Pecyn Gwybodaeth Mamolaeth

Ebrill 2025

sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council

Annwyl Gydweithiwr,

Llongyfarchiadau ar eich newyddion ar adeg sy'n siŵr o fod yn brysur ac yn gyffrous. I'ch helpu i baratoi, rydym wedi creu pecyn gwybodaeth y gobeithiwn y bydd yn ddefnyddiol i chi. Mae eich pecyn yn cynnwys:

- Rheoliadau Mamolaeth
- Ffurflen Gais Mamolaeth
- Cwestiynau Cyffredin
- Manylion cyswllt defnyddiol

Os bydd gennych unrhyw ymholiadau yn ystod y cyfnod hwn, mae croeso i chi gysylltu â'r Tîm Absenoldeb yn yr adran Rheoli Pobl drwy ffonio 01267 246156/246169 neu anfon neges e-bost at TimAbsenoldebAdnoddauDynol@sirgar.gov.uk

Gobeithio bydd y wybodaeth hon o ddefnydd i chi.

Yn gywir

Paul R Thomas
Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)

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 gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, y mae wythnos ddisgwyliedig genedigaeth eu plentyn yn digwydd ar 6ed Ebrill 2025 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.

I gael manylion am sut i adfer pensiwn a gollwyd o ganlyniad i absenoldeb mamolaeth didâl, gweler Atodiad 3.

Ceir cwestiynau cyffredin yn Atodiad 4

Ceir manylion sefydliadau sy'n cynnig cymorth i famau newydd neu fenywod beichiog a'u teuluoedd yn Atodiad 5.

CWMPAS

Mae'r Polisi hwn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae polisi ar wahân yn berthnasol ar eu cyfer. (mae cyfeiriad at riant neu bartner mabwysiadol yn cynnwys yr holl rieni neu bartneriaid heb ystyried rhyw).

TÂL MAMOLAETH A HAWLIAU

Mae gan bob cyflogai beichiog hawl i 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, sef 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol ac 13 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol.

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

Opsiwn 1 a neu 1 b – Gweithwyr â Llai na Blwyddyn o Wasanaeth

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

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

- Yn achos y gweithwyr hynny sy'n gymwys i dderbyn TMS, gallant hawlio **6 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos, gyda **33 wythnos ar Dâl Mamolaeth Statudol o £187.18** yr wythnos yn dilyn (neu 9 rhan o 10 o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai)
- ac 13 wythnos pellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (heb dâl)

Opsiwn 1 - Ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gymwys i gael TMS – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am TMS)

- Os nad oes gan weithiwr hawl i TMS, ei hawl fydd 39 wythnos o AMA (di-dâl) ac 13 wythnos o AMY (di-dâl) a darperir Ffurflen TMS1 fel y gellir gwneud cais am lwfans mamolaeth a/neu fudd-daliadau eraill i'r Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau.

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

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

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

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

- Yn achos y gweithwyr hynny sy'n gymwys i dderbyn TMS, gallant hawlio **6 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos, gyda **33 wythnos ar Dâl**

Mamolaeth Statudol o £187.18 yr wythnos yn dilyn (neu 9 rhan o 10 o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai).

- Gallant hawlio 13 wythnos pellach heb dâl (AMY).

Opsiwn 2b - Ar gyfer y rheiny nad ydynt yn gymwys i gael TMS – (Gweler Atodiad 2 i gael mwy o wybodaeth am TMS)

- Yn achos y rhai nad ydynt yn gymwys i dderbyn TMS, gallant hawlio **6 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos, gyda **33 wythnos o absenoldeb heb dâl (AMA)** yn dilyn
- Gallant hawlio **13 wythnos pellach heb dâl (AMY)**
- Darperir Ffurflen TMS1 fel bod modd cyflwyno hawliad lwfans mamolaeth a/neu fudd-daliadau eraill i Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau.

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.

Opsiwn 3 – Gweithwyr ag o leiaf Un Flwyddyn 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), ac 13 wythnos (AMY).**

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

• Yn achos y gweithwyr hynny sy'n gymwys i dderbyn TMS, gallant hawlio **6 wythnos ar 9 rhan o 10** o gyflog wythnos, gyda **12 wythnos ar hanner cyflog plws Tâl Mamolaeth Statudol o £187.18** yr wythnos yn dilyn (neu 9 rhan o 10 o'r enillion wythnosol cyfartalog os yw hynny'n llai), cyhyd ag nad yw'r hanner cyflog plws TMS (neu Lwfans Mamolaeth ac unrhyw lwfansau dibynyddion os nad yw'r gweithiwr yn gymwys i dderbyn TMS) yn fwy na chyflog llawn, gyda **21 wythnos arall yn dilyn ar Dâl Mamolaeth Statudol o £187.18** 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 ddosbarthiad 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)

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

- Yn achos y rhai nad ydynt yn gymwys i dderbyn TMS, gallant hawlio 6 wythnos ar 9 rhan o 10 o gyflog wythnos, gyda 12 wythnos ar hanner cyflog yn dilyn, ac 21 wythnos arall o absenoldeb heb dâl yn dilyn
- Gallant hawlio 13 wythnos pellach heb dâl (AMY)
- Darperir Ffurflen TMS1 fel bod modd cyflwyno hawliad lwfans mamolaeth a/neu fudd-daliadau eraill i Ganolfan Byd Gwaith neu'r Adran Gwaith a Phensiynau.

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

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'r Tîm Absenoldeb. 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'r bwriad i ddychwelyd i'r gwaith, yn dychwelyd i gyflogaeth yr awdurdod lleol am o leiaf 13 wythnos, gofynnir iddynt ad-dalu'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.

SYLWER: 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'r Awdurdod y rhybudd terfynu cyflogaeth sy'n ofynnol yn ôl y contract cyflogaeth. Fodd bynnag, bydd fel arfer o gymorth i'r Awdurdod os gall roi gymaint o rybudd â phosib. Cyhyd â bod y gweithiwr 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, ynddo'i hun, yn golygu na all bellach hawlio absenoldeb a thâl mamolaeth ar gyfer gweddill 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 habsenoldeb mamolaeth. Byddai hyn yn wahanol ar gyfer absenoldeb heb dâl.

HYSBYSU AM ABSENOLDEB MAMOLAETH

Bydd gofyn bod gweithiwr yn hysbysu'r Tîm Absenoldeb drwy lythyr (y dylid anfon copi ohono at y Rheolwr Llinell yn ogystal) a thrwy lenwi'r ffurflen famolaeth atodol erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi 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 11eg 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 calendr o rybudd ysgrifenedig, neu lle nad yw hynny'n bosib yn rhoi gwybod cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol(dylid anfon copi at y Rheolwr Llinell hefyd).

Bydd y Tîm Absenoldeb yn ysgrifennu at y gweithiwr cyn pen 28 diwrnod calendr i dderbyn y cais mamolaeth (anfonir copi at y Rheolwr Llinell 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 gofrestredig yn nodi Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth (ffurflen MATB1)

IECHYD A LLESIANT

Amser o'r Gwaith am Ofal Cyn Geni

Mae gan unrhyw gyflogai 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 cyflogai yn hytrach nag yn gyngor a roddwyd gan ymarferydd meddygol cofrestredig, bydwraig gofrestredig neu nyrs gofrestredig, gall y cyflogai wneud cais am absenoldeb heb dâl/gwyliau blynyddol neu oriau hyblyg (os yw hynny'n berthnasol). Mae Cyngor Sir

Caerfyrddin 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/ddiwedd y diwrnod gwaith.

Apwyntiadau Cyn Geni ar gyfer Gwŷr/Gwragedd a Phartneriaid

Ers 1 Hydref 2014, mae gan weithwyr a gweithwyr asiantaeth sydd â pherthynas gymwys â gweithiwr beichiog neu â phlentyn a ddisgwylir, hawl i gael amser o'r gwaith heb dâl er mwyn mynd gyda'r gweithiwr beichiog honno i hyd at ddau apwyntiad cyn geni.

Bydd yr hawl hon gan weithwyr o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth. Bydd gweithwyr asiantaeth yn gymwys ar ôl 12 wythnos yn yr un aseiniad. O ran yr hawl i amser o'r gwaith, pennwyd mwyafswm o chwe awr a hanner ar bob achlysur, a all gynnwys amser teithio, amser aros a'r apwyntiad.

Mae gan weithiwr neu weithiwr asiantaeth berthynas gymhwysol â'r gweithiwr beichiog neu'r plentyn disgwyliedig os yw:

- yn briod i'r gweithiwr beichiog;
- yn byw gyda'r gweithiwr beichiog mewn perthynas deuluol barhaus, ond heb fod yn rhiant, mam-gu neu dad-cu, chwaer, brawd, modryb neu ewythr i'r gweithiwr;
- yn rhiant y plentyn disgwyliedig; neu
- yn rhiant bwriadedig mewn sefyllfa benthyg croth ac yn bodloni amodau penodol.

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 eich bod yn feichiog er mwyn i'r asesiad risg yn y gweithle gael ei gynnal. Dylai Rheolwyr Llinell gyfeirio at y Canllawiau i Famau Newydd a Gwragedd Beichiog.

Absenoldeb o achos Salwch cyn Dechrau Absenoldeb Mamolaeth

Os yw'r gweithiwr yn absennol o'r gwaith am reswm sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd 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 Tîm Absenoldeb (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)

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 ddisgwyliedig 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 Tîm Absenoldeb.

Cyswllt rhesymol

Yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth cynghorir bod y gweithiwr a'r Rheolwr Llinell yn cadw mewn cyswllt rhesymol â'i gilydd, a gall hyn ddigwydd dros y ffôn, drwy'r e-bost, galwadau Skype/Teams, drwy lythyr neu drwy drefnu ymweliad â'r gwaith neu'r cartref. Gallai hyn ddigwydd am nifer o resymau:

- 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 Diwrnod 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. Nid oes gorfodaeth ar y gweithiwr i weithio diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad neu ar reolwr llinell i gytuno arnynt.

Yr unig gyfnod na all 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 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 y contract 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 cyflog a nodir yn y contract, a bydd hynny'n cael ei osod yn erbyn TMS.

Mae rheolwyr yn gyfrifol am roi gwybod i'r Tîm Absenoldeb am ddiwrnodau cadw mewn cysylltiad.

DYCHWELYD I'R GWAITH

Ymarfer yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith

Bydd hawl gan bob gweithiwr i barhau'n absennol am 52 wythnos lawn o absenoldeb mamolaeth. Mae'n rhaid i weithwyr roi gwybod i'w Rheolwr Llinell a'r Tîm Absenoldeb am eu bwriad i ddychwelyd i'r gwaith. Bydd angen i weithwyr roi o leiaf 8 wythnos 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 absenoldeb mamolaeth heb roi 8 wythnos o rybudd, gallwn ohirio eich dyddiad dychwelyd nes bod 8 wythnos lawn 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 gynt neu'n 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 dylent roi rhybudd ysgrifenedig o'r dyddiad dychwelyd newydd, cynharach, hwn o leiaf 8 wythnos 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 awdurdod. Dylid gwneud pob cais o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dychwelyd disgwyliedig, 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 y contract cyflogaeth gwreiddiol ac ar delerau ac amodau sydd heb fod yn llai ffafriol na'r rheiny a fyddai wedi bod yn berthnasol 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 i'r gweithiwr 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 gyflogi ynddynt. Ni ddylai telerau ac amodau'r gyflogaeth fod yn llai ffafriol 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 8 wythnos cyn eich dyddiad dychwelyd disgwyliedig, fan bellaf.

Cyswllt ag Absenoldeb Salwch a Gwyliau Blynyddol

Ystyrir absenoldeb mamolaeth fel gwasanaeth di-dor at ddibenion cynllun salwch a gwyliau blynyddol y Cyd-gyngor Cenedlaethol.

Lle na all gweithiwr ddychwelyd ar y dyddiad disgwyliedig 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 disgwyliedig, gall y gweithiwr ddychwelyd i'r swydd pan fydd y gwaith yn ailddechrau, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol ar ôl hynny.

Bydd eich gwyliau blynyddol a'ch gwyliau banc yn parhau i gael eu cronni yn ystod y cyfnod llawn o absenoldeb mamolaeth.

Anogir gweithwyr i gymryd unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill cyn i'r absenoldeb mamolaeth arferol ddechrau lle bynnag y bo'n bosibl. Atgoffir gweithwyr bod yn rhaid iddynt gymryd gwyliau blynyddol yn y flwyddyn y maent wedi'u hennill os yw'n bosibl, ac felly os bydd y flwyddyn gwyliau blynyddol yn dod i ben yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, dylai'r gweithiwr ymdrechu i gymryd y rhan fwyaf o wyliau blynyddol y flwyddyn lawn cyn dechrau'r absenoldeb mamolaeth.

<u>Gweithwyr yn ystod y Tymor</u>

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.

Yn achos gweithwyr nad ydynt yn dychwelyd i'r gwaith, ystyrir mai eu diwrnod olaf o'r absenoldeb mamolaeth â thâl/heb dal yw eu dyddiad gadael a bydd eu hawl i wyliau blynyddol yn cael ei chyfrif o'r dyddiad hwnnw. Bydd unrhyw ddiwrnodau gormodol a gymerir yn cael eu hadennill fel sy'n briodol.

RHANNU ABSENOLDEB RHIANT

Mae Rhannu Absenoldeb Rhiant yn galluogi'r prif ofalwr 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 ddychwelyd i'r gwaith o'u habsenoldeb mamolaeth yn gynharach a dewis rhannu absenoldeb rhiant yn ddiweddarach.

Gweler y polisi Rhannu Absenoldeb Rhiant i gael rhagor o wybodaeth. 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 2 Ebrill 2017 neu wedi hynny.

Gweler y Polisi a'r Weithdrefn ynghylch Absenoldeb Tadolaeth.

TALIADAU YCHWANEGOL

Ad-dalu Benthyciadau i Brynu Car

Yn achos gweithiwr sy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith sydd â benthyciad i brynu car neu sy'n prydlesu car gan yr Awdurdod, bydd yn ofynnol iddo barhau i dalu'r ad-daliadau misol yn unol â'r contract yn ystod ei absenoldeb mamolaeth, p'un a ydynt yn cael eu didynnu o'i gyflog neu'n cael eu talu mewn modd arall. Cynghorir gweithwyr yn gryf i gysylltu â'r Adran Gwasanaethau Corfforaethol ynghylch y trefniadau ad-dalu priodol.

Effaith ar Gyfraniadau Pensiwn

Bydd aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth yn talu cyfraniadau pensiwn ar gyfer cyfnod cyfan yr absenoldeb mamolaeth â thâl. Telir y cyfraniadau ar gyflog a dderbynnir a byddant yn cyfrif fel gwasanaeth cyfrifiadwy a chymwys. Os yw gweithiwr yn dewis cymryd absenoldeb heb dâl yn ychwanegol, mae cyfle o hyd iddi dalu cyfraniadau yn gysylltiedig â'r absenoldeb heb dâl. Darllenwch y nodyn cyfarwyddyd yn atodiad 3.

Cynghorir gweithwyr unigol sydd wedi dewis cychwyn Cynllun Pensiwn Personol i wirio goblygiadau absenoldeb mamolaeth a thâl mamolaeth o ran y pensiwn hwnnw gyda'r darparwr.

ATODIAD 1

<u>Diffiniadau</u>

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 beichiogrwydd 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 weithwyr beichiog (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 weithwyr beichiog (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

<u>Tâl Mamolaeth Statudol</u>

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. (£125 yw'r isafswm enillion ar gyfer 2025/26);
- 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 yr adain Tîm Absenoldeb yn rhoi Ffurflen TMS1 i chi 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 yr Awdurdod os oes unrhyw un o'r canlynol yn berthnasol:

- Yn dechrau gweithio ar ôl i'r babi gael ei eni, i gyflogwr nad oedd yn 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 cyflogaeth?

Os bydd gweithiwr yn gadael cyflogaeth 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 gan y gweithiwr i gael TMS hyd yn oed os yw'n gadael ei swydd. Bydd TMS yn dechrau ar (ta p'un fydd hwyraf):

- Os bydd yn gadael ar ôl y dyddiad a chyn bod cyfnod talu'r TMS i gychwyn, neu os genir y babi 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 ddisgwyliedig 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 yr Awdurdod.

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

Cyfnod Tâl Mamolaeth 39 wythnos sy'n cychwyn cyn 6ed Ebrill 2025

Y 6 wythnos gyntaf o daliadau: 90% o enillion wythnosol cyfartalog

Wythnosau sy'n weddill: £184.03 yr wythnos neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwnnw'n llai na £184.03 yr wythnos.

Cyfnod Tâl Mamolaeth 39 wythnos sy'n cychwyn ar 6ed Ebrill 2025 neu wedi hynny

Y 6 wythnos gyntaf o daliadau: 90% o enillion wythnosol cyfartalog

Wythnosau sy'n weddill: £187.18 yr wythnos neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwnnw'n llai na £187.18 yr wythnos.

ESBONIAD O FAMOLAETH

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

<u>Bydd gan weithwyr â llai na blwyddyn o wasanaeth yr hawl i:</u>

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

Bydd gan ***<u>weithwyr sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth</u>*** (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:

- 6 wythnos ar 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)

ac 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.

Bydd gan weithwyr ***<u>sydd â mwy na blwyddyn o wasanaeth</u>*** (ar ddechrau'r 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:

- 6 wythnos ar 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) ***ac 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 byrfoddau).

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 £125 (dyma'r terfyn enillion isaf)
- a bod yn feichiog o hyd 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 £187.18 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 i chi fod yn feichiog am 26 wythnos.

ATODIAD 3

Adfer pensiwn o ganlyniad i absenoldeb mamolaeth heb dâl

Fel aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gallwch adfer unrhyw 'bensiwn a gollwyd' sy'n deillio o gyfnod o absenoldeb mamolaeth heb dâl, drwy dalu cyfraniadau ychwanegol dan drefniant Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith. I wneud hynny, bydd angen ichi ddewis adfer y pensiwn a gollwyd cyn pen 30 diwrnod ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Os byddwch yn dewis gwneud hynny o fewn y cyfnod a bennwyd ac os mai absenoldeb awdurdodedig heb dâl oedd y rheswm am yr absenoldeb, rhennir y gost â'r Awdurdod (1/3 i'r aelod a 2/3 i'r Awdurdod).

Fodd bynnag, os byddwch yn dewis gwneud hynny mwy na 30 diwrnod ar ôl y dyddiad ar y slip cyflog sy'n dangos y didyniad yn sgil absenoldeb heb dâl, byddwch chi, yr aelod, yn ysgwyddo'r costau i gyd.

Os ydych yn dymuno adfer y pensiwn a gollwyd yn ystod eich cyfnod o absenoldeb heb dâl, bydd angen i chi lenwi ffurflen ar-lein ar wefan Cronfa Bensiwn Dyfed.Y canlynol yw'r ddolen i'r wefan: https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/?locale=cy-GBCyn defnyddio'r gyfrifiannell ar-lein, rhaid bod gennych y tâl pensiynadwy a gollwyd am eich cyfnod o absenoldeb heb dâl (cewch ofyn i'r gyflogres am y wybodaeth hon) a'r dyddiad pan roeddech wedi dychwelyd i'r gwaith.

Sylwch y bydd angen i chi gwblhau'r manylion canlynol i gyd ar y gyfrifiannell ar-lein:

Adran manylion personol – cwblhewch bob maes, sef 1 – 7 (y wybodaeth y mae'n rhaid ei bod gennych i gwblhau'r adran hon yw eich rhif yswiriant gwladol a'ch rhif cyflogres)

Manylion am ddyfynbris: - cwblhewch feysydd 8, 9, 10, 11 a 12
Maes 8 – nodwch y tâl pensiynadwy a gollwyd – dyma'r swm a ddangosir ar eich slip cyflog am dynnu'r absenoldeb heb dâl neu'r gweithredu diwydiannol a gymerwyd Maes 9 – nodwch y rheswm am yr absenoldeb – cliciwch ar 'absenoldeb awdurdodedig heb dâl' ("authorised unpaid leave") yn y gwymplen
Maes 10 – adran yn ystod absenoldeb – cliciwch ar 'prif adran' ("main section") yn y gwymplen (oni bai eich bod wedi dewis cyfrannu o dan Adran 50/50 o'r Cynllun) Maes 11 - diwrnod olaf yr absenoldeb – nodwch ddyddiad olaf yr absenoldeb heb dâl a gymerwyd yn ystod y mis perthnasol. Os mai 'absenoldeb awdurdodedig heb dâl' yw'r rheswm dros yr absenoldeb, a'ch bod yn cyflwyno'r cais cyn pen 30 diwrnod o'r dyddiad a nodwyd ar y slip cyflog sy'n dangos yr absenoldeb heb dâl a ddidynnwyd, cliciwch ar y blwch '30 diwrnod yn amherthnasol' ("30 day override") - bydd angen i'ch cyflogwr gadarnhau hyn.
Maes 12 – dull talu – cliciwch ar 'tynnu cyfandaliad' ("lump sum deduction") yn y gwymplen

Yn olaf, cliciwch ar ‘Cael Dyfynbris’ ("Get Quote") i gyfrifo cost prynu pensiwn a gollwyd – bydd hyn yn ymddangos yn yr adran ganlyniadau ar ochr dde'r dudalen - gweler isod:

Cost y cyfandaliad i'r aelod c	**£ xxx.xx**

Sylwch y gallwch hefyd ddewis prynu'r pensiwn a gollwyd drwy dalu'r cyfraniadau pensiwn ychwanegol dros sawl blwyddyn gyfan, fodd bynnag, bydd yn ofynnol i chi gael archwiliad meddygol gan Ymarferydd Meddygol Cofrestredig a chael tystysgrif, a thalu am hynny eich hun, i dystio eich bod mewn iechyd da, cyn y gellir derbyn eich cais.

Ar ôl cwblhau'r camau uchod, os ydych yn dal i ddymuno bwrw ymlaen â phrynu'r pensiwn a gollwyd, bydd angen i chi ddilyn y camau canlynol:

Cam 1 - bydd angen i chi lawrlwytho'r ffurflen ar-lein drwy dicio'r blwch ‘Cais’ ("Application") sy'n cadarnhau bod y wybodaeth a nodwyd yn gywir a'ch bod wedi darllen a deall y ‘Telerau ac Amodau' mewn perthynas â'ch ceisiadau am bensiwn ychwanegol;

Cam 2 - cliciwch ar y botwm ‘cyflwyno’ ("submit") yng nghornel dde waelod y dudalen. Bydd hyn yn trosglwyddo'r manylion rydych wedi'u nodi i ddogfen pdf;

Cam 3 - llofnodwch y datganiad ar y ffurflen hon a'i hanfon drwy e-bost neu drwy'r post yn syth i:

Blwch post **CR Payroll (crpayroll@sirgar.gov.uk)**

Os na fyddwch yn penderfynu adfer eich 'pensiwn a gollwyd', bydd y buddion pensiwn rydych wedi eu cronni yn ystod y flwyddyn (1 Ebrill tan 31 Mawrth) pryd yr oeddech ar gyfnod o absenoldeb heb dâl, yn gyfatebol is o ganlyniad. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i wefan Cronfa Bensiwn Dyfed: www.cronfabensiwndyfed.org.uk **ATODIAD 4**

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 i chi 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 i chi 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 gael ei eni.

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

Er y gall absenoldeb mamolaeth ddechrau heb fod yn gynharach nag 11 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig 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 ddisgwyliedig 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. *(Mae'n bosibl y bydd yr Awdurdod yn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr gymryd y cyfan neu ran o'r gwyliau sy'n cael eu cario ymlaen i flwyddyn wyliau newydd ar ddiwrnodau penodol fel y pennir gan y rheolwr llinell a gofynion y gwasanaeth).*

<u>Gweithwyr yn ystod y Tymor</u>

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 8 wythnos 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?
Mae'r cyngor wedi ymrwymo'n weithredol i gefnogi amgylchedd sy'n ystyriol o deuluoedd ac mae polisïau wedi'u llunio i gefnogi hyn. Mae'r rhain yn cynnwys y cynllun oriau hyblyg, sy'n gweithredu system o oriau gweithio hyblyg. Mae'n bosibl y bydd opsiynau eraill i chi eu hystyried, gan gynnwys gwneud cais am weithio hyblyg, rhannu swydd neu weithio'n rhan-amser. Gweler Polisi Gweithio Hyblyg y Cyngor i gael rhagor o wybodaeth.

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 2 Ebrill 2017 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. Gweler y Polisi a'r Weithdrefn Absenoldeb Rhiant i gael rhagor o wybodaeth.

Beth am absenoldeb dibynyddion?

Mae'r absenoldeb hwn yn rhoi amser o'r gwaith i ofalwyr plant ifanc a dibynyddion 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 gweler y polisi amser o'r gwaith ar gyfer dibynyddion.

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 Alex wedi gweithio i'r Awdurdod am 2 flynedd. Y bwriad oedd dechrau'r absenoldeb mamolaeth ymhen mis ond rhoddodd enedigaeth yn gynnar ddydd Llun. Mae Alex yn ansicr pryd y bydd yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau.

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

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

Sefyllfa 2

Roedd Charlie wedi bwriadu cymryd y gwyliau blynyddol sy'n weddill bythefnos cyn y disgwylid i'r babi gael ei eni ar 10 Ebrill. Mae'r flwyddyn wyliau blynyddol yn dechrau ar 20 Ebrill ac yn dod i ben ar 19 Ebrill 2018. Aeth Charlie i weld y fydwraig ddydd Iau 4 Mawrth. Argymhellodd y fydwraig fod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n gynnar oherwydd pwysedd gwaed uchel. Mae Charlie yn rhoi gwybod i'r rheolwr llinell ddydd Gwener; felly mae'r cyfnod mamolaeth o 26 wythnos yn dechrau o 7 Mawrth. Mae Charlie yn bryderus am yr hyn a fydd yn digwydd i'r 10 diwrnod o wyliau blynyddol a oedd wedi'u trefnu rhwng 22 Mawrth i 13 Ebrill.

Mae blwyddyn wyliau blynyddol bresennol Charlie yn dod i ben yn ystod wythnosau cyntaf cyfnod yr absenoldeb mamolaeth; felly gall gario ymlaen y 10 diwrnod sy'n weddill i'r flwyddyn wyliau newydd. Mae'n bosibl y bydd yr Awdurdod yn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr gymryd y cyfan neu ran o'r gwyliau sy'n cael eu cario ymlaen i flwyddyn wyliau newydd ar ddiwrnodau penodol fel y pennir gan y rheolwr llinell a gofynion y gwasanaeth.

<u>Sefyllfa 3</u>

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

Bydd elfen hanner cyflog Jaden yn dod i ben. Bydd trefniadau hefyd yn cael eu gwneud ar gyfer adennill y pythefnos o hanner cyflog. Os nad yw Jaden wedi rhoi gwybod am ddyddiad dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth, bydd yr hanner cyflog yn cael ei ad-dalu, neu gall Jaden ddychwelyd i'r gwaith am 13 wythnos a gorffen ar ddiwedd y cyfnod hwnnw a pheidio ag ad-dalu unrhyw beth yn ôl.

<u>Sefyllfa 4</u>

Mae Marley wedi cymryd y 52 wythnos lawn o absenoldeb mamolaeth, ac mae i fod i ddychwelyd i'r gwaith, ond mae problemau gyda gofal plant ac mae'n ei chael hi'n anodd dychwelyd i'r gwaith. Fodd bynnag, bydd lle meithrin ar gael ymhen 6 wythnos. Mae Marley yn meddwl tybed a oes cyfnod pellach o absenoldeb heb dâl y gellir cytuno arno.

Mae gan Marley 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 hyn i helpu gydag anawsterau gofal plant. Gellir cymryd yr 11 wythnos arall o absenoldeb yn ddiweddarach, hyd nes pen-blwydd y plentyn yn ddeunaw oed.

<u>Sefyllfa 5</u>

Yn ystod absenoldeb mamolaeth, mae Ray yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser ac mae eisiau gwybod beth yw'r hawliau?

Mae Ray yn gallu gofyn am leihad mewn oriau gwaith drwy bolisi Gweithio Hyblyg yr Awdurdod, cyflwyno cais am weithio hyblyg, a'i drafod gyda'r rheolwr llinell. Mae'n bosibl hefyd y gallai Ray fanteisio ar y system oriau hyblyg, a allai ganiatáu rhywfaint o hyblygrwydd yn yr wythnos waith arferol.

ATODIAD 5

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: 0800 0147 800
Gwefan: www.tommys.org
E-bost: mailbox@tommys.org

Ymddiriedolaeth Genedlaethol Geni Plant

Mae'n rhoi cymorth yn ystod beichiogrwydd, genedigaeth a chamau cynnar bod yn rhiant. Cynigir storïau gan rieni, awgrymiadau ymarferol a chyngor.

Llinell Ymholiadau: 0300 330 0700
Gwefan: www.nct.org.uk

Rhwydwaith Bwydo ar y Fron

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 gofalwyr a'u cyflogwyr i ddod o hyd i gydbwysedd gwell rhwng cyfrifoldebau yn y cartref a gwaith.
Gwefan: www.workingfamilies.org.uk
E-bost: advice@workingfamilies.org.uk
Ffôn: 0300 012 0312

Cyswllt gofal plant

Gwybodaeth genedlaethol a lleol am ofal plant. Rhannu gwybodaeth o 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.childcare.co.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 thaflenni 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 thaflenni ar gael.

Manylion Cyswllt: Llinell gymorth 020 7386 0868 (dydd Llun a dydd Gwener 10am-2pm) (dydd Mawrth-dydd Iau 10am-5pm); Llinell Gymorth i Rieni (llinell gymorth 24 awr) 0808 800 2222
Gwefan: www.apni.org.uk

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 yn ystod yr wythnos
Gwasanaeth cyfrinachol sydd ar gael i unrhyw un sy'n ceisio gwybodaeth neu gymorth.
Gwefan: www.action-on-pre-eclampsia.org.uk
E-bost: info@apec.org.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

Family Lives
Elusen genedlaethol yw Family Lives sy'n darparu cymorth a chefnogaeth ar bob agwedd ar fywyd teuluol.

Manylion cyswllt: 0808 800 2222
Gwefan: www.familylives.org.uk

MAMA (Meet-a-Mum Association) – Sefydliad cenedlaethol wedi'i anelu at ddarparu rhwydwaith gofal. Yn darparu cyfeillgarwch a chymorth i famau a darpar famau sy'n unig neu'n ynysig ar ôl genedigaeth eu babanod neu symud i ardal arall.
Manylion cyswllt: Llinell gymorth 0845 120 3746
Gwefan: www.mama.co.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. Yn darparu gwybodaeth a rhwydweithiau cymorth i deuluoedd gefeilliaid, tripledi a mwy, gan bwysleisio eu hanghenion unigryw i bawb sy'n ymwneud â'u gofal.
Llinell gefeilliaid: 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 restrir ac ni all gymryd unrhyw gyfrifoldeb am gywirdeb y wybodaeth nac ansawdd y gwasanaethau a ddarperir.

CAIS AM ABSENOLDEB MAMOLAETH

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 15FED WYTHNOS CYN WYTHNOS DDISGWYLIEDIG YR ENEDIGAETH: ________ (Os nad ydych, ticiwch opsiwn 1)

RWY'N ATODI COPI O MATB1 ☐

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 ddibynnol 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 y cyfnod hwnnw, i gynnwys:

39 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a delir fel a ganlyn: • 6 wythnos ar 9 rhan o 10 o gyflog wedi'i osod yn erbyn TMS (yn ddibynnol ar
hawl)

- 33 wythnos heb dâl yn ogystal â TMS (yn ddibynnol 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.

<u>SEFYLLFA 3</u> (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:

- 6 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)

<u>Ac</u> *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 terfynu ei chyflogaeth, ei dyddiad terfynu 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 terfynu ei ddyletswyddau ar y dyddiad terfynu (os yw'n hysbys), gellir ei gynnwys isod:

* Rwy'n bwriadu terfynu fy nghyflogaeth ar: ____________________

LLOFNODWYD: **DYDDIAD**: