Adroddiad ar gyfer	**Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru**
Dyddiad	**17/06/2019**
Swyddog Arweiniol	**Helen MacArthur, Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid ac Adnoddau)**
Swyddog Cyswllt	**Helen MacArthur 01745 535286**
Pwnc	**Ymgynghoriad Llywodraeth y DU ar gyfyngu ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus.**

PWRPAS YR ADRODDIAD

1 Cyflwyno gwybodaeth i'r Aelodau am reoliadau arfaethedig Llywodraeth y DU i gyfyngu ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus i uchafswm o £95,000.

CRYNODEB GWEITHREDOL

2 Mae Llywodraeth y DU wedi cyflwyno ddeddfwriaeth i roi cap o £95,000 ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus yn Neddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015 (y Ddeddf). Ni ellir gweithredu'r cap ond drwy is-ddeddfwriaeth, ac mae'r Llywodraethu wrthi'n ymgynghori ynghylch y rheoliadau arfaethedig.

3 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi gwybodaeth am hyd a lled y rheoliadau arfaethedig, y mathau o daliadau sydd i fod yn destun y cap, a sut bwriedir i'r cap gael ei weithredu.

4 Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu ymateb drafft y Awdurdod i ymgynghoriad Llywodraeth y DU ar y rheoliadau arfaethedig.

ARGYMHELLION

5 Bod yr Aelodau'n:

(i) nodi'r wybodaeth a ddarperir am y rheoliadau arfaethedig i weithredu cap o £95,000 ar daliadau ymadael yn y sector cyhoeddus; a

(ii) cymeradwyo'r ymateb i ymgynghoriad Llywodraeth y DU.

SYLWADAU'R PANEL GWEITHREDOL/PWYLLGOR ARCHWILIO

6 Nid yw'r Aelodau wedi ystyried yr adroddiad hwn o'r blaen.

CEFNDIR

7 Mae darparu taliadau ymadael yn galluogi cyflogwyr i ddiwygio ac ymateb i amgylchiadau newydd, tra'n darparu cymorth i weithwyr i ganfod cyflogaeth newydd neu fel pont ariannol hyd nes byddant yn ymddeol. Mae taliadau ymadael sy'n gysylltiedig â cholli cyflogaeth wedi costio cyfanswm o £1.2biliwn i drethdalwyr yn 2016/17, ac roedd £0.2biliwn o hynny yn gysylltiedig â symiau dros £100,000.

8 Nid yw Llywodraeth y DU yn ystyried bod y rhan fwyaf o'r taliadau chwe ffigwr yn gymesur nac yn darparu gwerth am arian i drethdalwyr, yn enwedig gan eu bod yn fwy na'r hyn sydd fel arfer ar gael i'r rhan fwyaf o weithwyr naill ai yn y sector cyhoeddus neu yn yr economi yn ehangach.

9 Mae Llywodraeth y DU wedi cyflwyno pwerau i gapio taliadau ymadael yn y sector cyhoeddus ar £95,000 yn Neddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015 (y Ddeddf). Mae'r ymgynghoriad yn nodi'r dull arfaethedig ar gyfer gweithredu'r cap, gan gynnwys y cyrff a'r taliadau sydd o fewn cwmpas y ddeddf.

Y Rheoliadau Arfaethedig

10 Mae'r rheoliadau drafft yn rhagnodi'r cyrff y bwriedir iddynt fod o fewn y Ddeddf, ac, yn ddibynnol ar nifer o eithriadau, maent yn cynnwys: Gwasanaeth Sifil y Deyrnas Unedig, y GIG yng Nghymru a Lloegr, llywodraeth leol gan gynnwys awdurdodau tân a'r heddluoedd. Felly, mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru o fewn cwmpas y rheoliadau arfaethedig.

11 Mae'r rheoliadau'n berthnasol i'r holl staff, ond maent yn cynnwys yr eithriadau canlynol i ddiffoddwyr tân:

- y cyfandaliad gohiriedig o ran eu taliadau pensiwn;
- taliadau o'r gronfa bensiwn ar gyfer diffoddwyr tân sy'n methu cynnal ffitrwydd gweithredol ond nad yw hynny'n fai arnyn nhw, a bod y cyflogwr wedi ysgogi ymddeoliad cynnar.

12 Mae'r terfyn o £95,00 yn golygu nifer o gostau sy'n gysylltiedig â therfynu cyflogaeth, gan gynnwys:

- tâl am ddileu swydd (gan gynnwys hawl statudol ac unrhyw daliadau disgresiynol yn fwy na'r swm hwnnw);
- taliadau a wneir i atal lleihau pensiwn oherwydd ymddeoliad cynnar;
- taliadau yn lle rybudd (ac eithrio pan nad yw'r taliad yn fwy na 25% o gyflog y gweithiwr);
- iawndal dan gytundeb setliad (ac eithrio mewn achosion yn ymwneud â chwythu'r chwiban neu achosion o gamwahaniaethu); ac
- iawndal am derfynu contract cyfnod penodol.

13 Mae'r taliadau canlynol wedi'u heithrio o'r cap:

- marw yn y swydd;
- ymddeoliad cynnar ar sail afiechyd;
- gwyliau blynyddol;
- taliadau oherwydd gorchymyn llys neu dribiwnlys;
- tâl yn lle rhybudd, nad yw'n fwy na 25% o gyflog y gweithiwr.

Cymhwyso'r cap yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru

14 Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru o fewn hyd a lled y rheoliadau arfaethedig, felly bydd y rheoliadau arfaethedig yn effeithio ar benderfyniadau ynghylch terfynu cyflogaeth yn gynnar. Isod, rhoddwyd ystyriaeth i'r effaith.

Staff sy'n gymwys i ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

15 Cafodd y Polisi Terfynu'n Gynnar i staff sy'n gymwys i ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ei gymeradwyo gan yr Awdurdod Tân ac Achub yn 2007. Mae'r aelodau hyn o'r staff yn elwa ar drefniadau disgresiynol sy'n golygu bod taliadau statudol am ddileu swydd yn cael eu lluosi gyda 2.5, hyd at uchafswm o 75 wythnos o gyflog. Hefyd, os yw'r unigolyn wedi cyrraedd 55 mlwydd oed, gellir talu eu pensiwn cronnus heb ostyngiad actiwaraidd.

16 O ran staff sy'n iau na 55 mlwydd oed, ni fydd cymhwyso'r cap yn effeithio ond ar y rhai sydd â chyflog uwch na £66,000. O ran staff sy'n hŷn na 55 mlwydd oed, rhaid ystyried y costau pensiwn ychwanegol hefyd.

17 Bydd cost ychwanegol i'r cyflogwr os yw pensiwn gweithiwr yn cael ei dalu'n gynnar heb ostyngiad actiwariadd. Rhaid cynnwys y gost wrth gyfrifo'r cap. Nid yw Rheolwr Cynllun Pensiwn yr Awdurdod, sef Cronfa Bensiwn Clwyd, wedi gwneud gwaith modelu manwl ond mae wedi cadarnhau y byddai'r costau yn yr amgylchiadau canlynol yn uwch na'r cap o £95,000:

Cyflog £	Hyd gwasanaeth
35,000	30
38,000	27
44,000	20
51,000	15

Staff sy'n gymwys i ymuno â Chynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân.

18 Ar hyn o bryd nid oes polisi a gytunwyd yn genedlaethol ynglŷn â thaliadau dewisol wrth derfynu'n gynnar staff sy'n gymwys i ymuno â Chynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân. Nid oes achosion blaenorol o derfynu cyflogaeth yn gynnar i'r cohort hwn o weithwyr.

19 Mewn achos o derfynu cyflogaeth yn gynnar, mae'r cynllun pensiwn yn cynnwys y disgresiwn i dalu pensiwn i'r gweithwyr heb ostyngiad actiwaraidd o 55 mlwydd oed ymlaen.

20 Yn ogystal â'r uchod, mae'r rheoliadau arfaethedig yn cynnwys dwy ddarpariaeth yn benodol ar gyfer aelodau Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân fel y nodir ym mharagraff 10.

Ymgynghoriad

21 Gellir darllen yr ymgynghoriad llawn drwy'r ddolen hon: https://www.gov.uk/government/consultations/restricting-exit-payments-in-the-public-sector

22 Byddai cymhwyso'r cap yn effeithio ar yr Awdurdod petai terfyniadau cynnar yn cael eu hystyried ar gyfer staff uchel iawn neu weithwyr sydd dros 55 mlwydd oed. Mae'r rheoliadau'n gwneud darpariaeth penodol ar gyfer diffoddwyr tân a'r holl staff sy'n ymddeol ar sail afiechyd.

23 Mae cwestiynau'r ymgynghoriad, a'r ymatebion arfaethedig, ar gael yn Atodiad 1.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Nod y rheoliadau yw lleihau'r costau sy'n gysylltiedig â therfyniadau cynnar yn y sector cyhoeddus, a bydd hynny'n hybu cynaliadwyedd ariannol yn y tymor hir.
Cyllideb	Bydd y rheoliadau'n gosod cap gorfodol ar daliadau ymadael unigol. Y goblygiadau i'r gyllideb fydd gostyngiad yn y costau os yw'r Awdurdod yn penderfynu bod rhaid terfynu'n gynnar.
Cyfreithiol	Rhaid i'r Awdurdod gydymffurfio'n llwyr â'r holl ddeddfwriaeth berthnasol.
Staffio	Mae'r rheoliadau yr un mor berthnasol i'r holl staff, yn ddibynnol ar rai eithriadau ar gyfer diffoddwyr tân. Mae polisi disgresiynol ar gael i wella'r buddion statudol am ddileu swydd i staff sy'n gymwys i ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Mae'r rheoliadau yr un mor berthnasol i'r holl staff ond nid ydynt yn berthnasol yn achos ymddeoliadau ar sail afiechyd. Cynigiwyd eithriadau arbennig i ddiffoddwyr tân i fynd i'r afael â'r angen i gynnal ffitrwydd corfforol.
Risgiau	Ar sail profiad hanesyddol, ystyrir mai risgiau isel sy'n gysylltiedig â'r cap.

Atodiad 1

Cwestiynau'r Ymgynghoriad, a'r Ymateb

	Cwestiwn	**Ymateb**
1	A yw atodlen 1 drafft i'r rheoliadau yn cynnwys y cyrff a fwriedir?	Mae hyd a lled y rheoliadau yn ddigon cynhwysfawr i sicrhau cysondeb yn y sector cyhoeddus.
2	A ydych chi'n cytuno â'r rhestr gyfredol o gyrff dan sylw ar gyfer y cam cyntaf o roi'r rheoliadau ar waith? Os nad yw, rhowch resymau.	Dim sylwadau.
3	A ydych chi'n cytuno â'r eithradau a amlinellir? Os nad ydych, rhowch dystiolaeth.	Mae'r eithriadau ar gyfer diffoddwyr tân yn ymddangos yn gymesur i ofynion eu swyddi.
4	A yw'r cyfarwyddyd yn rhoi digon o gymorth i gyflogwyr ac unigolion allu cymwyso'r rheoliadau drafft fel y maent? Os nad yw, rhowch wybodaeth ynglŷn â sut i wella'r cyfarwyddyd.	Mae'r rheoliadau'n ymddangos yn ddigon cynhwysfawr i'w gwneud yn bosibl i gynnal asesiad i bennu pa daliadau y dylid eu cynnwys a'u heithrio wrth gyfrifo.
5	A yw'r cyfarwyddyd yn ddigon clir ynglŷn â sut i gymhwyso'r broses orfodol a'r broses ddisgresiynol o lacio'r rheoliadau, yn enwedig yn achos staff sy'n chwythu'r chwiban?	Byddai gwybodaeth bellach yn gymorth i roi arweiniad ar y meini prawf y dylid eu dilyn wrth bennu'r amgylchiadau penodol pan fo datgeliad chwythu'r chwiban yn caniatáu datgymhwyso'r rheoliadau.
6	A oes gwybodaeth bellach neu esboniad o sut i gymhwyso'r rheoliadau y dylid eu cynnwys yn y cyfarwyddyd yn eich barn chi? Os oes, rhowch fanylion.	Byddai'r cyfarwyddyd yn elwa ar gael enghreifftiau wedi'u gweithio allan i roi tystiolaeth o sut i gymwyso'r cap yn ymarferol.
7	A oes unrhyw effeithiau eraill na nodir uchod ac y byddech chi'n tynnu sylw atynt mewn perthynas â'r cynigion sydd yn y ddogfen ymgynghori?	Nodir nad ymddengys fod darpariaeth i'r cap fod yn destun cynnydd chwyddiannol fel y byddai disgwyl er mwyn sicrhau tegwch dros amser.
8	A allwch chi ddarparu gwybodaeth a data am yr effeithiau a nodir uchod?	Ni wnaethpwyd unrhyw waith modelu manwl.