

Canllawiau ynghylch Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro

Chwefror 2021

sirgar.llyw.cymru

Cyflwyniad

1. Ysgrifennwyd y canllawiau hyn yn unol â gofynion deddfwriaethol ac felly mae'n berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin ac mewn ysgolion ac mae'n rhoi arweiniad i'r holl Benaethiaid a'r rheolwyr sydd â chyfrifoldeb dros staff o ran cyflwyno a rheoli contractau cyfnod penodol/dros dro.

Penaethiaid, Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr sy'n gyfrifol am bennu natur y contract cyflogaeth ar gyfer yr holl staff ac mae'n hanfodol bod rhesymau tryloyw a gwrthrychol dros gytuno bod swydd yn un dros dro neu'n un am gyfnod penodol yn hytrach na bod yn swydd parhaol.

Y brif ddeddfwriaeth sy'n effeithio ar weithwyr cyfnod penodol/dros dro yw Rheoliadau Gweithwyr Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002 (O.S. 2022/2034), a ddaeth i rym ym mis Hydref 2002, a Rheoliadau Gweithwyr Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) (Diwygio) 2008.

Yn ôl y Rheoliadau:

- mae gan weithwyr cyfnod penodol hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafirol na gweithwyr parhaol eraill, oni bai bod y driniaeth lai ffafirol wedi'i chyfiawnhau ar sail wrthrychol;
- bydd triniaeth unrhyw weithiwr cyfnod penodol yn cael ei chymharu â thriniaeth unrhyw weithiwr parhaol sy'n gwneud yr un gwaith neu waith tebyg i'r un cyflogwr;
- ni ddylai gweithwyr cyfnod penodol gael eu cyflogi ar gyfres o gontractau cyfnod penodol olynol y tu hwnt i 4 blynedd;
- ni all gweithwyr cyfnod penodol ildio'u hawl statudol i honni eu bod wedi'u diswyddo'n annheg neu gael taliadau dileu swyddi os bydd eu swyddi'n cael eu dileu ar ddiwedd eu contractau.
- gall gweithwyr cyfnod penodol ofyn am ddatganiad ysgrifenedig yn cadarnhau bod eu contractau'n rhai parhaol neu'n nodi cyfiawnhad gwrthrychol dros ddefnyddio contract tymor penodol y tu hwnt i'r cyfnod o bedair blynedd. Rhaid darparu'r datganiad ysgrifenedig cyn pen 21 diwrnod ar ôl y cais.

Trwy ddilyn y cyngor a roddir, gall yr Awdurdod/ysgol sicrhau defnydd priodol o gontractau cyfnod penodol neu dros dro, a lleihau'r risg o ran honiadau'n cael eu gwneud ynghylch diswyddo annheg a chwynion ynghylch triniaeth anghyfartal.

Pwrrpas

2. Ni ddylai gweithiwr ar gontract tymor penodol/dros dro ddisgwyl i'w gyflogaeth barhau'n hirach na chyfnod y contract cyntaf. Petai'r contract yn cael ei derfynu'n gynnar h.y. cyn hyd penodol y contract, byddai'r gweithiwr yn cael ei ddiswyddo a byddai'r cyfnod rhybudd perthnasol yn gymwys.

Cwmpas

3. Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, gan gynnwys staff a gyflogir gan ysgolion a reolir yn lleol.

Y gwahaniaethau rhwng contract cyfnod penodol a chontract dros dro

4. Rhoddir contract cyfnod penodol i weithiwr pan fydd y dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys. Rhaid i'r contract nodi'n glir y rheswm dros y statws cyfnod penodol er mwyn canfod yr elfennau penodol hynny o'r rôl a allai arwain at daliad dileu swydd, neu ai diben y rôl yw cyflenwi, ôl-lenwi ac ati.

Rhoddir contract dros dro i weithiwr pan na fydd y dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys, ond bydd y contract yn nodi'r cyfnod a ddisgwylir. Yn ogystal, dylai'r contract nodi'r rheswm dros y statws dros dro.

Pan fydd gweithiwr ar gontract dros dro neu gyfnod penodol am y rhesymau canlynol, bydd y gweithiwr yn gymwys i gael taliad dileu swyddi, os bydd ef/hi wedi cyflawni dwy flynedd neu fwy o wasanaeth di-dor:

- cwblhau tasg benodol, megis gwaith prosiect sy'n dibynnu ar gyllid allanol a bydd y swydd yn dod i ben ar ôl i'r cyllid ddod i ben neu os na fydd modd dod o hyd i ragor o gyllid.
- Cwblhau tasg benodol.
- Mae'r gweithiwr wedi cael ei recriwtio i ddarparu staff ychwanegol ac mae'r galw am y gwasanaethau'n lleihau neu'n dirwyn i ben.

Mewn achosion o'r fath, y rheswm dros ddiswyddo bydd dileu swydd.

Enghreifftiau o pan fydd contract tymor penodol neu gontract dros dro yn cael ei roi i weithwyr pan mai'r rheswm dros y diswyddo yw "rheswm sylweddol arall"

- Cyflenwi ar gyfer absenoldeb mabwysiadu/mamolaeth/rhiant
- Cyflenwi ar gyfer prif ddeiliad swydd sydd ar secondiad.
- Cyflenwi ar gyfer swydd wag wrth ymgymryd â'r broses recriwtio (dim ond ar gyfer swyddi gwag cymeradwy)
- Cyflenwi ar gyfer absenoldeb tymor hir e.e. salwch

Mewn achosion o'r fath, nid yw'r gweithiwr fel arfer yn gymwys i gael taliad diswyddo. Dylid defnyddio contractau cyfnod penodol neu dros dro ar gyfer swyddi gwag cymeradwy yn unig; ni ddylid defnyddio'r contractau hyn i gyflenwi ar gyfer swydd sydd yn disgwyl cymeradwyaeth/cyllid.

Ni ddylid defnyddio contractau cyfnod penodol/dros dro i greu 'cyfnod prawf' er mwyn gwerthuso addasrwydd ymgeisydd ar gyfer y swydd. Dylai Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr reoli perfformiad gwael/annerbyniol yn unol â'r Polisi a'r Gweithdrefnau Galluogrwydd neu Ddisgyblu. Yn arbennig, lle bo hynny'n berthnasol, dylid gwneud defnydd effeithiol hefyd o gyfnod prawf y gweithiwr, fel y manylir ym Mholisi a Gweithdrefn [Rheoli Cyfnod Prawf Gweithwyr](#).

Gweithwyr Achlysurol

5. Nid yw Gweithwyr Achlysurol yn weithwyr i'r Awdurdod/ysgol a dim ond o dan yr amgylchiadau canlynol y dylid eu defnyddio:

Pan fydd y gwaith

- yn digwydd unwaith yn unig ac am gyfnod byr (cyfnod hiraf o 3 mis), neu
- yn digwydd yn amlach ond ar sail afreolaidd ac anaml, a
- lle nad oes rheidrwydd ar yr Awdurdod neu'r ysgol i gynnig gwaith, na rheidrwydd ar yr unigolyn i'w dderbyn.

Mae'r rhain yn weithwyr sy'n cael eu cyflogi ar gyfer digwyddiad un tro neu gyfres o ddigwyddiadau un tro, e.e. gweithwyr cynlluniau chwarae yn ystod yr haf, lleoliadau gwaith dros yr haf.

Gan fod gweithwyr achlysurol yn gallu llithro i drefniadau gweithio mwy cyfnod hir, mae angen cymryd gofal i wahaniaethu rhwng 'gwir' weithwyr

achlysurol ac unigolion sy'n cael eu defnyddio'n fwy aml a rheolaidd. Mae gweithwyr achlysurol yn cronni gwyliau statudol yn unol â Rheoliadau Amser Gweithio y DU, hynny yw 5.6 wythnos (28 diwrnod gan gynnwys 8 o Wyliau Banc/Cyhoeddus) pro rata.

Defnydd Olynol o Gontractau Cyfnod Penodol/Dros Dro

6. Rhaid i'r Awdurdod/ysgol gofio am y defnydd o gontractau cyfnod penodol/dros dro olynol ac mae'n rhaid bod yn ymwybodol y gallai gweithiwr sydd â phedair blynedd neu fwy o wasanaeth ar gontractau cyfnod penodol hawlio statws parhaol oni bai y gellir darparu cyfiawnhad gwrthrychol dros adnewyddu'r contract ymhellach ar sail cyfnod penodol.

Ar ben hynny, os cyfeiriwyd at natur tymor byr y gwaith fel rheswm gwrthrychol dros ddefnyddio contract o'r fath, rhaid cwestiynu'r cyfiawnhad hwnnw os caiff y contract ei adnewyddu sawl tro, a bod cyfanswm hyd y gyflogaeth yn dod yn un sylweddol. Dylid cynnal adolygiadau rheolaidd o'r statws/trefniadau contractiol, yn unol ag adran 15.

Cyflwyno Contractau Cyfnod Penodol/Dros Dro

7. Wrth hysbysebu/cyfweld ar gyfer swydd cyfnod penodol/dros dro, dylai'r rheolwr sy'n recriwtio nodi'n glir i'r ymgeiswyr, ym mhob cam o'r broses, mai swydd cyfnod penodol/dros dro yw hon, hyd disgwyledig y contract, a'r rheswm dros hynny.

Mae angen cynnwys peth gwybodaeth yn y datganiad ysgrifenedig sy'n nodi manylion y gyflogaeth a roddir i'r gweithiwr. Mae'n rhaid i'r swydd a hysbysebir gael ei chymeradwyo ar gyfer y strwythur. Pan fydd angen creu swydd newydd oherwydd hyn, bydd angen i'r Rheolwr gwblhau'r templed [Creu Swydd Newydd](#) ar-lein.

Mae'n hanfodol bod y Rheolwr yn rhoi'r wybodaeth ofynnol i'r Tîm Cefnogi AD trwy'r ffurflen gymeradwyo [Recriwtio Aelod Newydd o Staff](#) ar-lein. Rhaid i'r Rheolwr/Pennaeth hefyd sicrhau bod yr hysbyseb yn cynnwys gwybodaeth fel a ganlyn:

- y rheswm dros wneud y penodiad yn un cyfnod penodol/dros dro;
- hyd/hyd tebygol y cyfnod cyflogaeth;
- dyddiad gorffen arfaethedig y contract; a/neu
- y digwyddiad a fydd yn terfynu'r contract

Hawliau gweithwyr Cyfnod Penodol/Dros dro

8. Mae gan weithwyr cyfnod penodol/dros dro sydd wedi cwblhau dwy flynedd o wasanaeth di-dor yr un rhwymedïau o dan y gyfraith os cânt eu diswyddo'n annheg â gweithwyr sydd ar gontract parhaol. Nid oes gofyniad o ran hyd gwasanaeth yng nghyswllt 'sail sy'n awtomatig yn annheg', e.e. camwahanïaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, oed, ac ati. Gellir hawlio diswyddo annheg os na fydd y cyflogwr yn adnewyddu'r contract heb reswm teg a heb ddilyn gweithdrefn deg.

Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol yn achos o ddiswyddo yn ôl y gyfraith, ac mae gan weithwyr sydd â'r contractau hyn yr hawl i gael datganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo. Ceir rhagor o wybodaeth yn adran 18 ynghylch y weithdrefn gywir i'w dilyn pan na fydd contract yn cael ei adnewyddu.

Contractau cyfnod penodol/dros dro ac ailstrywthuro

9. Pan fydd y gweithiwr cyfnod penodol yn cael ei gyflogi mewn maes gwasanaeth sy'n cael ei ailstrwythuro, dylid cyfeirio at y Cwestiynau Cyffredin yn Atodiad A. Bydd y Cwestiynau Cyffredin yn helpu i gymhwyso'r [Polisi a'r Weithdrefn Ad-drefnu](#).

Gweithwyr cyfnod penodol/dros dro sy'n gwneud cais am secondiadau

10. Mewn achosion lle mae gweithiwr cyfnod penodol neu weithiwr dros dro yn gwneud cais am secondiad ac yn llwyddo i'w gael, ac mae'r contract tymor penodol neu'r contract dros dro i fod i ddod i ben cyn diwedd y secondiad:
 - Dylai'r rheolwr parhaol/Pennaeth sicrhau ei fod yn cyfarfod â'r unigolyn cyn cyflwyno'r rhybudd contractiol gofynnol i ddod â'i gontract dros dro/cyfnod penodol i ben.
 - Ar yr adeg y bydd y rheolwr parhaol/Pennaeth yn cyfarfod â'r gweithiwr, bydd angen iddynt hefyd gysylltu â rheolwr llinell/Pennaeth y secondiad a fydd yn gyfrifol am drosglwyddo'r secondai i gontract cyfnod penodol am weddill cyfnod y secondiad.

Dewis y Swyddi i'w Dileu

11. Pan fydd sefyllfa bosibl o ddileu swyddi yn codi, defnyddir [Polisi a Gweithdrefn Dileu Swyddi'r Awdurdod](#).

Taliad Dileu Swydd:

12. Bydd gan unrhyw weithiwr a ddiswyddwyd ar sail dileu swydd oherwydd diwedd ei gontract cyfnod penodol neu dros dro hawl i gael taliad dileu swydd, ar yr amod bod ganddo o leiaf 2 flynedd o wasanaeth di-dor gyda'r Awdurdod, yr ysgol neu gyflogwyr cysylltiedig fel y'u rhestrir o dan Orchymyn Taliadau Dileu Swydd (Gwasanaeth Di-dor mewn Llywodraeth Leol) (Addasiad) 1999, a diwygiadau dilynol. Pan ddaw contract cyfnod penodol neu dros dro i ben yn gynharach na'r dyddiad dod i ben a nodwyd, bydd gan y gweithiwr hawl i'r hysbysiad priodol.

Gwasanaeth Di-dor

13. Nid yw parhad cyflogaeth yn cael ei dorri pan fydd un contract cyflogaeth yn dilyn un arall gyda bwlch o lai nag wythnos (o ddydd Sul i ddydd Sadwrn) gyda'r un cyflogwr. Felly gellir cyfuno cyfres o gontractau mewn un neu fwy o adrannau neu ysgolion o fewn yr Awdurdod i ddarparu gwasanaeth di-dor a fydd yn rhoi hawliau diogelu cyflogaeth (waeth beth yw hyd y gwasanaeth yn yr adran bresennol).

Cyrchu Swyddi Parhaol

14. Nid oes gan weithiwr ar gontract cyfnod penodol hawl awtomatig i swydd os penderfynir y bydd penodiad parhaol yn cael ei wneud, er enghraifft pan fydd aelod o staff yn penderfynu peidio â dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth. Y rheswm am hyn yw y **dylid hysbysebu pob swydd wag**, ond bydd y gweithiwr yn gallu ymgeisio am y swydd a dylid ei drin yn yr un modd ag ymgeiswyr eraill.

Adnewyddu a Pheidio ag Adnewyddu Contractau Penodol/Dros Dro

15. Mae'n bwysig yr ymdrinnir â therfynu contractau cyfnod penodol a chontractau dros dro yn y ffordd gywir er mwyn osgoi hawliadau posibl yn erbyn yr Awdurdod/ysgol ac er budd y gweithiwr. Dylid nodi'r pwyntiau canlynol pan fydd contract cyfnod penodol neu dros dro yn dod i ben:

- Mae terfynu a pheidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol yn ddiswyddiad o dan gyfraith y DU. Mae deddfwriaeth yn ei gwneud yn ofynnol i ymgynghori â'r gweithiwr a dylid dilyn y broses ddiswyddo statudol (gweler adran 16 isod).
- Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol oherwydd beichiogrwydd neu resymau eraill sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn anghyfreithlon.
- Gall peidio ag adnewyddu contractau cyfnod penodol oherwydd perfformiad gwael/annerbyniol fod gyfystyr â diswyddo annheg.

Adolygu Contractau Cyfnod Penodol/Dros Dro

16. Dylid adolygu natur dros dro y contract yn rheolaidd ond yn enwedig tua diwedd cyfnod y contract pan ddylai'r Rheolwr/Pennaeth adolygu'r swydd gyda'r gweithiwr i asesu a oes angen i'r swydd fod un dros dro/cyfnod penodol o hyd neu a ellid rhoi contract parhaol. Byddai'r adolygiad yn ystyried, er enghraifft, a oes cyllid wedi'i sicrhau, a ddylai'r swydd a benodir fod yn barhaol neu a yw'r dyddiad dychwelyd ar gyfer gweithiwr sy'n absennol oherwydd salwch yn hysbys bellach.

Dylai'r Rheolwr/Pennaeth atgoffa unigolion sydd ar gontractau cyfnod penodol o ddyddiad gorffen y contract ac, os na fydd y contract yn cael ei adnewyddu, a oes unrhyw gyflogaeth amgen bosibl, a lle y mae swyddi'n debygol o gael eu hysbysebu. Dylai'r adolygiad hwn gael ei wneud gan y Rheolwr/Pennaeth ac yn ysgrifenedig i'r unigolyn yn dilyn hynny.

Adnewyddu Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro

17. Os yw swydd sy'n cael ei gwneud gan unigolyn a gyflogir ar gontract cyfnod penodol/dros dro yn parhau heb ei newid y tu hwnt i'r dyddiad y bydd y cyfnod penodol/dros dro yn dod i ben, dylid adnewyddu'r contract a chwblhau'r ffurflenni priodol a'u hanfon at y Tîm Cymorth AD. Fodd bynnag, fe'ch cynghorir i gyfeirio at adran 6, 'Defnydd Olynol o Gontractau Cyfnod Penodol/Dros Dro' a sicrhau bod cyfiawnhad gwrthrychol o hyd dros wneud y swydd yn un cyfnod penodol. Os yw dyletswyddau'r swydd wedi newid yn sylweddol neu os yw'r swydd bellach yn un barhaol, dylid hysbysebu'r swydd wag.

Peidio ag Adnewyddu Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro

18. Mae canllawiau disgyblu, cwyno a diswyddo y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn benodol yn berthnasol o ran peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol neu dros dro yn yr un modd ag y mae'n berthnasol i ddiswyddo gweithiwr parhaol, er y gallai'r ddau barti ddisgwyl i'r contract ddod i ben. Mae hyn oherwydd bydd dod â contract cyfnod penodol/dros dro i ben yn dal i gael ei ystyried fel diswyddiad at ddibenion cyfraith diswyddo annheg. Y Rheolwr/Pennaeth sy'n gyfrifol am ddiswyddo gweithiwr.

Ystyrir mai'r camau canlynol yw'r arferion gorau a byddant yn cydymffurfio â'r broses apelio:

Cam 1 Nodi'n ysgrifenedig y penderfyniad arfaethedig i beidio ag adnewyddu'r contract cyfnod penodol/dros dro a chynnig cyfle i'r gweithiwr gyfarfod i drafod y mater (gall y gweithiwr fod yng nghwmni cynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr a dylid rhoi rhybudd rhesymol ynghylch hyn). Gweler Atodiad B am lythyr enghreifftiol.

Os bydd y gweithiwr yn cadarnhau ei fod am ddod i'r cyfarfod:

- Cadarnhau gyda'r gweithiwr bod y contract cyflogaeth yn dod i ben; y dyddiad dod i ben, ac na fydd yn cael ei adnewyddu.
- Eglurwch y rheswm dros beidio ag adnewyddu'r contract.
- Cadarnhau'r diswyddiad, y rhesymau dros hynny a'r dyddiad dod i ben. Bydd y diswyddiad ar sail dileu swydd (â thâl neu heb dâl) neu ryw rheswm sylweddol arall.
- Os yw'r gweithiwr yn un o nifer o weithwyr sydd â contract cyfnod penodol neu dros dro a bod angen dewis pa swydd sydd i'w dileu, dylid egluro'r meini prawf a ddefnyddir i wneud y dewis hwnnw.
- Gwirio a chadarnhau p'un a yw'r gweithiwr yn gymwys ar gyfer statws adleoli a chael cyngor gan AD lle bo hynny'n briodol.
- Sicrhewch fod yr unigolyn yn ymwybodol o sut i gyrchu manylion swyddi gwag ar y rhynggrwyd.
- Mewn achosion lle mae'r gweithiwr wedi bod ar gontract cyfnod penodol neu dros dro o 2 flynedd neu ragor ac mai'r rheswm dros ddiswyddo yw dileu'r swydd, mae'n rhaid rhoi gwybod iddo y bydd hawl ganddo i gael taliad dileu swydd. Dylai'r rheolwr llinell gysylltu â'r Ymgynghorydd AD i gael amcangyfrif o gostau dileu swyddi.

Cam 2: Ar ôl y cyfarfod, mae'n rhaid i'r gweithiwr gael gwybod gan y Rheolwr am y penderfyniad a chysylltu ag AD i gyflwyno llythyr sy'n cadarnhau'r penderfyniad i adnewyddu contract cyflogaeth neu derfynu cyflogaeth.

Cam 3: Mae gan weithiwr yr hawl i apelio yn erbyn terfynu contract cyfnod penodol neu dros dro. Dylai'r apêl fod yn ysgrifenedig lle bo modd, gan ddatgan y rhesymau dros apelio, a dylid ei chyflwyno fel ei bod yn dod i law o leiaf 7 niwrnod cyn y dyddiad terfynu. Dylid cyfeirio apelïadau at y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl).

Ymgynghori ynghylch dileu swyddi ar y cyd

Y cyfnod lleiaf i ymgynghori ynghylch dileu swyddi ar y cyd yw 45 diwrnod.

Y cyfnod lleiaf i ymgynghori pan fo'r cyflogwr yn bwriadu diswyddo rhwng 20 a 99 o weithwyr yw 30 diwrnod.

Caiff contractau cyfnod penodol/dros dro sy'n dod i ben fel y rhagwelwyd gan y cyflogwr a'r gweithiwr eu heithrio o ran y gofyniad i ymgynghori ar y cyd. Fodd bynnag, os yw'r gweithiwr yn bwriadu diswyddo'r gweithwyr cyfnod penodol yn gynharach na'r dyddiad y cytunwyd arno (a'r rheswm dros hynny yw dileu swyddi), mae'n rhaid i'r cyflogwr gynnwys y contractau cyfnod penodol yn y cyfrif ar gyfer dileu swyddi ar y cyd ac mae'n rhaid iddo ymgynghori ynghylch y diswyddiadau arfaethedig.

Os oes gan y gweithiwr dros ddwy flynedd o wasanaeth, dylai'r Rheolwr/Pennaeth ymgynghori â'i Ymgynghorydd Adnoddau Dynol ynghylch a oes hawl o ran taliad dileu swydd (gweler adran 12).

Sicrhau Cyfle Cyfartal

19. Rhaid i bob gweithiwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws o ran priodas/partneriaeth sifil.

20. Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r polisi a'r weithdrefn.
21. Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r canllawiau hyn, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy anfon neges e-bost at CHR@sirgar.gov.uk.

Atodiad A - Holi ac Ateb ynghylch ailstrwythuro a chontractau cyfnod penodol/dros dro

C: A all gweithwyr ar gontractau cyfnod penodol neu dros dro ymgeisio am "Swyddi newydd" yn y maes gwasanaeth sy'n cael ei ailstrwythuro?

A: Bydd gweithwyr tymor penodol a gweithwyr dros dro yn gymwys i ymgeisio am y swyddi hyn oni bai bod y gweithiwr cyfnod penodol yn benodol yn gweithio hyd nes y gwneir yr ymarfer ailstrwythuro, neu ei fod yn darparu gwasanaeth wrth gefn ar gyfer deiliad parhaol swydd e. e. yn ystod seondiad neu famolaeth, ni all ddisodli'r gweithiwr parhaol.

C: Os yw gweithiwr cyfnod penodol yn ei swydd ar ddechrau'r broses ailstrwythuro ond bod ei gontract yn dod i ben yn ystod yr ymgynghoriad, a ellir ei ystyried ar gyfer asesiad priodoldeb yn y swydd honno?

A: Gan gyfeirio at yr uchod, cysylltwch ag Adnoddau Dynol i gael rhagor o gyngor oherwydd bydd hyn yn dibynnu ar nifer o ffactorau. Ni fyddai gweithwyr cyfnod penodol a gweithwyr dros dro yn cael eu heithrio'n awtomatig o'r broses hon oni bai mai'r rheswm dros y contract cyfnod penodol oedd 'Wrth aros am ailstrwythuro' neu ddarparu gwasanaeth dros dro ar gyfer deiliad parhaol y swydd. O dan yr amgylchiadau hyn, ni fyddai'r gweithiwr yn cael ei gynnwys.

C: Os yw'r gweithiwr cyfnod penodol mewn swydd sy'n cael ei gwneud yn un barhaol yn y strwythur newydd ac nad yw contract y gweithiwr i fod i ddod i ben cyn i'r strwythur newydd gael ei weithredu, a oes ganddo gyfle i gael ei ystyried ar gyfer y swydd honno?

A: Dylid nodi y bydd y gweithiwr cyfnod penodol yn cael cyfle i gael ei ystyried, ond ni all gweithiwr dros dro sy'n cyflenwi dros dro ar ran deiliad parhaol swydd ddisodli'r gweithiwr parhaol.

C: Lle ceir sefyllfa o ran dileu swyddi a bod rhai o'r gweithwyr hynny sydd yn y swyddi a allai gael eu dileu, yn weithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol, a ydynt yn cael eu cynnwys yn y gronfa ddewis ar gyfer y swyddi i'w dileu?

A: Gan gyfeirio at yr uchod, cysylltwch ag Adnoddau Dynol i gael rhagor o gyngor oherwydd bydd hyn yn dibynnu ar nifer o ffactorau gan gynnwys pryd y disgwylir i'r contract ddod i ben a'r rheswm dros y contract cyfnod penodol. Ni fyddai gweithwyr cyfnod penodol a gweithwyr dros dro yn cael eu heithrio'n awtomatig o'r broses hon.

Atodiad B - Llythyr Gwahodd o ran Ymgynghori ynghylch Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro

Preifat a chyfrinachol

[Enw'r Gweithiwr]

[Cyfeiriad]

[Rhif y Gweithiwr]

[Dyddiad]

Annwyl (Enw)

Ymgynghori ar ddiwedd eich Contract Cyfnod Penodol/Dros Dro

Fel y gwyddoch, fe'ch cyflogir ar gontract Cyfnod Penodol/Dros Dro sydd i fod i ddod i ben ar [Dyddiad].

Rydym wedi trafod yn anffurfiol bod y dyddiad y bydd eich contract yn dod i ben yn agosáu, a hyd yma, nid oes unrhyw opsiynau pendant ar gyfer parhad eich cyflogaeth wedi'u nodi. O ganlyniad, ar hyn o bryd disgwylir y bydd eich contract presennol yn dod i ben ar y dyddiad dod i ben, o ganlyniad i [rhowch y rheswm gwreiddiol dros gael gontract cyfnod penodol/dros dro i ddechrau a pham mae hyn bellach wedi dod i ben].

Hoffwn eich gwahodd i gyfarfod ar [dyddiad, amser, lleoliad] fel y gallwn drafod yr opsiynau a allai fod ar gael i chi, a all gynnwys:

- adnewyddu neu ymestyn y contract Cyfnod Penodol/Dros Dro.
- archwilio cyfleoedd o fewn yr Awdurdod/Ysgol a chael eich ychwanegu at gofrestr adleoli'r Awdurdod (os ydych yn gymwys).

Os na ellir dod o hyd i ddewisiadau eraill, byddai diwedd eich contract presennol yn arwain at derfynu eich cyflogaeth.

Gan mai cyfarfod ymgynghori ffurfiol yw hwn, mae gennych hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gyda chi, os hoffech wneud hynny.

Rwy'n deall y gall hon fod yn adeg gythryblus. Os hoffech gael rhagor o wybodaeth neu os oes gennych unrhyw gwestiynau brys, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir

[Enw]

[Enw'r Swydd]

Copi at: Yr Ymgynghorydd Adnoddau Dynol