

Cynllun Terfynu Cyflogaeth

Mawrth 2020



Egwyddorion Cyffredinol

1. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo i weithio gyda'i weithwyr a'r Undebau Llafur i leihau effaith y toriadau yn y gyllideb ar y gweithlu ac ar y gwasanaethau a ddarperir. Fodd bynnag, mae Llywodraeth Leol yn wynebu dyfodol economaidd anodd yn y blynyddoedd nesaf, a allai arwain at ostyngiad sylweddol yn y gyllideb. Mae'n anorffod y bydd hyn yn effeithio ar y modd y darparwn wasanaethau ac ar y gweithwyr sy'n darparu'r gwasanaethau hynny. Mae'r Cynllun Terfynu Cyflogaeth yn cynnig cymorth ariannol i weithwyr sy'n gadael eu cyflogaeth yn gynnar am resymau effeithlonrwydd.

Cwmpas

2. Mae'r cynllun hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin sydd wedi cwblhau o leiaf ddwy flynedd o wasanaeth cymwys, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol lle y bydd y corff llywodraethu yn pennu'r polisi.
3. Yn unol â'r broses cymeradwyo'r achos busnes, ni fydd gweithwyr sy'n destun trothwyon neu weithdrefnau disgyblaeth neu fedrusrwydd (o ran iechyd neu berfformiad) yn cael mynediad i'r cynllun Terfynu Cyflogaeth, hyd oni ellir dangos y dilynwyd y broses briodol. Cyngorir rheolwyr i drafod â Swyddog Ymgynghorol Adnoddau Dynol cyn cytuno ar unrhyw gefnogaeth amodol i ryddhau gweithiwr o dan y Cynllun Terfynu Cyflogaeth.

Y Cynllun

4. Bydd y cynllun yn dilyn egwyddorion y Rheoliadau Digolledu Dewisol. Gallai polisi'r Cyngor o ran y Rheoliadau Polisi Dewisol newid, naill ai'n unol â newidiadau yn y rheoliadau neu'n dilyn ystyriaeth briodol iddynt gan yr Awdurdod. Nid yw'r disgrisiynau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.
5. Gwneir taliadau terfynu cyflogaeth yn unol â'r tabl a atodwyd ac fe'u telir trwy'r gyflogres ar y dyddiad cyntaf posibl ar ôl y dyddiad terfynu cyflogaeth.
6. Ystyrir rhyddhau buddion pensiwn yn achos yr aelodau hynny o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n 55 oed neu'n hŷn.

7. Mae terfynu cyflogaeth yn wirfoddol yn dwyn y contract cyflogaeth i ben trwy gytundeb o'r ddeutu ar ddyddiad cytunedig.

Y Broses

8. Mae'r meini prawf cymhwysedd fel a ganlyn - bydd yr adran yn adolygu'r mynegiannau o ddiddordeb yn feirniadol er mwyn penderfynu a ellir cefnogi'r cais ac a ellir cyflwyno achos busnes i'ch rhyddhau ar sail sy'n ddichonadwy yn ariannol ac yn weithredol.
9. Nid oes hawl i derfynu cyflogaeth. Bydd penderfyniad yr Awdurdod yn derfynol, felly nid yw'r cynllun hwn yn cynnwys proses apelio.
10. Os oes gennych ddiddordeb mewn ymchwilio i'r posibilrwydd o derfynu cyflogaeth yn wirfoddol, a fydddech cystal â llenwi'r ffurflen 'Mynegiannau o Ddiddordeb' amgaeedig a thrafod eich cais â'ch rheolwr llinell.
11. Peidiwch â chysylltu â'r Adain Bensiynau i ofyn am amcangyfrif o'ch buddion. Dim ond os caiff y ffurflen mynegiannau o ddiddordeb ei llenwi a'i chwblhau y darperir amcangyfrif.
12. Fodd bynnag, mae canllawiau a gwybodaeth ddefnyddiol ar gael ar wefan Cronfa Bensiwn Dyfed gan gynnwys cyfrifiannell ar-lein:
<https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/?locale=cy-GB>
13. Ar ôl i'ch mynegiannau o ddiddordeb ddod i law, bydd eich Pennaeth Gwasanaeth yn adolygu eich cais ac yn penderfynu a yw'n bosibl rhoi rhagor o ystyriaeth iddo. Pan fydd yr ymarfer hwn wedi'i gwblhau cysylltir â chi i ymchwilio'n fanylach i'ch cais ac i drafod y goblygiadau.
14. Ni fyddwch wedi ymrwymo i unrhyw fynegiannau o ddiddordeb hyd nes bod gofyn ichi lofnodi ffurflen dderbyn a Chytundeb Setlo, fel sy'n briodol, sy'n cadarnhau terfynu cyflogaeth ar ddyddiad y cytunwyd arno o'r ddeutu. Ar ôl ichi lofnodi, nid oes rheidrwydd ar yr Awdurdod i dderbyn unrhyw gais dilynol y gallech ei wneud am dynnu'n ôl o'r cytundeb.

15. Bydd gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor ar sail terfynu cyflogaeth yn wirfoddol yn gwneud hynny 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** gwyliau, amser o'r gwaith neu wyliau hyblyg sydd heb eu cymryd.

16. Employees who voluntarily leave the Council's employment under this Scheme cannot work for Carmarthenshire County Council again in any capacity, including on a casual basis, until at least one year has elapsed. Under no circumstances should an employee be re-appointed into the same or similar job to the one in which s/he was employed at the time of leaving. All such appointments should be made via the usual Authority's recruitment procedures.

However, in exceptional circumstances an employee may be re-employed by the Council prior to one year, subject to the joint agreement of the Chief Executive and Leader of the Council. In approving a re-employment the Authority will need to be satisfied that:

- nid yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi mewn rôl neu rinwedd sy'n lled-debyg i'r un a adawodd yn wirfoddol;
- dylai'r tâl am y gwaith y mae'r gweithiwr a ailgyflogir yn ei gyflawni fod yn briodol i'r gwaith sydd i'w gyflawni yn hytrach nag i'r radd oedd yn berthnasol i'r gweithiwr cyn i'w gontract/contract presennol ddod i ben;
- dylai'r gyflogaeth bara am gyfnod penodol, nad yw'n hwy na blwyddyn, oni bai bod amgylchiadau eithriadol; ac
- mae'n rhaid i'r trefniadau gynnog budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

Gweithredir hyn yn ôl disgrisiwn llwyr y Cyngor ac mae'r penderfyniad ynghylch pob cais yn derfynol.

17. Gellir cael rhagor o wybodaeth hefyd ar y tudalennau Adnoddau Dynol ar y fewnwyd. Os nad ydych yn gallu cael mynediad i'r tudalennau hyn, cysylltwch â'ch rheolwr llinell.

18. Cysylltwch â Swyddog Ymgynghorol Adnoddau Dynol yr Adran os bydd angen rhagor o eglurhad arnoch am y cynllun.

SICRHAU CYFLE CYFARTAL

Mae angen i'r holl weithwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodas neu bartneriaeth sifil.

Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r egwyddor hon.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi a'r weithdrefn, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio est 6184 neu drwy anfon e-bost at UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk