

Atodiad G

Crynodeb o Argymhellion / Penderfyniadau Polisi: Y Cyngor 24 Chwefror 2022

1) Cymeradwyo adroddiad "Atebolwydd Tâl mewn Llywodraeth Leol: Polisi Tâl 2022/23.

2) Cymeradwyo Datganiad Polisi Tâl 2022/23: Atodiad A

3) Ail-gymeradwyo darpariaethau'r polisi ynglŷn ag ailgyflogi cyn-weithwyr.

a. "Ni fydd y Cyngor yn ail-gyflogi cyn-weithwyr sydd wedi colli eu swyddi (neu sydd wedi gadael er "arfer effeithlon y gwasanaeth") nes bod cyfnod o amser wedi mynd heibio sy'n gyfartal o ran hyd â nifer yr wythnosau o gyflog mae eu taliad iawndal yn cyfateb iddo, e.e. ni fyddai gweithiwr sydd wedi'i ddiswyddo ac yn derbyn 25 wythnos o dâl dileu swydd yn gymwys i'w ystyried ar gyfer ail-gyflogi tan 25 wythnos ar ôl i'w dyddiad terfynu fynd heibio. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol o ran lleoli cyn-weithwyr drwy Asiantaethau Cyflogaeth. Mae'n rhaid i Reolwyr Gwasanaeth sy'n dymuno ystyried ail-gyflogi cyn-weithwyr geisio cymeradwyaeth eu Pennaeth Gwasanaeth perthnasol, Cyfarwyddwr Strategol a'r Pennaeth AD a Gwelliant Corfforaethol cyn cyfnod llunio rhestr fer y broses recriwtio. Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, ni ellir ail-gyflogi cyn i'r cyfnod amser perthnasol ddod i ben. Os oes dymuniad i ail-gyflogi, mae'n rhaid ceisio a derbyn y cymeradwyaethau priodol ymlaen llaw. Mae'r angen i geisio cymeradwyaeth yn benagored ac nid oes terfyn amser ar hyn."

b. "Ni fydd y Cyngor yn ail-gyflogi staff y mae terfyniad eu cyflogaeth wedi'i gynnwys mewn Cytundeb Setlo neu COT3. Bydd yr un cyfyngiad yn berthnasol mewn perthynas â lleoli y fath gyn-weithwyr drwy Asiantaethau Cyflogi. Rhoddir awdurdod dirprwyedig i'r Prif Weithredwr (swyddi Rheoleiddio a Thai a'r Gyfraith a Llywodraethu), Cyfarwyddwyr Strategol (ar gyfer swyddi yn eu gwasanaethau unigol), y Pennaeth AD a Gwelliant Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau i hepgor y cymal hwn o'r polisi ar sail achos i achos." Bydd nifer o ffactorau yn berthnasol wrth ystyried ceisiadau i hepgor y cymal hwn o'r polisi, yn cynnwys ystyriaethau ariannol, perthnasoedd gwaith a ffydd a hyder (nid yw hon yn rhestr gyflawn). Os caiff cais i hepgor ei gytuno, ni fydd cyn-weithwyr yn cael ailgychwyn eu cyflogaeth gyda CBSC (ar ôl hysbyseb agored a chanlyniad proses recriwtio a dethol llwyddiannus) hyd nes y bydd cyfnod o amser wedi mynd heibio sydd gyfwerth o ran hyd â nifer yr wythnosau o dâl yn eu taliad iawndal (gweler enghraifft ym mharagraff 'a' uchod).

c. "Ni fydd y Cyngor yn cyflogi cyn-weithwyr o dan "gontract ar gyfer gwasanaethau", h.y. hunangyflogedig/ ymgynghori, oni bai y gellir cyflwyno achos busnes bod angen sgiliau ac arbenigedd penodol ar gyfer darparu gwasanaethau ac nad oes modd cael sgiliau ac arbenigedd o'r fath yn hawdd ac yn effeithlon mewn modd arall. Byddai'n rhaid i'r achos busnes gael ei baratoi gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol a'i gytuno gyda'r Aelod(au) Portffolio perthnasol a'r Uwch Dîm Strategol. Unwaith eto, er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth nid oes cyfnod cymhwyso na therfyn amser ac ni wahaniaethir rhwng y rhesymau dros wyro o'r polisi a chymalau'r polisi. Mae'n absoliwt, os bydd unigolyn yn gadael cyflogaeth y Cyngor waeth beth fo'r rheswm dros hynny ac yn dymuno gwerthu eu gwasanaethau o dan gontract ar gyfer gwasanaethau, mae'n rhaid dilyn y trywydd achos busnes a nodwyd eisoes ymlaen llaw."

d. "Mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau nad yw ei bolisiau cyflogaeth a'r defnydd ohonynt, yn arwain at wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol sy'n groes i'r gyfraith ar gyfer pobl yn unrhyw un o "nodweddion a ddiogelir" y Ddeddf Cydraddoldeb . Er mwyn sicrhau nad

yw'r Cyngor yn gwahaniaethu, ni fydd unrhyw ymgeisydd yn cael ei atal yn awtomatig rhag cael ei ystyried ar gyfer cyflogaeth neu ail-gyflogaeth, dim ond am eu bod yn derbyn pensiwn sector cyhoeddus neu breifat. Gallai gwadu unigolyn o oedran pensiwn a allai fod wedi cael eu gwneud yn ddi-waith ac o ganlyniad wedi cymryd buddion pensiwn yr hawl i geisio ail-gyflogaeth (am eu bod yn derbyn pensiwn) fod naill ai'n wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ar sail oed oherwydd ei bod yn debygol iawn y byddai effaith y Polisi yn cael effaith anghymesur ar unigolion o oedran penodol, e.e. dros 55 mewn llywodraeth leol."

4) Ail-gymeradwyo parhad darpariaethau presennol y Polisi lawndal Dewisol.

a) "Amlinellir ymagwedd y Cyngor tuag at daliadau statudol a dewisol pan derfynir cyflogaeth Prif Swyddogion (a phob gweithiwr arall), cyn cyrraedd oed ymddeol arferol, yn ei Bolisi lawndal Dewisol fel y'i cymeradwywyd gan y Cyngor ar 27 Ionawr 2011, a'r Polisi Diswyddo yn unol â Rheoliadau 5 a 6 Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Fuan) (lawndal Dewisol) 2006. Mae hyn mewn perthynas â thaliad diswyddo yn seiliedig ar enillion wythnosol gwirioneddol (Rheoliad 5) a phan allai taliad diswyddo gwell o hyd at 45 wythnos o dâl gael ei gymeradwyo (Rheoliad 6) a, phan allai iawndal dewisol o hyd at 24 wythnos gael ei gymeradwyo ar gyfer terfyniadau "er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth". Nid yw Rheoliadau 12 a 13 o Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Buddion, Aelodaeth a Chyfraniad) 2007 yn berthnasol, gan nad yw'r Awdurdod yn cynyddu cyfanswm aelodaeth aelodau gweithredol (Rheoliad 12) nac yn dyfarnu pensiwn ychwanegol (Rheoliad 13).

b) "Mae'n rhaid i'r holl gynigion i roi taliad iawndal dewisol am ddiswyddo neu er budd effeithlonrwydd y gwasanaeth, neu geisiadau i hepgor gostyngiad actiwaraidd o gostau pensiwn cynnar i'r gweithiwr, gael eu llunio fel achos busnes ar dampled safonol priodol a ddarperir gan AD Corfforaethol. Pan fo'r achos busnes yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Strategol neu Bennaeth Gwasanaeth ac nad yw'r swm yn uwch na'r trothwy o £100,000 (Canllawiau Diwygiedig Llywodraeth Cymru mewn perthynas â Datganiad Polisi Tâl 2014) bydd yr Uwch Bwyllgor Cyflogaeth (5 aelod o'r Uwch Bwyllgor Cyflogaeth ar gyfer y swyddogaeth hon) yn ystyried yr achos ac yn gwneud penderfyniad. Os eir dros y trothwy o £100,000, bydd y SEC yn gwneud argymhelliad i'r Cyngor. Ym mhob achos arall, caiff awdurdod dirprwyedig i arfer pwerau dewisol o dan y polisi ei roi i'r Cyfarwyddwr Strategol / Prif Weithredwr priodol, Swyddog Adran 151 (Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Effeithlonrwydd), Pennaeth AD a Gwelliant Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu mewn ymgynghoriad â deiliaid y Portffolio Cyllid ac Adnoddau a Chyfathrebu.

5) Gydag eithriad penodol yr amgylchiadau arbennig a nodir yn 6) isod, bod awdurdod dirprwyedig yn parhau i gael ei roi i Bennaeth AD a Gwelliant Corfforaethol a Phennaeth y Gyfraith a Llywodraethu (Swyddog Monitro) i wneud a chyhoeddi mân newidiadau i'r Polisi Tâl.