



**Polisi Hyfforddi a Symudiadau'r Lluoedd
Arfog Wrth Gefn**

Cynnwys

1.0	CYFLWYNIAD	4
2.0	PWRPAS A CHWMPAS	4
3.0	Y GWAHANOL FATHAU O LEOEDD WRTH GEFN	4
4.0	HYSBYSIAD STATWS WRTH GEFN	5
5.0	YMRWYMIADAU HYFFORDDIANT AC AMSER O'R GWAITH	5
6.0	SYMUDIADAU	6
7.0	GWNEUD CAIS AM EITHRIAD/GOHIRIO/DIRYMU	7
8.0	TELERAU AC AMODAU YN YSTOD SYMUDIADAU.....	7
9.0	DYCHWELYD I'R GWAITH	8
10.0	ÔL-OFAL.....	9
11.0	CYMORTH ARIANNOL.....	10
12.0	RHAGOR O WYBODAETH.....	10

Polisi – Polisi Hyfforddi a Symudiadau'r Lluoedd Arfog Wrth Gefn

Cymeradwywyd y Polisi gan	Dyddiad cymeradwyo	Dyddiad gweithredu	Perchennog y Polisi	Dyddiad Adolygu
Cyngor Llawn	2 Mawrth 2022	2 Mawrth 2022	Bev Taylor	3 Ebrill 2023

Cyn i chi gysylltu ag Adnoddau Dynol ynghylch cynnwys y polisi hwn, dylech gyfeirio at y fersiwn ddiweddaraf ar y rhyngwyd.

Yn achos pob dogfen ar y rhyngwyd, mae'r polisi hwn yn destun adolygiad yn sgil newidiadau deddfwriaethol a pholisi. Gellir dod o hyd i ddogfennau diweddaraf Adnodu Dynol ar dudalennau rhyngwyd AD.

Fersiwn rhif	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Diwygiad
1.0	2 Mawrth 2022	Cyngor Llawn	Mabwysiadwyd y Polisi. Awdurdod dirprwyol i wneud diwygiadau bychan a'u cynnwys ar y daflen ddiwygio.

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful, 'y Cyngor' yn cyflogi staff sydd yn aelodau o'r Lluoedd Arfog Wrth Gefn ac maent yn cydnabod y cyfraniad gwerthfawr y mae Aelodau Wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion yn eu gwneud i Lluoedd Arfog y DU, eu cymunedau ac i'r gweithle sifil.

2.0 PWRPAS A CHWMPAS

- 2.1 Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cefnogi aelodau neu'r sawl sydd yn dymuno ymuno â'r Lluoedd Arfog Wrth Gefn ac Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion ac yn cydnabod yr hyfforddiant sydd yn caniatáu iddynt ddatblygu sgiliau a'r gallu sydd o fudd i'r unigolyn a'i gyflogwr. Bwriad y polisi hwn yw diffinio ein gofynion tuag at gyflogeion sydd yn aelodau o'r Lluoedd Arfog Wrth Gefn. Mae'r ddogfen Canllaw i Reolwyr Llinell ac Aelodau Wrth Gefn yn ganllaw ymarferol sydd yn gymorth i reoli a chefnogi'r cyflogeion hyn.
- 2.2 Ni fydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn gosod Aelodau Wrth Gefn ac Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion sydd yn hysbysu'r Cyngor o'u Statws Wrth Gefn neu'r aelodau hynny sy'n wybyddus i'r Cyngor, yn uniongyrchol gan y Weinyddiaeth Amddiffyn mewn unrhyw anfantais.
- 2.3 Bydd y Cyngor, yn destun darpariaethau Adran 5 yn cytuno i ryddhau Aelodau Wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion ar gyfer digwyddiadau Hyfforddi'r Lluoedd Wrth Gefn yn ystod diwrnod gwaith, arferol yn unol â'r Polisi Absenoldeb Arbennig.
- 2.4 Bydd y Cyngor, yn destun darpariaethau Adran 6 yn cytuno i ryddhau pob cyflogai ar gyfer swyddogaethau symudiadau Wrth Gefn.
- 2.5 Bydd y Cyngor yn parhau i ymdrin yn weithredol â chontractau cyflogaeth pob cyflogai sydd ar symudiad ar gyfer Gwasanaethau Wrth Gefn trwy gydol cyfnod y gwasanaeth ac ni fydd cyflogai yn colli buddiannau gwasanaeth parhaus na buddiannau sydd yn ymwneud â gwasanaeth.

3.0 Y GWAHANOL FATHAU O AELODAU WRTH GEFN

- 3.1 Mae dau fath o Aelod Wrth Gefn:
- Aelodau Wrth Gefn sydd yn Wirfoddolwyr – sifiliaid sydd wedi eu recriwtio gan y Gwasanaethau Wrth Gefn Morwrol Brenhinol, Môr-filwyr Brenhinol, Lluoedd Arfog Brenhonol a'r Llu Awyr Brenhinol.
 - Aelodau sydd Wrth Gefn yn Gyson – cyn aelodau milwrol, rheolaidd sydd â chyfrifoldeb symudiadau, yn ddibynnol ar hyd eu gwasanaeth yn y Lluoedd Arfog.
- 3.2 Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion sydd wedi ei ddiffinio'n Hyfforddwr Cadetiaid Môr, Hyfforddwr Cadetiaid yr Awyrlu neu'n Hyfforddwr y Lluoedd Milwrol i Oedolion.
- 3.3 Mae Deddf Lluoedd Wrth Gefn 1996 yn darparu ar gyfer categorïau eraill fel:
- Y Gwasanaeth Wrth Gefn Llawn Amser – Aelodau Wrth Gefn sydd yn dymuno gwasanaethu'n llawn amser ag aelodau rheoliadd am gyfnod sydd wedi ei bennu o flaen

llaw mewn lleoliad penodol

- Ymroddiad Swyddogaethau Ychwanegol – gwasanaeth rhan amser ar gyfer cyfnod penodol mewn swydd benodol.

Aelodau Wrth Gefn Noddedig – Personél a gyflogir gan contractiwr er mwyn darparu gwasanaeth ar gyfer y Weinyddiaeth Amddiffyn.

- Aelodau Wrth Gefn Parod – Maent yn aelodau wrth gefn sydd fel arfer yn meddu ar sgiliau penodol sydd ar gael ar fyr rybudd (â chytundeb ysgrifenedig gan eu cyflogwr.)

4.0 HYSBYSIAD STATWS WRTH GEFN

- 4.1 Gofynnir i Aelodau Wrth Gefn hysbysu eu cyflogwr eu bod yn aelod o'r Lluoedd Wrth Gefn. Mae hyn er mwyn i'r Cyngor ddarparu'r lefel gywir o gymorth ar eu cyfer. Mae hefyd yn cynorthwyo â chynllunio adnoddau yn ystod cyfnodau absenoldeb e.e. hyfforddiant a/neu symudiadau. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod y sgiliau a'r profiadau ychwanegol y gall Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion ei gynnig i'r Cyngor ac mae felly'n ddefnyddiol i'r Cyngor feddu ar ddealltwriaeth o'r sgiliau a'r profiadau.
- 4.2 Gofynnir i gyflogeion sydd yn Aelodau Wrth Gefn ofyn am ganiatâd i'r Weinyddiaeth Amddiffyn ysgrifennu'n uniongyrchol at y cyflogwr. Adwaenir hyn fel 'Hysbysiad Cyflogwr' ac mae'n sicrhau fod y Cyngor yn ymwybodol fod y cyflogai'r Aelod Wrth Gefn a'r buddiannau, hawliau a'r gofynion perthnasol.
- 4.3 Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn cyflwyno cadarnhad ysgrifenedig i'r cyflogwr yn ei hysbysu fod y cyflogai'n Aelod o'r Lluoedd Arfog Wrth Gefn. Bydd y llythyr yn cynnwys manylion ynghylch gofynion symudiadau a hawliau'r cyflogai; hawliau'r cyflogwr a manylion ynghylch y cymorth ariannol sydd ar gael pan fydd y cyflogai'n cael ei symud. Pan fydd hynny'n bosibl, bydd hefyd yn darparu manylion ar ymrwymadau hyfforddiant blynyddol. Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn hefyd yn anfon llythyr blynyddol er mwyn cadarnhau fod y wybodaeth yn gyfredol.
- 4.4 Cyfrifoldeb yr Aelod Wrth Gefn neu'r Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion yw sicrhau fod ei fanylion personol yn amserol e.e. os yw'n newid cyflogwr neu'n gadael y Llu.
- 4.5 Mewn unrhyw achos, ni fydd yr Aelod Wrth Gefn na'r Hyfforddwr Cadetiaid Oedolion mewn unrhyw anfantais yn sgil hysbysu'r Cyngor o'i statws Wrth Gefn.

5.0 YMRWYMIADAU HYFFORDDI AC AMSER O'R GWAITH

- 5.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd hyfforddiant Aelodau Wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion sydd yn eu galluogi i ddatblygu sgiliau a galluoedd sydd o fudd i'r Llu, yr unigolyn a'r Cyngor.
- 5.2 Yn gyffredinol, bydd Aelodau Wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion yn ymrwymedig i 24 – 40 diwrnod o hyfforddiant blynyddol. Fel arfer, bydd hyfforddiant ar 1 noson yr wythnos, dros amryw o benwythnosau a bydd un cyfnod hyfforddiant am bythefnos a elwir yn 'wesyll blynyddol.' Mae ymrwymadau hyfforddiant yn amrywio, ond fel arfer bydd yn cynnwys:
- **Hyfforddiant wythnosol** – mae'r mwyafrif o Aelodau Wrth Gefn yn hyfforddi yn eu canolfan leol am oddeutu dwy awr a hanner, un noson yr wythnos.
 - **Hyfforddiant ar benwythnosau** – disgwylir i bob Aelod Wrth Gefn fynychu nifer o benwythnosau hyfforddi trwy gydol y flwyddyn.

- **Gyfforddiant blynyddol** – cwrs 2 wythnos, blynyddol a gyfeirir ato weithiau fel ‘gweryll blynyddol.’ Gall gael ei gynnal mewn lleoliad hyfforddi, fel atodiad i’r Uned Reolaidd, yn ymarfer hyfforddi neu’n gyfuniad ohonynt. Mae hyfforddiant fel arfer yn digwydd yn y DU er, gall rhai Aelodau Wrth Gefn deithio dramor bob blwyddyn.

- 5.3 Mae’r Cyngor yn ymrwymedig i dalu cyfnod absenoldeb llawn, yn unol â Pholisi Absenoldeb Arbennig y Cyngor.
- 5.4 Bydd absenoldeb di-dâl ychwanegol neu absenoldeb blynyddol o ddyraniad blynyddol arferol y cyflogai’n cael eu cymeradwyo ar gyfer cyfnodau byr o hyfforddiant ond bydd rhaid sicrhau cyfnod digonol o hysbysiad na ellir hyfforddi y tu allan i oriau gwaith. Bydd hyfforddiant ar benwythnosau na ellir ei gwblhau y tu allan i oriau gwaith hefyd yn destun i’r un trefniant.
- 5.5 Bydd Rheolwyr Llinell yn hwyluso ymrwymadau gwaith er mwyn caniatáu presenoldeb yn y gweryll blynyddol ac ymrwymadau hyfforddi eraill (e.e. sesiynau wythnosol neu ar benwythnosau) oni bai fod amgylchiadau arbennig.
- 5.6 Dylai Aelodau Wrth Gefn a Hyfforddwyr Cadetiaid Oedolion roi cymaint o rybudd â phosib o’u hymrwymadau hyfforddi er mwyn sicrhau cynllunio ar gyfer absenoldebau. Ni fydd caniatâd yn cael ei wrthod, oni bai mewn amgylchiadau arbennig.

6.0 SYMUDIADAU – AELODAU WRTH GEFN

- 6.1 Symudiad yw’r broses o alw Aelodau Wrth Gefn i wasaaneth llawn amser yn y Lluoedd Arferol er mwyn sicrhau argaeledd ar gyfer gweithrediadau milwrol. Bydd uchafswm y cyfnod yn dibynnu ar raddfa a natur y gweithrediad ond fel arfer, ni fydd yn hirach na 12 mis.
- 6.2 Bydd y papurau galw i fyny ar gyfer symudiad yn cael eu hanfon drwy’r post i’r Cyngor neu weithiau’n cael eu hanfon yn unigol gan yr Aelod Wrth Gefn i’w reolwr llinell. Bydd y ddogfennaeth yn cynnwys dyddiad galw i fyny a’r amserlen bosib. Pan fydd hynny’n bosib, bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ar gyfer symudiad ond nid oes gofyniad statudol ar gyfer cyfnod rhybudd cyn symudiad.
- 6.3 Mae cyfnod symudiad yn cynnwys tri cham penodol:
- Meddygol a hyfforddant cyn dechrau ar wasanaeth;
 - Gweithredol;
 - Absenoldeb ôl-weithredol
- 6.4 Dylai Rheolwyr Llinell gyfeirio at yr enghraifft yn *Nghanllaw Polisi AD Aelodau’r Lluoedd Wrth Gefn* sydd yn cydfynd â’r polisi hwn am ragor o wybodaeth ynghylch y camau canlynol:

Cyn dechrau ar wasanaeth

- Cwrdd â’r Aelod Wrth Gefn er mwyn sicrhau fod gwaith papur symudiad wedi’i gwblhau (gan gynnwys cyflog, buddiannau a threfniadau pensiwn)
- Gwneud cais am gymorth ariannol os yn berthnasol
- Trafod cyfnod trosglwyddo gwaith a dychwelyd offer
- Trefniadau i gadw mewn cysylltiad
- Cyfeirio at restr wirio *Canllaw Polisi AD Aelodau’r Lluoedd Wrth Gefn*

Yn ystod symudiad

- Cadw mewn cysylltiad â'r Aelod wrth

Gefn, yn ôl y trefniant.

Ôl-weithredol

- Sicrhau fod y cyflogwr a'r Aelod Wrth Gefn yn cwblhau gofynion dychwelyd i'r gwaith (cyfeiriwch at y llythyron templed)
- Trefniadau ôl-gymorth a chefnogaeth.

7.0 CAIS AM EITHRIAD/GOHIRIAD/DIRYMU

- 7.1 Ymhob achos, bydd y Cyngor yn rhyddhau'r Aelod Wrth Gefn oni bai fod amgylchiadau eithriadol a bydd y penderfyniad a'r rhesymeg dros wneud hynny yn cael ei esbonio'n llawn iddo.
- 7.2 Mewn amgylchiadau o'r fath, mae gan reolwyr llinell hawl i wneud cais am eithrio, gohirio neu ddirymu os ystyrir fod absenoldeb yr Aelod Wrth Gefn yn creu niwed difrifol i ddarpariaeth y gwasanaeth.
- 7.3 Bydd diffiniad 'niwed' yn amrywio o achos i achos ond gallai gynnwys:
- Colli enw da, teyrngarwch neu niwed ariannol arall
 - effeithio ar allu i gynhyrchu nwyddau neu ddarparu gwasanaethau
 - niwed i ymchwil a datblygiad cynnyrch newydd, gwasanaethau neu brosesau (na ellir eu rhwystro drwy ddyfarnu cymorth ariannol o dan adrannau 83 ac 84 Deddf y Lluoedd Wrth Gefn 1996.)
- 7.4 Ceir manylion ynghylch sut i wneud cais am eithriad yn y pecyn galw i fyny. Dylai'r cais gyrraedd y Swyddog Dyfarnu oddi fewn 7 diwrnod o dderbyn yr hysbysiad. Os na fydd y ffin amser hwn yn cael ei chyflawni, bydd angen caniatâd i wneud cais hwyr gan y Swyddog Dyfarnu. Mae gan yr Aelod wrth Gefn hawl yn ogystal i wneud cais am eithriad neu ohiriad os yw'r papurau galw i fyny yn cyrraedd ar amser anodd.
- 7.5 Os bydd penderfyniad anfoddhaol yn cael ei dderbyn yn dilyn cais am ohiriad, gall y Cyngor apelio am wrandawriad gan Dribiwnlys y Lluoedd Wrth Gefn. Dylai apeliadau gyrraedd Ysgrifennydd y Tribiwnlys oddi fewn 5 diwrnod o derbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r penderfyniad. Os bydd y tribiwnlys yn gwrthod y cais am eithriad neu ohirio, bydd yn ofynnol i'r Cyngor ryddhau'r Aelod Wrth Gefn ar gyfer symudiad.

8.0 YMDRIN Â THELERAU AC AMODAU YN YSTOD SYMUDIAD

- 8.1 Bydd y Cyngor yn parhau i ymdrin â chontractau cyflogeth pob cyflogai a fydd yn cael eu rhyddhau ar gyfer Gwasanaethau Wrth Gefn yn gyfredol, trwy gydol y cyfnod gwasanaeth ac ni fydd hyn yn amharu ar wasanaeth parhaus a buddiannau gwasanaeth.
- 8.2 Bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn cymryd cyfrifoldeb dros gyflog yr Aelod Wrth Gefn yn ystod holl gyfnod y symudiad. Bydd yn talu'r cyflog sylfaenol, yn unol â ranc milwrol yr Aelod Wrth Gefn. Os yw'r elfen sylfaenol hon yn is na'r hyn y mae'r Aelod Wrth Gefn yn ei dderbyn gan y Cyngor, cyfrifoldeb yr Aelod Wrth Gefn yw gwneud cais i'r

Wenyddiaeth Amddiffyn am y gwahaniaeth er mwyn sicrhau nad yw ar ei golled.
Adwaenir hyn fel Dyfarniad Wrth Gefn.

- 8.3 Pan fydd symudiad, bydd cyflogai'n derbyn absenoldeb di-dâl arbennig.
- 8.4 Nid yw'n ofynnol i'r Cyngor dalu cyflog yr Aelod Wrth Gefn yn ystod ei symudiad.
- 8.5 Gall buddion contract sydd yn cael eu hatal gan y Cyngor yn ystod symudiad gael eu meddiannu gan yr Aelod Wrth Gefn fel rhan o'i Ddyfarniad Wrth Gefn.
- 8.6 Dylai'r Rheolwr Llinell a'r Aelod Wrth Gefn drafod y trefniant buddiannau yn ystod y cyfarfod cyn dechrau ar wasanaeth. Dylai gynnwys y buddion a fydd yn cael eu hatal ac ar gyfer buddiannau parhaus, dylid gwneud trefniadau ar sut y byddant yn cael eu talu.
- 8.7 Os yw'r Aelod Wrth Gefn yn aelod o gynllun pensiwn a bod y cyflogwr yn atal cyfraniad y cyflogwr a bod yr Aelod Wrth Gefn yn dewis ei gadw, bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn talu cyfraniadau'r cyflogwr ar gyfer cyfnod y symudiad. Bydd angen i'r Aelod Wrth Gefn barhau i dalu ei gyfraniadau personol.
- 8.8 Dylai Aelodau Wrth Gefn gael eu hannog i gymryd gwyliau blynyddol cronnus cyn symudiad. Nid yw'n ofynnol i'r Cyngor gronnu gwyliau blynyddol ar gyfer yr Aelod Wrth Gefn yn ystod cyfnod ei symudiad. Mae Aelodau Wrth Gefn yn cronnu gwyliau blynyddol â'r Weinyddiaeth Amddiffyn tra eu bod mewn gwasanaeth llawn amser. Wedi hynny, mae cyfnod o wyliau ôl-weithredol yn ddyledus i'r Aelod Wrth Gefn. Yn ystod y cyfnod hwn, bydd y Weinyddiaeth Amddiffyn yn parhau i'w dalu.
- 8.9 Ni ellir terfynnu cyflogaeth Aelod wrth Gefn ar sail ei gyfrifoldebau milwrol neu'r tebygolrwydd y gallai gael ei ryddhau i fynd ar symudiad. Byddai gwneud hynny yn drosedd o dan Adran 17 Deddf (Diogelu Cyflogaeth) y Lluoedd Wrth Gefn 1985.
- 8.10 Gall Aelodau Wrth Gefn gael eu cynnwys yn y pwll dileu swyddi os yw hyn yn angenrheidiol yn sgil colli busnes neu gau adran. Fodd bynnag, dylid trin pob cyflogai'n gyson ac ni ddylai meini prawf dileu swyddi wahaniaethu yn erbyn Aelodau Wrth Gefn ar sail eu Gwasanaeth Wrth Gefn neu alw i fyny.
- 8.11 Yn ystod cyfnod symudiad, bydd yr Aelod Wrth Gefn yn parhau i gronnu unrhyw hawliau cyflog yn sgil absenoldeb salwch. Os bydd Aelod Wrth Gefn yn dyfod yn sal neu'n cael ei anafu yn ystod symudiad, bydd yn destun Gwasanethau Meddygol y Weinyddiaeth Amddiffyn a bydd unrhyw gymorth ariannol yn parhau i gael ei dderbyn (gan gynnwys cyflog) hyd nes bydd y cyfnod symud yn dod i ben. Os bydd y salwch neu'r anaf yn parhau a bod angen ei ryddhau'n gynnar o'r gwasanaeth, bydd yr Aelod Wrth Gefn yn parhau i dderbyn cymorth gan y Weinyddiaeth Amddiffyn hyd ddiwrnod olaf ei absenoldeb milwrol. Wedi hyn, bydd yr Aelod Wrth Gefn yn destun trefniadau sawlch y Cwmni (yn unol â pholisi lleol.)
- 8.12 Os bydd yr Aelod Wrth Gefn yn dyfod yn sal wedi i'w symudiad ddirwyn i ben ac y cytunwyd ar ddyddiad dychwelyd i'r gwaith, bydd yn destun trefniadau Salwch y Cyngor (yn unol â pholisi lleol.)

9.0 DYCHWELYD I'R GWAITH

- 9.1 Mae gan yr Aelod Wrth Gefn a'r cyflogwyr oblygiadau o dan Ddeddf (Diogelu Cyflogaeth) y Lluoedd Arfog 1985 ynghylch y broses dychwelyd i'r gwaith.

Aelod Wrth Gefn:

- 9.2 Mae'n rhaid i'r Aelod Wrth Gefn ysgrifennu at y cyflogwr erbyn y trydydd dydd Llun wedi ei ddiwrnd olaf o

wasanaeth milwrol gan ddatgan ei gais i ddychweld i'r gwaith ac awgrymu dyddiad a ddylai fod fod oddi fewn i 6 wythnos o'i ddiwrnod olaf o wasanaeth llawn amser. Mae'r llythyr yn datgan yn ffurfiol y broses ddychwelyd i'r gwaith.

- 9.3 Anogir hwy yn ogystal i gysylltu'n ffurfiol â'r cyflogwr er mwyn trafod dychwelyd i'r gwaith ar y cyfle cyntaf posib a hynny naill ai trwy lythyr neu dros y ffôn. Dylai'r cais ffurfiol gael ei wneud yn ysgrifenedig er mwyn iddo fod yn ddilys o dan y Ddeddf.
- 9.4 Os nad yw Aelod Wrth Gefn yn fodlon â'r cynnig am gyflogaeth amgen, dylai ysgrifennu at y cyflogwr a nodi pam fod rheswm rhesymol pam na all ei derbyn. Os yw Aelod Wrth Gefn yn credu fod ymateb cyflogwr i'w gais yn tanseilio ei hawliau o dan Deddf Diogelu Cyflogaeth 1985, gellir gwneud cais am ailasesiad gan y Pwyllgor Ailsefydlu. Bydd y Pwyllgor yn ystyried cais yr Aelod Wrth Gefn a gall wneud cais am ailsefydlu a/neu iawndal.

Cyflogwr:

- 9.5 Mae'n ofyniad i gyflogwr, o dan Ddeddf (Diogelu Cyflogaeth) y Lluedd Arfog 1985 i ailsefydlu Aelod Wrth Gefn lle y mae hynny'n bosibl, i'w rôl flaenorol ac os nad yw hyn yn bosibl, i rôl ddebyniol a hynny ar yr un amodau a'r telerau cyn iddo fynd ar symudiad.
- 9.6 Dylai'r Aelod Wrth Gefn gael ei ailsefydlu oddi fewn 6 wythnos o ddiwrnod olaf ei wasanaeth llawn amser. Dylai gael ei ailsefydlu am isafswm cyfnod o 13, 26 neu 52 wythnos, yn ddibynol ar hyd ei wasanaeth cyn iddo fynd ar symudiad.
- 9.7 Weithiau, bydd angen hyfforddiant ar Aelodau Wrth Gefn pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith er mwyn iddynt ymgynffwrdd â phrosesau a gweithdrefnau'r gweithle. Gallai cymorth ariannol fod ar gael ar gyfer ailhyfforddi os yw hynny'n ofynnol fel canlyniad uniongyrchol i'w symudiad. Ni ellir gwneud ceisiadau ar gyfer cyrsiau hyfforddi rheolaidd. Bydd angen tystiolaeth o gostau a thystiolaeth na fyddai'r Aelod Wrth Gefn yn medru cyrraedd y safon gofynnol drwy ddulliau eraill fel profiad yn y gweithle.

10.0 ÔL-OFAL

- 10.1 Budd Aelod Wrth Gefn sydd yn dychwelyd i'r gwaith yn cael budd o ailgyflwyniad llyfn yn ôl i'r gweithle/tîm. Dylid ystyried y canlynol fel rhan o'r broses:
- Yr angen i ddiweddarau newidiadau a datblygiadau'r Cyngor.
 - Yr angen i gynnig hyfforddiant penodol lle y mae hynny'n angenrheidiol.
 - Lle y mae swyddogaethau'r swydd wedi newid ers cyfnod y symudiad, cyfnod o hyfforddiant sgiliau er mwyn cynorthwyo ag agweddau newydd o'r swydd.
 - Cydweithwyr i gyfarfod â'r Aelod Wrth Gefn yn anffurfiol cyn iddo ddychwelyd er mwyn osgoi ansicrwydd.
 - Amser rhesymol i ffwrdd ar gyfer triniaeth therapiwtig os oes angen.
- 10.2 Dylai Rheolwyr Llinell sydd yn cwblhau Adolygiadau Perfformiad fod yn ymwybodol o weithgareddau Wrth Gefn yr unigolyn (drwy hyfforddiant neu symudiad) a'i fod yn cynnig sgiliau hanfodol yn y gweithle fel arweinyddiaeth, cyfathrebu, cydweithio a threfnu sydd yn arwain at wella perfformiad yn y gweithle.

11.0 CYMORTH ARIANNOL

- 11.1 Cymorth ariannol ar gyfer cyflogwyr ar gyfer cyflogai sydd yn Aelod Wrth Gefn sydd yn cael ei symud a'i lywodraethu gan y Lluoedd Wrth Gefn Rheoliadau (Galw i fyny ac Ail Alw) (Cymorth Ariannol) 2005. Maent yn talu am gostau ychwanegol sydd yn fwy nac enillion arferol yr Aelod Wrth Gefn ac sydd yn gysylltiedig ag unigolyn arall yn cyflenwi ar ei ran. Mae 3 math o ddyfarniad ar gael:

Costau un-tro

- Ffioedd asiantaeth os defnyddir asiantaeth recriwtio neu gyflogaeth er mwyn canfod unigolyn dros dro i gyflenwi'r swydd neu gostau hysbysebu
- Dim ffin ariannol ar geisiadau ond dylid atodi dogfennaeth gefnogol.

Costau rheolaidd

- Costau goramser, os oes cyflogeion eraill yn gweithio goramser er mwyn cyflenwi gwaith yr Aelod wrth Gefn. Y swm y mae costau o'r fath yn fwy nag enillion yr Aelod Wrth Gefn.

- 11.2 Uchafswm y cais yw £110 y dydd (£40,000 y flwyddyn.) Gall ceisiadau gael eu gwneud ar gyfer pob diwrnod gwaith cyffredin y mae'r Aelod Wrth Gefn i ffwrdd ar wasanaeth. Dylai cais am gostau un tro a rheolaidd gael eu gwneud oddi fewn 4 wythnos o ddiwedd gwasanaeth llawn amser yr Aelod wrth Gefn.

Dyfarniad Hyfforddiant

- 11.3 Os oes angen i Aelod Wrth Gefn gwblhau hyfforddiant ychwanegol fel canyniad uniongyrchol i'w symudiad (ac eithrio hyfforddiant rheolaidd,) gall y Cyngor wneud cais am gymorth ariannol.

12.0 RHAGOR O WYBODAETH

- 12.1 Gelli cael rhagor o ganllawiau a gwybodadeth:

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

Llinell Gymorth: – 0800 389 5459. Llinell gymorth am ddim sydd ar agor yn ystod oriau swyddfa lle y gellir cael cynor a chanllawiau ynghylch hyfforddiant, symudiadau a chyflogaeth.

- Gwefan y Llu Morwrol Brenhinol: www.royalnavy.mod.uk/the-fleet/maritime-reserves
- Gwefan y Fyddin: www.army.mod.uk/join/20233.aspx

- Gwefan y Llu Awyr Brenhinol www.raf.mod.uk/rafreserves