

CYNNAL

# Y CYNLLUN ABSENOLDEB MAMOLAETH

---

## Y CYNLLUN ABSENOLDEB MAMOLAETH

### 1. I BWY MAE'R CYNLLUN HWN YN BERTNASOL?

Bydd y cynllun mamolaeth yn berthnasol i bob gweithwraig feichiog waeth faint o oriau a weithir ganddi bob wythnos.

### 2. CYFRIFOLDEBAU CYCHWYNNOL Y WEITHWRAIG

Rhoddi gwybod ar bapur i'r cyflogwr sy'n cyflogi o leiaf 28 diwrnod cyn i'r absenoldeb ddechrau neu cyn gynted ag sy'n rhesymol bosib :

Nid oes rhaid i ddynes mwyach ddweud ei bod yn dod yn ôl i weithio. Bydd ffurflen safonol ar gael i nodi'r manylion (gweler atodiad 1 sydd ynghlwm).

- Yn ysgrifenedig ei bod yn feichiog a'r dyddiad y disgwylir y bydd y plentyn yn cael ei eni, trwy dystysgrif feddygol gan feddyg cofrestredig neu fydwraig gofrestrdedig os bydd cyflogwr yn gofyn am hynny.
- Yn ysgrifenedig os bydd y cwmni yn gofyn amdano, y dyddiad y disgwylir y bydd ei absenoldeb yn dechrau.
- Yn ysgrifenedig os bydd y cwmni yn gofyn, ei bod yn bwriadu dychwelyd i weithio os mai dyna yw ei bwriad.

### 3. GOFAL CYN GENI

Mae gan bob gweithwraig feichiog hawl i gael amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer gofal cyn-geni a gall hyn gynnwys sesiynau ymlacio, dosbarthiadau rhianta ynghyd ag archwiliadau meddygol ar yr amod y dangosir tystiolaeth o apwyntiadau os bydd y cyflogwrsy'n ei chyflogi yn gofyn iddi wneud hynny.

### 4. HAWL I ABSENOLDEB MAMOLAETH

- Bydd gan weithwraig hawl i fod yn absennol am gyfnod o hyd at 39 wythnos gyda thâl ond ni fedr y cyfnod hwn gychwyn cyn yr unfed wythnos ar ddeg o'r wythnos y disgwylir geni'r plentyn oni bai fod y plentyn yn cael ei eni.
- Bydd gan weithwraig sydd ddim yn dymuno dychwelyd i weithio ar ôl y cyfnod o 39 wythnos hawl i fod yn absennol heb dâl am gyfnod pellach o 13 wythnos yn dilyn y cyfnod hwn.
- O fewn 28 diwrnod o dderbyn y rhybudd ysgrifenedig cyntaf, bydd y cyflogwr yn ysgrifennu at y weithwraig yn datgan y dyddiad y disgwylir iddi ddychwelyd i'r gwaith ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth gan dybio y bydd yn manteisio ar y cyfnod llawn y mae hi â'r hawl iddo.**

### 5. TÂL MAMOLAETH

- Hawl gweithwraig i dderbyn Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) fydd y taliadau hynny wneir i weithwragedd a chanddynt lai na 26 wythnos o wasanaeth di-dor ar ddechrau'r unfed wythnos ar bumtheg cyn y dyddiad y disgwylir geni'r plentyn.
- Bydd y taliadau i weithwraig sydd wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth di-dor ar ddechrau'r unfed wythnos ar bymtheg cyn y dyddiad y disgwylir geni'r plentyn fel a ganlyn :
  - Am chwe wythnos gyntaf yr absenoldeb, bydd gan y weithwraig hawl i 90% o'i chyflog ar gyfartaledd sy'n cael ei gategoreiddio fel y gyfradd uwch o TMS (os yw'r TMS yn uwch na chyflog wythnosol arferol y weithwraig, yna bydd gan y weithwraig hawl i dderbyn ei chyflog wythnosol yn unig am y 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth) neu fel Lwfans Mamolaeth (LM) i weithwragedd nad oes hawl ganddynt i TMS.
  - Ar ôl y chwe wythnos gyntaf, mae gan y weithwraig hawl i gyfradd is o TMS yr wythnos neu LM am weddill y Cyfnod Tâl Mamolaeth. (Y CTM yw'r cyfnod o 39 wythnos y mae gan y gweithiwr hawl iddo).

- iii. Wedi iddi nodi ei bwriad i ddychwelyd i weithio, mae'r dewis ar gael i dalu taliadau'r 12 wythnos canlynol fel hanner cyflog wythnosol ynghyd ag unrhyw daliadau TMA neu LM y mae ganddi hawl iddynt ar yr amod nad yw'r cyfanswm yn fwy na'r cyflog llawn a dilynr hynny gan 21 wythnos o daliadau TMS neu LM.

**Fel dewis arall, gellir talu'r swm cyfwerth (h.y. tâl 6 wythnos) drwy raniadau a gytunir rhwng y weithwraig a'r Cwmni am hyd at 33 wythnos.**

- iv. Y taliadau i'r rhieni nad ydynt yn bwriadu dychwelyd i weithio yn ystod y 33 wythnos wedyn fydd hawl y gweithiwr i TMS, neu LM i weithwagedd sydd ddim yn gymwys i TMS.
- v. Bydd taliadau a wneir gan yr awdurdod yn ystod yr absenoldeb mamolaeth dan gymal (iii) uchod yn cael eu gwneud ar y ddealltwriaeth y bydd y weithwraig yn dychwelyd i weithio i Gwmni CYNNAL am o leiaf 3 mis ac yn mynychu'r gwaith yn unol â'o chytundeb gwaith. Gall Cwmni CYNNAL amrywio'r cyfnod os dangosir bod achos da dros wneud hynny, ac oni fydd yn medru gwneud hynny, bydd raid iddi dalu'r arian a gafodd yn ôl, neu ran ohono, oherwydd y gall y cwmni benderfynu nad yw taliadau TMS a wneir i'r gweithwyr yn rhai y gellir eu had-dalu.

**6. DYDDIAU CADW MEWN CYSYLLTIAD (CMC)**

- a. Mae'r Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 yn cyflwyno Dyddiau CMC lle gall merched weithio am hyd at 10 niwrnod yn ystod y cyfnod o 39 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth y mae hi â'r hawl iddo heb golli eu TMS neu LM.
- b. Er mwyn manteisio ar y Dyddiau CMC, dyma'r trefniadau a awgrymir :
- Bydd rhaid i'r fam amlinellu a yw'n dymuno cymryd ei dyddiau CMC a rhaid cytuno i'r trefniadau ar gyfer hyn ymlaen llaw gyda'r Rheolwr Llinell.

**SYLWER** Efallai na fydd yn briodol i'r fam weithio ei horiau arferol / normal yn ystod y dyddiau CMC hyn ond dylid cytuno ar beth fydd yr oriau a'r dyddiau. Efallai hefyd y bydd amrywiad ar y diwrnod CMC, h.y. efallai y bydd y fam yn dymuno gwneud yr oriau i fyny fesul dipyn ac ati.

Fodd bynnag, pr'un a yw dynes yn gweithio 1 awr neu 7 awr o fewn un diwrnod gwaith, bydd hyn yn cyfrif fel un diwrnod CMC wedi ei gymryd o'r 10 sydd ar gael.

Bydd unrhyw TMS neu LM yn cael ei ychwanegu at lefel cyflog arferol y fam fesul awr am bob awr y bu yn y gwaith ar ddiwrnod CMC.

- Bydd angen cofnodi amser CMC ar ddogfen sydd ar gael gan y Swyddog Personél sydd yn y pecyn Absenoldeb Mamolaeth a roddir i'r holl ferched beichiog sy'n gweithio. Rhaid i'r Rheolwr Llinell awdurdodi'r ffurflen CMC a'i hanfon ymlaen i'r adain gyflogau unwaith y mae'r lwfans dyddiau CMC wedi dod i ben (dylid anfon copïau or holl hawliadau dyddiau CMC i'r Swyddog Personél gyda chofnod o'r adegau mynychu ynghlwm).
- Cyfrifoldeb y Rheolwr Llinell fydd cynnal asesiad risg iechyd a diogelwch neu adolygu'r trefniadau sy'n bodoli eisoes i gymryd dyddiau CMC i ystyriaeth.

**7. HAWL I DDYCHWELYD I WEITHIO**

- a. Yn amodol a (b) uchod, mae gan y weithwraig sydd ar absenoldeb mamolaeth yr hawl i ddychwelyd i'r swydd y cyflogwyd hi i'w gwneud dan ei chytundeb gwreiddiol ac ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol na'r rheini a fyddai wedi bod yn berthnasol iddi pe na bai yn absennol. Mae "swydd" i'r pwrpas hwn yn golygu natur y gwaith y cyflogir hi i'w wneud a'r capasiti a'r man y cyflogir hi ynddo.

- b. Onid yw'n ymarferol i'r awdurdod ganiatau i'r weithwraig ddychwelyd i'r gwaith yn ei swydd fel y ddiffinir hynny yn (a) uchod oherwydd bod y swydd yn dod i ben, bydd gan y weithwraig hawl i gael cynnig swydd addas yn ei lle os oes un ar gael, ar yr amod bod y gwaith a wneir dan y swydd honno yn addas iddi hi ac i'r amgylchiadau, a bod y swydd a wneir a'r man y cyflogir hi a'r telerau a'r amodau ddim yn sylweddol llai ffafriol iddi na phe bai wedi medru dychwelyd i'r swydd y cyflogwyd hi i'w gwneud yn wreiddiol.
- c. Gellir cynnig swydd addas os cyfyd amgylchiadau eithriadol ac eithrio'r swydd yn dod i ben (e.e. ad-drefnu cyffredinol), a fyddai wedi digwydd pe na bai'r weithwraig wedi bod yn absennol, sy'n golygu newid yn y swydd y cyflogwyd hi i'w gwneud cyn ei habsenoldeb. Dylai'r gwaith a fydd yn cael ei wneud fod yn addas iddi ac yn addas i'r amgylchiadau, ac ni ddylai'r swydd a wneir, y lle y caiff ei chyflogi, ei thelerau na'r amodau gwaith fod yn sylweddol llai ffafriol iddi na phe bai wedi medru dychwelyd i'r swydd y cyflogwyd hi i'w gwneud yn wreiddiol.

## 8. DEFNYDDIO'R HAWL I DDYCHWELYD I WEITHIO

- i. Bydd rhaid i weithwraig sy'n gymwys i fod yn absennol yn unol â pharagraff 4(a) roddi gwybod i'r awdurdod yn ysgrifenedig, os gofynnir am hynny, o leiaf 21 diwrnod cyn y diwrnod y mae'n bwriadu dychwelyd i'w gwaith ei bod yn bwriadu dychwelyd os yw hynny cyn diwedd y cyfnod mamolaeth ychwanegol. Lle rhoddir rhybudd o lai nag 21 diwrnod, gall y cyflogwr ohirio'r dyddiad dychwelyd i sicrhau rhybudd o 21 diwrnod ar yr amod na fydd hynny yn mynd y tu hwnt i ddiwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth. I wneud hyn, rhaid i'r awdurdod rhoi gwybod i'r weithwraig am y dyddiad dychwelyd a rhaid rhoi rheswm am ohirio'r dyddiad dychwelyd.
- ii. Gall gweithwraig ohirio'r dyddiad dychwelyd ar ôl diwedd yr absenoldeb mamolaeth trwy gyflwyno datganiad gan feddyg yn dweud nad yw hi'n medru gweithio. Rhaid gwneud hynny cyn diwedd y dyddiad dychwelyd gwreiddiol neu onid oes dyddiad wedi ei bennu, cyn diwedd yr absenoldeb mamolaeth. Bydd y cynllun salwch yn berthnasol i absenoldeb o'r fath.
- iii. **Yr holl weithwyr :**
- Yn unol â Pholisi Cyfle Cyfartal y Cyngor ni ddylid gwahaniaethu yn erbyn na dial yn annheg ar unrhyw weithwraig sy'n manteisio ar y ddarpariaeth yn y polisi mamolaeth. Os bydd hyn yn digwydd, yna bydd achosion o'r fath yn cael eu trin yn unol â Pholisi'r Cyngor.
  - Yn achos gweithwraig nad yw'n rhesymol disgwyl iddi ddychwelyd i weithio ar y dyddiad a roddwyd ganddi (p'run ai oherwydd gweithredu diwydiannol neu reswm arall), gall ddychwelyd i weithio ar ôl i'r gwaith aildechrau, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol rhesymol ar ôl hynny.
  - Yn achos gweithwraig lle nad oes dyddiad dychwelyd wedi ei bennu a lle bo toriad yn y gwaith (boed hynny oherwydd gweithredu diwydiannol neu reswm arall) sy'n golygu na ellid disgwyl iddi ddychwelyd i weithio cyn diwedd cyfnod absenoldeb mamolaeth ac, o ganlyniad, nid yw'n penodi dyddiad dychwelyd, gall ddefnyddio'i hawl i roddi o leiaf 7 niwrnod o rybudd i'r cwmni ei bod yn bwriadu dychwelyd unrhyw bryd cyn pen 14 diwrnod o ddiwedd y toriad.

## 9. Y BERTHYNAS GYDA SALWCH A GWYLIU BLYNYDDOL

- a. Ni fydd absenoldeb mamolaeth yn cael ei drin fel absenoldeb salwch ac, o'r herwydd, ni fydd yn cael ei gyfrif i weithio allan cyfnod yr hawl i absenoldeb salwch.
- b. Bydd absenoldeb mamolaeth gyda thâl ac absenoldeb mamolaeth awdurdodedig heb dâl, **yn ei gyfanrwydd (h.y. 52 wythnos)**, yn cael ei gyfrif fel gwasanaeth di-dor at ddibenion cynllun salwch y Cyngor Cenedlaethol.
- c. Bydd gwyliau blynyddol yn parhau i gynyddu yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth gyda thâl ac absenoldeb mamolaeth awdurdodedig heb dâl. Gellir trosglwyddo'r gwyliau o un Flwyddyn Gwyliau i'r nesaf.

## 10. DIFFINIADAU

a. Tâl Wythnosol

Mae'r ymadrodd 'tâl wythnos' ar gyfer gweithwyr nad yw eu cyflog am oriau gwaith arferol yn amrywio yn dibynnu ar faint o waith a wneir yn y cyfnod, yn gyfystyr â'r swm sy'n daladwy gan y y cwmni i'r gweithiwr dan y cytundeb gwaith presennol am eu horiau gwaith arferol mewn wythnos. Lle nad oes oriau gweithio arferol, tâl wythnos yw'r cyflog sy'n daladwy ar gyfartaledd.

b. Genedigaeth

Mae genedigaeth yn golygu genedigaeth plentyn byw, neu enedigaeth plentyn yn fyw neu'n farw ar ôl 24 wythnos o fod yn feichiog.

c. Ni ddylid dehongli'r darpariaethau uchod fel rhai sy'n llai ffafriol na hawliau statudol.

ATODIAD 1

## DATGANIAD O FWRIAD ABSENOLDEB MAMOLAETH

(i'w chyflwyno o leiaf 28 diwrnod cyn dechrau'r Absenoldeb Mamolaeth)

**Enw Llawn :** .....

**Dyddiadau Absenoldeb :**

Wythnos y disgwylir geni'r plentyn :

Hoffwn i'm habsenoldeb gychwyn ar :

**A.**

**Gweithwyr sydd a hawl i Absenoldeb Mamolaeth Arferol (h.y. llai na 26 wythnos o wasanaeth ar ddechrau'r 15<sup>fed</sup> wythnos cyn dyddiad geni disgwyliedig y plentyn) :**

Nid wyf yn bwriadu dychwelyd i weithio wedi i'm plentyn gael ei (g)eni.

Bwriadaf ddychwelyd o fewn 26 wythnos o gychwyn fy absenoldeb mamolaeth. Deallaf bod rhaid hysbysu CYNNAL yn ysgrifenedig o'm penderfyniad i ddychwelyd, o leiaf 21 diwrnod ymlaen llaw.

**B.**

**Gweithwyr sydd a hawl i Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (h.y. mwy na 26 wythnos o wasanaeth di-dor ar ddechrau'r 15<sup>fed</sup> wythnos cyn dyddiad geni disgwyliedig y plentyn) :**

Nid wyf yn bwriadu dychwelyd i weithio wedi i'm plentyn gael ei (g)eni.

Bwriadaf ddychwelyd o fewn 52 wythnos o gychwyn fy absenoldeb mamolaeth. Deallaf bod rhaid hysbysu CYNNAL yn ysgrifenedig o'm bwriad i ddychwelyd o leiaf 21 diwrnod ymlaen llaw.

### Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (Keeping in Touch Days - KIT)

Efallai byddaf yn cymryd dyddiau *KIT* yn ystod fy nghyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Nid wyf yn bwriadu cymryd dyddiau *KIT*.

**Opsiwn Cyflog 1 :**

wythnos 1 i 6	-	$\frac{9}{10}$ o'ch cyflog
wythnos 7 i 18	-	$\frac{1}{2}$ cyflog (+ TMS)
wythnos 19 i 39	-	TMS ar y raddfa isaf

**Opsiwn Cyflog 2 :**

wythnos 1 i 6	-	$\frac{9}{10}$ o'ch cyflog
wythnos 7 i 26	-	$\frac{3}{10}$ o'ch cyflog (+ TMS)
wythnos 27 i 39	-	TMS ar y raddfa isaf

Ymgymraf i ad-dalu unrhyw dâl mamolaeth galwedigaethol a dderbyniaf yn ystod fy absenoldeb mamolaeth oni fyddaf yn dychwelyd i'r gwaith o fewn 26 wythnos o'r dyddiad y cychwynir fy absenoldeb mamolaeth (os ydych â'r hawl i Absenoldeb Mamolaeth Arferol), neu 52 wythnos o'r dyddiad y chychwynir fy absenoldeb mamolaeth (os ydych â'r hawl i Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol).

Arwyddwyd : ..... Dyddiad : .....

Ar ôl llenwi'r ffurflen hon dylid ei hanfon i'r : Swyddog Personél, Cwmni CYNNAL, Uned Dechnoleg, Maesincla, Caernarfon. LL55 1RS.

ATODIAD 2

## OPSIYNNAU AR GYFER DERBYN TALIADAU YN YSTOD CYFNOD MAMOLAETH \*

**Opsiwn Traddodiadol – Opsiwn Cyflog 1 (9/10<sup>th</sup> am 6 wythnos, ½ cyflog am 12 wythnos)**

wythnos 1 → 6	wythnos 7 → 18	wythnos 19 → 39	wythnos 40 → 52

**Opsiwn Arall – Opsiwn Cyflog 2 (9/10<sup>th</sup> am 6 wythnos, 3/10 cyflog am 20 wythnos)**

wythnos 1 → 6	wythnos 7 → 26	wythnos 27 → 39	wythnos 40 → 52

	9/10 Cyflog
	½ Cyflog + SMP
	3/10 Cyflog + SMP
	SMP yn Unig
	Dim Taliadau

\* *ar gyfer staff gyda dros flwyddyn o wasanaeth di-dor.*

**Awgrymw'n eich bod yn cysylltu â Lynn Patterson (01286 685411 est. 211) am fwy o wybodaeth / cyngor ynglŷn â'r opsiwn gorau i chi.**



ATODIAD 3

## RHEOLAU BLWYDD-DAL LLYWODRAETH LEOL

(YNGHYLCH NEWIDIADAU MEWN DARPARIAETH NAWDD CYMDEITHASOL)

### ABSENOLDEB HEB DÂL / MAMOLAETH – TALU CYFRANIADAU

#### LLYTHRENNAU BRAS OS GWELWCH YN DDA

ENW :

.....

RHIF GWAITH :

.....

CYFEIRIAD :

.....

.....

.....

**\* Ticiwch y blwch priodol os gwelwch yn dda**

a. Dymunaf dalu cyfraniadau i Gronfa Blwydd-dal Cyngor Gwynedd am y cyfnod llawn o absenoldeb heb dâl / mamolaeth.

b. Ni ddymunaf dalu cyfraniadau i Gronfa Blwydd-dal Cyngor Gwynedd am y cyfnod o absenoldeb heb dâl / mamolaeth wedi'r cyfnod o absenoldeb gyda chyflog.

LLOFNOD :

.....

Dyddiad :

.....

*Ar ôl llenwi'r ffurflen hon dylid ei hanfon i'r : Swyddog Personél, Cwmni CYNNAL, Uned Dechnoleg, Maesincla, Caernarfon. LL55 1RS.*

ATODIAD 4





## Cwmni CYNNAL

Cofnod Presenoldeb a Thaflen Hawlio Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad  
*Keeping In Touch Days Record of Attendance and Claim Form*

ENW / NAME						
RHIF CYFLOG / PAY NUMBER						
ADRAN / DEPARTMENT						
DIWRNOD KIT KIT DAY	DYDDIAD DATE	ORIAU A WEITHIWD HOURS WORKED		AMSER PRYDAU MEAL TIME		CYFANSWM ORIAU A HAWLIWD TOTAL HOURS CLAIMED
		O / FROM	I / TO	O / FROM	I / TO	
DIWRNOD 1 DAY 1						
DIWRNOD 2 DAY 2						
DIWRNOD 3 DAY 3						
DIWRNOD 4 DAY 4						
DIWRNOD 5 DAY 5						
DIWRNOD 6 DAY 6						
DIWRNOD 7 DAY 7						
DIWRNOD 8 DAY 8						
DIWRNOD 9 DAY 9						
DIWRNOD 10 DAY 10						
CÔD GWARIANT : EXPENDITURE CODE :				CYFANSWM ORIAU A HAWLIR : TOTAL HOURS CLAIMED :		
<b>LLOFNODION YN TYSTIO CYWIRDEB / SIGNATURES CERTIFYING ACCURACY</b>						
GWEITHIWR / EMPLOYEE :						
RHEOLWR LLINELL / LINE MANAGER :						
PENNAETH ADRAN / DEPARTMENT HEAD :						

**O.N. :** Dylid cwblhau un ffurflen yn unig am yr holl ddyddiau KIT a gymerir. Dylid anfon y ffurflen i'r adain gyflogau am daliad wedi i'r holl ddyddiau KIT gael eu cymryd, a chopi i'r Uned Adnoddau Dynol (Personél)

**NB:** One form only to be completed which must include all KIT days undertaken. Only when all KIT days have been recorded should the form be passed to the Payroll Section for Payment, and a copy to HR Unit, Personnel.