

CYNGOR SIR CAERFYRDDIN

ACHOS BUSNES AR GYFER DOD Â SWYDD I BEN DRWY YMDDEOLIAD, TERFYNU CYFLOGAETH NEU DDILEU SWYDD

CANLLAWIAU YNGHYLCH LLUNIO ACHOS BUSNES I GEFNOGI YMDDEOLIAD, TERFYNU CYFLOGAETH NEU DDILEU SWYDD

CYFLWYNIAD

Nod Cyngor Sir Caerfyrddin yw darparu amgylchedd gweithio sefydlog a sicr ar gyfer ei weithwyr, gan sicrhau hefyd fod yr Awdurdod yn meddu ar y gallu i ymaddasu a newid er mwyn bodloni gofynion defnyddwyr ein gwasanaethau a'r agenda genedlaethol/ar gyfer llywodraeth leol. Bydd gweithwyr yn cael eu cyflogi hyd nes y byddant yn ymddeol ond gall y bydd adegau pryd na fydd hynny'n bosibl bob tro ac efallai y bydd yn rhaid ystyried ymddeol yn gynnar neu ddileu swyddi.

Mae ymddeol yn gynnar a dileu swyddi'n gallu bod yn gostus iawn i'r Awdurdod, ac mae'n rhaid rhoi ystyriaeth ofalus i bob cais drwy'r broses Achos Busnes. ***Ni ddylid rhoi ymrwymiad i weithwyr hyd nes y bydd y broses hon wedi ei chwblhau'n llwyr ac wedi ei chymeradwyo.***

Lluniwyd y Canllawiau hyn er mwyn bod o gymorth o ran y broses hon, ac yn benodol er mwyn:

- sicrhau bod cysondeb a thegwch o ran yr ymagwedd at reoli ymddeol yn gynnar a dileu swyddi yn yr Awdurdod, gan roi sylw hefyd i'r effaith ariannol, i'r gallu i gynnal gwasanaethau ac i faterion tosturiol
- sicrhau y cydymffurfir â pholisïau'r Awdurdod mewn perthynas â Therfynu Cyflogaeth, Dileu Swyddi, Ymddeol yn Gynnar/Hyblyg ac Adleoli
- sicrhau bod unrhyw gostau ariannol yn cael eu clustnodi'n fanwl gywir a bod yr arbedion **dros ddim mwy na 3 blynedd yn fwy na'r costau hynny**

POLISI'R CYNGOR

Dylid darllen y canllawiau hyn ar y cyd â pholisïau'r Awdurdod ar gyfer Terfynu Cyflogaeth, Dileu Swyddi, Adleoli, ac Ymddeol yn Gynnar/Hyblyg, a'r polisïau dewisol o ran y Cynllun Pensiwn fel sy'n briodol.

YR ACHOS BUSNES

Er mwyn cydymffurfio â'r Ddeddf Cyllid, noder y gweithdrefnau canlynol:

1. Dilysir/Cadarnheir hyn gan 2 o blith 3 swydd enwebedig, sef y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Adnoddau, y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)
2. Mae'n **rhaid** i'r broses gadarnhau gael ei chwblhau **cyn** i'r hysbysiad terfynu gael ei roi i'r gweithiwr dan sylw
3. Goblygiadau Ariannol. Mae'n rhaid i'r agwedd hon a'r rhagamcan o'r arbedion gael eu cadarnhau/cyfrif yn fanwl, gan gynnwys effaith unrhyw adolygiadau o raddau a fydd yn deillio o ailddyrranu cyfrifoldebau ychwanegol.

4. Bydd y gyllideb **yn cael ei thynnu** o'r dyraniadau refeniw perthnasol a/neu bydd y costau'n cael eu hadennill drwy ddiadyniadau blynyddol o gyllidebau'r gwasanaeth.

Os nad yw'r Achos Busnes, fel y'i cyflwynir, yn amserol ac yn amlinellu'n llwyr y costau a'r arbedion cysylltiedig, caiff ei ddychwelyd ac ni fydd y broses derfynu'n gallu mynd yn ei blaen.

Y LLWYBRAU TERFYNU

Ymddeol ar sail Oedran

Gall gweithwyr sy'n cyrraedd yr oedran ymddeol arferol ddewis ymddeol o'u cyflogaeth gyda'r Awdurdod ac, os ydynt yn aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, mae ganddynt hawl i dderbyn buddion pensiwn heb eu lleihau a hynny'n syth. Hefyd gall gweithwyr ymddeol o 55 oed ymlaen heb gydsyniad eu cyflogwr ond mae'n bosibl y bydd y buddion ymddeol yn cael eu lleihau. ***Nid oes angen cyflwyno achos busnes.***

Ymddeol ar sail afiechyd

Caiff gweithwyr sy'n methu gweithio oherwydd salwch eu cyfeirio at Swyddog Ymgynghorol Iechyd Galwedigaethol yr Awdurdod. Rhoddir ystyriaeth i addasu'r dyletswyddau neu'r sefyllfa waith ac i adleoli'r gweithiwr. Os nad oes modd gwneud y naill na'r llall, mae'n bosibl y terfynir y gyflogaeth ar sail gallu. Os yw'r gweithiwr yn aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, cyfeirir y mater at Ymgynghorydd Meddygol y Gronfa Bensiynau i gael asesiad a thystysgrif mewn perthynas ag a yw'r analluogrwydd yn ddigonol i ddyfarnu buddion ymddeol ar sail afiechyd. ***Nid oes angen cyflwyno achos busnes***

Dileu Swydd yn Wirfoddol/Gorfodol

Pan ddilëir swydd yr egwyddor waelodol yw bod yn rhaid i'r union swydd gael ei dileu o'r strwythur, os na ellir cyflwyno achos busnes clir i gyfiawnhau "dileu swydd gadwyn". (Mae "dileu swydd gadwyn" yn digwydd lle dilëir swydd o fewn dwy neu dair haen o lefel y gweithiwr a ryddheir. Dylai rheolwyr ofyn am gyngor gan Ymgynghorydd Adnoddau Dynol, fel sy'n briodol). ***Mae'n rhaid i weithiwr a gafodd rybudd ynghylch dileu ei swydd, gael ei ystyried ar gyfer cyflogaeth arall addas/adleoliad yn ystod cyfnod y rybudd, gyda golwg ar osgoi terfynu cyflogaeth y gweithiwr lle bo modd.*** Fodd bynnag, os nad oes modd gwneud hynny, bydd gan weithwyr y terfynir eu cyflogaeth hawl i gael digollediad diswyddo* (* yn amodol ar y polisiâu ynghylch digolledu dewisol mewn perthynas â dileu swyddi, fel sy'n briodol) a bydd gan aelodau cymwys o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n 55 oed neu'n hŷn hawl i dderbyn eu buddion pensiwn yn syth yn unol â pholisiâu'r Awdurdod. ***Mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig <http://ladybirdhr/BusinessCase/Create>***

Terfynu Cyflogaeth yn Wirfoddol/Ymddeol yn Gynnar – Effeithlonrwydd y Gwasanaeth

Mae Terfynu Cyflogaeth yn Wirfoddol/Ymddeol yn Gynnar yn rhoi cymhelliad i weithwyr wirfoddoli i adael eu cyflogaeth, yn amodol ar y meini prawf o ran bod yn gymwys yng Nghynllun Terfynu Cyflogaeth yr Awdurdod ac yn unol â Pholisi Digolledu

Dewisol y Cyngor. Mae terfynu gwirfoddol yn terfynu'r gyflogaeth ar ddyddiad terfynu y cytunir arno o'r ddeutu, ni fydd cyfnod rhoi rhybudd yn berthnasol i'r naill ochr na'r llall ac ni fydd tâl yn lle hynny. Ystyrir rhyddhau buddion pensiwn yn achos yr aelodau hynny o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n 55 oed neu'n hŷn.

Mae'r sefyllfa'n glir pan ddilëir swydd sef bod yn rhaid dileu swydd o strwythur yr Awdurdod, ond nid oes diffiniad o'r ymadrodd "effeithlonrwydd y gwasanaeth". Lle ystyrir hyn, **mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig** <http://ladybirdhr/BusinessCase/Create> .

Yn ogystal â'r goblygiadau o ran darparu gwasanaeth, mae'n rhaid i'r Achos Busnes ddangos yn glir y manteision ariannol a sut y bydd y Cyllidebau Refeniw dros 3 blynedd yn cwmpasu'r costau cysylltiedig o ran straen actiwaraidd a gwell buddion pensiwn yn sgil y terfynu.

Ymddeol yn Gynnar - Effeithlonrwydd y Gwasanaeth

Gall y bydd adegau pryd y gellir rhyddhau gweithiwr â chydsyniad y cyflogwr, gan ryddhau'r pensiwn yn syth, cyhyd ag y gellir dangos bod hynny o fudd i'r gwasanaeth. I fod yn gymwys mae'n rhaid i'r gweithiwr fod yn 55 oed neu'n hŷn.

Mae'r sefyllfa'n glir pan ddilëir swydd sef bod yn rhaid dileu swydd o strwythur yr Awdurdod, ond nid oes diffiniad o'r ymadrodd "effeithlonrwydd y gwasanaeth". Lle ystyrir hyn, **mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r ffurflen amgaeedig sef Atodiad B.**

Yn ogystal â'r goblygiadau o ran darparu gwasanaeth, mae'n rhaid i'r Achos Busnes ddangos yn glir y manteision ariannol a sut y bydd y Cyllidebau Refeniw dros 3 blynedd yn cwmpasu'r costau cysylltiedig o ran straen actiwaraidd a gwell buddion pensiwn yn sgil y terfynu.

Ymddeol yn Gynnar - Y buddion wedi eu lleihau'n actiwaraidd

Mae Rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn caniatáu i unigolion, ar ôl cyrraedd 55 oed, ddewis ymddeol heb gydsyniad eu cyflogwr, ond mae'n bosibl y bydd eu buddion ymddeol yn cael eu lleihau. Lle ystyrir hyn, **mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig** <http://ladybirdhr/BusinessCase/Create>

Y Rheol 85 Mlynedd (o ran cymhwysedd)¹

Prawf yw'r rheol 85 mlynedd i asesu a fyddai buddion aelod yn cael eu lleihau yn actiwaraidd, pe bai'n ymddeol cyn cyrraedd yr Oedran Ymddeol Arferol. Os oedd cyfanswm oedran aelod a'i aelodaeth o'r Cynllun 'hyd calendr' (mewn blynyddoedd cyflawn), yn 85 neu fwy, NI fyddai buddion aelod yn cael eu lleihau yn actiwaraidd ar ôl 60 oed. Os NAD oedd aelod yn bodloni'r rheol neu os oedd y gweithiwr rhwng 55 a 59 oed, roedd buddion yr aelod yn destun lleihad actiwaraidd llawn. Fodd bynnag, gall

¹ Yr oedd penderfynu ynghylch bod yn gymwys yn arfer bod yn gymharol rwydd: sef bod cyfanswm oedran yr aelod a nifer y blynyddoedd o aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol mewn blynyddoedd cyflawn yn o leiaf 85. Mae rhai aelodau a allai fod wedi cydymffurfio â'r rheol 85 mlynedd ac a allai fod yn gymwys i gael buddion heb eu lleihau yn 60 oed. Diddymwyd y "Rheol 85 Mlynedd" ar 1 Hydref 2006, pryd y cyflwynwyd mesurau a oedd yn golygu bod rhywfaint neu'r cyfan o aelodaeth aelodau'r cynllun ar 30 Medi 2006 yn cael ei diogelu yn unol â'r "rheol 85 mlynedd". Mae'r gwahanol lefelau o ddiogelu yn dibynnu ar ddyddiad geni'r aelod; i gael rhagor o fanylion am y lleihad perthnasol cysyllter â'r Adran Bensiynau.

y cyflogwr ystyried hepgor y lleihad hwn lle na ellir cydymffurfio â'r "Rheol 85 mlynedd". (Gweler y polisiâu digolledu dewisol).

Lle ystyrir hyn, mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig <http://ladybirdhr/BusinessCase/Create>

YMDDEOLIAD HYBLYG

Mae ymddeol mewn modd hyblyg yn ymagwedd gynlluniedig at ymddeol ar gyfer gweithwyr 55 oed a hŷn yn unol â Pholisi'r Awdurdod ynghylch Ymddeoliad Hyblyg. Mae'n ddull cynlluniedig o ran ymddeol sy'n golygu gweithio llai o oriau a/neu symud i swydd ar radd is yn wirfoddol ac, ar yr un pryd, caniatáu mynediad at fuddion pensiwn a gronwyd. Mae'n bosibl y bydd lleihad actiwaraid o ran y pensiwn yn achos gweithwyr sy'n ymddeol cyn cyrraedd oedran pensiwn arferol ac nad ydynt yn llwyr gymwys i gael unrhyw ddiogelwch yn unol â'r Rheol 85 mlynedd (gweler Nodyn 1 i gael rhagor o fanylion). Lle ystyrir hyn, **mae'n rhaid cyflwyno achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig**<http://ladybirdhr/BusinessCase/Create>

RHESYMAU TOSTURIOL

Ar ôl cael eu rhyddhau, telir buddion pensiwn am weddill oes. Er bod disgwyl i unrhyw broses ymddeol yn gynnar roi ystyriaeth i bob agwedd, ni ddylai terfynu am resymau tosturiol fod yr unig reswm dros ganiatáu i fuddion pensiwn gael eu rhyddhau. Pan gyflwynir rhesymau tosturiol i'w hystyried, yn enwedig mewn perthynas â therfyniadau o dan y Rheol 85 Mlynedd, dylai'r rhain gael eu hamlinellu yn yr Achos Busnes. Yn fynych gall y rhain fod yn amgylchiadau anodd a sensitif a dylid, lle bo modd, gynnwys dogfennau ategol gyda'r Achos Busnes. Mae goblygiadau ariannol i'r cyflogwr yn y rhan fwyaf o achosion ymddeol yn gynnar, felly mae'n rhaid rhoi ystyriaeth ofalus i'r mater.

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Yr **Adran sy'n Cyflogi** fydd yn gyfrifol am y canlynol:

- Dilyn y gweithdrefnau priodol a llunio Achos Busnes sy'n cynnwys:
 - Cydlynu â'r gweithiwr
 - Chwilio am gyfleoedd eraill o ran adleoli/swydd arall addas drwy weithdrefn Adleoli yr Awdurdod
 - Rhoi rhesymau dros ryddhau'r gweithiwr a manylu ar yr effaith ar ddarparu gwasanaeth ac ar gyllidebau
 - Pennu dyddiad terfynu addas
 - Mewn achos lle dilëir swydd, clustnodi'r swydd a ddilëir o'r strwythur
 - Clustnodi'r côd cost mewn perthynas ag aildaliadau i'r adrannau
 - Sicrhau bod Cyfrifydd y Grŵp yn cadarnhau'r codau cyllideb a glustnodwyd
 - Cadarnhau'r achos (Cyfarwyddwr y Gwasanaeth)

Rheoli Pobl fydd yn gyfrifol am y canlynol:

- Helpu'r Adran sy'n Cyflogi i chwilio am gyfleoedd adleoli
- Dilysu'r achos busnes er mwyn sicrhau ei fod yn cynnwys yr holl wybodaeth ofynnol a bod y gweithdrefnau a'r polisiâu perthnasol wedi cael eu dilyn

- Cadarnhau a yw'r gweithiwr yn gymwys i gael tâl am wasanaeth hir
- Gofyn am y costau gan yr adain Gweinyddu Pensiynau
- Tâl dileu swydd lle bo hynny'n berthnasol
- Sicrhau bod yr achos yn cael ei gymeradwyo gan o leiaf 2 o'r swyddogion canlynol:
 - Y Prif Weithredwr
 - Y Cyfarwyddwr Adnoddau* (Mewn perthynas ag achosion rhyddhau pensiwn)
 - Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)
 - neu gynrychiolydd enwebedig
- Rhoi rhybudd i'r gweithiwr

Gweinyddu Pensiynau fydd yn gyfrifol am gyfrifo'r canlynol:

- Tâl Pensiynadwy
- Cyfrifo gwerth y tâl am wasanaeth hir
- Amcangyfrifon o'r buddion
- Y gost i'r Gronfa Bensiwn / Cost Actiwaraid
- Monitro'r goblygiadau i'r Gronfa Gorfforaethol

Fel rheol bydd Rheoli Pobl yn cael y wybodaeth hon cyn pen 14 o ddiwrnodau calendr.

AMSERLENNI

Ar ôl cyflwyno'r Achos Busnes i Reoli Pobl, dylid caniatáu digon o amser ar gyfer prosesu'r cais.

CYLLIDO YMDDEOL YN GYNNAR – Y DULL CRONFA GORFFORAETHOL

Datblygwyd dull cronfa gorfforaethol er mwyn gwybod beth yw goblygiadau ariannol ymddeol yn gynnar. Bydd angen i'r achos busnes ddangos bod yr Awdurdod yn arbed arian o fewn 2 neu 3 blynedd.

DATBLYGU'R ACHOS BUSNES

Mae'n rhaid i bob cais am ymddeol yn gynnar, dileu swydd a therfynu cyflogaeth gael ei gefnogi gan **achos busnes manwl gan ddefnyddio'r achos busnes electronig** <http://ladybirdhr/BusinessCase/Create> Darperir cyfarwyddyd, ac mae'n rhaid gofalu bod yr holl wybodaeth berthnasol yn cael ei chynnwys. **Bydd ceisiadau anghyflawn yn cael eu gwrthod, a gallai hynny beri bod oedi o ran y cais ac o ran ymddeol, dileu swydd neu derfynu cyflogaeth.**

CANLLAWIAU YNGHYLCH LLUNIO ACHOS BUSNES MEWN PERTHYNAS AG YMDDEOLIAD, TERFYNU CYFLOGAETH NEU DDILEU SWYDD

SIART BROSES

Dylid darllen y canlynol ar y cyd â'r Canllawiau amgaaedig a'r Achos Busnes Electronig. .

1. Clustnodi achos posibl o ran ymddeol yn gynnar/hyblyg, terfynu cyflogaeth neu ddileu swydd



2. Ystyried cyfleoedd adleoli (Cyfrifoldeb y gwasanaeth - mae cyngor ar gael gan Reoli Pobl)

Os nad yw adleoli yn ddewis



3. Llunio achos busnes (Cyfrifoldeb y gwasanaeth) – Gweler y Canllawiau ynghylch Llunio Achos Busnes mewn perthynas ag Ymddeol, Terfynu Cyflogaeth a Dileu Swydd, a'r e-ffurflen



4. Anfon yr achos busnes yn electronig at Adnoddau Dynol, Gwerthuso Swyddi, Gweinyddu Pensiynau a Chyfrifydd y Grŵp er mwyn cadarnhau'r hawl i daliad dileu swydd/terfynu cyflogaeth/Tâl am Wasanaeth Hir, y goblygiadau o ran Gwerthuso Swyddi, y straen actiwaraidd o ran pensiwn a chostau rhyddhau cynnar (Cyfrifoldeb pob adain)



5. Anfon yr Achos Busnes electronig at y Pennaeth Gwasanaeth/Cyfarwyddwr i'w gymeradwyo yn dilyn trafodaeth yn y Tîm Rheoli Adrannol (Cyfrifoldeb gwasanaeth)



6. Ar ôl i'r Achos Busnes gael ei gymeradwyo, ei anfon yn electronig at Reoli Pobl i'w adolygu a chael cymeradwyaeth electronig gan y Swyddogion Awdurdodi