

POLISI ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

1. Cyflwyniad

Yn dilyn cymeradwyo Deddf Plant a Theuluoedd 2014, cyflwynwyd system newydd o absenoldeb rhiant a rennir a thâl statudol absenoldeb rhiant a rennir fel y'u nodir yn y Rheoliad Absenoldeb Rhiant a Rennir 2014 a ddaeth i rym ar 1 Rhagfyr 2014. Mae'r rheoliadau yn darparu'r manylion ar gyfer yr hawl newydd i rieni sy'n gweithio ac y mae eu plant i gyrraedd ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015 i rannu absenoldeb rhiant. Daeth y Rheoliadau (Cyffredinol) Tâl Rhiant a Rennir Statudol hefyd i rym ar 1 Rhagfyr 2014 a phennu'r darpariadau ar gyfer tâl i'r rhiant neu bartner/bartner o'r un rhyw.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod mai pwrpas y rheoliadau yw caniatáu cynnydd yn ymglymiad pob rhiant a phartneriaid/phartneriaid o'r un rhyw.

2. Cynnwys

- 2.1 Beth yw Absenoldeb Rhiant a Rennir?
- 2.2 Pwy sy'n gymwys i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir?
- 2.3 Hawliau Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.4 Hysbysu'r sefydliad o hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.5 Cais am dystiolaeth o gymhwyster & cheisiadau twyllodrus
- 2.6 Trafodaethau yn ymwneud ag Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.7 Archebu Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.8 Ymateb i hysbysiad Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.9 Amrywiadau ar Absenoldeb Rhiant a Rennir a drefnwyd
- 2.10 Tâl Rhiant a Rennir
- 2.11 Telerau ac Amodau yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.12 Gwyliau Blynyddol
- 2.13 Cyswllt yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.14 Dyddiau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad (SPLIT) yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.15 Dychwelyd i'r gwaith yn dilyn Absenoldeb Rhiant a Rennir
- 2.16 Amgylchiadau arbennig a gwybodaeth bellach

2.1 Beth yw Absenoldeb Rhiant a Rennir?

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir yn galluogi rhieni cymwys i ddewis sut i rannu gofal eu plentyn yn ystod blwyddyn gyntaf ei enedigaeth neu ei fabwysiad. Y pwrpas yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut i roi'r gofal gorau ac i ymrwymo gyda'u plentyn. Mae gan bob cyflogai cymwys hawl statudol i Absenoldeb Rhiant a Rennir. Gall fod hefyd hawl i beth tâl rhiantl a rennir.

Gall y rhiant /mabwysiadwr ddewis dod â'i habsenoldeb mamolaeth i ben ar unrhyw bryd ar ôl pythefnos gychwynnol gorfodol y cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn dilyn geni'r plentyn. Yna gall y rhieni ddewis sut i ddefnyddio'r 50 wythnos o absenoldeb rhyngddynt. Gall absenoldeb rhiant a rennir gael ei gymryd gan y ddau riant ar wahân neu ar yr un pryd.

Mae'r polisi hwn yn nodi hawliau statudol a chyfrifoldebau cyflogeion sy'n dymuno cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) statudol a Thâl Rhiant a Rennir Statudol (ShPP).

Mae'r Brifysgol yn sylweddoli y bydd gan gyflogai, o bryd i'w gilydd, gwestiynau neu bryderon yn ymwneud â'u hawliau fel rhieni. Polisi'r Brifysgol yw annog trafodaeth agored gyda chyflogeion er mwyn sicrhau bod cwestiynau a

phroblemau yn cael eu hateb a'u datrys cyn gynted ag y bo modd. Dylai cyflogeion glirio'r gweithdrefnau perthnasol gyda'r tîm perthnasol yn yr adran Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu dilyn.

2.2 Pwy sy'n gymwys i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir?

Dim ond dau berson a all ddefnyddio SPL:

- Y rhiant /mabwysiadwr **ac**
- Un o'r canlynol:
 - rhiant arall (yn achos genedigaeth) neu
 - priod, partner sifil neu bartner/bartner o'r un rhyw rhiant /mabwysiadwr y plentyn.

Rhaid i'r naill riant a'r llall rannu'r prif gyfrifoldeb o edrych ar ôl y plentyn pan gaiff ei eni / leoli ar gyfer ei fabwysiadu.

Yn ychwanegol mae'n ofynnol i gyflogai sy'n ymofyn SPL fodloni pob un o'r meini prawf canlynol:

- rhaid i'r rhiant /mabwysiadwr y plentyn fod yn/wedi bod â hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol neu os nad yw â hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu rhaid ei bod yn/wedi bod â hawl i dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol a rhaid ei bod wedi diweddu neu gyflwyno rhybudd i ostwng unrhyw hawliau mamolaeth/mabwysiaidau;¹
- rhaid bod y cyflogai yn parhau i weithio i'r Brifysgol ar gychwyn pob cyfnod o SPL;
- rhaid i'r cyflogai lwyddo mewn 'prawf dilyniant' sy'n mynnu bod ganddynt leiafrif o 26 wythnos o wasanaeth ar derfyn y 15fed wythnos cyn dyddiad disgwyliedig geni'r plentyn/y dyddiad paru;
- rhaid i bartner y cyflogai ateb y 'prawf cyflogaeth ac enillion'²
- rhaid i'r cyflogai hysbysu'r Brifysgol yn gywir o'i hawl a darparu tystiolaeth yn ôl y galw.

2.3 Hawliau'r Absenoldeb Rhiant a Rennir

Gall cyflogeion cymwys fod â hawl i gymryd hyd at uchafswm o 50 wythnos o SPL yn ystod blwyddyn gyntaf y plentyn yn eu teulu. Caiff nifer yr wythnosau sydd ar gael ei gyfrifo drwy ddefnyddio hawl y rhiant /mabwysiadwr i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, sy'n caniatáu iddynt gymryd hyd at 52 wythnos yn absennol. Os byddant yn lleihau eu hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yna gallant hwy a/neu eu partner ymuno â'r system SPL a chymryd unrhyw wythnosau sy'n weddill fel SPL. Ni ellir rhannu'r ddwy wythnos gyntaf o absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu.

Gall rhiant /mabwysiadwr leihau ei hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu drwy ddychwelyd i'r gwaith cyn i'r hawl llawn o 52 wythnos gael eu cymryd, neu gall roi rhybudd i gwtogi ei habsenoldeb ar ddyddiad penodol yn y dyfodol.

Os nad oes hawl gan y rhiant /mabwysiadwr i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ond bod ganddi hawl i Dâl Mamolaeth Statudol (SMP), Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP) neu Lwfans Mamolaeth (MA), rhaid iddynt leihau

¹ Ewch i gyfrifiannell y llywodraeth ar lein <https://www.gov.uk/calculate-your-maternity-pay> i benderfynu ar eich hawliau.

² Mae hyn yn gofyn bod y partner, yn ystod y 66 wythnos yn arwain at ddyddiad geni tebygol y plentyn/ dyddiad paru wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos ac wedi ennill o leiaf £30 yr wythnos yn ystod unrhyw 13 o'r wythnosau hynny (mae hyn yn gywir yn 2015 ond gall newid yn flynyddol).

eu hawl i lai na'r 30 wythnos. Os gwnânt hyn, dichon y bydd gan eu partner hawl i hyd at 50 wythnos o SPL. Cyfrifir hyn drwy ddiwyddu o 52 y nifer o wythnosau SMP, SAP neu MA a gymerwyd gan y rhiant /mabwysiadwr.

Dylai gofalwr eilaidd y plentyn ystyried defnyddio ei bythefnos o absenoldeb tadolaeth cyn cymryd SPL. Unwaith y bydd SPL wedi dechrau bydd yr unigolyn yn colli unrhyw hawl i absenoldeb tadolaeth nas cymerwyd. Mae hawl i SPL yn ychwanegol at hawl absenoldeb tadolaeth yr unigolyn.

Gall SPL ddechrau fel a ganlyn:

- Gall y hiant gymyd SPL ar ôl iddynti gymryd y ddwy wythnos ofynnol yn ôl y gyfraith o absenoldeb mamolaeth yn syth ar ôl geni'r plentyn.
- Gall y mabwysiadwr gymryd o leiaf ddwy wythnos o absenoldeb mabwysiadu.
- Gall y rhiant arall, y partner/partner o'r un rhyw y priod gymryd SPL yn syth ar ôl geni/lleoli'r plentyn, ond gall ddewis i ddiwyddu yn gyntaf unrhyw hawliau i absenoldeb tadolaeth.

Mewn achos lle mae'r rhiant /mabwysiadwr yn rhoi rhybudd i gwtogi eu hawl mamolaeth/mabwysiadu yna gall partner y rhiant/mabwysiadwr gymryd absenoldeb tra bydd y rhiant/mabwysiadwr yn parhau i ddefnyddio eu hawliau mamolaeth/mabwysiadu.

Bydd SPL yn dechrau'n gyffredinol ar y dyddiad cychwyn a ddewisir gan y cyflogai ac a nodwyd yn eu rhybudd archebu absenoldeb, neu mewn unrhyw rybudd amrywio dilynol (gweler "Archebu Absenoldeb Rhiant a Rennir" ac "Amrywiadau ar Absenoldeb Rhiant a Rennir a drefnwyd" isod).

Os oes hawl gan gyflogai i'w dderbyn gellir talu Tâl Rhieni a Rennir (ShPP) am beth, neu'r cyfan, o'r cyfnod SPL (gweler "Tâl Rhieni a Rennir" isod).

Rhaid i SPL ddod i ben ddim hwyrach na blwyddyn ar ôl geni/lleoli'r plentyn. Bydd unrhyw SPL nas cymerwyd erbyn pen-blwydd cyntaf y plentyn neu ben-blwydd lleoli'r plentyn ar gyfer ei fabwysiadu yn cael ei golli.

2.4 Hysbysu'r Brifysgol o hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir

Rhaid i gyflogai sydd â hawl a bwriad i gymryd SPL roi hysbysiad o'i hawl a'i fwriad i gymryd SPL i'w Pennaeth Adran Gwasanaethau a Rennir / Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran o leiaf wyth wythnos cyn y cânt gymryd unrhyw gyfnod o SPL. Dylai'r cyflogai sicrhau bod copi o'r hysbysiad yn cael ei anfon yn syth i'r tîm Adnoddau Dynol perthnasol.

Mae rhan o'r meini prawf cymhwyster yn gofyn i'r cyflogai ddarparu hysbysiad cywir ar gyfer y Brifysgol. Rhaid i'r hysbysiad gael ei gyflwyno ar y ffurflen a ddarparwyd (Atodiad A).

2.5 Cais am ragor o dystiolaeth o gymhwyster & Cheisiadau twyllodrus

Gall y Brifysgol, o fewn i 14 diwrnod wedi i'r hysbysiad o gymhwyster i gael SPL gael ei gyflwyno, ofyn am:

- enw a chyfeiriad busnes cyflogwr y partner / partner o'r un rhyw (mewn achos lle nad yw partner/partner o'r un rhyw y cyflogai yn gyflogedig mwyach neu yn hunan gyflogedig rhaid rhoi ei fanylion cyswllt yn lle hynny).
- yn achos rhieni biolegol, copi o dystysgrif geni'r plentyn (neu, lle na chafodd un ei rhoi datganiad o amser a man y geni).

- yn achos plentyn a fabwysiadwyd, tystiolaeth ddogfennol o enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu, y dyddiad pan hysbyswyd hwy iddynt gael eu paru â'r plentyn a'r dyddiad y mae'r asiantaeth yn disgwyl lleoli'r plentyn ar gyfer ei fabwysiadu

Er mwyn bod â hawl i SPL, rhaid i'r cyflogai gynhyrchu'r wybodaeth hon ymhen 14 diwrnod yn dilyn cais y Brifysgol.

Gall y Brifysgol, mewn achos pan fydd amheuaeth bod gwybodaeth dwyllodrus wedi ei chyflwyno neu pan fydd y Brifysgol wedi cael gwybod gan HMRC bod cais twyllodrus wedi ei gyflwyno, ymchwilio ymhellach i'r mater yn unol â'r weithdrefn ymchwiliadau disgyblaeth arferol.

2.6 Trafodaethau yn ymwneud ag Absenoldeb Rhiant a Rennir

Anogir cyflogaion sy'n ystyried/cymryd SPL i gysylltu â'u tîm Adnoddau Dynol dynodedig i drefnu trafodaeth anffurfiol cyn gyntad ag y bo modd yn ymwneud â'u hawl botensial, i sôn am eu cynlluniau ac i alluogi'r Brifysgol i gefnogi'r unigolyn.

Gall y cynrychiolydd Adnoddau Dynol a'r rheolwr llinell ar ôl derbyn hysbysiad o hawl i gymryd SPL drefnu trafodaeth anffurfiol gyda'r cyflogai i sôn am eu bwriadau a sut y maent ar y pryd yn disgwyl defnyddio eu hawl i SPL. Pan fydd yn derbyn hysbysiad archebu absenoldeb (Atodiad B) bydd y cynrychiolydd Adnoddau Dynol fel rheol yn trefu cyfarfod i'w drafod.

Mewn achos lle mae'r hysbysiad ar gyfer cyfnod sengl o absenoldeb parhaus, neu lle yn achos cais am absenoldeb ysbeidiol y gellir ei gymeradwyo heb drafodaeth bellach yn ôl y telerau a nodir yn yr hysbysiad archebu absenoldeb, mae'n bosibl na fydd angen cyfarfod.

Mewn achos pan fydd cyfarfod yn cael ei drefn dylai ddigwydd yn breifat a'i drefnu ymlaen llaw. Os bydd y dyddiad gwreiddiol yn anghyfleus yna bydd dyddiad arall yn cael ei drefnu os yn bosibl. Os na ellir trefnu dyddiad arall gellir cynnal y cyfarfod ar y ffôn.

Yn y cyfarfod, os yw'n dymuno hynny, gall y cyflogai gael cwmni un o'i gydweithwyr neu gynrychiolydd undeb llafur.

Pwrpas y cyfarfod yw trafod yn fanwl yr absenoldeb arfaethedig a'r hyn fydd yn digwydd pan fydd y cyflogai i ffwrdd o'r gwaith. Lle mae'r cais yn gofyn am absenoldeb ysbeidiol gall y drafodaeth ganolbwyntio hefyd ar y modd y gellir cytuno ar yr absenoldeb a gynigir, pa un a fyddai trefniant addasedig yn dderbyniol i'r cyflogai a'r Brifysgol, a beth allai'r canlyniad fod os na lwyddir i gael cytundeb.

2.7 Archebu Absenoldeb Rhiant a Rennir

Yn ogystal a hysbysu'r cyflogwr o hawl i SPL/ShPP, rhaid i'r cyflogai hefyd roi 8 wythnos o rybudd ei fod am gymryd yr absenoldeb. Mewn llawer o achosion, bydd rhybudd ynglŷn â chymryd absenoldeb yn cael ei roi ar yr un pryd â rhybudd o hawl i SPL.

Mae gan y cyflogai hawl i gyflwyno tri hysbysiad yn nodi cyfnodau o absenoldeb y mae yn bwriadu eu cymryd. Gall pob hysbysiad gynnwys naill ai (a) cyfnod unigol o wythnosau o absenoldeb; neu (b) ddwy neu ragor o wythnosau o absenoldeb ysbeidiol, lle mae'r cyflogai yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith rhwng cyfnodau o absenoldeb.

Dim ond mewn wythnosau cyflawn y gellir cymryd SPL ond gallant gychwyn ar unrhyw ddydd o'r wythnos. Er enghraifft pe bai wythnos o SPL yn dechrau ar ddydd Mawrth byddai'n gorffen ar ddydd Llun. Pan mae cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith rhwng cyfnodau o SPL, gall y cyfnod nesaf o SPL gychwyn unrhyw ddydd o'r wythnos.

Rhaid i'r cyflogai archebu SPL drwy roi'r hysbysiad cywir o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad pan mae'n dymuno dechrau ar yr absenoldeb ac (os yw'n berthnasol) yn derbyn ShPP.

Hysbysiadau absenoldeb parhaus

Gall hysbysiad fod am gyfnod o absenoldeb parhaus, sy'n golygu hysbysiad o'r nifer o wythnosau a gymerir mewn cyfnod unigol difwlch o absenoldeb (er enghraifft, chwe wythnos olynol).

Mae gan gyflogai hawl i gymryd bloc parhaus o absenoldeb a hysbyswyd mewn hysbysiad unigol, cyn belled nag yw'n rhagor na chyfanswm y nifer o wythnosau o SPL sydd ar gael iddo (a nodwyd yn yr hysbysiad o hawl) a bod y cyflogwr wedi cael o leiaf wyth wythnos o rybudd.

Gall cyflogai gyflwyno hyd at dri hysbysiad gwahanol am gyfnodau parhaus o absenoldeb.

Hysbysiadau absenoldeb ysbeidiol

Gall hysbysiad unigol gynnwys yn ogystal gais am ddau neu ragor o gyfnodau o absenoldeb ysbeidiol, sy'n golygu gofyn am nifer penodol o wythnosau o absenoldeb dros gyfnod o amser, gyda bylchau rhwng yr absenoldeb lle mae'r cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith (er enghraifft, trefniant lle bydd cyflogai yn cymryd chwe wythnos o SPL ac yn gweithio bob wythnos arall am gyfnod o dri mis).

Mewn achosion lle bydd ansicrwydd ynglŷn â chyflenwi'r hysbysiad, gall y Brifysgol neu'r cyflogai geisio trefnu cyfarfod i drafod yr hysbysiad er mwyn ceisio cytuno ar drefniant sy'n ateb gofynion y cyflogai a'r sefydliad (gweler Adran 6 uchod).

Bydd y Brifysgol yn rhoi ystyriaeth i hysbysiad am absenoldeb ysbeidiol ond mae ganddi'r hawl i'w wrthod. Os gwrthodir patrwm yr absenoldeb, gall y cyflogai naill ai ei dynnu'n ôl o fewn 15 diwrnod ar ôl ei gyflwyno, neu gall gymryd yr absenoldeb mewn bloc unigol di-dor.

2.8 Ymateb i hysbysiad am Absenoldeb Rhiant a Rennir

Unwaith y bydd y tîm Adnoddau Dynol yn derbyn y rhybudd archebu absenoldeb, bydd yn delio ag ef cyn gynted ag y bo modd, ond ceir ateb o fewn i'r pedwerydd dydd ar ddeg ar ôl i'r cais am absenoldeb gael ei gyflwyno.

Bydd pob hysbysiad am absenoldeb parhaus yn cael ei gydnabod ar ddu a gwyn.

Rhoir ystyriaeth ofalus i bob cais am absenoldeb ysbeidiol, gan bwysu a mesur y manteision potensial i'r cyflogai ac i'r Brifysgol yn erbyn unrhyw effaith andwyol ar y busnes.

Bydd pob cais am absenoldeb ysbeidiol yn cael ei ystyried ar sail pob achos yn unigol. Ni fydd cytuno ar un cais yn gosod cynsail nac yn creu hawl i gyflogai arall gael patrwm o SPL cyffelyb.

Rhoir gwybod am y penderfyniad i'r cyflogai mewn du a gwyn mor fuan ag y bo hynny'n hesymol ymarferol, ond nid yn hwy na'r pedwerydd dydd ar ddeg ar ôl i'r cais am absenoldeb gael ei gyflwyno. Gall y cais gael ei ganiatáu yn llawn neu yn rhannol: er enghraifft, gall y Brifysgol gynnig fersiwn addasedig o'r cais.

Os gwrthodir patrwm absenoldeb ysbeidiol gall y cyflogai dynnu'r cais yn ôl heb niwed ar neu cyn y pymthegfed diwrnod ar ôl cyflwyno'r hysbysiad; neu gall gymryd y cyfanswm o wythnosau yn yr hysbysiad mewn un bloc parhaus. Os bydd y cyflogai yn dewis cymryd yr absenoldeb mewn un bloc parhaus, bydd ganddo hyd y pedwerydd dydd ar bymtheg o'r dyddiad pan gyflwynwyd yr hysbysiad gwreiddiol i ddewis pryd y mae am i'r absenoldeb ddechrau. Ni all yr absenoldeb ddechrau yn gynt nag wyth wythnos o'r dyddiad pan gyflwynwyd yr hysbysiad gwreiddiol. Os na fydd y cyflogai yn dewis dyddiad cychwyn yna bydd yr absenoldeb yn cychwyn ar y dyddiad absenoldeb cyntaf y gofynnwyd amdano yn yr hysbysiad gwreiddiol.

2.9 Amrywiadau ar Absenoldeb Rhiant a Rennir a drefnwyd

Caniateir i'r cyflogai amrywio neu ddiddymu cyfnod o SPL y cytunwyd arno ac a archebwyd, cyn belled â'u bod yn hysbysu'r Brifysgol yn ysgrifenedig o leiaf wyth wythnos cyn dyddiad unrhyw amrywiad. Ni all unrhyw ddyddiad cychwyn fod yn gynt nag wyth wythnos o ddyddiad y cais i amrywio.

Bydd unrhyw hysbysiad amrywio neu ddiddymu a gyflwynir gan y cyflogai, gan gynnwys hysbysiad am ddychwelyd i'r gwaith yn gynnar, yn cyfrif fel rheol yn hysbysiad newydd a fydd yn lleihau o un hawl y cyflogai i archebu/amrywio absenoldeb. Fodd bynnag, ni fydd newid o ganlyniad i blentyn gael ei eni'n gynnar, neu o ganlyniad i'r Brifysgol yn gofyn am ei newid, a'r cyflogai yn cytuno â'r newid, yn cyfrif fel hysbysiad pellach. Bydd unrhyw amrywiad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig gan yr adran Adnoddau Dynol.

2.10 Tâl Statudol Rhiant a Rennir (ShPP)

Gall fod gan gyflogeion cymwys yr hawl i gymryd hyd at 37 wythnos o ShPP tra'n cymeyd SPL (hynny yw, 39 wythnos llai unrhyw wythnosau o dâl mamolaeth statudol neu dâl mabwysiadu a hawliwyd gan y rhieni). Bydd nifer yr wythnosau fydd ar gael yn dibynnu ar y swm y mae'r rhiant /y mabwysiadawr yn cwtogi ar eu cyfnod tâl mamolaeth/mabwysiadu neu lwfans mamolaeth.

Gall ShPP fod yn daladwy yn ystod rhan neu'r cyfan o SPL, yn dibynnu ar hyd ac amseru'r absenoldeb.

Bydd cyflogai sydd wedi ei gyflogi'n ddifwlch yng ngwasanaeth y Brifysgol am o leiaf gyfanswm o ddeuddeg mis cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth yn gymwys hefyd am absenoldeb a thâl mamolaeth gwell y Brifysgol, a bydd hynny o ganlyniad yn gwella hawl y cyflogai i Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir. Er mwyn eglurder, bydd cynllun mamolaeth amgenach yn parhau i fod yn berthnasol i gyflogai sy'n rhiant /mabwysiadwr yn unig, ac nid yw'n ymestyn i gyflogeion sy'n bartner y rhiant /mabwysiadwr i ddibenion Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir.

Bydd pob cyflogai arall sy'n derbyn ShPP yn cael eu talu ar raddfa a bennir gan y Llywodraeth ar gyfer y flwyddyn dreth bethnasol.

2.11 Telerau ac Amodau yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir

Yn ystod y cyfnod o SPL, bydd cytundeb gwaith y cyflogeion yn parhau mewn grym ac mae ganddynt hawl i dderbyn eu holl fuddiannau cytundebol, ac eithrio cyflog. Yn arbennig, bydd unrhyw fuddiannau mewn nwyddau (megis y defnydd o fodur y cwmni, gliniadur, ffôn symudol ac aelodaeth o gampfa) yn parhau a bydd yr hawl i absenoldeb blynyddol cytundebol yn parhau i gronni.

Bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu talu yn ystod unrhyw gyfnod pan fydd y cyflogai yn derbyn ShPP ond nid yn ystod unrhyw gyfnod o SPL di-dâl. Bydd cyfraniadau cyflogai yn seiliedig ar dâl gwirioneddol, tra bydd cyfraniadau'r sefydliad yn seiliedig ar y cyflog y byddai'r cyflogai wedi ei dderbyn pe na bai yn cymeryd SPL.

Ni fydd ychwanegiadau cynyddrannol mewn cyflog yn cael eu heffeithio gan absenoldeb rhiant a rennir a byddant yn cael eu gweithredu pan ddychwelir ar ôl absenoldeb rhiant a rennir.

Os bydd dyfarniad costau byw yn cael ei weithredu yn ystod y cyfnod rhieiniol a rennir, bydd yn cael ei weithredu pan ddychwelir ar ôl absenoldeb rhiant a rennir.

Mae cyflogeion sydd ar gytundebau cyfnod penodol yn dod o dan y polisi hwn a darpariaethau cysylltiol hyd nes bydd y cytundeb yn dod i ben. Bydd Tâl Rhiant Statudol Ychwanegol (ASPP) yn parhau i gael ei dalu y tu hwnt i ddyddiad diddymiad y cytundeb drwy *Payroll* os yn gymwys.

Bydd absenoldeb rhiant a rennir yn cael ei ystyried fel rhan o wasanaeth parhaus gyda golwg ar hawliau statudol.

2.12 Gwylliau Blynyddol

Mae SPL yn cael ei ganiatáu yn ychwanegol at hawl gwylliau blynyddol arferol cyflogai. Atgoffir cyflogeion y dylid cymryd gwylliau ble bynnag mae hynny'n bosibl yn ystod y flwyddyn pan enillir ef. Pan fydd cyfnod SPL yn ymestyn dros ddwy flwyddyn gwylliau dylai'r cyflogeion ystyried sut y gellir defnyddio eu hawl i wyliau blynyddol er mwyn sicrhau nad yw heb ei gymryd ar ddiwedd blwyddyn gwylliau y cyflogai.

2.13 Cyswllt yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir

Cyn i SPL cyflogai ddechrau, bydd y Brifysgol yn trafod trefniadau iddynt barhau mewn cyswllt yn ystod eu habsenoldeb. Mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i gadw mewn cysylltiad rhesymol â'r cyflogai o bryd i'w gilydd yn ystod eu SPL. Gall hyn fod i drafod cynlluniau'r cyflogai i ddychwelyd i'r gwaith, i sicrhau bod yr unigolyn yn ymwybodol o unrhyw gyfleodd posibl am ddyrchafiad, i drafod unrhyw drefniadau arbennig sydd i'w gwneud neu hyfforddiant sydd i'w roi i hwyluso eu dychweliad i'r gwaith neu dim ond i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am ddatblygiadau yn y gwaith yn ystod eu habsenoldeb.

2.14 Dyddiau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad (dyddiau SPLIT) yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir

Gall cyflogai gytuno i weithio i'r sefydliad (neu i fynychu hyfforddiant) am hyd at 20 diwrnod yn ystod SPL heb ddod â'u cyfnod o SPL i ben neu effeithio ar eu hawl i hawlio ShPP am yr wythnos honno. Gelwir y rhain yn "Absenoldeb Rhieni a Rennir mewn Cyslltiad" neu ddyddiau "SPLIT". Bydd unrhyw waith a wneir am ddiwrnod neu ran o ddiwrnod yn gyfartal â diwrnod o waith i'r diben hwn..

Nid oes gan y Brifysgol unrhyw hawl i ddisgwyl i'r cyflogai wneud unrhyw waith, ac nid yw o dan unrhyw rwymedigaeth i gynnig unrhyw waith i gyflogai yn ystod SPL y cyflogai. Bydd unrhyw waith a wneir yn fater o gytundeb rhwng y Brifysgol a'r cyflogai. Bydd cyflogai fydd yn cymryd diwrnod SPLIT yn derbyn tâl llawn am unrhyw ddiwrnod a weithir. Os bydd diwrnod SPLIT yn digwydd pan fydd y cyflogai yn derbyn ShPP, caiff hwnnw ei gynyddu fel bod yr unigolyn yn derbyn tâl llawn am y diwrnod dan sylw. Ni fydd unrhyw ddyddiau SPLIT a weithir yn ymestyn y cyfnod o SPL.

Gall cyflogai, gyda chydysniad y Brifysgol, ddefnyddio dyddiau SPLIT i weithio rhan o wythnos yn ystod SPL. Gall y Brifysgol a'r cyflogai ddefnyddio dyddiau SPLIT i ddarparu dychweliad graddol i'r gwaith gan y cyflogai tua diwedd cyfnod maith o SPL neu i dreialu patrwm gwaith hyblyg posibl.

2.15 Dychwelyd i'r gwaith yn dilyn Absenoldeb Rhiant a Rennir

Bydd y cyflogai wedi cael ei hysbysu'n ffurfiol ar ddu a gwyn gan y Brifysgol am ddyddiad cwblhau unrhyw gyfnod o SPL. Disgwylir i'r cyflogai ddychwelyd y diwrnod gwaith nesaf ar ôl y dyddiad hwnnw, oni bai eu bod yn hysbysu'r Brifysgol yn wahanol. Os nad ydynt yn gallu dod i'r gwaith oherwydd salwch neu anaf, bydd trefniadau arferol y Brifysgol mewn absenoldeb oherwydd gwaeledd yn cael eu gweithredu. Mewn unrhyw achos arall, bydd dychwelyd yn hwyr heb awdurdodiad ymlaen llaw yn cael ei drin fel absenoldeb heb awdurdod.

Os bydd y cyflogai yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r dyddiad dychwelyd disgwylfedig, gall ddarparu hysbysiad ysgrifenedig i amrywio'r absenoldeb a rhaid i'r Brifysgol gael o leiaf wyth wythnos o rybudd o ddyddiad y dychweliad cynnar. Bydd hyn yn cyfrif fel un o hysbysiadau'r cyflogai. Os yw wedi defnyddio ei dri rhybudd i archebu a/neu i amrywio absenoldeb yna nid oes yn rhaid i'r sefydliad dderbyn yr hysbysiad o ddychweliad cynnar ond gall wneud hynny os ystyrir ei bod yn rhesymol ymarfeol i wneud hynny.

Pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl SPL, bydd hawl gan y cyflogai i ddychwelyd i'r un swydd os yw cyfanswm absenoldeb mabwysiadu/tadolaeth/mamolaeth a SPL yn 26 wythnos neu lai. Yr un swydd yw'r un roedd ynddi yn union cyn cychwyn ar absenoldeb mabwysiadu/tadolaeth/mamolaeth a'r cyfnod diweddaraf o SPL ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth fel pe na baent wedi bod yn absennol.

Os bydd yr absenoldeb mabwysiadu/tadolaeth/mamolaeth a SPL yn gyfanswm o 27 wythnos neu ragor, bydd gan y cyflogai hawl i ddychwelyd i'r swydd roedd ynddi cyn cychwyn ar y cyfnod olaf o absenoldeb neu os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, i swydd arall sydd yn addas a phriodol ac ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol.

Os bydd y cyflogai hefyd yn cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant di-dâl o 4 wythnos neu lai ni fydd yn cael unrhyw effaith ar hawl y cyflogai i ddychwelyd a bydd gan y cyflogai hawl o hyd i ddychwelyd i'r swydd roedd ynddi cyn cymryd y cyfnod olaf o absenoldeb os nad yw cyfanswm yr wythnosau o absenoldeb mabwysiadu/tadolaeth/mamolaeth ac SPL yn rhagor na 26 wythnos.

Os bydd rhiant yn cymryd 5 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl, hyd yn oed os yw cyfanswm yr wythnosau o absenoldeb mabwysiadu/tadolaeth/mamolaeth ac SPL yn fwy na 26 wythnos, bydd gan y cyflogai hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag roedd ynddi cyn cychwyn ar y cyfnod olaf o absenoldeb neu os nad yw hynny yn rhesymol ymarferol, i swydd arall sydd yn addas a phriodol ac ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol.

2.16 Amgylchiadau arbennig a gwybodaeth bellach

Mewn rhai sefyllfaoedd gall hawliai a gofynion cyflogai ynglŷn ag SPL a ShPP newid. Mewn amgylchiadau o'r fath bydd y Brifysgol yn cadw at unrhyw ymrwymadau statudol a dylai cyflogai gael eglurhad ar unrhyw faterion neu ymholiadau gan y tîm Adnoddau Dynol dynodedig.

3. Darpariaethau Cyfeillgar i Deuluoedd

Bydd y Brifysgol yn rhoi ystyriaeth i bob cais am gael gweithio'n hyblyg (gweler ein Gweithdrefn Gweithio Hyblyg).

Dylai cyflogaion sydd â diddordeb mewn defnyddio [meithrinfa'r Brifysgol](#) ar gyfer gofal plant geisio am le cyn gynted â bod hynny'n bosibl. Gellir cael manylion ar dudalen we'r Brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn darparu [Cynllun Talebau Gofal Plant](#) i helpu gyda chost gofal plant.

4. Cysylltau Defnyddiol Eraill

Rhestr yw'r canlynol o ffynonellau eraill o wybodaeth a allai fod o gymorth i gyflogai ddeall eu hawliau:

- **Canolfan Cyngor ar Bopeth – hawliau mamolaeth -** http://www.adviceguide.org.uk/england/work_e/work_time_off_work_e/maternity_leave.htm#h_your_right_to_return_to_work_after_maternity_leave
- **NI Direct** - <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/parents/money-and-work-entitlements.htm>
- **ACAS** – Absenoldeb & Thâl Rhiant a Rennir - <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4911>

5. Adolygiad Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen.

6. Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i gweithrediadau. Mae'r polisi wedi ei asesu o ran effaith ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.

7. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

- (i) i weud cwyn
- (ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

- (iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)
- (iv) trafodion disgyblaethol
- (v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol
- (vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.