

1. Cwmpas

1.1 Mae gan holl gyflogaion Prifysgol Aberystwyth hawl i ofyn am Amser i Hyfforddi.

1.2 I wneud cais am amser i hyfforddi mae'n rhaid bod y cyflogai wedi gweithio i'r Brifysgol yn ddi-dor am o leiaf 26 wythnos ar ddyddiad gwneud y cais.

Gweithdrefn gwneud cais statudol am amser i hyfforddi

2. Gwneud cais

2.1 Dylai cyflogai, yn y lle cyntaf, wneud cais am hyfforddi a datblygu yn unol â'r Polisi Datblygu Staff ac arfer eu hadran/athrofa. Os **gwrthodir** cais am hyfforddi, neu amser o'r gwaith i hyfforddi, yna mae gan y cyflogai hawl statudol i ofyn am amser o'r gwaith i hyfforddi yn unol â *Rheoliadau Astudio a Hyfforddi Cyflogaion (Gofynion Gweithredu) 2010*. Ceir amlinelliaid o'r broses hon isod.

2.2 Rhaid defnyddio'r ffurflen *Amser i Hyfforddi/Cais am Hyfforddiant* wrth wneud cais. Gellir dod o hyd i'r ffurflen yn yr adran Adnoddau Dynol ar wefan Prifysgol Aberystwyth. Rhaid anfon y ffurflen wedi'i llenwi at y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth perthnasol, gan anfon copi at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Dylai'r Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth gydnabod ei fod wedi derbyn y cais.

Dylid gwneud ceisiadau mewn da bryd, ac yn sicr cyn gwneud unrhyw gais am gwrs mewn coleg neu sefydliad cyffelyb.

2.3 Mae'r Rheoliadau'n caniatáu cyflogai i gyflwyno un cais o'r fath yn unig mewn cyfnod treigl o 12 mis.

2.4 Rhaid i gyflogai sy'n gwneud cais am amser i hyfforddi ei gyflwyno yn ysgrifenedig, a dylai gynnwys yr wybodaeth ganlynol:

- datganiad bod y cais yn 'gais dan Adran 63D Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996';
- deunydd pwnc yr hyfforddiant neu'r astudiaeth arfaethedig;
- manylion lle a phryd bydd yr hyfforddiant neu'r astudiaeth arfaethedig yn digwydd;
- pwy fyddai'n ei ddarparu neu eu oruchwylio;
- y cymhwyster y byddai'n arwain ato (os o gwbl);
- sut byddai'r hyfforddiant neu'r astudiaeth arfaethedig yn gwella effeithiolrwydd y cyflogai a pherfformiad y Brifysgol.

2.5 Lle nad yw cais yn cynnwys yr holl wybodaeth angenrheidiol, hysbysir cyflogaion bod modd iddynt adolygu ac ailgyflwyno'u cais gan gynnwys yr wybodaeth sy'n ofynnol. Bydd hyn yn cael ei ystyried yn gais newydd.

2.6 Gall cyflogai dynnu cynnig yn ôl os nad yw am barhau ag ef bellach. Serch hynny, fe allai fod yn 12 mis ychwanegol cyn i'r Brifysgol ystyried cais arall o dan y Rheoliadau.

3. Ystyried y cais

3.1 O fewn 28 diwrnod i dderbyn cais gan gyflogai, mae'n rhaid bod y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth naill ai wedi;

- derbyn y cais ac wedi cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig, neu
- trefnu i gyfarfod â'r cyflogai (neu drefnu bod ei enwebai yn cyfarfod â'r cyflogai) a chynrychiolydd o'r adran Adnoddau Dynol i drafod y cais. Bydd y cyflogai yn cael ei hysbysu am y penderfyniad yn ysgrifenedig o fewn 14 diwrnod i ddyddiad y cyfarfod.

3.2 Os yw'r Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth yn absennol ac yn methu cydymffurfio â'r amserlenni, fe all yr anfonir y cais at y Cyfarwyddwr Athrofa perthnasol neu at y Dirprwy Is-Ganghellor Staff neu enwebai. Gellir estyn y cyfyngiadau amser uchod drwy gytundeb rhwng y partion.

3.3 Mae gan gyflogai hawl i ddod ag aelod o undeb llafur neu gydweithiwr gydag ef/hi i'r cyfarfod y cyfeirir ato ym mharagraff 3.1. Os yw'r cyflogai'n methu mynychu'r cyfarfod fwy nag unwaith heb esboniad rhesymol, gall y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth neu ei enwebai ystyried bod y cais wedi cael ei dynnu'n ôl. Dan amgylchiadau o'r fath, bydd y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth neu ei enwebai yn ysgrifennu at y cyflogai yn cadarnhau bod y cais yn cael ei ystyried fel un sydd wedi'i dynnu'u ôl.

3.4 Nod y cyfarfod yw trafod y cais yn fanwl. Dylai cyflogai fod yn barod i drafod sut bydd yr hyfforddiant yn:

- gwella eu perfformiad;
- gwella perfformiad y busnes;
- cael ei gymhwyso gan yr Adran;
- cael ei gyflwyno;
- a sut y telir amdano

Yn ystod y drafodaeth gall fod yn briodol i'r Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth neu ei enwebai awgrymu dewisiadau hyfforddi eraill neu ffyrdd gwahanol o ddiwallu anghenion hyfforddi'r cyflogai. Dylai'r cyflogai fod yn barod i drafod y rhain. Anogir yr holl bartion i ganfod ateb cadarnhaol, priodol a chyfeillgar i'r cais.

4. Ymateb ffurfiol i'r cais

4.1 Yn yr ymateb ffurfiol i'r cyflogai, bydd y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth neu ei enwebai yn ei hysbysu am un o'r penderfyniadau canlynol:

- cymeradwywyd y cais neu hyfforddiant gwahanol;
- cymeradwywyd y cais yn rhannol yn unig, h.y. gall y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth neu ei enwebai benderfynu cytuno i ran o gais a wnaed gan aelod o staff ac i wrthod rhan arall;
- gwrthodwyd y cais.

Lle gwrthodir y cais bydd yr hysbysiad ysgrifenedig o'r penderfyniad hyn yn cynnwys y rhesymau pam roedd eu cais yn aflwyddiannus y tro hwn. Gall hyn fod oherwydd un o'r rhesymau busnes canlynol:

- ni fyddai'r astudio neu'r hyfforddi arfaethedig yn gwella effeithiolrwydd y cyflogai yn y Brifysgol;
- ni fyddai'r astudio neu'r hyfforddi arfaethedig yn gwella perfformiad y Brifysgol;
- baich costau ychwanegol;
- byddai cymeradwyo'r cais yn cael effaith niweidiol ar allu'r Brifysgol i gwrdd â gofynion cwsmeriaid;
- ni fyddai'n bosibl ad-drefnu'r gwaith ymhlith aelodau eraill o staff;
- ni fyddai'n bosibl recriwtio staff ychwanegol;
- byddai cymeradwyo'r cais yn cael effaith niweidiol ar ansawdd;
- byddai cymeradwyo'r cais yn cael effaith niweidiol ar berfformiad;
- ni fyddai digon o waith yn ystod y cyfnodau mae'r cyflogai yn cynnig eu gweithio;
- mae yna newidiadau strwythurol arfaethedig yn ystod y cyfnod astudio neu hyfforddi arfaethedig.

5. Apelio

5.1 Rhaid i gyflogai sydd am apelio yn erbyn penderfyniad wneud hynny drwy amlinellu sail yr apêl i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol o fewn 14 diwrnod i dderbyn penderfyniad y Brifysgol. Rhaid i'r apêl fod yn ysgrifenedig, a rhaid iddo roi amlinelliad o sail yr apêl.

5.2 Cynhelir gwrandawriad apêl o fewn 14 diwrnod i ddyddiad derbyn y llythyr apêl. Bydd Dirprwy Is-Ganghellor yn gwrandao ar yr apêl. Mae gan staff hawl i ddod â chynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr gyda hwy i'r gwrandawriad. Hysbysir y penderfyniad yn ysgrifenedig o fewn 14 diwrnod i ddyddiad y cyfarfod.

6. Telerau wedi'u cytuno ar gyfer trefniadau ariannol yr hyfforddiant

6.1 Lle cymeradwyir y cais am hyfforddiant, mae'n bosib y bydd y Brifysgol yn rhoi cymorth ariannol. Gall y cyflogai wneud cyfraniad tuag at gostau'r hyfforddiant. Os daw cyflogaeth y cyflogai i ben yn ystod yr hyfforddiant neu o fewn dwy flynedd i ddyddiad cwblhau'r hyfforddiant, drwy ymddiswyddiad neu ddiswyddo yn y fan a'r lle gan y Brifysgol, ystyrir mater ad-dalu'r ffioedd gan y Cyfarwyddwr Athrofa/Pennaeth Adran Wasanaeth. Bydd proses adennill y ffioedd yn unol â gweithdrefnau ariannol y Brifysgol.

6.3 Mae'r Brifysgol hefyd yn cadw'r hawl i dynnu ei chefnogaeth yn ôl os nad yw'r canlyniadau neu'r lefelau presenoldeb, ym marn y Brifysgol, yn cyfiawnhau parhau gyda'r hyfforddiant.

7. Adolygiad o'r Polisi

7.1 Bydd GDSYA yn cyflwyno adroddiad i'r Pwyllgor Datblygu Staff ar bob cais am Amser i Hyfforddi (a'u canlyniadau yn ystod y flwyddyn academaidd) a gyflwynir o dan y weithdrefn hon.

7.2 Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad blynyddol o'r polisi hwn i sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth ac arfer da.

7.3 Cynhelir yr adolygiad gyda chydweithrediad yr undebau llafur cydnabyddedig, a bydd unrhyw ddiwygiadau arfaethedig yn cael eu cyflwyno i'r Pwyllgor Staffio i'w cymeradwyo.

7.4 Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i fewnosod y Cynllun Cydraddoldeb Sengl i'w pholisïau, ei gweithdrefnau a'i harferion. Mae'r polisi hwn wedi cael asesiad effaith cydraddoldeb yn unol â'r cynllun.

8. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

(i) i weud cwyn

(ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.

Fersiwn 06.07.18