

Siart Llif Gweithdrefn Galluogrwydd

Gweithdrefn Anffurfiol

Y rheolwr yn gwneud nodiadau o drafodaeth y cyfarfod sy'n cynnwys:

- Mater(ion) allweddol o bryder;
- Unrhyw sylwadau gan reolwyr eraill ar waith a gyflawnwyd;
- Ceisio mewnbwn a mesurau lliniaru'r gweithiwr;
- Cadarnhau ac egluro disgwyliadau'r rôl a'r safonau gofynnol;
- Nodi'r cymorth a'r hyfforddiant sydd eu hangen i fodloni'r safonau hynny;
- Cytuno ar gynllun gweithredu â thargedau perfformio CAMPUS
- Cytuno ar ddyddiad adolygu (4-6 wythnos)

Y rheolwr yn gwahodd y gweithiwr i gyfarfod anffurfiol i ganfod datrysiad ar y cyd i'r broblem o ran perfformiad

Cynnal cyfarfod anffurfiol i drafod y mater o bryder a chytuno ar ffordd ymlaen

Y rheolwr yn gwahodd y gweithiwr i gyfarfod anffurfiol i asesu perfformiad yn erbyn y cynllun a gytunwyd.

Os cyflawnwyd y cynllun gweithredu a gytunwyd i safon foddhaol, ni fydd angen gweithredu pellach. Ni roddir dim ar ffeil y gweithiwr.

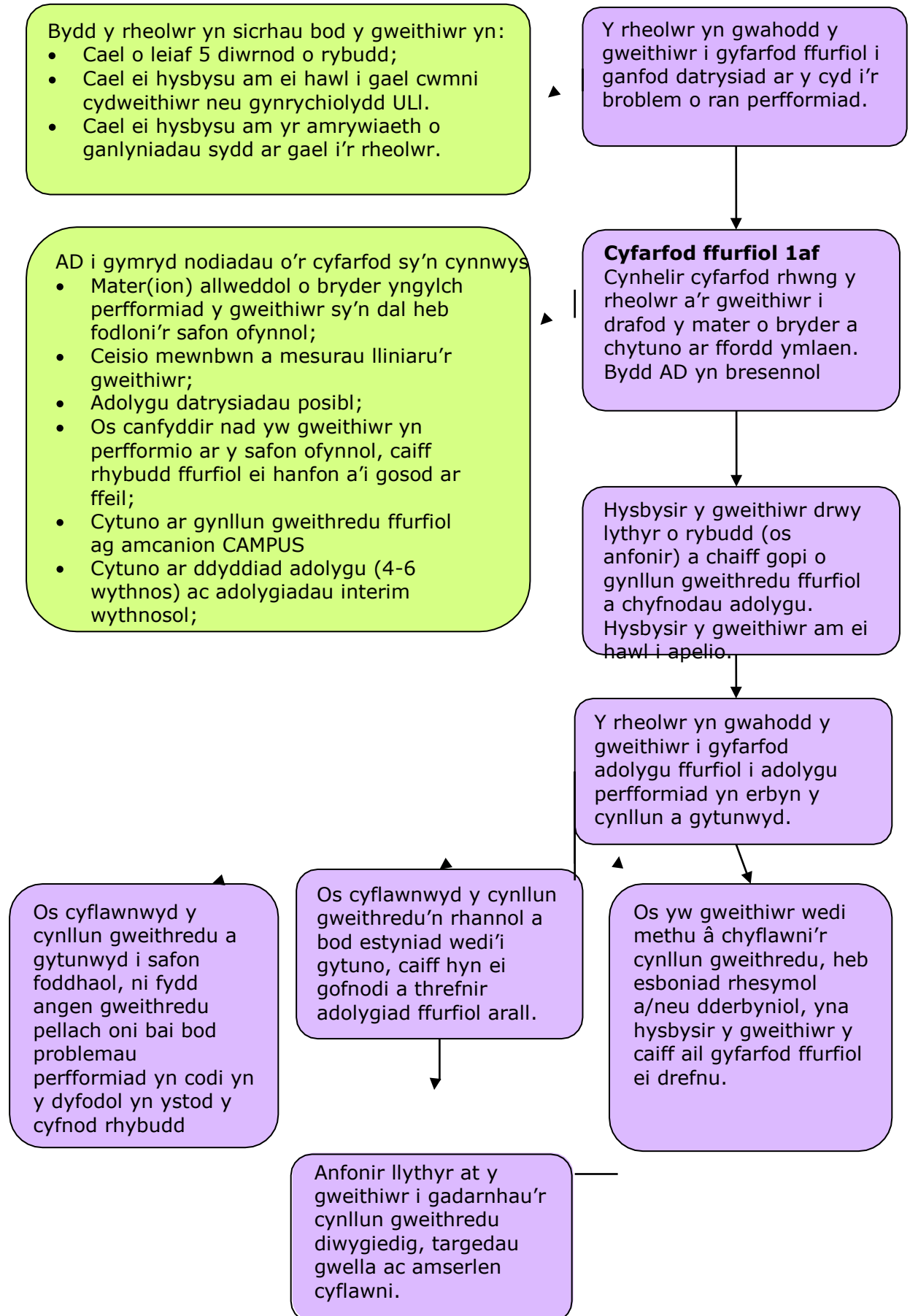
Os cyflawnwyd y cynllun gweithredu'n rhannol a bod estyniad wedi'i gytuno, caiff hyn ei gofnodi a threfnir adolygiad anffurfiol arall.

Os yw gweithiwr wedi methu â chyflawni'r cynllun gweithredu, heb esboniad rhesymol a/neu dderbyniol, yna hysbysir y gweithiwr y caiff y weithdrefn ffurfiol ei rhoi ar waith.

Cyfeirio at Gam 1 y Weithdrefn Ffurfiol

Siart Llif Gweithdrefn Galluogrwydd

Cam 1 – Gweithdrefn Ffurfiol



Siart Llif Gweithdrefn Galluogrwydd

Cam 2 – Ail Gyfarfod Ffurfiol

Bydd y rheolwr yn sicrhau bod y gweithiwr yn:

- Cael o leiaf 5 diwrnod o rybudd;
- Cael ei hysbysu am ei hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd ULI.
- Cael ei hysbysu am yr amrywiaeth o ganlyniadau sydd ar gael i'r rheolwr.

AD i gymryd nodiadau o'r cyfarfod sy'n cynnwys:

- Mater(ion) allweddol o bryder yngylch perfformiad y gweithiwr sy'n dal heb fodloni'r safon ofynnol;
- Ceisio mewnbwn a mesurau lliniaru'r gweithiwr;
- Adolygu datrysiadau posibl;
- Os canfyddir nad yw gweithiwr yn perfformio ar y safon ofynnol, caiff rhybudd olaf ysgrifenedig ei hanfon a'i gosod ar ffeil;
- Cytuno ar ail gynllun gweithredu ag amcanion CAMPUS
- Cytuno ar ddyddiad adolygu (4-6 wythnos) ac adolygiadau interim wythnosol;

Y rheolwr yn gwahodd y gweithiwr i **ail gyfarfod ffurfiol** i drafod y materion o bryder

Ail gyfarfod ffurfiol
Cynhelir ail gyfarfod rhwng y rheolwr a'r gweithiwr i drafod y mater o bryder a chytuno ar ffordd ymlaen. Bydd AD yn bresennol

Hysbysir y gweithiwr am y rhybudd terfynol drwy lythyr (os anfonir) a chaiff gopi o ail gynllun gweithredu ffurfiol a chyfnodau adolygu, ac fe'i hysbysir am ei hawl i apelio.

Y rheolwr yn gwahodd y gweithiwr i gyfarfod adolygu ffurfiol i adolygu perfformiad yn erbyn yr ail gynllun gwella.

Os cyflawnwyd y cynllun gweithredu a gytunwyd i safon foddhaol, ni fydd angen gweithredu pellach oni bai bod problemau perfformiad yn codi yn y dyfodol yn ystod y cyfnod rhybudd terfynol

Os cyflawnwyd y cynllun gweithredu'n rhannol a bod estyniad wedi'i gytuno, caiff hyn ei gofnodi a threfnir adolygiad ffurfiol arall.

Os yw gweithiwr wedi methu â chyflawni'r cynllun gweithredu, heb esboniad rhesymol a/neu dderbyniol, yna hysbysir y gweithiwr y caiff cyfarfod ffurfiol olaf ei drefnu.

Siart Llif Gweithdrefn Galluogrwydd

Cam 3 – Trydydd Cyfarfod Ffurfiol

Bydd y rheolwr yn sicrhau bod y gweithiwr yn:

- Cael o leiaf 5 diwrnod o rybudd;
- Cael ei hysbysu am ei hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd ULI.
- Cael ei hysbysu am yr amrywiaeth o ganlyniadau sydd ar gael i'r rheolwr.

AD i gymryd nodiadau o'r cyfarfod sy'n cynnwys:

- Mater(ion) allweddol o bryder yngylch perfformiad y gweithiwr sy'n dal heb fodloni'r safon ofynnol
- Ceisio mewnbwn a mesurau lliniaru'r gweithiwr;
- Adolygu datrysiadau posibl ar wahân i ddiswyddo, a all gynnwys:
 - Adolygu'r disgrifiad swydd a'r radd gyfredol;
 - Cyflogaeth amgen addas;
 - Adleoli i swydd wag arall a all fod ar radd is;
 - Cyfeirio'r gweithiwr i gael gwaharddiad;
 - Trefnu Gwrandawriad disgyblaeth a diswyddo os nad oes dewis amgen.

Ceir manylion am hawl staff ar radd 6 ac uwch i apelio yma:

<http://www.aber.ac.uk/en/governance/charter-statutes/>

Ceir manylion am hawl staff ar raddau 1-5 i apelio yma:

<http://www.aber.ac.uk/en/hr/pandp/disciplinary/appeals/>

Y rheolwr yn gwahodd y gweithiwr i **3ydd cyfarfod ffurfiol / cyfarfod olaf** i drafod y materion o bryder

3ydd cyfarfod ffurfiol / cyfarfod olaf

Cynhelir cyfarfod rhwng y rheolwr a'r gweithiwr i drafod perfformiad yn erbyn y cynllun gwella a'r amcanion sy'n parhau'n is na'r disgwyliadau

Hysbysir y gweithiwr yn ysgrifenedig am y canlyniad a'r camau nesaf. Lle caiff cyflogaeth amgen ei gynnig mae gan y gweithiwr 10 diwrnod gwaith i ystyried y cynnig ac ymateb yn ysgrifenedig gyda phenderfyniad.

Os caiff Gwrandawriad Gweithdrefn Disgyblu a Diswyddo ei gynnull, caiff yr holl waith papur ffurfiol ei rannu gyda swyddog y Gwrandawriad. Yn yr adolygiad gwneir penderfyniad a yw diswyddo yn gosb briodol.