

Amodau Gwaith

Mamolaeth a Thadolaeth

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Mamolaeth a Thadolaeth

Mae Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 wedi ymestyn hawliau rhieni.

Noder: er y cyfeirir yn y daflen hon at athrawon, pwysleisir mai'r un yw hawliau statudol darlithwyr a gweithwyr eraill, a'r un yw cyfrifoldebau eu cyflogwyr hwythau.

Absenoldeb Mamolaeth

Cynllun Mamolaeth Athrawon (Absenoldeb Galwedigaethol)

Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i bob athrawes feichiog faint bynnag o oriau a weithir ganddi bob wythnos.

I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb galwedigaethol rhaid i athrawes feichiog:

- a) barhau i fod yn gyflogedig (er nad oes angen iddi fod yn y gwaith) yn syth cyn cychwyn yr absenoldeb
- b) hysbysu'r cyflogwr, yn ysgrifenedig, o'r canlynol erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig genedigaeth (WDdG / *Expected Week of Childbirth - EWC*); neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, mor fuan ag sydd yn rhesymol ymarferol:
 - i. ei bod yn feichiog
 - ii. pryd mae wythnos ddisgwyliedig genedigaeth **WDdG**, gan gyflwyno tystysgrif meddyg neu fydwaig (**MATB1**), os gofynnir amdano
 - iii. y dyddiad y bwriada ddechrau ar ei chyfnod mamolaeth
 - iv. mae UCAC yn argymhell ei bod yn nodi hefyd mai'r bwriad yw dychwelyd i'r gwaith (os dyna yw ei bwriad ac os yw'n gallu dychwelyd i weithio gyda'r cyflogwr) ar ôl 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth gan fod hawl newid y trefniadau gyda rhybudd (gweler isod)
- c) peidio ag aros yn y gwaith os tystir nad yw hi'n feddygol iach i wneud hynny (gan ystyried darpariaethau Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (Diwygiad) 1994).

Bydd absenoldeb yr athrawes yn cychwyn ar adeg sydd heb fod yn gynharach nag 11 wythnos cyn yr WDdG heblaw am yr eithriadau a nodir isod:

- os yw'r athrawes feichiog yn sâl oherwydd ei bechiogrwydd ar unrhyw ddiwrnod yn ystod y 4 wythnos cyn WDdG, bydd y cyfnod mamolaeth yn dechrau yn awtomatig ar y diwrnod hwnnw
- os caiff y babi ei eni cyn y dyddiad y bwriedir dechrau'r cyfnod mamolaeth, bydd y cyfnod mamolaeth yn dechrau yn awtomatig ar ddiwrnod yr enedigaeth

Mae'n briodol pwysleisio fod rhai siroedd yn gofyn am dystysgrif meddyg os yw athrawes feichiog yn gweithio ar ôl y 6ed wythnos cyn yr WDdG.

Gall athrawes sydd wedi hysbysu ei chyflogwr, yn unol â'r canllawiau uchod, o'r dyddiad y bwriada gychwyn Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin (*Ordinary Maternity Leave*) newid ei meddwl am y dyddiad hwn ond iddi roi rhybudd digonol i'w chyflogwr. Dylid rhoi naill ai o leiaf 28 diwrnod o rybudd cyn y diwrnod gwreiddiol neu o leiaf 28 diwrnod o rybudd cyn y dyddiad newydd (pa bynnag un sydd gynharaf). Os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, dylid gwneud hyn mor fuan ag sydd yn rhesymol ymarferol.

Mae'n ofynnol i'r cyflogwr ysgrifennu at yr athrawes, o fewn 28 diwrnod o dderbyn y rhybudd o absenoldeb mamolaeth, gan nodi'r dyddiad disgwylidig ar gyfer dychwelyd i'r gwaith.

Gofal cyn-geni: mae gan athrawes feichiog hawl i absenoldebau gyda thâl i fynychu apwyntiadau gofal cyn-geni ond bydd angen iddi gyflwyno tystiolaeth o'r apwyntiadau (os gofynnir iddi wneud hynny gan ei chyflogwr).

Cyfnodau Mamolaeth

Mae tri math o gyfnod mamolaeth:

1. **Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin:** mae gan bob athrawes, beth bynnag yw hyd ei gwasanaeth, yr hawl i absenoldeb mamolaeth cyffredin o hyd at 26 wythnos. Ni fydd hawl gan yr athrawes gychwyn yr absenoldeb yn gynharach nag 11 wythnos cyn yr WDdG na dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na phythefnos ar ôl diwrnod yr enedigaeth.

Yn ystod ei chyfnod mamolaeth cyffredin bydd ganddi'r hawl:

- i holl hawliau cyflogaeth (heblaw am y rheiny sy'n ymwneud â chyflog)
- i ddychwelyd i'r un swydd

Yn yr un modd, mae hi'n parhau o dan yr un cytundeb, megis gorfod rhoi rhybudd gadael y swydd.

- 2. Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol:** mae'n rhaid cymryd cyfnod mamolaeth o bythefnos yn syth ar ôl genedigaeth y plentyn; nid oes hawl gan y fam i weithio yn ystod y bythefnos hon.
- 3. Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol:** beth bynnag yw hyd y gwasanaeth gall athrawes hawlio cyfnod mamolaeth hwy – hyd at 26 wythnos ar ôl y cyfnod mamolaeth cyffredin, sef cyfanswm o 52 wythnos.

Yn ystod ei chyfnod mamolaeth ychwanegol bydd gan yr athrawes hawl:

- i holl hawliau cyflogaeth (heblaw am y rheiny sy'n ymwneud â chyflog a manteision eraill e.e. car swyddogol)
- i ddychwelyd i'r un swydd (neu, lle nad yw hynny'n ymarferol rhesymol, i ddychwelyd i swydd arall addas a phriodol)

Yn yr un modd, mae hi'n parhau o dan yr un cytundeb, megis gorfod rhoi rhybudd gadael y swydd.

Taliadau Mamolaeth

Tâl Mamolaeth Statudol (TMS)

Mae TMS ar gael am **39 wythnos** i bob athrawes sydd wedi:

- cwblhau o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor gydag o leiaf un AALI cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr WDdG
- ennill digon o gyflog i dalu cyfraniadau Yswiriant Gwladol (o leiaf £95 yr wythnos, ar gyfartaledd, cyn treth) yn yr wyth wythnos cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr WDdG
- rhoi tystiolaeth i'r cyflogwr o ddyddiad disgwylidig yr enedigaeth
- rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i'w chyflogwr o'r dyddiad y bwriedir gorffen gweithio a dechrau hawlio TMS
- peidio â gweithio

Mae TMS yn golygu y bydd benyw feichiog yn derbyn:

- 90% o'i henillion cyfartalog am y 6 wythnos gyntaf

- £123.06 yr wythnos (ers Ebrill 2009) am y 33 wythnos nesaf, neu 90% o'i chyflog wythnosol cyfartalog, os yw hyn yn llai na £123.06

Tynnir treth incwm ac yswiriant gwladol. Adolygir cyfradd safonol (*standard rate*) TMS yn flynyddol ym mis Ebrill.

Os ydyw'n bodloni'r amodau uchod, dyma'r unig dâl mamolaeth i athrawes sydd â llai na blwyddyn o wasanaeth di-dor gydag o leiaf un AALI erbyn dechrau'r 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth.

Tâl Mamolaeth Galwedigaethol (TMG)

Mae athrawes sydd â **blwyddyn neu fwy o wasanaeth** gydag o leiaf un AALI erbyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr WDdG yn gallu derbyn cyflog fel y nodir isod:

- am y 4 wythnos gyntaf o absenoldeb ceir cyflog llawn
- am y 2 wythnos nesaf ceir 90% o'r cyflog
- am y 12 wythnos nesaf ceir 50% o'r cyflog heb ddi-doriadau + Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) sy'n £123.06 (Ebrill 2009). (Ni all y cyfanswm fod yn fwy na'r cyflog llawn)
- am yr 21 wythnos nesaf ceir TMS

Lwfans Mamolaeth (LM)

Mae Lwfans Mamolaeth (LM) ar gael i fenywod beichiog nad ydynt yn teilyngu TMS.

Telir y lwfans am 39 wythnos, ac mae gan yr isod yr hawl i LM:

- y rheiny nad ydynt wedi gweithio i'w cyflogwr presennol am 26 wythnos ddi-dor, ond sydd wedi gweithio cyfanswm o 26 wythnos yn ystod y 66 wythnos cyn yr enedigaeth ddisgwyliedig (bydd y rhain yn derbyn uchafswm o £123.06 yr wythnos)
- y rheiny nad ydynt wedi ennill cyflog digonol i gael TMS ond sydd yn ennill mwy na £30 yr wythnos (bydd y rhain yn derbyn 90% o'u henillion cyfartalog)
- y rheiny sy'n hunangyflogedig (os ydynt wedi talu cyfraniadau arbennig bydd y rhain y derbyn £123.06 yr wythnos neu, os nad ydynt wedi cyfrannu, 90% o'u cyflog)

Hefyd, os oes gan fenyw feichiog sy'n gymwys i dderbyn LM, oedolyn yn ddibynnol arni sy'n ennill llai na £36.60 yr wythnos, bydd hi'n derbyn £36.60 yr wythnos yn ychwanegol. (Rhaid bod yn bartner, gŵr neu rywun fydd yn edrych ar ôl y plant; mae amodau eraill).

Mae'n briodol pwysleisio'r canlynol:

Nid oes unrhyw dâl ar ôl 39 wythnos. Mae pob hawl i ddewis rhwng cyfnod mamolaeth 26 wythnos a chyfnod mamolaeth 52 wythnos; os dewisir dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd cyfnod o 26 wythnos ni dderbynnir y 13 wythnos o TMS/LM sydd yn weddill.

Rhaid parhau yn y swydd am 13 wythnos ar ôl dychwelyd neu fe all y cyflogwr hawlio rhywfaint o'r tâl galwedigaethol yn ôl, heblaw am y 6 wythnos gyntaf o'r tâl. Gall yr athrawes, os yw ei chyflogwr yn cytuno i hynny, dychwelyd i'r gwaith ar gytundeb rhan-amser am gyfnod sydd yn cyfateb i 13 wythnos o waith llawn amser. Mae'r 13 wythnos yn dechrau o'r dyddiad y mae'r athrawes yn dychwelyd i'r gwaith neu o'r dyddiad yn ystod y gwyliau ysgol y mae'r athrawes yn feddygol iach i dychwelyd i'r gwaith.

Cadw Cysylltiad Adeg Absenoldeb Mamolaeth

Dylai'r ysgol gadw cysylltiad rhesymol yn enwedig o ran cyflwyno gwybodaeth am ddatblygiadau pwysig a chyfleoedd swyddi neu ddyrchafiad fyddai ar gael. Argymhellir trafod y modd o wneud hynny cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb.

Argymhellir hefyd fod yr athrawes yn cadw cysylltiad â'r ysgol ac yn gadael i'r ysgol wybod am ei bwriad parthed dychwelyd pan fydd hynny'n bosibl.

Mae nawr yn bosibl gweithio hyd at **10 Diwrnod Cadw Cysylltiad** yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth, heb golli unrhyw dâl statudol ac mae modd derbyn tâl am y gwaith.

Ni all yr athrawes na'i chyflogwr fynnu defnyddio'r diwrnodau cadw cysylltiad; byddai'n rhaid i'r naill ochr a'r llall ddod i gytundeb a hefyd gytuno ar y tâl.

Mae unrhyw gyfnod o weithio e.e. mynychu cyfarfod am ddwy awr, yn cyfrif fel un diwrnod cadw cysylltiad llawn.

Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Absenoldeb Mamolaeth

Mae hawl dychwelyd:

- (ar ddiwedd cyfnod absenoldeb mamolaeth cyffredin) i'r swydd yr oedd yn ei gwneud cyn hynny

- (ar ddiwedd cyfnod mamolaeth ychwanegol) i'r swydd yr oedd yn ei gwneud cyn hynny, neu os nad yw hynny yn ymarferol rhesymol, i swydd arall addas a phriodol
- i amodau a thelerau nad ydynt yn llai ffafriol na chynt
- i'r un statws a chyda'r un hawliau pensiwn â chynt

Golyga "swydd" yn y cyd-destun hwn, natur a maint y gwaith y mae wedi ei chyflogi i'w wneud a'r lleoliad y mae wedi ei chyflogi iddo.

Pan nad yw'n ymarferol rhesymol iddi ddychwelyd i'r swydd yr oedd yn ei gwneud gynt oherwydd diswyddo yn sgil gormodedd, mae hawl gan yr athrawes gael cynnig swydd arall, cyn belled â bod y gwaith sydd i'w gyflawni o fewn y swydd honno yn addas iddi hi ac yn briodol i'r amgylchiadau.

Ni ddylai maint y gwaith, y lle y bwriedir ei chyflogi na'i hamodau gwaith fod yn llai ffafriol na phe bai hi wedi cael dychwelyd i'w swydd wreiddiol.

Os yw athrawes ar gyfnod mamolaeth cyffredin neu ychwanegol am ddychwelyd cyn diwedd y cyfnod, rhaid iddi roi o leiaf **21 diwrnod (3 wythnos)** o rybudd ysgrifenedig i'r cyflogwr.

Os na roddir y rhybudd hwn gall y cyflogwr ohirio'r dychweliad i'r gwaith am hyd at 3 wythnos o'r dyddiad pan hysbysir y cyflogwr o'r bwriad i ddychwelyd yn gynnar, neu hyd at ddiwedd ei chyfnod mamolaeth (os yw hyn yn gynt).

Os bydd yr athrawes yn sâl ar y diwrnod y bwriada ddychwelyd, bydd yn gweithredu o dan amodau salwch.

Absenoldeb Tadolaeth

Gall partneriaid sydd yn deilwng gael hyd at **bythefnos** o gyfnod tadolaeth **gyda tâl** (Tâl Tadolaeth Statudol £123.06 yr wythnos, Ebrill 2009) ar enedigaeth plentyn. Caniateir un cyfnod tadolaeth yn unig ar gyfer pob beichiogrwydd (hynny yw, ni ellir cymryd y cyfnod fel diwrnodau nac wythnosau ar wahân). Awgrymir eich bod yn holi eich cyflogwr am y tâl – fe all fod yn fwy ffafriol na'r tâl statudol.

Bydd yn rhaid i'r gweithiwr sydd yn hawlio absenoldeb tadolaeth hysbysu'r cyflogwr o'r canlynol **cyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth**:

- y dyddiad geni disgwyliedig
- hyd y cyfnod tadolaeth
- dyddiad dechrau'r absenoldeb tadolaeth

Rhaid cymryd yr absenoldeb wedi'r geni a'i gwblhau o fewn 56 diwrnod i'r geni neu 56 diwrnod i ddyddiad disgwylidig y geni os bu geni cynnar.

Mae'r hawl ar gael i unigolyn os ydyw'n:

- dad biolegol y plentyn
- briod neu'n bartner i'r fam, gan gynnwys partner o'r un rhyw
- cymryd cyfrifoldeb dros fagwraeth y plentyn
- cymryd cyfnod tadolaeth i gefnogi'r fam a gofalu am y plentyn

Mae gan y cyflogwr yr hawl i ofyn am ddatganiad fod y gweithiwr:

- mewn perthynas parhaol gyda'r fam
- gyda chyfrifoldeb dros fagwraeth y plentyn
- yn cymryd cyfnod tadolaeth er mwyn cefnogi'r fam a gofalu am y plentyn

Gall y gweithiwr newid ei feddwl os yw'n rhoi 28 diwrnod o rybudd.

Ni fydd y gweithiwr yn colli unrhyw hawliau cyflogaeth yn ystod y cyfnod o absenoldeb tadolaeth e.e. bydd y cyfraniadau pensiwn yn parhau a bydd y cyfnod yn cyfrif tuag at flynyddoedd o wasanaeth.

Tâl Aelodaeth UCAC

Mae gan aelodau UCAC sydd ar absenoldeb mamolaeth hawl i ostyngiad yn eu tâl aelodaeth os ydynt yn talu hwnnw trwy ddebyd uniongyrchol.

Yn naturiol, mae yna amodau ynghlwm â'r gostyngiad hwn. Rhestrir yr amodau yn Rheol 5(ch) o Gyfansoddiad UCAC, ond fe'u nodir yma hefyd, er hwylustod.

- Dim ond aelodau sydd yn talu â debyd uniongyrchol misol sydd â'r hawl i leihad yn y tansygrifiad.
- Os ydych ar fin cychwyn ar gyfnod o absenoldeb mamolaeth, rhaid i chi hysbysu'r Brif Swyddfa o hynny. Unwaith i chi wneud hynny bydd eich tâl aelodaeth misol yn cael ei haneru am gyfnod o dri mis.
- Ar ddiwedd y tri mis, newidir y debyd uniongyrchol yn ôl i'r tâl llawn.
- Os ydych yn cymryd absenoldeb hirach bydd angen i chi hysbysu'r Undeb o'r dyddiad yr ydych yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith. Byddwch yn parhau i dalu hanner y tâl aelodaeth bob mis hyd nes y byddwch yn dychwelyd i'r gwaith.

- Os nad ydych yn hysbysu'r Undeb eich bod yn cymryd cyfnod absenoldeb hirach, dim ond am y tri mis cyntaf y byddwn yn haneru eich taliadau.

Cofiwch, hefyd, hysbysu UCAC os ydych yn newid eich categori aelodaeth wrth ddychwelyd i'r gwaith. Er enghraifft, efallai y byddwch yn mynd i weithio'n rhan amser yn hytrach na gweithio'n llawn amser.

Mae'r cyfrifoldeb arnoch chi, felly, i hysbysu UCAC o'ch sefyllfa. Ni all UCAC roi ad-daliad i unrhyw aelod sydd heb wneud hyn (gweler Rheol 5(e) o'r Cyfansoddiad). Ar ôl i chi gysylltu, bydd UCAC yn cadarnhau'r trefniadau mewn llythyr.

Gwybodaeth ac Ymholiadau Pellach

Yswiriant Gwladol: os ydych ar fin cymryd cyfnod o absenoldeb mamolaeth, ysgrifennwch at eich Swyddfa Yswiriant Gwladol lleol i ddweud eich bod am sicrhau credyd yswiriant am y cyfnod. Os na wnewch hyn, gallai effeithio ar eich pensiwn gwladol.

Trefniadau mamolaeth yr AALI: yn gyffredinol mae trefniadau mamolaeth yr Awdurdodau Addysg Lleol yn seiliedig ar Gynllun Taliadau Mamolaeth Athrawon a amlinellir yn y Llyfr Bwrgwyn (*Burgundy Book*). Ond gall AALI ddarparu eu trefniadau eu hunain cyn belled ag y bônt yn rhagori ar y Llyfr Bwrgwyn. **Mae UCAC yn cymell pob athrawes feichiog i holi am delerau a threfniadaeth ei Hawdurdod.**

Cytundebau tymor byr: mae'n holl bwysig bod athrawon a gyflogir ar contractau tymor byr yn ceisio sicrhau eu bod yn ddi-dor. Gall unrhyw doriad rhwng contractau amharu ar hawliau mamolaeth.

Genedigaeth: golyga "genedigaeth," genedigaeth plentyn byw, neu enedigaeth plentyn byw neu farw ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd.

Grant Mamolaeth (*Sure Start*): Mae'r grant *Sure Start* ar gael i fenywod sydd ar gyflog bach.

Manylion a chyfeiriadau defnyddiol

Holwch Adran Nawdd Cymdeithasol – am ddogfen BC1 *Babanod a Phlant*, neu NI17A *A Guide to Maternity Benefits*,

Gwefan Adran Gwaith a Phensiynau y Llywodraeth www.dwp.gov.uk

Gwefan Adran Masnach a Diwydiant sydd ag amryw o ganllawiau defnyddiol www.dti.gov.uk/er/workingparents.htm

I gael gwybodaeth bellach am:

Sure Start cysylltwch â: **Casnewydd 08456 060208** neu **Porthmadog 08456 001436**

Am ffurflen Lwfans Mamolaeth cysylltwch â: **01978 368221, sef y swyddfa brosesu hawliau yn Wrecsam.**

Dyma restr o swyddogion cyflogedig UCAC – mae croeso mawr i chi gysylltu â nhw am gyngor pellach:

- Elaine Edwards, Ysgrifennydd Cyffredinol - elaine@athrawon.com
- Eryl Owain, Swyddog Maes y Gogledd – eryl@athrawon.com
- Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y De – dilwyn@athrawon.com
- Rebecca Williams, Swyddog Polisi – rebecca@athrawon.com

Neu ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950.

Hydref 2009



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa UCAC, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@athrawon.com

www.athrawon.com