CYHOEDDIAD

Cyngor Partneriaeth y Gweithlu ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu

Dogfen sy'n esbonio sut y gall cyflogwyr ac undebau llafur weithio gyda'i gilydd i reoli oriau heb eu gwarantu.

Cyhoeddwyd gyntaf: 15 Awst 2023

Diweddarwyd ddiwethaf: 15 Awst 2023

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

Cynnwys

Cyflwyniad

Statws

Cwmpas

Ein ffordd o weithio

Egwyddorion

Gweithredoliant

Anghydfodau

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

CYNGOR PARTNERIAETH Y GWEITHLU
WORKFORCE PARTNERSHIP COUNCIL

Cyflwyniad

Bydd yr holl sefydliadau sy’n gysylltiedig â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu yn gweithredu dan gytundebau cyffredin ac yn cael eu cydnabod gan undebau. Un o brif fanteision y dull partneriaeth yw y gall yr holl bartneriaid gydnabod pryderon dilys ei gilydd a sicrhau canlyniadau sy’n fanteisiol i bawb. Yn yr un modd ag y mae ochr y cyflogwr yn cydnabod bod angen sicrhau tegwch a chydraddoldeb ac arferion gorau mewn cyflogaeth, mae ochr yr undebau yn cydnabod bod angen cytuno ar fath o drefniant oriau heb eu gwarantu o bryd i’w gilydd er mwyn darparu gwasanaethau cyhoeddus yn effeithiol. Bydd y cytundeb hwn yn sicrhau bod y trefniadau hyn yn deg ac yn osgoi’r defnydd camfanteisiol o gontractau dim oriau sy’n digwydd mewn sectorau eraill. Bydd hefyd yn datblygu ymrwymiad Llywodraeth Cymru i sicrhau bod Cymru yn genedl Gwaith Teg.

Defnyddir y term ‘trefniadau oriau heb eu gwarantu’ yn y ddogfen hon i ddisgrifio’r gwahanol fathau o drefniadau sy’n bodoli rhwng cyflogwyr ac unigolion ar gyfer gwaith sy’n achlysurol ac nad yw’n cynnig oriau gwaith wedi’u gwarantu. Nodwedd bwysig y trefniadau oriau heb eu gwarantu yw y bydd y cyflogwr yn cynnig gwaith pan fydd y gwaith hwnnw ar gael ac yna gall yr unigolyn ei dderbyn neu ei wrthod.

Gall defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu mewn modd priodol roi hyblygrwydd angenrheidiol i gyflogwyr ac i unigolion. Fel arfer, bydd y trefniadau hyn yn cael eu defnyddio gan gyflogwyr i fodloni amrywiadau yn y galw am lafur

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

ac i fynd i'r afael ag anghenion byrdymor neu annisgwyl. Gall unigolion ddewis defnyddio hyblygrwydd trefniadau o'r fath er mwyn gweithio ochr yn ochr â'u hymrwymiadau eraill, fel astudio neu ofalu. O'u defnyddio'n briodol, gall trefniadau oriau heb eu gwarantu, er enghraifft, gynnig adnoddau ychwanegol hanfodol i gefnogi'r galw yn ein GIG, drwy'r trefniadau 'staff banc' sefydledig neu alluogi llywodraeth leol i ddarparu gwasanaethau hanfodol mewn ymateb i dywydd eithafol.

I sicrhau bod y trefniadau hyn yn cael eu defnyddio'n briodol, mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu wedi dod i'r cytundeb hwn, gan weithio mewn partneriaeth gymdeithasol ac ar sail teirochrog. Mae'r cytundeb yn diffinio'n glir yr egwyddorion a'r gofynion gweithredu ar gyfer trefniadau oriau heb eu gwarantu yn ein gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru.

Mae'n rhaid i'r cytundeb hwn gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu gael ei gyflawni drwy gytundeb penodol gyda'r undebau llafur cydnabyddedig sy'n gweithredu o fewn y trefniadau priodol ar y cyd. Oherwydd hyn, bydd llawer o'r manylder o ran diffiniad y telerau yn cael ei drafod a'i gytuno ar lefel briodol, yn amodol ar ei ddarparu o fewn telerau'r cytundeb hwn gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu.

Statws Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Mae pob un o'r tri phartner yn cydnabod mai Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yw'r prif fforwm ar gyfer materion sy'n berthnasol i'r gweithlu ar draws y gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Mae Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yn strwythur partneriaeth gymdeithasol ac iddo dair ochr sy'n ymwneud â'r gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Mae'n bartneriaeth gyfartal rhwng Llywodraeth Cymru, y Cyflogwyr, a'r Undebau Llafur – gyda phob partner yn parchu sofraniaeth a strwythur

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

penderfynu'r partneriaid eraill.

Mae gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu ddylanwad a chyfreithlonrwydd sylweddol sy'n deillio o ymrwymiad y tri phartner i weithio'n effeithiol o fewn strwythur tair ochrog.

Bydd gan y Cyflogwyr, yr Undebau Llafur, a Llywodraeth Cymru eu trefniadau llywodraethu eu hunain i sicrhau bod aelodau'r Cyd-bwyllgor Gweithredol yn meddu ar yr awdurdod angenrheidiol i wneud penderfyniadau ac ymrwymiadau ar ran y rheini y maent yn eu cynrychioli.

Statws y cytundeb hwn

Mae'r Cyngor yn gweithio i sicrhau cytundeb ar faterion sy'n berthnasol ar draws y gwasanaeth cyhoeddus neu i'r gwasanaeth cyhoeddus yn ei gyfanrwydd. Mae cytundeb yng nghyd-destun partneriaeth gymdeithasol yn golygu cytundeb rhwng y tair ochr.

Mae 'Defnydd derbyniol o Drefniadau Oriau Heb eu Gwarantu mewn Gwasanaethau Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru' yn gytundeb ffurfiol gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu. Mae hyn yn golygu bod pob partner wedi cytuno y bydd yn cael ei weithredu yn llawn ac yn gyffredinol ym mhob sector a ddaw dan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu.

Bydd yn cael ei ddarparu drwy'r trefniadau cydfargeinio sefydledig ac nid yw'n bosibl ei ddefnyddio yn lle'r rhain.

Cwmpas y cytundeb hwn

Mae'r Cytundeb hwn yn cynnwys y cyrff cyhoeddus hynny sy'n wasanaethau

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

cyhoeddus datganoledig yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys y canlynol, ond nid yw'n gyfyngedig i'r rhain yn unig:

- Awdurdodau lleol
- Ysgolion
- Cynghorau Tref a Chymuned
- Awdurdodau Tân ac Achub
- Awdurdodau Parciau Cenedlaethol
- Y GIG gan gynnwys ymddiriedolaethau a byrddau iechyd lleol
- Cyngor Celfyddydau Cymru
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
- Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Leol Cymru
- Llyfrgell Genedlaethol Cymru
- Amgueddfa Genedlaethol Cymru
- Cyfoeth Naturiol Cymru
- Comisiwn Brenhinol Henebion Cymru
- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Cyngor Chwaraeon Cymru

Ni fydd y cytundeb hwn, fel Cytundeb ffurfiol gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu, ond yn ymwneud yn ffurfiol â'r meysydd lle mae cydnabyddiaeth gan undebau llafur ac felly dylid ceisio cydnabyddiaeth briodol yr undebau llafur cyn ei defnyddio'n ehangach gan unrhyw gyflogwyr perthnasol nad ydynt yn eu cydnabod.

Ein ffordd o weithio

Gweledigaeth Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yw:

> “ Bod gan Gymru weithlu sector cyhoeddus sy'n mwynhau gwaith a thelerau cyflogaeth sy'n cyfoethogi eu bywydau. Gweithlu sydd, trwy lais

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

> cyfunol partneriaeth cymdeithasol ac undebau llafur, wedi'i rymuso i gyflawni gwelliannau i lesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. ”

Egwyddorion sy'n arwain y Defnydd o Drefniadau Oriau Heb Eu Gwarantu mewn Gwasanaethau Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru

1. Lle mae angen i sefydliadau gyflwyno trefniadau newydd o ran oriau heb eu gwarantu neu ystyried newidiadau i'w trefniadau presennol, byddant yn ymgysylltu ar y cyfle cyntaf posibl â'u hundebau llafur cydnabyddedig

Yn unol â'r 'Ffordd Gymreig' o weithio mewn partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau'n cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig wrth gynllunio a gweithredu unrhyw newidiadau i'r dulliau o ddefnyddio eu gweithluoedd mewn modd hyblyg. Hyd yn oed os na fwriedir gwneud newidiadau, bydd sefydliadau'n adolygu priodoldeb eu trefniadau oriau heb eu gwarantu gyda'u hundebau llafur yn rheolaidd, yn benodol wrth gydweithio ar gynllunio'r gweithlu.

2. Bydd sefydliadau'n egluro pa drefniadau oriau heb eu gwarantu y maent yn eu defnyddio ac at ba ddibenion

Pan fo sefydliadau'n defnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu, byddant yn esbonio diben eu defnyddio ac yn diffinio'r cwmpas ar gyfer defnyddio trefniadau o'r fath. Ni fydd yn briodol i sefydliadau geisio cyflenwi eu gwasanaethau craidd trwy drefniadau o'r math hwn yn unig. Bydd gan y sefydliadau ddealltwriaeth glir

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

o’r gwasanaethau y mae’n ofynnol iddynt eu cyflenwi a gofyniad lled ragweladwy o ran y gweithlu. Gall cynllunio’r gweithlu’n dda sicrhau bod y cydbwysedd rhwng defnyddio’r gweithlu parhaol a defnyddio’r gweithwyr achlysurol yn briodol ac yn cael ei adolygu’n rheolaidd.

3. Bydd staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu’n gallu cael cymorth priodol o ran cynefino, hyfforddiant a datblygu i’w galluogi i gyflawni eu swyddi’n effeithiol

Bydd staff a gyflogir mewn gwasanaethau cyhoeddus yn cael cymorth priodol o ran hyfforddiant a datblygu i’w galluogi i gyflawni eu swyddi’n effeithiol. Mae hyn yr un mor berthnasol i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu.

Bydd sefydliadau’n ystyried pa drefniadau cynefino a hyfforddiant sydd eu hangen ar gyfer staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd prosesau cynefino a hyfforddiant priodol ar waith cyn gynted ag y caiff y staff eu cyflogi, a chânt eu hadolygu a’u diweddaru yn ôl y gofyn. Caiff staff eu talu am ymgymryd ag unrhyw sesiynau cynefino a hyfforddiant gofynnol sy’n berthnasol i’r gwaith maent yn ei wneud.

4. Bydd sefydliadau’n sicrhau eu bod yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth a chytundebau cydfargeinio ac yn rhoi’r hawliau, telerau a buddion perthnasol i’w staff

Mae dyletswydd ar sefydliadau i gydymffurfio â deddfwriaeth a’r cytundebau cydfargeinio sy’n berthnasol i’w staff. Bydd gan yr holl staff a gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu gontractau clir a hawdd eu deall sy’n nodi telerau eu cyflogaeth a beth yw’r gydberthynas rhwng y sefydliad a’i staff. Mae’n rhaid i staff sydd â chontract cyflogaeth (gan gynnwys contractau oriau heb eu

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

gwarantu) fod yn rhan eglur o'r trefniadau cydfargeinio. Bydd yr holl staff yn cael gwybod eu hawliau ac yn cael eu hannog i ymaelodi â'r undeb llafur priodol.

5. Dylai fod gan staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu delerau ac amodau gwasanaeth sy'n debyg i rai eu staff parhaol cyn belled ag y bo modd

Bydd trefniadau oriau heb eu gwarantu priodol yn darparu telerau ac amodau gwasanaeth sy'n debyg yn fras i'r rheini a roddir i'r staff parhaol. Mae'n bosibl y bydd gwahaniaethau'n briodol mewn perthynas â rhai materion h.y. taliad i gydnabod yr hawl o ran gwyliau blynyddol lle nad oes disgwyl y bydd staff sy'n gwneud gwaith tymor byr yn gallu cymryd amser i ffwrdd yn ystod cyfnod y gwaith.

Y broses weithredu

1. Datganiad ar ddefnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu

Bydd sefydliad, ar y cyd â'i undebau llafur cydnabyddedig, yn datblygu datganiad polisi yn nodi ym mha amgylchiadau y gall y sefydliad ddefnyddio trefniadau o'r fath ac at ba ddiben. Rhaid i'r datganiad a'r trefniadau fod yn unol â thelerau'r cytundeb hwn gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu. Bydd y datganiad yn egluro'r weithdrefn ar gyfer adolygu'r trefniadau hynny o dro i dro.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

2. Adolygiadau rheolaidd o briodoldeb y trefniadau i sefydliadau a staff

Bydd sefydliadau'n sicrhau adolygiadau rheolaidd, yn unigol ac ar y cyd, trwy'r undebau llafur cydnabyddedig ar briodoldeb y trefniadau oriau heb eu gwarantu sy'n cael eu defnyddio yn y sefydliad. Bydd hyn yn cynnwys ystyried gofynion y gwasanaeth, anghenion y sefydliad, anghenion y staff a'r effaith ar y gweithlu cyfan.

Pan fo oriau rheolaidd wedi cael eu gweithio dros y 12 wythnos blaenorol ac y rhagwelir bod angen o hyd i'r oriau gael eu gweithio'n barhaus, bydd yr unigolyn yn cael cynnig contract cyflogaeth parhaol neu dros dro yn awtomatig i ddiwallu'r angen hwnnw.

Bydd sefydliadau'n creu proses lle gall staff sydd ar drefniadau contractau oriau heb eu gwarantu ofyn am gael adolygiad o'u trefniadau gwaith, gyda'r bwriad o newid eu trefniadau contract os ydynt wedi bod yn gweithio oriau rheolaidd er enghraifft, 4 awr yr wythnos dros gyfnod di-dor o 12 wythnos. Bydd manylion y trefniadau ar gyfer gofyn am adolygiad o gontract yn cael eu cynnwys yn y trefniadau recriwtio a'r telerau ac amodau cyflogaeth.

3. Newidiadau i'r trefniadau contract yn dilyn adolygiad

Pan fo'r adolygiad uchod yn arwain at newid yn y gydberthynas gontractiol, bydd angen rhoi contract diwygiedig sy'n nodi'r trefniadau newydd. Bydd hwn yn nodi, mewn iaith glir a hawdd ei deall, y gydberthynas ddiwygiedig rhwng y sefydliad a'r unigolyn.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

4. Recriwtio staff newydd trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu

Bydd sefydliadau’n sicrhau y bydd penodiadau i drefniadau oriau heb eu gwarantu yn seiliedig ar deilyngdod trwy brosesau recriwtio teg ac agored.

5. Gwaith trefnu a chynllunio

Disgwylir y bydd sefydliadau’n rhoi cymaint o rybudd â phosibl wrth ofyn i staff ar drefniadau oriau heb eu gwarantu gyflawni gwaith. Fodd bynnag, mae’n rhesymol y gall hyn fod, o dro i dro, ar y diwrnod pan mae angen i’r aelod o staff weithio, er enghraifft yn lle rhywun sy’n absennol oherwydd salwch. Lle caiff gwaith ei drefnu ar fyr rybudd, bydd sefydliadau’n ymrwymo i roi gwybod i bobl cyn gynted ag y bo’n ymarferol fod gwaith yn cael ei gynnig.

Mewn achosion eraill, bydd y trefniadau ar gyfer trefnu rotâu gwaith ymlaen llaw yn cael eu diffinio’n glir a’u rhannu gyda’r holl staff. Bydd meini prawf clir ar faterion fel dyrannu gwaith mewn ffordd deg a chyson rhwng aelodau o staff, a bydd y trefniadau hyn yn cael eu hadolygu o dro i dro gan uwch aelodau o staff er mwyn sicrhau tegwch a chydraddoldeb i’r holl staff a gyflogir trwy’r prosesau hyn.

Ni fydd staff o dan unrhyw rwymedigaeth i dderbyn gwaith a gynigir iddynt a bydd sefydliadau’n rhoi ystyriaeth briodol i’w cyfrifoldebau eraill fel astudiaethau, gofal plant neu gyfrifoldebau gofalu eraill. Ni fydd staff nad ydynt yn derbyn gwaith am ba reswm bynnag ar eu colled o ran cael cynnig gwaith yn y dyfodol nac ar eu colled mewn unrhyw fodd arall, cyn belled bod eu perfformiad yn foddhaol.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

6. Cynefino a hyfforddiant a datblygiad parhaus

Bydd hyfforddiant cynefino'n cael ei ddarparu i alluogi unigolion i gyflawni eu swyddi yn effeithiol. Lle mae cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gael ar gyfer swyddi cyfatebol, bydd sefydliadau'n cynnig cyfleoedd tebyg i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu os yw'r rhain yn berthnasol i'r swyddi dan sylw. Bydd mynediad hyblyg yn cael ei ddarparu i gyfleoedd hyfforddiant a datblygiad lle bynnag y bo modd.

Telir am unrhyw sesiynau cynefino a hyfforddiant y nodir eu bod yn angenrheidiol i gyflawni swyddi oriau heb eu gwarantu.

Dynodir "rheolwr llinell" penodedig i staff a gyflogir trwy drefniadau oriau heb eu gwarantu. Bydd cyfle o leiaf bob blwyddyn i gyfarfod, trafod a chofnodi'r cyflawniadau a'r heriau allweddol a brofwyd gan yr unigolyn wrth gyflawni'r dyletswyddau a roddwyd iddo ac i nodi unrhyw ddyheadau o ran gyrfa sydd ganddo ar gyfer y dyfodol.

7. Canslo gwaith ar fyr rybudd

Bydd sefydliadau'n cytuno ar drefniadau priodol gyda'u hundebau llafur cydnabyddedig i ddigolledu staff pan gaiff gwaith ei ganslo gan y sefydliad ar fyr rybudd. Bydd hyn yn cynnwys talu costau a ysgwyddir gan staff, er enghraifft costau gofalu a chostau teithio.

8. Pensiynau

Mae'n ofynnol i sefydliadau gofrestru'r holl staff cymwys yn awtomatig mewn trefniadau pensiwn cymwys. Bydd sefydliadau'n cytuno ar drefniadau pensiwn priodol gyda'u hundebau llafur cydnabyddedig a fydd yn berthnasol i staff a

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am **hawlfraint**.

gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu ac yn nodi'r rhain yn glir ac yn dryloyw mewn gwybodaeth recriwtio a thelerau penodi.

9. Cyfleoedd i geisio cyflogaeth barhaol

Bydd gan sefydliadau weithdrefnau clir ar waith i alluogi staff a gyflogir drwy drefniadau oriau heb eu gwarantu i symud i swyddi parhaol a/neu i wneud cais am swyddi parhaol perthnasol sy'n wag os yw cyfleoedd o'r fath yn bodoli.

10. Datblygiad cyflog

Mae'n ofynnol o dan y gyfraith i sefydliadau sicrhau bod eu trefniadau cyflog yn cydymffurfio â deddfwriaeth cyflog cyfartal.

11. Gwyliau a thâl gwyliau statudol

Bydd gan sefydliadau bolisïau clir yn galluogi staff a gyflogir drwy'r math hwn o drefniadau i gymryd gwyliau blynyddol. Lle nad yw'n bosibl trefnu hawl o'r fath i wyliau yn ystod y cyfnod o waith, gwneir taliad i adlewyrchu hawl yr unigolyn i dâl gwyliau statudol ar ddiwedd y cyfnod o waith neu ar ddiwedd cyfnod gwyliau blynyddol yr unigolyn.

Anghydfodau

Dylid ymdrin ag unrhyw anghydfodau yn ymwneud â thelerau'r cytundeb hwn neu ei weithrediad drwy ddefnyddio'r weithdrefn briodol ar gyfer datrys anghydfod sydd ar waith ym mhob sector.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.

Os bydd methiant i ddatrys materion ar lefel sector, gellir cyflwyno’r anghydfod i Gydbwyllgor Gweithredol teirochrog Cyngor Partneriaeth y Gweithlu.

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.
Drllenwch ein **datganiad hygyrchedd** i gael rhagor o wybodaeth.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-ar-y-defnydd-priodol-o-drefniadau-oriau-heb-eu-gwarantu-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybodaeth am **hawlfraint**.