

CYNNAL

POLISI RHANNU SWYDD





POLISI RHANNU SWYDD

1. RHAGARWEINIAD

Mae Cwmni CYNNAL yn cefnogi'r egwyddor o gynnig swyddi i staff ar sail rhannu swydd.

Gall rhannu swydd hybu cyfle ehangach i'r holl staff, trwy gynnig gwaith a phatrwm hyblyg wedi'i gyfuno a sicrwydd swydd, er enghraifft, i'r rhai hynny sy'n dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth, neu sy'n cyfuno gyrfa a magu teulu.

Gall staff eraill fanteisio ar y trefniant gwaith hwn hefyd, megis y rhai hynny na fyddai'n gallu gweithio'n llawn amser am eu bod yn gofalu am yr henoed neu'r anabl. Gall rhannu swydd fod yn gyfleus hefyd i'r sawl sy'n agosau at ymdeol neu'r sawl a hoffai ddilyn cwrs academiaidd rhan amser.

Mae manteision hefyd i'r cyflogwr : llai o drosiant staff, y fantais o gael dau berson yn cyfrannu tuag at un swydd, cadw lefel sgiliau yn uchel, cadw diddordeb a brwdfrydedd staff a sicrhau bod y cyflogwr yn elwa o fuddsoddi mewn hyfforddiant.

Gall rhannu swydd sicrhau bod staff profiadol ac effeithiol yn parhau i weithio mewn modd fydd o fantais i'r cyflogwr a'r gweithwyr.

2. DIFFINIAD O RHANNU SWYDD

Y mae rhannu swydd yn drefniant ble mae dau berson (neu ragor) yn rhannu **un swydd llawn-amser**. Mae'n drefniant sy'n gyd-ddibynnol, ac yn dra gwahanol i 2 berson yn dal 2 swydd ar wahan. Yn y rhan fwyaf o achosion, rhennir un swydd rhwng dau berson, a byddant yn rhannu'r cyflog, yr oriau gwaith, amodau gwaith a manteision eraill yn gyfartal rhyngddynt.

3. MEINI PRAWF

Dylai'r penderfyniad i droi swydd llawn amser yn un sy'n cael ei rhannu fod yn hollol wirfoddol ar ran deiliad y swydd. Ystyrir pob cais yn unigol heb ragfarn.

Un o'r meini prawf ar gyfer rhannu swydd yw bod modd diffinio cyfrifoldebau'r swydd yn eglur a'u rhannu'n gyfartal rhwng gweithwyr sydd â'r cymwysterau a'r profiad priodol i sicrhau dilyniant gwaith. Efallai na fydd pob swydd yn addas i'w rhannu e.e. y swyddi hynny lle mae angen cryn dipyn o arbenigeddau neu ofynion rheolaethol.

4. GWEITHREDU

Swyddog Personel y Cwmni fydd yn gyfrifol am weithredu'r polisi, drwy lunio rhestr o'r aelodau hynny o'r staff sydd wedi cyflwyno cais i rannu swydd.

5. HAWLIAU CYFLOGAETH

Bu achosion yn y gorffennol lle'r ystyriwyd bod y rhai a ddewisodd rannu swydd gan weithio bob yn ail wythnos wedi cael toriad yn ystod eu gwasanaeth. Fodd bynnag, penderfynodd y Tribiwnlys Apeliadau Gwaith y byddai'r rhai oedd yn rhannu swydd yn parhau i gael eu cyfrif fel rhai a gyflogid yn ystod yr wythnos pan nad oeddent mewn gwirionedd yn gweithio, gan sicrhau nad oedd toriad yn eu gwasanaeth.

Penderfynwyd hefyd y byddai'r sawl sydd yn rhannu swydd fod â'r hawliau gwaith arferol ar ôl cwblhau 2 flynedd o wasanaeth, er efallai eu bod yn gweithio bob yn ail wythnos.

6. CONTRACT GWAITH

Bydd pob partner sy'n rhannu swydd yn meddu ar contract unigol a fydd yn annibynnol o'r llall. Bydd y contract yn nodi yr Amodau Gwaith yn eglur, gan gynnwys:

- Oriau Gwaith** - Nifer yr oriau a'r patrwm gweithio. Rhaid i'r partneriaid a'r Pennaeth Uned gytuno ar y trefniadau hyn.
- Bydd y contract hefyd yn nodi'n eglur sut y rhennir y cyfrifoldebau, yr oriau gwaith a'r cyfnod gorgyffwrdd (gweler 9 isod).
- Tâl Salwch** - Y mae'r rhai sy'n rhannu swydd i'w cynnwys yn y cynllun tâl salwch ar yr un sail a gweithwyr llawn amser ac i dderbyn tâl salwch ar sail pro rata.
- Blwydd-dal** - Bydd Cynllun Pensiwn yr Awdurdod a'r Cynllun Pensiwn Athrawon ar gael i'r rhai sy'n rhannu swydd. Cynghorir y sawl sy'n newid o weithio'n llawn amser i rannu swydd i ymgynghori a'r arbenigwyr pensiwn priodol am fanylion llawn.
- Mamolaeth** - Bydd y darpariaethau absenoldeb mamolaeth bresennol ar gael i bob un sy'n rhannu swydd er y bydd y taliadau mamolaeth ar sail pro rata.
- Hicyn Cyflog** - Bydd y rhai sy'n rhannu swyddi'n cael eu rhoi ar y pwynt cyflog priodol yn ôl eu profiad, ond fe'u telir pro rata. Mae'n bosibl y bydd unigolion sy'n rhannu swyddi ar bwyntiau cyflog gwahanol, yn ddiabynnol ar eu profiad a'u cymhwysterau. Bydd codiadau cyflog arferol yn berthnasol.

7. DYRCHAFIAD

Ysytir y rhai sy'n rhannu swydd ar gyfer dyrchafiad yn yr un modd â phob aelod arall o'r staff.

8. HYFFORDDIANT

Bydd y rhai sy'n rhannu swydd yn cael eu cynnwys ym mhob cynllun hyfforddiant priodol ac yn cael yr un cyfle i ddefnyddio cyfleusterau hyfforddi ar y dealltwriaeth y bydd yr amser o'r gwaith ar sail pro rata.

9. CYFNOD GORGYFFWRDD

Er mwyn sicrhau bod digon o amser wedi'i neilltuo ar gyfer cyfnodau lle gall y rhai sy'n rhannu swydd gyfathrebu a thrafod, bydd angen nodi cyfnod gorgyffwrdd o fewn oriau'r contract. Dylid treulio'r amser hwn yn datrys problemau, yn gwneud penderfyniadau ac yn cyfathrebu, a bydd hyd y cyfnod yn dibynnu ar natur y gwaith a'r sawl sy'n rhannu.

10. Y DREFN AR GYFER CAEL RHYWUN YN LLE UN PARTNER

Os bydd un o'r rhai sy'n rhannu swydd yn ymddiswyddo :

- cynigir y swydd i'r person arall ar delerau llawn amser.

- os y gwrthodir y cynnig hwn, edrychir am bartner addas i rannu'r swydd
- os na ellir dod o hyd i bartner addas, hysbysebir yr hanner swydd fel swydd sydd i'w rhannu.
- os na ellir dod o hyd i bartner addas o fewn 2 fis, gellir cynnig y swydd llawn amser unwaith yn rhagor i'r partner arall, cyn ei hysbysebu fel swydd llawn amser.
- fe wneir pob ymdrech i ddefnyddio'r drefn adleoli i sicrhau parhad cyflogaeth y partner, ond os na fydd hyn yn llwyddiannus, terfynnir y gontract.

11. ABSENOLDEBAU

Os yw un o'r rhai sy'n rhannu swydd yn absennol am gyfnod gweddol faith oherwydd salwch neu absenoldeb mamolaeth, cynigir y swydd i'r partner arall ar sail llawn amser. Os nad yw'r partner arall yn derbyn y cynnig, bydd yr hanner swydd yn cael ei llenwi ar sail rhan amser dros dro.

JOB SHARING SCHEME

1. INTRODUCTION

CYNNAL is supportive to the principle of offering jobs to staff on a job share basis.

Job sharing can promote greater equality of opportunity for all staff, by allowing working to a flexible pattern combined with job security, for example, to those returning from maternity leave, or combining a career with bringing up a family.

Other staff could also take advantage of this working arrangement such as those looking after the elderly or disabled who would be unable to work full time. Job Sharing may also facilitate those who may be working towards retirement or those who may want to follow a full time academic course.

There are also advantages for the employer: less staff turnover, the advantage of the input of two people into one post, maintaining high skills level, maintaining the interest and enthusiasm of staff and ensuring that the employer has a return on investment in training.

Job sharing can ensure that efficient experienced staff continue working for the Authority in a way that is both beneficial to the employer and its employees.

2. DEFINITION OF JOB SHARING

Job Sharing is a way of working where two (or more) people share **one full-time post**. The arrangement is inter-dependent, and should not be confused with two person fulfilling two independent part-time post. In the majority of instances, the one post will be shared by two persons, who will share the salary, working hours and other benefits equally between them.

3. ELIGIBILITY

The conversion of full-time posts to those of job sharing shall be entirely voluntary on the part of the post-holder(s). All applications will be considered individually without prejudice.

The criteria for job-sharing is where the responsibilities of the post can be clearly defined, and can be divided equally between persons who possess the appropriate qualifications and experience, and where the continuity of the work can be guaranteed.

All posts may not be suitable for job-sharing - e.g. those posts that need a considerable input of managerial expertise or specialism.

4. IMPLEMENTATION

The Personnel Officer will be responsible for implementing the policy, and will establish a register of those members of staff who have applied to become job-sharers .

5. EMPLOYMENT RIGHTS

There have been instances in the past where job-sharers who have opted for working alternative weeks were considered as having a break in service. The Employment Appeals Tribunal however recently decided that job-

sharers were considered to be in employment during the week in which they were not physically working - thus assuring there was no break of service.

It was also resolved that job-sharers who had worked under the scheme for 2 years would qualify for normal employment rights, even though they perhaps worked alternative weeks.

6. CONTRACT OF EMPLOYMENT

Each partner to a job share will hold individual contracts which will exist independently of each other. The Conditions of Employment will be clearly stated in the contract which will include :

- Working Hours** - The number of hours and the working pattern. These arrangements must be agreed upon by the partners and by the Line Manager.

The contract must also state clearly the nature of the job-sharing and the responsibilities, working hours and overlap times (see 9 below).
- Sickness Pay** - Sharers are to be included in the sick pay scheme on the same basis as full time workers and receive sick pay on a pro-rata basis.
- Superannuation** - The Authority's Pension Scheme and the Teacher's Pension Scheme will be available to sharers. Those transferring from full-time to job-sharing are advised to consult with the appropriate pension specialists for full details.
- Maternity** - The present provision of maternity leave will be available to job-sharers although the pay will be on a pro-rata basis.
- Increments** - Sharers are to be placed on the appropriate incremental point for their experience, but paid pro-rata. Individuals who share jobs, may, depending on experience and qualifications, be placed on different incremental points. Normal incremental progression will apply.

7. PROMOTION

Sharers will be considered for promotion in the same way as all other staff.

8. TRAINING

Sharers will be included in all appropriate training schemes and are to have equal access to training facilities on the understanding that time from work will be on a pro-rata basis.

9. OVERLAP PERIOD

To ensure that adequate time is allocated for periods of communication and discussion between sharers, it will be necessary to specify an overlap period within the contracted hours. This time should be spent on problem solving, decision making and communication, the length of which will depend on the nature of the post, and the sharers.

10. PROCEDURE FOR REPLACEMENT

In the event of one sharer's resignation :



- the other sharer will be offered the post on a full time basis.
- if this offer is declined, then a suitable job share partner will be sought.
- if a suitable partner cannot be found, the half post will be advertised as a job-share post.
- if a suitable partner cannot be found within 2 months through this method, the full time post may be offered once again to the other sharer, before being advertised as a full time post
- all efforts will be made using the re-deployment procedure to safeguard the employment of other partner, but failing this, the contract will be terminated.

11. ABSENCES

If a sharer is absent for some length of time due to prolonged sickness or maternity leave, the post will be offered to the other sharer on a full time basis. If the other sharer does not wish to take up this option, the half post will be filled on a temporary part-time basis.