NASUWT CYMRU
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union

CYMRU

CYNGOR AC ARWEINIAD I AELODAU SYDD ANGEN CYMRYD AMSER O'R GWAITH I OFALU AM UNIGOLION SY'N GORFOD HUNANYNYSU

Er gwaethaf y ffaith bod nifer o'r cyfyngiadau mewn perthynas â'r pandemig COVID-19 wedi eu dileu neu eu llacio, rhaid cofio nad yw'r firws wedi diflannu a bod achosion eang yn dal i ddigwydd mewn ysgolion yn ystod y flwyddyn academaidd.

Felly, mae NASUWT yn ymwybodol y bydd gan nifer sylweddol o aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu neu gyfrifoldebau gofal plant angen cymryd amser o'r gwaith ar gyfer gofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu ar ôl cael prawf COVID-19 positif.

O ystyried hynny, mae'r Undeb wedi cynhyrchu'r cyngor ac arweiniad hwn i sicrhau bod aelodau sydd angen cymryd amser o'r gwaith i ofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu ar ôl cael prawf COVID-19 positif yn ymwybodol o'u hawliau ac yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod hwn.

Mae NASUWT yn mynnu na ddylai athrawon sy'n eu cael eu hunain mewn sefyllfa lle mae angen iddynt wneud cais am amser o'r gwaith i ofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu, fod o dan unrhyw anfantais am ddilyn y canllawiau gan Lywodraeth Cymru.

Dylai aelodau fod yn barod i ddangos i'w cyflogwr eu bod wedi archwilio'r holl opsiynau sydd ar gael i fynd i'r afael â'r sefyllfa gofal plant, yn cynnwys a oes darpariaeth gofal plant arall ar gael ar gyfer unrhyw ran o'r amser y maent yn y gwaith, er enghraifft partner a allai rannu'r gofal.

Os yw rhannu'r gofal plant yn bosibilrwydd, neu os oes darpariaeth arall ar gael am rywfaint o'r amser, yna ceisiwch drafod gyda'ch cyflogwr ryw fath o weithio hyblyg, megis cyfuniad o weithio o gartref a gweithio yn yr ysgol.

Mae rhagor o wybodaeth isod am weithio hyblyg a gweithio o gartref.

Olrhain cysylltiadau

Y canllawiau am olrhain cysylltiadau o hyd yw na ddylai aelodau o'r staff neu ddisgyblion/myfyrwyr sy'n dangos symptomau fynd i'r ysgol nes byddent wedi cael prawf PCR negatif ac mae'n rhaid i unrhyw un gyda phrawf positif hunanynysu hefyd. Mae hyn yn parhau'n ddyletswydd gyfreithiol.

Felly, mae'n wir fod hawl gan arweinwyr ysgol neu goleg wrthod rhoi mynediad i ddisgyblion neu fyfyrwyr unigol sydd, yn eu barn hwy, yn dangos symptomau'r clefyd COVID-19, gan aros i'r disgybl/myfyriwr gymryd prawf COVID-19.

Dylai'r aelodau roi gwybod i'w cyflogwyr felly am unrhyw achos o gyswllt ar eu haelwyd sy'n datblygu symptomau a/neu sy'n cael prawf COVID-19 positif.

Gweithio o gartref

Trwy gydol cyfnod y pandemig, cafwyd disgwyliad clir i ysgolion a cholegau ar draws y DU ddarparu mynediad at addysg o bell i'r disgyblion. Mae hynny'n benodol os oes gofyn i ddisgybl unigol neu grŵp o ddisgyblion hunanynysu neu hunanwarchod yn unol â'r cyfarwyddyd iechyd cyhoeddus os oes cyfyngiadau clo lleol.

Yn ogystal, disgwyliwyd i athrawon gynllunio a pharatoi ar gyfer addysgu o bell a gwneud hynny pan fo'r gofyn, yn benodol yn ystod y cyfnod clo o fis Ionawr 2021 ymlaen. Rhoddodd Llywodraeth Cymru gyfarwyddyd y dylai ysgolion gyflwyno dau ddiwrnod cynllunio ar ddechrau tymor y gwanwyn 2022 i helpu athrawon i baratoi ar gyfer hyn.

(parhad drosodd)

Felly, mewn sefyllfaoedd lle mae angen i athrawon gymryd amser o'r gwaith i ofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu, ac nid yw rhannu gofal yn bosibilrwydd, dylid disgwyl iddynt allu gweithio o gartref, a dylid gwneud cais yn gofyn hynny.

Os bydd eich cyflogwr yn caniatáu i chi weithio o gartref, dylech dderbyn eich cyflog cytundebol llawn, ac ni cheir/ddylid cyfri'r amser a dreulir yn gweithio o gartref yn erbyn eich hawl i dderbyn tâl salwch.

Gweithio hyblyg

Yn dibynnu ar y sefyllfa, efallai y byddwch yn gallu gwneud cais am weithio'n hyblyg dros dro, lle'r ydych yn gallu cyfuno gweithio yn yr ysgol a gweithio o gartref.

Yn debyg i weithio o gartref, heblaw eich bod wedi amrywio eich oriau gwaith, dylech gael hawl i dderbyn eich cyflog cytundebol arferol, ac ni ddylid cyfrif unrhyw amser a dreulir yn gweithio'n hyblyg yn erbyn eich hawl i dderbyn tâl salwch.

Os bydd eich ysgol/coleg yn gwrthod rhoi modd i chi weithio o gartref neu'n gwrthod gadael i chi weithio'n hyblyg, yna efallai y byddwch angen ystyried opsiynau eraill sydd ar gael i chi, yn cynnwys:

- gwneud cais am gyfnod o absenoldeb arbennig neu absenoldeb ar sail dosturiol yn unol â pholisi'r cyflogwr unigol;
- gwneud cais am gymryd absenoldeb rhiant; a
- gwneud cais am amser o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion.

Trefniadau eraill

Dylai aelodau gysylltu â NASUWT i gael cyngor cyn iddynt gytuno i unrhyw drefniadau sy'n cynnwys neu a allai gynnwys absenoldeb di-dâl.

Caniatâd i fod yn absennol ar sail arbennig neu ar sail dosturiol

Efallai y bydd athrawon sydd angen ynysu eu plentyn gartref, am nad oes unrhyw un arall yn gallu darparu'r gofal plant yma, yn gallu cael rhyw fath o absenoldeb arbennig neu absenoldeb ar sail dosturiol.

Gallai hyn ddibynnu ar natur eich contract, felly dylech edrych i weld a oes polisi o'r fath yn bodoli (y cyfeirir ato'n aml fel polisi caniatâd (arbennig) i fod yn absennol), ac a ydych chi'n gymwys i ddefnyddio hwn er mwyn cael rhywfaint o gymorth ariannol.

Absenoldeb rhiant

Mae gan athrawon sydd â blwyddyn o wasanaeth hawl statudol i wneud cais am gymryd absenoldeb rhiant. Mae hyn yn rhoi **absenoldeb di-dâl** am gyfnod o hyd at bedair wythnos y flwyddyn i bob rhiant (hyd at uchafswm o 18 wythnos nes bydd pob plentyn yn 18) ar gyfer pob plentyn i ofalu am eu lles.

Dim ond fel wythnosau cyfan y gellir cymryd hyn fel arfer, heblaw bod eich plentyn yn anabl (pan ganiateir blociau byrrach).

Mae 'wythnos' wedi ei seilio ar faint o amser y byddech chi'n gweithio dros saith diwrnod (e.e. os ydych chi fel arfer yn gweithio dau ddiwrnod o fewn y saith, yna mae un 'wythnos' o absenoldeb rhiant yn gyfystyr â dau ddiwrnod).

Dylid nodi bod disgwyl i chi roi rhybudd o 21 diwrnod i'ch cyflogwr, yn cynnwys y dyddiadau cychwyn a gorffen, am eich bwriad i gymryd absenoldeb rhiant.

Yn amlwg, o ystyried natur y sefyllfa a'r angen i gymryd amser o'r gwaith i ofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu ar ôl cael prawf COVID-19 positif, efallai na fydd hyn yn bosibl, felly dylech edrych i weld a oes modd hepgor hynny.

Fel y nodwyd o'r blaen, dylech wirio eich contract cyflogaeth yn ofalus, oherwydd mae'n bosib iawn bod gan eich cyflogwr bolisi absenoldeb rhiant sy'n well na'r hawliadau statudol.

(parhad drosodd)

Er enghraifft, mae rhai cyflogwyr yn cynnig rhywfaint o amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer absenoldeb rhiant, yn cynnwys cyfnodau hysbysu byrrach a meini prawf cymhwysedd.

Yn wir, mae llawer o ysgolion a cholegau wedi gweithredu cynlluniau manylach er mwyn rhoi ystyriaeth i sefyllfaoedd fel hyn yn ystod y pandemig COVID-19.

Amser o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion

Os nad yw rhyw fath o absenoldeb yn opsiwn (er enghraifft, mae'r dibynnydd yn oedolyn, neu rydych wedi defnyddio eich hawl i gyd yn barod i gymryd absenoldeb rhiant), mae hawl gennych i gael cyfran resymol o amser o'r gwaith i ddelio ag argyfwng.

Mae'n bosibl cymryd amser o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion (y cyfeirir ato weithiau fel amser o'r gwaith ar gyfer delio ag argyfyngau) heb i riant neu ofalwr roi rhybudd, er enghraifft mewn sefyllfaoedd lle gofynnir i rywun hunanynysu ar ôl cael prawf COVID-19 positif.

Nid yw'r term 'rhesymol' wedi ei ddiffinio, ond gellir dadlau bod 'rhesymol' dan yr amgylchiadau hyn yn ddigon hir i gynnwys y cyfnod o amser sy'n ofynnol i ofalu am unigolion sy'n gorfod hunanynysu ar ôl cael prawf COVID-19 positif.

Fel arfer, mae'r amser o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion yn ddi-dâl, ond dylech wirio eich contract cyflogaeth yn ofalus, neu weld oes gan eich cyflogwr bolisi sy'n benodol berthnasol i amser o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion.

Yn yr achosion hyn, dylid sicrhau bod y cyflogwr yn ymwybodol o'r ffaith bod modd i chi gael eich dadleoli i weithio os ydyn nhw wedi caniatáu i chi barhau i weithio o gartref. Ond, os ydych chi wedi cael caniatâd i fod yn absennol, yna ni all eich cyflogwr ofyn i chi wneud unrhyw waith.

Absenoldeb di-dâl a gwaith

Os oes gofyn i aelodau gymryd amser o'r gwaith heb dderbyn tâl am ba reswm bynnag, ni ddylid cwblhau unrhyw waith o gwbl.

Cadw cofnod

Os oes angen i chi wneud cais, dylech chi sicrhau eich bod yn gwneud hynny mewn ysgrifen, yn cynnwys yn electronig, a'ch bod yn gofyn i'ch cyflogwr ymateb mewn ysgrifen er mwyn cadw cofnod o'r hyn a drafodwyd ac a gytunwyd.

Dylid nodi y gallai gweithredoedd y cyflogwr achosi'r potensial i hawlio gwahaniaethu ar sail rhyw, yn arbennig o ystyried bod y rhan fwyaf o ofalwyr yn ferched.

Rhagor o gymorth ariannol

Os byddwch yn cael eich gadael yn sydyn iawn gyda llai o incwm neu heb unrhyw incwm, mae'n bosibl y byddwch yn gymwys i wneud cais am Daliad Cymorth Profi ac Olrhain, os ydych chi'n rhiant neu'n warcheidwad sydd angen cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am blentyn neu rywun ifanc.

Os bydd rhywun ifanc o dan 25 oed wedi ei enwi/henwi fel cyswllt agos ac mae ganddo/ganddi Gynllun Addysg, Iechyd a Gofal, gallai eu rhieni neu eu gwarcheidwaid fod yn gymwys os oes angen iddyn nhw aros adref i edrych ar eu holau.

Mae rhagor o wybodaeth, gan gynnwys manylion ynglŷn â sut i wneud cais, ar gael yma.

Rhagor o gyngor ac arweiniad

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, dylech gysylltu â NASUWT at: **advice@mail.nasuwt.org.uk**.

Ionawr 2022