ADRODDIAD I'R CABINET
01.07.14

Aelod Cabinet:	Peredur Jenkins
Pwnc:	Cynllun Iawndal Diswyddo
Swyddog cyswllt:	Alwyn E. Jones

Y penderfyniad a geisir

Diwygio Cynllun Iawndal Diswyddo'r Cyngor i uchafswm o 45 wythnos a 30 wythnos i'r rhai sy'n 55 oed a throsodd ac sy'n cael rhyddhau eu pensiwn. Yn weithredol o'r 1af o Dachwedd 2014.

Barn yr aelod lleol

Dim yn berthnasol

Cyflwyniad

Mae Cynllun Iawndal diswyddo'r Cyngor erbyn hyn yn anghymesur a chynlluniau y mwyafrif o gynghorau Cymru. Gan fod y Cyngor yn edrych ar ei holl opsiynau i wneud arbedion mae cyfle yma wrth ddiwygio'r cynllun a'i resymoli a'i wneud yn debycach i gynlluniau cynghorau eraill.

Dyma'r cynlluniau iawndal diswyddo a weithredir yng nghynghorau'r Gogledd ar hyn o bryd.

- Gwynedd - uchafswm o 66 wythnos
- Môn - uchafswm o 45 wythnos
- Conwy - uchafswm o 45 wythnos
- Dinbych - uchafswm o 45 wythnos
- Wrecsam - uchafswm o 45 wythnos
- Fflint - uchafswm o 45, ond 30 wythnos i rai sy'n cael rhyddhau eu pensiwn.

Rwyf hefyd wedi modelu beth fyddai'r arbedion o symud i gynlluniau gwahanol yn seiliedig ar ddiswyddiadau yn 2012/13 (oedd yn cynnwys 41 o amrywiol ddiswyddiadau). Maent fel a ganlyn:

i. Cynllun gydag uchafswm o 45 wythnos i bawb – arbedion £113K
ii. Uchafswm o 45, ond 30 wythnos i rai sy'n cael rhyddhau eu pensiwn – arbedion £162K
iii. Uchafswm 30 wythnos i bawb – arbedion £205K

Rhesymau dros argymell y penderfyniad

Gan fod y mwyafrif o Gynghorau Cymru wedi symud i gynllun 45 wythnos ers peth amser bellach a nifer yn gwneud cynlluniau i gwtogi ymhellach i gynllun 30 wythnos, rwyf yn argymell opsiwn 2, sydd yn ffafrio unigolion sydd ddim yn cael rhyddhau eu pensiwn mewn sefyllfa o ddiswyddo.

Mae cytundeb torfol rhwng y Cyngor a'r Undebau i beidio newid amodau a thelerau gwaith sydd angen cytundeb torfol lleol tan Ebrill 2016. Nid yw'n gyfreithiol angenrheidiol i'r Cyngor gael cytundeb o'r fath ar ei gynllun iawndal diswyddo. Erbyn hyn mae gennym 'Femorandwm o Ddealltwriaeth', gydag undebau cydnabyddedig gweithlu'r GPT&CH, i ymgynghori ar y newid hwn gyda hwy yn ystod y flwyddyn ariannol hon. Mae'r ymgynghoriad hwn wedi'i gynnal. Prif sylwadau'r undebau yw:

i. i sicrhau bod y newid arfaethedig yn gyfreithiol gywir o safbwynt gwahaniaethu ar sail oedran
ii. i ohirio'r newid cyn hired ag y bo'n bosibl

Ystyriaethau perthnasol

Cafwyd barn gyfreithiol eisoes yn datgan nad yw'r argymhelliad yn gwahaniaethu ar sail oedran.

Dylai'r cynllun gael ei fonitro yn gyson dros y blynyddoedd nesaf er mwyn sicrhau na fydd staff Cyngor Gwynedd yn cael eu trin yn llai ffafriol yn ystod unrhyw ad drefnu llywodraeth leol yn y dyfodol.

Camau nesaf ac amserlen

Diwygio'r cynllun a hysbysu staff o'r newid yn y modd arferol.

Barn y swyddogion statudol

Y Prif Weithredwr:

Yn amlwg, yng ngoleuni'r her ariannol enfawr y mae'n ei wynebu, mae'n rhaid i'r Cyngor edrych ar bob elfen o'i wariant. Wrth wneud hyn, mae edrych ar wariant cymharol cynghorau cyfagos neu debyg yn bwysig ac mae'r adroddiad hwn yn nodi'r taliadau y mae cynghorau cyfagos yn eu gwneud mewn achosion fel hyn. Rwy'n cymeradwyo'r argymhelliad sydd, fel mae'r adroddiad yn nodi, yn debyg o arbed symiau arwyddocaol i'r Cyngor.

Y Swyddog Monitro:

Mae'r adroddiad wedi bod yn destun arweiniad cyfreithiol ac adroddir ar ganlyniad proses ymgynghori. Dim sylwadau pellach i'w hychwanegu o safbwynt priodoldeb.

Y Pennaeth Cyllid:

Mae'r adroddiad yn adnabod oblygiadau diwygio'r cynllun diswyddo a'i resymoli, ac mae hynny yn anochel yn yr hinsawdd ariannol bresennol. Byddai'r Cyngor yn osgoi costau wrth symud ymlaen gyda'r cynllun a ffafrir, ond bydd maint yr arbedion hynny yn amrywio gyda'r nifer staff fydd raid diswyddo, oedran unigolion, ayb.

Mae gan y Cyngor gronfa benodol i gwrdd â chostau diswyddo a bydd yr addasiad yma i delerau'r cynllun diswyddo yn gostwng y pwysau ar y gronfa diswyddo (dyweder 20% - 30%), gan leihau rhywfaint ar arian fydd raid i'r Cyngor ddarganfod i ychwanegu at y gronfa honno dros y 4 blynedd nesaf.