

1. Cwmpas

- 1.1 Mae'r cynllun hwn yn manylu ar hawliau a dyletswyddau pob gweithiwr, beth bynnag fo hyd eu gwasanaeth, oriau sy'n cael eu gweithio neu fath o gontract, sy'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch, damwain, anaf neu anabled arall.
- 1.2 Mae gan y Brifysgol ddyletswydd i dalu Tâl Salwch Statudol o leiaf ar ran y Llywodraeth i'r gweithwyr hynny sy'n gymwys i'w dderbyn. Mae'r cynllun hwn yn egluro'r rheoliadau sy'n effeithio ar yr hawl i Dâl Salwch Statudol, Tâl Salwch Galwedigaethol a'r effaith y gall fod gan yr hawl i Dâl Salwch Statudol ar Dâl Salwch Galwedigaethol. Diffinnir Tâl Salwch Statudol a Thâl Salwch Galwedigaethol yn Atodiad 1.
- 1.3 I fod yn gymwys ar gyfer tâl salwch, mae'n bwysig fod gweithwyr yn cydymffurfio â'u rhwymedigaethau o dan y cynllun hwn a Gweithdrefn y Brifysgol ar gyfer Rhoi Gwybod am Absenoldeb Salwch sy'n cael ei hegluro ar Wefan AD.
- 1.4 Bydd hyn yn golygu bod gweithwyr yn defnyddio'r ffordd gywir o roi gwybod am absenoldeb salwch, cadw mewn cysylltiad rheolaidd â'r Brifysgol, darparu Hunandystysgrif/Nod(iadau) Ffitrwydd yn brydlon a chydweithredu ag unrhyw geisiadau am ragor o wybodaeth feddygol.
- 1.5 Nid yw apwyntiadau meddygol/deintyddol ac apwyntiadau gofal iechyd tebyg, ac eithrio'r apwyntiadau fydd yn digwydd yn ystod cyfnod o absenoldeb o dan y cynllun hwn, yn berthnasol i gwmpas y cynllun hwn.
- 1.6 **Anogir gweithwyr i gysylltu â'r Gyflogres gydag unrhyw ymholiadau ynglŷn â thalu a chyfrifo budd-daliadau salwch trwy ffonio Estyniad 8706 neu drwy anfon e-bost at payroll@aber.ac.uk**

2. Tâl Salwch Statudol

- 2.1 Ni fydd taliadau Tâl Salwch Statudol yn cael eu hawdurdodi oni bai fod hysbysiad cywir o'r absenoldeb a Nodyn/Nodiadau Ffitrwydd prydlon yn cael eu derbyn os yw'r absenoldeb yn fwy nag wythnos. I gael rhagor o wybodaeth ar roi gwybod am absenoldeb, gweler [Gweithdrefn y Brifysgol ar gyfer Rhoi Gwybod am Absenoldeb Salwch](#)
- 2.2 Mae prif nodweddion y cynllun fel a ganlyn:

- Bydd tri diwrnod cyntaf y cyfnod na fyddwch yn gallu gweithio (a elwir yn ddiwrnodau aros) yn ddi-dâl, er bydd gweithwyr cymwys yn parhau i dderbyn Tâl Salwch Galwedigaethol yn ystod y cyfnod hwn;
 - Telir budd-dal salwch pellach ar y raddfa briodol bob wythnos am hyd at 28 wythnos (£95.85 ar 6 Ebrill 2020 ac yn cael ei diwygio'n flynyddol bob mis Ebrill);
 - Ar ôl i'r Tâl Salwch Statudol ddod i ben, bydd gweithiwr fel arfer yn trosglwyddo i fudd-daliadau a delir yn uniongyrchol gan yr Adran Gwaith a Phensiynau;
- 2.3 Os bydd llai nag wyth wythnos (56 diwrnod) rhwng dau gyfnod o salwch, yna byddant yn cael eu cysylltu ac ni fydd raid i'r gweithiwr wneud y diwrnodau aros eto.
- 2.4 I fod yn gymwys ar gyfer Tâl Salwch Statudol, rhaid bod enillion wythnosol y gweithiwr ar gyfartaledd o leiaf £120.00 (ar 6 Ebrill 2020) yn ystod yr wyth wythnos cyn y diwrnod cyntaf y byddant i ffwrdd o'r gwaith yn sâl.
- 2.5 Mae'r Brifysgol yn defnyddio wythnos saith niwrnod safonol i nodi'r Diwrnodau Cymwys at ddibenion y Cynllun Tâl Salwch Statudol. Bydd y Diwrnodau Cymwys ar gyfer gweithwyr rhan-amser hefyd yn seiliedig ar wythnos saith niwrnod oni bai y nodir fel arall yn y llythyr penodi swyddogol.
- 2.6 Ceir rhagor o wybodaeth am Dâl Salwch Statudol gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi
- 2.7** Gall unrhyw weithiwr sy'n dymuno rhagor o wybodaeth neu arweiniad gysylltu â'r Adran Gyflogres drwy ffonio Estyniad 8706 neu drwy anfon e-bost at payroll@aber.ac.uk.

3. Amodau Ymuno â'r Cynllun Tâl Salwch Galwedigaethol

- 3.1 Os bydd y Brifysgol yn gofyn iddo wneud hynny, bydd y gweithiwr yn rhoi manylion am unrhyw salwch cyfredol, neu salwch yn y gorffennol, wrth ddechrau ei swydd ac yn cael archwiliad meddygol ar gost y Brifysgol fel un o'r rhagamodau ar gyfer ymuno â'r Cynllun hwn.
- 3.2 Gall gweithwyr rhan-amser fod yn gymwys ar gyfer tâl salwch, ar yr amod fod yr amodau a nodir uchod yn cael eu bodloni. Fodd bynnag, bydd gan weithwyr rhan-amser sy'n gymwys ar gyfer tâl salwch ond nad ydynt yn cyfrannu tuag at Yswiriant Gwladol am nad yw eu henillion yn cyrraedd y Lefel Enillion Isaf, hawl i hanner cyflog yn unol â'r Raddfa Lwfansau sy'n cael ei rhestru yn Adran 4.3.
- 3.3 Nid yw gweithwyr sydd wedi'u penodi am gyfnod penodol hyd at dri mis yn gymwys i ymuno â'r Cynllun Tâl Salwch Galwedigaethol.

- 3.4 Lle nad yw gweithiwr yn gymwys i ymuno â Chynllun Tâl Salwch y Brifysgol am resymau meddygol neu ddiffyg gwasanaeth, ac yn absennol oherwydd clefyd diwydiannol sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol neu ddamwain sy'n gysylltiedig â bod yn gyflogedig yn y Brifysgol, bydd gan y gweithiwr hawl i lwfans sy'n rhagdybio tri mis o wasanaeth neu, os yw wedi cyflawni mwy o wasanaeth na hynny, yn yr un modd â phe bai wedi ymuno â'r cynllun ar y dyddiad y cafodd ei benodi.

4. Hawl i Dâl Salwch Galwedigaethol

- 4.1 Dim ond os bydd yr absenoldeb yn cael ei hysbysu'n gywir ac y cyflwynir Nodiadau Ffitrwydd yn brydlon yn achos absenoldeb o fwy nag wythnos y telir Tâl Salwch Galwedigaethol.
- 4.2 Bydd yr hawl i Dâl Salwch Galwedigaethol yn cynyddu yn unol â hyd gwasanaeth parhaus y gweithiwr. Bydd y dyddiad ar gyfer dechrau cyfrifo gwasanaeth parhaus yn cael ei nodi yng Nghontract Gwaith y Gweithiwr.

4.3 Yn amodol ar ddarpariaethau'r cynllun hwn, bydd gan y gweithwyr hawl i Dâl Salwch Galwedigaethol fel a ganlyn:-

	Cyflog Llawn Hanner Cyflog	
Yn ystod y 3 mis cyntaf o wasanaeth	2 wythnos	2 wythnos
Tri mis i flwyddyn	2 fis	2 fis
Ail a thrydedd flwyddyn	3 mis	3 mis
Pedwaredd a phumed flwyddyn	5 mis	5 mis
Ar ôl pum mlynedd o wasanaeth	6 mis	6 mis

5. Enillion misol arferol ar gyfer cyfrifo tâl salwch

5.1 Yr enillion misol arferol ar gyfer tâl salwch yw'r cyflogau contractiol misol arferol yn ogystal â thaliadau chwyddo ar gyfer oriau anghymdeithasol, taliadau atodol ar gyfer shifftiau, goramser a lwfansau eraill a delir yn ychwanegol at gyflog sylfaenol yn rheolaidd.

5.2 Lle bydd enillion ar gyfer wythnos waith arferol yn amrywio o wythnos i wythnos neu o un ran o'r flwyddyn i'r llall, bydd y cyfrifiad yn seiliedig ar enillion ar gyfartaledd dros y 12 mis diwethaf.

6. Darpariaethau Eithriadol

6.1 Gall darpariaethau eithriadol ddod i rym yn yr amgylchiadau canlynol:-

- Lle bydd gweithiwr yn cael anaf oherwydd trosedd neu drais wrth weithio i'r Brifysgol;
- Lle bydd gweithiwr yn cael anaf wrth gyflawni ei ddyletswyddau i'r Brifysgol, a heb fod hynny'n fai arno ei hun;
- Difrifoldeb y cyflwr, gan ystyried y rhagolygon a chyfnod y gwasanaeth i'r Brifysgol;

6.2 Mewn achosion o'r fath, gellir ymestyn yr hawl i gyflog llawn hyd at gyfnod o 9 mis ar y mwyaf (bydd hanner cyflog yn cael ei leihau am gyfnod cyfatebol). Ni cheir hawl awtomatig i'r ddarpariaeth hon a bydd pob achos yn cael ei asesu yn unigol gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol.

6.3 Lle bydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith am gyfnod estynedig ceir dewis i gymryd gwyliau blynyddol – bydd pob achos yn cael ei asesu yn unigol.

6.4 Ni fydd disgwyl i weithiwr sy'n absennol oherwydd anaf sy'n arwain at dâl gan y

Bwrdd Digolledu am Anafiadau Troseddol ad-dalu tâl salwch a dderbyniwyd yn unol â'r cynllun hwn.

7. Cyfrifo Tâl Salwch

7.1 Mae'r hawl i Dâl Salwch Galwedigaethol (Gweler Adran 4.3) am gyfnod penodol o absenoldeb oherwydd salwch yn cael ei gyfrifo fel a ganlyn:-

7.1.1 trwy gyfrifo'r hawl sy'n briodol i wasanaeth y gweithiwr ar ddiwrnod cyntaf cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch; a

- 7.1.2 thrwy ddidynnu o'r hawl honno y swm cyfanredol o gyfnodau o absenoldeb oherwydd salwch yn ystod y deuddeg mis union cyn diwrnod cyntaf yr absenoldeb;
- 7.1.3 Os bydd gwyliau cyhoeddus neu wyliau'r brifysgol yn digwydd yn ystod cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch, bydd y gweithiwr yn parhau i dderbyn tâl salwch lle bo'n ddyledus. Nid oes hawl i gronni gwyliau a fydd wedi codi fel arall oherwydd gwyliau cyhoeddus neu ddiwrnodau pan fo'r brifysgol ar gau ar ryw adeg arall;
- 7.1.4 Lle bydd gweithiwr ar wyliau neu wedi gwneud cais am wyliau blynyddol ac yn cael ei daro'n sâl, telir Tâl Salwch Galwedigaethol yn unol â rheoliadau tâl salwch lle bydd yr absenoldeb yn cael ei dystio gan nodyn ffitrwydd a'r gweithiwr wedi mynegi ei ddymuniad i'r absenoldeb gael ei gofnodi fel salwch.

8. Didynnu neu Roi Terfyn ar Dâl Salwch Statudol neu Dâl Salwch Galwedigaethol

8.1 Diwedd Tâl Salwch Statudol/Tâl Salwch Galwedigaethol

- 8.1.1 Cyn i'r Tâl Salwch Statudol ddod i ben, bydd yr Adran Gyflogres yn llenwi Ffurflen SSP1 i ddangos diwrnod olaf hawl gweithiwr i Dâl Salwch Statudol.
- 8.1.2 Bydd y Gyflogres yn anfon y ffurflen hon at y gweithiwr er mwyn iddo/iddi allu ei defnyddio i wneud cais am Lwfans Cyflogaeth a Chymorth. Bydd unrhyw Nodyn Ffitrwydd sy'n ymestyn y tu hwnt i'r Cyfnod Hawliau yn cael ei atodi i'r Ffurflen SSP1. Cyfrifoldeb y gweithiwr fydd mynd ati i hawlio budd-dal y wladwriaeth trwy lenwi adran berthnasol y Ffurflen SSP1 a'i hanfon at yr Adran Gwaith a Phensiynau. Bydd yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cydgysylltu â'r gweithiwr yn uniongyrchol ynglŷn â'i hawl i Lwfans Cyflogaeth a Chymorth.

8.2 Gordaliadau

- 8.2.1 Ceidw'r Brifysgol yr hawl i ddidynnu o'r cyflog sy'n ddyledus i weithiwr os byddant yn derbyn gormod o dâl salwch am ba bynnag reswm. Lle ceir gordaliad, bydd AD/yr adran Gyflogres yn ysgrifennu at y gweithiwr i roi gwybod iddo am y gordaliad ac yn darparu amserlen arfaethedig ar gyfer ei ad-dalu. Bydd y gweithiwr yn cael cyfle i roi sylwadau ar y cynnig. Bydd unrhyw amrywiadau i'r amserlen ad-dalu arfaethedig yn cael eu cytuno fesul achos.

8.3 Peidio â chydymffurfio â rheolau'r cynllun

- 8.3.1 Os bydd y Brifysgol yn derbyn tystiolaeth fod gweithiwr wedi methu cydymffurfio ag unrhyw un o ofynion y cynllun hwn, neu'n derbyn tystiolaeth y gall fod y gweithiwr wedi ymddwyn mewn modd a allai niweidio ei adferiad, gellir atal y Tâl Salwch Statudol a'r Tâl Salwch Galwedigaethol dros dro.
- 8.3.2 Bydd y Brifysgol yn cynghori'r gweithiwr o'r rheswm/rhesymau dros gynnig atal y tâl salwch dros dro. Ond, cyn dod i benderfyniad i atal y taliad dros dro, bydd y Brifysgol yn cyflwyno'n ysgrifenedig y rhesymau dros atal dros dro ac yn rhoi tystiolaeth i gefnogi hynny. Bydd gan y gweithiwr hawl i ymateb o fewn 7 diwrnod gwaith a rhaid iddo/iddi gynnwys tystiolaeth i'w gefnogi wrth ymateb.
- 8.3.3 Os bydd y Brifysgol yn penderfynu, ar sail tystiolaeth, fod gweithiwr wedi methu, heb sail resymol, i fodloni gofynion y cynllun, neu fod y gweithiwr wedi ymddwyn mewn modd fydd yn niweidio ei adferiad, ni fydd taliadau pellach yn cael eu gwneud ar gyfer y cyfnod absenoldeb hwnnw.
- 8.3.4 Os ydych yn anfodlon oherwydd bod taliadau wedi eu hatal dros dro, dylid codi hynny yn unol â Gweithdrefn Gwyno'r Brifysgol.

8.4 Chwaraeon proffesiynol neu gampau eithafol

- 8.4.1 Ni fydd taliadau yn cael eu gwneud o dan y cynllun hwn ar gyfer damweiniau sy'n digwydd oherwydd cymryd rhan mewn chwaraeon proffesiynol, campau eithafol* neu os yw'r absenoldeb oherwydd, neu'n deillio o, gamymddwyn gan y gweithiwr. Disgwylir i weithwyr sicrhau eu hyswiriant eu hunain ar gyfer hynny.

*(*Campau eithafol, a elwir hefyd yn gampau gweithredol a chwaraeon antur. Termau poblogaidd yw'r rhain ar gyfer gweithgareddau penodol yr ystyrir bod lefel uchel o berygl cynhenid yn perthyn iddynt. Mae'r gweithgareddau hyn yn aml yn cynnwys cyflymdra, uchder, lefel uchel o ymdrech gorfforol, a dillad ac offer hynod arbenigol. Os oesgennych unrhyw amheuaeth ynglŷn ag a fyddai cynllun taliadau salwch y Brifysgol yn berthnasol i chi pe baech yn cael damwain neu anaf oherwydd cymryd rhan yn y cyfryw weithgareddau a allai olygu y byddech yn absennol o'r gwaith, mynnwch air â'r Adran Gyflogres cyn cymryd rhan.)*

8.5 Cyflogaeth Eilaidd

- 8.5.1 Caiff gweithwyr eu heithrio o'r cynllun os yw'r salwch oherwydd, neu'n cael ei briodoli i anaf wrth weithio ar eu liwt eu hunain neu ar gyfer cyflogwyr

arall am dâl. Bydd gan y Brifysgol ryddid i benderfynu a fydd gan y gweithiwr hawl i lwfans o dan y cynllun.

8.6 Hawliad Trydydd Parti

8.6.1 Ni fydd gan weithiwr sy'n absennol o ganlyniad i ddamwain hawl i lwfans os gellir derbyn iawndal gan drydydd parti. Mewn achos o'r fath, gall y Brifysgol, gan ystyried amgylchiadau'r achos, dalu blaenswm i'r gweithiwr na fydd yn uwch na'r lwfans a ddarperir o dan y cynllun hwn. Os bydd y gweithiwr yn derbyn iawndal, rhaid iddo/iddi gytuno i ad-dalu'r cyfan o'r cyfryw lwfans, neu ran ohono; gall y Brifysgol bennu'r swm ar ôl ymgynghori â'r gweithiwr neu ei g/chynrychiolydd.

9. Effaith posibl hawl i Dâl Salwch Statudol ar Dâl Salwch Galwedigaethol

9.1 Os oes gan weithiwr hawl i dderbyn Tâl Salwch Statudol, neu os yw'n derbyn lwfans Cyflogaeth a Chymorth, bydd y rhain yn cael eu gosod yn erbyn hawl i daliad llawn.

9.2 Lle bydd gan weithiwr hawl i dderbyn hanner cyflog, ni ddylai cyfanswm yr hanner cyflog ynghyd â'r Tâl Salwch Statudol neu'r lwfans Cyflogaeth a Chymorthfod yn uwch na chyflog llawn. Bydd y lwfans hanner cyflog yn cael ei leihau os bydd angen.

9.3 Rhaid i bob gweithiwr ddatgan i'r Brifysgol eu hawl i unrhyw fudd-daliadau yn ystod cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch. Oni bydd y gweithiwr yn gwneud hynny, bydd gan y Brifysgol hawl i ddiynnu'r uchafswm o'r cyfryw fudd-dal posibl.

10. Salwch o dan y Cynllun Oriau Hyblyg

10.1 Bydd cyfnodau o absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu hystyried yn oriau gwaith, ac yn cael eu cofnodi yn 7 awr a 24 munud ar gyfer absenoldeb o ddiwrnod cyfan, a 3 awr a 42 munud ar gyfer hanner diwrnod.

11. Gweithwyr sy'n mynd yn sâl wrth weithio dramor

11.1 Rhaid i weithwyr ddarparu i'w rheolwyr llinell gyfeiriad/rhif ffôn a chyfeiriad e-bost ar gyfer cysylltu, yn unol â'r Polisi Teithio Dramor (ychwanegu dolen gyswllt).

11.2 Dylid sicrhau datganiadau sy'n cadarnhau cyfnod ardystiedig o salwch gan ymarferydd meddygol cydnabyddedig neu ymgynghorydd mewn ysbyty yn y wlad y digwyddodd y salwch a'u hanfon at y rheolwr llinell erbyn yr wythfed diwrnod o absenoldeb ac yn rheolaidd wedi hynny.

11.3 Dylid hefyd sicrhau datganiad o ffitrwydd i weithio pan ddaw'r salwch i ben os

yw'r gweithiwr yn parhau i fod dramor bryd hynny.

- 11.4 Os bydd gweithiwr yn dychwelyd i'r DU yn ystod ei gyfnod o salwch, dylai fynd ar unwaith i weld y Meddyg Teulu neu ymgynghorydd mewn ysbyty am driniaeth a sicrhau datganiad arall i gadarnhau'r salwch.
- 11.5 Mae'r Brifysgol yn mynnu bod unrhyw adroddiadau meddygol gan staff meddygol yn y wlad dan sylw ar gael i'w harchwilio gan y Meddyg Teulu neu ymgynghorydd mewn ysbyty.
- 11.6 Cynghorir gweithwyr fod yr Adran Nawdd Cymdeithasol wedi gwneud trefniadau i hawlwr dderbyn tâl salwch os byddant yn mynd yn sâl mewn gwledydd yn yr UE ond nid yw hynny'n berthnasol y tu allan i'r UE.
- 11.7 I weithwyr ar gyfnodau ymchwil, dylid trafod trefniadau amgen ar gyfer amser i gwblhau'r deilliannau gofynnol, yn enwedig os yw'r prosiect ymchwil yn cael ei ariannu'n allanol, a chytuno arnynt gan y gweithiwr, y rheolwr llinell a'r corff cyllido allanol cyn cynted ag sy'n ymarferol bosibl.

Atodiad 1

Tâl Salwch Statudol (SSP)

Arian y mae'n rhaid i gyflogwr ei dalu yn ôl y gyfraith i weithiwr sy'n methu gweithio oherwydd salwch.

I fod yn gymwys ar gyfer Tâl Salwch Statudol, rhaid i'r gweithiwr:

- anfon nodyn ffitrwydd gan feddyg at y cyflogwr ar ôl saith diwrnod o salwch.

a

- fod yn ennill o leiaf £520 y mis ar gyfartaledd

Tâl Salwch Galwedigaethol

Term ac amod cyflogaeth dan gontract. Ar ôl i weithiwr gymhwyso, bydd y brifysgol yn talu cyflog llawn am nifer penodol o wythnosau/misoedd a gall cyfnod pellach o daliadau hanner cyflog ddilyn. Fe'i telir er mwyn ychwanegu at y Tâl Salwch Statudol sy'n cael ei brosesu er mwyn i weithiwr allu derbyn cyflog llawn yn ystod ei absenoldeb, yn unol â'i hawliau a amlinellir yn y telerau ac amodau cyflogaeth.