

POLISI ABSENOLDEB MAMOLAETH

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i weithwyr y mae dyddiad disgwylidig y geni ar neu ar ôl 1 Ebrill 2019.

1. Tâl Mamolaeth Statudol

Mae rhai o ofynion a buddion cynllun absenoldeb mamolaeth y Brifysgol yn wahanol i ofynion a buddion Tâl Mamolaeth Statudol (SMP). Rhaid gofalu gwahaniaethu rhwng gwahanol ofynion a buddion y ddau gynllun. Mae absenoldeb mamolaeth ar dâl llawn fel y sonnir amdano yn y cynllun hwn yn cynnwys unrhyw Dâl Mamolaeth Statudol perthnasol. Bydd Tâl Mamolaeth Statudol yn cael ei dalu ar y gyfradd is i aelodau o staff sy'n gymwys i'w dderbyn ynghyd â hanner cyflog am uchafswm o 16 wythnos. Ni ddylai unrhyw gyfuniad o daliadau fod yn uwch na chyflog llawn.

2. Gofal cyn geni

Mae gan bob gweithwraig feichiog hawl i amser i ffwrdd am dâl er mwyn cael gofal cyn geni, ond rhaid iddi ddarparu tystiolaeth o'r apwyntiadau os gofynnir iddi wneud hynny gan y Brifysgol.

3. Cyfnod Gwasanaeth Cymwys ar gyfer Absenoldeb Mamolaeth

3.1 I fod yn gymwys am absenoldeb mamolaeth o dan gynllun galwedigaethol y Brifysgol, rhaid i'r weithwraig fod wedi cwblhau isafswm o ddeuddeng mis o wasanaeth di-dor cyn wythnos ddisgwylidig y geni.

3.2 Mae gan bob gweithwraig arall hawl i 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth cyffredin a 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol, heb ystyried hyd y gwasanaeth. Mae absenoldeb mamolaeth ychwanegol yn dechrau ar ddiwedd y cyfnod o absenoldeb mamolaeth cyffredin. Rhaid i bob gweithwraig gymryd o leiaf bythefnos o absenoldeb mamolaeth gorfodol ar ôl yr enedigaeth cyn dychwelyd i'r gwaith.

4. Hysbysiad o ddyddiad dechrau'r Absenoldeb Mamolaeth

Er mwyn manteisio ar yr hawl i absenoldeb mamolaeth rhaid i weithwraig hysbysu'r Brifysgol o'r canlynol:

- ei bod yn feichiog;
- ym mha wythnos y disgwylir i'w phlentyn gael ei eni, drwy gyfrwng tystysgrif famolaeth (MAT B1);
- pryd y mae'n bwriadu dechrau ei absenoldeb mamolaeth

Rhaid i'r hysbysiad:

- gael ei dderbyn gan Adnoddau Dynol erbyn diwedd y bymthegfed wythnos cyn y dyddiad y maen nhw'n disgwyl geni'r plentyn fan bellaf
- neu cyn gynted ag yw'n rhesymol ymarferol.
- gael ei gyflwyno yn Gymraeg neu Saesneg

Fodd bynnag, er mwyn cynorthwyo'r Brifysgol i gyflawni ei chyfrifoldebau yng nghyswllt iechyd a diogelwch y fenyw feichiog a'r plentyn sydd heb ei eni, argymhellir bod hysbysiad

ysgrifenedig yn cael ei wneud yn gynnar yn ystod y beichiogrwydd, er mwyn gallu cynnal asesiad risg.

5. Dechrau absenoldeb mamolaeth

Caiff y weithwraig ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg o ddechrau'r unfed wythnos ar ddeg cyn wythnos ddisgwyliedig y geni ymlaen hyd at ddiwrnod yr enedigaeth, a dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig o'r dyddiad y bwriedir dechrau'r absenoldeb 28 diwrnod cyn iddo ddechrau, neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol. Bydd hawl i absenoldeb mamolaeth yn cael ei gyfrif o'r dyddiad a gytunwyd ar gyfer gorffen gwaith, neu'r gwir ddyddiad gorffen gwaith, os yw'n gynharach.

6. Cymhwyso ar gyfer Tâl Mamolaeth Galwedigaethol (OMP)

Er mwyn bod yn gymwys i dderbyn **Tâl Mamolaeth Galwedigaethol**, rhaid i weithwraig:

- Fod wedi cwblhau isafswm o 12 mis o wasanaeth di-dor i Brifysgol Aberystwyth cyn wythnos ddisgwyliedig y geni;
- Cysylltu â Phrifysgol Aberystwyth erbyn yr 'wythnos gymhwyso' fan bellaf, sef y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, er mwyn darparu'r canlynol:
 - Cadarnhau'r beichiogrwydd
 - Ffurflen MATB1 yn cadarnhau wythnos ddisgwyliedig y geni
 - Cadarnhad o'r dyddiad y disgwyli'r i'r weithwraig ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth

Gall yr absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw adeg o'r 11fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni ymlaen hyd at ddiwrnod yr enedigaeth.

7. Cyfnod Absenoldeb Mamolaeth o dan Gynllun y Brifysgol

7.1 Bydd gweithwyr sy'n gymwys am gynllun galwedigaethol y Brifysgol (gweler Adran 6) yn gymwys i dderbyn:

- 8 wythnos ar gyflog llawn }
- 16 wythnos ar hanner cyflog } *absenoldeb mamolaeth cyffredin gyda'i gilydd*
- 15 wythnos Tâl Mamolaeth Statudol }
- 13 wythnos o absenoldeb di-dâl } *absenoldeb mamolaeth ychwanegol*

Os nad yw'r weithwraig yn gymwys am Dâl Mamolaeth Galwedigaethol, efallai y bydd yn gymwys am Dâl Mamolaeth Statudol.

8. Cymhwyso am Dâl Mamolaeth Statudol (SMP)

Er mwyn bod yn gymwys am Dâl Mamolaeth Statudol, rhaid ichi:

- Ennill o leiaf isafswm y Terfyn Enillion (£118 yr wythnos) ar gyfartaledd yn ystod 8 wythnos olaf eich enillion
- Fod wedi gweithio'n ddi-dor i Brifysgol Aberystwyth am hyd at 26 wythnos hyd at, ac yn cynnwys, yr 'wythnos gymhwyso'.
- Cysylltu â Phrifysgol Aberystwyth erbyn yr 'wythnos gymhwyso' fan bellaf, sef y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, er mwyn darparu'r canlynol:
 - Cadarnhau'r beichiogrwydd
 - Ffurflen MATB1 yn cadarnhau wythnos ddisgwyliedig y geni
 - Cadarnhad o'r dyddiad y disgwyli'r i'r weithwraig ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth

Gall yr absenoldeb mamolaeth ddechrau ar unrhyw adeg o'r 11fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni ymlaen hyd at ddiwrnod yr enedigaeth.

9. Tâl Mamolaeth Statudol

9.1 Bydd gan weithwyr sy'n gymwys i gael Tâl Mamolaeth Statudol hawl i dderbyn:

- 90% o'r enillion wythnosol cyfartalog am y chwe wythnos gyntaf;
- £148.68, neu 90% o'r enillion wythnosol cyfartalog, pa un bynnag sydd isaf, ar gyfer y 33 wythnos nesaf. (gweler <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave>)

Os nad yw'r weithwraig yn gymwys i dderbyn Tâl Mamolaeth Galwedigaethol, neu Dâl Mamolaeth Statudol, bydd y Gyflogres yn anfon Ffurflen Tâl Mamolaeth Statudol 1 (SMP1). Gellir defnyddio'r ffurflen hon i wneud cais am Lwfans Mamolaeth. Ceir rhagor o wybodaeth am Lwfans Mamolaeth yma: <https://www.gov.uk/maternity-allowance>

10. Gweithwraig nad yw'n dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth

Nid oes dim yn y cytundeb hwn yn rhagfarnu hawl y Brifysgol i hawlio'n ôl y cyfan neu ran o'r elfen anstatudol o'r tâl mamolaeth os yw'r weithwraig yn methu â dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth a pharhau mewn cyflogaeth am o leiaf dri mis.

11. Dyddiau Cadw Cyswllt

Gall gweithwraig gytuno i weithio i'r Brifysgol am hyd at ddeg diwrnod yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth, a hynny heb ddod â'i chyfnod mamolaeth i ben. Serch hynny, nid oes raid i'r Brifysgol gynnig gwaith o'r fath, nac i gyflogedigion ei dderbyn. Os gweithir i'r Brifysgol yn ystod y cyfnod mamolaeth yn unol â hyn, caiff cyflogedigion eu talu ar y gyfradd gytundebol am yr holl oriau a weithiwyd. Telir y diwrnodau hyn ar ben yr absenoldeb mamolaeth.

Gellir defnyddio'r dyddiau ar gyfer cadw mewn cysylltiad, gan gynnwys gweithgareddau fel hyfforddiant neu gyfarfodydd adrannol. Bydd unrhyw ran o ddiwrnod a weithir yn cyfrif fel un diwrnod 'Cadw Cyswllt'. Bydd unrhyw waith a gyflawnir ar unrhyw ddiwrnod yn ystod cyfnod y tâl mamolaeth neu absenoldeb mamolaeth yn cyfrif fel diwrnod 'Cadw Cyswllt' cyfan, hyd at yr uchafswm o 10 diwrnod. Mewn geiriau eraill, os daw gweithwraig i mewn ar gyfer sesiwn hyfforddiant un awr heb ymgymryd â rhagor o waith y diwrnod hwnnw, fe fydd wedi defnyddio un o'i dyddiau 'Cadw Cyswllt' .

Petai'r gwaith a gyflawnir yn ystod un sifft yn ymestyn dros hanner nos, caiff ei gyfrif fel un diwrnod at ddibenion dyddiau 'Cadw Cyswllt' – os yw patrwm gwaith arferol gweithwraig yn golygu y byddai hyn yn syrthio o fewn diwrnod gwaith arferol.

Ni ellir gweithio dyddiau 'Cadw Cyswllt' yn ystod y bythefnos ar ôl rhoi genedigaeth.

Er mwyn prosesu'r taliad am unrhyw ddyddiau 'Cadw Cyswllt' a weithir, dylech lenwi'r ffurflen gais 'Cadw Cyswllt' . Rhaid i'r ffurflen hon gael ei llofnodi gan y weithwraig a Phennaeth yr Adran er mwyn cadarnhau bod cytundeb rhyngddynt ynghlŷn â'r dyddiau 'Cadw Cyswllt' . Dylech wedyn anfon y ffurflen at yr Adran Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl er mwyn sicrhau y cewch eich talu'n ddi-oed.

12. Trefniadau Absenoldeb Salwch

Trefniadau Absenoldeb Salwch Bydd person feichiog sy'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch fel rheol yn cael cymryd absenoldeb salwch hyd nes y bydd yn dechrau ar ei habsenoldeb mamolaeth ar y dyddiad a hysbyswyd i'r Brifysgol. Os nad oes unrhyw gysylltiad rhwng y salwch a beichiogrwydd y person gall aros ar absenoldeb salwch a bydd yn ddarostyngedig i bolisi absenoldeb salwch y Brifysgol hyd at ddyddiad geni'r plentyn, neu hyd at y dyddiad y mae wedi'i nodi fel y dyddiad y mae'n bwriadu dechrau ei habsenoldeb mamolaeth.

Fodd bynnag os yw'r salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd mae'r absenoldeb mamolaeth yn dechrau fel mater o drefn ar y diwrnod sy'n dilyn y diwrnod cyntaf o absenoldeb ar ôl dechrau'r bedwaredd wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y geni. Dyma'r drefn hyd yn oed os yw diwrnod yr absenoldeb yn digwydd cyn y dyddiad y mae'r weithwraig wedi'i hysbysu fel y dyddiad y mae'n bwriadu dechrau ei habsenoldeb. Gellir anwybyddu dyddiau achlysurol o absenoldeb sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn ôl doethineb y Brifysgol os yw'r weithwraig yn dymuno gohirio dechrau ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth.

13. Trefniadau ar gyfer dychwelyd i'r gwaith

Caiff person sydd wedi dewis dychwelyd i'r gwaith ymarfer yr hawl hwn ar unrhyw adeg o fewn 52 wythnos ar ôl dechrau'r cyfnod o absenoldeb mamolaeth (neu 26 wythnos os yw'r weithwraig yn cymryd absenoldeb mamolaeth cyffredin yn unig), ac eithrio na chaiff dychwelyd o fewn pythefnos i enedigaeth ei plentyn. Ar ôl absenoldeb mamolaeth cyffredin, bydd gan person yr hawl i dychwelyd i'w swydd flaenorol. Ar ôl absenoldeb mamolaeth ychwanegol, fel rheol bydd yn dychwelyd i'r swydd y'i cyflogwyd iddi o dan y cytundeb cyflogaeth gwreiddiol ac ar delerau a fyddai'n gymwys iddynt pe na bai wedi bod yn absennol. Os nad yw hyn yn bosibl, bydd cyflogaeth amgen, ar delerau ac amodau tebyg (heb fod yn llai ffafriol) yn cael ei chynnig. Os yw'r person yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod hawl absenoldeb mamolaeth, dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig o hynny, yn Gymraeg neu Saesneg, o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad y bwriedir dychwelyd.

Mae'r person yn parhau i fod yn gyflogedig yn ystod y cyfnod mamolaeth ac felly mae'n cyfrif tuag at ei chyfnod o gyflogaeth barhaus i bwrpasau hynafedd, hawliau pensiwn, hawliau anghyflogaeth a hawliau tebyg eraill. Yn y cyswllt hwn mae'r canlynol wedi'i gytuno:

- Ymdrinnir â hawliau a chyfraniadau pensiwn yn unol â darpariaethau'r cynllun blwydd-dal perthnasol, ar yr amod nad yw'r darpariaethau hynny yn gwrthdaro ag unrhyw ofynion statudol a allai fod yn berthnasol ar y pryd;
- Bydd gan y weithwraig yr hawl i dderbyn yr ychwanegiad blynyddol arferol ar ei graddfa yn unol â'i chytundeb cyflogaeth, yn weithredol ar y dyddiad arferol;
- Bydd cyfnodau o absenoldeb mamolaeth cyffredin ac ychwanegol yn cyfrif tuag at gyfrifo'r hawl i wyliau blynyddol. (I gael rhagor o wybodaeth cynghorir staff i gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol).

14. Genedigaethau byw a marw

Ni fydd unrhyw wahaniaethu rhwng genedigaethau byw a marw wrth ganiatáu absenoldeb mamolaeth.

15. Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle

Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd gwarchod gweithwagedd beichiog a rhai sy'n bwydo o'r fron a'u plant, gan gynnwys y rhai nad ydynt wedi'u geni, rhag perygl diangen. Os yw swydd y weithwraig yn cynnwys gwaith a allai olygu risg i iechyd a diogelwch rhiant newydd neu fam feichiog neu i'w plentyn, bydd trefniadau yn cael eu gwneud i warchod y fam a'r plentyn, gan ystyried y darpariaethau iechyd a diogelwch statudol a allai fod yn gymwys ar y pryd.

Rhaid i bob gweithwraig feichiog a'u rheolwyr llinell wneud "Asesiad Risg ar gyfer Mamau Beichiog" sydd ar gael yma, er mwyn nodi unrhyw beryglon posibl yn y gweithle a gwneud trefniadau / addasiadau priodol i liniaru'r peryglon. Dylid cwblhau'r asesiad risg a'i ddychwelyd i'r Adran Adnoddau Dynol ar ôl i'r weithwraig roi gwybod ei bod hi'n feichiog.

16. Staff nad ydynt yn dychwelyd i'r gwaith

Bydd person sy'n bodloni amodau paragraff 3.1 uchod, ond sydd wedi rhoi rhybudd i'r Brifysgol o'i bwriad i beidio â dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei habsenoldeb mamolaeth yn derbyn y buddion a nodir ym mharagraffau 3.2 a 9.

17. Nodiadau esboniadol ar Ddarpariaethau'r Cynllun

Diwygio cytundeb cyflogaeth wrth ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth

Er nad yw dychwelyd i waith rhan-amser yn hawl, bydd y Brifysgol yn rhoi ystyriaeth gydymdeimladol i gais gan weithwraig amser llawn sy'n dymuno dychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser neu rannu swydd yn dilyn absenoldeb mamolaeth. Dylai'r weithwraig gyflwyno ei chais yn ysgrifenedig mor fuan ag sy'n ymarferol bosibl ond erbyn wyth wythnos cyn y dyddiad penodedig ar gyfer dychwelyd i'r gwaith fan bellaf.

Cronni gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb mamolaeth

Mae gwyliau blynyddol yn cronni yn ystod cyfnodau o absenoldeb mamolaeth â thâl. Dylai'r weithwraig, felly wneud pob ymdrech i gymryd gwyliau blynyddol cyn, neu ar ôl ei habsenoldeb mamolaeth. Lle bo'n bosibl, dylai'r holl wyliau blynyddol gael eu cymryd o fewn yr un flwyddyn, hynny yw, rhwng Ionawr a Rhagfyr.

18. Adolygu'r Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen.

19. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

(i) i wneud cwyn

(ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd â'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.