



Eich llais mewn iechyd | Your voice in health
a gofal cymdeithasol | and social care

HR 007 – Polisi Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu a Benthyg Croth

Wedi'i Gymeradwyo Gan Fforwm Partneriaeth GIG Cymru
Mabwysiadwyd gan: Llais
Dyddiad cyhoeddi: [insert date]
Dyddiad mabwysiadu Llais: Ebrill 2023

Rheoli Fersiynau

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Rheswm
0.1			

Adolygiad y ddogfen

Wedi'i gymeradwyo ar	Wedi'i Gymeradwyo gan	Dyddiad Adolygiad
[insert date]		

Tabl cynnwys

ASESIADAU EFFAITH	3
1. Cwmpas.....	4
2. Cymhwysedd ar gyfer Absenoldeb	4
3. Gofal Cyn-geni neu Absenoldeb Cyn Lleoli Plentyn/plant	5
4. Gweithio yn ystod Beichiogrwydd	6
5. Gwyliau Banc a Gwyliau Blynnyddol	7
6. Salwch yn ystod Beichiogrwydd.....	8
7. Gwneud Cais am Fudd-daliadau Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth neu Fabwysiadu.....	8
8. Hawliau Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu (gweler Atodiad 3)	9
9. Contractau Tymor Sefydlog, Hyfforddi a Chylchdroi.....	10
10. Dechrau Absenoldeb	11
11. Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad	12
12. Cyswllt Rhesymol	12
13. Bwydo ar y fron.....	13
14. Dychwelyd i'r gwaith	13
15. Methu Dychwelyd i'r Gwaith.....	14
16. Hawliau Eraill	14
17. Treuliau a Cheir Prydles	15
18. Pensiwn.....	15
19. Cynnydd Cyflog	15
20. Proses Asesu.....	16
21. Talebau Gofal Plant a Chynlluniau Aberthu Cyflog Eraill	16
22. Benthg Croth.....	16
23. Polisiâu.....	18
Atodiad 1	19
Atodiad 2	22
Atodiad 3	25

Atodiad 428

Atodiad 530

ASESIADAU EFFAITH

Crynodeb Asesiad Effaith Cydraddoldeb					
	Dim effaith	Niweidiol	Gwahaniaethol	Cadarnhaol	Datganiad
Oed	X				Fodd bynnag, gan nad yw Llais yn cyfieithu ei bolisi'au a dogfennau rheoli ysgrifenedig eraill i'r Gymraeg yn rheolaidd, mae effaith ar staff y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt. Trefnir cyfieithiad o'r polisi a'r weithdrefn hon os gofynnir am hynny.
Anabledd	X				
Rhyw				X	
Hil	X				
Crefydd/cred	X				
Cyfeiriadedd Rhywiol	X				
Iaith Gymraeg		X			
Hawliau Dynol	X				
Crynodeb Asesiad Risg					
Ydych chi wedi nodi unrhyw risgiau sy'n deillio o weithredu'r polisi / gweithdrefn / dogfen reoli ysgrifenedig hon? Naddo Os do, nodwch y risg/risgiau a'r camau a gymerwyd i'w lliniaru. Os naddo, nodwch nad oes unrhyw risgiau wedi'u nodi					
A ydych chi wedi nodi unrhyw faterion Llywodraethu Gwybodaeth sy'n deillio o weithredu'r polisi / gweithdrefn / dogfen reoli ysgrifenedig hon? Na					

Ydych chi wedi nodi unrhyw oblygiadau hyfforddiant a/neu adnoddau o ganlyniad i weithredu hyn?

Na

1. Cwmpas

- 1.1** Yn unol â deddfwriaeth gyfredol y Llywodraeth a Thelerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG, mae Llais wedi nodi'r darpariaethau ar gyfer absenoldeb mamolaeth, absenoldeb tadolaeth ac absenoldeb mabwysiadu ar gyfer staff cymwys.
- 1.2** Mae gan bob gweithiwr cymwys hawl i absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu gwaeth beth fo'u horiau gwaith neu hyd wasanaeth. Mae hawliau Tâl Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu yn dibynnu ar hyd gwasanaeth fel yr amlygir yn **adran 8** ac **atodiad 3** i'r polisi hwn.

2. Cymhwysedd ar gyfer Absenoldeb

Mae **absenoldeb mamolaeth** ar gael i bob gweithiwr beichiog gwaeth beth fo hyd eu gwasanaeth.

Absenoldeb tadolaeth mae gan weithiwr y mae ei wraig, ei bartner sifil neu ei bartner yn rhoi genedigaeth i blentyn, neu sy'n dad biolegol i'r plentyn, hawl i bythefnos o absenoldeb tadolaeth statudol o ddiwrnod cyntaf ei gyflogaeth. Mae absenoldeb tadolaeth hefyd ar gael wrth gael plentyn drwy fam ddirprwyol, a rhieni mabwysiadol lle mae plentyn yn cael ei baru neu ei leoli gyda nhw o'r newydd i'w fabwysiadu. Gall y naill riant neu'r llall gymryd absenoldeb tadolaeth lle mae'r rhiant mabwysiadol arall wedi dewis cymryd absenoldeb mabwysiadu.

I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb tadolaeth, rhaid i'r gweithiwr hefyd fod â chyfrifoldeb, neu ddisgwyl bod â chyfrifoldeb, am fagu'r plentyn a bod yn gwneud y cais i helpu i ofalu am y plentyn.

Rhoddir absenoldeb tadolaeth yn ychwanegol at hawl gwyliau blynyddol arferol gweithiwr. Rhaid cymryd absenoldeb tadolaeth mewn un bloc o naill ai un neu ddwy wythnos o fewn wyth wythnos i enedigaeth neu fabwysiadu'r plentyn. Os

caiff y plentyn ei eni'n gynnar, rhaid ei gymryd o amser y geni ond o fewn wyth wythnos i'r dyddiad disgwyledig ar gyfer y geni. Gall absenoldeb tadolaeth ddechrau naill ai o'r dyddiad y caiff y plentyn ei eni neu ei osod i'w fabwysiadu neu o nifer dewisol o ddyddiau neu wythnosau ar ôl y dyddiad hwnnw.

Mae absenoldeb tadolaeth hefyd ar gael yn achos benthyg croth a rhaid ei gymryd o'r diwrnod y ganed eich babi dirprwyol neu'r diwrnod wedyn.

Mae **absenoldeb mabwysiadu** ar gael i berson sengl sy'n mabwysiadu plentyn neu i un partner mewn cwpl, h.y. y prif ofalwr, sy'n mabwysiadu plentyn o dan 18 oed ar y cyd. Gall y cwpl ddewis pa bartner sy'n cymryd yr absenoldeb Mabwysiadu. Rhaid i'r plentyn neu'r plant fod wedi'u paru'n ddiweddar ar gyfer mabwysiadu ac efallai na fyddant yn berthnasol lle bu perthynas flaenorol, e.e. lle mae llys-riant yn mabwysiadu plentyn partner.

3. Gofal Cyn-genï neu Absenoldeb Cyn Lleoli Plentyn/plant

- 3.1** Yn ystod eich beichiogrwydd, bydd eich cynghorydd meddygol yn gofyn i chi fynychu apwyntiadau cyn-genï ar wahanol adegau. Caniateir presenoldeb yn yr apwyntiadau hyn waeth beth fo hyd y gwasanaeth a byddant yn daladwy ar eich cyfradd gyflog arferol. Efallai y bydd eich rheolwr yn gofyn i chi ddarparu tystiolaeth ddogfennol e.e. cerdyn apwyntiad neu dystysgrif gan ymarferydd cofrestredig neu fydwraig. Os na allwch ddarparu cofnod o'r apwyntiad, efallai y byddwch yn dal i gael caniatâd i fod yn absennol heb dâl i fynychu.
- 3.2** Gall gofal cyn-genï hefyd gynnwys dosbarthiadau ymlacio a chreffft rianta yn ogystal ag apwyntiadau ar gyfer archwiliadau meddygol. Fe'ch anogir i drafod unrhyw apwyntiad sydd gennych gyda'ch rheolwr, gan roi cymaint o rybudd â phosibl cyn y dyddiad y disgwylir i chi fynychu, i gadarnhau eich amser i ffwrdd â thâl.
- 3.3** Efallai na fyddwch chi eisiau hysbysu eich rheolwr am eich apwyntiad cyn-genï cychwynnol ac felly bydd angen i chi wneud trefniadau arall i fynychu e.e. defnyddio gwyliau blynyddol.
- 3.4** Bydd gan weithwyr hawl i amser rhesymol i ffwrdd i fynychu dosbarthiadau cyn-genï gyda'u partneriaid. Bydd angen i weithwyr drafod eu trefniadau gyda'u rheolwr. Caniateir presenoldeb yn yr

apwyntiadau hyn waeth beth fo hyd y gwasanaeth a byddant yn daladwy ar eich cyfradd gyflog arferol. Efallai y gofynnir i chi ddarparu tystiolaeth ddogfennol. Os na allwch ddarparu cofnod o'r apwyntiad, efallai y byddwch yn dal i gael caniatâd i absenoldeb heb dâl.

- 3.5** Cydnabyddir bod angen amser i ffwrdd cyn lleoli plant ar gyfer ymweliadau/ymgyngoriadau ac ati. Mae hyn yn debygol o amrywio'n sylweddol yn dibynnu ar oedran y plentyn ac amgylchiadau'r mabwysiadu. Felly, cynigir bod awdurdodi'r absenoldeb hwn yn cael ei adael i ddisgresiwn y rheolwr ond o dan amgylchiadau arferol bydd ar ffurf absenoldeb â thâl. Dylai rheolwyr awdurdodi amser rhesymol i ffwrdd gan ystyried amgylchiadau unigol ac anghenion y gwasanaeth.

4. Gweithio yn ystod Beichiogrwydd

- 4.1** Pan fyddwch wedi hysbysu eich rheolwr eich bod yn feichiog, bydd ef/hi yn sicrhau bod y trefniadau rheoli angenrheidiol ar waith i nodi unrhyw risgiau canfyddedig i chi, gan sicrhau bod y rhain yn cael eu hasesu a'u rheoli'n ddigonol. Cynhelir asesiad risg yn unol â'r canllawiau ym Mholisi a Gweithdrefn Iechyd a Diogelwch H&S10 Mamau Newydd a Beichiog. Bydd yr asesiad hwn yn cael ei adolygu wrth i'ch beichiogrwydd fynd yn ei flaen.
- 4.2** Er mwyn aros yn y gwaith cyhyd ag y teimlwch yn addas i wneud hynny, efallai yr hoffech ystyried gwneud rhai newidiadau i'ch patrwm gweithio, y bydd angen i chi eu trafod gyda'ch rheolwr. Gallai'r rhain gynnwys gweithio'n rhan-amser cyn eich absenoldeb mamolaeth, a gellid hwyluso hynny naill ai trwy ddefnyddio eich gwyliau blynyddol neu leihau oriau dros dro. Bydd eich cyflog yn cael ei addasu i adlewyrchu'r amrywiad dros dro yn y contract. Fodd bynnag, y cyfnod cyfeirio ar gyfer cyfrifo tâl mamolaeth yw 8 wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn eich dyddiad geni disgwyledig, felly os byddwch am leihau eich oriau ar ôl y cyfnod hwn ni fydd eich tâl mamolaeth yn cael ei effeithio.
- 4.3** Efallai y bydd achlysuron pan fydd eich ymarferydd meddygol cofrestredig yn eich cynghori nad ydych yn gallu cyflawni'ch holl ddyletswyddau presennol neu ran ohonynt, ond nid yw'n eich cynghori i ymatal rhag gweithio. O dan yr amgylchiadau hyn, bydd Llais, lle bo'n rhesymol ymarferol, yn darparu cyflogaeth arall i chi y byddwch yn derbyn eich cyfradd gyflog arferol amdani. Fodd bynnag, lle nad yw hyn yn bosibl, efallai y bydd yn rhaid i chi gael eich gwahardd o'ch gwaith am resymau

mamolaeth, ar gyflog llawn, dros dro, nes y gellir gwneud trefniadau o'r fath.

5. Gwyliau Banc a Gwyliau Blynyddol

5.1 Ar ôl i chi roi gwybod i'ch rheolwr am eich beichiogrwydd neu'r dyddiad y bydd y plentyn yn cael ei leoli gyda chi, bydd angen i chi drafod eich hawl i absenoldeb ac ystyried a ydych chi am gymryd absenoldeb cyn i'ch absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu ddechrau.

5.2 Cyfrifir gwyliau banc a gwyliau blynyddol o 1^{af} Ebrill i 31ain Mawrth bob blwyddyn, felly mae'n bwysig eich bod yn ystyried a fyddwch yn gallu cymryd eich hawl i absenoldeb cyn neu ar ôl eich absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu. Byddwch yn parhau i gronni gwyliau blynyddol gan gynnwys gwyliau banc cytundebol yn ystod absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, boed â thâl neu heb dâl.

Pan na all gweithiwr gymryd gwyliau blynyddol cyn dechrau absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu oherwydd gofynion gwasanaeth, neu mewn achosion lle mae absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu yn gorgyffwrdd â'r flwyddyn gwyliau flynyddol neu pan fo swm y gwyliau blynyddol a gronnwyd yn fwy na'r darpariaethau cario drosodd arferol, gall fod o fudd i'r sefydliad a'r gweithiwr i'r gwyliau blynyddol gael eu cymryd cyn a/neu ar ôl y cyfnod absenoldeb mamolaeth ffurfiol (â thâl a heb dâl). Bydd faint o wyliau blynyddol i'w gymryd fel hyn, neu i'w gario drosodd, yn cael ei drafod, a'i gytuno rhwng Llais a'r gweithiwr.

Ni fydd unrhyw hawl awtomatig i gario'r absenoldeb hwn drosodd i flynyddoedd absenoldeb dilynol.

5.3 Efallai y byddwch yn cytuno â'ch rheolwr i gymryd rhywfaint o absenoldeb cyn i chi ddychwelyd i'r gwaith, ar ôl i'ch absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu cyffredin (OML/OAL) ddod i ben. Os penderfynwch gymryd yr opsiwn hwn, rydych chi'n dod â'ch absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu i ben ac yn dychwelyd i'r gwaith. Ni allwch ddewis cymryd eich absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu ychwanegol ar ôl cymryd gwyliau blynyddol.

5.4 Os ydych chi wedi nodi na fyddwch chi'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl eich absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, bydd eich contract cyflogaeth yn

dod i ben ar ddiwedd eich absenoldeb mamolaeth â thâl. Bydd unrhyw wyliau blyneddol sy'n weddill a gronnwyd yn ystod eich absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu yn daladwy ar derfynu.

6. Salwch yn ystod Beichiogrwydd

- 6.1** Bydd salwch, boed yn gysylltiedig â beichiogrwydd neu beidio, cyn y 4^{ydd} wythnos cyn eich wythnos ddisgwylidig o enedigaeth yn cael ei reoli yn unol â Pholisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Llais.
- 6.2** Os ydych chi ar absenoldeb salwch oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd ar neu ar ôl y 4^{ydd} wythnos cyn eich EWC, bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau'r diwrnod ar ôl eich diwrnod cyntaf o absenoldeb salwch wedi'i gwblhau. Gellir anwybyddu diwrnodau achlysurol o salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y cyfnod hwn os rydych chi am barhau i weithio tan ddyddiad cychwyn yr absenoldeb mamolaeth a hysbyswyd yn flaenorol i'ch rheolwr.

7. Gwneud Cais am Fudd-daliadau Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth neu Fabwysiadu

- 7.1** I wneud cais am fudd-daliadau **absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu**, dylech lenwi'r ffurflenni perthnasol sydd wedi'u rhestru yn atodiadau'r polisi hwn a'u cyflwyno i'ch rheolwr gyda rhybudd o leiaf 28 diwrnod (neu gymaint o rybudd ag sy'n rhesymol ymarferol) o'r dyddiad y bydd eich absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu yn dechrau.
- 7.2** Os ydych chi'n gwneud cais am **absenoldeb mamolaeth**, dylid cyflwyno eich ffurflen Mat B1 wreiddiol ynghyd â'ch ffurflen gais. Bydd hwn ar gael gan eich bydwaig tua 20 - 24 wythnos i mewn i'ch beichiogrwydd a bydd yn cadarnhau'r wythnos y disgwylir i chi roi genedigaeth.
- 7.3** Os ydych chi'n gwneud cais am **absenoldeb mabwysiadu**, pan fydd y prif ofalwr yn derbyn hysbysiad bod y plentyn i'w leoli gyda'r bwriad o'i fabwysiadu, dylid hysbysu'r Rheolwr o fewn 7 diwrnod i'r gweithiwr gael ei hysbysu gan yr asiantaeth fabwysiadu o'r bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu. Dylid cadarnhau'r dyddiad y mae'r absenoldeb i ddechrau a'r bwriad i gymryd yr absenoldeb mabwysiadu. Cydnabyddir y gallai'r dyddiadau hyn fod yn destun diwygio gan yr Asiantaeth Mabwysiadu.

Dylai'r gweithiwr gyflwyno tystiolaeth gan y Gwasanaethau Cymdeithasol neu'r Asiantaeth Mabwysiadu yn cadarnhau'r bwriad i fabwysiadu ac yn gwirio bod y plentyn wedi'i leoli.

- 7.4** Ar gyfer absenoldeb mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu, argymhellir eich bod yn rhoi cymaint o rybudd â phosibl i'ch rheolwr o'ch bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu. Mae hyn er mwyn sicrhau y gellir gwneud y trefniadau angenrheidiol i drefnu eich absenoldeb ac, yn achos mamau beichiog, y gellir cwblhau asesiad risg.

8. Hawliau Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu (gweler Atodiad 3)

- 8.1** Mae gan bob gweithiwr cymwys hawl i hyd at 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu cyffredin ac yna hyd at 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ychwanegol ar unwaith - cyfanswm o hyd at 52 wythnos o absenoldeb. Fel arfer, telir absenoldeb mabwysiadu cyffredin yn unol â darpariaethau Telerau ac Amodau'r GIG am absenoldeb a thâl mamolaeth, nid yw absenoldeb mabwysiadu ychwanegol yn dâl. Amlinellir hawliau Tâl Mamolaeth a Mabwysiadu isod.

- 8.2** I fod yn gymwys ar gyfer **Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol** (OMP/OAP) bydd angen i chi fod wedi bod yn gweithio'n barhaus gydag un neu fwy o gyflogwyr y GIG am gyfnod o ddim llai na 12 mis ar ddechrau'r 11^{eg} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth (EWC) ac yn dymuno dychwelyd i weithio gyda Llais. Mae OMP/OAP yn caniatáu 8 wythnos o gyflog llawn a 18 wythnos o hanner cyflog – gall rhan o'ch OMP/OAP gynnwys Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol (SMP/SAP).

- 8.3** I fod yn gymwys ar gyfer Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol (SMP/SAP), bydd angen i chi fod yn gweithio o fewn Llais am gyfnod parhaus o 26 wythnos cyn y 15^{fed} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth (EWC).

Rhaid i'ch enillion wythnosol cyfartalog hefyd fod o leiaf yn hafal i'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Mae SMP/SAP yn daladwy ar 90% o'ch cyflog llawn am y 6 wythnos gyntaf (a ystyrir pan fo'r gweithiwr yn derbyn OMP llawn) ac SMP/SAP ar y

gyfradd safonol am y 33 wythnos sy'n weddill (wythnosau 7 ac 8 ystyrir bod SMP yn berthnasol pan fo'r gweithiwr yn gymwys i gael OMP llawn). Mae eich SMP/SAP yn daladwy gan eich cyflogwr, felly os oeddech chi'n cael eich cyflogi gan sefydliad arall ar yr 15^{fed} wythnos cyn yr EWC bydd angen i chi gysylltu â'r sefydliad hwnnw er mwyn cael eich budd-daliadau statudol.

- 8.4** Byddwch yn gymwys yn awtomatig ar gyfer **Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu Ychwanegol (AML/AAL)**. Bydd 13 wythnos gyntaf eich AML yn cael eu talu ar y gyfradd safonol o SMP os oes gennych o leiaf 26 wythnos o wasanaeth gyda Llais cyn y 15^{fed} wythnos cyn yr EWC. Mae eich AML/AAL sy'n weddill o 13 wythnos yn ddim cyflog.
- 8.5** **Os nad ydych wedi bod yn gyflogedig gan Llais am 26 wythnos hyd at y 15^{fed} wythnos cyn yr EWC ac nad oes gennych 12 mis o wasanaeth parhaus gyda chyflogwr y GIG, ni fyddwch yn gymwys i gael SMP. Fodd bynnag, efallai y byddwch yn gymwys i gael Lwfans Mamolaeth neu Lwfans Mabwysiadu.** Mae ffurflen hawlio ar gael o Job Centre Plus neu wefan yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- 8.6** **Drwy gytundeb ymlaen llaw gyda Llais, gellir talu eich hawl i dâl galwedigaethol mamolaeth/mabwysiadu mewn ffordd wahanol. Er enghraifft, cyfuniad o gyflog llawn a hanner cyflog neu swm sefydlog wedi'i wasgaru'n gyfartal dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth. Os gofynnir amdano, mae angen nodi hyn ar eich ffurflen gais am absenoldeb. Gellir cael rhagor o gyngor gan y Gwasanaethau Cyflogres.**
- 8.7** I fod yn gymwys ar gyfer tâl tadolaeth gytundebol y GIG o 2 wythnos o absenoldeb â thâl rhaid i weithwyr fod wedi bod yn gweithio o leiaf 12 mis o wasanaeth parhaus i'r GIG, ar ddechrau'r wythnos y disgwylir genedigaeth y plentyn.
- 8.8** Gall Tâl Tadolaeth Statudol ddechrau o unrhyw ddiwrnod o'r wythnos yn unol â'r dyddiad y mae'r gweithiwr yn dechrau ei absenoldeb tadolaeth.

9. Contractau Tymor Sefydlog, Hyfforddi a Chylchdroi

- 9.1** Os ydych chi'n cael eich cyflogi ar contract tymor penodol, dros dro neu hyfforddiant sydd i fod i ddod i ben ar ôl yr 11^{eg} wythnos cyn yr EWC neu

ar ôl dechrau'r wythnos y cânt eu hysbysu eu bod wedi cael eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu, bydd eich contract cyflogaeth yn cael ei ymestyn i ganiatáu i chi dderbyn eich hawl i dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol â thâl, ar yr amod eich bod yn bodloni'r holl amodau cymhwyso eraill.

- 9.2** Os dewiswch gymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu (â thâl a heb dâl) am hyd at 52 wythnos cyn apwyntiad GIG pellach, ni fydd hyn yn gyfystyr â thoriad yn y gwasanaeth.
- 9.3** Os na allwch ddychwelyd i'ch swydd wreiddiol, gan y byddai'r contract wedi dod i ben pe na bai'r beichiogrwydd a'r enedigaeth neu'r mabwysiadu wedi digwydd, yna ni fydd y darpariaethau ad-dalu a nodir yn y telerau ac amodau gwasanaeth yn berthnasol.
- 9.4** Os ydych chi ar apwyntiad cylchdroadol wedi'i gynllunio gydag un neu fwy o gyflogwyr y GIG, bydd gennych chi hawl i ddychwelyd i'r gwaith yn yr un swydd neu'r swydd nesaf wedi'i chynllunio gwaeth a fyddai'r contract wedi dod i ben fel arall pe na bai beichiogrwydd a genedigaeth wedi digwydd. Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd eich contract yn cael ei ymestyn i'ch galluogi i gwblhau'r rhaglen hyfforddi y cytunwyd arni.

10. Dechrau Absenoldeb

- 10.1** Gall **absenoldeb mamolaeth** ddechrau ar unrhyw adeg rhwng yr un ar ddeg wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth a'r wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth cyn belled â bod yr hysbysiad gofynnol yn cael ei dderbyn.
- 10.2** Os byddwch yn dod yn anaddas i weithio y tu hwnt i'r 4^{ydd} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig o enedigaeth oherwydd unrhyw reswm sy'n gysylltiedig â'ch beichiogrwydd, dylech hysbysu'ch rheolwr a bydd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig.
- 10.3** Gellir anwybyddu diwrnodau achlysurol o salwch nad yw'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y cyfnod hwn os yw'r gweithiwr yn dymuno parhau i weithio tan ddyddiad cychwyn yr absenoldeb mamolaeth a hysbyswyd yn flaenorol i'r rheolwr.
- 10.4** Bydd **absenoldeb mabwysiadu** yn dechrau ar y dyddiad y caiff y plentyn ei leoli gyda'r gweithiwr. Cydnabyddir y gallai'r dyddiadau hyn fod yn destun diwygio gan yr Asiantaeth Mabwysiadu.

11. Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad

- 11.1** Mae diwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' (KIT) wedi'u cynllunio i ganiatáu i weithwyr sydd ar Absenoldeb Mamolaeth neu Fabwysiadu dychwelyd i'r gwaith am hyd at ddeg diwrnod yn ystod eu Habsenoldeb heb golli eu hawl i weddill eu habsenoldeb nac i Dâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol.
- 11.2** Ni ddylid cymryd unrhyw ddiwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' yn ystod y pythefnos yn syth ar ôl y geni, na'u hychwanegu at ddiwedd y cyfnod absenoldeb. Disgwylir y bydd y dyddiau hyn yn cael eu defnyddio drwy gydol y cyfnod tâl mamolaeth/mabwysiadu. Ni ellir cymryd diwrnodau KIT ar ddiwedd y cyfnod mamolaeth i ymestyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu â thâl. Gellir cytuno gyda'r gweithiwr a'r Rheolwr y bydd diwrnodau KIT yn cael eu defnyddio er mwyn cael dychweliad graddol i'r gwaith.
- 11.3** Bydd unrhyw waith a wneir ar unrhyw ddiwrnod yn ystod y cyfnod absenoldeb yn cael ei ystyried yn Ddiwrnod KIT cyfan. Hynny yw, os dewch chi i mewn am sesiwn hyfforddi awr o hyd ac nad ydych chi'n gwneud unrhyw waith arall ar y diwrnod hwn, byddwch chi wedi defnyddio un o'ch diwrnodau KIT. Fel arall, os yw'r gwaith a wneir yn ystod un shift yn ymestyn dros hanner nos, gellir ei gyfrif fel un diwrnod at ddibenion y diwrnod KIT, os yw'ch patrwm gwaith arferol yn golygu y byddai hyn wedi syrthio o fewn diwrnod gwaith arferol.
- 11.4** Mae'r math o waith a wnewch ar ddiwrnod KIT yn fater o gytundeb rhwng y ddwy ochr. Gellir defnyddio'r diwrnod KIT ar gyfer unrhyw weithgaredd a fyddai fel arfer yn cael ei ddosbarthu fel gwaith o dan eich contract y byddech yn cael eich talu amdano, ond a allai fod yn arbennig o ddefnyddiol i'ch galluogi i fynychu cynhadledd, ymgymryd â gweithgaredd hyfforddi neu fynychu cyfarfod tîm er enghraifft.
- 11.5** Bydd gweithwyr yn cael eu talu am unrhyw waith a wneir yn ystod y cyfnod hwn ar eu cyflog cyfredol. Bydd angen i'ch rheolwr lenwi'r pro forma yn atodiad 4, ei ddychwelyd i'r Gwasanaeth Cyflogres a chadw un ar y ffeil bersonol.

12. Cyswllt Rhesymol

- 12.1** Mae gan Llais hawl i wneud 'cyswllt rhesymol' â chi tra byddwch ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu, heb i'r cyswllt hwnnw

ddod â'r absenoldeb i ben. Mae'r hawl i wneud cyswllt rhesymol yn wahanol i ddiwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad'.

- 12.2** Disgwylir i reolwyr eich hysbysu am unrhyw gyfleoedd dyrchafiad a gwybodaeth arall sy'n ymwneud â'ch swydd, fel petaech chi'n dal i weithio.

13. Bwydo ar y fron

- 13.1** Mae Llais yn cefnogi hawliau menywod i fwydo eu babanod ar y fron.
- 13.2** Dylid croesawu mam sy'n bwydo ar y fron, a dylai'r staff fod yn gadarnhaol ac yn gefnogol.
- 13.3** Bydd Llais yn cefnogi unrhyw aelod o staff sy'n dewis dychwelyd i'r gwaith drwy roi'r cyfle a'r anogaeth iddynt barhau i fwydo ar y fron.
- 13.4** Bydd yr aelod staff a'i rheolwr yn trafod yr amser rhesymol a roddir i alluogi bwydo ar y fron i barhau, cyn i'r aelod staff ddychwelyd i'r gwaith. Gall hyn gymryd ffurf:
- Cytuno ar oriau hyblyg
 - Cynnig cyfleusterau ac amser i odro llaeth yn breifat ac i hwn gael ei storio.
 - Gweler HR063 – Polisi Bwydo ar y Fron a Dychwelyd i'r Gwaith.

14. Dychwelyd i'r gwaith

- 14.1** Nid oes angen i weithiwr sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu llawn roi unrhyw hysbysiad pellach i'w rheolwr, er os ydyn nhw am ddychwelyd yn gynnar i'r swydd y gwnaethon nhw ei gadael ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth ag yr oeddent yn eu mwynhau cyn eu habsenoldeb mamolaeth, rhaid iddynt roi 8 wythnos o rybudd.
- 14.2** Os bydd swydd y gweithiwr wedi newid neu wedi diflannu yn ystod y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, bydd Llais yn darparu cyflogaeth amgen addas i'r gweithiwr yn unol â Pholisi Newid Sefydliadol Llais.
- 14.3** Pan fydd gweithiwr ar absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn gofyn am y cyfle i ddychwelyd i'r gwaith ar sail wahanol (efallai i weithio llai o oriau)

mae gan y cyflogwr ddyletswydd i hwyluso hyn lle bynnag y bo modd, gyda'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar oriau gwahanol yn yr un swydd. Os nad yw hynny'n bosibl, rhaid i'r rheolwr ddarparu rhesymau ysgrifenedig, y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol, am hyn a dylai'r gweithwyr ddychwelyd i'r un radd a gwaith o natur a statws tebyg i'r hyn a oedd ganddynt cyn eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu. Dylid gwneud cais am hyn ar y cyd â'r Polisi Gweithio Hyblyg.

- 14.4** Os cytunir y bydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar sail hyblyg, gan gynnwys oriau wedi'u newid neu eu lleihau, am gyfnod dros dro y cytunwyd arno, ni fydd hyn yn effeithio ar hawl y gweithiwr i ddychwelyd i'w swydd o dan ei contract gwreiddiol ar ddiwedd y cyfnod y cytunwyd arno.
- 14.5** Os dewiswch beidio â chymryd eich hawl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu a dychwelyd i'r gwaith yn fuan wedi hynny, y cyfnod absenoldeb lleiaf a ganiateir yw pythefnos yn dechrau o ddyddiad y geni. Ystyrir y cyfnod hwn yn absenoldeb mamolaeth orfodol a dylid gwneud cais amdano yn y ffordd arferol.

15. Methu Dychwelyd i'r Gwaith

- 15.1** Pan fydd gweithiwr yn nodi ei fod yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith ac wedi derbyn Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol, ond yna'n methu â dychwelyd i'r gwaith i gwblhau'r cyfnod lleiaf o dri mis, bydd yn atebol am ad-dalu'r buddion hynny.

16. Hawliau Eraill

- 16.1 Camesgoriad** – os byddwch chi'n colli plentyn cyn 25^{ain} wythnos y beichiogrwydd, bydd y darpariaethau absenoldeb salwch arferol yn berthnasol.
- 16.2 Genedigaethau Marw** – os bydd genedigaeth farw ar ôl 24^{ain} wythnos y beichiogrwydd, byddwch yn dal i fod â hawl i'r un faint o absenoldeb a thâl mamolaeth.
- 16.3 Genedigaethau cynamserol** - os caiff babi ei eni'n gynamserol, bydd gennych hawl i'r un faint o absenoldeb a thâl mamolaeth ag y byddai pe bai'ch babi wedi'i eni ar ôl genedigaeth lawn. Pan fydd y geni'n digwydd cyn yr 11^{eg} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth,

a'ch bod wedi gweithio yn ystod wythnos wirioneddol yr enedigaeth, bydd absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf eich absenoldeb. Pan fydd y geni yn digwydd cyn yr 11^{eg} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth a'ch bod wedi bod yn absennol o'r gwaith ar absenoldeb salwch ardystiedig yn ystod wythnos wirioneddol yr enedigaeth, bydd absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar ddechrau wythnos wirioneddol yr enedigaeth.

Os bydd y geni'n digwydd cyn yr 11^{eg} wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth a bod y babi yn yr ysbyty, gallwch ddewis rhannu eich hawl i absenoldeb mamolaeth, gan gymryd o leiaf pythefnos o absenoldeb yn syth ar ôl yr enedigaeth a gweddill eich absenoldeb ar ôl i'ch babi gael ei ryddhau o'r ysbyty.

17. Treuliau a Cheir Prydles

17.1 Lwfans Defnyddiwr Rheolaidd – os ydych chi'n derbyn lwfans defnyddiwr rheolaidd, dylid talu'r taliad swm cyfan am weddill y misoedd pan nad oedd y gofal yn cael ei ddefnyddio ac am 3 mis pellach wedi hynny. Gwneir taliad ar gyfradd o 50% o'r taliad swm unigol am 3 mis pellach neu tan ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, pa bynnag gyfnod sydd fyrraf.

17.2 Ceir prydles

Mae'r holl delerau ac amodau yn parhau mewn perthynas â Cheir Prydles. Mae hyn yn cynnwys cymorthdaliadau, cyfraniadau, amodau defnyddio a chosbau. Dylai gweithwyr gysylltu â'r Adran Ceir Brydles i gadarnhau manylion eu prydles a newidiadau posibl sy'n effeithio ar eu treth a materion prydles eraill.

18. Pensiwn

18.1 Os ydych chi'n aelod o Gynllun Pensiwn y GIG, mae'r amodau sy'n berthnasol yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu di-dâl yn cael eu pennu gan Reoliadau Cynllun Pensiwn y GIG.

18.2 Gellir cael gwybodaeth sy'n ymwneud â phensiwn gan Wasanaethau Cyflogres PGCG.

19. Cynnydd Cyflog

- 19.1** Bydd eich cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, boed â thâl neu heb dâl, yn cyfrif fel gwasanaeth ar gyfer datblygiad cyflog ac at ddiben unrhyw gyfnod cymhwyso gwasanaeth ar gyfer gwylliau blynyddol ychwanegol.

20. Proses Asesu

- 20.1** Bydd gan bob aelod o staff adolygiadau datblygu blynyddol a fydd yn arwain at lunio cynllun datblygu personol. Unwaith y bydd cytundeb ynghylch dilyniant, bydd staff fel arfer yn symud ymlaen i'r gam cyflog nesaf ar eu band. Os yw aelod o staff yn absennol o'r gwaith pan fo codiad cyflog yn ddyledus, dylid dilyn egwyddor triniaeth gyfartal a theg fel na ddioddefir unrhyw anfantais o ganlyniad.

Yn achos absenoldeb â thâl hirdymor wedi'i gynllunio fel mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu, gellir cynnal yr adolygiad codiad cyflog yn gynnar os yw hyn yn rhesymol ac yn ymarferol, gan ganiatáu i'r codiad cyflog gael ei gymhwyso ar eu dyddiad codiad cyflog yn eu habsenoldeb.

Os yw unigolyn ar absenoldeb â thâl hirdymor fel mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu ac na ellir cynnal adolygiad codiad cyflog cyn dyddiad y codiad cyflog, dylid cymhwyso'r pwynt codiad cyflog yn awtomatig yn absenoldeb yr unigolyn.

21. Talebau Gofal Plant a Chynlluniau Aberthu Cyflog Eraill

Os ydych chi'n aelod o'r Cynllun Talebau Gofal Plant neu unrhyw gynllun aberthu cyflog arall, nodwch y gallai hyn effeithio ar sut mae eich tâl absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu yn cael ei gyfrifo. Yn ogystal, os byddwch chi'n dewis gwneud unrhyw newidiadau i'r cynlluniau hyn yn ystod eich absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, gallai hyn effeithio ar yr hyn a gewch chi ei dalu yn ystod eich absenoldeb.

22. Benthg Croth

- 22.1** A fydd gan fam ddirprwyol hawl i absenoldeb mamolaeth â thâl?

O bosibl ie, ar yr amod ei bod hi'n bodloni'r meini prawf cymhwysedd arferol. Nid oes gan yr hyn y mae'r fam fiolegol yn bwriadu ei wneud gyda'i babi ar ôl iddo gael ei eni unrhyw effaith ar ei hawl i absenoldeb mamolaeth na thâl mamolaeth statudol. Mae gan weithwyr beichiog yr hawl, waeth beth fo hyd wasanaeth, oedran, statws priodasol neu unrhyw ffactor arall, i gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth ac ailddechrau gweithio wedi hynny. Rhaid i'r cyflogai hefyd roi gwybod i'w chyflogwr am ei beichiogrwydd, am ei wythnos ddisgwyliedig ar gyfer genedigaeth a'r dyddiad y mae'n bwriadu i'w habsenoldeb mamolaeth ddechrau. Rhaid i'r hysbysiad hwn fod yn ysgrifenedig os yw'r cyflogwr yn gofyn am hynny. Rhaid rhoi hysbysiad o fewn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir genedigaeth babi'r gweithiwr oni bai nad yw hyn yn rhesymol ymarferol, ac os felly rhaid i'r gweithiwr hysbysu'r cyflogwr cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol iddi wneud hynny.

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer tâl mamolaeth statudol, rhaid i'r gweithiwr fod wedi bod â gwasanaeth parhaus o leiaf 26 wythnos wedi'i gyfrifo ar ddiwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni, a elwir yn "wythnos gymhwyso". Rhaid iddi hefyd gael enillion wythnosol cyfartalog sy'n hafal i neu'n fwy na'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau yswiriant gwladol sydd mewn grym ar y pryd, a dal i fod yn gyflogedig gan ei chyflogwr yn ystod yr wythnos gymhwyso. Mae hawl i dâl mamolaeth statudol yn bodoli p'un a yw'r cyflogai'n bwriadu rhoi ei babi i ffwrdd ar ôl iddo gael ei eni ai peidio.

22.2 A fydd gan fenyw y mae mam ddirprwyol yn rhoi genedigaeth i blentyn hawl i absenoldeb mamolaeth â thâl?

Na, ni fydd hawl i absenoldeb mamolaeth na thâl mamolaeth statudol gan mai dim ond i weithwyr sy'n rhoi genedigaeth y mae'r buddion hyn ar gael. Fodd bynnag, efallai y bydd gan y fam arfaethedig hawl i fathau eraill o absenoldeb teuluol. Os yw hi'n bwriadu mabwysiadu'r plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu gymeradwy, yna efallai y bydd ganddi hawl i absenoldeb mabwysiadu. Er mwyn bod yn gymwys i gael absenoldeb mabwysiadu, rhaid i'r gweithiwr fod wedi bod â gwasanaeth parhaus o leiaf chwe mis erbyn diwedd yr wythnos y caiff ei hysbysu'n ffurfiol gan yr asiantaeth am y lleoliad.

Gall gweithiwr y mae gan fam ddirprwyol blentyn iddo hefyd fod â hawl i gymryd absenoldeb rhiant, sy'n ddi-dâl ac yn dibynnu ar y gweithiwr wedi ennill o leiaf blwyddyn o wasanaeth parhaus gyda'r cyflogwr. Cyfanswm yr hawl i absenoldeb rhiant yw 13 wythnos fesul plentyn, ond mae gan gyflogwyr hawl i gyfyngu cymryd absenoldeb rhiant i ddim mwy na phedair wythnos mewn unrhyw flwyddyn. Er mwyn cymryd absenoldeb rhiant, rhaid i weithiwr roi o leiaf 21

diwrnod o rybudd, am ragor o wybodaeth gweler HR044 Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant.

23. Polisiâu

Dylid darllen y Polisi hwn ar y cyd â'r polisiâu canlynol lle bo'n berthnasol:

- Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant a Rennir
- Polisi Gweithio Hyblyg
- Polisi Newid Sefydliadol ar gyfer GIG Cymru
- Polisi Symudedd a Threuliau
- Polisi Gwylliau Blynnyddol

Atodiad 1

Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth

MANYLION CAIS AM ABSENOLDEB MAMOLAETH <i>Nodyn: Gwnewch yn siŵr eich bod yn atodi tudalen 2 o'r ffurflen hon cyn ei hanfon ymlaen i'r gyflogres</i>
Rhan A: Gweithiwr i gwblhau Hoffwn wneud cais am absenoldeb/tâl mamolaeth yn unol ag amodau gwasanaeth Llais ac rwy'n amgáu fy Ffurflen MAT B1 Gwreiddiol. Enw Cyfeiriad Lleoliad Rhif yr Aseiniad: Band/Teitl: Dyddiad disgwylledig yr enedigaeth: <i>(Fel y mae wedi'i ysgrifennu ar y Dystysgrif Mamolaeth – Mat B1)</i>

Dewiswch un o'r ddau opsiwn isod:

- Rwy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ac yn disgwyl dechrau fy absenoldeb mamolaeth ar:
(Dyddiad).....

NEU

- Nid wyf yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith a bydd fy nyddiad gwaith olaf fel a ganlyn:
(Dyddiad).....

Nodwch pa opsiwn rydych chi'n gwneud cais amdano yn unol ag atodiad 3:

- Rwy'n gwneud cais am yr opsiwn
.....

Dewiswch un o'r ddau opsiwn isod (*Dileu yn ôl yr angen*):

- Hoffwn i fy nhâl mamolaeth alwedigaethol gael ei dalu yn unol â'r amserlen a nodir yn y polisi hwn.
- Hoffwn i fy nhâl mamolaeth alwedigaethol gael ei dalu'n hyblyg fel y nodir yn adran 8.6 o'r polisi.

Rwyf wedi darllen y nodiadau cysylltiedig ag yn deall crynodeb o amodau'r gwasanaeth.

Llofnodwyd:.....Dyddiad:.....

Os byddwch yn nodi eich bod yn dychwelyd i'r gwaith ond yn methu â dychwelyd i gwblhau'r cyfnod lleiaf o dri mis, byddwch yn atebol am ad-dalu'ch cyflog mamolaeth gyfan i Llais, heb gynnwys unrhyw Dâl Mamolaeth Statudol.

Rhan B: Rheolwr i gwblhau

Nodyn: Y rheolwr i gadarnhau gyda'r gweithiwr unrhyw hawl a dyraniad gwyliau blynyddol sy'n weddill.

Wedi'i dderbyn ar ran Llais.

Rwyf wedi hysbysu'r aelod staff a enwir yn rhan A y bydd ei chyfnod mamolaeth yn dod i ben ar

.....

Llofnod: Dyddiad:

Dynodiad:.....

Ffurflen wedi'i chwblhau a'r dystysgrif mamolaeth wreiddiol wedi'i hanfon at y Gwasanaethau Cyflogres:

Dyddiad:.....

Rhan C: Gwasanaethau Cyflogres

Yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarparwyd, byddwch yn derbyn yr hawliau mamolaeth canlynol:

.....

.....

.....

Eich dyddiadau absenoldeb disgwyledig yw:

.....

Llofnod:.....

Dynodiad:

Dyddiad:

Copïo i: Ffeil personol
Unigolyn

Atodiad 2

Ffurflen Gais am Absenoldeb Mabwysiadu

MANYLION CAIS AM ABSENOLDEB MABWYSIADU <i>Nodyn: Gwnewch yn siŵr eich bod yn atodi tudalen 2 o'r ffurflen hon cyn ei hanfon ymlaen i'r gyflogres</i>
Rhan A: Gweithiwr i gwblhau Hoffwn wneud cais am absenoldeb/tâl mabwysiadu yn unol ag amodau gwasanaeth Llais ac amgáu fy nogfennaeth Mabwysiadu Gwreiddiol. Enw: Cyfeiriad: Lleoliad: Rhif yr Aseiniad:..... Band/Teitl: Dyddiad disgwylledig/gwirioneddol y lleoliad: Dewiswch un o'r ddau opsiwn isod: - Rwy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ac yn disgwyl dechrau fy absenoldeb mabwysiadu ar: (Dyddiad)..... NEU - Nid wyf yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith a bydd fy nyddiad gwaith olaf fel a ganlyn: (Dyddiad)..... Nodwch pa opsiwn rydych chi'n gwneud cais amdano yn unol ag atodiad 3: - Rwy'n gwneud cais am yr opsiwn

Dewiswch un o'r ddau opsiwn isod (*Dileu yn ôl yr angen*):

- Hoffwn i'm tâl mabwysiadu galwedigaethol gael ei dalu yn unol â'r amserlen a nodir yn y polisi hwn.
- Hoffwn i fy nhâl mabwysiadu galwedigaethol gael ei dalu'n hyblyg fel y nodir yn adran 8.6 o'r polisi.

Rwyf wedi darllen y nodiadau cysylltiedig ag yn deall crynodeb o amodau'r gwasanaeth.

Llofnodwyd: **Dyddiad:**

Os byddwch yn nodi eich bod yn dychwelyd i'r gwaith ond yn methu â dychwelyd i gwblhau'r cyfnod lleiaf o dri mis, byddwch yn atebol am ad-dalu'ch tâl mabwysiadu cyfan i Llais, heb gynnwys unrhyw Dâl Mabwysiadu Statudol.

Rhan B: Rheolwr i gwblhau

Nodyn: Y rheolwr i gadarnhau gyda'r gweithiwr unrhyw hawl a dyraniad gwyliau blynyddol sy'n weddill.

Wedi'i dderbyn ar ran Llais.

Rwyf wedi hysbysu'r aelod staff a enwir yn rhan A y bydd ei absenoldeb mabwysiadu yn dod i ben ar

.....

Llofnod: **Dyddiad:**

Dynodiad:

Ffurflen wedi'i chwblhau a'r ddogfennaeth fabwysiadu wreiddiol wedi'i hanfon at y Gwasanaethau Cyflogres:

Dyddiad:

Rhan C: Gwasanaethau Cyflogres i'w cwblhau

Yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarperir, byddwch yn derbyn yr hawliau mabwysiadu canlynol:

.....

.....

.....

Eich dyddiadau absenoldeb disgwyliedig yw

.....

Llofnod:

Dynodiad:

Dyddiad:

Copïo i: Ffeil bersonol
Unigolyn

Atodiad 3

Hawliau Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu (Dewisiadau 1a – 4b)

Cyfnod Cymhwyso	Opsiwn	Bwriad	Hawl
26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda Llais yn y 15^{fed} wythnos cyn yr EWC a 12 mis o wasanaeth parhaus y GIG yn yr 11eg wythnos cyn yr EWC neu at ddibenion mabwysiadu yn dod i ben yn yr wythnos a hysbysir o'r paru ar gyfer mabwysiadu.	1a	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un Cyflogwr GIG neu Gyflogwr GIG arall am o leiaf 3 mis.	8 wythnos o gyflog llawn gan gynnwys Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol (SMP/SAP), ynghyd â 18 wythnos o hanner cyflog ynghyd â SMP/SAP ynghyd â 13 wythnos o SMP/SAP yn unig 13 wythnos o AML/AAL heb unrhyw gyflog
	1b	Nid ydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un Cyflogwr GIG na Chyflogwr arall am o leiaf 3 mis.	6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog. 33 wythnos yn SMP/SAP <i>(os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos byddwch yn aros ar y gyfradd is)</i>
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda Llais yn y 15^{fed} wythnos cyn yr EWC a 12 mis o wasanaeth parhaus y GIG yn yr 11eg wythnos cyn yr EWC neu at ddibenion	2a	Rydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall y GIG am o leiaf 3 mis.	8 wythnos o gyflog llawn 18 wythnos o hanner cyflog Bydd 26 wythnos o AML/AAL ar ddim cyflog. Mae eich SMP/SAP yn daladwy gan eich cyflogwr blaenorol, felly os oeddech chi'n cael eich cyflogi gan sefydliad arall ar yr 15^{fed} wythnos cyn yr EWC bydd angen i chi gael eich budd-daliadau statudol.
	2b	Nid ydych chi am ddychwelyd	6 wythnos ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog.

mabwysiadu yn dod i ben yn yr wythnos a hysbysir o baru ar gyfer mabwysiadu.		i weithio gyda'r un Cyflogwr GIG na Chyflogwr arall am o leiaf 3 mis.	33 wythnos o AML/AAL heb gyflog o gwbl. Mae eich SMP yn daladwy gan eich cyflogwr blaenorol, felly os oeddech chi'n cael eich cyflogi gan sefydliad arall ar yr 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC bydd angen i chi gael eich budd-daliadau statudol. Fel arall, bydd yr Adran Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei chwblhau a'i hanfon at yr Asiantaeth Budd-daliadau ynghyd â'ch ffurflen MATB1.
26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda Llais ar yr 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC ond llai na 12 mis o wasanaethau parhaus y GIG ar yr 11eg wythnos cyn yr EWC neu at ddibenion mabwysiadu yn dod i ben yn yr wythnos a hysbysir o'r paru ar gyfer mabwysiadu	3a	Rydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall y GIG am o leiaf 3 mis.	6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog 33 wythnos yn SMP/SAP 13 wythnos o AML/AAL heb unrhyw gyflog (os yw'r swm hwn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos byddwch yn aros ar y gyfradd is)
	3b	Nid ydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un Cyflogwr GIG na Chyflogwr arall am o leiaf 3 mis.	6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog. 33 wythnos yn SMP/SAP. (Os yw'r swm hwn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos byddwch yn aros ar y gyfradd is). Bydd eich contract yn dod i ben ar ddiwedd yr SMP/SAP
Mae gennych lai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda Llais ar yr 15 ^{fed}	4a	Rydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr	Ni fyddwch yn gymwys i gael SMP/SAP. Fodd bynnag, efallai y byddwch yn gymwys i gael Lwfans Mamolaeth neu Fabwysiadu, y gellir ei hawlio'n uniongyrchol o Job Centre Plus a'r

wythnos cyn yr EWC a llai na 12 mis o wasanaeth parhaus y GIG ar yr 11eg wythnos cyn yr EWC neu at ddibenion mabwysiadu yn dod i ben yn yr wythnos a hysbysir o'r paru ar gyfer mabwysiadu.		arall y GIG am o leiaf 3 mis.	Swyddfa Nawdd Cymdeithasol lleol. Bydd yr Adran Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei chwblhau a'i hanfon i Job Centre Plus a/neu'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol ynghyd â'ch ffurflen Mat B1 neu ddogfennaeth mabwysiadu.
	4b	Nid ydych chi am ddychwelyd i weithio gyda'r un Cyflogwr GIG na Chyflogwr arall am o leiaf 3 mis.	Ni fyddwch yn gymwys i gael SMP/SAP. Fodd bynnag, efallai y byddwch yn gymwys i gael Lwfans Mamolaeth neu Fabwysiadu, y gellir ei hawlio'n uniongyrchol o Job Centre Plus a'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol lleol. Bydd yr Adran Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei chwblhau a'i hanfon i Job Centre Plus a/neu'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol ynghyd â'ch ffurflen Mat B1 neu ddogfennaeth mabwysiadu.

Atodiad 4

Pro Forma Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Cwblhewch y ffurflen ar bob diwrnod cadw mewn cysylltiad a weithir.

Enw: _____

Rhif yr Aseiniad: _____

Adran / Ward: _____

Rhowch fanylion y dyddiau KIT (cadw mewn cysylltiad) a weithiwyd

- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| 1. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 2. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 3. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 4. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 5. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 6. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 7. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 8. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 9. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |
| 10. Dyddiad _____ | Oriau a weithiwyd o _____ i _____ |

Enw'r Rheolwr: _____

Llofnod y Rheolwr: _____ Dyddiad: _____

Anfonwch y ffurflen wedi'i chwblhau drwy e-bost i
nwssp.payroll.llais@wales.nhs.uk neu anfonwch y ffurflen wedi'i chwblhau
i:

Atodiad 5

Ffurflen Gais am Absenoldeb Tadolaeth

Enw'r gweithiwr:
Rhif Staff:

Teitl Swydd:

Adran:

Dyddiad cychwyn cyflogaeth:

Dychwelwch at eich rheolwr llinell o leiaf 28 diwrnod cyn i chi eisiau i'r absenoldeb ddechrau.

Drwy hyn, rwy'n rhoi hysbysiad o fy mwriad i gymryd [un wythnos/pythefnos] absenoldeb tadolaeth gyffredin â thâl o [dyddiad] i [dyddiad].

Mae'r absenoldeb a ofynnir amdano yn ymwneud â genedigaeth babi sydd i fod i gael ei eni ar []

Llofnod y gweithiwr:

Dyddiad:

I'w gwblhau gan y Rheolwr:

Rwy'n awdurdodi/nid wyf yn awdurdodi'r aelod staff uchod i gymryd wythnos(au) o absenoldeb tadolaeth gyffredin fel y nodir uchod.

Llofnodwyd:

Dyddiad:

.....

Ffurflen wedi'i chwblhau i ffeil bersonol yr unigolyn a Gwasanaethau Cyflogres.