

Cynllun Seibiant Cyflogaeth

01

Cynllun Seibiant
Cyflogaeth

02

Atodiad A:
Cynllun Seibiant
Cyflogaeth

03

Atodiad B:
Astudiaethau
Achos –
Cymhwyso’r Polisi

01

Cynllun Seibiant
Cyflogaeth

Cymeradwywyd gan: Fforwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad Cyhoeddi: Rhagfyr 2025



1.	Datganiad Polisi	5
2.	Diffiniad	6
3.	Manteision i'r Gweithiwr ac i'r Sefydliad	6
4.	Cymhwysra	6
5.	Hyd y Seibiant	7
6.	Y Drefn Ymgeisio	7
7.	Cofrestriad Proffesiynol a Chadw Cofrestriad	7
8.	Drafftio Cytundeb	7
9.	Derbyn Cyflogaeth yn Rhywle Arall	9
10.	Dychwelyd i'r Gwaith ar ddiwedd y Seibiant Cyflogaeth	9
11.	Apeliadau	10
12.	Hyfforddiant a Chodi Ymwybyddiaeth	10
13.	Cydraddoldeb	10
14.	Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol 2018	11
15.	Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000	11
16.	Rheoli Cofnodion	11
17.	Adolygiad	11
18.	Disgyblu	11
19.	Atodiad A – Ffurflen Cynllun Seibiant Cyflogaeth	12
20.	Atodiad B – Astudiaethau Achos – Cymhwyso'r polisi	17

01 Datganiad Polisi

1. Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw:

- Rydym yn rhoi ein cleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau yn gyntaf:** Rydym yn gweithio gyda'r cyhoedd a chleifion/defnyddwyr gwasanaethau drwy gyd-gynhyrchu, gan wneud yr hyn sydd ei angen yn unig, dim mwy, dim llai a pheidio â gwneud dim niwed. Rydym yn onest, yn agored, yn llawn empathi ac yn dosturiol. Rydym yn sicrhau ansawdd a diogelwch yn fwy na dim arall drwy ddarparu'r gofal gorau posibl ar bob achlysur.
- Rydym yn ceisio gwella'n gofal:** Rydym yn gofalu am y rhai sydd â'r angen iechyd mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol posibl o'r holl sgiliau ac adnoddau a gan wneud ymdrech barhaus i sicrhau bod y gofal a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu'n addas ar gyfer anghenion y defnyddwyr. Rydym yn gwella ein gwaith bob dydd, drwy fod yn agored i newid ym mhopeth yr ydym yn ei wneud, gan leihau niwed a gwastraff.
- Rydym yn canolbwyntio ar lesiant ac atal:** Rydym yn ceisio gwella iechyd a chael gwared ag anghydraddoldebau drwy gydweithio gyda phobl Cymru i sicrhau eu llesiant heddiw ac ar gyfer y blynyddoedd a'r cenedlaethau i ddod.
- Rydym yn ystyried ein profiadau ac yn dysgu oddi wrthynt:** Rydym yn buddsoddi mewn dysgu a datblygu. Rydym yn gwneud penderfyniadau sy'n fanteisiol i gleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau drwy ddefnyddio

adnoddau, systemau ac amgylcheddau sy'n caniatáu i ni weithio'n fedrus, yn ddiogel ac yn effeithiol. Rydym yn ddyfeisgar, yn addasu ac yn lleihau amrywiadau amhriodol gan ystyried y sylfaen briodol o dystiolaeth i'n harwain.

- Rydym yn gweithio mewn partneriaeth ac fel tîm:** Rydym yn gweithio gydag unigolion gan gynnwys cleifion, cydweithwyr a sefydliadau eraill; gan ymfalchïo yn ein gwaith, gwerthfawrogi a pharchu ein gilydd, bod yn onest ac yn agored a gwrando ar gyfraniad eraill. Rydym yn ceisio datrys anghytundeb yn effeithiol ac yn gyflym, ac nid ydym yn goddef bwlio neu erledigaeth o unrhyw glaf, defnyddiwr gwasanaeth neu aelod o staff.
- Rydym yn gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG:** Rydym yn cefnogi'n holl gydweithwyr wrth iddynt wneud y swyddi y maent wedi cytuno i'w gwneud. Byddwn yn gofyn yn rheolaidd beth sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith yn well, ac yn ceisio darparu'r cyfleusterau angenrheidiol i ragori yn y gofal y maent yn ei roi. Byddwn yn gwrando ar ein cydweithwyr ac yn gweithredu ar eu hadborth a'u pryderon.

Maent wedi cael eu datblygu er mwyn helpu a chefnogi staff sy'n gweithio yn y GIG yng Nghymru.

Mae GIG Cymru yn ymwneud â phobl, a gweithio gyda phobl, i ofalu am bobl. Mae'r Egwyddorion Craidd hyn yn disgrifio



sut y gallwn weithio gyda’n gilydd i wneud yn siŵr bod yr hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud yn seiliedig ar ymdeimlad cyffredin cryf o bwrpas y mae pob un ohonom yn ei rannu ac yn ei ddeall.

Mae’r GIG dan bwysau o hyd i ddarparu rhagor o wasanaethau, â gwell canlyniadau, ac i gynnal a gwella ansawdd er gwaethaf her ariannol sylweddol, lefelau uchel o wariant cyhoeddus a phoblogaeth sy’n heneiddio ac sydd â lefelau cynyddol o gyflyrau cronig.

Datblygwyd yr egwyddorion hyn i helpu i fynd i’r afael â’r pwysau y mae’r galwadau hyn yn ei achosi i staff. Byddant yn sicrhau’r cydbwysedd cywir o ran y ffordd rydym yn gweithio gyda’n gilydd i’n gwneud yn llai dibynnol ar broses a’n helpu i wneud y peth iawn drwy gael ein harwain gan yr egwyddorion hyn wrth gymhwyso polisïau a gweithdrefnau i’r gweithlu.

Fel pobl sy’n gweithio yn y gwasanaeth iechyd, byddwn i gyd yn eu defnyddio i’n helpu i wneud ein gwaith ag ymrwymiad parhaus i’r rhai sy’n defnyddio’n gwasanaethau, mewn cyfnod pan mae pethau’n newid o hyd.

Mae’r Egwyddorion yn rhan o ymrwymiad parhaus i gryfhau’r fframweithiau gwerthoedd ac ymddygiad cenedlaethol a lleol sydd wedi’u sefydlu’n barod mewn Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd.

Datblygwyd yr Egwyddorion mewn partneriaeth â chynrychiolwyr o blith y cyflogwyr a’r staff.

Defnyddir yr Egwyddorion i greu dull symlach a chyson o reoli materion cyflogaeth yn y gweithle.

Mae’r polisi hwn yn cydnabod y gallai gweithwyr fod eisiau cymryd seibiant o’u prif gyflogaeth am resymau penodol ac mae’n darparu ffordd o hwyluso hyn. Gallai’r seibiant hwn fod yn hwy

nag sy’n cael ei ddarparu gan bolisïau gweithio’n hyblyg eraill. Bydd pob cais yn cael ei ystyried yn amodol ar anghenion y Gwasanaeth, ac o ganlyniad, ni ellir gwarantu y bydd yn cael ei gymeradwyo.

2. Diffiniad

Mae seibiant cyflogaeth yn gyfle i adael y gweithle am gyfnod penodol o absenoldeb di-dâl a dychwelyd i’r un swydd neu swydd debyg yn ar ddiwedd y cyfnod hwnnw. Dylid nodi fodd bynnag bod holl sefydliadau GIG Cymru yn wynebu newid mewnol ac allanol, nad oes ganddynt lawer o reolaeth drosto os o gwbl. Mae Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan yn ymdrin â’r mater hwn. Oherwydd hyn, mae’n bosibl na ellir gwarantu ym mhob achos y bydd modd i’r gweithiwr ddychwelyd i’r un swydd neu i swydd debyg.

Nid oes rhaid i’r gweithiwr ymddiswyddo o’i swydd ond bydd ei gontract yn cael ei atal dros dro am gyfnod y seibiant cyflogaeth.

Bwriedir seibiant cyflogaeth ar gyfer gofal plant, gofal henoed, gofal am ddibynnydd arall, hyfforddiant, absenoldeb astudio neu waith gwirfoddol. Ystyrir rhesymau eraill yn ôl eu haeddiant.

Nid yw’r polisi hwn yn cynnwys absenoldeb sabothol i ymgynghorwyr.

Mae’r egwyddorion, y graddfeydd amser a’r paramedrau sydd wedi’u cynnwys yn y polisi hwn yn deillio o Adran 36 o Lawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG.

3. Manteision i’r Gweithiwr ac i’r Sefydliad

3.1 Y Gweithiwr

- Er y dylai cyfnod y seibiant gyfrif tuag at gyflogaeth ddi-dor at ddibenion statudol, bydd contract cyflogaeth y gweithiwr yn cael ei atal dros dro am gyfnod y seibiant. Bydd y cyfnod o

seibiant yn ddi-dâl. Ni fydd y cyfnod o absenoldeb yn cael ei ystyried fel toriad mewn gwasanaeth. Ni fydd cyfnod y seibiant ei hun yn cael ei gyfrif yn unol â Thelerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG.

- Bydd darpariaethau eraill sy’n ddibynnol ar hyd gwasanaeth, e.e. taliadau diswyddo mewn contract, yn cael eu hatal dros dro am gyfnod y seibiant.
- Bydd datblygiad cyflog cynyddrannol arferol yn cael ei atal dros gyfnod y seibiant cyflogaeth, ond bydd cyflog y gweithiwr pan fydd yn dychwelyd i’r gwaith yn cynnwys unrhyw ddyfarniadau cyflog blynyddol sydd wedi digwydd yn ystod ei absenoldeb.
- Gallai gweithwyr gofal iechyd proffesiynol gael credyd cynyddrannol am wasanaeth mewn gwlad sy’n datblygu (yn achos meddygon a deintyddion bydd hyn yn amodol ar ddarpariaethau WPM (81) 30).
- Gall seibiant cyflogaeth osgoi’r sefyllfa lle mae gweithiwr yn gorfod cychwyn ei yrfa eto, pan fydd yn gallu dychwelyd i’r gwaith
- Gall seibiant helpu i leihau straen i’r rhai hynny sy’n ceisio sicrhau cydbwysedd rhwng ymrwymïadau gwaith a chartref.

3.2 Y Sefydliad

- Gall ddarparu cyfle i gadw lefel uchel o sgiliau a phrofiad y gallai’r Sefydliad eu colli fel arall pe bai gweithiwr yn gadael.
- Gall ddarparu cyfleoedd datblygu i staff eraill yn y Sefydliad a allai feithrin sgiliau a gwybodaeth newydd yn absenoldeb y rhai sydd ar seibiant cyflogaeth.

4. Cymhwystro

Mae pob gweithiwr parhaol sydd ag o leiaf 12 mis o wasanaeth gyda Sefydliad y GIG yn gymwys i ymgeisio am seibiant cyflogaeth.

5. Hyd y Seibiant

Y cyfnod lleiaf o seibiant cyflogaeth y gellir ei gymeradwyo yw 3 mis. Y cyfnod mwyaf fydd 5 mlynedd. Gellir cymryd seibiant cyflogaeth sydd wedi’i gymeradwyo fel un cyfnod neu fel mwy nag un cyfnod.

Rhaid i hyd seibiant cyflogaeth sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion y gweithiwr unigol ac anghenion y gwasanaeth. Gellir ymestyn seibiant cyflogaeth drwy roi rhybudd priodol, os yw’r rheolwr yn cytuno. Gall y gweithiwr hefyd ofyn am gael dychwelyd i’r gwaith yn gynharach na’r dyddiad y cytunwyd arno.

Os bydd unrhyw amgylchiadau unigol yn newid a bod gweithiwr yn dymuno dychwelyd i’r gwaith yn gynharach, bydd y rheolwr llinell yn ystyried hyn yn ofalus, ond ni all warantu dim.

6. Y Drefn Ymgeisio

Dylai ymgeiswyr wneud cais am seibiant cyflogaeth o leiaf dri mis ymlaen llaw. Gellir llacio’r rheol hon mewn achosion brys a sefyllfaoedd na ellir eu rhagweld lle mae ar weithiwr angen seibiant.

Dylai’r ffurflen gais ynghlwm (Atodiad 1) ar gyfer seibiant cyflogaeth gael ei llenwi a’i chyflwyno i’r rheolwr llinell, gan nodi’r rheswm/rhesymau dros ymgeisio ac amlinellu pryd y byddai’r ymgeisydd yn hoffi i’r seibiant ddechrau a dod i ben.

7. Cofrestriad Proffesiynol a Chadw Cofrestriad

Dylai’r gweithiwr gadw ei gofrestriad



proffesiynol yn unol â gofynion ei gorff rheoleiddio proffesiynol.

8. Drafftio Cytundeb

Dylai pob seibiant fod yn amodol ar gytundeb wedi'i lofnodi rhwng y cyflogwr a'r ymgeisydd cyn i'r seibiant gychwyn. Dylai'r cytundeb ymdrin â'r elfennau a ganlyn:

- hyd y seibiant (a'r meini prawf a ddefnyddir i benderfynu a all gweithiwr ddychwelyd yn gynnar);
- ni fydd y gweithiwr yn derbyn cyflog gan am gyfnod y seibiant cyflogaeth;
- rhaid i'r gweithiwr gymryd unrhyw wyliau blynyddol dyledus y mae ganddo hawl iddo cyn cychwyn y seibiant cyflogaeth;
- bydd yn ofynnol i'r gweithiwr ddychwelyd holl offer

(gliniaduron, ffonau symudol ac ati) allweddi, dillad gwaith ac yn y blaen. Bydd yn cael y rhain yn ôl pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei seibiant cyflogaeth. Bydd unrhyw daliadau a dderbynnir e.e. rhent ffôn hefyd yn cael eu hatal am gyfnod y seibiant cyflogaeth;

- effaith y seibiant ar hawliadau amrywiol yn ymwneud â hyd gwasanaeth;
- sicrwydd, os bydd yr ymgeisydd yn dychwelyd i'r gwaith cyn pen blwyddyn, y bydd yr un swydd ar gael, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol ymarferol;
- os yw'r seibiant am fwy na blwyddyn, gall yr ymgeisydd ddychwelyd i swydd mor debyg ag sy'n bosibl (cynnwys paramedrau ar gyfer nodi'r swyddi hyn);
- dychwelyd i'r gwaith ar bwynt cyflog sy'n cyfateb i'r un blaenorol, gan adlewyrchu codiadau cyflog a ddyfarnwyd yn ystod y seibiant;
- trefniadau ar gyfer cadw mewn cysylltiad yn ystod y seibiant; gofynnir i'r gweithiwr ddod i gyfarfod blynyddol gyda'i reolwr (oni bai ei fod dramor)

a chadw mewn cysylltiad dros y ffôn bob chwe mis;

- gofyn i'r ymgeisydd gadw i fyny ag anghenion perthnasol ei gofrestrriad proffesiynol, gan gynnwys mynd ar gyrsiau hyfforddiant penodol a mynychu cynadleddau, ac unrhyw gymorth y gall y cyflogwr ei roi i gefnogi hyn;
- cyfnodau rhybudd ar gyfer dychwelyd i'r gwaith;
- trefniadau hyfforddi ar gyfer ail gynefino â'r gwaith;
- yn ystod y seibiant cyflogaeth mae'n bosibl y gofynnir i'r gweithiwr gyflawni gwaith i'r sefydliad. Dylai hyn gael ei gytuno gyda'r rheolwr, cyn cychwyn y seibiant cyflogaeth. Telir am unrhyw waith a wneir ar y gyfradd briodol am y gwaith a wneir;
- dylai gweithwyr sydd â char prydles gysylltu â'r Adran Gyllid i drafod goblygiadau eu seibiant cyflogaeth ar y cytundeb prydles. Bydd y rhain yn amrywio gan ddibynnu ar hyd y seibiant cyflogaeth cytunedig;
- trefniadau pensiwn y GIG yn ystod y seibiant. Gellir cael rhagor o wybodaeth i aelodau'r cynllun yng Nghymru a Lloegr ar wefan Pensiynau'r GIG yn www.nhsbsa.nhs.uk/pensions Bydd sefydliad y GIG yn talu cyfraniadau'r cyflogwr yn ystod chwe mis cyntaf y seibiant cyflogaeth.

Ar ôl chwe mis, gall y gweithiwr ddal i gyfrannu i'r cynllun pensiwn am 18 mis arall. Yn ystod y cyfnod hwn, rhaid i'r gweithiwr dalu cyfraniadau'r gweithiwr a'r cyflogwr. Mae'n hanfodol bod cyfraniadau'n cael eu talu mewn pryd ac nad oes ôl-ddyledion yn crynhoi. Os na fydd cyfraniadau pensiwn yn cael eu talu, bydd y cofnod pensiwn yn cael ei gau 364 diwrnod ar ôl i'r seibiant gychwyn. Mae'r darpariaethau hyn yn gymwys i aelodau adrannau 1995, 2008 a 2015 o'r cynllun pensiwn. (Cyfrifoldeb y gweithwyr yw cysylltu â'r Asiantaeth Bensiynau i holi sut bydd y seibiant cyflogaeth yn effeithio ar eu hawliau pensiwn);

- ystyried cynnwys cymal cymryd yn ôl am gyfnod penodol yn y cytundeb i adennill cyfraniadau pensiwn cyflogwr os bydd gweithiwr yn gadael o fewn cyfnod penodol (e.e. 2 flynedd) ar ôl iddo ddychwelyd i'w waith;
- os bydd gweithiwr sy'n cychwyn seibiant cyflogaeth yn syth ar ôl absenoldeb mamolaeth yn penderfynu nad yw am ddychwelyd i'r gwaith, yn dilyn y seibiant cyflogaeth, disgwylir iddi ad-dalu unrhyw dâl mamolaeth galwedigaethol a dderbyniwyd am y cyfnod gofynnol o 13 wythnos;
- cyngor am gyfnodau cymhwyso ar gyfer darpariaethau mamolaeth/ma bwysiadu (gan dîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol);
- unrhyw amodau eraill a all fod yn ofynnol gan y cyflogwr neu'r ymgeisydd.

9. Derbyn Cyflogaeth yn Rhywle Arall

- Ni chaniateir i'r gweithiwr dderbyn cyflogaeth gyda chyflogwr arall fel arfer, ac eithrio, er enghraifft, i weithio dramor neu i wneud gwaith elusennol, a allai ehangu ei brofiad, a/neu at ddibenion cadw ei gofrestrriad proffesiynol (am gyfnod byr). Mewn amgylchiadau o'r fath, byddai angen caniatâd ysgrifenedig gan

fel rhan o'r broses gymeradwyo.

- Gall unigolion gofrestru i weithio mewn Banc GIG a thra byddant yn cyflawni dyletswyddau "Banc" byddant yn parhau'n "weithiwr" ac nid yn weithiwr cyflogedig.

10. Dychwelyd i'r Gwaith ar Ddiwedd y Seibiant Cyflogaeth

Cyn dyddiad dychwelyd disgwylidig y gweithiwr, cyfrifoldeb y rheolwr yw trefnu cyfarfod i drafod ei ddychweliad i'r gwaith.

Mae hyn yn arbennig o bwysig pan nad yw swydd y gweithiwr wedi cael ei chadw'n agored a phan mae angen canfod swydd arall addas i'r gweithiwr ddychwelyd iddi. Dylai'r trefniadau ar gyfer y cyfarfod sicrhau bod digon o amser i allu cychwyn proses drafod gyda'r gweithiwr a dod o hyd i swydd addas. Yn ystod y cyfarfod cyn dychwelyd i'r gwaith, dylai'r rheolwr a'r gweithiwr drafod anghenion hyfforddi/cynefino adrannol y gweithiwr a'i sefyllfa mewn perthynas â'i Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau amlinellol ac amcanion posibl, yn gysylltiedig ag amcanion

Mae dychwelyd i'r gwaith yn amodol ar basio prawf meddygol gan ddibynnu ar natur / cyfnod y seibiant cyflogaeth a'r math o swydd y mae'r unigolyn yn dychwelyd iddi. Dylai'r rheolwyr ofyn am gyngor gan eu tîm Iechyd Galwedigaethol. Mae'n bosibl hefyd y bydd angen gwiriad DBS newydd a hyfforddiant ailgynefino adrannol priodol. Gan ddibynnu ar ganlyniad y trafodaethau hyn a phroffion angenrheidiol mae gan y cyflogwr hawl i ohirio dychwelyd i'r gwaith. Mewn amgylchiadau o'r fath, rhaid amlinellu'r rhesymau a hyd yr oedi'n glir, gan nodi ar ba sail y byddai dychwelyd i'r gwaith yn cael ei gymeradwyo, a byddai angen penderfynu a fydd y gweithiwr yn derbyn tâl yn ystod y cyfnod. Nid oes hawl awtomatig i dâl.

Os yw'r gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'r gwaith, ond gweithio llai o oriau nag sydd yn ei contract, rhaid iddo lenwi'r ffurflen gais briodol i wneud cais i gael gweithio oriau hyblyg. Gall y cais hwn gael ei wrthod os oes rhesymau busnes dros wneud hynny. Bydd yr un trefniadau ag sy'n cael eu hamlinellu uchod yn berthnasol pe bai gweithiwr yn gofyn am gael dychwelyd yn gynnar o seibiant cyflogaeth. Fodd bynnag, mae'n bosibl na fydd modd caniatáu cais o'r fath a dylai gweithwyr fod yn realistig o ran eu disgwyliadau wrth ofyn am gael dychwelyd yn gynnar, yn enwedig os oes trefniadau eraill â therfynau amser wedi'u gwneud ar gyfer y swydd.



10.1 Cyfnodau Rhybudd

Bydd yn ofynnol i’r gweithiwr roi rhybudd i fel a ganlyn ynglŷn â’r dyddiad y mae’n bwriadu dychwelyd i’r gwaith:

Hyd y Seibiant Cyflogaeth Cyfnod Rhybudd

3 – 6 mis	1 mis
6 – 12 mis	2 mis
1 – 2 flynedd	3 mis
2 – 5 mlynedd	6 mis

Gall gweithiwr ddychwelyd o’i seibiant cyflogaeth cyn y dyddiad dychwelyd cytunedig, cyn belled bod swydd wag addas ar gael.

11. Apeliadau

Gall gweithwyr gysylltu â’u rheolwr llinell agosaf fel ffordd o apelio os yw eu cais wedi’i wrthod.

Mae gan weithwyr hawl i gael eu cynrychioli gan gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr.

Dylai gweithwyr gyflwyno hysbysiad ysgrifenedig yn nodi rhesymau dros eu hapêl, cyn pen pythefnos ar ôl derbyn y penderfyniad ysgrifenedig.

Cynhelir cyfarfod i drafod y mater cyn pen pythefnos ar ôl derbyn yr hysbysiad apêl.

12. Hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth

Sicrhair bod pob aelod o’r staff yn ymwybodol o’r polisi hwn pan fyddant yn dechrau gweithio i

Gellir gweld copi ohono hefyd ar Fewnrrwyd Sefydliad y GIG neu gellir cael copi gan Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Darperir hyfforddiant fel y bo’n briodol gan ddibynnu ar gymhlethdod y polisi.

13. Cydraddoldeb

Mae yn cydnabod amrywiaeth y gymuned leol a’r bobl y mae’n eu cyflogi; a’r gofynion a roddwyd i’r sefydliadau gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statu-dol) (Cymru) 2011. Ein nod felly yw darparu amgylchedd diogel heb unrhyw wahaniaethu a man lle mae pob unigolyn yn cael ei drin yn deg, ag urddas ac yn briodol i’w angen.

Mae yn cydnabod bod cydraddoldeb yn effeithio ar bob agwedd ar ei waith o ddydd i ddydd. Aseswyd y polisi hwn gan ddefnyddio Pecyn Cymorth Asesu Effaith Canolfan Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y GIG a chyhoeddwyd y canlyniadau ar y wefan a’u monitro’n ganolog.

Aseswyd effaith y polisi hwn yn wreiddiol ar 22 Mawrth 2013, a phenderfynodd y grŵp adolygu beidio â gwneud asesiad effaith arall ar sail Cymru Gyfan, ond argymhell yn hytrach bod sefydliadau unigol yn monitro ei gymhwysiad ar sail y nodweddion gwarchodedig ac yn adrodd i’w pwyllgorau Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.

14. Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol 2018

Dylid trin pob dogfen sy’n cael ei chynhyrchu dan y polisi hwn, sy’n ymwneud ag unigolion y gellir eu hadnabod, fel dogfen gyfrinachol, yn unol â Pholisi Diogelu Data

15. Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Gall holl gofnodion a dogfennau Sefydliad y GIG, â rhai eithriadau cyfyngedig, gael eu datgelu dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Byddai cofnodion a dogfennau sydd wedi’u heithrio rhag cael eu datgelu, yn y rhan fwyaf o’r amgylchiadau, yn cynnwys y rhai sy’n ymwneud ag unigolion y gellir eu hadnabod sy’n codi mewn cyd-destun personél neu ddatblygu staff.

Mae gwybodaeth am gymhwyso’r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yn Sefydliad y GIG i’w gweld yng nghynllun cyhoeddiadau Sefydliad y GIG.

16. Rheoli Cofnodion

Mae’r holl gofnodion a gynhyrchir dan y polisi hwn yn gofnodion swyddogol

a byddant yn cael eu rheoli, eu storio a’u defnyddio yn unol â Pholisi Rheoli Cofnodion Sefydliad y GIG.

17. Adolygiad

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu ymhen dwy flynedd. Mae’n bosibl y bydd angen adolygiad cynharach mewn ymateb i amgylchiadau eithriadol, newid sefydliadol neu newidiadau perthnasol mewn deddfwriaeth neu ganllawiau.

18. Disgyblu

Bydd achosion o weithredu’n groes i’r polisi hwn yn cael eu hymchwilio a gallant arwain at drin y mater fel trosedd yn arwain at gamau disgyblu dan drefn ddisgyblu



02

Atodiad A: Cynllun Seibiant Cyflogaeth

2 Atodiad A: Cynllun Seibiant Cyflogaeth

Atebwch y cwestiynau a ganlyn a dychwelwch y ffurflen gais hon i'ch rheolwr llinell.	
Enw:	
Cyfeiriad (ar gyfer cysylltu yn ystod seibiant)	
Rhif ffôn (ar gyfer cysylltu yn ystod seibiant)	
Ebost (ar gyfer cysylltu yn ystod seibiant)	
Swydd Bresennol:	
Gradd:	
Adran:	
Rhif Estyniad:	
Rheolwr Llinell:	
Dyddiad Cychwyn gyda Sefydliad y GIG (mae angen o leiaf 12 mis)	
A ydych yn aelod o Gynllun Pensiwn y GIG?	
Os ydych, nodwch a ydych yn dymuno parhau â'r cynllun	



Beth yw eich rheswm dros ymgeisio am Gynllun Seibiant Cyflogaeth?	
Gofal plant	
Gofalu am berthnasau oedrannus / dibynnol	
Absenoldeb astudio / Hyfforddiant	
Gwasanaeth gwirfoddol dramor	
Teithio	
Arall (rhowch fanylion isod)	

Beth yw hyd arfaethedig y Seibiant Cyflogaeth?

.....

.....

.....

Pryd ydych chi’n bwriadu cychwyn y Seibiant Cyflogaeth?

.....

.....

.....

Eglurwch yn fanwl pam eich bod yn dymuno cymryd Seibiant Cyflogaeth, gan nodi unrhyw ganlyniadau a manteision tebygol i Sefydliad y GIG

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Amlinellwch eich hanes cyflogaeth hyd yn hyn yn y GIG ac yn Sefydliad y GIG (cewch gynnwys eich CV os yw’n briodol)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Beth yw eich cynlluniau gyrfaoi hirdymor? Sut mae’r Seibiant Cyflogaeth hwn yn ffitio i mewn i’ch cynlluniau gyrfaoi hirdymor?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pa hyfforddiant / absenoldeb astudio rydych chi wedi’i gael yn ystod 3 blynedd diwethaf eich cyflogaeth yn Sefydliad y GIG?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pa hyfforddiant / datblygiad neu gefnogaeth arall fydddech chi ei hangen er mwyn cynnal eich sgiliau yn ystod y Seibiant Cyflogaeth neu ar ôl dychwelyd i’r gwaith?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sut ydych chi’n bwriadu cynnal eich cymhwyster proffesiynol pan fyddwch ar y Seibiant Cyflogaeth? (Nodwch holl ofynion eich proffesiwn perthnasol a sut rydych yn bwriadu cydymffurfio â’r rhain).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A oes unrhyw gyfyngiadau o ran ble y gallech wneud y gwaith hwn?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A fydddech yn gallu dod i’r gwaith ar gyfer, er enghraifft, cyfarfodydd briffio a seminarau a allai fod yn berthnasol er mwyn cadw mewn cysylltiad yn ystod eich seibiant?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A oes unrhyw wybodaeth arall y byddech yn hoffi ei chyflwyno i gefnogi eich cais?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Llofnodwyd:	
Dyddiad:	

Cymeradwywyd:	Do/Naddo
Llofnodwyd gan y rheolwr:	
Dyddiad:	

03

Atodiad B: Astudiaethau Achos – Cymhwyso’r Polisi



3 Atodiad B: Astudiaethau Achos – Cymhwyso'r Polisi

Senario 1 – Mae aelod o'r staff yn datblygu salwch cronig / cyflwr hirdymor / yn beichiogi yn ystod y seibiant cyflogaeth ac yn dymuno dychwelyd i'r gwaith

Yn yr achos hwn byddai Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gymwys a gallai unrhyw driniaeth anafanteisiol gael ei hystyried yn wahaniaethu. Er mwyn osgoi gwahaniaethu, byddai angen ystyried y posibilrwydd o ddychwelyd i'r gwaith ar sail set o feini prawf/paramedrau nad ydynt yn gwahaniaethu (efallai y byddai'n fuddiol pe bai'r rhain yn cael eu cynnwys yn y cytundeb gwreiddiol) a dylid ystyried y gweithiwr yr un fath yn union ag unrhyw weithiwr arall sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynnar o seibiant cyflogaeth.

Os oes gwaith ar gael mae'n bosibl y bydd yn rhaid i'r cyflogwr ystyried addasiadau rhesymol ond dylid gwneud hyn ar ôl gwneud penderfyniad nad yw'n gwahaniaethu yn erbyn yr unigolyn.

Senario 2 – Mae aelod o'r staff yn dymuno ymddeol ac yn cymryd seibiant cyflogaeth 6 mis, i fanteisio ar y ffaith y bydd y cyflogwr yn talu'r cyfraniadau pensiwn, cyn ymddeol.

Efallai y bydd cyflogwyr eisiau ystyried cynnwys cymal cymryd yn ôl yn y cytundeb gwreiddiol, os yw'n bosibl/tebygol y bydd gweithiwr yn rhoi rhybudd y bydd yn ymddeol ar y diwedd (neu o fewn 6 mis ar ôl dychwelyd o seibiant cyflogaeth).

Senario 3 – Mae aelod o'r staff yn gwrthod y cynnig o swydd arall pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith

Cyn belled bod y cytundeb gwreiddiol yn cynnwys cyfeiriad at y mater hwn, yna mae'r gweithiwr yn cytuno i amrywiad yn y contract. Os nad yw gweithiwr yn derbyn swydd arall fel sy'n cael ei amlinellu yn y cytundeb pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith, yna ei ddewis ef yw hynny a gall peidio â derbyn y swydd gael ei ystyried i bob pwrpas yn ymddiswyddiad.

Er hyn, os nad oedd swyddi priodol wedi'u diffinio'n briodol ymlaen llaw a bod y swydd a gynigiwyd i'r gweithiwr yn un wahanol iawn a heb fod yn cyfateb i'r swydd wreiddiol yna gallai'r gweithiwr ddadlau achos o ddiswyddo deongliadol / torri amodau contract.

Dyluniwyd gan Dîm Cyfathrebu PCGC

