

Polisi Amser o'r Gwaith

Absenoldeb Gyda Thâl a Heb Dâl

Pobl, Digitol a Pholisi

Mabwysiadwyd: Tachwedd 2006

Adolygwyd: Ebrill 2025



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys

1. Cyflwyniad
2. Cwmpas y Polisi
3. Egwyddorion
4. Rolau a chyfrifoldebau
5. Categoriâu amser o'r gwaith

Adran	Y math o absenoldeb
5.1	Absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth
5.2	Apwyntiadau mabwysiadu
5.3	Apwyntiadau cyn geni ar gyfer tadau a phartneriaid
5.4	Presenoldeb yng nghyfarfodydd cyrff llywodraethu
5.5	Seibiant Gyrfa
5.6	Absenoldeb Rhieni mewn Profedigaeth
5.7	Absenoldeb Tosturiol
5.8	Cydymaith mewn gwrandawriad disgyblu/gwrandawriad achwyniad
5.9	Llawdriniaeth gosmetig
5.10	Dibynyddion
5.11	Amharu ar drefniadau gwaith
5.12	Triniaeth ffrwythlondeb
5.13	Gweithio hyblyg
5.14	Ailbennu rhywedd
5.15	Dyletswyddau a hyfforddiant cynrychiolwyr lechyd a Diogelwch
5.16	Cyfweliadau am swyddi
5.17	Gwasanaeth Rheithgor
5.18	Ynadon ac aelodau o awdurdod unedol
5.19	Absenoldeb mamolaeth
5.20	Absenoldeb cymorth mamolaeth/mabwysiadu
5.21	Apwyntiadau meddygol
5.22	Aelodau Cyngor Cymuned/Awdurdod Lleol
5.23	Tâl ac Absenoldeb Gofal Newyddenedigol
5.24	Absenoldeb rhiant
5.25	Absenoldeb tadolaeth
5.26	Dyletswyddau cyhoeddus
5.27	Cadw arferion crefyddol a diwylliannol
5.28	Galw ar aelodau o'r lluoedd wrth gefn i wasanaethu
5.29	Hyfforddiant Lluoedd Wrth Gefn a Gwirfoddolwyr sy'n Oedolion yn y Cadetiaid
5.30	Rhannu absenoldeb rhiant
5.31	Hyfforddiant i gwnstablaid gwirfoddol
5.32	Absenoldeb arbennig i gyflogaion gynrychioli'r wlad mewn digwyddiadau chwaraeon, elusennol neu eraill
5.33	Absenoldeb astudio
5.34	Amser o'r Gwaith ar gyfer gweithgareddau undebau llafur
5.35	Absenoldeb heb dâl

6. Effaith absenoldeb heb dâl ar aelodau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
7. Ceisiadau am amser o'r gwaith
8. Adolygu'r Broses
9. Atodiad 1 – Cais am absenoldeb tosturiol ac absenoldeb heb dâl

1. Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo i wella cydbwysedd gwaith a bywyd ei gyflogeion. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod rhai achlysuron/adegau pryd y mae cyfnodau byr neu hir o amser o'r gwaith yn angenrheidiol, y tu hwnt i'r hawl i wyliau blynyddol. Bydd y Cyngor yn gwneud ei orau glas i gefnogi'r staff i gydbwyso eu gwaith â'u hymrwymadau personol.

Y PRIF EGWYDDORION

- Mae'r Polisi hwn yn weithredol yn amodol ar anghenion y gwasanaeth.
- Mae'n rhaid rhoi rhybudd cymaint ymlaen llaw ag sy'n bosibl.
- Os camddefnyddir y polisi hwn, ymdrinnir â hynny o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.
- Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob un, heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth neu fynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant, statws priodasol neu statws partneriaeth sifil (gan gynnwys partneriaid o'r un rhyw).

2. Cwmpas

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob cyflogai, ac eithrio staff mewn Ysgolion a Reolir yn Lleol, y mae gweithdrefn ar wahân yn bodoli ar eu cyfer.

3. Egwyddorion

Mae'r Cyngor wedi ymroi i sicrhau:

- Bod amgylchedd gwaith hyblyg yn cael ei ddatblygu, ar yr un pryd â chynnal darpariaeth gwasanaethau o safon.
- Bod cyflogeion yn cael cefnogaeth yn ystod cyfnodau argyfwng, gan gynnwys amgylchiadau annisgwyl a brys.
- Bod rheolwyr yn cydnabod pwysigrwydd cydbwyso bywyd cartref a gwaith, ac yn gweld bod hyblygrwydd yn elfen hanfodol er mwyn recriwtio, ysgogi a chadw staff o safon uchel a hynny ar bob haen.
- Bod pob cyflogai yn cael ei drin yn deg ac â chysondeb.
- Y cydymffurfir â deddfwriaeth statudol a hawliau contractiol.

4. Rolau a chyfrifoldebau

Rheolwyr

Rheolwyr sy'n gyfrifol am ystyried ceisiadau cyflogeion am amser o'r gwaith a all effeithio ar berfformiad y cyflogai unigol, y tîm dan sylw a'r sefydliad.

- Rhaid i bob cais am amser o'r gwaith gael ei ystyried yn ofalus gan ystyried anghenion y sefydliad ac amgylchiadau'r cyflogai unigol; gan sicrhau ar yr un pryd fod yr Awdurdod yn cyflawni ei rwymedigaethau statudol (fel a nodir yn y polisi hwn a pholisïau cysylltiedig).
- Rheolwyr sy'n gyfrifol am fonitro presenoldeb aelodau eu tîm; mae hyn yn cynnwys absenoldebau sy'n gysylltiedig â'r polisi hwn. Felly dylid delio ag absenoldebau sy'n fynych, sy'n ormodol, neu sy'n rhai a/neu heb eglurhad, yng nghyd-destun cofnod presenoldeb cyffredinol y cyflogai.
- Dylai Rheolwyr annog presenoldeb dibynadwy gan yr holl gyflogeion.

Gweithwyr

- Mae cyflogeion yn gyfrifol am fod yn bresennol yn y gwaith yn unol ag oriau gwaith eu contract, ac am gyflawni eu contract cyflogaeth. I'r perwyl hwn, mae disgwyl i'r holl staff drefnu eu bywyd personol a delio â sefyllfaoedd cartref neu ddomestig heb fod angen amser ychwanegol o'r gwaith; ac felly, heb i hynny gael effaith ar eu swydd. Pan fo angen 'amser o'r gwaith', rhaid i gyflogeion ddilyn y prosesau priodol a gyflwynir yn y polisi hwn ac mewn polisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

Adnoddau Dynol

- Rhoi cyngor ac arweiniad i Reolwyr a chyflogeion ynghylch y polisi Amser o'r Gwaith a pholisïau a chanllawiau cysylltiedig
- Sicrhau cysondeb wrth roi'r polisi hwn a'r weithdrefn hon ar waith

5. Categoriâu amser o'r gwaith

Mae'r rhestr ganlynol yn nodi'r Amser o'r Gwaith a ganiateir o dan y gyfraith a'r Amser o'r Gwaith anstatudol y mae'r Awdurdod yn ei ddarparu i gyflogeion. Yn achos pob categori, eglurir diben yr amser o'r gwaith, ac a ydyw gyda thâl neu heb dâl. Gweler yr adran berthnasol. Mae Pwynt 6 o'r Polisi yn egluro'r effaith ar gyfraniadau pensiwn lle bo cyfnod o Absenoldeb Heb Dâl.

5.1 Absenoldeb mabwysiadu/benthg croth

Bydd yr hawliau i dâl ac absenoldeb mabwysiadu neu fenthg croth yn golygu bod hawl gan gyflogai cymwys i gymryd absenoldeb, gyda thâl, pan fydd plentyn newydd gael ei leoli i'w fabwysiadu neu fenthg croth. Mae gan yr Awdurdod bolisi ar wahân ynghylch absenoldeb mabwysiadu a benthg croth; gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: Polisi Absenoldeb Mabwysiadu a Benthg Croth

5.2 Apwyntiadau mabwysiadu

Bydd modd i'r prif fabwysiadwr gael amser o'r gwaith, gyda thâl, ar gyfer hyd at bum apwyntiad mabwysiadu. Bydd hawl i'r mabwysiadwr eilaidd gael amser o'r gwaith, heb dâl, ar gyfer hyd at ddau apwyntiad. Apwyntiadau a wneir gan asiantaeth fabwysiadu sy'n ymwneud â lleoli plentyn i'w fabwysiadu, neu'i faethu ar gyfer lleoliad mabwysiadu, yw apwyntiadau mabwysiadu.

5.3 Apwyntiadau cyn geni ar gyfer tadau a phartneriaid

Mae gan gyflogeion a gweithwyr asiantaeth sydd â pherthynas gymwys â chyflogai beichiog neu â phlentyn a ddisgwylir, hawl i gael amser o'r gwaith heb dâl er mwyn mynd gyda'r cyflogai beichiog hwnnw i hyd at ddau apwyntiad cyn geni.

Bydd yr hawl hon gan gyflogeion o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth. Bydd gweithwyr asiantaeth yn gymwys ar ôl 12 wythnos yn yr un aseiniad. O ran yr hawl i amser o'r gwaith, pennwyd mwyafswm o chwe awr a hanner ar bob achlysur, a all gynnwys amser teithio, amser aros a'r apwyntiad.

Mae gan gyflogai neu weithiwr asiantaeth berthynas gymwys â chyflogai beichiog neu'r plentyn a ddisgwylir os yw:

- yn ŵr neu'n bartner sifil i'r cyflogai beichiog.
- yn byw gyda'r cyflogai beichiog mewn perthynas deuluol barhaus, ond heb fod yn rhiant, mam-gu neu dad-cu, chwaer, brawd, modryb neu ewythr.
- yn rhiant y plentyn a ddisgwylir; neu
- yn rhiant bwriadedig mewn sefyllfa benthyg croth ac yn bodloni amodau penodol.

5.4 Presenoldeb yng nghyfarfodydd Cyrff Llywodraethu

Amser o'r gwaith, gyda thâl, i fynd i hyd at 6 chyfarfod y flwyddyn o gyfarfodydd cyrff llywodraethu (pro rata i gyflogeion rhan-amser). Mae hyn yn berthnasol i staff nad ydynt yn addysgu a benodwyd yn llywodraethwyr.

5.5 Seibiant Gyrfa

Mae seibiannau gyrfa'n rhoi cyfle i gyflogeion gymryd cyfnod hwy o amser o'r gwaith, heb dâl, na'r hyn a ganiateir gan drefniadau absenoldeb rhiant neu absenoldebau eraill, heb golli dilyniant cyflogaeth. Y nod yw bod yr Awdurdod yn cadw cyflogeion medrus a phrofiadol a all fel arall ddewis gadael y gweithlu'n barhaol.

Gellir cymeradwyo seibiant gyrfa am amrywiaeth o resymau (yn cynnwys gofal plant, gofal am bobl hŷn, gofal am ddibynnydd arall, absenoldeb i hyfforddi neu i astudio). Mae'n rheidrwydd fod cyflogeion wedi cwblhau 12 mis o wasanaeth di-fwlch gyda'r Awdurdod i fod yn gymwys i gyflwyno cais. Caiff pob cais ei ystyried yn ôl ei haeddiant.

Mae gan yr Awdurdod bolisi ar wahân ynghylch seibiant gyrfa; dilynwch y ddolen i gael rhagor o fanylion: [Y Polisi Seibiant Gyrfa](#)

5.6 Absenoldeb rhieni mewn profedigaeth

Mae gan gyflogeion sy'n colli plentyn o dan 18 oed yr hawl i gael pythefnos o amser i ffwrdd gyda thâl. Mae hyn yn cynnwys rhieni sy'n dioddef marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd.

Nid oes angen bod wedi gweithio lleiafswm hyd gwasanaeth. Mae'r math hwn o absenoldeb yn berthnasol i riant y plentyn sydd wedi marw, neu bartner rhiant y plentyn. Yn gyffredinol, mae'r math hwn o absenoldeb ar gyfer y rhai sydd â chyfrifoldeb rhiant dros y plentyn.

Gellir cymryd y pythefnos o absenoldeb rhieni mewn profedigaeth fel un bloc o bythefnos; neu wythnos ar y tro ar adegau gwahanol fel dau floc ar wahân.

Ni ellir cymryd yr absenoldeb fel diwrnodau unigol. Gellir cymryd yr absenoldeb ar adeg y mae'r cyflogai yn ei dewis o fewn y 56 wythnos ar ôl y brofedigaeth. Os yw'r cyflogai wedi colli mwy nag un plentyn, mae ganddo hawl ar wahân i bob plentyn.

5.7 Absenoldeb Tosturiol

Mae hyd at uchafswm o 5 niwrnod o'r gwaith, gyda thâl, (pro rata i gyflogeion rhan-amser) ar gael i gyflogeion os bydd un o blith aelodau agosaf teulu'r cyflogai'n marw, yn cael anaf neu salwch critigol. Yn achos marwolaeth plentyn, rhiant neu bartner, gellir ymestyn hyn i 10 diwrnod. Dan yr amgylchiadau eithriadol hyn, rhaid gofyn i Bennaeth y Gwasanaeth awdurdodi'r absenoldeb.

At ddiben y polisi hwn, y diffiniad o aelodau agosaf y teulu yw priod, partner sifil, partner, rhiant, plentyn, brawd/chwaer, mam-gu/tad-cu'r cyflogai gan gynnwys llys-berthnasau.

Profedigaeth

Yn achos marwolaeth un o aelodau agosaf teulu'r cyflogai, dylai'r cyflogai gysylltu â'i reolwr llinell i ofyn am absenoldeb tosturiol. Dylai'r cyflogai roi gwybod i'r rheolwr fod angen cymryd absenoldeb tosturiol cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol. Ystyrir pob achos gyda chydymdeimlad, a bydd maint yr absenoldeb a ganiateir yn dibynnu ar amgylchiadau'r unigolyn. Bydd y rheolwr yn ystyried materion megis perthynas y cyflogai â'r un o blith aelodau agosaf y teulu, cyfrifoldebau domestig a gofynion teithio.

Yn achos marwolaeth perthynas arall, er enghraifft modryb neu ewythr, gall y cyflogai wneud cais am absenoldeb tosturiol i fynd i'r angladd.

Anaf critigol neu salwch critigol

Mae absenoldeb tosturiol ar gael lle bo perthynas agos, fel y'i diffiniwyd uchod, yn cael anaf critigol neu'n dioddef salwch critigol. Bydd y rheolwr yn ystyried ffactorau megis natur y digwyddiad, perthynas y cyflogai â'r un o blith aelodau agosaf y teulu; cyfrifoldebau domestig a gofynion teithio.

Sefyllfaoedd argyfyngus yn y cartref

Gellir cymeradwyo amser o'r gwaith ar gyfer hyd at 1 diwrnod i alluogi gweithwyr i ddelio â sefyllfaoedd argyfyngus yn y cartref, megis llifogydd, tân, neu fyrgleriaeth. Nid yw hyn yn berthnasol i ddigwyddiadau a drefnwyd megis atgyweiriadau domestig, gwaith adnewyddu, gwaith gan adeiladwyr neu grefftwyr, gosod peiriannau, dosbarthu eitemau i'r cartref ac ati.

Dylai'r cyflogai roi gwybod i'w reolwr fod angen cymryd absenoldeb tosturiol cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol. Edrychir ar bob achos gyda chydymdeimlad, a bydd canlyniad cais y cyflogai yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogai. Os yw'r cyflogai'n dymuno cymryd rhagor o absenoldeb, dylai wneud cais am wyliau blynyddol yn y ffordd arferol.

Lletya pobl Wcráin sy'n chwilio am loches o'r rhyfel

Gall cyflogeion sy'n lletya ac yn croesawu teulu o Wcráin i'w cartref ofyn am hyd at uchafswm o 10 diwrnod o absenoldeb tosturiol â thâl (pro rata ar gyfer gweithwyr rhan-

amser) i'w cymryd o fewn 6 mis cyntaf y lleoliad. Bydd hyn yn eu galluogi i roi cysur a chefnogaeth i'r bobl a orfodwyd i adael eu cartrefi ac yn caniatáu iddynt gymryd diwrnodau dilynol i helpu i fynychu apwyntiadau gyda gwasanaethau/asiantaethau cymorth, ysgolion, meddygon teulu, gweithwyr cymdeithasol, cwnselwyr ac ati.

Cam-drin domestig neu drais rhywiol – Absenoldeb Diogel

Gall y rheiny sy'n profi cam-drin domestig gael eu hunain wedi'u hynysu oddi wrth ffrindiau a theulu a cholli eu hannibyniaeth. Bydd Absenoldeb Diogel yn darparu hyd at 10 diwrnod o'r gwaith gyda thâl, a hynny ar wahân i absenoldeb arbennig neu absenoldeb salwch i unrhyw un sy'n profi cam-drin domestig, trais domestig neu drais rhywiol ar yr adeg pryd mae ei angen fwyaf. Bydd hyn yn caniatáu i gyflogeion gael help a chefnogaeth heb orfod pryderu am yr effaith ar eu cyllid, defnyddio eu gwyliau blynyddol, cael anhawster gwneud eu gwaith a mynd at wasanaethau hanfodol, a byddai'n gwneud gwahaniaeth go iawn a pharhaol.

Gellir cymryd Absenoldeb Diogel fel bloc o hyd at 10 diwrnod neu fel cyfnodau ysbeidiol o absenoldeb, yn dibynnu ar yr anghenion. Er enghraifft, bydd yn caniatáu i'r cyflogai fynd i gyfweiliadau heddlu ac achosion cyfreithiol, chwilio am rywle diogel i fyw, ymweld ag ymgynghorwyr cyfreithiol neu ariannol neu asiantaethau cymorth.

5.8 Cydymaith mewn gwrandawriad disgyblu neu wrandawriad achwyniad

Caniateir amser rhesymol o'r gwaith, gyda thâl, i gymdeithion o'r gweithle gyflawni dyletswyddau sy'n gysylltiedig â'r rôl, h.y. paratoi at wrandawriad disgyblu/wrandawriad achwyniad a bod yn bresennol ynddo. Dilynwch y ddolen i gael rhagor o fanylion:

[appendix-b-the-role-of-companion.pdf](#)

5.9 Llawdriniaeth gosmetig

At ddibenion y polisi hwn, llawdriniaeth na fernir bod ei hangen o safbwynt meddygol yw llawdriniaeth gosmetig. Bydd yr Awdurdod yn ystyried cais am amser rhesymol o'r gwaith, heb dâl, er mwyn i gyflogai gael llawdriniaeth gosmetig.

Fel arall, at y diben hwn, efallai y byddai'n well gan gyflogeion gymryd amser o'r gwyliau blynyddol y mae ganddynt hawl iddynt.

Rhaid i gyflogeion sy'n dymuno cymryd amser o'r gwaith ar gyfer llawdriniaeth gosmetig:

- Hysbysu eu rheolwr llinell cyn gynted ag y bydd eu cynlluniau i gael llawdriniaeth gosmetig wedi cael eu cadarnhau.
- Darparu datganiad gan ymarferydd meddygol cymwys yn nodi bod llawdriniaeth gosmetig wedi cael ei chymeradwyo, ac yn nodi hyd tebygol y cyfnod adfer.
- Mewn cytundeb â'r rheolwr llinell, trefnu cael y llawdriniaeth gosmetig ar adeg a fydd yn achosi cyn lleied o anghyfleuster ag sy'n bosibl i'r Gwasanaeth.
- Rhoi cymaint o rybudd ag sy'n bosibl ynghylch dyddiad y llawdriniaeth.

Pan fydd canlyniad y llawdriniaeth yn annisgwyl, a bod y cyflogai'n cael anaf neu salwch, bydd y darpariaethau absenoldeb a thâl salwch yn berthnasol, yn unol â pholisi absenoldeb salwch yr Awdurdod. O dan yr amgylchiadau hyn, rhaid dilyn y weithdrefn gywir ar gyfer rhoi gwybod am absenoldeb a'i ardystio; a rhaid cynnal cyfweiliad Dychwelyd i'r Gwaith pan fydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith.

5.10 Dibynyddion

Ystyr yr hawl i amser o'r gwaith ar gyfer dibynyddion yw bod gan gyflogeion hawl i gymryd cyfnod rhesymol o amser o'r gwaith, heb dâl, yn ystod oriau gwaith i gyflawni pethau sy'n angenrheidiol. Mae hyn i roi cymorth ar adeg pan fo dibynnydd yn mynd yn sâl, yn rhoi genedigaeth, yn cael anaf, neu'n dioddef ymosodiad.

- er mwyn trefnu darparu gofal i ddibynnydd sy'n sâl neu wedi'i (h)anafu.
- o ganlyniad i farwolaeth dibynnydd.
- oherwydd amharu annisgwyl ar drefniadau gofal dibynnydd neu derfynu'r trefniadau hynny; neu
- er mwyn delio â digwyddiad sy'n ymwneud â phlentyn cyflogai, pan fo hynny'n digwydd yn annisgwyl yn ystod cyfnod pan fo'r plentyn yn yr ysgol.

Gweler y ddolen ganlynol: Amser o'r gwaith ar gyfer dibynyddion

5.11 Amharu ar drefniadau gwaith

Derbynnir na allwn gynllunio ar gyfer popeth a all ddigwydd, ac o bryd i'w gilydd gall amgylchiadau godi a fydd yn amharu ar gyfran sylweddol o'r gweithlu. Gall ffynhonnell yr amharu fod yn fewnol, megis lefelau staffio; colli safleoedd, methiant TG / colli data, methiant cyfleustod neu gall fod yn ddylanwad allanol megis tywydd eithafol, llifogydd, tân neu ffrwydriad, pandemig fflw neu ddamwain drafnidiaeth. Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.

Mewn achos o amharu ar y gweithlu, bwriedir i'r polisi hwn gael blaenoriaeth ar y polisiâu a'r arferion cyflogaeth presennol.

Ym mhob achos o amharu ar drefniadau gwaith, gweler y ddolen ganlynol: Y Polisi Amharu ar Drefniadau Gwaith. Mewn achos o amharu ar y gweithlu, bwriedir i'r polisi hwn gael blaenoriaeth ar y polisiâu a'r arferion cyflogaeth sy'n bodoli eisoes.

5.12 Triniaeth ffrwythlondeb

Drwy'r rheolwr llinell, gall y cyflogai wneud cais am absenoldeb rhesymol, heb dâl, er mwyn cael triniaeth ffrwythlondeb. Fel arall, at y diben hwn, efallai y byddai'n well gan gyflogai wneud cais am wyliau blynyddol neu oriau hyblyg.

Mae hyn yr un mor berthnasol i gyflogai sydd â phartner yn cael triniaeth ffrwythlondeb. Rhaid i gyflogai sy'n dymuno cymryd Amser o'r Gwaith ar gyfer triniaeth ffrwythlondeb:

- Hysbysu'r rheolwr llinell cyn gynted ag y bydd y cynlluniau i gael triniaeth ffrwythlondeb wedi cael eu cadarnhau.
- Darparu tystiolaeth (e.e. cerdyn apwyntiad) ar gyfer pob achlysur y gofynnir am amser o'r gwaith.
- Ceisio trefnu cael apwyntiadau ar adegau a fydd yn achosi cyn lleied o anghyfleuster ag sy'n bosibl i'r Gwasanaeth.
- Rhoi cymaint o rybudd ag sy'n bosibl ynghylch y dyddiau pryd y bydd angen amser o'r gwaith

5.13 Gweithio hyblyg

Mae gan yr Awdurdod bolisi ynghylch Gweithio Hyblyg sy'n ystyried ceisiadau gan gyflogeion os bydd angen y canlynol arnynt

- Newid yr oriau y mae'n gweithio, hynny yw, eu lleihau.
- Newid yr amseroedd pan fydd gofyn iddynt weithio.
- Newid o ran y man lle maent yn gweithio, yn llawn neu'n rhannol, (yn benodol, gweithio gartref yn hytrach nag yn y gweithle)

I gael rhagor o fanylion, gweler y Polisi ynghylch Gweithio Hyblyg, drwy gysylltu â'r ddolen a atodwyd. [Polisi Gweithio Hyblyg](#)

5.14 Ailbennu rhywedd

Ni fydd cyflogai y mae arno/arni angen amser o'r gwaith i gael triniaeth feddygol neu arall yng nghyswllt ailbennu rhywedd yn cael ei drin/thrin yn llai ffafriol nag yn achos amser o'r gwaith ar gyfer salwch neu apwyntiadau meddygol eraill, fel a nodir yn adran 5.20 o'r Polisi hwn ac yn y [Polisi Absenoldeb Salwch](#).

5.15 Dyletswyddau a hyfforddiant cynrychiolwyr iechyd a diogelwch

Amser rhesymol o'r gwaith, gyda thâl, i ymgymryd â dyletswyddau sy'n gysylltiedig â'r rôl, e.e. cyflawni swyddogaethau ac ar gyfer hyfforddiant diogelwch a gymeradwyir gan yr undeb neu a ddarperir gan y cyflogwr.

5.16 Cyfweiliadau am Swyddi

Rhoddir amser rhesymol o'r gwaith, gyda thâl, i fynd i gyfweiliadau am swyddi eraill o fewn yr Awdurdod. Disgwylir i gyflogeion gymryd gwyliau blynyddol i fynd i gyfweiliadau â chyflogwyr eraill, gan gynnwys awdurdodau lleol; ac eithrio ar adegau pan fo newid trefniadaethol lle bo unigolyn 'mewn perygl' o gael ei swydd wedi'i dileu (a bod y cyflogai wedi cael hysbysiad terfynol yn nodi hynny). Bydd angen bod gan y cyflogai flwyddyn o wasanaeth, ac yn y sefyllfa hon, rhoddir amser o'r gwaith, gyda thâl, iddo/iddi fynd i gyfweiliadau.

5.17 Gwasanaeth Rheithgor

Os gelwir cyflogai i wasanaethu ar reithgor, dylid trafod hynny â'r rheolwr llinell cyn gynted ag sy'n bosibl. Fel rheol, mae Gwasanaeth Rheithgor yn para am 10 diwrnod gwaith, ond gall fod yn hirach. Dylai'r cyflogai roi copi o wŷs y llys, ynghyd ag unrhyw ddogfennau perthnasol eraill i'r rheolwr llinell.

Bydd y cyflogai yn parhau i gael ei dalu tra bydd yn gwasanaethu ar y rheithgor, a hynny ar y gyfradd arferol, yn amodol ar ddiwynnu unrhyw arian a dderbynnir oddi wrth y llys am goll enillion. Bydd y cyflogai yn derbyn, gyda'r wŷs i wasanaethu ar reithgor, Dystysgrif Coll Enillion/Budd-daliadau. Y rheolwr llinell sy'n gyfrifol am sicrhau bod y cyflogai'n cyflwyno'r Dystysgrif Coll Enillion/Budd-daliadau i dîm y gyflogres, a fydd yn ei chyflwyno i Wasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd Ei Mawrhydi er mwyn cael ad-daliad, hyd at uchafswm penodol, am goll enillion yn sgil absenoldeb y cyflogai o'r gwaith oherwydd y gwasanaethu ar reithgor.

Telir y cyflogai yn ôl yr arfer hyd nes y bydd yr ad-daliad wedi cael ei brosesu, pryd y bydd rhwymedigaeth ar y cyflogai i gyflwyno i'r gyflogres y dderbynnir am yr ad-daliad. Yna bydd y gyflogres yn gwneud y didyniad priodol o gyflog y cyflogai. Oni fydd gwasanaeth y cyflogai'n ofynnol am unrhyw ran o ddiwrnod yn y llys neu ddiwrnod cyfan yn y llys, bydd disgwyl iddo/iddi ddychwelyd i'r gwaith am weddill y diwrnod gwaith. Os bydd gwasanaeth

y cyflogai ar y rheithgor yn dod i ben cyn y cyfnod disgwylledig o 10 niwrnod (neu unrhyw gyfnod hwy y gall y llys fod wedi dweud wrth y cyflogai y bydd ef/hi yn angenrheidiol), bydd disgwyl i'r cyflogai ddychwelyd i'r gwaith am weddill y cyfnod hwnnw.

5.18 Ynadon

Dylai cyflogeion hysbysu eu rheolwr llinell yn ysgrifenedig ynghylch unrhyw ddyddiadau pryd y maent yn dymuno cymryd amser o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus, gan nodi hyd disgwylledig eu habsenoldeb. Dylid rhoi'r hysbysiad hwn gymaint ymlaen llaw ag sy'n bosibl.

Caniateir hyd at 18 niwrnod neu 36 hanner diwrnod y flwyddyn (pro rata i gyflogeion rhan-amser).

Telir y cyflogeion yn ôl yr arfer, a bydd gofyn wedyn iddynt ad-dalu i'r Cyngor uchafswm unrhyw lwfans mynychu/coll enillion, neu unrhyw lwfans arall y gellir ei dderbyn. Bydd angen i'r cyflogai ddatgelu hyn i'r rheolwr, er mwyn bod modd gwneud y didyniadau perthnasol.

5.19 Absenoldeb mamolaeth

Mae'r Cynllun Mamolaeth Galwedigaethol yn berthnasol i bob cyflogai beichiog, faint bynnag o oriau y mae yn eu gweithio bob wythnos, neu beth bynnag yw hyd ei chyfnod gwasanaeth. Mae gan bob cyflogai beichiog hawl i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, sef 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol a 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol. I gael rhagor o fanylion, gweler y polisi ar wahân sydd gan yr Awdurdod ynghylch Absenoldeb Mamolaeth: [Y Pecyn Mamolaeth](#)

5.20 Absenoldeb Cymorth Mamolaeth/Mabwysiadu

Caniateir 1 wythnos o Absenoldeb Cymorth Mamolaeth/Mabwysiadu, gyda thâl, i dad y plentyn neu i bartner neu ofalwr enwebedig mam feichiog adeg y geni neu oddeutu'r adeg honno. I fod yn gymwys i gael Absenoldeb Cymorth Mamolaeth/Mabwysiadu, rhaid i'r cyflogai sy'n gwneud cais am yr amser hwn fod yn brif gynorthwyydd i'r fam/prif fabwysiadwr a/neu ofalwr y plentyn. Os yw'r Awdurdod yn gwybod bod y partner, y tad/cyd-fabwysiadwr yn bwriadu hawlio'r Absenoldeb Cymorth Mamolaeth/Mabwysiadu a/neu Absenoldeb Tadolaeth Statudol, ni fydd angen 'gofalwr enwebedig'. Gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: [Polisi absenoldeb tadolaeth](#)

5.21 Apwyntiadau meddygol

5.21.1 Nid oes hawl i amser o'r gwaith, gyda thâl, i fynd i apwyntiadau meddyg, deintydd neu ysbyty sydd wedi'u cynllunio. Rhaid i gyflogeion geisio trefnu cael apwyntiadau y tu allan i'w horiau gwaith arferol/sifftiau, neu ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, er mwyn amharu cyn lleied ag sy'n bosibl.

Gall cyflogeion sy'n rhan o'r cynllun oriau hyblyg ofyn am oriau hyblyg i fynd i apwyntiadau – gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: [Y Cynllun Oriau Hyblyg](#). Gall cyflogeion nad ydynt yn rhan o'r cynllun oriau hyblyg ofyn am amser o'r gwaith yn ôl disgresiwn eu rheolwr, gallant weithio'r oriau'n ôl yn ddiweddarach, neu ddefnyddio gwyliau blyneddol ar gyfer yr absenoldeb.

5.21.2 Bydd apwyntiadau lechyd Galwedigaethol yn cael eu cynnal yn ystod oriau gwaith, lle bynnag y bo modd. Hefyd trefnir i apwyntiadau lechyd Galwedigaethol dilynol, megis Therapi Ymddygiad Gwybyddol (CBT) neu ffisiotherapi, gael eu cynnal yn ystod oriau gwaith, lle bynnag y bo modd.

5.21.3 Gall cyflogai sydd ag anabledd (fel y'i diffiniwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010) gyflwyno cais drwy'r rheolwr llinell am ystyried rhoi amser o'r gwaith, gyda thâl, ar gyfer apwyntiadau iechyd/meddygol sy'n gysylltiedig â rheoli'r anabledd dan sylw. Dylai'r rheolwr ystyried ceisiadau unigol yn unol â'r Canllawiau Gwybodaeth am Anabledd ac Addasiadau Rhesymol. Gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: [Gwybodaeth am anabledd ac addasiadau rhesymol](#)

5.21.4. Mae gan unrhyw gyflogai beichiog hawl i amser o'r gwaith, gyda thâl, i fynd i ofal 'cyn geni', a rhaid iddi ddarparu tystiolaeth o'r apwyntiad cyntaf os bydd y Rheolwr Llinell yn gofyn am hynny. Gall gofal cyn geni gynnwys dosbarthiadau ymlacio a magu plant yn ogystal ag archwiliadau meddygol. Os yw mynd i apwyntiad yn fater o ddewis personol i'r cyflogai yn hytrach nag yn gyngor a roddwyd gan ymarferydd meddygol cofrestredig, bydwraig gofrestrdig neu nyrs gofrestrdig, gall y cyflogai wneud cais am absenoldeb heb dâl/gwyliau blynyddol neu oriau hyblyg (os yw hynny'n berthnasol). Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn cadw'r hawl i ofyn i gyflogeion aildrefnu apwyntiadau lle bo hynny'n rhesymol. Pryd bynnag y bo modd, dylai gweithwyr geisio trefnu cael yr apwyntiadau hyn mor agos ag sy'n bosibl at ddechrau/ddiwedd y diwrnod gwaith.

5.21.5 Bydd amser o'r gwaith er mwyn sgrinio am ganser, e.e. serfigol, mamogram a phrostatid, gyda thâl, ac ni ddylid ei gofnodi a'i fonitro fel absenoldeb salwch. Er hynny, dylai'r cyflogeion geisio trefnu cael y cyfryw apwyntiadau y tu allan i oriau gwaith, os oes modd.

5.22 Aelodau Cyngorau Cymuned/Awdurdodau Unedol

Hyd at 18 niwrnod neu 36 hanner diwrnod y flwyddyn (pro rata i gyflogeion rhan-amser), gyda thâl, i alluogi unigolion i ymgymryd â'r dyletswyddau hynny a gyfyd yn uniongyrchol yn sgil eu haelodaeth neu eu swyddogaeth dan y Cyngor.

- Mynychu cyfarfodydd y Bwrdd Gweithredol neu ei Bwyllgorau.
- Bod aelod o'r Bwrdd Gweithredol yn ymgymryd â dyletswyddau i gyflawni swyddogaethau'r Bwrdd Gweithredol.

Lle bo cyflogai'n cyflawni swydd gyhoeddus neu swyddogaeth gyhoeddus, polisi'r Awdurdod yw caniatáu amser rhesymol o'r gwaith er mwyn i'r cyflogai allu cyflawni'r dyletswyddau sy'n gysylltiedig â'r swydd honno. Ni fydd gofyn i'r cyflogai wneud iawn am unrhyw gyfryw amser o'r gwaith drwy weithio oriau ychwanegol rywbryd arall.

Fodd bynnag, lle bo'r amser o'r gwaith y mae ar y cyflogai ei angen ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus yn mynd yn ormodol, neu'n dechrau achosi anawsterau gweithredol i'r Awdurdod, mae gan yr Awdurdod yr hawl i wrthod rhagor o amser o'r gwaith i'r cyflogai am y dyfodol agos. Fel arall, gellir caniatáu i'r cyflogai ddefnyddio, at y diben hwn, beth o'r gwyliau blynyddol y gall eu hawlio.

Dylai cyflogeion hysbysu eu rheolwr llinell yn ysgrifenedig ynghylch unrhyw ddyddiadau pryd y maent yn dymuno cymryd amser o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus, gan

nodi hyd disgwyledig eu habsenoldeb. Dylid rhoi'r hysbysiad hwn gymaint ymlaen llaw ag sy'n bosibl.

Gall cyflogai barhau i gael ei dalu ar y gyfradd arferol yn ystod cyfnodau o amser o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus, yn amodol ar ddiwynnu unrhyw arian a dderbynnir oddi wrth yr Awdurdod perthnasol yng nghyswllt y dyletswyddau a gyflawnwyd, y mae'n rhaid i'r cyflogai ei ddatgelu i'w reolwr.

5.23 Polisi Tâl ac Absenoldeb Gofal Newyddenedigol

Mae absenoldeb gofal newyddenedigol wedi'i fwriadu i gynorthwyo rhieni newydd babanod sy'n cael eu derbyn i ofal newyddenedigol.

Yn y polisi hwn, mae gofal newyddenedigol yn golygu:

- gofal meddygol y mae eich plentyn yn ei dderbyn mewn ysbyty.
- gofal meddygol y mae eich plentyn yn ei dderbyn mewn unrhyw le arall ar yr amod:
 - bod eich plentyn wedi'i dderbyn i ysbyty o'r blaen fel claf mewnol a bod angen gofal parhaus arno ar ôl gadael yr ysbyty.
 - bod y gofal o dan gyfarwyddyd meddyg ymgynghorol; a
 - bod y gofal yn cynnwys monitro parhaus ac ymweliadau gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol a drefnir gan yr ysbyty lle'r oedd eich plentyn yn glaf mewnol; neu
- gofal lliniarol neu ddiwedd oes.

Gweler y [Polisi Tâl ac Absenoldeb Gofal Newyddenedigol](#) am ragor o wybodaeth.

5.24 Absenoldeb rhiant

Absenoldeb Rhiant yw'r hawl i gymryd 18 wythnos o absenoldeb heb dâl er mwyn gofalu am blentyn. Ers 5ed Ebrill 2015 mae'r ddeddfwriaeth wedi'i newid fel bod yr hawl hon yn gallu cael ei defnyddio ar gyfer unrhyw blentyn sydd o dan 18 oed. Y cyfnod o 18 wythnos heb dâl yw cyfanswm yr absenoldeb rhiant y gellir ei gymryd ar gyfer plentyn hyd nes bod y plentyn yn 18 oed.

Mae gan yr Awdurdod bolisi ar wahân ynghylch Absenoldeb Rhiant – gweler y ddolen ganlynol: [Y Polisi Absenoldeb Rhiant](#)

5.25 Absenoldeb Tadolaeth

Bydd gan gyflogeion cymwys yr hawl i gymryd absenoldeb gyda thâl i ofalu am y plentyn a/neu i gynorthwyo'r fam. Mae tadolaeth arferol yn rhoi 2 wythnos o absenoldeb gyda thâl i gyflogeion. Mae'n bosibl y bydd cyflogeion yn gallu hawlio tâl tadolaeth statudol ychwanegol. Gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: [Polisi Absenoldeb Tadolaeth](#)

5.26 Dyletswyddau cyhoeddus

Mae gan gyflogeion sy'n cyflawni swyddi cyhoeddus penodedig hawl i gael amser rhesymol o'r gwaith, heb dâl, yn ystod oriau gwaith. Mae'r darpariaethau'n cwmpasu Ynadon Heddwch ac aelodau o'r cyrff cyhoeddus canlynol:

- tribiwnlys statudol.
- yr Awdurdod Gwasanaeth ar gyfer yr Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol.
- bwrdd ymwelwyr carchar neu bwyllgor ymweld â charchar.
- corff perthnasol ym maes iechyd.
- corff addysg perthnasol.
- Asiantaeth yr Amgylchedd, Cyfoeth Naturiol Cymru.

Nid oes diffiniad yn y gyfraith ynghylch faint o Amser o'r Gwaith sy'n rhesymol at ddibenion cyflawni dyletswyddau cyhoeddus. Wrth ystyried a ddylid caniatáu amser o'r gwaith, gall y cyflogwr ystyried rhai o'r ffactorau canlynol neu'r cyfan ohonynt:

- Faint o Amser o'r Gwaith sy'n ofynnol fel rheol i gyflawni'r swydd dan sylw, a faint o Amser o'r Gwaith sy'n ofynnol i gyflawni'r ddyletswydd benodol ar yr achlysur penodol.
- Faint o amser o'r gwaith sydd eisoes wedi'i ganiatáu i'r cyflogai ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus.
- Amgylchiadau busnes yr Awdurdod.
- Effaith absenoldeb y cyflogai ar weithrediad busnes yr Awdurdod.

5.27 Cadw arferion crefyddol a diwylliannol

Er nad oes hawl statudol i gael amser o'r gwaith, gyda thâl neu heb dâl, ar gyfer rhesymau crefyddol, gellir ystyried gwyliau blynyddol, oriau gweithio hyblyg, neu Absenoldeb Heb Dâl, yn dibynnu ar yr amgylchiadau a lle bo'r holl wyliau blynyddol wedi cael eu defnyddio. Dilynwch y ddolen i'r canllawiau Crefydd a Chred i gael rhagor o fanylion: [Canllawiau Crefydd a Chred](#)

5.28 Galw ar aelodau o'r lluoedd wrth gefn i wasanaethu

Gall aelodau o'r lluoedd wrth gefn gael eu galw i gyflawni gweithrediadau milwrol. Fel rheol, rhoddir rhybudd 28 niwrnod ymlaen llaw, ac mae'r cyfnod gwasanaethu'n debygol o bara am hyd at 12 mis.

Pan gaiff yr aelod o'r lluoedd wrth gefn ei alw dylai gyflwyno ei bapurau galw i wasanaethu, yn nodweddiadol ynghyd â llythyr gan y Weinyddiaeth Amddiffyn, i'r rheolwr llinell, yn nodi'r dyddiad pryd y gelwir ar y cyflogai i wasanaethu, a hyd posibl y cyfnod gwasanaethu. Hefyd gall y Weinyddiaeth Amddiffyn gysylltu â'r Awdurdod yn annibynnol.

Mae'r Awdurdod yn cydnabod, o dan Ddeddf y Lluoedd Wrth Gefn (Gwarchod Cyflogaeth) 1985 y gall, os bydd yn credu bod absenoldeb y cyflogai ar wasanaeth milwrol yn debygol o wneud "niwed difrifol" i'r sefydliad, wneud cais am eithrio, gohirio neu ddiddymu'r trefniadau galw i wasanaethu. Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod y meini prawf ar gyfer eithrio, gohirio neu ddiddymu yn feini prawf llym, ac o dan amgylchiadau eithriadol yn unig y bydd yn ceisio eithriad, gohiriad neu ddiddymiad.

Ni fydd cyflogaion sy'n aelodau o'r lluoedd wrth gefn yn derbyn tâl gan yr Awdurdod yn ystod y cyfnod pryd y gelwir arnynt i wasanaethu, gan y byddant yn derbyn tâl Milwrol yn ystod y cyfnod hwn.

Beth bynnag yw hyd y cyfnod o weithredu milwrol, mae hawl gan y cyflogai sy'n aelod o'r lluoedd wrth gefn, ac y galwyd arno i wasanaethu, i ddychwelyd i'w swydd flaenorol cyn pen chwe mis ar ôl ei ryddhau o'r dyletswyddau milwrol.

Er mwyn arfer yr hawl i ddychwelyd i'w swydd, rhaid i'r aelod o'r lluoedd wrth gefn ysgrifennu at yr Awdurdod drwy ei reolwr llinell heb fod yn hwyrach na'r trydydd dydd Llun wedi iddo gael ei ryddhau o wasanaethu yn y lluoedd, yn cadarnhau y bwriada ddychwelyd i'r gwaith cyn pen y 13 wythnos nesaf. Gall y cyfnod cychwynnol o 13 wythnos gael ei adnewyddu gan y cyflogai am 13 wythnos arall, os bydd amgylchiadau megis salwch neu anaf yn atal yr aelod o'r lluoedd wrth gefn rhag dychwelyd yn ystod y cyfnod cychwynnol. O dan yr amgylchiadau hyn, cyfrifoldeb y cyflogai yw adnewyddu'r cais hwn. Fodd bynnag, bydd yr aelod o'r lluoedd wrth gefn yn fforffedu ei hawl i ddychwelyd i weithio gyda'r Awdurdod os bydd yn methu â gwneud hynny cyn pen 26 wythnos ar ôl iddo gael ei ryddhau o wasanaethu yn y lluoedd.

Ar ôl i'r cyflogai ddychwelyd i'w swydd, bydd yr Awdurdod yn parhau i'w gyflogi yn yr un alwedigaeth honno (a than yr un telerau ac amodau) am:

- 52 wythnos os oedd yr aelod o'r lluoedd wrth gefn wedi cael ei gyflogi am gyfnod di-fwlch o 52 wythnos o leiaf ar yr adeg y'i galwyd i gymryd rhan mewn gweithrediadau milwrol; neu
- 26 wythnos os oedd yr aelod o'r lluoedd wrth gefn wedi cael ei gyflogi am gyfnod di-fwlch o 13 wythnos o leiaf, ond llai na 52 wythnos, ar yr adeg y'i galwyd i gymryd rhan mewn gweithrediadau milwrol; neu
- isafswm o 13 wythnos os oedd y cyflogai wedi cael ei gyflogi am lai na 13 wythnos yn union cyn y'i galwyd i wasanaethu yn y lluoedd.

Dilyniant cyflogaeth

Ni fydd dilyniant cyfnod cyflogaeth y cyflogai sy'n aelod o'r lluoedd wrth gefn yn cael ei dorri gan gyfnod o wasanaethu yn y lluoedd, os caiff y cyflogai ei adfer i'w swydd flaenorol cyn pen chwe mis ar ôl ei ryddhau o wasanaethu yn y lluoedd.

Fodd bynnag, wrth gyfrifo cyfanswm cyfnod cyflogaeth ddi-fwlch y cyflogai, bydd yr Awdurdod yn diystyru nifer y dyddiau rhwng dyddiad galw'r aelod o'r lluoedd wrth gefn i gyflawni gweithrediadau milwrol a'r diwrnod yn union cyn y diwrnod y mae ef/hi yn dychwelyd i'r gwaith.

5.29 Hyfforddiant Lluoedd Wrth Gefn a Gwirfoddolwyr sy'n Oedolion yn y Cadetiaid

Hyd at 10 diwrnod o wyliau gyda thâl i aelodau o Lluoedd Wrth Gefn EF a Gwirfoddolwyr sy'n Oedolion yn y Cadetiaid i ymgymryd â'u hymrwymadau hyfforddi blynyddol. Ystyrir pob cais am absenoldeb yn amodol ar ofynion y gwasanaeth.

5.30 Rhannu absenoldeb rhiant

Mae Rhannu Absenoldeb Rhiant yn galluogi rhieni geni i ddod â'u tâl a'u habsenoldeb mamolaeth i ben ar ddyddiad yn y dyfodol, ac i rannu'r tâl a'r absenoldeb nas cymerwyd â'u partner, neu i ddychwelyd i'r gwaith o'u habsenoldeb mamolaeth yn gynharach a dewis rhannu absenoldeb rhiant yn ddiweddarach.

Gweler y ddolen ganlynol i gael rhagor o fanylion: [Y Polisi Rhannu Absenoldeb Rhiant](#)

5.31 Hyfforddiant i gwnstabiliaid gwirfoddol

Drwy ei reolwr llinell, gall cyflogai wneud cais am amser rhesymol o'r gwaith, heb dâl, i fynd i gyrsiau hyfforddi, ond nid i gyflawni ei sifftiau dyletswydd cwnstabl gwirfoddol. Gellir gwneud cais am wyliau blynyddol neu oriau hyblyg, yn amodol ar ofynion y gwasanaeth.

5.32 Absenoldeb arbennig i gyflogeion gynrychioli'r wlad mewn digwyddiadau chwaraeon, elusennol neu eraill.

Drwy ei reolwr llinell, gall cyflogai wneud cais am hyd at 5 niwrnod o absenoldeb arbennig, gyda thâl, er mwyn bod yn gynrychiolydd mewn digwyddiadau chwaraeon, elusennol neu eraill ar lefel genedlaethol. Rhaid gofyn am gyngor gan y Tîm Adnoddau Dynol cyn cymeradwyo'r ceisiadau hyn.

5.33 Absenoldeb astudio

Mae'r Awdurdod wedi ymroi i gefnogi dysgwyr, er mwyn sicrhau eu bod yn gallu manteisio i'r eithaf ar botensial digwyddiad dysgu, ond bydd y gefnogaeth hon yn amrywio yn ôl y math o ddysgu a wneir. Gweler y ddolen ganlynol i weld manylion y gefnogaeth sydd ar gael i ddysgwyr: Y Polisi Dysgu a Datblygu

5.34 Gweithgareddau undebau llafur

Mae gan gyflogai sy'n gynrychiolydd i un o'r undebau llafur y mae'r Awdurdod yn eu cydnabod hawl i gael amser rhesymol o'r gwaith yn ystod oriau gwaith, gyda thâl, er mwyn cyflawni dyletswyddau Undeb Llafur a derbyn hyfforddiant Undeb Llafur.

Mae gan yr Awdurdod gytundeb cyfleusterau sef y fframwaith i reoli ceisiadau am amser o'r gwaith. Diben hyn yw sicrhau bod anghenion y gwasanaeth yn cael eu diogelu, a sicrhau ar yr un pryd fod anghenion rhesymol cynrychiolwyr undebau llafur yn cael eu cydnabod, ac y darperir ar eu cyfer. Dilynwch y ddolen i gael rhagor o fanylion. Y Cytundeb Cyfleusterau Undebau Llafur

5.35 Absenoldeb Heb Dâl

Gall cyflogai wneud cais am absenoldeb heb dâl am unrhyw gyfnod hyd at 12 mis (gweler yr adran seibiant gyrfa uchod yn achos cyfnodau hwy na 12 mis). Dylai ceisiadau am Absenoldeb Heb Dâl gael eu cyflwyno i'r Cyfarwyddwr neu i'r cynrychiolydd enwebedig, gan ddefnyddio'r ffurflen Absenoldeb Heb Dâl sydd wedi'i hatodi, a byddant yn cael eu rheoli yn unol ag anghenion y gwasanaeth.

Gweler adran 6 isod am fanylion am sut y bydd hyn yn effeithio ar y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

6 Effaith Amser o'r Gwaith heb dâl ar gyfraniadau pensiwn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Ni fydd y cyfnod Absenoldeb Heb Dâl yn cael ei gyfrif yn aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol oni bai fod y cyflogai yn talu er mwyn i hynny ddigwydd. Gall cyflogeion dalu cyfraniadau ar gyfer cyfnod cyfan eu habsenoldeb, hyd at uchafswm o dair blynedd, a chadw eu buddion llawn.

Er mwyn i'r cyfnod gyfrif tuag at yr aelodaeth, rhaid i'r cyflogeion ddewis talu'r cyfraniadau y byddent wedi'u talu pe buasent yn y gwaith.

Os bydd y cyflogai'n dewis gwneud hyn, rhaid iddo roi gwybod i'r gwasanaeth Adnoddau Dynol, yn ysgrifenedig, cyn pen 30 niwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith (neu cyn pen 30 niwrnod ar ôl ymadael, oni fydd yn dychwelyd i'r gwaith).

7. Ceisiadau am amser o'r gwaith

Oni nodir fel arall, neu oni chyfeirir at Bolisi ar wahân sy'n nodi manylion y cais am amser o'r gwaith, dylai ceisiadau am amser o'r gwaith gael eu cyflwyno, drwy'r rheolwr llinell, i'r Cyfarwyddwr neu i'r cynrychiolydd enwebedig, gan ddefnyddio'r ffurflen a geir yn Atodiad A.

Rhaid i geisiadau am amser o'r gwaith ac am absenoldeb gael eu cyflwyno trwy ddefnyddio cyfleuster hunan-wasanaeth resource link yn achos y cyflogeion sy'n gallu cyrchu'r cyfleuster hwnnw.

8. Adolygu'r broses

Os bydd cyflogai'n credu nad yw ei gais am absenoldeb (a wnaed o dan unrhyw un o'r categorïau a gynhwyswyd yn y polisi hwn) wedi derbyn sylw teg, rhaid iddo drafod ei bryderon yn llawn gyda'i reolwr llinell yn gyntaf. Os yw'r mater yn parhau heb ei ddatrys, gall y cyflogai ofyn am gyngor gan y tîm Adnoddau Dynol.

Oni cheir hyd i ateb boddhaol yn anffurfiol, gall y cyflogai godi hyn yn unol â [Pholisi Achwyniadau'r Awdurdod](#). Fel arall, lle bo'r Polisi y cyfeirir ato'n cynnwys hawl i apelio a phroses ragnodedig, byddai angen dilyn y llwybr hwnnw wrth apelio.

9. Sicrhau triniaeth gyfartal

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob un, heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth neu fynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant, statws priodasol neu statws partneriaeth sifil.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi a'r weithdrefn, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â'r tîm Adnoddau Dynol drwy anfon e-bost at CHR@sirgar.gov.uk

CAIS AM ABSENOLDEB TOSTURIOL AC ABSENOLDEB HEB DÂL

Rhaid llenwi'r cyfan o'r ffurflen hon er mwyn i'r cais gael ei ystyried, a dylid ei chyflwyno cyn gynted ag sy'n bosibl.

Enw _____ Rhif Cyflogai _____

Swydd _____ Lleoliad _____

ABSENOLDEB TOSTURIOL		
Nifer y Diwrnodau	Dyddiadau	Rheswm

ABSENOLDEB HEB DÂL		
Nifer y Diwrnodau	Dyddiadau	Rheswm

Llofnod yr Ymgeisydd _____ Dyddiad _____

I'w llenwi gan y Rheolwr Llinell
SYLWADAU:

WEDI'I GYMERADWYO/HEB EI GYMERADWYO Llofnod _____ Dyddiad _____

I'w llenwi gan yr Uwch-reolwr priodol:
SYLWADAU:

WEDI'I GYMERADWYO/HEB EI GYMERADWYO Llofnod _____

