoliad a/neu oriau gwaith;
- e) unrhyw oblygiadau o ran gradd / band; ac
- f) a ddylid defnyddio unrhyw drefniadau diogelu perthnasol.

7. Achub y blaen a pharatoi ar gyfer newid

7.1 Cyfyngiadau ar lenwi swyddi

Bydd cyfyngiadau ar lenwi swyddi gwag mewn rhai categorïau o swyddi (ac eithrio dros dro yn y tymor byr) yn cael eu cyflwyno i helpu i greu swyddi eraill addas i weithwyr y mae'r newid yn effeithio arnynt.

Bydd cyflogwyr yn ymgynghori ag undebau llafur yn brydlon, o ran y categorïau swyddi y dylid eu cynnwys yn y cyfyngiad hwn, yn ôl yr angen.

7.2 Penodiadau dros dro i gynnal gwasanaethau

Efallai y bydd angen nifer o benodiadau neu secondiadau tymor penodol i gynnal y gwasanaethau tra bod gwasanaethau neu sefydliadau'n cael eu rhesymoli neu eu had-drefnu. Bydd angen y trefniadau dros dro hyn naill ai i

lenwi bylchau yn y gwasanaeth neu sefydliad sy'n newid, neu i lenwi bylchau yn rhywle arall, er mwyn 'cadw' lleoedd i weithwyr a fydd yn cael eu dadleoli ond y mae angen iddyn nhw aros yn eu swydd bresennol am y tro, er mwyn cynnal gwasanaethau digonol.

Rhaid rhoi'r rhesymau am natur dros dro'r penodiad yn glir yn ysgrifenedig i unrhyw weithwyr a benodir yn y modd hwn, a dylid rhoi amcangyfrif o ran pa mor hir fydd y penodiad. Yn yr amgylchiadau hyn, ni fydd penodiadau tymor penodol neu secondiadau'n cael eu gwneud fel arfer os yw'r swydd dan sylw'n debygol o barhau am gyfnod o fwy nag un flwyddyn.

7.3 Creu hyblygrwydd

I leihau'r posibilrwydd o ddileu swyddi'n orfodol, efallai y bydd angen ystyried manteision gwahodd gweithwyr i wirfoddoli i dderbyn taliad diswyddo neu ddileu swyddi gwirfoddol yn y camau cynnar, a chyn cyflwyno'r broses ddewis.

7.4 Gweithwyr y mae'r newid yn effeithio arnynt a darpariaethau hysbysu

Dylid llunio rhestr o weithwyr sydd mewn perygl o gael eu symud o'u swydd bresennol yn sgil pob achos o ad-drefnu, rhesymoli neu leihau gwasanaethau cyn gynted â phosibl. Y rheolwyr fydd yn gyfrifol am lunio rhestrau o'r fath, ar y cyd ag adrannau'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, ac am roi gwybod i gynrychiolwyr perthnasol.

Er y dylid gwneud pob ymdrech i ganfod cyflogaeth arall addas a threfnu adleoli yn unol â'r amserlen newid, rhaid i weithwyr y mae'r newid yn effeithio arnynt gael gwybod gan eu rheolwyr llinell o ran eu swydd yn ysgrifenedig trwy gydol y broses newid.

Dylid rhoi ystyriaeth ofalus, yng ngoleuni amgylchiadau'r rhaglen newid, i'r amseroedd y rhoddir gwybod am unrhyw hysbysiadau dileu swyddi.

8. Rheoli gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu dadleoli

8.1 Rhoi gweithwyr mewn perygl o gael eu dadleoli

Bydd yr adeg y caiff gweithwyr eu datgan i fod mewn perygl yn bwysig, a chytunir ar hyn mewn partneriaeth ag undebau llafur, ar ddechrau unrhyw gyfnod o newid sefydliadol.

8.2 Ystyried swyddi mewn strwythur newydd

Bydd gweithwyr yr effeithir arnynt gan unrhyw broses newid ac sydd mewn perygl o gael eu dadleoli o'u swydd barhaol yn cael eu blaenoriaethu wrth ystyried penodiadau i rolau eraill addas yn y strwythur newydd.

8.3 Gweithwyr ar secondiad ac sydd wedi'u dyrchafu dros dro

Mae trefniadau penodol ar gyfer gweithwyr sydd ar secondiad, wedi'u dyrchafu dros dro a thymor sefydlog, ac mae'r rhain wedi'u nodi yn Atodiad 3.

8.4 Trefniadau cymorth

Rhaid i reolwyr sicrhau bod trefniadau lleol yn cael eu sefydlu i helpu gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu dadleoli neu y mae eu swyddi mewn perygl o bosibl. Gellir ystyried y pwyntiau canlynol fel rhestr wirio o gyfleusterau cymorth y gellir eu cynnig:

- mynediad i gyngor gyrfaoedd;
- mynediad i gwnsela;
- mynediad i staff uwch addas i weithredu fel mentoriaid a darparu cyngor ac arweiniad allanol lle bo'n briodol;
- trefniadau ar gyfer cael mynediad i swyddi gwag, neu eu cyfyngu lle bo'n briodol, gan ddefnyddio NHS Jobs;
- cymorth a chyngor i ysgrifennu CV, llenwi ffurflenni cais, sgiliau cyfweld ac ati;
- cymorth i gael mynediad i NHS Jobs, canolfannau gwaith, ymgynghorwyr recriwtio ac ati;
- cyfleusterau a chymorth i anfon CV at gyrrff, sefydliadau a chyflogwyr y GIG dros Gymru gyfan;
- cysylltiad a mynediad at gyfleoedd a lwfansau ailhyfforddi, sefydliadau addysg bellach ac ati; a
- mynediad i gyngor ariannol a phensiwn annibynnol yn achos dileu swyddi neu ymddeol yn gynnar.

Nid yw'r rhestr uchod yn gynhwysfawr. Bwriedir iddi fod yn ganllaw cyffredinol ar feysydd i'w hystyried.

9. Y weithdrefn ar gyfer llenwi swyddi yn ystod newid sefydliadol

9.1 Cwmpas

Bydd y weithdrefn hon yn berthnasol i bob gweithiwr y mae newid sefydliadol yn effeithio arno.

Dylai cyflogwyr wneud trefniadau priodol i sicrhau bod pob gweithiwr a effeithir gan newid, gan gynnwys y rheiny sydd ar unrhyw fath o absenoldeb awdurdodedig, a allai gynnwys absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb gofalwr, gweithio yn ystod y tymor, absenoldeb salwch tymor hir neu secondiad, yn cael eu hystyried ym mhob cam yn y weithdrefn hon, ac nid ydyn nhw dan anfantais mewn unrhyw ffordd.

9.2 Egwyddorion ar gyfer llenwi swyddi

Dylai'r trefniadau ar gyfer llenwi swyddi fod yn seiliedig ar yr egwyddorion eang canlynol, sy'n berthnasol i bob gweithiwr sydd â contract cyflogaeth parhaol, ond gallai eithrio'r gweithwyr sydd wedi'u cyflogi ar contractau tymor penodol (cyfeiriwch at Atodiad 3);

- dylai pawb sy'n gymwys i gael eu hystyried am swydd gael eu trin yn gyfartal;
- dylai pob gweithiwr ddisgwyl y byddant yn cael cefnogaeth i sicrhau swydd sydd â thâl ac amodau gwasanaeth tebyg (cyflogaeth arall addas);
- os bydd gweithiwr yn derbyn swydd arall addas, sydd â chyflog is, bydd ei dâl yn cael ei warchod yn unol â'r 'Trefniadau ar gyfer Gwarchod Cyflog' a amlinellir yn adran 10 yn y polisi hwn;
- wrth wneud penderfyniadau, dylid ystyried gwneud addasiadau i ganiatáu gwahanol amgylchiadau gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu y tu allan i'r gwaith a rhoi hyblygrwydd i weithwyr rhan-amser;
- dylid sicrhau ystyriaeth resymol/addasiadau i fodloni gweithwyr sydd â threfniadau gweithio hyblyg e.e. gweithio yn ystod y tymor, rhannu swyddi, rhan-amser, er mwyn osgoi anfantais i'r gweithwyr hyn yn y broses, lle bo'n bosibl. Rhaid ystyried pob cais i weithio'n hyblyg yn llawn ac yn deg, a'u trin yn gyson;
- dylid gwneud addasiadau rhesymol i rôl a/neu amgylchedd gwaith i helpu gweithwyr anabl i gael swydd arall neu gyflogaeth arall addas;
- dylid annog cyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfaoedd a manteisio i'r eithaf ar botensial cyflogaeth y gweithiwr lle bynnag bo'n bosibl;
- os bydd cyflwyno newid yn cwmpasu mwy nag un sefydliad, dylai'r dull fod yn gyson ar draws pob sefydliad sydd ynghlwm o ran amserlenni a phrosesau, er mwyn sicrhau cydraddoldeb;
- dylid trin pob ymgeisydd swydd yn deg a gydag urddas a pharch: bydd egwyddorion cydraddoldeb yn berthnasol, a bydd y broses yn gwbl eglur;
- rhaid i'r sefydliad ymrwymo i gefnogi gweithwyr yn eu hymdrechion i sicrhau cyflogaeth i bob gweithiwr a effeithir gan y newid, gan gynnwys defnyddio cynlluniau adleoli, cyfnodau prawf ac ailhyfforddi;
- dylai pob penderfyniad penodi fod ar sail rhinwedd a pha mor addas yw pob ymgeisydd am y swydd, ar sail asesiad o'i wybodaeth, sgiliau, profiad ac ati, yn erbyn manyleb unigolyn a swydd-ddisgrifiad y swydd newydd;
- rhaid i fanylion am y swyddi sydd ar gael mewn strwythur newydd fod ar gael i bob gweithiwr (gan gynnwys syniad o'r band tâl, teitl, swydd-ddisgrifiad a manyleb yr unigolyn) a'u darparu'n brydlon, yn ogystal â'u darparu i'r rheiny sydd ar absenoldeb wedi'i awdurdodi;
- os ystyrir nad yw swyddi neu grwpiau o swyddi wedi newid yn sylweddol, dylid defnyddio egwyddorion 'slotio i mewn' ac 'ystyriaeth o flaen llaw';
- gellir ystyried bod swydd heb newid yn sylweddol os bydd cwmpas y rôl heb newid, neu mae 'dau draean' neu fwy o'r swydd-ddisgrifiad a'r manyleb unigolyn yr un fath â swydd presennol; a

- rhaid ystyried pob gweithiwr yn erbyn y rolau yn y strwythur newydd a rhaid defnyddio slotio i mewn ac ystyried o flaen llaw ar y dechrau, er mwyn pennu statws penodi posibl i strwythur y gweithwyr presennol (amodol ar adrannau 9.3 i 9.10 isod).

9.3 Y broses benodi/dewis

Dylai sefydliadau geisio mynd ati i benodi mewn strwythurau newydd yn brydlon a gyda chyn lleied o oedi â phosibl.

I fynd ati i wneud hyn, dylai rheolwyr gynnal “ymarfer mapio” lle caiff gweithwyr yn y strwythur presennol eu hystyried yn erbyn y swyddi yn y strwythur newydd, er mwyn deall hyd a lled slotio i mewn, ystyried o flaen llaw a chystadleuaeth gyfyngedig.

Dylid amlygu'r gweithwyr sy'n gymwys i gael eu slotio i mewn a dylid cadarnhau eu rolau newydd/diwygiedig yn ysgrifenedig ar ddechrau'r broses.

Os bydd penodiadau swyddi yn dibynnu ar ystyriaeth o flaen llaw neu gystadleuaeth gyfyngedig, cyfweiliad fydd y gofyniad isaf yn y broses ddewis. Cynhelir y broses ddewis trwy gyfeirio at y swydd-ddisgrifiad perthnasol a manyleb yr unigolyn ac amlinelliad y Fframwaith Sgiliau a Gwybodaeth (ar gyfer y gweithwyr sydd ar delerau ac amodau'r Agenda ar gyfer Newid), gan gynnwys y meini prawf amcanion canlynol, y bydd gofynion y swydd yn cael eu mesur yn eu herbyn:

- cymwysterau;
- profiad perthnasol;
- sgiliau a gwybodaeth ac unrhyw alluoedd/nodweddion penodol eraill a amlygwyd ar gyfer y swydd;
- pa mor addas yw cyfnod prawf/ailhyfforddi i fodloni'r meini prawf; ac
- a oes angen gwneud addasiadau rhesymol i swyddi yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Bydd modd i bob gweithiwr sydd ynghlwm yn y broses dderbyn adborth ar ei berfformiad yn ystod y broses ddewis, gan aelod enwebedig o banel dewis y cyfweiliad.

9.4 Slotio i mewn

Bydd slotio yn berthnasol lle bydd swydd heb newid yn sylweddol, ac un person yn unig sy'n ymgeisio neu ceir niferoedd cyfartal o swyddi ac ymgeiswyr, sy'n gwneud y rôl hon ar hyn o bryd. Yn yr achos hwn, ni fyddai'r swydd yn cael ei hysbysebu a byddai'r unigolyn/unigolion y mae ei swydd/eu swyddi yn bodloni'r meini prawf yn cael ei slotio i'r swydd(i).

Mae cysondeb wrth ddefnyddio egwyddorion slotio i mewn yn hanfodol. Mae siart lif wedi'i hatodi yn **atodiad 1**, sy'n disgrifio'r camau i'w dilyn.

Os bydd anghytundeb ynghylch a yw swydd heb ei newid yn sylweddol, bydd y swydd-ddisgrifiadau presennol a newydd a manylebau'r person yn cael eu hystyried gan adolygiad annibynnol a gynhelir gan banel, gan gynnwys aelod o dîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, rheolwr a chynrychiolydd undeb llafur. Ni fydd unrhyw un sydd ynghlwm â'r adolygiad wedi bod ag unrhyw ran yn y trafodaethau blaenorol yn ymwneud â'r adolygiad, na pherthynas waith â'r gweithiwr sydd wedi'i dramgwyddo. Rôl y panel annibynnol hwn fydd adolygu'r canlyniad gwreiddiol a dod i benderfyniad gwrthrychol. Os bydd y gweithiwr/gweithwyr yn anghytuno o hyd â phenderfyniad yr adolygiad annibynnol, gall gyflwyno apêl, yn unol â cham 2 Polisi a Gweithdrefn Gwynion Cymru Gyfan.

9.5 Ystyriaeth o flaen llaw

Bydd ystyriaeth o flaen llaw yn berthnasol pan fydd swydd heb ei newid yn sylweddol (e.e. nid yw cwmpas y rôl wedi newid ac mae'n cyd-fynd â dau draean neu fwy o'r swydd-ddisgrifiad a'r manyleb unigolyn presennol) ac mae mwy nag un ymgeisydd posibl.

Os bydd gweithiwr yn gymwys i ddangos diddordeb mewn mwy nag un swydd, bydd angen iddo ddangos ei ddewisiadau yn eu trefn.

Mae cysondeb wrth ddefnyddio egwyddorion ystyriaeth o flaen llaw yn hanfodol. Atodir siart lif yn **atodiad 1**, sy'n disgrifio'r camau i'w dilyn.

Os bu gweithwyr yn aflwyddiannus wrth gael eu dyrannu i swydd ar ôl y broses ystyriaeth o flaen llaw, efallai y byddant yn gymwys i gael eu hystyried ar gyfer swydd â chystadleuaeth gyfyngedig ar yr un lefel, neu lefel is, os nad oes gan unrhyw weithwyr eraill ar y lefel honno hawl i gael eu slotio i mewn neu ystyriaeth o flaen llaw.

9.6 Cystadleuaeth gyfyngedig

Pan fydd swydd yn cael ei ystyried i fod yn newydd, neu wedi'i newid yn sylweddol, dylid ei lenwi yn gyntaf trwy gyfyngu'r gystadleuaeth i weithwyr y mae'r newidiadau'n effeithio'n uniongyrchol arnynt.

9.7 Casglu gwybodaeth

Rhaid rhoi gwybod i weithwyr sy'n cael eu hamlygu i fod "mewn perygl" o gael eu dadleoli ac nad ydynt yn gymwys i gael eu "slotio i mewn" neu eu "hystyried o flaen llaw" am eu sefyllfa a'u cyfweld gan eu rheolwr, gyda chymorth a chynghor priodol gan eu hadran Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, cyn gynted â phosibl ac, os ydynt yn dymuno hynny, ar y cyd â'u cynrychiolwyr staff. Hefyd, dylid cadarnhau hyn yn ysgrifenedig. Bydd y ddarpariaeth hon hefyd yn berthnasol i weithwyr nad ydynt yn cael eu penodi ar ôl i broses "ystyriaeth o flaen llaw" ddod i ben.

Dylid creu cofnod ffurfiol ar gyfer pob gweithiwr sy'n cael ei ystyried i fod mewn perygl o gael ei ddadleoli, i gofnodi manylion personol perthnasol, amgylchiadau, dewisiadau (ar ôl y newid), gwybodaeth, sgiliau, cymwysterau a phrofiad.

Er mwyn cydlynu nifer y gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu dadleoli mewn unrhyw ad-drefnu ar raddfa fawr, efallai y bydd angen asesu ystod gwybodaeth a sgiliau'r gweithwyr dan sylw gan ddefnyddio fformat cyson. Bydd hyn yn sicrhau y gellir amlygu swyddi gwag a chyfleoedd priodol yn gyflym a heb orfod cyfweld â'r gweithwyr hyn fwy nag unwaith. Cynhelir y broses hon mewn partneriaeth, gan reolwyr a chynrychiolwyr staff medrus priodol.

9.8 Blaenoriaeth ar gyfer adleoli

Rhoddir blaenoriaeth i weithwyr sydd wedi'u dadleoli o'u swyddi parhaol wrth ystyried penodiadau i rolau yn y strwythur newydd, a rhai nad ydynt yn cael eu penodi i rôl dan brosesau "slotio i mewn" neu "ystyriaeth o flaen llaw". Os na fydd gweithwyr yn llwyddo i sicrhau swydd, byddant yn dod yn ymgeiswyr adleoli a bydd modd iddynt gael eu hystyried am swyddi yn yr Ymddiriedolaeth/Bwrdd Iechyd trwy "gystadleuaeth gyfyngedig".

9.9 Apelio yn erbyn penderfyniad

Os bydd anghydfod yn codi mewn perthynas â'r broses ddewis sy'n gysylltiedig â newid sefydliadol, gall gweithiwr gyflwyno cwyn, yn unol â Pholisi Cwynion Cymru Gyfan, yng ngham 2 y weithdrefn.

9.10 Camau i'w hystyried yn dilyn y broses benodi

Yn dilyn y broses benodi, bydd angen i'r sefydliad ystyried sefyllfa unrhyw weithwyr na benodwyd i swyddi yn y strwythur newydd. Gwneir pob ymdrech ymarferol i osgoi dileu swyddi gorfodol.

Gofynnir i sefydliadau a gweithwyr yr effeithir arnynt archwilio'r opsiynau canlynol ymhellach:

- adleoli i rywle arall o fewn y sefydliad;
- adleoli o fewn cyrff eraill y GIG yng Nghymru;
- trefniadau secondiad gyda chyrff eraill yn y GIG a sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru lle bo'n ymarferol ac yn bosibl; ac
- ailhyfforddi i ymgymryd â rôl newydd.

10. Gwarchod Cyflog ac Amodau'r Gwasanaeth

10.1 Cwmpas

Bydd gwarchod yn berthnasol i unrhyw weithiwr y mae angen iddo symud i swydd newydd, newid ei batrwm shifft/rota neu ddioddef gostyngiad yn ei oriau gwaith mewn wythnos waith arferol yn sgil newid sefydliadol.

Nid yw'r ddarpariaeth yn berthnasol i unigolion sy'n symud i swydd â chyflog is yn wirfoddol.

Mae'n darparu:

- a. Gwarchod enillion yn y tymor byr, p'un a yw'n cael ei israddio ai peidio.
- b. Gwarchod cyflog sylfaenol yn y tymor hir lle bydd yn cael ei israddio.

Mae'r trefniadau gwarchod tymor byr a thymor hir a nodir isod yn disodli unrhyw drefniadau lleol/gwaddol oedd ar waith eisoes.

10.2 Diffiniadau

Swydd newydd

-at ddibenion diffinio hawl i gael eich gwarchod, mae'r adran hon yn cyfeirio at weithwyr sy'n ymgymryd â swydd newydd. Mae hyn yn cyfeirio'n benodol at y swydd y mae'r gweithiwr yn ei derbyn yn syth ar ôl newid sefydliadol; gallai hon fod yn rôl newydd a ystyrir yn gyflogaeth arall addas, neu'r un rôl ond gyda threfniadau contractiol diwygiedig e.e. patrwm shifft neu oriau gwaith gwahanol.

Cyflog sylfaenol

- cyflog sylfaenol yw'r swm wythnosol neu fisol sy'n ddyledus mewn perthynas â'r oriau sylfaenol sy'n cael eu gweithio yn swydd barhaol y gweithiwr yn yr wythnos waith sylfaenol ar y diwrnod yn syth cyn diwrnod cyntaf ei gyflogaeth yn y swydd newydd (hynny yw, y diwrnod olaf yn yr hen swydd). Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw daliadau a wneir mewn perthynas â symud dros dro i fand uwch neu swyddi secondiad. Fel arfer, dyma fydd y pwynt cynyddrannol o fewn band/gradd, a bydd yn sail i'r swm a ddefnyddir i gyfrifo'r gwarchodiad am y cyfnod Gwarchod Tymor Hir.

Enillion yn y swydd newydd

- swm y cyflog sylfaenol yn y swydd newydd ac unrhyw dâl ar gyfer goramser, gwaith shifft, gwaith ar alw a gwaith brys a dyletswyddau ychwanegol eraill lle bo'n briodol. Bydd enillion y swydd newydd yn dibynnu ar ddyfarniadau cyflog cenedlaethol a chynyddrannau (lle bo'n berthnasol).

Enillion gwarchodedig

- y cyfartaledd enillion wythnosol neu fisol dros y 17 wythnos/pedwar mis neu rota priodol lle bo'n berthnasol, yn syth cyn diwrnod cyntaf eich cyflogaeth yn y swydd newydd.

Israddio

- bydd hyn yn digwydd pan fydd gan y swydd newydd, ni waeth beth yw ei deitl:
- gyfradd cyflog gyda phwynt cynyddrannol uchaf sy'n is na'r hyn oedd yn berthnasol i'r swydd flaenorol neu;
- cyflog is na'r hyn oedd ganddo yn y swydd flaenorol.

10.3 Gwarchod Enillion yn y Tymor Byr

Mae Gwarchod Enillion yn y Tymor Byr yn berthnasol pan fydd newid sefydliadol yn golygu bod angen i weithiwr brofi newid a allai effeithio ar ei enillion, ond nid yw'n golygu newid band/gradd cyflog. Enghraifft o hyn fyddai newid patrwm gwaith/shifft. Dylai sefydliadau sicrhau bod unrhyw sefyllfa lle gallai gweithiwr fod yn destun gwarchod tymor byr yn cael ei reoli'n barhaus gan leihau'r effaith ar y gweithiwr cymaint â phosibl.

Mae gan weithwyr hawl i gael enillion penodol ("enillion gwarchodadwy") wedi'u gwarchod ar ôl y newidiadau, yn unol â'r tabl canlynol –

Gwasanaeth Cyfrifadwy	Cyfnod Gwarchod (Misoedd)
Hyd at 2 flynedd	2
Ar ôl 2 flynedd o wasanaeth	4
Ar ôl 3 blynedd o wasanaeth	6
Ar ôl 4 blynedd o wasanaeth	8
Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth	12

Caiff enillion y gweithiwr eu gwarchod ar y lefel tâl wythnosol/misol cyfartalog a dderbyniwyd yn ystod y 17 wythnos/4 mis cyn y diwrnod cyntaf cyflogedig yn y swydd newydd, neu yn unol â'i rota flaenorol os yw'n berthnasol. Ar gyfer gweithwyr sydd wedi bod ar gyfnod mamolaeth, amlygir cyfnod cyfeirio cynrychioladol i sicrhau y rhoddir lefel briodol o warchod tymor byr.

Yr enillion sy'n gymwys i gael eu gwarchod yw:

- Oriau contractiol
- Taliadau oriau anghymdeithasol
- Goramser/oriau ychwanegol rheolaidd neu sy'n rhan o'r contract
- Lwfansau ar gyfer:
- Gwaith/dyletswydd ar-alw sy'n cael ei wneud
- Unrhyw lwfansau/enillion priodol eraill a ddisgrifir yn y Llawlyfr Telerau ac Amodau perthnasol.

Bydd enillion yn y patrwm swydd/rota/shifft newydd yn cael eu gwrthbwysu yn erbyn enillion gwarchodadwy. Os bydd yr enillion yn y patrwm shifft/rota newydd yn mynd y tu hwnt i'r enillion gwarchodadwy mewn unrhyw gyfnod cyflog penodol, bydd gwarchod enillion yn cael ei derfynu a bydd yr enillion ar gyfer y rota/shifft newydd yn cael eu talu'n llawn ar gyfer y cyfnod tâl penodol hwnnw.

Wrth gyfrifo enillion, bydd y cyfraddau a ddefnyddir i gyfrifo taliadau ar gyfer oriau ychwanegol, goramser, gwaith shifft a dyletswyddau ychwanegol eraill yn rhai sy'n berthnasol i'r swydd newydd.

Mae parhau i warchod enillion yn y tymor byr yn amodol ar b'un a yw'r gweithiwr yn cymryd unrhyw waith goramser, gwaith shifft ar alw, gwaith brys a dyletswyddau ychwanegol a all fod yn angenrheidiol yn y swydd newydd hyd at y lefel lle mae'r enillion yn y swydd newydd yn gyfwerth â'r enillion gwarchoddedig. Y tu hwnt i'r pwynt hwn, bydd y trefniadau arferol yn berthnasol a gwneir taliadau ar y cyfraddau sy'n berthnasol i'r swydd newydd.

Mae gwarchod enillion tymor byr hefyd yn amodol ar a yw'r gweithiwr yn derbyn unrhyw gynnig dilynol (yn ystod y cyfnod gwarchod) am swydd arall addas yn yr un Bwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth y GIG sydd â lefel uwch o gyfartaledd enillion na'r hyn sy'n berthnasol i'r swydd newydd.

10.4 Gwarchod tâl neu gyflog sylfaenol tymor hir lle mae israddio'n berthnasol

Mae Gwarchod Tâl Tymor Hir yn berthnasol pan symudir gweithiwr o un swydd i'r llall oherwydd newid sefydliadol, ac mae'n cael ei israddio o ganlyniad i gyflogaeth arall addas neu lle bydd dyletswyddau gweithiwr yn newid sy'n arwain at israddio i swydd sydd â band/gradd is. Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd hawl gan weithwyr warchod eu cyflog sylfaenol yn llawn hyd nes:–

- a) bydd y cyfnod a bennir yn y tabl isod yn dod i ben neu;
- b) penodir y gweithiwr i swydd lle mae'r cyflog arferol yn gyfwerth â'r cyflog a warchodir, neu'n uwch na hynny, neu;
- c) bydd y gweithiwr yn symud ar ei gais ei hun i swydd â chyflog is na chyflog y swydd newydd, neu;
- ch) bydd y gweithiwr yn gwrthod gwneud cais am dair swydd sy'n cael eu hystyried i fod yn gyflogaeth amgen addas, neu;
- d) bydd y gweithiwr yn gwrthod swydd arall addas a gynigir iddo/iddi, neu;
- dd) bydd y gweithiwr yn ymddeol, neu;
- e) bydd cyflog sylfaenol y swydd newydd yn gyfwerth â'r cyflog a warchodir, neu'n uwch na hynny.

Gwasanaeth Cyfrifadwy	Hyd y Cyfnod Gwarchod
Ar ôl 2 flynedd o wasanaeth	Cael ei warchod am 6 mis
Ar ôl 3 blynedd o wasanaeth	Cael ei warchod am 1 flwyddyn
Ar ôl 4 blynedd o wasanaeth	Cael ei warchod am 2 flynedd
Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth	Cael ei warchod am 3 blynedd
Ar ôl o leiaf 6 blynedd o wasanaeth	Cael ei warchod am 6 blynedd

Pan fydd gweithiwr yn dechrau ei swydd newydd, bydd yn cael ei osod ar y pwynt cyflog cynyddrannol priodol sy'n gymesur â hanes ei wasanaeth. Gallai hyn olygu cynnydd graddol o fewn y band/gradd newydd. Bydd y cyflog sylfaenol yn ystod y cyfnod gwarchod yn cael ei asesu yn erbyn y cyflog yn yr

hen swydd i gynnal lefel y gwarchod ar gyfer hyd cymwys llawn y cyfnod gwarchod. Fel y nodwyd yn e) uchod, efallai bydd cyflog sylfaenol y swydd newydd yn gyfwerth â'r cyflog a warchodir ar ryw adeg, neu wedi mynd y tu hwnt iddo ac, yn yr achosion hyn, bydd y gwarchod yn dod i ben.

Caiff yr hawl i warchod tâl tymor hir ei asesu ar sail y nifer oriau gwirioneddol a weithiwyd yn y swydd newydd, a delir ar y gyfradd fesul awr sy'n berthnasol i'r swydd flaenorol. Os yw nifer yr oriau gweithio yn y swydd newydd yn fwy na'r oriau a weithiwyd yn flaenorol, mae hawl i warchod tymor hir yn seiliedig ar (yr oriau a weithiwyd yn flaenorol) x (y gyfradd flaenorol) gydag unrhyw oriau ychwanegol yn y swydd newydd yn cael eu talu ar y gyfradd sy'n berthnasol i'r swydd newydd.

Bydd unrhyw enillion ychwanegol sy'n codi o waith yn y swydd newydd yn cael eu talu ar y gyfradd sy'n briodol i'r swydd newydd.

Mae gwarchod cyflog neu dâl sylfaenol yn y tymor hir hefyd yn amodol ar y gweithiwr yn symud i swydd ar ei fand/gradd gwarchodedig blaenorol gyda'r Bwrdd Lechyd/Ymddiriedolaeth GIG ac yn mynd ati i chwilio/ymgeisio am gyfleoedd o'r fath wrth iddyn nhw godi. Mae dyletswydd ar Fyrddau Lechyd ac Ymddiriedolaethau'r GIG trwy'r polisi hwn i gefnogi unigolyn yn rhagweithiol i sicrhau penodiadau o'r fath a byddant yn sicrhau y tynnir sylw unigolion at gyfleoedd a swyddi gwag addas. Yn unol â hyn, ceir gofyniad penodol y bydd staff, wrth dderbyn gwarchod tymor hir, yn rheoli eu gyrfaoedd yn rhagweithiol fel amod o barhau i dderbyn y gwarchod. Bydd gwrthod gwneud cais am gyflogaeth amgen addas ar dri achlysur, neu wrthod derbyn cynnig am swydd amgen addas, yn arwain at ddod â'r cyfnod gwarchod i ben yn syth.

I gynorthwyo staff sy'n cael eu gwarchod yn y tymor hir, bydd Byrddau Lechyd/Ymddiriedolaethau GIG yn defnyddio darpariaethau'r Polisi Adleoli i alluogi staff i gael statws "cystadleuaeth gyfyngedig" mewn unrhyw gyfweiliad(au) priodol ar gyfer swyddi ar eu band/gradd blaenorol, ar yr amod nad oes unrhyw weithwyr sydd mewn perygl o golli eu swyddi'n orfodol sy'n gymwys am gyfweiliad blaenoriaeth.

Gall symud i swydd arall yn ystod y cyfnod gwarchod fod yn hanfodol wrth i weithwyr ailsefydlu eu gyrfaoedd, ond ni fydd symudiadau o'r fath o reidrwydd yn arwain at unigolion yn sicrhau swydd ar eu band/gradd blaenorol. Mewn amgylchiadau o'r fath, ni chollir cymhwysedd ar gyfer gwarchod tâl, os bydd gweithiwr yn symud o fewn ei Fwrdd Lechyd/Ymddiriedolaeth GIG i swydd sydd heb fod ar y band/gradd blaenorol ond lle byddai symudiad o'r fath yn cael ei ystyried yn gadarnhaol yn natblygiad ei yrfa/yn gam tuag at ddychwelyd i'r band/gradd blaenorol. Mewn amgylchiadau o'r fath, efallai y bydd angen ail-gyfrifo lefel y gwarchod ar sail y swydd newydd.

Ceir rhai eithriadau lle gellir trosglwyddo'r gwarchodiad pan fydd gweithiwr yn symud, ar ei gais ei hun, i swydd gyda Bwrdd Lechyd neu Ymddiriedolaeth GIG arall yn GIG Cymru gyda chyflog neu dâl sylfaenol sy'n gyfwerth â chyflog neu dâl y swydd bresennol, ond dim ond yn ôl disgrisiwn y sefydliad, oherwydd

byddai'n rhaid iddo dalu am gost y gwarchod ar ôl symudiad o'r fath a dim ond lle gall y sefydliad hwnnw gyfiawnhau parhau i warchod cyflog fel cam sydd er lles y gwasanaeth.

10.5 Gwarchod Pensiwn Posibl ar ôl Israddio / Lleihau Oriau

Gall gweithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn y GIG (gyda dros 2 flynedd o wasanaeth pensiynadwy), sy'n gymwys ar gyfer gwarchod tâl tymor hir ar ôl newid sefydliadol, wneud cais i warchod eu pensiwn ar gyfradd uwch, yn amodol ar gymeradwyaeth Asiantaeth Pensiynau'r GIG. Cynghorir unigolion i gysylltu â'r Adran Bensiynau ar y mater hwn, o fewn 3 mis ar ôl i'r cyflog leihau, er mwyn trafod sut i gael mynediad i'r opsiwn hwn.

10.6 Rhyngweithio rhwng Gwarchod Tâl Tymor Byr a Thymor Hir

Bydd gweithiwr sy'n gymwys ar gyfer gwarchod tymor byr yn ogystal â thymor hir yn derbyn y ddau hawliad ar yr un pryd trwy gydol y cyfnod gwarchod tymor byr. Ar ddiwedd y cyfnod gwarchod tymor byr, gwneir taliad ar sail yr hawl i warchod tymor hir sy'n weddill.

10.7 Apelio

Ymdrinnir ag apeliadau sy'n codi o weithredu adran hon y polisi trwy ddefnyddio Cam 2 y Weithdrefn Gwynion.

11. Milltiroedd a theithio gormodol

Os bydd lleoliad gwaith y gweithiwr yn newid yn sgil newid sefydliadol, ac mae hyn yn arwain at filltiroedd ychwanegol o'r cartref i'r gweithle, gellir hawlio'r milltiroedd ychwanegol yn ôl.

Bydd milltiroedd gormodol yn cael ei ad-dalu yn unol â'r Gyfradd Filtiroedd Wrth Gefn am gyfnod o hyd at 4 blynedd. Neu, gall staff hawlio cyfandaliad sy'n gyfwerth â dwy flynedd o daliadau teithiau gormodol.

Os bydd y gweithiwr yn symud ei breswylfa/cartref yn nes at ei weithle newydd yn ystod y cyfnod hawlio, bydd y milltiroedd/teithio gormodol yn cael ei leihau yn unol â hynny. Os bydd yr unigolyn yn symud ei breswylfa/cartref yn bellach o'i weithle newydd, ni fydd milltiroedd/teithio ychwanegol yn cael ei dalu.

Ar gyfer gweithwyr sydd â cheir prydles, bydd unrhyw ad-daliad yn amodol ar ddiyniadau yswiriant gwladol a threth.

Gall staff gadw eu hawliau teithio gormodol os byddant yn gwneud cais ac yn cael dyrchafiad neu drosglwyddiad i rôl newydd ar yr un band yn ei weithle newydd.

Os bydd y gweithiwr yn gwirfoddoli i ddechrau swydd arall mewn lleoliad gwahanol, bydd y taliadau milltired gormodol yn dod i ben o'r dyddiad penodi ymlaen.

Bydd gweithwyr nad ydynt yn gyrru yn cael ad-daliad am y costau trafndiaeth gyhoeddus ychwanegol sy'n codi am gyfnod o bedair blynedd, neu mae ganddynt hawl i dderbyn dwy flynedd o filltired gormodol wedi'i dalu fel un cyfandaliad.

Bydd ffioedd parcio yn cael eu had-dalu pan fydd gweithiwr yn cael ei adleoli dan y polisi hwn i safle lle mae ffioedd o'r fath yn orfodol ac, felly, bydd y ffioedd yn codi fel mater o raid. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd ffioedd parcio'n cael eu had-dalu am gyfnod o bedair blynedd (dylai'r sefydliad a'r gweithiwr gytuno ar drefniadau parcio o flaen llaw, gan gynnwys lleoliad a chyfradd). Fel dewis arall, gall sefydliad y GIG gynnig talu gwerth dwy flynedd o ffioedd parcio fel cyfandaliad. Bydd cyfandaliadau'n destun cymal 'cymryd yn ôl' pro rata, os bydd y gweithiwr yn gadael ei swydd cyn diwedd y cyfnod o ddwy flynedd.

12. Treuliau adleoli / symud

Dylai sefydliadau feddu ar bolisi treuliau adleoli/symud tŷ, sy'n darparu ar gyfer talu treuliau symud tŷ pan fydd angen i weithwyr symud lleoliad eu cartref ac mae'r sefydliad wedi'i fodloni bod y trefniadau a gynigir yn rhesymol dan yr amgylchiadau.

Dylai gweithwyr sy'n ystyried symud tŷ yn sgil proses newid sefydliadol neu gan wybod bod newid sefydliadol ar y gweill, gael cadarnhad o'u hawl i dderbyn treuliau adleoli/symud, cyn cytuno i unrhyw drefniadau terfynol.

13. Trefniadau adolygu, gwerthuso a monitro

13.1 Adolygiad Ffurfiol

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n ffurfiol gan Fforwm Partneriaeth Cymru erbyn mis Mawrth 2020.

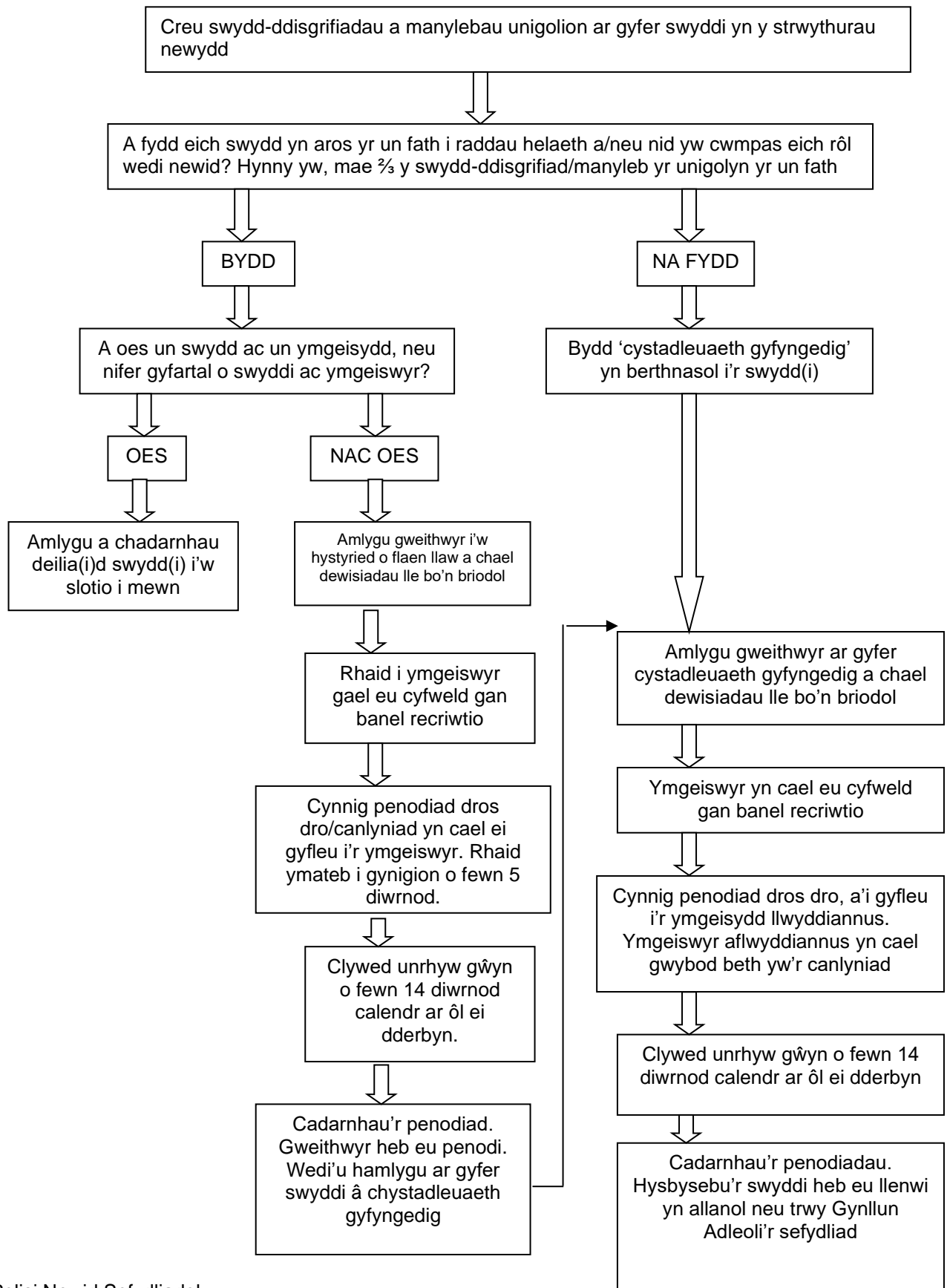
13.2 Gwerthuso

Bydd y polisi hwn yn cael ei werthuso'n barhaus gyda'r undebau llafur, gweithwyr a sefydliadau'r GIG, yn enwedig yng nghyd-destun asesiadau effaith cydraddoldeb.

13.3 Monitro

Bydd profforma monitro'n cael ei ddatblygu a bydd y polisi'n cael ei fonitro, mewn partneriaeth, ar ôl pob achos o newid sefydliadol, i sicrhau y dilynwyd yr egwyddorion.

Gweithdrefn ar gyfer llenwi swyddi yn ystod newid sefydliadol – siart lif



Polisi Dileu Swyddi

1. Datganiad o Fwriad

1.1 Diffiniad Dileu Swyddi:

Gellir diffinio dileu swyddi (*redundancy*) fel diswyddo, y gellir ei briodoli yn llwyr neu yn rhannol i:

- Y ffaith fod y gweithiwr wedi rhoi'r gorau i barhau'r busnes, neu'n bwriadu rhoi'r gorau iddi, at y dibenion y cyflogwyd y gweithiwr ganddynt, neu wedi rhoi'r gorau i barhau'r busnes yn y lleoliad y cyflogwyd y gweithiwr, neu'n bwriadu rhoi'r gorau i hynny; neu
- Y ffaith fod gofynion y busnes hwnnw i weithwyr wneud gwaith o fath penodol, neu i weithwyr wneud gwaith o fath penodol yn y lleoliad y cyflogwyd nhw, wedi dod i ben neu leihau, neu disgwylir iddo ddod i ben neu leihau. (Adran 139 (1), Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996).

Mae sefydliadau GIG Cymru yn ymrwymo cymaint â phosibl i ddarparu cyflogaeth barhaus i weithwyr parhaol presennol. Felly, gofynnir i'r sefydliadau hyn gymryd yr holl gamau rhesymol, ymarferol a fforddiadwy i gadw sgiliau, gwybodaeth a phrofiad gwerthfawr ac osgoi dileu swyddi gweithwyr yn orfodol.

Mae'r polisi hwn yn nodi'r holl fesurau y mae'n rhaid i sefydliadau eu harchwilio i osgoi dileu swyddi gweithwyr yn orfodol, a'r weithdrefn i'w dilyn, os bydd rhaid dileu swyddi yn orfodol.

Bydd y sefydliadau yn:

- annog ymgynghori llawn ac agored gyda gweithwyr a'u cynrychiolwyr yn ystod cyfnod o newid, a allai arwain at ddileu swyddi;
- hwyluso adleoli gweithwyr;
- sicrhau y dilynr prosesau priodol a theg; ac
- ymdrechu i sicrhau, lle bo hynny'n bosibl neu'n fforddiadwy, y cyflawnir gostyngiadau niferoedd gweithwyr trwy golled naturiol, neu trwy ymddeoliadau cynnar gwirfoddol neu ryddhau yn gynnar o wirfodd.

2. Gweithdrefnau

2.1 Ymgynghori

Os yw'n amlwg neu'n cael ei ystyried yn gryf y bydd y newidiadau a gynllunnir yn cael effaith sylweddol ar gontractau gweithwyr neu'n arwain at adleoli neu ddileu swyddi, dilynr y gofynion statudol ynghylch darparu gwybodaeth i undebau llafur cydnabyddedig/cynrychiolwyr staff, ac ymgynghori â nhw, yn unol ag adran 5.3 y Polisi Newid Sefydliadol – Ymgynghori ar Ddileu Swyddi Arfaethedig ar y Cyd.

Bydd gan weithwyr sydd mewn perygl o golli eu swydd hawl i gael eu cynrychioli trwy gydol y broses.

Rhaid i weithwyr wneud eu gorau glas ym mhob sefyllfa i sicrhau bod y broses ymgynghori'n dechrau ar y cam cynharaf posibl.

2.2 Mesurau i'w cymryd i leihau neu osgoi dileu swyddi

Lle bynnag bo'n ymarferol, cymerir yr holl gamau posibl i leihau neu osgoi dileu swyddi yn unol â'r darpariaethau a nodir yn y Polisi Newid Sefydliadol.

Dylid gwneud unrhyw gynnig cyflogaeth amgen sy'n cael ei ystyried i fod yn addas yn ysgrifenedig, gan ddarparu digon o fanylion am y swydd a chaniatáu amser rhesymol i'r gweithiwr ei ystyried, cyn i'r cyfnod hysbysu ddod i ben. Dylai'r swydd arall a gynnigir fod ar gael ddim hwyrach na phedair wythnos ar ôl dyddiad terfyn yr hen contract. Lle bo'n briodol, dylai'r cynnig geisio dangos y prif ffyrdd y mae'r swydd newydd yn wahanol i'r hen swydd. Os dilynir y weithdrefn hon, ond nid yw'r gweithiwr yn ymateb i gynnig o'r fath, ystyrir bod y gweithiwr wedi gwrthod cyflogaeth amgen addas.

Wrth dderbyn unrhyw gyflogaeth amgen sy'n cael ei ystyried yn addas, gellir cytuno iddo fod yn amodol ar gyfnod prawf o bedair wythnos. Dylid cytuno ar drefniadau'r cyfnod prawf, gan gynnwys dulliau asesu ac adolygu rhwng y rheolwr a'r gweithiwr cyn i'r cyfnod prawf ddechrau.

Os bydd hi'n dod i'r amlwg yn ystod y cyfnod prawf nad yw adleoli'n addas mewn gwirionedd, ni fydd hyn yn effeithio ar hawl y gweithiwr i dderbyn unrhyw daliadau dileu swydd sy'n ddyledus dan ei hen contract parhaol. Bydd taliadau dileu swydd yn cael eu peryglu os bydd gweithiwr yn tynnu yn ôl o drefniant prawf cytunedig heb reswm.

2.3 Dulliau Dewis

Bydd dulliau dewis yn cael eu cytuno'n lleol yn unol ag amgylchiadau'r gostyngiad swyddi, y grwpiau staff perthnasol a gofynion y gwasanaeth a'r sefydliad ar ôl y newid. Gellir ystyried unrhyw un o'r canlynol, neu bob un ohonynt, wrth ddewis, gan gofio bod rhaid gwneud y dewis ar sail meini prawf:

- hyd y gwasanaeth;
- cofnod presenoldeb;
- cofnod salwch (rhaid rheoli'r maen prawf hwn yn ofalus yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010));
- cofnod disgyblu;
- cymwysterau;
- sgiliau;
- cymwyseddau;
- profiad gwaith; a

- chofnodion perfformiad (yn seiliedig ar dystiolaeth ddogfennol a gwrthrychol e.e. dogfennau adolygiad datblygu/rheoli perfformiad.)

Rhaid i'r sefydliad fod yn ofalus wrth ddylunio'r meini prawf dewis a'u rhoi ar waith, i osgoi defnyddio ffactorau a allai wahaniaethu yn erbyn unrhyw weithiwr, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail rhywedd, hil, anabledd, crefydd neu gred, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth neu oherwydd ei fod yn drawsryweddol, yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Dylid rhoi'r un ystyriaeth i statws cyflogaeth ran-amser ac aelodaeth o undeb llafur. Rhaid i sefydliadau gynnal asesiad effaith cydraddoldeb ar y dull dewis a ddewisir.

2.4 Amser i ffwrdd i chwilio am waith

Rhoddir amser rhesymol i ffwrdd i weithwyr, gyda thâl ac ad-daliad am eu treuliau, i ymgynghori â rheolwyr, undeb llafur a chynrychiolwyr staff i ymweld ag unrhyw leoliadau newydd maen nhw'n chwilio am swydd arall ynddynt, i fynychu cyfweiliad ac i fynychu hyfforddiant ac ailhyfforddiant.

2.5 Ailhyfforddiant

Darperir hyfforddiant paratoadol, sefydlu neu hyfforddiant wrth weithio i alluogi gweithwyr i symud i feysydd gwaith nad ydynt yn cael eu cwmpasu'n llawn gan eu hyfforddiant gwreiddiol neu brofiad diweddar. Bydd hyn yn cynnwys mynychu unrhyw gyrsiau neu seminarau a allai fod yn berthnasol i swyddi gwag presennol.

2.6 Cymorth ychwanegol

Bydd pob gweithiwr sy'n cael ei ddadleoli neu sydd mewn perygl o golli ei swydd yn cael cyfle i gael cwnsela unigol, gan gynnwys darparu gwybodaeth e.e. hawliau a chymorth penodol, fel yr amlygwyd yn adran 8.6 trefniadau cymorth y polisi newid sefydliadol.

2.7 Cyfnodau hysbysu

Dylid rhoi rhybudd contractiol i unrhyw weithiwr sy'n cael eu hysbysu bod eu cyflogaeth yn cael ei therfynu oherwydd dileu swyddi.

Bydd yr amgylchiadau'n pennu a all y sefydliad gynnig cyfnod hysbysu hwy na chyfnod hysbysu contractiol y gweithiwr. Gellir ehangu cyfnodau hysbysu i roi mwy o gyfle i ganfod cyflogaeth amgen addas i'r gweithiwr.

Yn amodol ar gytuno ar y cyd, gall gweithiwr adael cyn i'w gyfnod hysbysu ddod i ben yn yr achosion canlynol:

- mae'n cael swydd arall y tu hwnt i'r GIG. Mewn amgylchiadau o'r fath, y dyddiad terfynu newydd fydd dyddiad diwygiedig y diswyddo, at ddibenion cyfrifiadau dileu swydd; neu

- mae'r gweithiwr, ar ôl cael ei hysbysu gan y sefydliad sy'n ei gyflogi, yn rhoi gwrthrybudd ysgrifenedig, a all fod yn llai na'r cyfnod contractiol, â chytundeb, heb golli hawliau taliadau dileu swydd.

Hefyd, efallai y bydd angen i weithiwr adael os:

- bydd yn ymddwyn mewn ffordd sy'n arwain at reswm arall dros ei ddiswyddo, yn ystod ei gyfnod hysbysu dileu swydd.

Mewn perthynas â'r uchod, mae'r sefydliad yn cadw'r hawl i wneud taliad llawn o ran hysbysu a'r hawl i dâl dileu swydd, trwy gyfrwng setliad llawn a therfynol, yn amodol ar reoliadau statudol.

2.8 Cydraddoldeb

Wrth roi'r polisi dileu swyddi hwn ar waith, bydd sefydliadau'n sicrhau nad oes unrhyw drefniadau arfaethedig yn gwahaniaethu ar sail anabled, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, aelodaeth o undeb llafur, oedran (ac eithrio'r modd yr effeithir arno gan y polisi ymddeol) ac ati. Dylid trin gweithwyr rhan-amser yn yr un modd â gweithwyr amser llawn bob amser.

3. Hawliau gweithwyr y mae eu swyddi wedi'u dileu

3.1 Cyfrifir a thelir hawl pob gweithiwr GIG sy'n gymwys i dderbyn taliad dileu swydd yn unol ag adran 16 (tâl dileu swydd) Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth GIG yr Agenda ar gyfer Newid.

3.2 Hefyd, mae darpariaeth ar gael i weithwyr GIG cymwys ymddeol yn gynnar heb ostwng eu buddion pensiwn, yn amodol ar y meini prawf penodol a nodir yn rheolau aelodaeth Cynllun Pensiwn y GIG a darpariaethau Adran 16 (tâl dileu swydd) Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth GIG yr Agenda ar gyfer Newid.

3.3 Dylid nodi bod y darpariaethau taliadau dileu swydd yn berthnasol i holl weithwyr y GIG, nid y rhai sydd wedi'u cwmpasu gan Delerau ac Amodau Gwasanaeth GIG yr Agenda ar gyfer Newid yn unig.

4. Hawl i apelio

4.1 Cwynion am y broses ddileu swyddi

Os bydd anghydfod ynghylch y broses ddileu swyddi, sy'n gysylltiedig â newid sefydliadol, gall gweithiwr gyflwyno cwyn yn unol â pholisi cwynion Cymru Gyfan.

4.2 Rhaid i weithwyr sy'n cael eu hysbysu am ddileu eu swydd gael gwybod am eu hawl i apelio. Dylid cyflwyno unrhyw apêl o'r fath o fewn 21 diwrnod ar ôl

dyddiad y llythyr hysbysu. Bydd unrhyw apeliadau o'r fath yn cael eu rheoli a'u cynnal yn unol â gweithdrefn ddiswyddo'r sefydliad perthnasol.

Trefniadau ar gyfer rheoli gweithwyr ar secondiad, wedi'u dyrchafu dros dro a thymor penodol.

1. Gweithwyr ar secondiad ac wedi'u dyrchafu dros dro

Ni fydd y weithdrefn ar gyfer llenwi swyddi yn ystod newid sefydliadol, a amlinellir yn adran 9 y polisi hwn, yn berthnasol i rolau 'secondiad' neu 'ddyrchafiad dros dro', yr effeithir arnynt gan y broses newid sefydliadol, oni bai bod y gweithiwr wedi bod yn y swydd am gyfnod o bedair blynedd barhaus, ar y dyddiad y mae'n cael ei ddadleoli.

Fodd bynnag, efallai y bydd gweithiwr 'ar secondiad' neu 'wedi'i ddyrchafu dros dro' yn cael ei gynnwys yn narpariaethau adran 9, os oes ganddo rôl barhaol sy'n destun newid sefydliadol. Yn yr amgylchiadau hyn, gall y secondiad neu'r dyrchafiad dros dro ddod i ben os yw'n briodol, lle gall y gweithiwr gael ei slotio i mewn neu gael hawliau ystyriaeth o flaen llaw o ran ei rôl barhaol.

1.1 Gweithiwr ar secondiad neu wedi'i ddyrchafu dros dro, gyda llai na phedair blynedd o wasanaeth parhaus

Os bydd gweithiwr ar secondiad neu wedi'i ddyrchafu dros dro mewn swydd ers cyfnod o lai na phedair blynedd barhaus, ar y dyddiad y mae'n cael ei ddadleoli, defnyddir bandio/graddio a thelerau amodau gwasanaeth ei swydd barhaol er mwyn pennu cynigion o gyflogaeth amgen addas, os na fydd yn gallu dychwelyd i'w rôl barhaol.

Os bydd gweithiwr ar secondiad neu wedi'i ddyrchafu dros dro i swydd heb gytuno ar ddychwelyd i'w **swydd barhaol**, cyfrifoldeb y sefydliad sy'n ei gyflogi'n barhaol fydd canfod swydd amgen addas iddo lle bo'n bosibl, ar ddiwedd cyfnod y secondiad/dyrchafiad dros dro. Dylai'r swydd hon fod ar yr un band/gradd ac ar delerau ac amodau tebyg i'r rhai y cyflogwyd y gweithiwr arnynt, cyn dechrau ei secondiad.

Os yw gweithiwr ar gyfnod secondiad neu wedi'u ddyrchafu dros dro i swydd heb gytundeb i ddychwelyd i'r **sefydliad sy'n ei gyflogi'n barhaol**, cyfrifoldeb y sefydliad oedd yn ei gyflogi'n barhaol fydd canfod cyflogaeth addas iddo o hyd. Lle bo'n bosibl, dylai'r swydd hon fod ar yr un band/gradd ac ar delerau ac amodau tebyg i'r rheiny y cyflogwyd y gweithiwr arnynt, cyn dechrau ei secondiad.

Os na fydd y sefydliad sy'n cyflogi'r gweithiwr yn barhaol yn bodoli mwyach, bydd y sefydliad sy'n dilyn y sefydliad cyflogi gwreiddiol yn gyfrifol am anrhydeddu ei ddychweliad i'w swydd barhaol, lle bydd yn dal i fod ar gael, neu ganfod cyflogaeth addas lle bo'n bosibl, os nad yw'r swydd yn bodoli nac ar gael mwyach. Lle bo'n bosibl, dylai'r swydd fod ar yr un band/gradd ac ar delerau ac amodau tebyg i'r rheiny y cyflogwyd y gweithiwr arnynt, cyn dechrau ei secondiad.

Os oes gan weithiwr sydd ar secondiad gontract parhaol, ond ni fu ganddo swydd barhaol â'r sefydliad a'i cyflogodd, e.e. mae ei gontract yn un wedi'i letya, a chyfrifoldeb y sefydliad sy'n ei gyflogi yw canfod cyflogaeth addas iddo lle bo'n bosibl. Dylai'r swydd fod ar yr un band/gradd ac ar delerau ac amodau tebyg i'r rhai yr oedd y gweithiwr yn eu mwynhau yn ei swydd secondiad, os yw hynny'n bosibl.

1.2 Gweithiwr ar secondiad ac wedi'i ddyrchafu dros dro gyda phedair blynedd neu fwy o wasanaeth parhaus

Os yw gweithiwr ar gyfnod secondiad neu wedi'i ddyrchafu dros dro mewn swydd ers cyfnod o bedair blynedd barhaus neu fwy, ar y dyddiad y caiff ei ddadleoli, ystyrir mai hon yw ei swydd barhaol.

Yn yr amgylchiadau hyn, bydd band/gradd secondiad/dyrchafiad dros dro a thelerau ac amodau'r gweithiwr yn cael eu defnyddio i bennu cynigion cyflogaeth amgen addas, os na fydd yn cael ei benodi i swydd gan ddefnyddio'r egwyddorion slotio i mewn neu ystyriaeth o flaen llaw.

2. Gweithwyr tymor penodol

Dan Reoliadau Gweithwyr Tymor Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002, mae hawl gan weithiwr ar gontract tymor penodol (e.e. mae'r gweithiwr wedi'i benodi i weithio mewn swydd tymor penodol neu dros dro hyd nes dyddiad gorffen, digwyddiad neu dasg benodedig) dderbyn triniaeth gyfartal. Mae'r driniaeth gyfartal hon yn berthnasol i gyflog, buddion, cyfleoedd cyfartal ar gyfer dyrchafu, hyfforddiant a datblygiad pellach, gan gynnwys yr hawl i gael gwybod am yr holl swyddi gwag addas, a mynediad cyfartal at y cynllun pensiwn galwedigaethol, oni bai y gellir cyfiawnhau triniaeth lai ffafirol gan y cyflogwr yn wrthrychol.

Os penodwyd gweithiwr ar gontract tymor penodol ac effeithir arno gan newid sefydliadol, dylai'r rheolwr gysylltu ag adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Os cyflogwyd gweithiwr yn benodol er mwyn cymryd lle rhywun sydd ar e.e. absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch neu i gyflawni prosiect penodol, mae'n annhebygol y bydd ganddo hawl i'r darpariaethau a amlinellir yn adran 9 y polisi hwn.

Os bydd gweithiwr yn cynnig diswyddo gweithiwr ar gontract tymor sefydlog, dylid ymgynghori'n llawn â'r gweithiwr dan sylw, ac ystyried cyflogaeth amgen yn drylwyr cyn gwneud y penderfyniad hwn.

Trosglwyddo i gyflogwr newydd

1. Rheoliadau Dileu Swyddi a Throsglwyddo Ymgymeriadau ar y Cyd (Diogelu Cyflogaeth) (Diwygio) 2014

2. Caiff Rheoliadau Dileu Swyddi a Throsglwyddo Ymgymeriadau ar y Cyd (Diogelu Cyflogaeth) (Diwygio) 2014 eu hadnabod fel Rheoliadau TUPE. Mae'r Rheoliadau hyn yn darparu hawliau cyflogaeth i weithwyr pan fydd eu cyflogwr yn newid yn sgil trosglwyddo ymgymeriad. Effaith y Rheoliadau hyn yw cynnal parhad cyflogaeth a telerau ac amodau'r gweithwyr hynny sy'n cael eu trosglwyddo i gyflogwr newydd, pan fydd trosglwyddiad perthnasol yn digwydd. Mae hyn yn golygu y bydd gweithwyr sy'n cael eu cyflogi gan y cyflogwr blaenorol pan fydd y trosglwyddiad yn cael ei roi ar waith yn cael eu cyflogi gan y cyflogwr newydd yn awtomatig, ar yr un telerau ac amodau gwasanaeth. Hefyd, mae'r Rheoliadau'n cynnwys darpariaethau penodol i ddiogelu gweithwyr rhag cael eu diswyddo cyn neu ar ôl y trosglwyddiad.

Felly, mae'r Rheoliadau'n sicrhau nad yw gweithwyr yn cael eu cosbi pan fyddant yn cael eu trosglwyddo, trwy gael eu gosod ar delerau ac amodau israddol. Felly, nid yn unig y mae eu telerau ac amodau cyfredol yn cael eu trosglwyddo i'r swydd newydd ar eu diwrnod cyntaf gyda'r cyflogwr newydd, mae'r Rheoliadau hefyd yn gosod cyfyngiadau ar allu'r cyflogwr newydd a'r gweithwyr a drosglwyddwyd i gytuno ar amrwio telerau ac amodau ar ôl hynny.

3. Cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid

Mae'r Cytundeb Partneriaeth a Rheoli Newid a ddosberthir gan Fforwm Gweithlu Llywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Chwefror 2008 yn darparu rhagor o ddiogelwch i weithwyr, gan ei fod yn mynnu bod y sector cyhoeddus yn trin TUPE yn berthnasol yn ystod unrhyw newid cyflogwr yn sgil ad-drefnu yn y sector cyhoeddus.

4. Hawliau gwybodaeth

Mae'r Rheoliadau'n mynnu bod y gweithiwr presennol yn darparu gwybodaeth i'r cyflogwr newydd ynghylch trosglwyddo gweithwyr, cyn y dyddiad trosglwyddo perthnasol. Mae'r Rheoliadau'n nodi y dylid rhoi'r wybodaeth hon o leiaf 28 diwrnod cyn cwblhau'r trosglwyddiad neu, os oes amgylchiadau arbennig yn golygu nad yw hyn yn ymarferol yn rhesymol, cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol.

Felly, mae angen i'r cyflogwr presennol ddarparu gwybodaeth benodol i'r cyflogwr newydd (yn ysgrifenedig neu ar ffurfiau eraill sy'n hygyrch i'r cyflogwr newydd) a fydd yn ei gynorthwyo i ddeall ei hawliau, ei ddyletswyddau a'i rymedigaethau o ran trosglwyddo gweithwyr.

5. Ymgynghori â gweithwyr a effeithir

Mae Rheoliadau TUPE yn gosod dyletswydd ar y cyflogwyr presennol a'r rhai newydd i roi gwybodaeth i weithwyr a all fod wedi'u heffeithio gan y trosglwyddiad, ac ymgynghori â nhw. Nid yw'r Rheoliadau'n nodi amserlen ar gyfer ymgynghoriadau o'r fath, ac eithrio nodi y dylai ymgynghoriadau o'r fath ddigwydd "mewn da bryd cyn trosglwyddiad perthnasol er mwyn galluogi cyflogwr unrhyw weithwyr yr effeithir arnynt i ymgynghori â'r cynrychiolwyr priodol".

5.1 Gweithwyr sy'n aelodau o undeb llafur

Mae GIG Cymru'n annog pob gweithiwr i ymuno ag undeb llafur. Os bydd gweithiwr yr effeithir arno/arni gan drosglwyddiad TUPE wedi'i gynrychioli gan undeb(au) llafur cydnabyddedig, rhaid i'r cyflogwr presennol roi gwybodaeth i swyddog awdurdodedig cydnabyddedig, ac ymgynghori ag ef/hi, hynny yw swyddog lleol neu amser llawn yn yr undeb(au) hwnnw/hynny.

5.2 Gweithwyr nad ydynt yn aelodau o undeb

Os nad yw gweithwyr y mae'r trosglwyddo'n effeithio arnynt wedi'u cynrychioli gan undeb llafur cydnabyddedig, mae angen i'r gweithiwr roi gwybodaeth i gynrychiolydd priodol i'r gweithwyr hyn, ac ymgynghori ag ef/hi.

Bydd y cyflogwr yn galluogi gweithwyr sy'n dymuno ethol cynrychiolydd i wneud hynny, a bydd yn ei lywio ac yn ymgynghori gyda nhw fel sy'n briodol.

6. Gwrthod trosglwyddo

Derbynnir y bydd rhai gweithwyr yn cael trafferth derbyn newid, ac efallai na fyddant yn llwyddo i addasu ac, felly, efallai y bydd angen eu cynghori ynghylch eu hopsiynau. Safle cyfreithiol y gweithwyr hynny sy'n dymuno peidio â throsglwyddo yw y byddant yn gadael eu cyflogaeth yn wirfoddol heb unrhyw hawl i rybudd neu iawndal diswyddo arall.

Dylai cyflogwyr trin gweithwyr o'r fath â chydymdeimlad a threfnu cwrdd â nhw i roi archwiliad llawn i'w rhesymau dros wrthod derbyn trosglwyddiad a thrafod cyfleoedd adleoli eraill os oes rhai ar gael.

7. Ail-gysylltu ar ôl dileu swydd

At ddibenion Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG, mae sefydliadau'r GIG yn 'gyflogwyr cysylltiedig'. Felly, os bydd swydd gweithiwr yn cael ei ddileu, ac mae'n derbyn ac yn dechrau swydd newydd yn y GIG o fewn pedair wythnos ar ôl gadael y swydd flaenorol, nid oes hawl ganddo dderbyn tâl dileu swydd dan y rheoliadau. Felly, dylai sefydliadau'r GIG gymryd camau i amlygu a mynd ar drywydd swyddi gwag/wedi'u hysbysebu, er mwyn osgoi achos o weithiwr y dilëwyd ei swydd yn derbyn tâl dileu swydd a/neu ddiswyddo sylweddol, ac yna'n dechrau swydd arall yn rhywle arall yn y GIG ar ôl y cyfnod pedair wythnos. Felly, efallai y bydd angen cyngor cyfreithiol manwl yn ôl amgylchiadau unigol, yn ogystal â chydymffurfio â pholisïau a chyfarwyddebau Llywodraeth Cymru.

8. Cynllunio gyrfa a chymorth i weithwyr wedi'u dadleoli

Sefydlir mecanweithiau lleol i roi cymorth i weithwyr sydd wedi'u dadleoli neu y mae angen cymorth arnynt i addasu i amgylchedd gwaith newydd. Nodau datblygu cynllun o'r fath yw:

- cadw sgiliau a phrofiad o fewn GIG Cymru;
- osgoi colli staff yn ddiangen a lleihau costau dileu swyddi;
- rhoi cymorth effeithiol i unigolion y mae eu gyrfaedd yn cael eu trawsnewid;
- sicrhau bod gweithwyr ar draws GIG Cymru'n cael eu trin yn deg a chyfartal; a
- rhoi cymorth personol i weithwyr efallai nad ydynt wedi'u dadleoli ond sydd â phryderon cyffredinol am effaith y newid sefydliadol arnynt.