



C
E
R
E
D
D
I
G
I
G
I
O
N

Polisi Gwyliau Blynyddol a Thâl Gwyliau

Awdur: Adnoddau Dynol Corfforaethol

Cymeradwywyd gan y Cabinet: 26 Ebrill 2016

Polisi Gwyliau Blynyddol a Thâl Gwyliau

Cyffredinol

1. Mae'r flwyddyn wyliau'n estyn o 1 Medi tan 31 Awst ar gyfer pob cyflogai.
2. Mae gan gyflogeion amser llawn hawl i'r gwyliau blynyddol a ganlyn:

Cyfnod gwasanaeth parhaus ym maes llywodraeth leol	Nifer yr oriau (cyfwerth ag amser llawn)	Nifer y diwrnodau (cyfwerth ag amser llawn)
Llai na 5 mlynedd	192.4 awr	26 diwrnod
5 mlynedd neu ragor ond llai na 15 mlynedd	222.0 awr	30 diwrnod
15 mlynedd neu ragor ond llai nag 20 mlynedd	229.4 awr	31 diwrnod
20 mlynedd neu ragor ond llai na 25 mlynedd	236.8 awr	32 diwrnod
25 mlynedd neu ragor ond llai na 30 mlynedd	244.2 awr	33 diwrnod
30 mlynedd neu ragor ond llai na 35 mlynedd	251.6 awr	34 diwrnod
35 mlynedd neu ragor ond llai na 40 mlynedd	259.0 awr	35 diwrnod
40 mlynedd neu ragor ond llai na 45 mlynedd	266.4 awr	36 diwrnod

3. Mae gan weithwyr rhan-amser hawl i wyliau blynyddol (gan gynnwys gwyliau cyhoeddus) ar sail *pro rata*.
4. Mae'r tabl uchod yn cynnwys tri diwrnod o wyliau blynyddol penodedig (22.2 awr cyfwerth ag amser llawn) y mae'n rhaid eu cymryd **yn ôl cyfarwyddyd y Cyngor** yn ystod gwyliau'r Nadolig a'r Flwyddyn Newydd, oni roddir gwybod fel arall.
5. Os bydd y dyddiad cychwyn cymwys yn syrthio cyn 1 Mawrth, bydd y cyflogai'n cael y gwyliau ychwanegol llawn yn y flwyddyn wyliau honno. Os bydd y dyddiad cychwyn cymwys yn syrthio ar 1 Mawrth neu ar ôl hynny, bydd y cyflogai'n cael hanner y gwyliau ychwanegol yn y flwyddyn wyliau honno.
6. Rhoddir gwyliau ychwanegol am hyd gwasanaeth ar sail *pro rata* yn ôl yr oriau a contractiwyd a'r wythnosau a weithiwyd.
7. Rhaid cymryd o leiaf 207.2 awr (28 diwrnod cyfwerth ag amser llawn) o wyliau (gan gynnwys gwyliau cyhoeddus) ym mhob blwyddyn wyliau. Mae'r ffigur hwn yn ffigur *pro rata* ar gyfer cyflogeion rhan-amser.

8. Gallwch gario hyd at 37 awr (5 diwrnod cyfwerth ag amser llawn) o'ch gwyliau blynyddol ymlaen i'r flwyddyn wyliau nesaf. Mae'r ffigur hwn yn ffigur *pro rata* ar gyfer cyflogeion rhan-amser.
9. O dan amgylchiadau eithriadol, gall fod yn bosibl cario mwy na 37 awr ymlaen, a hynny os ceir cymeradwyaeth ysgrifenedig ymlaen llaw gan Bennaeth y Gwasanaeth.
10. Mae gofyniad y rheoliadau oriau gwaith yn berthnasol i'r hawl i gario gwyliau blynyddol ymlaen o dan amgylchiadau eithriadol, h.y. rhaid i bob cyflogai gymryd o leiaf 207.2 awr (28 diwrnod cyfwerth ag amser llawn) o wyliau (gan gynnwys gwyliau banc) fel y nodir ym mhwynt 7.
11. Rhaid i reolwr llinell y cyflogai gymeradwyo pob dyddiad gwyliau ymlaen llaw. Rhaid rhoi cymaint o rybudd â phosibl o'r dyddiadau gwyliau arfaethedig i sicrhau bod digon o staff ar gael bob amser. Fel arfer, dylid rhoi rhybudd sydd o leiaf ddwywaith nifer y diwrnodau o wyliau blynyddol y mae'r cyflogai am eu cael. Fodd bynnag, rydym yn derbyn nad yw hyn yn bosibl ym mhob achos.

Tâl gwyliau yn lle gwyliau blynyddol

12. Ni wneir unrhyw dâl yn lle gwyliau na chawsant eu cymryd (ac eithrio pan ddaw contract i ben, yn ddibynnol ar p.19 isod).
13. Caiff tâl gwyliau ar gyfer gweithwyr dros dro ei gyfrifo'n ôl-ddyledus bob mis.

Gwyliau cyhoeddus a gwyliau banc

14. Mae Cyngor Sir Ceredigion yn cydnabod yr wyth diwrnod o wyliau cyhoeddus/gwyliau banc a ganlyn bob blwyddyn.
 - Dydd Calan
 - Gwener y Groglith
 - Llun y Pasg
 - Gŵyl Banc Calan Mai
 - Gŵyl Banc y Gwanwyn
 - Gŵyn Banc yr Haf
 - Dydd Nadolig
 - Gŵyl San Steffan
15. Caniateir yr holl wyliau cyhoeddus a gwyliau banc cydnabyddedig fel gwyliau â thâl yn ychwanegol at y gwyliau blynyddol a nodir uchod.
16. Mae gan staff rhan-amser hawl i wyliau cyhoeddus a gwyliau banc ar sail *pro rata*.
17. Gall fod angen i aelodau penodol o staff weithio ar wyliau cyhoeddus a gwyliau banc cydnabyddedig. Mae'r taliad am weithio ar ddyddiau o'r fath a/neu'r trefniadau i gael amser i ffwrdd yn eu lle yn unol â'u telerau a'u hamodau cyflogaeth penodol.

Hawl i wyliau yn ystod blwyddyn gyntaf cyflogai

18. Os bydd cyflogai'n ymuno â Chyngor Sir Ceredigion yn ystod blwyddyn wyliau, bydd ganddo/ganddi hawl i gyfran o'i (g)wyliau blynyddol ac unrhyw wyliau banc (*pro rata* lle bo angen) sy'n syrthio yn ystod gweddill y flwyddyn wyliau.

Tâl gwyliau pan ddaw cyflogaeth i ben

19. Os bydd cyflogai'n gadael cyflogaeth Cyngor Sir Ceredigion yn ystod blwyddyn wyliau, bydd ganddo/ganddi hawl i unrhyw wyliau blynyddol a gronnwyd hyd nes y dyddiad y daw'r gyflogaeth i ben. Dylid trefnu i gymryd y gwyliau hynny cyn y dyddiad y daw'r gyflogaeth i ben. Dim ond o dan amgylchiadau eithriadol iawn y byddwn yn gwneud taliad yn lle gwyliau (dim mwy na phum diwrnod fel rheol).
20. Ar y dyddiad y daw'r gyflogaeth i ben, os yw'r cyflogai wedi cymryd mwy o wyliau blynyddol â thâl na'r hyn y mae wedi'i gronni, bydd gofyn iddo/iddi ad-dalu'r Cyngor (drwy ddidynnu'r arian o'r cyflog os bydd angen) am y gwyliau hynny.
21. Ni wneir taliad i'r cyflogai yn lle gwyliau contractiol a gronnwyd (a lle bo'n briodol gwneir didyniad o'r cyflog) os bydd y gyflogaeth yn dod i ben oherwydd camymddygiad difrifol neu os na fydd y cyflogai wedi rhoi rhybudd digonol ei fod yn gadael neu os bydd yn gadael cyn i'r cyfnod rhybudd contractiol ddod i ben. Ystyr gwyliau contractiol at y dibenion hyn yw unrhyw wyliau y darperir ar eu cyfer yng nghontract y cyflogai sy'n ychwanegol at isafswm y cyfnod gwyliau statudol y darperir ar ei gyfer yn Rheoliadau Oriau Gwaith 1998 (h.y. 5.6 wythnos neu hyd at 28 diwrnod).

Gwyliau a gwyliau banc yn ystod cyfnod mamolaeth

22. Bydd cyflogai sy'n gymwys i gael cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn parhau i gronni gwyliau contractiol a gwyliau banc drwy gydol y cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Salwch a gwyliau

23. Os bydd cyflogai'n sâl neu'n cael anaf tra mae ar wyliau, bydd y Cyngor yn caniatáu i'r cyflogai drosglwyddo i absenoldeb salwch a chael gwyliau yn ei le yn ddiweddarach. Mae'r amodau llym a ganlyn yn berthnasol i'r polisi hwn:
 - Rhaid i ymarferydd meddygol cymwysedig ardystio'r cyfnod o salwch yn llwyr.
 - Rhaid i'r cyflogai gysylltu â'i Reolwr Llinell dros y ffôn ar ddiwrnod cyntaf unrhyw gyfnod o salwch gwybyddus yn ystod gwyliau.
 - Rhaid i'r cyflogai gyflwyno cais ysgrifenedig cyn pen pum diwrnod gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith yn nodi sawl diwrnod o'r cyfnod gwyliau y bu i'r salwch effeithio arno a swm y gwyliau blynyddol y mae'r cyflogai am ei gael ar adeg arall.
 - Os bydd y cyflogai dramor pan fydd yn cael ei daro'n wael neu'n cael anaf, rhaid darparu tystiolaeth bod y cyflogai'n sâl ar ffurf tystysgrif feddygol neu dystiolaeth iddo hawlio cost triniaeth feddygol yn y lleoliad tramor o dan ei bolisi yswiriant.

- Rhaid i'r cyflogai dalu holl gostau unrhyw dystysgrifau meddygol.
24. Os bydd cyflogai'n bodloni'r holl amodau uchod, bydd y Cyngor yn caniatáu i'r cyflogai gael yr un nifer o ddiwrnodau o wyliau yn ystod y flwyddyn wyliau gyfredol â'r nifer o ddiwrnodau o wyliau a gollwyd oherwydd salwch neu anaf. Rhaid i'r cyflogai gymryd y gwyliau a gaiff yn gyfnewid am yr absenoldeb salwch yn ystod y flwyddyn wyliau gyfredol lle bo modd. Os oes rhaid cario gwyliau ymlaen oherwydd bod gwyliau wedi'u rhoi'n gyfnewid am absenoldeb salwch, dim ond elfen statudol unrhyw wyliau na chawsant eu cymryd y caniateir ei chario ymlaen (gan gymryd bod gwyliau blynyddol statudol wedi'u cymryd yn gyntaf yn ystod unrhyw flwyddyn wyliau).
 25. Os bydd cyflogai'n sâl neu'n cael anaf cyn dechrau cyfnod o wyliau a drefnwyd, bydd y Cyngor yn cytuno y caiff y cyflogai ohirio'r diwrnodau hynny o wyliau a'u cael ar adeg arall y cytunir arni (yn ystod y flwyddyn wyliau honno lle bo modd). Bydd unrhyw gyfnod o absenoldeb salwch yn cael ei drin a'i drafod yn unol â pholisi arferol y Cyngor ar absenoldeb salwch. Rhaid i'r cyflogai gyflwyno cais ysgrifenedig i ohirio'r gwyliau a drefnwyd a rhaid darparu llythyr gan feddyg y cyflogai sy'n cadarnhau ei fod yn sâl, neu ei fod yn debygol o barhau i fod yn sâl, ac na fydd modd iddo gael gwyliau.
 26. Rhaid i'r cyflogai wneud cais i gymryd unrhyw wyliau y mae wedi'u cael yn gyfnewid am absenoldeb salwch yn unol â pholisi gwyliau arferol y Cyngor, a dylai wneud ymdrech i gymryd y gwyliau hynny yn ystod y flwyddyn wyliau y cawsant eu cronni. Fodd bynnag, os oes gan gyflogai reswm da dros fethu â gwneud hynny, bydd y Cyngor yn caniatáu i'r cyflogai gario elfen statudol unrhyw wyliau na chawsant eu cymryd ymlaen i'r flwyddyn wyliau nesaf. Gall y Cyngor fynnu bod cyflogai'n cymryd yr holl wyliau a roddwyd yn gyfnewid am absenoldeb salwch, neu ran ohonynt, ar ddiwrnodau penodol. Mewn achosion o'r fath, bydd y cyfnod rhybudd gofynnol a bennir yn y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith yn cael ei roi, o leiaf (rhybudd o ddwywaith nifer y diwrnodau gwyliau).

Hawl i wyliau pan fydd cyflogai wedi'i atal o'i waith dros dro

27. Os bydd cyflogai wedi'i atal o'i waith dros dro, gall y Cyngor fynnu bod y cyflogai'n cymryd y gwyliau a gronnwyd yn ystod y flwyddyn wyliau gyfredol. Bydd y drefn arferol o gael caniatâd y rheolwr llinell a'r cyfnodau rhybudd arferol yn berthnasol.

Hawl i wyliau ac absenoldeb salwch hirdymor

28. Os bydd cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb salwch hirdymor, dylai gymryd y gwyliau statudol a gronnwyd yn ystod yr un flwyddyn wyliau lle bo modd. Gall y Cyngor fynnu bod cyflogai'n cymryd yr holl wyliau a gronnwyd, neu ran ohonynt, ar ddiwrnodau penodol (gweler paragraff 21 i weld y cyfnodau o rybudd mewn achosion o'r fath).
29. Os bydd y cyflogai'n absennol drwy gydol y flwyddyn wyliau neu os na fydd digon o amser i gymryd y gwyliau statudol a gronnwyd yn ystod yr un flwyddyn, caniateir i'r cyflogai gario elfen statudol unrhyw wyliau a gronnwyd ymlaen i'r flwyddyn wyliau nesaf, hyd at uchafswm o bedair wythnos o wyliau (h.y. 20

diwrnod ar gyfer cyflogai amser llawn, *pro rata* ar gyfer cyflogai rhan-amser). Rhaid cymryd unrhyw wyliau a gaiff eu cario ymlaen yn ystod y flwyddyn ganlynol a chaiff y Cyngor fynnu bod cyflogai'n cymryd yr holl wyliau a gronwyd, neu ran ohonynt, ar ddiwrnodau penodol.

30. Caiff cyflogai sy'n absennol oherwydd salwch wneud cais i gymryd y gwyliau â thâl a gronwyd ganddo/ganddi tra mae'n absennol oherwydd salwch. Rhaid cymeradwyo dyddiadau'r gwyliau yn unol â'r polisi hwn. Ni fydd hyn yn effeithio ar hawl gyffredinol y cyflogai i absenoldeb salwch.
31. Yn ystod cyfnod o absenoldeb salwch â thâl neu heb dâl, caniateir i gyflogeion deithio at ddibenion gwyliau neu at ddibenion eraill, ond os byddant yn gwneud rhywbeth nad yw'n gydnaws â'r rhesymau dros fod yn absennol oherwydd salwch, neu os bydd rhywbeth yn peri i'r salwch waethygu neu i'r cyflogai fod yn absennol o'r gwaith am yn hirach, mae'r awdurdod lleol yn cadw'r hawl i atal y tâl salwch statudol a/neu'r tâl salwch galwedigaethol. Mewn rhai achosion, gallai hyn arwain at gamau disgyblu.

Defnyddio gwyliau blynyddol i ddychwelyd i'r gwaith yn raddol ar ôl cyfnod o absenoldeb salwch hirdymor

32. Mae cyflogeion yn dychwelyd i'r gwaith yn raddol am amryw o resymau ar ôl iddynt fod yn sâl. Gall hyn bara am wahanol gyfnodau gan ddibynnu ar y rheswm y mae'r unigolyn wedi bod yn absennol. Fel arfer, bydd cyflogeion yn dychwelyd i'r gwaith yn raddol dros gyfnod o hyd at bedair wythnos. Darllenwch y Weithdrefn Rheoli Absenoldeb Salwch yn y Gwaith i gael mwy o wybodaeth am ddychwelyd i'r gwaith yn raddol. Pan fydd meddyg teulu neu ymarferydd meddygol arall yn cynghori y dylai cyflogai ddychwelyd i'r gwaith yn raddol ar ôl cyfnod o absenoldeb salwch hirdymor, byddwn yn rheoli'r trefniadau hyn yn ôl gofynion y gweithiwr a'i amgylchiadau penodol. Rydym yn sylweddoli nad yw'n briodol mynnu bod cyflogeion yn defnyddio'u gwyliau blynyddol yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, gallai'r cyflogai a'r Cyngor gytuno i ddefnyddio'r gwyliau blynyddol a gronwyd i drefnu cyfnod o waith rhan-amser ar ddiwedd y cyfnod o ddychwelyd i'r gwaith yn raddol.

Gwyliau heb dâl

33. Rydym yn sylweddoli y gall staff wneud cais i gael rhagor o amser i ffwrdd o'r gwaith am amryw o resymau, a hynny yn ychwanegol at eu gwyliau blynyddol. Gall fod angen iddynt wneud hynny i deithio dramor neu i gyflawni ymrwymiad personol arall. Byddwn yn ystyried caniatáu gwyliau heb dâl dim ond ar ôl ystyried anghenion y Gwasanaeth ac os yw'r aelod staff wedi defnyddio'i holl wyliau blynyddol. Dylid gwneud cais ysgrifenedig i Bennaeth y Gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys staff sy'n gweithio yn ystod y tymor yn unig.