

Polisi Gweithio Hyblyg Ysgolion

Ysgol	Ysgol Cybi
Dyddiad cymeradwyo a mabwysiadu'r polisi gan y Corff Llywodraethu	21/5/24
Amllder Adolygu	Bob 3 Mlynedd
Dyddiad Adolygiad Nesaf	Tymor yr Haf 2027
Pennaeth	Owain Lemin Roberts
Cadeirydd y Llywodraethwyr	Colin Bell

Paratowyd gan Adnoddau Dynol, Gwasanaeth Trawsnewid:
Adolygwyd: Mawrth 2024

CYNNWYS

1. Cyflwyniad
2. Cwmpas
3. Cydraddoldeb
4. Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill
5. Cymhwysra
6. Opsiynau Gweithio Hyblyg
7. Goblygiadau Cytundebol
8. Gweithdrefn
9. Apeliadau
10. Gwrthod Cais
11. Diogelu Data
12. Adolygu'r Polisi

Polisi Gweithio Hyblyg

1. Cyflwyniad

Mae deddfwriaeth yn rhoi'r hawl i weithwyr ofyn am gael gweithio hyblyg o dydd cyntaf eu cyflogaeth ac i'w cais gael ei ystyried mewn modd rhesymol gan eu cyflogwr.

Mae'r ysgol yn ymdrechu i ddarparu addysg o'r ansawdd uchaf posibl i bob dysgwr, wrth gyflawni'r nod hwn cydnabyddir bod gweithwyr ar bob cam o'u gyrfaedd yn gweithio orau pan fyddant yn gallu cyflawni cydbwysedd priodol rhwng gwaith ac agweddau eraill eu bywydau. Er mwyn bod yn llwyddiannus, mae'r polisi'n gofyn am ymddiriedaeth a chydweithrediad gweithwyr i gynnal darpariaeth gwasanaeth ysgol tra'n rhoi mwy o reolaeth iddynt dros eu horiau gwaith.

Mae'r polisi hwn yn nodi nifer o opsiynau gweithio hyblyg y gall gweithwyr ofyn amdanynt. Bydd gan y Pennaeth/Cadeirydd y Corff Llywodraethu'r disgresiwn i benderfynu pa opsiynau gweithio hyblyg sydd ar gael i weithwyr yr ysgol. Bydd angen i hyn ystyried anghenion yr ysgol a threfniadau gweithio gweithwyr. Dylid cyfleu hyn i holl weithwyr yr ysgol a dylid ei gyflwyno'n gyson ac yn deg.

2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr yr ysgol a benodir gan y Corff Llywodraethu.

3. Cydraddoldeb

Ni fydd unrhyw weithiwr yn profi gwahaniaethu, aflonyddu neu fwlio, nac yn cael triniaeth lai ffafriol oherwydd oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfrifoldebau gofalu.

4. Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill

Mae'r polisi'n cydymffurfio â'r isafswm statudol a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 a gan ystyried y ddeddfwriaeth a ganlyn:

- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) Act 2023
- Bil Plant a Theuluoedd 2013
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Rheoliad Gweithio Hyblyg (Gofynion Gweithdrefnol 2002
- Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014
- Rheoliadau Absenoldeb Tadolaeth a Mabwysiadu 2002
- Rheoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Llai Ffaffriol) 2002

- Rheoliadau Oriau Gwaith 1998
- Rheoliadau Cyffredinol ar Ddiogelu Data 2018 (GDPR)

5. Cymhwysra

O dan Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) Act 2023 mae gan bob gweithiwr yr hawl i ofyn am weithio hyblyg o ddydd cyntaf eu cyflogaeth ac i'w cais gael ei ystyried mewn modd rhesymol gan eu cyflogwr.

Gall gweithwyr wneud dau cais am weithio hyblyg o fewn cyfnod o 12 mis.

Ni fydd gwneud cais statudol yn rhoi hawl awtomatig i weithio'n hyblyg gan y bydd amgylchiadau pan na fydd y cyflogwr yn gallu darparu ar gyfer patrwm gweithio delfrydol y gweithiwr. Mae'r hawl wedi'i chynllunio i gwrdd ag anghenion y gweithwyr a'r cyflogwr. Ei nod yw hwyluso trafodaethau ac annog y gweithiwr a'r cyflogwr i ystyried patrymau gweithio hyblyg a dod o hyd i ateb sy'n addas ar gyfer y ddau. Mae gan y gweithiwr gyfrifoldeb i feddwl yn ofalus am eu patrwm gwaith delfrydol wrth wneud cais ac mae'n ofynnol i'r cyflogwr (Y Corff Llywodraethu) ddilyn gweithdrefn benodol i sicrhau bod ceisiadau'n cael eu hystyried yn rhesymol.

6. Opsiynau Gweithio Hyblyg

Gall esiamplau o opsiynau weithio hyblyg gynnwys:

Rhannu Swydd

Gall dau berson rannu un swydd amser llawn. Mae'r unigolion yn cytuno ar yr union patrwm o weithio gyda'r Pennaeth a'i gilydd, gyda'r ddau yn gyfrifol am sicrhau y cyflawnir blaenoriaethau gwaith. Mae gan y sawl sy'n rhannu swydd yr un hawliau â gweithiwr llawn amser. Y ddau ddull mwyaf cyffredin o rannu swydd yw:

- Dau aelod o staff rhan amser yn rhannu holl dasgau'r swydd yn gyfartal.
- Dau aelod o staff rhan amser yn cyflawni holl dasgau'r swydd, ond un yn arwain/arbenigo mewn rhai meysydd o'r rôl a'r llall yn arwain/arbenigo yn y gweddill.

Gweithio rhan-amser/Llai o Oriau Gwaith

Gweithio rhan amser yw pan fydd gweithiwr wedi'u contractio i weithio llai nag oriau llawn amser. Mae cyflog y gweithiwr yn dibynnu ar nifer y diwrnodau/oriau y mae'n ofynnol i'r gweithiwr weithio ac mae hawl gwyliau blyneddol yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata.

7. Goblygiadau Cytundebol

Bydd unrhyw drefniant ar gyfer gweithio hyblyg am gyfnod dros dro i ddechrau fel y cytunwyd rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr, ac yna cynhelir adolygiad. Os yw'r trefniant yn gweithio'n foddhaol ar y ddwy ochr, bydd cadarnhad bod y trefniant gweithio hyblyg yn drefniant parhaol.

8. Gweithdrefn

Mae'r Corff Llywodraethu yn gyfrifol am awdurdodi ceisiadau a wneir o dan y polisi hwn. Fodd bynnag, dylid gwneud ceisiadau rhagarweiniol i'r Pennaeth am drafodaeth lawn, gan gynnwys diwallu anghenion yr ysgol. Dylai'r gweithiwr lenwi ffurflen gais, ei hegluro a'i chydlofnodi gan y Pennaeth cyn ei hanfon at Banel Personél/Staffio y Corff Llywodraethu. Rhaid i'r cais nodi dyddiad dechrau ar gyfer y newid arfaethedig a sut y bydd yn effeithio ar yr ysgol/cydweithwyr. Dyla gweithwyr gyflwyno eu cais mewn da bryd cyn y dyddiad y mae eisiau i'r patrwm gwaith newydd gael ei weithredu.

Unwaith y bydd gweithwyr wedi cyflwyno cais dilys am weithio hyblyg, dylid dilyn y weithdrefn ganlynol:

- O fewn 28 diwrnod o dderbyn y cais dylai'r Pennaeth drefnu cyfarfod gyda'r gweithiwr i drafod sut y gallai'r patrwm gweithio weithio. Gall cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur ddod gyda'r gweithiwr i'r cyfarfod hwn os ydynt yn dymuno.
- Yn dilyn y cyfarfod dylai'r Pennaeth lenwi rhan 2 o'r ffurflen gais a chyflwyno'r ffurflen heb unrhyw oedi i'r Panel Personél/Staffio i'w chymeradwyo neu fel arall.
- Yn dilyn cyfarfod y panel dylai Cadeirydd y panel lenwi rhan 3 o'r ffurflen a hysbysu'r Pennaeth o'r penderfyniad. Bydd naill ai Clerc y Corff Llywodraethu neu'r Pennaeth yn cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig i'r gweithiwr o fewn 7 diwrnod calendr i'r cyfarfod.

(Noder os gwelwch yn dda y dylid cyflwyno ymateb i'r gweithiwr yn gyfreithiol o fewn 2 fis o'r cais)

Canlyniadau Posibl y Cais:

- a) Cytuno ar y patrwm gwaith newydd a dyddiad dechrau, gan nodi unrhyw gamau y mae'r cytundeb yn dibynnu arnynt;
- b) Cadarnhau unrhyw gyfaddawd a gynigir yn y cyfarfod a gosod dyddiad ar gyfer ymateb;
neu
- c) Darparu sail busnes clir pam na ellir derbyn y cais a'r rheswm pam fod y sail yn berthnasol o dan yr amgylchiadau.
- d) Yn achos (c), bydd y cyflogwr yn nodi'r weithdrefn apelio

Os bydd gweithiwr yn tynnu cais yn ôl dylai hysbysu'r Pennaeth yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl.

9. Apeliadau

Gall gweithwyr apelio yn erbyn y penderfyniad oherwydd:

- nad oedd y cyflogwr yn gwybod rhywbeth pwysig yn ymwneud â'r cais pan wnaethant eu penderfyniad
- bod y gweithiwr yn dymuno herio gwybodaeth a ddefnyddiwyd gan y cyflogwr

Ni all gweithwyr apelio os ydynt yn anghytuno â'r rhesymau busnes dros wrthod yn unig.

Rhaid cyflwyno unrhyw apêl o fewn 14 diwrnod o gael gwybod yn ysgrifenedig am y gwrthodiad, gan roi'r rheswm dros yr apêl.

O fewn 14 diwrnod o dderbyn yr hysbysiad o apêl, trefnir cyfarfod i wrando ar yr apêl:

- Bydd y panel yn cynnwys 3 aelod, personau gwahanol i'r panel gwreiddiol. Mae angen i'r panel gael ei ethol gan y Corff llawn gyda Chadeirydd y Panel wedi'i enwi.
- Yn y cyfarfod caniateir i'r ddwy ochr ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw. Ni ddylai'r cyfarfod cychwyn nes bod y ddau barti yn bresennol.
- Bydd y Pennaeth yn paratoi ateb ysgrifenedig i'r panel ynghylch y pwyntiau a godwyd yn yr apêl. Bydd y Pennaeth a/neu Gadeirydd y panel gwreiddiol yn cyflwyno'r ateb i'r Panel Apeliadau.
- Dylai'r Cadeirydd ganiatáu i'r ddwy ochr gyflwyno eu hachos i'r cyfarfod a chaniateir croesholi. Y Cadeirydd sydd â'r penderfyniad terfynol i ganiatáu tystiolaeth ysgrifenedig ychwanegol os yw'r Cadeirydd yn fodlon na ellid cyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig o'r fath yn y cyfarfod gwreiddiol.
- Caniateir i'r i) gweithiwr neu'r cynrychiolydd a ii) Pennaeth/Cadeirydd y panel gwreiddiol wneud datganiad cloi. Dylai pawb, ac eithrio aelodau'r panel, yna adael y cyfarfod er mwyn i'r panel allu dod i benderfyniad. Nid yw'r Pennaeth yn rhan o'r panel.

10. Gwrthod y Cais

Gall ceisiadau am drefniadau gweithio hyblyg gael eu gwrthod yn gyfreithiol am y rhesymau a ganlyn:

- Baich costau ychwanegol i'r ysgol
- Anallu i drefnu gwaith o fewn y staffio sydd ar gael
- Anallu i recriwtio staff ychwanegol
- Effaith andwyol ar effeithiolrwydd ysgolion
- Dim digon o waith ar yr adeg y mae'r gweithiwr eisiau gweithio
- Newid strwythurol arfaethedig

Fodd bynnag, disgwylir na fydd ysgolion yn defnyddio'r ymadroddion cyffredinol hyn heb ystyried ac ymchwilio'n drylwyr bod y rheswm yn gadarn ac yn gyfiawn dros gais

penodol. Mae'n hanfodol bwysig bod pob cais yn cael ei drin fel achos unigol, a bod penderfyniad yn cael ei wneud ar y sail honno.

11. Diogelu Data

Mae'r Cyngor yn prosesu data personol a gesglir yn unol â'i Bolisi Diogelu Data. Mae data a gesglir yn cael ei gadw'n ddiogel a'i gyrchu, a'i ddatgelu i unigolion at ddibenion rheoli trefniadau gweithio hyblyg yn unig. Mae mynediad neu ddatgeliad amhriodol o ddata gweithwyr yn gyfystyr â thoriad data a dylid rhoi gwybod amdano yn unol â'r polisi diogelu data ar unwaith. Gall hefyd fod yn drosedd ddisgyblu, yr ymdrinnir ag ef o dan y weithdrefn ddisgyblu berthnasol.

12. Adolygu'r Polisi

Bydd y Polisi Gweithio Hyblyg yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn achos profiad gweithredu neu newidiadau i ddeddfwriaeth.

Cais am Weithio Hyblyg

Nodyn i'r gweithiwr

Gallwch ddefnyddio'r ffurflen hon i wneud cais i weithio'n hyblyg o dan yr hawl a ddarperir gan y gyfraith.

Dylech sicrhau felly eich bod yn cyflwyno'ch cais mewn da bryd i'r person priodol ymhell cyn y dyddiad yr hoffech i'r cais ddod i rym.

Mae'n bwysig eich bod yn ateb pob cwestiwn oherwydd efallai na fydd eich cais yn ddilys. Wrth gwblhau adrannau 3 a 4, meddyliwch am yr effaith y bydd eich newid patrwm gwaith yn ei gael ar y gwaith yr ydych yn ei wneud ac ar eich cydweithwyr/yr ysgol.

Unwaith y byddwch wedi llenwi'r ffurflen, dylech ei hanfon ymlaen ar unwaith at eich Pennaeth (gallwch gadw copi ar gyfer eich cofnodion eich hun). Yna bydd gan eich Pennaeth 28 diwrnod calendr ar ôl y diwrnod y derbynnir eich cais i drefnu cyfarfod â chi i drafod eich cais. Os caniateir y cais, bydd hyn fel arfer yn newid parhaol i'ch telerau ac amodau; fodd bynnag, gan na fydd hyn o reidrwydd er budd y gweithiwr neu'r cyflogwr, lle bo modd, gellir ystyried cyfnod prawf ar yr amod nad yw hyn yn niweidiol i'r gweithiwr neu'r gwasanaeth.

Nodyn i'r Pennaeth/ Corff Llywodraethu

Mae hwn yn gais ffurfiol a wneir o dan yr hawl gyfreithiol i wneud cais am weithio hyblyg ac mae'r ddyletswydd ar gyflogwyr i ymdrin â'r cais mewn modd rhesymol. Mae gennych 28 diwrnod calendr ar ôl y diwrnod y derbynioch y cais hwn i naill ai gytuno i'r cais neu drefnu cyfarfod gyda'ch gweithiwr i drafod ei gais.

Cais am Weithio Hyblyg	
Rhan 1	
Manylion Personol:	
Enw: _____	Rhif Cyflogres: _____
Ysgol: _____	Pennaeth: _____
Meini Prawf Cymhwysra:	
Hoffwn gyflwyno cais i weithio patrwm gweithio hyblyg sy'n wahanol i'm patrwm gweithio presennol o dan fy hawl a ddarperir yn Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023. SYLWER OS GWELWCH YN DDA RHAI D CWRDD Y MEINI PRAWF CANLYNOL ER MWYN CYFLWYNO CAIS AM WAITH HYBLYG: ☐ Mae gennyf o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor gyda'r Cyngor Dyddiad cais(ceisiadau) gweithio hyblyg blaenorol a gyflwynwyd o dan yr hawl hon (os yn berthnasol): _____	
Rhowch fanylion eich patrwm gwaith presennol (diwrnodau gwaith/ oriau/ amser o'r dydd):	
_____ _____ _____ _____ _____	
Rhowch fanylion y patrwm gwaith yr hoffech wneud cais amdano (diwrnodau gwaith/oriau/amser o'r dydd):	
_____ _____ _____ _____ _____	
Dyddiad yr hoffech i'r patrwm gwaith arfaethedig ddechrau:	
_____ _____	
Effaith y patrwm gweithio arfaethedig:	
Rwy'n meddwl y bydd y newid hwn yn fy mhatrwm gwaith yn effeithio ar yr ysgol a'm cydweithwyr fel a ganlyn: _____ _____ _____ _____ _____	

Darparu ar gyfer y patrwm gwaith arfaethedig:

Credaf y gellir delio â'r effaith ar fy nghyflogwr a chydweithwyr fel a ganlyn:

Llofnodwyd: _____ Dyddiad: _____

Bydd y Pennaeth yn eich gwahodd i drafod manylion eich cais o fewn 28 diwrnod o dderbyn y ffurflen hon. Yn dilyn y cyfarfod bydd y ffurflen yn cael ei hanfon at Banel Personél/Staffio y Corff Llywodraethu i'w chymeradwyo neu fel arall. Bydd penderfyniad y panel yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod i ddyddiad cyfarfod y panel.

Rhan 2**Sylwadau'r Pennaeth:**

Y Pennaeth i roi sylwadau ar sut y bydd y trefniadau gweithio hyblyg arfaethedig yn effeithio ar anghenion yr ysgol ac a ydynt yn cefnogi'r cais ai peidio.

Am y rhesymau a amlinellwyd uchod, cadarnhaf:

☐ Fy mod yn cefnogi'r cais am weithio hyblyg ☐ Nid wyf yn cefnogi'r cais am weithio hyblyg

I'w gwblhau os cefnogir y cais:

☐ Rwy'n argymhell bod y trefniadau gweithio hyblyg yn barhaol
☐ Rwy'n argymhell bod y trefniadau gweithio hyblyg yn cael eu cytuno am gyfnod cychwynnol o _____ ac y cânt eu hadolygu yn ystod _____ (nodwch fis yr adolygiad arfaethedig)

Llofnodwyd: _____ Dyddiad: _____

Rhan 3**Cadeirydd y Panel Personél/Staffio:**

☐ Rwy'n cymeradwyo'r cais i weithio'n hyblyg
☐ Rwy'n gwrthod y cais am weithio hyblyg am y rhesymau a ganlyn:

Llofnodwyd: _____ Dyddiad: _____

Hawliau a Chyfrifoldebau

Mae gan weithwyr a rheolwyr gyfrifoldebau wrth ystyried cais am weithio hyblyg. Amlinellir y rhain isod:

Hawliau a Chyfrifoldebau'r Gweithiwr :	
Hawliau	Cyfrifoldebau
• Cyflwyno cais am weithio'n hyblyg • I'w cais gael ei ystyried yn briodol yn unol â'r drefn a osodwyd a'i wrthod DIM OND lle mae sail busnes clir dros wneud hynny. • Cael person arall yn bresennol wrth gwrdd â'r Pennaeth i drafod y cais • Lle gwrthodir y cais, i gael esboniad ysgrifenedig pam • Apelio yn erbyn y penderfyniad i wrthod • Mynd â chwyn i Dribiwnlys mewn rhai amgylchiadau	• Cyflwyno cais wedi'i ystyried yn ofalus • Sicrhau bod y cais yn gyflawn trwy wirio eu bod wedi darparu'r holl wybodaeth angenrheidiol • Sicrhau bod y cais yn cael ei wneud ymhell cyn y dyddiad y dymunant iddo ddod i rym • Cyrraedd cyfarfodydd yn brydlon a bod yn barod i drafod eu cais mewn modd agored ac adeiladol • Os oes angen, bod yn barod i fod yn hyblyg, i ddod i gytundeb gyda'r cyflogwr
Hawliau a Chyfrifoldebau'r Pennaeth:	
Hawliau	Cyfrifoldebau
• Cefnogi cais neu ddod i ddatrasiad cyfaddawd sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr • Gwrthod cais pan na ellir cynnwys y patrwm gweithio dymunol o fewn anghenion y busnes • Ceisio cytundeb y gweithiwr i ymestyn terfynau amser • Lle bo'n briodol, ystyried cais a dynnwyd yn ôl o dan rai amgylchiadau	• Ystyried pa rolau sy'n addas ar gyfer gweithio hyblyg • Ystyried ceisiadau yn briodol yn unol â'r drefn sydd wedi'i gosod • Sicrhau eu bod yn cadw at y terfynau amser sydd yn y drefn • Darparu cefnogaeth a gwybodaeth briodol i'r gweithiwr yn ystod y cais. • Gwrthod cais dim ond lle mae sail fusnes gydnabyddedig ac esbonio'n ysgrifenedig i'r cyflogai pam ei fod yn berthnasol • Sicrhau bod unrhyw amrywiad i'r weithdrefn yn cael ei gytuno ymlaen llaw gyda'r gweithiwr a'i gofnodi'n ysgrifenedig

Hawliau a Chyfrifoldebau'r Corff Llywodraethu:	
Hawliau	Cyfrifoldebau
• Cytuno neu wrthod penderfyniad y Pennaeth	• Ystyried pob cais a phenderfyniad yn briodol yn unol â'r drefn osodedig • Sicrhau eu bod yn cadw at y terfynau amser a gynhwysir yn y weithdrefn • Gwrthod cais dim ond lle mae sail fusnes gydnabyddedig

Goblygiadau

Bydd gweithwyr cymwys yn gallu gofyn am:

- i) Newid i'r oriau y maent yn eu gweithio
- ii) Newid i'r amseroedd y mae'n ofynnol iddynt weithio

Mae gan bob gweithiwr yr un hawl i wneud cais. Gallai methu â thrin achosion yn gyfartal arwain at hawliad am wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn y cyflogwr.

Gellid gwneud hawliadau o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw lle mae gofal plant yn cael ei wneud yn anoddach oherwydd y patrwm gwaith angenrheidiol.

Os bydd achosion yn mynd i driwlynys cyflogaeth, mae'n debygol y bydd y triwlynys yn canolbwyntio ar:

- A yw'r weithdrefn wedi'i chyflawni'n gywir
- A yw'r achos busnes wedi'i esbonio'n gywir i'r ymgeisydd
- Os yw'r ymgeisydd wedi herio unrhyw ffeithiau, bod y ffeithiau hyn yn wir

Am arweiniad pellach cysylltwch â'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol.