



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Rhif Cyfeirnod: PHW45/ TP01
Rhif y Fersiwn: 3
Dyddiad yr adolygiad nesaf:
Mawrth 2026

Gweithdrefn Absenoldeb Teuluol - Tâl ac Absenoldeb i Rieni Newydd

Nod a Chyflwyniad

Mae'r weithdrefn hon wedi'i hysgrifennu i gyd-fynd â'r Polisi Absenoldeb Teuluol. Mae'r ddogfen hon yn nodi hawliau a rhwymedigaethau Iechyd Cyhoeddus Cymru a'i staff o ran tâl ac absenoldeb wrth groesawu plentyn newydd i'r teulu, boed hynny drwy enedigaeth, mabwysiadu, benthyg croth neu IVF.

Mae'r ddogfen yn nodi manylion y gweithdrefnau angenrheidiol i sicrhau bod y staff yn cael y tâl a'r gwyliau y mae ganddyn nhw hawl i'w cael. Mae'r rhain wedi'u hadlewyrchu yn y Pecyn Absenoldeb Teuluol ar fewnrwyd y staff, ac argymhellir bod y staff a'r rheolwyr yn cyfeirio at hwnnw i gael canllaw cynhwysfawr a hawdd ei ddefnyddio i'r holl faterion a gweithdrefnau sy'n ymwneud â'r mathau hyn o absenoldeb.

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig

Dogfennau perthynol eraill yw:

- Polisi Absenoldeb Teuluol
- [Canllawiau Bwydo ar y Fron](#)
- [Sut i: Gwneud cais am Absenoldeb Rhiant a Rennir \(SPL\) a Chyflog Rhiant a Rennir \(ShPP\)](#)
- [Tudalennau Absenoldeb Teuluol ar y fewnrwyd \(sharepoint.com\)](#)

Cwmpas

[Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

Bydd cynnwys y ddogfen hon yn gymwys i holl gyflogeion Iechyd Cyhoeddus Cymru ar gyfer materion sy'n ymwneud â'r canlynol:

- Absenoldeb mamolaeth
- Absenoldeb cymorth rhiant newydd (absenoldeb tadolaeth gynt).
- Absenoldeb mabwysiadu
- Trefniadau benthyg croth
- Triniaeth Ffrwythloni In-Vitro
- Absenoldeb Rhiant a rennir
- Absenoldeb rhiant

Mae'r hawliau absenoldeb mamolaeth ar gael i unrhyw aelod o'r staff sy'n feichiog ac yn rhoi genedigaeth; does dim hawliau eraill wedi'u cyfyngu yn ôl rhyw, ac

maen nhw ar gael yn benodol i'r holl staff sy'n bodloni'r meini prawf cymhwysra. Defnyddir iaith sy'n niwtral o ran rhywedd lle bynnag y bo modd.

Pan fydd gofyniad i ddarparu neu gadarnhau unrhyw wybodaeth yn ysgrifenedig, mae hyn hefyd yn cynnwys cyfathrebu trwy'r ebost.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, y Gymraeg ac Iechyd wedi'i gwblhau a gellir ei weld ar y tudalennau gwe polisi.
Cymeradwywyd gan	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad Cymeradwyo	15 Mawrth 2023
Dyddiad Adolygu	15 Mawrth 2026
Dyddiad Cyhoeddi:	12 Ebrill 2023
Y grŵp sydd ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau ategol	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Y Cyfarwyddwr Gweithredol/Cyfarwyddwr Atebol	Neil Lewis, Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Awdur	Sara Peacock, Pobl a Datblygiad Sefydliadol Karen Fitzgibbon, Pobl a Datblygiad Sefydliadol

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, gofalwch mai'r fersiwn rydych chi'n ei ddefnyddio yw'r fersiwn mwyaf cyfredol naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu â'r adran [Llywodraethu Corfforaethol](#).

Crynodeb o'r adolygiadau/diwygiadau				
Rhif y fersiwn	Dyddiad yr Adolygiad	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
	Awst – Rhagfyr 2022			Ail-enwi'r weithdrefn yn Weithdrefn Absenoldeb Teuluol - Tâl ac Absenoldeb i Rieni Newydd. Y cynnwys wedi'i ddiwygio a'i ddiweddararu drwyddo

				draw i adlewyrchu terminoleg wedi'i diweddarau. Dolen wedi'i hychwanegu wefan Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar gyfer y meini prawf cymhwysra a'r hawliau cyflog statudol diweddaraf. Gwybodaeth wedi'i diweddarau ynglŷn â benthyg croth. Darpariaethau Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) wedi'u diweddarau. Adran wedi'i hychwanegu ar absenoldeb i rieni mewn profedigaeth. Adran wedi'i hychwanegu ar adolygu ac adborth. Paragraff wedi'i ychwanegu ar amser i ffwrdd i ofalwyr.
	Chwefror 2022			Adolygiad i fireinio'r ddogfen a chyfeirio at y Pecyn Absenoldeb Teulu ar y fewnrwyd, Family Leave (sharepoint.com)
	Rhagfyr 2017			Paragraff wedi'i ychwanegu at Gwmpas y Polisi i egluro bod terminoleg sy'n niwtral o ran rhywedd wedi'i defnyddio lle bynnag y bo modd.
	Rhagfyr 2017			Cyfeiriad wedi'i ychwanegu at Ddeddf Cydraddoldeb (2010); Rheoliadau Absenoldeb Rhiant a Rennir (2014); Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a

				Mabwysiadu (Torri Hawliau Statudol i Absenoldeb) (2014).
	Rhagfyr 2017			Gwybodaeth wedi'i hychwanegu i egluro cyfrifiadau enillion cyfartalog.
	Rhagfyr 2017			Crynodeb wedi'i ddiweddarau o Absenoldeb Rhiant a Rennir
	Rhagfyr 2017			Adran wedi'i hychwanegu ar Absenoldeb Rhiant.
	Rhagfyr 2017			Adran wedi'i hychwanegu ar Fonitro Cydraddoldeb a'r Gymraeg.

Tabl Cynnwys

1	Cyflwyniad	8
2	Mentrau Deddfwriaethol a Chenedlaethol	8
3	Dyletswyddau a Chyfrifoldebau	9
4	Darpariaethau Mamolaeth	9
4.1	Cyfrifoldebau	10
4.1.1	Mae angen i'r cyflogeion:	10
4.1.2	Mae angen i'r rheolwyr :	10
4.2	Prawf o Feichiogrwydd	11
4.3	Gofal cynenedigol	11
4.4	Absenoldeb Salwch yn ystod Beichiogrwydd	11
4.5	Hawliau Absenoldeb Mamolaeth	12
4.5.1	Hawl i gael Absenoldeb Mamolaeth a Strwythur Absenoldeb Mamolaeth	12
4.5.2	Dechrau'r Absenoldeb a Genedigaethau Cynnar	12
4.6	Hawliau i gael Tâl Mamolaeth	12
4.6.1	Tâl Mamolaeth Statudol	13
4.6.2	Tâl Mamolaeth Galwedigaethol	13
4.6.3	Lwfans Mamolaeth	13
4.6.4	Cyfrifo Tâl Mamolaeth	13
4.6.5	Marw-enedigaethau a Chamesgor	14
4.7	Gwneud Cais am Absenoldeb a Thâl Mamolaeth	15
5	Gofal Ôl-enedigol a Bwydo ar y Fron	15
6	Darpariaethau Mabwysiadu	15
6.1	Cyfrifoldebau	16
6.1.1	Mae angen i'r cyflogeion :	16
6.1.2	Mae angen i'r rheolwyr :	16
6.2	Cyn Mabwysiadu Plentyn/Plant	17
6.3	Dechrau Absenoldeb Mabwysiadu	17
6.4	Cymhwystra i gael Absenoldeb Mabwysiadu	17

6.5	Hawliau i gael Tâl Mabwysiadu.....	17
6.5.1	Tâl Mabwysiadu Statudol	18
6.5.2	Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol	18
6.5.3	Lwfans Mabwysiadu	18
6.5.4	Cyfrifo Tâl Mabwysiadu.....	19
6.6	Gwneud Cais am Absenoldeb Mabwysiadu a Thâl Mabwysiadu	19
6.7	Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rienï	20
7	Benthyg Croth	20
7.1	Cyfrifoldebau.....	21
7.1.1	Mae angen i'r cyflogeion :.....	21
7.1.2	Mae angen i'r rheolwyr :.....	21
7.2	Prawf o Feichiogrwydd	21
7.3	Cymhwysra i gael Absenoldeb Mabwysiadu	22
7.4	Hawliau i gael Tâl Mabwysiadu.....	22
7.4.1	Tâl Mabwysiadu Statudol	22
7.4.2	Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol	23
7.4.3	Lwfans Mabwysiadu	23
7.4.4	Cyfrifo Tâl Mabwysiadu.....	23
7.5	Gwneud Cais am Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu	24
7.6	Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rienï	24
8	Darpariaethau Cymorth i Rienï Newydd (Tadolaeth)	25
8.1	Hysbysu Absenoldeb Cymorth i Rienï Newydd (Tadolaeth).....	26
8.2	Tâl Cymorth i Rienï Newydd (Tadolaeth)	26
8.2.1	Tâl Tadolaeth Statudol	26
8.2.2	Tâl Cymorth i Rienï Newydd y GIG (Tadolaeth)	26
8.3	Cyfrifoldebau.....	27
8.3.1	Mae angen i'r cyflogeion :.....	27

8.3.2	Mae angen i'r rheolwyr:.....	27
9	Absenoldeb Rhiant a rennir	27
10	Mathau Eraill o Absenoldeb	28
10.1	Absenoldeb Rhiant	28
10.2	Absenoldeb Brys i Ofalwyr a Dibynyddion	28
11	Ffrwythloni In Vitro (IVF) a Thriniaethau Ffrwythlondeb Eraill	29
11.1	Cwmpas y Canllawiau.....	29
11.2	Trefniadau Absenoldeb.....	29
11.3	Absenoldeb Salwch	30
12	Maethu	30
13	Gwybodaeth Bwysig	30
13.1	Gwyliau Blynnyddol.....	30
13.2	Cadw mewn Cysylltiad	31
13.3	Contractau Cyfnod Penodol, Contractau Hyfforddi a Chontractau Cylchdro.....	32
13.4	Dod i'r Gwaith	33
13.5	Dychwelyd i'r Gwaith	33
13.6	Hyblygrwydd	33
13.7	Gohirio Dychwelyd i'r Gwaith	34
13.8	Penderfynu Peidio â Dychwelyd i'r Gwaith	34
13.9	Pensiwn	34
13.10	Cyfnod Tâl Cymwys	35
14	Hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth	35
15	Monitro ac Archwilio	35
16	Adolygu ac adborth	36
17	Monitro Cydraddoldeb a'r Gymraeg	36
18	Datganiad Llywodraethu Gwybodaeth.....	36
19	Atodiad 1 - Geirfa.....	37
20	Atodiad 2 - Siart Llif Mamolaeth	39
21	Atodiad 3 - Hawliau Tâl	41

1 Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn ceisio darparu manylion ynghylch rhwymedigaethau, hawliau a gweithdrefnau sy'n ymwneud â'r canlynol:

- Absenoldeb mamolaeth
- Absenoldeb cymorth rhiant newydd (absenoldeb tadolaeth gynt).
- Absenoldeb mabwysiadu
- Trefniadau benthyg croth
- Triniaeth Ffrwythloni In-Vitro
- Absenoldeb Rhiant a rennir
- Absenoldeb rhiant

Mae'r hawliau absenoldeb mamolaeth ar gael i unrhyw aelod o'r staff sy'n feichiog ac yn rhoi genedigaeth; does dim hawliau eraill wedi'u cyfyngu yn ôl rhyw, ac maen nhw ar gael yn benodol i'r holl staff sy'n bodloni'r meini prawf cymhwysra. Defnyddir iaith sy'n niwtral o ran rhywedd lle bynnag y bo modd.

Mae'r weithdrefn hon yn nodi manylion y prosesau angenrheidiol i sicrhau bod y staff yn cael y tâl a'r gwyliau y mae ganddyn nhw hawl i'w cael; cyfeirir cydweithwyr hefyd at y Pecyn Absenoldeb Teuluol <insert link> ar fewnwyd y staff, sy'n cynnwys gwybodaeth lawnach, canllawiau hawdd eu defnyddio, cyngor i staff sy'n cymryd gwyliau a'u rheolwyr, dulliau ategol a ffurflenni, a chyfeiriadau at gymorth pellach.

2 Mentrau Deddfwriaethol a Chenedlaethol

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi diweddarau'r polisiau presennol i adlewyrchu newidiadau yn y ddeddfwriaeth berthnasol. Mae'r ddogfen hon wedi'i chynhyrchu i sicrhau bod yr holl ddarpariaethau a gynigir i'r cyflogeion yn cydymffurfio'n llawn â'r canlynol:

- Deddf Hawliau Cyflogaeth (1996)
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (1999)
- Deddf Cyflogaeth (2002)
- Rheoliadau Absenoldeb Tadolaeth a Mabwysiadu (2002)
- Rheoliadau Nawdd Cymdeithasol, Tâl Mamolaeth Statudol a Thâl Salwch Statudol (Diwygiadau Amrywiol) (2002)
- Deddf Partneriaeth Sifil (2004)
- Rheoliadau Tâl Tadolaeth Statudol a Thâl Mabwysiadu Statudol (Diwygio) (2004)
- Deddf Gwaith a Theuluoedd (2006)

- Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Rhiant etc. (2009)
- Deddf Cydraddoldeb (2010)
- Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG (Mawrth 2010)
- Rheoliadau Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol (2011)
- Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Mabwysiadu (Torri Hawliau Statudol i Absenoldeb) (2014)
- Rheoliadau Absenoldeb Rhiant a Rennir (2014)
- Deddf Plant a Theuluoedd (2014)

Diffiniadau / Byrfoddau:

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| - EWC | - Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth |
| - OML | - Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin |
| - AML | - Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol |
| - MATB1 | - Tystysgrif Mamolaeth |
| - SMP | - Tâl Mamolaeth Statudol |
| - OMP | - Tâl Mamolaeth Galwedigaethol |
| - OAL | - Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin |
| - AAL | - Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol |
| - SAP | - Tâl Mabwysiadu Statudol |
| - OAP | - Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol |
| - SPP | - Tâl Tadolaeth Statudol |
| - SPL | - Absenoldeb Rhiant a Rennir |
| - ShPP | - Absenoldeb Rhiant a Rennir |
| - Cadw
mewn
Cysylltiad | - Cadw mewn Cysylltiad |

Mae Geirfa lawn ar gael yn Atodiad 1.

3 Dyletswyddau a Chyfrifoldebau

Manylir ar y cyfrifoldebau perthnasol ym mhob rhan o'r ddogfen, yn ôl y maes pwnc.

4 Darpariaethau Mamolaeth

Mae gan bob cyflogai sy'n cael babi hawl i gymryd 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, waeth beth fo hyd eu gwasanaeth y GIG. Mae'r siart llif yn Atodiad 2 yn mapio'r cyfnod rhwng beichiogrwydd a dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb, er gwybodaeth.

4.1 Cyfrifoldebau

4.1.1 Mae angen i'r cyflogaion:

- Hysbysu eu rheolwr cyn gynted â phosibl ar ôl darganfod eu bod yn feichiog, fel y gellir cynnal [asesiad risg](#) a gwneud trefniadau rhagarweiniol ar gyfer absenoldeb.
- Darparu copi o dystysgrif MATB1 (prawf o feichiogrwydd a ddarperir gan y fydwraig neu'r meddyg) tua dyddiad y sgan 20 wythnos.
- Cwblhau [Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu](#) o leiaf 15 wythnos (ond dim mwy nag 20 wythnos) cyn eu bod yn disgwyl mynd ar absenoldeb, a'i chyflwyno i'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol. Gan ddefnyddio'r ffurflen hon, byddan nhw'n rhoi gwybod pryd maen nhw'n bwriadu mynd ar absenoldeb ac a ydyn nhw'n bwriadu dychwelyd wedyn.
- Rhoi 28 diwrnod o hysbysiad (neu gymaint o hysbysiad â phosibl os nad yw hynny'n bosibl) yn ysgrifenedig os ydyn nhw'n dymuno newid dechrau eu habsenoldeb mamolaeth.
- Rhoi 28 diwrnod o hysbysiad yn ysgrifenedig os ydyn nhw'n dymuno newid eu dyddiad dychwelyd i'r gwaith ar ôl i hyn gael ei hysbysu.

4.1.2 Mae angen i'r **rheolwyr**:

- Parchu cyfrinachedd eu haelod tîm beichiog bob amser.
- Cynnal [asesiad risg](#) pan gân nhw wybod am y beichiogrwydd. Os yw hyn yn cadarnhau y byddai eu haelod tîm neu eu plentyn heb ei eni yn wynebu risg pe baen nhw'n parhau â'u dyletswyddau arferol, bydd angen i'r rheolwr ddod o hyd i waith amgen addas iddyn nhw (yn ôl eu cyfradd tâl arferol). Pan nad yw hyn yn rhesymol ymarferol, gallai'r aelod tîm gael ei atal o'r gwaith ar gyflog llawn.
- Sicrhau bod eu haelod tîm yn cael amser i ffwrdd â thâl i fynd i'r [gofal cynenedigol](#) perthnasol.
- Helpu eu haelod tîm i gael mynediad at yr wybodaeth angenrheidiol am [dâl tra bân nhw ar absenoldeb](#).
- Sicrhau y cedwir at y cynllun cyfathrebu y cytunwyd arno gyda'r aelod o'r tîm cyn iddyn nhw fynd ar absenoldeb.
- Hwyluso [Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad](#) fel y bo'n briodol.
- Sicrhau croeso ac adsefydliad addas pan fydd yr aelod o'r tîm yn dychwelyd o'r absenoldeb.

- Gwneud trefniadau i'r aelod tîm [fwydo ar y fron/tynnu llaeth](#) os oes angen hynny.

4.2 Prawf o Feichiogrwydd

Bydd bydwraig neu feddyg yn rhoi ffurflen MATB1 tua adeg yr apwyntiad cynenedigol 20 wythnos. Mae angen hon fel prawf beichiogrwydd ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) a/neu Dâl Mamolaeth Galwedigaethol (OMP), a dylid ei darparu i'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol ynghyd â'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu.

4.3 Gofal cynenedigol

Mae gan staff yr hawl i gael amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cynenedigol, sy'n cynnwys dosbarthiadau magu plant a dosbarthiadau cynenedigol yn ogystal ag apwyntiadau cynenedigol, os ydyn nhw wedi'u hargymell gan feddyg neu fydwraig.

Mae unigolyn sydd â pherthynas gymhwysol â'r cyflogai yn gymwys i gymryd amser i ffwrdd yn ddi-dâl i fynd gyda nhw i ddau apwyntiad cynenedigol. Mae'r perthnasoedd cymhwyso hyn yn cynnwys:

- priod neu bartner sifil y cyflogai
- tad y plentyn disgwyledig
- unigolyn mewn perthynas hirdymor gyda'r cyflogai
- y rhiant arfaethedig (yn achos trefniadau benthyg croth).

4.4 Absenoldeb Salwch yn ystod Beichiogrwydd

Bydd absenoldeb cyn y pedair wythnos olaf cyn wythnos ddisgwyledig y geni, wedi'i ategu â datganiad meddygol o anallu i weithio, neu hunan-dystysgrif ar gyfer absenoldebau o 7 diwrnod neu lai, yn cael ei drin fel absenoldeb salwch yn unol â darpariaethau arferol absenoldeb salwch.

Os yw'r salwch i'w briodoli i'r beichiogrwydd, ni fydd absenoldeb salwch yn cyfrif tuag at adolygiad rheoli absenoldeb salwch.

Os bydd aelod o'r staff yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y pedair wythnos olaf cyn wythnos ddisgwyledig y geni, bydd absenoldeb mamolaeth yn cychwyn ar yr adeg hon neu ar ddechrau'r wythnos nesaf ar ôl i'r aelod staff weithio ddiwethaf, p'un bynnag sydd olaf.

4.5 Hawliau Absenoldeb Mamolaeth

4.5.1 Hawl i gael Absenoldeb Mamolaeth a Strwythur Absenoldeb Mamolaeth

Mae gan unrhyw gyflogai sy'n feichiog hawl i gymryd 52 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Statudol; does dim rhagor o amodau ynglŷn â'r hawl hon.

Mae'r absenoldeb hwn yn cael ei ddadansoddi fel:

- Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin (OML) – y 26 wythnos gyntaf
- Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML) – 26 wythnos arall

Does dim rhwymedigaeth i gymryd y 52 wythnos lawn o absenoldeb ond mae'n rhaid cael lleiafswm o 2 wythnos o absenoldeb ar ôl i'r babi gael ei eni.

Rhaid i'r cyflogai hysbysu eu rheolwr llinell o'r dyddiad disgwyl a'r dyddiad y mae'n disgwyl dechrau'r absenoldeb mamolaeth o leiaf 15 wythnos cyn y dyddiad disgwyl. At y diben hwn, dylai'r cyflogai lenwi'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu a'i hanfon at y tîm Pobl a Datblygiad Sefydliadol gyda chopi o dystysgrif MATB1. Bydd y tîm Pobl a Datblygiad Sefydliadol yn ysgrifennu'n ôl o fewn 28 diwrnod ar ôl cael y ffurflen, yn cadarnhau dyddiadau dechrau a diwedd yr absenoldeb mamolaeth.

4.5.2 Dechrau'r Absenoldeb a Genedigaethau Cynnar

Fel arfer, yr adeg gynharaf y gall cyflogai ddechrau cyfnod mamolaeth yw 11 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni.

Gall absenoldeb ddechrau hefyd:

- y diwrnod ar ôl yr enedigaeth os caiff y babi ei eni'n gynnar;
- yn awtomatig os bydd rhywun i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn y pedair wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni (dydd Sul i ddydd Sadwrn).

4.6 Hawliau i gael Tâl Mamolaeth

Bydd y math o dâl y gall cyflogai ei gael tra bydd ar absenoldeb mamolaeth yn dibynnu ar gofnod gwasanaeth y cyflogai yn y GIG, ac a yw'n bwriadu dychwelyd i weithio yn y GIG ar ôl i'r absenoldeb ddod i ben ai peidio. Mae dau fath o dâl:

- Tâl Mamolaeth Statudol
- Tâl Mamolaeth Galwedigaethol.

Gweler Atodiad 3 i gael manylion llawnach.

4.6.1 Tâl Mamolaeth Statudol

Mae'r amodau ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol (SMP), a swm y tâl a ddyfernir, yn cael eu pennu gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig, ond y cyflogwr sy'n ei dalu.

Mae SMP yn cael ei dalu am hyd at 39 wythnos. Er mwyn bod yn gymwys, rhaid i'r cyflogai:

- ennill o leiaf £123 yr wythnos*; a
- bod â 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y 15^{ed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni (EWC).

Mae SMP yn cael ei dalu yn yr un modd â chyflogau, a bydd treth TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol hefyd yn cael eu tynnu.

*Gweler [Benefits and financial support for families - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/benefits-and-financial-support-for-families) i weld yr hawliau a'r meini prawf cymhwysra diweddaraf.

4.6.2 Tâl Mamolaeth Galwedigaethol

Tâl Mamolaeth Galwedigaethol (OMP) yw'r taliad ychwanegol a wneir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflogaeion cymwys ar absenoldeb mamolaeth. I fod yn gymwys ar gyfer hyn, yn ychwanegol at y gofynion ar gyfer SMP uchod, rhaid i'r cyflogai:

- bod â 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11^{eg} wythnos cyn yr EWC; a
- bwriadu dychwelyd i weithio yn y GIG unwaith y bydd eu habsenoldeb mamolaeth wedi dod i ben.

4.6.3 Lwfans Mamolaeth

Efallai y bydd y staff hynny nad ydynt yn gymwys ar gyfer SMP/OMP yn gymwys i gael [Lwfans Mamolaeth](#) yn lle hynny. Un o fudd-daliadau Llywodraeth y Deyrnas Unedig yw hwn, ac mae modd ei hawlio ar-lein drwy ddefnyddio'u ffurflen MA1.

4.6.4 Cyfrifo Tâl Mamolaeth

Mae tâl mamolaeth yn cael ei gyfrifo drwy ddefnyddio'r 'rheol enillion wythnosol cyfartalog'. Bydd adran y gyflogres yn cymryd cyfartaledd

cyflog y cyflogai am y ddau gyfnod cyflog llawn cyn yr wythnos sydd 15 wythnos cyn yr EWC (yr enw ar hyn yw'r wythnos gymhwyso). Mae unrhyw gynyddran cyflog neu godiad cyflog yn cael eu hystyried. Sylwch fod y ddau 'gyfnod tâl' llawn hyn yn deillio o'r ddau daliad cyflog blaenorol, ac nid yw unrhyw oriau dilynol a gofnodwyd (e.e. taflenni amser a gyflwynir ar ôl i'r taliadau hynny gael eu gwneud) yn cael eu hystyried.

Os yw cyflogai ar absenoldeb salwch ac yn cael llai o dâl salwch yn ystod y cyfnod a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo tâl mamolaeth, mae'r enillion wythnosol cyfartalog yn cael eu cyfrif ar sail tâl salwch llawn tybiannol.

Os yw cyflogai ar seibiant cyflogaeth neu i ffwrdd o'r gweithle am unrhyw reswm arall (e.e. secondiad, absenoldeb rhiant) yn ystod y ddau gyfnod tâl hyn, gallai hyn effeithio ar yr hawl i gael tâl mamolaeth. Gan hynny, argymhellir eu bod nhw a'u rheolwr yn ceisio arweiniad gan yr adran Pobl a Datblygiad Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

Unwaith y bydd yr adran Pobl a Datblygiad Sefydliadol wedi cadarnhau'r hawl i gael tâl mamolaeth, gellir gofyn am amcangyfrif o'r tâl gros gan adran y Gyflogres, NWSSP.Payroll.PHW@wales.nhs.uk

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith am o leiaf 3 mis, ar ôl nodi'ch bwriad i wneud hynny, efallai y byddwch yn atebol i ad-dalu'r tâl mamolaeth a gafwyd, llai unrhyw daliadau y gallech fod â hawl i'w cael o dan y Rheoliadau Tâl Mamolaeth Statudol. Gweler 13.8.

4.6.5 Marw-enedigaethau a Chamesgor

Bydd gan gyflogeion hawl o hyd i Absenoldeb Mamolaeth Statudol ac SMP llawn os bydd eu babi:

- yn cael ei eni yn gynnar;
- yn farw-anedig ar ôl dechrau'r 24^{ain} wythnos yn y beichiogrwydd; neu
- yn marw ar ôl cael ei eni.

Os ceir trasiedi a bod plentyn yn marw, neu os byddwch yn cael marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd mae'n bosibl y bydd gennych hawl hefyd i gael [Tâl ac Absenoldeb Profedigaeth Statudol i Rieni](#).

Os bydd digwyddiad trist o'r fath yn digwydd, cynghorir y rheolwyr yn gryf i gysylltu â'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor

ar y ffordd orau i gefnogi'r aelod o'r tîm a chael mynediad at ragor o adnoddau. Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn y Pecyn Absenoldeb Teuluol <insert link> ar y fewnwyd.

4.7 Gwneud Cais am Absenoldeb a Thâl Mamolaeth

Unwaith y bydd y cyflogai wedi llenwi ac wedi cyflwyno'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu (rhwng 20 a 15 wythnos cyn yr EWC), bydd y tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol yn anfon llythyr at y cyflogai yn cadarnhau:

- eu hawliau i gael absenoldeb â thâl ac absenoldeb di-dâl a/neu eu hawliau i gael SMP;
- eu dyddiad dychwelyd i'r gwaith disgwylidig (oni bai eu bod wedi nodi dyddiad dychwelyd cynharach, rhagdybir y byddan nhw'n cymryd 52 wythnos o absenoldeb); a
- gofyniad bod rhaid rhoi o leiaf 28 diwrnod o hysbysiad os ydyn nhw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad dychwelyd disgwylidig.

Os oes ganddyn nhw unrhyw ymholiadau ar ôl gwneud cais am absenoldeb mamolaeth, dylai'r cyflogai gysylltu â'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol drwy [Cymorth Pobl](#).

5 Gofal Ôl-enedigol a Bwydo ar y Fron

Dylai cyflogeion sydd wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar ac wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth gael amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal ôl-enedigol e.e. mynd i glinigau iechyd.

Mae'n ofynnol i gyflogwyr ddarparu cyfleusterau gorffwys addas i gyflogeion sy'n bwydo ar y fron. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch hefyd yn annog cyflogwyr i ddarparu amgylchedd iach a diogel i'r rhai sy'n bwydo ar y fron gyda mynediad addas i ystafell breifat i dynnu llaeth a'i storio. I gael rhagor o wybodaeth, gweler y [Canllawiau Bwydo ar y Fron](#).

6 Darpariaethau Mabwysiadu

Mae'r holl ddarpariaethau mabwysiadu yr un mor gymwys i gyplau rhyw cymysg a chyplau o'r un rhyw, yn ogystal â phobl sengl. Mabwysiadwr yw person sydd wedi cael ei baru â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu. Mewn achos lle mae dau berson wedi'u paru ar y cyd, y Mabwysiadwr/Prif Ofalwr yw p'un bynnag ohonyn nhw sydd wedi dewis bod yn fabwysiadwydd y plentyn at ddibenion cymryd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol. Mae gan

bartner y Prif Ofalwr hawl i gael Absenoldeb a Thâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth gynt).

Mae hawliau i gael absenoldeb mabwysiadu yn gymwys i blentyn sydd newydd gael ei baru (hyd at 18 oed) sydd wedi'i leoli gyda rhieni mabwysiadol. Does dim absenoldeb mabwysiadu ar gael mewn achosion lle nad yw'r plentyn newydd gael ei baru i'w fabwysiadu, megis lle mae llys-riant yn mabwysiadu plant partner.

Mae gan rieni a fydd yn dod yn rhieni cyfreithiol plentyn o dan [drefniant benthyc croth](#) hawl i gymryd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol. Mae gan rieni maeth awdurdod lleol sydd hefyd yn ddarpar fabwysiadwyr ('Maethu er mwyn Mabwysiadu') hawl i gymryd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol.

6.1 Cyfrifoldebau

6.1.1 Mae angen i'r cyflogeion:

- hysbysu eu rheolwr am y mabwysiadu cyn gynted â phosibl, a dilyn eu sgwrs yn ysgrifenedig
- rhoi hysbysiad ysgrifenedig i'w rheolwr eu bod wedi'u paru gyda phlentyn neu blant o fewn 7 diwrnod ar ôl yr hysbysiad neu, os nad yw hyn yn bosibl, cyn gynted ag y gallan nhw ar ôl y dyddiad hwn, darparu eu Tystysgrif Baru ynghyd â'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu wedi'i llenwi. (Mewn sefyllfaoedd 'maethu er mwyn Mabwysiadu', gellir defnyddio llythyr gan yr awdurdod lleol neu'r llys yn lle Tystysgrif Baru.)
- rhoi hysbysiad rhesymol i'w rheolwr o'r bwriad i gymryd amser i ffwrdd i fynd i gyfarfodydd/apwyntiadau ffurfiol sy'n gysylltiedig â'r broses fabwysiadu
- rhoi 28 diwrnod o hysbysiad ysgrifenedig os ydyn nhw'n dymuno newid dyddiad dechrau eu habsenoldeb mabwysiadu, neu ddychwelyd i'r gwaith unwaith y bydd hyn wedi'i hysbysu.

6.1.2 Mae angen i'r rheolwyr:

- Parchu cyfrinachedd eu haelod tîm bob amser.
- Sicrhau bod eu haelod tîm yn cael amser i ffwrdd â thâl i fynd i'r [cyfarfodydd a'r apwyntiadau cyn mabwysiadu perthnasol](#).
- Helpu eu haelod tîm i gael mynediad at yr wybodaeth angenrheidiol am [dâl tra bân nhw ar absenoldeb](#).
- Sicrhau y cedwir at y cynllun cyfathrebu y cytunwyd arno gyda'r aelod o'r tîm cyn iddyn nhw fynd ar absenoldeb.

- Hwyluso [Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad](#) fel y bo'n briodol.
- Sicrhau croeso ac adsefydliad addas pan fydd yr aelod o'r tîm yn dychwelyd o'r absenoldeb.

6.2 Cyn Mabwysiadu Plentyn/Plant

Mae Prif Ofalwyr yn gymwys i gael absenoldeb â thâl i'w galluogi i gyflawni gofynion y weithdrefn fabwysiadu ffurfiol e.e. cwnsela, sgrinio, cyfweliadau a chwrdd â'r plentyn.

6.3 Dechrau Absenoldeb Mabwysiadu

Gall absenoldeb mabwysiadu ddechrau:

- o ddyddiad lleoli'r plentyn (p'un a yw hyn yn gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl)
- o ddyddiad penodedig, a all fod hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli.
- pan fydd y plentyn yn cyrraedd y Deyrnas Unedig neu o fewn 28 diwrnod ar ôl y dyddiad hwn (wrth fabwysiadu o wlad dramor)
- ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos.

6.4 Cymhwysra i gael Absenoldeb Mabwysiadu

Mae gan unrhyw gyflogai sy'n mabwysiadu plentyn/plant dan 18 oed fel y Prif Ofalwr hawl i gymryd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol o hyd at 52 wythnos; does dim rhagor o amodau ynglŷn â'r hawl hon.

Mae hyn yn cynnwys 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin (OAL) a 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (AAL). Bydd y cyfnod hwn o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol yn dechrau yn union ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin.

Mae absenoldeb mabwysiadu yn cyfrif fel gwasanaeth ar gyfer cynyddrannau blynyddol ac ar gyfer y cyfnod cymhwyso ar gyfer gwyliau blynyddol ychwanegol.

6.5 Hawliau i gael Tâl Mabwysiadu

Mae hawl cyflogai i gael tâl yn ystod absenoldeb mabwysiadu yn dibynnu ar hyd eu gwasanaeth ac a ydyn nhw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith yn y GIG ar ôl i'r absenoldeb ddod i ben. Mae dau fath o dâl:

- Tâl Mabwysiadu Statudol
- Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol.

Gweler Atodiad 3 i gael rhagor o fanylion.

6.5.1 Tâl Mabwysiadu Statudol

Mae'r amodau ar gyfer [Tâl Mabwysiadu Statudol](#) (SAP), a swm y tâl a ddyfernir, yn cael eu pennu gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig, ond y cyflogwr sy'n ei dalu.

Mae SAP yn cael ei dalu am hyd at 39 wythnos. Er mwyn bod yn gymwys, rhaid i'r cyflogai:

- ennill o leiaf £123 yr wythnos*; a
- bod â 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar yr wythnos y maen nhw'n cael eu paru â phlentyn/plant.

Mae SAP yn cael ei dalu yn yr un ffordd â chyflogau, a bydd treth TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol hefyd yn cael eu tynnu.

*Gweler [Benefits and financial support for families - GOV.UK \(www.gov.uk\)](http://www.gov.uk) i weld yr hawliau a'r meini prawf cymhwysra diweddaraf.

6.5.2 Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol

Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol (OAP) yw'r taliad ychwanegol a wneir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflogaion cymwys ar absenoldeb mabwysiadu. I fod yn gymwys ar gyfer hyn, yn ychwanegol at y gofynion ar gyfer SAP uchod, rhaid i'r cyflogai:

- bod â 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr wythnos y maen nhw'n cael eu paru â phlentyn/plant; a
- bwriadu dychwelyd i weithio yn y GIG unwaith y bydd eu habsenoldeb mabwysiadu wedi dod i ben.

6.5.3 Lwfans Mabwysiadu

Bydd y staff hynny nad ydyn nhw'n gymwys i gael SAP/OAP yn cael ffurflen SAP1 gan adran y Gyflogres yn egluro'r rhesymau am hynny. Nid yw Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn darparu lwfans mabwysiadu safonol i'r rhai nad oes ganddyn nhw hawl i gael SAP/OAP, ond anogir unigolion i gysylltu â'u cyngor lleol i weld pa fudd-daliadau eraill a allai fod ar gael iddynt.

6.5.4 Cyfrifo Tâl Mabwysiadu

Mae tâl mabwysiadu yn cael ei gyfrifo drwy ddefnyddio'r 'rheol enillion wythnosol cyfartalog'. Bydd adran y gyflogres yn cymryd cyfartaledd cyflog y cyflogai am y ddau gyfnod cyflog llawn cyn y dyddiad paru. Mae unrhyw gynyddran cyflog neu godiad cyflog yn cael eu hystyried. Sylwch fod y ddau 'gyfnod tâl' llawn hyn yn deillio o'r ddau daliad cyflog blaenorol, ac nid yw unrhyw oriau dilynol a gofnodwyd (e.e. taflenni amser a gyflwynir ar ôl i'r taliadau hynny gael eu gwneud) yn cael eu hystyried.

Os yw cyflogai ar absenoldeb salwch ac yn cael llai o dâl salwch yn ystod y cyfnod a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo tâl mabwysiadu, mae'r enillion wythnosol cyfartalog yn cael eu cyfrif ar sail tâl salwch llawn tybiannol.

Os yw'r cyflogai ar seibiant cyflogaeth neu i ffwrdd o'r gweithle am unrhyw reswm arall (e.e. secondiad, absenoldeb rhiant) yn ystod y ddau gyfnod cyflog hynny, argymhellir bod y cyflogai a'r rheolwr yn ceisio arweiniad gan yr adran Pobl a Datblygu Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

Unwaith y bydd yr adran Pobl a Datblygiad Sefydliadol wedi cadarnhau'r hawl i gael tâl mabwysiadu, gellir gofyn am amcangyfrif o'r tâl gros gan adran y Gyflogres.

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith am o leiaf 3 mis, ar ôl nodi eich bwriad i wneud hynny, efallai y byddwch yn atebol i ad-dalu'r tâl mabwysiadu a gafwyd, llai unrhyw daliadau y gallech fod â hawl i'w cael o dan y Rheoliadau Tâl Mabwysiadu Statudol. Gweler 13.8.

6.6 Gwneud Cais am Absenoldeb Mabwysiadu a Thâl Mabwysiadu

Unwaith y bydd y cyflogai wedi llenwi ac wedi cyflwyno'r Ffurflen Gais Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu (o fewn 7 diwrnod ar ôl cael eu paru â phlentyn/plant), bydd y tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol yn anfon llythyr atyn nhw yn cadarnhau:

- eu hawliau i gael absenoldeb â thâl ac absenoldeb di-dâl a/neu eu hawliau i gael SAP;
- eu dyddiad dychwelyd i'r gwaith disgwylidig (oni bai eu bod wedi nodi dyddiad dychwelyd cynharach, rhagdybir y byddan nhw'n cymryd 52 wythnos o absenoldeb); a
- gofyniad bod rhaid rhoi o leiaf 28 diwrnod o hysbysiad os ydyn nhw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad dychwelyd disgwylidig.

Os oes ganddyn nhw unrhyw ymholiadau ar ôl gwneud cais am absenoldeb mabwysiadu, dylai'r cyflogai gysylltu â'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol drwy [Cymorth Pobl](#).

6.7 Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rieni

Os ceir trasiedi a bod plentyn yn marw, neu os bydd marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd mae'n bosibl y bydd gan y cyflogai hawl hefyd i gael [Tâl ac Absenoldeb Profedigaeth Statudol i Rieni](#).

I fod yn gymwys i gael Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rieni, rhaid ichi fodloni'r [meini prawf](#) a hynny fel *rhiant* (gan gynnwys os oedd gennych gyfrifoldeb o ddydd i ddydd) ac fel *cyflogai*.

Os bydd digwyddiad trist o'r fath yn digwydd, cynghorir y rheolwyr yn gryf i gysylltu â'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor ar y ffordd orau i gefnogi'r aelod o'r tîm a chael mynediad at ragor o adnoddau. Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn y Pecyn Absenoldeb Teuluol <insert link> ar y fewnrwyd.

7 Benthyc Croth

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn awyddus i gefnogi staff sy'n ymwneud â phroses benthyc croth. Mae gan staff sy'n gweithredu fel mam fenthyc hawl i gael yr un absenoldeb a thâl mamolaeth ag unrhyw aelod arall o staff sy'n rhoi genedigaeth, a dylen nhw gyfeirio at yr wybodaeth am ddarpariaethau mamolaeth.

Mae cyplau neu unigolion sy'n defnyddio gwasanaethau mam fenthyc yn cael eu hadnabod fel Rhieni Arfaethedig, a chyhyd â'u bod yn bwriadu gwneud cais am orchymyn rhiant o fewn 6 mis ar ôl yr enedigaeth, a'u bod yn disgwyl i hwnnw gael ei ganiatáu, fe fydd ganddyn nhw hawliau i gael tâl a gwyliau sy'n cyfateb i gyplau neu unigolion sy'n mabwysiadu.

Mae prif ofalwr y plentyn yn cael ei alw'n Rhiant Arfaethedig 1 (IP1), ac os yw'n gyflogai gall fod yn gymwys i gael hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu, yn amodol ar y meini prawf a ddisgrifir isod. Byddai Rhiant Arfaethedig 2 (IP2), os yw'n gyflogedig, wedyn yn gymwys i wneud cais am [Dâl ac Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd \(Tadolaeth\)](#). Byddai cyplau cymwys hefyd yn gallu defnyddio

[Absenoldeb Rhiant a Rennir](#) i amrywio'r trefniadau hyn, ar yr amod bod y ddau gyflogwr wedi ymuno â'r cynllun.

7.1 Cyfrifoldebau

7.1.1 Mae angen i'r cyflogeion:

- hysbysu eu rheolwr am y beichiogrwydd cyn gynted â phosibl, a dilyn eu sgwrs yn ysgrifenedig
- rhoi hysbysiad ysgrifenedig o'r beichiogrwydd i'w rheolwr, gan roi copi o ffurflen MAT B1 y fam fenthgy (a ddarperir gan y fydwraig neu'r meddyg tua dyddiad y sgan 20 wythnos) ynghyd â'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu wedi'i llenwi. Mae angen darparu hon o leiaf 15 wythnos cyn dyddiad yr absenoldeb disgwylidig.
- rhoi hysbysiad rhesymol i'w rheolwr o unrhyw fwriad i gymryd amser i ffwrdd i fynd i apwyntiadau cynenedigol gyda'r fam fenthgy.
- rhoi 28 diwrnod o hysbysiad ysgrifenedig os ydyn nhw'n dymuno newid dyddiad dechrau eu habsenoldeb mabwysiadu, neu ddychwelyd i'r gwaith unwaith y bydd hyn wedi'i hysbysu.

7.1.2 Mae angen i'r rheolwyr:

- Parchu cyfrinachedd eu haelod tîm bob amser.
- Sicrhau bod eu haelod tîm yn cael amser i ffwrdd yn ddi-dâl i fynd i hyd at ddau apwyntiad cynenedigol gyda'r fam fenthgy.
- Helpu eu haelod tîm i gael mynediad at yr wybodaeth angenrheidiol am [dâl tra bôn nhw ar absenoldeb](#).
- Sicrhau y cedwir at y cynllun cyfathrebu y cytunwyd arno gyda'r aelod o'r tîm cyn iddyn nhw fynd ar absenoldeb.
- Hwyluso [Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad](#) fel y bo'n briodol.
- Sicrhau croeso ac adsefydliad addas pan fydd yr aelod o'r tîm yn dychwelyd o'r absenoldeb.

7.2 Prawf o Feichiogrwydd

Bydd bydwraig neu feddyg yn rhoi ffurflen MATB1 i'r fam fenthgy tuag adeg yr apwyntiad cynenedigol 20 wythnos; bydd angen hon ar y fam fenthgy os bydd yn hawlio tâl ac absenoldeb mamolaeth gan ei chyflogwr. Bydd angen copi neu sgan o hon hefyd ar Riant Arfaethedig 1, a ddylai ei roi i'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol ynghyd â'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu.

7.3 Cymhwysra i gael Absenoldeb Mabwysiadu

Mae gan unrhyw gyflogai sy'n Rhiant Arfaethedig 1 mewn trefniant benthyg croth hawl i gymryd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol o hyd at 52 wythnos, ar yr amod eu bod yn bwriadu gwneud cais am orchymyn rhiant mewn perthynas â'r plentyn o fewn 6 mis ar ôl yr enedigaeth a'u bod disgwyl i'r gorchymyn hwnnw gael ei ganiatáu; mae angen iddyn nhw hefyd roi'r hysbysiad cywir i ni, fel y disgrifir yn y weithdrefn hon.

Mae Absenoldeb Mabwysiadu Statudol yn cynnwys 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin (OAL) a 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (AAL). Bydd y cyfnod hwn o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol yn dechrau yn union ar ôl yr Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin.

Mae absenoldeb mabwysiadu yn cyfrif fel gwasanaeth ar gyfer cynyddrannau blynyddol ac ar gyfer y cyfnod cymhwyso ar gyfer gwyliau blynyddol ychwanegol.

7.4 Hawliau i gael Tâl Mabwysiadu

Mae hawl cyflogai i gael tâl yn ystod absenoldeb mabwysiadu yn dibynnu ar hyd eu gwasanaeth ac a ydyn nhw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith yn y GIG ar ôl i'r absenoldeb ddod i ben. Mae dau fath o dâl:

- Tâl Mabwysiadu Statudol
- Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol.

Gweler Atodiad 3 i gael rhagor o fanylion.

7.4.1 Tâl Mabwysiadu Statudol

Mae'r amodau ar gyfer [Tâl Mabwysiadu Statudol](#) (SAP), a swm y tâl a ddyfernir, yn cael eu pennu gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig, ond y cyflogwr sy'n ei dalu.

Mae SAP yn cael ei dalu am hyd at 39 wythnos. Er mwyn bod yn gymwys, rhaid i'r cyflogai:

- ennill o leiaf £123 yr wythnos*; a
- bod â 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwylledig y geni (EWC).

Mae SAP yn cael ei dalu yn yr un ffordd â chyflogau, a bydd treth TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol hefyd yn cael eu tynnu.

*Gweler [Benefits and financial support for families - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/benefits-and-financial-support-for-families) i weld yr hawliau a'r meini prawf cymhwysra diweddaraf.

7.4.2 Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol

Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol (OAP) yw'r taliad ychwanegol a wneir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflogaeion cymwys ar absenoldeb mabwysiadu. I fod yn gymwys ar gyfer hyn, yn ychwanegol at y gofynion ar gyfer SAP uchod, rhaid i'r cyflogai:

- bod â 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11^{eg} wythnos cyn EWC y fam fenthyg; a
- bwriadu dychwelyd i weithio yn y GIG unwaith y bydd eu habsenoldeb mabwysiadu wedi dod i ben.

7.4.3 Lwfans Mabwysiadu

Bydd y staff hynny nad ydyn nhw'n gymwys i gael SAP/OAP yn cael ffurflen SAP1 gan adran y Gyflogres yn egluro'r rhesymau am hynny. Nid yw Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn darparu lwfans mabwysiadu safonol i'r rhai nad oes ganddyn nhw hawl i gael SAP/OAP, ond anogir unigolion i gysylltu â'u cyngor lleol i weld pa fudd-daliadau eraill a allai fod ar gael iddynt.

7.4.4 Cyfrifo Tâl Mabwysiadu

Mae tâl mabwysiadu yn cael ei gyfrifo drwy ddefnyddio'r 'rheol enillion wythnosol cyfartalog'. Bydd adran y gyflogres yn cymryd cyfartaledd cyflog y cyflogai ar gyfer y ddau gyfnod cyflog llawn cyn yr wythnos sydd 15 wythnos cyn EWC y fam fenthyg (yr enw ar hyn yw'r wythnos gymhwyso). Mae unrhyw gynyddran cyflog neu godiad cyflog yn cael eu hystyried. Sylwch fod y ddau 'gyfnod tâl' llawn hyn yn deillio o'r ddau daliad cyflog blaenorol, ac nid yw unrhyw oriau dilynol a gofnodwyd (e.e. taflenni amser a gyflwynir ar ôl i'r taliadau hynny gael eu gwneud) yn cael eu hystyried.

Os yw cyflogai ar absenoldeb salwch ac yn cael llai o dâl salwch yn ystod y cyfnod a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo tâl mabwysiadu, mae'r enillion wythnosol cyfartalog yn cael eu cyfrif ar sail tâl salwch llawn tybiannol.

Os yw cyflogai ar seibiant cyflogaeth neu i ffwrdd o'r gweithle am unrhyw reswm arall (e.e. secondiad, absenoldeb rhiant) yn ystod y ddau gyfnod tâl hynny, gallai hyn effeithio ar eu hawl i gael tâl

mabwysiadu. Gan hynny, argymhellir eu bod nhw a'u rheolwr yn ceisio arweiniad gan yr adran Pobl a Datblygiad Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

Unwaith y bydd yr adran Pobl a Datblygiad Sefydliadol wedi cadarnhau'r hawl i gael tâl mabwysiadu, gellir gofyn am amcangyfrif o'r tâl gros gan adran y Gyflogres.

7.5 Gwneud Cais am Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu

Unwaith y bydd y cyflogai wedi llenwi ac wedi cyflwyno'r [Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu](#) (rhwng 20 a 15 wythnos cyn EWC y fam fenthyg), bydd y tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol yn anfon llythyr atyn nhw yn cadarnhau:

- eu hawliau i gael absenoldeb â thâl ac absenoldeb di-dâl a/neu eu hawliau i gael SAP;
- eu dyddiad dychwelyd i'r gwaith disgwylidig (oni bai eu bod wedi nodi dyddiad dychwelyd cynharach, rhagdybir y byddan nhw'n cymryd 52 wythnos o wyliau);
- gofyniad bod rhaid rhoi o leiaf 28 diwrnod o hysbysiad os ydyn nhw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad dychwelyd disgwylidig.

Os oes ganddyn nhw unrhyw ymholiadau ar ôl gwneud cais am absenoldeb mabwysiadu, dylai'r cyflogai gysylltu â'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol drwy [Cymorth Pobl](#).

7.6 Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rieni

Os ceir trasiedi a bod plentyn yn marw, neu os bydd marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd, mae'n bosibl y bydd gan y cyflogai hawl hefyd i gael [Tâl ac Absenoldeb Profedigaeth Statudol i Rieni](#).

I fod yn gymwys i gael Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Statudol i Rieni, rhaid ichi fodloni'r [meini prawf](#) a hynny fel *rhiant* (gan gynnwys os oedd gennych gyfrifoldeb o ddydd i ddydd) ac fel *cyflogai*.

Os bydd digwyddiad trist o'r fath yn digwydd, cynghorir y rheolwyr yn gryf i gysylltu â'r adran Pobl a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor ar y ffordd orau i gefnogi'r aelod o'r tîm a chael mynediad at ragor o adnoddau. Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn y Pecyn Absenoldeb Teuluol ar y fewnwyd.

8 Darpariaethau Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth)

Gall cyflogeion Iechyd Cyhoeddus Cymru fod yn gymwys i gael pythefnos o absenoldeb cymorth rhieni newydd (tadolaeth), a gymerir tuag adeg yr enedigaeth neu'r lleoliad ar gyfer mabwysiadu, os ydyn nhw'n bodloni'r amodau canlynol:

- eu bod yn briod neu'n bartner i rywun a fydd yn rhoi genedigaeth, neu'n dad i'r babi hwnnw;
- wedi'u paru â phlentyn i'w fabwysiadu, ond bod eu partner wedi dewis bod yn Brif Fabwysiadwr a chymryd absenoldeb mabwysiadu; neu
- eu bod yn disgwyl plentyn trwy drefniant benthyg croth, ond bod eu partner wedi dewis bod yn Rhiant Arfaethedig 1 ac yn mynd i gymryd absenoldeb mabwysiadu

Yn ychwanegol, rhaid i'r cyflogai:

- fod wedi bod mewn cyflogaeth ddi-dor gan Iechyd Cyhoeddus Cymru am o leiaf 26 wythnos hyd at unrhyw ddiwrnod yn y 15^{fed} wythnos cyn yr EWC, yn achos genedigaeth neu fam fenthyg, neu erbyn yr wythnos baru, yn achos mabwysiadu; a
- darparu'r hysbysiad cywir, fel y disgrifir isod.

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer yr absenoldeb hwn, rhaid i'r cyflogai fod â chyfrifoldeb, neu ddisgwyl bod â chyfrifoldeb, dros fagu'r plentyn a bod yn gwneud y cais i helpu i ofalu am y plentyn neu i gefnogi'r prif ofalwr.

Ni all yr absenoldeb hwn ddechrau cyn geni'r plentyn neu cyn lleoli plentyn sydd newydd ei fabwysiadu gyda mabwysiadwr. Rhaid ei gymryd o fewn wyth wythnos ar ôl dyddiad geni'r plentyn neu, yn achos mabwysiadu, o fewn wyth wythnos ar ôl y dyddiad y lleolir y plentyn gyda'r mabwysiadwr.

Rhaid cymryd y math hwn o absenoldeb fel cyfnodau o wythnosau cyfan, naill ai fel un cyfnod o wythnos yn unig neu fel dwy wythnos yn olynol. Mae 'wythnos' yn cyfateb i'r un nifer o ddyddiau ag y mae'r cyflogai fel arfer yn gweithio yn ystod wythnos.

Mae gan gyflogeion hawl i gael amser i ffwrdd heb dâl i fynd gyda'u priod, eu partner neu eu mam fenthyg i hyd at ddau apwyntiad cynenedigol, neu ddau gyfarfod gyda'r asiantaeth fabwysiadu.

8.1 Hysbysu Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth)

Er mwyn cymryd Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) ar gyfer plant newydd-anedig, mae'n ofynnol i gyflogeion roi hysbysiad i'w rheolwr o'u bwriad i gymryd yr absenoldeb hwn 28 diwrnod cyn eu bod yn dymuno ei gymryd. Yn achos plant sydd newydd gael eu mabwysiadu, mae'n ofynnol iddyn nhw hysbysu eu rheolwr o'u bwriad i gymryd yr absenoldeb hwn o fewn 7 diwrnod i'r dyddiad y cawson nhw eu hysbysu eu bod wedi'u paru â'r plentyn.

Dylai'r cyflogai lenwi'r Ffurflen Gais am Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) a'i rhoi i'w rheolwr i'w chymeradwyo.

8.2 Tâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth)

8.2.1 Tâl Tadolaeth Statudol

I fod yn gymwys ar gyfer Tâl Tadolaeth Statudol, yn ychwanegol at y meini prawf cymhwysra ar gyfer absenoldeb (fel y'u nodir uchod) rhaid i'r cyflogai:

- cael eu cyflogi gan Iechyd Cyhoeddus Cymru hyd at y dyddiad geni neu'r 'wythnos baru'; a
- bod ag enillion wythnosol cyfartalog sydd o leiaf yn gyfartal â'r [terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol](#).

Mae swm y Tâl Tadolaeth Statudol yn cyfateb i [gyfradd safonol Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar gyfer y budd-dal hwnnw](#) neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y cyflogai (p'un bynnag sydd isaf).

8.2.2 Tâl Cymorth i Rieni Newydd y GIG (Tadolaeth)

I fod yn gymwys i gael tâl llawn yn ystod y cyfnod hwn o bythefnos, bydd angen i'r cyflogai fod â 12 mis o wasanaeth di-dor (gan gynnwys unrhyw wyliau blynyddol a gymerwyd) gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru neu unrhyw gyflogwr arall yn y GIG, cyn eu bod yn eu habsenoldeb a bodloni'r amodau ar gyfer Tâl Tadolaeth Statudol, fel y'u nodir uchod.

Mae Tâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) yn cael ei dalu yr un modd â chyflogau, a bydd Treth TWE ac Yswiriant Gwladol hefyd yn cael eu tynnu.

Ni fydd gan gyflogai nad yw'n bodloni'r amodau cymhwysra hyn hawl i gael Tâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth), ond bydd yn dal i fod â hawl i gael absenoldeb o bythefnos.

Ni ellir talu Tâl Cymorth i Rieni Newydd Galwedigaethol na Thâl Tadolaeth Statudol am unrhyw wythnos y mae'r cyflogai'n gweithio mewn gwirionedd.

8.3 Cyfrifoldebau

8.3.1 Mae angen i'r cyflogeion:

- Rhoi hysbysiad i'w rheolwr o'u bwriad i gymryd absenoldeb: yn achos plentyn newydd-anedig mae angen o leiaf 28 diwrnod o hysbysiad; yn achos mabwysiadu rhaid iddo gael ei roi o fewn 7 diwrnod i'r dyddiad paru.
- Cwblha'r ffurflen gais am Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) a'i rhoi i'w rheolwr i'w chymeradwyo.

8.3.2 Mae angen i'r rheolwyr:

- Sicrhau bod eu haelod tîm yn cael amser i ffwrdd â thâl i fynd i apwyntiadau penodol gyda'u partner cyn i'r babi gael ei eni neu cyn i'r babi/plentyn gyrraedd.

9 Absenoldeb Rhiant a rennir

Mae Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPL) yn caniatáu i brif ofalwyr rannu 50 wythnos o'u 52 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol a 37 wythnos o'u 39 wythnos o Dâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol gyda'u partner os ydyn nhw'n dymuno. Os na fydd rhiant yn optio i mewn i'r system, bydd ganddyn nhw hawl o hyd i gael absenoldeb a thâl mamolaeth/mabwysiadu fel arfer. Dyma'r pwyntiau allweddol:

- Mae'r absenoldeb a rennir yn gymwys i'r rhai sydd â phartner sy'n gweithio cyn belled â bod y ddau yn bodloni'r amodau cymhwysra.
- Bydd rhaid i'r ddau riant hysbysu eu cyflogwyr o'u bwriad i ymuno â'r cynllun SPL. Bydd yr hysbysiad yn cynnwys rhoi enw a rhif yswiriant gwladol y cyflogai a'r rhiant arall.
- Gall y ddau riant gymryd eu habsenoldeb gyda'i gilydd os ydyn nhw'n dymuno, neu ei gymryd yn olynol.
- Bydd yn ofynnol i gyflogeion roi syniad, nad yw'n eu rhwymo, o'u patrwm absenoldeb disgwylledig pan fyddan nhw'n hysbysu eu cyflogwyr i ddechrau eu bod yn bwriadu cymryd SPL.
- Bydd rhaid i gyflogeion roi hysbysiad o'u bwriad i gymryd y cyfnod o absenoldeb mewn gwirionedd.
- Disgwyl i'r prif ofalwr roi o leiaf wyth wythnos o hysbysiad i ddod â'r absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben (er mwyn

dechrau SPL). Mae'r hysbysiad yn rhwymol ac mae'n gallu cael ei roi cyn neu ar ôl yr enedigaeth/lleoliad.

- Rhaid i'r ddau gyflogai roi wyth wythnos o hysbysiad i'r cyflogwr cyn dechrau'r SPL sy'n cynnwys cyfnod trafod o bythefnos.
- Os bydd y prif ofalwr yn rhoi hysbysiad o'u bwriad i ddod ag absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben cyn yr enedigaeth/lleoliad byddan nhw'n gallu dirymu'r hysbysiad hwnnw hyd at chwe wythnos ar ôl yr enedigaeth/lleoliad.
- Bydd y nifer o weithiau y gall cyflogai hysbysu cyflogwr am gyfnod o absenoldeb yn cael ei gapio ar dri (yr hysbysiad gwreiddiol a dau hysbysiad neu newid arall). Nid yw newidiadau y cytunir arnynt ar y cyd rhwng cyflogwr a chyflogai yn cyfrif tuag at y cap hwn.
- Bydd gan bob rhiant hawl i gael hyd at 10 diwrnod 'Cadw mewn Cysylltiad' (KIT) yn ystod SPL (mae hyn yn ychwanegol at y 10 diwrnod a ganiateir yn ystod absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu).
- Bydd gan gyflogeion sydd wedi cymryd SPL hawl i ddychwelyd i'r un swydd os yw cyfanswm yr absenoldeb a gymerwyd yn 26 wythnos neu lai, hyd yn oed os cymerir yr absenoldeb mewn blociau ysbeidiol.

Mae rhagor o wybodaeth a'r ffurflenni angenrheidiol ar gael yn y [Canllaw 'Sut i' ynglŷn ag Absenoldeb Rhiant a Rennir](#).

10 Mathau Eraill o Absenoldeb

10.1 Absenoldeb Rhiant

Mae Absenoldeb Rhiant yn wahanol i Absenoldeb Rhiant a *Rennir*. Mae gan gyflogai hawl i gael hyd at 18 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl fesul plentyn os yw'n rhiant genedigol neu'n rhiant mabwysiadol i blentyn o dan 18 oed. I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb rhiant, rhaid i gyflogeion fod wedi cwblhau o leiaf blwyddyn o wasanaeth di-dor gyda'r sefydliad.

Gall pob rhiant gymryd uchafswm o 4 wythnos o absenoldeb rhiant di-dâl ar gyfer pob plentyn mewn unrhyw flwyddyn. Mae absenoldeb rhiant yn cael ei gymryd fel wythnosau cyfan yn hytrach na diwrnodau unigol. Mae 'wythnos' yn cyfateb i'r amser y mae'r cyflogai fel arfer yn gweithio dros 7 diwrnod.

10.2 Absenoldeb Brys i Ofalwyr a Dibynyddion

Mae gan gyflogeion hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith heb dâl i ddelio â digwyddiad annisgwyl sy'n ymwneud â rhywun sy'n dibynnu arny'n nhw. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, methiant mewn trefniadau gofal.

Gallwch adolygu Polisi Absenoldeb Arbennig Cymru Gyfan ar ein gwefan, <https://phw.nhs.wales/about-us/policies-and-procedures/policies-and-procedures-documents/human-resources-policies/special-leave-polisi/> Siaradwch â'ch Rheolwr neu'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol os oes arnoch chi angen cymorth neu gyngor ar y polisi.

Cafodd y Rhwydwaith Gofalwyr, We Care, ei sefydlu i gefnogi staff â chyfrifoldeb gofalu ac sy'n cyflawni dyletswyddau gofalu di-dâl dros aelod o'r teulu neu ffrind. Mae'r rhwydwaith yn galluogi'r aelodau i gyfarfod a dod i adnabod gofalwyr eraill yn y sefydliad a rhannu, trafod a meddwl am ffyrdd y gall Iechyd Cyhoeddus Cymru fod yn weithle cefnogol i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu ac i weithio tuag at godi proffil staff sydd â chyfrifoldeb gofalu ar draws y sefydliad. Mae rhagor o wybodaeth, gan gynnwys sut i gysylltu â rhwydwaith We Care, ar ein tudalen mewnwrwyd, https://nhs.wales365.sharepoint.com/sites/PHW_POD/SitePages/We-Care-Network.aspx

11 Ffrwythloni In Vitro (IVF) a Thriniaethau Ffrwythlondeb Eraill

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cydnabod y gall anffrwythlondeb achosi cryn drallod. Fel darparwr gwasanaethau gofal iechyd, rydym yn cydymdeimlo â staff sy'n penderfynu ymgymryd â thriniaeth ffrwythlondeb a byddwn yn darparu absenoldeb arbennig cyfyngedig at y diben hwn, pan ategir y cais gan dystiolaeth ddogfennol gan feddyg teulu, ymgynghorydd neu arbenigydd y cyflogai.

11.1 Cwmpas y Canllawiau

Bydd y canllawiau hyn yn gymwys i bob cyflogai sydd wedi cwblhau o leiaf 12 mis o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru.

11.2 Trefniadau Absenoldeb

Gan fod triniaeth ffrwythlondeb yn gallu bod yn broses faith, dylai rheolwyr drafod gyda'u haelod tîm faint mae'r driniaeth yn debygol o bara, ynghyd â sawl gwaith y bydd angen mynd am y driniaeth, ac os oes modd, y dyddiadau y mae'r cyflogai yn debygol o fod angen amser i ffwrdd o'r gwaith i fynd i'r ysbyty ar gyfer apwyntiadau triniaeth ffrwythlondeb.

Mewn unrhyw un flwyddyn ylliau, bydd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn rhoi hyd at 3 diwrnod o absenoldeb arbennig â thâl a hyd at 7 diwrnod o absenoldeb arbennig di-dâl i gyflogai a fydd yn cael triniaeth ffrwythlondeb.

I wneud cais am absenoldeb arbennig i gael triniaeth ffrwythlondeb, dylai cyflogai lenwi'r 'r [Ffurflen Gais am Absenoldeb Arbennig](#) a'i mewnbynnu i ESR (Special Leave Increasing Balance). Lle bynnag y bo modd, mae'n ofynnol i'r cyflogai wneud cais am absenoldeb o leiaf 7 diwrnod cyn dyddiad y driniaeth arfaethedig.

11.3 Absenoldeb Salwch

Os bydd cyflogai yn dioddef sgil-effeithiau neu salwch o ganlyniad i driniaeth ffrwythlondeb, sy'n golygu nad yw'n ddigon da i weithio, rhaid rhoi gwybod am absenoldebau o'r fath, eu hardystio a'u cofnodi yn unol â'r Polisi Absenoldeb Salwch.

12 Maethu

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn awyddus i gefnogi staff sy'n ymwneud â phroses faethu. Er hynny, does dim hawl statudol i gael amser i ffwrdd â thâl ar gyfer cyflogeion sy'n maethu plentyn. Mae gan bob cyflogai hawl i ofyn am weithio hyblyg, felly os ydych chi'n dod yn rhiant maeth gallwch ofyn am batrwm gwaith sy'n cyd-fynd â'ch cyfrifoldebau gofalu.

13 Gwybodaeth Bwysig

13.1 Gwylliau Blynyddol

Anogir y cyflogeion i gymryd unrhyw wyliau blynyddol a gronnwyd cyn absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/rhannu rhiant ('absenoldeb teulu') cyn dechrau'r absenoldeb. Dylai unrhyw wyliau blynyddol sydd i'w cario ymlaen gael eu trafod a'u cytuno rhwng y cyflogai a'r rheolwr a'u nodi ar y ffurflen dychwelyd i'r gwaith. Does dim gofyniad i ddefnyddio unrhyw wyliau blynyddol a gronnwyd ar ddiwedd y flwyddyn ariannol.

Bydd y cyflogeion yn dal i gronni gwylliau blynyddol yn ystod gwylliau teuluol, boed â thâl neu'n ddi-dâl, a bydd ganddyn nhw hawl hefyd i gronni oriau ar gyfer unrhyw wyliau cyhoeddus (gwylliau banc) sy'n syrthio yn ystod cyfnod yr absenoldeb. Dylid cytuno ar yr holl drefniadau ar gyfer gwylliau blynyddol cyn dechrau absenoldeb teuluol.

Ni chaiff y cyflogeion gymryd gwylliau blynyddol tra byddan nhw ar absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu. Er hynny, mae'r cyflogeion yn cael cytuno gyda'u rheolwyr i ddefnyddio rhywfaint o wyliau blynyddol ar ôl i'w habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ddod i ben. Os bydd cyflogai yn penderfynu cymryd yr opsiwn hwn, maen nhw'n dod â'u habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i ben a bernir eu bod nhw'n dychwelyd i'r gwaith.

Ni chaiff cyflogeion fynd yn ôl i absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ar ôl cymryd gwyliau blynyddol. Er hynny, gall gwyliau blynyddol gael eu defnyddio ar ddiwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu er mwyn dychwelyd i'r gwaith yn raddol.

Er hynny, mae cyflogeion sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn cael cynnwys cyfnodau o wyliau blynyddol rhwng blociau o absenoldeb rhiant a rennir.

Os yw'r cyflogeion wedi nodi na fyddan nhw'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, bydd y contract cyflogaeth yn dod i ben ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu oni nodir yn wahanol. Bydd gan y cyflogeion hawl i gael y gwyliau blynyddol sydd wedi cronni ar y dyddiad y daw'r contract i ben yn unig.

13.2 Cadw mewn Cysylltiad

Nid yw diwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' yn orfodol ac felly mae'n rhaid iddyn nhw gael eu cytuno rhwng y cyflogai a'r rheolwr. Bwriad diwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' yw helpu'r cyflogai i gadw mewn cysylltiad â'u gweithle a'u galluogi i wneud rhywfaint o waith yn ystod y cyfnod hwn.

Nid yw'r rhai sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth yn cael gweithio ar ddiwrnod Cadw mewn Cysylltiad tan o leiaf pythefnos ar ôl genedigaeth eu plentyn.

Mae'r cyflogeion yn cael gweithio hyd at 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad tra byddan nhw absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu.

Rhaid i'r gwaith sydd i'w wneud ar ddiwrnod Cadw mewn Cysylltiad fod yn waith y mae gan y cyflogai hawl i'w gyflawni o dan eu contract cyflogaeth (gan gynnwys hyfforddiant) neu weithgareddau sy'n eu helpu i gadw mewn cysylltiad â'r gweithle.

Does dim rhaid i ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad fod yn olynol. Bydd diwrnod Cadw mewn Cysylltiad yn cael ei gyfrif fel un diwrnod Cadw mewn Cysylltiad, ni waeth faint o amser sy'n cael ei weithio ar y diwrnod hwnnw. Bydd cyfanswm hyd yr Absenoldeb Mamolaeth Statudol neu'r Absenoldeb Mabwysiadu Statudol yn dal yn 52 wythnos p'un a yw'r cyflogai wedi gweithio unrhyw ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad ai peidio.

Rhaid i unrhyw ddiwrnod(au) Cadw mewn Cysylltiad a weithir fod trwy gytundeb ar y cyd ac ni chaiff y cyflogai na'r rheolwr llinell fynnu bod diwrnodau o'r fath yn digwydd.

Os bydd cyflogai yn gweithio diwrnod Cadw mewn Cysylltiad bydd y tâl/lwfans mamolaeth neu'r tâl/lwfans mabwysiadu yn cael ei godi hyd at dâl llawn am yr oriau hynny a weithiwyd. Os yw'r cyflogai ar absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu di-dâl, byddan nhw'n cael tâl llawn am yr oriau y mae nhw'n gweithio.

Mae'n bwysig nodi mai dim ond am yr oriau y maen nhw'n eu gweithio ar y diwrnod Cadw mewn Cysylltiad y bydd cyflogeion yn cael eu talu. Er enghraifft, bydd rhywun sy'n gweithio am 4 awr yn cael eu talu am 4 awr; bydd rhywun sy'n gweithio am 6 awr yn cael eu talu am 6 awr.

Dylai'r rheolwr llinell gadw cofnod o'r holl oriau a weithiwyd ar ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Os bydd diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn cael eu talu yn ystod absenoldeb mamolaeth, dylai'r rheolwr anfon neges ebost at adran y Gyflogres, NWSSP.Payroll.PHW@wales.nhs.uk gyda'r nifer o oriau sydd i'w talu. Os bydd diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn cael eu cymryd ar ôl dychwelyd i'r gwaith, cynhwyswch nifer yr oriau sydd i'w talu ar y ffurflen dychwelyd i'r gwaith. Nodwch y dyddiad(au) a weithiwyd a nifer yr oriau a weithiwyd ac yna bydd y cyflogai yn cael eu talu yn y cyfnod tâl nesaf sydd ar gael.

13.3 Contractau Cyfnod Penodol, Contractau Hyfforddi a Chontractau Cylchdro

Bydd contractau staff a gyflogir ar gontract cyfnod penodol, contract dros dro neu gontract hyfforddi sydd i fod i ddod i ben ar ôl yr 11^{eg} wythnos cyn yr EWC yn cael eu hystyngiwr er mwyn eu galluogi i gael eu hawliau absenoldeb a thâl mamolaeth/mabwysiadu.

Os byddwch yn dewis cymryd absenoldeb mamolaeth (â thâl a di-dâl) am hyd at 52 wythnos cyn penodiad arall yn y GIG, ni fydd hyn yn gyfystyr â thoriad yn y gwasanaeth.

Os nad ydych yn gallu dychwelyd i'ch swydd wreiddiol, gan y byddai'r contract wedi dod i ben pe na bai beichiogrwydd a genedigaeth/mabwysiadu wedi digwydd, yna ni fydd y darpariaethau ad-dalu a nodir yn 13.8 yn berthnasol.

Os ydych chi ar gylchdro wedi'i gynllunio gydag un neu fwy o gyflogwyr GIG, fel rhan o gynllun hyfforddiant y cytunwyd arno, bydd gennych chi hawl i ddychwelyd i'r gwaith yn yr un swydd neu i'r swydd nesaf a gynlluniwyd, p'un a fyddai'r contract wedi dod i ben pe na bai'r beichiogrwydd neu'r enedigaeth wedi digwydd ai peidio. Mewn amgylchiadau o'r fath bydd eich contract yn cael ei ymestyn i'ch galluogi i gwblhau'r rhaglen hyfforddi y cytunwyd arni.

13.4 Dod i'r Gwaith

Rhaid i gyflogeion sydd wedi datgan ar y Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu eu bod yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith ddod i'r gwaith ar y diwrnod gwaith cyntaf ar ôl y dyddiad a nodir yn y llythyr sy'n cadarnhau'r absenoldeb mamolaeth neu'r absenoldeb mabwysiadu a'r hawliau tâl.

Bydd angen i'r rheolwr llinell gysylltu â'r cyflogeion hynny sydd wedi datgan ar y Ffurflen Gais am Absenoldeb Mamolaeth ac Absenoldeb Mabwysiadu nad ydyn nhw wedi penderfynu a ydyn nhw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith, er mwyn gofyn a ydyn nhw'n bwriadu arfer eu hawl i ddychwelyd i'r gwaith.

Os bydd cyflogai yn dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, neu cyn y dyddiad a nodir ar eu ffurflen, maen nhw'n cael gwneud hynny. Er hynny, rhaid iddyn nhw roi 28 diwrnod o hysbysiad ysgrifenedig i'w rheolwr. Gallai peidio â darparu'r hysbysiad hwn arwain at oedi cyn iddyn nhw ddychwelyd i'r gwaith.

Rhaid i reolwr y cyflogai lenwi'r Ffurflen Dychwelyd i'r Gwaith Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu/Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) er mwyn hysbysu adran y Gyflogres eu bod yn dychwelyd o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu; os na fyddan nhw'n gwneud hyn, efallai y bydd oedi yng nghyflog y cyflogai.

13.5 Dychwelyd i'r Gwaith

Ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu arferol, bydd gan gyflogeion hawl i ddychwelyd i'r gwaith i'w swydd wreiddiol o dan eu contract gwreiddiol ac ar delerau ac amodau heb fod yn llai ffafriol.

Os bydd y cyflogai yn penderfynu cymryd cyfnod o absenoldeb ychwanegol, bydd ganddyn nhw hawl i ddychwelyd i'r gwaith i'w swydd wreiddiol, ond os nad yw hyn yn bosibl am resymau ymarferol bydd ganddyn nhw hawl i gael swydd debyg, lle nad yw'r telerau a'r amodau yn sylweddol llai ffafriol na'r rhai yn eu swydd bresennol.

13.6 Hyblygrwydd

Os bydd cyflogai, ar ddiwedd eu habsenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir, yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ond gan newid eu horiau gwaith, mae'n ofynnol i'w rheolwr roi ystyriaeth deg a dyledus i'r cais ac rydyn ni'n gobeithio hwyluso hyn lle bynnag y bo modd. Os nad yw hyn yn bosibl, rhaid i'r rheolwr roi eu penderfyniad yn ysgrifenedig, gan nodi rhesymau y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol yn unol â'r [Polisi Gweithio Hyblyg](#).

Os cytunir y gall cyflogai ddychwelyd ar sail hyblyg, gan gynnwys newid neu leihau oriau, am gyfnod dros dro y cytunwyd arno ni fydd hyn yn effeithio ar eu hawl i ddychwelyd i'w swydd o dan eu contract gwreiddiol ar ddiwedd y cyfnod y cytunwyd arno.

Mae'r [Polisi Gweithio Hyblyg](#), sy'n gymwys i'r holl staff, yn cynnwys manylion am hawliau cyflogai ac yn egluro'r broses ymgeisio. Argymhellir y dylai'r cyflogai drafod hyn gyda'u rheolwr yn y lle cyntaf a gwneud cais cyn gynted â phosibl.

13.7 Gohirio Dychwelyd i'r Gwaith

Yr unig amgylchiadau lle bydd cyflogai fel arfer yn cael gohirio dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu yw am resymau iechyd. Mewn amgylchiadau o'r fath, rhaid i unigolion ddarparu tystysgrif feddygol/Nodyn Ffitrwydd i ardystio eu habsenoldeb o'r gwaith.

13.8 Penderfynu Peidio â Dychwelyd i'r Gwaith

Os bydd cyflogai sydd wedi rhoi gwybod i'w rheolwr am eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, neu gyflogwr arall yn y GIG, am isafswm o 3 mis, yn penderfynu peidio â gwneud hynny ar ddiwedd eu cyfnod absenoldeb mamolaeth / absenoldeb mabwysiadu y cytunwyd arno, byddan nhw'n gorfod ad-dalu eu holl dâl mamolaeth/mabwysiadu a gafwyd, llai unrhyw SMP/SAP.

Ni fydd dychwelyd i'r gwaith ar drefniant ad hoc Banc y GIG yn gyfystyr â dychwelyd i'r gwaith. Mewn achosion o'r fath, bydd yn ofynnol i'r cyflogai ad-dalu'r cyfan o'u tâl mamolaeth/mabwysiadu a gafwyd, llai unrhyw SMP/SAP.

Mewn achosion lle mae Iechyd Cyhoeddus Cymru o'r farn y byddai gorfodi'r ddarpariaeth hon yn achosi caledi neu ofid gormodol, bydd ganddo hawl i ildio ei hawliau i adennill.

13.9 Pensiwn

Mae cyfraniadau pensiwn yn daladwy yn ystod cyfnodau absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu â thâl a di-dâl er mwyn osgoi toriad mewn gwasanaeth a'r golled bosibl o hawliau pensiwn sydd eisoes wedi'u cronni. Felly, mae'n ofynnol i aelodau o Gynllun Pensiwn y GIG barhau i dalu cyfraniadau pensiwn drwy gydol eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu. Caiff didyniadau eu cyfrifo yn ôl swm amrywiol y cyflog (galwedigaethol a statudol) a dderbynnir bob mis.

Yn ystod unrhyw gyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu di-dâl a gymerir, nid yw cyfraniadau pensiwn yn cael eu tynnu ond maen nhw'n cael eu hasesu ar sail faint o gyflog a dderbynnid yn union cyn yr absenoldeb di-dâl. Bydd yr ôl-ddyledion cyfraniadau pensiwn hyn

yn cael eu tynnu wedyn o gyflog y cyflogai pan fyddan nhw'n dychwelyd i'r gwaith, dros yr un cyfnod ag y digwyddodd y croniad. Os bydd cyflogai yn penderfynu dychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser, gellir ymestyn y cyfnod y mae'r ad-daliad yn digwydd. Gall hyn gael ei drefnu rhwng y rheolwr a'r Adran Gwasanaethau Cyflogres os bydd y cyflogai yn gwneud cais am hynny.

Dylai cyflogeion ystyried hyn wrth gynllunio'u cyllid yn ystod ac ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu. Gall cyflogeion gysylltu ag [Adain Bensiynau'r](#) Adran Gyflogres cyn i'w habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ddechrau, i ofyn am ragor o gyngor.

Os bydd cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu di-dâl yn golygu y bydd angen ad-daliad treth, telir hwn yn awtomatig drwy gyflog y cyflogai. Er hynny, dylid nodi y bydd yr Adran Gwasanaethau Cyflogres yn defnyddio unrhyw ad-daliad o'r fath sy'n ddyledus i wrthbwysio unrhyw gyfraniad pensiwn sy'n ddyledus. Dylai cyflogeion sydd ag unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r mater hwn gysylltu a'r Adran Gwasanaethau Cyflogres.

13.10 Cyfnod Tâl Cymwys

Y cyfnod tâl cymwys yw dau gyfnod tâl llawn cyn yr EWC ar gyfer y cyfnod mamolaeth, neu ddau gyfnod tâl llawn cyn y dyddiad paru ar gyfer absenoldeb mabwysiadu. Os oes unrhyw gynlluniau aberthu cyflog ar waith, megis talebau gofal plant neu brynu gwyliau blynyddol, bydd y cyflog cyfartalog yn cael ei gyfrifo ar ôl didyniadau. Mae'n bwysig bod y cyflogeion yn ymwybodol o'r effaith y gallai cynlluniau o'r fath ei chael ar eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, a gofyn am gyngor cyn gynted â phosibl gan yr adran Pobl a Datblygu Sefydliadol yn y lle cyntaf.

14 Hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth

Bydd yr holl staff yn cael gwybod am y weithdrefn hon wrth ddechrau gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gellir gweld copïau hefyd ar ryngwrdd Iechyd Cyhoeddus Cymru neu drwy'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

15 Monitro ac Archwilio

Bydd yr arweinydd dynodedig yn monitro ac yn archwilio'r ddogfen hon i sicrhau ei bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth gyfredol, a'i bod yn cael ei gweithredu a'i pharchu.

16 Adolygu ac adborth

Bydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu bob tair blynedd neu pryd bynnag y ceir newid perthnasol yn y ddeddfwriaeth.

Rydym yn ceisio gwella ein harferion cyflogaeth yn barhaus a chroesawn unrhyw adborth sydd gennych mewn perthynas â'r weithdrefn hon.

Gellir darparu adborth trwy anfon neges ebost at

PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

17 Monitro Cydraddoldeb a'r Gymraeg

Mae'r weithdrefn hon yn cynnwys yr holl staff ni waeth beth am oedran, priodas, gan gynnwys priodas a phartneriaeth sifil cyfartal/un rhyw, anabledd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, neu hunaniaeth rhywedd.

Bydd y polisi a'r weithdrefn ar gael i'r staff yn Gymraeg ac yn Saesneg, a bydd yr holl ddogfennau neu ffurflenni ategol sy'n ymwneud ag absenoldeb ar gael yn y ddwy iaith swyddogol, yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg Rhif 7 (2018).

18 Datganiad Llywodraethu Gwybodaeth

Mae'r holl ddogfennau a gynhyrchir o dan y weithdrefn hon yn gofnodion swyddogol i Iechyd Cyhoeddus Cymru a chânt eu rheoli a'u storio a'u defnyddio yn unol â Chanllawiau Iechyd Cyhoeddus Cymru ar Gadw a Dinistrio Cofnodion Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Mae gan y polisi hwn y potensial i ymdrin â gwybodaeth eithriadol o sensitif ac mae angen i staff Iechyd Cyhoeddus Cymru sy'n rhan ohono fod yn gwbl ymwybodol o'r deunydd y maen nhw'n ei drin.

19 Atodiad 1 - Geirfa

AML/AAL

Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol/Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol. Cyfnod ychwanegol o absenoldeb o hyd at 26 wythnos yn union ar ôl OML neu OAL.

Wythnos Genedigaeth Ddisgwyliedig (EWC)

Dyma'r dyddiad yn ystod yr wythnos (yn dechrau ar ddydd Sul) a roddir gan Ymarferydd Meddygol Cofrestredig/Bydwraig Gofrestredig sy'n nodi pryd y disgwylir y babi.

MATB1

Enw'r Dystysgrif Mamolaeth a roddir gan Ymarferydd Meddygol Cofrestredig/Bydwraig Gofrestredig yn ystod beichiogrwydd, sy'n nodi'r EWC.

Tystysgrif Baru

Mewn achosion mabwysiadu, cyfeirir at ddogfen sy'n cadarnhau'r mabwysiad fel y Dystysgrif Baru ac mae'n cael ei rhoi gan yr asiantaeth fabwysiadu neu'r awdurdod lleol.

OML/OAL

Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin/Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin. Y cyfnod craidd sy'n cwmpasu'r 26 wythnos gyntaf o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu.

OMP/OAP

Tâl Mamolaeth Galwedigaethol/Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol – yr elfen o dâl y mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn darparu ar ei chyfer uwchlaw'r isafswm statudol; mae'n amodol ar o leiaf 1 flwyddyn o wasanaeth di-dor yn y GIG erbyn yr 11^{eg} wythnos cyn yr EWC.

Prif Ofalwr

Y rhiant sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu fel y prif ofalwr i'r plentyn neu'r plant.

Wythnos Gymhwyso (QW)

Dyma'r 15^{fed} wythnos cyn yr EWC ac mae'n dylanwadu ar gymhwystra i gael tâl ac absenoldeb mamolaeth (a thâl ac absenoldeb mabwysiadu, yn achos benthyg croth) o dan y polisi hwn.

ShPP

Absenoldeb Rhiant a Rennir Dyma'r elfen o gyflog y mae'n rhaid i Iechyd Cyhoeddus Cymru ei thalu i gyflogeion cymwys fel isafswm statudol.

SMP/SAP

Tâl Mamolaeth Statudol/Tâl Mabwysiadu Statudol. Dyma'r elfen o gyflog y mae'n rhaid i Iechyd Cyhoeddus Cymru ei thalu i gyflogeion cymwys fel isafswm statudol.

SPL

Absenoldeb Rhiant a Rennir lle gall absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu statudol ac ychwanegol gael ei rannu gan rieni.

SPP

Tâl Tadolaeth Statudol. Dyma'r elfen o gyflog y mae'n rhaid i Iechyd Cyhoeddus Cymru ei thalu i gyflogeion cymwys fel isafswm statudol.

20 Atodiad 2 - Siart Llif Mamolaeth

	Cyflogai	Rheolwr
	Y cyflogai yn cysylltu â'r rheolwr i roi gwybod iddynt am y beichiogrwydd ac i drafod amserlenni posibl	
	Adolygu unrhyw gynlluniau aberthu cyflog a all effeithio ar OMP	Cynnal asesiad risg a gwneud unrhyw addasiadau angenrheidiol - gan ofyn am gyngor yr adran Iechyd Galwedigaethol, Iechyd a Diogelwch neu Gyfleusterau os yw'n briodol
	Y rheolwr a'r cyflogai yn trafod opsiynau ac yn datblygu cynllun i ddarparu ar gyfer yr absenoldeb, gan ystyried anghenion yr adran	
	Y cyflogai yn llenwi ffurflen gais a'i hanfon at AD trwy'r ebost, ynghyd â chopi o MATB1 – dim hwyrach nag wythnos 26 yn y beichiogrwydd	
		Cytuno pryd y bydd gwyliau blynyddol yn cael eu cymryd a chynllunio gwyliau ar ôl dychwelyd i'r gwaith
	AD yn ysgrifennu at y cyflogai o fewn 28 diwrnod ar ôl cael yr hysbysiad a'r MATB1 yn cadarnhau dyddiadau	
	Dechrau absenoldeb mamolaeth Tra bo ar absenoldeb mamolaeth, yn cael	

	dechrau talebau gofal plant	
	Yn cael gweithio hyd at 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad heb effeithio ar absenoldeb/tâl mamolaeth	Cadw cofnod o ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad
	Cytuno ar ddyddiad dychwelyd i'r gwaith – angen rhoi 8 wythnos o hysbysiad os yw hyn cyn y dyddiad y cytunwyd arno pan ddechreuodd yr absenoldeb	Llenwi ffurflen Dychwelyd i'r Gwaith Mamolaeth a'i hanfon i adran y Gyflogres – gan gynnwys diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad, gwyliau blyneddol sy'n cael eu cario drosodd ac unrhyw newidiadau i oriau

21 Atodiad 3 - Hawliau Tâl

Tâl Mamolaeth

Cyfnod Cymhwyso	Opsiwn	Bwriad	Yr Hawl
Mae gennych 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC a 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11 ^{eg} wythnos cyn yr EWC	A1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	8 wythnos o gyflog llawn yn cynnwys TMS 18 wythnos o hanner cyflog ynghyd ag SMP 13 wythnos o SMP 13 wythnos o ddim tâl
	A2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd i'r un Cyflogwr neu Gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SMP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos, byddwch yn parhau ar y gyfradd is)
Os oes gennych lai na 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC ond 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11 ^{eg} wythnos cyn yr EWCC	B1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	8 wythnos o gyflog llawn 18 wythnos o hanner cyflog 26 wythnos o ddim tâl
	B2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd i'r sefydliad neu i gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	Ni fydd gennych hawl i gael SMP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl i gael Lwfans Mamolaeth. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch gyda chyfarwyddiadau ar sut i'w hawlio

Mae gennych 26 wythnos o wasanaeth di-dor gyda'r sefydliad ar y 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC ond llai na 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11 ^{eg} wythnos cyn yr EWC	C1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SMP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos, byddwch yn parhau ar y gyfradd is) 13 wythnos o ddim tâl
	C2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd i'r sefydliad neu i gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SMP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos, byddwch yn parhau ar y gyfradd is)
Mae gennych lai na 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y 15 ^{fed} wythnos cyn yr EWC a llai na 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr 11 ^{eg} wythnos cyn yr EWC	D1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	Ni fydd gennych hawl i gael SMP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl i gael Lwfans Mamolaeth. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch gyda chyfarwyddiadau ar sut i'w hawlio
	D2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd i'r sefydliad neu i gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	Ni fydd gennych hawl i gael SMP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl i gael Lwfans Mamolaeth. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SMP1 atoch gyda chyfarwyddiadau ar sut i'w hawlio

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru, ar ôl nodi eich bwriad i wneud hynny, efallai y byddwch yn atebol i ad-dalu'r tâl mamolaeth a gafwyd, llai unrhyw daliadau y

gallech fod â hawl i'w cael o dan y Rheoliadau Tâl Mamolaeth Statudol.

Tâl Mabwysiadu

Cyfnod Cymhwyso	Opsiwn	Bwriad	Yr Hawl
Mae gennych 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru a 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr wythnos y cewch eich hysbysu eich bod wedi cael eich paru'n llwyddiannus â phlentyn/plant.	A1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	8 wythnos o gyflog llawn yn cynnwys SAP 18 wythnos o hanner cyflog ynghyd â SAP 13 wythnos o SAP 13 wythnos o ddim tâl
	A2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd gyda'r un Cyflogwr neu Gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SAP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod 6 wythnos byddwch yn parhau ar y gyfradd is)
Os oes gennych lai na 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ond 12 mis o wasanaeth di-dor gyda'r GIG ar yr wythnos y cewch eich hysbysu eich bod wedi cael eich paru'n llwyddiannus â phlentyn/plant.	B1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	8 wythnos o gyflog llawn 18 wythnos o hanner cyflog 26 wythnos o ddim tâl
	B2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd gyda'r un Cyflogwr neu Gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	Ni fydd gennych hawl i gael SAP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl i Lwfans Mabwysiadu. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SAP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei chwblhau a'i hanfon i'r Ganolfan Byd Gwaith a/neu'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol leol

			ynghyd â'ch tystysgrif baru.
Mae gennych 26 wythnos o wasanaeth di- dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru ond llai na 12 mis o wasanaeth di- dor gyda'r GIG ar yr wythnos y cewch eich hysbysu eich bod wedi cael eich paru'n llwyddiannus â phlenty'n/plant.	C1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SAP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* 13 wythnos o ddim tâl (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos, byddwch yn parhau ar y gyfradd is)
	C2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd gyda'r un Cyflogwr neu Gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	SAP sef 6 wythnos ar 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog a 33 wythnos ar y gyfradd safonol* (*os yw hyn yn fwy na'r swm a gawsoch yn y cyfnod o 6 wythnos, byddwch yn parhau ar y gyfradd is)
Mae gennych lai na 26 wythnos o wasanaeth di- dor gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru a llai na 12 mis o wasanaeth di- dor gyda'r GIG ar yr wythnos y cewch eich hysbysu eich bod wedi cael eich paru'n llwyddiannus â phlenty'n/plant.	D1	Rydych chi'n dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un cyflogwr neu gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	Ni fydd gennych hawl i gael SAP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl i Lwfans Mabwysiadu. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SAP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei chwblhau a'i hanfon i'r Ganolfan Byd Gwaith a/neu'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol leol ynghyd â'ch tystysgrif baru.
	D2	Dydych chi ddim yn dymuno dychwelyd i weithio gyda'r un	Ni fydd gennych hawl i gael SAP. Er hynny, efallai y bydd gennych hawl

		Cyflogwr neu Gyflogwr arall yn y GIG am o leiaf 3 mis	i Lwfans Mabwysiadu. Bydd adran y Gyflogres yn anfon ffurflen SAP1 atoch y mae'n rhaid i chi ei llenwi a'i hanfon i'r Ganolfan Byd Gwaith a/neu'r Swyddfa Nawdd Cymdeithasol leol ynghyd â'ch tystysgrif baru.
--	--	---	--

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru, ar ôl nodi eich bwriad i wneud hynny, efallai y byddwch yn atebol i ad-dalu'r tâl mabwysiadu a gafwyd, llai unrhyw daliadau y gallech fod â hawl i'w cael o dan y Rheoliadau Tâl Mabwysiadu Statudol.

Hawliau Tâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth)

Rhaid eich bod yn cymryd amser i ffwrdd i ofalu am y plentyn a bod yn un o'r canlynol:

- tad y plentyn;
- priod neu bartner y person sy'n rhoi genedigaeth neu'r prif fabwysiadydd; neu
- Rhiant Arfaethedig 2 (os ydych chi'n cael babi trwy drefniant benthyg croth)

Cyfnod Cymhwyso/Amodau	Opsiwn	Yr Hawl
Yn achos genedigaeth (gan gynnwys benthyg croth), rhaid ichi: • fod wedi'ch cyflogi'n ddi-dor gydag un neu fwy o gyflogwyr GIG am 26 wythnos yn diweddu gyda'r 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni (sy'n cael ei adnabod fel yn 'wythnos gymhwyso') • bod yn cael eich cyflogi hyd at y dyddiad y caiff y plentyn ei eni (neu ei leoli gyda'r mabwysiadydd) • bodloni'r trothwy enillion a'r amodau cymhwysra eraill ar gyfer tâl tadolaeth • rhoi'r hysbysiad cywir Yn achos mabwysiadu, rhaid ichi: • fod wedi gweithio'n ddi-dor gydag un neu fwy o gyflogwyr GIG am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos y cawsoch eich paru â phlentyn (mabwysiadau yn y Deyrnas Unedig)	Tâl Tadolaeth Statudol	2 wythnos o Dâl Tadolaeth Statudol (SPP) ar y gyfradd safonol neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (p'un bynnag sydd isaf).

neu pan fydd y plentyn yn cyrraedd y Deyrnas Unedig neu pan fyddwch am i'ch tâl ddechrau (mabwysiadu o wledydd dros y môr) • cadarnhau bod eich partner yn cael Tâl Mabwysiadu Statudol yn ysgrifenedig neu drwy roi copi o ffurflen SC6 eich partner i'ch rheolwr • bodloni'r amodau cymhwysra eraill ar gyfer absenoldeb a thâl tadolaeth.		
Rhaid eich bod wedi'ch cyflogi'n ddi-dor gydag un neu fwy o gyflogwyr GIG am gyfnod o ddim llai na 12 mis ar ddechrau'r wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni neu, yn achos mabwysiadu, am gyfnod o ddim llai na 12 mis sy'n dod i ben gyda'r wythnos y cewch eich hysbysu eich bod wedi cael eich paru'n llwyddiannus â phlentyn/plant.	Tâl Cymorth y GIG i Rieni Newydd	2 wythnos o dâl llawn, gan gynnwys SSP.

Os nad ydych chi'n bodloni'r amodau cymhwysra hyn, ni fydd gennych hawl i gael Tâl Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth); er hynny, fe fydd gennych chi hawl i gael Absenoldeb Cymorth i Rieni Newydd (Tadolaeth) o 2 wythnos.