

Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Tachwedd 2019

Y Berthynas Waith
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Employee Relations
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Polisi Absenoldeb Mamolaeth

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi Absenoldeb Mamolaeth
Adran	Adran Adnoddau Dynol
Ffôn	01443 444503
Dyddiad Cychwynol Cyflwyno'r Polisi	Hydref 1996
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad yr Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Medi 2006	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mehefin 2011	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mawrth 2015	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
Tachwedd 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.

CYNNWYS

Amcan	1
Prif ddarpariaethau	1
Hysbysu	1
Amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer gofal cyn-geni.....	2
Cyfnod mamolaeth	2
Dyddiadau cynharaf a hwyraf ar gyfer cychwyn cyfnod mamolaeth	2
Absenoldeb gorfodol.....	2
Diwrnodau 'Cadw mewn cysylltiad' (CMC)	3
Tâl mamolaeth	3
Dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnodau mamolaeth.....	6
Rheoli Rheoliadau Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999	6
Aseidiadau risg	6
Gweithwyr nos	7
Cyfrifoldebau rheolwyr.....	7
Materion cysylltiedig ychwanegol	8
Absenoldeb oherwydd salwch	8
Genedigaethau cynnar/hwyr	8
Erthyliadau naturiol / Geni'n farw	9
Diswyddo	9
Atal o'r gwaith dros dro ar sail mamolaeth	10
Dileu swydd	10
Cyfraniadau pensiwn	10
Cytundebau cymorth i brynu car	11
Ildio cyflog.....	11
Gwyliau blynyddol.....	11
Gwyliau banc	111
Polisiâu perthnasol eraill	11

1. **AMCAN**

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

Mae Polisiâu ar gael hefyd ar gyfer Absenoldeb Rhieni a Rennir, Absenoldeb Mabwysiadu a Benthg Croth, Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth.

Mae'r polisi yma'n gynhwysol, waeth beth fo hunaniaeth o ran rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol yr unigolyn. Mae'r term partner yn y ddogfen yma, felly, yn cyfeirio at bartneriaid o'r un rhyw, partneriaid o'r rhyw arall, ac yn cynnwys pawb o unrhyw hunaniaeth draws.

2. **PRIF DDARPARIAETHAU**

I grynhoi, y prif hawliau yw:

- 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 eich 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**

Peth doeth i weithwraig sy'n feichiog yw rhoi gwybod i'w rheolwr llinell ar unwaith. Er lles y weithwraig a'i babi heb ei eni yw hyn achos y gall camau gael eu cymryd i'w diogelu. Mae rhoi gwybod i'r Cyngor ar unwaith hefyd yn ei alluogi i sicrhau bod y weithwraig yn cael gwybodaeth lawn am ei hawliau a rhwymedigaethau o dan y gyfraith.

Rhaid i weithwraig roi gwybod i'r Cyngor o leiaf 28 diwrnod cyn ei habsenoldeb o'r canlynol:

- Ei bod hi'n feichiog.
- Wythnos ddisgwyliedig y geni. Mae angen tystysgrif (ffurflen MAT B1) gan ymarferwr meddygol cofrestredig neu fydwraig gofrestrredig sy'n nodi wythnos ddisgwyliedig y geni.
- Y dyddiad y mae hi am i'w chyfnod mamolaeth ddechrau. All hyn ddim bod yn gynharach na'r 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni.

Bydd y Cyngor wedyn yn ymateb i hysbysiad y weithwraig am ei chynlluniau cyn pen 28 diwrnod gan roi manylion y dyddiad y mae disgwyl iddi ddychwelyd i'r gwaith ar ôl ei chyfnod mamolaeth. Mae angen cyhoeddi gohebiaeth yn newis iaith y weithwraig (Cymraeg neu Saesneg).

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

- 5.1 Mae gan bob menyw feichiog yr hawl i fod yn absennol ar gyflog i fynd i apwyntiadau cyn-geni.
- 5.2 Bydd hawl i ddarpar-rieni eraill fynd yn gwmni i'r weithwraig feichiog i hyd at 2 apwyntiad cyn-geni ar gyflog.

Pwy sydd â'r hawl i fod yn absennol?

Bydd gan unrhyw weithiwr, waeth faint yw hyd ei wasanaeth, yr hawl i fod yn absennol, sydd:

- yn wŵr/wraig neu'n bartner sifil i'r fenyw feichiog;
- yn bartner i'r fenyw feichiog mewn perthynas barhaus, ond nid yn berthynas (h.y. rhiant, tadcu neu famgu, brawd/chwaer neu ewythr/modryb);
- yn rhiant i'r plentyn disgwylidig;
- yn rhiant bwriadedig i'r plentyn mewn trefniad benthyg croth, os yw'n disgwyl bod â chyfrifoldeb rhiant dros y plentyn ac yn bwriadu cyflwyno cais am hynny i'r diben yma.

Bydd amser rhesymol yn cael ei ganiatáu ar gyfer mynd i 2 apwyntiad, digon o amser ar gyfer teithio, aros a bod yn yr apwyntiad, heb fod dros 6 awr a 30 munud fesul apwyntiad.

6. CYFNOD MAMOLAETH

- 6.1 Os ydyn nhw wedi cydymffurfio â'r gweithdrefnau hysbysu, bydd pob gweithwraig feichiog â'r hawl i gael cyfnod mamolaeth sy'n para 52 wythnos, waeth pa mor hir yw eu gwasanaeth neu'u horiau gwaith.

6.2 Dyddiadau Cynharaf a Hwyrach ar gyfer cychwyn Cyfnod Mamolaeth

Y dyddiad cynharaf y gall cyfnod mamolaeth gychwyn yw 11 wythnos cyn wythnos ddisgwylidig y geni a'r dyddiad olaf yw naill ai'r dydd Sul cyn wythnos ddisgwylidig y geni neu'r diwrnod sy'n dilyn geni'r babi os yw'r babi yn cael ei eni'n gynnar.

6.3 Absenoldeb Gorfodol

Does dim hawl gan unrhyw weithwraig ddychwelyd i'r gwaith yn ystod y pythefnos sy'n dilyn rhoi genedigaeth.

6.4 Diwrnodau 'Cadw mewn cysylltiad' (CMC)

- Bwriad diwrnodau CMC yw hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith i weithwyr ar ôl eu cyfnodau mamolaeth. Cyn i'r cyfnod mamolaeth ddechrau, dylai'r cyflogwyr a'r weithwraig drafod a chytuno ar drefniadau gwirfoddol ar gyfer cadw mewn cysylltiad yn ystod yr absenoldeb. Caiff gweithwraig weithio ar 10 diwrnod yn ystod ei chyfnod mamolaeth heb ddod â'r absenoldeb hwnnw i ben. Does dim hawl gan weithwraig i weithio yn ystod y pythefnos o absenoldeb gorfodol yn union ar ôl geni'r babi.
- Gall y diwrnodau yma fod mewn un bloc neu gael eu cymryd yma ac acw a gallen nhw gynnwys hyfforddiant neu weithgareddau eraill sy'n galluogi'r gweithiwr i gadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar unrhyw waith o'r fath ac all y cyflogwr na'r weithwraig ddim mynnu fod hynny'n digwydd.
- Dylai'r cyflogwr a'r weithwraig gytuno ar dâl ar gyfer y diwrnodau cadw mewn cysylltiad yma. Bydd y weithwraig yn derbyn tâl ar sail tebyg am debyg sy'n cyd-fynd â'i contract, er enghraifft, os yw'r weithwraig yn gweithio un diwrnod, bydd hi'n derbyn tâl am un diwrnod llawn.
- Bydd y tâl ar gyfer diwrnodau CMC yn cael ei gyfrifo fel a ganlyn:
 - **cyflog blynyddol wedi'i rannu â 365 (1 rhan o 7).**
 - er enghraifft, os £19,939 yw'r cyflog blynyddol, £54.63 fydd yn cael ei roi fesul diwrnod CMC llawn (sef £19,939 wedi'i rannu â 365 diwrnod). Yn yr enghraifft yma, bydd £54.63 yn cael ei roi fesul diwrnod CMC.
- Os yw gweithwraig yn cael Tâl Mamolaeth Statudol, bydd hyn yn cael ei ystyried wrth gyfrifo'r tâl am ddiwrnodau CMC. 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 yn derbyn tâl llawn am y diwrnod CMC (1 rhan o 7). Dylai gweithwyr gofio na fyddan nhw'n derbyn Tâl Mamolaeth Statudol a chyflog diwrnod llawn am ddiwrnodau CMC.

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 ar ddechrau'r 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni.

Dyma grynodedb o'r taliadau:

Hyd y gwasanaeth ar ddechrau'r 15 ^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni	Tâl Mamolaeth
Gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am lai na 26 o wythnosau	Dim hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol ond gall fod yn gymwys ar gyfer Lwfans Mamolaeth gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.
Gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am fwy na 26 wythnos ond llai na blwyddyn	<ul style="list-style-type: none"> • Os yw gweithwraig wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn dechrau'r 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni ac mae ei henillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd ganddi hawl i dderbyn: <ul style="list-style-type: none"> – 6 wythnos gyda 90% o'i chyflog wythnos; ac wedyn – 33 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol safonol. • Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd ganddi hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau sy'n cael eu derbyn gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.
Gweithwyr sydd wedi gwasanaethu am fwy na blwyddyn	<ul style="list-style-type: none"> • Os yw gweithwraig wedi cwblhau mwy na blwyddyn 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 Yswiriant Gwladol, bydd ganddi hawl i dderbyn: <ul style="list-style-type: none"> – 6 wythnos gyda 90% o'i chyflog wythnos; ac wedyn – hanner ei henillion ynghyd â Thâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol rhwng wythnos 7 ac wythnos 18 (12 wythnos) os na fydd hynny'n uwch na'i chyflog llawn arferol; ac wedyn – 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol; – Os na fydd y weithwraig yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o o leiaf 3 mis, yna, bydd modd adennill unrhyw arian sydd wedi'i dderbyn dros ben y Tâl Mamolaeth Statudol rhwng wythnos 7 ac wythnos 18. – Mae gan Gyfarwyddwyr Gwasanaeth yr hawl i ddefnyddio'u disgresiwn a hepgor adennill yr arian oherwydd rhesymau esgusodol. • Os yw enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd ganddi hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau sy'n cael eu derbyn gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.

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

8. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL CYFNODAU MAMOLAETH

Cymerir yn ganiataol y bydd gweithwraig yn dychwelyd ar ddiwedd y Cyfnod Mamolaeth, sydd 52 wythnos o'r dyddiad cychwyn. Os yw gweithwraig am ddychwelyd yn gynt na'r dyddiad yma, rhaid iddi roi 8 wythnos o rybudd.

Os yw gweithwraig yn dymuno newid y dyddiad dychwelyd, rhaid iddi roi 8 wythnos o rybudd cyn y newid.

Os na fydd modd i'r weithwraig ddychwelyd i'r un swydd ag oedd ganddi cyn dechrau'r cyfnod mamolaeth, dylai gael cynnig swydd arall o'r un radd a chyda dyletswyddau lled debyg i'w swydd flaenorol. Fel sy'n wir am unrhyw weithiwr arall, 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 gyda'r bwriad o'i hadleoli, eto cyn i'r sefyllfa wirioneddol godi.

9. RHEOLI RHEOLIADAU IECHYD A DIOGELWCH YN Y GWAITH 1999

Mae Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999, fel y'i diwygiwyd, yn gosod dyletswydd ar y Cyngor mewn perthynas ag iechyd a diogelwch menywod beichiog a mamau newydd.

Mae 'menywod beichiog a mamau newydd' yn golygu:

- Menywod sy'n feichiog
- Menywod sydd wedi rhoi genedigaeth o fewn y chwe mis blaenorol. Mae rhoi genedigaeth yn golygu esgor ar blentyn neu, ar ôl 24 wythnos o fod yn feichiog, rhoi genedigaeth i blentyn marw-anedig.
- Menywod sy'n bwydo o'r fron

Dyma'r prif ofynion:

9.1 Asesiadau Risg

Pan fydd gweithwraig yn rhoi gwybod i'w rheolwr llinell ei bod hi'n feichiog, rhaid cynnal asesiad risg penodol i ganfod unrhyw risg posibl i iechyd a diogelwch y fam feichiog ac i'r plentyn yn y groth. Yn ystod yr asesiad risg, gall y pethau canlynol gael eu hystyried: y broses gwaith, amodau gwaith neu gyfryngau ffisegol, cemegol neu fiolegol.

Diben yr asesiad risg yw asesu'r peryglon hynny y mae menywod beichiog a mamau newydd yn eu hwynebu, a lle mae'n rhesymol ymarferol, nodi mesurau atal ac amddiffyn er mwyn rheoli'r peryglon hynny.

9.2 Gweithwyr nos

Bydd ystyriaeth arbennig yn cael ei rhoi i weithwyr sy'n cael eu contractio i weithio yn ystod y nos os yw cyngor meddygol wedi cael ei roi iddyn nhw sy'n datgan y gall gwaith nos effeithio ar eu hiechyd a'u diogelwch. Yn hyn o beth, bydd y Cyngor yn rhoi'r cymorth canlynol:

Cynnig swydd amgen yn ystod y dydd i'r weithwraig, os oes un ar gael; neu, os nad yw hynny'n rhesymol, ei hatal o'r gwaith ar gyflog llawn am gyhyd ag y bo angen er mwyn diogelu ei hiechyd a'i diogelwch.

Er y bydd y cymorth fydd yn cael ei roi yn gymwys (yn dechnegol) o'r adeg mae'r Cyngor yn cael gwybod gan y weithwraig ei bod hi'n feichiog, bydd y Cyngor yn gyfrifol o'r adeg mae'n cael gwybod bod y weithwraig yn feichiog tan 6 mis ar ôl y dyddiad geni (neu'r erthyliad naturiol), neu mewn achosion lle mae'r weithwraig yn bwydo o'r fron, hyd nes iddi beidio â gwneud hynny.

10. CYFRIFOLDEBAU RHEOLWYR

Cyn gynted ag y daw rheolwr llinell i wybod bod gweithwraig yn feichiog, dylai wneud y canlynol:

- cynnal asesiad risg o'r ardal waith ac, os oes angen, ystyried y posibilrwydd o roi gwaith gwahanol
- ymchwilio i'r posibilrwydd o gynnig gwaith yn ystod y dydd os yw'r weithwraig yn gweithio'r nos a darparu cyngor meddygol sy'n datgan ei bod hi'n annigel iddi hi barhau i weithio'r nos
- sicrhau bod absenoldeb rhesymol yn cael ei roi i dderbyn gofal cyn geni (mae hyn yn cynnwys digon o amser teithio)
- atgyfeirio'r weithwraig i'r adran berthnasol i dderbyn y cyngor a'r wybodaeth briodol am y budd-daliadau sydd ar gael a'i dyletswyddau o dan ddarpariaethau mamolaeth y Cyngor
- ystyried pa drefniadau y bydd angen eu gwneud pan fydd y weithwraig yn absennol i gynnal safonau'r gwasanaeth
- cadw mewn cysylltiad â'r weithwraig yn ystod ei chyfnod mamolaeth a sicrhau ei bod yn derbyn yr holl gylichlythyrau angenrheidiol sy'n ymwneud â'r Uwchadran/Cyngor
- ar ôl iddi ddychwelyd i'w dyletswyddau, trefnu unrhyw hyfforddiant/trafodaethau a all fod angen eu hangen er mwyn ei gwneud hi'n effro i unrhyw weithdrefnau neu bolisïau newydd.

11. MATERION CYSYLLTIEDIG YCHWANEGOL

11.1 Absenoldeb oherwydd salwch

- Bydd gweithwraig sy'n mynd yn sâl cyn cychwyn ei chyfnod mamolaeth â'r hawl i gael y taliadau canlynol:
- os bydd hi'n sâl cyn yr 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, yna bydd Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol yn cael eu rhoi
- os bydd hi'n sâl rhwng y 5^{ed} a'r 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, yna bydd Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol yn cael eu talu hyd at ddyddiad dechrau hysbys y cyfnod mamolaeth pan fydd Tâl Mamolaeth Statudol yn dod yn daladwy
- os bydd hi'n sâl yn ystod y pedair wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, bydd Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol yn cael eu talu hyd at ddyddiad dechrau hysbys y cyfnod mamolaeth, pan fydd Tâl Mamolaeth Statudol yn dod yn daladwy. Serch hynny, os yw'r salwch yn gysylltiedig â'r beichiogrwydd, efallai bydd Tâl Mamolaeth Statudol yn cael ei sbarduno yn awtomatig hyd yn oed os yw e cyn y dyddiad hysbys ar gyfer dechrau'r cyfnod mamolaeth

Os yw gweithwraig yn methu â dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei chyfnod mamolaeth (neu ar y dyddiad mae hi wedi'i nodi os oedd hi'n bwriadu dychwelyd y gynnar) oherwydd salwch, bydd darpariaethau salwch arferol y Cyngor yn gymwys o'r dyddiad yr oedd hi i fod i ddychwelyd. Fydd cyfnodau o salwch yn ystod y cyfnod mamolaeth ddim yn cael unrhyw effaith ar y cyfnod mamolaeth nac ar y tâl mamolaeth. Bydd y tâl mamolaeth yn parhau yn ôl yr arfer hyd nes y byddai'n dod i ben oherwydd bod yr holl hawl wedi cael ei defnyddio neu mae'r weithwraig wedi dychwelyd i'r gwaith. Serch hynny, os yw gweithwraig yn dymuno rhoi terfyn ar ei chyfnod mamolaeth er mwyn cofnodi'r absenoldeb yn absenoldeb salwch, byddai hyn yn fodd i derfynu'r cyfnod mamolaeth a'r hawl i dâl mamolaeth. Bydd Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol yn daladwy os yw'r weithwraig yn gymwys. Does dim darpariaeth ar gyfer rhoi terfyn ar gyfnod a thâl mamolaeth a'u hailgychwyn.

11.2 Genedigaethau Cynnar/Hwyr

Os yw'r babi yn cael ei eni cyn yr wythnos gymhwys, (mae'r wythnos gymhwys 15 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni), mae cyflogaeth barhaus yn cael ei mesur hyd at yr wythnos gymhwys h.y. y gyflogaeth barhaus y byddai gweithwraig wedi'i chwblhau pe na bai wedi

rhoi genedigaeth cyn yr wythnos gymhwys. Os yw hyn yn dod i 26 wythnos, yna bydd hi'n gymwys.

Os yw'r babi yn cael ei eni ar ôl yr wythnos gymhwys ond cyn y dyddiad a gafodd ei roi i'r Cyngor gan y weithwraig ar gyfer cychwyn ei chyfnod mamolaeth, yna bydd y cyfnod mamolaeth yn cychwyn ar ddyddiad y geni, a bydd tâl mamolaeth yn cychwyn am 39 wythnos ar y diwrnod sy'n dilyn dyddiad y geni.

Os caiff y babi ei eni ar ôl yr wythnos ddisgwyliedig, fydd cyfnod y tâl mamolaeth ddim yn cael ei effeithio. Bydd Tâl Mamolaeth Statudol yn cael ei dalu am gyfnod o 39 wythnos yn unig.

11.3 Erthyliadau naturiol / Geni'n farw

Os yw menyw yn rhoi genedigaeth i blentyn sydd wedi marw ar ôl 24 wythnos (neu ragor) o'i beichiogrwydd, bydd hawl gyda hi i fanteisio ar y cynllun cyfnod mamolaeth. Serch hynny, o dan amgylchiadau anffodus o'r fath, mae'n debygol y bydd y weithwraig am ddychwelyd i'r gwaith pan fydd hi'n ddigon iach. Os yw hi eisoes wedi cychwyn ei chyfnod mamolaeth rhaid iddi roi'r rhybudd angenrheidiol ei bod hi'n dychwelyd (gweler Adran 8). Ym mhob achos, rhaid i'r weithwraig gymryd y pythefnos gorfodol o absenoldeb mamolaeth yn dilyn yr enedigaeth. Os bydd hi'n erthylu'n naturiol cyn y 24ain wythnos yna, yn dechnegol, fydd y weithwraig ddim wedi cychwyn ei habsenoldeb mamolaeth. O dan amgylchiadau o'r fath bydd cynllun salwch y Cyngor yn gymwys.

11.4 Diswyddo

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

- yw hynny am resymau sy'n ymwneud â'i beichiogrwydd
- yw o ganlyniad i'w phenderfyniad i fanteisio ar y budd-daliadau sydd ar gael trwy'r cyfnod mamolaeth
- yw am resymau iechyd a diogelwch a fyddai'n arwain at orfod atal y weithwraig rhag gweithio am gyfnod
- mai dileu swydd yw'r rheswm am ei diswyddo a dydy hi ddim wedi cael cynnig dewis addas arall
- yw dethol ar gyfer dileu swydd yn ymwneud â'i beichiogrwydd

Os yw gweithwraig yn cael ei diswyddo yn ystod beichiogrwydd neu'i chyfnod mamolaeth bydd ganddi hi hawl i gael rheswm ysgrifenedig am hynny heb orfod gofyn amdano, waeth beth yw ei gwasanaeth neu'i horiau gwaith. Bydd dewis iaith yn cael ei barchu lle bo hynny'n bosibl.

11.5 Atal o'r gwaith dros dro ar sail mamolaeth

Gall gweithwraig sy'n feichiog, neu sydd wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar neu'n bwydo o'r 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 ohirio ei chyfnod mamolaeth tan y dyddiad yma.

Yn ystod y cyfnod atal yma, mae gan weithwraig hawl i gael ei chyflog arferol a'r holl fuddion sy'n rhan o'i chontract. Mae hawl ganddi hefyd i gael cynnig unrhyw waith addas arall cyn ei hatal dros dro. Os bydd hi'n gwrthod y cynnig yma, bydd hi'n colli'i hawl i gael ei thalu yn ystod yr ataliad.

11.6 Dileu swydd

Os bydd swydd y weithwraig yn cael ei dileu yn ystod ei chyfnod mamolaeth, rhaid i'r Cyngor gynnig gwaith amgen addas cyn i'w chontract gwreiddiol ddod i ben. Ddylai'r contract newydd ddim bod yn llai ffafriol na'r contract gwreiddiol, o ran amodau gwasanaeth a lleoliad.

Os yw gweithwraig yn gwrthod unrhyw waith addas arall, yna bydd modd ei diswyddo'n deg cyhyd â bod y Gwasanaeth 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

O dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mae cyfraniadau pensiwn yn daladwy yn ystod y cyfnod mamolaeth cyffredin ar y taliadau a'r Tâl Mamolaeth Statudol sydd wedi'u derbyn mewn gwirionedd.

Pe bai'r absenoldeb mamolaeth yn ymestyn y tu hwnt i 39 wythnos i absenoldeb di-dâl, y cyflogwr unigol fyddai'n penderfynu talu cyfraniadau pensiwn yn ystod y cyfnod mamolaeth di-dâl neu beidio.

Gan nad oes unrhyw enillion yn ystod cyfnod/cyfnodau mamolaeth di-dâl, mae'r pensiwn wedi'i 'gollu'. Serch hynny, gall gweithwraig ddewis prynu'r pensiwn yn ôl ar gyfer unrhyw gyfnodau mamolaeth di-dâl drwy dalu Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol. Bydd copi o ffurflen MATL1 yn y pecyn mamolaeth a fydd yn cael ei anfon gan Adnoddau Dynol. Yma, fe welwch chi ragor o wybodaeth am effaith bosibl pensiwn sydd wedi'i 'gollu'. Dylai'r ffurflen MATL1 gael ei llenwi gan y weithwraig unigol a'i dychwelyd i uned gyflogres y Cyngor yn ystod yr wythnos cyn iddi hi dychwelyd i'r gwaith. Os yw'r weithwraig yn dewis Opsiwn 1, bydd yr wybodaeth pensiwn 'prynu'n ôl' berthnasol yn cael ei darparu.

11.8 Cytundebau cymorth i brynu car

Bydd trefniadau'n cael eu gwneud gan y Cyngor a'r rheolwr i adennill taliadau yn ystod y cyfnod mamolaeth.

11.9 Ildio cyflog

Bydd trefniadau yn cael eu gwneud gyda'r weithwraig i sicrhau bod unrhyw gynlluniau ildio cyflog yn parhau yn ystod y cyfnod mamolaeth, yn rhan o'r buddion parhaus sy'n rhan o'i contract.

11.10 Gwyliau blynyddol

Bydd gweithwraig yn parhau i Gronni gwyliau blynyddol yn ystod ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth ac nid yn ystod y cyfnod 39 wythnos gyda thâl yn unig.

Dwyn gwyliau blynyddol ymlaen - mewn rhai amgylchiadau, gall gweithwraig sydd ar ei chyfnod mamolaeth fod o dan anfantais os yw'n cymryd y 12 mis llawn. Mae staff yn cael eu hannog i gymryd peth o'u hawl gwyliau blynyddol (neu eu hawl gyfan) yn union cyn cyfnodau mamolaeth. Mewn achosion lle nad yw hyn yn rhesymol (e.e. mae'r absenoldeb mamolaeth yn mynd i ddechrau yn gynnar yn y flwyddyn gwyliau blynyddol newydd; neu dydy anghenion y gwasanaeth ddim yn caniatáu i staff gymryd eu gwyliau blynyddol i gyd yn ystod y flwyddyn gwyliau blynyddol), bydd modd trosglwyddo'r gwyliau blynyddol sydd heb eu cymryd i'r flwyddyn gwyliau blynyddol newydd.

Os oes unrhyw gwestiynau gyda chi ynglŷn â'r mater yma, mae croeso i chi gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol.

11.11 Gwyliau banc

Bydd y Cyngor yn sicrhau y bydd unrhyw aelod o staff sydd ar gyfnod mamolaeth yn derbyn eu cyflog arferol ar gyfer unrhyw wyliau banc sy'n digwydd yn ystod y cyfnod yma (D.S. Fydd dim hawl gan aelodau o staff i gymryd gwyliau blynyddol ychwanegol ar ôl iddyn nhw ddychwelyd i'r gwaith).

Bydd y cyflog yn amrywio, gan ddibynnu ar ba gynllun y mae'r unigolyn wedi'i ddewis ac ar ba daliadau mae'n eu cael. Er enghraifft, lle mae gŵyl y banc yn digwydd ac mae gweithiwr:

- yn cael 90% o'i chyflog yn unol â'r Cynllun Mamolaeth, fe gaiff hi'r gwahaniaeth rhwng faint mae hi'n ei gael o dan y Cynllun Mamolaeth a'i chyflog arferol, h.y. 10% o'r cyflog arferol.
- wedi penderfynu cymryd cyfnod mamolaeth ychwanegol heb dâl, bydd diwrnod o gyflog arferol yn cael ei ad-dalu iddi hi.

12. POLISIŌAU PERTHNASOL ERAILL

Menywod beichiog yn y gwaith - HS8

Absenoldeb Cymorth Mamolaeth ac Absenoldeb Tadolaeth
Absenoldeb Mabwysiadu/Benthyg Croth
Rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni