



Y PECYN MAMOLAETH Telerau ac Amodau Athrawon

Annwyl Gydweithiwr,

Llongyfarchiadau ar eich newyddion ar adeg sy'n siŵr o fod yn brysur ac yn gyffrous. Er mwyn eich helpu i baratoi, rydym wedi llunio pecyn gwybodaeth gan obeithio y bydd o gymorth i chi. Dyma gynnwys eich pecyn:

- Rheoliadau Mamolaeth
- Ffurflen Gais Mamolaeth
- Cwestiynau Cyffredin
- Y Cynllun Talebau Gofal Plant - Taflen Cwestiynau Cyffredin
- Manylion Cyswllt Defnyddiol

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau yn ystod y cyfnod hwn, cysylltwch â'r Tîm Absenoldeb yn yr Isadran Rheoli Pobl a Pherfformiad drwy ffonio 01267 246156/246169 neu anfon e-bost at TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk

Gobeithio bydd y wybodaeth hon o ddefnydd i chi.

Yn gywir

Paul R Thomas
Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)

POLISI ABSENOLDEB MAMOLAETH

CYFLWYNIAD

Mae'r Cynllun Mamolaeth Galwedigaethol yn berthnasol i bob gweithiwr beichiog, faint bynnag o oriau y mae'n gweithio bob wythnos, a beth bynnag yw hyd y cyfnod o wasanaeth.

Mae'r ddogfen hon yn ganllaw cryno i'r rheoliadau ynghylch absenoldeb a thâl mamolaeth ar gyfer athrawon, y mae wythnos ddisgwylledig genedigaeth eu plentyn yn digwydd ar 2^{il} Ebrill 2023 neu wedi hynny. I gael esboniadau am y termau technegol a ddefnyddir yn y ddogfen hon, gweler Atodiad 1 - Diffiniadau. I gael esboniad manwl am Dâl Mamolaeth Statudol (TMS) gweler Atodiad 2 - Tâl Mamolaeth Statudol. Ceir manylion sefydliadau sy'n cynnig cymorth i famau newydd neu fenywod beichiog a'u teuluoedd yn yr adran 'Manylion Cyswllt Defnyddiol' ar ddiwedd y ddogfen hon.

Tâl Mamolaeth a Hawliau

Mae gan bob gweithiwr beichiog hawl i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, sef 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol a 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol.

Bydd gan weithiwr sydd â llai na blwyddyn o wasanaeth (ar ddechrau'r 11^{eg} wythnos cyn bod disgwyl i'r babi gyrraedd) hawl i gymryd absenoldeb mamolaeth a chyflog fel y nodir isod: -

Opsiw 1 - Gweithwyr sydd â Llai na Blwyddyn o Wasanaeth

- **Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol (AMA), a 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AMY).**

Opsiw 1 - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael TMS – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am TMS)

Bydd y gweithwyr sy'n gymwys i gael TMS yn hawlio'r canlynol:

- **4 wythnos ar gyflog llawn wedi'i osod yn erbyn TMS** (yn ddibynnol ar hawl)
- **2 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos a
- **33 wythnos ar £172.48** o TMS yr wythnos (neu 9 rhan o 10 o enillion wythnosol cyfartalog os yw hyn yn llai) a
- **13 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol heb dâl**

* * * * *

Bydd gan weithiwr sydd â llai na blwyddyn o wasanaeth (ar ddechrau'r 11^{eg} wythnos cyn bod disgwyl i'r babi gyrraedd, heb gynnwys wythnos ddisgwylledig yr enedigaeth) hawl i gymryd absenoldeb mamolaeth a chyflog yn unol naill ai â **SEFYLLFA 2 neu 3** fel y nodir isod:-

Opsiw 2 – Gweithwyr sydd wedi cyflawni o leiaf un flwyddyn o wasanaeth nad ydynt wedi datgan bwriad i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn eu absenoldeb mamolaeth (ni fydd hyn yn berthnasol lle cyflwynwyd ymddiswyddiad)

- **Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at 39 wythnos (AMA), a 13 wythnos (AMY).**

Opsiw 2 - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael TMS – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am TMS)

Bydd y gweithwyr sy'n gymwys i gael TMS yn hawlio'r canlynol:

- **4 wythnos ar gyflog llawn wedi'i osod yn erbyn TMS** (yn ddibynnol ar hawl)
- **2 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos a
- **33 wythnos ar £172.48** o TMS yr wythnos (neu 9 rhan o 10 o enillion wythnosol cyfartalog os yw hyn yn llai) a
- **13 wythnos pellach** o absenoldeb mamolaeth ychwanegol **heb dâl** (AMY).

Os bydd gweithwyr, yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth, yn datgan eu bwriad i ddychwelyd at eu dyletswyddau, gwneir trefniadau i dalu 12 wythnos o hanner cyflog iddynt yn ystod y cyfnod talu nesaf sydd ar gael.

* * * * *

Opsiw 3 - Gweithwyr sydd ag o leiaf Blwyddyn o Wasanaeth yn Dewis Dychwelyd i'r Gwaith yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth

- **Bydd ganddynt hawl i fod yn absennol am hyd at 39 wythnos (AMA), a 13 wythnos (AMY).**

Opsiw 3 - Ar gyfer y rheiny sy'n gymwys i gael TMS – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am TMS)

Bydd y gweithwyr sy'n gymwys i gael TMS yn hawlio'r canlynol:

- **4 wythnos ar gyflog llawn wedi'i osod yn erbyn TMS** (yn ddibynnol ar hawl)
- **2 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos a
- **12 wythnos ar hanner cyflog yn ogystal â TMS o £172.48** yr wythnos (neu 9 rhan o 10 o enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai), ac eithrio i'r graddau y bydd yr hanner cyflog yn ogystal â TMS (neu Lwfans Mamolaeth a lwfansau dibynyddion os nad yw'r gweithiwr yn gymwys i dderbyn TMS) yn fwy na'r tâl llawn a
- **21 wythnos ar TMS o £172.48** yr wythnos (neu 9 rhan o 10 o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai). Fel arall, gall swm sy'n cyfateb i 12 wythnos o hanner cyflog (h.y. 6 wythnos o dâl) gael ei dalu yn ôl unrhyw ddisbarthiad arall y cytunir arno o'r ddeutu o fewn y cyfnod talu h.y. hyd at uchafswm o 33 wythnos - gweler dewisiadau'r gweithiwr isod.

- **13 wythnos** pellach o absenoldeb mamolaeth ychwanegol **heb dâl** (AMY)

Dewisiadau'r Gweithiwr - Trefniadau Talu Amgen yn ystod y cyfnod ar hanner cyflog

Mae'r cynllun tâl mamolaeth galwedigaethol yn darparu 12 wythnos ar hanner cyflog ar ben TMS ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n dychwelyd i'r gwaith, cyhyd ag nad yw'r cyfuniad o'r ddau yn fwy na chyflog llawn. Mae'r trefniadau newydd yn caniatáu rhannu'r un swm (6 wythnos ar gyflog llawn) dros unrhyw gyfnod arall y cytunir arno o'r ddeutu o fewn y cyfnod o absenoldeb gyda thâl h.y. hyd at uchafswm **o 33 wythnos**. Cytunir ar y trefniadau o ran y taliadau gan y gweithiwr a Thîm Absenoldeb Adnoddau Dynol. Mae'r gofyniad i enillion, gan gynnwys TMS yn ystod y cyfnod talu ychwanegol, fod yn gyfyngedig i dâl llawn yn parhau i fod yn berthnasol yn sgil y trefniant newydd.

Os na fydd y gweithiwr, ar ôl cadarnhau ei bwriad i ddychwelyd i'r gwaith, yn dychwelyd i gyflogaeth yr awdurdod lleol am o leiaf 13 wythnos, gofynnir iddi addalu'r taliadau ar hanner tâl neu ran ohonynt, yn unol â phenderfyniad yr Awdurdod. Nid oes modd ad-dalu'r taliadau TMS a wneir i'r gweithiwr.

NODER: Ni fydd absenoldeb mamolaeth yn cychwyn yn gynharach nag 11 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (heb gynnwys wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth), neu o adeg geni'r plentyn os yw hynny'n gynharach.

Gweithwyr nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb mamolaeth

Rhaid i weithiwr nad yw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth roi i'w chyflogwr y rhybudd terfynu cyflogaeth sy'n ofynnol yn ôl y contract cyflogaeth. Fodd bynnag, bydd fel arfer o gymorth i'r cyflogwr os gall roi gymaint o rybudd â phosibl. Cyhyd â'i bod yn nodi ar ba ddyddiad mae'n dymuno i'r contract ddod i ben (gallai hynny olygu y diwrnod cyntaf pan fyddai wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth), ni fydd hynny, ynndo'i hun, yn golygu na all hi bellach hawlio absenoldeb a thâl mamolaeth ar gyfer gweddiill y cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Dyddiad Terfynu – Mae gan bob gweithiwr hawl i ddychwelyd at ei dyletswyddau yn dilyn absenoldeb mamolaeth. Fodd bynnag, mae hefyd gan weithiwr yr hawl i derfynu ei chyflogaeth dan unrhyw un o'r opsiynau uchod. Os bydd y gweithiwr yn penderfynu terfynu ei dyletswyddau, ei dyddiad terfynu fel arfer fydd diwrnod olaf ei absenoldeb mamolaeth. Byddai hyn yn wahanol ar gyfer absenoldeb heb dâl.

Hysbysu

Bydd gofyn bod gweithiwr yn hysbysu'r Tîm Adnoddau Dynol drwy lythyr (y dylid anfon copi ohono at y Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol yn ogystal) a thrwy lenwi'r ffurflen famolaeth atodol erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r baban gael ei eni, fan bellaf (neu cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol) ynghylch y canlynol:

- eich bod yn feichiog;
- wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth
- y dyddiad rydych am i'ch absenoldeb mamolaeth arferol ddechrau. Ni all hyn fod yn gynharach na'r 11^{eg} wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth. Sylwch y gall absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos

Bydd modd newid dyddiad cychwyn yr absenoldeb cyhyd â bod y gweithiwr yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig, neu lle nad yw hynny'n bosibl yn rhoi gwybod cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol (dylid anfon copi at y Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol hefyd).

Bydd y Tîm Absenoldeb yn ysgrifennu at y gweithiwr cyn pen 28 diwrnod i dderbyn y cais mamolaeth (anfonir copi at y Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol yn ogystal) ac yn ei hysbysu ynghylch yr hyn y gall ei hawlio o ran mamolaeth a dyddiad disgwyliedig dychwelyd o absenoldeb mamolaeth.

Cofiwch, cyn i'ch absenoldeb mamolaeth ddechrau, bydd angen i chi gyflwyno tystysgrif gan ymarferydd meddygol cofrestredig neu fydwraig gofrestrdedig yn nodi Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth (ffurflen MATB1)

Iechyd a Llesiant

Amser i Ffwrdd ar gyfer Gofal Cynenedigol

Mae gan unrhyw weithiwr beichiog hawl i amser o'r gwaith, gyda thâl, i fynd i ofal 'cyn geni', a rhaid iddi ddarparu tystiolaeth o'r apwyntiad cyntaf os bydd y Rheolwr Llinell yn gofyn am hynny. Gall gofal cyn geni gynnwys dosbarthiadau ymlacio a magu plant yn ogystal ag archwiliadau meddygol. Os yw mynd i apwyntiad yn fater o ddewis personol i'r gweithiwr yn hytrach nag yn gyngor a roddwyd gan ymarferydd meddygol cofrestredig, bydwraig gofrestrdedig neu nyrs gofrestrdedig, gall y gweithiwr wneud cais am absenoldeb heb dâl. Mae'r Ysgol/Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol yn cadw'r hawl i ofyn i weithwyr aildrefnu apwyntiadau lle bo hynny'n rhesymol. Pryd bynnag y bo modd, dylai gweithwyr geisio trefnu cael yr apwyntiadau hyn mor agos ag sy'n bosibl at ddechrau/diwydd y diwrnod gwaith.

Iechyd a Diogelwch

Rhaid rhoi sylw i unrhyw oblygiadau iechyd a diogelwch ar gyfer gweithwyr beichiog a rhai sy'n bwydo ar y fron a nodwyd yn Asesiad Risgiau'r Gweithle. Mae'n hanfodol eich bod yn rhoi gwybod i'ch Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol eich bod yn feichiog er mwyn i'r asesiad risg yn y gweithle gael ei gynnal. Dylai Rheolwyr Llinell/Pennaethiaid Ysgolion gyfeirio at y Polisi a'r Canllawiau Mamau Newydd a Mamau sy'n Disgwyl Baban ar y Fewnrwyd.

Absenoldeb o achos Salwch cyn Dechrau Absenoldeb Mamolaeth

Os yw'r gweithiwr yn absennol o'r gwaith am reswm sy'n gysylltiedig â bechiogrwydd cyn y dyddiad mae wedi ei nodi (neu cyn ei bod wedi nodi dyddiad) mae ei chyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar yr ail ddiwrnod o absenoldeb yn dilyn dechrau'r bedwaredd wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth. Rhaid i'r gweithiwr roi

gwybod i'r Adain Adnoddau Dynol (yn ysgrifenedig os gofynnir am hynny) cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol, mai beichiogrwydd yw'r rheswm llawn neu rannol am yr absenoldeb. (Dylid anfon copi o'r llythyr at y Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol.)

Os yw'r gweithiwr yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch nad yw'n gysylltiedig â beichiogrwydd, gall gymryd absenoldeb salwch a chael tâl salwch statudol/tâl salwch galwedigaethol hyd nes bod y cyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau. Bydd y cyfnod absenoldeb yn dechrau naill ai ar y dyddiad y mae wedi ei nodi neu (os nad yw wedi rhoi gwybod hyd yn hyn) ar wythnos ddisgwylidig geni'r plentyn neu ar y dyddiad geni os yw hynny'n gynt.

Gellir cael cyngor ynghylch a allai'r absenoldeb fod yn gysylltiedig â beichiogrwydd o'r Adain Adnoddau Dynol.

Cyswllt rhesymol

Yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth cynghorir bod y gweithiwr a'r cyflogwr yn cadw mewn cyswllt rhesymol â'i gilydd, a gall hyn ddigwydd dros y ffôn, drwy'r e-bost, drwy lythyr neu drwy drefnu ymweliad â'r gwaith neu'r cartref. Ar ran y cyflogwr, gallai hyn ddigwydd am nifer o resymau, a allai gynnwys y canlynol:

- newidiadau yn y gweithle a allai effeithio ar y gweithiwr pan fydd yn dychwelyd;
- rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am gyfleoedd dyrchafu;
- gwybodaeth arall y byddai'n cael gwybod amdani fel arfer pe byddai'n gweithio.

Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Gellir cymryd deng niwrnod gwaith (Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad) dan gontract cyflogaeth y gweithiwr ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth, ar ôl cytuno arnynt â'r Rheolwr Llinell/Pennaeth yr Ysgol. Nid oes gorfodaeth ar y gweithiwr i weithio diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad neu ar reolwr llinell i gytuno arnynt.

Yr unig gyfnod na all y gweithiwr weithio yw'r pythefnos cyntaf ar ôl geni'r baban, h.y. yr absenoldeb mamolaeth gorfodol.

Manteision Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

- Helpu cyflogwyr i baratoi at weithwyr yn dychwelyd i'r gwaith
- Helpu gweithwyr i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau newydd yn y gweithle h.y. mentrau newydd, hyfforddiant, ail-ddilysu gwybodaeth a phrofiad
- Cyfrannu at brosiectau ysgol/tîm cyfredol

Bydd Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn galluogi'r gweithiwr i wneud rhywfaint o waith dan ei chontract heb golli ei Thâl Mamolaeth statudol. Bydd unrhyw waith a wneir dan ei chontract ar unrhyw ddydd yn cael ei gofnodi fel un dydd Cadw mewn Cysylltiad e.e. os bydd y gweithiwr yn mynd i'r gwaith am sesiwn hyfforddi 1 awr, bydd wedi defnyddio 1 o'i diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Am yr oriau gwaith hyn, bydd y gweithiwr yn derbyn tâl ar y gyfradd gyflog a nodir yn y contract, a bydd hynny'n cael ei osod yn erbyn y TMS.

Rheolwyr sy'n gyfrifol am hysbysu y Tîm Absenoldeb am y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad.

Ymarfer yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith

Bydd hawl gan bob gweithiwr i barhau'n absennol am 52 wythnos lawn o absenoldeb mamolaeth. Rhaid i weithwyr hysbysu eu Rheolwr Llinell/Pennaeth Ysgol a'r Adain Adnoddau Dynol ynghylch eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith. **Bydd angen i weithwyr roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig o'u bwriad i ddychwelyd i'r gwaith.** Mae'r gofyniad hwn i roi rhybudd yn berthnasol yn ystod absenoldeb mamolaeth arferol ac absenoldeb mamolaeth ychwanegol.

Os byddwch yn ceisio dychwelyd i'r gwaith yn gynt na diwedd eich cyfnod mamolaeth heb roi 28 diwrnod o rybudd, gallwn ohirio eich dyddiad dychwelyd nes bod 28 diwrnod llawn o rybudd wedi eu rhoi. Fodd bynnag, ni fyddwn yn gohirio eich dyddiad dychwelyd i ddyddiad hwyrach na diwedd eich cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Dychwelyd i'r gwaith yn hwyrach nag y nodwyd yn flaenorol

Mae gan weithwyr sydd wedi hysbysu eu rheolwr llinell eu bod yn dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod o absenoldeb mamolaeth hawl i newid eu meddwl. Fodd bynnag, o dan yr amgylchiadau hynny dylai roi rhybudd ysgrifenedig o'r dyddiad dychwelyd newydd, hwyrach, hwn o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad cynharach.

Mae angen i weithiwr sy'n dymuno gohirio dyddiad dychwelyd i'r gwaith i ddyddiad wedi diwedd y cyfnod llawn o Absenoldeb Mamolaeth (52 wythnos) wneud cais naill ai am absenoldeb heb dâl, absenoldeb rhiant neu egwyl gyrfa, yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r ysgol. Dylid gwneud pob cais o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad dychwelyd disgwylidig, a byddant yn destun meini prawf cymhwyster y polisïau a'r gweithdrefnau.

Mae gan weithiwr hawl i:

- Dychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi o dan ei contract cyflogaeth gwreiddiol ac ar delerau ac amodau sydd heb fod yn llai ffafriol na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol iddi pe na fyddai wedi bod yn absennol. At y diben hwn, mae "**Swydd**" yn cyfeirio at natur y gwaith y mae'r gweithiwr wedi'i chyflogi i'w wneud a'r capasiti a'r lleoliad y mae wedi'i chyflogi ynddynt.
- Os nad yw'n ymarferol i'r Awdurdod ganiatáu iddi ddychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi oherwydd dileu swydd, bydd gan y gweithiwr hawl i gael cynnig swydd arall addas lle bo'n bodoli. Mae hynny ar yr amod bod gwaith y swydd honno yn addas i'r gweithiwr ac yn briodol i'r amgylchiadau, a bod y capasiti a'r lleoliad y bydd yn cael ei chyflogi ynddynt a thelerau ac amodau ei chyflogaeth heb fod yn llawer llai ffafriol na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol pe gallai fod wedi dychwelyd i'r swydd y cafodd ei chyflogi i'w gwneud yn wreiddiol.

- Mae'n bosibl y bydd cyflogaeth arall addas yn cael ei chynnig mewn amgylchiadau eithriadol heblaw am ddileu swyddi (e.e. ailstrwythuro cyffredinol) a fyddai wedi digwydd pe na fyddai'r gweithiwr wedi bod yn absennol, a fyddai'n ei gwneud hi'n ofynnol i'r gweithiwr adael y swydd yr oedd yn gweithio ynddi cyn yr absenoldeb. Dylai'r gwaith i'w wneud fod yn addas i'r gweithiwr ac yn briodol i'r amgylchiadau a'r capasiti a'r lleoliad y bydd yn cael ei chyflogi ynddynt. Ni ddylai telerau ac amodau ei chyflogaeth fod yn llai ffafriol iddi na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol pe gallai fod wedi dychwelyd i'r swydd yr oedd yn gweithio ynddi yn wreiddiol.

Lle bo gweithiwr yn dymuno dychwelyd i'r gwaith gydag oriau gwahanol, neu rannu swydd, dylai'r Awdurdod ystyried ceisiadau o'r fath o ddifri. I gael rhagor o fanylion cyfeiriwch at Bolisi a Gweithdrefn Gweithio'n Hyblyg yr Awdurdod a/neu'r Polisi a'r Weithdrefn Rhannu Swydd. Os ydych am wneud cais am unrhyw un o'r uchod, bydd angen i chi wneud hynny erbyn 28 diwrnod cyn eich dyddiad dychwelyd disgwylidig, fan bellaf.

Cyswllt ag Absenoldeb Salwch a Gwyliau Blynyddol

Rhaid ystyried absenoldeb mamolaeth fel gwasanaeth di-dor at ddibenion cynllun salwch a gwyliau blynyddol y Telerau ac Amodau Athrawon.

Lle na all gweithiwr ddychwelyd ar y dyddiad disgwylidig oherwydd salwch, bydd yr absenoldeb yn cael ei gofnodi o dan y cynllun salwch yn y modd arferol. Bydd angen tystysgrif feddygol o ddyddiad cyntaf yr absenoldeb salwch.

Mewn amgylchiadau lle amharir ar y gwaith (naill ai oherwydd gweithredu diwydiannol neu reswm arall) a lle y byddai'n afresymol disgwyl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad disgwylidig, gall y gweithiwr ddychwelyd i'r swydd pan fydd y gwaith yn aildechrau, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol ar ôl hynny.

Mae gan athrawon hawl i gael gwyliau blynyddol statudol yn unol â'r Rheoliadau Amser Gweithio. Dylid cymryd y gwyliau hyn naill ai cyn neu ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth pan fydd yr ysgol ar gau. Ar ôl dychwelyd o absenoldeb mamolaeth, caniateir i athrawes gymryd unrhyw wyliau sy'n weddill yn ystod y tymor yn y flwyddyn wyliau honno os nad oes digon o ddiwrnodau cau iddi allu cymryd y gwyliau fel arall yn y flwyddyn dan sylw.

Pan fydd y dyddiad dychwelyd o absenoldeb mamolaeth yn agos i ddiwedd y flwyddyn wyliau ac nid oes digon o amser iddi gymryd ei holl wyliau blynyddol, rhaid caniatáu i athrawes gario gweddill ei gwyliau ymlaen i'r flwyddyn wyliau ganlynol. Os oes gwyliau heb eu cymryd, dylid eu cymryd ar adegau pan fydd yr ysgol ar gau ar ôl y cyfnod mamolaeth.

Rhannu Absenoldeb Rhiant

Mae Rhannu Absenoldeb Rhiant yn galluogi mamau i ymrwymo i ddod â'u tâl a'u habsenoldeb mamolaeth i ben ar ddyddiad yn y dyfodol, ac i rannu'r tâl a'r absenoldeb nas cymerwyd â'u partner, neu i ddychwelyd i'r gwaith o'u habsenoldeb mamolaeth yn gynharach a dewis rhannu absenoldeb rhiant yn ddiweddarach.

I gael rhagor o wybodaeth ynghylch y Polisi Rhannu Absenoldeb Rhiant, gweler yr adran polisiâu ac arweiniad Adnoddau Dynol ar y fewnwyd. Mae'r polisi'n amlinellu hawliau gweithwyr i rannu absenoldeb rhiant (SPL) a rhannu tâl rhiant (ShPP), sydd ar gael i rieni â babanod y disgwylir eu geni ar 5 Ebrill 2015 neu wedi hynny.

Ar gyfer tâl Tadolaeth a hawliau, gweler Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Tadolaeth yr Awdurdod.

Effaith ar Gyfraniadau Pensiwn

I gael gwybodaeth, dilynwch y ddolen i'r wefan Pensiynau Athrawon:

<https://www.teacherspensions.co.uk/members/member-hub.aspx>

ATODIAD 1

Diffiniadau

Mae nifer o dermau technegol a byrfoddau yn cael eu defnyddio mewn perthynas â hawliau mamolaeth ac fe'u hesbonnir isod:-

Genedigaeth – mae genedigaeth yn golygu geni plentyn yn fyw, neu eni plentyn yn farw ar ôl beichiogwydd sy'n para o leiaf 24 wythnos.

Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth – hynny yw, yr wythnos gan ddechrau ar ddydd Sul pryd y mae meddyg neu fydwraig y gweithiwr yn disgwyl iddi roi genedigaeth.

MAT B1 – ffurflen, a roddir fel arfer i weithiwr gan ei meddyg neu fydwraig sy'n cadarnhau ei bod yn feichiog ac sy'n nodi Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth.

Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) – yn cael ei dalu gan yr Awdurdod i weithiwr sy'n disgwyl babi. Mae TMS yn drethadwy a thynnir Cyfraniadau Yswiriant Gwladol ohono (gweler Atodiad 2 i gael rhagor o eglurder).

Tâl Mamolaeth Galwedigaethol – tâl mamolaeth a delir gan yr Awdurdod yn unol â Chytundeb Gwasanaethau y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (y Llyfr Gwyrdd).

Absenoldeb Mamolaeth Arferol (AMA) - os cydymffurfir â'r holl weithdrefnau ynghylch hysbysu, bydd gan yr holl weithwyr benywaidd (beth bynnag eu gwasanaeth) hawl i 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol.

Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AMY) - os cydymffurfir â'r holl weithdrefnau ynghylch hysbysu, bydd gan yr holl weithwyr benywaidd (beth bynnag eu gwasanaeth) hawl i 26 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol, a fydd yn dechrau ar ddiwedd cyfnod yr Absenoldeb Mamolaeth Arferol.

Lwfans Mamolaeth – lwfans a all fod yn daladwy i'r gweithwyr hynny nad ydynt yn gymwys i gael TMS ac sy'n cael ei dalu'n uniongyrchol i'r Adran Nawdd Cymdeithasol.

Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant 1999 – ni chaniateir i weithwyr weithio o fewn 2 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth.

Absenoldeb a Thâl Tadolaeth Ychwanegol - Mae deddfwriaeth newydd wedi'i chyflwyno gan y llywodraeth, sef Rheoliadau Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol 2010, sy'n galluogi gweithiwr i drosglwyddo hyd at 6 mis o'i habsenoldeb mamolaeth i'w phriod, ei phartner sifil, ei phartner neu ei chyd-fabwysiadwr, ac mae hyn yn rhoi mwy o ddewis i rieni o ran cyfrifoldebau gofal plant.

ATODIAD 2

Tâl Mamolaeth Statudol

Gall gweithiwr ddewis pryd y mae am ddechrau cael TMS. Y cynharaf y gall TMS ddechrau yw o'r 11eg wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gyrraedd. Gall TMS ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos:

- Mae'r babi yn cael ei eni mwy na 15 wythnos cyn y dyddiad disgwyliedig
- Mae'r babi yn cael ei eni cyn y dyddiad y bwriadwyd dechrau'r absenoldeb
- Mae gan y gweithiwr salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd

Gofynion Cymhwyso

I fod yn gymwys ar gyfer TMS, rhaid i weithwyr:-

- Fod â 26 wythnos o wasanaeth parhaus adeg eu hwythnos gymhwyso (y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth);
- derbyn enillion cyfartalog yn yr 8 wythnos sy'n dod i ben yn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth sy'n cyrraedd isafswm enillion.
- bod yn feichiog o hyd adeg yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth neu eisoes wedi rhoi genedigaeth.

Gall gweithwyr nad ydynt yn gymwys i gael TMS fod yn gymwys i gael Lwfans Mamolaeth a/neu fuddion eraill. Fe'u telir yn uniongyrchol gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Bydd y Tîm Absenoldeb yn rhoi Ffurflen TMS1 ichi os nad ydych yn gymwys. Dylai'r ffurflen hon gael ei chyflwyno gyda'ch hawliad am Lwfans Mamolaeth i'r Ganolfan Byd Gwaith a Mwy neu i'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Cyfrifoldebau'r gweithwyr tra bo'r TMS yn cael ei dalu

Pan fydd y TMS wedi dechrau, mae cyfrifoldeb ar y gweithiwr i ddweud wrth ei chyflogwr os oes unrhyw un o'r canlynol yn berthnasol. Os bydd hi:

- Yn dechrau gweithio ar ôl i'r babi gael ei eni, i gyflogwr nad oedd hi'n gyflogedig ganddo yn ystod yr Wythnos Gymhwyso
- Yn mynd dramor y tu allan i'r Ardal Economaidd Ewropeaidd
- Yn y ddalfa gyfreithiol

Yn yr achosion hyn bydd taliadau Mamolaeth Statudol a Mamolaeth Galwedigaethol yn cael eu hatal.

Beth sy'n digwydd os bydd y gweithiwr yn gadael ei chyflogaeth?

Os bydd gweithiwr yn gadael ei chyflogaeth cyn dechrau'r 15fed wythnos cyn yr wythnos y mae disgwyl i'r babi gyrraedd, ni all fod yn gymwys ar gyfer TMS.

Os cyflogir gweithiwr ar unrhyw adeg yn ystod y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gyrraedd a'i bod wedi cymhwyso i gael TMS, wedyn bydd hawl ganddi i gael TMS hyd yn oed os yw'n gadael ei swydd. Bydd TMS yn dechrau ar (ta p'un fydd hwyraf):

- Os bydd hi'n gadael ar ôl y dyddiad a chyn bod cyfnod talu'r TMS i gychwyn, neu os genir y baban cyn y dyddiad pan oedd yn bwriadu cychwyn ei habsenoldeb, neu os bydd y gweithiwr yn absennol oherwydd y beichiogrwydd, bydd cyfnod talu'r TMS yn cychwyn ar y diwrnod wedi'r diwrnod pan adawodd ei chyflogaeth, neu
- ar Sul yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwylidig genedigaeth y baban.

A oes angen i mi wybod unrhyw beth arall?

Os oes gan y gweithiwr fwy nag un cyflogwr, mae'n bosibl y gall gael TMS gan bob cyflogwr.

Nid oes rhaid i weithwyr fwriadu dychwelyd i'r gwaith i dderbyn TMS gan eu cyflogwr.

Nid yw cymhwysedd i gael TMS yn effeithio ar hawl y gweithiwr o ran taliadau mamolaeth eraill a ddarperir gan y cyflogwr.

Cyfnod Tâl Mamolaeth 39 wythnos sy'n cychwyn ar 2^{il} Ebrill 2023 neu wedi hynny.

Y 6 wythnos gyntaf o daliadau: 90% o'i henillion wythnosol cyfartalog

Wythnosau sy'n weddill: £172.48 yr wythnos neu 90% o'i henillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwnnw'n llai na £172.48 yr wythnos.

ESBONIAD O FAMOLAETH

Mae gan bob gweithiwr beichiog yr hawl i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth (39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol a 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol) waeth beth fo nifer yr oriau a weithir neu hyd y gwasanaeth.

1. **Bydd gan weithwyr â llai na blwyddyn o wasanaeth yr hawl i:**

- 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol (heb dâl) + TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn (gweler gofynion cymhwyso TMS) a 13 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol heb dâl

2. **Bydd gan weithwyr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth** (ar ddechrau yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth, heb gynnwys yr wythnos honno ei hun) **ac sy'n ansicr a fyddant yn dychwelyd i'r gwaith** ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth hawl i barhau yn absennol am hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, sef

39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol yn cynnwys:

- 4 wythnos ar gyflog wythnos lawn (wedi ei osod yn erbyn TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn) a
- 2 wythnos o 9 rhan o 10 o gyflog wythnos (wedi ei osod yn erbyn TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn) a
- 33 wythnos o absenoldeb heb dâl + TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn (gweler y gofynion cymhwyso ar gyfer TMS)

a 13 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (heb dâl)

Os byddwch yn penderfynu dilyn yr opsiwn uchod ac yn dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth, yna bydd y 12 wythnos ar hanner cyflog yn cael eu talu i chi ar ôl i chi ddychwelyd i'r gwaith.

3. **Bydd gan weithwyr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth** (ar ddechrau yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth, heb gynnwys yr wythnos honno ei hun) **ac sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth** hawl i barhau yn absennol am hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, sef:

39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol yn cynnwys:

- 4 wythnos ar gyflog llawn (wedi ei osod yn erbyn TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn) a
- 2 wythnos o 9 rhan o 10 o gyflog wythnos (wedi ei osod yn erbyn TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn) a
- 12 wythnos ar hanner cyflog + TMS os ydynt yn gymwys i'w dderbyn (gweler gofynion cymhwyso TMS) a

- 21 wythnos arall o TMS os ydynt yn gymwys iddo (gweler y gofynion cymhwyso ar gyfer TMS)

a 13 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (heb dâl)

Os byddwch yn penderfynu cymryd y dewis uchod ac yn derbyn y 12 wythnos ar hanner cyflog rhaid i chi ddychwelyd i'r gwaith am o leiaf 13 wythnos os na fyddwch yn gwneud hynny, bydd gofyn i chi ad-dalu'r elfen hanner cyflog o'r cyflog mamolaeth (Gweler Atodiad 1 am esboniad o'r byrfodau)

Graddau Cyflog

Gofynion Cymhwyso - i fod yn gymwys i gael TMS mae'n rhaid bod gennych:

- 26 wythnos o wasanaeth parhaus yn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (wythnos gymhwyso)
- enillion cyfartalog yn yr 8 wythnos sy'n dod i ben yn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth sy'n hafal i £123 (dyma'r terfyn enillion isaf)
- a bod yn feichiog adeg yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth neu eisoes wedi rhoi genedigaeth

Telir **Tâl Mamolaeth Statudol** ar y gyfradd ganlynol:

6 wythnos ar 9 rhan o 10 o'ch enillion wythnosol cyfartalog

33 wythnos ar £172.48 yr wythnos (neu 9 rhan o 10 o'ch enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai)

Lwfans Mamolaeth Os nad oes gennych hawl i TMS, mae'n bosibl y gallwch hawlio Lwfans Mamolaeth a delir gan yr Asiantaeth Fudd-daliadau neu'r swyddfa canolfan byd gwaith. I hawlio lwfans mamolaeth, gallwch gael ffurflen gais gan eich swyddfa Canolfan Byd Gwaith leol neu swyddfa'r Adran Gwaith a Phensiynau. Hawliwch Lwfans Mamolaeth cyn gynted ag y gallwch chi wedi ichi fod yn feichiog am 26 wythnos.

Cwestiynau Cyffredin

A oes hawl gennyf i gael amser i ffwrdd ar gyfer gofal cynenedigol?

Mae gennych yr hawl i amser i ffwrdd gyda thâl i fynychu gofal cynenedigol. Bydd angen i chi gyflwyno tystiolaeth o'r apwyntiad cyntaf os gofynnir ichi wneud hyn gan eich rheolwr llinell. Gall gofal cyn geni gynnwys dosbarthiadau ymlacio a magu plant yn ogystal ag archwiliadau meddygol. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn cadw'r hawl i ofyn ichi aildrefnu apwyntiadau lle bo hynny'n rhesymol. Pryd bynnag y bo modd, dylai gweithwyr geisio trefnu cael yr apwyntiadau hyn mor agos ag sy'n bosibl at ddechrau/ddiwedd y diwrnod gwaith.

Beth yr wyf yn gymwys i'w gael?

I gael manylion am y math o daliad y gallech fod yn gymwys i'w gael, gweler y wybodaeth amgaeedig.

Pryd gallaf i gychwyn fy Absenoldeb Mamolaeth?

Y cynharaf y gallwch ddechrau eich Absenoldeb Mamolaeth yw 11 wythnos cyn y disgwylir i'r babi gyrraedd.

Beth yw'r dyddiad hwyrach y gallaf gychwyn fy absenoldeb mamolaeth?

Er y gall absenoldeb mamolaeth ddechrau heb fod yn gynharach nag 11 wythnos cyn wythnos ddisgwylidig yr enedigaeth, gall absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos a dim hwyrach na'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei eni (ni fydd dechrau'r cyfnod tâl mamolaeth yn cael ei newid ar gyfer achosion a gaiff eu hysgogi o achos genedigaeth gynnar neu absenoldeb cysylltiedig â beichiogrwydd).

Faint o rybudd mae angen i mi ei roi am fy meichiogrwydd a'm bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth?

Rhaid i chi roi rhybudd ysgrifenedig i'ch rheolwr llinell erbyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwylidig yr enedigaeth cyn bod yr absenoldeb yn dechrau.

Mae'n bosibl newid y dyddiad mae'r absenoldeb yn dechrau ar yr amod eich bod yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig neu os nad yw hynny'n bosibl cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

Beth fydd yn digwydd i'r gwyliau y gallaf eu hawlio yn ystod absenoldeb mamolaeth?

Mae'r hawl i wyliau yn parhau i gronni yn ystod eich absenoldeb mamolaeth. Er mwyn osgoi anawsterau diangen i'r gwasanaeth, dylech geisio cymryd unrhyw absenoldeb gwyliau sydd eisoes yn ddyledus i chi **cyn** dechrau eich cyfnod mamolaeth. Mewn achosion lle nad yw hyn yn bosibl bydd eich dyddiau gwyliau blynyddol sy'n weddill yn cael eu trosglwyddo i'ch blwyddyn wyliau nesaf. [Gweithwyr yn ystod y tymor](#)

Bydd eich hawl i wyliau yn dal i gronni yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, a bydd unrhyw addasiadau angenrheidiol yn digwydd ar ddiwedd eich cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Beth os byddaf yn absennol oherwydd salwch?

Os ydych yn absennol oherwydd salwch nad yw'n gysylltiedig â beichiogrwydd tra byddwch yn dal yn gweithio, byddwch yn cael tâl salwch yn y modd arferol. Fodd bynnag, ni fyddwch yn derbyn tâl salwch yn ystod absenoldeb mamolaeth; yn hytrach byddwch yn parhau i dderbyn tâl mamolaeth yn ystod y cyfnod pan gewch ei hawlio.

***Noder – os yw eich absenoldeb oherwydd salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd cyn y dyddiad yr ydych wedi rhoi gwybod i ni (neu cyn i chi ein hysbysu o ddyddiad) mae'ch cyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar yr ail ddiwrnod o absenoldeb yn dilyn dechrau'r bedwaredd wythnos cyn bod disgwyl i'r babi gyrraedd.
Gellir cael cyngor ynghylch a allai'r absenoldeb fod yn gysylltiedig o'r Adain Adnoddau Dynol.***

Beth os bydd fy mabi'n cael ei eni cyn fy mod i fod i ddechrau fy absenoldeb mamolaeth?

Os bydd eich babi'n cael ei eni cyn eich cyfnod mamolaeth (neu hyd yn oed cyn i chi roi gwybod i ni am y dyddiad cychwyn arfaethedig), mae'r cyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar y diwrnod ar ôl yr enedigaeth.

Faint o rybudd y mae'n rhaid i mi ei roi o'm bwriad i ddychwelyd i'r gwaith?

Tybir y bydd gweithwyr yn dychwelyd ar ddiwedd y Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth. Os dymunwch ddychwelyd i'r gwaith yn gynt, rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell a'r Adain Adnoddau Dynol o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw eich bod am ddychwelyd i'r gwaith yn gynnar. Bydd hyn yn berthnasol yn ystod AMA ac AMY.

A allaf ddychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser?

O dan ddarpariaethau Deddf Plant a Theuluoedd 2014, mae gan bob gweithiwr yr hawl statudol i ofyn i'w gyflogwr am gael newid yn barhaol delerau ac amodau contractiol ei gyflogaeth er mwyn gweithio'n hyblyg (mae hyn yn amodol ar feini prawf cymhwysedd penodol).

Nid yw'r hawl hon yn rhoi hawl awtomatig i weithio'n hyblyg gan y bydd amgylchiadau bob amser lle nad oes modd cymeradwyo ceisiadau yn unol â'r patrwm gweithio a ddymunir gan y gweithiwr.

Fodd bynnag, mae'r hawl yn ceisio hwyluso trafodaethau ac annog y gweithiwr a'r ysgol i ystyried patrymau gwaith hyblyg ac i ddod o hyd i atebion sy'n cyd-fynd â gofynion y naill ochr a'r llall.

A allaf gymryd absenoldeb rhiant?

Mae'r Rheoliadau Absenoldeb Rhiant yn rhoi cyfle i rieni plant ifanc (ac anabl) gael amser o'r gwaith i gyflawni eu cyfrifoldebau o ran gofal plant. Absenoldeb Rhiant yw'r hawl i gymryd absenoldeb heb dâl er mwyn gofalu am blentyn. O 5 Ebrill 2015 mae hyn yn cynnwys plant hyd at 18 mlwydd oed. Gall rhieni hawlio 18 wythnos o absenoldeb heb dâl. Nid oes angen isafswm o wasanaeth i fod yn gymwys.

Beth am absenoldeb dibynyddion?

Mae'r absenoldeb hwn yn rhoi amser o'r gwaith i ofalwyr plant ifanc neu ddibynyddion eraill. Mae wedi'i lunio ar gyfer argyfyngau megis trefniadau gofal plant yn chwalu, ac mae'n absenoldeb heb dâl. I gael rhagor o wybodaeth a fyddech cystal â chyfeirio at y polisi a'r weithdrefn 'amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion' drwy'r fewnrwyd, neu mae copïau ar gael gan yr Adain Adnoddau Dynol.

Beth fyddaf yn gymwys i'w gael os na fyddaf yn dychwelyd i'r gwaith?

Os na fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith am 13 wythnos o leiaf ar ôl cadarnhau eich bwriad i wneud hynny, gofynnir i chi ad-dalu rhywfaint o'r tâl rydych wedi ei gael. Gweler y Polisi Absenoldeb Mamolaeth i gael rhagor o fanylion.

Astudiaethau Achos Sefyllfa 1

Mae Mary wedi gweithio i'r awdurdod am 2 flynedd. Y bwriad oedd iddi ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth ymhen mis. Yn annisgwyl, daeth y babi'n gynnar ddydd Llun. Mae Mary yn ansicr pryd y bydd ei habsenoldeb mamolaeth yn dechrau.

Bydd hawl gan Mary i barhau i fod yn absennol am hyd at 52 wythnos. 39 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a 13 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol.

Er bod Mary wedi trefnu dyddiadau ar gyfer dechrau ei habsenoldeb mamolaeth, bydd yr absenoldeb yn dechrau'n awtomatig nawr y diwrnod wedi i'r babi gael ei eni. Yn achos Mary, bydd yn dechrau ddydd Mawrth.

Sefyllfa 2

Mae Janet ar absenoldeb mamolaeth ar hyn o bryd. Mae hi wedi gweithio i'r Ysgol/Awdurdod am flwyddyn a hanner. Er ei bod wedi cytuno i ddychwelyd i'r gwaith, mae hi wedi newid ei meddwl, gan ei bod am aros gartref gyda'i babi. Mae Janet yn ei hail wythnos ar hanner cyflog, ac mae'n poeni am yr hyn fydd yn digwydd i'r arian mae hi wedi ei dderbyn eisoes.

Bydd elfen hanner cyflog Janet yn dod i ben. Caiff trefniadau eu gwneud hefyd er mwyn adennill y 2 wythnos ar hanner cyflog o'r tâl mamolaeth sy'n weddill ganddi. Os na wnaeth Janet roi gwybod na fyddai'n dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth, yna byddai wedi gorfod ad-dalu'r hanner cyflog i gyd, neu gallai fod wedi dychwelyd i'r gwaith am 13 wythnos a gorffen ar ddiwedd y cyfnod hwnnw heb dalu unrhyw beth yn ôl.

Sefyllfa 3

Mae Louise wedi cymryd yr hawl lawn i'w 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth. Mae hi i fod i ddychwelyd i'r gwaith, ond mae ganddi broblemau o ran gofal plant. Heb drefniadau ar waith, ni fydd yn gallu dychwelyd i'r gwaith. Dywedwyd wrthi y bydd lle mewn meithrinfa ar gael ymhen 6 wythnos. Mae Louise yn meddwl tybed a oes cyfnod pellach o absenoldeb heb dâl y gall hi ei gael.

Mae gan Louise hawl i wneud cais am hyd at 18 wythnos o absenoldeb rhiant heb dâl. Gellir cymryd absenoldeb rhiant mewn blociau o wythnos neu fwy. Felly, gallai ddefnyddio 7 wythnos o'r cymorth hwn i'w helpu gyda'i hanawsterau gofal plant. Gellir cymryd yr 11 wythnos arall o absenoldeb yn ddiweddarach, hyd nes pen-blwydd y plentyn yn ddeunaw oed.

Sefyllfa 4

Pan oedd ar absenoldeb mamolaeth, penderfynodd Alice y byddai'n hoffi dychwelyd i weithio'n rhan-amser. Mae hi'n meddwl tybed beth yw ei hawliau?

Mae'n bosibl y gall Alice ofyn am newid ei horiau, gan ddefnyddio polisi'r awdurdod/ysgol ynghylch yr hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg. Bydd yn rhaid iddi gyflwyno cais gweithio hyblyg, a bydd yn rhaid iddi drafod y mater gyda'i rheolwr llinell. Efallai yr hoffai Alice hefyd ystyried y system oriau hyblyg, a allai ganiatáu rhywfaint o hyblygrwydd o fewn ei hwythnos waith arferol.

MANYLION CYSWLLT DEFNYDDIOL

Elusen fabanod Tommy's

Mae'n helpu darpar rieni i ddod o hyd i ffyrdd o gefnogi beichiogrwydd iach ac yn cynnig cyngor am ofal cyn-beichiogi, iechyd beichiogrwydd a chymhlethdodau gan gynnwys tocsoplasmosis. Gallwch hefyd archebu unrhyw rai o'r taflenni am ddim sydd gan Tommy's.

Manylion Cyswllt: 08707 70 70 70

Gwefan: www.tommys.org

E-bost: mailbox@tommys.org

Ymddiriedolaeth Genedlaethol Geni Plant

Mae'n rhoi cymorth yn ystod beichiogrwydd, genedigaeth a chymorth cynnar bod yn rhiant. Cynnigir storiâu gan rieni, awgrymiadau ymarferol a chyngor.

Llinell Ymholiadau: 0870 99 8040

Gwefan: www.nctpregnancyandbabycare.com

Breastfeeding Network

Ffynhonnell o gymorth a gwybodaeth ar gyfer menywod sy'n bwydo ar y fron, ac eraill. Mae'r bobl hyn ar ben arall y ffôn i roi gwybodaeth a chymorth i famau sydd wedi dod ar draws heriau o ran bwydo ar y fron.

Llinell gefnogaeth 0870 900 8787 - 9.30am i 9.30pm, bob dydd o'r flwyddyn.

Gwefan: www.breastfeedingnetwork.org.uk

E-bost: email@breastfeedingnetwork.org.uk

Teuluoedd sy'n gweithio

Helpu plant, rhieni sy'n gweithio, a gofalgwyr a'u cyflogwyr i ddod o hyd i gydbwysedd gwell rhwng cyfrifoldebau yn y cartref a gwaith. Gwefan: www.workingfamilies.org.uk

E-bost: office@workingfamilies.org.uk

Rhif ffôn: 020 7253 7243

Childcare link

Gallwch gyrchu'r wefan hon i gael gwybodaeth genedlaethol a lleol am ofal plant a gwybodaeth gyfeirio gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru. Ceir gwybodaeth ddefnyddiol ar y wefan hon am wahanol fathau o ofal plant ac addysg gynnar yn eich ardal leol. Mae hefyd yn cynnwys manylion eich Gwasanaeth Gwybodaeth ynghylch Plant Lleol, a all roi cymorth a chyngor ychwanegol â phob agwedd ar ofal plant a'r blynyddoedd cynnar.

I gael rhagor o wybodaeth am ofal plant, cysylltwch â'ch Cydgysylltydd Gofal Plant yng Nghaerfyrddin: 01267 224224

Rhoddir rhestrau o'r cydgysylltwyr a'r rhifau cyswllt yng Nghymru

Gwefan: www.childcarelink.gov.uk

Partneriaeth Gofal Plant Caerfyrddin

Mae'r bartneriaeth yn darparu gwybodaeth am yr ystod o wasanaethau gofal plant yng Nghaerfyrddin. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'r wefan.

www.partneriaethplantsirgar.org.uk

e-bost: gwybplant@sirgar.gov.uk

Association for Post Natal illness

Mae'r gymdeithas hon yn darparu llinell gymorth ar y ffôn a thafleuni gwybodaeth ar gyfer y rhai sy'n dioddef, yn ogystal â rhwydwaith o wirfoddolwyr (dros y ffôn neu drwy'r post) sydd eu hunain wedi dioddef salwch ôl-enedigol. Mae amrywiaeth o gyhoeddiadau a thafleuni ar gael.

Manylion Cyswllt: Llinell gymorth 020 7386 0868 (dydd Llun a dydd Gwener 10am-2pm)
(dydd Mawrth-dydd Iau 10am-5pm)

Gwefan: www.apni.org.uk E-bost:
info@apni.org.

APEC Action on Pre-Eclampsia

Gwybodaeth a chefnogaeth i fenywod sydd mewn perygl o gael cyneclampsia neu y mae cyneclampsia wedi effeithio arnynt. Gwybodaeth, cynadleddau a diwrnodau astudio i weithwyr iechyd proffesiynol. Gwasanaethau aelodaeth, yn cynnwys llythyrau newyddion a'r diweddaraf am ymchwil.

Manylion Cyswllt: Llinell gymorth 020 8427 4217 Dyddiau'r wythnos 10am-1pm
Gwasanaeth cyfrinachol sydd ar gael i unrhyw un sy'n ceisio gwybodaeth neu gymorth.

Gwefan: www.apec.org.uk
E-bost: info@apec.org.uk

Mother@work

Gwegrawn ar gyfer mamau sy'n gweithio. Mae'r cylchgrawn gwe hwn yn trafod materion fel cydbwysedd bywyd-gwaith, gofal plant ac addysg a chynghor arbenigol. Gwefan:
www.motheratwork.co.uk

CRY-SIS

Mae'r grŵp cymorth hwn i deuluoedd sydd â babanod a phlant ifanc sy'n llefain yn ormodol, sy'n methu â chysgu neu sy'n profi'n heriol. Gall y grŵp eich rhoi mewn cysylltiad â gwirfoddolwyr sydd â phroblemau tebyg.

Manylion Cyswllt: 08451 228 669 (7 diwrnod yr wythnos 9am - 10pm)

Gwefan: www.cry-sis.org.uk
E-bost: info@cry-sis.org.uk

Parent Line Plus

Mae'n cynnig cefnogaeth i unrhyw un sy'n rhiant. Llinell gymorth ffôn gyfrinachol am ddim sy'n cael ei rhedeg gan Parent Line Plus ac sy'n rhoi cymorth i deuluoedd.

Manylion Cyswllt: 0808 800 2222
Gwefan: www.parentlineplus.org.uk

MAMA (Meet-a-Mum Association) – Sefydliad cenedlaethol wedi'i anelu at ddarparu rhwydwaith gofal. Mae'n darparu cyfeillgarwch a chymorth i famau a darpar famau sy'n unig neu'n ynysig ar ôl genedigaeth eu babanod neu ar ôl symud i ardal arall.

Manylion Cyswllt: Llinell gymorth: 0845 120 6162

Gwefan: www.mama.org.uk

I weld a oes grŵp yn eich ardal chi, anfonwch e-bost

TAMBA Twins & Multiple Births Association

Gwasanaeth cenedlaethol, cyfrinachol, cefnogol, sy'n gwrando ac yn rhoi gwybodaeth i holl rieni gefeilliaid, tripledi a mwy, a'r gweithwyr proffesiynol sy'n ymwneud â'u gofal.

Mae'n darparu gwybodaeth a rhwydweithiau cyd-gefnogaeth i deuluoedd gefeilliaid, tripledi a mwy, gan dynnu sylw at eu hanghenion unigryw i bawb sy'n ymwneud â'u gofal.

Twin line: 0800 138 0509 10am tan 1pm a 7pm tan 10pm bob dydd o'r wythnos, ac o 10am tan 10pm ar ddydd Sadwrn ac ar ddydd Sul.

Gwefan: www.tamba.org.uk

Birth Choice UK

Gwefan yn hyrwyddo dewis gwybodus i rieni o ran ble a sut maent yn rhoi genedigaeth.

Llawer o wybodaeth am hawliau rhieni, a'r opsiynau sydd ar gael ar gyfer genedigaeth.

Gwefan: www.birthchoiceuk.com

UK parents

Gwefan Brydeinig sydd â gwybodaeth i bob rhiant. Llawer o restrau trafod ar-lein. Fforwm, gyda ffeithiau, erthyglau wythnosol, polau a chynghorion rhianta.

Gwefan: www.ukparents.co.uk

Sylwer: - Nid oes gan Gyngor Sir Caerfyrddin unrhyw gysylltiadau ag unrhyw un o'r sefydliadau a restrwyd, ac ni all gymryd unrhyw gyfrifoldeb am gywirdeb y wybodaeth nac ansawdd y gwasanaethau a ddarperir.

CAIS AM ABSENOLDEB MAMOLAETH - ATHRAWON

ENW LLAWN: _____

CYFEIRIAD: _____

RHIF FFÔN: _____

RHIF GWEITHIWR: _____

CYFEIRIAD E-BOST: _____

WYTHNOS DDISGWYLIEDIG YR ENEDIGAETH: _____

Y DYDDIAD MAE'R ABSENOLDEB MAMOLAETH I GYCHWYN: _____

YDYCH CHI WEDI CAEL EICH CYFLOGI'N BARHAUS AM 26 WYTHNOS AR DDECHRAU'R 15^{FED} WYTHNOS CYN WYTHNOS DDISGWYLIEDIG YR ENEDIGAETH:

_____ (Os nad ydych, ticiwch opsiwn 1)

RWY'N DYMUNO GWNEUD CAIS AM ABSENOLDEB MAMOLAETH FEL A GANLYN (Ticiwch y blwch priodol)

SEFYLLFA 1 (DAN FLWYDDYN O WASANAETH)

Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys 39 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol heb dâl yn ogystal â TMS (yn ddibynol ar hawl)

ac 13 wythnos pellach o absenoldeb mamolaeth ychwanegol heb dâl

SEFYLLFA 2 (DROS FLWYDDYN O WASANAETH, contract ddim yn caniatáu/ddim yn dychwelyd ar ôl y cyfnod mamolaeth)

Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:

39 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a delir fel a ganlyn:

- 4 wythnos ar gyflog llawn wedi'i osod yn erbyn TMS (yn ddibynol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o gyflog wedi'i osod yn erbyn TMS (yn ddibynol ar hawl)
- 33 wythnos heb dâl yn ogystal â TMS (yn ddibynol ar hawl)

- Yn ogystal ag 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol heb dâl

Os byddaf, yn dilyn absenoldeb mamolaeth, yn rhoi gwybod am fy mwriad i ddychwelyd at fy nyletswyddau, gwneir trefniadau i dalu 12 wythnos ar hanner fy nhâl.

SEFYLLFA 3 (DROS FLWYDDYN O WASANAETH, dychwelyd ar gyfer 13 wythnos o leiaf wedi dychwelyd ar ôl y cyfnod mamolaeth)

Hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, gyda'r hawl i ddychwelyd ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, i gynnwys:

39 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a delir fel a ganlyn:

- 4 wythnos ar gyflog llawn wedi'i osod yn erbyn TMS (yn ddibynnol ar hawl)
- 2 wythnos ar 9 rhan o 10 o gyflog wedi'i osod yn erbyn TMS (yn ddibynnol ar hawl)
- 12 wythnos ar hanner cyflog yn ogystal â TMS (yn ddibynnol ar hawl)
- 21 wythnos heb dâl yn ogystal â TMS (yn ddibynnol ar hawl)

Ac rwy'n dymuno dewis rhannu'r 12 wythnos ar hanner tâl dros gyfnod hwy h.y. hyd at uchafswm o 33 wythnos (ticiwch y blwch hwn os ydych am ddewis yr opsiwn hwn)

Yn ogystal ag 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol heb dâl

Os nad ydych yn ailddechrau ar eich dyletswyddau am o leiaf 13 wythnos ar ôl dewis yr opsiwn hwn, bydd angen ad-dalu'r 12 wythnos ar hanner tâl

D.S. Mae gan bob gweithiwr hawl i ddychwelyd at ei dyletswyddau yn dilyn absenoldeb mamolaeth. Fodd bynnag, mae hefyd gan weithiwr hawl i derfynu ei gyflogaeth drwy ddewis unrhyw un o'r opsiynau uchod. Os bydd y gweithiwr yn penderfynu derfynu ei chyflogaeth, ei dyddiad derfynu fydd y diwrnod olaf o'r absenoldeb mamolaeth fel arfer. Byddai hyn yn wahanol ar gyfer absenoldeb heb dâl. Os mai bwriad y gweithiwr yw derfynu ei ddyletswyddau ar y dyddiad derfynu (os yw'n hysbys), gellir ei gynnwys isod:

* Rwy'n bwriadu derfynu fy nghyflogaeth ar: _____

LLOFNODWYD:

DYDDIAD:
