Ymgynghoriad

Dyddiad Lansio 17 Mai 2006
Ymateb erbyn 9 Awst 2006
Cyf: DfES 0497-2006BKT-EN

Rhagorol, Hyblyg, Cynaliadwy – Cynllun Pensiwn Athrawon Cymru a Lloegr: Ymgynghoriad*

Mae'r ymgynghoriad yn gofyn am safbwyntiau ynghylch pecyn o ddiwygiadau i'r Cynllun Pensiwn Athrawon a gytunwyd drwy drafodaethau helaeth rhwng yr Adran, undebau athrawon a darlithwyr a chymdeithasau cyflogwyr.

department for
education and skills
creating opportunity, releasing potential, achieving excellence

Rhagorol, Hyblyg, Cynaliadwy – Cynllun Pensiwn Athrawon Cymru a Lloegr: Ymgynghoriad *

Ymgynghoriad

At	Aelodau'r CPA, cyflogwyr, cynrychiolwyr undeb ac eraill â diddordeb.
Cyflwynwyd	17 Mai 2006
Ymholiadau At	Os yw eich ymholiad yn ymwneud â chynnwys polisi'r ymgynghoriad, gallwch gysylltu â Thîm Pensiynau a Ffitrwydd Meddygol yr Adran Addysg a Sgiliau yn: e-bost: Enquiries.PMFT-SWG@dfes.gsi.gov.uk

Manylion Cysylltu

Christine Kane - Ffôn: 01325 391008 neu Richard Rudkin - Ffôn: 01325 392204

Enquiries.PMFT-SWG@dfes.gsi.gov.uk

1 Crynodeb Gweithredol

1.1 Sicrhau cynllun pensiwn galwedigaethol o'r radd flaenaf gyda buddion wedi'u diffinio (h.y. buddion yn seiliedig ar hyd y gwasanaeth pensiynadwy a chyflog ac nid yn ddibynnol ar berfformiad y farchnad stoc) ar gyfer athrawon nawr ac i'r dyfodol – dyna sydd wrth wraidd y modd y buom yn ymdrin â diwygio'r Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA). Mae cynaladwyedd yn allweddol ac rydym yn credu y bydd y cynigion hyn yn darparu cynllun pensiwn o ansawdd uchel i aelodau presennol ac aelodau newydd, a chynllun y byddant yn ei ystyried yn rhan werthfawr o'u pecyn tâl.

Fe wnaethom ni wrando ar yr hyn oedd gennych i'w ddweud y tro diwethaf y buom yn ymgynghori ac rydym wedi ymgorffori nifer o'r nodweddion roeddech yn dymuno eu gweld yn rhan o'r pecyn o welliannau a diwygiadau. Bydd llawer ohonynt yn cael eu hadlewyrchu yn y trefniadau ar gyfer aelodau newydd a'r addasiadau i'r cynllun ar gyfer aelodau presennol.

Mae'r ddogfen ymgynghorol hon yn gofyn am sylwadau ynghylch pecyn o ddiwygiadau i'r CPA yn Lloegr a Chymru* y cytunwyd arno rhwng undebau athrawon a darlithwyr, cynrychiolwyr cyflogwyr a'r Llywodraeth. Bydd yr ymgynghoriad yn para tan 9 Awst 2006 ac fe gewch fanylion ynghylch sut i roi eich safbwyntiau i ni yn adran 5.

Mae'r adolygiad hwn o'r CPA wedi ystyried holl agweddau'r ddarpariaeth bensiynau i athrawon a cheisiodd gyflwyno newidiadau a fydd yn a) arwain at CPA wedi'i foderneiddio gyda mwy o ddewis a hyblygrwydd i aelodau; b) cyflwyno gwelliannau i ddarpariaethau'r cynllun; ac c) sicrhau cynaladwyedd ariannol y cynllun yn y tymor hir.

Rhoddir crynodeb o'r pecyn cyffredinol o newidiadau ar gyfer aelodau newydd ac aelodau presennol yn adran 3. Cafodd egwyddorion pob darpariaeth eu cytuno rhwng undebau athrawon, cymdeithasau cyflogwyr a'r DfES yn dilyn trafodaethau cynhyrchiol ers cyfarfodydd y Fforwm Gwasanaethau Cyhoeddus (PSF) ** yn 2005.

Elfen allweddol o'r egwyddorion hynny oedd y dylai diwygiadau i'r cynllun gynnwys oedran pensiwn o 65 ar gyfer aelodau newydd. Gallai aelodau presennol gadw oedran pensiwn o 60 cyn belled â bod cost darparu'r ddarpariaeth yn cael ei thalu gan yr aelodau. Mae'r pecyn o ddiwygiadau a ddisgrifir yn y ddogfen hon yn bodloni'r gofyniad hwnnw. Yr oedd yr holl bartïon, fodd bynnag, yn awyddus i sicrhau bod y modd yr oedd cost gadael i'r aelodau presennol gadw oedran pensiwn o 60 yn cael ei drin yn digwydd yn deg rhwng aelodau presennol ac aelodau newydd. Llwyddwyd i wneud hyn trwy gytundeb sy'n golygu y byddai holl aelodau'r cynllun yn talu'r un gyfradd gyfraniadau o 6.4%, ond y byddai aelodau newydd gydag oedran pensiwn o 65 yn elwa ar welliant yn y gyfradd y mae eu pensiwn yn tyfu (y gyfradd gronni). Tra bydd aelodau presennol yn cadw at gyfradd gronni o 1/80 o gyflog am bob blwyddyn o wasanaeth, gyda lwmp-swm o 3 gwaith eu cyflog, byddai'r gyfradd gronni ar gyfer aelodau newydd yn 1/60 o gyflog am bob blwyddyn o wasanaeth, gyda hyblygrwydd llwyr dros faint o lwmp-swm a gymerid o fewn terfynau trechol a osodir gan HMRC.

Mae prisiad 2004 y CPA yn nodi bod angen i'r gyfradd gyfraniadau gynyddu 0.8% o 1 Ionawr 2007. Fel rhan o'r trefniant rhannu costau a gytunwyd gydag undebau a chynrychiolwyr cyflogwyr, eid i'r afael â hyn trwy gynyddu cyfradd gyfraniadau'r aelodau yn ôl 0.2% (mae hyn yn cael ei gynnwys yn y ffigur 6.4% ar gyfer cyfanswm cyfradd gyfraniadau'r aelodau a nodir yn y paragraff blaenorol); a chynnydd o 0.6% yng nghyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr. Byddai'r ddau gynnydd yn dod i rym o 1 Ionawr 2007.

Mae rhagor o fanylion yn cael eu nodi yn y ddogfen ymgynghorol a osodwyd yn ôl yr adrannau canlynol:

Dyma'r adrannau: -

1. Crynodeb gweithredol
2. Datganiad ar y cyd
3. Crynodeb o'r pecyn cytûn o ddiwygiadau a gwelliannau
4.1 Amseru – gweithredu'r trefniadau newydd
4.2. Aelodaeth awtomatig o'r cynllun ar gyfer gweithwyr rhan amser
4.3. Cyflog a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo buddion pensiwn
4.4. Prynu buddion pensiwn ychwanegol
4.5. Ymddeol graddol
4.6. Buddion i'r partner sy'n fyw
4.7. Ymddeol ar sail afiechyd
4.8. Hyblygrwydd ychwanegol posibl***
4.9. Trefniadau ymddeol yn gynnar a diswyddo
4.10. Cyfraddau cyfraniadau
5. Sut i ymateb
6. Copïau ychwanegol

7. Cynlluniau ar gyfer cyhoeddi'r canlyniadau
8. Ffurflen ymateb i'r ymgynghoriad

Gan mai pecyn o welliannau a diwygiadau a gynigir yma, argymhellir y dylid ystyried y cynigion yn holistig ac nid yn unigol

*Cynhelir ymgynghoriadau ar wahân maes o law o ran cynlluniau pensiwn athrawon yn yr Alban a Gogledd Iwerddon lle gallai cydrannau a chostau newidiadau i'r cynlluniau fod yn wahanol i'r rhai yng Nghymru a Lloegr.

**Gweler www.teachernet.gov.uk/pensions

***Fe fydd y rhain a nifer o faterion manwl yn destun trafodaethau sy'n parhau rhwng yr undebau, cyflogwyr a'r DfES yn ystod cyfnod yr ymgynghoriad.

2 Datganiad ar y cyd i aelodau.

2.1 Datganiad ar y cyd yw hwn a gyhoeddir gan yr Adran Addysg a Sgiliau (DfES), ochr yr athrawon ac ochr y cyflogwyr.

Ochr yr athrawon:-

ACM, ASCL, ATL, AUT, NAHT, NASUWT, NATFHE, NSEAD, NUT, PAT, UCAC ac UCU (o 1 Mehefin 2006, yr AUT a NATFHE cyn hynny).

Ochr y cyflogwyr: -

AoC, FASNA, ISBA, ISC, NEOST, SFCF, ac UCEA.

2.2 Mae'r Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA) yn newid. Mae'r pecyn diwygiedig wedi'i drafod ar y cyd a chytunwyd arno gan y DfES, undebau athrawon a darlithwyr a chymdeithasau'r cyflogwyr yng nghyd-destun y cytundeb y daethpwyd iddo ym mis Hydref 2005 rhwng y Llywodraeth a'r TUC ar y fframwaith ar gyfer y ddarpariaeth bensiynau yn y dyfodol yng nghynlluniau pensiwn yr Athrawon, y GIG a'r Gwasanaeth Sifil.

Rydym o'r farn y bydd y pecyn hwn o newidiadau sy'n moderneiddio a gwella'r CPA yn ffordd deg, gytbwys o ymateb i'r heriau o gwrdd â'r costau cynyddol, gan gynnal ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer athrawon ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, gan adlewyrchu newidiadau cymdeithasol a sicrhau bod y CPA yn parhau'n gynaliadwy a fforddiadwy yn y tymor hir.

Wrth galon y cynigion hyn ar gyfer diwygio y mae nifer o elfennau, gan gynnwys pwysigrwydd cyfleoedd cyfartal mewn gweithlu amrywiol, yr angen i adnabod a mynd i'r afael â nodweddion yn y CPA sydd wedi dyddio, a datblygu dewisiadau ymddeol mwy hyblyg er mwyn bodloni dyheadau

gweithwyr hŷn i wneud y mwyaf o'u profiad a'u harbenigedd.

Mae'r cyfraniad ariannol sylweddol a wneir i'ch pensiwn gan eich cyflogwyr yn dangos eu hymrwymiad parhaus i chi a'u hawydd i barhau i ddarparu cynllun pensiwn o'r radd flaenaf i chi fel rhan o'r gydnabyddiaeth gyffredinol a gewch am ddewis dod yn rhan o'r proffesiwn dysgu a pharhau'n rhan ohono.

Gyda'r trefniadau newydd, bydd athrawon presennol yn gallu cadw oedran pensiwn o 60. Oedran pensiwn o 65 fydd gan aelodau newydd o fis Ionawr 2007 ond byddant yn elwa yn sgil cynnydd sylweddol yn y gyfradd y mae eu pensiwn yn cronni. Bydd mwy o hyblygrwydd a mwy o ddewis ynghylch materion pwysig megis sut y gall athrawon gynilo a chynllunio ar gyfer ymddeol, fel y gallant wneud yn fawr o fanteision bod yn rhan o'r CPA gydol eu hoes waith yn ogystal ag ar ôl ymddeol. Er enghraifft, bydd yr holl athrawon yn gallu dewis dyddiad ymddeol sy'n wahanol i'w hoedran pensiwn arferol.

Fe fydd yna hefyd fwy o ddewisiadau o ran cynilo ar gyfer pensiwn y tu allan i'r prif gynllun ac o ran faint o lwmp-swm di-dreth y gall yr athrawon ei gymryd adeg ymddeol, o'r CPA yn ogystal ag o gynllun cysylltiedig AVC Athrawon.

Mae bod yn gynaliadwy a fforddiadwy yn allweddol er mwyn sicrhau dyfodol tymor hir y CPA, i chi ac i aelodau'r cynllun yn y dyfodol. Byddwn yn sicrhau hyn trwy lunio cytundeb lle bydd aelodau a chyflogwyr yn rhannu'n gyfartal unrhyw bwysau o du costau neu unrhyw arbedion a gyfyd yn y dyfodol.

Mae'r cynigion i ddiwygio'r CPA yn ganlyniad cryn waith ar eich rhan gan undebau athrawon a darlithwyr, cymdeithasau cyflogwyr a'r DfES; ac maent yn gyflawniad o bwys i bob ochr. Rydym yn credu bod y trefniadau newydd yn rhoi cydbwysedd da, teg rhwng buddiannau athrawon a threthdalwyr. Gobeithio y byddwch chithau'n credu hynny ac y rhoddwch eich sylwadau i ni yn ystod yr ymgynghoriad ffurfiol a fydd yn parhau am y 12 wythnos nesaf.

Mae prosesau adolygu cyfochrog yn cael eu cynnal ar gyfer y Cynlluniau Pensiwn Athrawon yn yr Alban a Gogledd Iwerddon. Pan fyddant ar ben, cyhoeddir datganiadau tebyg ar y cyd.

(mae unrhyw gyfeiriad at athro/athrawes/athrawon yn cynnwys holl aelodau'r cynllun).

3 Crynodeb o'r pecyn cytûn o ddiwygiadau a gwelliannau.

3.1 **Bydd y pecyn diwygiadau cytûn ar gyfer <u>aelodau newydd</u> o 1 Ionawr 2007 yn cynnwys:**
• Oedran Pensiwn Arferol (NPA) o 65;

• Oedran Ymddeol Isaf o 55, ac eithrio ar sail afiechyd;

• Pensiwn yn seiliedig ar 1/60 o'r cyflog ar gyfer pob blwyddyn o wasanaeth pensiynadwy gyda'r dewis hyblyg i gymryd hyd at 25% o 'werth y gronfa' ar ôl cymudo fel lwmp-swm di-dreth trwy ildio £1 o bensiwn blynyddol am £12 o lwmp-swm;

• Buddion yn daladwy i bartneriaid dibynnol a enwebir (o'r rhyw arall ac o'r un rhyw);

• I'r priod, partneriaid sifil sy'n fyw a phartneriaid dibynnol a enwebir, bydd pensiynau'n cael eu talu am oes;

• Pecyn ymddeol oherwydd afiechyd wedi'i adolygu – mewn haenau, gyda buddion ar lefel uwch ar gyfer analluogrwydd llwyr a buddion ar lefel is ar gyfer analluogrwydd rhannol;

• Y gorau o gyflog y flwyddyn olaf neu'r 'cyfartaledd wedi'i adbrisio (yn unol â'r Mynegrif Prisiau Manwerthu (RPI)) o'r tair blynedd olynol o gyflog gorau yn y deng mlynedd olaf o wasanaeth' i gael ei ddefnyddio ar gyfer cyfrifo buddion adeg ymddeol;

• Cyfleuster i brynu hyd at £5,000 o bensiwn blynyddol yn ychwanegol;

• Grant marwolaeth o 3 gwaith y cyflog;

• Trefniadau ymddeol graddol a fyddai'n galluogi aelodau'r CPA, dan amgylchiadau penodol, i barhau i weithio fel athrawon o fewn y CPA gan dynnu rhywfaint neu'r cyfan o'u buddion pensiwn cronedig; a

• Chodiad actiwaraidd ar gyfer y rhai sy'n parhau mewn gwaith y tu hwnt i NPA 65, heb ddefnyddio eu buddion pensiwn.

3.2 **Ar gyfer <u>aelodau presennol</u>, cedwir oedran pensiwn (NPA) arferol o 60 a bydd y trefniadau cyfredol yn cael eu haddasu a'u gwella yn y ffyrdd canlynol:**
• Oedran Ymddeol Isaf o 55 erbyn 2010 ac eithrio ar sail afiechyd;

• Buddion yn daladwy i bartneriaid dibynnol a enwebir (o'r rhyw arall ac o'r un rhyw);

• I'r priod, partneriaid sifil sy'n fyw a phartneriaid dibynnol a enwebir, bydd pensiynau'n cael eu

talu am oes;

• Y gorau o gyflog y flwyddyn olaf neu'r 'cyfartaledd wedi'i adbrisio (yn unol â'r Mynegrif Prisiau Manwerthu (RPI)) o'r tair blynedd olynol o gyflog gorau yn y deng mlynedd olaf o wasanaeth' i gael ei ddefnyddio ar gyfer cyfrifo buddion adeg ymddeol;

• Pecyn ymddeol oherwydd afiechyd wedi'i adolygu – mewn haenau, gyda buddion ar lefel uwch ar gyfer analluogrwydd llwyr a buddion ar lefel is ar gyfer analluogrwydd rhannol;

• Mwy o gyfle i gymryd lwmp-swm di-dreth uwch a phensiwn ar lefel is;

• Cyfleuster i brynu hyd at £5,000 o bensiwn blynyddol yn ychwanegol;

• Cynnydd yn y grant marwolaeth i 3 gwaith y cyflog; a

• Threfniadau ymddeol graddol a fyddai'n galluogi aelodau'r CPA, dan amgylchiadau penodol, i barhau i weithio fel athrawon o fewn y CPA gan dynnu rhywfaint neu'r cyfan o'u buddion pensiwn cronedig.

4 Y Cynigion

4.1 Amseru – gweithredu'r trefniadau newydd

4.1.1 Er mwyn caniatáu digon o amser ar gyfer ymgynghoriad cyhoeddus llawn a'r cyfle i roi sylw i'r ymatebion a chyhoeddusrwydd i'r canlyniad, cynigir y dylai'r trefniadau pensiwn diwygiedig ddod i rym o 1 Ionawr 2007.

Diffiniad aelodau newydd fydd y rhai sy'n dod i mewn i'r cynllun heb unrhyw wasanaeth pensiynadwy blaenorol i'w credyd a'r rhai sy'n dychwelyd i ddysgu ar ôl bod allan o wasanaeth pensiynadwy am fwy na phum mlynedd.

Bydd athrawon sydd ar hyn o bryd wedi bod allan o wasanaeth pensiynadwy am fwy na phum mlynedd, ond a fydd yn dychwelyd i addysgu erbyn 31 Rhagfyr 2007 yn gwneud hynny dan ddarpariaethau presennol y cynllun ni waeth pa mor hir oedd y toriad yn y gwasanaeth. Bydd y rhai a fydd yn mynd yn ôl i wasanaeth pensiynadwy ar ôl 31 Rhagfyr 2007, yn dilyn toriad gwasanaeth o fwy na 5 mlynedd, yn ddarostyngedig i'r darpariaethau sy'n gymwys i aelodau newydd fel y nodir yn adran 3 o ran eu gwasanaeth yn y dyfodol. Serch hynny, byddai buddion sydd eisoes wedi cronni yn parhau'n daladwy yn 60 oed.

Mae trafodaethau yn parhau er mwyn penderfynu ar yr isafswm cyfnod priodol y byddai'n rhaid bod yn aelod o'r cynllun ar ôl toriad mewn gwasanaeth pensiynadwy fel bod athrawon sy'n cymryd toriad dilynol yn eu gwasanaeth yn gallu dychwelyd maes o law a dal i gadw NPA o 60 o

ran eu gwasanaeth yn y dyfodol.

Fe fydd mwy o hyblygrwydd a mwy o ddewis ynghylch materion pwysig megis sut y gall athrawon gynilo a chynllunio ar gyfer ymddeol, fel y gallant ymelwa ar fod yn rhan o'r CPA yn ystod eu hoes waith yn ogystal ag wedi ymddeol. Er enghraifft, bydd yr holl athrawon yn gallu dewis dyddiad ymddeol sy'n wahanol i'w hoedran pensiwn arferol.

4.1.2 Astudiaethau Achos:

a) **Athrawes ar hyn o bryd**

Mae Amerjit yn 45 oed; fe ymunodd â'r proffesiwn yn syth o'r brifysgol yn 23 oed. Rhoddodd y gorau i ddysgu am gyfnod er mwyn cael ei phlant, gyda thoriad o bedair blynedd yn ei gwasanaeth. Ei hoedran ymddeol arferol yw 60 ac o gymryd y bydd hi'n parhau mewn cyflogaeth bensiynadwy nes ei bod yn 60, fe fydd ei chyfrifiadau pensiwn yn seiliedig ar 33 blynedd o wasanaeth. Gan dybio, er dibenion cyfrifo, y bydd ganddi gyflog terfynol o £37,000 mae'r cyfrifiadau canlynol yn dangos ei buddion posib.

Cyn cymudo

Pensiwn £37,000 x 33/80 =bsp;£15,263
Lwmp-swm (3 x pensiwn) £45,789

Dan y cynigion newydd, fe all hi gymudo swm rhwng y 3/80 cyfredol a hyd at uchafswm o 25% o werth y gronfa a'i gymryd fel lwmp-swm.

Mae hyn yn golygu y gallai Amerjit gael uchafswm o £81,765 fel lwmp-swm, h.y. £35,976 ychwanegol ar ben y lwmp-swm ar sail 3/80 sef £45,789.

Am bob £12 o lwmp-swm ychwanegol a gymer, byddai pensiwn Amerjit yn lleihau £1. Felly, petai hi'n penderfynu cymryd £24,000 ychwanegol o lwmp-swm i roi cyfanswm o £69,789, byddai ei phensiwn yn lleihau, o £15,263 y flwyddyn i £13,263 y flwyddyn.

b) **Aelod newydd**

Bydd Paul yn dechrau fel athro ym mis Medi 2007 yn 35 oed a bydd yn ymddeol yn 2037 yn 65. Gan dybio, er dibenion cyfrifo, y bydd ganddo gyflog terfynol o £40,000 (gan ddefnyddio gwerthoedd heddiw) byddai ganddo hawl i'r pensiwn canlynol.

Cyn cymudo

Pensiwn £40,000 x 30/60 =bsp; £20,000.00

Gall gymudo hyd at uchafswm o 25% o werth y gronfa yn lwmp-swm. Yn achos Paul, gallai gael uchafswm lwmp-swm o £85,680. Am bob £12 o lwmp-swm a gymer, byddai pensiwn Paul yn

lleihau £1.

Felly gallai gymudo uchafswm o £7,140 o'i bensiwn a derbyn lwmp-swm o tua £85,680

Ar ôl uchafswm cymudo

Pensiwn £ 12,860 (h.y. £20,000 tynnu £7,140)
Lwmp-swm £ 85,680

c) 15 mlynedd o wasanaeth sydd gan Carol. Ar hyn o bryd, mae hi ar ganol toriad pedair blynedd yn gweithio dramor. Mae hi'n bwriadu dychwelyd i'r dosbarth ym mis Ebrill 2009, ar ôl y toriad pedair blynedd, gan olygu y bydd ei gwasanaeth yn y dyfodol yn dal i gronni gydag NPA o 60 oed.

Ar ôl blwyddyn arall o wasanaeth, sy'n gwneud cyfanswm o 16 hyd fis Ebrill 2010, mae Carol yn ymuno â'i phartner yn America ac nid yw mewn gwasanaeth tan fis Hydref 2016. Pan fydd hi'n dychwelyd, NPA o 65 sy'n berthnasol i'w gwasanaeth o hynny ymlaen, ond gyda chyfradd gronni o 1/60 yn hytrach na 1/80. Mae hi'n parhau mewn cyflogaeth am 15 mlynedd arall nes ei bod yn 60, a bryd hynny mae'n ymddeol.

I Carol, mae 16 blwyddyn o wasanaeth yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio NPA o 60 (1/80 pensiwn a 3/80 lwmp-swm) a 15 blwyddyn ar NPA o 65 (1/60 a dewis ynghylch faint o lwmp-swm). Fe allai hi gymryd ei holl fuddion yn 60 oed gyda gostyngiad actiwaraidd ar y 15 mlynedd sydd ag NPA o 65 (oherwydd ei bod yn eu cymryd yn gynnar), neu fe allai hi gymryd ei buddion NPA 60 a gadael y buddion NPA 65 tan ei bod yn 65 fel na fyddai unrhyw ostyngiad.

d) Mae Jim wedi rhoi'r gorau i ddysgu am gyfnod er mwyn gofalu am ei rieni oedrannus ond mae'n llwyr fwriadu dychwelyd i ddysgu, ac mae'n clywed am y newidiadau i'r CPA trwy ddarllen y TES. Eisoes, ni fu mewn gwasanaeth ers pedair blynedd. Mae'n trefnu cytundeb rhan amser i ddysgu mewn ysgol leol o fis Ebrill 2007 tan fis Tachwedd 2007. Yn y diwedd, mae Jim yn dychwelyd i ddysgu'n llawn amser yn gynnar yn 2009 ac yn gweithio nes ymddeol. I Jim, mae ei holl wasanaeth yn cael ei gyfrifo ar sail NPA o 60.

4.2 Aelodaeth awtomatig o'r cynllun ar gyfer y rhai sy'n mynd i benodiadau newydd rhan amser

4.2.1 Pam newid?

Ar hyn o bryd, yr unig amser y mae cyflogaeth ran amser yn bensiynadwy yw os yw'r unigolyn yn dewis ymuno â'r CPA. Trwy wneud gwasanaeth rhan amser yn bensiynadwy yn awtomatig o adeg y penodiad mae'r ymdriniaeth yn gyson ag i'r rhai sy'n gweithio'n llawn amser. Fe fydd y newid yn annog mwy o bobl i fanteisio ar y CPA a'r buddion a gynigir ganddo ac yn cyd-fynd â pholisi pensiwn ehangach y Llywodraeth ynghylch cefnogi unigolion i fwyhau eu darpariaeth bensiwn.

4.2.2 **Y sefyllfa arfaethedig**

Bydd cytundebau rhan amser newydd sy'n dechrau ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007 yn bensiynadwy yn awtomatig, oni bai fod y person wedi dewis peidio ag ymuno â'r CPA o'r blaen. Lle nad yw unigolyn yn dymuno i'w gwasanaeth rhan amser fod yn bensiynadwy, bydd yr un trefniadau yn parhau fel y gallant beidio ag ymuno â'r CPA.

4.2.3 **Sut bydd y cynigion yn effeithio ar aelodau newydd a phobl mewn 'gwasanaeth wedi'i eithrio':**

(Sylwch: Mae 'gwasanaeth wedi'i eithrio' yn cynnwys gwasanaeth rhan amser lle na wnaed dewis rhan amser i ymuno â'r cynllun a gwasanaeth llawn amser nad yw'n bensiynadwy oherwydd bod y person wedi dewis peidio ag ymuno.)

Fe fydd aelodau newydd, yn rhan amser a llawn amser, yn cael mynediad awtomatig at gyflogaeth bensiynadwy yn y CPA os bydd eu cyflogaeth yn dechrau ar ôl 1 Ionawr 2007, oni bai eu bod yn dewis peidio ag ymuno.

Ar gyfer pobl sydd eisoes mewn cyflogaeth ran amser wedi'i heithrio ar 1 Ionawr 2007, oherwydd nad ydynt wedi gwneud dewis rhan amser i ymuno â'r CPA fe fydd hon yn parhau'n gyflogaeth nad yw'n bensiynadwy ar ôl 1 Ionawr 2007 a hyd nes y byddant yn gwneud dewis rhan amser neu fod eu cytundeb yn newid.

Ar gyfer pobl sydd mewn cyflogaeth ran amser wedi'i heithrio ar 1 Ionawr 2007 oherwydd eu bod wedi dewis peidio ag ymuno â'r CPA fe fydd hyn yn parhau i fod y tu allan i'r cynllun hyd yn oed os byddant yn dechrau cytundeb rhan amser newydd ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007, oni bai, wrth gwrs, eu bod yn dewis ymuno.

4.2.4 **Sut bydd y cynigion yn effeithio ar aelodau presennol y cynllun:**

Cyflogaethau llawn amser a rhan amser cyfamserol

Mae'r rheoliadau pensiwn yn gosod cyfyngiad o 365 diwrnod y flwyddyn o gredyd gwasanaeth pensiynadwy ni waeth a yw'r unigolyn mewn cyflogaeth lawn amser a rhan amser yn gyfamserol.

Unwaith y daw gwasanaeth rhan amser yn bensiynadwy yn awtomatig ni fydd yn ymarferol i gyflogaeth ran amser a wneir ar yr un pryd â chyflogaeth lawn amser fod yn bensiynadwy yn awtomatig ac nid yw'n ddichonadwy i rywun ddewis yn rhannol i beidio ag ymuno. Felly, fe fydd y rheoliadau newydd yn nodi'n benodol na fydd gwasanaeth rhan amser a wneir yn gyfamserol â chyflogaeth bensiynadwy lawn amser yn bensiynadwy.

Cyflogaethau rhan amser cyfamserol

Fe fydd y cyfyngiad o 365 diwrnod y flwyddyn ar gyfer cyflogaeth gyfamserol ran amser yn parhau'n rhan o reoliadau'r CPA. Mae hyn yn golygu na fydd hi'n dal ddim yn bosib i aelodau'r

cynllun sydd â mwy nag un gyflogaeth ddewis yn rhannol i beidio ag ymuno a thalu cyfraniadau ar gyfer un (neu fwy) o gyflogaeth(au) penodol yn unig.

Ôl-weithredol

Bydd gwasanaeth pensiynadwy yn gymwys o ddiwrnod cyntaf cytundeb sy'n dechrau ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007. Fel arfer, ni fydd yn bosib i bobl sydd eisoes mewn cyflogaeth ran amser gael mynediad ôl-weithredol i'r cynllun. Dylai unrhyw athrawon rhan amser presennol nad ydynt wedi dewis ymuno â'r CPA ac sy'n dymuno gwneud hynny, gysylltu â'u cyflogwr cyn gynted â phosib. Bydd Strategaeth Gyfathrebu a gytunir gan yr holl bartïon yn sicrhau y defnyddir nifer o sianelau er mwyn rhannu negeseuon allweddol am fuddiannau bod yn aelod o'r CPA.

4.3 Cyflog a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo buddion pensiwn

4.3.1 Yr angen am newid

Un nod allweddol wrth foderneiddio'r CPA oedd creu cynllun mwy hyblyg a bydd y darpariaethau a gynigir yn cefnogi'r aelodau sy'n dymuno rheoli'r symudiad at ymddeol dros gyfnod o amser.

Mae'r angen am hyblygrwydd fel hyn yn cael ei ategu gan y ffaith fod nifer gynyddol o athrawon eisoes yn dewis cymryd Buddion Wedi'u Gostwng yn Actiwaraidd (ARB) ac yna'n dychwelyd i ddysgu.

Yn ychwanegol at hynny, ar hyn o bryd nid yw'r dull cyflog terfynol a ddefnyddir, sy'n cymryd y flwyddyn orau yn y tair blynedd diwethaf o ddysgu cyn y dyddiad ymddeol, yn rhoi ystyriaeth i amgylchiadau lle nad yw cyflog uchaf yr athro/athrawes yn digwydd yn y tair blynedd olaf cyn iddynt ymddeol. Er enghraifft, petaent wedi symud rhwng sectorau a thrwy hynny eu cyflog wedi lleihau, neu petaent wedi rhoi'r gorau i dderbyn lwfansau rheoli, yna gallai eu cyflog mwyaf buddiol fod y tu allan i'r cyfnod hwn o 3 blynedd.

Er bod y darpariaethau cyfredol ar gyfer ymddeol yn gynnar gydag ARB, camu i lawr a'r trefniadau rhan amser, yn cynnig rhywfaint o gefnogaeth i'r rhai sydd eisiau arafu neu ysgwyddo llai o gyfrifoldeb, rydym yn cydnabod y gellid gwneud mwy i gefnogi patrymau gweithio mwy modern i bobl sy'n nesáu at ymddeol. Yn neilltuol, mae'r trefniadau camu i lawr yn mynnu bod angen bodloni meini prawf penodol a bod yn rhaid i'r ymgeisydd nodi dewis penodol pan fyddant yn symud i swydd â llai o gyfrifoldeb. Dan y trefniadau arfaethedig hyn, byddai gwarchodaeth awtomatig rhag unrhyw effeithiau andwyol ar fuddion pensiwn, heb unrhyw ffurflenni nodi dewis a heb fod angen i'r unigolyn wneud unrhyw beth.

Yn ychwanegol, rydym eisiau cadw'r sgiliau gwerthfawr a'r profiad y mae pobl wedi'i gasglu gydol eu gyrfa trwy gynnig ymagwedd fwy hyblyg a fyddai'n caniatáu iddynt barhau i wneud cyfraniad cadarnhaol gan, er enghraifft, leihau'r graddau y maent yn gweithio.

4.3.2 **Y ddarpariaeth arfaethedig**

Cynigir mai'r cyflog a ddefnyddid ar gyfer cyfrifo pensiwn athro/athrawes fyddai'r uchaf o naill ai:

1. Cyflog yr aelod yn y 12 mis olaf cyn ymddeol, neu

2. Cyfartaledd y cyflogau gorau mewn tair blynedd olynol yn y 10 mlynedd cyn ymddeol, wedi'u hailbrisio.

4.3.3 **Sut bydd y cynigion yn effeithio ar aelodau: -**

Fe fydd llawer mwy o hyblygrwydd i unigolion, yn aelodau presennol ac aelodau newydd, o ran sut y byddant yn gallu rheoli eu symudiad at ymddeol. Bydd y cynigion yn cefnogi trefniadau gweithio hyblyg a byddant yn sicrhau na fydd unrhyw ostyngiadau mewn cyflog hyd at 10 mlynedd cyn ymddeol yn cael effaith andwyol ar bensiwn yr aelod.

Fe fydd y trefniadau hyn ar gael i holl aelodau'r CPA sydd â gwasanaeth yn y cynllun ar neu ar ôl y dyddiad arfaethedig ar gyfer dod i rym, sef 1 Ionawr 2007, a byddent yn cael eu defnyddio i gyfrifo'r holl fuddion lle defnyddir y diffiniad "cyflog terfynol" ar hyn o bryd.

Bydd aelodau nad ydynt yn gwasanaethu ac na fyddant yn dychwelyd i wasanaethu, yn parhau i gael cyfrifo'u buddion dan y trefniadau cyfredol.

Bydd y trefniadau presennol ar gyfer camu i lawr yn darfod wedi i'r trefniadau newydd ddod i rym a byddant yn cael eu tynnu'n ôl bryd hynny. Fe fydd yna, fodd bynnag, gyfnod trosi o ddwy flynedd tan 31 Rhagfyr 2008 pryd y bydd y trefniadau newydd ar gyfer cyflog pensiynadwy yn gweithio ochr yn ochr â'r trefniadau cyfredol ar gyfer cyflog cyfartalog, gyda'r athro/athrawes yn derbyn buddion ar sail pa bynnag gyfrifiad sy'n rhoi'r pensiwn uchaf.

4.3.4 <u>Astudiaethau Achos:</u>

Mae'r astudiaethau achos hyn yn dangos sut bydd y cynnig yn effeithio ar ddau unigolyn gyda gwahanol batrwm gyrfa, gan gymharu'r darpariaethau arfaethedig a'r rhai cyfredol.

a) Athrawes gyda llwybr gyrfa traddodiadol. Mae'r cyflog wedi cynyddu o un flwyddyn i'r llall a'r pensiwn yn seiliedig ar y cyflog yn y deuddeng mis cyn ymddeol. Mewn sefyllfa fel hyn, bydd yr athrawes yn derbyn yn union yr un lefel o fuddion dan y trefniadau arfaethedig â than y trefniadau cyfredol.

b) Athro dosbarth oedd â lwfans (e.e. lwfans rheoli) ond a gollodd y lwfans nifer o flynyddoedd cyn ymddeol. Dan y trefniadau cyfredol, ni fyddai'r lwfans yn cyfrif tuag at ei bensiwn, gan iddo gael ei dalu fwy na thair blynedd cyn i'r athro ymddeol. Fodd bynnag, dan y trefniadau arfaethedig, byddai pensiwn yr athro yn seiliedig ar gyfartaledd y tair blynedd olynol uchaf. Yn yr achos hwn, gan dybio bod gan yr aelod 35 mlynedd o wasanaeth, byddai'r pensiwn yn seiliedig ar 35/80 o £42,654 (cyfartaledd ei enillion ym mlwyddyn 2, 3 a 4, wedi'i ailbrisio). Heb y newid agwedd hwn,

byddai ei fuddion ar sail 35/80 o £41,154. O ganlyniad i'r newid hwn, fe fydd yr athro yn derbyn lwmp-swm ychwanegol o £1,968 a phensiwn blynyddol ychwanegol o £656.

Patrymau eglurhaol o enillion pensiynadwy yn astudiaethau achos a a b:

	Bl 1	Bl 2	Bl 3	Bl 4	Bl 5	Bl 6	Bl 7	Bl 8	Bl 9	Bl 10	Cyfredol	Arfaethedig
a	30,000	30,900	31,827	32,782	33,765	34,778	35,822	36,896	38,003	39,143	39,143	39,143
b	35,000	36,050	37,132	38,245	35,500	36,565	37,662	38,792	39,956	41,154	41,154	42,654

(gan dybio chwyddiant o 2% a chynnydd cyflog o 3%)

4.4 Prynu buddion pensiwn ychwanegol

4.4.1 **Y sefyllfa arfaethedig**

Er mwyn annog aelodau i fod â mwy o reolaeth dros eu dewisiadau wrth ymddeol, fe fydd y cynigion hyn yn cyflwyno trefniadau mwy hyblyg a phriodol ar gyfer prynu buddion pensiwn ychwanegol o gymharu â'r darpariaethau presennol ar gyfer blynyddoedd atodol y gorffennol a blynyddoedd atodol cyfredol (darpariaethau PAY/CAY). Fe wneir hyn trwy roi'r gallu i aelodau, neu eu cyflogwyr ar eu rhan, i brynu pensiwn blynyddol ychwanegol o hyd at £5,000 y flwyddyn. Mae hyn yn cynrychioli cyfran sylweddol o'r pensiwn cyfartalog sy'n daladwy i'r rhai sy'n ymddeol o'r CPA ar hyn o bryd.

Mewn cyferbyniad, nid yw'r darpariaethau PAY presennol ond yn gadael i unigolion ymdrin â bylchau blaenorol yn eu gwasanaeth. Nid ydynt yn caniatáu i unigolion gynllunio ymlaen trwy wella eu buddion pensiwn gan ragweld, er enghraifft, y byddant yn cymryd toriad yn eu gwasanaeth yn ddiweddarach neu'n symud i weithio'n rhan amser.

Yn ogystal â'r budd amlwg i aelodau, fe fydd yr hyblygrwydd newydd hwn yn helpu cyflogwr reoli eu gweithlu a defnyddio'r cyfle i brynu buddion pensiwn ychwanegol fel rhan o'u trefniadau recriwtio, dal gafael a symbylu.

4.4.2 **Sut bydd y cynigion yn effeithio ar aelodau presennol ac aelodau newydd**

• Fe fydd y trefniadau arfaethedig ar gyfer prynu buddion pensiwn ychwanegol yn cael eu cyflwyno ar gyfer aelodau presennol ac aelodau newydd o 1 Ionawr 2007 a byddant yn disodli'r dewisiadau PAY a CAY cyfredol;

• Anrhydeddir trefniannau PAY/CAY sydd eisoes yn bodoli;

• Bydd aelodau yn gallu prynu hyd at £5,000 o bensiwn blynyddol ychwanegol unrhyw bryd tra

byddant mewn cyflogaeth bensiynadwy;

• Gellir prynu buddion pensiwn ychwanegol mewn lluosrifau o unedau sy'n werth £250;

• Byddai gwerth buddion pensiwn ychwanegol yn indecs gyswllt cyn ac ar ôl iddynt ddechrau cael eu talu. Mae trafodaethau pellach yn cael eu cynnal ar hyn o bryd ynghylch sut y byddai hynny'n cael ei gymhwyso;

• Bydd aelodau'n gallu prynu buddion pensiwn trwy dalu lwmp-swm neu trwy wasgaru'r costau dros nifer o flynyddoedd (ar yr amod na fydd hyn a chyfraniadau eraill y gweithiwr mewn unrhyw flwyddyn yn fwy na'r enillion blynyddol yn y flwyddyn honno). Pa ddull bynnag a ddewisir, dylai aelodau dderbyn gostyngiad treth ar eu cyfraniadau;

• Bydd mwy o ddewis i aelodau gan y byddant yn gallu prynu buddion personol yn unig neu fuddion personol a rhai dibynyddion;

• Lle bydd buddion pensiwn ychwanegol yn cael eu prynu trwy gyfrwng taliadau rheolaidd dros nifer o flynyddoedd, byddai'r gost yn cael ei hadolygu'n gyfnodol;

• Ar hyn o bryd, mae cost prynu buddion pensiwn ychwanegol naill ai trwy daliad lwmp-swm neu trwy randaliadau yn cael ei hasesu gan Actiwari'r Llywodraeth. Gobeithir y bydd y rhain ar gael yn ystod y cyfnod ymgynghori fel y gellir eu cynnwys yn y wybodaeth sydd ar gael ar y wefan www.teachernet.gov.uk/pensions ynghyd ag ambell astudiaeth achos enghreifftiol.

4.5 Ymddeol graddol

4.5.1 **Yr angen am newid**

Un o nodau allweddol y cynnig hwn yw rhoi cyfle i athrawon 'weindio i lawr' tuag at ymddeol trwy fynd ati'n raddol i leihau'r nifer o oriau gwaith a/neu lefel y cyfrifoldeb sydd ganddynt.

Yr ymagwedd draddodiadol tuag at ymddeol oedd fod yr unigolyn yn symud, dros gyfnod o benwythnos, o fod mewn cyflogaeth lawn amser i fod wedi ymddeol yn llawn amser. Rydym yn cydnoabod nad yw'r ymgawedd hon bellach yn bodloni anghenion a gofynion llawer o bobl a'u cyflogwyr.

Mae mwy a mwy o athrawon yn chwilio am ffyrdd o gael rhagor o reolaeth dros y modd y maent yn symud at ymddeol yn llwyr, a'r cyfnod o amser i hynny ddigwydd. Ar hyn o bryd, ni ellir cael mynediad at fuddion y cynllun CPA nes bod yr aelod yn ymddeol go iawn a'r adeg hynny rhaid iddynt gymryd holl brif fuddion y cynllun pensiwn ar yr un pryd.

Tra bod yna rai darpariaethau cyfyngedig yn y CPA presennol sy'n cefnogi ymagwedd fwy hyblyg, digon gwael yw ymwybyddiaeth ohonynt ac yn aml credir bod y darpariaethau yn rhy gymhleth. Dyma enghreifftiau o'r trefniadau presennol:

- Mae buddion pensiwn athrawon rhan amser yn cael eu cyfrifo gan ddefnyddio'r cyflog llawn amser cyfatebol;
- Trefniadau camu i lawr sydd, yn amodol ar amodau neilltuol, yn diogelu pensiwn a enillir pan fydd cyflog cyfraniadol person yn gostwng. (Bydd y trefniadau hyn yn cael eu dileu ar neu cyn 1 Ionawr 2007);
- Nid yw pensiynau wedi'u lleihau yn actiwaraidd yn cael eu lleihau gan enillion yn y dyfodol. Mae hyn wedi galluogi athrawon i dynnu buddion pensiwn yn gynnar, ychwanegu at eu hincwm trwy wneud gwaith dysgu pellach neu ddarlithio mewn swyddogaeth â llai o bwysau neu ar sail rhan amser neu gyflenwi, a pharhau i gasglu buddion pensiwn pellach.

Fel rhan o'r newidiadau i'r gyfundrefn dreth sy'n llywodraethu cynlluniau pensiwn galwedigaethol o fis Ebrill 2006, gellir diwygio rheolau cynllun er mwyn caniatáu i aelodau dynnu rhywfaint o'u buddion pensiwn galwedigaethol neu'r cyfan ohonynt o 55 oed heb orfod ymddeol yn llwyr o'r gyflogaeth honno. Mae'r cyfle hwn i adeiladu ar yr hyblygrwydd presennol yn un yr ydym ni o'r farn y bydd cyflogwyr ac aelodau yn ei gefnogi, gan y dylai helpu o ran:

- Gwella cydbwysedd byw a gweithio
- Gwella'r gallu i ddal gafael ar staff profiadol â sgiliau gwerthfawr
- Ymestyn oes waith

4.5.2 Sefyllfa arfaethedig

Dan y cynigion, fe gyflwynid cyfleuster yn rhan o'r CPA ar gyfer yr holl aelodau fel y gellid ymddeol yn raddol â thynnu pensiwn i lawr. Fe fyddai hyn ar gael i'r rhai sy'n dymuno parhau i weithio ond ar raddfa lai (trwy symud i weithio'n rhan amser neu drwy ildio rhywfaint o gyfrifoldebau), ond a fyddai'n dymuno ychwanegu at eu hincwm llai trwy dynnu i lawr rywfaint o'u buddion pensiwn.

Dyma'r cynigon manwl:

- Bydd 'ar raddfa lai' yn gofyn am leiafswm gostyngiad o 25% yn yr incwm pensiynadwy a fyddai'n para am 12 mis o leiaf;
- Gellir cymryd hyd at 100% o'r buddion (pensiwn a lwmp-swm);
- Gellir tynnu buddion pensiwn i lawr ar ddau achlysur ar wahân cyn ymddeol yn derfynol;
- Byddai buddion a gymerid cyn NPA yn ddarostyngedig i ostyngiad actiwaraidd;
- Ni fydd angen unrhyw gyfnod cymhwyso o ran gwasanaeth pellach;
- Dim lleihad ar dynnu pensiwn i lawr lle cafodd taliadau eu gostwng yn actiwaraidd. Mae hyn yn golygu na fydd eich taliadau pensiwn yn llai hyd yn oed os yw cyfanswm eich pensiwn ac enillion yn y dyfodol yn fwy na'ch enillion blaenorol;
- Gellir cymryd buddion o wasanaeth dros ben, sef y rhan o'r hawl pensiwn na chafodd ei dynnu i lawr yn gynnar, yn ddiweddarach fel taliad wedi'i ohirio neu gellir eu cyfuno gyda gwasanaeth yn y dyfodol; a
- Dewisiadau ar gyfer ymddeol graddol yn cael eu cynnig i'r holl aelodau sy'n gwasanaethu.

Fe fyddem yn falch o dderbyn eich sylwadau ynghylch a ddylai aelodau nad ydynt yn gwasanaethu allu cymryd rhywfaint (yn hytrach na'r cyfan) o'u buddion ar sail gostyngiad actiwaraidd gan adael y gweddill i'w dynnu i lawr adeg eu NPA, a sut y gallai hynny ddigwydd.

4.5.3 Astudiaeth Achos:

Mae James yn ymuno â'r CPA yn 22 oed gydag oedran pensiwn arferol o 60. Yn 56 oed, mae'n lleihau ei oriau i weithio hanner amser ac mae ei gyflog blynyddol yn cwympo o £46,008 i £23,004. Mae'n parhau i weithio am 4 blynedd arall ac yn cronni rhagor o wasanaeth.

Yn 2007 yn 56 oed, fe fydd wedi cronni 34 mlynedd o wasanaeth a bydd yn cymryd 50% fel pensiwn bryd hynny. Fe fydd hwn yn ddarostyngedig i **ostyngiad actiwaraidd**.

Pensiwn
£46,008 x 17/80 =9,776.70 x 0.786 (ffactor ARB) =7,684.48 a chyflog am ddal i weithio sef £23,004

a lwmp-swm
£46,008 x 17/80 x 3 =29,330.10 x 0.872 (ffactor ARB) =25,575.84

Mae'n gweithio am bedair blynedd arall ac yn 60 oed mae'n ymddeol yn llwyr. Ei gyflog terfynol, tybiedig er dibenion cyfrifo, yn 60 oed yw £24,411. Mae'r 4 blynedd ychwanegol o wasanaeth (hanner amser) yn cyfateb i 2 flynedd o wasanaeth llawn amser a chaiff y gwasanaeth hwnnw ei gyfuno â'r gwasanaeth sy'n weddill nad yw wedi'i dynnu i lawr hyd yma.

Adeg ymddeol yn 60 oed bydd yn tynnu gweddill ei bensiwn;

Pensiwn
£24,411 x 2 =48,822 x (17+2)/80 =11,595.22 pensiwn (dim ARB)

a lwmp-swm
£48,822 x 19/80 x 3 =34,785.66

(Byddai rhan gyntaf y pensiwn a dynnir yn 2007 yn cynyddu yn ei werth bob blwyddyn ym mis Ebrill yn unol â chwyddiant).

4.6 Buddion i'r partner sy'n fyw

4.6.1 Yr angen am newid

Mae'r holl ochrau yn cydnabod y dylai moderneiddio'r CPA gynnwys gwneud darpariaeth fel y gall aelodau'r cynllun enwebu partneriaid sy'n ddibynnol arnynt yn ffurfiol (o'r rhyw arall ac o'r un rhyw) i dderbyn pensiwn goroeswr. Cynigir y bydd y cyfleuster hwn yn cael ei gyflwyno o 1 Ionawr 2007 o fewn y fframwaith a ddisgrifir isod.

4.6.2 **Meini prawf enwebu**

Rhaid i'r aelod enwebu ei bartner ef neu hi ar ffurf a ragnodir a rhaid iddynt gwblhau datganiad partneriaeth ar y cyd sy'n datgan;

i) Bod yr aelod a'i bartner ef neu hi yn cyd-fyw mewn perthynas hir-dymor ymrwymedig neilltuedig (h.y. perthynas barhaol gydag un person yn unig) sydd wedi bodoli am ddwy flynedd o leiaf;
ii) Bod yr aelod a'i bartner ef neu hi yn rhydd i briodi yn ôl y gyfraith neu y byddent wedi gallu gwneud hynny oni bai ei fod ef neu hi a'i bartner ef neu hi o'r un rhyw (h.y. ni all yr aelod neu'r partner fod yn briod â rhywun arall nac mewn partneriaeth sifil gofrestredig gyda rhywun arall);
iii) Naill ai bod partner yr aelod yn ddibynnol yn ariannol ar yr aelod neu eu bod yn gyd-ddibynnol yn ariannol.

Byddai gofyn i'r partner ddarparu tystiolaeth bod y meini prawf uchod yn dal i gael eu bodloni adeg marwolaeth yr aelod. Nodir y math o dystiolaeth a fyddai'n angenrheidiol isod.

4.6.3 **Dibyniaeth ariannol**

Er mwyn cwblhau'r prawf dibyniaeth ariannol, byddai'n rhaid darparu tystiolaeth adeg marwolaeth yr aelod. Gallai hyn gynnnwys: -
• Cadarnhad eu bod yn byw gyda'i gilydd mewn cartref oedd yn cael ei rannu;
• Cadarnhad o rannu gwariant y cartref;
• Plant yr aelod a/neu'r partner wedi'u dwyn i fyny ar y cyd;
• Cyfrifon banc neu fuddsoddiadau ar y cyd;
• Benthyciad neu forgais yn eu henwau ar y cyd;
• Ewyllysiau yn enwi ei gilydd yn brif fuddiolwr;
• Pŵer Atwrnai cilyddol;
• Y partner wedi'i enwebu yn brif fuddiolwr ar gyfer yswiriant bywyd;
• Marwolaeth yr aelod yn arwain at gostau byw gwirioneddol uwch i'r partner.

Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr ac ni fydd yn rhaid i'r dystiolaeth gynnwys yr holl elfennau a restrir uchod.

4.6.4 **Sut bydd y cynigion yn effeithio ar aelodau presennol ac aelodau newydd**

• Byddai buddion partner sy'n fyw yn cael eu cyflwyno ar gyfer aelodau presennol ac aelodau newydd o 1 Ionawr 2007;
• Bydd cyflogaeth bensiynadwy a gychwynnir ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007 yn cyfrif tuag at fuddion partner sy'n fyw ac, fel gyda phensiwn gweddw a phartner sifil, fe fydd cyfnod cymhwyso o ddwy flynedd;
• O ganlyniad i gyflwyno buddion ar gyfer partneriaid sy'n fyw, mae'n dilyn y bydd angen adolygu'r darpariaethau presennol sy'n nodi y bydd pensiynau gweddwon yn cael eu hatal os byddant yn

ailbriodi neu'n cyd-fyw. Rydym, felly, yn cynnig, ar gyfer aelodau sy'n ymddeol ar neu ar ôl 1 Ionawr 2007, y bydd buddion dibynyddion (gan gynnwys buddion gweddwon) yn cael eu talu am oes, h.y. ddim yn cael eu hatal oherwydd ailbriodi neu gyd-fyw;

- Y gyfradd gronni ar gyfer buddion partner sy'n fyw fydd 1/160, ni waeth pa gyfradd gronni sy'n berthnasol i bensiwn yr aelod ei hun, a hynny ar gyfer aelodau presennol ac aelodau newydd o 1 Ionawr 2007;
- Bydd myfyrwyr presennol yn gallu prynu gwasanaeth cyn 1 Ionawr 2007 ar gyfer buddion partner sy'n fyw ar y gost lawn.

4.7 Buddion ymddeol ar sail afiechyd

4.7.1 Yr angen am newid

Mae helpu gweithwyr i gadw'n iach yn y gwaith a lleihau achosion o ymddeol oherwydd afiechyd yn nod a rennir gan yr Adran, yr undebau a'r cyflogwyr.

Yn Adolygiad y Trysorlys ar Ymddeol ar sail Afiechyd yn y Sector Cyhoeddus, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2000, pennwyd nifer o argymhellion i gynlluniau sector cyhoeddus gan gynnwys argymell gwahanol lefelau o fuddion ar gyfer aelodau gan ddibynnu ar ba mor ddifrifol yw eu cyflwr a'r tebygolrwydd y byddant yn gallu dychwelyd i weithio. Cafodd yr argymhelliad hwn ei dderbyn gan Weinidogion y Trysorlys a'r DfES ac fe'i adlewyrchir yng nghynllun gweithredu Ymddeol ar sail Afiechyd y DFES ac yn y diwygiad arfaethedig i'r CPA.

4.7.2 Y sefyllfa arfaethedig

Er mwyn sicrhau bod y strwythur buddion yn well am adlewyrchu sefyllfa'r rhai sydd mewn mwyaf o angen, byddai system o haenau yn cael ei chyflwyno o 1 Ionawr 2007, gyda buddion ar lefel uwch ar gyfer analluogrwydd llwyr a buddion ar lefel is ar gyfer analluogrwydd rhannol, i aelodau presennol y cynllun yn ogystal ag aelodau newydd.

Rhoddid Buddion Analluogrwydd Llwyr (TIB) i aelodau a fyddai'n abl i wneud gwaith a fyddai'n sylweddol is na phwysoli gwaith cyffredinol athro/athrawes yn unig a Buddion Analluogrwydd Rhannol (PIB) i'r rhai a fyddai'n barhaol yn anabl i ddysgu, ond a allai wneud amrywiaeth o fathau eraill o waith.

Felly byddai'r anghenraid i fod yn analluog i ddysgu'n barhaol yn parhau, ond byddai difrifoldeb y cyflwr meddygol a'i effaith ar allu'r aelod i ennill arian yn y dyfodol yn pennu lefel buddion yr aelod pan fyddai'n ymddeol ar sail afiechyd.

Byddai TIB yn cynnwys codiad o hanner y gwasanaeth arfaethedig tan yr oedran pensiwn arferol.

Dan y PIB ni fyddai codiad gwasanaeth, ond ni fyddai'r aelod yn wynebu'r gostyngiad sydd fel arfer yn gymwys i fuddion oherwydd eu bod yn cael eu talu'n gynnar. Hefyd, ni fyddai'r buddion yn cael eu hadolygu petai'r aelod yn cael ei gyflogi mewn unrhyw fodd y tu allan i ddysgu.

Byddai'r system apeliadau bresennol yn cael ei hymestyn ar gyfer pobl sy'n apelio yn erbyn cael dyfarnu'r lefel isaf o fuddion yn ogystal â'r rhai sy'n apelio yn erbyn cael gwrthod eu cais am ymddeol ar sail afiechyd.

Byddai pobl nad ydynt mewn cyflogaeth bensiynadwy yn y CPA ond sy'n dal i fod â pherthynas gytundebol gyda'u cyflogwr trwy, er enghraifft, absenoldeb mamolaeth a thadolaeth neu sydd ar doriad gyrfa gyda chefnogaeth cyflogwr, yn cael eu trin yn yr un modd â phetaent mewn cyflogaeth bensiynadwy o ran bod yn gymwys ar gyfer TIB neu PIB.

Ni fydd aelodau'r cynllun nad ydynt yn gwasanaethu â hawl i fuddion ymddeol ar sail afiechyd oni bai eu bod yn datblygu cyflwr meddygol a fyddai'n bodloni'r meini prawf ar gyfer TIB. Mewn amgylchiadau o'r fath byddant yn cael buddion heb eu lleihau ar sail eu gwir wasanaeth y gellir ei gyfrif, ond heb godiad.

Yn ychwanegol, bydd aelodau nad ydynt yn gwasanaethu yn cael eu trin fel aelodau presennol os gwneir y cais o fewn 6 mis i adael cyflogaeth bensiynadwy a bod tystiolaeth iddynt adael cyflogaeth bensiynadwy oherwydd analluogrwydd. Byddai lefel y codiad yn dibynnu ar NPA y person.

Bydd y modd y bydd y trefniadau newydd yn gweithio yn cael ei adolygu ar y cyd gan gynrychiolwyr undebau, cyflogwyr a'r DfES yn ystod 2008.

4.7.3 Astudiaethau Achos:

a) Mae athro ysgol uwchradd 56 oed yn dioddef o iselder/pryder. Petai achos yr iselder yn benodol i'r gwaith dysgu a bod yr athro yn abl i weithio mewn galwedigaeth arall, PIB fyddai'n briodol. Petai'r symptomau mor ddifrifol fel na fyddai'r athro yn abl i ymgymryd ag unrhyw waith cyflogedig, bryd hynny yn unig y gellid cyfiawnhau rhoi TIB.

b) Cafodd athrawes ysgol gynradd 37 oed gydag 14 blwyddyn o wasanaeth (aelod newydd ar ôl 1 Ionawr 2007) ddiagnosis o osteo-arthritis cyffredinol. Gan dybio y bodlonir y maen prawf ei bod yn analluog i ddysgu yn barhaol, a bod lefel y gwendid cymaint fel na fyddai'n abl i ymgymryd ag unrhyw waith cyflogedig, yna rhoddid TIB. Yn yr achos hwn, byddai'n cael codiad o hanner y gwasanaeth arfaethedig tan 65 oed (14 blynedd), (dim ond 6 2/3 blynedd fyddai'n cael ei ddyfarnu dan y trefniadau presennol) gan olygu y byddai ei buddion ar sail 28 mlynedd o wasanaeth.

4.8 Hyblygrwydd ychwanegol posib

4.8.1 **Yr achos dros newid**

Ar 6 Ebrill 2006, fe newidiodd y gyfundrefn dreth sy'n llywodraethu cynlluniau pensiwn galwedigaethol. Fodd bynnag, nid oes rheidrwydd ar i gynlluniau gyflwyno unrhyw un o'r elfennau hyblyg hyn a mater i reolwyr pob cynllun yw penderfynu a ddylid cyflwyno'r elfennau hyblyg newydd, ac os dylid, i ba raddau.

Yr egwyddor sy'n llywio'r cyfan yw y gellir ystyried elfennau hyblyg ar gyfer eu cyflwyno i gynlluniau gwasanaeth cyhoeddus ar yr amod:-

a) eu bod yn cefnogi nod polisi cyfreithlon;
b) bod unrhyw gostau yn cael eu cynnwys o fewn yr amrediad cost sydd ar gael neu'n cael eu talu trwy godi'r gyfradd gyfraniadau gan aelodau; ac
c) eu bod yn rhan o becyn o ddiwygiadau sy'n rhoi sylw i ba mor fforddiadwy a chynaliadwy yw'r cynllun gwasanaeth cyhoeddus.

Bydd trafodaethau pellach yn digwydd yn ystod y cyfnod ymgynghori er mwyn gweithio drwy'r manylion sydd ar ôl o ran yr holl destunau ond yn arbennig yr elfennau hyblyg sy'n codi o ganlyniad i newidiadau yn neddfwriaeth Cyllid a Thollau EM (HMRC) a chyflwyno trefniant prynu pensiwn ychwanegol.

Mae'r materion hyn yn cynnwys:

• a ddylid cadw, codi neu ddileu y terfyn presennol o 15% ar gyfraniadau i'r CPA;

• y terfyn arfaethedig o £5,000 ar gyfer prynu pensiwn ychwanegol;

• agweddau eraill ar weithredu a goblygiadau cyflwyno trefniant prynu pensiwn ychwanegol;

• y posibilrwydd y gallai aelodau nad ydynt yn gwasanaethu fod â hawl hefyd i gymryd rhai o'u buddion ar sail a leihawyd yn actiwaraidd gan adael y gweddill i gael eu tynnu adeg eu NPA neu cyn hynny (ar hyn o bryd, rhaid i aelodau nad ydynt yn gwasanaethu gymryd eu holl fuddion ar yr un pryd);

• cadw neu ddileu y terfyn enillion sy'n gymwys i'r rhai a ymunodd â'r CPA ar ôl 31 Mai 1989 ac sydd â'u henillion pensiynadwy wedi'u cyfyngu i £108,600;

• cadw neu ddileu y terfynau o 40 a 45 mlynedd ar wasanaeth pensiynadwy;

• cadw neu gynyddu'r terfyn oedran o 70 ar fod yn aelod o'r CPA.

4.9 Ymddeol yn gynnar a threfniadau diswyddo

4.9.1 **Yr achos dros newid**

Nid yw'r darpariaethau statudol presennol sy'n berthnasol i Sefydliadau Addysg Uwch ar ôl 92 yn gymwys i Sefydliadau Addysg Uwch cyn 92. Mewn ymateb i gais gan gymdeithas cyflogwyr Addysg Uwch, sef UCEA, cymerir camau i ddarparu mwy o gysondeb o ran ymddeol yn gynnar a threfniadau diswyddo ym mhob sefydliad Addysg Uwch.

Gan fod y trefniadau diswyddo cyfredol ar gyfer rhai o aelodau'r CPA yn dibynnu'n uniongyrchol ar oedran a gwasanaeth, mae angen eu hadolygu erbyn 1 Hydref 2006, er mwyn gwirio eu bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran a ddaw i rym ar y dyddiad hwnnw. Erys yn briodol i'r holl staff mewn sefydliad, boed yn y CPA neu Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS), fod yn ddarostyngedig i'r un trefniadau taliadau diswyddo.

4.9.2 **Y sefyllfa arfaethedig**

Fe fydd y sector Addysg Uwch yn cael ei eithrio o'r fframwaith rheoleiddiol hollgynhwysol ar gyfer ymddeol yn gynnar a diswyddo er mwyn sicrhau cysondeb ar draws Sefydliadau Addysg Uwch ar ôl 92 yn ogystal â rhai cyn 92. Mater i sefydliadau Addysg Uwch unigol fydd pennu dan ba delerau y caniateir ymddeol yn gynnar a diswyddo (yn amodol ar ddeddfwriaeth drechol ynghylch gofynion colli gwaith statudol).

Bydd darpariaethau diswyddo yn cael eu diwygio yn ôl y galw er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio â gofynion y ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran. Lle bo'n briodol, fe fydd cysondeb â threfniadau a fydd yn gymwys ar gyfer staff nad ydynt yn staff dysgu mewn ysgolion a cholegau sy'n dod dan Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Bydd unrhyw newidiadau yn gymwys i aelodau newydd ac aelodau presennol.

4.10 Cyfraddau cyfraniadau

4.10.1 Oherwydd effaith cyfuno diwygiadau a gwelliannau i'r cynllun a chadw NPA o 60 i aelodau presennol, fe fydd angen cynnydd o 0.2% yng nghyfradd gyfraniadau'r holl aelodau. Yn ogystal, er mwyn sicrhau cynaladwyedd y CPA:

- byddai cyfradd gyfraniadau'r aelodau yn cynyddu 0.2% arall fel rhan yr aelodau o ganlyniad prisiad y CPA yn 2004 gan ei wneud yn 6.4%;

- byddai cyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr yn cynyddu 0.6% yn dilyn prisiad 2004 gan ei wneud yn 14.1%;

- byddai rhaniad cyfartal rhwng aelodau a chyflogwyr o ran unrhyw gynnydd neu arbedion costau a allai ddigwydd o ganlyniad i brisiadau yn y dyfodol;

- byddai terfyn uchaf o 14% ar gyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr a fyddai'n dod i rym o brisiad 2008 ymlaen;

- byddai rhaniad cyfartal unrhyw arbedion neu gynnydd costau, a'r terfyn uchaf o 14% ar gyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr, yn cael eu hadolygu yng ngoleuni unrhyw newididiau yn y gyfradd

gyfraniadau yn ei chyfanrwydd a fyddai'n codi o ffactorau heblaw profiad demograffig, er enghraifft gofynion deddfwriaethol trechol.

4.10.2 O ystyried yr uchod, o 1 Ionawr 2007:
- Bydd cyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr yn codi o 13.5% i 14.1%; a

- Bydd cyfradd gyfraniadau'r aelodau yn codi o 6% i 6.4%.

Yn dilyn trafodaethau rhwng cyflogwyr a'r DfES ynghylch bod yn fforddiadwy, rhoddir gwybodaeth bellach hefyd i gyflogwyr yn y sector ysgolion a gynhelir ynghylch effaith ariannol uniongyrchol y cynnydd yng nghyfradd gyfraniadau'r cyflogwyr o 1 Ionawr 2007 ar gyllidebau ysgolion, yng nghyd-destun y cynnydd ar gyfer 2006-07 a 2007-08 yn y Grant Ysgolion Neilltuedig a'r Grant Safonau Ysgolion (SSG) a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2005, a'r dyraniadau pellach o SSG (personolyddiaeth) i ysgolion uwchradd a chynradd a gyhoeddwyd yng Nghyllideb 2006. Byddem yn croesawu safbwyntiau ar y mater hwn yn yr ymatebion i'r ymgyngoriad hwn.

5 Sut i ymateb

5.1 Ar lein

Gallwch ymateb ar lein trwy ddewis 'ymateb ar lein' ar ddechrau tudalen yr ymgynghoriad ar y we.

5.2 Dewisiadau eraill

Ar y dudalen gyntaf ar y we, mae yna ddewis hefyd i lwytho copïau o'r ddogfen ymgynghorol a'r holiadur. Gellir dychwelyd yr holiadur ar ffurf copi caled trwy'r post at: Yr Adran Addysg a Sgiliau, Uned Ymgynghori, Ardal 2A, Castle View House, East Lane, Runcorn, Cheshire WA7 2GJ neu drwy e-bost at consultation.unit@dfes.gsi.gov.uk

6 Copïau Ychwanegol

6.1 Gallwch lwytho'r cyhoeddiad hwn neu archebu ar lein yn www.teachernet.gov.uk/publications

Chwiliwch gan ddefnyddio'r cyfeirnod: 0497-2006BKT-EN

Hefyd, fe gewch chi gopïau o'r cyhoeddiad hwn o:
Cyhoeddiadau'r DfES
Blwch Post 5050
Sherwood Park

Annesley
Nottingham NG15 0DJ.
Ffôn: 0845 60 222 60
Ffacs: 0845 60 333 60
Ffôn testun: 0845 60 555 60
e-bost: dfes@prolog.uk.com
Rhowch y cyfeirnod: 0497-2006BKT-EN

Rhif ISBN: 1-84478-757-5

© Hawlfraint y Goron 2006
Cynhyrchwyd gan yr Adran Addysg a Sgiliau
Gellir atgynhyrchu rhannau o'r ddogfen hon er dibenion anfasnachol ym maes addysg neu hyfforddiant ar yr amod y cyfeirir at y ffynhonnell.

PP/D16(6675)/0506/22

7 Cynlluniau ar gyfer cyhoeddi'r canlyniadau

7.1 Cyhoeddir crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad hwn ar wefan y DfES yn yr hydref 2006.