# Polisi a gweithdrefn mamolaeth (Templed)

## Trosolwg


- Cyflwyniad
- Polisi a gweithdrefn mamolaeth
- Newid dyddiad dechrau absenoldeb mamolaeth arferol (OML)
- Genedigaethau cynnar
- Camesgoriad, marw-enedigaeth a marwolaeth babi
- Hawliau ychwanegol
- Buddion cytundebol


## Cyflwyniad



Dylai mudiadau gael polisi sy'n nodi hawliau cyflogai beichiog i gael absenoldeb mamolaeth a thâl mamolaeth, gan ystyried hawliau statudol gofynnol yn ogystal â threfniadau yn ystod y beichiogrwydd ac ar ôl hynny. Ni ddylai cyflogwr achosi i gyflogai wynebu anfantais na'i diswyddo am reswm sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd.

Mae gan gyflogeion beichiog bedair prif hawl gyfreithiol:

- Amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cynenedigol
- Absenoldeb mamolaeth
- Tâl mamolaeth neu lwfans mamolaeth
- Amddiffyniad rhag triniaeth annheg, gwahaniaethu neu ddiswyddo

Mae'r polisi enghreifftiol canlynol yn ystyried darpariaethau Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant etc 1999, Rheoliadau Tâl Mamolaeth Statudol (Cyffredinol) 1986,

Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999 a Deddf Cydraddoldeb 2010. Fe'i darperir fel canllaw yn unig ac ni ddylid ystyried ei fod yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

**Dylai'r polisi hwn gael ei addasu i adlewyrchu maint a statws cyfreithiol eich mudiad.**

Ar gyfer elusennau llai o faint neu sefydliadau corfforedig elusennol, gall hyn olygu bod ymddiriedolwyr neu reolwyr yn ymgymryd â sawl rôl, gan gynnwys cyfrifoldebau adnoddau dynol.

## Polisi a gweithdrefn mamolaeth

Polisi [ENW'R MUDIAD] yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y gyfraith mewn perthynas â hawliau mamolaeth. At y diben hwn, ei nod yw hysbysu cyflogeion am eu hawliau mamolaeth statudol a sicrhau bod cyflogeion cymwys yn deall yr hawliau hynny.

Mae gan bob cyflogai beichiog, ni waeth pa mor hir y mae wedi gweithio i [ENW'R MUDIAD] yr hawl i gael y canlynol:

### 1. Absenoldeb mamolaeth gorfodol (cml)

Mae'n rhaid i gyflogai, o dan y gyfraith, gymryd pythefnos o absenoldeb mamolaeth ar ôl rhoi genedigaeth. Ni chaiff cyflogai ddychwelyd i'r gwaith yn ystod y pythefnos yma.
*(Noder, mae'r cyfnod CLM yn 4 wythnos ar gyfer gweithwyr ffatri)*

### 2. Absenoldeb mamolaeth statudol (sml)

Mae Absenoldeb Mamolaeth Statudol yn 52 wythnos. Mae gan bob cyflogai beichiog yr hawl i gael cyfnod o 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML), sy'n cynnwys y 2 wythnos o CML, a 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML), ni waeth pa mor hir y mae wedi gweithio i'r mudiad na faint o oriau a weithiwyd bob wythnos.

Gall cyflogai ddewis pryd y bydd yn dechrau ar ei OML, a gall dewis gweithio hyd at yr adeg y caiff y babi ei eni. Fodd bynnag, ni all cyflogai ddechrau OML cyn dechrau'r 11eg wythnos cyn y dyddiad y disgwylir i'r babi gael ei eni. Os caiff y babi ei eni cyn y disgwylir i OML ddechrau, bydd OML yn dechrau'n awtomatig ar y diwrnod ar ôl yr enedigaeth.

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer hyn, mae'n rhaid i'r cyflogai hysbysu [NODWCH BWY] heb fod yn hwyrach na'r 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ar ôl hynny) am y canlynol:

- Ei bod yn feichiog; gellir gwneud hynny ar lafar neu'n ysgrifenedig
- Yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni ar ffurf tystysgrif mamolaeth (ffurflen MAT B1) sydd ar gael gan fydwraig neu feddyg y cyflogai

- Y dyddiad y mae'n bwriadu dechrau ei chyfnod o OML; gellir gwneud hynny ar lafar neu'n ysgrifenedig (y cynharaf yw 11 wythnos cyn y dyddiad y disgwylir i'r babi gael ei eni)
- Gall cyflogeion cymwys sy'n rhieni ddewis cymryd absenoldeb yn hyblyg a/neu rannu absenoldeb gyda'u partner yn ystod blwyddyn gyntaf bywyd eu plentyn. Bydd hyn yn golygu bod y fam yn gorffen ei SML ac yn optio i mewn i Absenoldeb Rhiant a Rennir. Gellir cael rhagor o fanylion gan [NODWCH BWY].

## Newid dyddiad dechrau absenoldeb mamolaeth arferol (OML)

Mae gan y cyflogai yr hawl i newid dyddiad dechrau ei OML cyn belled â'i bod yn rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol arferol ar ôl hynny) i [NODWCH BWY] o naill ai'r dyddiad dechrau newydd neu'r dyddiad dechrau gwreiddiol (pa un bynnag sydd gynharaf). Yna, bydd y mudiad yn cadarnhau'r dyddiad newydd ar gyfer dychwelyd i'r gwaith.

Os bydd y cyflogai yn absenoldeb o'r gwaith am reswm sy'n gysylltiedig â'i beichiogrwydd unrhyw bryd yn ystod y pedair wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni, bydd absenoldeb a thâl mamolaeth y cyflogai yn dechrau'n awtomatig ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb salwch.

## Genedigaethau cynnar

Pan fo'r babi yn cael ei eni cyn y dyddiad y bwriedir dechrau'r absenoldeb mamolaeth, bydd yr absenoldeb a'r tâl mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar y diwrnod ar ôl yr enedigaeth. Mae'n rhaid i'r cyflogai hysbysu [NODWCH BWY] ynghylch pryd y rhoddwyd genedigaeth cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol. Gellir gwneud hyn ar lafar neu'n ysgrifenedig drwy ddarparu ffurflen MAT B2.

## Camesgoriad, marw-enedigaeth a marwolaeth babi

Camesgoriad yw pan fo babi yn cael ei eni'n farw cyn diwedd y 24ain wythnos o feichiogrwydd. Nid oes gan gyflogai sy'n dioddef camesgoriad yr hawl i gael Absenoldeb Mamolaeth Statudol na Thâl Mamolaeth Statudol.

Marw-enedigaeth yw pan fo babi yn cael ei eni'n farw yn ystod neu ar ôl y 25ain wythnos o feichiogrwydd. Mae gan gyflogai y mae ei babi yn cael ei eni'n farw yr hawl i gael Absenoldeb Mamolaeth Statudol ac efallai y bydd ganddi'r hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol. Mae gan gyflogai y mae ei babi yn cael ei eni'n fyw ar unrhyw gam o'r beichiogrwydd ond sydd wedyn yn marw (marwolaeth newyddenedigol) yr hawl i gael Absenoldeb Mamolaeth Statudol ac efallai y bydd ganddi'r hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol.

## 3. Amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cynenedigol

Mae gan bob cyflogai beichiog yr hawl i gael amser i ffwrdd â thâl i fynd i apwyntiadau gofal cynenedigol.

Mae apwyntiadau cynenedigol yn cynnwys:

- Apwyntiadau meddygol sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd

- Dosbarthiadau ar gyfer iechyd, ffitrwydd neu ymlacio sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd
- Sesiynau sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles yr unigolyn

Mae amser i ffwrdd â thâl ar gyfer apwyntiadau cynenedigol yn cynnwys amser teithio. Mae'n rhaid i'r cyflogai ddarparu tystiolaeth bod yr apwyntiad wedi'i drefnu, fel cerdyn apwyntiad. Nid oes rhaid iddi ddarparu tystiolaeth ar gyfer ei hapwyntiad gofal cynenedigol cyntaf.

# Hawliau ychwanegol

## 4. Tâl mamolaeth statudol (SMP)

Mae gan gyflogai yr hawl i gael SMP ar yr amod:

- Ei bod wedi'i chyflogi'n barhaus gan [ENW'R MUDIAD] am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni
- Nad yw ei henillion gros (enillion cyn didynnu treth ac Yswiriant Gwladol) yn is na'r terfyn enillion isaf a bennir gan y Llywodraeth bob blwyddyn dreth (£125 yn 2025/2026)

Telir SMP am 39 wythnos ar y cyfraddau canlynol

| | |
|---|---|
| **6 wythnos gyntaf** | 90% o enillion wythnosol cyfartalog y cyflogai |
| **Y 33 wythnos ddilynol** | £187.18 (o fis Ebrill 2025) neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog (pa un bynnag sydd isaf) am y 33 wythnos ddilynol |
| **Wythnos 40 i 52** | Dim tâl |

Telir SMP i gyflogeion cymwys cyn gynted ag y byddant yn dechrau eu Habsenoldeb Mamolaeth Arferol (OML). Mae taliadau SMP yn destun didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol. Bydd SMP yn cael ei dalu yn yr un ffordd â thaliadau cyflog.

Efallai y bydd gan gyflogeion nad ydynt yn gymwys i gael SMP hawl i gael Lwfans Mamolaeth (MA). https://www.gov.uk/maternity-pay-leave

[EFALLAI Y BYDD MUDIADAU SY'N CYNNIG TÂL MAMOLAETH SY'N UWCH NA'R LEFEL STATUDOL EISIAU NODI HYNNY YMA]

## 5. Gweithio yn ystod absenoldeb mamolaeth (diwrnodau cadw mewn cysylltiad)

Gall cyflogeion sydd ar Absenoldeb Mamolaeth weithio hyd at ddeg diwrnod yn ystod eu SML heb i hynny effeithio ar eu yr hawl i gael SMP. Gellir defnyddio'r diwrnodau yma, a elwir yn ddiwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' neu ddiwrnodau 'KIT' ar gyfer unrhyw waith a gwblheir o dan gontract cyflogaeth y cyflogai, hyfforddiant neu unrhyw weithgaredd a wneir at ddibenion cadw mewn cysylltiad â'r gweithle. Rhaid cytuno ar y cyflog a delir i'r cyflogai ar y cyd. Rhaid trafod a chytuno ymlaen llaw gyda [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] ynghylch y math o waith a fydd yn cael ei wneud.

Nid oes unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol i wneud unrhyw daliad ar ddiwrnod KIT (ar wahân i unrhyw SMP neu MA sy'n daladwy), ond fel arfer bydd cyflogeion yn cael y cyflog a delir iddynt fel arfer am unrhyw oriau y maent yn gweithio ar ddiwrnod KIT. Dylech nodi'n glir a yw'r taliad hwnnw'n cynnwys unrhyw SMP neu MA sy'n daladwy neu'n ychwanegol at hynny).

Ni all [ENW'R MUDIAD] fynnu bod y cyflogai yn cwblhau unrhyw waith yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth a chaiff y cyflogai ei hamddiffyn rhag wynebu anfantais neu gael ei diswyddo o ganlyniad i wrthod cwblhau diwrnod KIT. Yn yr un modd, ni all cyflogai fynnu ei bod yn gweithio diwrnod KIT ar unrhyw adeg yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth.

At ddiben y weithdrefn hon, bydd rhan o ddiwrnod neu ddiwrnod cyfan yn cyfrif fel un diwrnod KIT. Ni fydd absenoldeb mamolaeth cyflogai yn cael ei ymestyn os defnyddir diwrnod KIT.

## 6. Cysylltiad rhesymol

Mae gan y cyflogai a'i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yr hawl i wneud 'cysylltiad rhesymol' â'i gilydd yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth. Yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth, mae gan y cyflogai yr hawl i gael ei hysbysu am faterion fel swyddi gwag, datblygiadau arwyddocaol yn y gweithle a chyfleoedd hyfforddiant. Nid yw cysylltiad rhesymol yn cyfrif tuag at y 10 diwrnod KIT ac nid yw ychwaith yn dod â'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth i ben.

# Buddion cytundebol

## 7. Gwyliau blynyddol

Yn ystod Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML)ac Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML), bydd y cyflogai yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn union fel petai yn y gwaith. [DYLID NODI PRYD MAE'R BLWYDDYN GWYLIAU BLYNYDDOL YN DECHRAU]. Dylai cyflogeion anelu at gymryd gwyliau blynyddol yn ystod y flwyddyn y mae'r gwyliau wedi cronni ynddi ond, os nad yw hyn yn bosibl, gall unrhyw ddiwrnodau nas defnyddiwyd eu cario ymlaen i'r flwyddyn wyliau nesaf. [DYLID NODI'R RHEOLAU YNGHYLCH CARIO GWYLIAU BLYNYDDOL YMLAEN I'R FLWYDDYN WYLIAU NESAF e.e. gallech nodi bod yn rhaid i unrhyw ddiwrnodau o wyliau blynyddol a gaiff eu cario ymlaen eu cymryd yn syth ar ddiwedd y cyfnod SML].

## 8. Cyfraniadau pensiwn

Os yw cyflogai yn gwneud cyfraniad i gronfa bensiwn, mae'n rhaid iddi barhau i wneud taliadau yn union fel petai hi'n cael cyflog llawn. Dylid nodi hynny yma.

Dylid nodi gwybodaeth am gyfraniad unigol y cyflogai yma e.e. beth ddylai'r cyflogai ei wneud os yw'n dymuno rhoi'r gorau i'w chyfraniadau dros dro yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth.

## 9. Codiadau cyflog

Bydd yn rhaid i unrhyw godiadau cyflog a ddyfernir yn ystod y cyfnod OML neu AML ddod i rym pan fydd y cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith.

## 10. Cyfleoedd hyfforddi a datblygu

Rhaid hysbysu cyflogeion sydd ar absenoldeb mamolaeth am unrhyw gyfleoedd hyfforddi neu ddatblygu.

## 11. Cyfnod gwasanaeth parhaus

Mae cyfnod OML cyflogai yn cyfrif tuag at ei gwasanaeth parhaus, a bydd felly yn cyfrif tuag at yr asesiad o lefel swydd a hawliau pensiwn.

## 12. Hysbysu am hawliau statudol

Ar ôl derbyn hysbysiad o feichiogrwydd gan gyflogai, bydd y [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yn hysbysu'r cyflogai yn ysgrifenedig o fewn 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, am ei hawliau mamolaeth statudol a phryd y disgwylir iddi ddychwelyd o absenoldeb mamolaeth.

## 13. Asesiadau risg

Bydd [ENW'R MUDIAD] yn sicrhau bod asesiad risg yn cael ei gynnal er mwyn asesu unrhyw risgiau posibl i bob mam newydd neu fam feichiog, neu famau sydd wedi hysbysu [ENW'R MUDIAD] eu bod yn bwydo ar y fron.

Bydd [ENW'R MUDIAD] yn sicrhau bod yr asesiad risg yn benodol i'w swydd, a bydd yn ystyried ei phryderon ei hun a phryderon ei hymarferydd meddygol neu ymarferydd iechyd. Bydd nodyn am yr asesiad ac unrhyw gamau a gymerir yn cael eu cofnodi a'u cadw yn ffeil personél y cyflogai.

## 14. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Rhaid i gyflogeion ddychwelyd i'r un rôl neu rôl gyfatebol gyda'r un telerau ac amodau oni fydd swyddi yn cael eu dileu.

Nid oes yn rhaid i'r cyflogai roi rhybudd ymlaen llaw i [ENW'R MUDIAD] am ei bwriad i ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth. Tybir y bydd y cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad y nododd [ENW'R MUDIAD] y byddai'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn dod i ben.

Mae'n rhaid i gyflogeion sydd eisiau dychwelyd yn gynnar o absenoldeb mamolaeth roi o leiaf 8 wythnos o rybudd i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] am eu dyddiad dychwelyd. Os na fyddant yn rhoi 8 wythnos o rybudd, mae gan [ENW'R MUDIAD] yr hawl i ohirio'r dyddiad dychwelyd tan bod 8 wythnos wedi mynd heibio, neu, tan y dyddiad dychwelyd gwreiddiol (pa un bynnag sy'n digwydd gyntaf).

Mae gan y cyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl OML yr hawl i ddychwelyd i'r swydd yr oedd ganddi cyn yr absenoldeb, gyda'r un telerau ac amodau cyflogaeth.

Mae gan y cyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl AML yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd yr oedd ganddi cyn yr absenoldeb, gyda'r un telerau ac amodau cyflogaeth, oni bai nad yw'n rhesymol ymarferol, ac os felly dylai ddychwelyd i swydd arall sy'n addas ar ei chyfer ac yn briodol iddi o dan yr amgylchiadau, ar delerau nad ydynt yn llai ffafriol na'r swydd wreiddiol.

(Noder, ar ôl i'r cyflogai ddychwelyd o absenoldeb mamolaeth, dylid cynnal cyfarfod gyda'r cyflogai er mwyn trafod unrhyw newidiadau sydd wedi digwydd yn ystod ei habsenoldeb. Bydd hyn yn gyfle i drafod unrhyw faterion mewn perthynas â bwydo ar y fron. Dylid annog y cyflogai i ofyn unrhyw gwestiwn neu fynegi unrhyw bryder yn y cyfarfod hwn).

## 15. Hawl i wneud cais am batrymau gweithio hyblyg

O ddiwrnod cyntaf ei gyflogaeth, mae gan unrhyw gyflogai yr hawl i ofyn am batrymau gweithio hyblyg. Bydd [ENW'R MUDIAD] yn ystyried ceisiadau o'r fath o ddifrif yn unol â deddfwriaeth.

## 16. Methu dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth

Os bydd y cyflogai yn rhy sâl i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth, bydd Polisi Salwch ac Absenoldeb [ENW'R MUDIAD] yn gymwys.

## 17. Dileu swyddi

Ni fydd [ENW'R MUDIAD] yn dileu swydd cyflogai am gymryd absenoldeb mamolaeth neu am wneud cais am batrwm gweithio hyblyg er mwyn gofalu am ei phlentyn.

Mae gan gyflogeion yr hawl i gael cynnig unrhyw swydd amgen addas (pan fo un ar gael) os cânt eu dewis ar gyfer dileu swydd (hyd yn oed os bydd cydweithwyr eraill yn fwy addas ar gyfer y rôl honno) tra eu bod ar gyfnod mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir. Bydd polisi Dileu Swyddi [ENW'R MUDIAD] yn gymwys.

## 18. Cyflogeion nad ydynt yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Pan nad yw'r cyflogai yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth, mae'n rhaid iddi roi hysbysiad terfynu fel yr amlinellir yn ei Datganiad Manylion/Contract Cyflogaeth.

## 19. Gofal i fabanod newydd-anedig

Os bydd eich plentyn yn cael gofal i fabanod newydd-anedig sy'n dechrau o fewn 28 diwrnod i'r enedigaeth ac sy'n para am o leiaf saith diwrnod llawn, efallai y byddwch yn gymwys i gael absenoldeb a thâl gofal i fabanod newydd-anedig yn ychwanegol at dâl tadolaeth. I gael mwy o wybodaeth, siaradwch â [NODWCH BWY].

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch ef a'i ddefnyddio fel y bo'n briodol. Awgrymwn eich bod yn llunio'r ddogfen gyda'ch logo a'ch brand eich hun.**