



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Polisi sy'n ystyriol o deuluoedd

Taflen wybodaeth

Am ragor o gyngor, cysylltwch ag: Adnoddau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Hydref 2024

Dyddiad adolygu arfaethedig: Hydref 2027

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Beth Rees	Medi 2013	Gwreiddiol
1.1	Beth Rees	Chwefror 2015	Cyflwyno Absenoldeb Rhieni ar y Cyd
2.0	Beth Rees	Tachwedd 2016	Adolygu'r Polisi
3.0	Beth Rees	Gorffennaf 2018	Adolygu'r Polisi
4.0	Claire Watkins	Hydref 2024	Adolygu'r Polisi

Cytundeb Polisi

Cytunir ar y polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig gan reolwyr Estyn ac Undebau Llafur.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflawni Estyn.

Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac ni ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, tadolaeth, hil, iaith, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol na'r iaith Gymraeg.

Cynnwys

Egwyddorion polisi	1
Cwmpas y polisi	1
Diffiniadau / acronymau	1
Absenoldeb mamolaeth	2
Hawl Tâl Mamolaeth	2
Gofal cynenedigol	3
Gofynion hysbysu am feichiogrwydd.....	3
Gwarchod rhag diswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth	4
Absenoldeb mabwysiadu	4
Hawliau Tâl Mabwysiadu	4
Apwyntiadau Mabwysiadu.....	5
Gofynion hysbysu am fabwysiadu.....	5
Absenoldeb Rhieni ar y Cyd	6
Pwy sy'n gymwys ar gyfer Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC).....	6
Hawl i absenoldeb rhieni ar y cyd.....	7
Gofynion hysbysu am absenoldeb rhieni ar y cyd	7
Cadw mewn cysylltiad yn ystod cyfnod absenoldeb	8
Hawl i gael gwyliau yn ystod cyfnod absenoldeb	8
Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb	8
Gweithio Hyblyg	9
Seibiannau Gyrfa	9
Absenoldeb tadolaeth	9
Absenoldeb tadolaeth a hawl a chymhwyster tâl	9
Hysbysu am absenoldeb tadolaeth	10
Absenoldeb rhiant	10
Hawl a chymhwyster absenoldeb rhieni	10
Hysbysu am absenoldeb rhiant di-dâl	11
Amser i ffwrdd ar gyfer teulu a dibynyddion	11
Amser i ffwrdd ar gyfer Triniaeth IVF	11
Cyfraniadau pensiwn yn ystod absenoldeb	11
Profedigaeth	11

Egwyddorion polisi

Mae cael plant yn newid bywyd, ac yn Estyn, rydym eisiau gwneud gweithio mor hawdd â phosibl ar gyfer cyflogeion sydd â theulu, neu'n dechrau teulu.

Rydym eisiau creu amgylchedd cefnogol ar gyfer cyflogeion sydd â chyfrifoldebau teuluol, rydym yn gwerthfawrogi'ch cyfraniadau ac eisiau eich cynorthwyo i gyfuno'ch gwaith a'ch cyfrifoldebau teuluol yn effeithiol cyn, yn ystod eich absenoldeb ac wrth ddychwelyd i'r gwaith.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gefnogaeth y bydd ein cyflogeion yn ei derbyn pan fyddant yn dod yn rhieni neu'n ymgymryd â chyfrifoldeb rhiant am blentyn, ac yn cwmpasu'r canlynol:

- Mamolaeth
- Mabwysiadu
- Absenoldeb rhieni / absenoldeb rhieni ar y cyd
- Tadolaeth
- Amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion

Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i staff parhaol a staff cyfnod penodol yn Estyn sy'n bodloni'r meini prawf cymhwyster a'r gofynion hysbysu sydd wedi'u disgrifio yn y polisi hwn.

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i staff ar secondiad, na'r rhai sy'n gweithio i Estyn ar gontract neu drwy asiantaeth.

Diffiniadau / acronymau

Defnyddir sawl acronym yn y polisi. Mae'r diffiniadau i'w gweld isod:

- | | |
|--------------------|---|
| • AMA | Absenoldeb Mamolaeth Arferol |
| • AMY | Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol |
| • WDdE | Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth |
| • TMS | Tâl Mamolaeth Statudol |
| • MATB1 | Tystysgrif Mamolaeth |
| • Diwrnod CMC | Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad |
| • Diwrnod CMC ARhC | Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd |
| • ARhC | Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd |
| • WLDd | Wythnos Leoli Ddisgwyliedig |
| • TMS | Tâl Mabwysiadu Statudol |
| • ATA | Absenoldeb Tadolaeth Arferol |

- AMA Absenoldeb Mabwysiadu Arferol
- AMY Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

Absenoldeb mamolaeth

Mae absenoldeb mamolaeth ar gael ar gyfer pob genedigaeth, ar ôl 24 wythnos o fod yn feichiog (gan gynnwys trefniant mamau benthyg).

Uchafswm absenoldeb mamolaeth yw 52 wythnos – mae hyn ny gymwys ni waeth beth yw eich oriau gweithio neu hyd eich gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys;

- 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol (AMA)
- 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol (AMY) sy'n dechrau'n syth ar ôl AMA.

Gallwch gymryd llai na 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth os byddwch yn dymuno, ond rhaid i chi gymryd o leiaf **bythefnos** o absenoldeb ar ôl genedigaeth eich baban.

Gallwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg ar ôl dechrau'r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig genedigaeth eich plentyn.

Mae dau achos pan gaiff yr absenoldeb mamolaeth ei sbarduno fel mater o drefn:

- os byddwch chi'n absennol am reswm yn gysylltiedig â beichiogrwydd ar unrhyw adeg ar ôl dechrau'r 4ydd wythnos cyn y disgwylir i'ch plentyn gyrraedd, yna bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod cyntaf ar ôl eich absenoldeb
- os caiff eich plentyn ei eni cyn i chi fwriadu dechrau eich absenoldeb mamolaeth, mae eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod ar ôl genedigaeth eich plentyn.

Gallwch ddefnyddio'r cynlluniwr mamolaeth i gyfrifo'r dyddiad cynharaf y gall eich absenoldeb mamolaeth gychwyn.

Hawl Tâl Mamolaeth

Hyd gwasanaeth ar ddechrau 15fed wythnos WDdE	Hawl
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus	Efallai bydd gennych chi hawl i gael tâl lwfans mamolaeth, sy'n cael ei dalu gan Y Ganolfan Byd Gwaith
26 wythnos i 12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych chi hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol (gweler y cyfraddau yma)

12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych chi hawl i gael Tâl Mamolaeth Ychwanegol i fyny at gyfradd arferol eich cyflog llawn am y 26 wythnos gyntaf. Ar ôl y cyfnod 26 wythnos, gallwch chi gymryd hyd at 26 wythnos arall o AMY sy'n cynnwys 13 wythnos sy'n cael ei dalu ar y gyfradd TMS, ac 13 wythnos heb dâl.
---	--

I dderbyn tâl mamolaeth ychwanegol, rhaid eich bod yn bwriadu dychwelyd i weithio yn Estyn o fewn 52 wythnos ar ôl dechrau'r AMA, neu'n syth ar ôl seibiant gyrfa cymeradwy sy'n dilyn yn uniongyrchol ar ôl eich absenoldeb mamolaeth, ac yn bwriadu dychwelyd i'ch rôl am o leiaf dri mis ar ôl i chi ddychwelyd i'r gwaith.

Gofal cynnedigol

Mae gennych hawl i absenoldeb â thâl rhesymol er mwyn mynychu apwyntiadau cynnedigol – yn cynnwys archwiliadau meddygol, dosbarthiadau ymlacio a dosbarth crefftau rhieni.

Bydd angen i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell am unrhyw apwyntiadau cyn gynted ag y bo modd.

Gofynion hysbysu am feichiogrwydd

Gorau po gyntaf y byddwch yn ein hysbysu eich bod yn feichiog – bydd hyn yn caniatáu amser i baratoi ar gyfer eich ymadawiad a threfnu rhywun i gyflenwi ar gyfer eich rôl.

Rhaid i chi roi gwybod i ni eich bod yn feichiog erbyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwylidig yr enedigaeth (WDdE), fan bellaf.

Byddem yn argymhell eich bod yn trafod eich bwriadau am absenoldeb mamolaeth gyda'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac wedyn y tîm Adnoddau Dynol a fydd yn trafod eich opsiynau / bwriadau.

Rydym eisiau sicrhau bod eich amgylchedd gwaith yn ddiogel yn ystod eich beichiogrwydd, felly bydd eich rheolwr llinell yn llenwi Ffurflen Asesu Risg gyda chi. Bydd hyn yn ein helpu i nodi unrhyw risgiau sy'n codi, ac unrhyw addasiadau angenrheidiol.

Pan fyddwch chi'n glir ynghylch pa absenoldeb rydych chi'n bwriadu ei gymryd, bydd angen i chi lenwi ffurflen bwriad am absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, a fydd yn cael ei chyflwyno i'r tîm Adnoddau Dynol.

Bydd eich bwriadau am absenoldeb mamolaeth yn cael eu cadarnhau yn ysgrifenedig i chi 28 diwrnod fan bellaf ar ôl hysbysu.

Bydd eich bydwraig yn rhoi eich ffurflen MATB1 i chi o gwmpas 20fed wythnos y beichiogrwydd. Bydd angen i chi roi copi gwreiddiol y ddogfen hon i ni. Mae hyn yn dangos wythnos ddisgwylidig yr enedigaeth (WDdE).

Gwarchod rhag diswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth

Rydych yn cael eich gwarchod rhag diswyddo. Mae hyn yn caniatáu'r hawl i chi ymgeisio am unrhyw swyddi gwag amgen addas lle mae sefyllfa ddiswyddo o'r adeg yr ydych yn hysbysu Estyn eich bod yn feichiog. Bydd yr hawl hon yn parhau hyd at y 18^{fed} mis ar ôl yr amcangyfrif o ddiwrnod yr enedigaeth neu'r diwrnod y mae'r lleoliad mabwysiadu'n digwydd. Yn ychwanegol, os ydych chi wedi cymryd o leiaf 6 wythnos yn olynol o absenoldeb rhieni ar y cyd, bydd hyn yn berthnasol.

Absenoldeb mabwysiadu

Mabwysiadwr yw rhywun sydd wedi'i baru â'r plentyn i'w fabwysiadu. Yn achos dau unigolyn sy'n cael eu paru ar y cyd, y mabwysiadwr yw pa un ohonynt bynnag sydd wedi dewis bod yn brif fabwysiadwr y plentyn at ddiben cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol.

Yr uchafswm absenoldeb mamolaeth yw 52 wythnos – mae hyn yn gymwys ni waeth beth yw eich oriau gweithio neu hyd eich gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys:

- 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol (AMA)
- 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol (AMY)

Gall absenoldeb mabwysiadu gychwyn; hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddechrau byw gyda chi (mabwysiadu yn y Deyrnas Unedig), pan mae'r plentyn yn cyrraedd y Deyrnas Unedig neu o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad hwn (mabwysiadu dramor), y diwrnod y caiff y plentyn ei eni neu'r diwrnod cyn hynny (os ydych chi'n defnyddio mam fenthyg), pan mae'r plentyn yn dod i fyw gyda chi (os ydych chi'n maethu i fabwysiadu). Ar gyfer trefniadau geni plentyn ar ran rhywun arall, gall absenoldeb gychwyn ar y diwrnod y caiff y plentyn ei eni neu'r diwrnod ar ôl hynny.

Hawliau Tâl Mabwysiadu

Hyd gwasanaeth adeg yr wythnos baru	Hawl
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus	Nid oes gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol (TMS). Fodd bynnag, efallai y byddwch yn gallu cael cymorth gan eich cyngor lleol.
26 wythnos i 12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Mae gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol (TMS) sy'n cael ei dalu am hyd at 39 wythnos (gweler cyfraddau yma)
12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol (TMG). Bydd eich cyfradd cyflog

	<p>cytundebol arferol yn cael ei thalu i chi am y 26 wythnos gyntaf.</p> <p>Ar y cyfnod o 26 wythnos, gallwch chi gymryd hyd at 26 wythnos arall o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (ABA) sy'n cynnwys 13 wythnos yn cael eu talu ar gyfradd y TMS ac 13 wythnos yn ddi-dâl.</p>
--	--

I dderbyn Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol, rhaid eich bod yn bwriadu dychwelyd i weithio yn Estyn o fewn 52 wythnos i ddechrau eich Absenoldeb Mabwysiadu Arferol, a'ch bod yn bwriadu dychwelyd i'ch rôl am o leiaf dri mis ar ddiwedd eich absenoldeb mabwysiadu.

Apwyntiadau Mabwysiadu

Mae gennych chi hawl i gael amser i ffwrdd â thâl i fynychu apwyntiadau mabwysiadu yn y cyfnod rhwng hysbysu am baru a'r dyddiad lleoli.

Rhowch wybod i'ch rheolwr llinell cyn yr apwyntiadau hyn.

Ni fyddwch yn gymwys ar gyfer absenoldeb mabwysiadu statudol os ydych chi:

- Yn trefnu mabwysiadu preifat
- Yn dod yn warcheidwad neu'n ofalwr arbennig
- Yn mabwysiadu llysblentyn neu aelod o'r teulu

Efallai y byddwch yn dymuno trafod y cymorth sydd ar gael gyda'ch rheolwr llinell ynghylch darpariaethau absenoldeb arbennig.

Gofynion hysbysu am fabwysiadu

Dylech hysbysu Estyn am eich bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu o fewn 7 diwrnod o gael eich paru.

Byddem yn argymhell eich bod yn trafod eich bwriadau i gymryd absenoldeb mabwysiadu gyda'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac wedyn gyda'r tîm Adnoddau Dynol a fydd yn trafod eich opsiynau / bwriadau.

Bydd gofyn i chi:

- lenwi ffurflen yn datgan bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu
- darparu prawf o fabwysiadu
- y dyddiad y cawsoch eich hysbysu y byddai eich plentyn yn cael ei roi i'w fabwysiadu gyda chi
- y dyddiad y bydd eich plentyn yn dod i fyw gyda chi

Ar ôl llenwi'r ffurflen yn datgan bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, bydd eich bwriadau i gymryd absenoldeb mabwysiadu yn cael eu cadarnhau'n ysgrifenedig i chi 28 diwrnod o'r hysbysiad, fan bellaf.

Rhaid i chi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd, lle bo modd, os ydych yn dymuno newid dyddiad dechrau eich absenoldeb mabwysiadu.

Os ydych chi'n mabwysiadu o'r tu allan i'r Deyrnas Unedig, ni all eich absenoldeb a'ch tâl mabwysiadu gychwyn hyd nes bydd eich plentyn yn y Deyrnas Unedig.

Cyflogeion sydd newydd gael eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy yn y Deyrnas Unedig, sy'n maethu er mwyn mabwysiadu, sy'n mabwysiadu yn dilyn trefniant mam fenthyg, neu sy'n gwneud cais am orchymyn rhiant ac a fydd yn brif fabwysiadwr.

Pan fydd pâr yn mabwysiadu ar y cyd, gallwch ddewis pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu arferol ac ychwanegol a phwy (ni waeth beth yw eu rhyw) fydd yn cymryd yr Absenoldeb Tadolaeth Arferol (ATA).

Absenoldeb Rhieni ar y Cyd

Mae Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) yn galluogi rhieni sy'n gymwys i ddewis sut i rannu'r gofal am eu plentyn yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl i'r plentyn gael ei eni neu'i fabwysiadu.

Ei ddiben yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut orau i ofalu am eu plentyn.

Mae absenoldeb rhieni yn galluogi mamau i orffen eu habsenoldeb mamolaeth yn gynnar, a rhannu'r balans heb ei gymryd o absenoldeb a thâl yn Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) a thâl. Mae'n bwysig nodi bod Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) yn wahanol i absenoldeb rhieni.

Pwy sy'n gymwys ar gyfer Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC)

Os chi yw mam, tad, neu fabwysiadwr y plentyn, neu bartner y fam neu'r mabwysiadwr, rydych chi'n rhannu'r prif gyfrifoldeb am y plentyn gyda'r rhiant arall.

Rhaid eich bod wedi cwblhau o leiaf 26 wythnos o wasanaeth naill ai;

- Yn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE)
- Yn yr wythnos baru ar gyfer prif fabwysiadwr

Rhaid i chi fod mewn cyflogaeth barhaus gydag Estyn yn yr wythnos cyn cymryd unrhyw absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC).

Rhaid bod gennych chi bartner sy'n bodloni'r prawf cyflogaeth ac enillion (sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt fod wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos yn y 66 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE), ac wedi ennill cyflog wythnosol cyfartalog ar y trothwy lwfans mamolaeth o leiaf mewn unrhyw 13 wythnos o'r wythnosau hynny).

Hawl i absenoldeb rhieni ar y cyd

Gallwch chi rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb a hyd at 37 wythnos o dâl rhyngoch chi.

Mae faint o absenoldeb rhieni ar y cyd a gaiff rhieni cymwys yn dibynnu ar faint:

- o absenoldeb mamolaeth y mae'r rhiant naturiol wedi'i gymryd
- o absenoldeb mabwysiadu y mae'r prif fabwysiadwr wedi'i gymryd

Gall y rhiant naturiol neu'r prif fabwysiadwr gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu statudol.

Rhaid iddynt gymryd o leiaf 2 wythnos o absenoldeb ar ôl yr enedigaeth neu'r mabwysiadu. Ar ôl hyn, gallant orffen eu habsenoldeb er mwyn gallu rhannu'r gweddill rhwng y 2 riant.

Gellir gofyn am absenoldeb rhieni ar y cyd fel;

- Parhaus, sy'n golygu cymryd nifer o wythnosau mewn un cyfnod di-dor o absenoldeb (er enghraifft, chwe wythnos yn olynol).
- Ysbeidiol, sy'n golygu gofyn am nifer benodol o wythnosau o absenoldeb dros gyfnod amser, gyda seibiannau rhwng yr absenoldeb lle gallwch chi ddychwelyd i'r gwaith.

Rydym yn trin tâl absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC) yn yr un ffordd â'n trefniadau tâl mamolaeth a mabwysiadu.

Gweler y tablau Mamolaeth / Mabwysiadu uchod am fanylion. Efallai y gwelwch chi wybodaeth ddefnyddiol yn ymwneud â chyfraddau **yma** hefyd.

Gofynion hysbysu am absenoldeb rhieni ar y cyd

Dylech chi hysbysu eich rheolwr llinell neu Adnoddau Dynol cyn gynted ag y bo modd os ydych chi'n bwriadu cymryd absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC), trwy gael trafodaeth anffurfiol.

Wedyn, dylech chi lenwi'r ffurflen Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad rydych yn bwriadu dechrau eich absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC), a darparu:

- copi o dystysgrif geni'r plentyn (rhieni biolegol)
- manylion am yr asiantaeth fabwysiadu a thystiolaeth o'r paru â'r plentyn, yn ogystal â dyddiad lleoli (rhieni mabwysiadu)

Gallech chi ganslo neu amrywio cyfnod cytûn o absenoldeb rhieni ar y cyd hyd at deirgwaith gan roi'r hysbysiad priodol uchod. Yr eithriadau i hyn yw pan gaiff y plentyn ei eni'n gynnar neu ble gellir cytuno nawr ar y dyddiadau gwreiddiol y gofynnwyd amdanynt.

Cadw mewn cysylltiad yn ystod cyfnod absenoldeb

Mae Cadw mewn cysylltiad (diwrnodau CMC) yn berthnasol os ydych chi naill ai ar **absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhieni ar y cyd.**

Mae gennych chi hawl i ddod i'r gwaith / mynychu hyfforddiant neu gwrs / digwyddiad gweithle am hyd at 10 diwrnod yn ystod eich absenoldeb (gan sicrhau ei fod ar ôl y pythefnos cyntaf) neu 20 diwrnod pan fyddwch chi ar absenoldeb rhieni ar y cyd.

Rhaid i'r diwrnod Cadw mewn cysylltiad gael ei drefnu a'i gytuno gyda'ch rheolwr llinell cyn llenwi'r ffurflen cadw mewn cysylltiad.

Byddwch yn cael eich talu ar gyfradd arferol am waith ar ddiwrnod CMC. Bydd unrhyw waith a wneir ar ddiwrnod neu ran o ddiwrnod gyfwerth â diwrnod o waith at y dibenion hyn.

Hawl i gael gwyliau yn ystod cyfnod absenoldeb

Byddwch yn parhau i Gronni gwyliau yn ystod cyfnod llawn eich absenoldeb. Efallai y byddwch yn dymuno cymryd gwyliau cyn i'ch absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, rhieni ar y cyd ddechrau neu ar ôl iddo ddod i ben. Yn ogystal â hyn, mae gennych chi hefyd hawl i unrhyw ddiwrnod gwyliau cyhoeddus / braint sy'n digwydd yn ystod eich absenoldeb (ar gyfer cyflogeion rhan-amser, bydd y rhain ar sail pro-rata).

Ar ôl dychwelyd i'r gwaith, os oes gennych chi wyliau yn weddill wedi'u cronni (yn fwy na'r cyfyngiadau arferol), ar ôl i'r flwyddyn absenoldeb ddod i ben, gallwch chi gario hyn ymlaen i'r flwyddyn absenoldeb nesaf, ar ôl dod i gytundeb gyda'ch rheolwr llinell.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb

Gall dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb estynedig fod yn hynod anodd. Rydym yn gobeithio sicrhau cyfnod pontio esmwyth i'r gweithle a sicrhau eich bod yn teimlo'ch bod yn cael cefnogaeth lawn o fewn eich tîm.

Rydym yn gwbl gefnogol i fwydo ar y fron, ac felly os ydych chi'n bwriadu tynnu llaeth ar ôl dychwelyd i'r gwaith, rhowch wybod i'ch rheolwr llinell a bydd trefniadau priodol yn cael eu gwneud i ddod o hyd i le addas a chyfrinachol i chi wneud hynny.

Rydym hefyd yn deall y gallai cynlluniau newid, ac os ydych yn dymuno newid eich dyddiad dychwelyd gwreiddiol, rhowch wybod i ni gan roi digon o amser i wneud y trefniadau angenrheidiol.

Mae gennych chi hawl i ddychwelyd i'r un rôl ar ôl dychwelyd o absenoldeb, neu os nad yw'n rhesymol ymarferol, i rôl arall sy'n addas ac yn briodol i chi.

Os byddwch yn penderfynu peidio â dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhieni ar y cyd, efallai bydd angen i chi dalu'n ôl unrhyw dâl yr ydych wedi'i dderbyn sy'n fwy na'r tâl statudol y mae gennych hawl i'w gael.

Gweithio Hyblyg

Os hoffech chi archwilio opsiynau gweithio hyblyg ar ôl absenoldeb teuluol, gweler ein polisi gweithio hyblyg. Argymhellir y dylech chi wneud y cais hwn cyn gynted ag y bo modd cyn y dyddiad y bwriedir i chi ddechrau.

Seibiannau Gyrfa

Cewch hefyd wneud cais am seibiant gyrfa di-dâl am gyfnod o 3 mis hyd at uchafswm o ddwy flynedd. Gweler ein polisi absenoldeb arbennig i gael mwy o wybodaeth.

Pan gaiff seibiannau gyrfa eu cymryd yn syth ar ôl eich absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, absenoldeb rhieni ar y cyd, efallai bydd angen i chi dalu'n ôl unrhyw dâl galwedigaethol os nad ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl eich seibiant gyrfa.

Absenoldeb tadolaeth

Dyma pan fyddwch yn cael amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd bod eich partner yn cael baban, yn mabwysiadu plentyn neu'n cael baban trwy drefniant mam fenthyg. Mae'n galluogi cyflogai i dreulio amser gyda phlentyn newydd a chefnogi partner.

Rhaid i chi gael cyfrifoldeb, neu ddisgwyl cael cyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn, a bod yn un o'r canlynol:

- tad biolegol y plentyn
- mabwysiadwr y plentyn
- partner gŵr y fam / mabwysiadwr
- y rhiant bwriadedig (os yw hyn trwy drefniant mam fenthyg)

Absenoldeb tadolaeth a hawl a chymhwyster tâl

Mae Absenoldeb Tadolaeth Arferol yn caniatáu i'r rhai sy'n gymwys gymryd hyd at bythefnos i ffwrdd o'r gwaith.

Rydym wedi ymestyn y Tâl Tadolaeth Statudol (TTS), gan ganiatáu i chi gymryd tair wythnos lle byddwch yn derbyn eich tâl arferol.

Gallwch ddewis cymryd hyn yn olynol fel tair wythnos lawn neu ar wahân. Mae hyn yn rhywbeth y bydd angen i chi ei drafod â'ch partner i benderfynu beth sy'n gweithio orau i chi.

Rhaid cymryd absenoldeb tadolaeth o fewn y flwyddyn gyntaf ar ôl genedigaeth y plentyn.

I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb a thâl tadolaeth, rhaid i chi fod wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn:

- yr wythnos sy'n disgyn 15 wythnos cyn yr wythnos y disgwylir y plentyn; neu
- ddiwedd yr wythnos y cewch eich hysbysu am baru â phlentyn i'w fabwysiadu (yr 'wythnos baru')
- os ydych yn mabwysiadu o dramor, naill ai'r dyddiad y mae'r plentyn yn cyrraedd yn y Deyrnas Unedig neu pan fyddwch chi eisiau i'r tâl ddechrau

Gallwch chi gael absenoldeb neu dâl tadolaeth o hyd:

- os yw eich baban yn farw-anedig wedi 24 wythnos o feichiogrwydd
- os caiff eich baban ei eni'n fyw ar unrhyw adeg yn ystod y beichiogrwydd

Hysbysu am absenoldeb tadolaeth

I wneud cais am absenoldeb a thâl tadolaeth, rhaid i chi roi o leiaf 4 wythnos o rybudd. Dylech chi gael trafodaeth â'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac ar ôl hyn, dylech lenwi a dychwelyd y Datganiad Absenoldeb Tadolaeth Arferol.

Absenoldeb rhiant

Absenoldeb rhiant yw'r hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am eich plentyn neu wneud trefniadau er lles eich plentyn. Mae absenoldeb rhiant yn ddi-dâl.

Gallai hyn fod er mwyn:

- Treulio mwy o amser gyda'ch plant
- Cael plant i ymgynefino mewn lleoliadau gofal plant newydd / edrych ar ysgolion newydd
- Treulio mwy o amser gyda'r teulu, er enghraifft ymweld â neiniau a theidiau

Hawl a chymhwyster absenoldeb rhieni

- Rhaid eich bod wedi cwblhau blwyddyn o wasanaeth parhaus gydag Estyn erbyn yr adeg yr hoffech gymryd absenoldeb rhiant.
- Rhaid mai chi yw'r rhiant sydd wedi'i enwi ar dystysgrif geni neu dystysgrif mabwysiadu'r plentyn
- Rhaid i chi gymryd yr absenoldeb cyn i'ch plentyn droi'n 18 oed
- Mae gennych chi gyfrifoldeb rhiant am y plentyn, neu rydych yn disgwyl cael cyfrifoldeb rhiant amdano

Bydd pob rhiant sy'n gymwys yn derbyn 18 wythnos o absenoldeb di-dâl am bob plentyn.

Bydd gennych chi hawl i gymryd hyd at 4 wythnos y flwyddyn.

Dylid gofyn am absenoldeb rhiant a'i gymryd fel blociau wythnosol, felly o leiaf wythnos ar y tro (oni bai fod y plentyn cymwys yn anabl; yn yr achos hwn, gellir

cymryd yr absenoldeb un dydd ar y tro). Mae rhan o wythnos yn cyfrif fel wythnos lawn, ac eithrio yn achos plentyn anabl.

Hysbysu am absenoldeb rhiant di-dâl

Os ydych yn dymuno gwneud cais am absenoldeb rhiant di-dâl, dylech gael trafodaeth â'ch rheolwr llinell neu Adnoddau Dynol yn y lle cyntaf i drafod eich bwriadau.

Bydd gofyn i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd am eich bwriad i ddechrau absenoldeb rhiant di-dâl, gan gadarnhau'r dyddiad dechrau a gorffen.

Amser i ffwrdd ar gyfer teulu a dibynnyddion

Gallwch ofyn am faint rhesymol o amser i ffwrdd i ddelio ag argyfwng sy'n cynnwys dibynnydd. Gallai hwn fod yn ŵr/gwraig, partner, plentyn, nain neu daid neu'n rhywun sy'n dibynnu arnoch am ofal. Ni ddylai hyn fod ar gyfer apwyntiadau wedi'u cynllunio neu'u trefnu ymlaen llaw. Gweler y polisi absenoldeb arbennig i gael mwy o arweiniad.

Amser i ffwrdd ar gyfer Triniaeth IVF

Pan fydd angen i chi gael amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygol ar gyfer triniaeth IVF, gellir rhoi gwyliau blynyddol yn ôl disgrisiwn eich rheolwr llinell. Pan fydd angen cyfnodau hirach o amser i ffwrdd, gellir rhoi absenoldeb di-dâl i chi o dan y polisi absenoldeb arbennig.

Cyfraniadau pensiwn yn ystod absenoldeb

Os ydych chi'n aelod o Gynllun Pensiwn, byddwch yn talu cyfraniadau pensiwn ar unrhyw absenoldeb teuluol â thâl. Bydd y cyfraniad yr ydych yn ei dalu yn seiliedig ar y tâl rydych yn ei gael, ond bydd y cyfnod yn cyfrif am ddibenion pensiwn fel pe baech wedi talu cyfraniadau arferol.

Yn ystod cyfnod heb dâl, bydd cyfraniadau pensiwn yn dod i ben, ac ni fydd y cyfnod yn cyfrif ar gyfer dibenion pensiwn. Mae hyn yn cynnwys absenoldeb rhiant di-dâl.

Profedigaeth

Mae gan Estyn bolisi ar wahân sy'n cynnwys yr amgylchiad anffodus lle rydych yn dioddef profedigaeth am blentyn yn ystod neu ar ôl eich beichiogrwydd, absenoldeb mabwysiadu neu riant, a byddem yn cynnig ein cefnogaeth lawn yn ystod y cyfnod hwn.

Mae hyn hefyd yn cynnwys yr hawl i dadau mewn profedigaeth gymryd absenoldeb tadolaeth ar unwaith os yw'r fam yn marw yn ystod genedigaeth.

Byddwch yn dod o hyd i fwy o fanylion yn y Polisi Profedigaeth Rhiant.

Rydym hefyd yn cynnig gwasanaeth Rhaglen Cymorth i Gyflogeion sy'n darparu cwnsela, cyngor a chymorth cyfrinachol sydd ar gael 24/7.