

Fersiwn	CY3
Dyddiad adolygu diwethaf	Medi 2020

Y Berthynas Waith
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Employee Relations
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Cynllun Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Cynllun Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 444503
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Mawrth 2015
Swyddog Diwygio	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
Medi	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan Rheoli Corfforaethol	
Cabinet	

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.

CYNNWYS

Cyflwyniad.....	1
Meini prawf cymhwysedd	1
Hawl i rannu tâl rhieni.....	2
Opsiynau o ran rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni	2
Hysbysiad o hawliau a bwriad	4
Patrwm o ran rhannu absenoldebau rhieni.....	5
Amrywio cyfnod o absenoldeb	6
Rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni – Diwrnodau cadw mewn cysylltiad (Rhannu diwrnodau).....	7
Telerau ac amodau yn ystod rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni	7
Cyfraniadau pensiwn.....	7
Gwyliau blynyddol a gwyliau banc.....	8
Aberthu/ildio cyflog.....	8
Dileu swydd.....	8
Dychwelyd i'r gwaith ar ôl rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni	8
Diogelu rhag anfantais a diswyddo	9
Honiadau twyllodrus	10
Amgylchiadau arbennig a rhagor o wybodaeth	10
ATODIAD 1.....	11
Adran 1 – Manylion sylfaenol	12
Adran 2 – Manylion ynghylch Rhannu Cyfnodau o Absenoldeb Rhieni	13
Adran 3 – Manylion ynghylch Rhannu Tâl Rhieni.....	14
Adran 4 – Hysbysiad i leihau cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/benthyg croth.....	14
Adran 5 – Datganiad y gweithiwr cyflogedig	15
Adran 6 – Datganiad y rhiant arall.....	16

1. **CYFLWYNIAD**

Mae'r polisi yma'n amlinellu'r hawl statudol i rannu absenoldebau rhieni er mwyn gofalu am blentyn sydd i fod i gael ei eni neu'i fabwysiadu ar 5 Ebrill 2015 neu ar ôl hynny. Mae'n amlinellu'r trefniadau a'r gofynion ynghylch rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni a gwybodaeth ynglŷn â'r hawl i dderbyn tâl yn ystod y cyfnod yma.

Fel arfer mae rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni yn rhoi cyfle i weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofal dros fabanod neu blant sydd newydd gael eu mabwysiadu, i rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb os ydyn nhw'n dymuno gwneud hynny.

Mae gan rieni sydd â phlant drwy fenthyg croth yr un hawliau â rhieni sy'n mabwysiadu. Felly, pan fydd sôn am absenoldeb/tâl mabwysiadu neu rieni sy'n mabwysiadu, mae hyn hefyd yn berthnasol i rieni sydd wedi cael plentyn drwy fenthyg croth.

2. **MEINI PRAWF CYMHWYSEDD**

Er mwyn i weithiwr cyflogedig fod yn gymwys ar gyfer Rhannu Absenoldebau Rhieni:

- rhaid mai ef/hi yw'r fam, y tad neu brif fabwysiadwr y plentyn, neu'n bartner i'r fam neu'r brif fabwysiadwr (byddwn ni'n cyfeirio at bob un fel 'rhiant' yn y polisi hwn)
- rhaid mai ef/hi sy'n bennaf gyfrifol am y plentyn, neu'n rhannu'r cyfrifoldeb gyda'r rhiant arall
- rhaid ei fod e / ei bod hi wedi gwasanaethu am o leiaf 26 wythnos, 15 wythnos cyn dyddiad geni'r babi, neu ar yr adeg y cafodd y brif fabwysiadwr gadarnhad o fabwysiadu'r plentyn (rydyn ni'n cyfeirio at hyn fel 'yr wythnos berthnasol')
- rhaid ei fod e /ei bod hi fod mewn cyflogaeth ddi-dor hyd at yr wythnos cyn i'r cyfnod o absenoldeb gael ei gymryd.

Yn ogystal, rhaid i'r rhiant arall:

- fod wedi cyflawni o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) o'r 66 wythnos cyn yr wythnos geni berthnasol.
- ennill o leiaf y Trothwy Lwfans Mamolaeth yn wythnosol yn ystod o leiaf 13 o'r 66 wythnos cyn y dyddiad geni. I gael rhagor o wybodaeth am y Trothwy

Lwfans Mamolaeth, ewch i www.gov.uk. Mae modd cael rhagor o gyngor gan yr Adran Adnoddau Dynol.

Os yw'r rhiant arall yn bodloni'r amodau yma, ond dyw e/hi ddim yn gymwys i rannu cyfnodau o absenoldebau rhieni, mae'n bosibl y bydd gan y gweithiwr cyngor hawl i'r cyfnod absenoldeb rhieni llawn.

Ym mhob achos, rhaid i'r gofynion hysbysu a gwybodaeth statudol gael eu dilyn.

3. HAWL I RANNU TÂL RHINI

Yn ogystal â'r gofynion ynghylch yr hawl i gymryd absenoldeb, fel y nodwyd uchod, os yw gweithiwr am rannu tâl rhieni, rhaid iddo/iddi ennill o leiaf y terfyn enillion is neu fwy na hynny yr wythnos dros yr 8 wythnos, sy'n gorffen yn yr wythnos berthnasol.

I gael rhagor o wybodaeth am y Terfyn Enillion Is, ewch i www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions. I gael rhagor o gyngor, cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol.

Fel arfer, bydd uchafswm o 37 wythnos o dâl yn cael ei rannu rhwng rhieni. Bydd hyn yn cael ei leihau gan y nifer o wythnosau o dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol sydd eisoes wedi cael eu hawlio gan y fam neu'r prif fabwysiadwr. Caiff ei dalu ar raddfa wythnosol safonol (neu 90% o enillion wythnosol arferol y gweithiwr cyflogedig os yw hyn yn llai). Bydd yn cael ei dalu ar y raddfa sydd wedi'i gosod gan y Llywodraeth ar gyfer y flwyddyn dreth berthnasol.

Ym mhob achos, rhaid i'r gofynion hysbysu a gwybodaeth statudol gael eu dilyn.

Does dim modd i weithwyr dderbyn 90% o'u henillion yn ystod 6 wythnos gyntaf y cyfnod 'rhannu tâl rhieni' lle mae hyn yn uwch na'r gyfradd statudol (fel yn achos tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol).

Os ydy'r ddau riant yn gymwys ar gyfer rhannu tâl rhieni, rhaid iddyn nhw benderfynu pwy fydd yn ei dderbyn neu sut y bydd yn cael ei rannu. Rhaid iddyn nhw roi gwybod i'w cyflogwyr am y trefniadau.

4. OPSIYNAU O RAN RHANNU CYFNODAU O ABSENOLDEBAU RHINI

Mae modd i Gyfnodau o Rannu Absenoldebau Rhieni:

- Ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos

- Cael eu cymryd mewn wythnosau llawn yn unig (e.e. dechrau ar ddydd Mawrth a dod i ben ar y dydd Llun nesaf)
- Cael eu defnyddio mewn blociau o hyd at 3 chyfnod ar wahân
- Cael eu defnyddio gan y ddau riant/bartner ar yr un pryd, cyhyd ag y bo'r absenoldeb cyfunol yn llai na 52 wythnos, o ystyried bod rhaid i'r fam/prif fabwysiadwr/darpar riant gymryd o leiaf pythefnos o absenoldeb
- Cael eu defnyddio ar adegau gwahanol gan y rhieni

Lle bo'n bosibl, dylai gweithwyr a rheolwyr gynnal trafodaeth anffurfiol cyn i weithwyr cyflogedig roi gwybod am eu bwriad i rannu cyfnod o absenoldebau rhieni yn ffurfiol. Mae hyn yn gyfle i drafod eu hawliau statudol (a chytundebol) i unrhyw absenoldebau eraill yn ogystal â sicrhau bod cynlluniau ar gyfer unrhyw gyfnodau toredig o absenoldeb yn cael eu hystyried ymhell ymlaen llaw (gweler 7).

5. AMODAU AR GYFER RHANNU CYFNODAU O ABSENOLDEBAU RHINI

Mae modd i riant ddewis rhannu cyfnod o absenoldeb ar unrhyw adeg tra mae'n gymwys (o fewn blwyddyn o eni / mabwysiadu'r baban) cyhyd â'i fod yn bodloni'r gofynion o ran rhoi gwybod/hysbysu o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau.

Mae modd rhoi gwybod am rannu cyfnod o absenoldeb hyd at 3 gwaith ar wahân.

Does dim rhaid bod rhieni yn gweithio i'r un cyflogwr i fod yn gymwys.

Mae modd i fam/brif fabwysiadwr rannu cyfnodau o absenoldebau rhieni gydag **un** person arall yn unig.

Noder bod dim ond modd rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni ar ôl i'r fam/prif fabwysiadwr ddychwelyd i'r gwaith neu ar ôl iddo/iddi roi hysbysiad i leihau ei gyfnod/chyfnod mamolaeth/mabwysiadu, gan gadarnhau pryd bydd yr absenoldeb hwnnw yn dod i ben drwy gyflwyno 'hysbysiad i leihau cyfnod mamolaeth'. Mae'r Hysbysiad yma'n orfodol a does dim modd ei dynnu'n ôl, heblaw bod yr amgylchiadau canlynol yn berthnasol:

- Mae'n cael ei ganfod nad oes hawl gan yr un o'r rhieni i rannu cyfnodau o absenoldeb neu dâl rhieni.
- Cafodd yr hysbysiad lleihau ei roi cyn yr enedigaeth ac yn cael ei ddiddymu o fewn 6 wythnos ar ôl yr enedigaeth (yn yr achos hwn, mae modd cyflwyno hysbysiad arall).
- Mae'r rhiant arall yn marw.

6. HYSBYSIAD O HAWLIAU A BWRIAD

Mae'r gofynion ar gyfer rhannu cyfnodau o absenoldeb rhieni a rhannu tâl rhieni yn fanwl ac yn benodol. Bydd rhaid i weithwyr cyflogedig lenwi'r ffurflen yn Atodiad 1 yn fanwl. Mae'r ffurflen ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg ac wedi'i llunio yn gymorth i weithwyr nodi'r wybodaeth a'r datganiadau priodol.

Rhaid i gyflogwyr ddychwelyd y ffurflen i'w rheolwr llinell.

Gofynion sylfaenol y gyfraith:

- 'Hysbysiad lleihau cyfnod mamolaeth' (os yw'n berthnasol)
- Hysbysiad o hawl a bwriad
- Hysbysiad cyfnod o absenoldeb

Bydd cyfnod cyntaf yr absenoldeb yn cael ei nodi ar yr hysbysiad cyntaf o'r hawl a'r bwriad i rannu cyfnod o absenoldeb rhieni. Mae hawl i weithwyr cyflogedig gyflwyno hyd at 2 hysbysiad ychwanegol o'u habsenoldebau. Rhaid i hysbysiad gael ei gyflwyno o leiaf 8 wythnos cyn i'r cyfnod o absenoldeb ddechrau. Rhaid nodi dyddiadau'r absenoldebau a'r dyddiadau y bydd y tâl yn cael ei hawlio, os yw'n berthnasol.

Os yw'r hysbysiad cyntaf am gyfnod o absenoldeb yn cael ei roi cyn genedigaeth y plentyn, gall yr hysbysiad nodi'r dyddiad dechrau yn nhermau'r dyddiad geni, e.e. 'yn dechrau bythefnos ar ôl genedigaeth y plentyn, am gyfnod o 4 wythnos'.

7. PATRWM O RAN RHANNU ABSENOLDEBAU RHIENI

Mae modd rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni mewn bloc 'di-dor' neu flociau 'toredig'.

Bloc di-dor

Mae hwn yn absenoldeb di-dor, e.e. cyfnod o 6 wythnos. Mae gan weithwyr cyflogedig cymwys hawl statudol i rannu absenoldebau rhieni yn y ffordd yma.

Os caiff cais ei wneud am gyfnod o absenoldeb di-dor ym mhob cyfnod o absenoldeb, bydd hawl gan weithiwr cyflogedig i gymryd y cyfnod absenoldeb hwnnw. Bydd hyn yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig.

Bloc Toredig

Dyma gyfnod o absenoldeb sy'n cynnwys toriadau, lle mae'r gweithiwr cyflogedig yn dychwelyd i'r gwaith, e.e. cymryd 3 wythnos o absenoldeb, yna'n dychwelyd i'r gwaith am 6 wythnos, ac yna'n cymryd cyfnod arall o absenoldeb.

Dim ond drwy gadarnhâd y Cyngor y mae modd cymryd absenoldeb toredig. Unwaith i gais am absenoldeb toredig gael ei gyflwyno, rhaid iddo gael ei drafod rhwng y gweithiwr cyflogedig a'i reolwr llinell o fewn 14 diwrnod calendr.

Bydd y rheolwr yn trafod y cais gyda'r gweithiwr er mwyn penderfynu a oes modd

- i. caniatáu'r absenoldeb,
- ii. trefnu patrwm absenoldeb amgen
- iii. neu wrthod y cais.

Bydd penderfyniad y rheolwr yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig.

Os nad oes penderfyniad yn cael ei wneud o fewn pythefnos o gyflwyno hysbysiad o absenoldeb, fe gaiff y gweithiwr cyflogedig wneud un o'r canlynol:

- cymryd cyfnod o absenoldeb mewn un bloc di-dor, sy'n dechrau ar y dyddiad dechrau gwreiddiol
- cymryd cyfnod o absenoldeb di-dor sy'n dechrau ar ddyddiad newydd, os yw'r dyddiad newydd yn hwyrach na'r dyddiad dechrau gwreiddiol ac mae'r Cyngor yn cael gwybod am y dyddiad newydd o fewn 5 niwrnod o'r cyfnod 2 wythnos a nodwyd uchod
- tynnu'r cais yn ôl ar unrhyw adeg hyd at yr 15fed diwrnod ar ôl i'r cais gwreiddiol gael ei wneud. Os yw'r cais yn cael ei dynnu'n ôl o dan yr amgylchiadau yma, fydd y cais ddim yn cyfrif fel un o'r tri chais sy'n cael eu caniatáu.

8. AMRYWIO CYFNOD O ABSENOLDEB

Mae modd i weithiwr cyflogedig gyflwyno cais i amrywio cyfnod o absenoldeb yn y ffyrdd canlynol:

- i. amrywio'r dyddiad dechrau neu'r dyddiad gorffen os yw'r cais yn cael ei wneud o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol a'r dyddiad dechrau newydd
- ii. amrywio neu ganslo'r absenoldebau y gofynnwyd amdany'n nhw o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol
- iii. gofyn bod cyfnod o absenoldeb unigol di-dor yn cael ei droi'n gyfnod toredig, neu i'r gwrthwyneb

Bydd amrywio'r absenoldeb dan sylw yn cyfrif fel un o'r 3 chyfnod o absenoldebau y mae hawl gyda chi i'w hawlio (gweler 6), oni bai:

- fod y cais yn cael ei wneud o ganlyniad i'r plentyn yn cael ei eni'n gynt neu'n hwyrach na'r dyddiad disgwyl. Mae modd addasu'r gofyniad arferol o roi 8 wythnos o rybudd os ydy plentyn yn cael ei eni'n gynnar a bod y dyddiad dechrau newydd ar gyfer y cyfnod o absenoldeb yr un hyd â'r hyn sydd wedi'i nodi yn yr hysbysiad gwreiddiol. Yn yr achos yma, dylai hysbysiad i newid y

dyddiad dechrau gael ei roi cyn gynted ag sy'n bosibl ar ôl genedigaeth y plentyn

- mai'r Cyngor ofynnodd am yr amrywiad

9. RHANNU CYFNODAU O ABSENOLDEBAU RHINIENI - DIWRNODAU CADW MEWN CYSYLLTIAD (RHANNU DIWRNODAU)

Mae gan y Cyngor hawl i ofyn i weithiwr cyflogedig ddod i'r gwaith ar ambell ddiwrnod yn ystod y cyfnod o absenoldeb. Gall y diwrnodau hyn fod ar gyfer hyfforddiant, mynychu cyfarfodydd adran, neu gadw mewn cysylltiad yn unol â'r un egwyddor â diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (KIT) o ran cyfnodau mamolaeth.

Mae 20 diwrnod ar gael i'w rhannu yn ystod cyfnodau o absenoldebau rhieni yn ogystal â'r 10 diwrnod KIT sydd ar gael yn ystod cyfnodau mamolaeth a mabwysiadu. (Bydd unrhyw waith sy'n cael ei wneud ar ddiwrnod neu ran o ddiwrnod yn gyfystyr â diwrnod o waith at y dibenion hyn)

Mae modd i weithiwr cyflogedig weithio hyd at 20 o'r diwrnodau hyn heb ddod â'r cyfnod absenoldeb i ben. Fydd gweithio yn ystod cyfnod o absenoldeb ddim yn ei ymestyn. Os bydd gweithiwr cyflogedig yn mynd i'r gwaith, bydd yn cael ei dalu ar y raddfa arferol fydd yn cynnwys unrhyw hawl i rannu tâl rhieni.

Does dim rhaid i unrhyw weithiwr cyflogedig weithio yn ystod rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni a does dim rhaid i'r Cyngor gynnig gwaith.

10. TELERAU AC AMODAU YN YSTOD RHANNU CYFNODAU O ABSENOLDEB RHINIENI

Mae cytundeb gwaith y gweithiwr cyflogedig yn parhau yn ystod cyfnod o rannu absenoldeb rhieni. Mae hawl i'r gweithiwr fanteisio ar holl fuddion ei gytundeb, heblaw am gyflog.

11. CYFRANIADAU PENSIWN

Bydd cyfraniadau pensiwn yn parhau i gael eu cronni yn ystod cyfnodau lle mae gweithiwr yn rhannu tâl rhieni ond nid yn ystod unrhyw gyfnod o rannu absenoldeb rhieni di-dâl. Bydd cyfraniadau gweithwyr yn seiliedig ar wir gyflog a bydd cyfraniadau'r Cyngor yn seiliedig ar y cyflog y byddai'r gweithwyr yn ei dderbyn os nad oedden nhw'n rhannu cyfnodau o absenoldeb rhieni.

Gan nad oes unrhyw enillion yn ystod cyfnod(au) absenoldeb mamolaeth di-dâl, mae'r pensiwn wedi'i 'gollu'. Serch hynny, gall gweithiwr ddewis prynu'r pensiwn yn ôl ar gyfer unrhyw gyfnodau rhannu absenoldeb di-dâl drwy dalu Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol. Mae rhagor o wybodaeth am hyn ar gael gan yr Adran Gyflogres.

12. GWYLIAU BLYNYDDOL A GWYLIAU BANC

Bydd gweithwyr cyflogedig yn parhau i Gronni Gwyliu Blynnyddol yn ystod rhannu cyfnodau o absenoldeb rhieni.

13. ABERTHU CYFLOG

Bydd trefniadau yn cael eu gwneud gyda'r gweithiwr cyflogedig er mwyn sicrhau bod unrhyw gynlluniau ildio/abertu cyflog yn parhau yn ystod absenoldebau rhieni yn rhan o fuddion eu cytundeb, yn unol â threfniadau tebyg ar gyfer cyfnodau mamolaeth a mabwysiadu.

14. DILEU SWYDD

Os bydd swydd y gweithiwr yn dod i ben yn ystod rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni, rhaid i'r gweithiwr gael ei drin yr un fath ag unrhyw weithiwr cyflogedig arall.

15. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL RHANNU CYFNOD O ABSENOLDEB RHINI

Rhaid i weithiwr sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynnar ar ôl rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni roi gwybod i'r Cyngor o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad gorffen gwreiddiol a'r dyddiad dod i ben newydd.

Bydd gweithiwr cyflogedig sy'n dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl y cyfnod o 26 wythnos neu lai na hynny (ynghyd ag unrhyw gyfnod mamolaeth/mabwysiadu statudol i ofalu am yr un plentyn), yn dychwelyd i'r un swydd.

Bydd gweithiwr cyflogedig sy'n dychwelyd i'r gwaith yn syth ar ôl rhannu cyfnod o absenoldeb rhieni o 26 wythnos neu ragor (ynghyd ag unrhyw gyfnod mamolaeth/mabwysiadu statudol i ofalu am yr un plentyn), fel arfer yn cael dychwelyd i'r un swydd oni bai nad yw hynny'n ymarferol. Yn yr achos yma, bydd

gweithiwr cyflogedig yn dychwelyd i swydd arall sy'n addas o dan yr amgylchiadau.

Mae hawl gweithiwr i ddychwelyd yn golygu y bydd e/hi'n dychwelyd ar delerau ac amodau sydd ddim yn llai ffafriol na'r rhai a fyddai wedi'u cymhwyso pe na fyddai wedi bod yn absennol. Bydd y gweithiwr yn dychwelyd i swydd sydd ar yr un lefel/raddfa, ac yn cael manteisio ar yr un hawliau pensiwn a hawliau tebyg eraill.

16. DIOGELU RHAG ANFANTAIS A DISWYDDO

Caiff gweithwyr cyflogedig eu diogelu rhag anfantis neu ddiswyddo annheg, am resymau sy'n ymwneud â chymryd, neu wneud cais i rannu cyfnod o absenoldeb rhieni.

17. HONIADAU TWYLLODRUS

Lle bo amheuaeth bod gwybodaeth dwyllodrus wedi cael ei chyflwyno neu fod sefydliad wedi cael gwybod gan adran Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi bod honiad twyllodrus wedi cael ei wneud, gall y Cyngor ymchwilio i'r mater ymhellach yn unol â champau ymchwilio a disgyblu arferol y Cyngor, a heb weithredu mewn ffordd wahaniaethol mewn perthynas ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

18. AMGYLCHIADAU ARBENNIG A RHAGOR O WYBODAETH

Mewn rhai sefyllfaoedd, gall hawliau a gofynion gweithiwr (o ran rhannu cyfnodau o absenoldeb neu dâl rhieni) newid. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd y Cyngor yn cadw at unrhyw rwymedigaethau statudol a dylai gweithiwr gyfeirio at y dogfennau sy'n cael eu rhestru isod a / neu egluro unrhyw faterion neu ymholiadau i'r Adran Adnoddau Dynol.

Deddfau sy'n ymwneud â'r ddogfen yma:

- The Shared Parental Leave Regulations 2014
- The Shared Parental Pay (General) Regulations 2014
- The Maternity and Adoption Leave (Curtailement of Statutory Rights to Leave) Regulations 2014
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Plant a Theuluoedd 2014
- Deddf Cydraddoldeb 2010

Ffurflen rhybudd o'r hawl a'r bwriad i rannu absenoldebau rhieni

Rhaid i weithwyr cyflogedig sy'n disgwyl/mabwysiadu plentyn ar neu ar ôl 5 Ebrill 2015, sydd am rannu cyfnod o absenoldeb er mwyn rhannu'r prif gyfrifoldebau gofal â'r rhiant/partner arall, gyflwyno'r ffurflen hon i'w rheolwr llinell o leiaf 8 wythnos cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o absenoldeb rhieni.

Er mwyn cael hawl i rannu cyfnodau o absenoldebau rhieni, rhaid:

- mai chi yw mam, tad neu brif fabwysiadwr/darpar riant y plentyn, neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr/darpar riant (rydyn ni'n cyfeirio at y rhain fel 'rhiant' yn y ffurflen yma)
- rhaid mae ef/hi sy'n bennaf gyfrifol am y plentyn, neu'n rhannu'r cyfrifoldeb gyda'r rhiant arall
- eich bod chi wedi gwasanaethu am o leiaf 26 wythnos yn olynol ar adeg y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni neu'r wythnos y cafodd y prif fabwysiadwr wybod am gael ei baru â'r plentyn (rydyn ni'n cyfeirio at hyn fel 'yr wythnos berthnasol')
- eich bod chi mewn cyflogaeth ddi-dor hyd at yr wythnos cyn cymryd y cyfnod o absenoldeb

Rhaid bod y rhiant arall wedi bod mewn cyflogaeth am o leiaf 26 wythnos (cyflogedig neu hunangyflogedig) o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol a'i fod yn ennill o leiaf £30 yr wythnos yn ystod o leiaf 13 o'r wythnosau hyn.

Cyfeiriwch at y Polisi Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni cyn i chi lenwi'r ffurflen hon.

Adran 1 - Manylion Sylfaenol

Enw'r gweithiwr:	
Dyddiad geni disgwylidig y plentyn / dyddiad disgwylidig lleoli'r plentyn ar gyfer mabwysiadu	
Gwir ddyddiad geni'r plentyn / lleoli'r plentyn ar gyfer mabwysiadu (os yw'n hysbys)	
Dyddiad dechrau cyfnod absenoldeb y fam / y prif fabwysiadwr / darpar riant	
Dyddiad olaf cyfnod absenoldeb y fam / y prif fabwysiadwr / darpar riant	

* Dydy dyddiadau dechrau a diwedd cyfnod mamolaeth/mabwysiadu/benthyg croth y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant ddim yn gymwys am absenoldeb statudol

Adran 2 - Manylion ynghylch Rhannu Cyfnodau o Absenoldeb Rhieni

Cyfanswm yr absenoldebau sydd ar gael ydy 52 wythnos namyn nifer yr absenoldebau/tâl sydd eisoes wedi'u cymryd gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant yn unol â'r dyddiadau sydd wedi'u nodi yn Adran 1.

Nifer yr wythnosau sydd ar gael				
Nifer yr wythnosau rydych chi'n bwriadu eu cymryd				
Nifer yr wythnosau y mae'r rhiant arall yn bwriadu eu cymryd				
<p>Dyddiadau dechrau a dod i ben yr absenoldebau rydych chi'n bwriadu eu cymryd</p> <p><i>Fydd nodi'r dyddiadau yma ddim yn eich rhwymo chi'n gyfreithiol. Os ydych eisiau i'ch cais fod yn rhwymol, rhaid i chi gyflwyno hysbysiad ffurfiol o'ch bwriad i rannu absenoldebau rhieni.</i></p> <p><i>Llenwch yr adran isod os ydych chi'n dymuno i'ch cais am unrhyw/pob un o'r absenoldebau gael ei/eu nodi fel hysbysiad o absenoldeb.</i></p>				
<p>Ydych chi'n dymuno i'r dyddiadau sydd wedi'u nodi ar gyfer absenoldebau gael eu trin fel hysbysiad ffurfiol (rhwymol) o'ch absenoldeb?</p> <p>Dileer lle bo'n briodol</p>	Ydw	<input type="checkbox"/>	Nac ydw	<input type="checkbox"/>
	Ydw, ar gyfer y dyddiadau canlynol yn unig:			

Adran 3 - Manylion ynghylch Rhannu Tâl Rhieni

Mae modd rhannu 39 wythnos o dâl rhieni namyn nifer yr wythnosau o dâl sydd eisoes wedi'u cymryd gan y fam/prif fabwysiadwr/darpar riant yn unol â'r dyddiadau a nodwyd yn Adran 1.

Nifer yr wythnosau o dâl sydd ar gael	
Nifer yr wythnosau o dâl rydych chi'n bwriadu eu hawlio	
Nifer yr wythnosau o dâl y mae'r rhiant arall yn bwriadu eu hawlio	
Dyddiadau dechrau a dod i ben eich cyfnodau 'rhannu tâl rhieni'	

Adran 4 - Hysbysiad i leihau cyfnod mamolaeth / mabwysiadu / benthyg croth

Llenwch yr adran yma os chi yw'r gweithiwr cyflogedig sydd wedi'i enwi yn yr hysbysiad a chi yw'r fam neu'r prif fabwysiadwr neu'r darpar riant. Rhaid i chi roi o leiaf 8 wythnos o rybudd o'ch bwriad i leihau'ch cyfnod absenoldeb. Os oes hawl gyda chi i gymryd cyfnod mamolaeth, rhaid i'r dyddiad i leihau eich cyfnod o absenoldeb fod o leiaf pythefnos ar ôl genedigaeth eich plentyn (4 wythnos os ydych chi'n gweithio mewn ffatri).

Rydw i am i fy nghyfnod mamolaeth i ddod i ben ar _____ (nodwch y dyddiad)

Adran 5 - Datganiad y gweithiwr cyflogedig

Rydw i'n cadarnhau fy mod i'n bodloni'r amodau canlynol:

- Fi yw mam, tad, prif fabwysiadwr neu ddarpar riant y plentyn, neu bartner y fam neu'r prif fabwysiadwr
- Fi sy'n bennaf gyfrifol am y plentyn (neu'n rhannu'r cyfrifoldeb gyda'r rhiant arall) ac rwy am rannu'r cyfnod o absenoldeb i rieni er mwyn gofalu am y plentyn
- Bydda i wedi gwasanaethu am o leiaf 26 wythnos yn olynol ar y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni neu'r wythnos y cafodd y prif fabwysiadwr wybod am gael ei baru ar gyfer mabwysiadu'r plentyn (rydyn ni'n cyfeirio at hyn fel yr 'wythnos berthnasol')
- Rydw i'n bwriadu bod mewn cyflogaeth ddi-dor hyd at yr wythnos cyn rhannu absenoldeb rhieni
- Os ydw i'n rhannu tâl rhieni, rydw i'n ennill o leiaf y terfyn enillion is wythnosol dros yr 8 wythnos sy'n gorffen â'r wythnos berthnasol
- Rydw i'n cytuno rhoi gwybod i'r Corff Llywodraethu ar unwaith os ydw i'n peidio â bodloni amodau'r hawl i rannu cyfnod o absenoldeb / tâl rhieni.

Os chi yw'r fam neu'r prif fabwysiadwr neu'r darpar riant:

- Rwy i wedi cyflwyno hysbysiad i leihau cyfnod mamolaeth/mabwysiadu/benthyg croth drwy lenwi Adran 4 uchod

Llofnod:

Date:

Adran 6 Datganiad y Rhiant Arall

Enw	
Cyfeiriad	
Rhif Yswiriant Gwladol	

Rydw i'n cadarnhau fy mod i'n bodloni'r amodau canlynol:

- Bydda i wedi gwasanaethu am o leiaf 26 wythnos yn olynol (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni neu'r wythnos y cafodd y prif fabwysiadwr wybod am gael ei baru ar gyfer mabwysiadu'r plentyn (rydyn ni'n cyfeirio at hyn fel yr 'wythnos berthnasol')
- Bydda i'n ennill o leiaf £30 yr wythnos yn ystod o leiaf 13 o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol
- Rwy'n cytuno rhoi gwybod i'ch gweithiwr cyflogedig ar unwaith os nad ydw i'n bodloni'r 2 amod uchod
- Rwy'n cytuno bod eich gweithiwr cyflogedig yn rhannu absenoldeb rhieni ac yn rhannu tâl rhieni fel sydd wedi'i nodi yn Adran 2 a 3 uchod

Os chi yw'r fam / prif fabwysiadwr / darpar riant:

- Rwy wedi lleihau fy nghyfnod mamolaeth/mabwysiadu/benthyg croth ynghyd â'r tâl, neu bydda i wedi gwneud hynny erbyn i'ch gweithiwr cyflogedig ddechrau cyfnod o rannu absenoldeb rhieni

Rwy'n rhoi caniatâd i chi brosesu'r wybodaeth sydd wedi'i nodi yn y datganiad

Llofnod:

Dyddiad: