|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi Ymddeol]** |
| [Templed] |

**Canllaw yn unig yw hwn a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad.**

Mae’r canlynol yn enghraifft o Bolisi Ymddeol a ddarperir fel canllaw yn unig. Ni ddylid ei hystyried fel datganiad awdurdodol o’r gyfraith a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad.

Dylai rhai manylion eich polisi ymddeol gael eu llywio gan eich darparwr pensiynau a bydd angen ychwanegu hynny at eich polisi fel sy’n briodol.

**Polisi Ymddeol**

1. Cyflwyniad ac Amcanion y Polisi

Mae [ENW’R MUDIAD] yn cydnabod bod ei lwyddiant yn dibynnu ar ei allu i ddenu, recriwtio a chadw staff â chymwysterau, sgiliau a phrofiad addas.

Mae [ENW’R MUDIAD] hefyd yn cydnabod pwysigrwydd cefnogi ei staff i ganfod cydbwysedd rhwng eu gwaith a bywyd yn y cartref, nid yn unig yn ystod eu cyflogaeth ond hefyd o ran cynllunio’r cyfnod pontio i ymddeoliad ar adeg ac ar gyflymder sy’n addas i’r unigolyn.

Nid yw [ENW’R MUDIAD] yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw gyflogai ar sail oedran, ac oherwydd hynny nid oes ganddo derfyn oedran gorfodol ar gyfer ymddeoliad ei gyflogeion.

Pan fydd cyflogeion [ENW’R MUDIAD] yn cyrraedd yr oedran pan fo’r pensiwn ymddeol gwladol yn daladwy, bydd ganddynt hawl i barhau i weithio, cyn belled:

• Eu bod yn dymuno parhau i weithio gyda <Enw’r mudiad>

• Eu bod yn ddigon iach i wneud hynny ac yn gallu gwneud hynny

• Eu bod yn bodloni gofynion y swydd

Mae’r polisi yn gymwys i’r holl staff a gyflogir yn uniongyrchol beth bynnag fo oriau eu contractau, gradd, statws neu ryw.

Amcanion y Polisi Ymddeol a’r weithdrefn ymddeol yw:

1. Cefnogi cyflogeion sy’n ystyried, neu sydd wedi penderfynu ymddeol, ac amlinellu’r opsiynau sydd ar gael a’r cymorth y gellir ei ddisgwyl.
2. Galluogi cyflogeion i adael [ENW’R MUDIAD] gydag urddas a pharch
3. Helpu i gynnal perthnasoedd da yn y gweithle gyda chyflogeion eraill

2. Ymddeoliad

Felly bydd yn ofynnol i gyflogai sy’n penderfynu ymddeol ymddiswyddo o’i swydd, a chyflwyno hynny yn ysgrifenedig, gan ddarparu’r rhybudd sy’n ofynnol yn ei gontract cyflogaeth yn y ffordd arferol.

Mae’n fuddiol deall beth yw bwriad y cyflogeion ynghylch eu gyrfa i’r dyfodol a’u cynlluniau ar gyfer ymddeol, cyn belled â phosibl, a hynny at ddibenion [ENW’R MUDIAD] ar gyfer cynllunio gweithlu a chynorthwyo cyflogeion o ran cynllunio gyrfa. Bydd [ENW’R MUDIAD] yn trafod gyda’r holl gyflogeion, beth bynnag fo’u hoedran, a’u dyheadau o ran gyrfa yn y tymor byr, tymor canolig neu dymor hir. Byddem yn dymuno i gyflogeion ymgysylltu â thrafodaethau agored a thryloyw gyda'u rheolwyr llinell.

Cydnabyddir y gall bwriadau unigol i ymddeol newid o ganlyniad i amrywiaeth o amgylchiadau personol, a bydd unrhyw drafodaethau anffurfiol dim ond yn newid i fod yn ffurfiol ar ôl rhoi rhybudd o ymddeoliad.

Opsiynau Cyn Ymddeol

Cydnabyddir y bydd cyflogeion efallai yn dymuno newid eu patrwm gweithio fel y bo’n addas i’w hamgylchiadau unigol. Felly, efallai y bydd yn bosibl cytuno ar batrwm gweithio hyblyg, p’un ai y bwriedir i hynny arwain yn uniongyrchol at ymddeoliad llawn ai peidio.

Byddai angen i gyflogeion sy’n dymuno gweithio yn fwy hyblyg gyflwyno cais i weithio oriau hyblyg.

Ymddeoliad Cynnar

[OS YW CYNLLUN PENSIWN EICH MUDIAD YN CANIATAU YMDDEOLIAD CYNNAR, DYLID CYNNWYS YR WYBODAETH HON]

Salwch

[OS YW CYNLLUN PENSIWN EICH MUDIAD YN CANIATAU YMDDEOLIAD CYNNAR AR SAIL SALWCH, DYLID CYNNWYS YR WYBODAETH HONNO YMA]

Ymddeoliad Hyblyg

[OS YW EICH MUDIAD YN CYNNIG YMDDEOLIAD HYBLYG FEL OPSIWN (E.E. LLEIHAU ORIAU, CAMU I LAWR, YMDDEOL AC YNA DYCHWELYD), DYLID CYNNWYS YR WYBODAETH HONNO YMA A CHYFEIRIO AT EICH CYNLLUN PENSIWN’]

Perfformiad Gwael

Os bydd cyflogai yn perfformio’n wael dylai’r rheolwr llinell drafod hynny gyda’r cyflogai er mwyn canfod beth sy’n achosi hynny. Efallai y bydd methu â mynd i’r afael ag unrhyw berfformiad gwael gyda chyflogai, oherwydd y disgwylir y bydd yn ymddeol yn fuan, yn achos o wahaniaethu. Dylai rheolwyr llinell ganfod rheswm am berfformiad gwael, gan bennu cyfnodau gwella a chytuno ar ba hyfforddiant a datblygiad fyddai’n helpu’r cyflogai i fodloni’r disgwyliad busnes. Os na fydd y lefelau yn gwella a bod y rheolwr llinell wedi dilyn gweithdrefn perfformiad [ENW’R MUDIAD], gall benderfynu diswyddo'r gweithiwr ar sail gallu.

**Gwybodaeth Bellach**

**ACAS**

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk](http://www.hmrc.gov.uk/)

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/