CYNGOR SIR
YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

Canllaw Cyfnod Prawf – Staff NJC

Adnoddau Dynol

Gorffennaf 2026

1. Cyflwyniad

1.1 Pwrpas y canllaw hwn yw sefydlu proses glir i benaethiaid reoli perfformiad ac ymddygiad gweithwyr yn ystod eu cyfnod prawf.

1.2 Mae'r ysgol yn cynnal cyfnodau prawf i bob gweithiwr newydd sydd ar delerau ac amodau NJC. Mae'r cyfnod prawf wedi'i osod yn y cytundeb cyflogaeth.

1.3 Mae cyfnod prawf yn drefniant ffurfiol ar ddechrau penodiad lle bydd aelodau newydd o staff yn dangos pa mor addas ydynt ar gyfer swydd benodol o fewn cyfnod penodol o amser. Yn ystod y cyfnod hwn, dylid rhoi rhaglen gynefino, arweiniad a hyfforddiant i'r gweithiwr a dylid monitro ac adolygu eu perfformiad.

1.4 Bydd cyfnodau prawf yn cael eu defnyddio'n adeiladol i helpu gweithwyr newydd i integreiddio'n effeithiol i'r ysgol a galluogi'r pennaeth/rheolwr i asesu mewn modd gwrthrychol a yw'r gweithiwr yn addas ar gyfer y rôl. Mae'r ysgol o'r farn bod y defnydd o gyfnodau prawf yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd gweithwyr newydd yn perfformio'n effeithiol yn eu swyddi.

1.5 Mae'r pennaeth/rheolwr yn gyfrifol am bennu safonau perfformiad gwrthrychol i'r gweithwyr ac fe ddylai drafod eu disgwyliadau gyda'r gweithwyr yn ystod eu cyfnod prawf gan sicrhau bod gweithwyr newydd yn cael eu monitro'n gywir yn ystod y cyfnod prawf. Os bydd unrhyw broblemau'n codi, dylid delio â nhw ar unwaith. Bydd hyn yn sicrhau bod y gweithiwr yn ymwybodol bod rhai agweddau o berfformiad neu ymddygiad yn anfoddhaol a bydd yn atal problemau rhag gwaethygu.

2. Hyd y cyfnod prawf

2.1 Y cyfnod prawf arferol yw 3 mis.

3. Adolygiadau yn ystod y cyfnod prawf

3.1 Dylai'r pennaeth/rheolwr adolygu ac asesu perfformiad, gallu a pha mor addas yw'r gweithiwr ar gyfer y rôl o leiaf bob mis yn ystod cyfnod prawf. Argymhellir y rhaglen cyfnod prawf canlynol fel canllaw:

- ymsefydlu: gosod targedau
- diwedd mis 1: adolygiad anffurfiol
- diwedd mis 2: adolygiad anffurfiol
- diwedd mis 3: adolygiad ffurfiol – mae angen penderfynu a yw cyfnod prawf wedi'i gwblhau, neu a oes angen estyniad
- diwedd mis 4: adolygiad anffurfiol – mae angen i'r pennaeth/rheolwr benderfynu a yw cyfnod prawf wedi cwblhau neu a dylid cyfeirio'r mater i bwyllgor diswyddo'r corff llywodraethu ar gyfer ystyriaeth.
- diwedd mis 5: Pwyllgor diswyddo'r corff llywodraethu cyfarfod i benderfynu a yw'r cyfnod prawf wedi'i gwblhau'n llwyddiannus neu a oes angen diswyddo'r gweithiwr.

• Mae llythyr model sy'n gwahodd gweithiwr i gyfarfod adolygiad ar gael yn Atodiad B. Dylid gwneud cofnod clir o bob cyfarfod adolygu. Dylid rhannu copi o'r cofnod a phob cynllun gweithredu gyda'r gweithiwr.

3.2 Yn ystod cyfnod prawf y gweithiwr, dylai'r pennaeth/rheolwr roi adborth rheolaidd i'r gweithiwr am berfformiad a chynnydd ac os bydd unrhyw feysydd yn achosi pryder, codi rhain gyda'r gweithiwr cyn gynted â phosib er mwyn ceisio eu datrys. Y pennaeth/rheolwr sydd hefyd yn gyfrifol am ddarparu cymorth ac arweiniad ac am adnabod a threfnu unrhyw hyfforddiant neu fentora angenrheidiol.

3.3 Bydd lefel y cymorth sydd ei angen yn wahanol yn dibynnu ar y gweithiwr unigol. Dylai'r pennaeth/ rheolwr roi'r holl gymorth angenrheidiol er mwyn i'r gweithiwr gwblhau eu cyfnod prawf yn llwyddiannus a pharhau yn eu swydd.

3.4 Dylai'r pennaeth/rheolwr sicrhau bod y gweithiwr yn derbyn hyfforddiant priodol ar ddechrau'r cyfnod prawf. Dylid gosod cynllun ymsefydlu a hyfforddi i gynorthwyo datblygiad y gweithiwr a'i gyflwyniad i'r ysgol. Dylid rhannu holl ddogfennaeth berthnasol yr ysgol gyda'r gweithiwr mor fuan â phosib ar ôl cychwyn.

4. Darparu cymorth i weithwyr anabl

4.1 Yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i reolwyr llinell ddarparu cymorth ychwanegol i weithwyr anabl i sicrhau nad ydynt yn wynebu triniaeth anghyfreithlon neu lai ffafriol yn ystod eu cyfnod prawf. Rhaid gwneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau y mae'r cyflogai yn eu hwynebu yn y gwaith.

4.2 Dylid trafod a chofnodi'r addasiadau rhesymol fel rhan o'r ymsefydlu.

4.3 Dylai'r pennaeth/reolwr drafod y cymorth a gynigir i weithwyr anabl yn ystod eu cyfnod prawf gydag Adnoddau Dynol (AD).

5. Ymestyn cyfnodau prawf

5.1 Mae'r pennaeth/rheolwr yn cadw'r hawl i ymestyn cyfnod prawf yn ôl ei ddisgresiwn. Bydd hyn yn gyfyngedig i un estyniad ac ni fydd cyfanswm y cyfnod prawf yn hirach na 5 mis.

5.2 Gellir gweithredu estyniad mewn amgylchiadau lle nad yw perfformiad y gweithiwr wedi bod yn gwbl foddhaol yn ystod y cyfnod prawf ond ble ystyrir y gallai estyniad i'r cyfnod prawf arwain at welliant neu lle mae gweithiwr neu bennaeth/rheolwr wedi bod yn absennol o'r gweithle am gyfnod estynedig yn ystod y cyfnod prawf.

5.3 Cyn ymestyn cyfnod prawf gweithiwr, rhaid i'r pennaeth/rheolwr ymgynghori â AD a threfnu cyfarfod â'r gweithiwr i drafod:

- hyd yr estyniad ac ar ba ddyddiad y bydd y cyfnod prawf estynedig yn dod i ben
- y rheswm am yr estyniad ac, os mai perfformiad anfoddhaol yw'r rheswm, manylion am sut mae'r perfformiad wedi bod yn is na'r safon angenrheidiol
- y safonau perfformiad neu'r amcanion y mae angen i'r gweithiwr eu cyflawni erbyn diwedd y cyfnod prawf estynedig
- unrhyw gymorth, hyfforddiant pellach er enghraifft, a ddarperir yn ystod y cyfnod prawf estynedig
- os nad yw'r gweithiwr yn bodloni'r safonau angenrheidiol yn llawn erbyn diwedd y cyfnod prawf estynedig, gallai'r gyflogaeth dod i ben

5.4 Byddai methiant i gyrraedd y safonau a thargedau perfformiad yn amserol yn gallu arwain at fethiant ar ran y gweithiwr i gwblhau eu cyfnod prawf. Dylid gwneud cofnod ysgrifenedig o unrhyw gamau cytunedig a darparu copi i'r gweithiwr.

5.5 Os cytunir i estyniad i'r cyfnod prawf, bydd y pennaeth/rheolwr yn cadarnhau amodau'r cyfnod prawf yn ysgrifenedig i'r gweithiwr, yn cynnwys y wybodaeth a amlinellir uchod a fydd wedi'i drafod yn ystod y cyfarfod.

5.6 Rhaid i'r pennaeth/rheolwr lenwi'r Ffurflen Cyfnod Prawf (Atodiad A) yn syth ar ôl y penderfyniad hwn. Rhaid cytuno a chadarnhau unrhyw estyniad arfaethedig cyn diwedd y cyfnod prawf presennol.

5.7 Yn ystod y cyfnod prawf, bydd holl amodau a thelerau eu contractau cyflogaeth yn berthnasol i'r gweithiwr.

6. Anghysondebau a welwyd yn ystod y cyfnod prawf

6.1 Os, yn ystod cyfnod prawf y gweithiwr, ei fod yn cael ei amau neu ei sefydlu nad oes gan y gweithiwr y cymwysterau, y profiad neu'r wybodaeth y nodwyd bod ganddynt ar adeg eu recriwtio, bydd y mater yn cael ei drafod â'r gweithiwr er mwyn sefydlu'r ffeithiau. Os yw'r dystiolaeth yn awgrymu bod y gweithiwr wedi cam gynrychioli'i gallu mewn unrhyw ffordd yna bydd y mater yn cael ei yn cael ei drin fel camymddwyn ac yn cael ei drin yn unol â Pholisi Disgyblu'r ysgol, a allai arwain at derfynu'r contract cyflogaeth.

7. Diwedd y cyfnod prawf

7.1 Cyn diwedd y cyfnod prawf, fe ddylai'r pennaeth/rheolwr gynnal adolygiad trylwyr o berfformiad y gweithiwr a pha mor addas ydynt ar gyfer y swydd. Bydd hyn yn cynnwys cyfarfod â'r gweithiwr i drafod perfformiad a chynnydd drwy gydol y cyfnod prawf. Dylid cynnal yr adolygiad ychydig cyn y dyddiad y bydd cyfnod prawf y gweithiwr yn dod i ben.

7.2 Os yw perfformiad y gweithiwr yn foddhaol, fe ddylai'r pennaeth/rheolwr cwblhau'r Ffurflen Cyfnod Prawf angenrheidiol (Atodiad A).

7.3 Os nad yw perfformiad y gweithiwr wedi bodloni'r safonau gofynnol, rhaid trefnu i bwyllgor diswyddo'r corff llywodraethu cyfarfod i benderfynu a ddylid dod a cyflogaeth y gweithiwr i ben. Rhaid i benderfyniad terfynol gael ei wneud cyn diwedd y 5ed mis i sicrhau bod digon o rybudd yn cael ei roi i'r gweithiwr.

8. Dod â chyflogaeth i ben

8.1 Os yw perfformiad gweithiwr yn ystod eu cyfnod prawf wedi bod yn anfoddhaol, serch cael cefnogaeth gan y pennaeth/rheolwr, ac yr ystyrir y bydd yn annhebygol y bydd hyfforddiant neu gefnogaeth bellach yn arwain at lefel foddhaol o welliant, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at bwyllgor diswyddo'r Corff Llywodraethu i benderfynu a ddylid dod â'r chyflogaeth i ben ar ddiwedd y cyfnod prawf. Mae hyn yn cynnwys, ond nid yw'n gyfyngedig i, y gweithwyr yn methu eu targedau gwaith, nad ydynt yn cyrraedd eu targedau gwaith, bod yn hwyr yn barhaus neu ymddygiad annerbyniol yn ystod eu cyfnod prawf.

8.2 Dylid caniatáu i'r gweithiwr gwblhau'r cyfnod penodol o gyfnod prawf yn hytrach na dod â'r gyflogaeth i ben cyn diwedd y cyfnod prawf. Mae hyn er mwyn rhoi'r cyfle gorau posib i'r gweithiwr allu cyrraedd y safon angenrheidiol. Fodd bynnag, os oes tystiolaeth glir cyn diwedd y cyfnod prawf sy'n awgrymu bod y gweithiwr yn gwbl anaddas ar gyfer y rôl, fe ddylai'r pennaeth/rheolwr ymgynghori â'i swyddog AD perthnasol gyda'r bwriad o ddod â cytundeb cyflogaeth y gweithiwr i ben yn gynnar.

8.3 Lle gwneir penderfyniad i ddod â cytundeb cyflogaeth y gweithiwr i ben, bydd y gweithiwr yn cael cyfweliad ac yn cael ei hysbysu am y rheswm dros ddod â'r gyflogaeth i ben. Dylai'r rhesymau dros derfynu'r cytundeb cael eu cofnodi ar y ffurflen adolygu cyfnod prawf.

8.4 Gan y bydd y gyflogaeth yn dod i ben yn ystod y cyfnod prawf, ni fydd gan y gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad.

9. Buddion Staff

9.1 Yn ystod y cyfnod prawf, efallai na fydd gweithwyr newydd yn gymwys ar gyfer manteision staff penodol hyd nes eu bod wedi cwblhau eu cyfnod prawf yn llwyddiannus.

9.2 Bydd hyn yn cynnwys cynlluniau aberthu cyflog, fel benthyciadau ceir a beicio i'r gwaith. Ar ôl cwblhau eu cyfnod prawf, bydd cymhwyster staff yn dibynnu ar delerau a chyflyrau perthnasol y cynllun.

9.3 Ni fydd ceisiadau i ymgymryd â chymhwyster yn gymwys yn ystod cyfnodau prawf, oni bai ei bod yn ofyniad hanfodol i'r swydd. Mewn unrhyw achosion o'r fath, bydd pob cost gwrs yn cael ei dalu gan y gwasanaeth perthnasol.

9.4 Mewn amgylchiadau lle mae cyfnodau prawf wedi cael eu hymestyn hyd at y 5 mis uchaf, bydd y cyfyngiadau yn parhau i fod mewn grym tan fod y cyfnod prawf wedi'i gwblhau'n foddhaol.

Atodiad A

CYNGOR SIR
YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

Ffurflen Cyfnod Prawf

Enw:

Dyddiad cychwyn:

Rhif cyflog:

Teitl y swydd:

Ysgol:

Adolygiad perfformiad:

Amcanion/targedau	Gwelliant gofynnol	Boddhaol	Da	Ardderchog
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐
		☐	☐	☐

Crynodeb o berfformiad cyffredinol y gweithiwr:

A yw'r gweithiwr newydd a enwir uchod wedi cwblhau'r cyfnod prawf yn foddhaol?

☐ do

☐ naddo

Os naddo, a ydych eisiau ymestyn y cyfnod prawf?

☐ oes

☐ nag oes

Os oes, eich rhesymau dros eich penderfyniad:

Meysydd gwaith sydd angen gwella/hyfforddiant sydd angen:

Amcanion cytunedig

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Unrhyw sylwadau eraill:

Arwyddwyd (Pennaeth/rheolwr llinell):

Arwyddwyd (gweithiwr):

Dyddiad:

Llythyr enghreifftiol yn gwahodd gweithiwr ar gwasanaeth prawf i cyfarfod adolygu

Annwyl [ ]

Cyfarfod i drafod cynnydd yn ystod eich cyfnod prawf

Gan eich bod bellach wedi bod gyda'r ysgol am bron i [fis / 2 fis], hoffwn eich gwahodd i gyfarfod adolygu anffurfiol i drafod eich perfformiad a cynydd hyd yn hyn.

Bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal ar [amser] ar [dyddiad].

A fyddech cystal â rhoi gwybod i mi cyn y cyfarfod os oes unrhyw faterion penodol yr hoffech eu trafod yn y cyfarfod, er enghraifft os ydych wedi dod ar draws unrhyw broblemau yn eich rôl neu os nad ydych yn glir am unrhyw beth.

Ar ôl y cyfarfod, byddaf yn gwneud cofnod byr o'r hyn yr ydym wedi'i drafod, a bydd copi ohono'n cael ei ddarparu i chi.

Peidiwch ag oedi cyn cysylltu â fi os oes gennych unrhyw ymholiadau neu bryderon.

Yn gywir

[ ]