

Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL POLISI** | Datganiad Polisi Gweithio Hyblyg  |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | Hydref 2023 |
| **CORFF CYMERADWYO** | Bwrdd Academaidd |
| **FERSIWN** | 3.1 |
| **DYDDIAD YR ADOLYGU BLAENOROL** | Hydref 2019 |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | Ionawr 2027 |
| **CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB** | *Dim newid mawr* |
| **POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG** | Canllawiau Gweithio Hyblyg i ReolwyrCanllawiau Gweithio Hyblyg i Weithwyr[Cynllun Seibiant Gyrfa](https://outlookuwicac.sharepoint.com/%3Aw%3A/s/PeopleServices/Ef-qdO9pinBAuBFjIAcbymkB0zeh1KxlBR6v1cItcREZ_g?e=6yeaBu)Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro  |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | 10 Ionawr 2024 |
| **PERCHENNOG Y POLISI (TEITL SWYDD)** | Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl |
| **UNED / GWASANAETH** | Gwasanaethau Pobl |
| **E-BOST CYSWLLT** | humanresources@cardiffmet.ac.uk |

Hyb Polisi

I gael rhagor o wybodaeth am bolisïau:

Gallwch fynd i dudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar InSite yn [https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat](https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat/);

Gallwch fynd i'r Hyb Polisi yn [cardiffmet.ac.uk/about/policyhub](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policyhub); neu

Cysylltwch â policies@cardiffmet.ac.uk.

**Mae’r ddogfen hon hefyd ar gael yn Gymraeg / This document is also available in Welsh**

Cynnwys

[Manylion Allweddol 1](#_Toc151709830)

[Rheoli Fersiwn 1](#_Toc151709831)

[Hyb Polisi 1](#_Toc151709832)

[1 Cyflwyniad 4](#_Toc151709833)

[2 Diben 4](#_Toc151709834)

[3 Budd-daliadau 4](#_Toc151709835)

[4 Egwyddorion 5](#_Toc151709836)

[5 Fframwaith Polisi 5](#_Toc151709837)

[6 Hawl Statudol i Ofyn am Weithio Hyblyg – Cymhwysedd a Gweithdrefn 7](#_Toc151709838)

[7 Apelio yn erbyn y penderfyniad 8](#_Toc151709841)

[8 Diwygio'r Datganiad Polisi 10](#_Toc151709848)

# Cyflwyniad

## I gefnogi Strategaeth 2030 ac yn unol â'i gwerthoedd a'i hymddygiad a rennir, Brifysgol yn ymroddedig i gefnogi gweithwyr i sicrhau cydbwysedd priodol rhwng bywyd a gwaith drwy gynnig mynediad at ystod o opsiynau gweithio hyblyg.

## Gall gweithio hyblyg fod yn gytundeb parhaol neu dros dro rhwng gweithiwr a chyflogwr i newid y contract cyflogaeth; megis y lleoliad, oriau neu ddyddiau mae’n nhw’n gweithio er budd yr unigolyn a'r Brifysgol.

## Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i hyrwyddo cydbwysedd iach rhwng gwaith a bywyd i bawb, ac mae'n cydnabod bod gweithwyr yn gwerthfawrogi hyblygrwydd yn fawr a bod gweithio hyblyg yn cynnig buddion i weithwyr a'r Brifysgol fel ei gilydd.

# Diben

## Diben y polisi yma yw sefydlu fframwaith gweithio hyblyg ar gyfer Prifysgol Metropolitan Caerdydd y gellir ei addasu ac ychwanegu ato mewn ffyrdd arloesol sy'n ychwanegu at y profiad dysgu ac addysgu, ac sy'n bodloni anghenion gweithwyr lle bynnag y bo'n bosib.

# Buddion

## Cydnabyddir y gall gweithio hyblyg gael effaith gadarnhaol ar weithwyr a'r Brifysgol.

## O ran gweithwyr, mae’r buddion yn cynnwys:

### Cefnogi eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith gweithwyr drwy eu galluogi i gael rhagor o amser i gyflawni ymrwymiadau personol a domestig.

### Gwella lles gweithwyr.

### Gwella morâl gweithwyr.

### Galluogi gweithwyr i reoli eu gweithgareddau iechyd a lles o gwmpas eu horiau gwaith.

### Galluogi gweithwyr i gael mwy o reolaeth dros eu bywydau gwaith.

## O ran y Brifysgol, mae’r buddion yn cynnwys:

### Cynyddu cynhyrchiant, ymatebolrwydd ac effeithlonrwydd.

### Gwella gwasanaeth i gwsmeriaid trwy ddarparu oriau gwasanaeth anhraddodiadol.

### Gwella mantais gystadleuol drwy hyrwyddo Prifysgol Metropolitan Caerdydd fel cyflogwr o ddewis.

### Hyrwyddo amrywiaeth trwy ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr.

# Egwyddorion

## Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn sefydliad amlochrog, amrywiol a chymhleth ac felly ni fyddai “un dull i bawb” o weithio hyblyg yn briodol, ac ni fyddai hynny chwaith yn caniatáu i’r Brifysgol fodloni ei gofynion gwasanaeth a gweithredol. Nid yw'n bosibl cymhwyso hyblygrwydd yn gyson ar draws y Brifysgol, a bydd anghysondebau y gellir wrth gymhwyso’r polisi.

## Bydd arferion gweithio hyblyg yn cael eu cymhwyso'n unol ag anghenion gwasanaeth a gweithredol swyddi unigol a thimau ehangach, Ysgolion a Gwasanaethau Proffesiynol.

## Mae gan weithwyr yr hawl statudol i ofyn am newid parhaol neu dros dro i'w patrwm gweithio. Mae newid dros dro hyd at uchafswm o 12 mis.

4.3 Bydd ceisiadau gweithio hyblyg yn cael eu hadolygu'n brydlon ac ymateb iddynt

 o fewn dau fis, mae hyn yn cynnwys amserlenni ar gyfer unrhyw broses apelio.

## 4.4 Mae gan y Brifysgol yr hawl i wrthod Cais i Weithio’n Hyblyg os oes rhesymau

##  busnes dilys, fel y nodir mewn deddfwriaeth. Mae mwy o wybodaeth ar gael yma:

# Fframwaith y Polisi

## Dyma brif elfennau polisi gweithio hyblyg Prifysgol Metropolitan Caerdydd:

### Gweithio Oriau Hyblyg - Mae amrywiaeth o opsiynau gweithio hyblyg megis pythefnos naw diwrnod, oriau blynyddol, cymysgedd o weithio yn y swyddfa a gweithio o bell, gostyngiad dros dro neu gynnydd mewn oriau gwaith, a all ddiwallu anghenion gwasanaeth lle mae cyfnodau prysur a thawel mewn llwythi gwaith, neu pan fo gweithiwr angen patrwm gwaith hyblyg i ymdopi â gofynion bywyd a gwaith, e.e. cyfrifoldebau gofalu.

### Gweithio o Bell - Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cefnogi gweithio o bell o'r cartref ac o leoliadau eraill fel dewis rhannol yn lle gweithio o'r swyddfa lle bo hynny'n briodol. Gall trefniadau o'r fath leihau allyriadau carbon a gwella effeithlonrwydd. Gellir ystyried gweithio gartref hefyd fel addasiad rhesymol ar gyfer rhai gweithwyr.

### Gweithio Hybrid - o weithio o bell (gartref yw hyn yn aml) ac ar y campws. Ar y 1af Mawrth 2022, lansiodd y Brifysgol beilot o weithio hybrid yn dilyn llwyddiant gweithio o bell yn ystod pandemig COVID-19. Er bod gweithio hybrid yn dod o dan ymbarél gweithio hyblyg, ar hyn o bryd, mae’r Brifysgol yn gweithredu “profi a rhoi cynnig ar” weithio hybrid i benderfynu ar yr hyn sy’n gweithio orau ar gyfer y Brifysgol, ar gyfer timau, ac ar gyfer staff. O’r herwydd, bydd pob cais statudol am weithio hyblyg yn parhau, fodd bynnag, mae’r gallu i weithredu ar fodel hybrid yn barhaol yn dal i gael ei adolygu a bydd ar sail dros dro ar hyn o bryd.

### Rhannu Swydd - Mae rhannu swydd yn gallu bod yn drefniant gweithio cynhyrchiol iawn ac mae'n cael ei hyrwyddo fel dull rhagweithiol o recriwtio i swyddi na ellir eu llenwi'n rhan-amser. Mae angen gwneud yn glir i bawb sy'n rhan o drefniant rhannu swydd nad oes gan un partner statws "uwch" na'r llall, ac os bydd partner rhannu swydd yn gadael, yna dim ond os caiff partner arall ei recriwtio y gall y trefniant barhau.

### Gweithio Rhan-amser – Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cyflogi nifer fawr o weithwyr mewn amrywiaeth o swyddi rhan-amser, er enghraifft, yn ystod y tymor (rhan o wythnos neu wythnos lawn), yn rhan-amser am flwyddyn lawn (rhan o wythnos neu wythnos lawn). Mae gan weithwyr rhan-amser yr hawl i'r un telerau ac amodau gwaith â gweithwyr llawn amser a gyflogir ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd.

### Seibiant Gyrfa - Gall seibiant gyrfa gynnig cyfnod sylweddol o absenoldeb di-dâl i weithiwr tra bydd hyd eu gwasanaeth yn parhau. Disgwylir y bydd y cyfle yma o fudd i Brifysgol Metropolitan Caerdydd yn ogystal â'r gweithiwr. Yn amodol ar y ffaith bod yr effaith ar Brifysgol Metropolitan Caerdydd yn niwtral o ran cost, a bod gweithiwr arall â phrofiad addas ar gael yn lle, yna gellir cytuno ar seibiant gyrfa am hyd at flwyddyn. Gall y gweithiwr ddisgwyl dychwelyd i swydd o statws tebyg yn y sefydliad; mae'n bosib nad yr un swydd fydd hon.

### Gweithio Oriau Hyblyg - Gall Amser Hyblyg helpu gweithwyr i gyfuno eu cyfrifoldebau gwaith a’u cyfrifoldebau personol a gall helpu i reoli llif gwaith yn fwy effeithlon. Drwy amrywio amseroedd gwaith, gall gweithwyr gyfrannu at leihau tagfeydd traffig yn ystod oriau brig a lleihau'r angen am oramser neu TOIL.

### Amser Lles Dewisol - Dair gwaith yr wythnos, mae cyfle i staff gymryd 15 munud allan o'u hamser gweithio ar gyfer gweithgareddau lles. O dan yr amgylchiadau yma, mae'r egwyddorion canlynol yn berthnasol:

* Budd yw amser lles dewisol ac nid yw'n hawl gytundebol.
* Nid lleihad mewn oriau gwaith yw hyn a rhaid i weithwyr sicrhau eu bod yn gweithio'r amser hwnnw'n ôl ac yn cyflawni eu horiau cytundebol.
* Rhaid i weithwyr ofyn am ganiatâd ymlaen llaw gan reolwyr cyn cymryd amser lles dewisol.

Mae'r Brifysgol yn cefnogi gweithwyr yn llawn i gymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n cefnogi eu hiechyd a'u lles corfforol a meddyliol yn ystod amser cinio a chyn ac ar ôl y diwrnod gwaith. Er nad yw bod yn hwyr yn gyson yn dderbyniol, disgwylir i reolwyr ganiatáu swm rhesymol o ddisgresiwn a hyblygrwydd o dan yr amgylchiadau hyn.

# Hawl Statudol i Ofyn am Weithio Hyblyg – Cymhwysedd a Gweithdrefn

## Pe bai gweithwyr yn dymuno gwneud cais ffurfiol i weithio'n hyblyg, dylent wneud hynny yn unol â Chanllawiau'r Brifysgol sydd i'w gweld ar dudalen Insite Gwasanaethau Pobl.

Dylai rheolwyr llinell gysylltu â Gwasanaethau Pobl cyn cymeradwyo'r cais os oes angen cyngor neu arweiniad

## Gall gweithwyr wneud dau gais i weithio’n hyblyg mewn unrhyw gyfnod o 12 mis

## Mae gan weithwyr yr hawl i ofyn i weithio’n hyblyg o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.

## Mae gan y Brifysgol yr hawl i wrthod Cais i Weithio’n Hyblyg.

 Os bydd y Brifysgol yn gwrthod cais i weithio’n hyblyg rhaid iddo fod am o leiaf un o'r rhesymau busnes canlynol fel y nodir yn y ddeddfwriaeth:

6.4.1 Baich costau ychwanegol

6.4.2 Anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith y staff presennol

6.4.3 Anallu i recriwtio staff ychwanegol

6.4.4 Effaith andwyol ar ansawdd

6.4.5 Effaith andwyol ar berfformiad

6.4.6 Effaith andwyol ar y gallu i gwrdd â’r galw gan gwsmeriaid

6.4.7 Dim digon o waith am y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio

6.4.8 Newid strwythurol arfaethedig i'ch busnes

# Apelio yn erbyn y penderfyniad

# 7.1 Dylai gweithiwr sy’n dymuno apelio yn erbyn penderfyniad Prifysgol Metropolitan Caerdydd i wrthod eu cais gyflwyno ei apêl yn ysgrifenedig i Gyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl. Dylid cyflwyno’r apêl o fewn 7 diwrnod o dderbyn penderfyniad Prifysgol Metropolitan Caerdydd.

# 7.2 Rhaid datgan sail yr apêl a dylid dyddio'r apêl.

# 7.3 Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn trefnu cyfarfod apêl fel arfer o fewn 14 diwrnod ar ôl derbyn hysbysiad bod y gweithiwr yn dymuno apelio. Bydd y gweithiwr yn cael 5 diwrnod o rybudd o'r cyfarfod a chynhelir y cyfarfod gan reolwr sydd ar lefel yn uwch (oni bai nad yw'n rhesymol ymarferol gwneud hynny) na'r rheolwr a fu’n ystyried y cais yn flaenorol.

# 7.4 Mae gan y gweithiwr hawl i ddod â chydweithiwr neu Gynrychiolydd Undeb Llafur gyda nhw i'r cyfarfod apêl.

# 7.5 Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn hysbysu’r gweithiwr o ganlyniad yr apêl yn ysgrifenedig fel arfer o fewn 14 diwrnod ar ôl dyddiad y cyfarfod.

## Os caiff yr apêl ei chadarnhau bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn:

### cynnwys disgrifiad o'r patrwm gweithio newydd

### nodi o ba ddyddiad y daw'r patrwm gweithio newydd i rym

## Os caiff yr apêl ei gwrthod, bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn:

### Nodi’r rhesymau busnes dros y penderfyniad (bydd y rhain yn briodol i seiliau’r gweithiwr ei hun dros apelio). Rhaid i’r rhesymau busnes berthyn i o leiaf un o’r categorïau canlynol:

#### Baich costau ychwanegol

#### Effaith andwyol ar y gallu i fodloni’r galw gan gwsmeriaid

#### Anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith staff presennol

#### Anallu i recriwtio staff ychwanegol

#### Effaith andwyol ar ansawdd

#### Effaith andwyol ar berfformiad

#### 7.7.1.7 Gwaith annigonol yn ystod y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio

#### Newidiadau strwythurol arfaethedig.

### 7.7.2 rhoi esboniad pam fod y rhesymau dros wrthod yn berthnasol o dan yr amgylchiadau.

# 7.8 Hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl yw penderfyniad terfynol Prifysgol Metropolitan Caerdydd. Nid oes hawl i godi achwyniad ar wahân mewn perthynas â chais o'r natur hon.

# Diwygio'r Datganiad Polisi

## Bydd yr Adran Gwasanaethau Pobl yn cynghori, yn cefnogi ac yn monitro gweithrediad y polisi a'r weithdrefn hon yn rhagweithiol.

## Er mwyn sicrhau ei fod yn berthnasol ac effeithiol, bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd neu lle mae newid yng ngofynion, deddfwriaeth cyflogaeth neu gyfraith achosion y Brifysgol.