Polisi Rhieni

Cymeradwywyd gan	**Cabinet**
Dyddiad Cymeradwyo	**25 medi 2018**
Dyddiad Rhoi ar Waith	**25 medi 2018**
Perchennog	**LD**
Dyddiad Adolygu	**25/09/2028**

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

Polisi Rhieni

Rheoli Fersiynau

Mae’r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i’r fersiynau diweddaraf o’n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a’r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
1.0	25/09/18	Cabinet	Wedi'i cyfuno sawl polisi i wneud un polisi, sef Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu, Rhiant a polisi Rhiant a Rennir. Mae'r polisi'n glir pan fydd yn berthnasol i weithwyr y NJC (rhai nad ydynt yn athrawon) a'r rhai ar y telerau ac amodau addysgu
1.1	19/06/20	Andrea Malam	Ail fformatio
1.2	31/05/25	undebau llafur	Absenoldeb a thâl newyddenedigol – deddfwriaeth newydd

Polisi Rhieni

Cynnwys

Rheoli Fersiynau 2
Cynnwys 3
Canllawiau i gyd-fynd â'r polisi 5
1. Rolau a Chyfrifoldebau 5
Hamdden Sir Ddinbych Cyf. 5
Pennaeth Gwasanaeth, Corff Llywodraethol 5
Cynghorwyr 6
Rheolwyr Atebol / Goruchwylwyr 6
Adnoddau Dynol 6
Gweithwyr 7
Cynrychiolwyr Undeb Llafur 7
2. Cyn Absenoldeb Mamolaeth 7
Terfynau Amser 7
Absenoldeb Mamolaeth Arferol 9
Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol 9
Amser i ffwrdd ar gyfer Gofal Cyn Geni 9
Tâl Mamolaeth Cyfartalog 10
Cwblhau Asesiad Risg 10
Beth yw cyfraddau Tâl Mamolaeth i staff NJC? 11
Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth NJC: 12
Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth NJC 13
Beth yw cyfraddau Tâl Mamolaeth i Athrawon? 13
Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth Athrawes: 14
Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth Athrawes: 14
Cynllun Pensiwn 15
Colli babi a marw-enedigaeth 15
Genedigaethau cynnar 15
Dyddiau Cadw Cysylltiad (Dyddiau KIT) 16
Hawliau cyflogaeth yn ystod Absenoldeb Mamolaeth 16
Dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth 16
Cwblhau asesiad risg a bwydo ar y fron 17
3. Absenoldeb Tadolaeth 18
Terfynau Amser 18
Absenoldeb Tadolaeth 18
Tâl Tadolaeth 19
Colli Babi neu Farw-enedigaeth 19
Beth yw Absenoldeb Cymorth Mamolaeth? 19
Cyfuno Absenoldeb Tadolaeth ac Absenoldeb Cymorth Mamolaeth 20
Amser i ffwrdd ar gyfer Gofal Cyn Geni 20
4. Absenoldeb Mabwysiadu 20
Terfynau Amser 20
Absenoldeb Mabwysiadu 21
Absenoldeb Mabwysiadu Arferol 21

Polisi Rhieni

Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol 22
Tâl Mabwysiadu Cyfartalog 22
Hawliau cyflogaeth yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu 22
Yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu 23
Hawl i dâl Mabwysiadu 23
Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig 45

Polisi Rhieni

Canllawiau i gyd-fynd â’r polisi

1. Rolau a Chyfrifoldebau

Hamdden Sir Ddinbych Cyf.

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod:

Cyngor Sir Ddinbych	**Hamdden Sir Ddinbych Cyf**
Pennaeth y Gwasanaeth	Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o’r Tîm Gweithredol
Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni
Uwch Dîm Rheoli	Tîm Gweithredol y Cwmni
Swyddog Adran 151	Cyfrifydd y Cwmni
Swyddog Monitro	Ysgrifennydd y Cwmni

Pennaeth Gwasanaeth, Corff Llywodraethol

- Sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o’r polisi rhiant a’u rhwymedigaethau oddi tanno.
- Datblygu diwylliant lle mae staff yn cael eu hannog i drafod eu dewisiadau cydbwysedd gwaith a bywyd yn agored.
- Sicrhau y dilynir proses gyson a theg ar gyfer staff.
- Cefnogi rheolwyr i ymgymryd â'u cyfrifoldebau o dan y polisi hwn.
- Ystyried ceisiadau am Absenoldeb Rhiant A Rennir heb fod yn barhaus ar sail achos yn unol ag anghenion y gweithiwr a’r busnes.

Polisi Rhieni

Cynghorwyr

- Annog diwylliant o gydbwysedd bywyd a gwaith ac ymgysylltiad â'r polisi hwn.
- Sicrhau fod polisïau'r cyngor yn unol ag arfer orau a deddfwriaeth.

Rheolwyr Atebol / Goruchwylwyr

- Cefnogi unigolion yn eu penderfyniadau am gyfnodau absenoldeb wrth ddod yn rhieni newydd.
- Gweithio'n gydweithredol gyda staff i sicrhau bod eu hanghenion yn cael eu diwallu mewn perthynas â gofal plant, wth hefyd ddiwallu anghenion busnes.
- Ymateb i geisiadau am absenoldeb yn brydlon, yn sensitif ac yn unol â'r polisi hwn.
- Sicrhau fod staff yn llwyr ymwybodol o'r gweithdrefnau hyn, yn ogystal â chyfnodau rhybudd a'r wybodaeth rydym yn disgwyl eu derbyn ganddynt.
- Gweithredu'r polisi yn gyson ymhlith yr holl staff .
- Cynorthwyo i ddatblygu diwylliant cefnogol.
- Ymgymryd ag asesiadau risg ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n feichiog, yn ddelfrydol trwy bob tymor o'u beichiogrwydd.
- Sicrhau fod unrhyw weithwyr ar Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu, Rhiant neu Absenoldeb Rhiant A Rennir yn cael eu cadw'n hysbys am unrhyw newidiadau neu faterion pwysig fel pe baent yn dal i fod yn y gweithle (h.y. ymgynghoriadau ac ati).
- Cadw mewn cysylltiad gyda'i gweithwyr pan maent yn cymryd cyfnodau estynedig o absenoldeb.

Adnoddau Dynol

- Cynghori rheolwyr a gweithwyr ar y prosesau a'r polisi.
- Sicrhau bod y polisi a'r gweithdrefnau yn gyfredol ac yn deg.
- Darparu cyngor a chyfarwyddyd am fesurau cefnogi a sut i gael mynediad atynt.

Polisi Rhieni

Gweithwyr

- Trafod eu hanghenion gyda'i rheolwr cyn gynted â phosibl.
- Bod yn agored gyda'i rheolwr er mwyn sicrhau bod asesiadau risg trylwyr yn cael eu gwneud ac y gellir ystyried addasiadau dros dro pe bai eu hangen.
- Cydymffurfio â'r holl derfynau amser a amlinellwyd cyn belled â bod hynny'n rhesymol bosibl.
- Darparu'r wybodaeth y gofynnir amdani mewn modd amser.
- Gweithio gyda rheolwyr i benderfynu ar y mesurau cefnogi cydbwysedd gwaith bywyd sy'n gweddu iddyn nhw ac i anghenion y busnes.
- Cadw mewn cysylltiad gyda'i rheolwr pan maent yn cymryd cyfnodau estynedig o absenoldeb.

Cynrychiolwyr Undeb Llafur

1. Cefnogi ei haelodau/ cydweithwyr yn unol â'r polisi hwn lle bo angen.
2. Gwneud sylwadau ar eu rhan a'u darparu â chyngor.

Nodwch nad yw unrhyw restrau a gynhwysir o fewn y polisi hwn yn gyflawn.

2. Cyn Absenoldeb Mamolaeth

Terfynau Amser

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Ar ôl 12 wythnos yn feichiog neu cyn gynted â phosibl	Dweud wrth ei Rheolwr a thrafod ei bwriadau: i ddychwelyd, gohirio'r penderfyniad neu i beidio â dychwelyd.
Ar ôl 20 wythnos yn feichiog	Gofyn i'w Meddyg neu fydwraig am dystysgrif mamolaeth (MATB1) yn dangos pryd ddylai'r babi ddod. Rhaid i hon fod yn MATB1 gwreiddiol.

Polisi Rhieni

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Yn ystod neu cyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig (EWC)	Llenwi'r Ffurflen Cais am Absenoldeb Cymorth Mamolaeth briodol sy'n cadarnhau pryd y bwriadant ddechrau'r cofnod o absenoldeb mamolaeth. O fewn 28 diwrnod bydd yr Adain Gyflogau yn cadarnhau cydnabyddiaeth yn ysgrifenedig.
Ar ôl 29 wythnos yn feichiog (11eg wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig)	Dechrau absenoldeb mamolaeth os ydynt wedi dewis gwneud hynny
Yn ystod cyfnod mamolaeth	Os yw'r gweithiwr yn dymuno dychwelyd yn gynnar (cyn 52 wythnos) yna bydd angen 21 diwrnod o rybudd ysgrifenedig i'w Rheolwr.
52 wythnos o ddechrau'r wythnos y dechreuodd y cyfnod o absenoldeb mamolaeth	Yr amser hwyraf y mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'w swydd.

Absenoldeb Mamolaeth

Mae gan bob gweithiwr beichiog hawl i gymryd hyd at un flwyddyn o gyfnod mamolaeth (52 wythnos), waeth beth fo hyd y gwasanaeth gyda'r cyflogwr. Mae hyn yn cynnwys 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol. Mae Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth Arferol ac ni ddylai fod bwlch rhwng y ddau.

Mae gan bob gweithiwr beichiog, waeth beth yw hyd ei gwasanaeth, hawl i gyfnod o 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol, ar yr amod bod rhai gofynion hysbysu yn cael eu bodloni;

I wneud cais am Absenoldeb Mamolaeth Arferol, rhaid i'r gweithiwr beichiog ysgrifennu at ei rheolwr cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos mae ei babi yn dod (tua 25 wythnos yn feichiog) yn cadarnhau:

- i bod hi'n feichiog
- Yr wythnos geni ddisgwyliedig fel y nodwyd ar dystysgrif MAT B1
- Y dyddiad mae hi'n bwriadu dechrau ei habsenoldeb

Polisi Rhieni

Absenoldeb Mamolaeth Arferol

Ni all Absenoldeb Mamolaeth Arferol ddechrau ddim cynharach na dechrau'r 11eg wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig. Mae gan ddynes hawl i newid y dyddiad y mae'n dechrau ei chyfnod mamolaeth cyn belled â bod hi'n rhoi 28 diwrnod o rybudd i'w chyflogwr. Mae gan ddynes yr hawl i weithio hyd at ddiwrnod yr enedigaeth os yw'n dymuno. Fodd bynnag, os yw hi'n absennol o'r gwaith oherwydd rheswm sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn y pedair wythnos cyn yr wythnos eni ddisgwyliedig, bydd ei habsenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig o ddyddiad cyntaf yr absenoldeb.

Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol

Mae gan bob gweithiwr beichiog yr hawl i gyfnod ychwanegol o absenoldeb mamolaeth. Mae'r cyfnod hwn o absenoldeb ychwanegol yn dechrau ar ddiwedd yr Absenoldeb Mamolaeth Arferol, am 26 wythnos sy'n gyfanswm o 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth.

Amser i ffwrdd ar gyfer Gofal Cyn Geni

ae gan bob gweithiwr beichiog, waeth beth yw hyd ei gwasanaeth gyda'r cyngor, hawl i gael amser taledig rhesymol i gadw apwyntiadau ar gyfer gofal cyn-enedigol a wneir ar gyngor meddyg, bydwraig neu ymwelydd iechyd.

Ac eithrio yn achos apwyntiad cyntaf i gael tystysgrif, rhaid i'r ddynes fod yn barod i ddangos, ar gais ei chyflogwr, dystysgrif gan feddyg, bydwraig neu ymwelydd iechyd yn cadarnhau ei bod hi'n feichiog a hefyd ei cherdyn apwyntiad neu ryw fath o ddogfen arall yn dangos bod apwyntiad wedi'i wneud.

Mae gan dadau a phartneriaid merched beichiog sydd mewn perthynas gymhwysol â hawl i amser i ffwrdd di-dâl i fynychu dau apwyntiad cyn-enedigol (hyd at uchafswm o 6.5 awr fesul apwyntiad).

Mae gweithwyr a gweithwyr asiantaeth sy’n cael eu hystyried i fod mewn perthynas gymhwysol at ddibenion yr hawl statudol newydd hon yn cynnwys:

- gŵr, partner neu bartner sifil i ddynes feichiog hynny yw, os yw hi mewn perthynas o’r un rhyw,
- tad y plentyn

- rhiant y plentyn; a
- rhieni arfaethedig mewn sefyllfa benthyg croth sy'n bodloni amodau penodedig

Bydd gan rieni arfaethedig mewn achos benthyg croth sy'n diwallu'r amodau a nodir o dan Ddeddf Embryoleg a Ffrwythloniad Dynol 2008 yr hawl hefyd i wyliau di-dâl i fynychu hyd at ddau apwyntiad cyn-enedigol.

Tâl Mamolaeth Cyfartalog

Gall gweithwyr sy'n gymwys ar gyfer Tâl Mamolaeth Galwedigaethol, sef yr elfen hanner tâl, benderfynu cael yr arian hwn yn gyfartalog am y cyfnod o wythnos 7 i 39. Mae'n rhaid talu tâl statudol pan fydd yn ddyledus. Trafodwch hyn gyda'r Adain Gyflogau, gan y bydd hyn yn effeithio ar eich taliadau Treth ac YG, ac yn golygu y bydd rhai staff yn elwa o'r opsiwn hwn, ond na fydd eraill.

Cwblhau Asesiad Risg

Dylai rheolwyr gynnal asesiad risg ar gyfer dynes sy'n feichiog, cyn gynted â phosib. Efallai bod angen mwy nag un asesiad risg wrth i'r gweithiwr fynd yn ei flaen trwy dymhorau beichiogrwydd. Mae angen gwneud hyn ar y cyd â'r gweithiwr, ac efallai y bydd angen gweithredu addasiad rhesymol i ddiwallu anghenion y gweithiwr yn ystod ei beichiogrwydd. Dylid cynnal asesiad risg cyn dychwelyd hefyd.

Mae'r holl ddogfennau sy'n ymwneud ag asesiadau risg i'w gweld ar y Ddolen Gyswllt o dan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol.

Asesiad Risg

Enghraifft weithredol o Asesiad Risg

Canllaw ar gyfer mamau newydd a mamau beichiog sy'n gweithio

Yn ystod Cyfnod Mamolaeth Hawl i

Dâl Mamolaeth

Polisi Rhieni

Mae gan weithwyr, sy'n llawn amser ac yn rhan-amser, sy'n addysgu ac nad ydynt yn addysgu, sy'n feichiog neu sydd newydd roi genedigaeth hawl i uchafswm o 39 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol (TMS) os:

- Maent wedi gweithio i'w cyflogwr am gyfnod parhaus o 26 wythnos o leiaf yn dod i ben gyda'r wythnos gymhwyso, sef 15 wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig.
- Mae'n rhaid bod eu henillion wythnosol cyfartalog yn yr wyth wythnos hyd at ac yn cynnwys yr wythnos gymhwyso fod wedi bod o leiaf yn hafal i'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Nid yw gweithwyr sydd â llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig, neu y mae eu enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer YG yn y cyfnod perthnasol, yn gymwys ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol ac yn lle hynny efallai y bydd ganddynt hawl i Lwfans Mamolaeth. Telir hyn yn uniongyrchol i'r ddynes gan y Swyddfeydd Nawdd Cymdeithasol / Canolfan Byd Gwaith. Bydd gweithwyr yn cael ffurflen Tâl Mamolaeth Statudol 1 sy'n cadarnhau pam nad ydynt yn gymwys, i'w galluogi i fynd i'r asiantaeth berthnasol i drafod hawl i Lwfans Mamolaeth.

Rhaid iddi hysbysu ei chyflogwr yn ysgrifenedig heb fod yn hwyrach na diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos bydd ei babi yn dod, neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

- Ei bod hi'n feichiog
- Yr wythnos geni ddisgwyliedig fel y nodwyd ar dystysgrif MAT B1
- Y dyddiad mae hi'n bwriadu dechrau ei habsenoldeb
- Y dyddiad y mae'n bwriadu dychwelyd (os yw ar gyflog cyfartalog)

Gall roi rhybudd am Dâl Mamolaeth Statudol ar yr un pryd ag ar gyfer Absenoldeb Mamolaeth. I fod yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth Statudol yn unig, mae'n rhaid iddi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad y mae'n disgwyl i'w thâl mamolaeth statudol ddechrau yn ogystal â thystiolaeth feddygol o'i beichiogrwydd.

Gall hi newid ei dyddiadau gadael os bydd hi'n rhoi 28 diwrnod o rybudd.

Beth yw cyfraddau Tâl Mamolaeth i staff NJC?

Telir y chwe wythnos gyntaf o Dâl Mamolaeth Statudol ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr.

Yna bydd cyflogeion cymwys yn derbyn y 12 wythnos nesaf ar ½ tâl a ategir gan gyfradd safonol y tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is. I fod yn gymwys ar gyfer y cyfnod ½ tâl hwn, mae'n rhaid i weithwyr gwblhau un blwyddyn lawn o Wasanaeth Llywodraeth Leol ar yr 11eg wythnos cyn yr Wythnos Geni Ddisgwyliedig.

Rhaid talu'r ½ tâl yn ôl os na fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 3 mis ar ôl diwedd ei Absenoldeb Mamolaeth.

Bydd cyflogeion sydd â dros 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig, ond llai na blwyddyn o wasanaeth, yn cael eu talu ar gyfradd safonol tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is, yn ystod y 12 wythnos hynny.

Bydd y 21 wythnos sy’n weddill ar gyfradd safonol y tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is.

Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth NJC:

Wythnosau 1 - 6	90% o enillion wythnosol cyfartalog (yn seiliedig ar gyfartaledd o enillion gros cyflogai dros yr 8 wythnos ddiwethaf)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 18	12 wythnos ar hanner cyflog (os yn gymwys) + chyfradd safonol Tâl Mamolaeth Statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 19 - 39	21 wythnos ar gyfradd safonol tâl mamolaeth statudol (neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Polisi Rhieni

Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth NJC

Wythnosau 1 - 6	90% o enillion wythnosol cyfartalog (yn seiliedig ar gyfartaledd o enillion gros cyflogai dros yr 8 wythnos ddiwethaf)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 39	21 wythnos ar gyfradd safonol tâl mamolaeth statudol (neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Beth yw cyfraddau Tâl Mamolaeth i Athrawon?

Telir athrawon cymwys y pedair wythnos gyntaf o Dâl Mamolaeth Statudol ar 100% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr. I fod yn gymwys, mae'n rhaid i athrawon fod wedi cwblhau flwyddyn lawn o Wasanaeth Llywodraeth Leol ar yr 11eg wythnos cyn yr Wythnos Geni Ddisgwyliedig.

Yna bydd athrawon yn derbyn y 2 wythnos nesaf a’r dâl o 90% o'u enillion wythnosol cyfartalog.

Mae'r 12 wythnos ar ôl hyn yn cael ei dalu ar ½ tâl a Thâl Mamolaeth Statudol, oni bai bod cyfuniad o'r ddau swm (Tâl Mamolaeth Statudol + ½ tâl) yn fwy na chyflog llawn, ac os felly mae didyniadau. Mae'r cyfnod hwn yn ddarostyngedig i'r un rheolau cymhwysol ag yr uchod, sy'n golygu bod yn rhaid i'r gweithiwr fod â dros flwyddon o wasanaeth parhaus i dderbyn hyn.

Bydd y 21 wythnos sy’n weddill ar gyfradd safonol y tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y ddynes os yn is.

Rhaid talu'r elfen ½ tâl yn ôl os na fydd yr athrawes yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 13 wythnos ar ôl diwedd ei Absenoldeb Mamolaeth.

Bydd cyflogeion sydd â dros 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig, ond llai na blwyddyn o wasanaeth parhaus ar yr

11eg wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig yn cael eu talu 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog yn y 6 wythnos cyntaf, a chyfradd safonol tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion cyfartalog y ddynes os yn is, am y 33 wythnos nesaf.

Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth Athrawes:

Wythnosau 1 - 4	4 wythnos o dâl llawn (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mamolaeth statudol neu lwfans mamolaeth)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 5 - 6	Tâl 90% (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mamolaeth statudol neu lwfans mamolaeth)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 18	Hanner cyflog* heb ddidyniad ac eithrio i'r graddau fod y tâl cyfun a'r tâl mamolaeth statudol (neu lwfans mamolaeth) yn fwy na'r cyflog llawn	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 19 - 39	Tâl mamolaeth statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl (uchafswm o 13 wythnos)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth Athrawes:

Wythnosau 1 - 6	90% o'r enillion wythnosol cyfartalog (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mamolaeth statudol neu lwfans mamolaeth)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 39	Tâl mamolaeth statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*

Wythnosau 1 - 6	90% o'r enillion wythnosol cyfartalog (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mamolaeth statudol neu lwfans mamolaeth)	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Cynllun Pensiwn

Bydd cyfraniadau pensiwn yn dal i gael eu didynnu o dâl Mamolaeth yn ystod cyfnod Absenoldeb Mamolaeth â thâl. Bydd hyn yn seiliedig ar faint o dâl a dderbynnir gan y gweithiwr yn ystod y cyfnod hwn. Bydd y cyngor yn parhau i wneud cyfraniadau eu cyflogwr ar gyfradd cyflog arferol y gweithiwr. Yn ystod cyfnod yr Absenoldeb Mamolaeth di-dâl, ni fydd pensiwn yn cael ei dalu, fodd bynnag, ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth, gall y gweithiwr benderfynu talu cyfraniadau am y cyfnod di-dâl.

Rhaid trefnu hyn yn ysgrifenedig o fewn 30 diwrnod i'r cyflogai ddychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol a bydd y cyflogwr yn rhoi manylion y swm y byddai'n rhaid i'r unigolyn ei dalu'n ôl i dalu'r bwlch mewn cyfraniadau pensiwn.

Mae hyn yn berthnasol i gyfraniadau i'r Pensiwn Llywodraeth Leol a Phensiynau Athrawon.

Colli babi a marw-enedigaeth

Caiff absenoldeb oherwydd colli babi neu farw-enedigaeth cyn dechrau eu 24ain wythnos o feichiogrwydd ei drin fel absenoldeb salwch arferol a bydd gan y gweithiwr hawl i dâl salwch cytundebol.

Os bydd dynes yn colli babi neu'n cael marw-enedigaeth ar ôl dechrau eu 24ain wythnos o feichiogrwydd, bydd y gweithiwr yn gallu derbyn yr un hawliau fel pe bai wedi rhoi genedigaeth i blentyn byw.

Genedigaethau cynnar

Bydd absenoldeb mamolaeth yn cychwyn y diwrnod ar ôl yr enedigaeth os caiff y babi ei eni yn gynnar.

Polisi Rhieni

Dyddiau Cadw Cysylltiad (Dyddiau KIT)

Yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth, gall cyflogwr wneud cyswllt rhesymol â gweithiwr, ac yn yr un modd gall gweithiwr gysylltu â'i chyflogwr. Bydd amlder a natur y cyswllt yn dibynnu ar yr amgylchiadau, fel, natur gwaith a swydd y gweithiwr neu newidiadau yn y gweithle a allai effeithio ar y gweithiwr pan fydd yn dychwelyd.

Gall gweithwyr, mewn cytundeb â'i Rheolwr, wneud hyd at ddeg diwrnod o waith neu hyfforddiant a elwir yn "ddyddiau cadw mewn cysylltiad" o dan gontract ei chyflogaeth yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth. Nid oes unrhyw rwymedigaeth naill ai ar y cyflogwr i gynnig diwrnodau KIT, neu i'r gweithiwr weithio diwrnodau KIT. Fodd bynnag, gellir defnyddio diwrnodau KIT ar gyfer hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, gwaith arferol o ddydd i ddydd, neu gyfweliadau arfarnu. Bydd y math o waith y bydd y gweithiwr yn ei wneud ar 'Ddyddiau Cadw mewn Cysylltiad' a'r taliad trwy gytundeb rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr cyn dechrau'r cyfnod mamolaeth. Ni fydd dyddiau KIT yn cynnwys y pythefnos yn union ar ôl genedigaeth y babi.

Bydd y gwaith a wneir ar ddiwrnod KIT yn cyfrif fel diwrnod cyfan cadw mewn cysylltiad, waeth beth fo'r amser a weithiwyd mewn gwirionedd.

Hawliau cyflogaeth yn ystod Absenoldeb Mamolaeth

Ni effeithir ar hawliau gweithwyr yn ystod cyfnod Mamolaeth, sy'n golygu eu bod yn parhau i gronni eu gwasanaeth parhaus a gwyliau blynyddol. Gweler y Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr am fanylion ynghylch cronni a chymryd gwyliau blynyddol yn ystod ac ar ôl cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth

Gall gweithiwr ar absenoldeb mamolaeth ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth ac fel arfer nid oes angen iddi hysbysu ei rheolwr cyn y dyddiad dychwelyd. Fodd bynnag, os yw'n dymuno newid dyddiad ei dychwelyd, dylai roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd yn ysgrifenedig.

Mae'n anghyfreithlon i ddynes ddychwelyd i'r gwaith o fewn 2 wythnos o roi genedigaeth (4 wythnos i weithwyr ffatri).

Polisi Rhieni

Ar ddiwedd Absenoldeb Mamolaeth, rhaid i weithiwr ddychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth gyda'u safle, hawliau pensiwn a hawliau tebyg yr un fath â beth fyddai ganddynt pe na baent wedi bod yn absennol, os cymerwyd unrhyw absenoldeb ychwanegol ai peidio. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'r cyfnod Absenoldeb Mamolaeth cyfan gyfrif, er enghraifft, at ddibenion cronni'r gwasanaeth sydd ei angen ar gyfer cynnydd i wyliau blynyddol, a chodiadau cyflog sy'n gysylltiedig â gwasanaeth.

Os na fydd gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei chyfnod mamolaeth, dylid ystyried bod ei habsenoldeb yn absenoldeb heb awdurdod a byddai'r rheolau disgyblu arferol yn berthnasol.

Rhaid i weithwyr NJC a gweithwyr ysgol nad ydynt yn addysgu, nad ydynt yn dychwelyd o fewn 3 mis dalu'r ½ tâl cyfan yn ôl i'r cyngor.

Mae telerau ac amodau'r athrawon yn nodi bod ½ tâl i'w dalu yn ôl i'r cyngor os nad yw gweithiwr yn cwblhau gwasanaeth 13 wythnos (gan gynnwys cyfnodau o gau'r ysgol) ar ôl iddi ddychwelyd i ddyletswyddau.

Cwblhau asesiad risg a bwydo ar y fron

Cyn dychwelyd, dylai rheolwyr gwblhau asesiad risg gyda'r gweithiwr. Dylid rhoi ystyriaeth i ferched sy'n dymuno parhau i fwydo ar y fron yn ystod eu dychweliad, gan fod yn rhaid iddynt allu tynnu llefrith mewn man glân, diogel a thawel gydag oergell i storio'r llefrith. Gallai hyn olygu gweithredu addasiadau rhesymol dros dro. Mae gan weithwyr sy'n dymuno tynnu llefrith yn ystod y diwrnod gwaith yr hawl i wneud hynny, ond rhaid iddynt glocio allan yn ystod y cyfnod hwn.

Mae'r holl ddogfennau sy'n ymwneud ag asesiadau risg i'w gweld ar y Ddolen Gyswllt o dan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol. Asesiad Risg

Enghraifft weithredol o Asesiad Risg

Canllaw ar gyfer mamau newydd a mamau beichiog sy'n gweithio

Polisi Rhieni

3. Absenoldeb Tadolaeth

Terfynau Amser

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Cyn gynted ag y gwyddant fod eu partner yn feichiog, neu wedi'u cydweddu â phlentyn i'w fabwysiadu	Dweud wrth ei Reolwr a thrafod ei fwriadau: i ddychwelyd, gohirio'r penderfyniad neu i beidio â dychwelyd.
Yn ystod neu cyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig / 7 diwrnod cyn lleoli	Hysbysu'r Rheolwr o'r bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth
28 diwrnod cyn yr wythnos genedigaeth / lleoli disgwyliedig	Hysbysu'r Rheolwr o'r bwriad i gymryd tâl tadolaeth
2 wythnos	Uchafswm amser i ffwrdd; naill ai 2 wythnos Absenoldeb tadolaeth (Athrawon yn unig) neu 1 wythnos Tadolaeth ac 1 wythnos Absenoldeb Cymorth Mamolaeth (staff NJC / Llyfr Gwyrdd yn unig)

Absenoldeb Tadolaeth

Mae absenoldeb tadolaeth ar gyfer gweithwyr sydd â chyfrifoldeb am fagu'r plentyn, gan gynnwys y tad biolegol, gŵr neu bartner y fam (gan gynnwys cyplau o'r un rhyw). I fod yn gymwys, mae'n rhaid i weithwyr fod wedi gweithio o leiaf 26 wythnos di-dor erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos rhoi genedigaeth ddisgwyliedig (neu'r wythnos lle caiff rhieni eu cydweddu â phlentyn er mwyn mabwysiadu) ac sy'n dal i weithio i'r cyflogwr hyd at enedigaeth y babi.

Gall gweithiwr cymwys gymryd naill ai wythnos neu bythefnos i ffwrdd, i ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, er mwyn gofalu am faban newydd-anedig neu blentyn wedi ei fabwysiadu a chefnogi'r fam neu'r rhiant sy'n mabwysiadu. Ni ellir cymryd dyddiau i ffwrdd yma ac acw, dim ond un cyfnod o absenoldeb y gellir ei gymryd, hyd yn oed os rhoddir genedigaeth i fwy nag un plentyn.

Gall y gweithiwr ddewis dechrau'r absenoldeb tadolaeth ar ddiwrnod geni'r plentyn neu'n ddiweddarach, ond mae'n rhaid gwneud hyn o fewn y 56 diwrnod cyntaf. Os yw'r babi'n cael ei eni yn gynnar, gellir cymryd absenoldeb tadolaeth o fewn 56 diwrnod i'r dyddiad geni disgwyliedig.

Polisi Rhieni

Tâl Tadolaeth

Telir Tâl Tadolaeth Statudol (SPP) am gyfnod absenoldeb Tadolaeth, cyn belled bod y canlynol yn berthnasol:

- Mae'r gweithiwr wedi bod mewn cyflogaeth gyda'r cyngor am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn y dyddiad geni disgwyliedig.
- Mae enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr yn uwch na'r terfyn is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Rhaid i weithwyr hysbysu eu cyflogwr o'r diwrnod y maent yn disgwyl cychwyn eu cyfnod tadolaeth ac a ydynt am gymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb, ar neu cyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig (neu o fewn 7 diwrnod i gydwethu â phlentyn i'w fabwysiadu). Os nad yw hyn yn bosibl, rhaid hysbysu'r cyflogwr cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol. Rhaid i weithwyr lenwi hunan-dystysgrif fel tystiolaeth o'u cymhwyster ar gyfer absenoldeb tadolaeth. Mae'r un weithdrefn yn gweithredu fel tystiolaeth ar gyfer tâl tadolaeth (mae tystysgrifau ar gael gan Adnoddau Dynol neu www.hmrc.gov.uk/forms/sc3.pdf) .

Ar gyfer tâl tadolaeth, rhaid i weithwyr hysbysu eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod cyn iddynt ddisgwyl i'w cyfnod tâl ddechrau (neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol).

Colli Babi neu Farw-enedigaeth

Bydd absenoldebau sy'n ymwneud â rhieni sy'n dymuno cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gefnogi eu partner oherwydd colli babi nue farw-enedigaeth cyn dechrau'r 24ain wythnos o feichiogrwydd, yn cael eu trin fel ceisiadau arferol am absenoldeb (er y gallai'r ceisiadau am absenoldeb o'r fath fod ar fyr rybudd) a bydd angen i'r gweithiwr gymryd gwyliau blynyddol / hyblyg / TOIL / absenoldeb di-dâl.

Os bydd colli babi nue farw-enedigaeth yn digwydd ar ôl dechrau'r 24ain wythnos o feichiogrwydd, bydd gan y gweithiwr hawl i gael absenoldeb tadolaeth a thâl fel yr amlinellir uchod.

Beth yw Absenoldeb Cymorth Mamolaeth?

Sylwch **nad** yw'r rhai ar delerau ac amodau Athrawon yn gymwys ar gyfer Absenoldeb Cymorth Mamolaeth.

Mae Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ar gyfer y gŵr / partner, partner sifil / partner o'r un rhyw neu ofalwr enwebedig mam sy'n disgwyl. Gofalwr enwebedig yw'r person a enwebwyd gan y fam fel ei phrif

ddarparwr cymorth ar neu o gwmpas adeg y geni, a gall fod yn berthynas neu'n rhywun sydd â pherthynas ofalgar gyda'r fam a/neu'r plentyn.

Mae gan staff cymwys hawl i absenoldeb o wythnos (pro-rata ar gyfer staff sy'n gweithio llai na llawn amser) gyda thâl llawn ar neu o gwmpas amser yr enedigaeth. Dylai staff wneud ceisiadau am yr absenoldeb hwn ar y ffurflen Absenoldeb Cymorth Mamolaeth a dylai'r ffurflen gael ei chyd-lofnodi gan y fam. Bydd angen gwneud y ceisiadau hyn cyn gynted ag y bo modd, heb fod yn hwyrach na'r cyfnodau rhybudd arferol sy'n ofynnol ar gyfer gwneud cais am wyliau blynyddol.

Cyfuno Absenoldeb Tadolaeth ac Absenoldeb Cymorth Mamolaeth

Ar hyn o bryd mae amodau'r llyfr gwyrdd yn caniatáu Absenoldeb Cymorth Mamolaeth o 1 wythnos (MSL) ar dâl llawn. Bydd hawl gan weithwyr sy'n gymwys am Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth i gael un wythnos o Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ar gyflog llawn ac un wythnos o Absenoldeb Tadolaeth yn unol â'r gyfradd Tâl Tadolaeth Statudol (SPP) presennol (pro- rata ar gyfer staff rhan-amser). Gellir cymryd hyn fel un bloc dwy wythnos, neu fel dau floc o wythnosau ar wahân.

Amser i ffwrdd ar gyfer Gofal Cyn Geni

Mae gan dadau a phartneriaid merched beichiog sydd mewn perthynas gymhwysol â hawl i amser i ffwrdd di-dâl i fynychu dau apwyntiad cyn-enedigol (hyd at uchafswm o 6.5 awr fesul apwyntiad).

4. Absenoldeb Mabwysiadu

Terfynau Amser

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Cyn gynted ag y gwyddant eu bod wedi eu cydweddu	Dweud wrth ei Reolwr a thrafod ei fwriadau: i ddychwelyd, gohirio'r penderfyniad neu i beidio â dychwelyd.

Polisi Rhieni

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Yn ystod neu cyn y 15fed wythnos cyn y dyddiad lleoli	Llenwi'r ffurflen Cais am Absenoldeb Mabwysiadu briodol sy'n cadarnhau pryd y bwriadant ddechrau'r cofnod o absenoldeb mabwysiadu. O fewn 28 diwrnod bydd yr Adain Gyflogau yn cadarnhau cydnabyddiaeth yn ysgrifenedig.
28 diwrnod cyn y lleoliad/ dyddiad newid	Mae angen i weithiwr roi 28 diwrnod o rybudd i newid eu dyddiadau absenoldeb mabwysiadu
14 diwrnod cyn y lleoliad	Dechrau absenoldeb mabwysiadu os ydynt wedi dewis gwneud hynny
Yn ystod absenoldeb mabwysiadu	Os yw'r gweithiwr yn dymuno dychwelyd yn gynnar (cyn 52 wythnos) yna bydd angen 21 diwrnod o rybudd ysgrifenedig i'w Rheolwr.
52 wythnos o ddechrau'r wythnos y dechreuodd y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu	Yr amser hwyraf y mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'w swydd.

Absenoldeb Mabwysiadu

Mae gan weithwyr cymwys sy'n cydweddu â phlentyn i'w fabwysiadu hawl i gymryd hyd at un flwyddyn o absenoldeb mabwysiadu (52 wythnos). Mae hyn yn cynnwys 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol.

Pan fo cwpl yn mabwysiadu dim ond un sy’n gymwys i dderbyn absenoldeb mabwysiadu a thâl. Bydd y llall yn gallu cymryd Absenoldeb Tadolaeth os ydynt yn bodloni'r meini prawf cymhwyster.

Nid yw'r cynllun yn berthnasol i fabwysiadu gan ofalwyr maeth neu lys-deuluoedd presennol.

Absenoldeb Mabwysiadu Arferol

Mae gan bob gweithiwr sy'n mabwysiadu hawl i gyfnod o 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, waeth beth fo hyd y gwasanaeth gyda'r cyflogwr.

Polisi Rhieni

Er mwyn manteisio ar Absenoldeb Mabwysiadu Arferol, rhaid i'r gweithiwr hysbysu'r cyflogwr am eu bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu pan fyddant wedi eu cydweddu â phlentyn, gan ddangos dogfennaeth gan yr asiantaeth fabwysiadu yn nodi: -

- Y dyddiad y cawsant eu hysbysu o gael eu cydweddu â'r plentyn
- Y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli i'w fabwysiadu neu ddyddiad y leoli ei hun (os yw hyn eisoes wedi digwydd) Ni ddylai fod unrhyw fwlch rhwng Absenoldeb Mabwysiadu

Arferol ac Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol.

Ni all Absenoldeb Mabwysiadu Arferol ddechrau cyn pen pedwar diwrnod ar ddeg cyn y lleoliad. Mae gan weithiwr hawl i newid y dyddiad y mae'r Absenoldeb Mabwysiadu Arferol yn cychwyn cyhyd â bod 28 diwrnod o rybudd yn cael ei roi i'r cyflogwr.

Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gyfnod ychwanegol o absenoldeb mabwysiadu. Mae'r cyfnod hwn o absenoldeb ychwanegol yn dechrau ar ddiwedd yr Absenoldeb Mabwysiadu Arferol, am 26 wythnos sy'n gyfanswm o 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu.

Tâl Mabwysiadu Cyfartalog

Gall gweithwyr sy'n gymwys ar gyfer Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol, sef yr elfen hanner tâl, benderfynu cael yr arian hwn yn gyfartalog am y cyfnod o wythnos 7 i 39. Mae'n rhaid talu tâl statudol pan fydd yn ddyledus. Trafodwch hyn gyda'r Adain Gyflogau, gan y bydd hyn yn effeithio ar eich taliadau Treth ac YG, ac yn golygu y bydd rhai staff yn elwa o'r opsiwn hwn, ond na fydd eraill.

Hawliau cyflogaeth yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu

Ni effeithir ar hawliau gweithwyr yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu, sy'n golygu eu bod yn parhau i gronni eu gwasanaeth parhaus a gwyliau blynyddol. Gweler y Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr am fanylion ynghylch cronni a chymryd gwyliau blynyddol yn ystod ac ar ôl cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Polisi Rhieni

Yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu

Hawl i dâl Mabwysiadu

Rhaid i'r gweithiwr hysbysu ei reolwr yn ysgrifenedig heb fod yn hwyrach na diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir y lleoliad, neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol, pan fyddant yn bwriadu cychwyn ar yr absenoldeb mabwysiadu. Gall y gweithiwr roi rhybudd am Dâl Mabwysiadu Statudol ar yr un pryd ag ar gyfer Absenoldeb Mabwysiadu.

I fod yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu Statudol yn unig, rhaid iddynt roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad y maent yn disgwyl i Dâl Mabwysiadu Statudol ddechrau yn ogystal â thystiolaeth o leoliad ar gyfer mabwysiadu. Gellir newid dyddiadau gadael gyda 28 diwrnod o rybudd.

Mae gan weithwyr, sy'n llawn amser ac yn rhan-amser, ac athrawon a staff nad ydynt yn athrawon, sy'n cydweddu â phlentyn i'w fabwysiadu ac yn bwriadu manteisio ar absenoldeb mabwysiadu, hawl i gael uchafswm o 39 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP) os:

- Ydynt wedi gweithio i'w am gyfnod o isafswm o 26 wythnos sy'n dod i ben yn yr wythnos y cawsant wybod eu bod wedi'u cydweddu â'r plentyn.
- Yw eu henillion wythnosol cyfartalog o leiaf yn hafal â'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Lle bo hynny'n bosibl, rhaid i weithiwr roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad y maent am i'r Tâl Mabwysiadu Statudol ddechrau.

Gall gweithiwr newid eu meddwl ynglŷn â phryd y maen nhw'n dymuno i'w habsenoldeb ddechrau cyn belled â'u bod yn rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd cyn y dyddiad gwreiddiol neu'r dyddiad newydd y maent am ddechrau'r absenoldeb, pa un bynnag yw'r diweddaraf.

Rhaid i weithiwr hysbysu'r cyflogwr cyn pen pedwar diwrnod ar ddeg cyn dyddiad y lleoliad, neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

- Eu bod wedi eu cydweddu â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu

- Pryd fydd wythnos ddisgwyliedig y lleoliad (yn ysgrifenedig)
- Pryd fyddant yn bwriadu i'r absenoldeb mabwysiadu ddechrau (yn ysgrifenedig)

Beth yw cyfraddau Tâl Mabwysiadu i staff NJC?

Telir y chwe wythnos gyntaf o Dâl Mabwysiadu Statudol ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr.

Yna bydd cyflogeion cymwys yn derbyn y 12 wythnos nesaf ar ½ tâl a ategir gan gyfradd safonol y tâl mabwysiadu statudol, neu 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog os yn is. I fod yn gymwys ar gyfer y cyfnod ½ tâl hwn, mae'n rhaid i weithwyr fod wedi cwblhau un flwyddyn Gwasanaeth Llywodraeth Leol llawn ar yr 11eg wythnos cyn dyddiad y lleoliad mabwysiadu.

Rhaid talu'r ½ tâl yn ôl os na fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 3 mis ar ôl diwedd ei Absenoldeb Mabwysiadu.

Bydd cyflogeion sydd â dros 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dyddiad y lleoliad mabwysiadu, ond llai na blwyddyn o wasanaeth, yn cael eu talu ar gyfradd safonol tâl mabwysiadu safonol, neu 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog os yn is, yn ystod y 12 wythnos hynny.

Bydd y 21 wythnos sy'n weddill ar gyfradd safonol y tâl mabwysiadu statudol, neu 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog os yn is.

Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth NJC:

Wythnosau 1 - 6	90% o enillion wythnosol cyfartalog (yn seiliedig ar gyfartaledd o enillion gros cyflogai dros yr 8 wythnos ddiwethaf)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 18	12 wythnos ar hanner cyflog (os yn gymwys) + chyfradd safonol Tâl Mabwysiadu Statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 19 - 39	21 wythnos ar gyfradd safonol tâl mabwysiadu statudol (neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr os yn is)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Wythnosau 1 - 6	90% o enillion wythnosol cyfartalog (yn seiliedig ar gyfartaledd o enillion gros cyflogai dros yr 8 wythnos ddiwethaf)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth NJC

Wythnosau 1 - 6	90% o enillion wythnosol cyfartalog (yn seiliedig ar gyfartaledd o enillion gros cyflogai dros yr 8 wythnos ddiwethaf)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 39	21 wythnos ar gyfradd safonol tâl mabwysiadu statudol (neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr os yn is)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Beth yw cyfraddau Tâl Mabwysiadu i Athrawon?

Telir athrawon cymwys y pedair wythnos gyntaf o Dâl Mabwysiadu Statudol ar 100% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr. I fod yn gymwys, mae'n rhaid i athrawon fod wedi cwblhau un flwyddyn Gwasanaeth Llywodraeth Leol llawn ar yr 11eg wythnos cyn dyddiad y lleoliad mabwysiadu.

Yna bydd athrawon yn derbyn y 2 wythnos nesaf a’r dâl o 90% o'u enillion wythnosol cyfartalog.

Mae'r 12 wythnos ar ôl hyn yn cael ei dalu ar ½ tâl a Tâl Mabwysiadu Statudol, oni bai bod cyfuniad o'r ddau swm (Tâl Mabwysiadu Statudol + ½ tâl) yn fwy na chyflog llawn, ac os felly mae didyniadau. Mae'r cyfnod hwn yn ddarostyngedig i'r un rheolau cymhwysol ag yr uchod, sy'n golygu bod yn rhaid i'r gweithiwr fod â dros flwyddon o wasanaeth parhaus i dderbyn hyn.

Bydd y 21 wythnos sy'n weddill ar gyfradd safonol y tâl mabwysiadu statudol, neu 90% o'u henillion wythnosol cyfartalog os yn is.

Rhaid talu'r elfen tâl llawn a ½ tâl yn ôl os na fydd yr athro/awes yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 13 wythnos ar ôl diwedd ei Absenoldeb Mabwysiadu.

Polisi Rhieni

Bydd cyflogeion sydd â dros 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dyddiad y lleoliad mabwysiadu, ond llai na blwyddyn o wasanaeth di-dor, yn cael eu talu 90% o enillion wythnosol cyfartalog am y 6 wythnos gyntaf a'r gyfradd safonol tâl mabwysiadu safonol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog os yn is, am y 33 wythnos nesaf.

Tabl Dros Flwyddyn o Wasanaeth Athro/awes:

Wythnosau 5 - 6	Tâl 90% (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mabwysiadu statudol)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 18	Hanner cyflog* heb ddidyniad ac eithrio i'r graddau fod y tâl cyfun a'r tâl mabwysiadu statudol yn fwy na'r cyflog llawn	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 19 - 39	Tâl Mabwysiadu Statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl (uchafswm o 13 wythnos)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Tabl 26 Wythnos i Flwyddyn o Wasanaeth Athro/awes:

Wythnosau 1 - 6	90% o'r enillion wythnosol cyfartalog (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mabwysiadu statudol)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 7 - 39	Tâl Mabwysiadu Statudol	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Wythnosau 1 - 6	90% o’r enillion wythnosol cyfartalog (yn erbyn taliadau a wnaed fel tâl mabwysiadu statudol)	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu (wythnos 1 - 26)*
Wythnosau 40 - 52	Di-dâl	*Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (wythnos 27 - 52)*

Cynllun Pensiwn

Bydd cyfraniadau pensiwn yn dal i gael eu didynnu o dâl Mabwysiadu yn ystod cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu â thâl. Bydd hyn yn seiliedig ar faint o dâl a dderbynnir gan y gweithiwr yn ystod y cyfnod hwn. Bydd y cyngor yn parhau i wneud cyfraniadau eu cyflogwr ar gyfradd cyflog arferol y gweithiwr. Yn ystod cyfnod yr Absenoldeb Mabwysiadu di-dâl, ni fydd pensiwn yn cael ei dalu, fodd bynnag, ar ddiwedd yr absenoldeb mabwysiadu, gall y gweithiwr benderfynu talu cyfraniadau am y cyfnod di-dâl.

Rhaid trefnu hyn yn ysgrifenedig o fewn 30 diwrnod i'r cyflogai ddychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol a bydd y cyflogwr yn rhoi manylion y swm y byddai'n rhaid i'r unigolyn ei dalu'n ôl i dalu'r bwlch mewn cyfraniadau pensiwn.

Mae hyn yn berthnasol i gyfraniadau i'r Pensiwn Llywodraeth Leol a Phensiynau Athrawon.

Dyddiau Cadw Cysylltiad (Dyddiau KIT)

Yn ystod y cyfnod absenoldeb mabwysiadu, gall cyflogwr wneud cyswllt rhesymol â gweithiwr, ac yn yr un modd gall gweithiwr gysylltu â'i gyflogwr. Bydd amlder a natur y cyswllt yn dibynnu ar yr amgylchiadau, fel, natur gwaith a swydd y gweithiwr neu newidiadau yn y gweithle a allai effeithio arno/ arni pan fydd yn dychwelyd.

Gall gweithwyr, mewn cytundeb â'i Reolwr, wneud hyd at ddeg diwrnod o waith neu hyfforddiant a elwir yn "ddyddiau cadw mewn cysylltiad" o dan gontract ei gyflogaeth yn ystod y cyfnod absenoldeb mabwysiadu. Nid oes unrhyw rwymedigaeth naill ai ar y cyflogwr i gynnig diwrnodau KIT, neu i'r gweithiwr weithio diwrnodau KIT. Fodd bynnag, gellir defnyddio diwrnodau KIT ar gyfer hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, gwaith arferol o ddydd i ddydd, neu gyfweliadau arfarnu. Bydd y math o waith y bydd y gweithiwr yn ei wneud ar 'Ddyddiau Cadw mewn Cysylltiad'

a'r taliad trwy gytundeb rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu.

Bydd y gwaith a wneir ar ddiwrnod KIT yn cyfrif fel diwrnod cyfan cadw mewn cysylltiad.

Hawliau cyflogaeth yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu

Ni effeithir ar hawliau gweithwyr yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu, sy'n golygu eu bod yn parhau i gronni eu gwasanaeth parhaus a gwyliau blynyddol. Gweler y Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr am fanylion ynghylch cronni a chymryd gwyliau blynyddol yn ystod ac ar ôl cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Dychwelyd o Absenoldeb Mabwysiadu

Mae gweithiwr yn dychwelyd 52 wythnos ar ôl i'r absenoldeb mabwysiadu ddechrau. Fodd bynnag, rhaid i'r gweithiwr roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd os ydynt yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod absenoldeb mabwysiadu llawn (hynny yw, 52 wythnos).

Ar ddiwedd yr Absenoldeb Mabwysiadu Arferol, mae gan weithiwr yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd â'r un telerau ac amodau, oni bai bod sefyllfa diswyddo wedi codi, ac os felly mae ganddynt yr hawl i gael swydd wag arall addas.

Mae gan weithiwr sy'n dychwelyd i weithio ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol hawl i gael yr un swydd a'r un telerau ac amodau fel petai ef / hi heb fod yn absennol, oni bai:

- Mae sefyllfa diswyddo wedi codi yn ystod y cyfnod absenoldeb; neu
- Mae rhyw reswm arall pam nad yw'n rhesymol ymarferol eu cymryd yn ôl yn eu swydd wreiddiol Yn yr achos hwnnw, yn gyffredinol mae gan y gweithiwr hawl i gael gwaith arall addas.

5. Absenoldeb Rhiant

Terfynau Amser

Polisi Rhieni

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
18 wythnos	Cyfanswm yr amser di-dâl a roddwyd fel Absenoldeb Rhiant fesul plentyn
21 diwrnod cyn cymryd absenoldeb	Rhaid i weithwyr roi rhybudd o leiaf 21 diwrnod calendr o'u bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant
1 wythnos ar ôl y cais	Rheolwyr i roi gwybod i weithwyr o fewn 7 diwrnod calendr os bydd yn rhaid gohirio eu cais am absenoldeb.
4 wythnos	Uchafswm o amser a gymerir bob blwyddyn (oni bai bod y cyflogwr yn cytuno fel arall)
1 Wythnos	Absenoldeb Rhiant i'w gymryd mewn blociau o wythnos, oni bai bod plentyn yn anabl

Absenoldeb Rhiant

Mae rheolau absenoldeb rhiant yn nodi bod absenoldeb rhiant yn berthnasol i blant sydd wedi eu geni ar ôl 15 Rhagfyr 1999, sef y dyddiad y daeth y rheolau i rym. Nid oes yn rhaid talu gweithiwr am absenoldeb rhiant.

Gweithiwr sydd wedi cwblhau un flwyddyn o wasanaeth ac sydd â chyfrifoldeb, neu’n mynd i fod yn gyfrifol, am blentyn (gan gynnwys plentyn wedi’i fabwysiadu) hyd nes bydd y plentyn yn 18 mlwydd oed. Mae gweithwyr sydd â chyfrifoldeb 'rhiant' yn cynnwys rheini, rhieni maeth, mabwysiadwyr a gwarcheidwaid.

Mae absenoldeb rhiant yn berthnasol i bob plentyn. Felly os oes gan weithiwr efeilliaid, bydd ganddyn nhw hawl i 36 wythnos o absenoldeb rhiant.

Hawl i Absenoldeb Rhiant

Polisi Rhieni

Mae absenoldeb rhiant yn ddi-dâl. Rhaid i'r plentyn fod o dan 18 oed. Mae cyfanswm yr hawl 18 wythnos ar gyfer y cyfnod cyfan, nid fesul blwyddyn. Mae absenoldeb rhiant yn berthnasol i bob plentyn, nid i swydd unigolyn.

Enghraifft

Mae gan weithiwr hawl i 18 wythnos. Maent wedi defnyddio 10 gyda chyflogwr blaenorol. Gallant ddefnyddio hyd at 8 wythnos gyda'u cyflogwr newydd os ydynt yn gymwys.

Plentyn	Hawl
Ar gyfer pob plentyn	18 wythnos hyd at eu pen-blwydd yn 18 oed
Ar gyfer pob plentyn a fabwysiadwyd	18 wythnos hyd at eu pen-blwydd yn 18 oed
Ar gyfer pob plentyn sy'n gymwys am Lwfans Byw i'r Anabl	18 wythnos hyd at eu pen-blwydd yn 18 oed

Mae absenoldeb rhiant o un wythnos yn gyfartal â'r amser y mae'n ofynnol i weithiwr weithio fel arfer mewn wythnos. Mae hyn yn golygu bod gweithiwr sydd fel arfer yn gweithio o ddydd Llun i ddydd Gwener yn gyfartal â 5 diwrnod. Ar gyfer gweithiwr sydd fel arfer yn gweithio bob dydd Llun a dydd Mawrth yn unig, mae wythnos yn gyfartal â 2 ddiwrnod.

Os yw patrwm gweithio'r gweithiwr yn amrywio o wythnos i wythnos, mae'n rhaid i chi gyfrifo wythnos waith gyfartalog fel ffracsiwn o'r cyfnod y mae'n ofynnol i'r gweithiwr weithio ynddo mewn blwyddyn.

Rhoi rhybudd i gymryd Absenoldeb Rhiant

Rhaid i weithwyr roi rhybudd o isafswm 21 diwrnod gwaith yn ysgrifenedig.

Gohirio Absenoldeb Rhiant

Gellir gohirio absenoldeb rhiant pe byddai gweithrediad y busnes yn cael ei amharu'n ormodol. Ni ddylid gohirio caniatâd am fwy na 3 mis ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol.

Polisi Rhieni

Bydd rheolwyr yn hysbysu'r gweithiwr o fewn 7 diwrnod i dderbyn cais am absenoldeb rhiant y rhesymau dros y gohiriad, gan fanylu'r dyddiad y bydd cyfnod y cyfnod absenoldeb cytunedig yn dechrau ac yn dod i ben.

<u>Ni ellir</u> gohirio lle mae gweithwyr yn yr amgylchiadau penodol a amlinellir isod wedi gofyn am absenoldeb rhiant:

Yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu	Lle cymerir absenoldeb rhiant fel bloc absenoldeb amser llawn yn dilyn absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu, ni fydd yn ofynnol i weithiwr ad-dalu arian a dalwyd o dan y taliad absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu oni bai nad yw ef / hi yn dychwelyd i gyflogaeth y cyngor am gyfnod o dri mis o leiaf ar ôl diwedd y cyfnod absenoldeb rhiant.
Ar adeg Mabwysiadu	Ar adegau cyn mabwysiadu neu ar ôl absenoldeb mabwysiadu lle mae'n ofynnol i'r rhiant fod yn y cartref yn ôl y broses fabwysiadu.

Absenoldeb Rhiant Hyblyg

Gall gweithwyr gymryd hyd at 4 wythnos o absenoldeb rhiant mewn unrhyw flwyddyn ar gyfer unrhyw blentyn unigol, ac mewn amgylchiadau arbennig gellir ystyried caniatáu un bloc o 18 wythnos mewn amgylchiadau arbennig.

Mae'n ofynnol i weithwyr gymryd absenoldeb rhiant fesul wythnosau, oni bai bod y plentyn yn anabl, ac os felly gellir ei gymryd fel diwrnodau unigol.

Dychwelyd i'r Gwaith

Ar ddiwedd yr Absenoldeb Rhiant, mae gan weithiwr yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd â'r un telerau ac amodau, oni bai bod sefyllfa diswyddo wedi codi, ac os felly mae ganddynt yr hawl i gael swydd wag arall addas.

Mae gan weithiwr sy'n dychwelyd i weithio ar ôl Absenoldeb Rhiant i gael yr un swydd a'r un telerau ac amodau fel petai ef / hi heb fod yn absennol, oni bai:

- Mae sefyllfa diswyddo wedi codi yn ystod y cyfnod absenoldeb; neu
- Mae rhyw reswm arall pam nad yw'n rhesymol ymarferol i'r cyflogwr eu cymryd yn ôl yn

eu swydd wreiddiol.

Yn yr achos hwnnw, yn gyffredinol mae gan y gweithiwr hawl i gael gwaith arall addas.

6. Absenoldeb Rhiant a Rennir

Terfynau Amser

Pryd/Amser	Y Camau Gofynnol
Cyn gynted ag y gwyddant fod eu bod nhw (neu eu partner) yn feichiog, neu wedi'u cydweddu â phlentyn at ddibenion mabwysiadu	Dweud wrth ei Reolwr a thrafod ei fwriadau: i ddychwelyd, gohirio'r penderfyniad neu i beidio â dychwelyd.
8 wythnos cyn cymryd Absenoldeb Rhiant A Rennir neu Dâl	Rhaid i weithiwr hysbysu eu rheolwr am eu cais / bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir / Tâl o leiaf 8 wythnos ymlaen llaw. Rhaid cytuno ar unrhyw ddyddiadau cychwyn newydd o leiaf 8 wythnos cyn cymryd y diwrnod cyntaf i ffwrdd
14 diwrnod ar ôl rhoi rhybudd	Rheolwr / AD i gadarnhau cyfnod o absenoldeb os gofynnwyd am 1 bloc parhaus. Fel arall, os gofynnir am gyfnodau di-dor, mae gan Reolwyr 14 diwrnod i ymateb naill ai trwy wrthod neu awgrymu dewisiadau posib eraill. Mae gan reolwyr 14 diwrnod hefyd i ofyn am dystiolaeth bellach
14 diwrnod ar ôl gwneud cais am dystiolaeth bellach	Rhaid i weithwyr ddarparu'r dystiolaeth y gofynnwyd amdani o fewn 14 diwrnod o ofyn iddo/iddi wneud hynny.
15 diwrnod ar ôl i'r cais / hysbysiad cychwynnol am absenoldeb gael ei gyflwyno	Gall y gweithiwr dynnu eu cais am gyfnodau toredig o absenoldebau hyd at 15 diwrnod ar ôl eu cais cychwynnol, pe bai'n cael ei wrthod (yna ni fydd hyn yn cyfrif tuag at eu hawl i 3 cais am absenoldeb)
19 diwrnod ar ôl i'r cais / hysbysiad cychwynnol am absenoldeb gael ei gyflwyno	Mae gan weithwyr hyd at y 19eg diwrnod ar ôl iddynt ofyn yn wreiddiol am gyfnodau o absenoldeb i benderfynu ar ddyddiad cychwyn newydd ar gyfer cymryd absenoldeb rhiant a rennir fel 1 bloc parhaus.

Polisi Rhieni

Absenoldeb Rhiant a Rennir

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) yn galluogi rhieni cymwys i ddewis sut i rannu gofal eu plentyn / plant yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl geni neu fabwysiadu ar gyfer y rhai sydd i'w geni neu eu lleoli i'w mabwysiadu ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015. Y pwrpas yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut i ofalu amdanyn nhw, a chreu bond â'u plentyn.

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir yn rhoi cyfle i weithwyr gyda chyfrifoldebau gofalu am fabanod neu blant sydd newydd gael eu mabwysiadu rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb os ydynt yn dymuno gwneud hynny. Gall rhieni sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir gymryd yr absenoldeb fel bloc 'parhaus'. Mae hon yn hawl statudol ac ni ellir gwrthod y math hwn o gais.

Mae gan weithwyr cymwys hawl i gyflwyno hyd at dri hysbys 'cyfnodau o absenoldeb' i gymryd yr absenoldeb fel blociau toredig ar wahân, gan ddychwelyd i'r gwaith rhwng y blociau. Bydd absenoldeb o’r fath yn cael ei ystyried ac mae angen cydsyniad y cyngor. Er enghraifft, mae gan riant un y 3 mis cyntaf i ffwrdd, yna mae'n dychwelyd i'r gwaith tra bod rhiant dau yn cymryd 3 mis i ffwrdd, yna mae rhiant un yn cymryd bloc arall o 3 mis i ffwrdd pan fydd rhiant dau yn dychwelyd i'r gwaith ac ati. Gall rhieni hefyd ddewis cymryd eu cyfnodau o Absenoldeb Rhiant a Rennir ar yr un pryd.

Dylai gweithwyr a rheolwyr lle bo'n bosib gael trafodaeth anffurfiol cyn i'r gweithiwr roi hysbysiad ffurfiol o fwriad i gymryd absenoldeb rhiant a rennir fel y gellir trafod hawliadau statudol a chytundebol i fathau eraill o absenoldeb a thâl, ac i sicrhau y gellir ystyried cynlluniau ar gyfer unrhyw gyfnodau o absenoldeb toredig mor gynnar â phosib.

Rhoddir ystyriaeth resymol i geisiadau am Absenoldeb Rhiant a Rennir nad ydynt yn cael eu gwneud yn unol â'r gofynion hysbysu statudol, ond efallai na roddir caniatâd iddynt.

Cymhwysedd am Absenoldeb Rhiant a Rennir

Dim ond dau berson all ddefnyddio Absenoldeb Rhiant a Rennir:

- Y fam,/ mabwysiadwr a
- Thad y plentyn (yn achos genedigaeth) neu briod, partner sifil neu bartner mam/ mabwysiadwr y plentyn.

Polisi Rhieni

Rhaid i'r ddau riant rannu'r prif gyfrifoldeb dros ofalu am y plentyn adeg yr enedigaeth / lleoliad ar gyfer mabwysiadu. Yn ogystal, mae'n rhaid i weithiwr sydd eisiau cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir fodloni pob un o'r meini prawf canlynol:

- rhaid i fam / mabwysiadwr y plentyn fod â hawl i gael absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu statudol, neu o leiaf dâl mamolaeth / mabwysiadu statudol, neu lwfans mamolaeth, a rhaid iddi fod wedi gorffen neu roi rhybudd i leihau unrhyw hawliau mamolaeth / mabwysiadu
- mae'n rhaid i'r gweithiwr fod yn gweithio i Gyngor Sir Ddinbych o hyd yn ystod pob cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir
- wedi bod yn gweithio am o leiaf 26 wythnos yn barhaus erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth / dyddiad y lleoliad mabwysiadu
- rhaid i'r gweithiwr hysbysu'r gwasanaeth o'u hawl a darparu tystiolaeth yn ôl yr angen.

Yn ystod y 66 wythnos cyn yr wythnos mae'r babi i fod i ddod (neu'r wythnos rydych chi'n cydweddu â'ch plentyn a fabwysiadwyd) mae'n rhaid i'ch partner:

- wedi bod yn gweithio am o leiaf 26 wythnos (nid oes raid iddynt fod yn olynol)
- wedi ennill o leiaf £390 i gyd mewn 13 o'r 66 wythnos (adiwch yr wythnosau sy'n talu uchaf, nid oes raid iddynt fod yn olynol).

Hawl i Absenoldeb Rhiant A Rennir

Ar ôl genedigaeth plentyn, mae'n orfodol cymryd wythnos o absenoldeb mamolaeth (pedair wythnos i famau newydd sy'n gweithio mewn ffatri), felly, yn yr achosion hyn, bydd rhieni sy'n gweithio yn cael cyfle i rannu 50 wythnos o absenoldeb rhiant a rennir.

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ychwanegol at yr hawl statudol i bythefnos o absenoldeb tadolaeth i dadau a phartneriaid. Rhaid i weithwyr cymwys sy'n dymuno cymryd absenoldeb tadolaeth wneud hynny **cyn** cymryd unrhyw Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Polisi Rhieni

Cyfrifir nifer yr wythnosau sydd ar gael gan ddefnyddio hawl y fam / mabwysiadwr i absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu, sy'n caniatáu iddynt gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb. Os byddant yn lleihau eu hawl i gael absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu yna gallant hwy a / neu eu partner ddewis ymuno â'r system Absenoldeb Rhiant a Rennir a chymryd unrhyw wythnosau sy'n weddill fel Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Gall mam / mabwysiadwr leihau eu hawl i absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu trwy ddychwelyd i'r gwaith cyn bod yr hawl llawn o 52 wythnos wedi'i gymryd, neu gallant roi rhybudd i stopio eu habsenoldeb ar ddyddiad penodol yn y dyfodol.

Os nad oes gan y fam / mabwysiadwr hawl i absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu ond bod ganddynt hawl i Dâl Mamolaeth Statudol (SMP), Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP) neu Lwfans Mamolaeth (MA), rhaid iddynt leihau eu hawl i lai na 39 wythnos. Os byddant yn gwneud hyn, efallai y bydd gan eu partner hawl i hyd at 50 wythnos o Absenoldeb Rhiant a Rennir. Cyfrifir hyn trwy ddidynnu o 52 nifer yr wythnosau o dâl mamolaeth statudol, tâl mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth a gymerwyd gan y fam / mabwysiadwr.

Gall Absenoldeb Rhiant a Rennir ddechrau fel a ganlyn:

- Gall y fam gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir ar ôl iddi gymryd y pythefnos o absenoldeb mamolaeth sy'n ofynnol yn gyfreithiol yn syth ar ôl genedigaeth y plentyn
- Gall y mabwysiadwr gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir ar ôl cymryd o leiaf pythefnos o absenoldeb mabwysiadu
- Gall y tad / partner / priod gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir yn syth ar ôl i'r plentyn gael ei eni / ei leoli, ond yn gyntaf gall ddewis gwarchod unrhyw hawliau absenoldeb tadolaeth (gan na all y tad / partner gymryd absenoldeb tadolaeth na thâl ar ôl iddynt gymryd unrhyw Absenoldeb Rhiant a Rennir neu Dâl Rhiant a Rennir).

Pan fo mam / mabwysiadwr yn rhoi rhybudd i stopio eu hawl mamolaeth / mabwysiadu yna gall y partner gymryd absenoldeb tra bod y fam / mabwysiadwr yn dal i ddefnyddio eu hawliau mamolaeth / mabwysiadu.

Bydd Absenoldeb Rhiant a Rennir yn dechrau ar ddyddiad cychwyn dewisol y gweithiwr a bennir yn eu hysbysiad archebu absenoldeb, neu mewn unrhyw hysbysiad amrywio dilynol. Os yw'r

gweithiwr yn gymwys i'w dderbyn, gellir talu Tâl Rhiant a Rennir Statudol (SHPP) am ran neu'r cyfan o'r cyfnod SPL. Gweler 'Tâl Rhiant a Rennir Statudol' isod.

Rhaid cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir mewn blociau o wythnos o leiaf ac mae'n rhaid iddo ddod i ben heb fod yn hwyrach na blwyddyn ar ôl genedigaeth / lleoli y plentyn. Mae unrhyw Absenoldeb Rhiant a Rennir na chaiff ei gymryd erbyn pen-blwydd cyntaf neu ben- blwydd cyntaf lleoli ar gyfer mabwysiadu yn cael ei golli.

Rhoi rhybudd i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir

Rhaid i weithwyr sy'n dymuno cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir hysbysu'r cyngor yn ysgrifenedig o leiaf **wyth wythnos** cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Rhaid i'r hysbysiad ysgrifenedig gynnwys yr wybodaeth ganlynol:

- Eich enw ac enw'r rhiant arall
- Dyddiadau dechrau a gorffen absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu'r fam neu'r prif fabwysiadwr (neu ddyddiadau cychwyn a gorffen y cyfnod tâl mamolaeth statudol/ tâl mabwysiadu neu'r lwfans mamolaeth os nad oes gan y fam / prif fabwysiadwr hawl i absenoldeb statudol)
- Y dyddiad geni / lleoli disgwyliedig a'r union ddyddiad geni / lleoli os rhoddir yr hysbysiad ysgrifenedig ar ôl yr enedigaeth
- / lleoli.
- Faint o Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir sydd ar gael ac awgrym o faint y mae pob rhiant yn bwriadu ei gymryd (gellir amrywio hyn gan hysbysiad ysgrifenedig dilynol wedi'i lofnodi gan y ddau riant)
- Syniad o ddyddiadau cychwyn a gorffen y cyfnodau o Absenoldeb Rhiant a Rennir a Thâl Rhiant a Rennir rydych chi'n bwriadu eu cymryd. Nid yw'r syniad hwn yn rhwymol a gellir ei ddiwygio yn nes ymlaen
- Datganiad eich bod yn bodloni'r amodau ar gyfer hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir, bod yr wybodaeth a ddarparwyd yn gywir a'ch bod yn hysbysu'r cyngor ar unwaith os byddwch yn peidio â bodloni'r amodau ar gyfer hawlio
- Datganiad gan y rhiant arall yn cynnwys eu henw, cyfeiriad a rhif Yswiriant Gwladol,

cadarnhad eu bod yn bodloni'r amodau cyflogaeth ac enillion, yn caniatáu i faint o absenoldeb y mae'r gweithiwr yn bwriadu ei gymryd ac y bydd yn eich hysbysu ar unwaith os ydynt yn peidio â bodloni'r amodau cyflogaeth ac enillion

- Datganiad partner fel isod.

Rhoi rhybudd i gymryd Tâl Rhiant a Rennir

Yn ychwanegol at yr hyn y mae'n rhaid ei gynnwys yn yr hysbysiad o hawl i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir (uchod), mae'n rhaid i unrhyw hysbysiad sy'n cynghori o hawl i Dâl Rhiant a Rennir gynnwys:

- dyddiadau cychwyn a diwedd unrhyw dâl mamolaeth / mabwysiadu neu lwfans mamolaeth
- cyfanswm y Tâl Rhiant a Rennir sydd ar gael, swm y Tâl Rhiant a Rennir y mae'r gweithiwr a'i bartner yn bwriadu ei hawlio, a syniad anrhwymol o bryd y mae'r gweithiwr yn disgwyl hawlio Tâl Rhiant a Rennir.
- datganiad wedi'i lofnodi gan y gweithiwr sy'n cadarnhau bod yr wybodaeth a roddwyd ganddynt yn gywir, eu bod yn cwrdd â'r meini prawf ar gyfer Tâl Rhiant a Rennir, neu y byddant yn hysbysu'r cyngor ar unwaith pe baent yn peidio â bod yn gymwys
- Datganiad partner fel isod.

Datganiad Partner

Rhaid i unrhyw hysbysiad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir a / neu Dâl Rhiant a Rennir gael ei gyflwyno gyda datganiad wedi'i lofnodi gan bartner y gweithiwr sy'n cadarnhau:

- eu cytundeb i'r gweithiwr sy'n hawlio Tâl Rhiant a Rennir ac i'r cyngor brosesu unrhyw daliadau Tâl Rhiant a Rennir i'r gweithiwr;
- (yn yr achos p'un a yw'r partner yn fam / mabwysiadwr) eu bod wedi lleihau eu tâl mamolaeth / mabwysiadu neu lwfans mamolaeth;

- (yn yr achos p'un a yw'r partner yn fam / mabwysiadwr) y byddant yn hysbysu eu partner ar unwaith pe baent yn peidio â bodloni'r amodau cymhwyster.

Rhoi rhybudd i gymryd cyfnod penodol

Yn ymarferol, bydd o leiaf y cyfnod cyntaf o Absenoldeb Rhiant a Rennir yn cael ei nodi yn yr hysbysiad cychwynnol o hawl a bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir. Mae gennych hawl i gyflwyno uchafswm o ddau rybudd 'cyfnod o absenoldeb' pellach. Rhaid rhoi pob hysbysiad o leiaf wyth wythnos cyn dechrau cyfnod o absenoldeb, gan nodi dyddiadau'r absenoldeb a'r dyddiadau y bydd Tâl Rhiant a Rennir yn cael ei hawlio, os yn berthnasol.

Os rhoddir yr hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb' cyntaf cyn genedigaeth plentyn, gall yr hysbysiad fynegi'r dyddiad cychwyn mewn perthynas â'r dyddiad geni, er enghraifft 'dechrau pythefnos ar ôl i'r babi gael ei eni am gyfnod o bedwar wythnos'.

Gofyn am dystiolaeth bellach o gymhwysedd

Mae'n bosibl y bydd Cyngor Sir Ddinbych, o fewn 14 diwrnod ar ôl rhoi hysbysiad hawl i Absenoldeb Rhiant a Rennir, yn gofyn:

- enw a chyfeiriad busnes cyflogwr y partner (lle nad yw partner y gweithiwr bellach yn cael ei gyflogi neu’n hunangyflogedig mae'n rhaid rhoi eu manylion cyswllt yn lle hynny)
- yn achos rhieni biolegol, copi o dystysgrif geni'r plentyn (neu, lle nad yw un wedi'i chyhoeddi, datganiad ynghylch amser a lleoliad yr enedigaeth)
- yn achos plentyn mabwysiedig, tystiolaeth ddogfennol o enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu, y dyddiad y cawsant eu hysbysu o gael eu cydweddu â'r plentyn a'r dyddiad y mae'r asiantaeth yn disgwyl rhoi’r plentyn i'w mabwysiadu.

Er mwyn bod yn gymwys i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir, rhaid i'r gweithiwr gynhyrchu'r wybodaeth hon o fewn 14 diwrnod i gais y cyflogwr.

Hawliadau Twyllodrus

Polisi Rhieni

Gall Cyngor Sir Ddinbych, lle mae amheuaeth bod gwybodaeth dwyllodrus wedi cael ei darparu neu pan fo Cyngor Sir Ddinbych wedi cael gwybod gan HMRC bod hawliad twyllodrus wedi'i wneud, ymchwilio'r mater ymhellach yn unol â pholisi disgyblu'r cyngor, heb weithredu mewn modd gwahaniaethol mewn perthynas ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig a ddiffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Amrywio cyfnod o absenoldeb

Mae gennych hawl i gyflwyno cais i amrywio cyfnod o absenoldeb yn y ffyrdd canlynol:

- amrywio'r dyddiad dechrau neu gorffen cyn belled ag y gofynnir am yr amrywiad o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad cychwyn gwreiddiol a'r dyddiad cychwyn newydd
- amrywio neu ganslo faint o absenoldeb y gofynnwyd amdano o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad cychwyn gwreiddiol
- gofyn bod cyfnod sengl o absenoldeb yn dod yn gyfnod absenoldeb toredig, neu i'r gwrthwyneb.

Bydd amrywiad yn cyfrif fel un o'ch tri chyfnod o hysbysiadau absenoldeb oni bai:

- fe'i gwneir o ganlyniad i'r plentyn yn cael ei eni yn gynharach neu'n hwyrach na’r wythnos geni ddisgwyliedig
- mae'r cwmni wedi gofyn am yr amrywiad
- mae'r cwmni wedi cytuno i dderbyn mwy na thri chyfnod o hysbysiadau absenoldeb.

Gellir addasu'r gofyniad hysbysiad arferol wyth wythnos os yw'ch plentyn yn cael ei eni yn gynnar a bod y dyddiad cychwyn newydd ar gyfer y cyfnod absenoldeb yr un hyd o amser ar ôl yr enedigaeth ag yr oedd yn yr hysbysiad gwreiddiol. Yn yr achos hwn, dylid rhoi rhybudd i amrywio'r dyddiad cychwyn cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol ar ôl genedigaeth y plentyn.

Ymateb i / cadarnhau hysbysiad Absenoldeb Rhiant a Rennir

Polisi Rhieni

Unwaith y bydd Adnoddau Dynol yn derbyn yr hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb', bydd yn cael ei drin cyn gynted â phosib. Bydd ymateb yn cael ei ddarparu heb fod yn hwyrach na'r 14eg diwrnod ar ôl i'r cais gael ei wneud.

Os gofynnir am gyfnod absenoldeb parhaus ym mhob hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb', bydd gennych hawl i gymryd y cyfnod hwnnw o absenoldeb a chaiff hyn ei gadarnhau yn ysgrifenedig gan Adnoddau Dynol.

Os gofynnir am fwy nag un cyfnod o absenoldeb (cyfnodau absenoldeb toredig) mewn hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb', bydd eich rheolwr yn ceisio darparu'r cais ond ni ellir sicrhau hyn. Bydd eich rheolwr yn trafod y cais gyda chi i benderfynu a ellir ei ddarparu. Bydd pob cais am absenoldeb toredig yn cael ei ystyried yn ofalus fesul achos, gan bwyso'r manteision posibl i'r gweithiwr ac i'r gwasanaeth yn erbyn unrhyw effaith andwyol i'r busnes. Ni fydd cytuno ar un cais yn gosod cynsail nac yn creu hawl i weithiwr arall gael patrwm tebyg o Absenoldeb Rhiant a Rennir. Os na ellir darparu a rei gyfer, efallai y bydd patrwm arall o absenoldeb y gellir cytuno arno, neu efallai caiff y cais ei wrthod.

Cadarnheir penderfyniad y rheolwr yn ysgrifenedig.

Os na chyrhaeddir cytundeb neu os gwrthodir cyfnod toredig o fewn 14 diwrnod ar ôl cyflwyno'r hysbysiad am absenoldeb, gallwch:

- gymryd y cyfnodau absenoldeb toredog y gofynnwyd amdanynt mewn un bloc parhaus, gan ddechrau ar y dyddiad cychwyn gwreiddiol
- cymeryd y bloc parhaus yn dechrau ar ddyddiad newydd, cyhyd â bod y dyddiad newydd yn hwyrach na'r dyddiad cychwyn gwreiddiol, a'ch bod yn hysbysu'r cwmni o'r dyddiad newydd o fewn pum niwrnod o'r cyfnod dwy wythnos y cyfeirir ato uchod (h.y. 19 diwrnod ar ôl y rhoddwyd yr hysbysiad gwreiddiol)
- tynnu'r cais yn ôl heb niwed ar unrhyw adeg hyd at y 15fed diwrnod ar ôl iddo gael ei wneud yn wreiddiol. Os caiff y cais ei dynnu'n ôl o dan yr amgylchiadau hyn, ni fydd yn cyfrif fel un o'ch tri cais.

Os yw'r gweithiwr yn dewis cymryd yr absenoldeb mewn un bloc parhaus, bydd gan y gweithiwr hyd at y 19eg diwrnod o'r dyddiad y rhoddwyd yr hysbysiad gwreiddiol i ddewis pryd maent am i'r cyfnod absenoldeb ddechrau. Ni all yr absenoldeb ddechrau cyn wyth wythnos o'r dyddiad y cyflwynwyd yr hysbysiad gwreiddiol. Os na fydd y gweithiwr yn dewis dyddiad cychwyn yna bydd yr absenoldeb yn dechrau ar y dyddiad absenoldeb cyntaf y gofynnwyd amdano yn yr hysbysiad gwreiddiol.

Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol, ond heb fod yn hwyrach na'r **14eg** diwrnod ar ôl i'r hysbysiad 'cyfnod o absenoldeb' gael ei wneud. Gellir caniatáu y cais yn llawn neu'n rhannol: er enghraifft, gall y gwasanaeth gynnig fersiwn wedi'i addasu o'r cais.

Yn Ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir Tâl

Rhiant a Rennir Statudol

Efallai y bydd gan weithwyr cymwys hawl i gael hyd at 37 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir Statudol (ShPP) tra'n cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir. Bydd yr wythnosau sydd ar gael yn dibynnu ar faint mae'r fam / mabwysiadwr yn lleihau ei gyfnod tâl mamolaeth / mabwysiadu neu gyfnod y lwfans mamolaeth.

Mae'n bosib y bydd Tâl Rhiant a Rennir yn daladwy yn ystod rhan neu’r cyfan o'r Absenoldeb Rhiant a Rennir, gan ddibynnu ar hyd ac amseriad yr absenoldeb.

Telir unrhyw Dâl Rhiant a Rennir sy'n ddyledus ar gyfradd a bennir gan y Llywodraeth ar gyfer y flwyddyn dreth berthnasol.

Yn ogystal â bodloni'r gofynion cymhwysedd ar gyfer Absenoldeb Rhiant a Rennir, mae'n rhaid i weithiwr sy'n ceisio hawlio Tâl Rhiant a Rennir fodloni bob un o'r meini prawf canlynol hefyd:

- rhaid i'r fam / mabwysiadwr fod â hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol, Tâl Mabwysiadu Statudol neu Lwfans Mamolaeth a rhaid iddynt fod wedi lleihau eu cyfnod tâl mamolaeth / mabwysiadu neu gyfnod lwfans mamolaeth
- mae'n rhaid i'r gweithiwr fwriadu gofalu am y plentyn yn ystod yr wythnos y mae Tâl Rhiant a Rennir yn daladwy
- rhaid i'r cyflogai gael enillion wythnosol cyfartalog am y cyfnod o wyth wythnos cyn ac yn

cynnwys y 15fed wythnos cyn dyddiad / dyddiad cydweddu disgwyliedig y plentyn nad ydynt yn llai na'r terfyn enillion isaf sydd mewn grym ar gyfer cyfraniadau yswiriant gwladol

- rhaid i'r gweithiwr barhau i fod mewn cyflogaeth barhaus nes bo wythnos gyntaf y Tâl Rhiant a Rennir wedi dechrau
- rhaid i'r gweithiwr roi hysbysiad priodol yn unol â'r rheolau a nodir isod.

Os oes gan weithiwr hawl i gael Tâl Rhiant a Rennir, rhaid iddynt, o leiaf wyth wythnos cyn derbyn unrhyw Dâl Rhiant a Rennir, roi rhybudd ysgrifenedig i'w rheolwr atebol yn rhoi gwybod am eu hawl i Dâl Rhiant a Rennir. Er mwyn osgoi dyblygu, os yn bosibl, dylid cynnwys hyn fel rhan o'r hysbysiad hawl i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Telerau ac Amodau yn ystod Absenoldeb a Rennir

Yn ystod cyfnod yr Absenoldeb Rhiant a Rennir, mae contract cyflogaeth y gweithiwr yn parhau mewn grym ac mae ganddynt hawl i dderbyn eu holl fuddion cytundebol, heblaw am gyflog. Bydd hawl i wyliau blynyddol cytundebol yn parhau i gronni.

Bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu gwneud yn ystod unrhyw gyfnod pan fydd y gweithiwr yn derbyn Tâl Rhiant a Rennir ond nid yn ystod unrhyw gyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir heb dâl. Seilir cyfraniadau gweithwyr ar gyflog gwirioneddol, tra bydd cyfraniadau'r cyngor yn seiliedig ar y cyflog y byddai'r gweithiwr wedi ei dderbyn pe na baent yn cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Rhoddir Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ychwanegol at hawl gwyliau blynyddol arferol y gweithiwr. Atgoffir gweithwyr y dylai'r gwyliau gael eu cymryd, lle bynnag y bo'n bosibl, yn y flwyddyn y cânt eu cronni. Pan fo cyfnod Absenoldeb Rhiant a Rennir yn gorgyffwrdd â dwy flynedd o wyliau, dylai'r gweithiwr ystyried sut y gellir defnyddio'r hawl i wyliau

lynyddol i sicrhau nad yw'n cael ei dynnu yn ôl ar ddiwedd blwyddyn wyliau'r gweithiwr. Mae'r un egwyddorion yn berthnasol fel ag y maent i absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, fel y nodir yn y Canllawiau Gwyliau Blynyddol ar gyfer Rheolwyr a Gweithwyr.

Cyswllt yn Ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir

Polisi Rhieni

Cyn i Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) gweithiwr ddechrau, bydd y rheolwr yn trafod y trefniadau i'w cadw mewn cysylltiad yn ystod eu habsenoldeb. Mae'r cyngor yn cadw'r hawl mewn unrhyw achos i gadw cysylltiad rhesymol gyda'r gweithiwr o bryd i'w gilydd yn ystod eu Habsenoldeb Rhiant a Rennir. Gallai hyn fod i drafod cynlluniau'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith, er mwyn sicrhau bod yr unigolyn yn ymwybodol o unrhyw gyfleoedd dyrchafiad posibl, i drafod unrhyw drefniadau arbennig sydd i'w gwneud neu i roi hyfforddiant i hwyluso eu dychweliad i'r gwaith neu eu diweddaru ar ddatblygiadau yn y gwaith yn ystod eu habsenoldeb.

Diwrnodau Cyswllt Absenoldeb Rhiant A Rennir

Gall gweithiwr gytuno i weithio i'r cyngor (neu fynychu hyfforddiant) am hyd at 20 diwrnod yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir heb ddod â'u cyfnod o absenoldeb rhiant a rennir i ben neu effeithio ar eu hawl i hawlio Tâl Rhiant a Rennir am yr wythnos honno.

Gelwir y rhain yn 'Ddyddiau Cyswllt Rhiant a Rennir' (SPLIT). Bydd unrhyw waith a wneir ar ddiwrnod neu ran o ddiwrnod yn golygu diwrnod o waith dydd at y dibenion hyn.

Nid oes hawl gan y cyngor i ofyn i'r gweithiwr wneud unrhyw waith, ac nid oes unrhyw rwymedigaeth i gynnig unrhyw waith i'r gweithiwr, yn ystod absenoldeb rhiant a rennir y gweithiwr. Bydd unrhyw waith a wneir yn fater i'w gytuno rhwng y gwasanaeth a'r gweithiwr. Bydd gweithiwr sy'n cymryd diwrnod SPLIT yn derbyn cyflog llawn am unrhyw ddiwrnod a weithir. Os bydd diwrnod SPLIT yn digwydd yn ystod wythnos pan fydd y gweithiwr yn derbyn Tâl Rhiant a Rennir, bydd hyn yn cael ei 'ategu' fel bod yr unigolyn yn derbyn tâl llawn am y diwrnod dan sylw. Nid yw unrhyw ddiwrnodau SPLIT sy’n cael eu gweithio yn ymestyn cyfnod Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Gall gweithiwr, gyda chytundeb y gwasanaeth, ddefnyddio diwrnodau SPLIT i weithio rhan o wythnos yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir. Gall y gwasanaeth a'r gweithiwr ddefnyddio diwrnodau SPLIT i ddychwelyd gweithiwr yn raddol yn ôl i'r gwaith tuag at ddiwedd cyfnod hir o Absenoldeb Rhiant a Rennir neu i dreialu patrwm gweithio hyblyg posibl.

Dychwelyd i’r gwaith ar ôl Absenoldeb Rhiant a Rennir

Bydd y gweithiwr wedi cael ei hysbysu'n ffurfiol yn ysgrifenedig gan y cyngor o ddyddiad terfyn unrhyw gyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir. Disgwylir i'r gweithiwr ddychwelyd ar y diwrnod gwaith nesaf ar ôl y dyddiad hwn, oni bai eu bod yn hysbysu'r cyngor fel arall. Os na allant

fynychu'r gwaith oherwydd salwch neu anaf, bydd trefniadau arferol y cyngor ar gyfer absenoldeb oherwydd salwch yn berthnasol. Mewn unrhyw achos arall, caiff dychwelyd yn hwyr heb awdurdodiad blaenorol ei drin fel absenoldeb heb ganiatâd.

Os yw'r gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na'r dyddiad dychwelyd disgwyliedig, efallai y bydd rhaid iddynt ddarparu rhybudd ysgrifenedig i amrywio'r absenoldeb a rhaid iddynt roi rhybudd i'r cyngor o leiaf 21 diwrnod o'r dyddiad dychwelyd yn gynnar. **Bydd hyn yn cyfrif fel un o hysbysiadau'r gweithiwr.** Os ydyn nhw eisoes wedi defnyddio eu tri hysbysiad i archebu a / neu amrywio absenoldeb, yna nid oes raid i'r cyngor dderbyn yr hysbysiad i ddychwelyd yn gynnar ond gall wneud os yw'n rhesymol ymarferol gwneud hynny.

Wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Rhiant a Rennir, mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r un swydd os yw cyfanswm absenoldeb mamolaeth statudol/ tadolaeth / mabwysiadu / absenoldeb rhiant a rennir y gweithiwr yn gyfystyr â 26 wythnos neu lai. Yr un swydd yw'r un yr oeddent ynddi yn union cyn dechrau absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu a'r cyfnod diweddaraf o absenoldeb rhiant a rennir, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth fel pe na baent wedi bod yn absennol.

Os yw eu habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir yn cyfateb i 26 wythnos neu ragor gyda'i gilydd, mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r un swydd a oedd ganddynt cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb olaf neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, i swydd arall sy'n addas ac yn briodol ac ar delerau ac amodau heb fod yn rhai llai ffafriol.

Os yw'r gweithiwr hefyd yn cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant di-dâl o bedair wythnos neu lai, ni fydd hyn yn effeithio ar hawl y gweithiwr i ddychwelyd a bydd gan y gweithiwr yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag yr oeddent yn ei gwneud cyn cymryd y cyfnod olaf o absenoldeb os nad yw wythnosau cyfunol yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ac absenoldeb Rhiant a Rennir yn fwy na 26 wythnos.

Os yw rhiant yn cymryd cyfnod o bum wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl, hyd yn oed os na fydd cyfanswm yr wythnosau mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir yn fwy na 26 wythnos, bydd gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r un swydd a wnaed ganddynt cyn dechrau'r cyfnod olaf o absenoldeb neu, os nad yw hyn yn rhesymol ymarferol, i swydd arall sy'n addas ac yn briodol ac ar delerau ac amodau heb fod yn rhai llai ffafriol.

Polisi Rhieni

Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gefnogi rhieni sy'n geni babi sydd angen gofal meddygol newydd-anedig yn ystod y cyfnod eithriadol o heriol yma. Bydd y Cyngor yn galluogi rhieni i dreulio mwy o amser gyda'u babanod sydd yn derbyn gofal arbenigol, heb orfod poeni am gymryd absenoldeb di-dâl neu orfod dychwelyd i'r gwaith am fod eu gwyliau wedi dod i ben.

At ddibenion y polisi hwn, bydd y diffiniad o ofal babanod newydd-anedig yn cael ei ystyried yn fabi sy'n derbyn saith diwrnod neu fwy o ofal meddygol neu liniarol yn y 28 diwrnod cyntaf ar ôl eu geni. 'Gofal baban newydd-anedig' yw'r enw a roddir ar ofal i fabanod newydd-anedig sydd yn dechrau yn y 28 diwrnod cyntaf ar ôl genedigaeth. Gallai hyn fod ar gyfer:

- gofal mewn ysbyty
- gofal meddygol ar ôl gadael yr ysbyty - rhaid bod o dan oruchwyliaeth ymgynghorydd a chynnwys ymweliadau neu wiriadau parhaus sy'n cael eu trefnu gan yr ysbyty lle cafodd eich babi ei drin
- gofal lliniarol neu ofal diwedd oes

Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig a Chyflog

Ar gyfer babis sy'n cael eu geni ar neu ar ôl 6 Ebrill 2025.

<u>Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig</u>

Bydd gan rieni hawl i gymryd hyd at 12 wythnos o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn ychwanegol i hawliadau absenoldeb eraill megis tadolaeth, mamolaeth ac absenoldeb rhiant a rennir.

Bydd yr hyd o absenoldeb y mae gan weithiwr hawl iddo yn cyd-fynd â pha mor hir y mae'r babi'n ei dreulio yn yr ysbyty, hyd at uchafswm o 12 wythnos.

Mae yna ddau gategori o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn dibynnu ar pryd y cymerir yr absenoldeb, ac fe gyfeirir at y rhain fel cyfnodau Haen Un neu Haen Dau.

Enghraifft o gyfrifo hawl i absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig

Polisi Rhieni

Ganwyd babi Amy ar 7 Ebrill ac mae angen gofal newydd-anedig yn syth bin. Mae'r babi dan ofal newydd-anedig tan 22 Ebrill.

Mae'r 7 diwrnod yn olynol yn dechrau ar 8 Ebrill ac yn dod i ben ar 15 Ebrill. Mae'r babi wedi bod mewn gofal babanod newydd-anedig am 2 wythnos lawn yn cynnwys y diwrnodau cymwys cyntaf. Mae Amy wedi cronni cyfanswm o 2 wythnos o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig.

Haen Un

Yng nghyfnodau 'Haen Un', cymerir y cyfnod o absenoldeb tra bod y babi dal i dderbyn gofal. Mae'n dechrau ar y diwrnod y mae'r babi'n dechrau derbyn gofal newydd-anedig ac yn gorffen saith niwrnod ar ôl i'r gofal newydd-anedig ddod i ben (7 diwrnod ar ôl cael eu rhyddhau).

Mae'n rhaid cymryd absenoldeb Haen Un mewn wythnosau llawn ond gallant fod mewn cyfnodau nad ydynt yn olynol.

Enghraifft o absenoldeb Haen 1

Ganwyd babi Pat yn fuan ac mae dan ofal newydd-anedig am gyfanswm o 4 wythnos ar ôl cael ei eni. Mae Pat yn cymryd 2 wythnos o absenoldeb tadolaeth yn syth ar ôl yr enedigaeth. Yna mae'n cymryd 2 wythnos arall ar ôl ei gilydd o absenoldeb gofalwyr newydd-anedig pan ddaw eu cyfnod tadolaeth i ben. Mae gan Pat 2 wythnos arall o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig wedi'i gronni i'w gymryd rhywbryd arall.

Haen Dau

Yng nghyfnod 'Haen Dau' - gweddill y cyfnod o 68 wythnos - rhaid cymryd yr absenoldeb newydd-anedig mewn un bloc parhaus.

Rhaid cymryd absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig o fewn y 68 wythnos gyntaf o enedigaeth y babi.

Dylid cymryd absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig ar ôl i fathau eraill o absenoldeb, e.e. absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu, absenoldeb rhiant a rennir ddod i ben. Ar gyfer mam sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth, byddent yn cymryd absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig ar ôl i'w absenoldeb mamolaeth ddod i ben.

Enghraifft o absenoldeb Haen 2

Polisi Rhieni

Mae babi Pat adref ar ôl cyfanswm o 4 wythnos mewn gofalwyr babanod newydd-anedig. Mae Pat yn rhoi rhybudd y bydd am gymryd y 2 wythnos sy'n weddill o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig mewn 1 mis. Mae hyn yn galluogi Pat i gymryd amser ffwrdd cyn gynted ag y gall i barhau â gofal y babi gartref.

Cyfnodau Rhybudd

Er bod y Cyngor yn cydnabod y bydd hi'n anodd rhoi rhybudd ymlaen llaw i gymryd absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig, mae angen rhybudd ymlaen llaw. Mae'r cyfnod rhybudd yn amrywio ar gyfer absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig Haen Un a Haen Dau.

Ar gyfer bob wythnos o absenoldeb Haen Un, rhaid rhoi rhybudd cyn mae'r gweithiwr fod i ddechrau gweithio ar ddiwrnod cyntaf absenoldeb y gweithiwr o'r gwaith yr wythnos honno, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol.

Ar gyfer absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig Haen Dau, rhaid rhoi rhybudd ddim hwyrach na 15 diwrnod cyn dyddiad cyntaf y cyfnod absenoldeb bwriedig ar gyfer un wythnos o absenoldeb. Ar gyfer mwy na phythefnos o absenoldeb newydd-anedig Haen Dau, rhaid rhoi rhybudd ddim hwyrach na 28 diwrnod cyn dyddiad cyntaf yr absenoldeb bwriedig.

Rhaid i'r rhybudd gynnwys:

- • Enw'r rhiant
- • Cadarnhad o berthynas y gweithiwr i'r babi
- • Dyddiad geni'r babi
- • Dyddiad y dechreuodd y gofal babanod newydd-anedig (a'r dyddiad y daeth i ben os yn berthnasol)
- • Dyddiadau gofynnol yr absenoldeb
- • Nifer yr wythnosau y gofynnir amdanynt
- • Bod angen yr absenoldeb i ofalu ar ôl y babi
- • Eu bod yn bodloni'r meini prawf

Cymhwysedd

Mae rhieni sydd yn rhannu cyfrifoldeb, neu â'r unig gyfrifoldeb am blentyn yn gymwys. Mae hyn yn cynnwys os ydynt:

Polisi Rhieni

- yn fam neu riant biolegol
- yn dad
- wedi priod, neu yn bartner sifil, neu'n bartner y fam neu riant biolegol – mae hyn yn cynnwys partneriaid o'r un rhyw
- yn mabwysiadu plentyn, yn cynnwys maethu i fabwysiadu
- yn rhieni bwriedig mewn achos o fenthyg croth

Bydd gan bob rhiant cymwys hawl i gyfnodau gwahanol o absenoldeb. Mae hyn yn cynnwys rhieni sy'n gweithio i'r un cyflogwr. Mae hyn yn ychwanegol i fathau eraill o absenoldeb a chyflog rhieniol.

Genedigaeth luosog

Ar gyfer unrhyw gyfnod lle mae mwy nag un plentyn yn derbyn gofal babanod newydd-anedig ar yr un pryd, dim ond ar gyfer un plentyn y gellir cronni'r hawl yn y cyfnod hwnnw. Nid yw'r nifer uchafswm o wythnosau o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig y mae gan y gweithiwr hawl iddynt yn newid pan mae mwy nag un plentyn yn derbyn gofal babanod newydd-anedig.

Mae'r cyfnod o 68 wythnos y gall gweithiwr gymryd ei absenoldeb yn dechrau gyda'r dyddiad y caiff y plentyn cyntaf ei eni.

Enghraifft o enedigaeth luosog ac absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig

Er enghraifft, mae Adi wedi rhoi genedigaeth i dripledi. Caiff 2 o'r tripledi eu cymryd i ofal babanod newydd-anedig yn syth am 2 wythnos. Mae hyn yn golygu y bydd Adi yn gallu cymryd 2 wythnos o ofal gofalwyr babanod newydd-anedig.

3 wythnos ar ôl yr enedigaeth, mae'r trydydd babi yn cael ei gymryd i ofal babanod newydd-anedig am wythnos. Mae Adi bellach yn gymwys am 3 wythnos o ofal babanod newydd-anedig. Mae Adi yn rhoi rhybudd y bydd y 3 wythnos yn cael eu hychwanegu ar ddiwedd y cyfnod mamolaeth.

Mabwysiadu

Polisi Rhieni

Mae prif fabwysiadwyr a'u partner neu fabwysiadwyr sengl yn gymwys am absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig. Mae angen i'r 7 diwrnod cyntaf o ofal newydd-anedig ddechrau ar ôl y dyddiad lleoli mabwysiadu.

Mae rhieni angen cymryd yr absenoldeb cyn diwedd y 68 wythnos o'r dyddiad y caiff y plentyn ei leoli gyda'r mabwysiadwr.

Mabwysiadu plentyn o dramor

Ar gyfer mabwysiadu plentyn o dramor, mae angen cymryd yr absenoldeb cyn diwedd y 68 wythnos o'r dyddiad y mae'r plentyn yn cyrraedd Prydain Fawr.

Mabwysiadu mwy nag 1 plentyn

Gall rhieni gymryd yr un faint o absenoldeb newydd-anedig hyd yn oed os ydynt yn mabwysiadu mwy nag 1 babi yn yr un lleoliad sy'n cael ei gymryd i ofal newydd-anedig. Er enghraifft, gefeilliaid sy'n cael eu cymryd i ofal newydd-anedig ar yr un pryd.

Os oes yna sawl lleoliad mabwysiadu, ond eu bod nhw ar wahân, yna gellir cymryd yr absenoldeb ar gyfer pob plentyn hyd at uchafswm o 12 wythnos.

Benthyg croth

Bydd rhieni bwriedig mewn achos o fenthyg croth yn gymwys am absenoldeb gofalwyr newydd-anedig os:

- ydynt wedi gwneud cais am orchymyn rhieni
- ydynt yn bwriadu gwneud cais am orchymyn rhieni o fewn 6 mis o enedigaeth y plentyn

Mae'r ddau riant bwriedig yn gymwys am absenoldeb gofal newydd-anedig.

Bydd y 7 diwrnod cyntaf yn dechrau o'r dyddiad geni. Mae rhieni angen cymryd yr absenoldeb cyn diwedd y 68 wythnos o'r dyddiad geni.

Rhagor o Wybodaeth

Polisi Rhieni

Ni fydd y Cyngor yn gofyn i rieni ddarparu tystiolaeth sy'n nodi pa gyflwr/cyflyrau sydd gan y babi sy'n golygu eu bod angen gofal meddygol yn yr ysbyty, ond efallai y bydd rhaid i rieni ddarparu rhyw fath o dystiolaeth bod eu babi yn derbyn gofal yn yr ysbyty ac am ba hyd.

Cyflog Gofalwyr Newydd-anedig

Fe fydd yr hawl i gael absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn hawl o'r diwrnod cyntaf, serch hynny, dim ond os ydi'r rhiant wedi cael ei gyflogi gan y Cyngor am gyfnod parhaus o leiaf 26 wythnos gan orffen gyda'r wythnos berthnasol (sef y 15fed wythnos cyn yr wythnos y mae'r babi fod i gyrraedd (tua 25ain wythnos o feichiogrwydd), ac yn ennill ar gyfartaledd mwy nag enillion is dros y 'cyfnod perthnasol' y gellir hawlio cyflog newydd-anedig statudol, fel y pennir gan y Ddeddf.

Bydd cyflog absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig yn cael ei dalu ar yr un cyfraddau â'r tâl mamolaeth statudol a thâl tadolaeth statudol.

Yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd

Bydd gan weithwyr hawl i ddychwelyd i'r un swydd os ydyn nhw'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod unigryw o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig. Bydd gan weithwyr hawl i ddychwelyd i'r un swydd os wnaethon nhw ddychwelyd i waith ar ôl yr olaf o ddau neu fwy o gyfnodau dilynol o absenoldeb statudol nad oedd yn cynnwys mwy na 4 wythnos o absenoldeb rhieni, neu nad oedd yn gyfanswm o fwy na 26 wythnos (ac eithrio absenoldeb rhieni) o absenoldeb statudol.

Felly er enghraifft, os gymerodd gweithiwr gyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ogystal ag absenoldeb gofalwr babanod newydd-anedig, byddai ganddynt hawl dychwelyd i'r un swydd os nad yw cyfanswm yr absenoldeb yn fwy na 26 wythnos.

Ym mhob achos arall, mae gan weithwyr hawl i ddychwelyd i'r un swydd, neu os nad yw hynny'n ymarferol bosibl, mae ganddynt yr hawl i ddychwelyd i swydd arall sydd yn addas ac yn briodol. Dyma'r un hawl â'r rhai sy'n dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol.

Os ydi'r gweithiwr wedi cymryd absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig am o leiaf 6 wythnos yn barhaus, fe fydd ganddynt flaenoriaeth am gyflogaeth amgen addas yn ystod yr absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig ac o'r diwrnod ar ôl iddynt gymryd 6 wythnos barhaus o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig tan 18 mis o ddyddiad yr enedigaeth.

Gwyliau Blynyddol

Polisi Rhieni

Ni effeithir ar hawliau gweithwyr yn ystod absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig, sy'n golygu eu bod yn parhau i gronni eu gwasanaeth parhaus a gwyliau blynyddol.

Cyfraniadau Pensiwn

Bydd cyfraniadau pensiwn yn dal i gael eu didynnu o dâl Gofalwyr Newydd-anedig yn ystod cyfnod Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig. Bydd hyn yn seiliedig ar faint o dâl a dderbynnir gan y gweithiwr yn ystod y cyfnod hwn. Bydd y Cyngor yn parhau i wneud cyfraniadau eu cyflogwr ar gyfradd gyflog arferol y cyflogwr.

Cyswllt yn ystod Absenoldeb Gofalwyr Babanod Newydd-anedig

Yn ystod cyfnod absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig, gall cyflogwr wneud cyswllt rhesymol â gweithiwr, ac yn yr un modd gall gweithiwr gysylltu â'i gyflogwr. Bydd amlder a natur y cyswllt yn dibynnu ar yr amgylchiadau, fel, natur gwaith a swydd y gweithiwr neu newidiadau yn y gweithle a allai effeithio arno/ arni pan fydd yn dychwelyd.

Enghraifft o gyfrifo hawl i absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig

Ganwyd babi Amy ar 7 Ebrill ac mae angen gofal newydd-anedig yn syth bin. Mae’r babi dan ofal babanod newydd-anedig tan 22 Ebrill.

Mae’r 7 diwrnod yn olynol yn dechrau ar 8 Ebrill ac yn dod i ben ar 15 Ebrill. Mae’r babi wedi bod mewn gofal newydd-anedig am 2 wythnos lawn yn cynnwys y diwrnodau cymwys cyntaf. Mae Amy wedi cronni cyfanswm o 2 wythnos o absenoldeb gofalwyr babanod newydd-anedig.