

Prifysgol Bangor a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

Protocol ar gyfer trefniadau ar y cyd ar gyfer cyflogi meddygon a deintyddion academaidd clinigol

Cyflwyniad

1. Mae'r egwyddorion cyffredinol a'r dulliau gweithredu canlynol yn ganlyniad i gytundeb rhwng Prifysgol Bangor (y Brifysgol) a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BCUHB) lle gall meddygon a deintyddion academaidd clinigol y Brifysgol ddal contractau er anrhydedd yn y GIG. Bwriedir y protocol i fod yn fframwaith ar gyfer cydweithio rhwng y Brifysgol a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr fel cyflogwyr y staff academaidd clinigol.

Egwyddorion Cyffredinol

2. Mae'r contract academaidd o sylwedd a'r contract er anrhydedd gyda'r GIG ill dau yn gontractau cyflogaeth. Bydd gan yr academydd clinigol felly ddau gyflogwr, a bydd gan y ddau rwymedigaethau o ran y cyflogai dan ei gontract cyflogaeth perthnasol, a'r hyn fydd yn codi (er enghraifft o dan Statud) o'r berthynas gyflogaeth yn gyffredinol.
3. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol a BCUHB yn cydnabod y dylid cydnabod y ddwy berthynas gyflogi fel cyfanbeth, er mwyn adlewyrchu'r ffaith bod gweithredu'r dyletswyddau clinigol dan y contract er anrhydedd yn y GIG yn hanfodol ar gyfer gweithredu'r dyletswyddau dan y contract academaidd o sylwedd yn llawn a chywir.
4. Bydd y Brifysgol a BCUHB felly yn ceisio sicrhau cydweithio wrth ddelio â'r aelod o staff academaidd clinigol, yn enwedig o ran materion fel gwerthuso, adolygu, cynllunio swyddi, diswyddo a disgyblu.

Contractau Cyflogaeth

5. Bydd y Brifysgol a BCUHB yn ceisio sicrhau bod eu contractau (er anrhydedd neu o sylwedd) yn cynnwys darpariaethau sy'n hwyluso cydweithio ac yn trafod yn rheolaidd gynnwys y contractau y bydd y ddau yn eu cynnig i academyddion clinigol.

Cyd-werthuso a chyd-gynllunio swyddi

6. Mae gan y Brifysgol a BCUHB ddulliau gweithredu cytunedig ar gyfer cyd-werthuso a chyd-gynllunio swyddi staff academaidd clinigol meddygol a deintyddol ar lefel ymgynghorydd er anrhydedd, ac yn cytuno i sicrhau y cyfeirir at drefniadau o'r fath yn nhermau'r contractau o sylwedd ac er anrhydedd a roddir i'r aelodau staff dan sylw a bod trefniadau ar gyfer cyd-werthuso yn parhau i gael eu datblygu er mwyn sicrhau gwerthusiadau cadarn o safon uchel sy'n bodloni gofynion ail-ddilysu.

Disgyblu a dulliau gweithredu eraill

7. Mae'r Brifysgol a BCUHB yn cydnabod, fel cyflogwyr yr aelod o staff academiaidd clinigol, y gallai'r naill neu'r llall, yn ystod cyfnod cyflogaeth yr academydd clinigol dan sylw, fod eisiau gweithredu (naill ai yn nhermau diswyddo neu weithred heb fod mor ddifrifol â diswyddo) o ran cyhuddiadau neu faterion megis:
- a) camymddwyn
 - b) gwneud dyletswyddau cyflogaeth i safon foddhaol
 - c) asesu ffitrwydd meddygol i ymgymryd â phob dyletswydd neu rannau o ddyletswydd cyflogaeth (yn cynnwys ystyried gwneud addasiadau rhesymol dan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 neu Ddeddf Cydraddoldeb 2010 lle mae'r rhwymedigaeth i wneud addasiadau o'r fath yn berthnasol)
 - d) presenoldeb.
8. Mae'r Brifysgol a BCUHB yn cydnabod bod gan y naill a'r llall y dulliau gweithredu hyn er mwyn penderfynu ar faterion o'r fath yng nghyswllt eu perthynas gyda'r aelod staff academiaidd clinigol:
- Cytundebau ar y cyd rhwng y Brifysgol a'r GIG ar gyfer delio â Materion Disgyblu/Apêl a Chwynion
 - Statudau'r Brifysgol
 - Polisiâu Cwyno a Disgyblu'r GIG drwy Gymru
9. Mae'r Brifysgol a'r corff GIG yn cydnabod:
- a) y gall fod achlysuron lle bo gan y Brifysgol le i ystyried gweithredu yn y fath fodd dan ei dulliau gweithredu priodol, ond nad oes gan BCUHB le i wneud hynny (a *vice versa*);
 - b) y gall hefyd fod achlysuron lle bo gan y Brifysgol le i ystyried gweithredu yn y fath fodd dan ei dulliau gweithredu priodol a bod gan BCUHB hefyd le i ystyried cymryd camau yn erbyn yr un cyflogai dan ei ddulliau gweithredu priodol ei hun; ac
 - c) os yw'r Brifysgol neu BCUHB yn dod â'r contract o sylwedd neu er anrhydedd i ben (yn ôl yr achos), bydd angen i'r llall ystyried, yng ngoleuni'r terfyniad hwnnw, a ellir parhau â'r contract arall neu a ddylid dod ag ef i ben

ac er bod angen ystyried pob achos yn ôl ei ffeithiau ei hun, mae'n briodol i'r Brifysgol a BCUHB gytuno'n gyffredinol ar fframwaith ar gyfer delio â materion o'r fath.

10. Mae'r Brifysgol a BCUHB felly'n cytuno:

- a) bod y materion ymddygiad isod yn faterion a fyddai fel arfer angen delio â nhw dan ddulliau gweithredu disgyblu'r Brifysgol:
 - unrhyw fater disgyblu sy'n codi mewn cysylltiad â dyletswyddau academiaidd/prifysgol yr academydd clinigol

- b) bod y materion ymddygiad a gallu isod yn faterion a fyddai fel arfer angen delio â nhw dan ddulliau gweithredu disgyblu neu ddulliau gweithredu cyfatebol BCUHB:
 - unrhyw fater disgyblu neu fater gallu sy'n codi mewn cysylltiad â dyletswyddau clinigol/GIG yr academydd clinigol
- c) mewn achosion lle mae mater o gamymddwyn (sy'n cynnwys materion perfformio) yn codi dan a) a b) uchod, bydd y Brifysgol a BCUHB yn penderfynu ar ffeithiau pob achos ac yn penderfynu pa ddull gweithredu fydd yn cymryd blaenoriaeth.

Camau disgyblu posibl

11. Lle bo gan y Brifysgol neu BCUHB le i ystyried dulliau gweithredu ffurfiol yng nghyswllt aelod o staff academaidd clinigol ar sail camymddwyn, perfformiad, absenoldeb neu salwch, hyd at ac yn cynnwys diswyddo, bydd y naill yn cynghori'r llall o hynny, drwy'r Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol perthnasol, a:
 - a) rhaid i'r parti sy'n ystyried camau disgyblu roi gwybod i'r llall am hynny, a thrafod gyda'r llall yr amgylchiadau sydd wedi arwain at iddynt ystyried y camau hyn;
 - b) bydd y Brifysgol a BCUHB yn ystyried a yw'r achos yn un y mae gan y ddau barti le i gymryd camau disgyblu, ac os yw hynny'n wir, cytuno ai dulliau gweithredu'r Brifysgol neu BCUHB ddylai gael eu gweithredu.
 - c) lle mae'n ymarferol gwneud hynny, dylai unrhyw barti sy'n ystyried cyfyngu ar ymarfer yr academydd clinigol neu eu gwahardd o'r gwaith drafod y cynnig hwn gyda'r parti arall cyn i'r academydd clinigol gael ei gyfyngu neu ei wahardd.
 - d) (mewn achosion o absenoldeb salwch neu anallu meddygol) dylai'r Brifysgol a BCUHB ystyried a yw'n angenrheidiol cael adroddiad meddygol (neu adroddiadau meddygol pellach) gan ymgynghorydd lechyd Galwedigaethol neu gan arbenigwr iechyd annibynnol ar allu'r cyflogai i gyflawni dyletswyddau ei g/chyflogaeth. Dylai'r Brifysgol a BCUHB drafod y cwestiynau/materion i'w codi gydag ymgynghorydd meddygol o'r fath, yn enwedig unrhyw faterion sy'n codi dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (os yw'n ymwneud â chyfnod cyn Hydref 2010), yn cynnwys unrhyw ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol.
 - e) bydd y Brifysgol a BCUHB yn cydweithio er mwyn hwyluso unrhyw ymchwiliad.
 - f) bydd y Brifysgol a BCUHB yn trafod gyda'i gilydd y camau y dylid eu cymryd dan y dull neu ddulliau gweithredu disgyblu priodol. Yn benodol, er mwyn egluro cynrychiolaeth gan y ddau gyflogwr ar unrhyw banel a sefydlir dan unrhyw un o'u gweithdrefnau perthnasol a hwyluso galw tystion a / neu gynhyrchu unrhyw dystiolaeth ddogfennol angenrheidiol at bwrpas penderfynu a ddigwyddodd unrhyw gamymddwyn (gan gynnwys problemau perfformio).

- g) Dylai'r Brifysgol neu BCUHB (fel y gall pethau fod) gadw'r llall yn ymwybodol o'r sefyllfa ac o ganlyniad yr ymchwiliad dan y weithdrefn honno, yn cynnwys canlyniad unrhyw apêl.

Mae manylion y trefniadau a gytunwyd rhwng y Brifysgol a BCUHB ar gyfer gweithredu eu dulliau gweithredu perthnasol yn yr "Arrangements for the handling of disciplinary and grievance matters by Bangor University and BCUHB".

12. Tra bydd y Brifysgol a BCUHB yn cydweithio fel a ddisgrifiwyd uchod, mae'r naill a'r llall yn cydnabod bod gan y llall yr hawl sylfaenol, mewn perthynas ag unrhyw fater yr eir i'r afael ag ef dan ei weithdrefnau, i benderfynu a ddylid gweithredu camau, penderfynu'r canlyniad a phenderfynu ai terfyniad yw'r cam priodol i'w gymryd ar sail ffeithiau'r achos. Nid yw cynrychiolaeth o BCUHB ar baneli'r Brifysgol (a vice versa) yn golygu bod cynrychiolydd BCUHB yn penderfynu a yw contract y GIG gyda'r aelod staff i gael ei derfynu (a vice versa).
13. Cytunir rhwng y Brifysgol a BCUHB bod y Brifysgol nid yn unig yn cael ei rhyddarbed rhag hawliadau o esgeulustod clinigol ond hefyd mewn perthynas â gwahaniaethu a hawliadau eraill yn codi o gyflawni dyletswyddau ar gyfer y cyflogwr/cyflogwyr er anrhydedd (yn cynnwys costau cyfreithiol ar sail rhyddarbed).

Dileu swydd neu ad-drefnu

14. Mae'r Brifysgol a BCUHB yn cydnabod, fel cyflogwyr yr aelod o staff academiaidd clinigol, y gallai'r naill neu'r llall fod eisiau gweithredu yng nghyswllt terfynu contract neu ad-drefnu. Mae terfynu cyflogaeth o sylwedd academydd clinigol yn dod o dan y Statudau ac yn ddarostyngedig i drefniadau Diswyddiadau'r Brifysgol.
15. Pe bai naill ai BCUHB neu'r Brifysgol yn ystyried dileu swydd, peidio adnewyddu contract cyfnod penodol, neu ad-drefnu staff academiaidd clinigol mewn rhyw ffordd arall, rhaid iddynt roi gwybod i'r sefydliad arall am hynny a sicrhau bod y sefydliad arall yn ymwybodol o'u gweithrediadau yn y cyswllt hwnnw.

Darpariaethau cyffredinol eraill parthed cydweithio

16. Dylai'r Brifysgol a BCUHB sicrhau:
- a) bod eu gweithdrefnau perthnasol yn darparu, tra bo gweithdrefnau'r Brifysgol neu BCUHB yn cael eu cymhwysu i aelod o staff academiaidd clinigol, ni all yr unigolyn hwnnw ddod ag unrhyw gwyn parthed y gweithrediadau hynny dan weithdrefn gwyno'r cyflogwr arall (h.y. BCUHB neu'r Brifysgol, yn dibynnu ar yr achos).
 - b) bod hawliau i apelio wedi eu cyfyngu i'r weithdrefn sy'n cael ei gweithredu ac na all cyflogeion unigol apelio ar draws gweithdrefnau ar y parti arall (h.y. y Brifysgol neu BCUHB, yn dibynnu ar yr achos).
 - c) bod eu contractau cyflogaeth a'u dulliau gweithredu mor ddigonol â phosibl i alluogi datgelu gwybodaeth o un i'r llall (yn benodol data personol neu

ddata personol sensitif) dan Ddeddf Diogelu Data 1998, naill ai gyda neu heb ganiatâd yr aelod staff dan sylw.

d) Bydd doctoriaid a gyflogir gan y Brifysgol y mae ganddynt drwydded i ymarfer yn cysylltu gyda'r swyddog cyfrifol yn eu prif fwrdd iechyd GIG at ddibenion ail-ddilysu.

17. Bydd y Brifysgol a BCUHB yn cwrdd yn rheolaidd i adolygu'r Cytundeb hwn a'r dull y'i gweithredir.