



PRIFYSGOL  
**BANGOR**  
UNIVERSITY

**POLISI GALLU A CHEFNOGI PERFFORMIAD**

<b>Adol.</b>	<b>Dyddiad</b>	<b>Pwrpas Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid</b>		<b>Dyddiad Adolygu</b>
1.	Rhag. 18	Wedi ei adolygu a diwygio yng ngoleuni diwygio Polisi Absenoldeb Salwch		Rhagfyr 2021
2.				
3.				
<b>Swyddog polisi</b>		<b>Uwch Swyddog Cyfrifol</b>	<b>Cymeradwywyd gan a'r dyddiad</b>	<b>Asesu Effaith Cydraddoldeb a'r dyddiad</b>
Cyfarwyddwr AD		Cyfarwyddwr AD	17.11.16 (Grŵp Tasg Adnoddau Dynol)	Tachwedd 2016

## **Pwrpas y Polisi**

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y canlynol yn ei Chynllun Strategol:

*"Pobl yw ein hadnodd allweddol a bydd y Brifysgol yn creu amgylchedd cadarnhaol lle bydd staff yn ffynnu fel partneriaid yn llwyddiant y Brifysgol."*

Ac:

*"Mae rhoi profiad o ansawdd uchel i staff yn flaenoriaeth ac mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd teg a chynhwysol i staff, gan ei gwneud yn gyflogwr y bydd pobl eisiau gweithio iddo a chan gefnogi staff i gyrraedd eu llawn botensial a gwerthfawrogi cyfraniad pawb yn yr un modd."*

Trwy weithdrefnau recriwtio'r brifysgol, gwneir pob ymdrech i sicrhau bod staff newydd yn meddu ar y sgiliau a'r galluoedd priodol, neu eu bod yn dangos potensial amlwg i feithrin y sgiliau a'r galluoedd hynny, i wneud y swyddi y cawsant eu recriwtio ar eu cyfer. Dylid egluro'r cyfrifoldebau a safon y gwaith a ddisgwyllir gan aelodau staff yn eglur ar ddechrau eu cyflogaeth (neu'n dilyn adleoliad/dyrchafiad). Dylai staff ddilyn proses gynefino addas a chael hyfforddiant amserol, ac adborth effeithiol a rheolaidd yn ymwneud â'u perfformiad yn y gwaith. Mae Trefn Adolygu Datblygiad a Pherfformiad y brifysgol, sy'n ymdrin â phob agwedd ar gyfrifoldebau, datblygiad a pherfformiad pob unigolyn, yn cefnogi'r dull gweithredu hwn. Rheolwyr sy'n gyfrifol am sicrhau bod problemau'n ymwneud â pherfformiad yn cael eu trin yn brydlon ac yn deg, ac am drefnu bod staff yn dilyn sesiynau hyfforddiant priodol a drefnir gan y brifysgol, er enghraifft, yn ymwneud â recriwtio, rheoli staff a rheoli perfformiad.

Mae Prifysgol Bangor hefyd wedi ymrwymo i hybu iechyd, diogelwch a lles ei holl staff. Lluniwyd y polisi hwn i hybu arfer da ac i ddarparu fframwaith i reoli absenoldeb oherwydd salwch mewn modd effeithiol. Ei nod yw lleihau'r lefelau absenoldeb gan gadw dull teg, sensitif, amserol a chyson o ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch ymysg y staff.

Pan fydd perfformiad / absenoldeb aelod o staff yn disgyn o dan y safon ddisgwylliedig, mae'r polisi hwn a'r drefn sy'n cyd-fynd yn rhoi fframwaith i gyrraedd lefel perfformiad dderbyniol.

Mae gweithdrefn sy'n cyd-fynd â'r polisi yn rhoi arweiniad eglur ar y camau gweithredu ac yn cefnogi ymrwymiadau'r brifysgol fel yr amlinellir hwy yn y polisi hwn.

## **Cwmpas**

Dylid cymhwyso'r drefn yn gyfartal ac yn gyson i bob aelod staff, ac eithrio staff sydd ar brawf gan fod gweithdrefn arall yn berthnasol iddynt hwy.

I staff academiaidd ac academiaidd-gysylltiedig, bydd pob cam yn cynnwys y weithdrefn y cyfeirir ati dan Statud XX Rhan 111: Disgyblu, Diswyddo a Symud o'i Swydd ac nid oes bwriad i ddim yn y Drefn Gallu a Chefnogi Perfformiad newid neu ddiwygio hawliau unigolion dan y statud hwnnw. Bydd y statud yn cynrychioli'r man cychwyn a chaiff y drefn ei gweithredu ar yr un pryd. Er mwyn eglurder, cam un yw'r rhybudd llafar, cam dau yw'r rhybudd ysgrifenedig a cham tri yw'r diswyddo.

Mae'r drefn Gallu a Chefnogi Perfformiad yn ymdrin â'r gallu i gyflawni swydd i'r safonau gofynnol ("methu") yn hytrach nag achosion o anghymwyster neu gamymddwyn bwriadol ("gwrthod"), yr ymdrinnir â hwy trwy

drefn ddisgyblu'r brifysgol.

Os canfyddir bod perfformiad anfoddfaol aelod staff yn deillio'n rhannol neu'n gyfan gwbl o salwch, afiechyd neu anabledd, dylid ceisio cyngor gan AD er mwyn penderfynu a ddylid dilyn y polisi hwn neu un o bolisïau eraill AD, megis polisi anabledd neu bolisi absenoldeb trwy salwch y brifysgol.

Os yw'r aelod staff dan sylw yn gynrychiolydd undeb, bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn trafod yr achos gyda swyddog undeb llawn amser, ar ôl gofyn i'r aelod staff am ei gydsyniad.

### **Cyfrifoldeb**

Cyfrifoldeb y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, sy'n adrodd i'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol a'r Pwyllgor Gweithredu yw gweithredu, monitro ac adolygu'r polisi hwn ar draws y brifysgol.

Deoniaid Colegau, Penaethiaid Ysgolion, a Phenaethiaid Adrannau sy'n gyfrifol am weithredu'r polisi o fewn y colegau a'r adrannau gwasanaethau canolog. Mae pawb â chyfrifoldeb rheoli llinell i fod i sicrhau bod problemau'n ymwneud â pherfformiad / absenoldeb yn cael eu trin yn brydlon ac yn deg, ac i drefnu bod staff yn mynd i sesiynau hyfforddiant priodol a drefnir gan y brifysgol, er enghraifft, ar recriwtio, rheoli staff a rheoli perfformiad.

### **Egwyddorion Craidd**

Os yn bosib, dylai rheolwyr geisio ymdrin ag unrhyw fân broblemau neu broblemau unigol o ran perfformiad fel byddant yn codi, heb orfod gweithredu'r drefn hon. Dylid cofio ei fod yn bwysig ymdrin â materion yn ymwneud â gallu a pherfformiad yn brydlon, yn effeithiol ac yn deg.

Mae'r drefn yn cynnig cyfleoedd i wella trwy gyfres o gamau. Ni chaiff unrhyw aelod staff ei ddiswyddo oherwydd nad yw'n perfformio i'r safon ofynnol oni bai ei fod wedi cael rhybuddion a chyfle i wella, ynghyd ag adnoddau rhesymol lle bo'n briodol. Bydd amseriad gwahanol gamau'r drefn hon yn amrywio yn dibynnu ar ddifrifoldeb y broblem, swyddogaeth yr aelod staff, a yw'r broblem yn gysylltiedig ag anhawster penodol neu anhawster ehangach, ac ers faint mae'r broblem yn bodoli. Mae gan aelod staff yr hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur i fod yn bresennol ym mhob cam ffurfiol o'r drefn.

### **Dogfennau Ategol**

Gallu a Chefnogi Perfformiad - Trefniadau sy'n Cyd-fynd

### **Deddfwriaeth Berthnasol (yn cynnwys ond nid yn gyfyngedig i'r canlynol)**

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (SI 2011/1064)

- Deddf yr Iaith Gymraeg (1993) a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.
- Deddf Hawliau Cyflogaeth (1996)
- Deddf Diogelu Data (1998)
- Cod Ymarfer ACAS (Disgyblu a Chwynion)
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

**Polisiau a Threfnau cysylltiedig Prifysgol Bangor (yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol)**

- Polisi a Threfniadau Recriwtio a Dewis
- Polisi Hyfforddi a Datblygu Staff
- Polisi Adolygu Datblygu Perfformiad:
- Polisi ar Seibiant Astudio Academaidd
- Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio
- Y Drefn Gwyno a'r Drefn Ddisgyblu
- Polisi ar Absenoldeb trwy Salwch
- Polisi ar Adleoli
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol