

CYNGOR SIR CEREDIGION COUNTY COUNCIL

Adroddiad i'r: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol

Dyddiad y cyfarfod: 12 Mawrth 2024

Teitl: Polisiâu Newydd Adnoddau Dynol

Pwrpas yr adroddiad: I adolygu ac argymhell y polisiâu canlynol:

- Polisi Absenoldeb a Chymorth Teuluol
- Polisi Gwyliau ac Absenoldeb
- Polisi Gweithio'n Hyblyg
- Polisi Atal a Rheoli Straen
- Polisi Gyrru yn y Gwaith – Fflyd y Cyngor (diwygiedig)

Rheswm pam fod Craffu wedi gofyn am y wybodaeth:

I adolygu polisiâu newydd a diwygiedig

Cefndir

Mae'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth wedi bod yn parhau i adolygu, datblygu a diweddarau polisiâu allweddol. Yn dilyn ymgynghoriad, mae'r polisiâu canlynol wedi cael eu trafod, eu diwygio a'u cytuno gan yr undebau llafur corfforaethol cydnabyddedig:

- Polisi Absenoldeb a Chymorth Teuluol
- Polisi Gwyliau ac Absenoldebau
- Polisi Gweithio'n Hyblyg
- Atal a Rheoli Polisi Straen
- Polisi Gyrru yn y Gwaith – Fflyd y Cyngor (diwygiedig)

Pwrpas holl bolisiâu a gweithdrefnau gweithwyr yw nodi'n glir yr ymddygiadau, y prosesau a'r gweithdrefnau sy'n ofynnol, sut y gellir cael cyngor a chefnogaeth a, lle bo'n berthnasol, canlyniadau peidio â chadw at y polisi a/neu'r weithdrefn. Mae cyflwyno'r polisiâu hyn yn cael dim/fawr ddim effaith yn ariannol a rhagdybir y bydd yn arwain at arbed costau cyffredinol trwy leihau absenoldeb salwch a'r gost gysylltiedig o ddarparu ar gyfer yr absenoldeb hwnnw.

Polisi Absenoldeb a Chymorth Teuluol

Mae'r polisi hwn yn disodli elfennau o'r Polisi cyfredol o ran Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith ac yn canolbwyntio ar y trefniadau o ran absenoldeb, tâl a chymorth ar draws nifer o feysydd sy'n gysylltiedig â'r teulu gan gynnwys mamolaeth, mabwysiadu, mabwysiadu trwy fam fenthyg, cymorth mamolaeth/mabwysiadu (tadolaeth gynt), absenoldeb rhiant a rennir, ac absenoldeb profedigaeth rhiant. Mae adolygu trefniadau polisi blaenorol yn sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth bresennol.

Mae'r newidiadau arfaethedig o fewn y polisi yn cynnwys:

- Amlinelliad o'r gofynion ar gyfer Rheoliadau Oriau Gwaith a hawl i wyliau blynyddol tra ar absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu
- Amser i ffwrdd â thâl i bartneriaid fynyachu dau apwyntiad cyn-enedigol

- Rhoi mwy o eglurder ar weithdrefnau, tâl a chymorth sydd ar gael ar draws cyfres o drefniadau absenoldeb teuluol
- Pythefnos ar gyflog llawn ar gyfer absenoldeb cymorth mamolaeth/mabwysiadu
- Cyflwyno absenoldeb profedigaeth rhiant statudol yn dilyn marwolaeth plentyn o dan 18 oed neu farw-enedigaeth o 24^{ain} wythnos y beichiogrwydd, gan gynnwys pythefnos o gyflog llawn
- Rhoi hyd at ddau ddiwrnod o absenoldeb â thâl i weithwyr sy'n cael triniaeth IVF yn ogystal ag amser i ffwrdd i fynychu apwyntiad ysbyty
- Cyfeirio at Bolisi Gofalwyr y Cyngor sy'n amlinellu'r gefnogaeth i'r gweithwyr hynny sydd â chyfrifoldebau gofalu

Polisi Gwyliau ac Absenoldebau

Mae'r polisi hwn yn disodli elfennau o'r Polisi Cydbwysedd Bywyd a Gwaith cyfredol a'r Polisi Tâl Gwyliau ac Absenoldeb Blynyddol. Mae'r polisi yn canolbwyntio ar absenoldeb blynyddol, amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus, gwyliau arbennig ac absenoldebau. Mae adolygu trefniadau polisi blaenorol yn sicrhau bod y Cyngor yn parhau i gydymffurfio â diwygiadau cytundebol i weithwyr yn unol â thelerau ac amodau'r Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (NJC).

Mae'r newidiadau arfaethedig o fewn y polisi yn cynnwys:

- Ymgorffori'r newidiadau a wnaed i hawl gwyliau blynyddol gweithwyr y Cyd-Gyngor Cenedlaethol (NJC) yn dilyn trafodaethau cyflog cenedlaethol 2022/23
- Adlewyrchiad o'r newidiadau i wyliau blynyddol penodol rhwng y Nadolig a'r Flwyddyn Newydd sy'n sicrhau parhad y gwasanaeth a ddarperir i'r cyhoedd
- Lleihau'r cyfnod y gellir cymryd amser i ffwrdd yn ei le (TOIL) o 13 wythnos i 8 wythnos
- Cyflwyno amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer sgrinio canser
- Caniatáu hyd at 90 munud i ffwrdd i fynychu sesiynau rhoi gwaed ond disgwylir i'r rhain gael eu trefnu y tu allan i oriau gwaith
- Eglurhad o'r hawl a'r cymhwysedd ar gyfer gwyliau arbennig eraill

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Mae'r polisi hwn yn disodli elfennau o'r Polisi Cydbwysedd Bywyd a Gwaith cyfredol ac mae hefyd yn ymgorffori elfennau o'r Polisi Gweithio'n Hybrid Dros Dro. Mae gan y polisi dri phrif faes: cynllun oriau hyblyg, cynllun gweithio'n hybrid a cheisiadau gweithio hyblyg ffurfiol. Gall gweithio'n hyblyg ganiatáu i weithwyr gydbwyso eu hymrwymadau gwaith â'u cyfrifoldebau a'u diddordebau y tu allan i'r gwaith. Gall hyn gefnogi iechyd a llesiant, lleihau trosiant, cynyddu cymhelliant ac atynnu talent. Mae'r diwygiad i'r trefniadau polisi blaenorol yn sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth gyfredol

Mae'r newidiadau arfaethedig o fewn y polisi yn cynnwys:

- Cynllun Oriau Hyblyg - yn lleihau i gyfnod cyfrifo 4 wythnos gyda'r ffiniau yn dychwelyd i bamedrau cyn Covid – 7:30am i 7:00pm
- Cynllun gweithio hybrid – mae patrymau gwaith yn gostwng i dri, anghenion y gwasanaeth sy'n parhau i fod yn brif egwyddor a gweithio'n hybrid yn peidio cymryd lle cyfrifoldebau gofalu

- Ceisiadau gweithio'n hyblyg – wedi'u diweddarau i sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth newydd ynghylch cymhwysedd a nifer y ceisiadau y flwyddyn

Polisi Atal a Rheoli Straen

Mae hwn yn bolisi newydd sy'n ceisio sefydlu dull effeithiol a chyson o atal straen sy'n gysylltiedig â gwaith a darparu gwasanaethau ategol lle nodir achosion o straen sy'n gysylltiedig â gwaith ac nad yw'n gysylltiedig â gwaith. Bydd y polisi hefyd yn cynorthwyo rheolwyr a gweithwyr i adnabod a rheoli straen mewn modd rhagweithiol.

Er fod straen a gofynion yn perthyn i lawer o rolau yn y gweithle, mae yna ffactorau a all arwain at weithwyr i deimlo bod gormod o bwysau. Os na chaiff rhain eu rheoli'n iawn, gall arwain at fwy o salwch, pryder, iselder neu afiechyd meddwl arall. Mae'n bwysig nodi mai cyflwr yw straen, nid salwch, ond os caiff ei gamreoli gall arwain at ddatblygu salwch meddyliol a chorfforol.

Bydd gostyngiad yn nifer y diwrnodau a gollir yn flynyddol o ganlyniad i absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â straen o fudd i'r Cyngor o ran cynhyrchiant a lleihau costau darparu ar gyfer rhain lle bo'n berthnasol, o absenoldeb y gweithiwr hwnnw.

Mae'r polisi yn nodi fframwaith asesu risg straen sy'n cynnwys

- Asesiad Risg Straen Unigol
- Asesiad Risg Straen Tîm
- Asesiad Risg i'r Gweithlu

Gyrru yn y Gwaith – Fflyd y Cyngor (diwygiedig)

Cafodd y Polisi Gyrru yn y Gwaith – Fflyd y Cyngor ei gymeradwyo a'i weithredu ym mis Chwefror 2022. Er mwyn galluogi gweinyddu'r polisi yn weithredol, cynigiwyd rhai mân newidiadau fel a ganlyn:

- Newid y Cytundeb Gyrwyr i Brotocol Gyrwyr a dileu'r angen i yrwyr cerbydau fflyd lofnodi'r ddogfen
- Egluro bod angen rhoi gwybod i'r goruchwylydd am unrhyw newidiadau i allu gyrrwr i yrru cerbyd, boed oherwydd materion iechyd neu drwydded, a bydd yn rhaid i'r goruchwylydd hysbysu Rheolwyr Fflyd yn dilyn hynny.
- Geriad ychwanegol yn egluro ynghylch profion cyffuriau rheoledig

Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

A oes asesiad effaith integredig wedi'i gwblhau? Os na, nodwch pam, os gwelwch yn dda.

Oes

Crynodeb o Asesiad Effaith Integredig:

Hirdymor: Trwy weithredu'r polisiâu hyn, y nod allweddol yw cefnogi recriwtio a chadw gweithwyr mewn gweithlu hyblyg, medrus ac ymroddedig sy'n cyflawni amcanion strategol y Cyngor, gan gydweithio â'n partneriaid cyrff cyhoeddus, yn awr ac yn y tymor hir.

Cydweithio: Gan ddefnyddio'r berthynas waith ragorol sydd gennym gyda'n partneriaid undebau llafur cydnabyddedig, mae cydweithio ar y polisiâu hyn wedi digwydd gan arwain at ddatblygu'r dogfennau terfynol.

- Cynnwys:** Mae'r ymgynghoriad ar y polisi hwn gyda'n partneriaid undebau llafur cydnabyddedig wedi rhoi cyfle iddynt wneud sylwadau ar ddatblygiad y polisi ar ran eu haelodau, h.y. ein gweithwyr
- Atal:** Mae recriwtio yn y sector cyhoeddus yn heriol ac nid yw hyn yn debygol o newid yn y dyfodol agos. Prif nod y polisi hwn, ochr yn ochr â pholisïau cyflenwol, yw cefnogi recriwtio a chadw gweithwyr drwy gynnig darpariaeth gystadleuol.
- Integreiddio:** Trwy weithredu'r polisïau hyn, y nod allweddol yw cefnogi recriwtio a chadw gweithwyr mewn gweithlu hyblyg, medrus ac ymroddedig sy'n cyflawni amcanion strategol y Cyngor, gan gydweithio â'n partneriaid cyrff cyhoeddus, yn awr ac yn y tymor hir.

Argymhelliad(au):

- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo'r Polisi Absenoldeb a Chymorth Teuluol
- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo'r Polisi Gwylliau ac Absenoldeb
- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo'r Polisi Gweithio'n Hyblyg
- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo'r Polisi Atal a Rheoli Straen
- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo diwygiadau i'r Polisi Gyrru yn y Gwaith – Fflyd y Cyngor

Rheswm dros yr argymelliadau:

- Sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth newydd
- Cefnogi recriwtio a chadw, iechyd a lles gweithwyr, ac effeithiolrwydd gweithredol

Enw Cyswllt: Geraint Edwards

Swyddogaeth: Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Sefydliadau

Dyddiad yr Adroddiad: 19/02/2024

Acronymau: