Cyngor Bwrdeistref Sirol
Blaenau Gwent
County Borough Council

Absenoldeb Mamolaeth

DATBLYGIAD SEFYDLIADOL

Cyhoeddwyd: Awst 2024

Rheoli Fersiwn

Bwriedir y ddogfen hon ar gyfer:

☐ Staff y Cyngor yn unig ☐ Staff seiliedig mewn ysgolion yn unig ☒ Staff y Cyngor a seiliedig mewn ysgolion

Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cymeradwywyd gan
Ebrill 2020	Ailfformatio yn unig	Tim Rheoli Adrannol
Hydref 2022	Adolygiad a drefnwyd, moderneiddio/diweddaru iaith a manylion a dileu unrhyw ddyblygu.	Tîm Rheoli Adrannol
Mawrth 2023	Diweddaru gwybodaeth am bensiynau	Tîm Rheoli Adrannol
Awst 2024	Ychwanegwyd gwybodaeth amddiffyn rhag diswyddo	Tîm Rheoli Adrannol

Gellir adolygu a diwygio'r ddogfen hon ar unrhyw amser a heb ymgynghoriad mewn ymateb i ofynion cyfreithiol neu mewn ymateb i ofyniad sefydliadol a lle nad yw newidiadau yn adlewyrchu newid sylfaenol neu'n effeithio ar ysbryd neu fwriad y ddogfen.

Cynnwys

1. Cyflwyniad 3
2. Cwmpas 3
3. Cyfrifoldebau Cyflogeion 3
4. Hawl i Absenoldeb Mamolaeth 4
5. Rhannu Absenoldeb Rhieni 4
6. Hawl i Dâl Mamolaeth 5
7. Yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith 7
8. Gweithio i Gyflogwr arall yn ystod Cyfnod Mamolaeth 8
9. Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad 8
10. Gwybodaeth Gyffredinol 8
11. Cydbwysedd Gwaith Bywyd 13
12. Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd 14
13. Cyfrifoldebau Rheolwyr 14
14. Cwestiynau Cyffredin 15
15. Rhestr Wirio Mamolaeth 16

Ffurflen ML1: Ffurflen Gais Budd-daliadau Mamolaeth 17

Ffurflen ML2: Ffurflen Mamolaeth Dychwelyd i'r Gwaith 18

Ffurflen ML3: Awdurdodiad am Daliad ar gyfer Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad 19

1. Cyflwyniad

Bydd y canllawiau hyn yn helpu i gynghori cyflogeion ar eu hawliau am absenoldeb mamolaeth, yn cynnwys hawliau i absenoldeb, tâl a'r opsiynau sydd ar gael i helpu creu cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd.

Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun o ddarpariaethau mamolaeth o fewn fframwaith Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhieni (Diwygiad) 2008 a ategwyd gan y Cyd Gynllun Galwedigaethol Cenedlaethol.

Dylai gael ei ddefnyddio gan reolwyr a chyflogeion i gynllunio absenoldeb mamolaeth i sicrhau fod y Cyngor yn cydymffurfio gyda phob deddfwriaeth a rheoliadau cyfredol. Mae hefyd yn rhoi arweiniad a chefnogaeth i gyflogeion beichiog cyn ac ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth.

Cyfrifoldeb y Rheolwr yw gweithio gyda'r cyflogai a Datblygu Sefydliadol i sicrhau'r ggefnogaeth orau cyn ac ar ôl geni eu plentyn.

2. Cwmpas

Mae'r cynllun hwn yn weithredol i **bob cyflogai beichiog** faint bynnag o oriau yr wythnos y maent yn weithio a'i nod yw cefnogi pob cyflogai i addasu i'w sefyllfa deuluol newydd.

Dylid nodi fod gwahaniaethau ym muddion y polisi ar gyfer cyflogeion sy'n athrawon a rhai heb fod yn athrawon (mae gwybodaeth bellach yn yr adran Hawl i Dâl Mamolaeth).

Ar gyfer y cyflogeion hynny sy'n disgwyl plentyn drwy drefniant mabwysiadu/benthyg croth, gweler y Polisi Absenoldeb Mabwysiadu/Trefniant Benthyg Croth.

3. Cyfrifoldebau Cyflogeion

Dylai cyflogeion ddarllen yr wybodaeth ddilynol yn ofalus, gan gyfeirio at yr adran berthnasol i gyfnod eu gwasanaeth, yna lenwi a dychwelyd y Ffurflen Gais am Fuddion Mamolaeth a'i hanfon at yr Adran Datblygu Sefydliadol.

Yn ddelfrydol, dylai'r cyflogai hysbysu'r Cyngor ei bod yn feichiog fan bellaf erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dyddiad disgwyliedig geni'r plentyn a dim hwyrach na 8 wythnos cyn fod eu cyfnod mamolaeth i ddechrau.

Dylid gwneud ceisiadau am absenoldeb mamolaeth drwy lenwi ffurflen gais ML1 o fewn yr amserlen ofynnol. Ar y ffurflen bydd angen i'r cyflogai nodi:

- Ei bod yn feichiog
- Dyddiad disgwyl geni'r plentyn
- Y dyddiad y mae am i'w chyfnod mamolaeth ddechrau

- Ei bod yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ôl y cyfnod mamolaeth, os wrth gwrs mai dyna ei bwriad.
- Os yn gymwys am dâl mamolaeth galwedigaethol, yr opsiwn talu a fyddai'n well ganddi am 12 wythnos o hanner cyflog.
- Bydd angen i gyflogai gyflwyno tystysgrif swyddogol (ffurflen MAT B1) a gyhoeddwyd naill ai gan ei hymarferydd meddygol neu fydwraig gofrestredig, fydd yn nodi'r wythnos pan ddisgwylir gegni'r plentyn. Caiff y ffurflen MAT B1 ei llenwi gan feddyg neu bydwraig a'i chyflwyno tua 25fed wythnos y beichiogrwydd.
- O fewn 28 diwrnod o'r hysbysiad dechreuol gan y cyflogai, bydd y Cyngor yn ysgrifennu ati yn nodi pryd y mae'n disgwyl dychwelyd o absenoldeb mamolaeth. Bydd y dyddiad hwn yn seiliedig ar y dybiaeth y bydd yn cymryd ei hawl lawn i absenoldeb mamolaeth o 52 wythnos o'r dyddiad y bydd yr absenoldeb yn dechrau. Os yw'n dymuno dychwelyd yn gynharach na'r dyddiad a gytunwyd ac a hysbyswyd mewn ysgrifen, dylai gydymffurfio gyda'r cyfnod hysbysu perthnasol a fanylir yn yr adran 'Gweithredu'r Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith' a llenwi ffurflen ML2.
- Os caiff y plentyn ei eni cyn y dyddiad yr hysbyswyd y Cyngor, bydd y cyfnod absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig o'r diwrnod ar ôl y dyddiad geni. Os felly mae'n rhaid i'r cyflogai, cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, roi hysbysiad ysgrifenedig i'r Cyngor fod y babi wedi cael ei eni.

Dylid nodi na all y Cyngor brosesu cais am absenoldeb mamolaeth nes bydd y cyflogai wedi cyflwyno ei ffurflen gais a ffurflen MAT B1 wedi'u llenwi i Datblygu Sefydliadol. Gall cyflogai ddioddef colled neu oedi wrth dalu unrhyw fuddion os nad yw'n ateb y gofynion hysbysiad.

4. Hawl i Absenoldeb Mamolaeth

Mae gan pob cyflogai hawl i:

- 52 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth.
- Amser i ffwrdd ar dâl yn ystod oriau gwaith ar gyfer gofal cyn-genedigaeth.
- Diogeliad dan ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch (fel yn yr adran Iechyd a Diogelwch islaw).
- Derbyn Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) (gydag amodau cymhwyso).
- Peidio cael gwahaniaethu yn ei herbyn ar sail beichiogrwydd neu gyfnod absenoldeb.
- Cymryd absenoldeb mamolaeth a dychwelyd i'r gwaith.
- Peidio cael eu diswyddo ar sail beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth.
- Dewis pryd i ddechrau absenoldeb mamolaeth. Fodd bynnag bydd yr absenoldeb yn dechrau heb fod ynghynt na 11 wythnos cyn dyddiad disgwyliedig geni'r plentyn neu o amser geni'r plentyn os yw hynny'n gynharach.

5. Rhannu Absenoldeb Rhieni

Mae rhannu absenoldeb rhieni yn galluogi cyflogeion gyda chyfrifoldeb rhiant am fabanod neu blant newydd eu mabwysiadu i rannu absenoldeb os dymunant wneud

hynny, cyhyd nad yw'r absenoldeb cyfun yn fwy na chyfanswm o 52 wythnos (llai unrhyw absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/benthyg croth a gymerwyd eisoes).

Mae manylion pellach ar gael yn y Canllawiau Rhannu Absenoldeb Rhieni.

6. Hawl i Dâl Mamolaeth

Bydd hawl neilltuol cyflogai i dâl mamolaeth yn dibynnu ar gyfnod ei gwasanaeth Llywodraeth Leol parhaus.

i. Cyflogeion sydd wedi cwblhau o leiaf 26 wythnos ond llai na un flwyddyn o wasanaeth Llywodraeth Leol parhaus ar ddechrau'r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig geni'r plentyn. Dylid nodi nad oes gan gyflogeion gyda llai na 26 wythnos o wasanaeth unrhyw hawl i Dâl Mamolaeth Statudol (SMP) ond y gallant fod yn gymwys am Lwfans Mamolaeth gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

ii. Mae gan gyflogeion sydd wedi cwblhau o leiaf un flwyddyn o wasanaeth parhaus ar ddechrau'r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig geni'r plentyn hawl i dâl mamolaeth galwedigaethol (gweler y tablau islaw am yr hawl perthnasol).

Caiff Tâl Mamolaeth Statudol ei dalu p'un ai yw cyflogeion yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith ai peidio. Bydd ganddynt hawl i un neu ddau fudd-dal mamolaeth yn dibynnu ar eu henillion a chyfnod gwasanaeth. Y prif fudd-dal yw'r Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) a gaiff ei dalu gan gyflogwyr. Os nad yw cyflogai yn gymwys am SMP gallai fod yn gymwys am Lwfans Mamolaeth neu fudd-daliadau eraill a gaiff eu talu gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ac nid y Cyngor. Unwaith y cafodd yr hawl i SMP ei sefydlu, caiff SMP ei dalu am 39 wythnos ac mae ganddo ddwy elfen.

- Caiff y 6 wythnos gyntaf eu talu ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog.
- Caiff y 33 wythnos weddilliol eu talu ar y gyfradd wastad a nodwyd, a adolygir yn flynyddol (mae’r gyfradd ddiweddaraf ar gael ar wefan https://ww.gov.uk/maternity-pay-leave/pay) neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog, os yw’n is na’r raddfa bresennol o SMP.

I fod yn gymwys am SMP, mae’n rhaid i gyflogai:

- Bod wedi cael eu cyflogi’n barhaus gan y Cyngor am o leiaf 26 wythnos yn parhau i'r 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir geni'r babi (gelwir hyn yr Wythnos Cymhwyso).
- Bod ag enillion wythnosol cyfartalog heb fod yn is na'r terfyn enillion isaf ar gyfer talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol. Caiff hyn ei asesu ar yr wythnos cymhwyso. Caiff enillion cyfartalog eu seilio ar y cyfnod wyth wythnos cyn yr wythnos cymhwyso. Dylai’r cyflogai gysylltu â Cyflogres os yw’n dymuno cael manylion pellach.
- Dal fod yn feichiog yn y 11eg wythnos cyn yr wythnos y disgwylir y babi neu fod wedi cael y babi erbyn hynny.
- Rhoi tystiolaeth feddygol o'r beichiogrwydd i'r adran Datblygu Sefydliadol, ffurflen MAT B1 neu debyg, ynghyd â Ffurflen Gais Absenoldeb Mamolaeth, gan sicrhau cydymffurfiaeth gyda'r cyfnodau hysbysiad perthnasol.

Os nad yw cyflogai yn gymwys am SMP bydd Cyflogres yn rhoi ffurflen SMP1 iddi yn esbonio pam na all y Cyngor Bwrdeistref Sirol dalu SMP. Bydd y Ffurflen SMP1 yn esbonio beth sy'n rhaid ei wneud i hawlio i'r Adran Gwaith a Phensiynau am dalu Lwfans Mamolaeth.

Mae cyflogai sy'n gymwys am SMP ac sy'n gadael ei swydd am unrhyw reswm (yn cynnwys diswyddo) yn dal i fod â hawl i SMP. Fodd bynnag, os yw'n dechrau gweithio i gyflogwr gwahanol, nad oedd yn cael ei chyflogi ganddynt yn yr wythnos cymhwyso, ni fydd yn gallu derbyn SMP ar gyfer unrhyw wythnos mae'n gweithio i'r cyflogwr newydd. Os bydd yn cael cyflogaeth newydd yna bydd angen i’r cyflogai hysbysu’r Awdurdod am y dyddiad dechrau a daw y Tâl Mamolaeth Statudol i ben. Ni thelir tâl mamolaeth ychwanegol am enedigaethau lluosog.

Bydd gan gyflogeion sydd wedi cwblhau **mwy na 26 wythnos ond llai na un flwyddyn o wasanaeth parhaus** ar ddechrau’r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig geni plentyn yr hawliau dilynol:

Amser	Yr hyn a gaiff ei dalu i chi
Wythnos 1-6	**Athrawon a Chyflogeion Heb fod yn Athrawon** P’un ai a yw’r cyflogai yn dychwelyd i’r gwaith neu beidio, bydd 6 wythnos gyntaf absenoldeb mamolaeth cyflogeion ar 90% o’u henillion wythnos cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys SMP a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol.
Wythnos 7-39	SMP
Wythnos 40-52	Absenoldeb Di-dâl

Bydd gan gyflogeion sydd wedi cwblhau **un flwyddyn o wasanaeth parhaus** ar ddechrau’r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig geni’r plentyn yr hawl dilynol:

Amser	Yr hyn a gaiff ei dalu i chi
Wythnos 1-6	**Cyflogeion heb fod yn Athrawon** P’un ai’n dychwelyd i’r gwaith ai peidio, bydd 6 wythnos gyntaf absenoldeb mamolaeth cyflogeion ar 90% o’u henillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys SMP a/neu unrhyw lwfansau eraill os yn briodol. **Athrawon** P’un ai’n dychwelyd i’r gwaith ai peidio, bydd 4 wythnos gyntaf absenoldeb cyflogeion ar dâl llawn. Bydd y 2 wythnos ddilynol ar 90% o’u henillion wythnosol cyfartalog. Bydd hyn yn cynnwys SMP neu unrhyw lwfansau eraill fel sy’n briodol.
Wythnos 7-18	Os yw cyflogeion yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith, bydd y taliad yn ½ tâl wythnos (ynghyd â SMP neu Lwfans Mamolaeth, os nad yw’n fwy na thâl llawn arferol). Os nad yw cyflogeion yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith, dim ond eu hawl i SMP fydd taliadau yn ystod y cyfnod hwn o 12 wythnos.
Wythnos 19-39	Ar gyfer y 21 wythnos weddilliol bydd cyflogai yn derbyn eu hawl i SMP.
Wythnos 40-52	Absenoldeb Di-dâl.
Os nad yw cyflogai yn dychwelyd i weithio gyda’r Cyngor am gyfnod o dri mis o leiaf, byddant yn atebol i dalu elfen hanner tâl 12 wythnos y tâl mamolaeth. Nid yw taliadau a wneir iddynt drwy SMP yn ad-daladwy.	

Noder:
Yn lle hynny, gellir talu swm cyfwerth â 12 wythnos o hanner tâl a gaiff ei dalu ar hyn o bryd yn wythnosau 7-18 ar sail arall a gytunwyd ar y cyd yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth ar dâl. Caiff yr opsiynau eu nodi ar y ffurflen gais (ML1). Os yw cyflogai eisiau trafod yr opsiynau hyn yn fwy manwl, dylent gysylltu â Cyflogres.

7. Yr Hawl i Ddychwelyd i'r Gwaith

Mae'n rhaid i gyflogai hysbysu'r Cyngor am y dyddiad arfaethedig ar gyfer dychwelyd i'r gwaith drwy lenwi a dychwelyd Ffurflen Mamolaeth Dychwelyd i'r Gwaith (Ffurflen ML2) i'r adran Datblygu Sefydliadol. Dylid llenwi'r ffurflen cyn gynted ag sydd modd ac o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad y mae'n cynnig dychwelyd. Lle rhoddir llai na 8 wythnos o hysbysiad gall y Cyngor ohirio'r dychwelyd i sicrhau hysbysiad priodol, ond nid tu hwnt i ddiwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth. Ni fyddir yn ailosod tâl llawn nes bod y cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith.

Mae gan gyflogeion hawl i ddychwelyd i'r swydd yr oeddent yn cael eu cyflogi ynddi gan eu Contract Cyflogaeth gwreiddiol ac ar delerau ac amodau heb fod yn llai ffafriol na'r rhai fyddai wedi bod yn weithredol iddynt pe na fyddent wedi bod ar absenoldeb mamolaeth. (Mae "swydd" ar gyfer y diben hwn yn golygu natur y gwaith y cawsant eu cyflogi i'w wneud a'r capasiti a'r lle yr oeddent yn cael eu cyflogi).

Lle nad yw'n ymarferol, oherwydd ad-drefnu cyffredinol neu ddileu swyddi, i'r Cyngor ganiatáu i gyflogai ddychwelyd i weithio yn eu swydd wreiddiol, mae'n rhaid cynnig swydd arall addas iddynt lle mae un yn bodoli, cyn belled fod y gwaith i gael ei wneud yn y swydd honno yn addas ar eu cyfer ac addas i'r amgylchiadau. Bydd cyflogai yn gymwys i gael ei adleoli yn unol â gweithdrefnau'r Cyngor ar gyfer delio gydag adleoli ac ymgynghorir â nhw am unrhyw newidiadau i'w swydd tra'u bod ar absenoldeb mamolaeth.

Beth bynnag cyfnod eu habsenoldeb mamolaeth, mae gan gyflogeion hawl i ddychwelyd i'r un swydd neu swydd debyg, os nad ydynt mewn swydd dros dro a bod y contract yn dod i ben cyn diwedd eu habsenoldeb mamolaeth. Os cafodd cyflogai secondiad neu'n derbyn taliad honoraria yng nghyswllt swydd gradd uwch, nid oes ganddynt hawl awtomatig i ddychwelyd i'r swydd/trefniant hwnnw. Mae'r hawl i ddychwelyd yn weithredol ar gyfer eu **prif** swydd.

Os, oherwydd tarfu ar waith (p'un ai oherwydd gweithredu diwydiannol neu ryw reswm arall), mae'n afresymol disgwyl i gyflogai ddychwelyd ar y dyddiad a hysbysir gallant yn lle hynny ddychwelyd pan fydd gwaith yn ailddechrau neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol wedyn. Bydd y rheolwr yn eu hysbysu os yw hyn yn digwydd.

Os oes angen gohirio eu dychweliad ar ôl diwedd eu cyfnod absenoldeb mamolaeth oherwydd salwch, bydd angen i gyflogai gyflwyno tystysgrif feddygol gan ddweud na all ddychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad a hysbyswyd o ddychweliad cynnar neu ddiwedd y cyfnod cyfnod mamolaeth. Bydd y cynllun salwch wedyn yn weithredol i unrhyw absenoldeb.

8. Gweithio i Gyflogwr arall yn ystod Cyfnod Mamolaeth

Os yw cyflogai yn dechrau gweithio i gyflogwr arall tra'i bod ar absenoldeb mamolaeth neu'n dychwelyd i weithio i gyflogwr heblaw Cyngor ar ôl geni'r babi, cyfrifoldeb y cyflogai yw hysbysu'r Awdurdod am hyn. Mae hyn yn cynnwys gwaith rhan-amser y mae cyflogai eisoes yn ei wneud. Gall hyn effeithio ar rwymedigaeth y Cyngor i dalu SMP.

9. Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad

Gellir defnyddio dyddiau Cadw mewn Cysylltiad ar gyfer nifer o wahanol resymau e.e. hwyluso dychweliad llyfn i'r gwaith ar gyfer cyflogeion yn dychwelyd o absenoldeb mamolaeth a'u cadw mewn cysylltiad gyda newidiadau yn yr adran neu ar gyfer cwblhau gwaith prosiect. Ni fedrir cymryd diwrnod Cadw mewn Cysylltiad yn ystod y ddwy wythnos yn dilyn geni ei babi. Rhaid i'r penderfyniad i gynnal diwrnod Cadw mewn Cysylltiad gael ei wneud mewn cytundeb rhwng y cyflogai a'i rheolwr.

Mae gan gyflogai hawl i uchafswm o 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad lle byddant yn derbyn tâl llawn am bresenoldeb yn y gwaith, llai unrhyw symiau sy'n daladwy yng nghyswllt absenoldeb mamolaeth. Lle mae cyflogai yn mynychu gwaith am unrhyw gyfnod sy’n llai na hanner diwrnod byddai hyn yn cyfrif fel un diwrnod llawn Cadw mewn Cysylltiad. Rhaid i'r cyflogai lenwi Ffurflen Awdurdodi Taliad am Ddyddiau Cadw mewn Cysylltiad (ML3) yn dilyn mynychu diwrnod Cadw mewn Cysylltiad cyn ei dychwelyd i'r adran Datblygu Sefydliadol. Ni fydd hyn yn effeithio ar hawl y cyflogai i Dâl Mamolaeth Statudol.

Os yw'r 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad wedi'u defnyddio a bod y cyflogai yn dymuno mynychu gwaith yna bydd yn colli'r hawl i Dâl Mamolaeth Statudol ar gyfer yr wythnos honno.

10. Gwybodaeth Gyffredinol

Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol
Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi isafswm cyfnod gorfodol o ddwy wythnos o absenoldeb yn dechrau gydag union ddyddiad geni plentyn. Mae'n anghyfreithlon i gyflogwr ganiatáu i unrhyw fenyw weithio yn ystod cyfnod gorfodol Absenoldeb Mamolaeth.

Y cyfnod gorfodol Absenoldeb Mamolaeth yw:

- 2 wythnos o union ddyddiad geni plentyn, neu
- 4 wythnos o union ddyddiad geni plentyn os yw'r fenyw yn gweithio mewn ffatri, neu
- gyfnod hirach mewn achosion lle gall fod rhyw ofyniad statudol arall sy'n golygu y bydd cyfnod mamolaeth gorfodol yn parhau am fwy o amser.

Newid dyddiad Absenoldeb Mamolaeth

Os yw cyflogai yn ddiweddarach yn dymuno newid y dyddiad y bydd ei habsenoldeb mamolaeth yn cychwyn, bydd angen iddi hysbysu'r rheolwr cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ac o leiaf 4 wythnos cyn y dymunant i'r absenoldeb ddechrau. Bydd hyn yn sicrhau nad oes unrhyw oedi mewn prosesu unrhyw dâl mamolaeth a budd-daliadau y gallai fod â hawl iddynt a bydd yn rhoi amser i'r adran wneud unrhyw drefniadau staffio dros dro a all fod eu hangen i lanw dros eu habsenoldeb.

Canllawiau Iechyd a Diogelwch ar gyfer mamau beichiog

Mae'r Cyngor yn cymryd iechyd, diogelwch a llesiant ei gyflogeion yn ddifrifol iawn. Yn achos mamau newydd a beichiog mae canllawiau a rheoliadau penodol y mae'n rhaid cydymffurfio â nhw, yn cynnwys trefniadau ar gyfer cynnal asesiadau risg ar faterion megis codi a chario, gwaith nos, llesiant a chyfleusterau gorffwys ac yn y blaen.

Pan fyddant yn hysbysu eu rheolwr eu bod yn feichiog rhaid cynnal asesiad risg cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl ar arferion gwaith cyfredol cyflogeion. Mewn cysylltiad â'r rheolwr mae'n ofyniad yn ôl y gyfraith eu bod yn llenwi'r ffurflen asesu risg sydd ar y fewnrwyd dan Iechyd a Diogelwch. Dylai hyn gael ei adolygu yn rheolaidd fel sydd angen gan y cyflogai a’r rheolwr.

I gael mwy o wybodaeth ac arweiniad ar lenwi'r ffurflen cysylltwch â'r Adran Iechyd a Diogelwch, adran Datblygu Sefydliadol neu edrych ar fewnrwyd y Cyngor.

Cysylltiad gyda’r cynllun salwch

Os yw cyflogeion yn absennol o'r gwaith gyda salwch heb fod yn gysylltiedig â beichiogrwydd caiff eu habsenoldeb ei gofnodi a'i drin dan y Polisi Rheoli Presenoldeb. Os yw'r salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd ni fydd yn cyfrif fel sbardun ond caiff ei fonitro yng nghyswllt llesiant. Gallai hyn gynnwys atgyfeiriad i Iechyd Galwedigaethol neu ddiweddaru eu hasesiad risg.

Os yw cyflogeion yn absennol o'r gwaith am salwch cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y 4 wythnos cyn dechrau wythnos ddisgwyliedig yr esgor, bydd eu habsenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig er y gall hyn fod cyn y dyddiad a fwriadent yn wreiddiol. Yn yr achos hwn, bydd eu habsenoldeb mamolaeth a hawl i Dâl Mamolaeth Statudol yn dechrau ar yr wythnos y mae'r absenoldeb yn cychwyn.

Os na all cyflogeion ddychwelyd i'r gwaith yn ôl y bwriad oherwydd salwch ar ddiwedd eu cyfnod mamolaeth, dylent hysbysu eu rheolwr yn unol â'r trefniadau arferol ar gyfer adrodd absenoldeb salwch.

Dosbarthiadau cyn-geni

Mae gan gyflogeion hawl i gael amser i ffwrdd ar dâl i fynychu gofal cyn-geni ond mae'n rhaid iddynt roi cymaint o rybudd ag sy'n bosibl i’w rheolwr. Mae hyn yn weithredol ar gyfer pob menyw feichiog beth bynnag yw hyd eu gwasanaeth neu eu horiau gwaith.

Amser di-dâl i fynd gyda menyw feichiog i apwyntiadau cyn-geni

I dderbyn yr hawl hwn mae'n rhaid i'r cyflogai fod â "pherthynas sy'n cymhwyso" gyda'r fenyw feichiog neu'r plentyn yn y groth. Caiff y bobl ddilynol eu cynnwys:

- Gŵr neu bartner sifil.
- Partner, yn cynnwys partner un rhyw, sy'n byw gyda’r gyflogai feichiog.
- Tad neu riant y plentyn yn y groth.

Yr hawl i amser di-dâl yw hyd at chwe awr a hanner ar ddim mwy na dau achlysur.

Gwyliau Blynyddol
Mae gwyliau blynyddol yn parhau i gronni yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth. Gall cyflogeion ddewis ychwanegu gwyliau blynyddol at ddechrau neu ddiwedd eu habsenoldeb mamolaeth er mwyn ymestyn y cyfnod y byddant yn absennol o'r gwaith. Cyn eu habsenoldeb mamolaeth dylai eu hawl i wyliau blynyddol gael ei gyfrif er mwyn cynllunio pryd y cymerir y dyddiau hyn. Os yw cyflogeion yn ansicr ac yn bwriadu cymryd eu gwyliau mamolaeth ar ddiwedd eu habsenoldeb blynyddol, mae'n rhaid iddynt gael caniatâd gan eu rheolwr o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad y bwriadant ddychwelyd.

Dylai cyflogeion sicrhau, cyn belled ag sy'n ymarferol, y cymerir eu gwyliau blynyddol o fewn y flwyddyn wyliau briodol. Fodd bynnag, mae gan gyflogeion hawl i gario drosodd unrhyw wyliau blynyddol nas cymerwyd.

Gwyliau Banc
Bydd cyflogeion yn derbyn diwrnod yn lle gwyliau ar dâl ar gyfer unrhyw wyliau banc/gwyliau statudol ychwanegol a ddaw o fewn holl gyfnod eu habsenoldeb mamolaeth. Dylent drafod hyn a'i gyfrif gyda'u rheolwr gan y bydd yn amrywio yn dibynnu pa adeg o'r flwyddyn y mae'n absennol. Dylai hyn gael ei orffen **cyn** i'r absenoldeb mamolaeth ddechrau fel y gellir sicrhau y gwneir yr addasiadau priodol i'w cofnod gwyliau. Os yw cyflogeion yn penderfynu yn ystod eu habsenoldeb mamolaeth nad ydynt yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith caiff unrhyw wyliau sydd ar ôl ei dalu.

Diffiniad o gyflog wythnos

Nid yw'r term 'cyflog wythnos' ar gyfer cyflogeion y mae eu tâl am oriau gwaith arferol yn amrywio gyda faint o waith a wneir yn y cyfnod, a dyma'r swm sy'n daladwy gan yr Cyngor i'r cyflogeion dan y contract cyflogaeth cyfredol am weithio eu horiau arferol mewn wythnos. Lle nad oes oriau gwaith rheolaidd, cyflog wythnos yw cyflog cyfartalog yn y cyfnod 12-wythnos cyn y dyddiad y daeth yr wythnos gyflawn ddiwethaf i ben, ac eithrio unrhyw wythnos pan na dderbyniwyd tâl.

Pensiwn

- **Aelodau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS)**

  Bydd cyflogeion yn y LGPS yn cael eu cyfrif pensiwn wedi ei gredydu fel arfer yn ystod absenoldeb mamolaeth arferol. Os aiff cyflogeion ar dâl is neu ddim tâl caiff tâl 'tybiedig' ei ychwanegu at eu cyfrif pensiwn LGPS. Mae hyn yn golygu y byddant yn dal i gronni'r un hawl pensiwn â phe byddent wedi bod yn gweithio fel arfer.

  Os caiff enillion pensiynadwy cyflogai eu gostwng caiff eu cyfraniadau LGPS eu didynnu o'r tâl is y maent yn ei dderbyn mewn gwirionedd, gan ddefnyddio'r gyfradd cyfraniad sy'n weithredol i'r band tâl is hwnnw.

  Caiff cyfrif pensiwn LGPS cyflogai hefyd ei gredydu yn yr un modd ag arfer yn ystod unrhyw absenoldeb mamolaeth ychwanegol **ar dâl.**

  Os yw cyflogeion yn cymryd absenoldeb mamolaeth ychwanegol, ni fyddant yn crynhoi pensiwn LGPS yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, gall cyflogeion ddewis talu cyfraniadau pensiwn ychwanegol (APC) i adbrynu pensiwn 'coll' pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith. Mae 'coll' yn golygu'r pensiwn y byddent wedi

ei grynhoi pe byddent wedi bod yn gweithio yn unol â'r arfer yn ystod absenoldeb mamolaeth ychwanegol di-dâl.

Os yw cyflogeion yn dewis talu APC i adbrynu'r pensiwn coll o fewn 30 diwrnod o ddychwelyd i'r gwaith, caiff y gost ei rhannu gyda'r cyflogwr yn talu dau draean a'r cyflogeion yn talu'r traean arall. Os yw cyflogeion yn dewis ar ôl 30 diwrnod o ddychwelyd i'r gwaith i dalu'r APC yna ni fyddid yn rhannu'r gost.

Gall cyflogeion ganfod faint fyddai'r gost o brynu APC ar y gyfrifianell ddilynol: www.lgpsmember.org/help-and-support/tools-and-calculators/buy-lost-pension-calculator/

Bydd angen i gyflogeion roi eu manylion yn cynnwys eu 'Tâl Pensiynadwy Coll'. Dyma'r tâl y byddent wedi ei dderbyn yn ystod unrhyw gyfnod absenoldeb ychwanegol 'di-dâl' pe byddent wedi bod yn gweithio'n arferol. Gellir gael hyn gan y Tîm Cyflogres drwy anfon e-bost at HRPayroll@blaenau-gwent.gov.uk. Mae angen llenwi ffurflen gais o fewn y gyfrifiannell a'i dychwelyd i'r Tîm Cyflogres er mwyn talu APC am adbrynu'r pensiwn coll.

I gael mwy o wybodaeth cysylltwch â'r Swyddog Pensiynau a Thechnegol yn Datblygu Sefydliadol:
E-bost: Pensions@blaenau-gwent.gov.uk
Ffôn: 01495 355170

- **Aelodau Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS)**

  Bydd cyflogeion yn y TPS yn dal i grynhoi eu cyfrif pensiwn tra'u bod yn derbyn o leiaf hanner tâl neu'n cael gwyliau teulu statudol tra maent ar absenoldeb mamolaeth.

  Os gostyngir enillion pensiynadwy cyflogeion, caiff y cyfraniadau TPS a delir eu didynnu o'r union gyflog gostyngedig a gânt ond yn defnyddio'r gyfradd cyfrannu arferol a fyddai'n weithredol iddynt fel arfer.

  Os yw cyflogeion yn penderfynu cymryd toriad hirach o'r gwaith, ar ôl i'w tâl contractiol a statudol ddod i ben, cânt eu barnu fel bod 'allan o wasanaeth'. Byddant yn aelod gohiriedig o'r TPS nes byddant yn dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy (actif). Mae hyn yn golygu na fyddai ganddynt hawl i fuddion 'marwolaeth mewn gwasanaeth' TPS ' pe byddent yn marw yn ystod y toriad.

Taliadau Honorariwm a Secondiadau
Lle mae cyflogeion yn derbyn tâl ychwanegol yng nghyswllt trefniant Honorariwm neu Secondiad, caiff hyn ei gynnwys wrth gyfrif eu tâl mamolaeth.

Cynyddrannau
Ni fydd absenoldeb mamolaeth yn effeithio ar gynnydd cyflog cynyddraddol. Os gweithredir dyfarniad tâl o fewn y cyfnod mamolaeth, caiff hynny ei ddangos yn y tâl mamolaeth.

Anallu i weithio yn ystod beichiogrwydd
Lle na all cyflogai barhau i wneud ei swydd, neu os caiff ei hatal rhag gwneud hynny am resymau iechyd a diogelwch statudol (er enghraifft mae'r asesiad risg yn dynodi defnyddwyr gwasanaeth sy'n achosi risg rhy uchel), yna cynigir cyflogaeth arall

addas i lanw dros y cyfnod hwn lle mae ar gael. Os nad yw hyn yn bosibl, bydd cyflogai yn ymatal rhag gweithio am y cyfnod hwn ar dâl llawn.

Bwydo ar y fron pan ddychwelir i'r gwaith

Nid oes unrhyw hawl cyfreithiol uniongyrchol i gyflogeion yn y Deyrnas Unedig gael egwyl ar dâl neu ddi-dâl i fwydo ar y fron neu dynnu llaeth o'r fron yn ystod oriau gwaith, fodd bynnag fel cyflogwr mae gennym ddyletswydd gofal dan Reoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999. Mae hyn yn sicrhau fod gan unrhyw gyflogai sy'n feichiog, a roddodd enedigaeth o fewn y chwe mis diwethaf neu sy'n bwydo ar y fron, hawl i amgylchedd gwaith rhydd o risg.

Pan ddychwelant i'r gwaith dylai'r cyflogai hysbysu ei rheolwr mewn ysgrifen ei bod yn bwydo ar y fron fel y gellir cynnal yr asesiad risg perthnasol. Dylid cwblhau asesiadau risg ar gyfer cyflogeion sy'n dychwelyd i'r gwaith ac sy'n parhau i fwydo ar y fron, gan y gall fod rhai risgiau i fwydo ar y fron megis:

- Blinder meddyliol a chorfforol oherwydd oriau gwaith hir, oriau shifft a gwaith nos.
- Diffyg maeth a lluniaeth hylif digonol a phriodol ar gyfnodau rheolaidd.
- Straen galwedigaethol.

Mae gan gyflogeion nifer o opsiynau ar sut y gallant barhau i fagu ar y fron tra'n gweithio:

- Trefnu gofal plant agos i'r gwaith fel y gallant fagu ar y fron yn ystod egwyl neu cyn ac ar ôl gwaith.
- Tynnu llaeth o'r fron, fel y gall rhywun arall fwydo eu babi tra'u bod yn y gwaith.
- Gofyn i'w rheolwr os gallant weithio yn fwy hyblyg tra'n bwydo ar y fron.

Dylai'r opsiynau hyn gael eu trafod a'u cytuno gyda'u rheolwr.

Geni cyn pryd

Nid yw geni babi yn gynharach na'r disgwyl yn effeithio ar gymhwyster ar gyfer tâl mamolaeth. Lle caiff babi ei eni cyn pryd cyn y dyddiad yr oedd wedi cyflogeion wedi bwriadu dechrau eu habsenoldeb mamolaeth, dylent adael i'w hadran wybod cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ac o fewn 28 diwrnod o wir ddyddiad yr enedigaeth. Dylid anfon ffurflen MAT B1 at yr Adran Datblygu Sefydliadol os na wnaethpwyd hynny cyn yr enedigaeth. Os ydynt eisoes wedi anfon eu ffurflen MAT B1 yna bydd yn rhaid rhoi copi o dystysgrif geni'r plentyn er mwyn dechrau'r Absenoldeb a Thâl Mamolaeth. Yn yr achos hwn bydd eu habsenoldeb mamolaeth a'u hawl i Dâl Mamolaeth Statudol yn dechrau ar y diwrnod ar ôl geni’r plentyn. Gall methiant i roi MAT B1/Tystysgrif Geni effeithio ar daliadau mamolaeth.

Os yw cyflogai eisoes wedi dechrau ar ei habsenoldeb mamolaeth ac y caiff y babi ei eni’n gynnar, yna byddai’r Cyngor yn parhau i dalu tâl mamolaeth yn y ffordd arferol.

Marwolaeth Babi neu Enedigaeth Farw

Mewn sefyllfa lle mae cyflogai'n esgor ar blentyn wedi ei eni yn farw (ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd) neu'n rhoi genedigaeth i blentyn sy'n marw ar ôl genedigaeth, bydd yn dal i fod â hawl i'r un faint o absenoldeb a'r hawl i ddychwelyd i'r gwaith. Mae'r hawl i dâl mamolaeth hefyd yn aros yr un fath. Gweler y Rhestr Absenoldeb Mamolaeth I gael mwy o wybodaeth ar absenoldeb profedigaeth.

Penderfynu peidio dychwelyd
Os nad yw cyflogeion yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth dylent hysbysu'r Cyngor eu bod yn dymuno terfynu eu cyflogaeth yn unol gyda'u hamodau a thelerau cyflogaeth.

Os nad ydynt yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 3 mis ar ôl eu habsenoldeb mamolaeth yna bydd angen iddynt ad-dalu'r 12 wythnos ar hanner cyflog a dalwyd iddynt yn ystod eu habsenoldeb mamolaeth.

Os yw cyflogai yn methu dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth heb ddangos tystysgrif feddygol neu esboniad derbyniol am eu habsenoldeb, caiff hyn ei ystyried fel torri eu hamodau cyflogaeth.

Amddiffyniad rhag colli swydd
Mae Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth, Absenoldeb Mabwysiadu ac Absenoldeb Rhiant a Rennir (Diwygio) 2024 yn ymestyn y cyfnod o amser pan fydd gan rai gweithwyr yr hawl i gael cynnig swydd wag arall addas pe byddent fel arall yn colli eu swyddi.

Bydd gweithwyr beichiog nad ydynt ar absenoldeb mamolaeth yn cael eu hamddiffyn yn ystod y beichiogrwydd. Mae hyn yn berthnasol o'r dyddiad y mae cyflogai wedi hysbysu'r Cyngor (ar lafar neu'n ysgrifenedig) o'i feichiogrwydd ar neu ar ôl 6 Ebrill 2024. Os bydd cyflogai yn camesgor neu'n rhoi genedigaeth i blentyn marw-anedig cyn 24 wythnos, caiff ei ddiogelu am 2 wythnos. ar ôl i'r beichiogrwydd ddod i ben.

Bydd gweithwyr y mae eu habsenoldeb mamolaeth yn dod i ben ar neu ar ôl 6 Ebrill 2024 yn cael eu hamddiffyn trwy gydol eu habsenoldeb mamolaeth ac am weddill y cyfnod o 18 mis ar ôl dyddiad y geni.

11. Cydbwysedd Gwaith Bywyd

Er mwyn rhoi cefnogaeth i gyflogeion wrth gydbwyso bywyd gwaith a chartref, mae'r Cyngor yn hyrwyddo arferion gweithio hyblyg ac amrywiaeth o bolisïau a gweithdrefnau i gynnig opsiynau i gyflogeion gyda chyfrifoldebau gofalu. Caiff rhai o'r rhain eu rhestru isod ac i gael manylion pellach ar y polisïau hyn cysylltwch â'r Adran Datblygu Sefydliadol neu edrych ar y fewnrwyd.

Absenoldeb Rhiant
Diben absenoldeb rhiant yw gofalu am blant y mae gan y cyflogai gyfrifoldeb rhiant amdanynt. Mae gan gyflogeion hawl i absenoldeb rhiant di-dâl os yw'r plentyn dan 18 oed. Mae'n rhaid i gyflogeion fod ag o leiaf un flwyddyn o wasanaeth parhaus gyda'r Awdurdod i fod yn gymwys am absenoldeb rhiant. I gael mwy o wybodaeth ar yr amodau absenoldeb rhiant gweler y Polisi Absenoldeb Rhiant.

Patrymau gweithio hyblyg
Gall cyflogai wneud cais am batrymau gweithio hyblyg tebyg i newid mewn patrwm gwaith, gweithio rhan-amser neu oriau cywasgedig, ac mae'n rhaid i'r rheolwr eu hystyried i gyd gan roi ystyriaeth i anghenion y gwasanaeth. Dylai cyflogeion a rheolwyr gyfeirio at y Polisi Gweithio Hyblyg ac mae'n rhaid gwneud pob cais am weithio hyblyg yn unol â'r polisi hwn.

Amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion
Mae hyn yn caniatáu cymryd swm rhesymol o amser di-dâl o'r gwaith (fel arfer hyd at uchafswm o ddau ddiwrnod) i ddelio gydag argyfyngau annisgwyl neu sydyn. Mae'n rhaid i'r argyfwng fod yn ymwneud â rhywun sy'n un o ddibynyddion y cyflogai.

12. Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd

Er mwyn rhoi cefnogaeth ychwanegol i rieni sydd â chyfrifoldebau gofalu mae'r Cyngor yn gweithredu'r Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd sy'n cynnig cyngor ac arweiniad ar bob gwasanaeth sydd ar gael i rai 0-25 oed. Mae'n siop un stop sy'n cynnig gwybodaeth ar ddarpariaeth gofal plant lleol, clybiau plant a gweithgareddau hamdden a chwaraeon.

Mae'r gwasanaeth yn gyfrinachol ac yn ddiduedd gyda staff cyfeillgar a pharod i gynorthwyo. Gellir cysylltu â'r gwasanaeth drwy:

Canolfan Plant Integredig Calon y Cymoedd,
Stryd Fawr, Blaenau, NP13 3BN
Ffôn: 08000 32 33 39
E-bost: fis@blaenau-gwent.gov.uk
Gwefan: https://www.blaenau-gwent.gov.uk/en/resident/health-wellbeing-social-care/support-for-children-families/family-information-service/

Blaenau Gwent
Gwasanaethaun Gwybodaeth i Deuluoedd
Family Information Service

Gall fod help ychwanegol gyda'r costau ar gael i gyflogeion sy'n talu am ofal plant. Dyma elfen gofal plant y credyd treth gwaith. Mae help gyda hyd at 70% o gostau gofal plant, sef 70c am bob £1 a gaiff eu gwario ar ofal plant cofrestredig, yn bosibl.

I gael pecyn hawlio cysylltwch â'r llinell gymorth ar 0845 300 3900 neu www.hmrc.gov.uk i lawrlwytho pecyn.

13. Cyfrifoldebau Rheolwyr

Isod mae rhestr o'r tasgau y byddech yn gyfrifol amdanynt o'r amser y cânt eu hysbysu fod cyflogai yn disgwyl babi. Mae rhestr wirio ar ddiwedd y ddogfen y gallwch ei defnyddio i nodi pan gafodd pob tasg ei chwblhau.

Pan geir hysbysiad fod cyflogai yn feichiog:

- Llenwi asesiad risg Iechyd a Diogelwch gyda'r cyflogai.
- Sicrhau bod y cyflogai wedi llenwi'r ffurflen ML1 a'i dychwelyd i'r adran Datblygu Sefydliadol ynghyd â'r ffurflen MAT B1.
- Cyfrif pa hawl gwyliau y mae gan y cyflogai hawl iddo a chytuno ar amser priodol ar gyfer cymryd unrhyw wyliau. Bydd angen cynnwys unrhyw wyliau a gaiff ei gario drosodd ar eu cofnod. Ystyried gwyliau banc perthnasol i gael eu cynnwys.

- Ystyried os bydd angen i'r cyflogai fynychu unrhyw sesiynau hyfforddi, dyddiau tîm cwrdd i ffwrdd y gellir defnyddio dyddiau Cadw mewn Cysylltiad ar eu cyfer.
- Cytuno gyda'r cyflogai os yw'n dymuno derbyn unrhyw ohebiaeth yn ystod ei habsenoldeb megis cylchlythyron, hysbysebion swydd ac ati a phenderfynu sut y gwneir hyn.
- Trafod unrhyw ddyddiadau apwyntiad cyn-geni.

Paratoi ar gyfer yr absenoldeb mamolaeth

- Dechrau cynllunio pwy fydd yn ymgymryd â chyfrifoldebau'r cyflogai ar gyfer cyfnod yr absenoldeb, yn cynnwys trefnu cyfnod trosglwyddo, gan geisio llanw digonol naill ai drwy secondiad neu daliad honorariwm, defnyddio gweithiwr asiantaeth neu recriwtio i lenwi'r swydd ar gyfer cyfnod yr absenoldeb.
- Sicrhau fod y cyflogai yn hysbysu Datblygu Sefydliadol a Cyflogres am union ddyddiad geni'r plentyn, os yw'n wahanol i'r hyn a nodir ar y ffurflen ML1.

Tra bod cyflogai ar absenoldeb mamolaeth ac yn paratoi i ddychwelyd i weithio

- Ymgynghori ar unrhyw newidiadau yn yr adran a all effeithio ar ei rôl - peidiwch aros nes bydd wedi dychwelyd i'r gwaith.
- Os yw'r cyflogai wedi gofyn am weithio hyblyg, prosesu'r cais a'i drafod gyda'r cyflogai.
- Sicrhau fod y cyflogai wedi llenwi ffurflen ML2 a'i hanfon at yr adran Datblygu Sefydliadol dim mwy na 8 wythnos cyn dychwelyd i'r gwaith.

14. Cwestiynau Cyffredin

C1. **Beth os caiff y babi ei eni yn hwyr?**

A Ni fydd yn effeithio ar Dâl Mamolaeth Statudol y cyflogai os caiff y babi ei eni yn hwyrach na'r wythnos pryd y'i disgwylid. Mae ei chyfnod tâl mamolaeth yn parhau'r un fath a bydd yn seiliedig ar y dyddiad a nodwyd ar ei ffurflen ML1.

C2. **A fydd offer sgrîn arddangos yn effeithio ar feichiogrwydd?**

A. Ni phrofwyd fod cysylltiad rhwng problemau gyda beichiogrwydd a defnydd cyfrifiaduron. Fodd bynnag, os yw cyflogeion yn bryderus am ddefnyddio cyfrifiadur tra'u bod yn feichiog, dylent drafod eu pryder gyda'u rheolwr a'u bydwraig/meddyg.

C3. **A yw cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn cyfrif fel gwasanaeth parhaus i'r Cyngor?**

A. Os yw cyflogeion yn dychwelyd i wasanaeth llywodraeth leol heb fod wedi gweithio mewn man arall yn dilyn toriad ar gyfer absenoldeb mamolaeth, bydd eu tâl mamolaeth taledig ac absenoldeb mamolaeth di-dâl wedi'i awdurdodi yn cyfrif fel gwasanaeth parhaus ar gyfer taliadau salwch, hawl i absenoldeb. Os nad ydynt yn dychwelyd, eu diwrnod olaf o gyflogaeth fydd y diwrnod olaf maent yn derbyn tâl mamolaeth.

C4. **Beth sy'n digwydd os yw cyflogeion eisiau cael eu hysbysu am swyddi gwag addas tra'u bod ar absenoldeb mamolaeth ac yn medru mynd i'r wefan?**

A. Bydd yn rhaid i'r cyflogeion ddweud wrth eu rheolwr cyn eu cyfnod mamolaeth y dymunant gael eu hysbysu am unrhyw swyddi gwag. Cyfrifoldeb y rheolwr yw hysbysu'r cyflogeion yn eu cyfarfodydd dal lan, neu drwy ryw ffordd arall o gytunwyd o gyfathrebu uniryw newidiadau yn y gweithle, cyfleoedd swydd ac yn y blaen.

15. Rhestr Wirio Mamolaeth

Amser	Beth sy'n digwydd?	Pwy?	✓
Wythnos 1 - 12	Cadarnhau beichiogrwydd	Cyflogai	
	Trafodaeth anffurfiol gyda Rheolwr	Cyflogai	
Wythnos 13 - 25	Penderfynu faint o gyfnod mamolaeth i'w gymryd (uchafswm 52 wythnos) ac ar ba ddyddiad y mae'n cychwyn	Cyflogai	
	Angen hysbysu rheolwr drwy lenwi Ffurflen ML1 a dychwelyd i Datblygu Sefydliadol gyda ffurflen MAT B1	Cyflogai	
	Cyfrif hawl Gwyliau Banc yn unol â chyfnod yr absenoldeb mamolaeth	Rheolwr a Cyflogai	
	Cyfrif hawl gwyliau blynyddol a phenderfynu pryd i'w gymryd (cyn cyfnod mamolaeth, ychwanegu at gyfnod mamolaeth naill ai cyn neu ar ôl geni plentyn, neu drosglwyddo hawl llawn i'r flwyddyn absenoldeb nesaf).	Rheolwr a Cyflogai	
	Cwblhau ffurflenni asesu risg sydd ar gael ar y rhyngrwyd.	Rheolwr a Cyflogai	
	Hysbysu rheolwr am unrhyw apwyntiadau gofal cynenedigol.	Cyflogai	
	Bydd Datblygu Sefydliadol yn ysgrifennu at y cyflogai yn cadarnhau'r dyddiadau a gytunwyd ar gyfer absenoldeb mamolaeth.	Datblygu Sefydliadol	
Wythnos 25 - 39	Trefnu unrhyw lanw yn ystod absenoldeb mamolaeth	Rheolwr	
Wythnos 31 - 39	Trafod os oes angen dychwelyd unrhyw offer tebyg i liniadur neu ffôn symudol ar gyfer cyfnod yr absenoldeb mamolaeth.	Rheolwr a Cyflogai	
	Trosglwyddo unrhyw waith cyn absenoldeb mamolaeth.	Rheolwr a Cyflogai	
Wythnos 39	Os caiff y babi ei eni cyn dyddiad dechrau absenoldeb mamolaeth a nodir ar y ffurflen ML1, diwrnod cyntaf absenoldeb mamolaeth fydd y diwrnod ar ôl yr enedigaeth. **Bydd angen hysbysu'r Adran Cyflogres.**	Cyflogai i hysbysu Rheolwr	
Ar ôl y geni	Sicrhau y caiff y cyflogai eu hysbysu am unrhyw newidiadau i'r gyfarwyddiaeth fydd yn effeithio ar y cyflogai.	Rheolwr a Datblygu Sefydliadol	
	Penderfynu ar ddefnyddio Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad yn ystod cyfnod mamolaeth (dim mwy na 10 diwrnod). Llenwi ffurflen ML3 a'i dychwelyd i Datblygu Sefydliadol.	Rheolwr a Cyflogai	
8 wythnos cyn dychwelyd	Cyflwyno/ystyried/prosesu unrhyw geisiadau am weithio hyblyg.	Cyflogai, Rheolwr a Datblygu Sefydliadol	
	Llenwi ffurflen ML2 a'i dychwelyd i Datblygu Sefydliadol i gadarnhau dyddiad dychwelyd i'r gwaith.	Cyflogai	

FFURFLEN ML1

Cais
Budd-daliadau Mamolaeth

Cyngor Bwrdeistref Sirol
Blaenau Gwent
County Borough Council

DYLID LLENWI'R FFURFLEN HON A'I DYCHWELYD AT HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk
GYDA FFURFLEN MAT B1

ADRAN 1 – MANYLION PERSONOL

Enw Llawn:			
Cyfeiriad Cartref:			
Rhif Ffôn	Cartref:		Gwaith:
Swydd:			
Man Gwaith:			
Rhif Staff:			
Rhif Yswiriant Gwladol:			

ADRAN 2 – DATGANIAD

Ar ôl darllen y Polisi Mamolaeth, rwyf drwy hyn yn eich hysbysu fy mod yn feichiog a'r dyddiad pan ddymunaf ddechrau fy Absenoldeb Mamolaeth. Cadarnhaf y cafodd fy rheolwr ei hysbysu am y dyddiadau dilynol:

Dyddiad disgwyliedig geni'r babi: ______ Dyddiad cychwyn Absenoldeb Mamolaeth: ______

A ydych yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd eich cyfnod Absenoldeb Mamolaeth? (*am gyfnod o 3 mis o leiaf) ☐ Ydw* ☐ Na

Os ydych yn gymwys am y 12 wythnos o hanner cyflog galwedigaethol, sut fyddai orau gennych dderbyn y taliad? (ticiwch fel sy'n briodol)

☐ 12 wythnos mewn taliadau cyfartal
☐ 33 wythnos mewn taliadau cyfartal
☐ 20 wythnos mewn taliadau cyfartal
☐ Cyfandaliad ar ddiwedd eich Absenoldeb Mamolaeth

Os ydych yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth di-dâl fyddech chi eisiau ad-dalu Cyfraniadau Blwydd-daliad ar yr absenoldeb di-dâl? (LGPS yn unig) caiff hyn ei dynnu ar 1/3 cyflogai/2/3 cyflogydd ☐ Ydw ☐ Na

Ydych chi'n defnyddio Talebau Gofal Plant Computershare?
Os felly, cysylltwch â'r Adran Cyflogres ar unwaith ar gyngor ar bryd i adael y cynllun. ☐ Ydw ☐ Na

Llofnod: ______ Dyddiad: ______

ADRAN DATBLYGU SEFYDLIADOL YN UNIG

Cychwyn Cyfnod Mamolaeth: ______ Dyddiad Dychwelyd: ______

Mawrth 2023

FFURFLEN ML2

Mamolaeth
Dychwelyd i'r Gwaith

Cyngor Bwrdeistref Sirol
Blaenau Gwent
County Borough Council

DYLAI'R FFURFLEN HON GAEL EI LLENWI A'I DYCHWELYD I HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk
GAN ROI O LEIAF 8 WYTHNOS O HYSBYSIAD O'R BWRIAD I DDYCHWELYD I'R GWAITH

ADRAN 1 – MANYLION PERSONOL

Enw Llawn: ____________________

Cyfeiriad Cartref: ____________________

Rhif Ffôn Cartref: ____________________ Gwaith: ____________________

Swydd: ____________________

Man Gwaith: ____________________

Rhif Staff: ____________________

Rhif Yswiriant Gwladol: ____________________

ADRAN 2 - DATGANIAD

Dylid nodi fod yn rhaid i'ch Absenoldeb Mamolaeth orffen ar yr un diwrnod o'r wythnos ag y dechreuodd e.e. Dydd Llun..

Rwy'n cadarnhau fy mod yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad dilynol: ____________________

Llofnod ____________________ Dyddiad: ____________________

DATBLYGU SEFYDLIADOL YN UNIG

Dyddiad Dychwelyd: ____________________

FFURFLEN M3

Awdurdodiad ar gyfer Talu **Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad**

Cyngor Bwrdeistref Sirol
Blaenau Gwent
County Borough Council

DYLID LLENWI A DYCHWELYD Y FFURFLEN HON AT HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk

ADRAN 1 – MANYLION PERSONOL

Enw Llawn:

Cyfeiriad Cartref:

Rhif Ffôn: Cartref: Gwaith:

Swydd:

Man Gwaith:

Rhif Staff:

Rhif Yswiriant Gwladol:

ADRAN 2 - DATGANIAD

Yn unol gyda'r Polisi Mamolaeth dymunaf eich hysbysu fy mod wedi mynychu'r gwaith ar y dyddiad(au) a nodir isod:

Rheswm dros y Diwrnod(au) Cadw mewn Cysylltiad:

Llofnod y Cyflogai: Dyddiad:

Llofnod y Rheolwr: Dyddiad: