



# Polisi Secondiad

<b>Cymeradwyd gan</b>	<b>Y Cyngor Llawn</b>
<b>Dyddiad Cymeradwyo</b>	<b>09/04/2013</b>
<b>Dyddiad Rhoi ar Waith</b>	<b>09/04/2013</b>
<b>Perchennog</b>	<b>MK/HM</b>
<b>Dyddiad Adolygu</b>	<b>31/03/23</b>

## Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	09.04.13	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f2.0	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
F2.1	25.02.22	David Kennedy	Ail-fformatio

# Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
AMSERLENNI	4
ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU	4
Dylai'r rheolwr secondio:	4
Dylai'r rheolwr secondiad:	4
Dylai'r secondai:	5
Secondiadau ac Amserlenni	5
Beth yw secondiad?	5
Secondiad mewnol	5
Secondiad allanol	5
Pam defnyddio cyfleoedd secondiad?	5
Amserlenni	5
Secondiadau mewnol	6
Secondiadau allanol	6
Secondiadau o 24 mis a mwy	6
Secondiad estynedig - cyfnod o 24 mis a mwy	6
Secondiadau cronnus - hyd cronnus o 24 mis a mwy	7
Cais am secondiad yn cael ei wrthod	7
Datrys anghydfod - gwrthod secondiad	7
Secondiadau Mewnol	7
Secondiadau mewnol	7
Secondiad i swydd 'newydd dros dro'	8
Secondiad i swydd parhaol 'wag'	8
Gweithdrefn ar gyfer secondiadau mewnol	8
Ceisiadau Secondiad Olynol	9
Secondiadau Allanol	10
Gweithdrefn ar gyfer secondiadau allanol	10
Swyddi parhaol	11
Swydd parhaol - Goblygiadau ar gyfer secondiad o 24 mis neu lai	11
Swydd parhaol - Goblygiadau ar gyfer secondiad o 24 mis neu fwy	12
Gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'w swydd parhaol	12
Gweithiwr ddim yn dymuno dychwelyd i'w swydd parhaol	12
Rheoli Perfformiad	12
Rhaglen Sefydlu	13
Rheoli Perfformiad	13
Materion/Pryderon Perfformiad	13
Telerau ac amodau	14
Penodiadau/Cynigion	14
Cyfnodau Rhybudd	14
Lwfans Teithio	14
Rheoli diwedd secondiad	14
Secondiad yn dod yn swydd parhaol	14
Rheoli Diwedd Cyfnod Secondiad	15

## AMSERLENNI

Mae secondiadau mewnol yn cael eu cyfyngu i gyfnod o 3-24 mis yn unig	3 - 24 mis yn unig
Nid oes terfyn amser ar gyfer secondiadau allanol gan y bydd yn dibynnu ar fanylebau a gofynion y darparwyr allanol. Fodd bynnag, bydd y gweithiwr yn ildio'r cyfle i ddychwelyd i'w swydd barhaol ar ôl 24 mis.	Dim terfyn amser
Secondiad o 24 mis neu fwy – os bydd y secondiad mewnol neu allanol yn para am fwy na 24 mis yna bydd angen i'r gweithiwr ddeall y byddant yn rhoi'r gorau i'r cyfle i ddychwelyd i'w swydd barhaol.	24 mis a mwy, bydd y gweithiwr yn ildio'r cyfle i ddychwelyd i'w swydd barhaol.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y Cyngor ac eithrio:

- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth
- Gweithwyr y Cyngor sy'n gweithio ar eu cyfnod prawf
- Gweithio trwy asiantaeth
- Gweithwyr ar gontract dros dro
- Achlysurol, llanw neu wirfoddolwyr

## ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

### Dylai'r rheolwr secondio:

- Gadw cysylltiad rheolaidd gyda'r secondai a'u hysbysu am unrhyw ddatblygiadau neu newidiadau o fewn yr adran.
- Cwblhau'r ffurflenni newid contract priodol.
- Ail-gyflwyno'r secondai yn ôl i'r adran ar ôl iddynt ddychwelyd.
- Parhau i gadw cofnod yn dangos unrhyw salwch.

### Dylai'r rheolwr secondiad:

- Drefnu rhaglen sefydlu ar gyfer y secondai, gan gynnwys iechyd a diogelwch, polisiau a gweithdrefnau ac amcanion.
- Adolygu a rheoli perfformiad y secondai, gan gynnwys mynd i'r afael ag unrhyw faterion ymddygiad.
- Cwblhau'r ffurflenni penodi priodol.

## **Dylai'r secondai:**

- Arsylwi rheolau, polisiau a gweithdrefnau o fewn yr adran, gan gynnwys iechyd a diogelwch.
- Trafod unrhyw broblemau gyda'r rheolwr secondiad.
- Gadw cysylltiad â'u rheolwr parhaol.
- Rhoi gwybod am unrhyw absenoldeb oherwydd salwch i'r ddau reolwr/sefydliad.

## **Secondiadau ac Amserlenni**

### **Beth yw secondiad?**

Mae dau fath o secondiad, secondiad mewnol a secondiad allanol.

#### **Secondiad mewnol**

Secondiad mewnol yw trosglwyddo gweithiwr dros dro i swydd arall o fewn Cyngor Sir Ddinbych. Bydd y secondiad fel arfer at ddiben penodol ac yn amrywio o 3 mis i 24 mis. Fel cyfle secondiad, bydd y gweithiwr sy'n llwyddiannus gyda'u cais yn gallu ymgymryd â'r secondiad gyda'r sicrwydd bod eu swydd bresennol yn parhau i fod yn 'agored' iddynt ddychwelyd iddi (cyfeiriwch at gyfyngiadau'r amserlen).

#### **Secondiad allanol**

Secondiad allanol yw trosglwyddiad gweithiwr i gorff llywodraeth neu bartneriaeth cwmni arall dros dro. Mae hyd y secondiad yn ôl disgrisiwn y sefydliad allanol. Fel cyfle secondiad, bydd y gweithiwr sy'n llwyddiannus gyda'u cais yn gallu ymgymryd â'r secondiad gyda'r sicrwydd bod eu swydd bresennol yn parhau i fod yn 'agored' iddynt ddychwelyd iddi (cyfeiriwch at amserlen ar gyfyngiadau).

### **Pam defnyddio cyfleoedd secondiad?**

Lle bynnag bo hynny'n bosibl, dylai ceisiadau am secondiad gael eu cefnogi. Fodd bynnag, dylai gofynion ac anghenion gwasanaeth yr ymgeisydd posibl fod yn flaenoriaeth. Bydd rheolwyr ar bob lefel yn hwyluso'r broses secondiad drwy gyd-weithio, gan gydnabod y manteision i'r sefydliad ac i weithwyr unigol.

#### **Amserlenni**

Mae'n cael ei gydnabod y gall hyd secondiad amrywio yn ôl y gwaith sydd angen cael ei gwblhau ac y gall hyd y secondiad gwreiddiol ofyn am estyniad gan nad yw'r gwaith a gynlluniwyd wedi'i gwblhau o fewn yr amser a nodwyd.

Mae hefyd yn cael ei gydnabod y gall gweithwyr ddewis gwneud cais am secondiadau parhaus a all olygu eu bod i ffwrdd o'u swyddbarhaol am gyfnod maith. Fodd bynnag, o safbwynt gweithredol, mae'r terfynau amser canlynol yn berthnasol ym mhob achos:

## **Secondiadau mewnol**

Mae secondiadau mewnol yn cael eu cyfyngu i gyfnod o 3 - 24 mis yn unig.

## **Secondiadau allanol**

Nid oes unrhyw derfynau amser ar secondiadau allanol. Bydd hyd y secondiad yn dibynnu ar fanylebau a gofynion y darparwyrsecondiad allanol.

## **Secondiadau o 24 mis a mwy**

Ar gyfer secondiadau mewnol a/neu allanol sydd am 24 mis a mwy, mae'n rhaid i ymgynghori ddigwydd rhwng y gweithiwr a'r rheolwr pan fyddant yn gofyn i wneud cais am y secondiad. Mae angen i'r ymgynghori ddigwydd cyn gynted ag y bo modd i wneud y gweithiwr yn ymwybodol, os byddant yn llwyddiannus yn eu cais am secondiad, yna byddant yn rhoi'r gorau i'r cyfle i ddychwelyd i'w swydd barhaol ar ôl cwblhau secondiad gan y bydd y cyngor yn ystyried eu bod yn derbyn y secondiad fel ymddiswyddo o'u swydd barhaol.

## **Secondiad estynedig - cyfnod o 24 mis a mwy**

Os yn ystod secondiad y bydd y swydd yn gofyn am estyniad a bod yr estyniad yn golygu bod cyfnod y secondiad cyfan yn fwy na 24mis o hyd, yna bydd y secondai'n cael cynnig y dewisiadau canlynol:

- i ddychwelyd i'w swydd barhaol o fewn y cyfnod o 24 mis er mwyn cynnal cyflogaeth ddi-dor gyda'r cyngor.
- i ymddiswyddo o'u swydd barhaol a derbyn estyniad y secondiad gyda darparwr y secondiad (gall hyn fod fel contract tymor penodol, sy'n manylu ar ddyddiad terfynu cyflogaeth).
- trwy gytundeb â'r Penaethiaid Gwasanaeth priodol a'r Adran Adnoddau Dynol, gall y secondiad gael ei ymestyn a'u swydd barhaol yn cael ei chadw'n 'agored' iddynt ddychwelyd iddi.

## **Secondiadau cronnus - hyd cronnus o 24 mis a mwy**

Os oes gan y cyflogai gyfres o secondiadau cronnus sy'n fwy na chyfnod o 24 mis, yna yn y llythyr sy'n cynnig y secondiad diweddaraf, bydd y gweithiwr yn cael cynnig y canlynol:

- i ddychwelyd i'w swydd barhaol o fewn y cyfnod o 24 mis er mwyn cynnal cyflogaeth ddi-dor gyda'r cyngor.
- i ymddiswyddo o'u swydd barhaol a derbyn estyniad y secondiad gyda darparwr y secondiad (gall hyn fod fel contract tymorpenodol, sy'n manylu dyddiad terfynu cyflogaeth).
- trwy gytundeb â'r Penaethiaid Gwasanaeth priodol a'r Adran Adnoddau Dynol, gall y secondiad gael ei ymestyn a'u swyddbarhaol gael ei chadw'n 'agored' iddynt ddychwelyd iddi.

## **Cais am secondiad yn cael ei wrthod**

Mewn achosion lle mae cais am secondiad yn cael ei wrthod, mae angen rhoi esboniad llawn a manwl o'r broses gwneud penderfyniadi'r gweithiwr.

Dylai gwybodaeth sy'n cael ei rhannu gynnwys yr asesiad o risg i barhau â darpariaeth gwasanaeth, unrhyw ffactorau mewnol ac allanol sy'n lliniaru, e.e. cydweithwyr ar gyfnod salwch hirdymor, absenoldeb mamolaeth, unrhyw newidiadau i strwythur adrannol yn y dyfodol, cyllidebau neu lwyth gwaith a therfynau amser.

## **Datrys anghydfod - gwrthod secondiad**

Argymhellir bod gweithwyr y mae eu cais am secondiad wedi cael ei wrthod ac sy'n parhau'n anhapus yn dilyn eglurhad eu rheolwr o'r penderfyniad yn ceisio eglurhad pellach gan eu Pennaeth Gwasanaeth. Dylai cyfarfod gael ei gynnal gyda'r Pennaeth Gwasanaeth ac efallai y bydd aelod o'r Adran Adnoddau Dynol hefyd yn bresennol.

Nid oes unrhyw broses apelio yn gysylltiedig â'r polisi hwn.

## **Secondiadau Mewnol**

### **Secondiadau mewnol**

Dylai secondiadau mewnol gael eu defnyddio yn ddetholus fel modd o lenwi swyddi gwag. Bydd Goruchwylwyr/Rheolwyr sy'n cyfeirio at y drefn Recriwtio a/neu mewn ymgynghoriad â'r Arbenigwr Adnoddau Dynol - Recriwtio a Dethol yn arfer eu disgrisiwn i benderfynu a yw swydd wag yn golygu cyfle addas ar gyfer secondiad. Er enghraifft:

## **Secondiad i swydd 'newydd dros dro'**

Mae'n cael ei gydnabod oherwydd cynnydd yn y llwyth gwaith, bod swydd 'newydd dros dro' yn cael ei chreu o fewn adran i ddarparu person ychwanegol i ymgymryd â'r gwaith hwn, o fewn cyfnod o amser penodol. Felly, mae yna ddyddiad dechrau a gorffen i'r rhaglen waith arfaethedig.

## **Secondiad i swydd barhaol 'wag'**

Gall swydd fod yn 'wag' oherwydd bod deilydd y swydd ar secondiad eu hunain, neu absenoldeb mamolaeth, salwch tymor hir ac ati. Bydd angen secondiad am gyfnod penodol o amser i helpu i gwblhau gweithgareddau'r adrannau i gwrdd â darpariaeth gwasanaeth.

## **Gweithdrefn ar gyfer secondiadau mewnol**

- Mae swydd (addas ar gyfer secondiad) yn cael ei hysbysebu, yn ei gwneud yn glir ei fod yn gyfle secondiad a chyfarwyddo ymgeiswyr posibl i geisio cymeradwyaeth rheolwr llinell cyn cyflwyno ffurflen gais.
- Wrth geisio cymeradwyaeth, dylai'r gweithiwr roi gwybod i'w rheolwr llinell am fanteision penodol i'w cael o'r secondiad.
- Gall secondiad gael ei wrthod ar sail weithredol.
- Bydd y broses dethol ar gyfer recriwtio'n penderfynu ar yr ymgeisydd llwyddiannus ar gyfer secondiad.
- Bydd yr ymgeisydd llwyddiannus yn derbyn gohebiaeth ysgrifenedig yn egluro manylion llawn y secondiad, gan gynnwys y telerau a'r amodau penodol fydd yn berthnasol ar gyfer cyfnod y secondiad a'r wybodaeth berthnasol sy'n ymwneud â'u swydd barhaol.
- Bydd cyfnodau rhybudd arferol yn berthnasol pan fydd yr unigolyn yn gadael am gyfle secondiad. Fodd bynnag, gall y rhain gael eu hepgor naill ai trwy gytundeb yr adran gartref, neu mewn achosion lle mae gofynion busnes brys sy'n rhaid mynd i'r afael â nhw, yn ôl penderfyniad y Penaethiaid Gwasanaeth perthnasol neu'r Prif Weithredwr.
- Dylai'r secondai ddilyn rhaglen sefydlu ar gyfer y maes gwasanaeth newydd cyn gynted ag y bo modd wrth drosglwyddo er mwyn iddynt ddechrau ar eu dyletswyddau/prosiectau.
- Bydd y rheolwr llinell yn y maes gwasanaeth lletyol yn gweithredu fel mentor i'r unigolyn a bydd yn adolygu ac yn monitro cynnydd mewn perthynas â'r dyletswyddau a chyfrifoldebau a ymgymerir â nhw, gan gynnwys rheoli perfformiad yn rheolaidd.
- Mae angen rheoli diwedd y secondiad yn briodol.
- Pan fo gweithiwr ar secondiad a'u swydd wreiddiol "mewn perygl" o gael ei dileu, mae'n ofynnol ymgynghori'n llawn gyda'r gweithiwr yr effeithir arnynt. Yn dibynnu ar fodloni meini prawf tâl dileu swydd, efallai y bydd y gweithiwr yn gymwys i gael taliad dileu swydd a mynediad i adleoliad.



- Pan fo'r cyfnod secondiad yn dod i ben a'r secondai yn dychwelyd i'w swydd barhaol, dylai'r cyfnod dychwelyd gael ei gynllunio a'i reoli'n briodol, h.y. paratoi gweithfan, cyfarfod croeso yn ôl i gynnwys diweddariad byr ar brosiectau cyfredol ac ati.
- Pan fo'r cyfnod secondiad yn dod i ben ac nad yw'r secondai yn dychwelyd i swydd barhaol e.e. swydd barhaol wedi'i dileu, yna dylid rheoli diwedd y secondiad a rhoi'r cyfnod rhybudd priodol. Yn dibynnu ar fodloni meini prawf tâl dileu swydd, efallai y bydd y gweithiwr yn gymwys i gael taliad dileu swydd a mynediad i adleoliad.
- Pan fydd secondiad yn dod i ben, dylid cynnal gwerthusiad ac adolygiad o effeithiolrwydd y secondiad gan y gwasanaeth cartref a'r derbynydd.

## Ceisiadau Secondiad Olynol

Mae secondiadau olynol yn cael eu cydnabod fel un secondiad yn gorffen ac un arall yn dechrau o fewn wythnos i'w gilydd.

1. Os bydd gweithiwr yn dymuno gwneud cais am secondiad arall ar ôl eu cyfnod secondiad presennol, mae'n rhaid iddynt ofyn am gymeradwyaeth gan Reolwr eu swydd barhaol.
2. Mewn achosion o geisiadau secondiad olynol, mae gan reolwr gwreiddiol yr ymgeisydd yr awdurdod i gymeradwyo neu wrthod y cais pellach.
3. Os caiff ei gymeradwyo a bod y gweithiwr yn llwyddo i sicrhau secondiad arall, yna bydd amserlenni cyfunol y secondiadau yn cael eu cyfrif gyda'i gilydd i roi amserlen secondiad cyffredinol.
4. Mae secondiadau dilynol sy'n arwain at gyfnod o 24 mis neu lai o hyd yn caniatáu ar gyfer mynediad awtomatig yn ôl i swydd barhaol.
5. Os bydd secondiadau dilynol yn arwain at gyfnod secondiad o fwy na 24 mis yn ogystal â hyd, yna bydd yr opsiynau canlynol ar gael i'r gweithiwr:
  - i dychwelyd i'w swydd barhaol o fewn y cyfnod o 24 mis er mwyn cadw cyflogaeth ddi-dor gyda'r cyngor.
  - i ymddiswyddo o'u swydd barhaol a derbyn estyniad y secondiad gyda darparwr y secondiad (gall hyn fod fel contract tymor penodol, sy'n rhoi manylion y dyddiad terfynu cyflogaeth) trwy gytundeb â'r Penaethiaid Gwasanaeth priodol a'r Adran Adnoddau Dynol, efallai y bydd y secondiad yn cael ei ymestyn a bydd eu swydd barhaol yn cael ei chadw'n 'agored' iddynt dychwelyd iddi.

## Secondiadau Allanol

Gall Awdurdodau Lleol eraill neu grwpiau partneriaeth ac ati ddewis cysylltu â'r cyngor i hysbysebu eu cyfle am secondiad ar y ddealltwriaeth eu bod yn credu y bydd gan unigolion o'r cyngor y sgiliau trosglwyddadwy sydd eu hangen i gyflawni eu hanghenion cyflogaeth.

Gall Cyngor Sir Ddinbych benderfynu hysbysebu swydd wag drwy awdurdodau lleol eraill neu bartneriaethau ac ati am amrywiaeth o resymau. Yn bennaf oherwydd y bydd gan ymgeiswyr o'r meysydd hyn y wybodaeth, y sgiliau neu'r profiad sydd ei angen i gyflawni'r rôl.

### Gweithdrefn ar gyfer secondiadau allanol

- Mae'r rhaglen hysbysebu, h.y. lle ac am ba mor hir yr hysbysebwr y secondiad, yn ôl disgrisiwn y sefydliad allanol. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn penderfynu lle i hysbysebu'r swydd wag ar secondiad o fewn y cyngor.
- Mae'n rhaid i unigolion sy'n ceisio secondiad gyda sefydliad allanol ofyn am ganiatâd eu rheolwr llinell perthnasol a Phennaeth y Gwasanaeth cyn cyflwyno cais. Bydd gofyn i unigolion amlinellu manteision posibl y secondiad cyn i benderfyniad gael ei wneud.
- Lle bynnag bo'n bosibl, dylai ceisiadau am secondiad gael eu cefnogi. Bydd rheolwyr ar bob lefel yn hwyluso'r broses secondiad drwy gyd-weithio, i gydnabod y manteision i'r sefydliad ac i'r unigolyn.
- Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r galw ac anghenion gwasanaeth yr ymgeisydd posibl fod yn flaenoriaeth. Mae'n rhaid cynnal asesiad o'r ddarpariaeth gwasanaeth parhaus; gan dalu sylw i argaeledd ac addasrwydd ymgeiswyr i 'gefn-lenwi'r' swydd wag.
- Bydd cyfnodau rhybudd arferol yn berthnasol pan fydd yr unigolyn yn gadael am gyfle secondiad. Fodd bynnag, gall y rhain gaeleu hepgor naill ai trwy gytundeb yr adran gartref, neu mewn achosion lle mae gofynion busnes brys sy'n rhaid mynd i'r afael â nhw, yn ôl penderfyniad y Penaethiaid Gwasanaeth perthnasol neu'r Prif Weithredwr.
- Y partïon sy'n ymwneud â chytundeb secondiad allanol yw Cyngor Sir Ddinbych, gweithiwr y cyngor a'r sefydliad lletyol.
- Tra ar y secondiad allanol, bydd y secondai'n parhau i gael ei gyflogi gan y cyngor ar eu telerau ac amodau cyflogaeth fel y nodir yn eu contract cyflogaeth, ar wahân i'w cyflog. Bydd y secondai yn derbyn y cyflog sy'n berthnasol i'r swydd secondiad. Bydd y buddion gan y cyngor yn parhau, er enghraifft, cyfraniadau pensiwn ac yswiriant bywyd cysylltiedig. Mae'n rhaid i delerau ac amodau'r secondiad gael eu gwneud yn glir a chytuno arnynt gan yr holl bartïon. Cyfeiriwch at [Cytundeb Secondiad](#)
- Bydd cyflogaeth gyda'r Cyngor am gyfnod y secondiad yn parhau.

- Dylai'r secondai ddilyn rhaglen sefydlu ar gyfer y swydd newydd o fewn y sefydliad lletyol cyn gynted ag y bo modd er mwyn iddynt ddechrau ar eu dyletswyddau/prosiectau.
- Bydd y rheolwr llinell yn y sefydliad lletyol yn gweithredu fel mentor i'r secondai a bydd yn adolygu ac yn monitro cynnydd yn rheolaidd mewn perthynas â dyletswyddau a chyfrifoldebau a ymgwymerwyd â nhw, gan gynnwys gwerthuso perfformiad.
- Os oes yna broblemau gyda pherfformiad y secondai yn ei swydd, dylid ymdrin â hwy fel maent yn digwydd gan y sefydliad lletyol. Fodd bynnag, mae'n ofynnol i'r cyflogwr (CSDd) gynnal unrhyw gamau disgyblu ffurfiol.
- Os yw hyd secondiad yn gofyn am estyniad, rhaid i bawb dan sylw gael eu hysbysu. Mae angen i'r secondai fod yn ymwybodol o'r canlyniadau iddyn nhw o gynnal y secondiad y tu hwnt i 24 mis.
- Drwy gydol y cyfnod secondiad, mae'n gyfrifoldeb ar y secondai i gynnal cyswllt priodol â'u rheolwr llinell yn eu hadran gartref.
- Mae diwedd y secondiad yn gofyn am reolaeth briodol.
- Pan fo gweithiwr ar secondiad a'u swydd wreiddiol "mewn perygl" o gael ei dileu, mae'n ofynnol ymgynghori'n llawn gyda'r gweithiwr yr effeithir arnynt. Yn dibynnu ar fodloni meini prawf tâl dileu swydd, efallai y bydd y gweithiwr yn gymwys i gael taliad dileu swydd a mynediad i adleoli.
- Pan fo'r cyfnod secondiad yn dod i ben ac mae'r secondai yn dychwelyd i'w swydd barhaol, dylai'r dychwelyd gael ei gynllunio a'i reoli'n briodol, h.y. paratoi gweithfan, cyfarfod croeso yn ôl i gynnwys diweddariad byr ar brosiectau cyfredol ac ati.
- Pan fo cyfnod y secondiad yn dod i ben ac nad yw'r secondai yn dychwelyd i swydd barhaol, e.e. swydd barhaol wedi'i dileu, yna dylai diwedd y secondiad gael ei reoli a rhoi'r cyfnod rhybudd priodol. Yn dibynnu ar fodloni meini prawf tâl dileu swydd, efallai y bydd y gweithiwr yn gymwys i gael taliad dileu swydd a mynediad i adleoliad.
- Pan fydd secondiad yn dod i ben, dylai'r gwasanaeth cartref a lletyol werthuso ac adolygu effeithiolrwydd y secondiad.

## Swyddi parhaol

### Swydd barhaol - Goblygiadau ar gyfer secondiad o 24 mis neu lai

Bydd y cyngor yn ymrwymo i gadw swydd barhaol y gweithiwr yn 'agored' er mwyn eu galluogi i dychwelyd i'w swydd flaenorol a chynnal cyflogaeth ddi-dor ar ôl cwblhau'r secondiad.

Pan mae cyfnod gwreiddiol y secondiad yn gofyn am estyniad a'r estyniad yn golygu'r cyfnod secondiad cyfan o 24 mis neu lai o hyd, bydd y secondai yn cael cynnig a'u gwahodd i dderbyn yr estyniad.

Ar ddiwedd y secondiad, bydd y secondai'n dychwelyd i'w swydd barhaol a dilyn rhaglen sefydlu adrannol i'w diweddarau am unrhywnewidiadau o fewn yr adran.

## **Swydd barhaol - Goblygiadau ar gyfer secondiad o 24 mis neu fwy**

Ni fydd y cyngor yn ymrwymo i gadw swydd barhaol y gweithiwr yn 'agored' y tu hwnt i'r cyfnod o 24 mis.

Os bydd y gweithiwr yn derbyn cynnig o secondiad 24 mis a mwy, yna bydd y cyngor yn derbyn hyn fel y gweithiwr yn ymddiswyddo o'u swydd barhaol.

## **Gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'w swydd barhaol**

Os bydd y gweithiwr, ar adeg gwneud cais a derbyn y secondiad, **yn datgan eu bod yn dymuno dychwelyd i'w swydd wag/barhaol**, yna bydd eu swydd wag/barhaol yn cael ei hysbysebu fel naill ai/neu secondiad neu swydd Cyfnod Penodol fel y manylir yn y weithdrefnRecriwtio.

Ar ddiwedd y secondiad, bydd y secondai yn dychwelyd i'w swydd barhaol ac yn dilyn rhaglen sefydlu adrannol i'w diweddarau am unrhyw newidiadau o fewn yr adran.

## **Gweithiwr ddim yn dymuno dychwelyd i'w swydd barhaol**

Os bydd y gweithiwr, ar adeg gwneud cais a derbyn y secondiad yn datgan **nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'w swydd barhaol** ar ôl cwblhau'r secondiad, bydd hyn yn cael ei fanylu mewn gohebiaeth ysgrifenedig ac yn cael ei dderbyn fel eu hymddiswyddiad o'u swyddbarhaol.

Bydd y swydd barhaol yn cael ei chydabod yn barhaol wag a bydd y cyngor yn hysbysebu'r swydd wag fel y manylir yn y weithdrefnRecriwtio.

Ar ôl cwblhau'r secondiad a **lle nad yw'r gweithiwr yn dymuno cadw cyflogaeth barhaus**, efallai y bydd gan y gweithiwr hawl i dâl dileu swydd os ydynt yn bodloni meini prawf colli swydd. Os mai dyma'r achos, bydd yn rhaid ymgynghori'n briodol i fodloni amserlennia gofynion deddfwriaethol. Cyfeiriwch at y Polisi Colli Swydd am fwy o wybodaeth.

Ar ôl cwblhau'r secondiad ac os yw'r **gweithiwr yn dymuno cadw swydd** gyda'r Cyngor, os yw'r secondai yn bodloni'r meini prawf colliswydd, yna byddant hefyd yn cwrdd â'r meini prawf adleoli colli swydd ac felly'n cael eu diogelu gan ac yn dilyn y gweithdrefnau o fewn ypolisi Adleoli.

Ar ôl cwblhau'r secondiad ac os yw'r **gweithiwr yn dymuno cadw swydd** gyda'r Cyngor, os nad yw'r secondai yn bodloni meini prawfcolli swydd, yna yn ddiodyn nid ydynt yn cael eu hamddiffyn gan y polisi Adleoli, felly bydd yn rhaid iddynt ymgymryd â'r prosesau recriwtio a dethol arferol a ddefnyddir o fewn y cyngor i sicrhau cyflogaeth amgen cyn disbyddu eu cyfnod rhybudd.Rheoli Perfformiad

# Polisi Secondiad

## Rhaglen Sefydlu

Bydd y secondai, pan fyddant yn dechrau yn eu dyletswyddau newydd, yn derbyn sesiwn sefydlu yn eu swydd ar secondiad. Cyfrifoldeby rheolwr adrannol yw trefnu a chyflwyno hyn.

Bydd y secondai hefyd yn dilyn rhaglen sefydlu ar gyfer eu diweddaru wrth drosglwyddo yn ôl i'w rôl barhaol. Cyfrifoldeb y rheolwradrannol yw trefnu a chyflwyno hyn.

## Rheoli Perfformiad

Secondiad mewnol: bydd yr adran letyol sy'n cyflogi'r secondai yn dilyn y broses gydnabyddedig sy'n ofynnol o fewn y cyngor ar hyn o bryd.

Secondiad allanol: bydd y sefydliad sy'n cynnig llety i'r gweithiwr yn cytuno ar y system monitro perfformiad i gael ei ddefnyddio yn ystod y cyfnod secondiad.

## Materion/Pryderon Perfformiad

Secondiad mewnol - Os oes yna broblemau gyda pherfformiad y secondai yn ei swydd, dylid ymdrin â hwy fel maent yn digwydd. Bydd materion perfformiad yn derbyn sylw ar sail unigol ac yn cael eu hasesu ar y pryd i ddarparu ateb addas. Fodd bynnag, yn yr amgylchiadau hyn nid oes raid i'r adran sy'n cyflogi gynnig estyniad i'r secondai, ond rhaid iddynt roi eglurhad am hyn i'r secondai.

Secondiad Allanol - Mae'n ofynnol i'r sefydliad lletyol ddelio gyda materion o'r fath fel byddant yn digwydd. Bydd materion perfformiad yn derbyn sylw ar sail unigol ac yn cael eu hasesu ar y pryd i ddarparu ateb addas. Os oes yna broblemau gyda pherfformiad y secondai yn ei swydd, dylid ymdrin â hwy fel byddant yn digwydd gan y sefydliad lletyol. Fodd bynnag, mae'n ofynnol i'r cyflogwr (CSDd) gymryd unrhyw gamau disgyblu ffurfiol.

Yn y pen draw, mater i'r sefydliad lletyol yw penderfynu cadw'r secondai. Os bydd yna dystiolaeth i ddangos nad oes gan y secondai'r gallu i gyflawni'r rôl secondiad, yna efallai y bydd y sefydliad lletyol yn cysylltu â'r cyngor a'u cynghori am eu penderfyniad.

## Polisi Secondiad

### Telerau ac amodau

#### Penodiadau/Cynigion

Bydd penodiadau i swyddi secondiad yn unol â'r cyflog, telerau ac amodau a gynigir fel rhan o'r hysbyseb ac mewn cysylltiad â'r radd gydnabyddedig a'r tâl ar gyfer y swydd.

Tra ar secondiad, bydd disgwyl i weithwyr gydymffurfio ag unrhyw amodau Maes Gwasanaeth cyflogaeth.

#### Cyfnodau Rhybudd

Bydd cyfnodau rhybudd arferol fel arfer yn berthnasol pan fydd yr unigolyn yn gadael am gyfle secondiad. Fodd bynnag, gall y rhain gael eu hepgor naill ai trwy gytundeb yr adran gartref, neu mewn achosion lle mae gofynion busnes brys mae'n rhaid mynd i'r afael â nhw, yn ôl penderfyniad y Penaethiaid Gwasanaeth perthnasol neu'r Prif Weithredwr.

#### Lwfans Teithio

Ni fydd unrhyw hawl i gael lwfans teithio/cynhالياeth pan fydd secondiadau'n golygu newid yn y gweithle ac yn arwain at fwy o amser teithio o gartref i'r gwaith.

Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn talu lwfans teithio/cynhالياeth, **ond** mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, h.y. pan fydd unigolyn â sgiliau arbenigol wedi cytuno i gael eu rhoi ar secondiad ar gais y Cyngor ac mae'r secondiad hwn yn arwain at daith hirach o gartref i'r gwaith. Bydd y lwfans yn cael ei dalu ar y gyfradd safonol.

### Rheoli diwedd secondiad

#### Secondiad yn dod yn swydd barhaol

Os yn ystod secondiad bod y swydd yn barhaol, rhaid i bob parti perthnasol gael eu hysbysu.

Yn amodol ar dystiolaeth foddhaol o berfformiad da yn y swydd a deilydd y swydd barhaol ddim yn dymuno dychwelyd i'w swydd, efallai y bydd y secondai yn cael cynnig y swydd barhaol.

## Polisi Secondiad

### Rheoli Diwedd Cyfnod Secondiad

#### Secondiad i swydd 'newydd dros dro'

Hyd Secondiad	Statws Gweithiwr	Swydd Secondiad yn troi'n barhaol	Swydd Secondiad yn dod i ben yn unol â'r contract
24 mis neu lai	Mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r swydd barhaol	Gweithiwr yn mynd yn ôl i'r swydd barhaol. Neu Gwahodd y secondai i wneud cais drwy weithdrefn R & D.	Gweithiwr yn mynd yn ôl i'r swydd barhaol.
> 24 mis (estynedig neu gyda'i gilydd)	Gweithiwr yn dychwelyd i swydd barhaol ar ôl 24 mis o hyd Neu Gweithiwr yn ymddiswyddo o swydd barhaol ac yn ymgymryd â CTP am weddill y cyfnod yn gweithio.	Gwahodd y secondai i wneud cais drwy weithdrefn R & D.	Cyn diwedd CTP, gwadd y gweithiwr i wneud cais am swyddi gwag presennol gyda Chyngor Sir Ddinbych.  Mae'n bosibl y bydd amodau adleoliad yn berthnasol.

#### Secondiad i swydd barhaol 'gwag'

Hyd Secondiad	Statws Gweithiwr	Swydd Secondiad yn troi'n barhaol	Swydd Secondiad yn dod i ben yn unol â'r contract
24 mis neu lai	Mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r swydd barhaol	Gweithiwr yn mynd yn ôl i'r swydd barhaol. Neu Cynnig swydd.	Gweithiwr yn mynd yn ôl i'r swydd barhaol.

## Polisi Secondiad

Hyd Secondiad	Statws Gweithiwr	Swydd Secondiad yn troi'n barhaol	Swydd Secondiad yn dod i ben yn unol â'r contract
> 24 mis (estynedig neu gyda'i gilydd)	Gweithiwr yn dychwelyd i swydd barhaol ar ôl 24 mis o hyd Neu Gweithiwr yn ymddiswyddo o swydd barhaol ac yn ymgymryd â CTP am weddill y cyfnod gwaith.	Gwahodd y secondai i wneud cais drwy weithdrefn R & D.	Cyn diwedd secondiad, gweithiwr i wneud cais am swyddi gwag presennol gyda Chyngor Sir Ddinbych.  Mae'n bosibl y bydd amodau adleoli diswyddo yn berthnasol.

### Secondiad Wedi'i Gwblhau – Gweithiwr yn Rhoi Gwybod ei fod yn Sâl

Os bydd gweithiwr yn rhoi gwybod ei fod yn sâl ar gyfer gwaith ar y dyddiad maent i fod i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cwblhau secondiad, dylent hysbysu eu rheolwr cyn gynted ag y bo modd drwy'r gweithdrefnau arferol.