



PECYN MABWYSIADU/BENTHYG CROTH AR GYFER ATHRAWON

Y Polisi Absenoldeb Mabwysiadu
Yn dod i rym: Fersiwn ddrafft a
ddiweddarwyd ym mis Ebrill 2015
Dyddiad adolygu: Ebrill 2017



Rheoli Pobl a Pherfformiad
People Management &
Performance

Annwyl Gydweithiwr,

Llongyfarchiadau ar eich newyddion ar adeg sy'n siŵr o fod yn brysur ac yn gyffrous. Er mwyn eich helpu i baratoi, rydym wedi llunio pecyn gwybodaeth gan obeithio y bydd o gymorth i chi. Dyma gynnwys eich pecyn:

- Rheoliadau Mabwysiadu/Benthyg Croth
- Ffurflen Mabwysiadu/Benthyg Croth
- Nodiadau Esboniadol ar Fabwysiadu/Benthyg Croth
- Cwestiynau Cyffredin
- Manylion cyswllt defnyddiol

Os bydd gennych unrhyw ymholiadau yn ystod y cyfnod hwn, mae croeso i chi gysylltu â Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn yr adran Rheoli Pobl a Pherfformiad drwy ffonio 01267 246169/246156 neu anfon neges e-bost at TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk .

Gobeithio bydd y wybodaeth hon o ddefnydd i

chi.

Yn gywir,

Paul R Thomas

Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)

Y Polisi Absenoldeb Mabwysiadu/Benthyg Croth

CYFLWYNIAD

Mae'r ddogfen hon 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 2^{il} Ebrill 2023 neu wedi hynny.

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. Ceir manylion sefydliadau sy'n cynnig cymorth i rieni bwriadedig/rhieni sy'n mabwysiadu a'u teuluoedd yn Atodiad 3.

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/benthyg croth. 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

Bydd y polisi hwn a'r weithdrefn hon yn berthnasol i staff addysgu sy'n gweithio yn yr ysgol.

CYMHWYSEDD

I fod yn gymwys i gael absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth, 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/Benthyg Croth

Opsiwn 1 - (llai na blwyddyn o wasanaeth)

Bydd gan weithwyr sydd wedi cyflawni llai na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gaiff ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd 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.

- Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:
39 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol heb dâl yn ogystal â SAP (yn ddibynnol ar hawl)
- Ac 13 wythnos ychwanegol o absenoldeb mabwysiadu heb dâl

Opsiwn 2 - (mwy na blwyddyn o wasanaeth)

Bydd gan weithiwr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gaiff ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthyg croth, pan fydd wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant **nad yw'n** 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:

- 4 wythnos ar dâl llawn wedi'i osod yn erbyn SAP (yn ddibynnol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o'r cyflog wedi'i osod yn erbyn Tâl Mabwysiadu Galwedigaethau (OAP) (yn ddibynnol ar hawl)
- 33 wythnos o SAP yn unig (yn ddibynnol ar hawl)

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.

Opsiwn 3 - (mwy na blwyddyn o wasanaeth)

Bydd gan weithiwr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gaiff ei hysbysu ei fod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant sydd yn datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith hawl i dderbyn:

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

- 4 wythnos ar dâl llawn wedi'i osod yn erbyn SAP (yn ddibynol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o'r cyflog wedi'i osod yn erbyn OAP (yn ddibynol ar hawl)
- 12 wythnos ar hanner tâl yn ogystal â SAP (yn ddibynol ar hawl)
- 21 wythnos o SAP yn unig (yn ddibynol ar hawl)
- 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 cyflog.

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.

Dewisiadau'r Gweithiwr - Trefniadau Talu Amgen yn ystod y cyfnod ar hanner tâl

Mae'r cynllun tâl mabwysiadu/benthyg croth galwedigaethol yn darparu 12 wythnos ar hanner cyflog ar ben SAP ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n dychwelyd i'r gwaith, cyhyd ag 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 yn ystod 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'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol. Mae'r gofyniad i enillion, gan gynnwys SAP 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 iddo ad-dalu'r taliadau ar hanner tâl neu ran ohonynt, yn unol â phenderfyniad yr Awdurdod. Nid oes modd ad-dalu'r taliadau SAP a wneir i'r gweithiwr.

Gweithwyr nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth

Mae'n rhaid i weithiwr nad yw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth 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'i fod yn nodi ar ba ddyddiad y mae'n dymuno terfynu ei contract

gallai hynny fod ar y diwrnod cyntaf pan fyddai wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu), ni fydd hyn yn golygu na fydd ganddo hawl i absenoldeb a thâl mabwysiadu/benthyg croth ar gyfer gweddill y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth.

Dyddiad Terfynu – Mae gan bob gweithiwr hawl i dychwelyd at eu dyletswyddau yn dilyn absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth. 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/Benthyg Croth

Bydd yn ofynnol i weithwyr hysbysu'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol trwy lythyr (y dylid anfon copi ohono at y Rheolwr Llinell/Pennaeth hefyd) a thrwy gwblhau'r ffurflen absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth 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 fyddant yn 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, mewn sefyllfa benthyg croth, dystiolaeth bod y gweithiwr wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant dan drefniant benthyg croth
- Y dyddiad yr hoffai'r gweithiwr i'r absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth arferol ddechrau. Bydd absenoldeb mabwysiadu yn dechrau 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 disgwylidig 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/Pennaeth ac at y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol hefyd).

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

Amser 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 o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau cyn geni

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

Bydd gan weithwyr yr hawl hon 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. Gweler Atodiad 1 i gael eglurhad pellach.

Cyswllt rhesymol

Yn ystod y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth byddai'n ddoeth i'r gweithiwr a'r cyflogwr gadw mewn cyswllt rhesymol â'i gilydd. Gallai hyn ddigwydd dros y ffôn, drwy e-bost, drwy lythyr, neu drwy drefnu ymweliad â'r gwaith neu â'r cartref. Ar ran y cyflogwr, gallai hyn ddigwydd am nifer o resymau, a allai gynnwys y canlynol:

- newidiadau yn y gweithle a allai effeithio ar y gweithiwr ar ôl iddo ddychwelyd;
- rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am gyfleoedd dyrchafu;
- Gwybodaeth arall y byddai'n cael gwybod amdani pe byddai'n gweithio.

Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Gellir cymryd 10 diwrnod 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/Pennaeth. 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 weithwyr yn dychwelyd i'r gwaith
- Helpu gweithwyr i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau newydd yn y gweithle e.e. mentrau newydd, hyfforddiant, gloywi gwybodaeth a phrofiad
- Cyfrannu at brosiectau tîm presennol

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 ei gontract ar unrhyw ddydd yn cael ei gofnodi fel un diwrnod 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 cyflog a nodir yn y contract, a bydd hynny'n cael ei osod yn erbyn y SAP (lle bo hynny'n berthnasol)

Rheolwyr/Penaethiaid sy'n gyfrifol am roi gwybod i'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol am y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad a weithiwyd, fel bod modd gwneud taliadau.

Ymarfer yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith

Bydd gan bob gweithiwr hawl i fod yn absennol am y 52 wythnos lawn o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth. Mae'n rhaid i weithwyr roi gwybod i'w Rheolwr Llinell/Pennaeth a'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol am eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith. Bydd angen i weithwyr roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig o'u bwriad i ddychwelyd i'r gwaith. Mae'r gofyniad hwn i roi rhybudd yn berthnasol yn ystod absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth arferol ac absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth ychwanegol.

Os byddwch yn ceisio dychwelyd i'r gwaith yn gynt na diwedd eich cyfnod mabwysiadu/benthyg croth heb roi 28 diwrnod o rybudd, mae'n bosibl y byddwn yn gohirio eich dyddiad dychwelyd nes bod 28 diwrnod llawn o rybudd wedi'u rhoi. Fodd bynnag, ni fyddwn yn gohirio eich dyddiad dychwelyd i ddyddiad hwyrach na diwedd eich cyfnod o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth.

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

Mae gan weithwyr sydd wedi hysbysu eu rheolwr llinell eu bod yn dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth hawl i newid eu meddwl. 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/benthyg croth (52 wythnos) wneud cais naill ai am absenoldeb heb dâl, absenoldeb rhiant neu egwyl gyrfu, yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r Ysgol. Dylid gwneud pob cais o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dychwelyd disgwyliedig, a byddant yn destun meini prawf cymhwyster y polisïau a'r gweithdrefnau.

Mae gan weithiwr hawl i:

- Ddychwelyd i'r swydd yr oedd 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 iddo 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 ynddo.
- Os nad yw'n ymarferol i'r Ysgol ganiatáu iddo ddychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi oherwydd dileu swydd, bydd gan y gweithiwr hawl i gael cynnig swydd arall addas 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 iddo na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol pe gallai 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 hi'n 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 Ysgol ystyried ceisiadau o'r fath o ddifri. I gael rhagor o fanylion mae croeso i chi gysylltu â'ch Rheolwr Llinell/Pennaeth os ydych am wneud cais am unrhyw un o'r uchod. Bydd angen i chi wneud o leiaf 8 wythnos cyn eich dyddiad dychwelyd disgwylidig.

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 disgwylidig 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 (naill ai oherwydd gweithredu diwydiannol neu reswm arall) a lle y byddai'n afresymol disgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad disgwylidig, gall y gweithiwr ddychwelyd i'r swydd pan fydd y gwaith yn ailddechrau, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol ar ôl hynny.

Mae gan athrawon hawl i gael gwyliau blynyddol statudol yn unol â'r Rheoliadau Amser Gweithio. Dylid cymryd y gwyliau hyn naill ai cyn neu ar ôl y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu pan fydd yr ysgol ar gau. Pan fydd yn dychwelyd o'r absenoldeb mabwysiadu, caniateir i'r athro/athrawes gymryd unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill yn ystod y tymor y flwyddyn honno. Os na fydd yr ysgol ar gau digon i chi gymryd y gwyliau blynyddol yn y flwyddyn honno:

Bydd eich gwyliau blynyddol yn parhau i gael eu cronni yn ystod y cyfnod llawn o absenoldeb mabwysiadu. Yn ogystal, byddwch yn gallu cronni'r hawl i Wyliau Banc drwy gydol 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 mamau i ymrwymo i ddod â'u tâl a'u habsenoldeb mamolaeth i ben ar ddyddiad yn y dyfodol, ac i rannu'r tâl a'r absenoldeb nas cymerwyd â'u partner, neu ddychwelyd i'r gwaith o'u habsenoldeb mamolaeth yn gynharach a dewis rhannu absenoldeb rhiant yn ddiweddarach.

I gael rhagor o wybodaeth am y Polisi Rhannu Absenoldeb Rhiant, gweler yr adran polisiâu ac arweiniad Adnoddau Dynol ar y fewnrwyd. Mae'r polisi'n amlinellu hawliau gweithwyr i rannu absenoldeb rhiant (SPL) a rhannu tâl rhiant (ShPP), sydd ar gael i rieni â babanod y disgwylir eu geni ar 5ed Ebrill 2015 neu wedi hynny.

I gael rhagor o wybodaeth am dâl a hawliau tadolaeth, gweler Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Tadolaeth yr Awdurdod.

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. Cyngorir gweithwyr yn gryf i gysylltu â'r Adran Adnoddau ynghylch y trefniadau ad-dalu priodol.

EFFAITH AR GYFRANIADAU PENSIWN

Gweler y wefan Pensiynau Athrawon - www.teacherspensions.co.uk

Atodiad 1

Diffiniadau

Mae nifer o dermau technegol a byrfoddau yn cael eu defnyddio mewn perthynas â hawliau i fabwysiadu 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, partner

sifil, partner neu cyd-fabwysiadwr. 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 fenyw feichiog neu'r plentyn heb ei eni. Mae hawl gan weithwyr a gweithwyr asiantaeth sy'n gymwys gael amser o'r gwaith er mwyn mynd i apwyntiadau cyn geni gyda'r fenyw feichiog, os ydynt:

a) yn dad y plentyn disgwyledig;

b) yn briod i'r fam feichiog, yn bartner sifil iddi neu'n bartner (o'r naill ryw neu'r llall) iddi 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 wybod ei fod wedi ei baru 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

Er mwyn bod yn gymwys i gael SAP, mae'n rhaid i weithiwr fodloni'r canlynol:-

- rhaid iddo gael gwybod ei fod wedi'i baru â phlentyn a fydd yn cael ei leoli gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU
- rhaid bod ganddo 26 wythnos o wasanaeth di-dor erbyn diwedd yr wythnos gymhwyso. Yr wythnos gymhwyso yw'r wythnos sy'n dechrau ar y Sul pan gafodd y mabwysiadwr wybod ei fod wedi'i baru â phlentyn, ac mae'n dod i ben y Sadwrn canlynol.
- rhaid i'w enillion wythnosol cyfartalog 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

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 yr 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'w gyflogwr os bydd unrhyw un o'r canlynol yn berthnasol: Os bydd ef/hi:

- *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*
- *Os bydd yn mynd y tu allan i'r Ardal Economaidd Ewropeaidd*
- *Os bydd yn mynd i'r 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 SAP gan y ddau gyflogwr.

Nid oes rhaid i weithwyr fwriadu dychwelyd i'r gwaith i dderbyn SAP gan eu cyflogwr.

Nid yw cymhwysedd i gael SAP yn effeithio ar hawl y gweithiwr o ran taliadau mabwysiadau eraill a ddarperir gan y cyflogwr.

Ni all cyflogwr dalu SAP am unrhyw wythnos lle bo'r gweithiwr yn

gweithio. **Cyfnod Tâl Mabwysiadu 39 wythnos sy'n dechrau ar 2il**

Ebrill 2023 neu wedi hynny.

First six weeks of payment: 90% of primary adopter's average weekly earnings

Yr wythnosau ar ôl hynny: £172.48 yr wythnos neu 90% o'i henillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwnnw'n llai na £172.48 yr wythnos.

Atodiad 3

Sylwer:-

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.

GRWPYAU CYMORTH

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 wefan www.pac.org.uk

After Adoption - yn rhoi gwybodaeth, cymorth, gwaith teuluol a chwmsela. 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)

MAMA (Meet-a-Mum Association) - Yn darparu cyfeillgarwch a chymorth i famau a darpar famau sy'n unig neu'n ynysig ar ôl genedigaeth eu babanod neu ar ôl symud i ardal arall. Manylion cyswllt: Llinell gymorth: 020 8768 0123.

Galw Iechyd Cymru Ar-lein - Porth GIG swyddogol i wybodaeth iechyd o ansawdd ar gyfer cleifion a'r cyhoedd. Llinell gymorth: 020 8768 0123 : 0845 4647
<https://www.nhsdirect.wales.nhs.uk/default.aspx?locale=cy>

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

Cwestiynau Cyffredin

Beth yr wyf yn gymwys i'w gael?

I gael manylion am y math o daliadau y gallwch fod yn gymwys i'w cael, gweler y wybodaeth amgaeedig.

Pryd gallaf i ddechrau fy absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth?

Y cynharaf y gallwch ddechrau eich Absenoldeb Mabwysiadu/Benthyg Croth yw 14 diwrnod cyn y dyddiad lleoli, fan bellaf

Beth yw'r dyddiad hwyrach y gallaf ddechrau fy absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth?

Gall Absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth ddechrau heb fod yn hwyrach na dyddiad disgwylidig y lleoliad.

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

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 modd newid dyddiad dechrau'r absenoldeb cyhyd â'ch bod yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig, neu lle nad yw hynny'n bosibl yn rhoi gwybod cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol.

Gweithwyr yn Ystod y Tymor

Bydd eich hawl i wyliau yn parhau i gronni yn ystod eich absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth, 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/benthyg croth; yn hytrach byddwch yn parhau i dderbyn tâl mabwysiadu/benthyg croth 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?

Mae'n rhaid i chi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i'ch Rheolwr Llinell a'r Tîm Absenoldeb os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith yn gynnar. Bydd yn berthnasol yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu Arferol ac Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol.

A allaf ddychwelyd i'r gwaith yn rhan amser?

O dan ddarpariaethau Deddf Plant a Theuluoedd 2014, mae gan bob gweithiwr yr hawl statudol i ofyn i'w gyflogwr am gael newid telerau ac amodau contractiol ei gyflogaeth i weithio'n hyblyg (mae hyn yn amodol ar feini prawf penodol).

Nid yw'r hawl hon yn rhoi hawl awtomatig i weithio'n hyblyg gan y bydd amgylchiadau bob amser lle nad oes modd cymeradwyo ceisiadau yn unol â'r patrwm gweithio a ddymunir gan y gweithiwr.

Fodd bynnag, mae'r hawl yn ceisio hwyluso trafodaethau ac annog y gweithiwr a'r ysgol i ystyried patrymau gwaith hyblyg ac i ddod o hyd i atebion sy'n cyd-fynd â gofynion y naill ochr a'r llall.

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

Mae'r Rheoliadau Absenoldeb Rhiant yn rhoi cyfle i rieni plant ifanc (ac anabl) gael amser o'r gwaith i gyflawni eu cyfrifoldebau o ran gofal plant. Absenoldeb rhiant yw'r hawl i gymryd absenoldeb heb dâl er mwyn gofalu am blentyn. O 5 Ebrill 2015 mae hyn yn cynnwys plant hyd at 18 mlwydd oed. Gall rhieni hawlio 18 wythnos o absenoldeb heb dâl. Nid oes angen isafswm o wasanaeth i fod yn gymwys.

Beth am Absenoldeb 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, cysylltwch â'ch Rheolwr Llinell/Pennaeth.

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. Gweler y Polisi Absenoldeb Mabwysiadu i gael rhagor o fanylion.

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: _____

Dyddiad paru'r plentyn/plant neu ddyddiad cyflwyno cais am orchymyn rhiant yn rhan o drefniadau benthyg croth:

Enw a chyfeiriad yr asiantaeth: _____

Dyddiad disgwyledig y bydd y plentyn/plant yn cael eu lleoli: _____

Dyddiad dechrau'r absenoldeb mabwysiadu/benthyg croth: _____

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 gaiff ei hysbysu eu bod wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd wedi 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:
39 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol heb dâl yn ogystal â SAP (yn ddibynnol ar hawl)
- Ac 13 wythnos ychwanegol o absenoldeb mabwysiadu heb dâl

SEFYLLFA 2



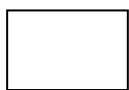
Bydd gan weithiwr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gaiff ei hysbysu ei fod wedi'i' baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu, mewn sefyllfa benthg croth, pan fydd wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant nad yw'n datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith hawl i dderbyn:

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

- 4 wythnos ar dâl llawn wedi'i osod yn erbyn SAP (yn ddibynol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o'r cyflog wedi'i osod yn erbyn OAP (yn ddibynol ar hawl)
- 33 wythnos o SAP yn unig (yn ddibynol ar hawl)

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.

SEFYLLFA 3 (mwy na blwyddyn o wasanaeth)



Bydd gan weithiwr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth cyn yr wythnos pan gaiff ei hysbysu ei fod wedi'i' baru â phlentyn i'w fabwysiadu neu pan fydd wedi cyflwyno cais am orchymyn rhiant sydd yn datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith hawl i dderbyn:

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

- 4 wythnos ar dâl llawn wedi'i osod yn erbyn SAP (yn ddibynol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o'r cyflog wedi'i osod yn erbyn OAP (yn ddibynol ar hawl)
- 12 wythnos ar hanner tâl yn ogystal â SAP (yn ddibynol ar hawl)
- 21 wythnos o SAP yn unig (yn ddibynol ar hawl)

Ac 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)

- 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.

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.

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

- Rwy'n bwriadu derfynu fy nghyflogaeth ar

LLOFNOD: DYDDIAD:

***AT: Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)
Adeilad 4, Parc Dewi Sant, Heol Ffynnon Job, Caerfyrddin. SA31 3HB***