Cynllun Absenoldeb Tadolaeth

Fersiwn o'r Cynllun:	**4**
Rhif Drafft:	**Terfynol**
Cadarnhawyd y Cynllun Gan:	**Cabinet**
Dyddiad y Cadarnhawyd :	**2013**
Dyddiad y mae'r Cynllun yn dechrau :	**1af Chwefror 2017**
Dyddiad Adolygu:	**2019**
Yn Berthnasol I:	**Holl gyflogeion yr Ysgol lle mae Corff Llywodraethu'r Ysgol wedi mabwysiadu'r cynllun.**
Materion Cydraddoldeb:	**Mae'r holl ystyriaethau Cydraddoldeb wedi cael eu cymryd i ystyriaeth wrth ddrafftio'r Cynllun hwn. Mae'r rhain wedi cael eu hadlewyrchu yn yr holl ddogfennaeth yn ystod y broses ymgynghori a llywodraethol.**

Ymgynghorwyd gydag undebau llafur cydnabyddedig yr Ysgol ar y Cynllun hwn.

Mae copi o'r Cynllun hwn ar gael yn Gymraeg ar gais.

A greener place to work
Man gwyrddach i gweithio

CAERPHILLY COUNTY BOROUGH COUNCIL
CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CAERFFILI

Dyddiad a Grëwyd: 13eg Chwefror 2015
Dyddiad a Addaswyd: 30ain Awst 2016

MYNEGAI

ADRAN	TUDALEN
Cyflwyniad	3
Beth mae'r Cynllun yn ei Drafod	3
Manylion am y Cynllun	3
Dehongliad o'r Cynllun	4
Adolygiad o'r Cynllun	4

NODIADAU

Argymhellir y Cynllun hwn i Gyrff Llywodraethu i'w mabwysiadu.

Gall cymorth wrth reoli materion sy'n ymwneud â phwnc y cynllun hwn ond gael ei gynnig i ysgolion lle mae polisïau a gweithdrefnau a argymhellwyd gan yr AALl wedi cael eu mabwysiadu ac yn unol ag unrhyw Gytundeb Lefel Gwasanaeth gydag Adnoddau Dynol (AD) sydd mewn grym ar y pryd.

Bydd y polisi hwn yn effeithiol o'r dyddiad y mabwysiedir gan y Corff Llywodraethu.

Mae Cynllun Absenoldeb Tadolaeth hefyd ar gael ar gyfer partneriaid yr un rhyw.

CYFLWYNIAD

1. Mae'r Corff Llywodraethu a Chyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn credu mai eu gweithwyr yw ei adnodd mwyaf gwerthfawr ac o ganlyniad mae presenoldeb uchel yn y gwaith gan ei weithwyr yn chwarae rhan allweddol o ran darparu gwasanaethau effeithlon ac effeithiol.

2. **Nod y cynllun yw cefnogi cyflogeion, drwy eu caniatáu i gydbwyso gwaith - materion bywyd.** Bydd y Corff Llywodraethu a'r Ysgol yn sicrhau bod Absenoldeb Tadolaeth yn cael ei weithredu mewn ffordd deg, cyfiawn a chyson ar draws yr holl sefydliad drwy fabwysiadu ymagwedd gadarnhaol a rhagweithiol. Mae'r cynllun hwn a'r Canllawiau wedi'u dylunio i helpu Penaethiaid ymdrin yn deg, yn gyfiawn ac yn gyson â'r holl weithwyr.

BETH MAE'R CYNLLUN YN EI DRAFOD

3. Mae'r cynllun yn trafod yr holl geisiadau ar gyfer cyfnod tadolaeth ac yn disodli'r cynlluniau cynharach.

4. Dylai'r cynllun hefyd groesgyfeirio gyda pholisïau a gweithdrefnau perthnasol eraill y Cyngor/Corff Llywodraethu. Yn yr achos o weithwyr sydd wedi eu lleoli mewn ysgolion, mae'n rhaid bod y polisïau a'r gweithdrefnau perthnasol wedi cael eu mabwysiadu gan y Corff Llywodraethu. Gellir cael copiau o'r holl bolisïau oddi wrth eich Rheolwr, Pennaeth neu AD.

MANYLION Y CYNLLUN

5. Mae gweithwyr, os ydynt yn cwrdd â'r meini prawf, yn gymwys i gyfnod tadolaeth ac mae'r cymhwysedd yn berthnasol i

- blant biolegol,
- plant a fabwysiadwyd o fewn y DU
- plant a fabwysiadwyd o dramor.
- plant a enir drwy drefniadau benthyg croth

Meini Prawf Ar gyfer Hawlio Cyfnod Tadolaeth

6. . Mae cyfnod tadolaeth ar gael i weithwyr sydd:

- â neu sy'n disgwyl cael cyfrifoldeb dros fagwraeth plentyn.
- yn dad biolegol y plentyn neu ŵr neu bartner y fam (gan gynnwys perthnasau o'r un rhyw) .
- wedi gweithio'n barhaus i'r Cyngor am o leiaf 26 wythnos yn gorffen gyda'r 15fed wythnos cyn i'r babi gael ei eni, neu ddiwedd yr wythnos y mae'r gweithiwr yn cael ei hysbysu o gael ei baru â phlentyn (mabwysiadu yn y DU) neu'r dyddiad y daw'r plentyn i'r DU (mabwysiadu o dramor).
- O ran benthyg croth, rhaid i chi fod mewn cwpl a rhaid i chi ddarparu gorchymyn rhieni yn y 6 mis ar ôl genedigaeth y plentyn. Rhaid i hyn gael ei arwyddo ym mhresenoldeb person proffesiynol cyfreithiol.

7. Mae gan weithwyr yr hawl i un gyfnod o absenoldeb tadolaeth yn unig, hyd yn oed mewn achos o enedigaeth luosog neu fabwysiadu lluosog.

Hysbysiad o'r bwriad i gael cyfnod tadolaeth

8.. Rhaid i weithwyr cymwys sy'n bwriadu cymryd absenoldeb tadolaeth roi gwybod i'w Rheolwr Llinell o'r dyddiad dechrau arfaethedig erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni. Yn yr achos o fabwysiadu plentyn o fewn y DU, rhaid i hysbysiad gael ei wneud o fewn saith diwrnod o'r dyddiad yr hysbyswyd am y mabwysiadu, ac yn yr achos o fabwysiadu plentyn o dramor, o fewn 28 diwrnod o dderbyn yr hysbysiad swyddogol o gymhwyster ar gyfer mabwysiadu.

Yn drist iawn, bydd rhai beichiogrwydd lle bydd babis yn cael eu geni'n farw-anedig. Lle mae hyn yn digwydd ar neu y tu hwnt i 24 wythnos i mewn i'r beichiogrwydd, bydd cyfnod tadolaeth neu dâl ar gael i weithwyr cymwys. Os yw babi yn cael ei eni yn fyw ond yn goroesi dim ond am ennyd, tybir ei fod yn enedigaeth fyw pryd bynnag y caiff ei eni. Yn yr amgylchiadau hyn, mae absenoldeb tadolaeth a thâl ar gael i weithwyr cymwys

Gweithwyr nad ydynt yn gymwys am Gyfnod Absenoldeb Tadolaeth

9. Gall gweithwyr nad ydynt yn gymwys am gyfnod tadolaeth fod yn gymwys am un wythnos o Absenoldeb Cefnogi Mamolaeth. Mae absenoldeb cymorth mamolaeth ar gael i dad y plentyn, partner y fam neu ofalydd enwebedig y fam i gefnogi'r fam ar adeg yr enedigaeth. Mae'n wahanol i absenoldeb tadolaeth, ond pan fydd gweithiwr yn gymwys i gael absenoldeb cymorth mamolaeth a thadolaeth, bydd yr absenoldeb cymorth mamolaeth yn cael ei gyfrif fel un wythnos o'r ddwy-wythnos o hawl absenoldeb tadolaeth. **Mae gan y gweithiwr hawliau cyfatebol a ddim yr hawl i'r ddau fath o absenoldeb.**

10. Os bydd gweithiwr yn penderfynu peidio â dychwelyd ar ôl cyfnod o absenoldeb tadolaeth, rhaid iddynt derfynu eu contract yn unol â'u trefniadau cytundebol arferol.

11. Pan fydd gweithiwr ar gyfnod o absenoldeb tadolaeth, ni fydd eu hawliau pensiwn a'u cyfraniadau yn cael eu heffeithio.

Cyfnod Amser ar gyfer Absenoldeb Tadolaeth

12. Ni all weithiwr gymryd cyfnod tadolaeth wedi ei dalu cyn i'r babi gael ei eni. Os na fydd y babi wedi cael ei eni erbyn y dyddiad penodedig, yna mae'n rhaid rhoi dyddiad diwygiedig gyda chymaint o rybudd ag y bo modd yn cael ei roi. Os bydd gweithiwr yn nodi'r dyddiad geni fel y diwrnod y maent yn dymuno dechrau eu habsenoldeb ac maent yn y gwaith ar y diwrnod hwnnw, bydd ei gyfnod tadolaeth yn dechrau ar y diwrnod nesaf. Os genir y plentyn yn gynnar, gall gael ei gymryd o amser yr enedigaeth ond rhaid bod o fewn 8 wythnos o Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth. Gall absenoldeb Tadolaeth gychwyn naill ai ar ddyddiad geni'r plentyn neu o nifer o ddiwrnodau dewisol neu wythnosau ar ôl y dyddiad. Yn yr achos o fabwysiadu, gall yr absenoldeb tadolaeth ddechrau naill ai ar:-

- ddyddiad y lleoliad mabwysiadu.
- y nifer o ddiwrnodau a gytunwyd ar ôl dyddiad y lleoliad.
- y dyddiad mae'r plentyn yn cyrraedd y DU neu'r nifer o ddiwrnodau a gytunwyd ar ôl i'r plentyn gyrraedd y DU (ar gyfer mabwysiadu o dramor).
- y dyddiad y genir y plentyn neu'r diwrnod ar ôl ar gyfer rhieni benthyg croth.

Rhaid i absenoldeb Tadolaeth gael ei gymryd o fewn 56 diwrnod o ddyddiad geni'r plentyn neu o ddyddiad mabwysiadu'r plentyn.

13. Bydd camddefnyddio'r cynllun, os profir hyn, yn cael ei drin yn unol â Gweithdrefnau Disgyblu'r Ysgol.

DEHONGLIAD O'R CYNLLUN

14. Mewn achos o anghydfod sy'n ymwneud â dehongliad y Cynllun hwn, bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol neu'r Rheolwr Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn gwneud y penderfyniad terfynol ar ddehongli.

ADOLYGIAD O'R CYNLLUN

15. Bydd adolygiad o'r Cynllun hwn yn digwydd pan fo'n briodol. Ymgynghorir ar unrhyw newidiadau gyda'r partïon perthnasol. Serch hynny, yn achos y newidiadau sy'n ymwneud â'r gofynion

deddfwriaethol, bydd y Cynllun yn cael ei ddiwygio a'i ailgyhoeddi.

AWST 2016