

**POLISI ABSENOLDEB I RIENI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Arolwg | Dyddiad | Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o’r Newid |
| 1 | 2011 | Newidiadau i ddeddfwriaeth |
| 2 | 2014 | Newidiadau cosmetig |
| 3 | 2015 | Diweddariad am eglurder |
| 4 | 2016 | Newidiadau cosmetig |
| 5 | 2018 | Newidiadau i ddeddfwriaeth |
| 6 | 2021 | Adolygiad - newidiadau i eiriad nad ydynt yn effeithio ar gynnwys |
| 7 | 2023 | Adolygiad - newidiadau i eiriad nad ydynt yn effeithio ar gynnwys |
| Swyddog Polisi | Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb | Cymeradwywyd gan a Dyddiad |
| Catherine Hughes | Steffan Griffiths | HRTG 10/02/2003 |

**Tabl Cynnwys**

[1 HAWLIAU ABSENOLDEB RHIANT 3](#_Toc508092175)

[2 CYMHWYSEDD 3](#_Toc508092176)

[3 HYD ABSENOLDEB 3](#_Toc508092177)

[4 TELERAU AC AMODAU TRA AR ABSENOLDEB 4](#_Toc508092178)

[5 DYCHWELYD I’R GWAITH .................................................................................4](#_Toc508092179)

[6 CAIS 5](#_Toc508092180)

[7 ADOLYGU POLISI ...............................................................................................5](#_Toc508092181)

# 1 HAWLIAU ABSENOLDEB RHIANT

Yma ym Mhrifysgol Bangor, rydym am gefnogi ein cydweithwyr i gydbwyso eu gwaith a’u bywydau teuluol. Os bydd angen i gydweithwyr gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd eu cyfrifoldebau fel rhiant, siaradwch â Rheolwr Llinell i weld beth ellir ei drefnu.

Mae absenoldeb rhiant yn gyfnod o amser di-dâl, wedi’i gynllunio i ffwrdd o’r gwaith i ofalu am eich plentyn. Pe bai angen i gydweithwyr gymryd cyfnodau byr o absenoldeb heb rybudd i ofalu am eu plentyn mewn argyfwng, mae hyn yn cael ei gynnwys yn y polisi Amser i Ffwrdd mewn Argyfwng.

# 2 CYMHWYSEDD

Os oes gan gydweithwyr gyfrifoldeb rhiant am blentyn o dan 18 oed, gallant gymryd hyd at 18 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl i ofalu am eu plentyn. Nid oes rhaid i rieni plentyn fod yn byw gyda'r plentyn er mwyn bod yn gymwys ar gyfer absenoldeb rhiant.

Bydd gan y rhai sy'n mabwysiadu plentyn hawl i gymryd absenoldeb rhiant oherwydd bydd ganddynt cyfrifoldeb rhiant pan fyddant yn mabwysiadu.

Mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i fynnu tystiolaeth bod cydweithwyr yn rhiant i a plentyn neu sydd â chyfrifoldeb rhiant dros y plentyn. Gallai tystiolaeth fod ar ffurf gwybodaeth a gynhwysir yn nhystysgrif geni’r plentyn, papurau sy’n cynnwys mabwysiadu plentyn neu ddyddiad ei leoli, neu yn achos plentyn anabl, lwfans byw i’r anabl ar gyfer y plentyn.

Pwrpas absenoldeb rhiant yw i gydweithwyr ofalu am eu plentyn. Mae hyn yn golygu gofalu am les eu plentyn a gall gynnwys gwneud trefniadau er lles eu plentyn. Mae enghreifftiau o’r ffyrdd y gellir defnyddio’r absenoldeb yn cynnwys:

• Treulio mwy o amser gyda'u plentyn

• Mynd gyda'u plentyn yn ystod arhosiad yn yr ysbyty

• Edrych ar ysgolion newydd

• Ymgartrefu eu plentyn mewn trefniadau gofal plant newydd

• Galluogi'r teulu i dreulio mwy o amser gyda'i gilydd, er enghraifft, mynd â'u plentyn i aros gyda neiniau a theidiau

# 3 HYD ABSENOLDEB

Gall pob rhiant gymryd cyfanswm o 18 wythnos o absenoldeb rhiant ar gyfer pob plentyn. Yn achos genedigaethau lluosog mae pob plentyn yn gymwys ac felly gallai rhiant gefeilliaid gymryd hyd at 36 wythnos o wyliau i gyd.

Mae un wythnos o absenoldeb rhiant yn cyfateb i’r cyfnod o amser y byddai’n ofynnol i’r cydweithiwr weithio mewn wythnos fel arfer. Mae hyn yn golygu os ydynt fel arfer yn gweithio o ddydd Llun i ddydd Gwener, mae wythnos o wyliau yn hafal i 5 diwrnod, ond os ydynt yn gweithio dydd Llun a dydd Mawrth yn unig, mae wythnos o wyliau yn hafal i 2 ddiwrnod.

Cymerir Absenoldeb Rhiant mewn blociau neu luosrifau o wythnos (ac eithrio y gall rhieni plant anabl gymryd gwyliau mewn lluosrifau o un diwrnod). Fel arfer, gellir cymryd hyd at uchafswm o 4 wythnos o Absenoldeb Rhiant fesul plentyn cymwys mewn blwyddyn, trwy gytundeb â'u Rheolwr Llinell, sef cyfanswm o 18 wythnos (cyfanswm fesul plentyn, nid y flwyddyn). Os yw eich plentyn yn derbyn Taliadau Annibyniaeth Anabledd, byddwn bob amser yn cytuno i geisiadau am ddiwrnodau sengl o Absenoldeb Rhiant, os oes gwir angen hyn.

Rhaid i gydweithwyr ddefnyddio absenoldeb rhiant cyn pen-blwydd y plentyn yn ddeunaw oed, ac mae hon yn hawl unigol ac ni ellir ei throsglwyddo rhwng rhieni.

Gall rhieni gymryd absenoldeb rhiant yn syth ar ôl cyfnod o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, os bodlonir y gofynion rhybudd ac os bodlonir amodau eraill megis y cyfnodau cymhwyso.

# 4 TELERAU AC AMODAU TRA AR ABSENOLDEB

Mae’r cytundeb cyflogaeth a thelerau ac amodau cyflogaeth yn parhau yn ystod cyfnod o absenoldeb rhiant, oni bai bod y cydweithiwr neu’r Brifysgol yn ei derfynu. Mae hyn yn golygu eu bod yn parhau i elwa ar eu hawliau cyflogaeth statudol yn ystod absenoldeb rhiant.

Bydd cydweithwyr yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn ystod unrhyw gyfnod o absenoldeb rhiant. Mae hyn yn cynnwys unrhyw wyliau cyhoeddus neu ddiwrnodau Prifysgol a all ddod o fewn y cyfnod hwn.

Os nad yw cydweithiwr yn dymuno dychwelyd i’r gwaith ar ôl bod yn rhiant rhaid iddo gadw at y cyfnod rhybudd ymddiswyddo yn ei gontract cyflogaeth.

Mae cyfnod o absenoldeb rhiant yn cyfrif tuag at gyfnod o gyflogaeth barhaus at ddibenion hawliau diogelu cyflogaeth statudol, gan gynnwys cyfrifo taliad dileu swydd.

Bydd cydweithwyr yn cael eu trin yr un fath ag unrhyw weithiwr arall pan fydd sefyllfa o ddiswyddiad yn codi. Mae hyn yn cynnwys triniaeth sy'n ymwneud ag ymgynghori ynghylch dileu swydd ac ystyried unrhyw swyddi gwag eraill.

#

# 5 DYCHWELYD I’R GWAITH

Ar ddiwedd yr absenoldeb rhiant, mae cydweithwyr yn cael eu gwarantu'r hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag o'r blaen pe bai'r absenoldeb am gyfnod o 4 wythnos neu lai; os oedd am gyfnod hwy, mae ganddynt hawl i ddychwelyd i'r un swydd, neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, swydd debyg sydd â'r un statws neu statws gwell, a thelerau ac amodau â'r swydd flaenorol.

Cofiwch fod gennym Raglen Cymorth i Weithwyr (EAP) a all roi cymorth i gydweithwyr.

# 6 CAIS

I ofyn am absenoldeb Rhiant, bydd angen i gydweithwyr roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd i’ch Rheolwr Llinell drwy lenwi’r ffurflen berthnasol ar iTrent.

Os ystyrir y byddai absenoldeb yn amharu’n ormodol ar fusnes y Brifysgol, yna ni ellir gohirio’r absenoldeb am fwy na 6 mis ar ôl dechrau’r cyfnod y gofynnwyd amdano’n wreiddiol. Bydd hyn yn cael ei drafod gyda'r cydweithiwr a bydd eu Rheolwr Llinell yn rhoi hysbysiad ysgrifenedig o'r gohiriad o fewn 7 diwrnod y gwnaed eu cais. Bydd yr hysbysiad hwn yn nodi'r rheswm dros ohirio ac yn nodi dyddiadau newydd yr absenoldeb rhiant. Bydd hyd y gwyliau yn cyfateb i'r un yn y cais gwreiddiol.

Os bydd cydweithwyr yn gwneud cais i gymryd absenoldeb rhiant yn syth ar ôl genedigaeth neu fabwysiadu plentyn, ni fydd eu habsenoldeb yn cael ei ohirio. Rhaid iddynt roi 21 diwrnod o rybudd cyn dechrau wythnos ddisgwyliedig y geni (bydd mamau beichiog yn gallu darparu’r wybodaeth hon i’w partneriaid). Yn achos mabwysiadu, mae angen 21 diwrnod o rybudd o wythnos ddisgwyliedig y lleoliad. Mewn achosion prin le nad yw hyn yn bosibl, dylai rhiant mabwysiadol roi’r hysbysiad cyn gynted ag y bo’n rhesymol ymarferol.

Ni ellir gohirio absenoldeb rhiant fel bod yr absenoldeb yn dod i ben ar ôl pen-blwydd y plentyn yn 18 oed.

#

# 7 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.