

## Absenoldeb - Cwestiynau Cyffredin

### Adrodd

- 1. C Sut mae absenoldeb oherwydd salwch yn cael ei adrodd?**

A Rhaid i unigolion ffonio eu rheolwr (neu ddirprwy penodedig) dim hwyrach na hanner awr ar ôl amser cychwyn eu cyfnod gwaith arferol yn ystod y bore ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb
- 2. C Beth os yw rhywun yn rhy sâl i gysylltu â'u rheolwr yn bersonol?**

A Bydd angen iddynt ofyn i rywun arall ffonio ar eu rhan
- 3. C Sawl diwrnod y gall rhywun fod oddi wrth y gwaith oherwydd salwch cyn gofyn iddo ddarparu nodyn ffit?**

A Gall unigolion hunan-ardystio am y 7 diwrnod cyntaf, ar ôl hyn bydd angen nodyn ffit oddi wrth eu meddyg teulu.
- 4. C Ble mae angen anfon Nodiadau Ffit?**

A Dylid anfon copiâu o nodiadau Ffit at y rheolwr llinell. Dylai rheolwyr llinell (neu unigolyn penodedig) gofnodi y manylion salwch i fewn y sustem iTrent.
- 5. C Os yw rhywun yn sâl yn ystod y diwrnod gwaith ac mae angen iddo adael gwaith, a oes rhaid iddyn nhw ddweud wrth unrhyw un?**

A Oes, bydd angen iddynt hysbysu eu rheolwr llinell (neu ddirprwy penodedig) eu bod yn sâl ac mae angen iddynt adael.
- 6. C Os oes bwllch rhwng nodiadau ffit, a yw unrhyw ddiwrnodau ar goll yn cael eu cwmpasu?**

A Na, byddai angen i unigolion fynd yn ôl at eu Meddyg Teulu i ofyn am nodyn ffit i dalu am unrhyw ddiwrnodau ar goll
- 7. C A oes rhaid i unigolion ddychwelyd i'r gwaith pan fydd eu nodyn ffit sy'n nodi 'Ddim yn addas ar gyfer gwaith' wedi dod i ben?**

A Oes, oni bai eu bod yn parhau i fod yn sâl ac felly byddai'n rhaid iddynt gael nodyn ffit arall gan eu meddyg teulu.
- 8. C A oes angen i unigolion ddweud wrth eu rheolwr pam eu bod yn absennol?**

A Oes, bydd angen i'r rheolwr wybod am natur eu salwch, pryd fyddant yn cysylltu â nhw eto gyda diweddariad, pryd fyddant yn rhagweld dychwelyd i'r gwaith. Mae rheolwr angen yr wybodaeth hon i ddeall sut y gall absenoldeb effeithio ar waith unigolyn
- 9. C Ydi rheolwr yn gallu cysylltu ag unigolion tra nad ydynt yn gweithio oherwydd salwch?**

A Ydi, bydd rheolwr yn trafod ac yn cytuno pa mor aml y byddant yn cadw mewn cysylltiad fel y gall unigolion eu diweddarau ar eu habsenoldeb, eu cynnydd a phryd y gallent ddychwelyd yn ôl i'r gwaith.

- 10. C Beth sy'n digwydd os nad yw unigolion yn cysylltu â'u rheolwr neu'n methu â chyflwyno nodiadau ffit rheolaidd?**
- A Efallai eu bod yn cael eu nodi fel absennol heb awdurdod ac ni fyddant yn derbyn tal am eu habsenoldeb. Os byddant yn methu â chyflwyno nodiadau ffit rheolaidd, gellir stopio eu Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol.

### Dychwelyd i'r gwaith

- 11. C Beth ddylid ei wneud pan fydd unigolyn yn barod i ddychwelyd i'r gwaith?**
- A Bydd angen iddynt wneud eu Rheolwr yn ymwybodol o flaen llawn y bwriad o ddychwelyd i'r gwaith ac unrhyw broblemau parhaus os yw'r rhain yn effeithio arnynt yn y gweithle. Pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith, dylai'r aelod o staff ddiweddarau y system iTrent gyda'r manylion perthnasol (trwy ESS, Employee Self-service, sef hunanwasanaeth i unigolion ). Pan fydd hyn wedi digwydd, bydd y rheolwr yn derbyn e-bost i'w hysbysu o'r angen i gwblhau'r drafodaeth dychwelyd i'r gwaith.
- 12. C A fyddant yn cael eu cyfweld wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith?**
- A Bydd , bydd eu rheolwr am gael trafodaeth dychwelyd i'r gwaith gyda hwy i sicrhau eu bod yn ddigon ffit i ddychwelyd i'r gwaith, eu diweddarau ar ddatblygiadau gwaith yn ystod eu habsenoldeb a gweld a oes angen unrhyw gymorth pellach. Cedwir manylion y drafodaeth o fewn system iTrent, a fewnbynnir gan y rheolwr, a bydd yr aelod o staff yn derbyn rhybudd yn gofyn iddynt gadarnhau bod y wybodaeth a gedwir yn gywir.
- 13. C A fydd nodiadau'n cael eu cadw o'r drafodaeth Dychwelyd i'r Gwaith?**
- A Bydd hyn yn cael ei gofnodi o fewn y sustem iTrent, a welier gan yr unigolyn ar rheolwr llinell.
- 14. C A all rheolwr anfon rhywun adref os ydynt yn dychwelyd i'r gwaith yn dal i deimlo'n sâl?**
- A Os yw rheolwr yn wirioneddol bryderus am unigolyn neu'r posibilrwydd y bydd y tîm yn mynd yn sâl o ganlyniad iddynt ddychwelyd heb adfer yn llawn, yna gallant fynnu eu bod yn mynd adref. Mewn achosion lle gall unigolyn achosi risg iechyd a diogelwch yn y gwaith iddyn nhw eu hunain neu eraill, mae'n orfodol i'r rheolwr eu hanfon adref a gofyn am gyngor gan Iechyd Galwedigaethol.
- 15. C Beth os yw unigolion eisiau bod yn y gwaith ond maen nhw'n dal i gael anawsterau oherwydd eu problemau iechyd?**
- A A Dylent drafod hyn gyda'u rheolwr a allai hefyd ofyn am gyngor gan Iechyd Galwedigaethol i weld beth ellid ei wneud i'w cefnogi i ddychwelyd i'r gwaith

### Salwch Hirdymor

- 16. C Os byddwch yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch hirdymor, beth ddylai unigolion ei wneud?**
- A Bydd angen iddynt gyflwyno eu nodiadau ffit, yn barhaus, i'w rheolwr a gwneud pob ymdrech i sicrhau bod eu rheolwr yn gyfredol ar eu rhagfynegiad a dyddiad dychwelyd i'r gwaith tebygol. Dylai rheolwyr wedyn anfon y nodiadau ffit i AD yn brydlon.

**17. C A all rheolwr gysylltu ag unigolion os ydynt ar absenoldeb salwch hirdymor?**

A A Bydd rheolwr yn cytuno â hwy pryd a sut y byddant yn cadw mewn cysylltiad. Os yw absenoldeb yn debygol o barhau am gyfnod hir, bydd rheolwr hefyd yn gofyn iddynt gymryd rhan mewn cyfarfodydd adolygu absenoldebau presenoldeb.

**18. C A allant barhau ar absenoldeb tymor hir am gyfnod amhenodol?**

A Na, bydd unrhyw un sydd ar absenoldeb hirdymor yn cael ei adolygu'n barhaus a lle nad yw dychwelyd i'r gwaith wedi bod yn bosibl, yn dilyn cyfarfodydd adolygu absenoldeb presenoldeb neu drafodaethau adolygiadau gallu absenoldeb, gall y Brifysgol benderfynu diweddu eu contract cyflogaeth o dan Salwch Iechyd-ar sail analluogrwydd oherwydd afiechyd.

**19. C Beth yw cyfarfodydd adolygu absenoldeb?**

A Fel rhan o broses absenoldeb oherwydd salwch, mae'n ofynnol i reolwr drafod absenoldebau, a chynnal adolygiadau er mwyn ceisio deall anawsterau iechyd unigolyn ac archwilio gyda hwy gefnogaeth bosibl i hwyluso eu dychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl.

**20. C Beth yw addasiadau rhesymol?**

A Mae Manylion am addasiadau rhesymol i'w gweld o fewn y ddogfen Arweiniad Addasu Rhesymol sydd ar gael ar y safle mewnwyd AD

**21. C Beth os yw anawsterau iechyd rhywun yn golygu nad oes unrhyw addasiadau rhesymol yn bosibl ac na allant ddychwelyd i'r gwaith?**

A Bydd cefnogaeth ac addasiadau wedi cael eu hystyried yn llawn trwy adolygiadau absenoldeb a lle mae absenoldebau'n parhau y tu hwnt i 3 mis, o dan Weithdrefnau Cefnogi Gallu'r Brifysgol. Os nad yw dychwelyd i'r gwaith yn bosibl, gellir ystyried opsiynau gan gynnwys Ymddeoliad ar Salwch (lle bo'n bosibl) neu gellir gwneud penderfyniad i orffen eich cyflogaeth ar sail analluogrwydd oherwydd salwch.

**22. C A yw unigolion yn cronni gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb tymor hir?**

A Ydy, byddant yn cronni gwyliau blynyddol statudol yn unig yn ystod eu cyfnod absenoldeb, sef uchafswm o 28 diwrnod (20 diwrnod + 8 gwyliau banc pro rata).

**23. C Pryd y gellid ystyried ymddeoliad iechyd Meddwl?**

A Dim ond pan fyddwch chi mewn cynllun pensiwn sy'n cynnig yr opsiwn hwn. Byddai hyn yn cael ei ystyried pan fydd unigolion yn dechrau hanner tâl neu o bosibl cyn hynny pan fydd diagnosis neu raglen yn gwarantu adolygiad mwy uniongyrchol.

**24. C Ai penderfyniad y Brifysgol yw cymeradwyo cais am ymddeoliad ar Salwch?**

A Na. Dim ond rhai darparwyr Pensiwn sy'n cynnig ymddeoliad afiechyd yn unig, felly mae unrhyw benderfyniad i roi Ymddeoliad ar Salwch yn cael ei wneud gan grŵp o Ymddiriedolwyr o fewn y cynllun pensiwn yn unol â rheolau'r cynllun hwnnw.

