

POLISI RHEO1

Cynnwys	Tudalen
1.0 Diben y Polisi	3
2.0 Rhagarweiniad	3
3.0 Yr egwyddorion	3
4.0 Cwmpas	4
5.0 Ymgynghoriad CDD / GHEBODIM	4
6.0 Camau cychwynnol i osgoi diswyddiadau	5
7.0 Diswyddiad Gwirfoddol / Ymddeoliad Cynnar	5
8.0 Y Drefn Ailstrwythuro	6
9.0 Camau Ailstrwythuro	8
10.0 Adleoli	10
11.0 Effaith ar Gyflog	10
12.0 Diswyddiad Gorfodol	11
13.0 Mesurau Cefnogi Diswyddo	12₁
14.0 Trefniadau Ariannol	13

1.0 Diben a Polisi

1.1 O HŶU SROLVL KZQ \Q GDUSDUX ei lloŶf ZrœwW L U %U amgylchiadau lle bo rhaglen o newid ar waith. Mae'n canolbwyntio'n benodol ar brolygiadau staffio unrhyw newid, a chaiff y polisi ei ategu ymhellach gan ymriadau cefnogi eraill, er enghraifft rhaglenni a chyfleoedd hyfforddi a datblygu.

1.2 NŶZŶU SROLVL KZQ \Q UKDQ R JRœwW FFW F\IORJDHWK X

2.0 Rhannau'rweiniad

2.1 Mae angen proffil staffio ar y Brifysgol sy'n briodol i'w chynlluniau academaidd a busnes, a'i hanghenion at y dyfodol. Mae hyn yng nghyd-destun anghenion canol tymor byr, canolig a hir dymor y brifysgol, gan ystyried hawliau, anghenion a dyheadau staff.

2.2 Pan fo'r brifysgol yn gwneud cynlluniau at y dyfodol, bydd ei blaenoriaethau'n cynnwys diogelu cyflogaeth LŶZDII D U G\PIXQLDG L RVJRL GLVZ\GGL EULI\ŶJRO ZHGL \PUZ\PR L RVJRL GLVZ\GGLDGDGDX OOH abwysiadu'r egwyddorion a nodir yn y Polisi hwn. Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i ystyried diswyddiad gorfodol fel dewis olaf yn unig ar ôl ystyried a disbyddu'n llwyr yr holl ddewisiadau eraill. ODHŶU EULI\ŶJRO \Q F\GQDI safbwynt yr undebau llafur ar ddiswyddiadau gorfodol. Bydd y brifysgol yn \PGUHFKX L UHROLŶU o EglbŶbŶM aGœwWŶG gan werthfawrogi ei heffaith ar yr holl staff.

2.3 Mae'r polisi yn dangos y mathau o fesurau a gânt eu hystyried gyda golwg ar osgoi/leihau diswyddiadau. Mewn achos pan fo diswyddiadau'n angenrheidiol, bwriad y brifysgol yw dilyn proses deg a thryloyw, a chyflwyno mesurau i liniaru eu heffaith os na fydd modd osgoi diswyddiadau, gan ddarparu polisi tryloyw a theg.

2.4 Yn ystod cyfnod o newid ni chaiff unrhyw aelod staff eu trin yn llai ffafriol ar sail meini prawf nad ydynt yn gysylltiedig â'u swyddogaeth/cyflogaeth, e.e. rhyw neu gender, statws priodasol neu riant neu amgylchiadau teuluol eraill, cyfeiriadedd rhywiol, statws partner sifil, anabledd, crefydd, hil, lliw, oedran, tarddiad ethnig neu genedl, barn wleidyddol neu aelodaeth o undeb llafur, dyletswyddau neu weithgareddau. Rhoddir ystyriaeth benodol i'r rhai sydd ar gyfnod absenoldeb fel mamolaeth, tadolaeth, absub bsub bsueini prawth6(bsu)3olrgyfno29hya

5.5 Ymgynghorir â grwpiau o staff yr effeithir arn \QW DU \ F\G kTU \$GUDQ \$GQF Dynol. Bydd y cyfryw ymgynghori hefyd yn ystyried ffyrdd i osgoi diswyddiadau JRUIRGRO DUIDHWKHGLJ \Q F\QQZ\V UKRL \VW\ULDHWK hadleoli, derbyn diswyddiad gwirfoddol, neu ymddeol yn gynnar. Gall cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr fod yn bresennol gyda staff ar bob cam o ymgynghori unigol.

5.6 %\GG \ EULI\VJRO \Q UKRL FRSL L TU XQGHE DX OODIXU VWDWXGRO D URGGLU L TU DGUDQ EH diswyddiadau R U /O\Z arfaethedig.

6.0 Camau cychwynnol i osgoi diswyddiadau

6.1 %\GG \ EULI\VJRO PHZQ \PJ\QJKRULDG DJ DHORGDX VW llafur cydnabyddedig perthnasol, yn ceisio lliniaru effeithiau unrhyw ddiswyddiadau posib drwy ystyried yr holl ddulliau gweithredu eraill i leihau neu GGLOHX TU DQJHQ DP GGLVZ\GGLDGDX J R G L R O ODH U hystyried yn cynnwys:

- x lleihad mewn costau heblaw staff;
- x

DU \ SUREOHPDX OOLI JZDLWlefnu, ofnOgal klyQnaFyds QUK\Z DG
\ VWUZ\WKXU F\IODZQ \Q FDHO HL ZHLWKUHGXTQ J\IDQ J

- 8.5 O ystyried cymhlethdod a maint rhai projectau newid sy'n arwain at
DLOVWUZ\WKXUR E\GGDLTQ RSWLPLVWDLGG UKDJG\EL
strwythurau newydd yn mynd i greu'r canlyniad a fwriadwyd yn ddi-ffael y tro

- x Mae'n fwriad g DQ \ EULI\VJRO L JHIQRJL VWDII J\GD\X KDQJ GDWEO\JX F\Q V\PXG L\U IIUDPZDLWK QHZ\GG \Q \V hynny. Rhoddir ystyriaeth i ddarparu ail-hyfforddiant rhesymol i aelodau staff sydd mewn perygl, pan DOODL K\QQ\ R\an RddiwyddD QJHQ gorfodol.

9.0 Camau Ailstrwythuro

9.1 Cam 1 ± Ymgynghori

9.1.1 Yn ystod y broses ailstrwythuro, mae'r brifysgol yn bwriadu rhoi'r wybodaeth a ganlyn \Q ZUHLGGLRO L\U 8QG a EOX #0 D a chab yddi Fel\ Q D rhai yr effeithir yn uniongyrchol arnynt gan yr ailstrwythuro -

- x Achos Busnes yn amlinellu rhesymeg y cynnig
- x FRSL R\U VWUZ\WGXUDX DUIDHWKHGLJ
- x amlinelliad o'r swyddi yn y strwythurau arfaethedig, yn cynnwys crynodeb byr o'r prif gyfrifoldebau a'r cyflogau tebygol
- x DPOLQHOOLDG DUIDHWKHGLJ R\U EURVHV DU J\IHU hwn)
- x caiff yr undebau llafur wybod a rhoddir cyfle iddynt wneud cais am wybodaeth berthnasol a phriodol

Prif bwrpas ymgynghori yw -

- x EJOXUR\U UKHVaRdythGuaFaethedig.
- x RKRL F\IOH WHJ D SKULRGRO L VWDII D\U XQGHEDX y bydd y newidiadau arfaethedig yn effeithio ar yr aelodau staff.
- x Rhoi cyfle i staff ac undebau fynegi eu barn, gofyn am wybodaeth ac awgrymu dulliau eraill ar gyfer diwallu anghenion y brifysgol.
- x Rhoddir ystyriaeth briodol i'r ymatebion a sylwadau a dderbynnir fel rhan o'r ymarfer ymgynghori, a rhoddir adborth arnynt. Yna caiff cynnig terfynol ei lunio, gan roi ystyriaeth resymol i ymatebion.

9.2 Cam 2 - Ca

9.3.2 Yn ystod yr ymarferiad hwn, efallai y bydd rheolwyr yn dymuno siarad ag

- x rhybuddio'r aelod staff am y posibilrwydd o ddiswyddiad gorfodol.
- x Nodi adborth yr aelod staff D Q R G L X Q U K \ Z I D W H U L R Q \ P D H ¶ U D H O codi, sydd, ym marn yr aelod staff, wedi eu rhoi dan anfantais annheg yn y broses hon. Dylai rheolwyr gyfeirio at Adnoddau Dynol os na allant ddatrys mater ar lefel leol.

9.5 Cam 5 ± Cyfweiliadau blaen ystyriaeth am swyddi mewn Coleg / Ysgol / Adran

- 9.5.1 & \ Q K H O L U F \ I Z H O L D G D X L E H Q R aelod staff yn gyhoeddus am flaen \ V W \ U L D H W K \ Q \ & R O H J < V J R O \$ G U D Q E U H V H Q ailstrwythuro. Bydd y polisi hwn yn ymgorffori'r egwyddorion a amlinellir yn adran 2.4 y polisi hwn a byddant wedi'u seilio ar degwch, tryloywder a

12.0 Diswyddiad Gorfodol

- 12.1 Pan fydd Cyngor y Brifysgol, yn dilyn ymgynghorad priodol, yn penderfynu nad yw'n bosibl osgoi diswyddiadau gorfodol, bydd y Brifysgol yn cynghori pob aelod staff yr effeithir arnynt, ynghyd â'r undebau llafur cydnabyddedig.
- 12.2 Diffinnir diswyddiad (yn neddfwriaeth cyflogaeth y DU ac ym mharagraff 6 o Ordinhad XX Prifysgol Bangor: Staff Academaidd), fel diswyddiad wedi'i briodoli'n gyfan gwbl neu'n bennaf i'r canlynol:
 - x y ffaith bod y Brifysgol wedi peidio, neu'n bwriadu rhoi'r gorau, i barhau â'r

chyflog (waeth beth fo hyd eu gwasanaeth) i fynd i gyfweiliadau a/neu hyfforddiant a gadarnhawyd yn ffurfiol am gyflogaeth arall;

- x ystyried defnyddio gwasanaethau mewnol (e.e. Tîm Datblygu Staff) a/neu wasanaethau allanol (e.e. asiantaeth all-leoli neu'r gwasanaeth cyflogaeth) i wella potensial cyflogaeth aelodau staff yr effeithir arnynt gan ddiswyddo, trwy ddarpariaeth fel cyngor/cwmsela gyrfacol, sgiliau ysgrifennu CV, sgiliau cyfweld. Hefyd, rhoddir arweiniad ar bensiynau drwy Swyddog Pensiynau'r Brifysgol.
- 13.2 Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i ddarparu mesurau cefnogi diswyddo effeithiol defnyddio yng nghyd-destun pob cynnig diswyddo. O fewn yr ystod o fesurau sydd ar gael, bydd aelodau staff yn derbyn cefnogaeth wedi'i deilwra i'w hanghenion.
- 13.3 Y staff cymwys i gefnogaeth ddiswyddo fydd y rhai hynny y cynigiwyd terfynu eu swyddi, neu'r rhai hynny sydd wedi derbyn rhybudd ffurfiol o ddiswyddiad.

14.0 Trefniadau ariannol

- 14.1 Bydd yn ofynnol fel rheol i staff y bydd eu swyddi'n cael eu terfynu barhau i weithio tan y dyddiad pan ddaw eu rhybudd ffurfiol i ben. Pan fydd aelod staff eisiau gadael cyn i'w cyfnod rhybudd ddod i ben, rhoddir ystyriaeth i'r amgylchiadau ac ni wrthodir caniatâd heb reswm da. Os bydd aelod staff yn gadael yn gynnar heb ganiatâd y brifysgol, gall golli ei hawl i dâl diswyddo neu dâl yn lle rhybudd.
- 14.2 Mewn achosion diswyddo gorfodol, caiff cyfradd yr hawl ei gyfrifo ar sail darpariaethau statudol yn unig. Gall y Brifysgol, yn ôl ei doethineb ei hun, gynnig amodau a thaliadau diswyddo gwell. Pennir bod unrhyw daliad diswyddo gwell yn cynnwys tâl diswyddo statudol.
- 14.3 At bwrpas cyfrifo taliad diswyddo, diffinnir cyflog fel y bo ar ddyddiad terfynu'r cyflogaeth, ac yn unol â chyfyngiadau'r drefn tâl diswyddo statudol ar y pryd. Pan fo'r tâl yn amrywio oherwydd oriau gwaith newidiol, cyfrifir y taliad diswyddo adeg cyhoeddi'r rhybudd, ac yn unol â gofynion deddfwriaethol.
- 14.4 Bydd yr hawl i wyliau yn cronni hyd at ddiwedd y cyfnod rhybudd ac fel arfer yn cael eu cymryd cyn i'r rhybudd ddod i ben.

15.0 Apeliadau

- 15.1 Nod y Brifysgol yw i'r polisi hwn gael ei weithredu mor deg â phosib. Dymuniad y brifysgol yw y bydd modd rhoi ystyriaeth briodol i unrhyw bryderon sydd gan anffurfiol.
- 15.2 Gall aelod staff sydd eisiau apelio yn erbyn cael eu dewis ar gyfer diswyddiad gyflwyno apêl ysgrifenedig, yn amlinellu sail yr apêl, i Ysgrifennydd y Brifysgol o fewn 28 diwrnod o dderbyn y rhybudd. Ysgrifennydd y Brifysgol o fewn 28 diwrnod o dderbyn y rhybudd Bydd Ysgrifennydd yn gwneud trefniadau i'r apêl gael ei glywed, yn unol â'r darpariaethau apelio priodol.
- 15.3 Pan fo'r apêl yn ymwneud â materion fel cymhathu, blaen ystyriaeth neu unrhyw ran arall o'r broses a ddilynir (pan nad yw'r aelod staff wedi cael

rhybudd o ddiswyddiad) dylid cyflwyno'r apêl i Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Mae manylion am y broses apelio yn Atodiad 1 y polisi hwn.

16.0 Amrywiol

- 16.1 Bydd aelodau staff D GGLVZ\GGLU GDQ 'UHIQ 'LVJ\EOX¶U %ULI\V rybudd o golli swydd, yn colli unrhyw hawl i dâl diswyddo, boed y diswyddiad \Q ZLUIRGGRO QHX¶Q RUIRGGRO
- 16.2 Pan fo'r aelod staff y terfynir ei swydd yn cael ei gydnabod/ei chydabod gan y brifysgol fel swyddog undeb llafur cydnabyddedig, bydd y brifysgol yn rhoi gwybod i swyddfa ranbarthol yr undeb llafur.

17.0 Adolygiad

- 17.1 Caiff y polisi hwn ei adolygu bob tair blynedd ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig, QHX¶Q J\QKDUDFK RV E\GG QHZLG PHZQ C berthnasol neu ffactorau eraill a all ei gwneud hi'n ofynnol i gael adolygiad.

18.0 Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

- 18.1 Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i ymgorffori ei Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb yn ei pholisïau, trefniadau ac arferion. Gwnaed asesiad effaith cydraddoldeb ar y polisi hwn yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.

