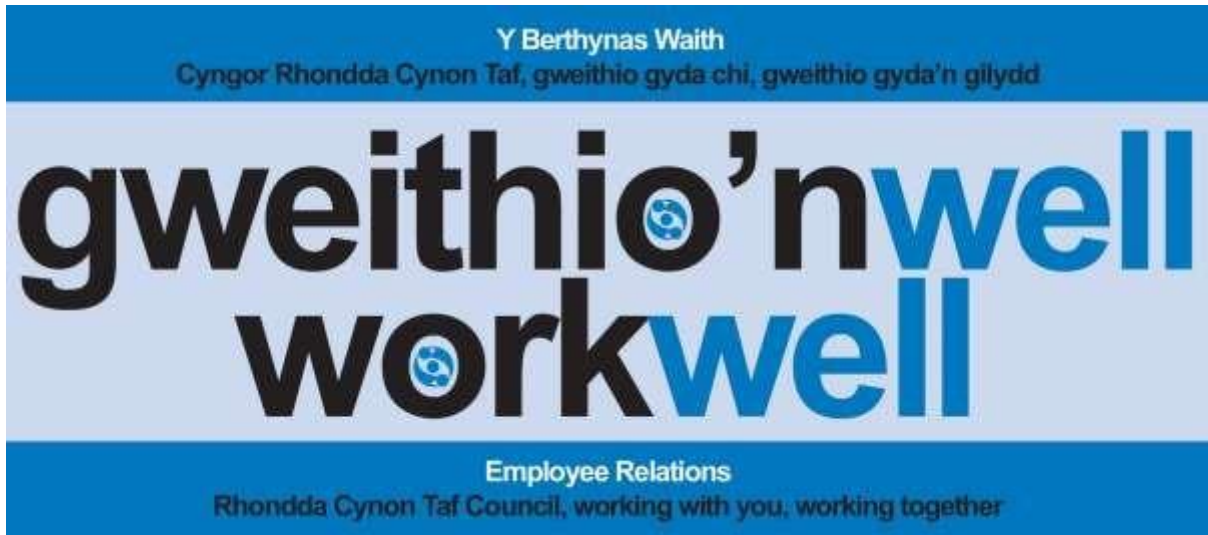


Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio diwethaf	Gorffennaf 2025



Polisi Absenoldeb - Mamolaeth

Mae'r ddogfen yma ar gael yn y Saesneg - gweler Maternity Leave Policy

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi Absenoldeb - Mamolaeth
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 444503
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Hydref 1996
Swyddog Diwygio	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad yr Asesiad 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
Gorffennaf 2025	Grŵp Diwygio Polisiâu AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Medi 2016
Rheolwyr y Cyngor	
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 o absenoldeb mamolaeth	2
Dyddiadau cynharaf a hwyraf ar gyfer cychwyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth	3
Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol	3
Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (CMC).....	3
Tâl Mamolaeth.....	4
Dychwelyd i'r gwaith ar ôl Cyfnod o Absenoldeb Mamolaeth	6
Rheoliadau lechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999	6
Asesiadau risg	6
Gweithwyr nos	7
Cyfrifoldebau Rheolwyr	7
Materion cysylltiedig ychwanegol	8
Absenoldeb oherwydd Salwch	8
Genedigaethau cynnar/hwyr	9
Camesgoriad / 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/Aberthu cyflog.....	11
Gwyliau blynyddol.....	11
Gwyliau banc.....	12
Polisiâu perthnasol eraill.....	12

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 Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni, 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, dyma'r prif hawliau:

- Yr hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith â thâl yn ystod oriau gwaith ar gyfer gofal cyn-geni
- Yr hawl i fod yn destun mesurau diogelu arbennig o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch
- Yr hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol yn amodol ar yr amodau cymhwyso
- Yr hawl i beidio ag wynebu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd neu gyfnod o absenoldeb mamolaeth
- Yr hawl i gael cyfnod o absenoldeb mamolaeth a dychwelyd i'r gwaith
- Yr hawl i beidio â chael eich diswyddo ar sail beichiogrwydd neu gyfnod o absenoldeb mamolaeth
- Yr hawl i gael diwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' (CMC) dewisol, sy'n golygu y gall gweithwyr cyflogedig weithio hyd at 10 niwrnod yn ystod eu cyfnodau o absenoldeb mamolaeth.

3. **HYSBYSU**

Mae'r Cyngor yn cynghori gweithwyr cyflogedig sy'n feichiog i roi gwybod i'w rheolwr llinell ar unwaith. Mae hyn er lles y gweithwyr cyflogedig a'r babi heb ei eni, gan y gall hysbysu fel hyn olygu bod camau'n cael eu cymryd i'w diogelu. Mae rhoi gwybod i'r Cyngor ar unwaith hefyd yn ei alluogi i sicrhau bod y gweithwyr cyflogedig yn cael gwybodaeth lawn am eu hawliau a rhwymedigaethau o dan y gyfraith.

Rhaid i weithwyr cyflogedig roi gwybod i'r Cyngor o leiaf 28 diwrnod cyn eu habsenoldeb, ynghylch y canlynol:

- Eu bod nhw'n feichiog.

- Wythnos ddisgwyliedig y geni. Mae angen tystysgrif (ffurflen MAT B1) gan ymarferwr meddygol cofrestredig neu fydwraig gofrestredig sy'n nodi wythnos ddisgwyliedig y geni.
- Y dyddiad y maen nhw am i'w cyfnod o absenoldeb 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 gweithiwr cyflogedig ynghylch y cynlluniau o ran cymryd absenoldeb a hynny o fewn 28 diwrnod, gan roi manylion y dyddiad disgwyliedig ar gyfer dychwelyd i'r gwaith ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth. Mae angen cyhoeddi gohebiaeth yn newis iaith y gweithiwr cyflogedig (Cymraeg neu Saesneg).

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

4.1 Mae gyda phob gweithiwr cyflogedig beichiog yr hawl i fod yn absennol ar gyflog ar gyfer mynd i apwyntiadau cyn-genï.

4.2 Mae gan ddarpar-rieni eraill yr hawl i fod yn absennol heb gyflog i fynd yn gwmni i'r gweithiwr cyflogedig beichiog i hyd at 2 apwyntiad cyn-genï.

Pwy sydd â'r hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith?

Bydd gydag unrhyw weithiwr cyflogedig, waeth faint yw ei hyd gwasanaeth, yr hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith, sydd naill ai:

- yn briod neu'n bartner sifil i'r gweithiwr cyflogedig beichiog;
- yn bartner mewn perthynas barhaus â'r gweithiwr cyflogedig beichiog, ond nid yn berthynas (h.y. nid yn rhiant, yn dad-cu neu fam-gu, brawd/chwaer neu ewythr/modryb);
- yn rhiant i'r plentyn disgwyliedig;
- 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.

5. CYFNOD O ABSENOLDEB MAMOLAETH

- 5.1 Os ydyn nhw wedi cydymffurfio â'r gweithdrefnau hysbysu, bydd gydag unrhyw weithiwr cyflogedig beichiog yr hawl i gael cyfnod o absenoldeb mamolaeth sy'n para 52 wythnos, waeth pa mor hir yw eu gwasanaeth neu'u horiau gwaith.

5.2 Dyddiadau Cynharaf a Hwyraf ar gyfer cychwyn Cyfnod o Absenoldeb Mamolaeth

Y dyddiad cynharaf y gall cyfnod o 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 diwrnod sy'n dilyn geni'r babi os yw'r babi yn cael ei eni'n gynnar.

5.3 Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol

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

5.4 Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (CMC)

- Bwriad diwrnodau CMC yw hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith i weithwyr cyflogedig ar ôl eu cyfnodau o absenoldeb mamolaeth. Cyn i'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth ddechrau, dylai'r cyflogwr a'r gweithiwr cyflogedig drafod a chytuno ar drefniadau gwirfoddol ar gyfer cadw mewn cysylltiad yn ystod yr absenoldeb. Caiff gweithiwr cyflogedig weithio hyd at 10 diwrnod CMC yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth heb ddod â'r absenoldeb hwnnw i ben.
- Gall y diwrnodau yma fod mewn un bloc neu gallan nhw gael eu cymryd yma ac acw. Gallen nhw gynnwys gweithgareddau eraill sy'n galluogi'r gweithiwr cyflogedig i gadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar unrhyw waith o'r fath ac all y cyflogwr na'r gweithiwr cyflogedig ddim mynnu fod hynny'n digwydd.
- Dylai'r cyflogwr a'r gweithiwr cyflogedig gytuno ar dâl ar gyfer y diwrnodau cadw mewn cysylltiad yma. Bydd tâl yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio'r hafaliad a ganlyn:

Oriau sy'n cael eu gweithio wedi'u lluosu â chyfradd fesul awr arferol y gweithiwr cyflogedig. Er enghraifft, 4 awr x £14.1342 (gradd GR6 ar 1/4/24). Bydd hyn yn destun didyniadau arferol Talu Wrth Ennill

- Os yw gweithiwr cyflogedig 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'n gyfradd ddyddiol, a bydd hynny wedyn yn cael ei wrthbwysu yn erbyn y taliad CMC. Dylai gweithwyr cyflogedig nodi na fyddan nhw'n cael Tâl Mamolaeth Statudol a'r taliad CMC llawn. Serch hynny, does dim modd i'r tâl ddisgyn islaw'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (ICC), ac yn yr achosion yma, bydd addasiad yn cael ei wneud.

- Dim ond gyda'r cyflogwr sy'n talu'r Tâl Mamolaeth Statudol y mae modd i'r gweithiwr cyflogedig sydd ar absenoldeb mamolaeth ddefnyddio diwrnodau CMC. Does dim modd i weithwyr cyflogedig ddefnyddio diwrnodau CMC ar gyfer unrhyw waith maen nhw'n ei wneud ar gyfer unrhyw gyflogwr ar wahân i'r un sy'n talu'r Tâl Mamolaeth Statudol. Os bydd gweithwyr cyflogedig, wedi i'w babanod gael eu geni, yn gwneud unrhyw waith ar gyfer cyflogwr nad oedd yn eu cyflogi nhw yn yr wythnos cymhwys, bydd y taliad Tâl Mamolaeth Statudol yn dod i ben.

6. 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 gweithiwr cyflogedig 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 cyflogedig sydd wedi gwasanaethu am lai na 26 o wythnosau	Dim hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol ond efallai'n gymwys ar gyfer Lwfans Mamolaeth gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Gweithwyr cyflogedig sydd wedi gwasanaethu am fwy na 26 wythnos ond llai na blwyddyn	- Os yw gweithwyr cyflogedig wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn dechrau'r 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni ac mae eu henillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd gyda nhw'r hawl i gael y canlynol: □ 6 wythnos gyda 90% o'u cyflogau wythnos; ac yna □ 33 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol. - Os yw'r enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd gyda nhw'r hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau y mae'r gweithwyr cyflogedig yn eu derbyn gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.
Gweithwyr cyflogedig sydd wedi gwasanaethu am fwy na blwyddyn	- Os yw gweithwyr cyflogedig wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth parhaus erbyn dechrau'r 15^{fed} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni a bod eu henillion yn uwch na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd gyda nhw'r hawl i'r canlynol: □ 6 wythnos gyda 90% o'u cyflogau wythnos; ac wedyn □ hanner eu cyflog a Thâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol am 12 wythnos ar gyfer wythnos 7 hyd at wythnos 18 os na fydd hynny'n uwch na'u cyflogau llawn arferol; ac wedyn □ 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol; □ Os na fydd y gweithiwr cyflogedig 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'r enillion yn llai na'r terfyn enillion isaf ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol, bydd gyda nhw'r hawl i'r taliadau uchod ond bydd unrhyw fudd-daliadau maen nhw'n eu derbyn gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cael eu didynnu.

Ym mhob achos, mae gyda'r gweithwyr cyflogedig yr hawl i ddod â'u cyflogaeth i ben a chael y taliad priodol gan ddibynnu ar hyd eu gwasanaeth h.y. bydd unrhyw weithwyr cyflogedig 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'u cyflogau wythnos, a 33 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol ar y gyfradd safonol.

7. DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL CYFNOD O ABSENOLDEB MAMOLAETH

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

Os yw gweithwyr cyflogedig yn dymuno newid y dyddiad dychwelyd, rhaid iddyn nhw roi 8 wythnos o rybudd cyn y newid.

Os na fydd modd i'r gweithwyr cyflogedig ddychwelyd i'r un swydd ag oedd gyda nhw cyn dechrau'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth, dylen nhw gael cynnig swydd arall ar yr un raddfa a chyda dyletswyddau lled debyg i'w swydd flaenorol. Fel sy'n wir am unrhyw weithiwr cyflogedig arall, dylid ymgynghori â nhw 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 gweithwyr cyflogedig gyda'r bwriad o'u hadleoli, eto cyn i'r sefyllfa wirioneddol godi.

8. RHEOLIADAU RHEOLI 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 mamau newydd a gweithwyr beichiog ('new and expectant mothers', yn iaith y rheoliadau).

Mae mamau newydd a gweithwyr beichiog yn golygu:

- Y sawl sy'n feichiog
- Y sawl sydd wedi rhoi genedigaeth yn ystod 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.
- Y sawl sy'n bwydo o'r fron

Dyma'r prif ofynion:

8.1 Asesiadau Risg

Pan fydd gweithwyr cyflogedig yn rhoi gwybod i'w rheolwyr llinell eu bod nhw'n feichiog, rhaid cynnal asesiad risg penodol i ganfod unrhyw risg posibl i iechyd a diogelwch y gweithiwr beichiog 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 mamau newydd a gweithwyr beichiog yn eu hwynebu, a lle mae'n rhesymol ymarferol, nodi mesurau atal ac amddiffyn er mwyn rheoli'r peryglon hynny.

8.2 Gweithwyr Nos

Bydd ystyriaeth arbennig yn cael ei rhoi i weithwyr cyflogedig 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 gweithwyr cyflogedig, os oes un ar gael; neu, os nad yw hynny'n rhesymol, eu hatal o'r gwaith ar gyflog llawn am gyhyd ag y bo angen er mwyn diogelu eu hiechyd a'u 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 gweithwyr cyflogedig eu bod nhw'n feichiog, bydd y Cyngor yn gyfrifol o'r adeg mae'n cael gwybod bod y gweithwyr cyflogedig yn feichiog tan 6 mis ar ôl y dyddiad geni (neu'r camesgoriad), neu mewn achosion lle mae'r gweithwyr cyflogedig yn bwydo o'r fron, hyd nes iddyn nhw beidio â gwneud hynny.

9. CYFRIFOLDEBAU RHEOLWYR

Cyn gynted ag y daw rheolwyr llinell i wybod bod gweithiwr cyflogedig yn feichiog, dylen nhw 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 gweithwyr cyflogedig yn gweithio'r nos ac yn darparu cyngor meddygol sy'n datgan ei bod hi'n anniogel iddyn nhw barhau i weithio'r nos
- sicrhau bod amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith yn cael ei roi i dderbyn gofal cyn geni (mae hyn yn cynnwys digon o amser teithio)
- atgyfeirio'r gweithwyr cyflogedig at yr adran berthnasol er mwyn iddyn nhw gael y cyngor a'r wybodaeth briodol am y budd-daliadau sydd ar gael a'u dyletswyddau o dan ddarpariaethau mamolaeth y Cyngor
- ystyried pa drefniadau y bydd gofyn eu rhoi ar waith pan fydd y gweithiwr cyflogedig yn absennol i gynnal safonau'r gwasanaeth
- cadw mewn cysylltiad â'r gweithwyr cyflogedig yn ystod eu cyfnodau o absenoldeb mamolaeth a sicrhau eu bod yn derbyn yr holl gylchlythyrau angenrheidiol sy'n ymwneud â'r Uwchadran/Cyngor
- ar ôl iddyn nhw ddychwelyd i'w dyletswyddau, trefnu unrhyw hyfforddiant/trafodaethau a all fod eu hangen arnyn nhw er mwyn eu gwneud yn effro i unrhyw weithdrefnau neu bolisiau newydd.

10. MATERION CYSYLLTIEDIG YCHWANEGOL

10.1 Absenoldeb Oherwydd Salwch

- Bydd gweithwyr cyflogedig sy'n mynd yn sâl cyn cychwyn eu cyfnod o absenoldeb mamolaeth â'r hawl i gael y taliadau canlynol:
- os byddan nhw'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 byddan nhw'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 o absenoldeb mamolaeth pan fydd Tâl Mamolaeth Statudol yn dod yn daladwy
- os byddan nhw'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 o absenoldeb 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 o absenoldeb mamolaeth.

Os yw gweithwyr cyflogedig yn methu â dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd eu cyfnod o absenoldeb mamolaeth (neu ar y dyddiad maen nhw wedi'i nodi os oedden nhw'n bwriadu dychwelyd yn gynnar) oherwydd salwch, bydd darpariaethau salwch arferol y Cyngor yn gymwys o'r dyddiad yr oedden nhw i fod i ddychwelyd. Fydd cyfnodau o salwch yn ystod y cyfnod o absenoldeb 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 gweithiwr cyflogedig wedi dychwelyd i'r gwaith. Serch hynny, os yw gweithiwr cyflogedig yn dymuno rhoi terfyn ar y cyfnod o absenoldeb mamolaeth er mwyn cofnodi'r absenoldeb yn absenoldeb oherwydd salwch, byddai hyn yn fodd i derfynu'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth a'r hawl i dâl mamolaeth. Bydd Tâl Salwch Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol yn daladwy os yw'r gweithiwr cyflogedig yn gymwys. Does dim darpariaeth ar gyfer rhoi terfyn ar gyfnod a thâl mamolaeth a'u hailgychwyn.

10.2 Genedigaethau Cynnar/Hwyr

Os bydd y babi yn cael ei eni cyn yr wythnos gymhwyso (mae'r wythnos gymhwyso 15 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni), bydd cyflogaeth barhaus yn cael ei mesur hyd at yr wythnos gymhwyso h.y. y gyflogaeth barhaus y byddai gweithiwr cyflogedig wedi'i gwblhau pe na bai wedi rhoi genedigaeth cyn yr wythnos gymhwyso. Os yw hyn yn dod i 26 wythnos, yna bydd yn gymwys.

Os yw'r babi yn cael ei eni ar ôl yr wythnos gymhwyso ond cyn y dyddiad a gafodd ei roi i'r Cyngor gan y gweithiwr cyflogedig ar gyfer cychwyn y cyfnod mamolaeth, yna bydd y cyfnod o absenoldeb 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.

10.3 Camesgoriad / Geni'n farw

Os yw gweithwyr cyflogedig yn rhoi genedigaeth i blentyn sydd wedi marw ar ôl 24 wythnos (neu ragor) o'u beichiogrwydd, bydd hawl gyda nhw i fanteisio ar y cynllun cyfnod o absenoldeb mamolaeth. Serch hynny, o dan amgylchiadau anffodus o'r fath, mae'n debygol y bydd y gweithwyr cyflogedig am ddychwelyd i'r gwaith pan fyddan nhw'n ddigon iach. Os ydyn nhw eisoes wedi cychwyn eu cyfnod o absenoldeb mamolaeth, rhaid iddyn nhw roi'r rhybudd angenrheidiol eu bod yn dychwelyd i'r gwaith (gweler Adran 8). Ym mhob achos, rhaid i'r gweithiwr cyflogedig gymryd y pythefnos gorfodol o absenoldeb mamolaeth yn dilyn yr enedigaeth. Os bydd comesgoriad yn digwydd cyn y 24ain wythnos yna, yn dechnegol, fydd y gweithwyr cyflogedig ddim wedi cychwyn eu absenoldeb mamolaeth. O dan amgylchiadau o'r fath bydd cynllun salwch y Cyngor yn gymwys.

10.4 Diswyddo

Bydd diswyddo gweithwyr cyflogedig yn 'annheg' yn awtomatig, waeth beth yw eu gwasanaeth neu'u horiau gwaith, os yw'r canlynol yn berthnasol:

- os yw hynny am resymau sy'n ymwneud â'u beichiogrwydd
- os yw o ganlyniad i'w penderfyniad i fanteisio ar y budd-daliadau sydd ar gael trwy'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth
- os yw am resymau iechyd a diogelwch a fyddai'n arwain at orfod atal y gweithwyr cyflogedig rhag gweithio am gyfnod

- os mai dileu swydd yw'r rheswm am eu diswyddo a dydyn nhw ddim wedi cael cynnig dewis addas arall
- os yw dethol ar gyfer dileu swydd yn ymwneud â'u beichiogrwydd

Os yw gweithwyr cyflogedig yn cael eu diswyddo yn ystod beichiogrwydd neu'u cyfnod o absenoldeb mamolaeth bydd gyda nhw'r hawl i gael rheswm ysgrifenedig am hynny heb orfod gofyn amdano, waeth beth yw eu gwasanaeth neu'u horiau gwaith. Bydd dewis iaith yn cael ei barchu lle bo hynny'n bosibl.

10.5 Atal o'r gwaith dros dro ar sail mamolaeth

Gall gweithwyr cyflogedig sy'n feichiog, neu sydd wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar neu'n bwydo o'r fron, gael eu hatal rhag cyflawni'r dyletswyddau arferol yn eu contractau am resymau iechyd a diogelwch. Os ydyn nhw'n cael eu hatal rhag gweithio am gyfnod cyn geni'r babi a bod y cyfnod hwnnw'n debygol o barhau tan y geni, mae gyda nhw'r hawl i ohirio eu habsenoldebau mamolaeth tan y dyddiad yma.

Yn ystod y cyfnod atal yma, mae gan weithwyr cyflogedig hawl i gael eu cyflogau arferol a'r holl fuddion sy'n rhan o'u contractau. Mae hawl ganddyn nhw hefyd i gael cynnig unrhyw waith addas arall cyn eu hatal dros dro. Os byddan nhw'n gwrthod y cynnig yma, byddan nhw'n colli'u hawl i gael eu talu yn ystod yr ataliad.

10.6 Dileu swydd

Os bydd swyddi gweithwyr cyflogedig yn cael eu dileu yn ystod eu cyfnod o absenoldeb mamolaeth, rhaid i'r Cyngor gynnig gwaith amgen addas cyn i'w contractau 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 gweithwyr cyflogedig yn gwrthod unrhyw waith addas arall, yna bydd modd eu 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.

10.7 Cyfraniadau pensiwn

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

Pe bai'r cyfnod o 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 o absenoldeb mamolaeth di-dâl neu beidio.

Gan nad oes unrhyw enillion yn ystod cyfnod/cyfnodau o absenoldeb mamolaeth di-dâl, mae'r pensiwn wedi'i 'goli'. Serch hynny, gall gweithwyr cyflogedig ddewis prynu'r pensiwn yn ôl ar gyfer unrhyw gyfnodau o absenoldeb 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 'goli'. Dylai'r ffurflen MATL1 gael ei llenwi gan y gweithiwr cyflogedig unigol a'i dychwelyd i uned gyflogres y Cyngor yn ystod yr wythnos cyn dychwelyd i'r gwaith. Os yw'r gweithwyr cyflogedig yn dewis Opsiwn 1, bydd yr wybodaeth berthnasol o ran prynu pensiwn yn ôl yn cael ei darparu.

10.8 Cytundebau cymorth i brynu Car

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

10.9 Ildio/aberthu cyflog

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

10.10 Gwyliau blynyddol

Bydd gweithwyr cyflogedig yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn ystod eu cyfnodau o absenoldeb mamolaeth ac nid yn ystod y cyfnod 39 wythnos â thâl yn unig.

Dwyn gwyliau blynyddol ymlaen – mewn rhai amgylchiadau, gall gweithwyr cyflogedig sydd ar eu cyfnodau o absenoldeb mamolaeth fod o dan anfantais os ydyn nhw'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 o absenoldeb 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.

10.11 Gwyliau banc

Bydd y Cyngor yn sicrhau y bydd unrhyw weithwyr cyflogedig sydd ar gyfnod o absenoldeb mamolaeth yn derbyn eu cyflogau 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 unigolion wedi'i ddewis ac ar ba daliadau maen nhw'n eu cael. Er enghraifft, lle mae gŵyl y banc yn digwydd ac mae gweithwyr cyflogedig:

- yn cael 90% o'u cyflogau yn unol â'r Cynllun Mamolaeth, byddan nhw'n cael y gwahaniaeth rhwng faint maen nhw'n ei gael o dan y Cynllun Mamolaeth a'u cyflogau arferol, h.y. 10% o'r cyflog arferol.
- wedi penderfynu cymryd cyfnod o absenoldeb mamolaeth ychwanegol heb dâl, bydd diwrnod o gyflog arferol yn cael ei ad-dalu iddyn nhw.

11. POLISI'AU PERTHNASOL ERAILL

Menywod beichiog yn y gwaith - HS8

Polisi Absenoldeb Cymorth Mamolaeth, Gofal Newyddenedigol ac Absenoldeb Tadolaeth

Polisi Absenoldeb Mabwysiadu/Benthyg Croth

Polisi Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni