Polisi Gwyliau Blynyddol a Thâl Gwyliau

Cwmpas

1. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, heblaw am staff a gyflogir gan ysgolion a reolir yn lleol, lle bydd y corff llywodraethu yn pennu'r polisi.

Cyffredinol

2. Mae'r flwyddyn wyliau yn cychwyn ar ben-blwydd y gweithiwr. Mae'r gwyliau blynyddol y gall gweithwyr llawn amser y Cyngor eu hawlio fel a ganlyn:

Blynyddoedd o wasanaeth a gwblhawyd	Hawl Contractiol i Wyliau Blynyddol (Diwrnodau)	Gwyliau Banc a Diwrnodau Statudol Ychwanegol	Cyfanswm (yn cynnwys y diwrnodau statudol ychwanegol)	Hawl Statudol i Wyliau (yn cynnwys 8 Gŵyl Banc) *
0 - <5	26	8	34	28
5 + - <10	31	8	39	28
10 +	34	8	42	28

* Perthnasol i baragraffau 18 i 22

3. Mae gan weithwyr rhan amser hawl pro-rata i wyliau blynyddol (yn cynnwys gwyliau banc). Bydd hawl i wyliau ychwanegol yn sgil gwasanaeth hir, wedi cyflawni 5 mlynedd a 10 mlynedd o wasanaeth, yn cael ei ganiatáu pro-rata o ddyddiad cyflawni 5 neu 10 mlynedd o wasanaeth di-dor gan y gweithiwr.

4. Rhaid i'r holl wyliau gael eu defnyddio yn ystod y flwyddyn wyliau pan gawsant eu cronni. O dan amgylchiadau eithriadol gellir cario uchafswm o bum niwrnod drosodd o un flwyddyn wyliau i'r nesaf, ond ni ellir gwneud hynny heb gael caniatâd ysgrifenedig y Cyfarwyddwr neu ei gynrychiolydd enwebedig ymlaen llaw. Mewn achos felly, rhaid i unrhyw wyliau a drosglwyddwyd gael eu defnyddio ymhen 3 mis, fan bellaf.

5. Rhaid cymeradwyp pob dyddiad gwyliau ymlaen llaw gan reolwr llinell y gweithiwr, yn unol â gweithdrefnau adrannol ar gyfer hysbysu ynghylch gwyliau. Rhaid rhoi cymaint o rybudd â phosib ynghylch dyddiadau pan fwriedir cymryd gwyliau, er mwyn sicrhau staffio digonol bob amser. Fel isafswm dylai rhybudd o'r fath fod o leiaf dwywaith nifer y diwrnodau o wyliau y mae'r gweithiwr yn dymuno eu cymryd fel gwyliau blynyddol, fodd bynnag, gall fod yn ofynnol rhoi mwy o rybudd o dan weithdrefnau lleol er mwyn gallu sicrhau trefniadau cyflenwi digonol a pharatoi rotas.

Tâl yn lle Gwyliau

6. Ni roddir tâl yn lle unrhyw wyliau nas cymerir (ac eithrio wrth i swydd ddod i ben).

Gwyliau Cyhoeddus a Gwyliau Banc

7. Mae'r Cyngor yn cydnabod wyth o wyliau banc/cyhoeddus y flwyddyn, y mae eu dyddiadau'n amrywio o flwyddyn i flwyddyn (gweler isod).

- Dydd Calan
- Gwener y Groglith
- Llun y Pasg
- Gŵyl Banc Calan Mai
- Gŵyl Banc y Gwanwyn
- Gŵyl Banc Awst
- Dydd Nadolig
- Gŵyl San Steffan

8. Caniateir yr holl wyliau cyhoeddus a banc fel gwyliau â thâl yn ogystal â'r gwyliau blynyddol y gellir eu hawlio fel y nodwyd uchod (pro-rata yn achos staff rhan amser). Gall fod gofyn bod rhai aelodau o staff yn gweithio ar wyliau cyhoeddus a banc cydnabyddedig. Mae'r tâl am weithio ar ddiwrnodau o'r fath a/neu'r trefniadau i gael amser o'r gwaith yn eu lle yn unol â'u telerau a’u hamodau cyflogaeth penodol eu hunain.

Hawl i Wyliau ym Mlwyddyn Cychwyn yn eich Swydd

9. Os bydd gweithiwr yn ymuno â'r Cyngor ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau, bydd ef/hi yn gallu hawlio cyfran o'i hawl i wyliau, ar sail cyfnod ei g/chyflogaeth yn y flwyddyn wyliau honno.

Tâl gwyliau wrth ddod â Chyflogaeth i ben

10. Os bydd y gweithiwr yn gadael cyflogaeth y Cyngor ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau, gall ef/hi hawlio tâl am unrhyw wyliau blynyddol sydd wedi cronni am y flwyddyn wyliau honno nad yw wedi cael ei gymryd erbyn y dyddiad pan ddaw'r gyflogaeth i ben.

11. Os yw'r gweithiwr, ar y dyddiad pan ddaw ei swydd i ben, wedi cymryd gwyliau blynyddol â thâl dros ben yr hyn y gellid ei hawlio ar y pryd, bydd gofyn iddo/iddi dalu'n ôl i'r Cyngor (gan ddidynnu o'i g/chyflog os bydd angen) am y gwyliau hynny.

12. Ni wneir unrhyw daliad yn lle gwyliau contractiol a gronnwyd i'r gweithiwr (a lle bo hynny'n briodol, didynnir o'r cyflog) os bydd ef/hi yn colli ei swydd am gamymddygiad difrifol neu os na fydd gweithiwr yn rhoi rhybudd digonol ynghylch terfynu ei swydd neu'n ymadael cyn bod y cyfnod contractiol o rybudd wedi dod i ben. I'r dibenion hyn ystyr gwyliau contractiol yw pob hawl i

wyliau ac unrhyw hawl i wyliau y darperir ar eu cyfer yng nghontract y gweithiwr sydd dros ben yr isafswm statudol o wyliau y darperir ar ei gyfer yn Rheoliadau Amser Gweithio 1998 (h.y. 5.6 wythnos neu uchafswm o 28 niwrnod).

Salwch a Gwyliau

13. Pan fydd gweithiwr yn cael ei daro'n wael neu'n cael ei anafu ar wyliau, bydd y Cyngor yn caniatáu i'r gweithiwr drosglwyddo i absenoldeb salwch a chymryd gwyliau yn lle’r cyfnod dan sylw yn ddiweddarach. Mae'r polisi hwn yn dilyn yr amodau caeth canlynol:

- Rhaid i'r holl gyfnod o analluedd gael ei ardystio’n llawn gan ymarferydd meddygol cymwysedig.
- Rhaid i'r gweithiwr gysylltu â'r rheolwr llinell dros y ffôn ar ddiwrnod cyntaf unrhyw gyfnod hysbys o analluedd yn ystod gwyliau.
- Rhaid i'r gweithiwr gyflwyno cais ysgrifenedig i'r rheolwr llinell heb fod yn hwyrach nag 14 diwrnod calendr ar ôl dychwelyd i'r gwaith, yn nodi faint o'r gwyliau yr effeithiodd y salwch arno, a faint o wyliau mae'r gweithiwr yn dymuno cymryd ar adeg arall.
- Lle bo'r gweithiwr dramor pan gaiff ei daro'n wael neu ei anafu, rhaid dal i ddarparu tystiolaeth bod y gweithiwr yn sâl trwy gyfrwng tystysgrif feddygol neu brawf o hawliad ar bolisi yswiriant am driniaeth feddygol a dderbyniwyd yn y lleoliad tramor.
- Y gweithiwr sydd i dalu am holl gostau'r ardystiad meddygol.

14. Lle bo'r gweithiwr yn bodloni'r holl amodau uchod, bydd y Cyngor yn rhoi i'r gweithiwr yr un nifer o ddiwrnodau o wyliau yn y flwyddyn wyliau gyfredol yn gyfnewid am y nifer a gollwyd oherwydd salwch neu anaf. Rhaid cymryd y diwrnodau o wyliau amnewid a roddwyd ym mlwyddyn wyliau gyfredol y gweithiwr, lle bynnag y bo hynny'n ymarferol bosibl. Lle bo angen cario gwyliau ymlaen oherwydd bod diwrnodau o wyliau wedi'u rhoi yn lle rhai a gollwyd, dim ond yr elfen statudol o unrhyw wyliau nas cymerwyd y gellir eu trosglwyddo (a rhagdybir mai'r gwyliau blynyddol statudol a gymerwyd gyntaf mewn unrhyw flwyddyn wyliau).

15. Os bydd gweithiwr yn sâl neu wedi ei anafu cyn dechrau cyfnod o wyliau a gynlluniwyd, bydd y Cyngor yn cytuno i'r gweithiwr ohirio'r dyddiadau gwyliau tan adeg arall y cytunir arno o’r ddeutu (yn y flwyddyn wyliau honno lle bynnag y bo modd). Wedyn bydd unrhyw gyfnod o absenoldeb salwch yn cael ei drin yn unol â Pholisi Rheoli Absenoldeb Salwch y Cyngor. Rhaid i'r gweithiwr gyflwyno cais ysgrifenedig am ohirio'r gwyliau a gynlluniwyd i'r rheolwr llinell, ynghyd â llythyr gan ei feddyg yn cadarnhau nad yw iechyd yn caniatáu iddo/iddi gymryd y gwyliau, neu bod hynny'n debygol o ddal i fod yn wir.

16. Rhaid i weithiwr ofyn am gymryd unrhyw wyliau amnewid yn unol â'r polisi hwn, a dylai ymdrechu i gymryd y gwyliau amnewid yn yr un flwyddyn wyliau

ag y'i cronnwyd ynddi. Fodd bynnag, lle bo'r rheolwr llinell yn derbyn bod rheswm da pam na all gweithiwr wneud hynny, bydd y Cyngor yn caniatáu i'r gweithiwr drosglwyddo elfen statudol unrhyw wyliau nas cymerwyd i'r flwyddyn wyliau nesaf. Gall y Cyngor ofyn bod gweithiwr yn cymryd y cyfan neu ran o'r gwyliau amnewid ar ddiwrnodau penodol, fel y pennir gan y rheolwr llinell a gofynion y gwasanaeth. Rhoddir o leiaf yr isafswm o rybudd o dan y Gyfarwyddeb Amser Gweithio mewn achosion o'r fath (h.y. dwywaith cynifer o ddiwrnodau o rybudd â hyd y cyfnod o wyliau).

Hawl i Wyliau ac Absenoldeb Salwch Tymor Hir

17. Bydd gweithiwr sy'n absennol oherwydd salwch yn dal i gronni ei hawl statudol llawn i wyliau yn unol â Rheoliadau Amser Gweithio'r DU, h.y. 28 diwrnod y flwyddyn, yn cynnwys yr 8 Gŵyl Banc a restrir ym mharagraff 7 uchod. Fodd bynnag, ni fydd hawl contractiol i wyliau (fel y manylir ym mharagraff 2 uchod) dros ben yr isafswm o ran hawl i wyliau statudol yn cronni yn ystod unrhyw gyfnod o absenoldeb salwch gyda neu heb dâl unwaith bydd gweithiwr wedi bod yn absennol yn ddi-dor am gyfnod o 4 wythnos. At ddiben cyfrifo'r cyfnod o absenoldeb di-dor, bydd y Cyngor yn diystyru dychwelyd i'r gwaith am gyfnod sy'n llai na 10 niwrnod gwaith, neu gyfnod o wyliau gyda thâl yn ystod absenoldeb salwch.

18. Lle bo'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb salwch tymor hir, dylid cymryd y gwyliau statudol a gronnwyd yn yr un flwyddyn wyliau lle bo hynny'n ymarferol bosibl. Gall y Cyngor ofyn bod gweithiwr yn cymryd y cyfan neu ran o'r gwyliau a gronnwyd ar ddiwrnodau penodol, fel y pennir gan y rheolwr llinell a gofynion y gwasanaeth. (Gweler paragraff 17 am y cyfnodau o rybudd mewn achosion o'r fath).

19. Lle bo'r gweithiwr yn absennol am y flwyddyn wyliau gyfan, neu lle nad oes digon o amser i'r gwyliau gael eu cymryd yn yr un flwyddyn, caniateir i'r gweithiwr drosglwyddo elfen statudol unrhyw wyliau a gronnwyd i'r flwyddyn wyliau nesaf.

20. Gall gweithiwr sydd ar absenoldeb salwch gyda neu heb dâl gyflwyno cais am gymryd y gwyliau â thâl a gronnwyd y gellir eu hawlio yn ystod yr absenoldeb salwch. Rhaid i ddyddiadau'r gwyliau gael eu cymeradwyo'n unol â'r polisi hwn. At ddibenion rheoli absenoldeb salwch bydd hyn yn cael ei ystyried fel cyfnod di-dor o absenoldeb salwch, ac ni fydd yn newid hawl gweithiwr i absenoldeb salwch na thâl yn ystod salwch.

21. Mae hawl gan weithwyr sydd ar absenoldeb salwch gyda neu heb dâl i deithio ar gyfer gwyliau neu at ddibenion eraill, ond dylent fod yn ymwybodol, os gwnânt rywbeth sy'n anghyson â'r rhesymau a nodwyd ganddynt am eu habsenoldeb salwch neu rywbeth sy'n gwaethygu eu salwch neu'n estyn eu habsenoldeb, fod y Cyngor yn cadw'r hawl i ddod â thâl salwch statudol a/neu dâl salwch galwedigaethol i ben, ac mewn rhai achosion gall hyn arwain at gamau disgyblu.

Defnyddio Gwyliau Blynyddol i ddychwelyd i'r Gwaith yn Raddol wedi Absenoldeb Salwch Tymor Hir

22. Defnyddir dychwelyd i'r gwaith yn raddol am amrywiaeth a resymau pan fo rhywun wedi bod yn absennol oherwydd salwch, a gall bara am wahanol gyfnodau yn ôl rhesymau'r unigolyn dros fod yn absennol. Lle deuir i gytundeb ynghylch dychwelyd i'r gwaith yn raddol wedi salwch tymor hir, rheolir hynny yn ôl sefyllfa'r gweithiwr unigol, yn unol â Pholisi Rheoli Absenoldeb Salwch y Cyngor. Cydnabyddir nad yw'n briodol gofyn bod gweithwyr yn defnyddio eu gwyliau blynyddol yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, gall y gweithiwr a'r Cyngor gytuno bod modd defnyddio gwyliau blynyddol a gronnwyd i drefnu cyfnod o weithio'n rhan amser ar ddiwedd y cyfnod o ddychwelyd i'r gwaith yn raddol.

Sicrhau Triniaeth Gyfartal

23. Rhaid cymhwyso'r canllaw hwn yn gyson i bob gweithiwr heb ystyried hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhyw, tueddfryd rhywiol, statws priodasol neu statws rhiant, beichiogrwydd neu famolaeth.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl a Pherfformiad drwy ffonio est 6100 neu drwy anfon e-bost at PMPBusinessSupportUnit@sirgar.gov.uk.