

Cynllun Terfynu Cyflogaeth

Mawrth 2023



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Contents

Egwyddorion Cyffredinol	2
Cwmpas	2
Y Cynllun	2
Y Broses	3
Sicrhau Cyfle Cyfartal	5

Egwyddorion Cyffredinol

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 parhau i wynebu dyfodol economaidd anodd, 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

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.

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. Dylai rheolwyr drafod â'u Partner Busnes AD cyn cytuno ar unrhyw gefnogaeth amodol i ryddhau gweithiwr o dan y Cynllun Terfynu Cyflogaeth.

Y Cynllun

Mae'r 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 disgresiynau hyn yn rhoi unrhyw hawliau contractiol.

Gwneir taliad yn unol â'r tabl taliadau terfynu cyflogaeth

Bydd taliad yn cael ei wneud drwy'r gyflogres gyntaf sydd ar gael ar ôl y dyddiad terfynu. Ystyrir rhyddhau buddion pensiwn yn achos yr aelodau hynny o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n 55 oed neu'n hŷn.

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

Y Broses

Bydd yr adran yn adolygu'r mynegiant o ddiddordeb i benderfynu a ellir cefnogi'r cais ac a ellir gwneud achos busnes i'ch rhyddhau.

Nid oes hawl i'r cynllun terfynu. Bydd penderfyniad yr Awdurdod yn derfynol, felly nid yw'r cynllun hwn yn cynnwys proses apelio.

Os oes gennych ddiddordeb mewn ymchwilio i'r posibilrwydd o derfynu cyflogaeth yn wirfoddol, a fyddech cystal â llenwi'r ffurflen 'Mynegiannau o Ddiddordeb' amgaeedig a thrafod eich cais â'ch rheolwr llinell.

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. 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>

Ar ôl i'ch mynegiannau o ddiddordeb ddod i law bydd eich Pennaeth Gwasanaeth yn adolygu eich cais. Wedyn cysylltir â chi i ymchwilio'n fanylach i'ch cais ac i drafod y goblygiadau.

Ni fyddwch yn ymrwymo i unrhyw fynegiannau o ddiddordeb hyd nes i chi 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.

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.

Ni chaiff gweithwyr sy'n gadael cyflogaeth y Cyngor yn wirfoddol o dan y Cynllun hwn, weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin eto mewn unrhyw fodd, gan gynnwys gwaith achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf blwyddyn wedi mynd heibio. Ni ddylid ailbenodi gweithiwr i'r un swydd, neu i swydd debyg i'r un yr oedd wedi'i gyflogi ynddi adeg ymadael. Dylid gwneud yr holl gyfryw benodiadau trwy weithdrefnau recriwtio arferol yr Awdurdod.

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 ac mae'r penderfyniad ynghylch pob cais yn derfynol.

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

Cysylltwch â Partner Busnes AD yr Adran os bydd angen rhagor o eglurhad arnoch am y cynllun.

SICRHAU CYFLE CYFARTAL

Rhaid i bob gweithiwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol 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 y cyhoeddiad hwn mewn fformat arall arnoch, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy anfon neges e-bost at CEDutyHR@sirgar.gov.uk