

Y Polisi Absenoldeb Rhiant

Pobl, Digidol a Pholisi

Mabwysiadwyd: Mawrth 2024

Adolygwyd: Ebrill 2026



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire
County Council



Cyflwyniad

Mae'r polisi hwn yn nodi'r amgylchiadau lle gall gweithwyr sydd â chyfrifoldebau rhieni gymryd amser heb dâl i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am eu plant sydd o dan 18 oed.

Rydyn ni wedi ymrwmo i gefnogi cydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith ar gyfer ein holl weithwyr ac yn cydnabod bod amser gyda phlant yn bwysig. Os ydych chi'n gymwys (gweler isod), gallwch gymryd absenoldeb rhiant cyffredin i ofalu am eich plentyn - gall hyn fod i ofalu am eich plentyn yn ystod gwyliau ysgol, pan fydd yn sâl, neu fwynhau mwy o amser gwerthfawr gyda nhw.

Gall y math hwn o absenoldeb rhiant fod yn ddefnyddiol iawn os oes angen amser i ffwrdd arnoch i ofalu am eich plentyn ond eich bod wedi defnyddio, neu heb hawl i ddefnyddio, mathau eraill o absenoldeb sy'n ystyriol o deuluoedd (gweler isod).

Nid yw'r polisi yn rhan o'ch contract cyflogaeth, ac rydyn ni'n cadw'r hawl i'w ddiwygio ar unrhyw adeg.

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 ar eu cyfer. Yn absenoldeb polisi y cytunwyd arno'n lleol gan ysgolion unigol, dylid dilyn egwyddorion y polisi hwn.

Mathau eraill o absenoldeb sy'n ystyriol o deuluoedd

Ni ddylid cymysgu absenoldeb rhiant cyffredin ag:

- [absenoldeb mamolaeth](#), [tadolaeth](#) a [mabwysiadu a benthyg croth](#); neu
- [rhannu absenoldeb rhiant](#), sy'n galluogi gweithwyr i ddod â'u absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu a benthyg croth i ben yn gynnar, a rhannu'r absenoldeb sydd heb ei gymryd gyda'u partner.

Gellir gwneud ceisiadau am absenoldeb yn unol â'r cynllun [Gwyliau Blynnyddol](#), [Cynllun Oriau Hyblyg](#) neu'r darpariaethau absenoldeb heb dâl a restrir yn y [Polisi Amser o'r Gwaith](#).

Efallai yr hoffech wneud cais am [weithio'n hyblyg](#) i gefnogi eich cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Pwy all gymryd absenoldeb rhiant cyffredin

Gallwch gymryd absenoldeb rhiant cyffredin i ofalu am eich plentyn os oes gennych, neu eich bod yn disgwyl cael, cyfrifoldeb rhiant am y plentyn.

O 6 Ebrill 2026, nid oes angen gweithio am gyfnod penodol o amser i fod yn gymwys am hyn. Mae hyn yn golygu bod gan bob gweithiwr yr hawl i gymryd absenoldeb

rhiant cyffredin, waeth beth yw hyd ei wasanaeth, ar yr amod bod yr absenoldeb yn dechrau ar y dyddiad hwnnw neu ar ei ôl.

Er mwyn arfer eich hawl i gymryd absenoldeb rhiant cyffredin, rhaid i chi gydymffurfio â'r weithdrefn hysbysu a nodir isod.

Os nad ydych yn siŵr a oes gennych hawl i absenoldeb rhiant cyffredin, cysylltwch â'r Tîm Absenoldeb.

Faint o absenoldeb rhiant cyffredin gallwch chi ei gymryd

Gallwch gymryd hyd at 18 wythnos o wyliau heb dâl ar gyfer pob plentyn, yn amodol ar uchafswm o bedair wythnos o absenoldeb ar gyfer pob plentyn mewn unrhyw gyfnod o flwyddyn.

Rhaid i chi gymryd absenoldeb rhiant cyffredin ar ffurf blociau o un wythnos o leiaf. Fodd bynnag, os oes gan eich plentyn anabledd, gallwch gymryd yr absenoldeb un diwrnod ar y tro (siaradwch â'r Tîm Absenoldeb i drefnu hyn).

Mae eich hawl i absenoldeb rhiant cyffredin yn trosglwyddo o'ch cyflogaeth flaenorol. Mae hyn yn golygu, os ydych chi wedi cymryd absenoldeb rhiant cyffredin gyda chyflogwr blaenorol:

- gallwch gymryd yr hyn sy'n weddill gyda'n sefydliad; a
- byddwn yn gofyn i chi faint o absenoldeb rhiant cyffredin sydd eisoes wedi'i gymryd ar gyfer eich plentyn gyda'ch cyflogwyr blaenorol.

Os ydych yn ansicr ynghylch faint o absenoldeb rhiant cyffredin y gallwch chi ei gymryd, cysylltwch â'r Tîm Absenoldeb.

Rhoi rhybudd ynghylch absenoldeb rhiant cyffredin

I gymryd absenoldeb rhiant cyffredin, rhaid i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd i'ch rheolwr llinell a'r Tîm Absenoldeb, gan gyfri'n ôl o'r dyddiad y mae'r absenoldeb i ddechrau. Dylai eich hysbysiad nodi'r dyddiadau rydych chi'n bwriadu cymryd yr absenoldeb.

Dylech roi gwybod i'ch rheolwr a'r Tîm Absenoldeb drwy gwblhau'r ffurflen gais [hffurflen-gais-absenoldeb-rhiant.docx](#) neu drwy My [View](#) a My Forms cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol.

Tadau neu eraill a fydd â chyfrifoldeb rhiant - absenoldeb yn dechrau yn dilyn yr enedigaeth

Os ydych am i'ch absenoldeb ddechrau pan fydd eich plentyn yn cael ei eni (p'un a yw'r enedigaeth yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), rhaid i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd i'ch rheolwr llinell a'r Tîm Absenoldeb, gan gyfri'n ôl o ddechrau wythnos ddisgwylidig yr enedigaeth.

Dylai eich hysbysiad nodi wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth a hyd yr absenoldeb yr hoffech ei gymryd.

Mabwysiadwyr - absenoldeb yn dechrau ar ddyddiad lleoli'r plentyn

Os ydych am i'ch absenoldeb ddechrau pan fydd y plentyn yn cael ei leoli gyda chi i'w fabwysiadu (p'un a yw'r lleoliad yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), rhaid i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd i'ch rheolwr llinell a'r Tîm Absenoldeb, gan gyfri'n ôl o ddechrau'r wythnos y disgwylir i'r lleoliad ddigwydd.

Os nad yw 21 diwrnod o rybudd yn bosibl, rhowch wybod i ni cyn gynted ag y gallwch.

Dylai eich hysbysiad nodi'r wythnos y disgwylir i'r lleoliad ddigwydd a hyd yr absenoldeb yr hoffech ei gymryd.

Dylech roi gwybod i'ch rheolwr a'r Tîm Absenoldeb drwy gwblhau'r ffurflen gais [hffurflen-gais-absenoldeb-rhiant.docx](#) neu drwy My [View](#) a My Forms.

Absenoldeb Tadolaeth

Os ydych chi'n ystyried cymryd absenoldeb rhiant cyffredin ar enedigaeth eich plentyn (neu os ydych chi'n fabwysiadwr, pan leoli'r y plentyn gyda chi i'w fabwysiadu), dylech gofio y gallai fod hawl gennych i gymryd hyd at bythefnos o absenoldeb tadolaeth â thâl - gweler ein polisi [Absenoldeb Tadolaeth](#) ar wahân.

Tystiolaeth i gymryd absenoldeb rhiant cyffredin

Bydd y Tîm Absenoldeb yn gofyn i chi am dystiolaeth i gefnogi eich cais am absenoldeb rhiant cyffredin. Bydd y tîm fel arfer yn gofyn am weld dystiolaeth o dystysgrif geni neu dystysgrif mabwysiadu eich plentyn.

Gwyliau Cyhoeddus/Banc

Os yw cyfnod o absenoldeb rhiant yn cynnwys Gŵyl Banc, bydd yr ŵyl banc heb dâl ac ni ellir ei chadw a'i chymryd yn ddiweddarach.

Gohirio eich absenoldeb rhiant cyffredin

Er mai ein nod yw cytuno â'ch cais am absenoldeb rhiant cyffredin, mae amgylchiadau lle efallai y bydd angen i ni ohirio'r dyddiad cychwyn. Byddwn yn gwneud hyn dim ond os byddai eich absenoldeb yn achosi gormod o darfu ar ein sefydliad a byddwn yn rhoi hysbysiad ysgrifenedig i chi o'r gohirio heb fod mwy na saith diwrnod ar ôl i ni dderbyn eich cais.

Fodd bynnag, ni fyddwn byth yn gohirio eich cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin os yw'r absenoldeb yn dechrau ar enedigaeth eich plentyn neu gyfnod lleoli eich plentyn ar gyfer ei fabwysiadu.

Os byddwn yn gohirio eich cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin, bydd eich rheolwr llinell yn trafod dyddiadau eraill gyda chi i gymryd y cyfnod hwnnw o absenoldeb o fewn chwe mis i'r diwrnod cyntaf yr oedd yr absenoldeb gwreiddiol a gafodd ei ohirio i fod i ddechrau.

Yn ystod cyfnod eich absenoldeb rhiant cyffredin

Yn ystod eich absenoldeb, bydd holl delerau ac amodau eich contract, heblaw cyflog arferol, yn parhau ac nid yw'n effeithio ar eich dilyniant cyflogaeth.

Mae hyn yn golygu, er y bydd symiau sy'n daladwy drwy gyflog yn dod i ben, bydd yr holl fuddion eraill yn parhau. Bydd gwyliau blynyddol yn parhau i gronni yn y ffordd arferol.

Yn ystod eich absenoldeb, rydych chi'n parhau i fod yn rhwym i delerau ac amodau eich cyflogaeth. Yn benodol, dylech gofio na ddylech ddatgelu unrhyw wybodaeth gyfrinachol ac mae'n ofynnol i chi gael ein caniatâd ysgrifenedig cyn gweithio i unrhyw gyflogwr arall.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb rhiant cyffredin

Os ydych chi'n cymryd cyfnod unigol o absenoldeb rhiant cyffredin o bedair wythnos neu lai, mae gennych hawl i ddychwelyd i'r un swydd yr oeddech chi'n ei gwneud cyn eich absenoldeb.

Gallwch hefyd ddychwelyd i'ch swydd flaenorol os byddwch yn cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin o bedair wythnos neu lai ar unwaith yn dilyn cyfnod (neu gyfnodau olynol) o absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth a/neu rannu absenoldeb rhiant (a gymerwyd mewn perthynas â'r un plentyn) nad oedd yn para mwy na 26 wythnos.

Mae gennych hawl i ddychwelyd i'ch swydd flaenorol neu, os nad yw hynny'n ymarferol i'n sefydliad, i swydd arall sy'n addas ac yn briodol yn yr amgylchiadau os ydych chi:

- yn cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin o fwy na phedair wythnos; neu
- yn cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin o bedair wythnos neu lai ar unwaith yn dilyn cyfnod (neu gyfnodau olynol) o absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu, tadolaeth a/neu rannu absenoldeb rhiant (a gymerwyd mewn perthynas â'r un plentyn) a oedd wedi para dros 26 wythnos.

Os ydych chi'n cymryd absenoldeb rhiant cyffredin, ac yn ansicr ble rydych chi'n sefyll o ran dychwelyd i'r gwaith, cysylltwch â'ch Tîm Absenoldeb.

Diogelu Data

Wrth ddelio ag absenoldeb rhiant cyffredin, byddwn yn prosesu unrhyw ddata personol a gesglir yn unol â'n canllawiau diogelu data a'n hysbysiadau preifatrwydd.

Yn benodol dim ond y wybodaeth bersonol sy'n ofynnol byddwn yn ei chofnodi, a byddwn yn cadw'r wybodaeth cyhyd ag y bo angen yn unig.

Camddefnyddio'r Polisi Absenoldeb Rhiant

Os camddefnyddir y cynllun hwn mewn unrhyw fodd, ymdrinnir â hynny dan [Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor](#). Mae enghreifftiau o gamddefnyddio'n cynnwys:

- Cymryd absenoldeb at ddibenion heblaw gofalu am blentyn. Yn gyffredinol digwydd hyn lle bo rhywun arall heblaw'r gweithiwr â'r prif gyfrifoldeb dros y plentyn.
- Gwneud datganiad ffug o ran yr hawl i gael absenoldeb rhiant, er enghraifft oed y plentyn, y berthynas â'r plentyn, neu faint o absenoldeb rhiant a gymerwyd gyda chyflogwr blaenorol.

Contractau Deuol neu Aml-gontractau

Lle bo gan weithiwr fwy nag un swydd gyda'r Cyngor, nid oes hawl absenoldeb rhiant ar wahân ar gyfer pob swydd, h.y. cyfanswm yr absenoldeb rhiant y gellir ei hawlio yw 18 wythnos o hyd.

Os yw gweithiwr am gymryd dwy wythnos o absenoldeb rhiant o un swydd yn unig, gan ddal i weithio yn y llall/lleill, mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o bythefnos yng nghyfanswm yr absenoldeb rhiant y gall ei hawlio.

Fodd bynnag, lle bo gweithiwr yn dymuno cymryd absenoldeb rhiant o'r holl swyddi, a lle bo un rheolwr llinell (neu fwy nag un rheolwr llinell) yn dymuno gohirio'r absenoldeb, bydd yr absenoldeb ar gyfer yr holl swyddi yn cael ei ohirio.

Mewn achosion o'r fath, cyfrifoldeb y rheolwyr llinell yw penderfynu ar amser arall y gellir cymryd absenoldeb rhiant ond mae'n rhaid bod hyn o fewn tri mis i'r cais gwreiddiol.

Apeliadau

Os yw gweithiwr o'r farn fod cais teg ganddo/ganddi am absenoldeb rhiant wedi cael ei wrthod, neu fod absenoldeb wedi cael ei ohirio'n annheg, gall ddefnyddio'r [Weithdrefn Achwyniadau](#) i unioni'r mater.

Sicrhau cyfle cyfartal

Rhaid i bawb fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at [Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#) yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, iaith, anabled, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, aibennu rhywedd, hunaniaeth neu

fynegiant o ran rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth, statws o ran bod yn rhiant neu o ran priodas/partneriaeth sifil.

Os oes gennych unrhyw bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â chymhwyso'r polisi a'r weithdrefn a geir yma, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Rheoli Pobl a fydd, os oes angen, yn sicrhau bod y polisi/y weithdrefn yn cael ei (h)adolygu'n briodol.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Gwasanaethau Pobl drwy anfon e-bost at CHR@sirgar.gov.uk