

Amserlenni

Cyfnodau Rhybudd

Mae cyfnodau rhybudd staff wedi eu nodi yn ein contractau cyflogaeth ac yn dibynnu ar eich hyd gwasanaeth di-dor a thelerau ac amodau cyflogaeth (h.y. mae gan athrawon gyfnodau rhybudd ychydig yn wahanol).

0-4 mlynedd o wasanaeth di-dor	1 mis
5 mlynedd o wasanaeth di-dor	5 wythnos
6 mlynedd o wasanaeth di-dor	6 wythnos
7 mlynedd o wasanaeth di-dor	7 wythnos
8 mlynedd o wasanaeth di-dor	8 wythnos
9 mlynedd o wasanaeth di-dor	9 wythnos
10 mlynedd o wasanaeth di-dor	10 wythnos
11 mlynedd o wasanaeth di-dor	11 wythnos
12 mlynedd + o wasanaeth di-dor	12 wythnos



Amserlen y Cyfnod Ymgynghori

Effeithir ar 0-19 aelod o staff	Cyfnod rhesymol o amser
Effeithir ar 20-99 aelod o staff	O leiaf 30 diwrnod
Effeithir ar 100+ aelod o staff	O leiaf 45 diwrnod





Trosolwg o'r Broses

Cam 1 - Adnabod

Bydd eich rheolwr wedi ystyried yr holl opsiynau sydd ar gael, ac wedi penderfynu bod angen lleihau maint y gweithlu. Mae'r rhesymau dros ddiswyddo yn cynnwys prosiect yn dod i ben, plentyn yn gadael ysgol, gwasanaeth yn cael ei leihau, neu ailstrwythuro yn cael ei wneud.

Cam 2 - Ymgynghoriad yn dechrau

Ymgynghorir yn ffurfiol â'r holl weithwyr. Byddwch yn derbyn dogfen ymgynghori yn amlinellu'r rhesymau dros ddiswyddo, pwy sydd mewn perygl, a dulliau dethol. Y diben yw gweithio gyda chi i nodi unrhyw opsiynau a allai o bosibl gael gwared ar yr angen am ddiswyddiadau gorfodol. Yn ystod y cyfnod hwn, efallai y gofynnir i chi am geisiadau diswyddiad / ymddeoliad gwirfoddol.

Cam 3 - Yn ystod yr ymgynghoriad

Yn ystod y cyfnod ymgynghori, yn ogystal â chael ymgynghoriadau grŵp, ymgynghorir â chi yn unigol yn cael eu rhoi "mewn perygl". Fe'ch anogir i ofyn cwestiynau a chynnig awgrymiadau yn ystod y cyfnod hwn ac mae hawl gennych i ddod â chynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr i unrhyw un o'r cyfarfodydd hyn.

Cam 4 - Ymgynghoriad yn dod i ben

Ar ôl y cyfnod priodol o ymgynghori, bydd y cyfnod ymgynghori ffurfiol yn dod i ben. Bydd eich rheolwr yn cyfarfod â chi i roi gwybod i chi am y canlyniad. Os mai'r canlyniad yw bod diswyddiadau yn ofynnol o hyd, yna bydd y camau nesaf yn cael eu hamlinellu a'u trafod yma. Bydd y gofyniad i ddiswyddo yn cael ei gadarnhau yma a bydd gweithwyr perthnasol.

Cam 5 - Dethol ar gyfer diswyddo

Bydd y dull dethol ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n cael eu diswyddo yn dibynnu ar y rhesymau ar gyfer diswyddo a faint o bobl sy'n cael eu diswyddo. Gall meini prawf dethol gynnwys paru swyddi, cyfweiliad cystadleuol neu'r meini prawf dethol ACAS a all gynnwys; cofnod presenoldeb, cofnodion disgyblu, sgiliau/profiad, safon perfformiad gwaith, dawn ar gyfer gwaith. Bydd y broses ddethol yn cael ei hamlinellu yn y ddogfen ymgynghori.



Trosolwg o'r Broses

Cam 6 - Cyfnod Rhybudd

Os ydych wedi eich dethol ar gyfer diswyddo gorfodol, byddwch yn cael rhybudd diswyddiad. Bydd cyfnodau rhybudd yn dibynnu ar hyd y gwasanaeth ac maent am o leiaf 1 mis, ac uchafswm o 12 wythnos. Bydd gweithwyr yn cael amser rhesymol i ffwrdd i fynychu cyrsiau hyfforddi a chyfweliadau.

Cam 7 - Rhestr adleoli

Bydd gweithwyr sydd wedi eu rhoi "mewn perygl" neu sydd wedi eu dethol ar gyfer diswyddo ac sydd â dros 2 flynedd o wasanaeth di-dor yn cael eu rhoi ar y rhestr adleoli. Bydd swyddi gwag ar draws y cyngor yn cael eu cynnig i'r gweithwyr hyn yn gyntaf. Mae'n hanfodol bod yr adran Adnoddau Dynol yn gwybod beth yw eich rhif ffôn symudol gan fod yr holl swyddi gwag ar gyfer cyflogaeth amgen posibl yn cael eu hanfon i chi drwy neges destun. Byddwch ar y rhestr adleoli trwy gydol eich cyfnod rhybudd. **(Gweler trosodd)**

Cam 8 - Cyfnodau prawf

Pe baech yn dod o hyd i swydd arall a'ch bod yn llwyddo yn eich cais am y swydd wag honno, byddwch yn gallu cael cyfnod prawf o 4 wythnos yn y swydd er mwyn i'r rheolwr newydd benderfynu ar eich addasrwydd ar gyfer y swydd, ac er mwyn i chi asesu addasrwydd y swydd ar eich cyfer chi. Os bydd hyn yn llwyddiannus, cewch eich adleoli ac nid ydych bellach mewn perygl o gael eich diswyddo. Os bydd y cyfnod prawf yn aflwyddiannus (bydd hyn cyn diwedd y cyfnod prawf), byddwch yn cael eich rhoi yn ôl ar y rhestr adleoli nes bydd eich cyfnod rhybudd yn dod i ben. Bydd eich cyfnod rhybudd yn 'rhewi' yn ystod eich cyfnod prawf a bydd yn parhau wedyn pe bai'r rôl yn cael ei hystyried yn rôl anaddas. E.e. mae gennych 6 wythnos o gyfnod rhybudd, byddwch yn dechrau cyfnod prawf ar ôl 4 wythnos, mae gennych 4 wythnos i dreialu'r rôl ac ystyrir ei bod yn anaddas. Byddwch wedyn yn mynd yn ôl ar y rhestr adleoli ar gyfer y pythefnos sy'n weddill.

Gadael y Cyngor

Os na fydd yr adleoli yn llwyddiannus, yna bydd eich contract yn anffodus yn dod i ben ac ni fyddwch yn cael eich cyflogi gan y cyngor bellach. Bydd gweithwyr gyda dros 2 flynedd o wasanaeth yn derbyn taliad diswyddo.

Adleoli

Os cewch eich dewis i gael eich diswyddo, yna gallech fod yn gymwys ar gyfer adleoli. Gweler isod i gael manylion am adleoli:

Mae adleoli ar agor i bob gweithiwr sydd â mwy na 2 flynedd o wasanaeth di-dor. Mae gweithwyr sydd mewn perygl o gael eu diswyddo yn cael eu rhoi ar restr adleoli'r cyngor a chysylltir â hwy am unrhyw swyddi a gaiff eu hystyried fel cyflogaeth amgen.

Cyflogaeth Amgen = unrhyw swydd ar un radd yn uwch, un radd yn is, neu yr un radd â swydd 'mewn perygl' y gweithiwr.

Pan ddaw swydd wag i mewn, anfonir neges destun at weithwyr cymwys ar y rhestr adleoli gyda manylion am y swydd a gofynnir iddynt ymateb o fewn 48 awr. Os bydd y gweithiwr yn teimlo y gallai fod yn addas, yna rhaid iddynt ymateb i ddweud bod ganddynt ddi-ddordeb. Bydd angen iddynt lenwi ffurflen gais ar gyfer y rôl er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni'r meini prawf hanfodol sydd eu hangen. Mae'r rheolwr recriwtio yn ystyried hyn yn unol â'r drefn recriwtio arferol. Yn dibynnu ar y swydd, bydd y ceisiadau hyn naill ai yn cael ystyriaeth flaenorol o flaen ymgeiswyr eraill, neu yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses ddethol arferol. Os bydd y gweithiwr yn llwyddiannus, bydd yn cael cynnig cyfnod prawf 4 wythnos yn y swydd er mwyn sicrhau addasrwydd o safbwynt y swydd, ac o safbwynt y gweithiwr.

Ar ôl y cyfnod prawf 4 wythnos, os am unrhyw reswm y penderfynir nad yw'r rôl yn addas ar gyfer y gweithiwr, bydd yn mynd yn ôl ar y rhestr adleoli am weddill ei gyfnod rhybudd.

Er mwyn ein helpu i'ch cynorthwyo i ddod o hyd i adleoliad, sicrhewch fod CyswlltAD yn cael eich rhif ffôn symudol fel y gall swyddi addas gael eu hamlygu.



Cyfrifiadau Diswyddo

Os oes gennych dros 2 flynedd o wasanaeth di-dor, byddwch yn gymwys i gael taliadau diswyddo. Yn dibynnu ar hyd gwasanaeth a'ch oedran, bydd gennych hawl i nifer penodol o wythnosau o gyflog fel iawndal. Mae'r cyfrifiadau yn cael eu capio ar uchafswm o 20 mlynedd o wasanaeth a 61 oed. Ar gyfer y rhai sydd â mwy o wasanaeth neu'n hŷn o ran oedran, defnyddir yr un cyfrifiad â fel pe baech wedi cael 20 mlynedd o wasanaeth / yn 61 mlwydd oed. Caiff 'cyflog wythnos' ei bennu drwy edrych ar y 12 wythnos ddiwethaf a weithiwyd cyn cael eich rhybudd a chyfrifo cyfartaledd y swm a enillwyd bob wythnos.

Dogfennau Perthnasol:

Mae'r tablau cyfrifo taliadau diswyddo ar gael ar y Fewnrwyd, o dan y storfa Dogfennau Cyswllt AD yn y dogfennau canlynol:

- **Gweithwyr mewn ysgolion** - Llyfryn Arweiniad ar gyfer Cefnogi'r Broses Adleoli a Diswyddo ar gyfer Ysgolion
- **Gweithwyr corfforaethol** - Polisi Diswyddo (atodiad b)



Cyfyngiadau talu:

Yn unol â pholisïau a gweithdrefnau Cyngor Sir Ddinbych, mae'r amodau canlynol yn berthnasol:

- *Ni fydd staff sydd, wrth adael cyflogaeth y cyngor, yn derbyn unrhyw fath o daliad iawndal am golli swydd, yn cael eu hail-gyflogi gan y cyngor ar gyfer cyfnod y taliad iawndal; e.e., os bydd aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o dâl diswyddo, ni ellir eu hail-gyflogi gan y cyngor am 20 wythnos ar ôl y dyddiad terfynu.*
- *Pe bai gweithiwr yn Sir Ddinbych yn cymryd swydd gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn Addasu Diswyddo o fewn 4 wythnos i'r dyddiad gadael Sir Ddinbych, yna nid oes unrhyw ddiswyddiad, ond bydd y gweithiwr trosglwyddo i'r cyflogwr newydd gyda gwasanaeth di-dor. Ar y pwynt hwn, os yw'r gweithiwr wedi derbyn taliad diswyddo, yna mae gofyn iddynt ddychwelyd y taliad i Sir Ddinbych.*

*Enghreifftiau o'r rhai a gwmpesir o dan y Gorchymyn Addasu Diswyddo yw cyngorau lleol eraill fel Conwy a Sir y Fflint. Os nad ydych yn siwr os yw'r sefydliad yn y Trefn cysylltwch a Cyswllt AD. **Nid oes cyfyngiadau tâl am weithio i gwmnïau preifat.***

Cymorth Allanol

ACAS

I gael cymorth a chyngor am eich hawliau yn ystod diswyddo ac adleoli, cysylltwch ag ACAS.

www.acas.org.uk

Gyrfa Cymru

Gall Gyrfa Cymru ddarparu cefnogaeth i'r rhai sy'n dymuno dilyn swydd wahanol neu'r rhai sy'n wynebu diswyddo. Maent yn hysbysebu miloedd o swyddi gwag ar eu gwefan, yn cynnig gwasanaeth gwirio CV am ddim a gallant hefyd ddarparu gwybodaeth am y Cynllun Gweithredu Diswyddiadau (ReAct). Mae hon yn rhaglen o gyllid ar gyfer hyfforddiant a ddarperir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer pobl sy'n wynebu diswyddo.

www.gyrfacymru.com

Gwasanaeth Cyngori Ariannol

I gael cymorth a chyngor gyda chyllid, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori Ariannol. Maent yn sefydliad annibynnol sy'n gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill er mwyn eich helpu i reoli eich arian, yn ogystal â chynnig cyngor diduedd am ddim. Gallwch hefyd drefnu sesiwn 1:1 gydag un o'u staff.

www.moneyadvice.service.org.uk

Y Ganolfan Waith

Mae'r Ganolfan Waith yn rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau ac maent yn cynnig cymorth i'r rhai o oedran gweithio, gan gynnwys hysbysebu miloedd o swyddi gwag ar-lein, gwybodaeth am ymholiadau yn ymwneud â chyflogaeth, gwybodaeth am fuddaliadau, cymorth i'r rhai sydd am fynd yn hunangyflogedig, a llawer mwy. Gallant hefyd helpu gyda chwestiynau a allai fod gennych am gyfweiliadau a gwneud cais am swyddi.

www.gov.uk

CAB

Gall y Ganolfan Cyngor ar Bopeth roi cyngor mewn lluo o feysydd, gan gynnwys eich hawliau cyflogaeth, cyngor ariannol, materion cyfreithiol, cyngor am fudd-daliadau, a llawer mwy. Hwn yw gwasanaeth cyngor mwyaf y DU.

www.citizensadvice.org.uk

Gwasanaeth Gwirfoddol Sir Ddinbych

Mae Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Ddinbych yn hyrwyddo, cefnogi, datblygu a rhoi llais i'r Sector Gwirfoddol sy'n annog ymgysylltu â'r gymuned gan wella ansawdd bywydau pobl. Gallant helpu gyda darparu cyrsiau hyfforddi cost isel ar gyfer gwirfoddolwyr a gweithwyr, recriwtio a lleoli gwirfoddolwyr, rhoi cyngor a gwybodaeth i'ch helpu i redeg neu sefydlu grŵp gwirfoddol / cymunedol newydd, a mwy.

www.dvsc.co.uk

Cefnogaeth Mewnol

Rheolwyr / Goruchwylwyr

Bydd eich rheolwr a / neu oruchwylwr yn gallu rhoi cyngor i chi ynghylch y broses ddiswyddo a sut y bydd yn effeithio arnoch chi. Trafodwch unrhyw faterion neu bryderon sydd gennych gyda nhw yn y lle cyntaf.

Cyswllt AD

Bydd Adnoddau Dynol yn gallu rhoi cyngor i chi ar y polisiâu a'r prosesau sy'n berthnasol i'ch sefyllfa. Rydym hefyd yn cynnal cyrsiau hyfforddiant mewnol, gan gynnwys gweithdai llenwi ffurflen gais a sgiliau cyfweiliad. Am ragor o wybodaeth, ewch i dudalennau amrywiol Cyswllt AD ar y Fewnwyd.

E-bost: cyswlltad@sirddinbych.gov.uk

Ffôn: 01824 706200

Iechyd Galwedigaethol

Gall Iechyd Galwedigaethol ddarparu gwahanol fathau o gymorth drwy eu Hymgyngorwyr, Nyrsys, Doctor a gweithwyr proffesiynol hyfforddedig, gan gynnwys gwasanaeth Cwnsela. Am ragor o wybodaeth, ewch i'w tudalen wybodaeth ar y Fewnwyd.

Ffôn: 01824 712522 / 708436

Undebau

Gall aelodau Undebau gael mynediad i'w cefnogaeth a chyngor. Gall cynrychiolwyr undebau fynychu cyfarfodydd gydag aelodau, yn ogystal â chynnig cyngor. Cysylltwch â'ch Undeb i drafod eich sefyllfa.

Cydweithwyr

Mae eich cydweithwyr yn aml yn rhwydwaith cefnogaeth rhagorol wrth fynd drwy'r broses ddiswyddo ac adleoli gan eu bod yn gallu deall yn llawn yr hyn yr ydych yn ei brofi.



Mae'r cyngor hefyd yn ymgysylltu â chwmnïau allanol i ddarparu cefnogaeth ychwanegol ar gyfer staff. Rydym yn eich annog i fynychu un o'r cyflwyniadau y mae'r Ganolfan Waith, y Gwasanaeth Cyngori Ariannol, a Gyrfa Cymru yn eu darparu (gallwch drefnu sesiwn un-i-un gyda nhw hefyd). Gweler drosodd am fanylion am y cwmnïau hyn.