

POLISI A GWEITHDREFN AR AMSER O'R GWAITH AR GYFER DIBYNYDDION

1. Cyflwyniad

Cyflwynwyd yr hawl i amser o'r gwaith ar gyfer dibynyddion gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, fe'i cynhwysir o dan Adran 57A o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a daeth i rym o 15 Rhagfyr 1999.

2. Cwmpas

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae gweithdrefn ar wahân yn bodoli ar eu cyfer.

3. Meini Prawf Cymhwyso

Rhaid bod angen amser o'r gwaith ar gyfer dibynnydd. Mae'r diffiniad o ddibynnydd yn cynnwys

Priod: Gŵr, gwraig, partner sifil

Plentyn: Plentyn o unrhyw oed.

Rhiant: Mae hyn yn cynnwys llys-rieni.

Rhywun sy'n byw ar yr un aelwyd: mae hyn yn cynnwys partneriaid neu berthnasau oedrannus sy'n byw gyda'r gweithiwr, ond nid yw'n cynnwys gweithiwr, tenant na lletywr.

Nid oes gofyniad gwasanaeth i fod yn gymwys ar gyfer amser o'r gwaith.

4. Beth yw'r Hawl?

Hawl yw hon i gymryd amser rhesymol o'r gwaith heb dâl yn ystod oriau gwaith y gweithiwr er mwyn cymryd camau sy'n angenrheidiol mewn nifer o wahanol amgylchiadau, fel y manylir isod:

- I roi cymorth ar adeg pan fo dibynnydd yn cael ei daro'n wael, yn rhoi genedigaeth, yn cael ei anafu, neu'n dioddef ymosodiad.
- I wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal am ddibynnydd sydd wedi'i daro'n wael neu wedi'i anafu (mae salwch neu anaf yn cynnwys salwch neu anaf meddyliol).
- O ganlyniad i farwolaeth dibynnydd (*Byddai'r hawl hon yn cwmpasu, er enghraifft, gwneud trefniadau ar gyfer angladdau a'u mynychu*).
- Oherwydd amharu annisgwyl ar drefniadau gofal am ddibynnydd neu eu terfynu. (*Byddai hyn yn cwmpasu'r gweithiwr yn darparu cymorth iddo/iddi ei hun neu'n gwneud trefniadau eraill*)

- I ddelio ag achos sy'n ymwneud â phlentyn i'r gweithiwr ac sy'n digwydd yn annisgwyl yn ystod cyfnod pan fo sefydliad addysgol y mae'r plentyn yn ei fynychu yn gyfrifol amdano. *Byddai hyn yn cynnwys –
Pan fo'r plentyn mewn trallod am ryw reswm
Lle bo'r plentyn wedi camymddwyn mewn modd difrifol a allai arwain at ei wahardd o'r ysgol*

Nodyn – Mae gan y Cyngor Sir ddarpariaethau Absenoldeb Tosturiol **gyda thâl**, y gellir eu defnyddio adeg marwolaeth neu salwch difrifol aelod agos o'r teulu. Mae'r darpariaethau hyn yn annibynnol ar y Rheoliadau sy'n ymwneud ag Amser o'r gwaith ar gyfer Dibynyddion, ac yn ychwanegol atynt.

5. Gwneud cais am amser o'r gwaith

Rhaid i'r gweithiwr gysylltu â'r rheolwr llinell neu'r swyddog enwebedig cyn gynted â phosibl, gan roi gwybod pam mae ef/hi yn absennol/pam mae angen amser o'r gwaith arno/arni ac am ba hyd mae ef/hi yn disgwyl bod yn absennol.

Bydd gofyn i weithwyr sy'n cymryd amser o'r gwaith at y diben hwn lenwi'r ffurflen gais - Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynyddion - a atodwyd. Fodd bynnag, nid oes rhaid darparu tystiolaeth ddogfennol. Pwrpas llenwi'r ffurflen yw awdurdodi didyniadau cyflog am y cyfnod o absenoldeb heb dâl.

Dylai rheolwyr llinell gadw cofnod o unrhyw amser o'r gwaith a gymerir, ac anfon copi o'r Ffurflen ymlaen at yr Uned Cymorth Busnes ar bob achlysur, fel bod modd addasu'r cyflog yn ôl y galw.

6. Camddefnydd

Os camddefnyddir y polisi hwn, ymdrinnir â hynny o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor. Enghreifftiau o gamddefnydd yw:

- Cymryd absenoldeb at ddibenion heblaw ar gyfer dibynnydd, fel y manylir uchod.

7. Apeliadau

Os bydd gweithwyr o'r farn bod cais cyfreithlon ganddynt am amser o'r gwaith wedi cael ei wrthod, gallant ddefnyddio'r Weithdrefn Achwyn i ddatrys y mater.

8. Faint o Amser o'r Gwaith sy'n Rhesymol

Dylai'r rheolwr ystyried y canlynol wrth benderfynu faint o amser o'r gwaith sy'n rhesymol:

- Beth sydd i'w wneud yn ymarferol? Faint o amser byddai hynny'n cymryd fel arfer?

- A oes unrhyw amgylchiadau a fyddai'n cyfiawnhau caniatáu rhagor o amser ar gyfer y gweithiwr dan sylw? Er enghraifft, ydy'r dibynnydd yn byw bellter i ffwrdd, ac felly nid yw'n ymarferol i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith rhwng gwneud trefniadau?
- A oes unrhyw anghenion gwasanaeth a fyddai'n effeithio ar faint o amser a ganiateir i weithiwr penodol ar adeg benodol?
- Dylid cydbwysu'r ystyriaethau uchod wrth benderfynu beth sy'n rhesymol.

9. **Sicrhau triniaeth gyfartal**

Rhaid cymhwyso'r polisi hwn yn gyson at bawb, heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol neu bartneriaeth sifil na chyfrifoldebau magu plant.

Os bydd gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt cymhwyso'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, gofynnir i chi gysylltu ag aelod o'r Tîm AD a fydd, os bydd angen, yn sicrhau bod y polisi/weithdrefn yn cael eu hadolygu'n briodol.

Os bydd angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio Est. 6100 neu drwy anfon e-bost at:

RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk