

Gwyliau Blynyddol a Thâl Gwyliau Canllawiau i Reolwyr



ORGANISATIONAL DEVELOPMENT DIVISION

Issued: Ionawr 2023 Review: Ionawr 2028

Cynnwys

1. DIBEN A CHWMPAS	3
ADRAN 1 - MATHAU O WEITHWYR.....	3
2. DIFFINIAD O WEITHWYR	3
3. EGWYDDORION CYFFREDINOL	5
ADRAN 2 - ABSENOLDEB.....	5
4. HAWL I DÂL SALWCH.....	5
5. HAWL I WYLIAU BLYNYDDOL	6
6. TALIAD AM SEIBIANT BLYNYDDOL AR DERFYN CYFLOGAETH.....	7
7. SALWCH TRA AR ABSENOLDEB SALWCH	7
8. HAWL I WYLIAU BLYNYDDOL AC ABSENOLDEB SALWCH	8
9. ABSENOLDEB BLYNYDDOL AR GYFER DYCHWELYD I'r gWAITH YN RADDOL AR ÔL ABSENOLDEB SALWCH	10
ADRAN 3 - CYDNABYDDIAETH ARIANNOL AM WYLIAU BLYNYDDOL AC ABSENOLDEB SALWCH (STAFF PARHAOL A CHYFNOD SEFYDLOG).....	11
10. DIFFINIADAU	11
11. TALIADAU YCHWANEGOL/TALIADAU CHWYDDO.....	11
12. GWEITHWYR AR GYFLOG.....	12
13. GWEITHWYR PEDAIR WYTHNOSOL	12
14. DEFNYDDIO STAFF DROS DRO.....	14
15. DEFNYDDIO STAFF LLANW	14
16. MWY NAG UN SWYDD	14
17. CYFRIF GWYLIAU BLYNYDDOL	15
ATODIAD 1 - CANLLAWIAU AR GYFER CYFRIF GWYLIAU BLYNYDDOL.....	16
ATODIAD 2 – GWYLIAU A GYMERWYD PAN AR ABSENOLDEB SALWCH	24

1. DIBEN A CHWMPAS

Nod y ddogfen hon yw rhoi arweiniad ar ddull cyson ar gyfer cyfrif gwyliau blynyddol a thâl salwch ar draws yr Awdurdod.

Mae'n bwysig y caiff hawliau o'r fath eu talu yn unol â deddfwriaeth a sicrhau fod yr Awdurdod yn darparu'r gwasanaeth mwyaf effeithiol posibl.

Yn nhermau'r cyd-destun cyfreithiol mae'r Rheoliadau Amser Gwaith (1998) yn nodi paramedrau am oriau gwaith, hawl statudol i absenoldeb ar dâl ar gyfer y rhan fwyaf o weithwyr a nifer o faterion eraill cysylltiedig. Gyda'r cefndir hwn y datblygwyd y canllawiau.

ADRAN 1 - MATHAU O WEITHWYR

2. DIFFINIAD O WEITHWYR

Gweithwyr Cyflogedig Parhaol

Mae gweithiwr cyflogedig parhaol yn unigolyn a gyflogir yn llawn amser neu'n rhan amser gan yr Awdurdod ar gontract parhaol. Bydd gan y gweithiwr hawliau cyflogaeth llawn yn unol â deddfwriaeth gyfredol, fel yr amlinellir yn eu datganiad manylion. Nid oes unrhyw ddyddiad gorffen disgwyliedig ar gyfer eu cyflogaeth a byddant yn cronni gwasanaeth parhaus.

Bydd gweithwyr cyflogedig parhaol yn crynhoi'r holl hawliau a fuddion perthnasol yn unol â thelerau ac amodau'r Cyngor h.y. tâl salwch a gwyliau blynyddol.

Gweithwyr Cyflogedig Cyfnod Sefydlog

Mae contract cyfnod sefydlog yn un sy'n gorffen ar ddyddiad penodol neu ar ddigwyddiad neilltuol megis colli cyllid neu gwblhau tasg. Gall gweithiwr cyfnod sefydlog fod yn llanw dros dro ar gyfer gweithiwr absennol a bydd ei gontract yn terfynu pan fydd y gweithiwr arferol yn dychwelyd. Ar ôl pedair blynedd o wasanaeth parhaus mewn swydd cyfnod sefydlog, dylai'r rheolwr edrych ar y Rheoliadau Cyfnod Sefydlog am fwy o wybodaeth, gan y bydd gan y gweithiwr cyflogedig hawl i statws parhaol.

Dylid recriwtio gweithwyr cyflogedig ar gontract o'r fath ar y sail fod cyfnod sefydlog y disgwylir i'r gwaith barhau drosto a bod yr oriau wythnosol yn bendant e.e. i lanw dros gyfnod mamolaeth neu brosiect a gaiff ei gyllido'n allanol.

Bydd gan weithwyr cyflogedig cyfnod sefydlog hawl i'r un buddion â gweithwyr cyflogedig parhaol, h.y. gwyliau blynyddol a thâl salwch.

Gweithwyr Cyflogedig yn Ystod y Tymor

Caiff contract yn ystod y tymor ei ddiffinio pan mai dim ond yn ystod cyfnodau sy'n cyd-daro gyda thymhorau ysgol y mae gweithiwr cyflogedig yn gweithio ac nad oes angen iddynt weithio yn ystod gwyliau ysgol. Caiff gweithwyr cyflogedig yn ystod y tymor eu cyflogi yn seiliedig ar nifer yr oriau a weithiant bob blwyddyn a chaiff y gydnabyddiaeth ariannol ei chyfrif ar sail pro rata fydd yn cynnwys eu hawl i wyliau blynyddol.

Ni chaniateir i weithwyr cyflogedig yn ystod y tymor gymryd gwyliau yn ystod tymhorau ysgol ond bydd ganddynt hawl i fuddion eraill gan yr Awdurdod fel tâl salwch.

Gweithwyr Cyflogedig Dros Dro

Ni fydd gan contractau parhaol unrhyw ddisgwyliad o ddod yn barhaus gan nad yw'n hysbys beth yw'r dyddiad terfynu neu'r digwyddiad pan fydd y gyflogaeth yn terfynu. Bydd gweithiwr cyflogedig ar contract dros dro yn cronni gwasanaeth parhaus o ddyddiad dechrau'r contract hwnnw.

Bydd gan weithwyr cyflogedig dros dro hawl i dâl salwch gwyliau blynyddol a'r amrywiaeth o fuddion eraill y mae'r Awdurdod yn eu cynnig, lle'n berthnasol.

Dylai gweithiwr cyflogedig gael ei recriwtio ar contract dros dro os disgwylir i'r gwaith fod o natur dros dro ond nad yw'r dyddiad gorffen yn hysbys e.e. i lanw dros gyfnod salwch gweithiwr cyflogedig parhaol. Dylid nodi oriau contract ar gyfer dibenion oriau contract dros dro.

Gweithwyr Cyflogedig Llanw

Dylid recriwtio gweithwyr cyflogedig llanw fel ffordd o ddelio gydag angen amrywiol am waith h.y. absenoldeb tymor byr. Dim ond ar sail ad hoc y dylid defnyddio gweithwyr cyflogedig o'r math hwn ac ni fydd yn gweithio'n rheolaidd ac yn gyson. Ni ddylid nodi unrhyw oriau contract neu ymhyg fel rhan o contract llanw.

Dim ond ar waelod y raddfa y dylid talu i weithwyr cyflogedig llanw ac ni fyddant yn symud drwy unrhyw gynyddrannau graddiad. Ni fydd ganddynt hawl i wyliau blynyddol, tâl salwch na hawliau gwyliau banc. Ni fydd gweithiwr cyflogedig llanw yn manteisio o'r ystod hawliau y mae gan weithwyr cyflogedig eraill y Cyngor hawl iddynt.

Os caniateir i weithwyr cyflogedig llanw grynhoi oriau rheolaidd a chyson yna byddant yn dod yn risg i'r Awdurdod h.y. gwyliau blynyddol, tâl salwch ac atebolrwydd dileu swydd.

Dylai gweithwyr cyflogedig llanw gael eu monitro'n rheolaidd gan reolwyr a chwblhau gwaith papur terfynu fel mater o drefn pan nad oes angen mwyach am y gweithiwr, er mwyn sicrhau fod cofnod gywir o'r holl weithwyr cyflogedig cyfredol.

Gweithwyr Cyflogedig Rhan Amser

Caiff gweithiwr cyflogedig rhan amser eu diffinio felly os ydynt yn gweithio llai o oriau na oriau llawn amser arferol y Cyngor (37 awr yr wythnos). Ni chaiff gweithwyr cyflogedig rhan amser eu trin yn llai ffafriol na gweithiwr llawn amser tebyg, ac ni fydd ganddynt hawl i unrhyw fuddion sy'n fwy na rhai mewn swydd cyfwerth llawn-amser.

Gweithwyr Asiantaeth

Mae gan y Cyngor gontract i gyrchu pob gweithiwr asiantaeth. Mae'n rhaid i bob cais am weithwyr asiantaeth gael eu cymeradywo gan y Tîm Rheoli Adrannol a'u hanfon at yr Adran Datblygu Sefydliadol i symud ymlaen i hysbysebu. Dylid edrych ar Ganllawiau Rheolwyr ar Weithwyr Asiantaeth i gael mwy o wybodaeth. Caiff yr holl weinyddiaeth yn gysylltiedig â gwyliau blynyddol â thâl salwch ei weinyddu'n uniongyrchol gan y contractor. Dylid deall nad yw Gweithwyr Asiantaeth yn weithwyr cyflogedig y Cyngor.

3. EGWYDDORION CYFFREDINOL

Wrth recriwtio, dylai rheolwr benderfynu'n ofalus pa fath o gontract fyddai'n gweddu orau i'r angen er mwyn sicrhau effeithiolrwydd y gwasanaeth. Dylid rhoi ystyriaeth ddyladwy drwy gydol unrhyw gontract nad yw'n barhaol i sicrhau ei fod yn dal yn addas i'r diben ac yn diwallu angen y gwasanaeth. Dylai rheolwyr newid natur y contract os yw'r sefyllfa'n newid e.e. dylai gweithiwr llanw sydd wedi dechrau cael shiftiau rheolaidd fel canlyniad i salwch gael ei derfynu fel gweithiwr llanw a chael contract dros dro..

ADRAN 2 - ABSENOLDEB

4. HAWL I DÂL SALWCH

Mae gan weithwyr cyflogedig Parhaol, Cyfnod Sefydlog, Ystod y Tymor a Dros Dro yr Awdurdod hawl i'r buddion tâl salwch dilynol, yn dibynnu ar gyfnod eu gwasanaeth:

Blwyddyn 1 - 1 mis cyflog llawn ac (ar ôl 4 mis o wasanaeth) 2 mis hanner cyflog

Blwyddyn 2 - 2 mis cyflog llawn a 2 fis hanner cyflog

Blwyddyn 3 - 4 mis cyflog llawn a 4 mis o hanner cyflog

Blynyddoedd 4 a 5 - 5 mis cyflog llawn a 5 mis hanner cyflog

Ar ôl 5 mlynedd - 6 mis cyflog llawn a 6 mis hanner cyflog

Caiff hawl tâl salwch ei gyfrif ar sail treigl 1 mis, sy'n dechrau ar ddiwrnod cyntaf absenoldeb salwch yn edrych yn ôl ar flwyddyn galendr.

Ni chaiff cyfnodau o absenoldeb yng nghyswllt anafiadau diwydiannol yn deillio allan, neu yn ystod, cyflogaeth gyda'r Awdurdod ei gyfrif ar gyfer diben cyfrif hawl i dâl salwch.

Mae'n rhaid cyflwyno pob cyfnod salwch ac absenoldeb fel rhan o ffurflenni salwch wythnosol y rheolwr i Cyflogres.

Mae'r Polisi Rheoli Absenoldeb ar gael ar y fewnwyd ar gyfer arweiniad ar sut i drin absenoldeb tymor byr a thymor hir gan weithwyr cyflogedig. Mae'r polisi hwn yn weithredol i bob math o weithiwr cyflogedig. Mae canllawiau i weithwyr cyflogedig ar hysbysu am salwch hefyd ar gael ar safle mewnwyd y Cyngor yn yr Adran Datblygu Sefydliadol.

5. HAWL I WYLIAU BLYNYDDOL

Mae angen cymryd gwyliau blynyddol yn ôl trefniant o fewn y flwyddyn wyliau, a ddylai ddechrau ar 1af y mis y mae pen-blwydd y gweithiwr cyflogedig ynddo.

Mae hawl gwyliau blynyddol gweithiwr cyflogedig llawn amser yn 26 diwrnod ar gyfer rhai gyda llai na 5 mlynedd o wasanaeth pharhaus a 31 diwrnod ar gyfer rhai gyda mwy na 5 mlynedd o wasanaeth parhaus.

Caiff hawl gwyliau blynyddol a gwyliau banc ei gyfrif ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan amser. Dylai'r holl staff rhan amser gael eu hawl mewn oriau a munudau.

Mae angen cymryd un diwrnod o hawl gwyliau blynyddol adeg cau safleoedd dros y Nadolig gan yr holl staff y disgwylid iddynt fel arfer weithio ar y diwrnod dynodedig; bydd hyn ar sail pro rata ar gyfer gweithwyr cyflogedig rhan amser.

Dylid cymryd yr holl wyliau blynyddol yn y flwyddyn y mae'n cronni. Ni ellir cario mwy na phum diwrnod o un flwyddyn hawl i'r flwyddyn nesaf (ar sail pro rata ar gyfer staff rhan amser).

Bob blwyddyn calendr mae gan weithwyr cyflogedig hawl i 8 gŵyl banc statudol a 2 ŵyl banc statudol ychwanegol. Mae rhestr lawn o wyliau banc statudol a heb fod yn statudol ar gael ar [safle mewnwyd](#) y Cyngor.

Dylai staff rhan amser gael hawl pro rata ar gyfer gwyliau banc mewn oriau a munudau yn unol â'r canllawiau yn y ddogfen yma, ac ychwanegir hynny at eu hawl gwyliau blynyddol. Disgwylir i weithwyr rhan amser y mae eu diwrnod rota arferol yn digwydd ar ŵyl banc i dynnu eu horiau gwaith arferol am y diwrnod hwnnw o'u hawl.

Ni chaniateir i staff yn ystod y tymor yn unig gymryd unrhyw wyliau yn ystod y tymor; yn lle hynny telir swm pro rata iddynt o wyliau blynyddol yn eu cyflog misol, er mwyn cymryd gwyliau y tu allan i'r tymor.

6. TALIAD AM SEIBIANT BLYNYDDOL AR DERFYNU CYFLOGAETH

Os yw gweithiwr cyflogedig yn gadael cyflogaeth yr Awdurdod ran o'r ffordd drwy eu blwyddyn hawl, caiff eu hawl i wyliau blynyddol ei gyfrif ar sail pro rata hyd at eu dyddiad terfynu (seiliedig ar fisoedd a gwblhawyd yn unig). Caiff staff eu hannog i gymryd y gwyliau blynyddol mae ganddynt hawl iddo cyn terfynu gyda'r Awdurdod. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y bydd gan staff hawl i gael eu talu am unrhyw wyliau blynyddol cronnus na allant ei gymryd, neu os na all y rheolwr llinell ddarparu ar gyfer cymryd y gwyliau cyn y dyddiad terfynu. Mae'n rhaid cael achos busnes cadarn mewn sefyllfaoedd o'r fath. Ni thelir am unrhyw amser hyblyg a gronnwyd ond nas cymerwyd adeg terfynu; disgwylir i reolwyr drin yr holl wyliau yn y cyfnod rhybudd.

Os, ar ddyddiad terfynu fod gweithiwr cyflogedig wedi cymryd mwy o wyliau blynyddol na'u hawl pro rata, yna bydd angen iddynt ad-dalu'r Awdurdod drwy dynnu swm o'u cyflog yng nghyswllt unrhyw wyliau blynyddol dros ben a gymerwyd.

Mae'n bwysig y caiff pob gwyliau blynyddol ei drin yn briodol er mwyn gostwng y risg o wyliau blynyddol heb ei gymryd neu gymryd mwy nag a gronnwyd.

7. SALWCH TRA AR ABSENOLDEB SALWCH

Pan aiff gweithiwr cyflogedig yn wael neu os caiff ei anafu tra ar wyliau blynyddol, gall y gweithiwr cyflogedig hysbysu eu bod yn wael a chymryd gwyliau blynyddol yn lle yn ddiweddarach cyhyd ag y cydymffurfir â'r amodau dilynol:

- Mae'n rhaid i gyfanswm cyfnod analluedd gael ei ardystio'n llawn gan ymarferydd meddygol cymwys. Mae'r Awdurdod yn cadw'r hawl i ofyn am dystiolaeth bellach o analluedd mewn rhai achosion.
- Mae'n rhaid i'r gweithiwr gysylltu â'r rheolwr dros y ffôn ar ddiwrnod cyntaf unrhyw gyfnod hysbys o analluedd yn ystod y cyfnod gwyliau blynyddol.
- Mae'n rhaid i weithiwr gyflwyno cais ysgrifenedig ddim mwy na 10 diwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith, yn nodi faint o'r cyfnod gwyliau blynyddol yr effeithiodd salwch arno a faint o wyliau y mae'r gweithiwr yn dymuno iddo gael eu gredydu'n ôl i'w hawl.
- Os yw gweithiwr cyflogedig dramor pan aiff yn wael, mae'n dal i fod angen i'r gweithiwr gael tystysgrif feddygol neu dystiolaeth o hawliad am bolisi yswiriant ar gyfer triniaeth feddygol.
- Rhaid i'r gweithiwr cyflogedig dalu holl gostau tystysgrifau meddygol.

Os yw gweithiwr cyflogedig yn bodloni'r holl amodau uchod, yna bydd yr Awdurdod yn credydu nifer y dyddiau a gollwyd oherwydd salwch yn ôl i'w blwyddyn hawl gyfredol. Mae'n rhaid wedyn ail-gymryd y gwyliau o fewn eu blwyddyn hawl gyfredol lle bynnag sy'n ymarferol. Lle mae angen cario gwyliau drosodd, dim ond elfen statudol unrhyw wyliau nas cymerwyd y gellir ei gario trosodd (gweler adran nesaf "Hawl i Wyliau Blynyddol ac Absenoldeb Salwch" am fanylion llawn). Lle canfyddir

fod gweithiwr cyflogedig wedi gofyn yn fwriadol am amnewid gwyliau blynyddol mewn amgylchiadau celwyddog, cânt eu trin dan God Disgyblaeth y Cyngor.

Os yw gweithiwr yn wael neu wedi ei anafu cyn dechrau gwyliau blynyddol a gynlluniwyd, bydd yr Awdurdod yn cytuno i'r gweithiwr ohirio'r gwyliau i amser arall a gytunir gan yr Awdurdod a'r gweithiwr (yn y flwyddyn wyliau honno lle bynnag sydd modd). Mae'n rhaid i'r gweithiwr gyflwyno'r cais hwn mewn ysgrifen i'r rheolwr llinell ynghyd â thystysgrif feddygol yn cadarnhau nad yw'r gweithiwr cyflogedig yn ffit i'r gwaith.

Gall yr Awdurdod ei gwneud yn ofynnol i weithiwr gymryd y cyfan neu ran o'u gwyliau blynyddol amnewid ar ddyddiau neilltuol, yn unol â Rheoliadau Amser Gweithio (1998).

Caiff pob cyfnod o absenoldeb salwch sy'n ganlyniad i'r amgylchiadau hyn eu trin yn unol â pholisi arferol yr Awdurdod ar absenoldeb salwch a disgwylir i weithwyr cyflogedig gydymffurfio gyda'r Weithdrefn ar gyfer Hysbysu am Absenoldeb Salwch.

8. HAWL I WYLIAU BLYNYDDOL AC ABSENOLDEB SALWCH

Bydd gweithiwr cyflogedig sy'n absennol oherwydd salwch yn parhau i gronni eu hawl contract i wyliau blynyddol. Fodd bynnag, dim ond gwyliau blynyddol hyd at yr hawl statudol (cyfanswm o 28 diwrnod sy'n cynnwys gwyliau banc) fel a ddarperir gan y Rheoliadau Amser Gwaith (1998) y medrir ei gario o un flwyddyn wyliau i'r nesaf. Bydd hyn ar sail pro rata ar gyfer gweithwyr rhan amser. Mae'n rhaid cymryd unrhyw wyliau sydd ar ôl yn y flwyddyn ddilynol a gall y Cyngor ei gwneud yn ofynnol i unigolyn gymryd y gwyliau ar ddyddiau neilltuol.

Enghraifft 1 - Cyfwerth Llawn amser

Mae gan Weithiwr A hawl i 41 diwrnod o wyliau (31 diwrnod o wyliau blynyddol + 10 gŵyl banc).

Mae Gweithiwr A wedi cymryd 5 diwrnod o wyliau blynyddol ac yn fuan ar ôl dychwelyd i'r gwaith mae wedyn yn wael am naw mis, gan ddychwelyd 2 wythnos cyn diwrnod y flwyddyn wyliau.

Er bod gan y gweithiwr gyfanswm o 35 diwrnod ar ôl, dim ond 28 diwrnod y gellir eu cario trosodd i'r flwyddyn wyliau ddilynol.*

Dim ond os ydynt yn flaenorol wedi cymryd eu lwfans statudol o 28 diwrnod, yn cynnwys gwyliau banc, ac nad ydynt yn dychwelyd cyn eu blwyddyn hawl nesaf, y caniateir i gyflogeion sy'n wael i gario 5 diwrnod o wyliau blynyddol drosodd.

Enghraifft 2 - Cyfwerth Amser-llawn

Mae gan Weithiwr B hawl i 41 diwrnod o wyliau (31 diwrnod gwyliau blynyddol + 10 gŵyl banc).

Mae Gweithiwr B wedi cymryd 31 diwrnod o wyliau blynyddol ac mae wedyn yn wael tan ddiwedd y flwyddyn wyliau nesaf.

Er bod gan y gweithiwr gyfanswm o 10 diwrnod ar ôl, dim ond 5 diwrnod y gellir eu cario drosodd i'r flwyddyn wyliau ddilynol.

**Lle mae gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb gwyliau hirdymor, dylid cymryd unrhyw wyliau blynyddol a gronnwyd yn yr un flwyddyn wyliau lle'n ymarferol. Gall yr Awdurdod ei gwneud yn ofynnol i unigolyn gymryd y cyfan neu ran o'r gwyliau a gronnwyd ar ddyddiau neilltuol er budd darpariaeth gwasanaeth.*

8.1 TEITHIO/TRIPIAU TRA AR ABSENOLDEB SALWCH

Ni chaiff gweithwyr cyflogedig eu hannog i fynd ar wyliau tra'u bod ar absenoldeb salwch lle gall hyn fod yn **niweidiol** i'w hadferiad. Mae'n rhaid i weithwyr sy'n dymuno mynd ar wyliau neu sydd eisoes wedi trefnu gwyliau ofyn am ganiatâd ysgrifenedig, neu fel arall, eu Rheolwr Llinell cyn cychwyn ar y gwyliau. Oherwydd hyn mae'n rhaid i'r gweithiwr sicrhau eu bod wedi rhoi rhybudd digonol i'w Rheolwr Llinell am eu bwriad i deithio. Mewn amgylchiadau arferol, ni fydd y Rheolwr Llinell yn atal caniatâd cyn belled â, lle gofynnwyd am hynny, bod y gweithiwr cyflogedig yn cyflwyno llythyr gan eu meddyg i gefnogi 'r gwyliau. Mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i atgyfeirio'r gweithiwr at y Cyngorydd Iechyd Galwedigaethol/Meddyg ar gyfer cadarnhad.

Os yw gweithiwr ar absenoldeb salwch ac yn mynd ar wyliau heb ofyn am y gymeradwyaeth briodol, caiff hyn ei drin yn unol â Chod Disgyblaeth yr Awdurdod.

Dylai gweithwyr ar absenoldeb salwch fod yn ymwybodol bod yr Awdurdod yn cadw'r hawl i atal tâl salwch statudol a/neu dâl salwch galwedigaethol, ac mewn rhai achosion yn cymryd camau disgyblu, os yw gweithwyr ar absenoldeb salwch yn cymryd rhan mewn gweithgareddau sy'n anghydnaws gyda'r rhesymau a roddwyd ganddynt am fod yn wael neu weithgareddau sy'n gwaethygu neu'n ymestyn eu habsenoldeb.

8.2 GWYLIAU BLYNYDDOL TRA AR ABSENOLDEB SALWCH

Mae'r Cyngor yn annog gweithwyr cyflogedig i ddefnyddio gwyliau blynyddol yn ystod cyfnodau salwch lle bynnag sy'n bosibl, a lle mae eu habsenoldeb yn caniatáu hynny, a all gynorthwyo adfer a llesiant. Felly, gall gweithiwr ar absenoldeb salwch ofyn am gymryd eu hawl cronus i wyliau blynyddol tra maent ar absenoldeb salwch. Mae'n rhaid i hyn gael ei gymeradwyo gan feddyg teulu y gweithiwr (i gadarnhau na fydd y trip yn llesteirio adferiad y gweithiwr) a chyflwyno tystiolaeth o hyn i'r rheolwr llinell fydd wedyn yn cymeradwyo unrhyw ddyddiadau ac yn tynnu'r gwyliau blynyddol o

hawl y gweithiwr. Ni fydd hyn yn effeithio ar hawl y gweithiwr i absenoldeb salwch ar dâl neu ddi-dâl. Fodd bynnag caiff ei dynnu o'r lwfans gwyliau blynyddol ac ni chaiff ei gyfrif fel absenoldeb salwch.

Cyfrifoldeb y rheolwr llinell yw hysbysu cyflogres fod gweithiwr ar wyliau blynyddol yn hytrach nag absenoldeb salwch (drwy'r ffurflenni salwch) yn ystod y cyfnod hwn i sicrhau y caiff y gweithiwr y raddfa gywir o gyflog.

Atodir llif siart proses fel [atodiad 2](#).

9. ABSENOLDEB BLYNYDDOL AR GYFER DYCHWELYD I'r gWAITH YN RADDOL AR ÔL ABSENOLDEB SALWCH

Defnyddir dychwelyd i waith yn raddol am amrywiaeth o resymau pan fu rhywun yn absennol oherwydd salwch. Lle cytunwyd (fel arfer yn unol ag Iechyd Galwedigaethol), caiff dychwelyd i'r gwaith yn raddol ei drin yn ôl yn gweithiwr neilltuol a'u hamgylchiadau neilltuol. Nid yw'r Awdurdod yn disgwyl i staff ddefnyddio eu hawl i wyliau blynyddol yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, gall y gweithiwr a'u rheolwr llinell gytuno y gellir defnyddio gwyliau blynyddol sydd wedi cronni i drefnu cyfnod o weithio rhan amser ar ddiwedd y dychwelyd yn raddol. Cysylltwch â'r Adran Datblygu Sefydliadol i gael cyngor ar achosion penodol.

Mae'n rhaid i reolwyr hysbysu'r Adran Cyflogres am y patrwm o waith y cytunwyd arno yn ystod y cyfnod o ddychwelyd i'r gwaith yn raddol.

ADRAN 3 - CYDNABYDDIAETH ARIANNOL AM WYLIAU BLYNYDDOL AC ABSENOLDEB SALWCH (STAFF PARHAOL A CHYFNOD SEFYDLOG)

10. DIFFINIADAU

Goramser - yn gyffredinol yn golygu unrhyw waith dros contract safonol 37 awr yr wythnos.

Oriau ychwanegol - unrhyw waith dros yr oriau gwaith contract gweithwyr rhan amser h.y. rhai sydd â contract o lai na 37 awr yr wythnos. Dim ond pan fydd yr oriau ychwanegol hyn wedi cael ei gweithio y daw goramser, ar ôl eu hychwanegu at yr oriau contract, yn fwy na oriau gwaith arferol staff llawn amser h.y. mwy na 37 awr yr wythnos yn weithredol ar gyfer gweithwyr rhan amser.

Nodyn pwysig – Os caiff goramser/oriau ychwanegol eu gweithio'n gyson ac yn rheolaidd ac y telir amdanynt dros gyfnod estynedig e.e. 12 wythnos, mae'n rhaid eu cynnwys wrth gyfrif gwyliau blynyddol/tâl salwch.

Fodd bynnag, os yw natur y gwaith yn cynnwys brigau a chafnau y gellir eu rhagweld e.e. gwaith tymhorol, gellir defnyddio cyfnod cyfeirio hirach. Yr allwedd yw y dylai'r cyfnod a ddefnyddiwyd fod yn adlewyrchiad cywir o'r cyfanswm oriau cyfartalog a gaiff eu gweithio gan yr unigolyn. Os oes gennych unrhyw ymholiadau am ddefnyddio cyfnod cyfeirio hirach, siaradwch gyda'ch partner Gwasanaeth neu Gynghorydd Datblygu Sefydliadol os gwelwch yn dda.

Os yw gweithwyr yn rheolaidd ac yn gyson yn gweithio goramser/oriau ychwanegol, dylai hyn gael ei gynnwys gan contract dros dro neu gyfnod sefydlog ar wahân.

11. TALIADAU YCHWANEGOL/TALIADAU CHWYDDO

Mae cyfraith achos a Thribiwnlysoedd Apêl Cyflogaeth yn 2014 wedi golygu fod angen diwygio sut y caiff rhai taliadau ychwanegol eu trin. Yr egwyddor sylfaenol yw, os yw gweithiwr yn derbyn taliadau ychwanegol yn rheolaidd ac yn gyson fel rhan o'u swydd, yna dylid cynnwys y taliadau hyn wrth gyfrif tâl gwyliau. Mae hyn oherwydd na ddylai'r unigolyn fod dan anfantais ariannol oherwydd y digwyddant fod ar wyliau neu'n wael.

Dylid pwysleisio fod yr egwyddor hon yn dibynnu ar p'un ai yw taliadau yn rheolaidd ac yn gyson. Os felly dylid rhoi ystyriaeth hefyd i p'un ai a ddylid cynnwys y taliadau hyn yn y cyflog contract.

Mae'n rhaid hefyd gynnwys taliadau contract ychwanegol wrth gyfrif tâl gwyliau/salwch, cyn belled â bod y gweithiwr yn derbyn tâl am yr oriau hyn. Os cymerir amser i ffwrdd yn hytrach na thâl, yna ni fyddai hyn yn cael ei gynnwys.

Enghraifft - lle mae angen contract i weithwyr fod ar gael ar gyfer gwaith neu gysgu mewn, mae'n rhaid cynnwys y taliadau hyn wrth gyfrif gwyliau/tâl salwch os cânt eu gweithio a'u talu'n gyson a rheolaidd.

Fodd bynnag, os yw gweithiwr yn derbyn taliad am fod ar gael i weithio a'u bod yn cael eu galw allan i fynychu ac wedyn yn cael y diwrnod nesaf i ffwrdd oherwydd iddynt gael eu galw allan, dim ond y taliad bod ar gael i weithio ddylid ei gynnwys wrth gyfrif, gan y cafodd y taliadau galw allan eu cynnwys drwy gymryd y diwrnod nesaf i ffwrdd.

12. GWEITHWYR AR GYFLOG

Caiff gweithwyr ar gyflog (a gaiff eu talu'n fisol) eu talu am eu horiau contract tra maent yn absennol oherwydd salwch yn unol â'r hawliau a fanylir uchod.

Ni ddylai unrhyw weithwyr ar gyflog fod yn fwy na 37 awr yr wythnos heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Dylid trafod yr achosion hyn gyda'r Adran Datblygu Sefydliadol a'r Uwch Dîm Rheoli.

Os yw gweithiwr wedi ymrwymo i weithio oriau ychwanegol ac wedyn yn rhoi adroddiad eu bod yn wael pan oedd yr oriau i gael eu gweithio, ni chânt eu talu am yr oriau ychwanegol.

Dim ond os yw unigolyn yn gweithio oriau ychwanegol yn rheolaidd ac yn gyson y dylid talu oriau ychwanegol ar gyfer salwch. Yn yr achosion hyn dylid cyfrif tâl salwch yn defnyddio cyfartaledd 13 wythnos. Gweler yr enghreifftiau islaw.

Ni ddylai staff gronni hawl i wyliau blynyddol am oriau ychwanegol a gafodd eu gweithio. Yn lle hynny cânt eu talu'n unig am yr oriau ychwanegol y gwnaethant eu gweithio. Os ydynt yn cymryd wythnos o wyliau blynyddol ni fydd eu tâl yn cynnwys unrhyw oriau cyfartalog a gafodd eu gweithio.

13. GWEITHWYR PEDAIR WYTHNOSOL

Caiff gweithwyr pedair wythnosol eu talu am eu horiau contract tra maent yn absennol oherwydd salwch, yn unol â'r hawliau a fanylir uchod.

Ni ddylai gweithwyr a gaiff eu talu bob pedair wythnos fynd dros 37 awr o waith yr wythnos yn yr un swydd heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Dylid trafod achosion o'r fath gyda'r Adran Datblygu Sefydliadol a'r Uwch Dîm Rheoli.

Ni fydd gweithwyr a gaiff eu talu bob pedair wythnos yn cronni hawl i wyliau blynyddol am oriau ychwanegol a weithiwyd ac ni fydd unrhyw wyliau blynyddol ar

dâl yn cyfrif am gyfartaledd o oriau ychwanegol a weithiwyd, os nad yw'r oriau ychwanegol yn rheolaidd ac yn gyson.

Mewn achosion lle mae staff yn gweithio ar sail rota caiff yr holl dâl salwch ei dalu yn seiliedig ar oriau contract yn unig (yn cynnwys cysgu-mewn os yn y contract) o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb. Ni thelir am unrhyw oriau ychwanegol.

Os yw gweithwyr yn cael shifftiau ychwanegol, ni ddylent gael eu cynnwys wrth gyfrif hawl yn seiliedig ar oriau cyfartalog a weithiwyd. Dim ond ar gyfer staff sy'n gweithio oriau ychwanegol yn gyson ac yn rheolaidd y dylid cyfartaleddu oriau ychwanegol.

Caiff cyfrifiadau oriau cyfartalog ar gyfer gweithwyr pedair wythnosol eu cyfartalu dros 12 wythnos.

Enghreifftiau o oriau ychwanegol

Wythnos rhif	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Oriau contract	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Oriau ychwanegol	2	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	3

Yn yr achos hwn nid yw'r oriau ychwanegol yn gyson a rheolaidd ac ni ddylent felly gael eu cynnwys wrth gyfrif tâl talwch; ni ddylent gael eu cyfartaleddu chwaith am hawl ychwanegol i wyliau blynyddol.

Wythnos rhif	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Oriau contract	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Oriau ychwanegol	2	2	2	2	-	2	2	2	2	-	2	2

Yn yr achos hwn mae'n glir gweld fod yr aelod neilltuol yma o staff yn cael 2 awr yr wythnos yn rheolaidd. Gall hyn fod ar gyfer llanw ar gyfer salwch staff neu swydd heb eu llenwi ar sail tymor-byr. Fodd bynnag, yn yr amgylchiadau hyn dylid defnyddio cyfrifiad cyfartalog i gyfrif yr hawl i dâl salwch a dylai'r unigolyn gael contract dros dro neu gyfnod sefydlog i gyflawni'r oriau hyn yn unol â'r canllawiau a nodwyd ar ddechrau'r ddogfen hon.

Yn nhermau gwyliau blynyddol, dylai gweithwyr gael eu hawl i wyliau blynyddol wedi ei ailgyfrif dros gyfnod yr oriau ychwanegol yn seiliedig ar gyfrifiad pro rata.

Fel arfer dylai gweithwyr gael eu gwyliau blynyddol i'w gymryd fel a phryd sy'n gweddu iddyn nhw a'r gwasanaeth. Fodd bynnag, mae'r Awdurdod yn cydnabod yn unol ag anghenion busnes, ac mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, y gall fod

angen talu i unigolion am y gwyliau blynyddol ychwanegol maent wedi ei gronni er mwyn osgoi mwy o brinder staff. Dylid gofyn am gyngor gan yr Adran Datblygu Sefydliadol yn yr achosion hyn ac mae'n rhaid eu cytuno ymlaen llaw gyda'r gweithiwr. Yn yr achosion hyn, caiff y gwyliau blynyddol ei gyfrif yn defnyddio cyfartaledd 12 wythnos.

14. DEFNYDDIO STAFF DROS DRO

Dylai staff dros dro gael eu recriwtio yn unol â'r canllawiau a nodir ar ddechrau'r ddogfen hon. Dylid recriwtio gweithwyr dros dro i lenwi bwlch, fel arfer am gyfnod byr, gyda nifer benodol o oriau i'w gweithio bob wythnos.

Dylid seilio tâl salwch ar oriau contract yn unig ac ni fydd yn cynnwys unrhyw oriau ychwanegol y gallent fod wedi eu trefnu i weithio. Dylai tâl salwch gael ei seilio ar y cyfrifiad cyfartalog yn unig os yw unigolyn wedi bod yn gweithio'n gyson ac yn rheolaidd fwy na'u horiau contract. Mae'n rhaid i reolwyr fonitro ac adolygu oriau gwaith yn rheolaidd ac os oes sefyllfa o'r fath yn codi, dylid gwneud newidiadau cyn gynted ag sy'n bosibl gyda'r contract yn cael ei ddiwygio'n unol â hynny.

Dylai hawl i wyliau blynyddol yn yr achosion hyn gael ei gyfrif ar ddechrau'r gyflogaeth a'i seilio ar gyfrifiad pro rata ar gyfer cyfnod disgwyledig y contract. Dylai'r cyfrifiadau hefyd fod yn cynnwys hawl pro rata i wyliau banc.

15. DEFNYDDIO STAFF LLANW

Dylid recriwtio gweithwyr llanw yn unol â'r canllawiau a nodir ar ddechrau'r ddogfen hon. Dim ond ar sail ad hoc y dylid defnyddio gweithwyr o'r fath ac ni ddylid dibynnu arnynt i lenwi bwlch parhaus mewn capasiti. Gall cronfa o weithwyr llanw ar gyfer unrhyw faes gwasanaeth fod yn arfer cyffredin er na ddylid cynnig oriau rheolaidd iddynt, gan y byddai hyn yn ffurfio contract dros dro.

Ni fydd gan weithwyr llanw hawl i unrhyw dâl salwch ac ni chânt eu talu am unrhyw shifft nad ydynt ar gael i'w gweithio oherwydd salwch.

Ni fydd gan weithwyr llanw hawl i gronni unrhyw wyliau blynyddol na hawl i wyliau banc.

Dylid talu i weithwyr llanw yn unol â thelerau ac amodau arferol yr Awdurdod yn dibynnu ar y shifft y maent i'w gweithio h.y. gŵyl banc neu shifft cysgu mewn. Ni fyddant yn derbyn mwy o dâl nag aelod parhaol o staff am shifftiau o'r fath.

16. MWY NAG UN SWYDD

Os yw aelodau staff yn gweithio mewn gwahanol swyddi ar draws yr awdurdod, mae'r rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau nad yw unigolion yn torri'r rheoliadau Amser Gweithio gan ein bod yn un cyflogwr ac mae gan staff hawl i'w cyfnodau gorffwys priodol.

Dylai unigolion hysbysu am salwch yn unol â'r gweithdrefnau adrodd ar gyfer pob rôl maent yn anffit i'w mynychu.

Ni chaniateir i staff gymryd gwyliau blynyddol mewn un swydd er mwyn cael shifftiau ychwanegol mewn swydd arall.

17. CYFRIF GWYLIAU BLYNYDDOL

Mae'r Awdurdod wedi datblygu tabl amcangyfrif ar-lein ar gyfer gwyliau blynyddol fydd yn galluogi'r defnyddiwr i ddynodi'r hawl priodol i wyliau ar gyfer gweithwyr llawn amser a hefyd ran-amser.

Mae'r tabl amcangyfrif ar gael ar y rhyngrwyd [yma](#).

Mae canllawiau a thablau amcangyfrif ar gyfer cyfrif gwyliau blynyddol yn atodiad 1.

ATODIAD 1 - CANLLAWIAU AR GYFER CYFRIF GWYLIAU BLYNYDDOL

Cafodd nifer o dablau amcangyfrif eu llunio i gynorthwyo i gyfrif gwyliau blynyddol. Cânt eu hatodi islaw, gyda chanllawiau, ac maent hefyd ar gael ar [safle Mewnrwyd](#) y Cyngor.

Dim ond ar gyfer staff sy'n gweithio 52 wythnos y flwyddyn y dylid defnyddio'r canllawiau.

Dylid defnyddio'r canllawiau ar y cyd gyda'r tablau amcangyfrif ar gyfer gwyliau blynyddol a gwyliau banc.

Gwybodaeth Ddefnyddiol

- Os yw aelod o staff yn gweithio'r un nifer o oriau bob dydd, am bum diwrnod (Llun-Gwener), nid oes angen cyfrif yr hawl pro rata, gan y bydd bob amser yn gyfwerth â 26 diwrnod (llai na 5 mlynedd o wasanaeth) a 31 diwrnod (mwy na 5 mlynedd o wasanaeth), a gellir cymryd yr hawl i wyliau mewn dyddiau (e.e. 25 awr yr wythnos, 5 awr y dydd, Llun-Gwener).
- Hawl pro rata misol i wyliau blynyddol ar gyfer staff amser-llawn (37 awr) yn gweithio wythnos 5 diwrnod arferol (7 awr 24 munud y dydd) yw:
 - 2 ddiwrnod ar gyfer gweithwyr gyda llai na 5 mlynedd o wasanaeth
 - 2.5 diwrnod ar gyfer gweithwyr gyda mwy na 5 mlynedd o wasanaeth.

Cyfrif Hawl Pro Rata ar gyfer Staff Rhan amser

Er mwyn cyfrif hawl gweithwyr i wyliau blynyddol, mae angen i chi sicrhau fod gennych:

- oriau contract wythnosol ar gyfer y gweithiwr
- nifer y dyddiau/patrymau a weithir bob wythnos
- nifer oriau y mae angen i'r gweithiwr eu gweithio bob dydd
- mis geni y gweithiwr
- p'un ai oes gan y gweithiwr fwy neu lai na 5 mlynedd o wasanaeth
- y tabl ar gyfer amcangyfrif gwyliau blynyddol a gwyliau banc

Mae hawl i wyliau blynyddol yn rhedeg o fis geni gweithiwr, felly os ydych yn cael eich pen-blwydd ym mis Mehefin byddai'ch hawl gwyliau yn rhedeg rhwng 1 Mehefin a 31 Mai bob blwyddyn.

I gyfrif hawl gwyliau, dylech:

- Ddefnyddio tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol a gwyliau banc i ganfod y nifer o oriau a weithiwyd bob wythnos a dynodi'r hawl/hawl pro rata.
- Adio'r hawl gwyliau blynyddol a gwyliau banc at ei gilydd am yr hawl llawn.
- Cyfrif y gwyliau banc fydd yn digwydd ar ddyddiau gwaith y gweithiwr a'r oriau y mae'r gweithiwr i fod i weithio ar y dyddiau hyn a chael cyfanswm yr oriau.
- Tynnu nifer yr oriau sydd angen eu defnyddio ar gyfer gwyliau banc a thynnu o'r tâl llawn.

- Y nifer o oriau sydd ar ôl yw hawl y gweithiwr i wyliau blynyddol.

Sefyllfa: Gweithiwr gyda mwy na 5 mlynedd o wasanaeth yn gweithio 30 awr yr wythnos, 7 awr 30 munud y dydd dyddiau Mawrth-Gwener, mis geni Mehefin

- Defnyddio tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol (31 diwrnod) a gwyliau banc i leoli nifer yr oriau a weithir bob wythnos (30) a dynodi'r hawl pro rata (Gwyliau blynyddol = 180 awr Gwyliau Banc = 60 awr).
- Adio'r ffigur hwn gyda'i gilydd sy'n rhoi cyfanswm o 240 awr, sydd yn hawl blwyddyn lawn.
- Yn nesaf mae angen i chi dynnu'r holl wyliau banc sy'n digwydd ar y diwrnod gwaith a'u tynnu'n dibynnu ar nifer yr oriau sydd i'w gweithio y diwrnod hwnnw. Yn yr achos hwn mae'r gweithiwr yn gweithio dyddiau Mawrth-Gwener (7 awr 30 munud y dydd) felly dim ond y Gwyliau Banc y Nadolig a Dydd Gwener y Groglith (4 diwrnod) fyddai angen eu tynnu ar 7 awr 30 munud yr un, felly mae angen tynnu 30 awr ar gyfer gwyliau banc.
- Mae cyfanswm o 210 awr ar ôl ar gyfer gwyliau blynyddol.

Gan fod y gweithiwr yn gweithio'r un nifer o oriau bob dydd (7 awr 30 munud), gellir rhannu'r hawl gwyliau hyn yn gyfartal gan 7.5 a byddai'n gyfwerth â 28 diwrnod.

Sut i benderfynu os yw hawl i wyliau blynyddol mewn dyddiau neu oriau/munudau

- Os yw'r gweithiwr rhan amser yn gweithio'r un nifer o ddyddiau bob dydd yna gellir cyfri'r gwyliau mewn dyddiau **a thybio** y gellir rhannu'r cyfanswm sydd ar ôl yn gyfartal. (E.e. Os oes 120 awr ar ôl ar gael gwyliau blynyddol a bod y gweithiwr yn gweithio pump awr y dydd yna rhannwch gan 120 gyda 5 sy'n troi i 24 diwrnod o seibiant).
- Bydd yn rhaid cyfrif gwyliau blynyddol mewn oriau a munudau os nad yw'r gweithiwr yn gweithio'r un nifer o oriau bob dydd.

Pryd i gyfrif hawl gwyliau

Mae'n bwysig nodi y bydd angen ailgyfrif hawl gwyliau gweithiwr fel canlyniad i:

- Cynnydd/gostyngiad mewn oriau gwaith wythnosol
- Newid i batrymau gwaith (diwrnod gwaith, oriau dyddiol ac yn y blaen) gan y gall hyn effeithio ar dynnu oriau ar gyfer hawl gwyliau banc
- Y gweithiwr yn cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth parhaus
- Terfynu cyflogaeth ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau

Cyfrif hawl ychwanegol gweithiwr llawn amser sy'n cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ran o'r ffordd drwy eu blwyddyn wyliau **Dylid nodi fod y cyfrifiad yma ar gyfer staff llawn amser.**

Os yw gweithiwr yn cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ran o'r ffordd drwy eu blwyddyn wyliau, bydd ganddynt hawl i swm pro rata o'r 5 diwrnod ychwanegol. I gyfrif hawl ychwanegol pro rata, mae angen i chi:

- Rannu'r hawl ychwanegol llawn o 5 gan 12 i gael tâl misol (0.4).

- Nodi nifer y misoedd cyflawn sy'n dal i fod yn yr hawl gwyliau ar ôl dyddiad 5 mlynedd o wasanaeth.
- Lluosi nifer y misoedd cyflawn sydd ar ôl gan 0.4.
- Y ffigur fydd yr hawl ychwanegol y bydd gweithiwr yn ei dderbyn pan gyrhaeddant 5 mlynedd o wasanaeth.
- Yn y flwyddyn wyliau lawn ddilynol caiff eu gwyliau ei gynyddu i 31 diwrnod.

Sefyllfa: Gweithiwr llawn amser gyda blwyddyn wyliau sy'n rhedeg o fis Chwefror i fis Ionawr yn cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ar 10 Mawrth

- Dynodi nifer y misoedd a gwblhawyd sy'n parhau yn yr hawl gwyliau ar ôl dyddiad 5 mlynedd o wasanaeth = 10 (mis) Ebrill - Ionawr
- Lluosi nifer y misoedd llawn sydd ar ôl gan 0.4
- Ar 10 Mawrth bydd y gweithiwr yn derbyn 4 diwrnod ychwanegol o wyliau
- Caiff eu gwyliau ei gynyddu i 31 diwrnod y flwyddyn wyliau lawn ddilynol

Cyfrif yr hawl ychwanegol ar gyfer gweithiwr rhan amser sy'n cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ran o'r ffordd drwy eu blwyddyn wyliau

Os yw gweithiwr yn cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ran o'r ffordd drwy eu blwyddyn wyliau, bydd ganddynt hawl i swm pro rata o'r gwyliau ychwanegol (bydd hyn yn dibynnu ar eu horiau wythnosol). I gyfrif hawl ychwanegol pro rata, mae angen i chi:

- Defnyddio'r tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol (26 diwrnod/llai na 5 mlynedd o wasanaeth) i ganfod nifer yr oriau a weithir bob wythnos a dynodi'r hawl mewn oriau.
- Defnyddio'r tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol (31 diwrnod/mwy na 5 mlynedd o wasanaeth) i ganfod nifer yr oriau a weithiwyd bob wythnos a dynodi'r hawl mewn oriau.
- Cyfrif y gwahaniaeth mewn hawl (dyma'r swm pro rata ar gyfer hawl ychwanegol blwyddyn lawn).
- Rhannu'r hawl ychwanegol llawn gan 12 mis i gael hawl misol.
- Dynodi nifer y misoedd a gafodd eu cwblhau sydd ar ôl yn eu hawl gwyliau ar ôl dyddiad 5 mlynedd o wasanaeth.
- Lluosi nifer y misoedd llawn sydd ar ôl gan yr hawl misol.
- Y ffigur hwn fydd y swm ychwanegol y bydd y gweithiwr yn ei dderbyn pan gyrhaeddant 5 mlynedd o wasanaeth.
- Yn y flwyddyn wyliau lawn flynyddol caiff eu gwyliau ei gynyddu i'r hawl llawn a ddynodwyd ar y cyfrifiad gwyliau blynyddol (31 diwrnod/mwy na 5 mlynedd o wasanaeth).

Sefyllfa: Gweithiwr rhan amser (20 awr) gyda blwyddyn wyliau sy'n rhedeg o Chwefror - Ionawr yn cyrraedd 5 mlynedd o wasanaeth ar 10 Mawrth

- Defnyddio'r tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol (26 diwrnod/llai na 5 mlynedd o wasanaeth) i ganfod nifer yr oriau a gafodd eu gweithio bob wythnos a dynodi'r hawl mewn oriau = **100 awr**.
- Defnyddio'r tabl amcangyfrif gwyliau blynyddol (31 diwrnod/mwy na 5 mlynedd o wasanaeth) i ganfod nifer yr oriau a gafodd eu gweithio bob wythnos a dynodi'r hawl mewn oriau = **120 awr**.

- Cyfrif y gwahaniaeth mewn hawl (dyma swm pro rata ar gyfer hawl ychwanegol blwyddyn lawn) = **20 awr**.
- Rhannu'r hawl ychwanegol llawn gan 12 i gael hawl misol = **1.5 awr**.
- Dynodi nifer y misoedd a gwblhawyd sydd ar ôl yn yr hawl gwyliau ar ôl dyddiad 5 mlynedd o wasanaeth = **10 mis**.
- Lluosi nifer y misoedd llawn sydd ar ôl gan yr hawl misol = **15 awr**.
- Y ffigur hwn fydd yr hawl ychwanegol (**15 awr**) y bydd y gweithiwr yn ei dderbyn pan gyrhaeddant 5 mlynedd o wasanaeth.
- Yn y flwyddyn wyliau lawn ddilynol caiff eu gwyliau ei gynyddu i'r hawl llawn a ddynodwyd ar y cyfrifiad gwyliau blynyddol (31 diwrnod/mwy na 5 mlynedd o wasanaeth).

Cyfrif hawl gwyliau am ran o flwyddyn

I gyfrif hawl gwyliau am ran o'r flwyddyn (e.e. gweithiwr newydd yn cychwyn ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau neu weithiwr yn terfynu):

- Cyfrif yr hawl gwyliau blynyddol llawn.
- Cyfrif nifer y misoedd a gwblhawyd y mae'r gweithiwr wedi eu gweithio yn y flwyddyn wyliau.
- Rhannu'r hawl llawn gan 12 a lluosu gan nifer y misoedd a gwblhawyd y mae'r cyflogai wedi gweithio/y bydd yn gweithio.

Sefyllfa: Gweithiwr gyda mwy na 5 mlynedd o wasanaeth yn gweithio oriau arferol llawn amser (37 awr/7 awr 24 munud y dydd), mis geni Mehefin, terfynu 15 Tachwedd

- Yr hawl gwyliau blynyddol llawn fyddai 31 diwrnod.
- Misoedd a gwblhawyd a weithiwyd 1 Mehefin - 31 Hydref - 5 mis
- Rhannu'r hawl llawn gan 12 a lluosu gan nifer y misoedd a gwblhawyd (5) y mae'r gweithiwr wedi'i weithio.
- Yr hawl pro rata fyddai 12.5 diwrnod.
- Gan fod yr unigolyn yn terfynu byddai angen i chi dynnu unrhyw wyliau a gymerwyd eisoes. Os oes diffyg yna byddai angen adhawlio'r swm yn y cyflog terfynol, fel arall os oes gwyliau ar ôl gellir ei dalu neu ei gymryd cyn terfynu).

CYFRIFIADAU GŴYL BANC - 10 DIWRNOD

ORIAU A WEITHIR BOB WYTHNOS	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (DEGOL)	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (ORIAU A MUNUDAU)
1	2	2
2	4	4
3	6	6
4	8	8
5	10	10
6	12	12
7	14	14
8	16	16
9	18	18
10	20	20
11	22	22
12	24	24
13	26	26
14	28	28
15	30	30
16	32	32
17	34	34
18	36	36
18.5	37	37
19	38	38
20	40	40
21	42	42
22	44	44
23	46	46
24	48	48
25	50	50
26	52	52
27	54	54
28	56	56
29	58	58
30	60	60
31	62	62
32	64	64
33	66	66
34	68	68
35	70	70
36	72	72
37	74	74

CYFRIFIADAU GWYLIAU BLYNYDDOL 25 DIWRNOD

ORIAU A WEITHIR BOB WYTHNOS	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (DEGOL)	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (ORIAU A MUNUDAU)
1	5.2	5.12
2	10.4	10.24
3	15.6	15.36
4	20.8	20.48
5	26	26
6	31.20	31.12
7	36.40	36.24
7.4	38.48	38.29
8	41.60	41.36
9	46.80	46.48
10	52	52
11	57.20	57.12
12	62.40	62.24
13	67.60	67.36
14	72.80	72.48
15	78	78
16	83.20	83.12
17	88.40	88.24
18	93.60	93.36
18.5	96.20	96.12
19	98.80	98.48
20	104	104
21	109.20	109.12
22	114.40	114.24
23	119.60	119.36
24	124.80	124.48
25	130	130
26	135.20	135.12
27	140.40	140.24
28	145.60	145.36
29	150.80	150.48
30	156	156
31	161.20	161.12
32	166.40	166.24
33	171.60	171.36
34	176.80	176.48
35	182	182
36	187.20	187.12
37	192.40	192.24

CYFRIFIADAU GWYLIAU BLYNYDDOL 30 DIWRNOD

ORIAU A WEITHIR BOB WYTHNOS	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (DEGOL)	ORIAU GWYLIAU BLYNYDDOL (ORIAU A MUNUDAU)
1	6.2	6.12
2	12.4	12.24
3	18.6	18.36
4	24.8	24.48
5	31	31
6	37.20	37.12
7	43.40	43.24
7.4	45.88	45.53
8	49.60	49.36
9	55.80	55.48
10	62	62
11	68.20	68.12
12	74.40	74.24
13	80.60	80.36
14	86.80	86.48
15	93	93
16	99.20	99.12
17	105.40	105.24
18	111.60	111.36
18.5	114.70	114.42
19	117.80	117.48
20	124	124
21	130.20	130.12
22	136.40	136.24
23	142.60	142.36
24	148.80	148.48
25	155	155
26	161.20	161.12
27	167.40	167.24
28	173.60	173.36
29	174.80	174.48
30	186	186
31	192.20	192.12
32	198.40	198.24
33	204.60	204.36
34	210.80	210.48
35	217	217
36	223.20	223.12
37	229.40	229.24

COFNODION - TROSI DEGOL

Munudau	Degol		Munudau	Degol
1	0.017		31	0.517
2	0.033		32	0.533
3	0.050		33	0.550
4	0.067		34	0.567
5	0.083		35	0.583
6	0.100		36	0.600
7	0.117		37	0.617
8	0.133		38	0.633
9	0.150		39	0.650
10	0.167		40	0.667
11	0.183		41	0.683
12	0.200		42	0.700
13	0.217		43	0.717
14	0.233		44	0.733
15	0.250		45	0.750
16	0.267		46	0.767
17	0.283		47	0.783
18	0.300		48	0.800
19	0.317		49	0.817
20	0.333		50	0.883
21	0.350		51	0.850
22	0.367		52	0.867
23	0.383		53	0.883
24	0.400		54	0.900
25	0.417		55	0.917
26	0.433		56	0.933
27	0.450		57	0.950
28	0.467		58	0.967
29	0.483		59	0.983
30	0.500		60	1.000

ATODIAD 2 – GWYLIAU A GYMERWYD PAN AR ABSENOLDEB SALWCH

A yw'r gwyliau (yn cynnwys unrhyw wyliau a drefnwyd ymlaen llaw) yn niweidiol i adferiad y gweithiwr)	Ydi →	Ni argymhellir gwyliau ↓	→	Os aiff y gweithiwr ar wyliau gallai hyn arwain at weithredu Disgyblaeth. Gofyn am gyngor Datblygu Sefydliadol
Na ↓				
Rheolwr Llinell i drafod p'un ai yw gweithiwr yn bwriadu cymryd gwyliau blynyddol ar gyfer y gwyliau.	Na →	Dylai'r gweithiwr gael tystiolaeth ysgrifenedig gan feddyg teulu i gadarnhau na fydd y gwyliau yn llesteirio ar adferiad y gweithiwr		
Ydi ↓				
Dylai gweithiwr gael tystiolaeth ysgrifenedig gan feddyg teulu i gadarnhau na fydd y gwyliau yn llesteirio ar adferiad y gweithiwr.		Cyflwyno tystiolaeth i'r rheolwr llinell		
↓		↓		
Cyflwyno tystiolaeth i'r rheolwr llinell a gofyn am wyliau blynyddol		Rheolwr llinell i gymeradwyo gwyliau		
↓				
Cymeradwyo Gwyliau Blynyddol				
↓				
Tynnu Gwyliau Blynyddol o hawl y gweithiwr				
↓				
Rheolwr Llinell i hysbysu Cyflogres fod y gweithiwr ar wyliau blynyddol yn hytrach nag absenoldeb salwch (drwy'r ffurflenni salwch) gan y gellid effeithio ar gyflog				