



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

Polisi gweithio hyblyg Estyn



INVESTORS | BUDDSODDWYR
IN PEOPLE | MEWN POBL

Tudalen Wybodaeth

Rheolaeth fersiwn

Fersiwn	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Sylwadau
Fersiwn 1.0	Meurig Chapple	Medi 2009	Fersiwn terfynol yn dilyn ymgynghoriad

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)

Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Yn unol ag Asesiad Effaith Cydraddoldeb Estyn 2009, cynhaliwyd asesiad effaith sgrinio cychwynnol ac ni ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar sail anabledd, rhyw na hil.

Polisi gweithio hyblyg

Cynnwys	Tudalen
Adran 1 Dull Cyfundrefnol	1
Cyflwyniad Gweithio gartref dan amodau eithriadol	
Adran 2 Ar gyfer pwy mae'r polisi hwn?	3
Secondeon	
Adran 3 Y fframwaith cyfreithiol	4
Yr hawl dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i wneud cais am weithio hyblyg Ar ba sail y gellir gwrthod ceisiadau i weithio'n hyblyg dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) Rheoliadau 2000	
Adran 4 Gweithdrefn ar gyfer cyflwyno ac ystyried ceisiadau i weithio'n hyblyg	6
Cyflwyno cais Gweithio'n hyblyg a swyddi penodol Ystyried ceisiadau Y broses ar gyfer symud ceisiadau ymlaen Cyfarfod â'r gweithiwr i drafod ceisiadau Hysbysu penderfyniad cais i weithio'n hyblyg Cyfnod prawf Tystiolaeth feddygol Apêl yn erbyn penderfyniad i wrthod cais i weithio'n hyblyg	
Adran 5 Asesu effaith trefniant i weithio'n hyblyg	12
Sail dros ddod â threfniant i weithio'n hyblyg i ben Dychwelyd cyfarpar	
Adran 6 Ceisiadau i amrywio trefniant i weithio'n hyblyg	15
Adran 7 Ail gyflogaeth	16

Atodiadau

- Atodiad 1** **Asesiad risg cyn gweithio gartref**
- Atodiad 2** **Siart llif ar gyfer cyflwyno cais i weithio'n hyblyg**
- Atodiad 3** **Siart llif ar gyfer cyflwyno cais i weithio gartref**
- Atodiad 4** **Cytundeb gweithio gartref**

Adran 1: Dull Cyfundrefnol

Cyflwyniad

- 1.1 Mae Estyn yn ymrwymedig i wella bywyd gwaith yr holl staff ac yn eu hannog i sicrhau eu bod yn canfod y cydbwysedd iawn rhwng eu bywyd gwaith a'u bywyd cartref.
- 1.2 Datblygwyd y polisi i weithio'n hyblyg hwn er mwyn helpu gweithwyr parhaol Estyn i gyflawni cydbwysedd gwaith-bywyd tra'n parhau i gydnabod bod anghenion busnes yn flaenllaw. Mae'r polisi'n seiliedig ar yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg sydd wedi ei ymgorffori yn neddf cyflogaeth ac yn egluro ymagwedd Estyn at weithio hyblyg (gan gynnwys gweithio gartref). Fodd bynnag, mae ei ddarpariaeth yn fwy na'r gofyniad statudol lleiaf o ran ystyried gweithio'n hyblyg.
- 1.3 Er mwyn sicrhau proses tryloyw a chyson ar gyfer cyflwyno ac ystyried **pob** cais i weithio'n hyblyg, bydd pob cais yn cael ei ystyried yn unol â'r amserlen statudol. Mae'r weithdrefn ar gyfer cyflwyno ac ystyried ceisiadau i weithio'n hyblyg yn Adran 4 y polisi hwn.
- 1.4 Ar ôl i Estyn a'r undebau llafur lofnodi'r polisi hwn, bydd yn weithredol ar unwaith, ar wahân i'r darpariaethau hynny sy'n berthnasol i weithio gartref. Ni fydd y darpariaethau hynny yn cael eu gweithredu tan yn ddiweddarach, mae'r dyddiad hwnnw i'w gytuno'n ysgrifenedig rhwng Estyn a'r undebau llafur.
- 1.5 Disgwylir i'r gweithwyr sy'n gweithredu'r trefniant i weithio'n hyblyg a ddarparwyd ar gyfer y polisi hwn gyfrannu at nodau Estyn yn yr un modd ag unrhyw weithiwr arall, drwy gyflawni'r allbynnau a'r canlyniadau a gytunwyd arnynt gyda rheolwyr llinell yn unol â system rheoli perfformiad Estyn.
- 1.6 Yn gyfnewid am hyn, bydd Estyn yn cynnig hyblygrwydd a dewis, dros drefniadau gwaith, cyn belled â phosibl o fewn rheswm gan ystyried natur llawer o'n gwaith.
- 1.7 Rhoddir ystyriaeth ofalus i bob cais gweithio'n hyblyg, gan eu trin â chydymdeimlad ac ar sail bob cais yn eu tro. Lle bynnag mae'n bosibl, bydd Estyn yn cefnogi ceisiadau lle gellir dangos y bydd y gweithiwr ar ei ennill o'r trefniadau heb achosi unrhyw effaith anffafriol i anghenion busnes Estyn. Does dim hawl awtomatig i staff weithio'n hyblyg.
- 1.8 Rhoddir blaenoriaeth i geisiadau i weithio'n hyblyg gan weithwyr sydd am gyfuno gyrfa gyda chyfrifoldebau gofal (plant ifanc, dibynyddion sy'n hen neu'n sâl) a chan weithwyr ag anableddau neu broblem iechyd neu amodau personol arall sy'n gwneud trefniadau gweithio cyffredin a bywyd cartref yn anodd iddynt ei reoli.
- 1.9 Mae'r ddogfen, *Arweiniad Ar Weithio'n Hyblyg yn Estyn*, yn cynnig cyngor manwl ynglŷn â gweithio'n hyblyg, a'r effaith gall trefniadau tebyg ei gael ar gyflog, pensiwn, ac ati. Oherwydd bod gan weithio gartref nodweddion penodol sy'n ei wneud yn wahanol i drefniadau i weithio'n hyblyg eraill, paratowyd arweiniad sy'n mynd i'r afael â materion gweithio gartref. Dylid darllen yr arweiniad priodol cyn i weithiwr gyflwyno cais gweithio'n hyblyg neu i reolwr llinell ei ystyried, a dylid dilyn y canllawiau pan gymeradwyir cais.



- 1.10 Nid yw'r polisi hwn, a'r arweiniad cysylltiol ar weithio hyblyg a gweithio gartref, yn rhan o gytundeb.

Gweithio gartref dan amodau eithriadol

- 1.11 Pan mae'n fwy effeithlon, gall staff weithio gartref dan amodau eithriadol. Dylid defnyddio'r hyblygrwydd hwn ar adegau prin yn unig, er enghraifft pam mae gweithwyr yn dychwelyd o gyfarfod ac mae eu cartref yn agosach i leoliad y cyfarfod nag un o swyddfeydd Estyn. Dan amgylchiadau felly, mae'n bosibl ei bod yn fwy effeithlon i'r gweithiwr weithio gartref am weddill y dydd na theithio i un o swyddfeydd Estyn. Os yw gweithiwr yn bwriadu defnyddio'r hyblygrwydd hwn dylent geisio cytundeb y rheolwr llinell o flaen llaw, cyn gweithio gartref.



Adran 2: Ar gyfer pwy mae'r polisi hwn?

- 2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr parhaol Estyn, beth bynnag yw eu hoed, rhyw, hunaniaeth o ran rhyw, anabledd, hil, tras ethnig neu genedl, crefydd neu gredo, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol. Er mwyn gwirio tegwch a chysondeb triniaeth, bydd Estyn yn monitro canlyniadau'r ceisiadau i weithio'n hyblyg.
- 2.2 I fod yn gymwys i wneud cais gweithio'n hyblyg, bydd gweithwyr:
- i fel rheol wedi gorffen eu cyfnod prawf yn llwyddiannus; neu
 - ii wedi cael eu hasesu a bod eu perfformiad yn hollol foddhaol yn yr adolygiad blynyddol diweddaraf; ac
 - iii heb gyflwyno cais i weithio'n hyblyg yn ystod y deuddeg mis diwethaf.

Secondeon

- 2.3 Nid yw'r polisi i weithio'n hyblyg yn berthnasol yn ei gyfanrwydd i secondeon. Gall secondeon gyflwyno cais i weithio gartref. Dylai secondeon a rheolwyr llinell ddilyn yr un un broses â'r un ar gyfer gweithwyr wrth gyflwyno ac ystyried ceisiadau i weithio gartref. Nid yw elfennau eraill Polisi i weithio'n hyblyg ar gael i secondeon.
- 2.4 Ni ddylai rheolwyr llinell gytuno â cheisiadau secondeon i weithio gartref nes eu bod yn fodlon y bydd y secondai yn gallu gweithio gartref yn effeithiol. Dylid asesu addasrwydd gweithio gartref o ran y secondai yn unig ar ôl i'r secondai gyflawni cyfnod cymhwyso yn llwyddiannus.
- 2.5 Bydd hyd y cyfnod cymhwyso yn amrywio gan ddibynnu ar brofiad y secondai. Bydd gan reolwyr llinell, felly, gryn dipyn o hyblygrwydd wrth ystyried trefniant gweithio gartref a fydd yn addas ar gyfer secondai priodol. Ymhlith y ffactorau byddai rheolwyr llinell yn eu hystyried cyn penderfynu ar gais gweithio gartref fyddai amgylchiadau unigol y secondai, hanes cyflawni yn y gorffennol, profiad arolygu blaenorol ac ati. Dylai'r rheolwr llinell ddefnyddio'r cyfnod cymhwyso i sicrhau bod y secondai wedi derbyn y lefel briodol o gymorth cychwynnol roedd ei angen arno/arni wrth ddechrau gweithio i ni a sydd wedi ei alluogi ef / galluogi hi i weithio.
- 2.6 Ni fydd unrhyw newid yn nhelerau ac amodau gwasanaeth sydd gan y secondai a'r corff sy'n ei gyflogi/chyfylogi o ganlyniad i unrhyw drefniant gan Estyn sy'n caniatáu secondai i weithio gartref.



Adran 3: Y fframwaith cyfreithiol

- 3.1 Dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a'r ddeddfwriaeth a'r rheoliadau dilynol, mae gan rai gweithwyr yr hawl i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg (gweler paragraff 3.2). Nid oes gan weithwyr yr hawl i newid eu trefniadau gweithio ac mae disgresiwn gan reolwyr llinell a, gan ystyried anghenion busnes Estyn, i benderfynu a ellir cytuno ar geisiadau am weithio hyblyg mewn achosion unigol.

Yr hawl i weithio'n hyblyg dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a'r rheoliadau gwaith hyblyg dilynol (ERA 1996)

- 3.2 Dan ddeddf ERA 1996 a'r rheoliadau gweithio hyblyg dilynol, mae gan weithwyr yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg er mwyn edrych ar ôl plentyn hyd at ac yn cynnwys 16 oed, neu dan 18 oed os yw'n anabl, os oes gan y gweithiwr, neu os yw'r gweithiwr yn disgwyl y cyfrifoldeb am fagu'r plentyn ac mae naill ai:
- i yn fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad neu riant maeth y plentyn; neu
 - ii yn briod, yn bartner sifil neu'n bartner i fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad neu riant maeth y plentyn.
- 3.3 Yn ogystal, mae gan weithwyr yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg er mwyn gofalu am oedolyn (h.y. person 18 oed neu'n hŷn) os yw'r gweithiwr yn, neu'n disgwyl, gofalu am berson sydd angen gofal sy'n:
- i briod, yn bartner neu'n bartner sifil i'r gweithiwr; neu
 - ii yn berthynas agos i'r gweithiwr; neu
 - iii yn byw yn yr un cyfeiriad â'r gweithiwr.

Ar ba sail y gellir gwrthod ceisiadau i weithio'n hyblyg dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996?

- 3.4 Gellir gwrthod cais i weithio'n hyblyg dan ddeddf ERA 1996 ar y seiliau busnes canlynol yn unig (a gymerwyd yn union o'r ddeddfwriaeth berthnasol), pan ellir profi:
- i nad yw'r sefydliad yn gallu cwrdd â baich costau ychwanegol;
 - ii byddai cytuno i'r cais yn cael effaith niweidiol ar y gallu i gwrdd â galw cwsmeriaid;
 - iii nad yw'n bosibl aildrefnu'r gwaith ymhlith y staff presennol;
 - iv na fydd y sefydliad yn gallu recriwtio staff ychwanegol er mwyn hwyluso'r hyblygrwydd y gofynnwyd amdano;
 - v byddai cytuno i'r cais yn cael effaith niweidiol ar ansawdd;
 - vi byddai cytuno â'r cais yn cael effaith niweidiol ar berfformiad
 - vii nad oes gwaith digonol ar gael yn ystod y cyfnodau mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio;
 - viii bod newidiadau strwythuredig a gynlluniwyd yn lliniaru yn erbyn cytuno â'r cais;
 - ix bod seiliau tebyg dros wrthod ceisiadau yn unol â'r hyn y gellir ei nodi gan yr Ysgrifennydd Gwladol.



Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000

- 3.5 Cyflwynodd y Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000 hawliau ar gyfer gweithwyr rhan amser, o'u cymharu â'u cydweithwyr amser llawn, sy'n rhoi hawl iddynt:
- i i'r un gyfradd gyflog wrth yr awr;
 - ii i'r un mynediad at gynlluniau pensiwn;
 - iii dderbyn yr un gwyliau a seibiant mamolaeth ar raddfa bro-rata;
 - iv hawliau pro-rata i gyflog salwch cytundebol;
 - v i'r un lefel mynediad at hyfforddiant, datblygiad a chyfleoedd dyrchafiad
- 3.6 Bydd Estyn yn sicrhau bod gweithwyr sy'n gweithio rhan amser yn cael eu trin yn unol â'r rheoliadau hyn



Adran 4: Gweithdrefn ar gyfer cyflwyno ac ystyried ceisiadau gweithio'n hyblyg

Cyflwyno cais

- 4.1 Dylai gweithiwr sy'n dymuno cyflwyno cais i weithio'n hyblyg ysgrifennu at ei reolwr llinell/ei rheolwr llinell i'r perwyl hwn. Dylai ef / hi ddarparu'r wybodaeth ganlynol yn y cais ac, os yw'n angenrheidiol, mewn cyfarfodydd dilynol:
- i yr hyblygrwydd y gwneir cais amdano;
 - ii effaith posibl yr hyblygrwydd y gwnaed cais amdano ar gyflenwi gwasanaeth yn ei dîm ef / thîm hi ac yn ehangach yn Estyn;
 - iii sut byddai'n bosibl rheoli'r effaith hwn;
 - iv y rheswm/rhesymau dros gefnogi'r cais;
 - v a yw'r cais am weithio'n hyblyg yn un statudol dan ERA 1996;
 - vi perthynas y gweithiwr â'r person y gofelir amdano (os yn briodol);
 - vii y modd mae'r cyfrifoldebau hynny'n cael eu rheoli (os yn briodol);
 - viii dyddiad cychwyn arfaethedig ar gyfer dechrau'r gweithio hyblyg, gan ddarparu digon o amser i alluogi rheolwyr llinell i ystyried y cynnig a'i weithredu (ddim llai na 3 mis os yw'n bosibl);
 - ix a wnaed cais blaenorol i weithio'n hyblyg, ac os do, dyddiad y cais blaenorol;
 - x yn Atodiad 1 ceir copi o asesiad risg cyn gweithio gartref wedi ei lenwi (os gweithio gartref yw'r elfen hyblyg y gofynnir amdani).
- 4.2 O ran cais i weithio gartref, os nodir unrhyw fater yn yr asesiad risg cyn gweithio gartref a allai rwystro gweithio gartref llwyddiannus, cyfrifoldeb yr ymgeisydd yw sicrhau eu bod wedi eu datrys cyn y gellir ystyried y cais ymhellach. Y rheolwr llinell sy'n gyfrifol am arwyddo'r asesiad risg, ar ôl ceisio cyngor gan Swyddog Iechyd a Diogelwch Estyn, fel y bo'n briodol.

Gweithio'n hyblyg a swyddi penodol

- 4.3 Tra bo Estyn wedi ymrwymo i ddarparu'r ystod ehangaf posibl o drefniadau gweithio'n hyblyg ar gyfer ei weithlu, efallai nad yw'r ystod lawn o drefniadau gweithio'n hyblyg ar gael i bob gweithiwr ar draws y sefydliad ar adeg benodol oherwydd anghenion busnes, er enghraifft efallai bydd ceisiadau gan Arolygwyr Ei Mawrhydi i weithio amser hyblyg neu oriau cywasgedig yn anodd oherwydd natur gweithgareddau arolygu. Felly, mae'n bosibl y bydd ceisiadau yn cael eu gwrthod ar sail fusnes neu gofynnir i weithwyr gytuno â newidiadau ym manylion eu cais.
- 4.4 Wrth ystyried ceisiadau gweithio'n hyblyg, bydd Estyn am sicrhau bod busnes y sefydliad yn gallu parhau'n effeithiol. Byddwn, er enghraifft, am sicrhau bod gan dimau sy'n darparu gwasanaeth ddigon o aelodau i alluogi darparu'r gwasanaeth hwnnw yn gyson ac yn effeithiol yn ystod yr wythnos waith.



- 4.5 Lle mae nifer o weithwyr eisoes yn gweithio'n hyblyg mewn maes neu weithgaredd busnes, efallai na fydd yn bosibl cymeradwyo ceisiadau pellach i weithio'n hyblyg os na ellir darparu gwasanaethau'n gyson ac effeithiol.
- 4.6 Ym mhob achos, bydd rhaid i reolwyr llinell ystyried yn ofalus a ellir trefnu gwaith mewn modd a fydd yn galluogi ceisiadau i weithio'n hyblyg heb effeithio er gwaeth ar anghenion gweithredol Estyn. Os na ellir cymeradwyo ceisiadau, bydd y gweithiwr yn cael esboniad llawn.

Ystyried ceisiadau

- 4.7 Dylai rheolwyr llinell ystyried pob cais yn ofalus gan ddangos cydymdeimlad er mwyn sicrhau bod amgylchiadau unigol a gofynion gweithredol yn cael eu hystyried. Felly, dylai rheolwyr llinell ystyried y ffactorau dilynol cyn dod i benderfyniad ynglŷn â chais:
- i anghenion y gweithiwr;
 - ii anghenion busnes y swydd a'r sefydliad;
 - iii effaith y trefniant newydd arfaethedig ar bobl eraill yn yr un tîm a sut y gellir rheoli'r effaith hwn;
 - iv effaith y trefniant arfaethedig ar barhad ac effeithiolrwydd y gwasanaeth;
 - v a oes costau ychwanegol, e.e. recriwtio staff arall i gyflenwi dros gyfnodau absenoldeb;
 - vi manteision / diffygion y trefniadau gweithio newydd arfaethedig, gan gynnwys a fyddant yn caniatáu'r tîm i gadw a manteisio ar sgiliau ac arbenigedd pwysig ac arbenigol;
 - vii (o ran gweithio gartref) a yw'r gweithiwr yn debygol o weithio'n effeithiol mewn trefniant gweithio gartref.

Y broses ar gyfer symud ceisiadau ymlaen

- 4.8 Mae'r siart llif yn Atodiad 2 yn arddangos y broses ar gyfer cyflwyno ac ystyried ceisiadau gweithio'n hyblyg. Oherwydd amrywiaethau bach yn y broses ar gyfer ystyried ceisiadau gweithio gartref, mae siart llif Atodiad 3 yn arddangos y broses ar gyfer ystyried ceisiadau o'r fath.
- 4.9 Dylai'r rheolwr llinell gydnabod derbyn y cais o fewn pum diwrnod gwaith. O fewn 28 diwrnod calendr i ddyddiad derbyn y cais, rhaid i'r rheolwr llinell ymgynghori'n briodol a threfnu cyfarfod â'r gweithiwr i drafod y cais. Nid oes angen y cyfarfod hwn os gall Estyn gytuno â'r cais heb newidiadau a hysbysu'r gweithiwr o hynny o fewn y 28 diwrnod a ganiateir.
- 4.10 O fewn y cyfyngiad amser o 28 diwrnod ar gyfer ystyried y cais, dylai'r rheolwr llinell ymgynghori â Phennaeth y Gyfarwyddiaeth a'r tîm Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau bod ceisiadau'n derbyn ystyriaeth lawn a theg. Tra bo unrhyw reswm a roddir dros wneud y cais yn gyfrinachol, mae'n bosibl y bydd y rheolwr llinell am drafod y cais gydag aelodau eraill y tîm hefyd er mwyn sefydlu'r effaith fyddai cytuno i'r newid yn ei gael arnynt hwy. Fodd bynnag, tra'i bod yn bosibl trafod y cais, ni ddylid datgelu'r rhesymau dros wneud y cais i aelodau eraill y tîm heb yn gyntaf gael caniatâd ysgrifenedig yr ymgeisydd i drafodaethau tîm ddigwydd ynghylch hynny.



4.11 Os, ar ôl ymgynghori priodol, nid oes rheswm digonol pam na fyddai trefniant i weithio'n hyblyg yn gweithio mewn gwirionedd, gellir cytuno â'r cais, yn amodol ar gwblhau cyfnod prawf tri mis llwyddiannus¹. Os yw'r hyblygrwydd gofynnwyd amdano'n cynnwys gostyngiad mewn oriau gwaith, bydd yr unigolyn yn derbyn cyflog a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill (er enghraifft gwyliau blynyddol) cymharol â'r nifer o oriau gwaith. Tra bo'r cyfnod prawf ar y gweill, bydd y newidiadau hyn dros dro nes y bydd y penderfyniad ynglŷn â'r trefniant i weithio'n hyblyg yn cael ei benderfynu'n derfynol.

Cyfarfod â gweithiwr i drafod y cais

4.12 Ar ôl ymgynghori fel y bo'n briodol, dylai'r rheolwr llinell drefnu cyfarfod â'r ymgeisydd i:

- i drafod y cais gyda'r bwriad o:
 - o geisio eglurhad ar unrhyw fater sydd yn dal yn aneglur;
 - o cytuno ar estyniad i'r amserlen er mwyn ystyried y cais tra cesglir mwy o wybodaeth (gweler paragraff 4.14) (os oes angen); a
 - o siarad ynglŷn â sut byddai'r hyblygrwydd a geisiwyd yn gweithio petai'n cael ei gymeradwyo.
- ii gytuno â chais fel y'i hysgrifennwyd, yn amodol ar gyfnod prawf tri mis cyn cymeradwyo neu wrthod y trefniadau yn derfynol (gweler paragraff 4.18 o ran y cyfnod prawf.)

4.13 Lle mae cais i weithio'n hyblyg yn cael ei gyflwyno dan un o feini prawf Deddf Hawliau Cyflogaeth (gweler Adran 3 am fanylion) mae gan yr ymgeisydd hawl i gael cydweithiwr yn y cyfarfod gydag ef / hi.

4.14 Mae'n bosibl y bydd rhai achlysuron pan fydd angen ehangu ar y cyfyngiadau amser a osodwyd gan y weithdrefn hon drwy gytundeb gan bawb, er enghraifft oherwydd absenoldeb salwch neu resymau eraill fel cael cyngor meddygol pellach (gweler paragraff 4.23 below). Gall y rheolwr llinell a'r gweithiwr gytuno i ymestyn unrhyw un o'r cyfyngiadau amser hyn a rhaid cofnodi'r cytundeb hwn yn ysgrifenedig, gan nodi'r dyddiad pan mae'r estyniad i ddod i ben. Rhaid anfon copi o'r cofnod hwn at y gweithiwr.

Hysbysu penderfyniad ar gais i weithio'n hyblyg

4.15 O fewn 14 diwrnod calendr i'r cyfarfod ym mharagraff 4.12, neu unrhyw ddyddiad diweddarach y cytunwyd arno yn y cyfarfod, dylai'r rheolwr llinell hysbysu'r gweithiwr yn ysgrifenedig am ei benderfyniad / phenderfyniad ynglŷn â'r cais i weithio'n hyblyg, gan anfon copi o'r ohebiaeth at y tîm Adnoddau Dynol. Bydd yr hysbysiad yn:

- i cymeradwyo'r cais yn ei gyfanrwydd ac yn sefydlu dyddiad cychwyn y cyfnod prawf (os cytunwyd gan yr ymgeisydd - gweler troednodyn 2) ac unrhyw weithred arall;neu

¹ Lle gwnaed cais gweithio hyblyg gan weithiwr sydd ag hawl statudol dan Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (gweler Adran 3 am fanylion), mae'n rhaid i'r gweithiwr gytuno'n hollol eglur i gyfnod prawf. Dan amodau fel hyn, os nad yw'r gweithiwr yn cytuno i gyfnod prawf, bydd rhaid i'r rheolwr llinell benderfynu cytuno i'r cais heb gyfnod prawf neu ei wrthod. Dan bob amgylchiad arall, byddai cytuno i weithio hyblyg yn amodol ar yr ymgeisydd yn cyflawni cyfnod prawf tri mis llwyddiannus.



- ii gymeradwyo'r cais gyda rhai newidiadau (gan gynnwys y cyfnod prawf) a gytunwyd arnynt yn y cyfarfod gyda'r ymgeisydd, neu
- iii wrthod y cais gan nodi rhesymau busnes eglur dros y gwrthodiad ynghyd ag hysbysiad o'r broses apêl (gweler paragraff 4.27).

4.16 Os gweithio gartref yw'r cais hyblygrwydd, yn dilyn hysbysu'r gweithiwr bod ei gais / chais yn llwyddiannus, bydd y tîm Adnoddau Dynol yn cyflwyno'r cytundeb gweithio gartref sydd yn Atodiad 4 i'r gweithiwr. Dylai'r gweithiwr arwyddo'r cytundeb gweithio gartref a'i ddychwelyd at y tîm Adnoddau Dynol cyn y gall y cyfnod prawf ddechrau. Ar ôl ei dderbyn, bydd y tîm Adnoddau Dynol yn anfon copi o'r cytundeb gweithio gartref at y rheolwr llinell a fydd yn awdurdodi'r timoedd TGCh / Adeiladau i ddarparu'r offer priodol (gweler *Arweiniad ar weithio gartref* am fanylion y cyfarpar y gellir eu darparu).

Cyfnod prawf

4.17 Bydd unrhyw newidiadau i delerau ac amodau cyflogaeth gweithiwr o ganlyniad i gais llwyddiannus i weithio'n hyblyg yn rhai parhaol ac yn effeithio ar y cytundeb, yn amodol ar gyflawni cyfnod prawf o dri mis² yn llwyddiannus. Drwy fonitro effaith y trefniant gweithio hyblyg yn ystod y cyfnod prawf bydd y rheolwr llinell yn gallu asesu p'un ai yw'r trefniant gweithio hyblyg yn gweithio neu beidio. Yn ogystal, bydd yn rhoi amser i'r gweithiwr ystyried yr effaith mae gweithio'n hyblyg yn ei gael arno ef/ arni hi ac ar y gwasanaethau a ddarperir gan Estyn ar gyfer cwsmeriaid mewnol ac allanol.

4.18 Er mwyn gwneud asesiad ynglŷn â llwyddiant, neu fel arall, y trefniant gweithio'n hyblyg, dylai rheolwyr llinell sicrhau bod y gweithiwr yn deall os yw'r trefniant i ddod yn un parhaol, yn ystod y cyfnod prawf tri mis bydd yn rhaid i'r gweithiwr ddangos bod:

- i cyflenwi'r gwasanaeth yn foddhaol;
- ii nad yw ef/hi wedi dangos dirywiad yn ei berfformiad / pherfformiad o ganlyniad i weithio'n hyblyg (neu am unrhyw reswm arall);
- iii na cham ddefnyddiwyd y trefniadau gweithio'n hyblyg gan y gweithiwr.

4.19 Mae rhai materion penodol perthnasol i weithio gartref y dylid eu hystyried cyn gwneud penderfyniad i gytuno ar weithio gartref. Gellir dod o hyd i gyngor o ran asesu effaith trefniadau gweithio gartref yn Adran 5.

4.20 O fewn deg diwrnod gwaith i ddiwedd y cyfnod prawf tri mis, bydd y gweithiwr a'r rheolwr llinell yn cyfarfod i drafod llwyddiant ymarferol y trefniadau gweithio hyblyg ac yn dod i benderfyniad ynglŷn â ph'un a ddylid gwneud y trefniant yn un parhaol. Os, ym marn y rheolwr llinell, bu'r cyfnod prawf yn llwyddiannus bydd y rheolwr llinell yn gofyn i'r tîm Adnoddau Dynol baratoi cytundeb cyflogaeth newydd ar gyfer y gweithiwr sy'n cadarnhau'r trefniant gweithio hyblyg newydd. Bydd y newid yn y trefniadau gwaith yn barhaol.

² Lle y gwneir cais i weithio'n hyblyg gan weithiwr sydd â'r hawl statudol i wneud cais i weithio'n hyblyg dan Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (gweler Adran 3 am fanylion), mae'n rhaid i'r gweithiwr fynegi ei fod ef / bod hi'n cytuno i gyfnod prawf. O dan yr amodau hyn, os nad yw'r gweithiwr yn cytuno ar gyfnod prawf, bydd rhaid i'r rheolwr llinell benderfynu cytuno â'r cais heb gyfnod prawf neu ei wrthod. Ym mhob amgylchiad arall, bydd cytundeb gweithio'n hyblyg yn amodol ar gyfnod prawf tri mis a gyflawnir yn llwyddiannus gan yr ymgeisydd.



- 4.21 Os, ym marn y rheolwr llinell, nad yw'r trefniant gweithio hyblyg yn effeithiol oherwydd mwy nag un rheswm sydd ym mharagraff 4.18 neu am unrhyw reswm arall, mae'n bosibl dod â'r trefniant gweithio hyblyg i ben ar unwaith a bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'w drefniant / threfniant blaenorol.
- 4.22 Gall y gweithiwr apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod cadarnhau trefniant gweithio hyblyg (gan gynnwys gweithio gartref) ar ôl y cyfnod prawf drwy ddilyn y weithdrefn ym mharagraff 4.27.

Tystiolaeth feddygol

- 4.23 Mewn achos lle mae'r rheswm dros gyflwyno cais i weithio'n hyblyg yn gysylltiedig â chyflwr meddygol, mae'n bosibl y bydd angen i Estyn geisio cyngor gan ddarparwr y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol cyn dod i benderfyniad ynglŷn â'r cais. Gall hyn gynnwys cyfeirio'r gweithiwr i gael archwiliad meddygol. Mae'n bosibl y bydd y penderfyniad ynglŷn â chais yn cael ei ohirio hyd ar ôl derbyn y wybodaeth feddygol gan ddarparwyr y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
- 4.24 Pwrpas y cyfeirio yw canfod natur y cyflwr a ph'un ai yw'r cais i weithio'n hyblyg oherwydd cyflwr meddygol yn un rhesymol. Er mwyn bwrw ymlaen â chyfeirio, bydd y tîm Adnoddau Dynol yn gofyn i'r gweithiwr gytuno i ddarparwr y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol gasglu adroddiadau meddygol amdano ef /amdani hi. Os na cheir caniatâd, gwneir penderfyniad o ran gweithio'n hyblyg ar sail y wybodaeth sydd ar gael.
- 4.25 Bydd cyfrinachedd gwybodaeth feddygol yn cael ei barchu, ond fel rheol fe fydd y tîm Adnoddau Dynol yn rhannu adroddiad darparwr y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol gyda rheolwr llinell yr ymgeisydd er mwyn ei gynorthwyo ef/ chynorthwyo hi i ddod i benderfyniad ynglŷn â'r cais.
- 4.26 Os, o ganlyniad i adroddiad y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, y canfyddir anabledd sy'n cael ei ystyried yn anabledd dan Ddeddfau Gwahaniaethu ar sail Anabledd, bydd Estyn yn ystyried cynnal addasiadau rhesymol priodol ar gyfer y gweithiwr. Gallai hyn gynnwys newid mewn oriau gwaith neu drefniant gweithio hyblyg arall. Mewn achosion fel hyn, bydd y tîm Adnoddau Dynol yn cynnig cyngor i reolwyr o ran sut i reoli'r cais.

Apêl yn erbyn penderfyniad i wrthod cais gweithio'n hyblyg

- 4.27 Os yw gweithiwr yn dewis apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod cais gweithio'n hyblyg, dylai ef / hi wneud hynny o fewn 14 diwrnod calendr ar ôl derbyn hysbysiad am y penderfyniad. At ddibenion y paragraff hwn, tybir y bydd y gweithiwr yn derbyn yr hysbysiad ynglŷn â'i gais ef / chais hi i weithio'n hyblyg un diwrnod ar ôl anfon neges e-bost ato / ati yn cynnwys canlyniad y cais.
- 4.28 Dylid anfon unrhyw apêl at Bennaeth Cyfarwyddiaeth y gweithiwr neu Brif Arolygwr os yw'r ymgeisydd yn Bennaeth Cyfarwyddiaeth. Bydd Pennaeth y Gyfarwyddiaeth/ Prif Arolygwr yn penodi Swyddog Apêl a fydd fel rheol yn ystyried apêl y gweithiwr o fewn 14 diwrnod calendr i dderbyn y wybodaeth am benderfyniad y gweithiwr i apelio. Fel rheol, rheolwr llinell arall yn Estyn fydd y Swyddog Apêl, na fu'n ymwneud â'r apêl o'r blaen.



4.29 O fewn yr amserlen 14 diwrnod, bydd y Swyddog Apêl wedi ystyried y papurau perthnasol, cwrdd â'r gweithiwr ac unrhyw un arall mae e / hi'n teimlo y gallai gyfrannu at y broses apêl cyn iddo / iddi ddod i benderfyniad.

4.30 O fewn 14 diwrnod calendr o'r cyfarfod apêl, rhaid i'r Swyddog Apêl hysbysu'r gweithiwr am ei benderfyniad ar yr apêl. Bydd yr hysbysiad naill ai'n:

- i cadarnhau'r apêl, nodi'r hyblygrwydd a gytunwyd arno a'r dyddiad cychwyn; neu
- ii yn gwrthod yr apêl, nodi'r rhesymau dros y penderfyniad a chynnwys digon o esboniad dros y gwrthodiad.



Adran 5: Aseu effaith trefniant gweithio'n hyblyg

- 5.1 Er mwyn penderfynu a fu'r cyfnod prawf ar gyfer trefniant gweithio'n hyblyg yn llwyddiannus, dylai'r rheolwr llinell aseu effaith y trefniant ar y busnes ac ar y gweithiwr. Er mwyn galluogi'r rheolwr llinell i ddod i benderfyniad fod y trefniant wedi bod yn llwyddiannus, mae'n rhaid i'r rheolwr llinell fodloni ei hun fod:
- i cyflenwi'r gwasanaeth wedi bod yn foddhaol ers i'r gweithiwr weithio'n hyblyg;
 - ii perfformiad y gweithiwr yn foddhaol gydol y cyfnod prawf;
 - iii y gweithiwr heb gamddefnyddio'r trefniant gweithio'n hyblyg;
 - iv ac o ran gweithio gartref, fod y gweithiwr
 - v yn ymdopi'n broffesiynol ac yn gymdeithasol gyda gweithio gartref;a'i
 - vi fod ef/ bod hi wedi gweithio gartref mewn gwirionedd a heb weithio'n rheolaidd yn un o swyddfeydd Estyn.
- 5.2 Os, ym marn y rheolwr llinell, ei fod/bod yn dod i'r penderfyniad i'r trefniant gweithio hyblyg fod yn llwyddiannus, gellir gwneud y trefniant yn un parhaol a threfnu cytundeb gwaith newydd. Fodd bynnag, os ym marn y rheolwr llinell i'r trefniant fod yn aflwyddiannus, mae'n bosibl y bydd y trefniant gweithio hyblyg yn dod i ben, gan roi pythefnos o rybudd a bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r patrwm gweithio blaenorol neu i weithio yn y swyddfa yn achos gweithio gartref. Cyn i'r trefniadau ddod i ben, dylai'r rheolwr llinell drafod y mater gyda'r tîm Adnoddau Dynol, yn enwedig os cytunwyd ar drefniadau yn dilyn cais i weithio'n hyblyg dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Sail dros ddod â threfniant gweithio hyblyg i ben

- 5.3 Gellir penderfynu dod â threfniant gweithio hyblyg i ben naill ai ar ddiwedd cyfnod prawf neu ar unrhyw adeg sy'n dilyn yn unig os yw un neu fwy o'r datganiadau canlynol yn berthnasol ym marn y rheolwr llinell:
- i angen busnes sy'n tarddu o newid yn y modd y darperir gwasanaeth sy'n galw ar y gweithiwr i dychwelyd i'w drefniadau / threfniadau gweithio blaenorol, neu i weithio mewn swyddfa er mwyn hwyluso darparu'r gwasanaeth yn effeithiol ac effeithlon - gweler paragraff 5.4;
 - ii nid yw'r newidiadau ym mhersonél swyddfeydd Estyn yn hwyluso darparu'r gwasanaeth yn effeithiol ac effeithlon dan y trefniant gweithio hyblyg— paragraff 5.5;
 - iii mae perfformiad y gweithiwr wedi gwaethygu o ganlyniad i'r trefniant (neu am ryw reswm arall) ac mae'r gweithiwr wedi cael cyfle i wella ei berfformiad / pherfformiad – gweler paragraff 5.6;
 - iv cafodd y trefniadau gweithio hyblyg eu camddefnyddio gan y gweithiwr - gweler paragraff 5.7;
 - v (ar gyfer gweithiwr gartref) nid yw'r gweithiwr yn ymdopi a heriau gweithio gartref (gweithio ar ei ben / ei phen ei hun, unigrwydd proffesiynol a chymdeithasol ac ati)- gweler paragraff 5.8; a / neu
 - vi (yn achos rhywun sy'n gweithio gartref) mae'n parhau i weithio'n rheolaidd yn un o swyddfeydd Estyn wrth ymgymryd â'i weithgareddau / gweithgareddau o ddydd i ddydd.



- 5.4 Os, ym marn y rheolwr llinell fod angen i'r gweithiwr fynd yn ôl at y trefniant gweithio blaenorol oherwydd angen busnes sy'n tarddu o newid yn y modd y darperir gwasanaeth, neu fod rheidrwydd i weithiwr gartref ddychwelyd at weithio mewn swyddfa er mwyn hwyluso darparu gwasanaeth yn effeithiol ac effeithlon, dylai'r rheolwr llinell roi rhybudd o bythefnos bod y trefniant yn dod i ben- gweler paragraff 5.9. Dylid cymryd y penderfyniad i orffen trefniant yn unig ar ôl i'r rheolwr llinell a'r gweithiwr drafod yr angen busnes diwygiedig.
- 5.5 Os oes newidiadau ym mhersonél Estyn o ganlyniad i ymddeoliad, ymddiswyddiad, salwch tymor hir ac ati, sydd ym marn y rheolwr llinell, yn arwain at fethu darparu gwasanaethau'n effeithiol ac effeithlon, dylai'r rheolwr llinell roi pythefnos o rybudd bod y trefniant gweithio hyblyg yn dod i ben, neu i weithiwr gartref fynd yn ô i weithio mewn swyddfa - gweler paragraff 5.8. a bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r trefniant gweithio blaenorol.
- 5.6 Os yw'r trefniant gweithio hyblyg yn dod i ben oherwydd i'r gweithiwr fethu â pherfformio'n foddhaol, dylid cymryd y camau hyn yn unig ar ôl iddo ef/ iddi hi gael cyfle i wella ei berfformiad / pherfformiad yn dilyn cyfnod adolygu tri mis lle mae'r rheolwr llinell yn ei gefnogi / ei chefnogi. Os, ym marn y rheolwr nad yw'r trefniadau gweithio hyblyg yn foddhaol ar ôl y cyfnod adolygu tri mis, dylai'r rheolwr llinell ei hysbysu bod y trefniant yn dod i ben ar unwaith- gweler paragraff 5.9.
- 5.7 Os, ym marn y rheolwr llinell, camddefnyddiwyd y trefniadau gweithio hyblyg gan y gweithiwr, dylai'r rheolwr llinell ei hysbysu bod y trefniant yn dod i ben ar unwaith ac i'r gweithiwr ddychwelyd i'r trefniant gweithio blaenorol, neu yn achos gweithiwr gartref ddychwelyd i weithio yn y swyddfa. Gan ddibynnu ar natur y "camddefnydd", mae'n bosibl y bydd y gweithiwr yn wynebu camau disgyblu yn ogystal.
- 5.8 O ran gweithwyr gartref, gall y trefniant gweithio gartref ddod i ben hefyd, os ym marn y rheolwr llinell, nad yw'r gweithiwr gartref yn ymdopi â heriau gweithio gartref. Er enghraifft, ond heb ei gyfyngu i'r enghraifft hon, os nad yw gweithiwr gartref yn cymryd rhan / yn mynychu cyfarfodydd tîm neu'n ymgymryd â lefelau priodol o gyfleoedd datblygiad personol, efallai byddai'n briodol adolygu'r trefniant gweithio gartref ac, os na welir gwelliant yn dilyn cymorth tri mis gan y rheolwr llinell, daw'r trefniant i ben. Yn yr un modd, os yw gweithiwr gartref yn gweithio'n rheolaidd yn un o swyddfeydd Estyn, gall y cytundeb ddod i ben os nad yw'r gweithiwr gartref yn cytuno i weithio gartref, gan y byddai'n aneffeithlon darparu cyfleusterau yng nghartref y gweithiwr yn ogystal ag yn un o swyddfeydd Estyn.
- 5.9 Lle mae rheolwr llinell wedi rhoi rhybudd ysgrifenedig sy'n nodi bod trefniant gweithio'n hyblyg yn dod i ben, dylent gynnig rhesymau dros orffen y trefniant ac anfon copi o'r ohebiaeth at y tîm Adnoddau Dynol team, a byddant yn darparu cytundeb cyflogaeth ddiwygiedig sy'n adlewyrchu'r trefniadau gweithio diwygiedig o fewn 10 diwrnod gwaith. Gall y gweithiwr apelio yn erbyn y penderfyniad i wrthod cadarnhau'r trefniant gweithio hyblyg, drwy ddilyn y broses sydd wedi ei hamlinellu ym mharagraff 4.28.



Dychwelyd offer

- 5.10 O fewn deg diwrnod gwaith o ddwyn trefniant gweithio gartref i ben, cyfrifoldeb y gweithiwr gartref yw dychwelyd yr holl gyfarpar a ddarparwyd gan Estyn ar gyfer gweithio gartref i un o swyddfeydd Estyn mewn cyflwr boddhaol.



Adran 6: Ceisiadau i amrywio trefniant gweithio'n hyblyg

- 6.1 Yn amodol ar orffen cyfnod tri mis prawf yn llwyddiannus, ystyrir unrhyw newid yn nhrefniadau gwaith y gweithiwr a wneir o ganlyniad i gais gweithio'n hyblyg (gan gynnwys gweithio gartref) fel rheol yn amrywiad parhaol i gytundeb gwaith y gweithiwr.
- 6.2 Bydd Estyn yn ystyried ceisiadau i ddychwelyd at drefniadau gweithio blaenorol, ond nid oes gan weithiwr unrhyw hawl awtomatig i ddychwelyd at drefniadau gweithio blaenorol (gan gynnwys gweithio mewn swyddfa) oni bai bod yr hawl yn amod wrth gymeradwyo y cais gweithio hyblyg gwreiddiol. Dylid derbyn y broses yn y polisi hwn ar gyfer cyflwyno ac ystyried cais gweithio hyblyg os yw gweithiwr am ddychwelyd at drefniant gweithio blaenorol.
- 6.3 Efallai na fydd yn bosibl cytuno i ddychwelyd at drefniant gweithio blaenorol ar yr adeg y gwneir y cais, er enghraifft oherwydd anghenion busnes y sefydliad neu oherwydd pwysau ariannol. Wrth ystyried ceisiadau i ddychwelyd at drefniant gweithio blaenorol, dylai rheolwr llinell ystyried anghenion busnes Estyn, gan gynnwys argaeledd arian i gwrdd â chostau ychwanegol lle bo'n briodol, ynghyd â rhesymau'r gweithiwr dros ddychwelyd at drefniant gweithio blaenorol.



Adran 7: Ail gyflogaeth

- 7.1 Nid oes gwaharddiad ar weithiwr i gymryd ail gyflogaeth neu gyflogaeth ychwanegol wrth weithio i Estyn. Fodd bynnag, dylai gweithwyr sy'n cymryd cyflogaeth eilaidd sicrhau nad yw'r gwaith yn gwrthdaro ag unrhyw agwedd o'u gwaith i Estyn na'u hatal rhag ymgymryd â'r ystod lawn o ddyletswyddau.
- 7.2 Os yw gweithwyr dan unrhyw amheuaeth ynglŷn â gwrthdaro rhwng eu hail gyflogaeth a'u gwaith i Estyn, dylent siarad â'u rheolwr llinell cyn ceisio am y swydd.
- 7.3 Dylai gweithiwr su'n ymgymryd ag ail swydd neu gyflogaeth ychwanegol roi gwybod i'w rheolwr llinell a'r tîm Adnoddau Dynol am yr oriau ychwanegol a weithir er mwyn galluogi Estyn i fodloni ei ddyletswyddau dan y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith drwy fonitro cyfanswm nifer yr oriau a weithir.



Atodiad 1**Estyn: Iechyd a Diogelwch – Asesiad risg cyn gweithio gartref**

Mater	Ydy	Nac ydy (rhowch fanylion am y camau angrheidiol i wella'r sefyllfa)	Pryd cymerwyd y camau a'r dyddiad rhowch fanylion am y camau angrheidiol i wella'r sefyllfa)
Ydy'r lle neu'r ardal a neilltuwyd ar gyfer gweithio gartref yn ddigon ar gyfer y cyfarpar sydd i'w ddarparu h.y. gan gynnwys desg, argraffydd, peiriant ffacs, adnoddau storio ac ati			
Yn y lle neu'r ardal a neilltuwyd ar gyfer gweithio gartref:			
Oes synhwyrdd mwg yn ei le er mwyn canfod y posibilrwydd o dân?			
Ydy'r goleuadau yn yr ardal waith yn ddigonol ac mewn cyflwr gweithio da?			
Ydy'r ardal waith yn rhydd o adlewyrchiadau llachar a chras?			
Ydy'r tymheredd yn yr ardal waith yn dderbyniol – ddim yn rhy oer nac yn rhy gynnes?			
Ydy ardal y llawr yn lefel ac yn rhydd o unrhyw wrthrychau a pheryglon llithro neu faglu? (e.e. gwifrau ac ati)			

Estyn's flexible working policy

Ydy'r ardal weithio'n rhydd o beryglon trydanol, tân a pheryglon eraill e.e. gwifrau rhydd, tegell, deunyddiau ymfflamychol neu gemegol (nwyddau glanhau)?			
Ydy pob soced yn gweithio'n iawn a heb ddifrod?			
Ydy'r ardal waith yn rhydd o beryglon a achoswyd gan storio peryglus e.e. blychau, ffolderi wedi eu pentyrru ar silffoedd?			
Oes digon o le ar y llawr ac ar arwynebedd gwaith i gynnal y tasgau heb unrhyw rwystr a gyda digon o le i amrywio osgo gwaith?			
Ydy'r ardal waith yn rhydd o annibendod?			
A fydd dyluniad a lleoliad y cyfarpar yn lleihau'r angen i droi neu blygu?			
A fydd yr eitemau a ddefnyddir amlaf o fewn cyrraedd yn hawdd e.e.bysellfwrdd, llygoden, llyfr nodiadau?			
A fydd y bysellfwrdd wedi ei osod ar gyfer ei ddefnyddio'n gysurus (elinau'n llorweddol ac arddyrnau'n fflat?)			
A fydd digon o le i chi osod y bysellfwrdd yn union o'ch blaen o orffwys eich dwylo a'ch arddyrnau pan nad ydych yn teipio?			
A fydd y llygoden yn ymyl y bysellfwrdd, ar yr un lefel?			



Estyn's flexible working policy

A fydd digon o le i sicrhau y bydd y monitor o leiaf 64 cm (25") i ffwrdd o'ch wyneb? (fel rheol - 25" = hyd eich braich â'r bysedd yn estynedig			
Ydy'r ardal waith mewn safle lle y byddaf yn gallu gweithio yn effeithiol, heb unrhyw achos a fydd yn tynnu neu'n mynnu fy sylw gan eraill			
Arall: nodwch unrhyw fater arall sy'n peri pryder yma neu unrhyw welliannau y dylid eu hystyried			

Cynhaliwyd yr asesiad gan: (Enw)

Dyddiad yr asesiad:

Llofnod:

Anfonwyd yr asesiad ymlaen at y rheolwr llinell: (Enw)

Ar(Dyddiad)

Llofnod y rheolwr llinell³:

Nodwyd gan y Swyddog Iechyd a Diogelwch:(Llofnod)

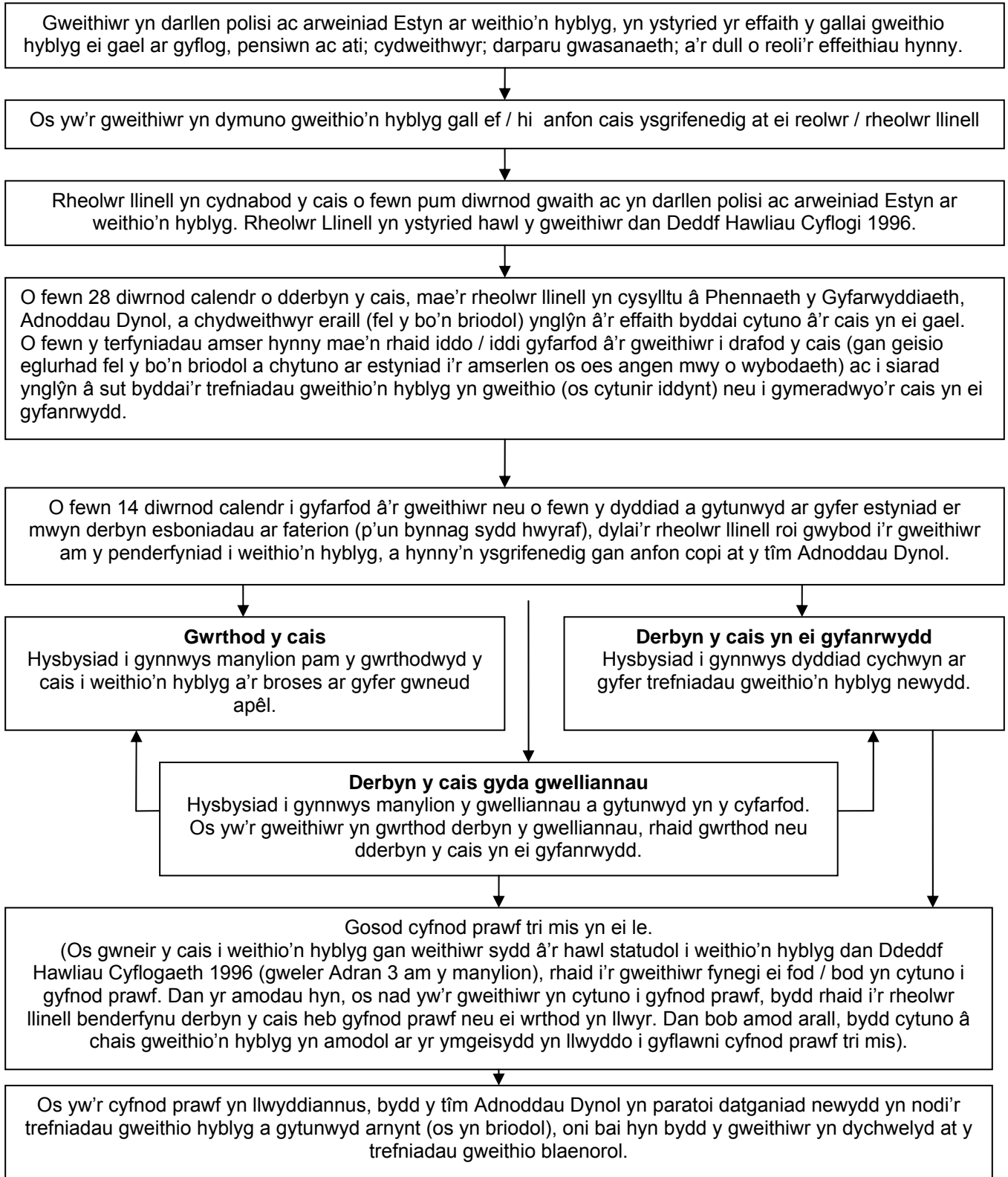
dyddiad:

Nodiadau (Yr unigolyn neu'r rheolwr llinell i wneud sylwadau ar yr asesiad ac unrhyw faterion):

³ Drwy lofnodi'r asesiad risg, mae'r rheolwr llinell yn cadarnhau ei fod ef/hi wedi trafod yr asesiad risg gyda'r ymgeisydd a bod yr ymgeisydd wedi dangos ei fod/bod wedi cymryd camau adferol o ran unrhyw fater a amlygwyd yr yr asesiad risg.

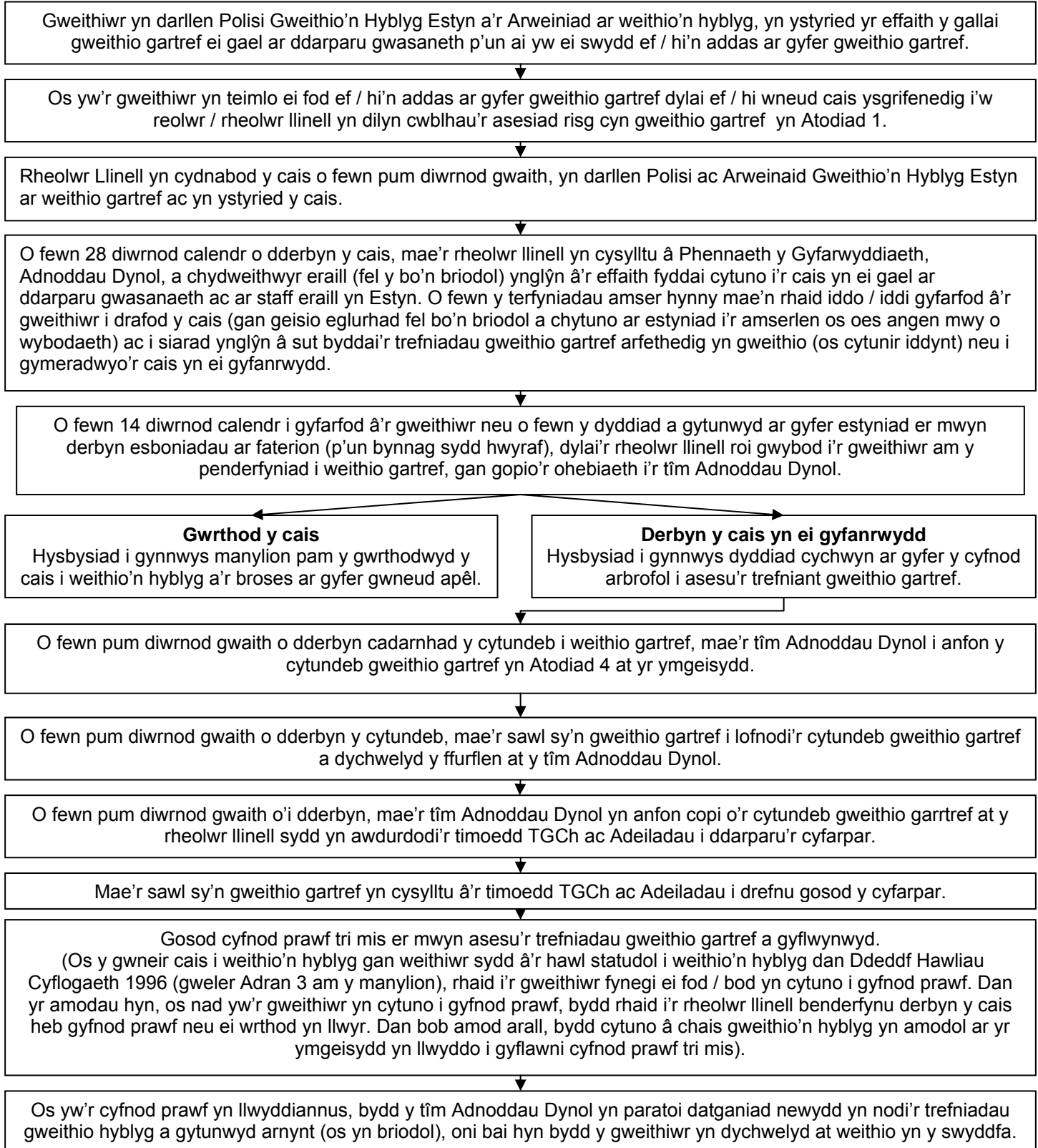
Atodiad 2

Siart llif yn nodi'r camau i'w cymryd wrth ystyried gwneud cais i weithio'n hyblyg ac am ystyried cais



Atodiad 3

Siart llif yn crynhoi'r camau i'w cymryd wrth ystyried cais i weithio gartref ac ystyried cais



Atodiad 4

Cytundeb gweithio gartref

Dylai'r cytundeb hwn gael ei gwblhau gan y sawl sy'n gweithio gartref.

Mae'r cytundeb gweithio gartref hwn yn amlinellu disgwyliadau Estyn o'r sawl sy'n gweithio gartref. Ar gyfer rhan Estyn, bydd Estyn yn darparu ac yn cynnal yr offer priodol er mwyn galluogi gweithio gartref gael ei wneud yn effeithiol a chefnogi'r sawl sy'n gweithio gartref i sicrhau nad yw ef / hi yn cael ei drin / thrin yn llai ffafriol na gweithwyr swyddfa.

Ticiwch y blychau i gadarnhau eich bod wedi cyflawni'r camau angenrheidiol a ddisgrifir isod, neu y byddwch yn gwneud hynny. Ni ellir rhoi'r cytundeb gweithio gartref ar waith nes bod y ffurflen hon wedi cael ei llenwi a'i llofnodi.

Dylid anfon y fersiwn wreiddiol o'r cytundeb gweithio gartref hwn wedi'i llofnodi i'r tîm Adnoddau Dynol.

Telerau'r cytundeb	Derbyniwyd
<p>Rwyf yn deall bod tri mis cyntaf y trefniant gweithio gartref ar sail dros dro ac y gellir ei derfynu os bydd un neu fwy o'r datganiadau canlynol yn berthnasol ym marn y rheolwr llinell, ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod prawf (neu unrhyw bryd ar ôl hynny):</p> <ul style="list-style-type: none"> i angen busnes yn deillio o newid yn y ffordd y mae gwasanaeth a ddarperir yn ei gwneud yn ofynnol i mi ddychwelyd i weithio mewn swyddfa er mwyn gallu darparu'r gwasanaeth yn effeithiol ac yn effeithlon; ii mae newidiadau yn y personél yn swyddfeydd Estyn nad ydynt yn galluogi'r gwasanaeth i gael ei ddarparu'n effeithiol ac yn effeithlon o gartref; iii mae fy mherfformiad wedi dirywio o ganlyniad i weithio gartref (neu am unrhyw reswm arall); iv Rwyf wedi camddefnyddio'r trefniadau gweithio gartref; v Nid wyf yn ymdopi â heriau gweithio gartref (gweithio ar fy mhen fy hun, unigedd proffesiynol a chymdeithasol, ac ati); vi Rwyf yn parhau i weithio'n rheolaidd o un o swyddfeydd Estyn ac y byddwn yn mynd yn ôl i weithio mewn swyddfa mewn amgylchiadau o'r fath 	
<p>Rwyf yn deall, yn amodol ar gwblhau'r cyfnod prawf yn llwyddiannus, y bydd y cytundeb yn dod yn gytundeb parhaol ac mai fy nghartref fydd fy ngweithle ac rwyf yn deall na fydd gennyf ddesg wedi'i neilltuo at fy nefnydd i yn unig yn un o swyddfeydd Estyn.</p>	



Rwyf yn deall y byddwn yn mynd yn ôl i weithio mewn swyddfa ar unwaith os bydd fy rheolwr llinell yn penderfynu nad yw'r cyfnod prawf wedi bod yn llwyddiannus	
Rwyf yn cadarnhau fy mod wedi darllen a deall polisi gweithio gartref Estyn a'r arweiniad ategol.	
Rwyf wedi cwblhau asesiad risg cyn gweithio gartref, ac wedi mynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd ynddo, cyhyd ag y bo'n rhesymol disgwyl i mi fod wedi gwneud hynny.	
Rwyf wedi rhoi gwybod i fy landlord / darparwr morgais / cwmnïau yswiriant adeiladau a chynnwys cartref / awdurdod lleol / unrhyw asiantaeth neu awdurdod perthnasol arall yn ysgrifenedig am fy mwriad i weithio gartref ac nad wyf wedi cael unrhyw ymateb anffafriol i'r ohebiaeth hon.	
Byddaf yn cynnal yr amgylchedd gweithio gartref mewn ffordd sy'n sicrhau nad wyf yn agored i unrhyw risgiau iechyd a diogelwch afresymol.	
Rwyf yn cytuno i gwblhau asesiad risg iechyd a diogelwch a'i anfon at fy rheolwr llinell	
Byddaf yn rhoi gwybod i fy rheolwr llinell am newidiadau i'm hamgylchiadau gartref neu fy amgylchiadau personol, a allai effeithio ar fy iechyd a'm diogelwch i neu bobl yn fy nghartref, e.e. mamau newydd a mamau beichiog, symud tŷ, ac ati.	
Rwyf wedi cael yr offer canlynol ac yn cytuno i gymryd camau rhesymol i sicrhau eu diogelwch a diogeledd: i offer cyfrifiadur (gliniadur, llygoden, bysellfwrdd, sgrin VDU, argraffydd, sganiwr a modem); ii llinell ffôn fusnes briodol; iii ffôn/ffacs/peiriant ateb; iv ffôn symudol; v cabinet ffeilio y gellir ei gloi; vi peiriant rhwygo; vii cadair	
Rwyf yn cytuno i roi gwybod i'm rheolwr llinell am unrhyw newidiadau materol i fesurau diogeledd yn fy nghartref.	



Rwyf yn derbyn y gallai fod angen i Estyn (neu gontractwr sy'n gweithredu ar ran Estyn) gael mynediad i'm cartref o bryd i'w gilydd (gyda rhybudd rhesymol) i gynnal yr offer a ddarperir, sicrhau amgylchedd gweithio diogel ac iach neu am ryw reswm arall. Rwyf yn cytuno i ganiatáu mynediad rhesymol o'r fath.	
Rwyf yn cytuno y byddaf ar gael i drafod materion gwaith gyda'm rheolwr llinell, cydweithwyr neu bobl eraill yn gysylltiedig â gwaith sy'n ffonio ar amseroedd rhesymol yn ystod y diwrnod gwaith, oni bai y cytunwyd fel arall gyda'm rheolwr llinell.	
Gallaf gadarnhau bod unrhyw ddarpariaeth ofal ddibynnol yn ddigonol i'm galluogi i weithio gartref yn effeithiol	
Rwyf yn ymwybodol o, ac yn deall fy rhwymedigaeth, i roi gwybod i'm rheolwr pan fyddaf yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch, neu am unrhyw reswm arall, ac ni fyddaf yn gweithio tra byddaf yn sâl.	
Rwyf yn ymwybodol o, ac yn deall y gofyniad i roi gwybod am ddamweiniau, anafiadau ac afiechydon neu achosion / achosion bron â digwydd sy'n gysylltiedig â gwaith a'r camau y mae'n ofynnol i mi eu cymryd mewn argyfwng.	
Rwyf yn deall bod angen cofnodi'r amser sy'n cael ei dreulio yn gweithio ar dasgau penodol i gynorthwyo cynllunio a monitro, ac yn cytuno â hyn.	
Os bydd gweithio gartref yn dod i ben, byddaf yn dychwelyd offer Estyn i swyddfa agosaf Estyn o fewn 10 diwrnod gwaith i ddiwedd y gweithio gartref.	
Rwyf yn cytuno y bydd unrhyw offer a gyflenwir gan Estyn yn cael ei ddefnyddio'n unig ar gyfer busnes swyddogol Estyn ac y byddaf yn cymryd gofal rhesymol ohono.	
Rwyf yn cytuno i gadw at delerau'r cytundeb hwn.	

Sylwadau

Enw:

Llofnodwyd:

Dyddiad:



Mae rheolwyr Estyn a'r Undebau Llafur wedi cytuno ar y polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig

Llofnodwyd ar ran rheolwyr Estyn:

Enw: Meurig Chapple, Pennaeth Cangen: Polisi, Cynllunio a Datblygu Sefydliadol

Dyddiad:

Llofnodwyd ar ran Undebau Llafur Estyn:

Enw:

Dyddiad:

Enw:

Dyddiad:

