

Polisi Ymddeol Hyblyg

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	18/09/2019
Dyddiad Rhoi ar Waith	18/09/2019
Perchennog	SV
Dyddiad Adolygu	01/06/2026

Polisi Ymddeol Hyblyg

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	01.04.14	Sophie Vaughan	Rheoliadau Newydd
f1.1			Isafswm o 20% o ostyngiad mewn oriau neu gyflog
f1.2			Disgwyl ymddeol o fewn 2 flynedd o gymryd ymddeoliad hyblyg
f1.3			Details of the agreement process for Schools Support Staff
f1.4	18.09.17	Sophie Vaughan	Diweddarau'r Achos Busnes Ymddeoliad Hyblyg i gynnwys meysydd sy'n ofynnol gan AD. Cynnwys ffurflen TERM 1 wedi'i diweddarau a phroses awdurdodi , rhywfaint a aralleirio i wneud y broses ynhaws i'w ddilyn.
f2.0	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio. Egluro y gostyngiad a ychwanegwyd cwetiwn cyffredin.
f2.1		Andrea Malam	Ffurflen newydd TERM 1
f2.2	18.09.19	Sophie Vaughan	Adolygiad dwy flynedd o 'r polisi, egluro 'r Rheoliadau LGPS perthnasol
f2.3	06.03.20	Andrea Malam	Adendwm l'r polisi
f2.4	18.05.21	Sophie Vaughan	Ail-fformatio
f2.5	20.05.24	Sophie Vaughan	Ychwanegiadau i Gwestiynau Cyffredin a diweddariadau i deitlau swyddi

Polisi Ymddeol Hyblyg

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
ADENDWM I'R POLISI	4
Beth yw Ymddeoliad Hyblyg?	4
Budd-daliadau sy'n Daladwy ar gyfer Ymddeoliad Hyblyg	5
Pa gostau sy'n gysylltiedig ag Ymddeoliad Hyblyg?	6
Rheolwr yn cyfarfod â'r gweithiwr i drafod y cais a'r cynllun ymddeol	6
Rheolwr yn gofyn am amcangyfrif pensiwn a chostau cysylltiedig	6
Ar ôl derbyn y ffigurau pensiwn, bydd y rheolwr yn ystyried os yw'r cais yn hyfyw	7
Cadarnhau yn ysgrifenedig a'r hawl i Apelio	7
Delio â'r apêl yn unol â Phroses Apelio Corfforaethol	7
Datblygu achos busnes sy'n dangos os oes straen ar y gronfa pensiwn, rhagolygon 3 blynedd a'rcynllun ymddeol	7
Grŵp Awdurdodi Ymddeoliad Hyblyg	8
Hysbysu ynglŷn â'r Canlyniad	9
Cwestiynau Cyffredinol	9
A yw gweithiwr yn gallu gweithio oriau ychwanegol neu gymryd rhan mewn rota y tu allan i oriau/trefniant wrth gefn pan fydd ar ymddeoliad hyblyg?	9
Pan fydd gweithiwr wedi gadael cyflogaeth yn dilyn ymddeoliad hyblyg, a all gael ei ail-gyflogi gan Gyngor Sir Ddinbych yn ddiweddarach?	9

Polisi Ymddeol Hyblyg

ADENDWM I'R POLISI

Denbighshire Leisure Ltd. (DLL)

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod:

CSDd	DLL
Pennaeth y Gwasanaeth	Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o'r Tîm
Cyfarwyddwr	Gweithredol Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni
Uwch Dîm Rheoli	Tîm Gweithredol y Cwmni
Swyddog Adran 151	Cyfrifydd y Cwmni
Swyddog Monitro	Ysgrifennydd y Cwmni

Beth yw Ymddeoliad Hyblyg?

Yn unol â rheoliad 30(6) Rheoliadau Pensiwn Llywodraeth Leol 2013, ymddeoliad hyblyg yw pan mae gan weithiwr cyflogedig dros 55 mlwydd oed, hawl i wneud cais i newid natur a dwyster eu gwaith a derbyn rhan neu holl fuddion eu pensiwn wrth barhau yn eu cyflogaeth a pharhau i gynilo buddion pellach o fewn y cynllun. Yr egwyddor sylfaenol ar gyfer ymddeoliad hyblyg yw cyflwyno'r cyflogai yn raddol i ymddeoliad trwy naill ai weithio llai o oriau neu dderbyn llai o gyflog. Dylai'r gostyngiad gyfateb i isafswm o 20% o ostyngiad mewn oriau neu gostyniad i'r gradd, ac dylid ei gadw ar gyfer y cyfnodymddeoliad hyblyg Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol yn unig y bydd unrhyw ostyngiad llai yn cael ei ystyried.

Bydd y gostyngiad hwn ar gyfer hyd y contract presennol ac ni ellir ei gynyddu ar ôl hynny.

Fel rhan o'r broses mae hefyd yn hanfodol cytuno at gynllun ymddeol gyda'r gweithiwr gan roi dyddiad pendant lle bydd y gweithiwr yn ymddeol yn llwyr. Dylai'r dyddiad ymddeol diffiniol fod o fewn 24 mis i ddyddiad yr ymddeoliad hyblyg, a bydd dewisi adolygu'r dyddiad hwn ar ddiwedd y cyfnod a'i ymestyn am 12 mis arall os yw hynny'n bodloni anghenion y busnes a'r unigolyn.

Polisi Ymddeol Hyblyg

Er bod gan y gweithiwr yr hawl i ofyn am newid eu horiau gwaith neu radd er mwyn hwyluso ymddeoliad hyblyg nid oes rhwymedigaeth ar y rheolwr i gytuno i hynny. Lle mae cost i'r cyngor, mae'n annhebygol y byddai'r cais yn cael ei gymeradwyo oni bai bod rheswm busnes gwirioneddol

Pan mae cost i'r cyngor, mae'n annhebygol y bydd y cais yn cael ei gymeradwyo, ac eithrio bod rheswm busnes da dros wneud hynny, felly bydd pensiwn gweithiwr cyflogedig yn amodol i ostyngiad actiwaraid os ydynt yn ymddeol yn hyblyg cyn eu hoedran pensiwn arferol (NPA).

Gall weithwyr optio allan a chymryd rhan o'u buddion pensiwn y maent wedi eu casglu hyd at bwynt yr ymddeoliad hyblyg, yn hytrach na'r buddion i gyd. Efallai y byddai hyn yn ddewis atyniadol i'r aelodau hynny sydd wedi cyrraedd yr oedran ymddeol hanfodol (pan maent yn bodloni rheol 85) ar gyfer rhai o'u buddion, ond fod ganddynt sawl blwyddyn arall nes eu bod yn cyrraedd oedran Pensiwn y Wladwriaeth.

Rhaid i'r newidiadau arfaethedig i hwyluso ymddeoliad hyblyg gwrdd ag anghenion y gwasanaeth ac felly'n ôl doethineb y rheolwr.

Bydd staff sydd, wrth adael cyflogaeth y Cyngor, yn derbyn pensiwn, y mae'r Cyngor yn wynebu costau ychwanegol o'i herwydd, ddim yn cael eu hailgyflogi mewn maes gwaith tebyg o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf heb awdurdodiad Swyddog a Swyddog Monitro Adran 151.

Budd-daliadau sy'n Daladwy ar gyfer Ymddeoliad Hyblyg

Bydd gan weithwyr yr hawl i bensiwn cronedig a chyfundaliad yn amodol ar ostyngiad actiwaraid. Bydd gweithwyr sydd wedi cyfrannu at y cynllun cyn 30 Medi 2006, efallai gyda rhywfaint o amddiffyniad os byddant yn cymryd ymddeoliad hyblyg rhwng

Polisi Ymddeol Hyblyg

60 oed a 65 oed. Fodd bynnag, os ydynt yn ymddeol rhwng 55 a 59 bydd eu buddion pensiwn yn dal i gael eu lleihau i adlewyrchu'r taliad cynnar. **Ni fydd y cyngor yn hepgor y gostyngiad hwn.**

Pa gostau sy'n gysylltiedig ag Ymddeoliad Hyblyg?

Efallai y bydd cost yn gysylltiedig â rhyddhau pensiwn yn gynnar ar gyfer rhai gweithwyr a oedd yn cyfrannu at y cynllun cyn 30 Medi, 2006. Ar gyfer achosion o'r fath, mae'n golygu y bydd yn rhaid i'r adran gyflogi ariannu gost lawn y straen ar y gronfa pensiwn. Penderfynir ar hyn ar ôl llenwi'r Daflen Hyfywedd sydd wedi'i gynnwys yn yr atodiadau i'r polisi.

Lle mae cost i'r cyngor, mae'n annhebygol y byddai'r cais yn cael ei gymeradwyo oni bai bod rheswm busnes gwirioneddol dros wneud hynny.

Pan mae cost i'r cyngor, mae'n annhebygol y bydd y cais yn cael ei gymeradwyo, ac eithrio bod rheswm busnes da dros wneudhynny, bydd pensiwn gweithiwr cyflogedig yn amodol i ostyngiad actiwaraid os ydynt yn ymddeol yn hyblyg cyn eu hoedran ymddeol arferol (NPA).

Rheolwr yn cyfarfod â'r gweithiwr i drafod y cais a'r cynllun ymddeol

Mae'r rheolwr angen deall y newid y mae'r gweithiwr yn gofyn amdano er mwyn hwyluso'r ymddeoliad hyblyg. Mae'n bwysig bod y rheolwr yn trafod â'r gweithiwr pryd fydd eu dyddiad ymddeol diffiniol. Rhaid i'r dyddiad ymddeol diffiniol fod ddim hwyrach na 24 mis o ddyddiad yr ymddeoliad hyblyg.

Rheolwr yn gofyn am amcangyfrif pensiwn a chostau cysylltiedig

Llenwch y Ffurflen Amcangyfrif Pensiwn yn yr atodiadau i'r polisi hwn yn unol â'r nodiadau cyfarwyddyd ar y ddogfen a'i gyflwyno i'r Adran Gyflogau, a fydd yn ymateb yn unol â'r cais.

Polisi Ymddeol Hyblyg

Ar ôl derbyn y ffigurau pensiwn, bydd y rheolwr yn ystyried os yw'r cais yn hyfyw

Wrth ystyried a ddylid cymeradwyo cais ai peidio, mae'r rheolwr angen ystyried os yw'n:

- a) Gwneud synnwyr yn ariannol Lle mae cost ag ymddeoliad hyblyg mae'n annhebygol y byddai'r cais yn cael ei gymeradwyo oni bai bod rheswm busnes gwirioneddol dros wneud hynny. Wrth benderfynu os oes rheswm busnes go iawn am gytunoi'r cais, mae angen i'r rheolwr ystyried cost y straen ar y gronfa pensiwn (os yw'n berthnasol).
- b) Yn Weithredol hyfyw. Mae'r rheolwr angen ystyried os oes modd rhoi'r newidiadau arfaethedig ar waith o fewn y gwasanaeth gan gymryd i ystyriaeth yr effaith ar ddarparu gwasanaethau.

Cadarnhau yn ysgrifenedig a'r hawl i Apelio

Yna, bydd y Rheolwr angen cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig i'r gweithiwr yn nodi'r hawl i apelio. Defnyddiwch y llythyr templed yn yr atodiadau i'r polisi hwn.

Delio â'r apêl yn unol â Phroses Apelio Corfforaethol

Os bydd y gweithiwr yn dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad, bydd rhaid delio â'r apêl yn unol â'r Broses Apelio Corfforaethol sydd i'w weld yn Storfa Dogfennau Adnoddau Dynol.

Datblygu achos busnes sy'n dangos os oes straen ar y gronfa pensiwn, rhagolygon 3 blynedd a'rcynllun ymddeol

Os cytunir ar y cais, bydd y Rheolwr angen datblygu achos busnes, sy'n manylu ar unrhyw straen ar y gronfa pensiwn wrth ryddhaugweithiwr ar Ymddeoliad Hyblyg. Bydd yr achos busnes angen cynnwys rhagolygon cost tair blynedd a hefyd y cynllun ymddeol a drafodwyd ac y cytunwyd arnynt rhwng y Rheolwr a'r gweithiwr. Cyfeiriwch at atodiadau'r polisi hwn ar gyfer y

Polisi Ymddeol Hyblyg

Templed Achos Busnes. Ar ôl ei gwblhau, bydd y Rheolwr yn anfon yr achos busnes at y Pennaeth Gwasanaeth i'w gymeradwyo.

Grŵp Awdurdodi Ymddeoliad Hyblyg

Ar ôl cytuno arno bydd y Pennaeth Gwasanaeth yn anfon y cais ymlaen i'r panel ymddeoliad hyblyg. Mae'r panel yn gyfrifol am gymeradwyo pob cais ar gyfer ymddeoliadau hyblyg, p'un ai fod cost ynghlwm neu beidio. Mae'r grŵp Awdurdodi yn cynnwys:

- Pennaeth Gwasanaeth
- Pennaeth Gwasanaethau Cymorth Corfforaethol - Pobl
- Pennaeth Cyllid /Swyddog Adran 151
- Pennaeth (Ysgolion)
- Cadeirydd y Llywodraethwyr (Ysgolion)
- Swyddog Cyllid yr Ysgol

Yn achos Staff Cymorth Ysgolion bydd y Corff Llywodraethu yn ystyried a chadarnhau a gytunir i ymddeoliad hyblyg. I wneud ypenderfyniad mae angen darparu achos busnes i'r Corff Llywodraethu fel y nodwyd ym mharagraff 9. Yna rhaid i'r Corff Llywodraethu hysbysu Cyswllt Adnoddau Dynol yn unol â pharagraff 11 isod.

Bydd y Prif Weithredwr yn amnewid yn ôl yr angen. Bydd angen i ysgolion hefyd sicrhau awdurdodiad corfforaethol, fel y manyliruchod, yn ogystal â'r awdurdodiad ysgolion.

Bydd angen i bob cais ar gyfer y Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr gael ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn.

Polisi Ymddeol Hyblyg

Hysbysu ynglŷn â'r Canlyniad

Mae'r Pennaeth Gwasanaeth neu'r Rheolwr angen cyflwyno'r achos busnes 'Ymddeoliad Hyblyg' a gytunwyd arno i Cyswllt AD a fydd yn ei brosesu fel bo'r angen. Dylai'r Achos Busnes gynnwys yr holl fanylion perthnasol i sicrhau prosesu llyfn. Cyfeiriwch at y Map

Broses ar gyfer Ymddeoliad Hyblyg am fanylion pellach (sydd i'w weld yn yr atodiadau i'r polisi hwn).

Cwestiynau Cyffredinol

A ellir weithwr wneud cais am swydd wahanol yn ystod ei Ymddeoliad Hyblyg?

Na, ni all weithwr wneud cais am swydd arall tra bydd ar Ymddeoliad Hyblyg, gan fod gofyn iddynt gynnal eu gostyngiad yn yr oriau neu'r radd ar gyfer y cyfnod o Ymddeoliad Hyblyg a gytunwyd arno.

A yw gweithwr yn gallu gweithio oriau ychwanegol neu gymryd rhan mewn rota y tu allan i oriau/trefniant wrth gefn pan fydd ar ymddeoliad hyblyg?

Na, ni all gweithwr ymgymryd ag oriau ychwanegol na chymryd rhan mewn rota y tu allan i oriau, gan fod gofyn iddynt gynnal y gostyngiad mewn cyflog am y cyfnod o ymddeoliad hyblyg y cytunwyd arno.

Pan fydd gweithwr wedi gadael cyflogaeth yn dilyn ymddeoliad hyblyg, a all gael ei ail-gyflogi gan Gyngor Sir Ddinbych yn ddiweddarach?

Mewn perthynas â staff sydd, wrth adael adael cyflogaeth y Cyngor, wedi derbyn pensiwn y cafodd y Cyngor gostau ychwanegol mewn perthynas ag o, ni ellir eu hailgyflogi mewn maes gwaith tebyg o fewn y Cyngor yn ystod y 12 mis cyntaf heb heb awdurdodiad y Swyddog Adran 151 a'r Swyddog Monitro. Fodd bynnag, lle na fu unrhyw gost i'r Cyngor, nid oes unrhyw gyfyngiadau i staff ddychwelyd drwy broses recriwtio deg.