

Prifysgol Bangor a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BCUHB)

Trefniadau ar gyfer delio â materion disgyblu a chwynion doctoriaid a deintyddion academaidd clinigol y Brifysgol sy'n dal contractau er anrhydedd gyda BCUHB, a doctoriaid a deintyddion BCUHB mewn perthynas â sesiynau academaidd

Mae'r dulliau gweithredu hyn wedi eu drafftio gan ystyried yr argymhelliad yn Adroddiad Follett¹. Dylai Prifysgolion a chyrrff GIG gytuno ar ddulliau gweithredu i hwyluso gweithio ar y cyd yn y meysydd hyn. Mae'r dulliau gweithredu'n berthnasol i staff academaidd clinigol meddygol a deintyddol a gyflogir gan Brifysgol Bangor ac sy'n dal contractau er anrhydedd, ac i feddygon y GIG mewn perthynas â'u sesiynau academaidd.

1. Meddygon a deintyddion academaidd clinigol meddygol a deintyddol y Brifysgol sy'n dal contractau er anrhydedd yn y GIG

1.1 Materion disgyblu a gallu

a) Materion clinigol/GIG

Ymdrinnir â materion gallu neu ymddygiad yn ymwneud ag academydd clinigol ac sy'n codi mewn cyd-destun clinigol neu gyd-destun y GIG gan BCUHB yn unol â dulliau gweithredu cytunedig y GIG. Bydd Cyfarwyddwr Gweithlu BCUHB yn rhoi gwybod i Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol y Brifysgol am hynt unrhyw achos o'r fath. Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn ei dro yn rhoi gwybod i Ddeon y Coleg dan sylw.

Os bydd cyhuddiad difrifol, gallai BCUHB wahardd yr unigolyn dan sylw a rhoi gwybod i Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol y Brifysgol. Gall amgylchiadau lle gallai BCUHB wahardd rhywun yn y dull hwn gynnwys:

- (i) pan mae pryderon difrifol am ddiogelwch cleifion,

¹ *A Review of Appraisal, Disciplinary and Reporting Arrangements for Senior NHS and University Staff with Academic and Clinical Duties*: Adroddiad i'r Ysgrifennydd Addysg a Sgiliau gan yr Athro Syr Brian Follett a Michael Paulson-Ellis, Medi 2001

- (ii) pan fo cyhuddiad mor ddifrifol nes y byddai, pe câi ei brofi, yn cyfrif fel camymddwyn difrifol, a/neu
- (iii) pan fernir bod gwahardd yr unigolyn yn angenrheidiol er mwyn gallu cynnal ymchwiliad llawn a thrylwyr.

Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos unigol, gall fod yn angenrheidiol, os atelir contract er anrhydedd gyda BCUHB, i'r Deon, drwy'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, geisio atal y contract o sylwedd gyda'r Brifysgol, gyda thâl llawn, wrth aros am ganlyniad ymchwiliad a gwrandawriad y GIG, ac unrhyw apêl ddilynol. Ni fydd unrhyw waharddiad dros dro o'r fath yn rhagfarnu unrhyw weithredu dilynol a gymer y Brifysgol.

Os bydd BCUHB yn atal neu'n terfynu contract er anrhydedd, bydd hynny'n arwain at adolygiad ar wahân gan y Brifysgol o gontract o sylwedd yr unigolyn dan sylw dan ddulliau gweithredu perthnasol y Brifysgol. Caiff adolygiad y Brifysgol ei ddechrau ar ôl cwblhau unrhyw apêl dan ddulliau gweithredu BCUHB.

Pe bai'r Cyngor Meddygol Cyffredinol neu'r Cyngor Deintyddol Cyffredinol yn cysylltu â'r Brifysgol fel cyflogwr yn dilyn cwyn am glinigydd academiaidd a wnaed i un o'r cyrff hynny (gan aelod o'r cyhoedd, er enghraifft), bydd y Brifysgol yn cyfeirio'r mater at BCUHB er mwyn iddynt allu ymchwilio dan y dulliau gweithredu perthnasol os yw'r gwyn yn ymwneud â materion clinigol y GIG.

b) Materion academiaidd/y Brifysgol

Y Brifysgol, yn unol â'r dulliau gweithredu perthnasol, fydd yn delio ag unrhyw fater disgyblu sy'n codi mewn cysylltiad â dyletswyddau Prifysgol/academaidd unrhyw academydd clinigol. Caiff BCUHB wybod am unrhyw fater disgyblu academiaidd y mae'r Brifysgol yn ymchwilio iddo, oherwydd y goblygiadau posibl i ddarparu gwasanaethau. Gallai atal neu derfynu contract academiaidd o sylwedd ar ran y Brifysgol olygu bod BCUHB yn adolygu'r contract er anrhydedd.

c) Cyffredinol

Pe codai sefyllfa lle nad yw'n gwbl glir ai dulliau gweithredu BCUHB neu rai'r Brifysgol sy'n berthnasol, neu pe codai digwyddiad, o ba le bynnag y deillia, sy'n effeithio ar ddyletswyddau academiaidd a chlinigol, bydd Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Prifysgol Bangor a Chyfarwyddwr Gweithlu BCUHB yn cytuno pa ddulliau gweithredu a ddylai gael eu gweithredu.

Bydd y cyflogwr sy'n arwain y camau disgyblu yn rhoi gwybod i'r llall, fel arfer cyn gweithredu'r camau, a bydd yn rhoi gwybod i'r llall am y datblygiadau ar hyd y ffordd wedi hynny.

Ni all yr academydd clinigol y cymerir camau disgyblu ei erbyn gan un sefydliad wneud cwyn neu apelio yn erbyn y dulliau gweithredu hynny dan ddulliau gweithredu y sefydliad arall.

Bydd BCUHB a'r Brifysgol yn ystyried rhybuddion disgyblu a roddwyd gan y llall wrth benderfynu ar ba gamau disgyblu i'w cymryd yn eu cylchoedd eu hunain.

Bydd BCUHB a'r Brifysgol yn rhoi sylw i ofynion Deddf Diogelu Data 1998 wrth gyfnewid gwybodaeth sy'n cynnwys data personol a data personol sensitif at ddibenion adolygu ymddygiad a pherfformiad.

1.2. Symud o swydd oherwydd anallu ar sail feddygol

Bydd dulliau gweithredu'r Brifysgol yn berthnasol yn achos academydd clinigol yn y Brifysgol

1.3 Adrodd am faterion i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol / Cyngor Deintyddol Cyffredinol

Yn dibynnu ar natur unrhyw un o'r sefyllfaoedd uchod, efallai y bydd yn rhaid i Gyfarwyddwr Meddygol y GIG roi gwybod am y mater i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol neu'r Cyngor Deintyddol Cyffredinol ar unrhyw adeg yn ystod ymchwiliad neu yn dilyn camau disgyblu neu gamau eraill.

1.4 Dulliau gweithredu cwyno

Byddai cwyn gan aelod o staff academaidd clinigol sy'n dal contract er anrhydedd yn cael ei drin yn unol â dulliau gweithredu cwynion BCUHB os yw'n berthnasol i fusnes clinigol / busnes y GIG. Dylai unrhyw gwynion gan academydd clinigol yn y Brifysgol yn ymwneud â dyletswyddau dan gontract er anrhydedd gael eu codi yn y lle cyntaf gyda Chyfarwyddwr Clinigol BCUHB. Os na chaiff y gwyn ei setlo ar y lefel hon, neu os mai cwyn yn erbyn y Cyfarwyddwr Clinigol ydyw, gall yr academydd clinigol fynd â'r mater ymhellach drwy ddulliau gweithredu cwynion perthnasol BCUHB. Mae trefniadau penodol mewn grym er mwyn datrys anghydfodau cynllunio swyddi.

Byddai cwyn gan aelod academydd clinigol mewn perthynas â materion y Brifysgol / materion academaidd yn cael eu trin dan y dulliau gweithredu cwynion.

Dylid ymdrechu bob amser i ddatrys anghydfod mewn dull anffurfiol yn y lle cyntaf.

2. Dulliau gweithredu disgyblu a chwyno i feddygon a deintyddion BCUHB mewn perthynas â sesiynau academaidd

2.1 Gweithdrefnau disgyblu

Caiff unrhyw fater disgyblu'n ymwneud â meddyg a gyflogir gan mwyaf gan BCUHB ei drin gan BCUHB dan ei weithdrefnau perthnasol.

Os yw achos disgyblu'n ymwneud â mater academaidd, bydd BCUHB yn gofyn am ddatganiad ysgrifenedig gan y Brifysgol, ac fel arfer bydd y corff GIG yn gofyn am gyngor ynglŷn â sut y byddai'r Brifysgol yn delio â mater tebyg. Ni fyddai Prifysgol Bangor ynghlwm wrth weithdrefnau disgyblu'r GIG ond os yw cyhuddiad yn ymwneud â dyletswyddau academaidd aelod o staff BCUHB, neu os yw un o gyflogeion y Brifysgol ynghlwm â'r peth, e.e. fel dioddefwr bwlio honedig.

2.2 Gweithdrefnau cwyno

Gellir ystyried cwyn gan feddyg BCUHB dan weithdrefnau perthnasol y Brifysgol os oes a wnelo'r gwyn â materion academaidd / Prifysgol. Ym mhob achos arall, ni fydd gweithdrefnau cwyno BCUHB ond yn berthnasol i staff BCUHB.

Dylid ymdrechu bob amser i ddatrys anghydfod mewn dull anffurfiol yn y lle cyntaf.

3. Darpariaethau cyffredinol eraill

Bydd y Brifysgol a BCUHB yn cwrdd yn rheolaidd i adolygu'r Cytundeb a'r dull o'i weithredu er mwyn sicrhau bod trefniadau'n cael eu diweddarau i adlewyrchu newidiadau i weithdrefnau perthnasol BCUHB a'r Brifysgol a datblygiadau cyfreithiol.

[Chwefror 2016]