Polisi Absenoldeb Rhiant a Rennir

Fersiwn y Polisi:	**1**
Y Dyddiad y Bydd y Polisi'n Weithredol:	**1 Chwefror 2017**
Dyddiad Adolygu:	**2019**
Yn Berthnasol i:	**Pob cyflogai Ysgol lle mae Corff Llywodraethu'r Ysgol wedi mabwysiadu'r cynllun.**
Brawddeg Cydraddoldeb:	**Cafodd pob ystyriaeth Cydraddoldeb ei hystyried wrth ddrafftio'r Polisi hwn. Mae'r rhain wedi'u hadlewyrchu yn yr holl ddogfennaeth yn ystod y prosesau ymgynghori a llywodraethu.**

Ymgynghorwyd ag undebau llafur cydnabyddedig yr Ysgol ynglŷn â'r polisi hwn.

A greener place to work
Man gwyrddach i gweithio

CAERPHILLY COUNTY BOROUGH COUNCIL
CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CAERFFILI

MYNEGAI

ADRAN	TUDALEN
Cyflwyniad	3
Beth Mae'r Polisi yn ei Gwmpasu	3
Egwyddorion Arweiniol	3
Dehongliad o'r Polisi	9
Adolygiad o'r Polisi	10
Atodiad	11

NODIADAU

Argymhellir i Gyrff Llywodraethu fabwysiadu'r Cynllun hwn.

Gellir ond cynnig cymorth wrth reoli materion mewn perthynas â'r mater dan sylw yn y cynllun hwn i ysgolion lle y mae polisïau a gweithdrefnau argymelledig yr AALl wedi'u mabwysiadu ac yn unol ag unrhyw Gytundeb Lefel Gwasanaeth â'r Adran Adnoddau Dynol sydd mewn grym ar y pryd.

Bydd y polisi hwn yn weithredol o ddyddiad mabwysiadu'r polisi gan y Corff Llywodraethu.

.

CYFLWYNIAD

1. Cred y Corff Llywodraethu a Chyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili mai ei gyflogeion yw ei adnodd mwyaf gwerthfawr. Bydd diffyg cydnabyddiaeth o ymrwymiadau cyflogai y tu allan i'r gwaith yn cyfrannu at effeithiau negyddol, a all arwain ar forâl is, darpariaeth wael o wasanaethau a gorbenion gormodol.

2. Mae'r Corff Llywodraethu a Chyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn ymroddedig i Gyfle Cyfartal ac egwyddorion arferion cydbwysedd bywyd a gwaith ac mae'n ceisio sicrhau bod polisïau ac arferion yn bodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010.

3. Mae'r Cynllun yn ymgorffori gofynion statudol y ddeddfwriaeth bresennol.

4. Rhaid croesgyfeirio'r polisi hwn â phob un o bolisïau a gweithdrefnau perthnasol eraill y Corff Llywodraethu.

BETH MAE'R POLISI YN EI GWMPASU

5. Mae'r polisi hwn yn amlinellu hawl cyflogeion cymwys i gymryd absenoldeb rhiant a rennir i ofalu am blentyn y disgwylir iddo gael ei eni neu ei roi i'w fabwysiadu ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015. Mae hefyd yn amlinellu'r trefniadau’r a'r gofynion hysbysu cyn cyfnod o absenoldeb rhiant a rennir a'r hawl i dâl yn ystod absenoldeb rhiant a rennir.

6. Mae absenoldeb rhiant a rennir yn rhoi mwy o hyblygrwydd i chi a'ch partner o ran sut i rannu'r gofal am eich plentyn yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl genedigaeth neu fabwysiadu yn hytrach na chymryd absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ac absenoldeb tadolaeth yn unig. Gan gymryd eich bod ill dau yn gymwys, byddwch yn gallu dewis sut i rannu'r absenoldeb sydd ar gael rhyngoch chi, a gallwch ddewis bod i ffwrdd o'r gwaith ar yr un pryd neu ar adegau gwahanol. Efallai y byddwch yn gallu cymryd yr absenoldeb mewn mwy nag un bloc.

7. Rhaid defnyddio'r polisi hwn i wneud cais am unrhyw gyfnodau o absenoldeb rhiant a rennir.

8. Os mai chi yw'r fam, ni allwch ddechrau absenoldeb rhiant a rennir tan ar ôl y cyfnod absenoldeb mamolaeth orfodol, sy'n para pythefnos ar ôl yr enedigaeth.

9. Os mai chi yw tad y plentyn, neu bartner y fam, dylech ystyried defnyddio'ch pythefnos o absenoldeb tadolaeth cyn cymryd absenoldeb rhiant a rennir. Unwaith y byddwch yn dechrau absenoldeb rhiant a rennir byddwch yn colli eich hawl i unrhyw absenoldeb tadolaeth nas cymerwyd. Mae'r hawl i absenoldeb rhiant a rennir yn ychwanegol at eich hawl i absenoldeb tadolaeth.

EGWYDDORION ARWEINIOL

10. Mae absenoldeb rhiant a rennir yn rhoi'r cyfle i gyflogeion, sydd â'r prif gyfrifoldeb gofalu dros fabanod neu blant sydd newydd gael eu mabwysiadu, rannu hyd at 52 wythnos o absenoldeb rhwng rhieni os dymunant wneud hynny. Caiff y 52 wythnos ei leihau gan unrhyw absenoldeb mamolaeth a gymerir – mae cyfnod gorfodol o

bythefnos o absenoldeb mamolaeth. Nid yw absenoldeb rhiant a rennir yn disodli absenoldeb tadolaeth arferol.

11. Yr unig ddarpariaeth ar gyfer rhieni sy'n cael plentyn o dan drefniant geni plant ar ran pobl eraill o dan y ddeddfwriaeth hon yw lle y gwnaed gorchymyn rhianta. Bydd y Corff Llywodraethu yn delio â cheisiadau am absenoldeb rhiant a rennir o dan yr amgylchiadau hyn fesul achos. Dylai Penaethiaid drafod unrhyw achosion gyda'r Adran Adnoddau Dynol.

12. I fod â hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir rhaid:

- mai chi yw'r fam, tad, neu brif fabwysiadwr y plentyn, neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr (cyfeirir at bob un yn y polisi hwn fel rhiant - partner yw priod, partner sifil neu rywun sy'n byw gyda chi mewn perthynas deuluol barhaus, ond nid eich brawd na'ch chwaer, plentyn, rhiant, mam-gu na thad-cu, modryb, ewythr, nai na nith);
- mai chi yw'r unigolyn sydd â'r prif gyfrifoldeb (neu'n ei rannu â'r rhiant arall) dros fagu'r plentyn;
- bod gennych o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda'r Cyngor [neu wasanaeth parhaus mewn llywodraeth leol] ar y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r babi gael ei eni neu yn yr wythnos y caiff y prif fabwysiadwr ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu (sef yr wythnos berthnasol);
- eich bod mewn cyflogaeth barhaus o hyd tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw absenoldeb rhiant a rennir.

At hynny, rhaid i'r rhiant arall fod:

- ag o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol;
- ag enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod 13 o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol.

13. Os bydd y rhiant arall yn bodloni'r amodau hyn, ond nad yw'n gymwys ar gyfer absenoldeb rhiant a rennir ei hun, gall cyflogai'r Cyngor fod â hawl i'r cyfnod absenoldeb rhiant a rennir cyfan o hyd.

HAWL I DÂL RHIANT A RENNIR

14. Yn ogystal â'r gofynion o ran hawl i absenoldeb fel yr amlinellir uchod, os ydych am hawlio Tâl Rhiant a Rennir rhaid i chi fod ag enillion wythnosol cyfartalog sy'n gyfwerth â'r Terfyn Enillion Isaf neu'n uwch dros y cyfnod o wyth wythnos sy'n dod i ben gyda'r wythnos berthnasol.

15. Mae uchafswm o 39 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir yn daladwy (llai'r cyfnod absenoldeb mamolaeth orfodol o bythefnos o leiaf) a chaiff hyn ei leihau fesul nifer yr wythnosau o dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth sydd eisoes wedi'u cymryd gan y fam neu'r prif fabwysiadwr. Mae Tâl Rhiant a Rennir yn gyfradd wythnosol safonol (neu'n 90% o'ch enillion wythnosol arferol os yw hyn yn is) a bennir gan y llywodraeth bob blwyddyn dreth.

16. Ym mhob achos, rhaid dilyn y gofynion hysbysu, datgan a gwybodaeth statudol. Yn arbennig, ychydig iawn o eithriadau sydd i'r gofyniad i roi wyth wythnos o rybudd. Yr eithriadau yw:

- Yn achos y tad/partner, os bydd y fam yn marw.
- Yn achos y fam, os bydd y tad/partner yn marw.
- Os bydd y babi'n cael ei eni fwy nag wyth wythnos yn gynnar.

17 Nid yw'r Rheoliadau Tâl Rhiant a Rennir (Cyffredinol) 2014 yn caniatáu i chi gael eich talu 90% o enillion am y chwe wythnos gyntaf o'r cyfnod Tâl Rhiant a Rennir os bydd hyn yn uwch na'r gyfradd statudol fel sy'n wir ar gyfer tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol. Ni chewch weithio i unrhyw gyflogwr arall tra byddwch ar gyfnod o Dâl Rhiant a Rennir, oni bai bod y trefniant ar waith cyn i'r cyfnod Tâl Rhiant a Rennir ddechrau.

18. Os bydd y ddau riant yn gymwys ar gyfer Tâl Rhiant a Rennir, rhaid iddynt benderfynu pwy fydd yn ei gael neu sut y caiff ei rannu a hysbysu eu cyflogwyr perthnasol yn ysgrifenedig. Bydd y Tâl Rhiant a Rennir yn dod i ben unwaith y bydd y cyfanswm a gafwyd gan y ddau riant (gan gynnwys Tâl Mamolaeth Statudol, Lwfans Mamolaeth neu Dâl Mabwysiadu Statudol) yn cyrraedd 39 wythnos. Mae'r ddeddfwriaeth hefyd yn pennu dyddiad lle na cheir talu rhagor o Dâl Rhiant Statudol ar ei ôl, hyd yn oed os na ddefnyddiwyd yr hawl i 39 wythnos yn llawn. Mewn perthynas â genedigaeth plentyn, rhaid defnyddio'r Tâl Rhiant Statudol cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn. Mewn perthynas â mabwysiadu plentyn, rhaid defnyddio'r Tâl Rhiant Statudol o fewn blwyddyn i'r dyddiad y cafodd y plentyn ei fabwysiadu. Gellir atal Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir os ydych yn rhy sâl i ofalu am eich plentyn. Yn y sefyllfa honno, gallwch fod a hawl i dâl salwch os nad ydych yn ffit i weithio.

OPSIYNAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

19. Mae Tâl Rhiant a Rennir yn caniatáu i'r absenoldeb:

- ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos;
- ond cael ei gymryd mewn wythnosau llawn yn unig (e.e. yn dechrau ar ddydd Mawrth ac yn gorffen ar y dydd Llun canlynol);
- ond cael ei gymryd mewn hyd at dri bloc ar wahân o absenoldeb;
- ond cael ei gymryd gan y ddau riant ar yr un pryd ar yr amod nad yw cyfanswm yr absenoldeb yn fwy na 50 wythnos, gan ystyried yr angen i'r fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig gymryd o leiaf bythefnos;
- cael ei gymryd ar adegau gwahanol gan y rhieni.

20. Dylech chi a'ch Pennaeth, lle y bo'n bosibl, gael trafodaeth anffurfiol cyn i chi roi hysbysiad ffurfiol o'ch bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir fel y gellir trafod hawliadau statudol (a cytundebol) i fathau eraill o absenoldeb, ac er mwyn sicrhau y gellir ystyried unrhyw gynlluniau ar gyfer cyfnodau o absenoldeb toredig cyn gynted â phosibl (gweler Patrwm Absenoldeb Rhiant a Rennir isod).

AMODAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

21. Mae gennych yr opsiwn o ddewis Absenoldeb Rhiant a Rennir ar unrhyw adeg tra bod gennych hawl i'w gymryd (o fewn blwyddyn i'r enedigaeth/mabwysiadu) cyn belled â'ch bod yn bodloni'r gofyniad i roi gwybod o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad dechrau, ar wahân i'r ychydig eithriadau a amlinellwyd ym mharagraff 16 uchod.

22. Mae gennych yr opsiwn i roi tri hysbysiad ar wahân ar gyfer cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

23. Nid oes rhaid i'r rhieni fod yn gweithio i'r un cyflogwr er mwyn bod yn gymwys. Gall mam / prif fabwysiadwr ond rhannu absenoldeb rhiant gydag **un** person arall. Dylid nodi y gall y fam / prif fabwysiadwr ond defnyddio Absenoldeb Rhiant a Rennir ar ôl iddynt naill ai ddychwelyd i'r gwaith, neu roi rhybudd sy'n lleihau eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, gan gadarnhau pryd bydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben ar ffurf 'hysbysiad cwtogi ar gyfnod mamolaeth'. Mae'r hysbysiad hwn yn orfodol ac ni ellir ei dynnu'n ôl ac eithrio yn yr amgylchiadau canlynol:

- os daw'n amlwg nad oes gan y naill riant na'r llall hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir na Thâl Rhiant a Rennir;
- os rhoddwyd yr hysbysiad cwtogi ar gyfnod mamolaeth cyn yr enedigaeth ac y caiff ei ddiddymu o fewn chwe wythnos i'r enedigaeth (yn yr achos hwn, gellir cyflwyno hysbysiad cwtogi ar gyfnod mamolaeth arall);
- os bydd y rhiant arall yn marw.

HYSBYSIAD O HAWL A BWRIAD

24. Mae gofynion hysbysu ar gyfer Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir yn benodol ac yn fanwl iawn. Ac eithrio'r ychydig eithriadau, nid yw'r ddeddfwriaeth yn caniatáu i'r Corff Llywodraethu hepgor y cyfnod hysbysu wyth wythnos.

25. Bydd angen i chi gwblhau'r ffurflen yn Atodiad 1 mor llawn â phosibl, a gynlluniwyd i'ch helpu i ddarparu'r wybodaeth a'r datganiadau gofynnol. Dylech ddychwelyd y ffurflen hon at eich Pennaeth, a fydd yn ei hanfon ymlaen i'r Adran Adnoddau Dynol.

26. Y gofynion sylfaenol yn ôl y gyfraith yw:-

- 'Hysbysiad cwtogi ar gyfnod mamolaeth' (os yw'n briodol);
- Hysbysiad o hawl a bwriad;
- Hysbysiad cyfnod o absenoldeb.

27. Yn ymarferol, bydd eich cyfnod cyntaf o Absenoldeb Rhiant a Rennir o leiaf wedi'i nodi yn eich hysbysiad cychwynnol o hawl a bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir. Mae gennych hawl i gyflwyno hyd at ddau hysbysiad 'cyfnodau o absenoldeb' arall. Rhaid rhoi rhybudd o wyth wythnos o leiaf cyn y byddwch am ddechrau cyfnod o absenoldeb, gan nodi dyddiadau'r absenoldeb a'r dyddiadau y byddwch yn hawlio Tâl Rhiant a Rennir arnynt, os yw'n berthnasol.

28. Os rhoddir eich hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb' cyntaf cyn genedigaeth/lleoli eich plentyn, gall yr hysbysiad nodi'r dyddiad dechrau mewn perthynas â'r dyddiad

geni/lleoli, er enghraifft 'dechrau pythefnos ar ôl i'r babi gael ei eni am gyfnod o bedair wythnos'.

PATRWM ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

29. Gelir cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir naill ai fel bloc 'parhaus' neu flociau 'toredig' lluosog.

Bloc Parhaus

Cyfnod di-dor o absenoldeb yw hyn e.e. cyfnod o absenoldeb chwe wythnos. Os oes gennych hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir, mae gennych hawl statudol i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir yn y modd hwn.

Os byddwch yn gwneud cais am gyfnod o absenoldeb parhaus ym mhob hysbysiad cyfnod o absenoldeb, bydd gennych hawl i gymryd y cyfnod o absenoldeb hwnnw a chaiff hyn ei gadarnhau i chi yn ysgrifenedig.

Bloc Toredig

Mae hwn yn gyfnod o absenoldeb ond gyda thoriadau yn ystod yr absenoldeb lle byddwch yn dychwelyd i'r gwaith, e.e. tair wythnos o absenoldeb, yna dychwelyd i'r gwaith am chwe wythnos, ac yna cyfnod arall o absenoldeb.

30. Gellir ond cymryd absenoldeb toredig gyda chytundeb y Corff Llywodraethu, ac unwaith y gwneir cais am absenoldeb toredig, rhaid i chi a'r Pennaeth drafod y cais hwnnw o fewn cyfnod o 14 diwrnod calendr. Bydd eich Pennaeth yn trafod eich cais gyda chi er mwyn

- pennu p'un a ellir darparu ar gyfer y cais a chymeradwyo'r absenoldeb;
- cynnig patrwm absenoldeb amgen y gellir cytuno arno;
- neu a ellir gwrthod y cais.

Caiff penderfyniad eich Pennaeth ei gadarnhau'n ysgrifenedig.

31. Os na ellir dod i gytundeb o fewn pythefnos i gyflwyno hysbysiad cyfnod o absenoldeb gallwch:

- gymryd yr absenoldeb y gofynnwyd amdano mewn un bloc parhaus, gan ddechrau ar y dyddiad dechrau gwreiddiol;
- cymryd bloc o absenoldeb parhaus gan ddechrau ar ddyddiad newydd, cyn belled nad yw'r dyddiad newydd yn hwyrach na'ch dyddiad dechrau gwreiddiol ac yr hysbysir eich Pennaeth o'r dyddiad newydd o fewn pum diwrnod i'r cyfnod o bythefnos y cyfeirir ato uchod;
- tynnu eich cais yn ôl ar unrhyw adeg hyd at y 15fed diwrnod ar ôl y dyddiad y gwnaed y cais. Os caiff y cais ei dynnu'n ôl yn yr amgylchiadau hyn, ni chaiff ei gyfrif fel un o'r tri chais a ganiateir.

AMRYWIO CYFNOD O ABSENOLDEB

32. Gallwch gyflwyno cais i amrywio cyfnod o absenoldeb yn y ffyrdd canlynol:

- amrywio'r dyddiad dechrau neu'r dyddiad gorffen cyn belled ag y gwneir y cais am amrywio o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol a'r dyddiad dechrau newydd;
- amrywio neu ganslo faint o absenoldeb y gofynnwyd amdano o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol;
- gwneud cais i newid cyfnod o absenoldeb unigol yn gyfnod o absenoldeb toredig neu fel arall.

33. Bydd amrywiad yn cyfrif fel un o'ch tri chais am hysbysiad cyfnod o absenoldeb (Gweler uchod) oni bai:

- y caiff ei wneud o ganlyniad i'r plentyn yn cael ei eni'n gynnar neu'n hwyrach nag wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth. Gellir addasu'r gofyniad hysbysiad wyth wythnos arferol os caiff y plentyn ei eni'n gynnar a bod dyddiad dechrau newydd y cyfnod o absenoldeb yr un faint o amser ar ôl yr enedigaeth ag yr oedd

yn yr hysbysiad gwreiddiol. Yn yr achos hwn, dylid rhoi'r hysbysiad i amrywio'r dyddiad dechrau cyn gynted ag sy'n ymarferol ar ôl genedigaeth y plentyn;

- bod y Corff Llywodraethu wedi gofyn am yr amrywiad.

ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR - DIWRNODAU CADW MEWN CYSYLLTIAD

34. Mae gan y Corff Llywodraethu'r hawl i ofyn i chi fynychu'r gwaith ar ddiwrnodau achlysurol yn ystod y cyfnod Absenoldeb Rhiant a Rennir. Gallai'r diwrnodau hyn fod ar gyfer hyfforddiant, cyfarfodydd adran, neu er mwyn cadw mewn cysylltiad yn unol ag egwyddor diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad ar gyfer absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb mabwysiadu. Nid oes rhwymedigaeth arnoch i weithio yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir ac nid oes rhwymedigaeth ar y Corff Llywodraethu i gynnig gwaith i chi. Byddwch yn cronni pensiwn ar gyfer unrhyw ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPLIT).

35. Mae 20 diwrnod SPLIT ar gael yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ogystal â'r 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad sydd ar gael yn ystod absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb mabwysiadu.

36. Gallwch weithio am hyd at 20 diwrnod SPLIT cyn i'r Absenoldeb Rhiant a Rennir ddod i ben. Ni fydd unrhyw waith a ymgymerir yn ystod yr Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ymestyn cyfnod yr Absenoldeb Rhiant a Rennir. Os byddwch yn ymgymryd ag unrhyw waith byddwch yn cael eich talu yn ôl eich cyfradd tâl arferol gan gynnwys unrhyw hawliadau o ran Tâl Rhiant a Rennir.

TELERAU AC AMODAU YN YSTOD ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

37. Bydd eich contract cyflogaeth yn parhau mewn grym yn ystod eich cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir a bydd gennych hawl i gael eich buddiannau cytundebol, heblaw am gydnabyddiaeth ariannol. Nid yw Absenoldeb Rhiant a Rennir yn effeithio ar godiadau cyflog cynyddol na thaliadau cydnabyddiaeth. Os bydd gennych hawl i gael lwfans ffôn fel rhan o'ch cydnabyddiaeth, byddwch yn parhau i'w gael yn ystod eich cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

CYFRANIADAU PENSIWN

38. Bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu gwneud yn ystod unrhyw gyfnod pan fyddwch yn cael Tâl Rhiant a Rennir ond nid yn ystod unrhyw gyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir di-dâl. Caiff eich cyfraniadau eu seilio ar eich tâl gwirioneddol tra caiff cyfraniadau'r Cyngor eu seilio ar y cyflog y byddech wedi ei gael pe na baech yn cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir. Os hoffech ystyried gwneud taliadau ychwanegol dylech gysylltu â'r Adran Gyflogres.

    Bydd eich buddiannau pensiwn yn parhau'r un fath fel pe na baech wedi bod yn absennol o'r gwaith ar Absenoldeb Rhiant a Rennir. Os bydd angen unrhyw fanylion pellach ar gyflogai Cymorth Ysgol, cysylltwch ag Adran Bensiynau Gwent Fwyaf yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen ar 01495 766266 neu ewch i'r wefan http://www.greatergwentpensionsfund.co.uk
    Os bydd angen manylion ar Athro, cysylltwch â Phensiynau Athrawon ar 0345 6066166 neu ewch i'r wefan https://www.teacherspensions.co.uk

GWYLIAU BLYNYDDOL A GWYLIAU BANC
(Dim ond yn berthnasol i Staff Cymorth nad ydynt yn gweithio Yn Ystod y Tymor yn Unig)

39. Nid yw Absenoldeb Rhiant a Rennir yn effeithio ar hawl i wyliau blynyddol ac mae amodau gwasanaeth cyfredol yn gymwys. Felly bydd gan gyflogai hawl i'w ddarpariaeth gwyliau blynyddol lawn yn ystod ei gyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir. Gall cyflogai orffen ei Absenoldeb Rhiant a Rennir a dechrau ar wyliau blynyddol yn syth, heb orfod dychwelyd i'r gwaith. Rhaid cytuno ar hyn gyda'ch Pennaeth yn y modd arferol. Os bydd Absenoldeb Rhiant a Rennir cyflogai yn cwmpasu dwy flynedd ac nad yw wedi defnyddio ei holl wyliau blynyddol cyn dechrau ar ei Absenoldeb Rhiant a Rennir, bydd yn gallu cario'r gwyliau blynyddol sy'n weddill ymlaen i'r flwyddyn newydd.

40. Nid yw Absenoldeb Rhiant a Rennir yn effeithio ar hawl i Wyliau'r Banc ac mae amodau gwasanaeth presennol yn gymwys. Bydd unrhyw gyflogai sydd ar Absenoldeb Rhiant a Rennir yn cael diwrnod yn ôl yn ei le. Gall cyflogeion ddychwelyd i'r gwaith a dechrau ar absenoldeb Gwyliau Banc a gronnwyd yn syth. Rhaid cytuno ar hyn gyda'r Pennaeth yn y modd arferol.

ABERTHU CYFLOG

41. Os ydych wedi ymuno ag unrhyw un o gynlluniau aberthu cyflog y Corff Llywodraethu, gwneir trefniadau â chi er mwyn sicrhau y bydd unrhyw gynlluniau aberthu cyflog yn parhau yn ystod eich cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir fel rhan o'ch buddiannau cytundebol parhaus ac yn unol â'r trefniadau tebyg sydd ar waith ar gyfer y cyflogeion hynny sydd ar gyfnod o absenoldeb Mamolaeth ac absenoldeb Mabwysiadu. Pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, cewch eich hysbysu am gyfanswm y taliadau aberthu cyflog a gronnwyd yn ystod y cyfnod lle na fu gostyngiad yn y cyflog, a gwneir cytundeb gyda'r Adran Gyflogres o ran sut y caiff y swm sy'n ddyledus ei ad-dalu.

DYCHWELYD O ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

42. Os ydych am ddychwelyd yn gynnar ar ôl Absenoldeb Rhiant a Rennir, rhaid i chi hysbysu eich Pennaeth o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad gorffen gwreiddiol a'r dyddiad gorffen newydd. Gall y Corff Llywodraethu fynnu eich bod yn dal i gymryd y cyfnod rhybudd wyth wythnos fel Absenoldeb Rhiant a Rennir cyn dychwelyd.

43. Os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir sydd (ynghyd ag unrhyw absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol a gymerwyd mewn perthynas â'r un plentyn) yn dod i gyfanswm o **26 wythnos neu lai**, byddwch yn dychwelyd i'r un swydd.

44. Os nad ydych am ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir, rhaid i chi hysbysu eich Pennaeth yn y ffordd arferol.

45. Os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir sydd (ynghyd ag unrhyw absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol a gymerwyd mewn perthynas â'r un plentyn) yn dod i gyfanswm o **26 wythnos neu fwy**, bydd gennych hawl fel arfer i ddychwelyd i'r un swydd oni bai nad yw'n

rhesymol ymarferol. Os felly, byddwch yn dychwelyd i swydd arall sy'n addas ac yn briodol o dan yr amgylchiadau.

46. Mae eich hawl i ddychwelyd yn golygu y byddwch yn dychwelyd ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol na'r rhai a fyddai wedi bod ar waith pe na baech wedi bod yn absennol. Byddwch ar yr un lefel o ran statws, hawliau pensiwn ac unrhyw hawliau tebyg eraill.

47. O dan ddeddfwriaeth Gweithio Hyblyg bydd y Corff Llywodraethu yn cymryd pob cam rhesymol i hwyluso ceisiadau gan gyflogeion i ddychwelyd ar oriau llai neu oriau gwahanol yn dilyn cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir. Nid oes gan gyflogeion hawliau awtomatig i ddychwelyd i'r gwaith ar oriau llai a chaiff pob cais o'r fath ei ystyried yn unol ag ystyriaethau gweithredol a sefydliadol. Gweler Polisi Gweithio Hyblyg y Corff Llywodraethu am fanylion.

DIOGELWCH RHAG UNRHYW NIWED A DISWYDDO

48 Cewch eich diogelu rhag unrhyw niwed neu ddiswyddo annheg am resymau sy'n gysylltiedig â chymryd neu wneud cais am Absenoldeb Rhiant a Rennir.

49. Mae'r polisi hwn a'i ddarpariaethau cysylltiedig yn cwmpasu cyflogeion ar gontractau cyfnod penodol. Os bydd y contract cyfnod penodol yn dod i ben yn syth ar ôl neu yn ystod yr Absenoldeb Rhiant a Rennir, penderfynir ar ddyfodol y swydd ar ôl ystyried gofynion gweithredol y Gwasanaeth.

CEISIADAU TWYLLODRUS

50. Gall y Corff llywodraethu, lle bydd amheuaeth y rhoddwyd gwybodaeth dwyllodrus neu lle cafodd y sefydliad wybod gan CThEM y gwnaed cais twyllodrus, ymchwilio i'r mater ymhellach yn unol â Gweithdrefn Ddisgyblu'r Corff Llywodraethu, gan weithredu mewn modd nad yw'n wahaniaethol mewn perthynas â'r nodweddion gwarchodedig a ddiffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae hefyd ddarpariaeth yn y ddeddfwriaeth i'r Corff Llywodraethu gadarnhau hawl cyflogai i Dâl Rhiant a Rennir neu Absenoldeb Rhiant a Rennir.

DEHONGLIAD O'R POLISI

51. Os bydd anghydfod yn codi ynghylch dehongli'r polisi hwn bydd Pennaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu'r Rheolwr Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn gwneud y penderfyniad terfynol ar y dehongliad.

ADOLYGIAD O'R POLISI

52 Caiff y polisi hwn ei adolygu pan fydd yn briodol. Ymgynghorir â phob parti perthnasol ynglŷn ag unrhyw ddiwygiadau. Fodd bynnag, yn achos diwygiadau mewn perthynas â gofynion deddfwriaethol, caiff y cynllun ei ddiwygio a'i ailgyhoeddi.

ATODIAD 1

Ffurflen Hysbysiad o Hawl a Bwriad i Gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir

Rhaid i gyflogeion, sydd â phlentyn y disgwylir iddo gael ei eni neu ei roi i'w fabwysiadu ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015 ac sydd am gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir er mwyn rhannu'r prif gyfrifoldebau gofalu â'r rhiant/partner arall, gyflwyno'r ffurflen hon i'w Rheolwr o leiaf wyth wythnos cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

I fod â hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir rhaid:

- mai chi yw'r fam, tad, neu brif fabwysiadwr plentyn / rhiant bwriadedig y plentyn neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig (cyfeirir at bob un yn y ffurflen hon fel rhiant);
- mai chi yw'r unigolyn sydd â'r prif gyfrifoldeb (neu'n ei rannu â'r rhiant arall) dros ofalu am y plentyn;
- bod gennych o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda'r Cyngor ar y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r babi gael ei eni neu yn yr wythnos y caiff y prif fabwysiadwr ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu (sef yr wythnos berthnasol);
- eich bod yn dal mewn cyflogaeth barhaus o hyd tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw absenoldeb rhiant a rennir.

Rhaid i'r rhiant arall fod ag o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth barhaus (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol a bod ag enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod 13 o'r wythnosau hynny.

Gweler y Polisi Absenoldeb Rhiant a Rennir cyn cwblhau'r ffurflen hon.

Adran 1 - Manylion Sylfaenol

Enw'r Cyflogai:	
Rhif y Cyflogai:	
Ysgol:	
Dyddiad geni / rhoi i'w fabwysiadu disgwyliedig y plentyn:	
Dyddiad geni / rhoi i'w fabwysiadu gwirioneddol y plentyn (os yw'n hysbys):	
Dyddiad dechrau absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu / geni plant ar ran pobl eraill (neu gyfnod tâl*) y fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig:	
Dyddiad gorffen absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu / geni plant ar ran pobl eraill (neu gyfnod tâl*) y fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig *):	

* dyddiadau dechrau a gorffen tâl mamolaeth / mabwysiadu / geni plant ar ran pobl eraill neu gyfnod lwfans mamolaeth os nad oes gan y fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig hawl i gael absenoldeb statudol:

Adran 2 - Manylion Absenoldeb Rhiant a Rennir

Y cyfanswm sydd ar gael yw 50 wythnos llai nifer yr wythnosau o absenoldeb/tâl a gymerwyd eisoes gan y fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig yn ôl y dyddiadau a roddwyd yn Adran 1.

Cyfanswm nifer yr wythnosau o Absenoldeb Rhiant a Rennir sydd ar gael:	
Nifer yr wythnosau o Absenoldeb Rhiant a Rennir rydych yn bwriadu eu cymryd:	
Nifer yr wythnosau o Absenoldeb Rhiant a Rennir y mae'r partner arall yn bwriadu eu cymryd	
Syniad bras o ddyddiadau dechrau a gorffen yr Absenoldeb Rhiant a Rennir rydych yn bwriadu eu cymryd: *Nid yw'r syniad bras hwn yn orfodol. Rhaid i chi gyflwyno hysbysiad cyfnod o absenoldeb ffurfiol ar gyfer pob cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir rydych am wneud cais amdano er mwyn iddo fod yn orfodol. Cwblhewch yr adran isod os ydych am i'ch cais am unrhyw un o'r cyfnodau hyn o absenoldeb neu bob un ohonynt gael eu trin fel hysbysiad cyfnod o absenoldeb*	
A ydych am i'r dyddiadau a nodwyd ar gyfer cyfnod(au) o absenoldeb fod yn gyfystyr â hysbysiad cyfnod o absenoldeb ffurfiol (gorfodol)? Dilëir fel y bo'n briodol	Ydw/Nac ydw Ydw ar gyfer y dyddiadau canlynol yn unig:

Adran 3 - Manylion Tâl Rhiant a Rennir

Cyfanswm o Dâl Rhiant a Rennir a all fod ar gael yw 37 wythnos llai nifer yr wythnosau o dâl a gymerwyd eisoes gan y fam / prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig yn ôl y dyddiadau a roddwyd yn Adran 1.

Cyfanswm nifer yr wythnosau o Dâl Rhiant a Rennir sydd ar gael:	
Nifer yr wythnosau o Dâl Rhiant a Rennir rydych yn bwriadu gwneud cais amdanynt:	
Nifer yr wythnosau o Dâl Rhiant a Rennir y mae'r partner arall yn bwriadu gwneud cais amdanynt:	
Syniad bras o ddyddiadau dechrau a gorffen eich cyfnodau Tâl Rhiant a Rennir:	

Adran 4 - Hysbysiad Cyflogai o Gwtogi ar Gyfnod Absenoldeb Mamolaeth / Mabwysiadu / Geni Plant ar ran pobl eraill

Cwblhewch yr adran hon os mai chi yw'r cyflogai a enwir yn yr hysbysiad hwn ac mai'r chi yw'r fam neu'r prif fabwysiadwr neu'r rhiant bwriadedig. Rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd o'ch dyddiad cwtogi. Os bydd hawl gennych i gymryd absenoldeb mamolaeth rhaid i'r dyddiad cwtogi fod o leiaf bythefnos ar ôl genedigaeth eich plentyn (a phedair wythnos os ydych yn gweithio mewn ffatri).

Rwy'n dymuno i fy absenoldeb mamolaeth ddod i ben ar _____
(rhowch y dyddiad)

Adran 5 - Datganiad Cyflogai

Rwy'n cadarnhau fy mod yn bodloni'r amodau canlynol:

- Fi yw mam, tad neu brif fabwysiadwr neu riant bwriadedig y plentyn neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr
- Fi sydd â'r prif gyfrifoldeb (neu rwy'n ei rannu â'r rhiant arall) dros ofalu am y plentyn ac rwy'n cymryd yr Absenoldeb Rhiant a Rennir er mwyn gofalu am y plentyn;
- Mae gennyf o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda'r Cyngor yn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r babi gael ei eni neu yn yr wythnos y caiff y prif fabwysiadwr ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu (sef yr wythnos berthnasol):
- Rwy'n bwriadu bod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw absenoldeb rhiant a rennir:
- Os wyf yn hawlio tâl rhiant a rennir bod gennyf enillion wythnosol cyfartalog sy'n gyfwerth â'r Terfyn Enillion Isaf neu'n uwch na hynny dros y cyfnod o wyth wythnos sy'n dod i ben gyda'r wythnos berthnasol. Rwy'n cytuno i roi gwybod i'r Cyngor yn syth os na fyddaf yn bodloni'r amodau mwyach ar gyfer bod â hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir neu Dâl Rhiant a Rennir.

Os mai chi yw'r fam, y prif fabwysiadwr neu'r rhiant bwriadedig:

- Rwyf wedi cyflwyno hysbysiad cwtogi ar gyfnod absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu / geni plant ar ran pobl eraill drwy gwblhau Adran 4 uchod

Llofnod:	
Printiwch eich Enw:	
Dyddiad:	

Adran 6 - Datganiad Rhiant Arall

Enw:	
Cyfeiriad:	
Rhif Yswiriant Gwladol::	

Rwy'n cadarnhau fy mod yn bodloni'r amodau canlynol:

- Mae gennyf o leiaf 26 wythnos o wasanaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn dyddiad geni disgwyliedig y plentyn neu yn yr wythnos y caiff y prif fabwysiadwr ei hysbysu ei fod wedi'u baru â phlentyn i'w fabwysiadu (sef yr wythnos berthnasol);
- Mae gennyf enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod 13 o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol;
- Rwy'n cytuno i roi gwybod i'r cyflogwr yn syth os na fyddaf yn bodloni'r ddau amod uchod mwyach.
- Rwy'n rhoi fy nghaniatâd i'ch cyflogai gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir fel y nodir yn Adran 2 ac Adran 3 uchod.

Os mai chi yw'r fam / y prif fabwysiadwr / rhiant bwriadedig:

- Rwyf wedi cwtogi ar fy nghyfnod o absenoldeb a thâl mamolaeth / fy absenoldeb a thâl mabwysiadu / geni plant ar ran pobl eraill / fy lwfans mamolaeth neu byddaf wedi gwneud hynny erbyn i'ch cyflogai ddechrau Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Rwy'n rhoi fy nghaniatâd i chi brosesu'r wybodaeth a geir yn y datganiad.

Llofnod:	
Printiwch eich Enw:	
Dyddiad:	