

CYNNWYS

		Tudalen
1	Egwyddorion	3
2	Cwmpas	3
3	Awdurdod i gymryd camau ffurfiol o dan y weithdrefn	4
4	Atal	4
5	Gweithdrefn	6
6	Ymchwilio	6
7	Apelio	7
8	Adolygiad	8
9	Asesiad Cydraddoldeb	8

1 Egwyddorion

- 1.1 Mae'r Weithdrefn hon yn cynrychioli'r Ordinhad perthnasol mewn perthynas ag agwedd y Brifysgol at faterion sy'n ymwneud â diswyddo o ganlyniad i **anghyfreithlondeb**, a diswyddo am **rhyw reswm sylweddol arall (SOSR)**.

chymradwyo gan y Cyngor ac yn gynwysedig yn nhelerau holl gontractau

- 4.3 Nid yw atal dros dro yn gosb, felly mae rhagdybiaeth y caiff y gweithiwr ei atal ar gyflog llawn gan gynnwys ychwanegiadau rheolaidd. Rhaid i unrhyw benderfyniad i atal tâl yn ystod cyfnod o atal gael ei awdurdodi gan y Prif Swyddog Pobl.
- 4.4 Bydd gweithwyr sydd wedi'u hatal ar gyflog llawn yn cronni gwyliau blynyddol. Bydd atal dros dro yn diystyru absenoldeb salwch oni bai nad yw'r aelod staff yn gallu mynd i gyfarfodydd ac ati oherwydd absenoldeb salwch. Rhaid hysbysu'r Brifysgol am absenoldeb salwch at ddibenion cofnodi.
- 4.5 Mewn amgylchiadau lle mae angen diogelu buddiannau'r Brifysgol ar unwaith (er enghraifft, lle mae pryderon diogelwch difrifol) a lle nad oes rheolwr awdurdodedig ar gael i atal gweithiwr, gall rheolwr gyfarwyddo'r gweithiwr i adael y gweithle ac i aros i ffwrdd nes caiff rybudd pellach. Rhaid rhoi gwybod am hyn i reolwr awdurdode Prif Swyddog Pobl neu unigolyn arall y maent yn ei enwebu cyn gynted â phosibl er mwyn iddynt allu penderfynu a y ddylid

4.6

Brifysgol yn gofyn am adroddiad meddygol (gan Iechyd Galwedigaethol,

