Estyn

Rhagoriaeth i bawb – Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales

Arweiniad ar weithio'n hyblyg yn Estyn

Tudalen Wybodaeth

Rheolaeth fersiwn

Fersiwn	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Sylwadau
Fersiwn 1.0	Meurig Chapple	Medi 2009	Fersiwn terfynol yn dilyn ymgynghori â'r staff a'r Undebau

Blwch gwybodaeth

Am fwy o gyngor cysylltwch â: Tîm Adnoddau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Medi 2009

Dyddiad adolygu wedi'i gynllunio: Medi 2012

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r polisi hwn at:

Adnoddau Dynol
Estyn
Anchor Court
Keen Road
Caerdydd
CF24 5JW neu drwy neges e-bost at HumanResources@estyn.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau Estyn eraill ar gael ar ein gwefan: www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

Cynnwys

Adran 1	**Cyflwyniad**	**1**
	Arweiniad ar gyfer pwy yw hwn?	
	Agwedd Estyn at weithio hyblyg	
Adran 2	**Mathau o weithio hyblyg**	**2**
Adran 3	**Effaith gweithio llai o oriau ar gyflog, pensiwn ac ati ac amodau a thelerau eraill cyflogaeth**	**4**
	Cyflog	
	Goramser	
	Gwyliau cyhoeddus a braint	
	Absenoldeb salwch	
	Oriau gwaith hyblyg	
	Gwyliau blynyddol	
	Goblygiadau Pensiwn	
	Mynychu cyrsiau hyfforddi a digwyddiadau datblygiadol eraill	
	Datblygu gyrfa	
	Egwyliau bwyd	

Adran 1: Cyflwyniad

1.1 Mae'r arweiniad yn cynnig cyngor ynglŷn â gweithio hyblyg yn Estyn. Paratowyd arweiniad ar wahân yn benodol ar gyfer gweithio gartref.

Arweiniad ar gyfer pwy yw hwn?

1.2 Mae'r arweiniad hwn yn cynnig cyngor i staff parhaol ynglŷn â'r mathau o weithio hyblyg sydd ar gael yn Estyn a'r effaith bosibl y gallai gweithio hyblyg ei chael ar delerau ac amodau cyflogaeth.

Agwedd Estyn at weithio hyblyg

1.3 Mae Polisi Gweithio Hyblyg Estyn yn nodi ein hagwedd at weithio hyblyg. Dylid darllen y polisi a'r arweiniad hwn yn drylwyr cyn i unrhyw aelod o'r staff gyflwyno cais gweithio hyblyg neu unrhyw reolwr llinell ystyried cais tebyg, a dylid dilyn ei ddarpariaethau os cymeradwyir cais.

Adran 2: Mathau o weithio hyblyg

2.1 Mae ystod eang o weithio hyblyg posibl ar gael i staff. Oherwydd rhesymau gweithredol cysylltiedig â'r modd rydym yn ymgymryd â gweithgareddau arolygu, mae'n bosibl nad yw rhai o'r dulliau hyblyg ar gael i bob aelod o'r staff, ee oriau hyblyg, mae'n bosibl na fydd oriau cywasgedig ar gael i staff arolygu. Mae'r posibiliadau hyblyg sydd ar gael i staff Estyn yn cynnwys, ond nid ydynt yn gyfyngedig i:

i **gweithio rhan amser** - nid oes patrwm penodol ar gyfer gweithio rhan amser. Fe all gynnwys dechrau'n ddiweddarach a/neu orffen ynghynt na gweithwyr amser llawn; gweithio boreau neu brynhawniau'n unig; llai o ddiwrnodau gwaith yn yr wythnos neu unrhyw drefniant arall o amser gwaith lle mae'r gweithiwr ar gytundeb i weithio llai na'r oriau amser llawn sylfaenol arferol. Yn gyffredinol, mae gweithiwr yn derbyn cyflog pro-rata a thelerau ac amodau eraill am yr oriau a weithiwyd.

ii **oriau hyblyg** - mae'r cynllun hwn yn galluogi gweithwyr amser llawn neu ran amser i ddewis, o fewn cyfyngiadau cytunedig, pryd i ddechrau a gorffen gwaith. Mae'n ofynnol i weithwyr fynychu yn ystod oriau craidd ac i weithio nifer o oriau cytunedig yn ystod cyfnod cyfrifo, gyda hyblygrwydd i gario trosodd unrhyw weddill debyd neu gredyd o ran amser (ar raddfa pro-rata os yw hynny'n briodol).

iii **oriau gwaith cywasgedig** - gall gweithwyr weithio eu nifer cytunedig o oriau dros lai o ddyddiau gwaith, er enghraifft gweithio 37 awr mewn pedwar diwrnod gwaith neu'r cyfwerth o oriau gwaith pythefnos dros gyfnod naw diwrnod gwaith. Mae gweithiwr yn derbyn cyflog amser llawn neu gyflog pro-rata a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill os yw'r trefniadau'n cynnwys gweithio oriau llai.

iv **gweithio yn ystod y tymor** - mae gweithwyr yn gweithio ar sail amser llawn neu ran amser am gyfnodau penodol yn ystod y flwyddyn. Mae cyflog gweithiwr ynghyd â thelerau ac amodau eraill cyflogaeth ar raddfa pro-rata os ydych yn gweithio oriau llai. Mae'n bosibl rhannu cyflog i ddeuddeg rhandaliad cyfartal er mwyn galluogi'r gweithiwr i dderbyn cyflog bob mis. Mae'n bwysig i Estyn a gweithwyr sy'n gweithio ar sail amser tymor fod yn glir ynglŷn â'r patrwm gwaith (h.y. ydyw hanner tymor yn cael ei gynnwys neu beidio ag ati).

v **rhannu swydd** - mae hyn yn golygu bod dau berson yn gwneud y gwaith a fyddai fel rheol yn cael ei gyflawni gan un person gan sicrhau cyflawni'n llawn. Mae gweithwyr yn derbyn cyflog pro-rata a thelerau ac amodau cyflogaeth cyfatebol i'r oriau a weithiwyd.

vi **oriau/dyddiau blynyddol** - mae gweithwyr dan gytundeb i weithio nifer penodol o oriau/dyddiau mewn blwyddyn waith, sydd i'w cytuno gan reolwyr llinell. Mae cyflog a thelerau ac amodau eraill ar raddfa pro-rata cyfatebol i'r nifer o oriau a gweithiwyr. Telir cyflog mewn deuddeg rhandaliad cyfartal.

vii **gweithio gartref**- paratowyd arweiniad ar wahân ar gyfer gweithio gartref.

viii **seibiant gyrfa** - mae'n bosibl i staff gael seibiant gyrfa hyd at uchafswm o 5 mlynedd ar sail ddi-dâl. Ni all Estyn warantu y bydd y sawl sy'n dychwelyd o seibiant gyrfa yn dychwelyd i'r un swydd ag o'r blaen.

Adran 3: Effaith gweithio oriau llai ar gyflog, pensiwn, ac ati ac ar delerau ac amodau gwaith eraill

3.1 Gall ceisiadau llwyddiannus i weithio'n hyblyg arwain at newid parhaol i gytundebau cyflogaeth unigolion – gweler Polisi Gweithio Hyblyg Estyn am fanylion.

3.2 Bydd gan geisiadau llwyddiannus i weithio'n hyblyg sy'n arwain at newidiadau yn y nifer o oriau a weithir oblygiadau o ran cyflog, pensiwn a thelerau ac amodau eraill yr ymgeisydd - cewch afael ar grynodeb o'r effeithiau yn y paragraffau canlynol. Cyn gwneud cais i weithio'n hyblyg, dylai ymgeiswyr posibl ystyried yr effaith y bydd gwaith hyblyg yn ei gael ar ei delerau/thelerau ac amodau cyflogaeth.

3.3 Gall y Tîm Adnoddau Dynol gynnig mwy o wybodaeth ynglŷn â goblygiadau gwaith hyblyg, ond ni allant gynnig cyngor ar faterion ariannol na phensiwn - mae'n rhaid i ymgynghorydd ariannol annibynnol neu weinyddwyr y cynllun pensiwn ddarparu'r rhain.

Cyflog

3.4 Mae gweithwyr sy'n gweithio oriau llai yn derbyn canran pro-rata o'r cyflog amser-llawn cyfwerth. Yn ogystal, telir unrhyw lwfans maent yn deilwng i'w dderbyn ar sail bro-rata. Fel yn achos gweithwyr amser llawn, nid oes gan weithwyr rhan amser hawl i egwyliau bwyd â thâl.

Goramser

3.5 Yn amodol ar gymeradwyaeth rheolwr llinell cyn gweithio'r oriau ychwanegol a'r rheolau perthnasol i ddarpariaethau goramser, gall gweithwyr rhan amser sy'n gweithio oriau ychwanegol dderbyn tâl am yr oriau ychwanegol a weithir mewn un o'r ffyrdd canlynol:

i Gellir talu'r raddfa awr arferol am bob awr a weithir nes i'r gweithiwr gyrraedd cyfanswm o 37 awr mewn wythnos;
ii Yn achos yr oriau hynny a weithiwyd dros y cyfanswm o 37 awr mewn wythnos, bydd rheolau goramser yn weithredol

Gwyliau cyhoeddus a braint

3.6 Nid oes disgwyl i weithwyr sy'n gweithio rhan amser weithio ar ddiwrnodau braint/wyliau banc, yn yr un modd â gweithwyr amser llawn nad oes disgwyl iddynt wneud hynny. O ran cyfrifo am y dyddiau hyn mae gan weithwyr rhan amser yr hawl i gredyd am y dyddiau braint/gwyliau banc sy'n syrthio ar ddyddiau y byddant yn gweithio fel rheol. Mae'r ffordd y cyfrifir y credyd yn ddibynnol ar y trefniant gweithio rhan amser penodol sydd yn ei le. I

3.7 Er enghraifft, pan mae gweithiwr yn gweithio patrwm afreolaidd o oriau rhan amser sy'n cyfateb i 90% amser llawn, bydd ei gredyd ef/chredyd hi o ran dyddiau braint yn cael eu cyfrif fel â ganlyn (gan dybio bod 10.5 diwrnod felly mewn blwyddyn waith).

10.5 diwrnod x 90% = 9.5 diwrnod

3.8 Lle mae gweithiwr yn gweithio patrwm rheolaidd o oriau rhan amser, er enghraifft dydd Llun - ddydd Mercher bob wythnos, ac mae'n cymryd rhan yn y cynllun oriau gwaith hyblyg, bydd y credyd mae ef yn ei dderbyn pan fydd diwrnod braint/gŵyl banc yn syrthio ar ddiwrnod y byddai ef wedi gweithio fel rheol yn cyfateb i'r cyfnod amser byddai ef wedi gweithio fel rheol ar y diwrnod hwnnw. Lle mae'r diwrnod braint/gwyl banc yn syrthio ar ddiwrnod nad yw'n gweithio ni fydd yn derbyn unrhyw gredyd ar gyfer y diwrnod hwnnw.

Absenoldeb salwch

3.9 I'r perwyl o gyfrif dyddiadau heb gyflog a dyddiadau hanner cyflog o ganlyniad i absenoldeb salwch, mae gan weithwyr rhan amser ddyraniad absenoldeb salwch pro-rata. Er enghraifft, gan ddefnyddio'r patrwm presenoldeb sydd yn yr enghreifftiau ym mharagraffau 3.7 a 3.8 i ddangos pryd mae dyddiadau hanner cyflog a dim cyflog yn weithredol, mae'r cyfrifiad fel a ganlyn:

i mae gan weithwyr sy'n gweithio 90% o'r amser llawn cyfatebol y dyraniadau canlynol:

Hanner Cyflog = 182 diwrnod x 90% = 164 diwrnod absenoldeb salwch mewn cyfnod deuddeg mis yn olynol
Dim Cyflog = 365 x 90% = 329 diwrnod absenoldeb salwch mewn cyfnod pedair blynedd yn olynol

ii mae gan weithwyr sy'n gweithio tri diwrnod yr wythnos y dyraniadau absenoldeb salwch canlynol:

Dyddiad hanner cyflog = 182 diwrnod x 3/7= 78 diwrnod absenoldeb salwch mewn cyfnod deuddeg mis yn olynol
Dyddiad dim cyflog = 365 diwrnod x 3/7 = 157 diwrnod absenoldeb salwch mewn cyfnod pedair blynedd yn olynol

Amser hyblyg

3.10 Lle maent yn gymwys, fe all gweithwyr rhan amser Estyn gymryd rhan yng nghynllun amser hyblyg Estyn yn yr un modd â gweithwyr amser llawn. O ran gweithwyr sy'n gweithio rhan amser, mae'r uchafswm y gellir eu cario drosodd o ran debyd a chredyd ar ddiwedd pob cyfnod cyfrifo ar sail bro-rata wedi'u seilio ar y nifer o oriau a weithir.

Gwyliau blynyddol

3.11 Mae gan weithwyr rhan amser hawl i lwfans gwyliau blynyddol ar sail bro-rata sy'n gymseurl i wyliau staff amser llawn, er enghraifft:

i mae gan weithwyr sy'n gweithio 90% o'r amser llawn cyfatebol yr hawl i 90% x 30 diwrnod = 27 diwrnod o wyliau blynyddol

ii mae gan weithwyr sy'n gweithio ar 3 diwrnod ar wahân bob wythnos hawl i 3/5 x 30 diwrnod = 18 diwrnod o wyliau blynyddol

Goblygiadau Pensiwn

3.12 Bydd newid mewn oriau gwaith yn effeithio ar y raddfa y byddwch yn cronni budd-daliadau ymddeol. Dylai gweithwyr sy'n ystyried gwneud cais am weithio'n hyblyg geisio gwybodaeth a/neu gyngor ynglŷn â goblygiadau budd-daliadau ymddeol y patrwm gwaith arfaethedig cyn gwneud cais. Mae gwefan cynllun pensiwn Swyddfa'r Cabinet yn cynnwys gwybodaeth, gan gynnwys llawer o lyfrynnau cynllun, ynglŷn â darpariaeth amrywiol gynlluniau'r gwasanaeth sifil. Eu cyfeiriad rhyngrwyd yw http://www.civilservice-pensions.gov.uk/.

3.13 Mae darpariaeth yn rhai o gynlluniau pensiwn y gwasanaeth sifil ar gyfer staff i dynnu allan peth neu'r cyfan o'u pensiwn a pharhau i weithio - sef ymddeoliad rhannol. Mae'r ddarpariaeth hon ar gael i staff sy'n hŷn nag oed talu pensiwn (fel rheol 60 oed) ac sy'n gostwng eu henillion pensiwn o leiaf 20% ac sydd hefyd yn bodloni meini prawf y pensiwn lleiaf technegol.

3.14 Gellir cael mwy o wybodaeth am y cynllun pensiwn, gan gynnwys darpariaeth amcangyfrifiad pensiwn ar gyfer y rhai hynny sy'n ystyried ymddeol yn rhannol, drwy weinyddwyr cynllun pensiwn Estyn: Xafinity Paymaster. Gellir cysylltu â hwy drwy:

Ysgrifennu at: Xafinity Cyflogmaster
Hesketh House
200-220 Broadway
FLEETWOOD
Lancashire
FY7 8LG

Anfon neges e-bost at: wag@xafinityCyflogmaster.com

Ffonio: 01253 879 194

3.15 Wrth geisio cyngor gan Xafinity ynglŷn ag ymddeol yn rhannol, dylai staff lenwi'r ffurflen gais CSP15 (sydd ar gael ar yr O yrwyr o dan O: Gwybodaeth Pensiynnau a'i anfon at Xafinity.

3.16 Oherwydd y nifer o gynlluniau a chymhlethdod y budd-daliadau sydd ar gael o dan wahanol rannau o gynlluniau pensiwn y gwasanaeth sifil, ni fydd y Tîm Adnoddau Dynol yn gallu cynnig cyngor manwl ynglŷn ag oblygiadau gostyngiad mewn oriau gwaith ar bensiwn neu unrhyw fudd-daliadau ymddeol arall sydd gan weithiwr.

Mynychu cyrsiau hyfforddiant a digwyddiadau datblygol eraill

3.17 Bydd Estyn yn sicrhau bod gweithwyr rhan amser yn cael yr un cyfle i hyfforddi â staff amser llawn. Dylai gweithwyr rhan amser drafod anghenion hyfforddiant gyda'u rheolwr llinell yn unol â'r broses rheoli perfformiad. Lle bynnag mae'n ymarferol o fewn rheswm, trefnir cyrsiau hyfforddi a digwyddiadau tebyg fel bod gweithwyr rhan amser yn gallu eu mynychu. Pan nad yw hyn yn ymarferol, mae'n bosibl y gellir cynnig cyflog i weithwyr rhan amser ar y raddfa briodol.

Datblygu gyrfa

3.18 Bydd Estyn yn anelu at ddatblygu gyrfaoedd gweithwyr rhan amser yn yr un modd â staff amser llawn. Bydd gweithwyr rhan amser yn gymwys i wneud cais am gyfleoedd recriwtio sy'n cael eu hysbysebu yn allanol a chyfleoedd datblygu sy'n cael eu hysbysebu yn fewnol yn yr un modd â gweithwyr amser llawn. Fodd bynnag, nid oes sicrwydd y bydd cyfle penodol yn cael ei ddarparu ar sail ran amser gan ei bod yn bosibl na fydd galwadau na chyfyngiadau gweithredol y rôl yn cefnogi gweithio rhan amser.

Egwyliau bwyd

3.19 Dylai gweithwyr rhan amser sy'n gweithio dros 6 awr y diwrnod gymryd o leiaf 30 munud o egwyl yn ystod diwrnod gwaith. Nid oes tâl am y cyfnod hwn, yn union yr un fath ag yn achos staff amser llawn.