

Polisi ar yr hawl i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg - Ysgolion

1. Mae Cyngor Gwynedd o'r farn y gall gweithio'n hyblyg gael effaith gadarnhaol ar gymhelliant staff, lefelau straen ymysg staff a gwella perfformiad a chynhyrchiant. Gall hefyd annog cydbwysedd bywyd a gwaith ymysg staff.
2. Mae gan bob aelod staff sydd gyda lleiafswm o 26 wythnos o wasanaeth di-dor â Chyngor Gwynedd yr hawl i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg.
3. Gall ceisiadau gweithio'n hyblyg gynnwys pob math o batrymau gwaith, gan gynnwys:
 - Gweithio'n rhan amser – wythnos waith sydd yn llai na'r wythnos waith safonol.
 - Rhannu swydd – dau unigolyn yn ymgymryd â dyletswyddau un swydd.

Enghreifftiau sydd yn y rhestr uchod; fe all fod gan aelodau staff batrymau gwaith arall mewn golwg a fyddai yn cyd fynd ac anghenion ysgol.

4. Dylid cyflwyno cais i'r Pennaeth fel gellid ei roi gerbron Is bwyllgor y Corff Llywodraethol. Mae'r ffurflen ar gael gan Wasanaethau Cefnogol y Cyngor. Mae'r ffurflen hon wedi ei llunio'n benodol i gwrdd â'r gofynion ar gyfer cyflwyno cais statudol i weithio'n hyblyg. Dylai aelodau staff fod yn ymwybodol y gall methu â chyflwyno'r wybodaeth angenrheidiol yn amserol arwain at wrthod cais gweithio'n hyblyg.
5. Bydd pob cais yn cael ei ystyried yn ofalus. Bydd y Pennaeth yn trefnu cyfarfod â'r aelod staff er mwyn trafod y cais. Wedi dweud hynny os gellir dod i ddealltwriaeth yn syth heb drafodaeth bellach yna nid oes raid trefnu cyfarfod ffurfiol i drafod y mater.
6. Pan fo cyfarfod yn cael ei gynnal i drafod y cais, yna mae gan yr aelod staff yr hawl i ddod â chydweithiwr o'r Cyngor neu gynrychiolydd undeb â nhw i'r cyfarfod.
7. Os nad yw Pennaeth/Is bwyllgor yn sicr os yw'n bosib caniatáu cais a'i pheidio yna gellir cytuno ar gyfnod o dreialu'r trefniant gweithio'n hyblyg. Mae'r penderfyniad i wneud hynny'n dibynnu'n llwyr os yw'n ymarferol i dreialu'r trefniant. Mewn sefyllfa o'r fath mae'n bosib i aelod staff a phennaeth/Is bwyllgor gytuno ar ymestyn y cyfnod tri mis cyn cadarnhau penderfyniad terfynol ar y cais i weithio'n hyblyg.
8. Bydd y penderfyniad terfynol ar ganiatáu cais ai peidio yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig. Mae'n gyfrifoldeb ar i'r pennaeth gysylltu â'r adain chontractau er mwyn egluro rhesymeg y penderfyniad a threfnu bod yna ymateb ysgrifenedig yn cael ei baratoi i'r aelod staff.
9. Os yw'r cais yn cael ei gymeradwyo yna bydd y newid i gytundeb gwaith yr aelod staff yn un parhaol (oni bai fod yna ddealltwriaeth rhwng yr aelod staff a'r cyflogwr mai trefniant dros dro yn unig sydd mewn lle).

10. Os yw Is-bwyllgor o'r Corff Llywodraethol yn penderfynu gwrthod cais, yna mae'n rhaid i hynny fod ar sail un o'r rhesymau busnes canlynol:

- Baich costau ychwanegol yn annerbyniol.
- Effaith niweidiol ar allu'r Ysgol i gyfarfod â galw cwsmer.
- Nid oes posibil rhannu'r gwaith ymysg staff presennol.
- Nid oes posibil recriwtio staff ychwanegol er mwyn ymgymryd â'r gwaith.
- Byddai caniatáu'r cais yn niweidio ansawdd y gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu.
- Byddai caniatáu'r cais yn cael effaith niweidiol ar berfformiad.
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau mae'r aelod staff yn dymuno gweithio.
- Newidiadau strwythurol arfaethedig

11. Os yw cais aelod staff yn cael ei wrthod yna mae ganddynt yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwnnw. Dylid cyflwyno apêl ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn y llythyr sydd yn gwrthod eich cais. Dylid cyfeirio'r apêl at glerc llywodraethwyr. Dylai'r llythyr apêl fanylu ar y rhesymau dros wneud hynny.

12. Dim ond un cais y gall aelod staff ei gyflwyno mewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

13. Bydd yr holl broses, gan gynnwys unrhyw gyfarfod apêl, yn cael ei chwblhau o fewn 3 mis o dderbyn cais yr aelod staff, oni bai fod yn ddealltwriaeth rhwng yr aelod staff a'r rheolwr y gellir ymestyn yr amserlen honno.