



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

TEFNIADAU NEWID PATRWM GWAITH / SEIBIANT GYRFA

Arolwg	Dyddiad	Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad yr Arolwg
1.				
2.	2018	Adolygiad - dim newidiadau		2020
Swyddog Polisi		Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb	Cymeradwywyd gan a Dyddiad	Asesiad o ran Effaith ar Gydraddoldeb, a dyddiad
Jade Luke		Steffan Griffiths		

Tabl Cynnwys

1	CYFLWYNIAD	3
2	HAWL	3
3	CWMPAS	3
4	GWNEUD CAIS	3
5	ADOLYGIADAU	4
6	CYRRAEDD PENDERFYNIAD.....	4
7	APELIADAU.....	4
8	ADOLYGU POLISI.....	5

1 CYFLWYNIAD

Mae'r Brifysgol yn cefnogi egwyddor o newid i'r patrwm gwaith neu seibiant gyrfa ac yn addo y bydd pob cais yn cael ei ystyried o ddifrif. Er bod ymagwedd hyblyg tuag at ystyried ceisiadau Anogir y Brifysgol hefyd yn cydnabod y bydd achlysuron lle nad yw'n bosibl cytuno i geisiadau oherwydd yr effaith y gall hyn ei gael.

2 HAWL

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol.

3 CWMPAS

Gall trefniadau fod ceisiadau sy'n dros dro neu barhaol. Cyfrifoldeb y gweithiwr i ddeall yn llawn natur ac effaith eu cais.

Bydd y Coleg/Ysgol/Adran yn ystyried pob cais am newidiadau i'r patrwm gwaith neu seibiant gyrfa ar sail eu rhinweddau eu hunain, ac yn asesu pob cais yn seiliedig ar anghenion y busnes a'r gweithiwr.

Bydd cytunwyd y Coleg/Ysgol/Adran i gais un gweithiwr (naill ai o fewn yr un adran neu faes arall o'r Brifysgol), ddim yn gosod cynsail neu greu hawl i weithwyr arall yn cael yr un fath neu newid tebyg i'w patrwm gweithio.

Bydd yn gyfrifoldeb y rheolwr a'r gweithiwr i ystyried, asesu a gwerthuso'r posibil gobygiadau busnes o weithredur trefniadau, er enghraifft, ond nid yn gyfyngedig i, yr effaith bosibl ar gostau, goruchwylio, staff, gwasanaethau a'r Brifysgol gallu i gyflawni ei amcanion.

Bydd o'r cyfrifoldeb y rheolwr a'r gweithiwr i reoli perthnasau, adolygu'n aml y trefniadau (o leiaf yn flynyddol) i sicrhau bod y rhain yn parhau i fod yn effeithiol o ran diwallu anghenion y Brifysgol a'r gweithiwr.

4 GWNEUD CAIS

- Gweithwyr i ystyried newid i drefniadau patrwm gwaith
 - Lleihau oriau gwaith / wythnos waith
 - Seibiant gyrfa
- Gweithwyr i lenwi ac yn cyflwyno cais ac yn dychwelyd i Adnoddau Dynol.
- Rheolwr i gwrdd â gweithiwr o fewn 28 diwrnod o dderbyn y cais i drafod y cais mewn mwy o fanylder. Os yw'r rheolwr eisoes wedi penderfynu cymeradwyo'r cais ffurfiol efallai ni fydd angen cyfarfod.

- Rheolwr yn ystyri'r cais ac yn cadarnhau gydag Adnoddau Dynol a ydynt yn gallu cymeradwyo neu ddim y cais. Os na allant gymeradwyo, rhaid i'r rheolwr gadarnhau'r rhesymau pam.
- Bydd Adnoddau Dynol yn cysylltu â'r gweithiwr gyda'r canlyniad, anfon allan atodiad o gytundeb pan mae cais i newid patrwm gwaith yn cael ei gymeradwyo.

5 ADOLYGIADAU

Efallai y bydd y gymeradwyaeth a gweithredu trefniadau yn amodol ar gyfnod prawf, er mwyn sicrhau effeithiolrwydd ac addasrwydd y trefniant ar gyfer yr adran a'r aelod o staff. Bydd cyfnodau treial ar y sail eu bod yn dros-dro, a ddim yn ymestyn y tu hwnt i 3 mis. Dylai'r trefniadau gael eu hadolygu'n rheolaidd, 6 mis neu o leiaf unwaith y flwyddyn.

6 CYRRAEDD PENDERFYNIAD

Os dydy'r adran ddim yn gallu cymhwyso'r cais, mae'r ddeddfwriaeth yn datgan y gall ei gwrthod ar sail un neu fwy o'r rhesymau canlynol:

- Y baich costau ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar y gallu i ateb y galw cwsmeriaid;
- Anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith y staff presennol;
- Anallu i recriwtio staff ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar ansawdd;
- Effaith niweidiol ar berfformiad;
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau yr ydych yn bwriadu i weithio;
- Newidiadau strwythurol arfaethedig.

7 APELIADAU

Os ydych yn dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed, rhaid i chi wneud hynny ar ffurf ysgrifenedig, o fewn 14 diwrnod o'r dyddiad y bu i chi dderbyn y rhybudd ysgrifenedig bod eich cais wedi ei wrthod. Rhaid i'ch apêl amlinellu'r sail dros eich apêl a rhaid nodi'r dyddiad ar eich llythyr.

O fewn 14 diwrnod ar ôl derbyn yr hysbysiad eich bod yn dymuno apelio, bydd AD yn trefnu cyfarfod. Gall un person ddod yn gwmni i chi i'r cyfarfod hwn. Adnoddau Dynol fydd yn penderfynu ar gyfansoddiad y panel apêl. Cewch wybod beth yw canlyniad yr apêl, ar ffurf ysgrifenedig, o fewn 14 diwrnod ar ôl cynnal y cyfarfod.

Os cadarnheir yr apêl – bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn cynnwys disgrifiad o'ch patrwm gweithio newydd neu gadarnhad o'ch seibiant gyrfa a'r dyddiad y daw i rym.

Os gwrthodir yr apêl – bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn nodi'r sail dros y penderfyniad, a bydd yn rhoi eglurhad ynghylch pam mae'r seiliau dros wrthod mewn grym o dan yr amgylchiadau.

Mynegir penderfyniad terfynol y brifysgol trwy gyfrwng hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl a dyma i bob pwrpas yw diwedd y drefn ffurfiol fewnol.

Os ydych yn methu â bod yn bresennol yn y cyfarfod apêl, bernir eich bod wedi tynnu eich apêl yn ôl, oni ellwch gynnig rheswm da pam na lwyddasoch i fod yn bresennol, neu roi gwybod i'r panel ymlaen llaw.

8 ADOLYGU POLISI

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau o dro i dro i wneud yn siŵr ei fod yn dal i fod yn addas at anghenion y sefydliad ac yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.