

DYDD MERCHER, 3 MAI 2023

AT: HOLL AELODAU'R CYNGOR SIR

**YR WYF DRWY HYN YN EICH GALW I FYNYCHU CYFARFOD
AML-LEOLIAD Y CYNGOR SIR A GYNHELIR YN SIAMBR, NEUADD Y
SIR, CAERFYRDDIN, SA31 1JP AC O BELL AM 10.00 YB,
DYDD MERCHER, 10 MAI, 2023 ER MWYN CYFLAWNI'R MATERION A
AMLINELLIR AR YR AGENDA SYDD YNGHLWM**

Wendy Walters

PRIF WEITHREDWR

GELLIR GWYLIO'R CYFARFOD AR WEFAN Y CYNGOR DRWY'R DDOLEN CANLYNOL:-
[HTTPS://CARMARTHESHIRE.PUBLIC-I.TV/CORE/PORTAL/HOME](https://carmarthenshire.public-tv/core/portal/home)

Swyddog Democrataidd:	Janine Owen
Ffôn (Ilinell uniongyrchol):	01267 224030
E-bost:	JanineOwen@sirgar.gov.uk

Wendy Walters Prif Weithredwr, *Chief Executive*,
Neuadd y Sir, Caerfyrddin. SA31 1JP
County Hall, Carmarthen. SA31 1JP

AGENDA

1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB
2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL.
3. CYHOEDDIADAU'R CADEIRYDD
4. CYHOEDDIADAU GAN YR ARWEINYDD, AELODAU'R CABINET NEU'R PRIF WEITHREDWR (OS OES RHAI)
5. LLOFNODI YN GOFNOD CYWIR COFNODION CYFARFOD Y CYNGOR A GYNHALIWYD AR Y 19 EBRILL 2023 5 - 14
6. RECRIWTIO I SWYDD PENNAETH SEILWAITH YR AMGYLCHEDD (PENODIAD PARHAOL) 15 - 38
7. YSTYRIED Y RHYBUDDION O GYNNIG CANLYNOL:-

7.1 RHYBUDD O GYNNIG A GYFLWYNWYD GAN Y CYNGHORWYR SEAN REES A MICHAEL CRANHAM

“Mae 9863 o bobl sydd wedi goroesi strôc yn byw yn ardal Bwrdd Iechyd Hywel Dda, ac mae 47% o'r rheiny'n byw yn Sir Gaerfyrddin.

Mae'r Gymdeithas Strôc wedi darparu 'Gwasanaeth Goroesi Strôc' ar draws tair ardal Bwrdd Iechyd Hywel Dda ers dros ddegawd.

Yn Sir Gaerfyrddin, mae'r cyllid ar gyfer hyn hyd yma wedi bod drwy'r Bwrdd Iechyd ac yna mae'r Cyngor Sir wedi bod yn ychwanegu at y swm hwn. Bellach mae'r Cyngor Sir wedi newid ei gyfraniad ariannol er mwyn canolbwyntio'n fwy ar atal strôc.

Ar gyfer 2023/24, mae'r Gymdeithas Strôc wedi cael gwybod y byddant yn cael yr un dyraniad cyllid â'r Cytundeb Lefel Gwasanaeth presennol, ac felly ni fydd hyn yn cynnwys unrhyw arian ychwanegol i dalu am y cronfeydd a ddarparwyd yn y gorffennol gan yr Awdurdod Lleol. Yn ogystal, mae'r holl wasanaethau eraill ar gyfer bywyd ar ôl cael strôc a gomisiynwyd ledled Cymru yn cael eu hariannu'n llawn gan y Byrddau Iechyd.

Felly rydym fel Cyngor Sir Caerfyrddin yn gofyn i Fwrdd Iechyd Hywel Dda roi sicrwydd ar frys i'r rhai sydd wedi goroesi strôc, eu teuluoedd, a'u gofalwyr, na fydd unrhyw effaith ar ddarparu'r 'Gwasanaeth Goroesi Strôc' yma yn Sir Gaerfyrddin yn y dyfodol.”

8. CWESTIYNAU GAN Y CYHOEDD (NID OEDD DIM WEDI DOD I LAW).

9. CYFLWYNO DEISEB

Nodyn: Er mwyn cael eu hystyried mewn cyfarfod ffurfiol rhaid i bob deiseb gynnwys 50 o lofnodion etholwyr cofrestredig ar gyfer copïau papur a 300 o lofnodion etholwyr cofrestredig ar gyfer e-ddeisebau. Mae cyfanswm Llofnodion Etholiadol Sir Gaerfyrddin hyd at y trothwy o 50 wedi'u dilysu. Nid ydym wedi gwirio'r llofnodion wedi hynny.

“Rydym ni'r rhai sydd wedi llofnodi isod yn gofyn am weithredu ar unwaith gan Gyngor Sir Gaerfyrddin i gynllunio, ariannu ac adeiladu toiledau yn Nwyrain Harbwr Porth Tywyn a Gorllewin Harbwr Porth Tywyn. Deiseb i ddatrys absenoldeb toiledau cyhoeddus digonol a hygyrch yn Harbwr Porth Tywyn.”

10. CWESTIYNAU GAN YR AELODAU (NID OEDD DIM WEDI DOD I LAW)

11. COFNODION ER GWYBODAETH (AR GAEL AR Y WEFAN)

**11 .1 Y PWYLLGOR SAFONAU - 14EG CHWEFROR 2023
[YN CYNNWYS CYFARFODYDD A AILYMGYNHALIWYD 15
CHWEFROR 2023 A 12 EBRILL 2023]**

11 .2 PWYLLGOR PENODI AELODAU - 30 MAWRTH 2023

11 .3 Y PWYLLGOR TRWYDDEDU - 4 EBRILL 2023

**11 .4 PWYLLGOR CRAFFU LLEOEDD, CYNALIADWYEDD A
NEWID HINSAWDD - 14 EBRILL 2023**

**11 .5 PWYLLGOR CRAFFU IECHYD A GWASANAETHAU
CYMDEITHASOL - 17 EBRILL 2023**

**11 .6 PWYLLGOR CRAFFU CYMUNEDAU, CARTREFI AC
ADFYWIO - 5 EBRILL 2023**

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

DYDD MERCHER, 19 EBRILL 2023

PRESENNOL Cyngorydd R.E. Evans (Cadeirydd) (Yn y Siambr)

Cynghorwyr (Yn y Siambr):

S.M. Allen	K.V. Broom	J.M. Charles	P. Cooper
C.A. Davies	B. Davies	G. Davies	H.L. Davies
K. Davies	L. Davies	T. Davies	L.D. Evans
N. Evans	W.T. Evans	S. Godfrey-Coles	T.M. Higgins
P.M. Hughes	P. Hughes-Griffiths	M. James	G.H. John
D. Jones	H. Jones	A. Lenny	A. Leyshon
M. Palfreman	D. Price	E. Rees	B.A.L. Roberts
E. Skinner	D. Thomas	E.G. Thomas	G.B. Thomas
M. Thomas	J. Tremlett	A. Vaughan Owen	

Cynghorwyr (Yn rhithwir):

L.R. Bowen	M.D. Cranham	D.M. Cundy	S.A. Curry
A. Davies	W.R.A. Davies	T.A.J. Davies	C. Davies
L.M. Davies	S.L. Davies	M. Donoghue	A. Evans
D.C. Evans	A.D. Harries	J.P. Hart	J.K. Howell
J.D. James	R. James	J.P. Jenkins	B.W. Jones
A.C. Jones	G.R. Jones	M.J.A. Lewis	N. Lewis
K. Madge	A.G. Morgan	D. Owen	B.D.J. Phillips
S.L. Rees	E.M.J.G. Schiavone	J. Seward	H.B. Shepardson
F. Walters	D.E. Williams		

Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):

W. Walters, Prif Weithredwr
 C. Moore, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol
 J. Morgan, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymunedau
 G. Morgans, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant
 A. Williams, Pennaeth y Gwasanaethau Amgylcheddol a Gwastraff
 P.R. Thomas, Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)
 L.R. Jones, Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith
 G. Morgan, Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd
 L. Jenkins, Swyddog Cymorth y Cabinet
 R. Morris, Swyddog Cefnogi Aelodau
 E. Bryer, Swyddog Gwasanaethau Democrataidd

Hefyd yn bresennol (Yn rhithwyr):

M. Runeckles, Swyddog Cefnogi Aelodau
 S. Hendy, Swyddog Cefnogi Aelodau
 N. Daniel, Pennaeth Gwasanaethau TGCh a Pholisi Corfforaethol

Siambr - Neuadd y Sir, Caerfyrddin. SA31 1JP ac o bell - 10.00 yb - 12.20 yp

1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB

Derbyniwyd ymddiheuriadau am absenoldeb gan y Cynghorwyr H.A.L. Evans, D. Nicholas, R. Sparks, P.T. Warlow a J. Williams.

2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL.

Y Cynghorydd	Rhif y Cofnod	Y Math o Fuddiant
S.L Davies	10.1 - Polisi Cartrefi Gwag - Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto.	Yn berchen ar eiddo gwag.
S.L Davies	12.2 - Rhybudd o Gynnig a gyflwynwyd gan y Cynghorydd Hefin Jones, Edward Thomas, Rob James a John James.	Yn Swyddog Datblygu Trafnidiaeth ar gyfer Dolen Teifi.
M. Palfreman	9 - Cynllun Llesiant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Sir Gaerfyrddin: Y Sir Gâr a Garem.	Mae ganddo ymgynghoriaeth gofal cymdeithasol.
F. Walters	12.1 - Rhybudd o Gynnig gan y Cynghorwyr Edward Thomas ac Arwel Davies.	Yn cael ei gyflogi gan Fanc Barclays ac mae ganddo gysylltiadau agos a gyflogir yng nghanen Llandeilo.
K. V. Broom	10.1 - Polisi Cartrefi Gwag - Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto.	Yn berchen ar eiddo a ddefnyddir fel llety gwyliau.
M. James	10. 1 - Polisi Cartrefi Gwag - Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto.	Yn debygol o etifeddu tŷ a allai fod yn wag yn ystod cyfnod yr eiddo.
D.E. Williams	Polisi Cartrefi Gwag - Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto.	Yn meddu ar gyfran yn nhŷ ei ddiweddar fam.
S.A. Curry	Polisi Cartrefi Gwag - Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto.	Yn berchen ar dŷ gwyliau.

3. CYHOEDDIADAU'R CADEIRYDD.

Dywedodd y Cadeirydd ei fod ef a'i Gydymaith, y Cynghorydd Nysia Evans, wedi cael y pleser o fynd i nifer o ddigwyddiadau, gan gynnwys Prosiect Denu Twristiaid newydd Pentywyn.

4. CYHOEDDIADAU GAN YR ARWEINYDD, AELODAU'R CABINET NEU'R PRIF WEITHREDWR (OS OES RHAI)

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd wedi cael gwybod am unrhyw gyhoeddiadau.

5. LLOFNODI YN GOFNOD CYWIR COFNODION CYFARFODYDD Y CYNGOR CYNGOR A GYNHALIWYD AR Y :-

5.1. 1AF MAWRTH 2023

Nodwyd y dylai datganiad o fuddiant y Cynghorydd K. V. Broom ar gyfer eitem 5.1, Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 – 2025/26 (sef bod ei ferch yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol), gael ei briodoli i K. Madge.

PENDERFYNWYD llofnodi cofnodion cyfarfod y Cyngor a gynhaliwyd ar 1 Mawrth 2023 yn gofnod cywir, yn amodol ar y newid uchod.

5.2. 8FED MAWRTH 2023

PENDERFYNWYD llofnodi cofnodion cyfarfod y Cyngor a gynhaliwyd ar 8 Mawrth 2023 yn gofnod cywir, yn amodol ar gynnwys y Cynghorydd S. L. Davies yn y rhestr o ymddiheuriadau.

6. YSTYRIED YR ENWEBIADAU AR GYFER SWYDD CADEIRYDD Y CYNGOR AM FLWYDDYN Y CYNGOR 2023-24

PENDERFYNWYD enwebu'r Cynghorydd B.A.L. Roberts yn Ddarpar Gadeirydd Cyngor Sir Caerfyrddin ar gyfer Blwyddyn y Cyngor 2023/24.

7. YSTYRIED YR ENWEBIADAU AR GYFER SWYDD IS-GADEIRYDD Y CYNGOR AM FLWYDDYN Y CYNGOR 2023-2024

PENDERFYNWYD enwebu'r Cynghorydd H.L. Davies yn Ddarpar Is-gadeirydd Cyngor Sir Caerfyrddin ar gyfer Blwyddyn y Cyngor 2023/24.

8. PENODI PERSON LLEYG I'R PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO.

PENDERFYNWYD, er mwyn bodloni gofyniad Cyfansoddiad y Cyngor, fod y Cyngor Sir yn penodi Karen Jones yn Aelod Lleyg y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar gyfer y cyfnod rhwng 19 Ebrill 2023 a 18 Ebrill 2028.

9. CYNLLUN LLESIANT BWRDD GWASANAETHAU CYHOEDDUS SIR GAERFYRDDIN: Y SIR GÂR A GAREM

[Noder: Roedd y Cynghorydd M. Palfreman wedi datgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach a chaniatawyd gollyngiad gan y Pwyllgor Safonau i siarad, ac arhosodd yn y cyfarfod tra oedd yr eitem yn cael ei hystyried].

Cafodd y Cyngor adroddiad gan Arweinydd y Cyngor a Chadeirydd y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus a oedd yn cyflwyno cynllun terfynol y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus i'w ystyried a'i gymeradwyo gan bedwar aelod statudol y Bwrdd (Cyngor Sir Caerfyrddin, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda,

Cyfoeth Naturiol Cymru ac Awdurdod Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru).

Dyweddodd yr Arweinydd fod gan y Bartneriaeth hanes hir a llwyddiannus o weithio mewn partneriaeth a hybu diwylliant cadarnhaol o gydweithio a oedd yn canolbwyntio ar ddarparu gwasanaethau effeithlon ac effeithiol i'r cymunedau lleol.

Fel rhan o'r gwaith o baratoi'r Cynllun, mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Sir Gaerfyrddin wedi cynnal asesiad llesiant manwl o lesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol y sir. Defnyddiwyd yr asesiad, ynghyd â chyfres o ddigwyddiadau ymgysylltu, i nodi amcanion llesiant Sir Gaerfyrddin a'r camau gweithredu i wneud cynnydd mewn perthynas â'r amcanion hynny. Roedd yr amcanion a'r camau gweithredu a nodwyd fel rhan o'r Cynllun yn canolbwyntio ar feysydd gweithredu ar y cyd y gallai'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus ddylanwadu arnynt drwy gydweithio ac felly nid oeddent yn copïo'r hyn a ystyriwyd yn fusnes craidd y cyrff unigol a oedd yn aelodau o'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus oni bai bod gwerth ychwanegol i'w gael wrth i'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus gydweithio.

Tynnodd yr Arweinydd sylw at y pum amcan llesiant allweddol a fyddai'n ganolbwynt dros y blynyddoedd nesaf:

- Sicrhau economi gynaliadwy a chyflogaeth deg
- Gwella llesiant a lleihau anghydraddoldebau iechyd
- Ymateb i'r argyfyngau hinsawdd a natur
- Trechu tlodi a'i effeithiau
- Helpu i greu cymunedau diogel, amrywiol, dwyieithog.

Nodwyd y byddai'r Cynllun wedyn yn cael ei fabwysiadu gan y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus yn ei gyfarfod ar 25 Ebrill i'w gyflawni o fis Mai 2023 ymlaen.

Manteisiodd yr Arweinydd ar y cyfle i ddiolch i gyn-Gadeirydd y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, Barry Liles o Brifysgol y Drindod Dewi Sant a Choleg Sir Gâr, a chydnabod ei gyfraniad. Cyn rhoi'r gorau i'w rôl fel Cadeirydd ym mis Gorffennaf y llynedd, roedd Barry wedi bod yn Gadeirydd y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus ers ei sefydlu yn 2016 ac wedi darparu arweinyddiaeth gref wrth ddatblygu'r Bwrdd.

PENDERFYNWYD cymeradwyo Cynllun Llesiant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Sir Gaerfyrddin 2023-2028.

10. YSTYRIED ARGYMHELLION Y CABINET O RAN Y MATER CANLYNOL:

10.1. POLISI CARTREFI GWAG - EIN DULL O DDEFNYDDIO CARTREFI GWAG UNWAITH ETO

[Noder: Roedd y Cynghorwyr S.L. Davies, K.V. Broom, M. James, D.E. Williams a S.A. Curry wedi datgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach ac wedi aros yn y cyfarfod yn ystod y drafodaeth ynghylch yr eitem hon a'r bleidlais ddilynol].

Dywedwyd wrth y Cyngor fod y Cabinet, yn ei gyfarfod a gynhaliwyd ar 27 Mawrth 2023 (gweler cofnod 8), wedi ystyried adroddiad a oedd yn cyflwyno'r Polisi Cartrefi Gwag sy'n nodi gweledigaeth a rhaglen waith y Cyngor wrth fynd i'r afael â chartrefi preswyl preifat gwag yn y sir am y tair blynedd nesaf. Roedd yr adroddiad yn darparu cyfeiriad clir ar y dull gweithredu a lle y byddai ymdrechion yn canolbwyntio er mwyn cyflawni hyn a nodau polisi eraill.

Dywedodd yr Aelod Cabinet fod cartrefi gwag yn adnodd wedi'i wastraffu pan oedd prinder tai ledled y sir, gan gynnwys mewn wardiau gwledig. Nodwyd bod yr eiddo hyn yn anharddu'r gymdogaeth a gallent fod yn ganolbwynt ar gyfer ymddygiad gwrthgymdeithasol.

Roedd y Cyngor wedi ymrwymo i ddefnyddio cartrefi gwag unwaith eto cyn gynted â phosibl ac roedd wedi gweithio gyda pherchnogion cartrefi gwag a phartneriaid i fanteisio ar yr holl gyfleoedd sydd ar gael i helpu i fynd i'r afael â mater eiddo gwag tymor hir.

Dywedodd Aelodau'r Cabinet y gallai defnyddio cartrefi gwag unwaith eto helpu i fynd i'r afael â nifer o faterion tai a materion cymdeithasol drwy gynyddu'r cyflenwad mewn ardaloedd lle'r oedd prinder tai a phwysau o ran tai a lle'r oedd cyfleoedd i gysylltu â phrosiectau adfywio eraill.

Mae'r Polisi yn nodi'r dull gweithredu a byddai'n caniatáu i swyddogion dargedu rhai mathau o eiddo, mewn rhai ardaloedd, a byddai'n rhoi eglurder a hyder ynghylch unrhyw gamau a gymerir.

Yn ogystal, nodwyd bod cynnydd wedi'i wneud dros y pum mlynedd diwethaf i leihau nifer y cartrefi gwag yn gyffredinol drwy weithgarwch parhaus a chamau i annog/gorfodi perchnogion tai i'w defnyddio unwaith eto. Y nifer presennol a nodwyd oedd 1,984 (Medi 2022). Mae hyn yn cyfateb i tua 2.1% o'r stoc dai gyffredinol yn y sir.

Mewn ymateb i ymholiad ynghylch yr amserlenni ar gyfer defnyddio eiddo gwag y Cyngor, dywedodd yr Aelod Cabinet fod yr amserlenni yn amrywio'n sylweddol, gan ddibynnu ar gyflwr yr eiddo. Nodwyd bod yr amserlenni wedi lleihau'n sylweddol.

Mewn ymateb i ymholiad ynghylch y defnydd posibl o gartrefi ar ffurf pod sy'n cael eu treialu ar hyn o bryd gan Gyngor Casnewydd, cadarnhaodd yr Aelod Cabinet fod yr Awdurdod wedi ystyried yr ateb hwn, fodd bynnag, ffeirir darparu cartrefi parhaol i drigolion ac mae podiau ond yn addas i fyw ynddynt yn y tymor byr iawn.

PENDERFYNWYD mabwysiadu'r argymhellion canlynol gan y Cabinet:-

- **cymeradwyo'r Polisi Cartrefi Gwag - "Ein Dull o Ddefnyddio Cartrefi Gwag Unwaith Eto".**
- **cytuno ar y weledigaeth i leihau nifer yr eiddo gwag yn y sir i 1500 erbyn 2026.**
- **cadarnhau bod y math o eiddo a'r matrices sgorio a ddefnyddir o ran eiddo gwag yn bodloni nodau'r polisi.**

- cadarnhau bod y Polisi Cartrefi Gwag yn cyd-fynd â phenderfyniad y Cyngor i osod Premiymau'r Dreth Gyngor ar eiddo gwag tymor hir a'r ffordd y caiff hyn ei orfodi drwy'r polisi hwn.
- cytuno bod y mesurau perfformiad yn gyson ac yn adlewyrchu'r ymdrechion sy'n cael eu gwneud i ddefnyddio cartrefi gwag unwaith eto.

11. DERBYN ADRODDIADAU CYFARFODYDD Y CABINET A GYNHALIWYD AR Y :-

11.1. 13EG MAWRTH 2023

PENDERFYNWYD derbyn adroddiad cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 13 Mawrth 2023.

11.2. 27AIN MAWRTH 2023

PENDERFYNWYD derbyn adroddiad cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 27 Mawrth 2023.

12. YSTYRIED Y RHYBUDDION O GYNNIG CANLYNOL:-

12.1. RHYBUDD O GYNNIG A GYFLWYNWYD GAN Y CYNGHORWYR EDWARD THOMAS A ARWEL DAVIES

[Noder: Gan i'r Cyngorydd F. Walters ddatgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach, gadawodd y cyfarfod yn ystod y drafodaeth ynghylch yr eitem hon a'r bleidlais ddilynol].

Ystyriodd y Cyngor y Rhybudd o Gynnig canlynol a gyflwynwyd gan y Cyngorwyr Edward Thomas ac Arwel Davies:-

“Mae'r Cyngor hwn yn gresynu at benderfyniad Banc Barclays i gau cangen Llandeilo ar 23 Mehefin. Mae'r penderfyniad hwn yn gadael rhan fawr o'r sir heb gyfleusterau bancio. Mae'r Cyngor hwn yn gofyn i Barclays adolygu eu penderfyniad neu o leiaf ddarparu opsiynau amgen digonol i gwsmeriaid ymdrin â'r banc.”

Eiliwyd y Cynnig.

Rhodddwyd cyfle i gynigwyr ac eilydd y Cynnig siarad o blaid y Cynnig a bu iddynt amlinellu'r rhesymau dros ei gyflwyno, fel y'u nodwyd yn y Cynnig.

Gwnaed nifer o ddatganiadau yn mynegi cefnogaeth i'r Cynnig.

PENDERFYNODD y Cyngor gefnogi'r Cynnig.

12.2. RHYBUDD O GYNNIG A GYFLWYNWYD GAN Y CYNGHORWYR HEFIN JONES, EDWARD THOMAS, ROB JAMES A JOHN JAMES

[Noder: Gan i'r Cyngorydd S.L. Davies ddatgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach, gadawodd y cyfarfod yn ystod y drafodaeth ynghylch yr eitem hon a'r bleidlais ddilynol].

Ystyriodd y Cyngor y Rhybudd o Gynnig canlynol a gyflwynwyd gan y Cyngorwyr Hefin Jones, Edward Thomas, Rob James a John James:-

“Mae'r Cyngor hwn:

1. Yn gofyn i Lywodraeth Cymru ailystyried ei sefyllfa i roi terfyn ar y cymhorthdal o ran y cynllun brys ar gyfer y sector bysiau a'i ymestyn hyd nes bod gwasanaethau wedi cael eu hailstrwythuro'n briodol, a sicrhau na chaiff unrhyw ardal ei gadael heb fynediad rhesymol i drafnidiaeth gyhoeddus.
2. Hefyd, mae'n gofyn i gamau brys gael eu cymryd ar y cyd â'r awdurdod lleol hwn i flaenoriaethu buddsoddiad a gweithredu gwasanaethau bysiau a arweinir gan y galw (gwasanaethau megis bwcbabus a galw a theithio) yn yr ardaloedd hynny y bydd colli'r cymhorthdal hwn yn effeithio arnynt, gan wneud hyn mewn modd strategol a hyblyg gan alinio'r ddarpariaeth gyda'r galw.
3. Yn nodi mai nod Cynllun a Phapur Gwyn Llywodraeth Cymru ar gyfer Bws Cymru yw darparu gwasanaeth bws a fydd yn cael ei reoli a'i gynllunio er budd pennaf pobl Cymru ac yn gofyn bod dyddiad dechrau'r cynllun yn cael ei ddwyn ymlaen.”

Eiliwyd y Cynnig.

Rhoddwyd cyfle i gynigwyr ac eilydd y Cynnig siarad o blaid y Cynnig a bu iddynt amlinellu'r rhesymau dros ei gyflwyno, fel y'u nodwyd yn y Cynnig.

Gwnaed nifer o ddatganiadau yn mynegi cefnogaeth i'r Cynnig.

PENDERFYNODD y Cyngor gefnogi'r Cynnig.

13. CWESTIYNAU GAN Y CYHOEDD:-

13.1. CWESTIWN GAN Y PARCH ANGHARAD GRIFFITH I'R CYNGHORYDD GLYNOG DAVIES, AELOD Y CABINET DROS ADDYSG A'R GYMRAEG:-

“Gan fod cynnydd sylweddol yn nifer y plant sy'n cael diagnosis swyddogol o Anhwylder Osgoi Galwadau Patholegol (PDA), yn rhan o'r proffil Awtistig, a allaf ofyn:-

Pa gynlluniau/strwythurau sydd eisoes ar waith gyda chi yn yr Adran Addysg i sicrhau tegwch addysgol tymor hir a thymor byr i'r plant a pha adnoddau, hyfforddiant a dealltwriaeth sydd gennych ar waith i chi, sef staff yr Adran Addysg, staff mewn ysgolion a chanolfannau ac, yn wir, y Cyngor?”

Ymateb gan y Cyngorydd Glynog Davies, yr Aelod Cabinet dros Addysg a'r Gymraeg:-

Rwy'n sylweddoli bod gennych bryder mawr yn y maes hwn. Mae'n fater cymhleth iawn ac rydych chi'n gwybod hynny ac mae llawer ohonom yn ymwybodol o hynny. Mae'n gwestiwn pwysig iawn ac mae'n gwestiwn personol i chi a hoffwn ddweud fy mod yn falch iawn bod y cyflwr hwn yn cael ei gydnabod.

Os ewch chi'n ôl ychydig flynyddoedd, byddai label "plant drwg" wedi ei roi ar y rhai sydd bellach yn awtistig. Rydym wedi symud ymlaen yn sylweddol ers hynny. Mae cynhwysiant a sicrhau'r gorau i bob dysgwr, ac rwyf am bwysleisio hynny – i bob dysgwr - yn ein sir, yn flaenoriaeth i ni. Mae'n flaenoriaeth rydym yn ei hystyried yn rheolaidd yn yr Adran Addysg. Mae'r un mor bwysig i ni ddiweddarau ein gwybodaeth ein hunain, er mwyn gwneud yn siŵr ein bod yn darparu'r gorau. Mae gwybodaeth yn y maes hwn yn newid yn rheolaidd ac rydym yn dysgu amdano drwy'r amser ac mae ein dealltwriaeth yr un mor bwysig. Sut mae mynd ati i ymateb i'r newyddion a gawn. Rwy'n deall, yn ôl Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth, fod PDA yn broffil i ddisgrifio'r rhai lle mai'r prif nodwedd yw eu bod yn osgoi disgwyliadau a thasgau. Mae gennym well dealltwriaeth o hyn drwy'r amser. Mae'n broffil ar y sbectrwm ei hun. Mae'n rhaid i chi gofio bod y sbectrwm awtistig yn un cymhleth ac eang iawn ond mae'r hyn rydym ni'n ei drafod nawr, sef PDA, yn broffil ar y sbectrwm awtistig. Mae'r plant a'r bobl ifanc yn osgoi gofynion o ddydd i ddydd. Maen nhw'n defnyddio strategaethau fel rhan o'r osgoi hwn os mynnwch chi. Mae unigolion â PDA yn rhannu nodweddion awtistig, sef yr hyn sy'n gyfarwydd i lawer ohonom, ond mae ganddynt hefyd lawer o nodweddion eraill sy'n berthnasol i'r proffil PDA hwn. Felly, gyda'r dysgwyr hyn, mae'n rhaid i ni weithio mewn ffordd wahanol iawn ac mae dulliau cydweithredol o addysgu a thasgau pob dydd cyffredin yn llawer mwy effeithiol wrth weithio gyda nhw fel unigolion. Mae'n rhaid i mi bwysleisio bod PDA yn ddiagnosis cymharol newydd, ac rydym yn gwybod hynny, ond er ei fod yn newydd, mae Sir Gaerfyrddin wedi codi ymwybyddiaeth ohono ac rwyf am bwysleisio hynny. Rydym wedi bod yn codi ymwybyddiaeth o'r cyflwr hwn. Mae hyfforddiant sy'n cynnwys PDA yn bwysig iawn ac mae bellach wedi'i gynnwys yn narpariaeth hyfforddiant yr Awdurdod. Roedd yn rhaid i ni roi llawer o gamau ar waith ar unwaith i wneud yn siŵr ein bod ni'n ymwybodol o'r cyflwr a sut i addasu ein ffordd o weithio. Erbyn hyn, mae holl ysgolion y sir yn ymwybodol o PDA, er ei fod yn eithaf newydd a'i fod yn rhan o'r sbectrwm awtistig. Darperir hyfforddiant a rhoddwyd yr hyfforddiant i'r rhai sy'n cydlynu Anghenion Dysgu Ychwanegol ac mae'r wybodaeth honno ar gael i holl staff ein hysgolion. Rydym yn rhannu'r wybodaeth hon ar ein systemau rhannu gwybodaeth. Roedd gennym arbenigwr, Laura Kirby, i ddarparu modiwlau penodol i ni ac mae hyn i gyd ar gael ar-lein, ac mae fideos wedi'u paratoi ac maent ar gael hefyd i gefnogi disgyblion â PDA. Gall ein hysgolion hefyd ofyn am gyngor arbenigol pellach gan ein Seicolegwyr os ydynt yn dymuno. Mae gennym Swyddogion Cymorth Ymddygiad ac maent yn darparu cymorth i'n staff, ac mae gennym Athrawon Ymgynghorol ar gyfer Awtistiaeth sy'n arbenigwyr yn y maes hwn. Pan fyddwn yn penodi staff i weithio ym maes awtistiaeth, mae'n rhaid iddynt feddu ar ddealltwriaeth benodol o PDA a sut i roi strategaethau ar waith. Yn aml iawn, rydym yn cyfeirio ysgolion at yr adnoddau gan y Gymdeithas PDA. Rwyf wedi edrych ar ei gwefan ac mae'n ardderchog, ac mae'n werth ei darllen. Mae'n faes sy'n gallu bod mor gymhleth ac rwy'n sylweddoli bod gan rieni bryder mawr am hyn ac rydym am gydweithio gyda rhieni drwy rannu gwybodaeth os yw'n bosibl. Yn aml iawn, efallai na fydd yr hyn sy'n gweithio i un dysgwr yn addas i ddysgwr arall, felly mae'n rhaid i ni drafod yn ofalus iawn. Dros y flwyddyn academaidd nesaf, byddwn yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o PDA a bydd hyn yn hyfforddiant pellach. Mae'n rhaid i'r broses rhannu gwybodaeth hon ddigwydd yn barhaus wrth i ni ddysgu mwy a deall mwy, a byddwn yn rhannu'r holl wybodaeth honno gyda'r Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn yr ysgolion. Gwneir hyn drwy'r Fforwm Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol. Rwyf am bwysleisio unwaith eto ein bod yn gwneud ein gorau glas i sicrhau tegwch addysgol i'n holl ddysgwyr ond

mae croeso i chi, fel unrhyw riant arall, ymgysylltu â ni fel sir os oes gennych bryder penodol rydych chi am fynd i'r afael ag ef.

Cwestiwn Atodol gan y Parch. Angharad Griffiths:-

Sut gallwn ni symud ymlaen, fel adran a rhieni, i sicrhau bod llai o fethiannau a llai o fethiannau mewn perthynas â'n plant yn y system addysg bresennol os gwelwch yn dda?

Ymateb gan y Cynghorydd Glynog Davies, Aelod Cabinet dros Addysg a'r Gymraeg, i'r cwestiwn atodol:-

Rydw i'n wir yn cydymdeimlo â chi yn bersonol, ac mae'n siŵr ein bod ni fel Cyngor yn wir yn cydymdeimlo â chi. Yr unig beth y gallaf ei warantu o ran popeth rydym yn ei ddysgu a'r datblygiadau diweddaraf am y cyflwr hwn yw ein bod yn derbyn y wybodaeth ac rydym yn ei deall, ac yna rydym yn rhannu'r wybodaeth honno. Os ydych chi'n gweld unrhyw wendid mewn unrhyw ran o'r hyn rydym ni'n ei gynnig ar hyn o bryd, fel y dywedais yn gynharach, rwy'n awyddus iawn i glywed am hynny.

Byddwn yn croesawu'n fawr unrhyw sylwadau pellach sydd gennych. Gallaf roi fy ngair i chi y byddaf i a'r Cyfarwyddwr yn cwrdd â chi ac unrhyw riant arall i drafod eich pryderon. Alla i ddim dweud mwy na hynny, ond rydym yn dysgu mwy a mwy am y cyflwr drwy'r amser ac rydym yn rhannu'r wybodaeth honno.

14. CWESTIYNAU GAN YR AELODAU (NID OES DIM WEDI DOD I LAW):-

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan yr Aelodau.

15. CYMARADWYO Y NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU

PENDERFYNWYD:-

- 15.1 Penodi'r Cynghorydd A. Leyshon i gymryd lle'r Cynghorydd J.D. James ar y Pwyllgor Cynllunio.
- 15.2 Penodi'r Cynghorydd R.E. Evans i gymryd lle'r Cynghorydd J. Seward ar y Pwyllgor Craffu Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol.
- 15.3 Penodi'r Cynghorydd M. Thomas i gymryd lle'r Cynghorydd N. Evans ar y Pwyllgor Craffu Cymunedau, Cartrefi ac Adfywio.
- 15.4 Penodi'r Cynghorydd H. Jones i gymryd lle'r Cynghorydd L.M Davies ar y Pwyllgor Craffu Addysg, Pobl Ifanc a'r Gymraeg.

16. COFNODION ER GWYBODAETH (AR GAEL AR Y WEFAN)

Dywedodd y Cadeirydd fod y cofnodion a amlinellir ar yr agenda o dan 16.1 – 16.14 ar gael i'w gweld ar wefan y Cyngor.

CHAIR

DATE

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

Y CYNGOR SIR

10 MAI 2023

RECRIWTIO I SWYDD PENNAETH SEILWAITH YR AMGYLCHEDD (PENODIAD PARHAOL)						
Yr Argymhellion / Penderfyniadau allweddol sydd eu hangen:						
Bod y Cyngor Sir yn cymeradwyo'r Proffil Swydd a Manyldeb y Person yn ogystal â'r hysbyseb swydd ar gyfer y swydd Pennaeth Seilwaith yr Amgylchedd.						
Rhesymau:						
Er mwyn cydymffurfio â Chyfansoddiad y Cyngor, ac i gydymffurfio â diwygiadau i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014, fel y mae wedi'i nodi yn yr adroddiad cryno.						
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Angen i'r Cabinet gwneud penderfyniad:</td> <td style="width: 50%;">Na</td> </tr> <tr> <td>Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad:</td> <td>Oes</td> </tr> </table>			Angen i'r Cabinet gwneud penderfyniad:	Na	Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad:	Oes
Angen i'r Cabinet gwneud penderfyniad:	Na					
Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad:	Oes					
Aelodau'r Cabinet sy'n gyfrifol am y Portffolio:						
Y Cyng. Ann Davies Y Cyng. Aled Vaughan-Owen Y Cyng. Edward Thomas						
Y Gyfarwyddiaeth: Prif Weithredwr	Swydd:	Rhifau Ffôn / Cyfeiriadau Ebst:				
Awdur yr Adroddiad: Paul Thomas	Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)	01267 246123 PRThomas@sirgar.gov.uk				

EXECUTIVE SUMMARY

COUNTY COUNCIL

10TH MAY 2023

RECRUITMENT TO THE POST OF HEAD OF ENVIRONMENTAL INFRASTRUCTURE (PERMANENT APPOINTMENT)

1. Background

Following the appointment to the post of Director of Place and Infrastructure in November 22, the Authority has now had the opportunity to review the effectiveness of the current interim arrangements that have been in place, together with the succession planning consideration following the impending retirement of the Head of Transportation and Highways in September this year.

Discussions have been held between the Chief Executive, Director of Place and Infrastructure, Corporate Management Team colleagues and Cabinet Members, to consider the way forward for the service, with a view to regularising the current interim arrangements and to provide a more cohesive and integrated service model that is fit for the future, as well as helping to deliver savings to the Authority.

Judicious consideration has been given to how an effective service can be delivered, and in consultation with the officers and elected members referred to above, the current posts of Head of Transportation and Highways, and Head of Waste and Environmental Services will be amalgamated, to create one post of Head of Environmental Infrastructure. The duties of which are included in the enclosed Job Profile. The supporting staffing structures below this post will then be realigned to provide the support required, once the new Head of Service

The appointment to a Chief Officer post where the salary is £100,000 or more, is governed by the Local Authorities (Standing Orders) (Wales) (Amendment) Regulations 2014. This is reflected in the Authority's Pay Policy for 2023/24. The Regulations require that a "relevant body" ie the County Council:

"draw up a statement specifying—(i) the duties of the officer concerned, and (ii) any qualifications or qualities to be sought in the person to be appointed; (b) make arrangements for the post to be publicly advertised in such a way as is likely to bring it to the attention of persons who are qualified to apply for it; and (c) make arrangements for a copy of the statement mentioned in paragraph (a) to be sent to any person on request."

2. Recommendations

In accordance with these Regulations, it is recommended that County Council approve:

- 2.1 the enclosed Job Profile and Person Specification
- 2.2 the job advert.

Detailed report attached?

No, however the following documents are attached as appendices:
Appendix A - Job Profile and Personal Specification for Head of Environmental Infrastructure
Appendix B - Job Advert for Head of Environmental Infrastructure.

IMPLICATIONS

I confirm that other than those implications which have been agreed with the appropriate Directors / Heads of Service and are referred to in detail below, there are no other implications associated with this report.

Signed: Paul Thomas, Assistant Chief Executive (People Management & Performance)

Policy, Crime & Disorder and Equalities	Legal	Finance	ICT	Risk Management Issues	Staffing Implications	Physical Assets
YES	YES	YES	NONE	YES	YES	NONE

1. Policy, Crime & Disorder and Equalities – In accordance with the Council’s Constitution and Policy Framework.

2. Legal – As above, and also in accordance with the revisions to the Local Authorities (Standing Orders)(Wales) (Amendment) Regulations 2014.

3. Finance.
The salary for the Head of Environmental Infrastructure is in accordance with the County Council’s agreed 23/24 Pay Policy Statement and is within the current budgeted salary. Any net costs of the recruitment process and interim arrangements will be met from departmental reserves.

5. Risk Management – Failure to make provision to discharge the functions contained within this departmental portfolio, efficiently and effectively would place the authority at risk.

6. Staffing Implications – In accordance with the Council’s Constitution and Policy Framework.

CONSULTATIONS

I confirm that the appropriate consultations have taken in place and the outcomes are as detailed below:

Signed: Paul Thomas, Assistant Chief Executive (People Management & Performance)

- 1.County Council
- 2.Corporate Management Team
- 3.Scrutiny Committee – N/A
- 4.Local Member(s) – N/A
- 5.Community / Town Council – N/A
- 6.Relevant Partners – N/A
- 7.Staff Side Representatives and other Organisations – N/A

Section 100D Local Government Act, 1972 – Access to Information
List of Background Papers used in the preparation of this report:

1. Local Authorities (Standing Orders) (Wales) (Amendment) Regulations 2014.
2. Pay Policy Statement 2023/24

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol



Proffil Swydd/Job Profile

Teitl y Swydd – Pennaeth Seilwaith
Amgylcheddol
Post Title – Head of Environmental
Infrastructure

Adran	Yr Adran Lle a Seilwaith
Department	Department of Place and Infrastructure

Is-Adran/Adain	Seilwaith Amgylcheddol
Division/Section	Environmental Infrastructure

Gradd/Grade	Pennaeth y Gwasanaeth
-------------	-----------------------

Rhif y Swydd/Post Number	002655
--------------------------	--------

Paratowyd Gan/Prepared By	Y Cyfarwyddwr Lle a Seilwaith/Director of Place & Infrastructure
---------------------------	--

Dyddiad/Date	Ebrill 2023/April 2023
--------------	------------------------

Prif Ddiben y Swydd

Darparu arweiniad, gweledigaeth a chyngor proffesiynol, gan fod yn atebol yn strategol ac yn weithredol i sicrhau bod cyfrifoldebau cyfreithiol y Cyngor yn cael eu cyflawni'n briodol ar gyfer y gwasanaethau canlynol: rheoli a chynnal a chadw trafndiaeth a phrifyrdd, gwasanaethau cefn gwlad; gwasanaethau parcio; rheoli gwastraff ac ailgylchu; gorfodi materion amgylcheddol; glanhau strydoedd a rheoli sbwriel; cynnal a chadw tiroedd a swyddogaethau argyfyngau sifil.

Bod yn gyfrifol am sicrhau bod y gwasanaethau o fewn y portffolio'n datblygu, yn perfformio ac yn cael eu harwain a'u rheoli mewn modd effeithiol a chynaliadwy, gan sicrhau bod y gwasanaethau'n cyd-fynd ag amcanion, ymrwymadau a rhwymedigaethau'r Cyngor yn y meysydd hyn.

Cynorthwyo'r Cyfarwyddwr i ddatblygu'r adran er mwyn sicrhau bod yr adran yn ymdrechu'n barhaus i gyflawni rhagoriaeth.

Cefnogi'r Aelod/au arweiniol a'r Cyfarwyddwr Lle a Seilwaith i gyflawni eu rhwymedigaethau statudol yn effeithiol a bod yn atebol iddynt am berfformiad effeithiol yr holl wasanaethau a swyddogaethau o fewn yr is-adran.

Arwain o ran newidiadau trawsnewidiol i'r gwasanaeth gan ganolbwyntio'n benodol ar arbedion effeithlonrwydd a phrosesau sy'n canolbwyntio ar y cwsmer.

Y Prif Ddyletswyddau

Cyfrifoldebau Strategol

1. Fel aelod o'r Tîm Uwch-reolwyr (SMT), darparu arweinyddiaeth, gweledigaeth, cyngor proffesiynol a chyfeiriad strategol effeithiol o ran darparu'r ystod lawn o wasanaethau o fewn y portffolio hwn sy'n cyd-fynd â nodau ac amcanion strategol y Cyngor.
2. Cyfrannu at gynllunio strategol a phrosesau cyllidebol y Cyngor er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn barod ar gyfer gofynion yn y dyfodol o safbwynt ariannol, deddfwriaethol ac o ran y gwasanaeth. Bydd hyn yn cynnwys gweithio mewn partneriaeth.
3. Arwain portffolio o ganlyniadau'r gwasanaeth a materion trawsbynciol, a gweithio mewn partneriaeth â chydweithwyr corfforaethol i drawsnewid cyflawni gweithredol drwy gychwyn, datblygu a gweithredu strategaethau i ysgogi ac i reoli newid, fel bod y Cyngor yn parhau i ddatblygu ac i wella.
4. Cynorthwyo aelodau etholedig, y Tîm Rheoli Corfforaethol a chydweithiwr sy'n Benaethiaid Gwasanaeth drwy ddarparu cyngor, arweiniad a gwybodaeth

broffesiynol am y gwasanaethau a ddarperir ar draws portffolio'r gwasanaeth, ac o ran unrhyw faterion eraill fel y bo'n briodol.

Cyfrifoldebau Adrannol

1. Darparu gwasanaethau sy'n atebol ac yn gweithredu'n effeithlon ac yn effeithiol o ran cynhyrchiant ac ansawdd y gwasanaeth, drwy greu a darparu cynlluniau busnes â ffocws, targedau perfformiad, ynghyd â monitro a gwerthuso'r gwaith.
2. Bod yn gyfrifol am gysoni'r gwasanaethau a ddarperir o fewn y portffolio o ran nodau ac amcanion strategol y Cyngor y cytunwyd arnynt, a hynny drwy arwain a chyfathrebu'n effeithiol.
3. Llunio cynlluniau busnes blynyddol a chynlluniau gweithredu ar gyfer gwella sy'n ymdrin â holl weithgareddau'r Is-adran a rheoli cyflawniad effeithiol y cynlluniau hyn.
4. Monitro'n agos holl agweddau ar berfformiad yr Is-adran ac adrodd yn rheolaidd ar hynny'n unol â'r prosesau rheoli perfformiad corfforaethol.
5. Sicrhau bod y portffolio o wasanaethau mewn sefyllfa dda i ddarparu agendâu, gofynion a chyfarwyddiadau polisiâu cyfredol a rhai sy'n datblygu o fewn cyddestun lleol a rhanbarthol.
6. Sicrhau bod ymatebion priodol o ran craffu neu arolygu sy'n benodol i'r gwasanaeth, a hynny'n fewnol neu'n allanol, gan gynllunio gweithredu ac adrodd yn unol â hynny.
7. Cyfrannu at uchelgais y Cyngor a'r Adran i ehangu'r defnydd o'r iaith Gymraeg.
8. Bod yn gyfrifol am y cyllidebau refeniw a chyfalaf yr Is-adran, gan gynnwys grantiau allanol, yn unol â fframwaith polisi a rheolau gweithdrefn ariannol y Cyngor.
9. Sicrhau bod diwylliant cryf o Reoli Iechyd a Diogelwch yn gyffredin ac wedi'i wreiddio'n ddwfn yn holl swyddogaethau'r Is-adran o ran cyflawni'r gwasanaeth.

Arwain Tîm

1. Darparu arweinyddiaeth bersonol effeithiol i weithwyr yr is-adran, a chefnogi diwylliant o ddysgu o fewn y timau, fel bod y staff yn cael eu harfogi/eu galluogi/eu cefnogi i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl.

2. Arwain trwy esiampl gan greu amgylchedd lle harneisir egni a brwdfrydedd y staff, a lle mae creu syniadau ar gyfer gwella a thrawsnewid arferion gwaith yn cael ei dderbyn fel cyfrifoldeb unigolion ar bob lefel.
3. Dangos arweinyddiaeth effeithiol drwy greu diwylliant o waith fim a hyblygrwydd i sicrhau perfformiad corfforaethol effeithiol, gan gyfrannu at gyflawni canlyniadau effeithiol cyffredinol i ddefnyddwyr gwasanaeth.
4. Arwain, datblygu a hyfforddi gweithwyr o fewn yr is-adran, cynllunio'r gweithlu i sicrhau bod perfformiad eithriadol yn cael ei gyflawni a chreu amgylchedd cadarnhaol yn y gweithle, gan annog gweithgareddau ymgysylltu a sicrhau eu bod yn rhan annatod o'r diwylliant.

Cyfrifoldebau Corfforaethol

1. Cefnogi a chynghori'r Aelodau Cabinet dros Le a Seilwaith ynghylch cyflawni ei ddyletswyddau / dyletswyddau.
2. Cyflwyno adroddiadau rheolaidd ynghylch monitro perfformiad gwasanaethau i'r Tîm Rheoli Corfforaethol a'r Cabinet.
3. Bod yn gyfrifol am wneud penderfyniadau ynghylch materion penodol fel y nodwyd yn y cynlluniau dirprwyo corfforaethol ac adrannol.
4. Sicrhau bod Gwerthoedd Craidd y Cyngor, proffesiynoldeb a diwylliant cadarnhaol yn cael ei weithredu drwy arweinyddiaeth gref a meithrin timau effeithiol, effeithlon, hyblyg a galluog.
5. Rheoli perfformiad yn yr is-adran i sicrhau gwelliant ac effeithlonrwydd parhaus, a meddu ar wybodaeth gadarn ynghylch y meysydd lle mae'r perfformiad yn gryf a'r meysydd i'w datblygu a'u herio.
6. Gweithio mewn partneriaeth mewn modd rhagweithiol i sicrhau bod nodau strategol y Cyngor a'i bartneriaid yn cael eu cyflawni'n effeithiol, gan sicrhau'r canlyniadau sy'n rhoi'r gwerth gorau, ynghyd â rhoi mesurau ar waith i gefnogi'r gwaith o reoli trawsnewid a newid.
7. Defnyddio offer effeithiol i gyfathrebu, ymgynghori a gweithio mewn partneriaeth ledled y gwasanaethau a chyda'r Tîm Rheoli Corfforaethol, aelodau etholedig, adrannau eraill, Undebau Llafur a phartneriaid allweddol eraill gan gynnwys asiantaethau allanol.

8. Canolbwyntio ar Ofal Cwsmeriaid yn unol â Pholisi'r Cyngor, gan sicrhau bod gweithwyr yn rhoi cwsmeriaid yn flaenllaw ac ystyried eu hanghenion wrth ddarparu gwasanaethau.

Yn gyfrifol am staff/offer

Yr Is-adran Seilwaith Amgylcheddol

Yn atebol i

Y Cyfarwyddwr Lle a Seilwaith

Meini Prawf Hanfodol

Cymwysterau, Hyfforddiant Galwedigaethol ac Aelodaethau Proffesiynol

Yn meddu ar radd mewn pwnc perthnasol neu brofiad cyfatebol.

Aelodaeth o gorff proffesiynol priodol.

Tystiolaeth o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus.

Sgiliau a Galluoedd sy'n ymwneud â'r Swydd

Rheoli materion sensitif a gwleidyddol yn hyderus gan weithio'n ddiplomataidd i gyflawni canlyniadau positif ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth.

Gallu ennyn ymddiriedaeth, didwylledd, a chydraddoldeb drwy ryngweithio â phobl o amrywiol gefndiroedd cymdeithasol, diwylliannol, economaidd, ac addysgol.

Arddangos sgiliau rhyngpersonol gwydych sy'n eich galluogi i feithrin cysylltiadau cadarnhaol gyda rhanddeiliaid/partneriaid perthnasol (gan gynnwys Undebau Llafur)

Meddu ar feddylfryd strategol tuag at lunio gwasanaethau sy'n rhoi sylw i flaenoriaethau corfforaethol, gan gyd-fynd â gweithgareddau cyflenwol ar draws y Cyngor.

Gallu dadansoddi gwybodaeth ariannol gan ddefnyddio'r wybodaeth honno'n effeithiol i sicrhau rheolaeth ac atebolrwydd effeithlon o ran y gyllideb.

Meithrin a chynnal cysylltiadau gwaith cydweithredol fel aelod o Fforwm y Penaethiaid Gwasanaeth gan gyfrannu at ddysgu ac at reoli newid meddylfryd ar lefel uwch a lefel strategol.

Gallu dadansoddi materion cydraddoldeb i hybu polisiau ac arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Gwybodaeth

Gwybodaeth drylwyr am ddeddfwriaeth, rheoliadau a pholisiau perthnasol sy'n ymwneud â gwasanaethau llywodraeth leol.

Gwybodaeth gadarn am faterion, tueddiadau a gofynion y sector cyhoeddus yn lleol ac yn genedlaethol mewn o leiaf un brif faes yn nisgyblaethau'r portffolio ynghyd ag ymwybyddiaeth o feysydd eraill.

Gwybodaeth gadarn am y materion sy'n wynebu llywodraeth leol ac yn enwedig y Gwasanaethau Amgylcheddol ar lefel strategol a gweithredol.

Gallu dangos darpariaeth gwasanaethau o safon uchel drwy weithlu uchel ei berfformiad.

Dealltwriaeth fanwl o brosesau rheoli perfformiad a chynllunio busnes a'r gallu i gyfeirio'r wybodaeth hon er mwyn sbarduno perfformiad sy'n gwella'n barhaus ac sy'n cyd-fynd â gofynion cwsmeriaid.

Dealltwriaeth o'r broses gwneud penderfyniadau mewn amgylchedd gwleidyddol.

Profiad

Llwyddiant cyson o ran arwain a rheoli meysydd gwasanaeth perthnasol mewn sefydliad mawr, a gafwyd fwy na thebyg drwy gael profiad rheoli sylweddol.

Profiad o arwain y gwaith o ddatblygu a chyflwyno polisiâu a phrosiectau mewn amgylchedd cymhleth.

Profiad llwyddiannus o weithio mewn partneriaeth yn effeithiol gan weithio ar draws ffiniau proffesiynol a ffiniau'r gwasanaeth.

Profiad o arwain a rheoli'r gwaith o ddatblygu a chyflawni rhaglenni cymhleth, yn brydlon ac yn unol â'r gyllideb.

Profiad helaeth o reoli adnoddau dynol ac ariannol ar raddfa helaeth.

Profiad o arwain a rheoli timoedd amlddisgyblaethol yn llwyddiannus er mwyn cyflawni newid cadarnhaol sylweddol yn effeithiol mewn amgylchedd heriol yn y gwasanaethau cyhoeddus.

Rhinweddau Personol

Penderfynu ynghylch Camau a'u Rhoi ar Waith

Gwneud penderfyniadau cyflym a chlr a allai olygu gwneud dewisiadau anodd neu gymryd risgiau ystyriol; Cymryd cyfrifoldeb dros gamau gweithredu, prosiectau a phobl; Bod yn flaengar ac yn hyderus a gweithio heb gyfarwyddyd; Ysgogi a chreu gweithgarwch.

Arwain a Goruchwyllo

Rhoi arweiniad clir i eraill; Pennu safonau ymddygiad priodol; Dirprwyo gwaith yn briodol ac yn deg; Ysgogi a grymuso eraill; Rhoi cyfleoedd i staff ddatblygu a chael hyfforddiant personol; Recriwtio staff o'r radd flaenaf.

Glynu wrth Egwyddorion a Gwerthoedd

Cynnal safonau moesol a gwerthoedd; Arddangos gonestrwydd; Hyrwyddo ac amddiffyn cyfleoedd cyfartal, adeiladu timoedd amrywiol; Hybu cyfrifoldeb trefniadol ac unigol tuag at y gymuned a'r amgylchedd.

Darbwylllo a Dylanwadu

Gwneud argraff bersonol effeithiol ar eraill; Sicrhau dealltwriaeth glir ac ymrwymiad gan eraill drwy ddarbwylllo, argyhoeddi a chyd-drafod; Hybu syniadau ar eich rhan eich hun neu ar ran eraill; Defnyddio prosesau gwleidyddol yn effeithiol i ddylanwadu ar eraill ac i'w darbwylllo.

Cyflwyno a Chyfathrebu

Siarad yn glir ac yn rhugl; Mynegi barn, gwybodaeth a phrif bwyntiau dadl mewn modd clir; Gwneud cyflwyniadau a siarad yn gyhoeddus yn fedrus ac yn hyderus; Ymateb yn gyflym i anghenion cynulleidfa ac i'w hymatebion a'u hadborth; Cyfleu hygrededd.

Llunio Strategaethau a Chysyniadau

Gweithio'n strategol i wireddu amcanion trefniadol; Pennu a datblygu strategaethau; Clustnodi a threfnu'r adnoddau sydd eu hangen i gyflawni tasgau; Monitro perfformiad yn unol â dyddiadau cau a cherrig milltir.

Addasu ac Ymateb i Newid

Addasu i amgylchiadau newidiol; Derbyn syniadau newydd a mentrau ar gyfer newid; Addasu arddull ryngpersonol yn ôl yr hyn sy'n addas i wahanol bobl neu sefyllfaoedd; Dangos parch a sensitifrwydd tuag at wahaniaethau diwylliannol a chrefyddol; Ymdrin ag amwysedd gan wneud defnydd cadarnhaol o'r cyfleoedd y mae hynny'n eu cyflwyno.

Dadansoddi

Dadansoddi data rhifyddol, data geiriol a phob ffynhonnell wybodaeth arall. Rhannu gwybodaeth yn gydrannau, patrymau a chydberthnasau. Ymchwilio i gael rhagor o wybodaeth neu well dealltwriaeth o broblem. Gwneud penderfyniadau rhesymegol ar sail y wybodaeth a'r dadansoddiad sydd ar gael. Cynnig atebion ymarferol i amrywiaeth o broblemau. Dangos dealltwriaeth fod un mater yn gallu bod yn rhan o system lawer mwy.

Meini prawf dymunol

Sgiliau Iaith a Chyfathrebu

Cliciwch ar y ddolen [Beth yw lefel eich gallu?](#)

Cymraeg	Sgiliau Siarad Lefel 3	Sgiliau Ysgrifennu Lefel 3
Saesneg	Sgiliau Siarad Lefel 5	Sgiliau Ysgrifennu Lefel 5
Arall (nodwch)		

GWIRIADAU'R GWASANAETH DATGELU A GWAHARDD (DBS)

Gall gwiriadau DBS fod yn ofynnol ar gyfer rhai swyddi sy'n gweithio gyda phlant ac oedolion agored i niwed. Yn ofynnol ar gyfer y swydd hon:

Adran A – y math o ddatgeliad

Nid oes angen gwiriad DBS

Section B – workforce type

Ddim yn berthnasol

Adran C – A oes angen adnewyddiad DBS bob 3 blynedd ar gyfer y swydd neu gofrestru gyda gwasanaeth diweddarau ar-lein y DBS?

Nac oes

Y RHESWM

UNRHYW WYBODAETH ARALL

Disgwylir i'r holl weithwyr gynnal gwerthoedd craidd yr Awdurdod a glynu wrth egwyddorion Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod neu, os cânt eu cyflogi mewn ysgol, Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr ysgol, fel sy'n briodol i lefel atebolrwydd a chyfrifoldeb y swydd yn y sefydliad.

Swydd dan Gyfyngiadau Gwleidyddol: (sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddeiliad y swydd fod yn wleidyddol ddiudedd).

Main Purpose of Job

To provide leadership, vision, and professional advice, whilst having strategic and operational accountability, to ensure the Council's legal responsibilities are properly discharged for the following services: transportation and highways management and maintenance; countryside services; parking services; waste management and recycling; environmental enforcement; street cleansing and litter management; grounds maintenance and civil contingency functions.

To be responsible for the effective and sustainable leadership, management, performance, and development of the Services in the portfolio, ensuring that the services are aligned to the Council's objectives, commitments, and obligations in these areas.

To assist the Director in developing the department to ensure it continuously strives for excellence.

To support the lead Member/s and Director of Place & Infrastructure in effectively discharging their statutory obligations and to be accountable to them for the effective performance of all services and functions within the division.

To lead on transformational service changes with specific focus on service efficiencies and customer orientated processes.

Key responsibilities

Strategic Responsibilities

1. As a member of the Senior Management Team (SMT), to provide effective leadership, vision, professional advice, and strategic direction on the provision of the full range of services within this portfolio that are aligned to the Council's strategic aims and objectives.
2. To contribute to the Council's strategic planning and budgetary processes to ensure that the Council is prepared for future demands in financial, service, and legislative terms, this will include partnership working.
3. To lead a portfolio of service outcomes and cross-cutting issues, and to work in partnership with corporate colleagues to transform operational delivery by initiating, developing, and implementing strategies to drive and manage change, so that the Council continues to develop and improve.
4. To support Elected members, the Corporate Management Team and colleague Heads of Service through the provision of professional advice, guidance and

information on the services provided across the service portfolio, and on any other matters as appropriate.

Departmental Responsibilities

1. To provide services that are accountable and operate efficiently and effectively in terms of productivity and quality of service, through the production and delivery of focused business plans, performance targets, and monitoring and evaluation of work.
2. To be responsible for aligning the services provided within the portfolio to the agreed strategic aims and objectives of the Council through effective leadership and communication.
3. To prepare annual business plans and improvement action plans covering all the activities of the Division and to manage the effective delivery of these plans.
4. To monitor closely all aspects of the performance of the Division and report regularly thereon in accordance with corporate performance management processes.
5. To ensure that the portfolio services are well placed to deliver current and emerging agendas, demands and policy directions in the local and regional context.
6. To ensure appropriate responses to service specific scrutiny or inspection, internal or external, with action planning and reporting accordingly.
7. To contribute to the Council's and Department's ambitions to expand the use of the Welsh language.
8. To be responsible for the revenue and capital budgets, including external grants, of the Division in accordance with the Council's policy framework and financial procedure rules.
9. To ensure a robust culture of Health & Safety Management is prevalent and embedded throughout the Division's suite of service delivery functions.

Team Leadership

10. To provide effective personal leadership to the employees within the division, and to support a learning culture within the teams, so that staff are equipped/enabled/supported to provide the best possible service.

- 11.To lead by example in the creation of an environment in which the energy and enthusiasm of staff is harnessed, and the generation of ideas for improving and transforming working practices becomes an accepted responsibility at all levels.
- 12.To demonstrate effective leadership by creating a culture of teamwork and flexibility to ensure effective corporate performance, contributing to the overall achievement of effective outcomes for service users.
- 13.To lead, develop and coach employees within the division, conducting workforce planning to ensure delivery of exceptional performance and create a positive workplace environment, encouraging engagement activities ensuring they are embedded as part of the culture.

Corporate Responsibilities

- 14.To support and advise the Cabinet Members for Place & Infrastructure in the discharge of her/his duties.
- 15.To present regular service performance monitoring reports to the CMT and Cabinet.
- 16.To be responsible for making decisions on specific issues as set out in the corporate and departmental schemes of delegation.
- 17.To ensure the deployment of the Council's Core Values, professionalism and positive culture through strong leadership and building effective, efficient, flexible, and capable teams.
- 18.To manage performance within the division to ensure continuous improvement and efficiency, having a sound knowledge of where performance is strong and where there are areas for development and challenge.
- 19.To proactively engage in partnership working to ensure the effective delivery of the strategic aims of the Council and its partners, ensuring best value outcomes as well as implementing measures to support transformation and change management.
- 20.To employ effective tools for communication, consultation and partnership working through the services and with CMT, elected members, other departments, Trades Unions, and other key partners including external agencies.
- 21.To provide focus on Customer Care in accordance with Council Policy, ensuring that employees place customers at the fore and consider their needs in service delivery.

Responsible for staff/equipment

Environmental Infrastructure Division

Reporting to

Director of Place & Infrastructure

Essential Criteria**Qualifications, Vocational training, and Professional Memberships**

Educated to degree level in a relevant subject or equivalent experience.

Membership of an appropriate Professional body.

Evidence of Continuing Professional Development.

Job Related Skills and Competencies

To confidently manage sensitive and political issues with effective use of diplomacy to achieve positive outcomes for service users.

Ability create an environment of trust, openness and equality by interacting with people of various social, cultural, economic and educational backgrounds.

Demonstrate excellent interpersonal skills that enable positive relationships with relevant stakeholders/partners (including Trade Unions)

Have a strategic mindset towards shaping services that address corporate priorities, integrate and align with complementary activities across the Council.

Ability to analyse financial information and effectively use the information to ensure efficient budget management and accountability.

Establish and maintain cooperative working relationships as a member of the Heads of Service Forum to the learning and management of cultural change at a senior and strategic level.

Ability to undertake equality analysis to promote equality and diversity policies and practices.

Knowledge

A thorough knowledge of relevant legislation, regulation and policies relating to local government services.

A sound knowledge of local and national public sector issues, trends, and requirements in at least one major area of the portfolio's disciplines with awareness of others.

A sound knowledge of the issues facing local government and in particular Environmental services at both a strategic and operational level.

Ability to demonstrate delivery of high performing services through a high performing workforce.

A deep understanding of performance management and business planning processes and the ability to direct this knowledge to drive continuously improving performance, aligned to customer demands.

Understanding of the decision-making process in a political environment.

Experience

Consistent achievement in leadership and management in relevant service areas with a large organisation, most likely gained through significant management experience.

Experience of leading policy and project development and delivery in complex environment.

A proven track record of effective partnership working across professional and service boundaries.

Experience in leading and managing the development and delivery of complex programmes, to time and within budget.

Extensive experience of the management of large-scale human and financial resources.

Experience of successfully leading and managing multi-disciplinary teams to effectively achieve significant positive change in a challenging public service environment.

Personal qualities

Deciding & Initiating Action

Makes prompt, clear decisions which may involve tough choices or considered risks; Takes responsibility for action, projects, and people; Takes initiative, acts with confidence and works under own direction; Initiates and generates activity.

Leading & Supervising

Provides others with a clear direction; Sets appropriate standards of behaviour; Delegates work appropriately and fairly; Motivates and empowers others; Provides staff with development opportunities and coaching; Recruits staff of a high calibre.

Adhering to Principles & Values

Upholds ethics and values; Demonstrates integrity; Promotes and defends equal opportunities, builds diverse teams; Encourages organisational and individual responsibility towards the community and the environment.

Persuading & Influencing

Makes an effective personal impression on others; Gains clear agreement and commitment from others by persuading, convincing and negotiating; Promotes ideas on behalf of self or others; Makes effective use of political processes to influence and persuade others.

Presenting & Communicating

Speaks clearly and fluently; Expresses opinions, information, and key points of an argument clearly; makes presentations and undertakes public speaking with skill and confidence; Responds quickly to the needs of an audience and to their reactions and feedback; Projects creditability.

Formulating Strategies & Concepts

Works strategically to realise organisational goals; Sets and develops strategies; Identifies and organises resources needed to accomplish tasks; Monitors performance against deadlines and milestones.

Adapting & Responding to Change

Adapts to changing circumstances; Accepts new ideas and change initiatives; Adapts interpersonal style to suit different people or situations; Shows respect and sensitivity towards cultural and religious differences; Deals with ambiguity, making positive use of the opportunities it presents.

Analysing

Analyses numerical data, verbal data, and all other sources of information. Breaks information into component parts, patterns, and relationships. Probes for further information or greater understanding of a problem. Makes rational judgements from the available information and analysis. Produces workable solutions to a range of problems. Demonstrates an understanding of how one issue may be part of a much larger system.

Desirable Criteria

Language and Communication Skills

Click on the link [What level are you?](#)

Welsh	Spoken Level 3	Written level 3
English	Spoken Level 5	Written level 5
Other (please State)		

DISCLOSURE AND BARRING SERVICES (DBS) CHECKS

DBS Checks may be required for certain posts which work with children and vulnerable adults. This post requires:

Section A – type of disclosure **No DBS check required**

Section B – workforce type **Not Applicable**

**Section C – Does the post require 3 yearly DBS renewals
or registration with the DBS online update service?** **No**

JUSTIFICATION

ANY OTHER INFORMATION

Every employee is expected to uphold the authority's core values and maintain the principles of the authority's Equality and Diversity Policy or, if employed within a school, the school's Equality and Diversity Policy, as appropriate to the accountabilities and seniority of the post within the organisation.

Politically Restricted Post: (which requires the postholder to be politically neutral).

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

Hysbyseb Swydd Ddrafft

Pennaeth yr Amgylchedd a Seilwaith

£94,200 i £100,348 y flwyddyn a chodiad cyflog o Ebrill 2023 (sydd i'w gytuno)

Mae Sir Gaerfyrddin yn sir sy'n cynnwys tirweddau amrywiol gan gynnwys ardaloedd trefol a gwledig, parciau gwledig ac amgylcheddau arfordirol hanesyddol ac mae ein Cyngor yn awdurdod lleol sy'n perfformio'n gyflym, bywiog ac yn flaengar ac sy'n edrych ymlaen yn gyson at wella ac yn ymrwymedig i gynnal ei henw da rhagorol am ddarparu gwasanaethau o'r radd flaenaf. Rydym nawr yn ceisio penodi Pennaeth Seilwaith Amgylcheddol.

Mae hon yn rôl newydd i'n helpu ni wireddu ein huchelgais. Bydd y rôl hon yn arwain ar gylch gwaith eang sy'n cynnwys rheoli a chynnal a chadw trafndiaeth a phrifyrdd; gwasanaethau cefn gwlad; gwasanaethau parcio; rheoli gwastraff ac ailgylchu; gorfodi amgylcheddol; glanhau strydoedd a rheoli sbwriel; seiliau cynnal a chadw a swyddogaethau wrth gefn sifil.

Mae'n gyfle i arwain y gwasanaethau a fydd yn cefnogi ansawdd bywyd ac amgylchedd gwell i'n cymunedau. Rydym yn chwilio am y cyfuniad cywir o arbenigedd proffesiynol a sgiliau arwain gwych – rhywun sy'n gallu ymgysylltu, ysbrydoli, ac ennill cefnogaeth gan eraill wrth drawsnewid gwasanaethau. Byddwch eisoes wedi profi eich gallu i ddarparu prosiectau cymhleth sydd wedi eich gweld yn cyfieithu uchelgais strategol i ganlyniadau mesuradwy yng nghyd-destun ystod allweddol o wasanaethau sy'n canolbwyntio ar gwsmeriaid.

Yn ddelfrydol, bydd angen lefel resymol o Gymraeg sgysiol arnoch a gellir darparu cefnogaeth wrth benodi i gyrraedd y lefel hon.

[Ewch i \[dolen tudalen gwefan CCC unwaith y crëwyd\] am fwy o wybodaeth.](#)

Ydy'r swydd i chi?

Os oes gennych gryn egni a gyriant ac mae gennych hanes profedig o arweinyddiaeth drawsnewidiol lwyddiannus a rheolaeth strategol o fewn sefydliad aml-weithredol o gwmpas a chymhlethdod tebyg, efallai mai dyma'r cyfle rydych chi wedi bod yn chwilio amdano. Yn ogystal, byddwch yn gwybod sut olwg sydd ar wasanaethau dosbarth cyntaf, a byddwch yn gwybod sut i gefnogi ac ysgogi eich staff i gyflawni'r safonau hyn o fewn amgylchedd heriol.

[Am drafodaeth anffurfiol ynglyn â'r rôl hon, cysylltwch ag Ainsley Williams, Cyfarwyddwr, yng Nghyngor Sir Gaerfyrddin ar 01267 224647 neu Paul Thomas, Prif Weithredwr Cynorthwyol \(Rheoli Pobl\) ar 01267 246123](#)

[Am becyn cais ewch i: \[cyfeiriad gwe CCC\]](#)

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol