

1. Rôl a chyfrifoldebau

1.1 Mae cyflogeion yn gyfrifol am y canlynol:

- rhoi gwybod i'w rheolwr llinell a'r adran AD am eu beichiogrwydd o leiaf 15 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni; a
- rhoi gwybod i'w rheolwr llinell a'r adran AD am eu cynlluniau mamolaeth a'u bwriad i ddychwelyd i'r gwaith.

1.2 Mae rheolwyr llinell yn gyfrifol am y canlynol:

- rhoi gwybod i'w Cyfarwyddwr/Pennaeth Tîm am y beichiogrwydd; a
- cytuno i amser i ffwrdd ar gyfer gofal cyn geni.

1.3 Mae'r adran AD yn gyfrifol am y canlynol:

- cadarnhau hawliadau tâl ac absenoldeb mamolaeth;
- rhoi gwybod i gyflogeion a'r rheolwyr llinell am weithdrefnau mamolaeth CCAUC a pholisïau perthnasol eraill; a
- cynnal asesiadau risg yn ystod y beichiogrwydd a phan fydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith.

1.4 Mae'r Cyfarwyddwr/Pennaeth Tîm yn gyfrifol am y canlynol:

- cyflwyno cynigion recriwtio i'r Bwrdd Rheoli am aelod o staff i gymryd lle'r cyflogai (os yw hynny'n briodol).

2. Hawliadau Mamolaeth

2.1 Mae pob cyflogai benywaidd (ac eithrio staff asiantaeth a staff ar secondiad i mewn i'r sefydliad) sydd, erbyn 15 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni, wedi cwblhau o leiaf blwyddyn o wasanaeth parhaus gyda CCAUC yn gymwys i wneud cais am y canlynol:

- 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ar gyflog llawn;
- 13 wythnos bellach o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AMY) gyda Thâl Mamolaeth Statudol (TMS);
- hyd at 13 wythnos bellach o absenoldeb mamolaeth di-dâl;
- gwyliau blynyddol ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth ar gais;
- cronni unrhyw wyliau banc a fu yn ystod yr absenoldeb mamolaeth;
- seibiant gyrfaol (di-dâl) am gyfnod o hyd at bum mlynedd ar ôl cwblhau'r 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth (yn amodol ar y meini prawf yn y gweithdrefnau Seibiant Gyrfaol).

2.2 Mae pob cyflogai benywaidd (ac eithrio staff asiantaeth a staff ar secondiad i mewn i'r sefydliad) sydd, erbyn 15 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni, wedi cwblhau llai na blwyddyn ond mwy na chwe mis o wasanaeth parhaus gyda CCAUC yn gymwys i wneud cais am y canlynol:

- 39 wythnos o absenoldeb mamolaeth gyda TMS;
- hyd at 13 wythnos bellach o absenoldeb mamolaeth di-dâl;
- gwyliau blynyddol ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth ar gais;
- cronni unrhyw wyliau banc a fu yn ystod yr absenoldeb mamolaeth.

Gweithdrefnau mamolaeth

2.3 Mae pob cyflogai benywaidd (ac eithrio staff asiantaeth a staff ar secondiad i mewn i'r sefydliad) sydd, erbyn 15 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni, â llai na chwe mis o wasanaeth parhaus gyda CCAUC yn gymwys i wneud cais am y canlynol:

- 39 wythnos o absenoldeb gyda Lwfans Mamolaeth (y gwneir cais amdano ar wefan gov.uk);
- hyd at 13 wythnos bellach o absenoldeb mamolaeth di-dâl;
- gwyliau blynyddol ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth ar gais;
- cronni unrhyw wyliau banc a fu yn ystod yr absenoldeb mamolaeth.

3. Buddion Cytundebol

3.1 Mae'r contract cyflogaeth yn parhau yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth gyda thâl a di-dâl. Yn ystod y cyfnod hwn, mae'r cyflogeion yn parhau i elwa o fuddion cytundebol eu telerau a'u hamodau cyflogaeth presennol ar wahân i gyfraniadau pensiwn a thâl.

3.2 Gweler Atodiad A am ddadansoddiad o'r buddion.

4. Amodau absenoldeb mamolaeth

4.1 Er mwyn bod â hawl i absenoldeb mamolaeth, rhaid i'r canlynol fod yn berthnasol i'r cyflogai:

- a. bod mewn gwasanaeth cyflogedig gyda CCAUC pan mae'r absenoldeb mamolaeth yn dechrau;
- b. bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd cyfnod yr absenoldeb mamolaeth a chytuno i ad-dalu unrhyw dâl mamolaeth galwedigaethol (TMG) os na fydd yn dychwelyd i'r gwaith;
- c. bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar unwaith ar ôl seibiant gyrfaoel sy'n dilyn yn syth ar ôl cyfnod yr absenoldeb mamolaeth;
- d. cwblhau un mis calendr o wasanaeth cyflogedig ar ôl dychwelyd i'r gwaith;
- e. rhoi o leiaf wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig os yw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r dyddiad dychwelyd i'r gwaith y cytunwyd arno'n wreiddiol.

5. Hawliadau Statudol

5.1 Os yw cyflogai'n cael TMG (mae hwn yn gyflog llawn fel rheol) yn ystod ei absenoldeb mamolaeth, bydd elfen o'r tâl hwn yn Dâl Mamolaeth Statudol (TMS) ac yn cael ei dalu ar y dyddiau talu arferol. Hefyd bydd unrhyw TMS sy'n ddyledus ar ôl i'r TMG ddod i ben yn cael ei dalu ar y dyddiau talu arferol.

5.2 Os nad yw cyflogai'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith o'r dechrau, efallai y bydd yn gymwys o hyd am TMS a byddai hwn yn cael ei dalu drwy'r gyflogres ar y dyddiau talu arferol.

Gweithdrefnau mamolaeth

- 5.3 Gellir hawlio TMS o 11 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni ac mae treth ac yswiriant gwladol yn cael ei dynnu ohono.
- 5.4 Mae cyfraddau'r TMS ar gael ar wefan gov.uk.
- 5.5 Os bydd y plentyn yn farw-anedig cyn 25ain wythnos y beichiogrwydd, nid yw TMS yn daladwy. Mewn achos o'r fath, cysylltwch â'r adran AD am wybodaeth neu gefnogaeth. Os bydd y plentyn yn farw-anedig ar ôl 25ain wythnos y beichiogrwydd, bydd gan y cyflogai hawl i fuddion mamolaeth yr un fath.
- 5.6 Diffinnir "geni plentyn" at ddibenion rheolau absenoldeb mamolaeth statudol fel geni plentyn byw neu eni plentyn boed fyw ai peidio ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd.

6. Hysbysu am famolaeth a geni

- 6.1 Rhaid i'r cyflogai roi gwybod i'r adran AD a'r rheolwr llinell am y beichiogrwydd 15 wythnos cyn mae disgwyl i'r babi gael ei eni. Dylai'r hysbysiad gynnwys y canlynol:
 - a. ei bod yn feichiog;
 - b. dyddiad geni disgwyledig y plentyn; a
 - c. y dyddiad dechrau a fwriedir ar gyfer yr absenoldeb mamolaeth.
- 6.2 Yn ystod 20fed wythnos y beichiogrwydd, bydd y meddyg teulu neu'r fydwraig yn cyflwyno ffurflen MATB1. Mae'r ffurflen hon yn nodi'r dyddiad geni disgwyledig. Rhaid anfon y ffurflen MATB1 i'r adran AD a dylai'r cyflogai gadw copi.
- 6.3 Ar ôl cael gwybod am y beichiogrwydd, bydd yr adran AD yn cael cyfarfod gyda'r cyflogai i drafod y canlynol:
 - a. ei absenoldeb mamolaeth a'i hawliau o ran tâl;
 - b. gofynion y cyfnod hysbysu yn ystod absenoldeb mamolaeth;
 - c. yr hawl i ddychwelyd i'r gwaith ac unrhyw gyfleoedd posib am waith rhan amser;
 - d. cynnal asesiad risg a rhoi sylw i unrhyw bryderon iechyd a diogelwch posib.
Gwneir unrhyw addasiadau addas os oes angen; a
 - e. cronni gwyliau blynyddol a hawl i Wyliau Banc yn ystod absenoldeb mamolaeth.
- 6.4 Ar ôl y geni, rhaid i'r cyflogai roi gwybod i'r adran AD am y dyddiad geni penodol cyn gynted â phosib, i sicrhau bod ei hawliadau mamolaeth yn fanwl gywir pe bai angen eu hailgyfrif.

7. Absenoldeb Salwch yn ystod neu ar ôl beichiogrwydd

- 7.1 Yn ystod y beichiogrwydd, dylid rhoi gwybod am absenoldeb salwch fel arfer, ond rhaid i'r cyflogai roi gwybod i'r rheolwr llinell am unrhyw absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â'r beichiogrwydd.
- 7.2 Yn ystod cyfnod yr absenoldeb mamolaeth (gyda thâl neu ddi-dâl), ni all y cyflogai gael absenoldeb salwch.

Gweithdrefnau mamolaeth

- 7.3 Os nad yw'r salwch yn gysylltiedig â'r beichiogrwydd ac os caiff y cyflogai dystysgrif feddygol, bydd yn parhau ar absenoldeb salwch o dan y rheolau arferol tan ddyddiad dechrau'r absenoldeb mamolaeth.
- 7.4 Fodd bynnag, os yw'r salwch yn gysylltiedig â'r beichiogrwydd, ac os caiff y cyflogai dystysgrif feddygol o fewn pedair wythnos i ddyddiad geni disgwylidig y babi, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig y diwrnod ar ôl y diwrnod pryd mae'r cyflogai'n absennol am y tro cyntaf. Mae hyn yn berthnasol hyd yn oed os yw diwrnod yr absenoldeb cyn y dyddiad pryd mae'r absenoldeb mamolaeth i fod i ddechrau.
- 7.5 Os caiff y cyflogai dystysgrif feddygol oherwydd salwch cysylltiedig â'r beichiogrwydd fwy na phedair wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig, ac os bydd yn parhau i gael ei chadw o'r gwaith ar ddechrau'r 4edd wythnos, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau o'r 4edd wythnos.
- 7.6 Ni chaiff cyflogai weithio yn ystod ei beichiogrwydd os oes ganddi dystysgrif feddygol.
- 7.7 Ar yr amod bod o leiaf wyth wythnos o rybudd wedi'i roi am y dyddiad dychwelyd i'r gwaith, gallai'r absenoldeb salwch ddechrau o'r dyddiad hwn os cefnogir hynny gan dystysgrif feddygol a rhaid cadw at y gweithdrefnau absenoldeb salwch arferol (h.y. hysbysu'r rheolwr llinell erbyn 10am).

8. Gwyliau blynyddol a gwyliau banc

- 8.1 Cronnir gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol yn ystod absenoldeb mamolaeth gyda thâl a di-dâl.
- 8.2 Gellir cymryd gwyliau blynyddol ar gais cyn dechrau'r absenoldeb mamolaeth neu ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth.
- 8.3 Ni ellir cymryd gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb mamolaeth (gyda thâl neu ddi-dâl).
- 8.4 Bydd unrhyw Wyliau Banc a fu yn ystod cyfnod yr absenoldeb mamolaeth yn cael ei gronni a bydd yr amser yn cael ei ychwanegu at falans gwyliau blynyddol y cyflogai pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith.

9. Amseriad yr absenoldeb mamolaeth

- 9.1 Caiff absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos waith.
- 9.2 Ni all absenoldeb mamolaeth ddechrau'n gynharach nag 11 wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig.
- 9.3 Os bydd yr enedigaeth yn digwydd cyn dyddiad arfaethedig yr absenoldeb mamolaeth, bydd cyfnod yr absenoldeb mamolaeth gyda thâl yn dechrau'r diwrnod ar ôl yr enedigaeth.

Gweithdrefnau mamolaeth

- 9.4 Caiff y cyflogai newid dyddiad dechrau'r absenoldeb mamolaeth drwy roi gwybod i'r adran AD a'r rheolwr llinell:

28 diwrnod cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol; neu
28 diwrnod cyn y dyddiad dechrau newydd

pa un bynnag yw'r cynharaf.

10. Cadw mewn cysylltiad

- 10.1 Gall y rheolwr llinell neu'r adran AD gysylltu â'r cyflogai tra mae ar absenoldeb mamolaeth, ar yr amod nad yw math a lefel y cyswllt yn afresymol. Gallai hyn ddigwydd i drafod materion amrywiol e.e. cynlluniau dychwelyd i'r gwaith neu i roi gwybod am newidiadau pwysig yn CCAUC. Dylid rhoi gwybod i'r cyflogai am unrhyw gyfleoedd priodol am ddyrchafiad neu swyddi gwag sy'n codi yn ystod yr absenoldeb mamolaeth.
- 10.2 Caiff y cyflogai weithio neu ymgymryd â hyfforddiant am hyd at 10 diwrnod o dan ei gontract cyflogaeth, ar yr amod bod hyn wedi'i gytuno rhwng y ddau barti, a bod cytundeb wedi'i sicrhau ynghylch pa waith/hyfforddiant sydd i gael ei wneud heb golli ei hawl i dâl mamolaeth.

11. Dychwelyd i'r gwaith

- 11.1 Nid yw cyflogai'n cael dychwelyd i'r gwaith yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth gorfodol, sef pythefnos o'r dyddiad geni.
- 11.2 Bydd y cyflogai'n derbyn llythyr gan yr adran AD yn cadarnhau'r cyfnod absenoldeb mamolaeth a fydd yn cynnwys y dyddiad dychwelyd i'r gwaith.
- 11.3 Rhaid i gyflogai sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na'r dyddiad y cytunwyd arno roi isafswm o wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig yn nodi'r dyddiad dychwelyd i'r gwaith newydd.
- 11.4 Os na roddir digon o rybudd, mae gan CCAUC hawl i ohirio'r dychwelyd i'r gwaith am 28 diwrnod neu tan ddiwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth y cytunwyd arno (pa un bynnag yw'r cynharaf).
- 11.5 Os bydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad dychwelyd i'r gwaith y cytunwyd arno, neu os bydd CCAUC wedi gohirio'r dyddiad dychwelyd i'r gwaith, bydd y cyflogai'n torri ei gontract ac ni fydd yn cael tâl tan y dyddiad dychwelyd cywir.
- 11.6 Bydd cyflogai sy'n ymarfer ei hawl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth yn cael ei gyflogi yn yr un swydd ag o'r blaen, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth yn unol â'r rheoliadau statudol.
- 11.7 Bydd cyflogai sy'n ymarfer ei hawl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth yn cael ei gyflogi yn yr un swydd ag o'r blaen, neu os nad yw hynny'n bosib, caiff ei gyflogi mewn swydd arall addas ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth â'r rhai oedd yn berthnasol cyn yr absenoldeb mamolaeth.

Gweithdrefnau mamolaeth

11.8 Os yw'r cyflogai'n dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth yn rhan amser, rhaid iddi hysbysu'r adran AD a'r rheolwr llinell o'i bwriadau, a bydd CCAUC yn ceisio darparu ar gyfer y cais, yn amodol ar anghenion y sefydliad.

11.9 O leiaf bythefnos cyn y dyddiad pryd mae'r cyflogai i fod i ddychwelyd i'r gwaith, caiff wahoddiad i fynychu cyfarfod anffurfiol gyda'r rheolwr llinell a'r adran AD i drafod y canlynol:

- diweddariadau ar ddatblygiadau yn y gwaith;
- ystyried a oes unrhyw anghenion hyfforddi wedi codi;
- rhoi cyfle i drafod trefniadau gwaith hyblyg, patrymau gweithio hyblyg neu oriau rhan amser; a
- unrhyw newidiadau angenrheidiol i waith y cyflogai.

12. Ad-dalu tâl mamolaeth

12.1 Nid oes angen ad-dalu'r tâl mamolaeth os bydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith ac yn cwblhau mis o wasanaeth parhaus ar ôl i'r absenoldeb mamolaeth ddod i ben.

12.2 Os bydd y cyflogai benywaidd yn gadael cyn cwblhau mis o wasanaeth parhaus, rhaid ad-dalu'r tâl mamolaeth galwedigaethol llai'r tâl mamolaeth statudol.

13. Gofal cyn geni

13.1 Mae gan gyflogai benywaidd hawl i amser i ffwrdd gyda thâl yn ystod diwrnod gwaith arferol i fynychu ei hapwyntiadau gofal cyn geni ei hun, ond os yw hynny'n bosib, dylid trefnu'r rhain ar ddechrau neu ddiwedd y diwrnod gwaith. Dylai'r cyflogai roi gwybod i'r rheolwr llinell gan roi rhybudd ymlaen llaw, ac efallai y gofynnir iddi ddangos cerdyn apwyntiadau neu gadarnhad arall.

14. Cofnodion

14.1 Bydd yr adran AD yn gyfrifol am gadw cofnodion perthnasol i absenoldeb mamolaeth.

15. Polisiâu a gweithdrefnau eraill cysylltiedig

15.1 Gweler y canlynol am ragor o fanylion i gefnogi'r gweithdrefnau Mamolaeth:

- Gweithdrefnau Tadolaeth
- Gweithdrefnau Rhieni
- Gweithdrefnau Absenoldeb Rhiant a Rennir
- Gweithdrefnau Absenoldeb Arbennig
- Gweithdrefnau Seibiant Gyrfaol

16. Rhagor o wybodaeth

16.1 Bydd yr adran AD yn darparu rhagor o wybodaeth nad yw'n dod o dan y polisi hwn efallai.

Gweithdrefnau mamolaeth

Fersiwn	Dyddiad	Disgrifiad
0.1	Ion 10	Polisi LIC wedi'i ddiwygio ar gyfer CCAUC
0.2	Tach 11	Diweddarwyd yn dilyn gweithredu Tâl a Graddau 2010-2011
1.0	Ion 12	Diwygiadau yn dilyn y Bwrdd Rheoli
1.1	Awst 16	Adolygwyd fel rhan o'r prosiect adolygu polisïau
1.2	Ion 17	Diwygiadau yn dilyn cymeradwyaeth y Bwrdd Rheoli
1.3	Ion 17	Cymeradwyaeth y Cyngor Gwaith

Taliadau Mamolaeth a Gwybodaeth Hanfodol

Atodiad A

Rhaid darllen y crynodeb hwn ar y cyd â'r weithdrefn Mamolaeth lawn.

Amserlen	Gwasanaeth parhaus o flwyddyn neu fwy		Gwasanaeth parhaus o lai na blwyddyn ond mwy na 26 wythnos		Gwasanaeth parhaus o lai na 26 wythnos	
	Tâl	Buddion	Tâl	Buddion	Tâl	Buddion
Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin (AMC) 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth	Taliad cyflog sylfaenol	<ul style="list-style-type: none"> •Pensiwn •Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol •Cronni Gwyliau Banc 	Tâl Mamolaeth Statudol	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiwn • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc 	Lwfans Mamolaeth	<ul style="list-style-type: none"> • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc
Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AMY) Wythnos 27 i 39 (13 wythnos bellach)	Tâl Mamolaeth Statudol	<ul style="list-style-type: none"> •Pensiwn •Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol •Cronni Gwyliau Banc 	Tâl Mamolaeth Statudol	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiwn • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc 	Lwfans Mamolaeth	<ul style="list-style-type: none"> • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc
Wythnos 40 i 52 (13 wythnos bellach)	Di-dâl	<ul style="list-style-type: none"> •Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol •Cronni Gwyliau Banc 	Di-dâl	<ul style="list-style-type: none"> • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc 	Di-dâl	<ul style="list-style-type: none"> • Gwyliau blynyddol yn unol â'r gyfradd gytundebol • Cronni Gwyliau Banc

Gweithdrefnau mamolaeth

Pwyntiau i'w nodi:

- Angen MATB1 15 wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni
- Pan hysbysir, bydd asesiad risg yn cael ei gynnal gan yr adran AD
- Bwriad o ddyddiad dechrau'r absenoldeb mamolaeth ddim hwyrach na 15 wythnos cyn y dyddiad y mae disgwyl i'r babi gael ei eni
- Gellir cymryd gwyliau blynyddol ar ddiwedd cyfnod yr AMC neu'r AMY ar gais
- Ni thelir Lwfans Mamolaeth (LM) gan CCAUC, manylion ar wefan gov.uk