



Cyfnodau a Thâl Mamolaeth a Thadolaeth, gan gynnwys Mabwysiadu, Maethu a Benthylg Croth

Canllaw i gyflogeion Diweddarwyd Tachwedd 2019



Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn print bras ac mewn fformatau eraill ar gais.

CYNLLUN MAMOLAETH/TADOLAETH/MABWYSIADU/BENTHYG CROTH

1. CYFLWYNIAD	3
2. TROSOLWYG O'R CYNLLUN	3
I bwy mae'r cynllun hwn yn berthnasol	3
Ymrwymiadau'r cyflogai.....	3
Hawliau cyflogeion yn ystod cyfnodau mamolaeth a thadolaeth/mabwysiadu	4
3. GOFAL CYNENEDIGOL	4
Apwyntiadau Cyn Mabwysiadu	4
Cymorth i Rieni Maeth plant Bro Morgannwg.....	5
Rhieni Benthyc – Mynd i apwyntiadau cyn-enedigol.....	5
Iechyd a Diogelwch yn y gwaith.....	5
Mamau sy'n bwydo ar y fron.....	5
4. ABSENOLDEB RHIANT A THÂL A RENNIR	5
5. ABSENOLDEB RHIANT HEB DÂL.....	6
6. HAWL I GYFNOD A THÂL MAMOLAETH/MABWYSIADU/BENTHYG CROTH.....	6
7. CYFNOD MAMOLAETH/MABWYSIADU/BENTHYG CROTH – RHAGOR O WYBODAETH	7
8. TÂL MAMOLAETH/MABWYSIADU/BENTHYG CROTH – EGLURHAD PELLACH.....	8
Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol	8
Rhagor o wybodaeth am dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol.....	8
Lwfans Mamolaeth/Mabwysiadu.....	9
Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol	9
9. YR HAWL I DDYCHWELYD I'R GWAITH	10
10. DYDDIAU CYSWLLT (CMC)/DYDDIAU HOLLT.....	11
11. GWIRIAD Y GWASANAETH DATGELU A GWAHARDD (GDG)	11
12. HAWL I GAEL GWYLIAU BLYNYDDOL.....	11
13. GOBLYGIADAU PENSIWN.....	12
14. BWLETIN SWYDDI GWAG	14
15. TRINIAETH FFRWYTHLONDEB (IVF).....	14
16. CYFNOD TADOLAETH A HAWLIADAU TÂL	14
Pwy sy'n gymwys ar gyfer Tâl a Chyfnod Tadolaeth Statudol?	14
Sut mae cyflogeion yn gymwys ar gyfer Tâl a Chyfnod Tadolaeth Statudol?	15
Pa Gyfnod / Tâl Tadolaeth y mae cyflogai'n gymwys ar ei gyfer?	15
Pryd all Cyfnod Tadolaeth cyflogai ddechrau?	16
Sut mae cyflogeion yn ymgeisio ar gyfer Cyfnod / Tâl Tadolaeth Statudol?	16

1. CYFLWYNIAD

Nod y pecyn gwybodaeth hwn yw rhoi cyngor i bob aelod staff ar ei hawl o ran cyfnodau mamolaeth, mabwysiadu, benthyg croth a thadolaeth a chaiff ei anfon atoch gyda chofion y Cyngor. Yn y pecyn gwybodaeth hwn, dylech gael yr atebion i'r rhan fwyaf o gwestiynau allai fod gennych ynghylch eich cyfnod i ffwrdd o'r gwaith a'r tâl, fodd bynnag, mae croeso i chi drafod unrhyw faterion penodol gyda'ch rheolwr llinell, neu cysylltwch â'r Tîm Cylch Bywyd yn AD drwy ebostio Lifecycleteam@valeofglamorgan.gov.uk neu ffoniwch 01446 709211/104.

Efallai y bydd yn ddefnyddiol nodi bod polisïau a chynlluniau eraill ar gael i gyflogeion y Cyngor all fod yn ddefnyddiol i chi, megis yr Absenoldeb Rhiant a Rennir, Cynllun Egwyl Gyrfa, Absenoldeb Rhiant, gweithio hyblyg a'r Cynllun Rhannu Swydd.

2. TROSOLWG O'R CYNLLUN

I bwy mae'r cynllun hwn yn berthnasol

Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i bob cyflogai beichiog a'r rheiny sy'n ystyried mabwysiadu, gan gynnwys maethu awdurdod lleol i rieni mabwysiadol, mabwysiadu tramor a darpar rieni mewn trefn benthyg croth waeth faint o oriau y mae'r cyflogai'n gweithio yn yr wythnos na hyd gwasanaeth. Gweler adran 16 i gael gwybodaeth ar Gyfnod a Thâl Tadolaeth.

Ymrwymadau'r cyflogai

- Rhowch wybod i'ch rheolwr llinell eich bod chi'n feichiog/yn mabwysiadu/mewn trefn benthyg croth heb fod yn hwyrach na phymtheg wythnos cyn i'r babi gyrraedd/yr wythnos y cewch wybod eich bod wedi paru. Dylid rhoi gwybod i'ch rheolwr llinell am yr wythnos y mae disgwyl i'r babi gyrraedd/y mae disgwyl cael eich paru, a bydd ef/hi yn gofyn am dystysgrif MATB1 neu Dystysgrif Paru'n cadarnhau hyn.
- Darpar rieni mewn trefn benthyg croth – Mae'n rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr am ddyddiad geni'r babi cyn gynted ag sy'n rhesymol bosibl ar ôl genedigaeth y babi. Bydd gofyn i chi roi datganiad ysgrifenedig fydd eich datganiad statudol o gadarnhad eich bod wedi ymgeisio am neu y byddwch yn ymgeisio am orchymyn rhieni o fewn 6 mis o enedigaeth y plentyn. (Rhaid llofnodi'r ddogfen hon ym mhresenoldeb gweithiwr proffesiynol cyfreithiol), os ydych yn gymwys ar gyfer amser i ffwrdd o'r gwaith bydd hyn yn unol â threfniadau mabwysiadu.
- Bydd gofyn i chi lenwi Ffurflen Gais Cyfnod Mamolaeth VOG 19, gan atodi'r MATB1 neu VOG 20 Ffurflen Gais Cyfnod Mabwysiadu gan atodi'r llythyr paru o leiaf 28 diwrnod (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol) cyn bydd y babi'n cael ei eni/disgwyl iddo gael ei baru, a'i anfon ymlaen at y Gwasanaethau Cyflogeion.

- Ar y dechrau, dylech roi gwybod i'ch rheolwr a'r Gwasanaethau Cyflogeion os oes gennych fwriad i ddychwelyd i weithio gyda'r Cyngor (mae hyn yn berthnasol i gyflogeion sy'n gymwys ar gyfer tâl mamolaeth / mabwysiadu galwedigaethol).
- O fewn 28 diwrnod o dderbyn yr hysbysiad cyntaf ynghylch dechrau cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, byddwch yn gael gwybod yn ysgrifenedig gan y Gwasanaethau Cyflogeion, am ddiwrnod olaf arfaethedig y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu a'r dyddiad dychwelyd i'r gwaith arfaethedig.

Hawliau cyflogeion yn ystod cyfnodau mamolaeth a thadolaeth/mabwysiadu

Ceir crynodeb o'ch hawliau isod. Mae manylion pellach yn y pecyn hwn.

Hawl:

- cyflogeion beichiog i gael amser i ffwrdd o'r gwaith â chyflog yn ystod oriau gwaith ar gyfer gofal cynenedigol.
- rhieni mabwysiadol i gael amser i ffwrdd o'r gwaith i fynychu apwyntiadau cyn-mabwysiadu un ai â thâl neu heb dâl yn dibynnu ar os yw'r cyflogai yn brif fabwysiadwr neu mabwysiadwr eilaidd y plentyn.
- tadau/partneriaid i gael amser i ffwrdd o'r gwaith heb gyflog i fod â'r fam enedigol ar gyfer hyd at 2 o apwyntiadau cynenedigol
- cyflogeion beichiog i gael amddiffyniad arbennig dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch.
- i gael Tâl Mamolaeth Statudol (SMP), Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP) a Thâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol neu Dâl Rhieni Statudol a Rennir yn unol â'r amodau cymhwyso.
- i beidio â chael unrhyw un yn camwahaniaethu yn eich erbyn oherwydd bechiogrwydd neu gyfnod mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu neu Absenoldeb Rhiant a Rennir.
- i gael cymryd cyfnod mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu absenoldeb rhiant a rennir a dychwelyd i'r gwaith.

3. GOFAL CYNENEDIGOL

Mae gan gyflogeion beichiog hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer gofal cynenedigol waeth faint o oriau y maen nhw'n gweithio na'r gwasanaeth, yn unol ag argymhelliad gweithiwr proffesiynol iechyd cofrestredig, a dylid trafod hyn gyda'ch goruchwylydd ymlaen llaw. Dylid cael tystiolaeth o ddyddiadau ac amseroedd yr apwyntiadau hyn a'u dangos i'ch goruchwylydd cyn gynted ag sy'n ymarferol a chyn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith at y diben hwn. Dylid llenwi Ffurflen Cyfnod Absenoldeb VOG 01 cyn cymryd unrhyw amser i ffwrdd o'r gwaith. Mae'r ffurflen ar gael ar StaffNet neu gan eich rheolwr.

Apwyntiadau Cyn Mabwysiadu ar gyfer Mabwysiadu plant Bro Morgannwg

- Mae gan brif fabwysiadwr y plentyn hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith â chyflog i fynychu pump o apwyntiadau cyn-mabwysiadu yn ystod oriau gwaith ar ôl i chi gael eich paru â phlentyn.
- Mae gan fabwysiadwr eilaidd y plentyn hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith heb gyflog i fynychu dau o apwyntiadau cyn-mabwysiadu yn ystod oriau gwaith.
- Mae cap ar nifer yr oriau i bob apwyntiad; sef 6.5 awr. Mae'r hawliad ar gael i unigolion sy'n mabwysiadu, neu i un partner mewn cwpl os yw'r cwpl yn mabwysiadu ar y cyd.

Cymorth i Rieni Maeth plant Bro Morgannwg

Cyfeirio at ddarpariaethau gwyliau arbennig – hyd at 5 diwrnod o wyliau arbennig pro rata y flwyddyn ar gyfer hyfforddiant ar gais y tîm gofal maeth.

Rhieni Benthg – Mynd i apwyntiadau cynenedigol

- Mae rhiant gorchymyn rhieni yn berson sy'n rhan o gwpl sydd â phlentyn drwy drefn benthg croth ac sy'n gymwys ac sy'n bwriadu ymgeisio am orchymyn rhieni.
- Mae gan Rhiant A (yr ymgeisydd posibl am orchymyn rhieni) a Rhiant B hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith heb gyflog i fynd gyda'r fam enedigol i hyd at 2 o apwyntiadau cynenedigol yn ystod oriau gwaith os ydynt yn bodloni'r amodau cymhwys.
- Mae cap ar nifer yr oriau i bob apwyntiad; sef 6.5 awr.

Iechyd a Diogelwch yn y gwaith

Rhaid ystyried ymrwymadau iechyd a diogelwch i gyflogeion sy'n feichiog neu sy'n bwydo ar y fron. Pan fyddwch wedi rhoi gwybod i'ch rheolwr am eich beichiogrwydd dylent lenwi asesiad risg am eich gwaith a'ch amgylchedd gweithio (gan ddefnyddio'r 'Canllaw Asesu Risg Gweithiwr Beichiog' a grëwyd gan y Tîm Iechyd a Diogelwch ac sydd ar gael ar StaffNet.) Gall rheolwyr gysylltu ag aelod o'r Tîm Iechyd a Diogelwch am gyngor (os oes angen).

Mamau sy'n bwydo ar y fron

Mae gan y Cyngor ymrwymiad i gynnig cyfleusterau digonol i waredu a storio llaeth i famau sy'n bwydo ar y fron. Os ydych yn rhan o'r categori hwn pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, cysylltwch â'r Tîm Iechyd Galwedigaethol i ymchwilio i wneud trefniadau ar gyfer cyfleusterau digonol i'ch helpu chi.

4. ABSENOLDEB RHIANT A THÂL A RENNIR

Cyfeiriwch at y Cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir sydd ar gael ar StaffNet neu gan eich rheolwr neu cysylltwch â'r Adnoddau Dynol i gael manylion pellach.

5. ABSENOLDEB RHIANT HEB DÂL

Gall rhieni cymwys gymryd hyd at 18 wythnos o amser i ffwrdd o'r gwaith heb gyflog hyd at a chan gynnwys dyddiad pen-blwydd y plentyn yn 18 i ofalu am y plentyn. Mae'n rhaid cymryd gwyliau mewn blociau o leiaf un wythnos a ddim mwy na 4 wythnos mewn blwyddyn. Cyfeiriwch at y Polisi Absenoldeb Rhiant ar StaffNet dan Gydraddoldebau.

6. HAWL I GYFNOD A THÂL MAMOLAETH/MABWYSIADU

- 6.1. Gall cyflogeion, waeth faint o oriau y maent wedi gweithio, gyda llai na 26 wythnos o wasanaeth llywodraeth leol barhaus ar 25ed wythnos beichiogrwydd (gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/ar y dyddiad yr ydych yn cael gwybod eich bod wedi paru â phlentyn i'w fabwysiadu gan gynnwys y cynllun maethu i fabwysiadu a mabwysiadau tramor.**

Mae gan gyflogeion hawl i gymryd 26 wythnos o Gyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Cyffredin a 26 wythnos o Gyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Ychwanegol. NID ydynt yn gymwys ar gyfer Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol NEU Dâl Mamolaeth/Mabwysiadu ond gallent fod yn gymwys ar gyfer Budd-dal Mamolaeth/buddion eraill gan yr Adran Gwaith a Phensiynau neu Dâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol gan eu cyflogwr blaenorol.

- 6.2. Bydd cyflogeion, gyda dros 26 wythnos o wasanaeth llywodraeth leol barhaus ond llai na blwyddyn o wasanaeth llywodraeth leol ar yr 11ed wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/ar y dyddiad y byddant yn cael eu gwybod eu bod nhw wedi paru â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth gymeradwy (ar gyfer rhieni mabwysiadol)/gan gynnwys y cynllun maethu i fabwysiadu/mabwysiadau tramor.**

Caiff cyflogeion gymryd 52 wythnos o Gyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu (26 wythnos o Gyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Cyffredin a 26 wythnos o Gyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Ychwanegol) ac yn cael Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol am y 29 wythnos cyntaf fel a ganlyn:

- 6 wythnos o amser i ffwrdd o'r gwaith ar 90% y cyflog wythnosol ar gyfartaledd, neu'r tâl mamolaeth/mabwysiadu os yw'n uwch
- 33 wythnos i ffwrdd o'r gwaith gyda Thâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol os yw lefel y cyflog yn gymwys neu'r raddfa 90% os yw hyn yn is

6.3. Bydd cyflogeion, gyda dros blwyddyn o wasanaeth llywodraeth leol barhaus ar yr 11ed wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gael ei eni gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/ar y dyddiad y byddant yn cael eu gwybod eu bod nhw wedi paru â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth cymeradwy (ar gyfer rhieni mabwysiadol)/gan gynnwys y cynllun maethu i fabwysiadu/mabwysiadau tramor.

Mae gan gyflogeion hawl i gael 52 wythnos o gyfnod mamolaeth/mabwysiadu, a bydd y 39 cyntaf o hwnnw'n cynnwys tâl mamolaeth/mabwysiadu fel y'i nodir isod.

- 6 wythnos i ffwrdd o'r gwaith gyda 90% y cyflog arferol neu dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol os yw'n uwch (4 wythnos o gyflog llawn, pythefnos ar 90% ar gyfer cyflogeion sydd ar delerau ac amodau addysgu)
- 12 wythnos i ffwrdd o'r gwaith ar hanner cyflog, yn ogystal â thâl mamolaeth/mabwysiadu statudol os yw lefel y cyflog yn berthnasol (ni chaiff y cyfanswm fod yn fwy na chyflog llawn arferol) yn amodol ar y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith am o leiaf 13 wythnos
- 21 wythnos i ffwrdd o'r gwaith gyda Thâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol os yw lefel y cyflog yn gymwys

6.4. Cyflogeion ar gontractau dros dro

Os yw contract dros dro cyflogai'n dod i ben neu os ydynt yn gadael eu cyflogaeth ar ôl dod yn gymwys am SMP, telir SMP am y cyfnod priodol. Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer SMP, rhaid i'r cyflogai fod wedi gweithio'n barhaus am 26 wythnos, gan symud ymlaen i'r wythnos gymwys, sef yr 15ed wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni. Os gwnaethant adael cyn dechrau'r 11ed wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni, bydd eich SMP yn dechrau ar ddydd Sul cyntaf yr 11ed wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni neu'r diwrnod ar ôl i'r babi gael ei eni. Os gwnaethant adael ar ddechrau'r 11ed wythnos, yna bydd y tâl mamolaeth statudol yn dechrau ar y diwrnod ar ôl iddynt adael eu gwaith. Os ydynt yn dechrau mewn swydd newydd cyn diwedd y cyfnod tâl mamolaeth, 39 wythnos, mae'n rhaid iddynt roi gwybod i ni.

Ar gyfer cyflogeion ar gontract dros dro, ac os mae diwedd y contract yng nghanol y cyfnod mamolaeth, ni fydd y cyflogai'n gymwys i dderbyn y 12 wythnos o Dâl Galwedigaethol ar raddfa hanner tâl. I fod yn gymwys ar gyfer y 12 wythnos o Dal Galwedigaethol ar raddfa hanner tâl, bydd gofyn i'r cyflogai ddychwelyd i'r gwaith am o leiaf 13 wythnos. Yna, telir y Tâl Galwedigaethol ar raddfa hanner tâl ar ddiwedd yr 13 wythnos.

7. CYFNOD MAMOLAETH/MABWYSIADU – EGLURHAD PELLACH

Nodir isod manylion pellach am y mathau o gyfnod mamolaeth/mabwysiadu y gall cyflogai eu cael, i'w hystyried, yn amodol ar gymhwysedd a ffactorau eraill.

- Mamolaeth/Mabwysiadu (Arferol ac Ychwanegol) – Bydd gan pob cyflogai, waeth faint y maent wedi gweithio, yn cael hawl i fod yn absennol am hyd at 26 wythnos (Cyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Arferol) a 26 wythnos ychwanegol (Cyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu Ychwanegol).
- Dyddiad dechrau Cyfnod Mamolaeth cynharaf – Ni all cyfnod mamolaeth ddechrau'n gynt nag 11 wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gael ei eni, neu o'r dydd ar ôl i'r babi gael ei eni, os yw hynny'n gynt.
- Dyddiad dechrau Cyfnod Mabwysiadu cynharaf – hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r lleoliad ddechrau.
- Rhiant bwriedig mewn trefn benthyc croth – bydd yr amser i ffwrdd o'r gwaith yn dechrau ar y diwrnod y caiff y babi ei eni
- Dyddiad dechrau hwyr – Cewch weithio hyd at enedigaeth eich plentyn os hoffech wneud hynny, oni bai bod rhesymau iechyd a diogelwch sy'n golygu nad yw hyn yn bosibl.
- Cyfnod Mamolaeth Hanfodol – Ni chewch weithio yn y pythefnos cyntaf ar ôl yr enedigaeth.
- Cyfnod mamolaeth yn dechrau'n awtomataidd – Bydd eich cyfnod mamolaeth yn dechrau'n syth os ydych yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch yn ymwneud â beichiogrwydd o fewn pedwar wythnos o'r dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni. Os oes genedigaeth cynnar (dyddiad cyn y dyddiad disgwylidig) bydd y cyfnod mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod ar ôl genedigaeth y babi. Mae gofyn i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell am ddyddiad yr enedigaeth. Bydd methu â gwneud hynny o bosibl yn arwain at ordaliad cyflog os yw'r babi wedi'i eni'n gynt na'r dyddiad a nodir ar VOG 19.
- Geni'n farw – Pe digwyddir hyn ar ôl 24ain wythnos y beichiogrwydd, caniateir cyfnod mamolaeth yn unol â'r amodau cymhwyso ynghylch taliad.
- Absenoldeb rhiant a rennir – Bydd cyflogeion cymwys yn gallu dod â'r cyfnod mamolaeth/mabwysiadu i ben yn gynnar a gallent rannu unrhyw absenoldeb rhiant a rennir sy'n weddill a/neu gyflog gyda thad y plentyn neu'r partner.

8. TÂL MAMOLAETH/MABWYSIADU – EGLURHAD PELLACH

Dylech roi gwybod i'ch rheolwr am eich bwriad i gymryd cyfnod mamolaeth/mabwysiadu i bennu eich cymhwysedd am dâl mamolaeth/mabwysiadu.

Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol (TMS)

Er mwyn bod yn gymwys am dâl mamolaeth neu dâl mabwysiadu statudol, mae'n rhaid i chi fodloni'r meini prawf canlynol:

- Rhaid i chi fod wedi gweithio i lywodraeth leol am 26 wythnos yn barhaus ar y 15ed wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gael ei eni (mamolaeth/trefniadau benthyg croth)/yn gorffen gyda'r wythnos y byddwch yn cael gwybod eich bod wedi'ch paru (mabwysiadu/cynllun maethu i fabwysiadu/mabwysladau tramor).
- Rhaid i chi fod yn ennill ar gyfartaledd lleiafrif yr wythnos yn ystod eich beichiogrwydd (trefniadau benthyg croth) neu yn yr 8 wythnos yn dod i ben gyda'r wythnos pan fyddwch yn cael gwybod eich bod wedi'ch paru. Mae'r lleiafswm y mae'n rhaid i chi ei ennill i fod yn gymwys ar gyfer tâl mabwysiadu/mamolaeth statudol yn newid bob blwyddyn. Y swm presennol yw £116 yn y flwyddyn dreth 2018-2019.
- Rhaid i chi roi gwybod am eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu bwriedig o leiaf 28 diwrnod cyn yr hoffech i'r dâl mabwysiadu/mamolaeth statudol ddechrau.
- Rhaid i chi roi tystiolaeth am yr wythnos y mae disgwyl i'r babi gael ei eni drwy anfon eich tystysgrif MATB1 ymlaen/hysbyseb paru i'r Gwasanaethau Cyflogeion, gyda'r ffurflen hysbysiad perthnasol (VOG19 – mamolaeth, VOG 20 – mabwysiadu)
- Y cynharaf y gall cyfnod mabwysiadu a thâl mabwysiadu statudol ddechrau yw hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r plentyn gael ei leoli a'r hwyraf y gallai ddechrau yw dyddiad y lleoliad ei hun. Ar gyfer mabwysladau tramor, ni all y cyfnod mamolaeth ddechrau nes bod y plentyn yn y DU.

Rhagor o wybodaeth am Dâl Mamolaeth/Mabwysiadu Statudol

- Os ydych yn gymwys ar gyfer tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol, byddwch yn derbyn y tâl am hyd at 39 wythnos.
- Rydych yn gymwys i dderbyn tâl mamolaeth statudol gan eich cyflogwr ar ôl i'r cyflogaeth ddod i ben (am unrhyw reswm) os yw'r cyflogaeth yn dod i ben 15 wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gael ei eni. Mae gennych hawl i dderbyn tâl mabwysiadu statudol gan eich cyflogwr ar ôl i'r cyflogaeth ddod i ben (am unrhyw reswm).
- Mae gan gyflogwr hawl i fod mewn 'cyswllt rhesymol' gyda'r cyflogai yn ystod y cyfnod mamolaeth neu fabwysiadu.
- Os ydych yn y ddalfa ar unrhyw adeg yn ystod eich cyfnod tâl mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb rhiant a rennir, bydd y taliadau'n dod i ben.

Lwfans Mamolaeth/Mabwysiadu

Os daw i'r amlwg nad ydych yn gymwys i dderbyn tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol, byddwch yn cael ffurflen eithriad (SMP1/SAP1), y mae modd ei defnyddio i hawlio Lwfans Mamolaeth/Mabwysiadu gan yr Adran Gwaith a Phensiynau, os ydych yn gymwys.

Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol

Bydd pob cyflogai sydd wedi bod yn gweithio i lywodraeth leol yn barhaus am flwyddyn neu fwy yn ystod neu ar ôl yr 11ed wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni (gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/yn dod i ben ar yr wythnos y bydd y cyflogai'n cael gwybod ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu gan gynnwys y cynllun maethu i fabwysiadu a mabwysladau tramor yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol ychwanegol fel y'i nodir isod. Mae hyn yn daladwy mewn dwy ran, a dylech nodi'r amodau sydd ynghlwm wrth gael tâl mabwysiadu/mamolaeth galwedigaethol.

Rhan 1

- Chwe wythnos o dâl mabwysiadu/mamolaeth galwedigaethol ar raddfa o 90% y cyflog wythnosol (yn erbyn dâl mabwysiadu/mamolaeth statudol neu lwfans mabwysiadu/mamolaeth os yw'n berthnasol)
- (Pedair wythnos o gyflog llawn, pythefnos ar raddfa 90% i gyflogeion sydd ar delerau ac amodau dysgu)

Rhan 2

- deuddeg wythnos ar raddfa hanner cyflog gyda thâl mabwysiadu/mamolaeth statudol/lwfans mamolaeth/mabwysiadu lle y bo'n berthnasol (sylwch, efallai y bydd angen addasiad i sicrhau nad yw cyfanswm y taliad hwn yn fwy na'ch cyflog arferol cyn dechrau'r cyfnod mamolaeth/mabwysiadu.) Bydd Tâl Mamolaeth/Mabwysiadu Galwedigaethol yn cael ei gyfrifo ar sail tâl wythnos; *Mae'r term 'tâl wythnos' ar gyfer cyflogeion nad yw eu cyflog am oriau gwaith arferol yn amrywio yn sgil maint y gwaith a wneir yn y cyfnod, yn golygu'r swm sy'n daladwy gan yr awdurdod i'r cyflogai dan gontract cyflogaeth presennol i weithio eu horiau arferol mewn wythnos. Os does dim oriau gwaith arferol, tâl wythnos yw'r tâl ar gyfartaledd mewn cyfnod o 12 wythnos cyn y dyddiad pan ddaeth yr wythnos gyflawn olaf i ben, heblaw am unrhyw wythnos pan na enillwyd unrhyw dâl.*

Telir hyn i gyflogeion sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, gallwch ddewis rhewi'r taliad hwn nes eich bod chi'n gwneud penderfyniad am dychwelyd i'r gwaith (gweler isod).

9. YR HAWL I DDYCHWELYD I'R GWAITH

Mae eich hawliau mewn perthynas â dychwelyd i'r gwaith wedi'u nodi isod:

Mae gofyn i chi wneud yr hyn a ganlyn pab fydd eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu wedi'i gymeradwyo:

- Rhaid i chi roi 21 diwrnod o rybudd ysgrifenedig am dychwelyd i'r gwaith os ydych yn bwriadu dychwelyd cyn diwedd eich hawliad cyfnod mamolaeth/mabwysiadu llawn. Os na fyddwch yn rhoi rhybudd o 21 diwrnod, gall

y Cyngor oedi pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith nes bod 21 diwrnod o rybudd wedi'i roi. Bydd eich rheolwr llinell yn llenwi'r Ffurflen Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Cyfnod Mamolaeth a Mabwysiadu VOG 19A yn cadarnhau'r dyddiad dychwelyd ac yn ei hanfon at y Gwasanaethau Cyflogeion.

- Os ydych yn newid eich meddwl am y diwrnod yr ydych yn bwriadu dychwelyd, rhaid i chi roi rhybudd o 21 diwrnod i'ch cyflogwr am y dyddiad newydd, os yw hyn yn gynt na'r dyddiad gwreiddiol a gynigiwyd gnych, neu os ydych yn cynnig dychwelyd yn hwyrach na'r dyddiad gwreiddiol, rhaid i chi roi rhybudd am y dyddiad dychwelyd newydd 21 diwrnod cyn y dyddiad dychwelyd gwreiddiol.
- I gadw eich holl Tâl Mabwysiadu/Mamolaeth Galwedigaethol, mae'n rhaid i chi ddychwelyd i'ch swydd gyda Bro Morgannwg am o leiaf 13 wythnos.
- Os ydych yn dewis peidio â dychwelyd i'r gwaith, yna bydd rhaid talu'r 12 wythnos o hanner tâl yn ôl ynghyd â'r cyfraniadau Cyflogwyr nad oes modd eu hadfer gan y Llywodraeth na'i asiantau. Os ydych yn dewis aros cyn gwneud penderfyniad am ddychwelyd i'r gwaith, dylech nodi hyn ar y ffurflen gais cyfnod mamolaeth/mabwysiadu neu yn eich llythyr ymgeisio am gyfnod mabwysiadu. Bydd hyn yn rhewi'r taliad o 12 wythnos o hanner tâl nes y byddwch wedi dychwelyd a chwblhau 13 wythnos o waith.
- Mae gennych hawl i ddychwelyd i'r un swydd, neu i swydd gyfwerth.
- Os, oherwydd dileu swyddi neu ad-drefnu cyffredinol, nad yw'n ymarferol i chi ddychwelyd i'r un swydd, yna mae gennych hawl i gael cynnig swydd amgen addas ar delerau tebyg i'r rheiny y byddech wedi'u cael pe na byddech ar gyfnod mamolaeth/mabwysiadu yn amodol ar swydd wag. Gwneir pob ymdrech i sicrhau bod swydd wag amgen addas ar gael i chi, ac ni fydd unrhyw wahaniaethu yn eich erbyn mewn unrhyw ffordd yn y broses hon yn sgil eich beichiogrwydd, eich genedigaeth neu amser i ffwrdd o'r gwaith.
- Mae'r hawl i ddychwelyd yn berthnasol i'ch swydd wreiddiol.

10. DYDDIAU CADW MEWN CYSWLLT (CMC)/DYDDIAU HOLLT

Nod dyddiau Cadw mewn Cyswllt (CMC) yw hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith pan fydd eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben. Gallwch weithio am hyd at 10 o ddyddiau CMC heb ddod â'r cyfnod mamolaeth/mabwysiadu i ben. Dylid cytuno ar ddyddiau CMC a byddant yn cael eu talu fesul awr, heb fod yn fwy na'r cyflog arferol.

Gall dyddiau CMC gynnwys hyfforddiant neu weithgareddau eraill fydd yn eich galluogi chi i gadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar waith o'r fath ac ni allwch chi na'ch rheolwr llinell fynnu hyn.

Gallwch hawlio tâl am ddyddiau CMC gyda'ch rheolwr llinell ar y Ffurflen Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Cyfnod Mamolaeth a Mabwysiadu VOG 19A neu Ffurflen Absenoldeb Rhiant a Rennir (dyddiau CMC) VOG 38 ac yn cael ei dalu ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Mae trefniadau tebyg yn berthnasol dan y Cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir. Yn ogystal â 10 diwrnod CMC, mae hyd at 20 o ddyddiau SPLIT ar gael i bob rhiant cymwys.

Mae unrhyw waith a wneir ar ddydd CMC yn cynrychioli diwrnod CMC llawn, hyd yn oed dod i mewn i'r gwaith am awr, sesiwn hyfforddi neu i fynychu cyfarfod.

11. GWIRIAD DATGELU A GWAHARDD (GDG)

Os yw'ch swydd yn amodol ar wiriad y GDG a'ch bod chi'n penderfynu cymryd eich hawl i gael 12 mis o gyfnod mamolaeth/mabwysiadu yn llawn, rhaid cynnal gwiriad y GDG newydd a rhaid i'r Cyngor wirio eich tystysgrif cyn i chi ddychwelyd i'r gwaith. Bydd angen i chi gysylltu â'r Tîm Cylch Bywyd yn Adnoddau Dynol ar 01446 709211/104 neu e-bostiwch dbs@valeofglamorgan.gov.uk ymlaen llaw i drefnu hyn.

Os ydych yn dal i aros am y tystysgrif GDG newydd pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, nid yw hyn yn eich atal rhag dychwelyd i'r gwaith ond rhoir trefniadau diogelu dros dro ar waith a chânt eu trafod gyda chi ar eich diwrnod cyntaf yn ôl yn y gwaith.

Bydd angen i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell a'r tîm Cylch Bywyd pan fyddwch yn derbyn eich tystysgrif fel bod modd gwneud apwyntiad yn rhan o'r broses ddilysu.

12. HAWL I GAEL GWYLIAU BLYNYDDOL

Byddwch yn cronni gwyliau blynyddol a hawliad gwyliau banc yn ystod y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu arferol ac ychwanegol. Gallwch drefnu i gymryd gwyliau blynyddol cyn dechrau eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, neu wneud cais am wyliau blynyddol cyn eich dyddiad dychwelyd i'r gwaith. Mae hyn yn dibynnu ar a yw'r cyfnod mamolaeth/mabwysiadu'n disgyn yn y flwyddyn gwyliau blynyddol (un ai at 31 Mawrth neu'r mis pen-blwydd, p'run bynnag sy'n briodol i'ch Cyfarwyddiaeth/Gwasanaeth).

Argymhellir yn gryf eich bod yn ceisio cymryd eich gwyliau blynyddol cyn neu ar ôl y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu heb fod ag unrhyw wyliau blynyddol i'w cario drosodd. Fodd bynnag, os nad ydych yn gallu cymryd gwyliau blynyddol cyn i chi ddechrau eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu oherwydd:

- genedigaeth gynnar eich plentyn (neu yn achos mabwysiadu, mae'r plentyn yn dechrau byw gyda chi ynghynt na'r disgwyl)
- neu absenoldeb salwch yn ymwneud â beichiogrwydd er enghraifft
- neu pan fo eich gwyliau blynyddol yn gorgyffwrdd â'r flwyddyn gwyliau blynyddol i raddau helaeth

rydych yn gallu cario'r gwyliau sy'n weddill yn ogystal ac unrhyw Wyliau Banc "cymwys heb eu cymryd" drosodd i'r flwyddyn gwyliau nesaf.

Rhaid i unrhyw gais am wyliau blynyddol gael ei gymeradwyo gan eich rheolwr llinell yn y ffordd arferol.

Os ydych yn penderfynu peidio â dychwelyd i'r gwaith ar ôl eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, bydd eich lwfans gwyliau yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata. Byddwch yn cael tâl am unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill, neu os ydych wedi cael mwy na'ch hawliad, bydd y cyfanswm yn cael ei dynnu o'ch cyflog terfynol.

Os daw eich baban yn gynnar (neu yn achos mabwysiadu, os yw'r plentyn yn dechrau byw gyda chi ynghynt na'r disgwyl) a bod hyn yn ystod cyfnod o wyliau blynyddol a drefnwyd cyn dechrau cynlluniedig cyfnod mamolaeth/mabwysiadu, bydd eich cyfnod mamolaeth/mabwysiadu yn dechrau'n syth. Bydd hyn naill ai ar y diwrnod ar ôl yr enedigaeth ar gyfer cyfnod mamolaeth neu yn achos cyfnod mabwysiadu, y diwrnod cyntaf y dechreu'r plentyn fyw gyda chi. Yna, gellid gohirio'r gwyliau blynyddol sy'n weddill yn unol â'r cyfyngiadau uchod.

Sylwch, mae'r holl hawliadau/dyddiau i'w cario drosodd ar sail pro rata o ran y dyddiau/oriau sydd wedi'u gweithio.

13. GOBLYGIADAU PENSIWN

Os ydych yn cyfrannu at Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol neu Athrawon, yna byddwch yn parhau i wneud hynny yn ystod y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu a bydd y cyfnod yn cyfri'n llawn fel gwasanaeth pensiynadwy.

Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL)

Os hoffech i unrhyw gyfnod o wyliau heb dâl gael eu cofnodi'n wasanaeth pensiynadwy, bydd angen i chi wneud trefniadau i dalu eich cyfraniadau pensiwn mewn ffordd arall.

Gallwch ddewis "prynu nôl" unrhyw gyfraniadau pensiwn a gollir fel cyfanswm drwy Gyfraniadau Pensiwn Ychwanegol ar gyfer y cyfnod mamolaeth/mabwysiadu heb dâl. Rhaid enwebu ar y ffurflen berthnasol o fewn 30 diwrnod o'ch cyfnod mamolaeth yn dod i ben. Bydd y Cyngor yn talu cyfraniad y cyflogwr.

Os ydych yn dewis “prynu nôl” pensiwn a gollwyd ar ôl 30 diwrnod ar ôl dychwelyd i’r gwaith, does dim rhaid i’r Cyngor dalu costau’r cyfraniadau pensiwn cyflogwyr, ac bydd angen i chi dalu’r cyfanswm.

Os nad ydych yn dychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth/mabwysiadu ond yn awyddus i “brynu nôl” unrhyw gyfraniadau pensiwn a gollwyd, mae angen i chi ddewis gwneud hynny tra’ch bod chi’n gyflogai actif, felly bydd angen i chi ddewis gwneud hynny cyn gadael eich cyflogaeth.

Gallwch ddod o hyd i wybodaeth ar sut i “brynu nôl” pensiwn a gollwyd ar www.lgpsmember.org, ynghyd â theclyn cyfrifo, ffurflen i’w lawrlwytho, ei llenwi, ei llofnodi a’i hanfon at y Gwasanaethau Cyflogeion.

I gael rhagor o wybodaeth ar y CPLIL, edrychwch ar y [Canllaw CPLIL](#)

Cynllun Pensiwn Athrawon

Mamolaeth/Tadolaeth/Mabwysiadu

Beth sy’n digwydd i fy mhensiwn pan fyddaf ar gyfnod mamolaeth/tadolaeth neu fabwysiadu?

Os ydych yn derbyn o leiaf hanner eich cyflog neu Dâl Mamolaeth Statudol, bydd eich amser i ffwrdd o’r gwaith yn cynrychioli cyflogaeth pensiynadwy. Os nad ydych, yna ni fydd modd cyfri’r cyfnod yn un pensiynadwy. Os ydych yn derbyn tâl cytundebol neu statudol, bydd eich gwasanaeth pensiynadwy yn dal i gynyddu.

Pa lefel o gyfraniadau fydd rhaid i mi ei thalu?

Bydd y cyfraniadau’n seiliedig ar y tâl yr ydych yn ei dderbyn pan fyddwch yn absennol.

Yw dyddiau CMC yn bensiynadwy?

Ydy, mae dyddiau CMC yn bensiynadwy os ydych yn cael eich talu o leiaf hanner tâl neu dâl rhieni statudol.

Yw Absenoldeb Rhiant a Rennir yn bensiynadwy?

Ydy, mae absenoldeb rhiant a rennir yn bensiynadwy os ydych yn cael eich talu o leiaf hanner tâl neu dâl rhieni statudol.

Beth sy’n digwydd os nad wyf yn penderfynu dychwelyd i’r gwaith ar ôl fy nghyfnod mamolaeth?

Ystyrir bod eich cyflogaeth pensiynadwy wedi dod i ben ar ddiwedd eich Tâl Mamolaeth Statudol, neu pan fyddwch wedi stopio derbyn unrhyw dâl. Yna, byddwch yn cael ei trin fel aelod gohiriedig y Cynllun.

Angen rhagor o wybodaeth? Byddwch yn dod o hyd i bopeth sydd angen i chi ei wybod ar www.teacherspensions.co.uk neu 0345 6066166.

14. BWLETIN SWYDDI GWAG

Drwy gydol eich Cyfnod Mamolaeth/Mabwysiadu, byddwch yn gymwys i dderbyn copi o Fwletin Swyddi Gwag y Cyngor, dros e-bost yn ddelfrydol.

Bydd y Gwasanaethau Cyflogeion yn gwybod am eich absenoldeb a gofynnir i chi gysylltu â nhw'n uniongyrchol (Ffôn: 01446 709563 – e-bost recruitment@valeofglamorgan.gov.uk) i drafod trefniadau i chi dderbyn y bwletinau tra byddwch i ffwrdd o'r gwaith.

15. TRINIAETH FFRWYTHLONDEB (IVF)

Dylid ceisio cyngor gan y Tîm Cylch Bywyd yn yr Adnoddau Dynol mewn perthynas ag amser i ffwrdd o'r gwaith am Driniaeth Ffrwythlondeb.

Does dim hawl statudol i gael amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer triniaeth IVF.

Bydd apwyntiadau meddygol IVF yn cael eu trin yn yr un modd ag unrhyw apwyntiadau meddygol eraill.

Bydd absenoldeb salwch yn ystod y driniaeth yn cael ei drin yn yr un modd â salwch am resymau eraill.

Mae amddiffyniad arbennig yn erbyn gwahaniaethu'n berthnasol yn ystod y cyfnod perthnasol.

Yn dilyn mewtblannu, ystyrir y cyflogai'n feichiog. Bydd prawf beichiogrwydd pythefnos wedyn yn cadarnhau os yw'r driniaeth wedi bod yn llwyddiannus. Os nad yw'r driniaeth yn llwyddiannus, bydd y cyflogai'n cael ei amddiffyn rhag diswyddo neu golled am bythefnos arall.

16. CYFNOD TADOLAETH A HAWL I GAEL TÂL

Pwy sy'n gymwys ar gyfer Tâl Tadolaeth Statudol a Chyfnod Tadolaeth?

Mae Cyfnod Tadolaeth a Thâl Tadolaeth Statudol ar gael i gyflogeion sy'n gallu datgan:

- Mai nhw yw'r tad genedigol
- Eu bod nhw'n bartner/gŵr, nad yw'n dad genedigol i'r babi

- Partner benywaidd mewn cwpl unrhyw
- Rhiant mabwysiadol (yn benodol, y person yn y cwpl nad yw'n cael cyfnod/tâl mabwysiadu)
- Rhiant maethu i fabwysiadu (nad yw'n cymryd cyfnod/tâl mabwysiadu)
- Darpar riant bwriedig mewn trefn benthyg croth (nad yw'n cymryd cyfnod/tâl mabwysiadu)
- Cyfrifol am fagu'r plentyn

Sut mae cyflogeion yn gymwys ar gyfer Tâl a Chyfnod Tadolaeth Statudol?

Er mwyn bod yn gymwys am dâl/cyfnod tadolaeth, mae'n rhaid i chi fodloni'r meini prawf canlynol:

- Mae'n rhaid i chi fod ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth llywodraeth leol parhaus 15 wythnos cyn bod disgwyl i'r babi gael ei eni (gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/o leiaf 26 wythnos yn dod i ben ar yr wythnos pan fydd mabwysiadwr y plentyn yn cael gwybod ei fod wedi'i baru â phlentyn/mabwysladau tramor – erbyn y dyddiad y mae'r mabwysiadwr yn derbyn hysbysiad ffurfiol neu ddyddiad yr hoffai'r mabwysiadwr i'r cyfnod ddechrau.
- Rhaid i'ch cyflog wythnosol ar gyfartaledd dros y cyfnod 8 wythnos cyn y 15ed wythnos cyn i'r babi gael ei eni (gan gynnwys trefniadau benthyg croth)/yn dod i ben gyda'r wythnos pan fydd mabwysiadwr y plentyn yn cael gwybod ei fod wedi'i baru neu'r dyddiad y mae'r plentyn yn cyrraedd y DU, fod yn uwch na therfyn cyfraniad cyflog is at ddibenion yswiriant gwladol.
- Rhaid i chi gynnig tystiolaeth feddygol o'r wythnos y mae disgwyl i'r babi gael ei eni, drwy anfon tystysgrif/hysbysiad paru MATB1 ymlaen at y Gwasanaethau Cyflogeion gyda Ffurflen SC3 (rhiant biolegol) / SC4 (rhiant mabwysiadol a rhiant gorchymyn rhieni) / SC5 (mabwysladau tramor), ar Staffnet ynghyd â Ffurflen Cyfnod Absenoldeb VOG 01. Dylid cyflwyno'r tystysgrif paru cyn gynted ag y mae wedi'i dderbyn.
- I fod yn gymwys ar gyfer cyfnod tadolaeth, rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr eich bod chi'n bwriadu cymryd cyfnod tadolaeth erbyn diwedd y 15ed wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gael ei eni (gan gynnwys trefniadau benthyg croth) neu, os nad yw hyn yn bosibl, cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol/o fewn 7 diwrnod o'r dyddiad y dywedodd yr asiantaeth mabwysiadu wrthy ch eich bod wedi'ch paru â phlentyn neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol.
- I fod yn gymwys ar gyfer tâl tadolaeth statudol, rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr eich bod chi'n awyddus i'w gael 28 diwrnod ymlaen llaw. Os yw cyflogai'n gymwys i gael tâl a chyfnod, gall y rhybudd a roddir am yr amser i ffwrdd o'r gwaith erbyn y 15ed wythnos/rhybudd o fod wedi paru fel y'i nodir yn y pwynt bwled cyntaf gyfrif fel tâl hefyd.

Pa Gyfnod / Tâl Tadolaeth y mae cyflogai'n gymwys ar ei gyfer?

Gall cyflogeion cymwys ddewis i gymryd un ai un wythnos neu ddwy wythnos yn olynol fel cyfnod tadolaeth. **Nid** oes modd ei gymryd fel dyddiau ar hap neu ddwy wythnos ar wahân.

Telir yr wythnos gyntaf ar raddfa tâl cyflog statudol a bydd yn cyrraedd cyflog llawn gyda gwyliau arbennig (Pro Rata). Bydd yr ail wythnos (os oes angen) yn cael ei thalu ar raddfa tâl tadolaeth statudol.

Dim ond un cyfnod i ffwrdd o'r gwaith gall y cyflogai gymryd hyd yn oed os yw mwy nag un babi'n cael ei eni mewn un beichiogrwydd/mabwysiadu/trefn benthyg croth.

Staff Addysgu

Mae staff addysgu'n gymwys i gael dau ddiwrnod o dâl tadolaeth statudol hyd at gyflog llawn gyda gwyliau blynyddol (pro rata) gyda gweddill yr wythnos yn cael ei dalu ar raddfa o gyfran o'r tâl tadolaeth statudol a'r ail wythnos os oes ei hangen ar raddfa tâl tadolaeth statudol.

Pryd all Gyfnod Tadolaeth cyflogai ddechrau?

Ni all yr amser i ffwrdd o'r gwaith ddechrau nes dyddiad genedigaeth y babi/dyddiad y lleoliad. Fel arall, gallwch ddewis dechrau eich amser i ffwrdd o'r gwaith:

- ar ddyddiad genedigaeth y babi/dyddiad y lleoliad (os yw hyn yn gynt na'n hwyrach na'r disgwyl); neu
- ar ddyddiad sydd ar ôl y dyddiad pan aned y babi/cafodd y babi ei leoli/y mae'n cyrraedd yn y DU (os yw hyn yn gynt neu hwyrach na'r disgwyl) yn unol â'r hyn y byddwch yn rhoi gwybod i'ch cyflogai; neu
- ar ddyddiad dewisol y byddwch yn rhoi gwybod amdano i'ch cyflogwr sydd ar ôl y diwrnod cyntaf y mae disgwyl i'r babi gael ei eni/ei leoli/pan fydd yn cyrraedd yn y DU.
- rhaid i gyflogeion roi'r rhybudd gofynnol i'r cyflogwr am eu hamser i ffwrdd.
- os ydych yn nodi eich bod eisiau i'r dyddiad geni fod yn y diwrnod pan fyddwch yn dechrau eich amser i ffwrdd o'r gwaith ac yn mynd i'r gwaith ar y diwrnod hwnnw, bydd yr amser i ffwrdd o'r gwaith yn dechrau ar y diwrnod nesaf.
- rhaid cymryd y cyfnod tadolaeth o fewn 56 diwrnod o ddyddiad geni'r plentyn/dyddiad pan fydd y plentyn wedi'i leoli gyda'r mabwysiadwr/dyddiad ar ôl yr enedigaeth i riant mewn trefn benthyg croth

Sut bydd cyflogeion yn ymgeisio am Dâl / Cyfnod Tadolaeth Statudol?

Er mwyn hawlio Cyfnod Tadolaeth neu Dâl Tadolaeth Statudol, rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr:

- dyddiad disgwyledig genedigaeth y babi
- a ydych am gymryd wythnos neu bythefnos i ffwrdd o'r gwaith
- pryd y byddwch yn dechrau'r amser i ffwrdd

Llenwch ffurflen SC3/SC4/SC5. Mae'r ffurflenni hyn ar gael ar Staffnet neu www.gov.uk. Bydd angen i chi hefyd lenwi ffurflen Gwyliau Arbennig VOG01. Dylid anfon y ddwy ffurflen at y Gwasanaethau Cyflogeion.

Mae'r ffurflenni'n cynnwys datganiad, sy'n nodi eich bod chi'n

- cymryd amser i ffwrdd un ai i ofalu am eich plentyn neu i gefnogi'r fam neu'r ddau;
- gyfrifol neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu'r plentyn;
- tad i'r plentyn a/neu'n bartner neu'n ŵr i'r fam/wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil gyda'r person sy'n mabwysiadu neu'n bwriadu mabwysiadu/rhiant gorchymyn rhieni arall/yn byw gyda'r person sy'n mabwysiadu'r plentyn.

Rhaid i chi hefyd roi gwybod i'ch cyflogwr pan gafodd y babi ei eni/wedi'i leoli cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ar ôl yr enedigaeth/lleoliad.