

Ordinhad 11.2 - Penodi a Therfynu Contractau Cyfnod Penodo

Rhan I - Cymhwyso

- I. Rhaid trin yr holl gydweithwyr yn deg a chynnig cyfleoedd iddynt ddilyn a datblygu eu gyrfaedd.
- II. Mae'r Brifysgol yn ymdrechu i gydbwyso effeithlonrwydd sefydliadol, triniaeth deg a chyflogaeth sicr i gydweithwyr.
- III. Mae'r Brifysgol yn dibynnu ar amrywiaeth o ffynonellau cyllid, y mae gan rai ohonynt gyfyngiadau amser. Felly, mae angen i'r Brifysgol fanteisio'n llawn ar drefniadau gweithio hyblyg a modern a mabwysiadu patrymau gwaith a fydd yn addas i fynd i'r afael â heriau presennol a rhai'r dyfodol, gan drin cydweithwyr yn deg mewn modd sy'n cydymffurfio â'r gyfraith.

Rhan II - Egwyddorion Cyffredinol

- I. Contractau parhaol yw'r dull cyflogaeth disgwylidig.
- II. Lle bynnag y bo modd, dylai'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/Cyfarwyddwyr ystyried cynnwys cyllid allanol cylchol yn eu Cynllun Busnes, â'r nod o sicrhau parhad cyflogaeth barhaol cydweithwyr.
- III. Adlewyrchir cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar gyflogaeth. Dylid penodi gweithwyr ar gontractau cyfnod penodol mewn modd diduedd ac ni ddylid gwahaniaethu ar sail nodweddion gwarchodedig, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- IV. Ni ddylai staff gael eu cyflogi ar gontractau cyfnod penodol oni ellir cyfiawnhau hyn am resymau tryloyw a gwrthrychol.
- V. Ni chaiff contractau cyfnod tymor penodol eu defnyddio ac eithrio lle bydd y swydd yn gyfyngedig o ran amser, er enghraifft yn ystod absenoldeb mamolaeth, neu o ran diben, er enghraifft i gwblhau prosiect, neu i gynnig arbenigedd yn y tymor byr, i reoli amrywiadau dros dro yng ngalwadau busnes, neu le caiff y gwaith ei ariannu'n allanol am gyfnod cyfyngedig.
- VI. Rhaid i'r holl swyddi gael eu cadarnhau gan broses Cais am Gyflogaeth y Brifysgol, a fydd yn cynnwys asesu'r math priodol o gontract i'w gynnig.
- VII. Ni fydd y Brifysgol yn trin cydweithwyr cyfnod penodol yn llai ffafriol na chydweithwyr ar gontractau parhaol sy'n gwneud yr un swydd neu swydd debyg.
- VIII. Bydd gan gydweithwyr cyfnod penodol, sy'n gweithio'n barhaus am 24 mis neu fwy i'r Brifysgol, yr un hawliau o ran dileu swyddi â chydweithwyr â chontractau parhaol, ac felly cânt eu rheoli o dan yr Ordinhad Dileu Swydd.

- IX. Bydd cydweithwyr sy'n gweithio ar sail contractau cyfnod penodol dilynol yn cael eu trosglwyddo i gontract parhaol o dan yr Ordinhad Cyfnod Penodol erbyn y dyddiad maent yn cwblhau 48 mis o wasanaeth parhaus.
- X. Pan fydd y contract cyfnod penodol yn dod i ben ar y dyddiad a nodwyd ac mae hyn cyn i'r gydweithwyr gwblhau 24 mis o wasanaeth parhaus, nid oes rhwymedigaeth ar y Brifysgol i ddarparu cyfnod rhybudd. Y rheswm am hyn yw bod y rhybudd wedi'i gynnwys yn nhelerau'r contract. Er nad oes angen rhoi rhybudd, bydd y Brifysgol yn darparu negeseuon atgoffa priodol i gyflogeion y bydd eu contractau'n dod i ben cyn pen 24 mis.
- XI. Bydd contractau cyfnod penodol yn terfynu pan ddaw'r dyddiad y cytunwyd arno neu pan gaiff y prosiect/dasg ei chwblhau, oni bai fod cyllid pellach yn cael ei sicrhau. Byddai angen trafod unrhyw gyllid pellach a chytuno arno â'r Rheolwr Llinell, y Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth Yr Ysgol, y Partner Busnes Cyllid a'r Gwasanaethau Pobl.
- XII. Lle bo contract tymor penodol cydweithiwr yn amodol ar gyllid allanol, bydd y gyflogaeth yn terfynu pan ddaw'r cyllid hwnnw i ben oni bai fod cyllid pellach yn cael ei sicrhau.
- XIII. Lle bo contract cyfnod penodol cydweithiwr yn amodol ar gyllid allanol, os caiff y cyllid allanol ei ddileu am ba reswm bynnag, yna gall y gyflogaeth derfynu'n gynnar oni bai fod cyllid pellach yn cael ei sicrhau.
- XIV. Rhaid i gydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol allu elwa o'r un cyfle ag aelodau staff eraill i ddatblygu perfformiad a rhagolygon gyrfu drwy ddatblygiad staff, hyfforddiant a'r adolygiad datblygiad proffesiynol.
- XV. Bydd cydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol yn derbyn gwybodaeth am swyddi mwy diogel a'r cyfle i ymgeisio amdanynt.
- XVI. Gall cydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol ofyn, ar unrhyw adeg, i natur cyfnod penodol eu penodiad gael ei hadolygu drwy godi hyn â'r Gyfadran/Gyfarwyddiaeth drwy eu Rheolwr Llinell a nodi eu rhesymau gwrthrychol am hyn.
- XVII. Gan ystyried prosiectau ymchwil sy'n cael eu hariannu'n allanol neu sy'n gyfyngedig o ran amser, lle nad yw'n debygol y caiff cyllid parhaus ei sicrhau, bydd ymrwymadau'r Brifysgol o dan y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfu Ymchwilwyr 2008 yn berthnasol.
- XVIII. Mae gwasanaeth/cyflogaeth cyflogai'n barhaus pan fydd y cyflogai wedi gweithio'n ddi-dor i'r un cyflogwr. Cyfrifir cyflogaeth barhaus o'r diwrnod gweithio cyntaf.

Rhan III - Cwmpas

- I. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i benodi'r holl gydweithwyr a gyflogir ar gontractau cyfnod penodol.
- II. Mae'r polisi'n berthnasol i derfynu contractau cyfnod penodol cydweithwyr â llai na 24 mis o wasanaeth parhaus erbyn dyddiad diwedd y contract.
- III. Le bo'r contract cyfnod penodol yn dod i ben ar y dyddiad a nodwyd, ac mae hyn cyn i'r cydweithwyr gwblhau 24 mis o wasanaeth parhaus, nid oes rhwymedigaeth ar

Brifysgol Abertawe i ddarparu cyfnod rhybudd. Y rheswm am hyn yw bod y rhybudd wedi'i gynnwys yn nhelerau'r contract. Serch hynny, bydd Prifysgol Abertawe'n darparu negeseuon atgoffa priodol i gyflogeion y bydd eu contract yn dod i ben cyn 24 mis.

- IV. Os bydd contract cyfnod penodol cydweithwyr sydd wedi cwblhau 24 mis neu fwy o wasanaeth parhaus yn dod i ben am y rhesymau a nodwyd yn adran 139 Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, yna bydd y Polisi Dileu Swyddi yn berthnasol.
- V. Ar unrhyw adeg, mae gan gydweithiwr hawl i ofyn i natur cyfnod penodol ei benodiad gael ei hadolygu drwy godi hyn gyda'r Gyfadran/Gyfarwyddiaeth drwy ei Reolwr Llinell a nodi ei resymau gwrthrychol am hyn.

Camau

Ceir hyd at dri cham i weithdrefn cyflogaeth cyfnod penodol y Brifysgol ar gyfer cydweithwyr â llai na 24 mis o wasanaeth.

Cam 1: Penodi

Cam 2: Diwedd Contract Cyfnod Penodol

Cam 3: Gellir adnewyddu'r Contract Cyfnod Penodol

Cam 1

Penodi

- I. Ni ddefnyddir Contractau Cyfnod Penodol ond lle bo'r swydd yn gyfyngedig o ran amser, er enghraifft yn ystod absenoldeb mamolaeth, neu o ran diben, er enghraifft i gwblhau prosiect, cynnig arbenigedd yn y tymor byr, rheoli amrywiadau dros dro yng ngalwadau busnes, lle mae'r galw'n ansicr neu le caiff y gwaith ei ariannu'n allanol am gyfnod cyfyngedig.
- II. Darperir contractau cyfnod penodol lle nad yw'r cyllid yn barhaol ac ni chaiff contract ei adnewyddu oni bai fod cyllid pellach yn cael ei sicrhau.
- III. Dylid penodi i gontractau cyfnod penodol yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb a'r Polisi Dethol, wrth hysbysebu, dethol a phenodi, heblaw am mewn amgylchiadau eithriadol lle na fyddai hyn yn ymarferol oherwydd cyfnod byr iawn y swydd, h.y. 3 mis neu lai.
- IV. Pan fydd penodiad wedi'i gadarnhau a chyn dyddiad dechrau'r penodiad, bydd Rheolwyr Llinell yn darparu cadarnhad ysgrifenedig o'r penodiad; yn achos cydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol, bydd hyn yn cynnwys datganiad ynghylch natur y cyllid (h.y. a yw'r swydd yn cael ei hariannu'n fewnol neu'n allanol), ffynhonnell y cyllid a hyd y contract. Bydd Gwasanaethau Pobl yn darparu'r templed ac yn cefnogi'r Rheolwr Llinell drwy roi'r wybodaeth ofynnol.
- V. Bydd gan gyflogeion a gyflogir ar gontractau cyfnod penodol hawl i'r un Amodau a Thelerau â chydweithwyr eraill y Brifysgol ar raddau cymharol, oni ellir cyfiawnhau'r

gwahaniaeth am reswm tryloyw a gwrthrychol. Lle bo'r amodau cyflogaeth yn wahanol i'r rhai ar gontractau parhaol, gall y cydweithiwr cyfnod penodol gyflwyno cais ysgrifenedig i'r Rheolwr Llinell a'r Gwasanaethau Pobl am ymateb ysgrifenedig sy'n manylu ar y rhesymau gwrthrychol dros y gwahaniaethau hyn. Rhaid i hyn gael ei ddarparu o fewn 21 niwrnod ar ôl derbyn y cais.

- VI. Bydd yr holl benodiadau, boed am gyfnod penodol neu'n barhaol, yn destun cyfnod prawf, yn unol ag arfer arferol Prifysgol Abertawe.
- VII. Bydd yr holl gydweithwyr, boed ar gontractau cyfnod penodol neu barhaol, yn cymryd rhan yng nghynllun yr Adolygiad Proffesiynol.
- VIII. Mae gan yr holl gydweithwyr hawl i gael eu hystyried am Ddyrchafiad/Gwobrwyon ar sail Teilyngdod/Gwobrwyon ar sail Cyfraniad drwy gymhwyso'r polisi priodol, yn amodol ar reolau'r cynllun penodol.

Cam 2

Terfynu Contract Cyfnod Penodol

- I. Lle bo'r contract cyfnod penodol yn dod i ben ar y dyddiad a nodwyd, a daw'r penodiad i ben cyn i'r cydweithwyr gwblhau 24 mis o wasanaeth parhaus, nid yw'n ofynnol i'r Brifysgol ddarparu cyfnod rhybudd. Y rheswm am hyn yw bod y rhybudd wedi'i gynnwys yn nhelerau'r contract. Serch hynny, bydd y Brifysgol yn darparu negeseuon atgoffa i gyflogeion a fydd â llai na 24 o wasanaeth pan ddaw eu penodiad i ben.
- II. Yn ystod cyfnod y contract cyfnod penodol, cyfrifoldeb y Rheolwr Llinell, ar y cyd â'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/ y Cyfarwyddwr a'r Partner Busnes Cyllid, yw adolygu'n rheolaidd a oes cyllid pellach ar gael.
- III. Heb fod yn hwyrach na deufis cyn y daw'r penodiad i ben, bydd Gwasanaethau Pobl yn anfon e-bost at y Rheolwr Llinell i'w atgoffa bod y contract cyfnod penodol yn dod i ben.
- IV. Os nodir cyllid ychwanegol/parhaus, rhaid cadarnhau'r penodiad drwy Gais am Gyflogaeth y Brifysgol, a fydd yn cynnwys asesu'r math priodol o gontract i'w roi. Os nad oes cyllid ychwanegol/parhaus wedi'i nodi, rhaid i'r Rheolwr Llinell gwrdd â'r cydweithiwr i gadarnhau bod y contract cyfnod penodol yn dod i ben ar y dyddiad a nodwyd, neu pan gaiff y weithred neu'r dasg y cytunwyd arni ei chwblhau. Ymgynghori â'r Gwasanaethau Pobl fel y bo'n briodol.
- V. Yn ystod y cyfarfod, rhaid i'r Rheolwr Llinell:
 - atgoffa'r cydweithiwr am ddyddiad diwedd ei gontract
 - amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran cyllid
 - amlinellu'r opsiynau a ystyriwyd
 - rhoi gwybod i'r cydweithiwr fod holl swyddi gwag y Brifysgol yn cael eu hysbysebu yn nhudalennau swyddi'r Brifysgol,
 - rhoi gwybod i'r cydweithiwr am gymorth ychwanegol sydd ar gael

- VI. Rhaid i'r Rheolwr Llinell gadw cofnod cywir o'r cyfarfod hwn, a rhaid i hwn gael ei lofnodi gan y cydweithiwr cyn ei ddychwelyd Gwasanaethau Pobl.
- VII. O fewn saith niwrnod gwaith i'r cyfarfod hwn, rhaid i'r Rheolwr Llinell anfon llythyr at y cydweithiwr gan ddefnyddio'r templed i gadarnhau bod y contract yn dod i ben ei gyfnod naturiol.
- VIII. Os yw cydweithiwr y mae ei gontract yn dod i ben yn gofyn am amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith am weithgareddau megis mynd i gyfweiliadau neu gyrsiau hyfforddi, dylid gofyn am hyn drwy lwybrau arferol yr adran.

Cam 3

Adnewyddu / Estyn Contractau Cyfnod Penodol

- I. Mewn rhai amgylchiadau, lle nodir cyllid ychwanegol, gellir estyn contract cyfnod penodol.
- II. Rhaid i'r Rheolwr Llinell gwrdd â'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Cyfarwyddwr, y Partner Busnes Cyllid a'r Gwasanaethau Pobl i adolygu'r sefyllfa o ran cyllid ac effaith ariannol y penderfyniad hwn cyn adnewyddu/estyn y contract.
- III. Os cytunir ar hyn, rhaid i'r Rheolwr Llinell gwrdd â'r cydweithiwr i gadarnhau y caiff y contract cyfnod penodol ei estyn ar ôl y dyddiad a nodwyd.
- IV. Yn ystod y cyfarfod, rhaid i'r Rheolwr Llinell:
 - a. fanylu ar gyfnod estyn y contract,
 - b. darparu'r dyddiad newydd pan ddaw i ben,
 - c. amlinellu'r rheswm dros estyn y contract,ch. holi a yw'r cydweithiwr am estyn y contract
- V. Rhaid i'r Rheolwr Llinell gadw cofnod cywir o'r cyfarfod hwn a rhaid i'r cydweithiwr ei lofnodi cyn iddo gael ei ddychwelyd i'r Gwasanaethau Pobl perthnasol.
- VI. O fewn saith niwrnod gwaith i'r cyfarfod hwn, rhaid i'r Rheolwr Llinell anfon llythyr at y cydweithiwr i gadarnhau bod y contract yn cael ei estyn, os dyna yw dymuniad y cydweithiwr.
- VII. Os bydd gan y cydweithiwr lai na 24 mis o wasanaeth parhaus ar ddiwedd yr estyniad, tybir bod rhybudd wedi'i roi iddo ar ddechrau ei ailbenodiad.
- VIII. Os bydd estyn y contract yn golygu bod gan y cydweithiwr 24 mis neu fwy o wasanaeth parhaus ar ddiwedd yr estyniad, bydd angen glynu wrth yr Ordinhadau a'r broses ar gyfer dileu swydd.

Adnewyddu / Estyn Contract Cyfnod Penodol pan fydd gan y cydweithiwr fwy na phedair blynedd o wasanaeth parhaus.

- I. Bydd cydweithwyr a gyflogir ar gyfres o gontractau cyfnod penodol yn cael eu trosglwyddo i gontract parhaol yn unol â'r Ordinhad Cyfnod Penodol erbyn y dyddiad pan fyddant wedi cwblhau 48 mis o wasanaeth parhaus.
- II. Tybir bod y gyflogaeth yn barhaus os oes bylchau o lai na deng niwrnod gwaith yn y gwasanaeth neu le mae'r bylchau'n ffurfio patrwm amlwg, e.e. patrwm rheolaidd o beidio â gweithio yn ystod gwyliau'r haf.
- III. Yn achos Gweithwyr yn ystod y Tymor, rhaid ystyried bylchau mewn gwasanaeth yn unol â'r contract.
- IV. Pe bai adnewyddu/estyn contract cyfnod penodol yn golygu bod gan y cydweithiwr fwy na phedair blynedd o wasanaeth parhaus, rhaid i'r Rheolwr Llinell gwrdd â'r Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Cyfarwyddwr, Partner Busnes Cyllid a'r Gwasanaethau Pobl i adolygu'r sefyllfa o ran cyllid ac effaith ariannol y penderfyniad hwn cyn adnewyddu/estyn y contract.
- V. Os cytunir i adnewyddu'r contract, yna rhoddir contract parhaol i'r cydweithiwr.
- VI. Os na chaiff y contract ei adnewyddu, rhaid manylu ar y rhesymau.
- VII. Os bydd contract cyfnod penodol cydweithiwr â 24 mis neu fwy o wasanaeth yn dod i ben a cheir risg y gellir dileu'r swydd, yna bydd y Polisi Dileu Swyddi'n berthnasol.
- VIII. Lle caiff cydweithiwr ei drosglwyddo i gontract parhaol a ariennir yn allanol, bydd y Rheolwr Llinell a'r Gwasanaethau Pobl yn parhau i fonitro cyllid y swydd. Pan ddaw cyllid o'r fath i ben, a cheir risg o ddileu'r swydd, bydd rhaid defnyddio'r Ordinhad a'r Broses ar gyfer Dileu Swydd.

Staff Ymchwil

- I. Fel y cydnabyddir yng Nghoncordat y DU i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr 2008, cyflogir cyfran fawr o staff ymchwil ar sail cyllid cyfnod penodol. Mae darpariaeth arbennig i gefnogi a gwella sgiliau proffesiynol wedi'i chynnwys yn y Concordat.