



Polisi Absenoldeb Rhiant a Rennir

Dyddiad y Polisi: Mai 2025

Adolygiad: Mai 2026

- 1.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob cyflogai. Mae hyn yn cynnwys staff llawn-amser, rhan-amser, dros dro a chontractau tymor penodol. Nid yw'n berthnasol i weithwyr asiantaeth nac i gontractwyr hunangyflogedig.
- 1.2 Mae absenoldeb a thâl rhiant a rennir yn caniatáu i rieni cymwys rannu absenoldeb a thâl yn y flwyddyn gyntaf ar ôl geni neu fabwysiadu eu plentyn. Mae'r polisi hwn yn disgrifio:
- pwy all gymryd absenoldeb rhiant a rennir
 - sut mae absenoldeb rhiant a rennir yn gweithio
 - beth sydd angen i'r ddwy ochr ei wneud yn ôl y gyfraith cyn, yn ystod ac ar ôl cymryd absenoldeb rhiant a rennir
 - sut rydym yn casglu a storio data personol wrth reoli absenoldeb rhiant a rennir

2 Pwy all gymryd absenoldeb rhiant a rennir

2.1 Os ydych yn disgwyl babi gyda'ch partner neu gyd-riant.

Os ydych yn disgwyl babi gyda'ch partner neu gyd-riant. Efallai y byddwch chi a'ch cyd-riant yn gymwys i absenoldeb rhiant a rennir os ydych yn:

- cael babi
- defnyddio dirprwy i gael babi
- mabwysiadu plentyn
- maethu plentyn rydych yn bwriadu ei fabwysiadu.

I fod yn gymwys, rhaid i'r ddau ohonoch:

- rannu cyfrifoldeb am ofal y plentyn ar adeg ei eni neu ei leoliad gyda chi ar gyfer mabwysiadu neu faethu
- bodloni meini prawf gwaith a thâl

Mae mwy o wybodaeth am gymhwysedd ar wefan .gov.uk.

3

Sut mae absenoldeb rhiant a rennir yn gweithio

Gan ddefnyddio absenoldeb rhiant a rennir, gallwch chi a'ch cyd-riant rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb ac hyd at 37 wythnos o dâl mamolaeth neu fabwysiadu statudol. Gallwch gymryd hyd at chwe mis i ffwrdd ar yr un pryd neu rannu'r absenoldeb ar wahanol adegau. Rhaid i chi gymryd yr absenoldeb yn y flwyddyn ar ôl geni neu leoliad y plentyn gyda chi.

Mae faint o absenoldeb rhiant a rennir y gallwch ei gymryd yn dibynnu ar faint o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu y mae'ch cyd-riant yn ei gymryd. Rhaid i famau geni gymryd o leiaf dwy wythnos o absenoldeb mamolaeth gorfodol ar ôl geni. Felly, os ydych yn penderfynu cymryd absenoldeb rhiant a rennir, bydd angen aros hyd at ddwy wythnos ar ôl geni'r babi cyn y gallwch ei gymryd.

Gall tadau a phartneriaid gymryd hyd at ddwy wythnos o absenoldeb tadolaeth mewn unrhyw gyfuniad o flociau wythnos neu ddwy wythnos. Gallant gymryd yr absenoldeb hwn unrhyw bryd o fewn 52 wythnos ar ôl geni neu fabwysiadu.

Os nad ydych yn cymryd absenoldeb rhiant a rennir, efallai y byddwch yn dal yn gymwys i absenoldeb a thâl tadolaeth statudol. I gael rhagor o wybodaeth, darllenwch ein polisi absenoldeb tadolaeth.

Mae mwy o wybodaeth am gymhwysedd ar gyfer tâl ac absenoldeb tadolaeth ar wefan .gov.uk.

Enghraifft

Mae Sally yn gymwys i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth a 39 wythnos o dâl mamolaeth statudol. Mae'n cymryd 16 wythnos o absenoldeb a thâl. Yna mae'n dewis rhannu'r 36 wythnos o absenoldeb sy'n weddill a 23 wythnos o dâl gyda'i phartner a'i chyd-riant, Alex.

4

Gwneud cais am absenoldeb rhiant a rennir

Gallwch wneud cais am flociau llawn o absenoldeb rhiant a rennir di-dor (a elwir yn absenoldeb parhaus) neu flociau o amser i ffwrdd wedi'u

cymysgu ag amser yn ôl yn y gwaith (a elwir yn absenoldeb anghyson). Rhaid i chi gymryd absenoldeb rhiant a rennir mewn wythnosau cyflawn ond gallwch ddechrau bloc o absenoldeb ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos. Er enghraifft, os ydych yn dechrau wythnos o absenoldeb rhiant a rennir ar ddydd Mawrth, bydd yn gorffen ar ddydd Llun. Os ydych yn dychwelyd i'r gwaith rhwng cyfnodau o absenoldeb rhiant a rennir, gall y cyfnod nesaf o absenoldeb ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos.

4.1 **Absenoldeb parhaus**

Mae cymryd absenoldeb parhaus yn golygu cymryd cyfnod di-dor o absenoldeb. Er enghraifft, chwe wythnos i ffwrdd yn olynol. Ni ddylai hyn fod yn fwy na chyfanswm yr wythnosau o absenoldeb rhiant a rennir sydd ar gael ac mae'n rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd.

4.2 **Absenoldeb anghyson**

Mae cymryd absenoldeb anghyson yn golygu cymryd nifer penodol o wythnosau o absenoldeb, gyda seibiannau rhwng y cyfnodau lle rydych yn dychwelyd i'r gwaith. Er enghraifft, cymryd chwe wythnos o absenoldeb rhiant a rennir drwy weithio bob yn ail wythnos dros gyfnod o dri mis.

4.3 **Rhoi rhybudd**

Gallwch gyflwyno hyd at dri 'hysbysiad' ar gyfer blociau o absenoldeb rhiant a rennir. Rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd ar gyfer pob bloc.

4.4 **Mamau neu fabwysiadwyr cynradd sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir**

O leiaf wyth wythnos cyn i chi gynllunio dechrau bloc o absenoldeb rhiant a rennir, rhaid i chi roi:

- **hysbysiad terfynu absenoldeb:** yn egluro y byddwch yn dod â'ch absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu i ben ac yn dechrau cymryd absenoldeb rhiant a rennir
- **hysbysiad optio i mewn:** yn egluro eich bod yn gymwys i gymryd absenoldeb rhiant a rennir ac yn bwriadu ei gymryd
- **hysbysiad cyfnod absenoldeb:** yn nodi dyddiadau dechrau a gorffen eich absenoldeb rhiant a rennir ac yn nodi a ydych yn bwriadu hawlio tâl rhiant a rennir, os yn berthnasol.

4.5 **Cyd-riant sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir**

O leiaf wyth wythnos cyn i chi gynllunio dechrau bloc o absenoldeb rhiant a rennir, rhaid i chi roi:

- hysbysiad optio i mewn

- hysbysiad cyfnod absenoldeb

Gallwch ddefnyddio'r templedi rhad ac am ddim ar gyfer ffurflenni absenoldeb rhiant a rennir gan Acas i roi rhybudd.

Enghraifft

☐ Mae Clara a'i chyd-riant Sam yn penderfynu cymryd 20 wythnos o absenoldeb rhiant a rennir yr un. Mae Clara yn dod â'i habsenoldeb mamolaeth i ben yn gynnar, gan adael 40 wythnos o absenoldeb i'w rhannu rhwng hi a Sam.

Mae Sam yn rhoi wyth wythnos o rybudd i'w gyflogwr i gymryd yr holl 20 wythnos mewn bloc parhaus.

Mae Clara am gymryd tri bloc o absenoldeb dros y flwyddyn. Mae'n rhoi i'w chyflogwr:

- un hysbysiad i gymryd 10 wythnos o absenoldeb o Ionawr i Fawrth
- ail hysbysiad i gymryd pum wythnos o Fai i Fehefin
- trydydd hysbysiad i gymryd pum wythnos o Awst i Fedi.

4.6

Darparu tystiolaeth

O fewn 14 diwrnod ar ôl gofyn am absenoldeb rhiant a rennir, bydd angen i chi ddarparu'r dystiolaeth ganlynol yn ysgrifenedig:

- Enw a chyfeiriad busnes cyflogwr eich partner (neu fanylion cyswllt eich partner os ydynt yn hunangyflogedig neu'n ddi-waith)
- I rieni biolegol, copi o dystysgrif geni eich plentyn (neu bapurau swyddogol eraill sy'n cadarnhau amser a lle geni)
- I rieni sy'n mabwysiadu plentyn, dogfennau swyddogol yn nodi enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu, y dyddiad y cawsoch wybod eich bod wedi'ch paru â phlentyn, a'r dyddiad y mae'r asiantaeth yn disgwyl lleoli'r plentyn gyda chi ar gyfer mabwysiadu.

5

Ymateb i'ch cais

Byddwn yn ymateb i bob cais am absenoldeb rhiant a rennir yn ysgrifenedig o fewn 14 diwrnod.

Byddwn yn ystyried pob cais am absenoldeb anghyson yn ofalus, gan bwyso a mesur y manteision a'r anfanteision i'r ddwy ochr. Ond mae gennym hawl i'w gwrthod.

Os na allwn gytuno i'ch cais am absenoldeb anghyson, byddwn yn eich gwahodd i gyfarfod i drafod:

- yr absenoldeb a gynigir
- beth fydd yn digwydd tra byddwch i ffwrdd o'r gwaith

- sut y gellid cytuno ar y cynnig absenoldeb
- a fyddai trefniant gwahanol yn gweithio yn lle hynny
- beth all ddigwydd os na chytunir.

Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur i'r cyfarfod hwn.

Os byddwn yn penderfynu gwrthod eich cais, gallwch naill ai dynnu'r cais yn ôl o fewn 15 diwrnod i'w gyflwyno, neu gymryd yr absenoldeb mewn bloc parhaus. Os byddwch yn tynnu'r hysbysiad yn ôl o fewn 15 diwrnod, ni fydd yn cyfrif fel un o'ch tri hysbysiad.

Byddwn yn ystyried pob cais ar sail achos wrth achos. Mae hyn yn golygu, hyd yn oed os cytunwn i un cais, ni allwn warantu rhoi patrwm tebyg o absenoldeb i gyflogai arall.

6 **Newid neu ganslo eich cais**

Mae gennych hawl i newid neu ganslo absenoldeb rhiant a rennir rydych wedi'i archebu, cyn belled â'ch bod yn gwneud y cais hwn yn ysgrifenedig o leiaf wyth wythnos cyn:

- y dyddiad yr oeddech i fod i gymryd yr absenoldeb
- unrhyw ddyddiad dechrau newydd rydych yn ei gynnig.

Gelwir hyn yn 'hysbysiad amrywiad' ac mae'n cyfrif fel un o'r tri hysbysiad y gallwch eu rhoi.

Os oes angen i chi newid eich absenoldeb archebu oherwydd bod eich babi wedi cyrraedd yn gynnar, neu os gofynnwn i chi newid eich absenoldeb, ni fydd hyn yn cyfrif fel un o'ch tri hysbysiad. Byddwn yn ymateb i hysbysiadau amrywiad yn ysgrifenedig.

7 **Tâl Rhiant a Rennir**

Efallai y byddwch yn gymwys i dâl rhiant a rennir statudol am hyd at 39 wythnos os:

- rydych wedi gweithio'n barhaus i ni am o leiaf 26 wythnos ar ddiwedd yr wythnos gymhwyso (y 15fed wythnos cyn disgwyl geni'r babi)
- mae eich enillion cyfartalog yn cyfateb i neu'n uwch na'r terfyn enillion isaf a osodir gan y llywodraeth bob blwyddyn dreth.

Darllenwch fwy am dâl rhiant a rennir ar [wefan gov.uk](http://www.gov.uk).

8 **Yn ystod Absenoldeb Rhiant a Rennir**

8.1 **Keeping in touch**

Cadw mewn cysylltiad

Er enghraifft, efallai y byddwch am gael:

- nodiadau o gyfarfodydd pwysig
- manylion swyddi gwag mewnol
- manylion cyhoeddiadau pwysig
- manylion newidiadau sylweddol i'r ffordd rydym yn gweithio
- manylion newidiadau i strwythur y tîm
- manylion cyrsiau hyfforddi defnyddiol.

Efallai y bydd achlysuron lle bydd angen i ni gysylltu â chi, hyd yn oed os ydych wedi dweud nad ydych am gael cyswllt. Yn yr amgylchiadau hyn, byddwn ond yn cysylltu os oes gwybodaeth sylweddol a allai effeithio arnoch. Er enghraifft, os ydym yn cynnig newidiadau i'ch swydd.

8.2 **Dyddiau SPLIT (Shared Parental Leave In Touch)**

Gallwch weithio hyd at 20 diwrnod cadw mewn cysylltiad (KIT) yn ystod eich absenoldeb rhiant a rennir. Gelwir y rhain yn 'ddiwrnodau SPLIT'.

Mae diwrnodau SPLIT yn ychwanegol at unrhyw ddiwrnodau KIT a gymerwch yn ystod absenoldeb mamolaeth. Nid yw diwrnodau SPLIT yn orfodol ac mae'n rhaid eu trafod a'u cytuno gyda'ch rheolwr. Byddwch yn cael eich tâl contractiol arferol am ddiwrnodau SPLIT. Ni fyddwch yn cael tâl rhiant a rennir ar ben hyn.

8.3 **Effaith ar fuddion contractiol**

Mae eich telerau ac amodau cyflogaeth yn aros yr un fath pan fyddwch yn cymryd absenoldeb rhiant a rennir, ac eithrio'r telerau sy'n ymwneud â thâl. Yn lle eich tâl arferol, byddwch yn cael tâl rhiant a rennir.

Pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith, byddwch yn cael unrhyw gynnydd tâl (neu delerau ac amodau eraill) y byddech wedi'u cael pe baech wedi bod yn y gwaith.

8.4 **Gwyliau blynyddol**

Byddwch yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn ystod eich absenoldeb rhiant a rennir. Os bydd eich absenoldeb rhiant a rennir yn parhau i mewn i'r flwyddyn wyliau nesaf, gallwch gario dros unrhyw hawl gwyliau na allwch ei gymryd yn rhesymol cyn dechrau absenoldeb rhiant a rennir.

Trafodwch eich cynlluniau gwyliau gyda'ch rheolwr mewn pryd cyn dechrau absenoldeb rhiant a rennir. Bydd angen i'ch rheolwr gymeradwyo pob cais gwyliau.

8.5 **Cynllun Pensiwn**

Os ydych chi'n aelod o'r cynllun pensiwn, byddwn ni'n parhau i wneud cyfraniadau pensiwn cyflogwr tra byddwch chi'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir, yn seiliedig ar eich cyflog arferol. Bydd unrhyw gyfraniadau cyflogai a wnewch chi yn seiliedig ar y tâl rhiant a rennir statudol a gewch chi. Dywedwch wrthym ni yn ysgrifenedig os ydych chi am wneud iawn am unrhyw ddiffyg yng nghyfraniadau cyflogai.

9 **Dychwelyd i'r gwaith**

9.1 **Eich dyddiad dychwelyd**

Oni bai eich bod yn dweud fel arall wrthym, disgwylir i chi ddychwelyd i'r gwaith y diwrnod gwaith nesaf ar ôl cyfnod cytunedig o absenoldeb rhiant a rennir. Os na allwch weithio oherwydd eich bod yn sâl neu wedi'ch anafu, bydd angen i chi gymryd absenoldeb salwch. Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith pan gytunwyd ac nad ydych yn cymryd absenoldeb salwch, byddwn yn cofnodi unrhyw ddiwrnodau ychwanegol i ffwrdd fel absenoldeb heb awdurdod. Os penderfynwch beidio â dychwelyd i'r gwaith, bydd angen i chi ymddiswyddo trwy roi rhybudd, fel y nodir yn eich contract cyflogaeth.

9.2 **Newid eich dyddiad dychwelyd**

Os ydych chi eisiau dod â chyfnod o absenoldeb rhiant a rennir i ben yn gynnar, rhaid i chi roi gwybod i ni o leiaf wyth wythnos cyn yr hoffech chi ddychwelyd i'r gwaith. Mae'n ddefnyddiol rhoi'r hysbysiad hwn yn ysgrifenedig.

Os ydych chi eisoes wedi defnyddio eich tri hysbysiad i archebu a newid absenoldeb, efallai na fyddwn ni'n derbyn eich hysbysiad i ddychwelyd yn gynnar, ond byddwn ni'n ei ystyried.

Os ydych chi am ymestyn bloc o absenoldeb rhiant a rennir, rhaid i chi gyflwyno hysbysiad cyfnod newydd o absenoldeb o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad yr oeddech chi i fod i ddychwelyd i'r gwaith. Dim ond os oes gennych chi absenoldeb rhiant a rennir ar ôl o hyd ac nad ydych chi eisoes wedi cyflwyno tri hysbysiad y gallwch chi roi'r hysbysiad hwn. Os na allwch chi ofyn am fwy o absenoldeb rhiant a rennir, gallech chi ofyn am wyliau blynyddol neu absenoldeb rhiant cyffredin yn lle.

9.3 **Dychwelyd i'ch swydd**

Os ydych chi wedi cymryd hyd at (ac yn cynnwys) 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu riant a rennir cyfun, mae gennych chi'r hawl i ddychwelyd i'r un swydd oedd gennych chi cyn i chi gymryd eich bloc diweddaraf o absenoldeb. Mae hyn yn golygu y byddwch chi'n dychwelyd i'r un telerau ac amodau cyflogaeth.

Os ydych chi wedi cymryd mwy na 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir gyda'i gilydd, ac na allwn gynnig yr un rôl i chi, byddwn yn cynnig swydd amgen addas arall yn lle. Rhaid i'r swydd amgen fod â thelerau ac amodau tebyg neu well na'ch rôl bresennol.

9.4 **Diswyddo**

Mae gweithwyr sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir wedi'u diogelu rhag diswyddo am 18 mis ar ôl genedigaeth eu plentyn os ydynt yn cymryd o leiaf chwe wythnos olynol o absenoldeb rhiant a rennir.

9.5 **Gofyn am newid i'ch patrwm gwaith**

Mae gennych yr hawl i ofyn am newid i'ch patrwm gwaith. I gael rhagor o wybodaeth, darllenwch ein polisi gweithio hyblyg.

Mae gan wefan [.gov.uk](https://www.gov.uk) ragor o wybodaeth am gymhwysedd i weithio'n hyblyg.

10 **Diogelu data**

Wrth reoli eich absenoldeb a'ch tâl rhiant a rennir, rydym yn prosesu data personol a gesglir o dan ein polisi diogelu data. Rydym yn storio data yn ddiogel, a dim ond staff sy'n rheoli eich absenoldeb a'ch tâl fydd â mynediad at y wybodaeth hon. I gael rhagor o wybodaeth, darllenwch ein polisi diogelu data.