

Adroddiad i'r: Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol
Dyddiad y Cyfarfod: 21 Tachwedd 2017
Aelod / Swyddog Arweiniol: Swyddog Monitro
Aelod / Swyddog Arweiniol: Gary Williams
Teitl: Polisi Rhannu Pryderon - Adroddiad Blynyddol

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

Mae'r adroddiad hwn yn trafod gweithrediad Polisi Rhannu Pryderon y Cyngor ers yr adroddiad blynyddol diwethaf ym mis Tachwedd 2017.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

Cyflwynir yr adroddiad hwn yn unol â Pholisi Rhannu Pryderon y Cyngor, sy'n cynnwys gofyniad bod y Swyddog Monitro yn cyflwyno adroddiad i'r Pwyllgor hwn o leiaf unwaith y flwyddyn ar weithrediad y Polisi ac unrhyw newid mewn ymarfer a gyflwynwyd o ganlyniad i bryderon a godwyd o dan y Polisi.

3. Beth yw'r Argymhellion?

3.1 Bod y Pwyllgor yn ystyried ac yn gwneud sylwadau ar y wybodaeth a ddarparwyd yn yr adroddiad hwn.

4. Manylion yr adroddiad

Ym mis Ebrill 2016, cymeradwyodd y Cyngor y Polisi Rhannu Pryderon a oedd wedi'i ddiweddarau a'i ddiwygio. Mae hefyd gofyniad yn y polisi hwn bod y Swyddog Monitro yn cyflwyno adroddiad i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol ar weithrediad y Polisi o leiaf unwaith y flwyddyn.

Ar ôl mabwysiadu'r polisi, cynhaliwyd ymarfer codi ymwybyddiaeth a oedd yn cynnwys cyflwyniad i dimau rheoli'r gwahanol wasanaethau yn y Cyngor, neges slip cyflog a gosod gwybodaeth ar y fewnwyd. Mae partneriaid busnes adnoddau dynol yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r polisi mewn timau rheoli adrannol y maent yn eu mynychu

Cyflwynwyd yr adroddiad diwethaf i'r Pwyllgor ym mis Tachwedd 2017 a oedd yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Gorffennaf 2016 a Thachwedd 2017. Yn ystod y cyfnod hwnnw, ni chodwyd unrhyw bryder o dan y Polisi.

Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 30 Tachwedd 2017 a 31 Hydref 2108.

Yn ystod y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn, codwyd dau bryder o dan y polisi. Nodir crynodeb o'r pryderon hyn yn Atodiad 1 i'r adroddiad hwn. Ymchwilir i'r ddau bryder hyn ar hyn o bryd drwy weithdrefnau mewnol y Cyngor.

Argymhellir yn unol ag Adran 100A (4) Deddf Llywodraeth Leol 1972, bod y Wasg a'r Cyhoedd yn cael eu gwahardd o'r cyfarfod tra bydd yr eitem fusnes ganlynol yn cael ei thrafod oherwydd ei bod yn debygol y bydd gwybodaeth eithriedig yn cael ei datgelu fel y'i diffinnir ym mharagraff 13, Rhan 4, Atodlen 12A y Ddeddf.

Codwyd y pryderon ynghylch dwy ysgol ar wahân ac maent yn wahanol o ran eu natur. Ni fyddai'n ymddangos bod unrhyw gysylltiad rhwng y ddau bryder nac unrhyw thema waelodol y mae angen mynd i'r afael â nhw.

Mae gwaith pellach a ragwelir yn ystod y flwyddyn i ddod yn cynnwys datblygu microwefan ar gyfer arweinyddiaeth a phroses gynefino newydd y cyngor a fydd yn ei gwneud yn bosibl i amlygu polisiâu a newidiadau allweddol a wnaed. Bydd hwn yn arf arall a fydd yn helpu i gynnal ymwybyddiaeth o'r polisi. Yn ogystal, bydd erthyglau rheolaidd yn ymddangos ar LINC er mwyn codi ymwybyddiaeth o nifer o'n polisiâu adnoddau dynol. Bydd y polisi rhannu pryderon yn cael ei gynnwys yn hyn.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

Mae trefniadau rhannu pryderon cadarn yn cefnogi llywodraethu da ar draws y Cyngor, sydd felly'n galluogi'r Cyngor i gyflawni'i flaenoriaethau'n effeithiol.

6. Faint fydd yn ei gostio a sut fydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

Nid oes unrhyw gostau uniongyrchol sy'n gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?

Nid oes gofyniad am asesiad mewn perthynas â'r adroddiad hwn.

8. Pa ymgynghoriadau a gynhaliwyd gydag Archwilio ac eraill?

Nid oes unrhyw ymgynghoriad wedi'i gynnal mewn perthynas â'r adroddiad hwn.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

Mae trefniadau rhannu pryderon cadarn o gymorth i gefnogi llywodraethu da ar draws y Cyngor.

10. Pa risgiau sydd yna ac oes yna unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

Yn absenoldeb Polisi a Gweithdrefn Rhannu Pryderon cadarn ac effeithiol y mae gweithwyr a thrydydd parti sy'n ymgysylltu â'r Cyngor yn gyfarwydd â hwy, mae perygl na fydd pryderon ynghylch camarfer yn dod i sylw'r Cyngor. Mae'n hanfodol

bod gweithwyr yn deall y byddent yn cael eu diogelu pe baent yn codi pryder gyda'r gred resymol bod eu hadroddiad wedi ei wneud er budd y cyhoedd.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

Nid oes angen penderfyniad.