Polisi a gweithdrefn tadolaeth (Templed)

Trosolwg

- Cyflwyniad
- Polisi a gweithdrefn tadolaeth
- Cymhwysedd i gael absenoldeb tadolaeth statudol
- Hawl i absenoldeb tadolaeth
- Cymryd absenoldeb tadolaeth
- Gweithdrefnau hysbysu
- Newid dyddiad yr absenoldeb tadolaeth
- Absenoldeb tadolaeth uwch
- Hawl i gael tâl tadolaeth statudol
- Cyfraddau a hyd
- Gwyliau blynyddol
- Cyfraniadau pensiwn
- Codiadau cyflog
- Cyfleoedd hyfforddi a datblygu
- Cyfnod gwasanaeth parhaus
- Diswyddo
- Diswyddo yn ystod absenoldeb tadolaeth
- Rhoi gwybod am hawliau statudol
- Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth
- Hawl i ofyn am batrymau gweithio hyblyg
- Methu dychwelyd ar ôl absenoldeb tadolaeth
- Cyflogeion nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth
- Gwybodaeth bellach

Cyflwyniad

Dylai mudiad fod â pholisi ar waith sy'n nodi hawliau cyflogeion i absenoldeb a thâl tadolaeth, sy'n ystyried yr hawliau statudol sylfaenol. Ni all cyflogwr roi cyflogai dan anfantais na'i ddiswyddo am gymryd, neu geisio cymryd, absenoldeb tadolaeth.

Gall cyflogeion fod yn gymwys i gael hyd at bythefnos o absenoldeb tadolaeth os ydynt yn gyfrifol am fagu'r plentyn a naill ai:

- Nhw yw'r tad biolegol; neu
- Mae eu partner yn cael babi, yn mabwysiadu plentyn neu'n cael babi drwy drefniant i eni babi ar ran rhywun arall

Os yw cyflogai yn bartner o'r un rhyw, mae'n parhau i gael ei alw'n absenoldeb tadolaeth.

Darperir y polisi enghreifftiol hwn fel canllaw yn unig, ac ni ddylid ystyried ei fod yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi a gweithdrefn tadolaeth



Polisi [ENW'R MUDIAD] yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y gyfraith ar hawliau tadolaeth. I'r perwyl hwn, ei nod yw rhoi gwybod i bob cyflogai am ei hawliau tadolaeth statudol, a sicrhau bod pob cyflogai cymwys yn deall yr hawliau hynny.

1. Cymhwysedd i gael Absenoldeb Tadolaeth Statudol (SPL)

Mae gan gyflogai yr hawl i gael absenoldeb tadolaeth statudol os yw'r canlynol yn wir:

Genedigaethau

- Y cyflogai yw tad biolegol y plentyn, g r neu bartner y fam; ac
- Mae wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dechrau'r wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni; ac
- Mae'n cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gefnogi'r fam a/neu ofalu am y babi;
- Mae'n gweithio i'r mudiad hwn o'r wythnos gymhwyso hyd at ddyddiad yr enedigaeth. Os yw ei gontract yn dod i ben cyn yr enedigaeth, nid yw'n gymwys i gael absenoldeb tadolaeth, oni bai ei fod yn mynd ymlaen i weithio i gyflogwr cysylltiedig. Os yw ei gontract yn dod i ben ar ôl yr enedigaeth, bydd yr hawl i absenoldeb (a thâl os yw'n gymwys) yn parhau i fod yn berthnasol;
- Mae wedi rhoi gwybod i'r mudiad hwn ei fod yn bwriadu cymryd absenoldeb tadolaeth

Mabwysiadu yn y DU

- Y cyflogai yw'r naill riant neu'r llall sy'n mabwysiadu'r plentyn ar y cyd, neu mae'n bartner i rywun sy'n mabwysiadu'r plentyn yn unigol; ac

- Mae ganddo gyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn gyda'r rhiant mabwysiadol ar y cyd arall neu'r mabwysiadwr unigol; ac
- Nid yw'n cymryd absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol; ac mae wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos y caiff y cyflogai wybod ei fod wedi cael ei baru â'r plentyn; a bydd yn parhau i weithio i'r mudiad o'r wythnos gymhwyso hyd at ddyddiad lleoli'r plentyn; a
- Bydd y cyflogai yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gefnogi'r mabwysiadwr a/neu ofalu am y plentyn

Mabwysiadu dramor

- Y cyflogai yw'r naill riant neu'r llall sy'n mabwysiadu'r plentyn ar y cyd, neu mae'n bartner i rywun sy'n mabwysiadu'r plentyn yn unigol; ac
- Mae ganddo gyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn gyda'r rhiant mabwysiadol ar y cyd arall neu'r mabwysiadwr unigol; ac
- Nid yw'n cymryd absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol; ac
- Mae wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y bydd y mabwysiadwr yn derbyn hysbysiad swyddogol; ac
- Bydd yn parhau i weithio i'r mudiad nes bydd y plentyn yn cyrraedd y DU

(NODER: Dylai'r cyflogwr ofyn i'r cyflogai lenwi ffurflen datganiad fel tystiolaeth ei fod yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd. Gall y cyflogai ddefnyddio ffurflen Cyllid y Wlad SC3 at y diben hwn)

2. Hawl i absenoldeb tadolaeth

Mae gan y cyflogai yr hawl i naill ai wythnos neu bythefnos o absenoldeb tadolaeth. Ni all y cyflogai gymryd dwy wythnos nad ydynt yn olynol, na chymryd diwrnodau yma ac acw. Os yw'r cyflogai'n dewis cymryd pythefnos, rhaid iddo gymryd y diwrnodau hynny gyda'i gilydd.

3. Cymryd absenoldeb tadolaeth

Gall y cyflogai ddewis dechrau'r absenoldeb tadolaeth:

Genedigaethau

- Ar y diwrnod y caiff y babi ei eni
- O ddyddiad penodol ar ôl diwrnod cyntaf yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni

Geni plentyn ar ran rhywun arall

- Ar y diwrnod y caiff y babi ei eni neu'r diwrnod wedyn
  (nid oes rhaid i gyflogeion roi gwybod i'r mudiad eu bod yn defnyddio trefniant geni babi ar ran rhywun arall)

Mabwysiadu yn y DU

- Ar y diwrnod y caiff y plentyn ei leoli gyda'r mabwysiadwr
- O ddyddiad penodol ar ôl dyddiad lleoli'r plentyn

Mabwysiadu Dramor

- O'r dyddiad y mae'r plentyn yn cyrraedd y DU

- O ddyddiad penodol ar ôl y dyddiad y mae'r plentyn yn cyrraedd y DU

Gall Absenoldeb Tadolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, ond nid cyn i'r babi gael ei eni, cyn iddo gael ei leoli gyda'r mabwysiadwr ac, mewn achos o fabwysiadu dramor, cyn i'r plentyn gyrraedd y DU.

Rhaid i'r absenoldeb tadolaeth ddod i ben o fewn 56 diwrnod i'r babi gael ei eni, cael ei leoli gyda'r mabwysiadwr ac, mewn achos o fabwysiadu dramor, o fewn 56 diwrnod ar ôl i'r plentyn gyrraedd y DU.

Genedigaethau lluosog

Mae gan y cyflogai yr hawl i un cyfnod o SPL ni waeth faint o blant sy'n cael eu geni o un beichiogrwydd.

Genedigaethau cynnar

Os yw'r babi yn cael ei eni'n gynnar, gall y cyflogai gymryd absenoldeb tadolaeth o fewn y cyfnod yn dechrau o ddyddiad gwirioneddol yr enedigaeth hyd at 56 diwrnod yn dechrau o'r dydd Sul yn yr wythnos y disgwyliwyd i'r babi gael ei eni.

(Dylai'r cyflogwr drin y cyflogai fel bod ganddo'r hyd gwasanaeth angenrheidiol os yw'r babi yn cael ei eni'n gynt na'r 14eg wythnos cyn yr EWC, neu pe na byddai'r enedigaeth wedi bod yn gynnar, byddai'r cyflogai wedi cael ei gyflogi'n barhaus am y 26 wythnos ofynnol)

Marw-enedigaethau

Os yw'r cyflogai'n bodloni'r holl amodau eraill, gall barhau i gymryd absenoldeb tadolaeth os yw'r babi yn cael ei eni'n farw ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd.

(Os yw'r marw-enedigaeth yn digwydd cyn diwedd y 24ain wythnos o'r beichiogrwydd, gall y cyflogwr ystyried caniatáu i'r cyflogai gymryd absenoldeb salwch neu dosturiol)

Marwolaeth Babi yn ystod neu ar ôl Diwrnod yr Enedigaeth

Mae'r cyflogai yn gymwys i gael SPL os yw'r babi yn cael ei eni'n fyw ond yn marw'n ddiweddarach.

4. Gweithdrefnau hysbysu

Er mwyn hawlio Tâl Tadolaeth Statudol, rhaid i'r cyflogai roi gwybod i [ENW'R MUDIAD]

Genedigaethau

- Pryd mae'n bwriadu cymryd yr absenoldeb erbyn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r babi gael ei eni
- Y dyddiad y disgwylir i'r babi gael ei eni
- A yw'n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

Mabwysiadu yn y DU

- O fewn saith diwrnod i wraig, partner neu bartner sifil y cyflogai gael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu ei fod wedi cael ei baru â phlentyn
- A yw'n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

Mabwysiadu dramor

Yn ystod y cam cyntaf, rhaid i'r cyflogai roi gwybod i'r mudiad hwn am:

- Y dyddiad pan gafodd y mabwysiadwr arall, neu'r brif fabwysiadwr, hysbysiad swyddogol
- Y dyddiad y mae disgwyl i'r plentyn gyrraedd y DU

Yn ystod yr ail gam, rhaid i'r cyflogai:

- Roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r diwrnod gwirioneddol yr hoffai i'r SPL ddechrau

Yn ystod y trydydd cam, rhaid i'r cyflogai:

- Roi gwybod i'r mudiad am y dyddiad y cyrhaeddodd y plentyn y DU
- A yw'n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

5. Newid dyddiad yr absenoldeb tadolaeth

Gall y cyflogai newid dyddiad dechrau'r Absenoldeb Tadolaeth os yw'n rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd yn ysgrifenedig i [NODWCH BWY] (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol) naill ai o'r dyddiad dechrau newydd neu'r dyddiad dechrau gwreiddiol (p'un bynnag sydd gynharaf). Gellid gwneud hyn drwy lenwi ffurflen SC3.

NODER: Absenoldeb â thâl ar gyfer gofal cyn geni *Nid oes gan bartneriaid hawl gyfreithiol i gael amser i ffwrdd i fynd gyda'u partneriaid i apwyntiadau cyn geni, gan fod yr hawl i gael absenoldeb â thâl ond yn berthnasol i gyflogeion beichiog. Fodd bynnag, mae llawer o fudiadau'n cydnabod pa mor bwysig yw'r amser hwn ac yn caniatáu i'w cyflogeion naill ai gymryd absenoldeb â thâl neu weithio'r oriau yn ddiweddarach. Os yw'r mudiad yn dewis gwneud hyn, rhaid nodi canllawiau clir yn y polisi hwn*

6. Absenoldeb tadolaeth uwch

Gellir gwella trefniadau Absenoldeb Tadolaeth i ddenu neu gadw cyflogeion. Dylai'r trefniadau hyn fod yn hawl gytundebol yn hytrach nag ar sail achosion unigol yn ôl disgresiwn, er mwyn osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

7. Hawl i gael tâl tadolaeth statudol (SSP)

Mae gan gyflogai yr hawl i gael SPP os yw:

Genedigaethau

- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dechrau'r wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni; ac
- Mae ganddo enillion wythnosol gros cyfartalog (enillion cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
- Mae'n hunanardystio ei gymhwysedd i gael SPP drwy gyflwyno ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn yr hoffai i'r SPP ddechrau.

Mae cyfradd yr SPP yr un peth ni waeth faint o blant sy'n cael eu geni o un beichiogrwydd.

Mabwysiadu yn y DU

- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae'r mabwysiadwr yn cael gwybod ei fod wedi cael ei baru â phlentyn; ac

- Mae ganddo enillion wythnosol gros cyfartalog (enillion cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
- Mae'n hunanardystio ei gymhwysedd i gael SPP drwy gyflwyno ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn yr hoffai i'r SPP ddechrau; ac
- Mae'n parhau i weithio i chi o'r wythnos baru hyd at ddyddiad y lleoliad.

Mabwysiadu dramor

- Mae wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae'r mabwysiadwr yn derbyn hysbysiad swyddogol neu erbyn yr amser y mae eisiau i'r SPP ddechrau (p'un bynnag sy'n hwyraf), ac
- Mae ganddo enillion wythnosol gros cyfartalog (enillion cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
- Mae'n hunanardystio ei gymhwysedd i gael SPP drwy gyflwyno ffurflen SC5 o leiaf 28 diwrnod cyn y mae eisiau i'w SPP ddechrau; ac
- Mae'n parhau i weithio i chi hyd at y pwynt y mae'r plentyn yn cyrraedd y DU.

8. Cyfraddau a hyd

Telir SPP am un neu ddwy wythnos yn olynol ar £151.20 neu 90 y cant o enillion wythnosol cyfartalog y cyflogai os yw hyn yn is (o fis Ebrill 2010)

(Dylai'r cyflogwr dalu'r SPP i'r cyflogai yn yr un modd ac ar yr un pryd â chyflog arferol y cyflogai. Dylid nodi hynny yma)

(Gan fod SPP yn cael ei drin fel tâl arferol, dylai'r cyflogwr ddidynnu treth ac Yswiriant Gwladol fel arfer. Eto, bydd angen nodi hyn yma)

Gall mudiadau ystyried mynd y tu hwnt i'r isafswm cyfreithiol, fodd bynnag, mae'n rhaid iddynt sicrhau bod unrhyw ddarpariaeth ar gael yn gyfartal i bob aelod o staff a bod modd i'r mudiad gynnal hyn. Os felly, dylai'r mudiad nodi hynny yma.

9. Gwyliau blynyddol

Mae'r cyflogai'n parhau i gronni hawl i wyliau blynyddol statudol (a chytundebol) drwy gydol yr SPL. Ni all y cyflogai gymryd gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb tadolaeth, ond gall gymryd gwyliau naill ai'n syth cyn neu ar ôl yr absenoldeb tadolaeth a dylai ddilyn rheolau'r mudiad o ran gwneud cais am wyliau blynyddol.

10. Cyfraniadau pensiwn

Os yw'r cyflogwr yn cyfrannu at gynllun pensiwn, rhaid iddo barhau i wneud taliadau fel pe bai'r cyflogai'n derbyn cyflog llawn tra bod y cyflogai ar absenoldeb tadolaeth. Mae hyn yn wir ni waeth a yw'r cyflogai'n derbyn tâl tadolaeth statudol neu uwch. Dylid nodi hyn yma.

Mae rheolau penodol o ran cyfraniadau'r cyflogai os yw'r mudiad yn darparu Cynllun Pensiwn Galwedigaethol – dylid cael arweiniad gan ddarparwr pensiwn y mudiad. Dylid nodi'r manylion hyn yma.

11. Codiadau cyflog

Rhaid i unrhyw godiadau cyflog a ddyfernir yn ystod y cyfnod o absenoldeb tadolaeth fod ar waith pan fydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith.

12. Cyfleoedd hyfforddi a datblygu

Rhaid i gyflogeion ar absenoldeb tadolaeth gael gwybod am unrhyw gyfleoedd hyfforddi neu ddatblygu.

13. Cyfnod gwasanaeth parhaus

Gan fod cyfnod absenoldeb tadolaeth cyflogai'n cyfrannu at ei wasanaeth parhaus, bydd hefyd felly'n cyfrif tuag at asesu hawliau lefel swydd, pensiwn a diswyddo.

14. Diswyddo

Ni ddylech wneud y canlynol:

- Diswyddo cyflogai neu ei ddewis ar gyfer diswyddo gan ei fod wedi cymryd, neu wedi ceisio cymryd, absenoldeb tadolaeth
- Atal cyflogai rhag dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Os byddwch yn diswyddo cyflogai o dan yr amgylchiadau hyn, gall gyflwyno cwyn am ddiswyddo annheg i dribiwnlys cyflogaeth, ni waeth beth fo hyd ei wasanaeth.

15. Diswyddo yn ystod absenoldeb tadolaeth

Os oes sefyllfa diswyddo ar yr un pryd ag absenoldeb tadolaeth cyflogai, rhaid iddo gael ei drin yn yr un ffordd ag unrhyw gyflogai arall o dan yr amgylchiadau hyn. Gall hyn gynnwys trafod y sefyllfa diswyddo gydag ef neu ei ystyried ar gyfer unrhyw swyddi gwag addas eraill.

16. Rhoi gwybod am hawliau statudol

Unwaith y bydd cais am Absenoldeb Tadolaeth Statudol wedi cael ei dderbyn gan gyflogai, bydd [NODWCH BWY H.Y. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yn rhoi gwybod yn ysgrifenedig i'r cyflogai cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol am ei hawliau tadolaeth statudol.

17. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Mae gan y cyflogai yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ar yr un telerau ac amodau â phe na bai wedi bod ar absenoldeb tadolaeth.

18. Hawl i ofyn am batrymau gweithio hyblyg

Mae gan rieni sydd wedi cael eu cyflogi gan [ENW'R MUDIAD] am o leiaf 26 wythnos ac sy'n gyfrifol, neu sy'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu plentyn hyd at 6 oed, neu 18 oed os yw'n anabl, yr hawl i ofyn am batrymau gweithio hyblyg. Bydd [ENW'R MUDIAD] yn ystyried ceisiadau o'r fath o ddifrif. Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer yr hawl hon, rhaid i riant fodloni meini prawf penodol. [GALL FOD YN DDEFNYDDIOL I FUDIADAU ROI POLISI GWEITHIO HYBLYG AR WAITH].

19. Methu dychwelyd ar ôl absenoldeb tadolaeth

Os yw'r cyflogai yn rhy sâl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth, bydd Polisi Salwch ac Absenoldeb [ENW'R MUDIAD] yn berthnasol.

20. Cyflogeion nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Os nad yw'r cyflogai yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei absenoldeb tadolaeth, rhaid iddo roi gwybod am hyn yn unol â'i Ddatganiad Manylion/Contract Cyflogaeth.

Gwybodaeth bellach

Rheoli Absenoldeb a Thâl Tadolaeth eich Cyflogai (Saesneg yn Unig)

ACAS

Ffôn: 08457 474747

www.acas.org.uk/managing-your-employees-paternity-leave-and-pay

Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth (Saesneg yn Unig)b Tadolaeth (Saesneg yn Unig)

Llywodraeth y DU

https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/pay

Llinell Cymorth i Gyflogwyr, CThEF

Ffôn: 0845 7143143

TUC Cymru

Ffôn: 029 20 347010

wtuc@tuc.org.uk

www.wtuc.org.uk

Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch ef a'i ddefnyddio fel y bo'n briodol. Awgrymwn eich bod yn llunio'r ddogfen gyda'ch logo a'ch brand eich hun.