

Polisi Cynllun Diswyddo Gwirfoddol



1. Rhagarweiniad

1.1. Bwriad y nodiadau isod yw amlinellu sut y bydd y Brifysgol yn rheoli'r Cynllun Diswyddo Gwirfoddol yn ofalus a thringar er mwyn lliniaru lle bo'n bosib yr effaith ar y staff sydd ar ôl ac ar y gwasanaeth a ddarperir.

2. Egwyddorion

2.1 Dyma egwyddorion y cynllun:

- a) Mae'n rhaid i'r cynllun fod yn un fforddiadwy a dangos 'gwerth am arian'.
- b) Dylai'r drefn ymgeisio fod yn agored, yn eglur a chyfartal.
- c) Ystyrir pob cais yn ofalus gan ystyried buddiannau cyllidol a rheoli'r Brifysgol.
- d) Bydd y cynllun yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- e) Dylai fod mor hyblyg ag y bo modd.
- f) Dylai'r cynllun fod yn ddigon deniadol i unigolion dderbyn y pecyn.
- g) Cyflwynir yr holl geisiadau i'r Adran Adnoddau Dynol eu cydlynu.

3. Cynllun Diswyddo Gwirfoddol

3.1 Mewn meysydd lle mae staff yn gwneud cais am ddiswyddo gwirfoddol a lle mae er budd y Brifysgol (naill ai'n uniongyrchol neu fel rhan o gadwyn o achosion), bydd y trefniadau canlynol mewn grym yn amodol ar fforddiadwyedd:

- **Bydd pob aelod o staff yn derbyn taliad o chwe mis o gyflog**

Os ydych yn aelod o gynllun pensiwn, efallai y gallwch hefyd gael rhai buddion o'r cynllun. Ceir mwy o fanylion isod:

- **Aelod o NEST**
 - Efallai y gallwch gael mynediad at eich buddion pensiwn os ydych dros 55 oed. Dylech gysylltu â NEST drwy eich cyfrif ar-lein os oes gennych unrhyw gwestiynau.

- **Aelod o BUPAS**

- Os ydych dros 55 oed, mae gennych y dewis o dderbyn eich buddion pensiwn **cyflawn** o'r dyddiad gadael.

- **Aelod o USS**

- Os ydych dros 55 oed gydag o leiaf 2 flynedd o wasanaeth cymwys, mae gennych yr opsiwn o dderbyn pensiwn **llai** o'r dyddiad gadael.

3.2 I wybod mwy am faterion pensiwn dylech gysylltu â Rheolwr Pensiynau'r Brifysgol, Eluned Hughes (eluned.hughes@bangor.ac.uk).

3.3 Er y gall unrhyw aelod staff wneud cais am ddiswyddo gwirfoddol, y Brifysgol yn ôl ei doethineb sy'n penderfynu a fydd yn derbyn cais unrhyw unigolyn gan roi ystyriaeth briodol i gynaliadwyedd, budd cost, a fforddiadwyedd.

3.4 Os bydd y Panel yn gwrthod y cais, ni fydd hawl i apelio.

3.5 Pan fydd aelod staff yn derbyn pecyn diswyddo gwirfoddol, ni fydd yn bosib fel rheol i'r Brifysgol eu hailgyflogi o fewn dwy flynedd, rhaid hefyd ystyried rheolau pensiwn a Chyllid a Thollau.

4. Y Drefn Ymgeisio

4.1 Er mwyn sicrhau y gweithredir y Cynllun mewn ffordd agored, bydd yr Undebau Llafur cydnabyddedig yn cael data di-enw o geisiadau a dderbynnir a chytundebau a wneir, gan ddangos bod y penderfyniadau'n rhai teg a chyfartal.

4.2 Cyflwynir ceisiadau i'r Adran Adnoddau Dynol eu hystyried. Gofynnir i Benaethiaid Adran/Ysgol roi sylwadau ar unrhyw geisiadau a chyflwyno unrhyw wybodaeth bellach. Bydd aelodau dynodedig o'r Pwyllgor Gweithredu yn ystyried ceisiadau.

Diswyddo Gwirfoddol - Hydref 2024

Cwestiynau Cyffredin

1. A yw'r Cynllun Diswyddo Gwirfoddol ar gael?

Ydy, mae'r cynllun ar gael.

2. A yw ar gael i holl staff y Brifysgol?

Ydy. Gall yr holl staff wneud cais, a chaiff ceisiadau eu cymeradwyo lle mae gwneud hynny er budd y Rheolwyr.

3. A yw'r cynllun diswyddo gwirfoddol yn gyflog 6 mis, ac ai cyflog gros neu net yw hyn?

Ydy, mae'r swm sy'n daladwy yn cyfateb i 6 mis o gyflog. Mae hyn yn seiliedig ar gyflog gros. Mae'r £30,000 cyntaf o unrhyw dâl diswyddo gwirfoddol yn ddi-dreth. Golyga hyn y byddai unrhyw un sy'n gweithio'n llawn amser ar gyflog o hyd at £60,000 yn derbyn y swm llawn heb unrhyw ddi-dreth. Fel arfer, mae hyn yn gyfwerth â thua 8 mis o gyflog net (cyflog clir).

Er enghraifft, byddai aelod o staff sy'n ennill £25,000 yn cael taliad diswyddo gwirfoddol o £12,500. Byddai eu cyflog net misol arferol (cyflog clir) yn dibynnu ar sawl peth, megis a ydynt yn talu i mewn i gynllun pensiwn, yn cymryd rhan mewn trefniadau aberthu cyflog, yn ad-dalu benthyciad myfyrwyr ac yn y blaen. Heb y ffactorau hyn byddai'r cyflog net misol tua £1,711 y mis. Dros 6 mis sy'n darparu cyflog clir o £10,266, byddai'r swm diswyddo gwirfoddol £2,234 yn fwy nag y byddent yn ei gymryd adref dros gyfnod o chwe mis.

4. A yw hi'n bosibl defnyddio buddion pensiwn?

Yn dibynnu ar oed yr aelod staff a rheolau'r cynllun, bydd yn bosibl derbyn buddion pensiwn wrth adael. Gellir cael rhagor o wybodaeth gan Reolwr Pensiynau'r Brifysgol, Eluned Hughes drwy e-bostio eluned.hughes@bangor.ac.uk

5. A fydd disgwyl i mi gytuno i Ddiswyddo Gwirfoddol heb gael datganiad o amcangyfrif buddion pensiwn?

Na fydd. Rhoddir cyfle i aelodau staff gael amcangyfrif o'u buddion pensiwn cyn iddynt dderbyn diswyddiad gwirfoddol yn ffurfiol; fodd bynnag, dylent fynegi diddordeb ar sail heb ragfarn cyn gynted â phosib.

6. Sut gallaf wneud cais am Ddiswyddiad Gwirfoddol?

Nid oes unrhyw ffurflen y mae angen ei chwblhau, gellir gwneud ceisiadau trwy'r Adran Adnoddau Dynol (hr@bangor.ac.uk) neu'n uniongyrchol at Nia Blackwell, Uwch Swyddog Adnoddau Dynol n.blackwell@bangor.ac.uk Tracy

Hibbert, Prif Swyddog Pobl t.hibbert@bangor.ac.uk neu Steffan Griffith, Dirprwy Brif Swyddog Pobl pos805@bangor.ac.uk. Gellir gwneud ymholiadau am ddiswyddo gwirfoddol yn gyfrinachol hefyd.

7. Alla i barhau i ystyried dewisiadau fel ymddeoliad hyblyg, cwotgi oriau ac yn y blaen?

Gallwch, mae sawl dewis ar gael; lleihau oriau gwaith a cymryd seibiant gyrfa. Mae gwytodaeth am bob un o'r rhain [ar we-dudalennau yr adran Adnoddau Dynol](#) neu drwy gysylltu â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol penodedig.

8. Oes dyddiad cau ar gyfer y Cynllun?

Mae disgwyl i'r Cynllun Diswyddo Gwirfoddol ddod i ben ar y 30^{ain} o Dachwedd 2024.

9. Sut mae Diswyddo Gwirfoddol yn wahanol i Dâl Diswyddo Statudol?

Tâl Diswyddo Statudol yw'r swm o arian y mae'n rhaid i sefydliad ei dalu i gyflogai yn ôl y gyfraith os nad oes eu hangen mwyach a'u bod felly yn colli eu swydd.

Fe'i cyfrifir gan ystyried oedran, hyd gwasanaeth, a chyflog. Mae hyd gwasanaeth wedi'i gapio ar 20 mlynedd, a chyflog wedi'i gapio ar £700 yr wythnos. Caiff unrhyw wasanaeth dros 20 mlynedd, ac unrhyw gyflog a enillir dros £700 yr wythnos felly ei ddiystyru at ddiben y cyfrifiad. Mae gan [Wefan y Llywodraeth](#) gyfrifiannell ar-lein i unrhyw un gyfrifo'r swm diswyddo statudol a fyddai'n daladwy iddynt.

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer taliad diswyddo statudol rhaid i weithwyr hefyd fod yn gyflogedig am isafswm cyfnod o ddwy flynedd. Nid oes gofyniad o'r fath ar gyfer y cynllun diswyddo gwirfoddol.

10. A yw'r swm sy'n daladwy drwy'r cynllun diswyddo gwirfoddol yn fwy na'r swm diswyddo statudol?

Fel arfer bydd diswyddo gwirfoddol yn darparu swm mwy. Er enghraifft, byddai aelod o staff 40 oed sy'n ennill £25,000 gyda 10 mlynedd o wasanaeth yn derbyn swm diswyddo gwirfoddol o £12,500. Y swm diswyddo statudol sy'n daladwy iddynt fyddai £4,790 (10 wythnos o gyflog).

Yn yr achosion hynny lle mae diswyddiad statudol yn darparu swm mwy, bydd y Brifysgol yn sicrhau bod y swm diswyddo gwirfoddol sy'n daladwy yn fwy na'r swm statudol.

11. Os ydw i'n gwneud cais am ddiswyddiad gwirfoddol, ydw i'n gallu parhau i wneud cais am swyddi gwag yn y Brifysgol?

Gellwch. Os byddwch yn cytuno i ddiswyddiad gwirfoddol gallwch barhau i wneud cais am leoedd gwag yn y Brifysgol hyd at eich dyddiad gadael cytunedig (e.e. y dyddiad y cytunwyd arno ar ôl i chi lofnodi a dychwelyd eich llythyr cynnig diswyddo gwirfoddol). Os cewch eich penodi i swydd arall, ni fydd eich cynnig o ddiswyddo gwirfoddol yn berthnasol mwyach.)

12. Os byddaf yn derbyn cynnig o ddiswyddiad gwirfoddol, faint o amser fydd gennyf i lofnodi a dychwelyd y cytundeb?

Pythefnos.