# Canllaw Gwyliau Blynyddol

| | |
|---|---|
| **Cymeradwywyd gan** | Catrin Roberts |
| **Dyddiad Cymeradwyo** | **19/05/14** |
| **Dyddiad Rhoi ar Waith** | **19/05/14** |
| **Perchennog** | **DK** |
| **Dyddiad Adolygu** | **21/03/26** |

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

| Fersiwn | Dyddiad Cymeradwyo | Cymeradwywyd gan | Nodiadau / newidiadau |
|---|---|---|---|
| 5.11 | 24.10.19 | DK | Gweithdrefn gwyliau blynyddol newydd<br>Cerdyn gwyliau a chynllunydd gwyliau newydd |
| 5.2 | 17.02.20 | DK | Goramser Heb Sicrwydd |
| 5.3 | 01.10.20 | DK | Dyfarniad tal |
| 5.4 | 22.02.21 | DK | atodiad wedi'i ddileu |
| 5.5 | 24.03.21 | DK | Ailfformatio |
| 5.6 | 18.02.22 | DK | Ailfformation a cerdyn gwyliau |
| 5.7 | 18.03.22 | DK | Diweddaru cyfrifiadau gwyliau |
| 5.8 | 22.06.22 | DK | Diweddaru cyfrifiadau gwyliau |
| 5.81 | 21.07.22 | DK | mân ddiwygiadau |
| 5.82 | 08.08.22 | DK | mân ddiwygiadau |
| 5.9 | 21.03.23 | DK | Dyfarniad cyflog ac adolygiad |

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Cynnwys


Rheoli Fersiynau 2
Cynnwys 3
Swyddogaethau a chyfrifoldebau 4
- Gweithiwr 4
- Rheolwr 4
- Adnoddau Dynol 4

Cwmpas 4
Hawl a chyfrifo 5
- Cynlluniau gwyliau blynyddol 6
- Gwyliau Statudol 7

Cyfrifo gwyliau 7
- Cynnydd hirwasanaeth ar gyfer hawl i wyliau blynyddol 8
- Athrawon 9
- Yn ystod y tymor yn unig 9
- Newidiadau mewn oriau cytundebol 10
- Hawl am wyliau Blynyddol a Chysgu i Mewn 10
- Goramser 10
- Gweithwyr wrth gefn a llanw 11
- Gadael y Cyngor 12

Gwyliau Banc 13
- Gwyliau banc ac absenoldeb salwch 13

Rheoli gwyliau blynyddol a gwyliau banc 14
- Gwneud Cais am Wyliau Blynyddol 14
- System cofnodi amser Vision Time – Gwyliau Blynyddol 14
- System cofnodi amser Vision Time – gwyliau banc 14
- Cardiau gwyliau blynyddol 15
- Prynu gwyliau ychwanegol 16

Cario gwyliau drosodd 17
- Cario gwyliau drosodd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor 17
- Dychwelyd ar ôl Cyfnod Mamolaeth / Absenoldeb Mabwysiadu / Absenoldeb Rhiant a Rennir 21
- Gwyliau blynyddol a salwch byr dymor 22

Cyflwyno pryder neu ymholiad 22

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Swyddogaethau a chyfrifoldebau

### Gweithiwr

Cyfrifoldeb y gweithiwr yw sicrhau bod eu cyfrifiad gwyliau yn gywir ac i weithredu yn unol â'r canllaw hwn a'r Polisi Amser o'r Gwaith. Dylai gweithwyr sy'n pryderu am eu gwyliau godi'r mater gyda'u rheolwr cyn gynted ag y bo modd (Gweler yr adran Cyflwyno pryder neu ymholiad). Dylai gweithwyr ofyn i gymryd eu gwyliau yn unol â'r terfynau amser a nodwyd yn yr adran Gwneud Cais am Wyliau Blynyddol. Gallai camddenfydd bwriadol o'r gwyliau blynyddol arwain at gamau disgyblu.

### Rheolwr

Mae cyfrifo gwyliau blynyddol yn dibynnu ar gywirdeb y wybodaeth sydd ar iTrent. Cyfrifoldeb y rheolwr yw gwirio bod oriau cytundebol, patrwm gwaith, dyddiad gwasanaeth mesuradwy a chynllun gwyliau blynyddol y gweithiwr yn gywir. Dylid cyflwyno gwybodaeth newydd yn ymwneud â phenodiad, newidiadau mewn patrymau gwaith a gadael swydd i'r Adnoddau Dynol ar unwaith.

Dylai'r holl reolwyr gymeradwyo ceisiadau am wyliau lle bynnag y bo modd ac ymateb i geisiadau yn brydlon. Dylai'r rheolwr nodi'n ysgrifenedig pam y gwrthodir unrhyw gais am wyliau i'r gweithiwr.

### Adnoddau Dynol

Cyfrifoldeb Adnoddau Dynol yw diweddaru iTrent yn unol â'r cyfarwyddiadau gan y rheolwr. Bydd Adnoddau Dynol yn diweddaru system Vision Time i adlewyrchu'r hawliau ar iTrent ac unrhyw geisiadau dilys eraill gan y rheolwr. Bydd Adnoddau Dynol yn sicrhau bod y canllaw yn cael ei ddiweddaru yn unol â deddfwriaeth a chyfraith achos ac yn cynorthwyo gydag unrhyw ymholiadau sydd gan weithwyr neu reolwyr.

## Cwmpas

Y darnau allweddol o ddeddfwriaeth sy'n effeithio ar y canllaw hwn yw:

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith 1993
- Rheoliadau Oriau Gwaith 1998 ( a Diwygiad 2007)

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

- Deddf Cyfyngiadau 1980
- Rheoliadau Cyflogaeth Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

Oni nodir fel arall, mae'r wybodaeth hon yn berthnasol i staff NJC, staff Soulbury a Gweithwyr Ieuenctid JNC. Mae'r canllaw hwn yn cydymffurfio â'r holl gytundebau perthnasol a'r amodau a thelerau o fewn Cyngor Sir Ddinbych ar adeg cyhoeddi'r canllaw:

- Llyfr Gwyrdd (Staff NJC)
- Llyfr Glas (Staff Soulbury)
- Llyfr Pinc (Gweithwyr Ieuenctid JNC)
- Llyfr Bwrgwyn (staff addysgu)
- Cytundeb Statws Sengl
- Gorchymyn Newid

## Hawl a chyfrifo

Dyma grynodeb o rai o'r buddion a'r rheolau i fod yn ymwybodol ohonynt o ran gwyliau blynyddol yng Nghyngor Sir Ddinbych.

- Mae blwyddyn wyliau gweithiwr yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf mis eu geni. Dyfarnir hawl am y cyfnod gwyliau llawn mewn oriau a munudau.
- Ar ddechrau pob blwyddyn wyliau, bydd iTrent yn cyfrifo hawl am wyliau blynyddol a gŵyl y banc
- ar gyfer pob swydd. Bydd Vision Time yn cael ei ddiweddaru gan AD ar yr un pryd.
- Unwaith y mis, bydd rheolwyr yn derbyn adroddiad o hawl eu tîm i wyliau blynyddol mewn e-bost. Bydd hyn yn cynnwys newidiadau diweddar.
- Os bydd newid yn yr oriau contract, bydd hawl yn cael ei ail-gyfrifo ar gyfer y flwyddyn wyliau gyfan a rhoddir gwybod i reolwyr atebol yn briodol.
- Gall gweithwyr ofyn am wyliau am ddiwrnodau cyfan neu rannau o ddiwrnodau, yn amodol ar ofynion y gwasanaeth a chymeradwyaeth y rheolwr atebol.
- Mae'n rhaid archebu gwyliau banc ymlaen llaw gan ddefnyddio gwyliau banc a /neu wyliau blynyddol (ac eithrio gweithwyr yn ystod y tymor yn unig a gweithwyr ar batrwm gwaith safonol sy'n defnyddio Vision Time gweler - System cofnodi amser Vision Time – gwyliau banc)
- Ni ellir benthyg gwyliau o un cyfnod gwyliau i un arall. Mae'n rhaid i weithwyr orffen y flwyddyn wyliau gyda balans positif.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

- Gellir prynu gwyliau ychwanegol os oes angen (gweler yr adran Prynu gwyliau ychwanegol)
- Efallai y bydd gweithwyr yn gymwys i dderbyn gwyliau ychwanegol os ydynt yn gweithio mwy na'u horiau cytundebol cyfartalog (heb gynnwys fflecsi). (gweler yr adran Goramser)

## Cynlluniau gwyliau blynyddol

### Cynlluniau NJC a Soulbury

Hawl cyfwerth â llawn amser (gan gynnwys gwyliau statudol)

| Gwasanaeth mesuradwy ar ddechrau'r flwyddyn wyliau | Oriau a munudau (OO:MM) | Diwrnodau cyfwerth â llawn amser |
|---|---|---|
| Hyd at 4 blynedd 4 mis | 192:24 | 26 |
| Hyd at 4 blynedd 8 mis | 199:48 | 27 |
| Hyd at 5 mlynedd | 207:12 | 28 |
| 5 – 10 mlynedd | 214:36 | 29 |
| 10 – 15 mlynedd | 222:00 | 30 |
| 15 – 20 mlynedd | 229:24 | 31 |
| Dros 20 mlynedd | 236:48 | 32 |

### Cynllun (gweithiwr ieuenctid) JNC

Hawl cyfwerth â llawn amser (gan gynnwys gwyliau statudol)

| Gwasanaeth mesuradwy ar ddechrau'r flwyddyn wyliau | Oriau a munudau (OO:MM) | Diwrnodau cyfwerth â llawn amser |
|---|---|---|
| Hyd at 4 blynedd 2 fis | 244:12 | 33 |
| Hyd at 4 blynedd 5 mis | 251:36 | 34 |
| Hyd at 4 blynedd 7 mis | 259:00 | 35 |

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

| Gwasanaeth mesuradwy ar ddechrau'r flwyddyn wyliau | Oriau a munudau (OO:MM) | Diwrnodau cyfwerth â llawn amser |
|---|---|---|
| Hyd at 4 blynedd 10 mis | 266:24 | 36 |
| Hyd at 5 mlynedd | 273:48 | 37 |
| Dros 5 mlynedd | 281:12 | 38 |

### Cynllun Pennaeth Gwasanaeth (ac uwch)

Hawl cyfwerth â llawn amser (gan gynnwys gwyliau statudol)

| | Oriau a munudau (OO:MM) | Diwrnodau cyfwerth â llawn amser |
|---|---|---|
| Cyfradd safonol | 236:48 | 32 |

### Gwyliau Statudol

Cyfrifir diwrnodau statudol ar sail pro rata ar gyfer staff rhan-amser ac maent wedi'u cynnwys yn yr hawl am wyliau blynyddol. Mae'r tablau uchod yn cynnwys 3 diwrnod statudol (22 awr 12 munud) ar gyfer cynlluniau NJC, Soulbury a JNC a 2 ddiwrnod statudol (14 awr 48 munud) ar gyfer y cynllun Pennaeth Gwasanaeth. Mae gan y cyflogwr yr hawl i benderfynu pryd y cymerir y gwyliau statudol ychwanegol.

## Cyfrifo gwyliau

Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd iTrent yn cyfrifo hawl gweithiwr i wyliau blynyddol a gŵyl y banc. Defnyddir y wybodaeth ganlynol i sefydlu hawl am gyfnod llawn o 12 mis (gan ddechrau ar ddiwrnod cyntaf y mis geni)-

- Mis geni
- Dyddiad Dechrau CSDd (os yw'n digwydd o fewn y flwyddyn wyliau)
- Dyddiad gadael CSDd (os yw'n digwydd o fewn y flwyddyn wyliau)
- Dyddiad gwasanaeth mesuradwy Llywodraeth Leol
- Oriau Contract
- Newidiadau i oriau contract yn ystod y flwyddyn wyliau

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

- Gwyliau banc sy'n digwydd o fewn y flwyddyn wyliau
- Cynllun gwyliau blynyddol

Bydd Adnoddau Dynol yn diwygio iTrent yn unol â'r wybodaeth a geir drwy ffurflenni newid penodiad a chontract awdurdodedig.

Nid yw iTrent yn gallu cyfrifo gwyliau blynyddol os nad yw gwybodaeth yn cael ei chadw'n y system fel mater o drefn. Er enghraifft-

- Goramser (gweler yr adran Goramser)
- Cysgu i mewn (gweler yr adran Hawl am wyliau Blynyddol a Chysgu i Mewn)
- Contractau wrth gefn / llanw (gweler yr adran Gweithwyr wrth gefn a llanw)
- Gwyliau blynyddol wedi'i brynu (gweler yr adran Prynu gwyliau ychwanegol)

Mewn achosion o'r fath, bydd y gwyliau ychwanegol sydd wedi'i gronni'n cael ei gofnodi ar gerdyn gwyliau neu ar gyfrif Vision Time y gweithiwr os yw'r rheolwr yn gofyn i Adnoddau Dynol yn ysgrifenedig.

## Cynnydd hirwasanaeth ar gyfer hawl i wyliau blynyddol

**Mae gweithwyr ar amodau a thelerau NJC neu Soulbury** sydd wedi cyrraedd eu pumed flwyddyn yn gymwys i 22 awr 12 munud o wyliau ychwanegol ar sail pro rata (3 diwrnod pro rata). Dylent dderbyn hyn yn y flwyddyn wyliau lle y maent wedi cwblhau 5 mlynedd o wasanaeth. Mae'r gwyliau'n cael ei gyfrif ar sail pro rata i nifer y misoedd cyflawn sy'n weddill yn y flwyddyn wyliau honno.

Bydd y gwyliau ychwanegol yn cael ei dalgrynnu i lawr i'r diwrnod cyfwerth â llawn amser agosaf ac yna'n cael ei drosi i oriau a munudau.

e.e. os yw gweithiwr yn cwblhau 5 mlynedd o wasanaeth ar 13 Mai. Mae'r gweithiwr yn gymwys ar gyfer 4 diwrnod pro rata i'r misoedd llawn sy'n weddill. Bydd hyn o fis Mehefin i fis Mawrth sy'n 10 mis. 3 diwrnod wedi'i rannu efo 12 mis = 0.25 diwrnod x 10 mis sy'n weddill = 2.5 diwrnod wedi'i dalgrynnu i lawr i ddiwrnodau cyfan = 2 diwrnod o wyliau ychwanegol. Wedi'i drosi i 14 awr 48 munud ac yna pro rata i oriau contract.

Bydd yr holl gynyddiadau eraill mewn hawl yn weithredol o ddechrau'r flwyddyn wyliau ganlynol. Yn yr enghraifft uchod yr Ebrill canlynol fydd hyn.

**Mae Gweithwyr ieuenctid** sydd wedi cyflawni eu pumed flwyddyn yn gymwys i 37 awr o wyliau ychwanegol ar sail pro rata (5 diwrnod pro rata). Mae'r dull cyfrifo yr un fath â'r NJC uchod.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Athrawon

Mae cyflog ac oriau gwaith athrawon (a'r rhai ar amodau a thelerau'r Llyfr Bwrgwyn) yn cynnwys gwyliau blynyddol ac fe delir cynyddrannau yn briodol (gweler yn ystod y tymor yn unig).

## Yn ystod y tymor yn unig

Bydd gweithwyr nad ydynt yn gweithio yn ystod cyfnodau pan fydd ysgolion ar gau ac yn gorfod gweithio yn ystod y tymor yn unig yn derbyn eu lwfans gwyliau blynyddol yn eu cyflog blynyddol. Ni all y gweithwyr hyn gymryd gwyliau blynyddol yn ystod tymor yr ysgol. Ar ôl cyflawni'r hyd gwasanaeth gofynnol, bydd cyflog gweithiwr yn cynyddu i adlewyrchu'r hawl ychwanegol i wyliau blynyddol fel y nodwyd isod.

Gweithio yn ystod y tymor safonol yn unig (190 diwrnod)

| Llai na 5 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 10 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 20 mlynedd o wasanaeth |
|---|---|---|---|---|
| 85.92% | 87.07% | 87.45% | 87.84% | 88.22% |

Gweithio yn ystod y tymor yn unig a'r holl ddiwrnodau hyfforddiant (195)

| Llai na 5 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 5 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 10 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth | Ar ôl 20 mlynedd o wasanaeth |
|---|---|---|---|---|
| 87.84% | 88.99% | 89.37% | 89.75% | 90.14% |

Ar gyfer y rhai y mae'n ofynnol iddynt weithio diwrnodau ychwanegol yn ystod cyfnodau pan fydd ysgolion ynghau (er enghraifft rhai Technegwyr Ysgol), gweler y cyfrifiad isod i gyfrifo'r canran cywir. Gellir addasu'r eitemau sydd mewn ysgrifen italig yn unol â chontract y gweithiwr.

190 diwrnod + *5* diwrnod hyfforddiant ychwanegol

*+ 8* Gŵyl y Banc*

*+21* diwrnod o wyliau blynyddol*

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

+ 3 diwrnod statudol

*+10* diwrnod gwaith ychwanegol yn ystod y cyfnod pan fydd yr ysgol ynghau

- *0* unrhyw ddiwrnod i ffwrdd yn ystod tymor yr ysgol

= *232* ÷ 260.71%

= 90.91%

*Gall nifer y gwyliau banc amrywio bob blwyddyn yn dibynnu ar pryd fydd y Pasg ac ar ba bwynt y mae blwyddyn wyliau gweithiwr yn dechrau. Bydd yr hawl sylfaenol am wyliau blynyddol (21 diwrnod yn yr enghraifft uchod) yn dibynnu ar wasanaeth.

### Newidiadau mewn oriau cytundebol

Bydd cynnydd neu ostyngiad mewn oriau cytundebol yn effeithio ar yr hawl ar gyfer gwyliau blynyddol a gwyliau'r banc am y flwyddyn wyliau.

Mae iTrent yn cael ei ddiweddaru ar ôl derbyn newid awdurdodedig mewn oriau cytundebol a rhoddir gwybod i'r rheolwr atebol bob mis am yr holl newidiadau. Mae hawl am wyliau blynyddol yn cael ei ddiweddaru'n wythnosol ar Vision Time.

### Hawl am wyliau Blynyddol a Chysgu i Mewn

Efallai bydd gofyn i chi gysgu i mewn yng nghartrefi cleientiaid neu sefydliadau gwaith er mwyn bod wrth law ar unwaith os bydd sefyllfa yn codi sydd angen eich sylw. Mae gan rai gweithwyr nifer o nosweithiau cysgu i mewn cytunedig yr wythnos, sy'n cael ei gydnabod fel oriau gweithio. Felly, dylai unrhyw oriau a dreulir yn 'cysgu i mewn' gael eu cynnwys yn eu hawliad gwyliau blynyddol.

Er enghraifft os yw gweithiwr ar gytundeb 20 awr yr wythnos, ac 1 x 8 awr o gysgu i mewn yr wythnos, dylent gael dau gyfrifiad gwyliau blynyddol, un ar gyfer eu horiau dydd cytunedig ac un ar gyfer y cysgu i mewn cytunedig.

### Goramser

Efallai y bydd gweithwyr yn gymwys i dderbyn gwyliau ychwanegol os ydynt yn gweithio mwy na'u horiau cytundebol cyfartalog (heb gynnwys fflecsi). Nid yw oriau ychwanegol y tu hwnt i'r oriau

cytundebol yn cael eu cofnodi ar iTrent ac felly cyfrifoldeb y rheolwr atebol yw cyfrifo unrhyw hawl sydd wedi'i gronni.

Yn ogystal â'r uchod, mae'n rhaid i'r staff hynny sy'n gweithio goramser sicr neu heb sicrwydd gael eu cyflog wedi ei ail-gyfrifo i sicrhau bod eu taliad ar gyfer y gwyliau blynyddol a gymerwyd yn adlewyrchu eu henillion cyfartalog, nid eu cyflog sylfaenol yn unig.

**Goramser Sicr** yw pan fo contract gweithiwr yn nodi bydd y cyngor yn darparu nifer penodol o oriau fel goramser, a bod yn rhaid iddynt weithio'r oriau ychwanegol hyn.

**Goramser Heb Sicrwydd** yw pan nad oes gan weithiwr unrhyw oriau penodol o oramser, ond pe bai'r angen am oramser yn codi, mae gan y gweithiwr rwymedigaeth gytundebol i'w gweithio. Enghreifftiau o hyn yw staff sydd Ar Alwad ac sy'n cael eu galw allan.

Nid yw hyn yn berthnasol i oramser gwirfoddol, h.y. y staff hynny nad oes raid iddynt gymryd goramser os caiff ei gynnig. Gweler y 'Canllawiau ar Ddiffiniadau Goramser' ar y Fewnrwyd > Cyswllt AD >Tâl a Gwobrwyon > Dogfennau Tâl a Gwobrwyon > Gwyliau Blynyddol.

Bydd yr Adain Gyflogres a Rheolwyr yn cyfrifo hyn ar sail 3-mis ar gyfer y staff sy'n gymwys ac yn talu yn unol â hynny. Er mwyn i hyn ddigwydd, rhaid i reolwyr gyflwyno oriau goramser ar y daflen amser, berthnasol h.y. naill ai'r daflen amser goramser gwirfoddol neu heb sicrwydd. Bydd rheolwyr yn defnyddio'r wybodaeth a anfonwyd atynt gan yr Adain Gyflogres i lenwi'r ffurflen 'Cyfrifiannell Goramser Heb Sicrwydd' amgaeedig a'i dychwelyd at yr Adain Gyflogres.

## Gweithwyr wrth gefn a llanw

Ar gyfer yr holl weithwyr wrth gefn (NJC, Soulbury ac Ieuenctid) bydd yr Adain Gyflogau yn talu gwyliau blynyddol sydd wedi'i gronni bob mis a bydd yn ymddangos fel Tâl Gwyliau ar slipiau cyflog. **Felly, nid oes angen i reolwyr gyflwyno oriau ychwanegol ar daflenni amser gan ei fod yn cael ei gyfrifo a'i dalu'n awtomatig.**

**Staff NJC a Soulbury –** yn unol â'r cytundeb statws sengl a'r llyfr gwyrdd, ni all gweithwyr wrth gefn gronni gwasanaeth parhaus oherwydd y gwaith ad hoc y maent yn ei wneud ac felly ni allant gronni hawl i fwy na'r isafswm sylfaenol o wyliau blynyddol - 25 diwrnod. Ni ddylid trin gweithwyr wrth gefn yn llai ffafriol na gweithwyr llawn amser, sy'n derbyn cyfartaledd o 8 diwrnod o wyliau banc ynghyd â'r 25 diwrnod o wyliau blynyddol ar hyn o bryd. Felly, mae'n rhaid i weithwyr wrth gefn dderbyn cyfanswm pro rata o 34 diwrnod o wyliau.

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

Y cyfrifiad sy'n cael ei ddefnyddio gan yr Adain Gyflogau ar gyfer cyfrifo hawl gweithwyr wrth gefn i wyliau blynyddol yw:

260.71 diwrnod y flwyddyn – 34 diwrnod o wyliau = 226.71 34 diwrnod

o wyliau / 226.71 diwrnod gwaith =0.15

0.15 x 100 = 15.00%

Ar gyfer pob awr sy'n cael ei gweithio, maent yn cronni gwyliau blynyddol ar 15.00%. Felly os yw person yn gweithio 100 awr mewn mis, maent wedi cronni 15 awr ychwanegol o wyliau blynyddol **(oriau a weithiwyd x canran).**

**Gweithwyr Ieuenctid –** Mae'r uchod hefyd yn wir ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid ond mae ganddynt swm gwahanol o wyliau a chanran gwahanol. Mae'n rhaid i weithwyr ieuenctid wrth gefn dderbyn swm pro rata o 42 diwrnod o wyliau – 33 diwrnod o wyliau blynyddol a 9 diwrnod o wyliau banc.

Y cyfrifiad sy'n cael ei ddefnyddio gan yr Adain Gyflogau ar gyfer cyfrifo hawl gweithwyr ieuenctid wrth gefn i wyliau blynyddol yw:

260.71 diwrnod y flwyddyn – 42 diwrnod o wyliau = 218.71 42 diwrnod

o wyliau / 218.71 diwrnod gwaith =0.192

0.192 x 100 = 19.2%

Ar gyfer pob awr sy'n cael ei gweithio, maent yn cronni gwyliau blynyddol ar 19.2%. Felly os yw person yn gweithio 100 awr mewn mis, maent wedi cronni 19 awr 12 munud ychwanegol o wyliau blynyddol (oriau a weithiwyd x canran).

## Gadael y Cyngor

Bydd y rheolwr atebol yn rhoi gwybod i AD am ddyddiad gorffen y gweithiwr (drwy'r Ffurflen Adael) ar y cyfle cyntaf posibl. Yna bydd iTrent yn ailgyfrifo'r hawl ar gyfer y flwyddyn a rhoddir gwybod i'r rheolwr. Yn agosach at y dyddiad gadael, bydd y rheolwr yn hysbysu AD/ Cyflogau o'r gwyliau sy'n weddill / gwyliau sydd i'w adennill.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Gwyliau Banc

Mae'n rhaid archebu pob gŵyl y banc fel diwrnod i ffwrdd yn yr un modd â gwyliau blynyddol (ac eithrio rhai gweithwyr sy'n defnyddio system Vision Time. Gweler System cofnodi amser Vision Time – gwyliau banc).

Dylai gweithwyr sicrhau eu bod yn cadw digon ar gyfer yr holl wyliau banc yn ystod eu blwyddyn wyliau. Ni fydd unrhyw amser ychwanegol ar gyfer gwyliau'r banc y tu hwnt i'r hawl pro rata sydd eisoes wedi'i ddyfarnu.

Mae'n rhaid defnyddio'r holl hawl am wyliau blynyddol erbyn diwedd y flwyddyn wyliau.

### Gwyliau banc ac absenoldeb salwch

Dim ond ar ddiwrnodau gwaith y gall gweithwyr hawlio absenoldeb salwch. Nid yw gwyliau banc yn cael eu hystyried yn amser gwaith (oni bai bo gweithwyr i fod i weithio ar y diwrnod hwnnw). Felly, os yw absenoldeb yn ystod gŵyl y banc, ni all y gweithiwr hawlio salwch ar y diwrnod hwnnw ac mae'n rhaid ei hawlio o'r hawl am wyliau.

Enghraifft 1

Mae Joanne Bloggs o'i gwaith yn sâl rhwng 22 Rhagfyr a 5 Ionawr 2019. Dim ond y diwrnodau gwaith y gellir eu hawlio fel absenoldeb salwch. Mae'n rhaid cofnodi'r 3 diwrnod o wyliau banc y Nadolig o'r hawl am wyliau.

Enghraifft 2

Mae Joseph Bloggs o'i waith yn sâl rhwng 22 Rhagfyr a 5 Ionawr 2019. Roedd i fod i weithio ar ŵyl San Steffan a Nos Calan. Felly mae'r ddau ddiwrnod yma yn ddiwrnodau gwaith a gellir eu hawlio fel absenoldeb salwch.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

# Rheoli gwyliau blynyddol a gwyliau banc

## Gwneud Cais am Wyliau Blynyddol

Gellir cymryd gwyliau blynyddol mewn diwrnodau llawn neu ran o'r diwrnod, yn amodol ar gymeradwyaeth y rheolwr. Gall gweithwyr gymryd gwyliau mewn symiau bychan gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw gan y rheolwr.

Ni ddylid defnyddio gwyliau blynyddol i ategu at oriau cytundebol gweithiwr.

Dylai'r holl staff geisio rhoi cymaint o rybudd â phosibl wrth geisio gwyliau blynyddol. Mae'n rhaid gofyn am wyliau blynyddol ymlaen llaw, gan ddarparu'r swm o amser i ffwrdd fel rhybudd (h.y. os yw gweithiwr yn gofyn am 15 awr i ffwrdd fel gwyliau, mae'n rhaid iddynt roi isafswm o 15 awr o rybudd). Ond, dylid rhoi cymaint o rybudd â phosibl a phan fo gweithwyr yn dymuno cymryd cyfnod hirach o wyliau blynyddol yna mae'r cyfnod rhybudd ddwy waith gyn hired â'r gwyliau y maent yn ei gymryd h.y. Byddai angen 8 wythnos o rybudd ar gyfer 4 wythnos o wyliau.

Bydd rheolwyr yn ceisio cymeradwyo pob cais am wyliau blynyddol ond mae'n bosibl y bydd rhai ceisiadau yn cael eu gwrthod os oes rhesymau busnes da dros wneud hynny. Er enghraifft,os yw gweithiwr yn ategu at eu horiau cytundebol drwy gymryd gwyliau. Dylid esbonio'r rhesymau hyn yn ysgrifenedig i'r gweithiwr o fewn 5 niwrnod gwaith. Gall hyn fod ar ffurf e-bost.

Bydd angen i weithwyr sy'n gweithio gwyliau banc achlysurol fel rhan o'u contract ofyn am yr amser i ffwrdd ymlaen llaw. Ar gyfer yr holl weithwyr eraill gellir archebu gwyliau banc fel arfer heb gymeradwyaeth ac ymlaen llaw ar gyfer y flwyddyn gyfan os dymunir.

## System cofnodi amser Vision Time – Gwyliau Blynyddol

Dylai pob gweithiwr sy'n defnyddio VisionTime archebu gwyliau blynyddol drwy'r system honno ymlaen llaw, cyn cymryd gwyliau. Bydd rheolwyr wedyn yn defnyddio'r system i awdurdodi neu wrthod gwyliau

blynyddol. Dylai gweithwyr ofyn i gymryd eu gwyliau yn unol â'r terfynau amser a nodwyd yn yr adran Gwneud Cais am Wyliau Blynyddol.

## System cofnodi amser Vision Time – gwyliau banc

**Patrwm gwaith safonol –** gweithwyr llawn amser sy'n gweithio o ddydd Llun i ddydd Gwener am 7 awr 24 munud y dydd. Bydd y system yn cofnodi gwyliau banc yn awtomatig ac nid oes angen

gweithredu o gwbl. Ni fydd eich hawl i wyliau banc blynyddol yn ymddangos yn eich cyfanswm hawl am wyliau.

**Patrwm gwaith ansafonol –** unrhyw weithiwr nad yw'n gweithio'r patrwm safonol. Mae hyn yn cynnwys yr holl weithwyr rhan amser a rhai gweithwyr llawn amser (e.e. oriau wedi'u crynhoi, rota neu waith sifft, pythefnos 9 diwrnod ac ati).

Mae'n rhaid archebu gwyliau banc gan y gweithwyr ac ymlaen llaw. Gellir archebu / dileu addasiadau gwyliau banc ar y system heb gymeradwyaeth. Rhaid cymryd gofal i beidio â gor-archebu gwyliau banc gan y bydd hyn yn lleihau'r hawl am wyliau.

Bydd yr hawl am wyliau banc yn cael ei ychwanegu'n awtomatig at Vision Time fel hawl ychwanegol.

Cyfrifoldeb y gweithiwr yw sicrhau fod ganddynt ddigon o wyliau ar ôl ar gyfer yr holl wyliau banc yn eu blwyddyn wyliau.

Ni ddylid cofnodi cywiriadau salwch ar wyliau banc (gweler Gwyliau banc ac absenoldeb salwch).

## Cardiau gwyliau blynyddol

Gellir defnyddio'r dull hwn ar gyfer gweithwyr ar unrhyw batrwm gwaith boed yn un llawn amser, rhan amser neu ar sifft / rota.

Bydd iTrent yn cyfrifo'r hawl i wyliau blynyddol a gwyliau banc am y flwyddyn ar ddechrau pob blwyddyn wyliau ac anfonir y ffigyrau at y rheolwr. Yna gellir defnyddio Cerdyn Gwyliau Blynyddol CSDd (sydd ynghlwm i'r canllaw hwn) i reoli gwyliau wedi hynny.

Mae'r holl amser o'r gwaith ar gyfer gwyliau a gŵyl y banc yn cael eu cofnodi ar y cerdyn ac fe addasir y cyfanswm sy'n weddill.

- Mae'r gwyliau banc sydd i ddod wedi'u hargraffu ar y cerdyn.
- Croeswch neu ddilëwch y gwyliau banc nad ydynt yn disgyn o fewn blwyddyn wyliau presennol y gweithiwr.
- Croeswch neu ddilëwch y gwyliau banc nad ydynt yn syrthio o fewn patrwm gweithio'r gweithiwr neu nad ydynt i fod i weithio arnynt. (Gellir gwneud hyn wrth greu'r rota).
- Dylid archebu'r holl wyliau banc sy'n weddill ac sy'n digwydd yn ystod y flwyddyn wyliau fel diwrnodau o wyliau.

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

- Os yw'r patrwm gwaith neu'r oriau cytundebol yn newid, yna mae'n rhaid gwirio'r gwyliau banc a'u hail-archebu lle bo'n briodol.

### Prynu gwyliau ychwanegol

Dylai gweithwyr sydd eisiau prynu gwyliau blynyddol ychwanegol gwblhau'r 'Ffurflen Gais ar gyfer Prynu Gwyliau Ychwanegol' sydd ynghlwm i'r canllaw hwn. Mae angen cwblhau'r ffurflen yn llawn a'i rhoi i'r Rheolwr Atebol i gael eu llofnod arni. Ar ôl llenwi'r ffurflen, anfonwch y ffurflen yn uniongyrchol at yr Adain Gyflogau.

Yr uchafswm o wyliau blynyddol ychwanegol y gall gweithiwr ei brynu yw 296 awr (pro rata i oriau cytundebol cyfartalog). Mae hyn yn gyfwerth ag uchafswm o 8 wythnos o oriau cytundebol cyfartalog. Mae'n rhaid gwneud cais ymlaen llaw ac mae'n rhaid i'r rheolwr atebol gymeradwyo'r cais. Bydd cost prynu gwyliau blynyddol ychwanegol yn seiliedig ar gyflog cytundebol y gweithiwr, pro rata lle bo'n ofynnol ac yn cael ei dynnu'n fisol. Os yw gwyliau'n cael ei brynu ar gyfer y flwyddyn wyliau bresennol, bydd y taliad yn cael ei dynnu dros weddill y flwyddyn wyliau bresennol. Os yw'r gwyliau blynyddol ychwanegol wedi'i brynu ar gyfer y flwyddyn wyliau nesaf, yna bydd y taliad yn cael ei dynnu o'r flwyddyn wyliau honno. Yn y ddwy sefyllfa, gall y gweithiwr ddewis talu am y cyfan o gyflog un mis.

Ceidw'r cyngor yr hawl i wrthod cais unrhyw weithiwr i brynu gwyliau blynyddol ychwanegol yn seiliedig ar resymau gweithredol neu dechnegol sy'n ymwneud â'r swydd. Gellir cario gwyliau blynyddol a brynwyd ond sydd heb ei ddefnyddio erbyn diwedd y flwyddyn wyliau i'r flwyddyn nesaf ond bydd yn cael ei golli os nad yw'n cael ei gymryd yn y flwyddyn wyliau honno. Bydd y terfynau cario drosodd yn yr adran Cario gwyliau drosodd yn berthnasol.

Bydd gweithwyr sy'n gadael y Cyngor yn cael eu had-dalu os yw'r didyniadau cyflog wrth adael yn fwy na'r gwyliau blynyddol sydd wedi'i gymryd. Bydd taliadau'n cael eu hadennill cyn gadael os yw gwerth y didyniadau cyflog yn llai na gwerth y gwyliau blynyddol a gymerwyd. Trwy brynu gwyliau blynyddol ychwanegol, yn unol â Rheoliad 17 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 1997, mae'n ofynnol bod y gweithiwr a'r cyflogwr yn talu cyfraniadau ar y cyflog llawn cenedlaethol ar gyfer y diwrnodau o wyliau blynyddol sy'n cael eu prynu.

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

## Cario gwyliau drosodd

Gellir cario gwyliau dros ben drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf Yr uchafswm y gellir ei gario ymlaenyn awtomatig yw 74 awr pro rata i oriau cytundebol. Mae'n rhaid cymryd y gwyliau blynyddol yn ystod y flwyddyn wyliau y mae'n cael ei gario ymlaen iddi. Bydd unrhyw wyliau sy'n weddill dros 74 awr (pro rata) fel arfer yn cael ei golli (heblaw am absenoldeb mamolaeth a rhai achosion o absenoldebsalwch hirdymor).

Ar ddiwedd y flwyddyn wyliau mae'n rhaid i weithiwr gael balans positif (dim neu uwch). Ni chaniateir balansau negyddol fel arfer oni bai bod amgylchiadau eithriadol ac y cytunwyd

hyn gan y Pennaeth Gwasanaeth, y Rheolwr Gwasanaethau AD ac nad yw prynu gwyliau blynyddol yn ddewis posibl.

Ni ddylid talu gweithwyr yn lle eu gwyliau blynyddol sydd dros ben, ac ni ellir ei gario drosodd na'i drawsnewid yn fath arall o amser o'r gwaith e.e. TOIL neu fflecsi.

Mae'n rhaid defnyddio'r hawl am wyliau banc yn y flwyddyn wyliau y mae'n digwydd ynddi ac ni ddylid eu cario drosodd (heblaw am absenoldeb mamolaeth).

### Cario gwyliau drosodd ar ôl absenoldeb salwch hirdymor

Pan fo gweithiwr wedi bod ar absenoldeb salwch hirdymor, byddant yn cronni gwyliau blynyddol ar y raddfa arferol yn ystod yn eu habsenoldeb. Felly, os yw absenoldeb salwch gweithiwr yn mynd o un flwyddyn wyliau i un arall, mae'n rhaid caniatáu iddynt gario eu holl wyliau drosodd hyd at **uchafswm o 4 wythnos (148 awr cyfwerth â llawn amser)** i'r flwyddyn wyliau nesaf. Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw hawl am wyliau banc sy'n weddill.

Bydd unrhyw wyliau blynyddol sydd dros 4 wythnos yn cael ei golli. Diben gwyliau blynyddol yw gorfodi amser i ymlacio ac amser hamdden o fewn cyfnod penodol ar gyfer y gweithiwr ac felly y pellaf i ffwrdd y mae'r cyfnod y dylid cymryd y gwyliau ynddo, y lleiaf o berthnasedd sydd ganddo i ymlacio yn y cyfnod hwnnw. Mae'r 4 wythnos yn unol â'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith ac ar sail pro rata ar gyfer staff rhan amser. Mae hefyd yn cael ei ostwng yn briodol yn unol â hyd yr absenoldeb salwch ac unrhyw wyliau blynyddol sydd wedi'i gymryd eisoes.

Sylwer bod gwyliau banc yn cael eu cynnwys yn y 4 wythnos (148 awr ar gyfer staff llawn amser) fel y nodir yn y Gyfarwyddeb Oriau Gwaith.

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

Mewn unrhyw gyfnod o 12 mis, ni ddylai uchafswm y gwyliau blynyddol y gall gweithiwr ei gael fod yn fwy na'u hawl arferol mewn 12 mis a 4 wythnos wedi'i gario drosodd. Byddai hyn yn cynnwys 4 wythnos o'r flwyddyn flaenorol, a'r hawl yn y flwyddyn wyliau lawn bresennol. Dylid caniatáu i weithiwr gael yr un cyfnod ag yr oeddent o'r gwaith yn sâl i gymryd y gwyliau blynyddol, hyd at uchafswm o'r flwyddyn wyliau gyfan nesaf. Ar ddechrau'r flwyddyn wyliau, bydd gan weithiwr uchafswm o 4 wythnos wedi'i gario drosodd o wyliau blynyddol y flwyddyn flaenorol, a holl wyliau blynyddol y flwyddyn hon. Yna bydd ganddynt 12 mis neu hyd at ddiwedd y flwyddyn wyliau, p'run bynnag yw'r hiraf, i gymryd y gwyliau blynyddol. Bydd unrhyw beth sy'n weddill wedi hyn yn cael ei golli ac ni fyddant yn derbyn tâl am ei golli.

Gweler yr atodiadau ar gyfer y ffurflen 'Cais am Absenoldeb yn ystod Salwch Tymor Hir'. Dylai gweithwyr sy'n dymuno cymryd gwyliau blynyddol yn ystod salwch tymor hir lenwi'r ffurflen hon gyda'u rheolwr.

Enghraifft 1

Mae Joe Bloggs yn weithiwr llawn amser ac mae ei flwyddyn wyliau'n mynd o fis Ebrill i fis Mawrth. Mae wedi bod o'r gwaith yn sâl ers mis Ebrill 2017 ac yn cronni gwyliau blynyddol pan fo o'r gwaith yn sâl. Ym mis Mawrth 2018, mae Joe Bloggs yn parhau i fod o'r gwaith yn sâl ac mae ganddo hawl i gario 4 wythnos o wyliau blynyddol 2017 drosodd. Felly ym mis Ebrill 2018, mae Joe Bloggs yn derbyn ei hawl newydd am wyliau blynyddol ac mae ganddo gyfanswm o 325:36 o wyliau blynyddol. Erbyn Mawrth 2019 mae Joe Bloggs yn parhau i fod o'i waith yn sâl ac nid yw wedi cymryd unrhyw ddiwrnod o'i wyliau blynyddol. Mae ganddo'r hawl i gario 4 wythnos o wyliau o 2018 i 2019. Felly ym mis Ebrill 2019, mae gan Joe Bloggs 325:36 o wyliau blynyddol. Mae cyfanswm o 177:36 o 2017 a 2018 wedi'i golli.

Daeth Joe Bloggs yn ôl i'w waith ym mis Ebrill 2019. Mae ganddo tan fis Mawrth 2020 i gymryd ei holl wyliau blynyddol. Mae hyn yn rhoi 12 mis iddo gymryd ei holl wyliau blynyddol. Ym mis Ebrill 2020, ni fydd unrhyw wyliau dros 74 awr yn cael ei gario drosodd a bydd yn cael ei golli.

| | | |
|---|---|---|
| Ebrill 2017-<br>Absenoldeb salwch yn dechrau | Cronni hawl o 177:36 | |
| Ebrill 2018 – dal yn absennol | Hawl newydd o 177:36 ac uchafswm y gellir ei gario drosodd o bedair wythnos (148:00) 325:36 | Colli 29:36 o 2017 |

# Canllaw Gwyliau Blynyddol

| | | |
|---|---|---|
| Ebrill 2017-<br>Absenoldeb salwch yn dechrau | Cronni hawl o 177:36 | |
| Ebrill 2019 – dal yn absennol | Hawl newydd o 177:36 ac uchafswm y gellir ei gario drosodd o bedair wythnos<br>(148:00) 325:36 | Colli 177:36 o 2018 |
| Ebrill 2017-<br>Absenoldeb salwch yn dechrau | Cronni hawl o 177:36 | |
| Mai 2019 – dychwelyd i'r gwaith | Hawl o 325:36 i'w<br>ddefnyddio erbyn Mawrth 2020 | |

**Enghraifft 2**

Mae Joe Bloggs yn weithiwr llawn amser ac mae ei flwyddyn wyliau'n mynd o fis Ebrill i fis Mawrth. Mae wedi bod yn sâl o'r gwaith ers mis Medi 2017 ac nid yw wedi cymryd unrhyw wyliau ar gyfer 2017. Mae'n cronni gwyliau blynyddol tra'n sâl. Ym mis Mawrth 2018, ar ddiwedd ei flwyddyn wyliau, mae'n parhau i fod o'r gwaith yn sâl ar ôl 6 mis felly mae'n cael cario uchafswm gwerth 6 mis o wyliau i 2018 (gan fod hyn yn llai na 148 awr) h.y.

88:48 o wyliau os mai ei hawl blynyddol yw 177:36 o wyliau.

Ym mis Medi 2018, mae Joe Bloggs yn dod yn ôl i'r gwaith ac nid yw wedi cymryd unrhyw wyliau. Erbyn hyn mae wedi bod o'r gwaith am 12 mis. Bydd yn derbyn 12 mis i gymryd ei wyliau blynyddol sydd wedi'i gario drosodd.

| | | |
|---|---|---|
| Medi 2017-<br>Absenoldeb salwch yn dechrau | 177:36 o wyliau'n wedd | |
| Ebrill 2018 – dal yn absennol | Hawl newydd o<br>177:37 a 6 mis o wyliau wedi'i gronni (88:48) = 266:24 | Colli 88:48 o 2017 |

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

| | | |
|---|---|---|
| Medi 2017-<br>Absenoldeb salwch yn dechrau | 177:36 o wyliau'n wedd | |
| Medi 2019- Dychwelyd i'r gwaith | Hawl o 266:24 | Mae ganddo tan fis Medi 2020<br>i gymryd y swm sydd wedi'i gario drosodd o 88:48 |

| O'r gwaith yn sâl am | Swm o'r<br>gwyliau sydd wedi'i gronni | Yn cael cario drosodd: | I'w ddefnyddio erbyn: |
|---|---|---|---|
| 6 mis | 6 mis | Uchafswm o werth 6 mis o wyliau | O fewn chwe mis, neu ddiwedd y flwyddyn wyliau bresennol, p'run bynnag sydd hiraf |
| 12 mis | 12 mis | Uchafswm o 4<br>wythnos/ 148 aw | O fewn 12 mis, neu ddiwedd y flwyddyn wyli<br>bresennol, p'run bynnag sydd hiraf* |
| 18 mis | 18 mis | Uchafswm o 4<br>wythnos/ 148 aw | O fewn 12 mis, neu ddiwedd y flwyddyn wyli<br>bresennol, p'run bynnag sydd hiraf* |
| 24 mis | 24 mis | Uchafswm o 4<br>wythnos/ 148 aw | O fewn 12 mis, neu ddiwedd y flwyddyn wyli<br>bresennol, p'run bynnag sydd hiraf* |

*os yw'r 12 mis yn parhau drwy ran o'r flwyddyn wyliau nesaf, yna efallai y bydd yn haws i'r rheolwr ganiatáu tan ddiwedd y flwyddyn wyliau honno i ddefnyddio'r holl wyliau. Bydd hyn yn ei gwneud yn haws ei reoli. Yr elfen bwysig yw bod yn rhaid i weithiwr gael o leiaf 12 mis i gymryd eu gwyliau os ydynt wedi bod yn absennol am 12 mis neu fwy.

Os, oherwydd salwch, yw gweithiwr wedi methu â defnyddio eu gwyliau blynyddol byddant yn gymwys i gario hyd at 4 wythnos drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf fel yr uchod.

Er enghraifft:

Mae Joe Bloggs wedi bod o'i waith yn sâl am 11 mis o'r 12 mis yn ei flwyddyn wyliau ac fe gymerodd 1 wythnos o wyliau blynyddol yn ystod y mis yr oedd yn ei waith. Mae ganddo'r hawl i gario 3 wythnos o wyliau drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf. Mae'n gweithio 3 diwrnod yr wythnos felly pro rata 148 awr

yw 88:48. Mae hyn yn golygu ei fod wedi cymryd 22:12 ar gyfer ei wythnos i ffwrdd a gall gario 66:36 drosodd.

Dylid annog gweithwyr i gymryd eu gwyliau blynyddol yn ystod eu cyfnod o salwch hirdymor gan y gallant ei golli fel arall. Mae hyn yn hynod ddefnyddiol pan fo gweithiwr yn gostwng i hanner cyflog neu ddim cyflog. Dylai'r rhai sy'n dymuno cymryd gwyliau blynyddol tra ar absenoldeb salwch hirdymor lenwi'r ffurflen briodol sydd yn y canllaw hwn.

## Dychwelyd ar ôl Cyfnod Mamolaeth / Absenoldeb Mabwysiadu / Absenoldeb Rhiant a Rennir

Mae gweithwyr yn cronni gwyliau blynyddol tra ar gyfnod mamolaeth / absenoldeb mabwysiadu / absenoldeb rhiant a rennir. Yn wahanol i salwch, mae'n rhaid i staff ar absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu / rhiant a renni gronni gwyliau blynyddol ar y raddfa alwedigaethol ac nid y raddfa statudol. Byddai gweithiwr llawn amser yng nghyngor Sir Ddinbych fel arfer yn cronni cyfanswm o 244:12 ar gyfer blwyddyn lawn – 185:00 gwyliau blynyddol a 59:12 gwyliau banc (efallai y bydd gwyliau banc yn newid bob blwyddyn a bydd gwyliau blynyddol yn cynyddu gyda gwasanaeth). Dylai unigolyn ar gyfnod mamolaeth / absenoldeb mabwysiadu / absenoldeb rhiant a rennir allu cario'r holl wyliau drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf. Dylent gario drosodd y flwyddyn flaenorol lawn ac yna rhoddir yr un swm o amser yr oeddent o'r gwaith iddynt ddefnyddio'r gwyliau h.y. uchafswm o 12 mis.

Os yw'r 12 mis yn parhau drwy ran o'r flwyddyn wyliau nesaf, yna efallai y bydd yn haws i'r rheolwr ganiatáu tan ddiwedd y flwyddyn wyliau honno i ddefnyddio'r holl wyliau. Bydd hyn yn ei gwneud yn haws ei reoli.

Dylai gweithwyr sy'n dychwelyd o gyfnod mamolaeth / absenoldeb mabwysiadu/ absenoldeb rhiant a rennir geisio cymryd cymaint o'r gwyliau blynyddol y maent wedi eu casglu â phosib' cyn dod yn ôl i weithio. Bydd hyn yn sicrhau nad ydynt yn colli unrhyw ddiwrnod o wyliau.

Er enghraifft

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

| | |
|---|---|
| Ebrill 2017 – dechrau cyfnod mamolaeth | |
| Ebrill 2018 – dychwelyd | Cario drosodd yr holl wyliau sy'n weddill a'r hawl newydd am wyliau |
| Ebrill 2019 | Colli unrhyw beth dros 74 awr |

### Gwyliau blynyddol a salwch byr dymor

Os yw gweithiwr yn sâl yn ystod cyfnod o wyliau blynyddol, gellir cymryd y gwyliau blynyddol ar adeg arall. Mae'n rhaid i'r gweithiwr roi gwybod i'w rheolwr ar ddiwrnod cyntaf eu salwch ac mae'n rhaid iddynt dderbyn nodyn ffitrwydd gan ymarferydd meddygol cymwys ar gyfer y cyfnod cyfan o absenoldeb, waeth beth fo'r hyd. Pan fo gweithiwr dramor pan fyddant yn sâl neu'n cael eu hanafu, mae'n rhaid darparu tystiolaeth bod y gweithiwr wedi gwneud hawliad yswiriant am driniaeth feddygol a gafwyd mewn lleoliad tramor. Yna bydd y cyfnod hwn yn cael ei nodi fel rhan o'u ffigyrau absenoldeb, a bydd y gweithiwr yn derbyn y gwyliau blynyddol i'w gymryd ar adeg arall. Ni fydd gweithwyr yn cael arian yn gyfnewid am y cyfnod hwn o wyliau blynyddol.

Mae gwyliau banc yn cael eu hystyried fel rhai nad ydynt yn ddiwrnodau gwaith ac felly fel arfer ni ellir hawlio absenoldeb salwch ar wyliau banc (Gweler Gwyliau banc ac absenoldeb salwch).

## Cyflwyno pryder neu ymholiad

Beth i'w wneud os ydych yn credu bod eich hawl i wyliau blynyddol neu wyliau banc yn anghywir. Ewch i ESS (Hunanwasanaeth i weithwyr) a gwirio bod y canlynol fel y disgwylir gennych.

- Eich Oriau Contract
- Dyddiad y newid yn eich oriau contract (os yn berthnasol)
- Eich dyddiad gwasanaeth mesuradwy
- Dyddiad dechrau neu orffen gyda CSDd (os ydynt o fewn eich blwyddyn wyliau)

## Canllaw Gwyliau Blynyddol

Os yw unrhyw un o'r uchod yn anghywir, cysylltwch â'ch rheolwr a fydd yna'n cymryd y camau gofynnol i ddiwygio'r system. Ni fydd adnoddau dynol yn gallu gwneud unrhyw newidiadau heb awdurdodiad gan eich rheolwr.

Os yw'r manylion uchod yn gywir yna cysylltwch â'ch rheolwr yn nodi beth yr ydych chi'n credu yw eich hawl am wyliau. Yna byddant yn gallu ei wirio a gwneud ymholiadau pellach.