|  |  |
| --- | --- |
| **THE SCHOOL AT THE HEART OF WALES** |  |



# 

# Eich tywys drwy Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Absenoldeb Rhiant a Mabwysiadu

|  |  |
| --- | --- |
| **Dyddiad Mabwysiadu** | **Mehefin 2022** |
| **Llofnod y Pennaeth** |  |
| **Llofnod Cadeirydd y Llywodraethwyr** |  |
| **Dyddiad Adolygu** | **Mehefin 2024** |

# Cyngor Sir *Powys* County Council

**Polisi a Gweithdrefnau Cefnogi Rhieni sy’n Gweithio (Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Rhieni a Mabwysiadu)**

**(I Bob Athro)**

**Cynnwys Tudalen**

1. Cyflwyniad 3
2. Diffiniad o’r Termau 3
3. Cymhwyster ar gyfer Tâl ac Absenoldeb Mamolaeth 4
4. Absenoldeb Mamolaeth a Hawl i Dâl 4
5. Cadarnhau Absenoldeb a Thâl Mamolaeth 6
6. Cadw mewn Cysylltiad 6
7. Dychwelyd i’r Gwaith 6
8. Dychwelyd ar Drefniadau Gweithio Hyblyg 7
9. Salwch yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth 7
10. Mwy o wybodaeth i Gyflogeion Beichiog 7
11. Iechyd a Diogelwch i Gyflogeion Cyn ac Ar Ôl Geni 8
12. Darpariaethau Ychwanegol 8
13. Tadolaeth a Thâl / Absenoldeb Cefnogi Mamolaeth 9
14. Absenoldeb i Rieni Maeth 9
15. Absenoldeb Rhieni 10
16. Mabwysiadu 10
17. [Ffynonellau Eraill o Wybodaeth i Rieni sy’n Gweithio 10](#_TOC_250000)

# Cyngor Sir *Powys* County Council

**Polisi a Gweithdrefnau Cefnogi Rhieni sy’n Gweithio (Absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Rhieni a Mabwysiadu)**

**(I Bob Athro)**

**1.0 Cyflwyniad**

* 1. Mae’r polisi hwn yn esbonio’r hawliau i absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, ac absenoldeb rhiant. Cynghorir gweithwyr cyflogedig i sicrhau eu bod wedi darllen y polisi hwn cyn cychwyn ar absenoldeb o’r fath, ac yn ôl yr angen, cysylltu â’u Pennaeth Ymgynghorydd Adnoddau Dynol (AD), i gael unrhyw gyngor ac eglurhad pellach sydd ei angen. ***Hefyd, rhoddir manylion pellach ynglŷn â sut i gael adnoddau a chyngor gywbodaeth allanol ar ddiwedd y ddogfen hon.***
  2. Mae’r polisi hwn yn weithredol mewn achosion o enedigaethau sydd i ddigwydd ar neu ar ôl 1af Ebrill 2007 ac yn cymryd i ystyriaeth yr hawliau statudol a geir yn y Ddeddf Gwaith a Theuluoedd 2006 a’r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 a ddiwygiwyd yn 2008. Diwygiwyd y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw yn ystod 2008 i beidio â gwneud unrhyw wahaniaeth rhwng absenoldeb mamolaeth arferol (AMA) ac absenoldeb mamolaeth ychwanegol (AMY). Y newid allweddol yw y bydd hawliau a rhwymedigaethau gweithwyr cyflogedig yn ystod AMY gyson â hawliau a rhwymedigaethau gweithwyr cyflogedig ar AMA. Prif effaith ymarferol hyn yw y bydd y telerau ac amodau a gaiff gweithwyr cyflogedig ar AMA yn dal i fod ar gael yn ystod AMY.

Ar hyn o bryd, gall gweithwyr cyflogedig ar AMA elwa o’r telerau ac amodau a fyddai wedi bod yn berthnasol iddynt pe baent yn y gwaith, ac eithrio taliad cydnabyddiaeth, h.y. cyflog. Wrth gyflwyno’r rheoliadau newydd hyn, bydd y buddion hyn yn parhau yn ystod AMY.

* 1. Bydd y polisi hwn yn effeithio:
     + Yn achos mamolaeth, gweithiwr cyflogedig y mae wythnos debygol yr enedigaeth yn dechrau ar neu ar ôl 5 Hydref 2008

# 2.0 Diffiniad o’r Termau

2.1 Mae’r trefniadau absenoldeb a thâl a ddisgrifir yn y polisi hwn yn cyfeirio at nifer o dalfyriadau a thermau. Y termau hynny yw’r rhai a ddefnyddir yn y fframwaith statudol sy’n ymwneud â hawliau’r rhiant y mae gweithwyr cyflogedig i gyd yn eu dilyn ac felly mae angen y terminoleg hwn. Mae disgrifiad o’r rhai mwyaf cyffredin isod:

|  |  |
| --- | --- |
| **WGB [WBD]** | Wythnos Geni’r Babi [Week Baby is Due]. Yr enw blaenorol oedd Wythnos Debygol yr Enedigaeth. Dyma’r dyddiad sydd yn yr wythnos (sy’n dechrau ar ddydd Sul) a roddwyd gan yr Ymarferydd Meddygol Cofrestredig / Bydwraig Cofrestredig dy’n dynodi dyddiad tebygol geni’r babi, neu pryd y mae asiantaeth mabwysiadu’n dynodi pryd y lleolir plentyn mewn achos mabwysiadu. |
| **15fed Wythnos/ Wythnos Ymgymhwyso (QW)** | Dyma’r 15fed wythnos *cyn* yr WBD ac mae’n dylanwadu ar gymhwystra i dâl ac absenoldeb dan y polisi. |
| **AMA [OML]** | Absenoldeb Mamolaeth Arferol [Ordinary Maternity Leave] – y cyfnod craidd sy’n ymdrin â 39 wythnos gyntaf yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, ac yn ystod y cyfnod hwn mae’r holl delerau ac amodau cyflogaeth yn weithredol ac eithrio’r rheiny sy’n ymwneud â thaliad cydnabyddiaeth. Mae’r hawl i daliad cydnabyddiaeth wedi ei ddisodli â’r hawl i dderbyn lefel briodol o Dâl Mamolaeth. |
| **AMY [AML]** | Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol [Additional Maternity Leave] – cyfnod estynedig o absenoldeb di-dâl o hyd at 13 wythnos sy’n dechrau’n syth wedi diwedd yr AMA. |
| **MATB1** | Enw’r Dystysgrif Mamolaeth a roddir gan Ymarferydd Meddygol Cofrestredig/Bydwraig Cofrestredig yn ystod beichiogrwydd, yn rhoi’r WGB |

|  |  |
| --- | --- |
| **TGM [OMP]** | Tâl Galwedigaethol Mamolaeth [Occupational Maternity Pay]. Yr elfen o’r tâl y mae’r Cyngor yn darparu ar ei gyfer. Mae’n ddibynnol ar o leiaf 1 flwyddyn o wasanaeth parhaus mewn llywodraeth leol ar yr 11eg wythnos cyn yr WGB [WBD]. |
| **SMP/SAP** | Tâl Mamolaeth / Mabwysiadu Statudol. |
| **Lwfans Mamolaeth** | Efallai bydd Lwfans Mamolaeth ar gael i’ch helpu gymryd amser i ffwrdd i gael eich babi. Rhaid nad oes hawl gennych i Dâl Mamolaeth Statudol gan unrhyw gyflogwr. Rhaid eich bod hefyd wedi bod yn berson hunangyflogedig cofrestredig neu wedi bod mewn cyflogaeth yn ystod o leiaf 26 wythnos o’r cyfnod 66 wythnos sy’n arwain i’r wythnos cyn geni’r babi. Dylech hawlio cyn gynted ag y medrwch wedi i chi fod yn feichiog am 26 wythnos. Os ydych yn oedi, gallwch golli’r budd-dâl. Rhaid i chi ddiwallu sawl amod er mwyn hawlio budd-dal mamolaeth. |

# 3.0 Cymwyster ar gyfer Absenoldeb Mamolaeth

* 1. Mae gweithwyr cyflogedig sydd â mwy nag 1 flwyddyn o wasanaeth parhaus mewn Llywodraeth Leol ar yr 11eg wythnos cyn yr WGB [WBD] yn gymwys ar gyfer SMP a OMP (Tâl Galwedigaethol Mamolaeth - Occupational Maternity Pay).
  2. Yn ogystal, erbyn i’r gweithiwr cyflogedig gyrraedd yw Wythnog Ymgymhwyso [Qualifying Week] (tua 25 wythnos yn y beichiogrwydd), rhaid iddi hysbysu ei Phennaeth ac Adran Gwasanaethau Cyflogaeth yn AD:
     + ei bod yn feichiog;
     + dyddiad Wythnos Geni’r Babi (WGB) [Week Baby is Due (WBD)], a chyflwyno’r Dystysgrif Mamolaeth (ffurflen MATB1) gan ymarferydd meddygol yn rhoi’r dyddiad WGB [WBD];
     + y dyddiad y mae’n bwriadu cychwyn ar absenoldeb mamolaeth (sydd heb fod yn gynharach na’r 11eg wythnos cyn yr WGB);
  3. Gall gweithiwr cyflogedig newid y dyddiad y maent yn dymuno dechrau ar eu habsenoldeb, trwy hysbysu’r Pennaeth ac Awdurdod Lleol o leiaf 21 diwrnod ymlaen llaw, oni bai bod hyn ddim yn rhesymol ymarferol. Ni ddylai’r gweithiwr cyflogedig gysylltu â’r Gwasanaethau Cyflogaeth ynglŷn â dychwelyd i’r gwaith. Rhaid gwneud hysbysiadau i Wasanaethau Cyflogaeth trwy’r Penaethiaid.
  4. Nid oes gan yr hawl i **absenoldeb** mamolaeth unrhyw ofyniadau o wasanaeth parhaus ac mae gan weithwyr cyflogedig yr hawl i gymryd 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol (AMA) [Ordinary Maternity Leave (OML)] a hyd at 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ywchwanegol (AMY) [Additional Maternity Leave (AML)]. Ni fydd ganddynt hawl i dâl mamolaeth galwedigaethol na statudol.

# 4.0 Absenoldeb Mamolaeth a Hawl i Dâl

* 1. Mae Tâl Mamolaeth yn cael ei dalu fel arfer fel a ganlyn:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Gwasanaeth parhaus gyda’r AALl erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn WGB [WBD]** | **Gwasanaeth parhaus gydag un neu fwy o AALl ar ddehcrau’r 11eg wythnos cyn WGB [WBD]** | **Hawl i Dâl Mamolaeth**  **SMP** Tâl Mamolaeth Statudol- Statutory Maternity Pay  **OMP** – Tâl Mamolaeth Arferol- Ordinary Maternity Pay  **MA** - Lwfans Mamolaeth**-** Maternity Allowance | **Hawl i Absenoldeb Mamolaeth** |
| llai nag 1 flwyddyn ond o leiaf 26 wythnos cyn yr Wythnos Ymgymhwyso | 1 flwyddyn o leiaf | 39 wythnos o dâl galwedigaethol a statudol fel a ganlyn:  4 wythnos @ tâl lalwn yn cynnwys SMP  2 wythnos @ 90% o gyflog wythnos yn cynnwys SMP | 26 wythnos Tâl Mamolaeth Arferol *plws* 26 wythnos Absenolbeb Mamolaeth Ychwanegol |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| (QW) |  | 12 wythnos @ hanner tâl plws SMP  21 wythnos @ SMP |  |
| Llai na 26 wythnos cyn y QW | 1 flwyddyn o leiaf | 39 wythnos tâl galwedigaethol a statudol fel a ganlyn:  4 wythnos @ dâl llawn yn cynnwys LM [MA] os yn gymwys  2 wythnos @ 90% of gyfloh wythnos yn cynnwys LM [MA] os yn gymwys  12 wythnos @ hanner tâl plws LM [MA] os yn gymwys  21 wythnos @ LM [MA] os yn gymwys  Dim hawl i SMP | 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Arferol *plws* 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol |
| 26 wythnos o leiaf | Llai nag 1 flwyddyn | 39 wythnos tâl statudol fel a ganlyn:  6 wythnos @ SMP sy’n gyfwerth â 90% o gyflog wythnos  33 wythnos @ SMP  Dim hawl i dâl galwedigaethol | 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Arferol *plws* 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol |
| Llai na 26 wythnos | Llai nag 1 flwyddyn | Dim tâl gwalwedigaethol  Dim SMP  LM [MA] os yn gymwys | 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Arferol *plws* 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol |

* 1. Caiff Tâl Mamolaeth ei gyfrifo gan ddefnyddio’r rheolau enillion wythnosol cyfartalog a ddefnyddir i gyfrifo hawliau Tâl Mamolaeth Statudol, yn ddibynnol ar y cymwysterau canlynol:
     1. Pe byddai dyfarniad cyflog neu ychwanegiad blynyddol yn cael ei weithredu cyn cychwyn ar y cyfnod absenoldeb mamolaeth taladwy, dylid cyfrifo’r tâl mamolaeth fel pe bai’r dyfarniad cyflog neu ychwanegiad blynyddol wedi cael effaith trwy gyfnod cyfrifo cyfan y Tâl Mamolaeth Statudol. Pe bai cytundeb ar y dyfarnaid cyflog yn cael ei wneud yn ôl-weithredol, dylid ail-gyfrifo’r tâl mamolaeth maternity ar yr un sail;
     2. Pe byddai dyfarniad cyflog neu ychwanegiad blynyddol yn cael ei weithredu yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth taladwy, dylai’r tâl mamolaeth sy’n ddyledus o ddyddiad y dyfarniad cyflog neu ychwanegiad blynyddol gael ei gynyddu’n unol â hynny. Pe bai cytundeb ar y dyfarnaid cyflog yn cael ei wneud yn ôl-weithredol, dylid ail-gyfrifo’r tâl mamolaeth ar yr un sail;
     3. Y achos gweithiwr cyflogedig ar absenoldeb salwch di-dâl neu ar absenoldeb salwch ar hanner -da1l yn ystod y cyfan neu ran o’r cyfnod a ddefnyddiwyd ar gyfer cyfrifo’r enillion wythnosol cyfartalog yn unol â’r rheolau enillion er dibenion Tâl Mamolaeth Statudol, caiff yr enillion wythnosol cyfartalog ar gyfer y cyfnod hwnnw eu cyfrifo ar sail tâl salwch.
  2. Gall gweithwyr cyflogedig ddechrau ar absenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg rhwng un ar ddeg wythnos cyn Wythnos Geni’r Babi ac Wythnos irioneddol geni’r Babi. Oni bai bod yna amgylchiadau eithriadol, the dylid rhoi’r rhybudd gofynnol (gweler Cymwhysedd, Adran 4 uchod).
  3. Gall gweithwyr cyflogedig sy’n cymhwyso ar gyfer TMA [OMP] ddewis cael y taliadau hyn wedi eu gwasgaru dros fgyfnod amser hwy, neu derbyn y taliad TMA [OMP] llawn wedi dychwelyd i’r gwaith. Rhaid i’r gweithiwr cyflogedig, y Pennaeth a’r Awdurdod Lleol gytuno ar daliadau fel hyn.
  4. Bydd gweithiwr cyflogedig sy’n dagan eu bwriad i ddychwelyd i’r gwaith ac yna ddim yn gwneud hynny, neu sy’n dychwelyd am gyfnod sy’n llai na 13 wythnos ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth, dan amgylchiadau arferol, yn ad-dalu’r 12 wythnos o hanner-tâl mamolaeth galwedigaethol.
  5. Cynghorir gweithwyr cyflogedig nad ydynt yn diwallu’r amodau ar gyfer SMP (e.e., cyflogaeth barhaus gyda’r Awdurdod Lleol am o leiaf 26 wythnos erbyn iddynt gyrraedd y 15fed wythnos cyn Wythnos Geni’r Babi), i ofyn am gyngor gan y ganolfan Waith Plws ynglŷn â Lwfans Mamolaeth.

# 5.0 Cadarnhau Absenoldeb a Thâl Mamolaeth

* 1. Bydd y Gwasanaethau Cyflogaeth yn ysgrifennu at y gweithiwr cyflogedig i gadarnhau’r canlynol:
     + Lefel yr hawliau taladwy a di-dâl;
     + Oni bai y rhoddwyd dyddiad dychwelyd cynharach, cadarnhâd o’r dyddiad dychwelyd disgwyliedig yn seiliedig ar 52 wythnos o hawl absenoldeb taladwy a di-dâl;
     + Hyd unrhyw gyfnod o absenoldeb blynyddol cronedig y cytunwyd y gellir ei gymryd cyn neu ar ôl y cyfnod absenoldeb mamolaeth; a’r
     + Gofyniad i’r gweithiwr cyflogedig roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd os dymunant dychwelyd i’r gwaith cyn y dyddiad dychwelyd disgwyliedig.

# 6.0 Cadw mewn Cysylltiad

* 1. Cyn mynd ar absenoldeb, dylai’r Pennaeth a’r gweithiwr cyflogedig drafod a chytuno ar unrhyw drefniadau i gadw mewn cysylltiad y ystod y cyfnod mamolaeth yn cynnwys:
     + unrhyw drefniadau (mewn person neu drwy ohebiaeth) a all fod o gymorth i helpu i gadw mewn cysylltiad â datblygiadau yn y gwaith ac, yn agosach at yr amser dychwelyd, yn helpu i hwyluso dychwelyd i’r gwaith;
     + rhoi gwybod i’r Pennaeth am unrhyw ddatblygiadau a all effeithio dyddiad dychwelyd bwriadedig y gweithiwr cyflogedig.
  2. Gellir gwneud hyn trwy gymryd hyd at 10 diwrnod ‘Cadw mewn Cysylltiad’ (KIT) y gellir eu cymryd trwy gytundeb cydfuddiannol. Dyddiau dewisol yw’r rhain a gellir eu cymryd i fynychu digwyddiadau penodol fel dyddiau hyfforddi neu gyfarfodydd tîm, neu i gynorthwyo gyda dychwelyd yn raddol i’r gwaith ar ddiwedd cyfnod mamolaeth, a chaiff ei dalu ar y gyradd tâl arferol.
  3. Mae unrhyw waith sy’n cael ei wneud gan y gweithiwr cyflogedig fel diwrnod Cadw mewn Cysylltiad (KIT), hyd yn oed os yw hyn cyn lleied â hanner awr, yn cyfrif fel diwrnod KIT cyfan. Gellir cymryd dyddiau KIT fel dyddiau sengl, mewn bloc, neu’r cyfan ar unwaith.

# 7.0 Dychwelyd i’r Gwaith

* 1. Os yw gweithiwr cyflogedig yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd eu cyfnod mamolaeth llawn ni fydd rhaid iddynt roi unrhyw hysbysiad pellach i’w Pennaeth, ond os ydynt yn dymuno dychwelyd yn gynnar rhaid iddynt roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd (Adran 5 paragraff 7.1, Llyfr Burgundy). Dylai’r gweithiwr cyflogedig gysylltu â’r Pennaeth ar bob achlysur yn ymwneud â dychwelyd i’r gwaith. Mae gan y gweithiwr cyflogedig yr hawl i ddychwelyd i’w swydd dan y cytundeb gwreiddiol a heb fod ar delerau ac amodau llai ffafriol. Bydd yr Awdurdod Lleol yn sicrhau bod ymgynhoriad dyladwy’n digwydd adeg newid sefydliadol pan fo diswyddo neu ailstrwythuro’n digwydd.
  2. Gosodwyd rhai rhwymedigaethau ar y Pennaeth a’r Awdurdod Lleol ynglŷn â gofal dros famau newydd sy’n dychwelyd i’r gwaith. Mae’r rhwymedigaethau hyn yn cynnwys darparu amgylchedd gwaith diogel gan ystyried anghenion y fam newydd, a darparu cyfleusterau gorffwys addas ar gyfer gweithwyr sy’n bwydo o’r fron er mwyn tynnu llaweth. Ni chaniateir i staff fwydo o’r fron yn y gwaith. Cyfeirir Penaethiaid at y wybodaeth Iechyd a Diogelwch yn Adran 11.
  3. Bydd gweithiwr cyflogedig sydd wedi dweud ei bod yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith ond yna ddim yn dychwelyd i’r gwaith, neu’n dychwelyd am gyfnod sy’n llai na 13 wythnos ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth/mabwysiadu, dan amgylchiadau arferol, yn ad-dalu’r 12 wythnos o hanner-tâ galwedigaethol mamolaeth. Ond, rhoddir ystyriaeth i amgylchiadau unigol fel ble fydd hyn yn achosi caledi sylweddol a dylid cyfeirio at Adnoddau Dynol. Nid yw dychwelyd i’r gwaith gyda’r Awdurdod Lleol yn rhag-amod i gael SMP.

# 8.0 Dychwelyd ar Drefniadau Gweithio Hyblyg

* 1. Os, ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth, mae gweithiwr cyflogedig yn dymuno dychwelyd i’r gwaith gyda phatrwm gweithio gwahanol, bydd y Corff Llywodraethu, mewn ymgynghoriad gydag Ymgynghorydd AD yr ysgol, yn ystyried hyn i’r graddau y mae’n rhesymol ymarferol. Os nad yw hyn yn bosibl rhaid i’r ysgol a/neu’r Awdurdod Lleol roi rhesymau ysgrifenedig, y gellir eu cyfiawnhau’n wrthrychol a bydd y gweithiwr cyflogedig yn dychwelyd i’r un swydd a phatrwm gweithio â chyn cymryd absenoldeb mamolaeth.
  2. Mae ***Polisi Mynediad i Weithio’n Hyblyg*** yr Awdurdod Lleol yn gosod y dewisiadau gweithio’n hyblyg sydd ar gael i weithwyr cyflogedig, yn disgrifio’r hawliau cyfreithiol i rieni sy’n gweithio, rhwymedigaethau;r Awdurdod Lleol tuag at weithwyr cyflogedig, ac yn esbonio’r weithdrefn ar gyfer gwneud cais ffurfiol i weithio’n hyblyg. Dylai gweithwyr cyflogedig gyfeirio at y polisi hwn cyn ystyried gwneud cais i weithio’n hyblyg.

# 9.0 Salwch yn dilyn diwedd yr Absenoldeb Mamolaeth

* 1. Mewn achos o salwch yn dilyn y dyddiad yr oedd y gweithiwr cyflogedig i fod i ddychwelyd i’r gwaith, bydd y darpariaethau absenoldeb salwch arferol yn weithredol.
  2. Ond bydd yr ysgol a’r Awdurdod Lleol yn sensitif i anghenion rhieni newydd ac yn rhoi cefnogaeth resymol gan gynnwys mynediad i’r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol ar gyfer y rheiny sy’n profi cyflyrau a symptomau ôl-enedigol fel iselder ôl-enedigol.

# 10.0 Rhagor o Wybodaeth i Weithwyr Cyflogedig Beichiog

* 1. **Salwch Cyn Geni**

Os yw gweithiwr cyflogedig yn cymryd absenoldeb salwch oherwydd afiechyd sy’n ymwneud â beichiogrwydd yn ystod y bedair wythnos cyn Wythnos Geni’r Babi (WGB - WBD), bydd absenoldeb mamolaeth yn cychwyn ar y diwrnod ar ôl diwrnod llawn cyntaf yr absenoldeb salwch. Bydd absenoldeb cyn y bedair wythnos olaf cyn cychwyn yr WGB - WBD, wedi ei gefnogi â Nodyn Meddyg, hunan-dystysgrif, yn cael ei drin fel absenoldeb salwch yn unol â’r darpariaethau absenoldeb salwch arferol.

* 1. **Genedigaeth Cynamserol**

Os caiff y babi ei eni’n fyw cyn y dyddiad disgwyledig ond wedi dechrau ar absenoldeb mamolaeth, mae’r absenoldeb a’r tâl yn parhau fel y cytunwyd.

Os yw’r babi’n cael ei eni cyn dechrau ar yr absenoldeb mamolaeth ond wedi’r 15fed Wythnos cyn WGB, mae’r absenoldeb a thâl mamolaeth yn dechrau’r diwrnod ar ôl yr enedigaeth.

Os yw’r babi’n cael ei eni cyn y 15fed wythnos cyn WGB, bydd abvsenoldeb a thâl mamolaeth yn cychwyn fel uchod. Mae’r Tâl Mamolaeth yn seiliedig ar yr enillion cyfartalog dros yr 8 wythnos sy’n gorffen ar y dydd Sadwrn cyn yr enedigaeth.

* 1. **Marw-enedigaeth**

Os yw’r babi’n cael ei eni’n farw ar ôl 24ain wythnos y beichiopgrwydd bydd gan y gweithiwr cyflogedig hawl i’r un faint o absenoldeb a thâl mamolaeth â phe bai’r babi wedi cael ei eni’n fyw.

* 1. **Colli’r Babi**

Mewn achosion o golli’r babi cyn 24ain wythnos y beichiogrwydd, bydd y darpariaethau absenoldeb salwch arferol yn weithredol, a cynigir cefnogaeth i’r gweithiwr cyflogedig trwy fynediad i’r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.

# 11.0 Iechyd a Diogelwch i Weithwyr Cyflogedig Cyn ac Ar Ôl Geni

* 1. Pan fo gweithiwr cyflogedig yn feichiog, newydd roi genedigaeth neu’n bwydo o’r fron, dylai’r Pennaeth gynnal asesiad risg o amodau gwaith y gweithiwr cyflogedig. Mae deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gynnal asesiad risg penodol lle gallai menywod o oed beichiogi neu famau newydd neu fenywod beichiog fod mewn risg o broses gwaith, amodau gweithio neu weithredydd ffisegol, biolegol neu gemegol.
  2. Er lles pennaf y gweithiwr cyflogedig beichiog, bydd camau gweithredu’n digwydd mewn achosion o Rubella (Brech Goch yr Almaen), a allai gynnwys trosglwyddo gweithiwr cyflogedig i leoliad gwaith arall. Lle canfyddwyd risgiau, ni fydd rhwymedigaeth ar weithwyr cyflogedig i barhau gyda’r gwaith hwnnw. Bydd pob ymdrech yn cael ei wneud i newid yr amodau gwaith ar gyfer y person hwnnw lle’n bosibl.
  3. Os canfyddir hyn, neu os yw ymarferydd meddygol yn ystyried, y byddai’r gweithiwr cyflogedig neu eu plentyn mewn risg pe bai’r gweithiwr cyflogedig yn parhau gyda’u dyletswyddau arferol, dylai’r Pennaeth ddarparu gwaith amgen addas y byddant yn derbyn eu cyfradd tâl arferol amdano. Lle nad yw’n rhesymol i gynnig gwaith amgen dylid cynnig ‘*absenoldeb garddio’* ar gyflog llawn cyhyd ag y mae’r risg yn bodoli er mwyn diogelu eu lles. Lle bo’r “*absenoldeb garddio*” yn parhau i ddechrau’r 4ydd wythnos cyn Wythnos Geni’r Babi, bydd absenoldeb mamolaeth yn dechrau’n awtomatig.
  4. Ymhob achos, mae canllaw a chyngor ar gael gan Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol ac Adnoddau Dynol.

# 12.0 Darpariaethau Ychwanegol

Pan geir unrhyw newid i rôl, materion yn ymwneud â rheoli newid in roles, digwyddiadau ymgynghori, cyfleoedd hyrwyddo’n digwydd mewn ysgol, rhaid hysbysu’r gweithwyr cyflogedig i gyd, yn cynnwys y rheiny ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth am y newidiadau hynny a’u gwahodd i fynychu unrhyw ddigwyddiad a drefnwyd sy’n ymwneud â’r newidiadau hynny.

* 1. **Hawliau dan Gytundeb**

Yn ystod absenoldeb mamolaeth bydd gweithwyr cyflogedig yn cadw eu hawliau dan gytundeb i gyd ac eithrio tliad cydnabyddiaeth. Caiff hyn ei ddisodli gan dâl mamolaeth (yn amodol ar gymhwyster).

* 1. **Cynyddrannau**

Bydd absenoldeb mamolaeth, boed hynny’n daladwy neu’n ddi-dâl, yn cyfrif fel gwasanaeth ar gyfer cydddyrannau blynyddol ac er dibenion unrhyw gyfnod cymhwyster gwasanaeth ar gyfer absenoldeb blynyddol ychwanegol.

* 1. **Pensiynau**

Bydd hawliau a chyfraniadau pensiwn yn cael eu trin yn unol â darpariaethau’r Cynllun Pensiwn Athrawon. Cynghorir gweithwyr cyflogedig i ofyn am gyngor gan Wasanaeth Pensiwn yr Awdurdod Lleol ynglŷn â chyfraniadau pensiwn yn ystod absenoldeb mamolaeth.

* 1. **Gofal Cyn Geni**

Mae gan weithwyr cyflogedig beichiog yr hawl i amser i ffwrdd am dâl ar gyfer gofal cynenedigol. Gall gofal cynenedigol gynnwys dosbarthiadau ymlacio a chrefft rhieni yn ogystal â gofal cynenedigol.

* 1. **Gofal Ôl-enedigol a Mamau sy’n Bwydo ar y Fron**

Dylai menywod sydd newydd geni babi gael amser i ffwrdd am dâl ar gyfer gofal ôl-enedigol e.e. mynychu clinigau iechyd.

Mae’r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn annog cyflogwyr i ddarparu amgylchedd iach a diogel i fenywod sy’n bwydo ar y fron gyda mynediad addas i ystafell breifat i dynnu a storio llaeth. Dyali’r pennaeth a’r cyflogai drafod anghenion unigol a threfnu bod cyfleusterau digonol ar gael. Mae cyngor a chanllaw ar gael gan y Gwasanaeth Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol ac Adnoddau Dynol.

# 13.0 Absenoldeb Tadolaeth (Partner) a Thâl/ Cefnogaeth Absenoldeb Cymorth Mamolaeth

* 1. Bydd hyn yn berthnasol i gyfleogeion sy’n dadau biolegol a thadau mabwysiadu a phartneriaid o’r un rhyw sy’n ymwneud yn llawn â magwraeth y plentyn ac yn cymryd amser i ffwrdd i gefnogi eu partner sy’n cymryd absenoldeb mamolaeth a’r plentyn newydd. Rhaid eu bod mewn cyflogaeth gyda’r ysgol / Awdurdod Lleol am o leiaf 26 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn Wythnos Geni’r Babi a’u bod wedi hysbysu’r ysgol / Awdurdod Lleol am eu bwriad i gymryd yr absenoldeb hwn erbyn y dyddiad hwn i’r garddau y mae’n rhesymol ymarferol.
  2. Mae’r hawl yn rhoi dwy wythnos o absenoldeb tadolaeth gyda’r wythnos gyntaf ar gyflog llawn a’r ail wythnos ar Dâl Tadolaeth Statudol. Dim ond un cyfnod o Absenoldeb Tadolaeth sydd ar gael mewn achosion o enedigaethau lluosog.
  3. Gellir cymryd yr absenoldeb mewn un bloc parhaus o naill ai un neu ddwy wythnos, yn unol â’r cytundeb rhwng y cyflogai a’r Pennaeth. Rhaid cymryd yr absenoldeb 56 diwrnod cyn y geni.
  4. Dyali cyfloegeion gyflwyno cais am Absenoldeb Tadolaeth (Partner) trwy ddefnyddio’r ffurflen gais a geir yn Atodiad 1, o leiaf 28 diwrnod cyn eu bod am i’r absenoldeb ddechrau, oni bai mewn amgylchiadau eithriadol.
  5. Dylid caniatáu hefyd amser i ffwrdd rhesymol am dâl i fynychu dosbarthiadau cyn-enedigol gyda’r partner sy’n cymryd absenoldeb mamolaeth.
  6. Ar gyfer y cyflogeion hynny nad ydynt yn diwallu’r meini prawf cymhwysedd ar gyfer Absenoldeb Tadolaeth (Partner) (a ddisgrifiwyd ym mharagraff 14.1 uchod), ond sydd yn y sefyllfa o fod yn unig gymorth y rhiant newydd yn ystod neu adeg cyfnod y geni, efallai bydd Absenoldeb Cefnogi mamolaeth ar gael. Gellir ond caniatáu’r absenoldeb hwn pan **nad** **oes** **cyflogai arall** y Cyngor yn cymryd Absenoldeb Tadolaeth (Partner) mewn perthynas â’r un plentyn. Gellir caniatâu cymorth mamolaeth am gyfnod o 1 wythnos am dâl. Rhaid cymryd yr absenoldeb mewn un bloc o fewn i 56 diwrnod o’r enedigaeth.
  7. Mae’n rhaganghenraid o’r Absenoldeb Cymorth Mamolaeth sydd dan ystyriaeth bod y cyflogai’n enwebu’r person fydd yn cymryd yr absenoldeb, ac yn datgan nad fydd unrhyw gyflogai arall o’r Cyngor yn cymryd Absenoldeb Tadolaeth / (Partner) sy’n gysylltiedig â’r geni/mabwysiadu hwnnw. Bydd yn ofynnol i’r cyflogai enwebedig sy’n gofyn am Absenoldeb Cymorth Mamolaeth i roi copi o ffurflen MATB1.

# 14.0 Absenoldeb i Rieni Maeth

* 1. Fel darparwr Gwasanaethau Cymdeithasol, mae Cyngor Sir Powys yn cydnabod yr angen i annog a chefnogi cyflogeion y mae Awdurdod Lleol yn ymgymryd â’r asesiad ar addasrwydd i fod yn rhieni maeth.
  2. Dylai cyflogeion fod yn ymwybodol, serch hynny, er nad oed ar hyn o bryd unrhyw ddarpariaeth statudol i roi cymorth i rieni maeth gydag amser i ffwrdd am dâl, mewn achosion lle bo cyflogeion yn bod yn rhieni maeth ac yn mynd drwy’r broses cymeradwyo, dylid caniatáu amser i ffwrdd rhesymol i fynychu cyfarfodydd a hyfforddiant yn yr un modd y mae gan rieni cyn-enedigol yr hawl i fynychu apwyntiadau cyn-enedigol.
  3. Dylid hefyd annog cyflogeion sy’n ddarpar rieni maeth i ymgynghori â’r Polisi Mynediad i Waith Hyblyg am ganllaw ar ystod y dewisiadau oriau hyblyg sydd ar gael fydd yn cefnogi cyflawniad cydbwysedd gwaith-bywyd mwy boddhaol os oes angen.

# 15.0 Absenoldeb Rhiant

Mae gan rieni sy’n gweithio – mamau a thadau a rhieni sy’n mabwysiadu – hawl statudol i gymryd hyd at 13 wythnos o absenoldeb di-dâl yn ystod pum mlynedd cyntaf eu plentyn, neu hyd at 18 mlwydd oedi os oes gan y plentyn anabledd. Mae Cyngor Sir Powys yn ymestyn y terfyn oed hwn am 12 mis pellach, hyd at ben-blwydd y plentyn yn 6 mlwydd oed. Rhaid cymryd yr absenoldeb mewn blociau o 1 wythnos ar y tro. Mae Absenoldeb Rhiant yn rhoi dewis arall i rieni sy’n gweithio sydd angen amser i ffwrdd i dreulio amser gyda’u plentyn/plant a chyfarwyddyd pellach ar drefniadau gweithio hyblyg y gellir eu hystyried i’w cael yn y Polisi Mynediad i Weithio’n Hyblyg.

# 16.0 Mabwysiadu

* 1. Mae gan gyflogeion yr hawl i’r un darpariaethau â gosodwyd yn y darpariaethau mamolaeth a geir yn y polisi hwn. Mae hawliau i absenoldeb mabwysiadu’n berthnasol i blentyn newydd ei baru (hyd at 18 mlwydd oed) a osodir gyda rhieni maeth. Gall rhiant nad yw’n brif ofalwr y plentyn mabwysiedig gymhwyso i gymryd hyd at ddwy wythnos am dâl o Absenoldeb Tadolaeth (Partner) (Gweler Adran 15). Lle defnyddiwyd y term mamolaeth yn y ddogfen hon, mae mabwysiadu’n berthnasol hefyd.
  2. Dylid caniatáu Absenoldeb am Dâl i ganiatáu mabwysiadwyr newydd i gyflawni gofynion y weithdrefn mabwysiadu ffurfiol e.e. cwnsela, sgrinio, cyfweliadau, cyfarfod y plentyn, ac ati a hefyd yr adeg y mae’r plentyn yn dod an ofal llawn amser y rhiant sy’n mabwysiadu. Mae’n ofynnol i rieni sy’n mabwysiadu gwblhau’r ffurflen yn Atodiad 1 ac atodi dogfennaeth cefnogi gan yr asiantaeth mabwysiadu sy’n cadarnhau lleoliad y plentyn.
  3. Mabwysiadwr yw person sydd wedi ei baru â phlentyn i’w fabwysiadu. Pan fo dau berson wedi eu paru ar y cyd, y mabwysiadwr yw’r un sydd wedi dewis bod yn fabwysiadwr y plentyn ar gyfer cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol. Gall y partner arall gymhwyso i gymryd Absenoldeb Tadolaeth (Partner) (Gweler Adran 15)
  4. Nid yw Absenoldeb Mabwysiadu ar gael mewn achosion lle nad yw’r plentyn newydd ei baru ar gyfer ei fabwysiadu, fel pan fo llys-riant yn mabwysiadu plentyn/plant y partner.
  5. Mae gan gyflogeion beichiog sydd â’r hawl i amser i ffwrdd am dâl ar gyfer amser i ffwrdd am dâl cyn-enedigol ar gyfer darpar rieni sy’n mabwysiadu ar gael i fynychu cyfarfodydd gyda’r awdurdodau cyn mabwysiadu.

# Ffynonellau Eraill o Wybodaeth i Rieni sy’n Gweithio

* + Mae gwybodaeth am **hawliau mamolaeth a thadolaeth** yn y llyfryn canlynol gan yr Adran Masnach a Diwydiant (DTI):-

*Beichiogrwydd a Gwaith: Beth sy’n rhaid i chi wybod fel cyflogai*.

Gellir cael copïau o’r llyfryn hwn trwy ffonio 0870 1502 500. Mae ar gael hefyd ar wefan DTI ar:

<http://www.dti.gov.uk/employment/workandfamilies>

* + Bydd gwefan DTI hefyd yn rhoi dolen i TIGER, gwasanaeth rhyngweithiol ar-lein sy’n rhoi cymorth i gyflogeion a chyflogwyr i **gyfrifo hawliau mamolaeth a thadolaeth.**
  + Mae gwybodaeth ar hawliau **Tâl Mamolaeth Statudol a Lwfans Mamolaeth** yn y llyfryn canlynol gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP):

Canlalw i Fudd-daliadau Mamolaeth (NI17A)

Gellir cael copïau o’r llyfryn hwn o: <http://www.dwp.gov.uk/advisers/ni17a>

* + Mae gwybodaeth a chanllaw ar **Lwfans Mamolaeth** ar gael o JobCentre Plus ar 0800 0556688.
  + Mae gwybodaeth bellach ar gyfer **mamau newydd a beichiog yn y gwaith** ar gael ar wefan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch:

[www.hse.gov.uk/mothers/index.htm](http://www.hse.gov.uk/mothers/index.htm)

* + I gael adnodd cynhwysfawr ar bopeth sy’n ymwneud â **cydbwysedd gwaith-bywyd**, ewch i [http://www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk/) .
  + Mae ACAS (Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu) hefyd yn rhoi cyngor i unigolion a chyflogwyr ar ystod o **faterion cyflogaeth** trwy eu llinell gymorth ar 08457 474747 neu ewch i:

[www.acas.gov.uk](http://www.acas.gov.uk/)

* + Cyflogwyr Llywodraeth Leol (LGE) – i gael gwybodaeth sy’n ymwneud â thelerau ac amodau athrawon ar

**Ffôn:** 020 7187 7373 [www.lge.gov.uk](http://www.lge.gov.uk/)

* + Mae **Polisi Mynediad i Weithio Hyblyg** yr Awdurdod Lleolar gael trwy ymweld â’r gwefan Mewnrwyd Adnoddau Dynol, neu drwy gysylltu ag Adnoddau Dynol.

**ATODIAD 1**

**CAIS AM ABSENOLDEB A THÂL TADOLAETH**

***Manylion y Cyflogai***

Cyfenw

Enw Cyntaf

Cyfeiriad

Rhif y Cyflogai N

Teitl y Swydd

Enw’r Pennaeth

***Eich Dyddiadau ar gyfer Tâl ac Absenoldeb***

Dyddiad geni’r babi

Dyddiad yr hoffech ddechrau ar absenoldeb tadolaeth

**Parhau Trosodd**

***Eich Datganiad***

**Rhaid eich bod yn medru ticio’r blychau canlynol i gyd i gael tâl / absenoldeb tadolaeth: Rwy’n datgan fy mod i**

* Yn dad biolegol neu’n dad sy’n mabwysiadu *neu’n*

Briod â’r fam *neu’n*

Byw gyda’r fam mewn perthynas deuluol barhaus ond nid wyf yn berthynas uniongyrchol

* Mae gen i gyfrifoldeb dros fagwraeth y plentyn

Llofnod/Dyddiad

***Cadarnhau derbyn y ffurflen hon /Cymeradwyo’r Absenoldeb***

**Pennaeth:**

Enw

Maes Gwasanaeth

Llofnod/Dyddiad

***Dychwelwch y ffurflen hon i’r Gwasanaethau Cyflogaeth gyda chadarnad o Wythnos Geni’r Babi (Copi o MatB1)***

CWESTIYNAU CYFFREDIN **ATODIAD 2**

Ydy athrawon cyflenwi’n gymwys i gael tâl galwedigaethol mamolaeth?

Dim fel arfer. Mae athrawon cyflenwi’n gymwys i gael tâl mamolaeth statudol yn unig gan nad ydynt yn medru cyflawni’r rhwymedigaeth i ddychwelyd i’w swydd (gweler diffiniadau’r Llyfr Burgundy ym mharagraffau 1.1 (a) a 1.2 o Adran 2).

All athro gychwyn ar ei habsenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg, yn cynnwys yn ystod cyfnod o gau ysgolion? Gall, yn amodol ar y trothwy awtomatig yn achos geni’r plentyn ac absenoldeb salwch yn ymwneud â’r beichiogrwydd. Yr athro sy’n penderfynu pryd mae am gychwyn ar absenoldeb mamolaeth, i weddu ei dymuniadau hi.

All athrawes barhau i symud i fyny’r raddfa dâl uwch wedi iddynt fod i ffwrdd ar absenoldeb mamolaeth?

Mae symud ar y raddfa dâl uwch fel arfer yn dibynnu ar ddau adolygiad perfformiad llwyddiannus. Os yw rhywun ar absenoldeb mamolaeth, efallai nad oes digon o dystiolaeth dros 2 flynedd i benderfynu ar hyn. Yna byddai’n angenrheidiol dyfarnu a yw’r athrawes wedi cyflawni eu targedau perfformiad. Os yw athrawes yn absennol am 2 dymor o 6 yna mae’n debyg y gellid dyfarnu ei bod wedi cyflawni ei hamcanion perfformiad.

Ond os yw athrawes yn absennol am 5 tymor o’r 6 yna nid yw’n debyg y byddai digon o dystiolaeth i ddweud bod yr athrawes wedi cyflawni ei hamcanion. Efallai na fydd yn bosibl cwblhau adolygiadau rheoli perfformiad o fewn i ddwy flynedd yn olynol ac efallai na fydd gan y Corff Llywodraethu argymhelliad unrhyw adolygwr i’w ystyried. Felly, dylai cyrff llywodraethol benderfynu a yw’r athrawon yn diwallu’r meini prawf statudol trwy gyfeirio at y wybodaeth sydd ar gael. Gallai hyn gynnwys gwybodaeth o un adolygiad rheoli perfformiad neu wybodaeth o unrhyw ran o’r cyfnod dwy flynedd pan oedd yr athrawes yn bresennol. Gallai methu ystyried dilyniant yn y modd hwn olygu triniaeth llai ffafriol ar sail rhywedd neu anabledd a gadael y corff llywodraethol yn agored i gwynion o anffafriaeth uniongyrchol anghyfreithlon. Y cyfnod mwyaf y bydd athrawes ar absenoldeb mamolaeth yw blwyddyn felly dylai’r pennaeth ddefnyddio gwerth un flwyddyn o dystiolaeth.

Oes rhaid i athrawon roi 8 wythnos, 28 diwrnod neu 21 diwrnod o rybudd o ddychwelyd i’r gwaith yn dilyn mamolaeth?

Dan y Ddeddf Gwaith a Theuluoedd 2006 estynnwyd y cyfnod rhybudd statudol ar gyfer dychwelyd yn gynnar o absenoldeb o 28 diwrnod i 8 wythnos. Ond yn ôl y Llyfr Burgundy rhaid i athrawes roi rhybudd o 21 diwrnod yn unig (gweler paragraff 7.1 o Adran 5). Mae’r hawl cytundebol hwn yn diystyru’r gofyniad statudol i roi rhybudd o 8 wythnos.

Ydy athrawon ar absenoldeb mamolaeth yn cronni hawl i gael absenoldeb blynyddol am dâl dan y Cyfarwyddeb Amser Gweithio?

Mae gan bob athro hawl statudol i absenoldeb o 24 diwrnod dan y Cyfarwyddeb Amser Gweithio. O ganlyniad i gyfraith achosion yn Gomez, rhaid i athrawes fedru cymryd ei habsenoldeb blynyddol ar adeg sydd ar wahân i’w habsenoldeb mamolaeth. Yn aml iawn bydd yr hawl o 24 diwrnod wedi eu cyflawni yn ystod cyfnodau cau ysgol naill ai cyn neu ar ôl ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Os yw athrawes yn penderfynu peidio â dychwelyd i’w swydd, oes rhaid iddi ad-dalu ei hawl i dâl galwedigaethol mamolaeth?

Oes, os nad yw athrawes yn dychwelyd i’w swydd gwreiddiol am 13 wythnos ar ôl absenoldeb mamolaeth, bydd rhaid iddi ad-dalu’r 12 wythnos o hanner tâl galwedigaethol mamolaeth. Os yw’n gwybod ei bod yn bwriadu gadael gall ddewis i beidio â derbyn y taliad hwn. Hefyd, mae yn ôl doethineb yr awdurdod a ydynt yn adennill y taliadau hyn i gyd neu gyfran ohonynt.

Beth yw’r hawl galwedigaethol mamolaeth cyfredol?

Ni fu’n bosibl dod i gytundeb gyda’r Undebau Llafur ynglŷn â mamolaeth a materion eraill yn ymwneud ag amodau gwasanaeth ac felly nid yw’r Llyfr Burgundy wedi cael ei ddiweddaru (ers 2000). Ond bydd rhaid i awdurdodau ystyried y newidiadau statudol i hawliau mamolaeth. Mae’r hawliau mamolaeth cyfredol i’w cael yn y Bwletin Cyflogwyr Addysg (EEB Rhif.503) dyddiedig 20 Mawrth 2007 a’r atodiad cysylltiol. Y rhain yw:

Bydd athrawon sydd ag un flwyddyn o wasanaeth parhaus gydag un neu fwy o awdurdodau lleol ar yr 11eg wythnos cyn y EWC yn cael 18 wythnos o Dâl Galwedigaethol Mamolaeth (OMP), fel a ganlyn:

* 4 wythnos ar dâl llawn (gwrthbwysiad SMP)
* 2 wythnos ar 9/10ed o dâl wythnos (gwrthbwysiad SMP)
* 12 wythnos ar hanner tâl (+ SMP)

I ddilyn hyn bydd 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol (SMP). Mae’r 13 wythnos o absenoldeb sy’n weddill yn ddi-dâl. Mae’r 12 wythnos o hanner tâl galwedigaethol mamolaeth ond yn daladwy ar yr amod bod yr athrawes yn dychwelyd i’r gwaith am o leiaf 13 wythnos (gweler adran 5 o’r Llyfr Burgundy).

Beth yw’r darpariaethau tadolaeth ar gyfer athrawon?

Ni chyfeirir at absenoldeb tadolaeth yn y Llyfr Burgundy. Ond efallai y bydd gan yr athro hawl i absenoldeb a thâl tadolaeth statudol, ac os felly gallant ddewis cymryd un neu ddwy wythnos dilynol o absenoldeb â thâl, yr wythnos gyntaf ar dâl llawn a’r ail ar gyfradd Tâl Tadolaeth Statudol. Gweler y ddolen gysylltiol i gael rhagor o wybodaeth. <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkAndFamilies/DG_10029398>

Pryd mae SMP yn dechrau?

Y dyddiad cynharaf y gall absenoldeb mamolaeth ac felly SMP ddechrau yw o’r 11eg wythnos cyn geni’r babi (oni bai i’r babi cael ei eni cyn hyn); y dyddiad hwyraf yw’r dyddiad yn dilyn yr enedigaeth. Os yw athrawes am barhau i weithio ar ôl yr 11eg wythnos cyn wythnos geni’r babi, gall ddewis pryd mae am i’w SMP ac absenoldeb mamolaeth i ddechrau. Ond, bydd absenoldeb mamolaeth yn dechrau’n awtomatig oherwydd unrhyw absenoldeb yn ymwneud â beichiogrwydd o’r 4ydd wythnos cyn geni’r babi. Bydd absenoldeb a thâl yn dechrau ar y diwrnod yn dilyn diwrnod cyntaf yr absenoldeb.

Pwy sy’n gyfrifol am dalu tâl galwedigaethol mamolaeth a SMP os yw athrawes yn newid swydd ar ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth ac yn dychwelyd i awdurdod gwahanol?

Os nad yw’r athrawes yn dychwelyd i’w swydd wreiddiol yna nid yw’r cyflogwr blaenorol yn gyfrifol am barhau i dalu ei SMP o’r dyddiad y mae’n dechrau ei gwaith i’w chyflogwr newydd. Ni fydd ganddi bellach yr hawl i’r 12 wythnos o hanner tâl galwedigaethol mamolaeth gan nad yw’n dychwelyd i’w swydd wreiddiol fel yr enwyd yn y Llyfr Burgundy. Gall yr awdurdod gwreiddol ddewis gofyn am dalu’n ôl y taliadau galwedigaethol.

Beth yw ystyr y term “absenoldeb garddio”?

Absenoldeb garddio yw cyfnod pan fo cyflogai’n parhau i dderbyn eu cyflog arferol wrth orfffen cyfnod o amser adref – neu “yn yr ardd”.