

**Polisi a Gweithdrefn Mamolaeth**

Fersiwn: 1.4

Dyddiad sefydlu: Ebrill 2003

Dyddiad diweddaru: Ionawr 2024

Dyddiad i'w adolygu: Ionawr 2027

Person sy'n atebol: Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl

**PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD**

**POLISI MAMOLAETH**

**Cynnwys**

1. Cyflwyniad Tudalen 3

2. Cwmpas y Polisi Tudalen 3

3. Absenoldeb Mamolaeth Statudol Tudalen 3

4. Tâl Mamolaeth Statudol Tudalen 4

5. Cyflog Mamolaeth Galwedigaethol Prifysgol Metropolitan Caerdydd Tudalen 4

6. Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith Tudalen 5

7. Safonau'r Gymraeg Tudalen 5

**GWEITHDREFN MAMOLAETH**

**Cynnwys**

1. Hysbysu gan y cyflogai Tudalen 6

 2. Cyfrifoldebau Prifysgol Metropolitan Caerdydd Tudalen 6

3. Amser o’r gwaith ar gyfer Gofal Cyn-geni Tudalen 7

4. Yr hawl i amser o’r gwaith i fynd i apwyntiadau

cyn-geni gyda’r person a fydd yn cael baban Tudalen 7

5. Diwrnodau cadw mewn cysylltiad yn ystod absenoldeb mamolaeth Tudalen 8

6. Triniaeth ffrwythlondeb Tudalen 8

7. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth Tudalen 9

8. Pensiwn Tudalen 10

9. Gwyliau blynyddol, Gwyliau Banc a Diwrnodau Consesiynol Tudalen 10

10. Gweithwyr Asiantaeth sy’n Feichiog Tudalen 11

 11. Hawliau Cyflogeion a fydd yn geni plentyn yn farw neu’n cael

erthyliad naturiol Tudalen 11

12. Contractau Tymor Penodol Tudalen 11

13. Dogfennau perthynol Tudalen 12

**PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD**

## POLISI MAMOLAETH

**1. Cyflwyniad**

* 1. Mae'r Brifysgol yn cydnabod galwadau a phwysigrwydd bywyd teuluol. Felly mae wedi ymrwymo i gefnogi cyflogeion drwy ystod o weithdrefnau teulu-gyfeillgar er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a’r bywyd gartref ble bynnag y bydd hynny’n bosibl.

1.2 Mae’r polisi a’r weithdrefn yma yn adlewyrchu hawliau statudol a galwedigaethol cyflogeion cymwys i gael absenoldeb a derbyn tâl o ran geni plentyn.

**2. Cwmpas y Polisi**

2.1 Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob cyflogai a fydd yn feichiog, beth bynnag fydd rhywedd y person yna.

2.2 Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, mae’r termau “partner” neu “priod” yn cynnwys partneriaethau o’r un rhyw.

**3. Absenoldeb Mamolaeth Statudol**

3.1 Bydd hawl gan bob cyflogai a fydd yn feichiog i gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, does dim gwahaniaeth faint yw hyd y gwasanaeth gyda’r Brifysgol.

3.2 I gael bod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mamolaeth, bydd rhaid i’r cyflogai roi gwybod i’r Brifysgol erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig y Geni (a elwir bellach yn EWC).

3.3 Er mai’r cyflogeion fydd yn penderfynu faint o absenoldeb mamolaeth y byddan nhw am ei gymryd, hyd at uchafswm o 52 wythnos, bydd yn ofynnol yn ôl y gyfraith bod cyfnod o ddwy wythnos absenoldeb mamolaeth gorfodol o leiaf yn cael ei gymryd yn syth wedi geni’r plentyn. Gallai’r Brifysgol ei gwneud yn ofynnol i’r cyflogai gymryd o leiaf 4 wythnos o absenoldeb mamolaeth gorfodol pan fydd y cyflogai yn gweithio mewn amgylchedd a bennwyd yn un “risg uchel”. I’r rhai a fydd yn y sefyllfa yma, ymgymerir ag asesiad risg llawn er mwyn pennu dyddiad diogel i’r cyflogai gael dychwelyd i’r gwaith.

3.4 Mae absenoldeb mamolaeth yn un cyfnod parhaus a fydd yn cynnwys:

* 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth cyffredin a
* 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol a fydd yn dilyn absenoldeb mamolaeth cyffredin heb fwlch.

3.5 Y dyddiad cynharaf y bydd y cyflogai’n gallu dechrau’r absenoldeb mamolaeth yw’r 11eg wythnos cyn EWC.

**4. Tâl Mamolaeth Statudol**

4.1 Ni fydd hawl i dâl mamolaeth statudol gan gyflogeion a fydd â llai na 26 wythnos o wasanaeth di-dor yn y 15fed wythnos cyn EWC. Mae’n bosib y gall y cyflogai hawlio lwfans mamolaeth oddi wrth yr Adran Gwaith a Phensiynau.

4.2 Bydd hawl i dâl mamolaeth statudol am 39 wythnos gan gyflogeion a fydd ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor yn y 15fed wythnos cyn EWC. Caiff tâl mamolaeth statudol ei dalu ar 90% o enillion wythnosol cyfartalog y cyflogai am y 6 wythnos gyntaf ac yna ar gyfradd gyfredol y tâl mamolaeth statudol, neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog y cyflogai os bydd hyn yn llai na chyfradd wythnosol y tâl mamolaeth statudol ar gyfer y 33 wythnos a fydd ar ôl.

4.3 Os bydd y cyflogeion yn ennill llai nag isafswm enillion Yswiriant Gwladol, ni fydd hawl i dâl mamolaeth statudol ond mae’n bosib y byddan nhw’n gallu hawlio lwfans mamolaeth oddi wrth yr Adran Gwaith a Phensiynau.

**5. Tâl Mamolaeth Galwedigaethol Prifysgol Metropolitan Caerdydd**

5.1 Bydd y cyflogeion yn gymwys i dderbyn tâl mamolaeth galwedigaethol os bydd y Brifysgol wedi’u cyflogi’n ddi-dor yn ystod y 12 mis a fydd yn dod i ben gyda’r 11eg wythnos cyn EWC.

5.2 Lle y bydd y cyflogeion yn boddhau’r meini prawf a osodwyd yn adran 5.1, cân nhw dderbyn 18 wythnos o dâl mamolaeth galwedigaethol a 21 wythnos o dâl mamolaeth statudol fel a ganlyn:

|  |
| --- |
| **Tâl** |
| 13 wythnos ar enillion wythnosol cytundebol arferol |
| 26 wythnos ar 50% o enillion wythnosol cytundebol arferol ynghyd â Thâl Mamolaeth Statudol. Ni ellir rmynd y tu hwnt i enillion wythnosol cytundebol arferol.  |

**6. Lles a Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith**

6.1 Mae’r Brifysgol yn llwyr ymrwymedig i les ei chyflogeion ac mae’n ymdrechu i feithrin amgylchedd gwaith diogel.

6.2 Er mwyn i’r Brifysgol sicrhau ei bod yn boddhau ei hymrwymiadau statudol o dan y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith, bydd y rheolwr llinell yn sicrhau y gwneir asesiad risg cychwynnol o’r gweithle cyn gynted ag y byddan nhw wedi’u hysbysu bod y cyflogai yn feichiog. Bydd yr asesiad risg cychwynnol yn pennu amlder asesiadau risg eraill a ddylai barhau drwy gydol y beichiogrwydd.

6.3 Bydd asesiadau risg yn angenrheidiol i sicrhau y caiff y math o waith, gan gynnwys unrhyw gyfrwng cemegol, ffisegol a biolegol y gallai’r cyflogai ddod i gysylltiad â nhw, ei asesu er mwyn sicrhau iechyd a diogelwch y cyflogai a iechyd a diogelwch y plentyn a fydd heb ei eni.

6.4 Dylai cyflogeion roi gwybod i’w rheolwr drwy ddefnyddio’r Ffurflen Hysbysu Mamolaeth mor gynnar yn ystod y beichiogrwydd â phosib er mwyn sicrhau y caiff yr asesiadau risg cysylltiedig ac unrhyw asesiadau iechyd galwedigaethol perthnasol eu cwblhau.

6.5 Bydd y Brifysgol yn cefnogi lles pob un o’r cyflogeion a bydd yn sicrhau y caiff unrhyw addasiadau angenrheidiol i’r amgylchedd gwaith eu hystyried yn bendant a, lle y bydd yn ymarferol gwneud hynny, cân nhw eu gweithredu i sicrhau y caiff cyflogeion weithio mewn amgylchedd diogel.

6.6 Cyflogeion fydd yn gyfrifol am roi gwybod i’w rheolwr llinell ynglŷn ag unrhyw newidiadau yn eu hamgylchiadau a allai effeithio ar ddiogelwch yn y gweithle.

6.7 Caiff unrhyw absenoldeb oherwydd salwch a fydd yn gysylltiedig â beichiogrwydd ei anwybyddu ar gyfer dibenion rheoli absenoldeb.

7. **Safonau'r Gymraeg**

7.1 Mae’r Brifysgol wedi ystyried pa effeithiau a fydd gan y polisi hwn ar gyfleoedd i ddefnyddio’r Gymraeg ac mae wedi ystyried ei dyletswydd o ran peidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na’r Saesneg.

7.2 Mae’r polisi hwn a’r dogfennau cysylltiedig ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.

7.3 Caiff unrhyw ohebiaeth ar bapur o ran y polisi hwn ei darparu yn Gymraeg os bydd y cyflogeion wedi dewis derbyn unrhyw ohebiaeth yn gysylltiedig â’u cyflogaeth, yn Gymraeg.

**PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD**

## GWEITHDREFN MAMOLAETH

1. **Hysbysu gan y Cyflogai**

1.1 O ran diogelwch, bydd yn fuddiol eich bod yn rhoi gwybod i’r Brifysgol eich bod yn feichiog drwy ddefnyddio’r Ffurflen Hysbysu Mamolaeth a’i chyflwyno i’ch rheolwr llinell cyn gynted â phosib ac yn bendant heb fod yn hwyrach na diwedd y 15fed wythnos cyn EWC.

1.2 Os byddwch yn newid eich meddwl ynglŷn â’ch dyddiad dechrau, rhaid rhoi 10 diwrnod gwaith o rybudd o leiaf i’ch rheolwr llinell am ddyddiad dechrau newydd eich absenoldeb mamolaeth lle y bydd hyn yn ymarferol resymol.

1.3 Er mwyn derbyn tâl mamolaeth statudol, bydd rhaid i chi roi eich ffurflen MATB1 i gynrychiolydd Adnoddau Dynol. Cewch y ffurflen gan eich darparwr gofal iechyd tuag wythnos 26 o’ch beichiogrwydd.

1.4 Y dyddiad cynharaf y gallwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth yw’r 11eg wythnos cyn eich EWC oni chaiff eich plentyn ei eni’n gynnar cyn y dyddiad hwnnw; bryd hynny bydd eich cyfnod mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod canlynol.

1.5 Os byddwch yn mynd yn sâl oherwydd salwch a fydd yn gysylltiedig â’ch beichiogrwydd yn ystod y cyfnod 4 wythnos cyn EWC, bydd eich absenoldeb mamolaeth a’ch tâl mamolaeth yn dechrau’n awtomatig beth bynnag oedd y dyddiad pryd yr oedd yr absenoldeb i ddechrau’n wreiddiol.

**2. Cyfrifoldebau Prifysgol Metropolitan Caerdydd**

## 2.1 Pan fydd eich rheolwr yn cael cadarnhad eich bod yn feichiog ac yn bwriadu cael absenoldeb mamolaeth, bydd yn trafod gyda chynrychiolydd Adnoddau Dynol ac yn ymateb i chi yn ysgrifenedig o fewn 28 diwrnod gan roi’r dyddiad y byddwch yn dechrau’r absenoldeb mamolaeth ac yn cadarnhau’r dyddiad y bydd disgwyl i chi ddychwelyd i’r gwaith. Bydd y dyddiad dychwelyd i’r gwaith yn 52 wythnos wedi dechrau’r absenoldeb mamolaeth neu’n gynt os gwnaethoch ddewis cymryd llai o’r absenoldeb mamolaeth y bydd hawl gennych iddo.

2.2 Wedi i’ch rheolwr gael gwybod am eich beichiogrwydd, bydd yn gwneud asesiad risg cychwynnol a fydd yn goleuo amlder yr asesiadau risg dilynol a gyflawnir yn rheolaidd ar hyd y cyfnod y byddwch yn feichiog.

2.3 Ar hyn o bryd mae'n rhaid blaenoriaethu cyflogeion ar absenoldeb mamolaeth ar gyfer cyflogaeth amgen addas os yw’r swydd yn caerl eo ddileu.

2.4 Mae hyn hefyd yn berthnasol o'r dyddiad y mae mam sy'n disgwyl, neu'r rhai sy'n mabwysiadu plentyn neu'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir, yn hysbysu eu cyflogwr o'u beichiogrwydd, llwyddiant i fabwysiadu, yn bwriadu cymryd absenoldeb rhiant a rennir; Mae'n ymestyn am 18 mis o'r dyddiad geni.

**3. Amser o’r Gwaith ar gyfer Gofal Cyn-geni**

3.1 Mae hawl gennych i amser o’r gwaith â thâl i fynd i bob apwyntiad ar gyfer gofal cyn-geni.

3.2 Mae gofal cyn-geni yn cynnwys archwiliadau meddygol ac apwyntiadau eraill megis

 dosbarthiadau ymlacio a dosbarthiadau crefft rhieni.

3.3 Ac eithrio eich apwyntiad cyntaf, os gofynnir i chi bydd rhaid i chi fod yn barod i ddangos

 cerdyn apwyntiad neu ddogfennau eraill i ddangos bod apwyntiad wedi’i wneud.

**4. Yr hawl i gael amser o’r gwaith i fynd i apwyntiadau cyn-geni gyda’r person a fydd yn cael baban**

4.1 Bydd hawl gan gyflogeion cymwys i gael amser o’r gwaith â thâl i fynd gyda’r cyflogai beichiog am hyd at ddau apwyntiad cyn-geni ar y mwyaf. Bydd rhaid cymryd unrhyw apwyntiadau ychwanegol ar ffurf gwyliau blynyddol neu absenoldeb heb dâl.

4.2 Bydd yr hawl yma i amser o’r gwaith â thâl yn berthnasol i’r rhiant biolegol na fydd yn feichiog, neu i briod neu bartner y person a fydd yn geni plentyn, neu i ddarpar rieni plentyn mewn trefniad ‘benthyg croth’ y bydd disgwyl iddyn nhw gael Gorchymyn Rhieni i ofalu am y plentyn.

4.3 Dylech roi gwybod i’ch rheolwr am yr apwyntiad gymaint ymlaen llaw â phosib.

**5. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad yn ystod Absenoldeb Mamolaeth**

5.1 Drwy drefnu ymlaen llaw gyda’ch rheolwr llinell, cewch wneud hyd at ddeg diwrnod o waith – diwrnodau KIT (“cadw mewn cysylltiad”) – yn ystod eich absenoldeb mamolaeth ac eithrio’r cyfnod absenoldeb mamolaeth gorfodol.

5.2 Bydd diwrnodau KIT yn galluogi’r cyflogai i wybod am y datblygiadau diweddaraf yn y gweithle, i gadw gwybodaeth, cynnal perthnasoedd gyda chydweithwyr a rhanddeiliaid eraill, dal ar y cyfle i gael gweithgareddau datblygu a hyfforddiant a allai helpu i ysgafnhau’r broses ddychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth.

5.3 Gallai’r diwrnodau KIT gynnwys unrhyw weithgaredd a fyddai’n rhan o’ch gwaith arferol o dan eich contract, er enghraifft mynd i gyfarfod, mynd i gynhadledd, mynd i weithgaredd hyfforddiant a datblygu neu unrhyw weithgaredd arall yn unol â’ch disgrifiad swydd.

5.4 Dylid cymryd y diwrnodau KIT yn ysbeidiol ar hyd yr absenoldeb mamolaeth drwy drefniad ymlaen llaw ac nid ar ffurf bloc o un wythnos neu ddwy wythnos yn olynol. Caiff unrhyw waith a wneir ar ddiwrnod KIT ei gyfrif yn ddiwrnod KIT cyfan: caiff hyd yn oed cyn lleied â hanner awr ei gyfrif yn ddiwrnod cyfan, a bydd yn derbyn tâl.

**6. Triniaeth Ffrwythlondeb**

6.1 O dan y Polisi a’r Weithdrefn Caniatâd i gael bod yn Absennol, bydd y Brifysgol yn caniatáu presenoldeb ym mhob math o apwyntiadau, gan gynnwys amser o’r gwaith i gael triniaeth ffrwythlondeb.

6.2 Os bydd angen mwy o amser o’r gwaith ar gyflogeion na’r lwfans a gynigir, fel arfer byddan nhw’n gallu cymryd amser o’u gwyliau blynyddol neu absenoldeb di-dâl lle y bydd hynny’n angenrheidiol. Neu, caniateir hyblygrwydd o ran oriau gwaith lle y bydd hyn yn ymarferol.

6.3 Caiff cyflogeion eu hannog i geisio trefnu apwyntiadau ar amseroedd a fydd yn amharu cyn lleied â phosib ar y Brifysgol.

6.4 Yn ystod cyfnod mewnblannu’r broses ffrwythlondeb, bydd hawl gan y cyflogai a fydd yn derbyn y driniaeth i gael amser o’r gwaith ar gyfer apwyntiadau cyn-geni. Yn ystod y cyfnod hwn, caiff unrhyw absenoldeb oherwydd salwch a fydd yn gysylltiedig â’r driniaeth ffrwythlondeb ei anwybyddu o safbwynt rheoli absenoldebau. Bydd y cyfnod gwarchodedig hwn yn parhau os bydd prawf beichiogrwydd yn bositif ac yn dod i ben os bydd prawf beichiogrwydd yn negyddol.

6.5 Er mwyn osgoi ansicrwydd, caiff cyflogeion eu hannog i roi gwybod i’w rheolwr llinell ar y pwynt pan fyddan nhw’n cyrraedd cyfnod mewnblannu’r driniaeth.

6.6 Mae’r Brifysgol yn cydnabod yr effaith emosiynol y gall triniaeth ffrwythlondeb ei chael ar gyflogeion oherwydd straen corfforol y driniaeth a’r tristwch posib os na fydd y driniaeth yn llwyddiannus. Caiff cyflogeion eu hannog i fynd at wasanaeth cynghori’r Brifysgol yn ystod y cyfnod anodd hwn.

**7. Dychwelyd i’r Gwaith wedi Absenoldeb Mamolaeth**

7.1 Bydd rhaid i chi roi gwybod i’ch rheolwr 8 wythnos o leiaf ymlaen llaw os byddwch yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith cyn diwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth y cytunwyd arno.

## 7.2 Os byddwch wedi rhoi gwybod i’r Brifysgol eich bod am ddychwelyd i’r gwaith cyn diwedd y 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth ac wedi hynny yn newid eich meddwl, bydd rhaid i chi roi gwybod i’ch rheolwr o leiaf 8 wythnos ymlaen llaw eich bod am ddychwelyd i’r gwaith yn hwyrach na diwedd y cyfnod absenoldeb mamolaeth cytunedig, cyhyd ag y bydd y dyddiad newydd o fewn yr hawl lawn, sef 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth.

## 7.3 Os na fyddwch am ddychwelyd i’r gwaith wedi’ch absenoldeb mamolaeth, bydd rhaid i chi roi rhybudd i’ch rheolwr yn unol â’ch contract cyflogaeth.

## 7.4 Os na fyddwch yn dychwelyd i’r gwaith am isafswm o 3 mis yn dilyn eich absenoldeb mamolaeth, mae’r Brifysgol yn cadw’r hawl i adennill y tâl galwedigaethol i gyd neu ran ohono, ond nid y tâl mamolaeth statudol, rydych wedi’i dderbyn.

## 7.5 Bydd y cyfnod dychwelyd i’r gwaith yn dechrau pan fyddwch yn dychwelyd yn gorfforol i’r gwaith. Ni fydd cyfnodau absenoldeb â thâl neu heb dâl cyn i chi ddychwelyd i’r gwaith, e.e. gwyliau blynyddol neu absenoldeb oherwydd salwch, yn cyfrif tuag at y cyfnod tri mis.

## 7.6 Os byddwch yn dychwelyd i’r gwaith heb fod yn absennol am fwy na 26 wythnos ac yn ystod eich cyfnod absenoldeb mamolaeth cyffredinol, bydd yr hawl gennych i ddychwelyd i’r swydd a oedd gennych cyn dechrau eich absenoldeb mamolaeth.

## 7.7 Os byddwch yn dychwelyd i’r gwaith wedi cymryd mwy na 26 wythnos o absenoldeb ac nad yw’n ymarferol resymol i chi ddychwelyd i’r un swydd, cewch gynnig swydd addas a phriodol arall a fydd ar delerau ac amodau yr un mor ffafriol.

7.8 Wedi i chi ddychwelyd i’r gwaith, cewch gyfarfod cychwynnol gyda’ch rheolwr llinell er mwyn rhoi gwybod i chi ynglŷn ag unrhyw ddatblygiadau yn y gweithle, cytuno ar amcanion, trefnu sut i drosglwyddo, eich cyflwyno i aelodau newydd o’r staff, ac asesu os bydd unrhyw anghenion hyfforddi neu ddatblygu. Yn y cyfarfod cychwynnol hwn, caiff cyfarfodydd adolygu pellach eu hamserlennu rhyngoch chi a’ch rheolwr llinell.

7.9 Os byddwch am wneud cais ffurfiol i gael gweithio’n hyblyg er mwyn gofyn am newidiadau i’ch patrwm gwaith, i’ch oriau neu i’ch man gwaith, dylech wneud hynny drwy ddefnyddio canllawiau’r Brifysgol ar yr Hawl Statudol i Ofyn am gael Gweithio’n Hyblyg. Hyd y gellir, dylid gwneud y cais o leiaf 8 wythnos cyn i chi ddychwelyd o’ch Absenoldeb Mamolaeth er mwyn sicrhau bod amser gan y Brifysgol i ystyried eich cais ac y bydd amser gan y ddau barti i wneud unrhyw drefniadau angenrheidiol.

7.10 Os bydd angen cyfleusterau arnoch er mwyn gollwng llaeth o’r fron pan ddychwelwch o’r absenoldeb mamolaeth, a wnewch chi roi gwybod i’ch rheolwr llinell neu eich cynrychiolydd Adnoddau Dynol cyn dychwelyd. Bydd hyn er mwyn rhoi digon o amser i’r Brifysgol gael gwneud y trefniadau angenrheidiol.

**8. Pensiwn**

8.1 Pan fyddwch ar absenoldeb mamolaeth â thâl, bydd eich gwasanaeth pensiwn yn parhau. Er y bydd eich cyfraniadau pensiwn yn seiliedig ar eich tâl mamolaeth go iawn, byddwch yn parhau i gronni buddion pensiwn yn y ffordd arferol yn union fel petaech yn y gwaith.

8.2 Yn ystod unrhyw gyfnod o absenoldeb mamolaeth di-dâl, ni fydd unrhyw gyfraniadau pensiwn pellach yn daladwy nes i chi ddychwelyd i’r gwaith. Ni chaiff y cyfnod absenoldeb hwn ei ystyried yn wasanaeth pensiwn ac felly ni fydd buddion yn cronni.

8.3 Efallai y byddwch yn gallu ad-dalu cyfraniadau er mwyn i unrhyw gyfnodau o absenoldeb di-dâl gyfrif fel rhai pensiynadwy. Fodd bynnag, bydd amodau ar hyn yn amodol ar reolau eich cynllun pensiwn penodol. Cysylltwch â Swyddfa'r Gyflogres cyn i chi ddechrau eich gwyliau i drafod eich opsiynau.

**9. Gwyliau blynyddol, Gwyliau Banc a Diwrnodau Consesiynol**

9.1 Ni chewch gymryd gwyliau blynyddol ar yr un pryd ag absenoldeb mamolaeth.

9.2 Pan fyddwch ar absenoldeb mamolaeth byddwch yn cronni’r hawl i wyliau blynyddol, gwyliau banc a diwrnodau consesiynol. Fel arfer bydd yn bosib i chi gymryd gwyliau blynyddol a fydd heb eu defnyddio naill ai cyn dechrau absenoldeb mamolaeth neu ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth. Dylai hyn fod drwy gytundeb ymlaen llaw â’ch rheolwr yn yr un ffordd ag arfer.

**10. Gweithwyr asiantaeth sy’n feichiog**

10.1 Os ydych yn feichiog neu’n mynd yn feichiog yn ystod aseiniad gyda’r Brifysgol, cyfeiriwch at

 Ganllawiau Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth ar gyfer Rheolwyr Prifysgol Metropolitan

 Caerdydd i gael rhagor o wybodaeth.

**11. Hawliau cyflogeion a fydd yn cael baban wedi’i eni’n farw neu’n cael erthyliad naturiol**

11.1 Mae’r Brifysgol yn ymrwymedig i gefnogi rhieni a fydd yn cael baban wedi’i eni’n farw neu’n cael erthyliad naturiol, a chaiff pob enghraifft ei thrin yn sensitif ac yn gyfrinachol. Bydd y Brifysgol, â’ch caniatâd, yn gwneud unrhyw drefniadau cymorth angenrheidiol, er enghraifft Iechyd Galwedigaethol a/neu gynghorwyr a fydd yn gallu cynnig cymorth, cefnogaeth a chyngor.

11.2 Os bydd eich baban yn cael ei eni’n farw 24 wythnos neu fwy i mewn i’r beichiogrwydd, byddwch yn cadw eich hawl i absenoldeb mamolaeth statudol, tâl mamolaeth statudol, lwfans mamolaeth neu dâl mamolaeth galwedigaethol.

11.3 Os byddwch yn cael erthyliad naturiol yn gynt nag wythnos 24 o’r beichiogrwydd, ni fyddwch yn gymwys i gael absenoldeb mamolaeth statudol neu dâl mamolaeth statudol. Bydd unrhyw absenoldebau a gymerir o ganlyniad yn cael eu rheoli o dan y polisi a’r weithdrefn rheoli salwch.

11.4 Os bydd eich plentyn farw wedi’r enedigaeth, cewch gadw eich hawl lawn i absenoldeb mamolaeth statudol, tâl mamolaeth statudol, lwfans mamolaeth neu dâl mamolaeth galwedigaethol, beth bynnag fydd amseru’r geni.

**12. Contractau Tymor Penodol**

12.1 Os ydych wedi’ch cyflogi ar gontract tymor penodol sydd i fod i ddod i ben yn ystod y cyfnod mamolaeth, dylech drafod y mater hwn gyda chynrychiolydd Adnoddau Dynol cyn gynted â phosib. Lle y bydd contract tymor penodol yn dod i ben, caiff cyflogeion cymwys dâl mamolaeth statudol am 39 wythnos. Telir hwn yn fisol hyd nes y bydd yr hawl i dâl mamolaeth statudol wedi dod i ben.

12.2 Os byddwch yn gymwys i dderbyn tâl mamolaeth galwedigaethol a bydd eich contract tymor penodol yn dod i ben, ni fydd yn ofynnol i chi ad-dalu eich tâl mamolaeth galwedigaethol.

**13. Dogfennau perthynol**

13.1 Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant a Rennir

13.2 Polisi a Gweithdrefn Tadolaeth

13.3 Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant

13.4 Polisi a Gweithdrefn Absenoldeb Mabwysiadu a Benthyg Croth