UCAC
Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru

Amodau Gwaith

Mamolaeth a Thadolaeth

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

www.ucac.cymru

Mamolaeth

A. Beth yw fy hawliau cyflogaeth?

Mae Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 a Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn nodi hawliau mamolaeth statudol, sy'n rhoi hawliau amrywiol yn dibynnu ar reolau cymhwyso penodol (e.e. eich cyfnod cyflogaeth).

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod dyletswyddau clir rhag cam-wahaniaethu (*discriminate*) ar sail rhyw, beichiogrwydd a mamolaeth.

Yn ogystal, mae Rheoliadau amrywiol yn rhoi hawliau ychwanegol mewn rhai amgylchiadau, e.e. yr hawl i rai rhieni rannu gofal y plentyn (a'r taliadau statudol) trwy ddefnydd o drefniant Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Mae posibilrwydd, hefyd, bod gennych hawliau estynedig fel rhan o gytundeb cyflogaeth galwedigaethol cenedlaethol neu leol.

Noder: cyfeirir yn y daflen hon yn bennaf at athrawon oherwydd bod gan athrawon sy'n gyflogedig gan Awdurdodau Lleol gynllun mamolaeth galwedigaethol cenedlaethol a nodir yn y Llyfr Bwrgwyn.

Serch hynny, pwysleisir bod gan ddarlithwyr a gweithwyr eraill yr un hawliau <u>statudol</u> o ran Tâl Mamolaeth Statudol a Lwfans Mamolaeth gyda'r un rheolau cymhwyso, ac ati. Mae gan y cyflogwyr yr un cyfrifoldebau dros faterion megis Iechyd a Diogelwch, rhyddhau am apwyntiadau, cynnig diwrnodau cadw mewn cysylltiad (*Keeping In Touch*). Mae gennych chi'r un hawliau o dan y gyfraith o ran dychwelyd i'r un swydd ar ôl 6 mis o absenoldeb ac i swydd gyfatebol ar ôl blwyddyn o absenoldeb mamolaeth.

Hyd yn oed os nad ydych yn gweithio mewn ysgol a gynhelir, efallai fod gan eich cyflogwr Gynllun Mamolaeth Galwedigaethol. Holwch eich cyflogwr am y telerau sy'n berthnasol i chi.

Ysgol Awdurdod Lleol: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Mae athrawon sy'n gweithio i ysgol a gynhelir gan Awdurdod Lleol (sef y mwyafrif o ysgolion Cymru) yn derbyn hawliau estynedig o dan amodau'r Llyfr Bwrgwyn**,** e.e. mynediad at gynllun tâl mamolaeth galwedigaethol.

Ysgol nas cynhelir e.e. ysgol wirfoddol: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Holwch eich Pennaeth ynglŷn â statws y Llyfr Bwrgwyn o fewn yr ysgol a'ch hawliau penodol o ran unrhyw gynllun mamolaeth galwedigaethol perthnasol. Mae llawer o ysgolion yn mabwysiadu hawliau'r Llyfr Bwrgwyn, o leiaf yn rhannol.

Ysgolion annibynnol: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Gall ysgolion annibynnol gynnig cynllun mamolaeth galwedigaethol yn ôl eu

dymuniad. Mae rhai ysgolion annibynnol wedi mabwysiadu darpariaethau'r Llyfr Bwrgwyn, ond mae rhai'n cyfrif cyflogaeth barhaol yn yr ysgol honno yn unig at ddibenion cyfrifo hawliau i dâl mamolaeth galwedigaethol. Holwch eich Pennaeth ynglŷn â'ch hawliau.

Cyflenwi o ddydd i ddydd: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Nid yw amodau'r Llyfr Bwrgwyn yn berthnasol i chi.

Cyflenwi trwy asiantaeth: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Gall asiantaethau gynnig cynllun mamolaeth galwedigaethol yn ôl eu dymuniad. Dylai eich cytundeb gyda'r asiantaeth nodi hawliau mamolaeth.

Gweithio i Awdurdod Lleol ar delerau athrawon: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Os ydych yn gweithio mewn rôl addysgu ganolog i'r Awdurdod Lleol ac yn cael eich talu ar delerau cenedlaethol athrawon, byddwch yn derbyn yr hawliau a nodir yn y Llyfr Bwrgwyn yn awtomatig.

Gweithio i Awdurdod Lleol ar delerau Soulbury: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Os ydych yn cael eich cyflogi ar delerau Soulbury, ni fydd telerau'r Llyfr Bwrgwyn yn berthnasol i chi; yn hytrach byddwch yn derbyn hawliau cynllun mamolaeth gweithwyr Awdurdod Lleol. Holwch eich rheolwr llinell neu adran adnoddau dynol am fanylion.

Darlithydd Addysg Bellach: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Efallai bod gan eich sefydliad gynllun mamolaeth galwedigaethol. Holwch yr adran adnoddau dynol am wybodaeth.

Darlithydd Addysg Uwch: mae'r hawliau statudol yn berthnasol i chi. Efallai bod gan eich sefydliad gynllun mamolaeth galwedigaethol. Holwch yr adran adnoddau dynol am wybodaeth berthnasol.

Nid yw'n bosib ateb pob cwestiwn mewn un ddogfen. Cofiwch gysylltu os oes gennych ymholiad pellach ar ôl darllen y daflen.

Eich Cyfrifoldebau

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer yr holl hawliau rhaid i chi:

a) barhau i fod yn gyflogedig (er nad oes angen bod yn y gwaith) yn syth cyn cychwyn yr absenoldeb mamolaeth
b) hysbysu'r cyflogwr, yn ysgrifenedig, o'r canlynol o leiaf 15 wythnos cyn dechrau'r **wythnos geni ddisgwyliedig (WGDd/***Expected Week of Childbirth - EWC*); neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, mor fuan ag sy'n rhesymol ymarferol:

i) eich bod yn feichiog

ii) pryd mae'r **wythnos geni ddisgwyliedig (WGDd)**, gan gyflwyno copi o dystysgrif meddyg neu fydwraig (**MATB1**), os gofynnir amdano

iii) y dyddiad y bwriedwch ddechrau ar eich cyfnod mamolaeth

Mae UCAC yn argymell eich bod yn nodi hefyd mai'r bwriad yw dychwelyd i'r gwaith (os mai dyna yw eich bwriad ac os ydych yn gallu dychwelyd i weithio gyda'r cyflogwr) ar ôl 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth gan fod hawl newid y trefniadau gyda rhybudd (gweler isod). Cofiwch ni fydd unrhyw gyflog ar ôl 39 wythnos o absenoldeb

b) peidio ag aros yn y gwaith os tystir nad ydych yn feddygol iach i wneud hynny (gan ystyried darpariaethau Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (Diwygiad) 1994).

Absenoldeb mamolaeth - ymateb y cyflogwr: Mae'n ofynnol i'r cyflogwr ysgrifennu at y fenyw feichiog, o fewn 28 diwrnod o dderbyn y rhybudd o absenoldeb mamolaeth, gan nodi'r dyddiad disgwyliedig ar gyfer dychwelyd i'r gwaith (52 wythnos ers cychwyn yr absenoldeb (neu os rhoddir dyddiad terfyn cynt gennych). Os na wneir hyn gan y cyflogwr ni allant fynnu eich bod yn rhoi 8 wythnos o rybudd i ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd y 52 wythnos o absenoldeb.

B. Absenoldeb oherwydd Mamolaeth

Gofal cyn-geni

Mae gennych hawl i absenoldebau gyda thâl i fynychu apwyntiadau gofal cyn-geni, ond bydd angen cyflwyno tystiolaeth o'r apwyntiadau (os gofynnir i chi wneud hynny) ar wahân i'r apwyntiad cyntaf.

Cyfnodau Absenoldeb Mamolaeth Statudol

Mae tri math o gyfnod mamolaeth:

1. **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 pythefnos hwn

2. **Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin:** mae gan bob menyw, beth bynnag yw hyd ei gwasanaeth, yr hawl i absenoldeb mamolaeth cyffredin o hyd at 26 wythnos (sydd yn cynnwys y pythefnos o Absenoldeb Mamolaeth Gorfodol)

Caiff ddechrau'r cyfnod mamolaeth unrhyw bryd o'r 11eg wythnos cyn yr WGDd; ni fydd hawl ganddi gychwyn yr absenoldeb yn gynharach na hyn 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 gyflog)
- i ddychwelyd i'r un swydd

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

3. Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol: beth bynnag yw hyd ei gwasanaeth gall hawlio cyfnod mamolaeth hirach - hyd at 26 wythnos ar ôl y cyfnod mamolaeth gyffredin i wneud cyfanswm posibl o 52 wythnos.

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

- i holl hawliau cyflogaeth (heblaw am gyflog)
- 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, e.e. gorfod rhoi rhybudd gadael y swydd.

Sylwer:

Materion Iechyd a Diogelwch: Mae'n bwysig bod y cyflogwr yn gwneud asesiad risg ar ôl derbyn gwybodaeth bod aelod o staff yn feichiog. O adnabod risg oherwydd natur ei swydd neu'r gweithle dylid gwneud addasiadau rhesymol i'r gofynion, cynnig swydd addas arall neu, os nad oes modd datrys y problemau, gall y cyflogwr wahardd y fenyw o'r gwaith ar gyflog llawn er mwyn ei diogelu hi a'i phlentyn. Mae'n bwysig cymryd unrhyw gamau mewn ymgynghoriad llawn gyda'r fam.

Covid: Mae canllawiau Iechyd Cyhoeddus Cymru sy'n dilyn cyngor y Cydbwyllgor ar Imiwneiddio a Brechu (JCVI) ar bwy sy'n gymwys i gael brechlynnau COVID-19, yn nodi y dylai pigiad atgyfnerthu COVID-19 gael ei gynnig i'r sawl sy'n feichiog. Maent hefyd yn argymell bod gwragedd beichiog yn cael eu brechu rhag y ffliw.

Rubella: pan fydd perygl o ddal Rubella yn y gweithle yn ystod y misoedd cynnar o feichiogrwydd, caniateir i'r athrawes fod yn absennol ar gyngor meddyg, a hynny gyda chyflog, os nad ydyw wedi gwrthod gweithio mewn ysgol arall lle nad oes yr un perygl.

Mae rhai cyflogwyr yn gofyn am dystysgrif meddyg os yw menyw feichiog yn gweithio ar ôl y 6ed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig.

Os ydyw'r fam yn sâl oherwydd ei beichiogrwydd ar unrhyw ddiwrnod yn ystod y 4 wythnos cyn WGDd, fe all y cyflogwr ei gorfodi i ddechrau ei chyfnod o Absenoldeb Mamolaeth bryd hynny.

Geni cynnar: 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.

Hysbysu o newid dyddiad cychwyn Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin: Gall menyw sydd wedi hysbysu ei chyflogwr, yn unol â'r canllawiau uchod, o'r dyddiad y bwriada gychwyn Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin newid ei meddwl am y dyddiad hwn. Bydd angen 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 un bynnag sydd gynharaf). Os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, dylid gwneud hyn mor fuan ag sydd yn rhesymol ymarferol.

Mewn achos o golli'r babi: gall menyw dal gymryd Absenoldeb Mamolaeth Statudol os yw'r plentyn yn cael ei eni'n farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd neu os yw'n cael ei eni'n fyw ar unrhyw adeg yn ystod y beichiogrwydd.

Cadw mewn Cysylltiad Adeg Absenoldeb Mamolaeth (Diwrnodau KIT)

Dylai'r sefydliad gadw mewn cysylltiad rhesymol yn ystod eich cyfnod mamolaeth, yn enwedig o ran cyflwyno gwybodaeth am ddatblygiadau pwysig a chyfleoedd swyddi neu ddyrchafiad fyddai ar gael. Argymhellir trafod y modd o gadw cysylltiad/cyflwyno gwybodaeth cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb.

Argymhellir hefyd eich bod yn cadw cysylltiad â'r gweithle ac yn hysbysu am eich bwriad parthed dychwelyd i'r gwaith pan fydd hynny'n bosibl.

Mae'n bosibl gweithio hyd at **10 Diwrnod Cadw Mewn Cysylltiad** (KIT, *Keeping in Touch days*) yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth heb golli unrhyw dâl statudol ac mae modd derbyn tâl am y gwaith.

Ni all y fenyw na'i chyflogwr fynnu defnyddio'r diwrnodau cadw mewn cysylltiad; byddai'n rhaid i'r naill ochr a'r llall ddod i gytundeb a hefyd gytuno ar y tâl. Nid yw derbyn tâl am ddiwrnod KIT yn effeithio ar y tâl mamolaeth.

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

Yn statudol mae hawl gan fenyw i ddychwelyd i'w gwaith:

- ar ddiwedd cyfnod absenoldeb mamolaeth cyffredin i'r swydd yr oedd yn ei gwneud cyn hynny
- ar ddiwedd cyfnod absenoldeb 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 ac i dderbyn unrhyw welliant perthnasol mewn telerau ac amodau gwaith
- 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 (*redundancy*), mae hawl gan y fenyw i gael cynnig swydd arall, cyn belled â bod y gwaith sydd i'w gyflawni o fewn y swydd honno'n 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.

Mae'r gyfraith yn nodi bod rhaid i fam rhoi **56 diwrnod, sef 8 wythnos o rybudd,** os yw'n dymuno dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y cyfnod yr hysbyswyd y cyflogwr amdano. Mae'r Llyfr Bwrgwyn yn rhoi gwell telerau i athrawon ac felly, os yw **athrawes sy'n gyflogedig mewn ysgol a gynhelir** am ddychwelyd yn gynt, rhaid iddi roi o leiaf **21 diwrnod (3 wythnos)** o rybudd ysgrifenedig i'r cyflogwr.

Os nad ydych yn gweithio o dan delerau'r Llyfr Bwrgwyn mae'n debygol y bydd disgwyl i chi roi 56 diwrnod o rybudd. **Gwiriwch gyda'ch rheolwr/adran adnoddau dynol.**

Os na roddir y rhybudd perthnasol, gall y cyflogwr ohirio'r dychweliad i'r gwaith am **hyd at 8 wythnos** o'r dyddiad pan hysbysir y cyflogwr o'r bwriad i ddychwelyd yn gynnar, neu hyd at ddiwedd y cyfnod mamolaeth (os yw hyn yn gynt).

Mewn achos o salwch (cyn neu ar ddiwedd y famolaeth)

Bydd cyfnod o salwch sy'n gysylltiedig â'r famolaeth ac sydd yn codi tu allan i'r cyfnod mamolaeth, yn cael ei drin fel cyfnod salwch arferol. Bydd trefniadau arferol absenoldeb salwch a thâl salwch yn cael eu gweithredu.

Mewn achos o salwch nad yw'n gysylltiedig â mamolaeth, os nad yw'r fenyw yn medru dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad disgwyliedig oherwydd y salwch bydd trefniadau arferol absenoldeb salwch a thâl salwch yn cael eu gweithredu.

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

C. Taliadau Mamolaeth

Cyn gallu derbyn tâl mamolaeth mae'n rhaid:

- ateb y gofynion cymhwyso perthnasol
- roi tystiolaeth i'r cyflogwr o ddyddiad disgwyliedig yr enedigaeth
- rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i'r cyflogwr o'r dyddiad y bwriedir gorffen gweithio a dechrau hawlio Tâl Mamolaeth
- peidio â gweithio (h.y. dechrau eich cyfnod mamolaeth)

Telir tâl mamolaeth am gyfnod <u>hyd at</u> 39 wythnos, felly nid oes unrhyw dâl ar ôl 39 wythnos. Byddwch fel rheol yn derbyn eich tâl mamolaeth yn yr un modd ac ar yr un adeg â'ch cyflog arferol.

Sylwer: I gyfrifo'ch enillion wythnosol ar gyfartaledd at bwrpas Tâl Mamolaeth bydd eich cyflogwr yn ystyried cyfartaledd o'ch enillion dros gyfnod o wyth wythnos o leiaf hyd at y diwrnod talu olaf cyn diwedd eich wythnos gymhwyso, ac yn cynnwys y diwrnod hwnnw.

Yr wythnos gymhwyso yw'r 15fed wythnos cyn yr WGDd.

At bwrpas cyfrifo Tâl Mamolaeth Statudol (TMS), mae angen ystyried y Tâl Wythnosol Cyfartalog (Average Weekly Earnings). Bydd eich cyflogwr yn ystyried y tâl gros a gawsoch yn ystod cyfnod penodol – fel arfer yr wyth wythnos sy'n arwain at eich wythnos gymhwyso. Mae angen i'r TWC/AWE fod yn £123 neu fwy yr wythnos.

Tâl Mamolaeth Statudol (TMS)

At bwrpas derbyn TMS yr wythnos gymhwyso yw'r 15fed wythnos cyn dechrau'r wythnos geni ddisgwyliedig (WGDd/EWC).

Mae TMS ar gael am **39 wythnos** os ydych wedi:

- cwblhau o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor gyda'ch cyflogwr cyn yr wythnos gymhwyso; os ydych yn gadael eich swydd ar ôl yr wythnos gymhwyso, byddwch yn cadw'r hawl i TMS
- ennill ar gyfartaledd digon i dalu cyfraniadau yswiriant gwladol

Mae TMS yn golygu y byddwch yn derbyn y cyflog canlynol:

- 6 wythnos gyntaf o absenoldeb - 90% o'ch enillion cyfartalog
- 33 wythnos nesaf £172.48 (2023/24) neu 90% o'ch cyflog wythnosol cyfartalog, os yw hyn yn llai na £172.48
- Bydd gweddill eich cyfnod mamolaeth yn ddi-dâl

Sylwer:

- Tynnir treth incwm ac yswiriant gwladol.
- Adolygir cyfradd safonol (*standard rate*) TMS yn flynyddol ym mis Ebrill.
- Os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y 39 wythnos bydd y taliadau TMS yn dod i ben.
- Mae'n bosib bydd rhai menywod yn deilwng o TMS a Thâl Mamolaeth Galwedigaethol (TMG); holwch eich cyflogwr am fanylion.

Cynllun Tâl Mamolaeth Galwedigaethol Athrawon (TMG) ar ben Tâl Mamolaeth Statudol

Bydd y rhan fwyaf o athrawesau sy'n gweithio o dan delerau'r Llyfr Bwrgwyn yn gymwys i dderbyn Tâl Mamolaeth Galwedigaethol yn ogystal â Thâl Mamolaeth Statudol.

Mae'n ofynnol iddynt fod â **blwyddyn neu fwy o wasanaeth** di-dor gydag o leiaf un Awdurdod Lleol erbyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr WGD ac wedi gweithio am **o leiaf 26 wythnos i'w chyflogwr** cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr WGDd.

Byddent yn derbyn y canlynol:

- 4 wythnos gyntaf o absenoldeb - cyflog llawn (wedi ei osod yn erbyn TMS (*offset*))
- 2 wythnos nesaf - 90% o'r cyflog (wedi ei osod yn erbyn TMS)

- 12 wythnos nesaf - 50% o'r cyflog (TMG) + Tâl Mamolaeth Statudol (TMS). Ni all y cyfanswm fod yn fwy na'r cyflog llawn
- 21 wythnos nesaf ceir TMS

Tâl Mamolaeth Galwedigaethol Athrawon

Mae athrawes sydd â **blwyddyn neu fwy o wasanaeth** di-dor gydag o leiaf un ALl erbyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr WGDd ond sydd **heb gymhwyso ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol** yn gallu derbyn Tâl Mamolaeth Galwedigaethol fel a ganlyn

- 4 wythnos – cyflog llawn
- 2 wythnos – 90% o'r cyflog
- 12 wythnos – 50% o'r cyflog

Sylwer:

- Rhaid parhau yn y swydd am 13 wythnos ar ôl dychwelyd i'r gwaith neu fe all y cyflogwr hawlio'r tâl mamolaeth galwedigaethol yn ôl, heblaw am y 6 wythnos gyntaf o'r tâl.
- Gall yr athrawes, os yw ei chyflogwr yn cytuno i hynny, ddychwelyd 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 ddychwelyd i'r gwaith.
- Mae gan y cyflogwr ddisgresiwn o ran hawlio'r tâl yn ôl os nad yw'r athrawes yn dychwelyd i'r un swydd. Cred UCAC os nad oes modd i'r athrawes ddychwelyd i'r un swydd am reswm sydd yn ymwneud â'r cyflogwr, e.e. bod ysgol wedi cau neu bod cytundeb cyfnod penodol wedi dod i ben, dylai'r Awdurdod Lleol beidio â hawlio'r arian yn ôl. Mae rhai Awdurdodau yn gweithredu polisi o beidio â hawlio'r arian yn ôl os bydd athrawes yn mynd yn syth i weithio mewn ysgol arall, e.e. wedi cael cynnig swydd newydd adeg ei chyfnod mamolaeth. Gall UCAC eich cefnogi i ddadlau dros gadw'r holl dâl galwedigaethol yn y fath achosion.
- Tynnir treth incwm ac yswiriant gwladol o'r taliadau.
- Os ydych yn derbyn TMG bydd eich cyflogwr yn parhau i dalu cyfraniad i'ch pensiwn.

- Os nad ydych yn cymhwyso ar gyfer y TMS mae'n bosibl y byddai modd derbyn Lwfans Mamolaeth (gweler isod) yn ogystal â Thâl Mamolaeth Galwedigaethol

Lwfans Mamolaeth (LM)

Mae Lwfans Mamolaeth (LM) ar gael i fenywod beichiog sy'n gweithio yn union cyn neu yn ystod eu beichiogrwydd ond nad ydynt yn teilyngu TMS. Rhaid hawlio'r LM o'r Ganolfan Byd Gwaith lleol (*Jobcentre Plus*).

Telir y lwfans am 39 wythnos:

- Mae'n debygol y bydd y mwyafrif o fenywod cymwys yn derbyn uchafswm o £172.48 (2023/24) neu 90% o'r cyflog arferol.
- Bydd rhai'n derbyn £27 os nad ydynt wedi talu digon o gyfraniadau Yswiriant Gwladol dosbarth 2.

I hawlio swm llawn Lwfans Mamolaeth, rhaid eich bod wedi talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol (Dosbarth 2) am o leiaf 13 o'r 66 wythnos cyn wythnos geni ddisgwyliedig eich babi.

Bydd eich Canolfan Byd Gwaith yn rhoi cyngor a gwybodaeth bellach am hyn.

Sylwer:

- Os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd y 39 wythnos bydd y taliadau LM yn dod i ben.
- Os ydych yn gadael eich swydd gallech dal fod â'r hawl i LM.
- Mae'n bosib bydd rhai menywod yn deilwng o LM + TMG (Tâl Mamolaeth Galwedigaethol).

Ch. Cyfraniadau Pensiwn

Tra byddwch yn derbyn cyflog galwedigaethol neu statudol bydd y cyfnod o absenoldeb yn cyfrif tuag at hyd gwasanaeth at bwrpas cyfrifo'ch pensiwn wrth ymddeol. Pan fydd eich cyflog yn dod i ben ni fyddwch yn aelod cyfredol o'r cynllun, tan i chi ail gychwyn gweithio.

Bydd eich cyflogwr yn parhau i dalu cyfraniadau i'r cynllun pensiwn yn seiliedig ar eich cyflog arferol trwy gydol y cyfnod y byddwch yn derbyn tâl mamolaeth. Bydd eich cyfraniadau personol chi yn lleihau wrth i'ch cyflog lleihau.

D. Tâl Aelodaeth UCAC

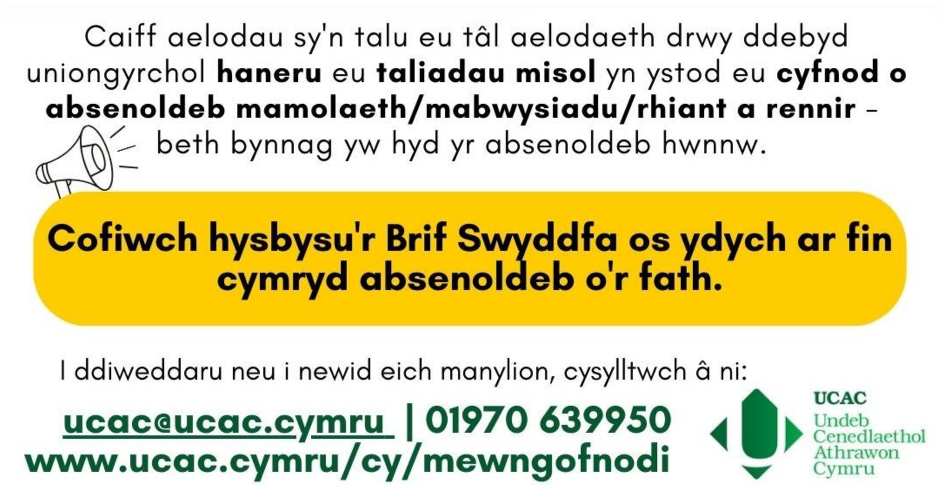
Mae gan aelodau UCAC sydd ar absenoldeb mamolaeth hawl i ostyngiad yn eu tâl aelodaeth os ydynt yn talu hwnnw trwy ddebyd uniongyrchol.

Rhestrir yr amodau isod:

- Dim ond aelodau sy'n talu â debyd uniongyrchol misol sydd â'r hawl i leihad yn y tanysgrifiad.
- **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.**
- Hysbyswch UCAC 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.

Cofiwch hysbysu UCAC os ydych yn dychwelyd i'r gwaith i weithio'n rhan amser yn hytrach na gweithio'n llawn amser fel bod modd newid eich categori aelodaeth.

Mae'r cyfrifoldeb arnoch chi i hysbysu UCAC o'ch sefyllfa. Ni all UCAC roi ad-daliad i unrhyw aelod sydd heb wneud hyn.



Hawliau Tadolaeth

Cyn belled â'u bod yn gymwys mae gan gyflogeion yr hawl i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Arferol (*Ordinary Paternity Leave OPL*) ar enedigaeth neu fabwysiadu plentyn.

Gall partneriaid sy'n gymwys gymryd un ai un wythnos neu bythefnos ddi-dor ar eni neu fabwysiadu plentyn.

Bydd gan eich cyflogwr ddisgresiwn i roi amser rhesymol i ffwrdd i chi i fynychu apwyntiadau a chyfweliadau amrywiol. Bydd disgwyl i chi hysbysu'r cyflogwr o'r apwyntiadau hyn ymlaen llaw.

1. A ydych yn gymwys i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Arferol?

Mae'r amodau cymhwyso yn wahanol ar gyfer geni neu fabwysiadu plentyn:

Geni

- 26 wythnos ddi-dor o wasanaeth yn gorffen gyda'r Wythnos Gymhwyso, sef y 15fed wythnos cyn yr Wythnos Genedigaeth Ddisgwyliedig (*Expected Week of Childbirth*)
- Chi yw tad biolegol y plentyn *neu* eich bod chi'n briod â, yn bartner sifil neu'n bartner i fam y plentyn
- Rydych chi'n disgwyl cael prif gyfrifoldeb (gyda mam y plentyn), am ofal y plentyn neu eich bod yn dad biolegol i'r plentyn a'ch bod yn disgwyl cael peth cyfrifoldeb am ofal y plentyn
- Eich bod wedi rhoi y rhybudd cywir i'ch cyflogwr i gymryd absenoldeb tadolaeth

Mabwysiadu

- 26 wythnos ddi-dor o wasanaeth yn gorffen gyda'r wythnos lle'ch hysbysir chi neu'ch partner gan asiantaeth mabwysiadu eich bod chi wedi'ch paru (*matched*) â phlentyn
- Rydych chi'n briod â, yn bartner sifil, neu'n bartner i rywun sydd wedi ei baru/pharu â phlentyn gan asiantaeth mabwysiadu
- Rydych chi'n disgwyl cael prif gyfrifoldeb (gyda'r unigolyn sy'n mabwysiadu neu'n cyd-fabwysiadu) am ofal y plentyn
- Eich bod wedi rhoi y rhybudd cywir i'ch cyflogwr i gymryd absenoldeb tadolaeth

- Ni allwch fod yn adnabod y plentyn yn barod – er enghraifft, ni allant fod yn llysblant
- Ni ellir cymryd absenoldeb mabwysiadu pan fo eich partner hefyd yn cymryd absenoldeb mabwysiadu, gall un ohonoch gymryd absenoldeb mabwysiadu a'r llall gymryd absenoldeb tadolaeth
- Yn y ddau achos rhaid mai pwrpas eich absenoldeb fydd i ofalu am y plentyn, neu i gynorthwyo mam y plentyn neu'r unigolyn sy'n mabwysiadu/cyd-fabwysiadu

c) Pryd allwch chi gymryd absenoldeb tadolaeth arferol?

Rhaid cymryd yr absenoldeb wedi'r geni a'i gwblhau o fewn 56 diwrnod (8 wythnos) i'r geni neu 56 diwrnod (8 wythnos) i ddyddiad disgwyliedig genedigaeth y baban os bu geni cynnar.

Mewn achos o fabwysiadu, rhaid cymryd yr absenoldeb o fewn 56 diwrnod (8 wythnos) o'r diwrnod y caiff y plentyn ei roi yn eich gofal.

d) Beth sydd angen i chi ei wneud?

Er mwyn gallu cymryd absenoldeb tadolaeth arferol mae yna ofynion hysbysu y mae gofyn i chi gydymffurfio â nhw. Mae'r gofynion hyn yn wahanol yn dibynnu ar p'un ai ydych yn bwriadu bod yn absennol oherwydd genedigaeth neu fabwysiadu.

Geni

- Cyn diwedd yr **Wythnos Gymhwyso** neu, os nad yw hyn yn bosibl, cyn gynted â phosib, rhaid i chi hysbysu'r cyflogwr yn ysgrifenedig o'ch bwriad i gymryd ATA (OPL) ynghyd â'r canlynol:
- Beth yw'r Wythnos Genedigaeth Ddisgwyliedig (WGDd / EWC**)**
- P'un ai ydych yn bwriadu cymryd un wythnos lawn neu bythefnos ddi-dor
- Pryd hoffech ddechrau'r cyfnod tadolaeth. Gall hyn fod ar ddiwrnod yr enedigaeth, nifer o ddiwrnodau penodol ar ôl yr enedigaeth, neu ddyddiad penodol ar ôl yr WGDd

Mabwysiadu

- Heb fod yn hwyrach na 7 diwrnod ar ôl i chi a/neu eich priod, partner sifil neu bartner gael eich hysbysu eich bod wedi eich paru â phlentyn (neu, os nad yw hyn yn bosib, mor fuan â phosibl), rhaid i chi hysbysu'r cyflogwr o'ch bwriad i gymryd ATA (OPL) ynghyd â'r canlynol:

- Y dyddiad y derbynioch yr hysbysiad uchod, ynghyd â'r dyddiad y disgwylir y bydd y plentyn yn cael ei roi/rhoi yn eich gofal
- P'un ai ydych yn bwriadu cymryd un wythnos lawn neu bythefnos ddi-dor
- Pryd hoffech ddechrau'r cyfnod tadolaeth. Gall hyn fod ar y diwrnod y gosodir y plentyn yn eich gofal; nifer o ddiwrnodau penodol ar ôl y diwrnod hwnnw

Gallwch newid dyddiad dechrau eich absenoldeb tadolaeth arferol cyhyd â'ch bod yn rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i'ch cyflogwr.

Faint o dâl fyddwch chi yn ei dderbyn?

Yn y paragraff hwn mae Cyfnod Perthnasol yn golygu y cyfnod o 8 wythnos yn gorffen yn union cyn y 14eg wythnos cyn yr WGDd, neu'r cyfnod o 8 wythnos yn gorffen yn union cyn yr hysbysir eich priod, partner sifil neu bartner ei fod/bod wedi'i baru/pharu â phlentyn.

Os ydych yn cymryd absenoldeb tadolaeth arferol, mae'n debygol y byddwch yn gymwys i dderbyn tâl statudol OSPP (*Ordinary Statutory Paternity Pay*). Yn ogystal, er mwyn bod yn gymwys i dderbyn OSPP rhaid eich bod chi wedi gweithio i'r un cyflogwr hyd at ddyddiad geni'r plentyn ac yn ennill ar gyfartaledd o leiaf £123 yr wythnos.

Telir TTSA (OSPP) ar gyfradd rhagnodedig a osodir gan y llywodraeth ar gyfer y flwyddyn dreth berthnasol* (£172.48 yr wythnos am 2023/2024), neu 90% o enillion y cyflogai yn ystod y Cyfnod Perthnasol (os yn is).

5. Hawliau yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Statudol

Os byddwch yn absennol oherwydd absenoldeb tadolaeth arferol, cyhyd â'ch bod wedi rhoi'r rhybudd angenrheidiol fel y nodir uchod, fe fyddwch yn:

- derbyn pob budd cytundebol arall mewn nwyddau neu wasanaethau, ac eithrio cyflog
- parhau i fod yn aelod o'ch Cynllun Pensiwn, a bydd eich cyflogwr yn parhau i dalu cyfraniadau ar eich rhan. Bydd eich cyfraniadau personol yn cael eu seilio ar y Tâl Tadolaeth Statudol Arferol TTSA yr ydych yn ei dderbyn, ac nid ar eich cyflog arferol (ond dylech hysbysu'ch cyflogwr os ydych am gynyddu eich cyfraniadau)

Yn ystod yr absenoldeb tadolaeth arferol y mae'n ofynnol i chi gydymffurfio â holl delerau ac amodau cyflogaeth eich cyflogwr a pharhau i fod yn ddarostyngedig i reolau, polisïau a gweithdrefnau perthnasol.

6. Dychwelyd i'r gwaith

Ar ôl dychwelyd o Absenoldeb Tadolaeth Arferol bydd cyflogeion fel arfer yn gweithio yn yr un swydd wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith ag yr oeddent ynddi cyn i'r cyfnod absenoldeb tadolaeth arferol ddechrau. Bydd gennych yr hawl i ddychwelyd i'r gwaith dan yr un telerau ac amodau cyflogaeth ag a fyddai mewn grym pe na fyddech wedi bod yn absennol.

Hawliau Absenoldeb a Thâl ar y Cyd i Rieni

Os ydych chi a'ch partner yn disgwyl baban neu yn mabwysiadu plentyn, mae posibilrwydd y bydd modd i chi gyfnewid eich absenoldeb a'ch tâl mamolaeth/mabwysiadu i absenoldeb ar y cyd i rieni a thâl ar y cyd i rieni.

Mae modd i chi rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb a hyd at 37 wythnos o dâl. Mae gennych ddewis o:

- naill ai - rhannu'r absenoldeb â'r tâl rhyngoch; neu
- un ohonoch i gymryd yr holl absenoldeb a'r tâl ar y cyd i rieni

Gallwch wirio os ydych yn gymwys ar gyfer absenoldeb a thâl ar y cyd i rieni drwy ddefnyddio'r gyfrifiannell ar y wefan ganlynol: https://www.gov.uk/absenoldeb-a-thal-ar-y-cyd-i-rieni

Absenoldeb ar y cyd i Rieni

Os ydych am gymryd absenoldeb ar y cyd mae'n rhaid:

- eich bod chi'n rhannu'r cyfrifoldeb o ofalu am y plentyn gyda'ch partner, partner sifil neu berson sy'n cyd-fabwysiadu, rhiant arall y plentyn neu eich partner chi (os ydynt yn byw gyda chi a'r plentyn)
- bod yn gyflogedig gan yr un cyflogwr am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos geni ddisgwyliedig y plentyn, neu wrth fabwysiadu cyn dyddiad y bydd y plentyn yn cael ei baru (*matched*) gyda chi
- yn parhau i fod yn gyflogedig gyda'r un cyflogwr wythnos cyn yr wythnos rydych yn bwriadu cymryd absenoldeb ar y cyd

Yn ogystal, yn y 66 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig y babi neu wrth fabwysiadu cyn y dyddiad y bydd y plentyn yn cael ei baru, mi fydd yn rhaid i'ch partner fod:

- wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos – nid oes rhaid i'r wythnosau fod yn rhai parhaus, ac mae'n cynnwys y rheiny sy'n hunan-gyflogedig

- wedi ennill o leiaf £30 yr wythnos ar gyfartaledd yn 13 o'r 66 wythnos

Tâl ar y Cyd i Rieni

Os ydych am rannu'r tâl rhwng y ddau riant, mae'r rheolau yn debyg i'r rheiny ar gyfer absenoldeb rhieni ar y cyd. Mae yna ddau wahaniaeth sef:

- dylech fod wedi ennill o leiaf £123 yr wythnos ar gyfartaledd am 8 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn genedigaeth y babi, neu y paru gyda mabwysiadu
- does dim rhaid eich bod chi'n gyflogedig, dim ond eich bod chi wedi talu Yswiriant Gwladol drwy PAYE am o leiaf 26 wythnos cyn y 15fed wythnos cyn genedigaeth y babi, neu'r paru gyda mabwysiadu

Os ydych yn ystyried rhannu'r absenoldeb a thâl fel rhieni newydd bydd modd i chi gael mwy o wybodaeth gan eich cyflogwr. Yn ogystal cysylltwch ag UCAC am gyngor a gwybodaeth bellach.

Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu

Absenoldeb

Os ydych yn rhiant sy'n gweithio ac wedi eich paru gyda phlentyn neu â phlentyn sydd wedi'i osod gyda chi ar gyfer mabwysiadu fe allech fod â hawl i absenoldeb mabwysiadu. Mae'n rhaid eich bod chi'n gyflogedig ac efallai bydd yn rhaid i chi roi tystiolaeth o'r mabwysiadu.

Bydd yr hawliau yma ar yr amod eich bod chi wedi'ch paru gyda phlentyn drwy asiantaeth mabwysiadu neu mewn achos o fabwysiadu plentyn dramor eich bod wedi derbyn cadarnhad swyddogol. Nid oes modd cymryd absenoldeb mabwysiadu mewn proses mabwysiadu preifat.

Fel arfer, nid oes isafswm amser y mae'n rhaid i chi fod yn gyflogedig. Wedi dweud hynny, os ydych chi'n mabwysiadu plentyn o dramor, bydd yn rhaid i chi fod wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos y cewch chi'r cadarnhad swyddogol.

Byddwch chi a'ch partner â'r hawl o hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu. Dim ond un ohonoch fedr gymryd absenoldeb mabwysiadu, gyda'r llall naill ai yn cymryd absenoldeb tadolaeth neu absenoldeb a rennir. Mae hyn yn cynnwys cyplau o'r un-rhyw.

Tâl Mabwysiadu Statudol

Os bydd modd i chi gymryd absenoldeb mabwysiadu mae'n debygol y bydd hawl gyda i chi dderbyn tâl mabwysiadu statudol. Bydd angen eich

bod chi wedi bod yn gyflogedig am 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos lle byddwch yn derbyn y cadarnhad swyddogol.

Telir tâl mabwysiadu statudol am 39 wythnos. Am y 6 wythnos gyntaf byddwch yn derbyn 90% o'ch enillion cyfartalog.

Am y 33 wythnos nesaf byddwch yn derbyn naill ai £172.48 (2023/24)) neu 90% o'ch cyflog wythnosol cyfartalog, os yw hyn yn llai na £172.48)

Gallwch hefyd wirio os oes gan eich cyflogwr gynllun tâl mabwysiadu galwedigaethol lle gallech dderbyn mwy o gyflog yn ystod y cyfnod hwn.

Hysbysu'ch cyflogwr am absenoldeb mabwysiadu

Bydd yn rhaid i chi hysbysu'ch cyflogwr eich bod chi am gymryd absenoldeb mabwysiadu a hynny o fewn 7 diwrnod i'r gwrandawiad lle y byddwch chi'n cael eich paru gyda'r plentyn y byddwch yn mabwysiadu. Hysbyswch eich cyflogwr pryd y byddwch chi'n disgwyl i'r plentyn gael ei osod gyda chi a phryd fyddwch chi eisiau i'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu statudol gychwyn.

Gwybodaeth ac Ymholiadau Pellach

Absenoldeb ar y Cyd i Rieni: hawl i rannu'r cyfnod absenoldeb a'r tâl statudol gyda'ch partner o dan amgylchiadau penodol. Holwch eich cyflogwr am fanylion ei bolisi Absenoldeb ar y Cyd i Rieni (*Shared Parental Leave*).

Budd-daliadau teulu: mae nifer o fudd-daliadau ychwanegol ar gael i rieni newydd. Mae'r rhain yn cynnwys Budd-dal Plant a Chredydau Treth. Eich sefyllfa bersonol fydd yn penderfynu a fyddwch chi'n gymwys i dderbyn y budd-daliadau hyn ai peidio.

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

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

Grant Mamolaeth Cychwyn Cadarn *(Sure Start Maternity Grant)***:** mae'r grant yn addas ar gyfer rhai teuluoedd; mae telerau arbennig, e.e. eich bod chi neu'ch partner yn derbyn un o'r budd-daliadau perthnasol.

www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/617754/sure-start-maternity-grant-SF100W-print.pdf#page=1

Trefniadau mamolaeth yr Awdurdod Lleol: yn gyffredinol mae trefniadau mamolaeth yr Awdurdodau Lleol yn seiliedig ar Gynllun a amlinellir yn y Llyfr Bwrgwyn (*Burgundy Book*). Gall Awdurdodau Lleol 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.**

Wythnos geni ddisgwyliedig (*Expected Week of Childbirth*)

Wythnos Gymhwyso (*qualifying week*) ar gyfer tâl mamolaeth statudol: 15 wythnos cyn dechrau'r WGDd

Wythnos Gymhwyso (*qualifying week*) ar gyfer tâl mamolaeth galwedigaethol (cynllun athrawon/Llyfr Bwrgwyn): blwyddyn neu fwy o wasanaeth di-dor gydag o leiaf un Awdurdod Lleol erbyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr WGDd

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

Manylion a chyfeiriadau defnyddiol

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

Llawer o wybodaeth ddefnyddiol ar gael o wefan http://www.gov.uk ac yn benodol o https://www.gov.uk/lwfans-mamolaeth

Mae manylion am sut i wneud cais am lwfans mamolaeth ar gael o https://www.gov.uk/lwfans-mamolaeth/sut-i-wneud-cais

Gwefan Adran Gwaith a Phensiynau'r Llywodraeth www.dwp.gov.uk

Grant Mamolaeth Cychwyn Cadarn (*Sure Start*). Gallwch gael mwy o wybodaeth drwy fynd i https://www.gov.uk/grant-mamolaeth-cychwyn-cadarn

Rhif ffôn y llinell gymorth Grant Mamolaeth Cychwyn Cadarn yw 0800 169 0240 (llinell Gymraeg) neu 0800 169 0140

Mae'r llinellau ar agor o Ddydd Llun i ddydd Gwener rhwng 10am a 3pm.

Cyngor ar Bopeth: https://www.citizensadvice.org.uk/cymraeg/

Y Cynllun Pensiwn Athrawon (Teachers' Pensions): 08456066166

Worksmart - www.worksmart.org.uk/work-rights/family-friendly-work

Maternity Action – llinell gynghori - 08088020029 ar agor Llun, Mawrth, Iau, Gwener (ar gau ddydd Mercher) rhwng 10 am a 1pm.

Gallwch hefyd gael cyngor drwy lenwi'r ffurflen gyngor ar-lein

https://maternityaction.org.uk/advice-form/

Er mwyn mynd wefan Maternity Action, y cyfeiriad yw:

www.maternityaction.org.uk

I gael cyngor neu arweiniad pellach, cysyllter â'r Swyddog Maes perthnasol. Ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950 i gael sgwrs â:

Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain, mererid@ucac.cymru

Jen Jones, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, jen@ucac.cymru

Gareth Morgan, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, gareth@ucac.cymru

Roger Vaughan, Swyddog Maes y Gogledd, roger@ucac.cymru

Ywain Myfyr, Swyddog Maes, ywain@ucac.cymru

Yn ogystal, mae modd cysylltu ag:

Ioan Rhys Jones, Ysgrifennydd Cyffredinol, ioan@ucac.cymru

Iona Davies, Swyddog Polisi, iona@ucac.cymru

Diweddarwyd: Tachwedd 2023

COFIWCH……………….

Caiff aelodau sy'n talu eu tâl aelodaeth drwy ddebyd uniongyrchol **haneru** eu **taliadau misol** yn ystod eu **cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu/rhiant a rennir** - beth bynnag yw hyd yr absenoldeb hwnnw.

Cofiwch hysbysu'r Brif Swyddfa os ydych ar fin cymryd absenoldeb o'r fath.

I ddiweddaru neu i newid eich manylion, cysylltwch â ni:

ucac@ucac.cymru | 01970 639950
www.ucac.cymru/cy/mewngofnodi

UCAC
Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru

UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

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

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

facebook.com/AthrawonCymru twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru