Pecyn Gwybodaeth Mabwysiadu a Benthyg Croth

Ebrill 2024

sirgar.gov.uk

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

Annwyl Gydweithiwr,

Llongyfarchiadau ar eich newyddion ar adeg sy'n siŵr o fod yn brysur ac yn gyffrous. Rydym wedi creu pecyn gwybodaeth ar eich cyfer a gobeithiwn y bydd yn ddefnyddiol i chi. Mae'ch pecyn yn cynnwys:

- Y Polisi Mabwysiadu/Benthyg Croth
- Ffurflen Gais Mabwysiadu/Benthyg Croth
- Nodiadau Esboniadol ar Fabwysiadu/Benthyg Croth
- Cwestiynau Cyffredin
- Manylion Cyswllt Defnyddiol

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau yn ystod y cyfnod hwn, cysylltwch â'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn yr Is-adran Rheoli Pobl drwy ffonio 01267 246169/246156 neu anfon e-bost at TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk .

Gobeithio bydd y wybodaeth hon o ddefnydd i chi.

Yn gywir,

Paul R Thomas
Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)

Y POLISI ABSENOLDEB MABWYSIADU/BENTHYG CROTH

CYFLWYNIAD

Mae'r polisi hwn yn ganllaw cryno i'r rheoliadau ynghylch absenoldeb a thâl mabwysiadu/benthyg croth ar gyfer gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, y caiff plentyn/plant eu paru a'u lleoli gyda hwy i'w mabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthyg croth, lle mae'r rhieni bwriadedig wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant ar 2il Ebrill 2023 neu wedi hynny.

Pan gyfeirir at dâl mabwysiadu a hawliau, bydd y rhain hefyd yn berthnasol yn achos benthyg croth

I gael esboniadau am y termau technegol a ddefnyddir yn y ddogfen hon, gweler Atodiad 1 - Diffiniadau.

I gael esboniad manwl am Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP) gweler Atodiad 2 - Tâl Mabwysiadu Statudol.

I gael gwybodaeth am sut i adfer pensiwn gweler Atodiad 3 - Adfer pensiwn o ganlyniad i absenoldeb mabwysiadu heb dâl.

Ceir manylion sefydliadau sy'n cynnig cymorth i rieni bwriadedig/rhieni sy'n mabwysiadu a'u teuluoedd yn Atodiad 4.

Bydd yr hawliau i absenoldeb a thâl mabwysiadu'n golygu bod gan weithwyr cymwys hawl i gymryd absenoldeb, gyda thâl, pan fydd plentyn newydd gael ei leoli i'w fabwysiadu neu pan fydd gweithwyr yn dod yn rhieni cyfreithiol plentyn drwy gyflwyno cais am orchymyn rhiant mewn sefyllfa benthyg croth.

Pan fydd pâr, ar y cyd, yn mabwysiadu neu'n gwneud trefniadau benthyg croth, bydd rhaid iddynt benderfynu pa bartner fydd yn cael yr absenoldeb mabwysiadu. Gall y partner arall hawlio absenoldeb cymorth mamolaeth ac absenoldeb tadolaeth yn amodol ar fodloni'r meini prawf cymhwyso a amlinellwyd yn y Polisi Absenoldeb Tadolaeth.

CWMPAS

Mae'r polisi hwn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae polisi ar wahân yn berthnasol iddynt. (mae cyfeiriad at riant neu bartner mabwysiadol yn cynnwys yr holl rieni neu bartneriaid waeth beth fo'u hunaniaeth o ran rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol)

CYMHWYSEDD

I fod yn gymwys i gael absenoldeb mabwysiadu, mae'n rhaid i weithiwr:

- Newydd gael ei baru â phlentyn i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy
- Dod yn rhieni cyfreithiol plentyn drwy gyflwyno cais am orchymyn rhiant mewn sefyllfa benthyg croth.

**Nid oes absenoldeb mabwysiadu na thâl mabwysiadu ar gael mewn sefyllfa lle nad yw'r plentyn newydd ei baru i'w fabwysiadu, er enghraifft pan fydd llys-riant yn mabwysiadu plant partner.*

Dim ond un cyfnod o absenoldeb fydd ar gael, p'un a fydd un plentyn neu fwy yn cael eu lleoli ar gyfer eu mabwysiadu/mewn sefyllfa benthyg croth, yn rhan o'r un trefniant.

Os bydd y broses o leoli'r plentyn yn dod i ben yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, bydd y gweithiwr yn gallu parhau â'r absenoldeb mabwysiadu am hyd at 8 wythnos ar ôl diwedd y broses leoli.

ABSENOLDEB A THÂL MABWYSIADU

Pan fydd gweithiwr yn cymryd amser o'r gwaith i fabwysiadu plentyn neu gael plentyn trwy drefniant benthyg croth, gall fod yn gymwys i gael absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol.

Opsiwn 1 - Gweithwyr â llai na blwyddyn o wasanaeth

Bydd gan weithwyr sydd wedi cyflawni llai na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fyddant wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant, ar 2[il] Ebrill 2023 neu wedi hynny, hawl i dderbyn absenoldeb a thâl mabwysiadu fel y manylir isod.

- Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at **26 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Arferol)** a **26 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol)**

Opsiwn 1 a - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am Dâl Mabwysiadu statudol

- yn achos gweithwyr sy'n gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, **gallant hawlio 6 wythnos ar 9/10fed o'u cyflog wythnosol cyfartalog a 33 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ar Dâl Mabwysiadu statudol o £184.03** yr wythnos (neu 9/10fed o'u henillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai)
- **13 wythnos pellach** o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol **heb dâl** *

Opsiwn 1b - Ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am Dâl Mabwysiadu statudol

- yn achos y gweithwyr nad ydynt yn gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, gallant hawlio **26 wythnos o absenoldeb heb dâl** (Absenoldeb Mabwysiadu Arferol) a
- **26 wythnos** pellach **o absenoldeb heb dâl** (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol)*
- Bydd Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn darparu Ffurflen SAP1 fel bod modd cyflwyno hawliad i Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Opsiwn 2 - Gweithwyr sydd wedi cyflawni o leiaf un flwyddyn o wasanaeth sy'n dewis dychwelyd i'r gwaith yn dilyn Absenoldeb Mabwysiadu

Bydd gan weithwyr sydd wedi cyflawni mwy na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fyddant wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant, ar 2[il] Ebrill 2023 neu wedi hynny, hawl i dderbyn absenoldeb a thâl mabwysiadu fel y manylir isod:

- Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at **26 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Arferol) a 26 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol)**

Opsiwn 2a - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am Dâl Mabwysiadu statudol

- Yn achos y gweithwyr hynny sy'n gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, gallant hawlio **6 wythnos ar 9/10fed o'u cyflog wythnosol cyfartalog gyda 12 wythnos ar hanner cyflog yn ogystal â Thâl Mabwysiadu statudol o £184.03** yr wythnos yn dilyn (neu 9/10fed o'u henillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai gyda Thâl Mabwysiadu statudol wedi'i osod yn ei erbyn). Ni fydd hyn yn berthnasol os yw'r hanner cyflog yn ogystal â Thâl Mabwysiadu statudol (neu unrhyw lwfansau dibynyddion os nad yw'r gweithiwr yn gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol) yn fwy na chyflog llawn. Dilynir hyn gan **21 wythnos pellach ar Dâl Mabwysiadu statudol o £184.03** yr wythnos (neu 9/10fed o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai gyda Thâl Mabwysiadu statudol wedi'i osod yn ei erbyn).

- **13 wythnos** pellach o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol **heb dâl** *

Opsiwn 2b - Ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am Dâl Mabwysiadu statudol

- Yn achos y gweithwyr hynny nad ydynt yn gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, gallant hawlio **6 wythnos ar 9/10fed o gyflog wythnos cyfartalog**, gyda **12 wythnos ar hanner cyflog** yn dilyn, ac **8 wythnos o absenoldeb arferol heb dâl** a **26 wythnos** pellach o **absenoldeb ychwanegol heb dâl. (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol)**
- Bydd Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn darparu Ffurflen SAP1 fel bod modd cyflwyno hawliad i Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau

Opsiwn 3 – Gweithwyr sydd wedi cyflawni o leiaf un flwyddyn o wasanaeth nad ydynt wedi datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn eu habsenoldeb mabwysiadu (ni fydd hyn yn berthnasol lle cyflwynwyd ymddiswyddiad)

- Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at **39 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Arferol)**, a **13 wythnos (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol).**

<u>Opsiwn 3a - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – (Gweler Atodiad 2 i gael rhagor o wybodaeth)</u>

- Yn achos y gweithwyr hynny sy'n gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, gallant hawlio **6 wythnos ar 9/10fed** o gyflog wythnos, gyda **33 wythnos ar Dâl Mabwysiadu statudol o £184.03** yr wythnos yn dilyn (neu 9/10fed o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai).
- Gallant hawlio **13 wythnos pellach o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol heb dâl**.

<u>Opsiwn 3b</u> - Ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu statudol – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am SA/SP)

- Yn achos y rhai nad ydynt yn gymwys i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol, gallant hawlio **6 wythnos ar 9/10fed o gyflog wythnos**, gyda **33 wythnos o absenoldeb heb dâl (Absenoldeb Mabwysiadu Arferol)** yn dilyn
- Gallant hawlio **13 wythnos** pellach **o absenoldeb heb dâl (Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol)**
- Darperir Ffurflen SAP1 fel bod modd cyflwyno hawliad lwfans mabwysiadu a/neu fudd-daliadau eraill i Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Os bydd gweithwyr, yn dilyn cyfnod o absenoldeb mabwysiadu, yn datgan eu bwriad i ddychwelyd at eu dyletswyddau*, gwneir trefniadau i dalu 12 wythnos o hanner cyflog iddynt yn ystod y cyfnod talu nesaf sydd ar gael.

**Cyfeiriwch os gwelwch yn dda at yr adran 'Ymarfer yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith i gael rhagor o fanylion.*

SYLWER: Ni fydd absenoldeb mabwysiadu yn dechrau cyn dyddiad lleoli'r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl) neu o ddyddiad penodedig a all fod hyd at 14 diwrnod cyn dyddiad disgwyliedig y lleoli.

<u>Dewisiadau'r Gweithiwr - Trefniadau Talu Amgen yn ystod y cyfnod ar hanner tâl</u>

Mae'r cynllun tâl mabwysiadu galwedigaethol yn darparu 12 wythnos ar hanner cyflog ar ben Tâl Mabwysiadu statudol ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n dychwelyd i'r gwaith, os nad yw'r cyfuniad o'r ddau yn fwy na chyflog llawn. Mae'r trefniadau talu amgen yn caniatáu rhannu'r un swm dros unrhyw gyfnod arall y cytunir arno o'r ddeutu o fewn y cyfnod o absenoldeb gyda thâl h.y. hyd at uchafswm o 33 wythnos. Cytunir ar y trefniadau

o ran y taliadau gan y gweithiwr a Thîm Absenoldeb Adnoddau Dynol. Mae'r gofyniad i enillion, gan gynnwys Tâl Mabwysiadu statudol yn ystod y cyfnod talu ychwanegol, fod yn gyfyngedig i dâl llawn yn parhau i fod yn berthnasol yn sgil y trefniant newydd.

Os na fydd y gweithiwr, ar ôl cadarnhau ei fwriad i ddychwelyd i'r gwaith, yn dychwelyd i gyflogaeth yr awdurdod lleol am o leiaf 13 wythnos, gofynnir i'r gweithiwr ad-dalu'r taliadau ar hanner tâl neu ran ohonynt, yn unol â phenderfyniad yr Awdurdod. Nid oes modd ad-dalu'r taliadau Tâl Mabwysiadu statudol a wneir i'r gweithiwr.

<u>Gweithwyr nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb mabwysiadu</u>

Rhaid i weithiwr nad yw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mabwysiadu roi i'r Awdurdod y rhybudd terfynu cyflogaeth sy'n ofynnol yn ôl y contract cyflogaeth. Fodd bynnag, bydd fel arfer o gymorth i'r Awdurdod os gall roi gymaint o rybudd â phosib. Cyhyd â bod y gweithiwr yn nodi ar ba ddyddiad mae'n dymuno i'r contract ddod i ben (gallai hynny olygu y diwrnod cyntaf pan fyddai wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu), ni fydd hynny, ynddo'i hun, yn golygu na all bellach hawlio absenoldeb a thâl mabwysiadu ar gyfer gweddill y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Dyddiad Terfynu – Mae gan yr holl weithwyr hawl i ddychwelyd at eu dyletswyddau yn dilyn absenoldeb mabwysiadu. Fodd bynnag, mae hefyd gan weithiwr hawl i derfynu ei gyflogaeth drwy ddewis unrhyw un o'r opsiynau uchod. Os bydd y gweithiwr yn penderfynu terfynu ei ddyletswyddau, ei ddyddiad terfynu fydd y diwrnod olaf o'r absenoldeb mabwysiadu â thâl fel arfer. Byddai hyn yn wahanol ar gyfer absenoldeb heb dâl.

HYSBYSU AM ABSENOLDEB MABWYSIADU

Bydd yn ofynnol i weithwyr hysbysu Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol trwy lythyr (y dylid anfon copi ohono at y Rheolwr Llinell hefyd) a thrwy gwblhau'r ffurflen absenoldeb mabwysiadu atodol ynghylch eu bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu o fewn 7 niwrnod i gael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu eu bod wedi cael eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu (ac eithrio mewn achosion lle nad yw hynny'n ymarferol resymol) neu, mewn sefyllfa benthyg croth, pan fydd y gweithiwr yn bwriadu cyflwyno cais am orchymyn rhiant dan drefniant benthyg croth. Dyma'r wybodaeth sydd ei hangen:

- Y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli a chyflwynir Tystysgrif Baru gan yr asiantaeth fabwysiadu sy'n cadarnhau bod y gweithiwr wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu.
- Neu yn achos trefniant mabwysiadu plentyn mam fenthyg, datganiad gan y gweithiwr ei fod yn bwriadu gwneud cais am orchymyn rhiant a'i fod yn darparu copi o'r dystysgrif mabwysiadu o fewn 6 mis i enedigaeth y plentyn.

- Y dyddiad pryd yr hoffai'r gweithiwr i'r absenoldeb mabwysiadu arferol gychwyn. Bydd absenoldeb mabwysiadu yn cychwyn ar ddyddiad lleoli'r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl) neu ar ddyddiad penodedig a all fod hyd at 14 diwrnod cyn dyddiad disgwyliedig y lleoli.

Bydd modd newid dyddiad dechrau yr absenoldeb cyhyd â bod y gweithiwr yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig, neu lle nad yw hynny'n bosib yn rhoi gwybod cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol (dylid anfon copi at y Rheolwr Llinell ac at Dîm Absenoldeb Adnoddau Dynol hefyd).

Bydd Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn ysgrifennu at y gweithiwr cyn pen 28 diwrnod i dderbyn y cais am absenoldeb mabwysiadu (anfonir copi at y Rheolwr Llinell yn ogystal) ac yn cadarnhau'r hyn y gall ei hawlio o ran mabwysiadu a dyddiad disgwyliedig dychwelyd o absenoldeb mabwysiadu. Cyfeiriwch at Atodiad 2 i gael rhagor o fanylion:

AMSER I FFWRDD O'R GWAITH A CHADW MEWN CYSYLLTIAD

Amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau mabwysiadu

Bydd modd i'r prif fabwysiadwr gael amser o'r gwaith, gyda thâl, ar gyfer hyd at bum apwyntiad mabwysiadu. Bydd hawl i'r mabwysiadwr eilaidd gael amser o'r gwaith, heb dâl, ar gyfer hyd at ddau apwyntiad. Apwyntiadau a wneir gan asiantaeth fabwysiadu sy'n ymwneud â lleoli plentyn i'w fabwysiadu, neu'i faethu ar gyfer lleoliad mabwysiadu, yw apwyntiadau mabwysiadu.

Amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau cyn geni

Ers 1 Hydref 2014, mae gan weithwyr a gweithwyr asiantaeth sydd â pherthynas gymwys â gweithiwr beichiog neu â phlentyn a ddisgwylir, hawl i gael amser o'r gwaith heb dâl er mwyn mynd gyda'r gweithiwr beichiog hwnnw i hyd at ddau apwyntiad cyn geni.

Bydd yr hawl hon gan gyflogeion o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth. Bydd gweithwyr asiantaeth yn gymwys ar ôl 12 wythnos yn yr un aseiniad. O ran yr hawl i amser o'r gwaith, pennwyd mwyafswm o chwe awr a hanner ar bob achlysur, a all gynnwys amser teithio, amser aros a'r apwyntiad. Cyfeiriwch at Atodiad 1 i gael eglurhad pellach.

Cyswllt rhesymol

Yn ystod y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu byddai'n ddoeth i'r gweithiwr a'r rheolwr llinell gadw mewn cyswllt rhesymol â'i gilydd. Gallai hyn ddigwydd dros y ffôn, galwad Teams/Skype, drwy e-bost, drwy lythyr, neu drwy drefnu ymweliad â'r gwaith neu â'r cartref. Gallai hyn ddigwydd am nifer o resymau:

- newidiadau yn y gweithle a allai effeithio ar y gweithiwr pan fydd yn dychwelyd;
- rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am gyfleoedd dyrchafu neu ddatblygu;
  - Gwybodaeth arall y byddai'n cael gwybod amdani fel arfer pe byddai'n gweithio.

<u>Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad</u>

Gellir cymryd deng niwrnod gwaith (Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad) dan gontract cyflogaeth y gweithiwr ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod absenoldeb mabwysiadu, ar ôl cytuno arnynt â'r rheolwr llinell. Nid oes gorfodaeth ar y gweithiwr i weithio diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad neu ar reolwr llinell i gytuno arnynt.

Gellir cymryd diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn ddiwrnodau rhannol, diwrnodau cyfan neu mewn blociau.

Manteision Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

- Helpu cyflogwyr i baratoi at weithiwr yn dychwelyd i'r gwaith
- Helpu gweithwyr i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau newydd yn y gweithle h.y. mentrau newydd, hyfforddiant, ail-ddilysu gwybodaeth a phrofiad Cyfrannu at brosiectau tîm cyfredol

Bydd Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn galluogi'r gweithiwr i wneud rhywfaint o waith dan ei gontract heb golli ei Dâl Mabwysiadu statudol. Bydd unrhyw waith a wneir dan gontract y gweithiwr ar unrhyw ddydd yn cael ei gofnodi fel un dydd Cadw mewn Cysylltiad, e.e. os bydd y gweithiwr yn mynd i'r gwaith am sesiwn hyfforddi 1 awr, bydd wedi defnyddio 1 o'i ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Am yr oriau gwaith hyn, bydd y gweithiwr yn derbyn tâl ar y gyfradd gyflog a nodir yn y contract, a bydd hynny'n cael ei osod yn erbyn y Tâl Mabwysiadu statudol (lle bo hynny'n berthnasol)

Mae rheolwyr yn gyfrifol am roi gwybod i Dîm Absenoldeb Adnoddau Dynol am y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad a weithiwyd,

DYCHWELYD I'R GWAITH

Ymarfer yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith

Bydd hawl gan bob gweithiwr i barhau'n absennol am 52 wythnos lawn o absenoldeb mabwysiadu. Mae'n rhaid i weithwyr roi gwybod i'w Reolwr Llinell a Thîm Absenoldeb Adnoddau Dynol am ei fwriad i ddychwelyd i'r gwaith. Bydd angen i weithwyr roi o leiaf 8 wythnos o rybudd ysgrifenedig o'i fwriad i ddychwelyd i'r gwaith. Mae'r gofyniad hwn i roi

rhybudd yn berthnasol yn ystod absenoldeb mabwysiadu arferol ac absenoldeb mabwysiadu ychwanegol.

Os hoffech ddychwelyd i'r gwaith yn gynt na diwedd eich absenoldeb mabwysiadu heb roi 8 wythnos o rybudd, gallwn ohirio eich dyddiad dychwelyd nes bod 8 wythnos lawn o rybudd wedi eu rhoi. Fodd bynnag, ni fyddwn yn gohirio eich dyddiad dychwelyd i ddyddiad hwyrach na diwedd eich cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Dychwelyd i'r gwaith yn gynt neu'n hwyrach nag y nodwyd yn flaenorol

Mae gan weithwyr sydd wedi hysbysu ei reolwr llinell ei fod yn dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu hawl i newid ei feddwl. Fodd bynnag, o dan yr amgylchiadau hynny dylent roi rhybudd ysgrifenedig o'r dyddiad dychwelyd newydd, cynharach, hwn o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad cynharach.

Mae angen i weithwyr sy'n dymuno gohirio dyddiad dychwelyd i'r gwaith i ddyddiad wedi diwedd y cyfnod llawn o absenoldeb mabwysiadu (52 wythnos) wneud cais naill ai am absenoldeb heb dâl, absenoldeb rhiant neu egwyl gyrfa, yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r awdurdod. Dylid gwneud pob cais o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dychwelyd disgwyliedig, a bydd yn destun meini prawf cymhwyster y polisïau a'r gweithdrefnau.

Mae gan weithiwr hawl i:

- Dychwelyd i'r swydd yr oedd y gweithiwr yn gweithio ynddi o dan ei gontract cyflogaeth gwreiddiol ac ar delerau ac amodau sydd heb fod yn llai ffafriol na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol i'r gweithiwr pe na fyddai wedi bod yn absennol. At y diben hwn, mae "Swydd" yn cyfeirio at natur y gwaith y mae'r gweithiwr wedi'i gyflogi i'w wneud a'r capasiti a'r lleoliad y mae wedi'i gyflogi ynddynt.

- Os nad yw'n ymarferol i'r Awdurdod ganiatáu i'r gweithiwr ddychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi oherwydd dileu swydd, bydd gan y gweithiwr hawl i gael cynnig Cyflogaeth Arall Addas (SAE) lle bo'n bodoli. Mae hynny ar yr amod bod gwaith y swydd honno yn addas i'r gweithiwr ac yn briodol i'r amgylchiadau, a bod y capasiti a'r lleoliad y bydd yn cael ei gyflogi ynddynt a thelerau ac amodau ei gyflogaeth heb fod yn llawer llai ffafriol na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol pe gallai'r gweithiwr fod wedi dychwelyd i'r swydd y cafodd ei gyflogi i'w gwneud yn wreiddiol.

- Mae'n bosibl y bydd cyflogaeth arall addas yn cael ei chynnig mewn amgylchiadau eithriadol heblaw am ddileu swyddi (e.e. ailstrwythuro cyffredinol) a fyddai wedi digwydd pe na fyddai'r gweithiwr wedi bod yn absennol, a fyddai'n ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr adael y swydd yr oedd yn gweithio ynddi cyn yr absenoldeb.

Dylai'r gwaith i'w wneud fod yn addas i'r gweithiwr ac yn briodol i'r amgylchiadau a'r capasiti a'r lleoliad y bydd yn cael ei gyflogi ynddynt. Ni ddylai telerau ac amodau ei gyflogaeth fod yn llai ffafriol iddo na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol pe gallai fod wedi dychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi yn wreiddiol.

Lle bo gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'r gwaith gydag oriau gwahanol, neu rannu swydd, dylai'r Awdurdod ystyried ceisiadau o'r fath o ddifri. I gael rhagor o fanylion cyfeiriwch at Bolisi a Gweithdrefn Gweithio'n Hyblyg yr Awdurdod a/neu'r Polisi a'r Weithdrefn Rhannu Swydd. Os ydych am wneud cais am unrhyw un o'r uchod, bydd angen i chi wneud hynny erbyn 8 wythnos cyn eich dyddiad dychwelyd disgwyliedig, fan bellaf.

CYSWLLT AG ABSENOLDEB SALWCH A GWYLIAU BLYNYDDOL

Ystyrir absenoldeb mabwysiadu fel gwasanaeth di-dor at ddibenion cynllun salwch a gwyliau blynyddol y Cyd-gyngor Cenedlaethol.

Ni fydd absenoldeb mabwysiadu'n cael ei ystyried yn absenoldeb salwch ac felly ni fydd yn cael ei ystyried wrth gyfrif yr hawl i gael tâl am absenoldeb salwch.

Lle na all gweithiwr ddychwelyd ar y dyddiad disgwyliedig oherwydd salwch, bydd yr absenoldeb yn cael ei gofnodi o dan y cynllun salwch yn y modd arferol. Bydd angen tystysgrif feddygol o ddyddiad cyntaf yr absenoldeb salwch. Gofyniad statudol yw hwn.

Mewn amgylchiadau lle amharir ar y gwaith e.e. gweithredu diwydiannol a lle y byddai'n afresymol disgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad disgwyliedig, gall y gweithiwr ddychwelyd i'r swydd pan fydd y gwaith yn ailddechrau, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol ar ôl hynny.

Bydd hawl i wyliau blynyddol a gwyliau banc yn parhau i gael eu cronni yn ystod y cyfnod llawn o absenoldeb mabwysiadu.

Anogir gweithwyr i gymryd unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill cyn i'r absenoldeb mabwysiadu arferol ddechrau lle bynnag y bo'n bosibl. Atgoffir gweithwyr bod yn rhaid iddynt gymryd gwyliau blynyddol yn y flwyddyn y maent wedi'u hennill os yw'n bosibl, ac felly os bydd y flwyddyn gwyliau blynyddol yn dod i ben yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, dylai'r gweithiwr ymdrechu i gymryd y rhan fwyaf o wyliau blynyddol y flwyddyn lawn cyn dechrau'r absenoldeb mabwysiadu.

Gweithwyr yn ystod y tymor

Bydd eich hawl i wyliau yn parhau i gronni yn ystod eich absenoldeb mabwysiadu, a bydd unrhyw addasiadau angenrheidiol yn digwydd ar ddiwedd eich cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Yn achos gweithwyr nad ydynt yn dychwelyd i'r gwaith, ystyrir mai eu diwrnod olaf o'r absenoldeb mabwysiadu â thâl/heb dal yw eu dyddiad gadael a bydd eu hawl i wyliau blynyddol yn cael ei chyfrif o'r dyddiad hwnnw. Bydd unrhyw ddiwrnodau gormodol a gymerir yn cael eu hadennill fel sy'n briodol.

RHANNU ABSENOLDEB RHIANT

Mae Rhannu Absenoldeb Rhiant yn galluogi'r prif ofalwr i ymrwymo i ddod â'i dâl a'i absenoldeb mabwysiadu i ben ar ddyddiad yn y dyfodol, ac i rannu'r tâl a'r absenoldeb nas cymerwyd â'i bartner, neu i ddychwelyd i'r gwaith o'i absenoldeb mabwysiadu yn gynharach a dewis rhannu absenoldeb rhiant yn ddiweddarach.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael ichi yn y Polisi Rhannu Absenoldeb Rhiant. Mae'r polisi'n amlinellu hawliau gweithwyr i rannu absenoldeb rhiant (SPL) a rhannu tâl rhiant, sydd ar gael i rieni â babanod y disgwylir eu geni ar 5 Ebrill 2015 neu wedi hynny.

Gweler hefyd y Polisi Absenoldeb Tadolaeth.

TALIADAU YCHWANEGOL

Ad-dalu Benthyciadau i Brynu Car

Yn achos gweithiwr sy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith sydd â benthyciad i brynu car neu sy'n prydlesu car gan yr Awdurdod, bydd yn ofynnol iddo barhau i dalu'r ad-daliadau misol yn unol â'r contract yn ystod ei absenoldeb mabwysiadu, p'un a ydynt yn cael eu didynnu o'i gyflog neu'n cael eu talu mewn modd arall. Cynghorir gweithwyr yn gryf i gysylltu â'r Adran Gwasanaethau Corfforaethol ynghylch y trefniadau ad-dalu priodol.

EFFAITH AR GYFRANIADAU PENSIWN

Bydd aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n mynd ar absenoldeb mabwysiadu yn talu cyfraniadau pensiwn ar gyfer cyfnod cyfan yr absenoldeb mabwysiadu â thâl. Telir

y cyfraniadau ar gyflog a dderbynnir a chânt eu cyfrif fel gwasanaeth cyfrifadwy a chymwys. Os yw gweithiwr yn dewis cymryd absenoldeb heb dâl yn ychwanegol, mae cyfle o hyd i'r gweithiwr dalu cyfraniadau yn gysylltiedig â'r absenoldeb heb dâl. Darllenwch y nodyn cyfarwyddyd yn atodiad 3.

Cynghorir gweithwyr unigol sydd wedi dewis cychwyn Cynllun Pensiwn Personol i wirio goblygiadau absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth a thâl mabwysiadu o ran y pensiwn hwnnw gyda'r darparwr.

Atodiad 1

DIFFINIADAU

Mae nifer o dermau technegol a byrfoddau yn cael eu defnyddio mewn perthynas â hawliau i fabwysiadu/benthyg croth ac fe'u hesbonnir isod:

Tystysgrif Baru - tystysgrif yw'r ffurflen hon sy'n cael ei chwblhau gan yr asiantaeth fabwysiadu briodol. Mae'n cadarnhau bod y mabwysiadwr wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu. Bydd y ffurflen hon yn cynnwys y wybodaeth ganlynol:

- Enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu a'r gweithiwr sy'n mabwysiadu.
- Y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli i'w fabwysiadu, neu'r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli i'w fabwysiadu.
- Y dyddiad y cafodd y gweithiwr wybod gan yr asiantaeth fabwysiadu ei fod wedi'i baru â phlentyn.

Paru - mae hyn yn golygu bod yr asiantaeth fabwysiadu wedi penderfynu bod yr unigolyn yn addas i fabwysiadu plentyn penodol.

Wedi'i leoli - mae hyn yn golygu bod y plentyn yn dechrau byw gyda'r unigolyn yn barhaol gyda'r nod o gael ei fabwysiadu'n ffurfiol yn y dyfodol. Mae'n bosibl ei fod wedi aros gyda'r unigolyn cyn y dyddiad hwn.

Mabwysiadwr - yr unigolyn neu'r unigolion sy'n mynd i fabwysiadu'r plentyn. Mae'n bosibl y bydd yn mabwysiadu'r plentyn ar ei ben ei hun, neu y bydd yn mabwysiadu'r plentyn â'i bartner.

Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP) - mae'n cael ei dalu gan yr Awdurdod i'r gweithiwr sy'n mabwysiadu plentyn ar ei ben ei hun, neu un unigolyn mewn pâr sy'n mabwysiadu plentyn gyda'i gilydd. Mae SAP yn drethadwy a thynnir Cyfraniadau Yswiriant Gwladol ohonynt (gweler Atodiad 2 i gael rhagor o eglurder).

Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol - tâl mabwysiadu sy'n cael ei dalu gan yr Awdurdod, yn unol â Chytundeb Lleol yr Awdurdod.

Absenoldeb Mabwysiadu Arferol - os cydymffurfir â'r holl weithdrefnau ynghylch hysbysu, bydd gan yr holl weithwyr (beth bynnag eu gwasanaeth) hawl i 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Arferol.

Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol - os cydymffurfir â'r holl weithdrefnau ynghylch hysbysu, bydd gan yr holl weithwyr (beth bynnag eu gwasanaeth) hawl i 26 wythnos bellach o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, a fydd yn dechrau ar ddiwedd cyfnod yr Absenoldeb Mabwysiadu Arferol.

Absenoldeb a Thâl Tadolaeth Ychwanegol - Mae deddfwriaeth newydd wedi'i chyflwyno gan y llywodraeth, sef Rheoliadau Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol 2010, sy'n galluogi'r prif fabwysiadwr i drosglwyddo hyd at 6 mis o'i absenoldeb mabwysiadu i'w briod. Mae hyn yn rhoi mwy o ddewis i rieni ynghylch cyfrifoldebau gofal plant.

Cymhwysedd o ran amser o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau cyn geni - Absenoldeb sydd wedi'i gynllunio ar gyfer unigolyn sydd â pherthynas â'r gweithiwr beichiog neu'r plentyn heb ei eni. Mae hawl gan gyflogeion a gweithwyr asiantaeth sy'n gymwys gael amser o'r gwaith er mwyn mynd i apwyntiadau cyn geni gyda'r gweithiwr beichiog, os ydynt:

a) yn rhiant arall y plentyn disgwyliedig;

b) yn briod i'r gweithiwr beichiog ((waeth beth fo'i hunaniaeth o ran rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol) mewn perthynas barhaol; neu

c) yn ddarpar rieni plentyn a enir trwy drefniadau benthyg croth os ydynt yn disgwyl y bydd hawl ganddynt gyflwyno cais am orchymyn rhiant mewn perthynas â'r plentyn hwnnw a'u bod yn bwriadu gwneud hynny.

Yr wythnos gymhwyso – yr wythnos (yn dechrau ar ddydd Sul) pan gafodd y gweithiwr ei hysbysu ei f/bod wedi ei b/pharu â phlentyn i'w fabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthyg croth, pan fydd wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant Mae'r wythnos yn darfod y dydd Sadwrn canlynol.

Eithriadau i'r Cynllun

Nid oes absenoldeb na thâl mabwysiadu ar gael mewn amgylchiadau lle nad yw'r plentyn newydd ei baru i'w fabwysiadu, er enghraifft pan fydd llys-riant yn mabwysiadu plant ei bartner neu rieni maeth sy'n mabwysiadu plentyn.

Atodiad 2

TÂL MABWYSIADU STATUDOL

Gall gweithiwr ddewis pan fydd am gymryd ei absenoldeb o fewn saith niwrnod o'r dyddiad y caiff wybod ei fod wedi'i baru â'r plentyn. Lle bo'n bosibl, dylai'r gweithiwr roi rhybudd o 28 diwrnod cyn cael SAP, ac mae'n rhaid i'w absenoldeb ddechrau heb fod yn hwyrach na dyddiad lleoli'r plentyn.

Gofynion Cymhwyso

I fod yn gymwys ar gyfer Tâl Mabwysiadu statudol:

- rhaid i'r gweithiwr gael gwybod ei fod wedi'i baru â phlentyn a fydd yn cael ei leoli gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU

- rhaid bod gan y gweithiwr 26 wythnos o wasanaeth di-dor erbyn diwedd yr wythnos gymhwyso. Yr wythnos gymhwyso yw'r wythnos sy'n dechrau ar y Sul pan hysbyswyd y mabwysiadwr ei fod wedi cael ei baru â phlentyn, ac mae'n dod i ben y Sadwrn canlynol.
- rhaid i enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr yn yr 8 wythnos ar ddiwedd yr wythnos gymhwyso fod yn cyfateb i'r terfyn enillion is h.y. y terfyn enillion sef £123 yr wythnos ar gyfer 2023/24.
- rhaid i'r gweithiwr ddod yn rhiant cyfreithiol plentyn drwy gyflwyno cais am orchymyn rhiant mewn sefyllfa benthyg croth.

Mae'n bosibl y bydd gan weithwyr nad ydynt yn gymwys i gael SAP hawl i fuddion eraill gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Bydd Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn rhoi Ffurflen SAP1 i chi os nad ydych yn gymwys. Dylid cyflwyno'r ffurflen hon i'r Ganolfan Byd Gwaith leol neu i'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Cyfrifoldebau'r gweithwyr wrth gael taliadau SAP

Ar ôl i daliadau SAP ddechrau, cyfrifoldeb y gweithiwr fydd rhoi gwybod i'r Awdurdod os bydd unrhyw un o'r canlynol yn berthnasol:

- Yn dechrau gweithio i gyflogwr newydd ar ôl i'r plentyn gael ei leoli ond cyn diwedd yr Wythnos Gymhwyso
- Os amharir ar y trefniadau lleoli
- Yn mynd dramor
- Yn y ddalfa gyfreithiol

Yn yr achosion hyn bydd taliadau Tâl Mabwysiadu Statudol a Thâl Mabwysiadu Galwedigaethol yn cael eu hatal.

Beth sy'n digwydd os bydd y gweithiwr yn gadael cyflogaeth?

Os bydd gweithiwr yn gadael cyflogaeth cyn yr wythnos gymhwyso ac yn cael gwybod ei fod wedi'i baru â'r plentyn, ni fydd y gweithiwr yn gymwys i gael SAP.

A oes angen i mi wybod unrhyw beth arall?

Os oes gan weithiwr fwy nag un cyflogwr, mae'n bosibl y gall gael Tâl Mabwysiadu statudol gan y ddau gyflogwr.

Nid oes rhaid i weithwyr fwriadu dychwelyd i'r gwaith i dderbyn Tâl Mabwysiadu statudol gan yr Awdurdod.

Nid yw cymhwysedd i gael Tâl Mabwysiadu statudol yn effeithio ar hawl y gweithiwr o ran taliadau mabwysiadau eraill a ddarperir gan yr Awdurdod.

Ni all yr Awdurdod dalu Tâl Mabwysiadu statudol am unrhyw wythnos lle bo'r gweithiwr yn gweithio.

Cyfnod Tâl Mabwysiadu 39 wythnos sy'n cychwyn ar 3 Ebrill 2022 neu wedi hynny.
Y 6 wythnos gyntaf o daliadau: 90% o enillion wythnosol cyfartalog y mabwysiadwr pennaf/mam fenthyg.

Wythnosau sy'n weddill: £184.03 yr wythnos neu 90% o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwnnw'n llai na £184.03 yr wythnos.

Atodiad 3

Adfer pensiwn o ganlyniad i absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth heb dâl
Fel aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gallwch adfer unrhyw 'bensiwn a gollwyd' sy'n deillio o gyfnod o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth heb dâl, drwy dalu cyfraniadau ychwanegol dan drefniant Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith. I wneud hynny, bydd angen ichi ddewis adfer y pensiwn a gollwyd cyn pen 30 diwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Os byddwch yn dewis gwneud hynny o fewn y cyfnod a bennwyd ac os mai absenoldeb awdurdodedig heb dâl oedd y rheswm am yr absenoldeb, rhennir y gost â'r Awdurdod (1/3 i'r aelod a 2/3 i'r Awdurdod).

Fodd bynnag, os byddwch yn dewis gwneud hynny mwy na 30 diwrnod ar ôl y dyddiad ar y slip cyflog sy'n dangos y didyniad yn sgil absenoldeb heb dâl, byddwch chi, yr aelod, yn ysgwyddo'r costau i gyd.

Os ydych yn dymuno adfer y pensiwn a gollwyd yn ystod eich cyfnod o absenoldeb heb dâl, bydd angen ichi lenwi ffurflen ar-lein ar wefan Cronfa Bensiwn Dyfed. Y canlynol yw'r ddolen i'r wefan:
https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/?locale=cyGBCyn defnyddio'r gyfrifiannell ar-lein, rhaid bod gennych y tâl pensiynadwy a gollwyd am eich cyfnod o absenoldeb heb dâl (cewch ofyn i Dîm Absenoldeb Adnoddau Dynol am y wybodaeth hon) a'r dyddiad pan roeddech wedi dychwelyd i'r gwaith.

Sylwch y bydd angen ichi gwblhau'r manylion canlynol i gyd ar y gyfrifiannell ar-lein:

Adran manylion personol – cwblhewch bob maes, sef 1 – 7 (y wybodaeth y mae'n rhaid ei bod gennych i gwblhau'r adran hon yw eich rhif yswiriant gwladol a'ch rhif cyflogres)

Manylion am ddyfynbris: - cwblhewch feysydd 8, 9, 10, 11 a 12

Maes 8 – nodwch y tâl pensiynadwy a gollwyd – dyma'r swm a ddangosir ar eich slip cyflog am dynnu'r absenoldeb heb dâl neu'r gweithredu diwydiannol a gymerwyd Maes 9 – nodwch y rheswm am yr absenoldeb – cliciwch ar 'absenoldeb awdurdodedig heb dâl' ("authorised unpaid leave") yn y gwymplen
Maes 10 – adran yn ystod absenoldeb – cliciwch ar 'prif adran' ("main section") yn y gwymplen (oni bai eich bod wedi dewis cyfrannu o dan Adran 50/50 o'r Cynllun) Maes 11 - diwrnod olaf yr absenoldeb – nodwch ddyddiad olaf yr absenoldeb heb dâl a gymerwyd yn ystod y mis perthnasol. Os mai 'absenoldeb awdurdodedig heb dâl' yw'r rheswm dros yr absenoldeb, a'ch bod yn cyflwyno'r cais cyn pen 30 diwrnod o'r dyddiad a nodwyd ar y slip cyflog sy'n dangos yr absenoldeb heb dâl a ddidynnwyd, cliciwch ar y blwch '30 diwrnod yn amherthnasol' ("30 day override") - bydd angen i'ch cyflogwr gadarnhau hyn.
Maes 12 – dull talu – cliciwch ar 'tynnu cyfandaliad' ("lump sum deduction") yn y gwymplen

Yn olaf, cliciwch ar 'Cael Dyfynbris' ("Get Quote") i gyfrifo cost prynu pensiwn a gollwyd – bydd hyn yn ymddangos yn yr adran ganlyniadau ar ochr dde'r dudalen - gweler isod:

Cost y cyfandaliad i'r aelod c	**£ xxx.xx**

Sylwch y gallwch hefyd ddewis prynu'r pensiwn a gollwyd drwy dalu'r cyfraniadau pensiwn ychwanegol dros sawl blwyddyn gyfan, fodd bynnag, ar gyfer yr opsiwn hwn, bydd yn ofynnol ichi gael archwiliad meddygol gan Ymarferydd Meddygol Cofrestredig a chael tystysgrif, a thalu am hynny eich hun, i dystio eich bod mewn iechyd da, cyn y gellir derbyn eich cais.

Ar ôl cwblhau'r camau uchod, os ydych yn dal i ddymuno bwrw ymlaen â phrynu'r pensiwn a gollwyd, bydd angen ichi ddilyn y camau canlynol:

Cam 1 - bydd angen ichi lawrlwytho'r ffurflen ar-lein hon drwy dicio'r blwch 'Cais' ("Application") sy'n cadarnhau bod y wybodaeth a nodwyd yn gywir a'ch bod wedi darllen a deall y 'Telerau ac Amodau' mewn perthynas â'ch ceisiadau am bensiwn ychwanegol;

Cam 2 - cliciwch ar y botwm 'cyflwyno' ("submit") yng nghornel dde waelod y dudalen. Bydd hyn yn trosglwyddo'r manylion rydych wedi'u nodi i ddogfen pdf;

Cam 3 - llofnodwch y datganiad ar y ffurflen hon a'i hanfon drwy e-bost neu drwy'r post yn syth i:

Tîm Absenoldeb Gwasanaethau Gweithwyr
TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk

Blwch post **CR Pensions (crpensions@sirgar.gov.uk)**

Os na fyddwch yn penderfynu adfer eich 'pensiwn a gollwyd', bydd y buddion pensiwn rydych wedi eu cronni yn ystod y flwyddyn (1 Ebrill tan 31 Mawrth) pryd yr oeddech ar gyfnod o absenoldeb heb dâl, yn gyfatebol is o ganlyniad. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i wefan Cronfa Bensiwn Dyfed: www.cronfabensiwndyfed.org.uk

Atodiad 4

GRWPIAU CYMORTH

Nid oes gan Gyngor Sir Caerfyrddin unrhyw gysylltiadau ag unrhyw un o'r sefydliadau isod ac ni all gymryd unrhyw gyfrifoldeb am gywirdeb y wybodaeth nac ansawdd y gwasanaethau a ddarperir. Nid yw'r rhestr hon yn gyflawn.

Post Adoption Centre - yn rhoi cyngor, cwnsela a chymorth annibynnol i unrhyw un sy'n delio â'r heriau a'r cyfleoedd sy'n gysylltiedig â mabwysiadu, neu eu bod yn effeithio arno. Manylion cyswllt: 020 7284 5879 neu we-gyfeiriad: **www.pac.org.uk**

After Adoption - yn rhoi gwybodaeth, cymorth, gwaith teuluol a chwnsela. Manylion Cyswllt: ACTIONline: 0808 0 568 578 neu TALKadoption: 0808 808 1234 (llinell gymorth arbenigol ar gyfer pobl ifanc sydd wedi'u mabwysiadu)
www.afteradoption.org.uk e-bost: **Information@afteradoption.org.uk**

CRY-SIS - Yn darparu cymorth i deuluoedd o ran babanod a phlant ifanc sy'n llefain yn ormodol, sy'n methu â chysgu neu sy'n gofyn llawer. Manylion Cyswllt: 020 7404 5011 (7 niwrnod yr wythnos 8.00 am - 11.00 pm)

Galw Iechyd Cymru Ar-lein - Porth GIG swyddogol i wybodaeth iechyd o ansawdd ar gyfer cleifion a'r cyhoedd. Llinell Gymorth: 0845 4647 **http://www.nhsdirect.wales.nhs.uk**

Family Lives - llinell gymorth radffôn gyfrinachol yng ngofal Family Lives sy'n darparu cymorth i deuluoedd. Ffôn 0808 800 2222 neu www.familylives.org.uk.

Cwestiynau Cyffredin

Beth yr wyf yn gymwys i'w gael?
I gael manylion am y math o daliad y gallech fod yn gymwys i'w gael, gweler y polisi amgaeedig.

Pryd gallaf i gychwyn fy Absenoldeb Mabwysiadu?
Y cynharaf y gallwch gychwyn eich Absenoldeb Mabwysiadu yw 14 diwrnod cyn y dyddiad lleoli, fan bellaf

Beth yw'r dyddiad hwyraf y gallaf gychwyn fy absenoldeb mabwysiadu?

Gall Absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth gychwyn heb fod yn hwyrach na dyddiad disgwyliedig y lleoliad.

Faint o rybudd mae angen i mi ei roi am fy mwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu?

Rhaid i chi hysbysu eich rheolwr llinell yn ysgrifenedig o fewn 7 niwrnod i gael eich hysbysu gan yr asiantaeth fabwysiadu eich bod wedi eich paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthyg croth, pan fyddwch yn cyflwyno cais am orchymyn rhiant o dan drefniadau benthyg croth. Mae'n bosibl newid y dyddiad mae'r absenoldeb yn dechrau ar yr amod eich bod yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig neu os nad yw hynny'n bosibl cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

Beth fydd yn digwydd i'r gwyliau y gallaf eu hawlio yn ystod absenoldeb mabwysiadu?

Mae'r hawl i wyliau yn parhau i gronni yn ystod eich absenoldeb mabwysiadu. Er mwyn osgoi anawsterau diangen i'r gwasanaeth, dylech geisio cymryd unrhyw absenoldeb gwyliau sydd eisoes yn ddyledus i chi **cyn** dechrau eich cyfnod mabwysiadu. Mewn achosion lle nad yw hyn yn bosibl bydd eich dyddiau gwyliau blynyddol sy'n weddill yn cael eu trosglwyddo i'ch blwyddyn wyliau nesaf. *Efallai y bydd yr Awdurdod yn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr gymryd y gwyliau cyfan neu ran ohonynt mewn blwyddyn wyliau newydd ar ddiwrnodau penodol fel y penderfynir gan y rheolwr llinell ac yn ôl gofynion y gwasanaeth.*

<u>Gweithwyr yn ystod y tymor</u>

Bydd eich hawl i wyliau yn parhau i gronni yn ystod eich absenoldeb mabwysiadu, a bydd unrhyw addasiadau angenrheidiol yn digwydd ar ddiwedd eich cyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

Beth os byddaf yn absennol oherwydd salwch?

Os ydych yn absennol oherwydd salwch tra byddwch yn gweithio, byddwch yn cael tâl salwch yn y modd arferol. Fodd bynnag, ni fyddwch yn derbyn tâl salwch yn ystod absenoldeb mabwysiadu; yn hytrach byddwch yn parhau i dderbyn tâl mabwysiadu yn ystod y cyfnod pan gewch ei hawlio.

Faint o rybudd y mae'n rhaid i mi ei roi o'm bwriad i ddychwelyd i'r gwaith?

Tybir y bydd gweithwyr yn dychwelyd ar ddiwedd y Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu. Os dymunwch ddychwelyd i'r gwaith yn gynt, rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell a'r tîm absenoldeb Gwasanaethau Gweithwyr

(TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk) o leiaf 8 wythnos ymlaen llaw eich bod am ddychwelyd i'r gwaith yn gynnar. Bydd hyn yn berthnasol yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu Arferol ac Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol.

A allaf ddychwelyd i'r gwaith yn rhan amser?

Mae'r Awdurdod wedi llwyr ymrwymo i gefnogi amgylchedd teuluol ac mae polisïau wedi'u datblygu i gefnogi hyn. Mae'r rhain yn cynnwys y cynllun Amser Hyblyg, sy'n gweithredu system oriau gwaith hyblyg. Ymhlith yr opsiynau eraill y byddech efallai yn hoffi eu hystyried y mae gwneud cais am weithio hyblyg, rhannu swyddi neu weithio'n rhan-amser. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ichi ym Mholisi a Gweithdrefn Gweithio Hyblyg y cyngor.

Alla i gymryd absenoldeb rhiant pan fyddaf yn dychwelyd i'r gwaith?

Absenoldeb Rhiant yw'r hawl i gymryd 18 wythnos o absenoldeb **heb dâl** er mwyn gofalu am blentyn. Ers 2il Ebrill 2017 mae'r ddeddfwriaeth wedi'i newid fel bod yr hawl hon yn gallu cael ei defnyddio ar gyfer unrhyw blentyn sydd o dan 18 oed. Y cyfnod o 18 wythnos heb dâl yw cyfanswm yr absenoldeb rhiant y gellir ei gymryd ar gyfer plentyn hyd nes bod y plentyn yn 18 oed. Nid oes angen isafswm o wasanaeth i fod yn gymwys. Gweler y Polisi Absenoldeb Rhiant i gael rhagor o wybodaeth.

Beth am Amser o'r gwaith ar gyfer Dibynyddion pan fyddaf yn dychwelyd i'r gwaith?

Mae'r absenoldeb hwn yn rhoi amser o'r gwaith i ofalwyr plant ifanc a dibynyddion eraill. Mae wedi'i lunio ar gyfer argyfyngau megis trefniadau gofal plant yn chwalu, ac mae'n absenoldeb heb dâl. I gael rhagor o wybodaeth, edrychwch ar y Polisi Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynyddion.

Beth fyddaf yn gymwys i'w gael os na fyddaf yn dychwelyd i'r gwaith?

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith am 13 wythnos o leiaf ar ôl cadarnhau eich bwriad i wneud hynny, gofynnir i chi ad-dalu'r hanner cyflog yr ydych wedi ei dderbyn neu ad-dalu rhan ohono.

FFURFLEN GAIS AM ABSENOLDEB MABWYSIADU/ BENTHYG CROTH

ENW LLAWN:	
CYFEIRIAD:	

RHIF FFÔN GARTREF:		**RHIF FFÔN YN Y GWAITH:**	
RHIF GWEITHIWR:			
DYDDIAD DECHRAU SWYDD YN YR AWDURDOD:			
ADRAN:			
SWYDD:			
YN ACHOS MABWYSIADU CWBLHEWCH A, B, C			
A. DYDDIAD PARU'R PLENTYN/PLANT			
B. ENW A CHYFEIRIAD YR ASIANTAETH:			
C. DYDDIAD DISGWYLIEDIG Y BYDD Y PLENTYN/PLANT YN CAEL EU LLEOLI:			
YN ACHOS BENTHYG CROTH CWBLHEWCH D AC E			
E. CADARNHAF FY MOD YN BWRIADU GWNEUD CAIS AM ORCHYMYN RHIANT	Llofnod:		
D. DYDDIAD GENI'R PLENTYN YR YDYCH YN BWRIADU GWNEUD CAIS AM ORCHYMYN RHIANT AR EI GYFER			

Y DYDDIAD MAE'R ABSENOLDEB MABWYSIADU I GYCHWYN:	

RWY'N DYMUNO GWNEUD CAIS AM ABSENOLDEB MABWYSIADU/BENTHYG CROTH FEL A GANLYN: (Ticiwch y blwch priodol)

SEFYLLFA 1 ***(Llai na blwyddyn o wasanaeth)***

☐ Bydd gan weithwyr sydd wedi cyflawni llai na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd yn cyflwyno cais am orchymyn rhiant hawl i dderbyn absenoldeb a thâl mabwysiadu fel y manylir isod.

Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:
26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a delir fel a ganlyn:

- 26 wythnos o absenoldeb heb dâl yn ogystal â Thâl Mabwysiadu statudol (yn ddibynnol ar hawl)

Ac 26 wythnos ychwanegol o Absenoldeb Mabwysiadu heb dâl sy'n cynnwys 13 wythnos o Dâl Mabwysiadu statudol

SEFYLLFA 2 (i) ***Bydd gan weithwyr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth yn arwain i mewn i'r wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd yn bwriadu cyflwyno cais am orchymyn rhiant sydd yn datgan eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith hawl i dderbyn:***

☐ Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:
26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a delir fel a ganlyn:

- 6 wythnos ar 9/10fed o'r cyflog wythnosol cyfartalog
- 12 wythnos ar hanner tâl yn ogystal â SAP (yn ddibynnol ar hawl)
- 21 wythnos heb dâl yn ogystal â Thâl Mabwysiadu statudol (yn ddibynnol ar hawl)

rwy'n dymuno dewis ☐ *rhannu'r 12 wythnos ar hanner tâl dros gyfnod hwy h.y. hyd at uchafswm o 33 wythnos (ticiwch y blwch hwn os ydych am ddewis yr opsiwn hwn)*
Ac

Yn ogystal ag 13 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol heb dâl

Os nad ydych yn ailddechrau ar eich dyletswyddau am o leiaf 13 wythnos ar ôl dewis yr opsiwn hwn, bydd angen ad-dalu'r 12 wythnos ar hanner tâl.

<u>SEFYLLFA 2 (ii)</u> Bydd gan weithiwr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth yn arwain i mewn i'r wythnos pan gânt eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthyg croth, pan fydd yn bwriadu cyflwyno cais am orchymyn rhiant <u>nad ydynt</u> yn datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith hawl i dderbyn:

☐ Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:

26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol a delir fel a ganlyn:

- 6 wythnos ar 9/10fed o'r cyflog wythnosol cyfartalog
- 33 wythnos heb dâl yn ogystal â Thâl Mabwysiadu statudol (yn ddibynnol ar hawl)

Yn ogystal ag 13 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol heb dâl

Os byddaf, yn dilyn absenoldeb mabwysiadu, yn rhoi gwybod am fy mwriad i ddychwelyd at fy nyletswyddau, gwneir trefniadau i dalu'r 12 wythnos ar hanner fy nhâl.

DALIER SYLW. Mae gan bob gweithiwr hawl i ddychwelyd at ei ddyletswyddau yn dilyn absenoldeb mabwysiadu. Fodd bynnag, mae hefyd gan weithiwr hawl i derfynu ei gyflogaeth drwy ddewis unrhyw un o'r opsiynau uchod. Os bydd y gweithiwr yn penderfynu terfynu ei ddyletswyddau, ei ddyddiad terfynu fydd y diwrnod olaf o'r absenoldeb mabwysiadu â thâl fel arfer. Byddai hyn yn wahanol ar gyfer absenoldeb heb dâl. Os mai bwriad y gweithiwr yw terfynu ei ddyletswyddau ar y dyddiad terfynu (os yw'n hysbys), gellir ei gynnwys isod:

☐ Rwy'n bwriadu terfynu fy nghyflogaeth ar

____

LLOFNOD:____DYDDIAD
:________________

AT: Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)
TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk