

CYNLLUN TERFYNU CYFLOGAETH 2015-18

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 anorod 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. Cynghorir rheolwyr i drafod 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 Digolledu Dewisol newid, naill ai'n unol â newidiadau yn y rheoliadau neu'n dilyn ystyriaeth briodol iddynt gan yr Awdurdod. Nid yw'r darpariaethau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.
5. Gwneir taliadau terfynu cyflogaeth yn unol â'r tabl a atodwyd - gweler Atodiad 2. 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 hyd at 31ain Mawrth 2018.
7. Mae terfynu cyflogaeth yn wirfoddol yn dwyn y contract cyflogaeth i ben trwy gytundeb o'r ddeutu ar ddyddiad cytunedig ac mae'n rhaid i hyn ddigwydd cyn 1af Ebrill 2018.

Y Broses

8. Bydd y meini prawf cymhwysedd fel a ganlyn - bydd angen i bob adran adolygu'r mynegiannau o ddiddordeb yn feirniadol er mwyn pennu faint o geisiadau y gellir eu

cefnogi, ac a ellir cyflwyno achos busnes dros ryddhau'r staff hyn ar sail sy'n ddichonadwy yn ariannol ac yn weithredol.

9. Nid oes hawl i'r trefniadau terfynu cyflogaeth hyn. 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. A fydddech cystal â pheidio â chysylltu â'r adain bensiynau i ofyn am amcangyfrif o'ch budd-daliadau, oherwydd dim ond os yw'r ffurflen "mynegiannau o ddiddordeb" amgaeedig wedi'i chwblhau a'i dychwelyd at eich Pennaeth Gwasanaeth y rhoddir amcangyfrif ichi.
 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/altairMSSWeb/login>
 13. Ar ôl i'r holl fynegiannau o ddiddordeb ddod i law, bydd eich Pennaeth Gwasanaeth yn ystyried pob cais ac yn penderfynu pa rai y mae'n bosibl rhoi rhagor o ystyriaeth iddynt. Pan fydd yr ymarfer hwn wedi'i gwblhau cysylltir â chi i gynnig cyfle ichi ymchwilio'n fanylach i'ch cais ac i egluro'r goblygiadau ichi.
 14. Ni fydd aelodau o'r staff yn ymrwymo i unrhyw fynegiannau o ddiddordeb hyd nes bod gofyn iddynt lofnodi ffurflen dderbyn a chytundeb setlo, fel sy'n briodol, sy'n cadarnhau terfynu cyflogaeth ar ddyddiad heb fod yn hwyrach nag 31ain Mawrth 2018. 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. Ni chaiff gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan y cynllun hwn, eu hailgyflogi mewn unrhyw fodd, gan gynnwys gwaith achlysurol nes y bydd o leiaf blwyddyn wedi mynd heibio. Ni ddylid ailbenodi i'r un swydd, neu i swydd debyg i'r un yr oedd wedi'i gyflogi ynddi adeg ymadael, ar unrhyw gyfrif. Dylid gwneud yr holl gyfryw benodiadau trwy weithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.
- Fodd bynnag, o dan amgylchiadau eithriadol, gall y Cyngor ailgyflogi gweithwyr cyn pen blwyddyn, cyn belled â bod y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor yn cytuno i hynny. Wrth gymeradwyo ailgyflogi gweithiwr bydd rhaid i'r Awdurdod fod wedi'i fodloni ynghylch y canlynol:
- nid yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi mewn rôl neu rinwedd sy'n lled-debyg i'r un yr oedd wedi'i gadael 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 gynnig budd ariannol neu weithrediadol i'r Cyngor.

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

17. Gellir cael rhagor o wybodaeth hefyd ar y tudalennau Polisiâu a Chanllawiau 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 Triniaeth Gyfartal

19. Bydd yn rhaid rhoi'r polisi hwn ar waith yn gyson mewn perthynas â'r holl weithwyr heb ystyried hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu anghred, oedran, rhyw, aibennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol/partneriaeth sifil, cyfrifoldebau magu plant, beichiogrwydd na mamolaeth.
20. Os bydd gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt cymhwyso'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, gofynnir i chi gysylltu ag aelod o'r Tîm AD.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r is-adran Rheoli Pobl drwy ffonio estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost at RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk