

Gweithdrefnau secondiad

1. Cyflwyniad

- 1.1. Mae CCAUC yn cefnogi secondiadau i mewn i'r sefydliad ac allan ohono.
- 1.2. Dylid darllen y ddogfen hon ar y cyd â'r gweithdrefnau Recriwtio a Dewis.

2. Secondiadau allan o'r sefydliad

- 2.1. Gellir secondio cyflogai gyda CCAUC i sefydliad arall o dan yr amodau hyn:
 - mae'n gweld swydd wag mewn sefydliad arall mae'n dymuno gwneud cais amdani ond eisiau dychwelyd i CCAUC; neu
 - mae sefydliad arall yn dod ato gan gynnig cyfle am secondiad.
- 2.2. Rhaid i bob secondiad allan o'r sefydliad gael eu cymeradwyo gan y Bwrdd Rheoli, a fydd yn ystyried effaith y secondiad ar y sefydliad ac a yw'n gweddu i'r anghenion busnes.
- 2.3. Os bydd cyflogai'n gwneud cais am swydd wag, dylai roi gwybod yn anffurfiol i'w reolwr llinell am y cyfle ac am y potensial ar gyfer secondiad. Os caiff cyflogai gynnig cyfweiliad, dylai hysbysu'r adran Adnoddau Dynol a'i reolwr llinell yn ffurfiol. Wedyn dylai'r rheolwr llinell roi gwybod i'r Cyfarwyddwr/Pennaeth y Tîm a chyflwyno achos busnes i'r Bwrdd Rheoli i'w ystyried. Bydd yr adran Adnoddau Dynol yn darparu arweiniad ar y broses.
- 2.4. Bydd y Bwrdd Rheoli'n penderfynu a yw am gymeradwyo'r secondiad neu os yw'n teimlo y byddai'r secondiad yn niweidiol i anghenion busnes CCAUC, ni fydd yn cefnogi'r cais.
- 2.5. Os caiff cais ei wrthod, bydd y Cyfarwyddwr/Pennaeth y Tîm yn cyfarfod gyda'r cyflogai i roi esboniad.
- 2.6. Os caiff y cais ei gefnogi, rhaid i'r Bwrdd Rheoli roi gwybod i'r adran Adnoddau Dynol a'r cyflogai. Os caiff y cyflogai gynnig y swydd, rhaid iddo roi gwybod i'r adran Adnoddau Dynol, a fydd yn cysylltu â'r sefydliad cynnal i ddechrau gwneud trefniadau.
- 2.7. Bydd unrhyw addasiadau rhesymol sydd yn eu lle ar gyfer cyflogai CCAUC sy'n mynd i sefydliad secondio'n cael eu trafod ar y cyd â'r cyflogai a bydd trefniadau addas yn cael eu rhoi yn eu lle yn y sefydliad secondio.

3. Contract

- 3.1. Fel rheol, bydd y sefydliad cynnal yn drafftio contract secondiad a bydd fersiwn drafft yn cael ei roi i bob parti, ar gyfer ei ystyried a'i ddiwygio. Mae'r contract hwn yn gytundeb tair ffordd rhwng y sefydliad cynnal, CCAUC a'r cyflogai.
- 3.2. Yn ystod y secondiad, bydd yr unigolyn yn parhau fel cyflogai CCAUC ac yn cadw at ei delerau ac amodau cyflogaeth.

Gweithdrefnau secondiad

3.3. Gall secondiad arwain at gynnydd dros dro mewn cyflog. Os yw hyn yn digwydd, bydd y gwahaniaeth rhwng cyflog CCAUC a chyflog y sefydliad cynnal yn cael ei dalu fel lwfans anghyfunol ac amhensiynadwy. Bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yng nghontract y secondiad. Bydd unrhyw gynnydd dros dro i gyflog yn dod i ben ar ddiwedd cyfnod y secondiad.

3.4. Bydd yr unigolyn yn parhau i gael ei dalu drwy gyflogres CCAUC o dan yr un telerau. Bydd CCAUC yn anfonebu'r sefydliad cynnal i dalu am gyflog y cyflogai ac ar-gostau'r cyflogwr.

3.5. Bydd y sefydliad cynnal a CCAUC yn penodi unigolyn penodol i fod yn bwynt cyswllt ar gyfer ymholiadau gan unrhyw barti drwy gydol y secondiad.

4. Trefniadau absenoldeb salwch a gwyliau

4.1. Bydd y secondai'n cadw ei hawl i drefniadau gwyliau CCAUC yn ystod ei secondiad.

4.2. Ni fydd yr hawl i wyliau blynyddol yn ystod cyfnod secondiad yn fwy na hawl pro rata'r secondai a chaiff ei hamlinellu rhwng y tri pharti ar ddechrau'r contract.

4.3. Mewn achos o absenoldeb salwch, bydd y secondai'n cydymffurfio â'r weithdrefn a ddefnyddir gan y sefydliad cynnal ond bydd ei drefniadau tâl salwch a chofnodi absenoldebau'n parhau yn unol â threfniadau absenoldeb salwch CCAUC, gan gynnwys tâl salwch fel y nodir yn nhelerau ac amodau cyflogaeth y cyflogaeth.

4.4. Rhaid i'r sefydliad cynnal a'r secondai hysbysu CCAUC ar ddiwrnod cyntaf a diwrnod olaf yr absenoldeb salwch. Bydd yr absenoldebau hynny'n dod o dan y trefniadau cofnodi a thâl salwch yn unol â'u telerau ac amodau cyflogaeth.

4.5. Os bydd y cyflogai sy'n mynd ar secondiad wedi datgan anabledd, bydd yn cadw gweithdrefnau absenoldeb salwch CCAUC.

5. Oriau

5.1. Cytunir ar yr oriau presenoldeb rhwng CCAUC, y sefydliad cynnal a'r secondai. Cytunir ar batrymau gwaith rhwng y sefydliad cynnal a'r secondai a bydd y secondai'n gweithredu oddi mewn i bolisiau'r sefydliad cynnal.

6. Trefniadau pensiwn

6.1. Os yw'r secondai'n aelod o gynllun pensiwn, bydd y cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu talu gan y cyflogai a'r cyflogwr am gyfnod y secondiad.

7. Teithio a chynhaliaeth

7.1. Cytunir ar y trefniadau ar gyfer ad-dalu costau teithio a chynhaliaeth y secondai yn y sefydliad cynnal ar y dechrau. Mae'n bosib i CCAUC dalu'r costau yn unol â'r rheolau teithio a chynhaliaeth a bydd y sefydliad cynnal yn cael ei anfonebu

Gweithdrefnau secondiad

am hyn, neu gall y secondai wneud trefniadau i'r sefydliad cynnal ad-dalu'r costau iddo ef yn uniongyrchol.

8. Iechyd a diogelwch

8.1. Mae sefydliadau cynnal yn gyfrifol am lechyd a Diogelwch y secondai yn ystod cyfnod y secondiad ac maent yn cydymffurfio â darpariaethau deddfwriaethol sy'n berthnasol i iechyd a diogelwch, yr amgylchedd a lles.

8.2. Rhaid i'r secondai gadw at bolisiau a gweithdrefnau lechyd a Diogelwch y sefydliad cynnal.

9. Adolygiadau datblygiad personol

9.1. Bydd y sefydliad cynnal, boed CCAUC neu arall, yn gyfrifol am ddarparu rheoli perfformiad gweithredol ar gyfer y secondai.

10. Gweithdrefnau disgyblu a chwyno

10.1. Bydd y sefydliad cynnal yn rhoi gwybod i CCAUC (ac i'r gwrthwyneb) am unrhyw gwynion sy'n codi neu unrhyw weithred ddisgyblu bosib. Bydd ymchwiliad i unrhyw ddiwyddiad honedig yn cael ei gynnal ar y cyd gyda CCAUC a'r sefydliad arall. Ar gyfer cyflogaion CCAUC, yn dilyn ymchwiliad, bydd unrhyw weithredu'n gyfrifoldeb CCAUC. Os oes achos o gamymddwyn difrifol, gall y sefydliad cynnal gael gwared ar y secondai dan sylw o'i eiddo ar unwaith. Ar gyfer secondai sy'n dod i CCAUC, gall CCAUC hefyd gael gwared ar y secondai dan sylw o'i eiddo ar unwaith.

11. Terfynu

11.1. Gall y secondai, CCAUC neu'r sefydliad cynnal derfynu'r secondiad, gan roi'r rhybudd gofynnol fel y nodir yn y contract. Wedyn bydd y secondai'n dychwelyd i CCAUC neu'r sefydliad cynnal.

11.2. Rhaid i'r secondai, CCAUC neu'r sefydliad cynnal ddarparu rhybudd:

- ar ddiwedd tymor y secondiad;
- yn gynharach, drwy gytundeb gyda'r holl bartïon;
- o ganlyniad i fynd yn groes i'r telerau a'r amodau;
- oherwydd bod y secondai'n ymddiswyddo/ymddeol;
- o ganlyniad i ailstrwythuro'r sefydliadol; neu
- ar sail disgyblu.

12. Swyddi gwag gaiff eu creu gan secondiadau allan o'r sefydliad

12.1. Gellir llenwi'r swydd dros dro neu, gan ymgynghori â'r secondai, yn barhaol.

13. Monitro a gwerthuso

13.1. Ar gyfer secondiadau allan o'r sefydliad, mae gan y sefydliad cynnal gyfrifoldeb i roi adborth rheolaidd i CCAUC ar berfformiad y cyflogai.

Gweithdrefnau secondiad

13.2. Ar gyfer secondiadau i mewn i'r sefydliad, bydd rheolwr llinell y secondai yn CCAUC yn dilyn gweithdrefnau rheoli perfformiad CCAUC ac yn darparu, ar gais sefydliad y secondiad, gopïau o ddogfennau wedi'u cwblhau.

13.3. Yn dilyn y secondiad, gweithredir i werthuso'r manteision mae'r cyflogai a CCAUC wedi'u cael. Dylai'r rheolwr llinell gwblhau hyn fel rhan o weithdrefnau rheoli perfformiad. Bydd hyn yn cael ei ddefnyddio i barhau i ddatblygu'r cyflogai pan fydd yn dychwelyd i'w adran wreiddiol, CCAUC neu'r sefydliad cynnal.

14. Rheoli'r dychwelyd

14.1. Ar gyfer secondiadau tymor byr o hyd at 12 mis, rhagdybir y bydd y secondai'n dychwelyd i'w swydd benodol yn CCAUC.

14.2. Bydd cyflogai sy'n dychwelyd i CCAUC ar ôl secondiad o fwy na 12 mis yn cael ei gyflogi yn yr un swydd ag o'r blaen, neu os nad yw hynny'n bosib, caiff ei gyflogi mewn swydd arall addas ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth â chyn iddo fynd ar secondiad.

14.3. Pan fydd yn dychwelyd, bydd y cyflogai'n cael cyflwyniad byr gan yr adran Adnoddau Dynol, yn rhoi diweddariad ar unrhyw newidiadau.

15. Swyddi gwag

15.1. Bydd gan bawb sydd wedi dod i mewn ar secondiad neu fynd allan ar secondiad hawl i wneud cais am unrhyw swyddi gwag sy'n codi yn CCAUC yn ystod eu secondiad.

Fersiwn	Dyddiad	Disgrifiad
0.1	20/04/06	Drafft cyntaf
0.2	25/04/07	Cyflwyniad cyntaf i'r Bwrdd Rheoli
0.3	17/05/07	Cyflwyno i'r Cyngor Gwaith
1.0	14/06/07	Cymeradwywyd gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol
2.0	Ion 08	Diweddarwyd y polisi gyda chanllaw steil, OD, bwrdd rheoli IS ac asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb
2.1	Hydref 09	Diwygiadau yn dilyn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb
3.0	Hydref 17	Diweddarwyd fel rhan o'r broses adolygu polisïau
3.1	Mai 2018	Adolygiad a chytundeb y Tîm Rheoli Asesiad effaith wedi'i gynnal a mân ddiwygiadau wedi'u gwneud
3.2	Mai 2018	Asesiad effaith wedi'i gynnal
3.3	Medi 2018	Cymeradwywyd gan y Cyngor Gwaith
3.4	Tach 2018	Cymeradwywyd gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol