

RHESTR WIRIO AR GYFER POLISIŌAU MEDRUSRWYDD

DIBEN Y RHESTR WIRIO

Mae polisi medrusrwydd yn angenrheidiol i helpu i reoli tanberfformiad honedig er mwyn sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin/thrin yn deg ac yn gyson. Dylid defnyddio'r polisi i hybu disgwyliadau rhesymol gan y bobl hynny y credir eu bod yn tanberfformio, yn ogystal â sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin/thrin yn deg ac yn gyson.

Dylid ei lunio i gefnogi'r gweithwyr i wella eu harferion ac nid fel dull o ddiswyddo staff yn unig. Dylai hefyd nodi'r weithdrefn fedrusrwydd i'r cyflogwr a'r corff llywodraethu ei dilyn.

Dylai'r polisi medrusrwydd gynnwys elfennau sy'n:

- nodi'n glir mai diben y polisi yw cefnogi'r gweithwyr i wella eu harferion;
- nodi na fydd y broses fedrusrwydd yn berthnasol i athrawon newydd gymhwyso y rheolir eu perfformiad drwy'r broses ymsefydlu;
- nodi y gallai'r rheolwyr llinell drafod perfformiad yr athrawon gyda nhw o bryd i'w gilydd, yn rhan o'u gwaith rheoli dyddiol, ac nad yw'r trafodaethau hyn yn rhan o broses fedrusrwydd;
- nodi mai'r unig bryd y dylid cychwyn y broses fedrusrwydd ffurfiol yw pan fydd tystiolaeth glir wedi ei thriongli o danberfformiad parhaus y mae'r broses o werthuso perfformiad heb allu mynd i'r afael ag o, yn dilyn proses anffurfiol;
- nodi, pan fydd y broses fedrusrwydd ffurfiol yn cael ei chychwyn, y bydd prosesau rheoli perfformiad yn cael eu gohirio;
- nodi na ddylai cychwyn gweithdrefn fedrusrwydd achosi syndod i'r gweithiwr perthnasol;
- nodi y cynghorir y gweithiwr i gysylltu â'u hundeb pryd bynnag y cychwynnir proses fedrusrwydd ffurfiol neu anffurfiol, a bod caniatâd iddynt gael eu cynrychioli ymhob un o'r cyfarfodydd medrusrwydd;
- amodi mai'r unig bobl sy'n cael cynrychioli gweithwyr yw cydweithwyr neu gynrychiolwyr undebau llafur, am fod undeb llafur wedi ei diffinio fel corff sydd ar restr y Swyddog Ardystio;
- amodi mai dim ond y pennaeth/prifathro sy'n cael cychwyn proses fedrusrwydd;
- trafod trefnu cyfarfod medrusrwydd cyntaf lle bydd y dystiolaeth o danberfformiad yn cael ei hystyried a lle bydd cyfle i'r gweithiwr a/neu ei gynrychiolydd/chynrychiolydd esbonio a/neu wrthbrofi'r honiadau;
- amodi mai'r pennaeth, yn dilyn y cyfarfod cyntaf, sydd i benderfynu a ddylid cychwyn proses fedrusrwydd ai peidio;

- amodi y bydd y cynllun gweithredu, y gefnogaeth a'r amseriadau'n cael eu cytuno yn dilyn y cyfarfod cyntaf;
- gosod amseriadau ar gyfer gwella am o leiaf 13 wythnos;
- trafod trefnu ail gyfarfod – yn dilyn y cyfarfod cyntaf, a chyfnod o amser i wella – lle bydd y dystiolaeth o danberfformiad yn derbyn ystyriaeth ac y bydd cyfle i'r gweithiwr a/neu ei gynrychiolydd/chynrychiolydd esbonio a/neu wrthbrofi'r honiadau;
- amodi y bydd yr ail gyfarfod yn penderfynu a wnaethpwyd digon o gynnydd, ac os felly y bydd y broses yn dod i ben, neu a fydd cyfnod cefnogi pellach yn dod i rym;
- amodi y bydd y cynllun gweithredu, y gefnogaeth a'r amseriadau'n cael eu cytuno, os oes eu hangen, yn dilyn yr ail gyfarfod;
- gosod amseriadau ar gyfer gwella am o leiaf 13 wythnos;
- trafod trefnu trydydd cyfarfod ar gyfer gwneud y penderfyniad, lle bydd y dystiolaeth o danberfformiad yn cael ei hystyried a lle bydd cyfle i'r gweithiwr a/neu ei gynrychiolydd/chynrychiolydd esbonio a/neu wrthbrofi'r honiadau, a chanlyniad y cyfarfod hwn fydd naill ai gau'r weithdrefn, rhoi rhagor o gymorth neu benderfynu diswyddo;
- cyfeirio at wrandawiadau diswyddo gyda'r corff llywodraethu yn unig;
- cyfeirio at drefniadau priodol i apelio ar bob cam;
- cyfeirio at ymrwymiad na fydd y broses yn cael ei byrhau heblaw o dan yr amgylchiadau mwyaf eithriadol;
- nodi y caiff y polisi ei fonitro a'i adolygu'n flynyddol gan y corff perthnasol mewn ymgynghoriad â chynrychiolwyr undeb. Bydd y cynrychiolwyr undebau llafur yn derbyn adroddiad ysgrifenedig blynyddol ar weithrediad y polisi medrusrwydd, sy'n cynnwys asesiad o'i effaith ar gydraddoldeb.