



CYNGOR SIR
YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

Polisi Cyflog Trosiannol Ysgolion ar gyfer Staff Cefnogol/NJC

Ysgol	
Dyddiad cymeradwywyd a mabwysiadwyd polisi gan y Corff Llywodraethol	
Amllder Adolygiad	
Dyddiad Adolygiad nesaf	
Pennaeth	
Cadeirydd Corff Llywodraethol	

Paratowyd gan Adnoddau Dynol, Gwasanaeth Trawsnewid:
Tachwedd 2018

Adolygwyd:
Awst 2021

Polisi Cyflog Trosiannol

Rhagarweiniad

Diogelwch cyflog yw'r arfer o ddiogelu cyflog gweithwyr y gall eu cyflogau fynd i lawr yn dilyn ad-drefnu mewnol neu trwy adleoli i swydd arall fel dull o osgoi diswyddo gorfodol.

Mae'r Ysgol yn cydnabod y gall gweithwyr sydd wedi cael eu hadleoli, neu eu hailraddio ei chael hi'n anodd addasu i'r newid yn eu hamgylchiadau. Lle mae'n rhaid gostwng cyflog, bydd yr Ysgol yn mabwysiadu mesurau i gynorthwyo'r gweithwyr hynny sydd wedi cael eu heffeithio i addasu i'r gostyngiad yn y cyflog dros gyfnod trosiannol. Bwriad yr arfer hon yw clustogi gweithwyr rhag yr anawsterau y byddai gostyngiad sydyn mewn cyflog yn eu hachosi.

Mae'n gyfreithlon i gyflogwyr darparu polisi cyflog trosiannol lle mae cyflog yn cael ei ostwng ar yr amod nad oes gan y cyflogwr reswm i feddwl bod yr hen drefniadau cyflog y maent yn bwriadu eu diogelu yn rhagfarnu naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Bydd y risg o her yn uchel os yw'r grŵp sy'n elwa o'r diogelwch cyflog e.e yn ddynion yn bennaf a bod y grŵp sydd ddim yn cael diogelwch cyflog yn ferched yn bennaf. I asesu'r risg o her, dylid cynnal Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y cychwyn. Lle mae'r newid mewn cyflog yn digwydd oherwydd diswyddo a rhaglen ailstrwythuro, gellir asesu'r polisi cyffredinol am ei effeithiau ar gydraddoldeb a'r canlyniadau ar ddiwedd y broses.

Sgôp y polisi

Mae'r polisi diogelu cyflog hwn yn berthnasol i holl staff NJC sy'n gyflogedig gan y Corff Llywodraethol yr effeithir ar eu cyflogau a'u hamodau gwasanaeth o ganlyniad i:

- Newid sefydliadol/ ailstrwythuro/adleoli yn dilyn sefyllfa o ddiswyddo

Nid yw'n berthnasol lle mae gweithwyr yn cael eu hadleoli ar eu cais eu hunain ac eithrio mewn sefyllfa o ddiswyddiad neu lle mae gweithwyr wedi cael eu hadleoli o ganlyniad i gamau gweithredu dan y drefn fedrusrwydd neu'r drefn ddisgyblu, neu lle mae lechyd Galwedigaethol wedi argymhell adleoli oherwydd medrusrwydd. Nid yw'n berthnasol chwaith i drefniadau dros dro fel secondiadau, dyrchafiadau dros dro, trefniadau gweithredu ar lefel uwch, lle bydd gweithwyr yn dychwelyd yn ôl i'w rôl sylweddol ar ddiwedd y trefniant dros dro. Gall darpariaethau ar wahân mewn perthynas â gwarchod cyflog fod yn gymwys mewn perthynas â gweithredu unrhyw adolygiad tâl a graddio yn y dyfodol.

Mae athrawon yn ddarostyngedig i'r darpariaethau fel ag y nodir yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol cyfredol.

Telerau'r diogelwch

Swm y diogelwch

Lle mae gostyngiad yn lefel graddfa, bydd y diogelwch cyflog yn 100% am y 12 mis cyntaf ac yna 50% am y 6 mis canlynol. Daw i rym o'r dyddiad y bydd y gweithwyr yn cychwyn yn y swydd newydd.

Diogelwch cyflog

Os yw'r diogelwch yn berthnasol, bydd gan weithwyr yr hawl i dderbyn diogelwch ar eu cyflog blynyddol sylfaenol ac unrhyw dâl ychwanegol contractyddol neu lwfansau fel yr amlinellwyd hynny yn eu contract cyflogaeth ar adeg yr adleoliad. Bydd unrhyw hawl i Dâl Salwch, Tâl Gwyliau, Tâl Mamolaeth a Mabwysiadu yn cael ei dalu ar y gyfradd gyflog a ddiogelir sy'n gymwys ar gyfer y cyfnod tâl gwarchodedig yn unig, ac ar ôl hynny bydd y gyfradd gyflog newydd yn berthnasol. Nid yw'r diogelwch yn berthnasol i unrhyw lwfansau, goramser neu daliadau eraill. Ni fyddai unrhyw ddyfarniad cyflog dilynol neu hicynnau pellach ar y cyflog/graddfa yn cael ei ddiogelu.

Yn ychwanegol i hyn, lle mae'r diogelwch yn rychwantu nifer o raddfeydd, bydd graddfa'r diogelwch cyflog yn cael ei hasesu fesul achos petai'r sefyllfa hon yn codi. Ni ddylai hyn dynnu'n groes i oblygiadau cydraddoldebau'r diogelwch cyflog fel y caiff ei amlinellu uchod.

Oriau

Bydd y Cyngor yn gwneud pob ymdrech i adleoli gweithwyr i swydd ar yr un oriau â'u swyddi cyfredol. Fodd bynnag, os caiff gweithwyr eu hadleoli i swydd gydag oriau gwahanol, neu os yw'r newid sefydliadol yn arwain at newid mewn oriau, yna telir iddynt oriau cytundebol y swydd newydd ac ni fydd yna ddiogelwch ar yr oriau.

Symud i fyny'r raddfa gyflog

Os oes graddfa cyflog cynyddol neu gysylltiedig yn berthnasol i unrhyw swydd, bydd y cyflog cynyddol neu'r raddfa gysylltiedig ar yr hen swydd yn dod i ben o'r dyddiad y daw'r diogelwch cyflog i rym.

Cyfnod diogelwch

Bydd uchafswm y cyfnod diogelwch yn 18 mis. Os yw gweithiwr yn cael ei hadleoli i nifer o swyddi o fewn y cyfnod 18 mis, ac un neu fwy o'r swyddi hyn yn talu ar radd gyfatebol neu uwch na'r raddfa wreiddiol a ddiogelwyd, ni thelir unrhyw ddiogelwch cyflog ond bydd y cyfnod yn parhau i gyfrannu tuag at gyfanswm y cyfnod diogelu. Er enghraifft, os yw'r diogelwch cyflog yn cychwyn ar 1 Ebrill 2022 ac adleolir y gweithiwr i 2 swydd o fewn y cyfnod, ac mae'r ail swydd yn talu ar raddfa uwch na'r raddfa wreiddiol a ddiogelwyd, ni thelir unrhyw ddiogelwch cyflog ar gyfer y swydd benodol hon ond bydd

y cyfnod yn y swydd yn dal i gyfrif tuag at y cyfnod gwarchod cyflog o 18 mis a bydd y cyfnod hwn yn dal i ddirwyn i ben ar 30 Medi 2023.

Bydd diogelwch tâl yn gorffen:

- ar ddiwedd y cyfnod o 18 mis;
- ar y dyddiad mae tâl cytundebol sylfaenol y gweithiwr yn cyrraedd lefel y tâl a ddiogelir;
- os fydd y gweithiwr wedi ei gyflogi mewn swydd barhaol ar raddfa uwch;
- os fydd swydd y gweithiwr yn cael ei hail-raddio i'r lefel blaenorol neu uwch;
- os fydd y gweithiwr yn symud swydd o fewn yr Awdurdod; neu
- os fydd y gweithiwr yn gadael cyflogaeth yr Awdurdod;

pa un bynnag yw'r cynharaf.

Goblygiadau pensiwn

Lle ceir gostyngiad mewn enillion pensiynadwy, bydd "Tystysgrif o Newid Sylweddol" fel arfer yn cael ei rhyddhau gan y Gweinyddwr LGPS yn unol â'r hyn a amlinellwyd yn y rheoliadau. Dyla gweithwyr geisio am wybodaeth pellach gan y Gweinyddwr Pensiwn, Adain Pensiynau, Cyngor Gwynedd.

Côst diogelu cyflog

Bydd yr Awdurdod yn cwrdd â'r gôst o ddiogelu cyflog y gweithiwr a dylai'r ysgol ystyried diogelwch cyflog wrth lunio'r achos busnes ar gyfer newid.

Cyffredinol

Rolau a chyfrifoldebau

Disgwylir i weithwyr:

- wneud ymdrech rhesymol i sicrhau apwyntiad i swyddi gwag addas.
- cydweithredu gyda'r holl fesurau rhesymol a gynlluniwyd i helpu'r Cyngor i ostwng costau cyflog a ddiogelir.

Os na fydd gweithiwr sy'n derbyn cyflog gwarchoddedig yn cydymffurfio â'r rhwymedigaethau hyn, gellir tynnu eu gwarchodaeth gyflog yn ôl. Bydd darpariaeth ar gyfer athrawon yn unol â'r Ddogfen Amodau a Thelerau Gwaith Athrawon.

Disgwylir i Benaethiaid/Cyrff Llywodraethol:

- ddilyn y weithdrefn hon, gan ofyn am gyngor gan eu Swyddog Adnoddau Dynol lle bo angen.

- cefnogi a chynorthwyo gweithwyr sy'n derbyn gwarchodaeth cyflog er mwyn sicrhau cyflogaeth ar lefel y cyflog oedd ganddynt yn flaenorol, neu, fel arall, gyflogaeth addas arall.

Disgwylir i Adnoddau Dynol:

- ddarparu cyngor ac arweiniad proffesiynol i Benaethiaid a Chyrff Llywodraethol ar weithredu'r broses hon.
- adolygu'r weithdrefn hon yn rheolaidd.
- cofnodi a monitro gweithrediad a chanlyniadau'r weithdrefn hon i sicrhau cysondeb a thriniaeth deg ac ymchwilio i unrhyw effeithiau anghyfartal neu anffafriol.

Diogelu data

Mae'r Cyngor yn prosesu data personol a gesglir yn unol â'i Bolisi Diogelu Data. Mae'r data a gesglir yn cael ei gadw'n ddiogel ac yn cael mynediad iddo, ac yn ei ddatgelu, i unigolion yn unig at ddibenion rheoli trefniadau diogelu tâl. Mae mynediad amhriodol neu ddatgelu data gweithwyr yn golygu torri data a dylid ei adrodd yn unol â pholisi diogelu data ar unwaith. Gall hefyd fod yn drosedd ddisgyblu, a fydd yn cael ei drin dan y weithdrefn disgyblu berthnasol.

Statws y polisi

Bydd y Polisi Diogelu Cyflog hwn yn disodli unrhyw bolisiau diogelu cyflog blaenorol. Gweithredir y polisi hwn ar sail ddewisol ac o'r herwydd, gellir ei ddiwygio neu ei dynnu'n ôl yn unol â disgresiwn y Cyngor drwy roddi 3 mis o rybudd ysgrifenedig.

Adolygu'r polisi

Caiff y Polisi Diogelu Cyflog ei adolygu'n rheolaidd yn wyneb profiadau gweithredu neu newidiadau i'r ddeddfwriaeth.