

Cynnwys**Tudalen**

1	Pwrpas y Polisi	3
2	Rhagarweiniad	3
3	Yr egwyddorion	4
4	Cwmpas	4
5	Ymgynghori â'r Undebau Llafur	4
6	Camau cychwynnol i osgoi colli swyddi	5
7	Diswyddo Gwirfoddol / Ymddeoliad Cynnar	6
8	Y Weithdrefn ar gyfer Ailstrwythuro	6
9	Camau Ailstrwythuro	8

1 Pwrpas y Polisi

1.1

edig yn
nhelerau holl gontractau cyflogaeth perthnasol aelodau staff y Brifysgol.

1.2

Brifysgol ei ddilyn mewn amgylchiadau lle bo rhaglen o newid ar waith. Mae'n canolbwyntio'n benodol ar oblygiadau staffio unrhyw newid, a chaiff ei ategu ymhellach gan ymyriadau cefnogi eraill, er enghraifft rhaglenni a chyfleoedd hyfforddi a datblygu.

2 Rhagarweiniad

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

2.2 Pan fydd y Brifysgol yn gwneud cynlluniau ar gyfer y dyfodol, bydd ei osgoi diswyddiadau gorfodol. Bydd y Brifysgol, cyn belled ag y bo modd, yn gwerthuso unrhyw gynlluniau i'r Undebau Llafur cyn gynted â phosibl ac yn cynnal deialog agored a thryloyw ynghylch y cynlluniau hynny, trwy

Undebau Llafur, cyn belled ag y bo modd, er mwyn canfod atebion i unrhyw heriau a wynebir.

2.3

weithdrefn gysylltiedig. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ystyried diswyddiad gorfodol fel dewis olaf yn unig ar ôl ystyried a disbyddu'n

rhaglen newid gyda gofal a se
staff.

2.4 Mae'r polisi yn dangos y mathau o fesurau a fydd yn cael eu hystyried gyda golwg ar osgoi / lleihau colli swyddi. 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.

2.5 Yn ystod proses 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, anabled, crefydd,

diswyddo 100 neu ragor o staff o fewn cyfnod o 90 diwrnod neu lai yn y Brifysgol, neu

diswyddo 20 neu ragor o staff o fewn cyfnod o 90 diwrnod neu lai yn y Brifysgol, neu

rwm, lle cynigir diswyddo llai nag 20 o staff yn y Brifysgol.

5.3

Llafur cydnabyddedig perthnasol am ei chynigion, fel y nodir ym mharagraff 9.1.

5.4

yn cael ei gynnal gyda chynrychiolwyr yr holl weithwyr a allai gael eu swyddiadau arfaethedig.

5.5

Adnoddau Dynol. Bydd y cyfryw ymgynghori yn cynnwys ystyried ffyrdd

gwirfoddoli i gael eu hadleoli, derbyn tâl diswyddo, neu ymddeol yn gynnar. Ar bob cam o ymgynghori unigol, gall cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithwyr fod yn bresennol gyda staff.

5.6

Llafur perthnasol a roddir i Adran berthnasol y Llywodraeth ynghylch y diswyddiadau arfaethedig.

6 Camau cychwynol i osgoi diswyddiadau

6.1

Llafur cydnabyddedig perthnasol, yn ceisio lliniaru effeithiau diswyddiadau posibl drwy ystyried camau gweithredu eraill a allai leihau

lleihad mewn costau heblaw staff;

defnyddio;

arnynt neu mewn meysydd y gellir adleoli staff iddynt;

Y dymuniad i darfu cyn lleied â phosib ar staff a hyrwyddo parhad nod y brifysgol yw cymhathu cymaint o aelodau staff â phosib i swyddogaethau newydd o fewn y strwythur newydd cyn gymaint â phosib.

Ymrwymiad i roi sicrwydd gwaith a chyfleoedd newydd i aelodau staff presennol i'r graddau y mae hynny'n bosib.

mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu, neu absenoldeb salwch.

llafur cydnabyddedig. Ni chaiff strwythurau newydd eu cadarnhau nes

chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw ar unrhyw gam. Drwy gydol y broses hon, ac ar unrhyw gam, caiff swyddi newydd yn y

Bydd gweithwyr rhan-amser presennol yn cael eu hystyried am swyddi gyda'r un oriau â'u horiau presennol lle bo modd. Nid oes gan y Brifysgol unrhyw fwriad i dynnu hyblygrwydd trefniadau gweithio yn ôl na chreu patrwm gwaith newydd, oni bai bod y Brifysgol yn ystyried bod hyn yn angenrheidiol. Mae'r brifysgol yn bwriadu cydbwysu gofynion swyddogaethau â threfniadau gweithio presennol lle bo llawer o achosion, efallai y bydd angen cael trafodaethau a gwneud phenderfyniadau o'r fath fesul achos.

y cyfnod hwnnw ac ar ei ôl. Bydd hyn yn cynnwys darparu ailhyfforddiant rhesymol i weithwyr sydd mewn perygl, lle gallai hyn

8.5

ei swydd, i swydd arall heb fod angen mynd drwy broses ddethol arall, neu a ddylid mynd drwy broses ddethol gystadleuol pan fo swyddi ar gael a bod gwybodaeth (ull) ar (2/8/10) (syd)-53()58(swy.32 84d0.0

8.6

9 Camau Ailstrwythuro

9.1 Cam 1 Gwybodaeth ac Ymgynghori

9.1.1 Prif bwrpas ymgynghori yw -

bydd y newidiadau arfaethedig yn effeithio ar y gweithwyr. rhoi cyfle i staff ac undebau fynegi eu barn, gofyn am wybodaeth ac awgrymu dulliau eraill ar gyfer diwallu anghenion y brifysgol. Rhoddir ystyriaeth briodol i'r ymatebion a sylwadau a dderbynnir fel rhan o'r ymarfer ymgynghori, a rhoddir adborth arnynt. Yna bydd cynnig terfynol yn cael ei gynhyrchu, gan gymryd yr ymatebion i gyfrif yn ystyrlon, ac yn dilyn hynny bydd y rheolwyr yn gwneud penderfyniad.

9.2 Proses Ymgynghori Gyfunol

9.2.1 Unwaith y bydd y cynnig Achos Busnes wedi'i ddatblygu i gynnwys y newidiadau arfaethedig, dechreuir ymgynghori gyda chynrychiolwyr

ystod y broses ailstrwythuro, nod y Brifysgol yw darparu'r wybodaeth ganlynol, i'r Undebau Llafur yn y lle cyntaf ac yna i weithwyr y nodir bod -

drosto;
Asesiad Effaith Cydraddoldeb

cyfanswm nifer yr aelodau staff o unrhyw gyfryw ddisgrifiad a gyflogir yn y brifysgol, yr effeithir yn uniongyrchol arnynt;
y dull arfaethedig o ddewis yr aelodau staff sydd i golli eu gwaith;

y cyfnod dros yr hyn y gwneir y diswyddiadau;
y telerau diswyddo arfaethedig, yn cynnwys a fydd darp-GB arp-GB arp-GB ar yr hyn y dd

cynigion, fodd bynnag efallai na fydd hyn ar ffurf dogfen Achos Busnes dros Newid. Gall y Brifysgol gynhyrchu achos busnes i gefnogi ei

9.3 Proses ymgynghori unigol

- 9.3.1 Mewn rhai sefyllfaoedd bydd y Brifysgol yn gwahodd ceisiadau am ddiswyddiadau gwirfoddol. Bydd manylion llawn yn cael eu hanfon at yr aelodau o staff yr effeithir arnynt mewn achosion o'r fath. Mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i beidio â derbyn ceisiadau diswyddo gwirfoddol ym mhob achos.
- 9.3.2 Bydd staff sydd 'mewn perygl o gael eu diswyddo' yn cael y cyfle i fynd i gyfarfod ymgynghori.
- 9.3.3 Mae gan aelodau staff yr hawl i ddod â chynrychiolydd undeb llafur/staff neu gydweithiwr gyda nhw i unrhyw gyfarfod o'r fath, gyda digon o rybudd i alluogi'r aelod o staff gael ei gynrychioli.
- 9.3.4 Bydd y cyfarfod ymgynghori'n cynnwys trafodaeth ar y rhesymau dros y newidiadau arfaethedig a'r diswyddiadau posibl. Bydd ffyrdd posibl o leihau (lliniaru) nifer y diswyddiadau hefyd yn cael eu trafod, gyda'r aelod(au) o staff yn cael eu hannog i gyflwyno eu syniadau, y bydd y Brifysgol yn eu hystyried ac yn ymateb iddynt.
- 9.3.5 Yn dibynnu ar y materion a godwyd yn ystod yr ymgynghoriadau, efallai
- 9.3.6 Os caiff awgrymiadau staff a wneir o fewn y cyfnod ymgynghori eu mabwysiadu sy'n effeithio ar y cynnig, caiff y cynnig ei ddiwygio a'i weithredu'n unol â hynny. Os na chaiff awgrymiadau staff eu mabwysiadu, rhoddir rhesymau.

9.4 Cam 2

- 9.4.1 Yn dilyn y broses ymgynghori a chymeradwyo cynigion a strwythurau terfynol, bydd yr holl weithwyr yr effeithir arnynt yn cael gwybod am y strwythurau a gadarnhawyd.

9.5 Cam 3 - Cymathu Dros Dro (paru pobl a swyddi)

- 9.5.1 Gall yr ymarfer ailstrwythuro gynnwys proses o gymathu gweithwyr presennol i swyddi newydd yn y strwythur newydd. Bydd rheolwyr, mewn ymgynghoriad ag Adnoddau Dynol, yn ystyried cymhwyster gweithwyr unigol ar gyfer cymhathu, ac wedyn yn gwneud y canlynol:

cymhathu aelodau staff dros dro i swydd gan ddilyn yr egwyddorion ar gyfer cymhathu, neu

y swyddi hynny y maent yn gymwys i gael ystyriaeth ymlaen llaw
amdanynt.

9.8 Cam 6 Staff na phennwyd swydd iddynt

- 9.8.1 Bydd gweithwyr sy'n aflwyddiannus yn y cyfweiliadau dewis yn cael eu nodi fel 'staff na phennwyd swydd iddynt' a'u rhoi ar y Gofrestr Adleoli. Bryd hynny, gellir trafod diswyddiad gwirfoddol â'r staff na phennwyd swydd iddynt.
- 9.8.2 Bydd gweithwyr a nodir fel staff na phennwyd swydd iddynt yn cael rhybudd ysgrifenedig yn unol â thelerau ac amodau eu contract cyflogaeth, neu rybudd statudol, pa un bynnag sydd hiraf a bydd eu cyflogaeth yn dod i ben oherwydd diswyddiad ar ddiwedd y cyfnod rhybudd hwnnw. Bydd aelodau staff yn aros ar y gofrestr adleoli trwy gydol eu cyfnod rhybudd.
- 9.8.3 Bydd y llythyr rhybudd yn cynnwys:
- disgrifiad o'r broses ddewis a ddefnyddiwyd;
 - manylion eu hawliau cyflogaeth a'u hawl i apelio, yr amserlen a sut i wneud hynny;
 - manylion pryd y bydd y diswyddiad yn digwydd;
 - manylion unrhyw daliadau diswyddo a fydd yn cael eu gwneud iddynt.

10 **Adleoli**

- 10.1 Os oes cyflogaeth arall addas ar gael mewn coleg neu adran arall, yn sicrhau bod staff cymwys yn cael cymorth i gael swyddi eraill addas yn y Brifysgol.

11 **Effaith ar Gyflog**

- 11.1 Os nad yw staff wedi llwyddo i sicrhau swydd ar eu graddfa bresennol, ond eu bod yn cael cynnig swydd ar raddfa is (un raddfa yn is fel arfer) ac yn ei derbyn, caiff eu cyflog ei warchod am gyfnod o 2 flynedd.
- 11.2 Bydd staff a benodir i swydd ar raddfa uwch yn derbyn y cyflog priodol llawn.
- 11.3 Os nad yw gweithiwr yn derbyn swydd ar raddfa is neu uwch, ac nad

tâl diswyddo adeg cyhoeddi'r rhybudd, ac yn unol â gofynion deddfwriaethol.

- 13.4 Bydd hawl i wyliau yn cronni hyd at ddiwedd y cyfnod rhybudd ac fel rheol bydd yn cael ei gymryd cyn i'r rhybudd ddod i ben.

14 Apeliadau

14.1

14.11 Ni fydd apêl yn atal nac yn gohirio terfynu penodiad yr aelod staff ond os bydd canlyniad yr apêl yn gwrthdroi'r terfyniad, yna caiff yr aelod staff ei

-
apêl yn erbyn diswyddiad yn me
yn yr hysbysiad diswyddo ffurfiol.

14.12 Hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig am ganlyniad yr apêl, fel rheol cyn pen 10 niwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod apêl. Os bydd yr amserlen yn