Mae'r cyhoeddiad hwn wedi cael ei dynnu

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi cael ei dynnu.

Nid yw'r cyhoeddiad hwn bellach yn gyfredol.

Adran Gwaith
a Phensiynau

Cael babi

Mae’r daflen hon yn cynnwys gwybodaeth a ddewiswyd o **www.gov.uk** ar 2 Mai 2018. Mae’r wybodaeth ddiweddaraf bob amser ar gael ar-lein. Mae’r daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig ac ni ddylid dibynnu arno fel datganiad llawn o’r gyfraith yn y maes hwn.

Cynnwys

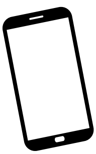
Eich hawliau os ydych yn gweithio	3
Tâl ac absenoldeb mamolaeth	5
Tâl ac absenoldeb tadolaeth Statudol	9
Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl	9
Tâl Mabwysiadu ac absenoldeb	10
Gweithio'n hyblyg	12
Lwfans Mamolaeth	13
Credyd Treth Gwaith	14
Credyd Treth Plant	15
Budd-dal Tai	16
Budd-dal Plant	16

Argraffwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau gan ddefnyddio'r testun a gymerwyd o **www.gov.uk** ar 2 Mai 2018.

© Hawlfraint y Goron.

ISBN 978-1-78659-050-3

DWP16W (Mai 2018)



Codau QR

Dyma godau bar sgwâr sy'n agor gwefan benodol, gan arbed i chi deipio cyfeiriadau gwe hir.

Gallwch gael ap am ddim i sganio codau QR ar y rhan fwyaf o ffonau clyfar

Eich hawliau os ydych yn gweithio

www.gov.uk/working-when-pregnant-your-rights

Hawliau cyflogeion beichiog

Mae gan gyflogeion beichiog 4 prif hawl cyfreithiol:

- amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cyn-geni
- absenoldeb mamolaeth
- tâl mamolaeth neu lwfans mamolaeth
- diogelwch rhag triniaeth annheg, gwahaniaethu neu ddiswyddo

Nid yw 'gofal cyn-geni' ond ar gyfer apwyntiadau meddygol yn unig - gall hefyd cynnwys dosbarthiadau cyn-geni neu rianta os argymhellwyd gan feddyg neu fydwraig.

Ni all cyflogwyr newid telerau ac amodau contract cyflogai beichiog heb gytundeb - os ydynt maent yn torri'r contract.

Rhaid i gyflogwyr roi amser i ffwrdd i gyflogeion beichiog ar gyfer gofal cyn-geni a thalu eu cyfradd arferol am yr amser i ffwrdd. Mae gan y tad neu bartner y fenyw feichiog yr hawl i amser i ffwrdd o'r gwaith heb dâl i fynd at 2 apwyntiad cyn-geni.

Salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd

Bydd absenoldeb mamolaeth a Thâl Mamolaeth Statudol yn dechrau'n awtomatig os yw'r cyflogai yn absennol o'r gwaith ar gyfer salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn y 4 wythnos cyn i'r babi gael ei eni - does dim ots am yr hyn a gytunwyd yn flaenorol.

Absenoldeb mamolaeth orfodol

Os nad yw'r cyflogai yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth Statudol, mae'n rhaid iddynt cymryd pythefnos i ffwrdd ar ôl i'r babi gael ei eni - neu 4 wythnos os ydynt yn gweithio mewn ffatri.

Dweud wrth y cyflogwr am y beichiogrwydd

Rhaid i gyflogeion roi gwybod i'w gyflogwr am y beichiogrwydd o leiaf 15 wythnos cyn dechrau'r wythnos y bydd y babi yn cael ei eni.

Os nad yw hyn yn bosibl (e.e. oherwydd nad oeddent yn gwybod eu bod yn feichiog) rhaid dweud wrth y cyflogwr cyn gynted ag y bo modd.

Rhaid i gyflogeion hefyd ddweud wrth y cyflogwr pan fyddant am ddechrau eu Habsenoldeb Mamolaeth Statudol a Thâl Mamolaeth Statudol.

Ni all cyflogeion gymryd amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau cyn-geni hyd nes iddynt ddweud wrth y cyflogwr am y beichiogrwydd.

Iechyd a diogelwch ar gyfer cyflogeion beichiog

Pan fydd y cyflogau yn dweud wrth ei chyflogwr ei bod yn feichiog, dylai'r cyflogwr asesu'r risgiau i'r fenyw a'i babi.

Gallai risgiau gael eu hachosi gan:

- codi neu gario pethau trwm
- sefyll neu eistedd am gyfnodau hir heb gael egwyl ddigonol
- dod i gysylltiad â sylweddau gwenwynig
- oriau gwaith hir

Lle mae risgiau, dylai'r cyflogwr gymryd camau rhesymol i gael gwared arnynt, e.e. trwy gynnig gwaith gwahanol i'r cyflogai neu newid eu horiau.

Dylai'r cyflogwr atal y cyflogai ar gyflog llawn os na allant gael gwared ar unrhyw risgiau, ee trwy gynnig gwaith addas arall.

I gael manylion llawn am y rheoliadau ewch i wefan Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Cewch ragor o wybodaeth yn www.hse.gov.uk/mothers/faqs.htm

Dylai cyflogeion beichiog sy'n meddwl eu bod mewn perygl ond mae eu cyflogwr yn anghytuno siarad â'u cynrychiolydd iechyd a diogelwch neu undeb llafur. Os yw'ch cyflogwr yn dal i wrthod gwneud unrhyw beth, siaradwch â'ch meddyg neu cysylltwch â'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Cewch ragor o wybodaeth yn www.hse.gov.uk/contact/index.htm

Tâl ac absenoldeb mamolaeth

www.gov.uk/maternity-pay-leave/overview

Pan fyddwch yn cymryd amser i ffwrdd i gael babi gallech fod yn gymwys i:

- Absenoldeb Mamolaeth Statudol
- Tâl Mamolaeth Statudol
- amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cyn-geni
- cymorth ychwanegol gan y llywodraeth – cewch mwy o wybodaeth yn **www.gov.uk/pay-leave-for-parents**

Mae yna reolau ar bryd a sut i hawlio eich absenoldeb â thâl, ac os ydych am newid eich dyddiadau.

Gallwch weithio allan eich tâl mamolaeth ac absenoldeb ar-lein. Cewch mwy o wybodaeth yn www.gov.uk/pay-leave-for-parents

Efallai y byddwch hefyd yn gymwys i gael Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl.

Hawliau cyflogaeth pan ar wyliau

Mae eich hawliau cyflogaeth yn cael eu diogelu tra ar Absenoldeb Mamolaeth Statudol. Mae hyn yn cynnwys eich hawl i:

- codiadau cyflog
- adeiladu (cronni) gwyliau
- dychwelyd i'r gwaith

Absenoldeb

Mae Absenoldeb Mamolaeth Statudol yn 52 wythnos. Mae'n cynnwys:

- 'Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin' – y 26 wythnos gyntaf
- 'Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol' – y 26 wythnos ddiwethaf

Nid oes rhaid i chi gymryd 52 wythnos, ond rhaid i chi gymryd pythefnos o absenoldeb ar ôl i'ch babi gael ei eni (neu 4 wythnos os ydych yn gweithio mewn ffatri).

Defnyddiwch y cynllunydd mamolaeth i weithio allan y dyddiadau ar gyfer eich absenoldeb cyffredin ac ychwanegol. Cewch mwy o wybodaeth yn **www.gov.uk/pay-leave-for-parents**

Efallai y byddwch yn gymwys i gymryd rhywfaint o'ch absenoldeb fel Absenoldeb Rhieni a Rennir.

Dyddiad dechrau a genedigaethau cynnar

Fel arfer, y cynharaf y gallwch ddechrau eich absenoldeb yw 11 wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'ch babi gael ei eni.

Bydd absenoldeb hefyd yn dechrau:

- ar y diwrnod ar ol yr enedigaeth os yw'r babi'n gynnar
- yn awtomatig os ydych i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig a beichiogrwydd yn y 4 wythnos cyn yr wythnos (o dydd Sul i ddydd Sadwrn) y disgwylir i'ch babi gael ei eni

Defnyddiwch y cyfrifiannell tâl mamolaeth i weithio allan y dyddiad cynharaf y gallech eich absenoldeb mamolaeth ddechrau. Cewch ragor o wybodaeth yn www.gov.uk/pay-leave-for-parents

Newid eich dyddiad ar gyfer dychwelyd i'r gwaith

Rhaid i chi roi o leiaf 8 wythnos o rybudd i'ch cyflogwr os ydych am newid eich dyddiad dychwelyd i'r gwaith.

Tâl

Telir Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) am hyd at 39 wythnos. Byddwch yn cael:

- 90% o'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd (cyn treth) ar gyfer y 6 wythnos gyntaf
- £145.18 neu 90% o'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd (p'un bynnag yw'r isaf) ar gyfer y 33 wythnos nesaf

Telir SMP yn yr un ffordd a'ch cyflog (e.e. bob mis neu'n wythnosol). Bydd Treth ac Yswiriant Gwladol yn cael ei ddidynnu.

Defnyddiwch y cynllunydd mamolaeth i weithio allan faint y gallech ei gael. Cewch mwy o wybodaeth yn www.gov.uk/ pay-leave-for-parents

Os ydych yn cymryd Absenoldeb Rhieni a Rennir cewch Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl (ShPP). Mae Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl yn £145.18 yr wythnos neu 90% o'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd, p'un bynnag yw'r isaf. .

Dyddiad dechrau

Mae SMP fel arfer yn dechrau pan fyddwch yn cymryd eich absenoldeb mamolaeth.

Mae'n dechrau'n awtomatig os ydych i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn y 4 wythnos cyn yr wythnos (dydd Sul i ddydd Sadwrn) y disgwylir i'ch babi gael ei eni.

Problemau ac anghydfodau

Gofynnwch i'ch cyflogwr i esbonio eich SMP os ydych yn credu nad yw'n iawn. Os ydych yn anghytuno am y swm neu na all eich cyflogwr eich talu (e.e. oherwydd eu bod yn fethdalwr), ffoniwch linell ymholiadau cyflogeion Cyllid a Thollau EM.

Llinell ymholiadau cyflogeion Cyllid a Thollau EM
Ffôn: 0300 200 1900
Ffôn testun: 0300 200 3519

Cewch ragor o wybodaeth am gostau galwadau yn www.gov.uk/call-charges

Absenoldeb Mamolaeth Statudol

Rydych yn gymwys ar gyfer Absenoldeb Mamolaeth Statudol os:

- ydych yn gyflogai ac nid yn 'weithiwr'
- eich bod yn rhoi'r rhybudd cywir i'ch cyflogwr

Nid oes ots pa mor hir rydych wedi bod gyda'ch cyflogwr, faint o oriau rydych chi'n eu gweithio neu faint rydych yn cael eich talu.

Ni allwch gael Absenoldeb Mamolaeth Statudol os oes gennych blentyn drwy fenthyg croth - gallech gael Absenoldeb Mabwysiadu Statudol a Thâl yn lle hynny.

Sut i wneud cais

O leiaf 15 wythnos cyn y dyddiad y disgwylir eich baban, dywedwch wrth eich cyflogwr pryd y disgwylir i'r baban gael ei eni a phryd rydych am ddechrau eich cyfnod mamolaeth. Gall eich cyflogwr ofyn am hyn yn ysgrifenedig.

Rhaid i'ch cyflogwr ysgrifennu atoch o fewn 28 diwrnod yn cadarnhau eich dyddiadau dechrau a diwedd.

Defnyddiwch y cynllunydd mamolaeth i weithio allan pan mae'n rhaid i chi wneud cais am eich absenoldeb mamolaeth.

Tâl Mamolaeth Statudol (SMP)

I fod yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth Statudol, mae'n rhaid i chi:

- ennill o leiaf £116 yr wythnos ar gyfartaledd
- rhoi'r rhybudd cywir
- rhoi tystiolaeth eich bod yn feichiog

- wedi gweithio i'ch cyflogwr yn barhaus am o leiaf 26 wythnos hyd at yr 'wythnos gymhwyso' - y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth

Ni allwch gael Tâl Mamolaeth Statudol os byddwch yn mynd i mewn i'r ddalfa heddlu yn ystod eich cyfnod tâl mamolaeth. Ni fydd yn ailddechrau pan fyddwch yn cael eich rhyddhau.

Dywedwch wrth eich cyflogwr eich bod am roi'r gorau i weithio i gael babi a'r diwrnod y byddwch am i'ch SMP ddechrau. Rhaid i chi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd iddynt (yn ysgrifenedig os ydynt yn gofyn amdano) a phrawf eich bod yn feichiog.

Rhaid i'ch cyflogwr gadarnhau o fewn 28 diwrnod faint o SMP y cewch a phryd y bydd yn dechrau ac yn dod i ben.

Os byddant yn penderfynu nad ydych yn gymwys, mae'n rhaid iddynt roi ffurflen SMP1W i chi o fewn 7 diwrnod i wneud eu penderfyniad ac esbonio pam.

Prawf eich bod yn feichiog

Mae angen i chi roi prawf eich bod yn feichiog i'ch cyflogwr i gael SMP. Nid oes angen prawf arnoch ar gyfer absenoldeb mamolaeth.

O fewn 21 diwrnod i ddyddiad dechrau eich SMP (neu cyn gynted ag y bo modd os bydd y baban yn cael ei eni'n gynnar) rhowch i'ch cyflogwr naill ai:

- llythyr gan eich meddyg neu'ch bydwraig
- eich tystysgrif MATB1W – byddd meddygon a bydwragedd fel arfer yn rhoi'r rhain 20 wythnos cyn y dyddiad y disgwylir i'r baban cael ei eni

Ni fyddwch yn cael SMP os na fyddwch yn rhoi prawf i'ch cyflogwr eich bod yn disgwyl cael baban.

Os nad ydych yn gymwys i gael SMP

Mae'n rhaid i'ch cyflogwr rhoi ffurflen SMP1W i chi yn esbonio pam na allwch gael SMP o fewn 7 diwrnod i wneud eu penderfyniad. Gallech gael Lwfans Mamolaeth yn lle hynny.

Tâl ac absenoldeb tadolaeth Statudol

www.gov.uk/paternity-pay-leave

Pan fyddwch yn cymryd amser i ffwrdd oherwydd bod eich partner yn cael babi, yn mabwysiadu plentyn neu'n cael babi drwy drefniant benthyg croth efallai y byddwch yn gymwys i:

- 1 neu 2 wythnos o Absenoldeb Tadolaeth a thâl
- Absenoldeb Rhieni a Rennir, os disgwylir eich plentyn neu ei leolir ar gyfer ei fabwysiadu cyn 5 Ebrill 2015

Efallai na fyddwch yn cael yr absenoldeb a'r tâl, ac mae rheolau ar sut i hawlio a phryd y gall eich absenoldeb ddechrau.

Cewch wybod mwy yn **www.gov.uk/paternity-pay-leave**

Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl

www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay

Efallai y bydd gennych hawl i Absenoldeb Rhieni a Rennir (SPL) a Thâl Rhieni a Rennir Statudol (ShPP) os ydych yn cael babi neu'n mabwysiadu plentyn.

Os ydych yn gymwys i SPL gallwch ei ddefnyddio i gymryd absenoldeb mewn blociau wedi'u gwahanu gan gyfnodau o waith, yn hytrach na chymryd y cyfan ar yr un pryd.

I ddechrau SPL neu ShPP mae'n rhaid i'r fam gorffen ei habsenoldeb mamolaeth (ar gyfer SPL) neu ei Lwfans Mamolaeth neu dâl mamolaeth (ar gyfer ShPP). Os nad yw'n cael absenoldeb mamolaeth (ond mae ei Lwfans Mamolaeth a thâl mamolaeth yn dod i ben yn gynnar) gall ei phartner dal i gael SPL.

Os ydych yn mabwysiadu yna rhaid i chi neu'ch partner rhoi'r gorau i unrhyw absenoldeb mabwysiadu neu dâl mabwysiadu yn gynnar yn lle hynny.

Os ydych yn gymwys gallwch gymryd:

- yr absenoldeb sy'n weddill fel SPL (52 wythnos lai unrhyw wythnosau o mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu)
- y cyflog sy'n weddill fel ShPP (39 wythnos lai unrhyw wythnosau o tâl mamolaeth, lwfans mamolaeth neu dâl mabwysiadu)

Os nad oes gan y naill na'r llall ohonoch hawl i absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu, yna bydd SPL yn 52 wythnos lai unrhyw wythnosau o dâl mamolaeth, Lwfans Mamolaeth neu dâl mabwysiadu.

Gallwch rannu SPL a ShPP rhyngoch os yw'r ddau ohonoch yn gymwys.

Enghraifft

Mae mam a'i phartner yn gymwys ar gyfer SPL a ShPP. Mae'r fam yn gorffen ei habsenoldeb mamolaeth ar ôl 12 wythnos, gan adael 40 wythnos ar gael ar gyfer SPL a 27 wythnos ar gyfer ShPP. Gall y rhieni ddewis sut i rannu hyn.

Rhaid cymryd SPL a ShPP rhwng genedigaeth a phen-blwydd cyntaf y baban (neu o fewn blwyddyn o fabwysiadu).

Cewch ragor o wybodaeth yn **www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay**

Tâl neu absenoldeb mabwysiadu

www.gov.uk/adoption-pay-leave

Pan fyddwch yn cymryd amser i ffwrdd oherwydd bod eich partner yn cael baban neu'n cael babi drwy drefniant benthyg croth efallai y byddwch yn gymwys i:

- Absenoldeb Mabwysiadu Statudol
- Tâl Mabwysiadu Statudol

Mae rheolau ynghylch pryd a sut i hawlio eich absenoldeb a thâl, ac os ydych am newid eich dyddiadau.

Efallai y byddwch hefyd yn gymwys i gymryd Absenoldeb Rhieni a Rennir a Thâl. Cewch ragor o wybodaeth yn **www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay**

Eich hawliau cyflogaeth pan fyddwch yn absennol

Bydd eich hawliau cyflogaeth yn cael eu diogelu tra ar Absenoldeb Mabwysiadu Statudol. Mae hyn yn cynnwys eich hawl i:

- codiadau cyflog
- adeiladu (cronni) gwyliau
- dychwelyd i'r gwaith

Absenoldeb

Mae Absenoldeb Mabwysiadu Statudol am 52 wythnos. Mae'n cynnwys:

- 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Cyffredin
- 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

Dim ond un person mewn cwpl sy'n gallu cymryd absenoldeb mabwysiadu. Gallai'r partner arall gael absenoldeb tadolaeth yn lle hynny.

Os ydych yn cael absenoldeb mabwysiadu, gallwch hefyd gael amser i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl i fynychu 5 apwyntiad mabwysiadu ar ôl i chi gael eich paru gyda phlentyn.

Defnyddiwch y cynllunydd i weithio allan y dyddiadau ar gyfer eich absenoldeb mabwysiadu. Cewch ragor o wybodaeth yn www.gov.uk/plan-adoption-leave

Dyddiad dechrau

Gall yr absenoldeb mabwysiadu ddechrau:

- hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y bydd y plentyn yn dechrau byw gyda chi (mabwysiadu yn y DU)
- pan fydd y plentyn yn cyrraedd y DU neu o fewn 28 diwrnod i'r dyddiad hynny (mabwysiadu o dramor)
- y dyddiad y bydd y plentyn yn cael ei eni neu'r diwrnod ar ôl hynny (os ydych wedi defnyddio trefniant benthyg croth)

Newid eich dyddiadau

Mae'n rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr o fewn 28 diwrnod os bydd dyddiad y lleoliad (neu'r dyddiad cyrraedd y DU ar gyfer mabwysiadu o dramor) yn newid.

Rhaid i chi roi o leiaf 8 wythnos o rybudd i'ch cyflogwr os ydych chi am newid eich dyddiad dychwelyd i'r gwaith.

Tâl

Telir Tâl Mabwysiadu Statudol am hyd at 39 wythnos. Y swm wythnosol yw:

- 90% o'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd am y chwe wythnos gyntaf
- £145.18 neu 90% o'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd (pa bynnag sy'n llai) am y 33 wythnos nesaf

Telir Tâl Mabwysiadu Statudol yr un ffordd a'ch cyflog (e.e. bob mis neu bob wythnos). Bydd Treth ac Yswiriant Gwladol yn cael ei ddidynnu.

Tâl ychwanegol

Efallai y byddwch yn cael mwy o gyflog os bydd gan eich cyflogwr cynllun absenoldeb mabwysiadu cwmni. Ni chaiff eich cyflogwr gynnig llai na'r swm statudol.

Dyddiad dechrau

Bydd Tâl Mabwysiadu Statudol yn dechrau pan fyddwch yn cymryd eich absenoldeb mabwysiadu.

Problemau ac anghydfodau

Cysylltwch â'r Tîm Anghydfodau Taliadau Statudol os ydych yn anghytuno â swm y Tâl Mabwysiadu Statudol a gewch neu os na all eich cyflogwr ei dalu, e.e. oherwydd eu bod yn fethdalwr.

Tîm Anghydfodau Taliadau Statudol
Ffôn: 03000 560 630

Cewch ragor o wybodaeth am alwadau yn www.gov.uk/call-charges

Gweithio'n hyblyg

www.gov.uk/flexible-working

Mae gweithio'n hyblyg yn ffordd o weithio sy'n addas ar gyfer anghenion cyflogeion, e.e. cael amserau dechrau a gorffen hyblyg, neu'n gweithio o adref.

Mae gan bob cyflogai'r hawl gyfreithiol i ofyn am weithio'n hyblyg - nid dim ond rhieni a gofalwyr.

Mae gwneud cais am newid eich oriau gwaith neu leoliad yn cael ei adnabod fel 'gwneud cais statudol'.

Rhaid i gyflogeion fod wedi gweithio i'r un cyflogwr am o leiaf 26 wythnos i fod yn gymwys.

Beth sy'n rhaid i gyflogwyr ei wneud

Rhaid i gyflogwyr ymdrin a cheisiadau mewn 'modd rhesymol'.

Mae enghreifftiau o ymdrin a cheisiadau mewn modd rhesymol yn cynnwys:

- asesu manteision ac anfanteision y cais
- cynnal cyfarfod i drafod y cais gyda'r cyflogai
- cynnig proses apelio

Os nad yw cyflogwr yn ymdrin a chais mewn modd rhesymol, gall y cyflogai eu cymryd i dribiwnlys cyflogaeth.

Gall cyflogwr wrthod cais os oes ganddynt reswm busnes da dros wneud hynny.

Lwfans Mamolaeth

www.gov.uk/maternity-allowance

Lwfans Mamolaeth am 39 wythnos

Efallai y byddwch yn cael Lwfans Mamolaeth am 39 wythnos os yw un o'r canlynol yn berthnasol:

- rydych yn gyflogedig, ond ni allwch gael Tal Mamolaeth Statudol
- rydych yn hunangyflogedig ac yn talu Yswiriant Gwladol Dosbarth 2 (yn cynnwys Yswiriant Gwladol Gwirfoddol)
- rydych wedi rhoi'r gorau i weithio'n ddiweddar

Yn y 66 wythnos cyn y disgwylir i'ch babi gael ei eni, rhaid i chi hefyd wedi bod:

- yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig am o leiaf 26 wythnos
- ennill (neu'n cael ei ystyried fel ennill) o leiaf £30 yr wythnos yn ystod unrhyw gyfnod o 13 wythnos – nid oes yn rhaid i'r wythnosau fod gyda'i gilydd

Efallai y byddwch yn dal i fod yn gymwys os ydych wedi rhoi'r gorau i weithio'n ddiweddar. Nid yw o bwys os ydych wedi cael swyddi gwahanol neu gyfnodau gwahanol o ddiweithdra.

Defnyddiwch y cyfrifiannell hawl mamolaeth i weld os ydych yn gymwys.

Cewch ragor o wybodaeth yn **www.gov.uk/pay-leave-for-parents**

Lwfans Mamolaeth am 14 wythnos

Efallai y byddwch yn cael Lwfans Mamolaeth am 14 wythnos os am o leiaf 26 wythnos yn y 66 wythnos cyn i'ch babi gael ei eni:

- rydych yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- nad ydych yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig
- rydych yn cymryd rhan yn fusnes hunangyflogedig eich priod neu'ch partner sifil
- mae'r gwaith rydych yn ei wneud ar gyfer y busnes ac yn ddi-dâl
- mae'ch priod neu'ch partner sifil wedi'i gofrestru fel hunangyflogedig gyda Chyllid a Thollau EM a dylent dalu Yswiriant Gwladol Dosbarth 2
- mae'ch priod neu'ch partner sifil yn gweithio fel person hunangyflogedig
- nid ydych yn gymwys i gael Tal Mamolaeth Statudol neu swm uwch Lwfans Mamolaeth (ar gyfer yr un beichiogrwydd).

Effaith ar fudd-daliadau eraill

Ni fydd Lwfans Mamolaeth yn effeithio ar eich credydau treth, ond bydd yn effeithio ar faint y byddwch yn ei gael ar gyfer:

- Gostyngiad Treth Cyngor
- Budd-dal Tai
- Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA)
- Cymhorthdal Incwm
- Lwfans Ceisio Gwaith (JSA) - bydd hyn yn dod i ben os ydych yn cael Lwfans Mamolaeth
- budd-daliadau profedigaeth
- Lwfans Gofalwr
- Credyd Cynhwysol

Mae'r cap ar fudd-daliadau'n cyfyngu ar faint o fudd-dal gall y rhan fwyaf o bobl rhwng 16 a 64 oed ei gael. Nid yw rhai budd-daliadau unigol yn cael eu heffeithio, ond gall effeithio ar gyfanswm y budd-dal a gewch.

Credyd Treth Gwaith

www.gov.uk/working-tax-credit

Gallech gael Credyd Treth Gwaith os yw un o'r canlynol yn berthnasol:

- rydych rhwng 16 a 24 oed a bod gennych blentyn neu anabledd cymhwysol
- rydych yn 25 oed neu'n hŷn, gyda neu heb blant

Rhaid i chi:

- gweithio nifer penodol o oriau'r wythnos
- cael eich talu am y gwaith rydych yn ei wneud (neu'n disgwyl ei wneud)
- cael incwm is na lefel benodol

Mae swm sylfaenol Credyd Treth Gwaith hyd at £1,960 y flwyddyn - gallech gael mwy (neu lai) yn dibynnu ar eich amgylchiadau ac incwm.

Defnyddiwch y cyfrifiannell credydau treth i weithio allan faint y gallech ei gael yn **www.gov.uk/tax-credit-calculator**.

Gallwch wneud cais am Gredyd Treth Gwaith hyd yn oed os nad oes gennych blant neu os ydych ar wyliau neu ar fin dechrau swydd newydd.

Ni allwch hawlio credydau treth a Chredyd Cynhwysol ar yr un pryd.

Sut i wneud cais

Gallwch archebu ffurflen hawlio gan naill ai:

- defnyddio'r offeryn ar-lein yn **www.gov.uk/qualify-tax-credits**
- ffonio'r Swyddfa Credydau Treth.

Ffôn: **0345 300 3900**
Ffôn testun: **0345 300 3909**
Y tu allan i'r DU: **+44 2890 538 192**

Cewch ragor o wybodaeth am alwadau yn **www.gov.uk/call-charges**

Mae'n cymryd hyd at bythefnos i'r ffurflen gyrraedd.

Nid oes angen ffurflen gais arnoch i ddweud wrth y Swyddfa Gredyd Treth am newid yn eich amgylchiadau.

Credyd Treth Plant

www.gov.uk/child-tax-credit

Gallech hawlio Credyd Treth Plant os ydych yn gyfrifol am blant naill ai:

- yn 16 oed neu'n iau - gallwch hawlio hyd at 31 Awst ar ôl eu pen-blwydd yn 16 oed
- dan 20 oed ac mewn addysg neu hyfforddiant cymwys

Nid oes angen i chi fod yn gweithio i hawlio Credyd Treth Plant. Dim ond un aelwyd y gall gael Credyd Treth Plant ar gyfer plentyn.

Mae'r swm a gewch yn dibynnu ar faint o blant sydd gennych a ph'un a ydych :

- yn gwneud cais newydd am Gredyd Treth Plant
- eisoes yn hawlio Credyd Treth Plant

Ni fydd Credyd Treth Plant yn effeithio ar eich Budd-dal Plant.

Os ydych yn gwneud cais newydd

Mae Credyd Treth Plant yn cael ei ddisodli gan Gredyd Cynhwysol. Fel rheol, dim ond os nad ydych yn byw mewn ardal Credyd Cynhwysol y gallwch hawlio Credyd Treth Plant.

Os ydych yn byw mewn ardal Credyd Cynhwysol, gallwch hawlio Credyd Treth Plant yn unig os yw'r naill neu'r llall o'r canlynol yn berthnasol:

- mae gennych 3 neu fwy o blant
- eich bod chi neu'ch partner wedi cyrraedd oedran cymhwyso ar gyfer Credyd Pensiwn

Os na allwch wneud cais newydd am Gredyd Treth Plant fel arfer, bydd angen i chi wneud cais am Gredyd Cymhwysol yn lle hynny.

Budd-dal Tai

www.gov.uk/housing-benefit

Gallech gael Budd-dal Tai i'ch helpu i dalu eich rhent os ydych ar incwm isel.

Gall Budd-dal Tai talu am ran neu'r cyfan o'ch rhent. Mae faint rydych yn ei gael yn dibynnu ar eich incwm a'ch amgylchiadau.

Gallwch wneud cais am Fudd-dal Tai os ydych yn ddi-waith neu'n gweithio.

Efallai y byddwch hefyd yn gallu cael cymorth gyda'ch rhent os bydd eich budd-daliadau yn dod i ben.

Ni all Budd-dal Tai cael ei dalu ar gyfer gwresogi, dŵr poeth, ynni neu fwyd - os oes angen help arnoch, defnyddiwch gyfrifiannell budd-daliadau i weld beth arall efallai y bydd gennych hawl i'w cael. Cewch ragor o wybodaeth yn **www.gov.uk/benefits-calculators**

Budd-dal Plant

www.gov.uk/child-benefit

Byddwch yn cael Budd-dal Plant os ydych yn gyfrifol am blentyn o dan 16 oed (neu dan 20 oed os ydynt yn aros mewn addysg neu hyfforddiant cymeradwy).

Dim ond un person sy'n gallu cael Budd-dal Plant ar gyfer plentyn.

Mae'n rhaid i chi roi gwybod am unrhyw newid mewn amgylchiadau i'r Swyddfa Budd-dal Plant.

Efallai y bydd rhaid i chi dalu tâl treth os bydd eich incwm unigol chi neu'ch partner yn fwy na £50,000.

Gallwch ddewis i beidio â chael taliadau Budd-dal Plant, ond dylech barhau i gwblhau'r ffurflen gais oherwydd:

- bydd yn eich helpu i gael credydau Yswiriant Gwladol sy'n cyfrif tuag at eich Pensiwn y Wladwriaeth
- bydd yn sicrhau bod eich plentyn wedi'i gofrestru i gael rhif Yswiriant Gwladol pan fyddant yn 16 oed.