



POLISI A THREFN CONTRACT CYFNOD PENODOL

ORDINHAD 21

Adolygwyd	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad Adolygu
1.				
2.				
3.				
Swyddog Polisi	Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan a'r dyddiad	Asesu Effaith Cydraddoldeb a dyddiad	
Dirprwy Prif Swyddog Pobl	Prif Swyddog Pobl	Cyngor y Prifysgol 30.09.24	05.09.24	

Cynnwys

1	RHAGARWEINIAD	3
2	NODAU AC AMCANION	3
3	CWMPAS	4
4	PENDERFYNU A YW CONTRACT TYMOR PENODOL YN BRIODOL	4
5	CYFIAWNHAD GWRTHRYCHOL AM GONTRACTAU TYMOR BYR	5
6	TROSGLWYDDO STAFF CYFNOD PENODOL I GONTRACTAU PARHAOL	6
7	Y DREFN GYDA CHONTRACTAU CYFNOD PENODOL NAD YDYNT YN CAEL EU HADNEWYDDU	6
8	ADLEOLI	7
9	APELIO.....	8
10	ADOLYGU	8
11	ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB	8

1 Rhagarweiniad

- 1.1 Mae'r Polisi hwn, a'r Drefn gysylltiedig, yn cynrychioli'r Ordinhad perthnasol mewn perthynas â sut mae'r brifysgol yn ymdrin â contractau cyfnod penodol. Mae'r Polisi a'r Drefn wedi'u trafod a'u cytuno gyda'r Undebau, wedi'u cymeradwyo gan y Cyngor ac yn gynwysedig yn nhelerau holl contractau cyflogaeth perthnasol aelodau staff y Brifysgol.
- 1.2 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i sicrhau parhad cyflogaeth i'w staff lle bynnag y bo'n rhesymol bosibl ac i ddefnyddio a/neu adnewyddu contractau cyfnod penodol dim ond pan fo cyfiawnhad gwrthrychol dros wneud hynny.
- 1.3 Lle defnyddir contractau cyfnod penodol, bydd y Brifysgol yn sicrhau y cânt eu defnyddio'n briodol ac na chaiff y staff hynny eu trin yn llai ffafriol na staff penagored.
- 1.4 Gall staff cyfnod penodol gael gwybodaeth am swyddi gwag penagored, ac ymgeisio amdanynt, trwy fynd i dudalen swyddi'r Brifysgol ar y we. Gellir cefnogi staff cyfnod penodol sydd wedi gwasanaethu am fwy na 12 mis trwy drefniadau adleoli'r Brifysgol. Anogir unigolion i gofrestru i gael eu hadleoli 4 mis cyn eu dyddiad gorffen penodedig. Lle caiff unigolion eu paru ag unrhyw swyddi gwag sydd ar gael yn unol â'r egwyddorion a nodir yn y Polisi Adleoli, byddant yn gymwys i gael eu hystyried ymlaen llaw cyn hysbysebir swyddi.
- 1.5 Yn y Polisi a'r Weithdrefn, mae contract cyfnod penodol yn contract cyflogaeth sydd:
 - â ddyddiad cychwyn a gorffen pendant; neu
 - yn dod i ben ar ôl digwyddiad penodol neu os na chynhelir digwyddiad penodol (ac eithrio ymddeoliad neu ddiswyddiad uniongyrchol); neu
 - yn dod i ben yn awtomatig ar ddyddiad penodol pan fydd tasg benodol wedi'i chwblhau.

2 Nodau ac amcanion

- 2.1 Nodau'r polisi a'r weithdrefn yw:
 - darparu arweiniad o ran y defnydd priodol a rheolaeth o contractau cyfnod penodol yn y Brifysgol
 - sicrhau y caiff staff a gyflogir ar contract cyfnod penodol eu trin yn deg ac yn gyfartal wrth reoli eu statws cyflogaeth
 - sicrhau mai dim ond pan fydd cyfiawnhad gwrthrychol y defnyddir contractau cyfnod penodol
 - darparu ar gyfer trosglwyddo staff cyfnod penodol i contractau penagored, pan fo'n briodol gwneud hynny
 - darparu canllawiau ynghylch y camau sydd eu hangen ar ddiwedd contract cyfnod penodol, a sicrhau bod penderfyniadau a wneir pan ddaw contractau cyfnod penodol i ben yn cael eu gwneud yn gyson ac yn deg

- sicrhau yr adlewyrchir cydraddoldeb cyfle ym mhob agwedd ar gyflogaeth, yn cynnwys wrth bennu contractau cyfnod penodol ac wrth eu trawsnewid yn gontractau penagored.

2.2 Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod staff cyfnod penodol:

- yn cael telerau ac amodau cyflogaeth yr un fath â chydweithwyr ar gontractau penagored cymharol
- yn gallu cael amgylchedd gwaith sy'n addas ar gyfer cyflawni'r holl dasgau sy'n gysylltiedig â'r swydd
- yn cael yr un cyfle â staff penagored i fanteisio ar wasanaethau i gynorthwyo eu gyrfa megis datblygu staff, hyfforddiant, Adolygiad Datblygu Perfformiad a chynghor ar yrfaeodd
- yn derbyn gwybodaeth am swyddi penagored yn y brifysgol a'r cyfle i ymgeisio amdanynt
- yn cael defnyddio cyfleusterau'r brifysgol, megis llyfrgelloedd, gwasanaethau rhynggrwyd, parcio etc.
- â'r hawl i gymryd rhan yn nhrefn lywodraethu a phwyllgorau'r brifysgol
- yn cael adolygu eu contractau'n rheolaidd i weld p'un a ellir parhau i gyfiawnhau defnyddio contract cyfnod penodol ar sail wrthrychol
- yr atebir cais ysgrifenedig o'i eiddo, o fewn 21 diwrnod i'r cais, naill ai'n cadarnhau bod y contract yn benagored neu'n rhoi datganiad bod y contract yn parhau i fod yn un cyfnod penodol gan gynnwys esboniad o unrhyw gyfiawnhad gwrthrychol dros hynny

3 Cwmpas

- 3.1 Mae'r polisi a'r weithdrefn yn berthnasol i holl aelodau staff y Brifysgol sydd â chontract cyflogaeth ac a gyflogir ar sail cyfnod penodol, ac eithrio lle nad yw'r sail ar gyfer y diswyddiad arfaethedig yn gysylltiedig â pheidio ag adnewyddu'r contract cyfnod penodol pan ddaw i ben. Yn yr achosion hyn, bydd y polisi a'r weithdrefn berthnasol o ran terfynu'r gyflogaeth yn berthnasol.
- 3.2 Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod defnyddio contractau cyfnod penodol ym maes ymchwil i gyflogi Staff Ymchwil ar Gontract yn digwydd yn helaeth. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i Staff Ymchwil ar Gontract fel mae'n berthnasol i grwpiau staff eraill, ac mae'r ymrwymiad i ddefnyddio contractau penagored fel y ffurf arferol ar gyflogaeth yn cynnwys staff ymchwil. Rhoddir staff ymchwil ar gontract cyfnod penodol dim ond os yw defnyddio contract o'r fath yn unol â'r polisi hwn a'r weithdrefn gysylltiedig. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'r concordat ar gyfer rheoli gyrfa staff ymchwil ar gontract.

4 Penderfynu a yw contract tymor penodol yn briodol

- 4.1 Y Brifysgol yw'r cyflogwr ac felly mae'r cyfrifoldeb cyffredinol dros reoli contractau cyfnod penodol yn un canolog. Ni ddylai penderfyniadau ar ddefnyddio contractau cyfnod penodol gael eu gwneud gan y Dirprwy Is-Gangellorion / Phenaethiaid Colegau / Penaethiaid Ysgolion neu reolwyr llinell yn unig, ond mewn ymgynghoriad ag Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau eu bod

yn dilyn polisi'r Brifysgol a bod unrhyw benderfyniad yn unol ag unrhyw ofynion statudol angenrheidiol.

- 4.2 Rhaid cael rhesymau tryloyw a gwrthrychol am benderfynu y dylai swydd fod ar sail tymor penodol. Yn yr un modd, rhaid i adnewyddu neu ymestyn contract cyfnod penodol hefyd gael ei gyfiawnhau'n annibynnol gan resymau gwrthrychol. Rhaid i'r awdurdodiad i benodi / ffurflen caniatâd i greu swydd nodi'r rheswm.
- 4.3 Ni ddefnyddir materion yn ymwneud â pherfformiad neu ansawdd i benderfynu a ddylid defnyddio contract cyfnod penodol. Ymdrinnir â materion perfformiad ac ansawdd yn unol â threfn berthnasol y Brifysgol.

5 Cyfiawnhad gwrthrychol am gontractau tymor byr

- 5.1 Defnyddir contractau cyfnod penodol dim ond lle gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol. Nid yw natur dros dro cyllid allanol, ynddo'i hun, yn rheswm gwrthrychol dros barhau i ddefnyddio contract cyfnod penodol, a bydd angen cyfiawnhad gwrthrychol fesul achos i bob penderfyniad i gynnig contractau cyfnod penodol. Er bod angen edrych ar bob achos yn unigol, dyma enghreifftiau o rai amgylchiadau lle gall fod yn briodol defnyddio contractau cyfnod penodol:
- a) Mae'r swydd wedi'i diffinio'n glir fel swydd dan hyfforddiant neu swydd i ddatblygu gyrfa
 - b) Mae'r swydd yn secondiad
 - c) Mae'r swydd angen sgiliau arbenigol am gyfnod penodol, neu i gyflawni tasg neu broject neilltuol am gyfnod penodol
 - d) Mae'n swydd dros dro i gymryd lle aelod o staff y Brifysgol sy'n absennol am gyfnod penodol e.e. ar absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch, egwyl gyrfa, secondiad neu absenoldeb sabothol.
 - e) Lle mae'r swydd wedi'i chreu i ddiwallu angen tymor byr (er enghraifft gwaith tymhorol fel cynnal a chadw tiroedd neu groesawu rhywun dros y gwyliau yn ystod cyfnod yr haf neu weithredu project sydd â therfyn amser penodol)
 - f) Lle nodir gofyniad tymor hwy ond dros dro i gyflawni tasg benodol neu gyfres o dasgau i gyflawni canlyniad penodol (er enghraifft projectau a thimau project)
 - g) Lle gellir dangos bod galw gan fyfyrwyr neu fusnes arall yn arbennig o ansicr (e.e, cyflwyno gwasanaeth newydd lle mae cynaliadwyedd yr angen yn ansicr)
 - h) Gellir cynnig contractau cyfnod penodol hefyd i fyfyrwyr ôl-raddedig sy'n ymgymryd â swyddogaethau fel Cynorthwyydd Addysgu neu Arddangoswr lle mae lefel y gweithgaredd a ragwelir â'r ymrwymiad ar y cyd yn teilyngu ymgysylltiad fel cyflogai yn hytrach na gweithiwr. Fodd bynnag, byddai unrhyw gontractau o'r fath yn dod i ben fel arfer pan fo'r myfyrwyr yn cwblhau eu hastudiaethau yn y Brifysgol. Ar ôl cwblhau eu hastudiaethau, cydnabyddir bod gan fyfyrwyr a gyflogir ar y sail hon yr hawl i drafod â'u Pennaeth Ysgol unrhyw gyfleoedd cyflogaeth a all godi yn y dyfodol.
- 5.2 Er gwaethaf yr enghreifftiau a roddir uchod, ym mhob achos lle gwneir cais i hysbysebu swydd cyfnod penodol neu i gyhoeddi contract cyfnod penodol, rhaid i'r rheswm sylfaenol fod yn wrthrychol a bod cyfiawnhad iddo, a rhaid ei

gynnwys yn y cais i recriwtio. Dylai hefyd gyfeirio at amgylchiadau penodol a diriaethol sy'n cyfiawnhau defnyddio contract cyfnod penodol neu gontractau cyfnod penodol olynol. Bydd cymeradwyo'r swydd yn cynnwys cymeradwyaeth am y rheswm ei bod yn gyfnod penodol.

6 Trosglwyddo staff cyfnod penodol i gontractau parhaol

- 6.1 Rhaid ystyried trosglwyddo staff sydd wedi cwblhau pedair blynedd o wasanaeth di-dor ar gontractau cyfnod penodol olynol i gontract penagored ar adeg adnewyddu eu contract presennol, neu'r estyniad nesaf iddo, oni bai y gellir cyfiawnhau'n wrthrychol y defnydd o gontractau cyfnod penodol pellach. Gall fod yn bosibl o hyd i ymestyn neu adnewyddu contract cyfnod penodol y tu hwnt i bedair blynedd, ond mae'r meini prawf ar gyfer barnu ceisiadau o'r fath wedi'u diffinio'n dynnach.
- 6.2 Cymeradwyr ceisiadau i ymestyn neu adnewyddu contract cyfnod penodol lle mae gan yr aelod staff bedair blynedd neu fwy o wasanaeth di-dor dim ond pan fodlonir un neu fwy o'r meini prawf canlynol:
- a) Ariennir y swydd yn allanol gyda sicrwydd sylweddol y daw'r cyllid i ben yn y 2 flynedd nesaf, ac nid oes unrhyw arian priodol arall ar gael.
 - b) Mae cryn sicrwydd y bydd y gwaith a wneir yn dod i ben yn y dyfodol rhagweladwy, ac nid oes unrhyw waith tebyg arall yn debygol o fod ar gael.
 - c) Bydd aelod penagored o staff yn dychwelyd i'r swydd ar ddyddiad yn y dyfodol rhagweladwy

7 Y drefn gyda chontractau cyfnod penodol nad ydynt yn cael eu hadnewyddu

- 7.1 Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod terfynu contract cyfnod penodol yn ddiswyddiad yn ôl y gyfraith. Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol pan ddaw i ben yn un o'r rhesymau teg dros derfynu cyflogaeth unigolyn.
- 7.2 Yn ystod y pedwar mis cyn i gontract cyfnod penodol ddod i ben, dylai bod trafodaeth rhwng yr aelod o staff a'r rheolwr llinell i gadarnhau bod y contract cyfnod penodol yn tynnu at ei derfyn a thrafod y dewisiadau posibl. Mae'r rhain yn cynnwys:
- y cynnig o gontract penagored
 - adnewyddu'r contract cyfnod penodol yn unol â'r amcanion a nodir yn y polisi hwn
 - terfynu'r contract cyfnod penodol a dim adnewyddu
- 7.3 Yn y lle cyntaf dylid ystyried trosglwyddo'r aelod staff i gontract penagored os yw'r gwaith yn mynd yn ei flaen neu ymestyn y contract cyfnod penodol (yn unol â'r polisi hwn). Os nad yw'r dewisiadau hyn ar gael, neu ar gais yr aelod staff, dylid ystyried dewisiadau eraill fel adleoli ffurfiol. Dylid hysbysu'r cyflogai o'r penderfyniad yn ysgrifenedig. Dylai gweithwyr sy'n dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed ddilyn y broses apelio a nodir isod.

- 7.4 Gall yr aelod staff ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i unrhyw drafodaeth am ei swydd.
- 7.5 Bydd cyfnod y contract tymor penodol yn cynnwys unrhyw rybudd perthnasol a bydd y rheolwr llinell yn cadarnhau gyda'r aelod staff, cyn diwedd y contract cyfnod penodol, y bydd y contract yn wir yn dod i ben. Anogir staff a gyflogir ar gontractau cyfnod penodol i wneud cais am swyddi gwag eraill yn y Brifysgol.
- 7.6 Ym mhob achos, lle nad adnewyddir contract cyfnod penodol a oedd am fwy na dwy flynedd o hyd, bydd yn ofynnol i'r adran gyflogi nodi unrhyw gyfleoedd cyflogaeth amgen addas posibl y gellid eu cynnig i'r aelod o staff, cyn ystyried terfynu cyflogaeth.
- 7.7 Lle mai'r rheswm dros derfynu swydd yw diswyddo, telir tâl diswyddo ar y gyfradd statudol (lle bo'n berthnasol) i unrhyw gyflogaeth cyfnod penodol sydd â'r cyfnod gofynnol o wasanaeth cymwys ar adeg y diswyddo. Gellir gwneud cais am gael defnyddio gwasanaethau drwy Bennaeth yr Ysgol. Gall hyn roi mynediad i e-byst ac elfennau o Blackboard. Mae mynediad i gyfnodolion ar-lein wedi'i gyfyngu i staff presennol oherwydd cyfyngiadau trwyddedu.
- 7.8 Pan fo aelod o staff sydd â chontract cyfnod penodol ar absenoldeb mamolaeth neu salwch hirdymor rhaid dilyn y broses hon o hyd. Yn yr amgylchiadau hyn dylai'r ysgol/adran gysylltu ag Adnoddau Dynol cyn dyddiad terfyn y contract am arweiniad.
- 7.9 Lle mae angen dod â chontract cyfnod penodol i ben cyn y dyddiad gorffen y cytunwyd arno (er enghraifft oherwydd newid sefydliadol), bydd gan staff yr effeithir arnynt hawl i ymgynghoriad perthnasol fel y bo'n briodol. Cyfeiriwch at y polisi a'r weithdrefn berthnasol am fanylion pellach.
- 7.10 Ni ddylid peidio ag adnewyddu contractau cyfnod penodol fel ateb yn lle rheoli perfformiad da a gweithdrefnau prawf effeithiol.
- 7.11 Bydd y Brifysgol yn cymryd pob cam angenrheidiol a phriodol i osgoi diswyddiadau gorfodol staff penagored a chyfnod penodol.

8 Adleoli

- 8.1 Yn unol â'r Polisi Adleoli, cyfrifoldeb yr aelod staff yw gosod ei hun ar y gofrestr Adleoli. Fel rhan o'r broses honno, bydd y Brifysgol yn chwilio'n ddyfal am waith addas arall i'r aelod staff. Er mwyn cael hyd i swydd addas, rhaid, fel rheol, i'r aelod staff ateb y meini prawf sy'n hanfodol ar gyfer y swydd. Gellir rhoi hyfforddiant priodol os oes angen, lle byddai hynny, o'i gwblhau, yn galluogi'r unigolyn i gyflawni'r swydd o fewn cyfnod rhesymol o amser, fel rheol o fewn 12 mis. Pan ystyrir adleoli, hysbysir yr aelod staff am y cyfnod prawf (a ellir ei ymestyn os cytunir gwneud hynny) a'r canlyniadau o ran cyflogaeth pe na bai'r adleoliad yn llwyddiant.
- 8.2 Mae'r Polisi Adleoli ar gael ar wefan Adnoddau Dynol y Brifysgol.

9 Apelio

- 9.1 Gall gweithwyr apelio yn erbyn diwedd contract cyfnod penodol.
- 9.2 Bydd hysbysiad terfynu ysgrifenedig yr aelod o staff yn cynnwys manylion y trefniadau i'w dilyn pe bai'r aelod o staff yn penderfynu apelio, e.e. at bwy i apelio. Rhaid i staff sy'n bwriadu apelio yn erbyn penderfyniad a wnaed o dan y polisi hwn wneud hynny cyn i'r contract cyfnod penodol sydd ganddynt eisoes ddod i ben.
- 9.3 Rhaid apelio yn ysgrifenedig, gan nodi ar ba sail y gwneir hynny.
- 9.4 Bydd y Brifysgol, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn ceisio gwrandao ar yr apêl o fewn 28 diwrnod gwaith o'i dderbyn. Hysbysir y gweithiwr yn ysgrifenedig o ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad apêl ddim hwyrach na 7 diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad.
- 9.5 Gall yr aelod staff ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i unrhyw wrandawriad apêl.
- 9.6 Bydd cadeirydd yr apêl yn uwch aelod o staff y Brifysgol heb unrhyw gysylltiad blaenorol â'r achos ac nad yw mewn swydd is na'r sawl a ddaeth i'r penderfyniad gwreiddiol. Bydd aelod o'r adran Adnoddau Dynol yn cefnogi'r cyfarfod.
- 9.7 Gan nad ailystyried pob mater yw diben yr apêl, cyfrifoldeb yr aelod o staff yw datgan ei achos a dwyn i sylw cadeirydd yr apêl yr holl dystiolaeth ddogfennol berthnasol y dylid ei hystyried.
- 9.8 Ni fydd apêl yn atal nac yn gohirio terfynu penodiad yr aelod o staff ond os bydd canlyniad yr apêl yn gwrthdroi'r terfyniad, yna caiff y gweithiwr ei adfer i'w swydd a bydd yn cael unrhyw ôl-dâl. Os bydd apêl yn erbyn diswyddiad yn methu, bydd y dyddiad terfynu fel y'i nodir yn y llythyr hysbysiad terfynu.
- 9.9 Hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl, fel arfer o fewn 7 diwrnod gwaith i'r cyfarfod apêl. Os yw'r amserlenni i fod yn hirach, caiff hyn ei gyfleu i'r cyflogai. Mae'r penderfyniad yn derfynol o fewn gweithdrefnau'r Brifysgol a bydd yn dod â'r broses i ben.

10 Adolygu

- 10.1 Caiff y Polisi a'r Weithdrefn hon eu hadolygu 12 mis ar ôl ei weithredu, ac yna o leiaf pob tair blynedd, a chânt eu darllen a'u cymhwyso bob amser yn amodol ar gyfraith gwlad. Cynhelir pob adolygiad mewn ymgynghoriad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws a chytunir ar unrhyw newidiadau gyda hwy, cyn derbyn cymeradwyaeth gan Gyngor y Brifysgol.

11 Asesiad Effaith Cydraddoldeb

- 11.1 Mae'r polisi hwn wedi bod yn destun asesiad effaith cydraddoldeb yn seiliedig ar ymgynghori a'r wybodaeth a oedd ar gael ar adeg datblygu'r polisi. Cynhelir asesiad effaith cydraddoldeb pellach ar y cyd ag unrhyw adolygiad o'r polisi.