

# **Canllawiau Absenoldeb Rhiant a Rennir**



**DATBLYGU SEFYDLIADOL**

Cyhoeddwyd: Awst 2024

# Rheoli Fersiwn

Bwriedir y ddogfen hon ar gyfer:

- Staff y Cyngor yn unig     Staff seiliedig mewn ysgolion yn unig     Staff y Cyngor a staff seiliedig mewn ysgolion

| Fersiwn     | Newidiadau Allweddol                                       | Cymeradwywyd gan    |
|-------------|--|---------------------|
| Ebrill 2020 | Ailfformatio yn unig                                       | Tîm Rheoli Adrannol |
| Chwefror 24 | Uno dogfennau Cyflogeion, Rheolwyr a Chwestiynau Cyffredin | Tîm Rheoli Adrannol |
| Awst 2024   | Ychwanegwyd gwybodaeth amddiffyn rhag diswyddo             | Tîm Rheoli Adrannol |

Gall y ddogfen hon gael ei hadolygu a'i diwygio ar unrhyw amser a heb unrhyw ymgynghoriad mewn ymateb i ofynion cyfreithiol neu mewn ymateb i ofyniad sefydliadol a lle nad yw'r newidiadau yn adlewyrchu newid sylfaenol neu'n effeithio ar ysbryd neu fwriad y ddogfen.

# Cynnwys

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1. Cyflwyniad.....  | 4                                   |
| 2. Meini Prawf Cymhwyster.....  | 4                                   |
| 3. Hawl i Dâl Rhiant a Rennir .....   | 4                                   |
| 4. Cymharu Tâl.....   | 5                                   |
| 5. Opsiynau Absenoldeb Rhiant a Rennir .....  | 7                                   |
| 6. Amodau Absenoldeb Rhiant a Rennir .....  | 7                                   |
| 7. Hysbysiad Hawl a Bwriad.....   | 8                                   |
| 8. Patrwm Absenoldeb Rhiant a Rennir .....  | 8                                   |
| 9. Amrywio cyfnod absenoldeb .....  | 9                                   |
| 10. Pryd y gellir cymryd Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir .....                        | 10                                  |
| 11. Absenoldeb Rhiant a Rennir – Diwrnodau cadw mewn cysylltiad (diwrnodau SPLIT) ..... | 10                                  |
| 12. Telerau ac amodau yn ystod SPL .....  | 11                                  |
| 13. Effaith Absenoldeb Rhiant a Rennir ar Bensiynau .....                               | 11                                  |
| 14. Gwyliau Blynyddol a Gwyliau Banc .....  | 11                                  |
| 15. Aberthu cyflog .....  | 11                                  |
| 16. Dileu Swydd .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 17. Dychwelyd o SPL .....   | 12                                  |
| 18. Perthynas gyda'r Cynllun Salwch.....  | 12                                  |
| 19. Diogeliad rhag Niwed a Diswyddo.....  | 12                                  |
| 20. Hawliau Twyllodrus .....  | 13                                  |
| 21. Camau Absenoldeb Rhiant a Rennir .....  | 13                                  |
| 22. Rhestr Wirio Rheolwr .....  | 13                                  |
| 23. Rhestr Wirio Cyflogai.....  | 14                                  |
| 24. Siart Llif Proses .....   | 15                                  |
| 25. Amrywio Cyfnod Absenoldeb .....   | 15                                  |
| 26. Cwestiynau Cyffredin .....  | 15                                  |
| Ffurflen SPL1 - Hysbysiad Hawl a Bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.....        | 18                                  |
| Ffurflen SPL2 - Cais i ddychwelyd i'r gwaith .....                                      | 21                                  |
| Ffurflen SPL3 - Awdurdodiad Tâl am Ddiwrnodau SPLIT .....                               | 24                                  |
| Ffurflen SPL4 - Hysbysiad Cyfnod Absenoldeb .....                                       | 25                                  |

# 1. Cyflwyniad

---

Mae'r canllawiau hyn yn amlinellu'r hawl statudol i gymryd absenoldeb rhiant a rennir (SPL) i ofalu am blentyn. Mae hefyd yn amlinellu'r trefniadau a'r gofynion hysbysu cyn cyfnod o SPL a'r hawl i dâl; yn ystod SPL.

Mae SPL yn galluogi cyflogeion gyda chyfrifoldebau rhiant am fabanod neu blant newydd eu mabwysiadu i rannu absenoldeb pe byddent yn dymuno gwneud hynny, cyhyd nad yw'r absenoldeb cyfun yn fwy na chyfanswm o 52 wythnos (llai unrhyw absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/trefniant benthg croth a gymerwyd eisoes).

Nid oes unrhyw ddarpariaeth ar gyfer rhieni sy'n cael plentyn drwy drefniant benthg croth dan y ddeddfwriaeth, fodd bynnag mae'r cynllun hwn yn rhoi'r un hawliau i rieni trefniant benthg croth â rhieni sy'n mabwysiadu. Felly, lle cyfeirir at absenoldeb/tâl mamolaeth neu rieni mabwysiadu, mae hyn hefyd yn weithredol i rieni sy'n cael plentyn drwy drefniant benthg croth.

# 2. Meini Prawf Cymhwyster

---

I fod â hawl i SPL, mae'n rhaid i gyflogai:

- fod yn fam, tad neu brif fabwysiadwr y plentyn, neu'n bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr (bydd y cynllun hwn yn cyfeirio at bob un fel rhiant)
- bod â (neu'n rhannu gyda'r rhiant arall) y prif gyfrifoldeb am ofal y plentyn
- bod ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus ar y 15ed wythnos cyn wythnos ddisgwylledig y geni neu'r wythnos pryd yr hysbyswyd y prif fabwysiadwr eu bod wedi eu paru ar gyfer mabwysiadu gyda'r plentyn (a gaiff ei galw yr wythnos berthnasol)
- bod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw absenoldeb rhiant a rennir.

Yn ychwanegol, mae'n rhaid i'r rhiant arall fod ag:

- o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn wythnos berthnasol gwelyfod
- enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod o leiaf 13 o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol.

Os yw'r rhiant arall yn cyflawni'r amodau hyn, ond nad yw'n gymwys am SPL eu hunain, gallant ddal fod â hawl i'r holl gyfnod SPL. Rhaid dilyn y gofynion hysbysiad a gwybodaeth statudol ym mhob achos.

# 3. Hawl i Dâl Rhiant a Rennir

---

Yn ogystal â'r gofynion yn gysylltiedig â hawl i absenoldeb fel yr amlinellir uchod, os yw cyflogai yn dymuno hawlio tâl rhiant a rennir (ShPP) mae'n rhaid iddynt fod ag

enillion wythnosol cyfartalog sy'n gyfartal i neu'n uwch na'r terfyn enillion is dros y cyfnod 8 wythnos a ddaw i ben gyda'r wythnos berthnasol.

Mae uchafswm o 37 wythnos o ShPP yn daladwy, a chaiff hyn ei ostwng gan nifer yr wythnosau o dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth a gymerwyd eisoes gan y fam neu'r prif fabwysiadwr. Caiff ShPP ei dalu ar y gyfradd wastad a osodwyd, a gaiff ei adolygu'n flynyddol (mae'r gyfradd ddiweddaraf ar gael ar wefan <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>), neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (p'un bynnag yw'r isaf).

Rhaid dilyn y gofynion hysbysiad a gwybodaeth statudol ym mhob achos. Nid oes unrhyw ddarpariaeth i gyflogeion gael tâl o 90% o enillion am y 6 wythnos gyntaf o'r cyfnod tâl rhiant a rennir lle mae hyn yn uwch na'r gyfradd statudol fel sy'n wir ar gyfer tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol.

Os yw'r ddau riant yn gymwys am ShPP, mae'n rhaid iddynt benderfynu pwy fydd yn ei dderbyn neu sut y caiff ei rannu a hysbysu eu cyflogwyr perthnasol.

Unwaith y cafodd unrhyw hawl ei gwtogi, ni fedrir ei ailosod. Er enghraifft, os yw'r fam/prif fabwysiadwr yn cwtogi eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu cyn y 6 wythnos gyntaf (18 wythnos os oes gan y cyflogai fwy na 1 flwyddyn o wasanaeth) ni fedrir aildechrau y tâl uwch (fel arfer) hwn yn ddiweddarach a chaiff, yn ymarferol, ei ddisodli gan y gyfradd tâl Rhiant a Rennir, sydd fel arfer yn is.

## 4. Cymharu Tâl

Cyflogeion sydd wedi cwblhau **26 wythnos neu fwy ond llai na un flwyddyn o wasanaeth parhaus** ar ddechrau'r 15fed wythnos, cyn wythnos ddisgwyledig geni'r plentyn/wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru gyda phlentyn ar gyfer mabwysiadu.

|                        | <b>Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth</b>   | <b>Absenoldeb Rhiant a Rennir</b>  |
|------------------------|--|--|
| <b>Wythnos 1-6</b>     | <u>Staff heblaw athrawon</u><br>90% o enillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys Tâl Mamolaeth Statudol/ Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol.<br><br><u>Athrawon</u><br>Bydd 4 wythnos gyntaf yr absenoldeb ar dâl llawn. Bydd y 2 wythnos ddilynol ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys Tâl Mamolaeth Statudol/ Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol. | Caiff Tâl Rhiant a Rennir Statudol (ShPP) ei dalu ar y gyfradd wastad a nodwyd, a gaiff ei adolygu'n flynyddol (mae'r gyfradd ddiweddaraf ar gael ar wefan <a href="https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay">https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay</a> ) neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (p'un bynnag sydd isaf). |
| <b>Wythnosau 7-39</b>  | Tâl Mamolaeth Statudol/Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth (mae'r cyfraddau diweddar ar gael ar <a href="http://www.gov.uk">www.gov.uk</a> )   |  |
| <b>Wythnosau 40-52</b> | Absenoldeb di-dâl  | Absenoldeb di-dâl  |

Cyflogeion sydd wedi cwblhau **un flwyddyn (neu fwy) o wasanaeth parhaus** ar ddechrau'r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwylidig geni plentyn/wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru gyda phlentyn ar gyfer mabwysiadu.

|                      | <b>Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth</b>   | <b>Absenoldeb Rhiant a Rennir</b>  |
|----------------------|---|--|
| <b>Wythnos 1-6</b>   | <p><u>Staff heblaw Athrawon</u><br/>90% o enillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys Tâl Mamolaeth Statudol (SMP), Mabwysiadu Statudol (SA), Trefniant Benthg Croth (SP) a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol.</p> <p><u>Athrawon</u><br/>Bydd 4 wythnos gyntaf absenoldeb ar dâl llawn. Bydd y 2 wythnos ddilynol ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys SMA/SA/SP a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol.</p>  | Caiff Tâl Rhiant a Rennir Statudol (ShPP) ei dalu ar y gyfradd wastad a nodir, a adolygir yn flynyddol (mae'r gyfradd ddiweddaraf ar gael ar wefan <a href="https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay">https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay</a> ), neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (p'un bynnag sydd isaf) |
| <b>Wythnos 7-18</b>  | <p>Os yw'r cyflogai yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith, bydd taliad yn ½ tâl wythnos (ynghyd â SMP neu Lwfans Mamolaeth ac unrhyw lwfansau dibynnydd os yn briodol, cyn belled nad yw'n fwy na'r tâl llawn arferol).</p> <p>Os nad yw'r cyflogai yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith, bydd taliadau yn ystod y cyfnod 12 wythnos hwn yn hawl i SMP/SA/SP yn unig.</p> <p>Os nad yw'r cyflogai yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o dri mis o leiaf, bydd yn atebol i ad-dalu'r taliadau galwedigaethol h.y. ar gyfer 12 wythnos gyntaf absenoldeb. Nid oes angen ad-dalu taliadau a wneir drwy SMP/SA/SP.</p> |  |
| <b>Wythnos 19-39</b> | SMP/SA/SP<br>(gweler <a href="http://www.gov.uk">www.gov.uk</a> i gael y cyfraddau diweddaraf)  |  |
| <b>Wythnos 40-52</b> | Absenoldeb di-dâl.  | Absenoldeb di-dâl  |



## 5. Opsiynau Absenoldeb Rhiant a Rennir

---

Gall SPL:

- Ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos.
- Dim ond ei gymryd mewn wythnosau cyflawn (e.e. dechrau ar ddydd Mawrth a gorffen y dydd Llun canlynol).
- Cael ei gymryd mewn tri bloc ar wahân o absenoldeb, unwaith y cafodd unrhyw Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu ei gwtogi.
- Cael ei gymryd gan y ddau riant/partner ar yr un pryd cyhyd nag yw'r absenoldeb cyfunol yn fwy na chyfanswm o 50 wythnos.
- Cael ei gymryd ar adegau gwahanol gan y rhieni.

Lle'n bosibl, dylai cyflogeion a rheolwyr gael trafodaeth anffurfiol cyn i'r cyflogeion roi hysbysiad ffurfiol o fwriad i gymryd SPL fel y gellir trafod hawl statudol (a chontractiol) i fathau eraill o absenoldeb a thâl, ac i sicrhau y gellir ystyried cynlluniau ar gyfer unrhyw gyfnodau o absenoldeb heb fod yn barhaus cyn gynted ag sydd modd.

## 6. Amodau Absenoldeb Rhiant a Rennir

---

Mae gan riant yr opsiwn i ddewis SPL ar unrhyw adeg pan maent yn gymwys (o fewn blwyddyn o'r enedigaeth/mabwysiadu) cyhyd ag y gallant ateb gofynion hysbysiad o 8 wythnos o leiaf cyn y dyddiad dechrau.

Gellir rhoi **uchafswm** o 3 hysbysiad ar wahân ar gyfer SPL.

Nid yw'n rhaid i rieni fod yn gweithio i'r un cyflogwr i fod yn gymwys.

Dim ond gydag **un** person arall y gall mam/prif fabwysiadwr rannu absenoldeb rhiant.

Dylid nodi mai dim ond ar ôl dychwelyd i'r gwaith, neu hysbysiad sy'n gostwng eu tâl mamolaeth/statudol, y gall y fam/prif fabwysiadwr ddefnyddio SPL, gan gadarnhau pryd y bydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben ar ffurf 'hysbysiad cwtogi mamolaeth'. Mae'r hysbysiad hwn yn rhwymo ac ni fedrir ei ddileu heblaw yn yr amgylchiadau dilynol.

- Os daw'n amlwg nad oes gan y naill riant na'r llall hawl i SPL na ShPP.
- Os rhoddwyd yr hysbysiad cwtogi cyn yr enedigaeth ac y caiff ei ddirymu o fewn 6 wythnos o'r enedigaeth (yn yr achos hwn gellir cyflwyno hysbysiad cwtogi arall).
- Os yw'r rhiant arall yn marw.

Unwaith y bydd y fam wedi symud ymlaen y dyddiad y daw ei chyfnod absenoldeb mamolaeth i ben, mae'r wythnosau nas cymerwyd o absenoldeb mamolaeth ar gael i gael eu cymryd fel absenoldeb rhiant a rennir. Os yw'n rhoi hysbysiad i gwtogi ei habsenoldeb ar ddyddiad yn y dyfodol, yna cyn belled ag y caiff y meini prawf

cymhwyster eu bodloni, gall ei phartner ddechrau cymryd absenoldeb rhiant a rennir tra'i bod yn dal i fod ar absenoldeb mamolaeth.

## 7. Hysbysiad Hawl a Bwriad

---

Mae'r gofynion hysbysiad ar gyfer SPL a ShPP yn benodol a manwl iawn. Bydd angen i gyflogeion llenwi ffurflen SPL1 mor llawn ag sy'n bosibl a gynlluniwyd i gynorthwyo cyflogeion i roi'r wybodaeth a'r datganiadau gofynnol.

Dylai cyflogeion ddychwelyd y ffurflen i'w Rheolwr. Dylid wedyn anfon ffurflenni wedi eu cwblhau at Datblygu Sefydliadol. Er mwyn gwneud cais am SPL, dylai cyflogeion fod wedi llenwi'r ffurflen gais Mamolaeth/Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth. Os yw cyflogeion yn gwneud cais am SPL a heb orfod llenwi ffurflen gais Mamolaeth/Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth dylent gyflwyno'r Dystysgrif Mamolaeth (Ffurflen MAT B1) gyda ffurflen gais SPL1.

Yr isafswm gofynion cyfreithiol yw:

- 'Hysbysiad cwtogi mamolaeth' (os yn briodol)
- Hysbysiad hawl a bwriad
- Cyfnod o hysbysiad absenoldeb

Yn ymarferol, caiff y cyfnod cyntaf o SPL ei ddynodi yn Ffurflen SPL1. Mae'n rhaid gwneud ceisiadau dilynol yn defnyddio Ffurflen SPL4. Mae gan gyflogeion hawl i gyflwyno **uchafswm** o 3 hysbysiad ar wahân o 'gyfnodau absenoldeb'. Mae'n rhaid rhoi pob hysbysiad o leiaf 8 wythnos cyn dechrau cyfnod absenoldeb, gan nodi'r dyddiadau a'r dyddiadau pryd y caiff ShPP ei hawlio, os yn berthnasol.

Os rhoddir yr hysbysiad 'cyfnod absenoldeb' cyntaf cyn geni plentyn, gall yr hysbysiad roi'r dyddiad dechrau yng nghyswllt y dyddiad geni, er enghraifft 'yn dechrau ddwy wythnos ar ôl geni'r babi am gyfnod o bedair wythnos'.

## 8. Patrwm Absenoldeb Rhiant a Rennir

---

Gellir cymryd SPL naill ai fel bloc 'parhaus' neu flociau lluosog heb fod yn barhaus. Cyfanswm nifer y blociau y gellir eu cymryd, p'un ai'n barhaus neu heb fod yn barhaus, yw 3.

### ***Bloc parhaus***

Mae hwn yn gyfnod o absenoldeb heb ei dorri, e.e. am gyfnod absenoldeb chwech wythnos. Mae gan gyflogeion hawl statudol i gymryd SPL yn y ffordd yma.

Os gofynnir am floc absenoldeb parhaus ym mhob cyfnod o hysbysiad absenoldeb, bydd gan gyflogai hawl i gymryd y cyfnod hwnnw o absenoldeb, a chaiff hyn ei gadarnhau mewn ysgrifen.



### ***Bloc heb fod yn barhaus***

Mae hyn yn gyfnod absenoldeb ond gydag egwyl rhwng yr absenoldeb lle mae'r cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith, e.e. 3 wythnos o absenoldeb, a ddilynir gan ddychwelyd i'r gwaith am 6 wythnos, a ddilynir gan gyfnod arall o absenoldeb.

Dim ond gyda chytundeb y Cyngor/ysgol y gellir cymryd absenoldeb heb fod yn barhaus, ac unwaith y gwnaed cais am absenoldeb heb fod yn barhaus, mae'n rhaid i'r cais gael ei drafod gan y cyflogai a'u rheolwr o fewn cyfnod o 14 diwrnod calendr.

Bydd rheolwyr yn trafod ceisiadau a gafwyd gyda'r cyflogai i benderfynu os y gall y cais:

- i. gael ei dderbyn a chymeradwyo'r absenoldeb
- ii. cynnig patrwm arall o absenoldeb y gellir cytuno arno
- iii. neu wrthod y cais.

Caiff penderfyniad y Rheolwr ei gadarnhau mewn ysgrifen, gan roi'r rheswm os y gwrthodir y cais ac nid oes unrhyw hawl apêl am y penderfyniad.

Os na ddeuir i gytundeb o fewn dwy wythnos o gyflwyno'r hysbysiad cyfnod absenoldeb, gall y cyflogai:

- gymryd yr absenoldeb y gofynnwyd amdano mewn un bloc parhaus, gan ddechrau ar y dyddiad dechrau gwreiddiol
- cymryd bloc parhaus o absenoldeb yn dechrau ar ddyddiad newydd, cyhyd â bod y dyddiad newydd yn ddiweddarach na'r dyddiad dechrau gwreiddiol ac y caiff y Cyngor/ysgol eu hysbysu am y dyddiad newydd o fewn pum diwrnod o'r cyfnod dwy wythnos y cyfeirir ato uchod
- dileu'r cais ar unrhyw amser hyd at y 15fed diwrnod ar ôl iddo gael ei wneud yn wreiddiol. Os caiff y cais ei ddileu yn yr amgylchiadau hyn, ni fydd yn cyfrif fel un o'r tri chais a ganiateir.

## **9. Amrywio cyfnod absenoldeb**

---

Gall cyflogai gyflwyno cais i amrywio cyfnod o absenoldeb yn y ffyrdd dilynol:

- i. amrywio'r dyddiad dechrau neu'r dyddiad gorffen cyhyd ag y gwneir cais am yr amrywiad o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol a'r dyddiad dechrau newydd
- ii. amrywio neu ganslo faint o absenoldeb y gwnaed cais amdano o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol
- iii. gofyn fod un cyfnod o absenoldeb yn dod yn gyfnod heb fod yn barhaus o absenoldeb neu'r ffordd arall o amgylch.

Bydd amrywiad yn cyfrif fel un o **uchafswm** nifer o 3 hysbysiad ar wahân o geisiadau am gyfnodau absenoldeb (gweler 6) os na:

- Caiff ei wneud fel canlyniad i'r plentyn yn cael ei eni ynghynt neu'n hwyrach na wythnos ddisgwylidig geni plentyn. Gellir addasu'r gofyniad hysbysiad arferol o 8 wythnos os caiff y plentyn ei eni'n gynnar a bod y dyddiad dechrau newydd ar

gyfer y cyfnod absenoldeb yr un faint o amser yn dilyn yr enedigaeth ag yn yr hysbysiad gwreiddiol. Yn yr achos hwn dylid rhoi hysbysiad i amrywio'r dyddiad dechrau cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ar ôl geni'r plentyn.

- Bod y Cyngor/ysgol wedi gofyn am yr amrywiad.

Bydd hysbysiad i amrywio SPL a drefnwyd yn cyfrif fel hysbysiad pellach. Felly os oedd y cyflogai wedi cytuno'n wreiddiol ar yr absenoldeb fel rhan o'r hysbysiad cyntaf i drefnu SPL, byddai canslo neu amrywio'r absenoldeb yn cyfrif fel ail hysbysiad, gan olygu, os na fyddai'r cyflogwr yn rhoi mwy iddynt, dim ond un hysbysiad arall fyddai ganddynt i ddefnyddio unrhyw absenoldeb sydd ar ôl.

Os yw'r cyflogai eisoes wedi defnyddio eu holl hysbysiau nid yw'r cyflogwr dan unrhyw rwymedigaeth i gytuno i amrywio/canslo'r absenoldeb ond gallai ddal ystyried y cais a phenderfynu os yw'n rhesymol ymarferol cytuno iddo.

## 10. Pryd y gellir cymryd Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir

---

Ni all Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir ddechrau cyn yr enedigaeth (neu leoliad ar gyfer mabwysiadu) a rhaid ei gymryd o fewn 1 flwyddyn o'r geni neu'r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli gyda'r teulu (h.y. y diwrnod cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn neu ben-blwydd cyntaf lleoliad plentyn a fabwysiadwyd.).

## 11. Absenoldeb Rhiant a Rennir – Diwrnodau cadw mewn cysylltiad (diwrnodau SPLIT)

---

Mae gan y Cyngor/Ysgol yr hawl i gyflogai fynychu gwaith ar ddiwrnodau achlysurol yn ystod y cyfnod SPL. Gallai'r dyddiau hyn fod ar gyfer hyfforddiant, mynychu cyfarfodydd adrannol neu ddim ond i gadw mewn cysylltiad yn unol â'r un egwyddor â diwrnodau KIT ar gyfer absenoldeb mamolaeth.

Mae 20 diwrnod SPLIT ar gael yn ystod SPL sy'n ychwanegol at y 10 diwrnod KIT sydd ar gael yn ystod absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

Gall cyflogai weithio hyd at y 20 diwrnod yma heb ddod ag SPL i ben. Ni fydd gwaith yn ymestyn y cyfnod SPL. Os yw cyflogai yn gweithio, caiff ei dalu ar yr un gyfradd arferol o dâl yn cynnwys unrhyw hawliadau ShPP.

Nid oes unrhyw reidrwydd ar gyflogai i weithio yn ystod SPL ac nid oes unrhyw reidrwydd ar y Cyngor/ysgol i gynnig gwaith.

Dylai cyflogeion gwblhau Ffurflen SPL3 ar gyfer awdurdodi talu diwrnodau SPLIT a Ffurflen ML3 yn y Polisi Absenoldeb Mamolaeth ar gyfer Diwrnodau KIT.

## 12. Telerau ac amodau yn ystod SPL

---

Os yw contract cyflogaeth y cyflogai yn parhau mewn grym yn ystod y cyfnod SPL mae ganddynt hawl i dderbyn eu holl fuddion contract, heblaw am gyflog. Tra bod contract cyflogaeth cyflogai yn parhau i fod mewn grym yn ystod y cyfnod SPL mae ganddynt hawl i dderbyn eu holl fuddion contractiol, heblaw am gyflog.

## 13. Effaith Absenoldeb Rhiant a Rennir ar Bensiynau

---

Os ydych yn aelod o'r LGPS (Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol) neu TPS (Cynllun Pensiwn Athrawon), bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu gwneud yn ystod unrhyw gyfnod pan mae'r cyflogai yn derbyn Tâl Rhiant a Rennir (ShPP) ond nid yn ystod unrhyw gyfnod o SPL di-dâl. Bydd cyfraniadau cyflogeion yn seiliedig ar dâl gwirioneddol tra bydd cyfraniadau cyflogwyr yn seiliedig ar yr un cyflog y byddai'r cyflogai wedi ei dderbyn pe na fyddent wedi bod yn cymryd SPL.

Mae mwy o wybodaeth am effaith SPL ar gyfraniadau pensiwn ar gael ar y gwefannau dilynol:

- LGPS: <https://www.lgpsmember.org/your-pension/paying-in/if-you-are-away-from-work/>
- TPS: <https://www.teacherspensions.co.uk/members/working-life/life-events/family-leave.aspx>
- Neu drwy anfon e-bost at [pensions@blaenau-gwent.gov.uk](mailto:pensions@blaenau-gwent.gov.uk)

## 14. Gwylliau Blynnyddol a Gwylliau Banc

---

Bydd cyflogai yn parhau i Gronni hawliau gwylliau blynnyddol a gwylliau banc yn ystod cyfnodau o SPL, yn unol â'r trefniadau presennol a amlinellir yn y polisïau Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu/Trefniant Benthg Croth.

## 15. Aberthu cyflog

---

Gwneir trefniadau gyda'r cyflogai, os oes angen, i sicrhau fod unrhyw gynlluniau aberthu cyflog yn parhau yn ystod y cyfnod o SPL, fel rhan o'u buddion contractiol parhaus ac yn unol â threfniadau tebyg ar gyfer absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu.

## 16. Amddiffyniad rhag colli swydd

---

Mae Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth, Absenoldeb Mabwysiadu ac Absenoldeb Rhiant a Rennir (Diwygio) 2024 yn ymestyn y cyfnod o amser pan fydd gan rai

gweithwyr yr hawl i gael cynnig swydd wag arall addas pe byddent fel arall yn colli eu swyddi.

Bydd gweithwyr sy'n cymryd cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir o 6 wythnos neu fwy yn dechrau ar neu ar ôl 6 Ebrill 2024 yn cael eu hamddiffyn yn ystod eu Absenoldeb Rhiant a Rennir ac am 18 mis o ddyddiad geni neu leoli'r plentyn. Bydd cyflogeion sy'n cymryd cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir o lai na 6 wythnos yn dechrau ar neu ar ôl 6 Ebrill 2024 yn cael eu diogelu yn ystod eu cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

## 17. Dychwelyd o SPL

---

Mae'n rhaid i gyflogai sy'n dymuno dychwelyd yn gynnar o SPL hysbysu'r Cyngor/Ysgol o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad gorffen gwreiddiol a hefyd y dyddiad gorffen newydd yn defnyddio Ffurflen SPL2.

Bydd cyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl cyfnod o SPL sydd (ynghyd ag unrhyw absenoldeb mamolaeth statudol/mamolaeth a gymerwyd i ofalu am yr un plentyn) o **26 wythnos neu lai** yn dychwelyd i'r un swydd.

Fel arfer bydd cyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl cyfnod o SPL (sydd (ynghyd ag unrhyw absenoldeb mamolaeth statudol/mabwysiadu a gymerwyd i ofalu am yr un plentyn) o **26 wythnos neu fwy** hawl i ddychwelyd i'r un swydd os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol. Os felly, bydd y cyflogai yn dychwelyd i swydd arall sy'n addas a phriodol dan yr amgylchiadau.

Mae hawl cyflogai i ddychwelyd yn golygu y bydd yn dychwelyd ar delerau ac amodau nad ydynt yn ddim llai ffafriol na'r rhai a fyddai wedi bod yn weithredol pe na byddent wedi bod yn absennol. Bydd y dychwelyd i swydd ar yr un lefel, hawliau pensiwn a hawliau eraill tebyg.

## 18. Perthynas gyda'r Cynllun Salwch

---

Ni chaiff SPL ei drin fel absenoldeb salwch ac ni roddir ystyriaeth iddo wrth gyfrif y cyfnod hawl i absenoldeb salwch.

Caiff SPL ei ystyried fel gwasanaeth parhaus ar gyfer dibenion absenoldeb salwch a gwyliau blynyddol y Cydgyngor Cenedlaethol (NJC).

Os na all cyflogeion ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd eu cyfnod o SPL oherwydd salwch, dylent ddilyn y gweithdrefnau arferol ar gyfer absenoldeb salwch.

## 19. Diogeliad rhag Niwed a Diswyddo

---

Caiff cyflogeion eu diogelu rhag dioddef niwed neu ddiswyddo annheg am resymau yn gysylltiedig â chymryd neu geisio cymryd SPL.

## 20. Hawliau Twyllodrus

---

Gall y Cyngor/Ysgol, lle mae amheuaeth y gall gwybodaeth dwyllodrus fod wedi cael ei rhoi neu lle cafodd y sefydliad eu hysbysu gan HMRC y gwnaed hawliad twyllodrus, ymchwilio y mater ymhellach yn unol â gweithdrefnau ymchwilio a disgyblaeth arferol y Cyngor/Ysgol, a hefyd heb weithredu mewn modd gwahaniaethol yng nghyswllt unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig a ddiffinnir yn Neddff Cydraddoldeb 2010.

## 21. Camau Absenoldeb Rhiant a Rennir

---

| Camau SPL  | Cyflogai   | Cyflogwr  |
|--|--|---|
| Cam 1:<br>Dod i wybod am feichiogrwydd neu baru        | A yw SPL yn addas?<br>Ystyried pa drefniadau absenoldeb fyddai'n gweithio orau.  | A yw'r cyflogai yn gymwys?<br>Trafod bwriadau gyda'r cyflogai ac opsiynau eraill am absenoldeb.                       |
| Cam 2:<br>Dewis SPL a hysbysiad o hawl                 | Hysbysu rheolwr am gymhwyster  | Gwneud paratodau a chynlluniau cynnar   |
| Cam 3:<br>Hysbysiad am drefnu absenoldeb               | Gwneud cais am absenoldeb drwy gyflwyno ffurflen SPL i'r Rheolwr (gan roi o leiaf 8 wythnos o rybudd)                      | Ystyried effaith cais am absenoldeb ac anfon y ffurflen SPL1 wedi ei chwblhau ymlaen at yr Adran Datblygu Sefydliadol |
| Cam 4:<br>Gwneud cais am flocciau pellach o absenoldeb | Gellir defnyddio ffurflen SPL4 yn ddiweddarach ar gyfer hyd at 2 floc pellach o absenoldeb (o leiaf 8 wythnos o hysbysiad) | Os y'i cymeradwyir, cyflwyno ffurflen SPL1 i'r Adran Datblygu Sefydliadol   |
| Cam 5:<br>Canlyniad                                    | Os y'i cymeradwyir, absenoldeb yn dechrau neu'r cais yn cael ei ddileu   | Cadarnhau a chyfathrebu canlyniad   |

## 22. Rhestr Wirio Rheolwr

---

- A gafodd y cyflogai ei gyfeirio at ddogfen canllawiau cyflogeion?
- A drefnwyd cyfarfod i drafod absenoldeb posibl?
- A gafodd cyswllt yn ystod SPL ei drafod?
- A yw'r cyflogai yn ateb y meini prawf ar gymhwyster? (gweler tudalen 3)
- A yw'r cyflogai wedi llenwi Ffurflen SPL1 yn gywir? Yn cynnwys a ddaeth absenoldeb/tâl mamolaeth/mabwysiadu/trefniant benthyg croth i ben neu a gadarnhawyd dyddiad pryd y caiff ei gwtogi? Faint o SPL sydd gan y cyflogai ar gael i'w gymryd?
- Faint o hysbysadau i drefnu absenoldeb sydd ar ôl? (uchafswm o 3 sy'n rhaid eu trefnu yn defnyddio Ffurflen SPL4)

### Os gofynnwyd am absenoldeb heb fod yn barhaus:

- A roddwyd ymateb i'r hysbysiad i drefnu SPL heb fod yn barhaus o fewn 14 diwrnod calendr?

- Os gwrthodwyd y cais am absenoldeb, ydych chi wedi ysgrifennu i esbonio'r rheswm pam?
- Pa gyfnod absenoldeb gafodd ei gytuno?
- Faint o SPL sydd gan y cyflogai yn dal i fod ar gael i'w gymryd?

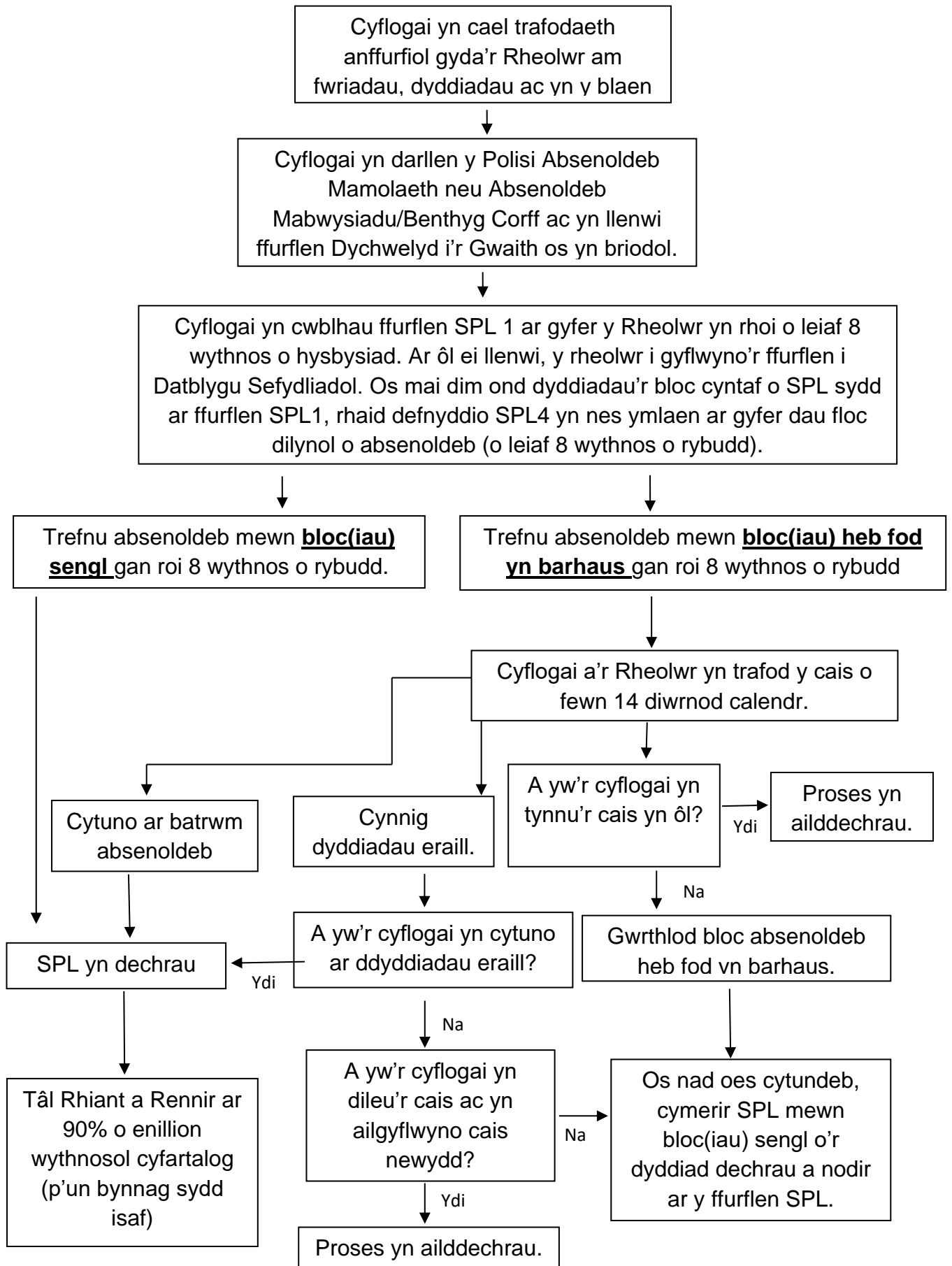
## 23. Rhestr Wirio Cyflogai

---

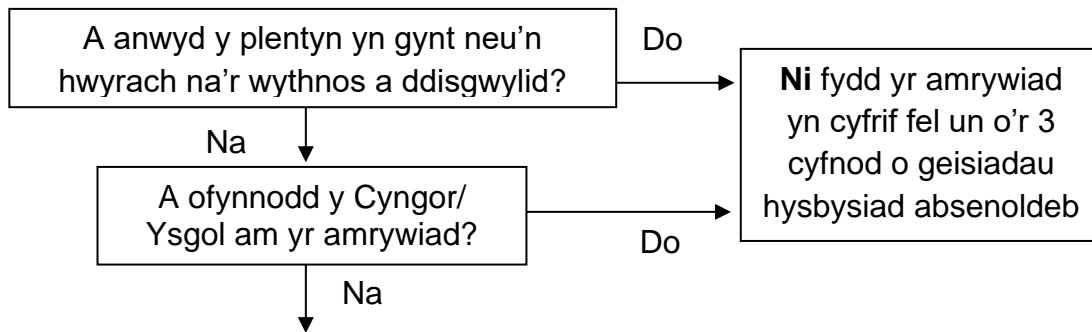
- A ydych yn ateb y meini prawf ar gymhwyster? (gweler tudalen 2)
- Os mai chi yw y Fam/Prif Fabwysiadwr a bod gennych lai na 1 flwyddyn o wasanaeth parhaus ac yn bwriadu cymryd SPL cyn y 7fed wythnos yn dilyn y geni/lleoliad, ydych chi'n deall y goblygiadau ariannol?
- Os mai chi yw y Fam/Prif Fabwysiadwr, a bod gennych fwy na 1 flwyddyn o wasanaeth parhaus ac yn bwriadu cymryd SPL cyn y 19fed wythnos yn dilyn yr enedigaeth/lleoliad, a ydych yn deall y goblygiadau ariannol?
- Ydych chi wedi trefnu i gwrdd â'ch Rheolwr i drafod absenoldeb posibl a sut y byddwch yn cysylltu yn ystod SPL?
- Ydych chi wedi llenwi Ffurflen SPL1?
- A yw dyddiadau pob un o'r 3 bloc o SPL wedi eu cynnwys yn Ffurflen SPL1? Os na, yn y dyfodol rhaid gofyn am flociau yn defnyddio Ffurflen SPL4, gan roi o leiaf 8 wythnos o rybudd.



## 24. Siart Llif Proses



## 25. Amrywio Cyfnod o Absenoldeb



Gall cyflogai gyflwyno cais i amrywio absenoldeb yn y ffyrdd dilynol:

- amrywio'r dyddiad dechrau neu orffen.
- amrywio neu ganslo faint o wyliau y gofynnwyd amdano.
- gofyn am i gyfnod sengl o absenoldeb ddod yn gyfnod heb fod yn bahaus neu'r ffordd arall o amgylch.

Rhaid gofyn am yr amrywiad o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau.

**Bydd** yr amrywiad yn cyfrif fel un o'r 3 cyfnod o geisiadau hysbysiad absenoldeb.

## 26. Cwestiynau Cyffredin

### Beth yw Absenoldeb Rhiant a Rennir?

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) yn rhoi cyfle i gyflogeion gyda chyfrifoldebau rhianta i rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb.

Mae'r un cyfle hefyd ar gael i gyflogeion sy'n bwriadu dod yn rhiant drwy drefniant cyfreithiol trefniant benthg croth.

Dylid nodi fod cyfeiriadau at fabwysiadu yn y ddogfen hon hefyd yn weithredol i drefniant benthg croth.

### Beth yw manteision SPL?

Bydd SPL yn galluogi mamau, tadau, partneriaid a mabwysiadwyd cymwys i ddewis sut i rannu amser bant o'r gwaith ar ôl i'w plentyn gael ei eni neu ei roi i'w fabwysiadu. Gallai hyn olygu fod y fam neu'r mabwysiadwr yn rhannu peth o'r absenoldeb gyda'i phartner, gan efallai ddychwelyd i'r gwaith am ran o'r cyfnod ac yna aildechrau absenoldeb ar ddyddiad diweddarach.

Y nod yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni am sut i rannu gofal eu plentyn yn y flwyddyn gyntaf yn dilyn geni neu fabwysiadu. Gall rhieni rannu absenoldeb, penderfynu bod i ffwrdd o'r gwaith ar yr un pryd a/neu gymryd eu tro i gael cyfnodau o absenoldeb i ofalu am y plentyn

### **Pwy sy'n gymwys am SPL?**

I fod â hawl i SPL mae'n rhaid i gyflogai:

- fod yn fam, tad neu brif fabwysiadwr y plentyn, neu'n bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr.
- fod â (neu rannu gyda'r rhiant arall) y prif gyfrifoldeb am ofal y plentyn.
- bod ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus ar y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni neu yr wythnos pan hysbyswyd y prif fabwysiadwr eu bod wedi eu paru am fabwysiadu gyda'r plentyn (a elwir yr wythnos berthnasol).
- dal i fod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw SPL.

Yn ychwanegol mae'n rhaid i'r rhiant arall:

- fod ag o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn wythnos berthnasol gwelyfod.
- bod ag enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod 13 o'r 6 wythnos cyn yr wythnos berthnasol.

Os yw'r rhiant arall yn cyflawni'r amodau hyn, ond heb fod yn gymwys am SPL eu hunain, gallai cyflogai y cyngor ddal fod â hawl i'r holl gyfnod SPL.

### **Pa opsiynau SPL sydd ar gael?**

Gall SPL:

- ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos.
- gael ei gymryd mewn wythnosau llawn yn unig (e.e. dechrau ar ddydd Mawrth a gorffen y dydd Llun canlynol)
- cael ei gymryd mewn tri bloc ar wahân o absenoldeb. Os yw pob bloc o absenoldeb yn barhaus (e.e. 27/7/23-30/9/23) mae hawl statudol i gymryd hyn, cyn belled ag y cafodd yr hysbysiad priodol a'r meini prawf cymhwyster eu cyflawni.
- os yw'r absenoldeb ym mhob bloc heb fod yn barhaus (e.e. SPL 27/7/23 i 15/8/23, nôl yn y gwaith 16/8/23 i 24/8/23, SPL 25/8/23 i 30/9/23) mae'n rhaid cytuno ar hyn a gall y Rheolwr ei wrthod.
- caiff penderfyniad y Rheolwr ei gadarnhau mewn ysgrifen, gan roi'r rheswm os gwrthodir y cais ac nid oes hawl apelio yn erbyn y penderfyniad.
- cael ei gymryd gan y ddau riant/partner ar yr un pryd cyhyd nag yw'r absenoldeb cyfun yn fwy na chyfanswm o 52 wythnos.
- cael ei gymryd ar adegau gwahanol gan y rhieni.

### **Faint o dâl fyddwn ni'n ei gael os cymerwn SPL?**

Caiff Tâl Rhiant a Rennir (ShPP) ei dalu ar y gyfradd wastad a nodwyd, a gaiff ei hadolygu'n flynyddol (mae'r gyfradd ddiweddaraf ar gael ar wefan <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>), neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (p'un bynnag sydd isaf).

Nid oes unrhyw ddarpariaeth ar gyfer cyflogaion i gael 90% o'u henillion am 6 wythnos gyntaf y cyfnod ShPP lle mae hyn yn uwch na'r gyfradd statudol fel sy'n wir am dâl mamolaeth statudol/mabwysiadu.

Os yw'r fam neu'r mabwysiadwr yn cwtdogi eu hawl i dâl mamolaeth/mabwysiadu neu lwfans mamolaeth cyn iddynt fod wedi defnyddio eu hawl lawn, yna gellir hawlio ShPP ar gyfer unrhyw wythnosau sydd ar ôl.

Unwaith y cafodd unrhyw hawl ei gwtogi, ni fedrir ei ailosod. Er enghraifft, os yw'r fam/mabwysiadwr yn cwtdogi eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu cyn y 6 wythnos gyntaf, ni fedrir ailddechrau'r tâl uwch (fel arfer) hwn yn ddiweddarach ac, yn ymarferol, caiff ei ddisodli gan y gyfradd ShPP (sydd fel arfer yn is).

### **Sut mae'n effeithio ar y Fam/Prif Fabwysiadwr?**

Gall y ddau riant/partner gymryd SPL ar yr un pryd cyhyd nad yw'r absenoldeb cyfun yn fwy na chyfanswm o 50 wythnos.

### **Beth sydd angen i mi wneud os wyf eisiau gwneud cais am SPL (fi yw y Fam/Prif Fabwysiadwr)?**

Llenwi Ffurflen ML2/AL2 Dychwelyd i'r Gwaith o Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu.

Llenwi'r ffurflen SPL1.

Dim ond ar ôl iddynt naill ai dychwelyd i'r gwaith, neu roi hysbysiad sy'n gostwng eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, y gall y fam/prif fabwysiadwr dychwelyd i'r gwaith, gan gadarnhau pryd y bydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben.

D.S. Dim ond gydag **un** person arall y gall mam/prif fabwysiadwr rannu absenoldeb rhiant.

### **Pryd ellir cymryd Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir?**

Ni all Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir ddechrau cyn yr enedigaeth (neu leoliad ar gyfer mabwysiadu) a rhaid ei gymryd o fewn 1 flwyddyn o'r enedigaeth neu'r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli gyda'r teulu (h.y. y diwrnod cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn neu ben-blwydd cyntaf lleoliad plentyn a fabwysiadwyd).

### **Pryd mae angen i ni wneud cais?**

Gellir cymryd hyd at dri bloc ar wahân o Wyliau Rhiant a Rennir.

Rhaid rhoi hysbysiad, yn defnyddio'r ffurflen briodol, o leiaf 8 wythnos cyn dechrau cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir.

# Hysbysiad Hawl a Bwriad i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir



**DYLID LLENWI A DYCHWELYD Y FFURFLEN HON AT [HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk](mailto:HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk) (GYDA THYSTYSGRIF MAMOLAETH (FFURFLEN MAT B1) OS NA CHAFODD EI CHYFLWYNO YN FLAENOROL GYDA FFURFLEN GAIS MAMOLAETH/MABWYSIADU/BENTHYG CROTH)**

Mae'n rhaid i gyflogaion gyda phlentyn y disgwylir iddo gael ei eni neu ei leoli am fabwysiadu neu drefniant benthyg croth ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015 sy'n dymuno cymryd absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) i rannu'r prif gyfrifoldebau rhiant gyda'r rhiant/partner arall **gyflwyno'r ffurflen hon i'w Rheolwr o leiaf 8 wythnos cyn dyddiad dechrau y cyfnod cyntaf o SPL.**

I fod â hawl i SPL mae'n rhaid i chi:

- fod yn fam/tad neu brif fabwysiadwr/darpar riant y plentyn, neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr/darpar riant (y cyfeirir atynt yn y ffurflen hon fel rhiant)
- bod â (neu rannu gyda'r rhiant arall) y prif gyfrifoldeb am ofal y plentyn
- bod ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus ar y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni neu'r wythnos pan hysbyswyd y prif fabwysiadwr eu bod wedi eu paru am fabwysiadu gyda'r plentyn (a gaiff ei galw yr wythnos berthnasol)
- dal i fod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw SPL.

Mae'n rhaid i'r rhiant arall fod ag o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol a bod ag enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod o leiaf 13 o'r wythnosau hynny

Gofynnir i chi ddarllen y Cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir cyn llenwi'r ffurflen hon.

## ADRAN 1 – MANYLION PERSONOL

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Enw Llawn:                 | <input type="text"/>                                       |
| Cyfeiriad<br>Cartref:      | <input type="text"/>                                       |
| Rhif Ffôn -                | Cartref: <input type="text"/> Gwaith: <input type="text"/> |
| Teitl Swydd:               | <input type="text"/>                                       |
| Man Gwaith:                | <input type="text"/>                                       |
| Rhif Staff:                | <input type="text"/>                                       |
| Rhif Yswiriant<br>Gwladol: | <input type="text"/>                                       |

Dyddiad disgwylidig geni'r plentyn/dyddiad lleoli ar gyfer mabwysiadu

Union ddyddiad geni'r plentyn/dyddiad lleoli ar gyfer mabwysiadu (os gwyddoch):

Dyddiad dechrau absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/trefniant benthyg croth y fam/prif fabwysiadwr/ darpar riant (neu gyfnod tâl \*):

Dyddiad gorffen absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/trefniant benthyg croth y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant (neu gyfnod tâl\*):

\* dyddiad dechrau a gorffen cyfnod tâl mamolaeth statudol/mabwysiadu/benthyg corff neu gyfnod lwfans mamolaeth os nad oes gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant hawl i absenoldeb statudol.

## ADRAN 2 – MANYLION ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Y cyfanswm sydd ar gael yw 50 wythnos llai nifer yr wythnosau o absenoldeb/tâl a gymerwyd eisoes gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant yn ôl y dyddiadau a roddwyd yn Adran 1.

Cyfanswm nifer wythnosau SPL sydd ar gael:

Nifer wythnosau SPL y bwriadwch eu cymryd:

Nifer wythnosau SPL y mae'r rhiant arall yn bwriadu eu cymryd:

Arwydd o ddyddiadau dechrau a gorffen SPL y bwriadwch eu cymryd. *Nid yw'r arwydd hwn yn rhwymo. Mae'n rhaid i chi gyflwyno hysbysiad ffurfiol cyfnod absenoldeb ar gyfer pob cyfnod o SPL y bwriadwch wneud cais amdanynt iddo fod yn rhwymo. Llenwch yr adran isod os dymunwch i'ch cais i unrhyw un/pob un o'r cyfnodau absenoldeb hyn gael eu trin fel cyfnod o hysbysiad absenoldeb.*

A ydych yn dymuno i'r dyddiau a nodwyd ar gyfer y cyfnod/au absenoldeb i ffurfio cyfnod ffurfiol rhwymol o hysbysiad Ydw  Na  Ydw ar gyfer y dyddiadau dilynol yn unig: absenoldeb?



### ADRAN 3 – MANYLION TÂL RHIANT A RENNIR

Cyfanswm y tâl Rhiant a Rennir (ShPP) a all fod ar gael yw 37 wythnos llai nifer yr wythnosau o dâl a gymerwyd eisoes gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant yn ôl y dyddiadau a roddwyd yn Adran 1.

Cyfanswm nifer wythnosau ShPP ar gael:

Nifer wythnosau ShPP y bwriadwch eu hawlio:

Nifer wythnosau ShPP mae'r rhiant arall yn bwriadu eu hawlio:

Awgrym o ddyddiadau dechrau a diwedd eich cyfnodau ShPP:

### ADRAN 4 – HYSBYSIAD CYFLOGAI O GWTOGI ABSENOLDEB MAMOLAETH/MABWYSIADU/TREFNIANT BENTHYG CROTH

Llenwch yr adran hon os mai chi yw'r cyflogai a enwir yn yr hysbysiad ac mai chi yw'r fam neu brif fabwysiadwr neu ddarpar riant. Mae'n rhaid i chi roi o leiaf 8 wythnos o hysbysiad o'ch dyddiad cwtdogi. Os oes gennych hawl i absenoldeb mamolaeth, mae'n rhaid i'r dyddiad cwtdogi fod o leiaf ddwy wythnos ar ôl genedigaeth eich plentyn.

Dymunaf i fy absenoldeb mamolaeth ddod i ben ar

(noder dyddiad)

### ADRAN 5 – DATGANIAD CYFLOGAI

Rwy'n cadarnhau fy mod yn cyflawni'r amodau dilynol

- Fi yw mam, tad neu brif fabwysiadwr neu ddarpar riant y plentyn, neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr.
- Fi sydd gan (neu yn rhannu gyda'r rhiant arall) y prif gyfrifoldeb am ofal y plentyn ac yn cymryd SPL er mwyn gofalu am y plentyn.
- Mae gennyf o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus ar 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni neu'r wythnos pryd yr hysbyswyd y prif fabwysiadwr iddi/iddo gael ei pharu ar gyfer mabwysiadu gyda'r plentyn (a elwir yr wythnos berthnasol).
- Rwy'n bwriadu bod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw SPL.
- Os wyf yn hawlio tâl Rhiant a Rennir mae gennyf enillion wythnos cyfartalog sy'n gyfartal â neu'n uwch na'r Terfyn Enillion Is dros y cyfnod o 8 wythnos yn diweddu gyda'r wythnos berthnasol.
- Rwy'n cytuno i hysbysu'r Cyngor/Ysgol ar unwaith os wyf yn peidio cyflawni'r amodau ar gyfer hawl i SPL neu ShPP.

Os mai chi yw'r fam neu'r prif fabwysiadwr neu'r darpar riant:

- Rwyf wedi cyflwyno hysbysiad cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/trefniant benthyc croth drwy lenwi Adran 4 uchod.

Llofnod:

Dyddiad:

#### ADRAN 6 – DATGANIAD Y RHIANT ARALL

Enw:

Cyfeiriad:

Rhif Yswiriant Gwladol:

Rwy'n cadarnhau fy mod yn cyflawni'r amodau dilynol:

- Mae gennyf o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn dyddiad disgwylidig y geni neu'r wythnos pan hysbyswyd y cafodd y prif fabwysiadwr ei hysbysu ei bod/fod wedi paru ar gyfer mabwysiadu gyda'r plentyn (a elwir yr wythnos berthnasol).
- Mae gennyf enillion wythnosol cyfartalog o £30 o leiaf yn ystod o leiaf 13 wythnos o'r 68 wythnos cyn yr wythnos berthnasol.
- Rwy'n cytuno i hysbysu eich cyflogai ar unwaith os wyf yn peidio cyflawni'r ddau amod uchod.
- Rwy'n cytuno i'ch cyflogai gymryd SLP a ShPP fel y nodir yn Adrannau 2 a 3 uchod.

Os mai chi yw'r fam/prif fabwysiadwr/darpar riant

- Rwyf wedi cwtogi fy absenoldeb mamolaeth a thâl/absenoldeb mabwysiadu/trefniant benthyc croth a thâl/lwfans mamolaeth neu byddaf wedi gwneud hynny erbyn yr amser y bydd eich cyflogai yn dechrau SPL

Rwy'n caniatáu i chi brosesu'r wybodaeth a gynhwysir o fewn y datganiad.

Llofnod:

Dyddiad:

## Cais i ddychwelyd i'r gwaith



Cyngor Bwrdeistref Sirol

**Blaenau Gwent**

County Borough Council

DYLID LLENWI A DYCHWELYD Y FFURFLEN HON I [HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk](mailto:HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk)  
OS BWRIADWCH DDYCHWELYD YN GYNHARACH NA'R DYDDIAD A GYTUNWYD

MAE'N RHAID I'R FFURFLEN HON GAEL EI LLENWI GAN ROI O LEIAF 8 WYTHNOS O HYSBYSIAD  
O'CH BWRIAD I DDYCHWELYD I'R GWAITH YN GYNNAR

**ADRAN 1 - MANYLION PERSONOL**

Enw Llawn:

Cyfeiriad  
Cartref:

Rhif Ffôn -

Cartref:

Gwaith:

Teitl Swydd:

Man Gwaith:

Rhif Staff:

Rhif Yswiriant  
Gwladol:
**ADRAN 2 - DATGANIAD**

Rwy'n cadarnhau fy mod yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na  
diwedd fy Absenoldeb Rhiant a Rennir ar y dyddiad dilynol:

Llofnod:

Dyddiad:

**ADRAN DATBLYGU SEFYDLIADOL YN UNIG**

Gwiriwch y manylion a'r dyddiad dechrau

Dyddiad Derbyn

 Hysbysu Adran

Rhoi yn y gofrestr

 Hysbysu Adnoddau

 Rhoi yn y Ffeil Personol

 Llythyr i gyflogai (28 diwrnod)

 Diwedd Secondiad//Llanw Dros Dro

Chwefror 2024

# Awdurdodi Tâl am Ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (SPLIT) Absenoldeb Rhiant a Rennir

DYLID LLENWI A DYCHWELYD Y FFURFLEN HON AT [HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk](mailto:HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk)

## ADRAN 1 - MANYLION PERSONOL

|                         |                               |                              |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Enw Llawn:              | <input type="text"/>          |                              |
| Cyfeiriad Cartref:      | <input type="text"/>          |                              |
| Rhif Ffôn -             | Cartref: <input type="text"/> | Gwaith: <input type="text"/> |
| Teitl Swydd:            | <input type="text"/>          |                              |
| Man Gwaith:             | <input type="text"/>          |                              |
| Rhif Staff:             | <input type="text"/>          |                              |
| Rhif Yswiriant Gwladol: | <input type="text"/>          |                              |

## ADRAN 2 - DATGANIAD

Yn unol â'r Canllawiau Absenoldeb Rhiant a Rennir a'r opsiwn Dyddiau Cyswllt (SPLIT) Absenoldeb Rhiant a Rennir, dymunaf eich hysbysu i mi fynychu'r gwaith ar y dyddiad(au) a nodir isod

Rheswm am y Diwrnod(au) SPLIT

|                     |                      |          |                      |
|---------------------|----------------------|----------|----------------------|
| Llofnod y Cyflogai: | <input type="text"/> | Dyddiad: | <input type="text"/> |
| Llofnod y Rheolwr:  | <input type="text"/> | Dyddiad: | <input type="text"/> |

# Absenoldeb Rhiant a Rennir

## Hysbysiad Cyfnod Absenoldeb



Cyngor Bwrdeistref Sirol

### Blaenau Gwent

County Borough Council

#### ADRAN 2 – MANYLION PERSONOL

Enw Llawn:

Cyfeiriad Cartref:

Rhif Ffôn -

Cartref:

Gwaith:

Teitl Swydd:

Oriau Gwaith:

Rhif Staff:

Rhif Yswiriant Gwladol:

#### ADRAN 2 – MANYLION ABSENOLDEB RHIANT A RENNIR

Y cyfanswm sydd ar gael yw 50 wythnos llai nifer yr wythnosau o absenoldeb/tâl a gymerwyd eisoes gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant.

Cyfanswm nifer wythnosau SPL ar gael:

Nifer wythnosau SPL y bwriadwch eu cymryd:

Nifer wythnosau SPL y mae'r rhiant arall yn bwriadu eu cymryd:

Dyddiad Dechrau SPL:

Dyddiad

Diwedd SPL:

Mae'r dyddiadau a nodir uchod yn ffurfio cyfnod ffurfiol (rhwymo) o hysbysiad absenoldeb

Llofnod y Cyflogai:

Dyddiad:

Llofnod y Rheolwr:

Dyddiad: