

2 Diffinio Absenoldeb Salwch

- 2.1 Mae absenoldeb salwch yn cyfeirio at absenoldeb aelod staff o'r gwaith oherwydd afiechyd. Wrth benderfynu p'un ai'r Polisi Absenoldeb Salwch neu'r Polisi Gallu a Pherfformiad Cefnogol fydd yn berthnasol i ddechrau, dylid ystyried sut mae'r afiechyd yn effeithio ar allu'r aelod staff i gyflawni ei swydd i'r safon ofynnol. Os mai'r broblem bennaf yw bod gan yr unigolyn lefelau annerbyniol o absenoldeb o'r gwaith, yna bydd y Polisi Absenoldeb Salwch yn berthnasol i ddechrau. Os yw'r unigolyn yn dod i'r gwaith i raddau helaeth, ond bod afiechyd yn effeithio ar eu perfformiad, bydd y Polisi Gallu yn berthnasol. Gall absenoldeb anawdurdodedig sy'n fater o ymddygiad ddod o fewn cwrpas Polisi Disgyblu perthnasol y brifysgol.
- 2.2 Dylid gofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol os yw rheolwyr yn ansicr pa weithdrefn sy'n briodol neu y dylent ei dilyn.

3 Cyfrifoldebau

3.1 Staff:

Byddant yn rhoi gwybod i reolwyr am unrhyw faterion / problemau a allai effeithio ar eu presenoldeb / iechyd neu berfformiad fel y gellir cynnig cefnogaeth addas iddynt;

ddarparu adroddiad. Bydd yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol yn sicrhau bod yr aelod o staff yn ymwybodol bod gan y cyflogwr hawl i wneud penderfyniadau yn absenoldeb canllawiau iechyd galwedigaethol, ac y gallai hyn effeithio ar eu cyflogaeth yn y dyfodol.

Gellir gofyn iddynt roi cyngor a chymorth i hwyluso aelod staff i ddychwelyd i'r gwaith, a gall roi cyngor ar addasiadau rhesymol sydd eu hangen.

**Mae Adran 12 isod yn rhoi rhagor o fanylion am y gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol. Mae Atodiad 2 a yn rhoi rhagor o fanylion am y broses gyfeirio at Iechyd Galwedigaethol.*

4 Rhoi gwybod am Absenoldeb Salwch

4.1 Rhaid i chi ddilyn y drefn y cytunwyd arni yn eich coleg / ysgol / adran ar roi gwybod am absenoldeb salwch.

4.2

6.2 Cyfrifoldeb yr aelod staff yw sicrhau bod yr holl ddogfennau absenoldeb salwch

8 Adolygiad Dychwelyd i'r Gwaith

9.2 Trefniadau Adolygu Absenoldeb Ffurfiol

9.2.1 Bydd trefniadau ffurfiol adolygu absenoldeb ar ffurf cyfarfod adolygu absenoldeb, lle gall yr aelod staff ddod â chydweithiwr / cynrychiolydd undeb

AD.

9.2.2 Yn y cyfarfod, bydd y rheolwr llinell yn amlinellu'r pryderon am absenoldeb oherwydd salwch sydd wedi arwain at y cyfarfod a bydd yn adolygu amgylchiadau'r achos a'r camau a gymerwyd hyd yn hyn. Caiff yr aelod staff gyfle i gyflwyno ei achos/ei hachos a nodi unrhyw ffactorau y mae'n dymuno iddynt gael eu hystyried.

9.2.3 Dylai'r rheolwr llinell nodi a oes mesurau, megis cyfeirio at lechyd Galwedigaethol neu gymorth a allai fod yn fuddiol, a bydd yn trafod unrhyw

9.2.4 Os ystyrir o ganlyniad i'r cyfarfod a'r dystiolaeth a gyflwynir nad oes angen unrhyw gamau pellach, bydd hyn yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig i'r aelod staff.

9.2.5 Pan fo presenoldeb aelod staff yn parhau'n anfoddhaol yn dilyn y cyfarfod a'r dystiolaeth a gyflwynir, bydd y rheolwr yn ysgrifennu at yr aelod staff i roi rhybudd gwella ffurfBT/F4 12dd a-3(u)-3()uddiol, a bydd yn rhybudd gwella ffurfBT/F4 12

staff iddynt wneud cais am adroddiad meddygol gan feddyg teulu'r aelod staff neu gan arbenigwr.

- 12.5 Os nad oes parodrwydd i roi gwybodaeth neu os na roddir caniatâd, gwneir penderfyniadau yng ngoleuni'r wybodaeth sydd ar gael i'r brifysgol.
- 12.6 Gall Iechyd Galwedigaethol neu AD argymhell cynnal cynhadledd achos fel rhan o adolygiad presenoldeb i gefnogi'r aelod staff i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb salwch neu i roi sylw i faterion yn ymwneud â gwaith (yn cynnwys anabledd) os oes angen gwneud penderfyniadau ar y cyd.
- 12.7 Os argymhellir dull cynhadledd achos o weithredu, bydd y cyfarfodydd adolygu presenoldeb fel rheol yn cynnwys:

Aelod staff

Rheolwr llinell perthnasol

Rhaglen Cymorth i Weithwyr: VivUp
<https://www.bangor.ac.uk/humanresources/eap/index.php.cy>

Polisiau Cefnogi Aelodau Staff:
<https://www.bangor.ac.uk/humanresources/holidayshours.php.cy>

Iechyd a Lles (gwybodaeth am y ddarpariaeth les sydd ar gael):
<https://www.bangor.ac.uk/cy/iechyd-a-lles>

14.2 Apwyntiadau Meddyg / Deintydd ac Apwyntiadau Cyffredin Eraill

14.2.1 Fel arfer, bydd aelodau staff sy'n cymryd amser i ffwrdd i fynd i apwyntiadau yn cael eu cyflog arferol. Os bydd triniaeth yn golygu na fydd aelodau staff yn ffit i

ymgyngoriad ag undebau llafur cydnabyddedig y campws ac unrhyw newidiadau y cytunir arnynt gyda hwy, cyn i Gyngor y Brifysgol eu cymeradwyo.

16. Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r polisi hwn wedi bod yn destun asesiad effaith cydraddoldeb yn seiliedig asesiad effaith cydraddoldeb pellach ar y cyd ag unrhyw adolygiad o'r polisi.