



PRIFYSGOL  
**BANGOR**  
UNIVERSITY

**Cytundeb Amser o'r Gwaith a Chyfleusterau  
rhwng Prifysgol Bangor ac UCU**

Adolygwyd	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad Adolygu
1.	Medi 2012	Diweddariad		Medi 2015
2.	Mehefin 2020	Polisi wedi ei ddiwygio ac ei gytuno efo UCU yn unig.		Mehefin 2023
Swyddog Polisi		Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan	Dyddiad
Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol		Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Pwyllgor Gwiethredu	Mai 2020

## **1. Diffiniad o dermau**

Yn y Cytundeb hwn:

Mae 'yr Undeb' yn cyfeirio at UCU. Mae 'staff' yn cyfeirio at holl aelodau staff Prifysgol Bangor.

AGM = Cyfarfod Cyffredinol Blynnyddol

CALI = Cyfwerth amser llawn

AD = Adnoddau Dynol

HERA = Dadansoddi Swyddi Addysg Uwch

TULCRA 1992 = Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cyfnerthu) 1992

WAM = Model dyrannu llwyth gwaith.

## **2. Dyddiad dechrau**

Mae'r Cytundeb hwn yn dechrau 1 Fehefin 2020.

## **3. Rhagarweiniad**

Mae'r cytundeb hwn rhwng Prifysgol Bangor ac UCU yn nodi'r hyn y mae'n rhaid i'r Brifysgol ei ddarparu o ran amser o'r gwaith a chyfleusterau ar gyfer cynrychiolwyr etholedig, ac yn nodi sut y rheolir cronfeydd cyfleusterau, a ddyrennir at ddibenion lleihau llwyth gwaith. Bwriedir iddo helpu i osgoi camddealltwriaeth, sicrhau triniaeth deg a chyson, a darparu ar gyfer cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a threfniadau ariannol y brifysgol, a hwyluso gwell cynllunio i swyddogion yr undeb. Dylid darllen y cytundeb hwn ar y cyd â'r cytundeb Cydnabod.

- 3.1 Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cyfnerthu) 1992 adrannau 168 a 170 yn gwneud darpariaeth i weithwyr gael yr hawl i gael amser o'r gwaith â thâl o dan amgylchiadau amrywiol . Bydd y brifysgol felly yn darparu amser o'r gwaith rhesymol/angenrheidiol yn ystod oriau gwaith i gynrychiolwyr etholedig neu benodedig yr undebau llafur cydnabyddedig, i ymgynghori neu gynrychioli eu haelodau (a, lle bo hynny'n briodol, negodi ar eu rhan) ac i ddilyn hyfforddiant priodol er mwyn rhoi cynrychiolaeth effeithiol.

#### **4. Cynrychiolaeth**

- 4.1 Bydd darpariaethau'r cytundeb hwn yn gymwys i gynrychiolwyr yr Undeb, sydd wedi eu hethol neu eu penodi'n briodol yn unol â rheolau eu Hundeb.
- 4.2 Bydd yr Undeb yn pennu'r nifer briodol o gynrychiolwyr y mae'n dymuno eu penodi, gan ystyried maint a lleoliad ei haelodaeth a'r dyletswyddau y mae'n eu hystyried yn angenrheidiol er budd a chynrychiolaeth effeithiol budd aelodau, a buddiannau, trefniadaeth a gweithrediad yr undeb (o fewn y cyfwerth amser llawn y cytunwyd arno gyda'r brifysgol). Mae'r Undeb yn cytuno i roi gwybod i Brifysgol Bangor yn ysgrifenedig am enwau'r holl gynrychiolwyr etholedig neu benodedig cyn gynted â phosibl ac i roi gwybod i Brifysgol Bangor am unrhyw newidiadau dilynol.

#### **5. Swyddogaeth Cynrychiolwyr a Swyddogion a chydabyddiaeth**

- 5.1 Mae Prifysgol Bangor a'r Undeb yn cydnabod bod swyddogaethau cysylltiadau diwydiannol cynrychiolwyr a swyddogion lleyg yn ddyletswyddau pwysig sy'n ychwanegol at eu dyletswyddau fel aelodau staff Prifysgol Bangor. Mae eu swyddogaethau a'u cyfrifoldebau fel a ganlyn:
- Cyflawni dyletswyddau cysylltiadau diwydiannol gan weithredu o fewn polisïau eu Hundeb. Gall materion gynnwys cwynion aelodau, disgyblu, dysgu, iechyd a diogelwch, cyfle cyfartal, amodau gwasanaeth, ac unrhyw fater a restrir yn [Adran 7.2] y Cytundeb hwn;
  - Cael holl aelodau staff cymwys Prifysgol Bangor i ymaelodi'n llawn â'r undeb llafur;
  - Cyfathrebu gydag aelodau a chyfathrebu â'r Rheolwyr, Cydgynghorau Trafod a gyda chyrff perthnasol yr Undeb;
  - Cynrychioli'r Undeb yn y dulliau cyd-drafod ac ymgynghori ar y cyd ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol;
  - Cwrdd â chynrychiolwyr, swyddogion neu swyddogion undeb llawn amser eraill ar faterion a gynhwysir yn y Cytundeb hwn;
  - Mynd i gyfarfodydd yr Undeb y mae'r unigolyn yn ei chynrychioli neu'n swyddog lleyg ohoni;
  - Ceisio sicrhau y cedwir at gytundebau;
  - Trefnu cyfarfodydd aelodau yn ystod oriau gwaith yn unol â Chod Ymarfer ACAS ac unrhyw gytundebau lleol presennol.

#### **6. Cydnabod swyddogaeth yr Undeb mewn perthynas â Dyrchafu/ Meini Prawf**

- 6.1. Mae'r Brifysgol yn annog aelodau staff i gymryd rhan mewn dyletswyddau undeb llafur trwy gydnabod y llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â'u swyddogaethau a heb unrhyw ganlyniadau negyddol i'w rhagolygon gyrfa. Wrth wneud cais am ddyrchafiad, anogir yr holl staff Academaidd i nodi eu prif swyddogaeth(au) undeb cyfredol a diweddar a'u gweithgareddau wrth ymwneud â meini prawf cyfrannu ehangach. Bydd hyn yn galluogi'r panel dyrchafu i fod yn ymwybodol o'r holl wybodaeth berthnasol wrth fesur lefel perfformiad y staff dan sylw, gan gynnwys y sgiliau a'r profiad a gafwyd wrth weithredu ar ran aelodau eu hundeb. Mae'n amlwg na fydd dyrchafiad yn cael ei ddyfarnu ar y rhagdybiaeth o fod yn swyddog undeb llafur, ond bydd y meini prawf dyrchafu yn cydnabod y swyddogaeth fel y byddai ar gyfer dyletswyddau eraill y Brifysgol.
- 6.2. Caiff staff cysylltiedig â gwaith academaidd a/neu reoli a phroffesiynol sy'n gwneud cais am ailraddio eu hannog i gynnwys eu prif swyddogaethau a gweithgareddau undeb cyfredol a diweddar wrth lenwi'r ffurflen dadansoddi pen desg. Bydd swyddogaethau a gweithgareddau undeb yn cael eu gwerthuso yn yr un modd â gweithgareddau gwaith eraill, gan ddefnyddio Nodiadau Cyfarwyddyd HERA a dogfennaeth arall HERA.

## **7. Amser o'r gwaith ar gyfer Cynrychiolaeth Undebau Llafur Gyffredinol**

- 7.1 Nod y cytundeb hwn yw sefydlu polisi a gweithdrefn ffurfiol ar ddyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur yn unol â'r fframwaith deddfwriaethol. Cydnabyddir nad yw'n bosibl bod yn rhagnodol am yr holl ddyletswyddau, gweithgareddau ac amser sy'n ofynnol i'w cyflawni. Cytunir na fydd ceisiadau am amser o'r gwaith yn cael eu gwrthod yn afresymol.
- 7.2 Mae'r Brifysgol a'r Undeb yn cydnabod bod y ddeddfwriaeth berthnasol a Chod Ymarfer ACAS perthnasol yn gwahaniaethu rhwng 'dyletswyddau' a 'gweithgareddau' undeb llafur, heb unrhyw ofyniad cyfreithiol i weithgareddau undebau llafur gael eu talu. At ddibenion y cytundeb hwn, fodd bynnag, nid yw'r Brifysgol yn gwahaniaethu rhwng dyletswyddau a gweithgareddau, a rhoddir amser o'r gwaith â thâl ar gyfer y ddau.
- 7.3 Caniateir amser o'r gwaith â thâl i gynrychiolwyr yn ystod oriau gwaith i gyflawni dyletswyddau sy'n ymwneud ag unrhyw agwedd ar gydfargeinio a chynrychiolaeth aelodau unigol, fel y'u diffinnir yn TULCRA 1992, gan gynnwys:
- Telerau ac amodau cyflogaeth gan gynnwys amodau gwaith corfforol, cydraddoldeb, cynhwysiant, pensiynau, ac lechyd a Diogelwch;

- Ymgysylltu, terfynu neu atal cyflogaeth a dyletswyddau cyflogaeth, dyrannu gwaith neu ddyletswyddau cyflogaeth, rhwng aelodau staff neu grwpiau o aelodau staff;
- Helpu gyda gweithdrefnau disgyblu neu gwyno ar ran aelodau'r Undeb, sy'n cynnwys mynd gyda/neu gynrychioli gweithwyr mewn gwrandawiau disgyblu neu gwyno;
- Rhoi cymorth gyda gwaith achos i aelodau unigol;
- Gweithgareddau sy'n gysylltiedig ag aelodaeth o'r Undeb;
- Hyfforddiant ( gweler Adran 8 am fwy o fanylion);
- Amser rhesymol ar gyfer paratoi'r uchod;
- Unrhyw fater arall y cytunir arno o bryd i'w gilydd rhwng y brifysgol a'r Undeb.

7.4 Mae Prifysgol Bangor a'r Undeb hefyd yn cydnabod ei bod er budd gweithrediad effeithiol a democrataidd undebau bod cynrychiolwyr neu swyddogion yn cymryd rhan yng ngweithgareddau eraill yr undeb llafur. Rhoddir amser o'r gwaith â thâl rhesymol yn ystod oriau gwaith at y dibenion hyn a all gynnwys:

- Cymryd rhan fel cynrychiolydd, mewn cyfarfodydd i lunio polisiau swyddogol a chyrrff ymgynghorol yr Undeb megis cynadleddau blynyddol neu gyfarfodydd rhanbarthol;
- Cynrychioli'r Undeb ar gyrff allanol fel pwyllgorau neu weithgorau o fewn strwythur swyddogol yr Undeb;
- Dal swydd ar gyrff swyddogol yr Undeb;
- Cynnal etholiadau'r Undeb;
- Recriwtio aelodau i'r Undeb mewn sesiynau cynefino staff;
- Bydd yr Undeb yn rhoi gwybod i Brifysgol Bangor ar ddechrau pob blwyddyn o'r calendr o ddigwyddiadau o'r fath a ragwelir lle bynnag bo hynny'n bosibl a'r nifer debygol o gynrychiolwyr y bydd gofyn iddynt fod yn bresennol.

Ni roddir amser o'r gwaith â thâl ar gyfer gweithredu diwydiannol

7.5 Cydnabyddir nad yw'n bosibl bod yn rhagnodol am yr holl ddyletswyddau, gweithgareddau a'r amser sy'n ofynnol i'w cyflawni. Cytunir na fydd ceisiadau am amser o'r gwaith ar gyfer gwaith cynrychioli o ddydd i ddydd yr aelodau yn cael eu gwrthod yn afresymol. Cyfrifoldeb yr aelod undeb yw rhoi gwybod i'w rheolwr llinell

## 8. Hyfforddiant

8.1 Rhoddir amser o'r gwaith â thâl rhesymol i fynd ar gyrsiau hyfforddi a gymeradwywyd gan y TUC neu'r Undeb. Mae Prifysgol Bangor yn cefnogi'r angen i gynrychiolwyr undeb llafur sydd newydd eu penodi gael

amser o'r gwaith rhesymol ar gyfer hyfforddiant cychwynnol mewn sgiliau cynrychioli sylfaenol cyn gynted â phosibl ar ôl iddynt gael eu penodi.

Yn dilyn hyn dylid ystyried amser rhesymol pellach:

- I gael hyfforddiant pellach, yn enwedig lle mae gan y swyddog gyfrifoldebau arbennig;
- Ar gyfer hyfforddiant pellach, yn deillio o ganllawiau negodi newydd UCU neu bolisiau diwygiedig UCU;
- Lle gall newidiadau deddfwriaethol effeithio ar gynnal cysylltiadau gweithwyr.

8.2 Rhaid i'r Undeb roi rhybudd digonol ymlaen llaw yn ysgrifenedig o ddyddiadau cyrsiau i reolwyr llinell perthnasol a chydweithio wrth wneud trefniadau i gyflenwi swyddi yn ystod absenoldeb cynrychiolwyr ar gyrsiau. Dylid darparu manylion y cwrs, ar gais.

8.3 Bydd gweithwyr rhan-amser y mae'n ofynnol iddynt fynd i gyrsiau hyfforddi cydnabyddedig fel y manylir uchod yn cael eu talu, neu'n cael amser o'r gwaith, am y cyfnod cyfan yr oeddent yn bresennol, hyd yn oed os yw'n fwy na'u horiau gwaith arferol (hyd at amser llawn)

## **9. Amser o'r gwaith ar gyfer Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch**

Mae'r Undeb yn gyfrifol am benodi Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch. Mae'n ddyletswydd ar Brifysgol Bangor i ganiatáu amser o'r gwaith â thâl i gynrychiolwyr diogelwch fel bo'r angen at ddibenion:

- Cyflawni eu swyddogaethau o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch;
- Cael hyfforddiant i gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau;
- Mynd i gyfarfodydd iechyd a diogelwch ar lefel lleol, rhanbarthol, cenedlaethol a rhyngwladol lle bo hynny'n briodol (Rheoliadau SRSC 4.2).

## **10. Amser o'r gwaith i Gynrychiolwyr Dysgu'r Undeb**

10.1 Mae gan Gynrychiolwyr Dysgu'r Undeb hawl i gymryd amser o'r gwaith rhesymol at y dibenion canlynol:

- Nodi a dadansoddi anghenion dysgu neu hyfforddiant;
- Darparu gwybodaeth a chynghor am faterion dysgu neu hyfforddi;
- Trefnu dysgu neu hyfforddiant;
- Hyrwyddo gwerth dysgu a hyfforddiant;
- Ymgynghori â Rheolwyr Prifysgol Bangor mewn perthynas â gweithgareddau o'r fath;
- Paratoi mewn perthynas â gweithgareddau o'r fath;
- Cael hyfforddiant i gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau;

- 10.2 Er mwyn galluogi cynrychiolwyr dysgu yr undeb i gymryd amser o'r gwaith i gyflawni eu dyletswyddau rhaid i'r Undeb roi rhybudd i'r Brifysgol bod y gweithiwr yn gynrychiolydd dysgu undeb a'i fod ef/hi wedi cwrdd â'r amod hyfforddi. Bodlonir yr amod hyfforddi os:
- Mae cynrychiolydd dysgu'r undeb wedi ei hyfforddi'n ddigonol ac mae'r Undeb yn rhoi gwybod i'r Brifysgol ei fod wedi ei hyfforddi'n ddigonol;
  - Mae'r Undeb yn ystod y chwe mis diwethaf, wedi rhoi rhybudd ysgrifenedig i'r Brifysgol y bydd cynrychiolydd dysgu'r undeb yn cael hyfforddiant o'r fath; neu
  - O fewn chwe mis i'r Undeb roi rhybudd ysgrifenedig i'r Brifysgol y bydd cynrychiolydd dysgu'r undeb yn cael hyfforddiant, mae cynrychiolydd dysgu'r undeb wedi gwneud hynny ac mae'r Undeb yn rhoi rhybudd o hynny i'r Brifysgol.

## **11. Amser o'r gwaith ar gyfer Cynrychiolwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

Bydd y Brifysgol yn rhoi amser o'r gwaith â thâl rhesymol i'r cynrychiolydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth enwebedig at ddibenion:

- Cyflawni eu swyddogaethau o dan Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a mynd i gyfarfodydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ôl yr angen.

## **12. Hawl i Aelodau gael amser o'r gwaith ar gyfer Gweithgareddau'r Undeb Llafur**

- 12.1 Er mwyn sicrhau bod cyfarfodydd yn y gweithle yn cael eu cynrychioli'n llawn, caniateir amser o'r gwaith â thâl i aelodau'r Undeb i wneud y canlynol:
- Mynd i gyfarfodydd yn y gweithle i drafod a phleidleisio ar ganlyniad trafodaethau;
  - Cyfarfod â holl swyddogion llawn amser UCU a chynrychiolwyr undebau llafur i drafod materion sy'n berthnasol i'r gweithle.
- 12.2 Amser o'r gwaith rhesymol ar gyfer hyfforddiant priodol, e.e. sesiynau "Blasu" UCU Cymru a hyfforddiant undydd "Cyflwyniad i Waith Achos"
13. Ystyriaethau pwysig wrth ganiatáu amser o'r gwaith
- 13.1 Yn achos gweithwyr sy'n gweithio sifftiau neu oriau anghymdeithasol, bydd Prifysgol Bangor yn caniatáu amser rhesymol ar gyfer dyletswyddau'r undeb llafur ac fel rheol bydd yn gwneud trefniadau pan fydd y dyletswyddau y tu allan i'w horiau ar ddyletswydd.

- 13.2 Pan fydd cynrychiolwyr yn mynd i gyfarfodydd a elwir gan reolwyr, bydd y rheolwyr bob amser yn ceisio sicrhau bod y cyfarfodydd yn cael eu cynnal tra bo'r cynrychiolwyr priodol ar ddyletswydd, naill ai trwy addasu dyddiadau cyfarfodydd a/neu ddiwygio rotas lle bo hynny'n bosibl trwy gytundeb â'r unigolyn dan sylw.
- 13.3 Yn achos cynrychiolydd ag anabledd, bydd Prifysgol Bangor yn caniatáu amser a chyfleusterau ychwanegol, os oes angen, ac yn gwneud addasiadau rhesymol i'w galluogi i gyflawni eu cyfrifoldebau.
- 13.4 Cydnabyddir y gall fod angen rhoi ystyriaeth arbennig i ddarparu amser o'r gwaith i staff rhan-amser a/neu staff a delir fesul awr, gan gymryd eu patrymau gwaith i ystyriaeth, yn enwedig os oes ganddynt gyflogaeth arall y tu allan i Brifysgol Bangor (Gweler Adran 14.10 ar gyfer dulliau ail-bennu dyletswyddau i wahanol fathau o gontractau).

#### **14. Dulliau i ganiatáu amser o'r gwaith ar gyfer Dyletswyddau a Gweithgareddau'r Undeb Llafur**

- 14.1 Mae'r Brifysgol yn cydnabod nad yw cynrychiolwyr undeb sy'n cael amser o'r gwaith i gyflawni eu dyletswyddau undeb ar gael i ymgymryd â gwaith yn unol â'u contract fel aelodau staff y Brifysgol. Dylai'r Ysgol/Adran sicrhau, lle bo angen, y rhoddir llai o waith cyflenwi a/neu ostwng llwyth gwaith pan fydd angen amser o'r gwaith. Gall hyn gynnwys dyrannu dyletswyddau i aelodau eraill o staff, gyda'u cydsyniad, ac aildrefnu gwaith i amser gwahanol neu leihau'r llwyth gwaith.
- 14.2 Er mwyn hwyluso'r broses o gymryd amser o'r gwaith wedi'i neilltuo, bydd y Brifysgol yn gweithredu system i gyflenwi cynrychiolwyr achrededig yr Undeb hyd at 2 cyfwerth amser llawn
- 14.3 Mae'r Undeb yn cytuno i roi gwybod i Brifysgol Bangor yn ysgrifenedig am enwau'r holl gynrychiolwyr etholedig neu benodedig cyn gynted â phosibl ac i roi gwybod i Brifysgol Bangor am unrhyw newidiadau dilynol.
- 14.4 Cyn gynted â phosibl ar ôl y Cyfarfod Cyffredinol Blyneddol bydd yr Undeb yn penderfynu, yn ôl ei rheolau, yr amser o'r gwaith, a fynegir mewn cyfwerth amser llawn, y bydd pob swyddog undeb allweddol yn ei dreulio yn ymgymryd â dyletswyddau'r undeb. Yna bydd Llywydd/Cadeirydd y Gangen yn hysbysu'r cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.
- 14.5 Bydd cronfeydd yn seiliedig ar y dyraniadau y cytunwyd arnynt ar gyfer pob aelod staff a dylid eu defnyddio i leihau llwyth gwaith y cynrychiolwyr, lle bo hynny'n bosibl, er mwyn eu galluogi i gyflawni eu swyddogaethau undeb llafur e.e. darparu staff rhan-amser neu staff a delir fesul awr i gyflenwi gwaith, trefniadau goramser neu adnoddau ychwanegol. Bydd



- unrhyw gyllid i brynu amser cytunedig cynrychiolydd undeb llafur yn cael ei ystyried fel gorwariant cytunedig ar gyfer y Coleg/Ysgol/Adran dan sylw o ran y broses gyllidebu. Y cyflogwr sy'n gyfrifol am unrhyw waith cyflenwi sy'n arwain at leihau llwyth gwaith cynrychiolydd undeb.
- 14.6 Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol (neu'r enwebai) yn cadarnhau'r sefyllfa i'r penaethiaid ysgol/gwasanaeth perthnasol, yn rhoi copi o'r cytundeb hwn iddynt, ac yn cymryd y cyfle i egluro'n fras ymrwymiad y Brifysgol i ddarparu amser rhesymol o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau'r undeb llafur a'r fframwaith cyfreithiol. Bydd y Brifysgol yn annog penaethiaid sydd â swyddog undeb llafur llewg yn gweithio yn eu maes i gytuno ar *modus operandi* gyda nhw yn gynnar yn y broses.
- 14.7 Nid yw lefelau cyllid cyflenwi yn diffinio unrhyw gyfyngiad o ran yr amser mwyaf neu leiaf y gall/y bydd cynrychiolydd undeb llafur unigol yn ei dreulio o'i swydd feunyddiol. Mae gan bob cynrychiolydd hawl, yn ôl y gyfraith, i "gyfnod rhesymol" o amser o'r gwaith â thâl i gyflawni dyletswyddau undeb llafur. Bydd yr hyn sy'n "rhesymol" yn amrywio fesul achos, ac o bosibl ar wahanol adegau yn ystod y flwyddyn. Mae penderfynu beth sy'n rhesymol yn fater i'w drafod rhwng cynrychiolydd yr undeb llafur a'i reolwr llinell. Gall cydweithwyr Adnoddau Dynol helpu gyda'r trafodaethau hyn.
- 14.8 Ar ôl cael eu hethol, a chyn dechrau pob blwyddyn academiaidd, rhaid i gynrychiolwyr yr Undeb drafod â'u rheolwr (rheolwyr) llinell gytundeb sy'n ymwneud â threfniadau ar gyfer yr amser o'r gwaith cyfwerth amser llawn a ddyrennir iddynt drwy gydol y flwyddyn. Os yw'r cynrychiolydd yn dymuno gall cynrychiolydd arall o'r Undeb fod yn bresennol gydag ef yn y cyfarfod hwn. Os yw'r rheolwr llinell yn dymuno, gall cynrychiolydd Adnoddau Dynol fod yn bresennol gyda nhw. Bydd y manylion, fel y bydd ar gael ar y pryd, yn cynnwys yr hyn y mae pob cynrychiolydd yn gwybod am yw ei ymrwymadau undeb ar gyfer y flwyddyn. Ni fydd hyn, am resymau amlwg, yn cynnwys gwaith ad hoc na gwaith ar achosion unigol sy'n codi trwy gydol y flwyddyn. Mae'r pwyntiau i'w trafod a'u cytuno gan y trefniant yn cynnwys:
- Anghenion yr Ysgol/Adran am gyfranogiad y cynrychiolydd Undeb ac, yn benodol, unrhyw weithgareddau sydd wedi eu rhaglennu hynny yw, amser addysgu, cyswllt myfyrwyr, ymrwymadau ymchwil, cyfarfodydd neu derfynau gwaith allweddol;
  - Y cysylltiadau diwydiannol a gweithgareddau'r undeb llafur y mae'r cynrychiolydd yn debygol o gymryd rhan ynddynt, ac amseriad y gweithgareddau;
- 14.9 Bydd cytundeb yn cael ei baratoi a'i lofnodi ar y cyd gan y cynrychiolydd, y rheolwr llinell a chynrychiolydd AD.

- 14.10 Rhoddir crynodeb o'r addasiadau a argymhellir i'r contract a'r dulliau talu, ar gyfer dyrannu CALI a ddyrennir trwy gyflenwi, ar gyfer gwahanol gategoriâu o staff, yn y tabl a ddangosir yn Atodiad A.
- 14.11 Pan fydd angen amser o'r gwaith ar gyfer gweithgareddau penodol na ragwelir yn y cytundeb blynyddol uchod, cynrychiolydd yr Undeb sy'n gyfrifol am sicrhau bod y cais yn cael ei wneud mewn da bryd a bod rheolwyr llinell yn cael digon o amser i'w ystyried. Ni ddylid gwrthod unrhyw geisiadau rhesymol fel rheol. Wrth ofyn am amser o'r gwaith dylai cynrychiolydd yr Undeb nodi:
- Y rheswm am y cais (tra'n cadw cyfrinachedd gweithwyr unigol lle bo hynny'n berthnasol)
  - Lleoliad y gweithgaredd
  - Amser a hyd y cyfarfod neu'r gweithgaredd
- 14.12 Os yw cynrychiolwyr unigol yn ymwneud â meysydd gwaith penodol, e.e. ailstrwythuro sylweddol, neu ddiswyddiadau ar raddfa fawr, sy'n golygu eu bod yn gofyn am amser ychwanegol sylweddol o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau undeb, gallant, yn dilyn trafodaeth ag AD, dderbyn cynnydd dros dro mewn lwfans cyfwerth ag amser llawn er mwyn ei gwneud hi'n bosibl i gymeradwyo'r amser hwn.
- 14.13 Er mwyn cefnogi ceisiadau pellach am amser o'r gwaith, gall cynrychiolydd yr Undeb gadw cofnod o'r holl amser a gymerwyd o'r gwaith (gyda thâl ac yn ddi-dâl). Dylai'r cofnod hwn gael ei gyflwyno bob mis gan gynrychiolydd yr Undeb i'r Cyfarwyddwr Gweithrediadau Adnoddau Dynol a fydd yn cadarnhau manylion y Pennaeth Ysgol/Cyfarwyddwr perthnasol.

## **15. Cyfleusterau'r Undeb Llafur**

- 15.1 Mae'r Brifysgol yn cytuno yn unol â chod ymarfer ACAS, cyn belled ag sy'n rhesymol ymarferol, i sicrhau bod y cyfleusterau canlynol ar gael i swyddogion i'w galluogi i gyflawni eu dyletswyddau, yn amodol ar drefniadau a rheoliadau arferol y Brifysgol:
- Defnyddio llefydd hygyrch ar gyfer cyfarfodydd a chyfweliadau ar lefel unigol a changen/Cymdeithas Leol;
  - Defnyddio llefydd hygyrch ar gyfer cyfarfodydd gyda swyddogion undeb llawn amser;
  - Defnyddio post mewnol a gwasanaethau ffôn mewnol ac allanol yn rhesymol;
  - Defnyddio system e-bost y Brifysgol, lle ar wefan y Brifysgol ar gyfer gwe-dalennau'r Undeb Llafur, y mae'r Undeb yn gyfrifol am eu cynnal a'u

- cadw;
  - Defnyddio hysbysfyrddau staff yn adeiladau Ysgolion/Adrannau;
  - Defnyddio swyddfeydd hygrych, y gellir eu rhannu rhwng yr undebau staff cydnabyddedig, gan gynnwys mynediad at gyfleusterau cyfrifiadurol, argraffu a llungopïo;
  - Defnyddio cwpwrdd y gellir ei gloi ar gyfer storio data cyfrinachol;
- 15.2 O ran cynorthwyo recriwtio, bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn darparu: rhestru o staff, ar gyfer y staff hynny sy'n cytuno i undebau gysylltu â nhw, bob tymor/bob blwyddyn ar gais; gwahoddiad i'r sesiynau cynefino staff; gwybodaeth yn unol â'r canllawiau yng Nghod Ymarfer ACAS ar Ddatgeliad e.e. cyflog a buddion, amodau gwasanaeth; cyflogaeth, ariannol, lle gall gwybodaeth o'r fath achosi niwed sylweddol i fuddiannau busnes y Brifysgol, ni fydd y wybodaeth yn cael ei rhyda.
- 15.3 O ran defnyddio cyfleusterau e-bost, mewnwyd a rhyngwyd a ddarperir gan y cyflogwr, bydd cynrychiolwyr yr Undeb yn cydymffurfio â threfniadau cytunedig y Brifysgol.

## **16. Gweithio'n ddwyieithog**

- 16.1 Mae Prifysgol Bangor wedi mabwysiadu polisi iaith Gymraeg<sup>1</sup> yn seiliedig ar yr egwyddorion:
- Ni ddylai'r Gymraeg gael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru.
  - Dylai pobl yng Nghymru allu byw eu bywydau trwy gyfrwng y Gymraeg os dewisant wneud hynny.
- 16.2 Fel rhan o'r polisi hwn, mae Prifysgol Bangor wedi gwneud ymrwymiad sy'n nodi "*Bydd ein polisiau, ein cynlluniau a'n projectau yn rhoi ystyriaeth lawn i sut i roi lle canolog a naturiol i'r Gymraeg heb danseilio statws na'r defnydd o'r Gymraeg*"<sup>2</sup>.
- 16.3 Mae Prifysgol Bangor yn cydnabod er mwyn rhoi lle canolog a naturiol i Gymraeg o fewn y sefydliad, bod dyletswydd arni i ddarparu cyfleusterau i gynrychiolwyr yr Undeb i'w cynorthwyo i gyflawni eu dyletswyddau'n ddwyieithog.

---

Mae POLISI IAITH GYMRAEG A CHYNLLUN GWEITHREDU  
PRIFYSGOL BANGOR, ar gael yn  
[https://www.bangor.ac.uk/canolfanbedwyr/pdf/Welsh\\_Language\\_Policy\\_March\\_2018\\_gwefan.pdf](https://www.bangor.ac.uk/canolfanbedwyr/pdf/Welsh_Language_Policy_March_2018_gwefan.pdf)

- 16.4 Mae'r pwyntiau hyn yn unol â pholisi UCU Bangor (BUCU) lle:
- Bydd pob gohebiaeth at aelodau BUCU (ar bapur neu ddeunyddiau eraill neu'n electronig) gan BUCU ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.
  - Bydd y testun neu'r ohebiaeth yn gyfartal yn Gymraeg a Saesneg o ran fformat, maint, eglurder ac amlygrwydd
  - Cyhoeddir ac anfonir testunau Cymraeg a Saesneg ar yr un pryd
  - Bydd cyfieithu ar y pryd yn cael ei ddarparu ym mhob cyfarfod o aelodau BUCU

## **17. Dim anfantais**

- 17.1 Ni wahaniaethir yn erbyn unigolion mewn unrhyw ffordd yn ystod eu cyflogaeth oherwydd eu haelodaeth o undeb llafur neu weithgareddau fel cynrychiolydd undeb.
- 17.2 Ni fydd cynrychiolwyr undeb yn dioddef unrhyw anfantais i dâl, lwfansau a bonysau o ganlyniad i weithgareddau undeb llafur.

## **18. Rhwymedigaeth ar y cyd**

- 18.1 Dylai cynrychiolwyr undeb leihau unrhyw amhariad ar fusnes trwy fod yn barod i fod mor hyblyg â phosibl wrth geisio cael amser o'r gwaith mewn amgylchiadau lle mae anghenion uniongyrchol neu annisgwyl y busnes yn ei gwneud hi'n anodd i gydweithwyr neu reolwyr gyflenwi iddynt yn eu habsenoldeb. Yn yr un modd, dylai cyflogwyr gydnabod y rhwymedigaeth ar y cyd i ganiatáu i gynrychiolwyr yr Undeb gyflawni eu dyletswyddau.
- 18.2 Wrth benderfynu a ddylid caniatáu ceisiadau am amser o'r gwaith â thâl, byddai angen ystyried pa mor rhesymol ydynt, er enghraifft er mwyn sicrhau cyflenwi digonol ar gyfer unrhyw waith a gynlluniwyd. Yn yr un modd, dylai rheolwyr a'r Undeb geisio cytuno ar amser sy'n gyfleus i bawb sy'n lleihau'r effaith ar y maes dan sylw.
- 18.3 Mae angen i gyflogwyr ystyried pob cais am amser o'r gwaith yn ôl ei amgylchiadau unigol; dylent hefyd ystyried pa mor rhesymol yw'r cais mewn perthynas ag amser i ffwrdd y cytunwyd arno a gymerwyd eisoes neu a ragwelir.

## **19. Anghydfodau**

- 19.1 Mae Prifysgol Bangor a'r Undeb yn cytuno i wneud pob ymdrech i ddatrys anghydfodau mewn perthynas ag amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undeb llafur.

- 19.2 Lle na roddir cymeradwyaeth i gymryd amser o'r gwaith, rhoddir esboniad ysgrifenedig am y rheswm/rhesymau gan y rheolwr llinell.
- 19.3 Os yw swyddog lleyg yr Undeb yn anfodlon gyda'r penderfyniad, gellir cyfeirio'r mater at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.
- 19.4 Os na ellir dod i gytundeb yn anffurfiol, ymdrinnir â'r mater o dan y Drefn Anghydfodau Torfol.
- 19.5 Mae Prifysgol Bangor yn cydnabod bod gan gynrychiolwyr Undeb unigol yr hawl i wneud cais i Dribiwnlys Cyflogaeth os yw trefniadau mewnol yn methu â datrys anghydfod sy'n ymwneud ag amser o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau undeb llafur.

## **20. Diwygio neu Derfynu Cytundeb**

- 20.1 Gall y naill ochr neu'r llall gyflwyno cynigion i ddiwygio'r cytundeb hwn. Bydd cynigion o'r fath yn ysgrifenedig i'r ochrau dan sylw, a byddant yn destun trafodaethau ar y cyd.
- 20.2 Mae'r ddwy ochr yn cytuno i adolygu'r cytundeb hwn mewn deuddeg mis yn y lle cyntaf, a phob 3 blynedd wedi hynny.
- 20.3 Gellir terfynu hyn ar unrhyw adeg, naill ai'n llawn neu'n rhannol, gan y naill barti neu'r llall trwy roi 6 mis o rybudd ysgrifenedig i'r parti arall.

Mae pob parti yn cytuno i gadw at y cytundeb cyfleusterau hwn

**Prifysgol Bangor**

Llofnod:  \_\_\_\_\_

Dyddiad: \_\_\_\_\_ 01.06.20 \_\_\_\_\_

Enw: \_Tracy\_Hibbert \_\_\_\_\_

**UCU**

Llofnod:  \_\_\_\_\_

Dyddiad: \_\_\_\_\_ 02.06.20 \_\_\_\_\_

Enw: \_Dyfrig\_Jones \_\_\_\_\_

## Atodiad A

Dyraniad ar gyfer cyflenwi cyfwerth amser llawn, yn ôl categori'r contract. Pan fydd sefyllfa'n codi nad yw'n dod o dan yr opsiynau a amlinellir, bydd yr union drefniant yn cael ei drafod fesul achos.

	Llawn-amser, parhaol	Rhan amser, parhaol	Cyfnod penodol llawn amser	Cyfnod penodol rhan amser	Talu fesul awr
<b>A. Prynu amser.</b> Aelod yn cynnig addasiad model dyrannu llwyth gwaith i'r Pennaeth Ysgol neu'r Uned. Pan fydd aelod a Phennaeth Ysgol yn dod i gytundeb anfonir CALI UCU i'r ysgol i alluogi prynu amser.	X	X			
<b>B. Cynnydd cyfwerth amser llawn.</b> Os nad oes cytundeb i aildrefnu model dyrannu llwyth gwaith neu opsiwn prynu amser addas ar gael, ac os yw'r ddwy ochr yn cytuno i hyn yn hytrach, gellir ychwanegu CALI UCU i'r contract rhan amser (hynny yw, cynyddu'r cyfwerth amser llawn) yn ystod cyfnod y swydd UCU (ddim yn fwy na chyfwerth amser llawn).		X		X	
<b>C. Estyniad i'r Contract.</b> Os nad yw'r contract cyfnod penodol angen gwaith 100% i gwrdd â dyddiad cau pwysig gellir ymestyn y contract cyfredol i ychwanegu at CALI UCU. Mae hyn yn ôl y ddealltwriaeth y gall y gwaith sydd wedi'i gontractio ar hyn o bryd gael ei ledaenu yn unol â hynny hyd ddiwedd yr estyniad i'r contract, i ddarparu ar gyfer patrwm gwaith CALI UCU yn ystod cyfnod y contract.			X	X	
<b>D. Tâl fesul Awr.</b> Os nad oes unrhyw un o'r opsiynau uchod yn bosibl gellir cytuno ar daliadau am waith fesul awr.					X