POLISI GWEITHIO HYBLYG

1. Cyflwyniad.

Mae'r Brifysgol yn cefnogi egwyddor gweithio'n hyblyg ac yn ymrwymo i roi ystyriaeth deg i unrhyw geisiadau gan ddilyn y fframwaith polisi canlynol. Er bod agwedd hyblyg at ystyried ceisiadau'n cael ei hannog, mae'r Brifysgol hefyd yn cydnabod y bydd adegau pan na fydd yn bosibl ystyried ceisiadau mewn achosion lle byddent yn cael effaith niweidiol ar anghenion busnes.

2. Cymhwyster.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion y Brifysgol. Gellir gwneud uchafswm o un cais fel rheol yn ystod unrhyw gyfnod o 12 mis.

Fodd bynnag, er mwyn bod yn gymwys i wneud cais am weithio hyblyg statudol (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014); mae'n rhaid eich bod wedi gweithio'n barhaus yn y Brifysgol am 26 wythnos ar y dyddiad y byddwch yn cyflwyno'ch cais.

Gellir gwneud cais am newid dros dro neu barhaol i'r oriau a gontractir, amserlenni gwaith a/neu leoliad gwaith.

3. Cyfrifoldebau.

Cyfrifoldeb y cyflogai a'r rheolwr llinell yw deall natur ac effaith y cais yn llawn.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod yr effaith gadarnhaol a gaiff trefniadau gweithio hyblyg o ran:

- gwella effeithlonrwydd busnes a chynhyrchedd;
- gwella cydbwysedd bywyd a gwaith;
- creu amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol.

Bydd yr Cyfadran neu'r Adran Gwasanaethau Proffesiynol yn ystyried pob cais am weithio hyblyg ar ei rinweddau ei hun ac yn asesu pob cais ar sail anghenion y busnes a'r cyflogai.

Os yw'r Cyfadran neu'r Adran Gwasanaethau Proffesiynol yn cytuno i dderbyn cais un cyflogai (o fewn naill ai'r un Cyfadran neu Adran Gwasanaethau Proffesiynol) ni fydd hynny'n gosod cynsail nac yn creu hawl i ganiatáu'r un newid neu newid tebyg ym mhatrwm gwaith cyflogai arall.

Cyfrifoldeb y cyflogai a'r rheolwr llinell yw ystyried, asesu a gwerthuso'r goblygiadau busnes posibl yn sgil rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith, er enghraifft, ond heb fod yn gyfyngedig i, yr effaith bosibl ar gostau, goruchwylio, staff, gwasanaethau a gallu'r brifysgol i ddiwallu ei hamcanion.

Cyfrifoldeb y rheolwr llinell a'r cyflogai fydd rheoli trefniadau gweithio hyblyg yn rhagweithiol, gan adolygu trefniadau gweithio hyblyg yn rheolaidd (o leiaf bob blwyddyn) i sicrhau bod y rhain yn parhau'n fodd effeithiol o ddiwallu anghenion y brifysgol a'r cyflogai.

4. Cyflwyno cais.

Ar ôl cyflwyno cais, mae gan y brifysgol ddyletswydd ddeddfwriaethol i ystyried unrhyw gais am weithio hyblyg o fewn tri mis. Ceir manylion y broses ar gyfer cyflwyno cais isod:

4.1 Y cyflogai'n cwblhau ac yn cyflwyno cais i weithio'n hyblyg gan ei ddychwelyd i'r tîm AD Gweithredol gyda sylwadau'r rheolwr llinell;

4.2 AD i gysylltu â Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran/Rheolwr yr Cyfadran neu Bennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol i gael sylwadau ar y cais. Os caiff y cais ei gymeradwyo gan y Rheolwr Llinell a Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran neu Bennaeth y Gwasanaethau Proffesiynol mae'n bosibl na fydd angen cyfarfod;

4.3 Cyngor ymarfer gorau ACAS yw y dylid cynnal cyfarfod rhwng y cyflogai, y rheolwr llinell ac AD i drafod y cais. Mae gan y cyflogai hawl i fynd â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur i'r cyfarfod;

4.4. Bydd y Cyfarwyddwr AD yn ystyried y cais am weithio'n hyblyg;

4.5 AD i gysylltu â'r cyflogai'n ffurfiol gyda chanlyniad, gan anfon llythyr adendwm i'r contract os yw'r cais am weithio hyblyg wedi ei gymeradwyo.

5.0 Enghreifftiau o Weithio Hyblyg.

Mae'r tabl canlynol yn cynnwys enghreifftiau o opsiynau gweithio hyblyg. Nodwch nad yw'r rhestr hon yn allgynhwysol nac yn hollgynhwysol.

	Enghreifftiau o Weithio Hyblyg	Diffiniad
5.1	Gweithio Rhan Amser	Newid y nifer o oriau a weithir neu newid i weithio yn ystod y tymor yn unig
5.2	Rhannu Swydd	Dau aelod o staff yn gwneud cais i weithio rhan amser a rhannu cyfrifoldebau un swydd
5.3	Oriau cywasgedig	Defnyddiol i gyflogeion sy'n dymuno parhau i weithio'r cyfanswm oriau cyfredol a chadw buddion cyfredol ond a hoffai gywasgu'r oriau i wythnos neu bythefnos gwaith byrrach, a thrwy hynny ganiatáu rhywfaint o 'amser rhydd' yn ystod yr wythnos waith arferol. Enghraifft yw 'pythefnos naw diwrnod' gan weithio gwerth 10 diwrnod o waith dros naw diwrnod ychydig hirach, a chaniatáu un diwrnod yn rhydd bob pythefnos.
5.4	Gweithio o gartref	Mae'r opsiwn hwn yn golygu gwneud rhywfaint o'r gwaith o gartref. Mae technoleg wedi gwneud hwn yn opsiwn hyfyw gan fod cyflogeion yn gallu defnyddio eu cyfrifiadur neu ffôn i gadw cysylltiad â'u hadran. Byddai angen i gyflogeion a fyddai'n dymuno ystyried yr opsiwn gweithio hyblyg hwn gwblhau a dychwelyd rhestr wirio hunanasesu Gweithio Gartref PA.

6. Adolygu a Cheisiadau Pellach.

Mae cymeradwyaeth y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a gweithredu'r trefniadau gweithio hyblyg yn amodol ar gyfnod prawf i sicrhau effeithiolrwydd ac addasrwydd y trefniant i'r adran/cyfadran a'r aelod o staff.

Cynhelir cyfnodau prawf tymor byr, heb fod yn hirach na thri mis fel arfer. Rhaid i'r cyflogai a'r rheolwr llinell gytuno ar Ddangosyddion Perfformiad Allweddol i gynorthwyo i ddynodi effeithiolrwydd y trefniant gweithio hyblyg. Cynhelir cyfarfod cyn diwedd y cyfnod prawf i adolygu'r trefniant gwaith. Pe na bai'r trefniant yn addas, cynhelir trafodaeth gyda'ch rheolwr llinell i bennu a ellir cynnig trefniant amgen. Dylid adolygu'r trefniadau'n rheolaidd, bob chwe mis neu o leiaf yn flynyddol.

7. Gwneud penderfyniad.

Os nad yw'r cais yn derbyn cymeradwyaeth y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu os yw'r patrwm gweithio hyblyg yn anfoddhaol ar ôl yr adolygiad tri mis, mae deddfwriaeth gyfredol yn datgan mai dim ond ar sail un neu ragor o'r rhesymau canlynol y gellir ei wrthod:

- Baich costau ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar y gallu i ddiwallu angen y cwsmer;
- Anallu i aildrefnu gwaith ymhlith staff cyfredol;
- Anallu i recriwtio staff ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar ansawdd;
- Effaith niweidiol ar berfformiad;
- Dim digon o waith yn y cyfnodau rydych chi'n bwriadu gweithio ynddynt;
- Newidiadau strwythurol arfaethedig.

8 Apelio.

Nid oes hawl statudol i apelio yn erbyn penderfyniad cais gweithio hyblyg ond mae ACAS yn argymell y dylid rhoi proses apelio ar waith fel ymarfer gorau. Bydd y Brifysgol yn mabwysiadu proses apelio pen desg.

Rhaid cyflwyno hysbysiad o fwriad i apelio o fewn pum diwrnod gwaith i dderbyn canlyniad. Rhaid anfon yr apêl at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

Caiff yr apêl ei hystyried gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol (neu eu henwebai) a Chyfarwyddwr Athrofa neu Bennaeth Adran Gwasanaethau Proffesiynol penodedig o fewn deng niwrnod gwaith i gael hysbysiad a derbyn tystiolaeth i gefnogi'r apêl.

Os yw'r apêl yn dod gan aelod o'r Adran Adnoddau Dynol, caiff yr apêl ei hystyried gan y Cyfarwddwr Cyllid a Gwasnaethu Corfforaethol (neu eu henwebai) a Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran neu Bennaeth Adran Gwasanaethau Proffesiynol penodedig

Bydd yr apêl yn ymarfer pen desg a chaiff yr holl waith papur a phrosesau eu hystyried.

Caiff penderfyniad yr Apêl ei gadarnhau'n ysgrifenedig o fewn dau ddiwrnod gwaith arall.

Ni fydd hawl pellach i apelio dan y Polisi Gweithio Hyblyg.

9. Adolygu'r Polisi.

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen

10. Asesiad Effaith Cydraddoldeb.

10.1 Mae'r Brifysgol yn ymrwymedig i ymwreiddio'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl ym mhob un o'i pholisïau, gweithdrefnau ac arferion. Mae'r polisi hwn wedi cael asesiad effaith cydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.

11.Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

(i) i weud cwyn

(ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.