



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI ABSENOLDEB MAMOLAETH

Arolwg	Dyddiad	Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o'r Newid	Dyddiad yr Arolwg	
1.	2006		2007	
2.	2007		2008	
3.	2014	Newidiadau cosmetig	2015	
4.	2015	Diweddariad am eglurder	2016	
5.	2016	Newidiadau cosmetig	2017	
6.	2018	Diweddariad ar gyfer gwell darllenadwyedd	2020	
7.	2021	Adolygiad - diwygiad o eiriad nad yw'n effeithio ar gynnwys	2023	
Swyddog Polisi		Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb	Cymeradwywyd gan a Dyddiad	Asesiad o ran Effaith ar Gydraddoldeb, a dyddiad
Jade Luke		Steffan Griffiths	HRTG 10/02/2003	

Tabl Cynnwys

1	RHAGARWEINIAD.....	3
2	Y BROSES HYSBYSU	3
3	CYNLLUN MAMOLAETH A HAWL AM DÂL	3
4	GOFAL CYN Y GENI.....	4
5.	DECHRAU ABSENOLDEB MAMOLAETH	4
6	ABSENOLDEB SALWCH CYSYLLTIEDIG Â BEICHIOGRWYDD / GENI PLENTYN	4
7	CADW MEWN CYSYLLTIAD YN YSTOD EICH ABSENOLDEB MAMOLAETH.....	5
8	DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB MAMOLAETH.....	6
9	AELODAU STAFF NAD YDYNT YN DYCHWELYD I'R GWAITH.....	6
10	STAFF AR GONTRACTAU CYFNOD PENODOL	7
11	HAWLIAU AC YMRWYMIADAU.....	7
11.1	HAWLIAU PENSIWN	7
11.2	GWASANAETH DI-DOR	7
11.3	GWYLIAU BLYNYDDOL.....	7
12	AELODAU STAFF A GYLLIDIR GAN INCWM ALLANOL	8
13	COLLI PLENTYN CYN GENI A PHELENTYN MARW-ANEDIG.....	8
14	ADOLYGU POLISI	8

1 RHAGARWEINIAD

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i gefnogi cydweithwyr trwy gydol eu beichiogrwydd ac wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith. Yn ogystal â buddion statudol, mae'r brifysgol hefyd yn cynnig buddion ychwanegol.

2 Y BROSES HYSBYSU

Er mwyn helpu'r brifysgol i gyflawni ei chyfrifoldebau mewn perthynas â'ch iechyd a'ch diogelwch chi ac iechyd a diogelwch y plentyn yn y groth fe'ch cynghorir i roi hysbysiad ysgrifenedig yn gynnar yn eich beichiogrwydd.

Ar ôl cael gwybod am eich beichiogrwydd, bydd eich rheolwr llinell yn sicrhau bod asesiad risg o'ch gweithle yn cael ei gynnal mor fuan â phosib (ceir rhagor o wybodaeth am hyn ar [wefan y Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch](#))

Pwrpas yr asesiad hwn yw gweld a ydych chi neu eich plentyn heb ei eni mewn perygl wrth i chi gyflawni eich dyletswyddau arferol bob dydd. Os ydych chi mewn sefyllfa lle gallai'r mwyafrif o dasgau a wneir gennych eich rhoi chi ac/neu'r baban yn y groth mewn perygl gofynnir cyngor yr Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol.

Er y'ch anogir i hysbysu'r brifysgol o'ch beichiogrwydd yn gynnar, rhaid i chi roi gwybod yn ysgrifenedig i Adnoddau Dynol eich bod yn feichiog erbyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni fan bellaf neu mor fuan ag sy'n rhesymol ymarferol.

Mae Adnoddau Dynol yn gofyn ichi gwblhau ffurflen Cais Absenoldeb Mamolaeth a i chyflwyno'r dystysgrif MATB1 wreiddiol, sydd ar gael gan eich bydwraig. Rhaid cyflwyno'r ffurflen MATB1 wreiddiol at ddibenion HMRC.

Ar ôl derbyn y ffurflen wedi ei llenwi, bydd Adnoddau Dynol yn ysgrifennu atoch yn cadarnhau eich trefniadau absenoldeb a thâl. Sylwer bod y gofynion hysbysu yr un peth ni waeth beth fo'r cynllun y mae'r aelod staff yn gymwys ar ei gyfer.

3 CYNLLUN MAMOLAETH A HAWL AM DÂL

Cynllun	Hawl/Tâl
Cynllun Absenoldeb Mamolaeth y Brifysgol	<ul style="list-style-type: none">• 8 wythnos o dâl llawn (ar eich cyfradd wythnosol arferol).• + 18 wythnos ar hanner cyflog (hanner eich cyfradd wythnosol arferol) + Tâl Mamolaeth Statudol, neu 90% o'ch cyfradd wythnosol arferol os yw honno'n is.

	<ul style="list-style-type: none"> • + 13 wythnos ar y gyfradd statudol, neu 90% os yw'n llai. • 13 wythnos o absenoldeb di-dâl.
Lwfans Mamolaeth	<ul style="list-style-type: none"> • Os nad oes gennych hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol, hynny yw, os yw eich cyflog cyfartalog yn is na'r 'terfyn enillion isaf' at ddibenion yswiriant gwladol, bydd Adnoddau Dynol yn rhoi ffurflen SMP1 i chi a fydd yn nodi pam na all y Brifysgol dalu Tâl Mamolaeth Statudol i chi. Mae angen cyflwyno'r ffurflen hon i'ch swyddfa Canolfan Byd Gwaith leol er mwyn iddynt allu prosesu eich taliad Lwfans Mamolaeth.

Sylwer - cyfrifir enillion wythnosol cyfartalog yn unol â'r rheoliadau tâl mamolaeth statudol sydd mewn grym ar y pryd.

4 GOFAL CYN Y GENI

Mae gennych hawl i gymryd amser rhesymol i ffwrdd heb golli tâl i gadw apwyntiadau cyn-geni a drefnir yn ôl cyngor ymarferydd meddygol, ymwelydd iechyd cofrestredig neu fydwaig gofrestrdig. Dylech roi gwybod i'ch rheolwr llinell am eich apwyntiad(au) cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol. Mae'n bosib y gofynnir i chi hefyd roi tystiolaeth o apwyntiadau. Lle bo'n bosib dylid trefnu apwyntiadau ar adegau sy'n tarfu cyn lleied â phosib ar y diwrnod gwaith.

5. DECHRAU ABSENOLDEB MAMOLAETH

Gellwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth unrhyw bryd ar ôl yr unfed wythnos ar ddeg cyn wythnos ddisgwyliedig y geni hyd y dyddiad geni, yn amodol ar gydymffurfiaid â threfniadau hysbysu.

Os digwydd eich bod yn geni'r baban cyn bod y cyfnod absenoldeb mamolaeth i fod i ddechrau, rhaid i chi roi gwybod i Adnoddau Dynol cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol am y dyddiad pryd y ganwyd y babi. Yn yr achos hwn, bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n syth ar y diwrnod ar ôl y dyddiad geni'r plentyn.

6 ABSENOLDEB SALWCH CYSYLLTIEDIG Â BEICHOGRWYDD / GENI PLENTYN

Os byddwch yn absennol o'r gwaith yn ystod eich beichiogrwydd oherwydd salwch, byddwch yn derbyn y tâl salwch galwedigaethol arferol y byddai gennych hawl iddo yn ystod unrhyw gyfnod arall o absenoldeb salwch, ar yr amod nad oedd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth wedi dechrau eto.

Serch hynny, os ydych yn absennol o'r gwaith oherwydd unrhyw salwch cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y cyfnod pedair wythnos cyn dechrau wythnos ddisgwyliedig y geni, ni waeth pryd y bwriadsoch ddechrau eich cyfnod mamolaeth, bydd absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig. Mewn achosion o'r fath, bydd

yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod ar ôl diwrnod cyntaf eich absenoldeb o'r gwaith. Rhaid i chi (neu eich partner/cymar) hysbysu Adnoddau Dynol cyn gynted ag y bo modd eich bod yn absennol o'r gwaith yn llwyr neu'n rhannol oherwydd beichiogrwydd, gan nodi'r dyddiad y dechreuodd yr absenoldeb a chan ddilyn trefniadau hysbysu adrannol priodol.

Bydd unrhyw absenoldeb yn dilyn diwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth yn cael ei reoli'n unol â Pholisi Absenoldeb oherwydd Salwch y Brifysgol.

7 CADW MEWN CYSYLLTIAD YN YSTOD EICH ABSENOLDEB MAMOLAETH

Yn ystod eich absenoldeb mamolaeth dylech chi a'ch rheolwr llinell gadw mewn cysylltiad rhesymol â'ch gilydd. Dylai amllder y cyfathrebu a'r dull cyfathrebu gael ei gytuno rhyngoch cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb. Os ydych yn dymuno derbyn gwybodaeth gyfredol am rai materion neu ddatblygiadau tra byddwch ar absenoldeb mamolaeth, unwaith eto dylid trafod hyn a'i gytuno cyn i'ch cyfnod absenoldeb ddechrau.

Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad - Wedi cytuno â'ch rheolwr llinell, gallwch weithio uchafswm o 10 diwrnod yn ystod eich cyfnod absenoldeb mamolaeth. Gelwir y rhain yn ddiwrnodau 'cadw mewn cysylltiad'. Gallwch wneud y diwrnodau hynny ar unrhyw adeg yn ystod eich cyfnod mamolaeth, ac eithrio yn ystod y pythefnos cyntaf ar ôl y geni eich plentyn. Dylai diwrnodau cadw mewn cysylltiad gael eu cytuno rhwng y ddwy ochr - nid oes raid i chi wneud diwrnodau felly, ac nid oes raid i'r brifysgol gytuno iddynt.

Lle cymerir diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad telir cyfraddau cyflog dyddiol arferol. Nid yw hyn yn golygu y gallwch gymryd diwrnod i ffwrdd yn eu lle. Yn ystod y cyfnod tâl llawn ni thelir taliad ychwanegol ac eithrio Tâl Mamolaeth Statudol a fydd yn dâl ychwanegol ar ben eich cyfradd ddyddiol arferol. Os byddwch yn cymryd un o'r diwrnodau hynny yn ystod eich cyfnod o hanner tâl, Tâl Mamolaeth Statudol neu Ddim Tâl, fe gynyddir eich taliad i'ch cyfradd ddyddiol arferol a lle bo'n gymwys gyda Thâl Mamolaeth Statudol. Os byddwch yn bresennol am ran o ddiwrnod bydd hynny'n cyfrif fel un Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad.

Os byddwch yn dymuno gwneud Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad, rhaid i chi gytuno ar y dyddiau/dyddiadau a'r math o waith yn ysgrifenedig gyda'ch Pennaeth Adran. Ar ôl trafod yn briodol gyda Phennaeth yr Adran, bydd yn ymateb yn briodol i'ch cais. Bydd eich Pennaeth Adran yn cadarnhau'r manylion gydag Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau bod manylion yn cael eu prosesu'n brydlon.

Dylai'r math o waith sydd i'w wneud gael ei gytuno rhyngoch a'ch rheolwr llinell. Gall diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad gynnwys cyrsiau hyfforddi, cyfarfodydd staff,

diwrnodau i ffwrdd, adolygiadau perfformiad a datblygiad etc. ac ni ddylid eu cyfyngu i'ch dyletswyddau arferol. Cyfrifoldeb y rheolwr llinell yw monitro diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad, a'u cofnodi gydag Adnoddau Dynol o fewn mis ar ôl i chi eu gwneud.

8 DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL ABSENOLDEB MAMOLAETH

Newid amser dychwelyd (angen rhoi rhybudd) -

Os ydych yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth llawn (h.y. 52 wythnos) rhaid i chi roi 8 wythnos o rybudd ysgrifenedig o'r dyddiad pryd yr ydych yn bwriadu dychwelyd i'ch rheolwr llinell (gyda chopi i Adnoddau Dynol). Os nad ydych yn rhoi'r rhybudd gofynnol, gall eich rheolwr llinell ohirio eich dychweliad hyd nes y rhoddwyd yr 8 wythnos llawn o rybudd. Sylwer bod y gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd pythefnos o absenoldeb mamolaeth o leiaf ar ôl genedigaeth eich plentyn.

Yr hawl i dychwelyd i'r un swydd /swydd debyg -

Fel rheol byddwch yn dychwelyd i'r swydd yr oeddech yn gyflogedig ynddi cyn eich absenoldeb mamolaeth, ar yr amodau a'r telerau a fuasai mewn grym pe na fuasech yn absennol. Pan fyddwch yn dychwelyd o'ch cyfnod absenoldeb mamolaeth, mae gennych yr hawl i dychwelyd naill ai i'r un swydd, neu os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol (er enghraifft oherwydd ailstrwythuro), i swydd gyfatebol a fyddai'n cael ei hystyried yn waith amgen addas, ar delerau ac amodau heb fod yn llai ffafriol na'r rhai a fuasai mewn grym pe na fuasech yn absennol.

Yr hawl i ofyn am drefniant gweithio hyblyg -

Ar ôl dychwelyd o'ch cyfnod absenoldeb mamolaeth, mae gennych hawl i ofyn am newid yn eich oriau/patrwm gweithio. Er nad oes gennych hawl awtomatig i gael eich cais wedi ei gymeradwyo, rhoddir ystyriaeth i bob cais am waith rhan amser neu drefniadau gweithio hyblyg eraill yn unol â gofynion ac anghenion gweithio. Os hoffech i'r opsiwn hwn gael ei ystyried, dylech lenwi'r ffurflen Cais i Weithio'n hyblyg gan amlinellu eich cynigion cyn gynted ag y bo modd cyn eich dyddiad dychwelyd. Amlinellir y drefn i ddelio â cheisiadau felly ym Mholisi Gweithio Hyblyg y brifysgol.

9 AELODAU STAFF NAD YDYNT YN DYCHWELYD I'R GWAITH

Os ydych yn penderfynu ymddiswyddo, bydd angen i chi roi'r rhybudd gofynnol yn unol â'ch contract cyflogaeth. Os ydych wedi derbyn Tâl Mamolaeth y brifysgol ac nad ydych yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 3 mis o leiaf, byddwn fel rheol yn hawlio'n ôl yr elfen anstatudol o dâl mamolaeth y brifysgol.

10 STAFF AR GONTRACTAU CYFNOD PENODOL

Dylech ymgynghori â'ch rheolwr llinell mor fuan â phosib os yw eich contract cyflogaeth i fod i ddod i ben yn ystod eich cyfnod absenoldeb mamolaeth.

Os ydych ar gontract cyfnod penodol sy'n dod i ben yn ystod/ar ddiwedd cyfnod eich absenoldeb mamolaeth ac ni fu'n bosibl dynodi cyfle i'ch adleoli, ni fydd disgwyl i chi ad-dalu'r elfen anstatudol o dâl mamolaeth y brifysgol. Fodd bynnag, os cynigir estyniad i'ch contract presennol neu swydd adleoli yn y brifysgol, ond rydych yn dewis peidio â'i derbyn, rydym yn cadw'r hawl i adennill yr elfen anstatudol o dâl mamolaeth y brifysgol os byddwch yn gwrthod neu'n peidio â bwrw ymlaen â'r dewisiadau hyn.

Lle nad yw'n bosib estyn eich contract, ac os ydych yn gymwys, bydd eich tâl mamolaeth yn parhau am y 39 wythnos gyfan, ond bydd yr holl fuddion eraill a gysylltir â'ch cyflogaeth yn dod i ben ar ddiwedd dyddiad y contract.

11 HAWLIAU AC YMRWYMIADAU

11.1 HAWLIAU PENSIWN

Rheolir hawliau a chyfraniadau pensiwn yn unol â darpariaethau'r cynllun pensiwn perthnasol, ar yr amod nad yw'r darpariaethau hyn yn gwrthdaro ag unrhyw ofynion statudol a all fod mewn grym ar y pryd.

Fel rheol cedwir budd-daliadau pensiwn yn ystod y cyfnod absenoldeb â thâl. Mae gennych y dewis o gytuno i dalu'r cyfraniad dros y cyfnod absenoldeb heb dâl ar ôl i chi ddychwelyd i'r gwaith, ac ar yr amod bod hyn yn digwydd, bydd y brifysgol hefyd yn talu cyfraniadau cyflogwr am y cyfnod absenoldeb heb dâl.

Gellir cael gwybodaeth bellach am ddarpariaeth benodol o dan wahanol gynlluniau pensiwn gan y Swyddog Pensiynau.

11.2 GWASANAETH DI-DOR

Lle rydych yn ymarfer eich hawl i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth, ystyrir y cyfnod absenoldeb yn wasanaeth di-dor gyda'r brifysgol at ddibenion hawliau diswyddo a hawliau tebyg eraill. Hefyd bydd gennych yr hawl i symud ymlaen trwy'r cynyddrannau blynyddol arferol ar raddfa cyflog y brifysgol yn unol ag amodau a thelerau eich cyflogaeth.

11.3 GWYLIAU BLYNYDDOL

Bydd eich gwyliau blynyddol yn cronni yn ystod eich absenoldeb mamolaeth. Mae hyn yn cynnwys unrhyw wyliau banc neu ddiwrnodau Prifysgol a all ddisgyn yn ystod y cyfnod hwn.

Nid yw'n bosib cymryd gwyliau blynyddol tra byddwch ar absenoldeb mamolaeth, ond, trwy gytundeb â'ch rheolwr llinell, gallwch eu cymryd cyn neu ar ddiwedd eich cyfnod mamolaeth.

Ar ôl i chi ddychwelyd o'ch cyfnod mamolaeth gallwch drosglwyddo unrhyw wyliau blynyddol a gronnwyd/sydd heb eu cymryd i'r flwyddyn wyliau ganlynol. Rhaid cymryd gwyliau a drosglwyddir i'r flwyddyn wyliau nesaf o fewn y flwyddyn honno.

12 AELODAU STAFF A GYLLIDIR GAN INCWM ALLANOL

Os yw eich contract wedi ei gyllido gan incwm allanol dylech drafod y mater gyda'ch rheolwr llinell ac/neu ddeiliad y grant mor fuan â phosib. Mae gan rai cyrff cyllido bolisi o estyn grantiau dros gyfnodau mamolaeth. Ni fydd hyn yn effeithio ar eich hawl i absenoldeb a thâl mamolaeth.

13 COLLI PLENTYN CYN GENI A PHELENTYN MARW-ANEDIG

Os byddwch yn colli plentyn cyn 24 wythnos o feichiogrwydd ac yn methu â dod i'r gwaith dylech ddilyn y trefniadau absenoldeb oherwydd salwch wrth roi gwybod i'r brifysgol am eich absenoldeb.

Os digwydd eich bod yn colli plentyn 24 wythnos neu'n hwyrach yn eich beichiogrwydd bydd gennych hawl i'r un faint o Absenoldeb a Thâl Mamolaeth ag y buasech wedi ei dderbyn pe bai'r plentyn wedi ei eni'n fyw.

14 ADOLYGU POLISI

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau o dro i dro i wneud yn siŵr ei fod yn dal i fod yn addas at anghenion y sefydliad ac yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.