

**POLISI RHIANT A RENNIR**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arolwg | Dyddiad | Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o’r Newid | |
| 1. | 2015 | Polisi wedi'i greu | |
| 2. | 2016 | Newidiadau cosmetig | |
| 3. | 2018 | Diweddariad am eglurder y broses | |
| 4. | 2021 | Adolygiad - Gwelliannau i'r meini prawf cymhwysedd a chymalau cysylltiedig | |
| 5. | 2023 | Newidiadau cosmetig ac eglurder i'r geiriad nad yw'n effeithio ar y cynnwys | |
| **Swyddog Polisi** | | **Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb** | **Cymeradwywyd gan a Dyddiad** |
| Catherine Jones | | Steffan Griffith | Pwyllgor Cydymffurfio  21/04/2021 |

**Tabl Cynnwys**

[1 RHAGARWEINIAD 5](#_Toc526407658)

[2 ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 5](#_Toc526407659)

[3 TÂL STATUDOL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 6](#_Toc526407660)

[4 CYMHWYSTER I GAEL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 6](#_Toc526407661)

[5 PROSES ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 7](#_Toc526407662)

[5.1 **CAM 1** - HYSBYSU DIWEDD ABSENOLDEB MAMOLAETH NEU FABWYSIADU 7](#_Toc526407663)

[5.2 **CAM 2** - HAWL I ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 7](#_Toc526407664)

[5.3 CYNLLUNIAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR A HAWL AM DÂL 8](#_Toc526407665)

[5.4 MATHAU O ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 9](#_Toc526407666)

[5.5 **CAM 3** - GWNEUD CAIS AM ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 10](#_Toc526407667)

[6 YMATEB I GAIS AM ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 10](#_Toc526407668)

[7 DECHRAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 11](#_Toc526407669)

[8 AMRYWIADAU I ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 11](#_Toc526407670)

[9 CADW MEWN CYSYLLTIAD YN YSTOD EICH CYFNOD ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR - Dyddiau cadw mewn cysylltiad yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir 12](#_Toc526407671)

[10 DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR 13](#_Toc526407672)

[11 AELODAU STAFF NAD YDYNT YN DYCHWELYD I'R GWAITH 14](#_Toc526407673)

[12 HAWLIAU AC YMRWYMIADAU 14](#_Toc526407674)

[12.1 HAWLIAU PENSIWN 14](#_Toc526407675)

[12.2 GWASANAETH DI-DOR 15](#_Toc526407676)

[12.3 GWILIAU BLYNYDDOL 15](#_Toc526407677)

[12.4 RHOI GWYBODAETH FFUG 15](#_Toc526407678)

[13 STAFF AR GONTRACTAU CYFNOD PENODOL 15](#_Toc526407679)

[14 AELODAU STAFF A GYLLIDIR GAN INCWM ALLANOL 16](#_Toc526407680)

[15 ADOLYGU POLISI 16](#_Toc526407681)

# 1 RHAGARWEINIAD

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo'n llwyr i helpu rhieni sy'n gweithio i gydbwyso anghenion gwaith a bywyd teuluol ac mae'n gwerthfawrogi pwysigrwydd darparu mwy o ddewis i rieni o ran sut y maent yn trefnu gofal rhieni yn ystod blwyddyn gyntaf bywyd plentyn neu ar ôl eu mabwysiadu neu eu mabwysiadu trwy fam fenthyg.

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) wedi’i anelu at roi hyblygrwydd i bob rhiant cymwys o ran sut maent yn rhannu gofal plant yn ystod blwyddyn gyntaf bywyd/lleoliad y plentyn.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd defnyddio iaith gynhwysol a lle bo’n bosibl rydym wedi defnyddio iaith niwtral o ran rhwydd i sicrhau cynhwysiant i’n rhieni. Fodd bynnag, er mwyn symlrwydd ac yn unol â’r ddeddfwriaeth, bydd y termau mamolaeth a thadolaeth yn dal i gael eu defnyddio yn ein ffurflenni a’n systemau, gan gynnwys y gyflogres, felly sylwch, lle cânt eu defnyddio, bod mamolaeth yn cynnwys pob rhiant beichiog a thadolaeth yn cynnwys pob rhiant nad yw’n feichiog.

# 2 ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

# Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (ARaR) yn rhoi mwy o opsiynau i rieni cymwys (y tu hwnt i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/tadolaeth traddodiadol) wrth ystyried sut i ofalu am, a bondio, eu plentyn newydd. Mae'n caniatáu i rieni rannu gofal eu plentyn yn gyfartal yn ystod blwyddyn gyntaf ei eni neu ei fabwysiadu. Gan ddefnyddio Absenoldeb Rhiant a Rennir, gall y ddau riant gymryd gwyliau ar yr un pryd, neu efallai y byddant yn dymuno cymryd gwyliau am yn ail rhwng cyfnodau o absenoldeb a chyfnodau o waith.

# Mae swm yr SPL sydd ar gael yn dibynnu ar ba bryd y bydd y fam/prif fabwysiadwr yn dod â’u hawliau mamolaeth/mabwysiadu i ben. Trosir unrhyw hawl sy'n weddill i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn ARaR a gellir ei rannu rhwng y ddau riant cymwys. Gall partner y fam/prif fabwysiadwr gymryd SPL tra bod y fam/prif fabwysiadwr yn dal ar absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu os yw’n dymuno, ar yr amod bod y fam/mabwysiadwr wedi rhoi rhybudd priodol i ddod â’u hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben.

# Gall cydweithwyr wneud cais am ARaR mewn blociau parhaus neu amharhaol a gallant gyflwyno hyd at uchafswm o 3 hysbysiad (i nodi pryd a sut y maent yn dymuno cymryd eu gwyliau).

# Ni ddylid drysu Absenoldeb Rhiant a Rennir gydag Absenoldeb Rhiant di-dâl.

# Anogir cydweithwyr sy’n ystyried cymryd ARaR i gysylltu â’u rheolwr llinell i drefnu trafodaeth anffurfiol cyn gynted â phosibl i drafod eu cynlluniau ac i alluogi’r Brifysgol i ddarparu cymaint o gymorth â phosibl.

# 3 TÂL STATUDOL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Os yw cydweithwyr yn gymwys efallai y bydd ganddynt hawl i dderbyn hyd at 37 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir Statudol (ShPP) wrth gymryd SPL, yn dibynnu ar faint o dâl mamolaeth/mabwysiadu neu lwfans mamolaeth y mae’r fam/prif fabwysiadwr eisoes wedi’i dderbyn ar yr adeg y maent yn dewis gwneud. dod â’u habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben (h.y. mae’r gweddill sy’n weddill yn troi’n hawl ShPP).

# Telir ShPP ar y gyfradd statudol a bennir gan y Llywodraeth ar gyfer y flwyddyn dreth berthnasol.

# 4 CYMHWYSTER I GAEL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Dim ond dau berson all ddefnyddio SPL:

• Y fam/prif fabwysiadwr a

• Un o'r canlynol:

* dad y plentyn (yn achos geni) neu
* briod, partner sifil neu bartner mam/prif fabwysiadwr y plentyn.

Mae’n rhaid i’r ddau riant rannu’r prif gyfrifoldeb am ofal y plentyn ar adeg yr enedigaeth/lleoliad ar gyfer mabwysiadu.

Yn ogystal, os yw cydweithwyr yn ceisio cymryd SPL, rhaid iddynt fodloni pob un o'r meini prawf canlynol:

• mae'n rhaid bod gan y fam/prif fabwysiadwr hawl/bod â hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol neu dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth a rhaid iddo fod wedi dod â hawliau mamolaeth/mabwysiadu i ben neu wedi rhoi rhybudd iddynt ddod i ben;

• rhaid iddynt barhau i fod yn gweithio i'r Brifysgol ar ddechrau pob cyfnod o SPL;

• mae'n rhaid i'w partner (os nad yw hefyd yn aelod o staff Prifysgol Bangor) fodloni'r 'prawf cyflogaeth ac enillion' sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt, yn y 66 wythnos yn arwain at y dyddiad disgwyliedig/dyddiad paru disgwyliedig, fod wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos ac ennill cyfartaledd o £30 mewn unrhyw 13 o'r wythnosau hynny.

# 5 PROSES ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

## 5.1 **CAM 1** - HYSBYSU DIWEDD ABSENOLDEB MAMOLAETH NEU FABWYSIADU

## Mae’r opsiwn ar gyfer Absenoldeb Rhiant a Rennir yn cael ei greu pan fydd mam/prif fabwysiadwr naill ai:

## Yn dod â dyddiad diwedd eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ymlaen (h.y. ei leihau i lai na 52 wythnos)

## Neu, mewn achosion lle nad oes ganddynt hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu;

## Maent yn dod â dyddiad diwedd eu cyfnod tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol ymlaen (h.y. ei leihau i lai na 39 wythnos).

## Gellir gwneud hyn trwy:

## Rhoi rhybudd ysgrifenedig i'w Rheolwr Llinell i ddod â'u habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben ar ddyddiad penodol Bydd y Rheolwr Llinell yn diweddaru'r manylion absenoldeb ar iTrent.

## Unwaith y bydd mam/prif fabwysiadwr wedi gwneud hyn, yna gallant hwy a'u partner ddatgan hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir i'w Rheolwr Llinell (gan gymryd bod y ddau yn gymwys).

## 5.2 **CAM 2** - HAWL I ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

## Rhaid i gydweithwyr roi hysbysiad cywir i’r Brifysgol o’u hawl a’u bwriad i gymryd ARaR (a Thâl Rhiant a Rennir lle bo’n berthnasol). Rhaid i hyn fod o leiaf wyth wythnos cyn eu bod yn bwriadu cymryd ARaR. Bydd angen iddynt lenwi'r ffurflen ofynnol ar iTrent::

## Hysbysiad o Fwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir (Mabwysiadir Mam/Prif Fabwysiadwr); neu

## Hysbysiad o Fwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir (Partner y Fam/Prif Fabwysiadwr)

## Os yw'r ddau riant yn gyflogedig i'r Brifysgol, rhaid i'r ddau gydweithiwr gyflwyno'r ddau hysbysiad.

## Mae'r hysbysiad yn ei gwneud yn ofynnol i chi ddarparu dyddiadau arfaethedig pan fyddwch yn ystyried cymryd eich absenoldeb; fodd bynnag nid yw hyn yn rhwymo'n awtomatig ar hyn o bryd ac ni fydd yn cael ei drin fel cais i archebu gwyliau.

## Unwaith y bydd y fam/prif fabwysiadwr wedi rhoi rhybudd i ddod â seibiant mamolaeth/mabwysiadu i ben a bod pob rhiant wedi hysbysu eu cyflogwr o’u hawl i gymryd SPL, mae’r hysbysiad i derfynu absenoldeb mamolaeth yn rhwymol a dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gellir ei dynnu’n ôl.

## Os yw cydweithiwr yn fam/prif fabwysiadwr ac yn gyflogai i’r Brifysgol, ac nad yw’n dymuno cymryd cyfnod/cyfnodau o Absenoldeb Rhiant a Rennir, ond bod ei bartner yn gwneud hynny, bydd angen iddo lenwi’r ffurflen ofynnol yn iTrent i gadarnhau hynny mae eu partner yn cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir (ARaR) ond nid ydynt (Mam Mabwysiadwr Cynradd).

## 5.3 CYNLLUNIAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR A HAWL AM DÂL

Dangosir isod yr hawliau gwahanol i absenoldeb rhiant a rennir a thâl:

|  |
| --- |
| Hawl/Tâl |
| • 8 wythnos o dâl llawn (ar eich cyfradd wythnosol arferol). Mae hyn yn cynnwys cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu gorfodol o 2 wythnos; |
| • + 18 wythnos ar hanner cyflog (hanner eich cyfradd wythnosol arferol) + Tâl Statudol Absenoldeb Rhiant a Rennir |
| • + 13 wythnos ar y gyfradd statudol |
| • + 13 wythnos o absenoldeb di-dâl. |
|  |

Sylwer - Bydd enillion wythnosol cyfartalog yn cael eu cyfrifo gan y Gyflogres yn unol â’r rheoliadau statudol tâl rhieni a rennir a all fod yn berthnasol bryd hynny.

Bydd unrhyw wythnosau sydd wedi’u talu fel absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn cael eu tynnu o’r wythnosau sydd ar gael o hawl Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Er enghraifft, os bydd mam/prif fabwysiadwr yn dod â seibiant mamolaeth/mabwysiadu i ben ar ôl 8 wythnos, mae 44 wythnos o SPL ar gael a/neu 31 wythnos o SPL Statudol ar gael. Os yw'r rhiant arall yn weithiwr Prifysgol Bangor ac yn cymryd absenoldeb SPL ar ôl yr 8 wythnos gychwynnol hyn, byddai'n derbyn hanner cyflog (hanner eich cyfradd wythnosol arferol) + Tâl Rhiant a Rennir Statudol.

## 5.4 MATHAU O ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

## a) Absenoldeb parhaus - Un cyfnod di-dor o absenoldeb di-dor.

## Rhaid i'r rheolwr llinell dderbyn hysbysiad o absenoldeb di-dor.

## b) Absenoldeb ysbeidiol - cyfnodau lluosog o wyliau dros gyfnod o amser pan fo'r cydweithiwr yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith rhwng pob cyfnod o absenoldeb.

## Am gyfnodau o absenoldeb ysbeidiol, gall y Brifysgol:

## Caniatâd i'r cyfnodau y gofynnwyd amdanynt;

## Cynnig dyddiadau eraill ar gyfer gwyliau y gofynnir amdanynt;

## Gwrthod ceisiadau.

## Os caiff cyfnodau o absenoldeb ysbeidiol eu gwrthod, gall cydweithwyr naill ai:

## Tynnu'r hysbysiad yn ôl;

## Dewis cymryd y cyfnod o wyliau y gofynnir amdano yn yr hysbysiad fel un cyfnod di-dor o ARaR, gan ddechrau dim cynharach nag 8 wythnos o ddyddiad yr hysbysiad.

## 5.5 **CAM 3** - GWNEUD CAIS AM ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Ar yr amod eich bod eisoes wedi datgan eich hawl, gall cydweithwyr ofyn yn ffurfiol am gyfnod o SPL trwy gyflwyno’r ffurflen iTrent berthnasol i Archebu (neu Amrywio) Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) - o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad y maent yn dymuno i’w habsenoldeb ddechrau. .

Mae gan gydweithwyr yr hawl i gyflwyno hyd at dri chais, gan nodi cyfnodau gwyliau y maent am eu cymryd. Gall pob cais fod am:

a) Un cyfnod di-dor o absenoldeb di-dor; neu

b) Absenoldeb amharhaol

Dim ond mewn wythnosau cyflawn y gellir cymryd SPL ond gall ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos. Er enghraifft, pe bai wythnos o SPL yn dechrau ar ddydd Mawrth byddai'n gorffen ar ddydd Llun.

# 6 YMATEB I GAIS AM ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Cyn i benderfyniad gael ei wneud, dylai’r rheolwr llinell ystyried a oes angen cyfarfod anffurfiol i drafod cais yn unol â’r canllaw a ganlyn:

* Os yw'r hysbysiad am un cyfnod o absenoldeb di-dor, efallai na fydd angen cyfarfod yn enwedig os yw'r cais eisoes wedi'i drafod.
* Lle bo'r cais am absenoldeb ysbeidiol y gellir ei gymeradwyo, heb drafodaeth bellach, efallai na fydd angen cyfarfod tebyg.
* Lle bo'r cais am absenoldeb ysbeidiol a bod pryderon ynghylch caniatáu'r cais, mae angen cyfarfod.

# Pwrpas unrhyw gyfarfod anffurfiol yw trafod yn fanwl yr absenoldeb a gynigir a beth fydd yn digwydd tra bydd y cydweithiwr i ffwrdd o'r gwaith. Pan mae’r cais am absenoldeb ysbeidiol, dylai’r drafodaeth ganolbwyntio hefyd ar sut y gellid cytuno ar y cynnig am absenoldeb, a fyddai hwn yn drefniant wedi’i addasu, a beth allai’r canlyniad fod os na cheir cytundeb, er y bydd Rheolwyr Llinell yn gwneud eu gorau i gefnogi cydweithwyr ar yr adeg hon.

# 7 DECHRAU ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Gall ARaR gychwyn fel a ganlyn:

• Mae’n rhaid i’r rhiant beichiog gymryd o leiaf bythefnos o absenoldeb Mamolaeth / Rhiant Beichiog yn syth ar ôl i’r babi gael ei eni. Os yw’n mabwysiadu, mae’n rhaid i’r Mabwysiadwr Sylfaenol gymryd pythefnos o Absenoldeb Mabwysiadu yn syth ar ôl lleoli’r plentyn (neu os yw’n mabwysiadu trwy faethu i fabwysiadu / cynllunio cydamserol, yn syth ar ôl i’r gorchymyn lleoli mabwysiadu cael ei roi).

• Gall tad/partner/priod gymryd ARaR yn syth ar ôl genedigaeth/lleoliad y plentyn ond rhaid iddo fod yn ymwybodol, wrth wneud hynny, ei fod yn dewis ildio unrhyw hawl i gymryd absenoldeb tadolaeth statudol (gan na fydd wedi cymryd dim bryd hynny ac ni all gymryd unrhyw rai yn ddiweddarach).

Rhaid i ARaR ddod i ben ddim hwyrach na blwyddyn ar ôl genedigaeth/lleoliad y plentyn (neu os yw'n mabwysiadu trwy faethu i fabwysiadu / cynllunio cydamserol, o fewn 52 wythnos i roi'r gorchymyn lleoliad mabwysiadu). Mae unrhyw ARaR nad yw wedi'i gymryd erbyn pen-blwydd cyntaf neu ben-blwydd cyntaf y lleoliad ar gyfer mabwysiadu yn cael ei golli. Rhaid i Absenoldeb Rhiant a Rennir ddod i ben fan bellaf flwyddyn ar ôl genedigaeth/mabwysiadu'r plentyn. Collir unrhyw Absenoldeb Rhiant a Rennir a fydd heb ei gymryd cyn pen-blwydd cyntaf yr enedigaeth neu'r mabwysiadu.

# 8 AMRYWIADAU I ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Caniateir hyd at 3 hysbysiad amrywio i gydweithwyr, sef yr hysbysiad gwreiddiol a 2 amrywiad arall.

Bydd hysbysiadau sy'n cael eu tynnu'n ôl neu eu hamrywio o ganlyniad i eni neu leoli'r plentyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl, neu o ganlyniad i'r Brifysgol yn gofyn am newid (a bod y cydweithiwr yn cytuno i'r newid) yn cael eu hanwybyddu.

I amrywio cyfnod o ARaR, rhaid rhoi o leiaf wyth wythnos o rybudd, (yn weithredol naill ai o’r dyddiad dechrau/gorffen gwreiddiol, neu’r dyddiad newydd, pa un bynnag sy’n dod gyntaf), i:

# a) Newid dyddiad cyfnod ARaR,

# b) canslo neu dynnu hysbysiad yn ôl,

# c) newid y cais am absenoldeb o un cyfnod o absenoldeb i gyfnod ysbeidiol (neu i’r gwrthwyneb) neu,

# d) amrywio nifer y gwyliau y gofynnir amdanynt.

Os na roddir digon o rybudd, nid oes rhaid i’r Brifysgol dderbyn yr hysbysiad os na all yn rhesymol ddarparu ar gyfer y newidiadau y gofynnwyd amdanynt, efallai y bydd y Brifysgol yn gofyn i chi ddechrau’r cyfnod ARaR nesaf ar ei ddyddiad cychwyn disgwyliedig, gan ddod i ben heb fod yn hwyrach na’r dyddiad gorffen y roedd y cyfnod hwn o SPL i fod i ddod i ben neu 8 wythnos ar ôl hysbysu'r Brifysgol o'r newid mewn amgylchiadau, p'un bynnag yw'r cynharaf.

# 9 CADW MEWN CYSYLLTIAD YN YSTOD EICH CYFNOD ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR - Dyddiau cadw mewn cysylltiad yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir

Os yw cydweithwyr yn dymuno cael y wybodaeth ddiweddaraf am faterion neu ddatblygiadau penodol tra ar absenoldeb rhiant a rennir, dylid trafod hyn a chytuno arno gyda'u Rheolwr Llinell cyn i'w habsenoldeb ddechrau.

Diwrnodau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad - Ar gytundeb â’u rheolwr llinell, gall cydweithwyr weithio hyd at uchafswm o 20 diwrnod yn ystod eu cyfnod o absenoldeb rhiant a rennir, a elwir yn ddiwrnodau ‘Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad’. Gellir cymryd y diwrnodau hyn ar unrhyw adeg yn ystod eu habsenoldeb rhiant a rennir.

Lle cymerir diwrnodau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad bydd y cyfraddau tâl dyddiol arferol yn berthnasol, ni fydd hyn yn gyfartal â diwrnod i ffwrdd yn lle hynny. Yn ystod y cyfnod o absenoldeb rhiant a rennir llawn, ni wneir unrhyw daliad ychwanegol ac eithrio ShPP a fydd yn daliad ychwanegol ar ben y gyfradd ddyddiol arferol. Os bydd cydweithiwr yn cymryd un o’r diwrnodau hyn ar eu cyfnod o hanner cyflog, SShPP neu dim thâl bydd eich taliad yn cael ei ‘ychwanegu’ i’w gyfradd ddyddiol arferol a phan fo’n berthnasol gan SShPP. Bydd presenoldeb am ran o ddiwrnod yn cyfrif fel un diwrnod KIT e.e. 2 awr yn cyfrif fel 1 diwrnod.

Os bydd eich cydweithwyr yn dymuno cynnal Diwrnodau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad, rhaid iddynt gytuno ar y dyddiadau gyda'u Rheolwr Llinell. Bydd eu Rheolwr Llinell wedyn yn prosesu'r manylion yn ITrent i sicrhau bod y Gyflogres yn cael ei hysbysu. Bydd dyddiadau a brosesir ar ôl terfyniad y Gyflogres yn cael eu prosesu'r mis canlynol. Gall diwrnodau Diwrnodau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad gynnwys cyrsiau hyfforddi, cyfarfodydd staff, diwrnodau cwrdd i ffwrdd, gwirio e-byst, darllen cofnodion cyfarfodydd, cyfarfod â Rheolwr Llinell i drafod cynlluniau dychwelyd i’r gwaith ac ati Lle mae’r ddau riant yn gweithio i’r Brifysgol, mae gan bob rhiant ei hawl unigol ei hun i 20 Diwrnodau Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn Cysylltiad.

# 10 DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

*Newid dyddiad dychwelyd (angen rhybudd) -*

Os yw cydweithwyr yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd eu habsenoldeb rhiant a rennir rhaid iddynt roi 8 wythnos o rybudd o'r dyddiad y maent yn bwriadu dychwelyd i'w Rheolwr Llinell (. Rhaid i'r Rheolwr Llinell ddiweddaru iTrent gyda'r manylion. Os bydd angen na roddir rhybudd, gall y Rheolwr Llinell ohirio eu dychweliad nes bod yr 8 wythnos lawn o rybudd wedi’i roi ar yr amod nad yw hyn yn hwyrach na diwedd disgwyliedig blaenorol yr absenoldeb rhiant a rennir ac nad yw’n hwyrach na diwedd y 50 wythnos a rennir Absenoldeb rhiant.

*Yr hawl i ddychwelyd i’r un rôl/rôl debyg –*

Yn gyffredinol, bydd cydweithwyr yn dychwelyd i'r swydd yr oeddent wedi'u cyflogi ynddi cyn eu habsenoldeb rhiant a rennir, ar y telerau a'r amodau a fyddai wedi bod yn berthnasol pe na baent wedi bod yn absennol. Pan fyddant yn dychwelyd o’u cyfnod o absenoldeb, mae ganddynt hawl i ddychwelyd naill ai i’r un swydd, neu os nad yw hyn yn rhesymol ymarferol (er enghraifft oherwydd ailstrwythuro), i swydd gyfatebol a fyddai’n cael ei hystyried yn waith amgen addas, ar delerau. ac amodau heb fod yn llai ffafriol.

# *Hawl i ofyn am weithio hyblyg -*

# Gwyddom y gall fod yn heriol cydbwyso cael plentyn newydd â gwaith. Gallai gweithio hyblyg helpu – gall cydweithwyr ddod o hyd i’n Polisi Gweithio Hyblyg ar ein gwefan

# 11 AELODAU STAFF NAD YDYNT YN DYCHWELYD I'R GWAITH

# Os nad yw cydweithwyr yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith ar ôl eu habsenoldeb rhiant a rennir, rhaid iddynt gydymffurfio â’u rhwymedigaeth i roi hysbysiad fel y nodir yn eu telerau ac amodau cyflogaeth.

# Ar gyfer absenoldeb rhiant a rennir o dan gynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir uwch y Brifysgol, mae’r Brifysgol yn cadw’r hawl i adennill y cyfan neu ran o’r elfen anstatudol o dâl absenoldeb rhiant a rennir os na fydd cydweithiwr yn dychwelyd i’r gwaith, trwy ddewis, am gyfnod. o leiaf 3 mis ar ôl diwedd eu habsenoldeb rhiant a rennir. Hynny yw, y gwahaniaeth rhwng y tâl y maent wedi’i dderbyn, a’r hyn y byddent wedi’i gael pe baent wedi dewis y cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir Statudol.

# 12 HAWLIAU AC YMRWYMIADAU

## **12.1 HAWLIAU PENSIWN**

## Bydd hawliau a chyfraniadau pensiwn yn cael eu rheoli yn unol â darpariaethau’r cynllun blwydd-dal perthnasol, ar yr amod nad yw’r darpariaethau hyn yn gwrthdaro ag unrhyw ofynion statudol a allai fod yn berthnasol ar y pryd.

## Bydd buddion pensiwn fel arfer yn cael eu cadw yn ystod y cyfnod o absenoldeb â thâl. Mae gan gydweithwyr yr opsiwn i gytuno i dalu’r cyfraniad am y gwyliau di-dâl ar ôl dychwelyd i’r gwaith ac, ar yr amod bod hyn yn digwydd, bydd y Brifysgol hefyd yn talu cyfraniadau cyflogwr am y cyfnod o absenoldeb di-dâl.

## Gall y Rheolwr Pensiynau ddarparu rhagor o wybodaeth am ddarpariaeth benodol o dan gynlluniau pensiwn perthnasol.

## **12.2 GWASANAETH DI-DOR**

## Bydd y cyfnod o absenoldeb yn cael ei ystyried yn wasanaeth parhaus gyda’r Brifysgol at ddiben hawliau dileu swydd a hawliau tebyg eraill.

## Bydd gan gydweithwyr hefyd yr hawl i symud ymlaen drwy’r cynyddrannau blynyddol arferol ar raddfa gyflog y Brifysgol yn unol â’ch telerau ac amodau cyflogaeth.

## 12.3 GWYLIAU BLYNYDDOL

## Bydd cydweithwyr yn cronni gwyliau blynyddol yn ystod eu habsenoldeb rhiant a rennir. Mae hyn yn cynnwys unrhyw wyliau banc neu ddiwrnodau Prifysgol a all ddod o fewn y cyfnod hwn. Nid yw’n bosibl cymryd gwyliau blynyddol tra ar absenoldeb rhiant a rennir, ond, trwy gytundeb â’r rheolwr llinell, gellir ei gymryd cyn neu ar ddiwedd y cyfnod absenoldeb rhiant a rennir. Pan fydd cydweithwyr yn dychwelyd o wyliau gallant gario unrhyw wyliau blynyddol sydd wedi cronni / heb eu cymryd drosodd i’r flwyddyn wyliau canlynol. Rhaid cymryd gwyliau sy'n cael eu cario drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf o fewn y flwyddyn wyliau honno. Bydd y Rheolwr Llinell neu weinyddwr adrannol yn sicrhau bod yr hawl i wyliau blynyddol yn cael ei ddiweddaru yn iTrent.

## 12.4 **RHOI GWYBODAETH FFUG**

# Os nodir bod cydweithiwr wedi darparu gwybodaeth ffug neu ddatganiad ffug e.e. ynghylch eu cymhwyster eu hunain neu eu partner, y gwyliau a gymerwyd gan eu partner ac ati, bydd hyn yn cael ei ddosbarthu fel camymddwyn difrifol ac yn cael sylw dan y weithdrefn ddisgyblu. Lle deuir o hyd i weithgarwch twyllodrus mae’r Brifysgol yn cadw’r hawl i adennill unrhyw daliadau a dderbyniwyd gan y Brifysgol neu daliadau statudol a gawsoch.

# ****13 STAFF AR GONTRACTAU CYFNOD PENODOL****

# Dylai cydweithwyr ymgynghori â'u rheolwr llinell cyn gynted â phosibl os yw eu cyswllt cyflogaeth i fod i ddod i ben yn ystod eu habsenoldeb rhiant a rennir.

# Os ydynt ar gontract cyfnod penodol sy'n dod i ben yn ystod / ar ddiwedd eu habsenoldeb ac nad yw wedi bod yn bosibl nodi cyfle adleoli, ni fyddai disgwyl iddynt ad-dalu'r rhan anstatudol o'u cyflog. Fodd bynnag, os cynigir estyniad i'w contract presennol neu swydd adleoli yn y Brifysgol, ond yn dewis peidio â'i dderbyn, rydym yn cadw'r hawl i adennill y rhan anstatudol o'u cyflog.

# Lle nad oes estyniad yn bosibl bydd y tâl rhiant a rennir sy'n weddill yn cael ei anrhydeddu, a bydd y Gyflogres yn prosesu arian sy'n weddill yn unol â hynny mewn cyfandaliad.

# ****14 AELODAU STAFF A GYLLIDIR GAN INCWM ALLANOL****

# Pe bai contract cydweithwyr yn cael ei ariannu gan incwm allanol dylent ymgynghori â’u Rheolwr Llinell a / neu ddeiliad y grant cyn gynted â phosibl.

# Mae polisi cyllidwyr ymchwil o ran cynyddu cyllid ac ymestyn hyd y grantiau ar gyfer y mathau hyn o wyliau yn amrywio. Ar y cyd â’r rheolwr llinell, dylid gwirio darpariaeth y cyllidwr i weld a fydd, er enghraifft, yn darparu cyllid ychwanegol i wneud penodiad dirprwyol i ddigolledu am y cyfan, neu ran, o gyfnod o absenoldeb, ymestyn hyd cyfnod o absenoldeb. grant am gyfnod sy'n cyfateb i'r gwyliau a gymerwyd fel y gellir cwblhau'r prosiect, a / neu dalu costau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r cyfnod o wyliau megis amser i ffwrdd yn dilyn y cyfnod o wyliau trwy ddefnyddio gwyliau blynyddol cronedig er enghraifft.

# Ar y cyd â’r Rheolwr Llinell, gwiriwch delerau ac amodau’r cyllidwr o’r llythyr dyfarnu, gwefan y cyllidwr neu cysylltwch â’r Swyddog Cymorth Ymchwil ac Effaith yn y Gwasanaeth Cymorth Ymchwil ac Effaith Integredig (IRIS) am ragor o wybodaeth.

# Y sefyllfa ddiofyn yw y dylai costau ychwanegol sy'n gysylltiedig ag absenoldeb rhiant a rennir gael eu hadennill oddi wrth y corff ariannu allanol lle bynnag y bo modd. Lle nad yw hyn yn cael ei gefnogi gan y cyllidwr, bydd yr Ysgol / Adran sy'n eu cyflogi yn talu'r costau o'u cronfeydd canolog. Mae’r materion a nodir uchod yn rhai y cytunwyd arnynt rhwng y Brifysgol a’r corff cyllido ac ni fyddant yn effeithio ar hawl cydweithwyr i adael a chyflog.

**CEFNOGAETH ARALL**

Rydyn ni'n gwybod y gall fod yn heriol cydbwyso cael plentyn newydd â gwaith a gall cael plentyn olygu newidiadau mawr i'ch bywyd, a gall fod angen cymorth ychwanegol ar gydweithwyr ar eu cyfer. Cofiwch fod gennym Raglen Cymorth i Weithwyr (EAP) a all ddarparu'r cymorth hwn.

# 15 ADOLYGU POLISI

Bydd y Polisi a’r Weithdrefn hon yn cael eu hadolygu’n rheolaidd o ddim llai na thair blynedd a byddant yn cael eu darllen a’u gweithredu bob amser yn amodol ar y gyfraith gyffredinol. Cynhelir pob adolygiad mewn ymgynghoriad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws a chytunir ar unrhyw newidiadau gyda nhw, cyn i Gyngor y Brifysgol eu cymeradwyo. Aseswyd effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb cyn ei weithredu.