

| | |
|--------------------------|-------------|
| Fersiwn | CY3 |
| Dyddiad adolygu diwethaf | Mawrth 2019 |

Y Berthynas Waith
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

**gweithio'nwell
workwell**

Employee Relations
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Polisi Absenoldeb Mabwysiadu / Benthyc Croth

| RHEOLI'R DDOGFEN | |
|--|--|
| ENW'R POLISI | Polisi Absenoldeb Mabwysiadu / Benthg Croth |
| Adran | Adnoddau Dynol |
| Rhif ffôn | 01443 444501 01443 444502 01443 444503 |
| Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi | |
| Swyddog Diwygio | Grŵp Diwygio Polisiâu |
| Dyddiad Diwygio | Medi 2016 |
| Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb | Medi 2016 |
| HANES DIWYGIO | |
| Dyddiad: | Diwygiwyd gan |
| Ionawr 2011 | D. Jouvenat ac A. Cade |
| Medi 2016 | Adolygwyr Polisiâu |
| Mawrth 2019 | Grŵp Safonau'r Gymraeg AD |
| CYMERADWYO'R DDOGFEN | |
| Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan: | Dyddiad Cymeradwyo |
| Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol | Medi 2016 |
| Carfan Rheoli Corfforaethol | |
| Cabinet | |

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.

CYNNWYS

Amcan/Pwrpas (1)

Cyflwyniad (1)

Prif ddarpariaethau'r cynllun (1)

Absenoldeb oherwydd mabwysiadu neu fenthyg croth (2)

Hysbysu (2)

Amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer gofal cyn-geni (3)

Dyddiad cynharaf ar gyfer cychwyn absenoldeb oherwydd mabwysiadu neu fenthyg croth (3)

Diwrnodau cadw mewn cysylltiad (3)

Tâl yn ystod absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyg croth (4)

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyg croth (7)

Cyfrifoldebau rheolwyr (7)

Diogelu rhag anfantais a diswyddo (7)

Diswyddo (8)

Cyfraniadau pensiwn (8)

Ildio/Aberthu cyflog (8)

Cytundeb cymorth i brynu car (8)

Absenoldeb cymorth mamolaeth (8)

Absenoldeb tadolaeth (9)

Gwyliau blynyddol a gwyliau banc (9)

1. AMCAN/PWRPAS

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf wedi ymrwymo i gynorthwyo rhieni sy'n gweithio. Mae'r polisi yma'n rhoi arweiniad ynglŷn â'r ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyg croth, y tâl cysylltiedig a gweithdrefn y Cyngor.

Pwrpas y polisi yma yw:

- Cynorthwyo gyda gwaith rheoli absenoldeb ar gyfer y rheiny sy'n gwneud cais i fabwysiadu plentyn, neu i gael baban drwy fenthyg croth
- Rhoi gwybodaeth am hawliau statudol
- Rhoi gwybodaeth am fanteision ychwanegol y mae'r Cyngor yn eu darparu, hynny yw, yn ogystal â'i rwymedigaethau statudol.

Mae polisiâu ar gael hefyd ar gyfer Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni, Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth.

2. CYFLWYNIAD

Cyflwynodd Deddf Cyflogaeth 2002 yr hawl i weithwyr fod yn absennol oherwydd mabwysiadu a chael eu talu yn ystod y cyfnod yma.

Does dim hawliau statudol gan rieni sy'n gwneud cais i gael baban drwy fenthyg croth i gael amser i ffwrdd o'r gwaith; serch hynny, mae'r polisi yma'n rhoi'r un hawliau iddyn nhw â hawliau rhieni sy'n mabwysiadu.

Wrth baratoi'r cynllun, mae'r Cyngor yn cydnabod:

- bod ymrwymadau rhieni sy'n mabwysiadu, neu rieni sy'n cael baban drwy fenthyg croth, yr un peth ag ymrwymadau rhieni naturiol
- y bydd y cynllun yn helpu cadw gweithwyr gwerthfawr na allai, fel arall, aros mewn cyflogaeth, ac
- y bydd y cynllun yn cyfrannu at bolisi cyfle cyfartal y Cyngor

3. PRIF DDARPARIAETHAU'R CYNLLUN

Rhaid bod y gweithiwr wedi gweithio yn ddi-dor i'r Cyngor am 26 o wythnosau cyn yr wythnos mae'n cael hysbysiad am gael ei baru gyda phlentyn ar gyfer ei fabwysiadu, **neu**, yn achos absenoldeb oherwydd benthyg croth, ei fod e wedi gweithio'n ddi-dor i Gyngor Rhondda Cynon Taf am 26 o wythnosau erbyn diwedd y 15^{fed} wythnos cyn dyddiad disgwyliedig geni'r plentyn. Mae'r polisi yn berthnasol i'r unigolion canlynol:

- Rhieni sy'n mabwysiadu plentyn sy'n cael ei leoli gyda nhw o'r newydd (o'r amser mae'r plentyn yn dod i fyw atyn nhw neu'n cyrraedd y DU - os yw'n dod o wlad arall), a rhieni sy'n cael baban drwy fenthyg croth sydd wedi ymrwymo i gytundeb geni plant drwy fenthyg croth.

- Fydd e ddim yn berthnasol i weithwyr sy'n mabwysiadu'n breifat, yn mabwysiadu llysfarch neu lysfab, yn dod yn warcheidwad arbennig neu'n mabwysiadu plentyn aelod o'r un teulu. Fydd e ddim yn berthnasol chwaith i weithwyr sy'n mabwysiadu plentyn maen nhw'n ei faethu ar hyn o bryd.

Sylwch. Os yw dau riant yn mabwysiadu ar y cyd, rhaid iddyn nhw benderfynu pa un ohonyn nhw fydd yn absennol oherwydd mabwysiadu / benthyg croth. Gall y Polisi Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni fod yn berthnasol i'r ddau riant neu fe all y partner arall fod yn gymwys ar gyfer Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth os yw'n bodloni meini prawf y Polisi Cymorth Mamolaeth / Polisi Absenoldeb Tadolaeth perthnasol. Mae'r term 'partner' yn y Polisi yma hefyd yn cyfeirio at bartneriaid o'r un rhyw.

4. ABSENOLDEB OHERWYDD MABWYSIADU / BENTHYG CROTH

Ar yr amod fod gweithwyr cymwys wedi cydymffurfio â'r gweithdrefnau hysbysu, (edrychwch ar Adran 5 isod), bydd gyda nhw hawl i 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu / benthyg croth.

5. HYSBYSU

5.1 Mabwysiadu ffurfiol

Bydd hi'n ofynnol i rieni sy'n mabwysiadu roi gwybod i'w rheolwr, boed yn Gymraeg neu'n Saesneg, o'u bwriad i gymryd absenoldeb oherwydd mabwysiadu cyn pen saith niwrnod o gael eu hysbysu gan eu hasiantaeth fabwysiadu eu bod nhw wedi cael eu paru gyda phlentyn, oni bai fod hyn yn afresymol. Bydd angen iddyn nhw ddweud wrth eu rheolwr ac Adnoddau Dynol:

- pryd mae disgwyl i'r plentyn gael ei leoli gyda nhw, a
- phryd maen nhw eisiau i'w habsenoldeb ddechrau

Caiff rhieni sy'n mabwysiadu newid eu meddwl ynglŷn â'r dyddiad yma ar yr amod eu bod nhw'n dweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw (oni bai fod hyn yn afresymol, er enghraifft, os yw'r Asiantaeth Mabwysiadu yn rhoi llai na 28 diwrnod o rybudd).

Bydd hi'n ofynnol i Adnoddau Dynol ymateb o fewn 28 diwrnod, gan nodi ar ba ddyddiad maen nhw'n disgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith, os yw'r cyfnod absenoldeb llawn yn cael ei gymryd.

Bydd rhaid i weithwyr roi tystiolaeth i'r Cyngor, hynny yw, 'tystysgrif paru' gan eu hasiantaeth mabwysiadu (neu 'hysbysiad swyddogol' awdurdod perthnasol y DU sy'n cadarnhau bod hawl gyda nhw i fabwysiadu) er mwyn profi bod hawl gyda nhw i gymryd Absenoldeb oherwydd Mabwysiadu. Dylai gweithwyr ofyn i'w hasiantaeth mabwysiadu am dystysgrif paru. Bydd hon yn cynnwys gwybodaeth am y dyddiadau paru a lleoli.

5.2 Trefniant Benthg Croth

Os yw gweithwyr wedi gwneud cytundeb benthg croth, rhaid iddyn nhw roi gwybod i'w rheolwr o'u bwriad i gymryd absenoldeb oherwydd benthg croth o leiaf 28 o ddiwrnodau cyn y dyddiad maen nhw'n dymuno dechrau'r absenoldeb.

Bydd hi'n ofynnol i Adnoddau Dynol ymateb o fewn 28 diwrnod, gan nodi ar ba ddyddiad maen nhw'n disgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith, os yw'r cyfnod absenoldeb llawn yn cael ei gymryd.

Bydd rhaid i weithwyr roi tystiolaeth i'w cyflogwr i ddangos bod trefniant benthg croth yn ei le - gall y dystiolaeth yma fod yn gadarnhad gan ymarferydd meddygol, neu gopi o gytundeb cyfreithiol.

6. AMSER I FFWRDD O'R GWAITH AR GYFER GOFAL CYN-GENI

Os oes hawl gyda chi i gymryd Absenoldeb oherwydd Mabwysiadu, bydd modd i chi hefyd gael amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyflog i fynd i 5 apwyntiad mabwysiadu, ar ôl i chi gael eich paru gyda phlentyn.

Mae hawl gan weithwyr sy'n bwriadu cyflwyno cais am orchymyn rhieni i gymryd absenoldeb di-dâl er mwyn mynd yn gwmni i'r fam naturiol i ddau apwyntiad cyn-geni. Mewn amgylchiadau eithriadol, efallai bydd modd ystyried caniatáu absenoldeb ychwanegol, gan ddibynnu ar yr achos unigol hwnnw.

7. DYDDIAD CYNHARAF AR GYFER CYCHWYN ABSENOLDEB OHERWYDD MABWYSIADU NEU FENTHYG CROTH

Caiff y rhiant sy'n mabwysiadu neu sy'n cael baban drwy fenthg croth ddewis cychwyn ei absenoldeb o ddyddiad lleoli neu eni'r plentyn (boed hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu o ddyddiad hyd at bythefnos cyn dyddiad disgwylidig y lleoli neu'r geni.

8. DIWRNODAU CADW MEWN CYSYLLTIAD

- Bwriad diwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' yw hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith i weithwyr ar ôl absenoldeb oherwydd mabwysiadu. Cyn i'r absenoldeb ddechrau, dylai'r cyflogwr a'r

gweithiwr drafod a chytuno ar drefniadau gwirfoddol ar gyfer cadw mewn cysylltiad yn ystod yr absenoldeb oherwydd mabwysiadu. Caiff gweithiwr cyflogedig weithio ar hyd at 10 diwrnod yn ystod ei absenoldeb oherwydd mabwysiadu heb ddod â'r absenoldeb hwnnw i ben.

- Gall y diwrnodau yma fod mewn un bloc neu gael eu cymryd yma ac acw a gallen nhw gynnwys hyfforddiant neu weithgareddau eraill sy'n galluogi'r gweithiwr i gadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar unrhyw waith o'r fath ac all y cyflogwr na'r gweithiwr ddim mynnu fod hynny'n digwydd.
- Dylai'r cyflogwr a'r gweithiwr gytuno ar dâl ar gyfer y diwrnodau cadw mewn cysylltiad yma. Bydd y gweithiwr yn cael tâl ar sail debyg am debyg sy'n cyd-fynd â'i gontract, er enghraifft, os yw'r gweithiwr yn gweithio un diwrnod, bydd e'n derbyn tâl am un diwrnod llawn.
- Bydd y tâl ar gyfer diwrnodau cadw mewn cysylltiad yn cael ei gyfrifo fel a ganlyn:
 - **cyflog blynyddol wedi'i rannu â 365 (1 rhan o 7).**
 - er enghraifft, os £19,939 yw'r cyflog blynyddol, £54.63 fydd yn cael ei roi fesul diwrnod cadw mewn cysylltiad llawn. Yn yr enghraifft yma, bydd £54.63 yn cael ei roi fesul diwrnod cadw mewn cysylltiad.
- Os yw gweithiwr yn cael Tâl Mamolaeth Statudol, bydd hyn yn cael ei ystyried wrth gyfrifo'r tâl am ddiwrnodau cadw mewn cysylltiad. Bydd y Tâl Mamolaeth Statudol yn cael ei rannu i gyfradd ddyddiol a bydd y cyflogwr yn talu'r gwahaniaeth er mwyn sicrhau bod y gweithiwr yn derbyn tâl llawn am y diwrnod cadw mewn cysylltiad (1 rhan o 7). Dylai gweithwyr gofio na fyddan nhw'n derbyn Tâl Mamolaeth Statudol a chyflog diwrnod llawn am ddiwrnodau cadw mewn cysylltiad.

9. **TÂL YN YSTOD ABSENOLDEB OHERWYDD MABWYSIADU / BENTHYG CROTH**

Gall tâl ar gyfer absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyc croth gynnwys yr elfennau yma:

- Tâl Mabwysiadu Statudol
- Lwfans Mabwysiadu
- Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol

Does dim hawl gyfreithiol i ddarpar rieni sydd wedi gwneud cytundeb benthyc croth gael Tâl Mabwysiadu Statudol: serch hynny, fe fydd y Cyngor yn talu'r elfen statudol yn unol â hawl gyfreithiol mabwysiadu o dan y polisi yma.

| | Tâl Mabwysiadu / Benthg Croth |
|--|---|
| <p>Gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am lai na 26 wythnos cyn yr wythnos maen nhw'n cael gwybod eu bod nhw wedi cael eu paru â phlentyn. Neu, yn achos benthg croth, gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am lai na 26 wythnos erbyn diwedd y 15^{fed} wythnos cyn dyddiad disgwylidig geni'r plentyn.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Dim hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol, ond yn gallu bod yn gymwys i gael Lwfans Mabwysiadu oddi wrth yr Adran Gwaith a Phensiynau. |
| <p>Gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am fwy na 26 wythnos ond llai na blwyddyn, yn unol â'r meini prawf uchod</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Os yw unigolyn wedi gwasanaethu am 26 wythnos yn ddi-dor ar adeg y paru neu erbyn diwedd y 15^{fed} wythnos cyn dyddiad disgwylidig y geni, ac mae ei enillion yn uwch na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd gydag ef hawl i gael: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 90% o'r cyflog wythnosol ar gyfartaledd, am 6 wythnos; ➤ Tâl Mabwysiadu Statudol cyfradd unffurf am 33 wythnos • Os yw'r enillion yn llai na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd hawl gydag ef i dderbyn y taliadau uchod ond bydd budd-daliadau gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu. |
| <p>Gweithwyr sydd wedi gwasanaethau am fwy na blwyddyn</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Os yw unigolyn wedi gwasanaethu am fwy na blwyddyn yn ddi-dor ar adeg y paru neu erbyn diwedd y 15^{fed} wythnos cyn dyddiad disgwylidig geni'r plentyn, ac mae ei enillion yn uwch na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd hawl gydag ef i gael: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 90% o'r cyflog wythnosol am 6 wythnos; ➤ Hanner ei gyflog a Thâl Mabwysiadu Statudol cyfradd unffurf am 12 wythnos • Tâl Mabwysiadu Statudol ar gyfer wythnosau 7-18 o'r cyfnod Absenoldeb oherwydd Mabwysiadu, ar yr amod nad yw'n fwy na'r cyflog llawn arferol. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tâl Mabwysiadu Statudol cyfradd unffurf am 21 wythnos ➤ Os na fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o o leiaf 3 mis, yna, bydd unrhyw arian a gafodd, dros ben y Tâl Mabwysiadu Statudol rhwng wythnos 7 ac wythnos 18, yn cael ei adennill. • Os yw'r enillion yn llai na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd hawl gydag ef i dderbyn y taliadau uchod ond bydd |

| | |
|--|--|
| | Tâl Mabwysiadu / Benthg Croth |
| | budd-daliadau gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu. |

10. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB OHERWYDD MABWYSIADU / BENTHYG CROTH

Bydd hi'n cael ei chymryd yn ganiataol y bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei absenoldeb, fel sydd wedi'i nodi uchod. Os yw e'n dymuno dychwelyd yn gynharach na'r naill ddyddiad neu'r llall, rhaid iddo roi wyth wythnos o rybudd.

Os yw gweithiwr yn dymuno newid y dyddiad dychwelyd, rhai iddo roi rhybudd o leiaf 8 wythnos cyn y newid.

Sylwch: Os nad oes modd i weithiwr ddychwelyd i'r un swydd ag oedd gydag ef cyn yr absenoldeb, fe ddylai swydd arall sydd o'r un radd, ac sy'n lled debyg o ran ei dyletswyddau i'w swydd flaenorol gael ei chynnig iddo. Yn yr un modd ag unrhyw weithiwr arall, dylid ymgynghori ag ef ynghylch unrhyw newidiadau i'w swydd, p'un a yw'r rhain yn sgîl ailstrwythuro Uwchadran yn fewnol, neu yn sgîl aildrefnu cyn i'r newid ddigwydd mewn gwirionedd. Yn yr un modd, dylid trafod unrhyw sefyllfa bosibl o ddiswyddo gyda'r gweithiwr, gyda golwg ar adleoliad posibl i waith arall, eto cyn i'r sefyllfa godi mewn gwirionedd.

11. CYFRIFOLDEBAU RHEOLWYR

Cyn gynted ag y daw rheolwr llinell i wybod bod gweithiwr yn bwriadu mabwysiadu plentyn neu ymgymryd â threfniant benthyg croth, dylai wneud y canlynol:

- atgyfeirio'r gweithiwr i'r adran berthnasol i dderbyn y cyngor a'r wybodaeth briodol am y budd-daliadau sydd ar gael, a'i ddyletswyddau o dan ddarpariaethau mabwysiadu/benthyg croth y Cyngor
- ystyried pa drefniadau y bydd angen eu gwneud pan fydd y gweithiwr yn absennol i gynnal safonau'r gwasanaeth
- cadw mewn cysylltiad â'r gweithiwr yn ystod ei absenoldeb mabwysiadu / benthyg croth a sicrhau ei fod e'n cael yr holl gylchlythyrau angenrheidiol sy'n ymwneud â'r uwchadran/Cyngor
- ar ôl iddo ddychwelyd i'w ddyletswyddau, trefnu unrhyw hyfforddiant/trafodaethau a all fod angen arno er mwyn ei gyfarwyddo ag unrhyw weithdrefnau neu bolisïau newydd.

12. DIOGELU RHAG ANFANTAIS A DISWYDDO

Caiff gweithwyr eu diogelu rhag anfantais neu ddiswyddo annheg, am resymau sy'n ymwneud â chymryd, neu wneud cais i gymryd, Absenoldeb Mabwysiadu / Benthyg Croth. Os yw gweithiwr o'r farn ei fod wedi cael ei drin yn annheg am resymau sy'n ymwneud â'r broses absenoldeb oherwydd mabwysiadu, caiff gwyno wrth Dribiwnlys Cyflogaeth.

13. DILEU SWYDDI

Os daw swydd gweithiwr yn ddiangen yn ystod ei gyfnod o Absenoldeb oherwydd Mabwysiadu / Benthyc Croth, rhaid cynnig iddo gyflogaeth addas arall cyn i'w gontract gwreiddiol ddod i ben. Rhaid i'r contract newydd beidio â bod yn llai ffafriol na'r un gwreiddiol o ran amodau gwasanaeth, capasiti a lleoliad.

Os yw'r gweithiwr yn gwrthod unrhyw gyflogaeth addas arall, yna fe fydd e'n cael ei ddiswyddo yn deg cyhyd ag y bo'r maes gwasanaeth yn gallu dangos iddo weithredu yn deg a chymryd camau digonol i gael hyd i waith arall.

14. CYFRANIADAU PENSIWN

O dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mae cyfraniadau pensiwn yn daladwy am y 39 o wythnosau cyntaf, ar y taliadau a'r tâl mabwysiadu / benthyc croth statudol a gafodd eu derbyn yn ystod cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu ar gyflog.

Os bydd yr Absenoldeb Mabwysiadu / Benthyc Croth, yn ymestyn ymhellach na 39 o wythnosau i absenoldeb di-dâl, mater i weithwyr unigol yw dewis p'un a fyddan nhw'n talu cyfraniadau pensiwn ar y Cyfnod o Absenoldeb Mabwysiadu / Benthyc Croth, ai peidio.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael oddi wrth yr Uwchadran Adnoddau Dynol a/neu o'r Adran Pensiynau.

15. ILDIO/ABERTHU CYFLOG

Bydd trefniadau yn cael eu gwneud gyda'r gweithiwr er mwyn sicrhau bod unrhyw gynlluniau ildio/abertu cyflog yn parhau yn ystod absenoldebau rhieni yn rhan o fuddion eu cytundeb, yn unol â threfniadau tebyg ar gyfer cyfnodau Mamolaeth a Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni.

16. CYTUNDEB CYMORTH I BRYNU CAR

Dylai trefniadau gael eu gwneud gyda'r gweithiwr i adennill taliadau sydd wedi'u gwneud yn ystod ei gyfnod o Absenoldeb oherwydd Mabwysiadu / Benthyc Croth.

17. ABSENOLDEB CYMORTH MAMOLAETH

Bydd Absenoldeb Cymorth Mamolaeth o 5 niwrnod yn cael ei roi i ddarpar dad neu ddarpar fam y plentyn sy'n cael ei fabwysiadu, i dad neu fam sy'n cael baban drwy fenthyc croth, neu bartner / gwarcheidwad mae'r rheini sy'n mabwysiadu neu'r rhieni sy'n cael baban drwy fenthyc croth yn ei enwebu, ar adeg mabwysiadu plentyn neu leoli baban benthyc croth, neu o gwmpas yr adeg honno. Bydd y pum niwrnod ar dâl llawn. Dylai ceisiadau gael eu cyflwyno gan ddilyn y broses gywir. Edrychwch ar y Polisi Absenoldeb Cymorth Mamolaeth a'r Polisi Absenoldeb Tadolaeth

18. ABSENOLDEB TADOLAETH

Mae Absenoldeb Tadolaeth yn berthnasol i dadau sy'n mabwysiadu a thadau sy'n cael baban drwy fenthyg croth, yn unol â'r Polisi Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth.

19. GWYLIAU BLYNYDDOL A GWYLIAU BANC

Bydd gweithiwr yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn ystod cyfnodau o Absenoldeb Mabwysiadu / Benthyg Croth.

19.1 Dwyn Gwyliau Blynyddol Ymlaen

Mae staff yn cael eu hannog i gymryd peth o'u hawl gwyliau blynyddol (neu eu hawl gyfan) yn union cyn dechrau'r absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyg croth. Mewn achosion lle nad yw hyn yn rhesymol (e.e. mae'r absenoldeb yn mynd i ddechrau yn gynnar yn y flwyddyn gwyliau blynyddol newydd; neu dydy anghenion y gwasanaeth ddim yn caniatáu i staff gymryd eu gwyliau blynyddol i gyd yn ystod y flwyddyn gwyliau blynyddol), bydd modd trosglwyddo'r gwyliau blynyddol sydd heb eu cymryd i'r flwyddyn gwyliau blynyddol newydd.

Os oes unrhyw gwestiynau gyda chi ynglŷn â'r mater yma, mae croeso i chi gysylltu â'r Uwchadran Adnoddau Dynol.

19.2 Gwyliau Banc

Bydd y Cyngor yn sicrhau y bydd unrhyw aelod o staff sy'n cymryd absenoldeb oherwydd mabwysiadu / benthyg croth yn cael ei gyflog arferol ar gyfer unrhyw wyliau banc sy'n digwydd yn ystod y cyfnod yma (D.S. Fydd dim hawl gan aelodau o staff i gymryd gwyliau blynyddol ychwanegol ar ôl iddyn nhw ddychwelyd i'r gwaith).

Bydd hyn yn amrywio, gan ddibynnu ar ba gynllun y mae'r unigolyn wedi'i ddewis ac ar ba daliadau mae'n eu derbyn. Er enghraifft, lle mae gŵyl y banc yn digwydd ac mae gweithiwr:

- yn cael 90% o'i gyflog yn unol â'r Cynllun Mabwysiadu / Benthyg Croth, fe gaiff y gwahaniaeth rhwng faint mae'n ei gael o dan y Cynllun hwnnw a'i gyflog arferol, h.y. 10% o'r cyflog arferol
- wedi penderfynu cymryd cyfnod o absenoldeb mabwysiadu / benthyg croth ychwanegol heb dâl, bydd diwrnod o gyflog arferol yn cael ei ad-dalu iddo.

20. POLISIÂU PERTHNASOL ERAILL

Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth
Rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni