|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[ Polisi a Gweithdrefn Tadolaeth]** |
| [Templed] |

**Mae’r enghraifft hon at ddibenion canllaw yn unig, a dylid ei haddasu i siwtio eich mudiad penodol.**

Dylai mudiad fod â pholisi ar waith sy’n nodi hawliau cyflogeion i absenoldeb a thâl tadolaeth, sy’n ystyried yr hawliau statudol lleiaf. Ni all cyflogwr roi cyflogai dan anfantais na’i ddiswyddo am gymryd, neu geisio cymryd, absenoldeb tadolaeth.

Gall cyflogeion fod yn gymwys ar gyfer hyd at bythefnos o absenoldeb tadolaeth os ydynt yn gyfrifol am fagu’r plentyn ac un ai:

* Os yw’n dad biolegol
* Os yw ei bartner yn cael baban, yn mabwysiadu plentyn neu’n cael baban drwy drefn benthyg croth

Os yw cyflogai yn bartner un rhyw, mae’n parhau i gael ei alw’n absenoldeb tadolaeth

Darperir y polisi enghreifftiol hwn fel canllaw yn unig, ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad cyfreithiol ag awdurdod.

**Polisi a Gweithdrefn Tadolaeth**

Polisi [ENW’R MUDIAD] yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y gyfraith ar hawliau tadolaeth. I’r perwyl hwn, ei nod yw rhoi gwybod i bob cyflogai am ei hawliau tadolaeth statudol, a sicrhau bod pob cyflogai cymwys yn deall yr hawliau hynny.

1. Cymhwysedd i Gael Absenoldeb Tadolaeth Statudol (SPL)

Mae gan gyflogai yr hawl i absenoldeb tadolaeth statudol fel a ganlyn:

Genedigaethau

* Y cyflogai yw tad biolegol y plentyn, gŵr neu bartner y fam; ac
* Mae wedi bod yn gyflogai yn y mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i’r baban gael ei eni; ac
* Mae’n cymryd amser i ffwrdd o’r gwaith i gefnogi’r fam a/neu ofalu am y baban;
* Yn gweithio i’r mudiad o’r wythnos gymhwyso hyd at ddyddiad yr enedigaeth. Os yw’r contract yn dod i ben cyn yr enedigaeth, nid yw’n gymwys am absenoldeb tadolaeth, nes ei fod yn mynd ymlaen i weithio i gyflogwr cysylltiedig. Os yw’r contract yn dod i ben ar ôl yr enedigaeth, bydd yr hawl i absenoldeb (a thâl os yw’n gymwys) yn parhau i fod yn berthnasol;
* Wedi rhoi gwybod i’r mudiad o’i fwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth

Mabwysiadu yn y DU

* Mae’r cyflogai un ai yn un o ddau o rieni sy’n mabwysiadu’r plentyn ar y cyd, neu’n bartner i rywun sy’n mabwysiadu’r plentyn yn unigol; ac
* Mae ganddo gyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn gyda’r rhiant mabwysiadol ar y cyd arall neu’r mabwysiadwr unigol; ac
* Nid yw’n cymryd absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol; ac wedi bod yn gyflogai i’r mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos y caiff y cyflogai wybod ei fod wedi cael ei baru â’r plentyn; a bydd yn parhau i weithio i’r mudiad o’r wythnos gymhwyso hyd at ddyddiad cyfnod lleoli’r plentyn; a
* Bydd y cyflogai yn cymryd amser i ffwrdd o’r gwaith i gefnogi’r mabwysiadwr a/neu ofalu am y plentyn

Mabwysiadu Tramor

* Mae’r cyflogai un ai yn un o ddau o rieni sy’n mabwysiadu’r plentyn ar y cyd, neu’n bartner i rywun sy’n mabwysiadu’r plentyn yn unigol; ac
* Mae ganddo gyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn gyda’r rhiant mabwysiadol ar y cyd arall neu’r mabwysiadwr unigol; ac
* Nid yw’n cymryd absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol; ac
* Mae wedi bod yn gyflogai i’r mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y bydd y mabwysiadwr yn derbyn hysbysiad swyddogol; ac
* Mae’n parhau i weithio i’r mudiad nes bydd y plentyn yn cyrraedd y DU

(NODER: Dylai’r cyflogwr ofyn i’r cyflogai lenwi ffurflen ymwadiad fel tystiolaeth ei fod yn bodloni’r meini prawf cymhwysedd. Gall y cyflogai ddefnyddio ffurflen Cyllid y Wlad SC3 at y diben hwn)

2. Hawl i Absenoldeb Tadolaeth

Mae gan y cyflogai hawl i un ai wythnos neu bythefnos o absenoldeb tadolaeth. Ni all y cyflogai gymryd dwy wythnos nad ydynt yn olynol, na chymryd dyddiau yma ac acw. Os yw’r cyflogai’n dewis cymryd pythefnos, rhaid iddo sicrhau eu bod yn olynol.

3. Cymryd Absenoldeb Tadolaeth

Gall y cyflogai ddewis dechrau’r absenoldeb tadolaeth:

Genedigaethau

* Ar ddiwrnod genedigaeth yr baban
* O ddyddiad penodol ar ôl diwrnod cyntaf yr wythnos y disgwylir i’r baban gael ei eni

Benthyg Croth

* Ar ddiwrnod yr enedigaeth neu’r diwrnod wedyn   
  (nid oes yn rhaid i gyflogeion roi gwybod i’r mudiad eu bod yn defnyddio trefn benthyg croth)

Mabwysiadu yn y DU

* Ar y diwrnod y caiff y plentyn ei leoli gyda’r mabwysiadwr
* O ddyddiad penodol ar ôl dyddiad lleoli’r plentyn

Mabwysiadu Tramor

* O’r dyddiad y mae’r plentyn yn cyrraedd y DU
* O ddyddiad penodol ar ôl y dyddiad y mae’r plentyn yn cyrraedd y DU

Gall Absenoldeb Tadolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod yr wythnos, ond nid cyn i’r baban gael ei eni, neu cyn iddo gael ei leoli gyda’r mabwysiadwr ac mewn achos mabwysiadu tramor, cyn i’r plentyn gyrraedd y DU.

Rhaid i’r absenoldeb tadolaeth ddod i ben o fewn 56 diwrnod o enedigaeth y baban, neu gael ei leoli gyda’r mabwysiadwr ac mewn achos mabwysiadu tramor, o fewn 56 diwrnod o pan gyrhaeddodd y plentyn y DU.

Genedigaethau Lluosog

Mae gan y cyflogai yr hawl i un cyfnod o SPL waeth faint o blant sy’n cael eu geni o un beichiogrwydd.

Genedigaethau Cynnar

Os yw’r baban yn cael ei eni’n gynnar, gall y cyflogai gymryd yr absenoldeb tadolaeth o fewn y cyfnod yn dechrau o ddyddiad gwirioneddol yr enedigaeth hyd at 56 diwrnod yn dechrau o ddydd Sul yr wythnos y disgwyliwyd i’r baban gael ei eni.

(Dylai’r cyflogwr drin y cyflogai fel bod ganddo’r hyd gwasanaeth angenrheidiol os yw’r baban yn cael ei eni’n gynt na’r 14eg wythnos cyn yr EWC, neu pe na fyddai’r enedigaeth wedi bod yn gynnar, byddai’r cyflogai wedi cael ei gyflogi’n barhaus am y 26 wythnos ofynnol)

Marw-enedigaethau

Os yw’r cyflogai’n bodloni’r holl amodau eraill, gall y cyflogai barhau i gymryd absenoldeb tadolaeth os oes marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd.

(Os yw’r marw-enedigaeth yn digwydd cyn diwedd y 24ain wythnos o’r beichiogrwydd, gall y cyflogwr ystyried caniatáu i’r cyflogai gymryd absenoldeb salwch neu dosturiol)

Marwolaeth Baban yn ystod neu ar ôl Diwrnod yr Enedigaeth

Mae’r cyflogai’n gymwys i gael SPL os yw’r baban yn cael ei eni’n fyw ond yn marw’n nes ymlaen.

4. Gweithdrefnau Hysbysu

Er mwyn hawlio Tâl Tadolaeth Statudol, rhaid i’r cyflogai roi gwybod i [ENW’R MUDIAD]

Genedigaethau

* Pryd y mae’n bwriadu cymryd yr absenoldeb erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn y disgwylir i’r baban gael ei eni
* Dyddiad y disgwylir i’r baban gael ei eni
* A yw’n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

Mabwysiadu yn y DU

* O fewn saith diwrnod i wraig, partner neu bartner sifil y cyflogai gael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu ei fod wedi cael ei baru â phlentyn.
* A yw’n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

Mabwysiadu Tramor

Yn ystod y cam cyntaf, rhaid i’r cyflogai roi gwybod i’r mudiad am:

* Y dyddiad pan gafodd y mabwysiadwr arall, neu’r brif fabwysiadwr, hysbysiad swyddogol
* Y dyddiad y mae disgwyl i’r plentyn gyrraedd y DU

Yn ystod yr ail gam, rhaid i’r cyflogai:

* Roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o’r diwrnod gwirioneddol yr hoffai i’r SPL ddechrau

Yn ystod y trydydd cam, rhaid i’r cyflogai:

* Roi gwybod i’r mudiad am y dyddiad y cyrhaeddodd y plentyn y DU
* A yw’n bwriadu cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb

5. Newid Dyddiad yr Absenoldeb Tadolaeth

Gall y cyflogai newid dyddiad dechrau’r Absenoldeb Tadolaeth os yw’n rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd yn ysgrifenedig i [NODWCH BWY] (neu cyn gynted ag sy’n rhesymol ymarferol) un ai o’r dyddiad dechrau newydd neu’r dyddiad dechrau gwreiddiol (p’un bynnag sydd gyntaf). Gellid gwneud hyn drwy lenwi ffurflen SC3.

(**NODER: Absenoldeb â thâl ar gyfer gofal cyn-geni** Nid oes gan bartneriaid hawl gyfreithiol i gael amser i ffwrdd i fynd gyda’u partneriaid i apwyntiadau cyn-geni, gan fod yr hawl i gael absenoldeb â thâl ond yn berthnasol i gyflogeion beichiog. Fodd bynnag, mae llawer o fudiadau’n cydnabod pa mor bwysig yw’r amser hwn ac yn caniatáu i’w cyflogeion gymryd absenoldeb â thâl neu weithio’r oriau nes ymlaen. Os yw’r mudiad yn dewis gwneud hyn, rhaid nodi canllawiau clir yn y polisi hwn)

6. Absenoldeb Tadolaeth Uwch

Gellir gwella trefniadau absenoldeb tadolaeth i ddenu neu gadw cyflogeion. Dylai’r trefniadau hyn fod yn hawl gytundebol yn hytrach nag ar sail achosion unigol ar ddisgresiwn, er mwyn osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

7. Hawl i gael Tâl Tadolaeth Statudol (SPP)

Mae gan gyflogai yr hawl i gael SPP os yw:

Genedigaethau

* Wedi bod yn gyflogai i’r mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr 15fed wythnos cyn dechrau’r wythnos y disgwylir i’r baban gael ei eni; ac
* Mae ganddo enillion wythnosol gros cyfartalog (cyflog cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
* Yn hunan-ardystio ei gymhwysedd am SPP drwy gyflwyno ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn yr hoffai i’r SPP ddechrau.

Mae cyfradd yr SPP yr un peth waeth faint o blant sy’n cael eu geni allan o’r un beichiogrwydd.

Mabwysiadu yn y DU

* Wedi bod yn gyflogai i’r mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae’r mabwysiadwr yn cael gwybod ei fod wedi cael ei baru â phlentyn; ac
* Mae ganddo enillion wythnosol gros cyfartalog (cyflog cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
* Yn hunan-ardystio ei gymhwysedd am SPP drwy gyflwyno ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn yr hoffai i’r SPP ddechrau; ac
* Mae’n parhau i weithio i chi o’r wythnos baru hyd at ddyddiad y lleoliad.

Mabwysiadu Tramor

* Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae’r mabwysiadwr yn derbyn hysbysiad swyddogol neu erbyn yr amser y mae eisiau i’r SPP ddechrau (p’un bynnag sy’n hwyraf), a
* Chael enillion wythnosol gros cyfartalog (cyn didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00 neu fwy; ac
* Hunan-ardystio ei gymhwysedd i gael SPP drwy gyflwyno ffurflen SC5 o leiaf 28 diwrnod cyn y mae eisiau i’w SPP ddechrau; a’i fod
* Yn parhau i weithio i chi hyd at y pwynt y bydd y plentyn yn cyrraedd y DU.

8. Cyfraddau a Hyd

Telir SPP am un neu ddwy wythnos yn olynol ar £151.20 neu 90 y cant o gyflog wythnosol cyfartalog y cyflogai os yw’n is na hyn (fel ag yr oedd ym mis Ebrill 2010)

(Dylai’r cyflogwr dalu’r SPP i’r cyflogai yn yr un modd a’r un pryd â chyflog arferol y cyflogai. Dylid nodi hynny yma)

(Gan fod SPP yn cael ei drin fel tâl arferol, dylai’r cyflogwr ddidynnu treth ac Yswiriant Gwladol fel arfer. Eto, bydd angen nodi hyn yma)

Gall mudiadau ystyried mynd y tu hwnt i’r isafswm cyfreithiol, fodd bynnag, mae’n rhaid sicrhau bod unrhyw ddarpariaeth ar gael yn gyfartal i bob aelod staff a bod modd i’r mudiad gynnal hyn. Os felly, dylai’r mudiad nodi hynny yma.

9. Gwyliau Blynyddol

Mae’r cyflogai’n parhau i gronni hawl i wyliau blynyddol statudol (a chytundebol) drwy gydol yr SPL. Ni all y cyflogai gymryd gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb tadolaeth, ond gall gymryd gwyliau un ai’n syth cyn neu ar ôl yr absenoldeb tadolaeth a dylai ddilyn rheolau’r mudiad o ran gwneud cais am wyliau blynyddol.

10. Cyfraniadau Pensiwn

Os yw’r cyflogwr yn cyfrannu at gynllun pensiwn, rhaid iddo barhau i wneud taliadau fel pe bai’r cyflogai’n derbyn cyflog llawn tra bod y cyflogai ar absenoldeb tadolaeth. Mae hyn yn wir waeth a yw’r cyflogai’n derbyn y tâl tadolaeth statudol neu uwch. Dylid nodi hyn yma.

Mae rheolau penodol o ran cyfraniadau’r cyflogai os yw’r mudiad yn darparu Cynllun Pensiwn Galwedigaethol – dylid cael arweiniad gan ddarparwr pensiwn y mudiad. Dylid nodi’r manylion hyn yma.

11. Codiadau Cyflog

Rhaid i unrhyw godiadau cyflog a ddyfernir yn ystod y cyfnod Absenoldeb Tadolaeth fod ar waith pan fydd y cyflogai’n dychwelyd i’r gwaith.

12. Cyfleoedd Hyfforddiant a Datblygu

Rhaid i gyflogeion ar absenoldeb tadolaeth gael gwybod am unrhyw gyfleoedd hyfforddiant neu ddatblygu.

13. Cyfnod Gwasanaeth Parhaus

Gan fod cyfnod absenoldeb tadolaeth cyflogai’n cyfrannu at ei wasanaeth parhaus, bydd hefyd felly’n cyfrif tuag at asesu hawliau statws, pensiwn a diswyddo.

14. Diswyddo

Ni ddylech:

* Ddiswyddo cyflogai neu ei ddewis ar gyfer diswyddo gan ei fod wedi cymryd, neu wedi ceisio cymryd, absenoldeb tadolaeth
* Atal cyflogai rhag dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Os byddwch yn diswyddo cyflogai dan yr amgylchiadau hyn, gall gyflwyno cwyn am ddiswyddo annheg i dribiwnlys cyflogaeth, waeth beth yw ei hyd gwasanaeth.

15. Diswyddo yn ystod Absenoldeb Tadolaeth

Os oes sefyllfa ddiswyddo ar yr un pryd ag absenoldeb tadolaeth cyflogai, dylai gael ei drin yn yr un ffodd ag unrhyw gyflogai arall dan yr amgylchiadau hyn. Gall hyn gynnwys trafod y sefyllfa ddiswyddo gydag ef neu ei ystyried ar gyfer unrhyw swyddi gwag addas eraill.

16. Rhoi Gwybod am Hawliau Statudol

Unwaith y bydd cais am Absenoldeb Tadolaeth Statudol wedi cael ei dderbyn gan gyflogai, bydd [NODWCH BWY H.Y. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] yn rhoi gwybod yn ysgrifenedig i’r cyflogai cyn gynted ag sy’n rhesymol ymarferol am ei hawliau tadolaeth statudol.

17. Dychwelyd i’r Gwaith ar ôl Absenoldeb Tadolaeth

Mae gan y cyflogai yr hawl i ddychwelyd i’r un swydd ar yr un telerau ac amodau ag yr oedd yn berthnasol pe na fyddai wedi bod ar absenoldeb tadolaeth.

18. Hawl i Ofyn am Batrymau Gweithio Hyblyg

Mae gan rieni sydd wedi cael eu cyflogi gan [ENW’R MUDIAD] am o leiaf 26 wythnos, sydd â chyfrifoldeb, neu sy’n disgwyl bod â chyfrifoldeb dros fagwraeth plentyn hyd at 6 oed, neu 18 oed os yw’n anabl, hawl i wneud cais am batrymau gweithio hyblyg. Bydd [ENW’R MUDIAD] yn ystyried ceisiadau o’r fath o ddifrif. Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer yr hawl hon, rhaid i riant fodloni meini prawf penodol. [GALL FOD YN DDEFNYDDIOL I FUDIADAU ROI POLISI GWEITHIO HYBLYG AR WAITH].

19. Methu Dychwelyd ar ôl Absenoldeb Tadolaeth

Os yw’r cyflogai yn rhy sâl i ddychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth, bydd Polisi Salwch ac Absenoldeb [ENW’R MUDIAD] yn berthnasol.

20. Cyflogeion Nad Ydynt yn Dymuno Dychwelyd i’r Gwaith ar ôl Absenoldeb Tadolaeth

Os nad yw’r cyflogai’n dymuno dychwelyd i’r gwaith ar ôl ei absenoldeb tadolaeth, rhaid iddo roi gwybod am hyn yn unol â’r Datganiad Manylion/Contract Cyflogaeth.

**Gwybodaeth Bellach**

**Rheoli Absenoldeb a Thâl Tadolaeth eich Cyflogai (Saesneg yn Unig)**

ACAS

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk/managing-your-employees-paternity-leave-and-pay](http://www.acas.org.uk/managing-your-employees-paternity-leave-and-pay)

**Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth (Saesneg yn Unig)**

Llywodraeth y DU

<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/pay>

**Llinell Cymorth i Gyflogwyr, CThEM**

Ffôn: 0845 7143143

**TUC Cymru**

Ffôn: 029 20 347010

[wtuc@tuc.org.uk](mailto:wtuc@tuc.org.uk)

[https://www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru](http://www.wtuc.org.uk/)

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/