



Polisi Pensiynau Hyblyg

Fforwm Partneriaeth Cymru
Welsh Partnership Forum

GIG Cymru yn
Gweithio mewn Partneriaeth

NHS Wales
Working in Partnership



Cynnwys

Adran 1	3
Cwmpas, egwyddorion a buddion y polisi.....	3
1. Cyflwyniad	3
2. Datganiad Polisi.....	3
3. Cwmpas.....	3
4. Egwyddorion	4
5. Buddion.....	5
Canllawiau ac opsiynau pensiynau hyblyg	7
6. Ystyriaethau pensiynau	7
6.1 Cynllun Pensiwn y GIG - trosolwg	7
6.2 Sut ydw i'n gwybod ym mha Gynllun Pensiwn y mae unigolyn?.....	7
6.3 Ystyried effaith rhwymedi McCloud	7
6.4 Dewis pryd i ymddeol.....	8
6.5 Ymddeoliad cynnar.....	9
6.6 Swm gostyngol am Ymddeol yn Gynnar (ERRBO).....	9
6.7 Ailgylchu/taliadau amgen cyfraniadau pensiwn y cyflogwr	9
6.8 Beth yw gostyngiad?	10
7. Pensiynau hyblyg – yr opsiynau	11
7.1 Ymddeoliad rhannol	13
7.1.1 Sicrhau gostyngiad o 10 y cant mewn cyflog pensiynadwy.....	13
7.1.2 Lleihau oriau a gweithio goramser.....	14
7.1.3 Cyfuno ymddeoliad rhannol gyda chontract ychwanegol neu gytundeb banc.....	15
7.1.4 Monitro'r gostyngiad o 10 y cant mewn cyflog pensiynadwy.....	16
7.1.5 Beth ddylid ei ystyried wrth benderfynu faint o bensiwn i'w gymryd?	17
7.1.6 Effaith gwahanol Oedrannau Pensiwn Arferol (NPAs) wrth ystyried ymddeoliad rhannol.	17
7.2 Ymddeol a dychwelyd/ail-ymuno.....	17
7.2.2 Ymddeol ac ail-ymuno	18
7.2.3 Gwahaniaethau rhwng ymddeol a dychwelyd ac ymddeoliad rhannol	19
7.3 Camu i lawr.....	19
7.3.1 Meini prawf cymhwyster ar gyfer diogelu cyflog pensiynadwy yn wirfoddol	20
7.3.2 Trefniadau ar gyfer aelodaeth Cynllun 2008 a Chynllun 2015.....	20
7.4 Gostyngiad mewn oriau/dirwyn i ben.....	21
8. Proses Cais Opsiwn Pensiynau Hyblyg.....	21
8.1 Gwneud cais.....	21

8.2	Ymateb i gais.....	21
8.3	Ystyried cais	22
8.4	Gwneud penderfyniadau.....	22
8.5	Uwchgyfeirio	23
8.6	Apelio.....	23
9.	Monitro ac adolygu.....	24
	Atodiad 1 – Ffurflen Gais Pensiynau Hyblyg.....	25

Adran 1

Cwmpas, egwyddorion a buddion y polisi

1. Cyflwyniad

Mae'r diffiniad o ymddeoliad yn newid ac yn ehangu. Mae llawer o gyflogeion yn ystyried sut y gallant addasu eu patrymau gwaith yn raddol i gael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a sicrhau hwyluso'r trosglwyddiad o'u bywyd gwaith i ymddeoliad. Mae'r newid hwn tuag at ymddeol yn hyblyg yn troi cefn ar y disgwyliad bod ymddeoliad yn golygu gadael y gweithle a chyflogaeth yn barhaol, neu y dylid disodli gwaith llawn-amser ar unwaith gydag ymddeoliad llawn-amser.

Mae gweithio hyblyg yr un mor werthfawr i staff sy'n nesáu at ddiwedd eu gyrfaedd, ac i staff wedi ymddeol sy'n dychwelyd i'r GIG, ag ydyw i'r rhai sy'n ymuno â'r GIG am y tro cyntaf neu'n dychwelyd o absenoldeb rhiant.

Mae gweithio hyblyg yn allweddol i gadw, ymgysylltu â chyflogeion a chefnogi staff i fyw bywydau gwaith iach, ac mae GIG Cymru wedi ymrwmo i gynnig rolau a chyfleoedd mwy hyblyg ac amrywiol i'w cyflogeion.

Er mwyn cefnogi cyflogeion i gael mynediad at weithio hyblyg yn ddiweddarach yn eu gyrfaedd, mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu i roi trosolwg o'r opsiynau sydd ar gael i gyflogeion sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn y GIG i gael mynediad at eu pensiwn neu ran ohono a/neu gynllunio ar gyfer ymddeoliad trwy ddefnyddio'r hyblygrwydd sydd ar gael o fewn y cynllun sy'n cyd-fynd â dyheadau cyflogeion ar gyfer gweithio hyblyg a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

2. Datganiad Polisi

Mae GIG Cymru wedi ymrwmo i ddatblygu a chynnal trefniadau sy'n ei wneud yn lle gwych i weithio a dysgu, ac i ddarparu gwasanaeth o safon, gan gydnabod bod ein staff yn hanfodol i'n llwyddiant, a bod angen i ni ddenu staff newydd o ystod amrywiol o gefndiroedd. Mae GIG Cymru hefyd yn deall ei bod yn hanfodol cadw'r buddsoddiad sydd wedi'i ymgorffori mewn gwybodaeth, sgiliau a phrofiad staff dros nifer o flynyddoedd, yr ydym wedi ymrwmo i'w gynnal nawr ac yn y dyfodol.

Yn gyson â'r ymrwymiad hwn i sicrhau bod yr holl staff yn gallu manteisio ar fuddion gweithio hyblyg, mae GIG Cymru wedi ymrwmo i gefnogi a galluogi staff i ddefnyddio'r darpariaethau pensiwn hyblyg a'r buddion a gynigir drwy aelodaeth o Gynllun Pensiwn y GIG.

3. Cwmpas

Er mwyn sicrhau bod opsiynau pensiwn hyblyg yn cael eu hyrwyddo a'u cymhwyso'n gyson, mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu mewn partneriaeth, i'w ddefnyddio yn holl sefydliadau GIG Cymru ac mae'n disodli unrhyw bolisiâu, canllawiau, safonau gofynnol presennol e.e. Polisiâu Ymddeol a Dychwelyd ar lefel cyflogwr/sefydliad.

Bydd y Polisi hwn:	
✓	<i>Yn galluogi cyflogeion i ddeall yr ystod o opsiynau sydd ar gael er mwyn cael mynediad at eu pensiwn a chyfuno hyn â gweithio hyblyg</i>
✓	<i>Yn galluogi cyflogwyr i ddeall, hyrwyddo a thrafod opsiynau pensiwn hyblyg gyda staff.</i>
✓	<i>Yn nodi disgwyliadau a gofynion cyflogeion a chyflogwyr wrth ddilyn ac ystyried ceisiadau i gael mynediad at un o'r opsiynau.</i>
✓	<i>Yn ceisio sicrhau y bydd cyflogeion yn ddiweddarach yn eu gyrfaedd yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu gwobrwyo, a'u cydnabod gan eu cyflogwr am eu profiad, eu gwasanaeth a'u hymrwymiad.</i>
✓	<i>Mae'n rhan o gontract cyflogaeth staff sy'n gweithio yn GIG Cymru.</i>

Nod y polisi hwn yw galluogi cyflogeion a chyflogwyr i wneud dewisiadau gwybodus ynghylch y defnydd priodol o'r pensiynau hyblyg sydd ar gael. Y dull a argymhellir gan Lywodraeth Cymru, cyflogwyr a phartneriaid undebau llafur yw bod yr hyblygrwydd hwn o fudd i'r ddwy ochr gyda'r disgwyliad y bydd sgysiau a cheisiadau yn cael eu datblygu a'u cymeradwyo.

Mae hyn yn golygu mai'r sefyllfa ddiodyn fydd y bydd cais i gael mynediad at un o'r opsiynau hyblygrwydd pensiwn, sy'n bodloni gofynion y Rheoliadau Pensiwn, yn cael ei gymeradwyo, ac y bydd pob llwybr posibl yn cael ei archwilio i hwyluso hyn. Bydd ceisiadau ond yn cael eu gwrthod pan fo rhesymau busnes clir mewn polisi a chyfraith sy'n atal cymeradwyaeth.

Ni fydd GIG Cymru yn gwahaniaethu, naill ai'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, ar sail unrhyw un o'r nodweddion a warchodir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu unrhyw nodwedd bersonol arall wrth weithredu'r polisi hwn. Rydym yn anelu at weithlu amrywiol ac yn cydnabod nad yw arweinyddiaeth dosturiol yn golygu trin pawb yr un fath ond yn hytrach eu trin yn deg ac ystyried gwybodaeth fanwl am anghenion, amgylchiadau a chefnidir pob aelod o staff unigol.

4. Egwyddorion

Mae opsiynau pensiwn hyblyg yn cefnogi'r egwyddorion canlynol:

Cynorthwyo'r meysydd canlynol:	Trwy:
Cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith	➤ cyflogeion sy'n gweithio'n hyblyg yn ddiweddarach yn eu gyrfaedd yn helpu i sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith
Cadw profiad	➤ galluogi cyflogeion profiadol i aros yn y GIG yn hirach a throsglwyddo eu sgiliau a'u gwybodaeth werthfawr i gydweithwyr.

Iechyd a Llesiant	➤ cefnogi iechyd a llesiant cyflogeion yn ddiweddarach yn eu gyrfaeodd.
Llesiant Ariannol	➤ cefnogi llesiant ariannol cyflogeion trwy gynnig yr opsiwn i staff sydd wedi ymddeol i ailymuno â Chynllun Pensiwn y GIG ar ôl ymddeoliad llawn neu rannol a thrwy hynny alluogi cyflogeion i gronni pensiwn pellach.
Rheoli gwaith yn ddiweddarach mewn gyrfaeodd	➤ darparu opsiynau gweithio hyblyg i gyflogeion fel pont rhwng cymryd eu Pensiwn y GIG a derbyn eu buddiannau Pensiwn y Wladwriaeth.
Rheoli twf pensiwn	➤ rheoli twf pensiwn i gefnogi staff yr effeithir arnynt gan y lwfans blynyddol.

5. Buddion

Mae Cynllun Pensiwn y GIG yn cynnig nifer o opsiynau pensiwn hyblyg. Gall yr opsiynau hyn gefnogi cyflogwyr i ddenu a chadw staff profiadol wrth gefnogi cyflogeion, trwy ystod o opsiynau, i gael mynediad at fuddiannau pensiwn wrth barhau i weithio i GIG Cymru.

Mae Pensiynau'r GIG a Chyflogwyr y GIG ill dau yn darparu rhagor o wybodaeth am gynllun Pensiwn y GIG ac ystyriaethau cynllun ehangach ac ystyriaethau contractiol ymddeoliad hyblyg. Gellir cyrchu eu hadnoddau trwy ddilyn y dolenni hyn:

[Pensiynau'r GIG](#)

[Cyflogwyr y GIG](#)

Mae opsiynau pensiwn hyblyg yn cefnogi cyflogeion i wneud y canlynol:

- gweithio'n hyblyg tuag at ddiwedd eu gyrfaeodd
- sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith
- parhau i weithio yn y GIG am gyfnod hwy a throsglwyddo eu sgiliau a'u gwybodaeth werthfawr i gydweithwyr.
- cynnal eu profiad o fewn GIG Cymru cefnogi'r dasg o ddarparu gofal cleifion o ansawdd uchel.

Drwy alluogi cyflogeion i ymddeol yn hyblyg, gall cyflogwyr wneud y canlynol:

- Cefnogi iechyd a llesiant cyflogeion sy'n agosáu at ddiwedd eu gyrfaeodd.
- Datblygu trefniadau gweithio sy'n cyd-fynd â ffyrdd o fyw a phatrymau presenoldeb dymunol. Mae trefniadau o'r fath yn cefnogi cadw cyflogeion a'u cynhyrchiant yn barhaus, wrth leihau cyfraddau straen, blinder a gorflinder.
- Cynnig opsiwn i gyflogeion sydd wedi ymddeol ail-ymuno â Chynllun Pensiwn y GIG ar ôl cefnogi llesiant ariannol yn llawn, gan ei fod yn caniatáu i gyflogeion gronni pensiwn pellach a gallai helpu i bontio unrhyw fwllch rhwng cymryd eu buddiannau Pensiwn y GIG a buddiannau Pensiwn y Wladwriaeth.

- Trwy gymorth ymddeoliad rhannol, gall cyflogeion cyflogedig y gall y lwfans blynyddol effeithio arnynt, gallai'r gallu i gymryd y cyfan neu ran o'u pensiwn wrth barhau i weithio helpu rhai cyflogeion i reoli twf eu pensiwn.

Adran 2

Canllawiau ac opsiynau pensiynau hyblyg

6. Ystyriaethau pensiynau

6.1 Cynllun Pensiwn y GIG - trosolwg

Mae 2 gynllun Pensiwn y GIG. Mae yna Gynllun 1995 / 2008 a Chynllun 2015. O 1 Ebrill 2022, mae holl aelodau gweithredol Cynllun Pensiwn y GIG yn aelodau o Gynllun 2015.

Mae gan wefan Pensiynau'r GIG wybodaeth helaeth am y cynlluniau ac mae'n nodi manteision aelodaeth yn y ddau ganllaw i aelodau:

- [Canllawiau i Aelodau Cynllun 1995/2008](#)
- [Canllawiau i Aelodau Cynllun 2015](#)

6.2 Sut ydw i'n gwybod ym mha Gynllun Pensiwn y mae unigolyn?

Mae Cynllun Pensiwn y GIG wedi cael sawl newid ers 1995, a gall aelodau fod â chyflogaeth mewn mwy nag un cynllun. Mae'r [Datganiad o'r Holl Fuddion](#), sydd ar gael drwy'r Cofnod Staff Electronig, yn rhoi gwybodaeth am aelodaeth Cynllun Pensiwn y GIG unigolyn.

Gall unigolyn fod â chyflogaeth mewn mwy nag un cynllun, yn enwedig os yw wedi bod yn aelod o Gynllun Pensiwn y GIG ers cyn 1 Ebrill 2012. Os felly, manylir ar ei gyflogaeth mewn dwy ran ar wahân yn y Datganiad Pensiwn e.e. bydd Datganiad Buddion Blyneddol ar gyfer cyflogaeth Cynllun 2015 a Datganiad Buddion Blyneddol ar gyfer cyflogaeth Cynllun 1995.

6.3 Ystyried effaith rhwymedi McCloud

Mae rhwymedi McCloud wedi'i roi ar waith yn dilyn dyfarniad achos cyfreithiol (McCloud) a dyma'r broses o ddileu gwahaniaethu ar sail oed y barnwyd ei fod wedi codi mewn cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus, gan gynnwys Cynllun Pensiwn y GIG.

Mae cyflogeion a ymunodd â Chynllun Pensiwn y GIG ar 31 Mawrth 2012 neu cyn hynny ac a oedd yn aelodau o'r cynllun ar 1 Ebrill 2015 yn dal i fod yn gymwys i gael rhwymedi McCloud. Os yw unigolyn yn ystyried gwneud cais am un o'r opsiynau Pensiwn Hyblyg, mae'n bwysig ei fod yn deall ei sefyllfa o ran rhwymedi McCloud.

Fel rhan o ddyfarniad McCloud, mae cyflogaeth bensiynadwy'r aelodau yr effeithiwyd arnynt ar gyfer cyfnod rhwymedi McCloud - 1 Ebrill 2015 i 31 Mawrth 2022 - wedi'i roi yn ôl yng Nghynllun 1995/2008.

Os yw hyn yn effeithio ar yr unigolyn unwaith, bydd NHSBSA yn cysylltu ag ef yn y 12 mis ar ôl iddo gael mynediad at y cyfan neu ran o'i bensiwn a gofynnir iddo ddewis rhwng cadw'r buddiannau hyn yng Nghynllun 1995/2008 neu gymryd buddiannau Cynllun 2015 am y cyfnod unioni yn lle hynny.

O ran gwneud y dewis hwn, gallai'r rhan o'r Cynllun sy'n well iddynt fod yn wahanol yn dibynnu ar ba mor hir y byddant yn parhau i weithio ar ôl iddynt ymddeol yn rhannol. Mae ei ddewis McCloud yn golygu bod ffactorau eraill i'w hystyried wrth benderfynu pa ganran o'i bensiwn i'w gymryd ar ymddeoliad rhannol, gan y gallai effeithio ar ei sefyllfa dreth, neu ei gysylltiad cyflog terfynol, os oes ganddynt un. Ac os bydd yn dewis cymryd buddion Cynllun 2015 yn ddiweddarach am y cyfnod unioni, efallai y bydd ganddo gyfandaliadau gordaliadau i'w talu'n ôl.

Mae rhagor o wybodaeth am rwymedi McCloud ar gael ar y dolenni [rhwymedi pensiynau gwasanaethau cyhoeddus – McCloud](#) (NHSBSA) i offer modelu i gefnogi'r broses o wneud penderfyniadau.

6.4 Dewis pryd i ymddeol

Mae gan bob aelod o Gynllun Pensiwn y GIG oedran pensiwn arferol (NPA), lle gallant ymddeol a hawlio buddiannau pensiwn. Diffinnir yr oedran hwn gan y cynllun y mae'n aelod ohono (neu y mae ganddo hefyd fuddion cadwedig ynddo e.e. cynllun 1995).

Mae yna hefyd isafswm oedran pensiwn (MPA), sef yr oedran cynharaf y mae unigolion yn gymwys i gymryd ei bensiwn y GIG.

Cynllun	Oedran pensiwn arferol (NPA),	Isafswm oedran pensiwn (MPA)
1995	60 (55 ar gyfer dosbarthiadau arbennig)	50 oed os ymunodd cyn 06/04/2006 ac nad yw wedi cael seibiant o 5 mlynedd neu fwy. Fel arall 55 oed*
2008	65	55*
2015	Oedran Pensiwn y Wladwriaeth	55*

* Mae'r isafswm oedran y gall unigolyn ddechrau cymryd ei bensiwn yn newid o 55 i 57 o 6 Ebrill 2028.

Mae Cynllun Pensiwn y GIG yn galluogi aelodau i fod yn hyblyg ynghylch yr oedran y maent yn ymddeol i weddu i'w cynlluniau. Mae hyn yn galluogi unigolion i ymddeol yn gynharach neu ar gyfer cynlluniau 2008 a 2015, yn hwyrach na'u NPA.

Os yw unigolyn yn ystyried ymddeoliad:

- cyn ei NPA, bydd y pensiwn a dderbyniant yn cael ei leihau oherwydd ei fod yn cael ei gymryd yn gynharach. Mae hyn oherwydd y bydd ei bensiwn yn cael ei dalu am gyfnod hirach.
- yn hwyrach na'i NPA, gall ei fuddiannau pensiwn gynyddu trwy gymhwyso ffactorau ymddeoliad hwyr. Dim ond ar gyfer aelodaeth o gynllun 2008 a chynllun 2015 y mae ychwanegiad ymddeoliad hwyr ar gael.

6.5 Ymddeoliad cynnar

Fel y nodwyd, bydd cymryd buddiannau pensiwn cyn NPA yn arwain at ostyngiad yn y pensiwn oherwydd ei fod yn cael ei dalu'n gynt. Gelwir hyn yn "ostyngiad actiwaraid" ac mae'n seiliedig ar yr oedran cynharach y mae'r unigolyn yn dewis cymryd ei fudd-daliadau o'i gymharu â'i NPA.

Mae'r term 'gostyngiad actiwaraid' yn cyfeirio at y tablau a ddefnyddir i gyfrifo'r gostyngiad yn ei fuddion os bydd yn ymddeol yn gynnar. Mae unigolyn yn ysgwyddo'r gostyngiad hwn pan fydd ei bensiwn yn cael ei dalu'n gynt na'r arfer ac, felly, mae'n bosibl y bydd yn cael ei dalu am gyfnod hwy. Mae Pensiynau'r GIG wedi cynhyrchu taflen ffeithiau y gellir ei gweld [yma](#), sy'n nodi'r gostyngiadau canrannol ar gyfer ymddeoliad cynnar ar draws y gwahanol gynlluniau.

Pan fo unigolyn yn aelod o fwy nag un cynllun Pensiwn y GIG, yna bydd y gostyngiad actiwaraid yn cael ei gymhwyso i bob cyfnod penodol o aelodaeth ym mhob cynllun. Er enghraifft, byddai rhywun 58 oed (heb Statws Dosbarth Arbennig) ag oedran pensiwn y wladwriaeth o 67 sy'n dymuno ymddeol yn gynnar yn cael gostyngiad o 2 flynedd yn aelodaeth 1995 oherwydd ei fod yn ymddeol 2 flynedd cyn 60 oed. Fodd bynnag mae unrhyw aelodaeth sydd ganddo yng nghynllun 2015 yn cael ei ostwng 9 mlynedd oherwydd bod ei oedran pensiwn arferol (NPA) yr un fath ag oedran pensiwn y wladwriaeth h.y. 67.

Mae'n bwysig nodi y bydd y pensiwn a delir i ddibynnyddion yn seiliedig ar ei bensiwn cyn gostyngiad actiwaraid ac mae rhagor o wybodaeth wedi'i nodi yn yr adran Datganiad Cyfanswm Gwobrwyo ar [Bensiwn Oedolyn Dibynnol](#).

6.6 Swm gostyngol am Ymddeol yn Gynnar (ERRBO)

Mae Swm gostyngol am Ymddeol yn Gynnar (ERRBO) yn rhan o gynllun 2015. Os bydd unigolyn yn hawlio ei bensiwn yn 2015 cyn ei Oedran Pensiwn Arferol (NPA), bydd yn cael ei ostwng. Fodd bynnag gall gynllunio i brynu un, dwy neu dair blynedd o unrhyw ostyngiad cyn ei NPA ond heb fod yn gynharach na 65 oed. Drwy brynu ERRBO byddai hyn yn galluogi'r unigolyn, neu'r cyflogwr os yw'n cytuno, i dalu cyfraniadau ychwanegol fel y gall brynu'r gostyngiad a fyddai'n berthnasol i'w fuddion Cynllun 2015 pe bae'n ymddeol cyn ei NPA.

Mae Pensiynau'r GIG wedi cynhyrchu [Taflen Ffeithiau ERRBO](#) sy'n rhoi mwy o wybodaeth am y cynllun a chostau cyfraniadau ychwanegol sy'n daladwy i brynu allan 1, 2 neu 3 blynedd o ostyngiad.

6.7 Ailgyrchu/taliadau amgen cyfraniadau pensiwn y cyflogwr

Mewn rhai amgylchiadau gall cyflog pensiynadwy unigolyn arwain at bensiwn yn tyfu i lefel sy'n uwch na'r lwfans blyneddol.

Mae'r trefniadau a nodir yn Adran 7 Pensiynau Hyblyg yn darparu mecanweithiau a all gefnogi aelodau Cynllun Pensiwn y GIG i reoli twf eu pensiynau sy'n galluogi unigolion i reoli lefel eu lwfans blyneddol.

Fodd bynnag, nid yw unigolion sydd o dan yr Oedran Pensiwn Arferol (NPA) yn gallu rheoli twf eu pensiynau yn y modd hwn ac efallai y byddant yn ceisio lleihau eu cyflog pensiynadwy trwy leihau eu gweithgaredd clinigol fel ffordd o reoli unrhyw rwymedigaeth lwfans blynyddol/tâl. Mae cynnal gweithgarwch clinigol yn hollbwysig i wasanaethau GIG Cymru ac mae cyfleuster penodol wedi'i sefydlu ar sail Cymru gyfan i gefnogi unigolion o'r fath drwy gynllun lle gallant wneud cais, yn flynyddol, i gael taliad amgen yn lle cyfraniadau pensiwn eu cyflogwr tra byddant yn cael eu heithrio o Gynllun Pensiwn y GIG.

Mae'r ddarpariaeth hon yn agored i staff sy'n gallu dangos y bydd lefel eu henillion yn y GIG (a allai fod yn amcanestyniad o enillion) yn golygu y byddant yn cael eu heffeithio gan y lwfans blynyddol mewn unrhyw flwyddyn ariannol ac nad ydynt yn gallu rheoli eu twf pensiwn drwy gael mynediad at y darpariaethau ymddeoliad rhannol neu leihau lefel eu cyflog pensiynadwy heb effeithio ar eu gweithgaredd.

Er mwyn cymeradwyo taliad amgen, mae'n ofynnol i gyflogwyr ystyried ystyriaethau cyfreithiol a dangos a oes cyfiawnhad gwrthrychol yn seiliedig ar y risg i ddarpariaeth gwasanaeth a achosir gan unigolyn yn lleihau oriau neu'n amharod i gymryd gwaith ychwanegol.

Mae rhagor o fanylion am feini prawf ac ystyriaethau ailgylchu cyfraniadau pensiwn cyflogwyr wedi'u cynnwys yn y broses ¹[Cyfraniadau Pensiwn y Cyflogwr - Polisi Taliadau Amgen Enghreifftiol](#) y mae cyflogwyr yn ei gweithredu yn unol â'r darpariaethau ar lefel leol.

6.8 Beth yw gostyngiad?

Mae rheoliadau'r Cynllun yn dweud na all pensiynwr dderbyn mwy mewn pensiwn a chyflog ail-gyflogedig na'r cyflog a enillwyd cyn ymddeol. Gelwir hyn yn ffin enillion.

Os eir y tu hwnt i'r ffin enillion hon, bydd y pensiwn blynyddol yn cael ei leihau. Gelwir hyn yn ostyngiad.

Ym mis Mawrth 2020, ataliodd yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC) ostyngiad ar gyfer aelodau sydd â statws Dosbarth Arbennig (SC) a Swyddog Iechyd Meddwl (MHO) ac sy'n hawlio buddiannau pensiwn ymddeoliad oedran cyn 60 oed.

Ar 1 Ebrill 2024, bydd gostyngiad yn cael ei ddileu ar gyfer yr aelodau hyn os byddant yn ymddeol ac yn dychwelyd.

Gostyngiad hefyd yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio lleihau neu ddileu taliadau pensiwn os yw enillion pensiynadwy wedi cynyddu i lefel cyn ymddeoliad rhannol o fewn 12 mis cyntaf ymddeoliad rhannol.

Pryd fydd gostyngiad yn berthnasol?

Ymddeol a dychwelyd

Os yw'r unigolyn o dan ei Oedran Pensiwn Arferol (NPA), bydd gostyngiad yn berthnasol os bydd yn ymddeol ar un o'r seiliau canlynol ac yn dychwelyd i waith yn y GIG cyn ei OPA:

- salwch o dan y trefniadau ymddeoliad afiechyd blaenorol

¹ Cyhoeddwyd y Polisi Enghreifftiol hwn yn flaenorol gan Gyflogwyr GIG Cymru fel canllaw i sefydliadau cyflogi. Nid yw'n Bolisi Cymru Gyfan y cytunwyd arno gyda BMA. Cysylltwch â'ch Adran Gweithlu i gael y polisi/safbwynt lleol.

- afiechyd Haen 1 neu Haen 2 o dan y trefniadau ymddeoliad afiechyd presennol
- talu buddion gohiriedig yn gynnwys oherwydd afiechyd
- dileu swydd os gwnaethoch ymddeol cyn 1 Hydref 2011
- ymddeoliad cynnar er budd [effeithlonrwydd y gwasanaeth](#)

Mae lleihau eu pensiwn yn dibynnu ar:

- eu henillion wrth gael eu hailgyflogi
- pryd y gadawsant y Cynllun
- pryd y gwnaethant hawlio eu buddiannau pensiwn
- y math o fuddiannau pensiwn a hawlir.

Daw rheolau gostyngiad i ben unwaith y byddant yn cyrraedd eu NPA o'r Adran neu'r Cynllun y maent wedi hawlio eu buddiannau pensiwn ohoni.

Ni fydd unigolion yn destun gostyngiad os:

- oedd dros ei NPA pan wnaeth ymddeol
- yw'n derbyn buddiannau dileu swydd ac wedi ymddeol ar ôl 30 Medi 2011
- yw'n derbyn buddiannau Ymddeoliad Cynnar Gostyngol (ARER).

Ymddeoliad Rhannol

Mae ymddeoliad rhannol yn hyblygrwydd pensiwn ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion newid eu telerau cyflogaeth, a lleihau eu cyflog pensiynadwy 10% neu fwy am o leiaf 12 mis (yn seiliedig ar y 12 mis blaenorol o gyflog pensiynadwy).

Yn y 12 mis ar ôl ymddeoliad rhannol, os bydd gan yr aelod newid pellach i'w delerau sy'n cynyddu lefel ei gyflog pensiynadwy y tu hwnt i'r lefel ofynnol, ni fydd bellach yn gymwys ar gyfer y pensiwn a gymerwyd. Bydd ei daliadau pensiwn felly yn cael eu "gostwng".

Ni fydd unigolion yn agored i ostyngiad os na fu unrhyw newid i'w telerau cyflogaeth, e.e. nid ydynt wedi'u penodi i rôl newydd ar gyfradd gyflog uwch, heb gynyddu eu horiau cytundebol parhaol.

7. Pensiynau hyblyg – yr opsiynau

Crynodeb o Hyblygrwydd			
Hyblygrwydd	Beth ydyw?	Beth yw'r fantais?	Ystyriaethau
Ymddeoliad Rhannol	Gallwch gymryd rhwng 20% a 100% o'ch buddiannau pensiwn, heb orfod gadael eich swydd bresennol. Gallwch hefyd barhau i adeiladu eich buddiannau pensiwn yng Nghynllun 2015.	Mae ymddeoliad rhannol yn eich galluogi i hawlio'ch pensiwn cyfan neu ran ohono, tra'n parhau i weithio, ond heb orfod cymryd seibiant a gadael eich swydd.	Er na fydd angen i chi gymryd seibiant neu newid swydd, bydd angen i chi weithio gyda'ch cyflogwr i newid eich telerau (megis trwy addasu eich oriau) fel bod eich "tâl pensiynadwy" yn cael ei ostwng 10% am y flwyddyn gyntaf.

Crynodeb o Hyblygrwydd

<p>Ymddeol a dychwelyd/ail-ymuno</p>	<p>Cael mynediad i'ch pensiwn llawn, yna dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant byr ac, os dymunwch, ail-ymuno â Chynllun Pensiwn y GIG 2015 i barhau i adeiladu eich buddiannau pensiwn yn y dyfodol.</p>	<p>Os nad ydych yn barod i roi'r gorau i weithio yn gyfan gwbl ac nad ydych am leihau eich enillion pensiynadwy, gallwch gael mynediad at eich pensiwn ac ailddechrau gweithio yn eich rôl bresennol ar ôl seibiant o 24 awr.</p>	<p>Os byddwch yn penderfynu ail-ymuno â'r GIG, gallwch weithio cymaint o oriau ag y dymunwch ac yn y rhan fwyaf o achosion ni fydd eich taliadau pensiwn yn cael eu lleihau neu eu hatal (a elwir yn 'gostyngiad').</p>
<p>Camu i lawr</p>	<p>Efallai nad ydych yn barod i ymddeol ond yn dymuno camu i lawr i rôl wahanol, er enghraifft, i leihau lefel y cyfrifoldeb wrth barhau mewn cyflogaeth gyda'r GIG.</p>	<p>Mae'r opsiwn hwn yn eich galluogi i newid y dwyster neu'r math o waith wrth agosáu at ymddeoliad gan gefnogi'r sefydliad i gadw'ch sgiliau a'ch profiad. Efallai y byddwch am ddefnyddio'r opsiwn hwn pan fyddwch am newid rôl wrth i chi nesáu at eich ymddeoliad, ond nid ydych am gael mynediad i'ch pensiwn.</p>	<p>Gyda'r opsiwn hwn efallai y byddwch yn gymwys i ddiogelu eich lefel uwch o gyflog pensiynadwy, a fyddai'n golygu na fydd eich buddion cyflog terfynol yn cael eu heffeithio pan fyddwch yn cael mynediad i'ch pensiwn.</p>
<p>Gostyngiad mewn Oriau/dirwyn i ben</p>	<p>Mae'n bosibl y byddwch am leihau nifer yr oriau neu'r diwrnodau rydych yn eu gweithio ond rydych am barhau yn eich swydd bresennol</p>	<p>Gall yr opsiwn hwn eich cefnogi i aros mewn gwaith am gyfnod hirach cyn ymddeol trwy leihau'r oriau neu'r diwrnodau rydych yn eu gweithio. Efallai y byddwch am ddefnyddio'r opsiwn hwn os dymunwch leihau eich oriau wrth i chi nesáu at eich ymddeoliad, ond nid ydych am gael mynediad i'ch pensiwn.</p>	<p>Bydd lleihau ymrwymadau gwaith yn lleihau cyflog pensiynadwy a bydd llai o bensiwn yn cronni bob blwyddyn o gymharu â'r nifer uwch o oriau a weithiwyd yn flaenorol. Fodd bynnag, bydd unrhyw fuddion cyflog terfynol a gronnir yng nghynllun 1995/2008 yn parhau i fod yn seiliedig ar gyflog pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn ac wedi'u diogelu rhag newidiadau mewn patrymau gwaith.</p>

7.1 Ymddeoliad rhannol

Mae ymddeoliad rhannol, y cyfeirir ato weithiau fel tynnu i lawr, yn galluogi aelodau gweithredol Cynllun Pensiwn y GIG sydd wedi cyrraedd isafswm oedran pensiwn i gymryd y cyfan neu ran o'u pensiwn wrth barhau i weithio.

Mae Pensiynau'r GIG wedi cynhyrchu [Taflen Ffeithiau Cyflogwyr](#) a [Thaflen Ffeithiau i Aelodau](#) y dylid eu darllen ochr yn ochr â'r polisi hwn.

I fod yn gymwys ar gyfer Ymddeoliad Rhannol rhaid i unigolyn fodloni'r canlynol:

- ✓ Bod wedi cyrraedd ei isafswm oedran pensiwn.
- ✓ Bod yn aelod gweithredol o'r Cynllun (os nad yw'n aelod gweithredol, byddai angen iddo ailymuno a bod yn aelod gweithredol am o leiaf mis cyn cymryd Ymddeoliad Rhannol).
- ✓ Gostwng o leiaf 10% ar ei gyflog pensiynadwy gwirioneddol am y 12 mis sy'n dechrau o'r dyddiad y mae'n cymryd Ymddeoliad Rhannol (ar gyfer Meddygon Teulu, Deintyddion, Darparwyr Offthalmig a Darparwyr nad ydynt yn Feddygon Teulu mae angen gostyngiad o 10% mewn ymrwymiad).
- ✓ Sicrhau bod ei ostyngiad o 10% mewn cyflog pensiynadwy yn cael ei gyfrifo ar sail ei lefel flaenorol o gyflog pensiynadwy am y 12 mis cyn iddo ymddeol yn rhannol.
- ✓ Yn cael newid yn ei delerau ac amodau cyflogaeth i adlewyrchu ei ostyngiad mewn cyflog pensiynadwy.
- ✓ Disgwyl i'w lefel newydd o gyflog pensiynadwy bara o leiaf 12 mis o'r adeg y cymerir ymddeoliad rhannol.
- ✓ Ddim wedi hawlio ymddeoliad rhannol eisoes ar ddau achlysur.

Mae ymddeoliad rhannol yn hyblygrwydd pensiwn ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion newid eu telerau cyflogaeth, a lleihau eu cyflog pensiynadwy 10% neu fwy am o leiaf 12 mis (yn seiliedig ar y 12 mis blaenorol o gyflog pensiynadwy). Nid oes angen i'r unigolyn ddod â'i contract cyflogaeth i ben na chael toriad mewn gwasanaeth i gymryd ei fuddiannau pensiwn. Bydd hawliau gwyliau blynyddol, cyflog ac enillion ychwanegol megis dyfarniadau rhagoriaeth glinigol yn parhau yn seiliedig ar y patrwm gwaith newydd/telerau ac amodau diwygiedig.

I'r rhan fwyaf o staff, gellir cyflawni'r gostyngiad hwn trwy leihau oriau gwaith.

Fodd bynnag, os nad yw cyflogai eisiau lleihau ei oriau gwaith, gall cyflogwyr ystyried ffyrdd eraill o fodloni'r gofyniad hwn gan gynnwys contractau wedi'u hollti (contractau cyflogaeth/aseiniadau ar wahân) a fyddai'n galluogi'r cyflogai i optio allan o Gynllun Pensiwn y GIG ar gyfer un o'r contractau er mwyn lleihau ei gyflog pensiynadwy o leiaf 10% am o leiaf 12 mis neu weithio goramser (amhensiynadwy) i gynnal eu horiau gwaith. Rhoddir arweiniad pellach ar yr opsiynau hyn yn 7.1.1 – 7.1.3.

Ar ôl cymryd ymddeoliad rhannol, bydd unigolion yn parhau i gronni pensiwn pellach yng Nghynllun 2015 oni bai eu bod yn dewis optio allan o Gynllun Pensiwn y GIG.

7.1.1 Sicrhau gostyngiad o 10 y cant mewn cyflog pensiynadwy

Os yw unigolyn yn ystyried ymddeoliad rhannol, bydd angen iddo gael sgwrs â'i reolwr i gytuno ar newid i'w delerau ac amodau cyflogaeth er mwyn cyflawni'r gostyngiad gofynnol o 10 y cant mewn cyflog pensiynadwy.

Bydd y gostyngiad o 10% mewn cyflog pensiynadwy yn cael ei gyfrifo ar sail ei lefel flaenorol o gyflog pensiynadwy am y 12 mis cyn iddo ymddeol yn rhannol, gan ddod i ben ar y diwrnod y maent yn cymryd ymddeoliad rhannol.

Yn y 12 mis ar ôl ymddeoliad rhannol, os bydd gan yr aelod newid pellach i'w delerau sy'n cynyddu lefel ei gyflog pensiynadwy y tu hwnt i'r lefel ofynnol, ni fydd bellach yn gymwys ar gyfer y pensiwn a gymerwyd. Yn ystod y cyfnod hwn, efallai y bydd yn dal yn gallu gwneud gwaith ychwanegol nad yw'n cyfrif tuag at ei bensiwn, megis "goramser" neu waith banc (os yw wedi optio allan ar gyfer y contract banc). Os bydd aelod yn derbyn dyfarniad cyflog y cytunwyd arno'n genedlaethol yn y 12 mis ar ôl iddo ymddeol yn rhannol, byddai'n dal i fod yn gymwys i gael ei bensiwn gan na fyddai ei delerau cyflogaeth wedi newid.

Mae angen dod i gytundeb ar sut i leihau cyflog pensiynadwy'r unigolyn cyn bwrw ymlaen â'i gais am ymddeoliad rhannol.

Mae sgysiau agored rhwng yr unigolyn a'r rheolwr yn allweddol i ddeall yr amgylchiadau, yr anghenion a'r dewisiadau. Bydd angen ystyried a chydbwysu'r rhain ochr yn ochr â nodau a blaenoriaethau'r rheolwr a'r cyflogwr, er mwyn cytuno ar ateb sy'n addas i'r ddau barti.

Mae sawl ffordd o leihau cyflog pensiynadwy a bydd y dull mwyaf effeithiol yn dibynnu ar amgylchiadau unigol y cyflogeion a'r cyflogwr. Nid oes un ateb sy'n addas i bawb ar gyfer lleihau cyflog pensiynadwy ac, mewn rhai achosion, bydd angen cytuno ar drefniadau pwrpasol.

Er y gallai unigolion fod yn hapus i gynnal y gostyngiad mewn cyflog pensiynadwy ar ôl diwedd y 12 mis, efallai y bydd yn dymuno cytuno'n benodol bod y newid i delerau ac amodau cyflogaeth/y gostyngiad yn ei gyflog pensiynadwy am y cyfnod 12 mis yn unig, gyda chytundeb y bydd ei drefniadau gwaith/contractiol yn dychwelyd i'r patrwm arferol ar ddiwedd y cyfnod hwnnw.

Rhaid i gyflogwyr beidio â mynnu newidiadau parhaol pan nad yw'r cyflogeion yn dymuno i'r gostyngiad 12 mis mewn cyflog pensiynadwy fod yn newid parhaol i'w contract. Dylai dychwelyd i drefniadau/tâl blaenorol fod y dewis diofyn oni bai y cytunwyd fel arall. Fodd bynnag, nid yw hyn yn digwydd yn awtomatig a bydd angen i'r Cyflogwr hysbysu'r gyflogres o'r newid. Bydd angen i'r unigolyn hysbysu'r gyflogres/pensiynau os yw'n dymuno ailymuno â'r cynllun pensiwn.

7.1.2 Lleihau oriau a gweithio goramser

Er mwyn hwyluso lleihau oriau wrth gynnal lefel debyg o weithgaredd i'r hyn a weithiwyd yn flaenorol, gallai aelodau ystyried cytuno ar newid telerau i leihau cyflog pensiynadwy o 10% a gweithio goramser amhensiynadwy am gyfnod o 12 mis fel rhan o Gytundeb Pensiynau Hyblyg.

Mae rheoliadau Cynllun Pensiwn y GIG yn nodi nad yw goramser yn bensiynadwy. Ar gyfer aelodau nad ydynt wedi cymryd ymddeoliad rhannol yn ystod y 12 mis blaenorol, diffinnir goramser fel unrhyw gyfnod a weithiwyd yn fwy nag amser llawn, yn unol â contract yr aelod. Mae hyn yn golygu bod unrhyw oriau a weithir y tu hwnt i amser llawn (gan staff amser llawn neu ran-amser) yn amhensiynadwy, ond mae oriau a weithir hyd at amser llawn gan staff rhan-amser yn bensiynadwy.

Fodd bynnag, ar gyfer aelodau sydd wedi cymryd ymddeoliad rhannol yn ystod y 12 mis blaenorol, mae unrhyw gyfnod a weithiwyd yn fwy na'u contract yn oramsfer, p'un a yw'r contract hwn yn llawn amser neu'n rhan-amser ai peidio.

Mae hyn yn golygu, os bydd aelod yn cytuno i newid ei delerau a lleihau ei gyflog pensiynadwy i gael mynediad i ymddeoliad rhannol (er enghraifft, symud o amser llawn i 0.8 FTE), yn y 12 mis ar ôl iddo gymryd ymddeoliad rhannol, gall wneud goramsfer i fynd â nhw hyd at gyfwerth ag amser llawn. Bydd yn parhau i fod yn gymwys ar gyfer ei bensiwn ymddeoliad rhannol, gan na fyddai'r goramsfer hwn yn bensiynadwy, felly ni fyddai'n arwain at gyfnydd yn ei gyflog pensiynadwy.

7.1.3 Cyfuno ymddeoliad rhannol gyda contract ychwanegol neu gytundeb banc

Er mwyn hwyluso lleihau oriau wrth gynnal lefel debyg o weithgaredd i'r hyn a weithiwyd yn flaenorol, gall unigolion ddewis cael eu cyflogi ar contract ychwanegol (rhanedig) neu gytundeb banc yn ychwanegol at eu contract sylweddol (arferol) ac fel rhan o Gytundeb Pensiynau Hyblyg.

Caiff cyflogeion a gyflogir ar contract ychwanegol neu a gyflogir ar gytundeb gweithiwr banc optio allan o Gynllun Pensiwn y GIG mewn perthynas â'r contract ychwanegol neu'r gytundeb banc, gan barhau i fod yn aelod o Gynllun Pensiwn y GIG mewn perthynas â'u contract cyflogaeth parhaol (prif contract).

Er mwyn sicrhau y bodlonir y gostyngiad gofynnol o 10% yn lefel enillion pensiynadwy, bydd angen gwneud cais i optio allan o'r cynllun o contract ychwanegol (rhanedig) neu gytundeb banc o ddiwrnod cyntaf yr ymddeoliad rhannol ac o fewn mis cyntaf i'r trefniant ddechrau gan gyflogeion trwy lenwi ffurflen Cynllun Pensiwn y GIG SD502.

Byddai'r hyblygrwydd hwn yn galluogi'r unigolyn i leihau ei oriau a'i gyflog pensiynadwy o dan ei contract cyflogaeth sylweddol (yn ôl yr angen i gael mynediad i ymddeoliad rhannol), wrth weithio capasiti ychwanegol ar sail amhensiynadwy (optio allan) o dan delerau contract ychwanegol (rhanedig) neu gytundeb banc.

Os yw rhannu contract yn cael ei ystyried, yna:

- Dylai'r contractau arfaethedig gael eu strwythuro fel bod modd eu cyflawni ar wahân. Mae hyn yn golygu y dylai'r rolau o dan bob contract fod yn wahaniaethadwy, ac nid yn "barhaus" â'r llall. Felly, gallai cyflogai roi'r gorau i un swydd, ond parhau â'r llall; ac
- Mae angen i delerau'r contractau priodol gael eu diffinio'n glir a gallu caniatáu [cynnal cofnodion cyflogres yn briodol](#) gan wahaniaethu rhwng y ddau.

Enghraifft o'r dull hwn fyddai pan fo dyletswyddau clinigol yn cael eu cyflawni o dan contract craidd sy'n bensiynadwy o dan Gynllun Pensiwn y GIG, a rôl rheoli neu arweinyddiaeth glinigol/dyletswyddau GIG ychwanegol/dyletswyddau GIG allanol o dan ail contract pan fo'r unigolyn yn optio allan o Gynllun Pensiwn y GIG.

Nid oes angen ailysgrifennu Swydd-ddisgrifiadau na Gwerthuso Swydd ar wahân yn awtomatig i rannu contractau gan y gellir gosod hyn a'i reoli drwy'r broses pensiynau hyblyg am y cyfnod o 12 mis.

Yn ogystal, nid yw hollti contractau yn golygu bod angen defnyddio cytundeb gweithiwr Banc yn awtomatig. Fodd bynnag, os yw ymgysylltiad â'r Banc yn cael ei ystyried, yna:

- Mae angen i unigolion sicrhau eu bod yn optio allan o Gynllun Pensiwn y GIG ar gyfer unrhyw gytundeb Banc, a
- Dylid cydnabod perthynas contractiol wahanol cytundeb gweithiwr Banc.

Lle nad yw'n bosibl i gyflogwyr gytuno i newid telerau a gostyngiad mewn cyflog pensiynadwy, ond bod y cyflogai yn dymuno hawlio 100% o'i bensiwn Cynllun 1995, byddai defnyddio ymddeoliad a dychwelyd/ail-ymuno yn cynnig canlyniad tebyg iawn ac felly dylid ei ystyried.

7.1.4 Monitro'r gostyngiad o 10 y cant mewn cyflog pensiynadwy

Cyflogwyr

Mae angen i gyflogwyr fod yn hyderus y bydd y newid contractiol y cytunwyd arno i drefniadau gweithio yn arwain at ostyngiad mewn cyflog pensiynadwy o 10 y cant o leiaf am y cyfnod o 12 mis. Dylai fod gan gyflogwyr fecanwaith ar waith i sicrhau bod enillion pensiynadwy'r unigolyn yn bodloni gofynion ymddeoliad rhannol am y cyfnod o 12 mis. Yn ystod 12 mis cyntaf ymddeoliad rhannol, mae gan gyflogwyr ac unigolion gyfrifoldeb ar y cyd i hysbysu NHSBSA os bydd yr unigolyn yn newid telerau ac amodau sy'n arwain at godi cyflog pensiynadwy i fwy na 90 y cant o'r cyflog pensiynadwy cyn ymddeoliad rhannol. Os bydd hyn yn digwydd, yna efallai y bydd gostyngiad yn berthnasol yn llawn ac efallai y bydd y buddiannau pensiwn sy'n cael eu talu yn cael eu hatal.

Pan fo cyflog yn cynyddu i fwy na'r hyn a ganiateir a bod gostyngiad yn digwydd, ni fydd y pensiwn yn dechrau cael ei dalu eto, unwaith y bydd cyflog pensiynadwy wedi'i ostwng gan isafswm o 10 y cant o'r tâl y seiliwyd yr ymddeoliad rhannol gwreiddiol arno.

Ar ddiwedd y cyfnod o 12 mis, oni bai y cytunir fel arall pan gyflwynodd yr unigolyn ei gais neu cyn y pwynt 12 mis, bydd y telerau'n dychwelyd i'r rhai a oedd yn weithredol cyn yr ymddeoliad rhannol.

Dylai timau'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol roi cyfarwyddiadau clir i'w cydweithwyr pensiwn a'r gyflogres i sicrhau bod y newidiadau y cytunwyd arnynt i drefniadau gwaith neu gyflog pensiynadwy yn cael eu prosesu'n gywir a'u diweddarau ar gofnodion pensiwn a chyflogres y cyflogai.

Cyflogeion

Ni ddylai cyflogeion gytuno ar unrhyw newidiadau pellach i'w contract cyflogaeth a fyddai'n cynyddu cyflog pensiynadwy uwchlaw 90 y cant o gyflog pensiynadwy cyn cytuno ar ymddeoliad rhannol yn ystod y cyfnod o 12 mis.

Nid yw dyfarniadau cyflog blynyddol a chodiadau cyflog a gaiff aelodau wrth iddynt symud drwy eu band cyflog neu eu graddfeydd cyflog yn cyfrif tuag at hyn, ond bydd unrhyw godiad cyflog sy'n deillio o newid contractiol i delerau ac amodau. Er enghraifft, os ydynt yn penderfynu gwneud cais am swydd wahanol gyda chyflog uwch, cynyddu oriau sylweddol neu gynyddu ymrwmiadau.

Mae'n bwysig bod cyflogwyr yn gwneud aelodau'n ymwybodol o'r newidiadau a allai arwain at ostyngiad a gordaliadau y byddai angen eu hadennill.

7.1.5 Beth ddylid ei ystyried wrth benderfynu faint o bensiwn i'w gymryd?

Os yw unigolyn yn gwneud cais am ymddeoliad rhannol, dylai ystyried nifer o ffactorau wrth benderfynu faint o'i bensiwn y mae'n dymuno ei gymryd. Mae [Taflen Ffeithiau Aelodau Pensiynau'r GIG](#) yn cynnwys rhagor o wybodaeth am y broses gwneud penderfyniadau a dylid ei darllen ochr yn ochr â'r canllawiau yn y polisi hwn.

Mae [Cyfrifiannell Ymddeol Rhannol](#) wedi'i datblygu gan Bensiynau'r GIG ac mae ar gael ar wefan cynllun Pensiynau'r GIG. Bydd hyn yn galluogi'r unigolyn a'r cyflogwr i weld sut mae cymryd canrannau gwahanol o'u pensiwn ar ymddeoliad rhannol yn effeithio ar gyfanswm y buddiannau pensiwn y byddant yn eu cael.

Argymhellir bod unigolion yn defnyddio'r gyfrifiannell hon i gyfrifo faint o bensiwn y maent am ei gymryd a'r newid yn y trefniadau gweithio sydd orau iddynt cyn gwneud cais am ymddeoliad rhannol. Os na fydd y gyfrifiannell hon yn darparu'r wybodaeth sydd ei hangen, gallant [gysylltu â NHSBSA](#) i gael gwybodaeth benodol

Mae'n bwysig bod unigolion yn gwybod y darlun cyfan o ran effaith cymryd eu pensiwn wrth barhau i dderbyn incwm o gyflogaeth, er enghraifft yr ystyriaethau treth incwm ac felly dylid ystyried cael mynediad at gyngor ariannol annibynnol wrth benderfynu ai dyna'r opsiwn cywir ar eu cyfer. Mae Cyflogwyr y GIG wedi llunio rhestr o sefydliadau sy'n gallu rhoi cyngor ac arweiniad ar faterion treth pensiwn y gellir ei chyrru drwy'r [ddolen](#) hon. Yn ogystal, bydd rhai buddion yn cael eu heffeithio felly mae'n bwysig bod cyflogwyr yn rhannu ac yn cyfathrebu'r holl wybodaeth berthnasol i unigolion a'u hannog i gymryd cyngor priodol cyn gwneud penderfyniad terfynol.

7.1.6 Effaith gwahanol Oedrannau Pensiwn Arferol (NPAs) wrth ystyried ymddeoliad rhannol.

Os bydd unigolyn yn cymryd ei fuddion cyn ei oedran pensiwn arferol (NPA), bydd ei fuddion yn cael eu lleihau. Fel y cyfeirir ato yn adran 6, mae gwahanol NPAs yn gymwys yng nghynllun 1995, cynllun 2008 a chynllun 2015. Gall hyn effeithio ar ei ddewisiadau o ran faint o bensiwn y gall ddymuno ei gymryd a phryd.

Ni all aelodau ddewis o ba gynllun y maent yn cymryd eu buddion. Pan fydd aelod yn dewis cymryd ymddeoliad rhannol, caiff ei ganran ddewisol ei chymhwyso'n ddilyniannol ar draws ei holl fuddion yng Nghynllun Pensiwn y GIG. Mae hyn yn golygu y bydd, i bob pwrpas, yn cymryd neu'n defnyddio ei fuddion Cynllun 1995/2008 yn gyntaf, ac yna ei fuddion cynllun 2015. Felly, os ydyw'n dymuno cymryd ei fuddion cynllun 1995/2008 ond nid ei fuddion cynllun 2015 (efallai i osgoi gostyngiad ymddeoliad cynnar yn cael ei gymhwyso i fuddion cynllun 2015) bydd angen i'r unigolyn a'r cyflogwr nodi hyn ar y ffurflen gais a ddarperir gan Dîm Pensiynau PCGC.

Nid yw aelodau Cynllun Pensiwn y GIG yn gallu cymryd eu cyfandaliad ar wahân i'w pensiwn. Mae cymryd ymddeoliad rhannol yn golygu hawlio cyfran o'u pensiwn ac unrhyw gyfandaliad sy'n gysylltiedig â'r pensiwn hwnnw.

7.2 Ymddeol a dychwelyd/ail-ymuno

Mae ymddeol a dychwelyd yn ffordd o ymddeol yn hyblyg sy'n gweithio ochr yn ochr â Rheoliadau Cynllun Pensiwn y GIG a gellir ei ddefnyddio gan gyflogwyr fel dull o gadw staff gwerthfawr a phrofiadol a hybu capasiti. Gall unigolion sydd wedi cyrraedd yr isafswm

oedran pensiwn adael cyflogaeth y GIG, hawlio eu buddiannau pensiwn ac yn ddiweddarach benderfynu dychwelyd i gyflogaeth gyda'r GIG.

Pan fydd cyflogeion yn ymddeol ac yn dychwelyd, rhaid iddynt adael eu cyflogwr, daw eu contract cyflogaeth presennol i ben, a rhaid iddynt ymrwymo i contract cyflogaeth newydd gyda'u cyflogwr.

Oni bai bod yr unigolyn yn gofyn fel arall (h.y. seibiant hwy), y sefyllfa ddiodyn yw mai'r unig doriad yn y gwasanaeth sydd ei angen ar gyfer ymddeol a dychwelyd yw'r hyn a ragnodir gan y rheolau pensiwn (24 awr). Bydd holl sefydliadau GIG Cymru yn gweithredu'r toriad yn y contract ar y sail hon, oni bai bod yr unigolyn yn gofyn am doriad o hyd gwahanol.

Enghraifft - i gyflawni'r toriad gofynnol o 24 awr, ni ddylai unigolyn sy'n gorffen ar 31 Mawrth heb unrhyw wyliau blynyddol yn weddill ddychwelyd/ail-ymuno cyn 2 Ebrill.

Rhaid cynnig yr hawl i unigolion ddychwelyd ar yr un sail contractiol ag yr oeddent cyn ymddeol. Mae hyn yn golygu cael eu cyflogi ar contract parhaol a chyda'r un telerau ac amodau, oni bai bod yr unigolyn yn gofyn am drefniant gwaith gwahanol.

Mae gan unigolion sydd wedi ymddeol ac wedi dychwelyd cyn i'r polisi hwn fod yn weithredol, ac a benodwyd ar contract cyfnod penodol neu locwm, yr hawl i ofyn i'r statws contractiol hwn gael ei adolygu yn unol â thelerau'r polisi hwn.

Cyn cymryd ymddeoliad a dychwelyd, dylid cymryd unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill i sicrhau'r dyddiad gwasanaeth olaf a'r dyddiad cyflogaeth newydd, ac o ganlyniad nid yw'n effeithio ar y taliad pensiwn.

7.2.1 Ystyriaethau ymddeol a dychwelyd penodol ar gyfer staff meddygol a deintyddol

- Cadw dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol/Effaith Glinigol

Bydd deiliaid dyfarniadau cenedlaethol, sy'n dechrau derbyn eu pensiwn ar ôl 1 Ebrill 2023 yn cadw eu dyfarniad. Mae hyn yn amodol ar reolau safonol y cynllun ynghylch newid swyddi lle gwneir unrhyw newidiadau i drefniadau gweithio o ganlyniad i ymddeol a dychwelyd.

Fel gydag unrhyw newid swydd, dylai deiliaid dyfarniadau a chyflogwyr drafod cynlluniau newid swydd ag ysgrifenyddiaeth y [Pwyllgor Cynghori ar Ddyfarniadau Effaith Clinigol](#) (ACCIA) cyn i'r newid swydd gael ei roi ar waith er mwyn osgoi colli'r dyfarniad neu orfod ailymgeisio'n gynnar.

- Arbenigwyr Cyswllt 2008 – yr hawl i ddychwelyd i'r radd hon

Bydd gan Arbenigwr Cyswllt ar Contract 2008 sy'n ymddeol ac yn dychwelyd yr hawl i gael ei ail-gyflogi ar yr un telerau Arbenigwr Cyswllt os yw'n dymuno.

7.2.2 Ymddeol ac ail-ymuno

O 1 Ebrill 2023, gall yr holl staff sy'n dewis ymddeol a dychwelyd ymuno â chynllun 2015 – mae hyn yn berthnasol i staff sydd wedi ymddeol o Gynlluniau 1995, 2008 a 2015, cyn belled â'u bod o dan 75 oed.

Mae cyflogeion sy'n ymddeol ac yn dychwelyd wedi'u cofrestru'n gontractiol i gynllun 2015 ar ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth, yn yr un modd ag unrhyw ddechreuwr newydd arall ac os nad ydynt yn dymuno talu pensiwn, rhaid iddynt optio allan o fewn y mis cyntaf.

7.2.3 Gwahaniaethau rhwng ymddeol a dychwelyd ac ymddeoliad rhannol

Y gwahaniaeth allweddol rhwng ymddeol a dychwelyd ac ymddeoliad rhannol yw bod yn rhaid i'r unigolyn, wrth ymddeol a dychwelyd, fel aelod o Gynllun Pensiwn y GIG adael cyflogaeth y GIG, cymryd ei pensiwn a chael ei ail-gyflogi ar gontract cyflogaeth newydd yn ddiweddarach. Gydag ymddeoliad rhannol, gall aelodau Cynllun Pensiwn y GIG gymryd eu pensiwn heb adael eu swyddi na chymryd toriad mewn gwasanaeth ac felly mae eu contractau cyflogaeth presennol yn parhau i fod yn weithredol.

Gwahaniaeth pwysig arall yw bod yn rhaid i aelodau sy'n ymddeol ac yn dychwelyd gymryd eu holl fuddion o Gynllun 1995 ar unwaith, tra bod ymddeoliad rhannol yn rhoi hyblygrwydd ychwanegol i aelodau gymryd rhywfaint neu'r cyfan o'u pensiwn mewn un neu ddau daliad.

Mae ymddeoliad rhannol yn darparu dull mwy di-dor ac wedi'i gynllunio i ddarparu modd effeithiol i gyflogeion gael mynediad at eu pensiwn os ydynt eisoes yn gwybod eu bod yn bwriadu parhau i weithio ar ôl cymryd eu pensiwn.

Mae darpariaethau penodol ar gyfer ymddeol a dychwelyd, ac o dan reoliadau Cynllun Pensiwn y GIG, rhaid i aelodau gymryd egwyl o 24 awr cyn dychwelyd i gyflogaeth i dderbyn eu pensiwn o gynllun 1995.

Nid oes unrhyw ofyniad i sicrhau bod cyflogai yn cymryd seibiant hwy yn ei wasanaeth er mwyn cael toriad mewn gwasanaeth parhaus ac o dan y polisi hwn ni ddylai sefydliadau GIG Cymru fynnu toriad hirach mewn gwasanaeth.

Rhaid i gyflogwyr gynnig yr un telerau ac amodau cyflogaeth i unigolion ar ôl iddynt ddychwelyd. Trwy gynnig yr un telerau ac amodau, gan gynnwys tâl, gwyliau blynyddol a thâl salwch, nod y polisi hwn yw cefnogi ac annog staff profiadol sydd am hawlio eu pensiwn i barhau i weithio, os byddant yn dymuno gwneud, yn ogystal â denu staff sydd wedi ymddeol yn ddiweddar yn ôl i'r gwaith.

7.3 Camu i lawr

Efallai na fydd unigolyn yn barod i ymddeol ond yn dymuno camu i lawr i rôl wahanol, er enghraifft, i leihau lefel y cyfrifoldeb tra y bydd yn parhau mewn cyflogaeth gyda'r GIG. Mae'r opsiwn hwn yn ei alluogi i newid y dwyster neu'r math o waith ar yr ymagwedd at ymddeoliad wrth gefnogi'r sefydliad i gadw ei sgiliau a'i brofiad.

Os yw unigolyn wedi cyrraedd isafswm oedran pensiwn ac yn dewis camu i lawr i rôl pan fo ei ddyletswyddau newydd neu gyfrifoldebau sy'n weddill yn llai beichus ac yn llai o gyfrifoldeb na'i ddyletswyddau blaenorol, efallai y gall wneud cais am ddiogelu gwirfoddol o'r cyswllt i'w lefel uwch o gyflog pensiynadwy os yw ei gyflog yn gostwng 10% neu fwy.

Mae diogelu gwirfoddol o lefel ei gyflog pensiynadwy blaenorol yn rhan o Gynllun 1995 Cynllun Pensiwn y GIG. Mae'r ddarpariaeth hon yn cydnabod y gallai fod yn well gan unigolion yn y cyfnod cyn ymddeol, os yn bosibl, aros mewn cyflogaeth gyda'r GIG, efallai

mewn capasiti llai, gan ddiogelu lefel cyflog blaenorol eu buddiannau a gyfrifwyd yng Nghynllun 1995, ar gyfer cyfrifo eu buddiannau pensiwn cyflog terfynol.

Mae angen cytuno ar unrhyw drefniant 'camu i lawr' rhwng yr unigolyn a'i gyflogwr a bydd yn rhaid iddynt roi gwybodaeth i Bensiynau'r GIG bod y cam i lawr wedi'i gytuno.

Mae'r ddarpariaeth hefyd wedi'i bwriadu ar gyfer gostyngiadau cyflog parhaol, yn hytrach na rhai dibwys neu dymor byr. Fel arfer byddai disgwyl i'r cam i lawr ddigwydd gyda'r un cyflogwr, fodd bynnag, os na all un cyflogwr ddarparu rôl addas i 'gamu i lawr' iddi, ond y gellir ei threfnu gydag un arall, byddai hyn yn dderbyniol. Yn yr achos hwn bydd yn rhaid i'r ddau gyflogwr ddarparu gwybodaeth sy'n cadarnhau bod trefniant 'camu i lawr' wedi'i gytuno.

Mae'n bosibl i aelod o Gynllun Pensiwn y GIG adael un cyflogwr ac ymuno ag un arall ar gyfradd gyflog is a gwneud cais am ddiogelu cyflog pensiynadwy yn wirfoddol ar yr amod bod y ddau gyflogwr yn cytuno i'r trefniant camu i lawr. Nid yw'r ddarpariaeth wedi'i bwriadu ar gyfer sefyllfaoedd pan fo aelod yn gadael un cyflogwr ac yn ymuno ag un arall ar gyfradd gyflog is heb gytundeb rhwng cyflogwyr.

7.3.1 Meini prawf cymhwyster ar gyfer diogelu cyflog pensiynadwy yn wirfoddol

I fod yn gymwys ar gyfer diogelu cyflog gwirfoddol rhaid i'r unigolyn fod:

- â chyswllt cyflog terfynol â buddiannau pensiwn Cynllun 1995
- wedi camu i lawr i rôl lle mae ei ddyletswyddau newydd neu ddyletswyddau sy'n weddill yn llai beichus ac yn llai o gyfrifoldeb na'i ddyletswyddau blaenorol (fel y cadarnhawyd gan ei gyflogwr(wyr))
- cael gostyngiad mewn cyflog pensiynadwy o 10% o leiaf am gyfnod o flwyddyn o leiaf, gan ddechrau gyda'r diwrnod cyflog cyntaf y talwyd y cyflog pensiynadwy gostyngol arno (fel y'i dilyswyd gan ei gyflogwr(wyr))
- heb gael unrhyw ostyngiad arall mewn cyflog pensiynadwy yn y cyfnod o 12 mis cyn iddo roi'r gorau iddi (fel y'i dilyswyd gan ei gyflogwr(wyr))
- wedi gwneud cais ar ôl 12 mis, ond o fewn 15 mis, i'w gyflog pensiynadwy gael ei ostwng
- wedi cyrraedd ei isafswm oedran pensiwn yng Nghynllun 1995
- wedi ennill o leiaf dwy flynedd o aelodaeth gymhwyso o Gynllun Pensiwn y GIG ar yr adeg y maent yn camu i lawr
- nad ydynt wedi diogelu ei gyflog pensiynadwy o'r blaen o dan y trefniadau diogelu cyflog gwirfoddol

7.3.2 Trefniadau ar gyfer aelodaeth Cynllun 2008 a Chynllun 2015

Mae'r trefniadau diogelu cyflog gwirfoddol yn benodol ar gyfer aelodaeth o fewn cynllun 1995 Cynllun Pensiwn y GIG.

Mae cynllun 1995 yn defnyddio'r gorau o'r tair blynedd diwethaf wrth gyfrifo pensiwn unigolyn, felly mae'r gallu i ddiogelu'r lefel uwch o gyflog cyfwerth ag amser llawn yn bwysig er mwyn cadw'r lefel uchaf o dâl a ddefnyddir i gyfrifo ei bensiwn pan fyddant yn ymddeol.

Yng Nghynllun 2008 – Cyfanswm y Tâl Cyfrifadwy yw cyfartaledd y tair blynedd olynol orau o gyflog pensiynadwy yn y deg diwethaf. Mae tâl pob blwyddyn yn y 10 mlynedd diwethaf cyn ymddeol yn cael ei gynyddu gan gostau byw i ddod â'r ffigur cyflog hwnnw i'r hyn y byddai'n werth ar y diwrnod gadael. Mae cynllun 2008 felly'n cefnogi unigolion sy'n "camu i lawr" yn y 10 mlynedd diwethaf cyn ymddeol ac felly nid oes angen trefniadau diogelu.

Yng Nghynllun 2015 – pennir swm y pensiwn y mae unigolyn yn ei ennill bob blwyddyn gan yr hyn a elwir yn ‘gyfradd gronni’ a ddangosir fel ffracsiwn o’i enillion pensiynadwy. Yng Nghynllun 2015 y gyfradd gronni yw 1/54 o’r cyflog pensiynadwy. Felly, mae’n ennill pensiwn o 1/54 o’i enillion pensiynadwy bob blwyddyn, neu ran o flwyddyn os bydd yn gadael cyn diwedd blwyddyn ariannol. Oherwydd y ffordd y mae cynllun 2015 yn cronni bob blwyddyn mae unrhyw lefel uwch o bensiwn a gronnwyd yn flaenorol yn ddiogel yn ei gofnod pensiwn cyffredinol ac mae unrhyw bensiwn pellach y mae’n ei gronni yn seiliedig ar y rôl camu i lawr.

7.4 Gostyngiad mewn oriau/dirwyn i ben

Mae’n bosibl y bydd unigolion yn dymuno lleihau nifer yr oriau neu’r diwrnodau y maent yn eu gweithio ond yn parhau yn eu swydd bresennol. Gelwir hyn yn dirwyn i ben.

Bydd lleihau ymrwymadau gwaith yn lleihau cyflog pensiynadwy a bydd llai o bensiwn yn cronni bob blwyddyn o gymharu â’r nifer uwch o oriau a weithiwyd yn flaenorol. Fodd bynnag, bydd unrhyw fuddion cyflog terfynol a gronnwyd yng nghynlluniau 1995 neu 2008 yn parhau i fod yn seiliedig ar gyflog pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn ac wedi’u diogelu rhag newidiadau mewn patrymau gwaith fel y nodir yn 7.3.2.

Mae pob cyflogai sy’n gweithio yn GIG Cymru yn gymwys i wneud cais am weithio hyblyg trwy [Bolisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan](#).

Gallai’r opsiwn hwn gefnogi unigolion i aros mewn gwaith am gyfnod hwy cyn ymddeol drwy leihau’r oriau neu’r diwrnodau y maent yn eu gweithio. Efallai y byddant yn dymuno defnyddio’r opsiwn hwn os ydynt yn dymuno lleihau eu horiau wrth agosáu at ymddeoliad ond nad ydynt yn dymuno cael mynediad i’w pensiwn.

8. Proses Cais Opsiwn Pensiynau Hyblyg

8.1 Gwneud cais

Pan fydd unigolyn yn dymuno cael mynediad at un o’r opsiynau pensiwn hyblyg yn Adran 7 y Polisi hwn, dylai lenwi Rhan A o’r Ffurflen Gais am Bensiwn Hyblyg (Atodiad 1). Argymhellir ei fod yn cael trafodaeth anffurfiol gyda’i reolwr cyn cyflwyno cais ffurfiol ac anogir rheolwyr i hwyluso hyn pan ofynnir iddynt wneud hynny. Fodd bynnag, ni fydd y cais yn cael ei ystyried yn ffurfiol hyd nes y caiff ei gyflwyno’n ysgrifenedig.

Os bydd y rheolwr yn gwrthod neu’n amharod i dderbyn cais mewn trafodaeth anffurfiol, efallai y bydd yn penderfynu bwrw ymlaen â chais ffurfiol o hyd. Efallai y bydd yn dymuno cael cyngor a chymorth gan ei dîm gweithlu neu ei undeb llafur neu gydweithiwr yn y gweithle.

8.2 Ymateb i gais

Dylai rheolwyr fod yn ymwybodol bod gofyniad cyfreithiol i ystyried ceisiadau gweithio hyblyg a hysbysu eu cyflogaion o’r canlyniad o fewn 2 fis i ddyddiad y cais a dylent ystyried hyn i

sicrhau bod ganddynt amserlen ddigonol i roi ystyriaeth ddyledus i'r cais. Dylai rheolwyr hefyd fod yn ymwybodol, unwaith y cytunir arnynt, fod camau y mae angen i Dîm Pensiwn PCGC eu cymryd cyn cyflwyno unrhyw gais i Gynllun Pensiwn y GIG. Unwaith y caiff ei gyflwyno, dylid hefyd ystyried amserlenni ceisiadau cynllun Pensiwn y GIG (o leiaf 3 mis). Felly, mae angen i unrhyw drafodaethau ynglŷn â dyddiad effeithiol unrhyw newid i gytundeb, ymddeoliad ac ati fod yn ymwybodol o'r gwaith sydd ei angen gan asiantaethau eraill i symud ymlaen a gweithredu'r cais.

Dylai'r rheolwr drefnu i drafod y cais gyda'r unigolyn cyn gynted â phosibl ar ôl derbyn ffurflen gais (gall hyn fod yn bersonol, dros y ffôn neu drwy MS Teams). Bydd hyn yn ei alluogi i gael gwell dealltwriaeth o'r newidiadau y mae'r unigolyn yn chwilio amdanynt a sut mae'n gweld pethau'n gweithio'n ymarferol. Dylai'r drafodaeth archwilio sut y bydd y trefniant gweithio arfaethedig yn gweithio'n ymarferol, unrhyw effeithiau cadarnhaol a negyddol posibl y gallai ei chael ar ddarparu gwasanaethau a sut y gallai effeithio ar aelodau eraill o'r tîm. Mae gan gyflogeion yr hawl i ddod i'r cyfarfod hwn gyda chydweithiwr yn y gweithle neu gynrychiolydd undeb llafur. Os yw'r rheolwr yn bwriadu cymeradwyo'r cais, nid yw'r cyfarfod hwn yn ofyniad, ond gall fod yn ddefnyddiol trafod trefniadau ymarferol o hyd.

Rhaid i reolwyr ystyried a yw'r cais mewn perthynas ag addasiad rhesymol sy'n gysylltiedig ag anabled neu nodwedd warchoddedig arall. Mae cyflogeion yn cael eu hannog i nodi pan fo hyn yn wir. Dylai rheolwyr hefyd ystyried unrhyw faterion iechyd a diogelwch a allai ddeillio o'r newid a nodi ffyrdd o'u lliniaru (e.e. os bydd y trefniadau gwaith yn golygu y byddai'r unigolyn neu ei gydweithwyr yn dod yn weithwyr unigol). Gellir gofyn am gyngor gan y Gwasanaethau Pobl/Adnoddau Dynol/Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Iechyd a Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol fel y bo'n briodol.

8.3 Ystyried cais

Dylid ymdrin â phob cais gydag agwedd 'gallu ei wneud', gyda'r rhagdybiaeth y bydd yn cael ei rhoi oni bai nad yw'n wirioneddol bosibl gwneud hynny am un o'r rhesymau busnes a nodir isod. Dylid ystyried y cais yn ofalus a dylid pwyso a mesur manteision gweithredu'r newid yn erbyn unrhyw gostau. Wrth ystyried y cais, rhaid i reolwyr llinell wneud yn siŵr nad ydynt yn gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn y cyflogai. Os oes unrhyw amheuaeth ynghylch yr hyn y gallai hynny ei olygu, yna gellir gofyn am gyngor gan y tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant neu Gwasanaethau Pobl/Adnoddau Dynol/Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol. Unwaith y gwneir penderfyniad, dylai'r rheolwr hysbysu'r unigolyn yn ysgrifenedig gan ddefnyddio Rhan B o'r ffurflen gais.

8.4 Gwneud penderfyniadau

Os penderfynir cymeradwyo'r cais, neu ei dderbyn gydag addasiadau, dylid cynnal trafodaeth i benderfynu sut a phryd y gellir gweithredu'r newidiadau orau. Mae'r rheolwr llinell yn gyfrifol am sicrhau bod y Gyflogres yn cael gwybod am unrhyw newidiadau i gyflogau, a rhaid egluro newidiadau contractiol penodol gyda'r unigolyn cyn i'r trefniadau newydd ddechrau. I gychwyn proses ymgeisio Pensiynau'r GIG, mae'r unigolyn yn gyfrifol am gysylltu â Thîm Pensiwn PCGC i ofyn am ddolen i ffurflen a gynhyrchwyd yn benodol ar gyfer yr aelod o staff.

Rhaid i reolwyr wneud pob ymdrech i ddarparu ar gyfer y cais yn llawn neu'n rhannol, neu drwy ddarparu dewis arall. Os bydd y rheolwr, ar ôl trafod ac ystyried yr holl ddewisiadau eraill sydd ar gael, yn teimlo na all gefnogi cais hyblyg am bensiwn mewn swydd benodol,

rhaid iddo drafod y cais gyda Gwasanaethau Pobl/Adnoddau Dynol/Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.

Yn dilyn y sgwrs hon, os nad ydyw'n teimlo y gall gymeradwyo'r cais o hyd ac na all ddod o hyd i ddewis arall sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr, bydd yn cyfarfod â'r unigolyn i egluro hyn a bydd yn darparu rhesymau ysgrifenedig y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol dros y penderfyniad ac yn rhoi rheswm gweithredol clir dros y penderfyniad nad oedd y trefniadau yn ymarferol. Rhaid i'r rheolwr ddarparu manylion/tystiolaeth o'r seiliau busnes dros wrthod y cais a sut maent yn berthnasol yn achos yr unigolyn. Yng nghyd-destun ei gwneud yn ofynnol i reolwr wneud pob ymdrech i ddarparu ar gyfer cais, pan benderfynir nad yw hyn yn bosibl, dim ond oherwydd un neu fwy o'r rhesymau a nodir yn y rhestr ganlynol y gellir cyfiawnhau hyn:

- Baich sylweddol o gost ychwanegol
- Effaith andwyol ar y gallu i ddiwallu anghenion cleifion/cwsmeriaid
- Anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith cyflogeion presennol a/neu ymgysylltu/recriwtio staff eraill.
- Effaith niweidiol ar ansawdd
- Effaith niweidiol ar berfformiad.
- Effaith niweidiol ar y gallu i gwrdd â gofynion y gwasanaeth.
- Dim digon o waith am y cyfnodau y bwriedir gweithio ynddynt
- Newidiadau strwythurol arfaethedig i'r adran

8.5 Uwchgyfeirio

Dylid defnyddio'r cam hwn os nad yw'r rheolwr llinell wedi gallu dod i gytundeb ar ddatrysiad yn y cam archwilio/cymhwyso. Y diben yw gwirio am atebion posibl eraill gan gynnwys a allai'r math o bensiynau hyblyg y mae'r unigolyn yn eu ceisio gael eu cynnwys mewn tîm, lleoliad neu rôl wahanol. Os nad yw cais am bensiynau hyblyg wedi'i gynnwys, ac na fyddai'r unigolyn yn teimlo y gallai barhau i weithio yn yr adran honno mwyach oherwydd na fyddai'n gallu cydbwysu ei gyfrifoldebau gwaith/bywyd, yna disgwylir i reolwyr gefnogi cyflogeion i nodi unrhyw rolau amgen o fewn y sefydliad a allai fod yn fwy cefnogol i'w hamgylchiadau ac yn unol â'u cais.

Os bydd unigolyn yn methu â mynd i gyfarfod i drafod ei gais ac un cyfarfod arall wedi'i aildrefnu heb esboniad, gall y rheolwr ystyried bod y cais wedi'i dynnu yn ôl. O dan yr amgylchiadau hyn, rhaid i'r rheolwr hysbysu'r unigolyn bod y cais wedi'i dynnu'n ôl a rhoi cyfle rhesymol i ymateb.

8.6 Apelio

Pan fo cais am bensiwn hyblyg wedi'i wrthod, gall yr unigolyn gyflwyno apêl o fewn 14 diwrnod o gael ei hysbysu bod ei gais wedi'i wrthod drwy gysylltu â rheolwr llinell ei reolwr.

Rhaid i hyn fod yn ysgrifenedig a datgan yn glir y sail y mae'n apelio arni. Gallai'r sail fod yn un o'r canlynol:

- Ni ddarparwyd digon o dystiolaeth i gefnogi'r rheswm dros wrthod.
- Pan fo'r rheolwr wedi trin y cais yn anghywir fel un a dynnwyd yn ôl.
- Pan fo gwybodaeth newydd bellach ar gael mewn perthynas â'r cais
- Pan fo'r gweithiwr yn teimlo na chafodd y cais ei drin yn unol â'r polisi

- Pan fo cynnig nad yw wedi'i ystyried yn llawn neu nad oes digon o dystiolaeth wedi'i darparu mewn perthynas â rheswm busnes dros wrthod.
- Pan fo gweithiwr yn teimlo nad ymdriniwyd â'r cais mewn modd rhesymol neu y gwahaniaethwyd yn erbyn yr unigolyn.

Cynhelir cyfarfod apêl, fel arfer o fewn mis i dderbyn yr apêl ysgrifenedig. Bydd hyn yn cael ei drin yn ddiuedd gan berson sy'n uwch na'r rheolwr a wnaeth y penderfyniad gwreiddiol.

Dylid rhoi cyfle i'r unigolyn ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gydag ef i unrhyw gyfarfod apêl. Bydd canlyniad yr apêl yn cael ei gyfathrebu'n ysgrifenedig o fewn saith diwrnod i'r cyfarfod apêl. Dyma ddiwedd y drefn ac nid oes apêl bellach, er y gellir cyflwyno ceisiadau pellach am weithio hyblyg/pensiynau.

9. Monitro ac adolygu

Bydd cyflogwyr yn cadw cofnod o'r holl geisiadau ffurfiol am drefniadau Pensiynau Hyblyg sydd ar waith a chofnod o unrhyw wrthodiadau ac apeliadau.

Dylai sefydliadau sicrhau bod data sy'n ymwneud â cheisiadau am bensiynau hyblyg a chanlyniadau penderfyniadau yn cael eu cofnodi a'u hadrodd yn rheolaidd drwy'r strwythurau partneriaeth a llywodraethu arferol.

Dylai'r wybodaeth hon gael ei chynnwys yn adroddiadau dyletswydd y sector cyhoeddus blynyddol a gyhoeddir gan sefydliad. Dylai'r wybodaeth a gyhoeddir ddangos canlyniadau ar gyfer ceisiadau gweithio hyblyg sydd wedi'u ddadgyfuno fesul nodwedd warchoddedig o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Yn ogystal, dylai sefydliadau ystyried adrodd ar ganlyniadau fesul grŵp galwedigaethol a fesul adran.

Atodiad 1 – Ffurflen Gais Pensiynau Hyblyg

Dylai Rhan A o'r ffurflen gais gael ei chwblhau gan y cyflogai.

Dylai Rhan B o'r ffurflen gael ei chwblhau gan y rheolwr llinell yn dilyn y cyfarfod adolygu.

Pan fydd cytundeb wedi'i wneud bydd angen i'r cyflogai gysylltu â [Thîm Pensiwn PCGC](#) i gychwyn Proses Ymgeisio'r Cynllun Pensiwn.

Rhan A: Manylion y Cais

Enw'r Cyflogai:	
Swydd:	
Band:	
Rhif y cyflogai:	
Cyfeiriad e-bost:	
Adran:	
Grŵp Gwasanaeth:	
Rheolwr llinell:	

Opsiwn Pensiwn Hyblyg y gwneir cais amdano:

Gan ddefnyddio'r manylion o'r adran berthnasol o'r Polisi fel canllaw, darparwch wybodaeth i'w hystyried i gefnogi'ch cais yn erbyn yr opsiwn perthnasol isod.

Nodwch: Pan fydd y cais wedi'i gymeradwyo, bydd yn ofynnol i'r Rheolwr a'r Unigolyn gael mynediad i'r ffurflenni Pensiynau/Cyflogres perthnasol a'u llenwi er mwyn gweithredu'r newidiadau y gofynnir amdanynt.

Ymddeoliad Rhannol (gostwng fy nghyflog pensiynadwy o leiaf 10% am y 12 mis cyntaf) *	
Ymddeol, dechrau derbyn fy mhensiwn ac ailddechrau cyflogaeth (Ymddeol a Dychwelyd) *	

Camu i lawr (i rôl â llai o gyfrifoldeb/band is)	
Gostyngiad mewn Oriau/dirwyn i ben	

Llofnod y Cyflogai	Dyddiad:

Rhan B: Adran Canlyniad

Penderfyniad y rheolwr (ticiwch i nodi un o'r canlyniadau isod):

Cais llwyddiannus

Mae'r cais am opsiwn pensiynau hyblyg wedi'i adolygu a'i dderbyn.	
Mae'r cais wedi'i dderbyn yn amodol ar rai diwygiadau fel yr amlinellir isod	
Ymddeoliad Rhannol Cadarnhewch fod Ffurflen Atodol Ymddeoliad Rhannol PCGC wedi'i chwblhau i'w chyflwyno	
Pob Dewis Cadarnhau bod yr hysbysiaidau newid perthnasol wedi'u cyflwyno i'r Gyflogres	

Nodwch: Pan fydd y cais wedi'i gymeradwyo, bydd yn ofynnol i'r Rheolwr a'r Unigolyn gael mynediad i'r ffurflenni Pensiynau/Cyflogres perthnasol a'u llenwi er mwyn gweithredu'r newidiadau y gofynnir amdanynt.

Ceisiadau Aflwyddiannus

Nid yw'r cais wedi bod yn llwyddiannus.	
Rhesymeg dros wrthod y cais: Dim ond trwy un neu fwy o'r rhesymau sydd wedi'u cynnwys yn y rhestr ganlynol y gellir cyfiawnhau hyn: <ul style="list-style-type: none">Baich sylweddol o ganlyniad i gost ychwanegolEffaith andwyol ar y gallu i ddiwallu anghenion cleifion/cwsmeriaidAnallu i ad-drefnu gwaith ymhlith cyflogeion presennol a/neu ymgysylltu/recrwtio staff eraill.Effaith niweidiol ar ansawddEffaith niweidiol ar berfformiad.	

<ul style="list-style-type: none"> • Effaith niweidiol ar y gallu i gwrdd â gofynion y gwasanaeth. • Dim digon o waith am y cyfnodau y bwriadwch weithio ynddynt • Newidiadau strwythurol arfaethedig i'r adran 	
--	--

Trefniadau cyflogaeth parhaol newydd – Cytundeb Pensiynau Hyblyg

Dyddiad dechrau newid:	
Ceisiadau Ymddeoliad Rhannol yn unig: Dyddiad gorffen newid/ dyddiad dychwelyd disgwylidig i delerau contractiol blaenorol. (ni ddylai hyn fod yn gynharach na 12 mis o ddyddiad yr ymddeoliad rhannol).	
Ceisiadau Ymddeol a Dychwelyd yn unig: Dyddiad dychwelyd disgwylidig, yn dilyn ymddeoliad (sylwch fod yn rhaid cael egwyl o 24 awr yn dilyn cais ymddeol a dychwelyd)	
Newid trefniadau:	
Band:	
Oriau:	
Cyflog a Phwynt Cynyddrannol:	
Unrhyw lwfansau ychwanegol i'w parhau/cronni'n flaenorol (h.y. gwyliau blynyddol ychwanegol):	
Cychwyn Contract Banc (os yw'n berthnasol)	

--	--

Llofnodion

Llofnod y Rheolwr	Llofnod: Dyddiad: -- / - / ----
Llofnod y Cyflogai Cadarnhaf fod y cais opsiwn pensiwn hyblyg hwn wedi'i drafod â mi a chytunaf i'r addasiadau i'm trefniadau gweithio	Llofnod: Dyddiad: -- / - / ---