Atodiad A

Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Cymru a Lloegr) 2006
Datganiad o Bolisïau ynghylch defnyddio Pwerau Dewisol

Rheol 5

Mae'r Rheol hon yn caniatáu i gyflogwyr gael y dewis i dynnu ymaith y nenfwd cyflog wythnosol a roddir dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ar daliad am ddileu swydd.

Polisi – Caiff taliadau am ddileu swydd eu cyfrifo trwy gyfeirio at yr union gyflog pan fo hwnnw'n uwch na'r cyfyngiad statudol a ganiateir.

Sylwer - Nid yw'r polisi uchod yn rhoi unrhyw hawliau cytundebol.

Adolygu – Bydd y Gwasanaeth yn adolygu'r polisi hwn ymhen 24 mis.

Rheol 6

Mae'r Rheol hon yn rhoi'r pŵer dewisol i gyflogwyr roi iawndal i staff y terfynir eu cyflogaeth yn gynnar -

i) oherwydd dileu swydd, neu
ii) er lles gweithredu swyddogaethau'r Awdurdod yn effeithlon, neu
iii) yn achos penodiad ar y cyd, oherwydd bod deiliad arall y swydd wedi ei gadael

Polisi - i) Pan derfynir cyflogaeth yn gynnar oherwydd dileu swydd, ac y penderfynir dyfarnu iawndal dan Reol 6, bydd y swm yn seiliedig ar y taliadau statudol am ddileu swydd a gyfrifir trwy ystyried uchafswm o 20 mlynedd o wasanaeth di-dor am yn ôl o'r dyddiad y terfynir y gyflogaeth fel a ganlyn:

- ½ wythnos o gyflog am bob blwyddyn o wasanaeth dan 22 mlwydd oed
- 1 wythnos o gyflog am wasanaeth rhwng 22 a 41 mlwydd oed
- 1½ wythnos am wasanaeth dros 41 mlwydd oed
- A'r uchafswm fydd 30 wythnos

Bydd canlyniad y cyfrifiad uchod yn cael ei luosi gyda 2.5

Bydd hyn yn darparu 75 wythnos o gyflog fel y lefel o uchafswm o iawndal dewisol, yn cynnwys swm y taliad statudol am ddileu swydd.

Caiff pob achos ei ystyried yn unigol a theg gan ystyried yr holl amgylchiadau perthnasol.

Polisi - ii) Pan derfynir cyflogaeth yn gynnar er lles gweithredu swyddogaethau'r Awdurdod yn effeithlon, ac y penderfynir dyfarnu iawndal dan Reol 6, bydd y swm yn seiliedig ar y cyfnod statudol o rybudd y byddai gan y gweithiwr hawl iddo hyd at y cyfnod statudol uchaf sef 12 wythnos wedi ei luosi gyda ffactor o 5.

Bydd hyn yn darparu 60 wythnos o gyflog fel y lefel o uchafswm o iawndal dewisol, yn cynnwys unrhyw swm taliad am ddileu swydd.

Caiff pob achos ei ystyried yn unigol a theg gan ystyried yr holl amgylchiadau a'r meini prawf perthnasol megis

- cymorth gyda rheoli newid
- trafferthion posib y gellid eu hwynebu wrth gael cyflogaeth debyg oherwydd y sgiliau sydd ganddynt a'r dewisiadau sydd am gyflogaeth yn yr ardal
- unrhyw fanteision cyffredinol eraill a fyddai i'r Awdurdod
- unrhyw arbedion ariannol a allai godi
- trefniadau gweithio a gofynion yn y dyfodol

Polisi - iii) Pan derfynir cyflogaeth yn gynnar yn achos penodiad ar y cyd, oherwydd bod deilliad arall y swydd wedi ei gadael, ni thelir unrhyw daliad dewisol fel iawndal yn uwch na'r hawliad i'r taliad statudol am ddileu swydd.

Sylwer – Nid yw'r polisi uchod yn rhoi unrhyw hawliau cytundebol.

Adolygu – Bydd y Gwasanaeth yn adolygu'r polisïau hyn ymhen 24 mis.

Penderfynu - Rhoddir yr awdurdod dirprwyedig i ddefnyddio pwerau dewisol dan y polisïau sy'n ymwneud â Rheol 5 a 6, fel y nodir uchod, i'r Rheolwr Adnoddau Dynol mewn ymgynghoriad â'r Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid a Chaffael) ac un o'r Prif Swyddogion perthnasol, oni bai fod y sefyllfa'n ymwneud â'r Rheolwr Adnoddau Dynol neu'r Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid a Chaffael) pryd mai'r Dirprwy Brif Swyddog Tân fydd yn penderfynu ynghylch y mater.

Cyffredinol - Bydd yr Awdurdod yn cymryd i ystyriaeth wasanaeth di-dor gydag awdurdod lleol neu sefydliad arall sydd wedi ei gynnwys o fewn y Gorchymyn Addasu Taliadau Dileu Swydd; gweler paragraff 3.1 o'r Polisi Dileu Swydd.