

Daeth Deddf Cyflogaeth 2002 i rym ar 6 Ebrill 2003, gan gyflwyno absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol i rieni. Mae'r hawliau newydd hyn ar gael i rieni sy'n mabwysiadu plentyn sydd newydd ei leoli, ond nid i'r rhai sy'n mabwysiadu llysblant eu cymar.

Mae'r absenoldeb hwn ar gael i rieni cyfunrywiol *hoyw+, yn ogystal ag i ddynion sydd mewn perthynas â menyw. Y prif ofalwr yw'r un sy'n gymwys i gael yr absenoldeb hwn, a bydd y cymar arall efallai yn gymwys i gael hyd at ddwy wythnos o absenoldeb tadolaeth gyda thâl ar adeg y lleoliad, ac i absenoldeb rhieni ar ôl hynny.

1. Pwy sy'n gallu cael yr absenoldeb a'r tâl?

I fod ar dir i gael absenoldeb a thâl mabwysiadu, rhaid i'r aelod o staff:

- newydd gael plentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy (nid yw pobl sy'n dod yn llysfam neu'n llystad i blant eu cymar yn ffurfiol yn gymwys)
- fod wedi rhoi 26 wythnos o wasanaeth di-dor i Brifysgol Aberystwyth erbyn yr wythnos pan gaiff wybod bod ei fod wedi cael plentyn i'w fabwysiadu
- fod wedi ennill mwy na'r isafswm enillion yn yr wyth wythnos cyn cael gwybod am y lleoliad.

2. Absenoldeb Mabwysiadu

Caiff prif ofalwr y plentyn a fabwysiadir hyd at 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol, ac wedyn 26 wythnos bellach o absenoldeb ychwanegol, sef hawl i 52 wythnos o absenoldeb i gyd.

Caiff y cyflogai ddewis dechrau'r absenoldeb:

- ar yr union ddyddiad pan fydd lleoliad y plentyn yn dechrau
- ar ddyddiad penodedig hyd at 14 diwrnod cyn dyddiad disgwylidig y lleoliad
- ond os plentyn o dramor sy'n cael ei fabwysiadu, ni cheir dechrau'r absenoldeb cyn i'r plentyn gyrraedd y Deyrnas Gyfunol ac ni cheir dechrau yn hwyrach na 28 diwrnod ar ôl i'r plentyn gyrraedd y Deyrnas Gyfunol.

Ceir dechrau'r absenoldeb ar unrhyw ddydd yn yr wythnos. Dim ond un cyfnod absenoldeb a ganiateir i bob lleoliad, ni waeth sawl plentyn a leolir ar yr un pryd fel rhan o'r un trefniant. Os, am ryw reswm, bydd y lleoliad yn methu ac yn dod i ben yn ystod cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu, neu os bydd y plentyn yn marw, caiff yr aelod o staff barhau â'r absenoldeb am hyd at wyth wythnos ar ôl i'r lleoliad ddod i ben.

3. Buddiannau contractiol

Mae'r contract cyflogaeth yn parhau fel y byddai fel arfer yn ystod cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu arferol, ac eithrio'r tâl, yn yr un modd ag y buasai yn achos absenoldeb mamolaeth.

4. Rhoi Gwybod

Rhaid rhoi gwybod i Bennaeth yr Adran am y bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu o fewn saith diwrnod ar ôl cael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu bod plentyn addas yn mynd i gael ei leoli, ac eithrio achosion lle nad yw hynny'n rhesymol ymarferol. Rhaid

llenwi'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mabwysiadu (gweler atodiad i) a'i chyflwyno i Bennaeth yr Adran, yn rhoi gwybod:

- pryd y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli gyda hwy
- pryd yr hoffent ddechrau'r absenoldeb mabwysiadu.

Caiff y mabwysiadwr newid ei feddwl wedyn ynghylch dyddiad dechrau'r absenoldeb, os bydd yn rhoi rhybudd ysgrifenedig 28 diwrnod ymlaen llaw i Bennaeth yr Adran (ac eithrio achosion lle nad yw hynny'n rhesymol ymarferol).

Bydd Pennaeth yr Adran yn ymateb i gais yr aelod o staff am absenoldeb mabwysiadu o fewn 28 diwrnod.

Gofynnir i'r aelod o staff ddarparu dogfennau sy'n rhoi tystiolaeth o'r lleoliad mabwysiadu. Bydd yr asiantaeth fabwysiadu yn rhoi tystysgrif yn dangos iddynt ddod o hyd i blentyn addas am leoliad; dyna'r dystysgrif sy'n rhoi'r hawl i gael tâl mabwysiadu statudol. Os nad yw rhieni sy'n mabwysiadu plant o dramor yn defnyddio asiantaeth fabwysiadu gofrestredig, ni fyddant yn gallu cael y dystysgrif hon, ac felly ni fyddant yn gymwys.

5. Tâl Mabwysiadu

Mae dau fath o dâl mabwysiadu:

- Tâl Mabwysiadu Statudol
- Tâl Mabwysiadu Contractiol

5.1 Tâl Mabwysiadu Statudol

Telir y tâl hwn am hyd at 39 wythnos. Yr un tâl a geir â graddfa safonol Tâl Mamolaeth Statudol, sef 90% o'r enillion wythnosol ar gyfartaledd, os bydd yn llai na'r Tâl Mamolaeth Statudol.

Nid yw mabwysiadwyr sy'n ennill llai ar gyfartaledd nag Isafswm Enillion Cyfraniadau Yswiriant Gwladol bob wythnos yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu Statudol

5.2. Tâl Mabwysiadu Contractiol

Bydd Tâl Mabwysiadu Contractiol ar gael i aelodau o staff sydd wedi rhoi 12 mis o wasanaeth di-dor i Brifysgol Aberystwyth, erbyn yr wythnos pan gaiff wybod bod ei fod wedi cael plentyn i'w fabwysiadu.

Bydd y buddion yn debyg i Gynllun Tâl Mamolaeth y Brifysgol, sef:

- 8 wythnos ar dâl llawn
- 16 wythnos ar hanner tâl, gyda thâl mabwysiadu statudol (hyd at, ond heb fod yn fwy na chyfartaledd eu cyflog llawn)
- 15 wythnos ar Dâl Mabwysiadu Statudol
- hyd at 13 wythnos o absenoldeb heb dâl

Sylwer: y caiff y Brifysgol hawlio rhan neu'r cyfan o'r Tâl Mabwysiadu Contractiol yn ôl, os na fydd y mabwysiadwr yn dod yn ôl i'r gwaith a pharhau â'i waith am o leiaf 3 mis.

6. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Caiff aelod o staff gytuno i weithio i'r Brifysgol am hyd at 10 diwrnod yn ystod cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu, heb ddod â'r absenoldeb mabwysiadu i ben. Ond nid oes rhaid i'r Brifysgol gynnig gwaith o'r fath, ac nid oes rhaid i'r aelod o staff dderbyn unrhyw gynigion o waith o'r fath. Bydd unrhyw ddiwrnodau o waith a wneir i'r Brifysgol yn ystod

cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu yn unol â'r adran hon yn cael eu talu yn ôl y gyfradd contractiol, am y diwrnod neu'r hanner diwrnod o waith a wnaed.

7. Trefniadau dychwelyd i'r gwaith

Os bydd aelod o staff yn dewis dychwelyd i'r gwaith, caiff wneud hynny ar unrhyw adeg o fewn 52 wythnos o ddechrau'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu (neu 26 wythnos os yr absenoldeb mabwysiadu arferol yn unig y mae'n ei gymryd). Ar ôl cyfnod o absenoldeb mabwysiadu arferol, bydd gan yr aelod o staff yr hawl i ddychwelyd i'w swydd flaenorol. Ar ôl cymryd absenoldeb mabwysiadu ychwanegol byddant, fel rheol, yn dychwelyd i'r swydd y'i penodwyd iddi yn ôl y contract cyflogaeth gwreiddiol, a hynny ar yr un telerau, fel petai'r aelod o staff heb fod yn absennol. Os nad yw hyn yn bosib, cynigir cyflogaeth arall iddynt, ar delerau ac amodau tebyg (a heb fod yn waeth).

Os yw'r aelod o staff am ddychwelyd i'r gwaith cyn i'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu ddod i ben, dylai roi rhybudd ysgrifenedig o leiaf 8 wythnos cyn y diwrnod y maent am ddychwelyd arno. Bydd yr aelod o staff yn dal i fod yng nghyflogaeth y Brifysgol yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, ac felly fe fydd cyfnod yr absenoldeb yn cyfrif tuag at ei gyfnod o gyflogaeth barhaol at ddibenion cyfrif hyd y gwasanaeth, hawliau pensiwn, hawliau diswyddo a hawliau tebyg eraill.

Dyma a gytunwyd mewn cysylltiad â'r hawliau hynny:

- Ymdrinnir â hawliau a chyfraniadau pensiwn yn unol â darpariaethau'r cynllun pensiwn lleol, ar yr amod nad yw'r darpariaethau hyn yn gwrthdaro ag unrhyw ofynion statudol perthnasol sydd mewn grym ar y pryd;
- Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i gael y cynnydd blynyddol arferol ar ei gyfradd dâl yn unol â'i contract cyflogaeth, i ddod i rym ar y dyddiad arferol;
- Bydd cyfnodau o absenoldeb cyffredin ac ychwanegol yn cyfrif pan ystyrir faint o wyliau blynyddol sydd i'w cymryd. (Am ragor o wybodaeth dylid cysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol).

8. Arolygu'r 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

9. Y Gymraeg - Hawliau Gerithwyr

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.