

## Cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol ar gyfer COVID-19

**Cymorth i weithwyr gofal y mae'n ofynnol iddynt aros gartref o'r gwaith oherwydd achos gwirioneddol o COVID-19 neu achos a amheuir neu oherwydd bod yn rhaid iddynt hunanynysu.**

### Cynnwys

- **Pwy sy'n gymwys**
- **Sut mae'r cynllun yn gweithio**
- **Staff gofal sydd hefyd yn gymwys ar gyfer y cynllun taliadau hunanynysu**

Mae'r Cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol yn cefnogi gweithwyr gofal sydd ond yn cael **tâl salwch statudol** pan fyddant yn absennol neu'r rhai nad ydynt yn gymwys i gael tâl salwch statudol.

Mae'n darparu cyllid i ganiatáu i gyflogwyr dalu cyflog llawn i weithwyr cymwys os na allant weithio oherwydd COVID-19.

Mae hyn yn dileu'r anfantais ariannol i weithwyr gofal yn sgil cadw draw o'r gwaith. Bydd hyn yn helpu i amddiffyn ein dinasyddion sydd fwyaf agored i niwed. Diben y cyllid yw rheoli haint.

Mae'r cynllun yn rhedeg rhwng 1 Tachwedd 2020 a 31 Mawrth 2021.

### Cymhwysedd

Mae bod yn gymwys ar gyfer y cynllun yn dibynnu ar:

- Rôl unigolyn
- mathau o gyflogaeth
- rhesymau dros absenoldeb a hyd yr absenoldeb
- pa dâl salwch a roddir

### Y rôl

I fod yn gymwys rhaid i'r unigolyn fod:

- yn weithiwr cyflogedig mewn cartref gofal cofrestredig (yn cynnwys cartrefi plant)
- yn weithiwr cyflogedig mewn gwasanaeth gofal cartref
- yn weithiwr cymorth mewn llety argyfwng/dros dro
- yn weithiwr cymorth mewn tai â chymorth a gweithwyr allgymorth digartrefedd

- yn weithiwr cymorth o gynlluniau tai â chymorth sy'n rhoi cymorth fel y bo'r angen yng nghartrefi pobl
- yn weithiwr gofal asiantaeth neu nyrs asiantaeth (gyda gwaith wedi'i drefnu gyda chartref gofal cofrestredig, gwasanaeth gofal cartref neu wasanaeth cymorth tai cymwys sydd wedi'i gynnwys yn y cynllun)
- yn staff cronfa neu staff wrth gefn sydd wedi trefnu i weithio cyfres o sifftiau mewn lleoliad/ gwasanaeth cymwys
- yn staff dan gontract sy'n darparu gwasanaethau hanfodol yn ddyddiol fel arlwyo rheolaidd mewn cartrefi gofal ac yn cael cyswllt sylweddol â phreswylwyr
- yn gynorthwydd personol a delir drwy daliadau uniongyrchol

Gall gweithiwr cyflogedig sydd â dwy swydd, a bod y ddwy yn rhai cymwys ar gyfer y cynllun, hawlio taliadau mewn perthynas â'r ddau gyflog rhan amser.

### **Mathau o gyflogaeth**

I fod yn gymwys gall yr unigolyn fod:

- yn weithiwr amser llawn neu ran-amser
- ar gontract cyflogaeth dim oriau
- ar gontract parhaol neu dros dro
- yn gweithio o asiantaeth ofal
- yn staff cronfa neu staff wrth gefn
- yn hunangyflogedig

### **Rhesymau dros absenoldeb**

Rhaid i'r unigolyn fod yn cymryd amser o'r gwaith oherwydd un o'r canlynol:

- symptomau COVID-19
- canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19
- hunanynysu oherwydd bod gwasanaeth Profi Orlhain Diogelu GIG Cymru wedi ei adnabod fel cyswllt
- hunanynysu oherwydd bod gan aelod o'r aelwyd symptomau COVID-19 neu wedi cael canlyniad prawf positif

Mae'r canllawiau sy'n esbonio am ba hyd y dylai gweithwyr cyflogedig hunanynysu ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru:

<https://llyw.cymru/hunanynysu-canllawiau-aros-gartref-i-aelwydydd-coronafeirws-posibl>

Mae'r cyfnodau perthnasol ar gyfer rhoi ychwanegiad at dâl salwch statudol yn dibynnu ar y cyfnod hunanynysu a nodwyd yn y canllawiau presennol. Oherwydd y gall hyn newid, nid ydym wedi nodi hyd y cyfnodau hunanynysu uchod. Fodd bynnag, mae'n bwysig bod awdurdodau lleol a chyflogwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf.

**Y cyfnodau hunanynysu a nodir yn y canllawiau hunanynysu yw'r cyfnodau hiraf y bydd y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol yn rhoi cyllid i'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth unigol.**

Staff cyflogedig

Mae'r taliad ychwanegol yn daladwy o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb. Os nad yw'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys i gael tâl salwch statudol, bydd y cynllun yn darparu 100% o'r incwm arferol.

Disgwylir i'r gweithiwr cyflogedig gael prawf COVID-19 yn syth a dychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl, yn unol â'r canllawiau presennol.

Os bydd gweithiwr cyflogedig wedi cael canlyniad prawf negatif ond ei fod yn sâl oherwydd salwch arall, rhaid i'r ychwanegiad at dâl salwch statudol ddod i ben a bydd ei incwm ar gyfer gweddill yr absenoldeb yn gostwng i'r hyn ydyw fel arfer pan fydd y gweithiwr cyflogedig yn cymryd cyfnod o absenoldeb salwch.

Pan fydd y gweithiwr cyflogedig yn cael canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19, telir yr ychwanegiad ar gyfer y cyfnod hunanynysu gofynnol. Os bydd y person yn dal i fod yn sâl ac na all ddychwelyd i'r gwaith, rhaid i'r cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol ddod i ben a bydd yr incwm am weddill yr absenoldeb yn gostwng i'r hyn ydyw fel arfer pan fydd y gweithiwr cyflogedig yn cymryd cyfnod o absenoldeb salwch.

Pan fydd yn ofynnol i'r gweithiwr cyflogedig hunanynysu, bydd y taliad ar gyfer y cyfnod a nodwyd yn unig. Er enghraifft, bydd gweithiwr cyflogedig i ffwrdd am 4 diwrnod gyda symptomau ac yn aros am ganlyniadau prawf:

- Ar ôl cael canlyniad prawf negatif, bydd y gweithiwr cyflogedig yn teimlo'n well ac yn dychwelyd i'r gwaith. Mae'r hawliad ar gyfer 4 diwrnod o incwm llai unrhyw dâl salwch statudol a delir
- Ar ôl cael canlyniad prawf negatif, bydd y gweithiwr cyflogedig yn dal i deimlo'n sâl ac yn aros adref o'r gwaith. Mae'r hawliad ar gyfer 4 diwrnod o incwm llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Nid oes hawliad o ran rhagor o absenoldeb, gan nad yw'r absenoldeb yn gysylltiedig â COVID-19.
- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr cyflogedig yn aros gartref am 10 diwrnod arall neu gyfnod o amser sy'n cyd-fynd â'r cyngor iechyd presennol. Mae'r hawliad ar gyfer 14 diwrnod o incwm llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Gall hawliadau fod yn ddilysniannol yn yr achos hwn h.y. hawliad am achos a amheuir o COVID-19, yna am hunanynysu o ganlyniad i

achos gwirioneddol o COVID-19

- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr cyflogedig yn aros gartref am 30 diwrnod arall oherwydd effaith y feirws. Mae'r hawliad ar gyfer 14 diwrnod o incwm llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Dyma'r hawliad ar gyfer achos a amheuir o COVID-19 wedi'i ddilyn gan 10 diwrnod o hunanynysu o ganlyniad i achos gwirioneddol o COVID-19, neu gyfnod sy'n cyd-fynd â'r cyngor iechyd presennol.
- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr cyflogedig yn penderfynu gwneud cais i'r cynllun cymorth hunanynysu (gweler isod). Bydd y gweithiwr cyflogedig yn hysbysu'r cyflogwr sy'n sicrhau bod yr ychwanegiad at dâl salwch statudol yn dod i ben o ddiwrnod y canlyniad prawf positif.

Nid oes terfyn ar nifer y troeon y gall gweithwyr cyflogedig fanteisio ar y cynllun hwn.

### Staff asiantaeth

Mae'r taliad ychwanegol yn daladwy o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb. Os nad yw'r gweithiwr asiantaeth yn gymwys i gael tâl salwch statudol, bydd y cynllun yn darparu 100% o'i incwm arferol.

Disgwylir i'r gweithiwr asiantaeth gael prawf COVID-19 yn syth a hysbysu'r asiantaeth cyn gynted ag y bydd wedi cael canlyniad. Ni chaiff taliad ychwanegol arall ei wneud ar ôl cael canlyniad negatif. Os bydd y gweithiwr asiantaeth yn dal i fod yn sâl oherwydd salwch gwahanol, rhaid i'r taliad ddod i ben gan na fydd y cynllun yn cwmpasu hyn mwyach.

Pan fydd gweithiwr asiantaeth yn cael canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19, bydd y cynllun yn rhoi arian i'r gweithiwr er mwyn iddo gael ei dalu am bob sifft a drefnwyd ar yr adeg pan fydd yn amau bod ganddo symptomau neu pan gaiff brawf, pa un bynnag fydd y cynharaf. Rhoddir taliad am sifftiau a drefnwyd o fewn y cyfnod hunanynysu gofynnol yn unig ynghyd ag unrhyw dâl salwch statudol a ddidynnwyd.

Os bydd y gweithiwr asiantaeth yn dal i fod yn sâl ar ôl y cyfnod hunanynysu a nodwyd yn y canllawiau presennol, rhaid i'r taliadau o gynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol ddod i ben a bydd yr incwm ar gyfer gweddill yr absenoldeb yn gostwng i dâl salwch statudol neu sero, yn dibynnu ar ei amgylchiadau arferol.

Pan ofynnir i'r gweithiwr asiantaeth hunanynysu, rhoddir taliad am sifftiau a drefnwyd eisoes ac am y cyfnod a nodwyd yn unig. Er enghraifft, bydd gweithiwr cyflogedig i ffwrdd am 4 diwrnod gyda symptomau ac yn aros am ganlyniadau prawf:

- Ar ôl cael canlyniad prawf negatif, bydd y gweithiwr asiantaeth yn teimlo'n well ac yn dychwelyd i'r gwaith. Mae'r hawliad ar gyfer unrhyw sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw llai unrhyw dâl salwch statudol a delir

- Ar ôl cael canlyniad prawf negatif, bydd y gweithiwr asiantaeth yn dal i deimlo'n sâl ac yn aros adref o'r gwaith. Mae'r hawliad ar gyfer unrhyw sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw am 4 diwrnod llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Nid oes hawliad o ran rhagor o absenoldeb, gan nad yw'r absenoldeb yn gysylltiedig â COVID-19.
- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr asiantaeth yn aros gartref am 10 diwrnod arall neu gyfnod o amser sy'n cyd-fynd â'r cyngor iechyd presennol. Mae'r hawliad ar gyfer taliad am unrhyw sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw am gyfanswm o 14 diwrnod llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Gall hawliadau fod yn ddilyniannol yn yr achos hwn h.y. hawliad am achos a amheuir o COVID-19, yna am hunanyngysu o ganlyniad i achos gwirioneddol o COVID-19
- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr asiantaeth yn aros gartref am 30 diwrnod arall oherwydd effaith y feirws. Mae'r hawliad ar gyfer taliad am unrhyw sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw am gyfanswm o 14 diwrnod llai unrhyw dâl salwch statudol a delir. Dyma'r hawliad ar gyfer achos a amheuir o COVID-19 wedi'i ddilyn gan 10 diwrnod o hunanyngysu o ganlyniad i achos gwirioneddol o COVID-19, neu gyfnod sy'n cyd-fynd â'r cyngor iechyd presennol. Nid yw'r cynllun yn cwmpasu'r gweithiwr asiantaeth dros gyfnod ei salwch. Mae wedi'i gyfyngu i'r cyfnod y gallai fod yn heintus, gan mai dyna a nodwyd yn y cynllun.
- Ar ôl cael canlyniad prawf positif, bydd y gweithiwr asiantaeth yn penderfynu gwneud cais i'r cynllun cymorth hunanyngysu (gweler isod). Bydd y gweithiwr asiantaeth yn hysbysu'r cyflogwr sy'n sicrhau bod yr ychwanegiad at dâl salwch statudol yn dod i ben o ddiwrnod y canlyniad prawf positif.

Nid oes terfyn ar nifer y troeon y gall gweithwyr cyflogedig cymwys fanteisio ar y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol.

## **Tâl salwch**

Bydd unigolyn yn gymwys os bydd ond yn cael tâl salwch statudol pan fydd i ffwrdd yn sâl neu os na fydd yn gymwys i gael tâl salwch statudol.

Nod y cynllun hwn yw cynyddu tâl unigolyn os bydd yn troi at dâl salwch statudol o ganlyniad i absenoldeb o'r gwaith sy'n gysylltiedig â COVID-19. Ariennir y taliad ychwanegol hwn gan Lywodraeth Cymru. Ni ddylai cyflogwyr geisio adhawlio'r costau ychwanegol hyn o'r Cynllun Ad-dalu Tâl Salwch Statudol (SSPR). Ni ddylai cyflogwyr ychwaith hawlio'r ychwanegiad at dâl salwch statudol gan CThEM. Gall cyflogwyr sy'n gwneud hawliadau anghywir drwy SSPR fod yn destun camau cydymffurfiaeth CThEM.

Bydd gweithwyr rhan amser yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn o'r diwrnod cyntaf na allant ddod i'r gwaith am reswm sy'n gysylltiedig â COVID-19, pan ddisgwylir iddynt wneud hynny.

Os bydd gweithwyr cyflogedig yn cael canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19 neu

os gofynnir iddynt hunanynysu yn ystod cyfnod o wyliau blynyddol a drefnwyd ymlaen llaw, bydd cymhwysedd ar gyfer y cynllun hwn yn dibynnu ar bolisi absenoldeb salwch y gweithiwr cyflogedig a ph'un a fyddai'r gweithiwr cyflogedig wedi cael ei ystyried yn sâl fel arfer mewn amgylchiadau o'r fath ac felly na fyddai'n defnyddio ei wyliau blynyddol.

### **Os bydd y cyflogwr yn talu cyflog llawn mewn rhai amgylchiadau ar gyfer absenoldeb salwch neu bob un ohonynt**

- nid yw'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn os bydd yn cael cyflog llawn am bob absenoldeb salwch (sy'n cynnwys absenoldebau sy'n gysylltiedig â COVID-19 a nodir uchod)
- mae'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys os bydd y cyfnod y telir cyflog llawn ar ei gyfer yn gyfyngedig o ran swm a bod y gweithiwr cyflogedig wedi mynd heibio i hyn
- mae'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys am ychydig ddiwrnodau cyntaf yr absenoldeb, os na fydd y cyflogwr yn talu cyflog llawn ar gyfer y cyfnod hwn
- mae'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys os na chaiff cyflog llawn ei dalu yn ystod cyfnod prawf

### **Ni fydd y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn os:**

- bydd ganddo gyfrifoldebau gofal plant neu ofalu, hyd yn oed os bydd ysgolion neu wasanaethau dydd wedi cau oherwydd COVID-19
- bydd angen iddo gael ei osod dan gwarantyn ar ôl teithio dramor
- ni all weithio am ei fod wedi cael asesiad risg uchel gan ddefnyddio adnodd asesu risg COVID-19 Cymru Gyfan ar gyfer y gweithlu
- bydd wedi cael cyngor gan feddyg teulu neu feddyg mewn ysbyty i hunanynysu fel rhagofal cyn neu ar ôl triniaeth feddygol

### **Rolau staff cymwys**

---

**Rôl**

**Gwybodaeth am bwy sy'n gymwys**

---

---

Gweithwyr gofal cartref

Mae gweithwyr gofal sy'n cael eu cyflogi gan wasanaeth cymorth cartref cofrestredig yn gymwys. Mae hyn yn cynnwys:

gweithwyr gofal sy'n darparu gofal i bobl mewn cartrefi preifat  
pobl sy'n rhan o drefniant byw â chymorth

---

Gweithwyr gofal a nyrsys sy'n cael eu cyflogi mewn cartrefi gofal

Mae gweithwyr gofal sy'n cael eu cyflogi i ofalu am bobl sy'n byw mewn cartrefi gofal cofrestredig yn gymwys. Mae hyn yn cynnwys:

cartrefi gofal i oedolion hŷn, oedolion iau a phlant ysgolion a cholegau arbennig preswyl sydd wedi'u cofrestru fel cartrefi gofal gydag Arolygiaeth Gofal Cymru

---

Staff ategol mewn cartrefi gofal

Mae cogyddion, staff domestig, gweinyddwyr, cydgysylltwyr gweithgareddau, staff cynnal a chadw a staff ategol eraill yn gymwys lle mae'n ofynnol iddyn nhw weithio mewn cysylltiad agos â phreswylwyr.

---

Rheolwyr a staff goruchwylio mewn cartrefi gofal a gwasanaethau cartref

Mae uwch staff yn gymwys i gael taliad pan fydd eu gwaith yn golygu eu bod yn dod i gyswllt agos â phobl sy'n derbyn gofal ac na allant gadw pellter cymdeithasol.

---

Staff sy'n gweithio i gonaectwyr mewn cartrefi gofal

Rhaid i staff ddarparu gwasanaethau hanfodol yn ddyddiol fel arlwygo rheolaidd neu wasanaethau glanhau a'u bod yn dod i gyswllt sylweddol â phreswylwyr

---

Cynorthwyr Personol

Mae cynorthwyr personol yn darparu gofal personol a chymorth i unigolion yn eu cartrefi eu hunain. Dim ond pan gânt eu talu drwy daliadau uniongyrchol ac nid drwy drefniadau eraill y mae cynorthwyr personol yn gymwys.

---

---

Gweithwyr cymorth mewn cynlluniau tai â chymorth, cymorth fel y bo'r angen a llety argyfwng a gweithwyr allgymorth digartrefedd

Caiff gweithwyr cymorth yn y cynlluniau cymorth tai hyn eu cwmpasu gan y cynllun.

---

Gweithwyr gofal asiantaeth a nyrsys asiantaeth

Staff asiantaeth y trefnwyd iddynt weithio mewn gwasanaeth cymwys. Rhaid i'r gweithiwr fod wedi cadarnhau y bydd yn gwneud y sifftiau cyn sylwi ar symptomau neu orfod hunanynysu.

---

Gweithwyr cronfa/wrth gefn/achlysurol

Gweithwyr y trefnwyd iddynt weithio sifftiau mewn gwasanaeth cymwys. Rhaid i'r gweithiwr fod wedi cadarnhau y bydd yn gwneud y sifftiau cyn sylwi ar symptomau neu orfod hunanynysu.

---

Gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd

Mae gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd sy'n cael eu cyflogi, ac sy'n gweithio o fewn, cartref gofal cofrestredig neu wasanaeth gofal cartref yn gymwys os ydynt yn darparu gofal a chymorth uniongyrchol i bobl ac nad yw cadw pellter cymdeithasol yn bosibl

## **Rolau staff nad ydynt yn gymwys**

---

### **Rôl**

### **Gwybodaeth am bwy sy'n gymwys**

---

Staff sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal iechyd, gan gynnwys ysbytai preifat a hosbisau

Mae'r cynllun hwn yn gynllun penodol i gefnogi staff gofal cymdeithasol ac nid yw'n cynnwys staff sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal iechyd.

---

Rheolwyr rhanbarthol/Unigolion Cyfrifol

Nid yw rheolwyr rhanbarthol ac unigolion cyfrifol fel arfer yn gweithio o fewn gwasanaethau gofal ac nid ydynt yn darparu gofal personol. Nid ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn, oni bai y gallant ddangos eu bod yn gymwys o ganlyniad i'w trefniadau gwaith penodol.

---

Gofalwyr maeth	Mae gofalwyr maeth yn cael lwfans ac, ar y cyfan, nid ydynt yn weithwyr cyflogedig. Nid ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn.
Gofalwyr cysylltu bywydau	Mae gofalwyr cysylltu bywydau yn cael lwfans ac, ar y cyfan, nid ydynt yn weithwyr cyflogedig. Nid ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn.
Gweithwyr mewn canolfannau teulu preswyl	Nid yw'r gweithwyr hyn yn darparu lefelau sylweddol o ofal personol ac nid ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun.
Staff eraill mewn cartrefi gofal i blant	Nid yw staff addysgu, staff therapiwtig a staff swyddfa mewn cartrefi gofal i blant ac ysgolion neu golegau preswyl arbennig yn gymwys ar gyfer y cynllun. Mae staff o'r fath yn debygol o allu cadw pellter cymdeithasol ac nid yw eu rolau'n cynnwys darparu gofal uniongyrchol.
Gwasanaethau ymyrraeth gynnar a gwasanaethau yn y gymuned	Nid yw gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n cael eu cyflogi mewn gwasanaethau cymunedol yn gymwys ar gyfer y cynllun, oni bai eu bod wedi'u hadleoli i rôl gymwys.
Gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl	Nid yw gwirfoddolwyr a gofalwyr di-dâl wedi'u cynnwys yn y cynllun hwn, sydd wedi'i anelu at weithwyr cyflogedig.
Gwasanaethau gofal plant a chwarae	Nid yw gweithwyr gofal sy'n cael eu cyflogi gan y gwasanaethau hyn yn darparu gofal personol yng nghartrefi pobl ac nid ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun hwn.

### **Materion trawsffiniol**

Os yw'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gweithio mewn gwasanaeth cymwys yng Nghymru, mae'n gymwys ar gyfer y cynllun, ni waeth ble mae'n byw.

Os yw'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gweithio mewn gwasanaeth cymwys y tu allan i Gymru, nid yw'n gymwys ar gyfer y cynllun, ni waeth ble mae'n byw.

Os yw'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gweithio i asiantaeth gofal cartref sydd wedi'i gofrestru yng Nghymru, mae'n gymwys ar gyfer y cynllun.

Os yw'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gweithio i asiantaeth gofal cartref nad yw wedi'i gofrestru yng Nghymru, fel arfer, nid fydd yn gymwys ar gyfer y cynllun.

Un eithriad i hyn yw pan fydd gofal cartref wedi'i gomisiynu gan awdurdod lleol i ddiwallu'r anghenion a nodir yng nghynllun gofal a chymorth unigolyn, ond lle mae'r asiantaeth gofal cartref wedi'i eithrio rhag cofrestru fel y nodir yn Rhan 2 Rheoliad 3 (1) (b) o'r Rheoliadau (RISCA)<sup>1</sup>.

Rhaid i Gynorthwyr Personol fod yn darparu gofal a chymorth i berson sy'n cael taliadau uniongyrchol gan awdurdod lleol yng Nghymru.

## **Sut mae'r cynllun yn gweithio – trosolwg o'r broses**

Os yw gweithiwr cyflogedig neu weithiwr asiantaeth yn gymwys i gael yr ychwanegiad at dâl salwch statudol, mae'r broses fel a ganlyn:

### **Datganiad**

Rhaid i bob gweithiwr cyflogedig a gweithiwr asiantaeth cymwys gyflwyno ffurflen sy'n cynnwys datganiad byr. Mae hyn yn nodi bod y gweithiwr cyflogedig yn rhoi ei ganiatâd i ddata personol gael eu rhannu â'i awdurdod lleol er mwyn gweinyddu'r cynllun ac i alluogi'r awdurdod lleol ac unrhyw asiantaeth allanol sy'n ymgymryd ag ymarfer o'r fath gynnal gwiriadau priodol i ganfod hawliadau dyblyg. Dylai gweithwyr cyflogedig a gweithwyr asiantaeth gwblhau'r datganiadau hyn cyn gynted â phosibl, fel eu bod ar waith ar gyfer unrhyw absenoldeb perthnasol. Bydd ffurflenni datganiadau yn cael eu hanfon at gyflogwyr ac asiantaethau gan yr awdurdod lleol. At ddibenion logisteg, gall fod angen i staff asiantaeth gwblhau hyn ar adeg yr absenoldeb yn hytrach nag ymlaen llaw.

### **Absenoldeb staff**

Bydd y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn hysbysu'r cyflogwr nad yw'n gallu dod i'r gwaith/ nad yw ar gael i weithio oherwydd ei fod:

- yn amau bod ganddo symptomau COVID-19
- wedi cael canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19
- yn gorfod hunanynysu oherwydd bod gan rywun yn ei aelwyd (estynedig) symptomau neu wedi cael canlyniad prawf positif ar gyfer COVID-19

---

<sup>1</sup> 3.—(1) Ni ddylid trin y pethau canlynol fel gwasanaeth cartref, er gwaethaf paragraff 8 o Atodlen 1 i'r Ddeddf (gwasanaethau rheoleiddiedig: diffiniadau, gwasanaethau cymorth cartref)—

(b) darparu gofal a chymorth i bedwar unigolyn neu lai ar unrhyw adeg;

- yn gorfod hunanynysu oherwydd bod Gwasanaeth Profi Orlhain Diogelu GIG Cymru wedi cysylltu ag ef

### Staff cyflogedig

Bydd y gweithiwr cyflogedig yn cadarnhau i'r cyflogwr ei fod yn dymuno manteisio ar y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol (dylai'r ffurflen datganiad fod wedi'i chyflwyno eisoes), yna:

- bydd y cyflogwr yn talu cyflog llawn i'r gweithiwr cyflogedig yn unol â'r trefniadau cyflogres arferol (yn wythnosol neu'n fisol). Os yw'r oriau'n afreolaidd, dylai'r cyflog fod yn gyflog cyfartalog yn seiliedig ar gyflog yr wyth wythnos neu'r ddau fis diwethaf.
- bydd y cynllun yn cefnogi gweithwyr cyflogedig dros gyfnod yr absenoldeb oherwydd COVID-19, a nodir yn y cyngor iechyd presennol)
- bydd y cyflogwr yn hysbysu'r awdurdod lleol ac yn rhoi manylion rhif YG y gweithiwr cyflogedig, ei gyflog, yr oriau a gwmpesir gan yr absenoldeb, dyddiadau'r absenoldeb a'r tâl salwch statudol a ddiynnwyd
- mae'r broses hon yn gymwys i ddarparwyr gofal, contractwyr a chyflogwyr Gynorthwyr Personol
- Bydd yr awdurdod lleol yn ad-dalu'r cyflogwr drwy daliadau misol, neu'n amlach os bydd angen oherwydd pryderon ynghylch llif arian parod y cyflogwr
- Bydd angen i daliadau uniongyrchol barhau i gael eu gwneud er mwyn galluogi cyflogwyr i wneud taliadau priodol i Gynorthwyr Personol o dan y cynllun hwn (ceir rhagor o fanylion am adhawlio'r costau hyn isod)

### Gweithwyr asiantaeth

Bydd y gweithiwr asiantaeth yn cadarnhau i'r asiantaeth ei fod yn dymuno manteisio ar y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol (dylai'r ffurflen datganiad fod wedi'i chyflwyno eisoes), yna:

- bydd yr asiantaeth yn talu'r gweithiwr asiantaeth am y sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw, fel y nodir uchod drwy ddilyn y trefniadau cyflogres arferol
- bydd y cynllun yn cefnogi gweithwyr asiantaeth ar gyfer sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw dros gyfnod yr absenoldeb oherwydd COVID-19, a nodir uchod yn y cyngor iechyd presennol)
- bydd yr asiantaeth yn hysbysu'r awdurdod lleol ac yn rhoi manylion rhif YG y gweithiwr cyflogedig, ei gyflog, yr oriau a gwmpesir gan yr absenoldeb, dyddiadau'r absenoldeb a'r tâl salwch statudol a ddiynnwyd

- Bydd yr awdurdod lleol yn ad-dalu'r cyflogwr drwy daliadau misol, neu'n amlach os bydd angen oherwydd pryderon ynghylch llif arian parod y cyflogwr

## **Sut mae'r cynllun yn gweithio – cyflawni**

### **Mae cyflogwyr ac asiantaethau gofal yn gyfrifol am wneud y canlynol:**

- rhoi gwybod i'r gweithiwr cyflogedig/gweithiwr asiantaeth bod y cynllun ar gael
- rhoi ffurflenni datganiad
- casglu a chadw ffurflenni datganiad wedi'u cwblhau at ddibenion archwilio/gwirio am 24 mis o leiaf.

Bydd y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn cwblhau ac yn dychwelyd y ffurflen datganiad cyn gynted â phosibl (cyn unrhyw absenoldeb). Mae ffurflenni electronig yn ddilys os cânt eu cyflwyno drwy gyfrif e-bost y gwyddys ei fod yn cael ei ddefnyddio gan y gweithiwr cyflogedig.

### **Pan fydd absenoldeb yn digwydd**

Bydd y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn hysbysu'r cyflogwr/asiantaeth na all ddod i'r gwaith yn unol â gweithdrefnau'r cyflogwr ar gyfer rhoi gwybod am absenoldeb salwch. Bydd y cyflogwr neu'r asiantaeth yn cadarnhau bod y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth yn gymwys a bydd yn ei roi yn awtomatig ar y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol oni chaiff ei hysbysu'n wahanol (er enghraifft os bydd gweithiwr cyflogedig neu weithiwr asiantaeth yn dymuno manteisio ar y cynllun cymorth hunanynysu yn lle hynny).

Gall gweithiwr cyflogedig neu weithiwr asiantaeth sy'n cael taliad o'r cynllun hwn pan fydd ganddo achos a amheuir o COVID-19 ddewis gwneud cais i'r cynllun cymorth hunanynysu ar ôl cael canlyniad prawf positif (os yw'n gymwys ar gyfer y cynllun cymorth hunanynysu). Er y bydd yr absenoldeb yn barhaus, rydym yn ystyried bod hyn yn newid mewn amgylchiadau sy'n caniatáu symud rhwng cynlluniau ac felly cânt eu trin fel dau absenoldeb ar wahân i bob pwrpas.

Yn yr achos hwn, rhaid i'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth hysbysu'r cyflogwr/asiantaeth ar unwaith ei fod wedi cael canlyniad prawf positif a'i fod yn dymuno manteisio ar y cynllun cymorth hunanynysu. Daw'r taliad ychwanegol o'r cynllun tâl salwch statudol i ben ac ni ddylai fod unrhyw ddyddiadau yn gorgyffwrdd gan y byddai hyn yn gyfystyr â thaliad dyblyg.

Felly, mae eglurder ynghylch dyddiadau hawlio yn bwysig iawn.

Gellir talu hawliadau am absenoldebau o 1 Tachwedd, ond nid am unrhyw absenoldebau cynharach. Fel egwyddor barhaus, dylid gwneud taliadau yn y pecyn

cyflog sy'n cwmpasu'r cyfnod absenoldeb penodol hwnnw ac nid ar ddyddiad diweddarach.

Mae gan gyflogwyr ac asiantaethau hawl i hawlio costau gorbenion ychwanegol ar gyfradd safonol o £5 fesul hawliad.

### **Pan ddaw'r absenoldeb neu'r amser cymwys ar gyfer y cynllun i ben**

Bydd y cyflogwr:

- yn hawlio'r gwahaniaeth rhwng tâl salwch statudol a chyflog llawn (os bydd y gweithiwr cyflogedig yn cael tâl salwch statudol) neu'n hawlio'r gost cyflog llawn (os na fydd y gweithiwr cyflogedig yn cael tâl salwch statudol).

Bydd yr asiantaeth:

- yn hawlio'r gwahaniaeth rhwng tâl salwch statudol a chyflog y gweithiwr asiantaeth mewn perthynas â'r sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw ar gyfer yr absenoldeb perthnasol (os bydd y gweithiwr yn cael tâl salwch statudol)
- yn hawlio'r swm llawn ar gyfer cyflog y gweithiwr asiantaeth mewn perthynas â'r sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw ar gyfer yr absenoldeb perthnasol

Bydd y cyflogwr neu'r asiantaeth yn cyflwyno'r hawliad i'w awdurdod lleol i adennill costau'r cynllun yn fisol neu'n amlach fel sy'n ofynnol at ddibenion llif arian parod (i'w gytuno gyda'r awdurdod lleol). Gall hawliadau fod am absenoldebau rhannol os bydd absenoldeb yn pontio dyddiad gorffen ar gyfer hawlio neu ddyddiad dechrau'r cynllun ar 1 Tachwedd.

Caiff y taliad ychwanegol ei ystyried fel enillion. Felly, mae'n agored i dreth, cyfraniadau yswiriant gwladol a chyfraniadau pensiwn ac ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr, lle y bo'n briodol. Caiff ei gynnwys mewn cyfrifiadau budd-daliadau hefyd.

Gan y bydd y taliadau hyn yn codi cyflog gweithiwr cyflogedig i lefel cyflog llawn, dylai'r didyniadau fod yr un fath â'r didyniadau arferol a wneir o gyflogau. Nid ydym yn disgwyl i hyn achosi unrhyw broblemau penodol.

### **Tystiolaeth a dilysu hawliadau – dylai cyflogwyr ac asiantaethau gadw:**

- y ffurflenni datganiad
- y ffurflenni hawlio a gyflwynir i'w awdurdod lleol
- y cofnodion arferol i gadarnhau cyflog y gweithiwr cyflogedig/gweithiwr asiantaeth ac unrhyw dâl salwch statudol a delir ond dim ond ar gais y dylid cyflwyno hyn i awdurdodau lleol

Nid yw'r cynllun yn disodli gofynion ar gyflogwyr/asiantaethau i gael tystiolaeth/ prawf penodol o'r angen am absenoldeb. Rydym yn disgwyl i gyflogwyr/asiantaethau weithredu eu gweithdrefnau arferol ar gyfer absenoldebau salwch mewn perthynas ag absenoldebau sy'n gymwys ar gyfer y taliad ychwanegol.

Mae angen nodi nifer yr oriau y mae'r hawliad yn eu cwmpasu ar ffurflenni hawlio; mae'r rhain yn ofynnol at ddibenion monitro cyffredinol, oherwydd bydd staff ar batrymau sifftiau gwahanol neu'n gweithio oriau penodol yn achos gweithwyr asiantaeth neu weithwyr wrth gefn. Rhagwelir y bydd nifer yr oriau a weithiwyd yn ddam allweddol o wybodaeth sy'n angenrheidiol i systemau cyflogres weithio allan y cyflog angenrheidiol ac felly ni ddisgwylir i hyn fod yn faich ychwanegol.

### **Ad-dalu cyfraniadau cyflogwyr**

Mae'r cynllun yn cwmpasu cyfraniad Yswiriant Gwladol a chyfraniad pensiwn y cyflogwr ar gyfer y gyfran o gyflog staff neu asiantaeth sy'n gysylltiedig â'r absenoldeb a gwmpaswyd.

Dylai cyflogwyr ychwanegu'r costau hyn yn glir ar eu hawliad cyffredinol i'r awdurdod lleol a chaiff y costau hyn eu had-dalu.

### **Mae awdurdodau lleol yn gyfrifol am wneud y canlynol:**

- rheoli'r broses o weithredu'r cynllun ar ran Llywodraeth Cymru
- rheoli'r cynllun ar sail ddaearyddol yn hytrach nag ar sail gofal a gomisiynwyd (yn yr un modd â'r taliad o £500 i weithwyr gofal cymdeithasol)
- cysylltu â darparwyr gofal, asiantaethau a'r rheini sy'n cyflogi Cynorthwyr Personol i roi gwybod iddynt am y cynllun, rhoi ffurflenni datganiad a manylion cyswllt ar gyfer cael hawliadau gan gyflogwyr
- cynnal rhestrau gwirio ar gyfer rhesymoldeb, gan sicrhau bod nifer yr hawliadau gan gyflogwyr yn cyd-fynd â maint a chwmpas y darparwr gofal
- gwirio'r rhestrau (o fewn eu hardal ddaearyddol) am hawliadau dyblyg (gan ddefnyddio rhifau yswiriant gwladol a dyddiadau absenoldebau salwch)
- talu hawliadau i gyflogwyr ac asiantaethau
- adhawlio cyllid drwy'r Gronfa Galedi Llywodraeth Leol – mae categori ar wahân wedi'i ychwanegu i ffurflen hawlio'r Gronfa Galedi, a bydd angen cynnwys nifer y bobl a nifer yr oriau a dalwyd yn yr hawliad
- cynnal cofnodion digonol i fodloni archwiliadau
- sicrhau bod mesurau priodol ar waith i leihau'r risg o dwyll neu gollodion i'r eithaf.

## **Trefniadau ar gyfer Cynorthwyyr Personol**

Gall awdurdodau lleol wneud eu trefniadau eu hunain er mwyn galluogi Cynorthwyyr Personol i gael gafael ar ffurflenni datganiad yn electronig a'u dychwelyd yn electronig. Rhaid i awdurdodau lleol fod yn rhesymol fodlon ar ddilysrwydd ffurflenni datganiad ac y derbynnir ffurflenni wedi'u cwblhau yn unol â'u polisi eu hunain ar ddiogelu gwybodaeth.

Bydd awdurdodau lleol yn parhau i dalu taliadau uniongyrchol i ddefnyddwyr gwasanaethau yn ôl yr arfer. Os bydd yn rhaid i Gynorthwyydd Personol hunanynysu, bydd yn parhau i gael cyflog llawn yn unol â rheolau'r cynllun. Bydd angen i'r person sy'n cael taliadau uniongyrchol hysbysu'r awdurdod lleol neu'r cwmni rheoli ar unwaith os bydd gan ei Gynorthwyydd Personol absenoldeb perthnasol at ddiben y cynllun hwn.

Bydd awdurdodau lleol yn cofnodi manylion y Cynorthwyydd Personol ar Ffurflen 2 er mwyn sicrhau bod cofnod o'r Cynorthwyydd Personol i alluogi gwiriadau i gael eu cynnal mewn perthynas â hawliadau dyblyg, er enghraifft. Gall awdurdodau lleol wneud eu trefniant eu hunain mewn perthynas â'r graddau y byddant yn gofyn i gwmnïau rheoli gyflawni'r swyddogaethau hyn ar eu rhan.

Bydd awdurdodau lleol yn ystyried trefniadau i sicrhau bod arian ychwanegol yn cael ei roi i'r rheini sy'n cael taliadau uniongyrchol i'w galluogi i gael staff cyflenwi ar gyfer absenoldeb eu Cynorthwyyr Personol yn ôl yr angen. Bydd Llywodraeth Cymru yn ariannu costau Cynorthwyyr Personol absennol dros gyfnod eu habsenoldeb (yn unol â rheolau'r cynllun). Ni fwriedir i'r gofyniad i dalu cyflog llawn i'r Cynorthwyydd Personol absennol arwain at unrhyw rwystrau i atal pobl rhag gwneud trefniadau gofal amgen iddynt eu hunain.

## **Tystiolaeth a dilysu hawliadau – awdurdodau lleol**

Dylai'r awdurdod lleol gynnwys cofnod meistr/taenlen o bob hawliad. Dylai'r rhestr hon gynnwys enw'r cyflogwr, enwau gweithwyr cyflogedig/gweithwyr asiantaeth, rhifau yswiriant gwladol, dyddiadau'r absenoldeb o'r gwaith sy'n gysylltiedig â'r hawliadau, nifer yr oriau a dalwyd a gwerth yr hawliadau. Bydd hyn yn cynnwys manylion Cynorthwyyr Personol.

Byddwn yn cadarnhau'r manylion yn ddiweddarach mewn perthynas â rhagor o drefniadau ar gyfer gwiriadau i nodi taliadau dyblyg ar draws ffiniau awdurdodau lleol ac mewn perthynas â'r cynllun cymorth hunanynysu.

Dylai cyflogwyr ac awdurdodau lleol gytuno ar drefniadau cadw cyfrifon agored fel y mabwysiadwyd yn llwyddiannus ar gyfer cynlluniau eraill. Bydd hyn yn golygu y gellir cynnal unrhyw brofion sampl/gwiriadau ar hap pan ystyrir bod hynny'n angenrheidiol.

## **Cyfrifo gwerth yr ychwanegiad**

Mae'r cynllun yn cynnwys darpariaeth i ad-dalu costau yswiriant gwladol cyflogwyr neu asiantaethau a chostau pensiwn cyflogwyr yn deillio o'r taliad ychwanegol hwn.

### Staff cyflogedig

Dylai'r gweithiwr cyflogedig gael ei gyflog arferol llawn dros gyfnod ei absenoldeb o dan y cynllun hwn, a chaiff y cyflogwr ei ddigolledu am y gwahaniaeth mewn cost rhwng tâl salwch statudol a chost y cyflog llawn arferol.

Gwerth y taliad ychwanegol yw'r gwahaniaeth rhwng gwerth tâl salwch statudol a chyflog llawn arferol y gweithiwr cyflogedig.

Pan fydd gweithwyr cyflogedig yn gweithio oriau contract rheolaidd, eu costau cyflog llawn arferol fydd y swm maent yn ei gostio i'w cyflogwyr yn rheolaidd.

Os bydd y gweithiwr cyflogedig yn gweithio oriau afreolaidd, bydd y cyflog cyfartalog yn seiliedig ar yr enillion dros yr wyth wythnos neu ddau fis diwethaf.

Ni ddylai'r cyfrifiad hwn gynnwys bonysau nac ôl-daliadau.

Os bydd y gweithiwr cyflogedig yn gweithio mwy na'i oriau contract yn rheolaidd, gellir cynnwys hyn yn y cyfrifiad cyfartalog.

Os na fydd y gweithiwr cyflogedig yn gymwys i gael tâl salwch statudol, bydd yr ychwanegiad yn 100% o'r cyflog arferol/cyfartalog a chaiff y gost lawn ei had-dalu.

### Gweithwyr asiantaeth

Dylid talu'r gweithiwr asiantaeth am y sifftiau a drefnwyd ar yr adeg y daeth yn ymwybodol gyntaf na allai weithio oherwydd COVID-19 dros gyfnod ei absenoldeb o dan y cynllun hwn. Caiff yr asiantaeth ei digolledu am y gwahaniaeth mewn cost rhwng tâl salwch statudol a'r hyn a delir i'r gweithiwr asiantaeth.

Gwerth y taliad ychwanegol yw'r gwahaniaeth rhwng gwerth tâl salwch statudol a'r hyn a delir i'r gweithiwr asiantaeth.

Os nad yw'r gweithiwr asiantaeth yn gymwys i gael tâl salwch statudol, bydd yr ychwanegiad yn 100% o'r tâl ar gyfer y sifftiau a drefnwyd ymlaen llaw. Caiff taliadau a wneir gan yr asiantaeth mewn perthynas â chyfraniad Yswiriant Gwladol cyflogwr ac unrhyw gyfraniad pensiwn eu had-dalu. Y costau a gaiff eu had-dalu yw'r cyfraniadau cyflogwr hynny sy'n gysylltiedig â'r sifftiau a gwmpesir gan y cynllun yn unig.

### **Amseru taliadau a hawliadau**

Dylai cyflogwyr ac asiantaethau sicrhau na chaiff taliadau i weithwyr cyflogedig/gweithwyr asiantaeth eu hoedi.

Dylai cyflogwyr ac asiantaethau hawlio eu costau gan yr awdurdodau lleol cyn gynted â phosibl pan fydd y cyfnod o absenoldeb wedi dod i ben. Os bydd yr

absenoldeb yn pontio dyddiadau gorffen ar gyfer hawliadau, dylai cyflogwyr ac asiantaethau hawlio'n fisol.

Dylai awdurdodau lleol adhawlio'r arian maent wedi'i roi i gyflogwyr ac asiantaethau gan Lywodraeth Cymru erbyn diwedd y flwyddyn ariannol. Rhoddir rhagor o ganllawiau ynghylch cronni ar ddiwedd y flwyddyn mewn perthynas â holl elfennau'r Gronfa Galedi maes o law.

## **Ffurflenni**

Mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi ffurflenni electronig i awdurdodau lleol.

- **Ffurflen 1 – ffurflen datganiad gweithwyr cyflogedig/gweithwyr asiantaeth**

Caiff hon ei chwblhau gan y gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth a'i chyflwyno i'w gyflogwr/asiantaeth a ddylai ei chadw (am ddwy flynedd). Yn ddelfrydol, dylid cwblhau a chyflwyno'r ffurflen cyn unrhyw absenoldeb. Mae'r ffurflen yn cwmpasu pob absenoldeb perthnasol. Nod y ffurflen yw cael caniatâd y gweithiwr cyflogedig a'r gweithiwr asiantaeth i rannu data personol.

- **Ffurflen 2 – ffurflen hawlio y cyflogwr/asiantaeth**

Caiff hon ei chwblhau gan y cyflogwr/asiantaeth a'i chyflwyno i'w (h)awdurdod lleol. Ei nod yw:

- rhoi gwybodaeth am yr hawliadau i'r awdurdod lleol
- gofyn am arian gan yr awdurdod lleol yn unol â'r cynllun
- mae awdurdodau lleol yn defnyddio'r ffurflen hon i gofnodi absenoldebau Cynorthwywyr Personol, neu ofyn i'r rhain gael eu cwblhau gan gwmnïau rheoli, yn dibynnu ar ei drefniadau ei hun.

Nid oes ffurflen ychwanegol i awdurdodau lleol ei chyflwyno i Lywodraeth Cymru gan fod yr hawliad yn cael ei gynnwys ym mhroses hawlio fisol y Gronfa Galedi. Gofynnir am nifer yr oriau o absenoldeb a gwmpaswyd fel rhan o hyn fel dull cyffredinol o fonitro'r defnydd o'r gronfa.

## **Canllawiau i weithwyr cyflogedig a gweithwyr asiantaeth**

Caiff canllawiau i unigolion eu cyhoeddi ar wefan Llywodraeth Cymru:

<https://llyw.cymru/cynllun-ychwanegiad-dal-salwch-statudol-ar-gyfer-covid-19>

## **Rheoli data**

Mae pob sefydliad yn gyfrifol am sicrhau bod y data y mae'n eu casglu a'u cadw yn cydymffurfio â'r rheoliadau GDPR perthnasol. Dim ond data cryno y bydd

Llywodraeth Cymru yn eu casglu a'u cadw, gan nodi'r costau a nifer y taliadau fesul cyflogwr.

Gofynnir i staff gadarnhau ar eu ffurflen datganiad eu bod yn fodlon i wybodaeth bersonol gael ei rhannu rhwng eu cyflogwr a'r awdurdod lleol at ddibenion gwneud y taliad hwn yn unig a gydag unrhyw asiantaeth a nodwyd gan Lywodraeth Cymru er mwyn gwirio am daliadau dyblyg rhwng y cynllun hwn a'r cynllun cymorth hunanynysu.

**Rhaid i awdurdodau lleol sicrhau bod y datganiad ynghylch sut y dylid defnyddio gwybodaeth bersonol ar y ffurflen datganiad yn ddigonol. Os na fydd yn ddigonol, dylai'r awdurdod lleol ei diwygio.**

## **Gweinyddu'r cynllun**

O bryd i'w gilydd, gall Llywodraeth Cymru ysgrifennu at awdurdodau lleol yn gofyn am ddiweddariad o nifer y dyfarniadau y maent wedi'u hariannu. Nod y ceisiadau hyn yw helpu Llywodraeth Cymru gyda'i phroses fewnol o reoli'r cynllun ac ni ddylent arwain at oedi wrth roi'r arian i ddarparwyr gofal, asiantaethau na chyflogwyr. Ni ddylai awdurdodau lleol rannu rhestrau manwl o weithwyr cyflogedig â Llywodraeth Cymru.

## **Gorbenion/costau gweinyddol**

Os bydd awdurdodau lleol yn mynd i gostau gweinyddu ychwanegol o ganlyniad i'r cynllun, rhaid iddynt hawlio ad-daliad o'r costau hyn. Dylai fod yn amlwg bod y costau hyn yn ychwanegol i'r sail costau bresennol. Ni chaiff costau staff presennol eu had-dalu ond dylid ad-dalu taliadau goramser i staff sy'n gweithio ar y cynllun.

Gellir hawlio'r costau hyn drwy Gronfa Galedi Llywodraeth Cymru.

Mae gan gyflogwyr hawl i hawlio costau gorbenion ychwanegol ar gyfradd safonol o £5 fesul hawliad.

## **Materion ychwanegol**

### **Trefniadau talu rhwng awdurdodau lleol a darparwyr gofal neu asiantaethau**

Awdurdodau lleol fydd yn penderfynu ar y rhain. Ni ddylent geisio defnyddio dulliau talu presennol, os yw'n briodol. Yn absenoldeb dull talu presennol priodol, dylai awdurdodau lleol greu trefniant grant sylfaenol gan ddefnyddio cymalau a thelerau ac amodau safonol.

### **Sut mae cyflogwyr yn profi bod y taliadau wedi'u gwneud?**

Gofynnir i gyflogwyr gyflwyno ffurflen 2 wedi'i chwblhau i'r awdurdod lleol. Os bydd unrhyw gwestiynau'n codi o'r broses o sicrhau bod yr hawliadau a wneir yn gwneud synnwyr, gall yr awdurdod lleol ofyn am ddogfennaeth er mwyn ei alluogi i wneud yn siwr bod taliadau wedi cael eu gwneud i'r staff a restrir ar y ffurflen, er enghraifft adroddiad cyflogres.

### **Sut mae cyflogwr yn dosbarthu'r incwm i ariannu'r taliadau hyn yn ei gyfrifon?**

Dylid cydnabod taliadau'r ychwanegiad at dâl salwch statudol a gafwyd gan Lywodraeth Cymru drwy awdurdodau lleol yng nghyfrifon cyflogwr fel incwm trethadwy. Gall cyflogwyr hawlio didyniad cyfatebol yn eu cyfrifon am gostau gweithwyr cyflogedig, felly ni fydd unrhyw effaith net ar elw trethadwy cyffredinol y cyflogwyr.

### **Beth sy'n digwydd os bydd gan gyflogwr sawl lleoliad gofal mewn ardaloedd awdurdod lleol gwahanol?**

Pan fydd cyflogwr yn darparu gwasanaethau ar draws mwy nag un ardal ddaearyddol awdurdodau lleol, gall yr awdurdodau lleol perthnasol a'r cyflogwr, drwy gydsyniad, gytuno i un awdurdod lleol arwain ar y taliadau ar gyfer pob lleoliad ar gyfer y darparwr gofal hwnnw er mwyn lleihau cymhlethdod a'r baich gweinyddol ar ddarparwyr gofal ac awdurdodau lleol.

### **Staff gofal sydd hefyd yn gymwys ar gyfer y cynllun cymorth hunanynysu**

Gall gweithiwr cyflogedig neu weithiwr asiantaeth sy'n gymwys ar gyfer y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol, hefyd fod yn gymwys ar gyfer y [Cynllun cymorth hunanynysu](#).

Gall gweithwyr gofal wneud cais ar gyfer y cynllun hwn pan fyddant yn gymwys, ond ni allant hawlio o'r ddau gynllun ar gyfer yr un absenoldeb. Byddai hyn yn debygol o gael ei ystyried yn dwyll.

Gall gweithiwr cyflogedig neu weithiwr asiantaeth gael taliad gan y cynllun ychwanegiad at dâl salwch statudol pan fydd ganddo achos a amheuir o COVID-19 ond efallai y bydd yn dymuno gwneud cais i'r cynllun cymorth hunanynysu ar ôl cael canlyniad prawf positif. Er y bydd yr absenoldeb yn barhaus, rydym yn ystyried bod hyn yn newid mewn amgylchiadau sy'n caniatáu symud rhwng cynlluniau.

Rhaid i'r gweithiwr cyflogedig neu'r gweithiwr asiantaeth hysbysu'r cyflogwr/asiantaeth ar unwaith ei fod am fanteisio ar y cynllun cymorth hunanynysu a rhaid i'r taliad ychwanegol ddod i ben. Ni ddylai fod unrhyw ddyddiadau yn gorgyffwrdd gan y byddai hyn yn gyfystyr â thaliad dyblyg. Cyfrifoldeb y gweithiwr cyflogedig a'r gweithiwr asiantaeth yw sicrhau ei fod ond yn gwneud cais am un cynllun ar y tro ac i hysbysu'r cyflogwr/asiantaeth am unrhyw newidiadau o un cynllun i'r llall.

**Codir treth ar weithwyr cyflogedig a gweithwyr asiantaeth ar daliadau o'r ddau gynllun. Ond mae gan y cynlluniau reolau gwahanol mewn perthynas â chyfraniadau Yswiriant Gwladol a'r modd y maent yn effeithio ar unrhyw fudd-daliadau a dderbynnir. Os bydd gweithiwr cyflogedig yn gymwys ar gyfer y ddau gynllun, bydd angen iddo benderfynu pa gynllun fyddai orau iddo.**