

Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Hydref 2019

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth  
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

**gweithio'n well  
workwell**

Equality and Diversity  
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

## Polisi Cynllun Rhannu Swydd



<b>RHEOLI'R DDOGFEN</b>	
<b>ENW'R POLISI</b>	<b>Polisi Cynllun Rhannu Swyddi</b>
Adran	Adran Adnoddau Dynol
Ffôn	01443 424075
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	2004
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad yr Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
<b>HANES DIWYGIO</b>	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Hydref 2009	Dilys Jouvenat
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
Hydref 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
<b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

**Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.**

## CYNNWYS

Datganiad o fwriad .....	1
Gweithredu .....	1
Recriwtio .....	1
Penodi .....	2
Rhannu swyddi – Amodau gwasanaeth .....	3
Dod â threfniant rhannu swydd i ben.....	5

## 1. **DATGANIAD O FWRIAD**

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf yn gyflogwr sy'n ymdrechu i roi'r un cyfle i bawb yn ddiwahân. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gynnal polisi rhannu swydd.

Mae pob swydd sydd wedi'i sefydlu yn y Cyngor yn cael ei hystyried i fod yn gymwys ar gyfer ei rhannu oni bai fod Prif Swyddog yn gallu dangos na fyddai modd cyfiawnhau hynny ar gyfer swydd benodol.

Bydd y cytundeb yn berthnasol i holl weithwyr y Cyngor.

Mae rhannu swydd yn digwydd pan fydd penderfyniad bwriadol yn cael ei wneud i rannu holl ddyletswyddau a chyfrifoldebau swydd amser llawn rhwng dau berson (neu ragor), gan rannu cyflog amser llawn ac amodau gwasanaeth cysylltiedig y swydd yn gymesur rhwng y sawl sy'n ei rhannu.

## 2. **GWEITHREDU**

Bydd unrhyw drefniant rhannu swydd yn parhau i fod yn swydd amser llawn yn y sefydliad Adrannol.

Mae pob swydd sydd wedi'i sefydlu eisoes yn gymwys i gael ei hystyried ar gyfer ei rhannu.

## 3. **RECRIWATIO**

Bydd yr holl swyddi gwag yn cael eu hystyried yn swyddi sy'n addas ar gyfer eu rhannu. Pan ddaw swydd yn wag, bydd y drefn recriwtio ganlynol yn berthnasol:

- (i) bydd y swydd yn cael ei hysbysebu'n fewnol a lle bo'n briodol, yn allanol, yn swydd wag sy'n addas ar gyfer ei rhannu
- (ii) ar adeg ei ymholiad, dylai ymgeisydd sy'n mynegi diddordeb mewn rhannu swydd gael manylion am ofynion penodol y trefniadau rhannu swydd a chael copi o'r weithdrefn yma
- (iii) bydd pob ymgeisydd sydd am rannu swydd yn cael cyfweiliad ar wahân
- (iv) bydd ymgeiswyr sydd am rannu swydd yn cael y cyfle i gwrdd â'i gilydd cyn i'r swydd gael ei chynnig iddyn nhw

Os yw gweithiwr (sy'n gwneud swydd amser llawn eisoes) yn gwneud cais i'w swydd gael ei throï'n un 'rhannu swydd' ac mae hyn yn cael ei gymeradwyo, bydd y weithdrefn recriwtio ganlynol yn cael ei dilyn:

- bydd y swydd yn cael ei hysbysebu'n fewnol a lle bo'n briodol, yn allanol, yn swydd wag ar gyfer partner rhannu swydd

- bydd ymgeiswyr sy'n cyrraedd y rhestr fer yn cael y cyfle i gwrdd â'r partner sy'n gwneud y swydd eisoes cyn cael cyfweiliad ffurfiol
- dylai pob ymgeisydd sy'n cyrraedd y rhestr fer gael manylion am ofynion penodol y trefniadau rhannu swydd a chael copi o'r weithdrefn yma

Ar ôl hysbysebu a/neu gynnal cyfweiliadau, os nad oes modd dod o hyd i bartner rhannu swydd addas, dylai'r swydd gael ei hail-hysbysebu. Ar ôl cyfnod rhesymol (sydd ddim yn llai na thri mis nac yn fwy na chwe mis), os nad oedd modd dod o hyd i bartner addas, bydd y weithdrefn ganlynol yn cael ei dilyn:

- os nad yw'r swydd yn cael ei rhannu ar hyn o bryd, dylai'r gweithiwr presennol gael ei hysbysu nad oes modd rhannu'r swydd a bydd e neu hi yn parhau i weithio yn unol â'r contract a'r oriau gwreiddiol.

Os yw'r swydd yn cael ei rhannu ar hyn o bryd:

- dylai'r gweithiwr sydd ar ôl gael y cyfle i weithio oriau ychwanegol yn barhaol hyd at oriau llawn y swydd sefydledig

neu

- fe ddylai gael ei adleoli i rannu swydd wag arall

neu

- fe ddylai gael ei adleoli i swydd ran-amser wag sydd â thelerau ac amodau cyfatebol

neu

- os nad yw'r dewisiadau uchod yn addas, bydd swydd y gweithiwr rhannu swydd sydd ar ôl yn dod i ben gyda'r rhybudd priodol.

#### 4. **PENODI**

Ar ôl dod o hyd i bartner rhannu swydd addas, (hynny yw, ar ôl cynnal cyfweiliad, a'r bwriad yw cynnig y swydd iddo), fydd y person hwnnw ddim yn cael ei benodi'n ffurfiol hyd nes i gytundeb unigol penodol ynglŷn â threfniadau gweithio a'r dyraniad o ddyletswyddau gael ei gytuno. Rhaid i gytundeb o'r fath fod mewn ysgrifen a bod rhwng y ddau bartner fydd yn rhannu'r swydd a'r Prif Swyddog perthnasol.

Bydd y cytundeb rhannu swydd yn cymryd y canlynol i ystyriaeth:

- gofynion a chyfyngiadau gweithrediadol
- y math o waith dan sylw
- medrau, gwybodaeth a galluoedd arbennig y partneriaid rhannu swydd

Bydd y cytundebau rhannu swydd unigol (rhwng y partneriaid rhannu swydd) yn cynnwys y canlynol:

- rhaniad yr oriau rhwng y partneriaid (edrychwch ar y paragraff sy'n dilyn)
- yr angen am gyfnod trosglwyddo rhwng partneriaid, a hyd y cyfnod hwnnw
- cynnal a chadw cofnod rhannu swydd
- cyfyngiadau o ran gwyliau blynyddol
- trefniadau mewn perthynas â gwyliau cyhoeddus a gwyliau blynyddol pro rata
- lefel yr oruchwyliaeth
- dyraniad y dyletswyddau a dosbarthiad y gwaith
- eitemau eraill o'r fath sydd angen cael eu nodi mewn ysgrifen

Gall oriau'r swydd gael eu rhannu fel a ganlyn:

- wythnos lawn / wythnos i ffwrdd
- wythnos wedi'i rhannu
- boreau / prynhawniau

Os yw gweithiwr amser llawn presennol yn trosglwyddo i swydd sy'n cael ei rhannu, rhaid i fanylion llawn ynglŷn ag effaith hyn ar ei bensiwn gael eu darparu mewn ysgrifen.

Os nad oes modd cytuno'n ffurfiol ar drefniadau rhannu'r swydd, fydd penodiad/penodiadau ddim yn cael ei wneud / eu gwneud. Bydd Paragraff 3.3 yn berthnasol unwaith eto, a bydd y swydd(i) yn cael ei ail-hysbysebu / eu hail-hysbysebu.

Pe bai gweithiwr sy'n rhannu swydd am wneud cais am ddyrchafiad i swydd amser llawn sy'n cael ei hysbysebu, byddai'n cael cystadlu ar delerau cyfartal â phob ymgeisydd arall.

## **5. RHANNU SWYDDI - AMODAU GWASANAETH**

Bydd gweithwyr sy'n rhannu swydd yn cael eu penodi ar gontractau cyflogaeth unigol. Bydd y trefniant rhannu swydd yn rhan o'r contract cyflogaeth.

Pan fydd swydd amser llawn yn cael ei throï'n swydd sy'n cael ei rhannu, a hynny ar gais y deiliad swydd presennol, yna bydd contract cyflogaeth diwygiedig yn cael ei roi. Bydd hyn yn cadw unrhyw hawliau sy'n gysylltiedig â'r gwasanaeth ond bydd y rhain yn cael eu hail-gyfrifo ar sail pro rata yn ôl yr oriau diwygiedig.

Bydd gweithwyr sy'n rhannu swydd yn atebol yn unigol i'r Gyfarwyddiaeth/Gyfadran berthnasol mewn perthynas â'u dyletswyddau a'u presenoldeb eu hunain.

Bydd gweithwyr sy'n rhannu swydd yn cael y gyfradd briodol o gyflog ar gyfer y swydd, wedi'i chyfrifo pro rata i nifer yr oriau maen nhw'n gweithio yn unigol.

Bydd gweithwyr sy'n rhannu swydd yn gymwys i gael amser mewn llaw (TOIL), neu'r taliad priodol, os ydyn nhw'n gweithio mwy o oriau na sydd yn eu contractau. Bydd y Prif Swyddog yn gwneud penderfyniad ynglŷn â hynny ar adeg y penodiad.

Bydd yr holl hawliau sy'n gysylltiedig â hyd gwasanaeth (e.e. tâl salwch, absenoldeb gwasanaeth hir, cyfnod mamolaeth) yn cael eu cyfrifo ar sail unigol ac yn cael eu cymhwyso pro rata i'r oriau sydd wedi cael eu gweithio.

Bydd Gwyliau blynyddol, Gwyliau banc a diwrnodau statudol ychwanegol yn cael eu cymhwyso pro rata i'r oriau sydd wedi cael eu gweithio.

Fydd gweithiwr sy'n rhannu swydd ddim yn cael ei orfodi i weithio oriau ychwanegol i gyflenwi pan fydd ei bartner yn absennol am gyfnod byr oherwydd salwch neu wyliau blynyddol. Os yw unigolyn yn cytuno i weithio oriau ychwanegol, bydd e un ai yn cael ei dalu am yr oriau hynny, neu bydd e'n cael amser mewn llaw (TOIL). Bydd y Prif Swyddog yn gwneud y penderfyniad adeg ei benodi.

Bydd graddfa'r swydd sy'n cael ei rhannu yn berthnasol i bob person sy'n ei rhannu. Bydd unrhyw adolygiad o raddfa'r swydd yn ystyried y swydd gyfan ac nid dyletswyddau unigolyn mewn perthynas â rhan o'r swydd.

Tra bydd y broses penodi partner i rannu'r swydd yn cael ei chynnal neu tra bydd partner yn absennol oherwydd salwch am gyfnod hir neu ar gyfer cyfnod mamolaeth, bydd trefniadau cyflenwi dros dro yn cael eu hystyried fel a ganlyn:

- mae'n bosibl y bydd y partner sydd yn y gwaith yn cytuno i weithio oriau ychwanegol hyd at gyfanswm oriau'r swydd sefydledig
- gall partner gael ei benodi i rannu'r swydd dros dro
- gall trefniadau addas eraill gael eu gwneud.

Os na fydd trefniadau cyflenwi yn cael eu gwneud, fydd telerau'r cytundeb rhannu swydd unigol ddim yn cael eu newid heb ganiatâd y gweithiwr sy'n rhannu'r swydd.

Rhaid i'r gweithwyr sy'n rhannu swydd a'r Gyfarwyddiaeth/Gyfadran berthnasol gytuno ar unrhyw amrywiad i'r cytundebau rhannu swydd unigol. Rhaid eu nodi'n ysgrifenedig ar y ddogfen a'u gwrth-lofnodi gan y Prif Swyddog priodol.

Mae angen cyhoeddi gohebiaeth yn ôl dewis iaith y gweithiwr (Cymraeg neu Saesneg).

## **6. DOD Â THREFNIANT RHANNU SWYDD I BEN**

Os bydd un partner sy'n rhannu swydd yn dymuno dod â'i swydd i ben drwy wneud cais am swydd arall neu ymddiswyddo, yna, bydd gan y Prif Swyddog perthnasol yr hawl i benderfynu a fydd y cytundeb rhannu swydd yn parhau.

Os bydd y gofynion gweithrediadol yn cael eu newid, bydd y Prif Swyddog (mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol) yn cadw'r hawl i ddod â'r cytundeb rhannu swydd i ben drwy roi 3 mis o rybudd i'r ddau weithiwr. Pe bai hyn yn digwydd, byddai pob ymdrech yn cael ei wneud i ddod o hyd i gyflogaeth amgen addas o fewn y Cyngor.

Bydd y partneriaid rhannu swydd yn cadw'r hawl i ofyn am adolygiad o unrhyw benderfyniad i ddod â'r cytundeb rhannu swydd i ben. Bydd yr adolygiad hwnnw yn cael ei gynnal gan Brif Swyddog annibynnol.

I gael rhagor o gyngor, cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol.