

CYNGOR SIR CEREDIGION

CYNLLUN DISWYDDO GWIRFODDOL

1. Egwyddorion Cyffredinol

- 1.1 Oherwydd effaith toriadau'r Llywodraeth, mae Cyngor Sir Ceredigion yn wynebu gostyngiad llym yn ei gyllideb ar gyfer 2015/16, a rhagwelir mwy o doriadau wedi hynny. Mae'n gyfnod heriol, felly, sy'n golygu y bydd yn rhaid clustnodi arbedion mawr ar y gyllideb, a gallai hynny arwain at gwtogi ar faint gweithlu'r Cyngor.
- 1.2 Mae'r Cabinet a'r Grŵp Arweiniol yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi ymdrech enfawr y staff wrth ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf a gweithio'n fwy effeithlon. Mae'r Cyngor hefyd yn ymroi i weithio gyda'r staff a'r Undebau Llafur er mwyn lleihau effaith y toriadau ariannol ar y gwasanaethau a'r gweithlu.
- 1.3 Fel rhan o becyn o fesurau i fynd i'r afael â'r gwasgfydd parhaus ar y gyllideb, bydd y Cynllun Diswyddo Gwirfoddol yn galluogi'r Cyngor i ddarparu cymorth ariannol i weithwyr sy'n gadael eu gwaith yn gynnar oherwydd arbedion effeithlonrwydd. Mae'r Cynllun Diswyddo hwn yn gynllun newydd a gynigir o dan Bolisi Rheoli Newid y Cyngor, ac nid yw'n disodli unrhyw gynlluniau eraill a ddarperir o dan y Polisi hwnnw.
- 1.4 Dylid nodi, serch hynny, fod y Cyngor yn cadw'r hawl i wrthod ceisiadau gan weithwyr i adael eu swyddi o dan y Cynllun hwn, os credir y bydd angen cadw dal gafael ar eu sgiliau. Bydd y Cynllun yn seiliedig ar anghenion y sefydliad, a chynnal cronfa o sgiliau priodol ac o ansawdd uchel, er mwyn sicrhau y bydd modd darparu gwasanaethau'r Cyngor yn effeithlon ac yn effeithiol.
- 1.5 Mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i ystyried dewisiadau eraill yn lle diswyddo gwirfoddol, gan gynnwys adleoli, ymadael naturiol / trosiant staff ac ail-lunio gwasanaethau.

2. I bwy mae'r Cynllun yn berthnasol?

- 2.1 Bydd y Cynllun ar gael i bob aelod o staff sydd wedi bod yn gweithio i'r Cyngor am o leiaf dwy flynedd yn ddi-dor.
- 2.2 **Ni fydd** y Cynllun ar gael i staff yn y categorïau canlynol ar y dyddiad y cyflwynir eu mynegiadau o ddi-ddordeb:
 - Gweithwyr sydd eisoes wedi ymddiswyddo neu sy'n gweithio cyfnod rhybudd cyn ymadael – gan gynnwys diswyddiadau ar sail disgyblaeth neu allu i gyflawni.
 - Gweithwyr sydd eisoes wedi'u hysbysu eu bod 'mewn perygl' o golli gwaith, gan y bydd gweithdrefn ddiswyddo (colli gwaith/*redundancy*) y Cyngor yn berthnasol iddynt;
 - Ni fydd gweithwyr sydd wedi derbyn swydd wahanol gyda'r Cyngor yn cael gwneud cais o dan y Cynllun mewn perthynas â'u swyddi presennol; a

- Gweithwyr a gyflogir gan ysgolion dan reolaeth leol, lle bydd y cyrdd llywodraethol yn llunio eu polisïau eu hunain.

3. Pa delerau diswyddo a gynigir?

3.1 Bydd **gweithwyr 55 oed neu'n hŷn** ar ddyddiad penodol yn medru derbyn:

- (i) Eu buddion pensiwn yn gynnar heb ostyngiad; **a**
- (ii) Tâl diswyddo mewn un swm dewisol yn seiliedig ar y cyfrifydd cyflym statudol ar gyfer diswyddo (colli gwaith/*redundancy*) – ar hyn o bryd, lluosir ag 1.5, ond gallai'r Cyngor bennu rhif arall yn hynny o beth. Gellir defnyddio'r cyfrifydd cyflym yn Atodiad 1 i bennu nifer yr wythnosau y gellir eu hawlio.

Yna cyfrifir y tâl fel a ganlyn:

Nifer yr wythnosau y gellir eu hawlio ar sail oedran a blynyddoedd a weithwyd x 1.5* x cyflog wythnosol. (*Neu unrhyw rif arall y gallai'r Cyngor ei gymeradwyo.)

Cyfrifir y cyflog wythnosol drwy rannu'r cyflog blynyddol a nodir yn y contract â 365 a lluosir swm hwnnw â 7, er enghraifft, £28,922 ÷ 365 x 7 = £554.67 yr wythnos.

- (iii) Bydd y tâl diswyddo gwirfoddol yn cynnwys y tâl diswyddo (colli gwaith/*redundancy*) statudol.

3.2 **Bydd gweithwyr sy'n iau na 55 mlwydd oed** ar ddyddiad penodol yn gymwys i gael y tâl diswyddo mewn un swm dewisol fel y nodir yn 3.1(ii) uchod.

3.3 Bydd diswyddo gwirfoddol yn terfynu'r contract cyflogaeth gyda chydysyniad o'r naill ochr a'r llall, ar ddyddiad penodol neu cyn y dyddiad hwnnw.

3.4 Terfynir cyflogaeth yn wirfoddol drwy gytundeb cilyddol rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr. Pennir dyddiad terfynu ar y cyd, ac ni fydd unrhyw gyfnod rhybudd, dim tâl yn lle rhybudd a dim tâl i ddigolledu am unrhyw ylliau blynyddol neu amser hyblyg a fyddai fel arall wedi cronni yn ystod cyfnod rhybudd.

3.5 Dylai gweithwyr ofyn cyngor ariannol annibynnol, os credant fod angen, cyn gwneud cais am ddiswyddo gwirfoddol. Nid yw'r Cyngor Sir yn medru rhoi cyngor i weithwyr ynglŷn â gwneud cais o dan y cynllun neu beidio.

4. Y Broses

4.1 Bydd unrhyw weithiwr sydd â diddordeb ac yn dymuno gwneud cais am Ddiswyddo Gwirfoddol yn gorfod llenwi ffurflen Mynegi Diddordeb (gweler Atodiad 2), a'i chyflwyno i'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol erbyn dyddiad cau cytûn a bennir ar adeg briodol.

- 4.2 Yna bydd y Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol yn gwneud trefniadau i ddosbarthu'r ffurflenni i'r Cyfarwyddwyr Strategol perthnasol. Bydd y Cyfarwyddwr Strategol perthnasol yn adolygu'r ffurflenni yn feirniadol er mwyn penderfynu a oes modd ystyried y ceisiadau, pennu faint o geisiadau y gellir eu cymeradwyo, a phenderfynu a fydd modd llunio achosion busnes ar gyfer rhyddhau'r staff ar sail ymarferoldeb gweithredol ac ariannol.
- 4.3 Bydd y Cyfarwyddwyr Strategol perthnasol yn hysbysu'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol ynghylch y ceisiadau y gellir eu cymeradwyo neu beidio.
- 4.4 Os bydd y Cyfarwyddwr Strategol o'r farn y gall y cais fynd yn ei flaen, yna bydd yn rhaid llunio achos busnes (gweler Atodiad 3) a'i gyflwyno i'r Grŵp Arweiniol er cymeradwyaeth.
- 4.5 Os cymeradwyir y cais, bydd yn rhaid i Gyfarwyddwr Strategol y gwasanaeth perthnasol ei lofnodi, ynghyd â'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol a'r Aelod Cabinet dros Wasanaethau Corfforaethol, Gwella a Rheoli Perfformiad.
- 4.6 Nid yw contractau'n rhoi hawl i ddiswyddo gwirfoddol. Bydd penderfyniad y Cyngor ar unrhyw gais yn derfynol. Felly, nid oes trefn apelio o dan y cynllun hwn.
- 4.7 Gofynnir ichi beidio â chysylltu â'r Adain Pensiynau i ofyn am amcangyfrif o'ch buddion pensiwn. Ni ddarperir amcangyfrif ond pan fydd y Cyfarwyddwr Strategol perthnasol yn hysbysu'r Cyfarwyddwr Strategol Adnoddau Corfforaethol fod y Mynegiad o Ddiddordeb wedi'i gymeradwyo (yn unol â 4.3 uchod).
- 4.8 Mae gwefan Cynllun Pensiwn Dyfed yn cynnwys canllawiau a gwybodaeth ddefnyddiol am fuddion pensiwn, gan gynnwys teclyn cyfrifo ar-lein: <https://mypensiononline.dyfedpensionfund.org.uk/altairMSSWeb/login>
- 4.9 Ni fydd staff yn rhwym i unrhyw fynegiadau o ddiddordeb hyd nes y gofynnir iddynt lofnodi ffurflen i dderbyn y cynnig a Chytundeb Talu, fel y bo'n briodol. Hynny fydd yn cadarnhau y terfynir cyflogaeth ar ddyddiad heb fod yn hwyrach na'r dyddiad a bennir. **Ar ôl lofnodi ni fydd y Cyngor yn gorfod derbyn unrhyw gais dilynol i dynnu'n ôl o'r cytundeb.**
- 4.10 Ni fydd gweithwyr sy'n gadael eu swyddi â'r Cyngor o'u gwirfodd o dan y Cynllun hwn yn medru gweithio mewn unrhyw swydd ar ran y Cyngor, gan gynnwys gwaith achlysurol, hyd nes y bydd o leiaf blwyddyn wedi mynd heibio ar ôl terfynu cyflogaeth. Ni chaniateir ar unrhyw gyfrif i weithiwr gael ei ail-benodi i'r un swydd ag oedd ganddo/ganddi wrth ymadael. Bydd unrhyw benodiadau o'r fath yn dod o dan weithdrefnau recriwtio arferol y Cyngor.

Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol gallai'r Cyngor ail-benodi gweithiwr cyn i flwyddyn fynd heibio, yn amodol ar gydsyniad y Prif Weithredwr ac Arweinydd y Cyngor. Wrth gymeradwyo ail-benodiad bydd yn rhaid i'r Cyngor fod yn fodlon ar y materion canlynol:

- dylai cyfradd y cyflog a delir i'r gweithiwr a ail-benodwyd fod yn briodol i'r gwaith sydd i'w wneud, yn hytrach na graddfa gyflog y gweithiwr cyn terfynu eu contract presennol;
- dylai'r penodiad fod am gyfnod penodol heb fod yn fwy na blwyddyn, oni bai fod amgylchiadau eithriadol; and
- bydd yn rhaid i'r trefniant fod yn fuddiol i'r Cyngor yn ariannol neu'n weithredol.

Bydd y Cyngor yn rhydd i weithredu hyn fel y gwêl orau, a bydd y penderfyniad ar bob cais yn derfynol.

- 4.11 Cysylltwch ag Ymgynghorydd Adnoddau Dynol eich gwasanaeth os bydd arnoch angen unrhyw eglurhad o ran y Cynllun Diswyddo Gwirfoddol.
- 4.12 Cynigir y cynllun yn gyson i bob gweithiwr (yn amodol ar y meini prawf) heb ystyried ei hil, lliw croen, tarddiad ethnig neu genedlaethol (gan gynnwys dinasyddiaeth), iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddim cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, bod yn rhiant neu beidio, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth.
- 4.13 Os oes gennych unrhyw bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran gweithredu'r polisi a'r gweithdrefnau, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau yr adolygir y polisi/gweithdrefn fel y bo'r angen.

5. Eithriad i'r Broses uchod

- 5.1 Mae'r broses uchod yn berthnasol i bob aelod o staff islaw lefel y Cyfarwyddwyr Strategol. Os bydd y Prif Weithredwr neu unrhyw rai o'r Cyfarwyddwyr Strategol yn mynegi diddordeb, Arweinydd a Dirprwy Arweinydd y Cyngor fydd yn ymdrin â'r achosion hynny, a neb arall.**

18 Rhagfyr 2014