Polisi Absenoldeb Rhiant Ysgolion

Ysgol	Ysgol Cybi
Dyddiad cymeradwyo a mabwysiadu'r polisi gan y Corff Llywodraethu	25/3/26
Amlder Adolygu	Bob 3 Mlynedd
Dyddiad Adolygiad Nesaf	Tymor y Gwanwyn 2029
Pennaeth	Owain Lemin Roberts
Cadeirydd y Llywodraethwyr	Colin Bell

Paratowyd gan Adnoddau Dynol, Gwasanaeth Trawsnewid:

Chwefror 2026

1.0 Cyflwyniad

1.1 Mae'r Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn tanlinellu'r angen i gyflogwr wneud trefniadau am absenoldeb heb dâl er mwyn hwyluso rhieni sydd eisiau amser i ffwrdd i ofalu am blentyn.

1.2 Yn unol â'r cyfarwyddyd, mae rhieni gyda phlant sy'n llai na 18 oed yn gallu hawlio 18 wythnos yr un i ffwrdd ar gyfer pob plentyn. Mae'r un hawliau yn bodoli i rieni mabwysiedig.

2.0 Effaith

2.1 Bydd y polisi ysgol ar Absenoldeb Rhiant yn bolisi ar gyfer yr holl staff sy'n rhiant neu sydd â chyfrifoldeb am blentyn gwaeth beth fo'u hoed, anabledd, rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gredo neu eu lefel yn y sefydliad. Mae'r Cynllun ar gael i weithwyr amser llawn, rhan amser, dros dro neu barhaol.

3.0 Diffiniad

3.1 Y diffiniad o absenoldeb rhiant yw 'absenoldeb i edrych ar ôl plentyn neu i wneud trefniadau er budd y plentyn'. Er enghraifft, gall weithiwr gymryd absenoldeb rhiant i:

- dreulio amser gyda'r plentyn
- mynd gyda'r plentyn yn ystod arhosiad yn yr ysbyty
- help i setlo'r plentyn i arfer efo trefniadau gofalu newydd

3.2 Mae rhiant yn berson gyda chyfrifoldeb fel y diffinnir hynny yn Neddf Plant 1989, neu sydd wedi ei gofrestru fel rhiant y plentyn dan Ddeddfau Cofrestru Genedigaethau a Marwolaethau. Caiff rhieni sydd wedi mabwysiadu plant eu cynnwys hefyd yn ogystal â llys rhiant.

3.3 Mae gan weithiwr hawl statudol i ddisgwyl cyfanswm o 18 wythnos o absenoldeb di-dâl am bob plentyn os oes ganddynt:

- plentyn o dan 18 oed
- ganddynt – neu yn disgwyl cael – cyfrifoldeb rhiant am y plentyn.

3.4 Mewn achosion mabwysiadu, mae'r uchod yn berthnasol am ddeunaw mlynedd wedi i'r plentyn gael ei leoli gyda'r teulu sydd wedi ei fabwysiadu neu hyd at ben-blwydd y plentyn yn ddeunaw oed os daw hynny yng ngynt.

3.5 Mae hawl yn berthnasol i bob plentyn, felly os oes gweithiwr yn cael gefeilliaid yna mae ganddynt hawl i absenoldeb rhiant o 36 wythnos.

3.6 Nid yw’n bosibl trosglwyddo absenoldeb rhiant rhwng rhieni, ee, ni fydd y tad yn gallu cymryd 8 wythnos yn unig a’r fam yn cymryd yr 28 wythnos sy’n weddill.

4.0 Goblygiadau

4.1 Ar ddiwedd y cyfnod absenoldeb rhiant, mae gan weithwyr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ac yr oedd o/hi yn ei dal cyn y cyfnod absenoldeb os oedd y cyfnod yn 4 wythnos neu lai, os yw'r cyfnod yn hirach mae gan yr unigolyn hawl i ddychwelyd i'r un swydd, neu os nad yw hynny yn rhesymol, i swydd debyg gyda statws ac amodau gwaith cyffelyb neu well na'r hen swydd.

4.2 Pan mae absenoldeb rhiant yn dilyn absenoldeb mamolaeth, y rheol gyffredinol yw bod gan y cyflogai hawl i ddychwelyd i'r un swydd ac oedd ganddynt cyn yr absenoldeb. Oni fyddai hyn yn ymarferol ar ddiwedd y cyfnod ychwanegol o absenoldeb mamolaeth, ac oni fyddai'n ymarferol ychwaith ar ddiwedd y cyfnod absenoldeb rhiant, mae gandddynt hawl i ddychwelyd i swydd gyda statws ac amodau gwaith cyffelyb neu well na'r hen swydd.

4.3 Bydd staff sydd yn gweithio rhan amser yn gallu hawlio'r absenoldeb ar raddfa pro rata.

4.4 Mae canllawiau ar gyfer weithredu'r cyfarwyddyd yma yn cael eu hargymell yn Atodiad 1.

5.0 Cyffredinol

5.1 Mae rheolau ac amodau contract gweithio yn parhau i fodoli yn ystod y cyfnod o absenoldeb ddi-dâl, hy, yn nhermau cyfrinachedd, ayyb. Petai aelod o staff yn sâl yn ystod y cyfnod hwn, yna dylai'r ymarferion sy'n berthnasol i wyliau blynyddol fod yn gymwys hefyd i absenoldeb ddi-dâl i rieni.

5.2 Mae hawliau hynafedd a phensiwn yn cael eu diogelu. Fodd bynnag, bydd raid i weithwyr fod yn ymwybodol o'r angen i ychwanegu at eu cyfraniadau pensiwn yn ystod eu cyfnod o'r gwaith oherwydd natur di-dâl yr absenoldeb. Mae angen i weithwyr gysylltu a Pensiwn Gwynedd/ Teachers Pensions mewn perthynas a’r mater hwn cyn gynted ir gwyliau gael ei gytuno.

6.0 Absenoldeb Rhiant Estynedig

6.1 Os nad ydych yn gymwys i gael absenoldeb rhiant ac mae angen amser o'r gwaith i ofalu am eich plentyn. er enghraifft gofalwyr maeth, neiniau a theidiau, gallech:

- oofyn i'ch cyflogwr am amser o'r gwaith heb dâl
- oofyn i'ch cyflogwr am weithio’n hyblyg

Bydd unrhyw gais am absenoldeb di-dâl angen ei gymeradwyo gan eich Pennaeth/ cynrychiolwyr y Corff Llywodraethol fel ag y bo’n briodol gan eu bod yn amodol ar anghenion yr ysgol.

Atodiad 1: Canllawiau i Weithredu'r Cyfarwyddyd Absenoldeb i Rieni

1.1 Ni ellir cymryd yr amser i ffwrdd mewn bloc o llai na wythnos ar y tro (oni bail le mae’r unigolyn a gofal o blentyn anabl lle gellir cymryd amser i ffwrdd mewn dyddiau). Bydd rhaid rhoi o leiaf 21 diwrnod o rybudd a pan mae'r gweithiwr yn dymuno cymryd mwy na phythefnos ar y tro, rhaid iddo/iddi roi rhybudd o ddwbl yr amser mae o/hi am gymryd i ffwrdd, ee, pedair wythnos (28 diwrnod) o rybudd o'r union ddiwrnod y bydd yr absenoldeb rhiant yn dechrau. I dadau sydd yn dymuno cymryd yr absenoldeb yn syth wedi genedigaeth plentyn neu riant sydd wedi mabwysiadu plentyn ac sydd am gymryd yr absenoldeb yn syth wedi iddo/iddi fabwysiadu plentyn, dylid, lle bynnag y mae hynny'n bosibl, defnyddio'r un amodau rhybudd.

1.2 Er fod yr absenoldeb yn ddi-dâl mae angen cadw cofnod o'r absenoldeb am bob plentyn. Awgrymir bod sustem sy'n bodoli eisoes yn cael ei diwygio i weithredu anghenion y drefn hon.

1.3 Ym mhob achos mae mwyafrif o 4 wythnos o absenoldeb rhiant y flwyddyn ar gael ar gyfer bob plentyn unigol. Ond mae rhan o wythnos yn cyfrif fel wythnos gyfan. Felly, os bydd gweithiwr amser llawn yn cymryd tri diwrnod o absenoldeb rhiant ac yna'n dychwelyd yn ôl i weithio, bydd o/hi wedi cymryd wythnos gyfan o'r cyfanswm 18 wythnos sydd ar gael.

1.4 Mae gan yr ysgol hawl i ohirio'r absenoldeb hyd at 6 mis os byddai absenoldeb y gweithiwr yn ystod y cyfnod y gofynnwyd amdano yn amharu ar yr ysgol. Dylai'r Pennaeth drafod y mater gyda'r gweithiwr a chadarnhau'r gohiriad ar bapur dim hwyrach na 7 diwrnod wedi i'r gweithiwr roi rhybudd o'r absenoldeb.

1.5 Dylai'r Pennaeth nodi'r rheswm am y gohiriad a chynnig dyddiadau newydd ar gyfer yr absenoldeb. Dylai'r cyfnod gyfateb i gais gwreiddiol y gweithiwr. Dylid nodi y gall weithiwr fynd â chyflogwr i Dribiwnlys os y bydd yn gwrthod cais heb reswm da. Fodd bynnag, ni ellir gohirio'r absenoldeb pan mae hwnnw i'w gymryd yn syth wedi genedigaeth plentyn neu'n syth wedi i blentyn gael ei fabwysiadu gan deulu.

1.6 Mae'r lwfans ar gael am gyfer 'bob blentyn'. Felly mae angen gwybod faint o blant sydd yn disgyn i'r categori a bydd angen adolygu'r sefyllfa fel y bydd newidiadau, hy, fel y bydd ychwanegiadau i'r teulu, ayyb. Bydd angen gwneud hyn gyda chydymdeimlad ac mewn modd diduedd.

1.7 Mae gan yr ysgol hawl i ofyn am dystiolaeth i gadarnhau fod y gweithiwr â chyfrifoldebau am y plentyn: gallai tystiolaeth o'r fath fod ar sail y wybodaeth sydd ar dystysgrif geni'r plentyn, papurau mabwysiadu neu ddyddiad lleoliad. Mewn achos plentyn anabl gall y cyflogwyr ofyn am gofnod o’r lwfans anabledd ar gyfer costau byw. Argymhellir fod staff yn cael eu cynghori y bydd unrhyw ddogfennau sy'n cael eu cyflwyno yng nghyswllt absenoldeb rhieni yn cael eu trin yn gyfrinachol.

1.8 Mae staff sydd yn gweithio rhan amser â hawl i drefniadau pro rata. Ond mae angen iddynt gael eu trin yn yr un modd â staff amser llawn o safbwynt y ffaith fod rhaid iddynt hwythau hefyd gymryd yr amser fesul bloc o ddiwrnod neu fwy beth bynnag yw eu horiau gwaith wythnosol pro rata arferol, gan ddilyn y patrwm sy'n berthnasol i wyliau blynyddol.

1.9 Mae gan yr ysgol hawl i ddisgyblu os caiff yr absenoldeb rhieni ei gymryd yn anonest, ee, gweithiwr ddim â'r hawl i'r absenoldeb a hynny gan ddilyn y trefniadau sydd wedi eu pennu ym Mholisi Disgyblu'r ysgol.

1.10 Mewn achosion lle mae unigolion wedi cael budd y polisi hwn ac yn cymryd swydd arall yn ystod y cyfnod perthnasol, bydd y cofnod absenoldeb rhiant yn cael ei roi i'r cyflogwr newydd. Yn yr un modd bydd yr ysgol yn 'mofyn gwybodaeth gan gyn gyflogwyr gweithiwr am unrhyw absenoldeb sydd wedi ei gymeryd eisoes.