



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI THREFN Y CYFNOD PRAWF
ORDINHAD 24

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	Cwblhawyd Asesiad Effaith Cydraddoldeb a'r dyddiad
Dirprwy Prif Swyddog Pobl		Prif Swyddog Pobl	Cyngor y Prifysgol 30.09.24	20.08.24

CYNNWYS**TUDALEN**

1	Egwyddorion	3
2	Weithwyr ar gontractau cefnogi	3
3	Weithwyr ar gontractau Academaidd, Rheoli, a Profesiynol	3
4	Holl Staff	4
5	Apelio	5
6	Adolygiad	6
7	Asesiad cydraddoldeb	6

1 EGWYDDORION

- 1.1 Y Polisi hwn a'r Weithdrefn gysylltiedig yw'r Ordinhad berthnasol mewn perthynas â dull y Brifysgol o ymdrin â materion sy'n ymwneud â'r cyfnod prawf i'r holl staff. Cafodd yr Ordinhad hon ei thrafod a'i chytuno gyda'r Undebau, a'i chymeradwyo gan y Cyngor ac mae'n rhan o delerau'r holl gontractau cyflogaeth perthnasol.
- 1.2 Pwrpas y cyfnod prawf yw caniatáu amser i'r cyflogwr a'r cyflogai ill dau asesu addasrwydd y swydd o fewn cyfnod penodol o amser o dan weithdrefn reoledig a dylai helpu sicrhau amgylchedd gwaith cadarnhaol a chefnogol, a chaniatáu i staff newydd ymgartrefu yn y sefydliad a dysgu elfennau allweddol y swydd. Bydd disgwyl i bob aelod o'r staff gynnal llwyth gwaith sy'n briodol i'w statws prawf ac, er mwyn caniatáu i'r cyflogai gyflawni'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau'n foddhaol, bydd yn cael sesiynau cynefino i ddod yn gyfarwydd â'r Brifysgol, ar lefel y Brifysgol gyfan ac yn lleol a bydd yn cael yr hyfforddiant a'r gefnogaeth angenrheidiol i gyflawni gofynion y rôl.
- 1.3 Bydd pob agwedd ar berfformiad, presenoldeb ac ymddygiad sy'n codi yn ystod y cyfnod prawf, yn dod o dan yr ordinhad prawf a dylid dehongli 'perfformiad' yn unol â hynny lle bynnag y mae'n ymddangos yn yr ordinhad.
- 1.4 Lle bo pryder ynghylch perfformiad, cynhelir cyfarfodydd anffurfiol ymhell cyn diwedd y cyfnod prawf, ac yn y rheini dylid cynnig cyngor, cyfarwyddyd ac anogaeth, mewn modd amserol er mwyn caniatáu cyfleoedd i wella.
- 1.5 Ni fydd cyfnodau estynedig o absenoldeb, er enghraifft absenoldeb mamolaeth neu gyfnodau sylweddol o absenoldeb salwch, yn cyfrif fel rhan o'r cyfnod prawf, a gellir ymestyn y cyfnod hwnnw yn unol â hyd unrhyw absenoldeb o'r fath.
- 1.6 Mae'r Polisi a'r Weithdrefn hon yn berthnasol i bob penodiad, gan gynnwys aelodau presennol o'r staff os symudant yn fewnol yn y Brifysgol i rôl wahanol o natur wahanol, er enghraifft, un ar raddfa uwch, a'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau'n wahanol.

2 I WEITHWYR AR GONTRACTAU CEFNOGI

- 2.1 Bydd penodiadau fel arfer yn cynnwys cyfnod prawf o 6 mis a phosibilrwydd o estyniad hyd at flwyddyn fel y penderfynô'r Brifysgol. Wrth bennu hyd y cyfnod prawf, cymerir profiad perthnasol a hyd y contract i ystyriaeth. Gallai'r Brifysgol ymestyn y cyfnod o 6 mis fel bo angen er mwyn i'r aelod o'r staff gyflawni perfformiad boddhaol.

3 I WEITHWYR SYDD AR GONTRACTAU ACADEMAIDD, RHEOLAETHOL A PROFFESIYNOL

- 3.1 Bydd penodiadau fel arfer yn cynnwys cyfnod prawf o ddwy flynedd a phosibilrwydd o estyniad fel y penderfynô'r Brifysgol. Wrth bennu hyd y cyfnod prawf, cymerir profiad perthnasol a hyd y contract i ystyriaeth. Gallai'r Brifysgol ymestyn y cyfnod o ddwy flynedd fel bo angen er mwyn i'r aelod o'r

staff gyflawni perfformiad boddhaol. Bydd Darlithwyr sydd newydd eu penodi'n cael tiwtor mewn pwnc perthnasol a ddynodir gan Bennaeth yr Adran yn ystod eu cyfnod prawf y gallant droi ato/ati am gyngor ar faterion sy'n ymwneud ag addysgu, a lle bo'n bosib cânt Fentor hefyd.

- 3.2 Mae'n ofynnol i Benaethiaid Ysgolion ac Adrannau (neu gyffelyb) gyflwyno Adroddiadau Prawf i'r Adnoddau Dynol (AD) ar ddiwedd pob blwyddyn o'r cyfnod prawf ar ôl cynnal y cyfarfod adolygu priodol. Bydd yr Adroddiadau Prawf ar gael i'r gweithiwr dan sylw. Tri mis cyn diwedd y cyfnod prawf, bydd cyfarfod adolygu terfynol gyda'r nod o asesu a dogfennu safonau perfformiad y gwaith yn ôl yr amcanion a osodwyd yn y cyfarfod cychwynnol yn ffurfiol. Yna caiff penderfyniad ei wneud ynglŷn â'r penodiad:
- ei gadarnhau;
 - ei ymestyn am gyfnod penodol pellach;
 - neu ei derfynu.
- 3.3 Nid oes ymrwymiad ar ran y Brifysgol i gadarnhau penodiad ar ddiwedd cyfnod prawf yn awtomatig.
- 3.4 O ran y staff Academaidd/ Darlithio, er mwyn cadarnhau penodiad ar ôl cyfnod prawf, bydd y Brifysgol yn disgwyl gweld, o ystyried y profiad a'r cyfleoedd a gynigir, tystiolaeth i'r aelod o'r staff gyflawni'r holl ddyletswyddau angenrheidiol yn foddhaol ac yn fedrus (yn briodol i raddfa a lefel y rôl), ennill unrhyw gymwysterau perthnasol a chyrraedd unrhyw lefel ddiffiniedig o hyfedredd yn y Gymraeg, a dangos addewid o barhau i ddatblygu'n academaidd ac yn broffesiynol.
- 3.5 O ran y Staff Rheolaethol a Phroffesiynol, er mwyn cadarnhau penodiad ar ôl cyfnod prawf, gan roi ystyriaeth i'r profiad a'r cyfleoedd a gynigiwyd, bydd y Brifysgol yn disgwyl gweld tystiolaeth i'r aelod o'r staff gyflawni'n foddhaol ac yn fedrus yr holl ddyletswyddau yn ôl y gofyn, ennill unrhyw gymwysterau a lefel ddiffiniedig o hyfedredd yn y Gymraeg, a dangos addewid o barhau i ddatblygu'n broffesiynol.
- 3.6 Ni fydd yr un Darlithydd yn symud ymlaen i raddfa 8 nes iddo/iddi gwblhau'r cyfnod prawf yn llwyddiannus.

4 I'R HOLL STAFF

- 4.1 Os yw Pennaeth yr Ysgol neu'r Adran yn ystyried bod rheswm i bryderu yn ystod cyfnod prawf ynglŷn ag agwedd neu berfformiad cyffredinol yr aelod o'r staff, rhoddir cyngor, cyfarwyddyd ac anogaeth fel bo'n briodol mewn da bryd cyn unrhyw Adroddiad Terfynol. Os hynny, dylid cynnal cyfarfodydd anffurfiol cyn gynted â phosibl gyda'r gweithiwr. Yn y cyfarfod dylid:
- egluro beth yw'r anawsterau - nodi ymhle ac ym mha fodd nad yw perfformiad yr unigolyn yn bodloni'r disgwyliadau gan roddi tystiolaeth/enghreifftiau o'r broblem/materion i'w trafod.
 - rhoi cyfle i'r aelod o'r staff godi ac ymateb i unrhyw bryderon ac egluro unrhyw anawsterau y mae'n eu hwynebu

- trafod y camau gweithredu sy'n ofynnol gan yr aelod o'r staff i roi sylw i'r broblem - gosod targedau sy'n nodi'n fanwl pa safonau perfformiad sydd eu hangen i gyrraedd lefel dderbyniol.
 - nodi unrhyw anghenion o ran hyfforddiant neu gefnogaeth neu gymorth ychwanegol sydd ei angen i'r aelod o'r staff gyflawni'r targedau.
 - gosod dyddiadau ar gyfer cyflawni'r targed(au).
 - esbonio'r canlyniadau posib os na chaiff y safonau/targedau eu bodloni, er enghraifft, y gallai arwain yn y pen draw at beidio â chadarnhau'r unigolyn yn y swydd
 - trafod unrhyw gamau gweithredu sy'n ofynnol gan Bennaeth yr Ysgol / Adran a/neu enwebai a chytuno ynghylch amserlenni i gwblhau'r rheini.
- 4.2 Yna dylid rhoi cofnod o'r cyfarfod a'r holl gamau gweithredu y cytunwyd arnynt i'r aelod o'r staff dan sylw.
- 4.3 Cyn penderfynu'n derfynol i derfynu'r penodiad ar ddiwedd y cyfnod prawf ai peidio bydd swyddog perthnasol o'r Adnoddau Dynol a Phennaeth yr Ysgol neu'r Adran yn ymgynghori â'r aelod o'r staff i geisio datrys yr anawsterau sy'n ymwneud â pherfformiad er boddhad pawb. Os bydd problemau'n parhau, neu os oes argymhelliad i beidio â chadarnhau'r penodiad, neu os na chydymffurfiodd unigolyn ag amod o'r contract, megis cwblhau rhaglen Tystysgrif Ôl-Radd mewn Addysg Uwch (PGCertHE), neu gyflawni lefel benodol o hyfedredd yn y Gymraeg, bydd y Prif Swyddog Pobl yn cynnull Panel Adolygu Cyfnod Prawf.
- 4.4 Bydd y Panel Adolygu'n cynnwys dau aelod; i'r staff Academaidd, Rheolaethol a Phroffesiynol bydd un aelod o'r panel yn aelod o Bwyllgor Gweithredu'r Brifysgol a Deon Coleg / Pennaeth Ysgol yr aelod o'r staff. I'r Staff Cefnogi un aelod o'r panel fydd Cyfarwyddwr yr aelod o'r staff ac Uwch aelod o'r staff o'r tu allan i faes gwaith uniongyrchol yr aelod o'r staff. I bob panel, bydd cynrychiolydd yr AD yn cynorthwyo.
- 4.5 Bydd y Panel Adolygu'n gwahodd yr aelod o'r staff i gyflwyno gwybodaeth ysgrifenedig, a bydd fel rheol yn cyfweld yr aelod o'r staff os bernir bod angen gwneud hynny. Gall yr aelod o'r staff ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o Undeb Llafur i unrhyw gyfarfod a gynhelir yn unol â'r paragraff hwn.
- 4.6 Os caiff penderfyniad ei wneud i beidio â chadarnhau'r penodiad a bod yr aelod o'r staff yn cael ei ddiswyddo, mae gan yr aelod o'r staff hawl apelio yn erbyn y penderfyniad hwnnw'n unol â'r broses a nodir yn y polisi hwn.

5 APELIO

- 5.1 Mae gan aelod o'r staff hawl apelio yn erbyn penderfyniad i derfynu ei benodiad yn ystod y cyfnod prawf. Bydd llythyr canlyniad ffurfiol yr aelod o'r staff yn cynnwys manylion y trefniadau i'w dilyn pe bai'r aelod o'r staff yn penderfynu apelio.
- 5.2 Rhaid i staff sy'n bwriadu apelio yn erbyn penderfyniad i derfynu penodiad wneud hynny mewn da bryd cyn pen 10 niwrnod gwaith ar ôl cael y llythyr a

oedd yn cadarnhau'r penderfyniad. Os bydd angen amser ychwanegol ar yr unigolyn i gyflwyno apêl, caiff wneud cais am estyniad amser rhesymol. Rhaid gwneud y cais hwnnw o fewn yr amserlen 10 niwrnod. Caiff unrhyw gais o'r fath am estyniad ei ganiatáu yn ôl disgresiwn y Brifysgol.

- 5.3 Rhaid apelio'n ysgrifenedig, gan nodi ar ba sail y gwneir yr apêl.
- 5.4 Bydd y Brifysgol, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn ceisio gwrandao ar yr apêl o fewn 28 diwrnod gwaith o'i derbyn. Hysbysir y gweithiwr yn ysgrifenedig o ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad apêl a hynny dim hwyrach na 5 diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad.
- 5.5 Caiff yr apêl ei chlywed gan Gadeirydd yr apêl. Bydd aelod o adran yr Adnoddau Dynol yn cefnogi'r cyfarfod. Ni fydd gan Gadeirydd yr apêl gysylltiad blaenorol â'r achos.
- 5.6 Nid ailystyried pob mater yw diben yr apêl, a chyfrifoldeb yr aelod o'r staff yw cyflwyno eu hachos a dwyn i sylw'r panel yr holl dystiolaeth ddogfennol berthnasol y dylid ei hystyried.
- 5.7 Ni fydd apêl yn atal nac yn gohirio terfynu penodiad yr aelod o'r staff ond os bydd canlyniad yr apêl yn gwrthdroi'r penderfyniad i derfynu, caiff y gweithiwr ei adfer/ei hadfer i'w swydd gydag unrhyw ôl-daliadau. Os bydd apêl yn erbyn diswyddo'n methu, bydd y dyddiad terfynu fel y'i nodir yn y llythyr canlyniad gwreiddiol.
- 5.8 Hysbysir yr aelod o'r staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl, a hynny fel rheol o fewn 7 niwrnod gwaith wedi'r cyfarfod apêl. Os bydd yr amserlen yn hirach na hynny, rhoddir gwybod i'r aelod o'r staff. Mae penderfyniad y panel apêl yn derfynol yn unol â gweithdrefnau'r Brifysgol.

6 ADOLYGU'R POLISI

- 6.1 Adolygir y Polisi a'r Weithdrefn hon yn cael eu hadolygu'n rheolaidd o ddim llai na thair blynedd a byddant yn cael eu darllen a'u cymhwyso bob amser yn amodol ar y gyfraith gyffredinol. Cynhelir pob adolygiad mewn ymgynghoriad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws ac unrhyw newidiadau y cytunir arnynt gyda nhw, cyn i Gyngor y Brifysgol eu cymeradwyo.

7 ASESAD EFFAITH CYDRADDOLDEB

- 7.1 Aseswyd effaith y Polisi a'r Weithdrefn gysylltiedig ar gydraddoldeb a hynny'n seiliedig ar ymgynghori a'r wybodaeth a oedd ar gael ar adeg datblygu'r Polisi. Cynhelir Asesiad Effaith Cydraddoldeb pellach ynghyd ag unrhyw adolygiad o'r polisi.