



Cynnwys

1.0	Cyflwyniad	4
2.0	PWRPAS A CHWMPAS	4
3.0	MATHAU O FILWYR WRTH GEFN	4
4.0	HYSBYSIAD STATWS CADW	5
5.0	YMRWYMIADAU HYFFORDDI AC AMSER I FFWRDD	5
6.0	MOBILEIDDIO	6
7.0	GWNEUD CAIS AM EITHRIAD/GOHIRIO/DIRYMU	7
8.0	TRIN TELERAU AC AMODAU YN YSTOD MOBILISATION	7
9.0	DYCHWELYD I'R GWAITH	8
10.0	ÔL-OFAL	9
11.0	CYMORTH ARIANNOL	10
12.0	GWYBODAETH BELLACH	10

Polisi – Polisi Hyfforddi a Mobileiddio Lluoedd Wrth Gefn

Polisi a gymeradwyd gan	Dyddiad cymeradwyo	Dyddiad gweithredu	Perchennog y Polisi	Dyddiad adolygu
Cyngor Llawn	Mawrth 2 ^{il} 2022	Mawrth 2 ^{il} 2022	Bev Taylor	3 Ebrill 2023

Cyn cysylltu ag Adnoddau Dynol ynglŷn â chynnwys y polisi hwn, argymhellir eich bod yn cyfeirio at y fersiwn ddiweddaraf ar y fewnwyd.

Fel sy'n digwydd gyda phob dogfen fewnwyd, mae'r polisi hwn yn destun adolygiad oherwydd newidiadau deddfwriaethol a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiwn ddiweddaraf o'r holl ddogfennau Adnoddau Dynol ar dudalennau Mewnwyd AD.

Fersiwn Rhif.	Dyddiad cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Gwelliant
1.0	Mawrth 2 ^{il} 2022	Cyngor Llawn	Polisi wedi'i fabwysiadu, yr Awdurdod Dirprwyedig i wneud mân ddiwygiadau a mewnosod taflen ddiwygio.

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful Mae "y Cyngor" yn cyflogi staff sy'n aelodau o'r Lluoedd Wrth Gefn ac maent yn cydnabod y cyfraniad gwerthfawr y mae hyfforddwyr Milwyr wrth Gefn ac Oedolion Cadetiaid yn ei wneud i Lluoedd Arfog y DU, eu cymunedau, a'r gweithle sifil.

2.0 PWRPAS A CHWMPAS

- 2.1 Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi addo ei gefnogaeth i aelodau o'r Lluoedd Wrth Gefn a'r Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion neu'r rhai sy'n dymuno ymuno, ac mae'n cydnabod yr hyfforddiant a gynhelir sy'n eu galluogi i ddatblygu sgiliau a galluoedd sydd o fudd i'r unigolyn a'u cyflogwr. Mae'r polisi hwn yn bwriadu diffinio ein rhwymedigaethau tuag at bob gweithiwr sy'n aelodau o'r Lluoedd Wrth Gefn. Mae'r ddogfen sy'n cyd-fynd â nhw, Line Manager and Reservist Guidance yn ganllaw ymarferol i helpu i reoli a chefnogi'r gweithwyr hyn.
- 2.2 Ni fydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn rhoi Aelodau Wrth Gefn neu'r Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion hynny sy'n hysbysu'r Cyngor o'u statws Wrth Gefn na'r aelodau hynny sy'n cael eu hysbysu i'r Cyngor yn uniongyrchol gan y Weinyddiaeth Amddiffyn (Weinyddiaeth Amddiffyn) dan anfantais.
- 2.3 Bydd y Cyngor, yn ddarostyngedig i'r darpariaethau a nodir yn Adran 5, yn cytuno i ryddhau Milwyr wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion ar gyfer presenoldeb mewn digwyddiadau Hyfforddi'r Lluoedd Wrth Gefn lle mae'r rhain yn digwydd ar eu diwrnodau gwaith arferol yn unol â'r Polisi Absenoldeb Arbennig.
- 2.4 Bydd y Cyngor, yn ddarostyngedig i'r darpariaethau a nodir yn Adran 6, yn cytuno i ryddhau'r holl weithwyr sy'n cael eu mobileiddio ar gyfer dyletswyddau wrth gefn.
- 2.5 Bydd y Cyngor yn parhau i drin contractau cyflogaeth gweithwyr sy'n cael eu defnyddio ar gyfer Gwasanaethau Wrth Gefn fel rhai sy'n weithredol trwy gydol cyfnod y gwasanaeth hwnnw ac ni fydd unrhyw golli gwasanaeth parhaus na budd-daliadau sy'n gysylltiedig â gwasanaethau.

3.0 MATHAU O FILWYR WRTH GEFN

- 3.1 Mae dau brif fath o Filwyr wrth Gefn:
- Gwirfoddolwyr wrth gefn - sifiliaid a recriwtiwyd i'r Royal Naval Reserves, Royal Marines Reserves, Army Reserve a'r Royal Auxiliary Air Force.
 - Milwyr wrth gefn rheolaidd - cyn-filwyr rheolaidd a allai gadw atebolrwydd i gael eu mobileiddio yn dibynnu ar ba mor hir y maent wedi gwasanaethu yn y Lluoedd Arfog.
- 3.2 Diffinnir hyfforddwr Cadetiaid Oedolion fel Hyfforddwr Cadetiaid Môr Oedolion, Hyfforddwr Llu Cadetiaid Awyr Oedolion neu Hyfforddwr Llu Cadetiaid Byddin Oedolion
- 3.3 Mae Deddf Lluoedd Wrth Gefn 1996 hefyd yn darparu ar gyfer categorïau eraill, megis:
- Gwasanaeth Wrth Gefn Amser Llawn - Milwyr wrth Gefn sy'n dymuno gwasanaethu'n llawn amser gyda phobl reolaidd am gyfnod penodol mewn swydd benodol
 - Ymrwymiad Dyletswyddau Ychwanegol - gwasanaeth rhan-amser am gyfnod

penodolmewn swydd benodol

Noddir Wrth Gefn - Mae'r rhain yn bersonél a gyflogir gan gontractwr i ddarparu gwasanaeth i'r Weinyddiaeth Amddiffyn (Weinyddiaeth Amddiffyn).

- Cronfeydd wrth Gefn Parodrwydd Uchel – Mae'r rhain yn Gronfeydd wrth Gefn, fel arfer gyda set sgiliau penodol, sydd ar gael ar fyr rybudd (gyda chytundeb ysgrifenedig gan eu cyflogai

4.0 HYSBYSIAD STATWS CADW

- 4.1 Mae'n ofynnol i filwyr wrth gefn roi gwybod i'w cyflogwr eu bod yn aelod o'r Lluoedd Wrth Gefn a'r llu penodol y maent yn perthyn iddo. Mae hyn er mwyn i'r Cyngor ddarparu'r lefel briodol o gefnogaeth i'r Milwr Wrth Gefn. Mae hefyd yn cynorthwyo gyda chynllunio adnoddau yn ystod cyfnodau o wyliau e.e. hyfforddiant a/neu mobileiddio. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod y sgiliau a'r profiadau ychwanegol y gall bod yn Hyfforddwr Wrth Gefn neu Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion eu cyfuno i'r Cyngor ac felly mae'n ddefnyddiol i'r Cyngor gael dealltwriaeth o ble mae'r sgiliau a'r profiadau penodol hyn yn bodoli.
- 4.2 Mae'n ofynnol hefyd i weithwyr wrth gefn roi caniatâd i'r Weinyddiaeth Amddiffyn ysgrifennu yn uniongyrchol at eu cyflogwr. Gelwir hyn yn 'Hysbysiad Cyflogwr' ac mae'n sicrhau bod y Cyngor yn ymwybodol bod y gweithiwr yn Filwr wrth Gefn a'r budd-daliadau, yr hawliau a'r rhwymedigaethau sy'n berthnasol.
- 4.3 Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn cyhoeddi cadarnhad ysgrifenedig i'r cyflogwr yn rhoi gwybod iddynt fod y gweithiwr yn Aelod o'r Lluoedd Wrth Gefn. Bydd y llythyr yn darparu manylion am rwymedigaethau a hawliau mobileiddio fel gweithiwr; hawliau fel cyflogwr; a manylion y cymorth ariannol sydd ar gael os yw gweithiwr yn cael ei symud. Lle bo hynny'n bosibl, bydd hefyd yn darparu manylion am unrhyw ymrwymadau hyfforddi blynyddol. Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn hefyd yn anfon llythyr dilynol bob blwyddyn i gadarnhau bod y wybodaeth a gedwir yn dal i fod yn gywir.
- 4.4 Mae'n gyfrifoldeb i'r Hyfforddwr Wrth Gefn neu'r Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion i sicrhau bod eu manylion personol yn cael eu diweddarau e.e., os ydynt yn newid cyflogwr neu'n gadael eu Llu Wrth Gefn priodol.
- 4.5 Mewn unrhyw amgylchiadau, ni fydd y Hyfforddwr Wrth Gefn neu'r Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion dan anfantais oherwydd hysbysu'r Cyngor o'u statws Wrth Gefn.

5.0 YMRWYMIADAU HYFFORDDI AC AMSER I FFWRDD

- 5.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd yr hyfforddiant a gynhelir gan Hyfforddwyr Wrth Gefn ac Oedolion Cadetiaid sy'n eu galluogi i ddatblygu sgiliau a galluoedd sydd o fudd i'w Llu Wrth Gefn priodol, yr unigolyn a'r Cyngor.
- 5.2 Mae Milwyr wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion fel arfer yn ymrwymedig i hyfforddiant 24-40 diwrnod y flwyddyn. Mae hyfforddiant yn tueddu i ddigwydd 1 noson yr wythnos, dros wahanol benwythnosau trwy gydol y flwyddyn ac un cyfnod hyfforddi 2 wythnos a elwir hefyd yn 'wersyll blynyddol'. Mae ymrwymadau hyfforddi yn amrywio ond, yn y rhan fwyaf o achosion, mae'n cynnwys:
- **Hyfforddiant wythnosol** - mae'r rhan fwyaf o aelodau Wrth Gefn yn hyfforddi yn eu canolfan leol am tua dwy awr a hanner, un noson yr wythnos.
 - **Hyfforddiant penwythnos** - disgwylir i bob Milwr wrth gefn fynychu nifer o benwythnosau hyfforddi sy'n digwydd trwy gydol y flwyddyn.

- **Hyfforddiant blynyddol** - cwrs hyfforddi blynyddol pythefnos y cyfeirir ato weithiau fel 'gwersyll blynyddol'. Gall hyn ddigwydd mewn sefydliad hyfforddi, fel ymlyniad i Uned Reolaidd, ymarfer hyfforddi neu gyfuniad o unrhyw un o'r rhain. Mae hyfforddiant fel arfer yn digwydd yn y DU, er bod rhai Milwyr wrth gefn yn hyfforddi dramor.

- 5.3 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i roi absenoldeb â thâl yn unol â Pholisi Gwyliau Arbennig y Cyngor.
- 5.4 Bydd gwyliau di-dâl ychwanegol neu wyliau blynyddol o ddyraniad blynyddol arferol y cyflogai yn cael eu rhoi ar gyfer cyfnodau byr o hyfforddiant ar yr amod y rhoddir rhybudd digonol a lle na ellir cynnal hyfforddiant o'r fath mewn amser oddi ar ddyletswydd. Bydd presenoldeb mewn hyfforddiant penwythnos na ellir ei gynnal yn ystod y dyletswydd oddi ar ddyletswydd yn ddarostyngedig i'r un trefniadau.
- 5.5 Bydd Rheolwyr Llinell yn hwyluso ymrwymadau gwaith i ganiatáu presenoldeb mewn gwersyll blynyddol ac ymrwymadau hyfforddi eraill (e.e., sesiynau hyfforddi wythnosol neu benwythnos) oni bai bod amgylchiadau eithriadol.
- 5.6 Dylai gweithwyr Hyfforddwyr Wrth Gefn ac Oedolion Hyfforddwyr Cadetiaid roi cymaint o rybudd â phosibl o ymrwymadau hyfforddi i ganiatáu cynllunio priodol ar gyfer absenoldebau. Ni fydd caniatâd ar ôl ei roi yn cael ei ddiddymu oni bai bod amgylchiadau eithriadol.

6.0 MOBILEIDDIO – MILWYR WRTH GEFN

- 6.1 Mobileiddio yw'r broses o alw Milwyr wrth Gefn i wasanaeth llawn amser gyda'r Lluoedd Rheolaidd, er mwyn eu gwneud ar gael ar gyfer gweithrediadau milwrol. Bydd yr uchafswm cyfnod mobileiddio yn dibynnu ar raddfa a natur y llawdriniaeth ac fel arfer nid yw'n hwy na 12 mis.
- 6.2 Mae'r papurau galw allan ar gyfer mobileiddio yn cael eu hanfon drwy'r post i'r Cyngor neu weithiau yn cael eu cyflwyno'n bersonol gan y Milwr wrth gefn i'w rheolwr llinell. Bydd y ddogfennaeth yn cynnwys y dyddiad galw allan a'r amserlen ddisgwyliedig. Pryd bynnag y bo'n bosibl, nod yr Amddiffyn yw rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad y bydd yn ofynnol i Milwr wrth gefn adrodd ar gyfer mobiliad, er nad oes gofyniad statudol am gyfnod rhybuddio cyn mobiliad.

Mae cyfnod o mobileiddio yn cynnwys tri cham gwahanol:

- Hyfforddiant meddygol a chyn y defnydd;
 - Taith weithredol;
 - Gadael taith ôl-weithredol
- 6.3 Dylai Rheolwyr Llinell gyfeirio at ddogfen enghreifftiol *Llawlyfr Cyflogwyr Canllawiau Adnoddau Dynol Wrth Gefn Polisïau* sy'n cyd-fynd â'r polisi hwn i gael rhagor o wybodaeth am y camau canlynol:

Cyn mobileiddio

- Cwrdd â'r Milwr wrth Gefn i sicrhau bod yr holl waith papur mobileiddio wedi'i gwblhau (gan gynnwys trefniadau cyflog, budd-daliadau a phensiwn)
- Gwneud hawliad am gymorth ariannol fel y bo'n briodol
- Trafod unrhyw drosglwyddo gwaith a dychwelyd offer

- Trefniadau ar gyfer cadw mewn cysylltiad
- Cyfeirio at restrau gwirio yn *Llawlyfr Cyflogwyr Polisiâu Wrth Gefn Canllawiau Adnoddau Dynol*

Yn ystod mobileiddio

- Cadw mewn cysylltiad â'r Milwr wrth

Gefn fel y trefnwyd

Ar ôl y mobileiddio

- Sicrhau bod y cyflogwr a'r Milwr wrth gefn yn cyflawni eu rhwymedigaethau dychwelyd i'r gwaith (gan gynnwys cyfeirio at lythyrau templed)
- Gofynion ar ôl gofal a chymorth

7.0 GWNEUD CAIS AM EITHRIAD/GOHIRIO/DIRYMU

- 7.1 Ym mhob achos o fobileiddio, bydd y Cyngor yn rhyddhau'r Milwr wrth Gefn i fod yn barod am ddyletswydd oni bai bod amgylchiadau eithriadol, lle bydd y penderfyniad a'r rhesymeg yn cael eu hegluro i'r Milwr Wrth Gefn.
- 7.2 Mewn amgylchiadau o'r fath, mae gan reolwyr llinell yr hawl i geisio eithriad, gohirio neu ddirymu os ystyrir bod absenoldeb y Milwr wrth gefn yn achosi niwed difrifol i ddarparu gwasanaethau.
- 7.3 Bydd diffiniadau o 'niwed' yn amrywio o achos i achos, ond gallant gynnwys;
- colli enw da, ewyllys da neu niwed ariannol arall
 - nam ar y gallu i gynhyrchu nwyddau neu ddarparu gwasanaethau
 - niwed i ymchwil a datblygu cynhyrchion, gwasanaethau neu brosesau newydd (na ellid eu hatal trwy roi cymorth ariannol o dan adrannau 83 ac 84 o Ddeddf y Lluoedd Wrth Gefn 1996).
- 7.4 Mae manylion sut i wneud cais am eithriad wedi'u cynnwys yn y pecyn galw allan. Rhaid i'r cais gyrraedd y Swyddog Dyfarnu o fewn 7 diwrnod i'r Cyngor dderbyn hysbysiad galw allan. Os nad yw'r amserlen hon yn cael ei bodloni, bydd angen cael caniatâd i wneud cais hwyr gan y Swyddog Dyfarnu. Mae gan y Milwr Wrth Gefn hefyd yr hawl i wneud cais am eithriad neu ohirio os yw'r papurau galw allan yn cyrraedd ar adeg anodd.
- 7.5 Os derbynnir penderfyniad anfoddhaol yn dilyn y cais am ohirio, gall y Cyngor apelio am wrandawriad gan Dribiwnlys Apêl y Lluoedd Wrth Gefn. Rhaid i apelau gyrraedd Ysgrifennydd y Tribiwnlysoedd o fewn 5 diwrnod ar ôl derbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r penderfyniad. Os yw'r tribiwnlys yn gwrthod y cais am esemptiad neu ohirio, bydd yn ofynnol i'r Cyngor ryddhau'r Milwr wrth Gefn i'w mobileiddio.

8.0 TRIN TELERAU AC AMODAU YN YSTOD MOBILEIDDIO.

- 8.1 Bydd y Cyngor yn parhau i drin contractau cyflogaeth gweithwyr sy'n cael eu defnyddio ar gyfer y Gwasanaeth Wrth Gefn fel rhai sy'n weithredol trwy gydol cyfnod y gwasanaeth hwnnw ac ni fydd unrhyw golli gwasanaeth parhaus na budd-daliadau sy'n gysylltiedig â gwasanaeth.
- 8.2 Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn cymryd cyfrifoldeb am gyflog y Milwr wrth Gefn am gyfnod eu mobiliad. Byddant yn talu cyflog sylfaenol yn ôl rheng filwrol y Milwr wrth gefn.

Os yw'r elfen sylfaenol hon yn llai nag y mae'r Milwr wrth Gefn yn ei dderbyn gan y Cyngor, cyfrifoldeb yr aelod Wrth Gefn yw gwneud cais i'r Weinyddiaeth Wrth Gefn am y gwahaniaeth i sicrhau nad ydynt yn dioddef unrhyw golled enillion. Gelwir hyn yn Wobr Wrth Gefn.

- 8.3 Pan fydd mobileiddio yn digwydd, rhoddir absenoldeb di-dâl arbennig i'r gweithiwr.
- 8.4 Nid yw'n ofynnol i'r Cyngor dalu cyflog y Milwr wrth Gefn yn ystod cyfnod y mobileiddio.
- 8.5 Gall buddion cytundebol sy'n cael eu hatal gan y Cyngor yn ystod mobileiddio gael eu hawlio gan y Milwr Wrth Gefn fel rhan o'u Dyfarniad Wrth Gefn.
- 8.6 Dylai'r Rheolwr Llinell a'r Milwyr wrth Gefn drafod trefniadau budd-daliadau yn ystod y cyfarfod cyn mobileiddio . Dylai hyn gwmpasu'r budd-daliadau hynny a fydd yn cael eu hatal ac ar gyfer unrhyw fudd-daliadau parhaus, dylid gwneud trefniadau ynghylch sut mae'r rhain yn cael eu talu.
- 8.7 Os yw'r Milwr wrth Gefn yn aelod o'r cynllun pensiwn ac mae'r cyflogwr yn atal cyfraniad y cyflogwr, ac mae'r Wrth Gefn yn dewis aros ynddo, yna bydd y Weinyddiaeth Wrth Gefn yn gwneud cyfraniadau'r cyflogwr am y cyfnod mobileiddio, cyn belled â bod y Milwr wrth Gefn yn parhau i wneud ei gyfraniadau personol.
- 8.8 Dylid annog milwyr wrth gefn i gymryd unrhyw wyliau blynyddol cronedig cyn eu mobileiddio. Nid yw'n ofynnol i'r Cyngor gronni gwyliau blynyddol ar gyfer gweithiwr wrth gefn yn ystod y cyfnod o mobilization. Mae milwyr wrth gefn yn cronni gwyliau blynyddol gyda'r Weinyddiaeth Amddiffyn tra byddant mewn gwasanaeth llawn amser. Pan fyddant yn dad mobileiddio, mae gan yr Aelod Wrth Gefn hawl i gyfnod o absenoldeb ôl-weithredol (POL). Yn ystod y cyfnod hwn, byddant yn parhau i gael eu talu gan y Weinyddiaeth Amddiffyn.
- 8.9 Ni ellir terfynu cyflogaeth Milwr wrth gefn ar sail eu dyletswyddau milwrol neu eu cyfrifoldeb i gael eu mobileiddio. Byddai gwneud hynny'n drosedd o dan adran 17 o Ddeddf y Lluoedd Wrth Gefn (Diogelu Cyflogaeth) 1985.
- 8.10 Gall milwyr wrth gefn gael eu cynnwys yn y gronfa diswyddo os yw hyn yn angenrheidiol oherwydd dirywiad mewn busnes neu gau adran. Fodd bynnag, dylid trin pob gweithiwr yn gyson, ac ni ddylai meini prawf diswyddo wahaniaethu yn erbyn Milwyr wrth gefn ar sail eu gwasanaeth wrth gefn neu atebolrwydd galw.
- 8.11 Yn ystod y cyfnod o mobileiddio bydd y Milwyr wrth gefn yn parhau i gronni unrhyw hawliau i dâl salwch sy'n gysylltiedig â gwasanaeth. Os bydd Milwr wrth gefn yn mynd yn sâl neu'n cael ei anafu yn ystod mobileiddio byddant yn cael eu cwmpasu gan y Gwasanaethau Meddygol Amddiffyn a bydd unrhyw gymorth ariannol yn parhau i gael ei dderbyn (gan gynnwys tâl) nes ei fod yn cael ei ddadmobileiddio . Os yw'r salwch neu'r anaf yn parhau ac mae hyn yn arwain at ddadmobileiddio cynnar, bydd y Milwr wrth Gefn yn parhau i fod wedi'i gwmpasu gan yr Amddiffyn tan ddiwrnod olaf yr absenoldeb milwrol â thâl. Ar ôl yr amser hwn, bydd y Milwr wrth Gefn yn cael ei gwmpasu gan drefniadau salwch y Cwmni (yn unol â pholisi lleol).
- 8.12 Os yw'r Milwr wrth Gefn yn mynd yn sâl ar ôl mobileiddio a chytunwyd ar ddyddiad dychwelyd i'r gwaith tybiannol, byddant yn cael eu cwmpasu gan drefniadau Salwch y Cyngor (yn unol â pholisi lleol).

9.0 DYCHWELYD I'R GWAITH

- 9.1 Mae gan y Milwr wrth Gefn a'u cyflogwr rwymedigaethau o dan Ddeddf y Lluoedd Wrth Gefn (Diogelu Cyflogaeth) 1985 ynghylch y broses ddychwelyd i'r gwaith

Milwr wrth gefn:

- 9.2 Rhaid i'r Milwr wrth Gefn ysgrifennu at eu cyflogwr erbyn y trydydd dydd Llun ar ôl eu diwrnod olaf o

gwasanaeth milwrol yn gwneud eu cais i ddychwelyd i'r gwaith ac yn awgrymu dyddiad a ddylai ddisgyn o fewn 6 wythnos i'w diwrnod olaf o wasanaeth amser llawn. Mae'r llythyr hwn yn dechrau'r broses ddychwelyd i'r gwaith yn ffurfiol.

- 9.3 Fe'u hanogir hefyd i gysylltu'n anffurfiol â'r cyflogwr i drafod eu dychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl, boed hynny drwy lythyr, cyfarfod neu alwad ffôn. Rhaid gwneud y cais ffurfiol yn ysgrifenedig er mwyn iddo fod yn ddilys o dan y Ddeddf.
- 9.4 Os nad yw Milwr wrth gefn yn hapus â'r cynnig o gyflogaeth amgen, rhaid iddo ysgrifennu at y cyflogwr yn nodi pam mae rheswm rhesymol iddynt beidio â'i dderbyn. Os yw Milwr wrth Gefn yn credu bod ymateb cyflogwr i'w gais yn gwadu eu hawliau o dan Ddeddf Diogelu Cyflogaeth 1985, gellir gwneud cais i Bwyllgor Adfer am asesu. Bydd y pwyllgor hwn yn ystyried y cais wrth gefn a gall wneud gorchymyn am adfer a/neu iawndal.

Cyflogwr:

- 9.5 Mae gan y Cyflogwr rwymedigaeth o dan Ddeddf y Lluoedd Wrth Gefn (Diogelu Cyflogaeth) 1985 i adfer y Milwr wrth gefn, lle bo hynny'n bosibl i'w rôl flaenorol, ac os na, i rôl sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr ar yr un telerau ac amodau cyn ei symud.
- 9.6 Dylai'r Milwr wrth gefn gael ei adfer o fewn 6 wythnos i'r diwrnod olaf o'i wasanaeth amser llawn. Rhaid iddynt gael eu hadfer am isafswm cyfnod o 13, 26 neu 52 wythnos, yn dibynnu ar eu hyd gwasanaeth cyn eu mobilio.
- 9.7 Weithiau efallai y bydd angen hyfforddiant gloywi ar Milwyr wrth gefn pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith neu gael amser i ymgysylltu â phrosesau a gweithdrefnau yn y gweithle. Efallai y bydd cymorth ariannol ar gael ar gyfer ailhyfforddi os oes angen hynny o ganlyniad uniongyrchol i'w mobileiddio er na ellir gwneud ceisiadau am gyrsiau hyfforddi a fyddai wedi digwydd beth bynnag. Bydd angen tystiolaeth o gostau yn ogystal â thystiolaeth na allai'r Milwr wrth gefn gyrraedd y safon ofynnol trwy unrhyw ffordd arall, fel profiad yn y gweithle.

10.0 ÔL-OFAL

- 10.1 Bydd Milwr wrth gefn sy'n dychwelyd i'r gwaith yn elwa o ail-integreiddio esmwyth i'r gweithle/tîm. Dylid ystyried y canlynol fel rhan o'r broses hon:
- Yr angen i ddiweddarau ar newidiadau a datblygiadau yn y Cyngor.
 - Yr angen i gynnig hyfforddiant gloywi penodol lle ystyrir ei fod yn angenrheidiol.
 - Pan fo'r dyletswyddau swydd wedi newid ers mobileiddio efallai y bydd angen cyfnod o hyfforddiant sgiliau i gynorthwyo gydag agweddau newydd ar y swydd.
 - Os gall y Milwr wrth gefn gwrdd â chydweithwyr yn anffurfiol neu'n gymdeithasol cyn neu ar ôl dychwelyd i'r gwaith i atal unrhyw deimlad o ddadleoli, os ceisir hyn.
 - Amser rhesymol i ffwrdd i geisio triniaeth therapiwtig os oes angen.
- 10.2 Dylai rheolwyr llinell sy'n cynnal cyfarfodydd Adolygu ar eich Perfformiad gyda Milwr wrth Gefn fod yn ymwybodol bod gweithgareddau'r Lluoedd Wrth Gefn a ymgymerir gan unigolyn (naill ai trwy hyfforddiant neu mobileiddio) yn dod â sgiliau hanfodol i'r gweithle

fel arweinyddiaeth, cyfathrebu, gweithio mewn tîm a gallu sefydliadol, sy'n arwain yn y pen draw

i wella perfformiad yn y gweithle.

11.0 CYMORTH ARIANNOL

- 11.1 Mae cymorth ariannol i gyflogwyr os bydd gweithiwr wrth gefn yn cael ei symud yn cael ei lywodraethu gan Reoliadau'r Lluoedd Wrth Gefn (Galw allan ac Adalw) (Cymorth Ariannol) 2005. Mae'r rhain yn cwmpasu costau ychwanegol uwchlaw enillion arferol y Milwr wrth Gefn sy'n gysylltiedig â disodli'r gweithiwr hwnnw. Mae 3 math o wobrau ar gael:

Costau untro

- ffioedd asiantaeth, os defnyddir asiantaeth recriwtio neu asiantaeth gyflogaeth i ddod o hyd i eilydd dros dro, neu Costau hysbysebu
- Dim cap ariannol ar hawliadau, ond rhaid i unrhyw hawliad gael ei ategu gan ddogfennaeth berthnasol

Costau cylchol

- Costau goramser, os yw gweithwyr eraill yn gweithio goramser i dalu am waith y Milwr Wrth Gefn, yn ôl y swm y mae costau o'r fath yn fwy nag enillion y Milwr Wrth Gefn
- Costau amnewid dros dro, yn ôl y swm y mae costau o'r fath yn fwy nag enillion y Milwr wrth gefn.

- 11.2 Uchafswm yr hawliad sydd ar gael yw £110 y dydd (£40,000 y flwyddyn). Gellir gwneud hawliadau am bob diwrnod gwaith arferol y mae'r Milwr wrth Gefn i ffwrdd ar wasanaeth. Rhaid gwneud cais am gostau untro a chostau ailadroddus o fewn 4 wythnos i ddiwedd gwasanaeth Milwyr wrth Gefn amser llawn.

Gwobr Hyfforddiant

- 11.3 Os oes rhaid i filwr wrth gefn ymgymryd â hyfforddiant ychwanegol o ganlyniad uniongyrchol i'w mobileiddio (ac eithrio hyfforddiant arferol), yna gall y Cyngor wneud cais am y cymorth ariannol.

12.0 GWYBODAETH BELLACH

- 12.1 Gellir cael rhagor o ganllawiau a gwybodaeth o'r canlynol:

- Rheoli Perthynas Amddiffyn
<https://www.gov.uk/government/groups/defence-relationship-management>

Llinell gymorth: – 0800 389 5459. Mae hon yn llinell gymorth ffôn am ddim sy'n agored yn ystod oriau swyddfa lle gellir cael cyngor ac arweiniad ar faterion hyfforddiant, mobileiddio a chyflogaeth.

- Gwefan y Llynges Frenhinol www.royalnavy.mod.uk/the-fleet/maritime-reserves
- Gwefan y Fyddin: www.army.mod.uk/join/20233.aspx

- Gwefan yr Awyrlu Brenhinol www.raf.mod.uk/rafreserves