



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI GWEITHIO O GARTREF DROS DRO

Adolygwyd	Dyddiad	Pwrpas y cyhoeddiad / disgrifiad o'r newid	Dyddiad adolygu
Swyddog polisi	Uwch swyddog sy'n gyfrifol	Cymeradwywyd gan a'r dyddiad	Asesiad effaith cydraddoldeb a dyddiad
Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Dirprwy Gyfarwyddwr AD (Gweithrediadau)	Gweithgor Dychwelyd i'r Campws (21.07.20) Pwyllgor Gweithredu'r Brifysgol (28.07.20)	24.07.20

Cwmpas

Gellir cymhwyso'r polisi hwn (mewn egwyddor) i holl aelodau staff y brifysgol, waeth pa fath o gontract neu hyd contract sydd ganddynt, er y cydnabyddir na fyddai gweithio o gartref yn ymarferol i rai swyddi, oherwydd eu natur.

Diffiniad

Er eglurder, mae gweithio o gartref yn golygu cyflawni dyletswyddau o gartref neu leoliad preifat.

Rhagarweiniad

Datblygwyd y polisi hwn yn sgil COVID-19, ac mae'n bolisi dros dro ar weithio o gartref mewn ymateb i argymhellion y llywodraeth yn ymwneud â COVID-19 i alluogi pellhau cymdeithasol, ac i staff weithio o gartref lle bynnag y bo modd.

Os yw'n rhesymol ymarferol i aelodau staff weithio o gartref, yna ni ddylent adael eu cartref i wneud eu gwaith. Ffordd fwyaf effeithiol y brifysgol o sicrhau pellter corfforol yw galluogi staff i weithio o gartref, am rywfaint neu'r cyfan o'r amser. Disgwylir i aelodau staff weithio o gartref oni bai bod natur eu swydd yn golygu nad yw hyn yn bosib, neu bod eu swydd yn golygu bod rhaid iddynt ymwneud wyneb yn wyneb â myfyrwyr ar y campws.

Mewn ymateb i gau'r campws, ac ailagor y campws yn raddol, mae'r polisi hwn wedi ei lunio i gynorthwyo aelodau staff i weithio o gartref yn ddiogel ac yn effeithiol ac i nodi'r camau y dylid eu cymryd wrth ddechrau gweithio o gartref am gyfnod hir o amser.

Mae'r brifysgol yn cydnabod bod effaith COVID-19 yn golygu'r canlynol:

- Gorfu i'r brifysgol gau ei hadeiladau a'i lleoliadau i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr, felly, yr unig ffordd i'r sefydliad barhau i weithredu, yw os yw cymaint o aelodau staff ag sy'n ymarferol yn gallu gweithio o gartref.
- Felly dylid cefnogi gweithio o gartref lle bo hynny'n bosib.
- Bydd gan rai aelodau staff gyfrifoldebau gofalu sylweddol (er enghraifft, oherwydd bod yr ysgolion wedi cau) a allai ei gwneud yn fwy anodd iddynt fynd i'w gwaith neu wneud gwaith o gartref.
- Efallai y bydd aelodau staff â chyflyrau iechyd sylfaenol (neu rhai â pherthnasau neu bobl ar eu haelwyd â chyflyrau iechyd sylfaenol) eisiau lleihau'r risg o haint ac felly mae'n well ganddynt weithio o gartref pan fo hynny'n bosib.
- Beth bynnag y lleoliad y gwneir y gwaith ynddo, mae dyletswydd gofal y brifysgol am iechyd, diogelwch a lles ei haelodau staff yn parhau.

Fel rheol, nid yw gweithio o gartref dros dro:

- Yn newid telerau ac amodau cyflogaeth aelod staff.
- Yn ennyn cymhorthdal.

- O reidrwydd yn golygu y caiff offer ei ddarparu gan y brifysgol i'w ddefnyddio gartref.

Gan fod y polisi hwn wedi ei ddatblygu yn sgil COVID-19, newid dros dro i amodau gwaith arferol yw hwn a bydd y brifysgol yn asesu'r sefyllfa'n barhaus dros yr wythnosau a'r misoedd nesaf.

Gweithio o Gartref a Chyfrifoldebau Gofalu

Ni fyddai cyflawni cyfrifoldebau gofalu wrth weithio o gartref yn cael ei ystyried yn bosib fel arfer. Ond rydym yn cydnabod y sefyllfa eithriadol sy'n wynebu'r brifysgol. Os oes rhaid i unigolion ddarparu gofal, dylid trafod y trefniadau gyda'r rheolwr perthnasol gan gynnwys yr effaith ar y swydd, amcanion y swydd a/neu'r oriau y gellir eu gweithio ac unrhyw drefniadau amgen, er enghraifft rhoi patrwm gweithio gwahanol ar waith.

Ar brydiau, gall fod yn briodol i aelodau staff ddefnyddio un neu fwy o'r polisiau absenoldeb arbennig (ar gael yn yr adran bolisiau ar [dudalennau gwe AD](#)) neu ddefnyddio gwyliau blynyddol, a dylid trafod a chytuno ar hyn gyda'r rheolwr.

Gweithio o gartref yn ddiogel

Polisi Prifysgol Bangor, cyn belled ag y bo'n ymarferol bosib, ond yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol, gofynion statudol ac arfer da, yw sicrhau iechyd a diogelwch staff, myfyrwyr ac ymwelwyr i'r brifysgol.

Gellir ystyried gweithio o gartref fel ffordd gadarnhaol o weithio ond rhaid sicrhau na fydd hyn yn achosi effeithiau andwyol ar iechyd. Gallai gweithio gydag offer sgrin arddangos nad yw wedi ei gynllunio na'i osod yn gywir achosi poenau diangen mewn gwahanol rannau o'r corff. Mae'n bwysig bod gan aelodau staff amgylchedd gwaith diogel.

Cyfrifoldeb yr aelod staff yw gosod y man gwaith yn gywir. Mae nifer o adnoddau ar gael i gynorthwyo â hyn, darperir y rhain ar dudalen we'r Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch, ac maent yn ymdrin â phynciau fel ymarferion yn y man gwaith, cyngor ar ddiogelu yn erbyn straen llygaid o edrych ar sgrin am gyfnodau hir. Y man gwaith yn y cartref yw lle mae unigolion yn dewis gweithio wrth weithio o gartref. Mae'n debygol mai dyma lle byddwch yn defnyddio offer sgrin arddangos, sy'n cynnwys cyfrifiaduron confensiynol yn ogystal â gliniaduron a chyfrifiaduron llechen.

Gall manau gwaith neu offer cyfrifiadurol fod yn gysylltiedig â phoen cyhyrysgerbydol, blinder a straen llygaid. Nid yw hyn yn golygu bod gweithio ar offer sgrin arddangos yn beryglus, gan y gellir osgoi'r problemau hyn trwy ddilyn ymarfer effeithiol, gosod y man gwaith yn gywir a chael saib yn aml.

Disgwylir y bydd staff sy'n gweithio o gartref yn cyflawni **gweithgareddau cyfrifiadurol neu ysgrifenedig risg isel** fel rheol, yn hytrach na gweithgareddau risg uwch fel codi a chario neu waith labordy. Os yw unigolion yn bwriadu cyflawni unrhyw beth heblaw gwaith cyfrifiadurol neu ysgrifenedig, dylid gofyn am arweiniad a chymeradwyaeth bellach gan y rheolwr llinell, y

prif ymchwilydd neu'r arweinydd academiaidd er mwyn sicrhau y caiff mesurau asesu risg a mesurau rheolaeth eu rhoi ar waith.

Disgwylir i aelodau staff weithredu'r un egwyddorion ag a weithredir ar y campws o ran gosod eu man gwaith a chymryd saib yn rheolaidd. Gall unigolion hefyd wneud hunanasesiad offer sgrin arddangos eu hunain i nodi unrhyw broblemau. Gellir gweld yr adnoddau hyfforddi ac asesu trwy'r cyswllt hwn i [dudalennau gwe y Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch](#)

Mae canllaw ar weithio o gartref hefyd wedi ei lunio, ac mae ar gael ar dudalennau gwe Covid-19 y brifysgol.

Ni fydd y brifysgol fel rheol yn darparu dodrefn swyddfa (e.e. desgiau a chadeiriau) i alluogi gweithio o gartref dros dro. Os nad oes man ar gael sy'n bodloni'r canllawiau offer sgrin arddangos, dylai'r aelod staff drafod opsiynau gyda'i reolwr llinell. Pan na all aelod staff, a fyddai fel arall yn gallu gweithio o gartref, yn gallu gwneud hynny oherwydd anabled neu gyflwr iechyd arall, dylai drafod gyda'i reolwr llinell i ystyried pa addasiadau rhesymol y gellir eu darparu.

Mae gweithio'n ddiogel hefyd yn cynnwys defnyddio technoleg gwybodaeth yn ddiogel, ac mae nifer o adnoddau wedi eu datblygu gan gydweithwyr yn y Gwasanaethau TG, sydd wedi eu casglu ar dudalen we gyda'r teitl [syniadau da wrth weithio gartref](#).

Gellir rhoi gwybod i Ddesg Gymorth TG am unrhyw broblemau technegol (helpdesk@bangor.ac.uk). Os yw aelodau staff yn teimlo bod eu hoffer yn gyfyngedig yna dylid trafod hyn gyda'r rheolwr llinell. Pennaeth gwasanaeth neu reolwr coleg ddylai gyflwyno unrhyw geisiadau i fenthycu offer gan y brifysgol yn y pen draw. Ni all y brifysgol helpu gyda phroblemau rhwydwaith yn y cartref a dylid eu codi gyda'r cyflenwr/darparwr.

Llesiant wrth weithio o gartref

Mae gweithio o gartref yn golygu gweithio ar eich pen eich hun. O'r herwydd, mae'r brifysgol wedi creu nifer o adnoddau'n ymwneud â llesiant staff, mae'r rhain ar gael yn yr adran [llesiant](#) ar dudalennau gwe AD ac maent yn ymdrin â nifer o bynciau yng nghyd-destun llesiant.

Mae cysylltu â systemau TG, fel e-bost, yn hanfodol i aelodau staff sy'n gweithio o gartref. Gall y gallu i gysylltu wneud y ffiniau rhwng 'gweithio' a 'ddim yn gweithio' yn fwy amwys. Ceir manteision i hyn o ran y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ond gall hefyd fod yn broblemus os na chaiff ei reoli'n dda. Dylai aelodau staff gofio hyn a datgysylltu oddi wrth eu systemau gwaith y tu allan i'w horiau gwaith. Efallai y bydd amgylchiadau eithriadol sy'n golygu bod rhaid iddynt aros yn gysylltiedig ond dylai hyn fod yn eithriad yn hytrach nag yn arfer safonol.

Cynghorir pob aelod staff i gymryd seibiant o hanner awr o leiaf am bob 6 awr o waith a wneir. Mae llawer o aelodau staff sy'n gweithio o gartref yn anghofio neu'n dewis peidio â chymryd saib ond ni argymhellir hyn gan y gall effeithio ar eich iechyd a'ch cynhyrchedd. Argymhellir bod unigolion yn cymryd saib o 5-10 munud o'r sgrin pob awr, gallai hyn olygu gwneud tasg arall i ffwrdd o'r sgrin.

Mae'n bwysig sefydlu amserlen waith wrth weithio o gartref. Mae llawer o bobl sy'n gweithio o gartref yn gweld eu bod yn gweithio oriau hir gan nad oes arwydd clir bod diwedd y diwrnod wedi cyrraedd. Mae'n bwysig bod unigolion yn gosod terfynau amser iddynt eu hunain fel na chânt drafferth dod â'u diwrnod gwaith i ben.

Fel rheol, dylai aelodau staff fod ar gael i gysylltu â hwy trwy e-bost a Teams yn ystod eu diwrnod gwaith fel arfer, a lle bo hynny'n bosib, gyda'r amlder a'r dulliau cyfathrebu y cytunwyd arnynt gyda'r rheolwr dan sylw. Os nad yw hyn yn bosib, e.e. oherwydd cyfrifoldebau gofalu, dylai'r aelod staff gytuno ar ei batrwm gweithio gyda'i reolwr llinell.

Dylai aelodau staff roi manylion clir i'w cydweithwyr am y ffordd orau o gysylltu â hwy, mae cadw'r calendr Outlook a'r statws Teams yn gyfredol a rhannu hyn mor eang â phosib yn arfer da.

Ni ddylid gwahodd myfyrwyr i ymweld ag aelodau staff yn eu cartref am eu bod yn gweithio o bell dan unrhyw amgylchiadau, ac ni ddylai unrhyw aelodau staff ddarparu eu cyfeiriad personol ar gyfer gohebiaeth (e.e. i asesu gwaith cwrs).

Efallai bod gan rai unigolion addasiadau rhesymol sy'n bodoli eisoes sy'n golygu gweithio o gartref, ond efallai y bydd angen ailystyried pa addasiadau sydd eu hangen wrth weithio o bell. Mae rhai addasiadau rhesymol yn ddiriaethol, er enghraifft meddalwedd hygyrch, tra bydd rhai yn fwy dibynnol ar arferion neu drefniadau gweithio.

Efallai y bydd unigolion yn nodi anghenion cymorth ychwanegol wrth weithio o gartref, er enghraifft gallai diffyg trefn arferol bob dydd achosi heriau ac efallai y bydd angen cefnogaeth i ddatblygu trefn wrth weithio o gartref. Dylid trafod unrhyw anghenion cefnogaeth o'r fath ac unrhyw heriau a wynebir gyda'r rheolwr dan sylw. Gellir gofyn am gyngor ychwanegol hefyd gan Adnoddau Dynol neu Iechyd Galwedigaethol.

Pan fydd aelod staff yn teimlo bod ganddo reswm i ddod i'r campws, dylid trafod hyn gyda'r rheolwr llinell yn y lle cyntaf.

Er bod aelodau staff yn gweithio o gartref, mae Rhaglen Cymorth i Weithwyr y brifysgol, a ddarperir gan [Care 1st](#), yn parhau i fod ar gael iddynt.

Cysylltiadau â Pholisïau eraill

Mae unigolion sy'n gweithio o bell yn eu cartref yn parhau i ddod o dan y telerau ac amodau sydd yn eu contract cyflogaeth. Ni fwriedir i'r polisi hwn gynnwys unrhyw ymrwymadau cytundebol penodol neu ymhlwg i staff, ac mae ei barhad neu fel arall yn ôl doethineb y brifysgol. Mae polisïau eraill yn parhau i fod ar waith a dylid cadw atynt yn ystod unrhyw gyfnod o weithio o bell. Er nad yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr, mae'n cynnwys y canlynol;

[Polisi a Threfn Absenoldeb Salwch](#) - mae'n parhau i fod yn bwysig bod aelodau staff yn cyfathrebu â'u rheolwyr llinell, ac yn eu hysbysu a'u diweddarau ynglŷn â'u hiechyd a'u lles. Os bydd aelodau staff yn hunan-ynysu (naill ai oherwydd eu bod wedi datblygu symptomau neu

fod rhywun ar eu haelwyd wedi datblygu symptomau) dylent roi gwybod i'w rheolwr llinell. Heb gysylltiad â Covid-19, pe bai unrhyw aelod staff yn mynd yn sâl, dylid rhoi gwybod i'r rheolwr am hyn yn y modd arferol, fel nodir yn y polisi hwn. Felly ni ddylai aelodau staff sy'n sâl ddefnyddio'r polisi hwn ar weithio o gartref, mewn achosion o'r fath y Polisi a Threfn Absenoldeb Salwch fydd yn berthnasol.

[Polisi Diogelwch Gwybodaeth](#)

[Polisi Diogelu Data](#)

Ystyriaethau ariannol

Polisi'r brifysgol yw peidio â rhoi unrhyw daliadau ychwanegol i aelodau staff sy'n gweithio o gartref. Bydd hyn yn parhau yn ystod yr argyfwng iechyd byd-eang hwn pan fydd nifer y staff sy'n gweithio o gartref yn uwch na'r arfer. Rydym yn sylweddoli y gall eich costau cyfleustodau fod yn uwch tra byddwch yn gweithio o gartref yn ystod wythnosau cyntaf y trefniadau hyn, ond bydd llawer ohonoch hefyd yn arbed arian ar gostau teithio i'r gwaith.

Yn ystod y cyfnod y mae'n rhaid i aelodau staff weithio o gartref oherwydd bod campws y brifysgol ar gau, efallai y bydd unigolion yn gallu hawlio gostyngiad treth gan Gyllid a Thollau EM os ydynt wedi gorfod talu costau ychwanegol sy'n deillio o weithio o gartref. Os caiff ei gymeradwyo gan Gyllid a Thollau EM, gellir gwrthbwysu'r swm hwn yn erbyn eu cyflog, a thrwy hynny leihau faint o dreth a delir. Dim ond pan fydd yn ofynnol gan y cyflogwyr i'w aelodau staff weithio o gartref y mae'r mesur hwn yn berthnasol. Mater i bob aelod staff unigol yw penderfynu a oes ganddynt hawl i wneud cais am ostyngiad a chadw'r dystiolaeth ategol briodol a hawlio'r gostyngiad eu hunain. Ni all y brifysgol ddarparu cyngor ar dreth ac ni fydd yn atebol am unrhyw wybodaeth a gyflwynwyd yn anghywir. Dylid gwneud unrhyw hawliadau trwy borth Cyllid a Thollau EM gan ddefnyddio eich cyfrif digidol ei hun. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar wefan [Cyllid a Thollau EM](#). Sylwer na all y brifysgol gynnig cyngor na chefnogaeth ar drethiant personol aelodau staff.

Cyfrifoldeb yr aelod staff yw asesu goblygiadau personol gweithio o gartref mewn perthynas ag yswiriant cartref.

Os yw'r swydd yn golygu bod rhaid i'r aelod staff fod mewn lleoliad y tu allan i'r DU **neu** os yw'r aelod staff yn byw y tu allan i'r DU **a** bod hyn yn wir am dros 3 mis y flwyddyn, rhaid gofyn am gymeradwyaeth ymlaen llaw gan y rheolwr, y Swyddfa Gyllid ac AD i sicrhau bod yr aelod staff yn cydymffurfio â chyfraith cyflogaeth berthnasol a threfniadau trethiant rhyngwladol. Os oes angen cyngor cyfreithiol/ariannol ychwanegol, yr ysgol neu'r adran sy'n cyflogi'r aelod staff fydd yn talu'r costau.

Adolygu

Mae'r polisi hwn yn cynrychioli safbwynt dros dro, a bydd y brifysgol yn asesu'r sefyllfa'n barhaus dros yr wythnosau a'r misoedd nesaf, ac o'r herwydd gellir adolygu'r polisi, er enghraifft yn sgil newidiadau i ganllawiau'r llywodraeth.

