



## Ordinhad 11.12 Darpariaethau Cyffredinol sy'n Berthnasol i'r Holl Ordinhadau o Dan Statud 6

### Rhan I - Perthnasedd a Chwmpas

1. Mae perthnasedd a chwmpas yr *Ordinhadau*<sup>1</sup> canlynol yn deillio o Statud 6, a dylent roi'r egwyddorion a amlygir yng Nghymal 2 y statud honno ar waith, a bod yn gyson â hwy. Fodd bynnag, ni fydd dim yn yr Ordinhadau hyn yn rhwystro'r Brifysgol rhag ceisio datrys materion drwy ddulliau anffurfiol, neu drwy brosesau eraill, yn hytrach na thrwy ddefnyddio'r Ordinhadau hyn os yw'n penderfynu, yn ei doethineb llwyr, ei bod hi'n briodol gwneud hynny.

### Rhan II - Darpariaethau Cyffredinol

2. Ar bob cam mewn gweithrediadau sy'n cael eu cychwyn o dan yr Ordinhadau hyn, dylai'r swyddog priodol/pennaeth yr uned drefniadaethol berthnasol ymgynghori â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod priodol o'r staff Adnoddau Dynol. Gall fod yn bresennol mewn unrhyw gyfarfod neu wrandawriad.
3. Oni ddarperir fel arall, mae hawl gan aelodau staff sy'n destun cyfarfod ffurfiol neu wrandawriad apêl, o dan yr ordinhadau sy'n dilyn, ddod â chynrychiolydd o undeb llafur ardystiedig neu gydweithiwr a ddewiswyd yn rhesymol gan yr aelod staff i gyfarfod neu wrandawriad o'r fath. Nid oes hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol, heblaw am mewn achosion eithriadol (a hynny ar gam diswyddo'r gweithrediadau yn unig) sef lle:
  - i) mae'n addasiad rhesymol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010,
  - ii) gallai cofrestriad proffesiynol fod yn y fantol (er enghraifft yn achos meddygaeth neu nyrsio),
  - iii) lle mae'r cyflogai'n wynebu cyhuddiad troseddol ar yr un pryd.

<sup>1</sup> (1) Dileu swydd;

(2) Peidio ag adnewyddu contract cyfnod tymor penodol, a dileu swydd o ganlyniad i derfyn llif arian cyfnod penodol;

(3) Ymddygiad a rhesymau cadarn eraill dros ddiswyddo;

(4) Gallu a pherfformiad;

---

- (5) Anallu ar seiliau iechyd;
- (6) Terfynu cyflogaeth yn ystod cyfnod prawf;
- (7) Terfynu cyflogaeth ar sail anghyfreithlondeb;
- (8) Terfynu swyddi nad ydynt yn barhaol;
- (9) Cwynion staff;
- (10) Apeliadau.

Nid yw hyn yn effeithio ar hawl cyflogai i gael ei gynrychioli gan gynrychiolydd undeb llafur neu gynrychiolydd o'r gweithle os bydd gan y cynrychiolydd hwnnw gymhwyster cyfreithiol.

Gall y cydymaith a ddewisir gan yr aelod staff fod yn dyst, gall gymryd nodiadau o'r gweithrediadau, annerch y cyfarfod/gwrandawriad, a thrafod â'r aelod staff ond ni chaiff ateb cwestiynau ar ei ran. Cydnabyddir, fodd bynnag, os bydd cydymaith yn bresennol yn unol â chymal 3 (i), y gall fod gofyniad iddo/iddi siarad ar ran y cyflogai. Os yw hyn yn ofyniad, dylid ei grybwyll gyda'r cynrychiolydd AD perthnasol. Cyfrifoldeb yr aelod staff yw sicrhau bod y cydymaith a ddewisir ganddo'n fodlon ac ar gael i fod yn bresennol yn y cyfarfod. Os nad yw'r cydymaith a ddewisir gan yr aelod staff ar gael ar ddyddiad arfaethedig y cyfarfod/gwrandawriad yr apêl, gellir gohio'r cyfarfod neu wrandawriad yr apêl am hyd at bum niwrnod gwaith ar gais yr aelod staff, ar yr amod bod yr aelod staff yn cynnig amser a dyddiad amgen o fewn pum niwrnod gwaith i'r dyddiad gwreiddiol, neu fel arall os bydd pawb yn cytuno.

- 4. Ar bob cam mewn gweithrediadau sy'n cael eu cychwyn o dan yr Ordinhadau hyn, dylid rhoi pob hysbysiad a/neu gynnal pob cyfarfod a/neu gymryd pob cam gweithredu (fel y bo'n briodol) cyn gynted â phosib, fel arfer o fewn 25 niwrnod gwaith, gan ddibynnu ar yr amgylchiadau penodol oni nodir fel arall mewn Ordinhadau unigol neu oni amrywir yr amserlen trwy gydsyniad pawb.

#### **"Trafodaethau heb ymrwymiad ac yn amodol ar gontract".**

- 6. Mae Adran 111A Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn caniatáu cynnal trafodaethau "without Prejudice and subject to contract" er mwyn trafod Cytundebau Setliad rhwng y Brifysgol a'r cyflogai fel ffordd o osgoi prosesau ffurfiol hir.
- 7. Gellir defnyddio trafodaethau a chytundebau dilynol o'r fath i derfynu perthynas gyflogaeth mewn modd sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr, mewn sefyllfaoedd lle mae'r Brifysgol a'r cyflogai'n teimlo nad yw'r berthynas gyflogaeth rhyngddynt yn gweithio mwyach a'r ffordd orau ymlaen yw terfynu'r berthynas ar unwaith. Gellir defnyddio trafodaethau o'r fath hefyd i ddatrys anghydfod neu broblem nad yw'n arwain at derfynu'r berthynas gyflogaeth, ond sefyllfa sy'n dderbyniol i'r holl bartion.
- 8. Mewn amgylchiadau o'r fath, a lle bo trafodaethau o'r fath er budd y Brifysgol, mae'r Prif Swyddog Gweithredu'n atebol i Gadeirydd y Cyngor am gynnal yr holl

drafodaethau "heb ymrwymiad ac yn amodol ar gontract" o'r fath, ac unrhyw gytundebau setliad dilynol.

### **Rhan III - Diffiniadau**

9. Diffinnir "Staff Academaidd", fel y'i nodir yng Nghymal 3 (iii) y Statud, fel yr aelodau hynny o staff ar raddfeydd 7 i 11 o Gynllun Graddio Staff Prifysgol Abertawe.

### **Rhan IV - Newidiadau**

10. Ni fydd cynnig i newid unrhyw Ordinhad o dan statud 6, nac i newid statud 6 yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor heb ymgynghori ystyrlon â chynrychiolwyr perthnasol yr undebau llafur ymlaen llaw. Os bydd y Cyngor yn cymeradwyo unrhyw newid arfaethedig i Ordinhad, ni weithredir y fath newid am 28 diwrnod o ddyddiad cyfarfod y Cyngor.