

**POLISI ABSENOLDEB MAMOLAETH/ABSENOLDEB
MABWYSIADU**

ADDYSGU

**(LLE MAE WYTHNOS DDISGWYLIEDIG Y GENI AR NEU WEDI
1 EBRILL 2007)**

Dyddiad Creu: Hydref 2008

Dyddiad Adolygu: Medi 2015

Cytunwyd gan y Panel Athrawon:

Swyddog Cyfrifol: Ellen Williams
/Bethan Davies

Rhif Ffôn: 01443 444538 /
01443 444537



CYNNWYS
ABSENOLDEB MAMOLAETH

1. Amcan
2. Cyflwyniad
3. Prif Ddarpariaethau
4. Hysbysu
5. Amser o'r Gwaith ar gyfer Gofal Cyn-geni
6. Absenoldeb Mamolaeth
7. Tâl Mamolaeth
8. Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Absenoldeb Mamolaeth
9. Rheoli Rheoliadau Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999
10. Cyfrifoldebau Rheoli
11. Materion Cysylltiedig Eraill

ABSENOLDEB MABWYSIADU

12. Amcan
13. Cyflwyniad
14. Pwy sy'n gymwys?
15. Absenoldeb mabwysiadu
16. Hysbysu
17. Dyddiad Cynharaf ar gyfer Cychwyn Absenoldeb Mabwysiadu
18. Tâl Mabwysiadu
19. Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu
20. Amddiffyn rhag Anfantais a Diswyddo
21. Dileu Swydd
22. Cyfraniadau Pensiwn
23. Absenoldeb Tadolaeth

ABSENOLDEB MAMOLAETH

1. AMCAN

Diben y polisi hwn yw darparu canllawiau ar y ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu hawliau a rhwymedigaethau gweithwyr cyflogedig sy'n feichiog, a gweithdrefn y Cyngor.

2. CYFLWYNIAD

Daeth y rheoliadau statudol newydd ar gyfer Absenoldeb Mamolaeth sydd wedi'u cynnwys yn Neddf Cyflogaeth 2002 i rym o 6 Ebrill 2003. Cyflwynodd Deddf Cyflogaeth 2002 gynllun absenoldeb mamolaeth newydd gwell i gymryd lle'r darpariaethau yn Rhan VIII o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a gafodd eu diwygio gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999. Bydd newidiadau i'r rheolau sy'n effeithio ar absenoldeb mamolaeth, tâl mamolaeth a dychwelyd i'r gwaith yn dod i rym ar gyfer plant a anwyd ar neu wedi 1 Ebrill 2007.

3. PRIF DDARPARIAETHAU

Mae'r darpariaethau statudol yn berthnasol i fenywod y mae wythnos ddisgwyliedig y geni ar neu wedi 1 Ebrill 2007. I grynhoi dyma'r prif hawliau:-

- Yr hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl yn ystod oriau gwaith ar gyfer gofal cyn-geni
- Yr hawl i gael amddiffyniad arbennig o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch
- Yr hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol yn amodol ar amodau cymhwyso
- Yr hawl i beidio â wynebu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth
- Yr hawl i gael absenoldeb mamolaeth a dychwelyd i'r gwaith
- Yr hawl i beidio â chael eu diswyddo ar sail beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth.
- Yr hawl i gael diwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' dewisol, sy'n golygu y gall menyw weithio hyd at 10 niwrnod yn ystod ei chyfnod mamolaeth.

4. HYSBYSU

- Cyngorir gweithwraig gyflogedig sy'n feichiog i ddweud wrth ei Phennaeth cyn gynted ag y mae'n gwybod ei bod hi'n feichiog ond heb fod yn hwyrach na'r 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni. Mae hyn er lles y weithwraig gyflogedig gan y gall hysbysu fel hyn olygu bod camau'n cael eu cymryd i amddiffyn lles y ddarpar fam a'i phlentyn heb ei eni. Hefyd, mae hysbysu'n gynnwys yn galluogi'r Cyngor i wneud yn siŵr bod y weithwraig gyflogedig yn cael gwybodaeth lawn am ei hawliau a rhwymedigaethau o dan y gyfraith.

Rhaid i weithwraig gyflogedig hysbysu ei chyflogwr yn ysgrifenedig am y canlyniol o leiaf 28 diwrnod cyn i'w habsenoldeb gychwyn: -

- Ei bod hi'n feichiog.
- Wythnos Ddisgwyliedig y Geni. Mae angen tystysgrif (ffurflen MAT B1) gan ymarferwr meddygol cofrestredig neu fydwraig gofrestrdedig yn nodi Wythnos Ddisgwyliedig y Geni.
- Y dyddiad y mae am i'w habsenoldeb mamolaeth gychwyn. Ni all hyn fod yn gynharach na'r 11^{eg} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni.

Bydd y Cyngor wedyn yn ymateb i hysbysiad y weithwraig gyflogedig am ei chynlluniau cyn pen 28 diwrnod yn rhoi manylion y dyddiad y mae disgwyl iddi ddychwelyd o absenoldeb mamolaeth.

5. AMSER I FFWRDD O'R GWAITH AR GYFER GOFAL CYN-GENI

Mae gan bob menyw feichiog yr hawl i gael absenoldeb gyda thâl i fynychu apwyntiadau cyn-geni. Dylid cael tystiolaeth o ddyddiadau ac amserau'r apwyntiadau hyn a'i dangos i'ch Pennaeth wrth wneud cais am amser i ffwrdd o'r gwaith at y diben hwn.

6. ABSENOLDEB MAMOLAETH

6.1 Absenoldeb Mamolaeth

Ar yr amod bod gweithwyr cyflogedig beichiog wedi cydymffurfio â'r gweithdrefnau hysbysu (waeth beth yw eu gwasanaeth neu oriau gwaith) bydd ganddynt hawl i 52 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth.

6.2 Dyddiadau Cynharaf a Hwyraf ar gyfer Cychwyn Absenoldeb Mamolaeth

Y dyddiad cynharaf y gall absenoldeb mamolaeth gychwyn yw 11 wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni a'r dyddiad olaf yw naill ai'r dydd Sul cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni neu'r dydd Sul cyn geni'r babi.

6.4 Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol

Nid oes gan unrhyw weithwraig gyflogedig hawl i ddychwelyd i'r gwaith yn ystod y bythefnos ar ôl geni'r babi.

6.5 Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad

- Bwriad Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad yw hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith i fenywod sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth. Cyn mynd ar absenoldeb, dylai'r cyflogwyr a'r

weithwraig gyflogedig drafod a chytuno ar drefniadau gwirfoddol ar gyfer cadw mewn cysylltiad yn ystod absenoldeb mamolaeth gweithwraig gyflogedig. Gall gweithwraig gyflogedig weithio hyd at 10 diwrnod cadw mewn cysylltiad yn ystod Absenoldeb Mamolaeth Arferol neu Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol heb ddod â'r absenoldeb mamolaeth i ben. Nid oes gan weithwraig gyflogedig hawl i weithio yn ystod y bythefnos o absenoldeb mamolaeth gorfodol yn union ar ôl geni'r babi.

- Gall y weithwraig gyflogedig ddewis gweithio sawl diwrnod o'r bron neu ddiwrnod yma ac acw, a gall y gwaith gynnwys hyfforddiant neu weithgareddau eraill sy'n helpu'r weithwraig gyflogedig gadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar unrhyw waith o'r fath ac ni all y cyflogwr na'r weithwraig gyflogedig fynnu ei fod yn digwydd.
- Dylai'r cyflogwr gytuno ar dâl am amser a weithiwyd yn ystod diwrnodau cadw mewn cysylltiad gyda'r weithwraig gyflogedig. Telir yn unol â chontract cyflogaeth y weithwraig gyflogedig ar sail tebyg am debyg e.e. os yw'r weithwraig gyflogedig yn gweithio diwrnod llawn yna bydd hi'n cael cyflog diwrnod llawn.
- Os yw gweithwraig gyflogedig yn derbyn Tâl Mamolaeth Statudol bydd hwnnw'n cael ei ystyried wrth gyfrifo'r tâl am ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Bydd y Tâl Mamolaeth Statudol yn cael ei rannu i gyfradd ddyddiol a bydd y cyflogwr yn talu'r gwahaniaeth er mwyn sicrhau bod y weithwraig gyflogedig yn derbyn cyflog llawn am y diwrnod Cadw Mewn Cysylltiad. Dylai gweithwyr cyflogedig nodi na fyddant yn derbyn Tâl Mamolaeth Statudol a chyflog diwrnod llawn am ddiwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad.

7. TÂL MAMOLAETH

Gall tâl mamolaeth gynnwys nifer o wahanol gydrannau:-

- Tâl Mamolaeth Statudol
- Lwfans Mamolaeth
- Tâl Mamolaeth Galwedigaethol

Mae bod yn gymwys ar gyfer tâl mamolaeth yn dibynnu ar wasanaeth parhaus gweithwraig gyflogedig ar ddechrau'r 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni.

Dyma grynodedb o'r taliadau:-

Hyd Gwasanaeth ar ddechrau'r 15 ^{fed} wythnos	Tâl Mamolaeth
--	---------------

<p>cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni.</p>	
<p>Gweithwraig gyflogedig sydd wedi cwblhau llai na 26 wythnos o wasanaeth ar y 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni</p>	<p>Dim hawl i Dâl Mamolaeth Statudol ond gall fod yn gymwys i gael Lwfans Mamolaeth gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.</p>
<p>Gweithwraig gyflogedig sydd wedi cwblhau mwy na 26 wythnos o wasanaeth ar y 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni ond llai na blwyddyn o wasanaeth ar y 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni</p>	<p>Os yw gweithwraig gyflogedig wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn dechrau'r 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni a bod ei henillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau YG, bydd ganddi hawl i dderbyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 wythnos gyda 90% o'i chyflog wythnos; ac wedyn • 33 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol safonol. <p>Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau YG, bydd ganddi hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau a dderbynnir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.</p>
<p>Gweithwraig gyflogedig sydd wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth ar y 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni</p>	<p>Os yw gweithwraig gyflogedig wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth parhaus ar ddechrau'r 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni a bod ei henillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau YG, bydd ganddi hawl i dderbyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 wythnos gyda chyflog llawn, ac wedyn 2 wythnos gyda 90% o'i chyflog wythnos; ac wedyn • 12 wythnos gyda hanner cyflog a Thâl Mamolaeth Statudol safonol ar gyfer wythnosau 7 i 18, ar yr amod nad yw'n fwy na chyflog llawn arferol; ac yna • 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol safonol <p>Os na fydd y weithwraig gyflogedig yn dychwelyd at yr un cyflogwr am 3 mis o leiaf yna gellir adhawlio unrhyw arian a dderbyniwyd ar ben y Tâl Mamolaeth Statudol yn ystod wythnosau 7-18.</p> <p>Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau YG, bydd ganddi hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau a dderbynnir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.</p>

Ym mhob achos mae gan y weithwraig gyflogedig hawl i derfynu ei chyflogaeth a derbyn y taliad priodol yn dibynnu ar hyd y gwasanaeth h.y. bydd unrhyw weithwraig gyflogedig sydd wedi cwblhau mwy na 26 wythnos o wasanaeth ar ddechrau'r 15^{fed} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni yn derbyn 6 wythnos gyda 90% o'i chyflog wythnos a 33 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol safonol.

8. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB MAMOLAETH

Cymerir yn ganiataol y bydd gweithwraig gyflogedig yn dychwelyd ar ddiwedd Absenoldeb Mamolaeth, sydd 52 wythnos o'r dyddiad cychwyn. Os yw gweithwraig gyflogedig am ddychwelyd yn gynt na'r dyddiad hwn rhaid rhoi 8 wythnos o rybudd

Pe bai gweithwraig gyflogedig am newid ei dyddiad dychwelyd o absenoldeb mamolaeth, rhaid iddi roi gwybod o leiaf 8 wythnos cyn y newid.

Os nad yw gweithwraig gyflogedig yn gallu dychwelyd i'r un swydd ag oedd ganddi cyn dechrau'r Absenoldeb Mamolaeth, dylai gael cynnig swydd arall o'r un radd a chyda dyletswyddau lled debyg i'w swydd flaenorol. Fel gydag unrhyw weithwyr eraill dylid ymgynghori â hi ynglŷn ag unrhyw newidiadau i'w swydd oherwydd ail-strwythuro mewnol yn yr adran neu ad-drefnu cyn i'r newid ddigwydd.

Yn yr un modd os oes posibilrwydd o ddileu swydd dylid trafod gyda'r weithwraig gyflogedig gyda'r bwriad o'i hadleoli, eto cyn i'r sefyllfa wirioneddol godi.

9. RHEOLI RHEOLIADAU IECHYD A DIOGELWCH YN Y GWAITH 1999

Mae Rheoli Rheoliadau Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999 yn darparu amddiffyniad iechyd a diogelwch penodol i fenywod o oed cael plant neu famau newydd neu feichiog.

Mae manylion y prif ofynion isod:

9.1 Asesiadau Risg

Rhaid cynnal asesiadau risg penodol lle gall menywod o oed cael plant neu famau newydd neu feichiog fod mewn perygl oherwydd proses waith, amod gweithio neu gyfrwng ffisegol, cemegol neu fiolegol.

Diben yr asesiad risg yw asesu'r peryglon hynny y mae menywod o oed cael plant neu famau newydd neu feichiog yn eu hwynebu, a lle mae'n rhesymol ymarferol, nodi mesurau atal ac amddiffyn er mwyn rheoli'r peryglon hynny.

Diffinnir 'matau newydd a beichiog' fel:-

- Y rhai sy'n feichiog.

- Y rhai sydd wedi geni neu wedi erthylu'n naturiol yn y chwe mis blaenorol.
- Y rhai sy'n bwydo ar y fron.

Os, ar unrhyw adeg mewn lleoliad preswyl y mae disgwyl i'r weithwraig gyflogedig weithio'r nos, yna dylech gysylltu â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol am gyngor.

10. CYFRIFOLDEBAU RHEOLI

Cyn gynted ag y bydd Pennaeth yn ymwybodol bod gweithwraig gyflogedig yn feichiog dylai: -

- gynnal asesiad risg o'r ardal waith ac, os oes angen, ystyried y posibilrwydd o waith arall. (Gweler hefyd '*Pregnant Women at Work*', HS8.) Gall Penaethiaid gael cyngor ynglŷn â'r uchod gan Swyddog Iechyd a Diogelwch y Cyngor.
- edrych ar y posibilrwydd o gynnig gwaith dydd os yw'r weithwraig gyflogedig yn gweithio nosweithiau ac yn darparu tystysgrif feddygol yn dweud nad yw'n ddiogel iddi barhau i weithio nosweithiau.
- sicrhau bod amser rhesymol o'r gwaith yn cael ei roi i dderbyn gofal cyn-genï (mae hyn yn cynnwys amser teithio digonol).
- cyfeirio'r weithwraig gyflogedig at yr adran berthnasol i dderbyn cyngor a gwybodaeth briodol am y budd-daliadau sydd ar gael a'i chyfrifoldebau o dan ddarpariaethau mamolaeth y Cyngor.
- ystyried pa drefniadau y bydd angen eu gwneud yn absenoldeb y weithwraig gyflogedig i gynnal safonau gwasanaeth.
- cadw mewn cysylltiad â'r weithwraig gyflogedig yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth a sicrhau ei bod yn derbyn yr holl gylchlythyrau angenrheidiol ynglŷn â'r Ysgol/Cyngor.
- pan fydd yn dychwelyd i'w dyletswyddau, trefnu unrhyw hyfforddiant/trafodaethau a all fod angen arni er mwyn cyfarwyddo ag unrhyw weithdrefnau neu bolisïau newydd.

11. MATERION CYSYLLTIEDIG ERAILL

11.1 Absenoldeb Salwch

Bydd gan weithwraig gyflogedig sy'n mynd yn sâl cyn cychwyn ei Habsenoldeb Mamolaeth hawl i gael y taliadau canlynol: -

- os bydd hi'n sâl cyn yr 11^{eg} wythnos cyn Wythnos Ddisgwylïedig y Geni, yna telir Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol.

- os bydd hi'n sâl rhwng y 5^{ed} a'r 11^{eg} wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni yna telir Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol hyd at y dyddiad a hysbyswyd ar gyfer cychwyn Absenoldeb Mamolaeth, pan fydd Tâl Mamolaeth Statudol yn dechrau.
- os bydd hi'n sâl yn ystod y pedair wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni, telir Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol hyd at y dyddiad a hysbyswyd ar gyfer cychwyn Absenoldeb Mamolaeth, pan fydd Tâl Mamolaeth Statudol yn dechrau. Fodd bynnag, os yw'r salwch yn ymwneud â beichiogrwydd yna gelir cychwyn talu Tâl Mamolaeth Statudol yn awtomatig hyd yn oed os yw cyn y dyddiad a hysbyswyd ar gyfer cychwyn Absenoldeb Mamolaeth. Gall y Corff Llywodraethu ddewis talu Tâl Salwch Statudol hyd at y dyddiad cychwyn a hysbyswyd.

Os nad yw gweithwraig gyflogedig yn gallu dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei chyfnod mamolaeth neu ar y dyddiad a hysbyswyd ganddi (os oedd hi'n bwriadu dychwelyd yn gynnar) oherwydd salwch, bydd darpariaethau salwch arferol y Cyngor yn berthnasol o'r dyddiad yr oedd disgwyl iddi ddychwelyd. Os yw hi'n sâl yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth arferol, bydd y weithwraig gyflogedig yn derbyn Tâl Mamolaeth Statudol gyda thâl salwch galwedigaethol ar ben hynny os yw'n gymwys. Os yw gweithwraig gyflogedig yn sâl ar ôl i'w habsenoldeb mamolaeth arferol ddod i ben neu yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth ychwanegol, bydd hi'n derbyn Tâl Salwch Statudol yn ogystal â Thâl Salwch Galwedigaethol, os yw'n gymwys.

11.2 Genedigaethau Cynnar/Hwyr

Os yw'r babi yn cael ei eni cyn yr wythnos gymhwyso, (mae'r wythnos gymhwyso 15 wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni), mesurir cyflogaeth barhaus hyd at yr wythnos gymhwyso h.y. y gyflogaeth barhaus y byddai gweithwraig gyflogedig wedi'i chwblhau pe na bai wedi geni cyn yr wythnos gymhwyso. Os yw hyn yn 26 wythnos yna bydd hi'n gymwys.

Os yw'r babi yn cael ei eni ar ôl yr wythnos gymhwyso ond cyn y dyddiad a roddwyd i'r Cyngor gan y weithwraig gyflogedig ar gyfer cychwyn ei habsenoldeb mamolaeth, yna bydd absenoldeb mamolaeth yn cychwyn o ddyddiad y geni, a bydd tâl mamolaeth yn cychwyn am 39 wythnos ar y dydd Sul yn dilyn y geni (bydd yr amser rhwng yr absenoldeb mamolaeth a'r tâl mamolaeth yn cael ei drin fel absenoldeb gyda thâl).

Os yw'r babi yn cael ei eni ar ôl wythnos ddisgwyliedig y geni, nid yw hyn yn effeithio ar y cyfnod tâl mamolaeth. Telir Tâl Mamolaeth Statudol am gyfnod o 39 wythnos yn unig.

11.3 Erthyliad Naturiol/Geni'n Farw

Mae Amodau Gwasanaeth Cenedlaethol yn diffinio cyfnod geni fel geni plentyn byw neu geni plentyn byw neu farw ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd. Felly, os yw menyw yn geni'n farw ar ôl 24 wythnos neu fwy o'i beichiogrwydd, mae ganddi hawl i gael budd-daliadau'r cynllun absenoldeb mamolaeth.

Fodd bynnag, dan amgylchiadau anffodus o'r fath, mae'n debygol y bydd y weithwraig gyflogedig am ddychwelyd i'r gwaith pan fydd hi'n ddigon iach. Os yw eisoes wedi cychwyn ei habsenoldeb mamolaeth rhaid iddi roi'r rhybudd angenrheidiol ei bod yn dychwelyd (gweler Adran 8). Beth bynnag, rhaid i'r weithwraig gyflogedig gymryd y bythefnos orfodol o absenoldeb mamolaeth yn dilyn yr enedigaeth. Os bydd hi'n erthylu'n naturiol cyn y 24ain wythnos yna, yn dechnegol, ni fydd y weithwraig gyflogedig wedi cychwyn ei habsenoldeb mamolaeth. O dan amgylchiadau o'r fath defnyddir cynllun salwch y Cyngor.

11.4 Diswyddo

Bydd diswyddo menyw yn annheg yn awtomatig, waeth beth yw ei gwasanaeth neu'i horiau gwaith: -

- os ydyw am resymau sy'n ymwneud â'i beichiogrwydd
- os ydyw o ganlyniad i'w phenderfyniad i fanteisio ar y budd-daliadau sydd ar gael trwy'r cyfnod absenoldeb mamolaeth
- os ydyw am resymau iechyd a diogelwch a fyddai'n arwain at orfod atal y weithwraig rhag gweithio am gyfnod, gyda chyflog llawn, oherwydd beichiogrwydd
- os mai dileu swydd yw'r rheswm am ei diswyddo ac nid yw wedi cael cynnig dewis addas arall
- os yw dethol ar gyfer dileu swydd yn ymwneud â'i beichiogrwydd.

Os yw gweithwraig gyflogedig yn cael ei diswyddo yn ystod beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth bydd ganddi hawl i gael rheswm ysgrifenedig am ei diswyddo heb orfod gofyn amdano, waeth beth yw ei gwasanaeth neu'i horiau gwaith.

11.5 Atal o'r Gwaith Dros Dro ar sail Mamolaeth

Gall gweithwraig gyflogedig sy'n feichiog neu sydd wedi geni'n ddiweddar neu'n bwydo ar y fron, gael ei hatal rhag cyflawni'r dyletswyddau arferol yn ei chontract am resymau iechyd a diogelwch. Os yw'n cael ei hatal rhag gweithio am gyfnod cyn geni'r babi a bod y cyfnod hwnnw'n debygol o barhau tan y geni, mae ganddi hawl i oedi ei habsenoldeb mamolaeth tan y dyddiad hwn.

Yn ystod y cyfnod hwn, mae gan weithwraig gyflogedig hawl i dderbyn ei chyflog arferol a'r holl fuddion sy'n rhan o'i contract. Mae hawl ganddi hefyd i gael cynnig unrhyw waith addas arall cyn ei hatal dros dro. Os bydd hi'n gwrthod cynnig gwaith o'r fath, bydd hi'n colli ei hawl i dderbyn cyflog yn ystod y cyfnod atal dros dro.

11.6 Dileu Swydd

Os yw swydd gweithwraig gyflogedig yn cael ei dileu yn ystod ei chyfnod absenoldeb mamolaeth rhaid iddi gael ei chynnwys ar restr adleoli staff addysgu'r Cyngor cyn i'w contract gwreiddiol ddod i ben, a gwneir pob ymdrech i ganfod swydd arall. Ni ddylai'r contract newydd fod yn llai ffafriol na'r contract gwreiddiol, o ran amodau gwasanaeth a lleoliad.

Os yw gweithwraig gyflogedig yn gwrthod unrhyw gyflogaeth addas arall, yna gellir ei diswyddo'n deg cyhyd â bod y Corff Llywodraethu/Cyngor yn gallu dangos ei fod wedi gweithredu'n deg ac wedi cymryd camau digonol i ddod o hyd i waith arall.

11.7 Cyfraniadau Pensiwn

Mae cyfraniadau pensiwn athrawon yn daladwy yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth arferol ar y cyflog a'r Tâl Mamolaeth Statudol a dderbynnir.

Pe bai'r absenoldeb mamolaeth yn ymestyn y tu hwnt i 39 wythnos i absenoldeb di-dâl, y weithwraig gyflogedig sydd i benderfynu a yw am dalu cyfraniadau pensiwn yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth di-dâl.

Mae gwybodaeth bellach ar gael gan Teachers' Pensions ar 0845 6066166.

11.8 Cylchlythyr Swyddi Gwag Mewnol

Pan fydd gweithwraig gyflogedig wedi dechrau ei habsenoldeb mamolaeth rhaid i swyddog enwebedig yn yr ysgol anfon copi o gylchlythyr swyddi gwag mewnol y Cyngor ati nes iddi ddychwelyd i'r gwaith neu tan ddiwedd ei chyfnod absenoldeb mamolaeth os na fydd yn gallu dychwelyd am ryw reswm arall e.e. absenoldeb salwch.

a. Absenoldebau Eraill

Os yw athrawes yn cael cyngor gan ymarferwr meddygol cymeradwy i fod yn absennol o'r ysgol oherwydd y perygl o rwbela yn ystod misoedd cynnar beichiogrwydd, caiff absenoldeb gyda chyflog llawn, ar yr amod nad yw'n afresymol yn gwrthod gwasanaethu mewn ysgol arall lle nad oes perygl o'r fath.

ABSENOLDEB MABWYSIADU

12. AMCAN

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf, eich ysgol a'ch Corff Llywodraethu yn ymroddedig i gynorthwyo rhieni sy'n gweithio. Mae'r polisi hwn yn darparu canllawiau ar y ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu a gwybodaeth am bolisi Absenoldeb Mabwysiadu'r Cyngor.

(Dyma'r Polisi Absenoldeb Mabwysiadu y mae'r Cyngor yn argymhell y dylai Cyrff Llywodraethu ei ddefnyddio. Mae'n seiliedig ar Bolisiau/Gweithdrefnau'r Cyngor ac wedi'i addasu, fel sy'n briodol, ar gyfer ysgolion.)

13. CYFLWYNIAD

Roedd rheoliadau statudol ar gyfer Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu wedi'u cynnwys yn Neddf Cyflogaeth 2002. Cyflwynodd y Ddeddf Cyflogaeth hawl i weithwyr cyflogedig cymwys gymryd Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu wrth fabwysiadu plentyn. Bydd newidiadau i'r rheolau sy'n effeithio ar absenoldeb mabwysiadu, tâl a dychwelyd i'r gwaith yn dod i rym yn achos plant wedi'u lleoli ar neu wedi 1 Ebrill 2007.

Wrth lunio'r cynllun, mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod:

- Bod ymrwymadau rhieni sy'n mabwysiadu yr un fath â rhai rhieni naturiol.
- Bydd y cynllun yn cynorthwyo i gadw gweithwyr cyflogedig gwerthfawr na fyddai fel arall yn gallu parhau i weithio, a
- Bydd y cynllun yn cyfrannu at bolisi cyfle cyfartal y Cyngor.

14. PRIF DDARPARIAETHAU'R CYNLLUN

PWY SY'N GYMWYS?

Mae'n rhaid bod y gweithwyr cyflogedig wedi gweithio'n barhaus i Gyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf am 26 wythnos yn arwain at yr wythnos y mae'r asiantaeth fabwysiadu yn eu hysbysu eu bod wedi eu paru â phlentyn. Mae'r polisi'n berthnasol i:

- Rieni sy'n mabwysiadu plentyn sy'n cael ei leoli ar gyfer ei fabwysiadu o'r newydd. Nid yw'n berthnasol i fabwysiadu gan lysriant neu fabwysiadu gan ofalwr maeth presennol plentyn gan nad yw'r rhain yn golygu rhoi lleoliad newydd i blentyn.
- Gweithwyr cyflogedig sy'n mabwysiadu plentyn o dramor.

D.S. Os yw cwpwl yn mabwysiadu ar y cyd, rhaid i'r cwpwl benderfynu pa bartner sy'n cymryd yr absenoldeb mabwysiadu. Bydd hawl gan y partner arall i Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth (bydd Absenoldeb Tadolaeth ar gael i'r rhai sy'n bodloni'r

meini prawf cymhwyso o dan y Polisi Absenoldeb Tadolaeth ac Absenoldeb Cymorth Mamolaeth).

15. ABSENOLDEB MABWYSIADU

Ar yr amod bod gweithwyr cyflogedig wedi cydymffurfio â'r gweithdrefnau hysbysu (gweler adran 6 isod), bydd ganddynt hawl i 52 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu, waeth beth yw hyd eu gwasanaeth neu oriau gwaith.

16. HYSBYSU

Bydd angen i'r mabwysiadwyr ddweud wrth eu Pennaeth am eu bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu cyn pen 7 diwrnod o gael eu hysbysu gan eu hasiantaeth fabwysiadu eu bod wedi'u paru â phlentyn i'w fabwysiadu, oni bai nad yw hyn yn rhesymol ymarferol. Bydd angen iddynt ddweud wrth eu Pennaeth:

- Pryd mae disgwyl i'r plentyn gael ei leoli gyda nhw a
- Phryd maent am i'w habsenoldeb mabwysiadu ddechrau

Bydd y mabwysiadwyr yn gallu newid eu meddwl am y dyddiad y maent am i'w habsenoldeb gychwyn ar yr amod eu bod yn dweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw (oni bai nad yw hyn yn rhesymol ymarferol e.e. os ydynt yn cael llai na 28 diwrnod o rybudd gan yr Asiantaeth Fabwysiadu).

Ar ran y Corff Llywodraethu bydd angen i'r Cyngor ymateb cyn pen 28 diwrnod, gan amlinellu'r dyddiad y maent yn disgwyl i'r gweithiwr cyflogedig ddychwelyd i'r gwaith os yw'n cymryd yr absenoldeb mabwysiadu llawn.

Bydd yn rhaid i weithwyr cyflogedig ddarparu tystiolaeth ddogfennol i'w cyflogwr ar ffurf 'tystysgrif paru' gan eu hasiantaeth fabwysiadu fel tystiolaeth o'u hawl i Absenoldeb Mabwysiadu Statudol. (Dylai gweithwyr cyflogedig ofyn i'w Hasiantaeth Fabwysiadu am dystysgrif paru, a fydd yn cynnwys gwybodaeth am ddyddiadau paru a lleoli).

17. DYDDIAD CYNHARAF AR GYFER CYCHWYN ABSENOLDEB MABWYSIADU

Gall rhiant sy'n mabwysiadu ddewis cychwyn ei absenoldeb mabwysiadu arferol o'r dyddiad y mae'r plentyn yn cael ei leoli waeth a yw hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl) neu o ddyddiad hyd at bythefnos cyn dyddiad disgwylidig y lleoli.

18. TÂL MABWYSIADU

Gall tâl mabwysiadu gynnwys nifer o gydrannau:

- Tâl Mabwysiadu Statudol
- Lwfans Mabwysiadu
- Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol

	Tâl Mabwysiadu
Gweithwyr cyflogedig sydd wedi cwblhau llai na 26 wythnos o wasanaeth hyd at wythnos y maent yn cael eu hysbysu eu bod wedi'u paru â phlentyn ar gyfer mabwysiadu.	Dim hawl i Dâl Mabwysiadu Statudol ond gallant fod yn gymwys i Lwfans Mabwysiadu gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.
Gweithwyr cyflogedig sydd wedi cwblhau mwy na 26 wythnos ond llai na blwyddyn o wasanaeth	<p>Os yw unigolyn wedi cwblhau 26 wythnos o gyflogaeth barhaus adeg y paru, ac mae ei enillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau YG bydd ganddo hawl i dderbyn:</p> <ul style="list-style-type: none">• 6 wythnos gyda 90% o'i gyflog wythnosol cyfartalog;• 33 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol safonol <p>Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau YG, bydd ganddo hawl i gael y taliadau uchod ond bydd budd-daliadau gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.</p>
Gweithwyr cyflogedig sydd wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth	<p>Os yw unigolyn wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth parhaus adeg y paru, ac mae ei enillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau YG, bydd ganddo hawl i dderbyn:</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 wythnos gyda chyflog llawn• 2 wythnos gyda 90% o'i enillion• 12 wythnos gyda hanner ei gyflog a Thâl Mabwysiadu Statudol safonol am wythnosau 7-18 o'r cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu, ar yr amod nad yw'n fwy na'r cyflog llawn arferol.• 21 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol safonol• Os nad yw'n dychwelyd at yr un cyflogwr am 3 mis o leiaf yna gellir adhawlio unrhyw arian a dderbyniwyd ar ben y Tâl Mabwysiadu Statudol yn ystod wythnosau 7-18.

	Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau YG, bydd ganddo hawl i dderbyn y taliadau uchod ond bydd budd-daliadau gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu
--	--

19. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB MABWYSIADU

Cymerir yn ganiataol y bydd gweithiwr cyflogedig yn dychwelyd ar ddiwedd Absenoldeb Mabwysiadu fel y nodwyd yn gynharach. Os yw gweithiwr cyflogedig am ddychwelyd yn gynt na'r dyddiad hwn rhaid iddo roi 8 wythnos o rybudd.

Pe bai gweithiwr cyflogedig am newid ei ddyddiad dychwelyd o absenoldeb mabwysiadu, rhaid iddo roi gwybod o leiaf 8 wythnos cyn y newid.

D.S. Os nad yw gweithiwr cyflogedig yn gallu dychwelyd i'r un swydd ag oedd ganddo cyn dechrau ar ei Absenoldeb Mabwysiadu, dylai gael cynnig swydd arall o'r un radd a chyda dyletswyddau lled debyg i'w swydd flaenorol. Fel gydag unrhyw weithwyr eraill dylid ymgynghori â'r gweithiwr ynglŷn ag unrhyw newidiadau i'w swydd boed hynny oherwydd ail-strwythuro mewnol yn yr Ysgol neu ad-drefnu cyn i'r newid ddigwydd. Yn yr un modd os oes posibilrwydd o ddileu swydd, dylid trafod gyda'r gweithiwr cyflogedig gyda'r bwriad o'i adleoli, eto cyn i'r sefyllfa wirioneddol godi.

20. AMDDIFFYN RHAG ANFANTAIS A DISWYDDO

Caiff gweithwyr cyflogedig eu hamddiffyn rhag anfantais neu ddiswyddo annheg am resymau sy'n ymwneud â chymryd neu geisio cymryd Absenoldeb Mabwysiadu. Gall gweithwyr cyflogedig sydd o'r farn eu bod wedi'u trin yn annheg gwyno i Dribiwnlys Cyflogaeth.

21. DILEU SWYDD

Os yw swydd gweithiwr cyflogedig yn cael ei dileu yn ystod y Cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu, rhaid cynnwys y gweithiwr ar restr adleoli staff addysgu'r Cyngor cyn i'r contract gwreiddiol ddod i ben. Ni ddylai'r contract newydd fod yn llai ffafriol na'r gwreiddiol o ran amodau gwasanaeth, gallu a lleoliad.

Os yw gweithiwr cyflogedig yn gwrthod unrhyw gyflogaeth addas arall yna gall gael ei ddiswyddo'n deg cyhyd â bod y Corff Llywodraethu/Cyngor yn gallu dangos ei fod wedi gweithredu'n deg ac wedi cymryd camau digonol i ddod o hyd i waith arall.

22. CYFRANIADAU PENSIWN

Mae cyfraniadau pensiwn athrawon yn daladwy am y 39 wythnos gyntaf ar y cyflog a'r Tâl Mabwysiadu Statudol a dderbynnir yn ystod absenoldeb mabwysiadu â thâl.

Pe bai'r absenoldeb yn ymestyn y tu hwnt i 39 wythnos i absenoldeb di-dâl, y gweithiwr cyflogedig sydd i benderfynu a yw am dalu cyfraniadau pensiwn yn ystod y cyfnod Absenoldeb Mabwysiadu di-dâl.

Mae gwybodaeth bellach ar gael gan Teachers' Pension ar 0845 6066166.

23. ABSENOLDEB TADOLAETH

Mae Absenoldeb Tadolaeth ar gael i'r mabwysiadwyr sydd wedi cael gwybod eu bod wedi'u paru â phlentyn. Telir Tâl Tadolaeth Statudol yn ystod absenoldeb tadolaeth.