



EITEM AR YR AGENDA: 11

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

18^{fed} Mehefin 2007

Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol – Ymddeoliad Hyblyg

Adroddiad gan Ken Finch, Trysorydd i'r Awdurdod a Dawn Docx, Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid & Chaffael)

Diben yr Adroddiad

- 1.** I gynghori Aelodau o newid mewn Rheoliadau ar pryd y gellir talu budd-daliadau pensiwn i staff yr ystafell reoli a staff cefnogi sy'n aelodau o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.
- 2.** I edrych am gymeradwyaeth i ddatganiad polisi arfaethedig ar ymarfer cyfeiriad yr Awdurdod Tân ac Achub mewn perthynas â'r mater hwn.

Cyflwyniad

- 3.** Mae ymddeoliad hyblyg yn gysyniad sy'n bodoli mewn nifer o sefydliadau ond yn eithaf newydd yn y sector cyhoeddus. Adnabyddir nad yw'r agwedd "cliff edge" o 'yma heddiw ac wedi mynd yfory' mewn perthynas ag ymddeol o angenrheidrwydd yn dda i weithiwr neu gyflogwr. Mae ymagwedd hyblyg yn gallu bod o gymorth i'r gweithiwr wrth addasu at eu dyfodol, tra fod y cyflogwr yn gallu elwa o gyfnod o gynllunio olyniaeth a throsglwyddo gwybodaeth.
- 4.** Gellir gwneud iawn am oblygiadau ariannol potensial o daliad i'r Gronfa Pensiwn gan arbediadau ellir eu cronni drwy leihau oriau gwaith ac/neu radd cyflog.



Cefndir

5. Cyn cyflwyno Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Diwygiad) (Rhif 2) 2006 – Ymddeoliad Hyblyg, nid oedd modd talu budd-daliadau i berson cyn iddyn nhw ymddeol o gyflogaeth. Mae'r Rheoliadau newydd yn rhoi darpariaeth i'r cysyniad o 'ymddeoliad hyblyg' o fewn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a rhaid i awdurdodau lleol ffurfio a chadw adolygiad o'u polisi gydag ystyriaeth i ymddeoliad hyblyg.
6. Mae'r Rheoliadau yn golygu fod gweithiwr sy'n aelod o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sydd dros 50 oed yn gallu gwneud cais ysgrifenedig i newid natur a dwyster eu gwaith a derbyn buddion sydd wedi cronni a chasglu buddion pellach o fewn y Cynllun (lle'n briodol) tra'n parhau mewn cyflogaeth. Byddai hyn o gymorth i'w hwyluso hwy i ymddeol.
7. Gallai'r newid fod:
 - yn ostyngiad mewn oriau
 - newidiadau i ddyletswyddau gyda'r canlyniad o ddisgyn graddfa

Rhaid i'r newid gwrdd ag anghenion y Gwasanaeth a dewis yr Awdurdod fydd cymeradwyo'r cais ai peidio.
8. Y rhesymeg tu ôl i'r fenter hon yw i gael gwared o'r 'cliff edge' sy'n nodwedd o drefniadau presennol lle, yn nodweddiadol, mae bywyd person yn newid dros nos o gyflogaeth llawn amser i ddim cyflogaeth o gwbl. Hyd yn oed pan fo disgwyl brwd i ymddeol, mae'r fath newid sydyn yn gallu bod yn brofiad trawmatig. Yn debyg, i'r cyflogwr, mae colli "gwybodaeth corfforaethol", sy'n gallu digwydd gydag ymadawiad sydyn a llawn gweithiwr gyda gwybodaeth ac arbenigedd a ddibynnir arno, yn gallu cael effaith andwyol ar wasanaeth a allai gymryd amser i adfer.



Cefndir (*parhad*)

- 9.** Felly, mae ymddeoliad hyblyg, yn cael ei weld fel mantais i'r gweithiwr a'r cyflogwr.
 - i'r gweithiwr, mae'n darparu cyfnod o addasu o waith llawn amser i ymddeoliad drwy weithio rhan amser (ac/neu llai o bwysau gwaith ar radd cyflog is)
 - i'r cyflogwr, mae'n cynnig cyfnod pontio er mwyn darparu cynllunio olynol/trefniadau paratoi olynwr ac fe allai hefyd gynnwys ailstrwythuro wedi ei anelu at arbedion effeithlonrwydd.
- 10.** Mae gan weithwyr sy'n rhannol ymddeol ar y sail hyblyg yma yr hawl i'r pensiwn cronedig a chyfandaliad yn unol â'r gostyngiad actwari. Efallai bydd gan weithwyr oedd yn cyfrannu i'r Cynllun cyn 1 Hydref 2006 beth amddiffyniad os fyddan nhw'n cymryd ymddeoliad hyblyg rhwng 60 a 65 oed. Fodd bynnag, os byddan nhw'n derbyn ymddeoliad hyblyg rhwng 50 a 59 oed, bydd eu budd-daliadau pensiwn yn gostwng i adlewyrchu'r taliad cynnar. Nid fydd yr Awdurdod yn hepgor y gostyngiad yma.
- 11.** Byddai'r Gwasanaeth yn parhau i ariannu unrhyw 'gost cynharwch' i'r Gronfa Bensiwn, ond dylid nodi gallai arbedion gronni o ostyngiad mewn oriau/graddfa allai wrthbwysu'r fath gostau.

Argymhelliad

- 12.** I gymeradwyo'r Datganiad o Bolisi mewn perthynas ag Ymddeoliad Hyblyg a osodir yn Atodiad A, yn unol â chwblhau'r ymgynghoriad gyda chyrrff cynrychiadol.