Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

6. Cyflogi a rheoli pobl

6.14.1 Polisi mamolaeth

Dylai mudiadau gael polisi sy'n ymdrin â hawliau gweithwraig i absenoldeb mamolaeth a chyflog mamolaeth, sy'n ystyried hawliau statudol yn ogystal â threfniadau yn ystod ac ar ôl beichiogrwydd. Ni ddylai cyflogwr greu anfantais i weithwraig neu ei diswyddo am reswm parthed ei beichiogrwydd.

Mae'r polisi enghreifftiol canlynol yn ystyried y newidiadau a weithredwyd yn ôl Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 sy'n ymwneud â gweithwyr a roddodd enedigaeth neu sy'n disgwyl ar, neu wedi, Ebrill 1 2007. Darperir hwn ar gyfer cyfarwyddyd yn unig ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi a gweithdrefn mamolaeth enghreifftiol

Mae'n bolisi gan *<enw'r mudiad>* gydymffurfio gyda llythyren ac ysbryd y gyfraith ar hawliau mamolaeth. I'r perwyl yma, ei nod yw rhoi gwybodaeth i bob gweithwraig am eu hawl i hawliau statudol mamolaeth a sicrhau bod yr hawliau hynny yn ddealladwy i bob gweithwraig sy'n gymwys.

Mae gan bob gweithwraig feichiog, heb ystyried hyd eu gwasanaeth yn *<enw'r mudiad>* yr hawl i'r canlynol:

1. Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol (CML)

Yn ôl y gyfraith, rhaid i weithwraig gymryd dwy wythnos o absenoldeb mamolaeth ar ôl y geni. Ni all y weithwraig ddychwelyd i'r gwaith yn ystod y cyfnod yma. (*D.S. mae cyfnod CML yn 4 wythnos ar gyfer gweithwyr ffatri).*

2. Absenoldeb Mamolaeth Statudol (SML)

Mae hawl gan bob gweithwraig feichiog gael cyfnod o 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Cyffredinol (OML) sy'n cynnwys y ddwy wythnos CML, a 26 wythnos Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML) heb ystyried hyd y gwasanaeth neu nifer yr oriau a weithir bob wythnos.

Gall gweithwraig ddewis pryd i ddechrau'r OML, a gall ddewis gweithio hyd at enedigaeth y babi. Fodd bynnag, ni all gweithwraig ddechrau'r cyfnod OML cyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr enedigaeth posib.

Er mwyn derbyn hyn, rhaid i'r weithwraig roi gwybod i *<enwch pwy>* heb fod yn hwyrach na'r 15fed wythnos cyn y geni (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol bosib ar ôl hynny), am y canlynol:

a) ei bod yn disgwyl; gellir gwneud hyn ar lafar neu'n ysgrifenedig;

b) wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth ar ffurf tystysgrif mamolaeth (ffurflen MAT B1) ar gael oddi wrth y fydwraig neu'r meddyg;
c) y dyddiad y disgwylir iddi ddechrau ei chyfnod OML; gellir gwneud hyn ar lafar neu'n ysgrifenedig;
ch) y dyddiad y bydd yn dechrau hawlio Tâl Mamolaeth Statudol (SMP).

Newid dyddiad dechrau Absenoldeb Mamolaeth Cyffredinol (OML)

Mae gan y weithwraig yr hawl i newid dyddiad dechrau ei OML os roddir rhybudd ysgrifenedig o leiaf 28 diwrnod (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol bosib) i *<enwch pwy>* am y dyddiad dechrau newydd neu'r dyddiad dechrau gwreiddiol (pa un bynnag sy'n gynharach).

Mewn rhai amgylchiadau, gall absenoldeb mamolaeth y weithwraig ddechrau'n awtomatig yn gynharach na'r dyddiad a ddewiswyd. Mae hyn yn gymwys ble mae'r weithwraig yn absennol o'r gwaith yn gyfan gwbl neu'n rhannol oherwydd y beichiogrwydd ar unrhyw adeg yn ystod y pedair wythnos cyn wythnos y geni.

Genedigaethau cynnar

Ble bynnag mae'r babi wedi'i eni cyn dechrau dyddiad yr absenoldeb mamolaeth, bydd yr absenoldeb yn dechrau ar ddiwrnod y geni. Rhaid i'r weithwraig rhoi gwybod i *<enwch pwy>* pryd oedd y geni cyn gynted â'n rhesymol ymarferol. Gellir gwneud hyn ar lafar neu'n ysgrifenedig drwy ddarparu ffurflen MAT B2.

Colli plentyn, marw-enedigaeth neu farwolaeth babi

Mae colli plentyn yn golygu genedigaeth babi marw cyn diwedd y 24ain wythnos o'r beichiogrwydd. Nid yw gweithwraig sy'n dioddef colli plentyn yn medru hawlio SML neu SMP.

Marw-enedigaeth yw geni plentyn marw yn ystod neu wedi 25ain wythnos y beichiogrwydd. Mae gweithwraig yn medru hawlio SML ac o bosib SMP. Mae gweithwraig sy'n geni babi'n fyw, ond wedyn yn marw, yn medru hawlio SML ac o bosib SMP.

3. Amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer gofal cyn-geni

Mae gan bob gweithwraig feichiog yr hawl i gael amser i ffwrdd er mwyn mynd i ofal cyn-geni. Rhaid i'r weithwraig ddarparu tystiolaeth, megis cerdyn apwyntiad, fod yr apwyntiad yn cymryd lle. Does dim rhaid i'r weithwraig ddarparu tystiolaeth ar gyfer ei hapwyntiad gofal cyn-geni cyntaf.

<u>Hawliau ychwanegol</u>

4. Cyflog Mamolaeth Statudol (SMP)

Mae hawl gan weithwraig dderbyn SMP cyn belled â bod:

- erbyn y 15fed wythnos cyn Wythnos y Geni, cyflogwyd hi yn barhaus gan *<enw'r mudiad>* am o leiaf 26 wythnos; a
- bod ei chyflog gros (enillion cyn didyniadau treth ac Yswiriant Cenedlaethol) dros £87.00 yr wythnos.

Telir SMP am 39 wythnos yn ôl y cyfraddau isod (Ebrill 2007):

Y 6 wythnos gyntaf	90% o gyflog wythnosol y weithwraig ar gyfartaledd
Y 33 wythnos sy'n weddill	£112.75 yr wythnos neu 90% o gyflog wythnosol y weithwraig ar gyfartaledd os yw'n llai na £112.75
Wythnos 40 i Wythnos 52	Dim cyflog

Telir SMP i weithwyr cymwys cyn gynted â byddant yn dechrau Absenoldeb Mamolaeth Cyffredinol. Mae taliadau SMP yn amodol ar ddidyniadau treth ac Yswiriant Cenedlaethol. <*Nodwch sut bydd SMP yn cael ei dalu*>.

Mae gweithwyr sydd ddim yn medru hawlio SMP yn medru hawlio Lwfans Mamolaeth, a ellir ei hawlio drwy eu Swyddfa Nawdd Cymdeithasol.

<*Gall mudiadau sy'n talu uwchben yr SMP fanylu ar hynny yma*>.

5. Gweithio yn ystod absenoldeb mamolaeth (Diwrnodau Cadw Cysylltiad)

Gall gweithwyr sydd ar Absenoldeb Mamolaeth weithio hyd at ddeng niwrnod yn ystod eu SML heb effeithio ar eu hawl i SMP. Gellir defnyddio'r 'Diwrnodau Cadw Cysylltiad' ar gyfer unrhyw waith a gwblhawyd yn ôl cytundeb gwaith y weithwraig, hyfforddiant neu unrhyw weithgaredd ar gyfer cadw cysylltiad â'r gweithle. Rhaid talu'r weithwraig am y gwaith a wnaed ar gyfradd a gytunwyd arni ar y cyd. Dylid trafod a chytuno ar y math o waith ymlaen llaw gyda <*enwch pwy e.e. rheolwr llinell*>.

Ni all <*enw'r mudiad*> fynnu bod y weithwraig yn cwblhau unrhyw waith yn ystod absenoldeb mamolaeth, a diogelir y weithwraig rhag dioddef niwed neu ei diswyddo drwy wrthod cwblhau diwrnod cadw cysylltiad. Hefyd, ni all gweithwraig fynnu gweithio ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth.

I'r perwyl hwn, bydd rhan o ddiwrnod neu ddiwrnod cyfan yn cyfri fel un diwrnod cadw cysylltiad. Ni fydd absenoldeb mamolaeth y weithwraig yn ymestyn os defnyddir diwrnod cadw cysylltiad.

6. Cyswllt rhesymol

Mae hawl gan y weithwraig a'i <*nodwch pwy e.e. rheolwr llinell*> gadw cyswllt rhesymol gyda'i gilydd yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth. Yn ystod yr absenoldeb mae hawl gan y weithwraig dderbyn gwybodaeth am faterion megis swyddi, datblygiadau sylweddol y gweithle a chyfleoedd hyfforddi. Nid yw cyswllt rhesymol yn cyfri tuag at y 10 diwrnod cadw cysylltiad, nac yn dod â'r cyfnod absenoldeb mamolaeth i ben.

Buddion Cytundebol

7. Gwyliau blynyddol

Yn ystod OML bydd y weithwraig yn parhau i gronni gwyliau blynyddol fel pe bai'n gweithio. <*Nodwch pryd mae rhediad blwyddyn gwyliau*>. Rhaid i'r weithwraig gymryd gwyliau blynyddol o fewn y flwyddyn. <*Nodwch y rheolau parthed cario ymlaen gwyliau blynyddol i'r flwyddyn olynol*>.

Yn ystod AML bydd y weithwraig yn cronni gwyliau blynyddol statudol yn unig.

8. Cyfraniadau pensiwn

Os yw cyflogwr yn gwneud cyfraniad at gynllun pensiwn, rhaid parhau â'r taliadau fel pe bai'r weithwraig yn derbyn cyflog llawn. Dylid nodi hynny yma.

Dylid nodi gwybodaeth am gyfraniad unigol y weithwraig yma, e.e. beth ddylai'r weithwraig wneud os dymuna oedi cyfraniadau yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth.

9. Codiadau cyflog

Rhaid i bob codiad cyflog a roddir yn ystod cyfnodau OML neu AML ddigwydd pan fydd y weithwraig yn dychwelyd i'r gwaith.

10. Cyfleoedd hyfforddi a datblygu

Rhaid rhoi gwybod i weithwyr ar absenoldeb mamolaeth am unrhyw gyfleoedd hyfforddi neu ddatblygu.

11. Cyfnod gwasanaeth parhaus

Mae cyfnod OML yn cyfri tuag at wasanaeth parhaus y weithwraig ac felly, bydd yn cyfri tuag at asesiad hawliau hynafedd a phensiwn.

12. Hysbysiad hawliau statudol

Unwaith y derbynnir hysbysiad beichiogrwydd oddi wrth weithwraig, bydd <*nodwch pwy e.e. rheolwr llinell / rheolwr adnoddau dynol*> yn rhoi gwybod ysgrifenedig i'r weithwraig o fewn 28 niwrnod, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol bosib, am yr hawliau mamolaeth statudol a phryd y bydd yn dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth.

13. Asesiadau Risg

Bydd <*enw'r mudiad*> yn sicrhau fod asesiad risg yn digwydd i asesu unrhyw risg posib ar gyfer mamau newydd neu feichiog, neu famau a nodwyd eu bod yn bwydo o'r fron.

Bydd <*enw'r mudiad*> yn sicrhau fod yr asesiad risg yn benodol ar gyfer ei swydd, ac ystyrir ei phryderon a rhai eu meddyg neu weithiwr iechyd. Cofnodir a chedwir unrhyw nodiadau am yr asesiad ac unrhyw weithrediadau yn ffeil personol y weithwraig.

14. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Does dim rhaid i'r weithwraig roi gwybodaeth ymlaen llaw i <*enw'r mudiad*> am ei bwriad i ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei chyfnod absenoldeb. Tybir bod y weithwraig yn dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad a nodwyd gan <*enw'r mudiad*> fel diwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth.

Rhaid i weithwyr sydd eisiau dychwelyd yn gynnar o'u cyfnod absenoldeb roi rhybudd 8 wythnos o'r dyddiad i'r <*rheolwr llinell / rheolwr adnoddau dynol*>. Os nad yw'r rhoi 8 wythnos o rybudd mae hawl gan <*enw'r mudiad*> oedi ei dychweliad hyd at yr 8 wythnos, neu'r dyddiad gwreiddiol (pa un bynnag sy'n digwydd gyntaf).

Mae hawl gan y weithwraig sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl OML fynd nôl i'r un swydd, gyda'r un termau ac amodau cyflogaeth.

Mae hawl gan y weithwraig sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl AML fynd nôl i'r un swydd, gyda'r un termau ac amodau cyflogaeth.
Os nad yw'n rhesymol ymarferol i wneud hyn, dylai ddychwelyd i swydd arall sy'n addas ar ei chyfer hi neu sy'n addas iddi wneud dan yr amgylchiadau, sydd yr un mor ffafriol â'r swydd wreiddiol.

<Ar ddychweliad y weithwraig i'r gwaith, dylid cynnal cyfarfod gyda'r weithwraig i drafod unrhyw newidiadau a wnaed yn ystod ei habsenoldeb. Bydd hwn yn gyfle i drafod unrhyw faterion parthed bwydo o'r fron. Dylid annog y weithwriag i sôn am unrhyw bryderon neu gwestiynau sydd ganddynt yn y cyfarfod yma>.

15. Yr hawl i wneud cais am batrymau gwaith hyblyg

Mae gan rieni a gyflogwyd gan *<enw'r mudiad>* am o leiaf 26 wythnos, ac sydd â chyfrifoldeb magu plentyn hyd at 16 oed, neu 18 oed os yw'r plentyn yn anabl, yr hawl i ofyn am batrymau gwaith hyblyg. Bydd *<enw'r mudiad>* yn ystyried o ddifri'r fath geisiadau. Er mwyn cymhwyso am yr hawl yma, rhaid i'r rhiant gwrdd â meini prawf penodol.

<Efallai bydd mudiadau yn ei chael hi'n ddefnyddiol i osod polisi gweithio hyblyg - gweler Taflen Wybodaeth 6.14.3)>.

16. Anallu i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Os yw'r weithwraig yn rhy sâl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth, bydd Polisi Salwch ac Absenoldeb *<enw'r mudiad>* yn gymwys.

17. Gweithwyr na sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Os nad yw gweithwraig yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei chyfnod mamolaeth, rhaid iddi hysbysu ei therfyniad fel y nodwyd yn ei Datganiad Manylion / Cytundeb Cyflogaeth.

Ymwadiad
Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro
36-38 Stryd Fawr, Hwlffordd, Sir Benfro, SA61 2DA
Elusen Gofrestredig *1063289*

Ffôn: 01437 769422 info@pavs.org.uk
Ffacs: 01437 769431 www.pavs.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:09/10/2008

Cyngor Gwirfoddol Cymru WCVA Wales Council for Voluntary Action
Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk