



Polisi Rheoli absenoldebau gofalwyr

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	20/09/2011
Dyddiad Rhoi ar Waith	20/09/2011
Perchennog	AM
Dyddiad Adolygu	01/12/2027

Polisi Gweithio'n Hyblyg

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
f1.0	20/09/2011	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f1.1	15/12/2012	AD	Ail-fformatio
f2.0	20/09/2017	Andrea Malam	Ail-fformatio
F2.1	12/10/2021	David Kennedy	Ail-fformatio
F2.2			Newidiadau i ddeddfwriaeth Ebrill 2024 - Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Swyddogaethau a Chyfrifoldebau	4
Rheolwyr	4
Gweithwyr	4
Diffiniad o Ofalwr	5
Cymorth a Chyngor	5
Opsiynau	5
Gweithio'n Hyblyg	5
Trosi Amser Rhydd i Orlau	6
Opsiynau Eraill	6
Trefniadau Absenoldeb Arbennig	6
Prynu Absenoldeb Ychwanegol	6
Absenoldeb Argyfwng	7
Absenoldeb Gofalwyr	7
Absenoldeb Gofalwyr Di-dâl	8
Beth sy'n cyfrif fel angen gofal hirdymor?	8
Ar gyfer beth y gellir defnyddio absenoldeb gofalwr?	8
Faint o amser y gall rhywun ei gymryd	9
Os yw gweithiwr yn gofalu am fwy nag un dibynnydd	9
Gofynion isafswm rhybudd	9
Pryd y gall cyflogwr newid dyddiadau absenoldeb gofalwr	10
Absenoldeb Rhiant	11
Absenoldeb Tosturiol	11
Enghreifftiau Ymarferol	11
Enghraifft 1	11
Enghraifft 2	12
Enghraifft 3	12
Enghraifft 4	12
Enghraifft 5	12
Enghraifft 6	13

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Rheolwyr

- Bod yn ymwybodol o, a dilyn, deddfwriaeth berthnasol a pholisi'r cyngor ar weithio hyblyg
- Bod yn ymwybodol o a deall yr ystod o absenoldebau ac opsiynau oriau gwaith sydd ar gael
- Bod yn ymwybodol o ble i gael gwybodaeth a/neu arweiniad pellach
- Bod yn ymwybodol o'r pwysau all ddod yn sgil cydbwyso cyfrifoldebau gofalu gyda gwaith
- Dangos cydymdeimlad tuag at geisiadau am absenoldeb neu am newid mewn patrymau gwaith
- Bod yn feddwl agored ac yn adeiladol wrth ystyried dulliau newydd o weithio
- Bod yn hawdd mynd atynt
- Bod yn deg ac yn gyson yn y modd y maent yn trin eu holl staff
- Parchu preifatrwydd y gweithiwr a chadw cyfrinachedd

Gweithwyr

- Deall mai eu cyfrifoldeb yw bodloni eu hymrwymadau gofal ac mai swyddogaeth y cyflogwr yw cefnogi lle bo modd
- Gwerthfawrogi eu bod yn gweithio mewn tîm ac y gallai eu gweithredoedd arwain at oblygiadau i'w cydweithwyr a'r gwaith
- Bod mor agored ag y maent yn teimlo y gallant fod gyda'u rheolwyr am eu cyfrifoldebau gofalu er mwyn eu galluogi i ddarparu cymorth priodol
- Cyfathrebu gyda chydweithwyr a'u cynnwys lle bo hynny'n bosibl mewn penderfyniadau a allai effeithio ar eu gwaith, er mwyn osgoi dicter rhag cynyddu
- Rhoi rhybudd ymlaen llaw i'w rheolwyr (lle bo modd) o ran pryd y byddai angen iddynt gymryd gwyliau
- Derbyn y gallai fod rhaid iddynt gyfaddawdu os nad oes modd yn rhesymol i ganiatáu eu cais am absenoldeb neu newid eupatrwm gwaith

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Diffiniad o Ofalwr

Mae gofalwyr yn weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu sylweddol sy'n cael effaith sylweddol ar eu bywydau gwaith. Mae'r staff hynyn gyfrifol am ofalu a darparu cymorth i bartneriaid, perthnasau neu ffrindiau anabl, hŷn neu sâl sy'n methu â gofalu am eu hunain.

Gall eu cyfrifoldebau gynnwys:

- Gofal Newydd
- Gofal Tymor Byr
- Gofal Hirdymor:
- Gofal uniongyrchol / brys

Cymorth a Chyngor

Gellir gofyn am gefnogaeth i'r gweithiwr gan yr Adran Iechyd Galwedigaethol sy'n cynnig gwasanaeth cynghori cynhwysfawr. Gellir cael gwybodaeth a chyngor pellach yn fewnol gan:

- Cyswllt AD
- Iechyd Galwedigaethol
- Cynrychiolydd o'r Undeb Llafur
- Gwasanaethau Cymdeithasol
- Tîm Hawliau Lles

Opsiynau

Gweithio'n Hyblyg

Dyma rai enghreifftiau o weithio hyblyg:

- Oriau gweithio hyblyg
- Amseroedd cychwyn a gorffen hyblyg
- Oriau gwaith wedi'u cywasgu
- Oriau gwaith blynyddol
- Rhannu swydd neu weithio'n rhan-amser
- Gweithio gartref

Polisi Gweithio'n Hyblyg

- Gweithio yn ystod y tymor

Gellir gweithredu trefniadau o'r fath ar sail tymor byr neu hir. Efallai y bydd angen cyfuniad o ddulliau hefyd, er enghraifft oriau gwaith wedi'u cywasgu + gweithio gartref am ran o'r wythnos.

Trosi Amser Rhydd i Oriau

Ar gyfer gweithwyr llawn amser, mae gwyliau fel arfer yn cael ei gymryd fel ½ diwrnod neu ddyddiau llawn. Mae trefniadau tebyg arwaith ar gyfer absenoldeb Hyblyg a TOIL. Os yw gofalmwr angen cyfnodau byr o amser o'r gwaith, gallant gymryd gwyliau fesul oriau.

Rhaid bod yn ofalus i sicrhau nad yw holl wyliau'r gweithiwr am y flwyddyn yn cael eu cymryd ar gyfer cyfrifoldeb gofalu a'u bod yndal i elwa o amser o'r gwaith.

Opsiynau Eraill

- Mynediad at y ffôn a/neu ganiatáu i roi eu ffôn symudol ymlaen
- Rhybudd rhesymol os bydd newid i'w patrwm sifftiau neu oriau gwaith
- Rhybudd rhesymol os oes angen i'r gweithiwr weithio goramser
- Caniatáu ceisiadau am absenoldeb lle bo modd
- Caniatáu i weithwyr gael eu cysylltu yn y gwaith ynghylch person sy'n derbyn gofal
- Pan fo gweithiwr wedi defnyddio eu holl hawl i wyliau; ystyried eu galluogi i fenthyg absenoldeb o'r flwyddyn wyliau nesaf. Dylai hyn fod yn nifer rhesymol ac ni ddylai fod yn fwy na 10 diwrnod o absenoldeb.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr: Os oes gan y gweithiwr ac/neu'r rheolwr ateb gwahanol dylent ei drafod gydag AD ac, ar yr amod ei bod yn ymarferol ac o fewn egwyddorion cyffredinol y polisi hwn, gellir ei roi ar waith.

Trefniadau Absenoldeb Arbennig

Prynu Absenoldeb Ychwanegol

Gall gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu parhaus brynu hyd at 40 (pro rata i weithwyr rhan amser) diwrnod ychwanegol o absenoldeb bob blwyddyn. Dylid defnyddio'r rhain i gymryd

Polisi Gweithio'n Hyblyg

amser o'r gwaith i gyflawni eu cyfrifoldebau h.y. mynd i'r ysbyty/ at y meddyg. Gellir trosglwyddo absenoldeb heb eu cymryd ar ddiwedd y flwyddyn i'r flwyddyn ganlynol. Bydd cost prynu'r diwrnodau ychwanegol yn seiliedig ar gyflog sylfaenol y gweithiwr a byddant yn cael eu tynnu o gyflog y gweithiwr bob mis yn ystod y flwyddynwyliau.

Dylai gweithwyr sy'n dymuno prynu gwyliau ychwanegol lenwi'r ffurflen Prynu Absenoldeb Ychwanegol a'i chyflwyno i'w Rheolwr Atebol.

Absenoldeb Argyfwng

Os oes angen amser o'r gwaith ar y gweithiwr i ddelio ag argyfwng yn y cartref, dylent roi amser rhesymol o'r gwaith heb dâl/ gwyliau hyblyg/ toil; neu os ydynt wedi prynu gwyliau ychwanegol, gellir defnyddio hyn. Pwrpas yr absenoldeb argyfwng yw caniatáu amseri'r gweithiwr ddelio â phroblem uniongyrchol a gwneud trefniadau eraill. Ni ddylai fod yn ateb parhaol.

Dyma rai sefyllfaoedd lle gellid cymryd absenoldeb:

- Amhariad neu fethiant y trefniadau gofal
- Os yw dibynnydd yn mynd yn sâl neu'n dioddef ymosodiad neu ddamwain gan gynnwys achosion lle mae'r dioddefwr wedi brifo neu'n ofidus yn hytrach nac wedi anafu'n gorfforol.
- I wneud trefniadau tymor hirach ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu.

Absenoldeb Gofalwyr

Pan fydd dibynnydd yn ddifrifol wael, gall y cyngor roi hyd at 5 diwrnod o absenoldeb ar dâl llawn bob blwyddyn. Dylai hyn ond caelei ganiatáu ar ôl ymgynghori â'r gweithiwr i ddeall yn llawn beth yw eu gofynion, ac yn dilyn trafodaeth gyda'r Pennaeth Gwasanaeth priodol neu Adnoddau Dynol.

Ni ddylai rheolwyr roi hyd at 5 diwrnod o absenoldeb yn awtomatig. Mae'n rhaid ystyried yr amgylchiadau a'r prognosis i'r dyfodol argyfer y dibynnydd yn ofalus. Gallai fod yn fwy priodol i ganiatáu

absenoldeb di-dâl neu wyliau/oriau hyblyg/ toil a fyddai'n gadael y 5diwrnod o absenoldeb gofalwr ar dâl llawn tan yn ddiweddarach pan fydd anghenion y gweithiwr yn fwy. Fel arall, gallai'r rheolwr

Polisi Gweithio'n Hyblyg

gytuno i gyfuniad o wyliau/ oriau hyblyg/ toil ac absenoldeb di-dâl/ ar dâl llawn, er enghraifft, bod y gweithiwr yn cymryd 2 ddiwrnod o wyliau a bod y cyngor yn rhoi 2 ddiwrnod o absenoldeb gofalwr.

Absenoldeb Gofalwyr Di-dâl

Mae absenoldeb gofalwyr di-dâl (Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023) yn hawl diwrnod cyntaf, ar gael i bob gweithiwr heb unrhyw gyfnod cymhwyso.

Gall dibynnyddion gweithiwr gynnwys:

- eu gŵr, gwraig, partner sifil neu bartner
- eu plentyn
- eu rhiant / nain / taid
- unigolyn sy'n byw yn eu cartref (nid tenantiaid, lletywyr neu weithwyr)
- unigolyn sy'n dibynnu arnynt am ofal, megis cymydog oedrannus

Beth sy'n cyfrif fel angen gofal hirdymor?

Mae gan ddibynnydd angen gofal hirdymor os oes ganddynt unrhyw un o'r canlynol:

- [anabledd fel y'i diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010](#)
- salwch neu anaf sy'n debygol o fod angen gofal am o leiaf 3 mis
- angen gofal sy'n gysylltiedig â henaint

Ar gyfer beth y gellir defnyddio absenoldeb gofalwr?

Mae enghreifftiau o pryd y gall gweithiwr ddefnyddio absenoldeb gofalwr yn cynnwys:

- mynd â'u plentyn anabl i apwyntiad ysbyty
- symud eu rhiant sydd â dementia i gartref gofal
- mynd gyda dibynnydd o'u cartref ar daith diwrnod

Polisi Gweithio'n Hyblyg

- darparu prydau a chwmni i gymydog oedrannus tra bod eu prif ofalwr i ffwrdd gyda gwaith am y diwrnod

Faint o amser y gall rhywun ei gymryd

Gall gweithwyr gymryd hyd at 1 wythnos o absenoldeb gofalwr bob 12 mis. Gallant ddewis cymryd yr absenoldeb fel:

- hanner diwrnod - dyma'r isafswm y gallant ei gymryd
- diwrnodau llawn
- wythnos gyfan

Mae gan weithiwr hawl i gyfnod o absenoldeb sy'n gyfwerth â'u hwythnos waith arferol. Er enghraifft, os yw rhywun yn gweithio 3 diwrnod yr wythnos, gallant gymryd 3 diwrnod o absenoldeb gofalwr.

Efallai y bydd gweithiwr wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr am lai nag wythnos. Os mai dyna'r achos, wythnos yw nifer y diwrnodau neu oriau y byddant fel arfer yn ei weithio yr wythnos honno.

Os yw gweithiwr yn gofalu am fwy nag un dibynnydd

Efallai y bydd gweithiwr angen gofalu am fwy nag un dibynnydd. Yn yr amgylchiadau hyn, gallant ond gymryd un wythnos o absenoldeb gofalwr. Ond gallant ddefnyddio'r wythnos o absenoldeb ar gyfer mwy nag un dibynnydd.

Gofynion isafswm rhybudd

Nifer y diwrnodau a ofynnwyd amdanynt	Isafswm y rhybudd sydd ei angen
Hanner diwrnod i 1 diwrnod	3 diwrnod o rybudd

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Nifer y diwrnodau a ofynnwyd amdanynt	Isafswm y rhybudd sydd ei angen
1.5 i 2 o ddiwrnodau	4 diwrnod o rybudd
2.5 i 3 o ddiwrnodau	6 diwrnod o rybudd
3.5 i 4 o ddiwrnodau	8 diwrnod o rybudd
4.5 i 5 o ddiwrnodau	10 diwrnod o rybudd
6 diwrnod (os yw gweithiwr yn gweithio 6 diwrnod yr wythnos)	12 diwrnod o rybudd

Nid oes rhaid i weithiwr:

- roi eu cais am absenoldeb yn ysgrifenedig
- roi tystiolaeth o anghenion gofal eu dibynnydd i'w cyflogwr

Pryd y gall cyflogwr newid dyddiadau absenoldeb gofalwr

Ni all cyflogwyr wrthod cais rhywun am absenoldeb gofalwr. Ond gallant ofyn iddynt ei gymryd ar adeg wahanol. Gallant ond wneud hyn os byddai absenoldeb y gweithiwr yn achosi tarfu difrifol i'r sefydliad.

Os yw'r cyflogwr angen oedi'r absenoldeb, rhaid iddynt:

- gytuno ar ddyddiad arall o fewn 1 mis i'r dyddiad y bu i'r gweithiwr ofyn amdano'n wreiddiol
- egluro yn ysgrifenedig pam eu bod angen oedi'r absenoldeb - rhaid iddynt wneud hyn o fewn 7 diwrnod o'r cais neu cyn i'r absenoldeb gychwyn, pa bynnag un yw'r cynharaf.

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Os yw'r gweithiwr angen canslo eu cais am absenoldeb gofalwr, yna dylent wneud hyn cyn gynted ag y bo modd. Mae'n arfer da i'r cyflogwr ystyried hyn ond nid oes rhaid iddynt gytuno iddo.

[Gwybodaeth bellach](#)

Absenoldeb Rhiant

<https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/gwyliu-a-phresenoldeb/absenoldeb-am-resymau-teuluol/absenoldeb-rhiant.aspx>

Absenoldeb Tosturiol

Rhoddir absenoldeb ar dâl llawn i weithwyr sydd wedi dioddef profedigaeth aelod o'r teulu.

Y diffiniad o aelod o'r teulu yw Gŵr, Gwraig, Partner (gan gynnwys partner o'r un rhyw), Rhieni, Rhieni yng Nghyfraith (gan gynnwys Rhieni'r partner), Gwarcheidwad, Mab neu Ferch, Wyr neu Wyres, Neiniau a Theidiau, Brodyr a Chwirydd, Modryb neu Ewythr.

Enghreifftiau Ymarferol

Enghraifft 1

Mae gan bartner gweithiwr ganser ac mae'n rhaid iddo deithio i Fodelwyddan bob dydd i gael triniaeth. Mae hyn yn golygu na all y gweithiwr ddechrau gweithio am 9.00 fel y dylent wneud

Atebion

- Newid yr amser dechrau tan amser diweddarach. Lle nad yw'n bosibl newid yr amser dechrau (ee Gweithwyr Ysbwriel), dylid ystyried symud y gweithiwr dros dro i wahanol ddyletswyddau lle byddai modd caniatáu hyn
- Defnyddio rhywfaint o wyliau wedi eu trosi'n oriau i wneud yn iawn am yr amser ychwanegol
- Caniatáu i'r gweithiwr weithio'r amser trwy weithio gartref gyda'r nos ac/neu ar benwythnosau
- Os bydd y gweithiwr yn gweithio ar system sifftiau, siarad â chydweithwyr am gyfnedid sifftiau i un ddiweddarach

Polisi Gweithio'n Hyblyg

- Cynnig gostyngiad dros dro yn eu horiau gwaith

Enghraifft 2

Mae'r ganolfan ddydd sy'n gofalu am fam y gweithiwr wedi gorfod cau oherwydd problemau gyda'r gwres canolog. Atebion

- Absenoldeb argyfwng di dâl
- Absenoldeb â thâl fel gwyliau/ oriau hyblyg/ toil neu absenoldeb ychwanegol a brynwyd os yw'n briodol

Enghraifft 3

Mae plentyn newydd anedig gweithiwr wedi cael diagnosis o salwch difrifol. Atebion

- Cyfuniad o absenoldeb drwy wyliau/ toil/oriau hyblyg; absenoldeb gofalwr ar dâl llawn a di-dâl
- Absenoldeb Rhiant

Enghraifft 4

Mae gan weithiwr gyfrifoldeb gofalu tymor hir ar gyfer partner o'r un rhyw â chlefyd dirywiol. Mae anghenion gwirioneddol yn aneglur gan fod wythnosau da a drwg.

Atebion

- Gweithio llai o oriau ar sail hyblyg
- Orlaw blynyddol
- Trefniant hyblyg ar gyfer cyfuno gweithio gartref/ yn y gwaith
- Adleoli i swydd fwy hyblyg

Enghraifft 5

Mae gwraig i weithiwr yn derbyn llawdriniaeth a gynlluniwyd ymlaen llaw a bydd angen gofal arni am 2 ddiwrnod ar ôl yllawdriniaeth.

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Ateb

- Absenoldeb drwy wyliau / oriau hyblyg / toil neu absenoldeb di-dâl

Enghraifft 6

Mae gweithiwr ysbwriel sy'n gorfod gweithio fel rhan o dîm am oriau penodol, angen dwy awr o absenoldeb yr wythnos am gyfnod o4 wythnos, i fynd ag aelod o'r teulu i'r ysbyty.

Ateb

- Cyfle i wneud yn iawn am yr oriau yn ddiweddarach. Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen ystyried newid dyletswyddau, e.e. dyletswyddau ar yr iard; dyletswyddau llenwi mewn argyfwng.
- Trosi gwyliau i oriau i wneud yn iawn am yr amser
- Cynnig gostyngiad dros dro yn eu horiau gwaith / tâl