



RHESTR WIRIO NASUWT AR GYFER POLISIÂU RHEOLI ABSENOLDEB SALWCH

DIBEN Y RHESTR WIRIO

Bydd polisiâu absenoldeb salwch sy'n dderbyniol i NASUWT yn deg, eglur a chyson ac yn trin athrawon fel pobl broffesiynol sydd â lefel uchel o sgiliau.

Bydd polisiâu rheoli absenoldeb salwch sy'n dderbyniol i NASUWT yn cynnwys ymrwymiad i hybu'n weithredol amgylchedd gweithio cadarnhaol lle mae gweithwyr sy'n absennol o'u gwaith oherwydd salwch yn cael eu trin yn ystyriol a gyda pharch.

Bydd polisiâu rheoli absenoldeb salwch yn cadarnhau y bydd y cyflogwr yn gwneud pob ymdrech i helpu'r staff i wella'n llwyr a dychwelyd i'r gwaith, gan gynnwys ymrwymo i raglenni dychwelyd i'r gwaith yn raddol.

Bydd polisiâu absenoldeb salwch sy'n dderbyniol i NASUWT yn cydnabod bod angen hybu diwylliant iechyd a diogelwch cadarnhaol sy'n cydnabod y gallai gweithwyr ddiodeff o salwch o bryd i'w gilydd, heb fod unrhyw fai arnyn nhw, a fydd yn golygu na allant fynd i'r gwaith.

Mae'r rhestr wirio isod yn nodi'r gofynion sylfaenol ar gyfer polisi rheoli absenoldeb salwch effeithiol.

ELFENNAU ALLWEDDOL O BOLISI RHEOLI ABSENOLDEB SALWCH

- Mae'r polisi'n cadarnhau na chaiff unrhyw weithiwr ei (d)diswyddo ar sail absenoldeb salwch heb rybudd rhesymol a bod yn rhaid dilyn gweithdrefn salwch y cytunwyd arni. Bydd y cyflogwr yn gwneud archwiliad trwyadl, gyda'r gweithiwr a'i (h)undeb llafur, o bob opsiwn posibl arall yn lle diswyddo.
- Mae'r polisi'n cadarnhau y telir am absenoldeb sy'n codi o apwyntiadau meddygol neu absenoldeb yn sgil anabledd ac na fydd y rhain yn cael eu hystyried o dan y polisi rheoli absenoldeb salwch.
- Mae'r polisi'n cadarnhau y dylai'r cyflogwr sicrhau bod y polisi rheoli absenoldeb salwch yn gweithredu mewn ffordd sy'n cydymffurfio'n llawn â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol (e.e. Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974).
- Mae'r polisi'n amlinellu galluoedd i wahaniaethu rhwng salwch ac anabledd, gan gynnwys ystyried amrywiadau i'r polisi fel addasiad rhesymol.

AMSERIADAU

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- bod gweithdrefnau clir i roi gwybod am absenoldeb;
- amseriadau clir sydd wedi eu cytuno ar y cyd fel bod modd cadarnhau penderfyniadau ac unrhyw apeliadau dilynol o fewn amser penodol;
- bod unrhyw amseriadau'n cyfeirio at 'ddiwrnodau gwaith';
- y caiff unrhyw amrywiadau i ddyddiadau ac amseriadau eu cytuno ar y cyd.

CYNNWYS Y POLISI

Hawliau a thâl salwch

- Bydd y polisi'n cadarnhau'r telerau ac amodau sy'n rheoli tâl salwch ac absenoldeb salwch gweithwyr cyflogedig. Bydd NASUWT yn derbyn yr hawliau a ganlyn fel lleiafswm:
 - yn y flwyddyn gyntaf mewn swydd: cyflog llawn am 25 diwrnod gwaith ac, ar ôl cwblhau pedwar mis calendr mewn swydd, hanner cyflog am 50 diwrnod gwaith;

- yn yr ail flwyddyn mewn swydd: cyflog llawn am 50 diwrnod gwaith a hanner cyflog am 50 diwrnod gwaith;
- yn y drydedd flwyddyn mewn swydd: cyflog llawn am 75 diwrnod gwaith a hanner cyflog am 75 diwrnod gwaith;
- yn y bedwaredd flwyddyn a blynyddoedd canlynol: cyflog llawn am 100 niwrnod gwaith a hanner cyflog am 100 niwrnod gwaith.

Damwain, anaf neu ymosodiad yn y gwaith neu glefyd heintus

- Dyma ddisgwyliadau lleiaf NASUWT:
 - absenoldeb salwch a chyflog llawn am gyfnod o hyd at chwe mis calendr os bydd tystiolaeth yn dangos bod yr absenoldeb yn ganlyniad i glefyd heintus, damwain, anaf neu ymosodiad a ddigwyddodd o ganlyniad i gyflogaeth yr athro, a hawl i gyfnod pellach o absenoldeb salwch a chyflog llawn am gyfnod o hyd at 100 niwrnod, a 100 niwrnod pellach ar hanner cyflog, yn dibynnu ar hyd y cyfnod mewn swydd.

Iechyd meddwl

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- y bydd hawl gan weithwyr sydd â phroblemau iechyd meddwl gael addasiadau yn y gweithle a dychwelyd i'r gwaith yn raddol, ynghyd â chymorth iechyd galwedigaethol;
- bod gan gyflogwyr broses glir y cytunwyd arni y gall gweithwyr ei dilyn i roi gwybod am broblemau iechyd meddwl ac y bydd y cyflogwyr yn cymryd camau cadarnhaol yn brydlon pan fydd gweithwyr yn gofyn am gymorth;
- y caiff rheolwyr eu hyfforddi'n briodol i gefnogi unigolion gyda'u problemau iechyd meddwl.

Hunan-ardystio a thystysgrifau meddygol gan feddygon

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- nad oes angen nodiadau 'ffit i weithio' cyn yr wythfed diwrnod calendr o absenoldeb;
- bod gweithdrefn glir yn bodoli ar gyfer cyfarfodydd 'dychwelyd i'r gwaith' sy'n nodi bod y rhain yn gyfarfodydd cefnogol anffurfiol;
- y gweithredir unrhyw gyngor ar dystysgrif feddygol am ddychweliad y gweithiwr i'r gwaith (e.e. newid oriau gwaith, dychwelyd i'r gwaith yn raddol).

Absenoldeb tymor byr

Bydd y polisi'n cynnwys:

- gweithdrefn glir ar gyfer ymdrin â gweithwyr sy'n absennol yn aml am gyfnodau byr, a fydd yn rhoi:
 - diffiniad o absenoldeb tymor byr (e.e. tri chyfnod ar wahân bob tymor o absenoldeb tymor byr);
 - cyfeiriad meddygol (e.e. iechyd galwedigaethol) os oes angen rhagor o wybodaeth feddygol.

Absenoldeb hirdymor

Bydd y polisi'n cynnwys:

- gweithdrefn glir ar gyfer ymdrin ag absenoldeb hirdymor, a fydd yn darparu:
 - diffiniad y cytunwyd arno o absenoldeb hirdymor (e.e. pythefnos neu'n hirach);
 - trefniadau ar gyfer cysylltiad rheolaidd rhwng y gweithle a'r gweithiwr, drwy gyfrwng cynrychiolydd undeb llafur;
 - proses o gyfeirio gweithiwr at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol a chyfeiriadau dilynol rheolaidd heblaw bod terfyn amser clir ar gyfnod yr absenoldeb (e.e. gwella ar ôl llawdriniaeth, neu absenoldeb oherwydd torri asgwrn);
 - datganiad na roddir rhybuddion i weithwyr sy'n absennol am gyfnod hir;
 - datganiad y ceir trafodaeth gyda'r unigolyn a'i (h)undeb llafur os yw'r prognosis neu'r adroddiad iechyd galwedigaethol yn dangos nad oes rhagolwg y bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith;

- o ymrwymiad i ddarparu ymyriadau meddygol (e.e. therapi ymddygiad gwybyddol) lle bo'n briodol;
- o datganiad yn nodi na fydd gweithwyr sydd ar absenoldeb salwch cyfnod hir, nad ydynt yn dioddef o salwch angheuol, yn cael eu diswyddo fel arfer heblaw bod pob ymdrech i gefnogi eu dychweliad wedi methu ac y mae adroddiadau iechyd galwedigaethol yn nodi nad oes rhagolwg o ddychweliad i'r gwaith, neu nad oes rhagolwg realistig o ymddeoliad ar sail afiechyd;
- o datganiad yn nodi yr archwilir y posibilrwydd o ymddeoliad ar sail afiechyd lle bo'n briodol.

Dangosyddion neu gyflyrau sbarduno

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- na ddefnyddir dangosyddion neu gyflyrau sbarduno os yw hyn yn debygol o arwain at ymatebion afresymol, afrealistig neu ragnodol sydd heb roi ystyriaeth i amgylchiadau'r gweithiwr unigol;
- y bydd y cyflogwr yn anwybyddu cyfnodau o absenoldeb oherwydd anabledd neu feichiogrwydd neu sy'n codi o ganlyniad i ddamwain, anaf neu ymosodiad yn y gwaith neu glefyd sy'n heintus neu'n gyffwrdd-ymledol a ddaliwyd yn uniongyrchol o ganlyniad i gyflogaeth yr athro.

Cysylltiad yn ystod absenoldeb oherwydd salwch

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- y bydd unrhyw gysylltiad yn rhesymol ac yn sensitif ac na fydd yn gofyn i weithwyr osod gwaith i ddsbarthiadau neu gyflawni unrhyw ddyletswyddau cytundebol eraill y maent yn absennol ohonynt oherwydd salwch.

Cyfarfodydd adolygu anffurfiol

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- bod o leiaf dau gyfarfod adolygu anffurfiol wedi eu gweithredu cyn unrhyw gyfarfod ffurfiol, a diben y rhain fydd ymchwilio'r cyfnodau o absenoldeb a chynnig cymorth i sicrhau'r lefel orau o bresenoldeb;
- na fydd unrhyw gyfarfodydd adolygu anffurfiol yn digwydd heblaw pan fydd pryderon am bresenoldeb, a'r cwbl y bydd cyfarfodydd fel hyn yn ei wneud yw archwilio'r rhesymau am yr absenoldeb(au) a'r cymorth sydd i gael ei roi er mwyn gwella presenoldeb neu les y gweithiwr, a hynny'n gyfrinachol dan arweiniad rheolwr sydd wedi ei hyfforddi'n briodol.

Asesiadau risg

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- y bydd y cyflogwr yn gwneud asesiadau risg lle mae'n ofynnol yn ôl y ddeddfwriaeth neu pan fydd y gweithiwr yn gofyn amdanynt;
- y bydd y cyflogwr yn gwneud asesiad o risgiau straen ar unrhyw aelod o'r staff sydd dan risg neu sy'n absennol oherwydd straen.

Dychwelyd i'r gwaith yn raddol

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- y bydd y cyflogwr yn ystyried o ddifrif ddychweliad graddol i oriau gwaith a dyletswyddau arferol o fewn amseriad penodol (rhwng pedwar-chwech wythnos, fel arfer), lle bo'n briodol a/neu pan mae'r gweithiwr yn gofyn am hynny;
- y bydd gweithwyr sy'n dychwelyd i'r gwaith yn raddol yn derbyn cyflog cytundebol llawn.

Cyfeirio at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- mai nod y gwasanaeth iechyd galwedigaethol yw diogelu a hybu iechyd a lles gweithwyr, yn cynnwys y tebygolrwydd y bydd eu dychweliad i'r gwaith yn llwyddiannus;
- y gallai'r cyflogwr (neu rywun dynodedig sydd wedi ei hyfforddi'n briodol) gyfeirio'r gweithiwr at ymgynghorydd iechyd galwedigaethol;
- y bydd y cyflogwr yn talu'r holl gostau sy'n gysylltiedig ag unrhyw archwiliad a gyflawnir gan y gwasanaeth iechyd galwedigaethol a/neu â rhyddhau adroddiad meddygol y gweithiwr petai'r gweithiwr yn cytuno i gais o'r fath;

- bod hawl gan y gweithiwr i roi caniatâd ysgrifenedig i'r gwasanaeth iechyd galwedigaethol i ofyn am adroddiad meddygol gan feddyg y gweithiwr.

Atal cyflogaeth dros dro ar sail feddygol

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- beth yw'r broses ar gyfer atal cyflogaeth dros dro ar sail feddygol, gan gynnwys manylion y bobl sy'n cael gweithredu hyn;
- y bydd y gweithiwr yn parhau i dderbyn cyflog llawn tra bydd wedi ei h/atal dros dro ar sail feddygol, ac na fydd yr absenoldeb hwn yn cyfrif fel cyfnod o absenoldeb salwch at ddibenion y polisi hwn.

Cefnogi'r gweithiwr i chwilio am swydd arall

Bydd y polisi'n cadarnhau:

- y bydd y cyflogwr yn gwneud beth bynnag sy'n rhesymol ac yn ymarferol i gadw gweithwyr y mae eu hiechyd yn eu hatal rhag cyflawni pob agwedd o'u swydd bresennol (e.e. ad-drefnu'r swydd bresennol, canfod gwaith amgen addas);
- bod ymrwymiad gan y cyflogwr i ystyried diogelu cyflog y gweithwyr sy'n cael eu symud i swyddi gyda chyflogau is, ac y gwneir hynny fesul achos unigol.

CYNRYCHIOLAETH

- Bydd y polisi'n cadarnhau bod hawl gan weithwyr gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur mewn unrhyw gyfarfodydd ffurfiol ac anffurfiol, lle bydd hynny'n briodol.

APELIADAU

- Bydd y polisi'n cynnwys darpariaethau i weithwyr gyflwyno apêl i rywun diduedd, sydd heb ymwneud â'r achos o'r blaen, yn erbyn unrhyw benderfyniad ffurfiol ac anffurfiol a wneir yn unol â'r drefn apelio sydd yn y polisi ac sydd o leiaf yn ateb y gofyniad statudol ar ddatrys anghydfodau.

HYFFORDDIANT

- Bydd y polisi'n ymrwymo'r cyflogwr i sicrhau bod rheolwyr sy'n rheoli absenoldeb oherwydd salwch wedi eu hyfforddi'n gywir ar gyfer y dasg, eu bod yn gyfarwydd â'r gweithdrefnau, a'u bod yn gweithredu'r rhain mewn ffordd dawgar a sensitif.

MONITRO AC ADOLYGU

Bydd y polisi'n sicrhau:

- bod cofnodion unigol a gwybodaeth am absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu rheoli'n briodol a'u trin fel data personol cyfrinachol yn unol â'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (RhDDC);
- y caiff lefelau absenoldeb salwch eu cofnodi'n gyson ac yn gywir, a'u hadolygu a'u monitro'n flynyddol, er mwyn eu rheoli'n effeithiol, ac y caiff data ystadegol ei rannu bob blwyddyn gyda'r undebau llafur cydnabyddedig;
- ei fod yn cael ei ddefnyddio mewn ffordd gyson bob tro a'i fod yn cadw at y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb.