



Polisi Ymddeol, Ymddeol Cynnar ac Ymddeol Hyblyg



Cynnwys

Polisi Ymddeol, Ymddeol Cynnar ac Ymddeol Hyblyg	3
1. Pwrpas.....	3
2. Sgôp.....	3
3. Egwyddorion Cyffredinol	3
4. Ymddeoliad Cynnar	3
5. Ymddeol Hyblyg	4
6. Buddiannau Taladwy Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol	4
7. Adolygu'r Weithdrefn	5
Hanes Adolygu	6

Polisi Ymddeol, Ymddeol Cynnar ac Ymddeol Hyblyg

1. Pwrrpas

Mae'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) yn rhan werthfawr o'r pecyn tâl a gwobrwyo ar gyfer aelodau staff sy'n gweithio i lywodraeth leol. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gyfleon cyfartal ar gyfer ei holl aelodau staff ac nid yw'n gweithredu polisi oed ymddeol gorfodol.

Mae'r Cyngor yn cydnabod cyfraniad gweithlu amrywiol, gan gynnwys sgiliau a phrofiadau aelodau staff hyn. Mae'r Cyngor yn credu y dylai aelodau staff, ple bo'n ymarferol bosib iddynt barhau i gyflawni eu dyletswyddau yn effeithiol, gael yr hawl i barhau i weithio ac i ymddeol yn wirfoddol ar adeg o'u dewis.

2. Sgôp

Mae'r polisi yn berthnasol ar gyfer staff a gyflogir gan Cyngor Gwynedd, boed yn staff parhaol, dros dro, llawn neu ran amser ond mae'r cymalau ynglŷn â buddiannau pensiwn yn berthnasol i aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn unig. Os ydych yn athro/athrawes yna nid yw'r wybodaeth isod yn berthnasol i chi gan eich bod yn aelod o'r Cynllun Pensiwn yr Athrawon. Nid yw chwaith yn berthnasol pan cyflogir trwy asiantaethau neu ymgynghorwyr hunan gyflogedig.

3. Egwyddorion Cyffredinol

Mae holl bolisiau a gweithdrefnau amodau gwaith Cyngor Gwynedd yn cydymffurfio a cyfreithiau a rheoliadau yn ymwneud a Diogelu Data, Cydraddoldeb, Hyderus o ran anabledd a laith ([linc](#)).

4. Ymddeoliad Cynnar

Bydd aelodau staff sydd yn 55 mlwydd oed a throsodd ac yn aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gymwys, ar gais y Pennaeth Adran perthnasol, i wneud cais am ymddeoliad cynnar er mwyn:

- osgoi diswyddiadau gorfodol. Bydd aelod staff sy'n gwirfoddoli mewn sefyllfaoedd o'r fath yn derbyn pensiwn heb unrhyw ostyngiad actiwaraid.
- hwyluso ailstrwythuro a/neu wella effeithiolrwydd yr Adran. Asesir pob achos ar sail achos busnes cadarn. Os yw'r achos busnes yn llwyddiannus bydd yr aelod staff yn derbyn pensiwn heb ostyngiad actiwaraid.
- mewn amgylchiadau ple nad oes achos busnes cadarn, gall yr aelod staff unigol benderfynu ymddeol yn gynnar gyda gostyngiad actiwaraid i'r pensiwn.

Mewn amgylchiadau o ymddeol yn gynnar, ni fydd aelodau staff yn derbyn tâl diswyddo.

Bydd yr Adran sydd yn elwa o'r gwelliant mewn effeithiolrwydd yn cyllido'r costau ychwanegol.

Bydd yn rhaid i bob cais gael ei awdurdodi gan:

- Y Pennaeth Adran neu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol
- Pennaeth Cyllid
- Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol

(Gall y Prif Weithredwr a/neu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol ddirprwyo ar gyfer unrhyw un o'r uchod fel bo'r angen.)

Bydd ceisiadau i ymddeol yn gynnar gan y Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Phennaethiaid Adran yn cael eu cymeradwyo gan y Prif Weithredwr mewn ymgynghoriad a'r Pennaeth Cyllid (Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol pe byddai'n gais gan y Pennaeth Cyllid) tra byddai cais i ymddeol yn gynnar gan y Prif Weithredwr yn cael ei gymeradwyo gan Arweinydd y Cyngor mewn ymgynghoriad a'r Pennaeth Cyllid a'r Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol.

5. Ymddeol Hyblyg

Mae Cyngor Gwynedd yn cydnabod yr angen i gadw sgiliau a phrofiad y gweithlu er budd y Cyngor a chymdeithas yn gyffredinol. Mae'r Cyngor felly yn ymrwmo i weithio gyda'i weithlu er mwyn hyrwyddo trefniadau ymddeol hyblyg fydd yn cwrdd ag anghenion yr unigolyn a'r Gwasanaeth.

Golyga ymddeol hyblyg y gall aelodau staff dros 55 oed wneud cais i newid natur a dwysedd eu gwaith a derbyn buddiannau pensiwn cronus ac adeiladu buddion pellach o fewn y Cynllun (Ile'n berthnasol) tra'n parhau mewn cyflogaeth, fydd yn eu caniatáu i ymddeol yn raddol dros gyfnod penodol o amser a gytunir fel rhan o'r cais.

Gall y newidiadau fod yn:

- ostyngiad mewn oriau (40%)
- newidiadau mewn dyletswyddau yn arwain at ostyngiad mewn graddfa cyflog

Mae'n rhaid i'r newid gwrdd ag anghenion yr Adran a bydd ar ddisgresiwn y Cyngor ac nid oes rheidrwydd ar y Cyngor i ganiatáu unrhyw gais.

6. Buddiannau Taladwy Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Bydd gan pob aelod staff sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac yn 55 oed a hŷn, sy'n cael caniatâd i ymddeol yn hyblyg, yr hawl i'w pensiwn cronus a'i lwmp swm ac hynny yn ddarostyngedig i unrhyw ostyngiad actiwaraid rhannol neu lawn perthnasol.

Mewn rhai sefyllfaoedd gellir cyflwyno achos busnes er mwyn caniatâu ymddeoliad hyblyg heb ostyngiad actiwaraid. Bydd cymeradwyaeth i hynny yn ddarostyngedig i dderbyn achos busnes cryf sy'n arddangos yn glir sut y byddai caniatâu ymddeoliad hyblyg heb ostyngiad actiwaraid yn gwella effeithiolrwydd y gwasanaeth.

Fodd bynnag, gall rhai aelodau staff oedd yn cyfrannu i'r Cynllun cyn y 1af o Hydref 2006, fod a hawl i beth gwarchodaeth yn unol a'r rheol 85 mlynedd os y caniateir ymddeoliad hyblyg cyn cyrraedd 60 oed. Mae'n debyg y bydd yna gost i'r cyflogwr pe caniateir ymddeoliad hyblyg i weithwyr sy'n disgyn i'r categori hwn.

Eto, o dan y fath amgylchiadau, bydd y Pennaeth Cyllid a'r Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol yn penderfynu ar rinweddau pob cais ac hynny o ganlyniad i dderbyn achos busnes cryf gan y Pennaeth Adran perthnasol.

Dylai aelod staff sy'n dymuno gwneud cais am ymddeol hyblyg wneud hynny yn ysgrifenedig i'w rheolwr llinell. Os nad ydynt yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gall y Rheolwr Llinell ganiatáu'r cais mewn ymgynghoriad â'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol perthnasol.

Bydd rhaid i geisiadau gan weithwyr sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gael ei awdurdodi gan:

- Y Pennaeth Adran neu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol
- Pennaeth Cyllid
- Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol

(Gall y Prif Weithredwr a/neu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol ddirprwyo ar gyfer unrhyw un o'r uchod fel bo'r angen.)

Bydd ceisiadau i ymddeol yn hyblyg gan y Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Phennaethiaid Adran yn cael eu cymeradwyo gan y Prif Weithredwr mewn ymgynghoriad a'r Pennaeth Cyllid (Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol pe byddai'n gais gan y Pennaeth Cyllid) tra byddai cais i ymddeol yn hyblyg gan y Prif Weithredwr yn cael ei gymeradwyo gan Arweinydd y Cyngor mewn ymgynghoriad a'r Pennaeth Cyllid a'r Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol.

7. Adolygu'r Weithdrefn

Bydd y weithdrefn yn cael ei hadolygu mewn 3 blynedd; fodd bynnag, gellir adolygu'r polisi o fewn y cyfnod hwn er mwyn gwneud unrhyw ddiwygiad/newidiadau sy'n angenrheidiol yng ngoleuni profiad gweithredu neu newid mewn cyfraith cyflogaeth neu ganllawiau statudol.

Hanes Adolygu

Fersiwn	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Addasiadau
1.0	Hydref 2022	Diweddariad