



Further to the announcement by the Welsh and UK Governments on the Coronavirus Job retention scheme, HMRC have now published guidance on the process needed to claim this grant. Please see the link to this information below:

<https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

There is also some [guidance for employees](#), that you may like to share with your employees to help answer some of the questions they may have.

This update will support you to answer some Frequently Asked Questions about furloughing your staff:

- **Have you already Furloughed your staff? If not please see the template letter that you can use to do this.** [Template furlough letter](#)
- **If I receive funding for my Childcare places through The Childcare Offer/Foundation Phase/Early Years Entitlement/Flying start should I still Furlough my staff? We are awaiting guidance on this point**
- **From when does my employee have to be employed to be entitled to be furloughed.** Furloughed employees must have been on your PAYE payroll on 28 February 2020, and can be on any type of contract, including:
 - full-time employees
 - part-time employees
 - employees on agency contracts
 - employees on flexible or zero-hour contracts - the rate of pay will be the higher of the same earnings period in 2019 or average monthly earnings in the 2019/2020 tax year)

The scheme also covers employees who were made redundant after 28 February 2020, provided they are rehired by their employer and then furloughed.

- **What happens if your employee has more than one job?** If your employee has more than one employer they can be furloughed for each job. Each job is separate, and the cap applies to each employment separately.
- **I work in a voluntary managed setting, as Manager can I furlough myself for 3 weeks then bring myself out of Furlough to administer the Monthly payroll? Also, could I then be returned to Furlough for a further period of time if my setting remains closed?** Yes, provided you are an employee, your employer can place you on furlough for a period of time, then require you to work for a period of time, then place you back on furlough. In order to be eligible to claim from the Job Retention Incentive Scheme an employee must have been furloughed for a block of at least 3 weeks for each claim. The employee will need to work at least 3 weeks in each block in order for the Government support to be claimed for that block.
- **What happens to Annual Leave during a furlough period?** This is accrued on a normal basis and can be taken during the period of Furlough or when back in employment. Employers are able to claim under the Government scheme even if an employee takes holiday whilst on furlough (however, the employee must be paid 100% for any periods that they take as holiday).
- **What happens if my staff member becomes sick during a furlough period?** Can they be furloughed, then moved to sick leave (SSP) and then return to furlough? If they are sick then they should declare that in the usual way and be paid under the Organisation's normal sick pay scheme. If the sickness relates to Covid19 then SSP kicks in on day 1, not day 4. The employee is sick, therefore not available for work, therefore cannot be furloughed whilst sick. If an employee is already off sick then you cannot furlough them until they are fit to return to work. Once they are fit to work you can furlough them and the same qualification rules (min. 3 weeks) apply for claiming from the Government scheme. It is likely that employees who are off sick will earn less than being on furlough, so may be reluctant to inform you. It



will probably only come to light if they are off sick when the settings reopen and you want them back at work immediately.

Employees on sick leave or self-isolating should get Statutory Sick Pay, but can be furloughed after this.

Employees who are shielding i.e. those who are considered to be extremely vulnerable to contracting the virus in line with public health guidance can be placed on furlough.

- **Can your employee do volunteer work or training** A furloughed employee can take part in volunteer work or training, as long as it does not provide services to or generate revenue for, or on behalf of your organisation.
 - **What if they are volunteering in another setting which may be taking fees?** Provided the employer claiming from the Government is not benefitting from the volunteering then the employee can continue to volunteer elsewhere whilst on furlough and receiving payment from their employer.
- **Can my employee work elsewhere whilst on furlough?** Employees on furlough should not take up alternative employment.
- **Is your employee undertaking training such as an Apprenticeship?** If workers are required to for example, complete online training courses whilst they are furloughed, then they must be paid at least the National Living Wage/National Minimum Wage for the time spent training, even if this is more than the 80% of their wage that will be subsidised.
- **My employee has two jobs in childcare and is furloughed from one, but still employed with the other. Can my employee take on extra hours from the other setting?** We would expect the additional hours to be volunteered as the employee is already being paid for them by the other employer.

Other Support for your Childcare Setting

Please check the Guidance from Welsh Government which is regularly updated for all the latest support for your Childcare setting <https://gov.wales/support-childcare-providers-coronavirus>

Is your business entitled to the **Small Business rates relief grant?** All childcare providers with a ratable value of less than £100,000 will receive a grant of £10,000. To enable quick and efficient payments, businesses should provide details to their local authority online. Details on how to do this to follow shortly. If your setting is not registered to pay business rates (the cost could be included in the rent that you pay your landlord), then you would not be entitled to access this grant. You may need to negotiate with your landlord a reduction in rent or a rental holiday for the period that you are closed.

Is your Childcare Setting Voluntarily Managed by a committee? If so are you an Incorporated Association or a CIO? This will limit the liability of all Committee members, if not they may be personally responsible for any losses that the Setting makes over this period.

If you are an Unincorporated Association, **Cwlwm Partners will be able to support** you to look at your Governance and ensure that you have a robust management structure going forward.

Welsh Government are looking to introduce support for Third Sector organisations so; we will bring you more information as it develops.

<https://gov.wales/coronavirus-support-for-the-third-sector>



Welsh Government has announced a new £500m Economic Resilience Fund – more information can be found here: <https://media.service.gov.wales/news/new-gbp-500m-economic-resilience-fund-launched-for-wales>

Is your Childcare Setting Privately owned?

Are you a Director or Owner through a Limited Company?

Do you pay yourself through the Payroll of the Childcare setting? If so you can Furlough your role and claim the Job Retention Scheme grant for your wage (you will have to have been on payroll by 28th February 2020).

Do you take dividends from the profit of the setting? If so you cannot be 'furloughed' and so may be able to claim under the New small business grant <https://gov.wales/coronavirus-covid-19-support-businesses>

Are you a Childminder, Sole Trader or in a Partnership and thus classed as Self employed?

You will be able to get support under the new self-employment scheme

<https://www.gov.uk/guidance/claim-a-grant-through-the-coronavirus-covid-19-self-employment-income-support-scheme>

You may be able to apply for a Corona virus business interruption loan until the above scheme is available for applications.

 <p>Clybiau Plant Cymru KIDS' CLUBS</p> <p>www.clybiauplantcymru.org</p>	 <p>mudiad meithrin arbenigwyr y blynyddoedd cynnar Welsh early years specialists</p> <p>https://www.meithrin.cymru/</p>	 <p>NDNA CYMRU</p> <p>https://www.ndna.org.uk/</p>
 <p>pacey CYMRU</p> <p>https://www.pacey.org.uk/</p>	 <p>https://www.cwlwm.org.uk/</p>	 <p>Early Years Wales Blynyddoedd Cynnar Cymru</p> <p>https://earlyyears.wales/</p>



Ymhellach i'r cyhoeddiad gan Lywodraethau Cymru a'r DU ar gynllun cadw swyddi Coronavirus, mae Cyllid a Thollau EM bellach wedi cyhoeddi canllawiau ar y broses sydd ei hangen i hawlio'r grant hwn. Gweler y ddolen i'r wybodaeth hon isod:

<https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Mae yna hefyd rywfaint o [ganllawiau i weithwyr](#), efallai yr hoffech chi eu rhannu gyda'ch gweithwyr i helpu i ateb rhai o'r cwestiynau sydd ganddyn nhw.

Bydd y diweddariad hwn yn eich cefnogi i ateb rhai Cwestiynau Cyffredin ynglŷn â rhoi eich staff ar seibiant:

- **Ydych chi eisoes wedi rhoi eich staff ar seibiant? Os na, gwelwch y llythyr templed y gallwch ei ddefnyddio i wneud hyn. [Llythyr seibiant templed](#)**
- **Os ydw i'n derbyn cyllid ar gyfer fy lleoedd Gofal Plant trwy'r Cynnig Gofal Plant / Cyfnod Sylfaen / Hawliau Blynnyddoedd Cynnar, a ddylwn i ddal rhoi fy staff ar seibiant? Rydym yn aros am arweiniad ar y pwynt yma**
- **Am ba mor hir mae angen i weithiwr fod yn gyflogedig gennyf i fod â'r hawl i seibiant o'r gwaith? Rhaid bod gweithwyr ar seibiant wedi bod ar eich cyflogres TWE ar 28 Chwefror 2020, a gallant fod ar unrhyw fath o gontract, gan gynnwys:**
 - gweithwyr amser llawn
 - gweithwyr rhan-amser
 - gweithwyr ar gontractau asiantaeth
 - gweithwyr ar gontractau hyblyg neu ddim oriau - bydd y gyfradd gyflog yr un fath â'r cyflog a enillwyd yn ystod y cyfnod hwn yn 2019 neu'r enillion misol ar gyfartaledd ym mlwyddyn dreth 2019/2020, pa bynnag un sydd uchaf.

Mae'r cynllun hefyd yn cynnwys gweithwyr a ddiswyddwyd ar ôl 28 Chwefror 2020, ar yr amod eu bod yn cael eu hailgyflogi gan eu cyflogwr ac yna'n cael eu rhoi ar seibiant.

- **Beth fydd yn digwydd os oes gan eich gweithiwr fwy nag un swydd? Os oes gan eich gweithiwr fwy nag un cyflogwr, gellir ei rhoi ar seibiant ar gyfer pob swydd. Mae pob swydd ar wahân, ac mae'r cap yn berthnasol i bob cyflogaeth ar wahân.**
- **Rwy'n Rheolwr mewn lleoliad gwirfoddol a reolir; a allaf roi fy hun ar seibiant am 3 wythnos ac yna gweithio eto er mwyn gweinyddu'r gyflogres Fisol? Hefyd, a allwn i fynd ar seibiant eto am gyfnod pellach os yw fy lleoliad yn parhau ar gau? Gallwch, ar yr amod eich bod yn gyflogai, gall eich cyflogwr eich rhoi ar seibiant am gyfnod o amser, yna ei gwneud yn ofynnol i chi weithio am gyfnod o amser, yna eich rhoi yn ôl ar seibiant. Er mwyn bod yn gymwys i hawlio o'r Cynllun Cymhelliant Cadw Swyddi mae'n rhaid bod gweithiwr ar seibiant am floc o 3 wythnos o leiaf ar gyfer pob cais. Bydd angen i'r gweithiwr weithio o leiaf 3 wythnos ym mhob bloc er mwyn i gefnogaeth y Llywodraeth gael ei hawlio ar gyfer y bloc hwnnw.**
- **Beth sy'n digwydd i Absenoldeb Blynnyddol yn ystod cyfnod seibiant? Mae hwn yn cael ei gronni fel arfer a gellir ei gymryd yn ystod cyfnod seibiant neu pan fod y gweithiwr yn gweithio unwaith eto. Gall cyflogwyr hawlio o dan gynllun y Llywodraeth hyd yn oed os yw gweithiwr yn cymryd gwyliau tra ar seibiant (fodd bynnag, rhaid talu 100% i'r gweithiwr am unrhyw gyfnodau y mae'n eu cymryd fel gwyliau).**
- **Beth fydd yn digwydd os bydd fy aelod o staff yn mynd yn sâl yn ystod cyfnod seibiant? A ellir ei roi ar seibiant, yna ei symud i absenoldeb salwch (SSP) ac yna ei ddychwelyd i fod ar seibiant unwaith eto? Os ydyn nhw'n sâl yna ddylen nhw ddatgan hynny yn y ffordd arferol a chael eu talu o dan gynllun tâl salwch arferol y Sefydliad. Os yw'r salwch yn ymwneud â Covid19 yna mae TSS yn cychwyn ar ddiwrnod 1, nid diwrnod 4. Mae'r**



gweithiwr yn sâl, felly nid yw ar gael i weithio, felly ni ellir fod ar seibiant tra'n sâl. Os yw gweithiwr eisoes i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch yna ni allwch ei roi ar seibiant nes ei fod yn ffit i ddychwelyd i'r gwaith. Unwaith y bydd yn ffit i weithio, gallwch ei roi ar seibiant, ac mae'r un rheolau yn berthnasol ar gyfer hawlio o gynllun y Llywodraeth (sef seibiant o leiaf 3 wythnos). Mae'n debygol y bydd gweithwyr sydd i ffwrdd yn sâl yn ennill llai na bod ar seibiant, felly gallant fod yn amharod i'ch hysbysu. Mae'n debyg na fydd yn dod i'r amlwg heblaw eu bod nhw i ffwrdd yn sâl pan fydd y lleoliadau'n ailagor a'ch bod chi eisiau iddyn nhw ddychwelyd i'r gwaith ar unwaith.

Dylai gweithwyr ar absenoldeb salwch neu sy'n hunan-ynysu gael Tâl Salwch Statudol, ond gellir eu rhoi ar seibiant ar ôl hyn.

Gellir gosod gweithwyr sy'n amddiffyn eu hunain ar seibiant, h.y. gellid rhoi'r rhai yr ystyrir eu bod yn hynod agored i ddal y firws yn unol â chanllawiau lechyd Cyhoeddus ar seibiant.

- **A all eich cyflogai wneud gwaith gwirfoddol neu hyfforddiant?** Gall gweithiwr ar seibiant cymryd rhan mewn gwaith gwirfoddol neu hyfforddiant, cyn belled nad yw'n darparu gwasanaethau i'ch sefydliad nac yn cynhyrchu refeniw iddo, neu ar ran eich sefydliad.
- **Beth os ydyn nhw'n gwirfoddoli mewn lleoliad arall a allai fod yn codi ffioedd?** Cyn belled nad yw'r cyflogwr sy'n hawlio gan y Llywodraeth yn elwa o'r gwirfoddoli, gall y gweithiwr barhau i wirfoddoli yn rhywle arall tra ei fod ar seibiant ac yn derbyn taliad gan ei gyflogwr.
- **A all fy ngweithiwr weithio yn rhywle arall tra'i fod ar seibiant?** Ni ddylai gweithwyr ar seibiant dechrau ar gyflogaeth arall.
- **A yw'ch gweithiwr yn ymgymryd â hyfforddiant fel Prentisiaeth?** Os yw'n ofynnol i weithwyr, er enghraifft, gwblhau cyrsiau hyfforddi ar-lein tra'u bod ar seibiant, yna mae'n rhaid talu o leiaf y Cyflog Byw Cenedlaethol / Isafswm Cyflog Cenedlaethol am yr amser a dreulir yn hyfforddi, hyd yn oed os yw hyn yn fwy na'r 80% o'u cyflog bydd hynny'n cael cymhorthdal.
- **Mae gan fy ngweithiwr ddwy swydd ym maes gofal plant ac mae ar seibiant o un, ond yn dal i gael ei gyflogi gyda'r llall. A all fy nghyflogai gymryd oriau ychwanegol o'r lleoliad arall?** Byddem yn disgwyl i'r oriau ychwanegol gael eu gwirfoddoli gan fod y cyflogai eisoes yn cael ei dalu amdanynt gan y cyflogwr arall.

Cymorth Arall i'ch Lleoliad Gofal Plant

Gwiriwch yr Arweiniad gan Lywodraeth Cymru sy'n cael ei diweddarau'n rheolaidd am yr holl gefnogaeth ddiweddaraf i'ch lleoliad Gofal Plant: <https://llyw.cymru/cefnogaeth-i-ddarparwyr-gofal-plant-coronafeirws>

A oes gan eich busnes hawl i'r **grant rhyddhad trethi Busnesau Bach**? Bydd pob darparwr gofal plant sydd â gwerth trethadwy o lai na £ 100,000 yn derbyn grant o £ 10,000. Er mwyn galluogi taliadau cyflym ac effeithlon, dylai busnesau darparu manylion ar-lein i'w hawdurdod lleol. Manylion ar sut i wneud hyn i ddilyn yn fuan.

Os nad yw'ch lleoliad wedi'i gofrestru i dalu trethi busnes (gellid cynnwys y gost yn y rhent rydych chi'n ei dalu i'ch landlord), yna ni fyddai gennych hawl i gael mynediad at y grant hwn. Efallai y bydd angen i chi drafod gyda'ch landlord ostyngiad mewn rhent neu wyliau rhent am y cyfnod y byddwch ar gau.

A yw eich Lleoliad Gofal Plant yn cael ei Reoli'n Wirfoddol gan bwyllgor? Os felly, a ydych chi'n Gymdeithas Gorfforedig neu'n SCE? Bydd hyn yn cyfyngu atebolrwydd holl aelodau'r Pwyllgor; os na, gallant fod yn bersonol gyfrifol am unrhyw golledion y mae'r Lleoliad yn eu gwneud dros y cyfnod hwn.



Os ydych chi'n Gymdeithas Anghorfforedig, bydd **Partneriaid Cwlwm yn gallu eich cefnogi chi i edrych ar eich Llywodraethu a sicrhau bod gennych chi strwythur rheoli cadarn wrth symud ymlaen.**

Mae Llywodraeth Cymru yn edrych i gyflwyno cefnogaeth i sefydliadau'r Trydydd Sector; felly byddwn yn dod â mwy o wybodaeth i chi wrth iddo ddatblygu.

https://llyw.cymru/coronafeirws-covid-19-cymorth-ir-trydydd-sector?_ga=2.87164824.1467599688.1585569634-147318820.1582721147

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi cronfa Cadernid Economaidd newydd gwerth £500m – mwy o fanylion ar gael yma: <https://cyfryngau.gwasanaeth.llyw.cymru/newyddion/cronfa-cadernid-economaidd-newydd-gwerth-gbp-500m-wedii-lansio-ar-gyfer-cymru>

Is your Childcare Setting Privately owned?

A yw eich Lleoliad Gofal Plant yn eiddo preifat?

Ydych chi'n Gyfarwyddwr neu'n Berchennog trwy Gwmni Cyfyngedig?

Ydych chi'n talu'ch hun trwy Gyflogres y Lleoliad Gofal Plant? Os felly gallwch roi eich rôl ar seibiant a hawlio grant y Cynllun Cadw Swydd ar gyfer eich cyflog (bydd yn rhaid i chi wedi bod ar y gyflogres ers 28ain Chwefror 2020).

Ydych chi'n cymryd dididendau o elw'r lleoliad? Os felly ni allwch fynd ar seibiant ac felly efallai y gallwch hawlio o dan y grant busnes bach newydd https://llyw.cymru/coronafeirws-covid-19-cefnogaeth-i-fusnesau?_ga=2.69929104.1467599688.1585569634-147318820.1582721147

Ydych chi'n Warchodwr Plant, Unig Fasnachwr neu mewn Partneriaeth ac felly'n cael eich ystyried yn Hunangyflogedig?

Byddwch yn gallu cael cefnogaeth o dan y cynllun hunangyflogaeth newydd

<https://www.gov.uk/guidance/claim-a-grant-through-the-coronavirus-covid-19-self-employment-income-support-scheme>

Efallai y gallwch wneud cais am fenthyciad ymyrraeth busnes firws Corona nes bod y cynllun uchod yn agor ar gyfer ceisiadau

 <p>KIDS' CLUBS</p> <p>www.clybiauplantcymru.org</p>	 <p>arbenigwyr y blynyddoedd cynnar Welsh early years specialists</p> <p>https://www.meithrin.cymru/</p>	 <p>https://www.ndna.org.uk/</p>
 <p>https://www.pacey.org.uk/</p>	 <p>https://www.cwlwm.org.uk/</p>	 <p>https://earlyyears.wales/</p>