

Canllawiau i Reolwyr

Pa contract cyflogi ddylwn i ofyn amdano?

Bwriedir i'r isod fod yn ganllaw cyflym i'r gwahanol fathau o contractau a threfniadau cyflogi sydd ar gael yn y Brifysgol.

1. Contractau cyflogi penagored

Cynigir contractau penagored lle na ellir rhag-weld yn rhesymol y bydd yr angen am y swydd yn dod i ben.

Gall contractau penagored fod ar gyfer oriau penodol neu oriau blynyddol, yn amodol ar natur y swydd neu ddyletswyddau.

Bydd gweithwyr ar contractau penagored yn cael eu talu drwy'r gyflogres arferol.

Bydd gweithwyr ar contractau penagored yn crynhoi gwyliau blynyddol ar sail yr oriau a weithiwyd, ac ar sail yr hyn sy'n cyfateb yn amser llawn i 27 diwrnod o wyliau blynyddol, 4 Diwrnod Cau ac 8 diwrnod Gŵyl Banc.

2. Contractau cyfnod penodol

Cynigir contractau cyfnod penodol os gellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol, ac os nad yw contract cyflogi penagored yn briodol. Gall contractau cyfnod penodol fod ar gyfer oriau penodol neu oriau blynyddol, yn amodol ar natur y swydd.

Enghraifft o contract cyfnod penodol y gellid ei gyfiawnhau fyddai penodi unigolyn yn ystod cyfnod mamolaeth, lle bydd deiliad parhaol y swydd yn dychwelyd i'r gwaith.

Gellir hefyd gyfiawnhau contract cyfnod penodol yn wrthrychol ar y sail bod darn o waith neu brosiect ar gyfer cyfnod penodol a lle na ddisgwylir y bydd angen i'r swydd barhau ar ôl y cyfnod hwnnw.

Dim ond am gyfnod o ddwy flynedd ar y mwyaf y rhoddir contractau cyfnod penodol yn y lle cyntaf, oni bai fod y swydd yn cael ei hariannu'n allanol. Bedwar mis cyn i'r contract cyfnod penodol ddod i ben, gofynnir i'r adran a fydd y contract yn cael ei ymestyn neu a fydd yn dod i ben. Os bydd yr adran yn nodi bod angen i'r swydd barhau, cynhelir adolygiad gyda'r Pennaeth Adran / Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran a'r Partner Busnes yn Adnoddau Dynol i drafod a ddylai'r contract gael ei ymestyn am gyfnod penodol pellach (dwy flynedd arall ar y mwyaf), neu a oes modd gwneud y swydd yn benagored. Oni bydd ateb wedi ei dderbyn erbyn adeg cyflwyno rhybudd terfynu'r contract, bydd yr Adran AD yn ysgrifennu at y gweithiwr i'w g/chynghori y bydd y contract yn dod i ben ar derfyn arferol y contract cyfnod penodol.

Bydd unigolion ar contractau cyfnod penodol yn cael eu talu drwy'r gyflogres arferol os yw'r oriau gwaith wedi'u dynodi. Bydd unrhyw oriau ychwanegol a gytunir yn cael eu talu trwy gyflwyno taflen amser awdurdodedig.

Bydd y raddfa gyflog ar gyfer contract cyfnod penodol yn dibynnu ar natur y gwaith. Er enghraifft, byddai Darlithydd cyfnod penodol yn cael ei dalu yn unol â'r Cytundeb Fframwaith a phroffil y swydd berthnasol.

Bydd gweithwyr ar contractau cyfnod penodol yn crynhoi gwyliau blynyddol ar sail yr oriau a weithiwyd, ac ar sail yr hyn sy'n cyfateb yn amser llawn i 27 diwrnod o wyliau blynyddol, 4 Diwrnod Cau ac 8 diwrnod Gŵyl Banc. Os oes gan weithiwr oriau gwaith penodol, bydd ei hawl i wyliau yn cael ei gofnodi yn ABW a rhaid i'r unigolyn gymryd y gwyliau blynyddol cronus yn ystod cyfnod y contract. Lle bydd oriau ychwanegol yn cael eu talu ar ôl i

daflen amser gael ei chyflwyno, bydd taliad awtomatig yn lle'r gwyliau sydd wedi'u crynhoi yn cael ei wneud ar ddiwedd cyfnod y contract os nad yw'r unigolyn eisoes wedi neilltuo'r gwyliau trwy ABW.

Mae contractau cyfnod penodol wedi eu seilio ar delerau ac amodau'r Cytundeb Fframwaith, ac o ganlyniad bydd gan staff yr hawl i'r holl delerau ac amodau sy'n briodol i raddfa'r swydd.

3. Contractau achlysurol (3 mis ar y mwyaf)

Cynigir contractau achlysurol am gyfnod o dri mis ar y mwyaf er mwyn bodloni'r angen dros gyfnod byr neu er mwyn galluogi'r adran i roi'r drefn recriwtio ar waith i lenwi'r swydd am gyfnod hwy.

Dim ond os oes angen brys i sicrhau bod swydd neu dasg yn cael ei chyflawni ac nad oes digon o amser i roi'r drefn recriwtio arferol ar waith y gellir darparu contractau achlysurol. Mae penodiadau achlysurol wedi'u heithrio o Bolisi Recriwtio a Dethol y Brifysgol ond rhaid iddynt fod yn unol â pholisi Rheoli Gwrthdaro Buddiannau yn y Gweithle. Er hynny, disgwylir i reolwyr sicrhau bod gan yr unigolyn a benodir y sgiliau a'r doniau gofynnol a hysbysu'r rheolwr llinell os bydd gwrthdaro buddiannau yn codi o'r penodiad achlysurol. Er mwyn sicrhau cydraddoldeb cyfle, fodd bynnag, mae'n bwysig felly nad yw'r cyfryw gontractau yn cael eu hymestyn y tu hwnt i'r cyfnod cychwynnol o dri mis.

Gall contractau achlysurol fod ar gyfer oriau penodol neu oriau blynyddol cyfatebol, yn amodol ar natur y swydd neu ddyletswyddau. Enghraifft o swydd o'r fath fyddai gofyn i rywun ymgymryd â dyletswyddau ar fyr rybudd i gyflenwi gwaith cydweithiwr sydd wedi dechrau ar gyfnod mamolaeth yn gynt na'r disgwyl.

Caiff gweithwyr ar gontractau achlysurol eu talu drwy'r gyflogres a rhaid nodi'r oriau gwaith yn y contract. Dim ond oriau ychwanegol i'r rhai a nodir yn y contract ddylai gael eu talu trwy gyflwyno taflen amser awdurdodedig.

Bydd y raddfa gyflog ar gyfer contract achlysurol yn dibynnu ar natur y gwaith. Er enghraifft, telir yr un raddfa i gynorthwy-ydd gweinyddol achlysurol ag i gynorthwywyr gweinyddol eraill sy'n gwneud gwaith cymharol.

Bydd gweithwyr ar gontractau achlysurol yn crynhoi gwyliau blynyddol ar sail nifer yr oriau a weithiwyd, ac ar sail yr hyn sy'n cyfateb yn amser llawn i 27 diwrnod o wyliau blynyddol, 4 diwrnod cau ac 8 diwrnod gŵyl banc. Os oes gan weithiwr oriau gwaith penodol, bydd ei hawl i wyliau blynyddol yn cael ei gofnodi ar ABW a bydd gofyn i'r unigolyn gymryd y gwyliau blynyddol sydd wedi'u crynhoi yn ystod cyfnod y contract achlysurol. Lle bydd oriau ychwanegol yn cael eu talu ar ôl i daflen amser gael ei chyflwyno, bydd taliad awtomatig yn lle'r gwyliau sydd wedi'u crynhoi yn cael ei wneud ar ddiwedd cyfnod y contract os nad yw'r unigolyn eisoes wedi neilltuo'r gwyliau trwy ABW.

Mae contractau achlysurol wedi eu seilio ar delerau ac amodau'r Cytundeb Fframwaith ac eithrio darpariaethau rhybudd. O'r herwydd, bydd gan staff hawl i'r holl delerau ac amodau sy'n berthnasol i raddfa'r swydd. Noder fod y cyfnod rhybudd statudol ar gyfer y mathau hyn o gontract yn cael ei nodi yn y llythyr cynnig ac ni fydd rhybudd pellach o ddiwedd contract yn cael ei roi.

4. Contractau dim oriau

Diffinio dim oriau Cytundeb lle nad yw unigolion dan gontract i weithio nifer penodol o oriau. Fe'u telir am yr oriau y byddant yn eu gweithio ac nid yw'r cyflogwr yn gwarantu y bydd yn cynnig gwaith.

Cynigir contract dim oriau, dim ond os oes angen i unigolyn gyflawni gwaith ysbeidiol am y tro a lle nad yw'n bosibl pennu nifer yr oriau neu amserau gwaith ymlaen llaw. Enghraifft

o swydd o'r fath fyddai Achubwr Bywydau wrth gefn all weithio yn ystod absenoldeb annisgwyl staff oherwydd salwch.

Bydd y berthynas gyflogi yn golygu nad oes cydfuddiannu o ran rhwymedigaeth, ac na fydd felly ymrwymiad ar ran y cyflogwr i gynnig gwaith nac ymrwymiad ar ran yr unigolyn i dderbyn y gwaith a gynigir ychwaith. Caiff unigolion eu talu ar ôl iddynt gyflwyno taflen amser awdurdodedig. Ni fydd unigolyn yn crynhoi parhad gwasanaeth yn ystod y cyfnodau y bydd yn gweithio neu ddim yn gweithio.

I ailadrodd yr uchod, nid yw contractau dim oriau yn briodol os ceir disgwyliad o'r ddwy ochr o'r oriau gwaith neu os yw unigolyn ar rota i wneud gwaith. Ni ellir eu defnyddio ychwaith i gyflenwi yn ystod sefyllfa benodol sy'n creu patrwm gwaith rheolaidd dros gyfnod parhaus sy'n fwy na 4 wythnos oherwydd, os bydd hynny'n digwydd, bydd natur y berthynas yn newid i un lle mae'r disgwyliad neu'r gwaith yn bodoli.

Bydd y raddfa gyflog ar gyfer contract dim oriau yn dibynnu ar natur y gwaith. Er enghraifft, telir yr un raddfa i Achubwr Bywydau wrth gefn ag i Achubwyr Bywydau eraill ar gontractau penagored.

Bydd unigolion ar gontractau dim oriau yn crynhoi gwyliau blyneddol ar sail nifer yr oriau a weithiwyd, ac ar sail yr hyn sy'n cyfateb yn amser llawn i 28 diwrnod. Caiff taliad awtomatig yn lle'r gwyliau sydd wedi'u crynhoi ei dalu cyn diwedd y cyfnod talu nesaf ar gyfer yr holl oriau a weithiwyd yn ystod y gwaith diwethaf.

Nid yw contractau dim oriau fel rheol yn seiliedig ar delerau ac amodau'r Cytundeb Fframwaith, ac o'r herwydd nid oes gan weithwyr hawl i raddfeydd cyflog uwch trwy weithio ar Wyliau Cyhoeddus neu Ddiwrnodau Cau ac ati.

Mae'r adrannau yn gyfrifol am adolygu'r pwll o weithwyr dim oriau yn rheolaidd, gan dderbyn cyngor gan y Partner Busnes perthnasol yn AD lle bo hynny'n briodol. Bydd y wybodaeth yn cael ei chyflwyno'n rheolaidd i Dîm Gweithredol y Brifysgol, y Cydbwyllgor Ymgynghori a Negodi a'r Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Cydraddoldeb a Staffio.

Oni bydd gweithiwr dim oriau wedi gweithio yn ystod y 6 mis blaenorol, gall y rheolwr llinell ofyn i'r Adran AD ysgrifennu at yr unigolyn i'w hysbysu fod eu cofnod ar y gyflogres wedi ei gau.

5. Unigolion hunangyflogedig

Rhaid i reolwr sy'n dymuno i unigolyn hunangyflogedig ddarparu gwasanaethau i'r brifysgol gwblhau Holiadur Statws Cyflogaeth a'i gyflwyno er mwyn i'r Adran Gyllid asesu'r statws cyflogi yn unol â chanllawiau CThEM. Mae siart lif i arwain rheolwyr trwy'r broses i'w gweld yma: <https://www.aber.ac.uk/cy/finance/information-for-staff/payind/>

Nid yw unigolion sy'n darparu gwasanaethau i'r brifysgol yn cael eu cydnabod yn weithwyr y brifysgol ac nid oes ganddynt hawl i wyliau blyneddol na budd-daliadau salwch, na budd-daliadau eraill.

Os bernir bod unigolyn yn hunangyflogedig yn unol â'r drefn a amlinellir yn y ddolen gyswllt uchod, caiff ei dalu trwy gyflwyno anfoneb a fydd yn cael ei phrosesu drwy'r system gyflogres yn unol â rheolau IR35.

6. Adroddiadau'r Brifysgol

Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd monitro defnydd priodol o'r amrywiol gontractau uchod, ac wedi cytuno, ar y cyd â'r Undebau Llafur cydnabyddedig, i adrodd yn rheolaidd ar y defnydd o gontractau â'r meini prawf isod:

Contractau cyfnod penodol – Adrodd ar nifer y contractau cyfnod penodol. Byddai adroddiad safonol yn cael ei seilio ar yr holl swyddi 3 mis a mwy sy'n cael eu hariannu'n fewnol ac yn allanol. Byddai holl weithwyr AberGwaith ac AberYmlaen a phobl sy'n cael eu cyflogi yn ystod yr haf yn cael eu heithrio o'r adroddiad.

Contractau dim oriau – Adrodd ar nifer y contractau dim oriau. Byddai adroddiad yn cael ei seilio ar yr holl gontractau heb oriau gwaith penodol am fwy na thri mis. Byddai'r adroddiad hwn yn cynnwys swyddi sy'n cael eu hariannu'n fewnol ac yn allanol.

Contractau achlysurol – Adrodd ar nifer y contractau achlysurol. Byddai adroddiad yn cael ei seilio ar yr holl gontractau o hyd at 3 mis beth bynnag fo'r oriau gwaith, os yw'r swydd yn cael ei hariannu'n fewnol neu'n allanol.

Mai 2017