POLISÏAU ENGHREIFFTIOL YSGOLION GOGLEDD CYMRU

Polisi Disgyblu

CYNGOR SIR YNYS MÔN ISLE OF ANGLESEY COUNTY COUNCIL
CONWY CYNGOR BWRDEISTREF SIROL COUNTY BOROUGH COUNCIL
Cyngor sir ddinbych denbighshire County Council
CYNGOR Sir y Fflint Flintshire COUNTY COUNCIL
CYNGOR GWYNEDD COUNCIL
wrexham COUNTY BOROUGH COUNCIL CYNGOR BWRDEISTREF SIROL wrecsam

POLISÏAU ENGHREIFFTIOL YSGOLION GOGLEDD CYMRU

Polisi Disgyblu

Polisi	Polisi Disgyblu
Fforwm	Prosiect Cydweithio Polisïau Rhanbarthol Ysgolion Gogledd Cymru
Ffynhonnell	Polisi Enghreifftiol Llywodraeth Cymru Mae'r polisi hwn yn seiliedig ar fodel polisi Llywodraeth Cymru ac yn cymryd i ystyriaeth cylchlythyr 002/2013 – Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgolion.

Ysgol	Rhowch enw'r ysgol yma
Dyddiad y mabwysiadwyd y Polisi'n ffurfiol gan yr ysgol	Rhowch y dyddiad yma

CYNGOR SIR YNYS MÔN ISLE OF ANGLESEY COUNTY COUNCIL
CONWY CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CONWY COUNTY BOROUGH COUNCIL
Cyngor sir ddinbych denbighshire County Council
CYNGOR Sir y Fflint Flintshire COUNTY COUNCIL
CYNGOR GWYNEDD COUNCIL
wrexham COUNTY BOROUGH COUNCIL CYNGOR BWRDEISTREF SIROL wrecsam

Rheolaeth Dogfen

Trosolwg

POLISI	Polisi Disgyblu
PERCHENNOG	Grŵp Rhanbarthol AD Gogledd Cymru (Ysgolion)
PERSON ENWEBEDIG	
ADOLYGIR GAN	Grŵp Rhanbarthol AD Gogledd Cymru (Ysgolion) Cynrychiolwyr Undebau Llafur Rhanbarthol Gogledd Cymru
DYDDIAD ADOLYGIAD DIWETHAF	2025
DYDDIAD ADOLYGIAD NESAF	2028
DOGFENNAU PERTHNASOL	Asesiad Risg Gwaharddiad Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol CGA

Ymgynghori

Fersiwn	Pwy	Dyddiad
F1	Grŵp Cydweithio Rhanbarthol sy'n cynnwys cynrychiolwyr AD o'r holl awdurdodau a chynrychiolwyr undebau llafur rhanbarthol o'r holl undebau llafur cydnabyddedig wedi cymeradwyo'r fersiwn hwn.	20fed o Ragfyr 2017
F2	Grŵp Cydweithio Rhanbarthol sy'n cynnwys cynrychiolwyr AD o'r holl awdurdodau a chynrychiolwyr undebau llafur rhanbarthol o'r holl undebau llafur cydnabyddedig wedi cymeradwyo'r fersiwn hwn.	27 Mehefin 2025

Cynnwys

Rheolaeth Dogfen 3

1.0 Polisi a Gweithdrefn Disgyblu 6

1.1 Pwrpas 6

1.2 Sgôp 7

2.0 Egwyddorion Polisi 8

3.0 Trefniadau Anffurfiol – Cyngor Rheoli 10

4.0 Proses Ffurfiol – Camymddwyn Llai Difrifol 10

4.1 Yr Ymchwiliad 11

4.2 Y Gwrandawiad Disgyblu – Yn achos Camymddwyn Llai Difrifol – Y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr 12

4.3 Canlyniad – Dim Camau Pellach 14

4.4 Canlyniad – Cyngor Rheoli 14

4.5 Canlyniad - Rhybuddion Ffurfiol 14

4.5.1 Rhybudd Llafar 15

4.5.2 Rhybudd Ysgrifenedig 15

4.5.3 Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol 16

4.6 Apeliadau 16

4.7 Cyfeiriad at Ystyriaeth o dan y Gweithdrefnau ar gyfer Camymddwyn Difrifol 17

5.0 Proses Ffurfiol – Camymddwyn Difrifol 17

5.1 Camymddwyn Difrifol (pan na fydd yr honiad yn ymwneud â materion amddiffyn plant) 17

5.1.1 Yr Ymchwiliad 18

5.1.2 Adroddiad yr Ymchwiliad 19

5.2 Honiadau sy'n Cynnwys Materion Amddiffyn Plant – Cael Honiad 19

5.2.1 Atgyfeiriad am Ymchwiliad Annibynnol 21

5.2.2 Yr Ymchwiliad Annibynnol 22

5.2.3 Adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol 22

5.2.4 Penodi Aelod Annibynnol nad yw'n Llywodraethwr i'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff a'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo staff sy'n Ymdrin â Honiadau Amddiffyn Plant 23

5.3 Y Gwrandawiad Disgyblu mewn Perthynas â phob Achos o Gamymddwyn Difrifol 23

5.3.1 Yn y Gwrandawiad 24

5.3.2 Dod i Benderfyniad ar ôl Cynnal y Gwrandawiad 24

5.3.3 Rhoi Gwybod am y Penderfyniad 26

5.4 Gwrandawiad Disgyblu - Apêl 26

6.0 Gwahardd 28

7.0 Trefniadau Cyfarfodydd 29

8.0 Achosion Arbennig 30

8.1 Achosion Disgyblu yn erbyn Cynrychiolwyr Undebau Llafur 30
8.2 Adrodd am Achosion i Gyngor y Gweithlu Addysg 30
8.3 Cyfeirio Achosion i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)........31
9.0 Monitro ac Adolygu........31
Atodiad 1 – Camymddwyn Difrifol 33
Atodiad 2 – Camymddwyn 36
Atodiad 3 – Asesiad Risg ar gyfer Gwaharddiad 37
Atodiad 4 – Cod Ymarfer Cyngor y Gweithlu Addysg........ 37

1.0 Polisi a Gweithdrefn Disgyblu

1.1 Pwrpas

Mae angen gweithdrefnau disgyblu i hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus, gan sicrhau tegwch a chysondeb wrth ymdrin ag unigolion a sicrhau bod cyn lleied o anghytuno â phosibl ynghylch materion disgyblu.

Nod y weithdrefn yw sicrhau bod yr holl weithwyr yn yr ysgol yn cael eu trin mewn modd cyson a theg. Mae wedi'i dylunio i helpu ac annog pob un gweithiwr i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad priodol. Mae'r weithdrefn hon yn darparu dull o ddelio gyda ffaeleddau ymddangosiadol mewn ymddygiad a phrif bwrpas y weithdrefn yw annog gweithiwr y mae ei ymddygiad yn anfoddhaol, i wella.

Mae'r weithdrefn enghreifftiol hon yn rhagdybio bod dirprwyaeth ar waith sy'n galluogi'r Pennaeth i fynd i'r afael â honiadau sy'n gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol. Lle nad dyma'r achos, bydd angen gwneud addasiadau priodol.

Mae'r corff llywodraethu ac undebau llafur lleol a rhanbarthol staff yr ysgol wedi cytuno ar yr holl amserlenni yn y weithdrefn disgyblu staff hon. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, efallai y bydd angen bod yn hyblyg gyda'r amserlenni hyn, e.e., pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.

Mae'n arfer da i reolwyr geisio cytuno ar ddyddiad sy'n gyfleus i bawb ar gyfer y cyfarfodydd gyda gweithwyr a'u cynrychiolydd neu gydweithiwr o dan y weithdrefn hon er mwyn sicrhau nad oes raid gohirio neu aildrefnu cyfarfodydd.

Lle y bo'n ofynnol drwy'r weithdrefn hon, bydd angen i gadeirydd y llywodraethwyr gymryd camau priodol oni bai bod gwrthdaro, ac os felly, bydd dirprwy gadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd y rôl a'r camau gweithredu a gyflawnir gan y cadeirydd fel arfer. Os bydd y dirprwy gadeirydd hefyd wedi'i gyfaddawdu, bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ddewis llywodraethwr dilwgr arall a chofnodi'r penderfyniad hwn.

1.2 Sgôp

Mae'r weithdrefn hon yn gymwys i'r holl staff a reolir ac a gyflogir gan y corff llywodraethu. Mae hyn yn cynnwys staff llawn amser, rhan amser, gweithwyr parhaol a dros dro. Hysbyswyd yr aelodau o staff am y weithdrefn hon a rhoddir copïau i unrhyw aelod o staff y gwnaed unrhyw honiad yn ei erbyn.

Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff yr ysgol ac mae'n ofynnol iddo gael gweithdrefn ar waith ar gyfer ymdrin â materion disgyblu staff.

Mae'r materion canlynol y tu allan i sgôp y polisi disgyblu hwn:

- Terfynu:
  - *cytundeb cyflogaeth tymor sefydlog am fod cyfnod y cytundeb hwnnw wedi dod i ben a heb gael ei adnewyddu*
  - *cytundeb dros dro am fod yr angen am wasanaeth yr aelod o staff wedi dod i ben neu ar fin dod i ben*
  - *cyflogaeth yn ystod, neu ar ddiwedd, cyfnod prawf, dim ots a yw wedi'i ymestyn y tu hwnt i'w gyfnod gwreiddiol ai peidio*
  - *cyflogaeth yn ystod, neu ar ddiwedd, cyfnod prawf i athrawon*
  - *cyflogaeth oherwydd bod y swydd yn cael ei dileu (mae gweithdrefnau amgen yn berthnasol).*
- Pan fydd unrhyw ddiffygion mewn perfformiad ar ran yr aelod o staff yn deillio o ddiffyg gallu neu sgil (mewn achosion o'r fath, defnyddir y weithdrefn medrusrwydd).
- Materion y dylid ymdrin â nhw trwy weithdrefn gwynion cyffredinol y corff llywodraethu ac sydd ddim yn codi problemau disgyblu staff ar gyfer aelodau staff unigol yr ysgol.

Bydd methiant neu esgeulustod i gydymffurfio â chyngor a chyfarwyddyd clir, sy'n cynnwys perfformiad annigonol a ymddangosir i fod oherwydd diffyg awydd bwriadol gan y gweithiwr i gyflawni swyddogaethau, yn cael ei drin yn unol â'r weithdrefn hon (yn hytrach na thrwy'r weithdrefn fedrusrwydd).

Ymdrinnir â chwynion a wnaed gan y cyhoedd am ymddygiad gweithiwr dan y weithdrefn hon yn hytrach na gweithdrefn gwynion yr ysgol.

Yn achos cwynion staff a chwynion a wneir o ganlyniad i gamau disgyblu. Er hynny, os bydd camau a gymerir o dan y weithdrefn cwynion staff yn arwain at yr angen i gymryd camau disgyblu, yna bydd y weithdrefn disgyblu a diswyddo staff hon yn gymwys.

2.0 Egwyddorion Polisi

Penaethiaid/rheolwyr sy'n gyfrifol am reoli perfformiad, presenoldeb ac ymddygiad eu holl aelodau o staff a nhw felly fydd yn gyfrifol am wneud asesiad cychwynnol o unrhyw honiadau o gamymddwyn neu ymddygiad annerbyniol i bennu'r broses ar gyfer ymdrin â'r honiad.

Ble mae honiad yn ymwneud â'r pennaeth, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal gan unigolion annibynnol, yn unol â chanllaw LlC (002/2020).

Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu yn sicrhau yr ymdrinnir ag achosion disgyblu yn ddiduedd, yn agored ac yn deg.

Crynhoir yr egwyddorion isod:

2.1 Lle y bo'n briodol, gwneir pob ymdrech i ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad heb droi at weithdrefnau ffurfiol.

2.2 Ni chymerir camau disgyblu yn erbyn aelod o staff hyd nes y bydd unigolyn heb unrhyw gysylltiad â'r achos dan sylw wedi ymchwilio'n llawn iddo.

2.3 Bydd yr ymchwilydd yn ddiduedd. Bydd unrhyw wrthwynebiad rhesymol i ymchwilydd mewn perthynas â'i anallu i weithredu'n ddiduedd, neu ei gymhwysedd ar gyfer y rôl, yn golygu y caiff yr ymchwilydd ei newid.

2.4 Os penderfynir ymdrin â mater disgyblu drwy weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, hysbysir yr aelod o staff o'r honiad yn ei erbyn a chaiff y cyfle i amddiffyn yr honiad yn y gwrandawiad disgyblu gerbron y pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth.

2.5 Ni chaiff aelod o staff ei ddiswyddo am achos cyntaf o dor-disgyblaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol. Fodd bynnag, os bydd unrhyw achos o gamymddwyn yn cael ei ailadrodd, gall arwain at ddisgyblu'r aelod o staff am gamymddwyn difrifol gan nad yw'n cymedroli neu'n diwygio ei ymddygiad, nac yn gwneud y gwelliannau/newidiadau a ddisgwylir.

2.6 Mewn achos lle penderfynir symud ymlaen i'r cam ffurfiol, h.y., bod y cyhuddiadau'n gyfystyr â chamymddwyn neu gamymddwyn difrifol iawn, rhoddir gwybod i'r gweithiwr am y cyhuddiad, a dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawiad gerbron y pennaeth (yn achos camymddwyn) neu bwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethol (yn achos camymddwyn difrifol) ynghyd â gwybodaeth am bwrpas y gwrandawiad a'r pwynt y cyrhaeddwyd yn y weithdrefn ddisgyblu.

2.7 Rhoddir enwau aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff cyn y gwrandawiad ac fe'i hysbysir bod ganddo/ganddi hawl i wrthwynebu unrhyw aelod ar

sail unrhyw dystiolaeth sy'n codi amheuaeth resymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos.

2.8 Rhoddir enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawiad a'u rôl, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth a gyflwynir â thystiolaeth ategol, enwau unrhyw dystion y gelwir arnynt a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn y gwrandawiad.

2.9 Bydd gan yr aelod o staff hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd ei undeb llafur fynd gydag ef i unrhyw gyfarfod neu wrandawiad disgyblu ffurfiol.

2.10 Bydd unrhyw ddiswyddo am gamymddwyn difrifol yn digwydd yn union ar ôl penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu ar ôl canlyniad unrhyw apêl gan yr aelod o staff. Os caiff aelod o staff ei ddiswyddo dan yr amgylchiadau hyn, ni chaiff unrhyw rybudd na thaliad yn lle rhybudd a ddaw i rym o ddyddiad y penderfyniad gwreiddiol i ddiswyddo'r aelod staff, neu os yw'r aelod o staff yn penderfynu apelio, o'r dyddiad y buodd yr apêl yn aflwyddiannus.

2.11 Bydd gan aelod o staff hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb disgyblu ffurfiol a osodir gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â materion camymddwyn llai difrifol), neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn perthynas â materion camymddwyn difrifol).

2.12 Cynhelir ymchwiliadau a gwrandawiadau (yn gyfan gwbl neu'n rhannol) yn Gymraeg neu'n Saesneg, neu darperir gwasanaeth cyfieithu. Bydd y clerc yn canfod y dewis yn fuan yn y broses.

2.13 Os yw gweithiwr yn ymddiswyddo yn union cyn neu yn ystod y broses ddisgyblu, ni fydd hyn yn atal yr honiad(au) rhag cael eu hymchwilio. Mae'n bwysig y gwneir pob ymdrech i ddod i gasgliad ym mhob achos o honiad, a bydd y broses o ddod i benderfyniad ynghylch p'un a ellir profi'r honiad(au), ar sail yr holl wybodaeth sydd ar gael, yn parhau hyd yn oed os nad yw'r gweithiwr yn cydweithredu neu os yw'n gadael cyflogaeth yr awdurdod i gyrraedd canlyniad wedi'i gofnodi, y gallai fod angen ei gyfeirio at Gyngor y Gweithlu Addysg. Mae'n rhaid i'r cyflogwr neu'r asiant gyfeirio'r achos yn unol â Deddf Addysg (Cymru) 2014, fel y'i diwygiwyd, a Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) (Cymru) 2015, fel y'i diwygiwyd, os:

- yw wedi rhoi gorau i ddefnyddio gwasanaethau person cofrestredig yng Nghymru, neu y byddai o bosib wedi rhoi gorau i ddefnyddio gwasanaeth person cofrestredig yng Nghymru petai ef neu hi heb rhoi gorau i ddarparu'r gwasanaethau (**cyflogwr**).
- yw wedi terfynu trefniadau gyda pherson cofrestredig, neu y byddai o bosib wedi terfynu trefniadau gyda pherson cofrestredig petai ef neu hi heb eu terfynu neu gyffelyb (**asiant**).

3.0 Trefniadau Anffurfiol – Cyngor Rheoli

Mae gan bennaeth/rheolwr hawl i siarad yn breifat ag aelod o staff ar unrhyw adeg er mwyn derbyn esboniad, neu i gadarnhau sefyllfa, mewn perthynas ag unrhyw fater sy'n ymwneud â gwaith neu fater o bryder y gellir ymdrin ag ef yn uniongyrchol heb i drafodaeth o'r fath gael ei hystyried dan weithdrefnau disgyblu. Rhagwelir y dylai cyfarfodydd o'r fath gael eu defnyddio i ddatrys materion ar y lefel isaf.

Dan yr amgylchiadau hyn, caiff yr aelod o staff arweiniad a chymorth gan ei reolwr llinell. Gallai hyn fod ar ffurf cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd hyfforddi, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Fodd bynnag, gellir dirprwyo gweithgarwch o'r fath i aelod o'r uwch dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n gwneud hyn, gyda chyngor a chymorth gan gynrychiolydd Adnoddau Dynol yr ALl.

Nod y cam gweithredu hwn yw sicrhau bod problemau'n cael eu trafod er mwyn annog a helpu'r aelod o staff i wella a deall:

- *Yr hyn mae angen iddynt ei wneud o ran eu hymddygiad.*
- *Sut caiff eu hymddygiad ei fonitro a'i adolygu yn y dyfodol.*
- *Am faint o amser y caiff eu hymddygiad ei fonitro.*
- *Y gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.*
- *Bod cofnod cytûn o'r cyfarfod yn cael ei gadw.*

Os na fydd trafodaethau a strwythurau cymorth a roddwyd ar waith i helpu'r aelod o staff yn arwain at welliant neu'r newidiadau perthnasol yn ei ymddygiad o fewn yr amserlen y cytunwyd arni, fel arfer, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r camau pellach y bwriedir eu cymryd, a allai fod yn rhai ffurfiol, o dan y weithdrefn isod.

4.0 Proses Ffurfiol – Camymddwyn Llai Difrifol

Dirprwyir y cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle gallai'r honiad fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol gan y corff llywodraethu i bennaeth yr ysgol. Dylai'r corff llywodraethu gadw cofnod o hyn ar sail flynyddol.

Os gwneir honiad a allai fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am gymryd camau disgyblu.

Ar ôl gwneud yr asesiad cychwynnol o'r honiad, os mai casgliad y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â honiad yn erbyn y pennaeth) yw y byddai'n amhosibl, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, i'r honiad fod yn wir, ni fydd y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach. Bydd y gweithiwr a'i gynrychiolydd undeb yn cael gwybod ar unwaith am y penderfyniad hwn ar lafar ac yn ysgrifenedig.

Dylai'r aelod staff gael gwybod am yr honiad a bod y gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol yn cael eu dilyn cyn i ymchwiliad gychwyn.

4.1 Yr Ymchwiliad

Cyn gynted ag y bydd achos honedig o dor-disgyblaeth wedi'i ddwyn i sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth), bydd yn rhaid cynnal ymchwiliad llawn.

Caiff yr aelod o staff sy'n destun i'r achos honedig o dor-disgyblaeth a phob tyst eu cyfweld, a gofynnir iddynt roi datganiad wedi'i lofnodi. Cymerir nodiadau ym mhob cyfarfod ymchwilio a rhoddir copi i'r parti dan sylw. Ni ddylid ymrwymo i sicrhau cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu.

Gydag unrhyw ddysgwyr yn cael eu cyfweld, bydd y swyddog ymchwilio yn dilyn y weithdrefn yr amlinellir ym mharagraff 7.29 o gylchlythyr 002/2020 Llywodraeth Cymru.

Dylid ymdrin ag unrhyw ymchwiliad heb oedi afresymol a'i grynhoi o fewn 20 diwrnod ysgol.

Rhoddir y cyfle i'r aelod o staff ymateb i'r honiad a bydd ganddo hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur fynd gydag ef i gyfarfod cyfweliad yr ymchwiliad.

Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi dod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth (yn achos camymddwyn) a chadeirydd y llywodraethwyr yn achos camymddwyn difrifol) neu gadeirydd y llywodraethwyr ac un llywodraethwr arall yn achos ymchwiliadau i ymddygiad y pennaeth. Gwneir hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben. Bydd adroddiad yr ymchwiliad yn seiliedig ar ffeithiau. Ni ddylid cynnwys cyfeiriadau at bersonoliaethau unigolion na safbwyntiau arnynt yn yr adroddiad. Dylai'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr wneud penderfyniad ar sail yr adroddiad

ymchwiliad o fewn 10 diwrnod ysgol, oni bai bod rheswm dilys am oedi. Bydd unrhyw reswm dros oedi yn cael ei gyfathrebu'n glir i'r gweithiwr.

Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) ddod i'r casgliad:

- Nad oes angen cymryd camau pellach, ac ysgrifennu at y gweithiwr i roi gwybod iddo am hyn.
- Ni fydd angen cynnal gwrandawiad, ystyrir y gellir ymdrin â'r materion drwy gyngor rheoli (dylid cyfeirio at adran 3.0 y weithdrefn hon).
- Os, pan fydd yr ymchwiliad wedi dod i ben, yr ystyrir, yn ôl yr hyn sy'n debygol, fod modd cyfiawnhau cyhuddiad o gamymddwyn a bod angen cynnal mwy na chyngor rheoli i ymdrin â'r mater, trefnir gwrandawiad disgyblu gerbron y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos y pennaeth). Gall y canlyniad posibl olygu cosbau nad ydynt yn gyfystyr â diswyddo.
- Ymddengys bod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol i gynnal gwrandawiad disgyblu ffurfiol gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Os gallai aelod o staff gael ei ddiswyddo am ei fod wedi cael rhybudd ysgrifenedig terfynol eisoes, mae'n rhaid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

4.2 Y Gwrandawiad Disgyblu – Yn achos Camymddwyn Llai Difrifol – Y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr

Mae ymddygiad yr ystyrir ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol wedi'i ddirprwyo i'r pennaeth ymdrin ag ef. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn ymdrin â honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth. Cynhelir gwrandawiad gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chymorth cyngor gan yr ALl neu'r awdurdod esgobaethol (lle y bo'n briodol). Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr wedi'i gyfaddawdu, dylid dirprwyo'r rôl hon i'r dirprwy gadeirydd (ar yr amod nad yw'r dirprwy gadeirydd wedi'i gyfaddawdu).

Anfonir copi o'r gweithdrefnau hyn at yr aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r wybodaeth ganlynol:

- Natur y camymddwyn honedig.
- Y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn.

- Dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad (i'w gynnal cyn pen **deg** diwrnod ysgol oni chytunwyd ar gyfnod gwahanol gyda'r aelod o staff).
- Copi o'r dystiolaeth sydd ar bapur.
- Canlyniad posibl y gwrandawiad.
- Bod ganddo/ganddi'r hawl i:
    - *Gyflwyno datganiadau/tystiolaeth ysgrifenedig a ddosberthir i bob parti cyn y gwrandawiad (mae'n rhaid cyflwyno'r wybodaeth hon o leiaf* ***pum*** *diwrnod ysgol cyn y gwrandawiad)*
    - *Gofyn cwestiynau am unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gyflwynwyd felly.*
    - *Datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd.*
    - *Cyflwyno tystion.*
    - *Trefnu bod cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur yn mynd gydag ef/hi.*

Gallai fod chwe chanlyniad posibl yn dilyn y cyfryw wrandawiad:

- Dim camau pellach.
- Cyngor rheoli.
- Rhybudd llafar.
- Rhybudd ysgrifenedig.
- Rhybudd ysgrifenedig terfynol.
- Cyfeirio'r achos at wrandawiad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Mewn llawer o achosion, gellid ymdrin ag achosion llai difrifol o gamymddwyn yn y lle cyntaf drwy gymryd camau anffurfiol. Er hynny, gall fod achosion pan fydd yn briodol rhoi rhybudd llafar neu rybudd ysgrifenedig i aelod o staff. Bydd y cosbau a ddefnyddir yn dibynnu ar yr amgylchiadau sy'n gysylltiedig ag ymddygiad yr aelod o staff.

Nodir cyngor pellach ar bob un o'r cosbau hyn isod. Bydd y cosbau y gallai aelod o staff eu cael yn unol â natur a difrifoldeb yr honiad. Fodd bynnag, gall fod achosion pan fydd aelod o staff wedi cael sawl honiad o gamymddwyn llai difrifol yn ei erbyn ac nad yw wedi newid neu wella ei ymddygiad. Gall hyn arwain at roi cosb fwy difrifol, e.e., rhybudd ysgrifenedig terfynol. Neu, gall yr ymddygiad camymddwyn llai difrifol fod yn ddigon difrifol i warantu rhybudd ysgrifenedig terfynol ar unwaith yn lle unrhyw gosb arall.

4.3 Canlyniad – Dim Camau Pellach

Rhoddir hysbysiad ysgrifenedig i'r gweithiwr o fewn 5 diwrnod ysgol o ddyddiad y gwrandawiad. Bydd yr holl honiadau'n cael eu tynnu oddi ar ffeil a chofnod cyflogaeth y gweithiwr.

4.4 Canlyniad – Cyngor Rheoli

O ganlyniad i'r gwrandawiad, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth), gyda chymorth cynrychiolydd Adnoddau Dynol yr ALl, ymdrin â materion drwy roi cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd hyfforddi, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Gellir dirprwyo gweithgarwch o'r fath i aelod o'r uwch dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gwneud hyn, gyda chyngor a chymorth gan gynrychiolydd Adnoddau Dynol yr ALl.

Nod hyn yw sicrhau bod problemau'n cael eu trafod er mwyn annog a helpu'r aelod o staff i wella. Mae angen i'r aelod o staff ddeall:

- *Yr hyn mae angen iddynt ei wneud o ran eu hymddygiad.*
- *Sut y caiff eu hymddygiad yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu.*
- *Am faint o amser y caiff eu hymddygiad ei fonitro.*
- *Y gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.*

Os na fydd trafodaethau a strwythurau cymorth a roddwyd ar waith i helpu'r aelod o staff yn arwain at welliant neu'r newidiadau perthnasol mewn ymddygiad o fewn yr amserlen y cytunwyd arni, fel arfer, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r camau pellach y bwriedir eu cymryd.

4.5 Canlyniad - Rhybuddion Ffurfiol

Pan roddir unrhyw fath o rybudd, dylid egluro i'r aelod o staff y rheswm dros roi'r rhybudd a'r hyn y mae angen iddo ei wneud / peidio â'i wneud o ran ei ymddygiad yn y dyfodol, ynghyd ag unrhyw amserlen ar gyfer adolygu a'u hawl i apelio. Cedwir cofnod o'r rhybudd ar ffeil yr aelod o staff ac fe'i cedwir yn unol â deddfwriaeth diogelu data a deddfwriaeth cyflogaeth.

Caniateir rhoi unrhyw lefel o rybudd ar gyfer achos cyntaf o gamymddwyn. Nid yw'n dilyn bod yr achos cyntaf o gamymddwyn yn arwain at 'rybudd cyntaf'. Gall achos cyntaf o gamymddwyn arwain at 'rybudd terfynol'.

Gallai camau disgyblu arwain at roi un o'r canlynol:

- **Rhybudd Llafar** – efallai y bydd rhybudd llafar yn briodol mewn achosion o gamymddwyn llai. Bydd rhybudd llafar yn cael ei gofnodi ar ffeil yr aelod o staff a bydd yn parhau'n 'fyw' am gyfnod o dri mis.
- **Rhybudd Ysgrifenedig** – efallai y bydd rhybudd ysgrifenedig yn addas ar gyfer achosion o gamymddwyn mwy difrifol neu achos ble mae rhybudd llafar wedi ei roi yn barod ac yn parhau i fod yn 'fyw'. Bydd rhybudd ysgrifenedig yn cael ei gofnodi ar ffeil bersonol yr aelod o staff a bydd yn 'fyw' am gyfnod o chwe mis.
- **Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol** – efallai y bydd rhybudd ysgrifenedig terfynol yn briodol mewn achosion o gamymddwyn difrifol <u>iawn</u> neu gamymddwyn arall ble mae rhybudd wedi ei roi yn barod ac yn parhau i fod yn 'fyw'. Bydd rhybudd ysgrifenedig terfynol yn cael ei gofnodi ar ffeil yr aelod o staff ac yn 'fyw' am gyfnod o ddeuddeg mis.

Mae disgresiwn i addasu'r amserlenni rhybudd sydd wedi'u nodi yn dibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn a'r amgylchiadau yn yr achos.

4.5.1 Rhybudd Llafar

Os penderfynir cymryd camau disgyblu ar ffurf rhybudd llafar ar ddiwedd y gwrandawiad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) yn galw'r aelod o staff yn ôl ac yn rhoi rhybudd llafar iddo/iddi ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydweithiwr.

Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod ysgol o ddyddiad y gwrandawiad.

4.5.2 Rhybudd Ysgrifenedig

Os penderfynir cymryd camau disgyblu ar ffurf rhybudd ysgrifenedig ar ddiwedd y gwrandawiad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) yn rhoi rhybudd i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei

gydweithiwr, a bydd yn ei dderbyn yn ysgrifenedig wedyn o fewn 5 diwrnod ysgol o ddyddiad y gwrandawiad.

Efallai y bydd amgylchiadau lle na fydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn traddodi canlyniad yn y cyfarfod oherwydd bod angen rhagor o amser neu gyngor. Yn y sefyllfa hon, rhoddir gwybod am y canlyniad yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod ysgol o ddyddiad y gwrandawiad.

4.5.3 Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol

Gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol mewn achos o gamymddwyn llai difrifol yn cael ei ailadrodd er gwaethaf ymdrechion gan uwch reolwyr i gynorthwyo'r aelod o staff a gwella ei ymddygiad. Gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd pan ystyrir bod un achos o gamymddwyn a brofwyd yn ddigon difrifol.

Gellir rhoi rhybuddion terfynol yn dilyn gwrandawiad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) a fydd yn rhoi'r rhybudd terfynol i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu gydweithiwr, a bydd yn ei dderbyn yn ysgrifenedig wedyn o fewn 5 diwrnod ysgol o ddyddiad y gwrandawiad.

Efallai y bydd amgylchiadau lle na fydd y panel yn traddodi canlyniad yn y cyfarfod oherwydd bod angen rhagor o amser neu gyngor. Yn y sefyllfa hon, rhoddir gwybod am y canlyniad yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod ysgol o dyddiad y gwrandawiad.

Fel yr esboniwyd yn 4.5, cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff yn unol â deddfwriaeth diogelu data a deddfwriaeth cyflogaeth. Os yn ystod y cyfnod lle mae'r rhybudd yn fyw, bod tystiolaeth bellach o gamymddwyn o natur debyg, neu bod camymddwyn o natur debyg yn digwydd eto, gellir cyfeirio'r mater at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff am wrandawiad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo'r aelod o staff. Dylid hysbysu'r aelod o staff am hyn ar adeg rhoi'r rhybudd ysgrifenedig terfynol.

4.6 Apeliadau

Bydd hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu ffurfiol (gweler adran 5.4 o'r weithdrefn hon am wybodaeth am apeliadau).

4.7 Cyfeiriad at Ystyriaeth o dan y Gweithdrefnau ar gyfer Camymddwyn Difrifol

Gall fod achlysuron prin, ar ddiwedd ymchwiliad i faterion o gamymddwyn llai difrifol, lle mae'r dystiolaeth yn adroddiad yr ymchwiliad yn nodi bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.

Os bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chymorth yr ALl neu swyddog esgobaethol neu unigolyn priodol arall y cytunwyd arno, yn dod i'r casgliad mai dyna yw'r achos, gellir cyfiawnhau cyfeirio at gam disgyblu ffurfiol ar gyfer camymddwyn difrifol. Dan yr amgylchiadau hyn, caiff yr aelod o staff ei hysbysu ar unwaith o'r penderfyniad a wnaed a bod y mater yn cael ei gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff iddynt ei ystyried. Y ffordd fwyaf priodol o hysbysu aelod o staff neu bennaeth a chynrychiolwyr eu hundebau llafur perthnasol o'r penderfyniad hwn fydd drwy gyfarfod gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth).

5.0 Proses Ffurfiol – Camymddwyn Difrifol

5.1 Camymddwyn Difrifol (pan na fydd yr honiad yn ymwneud â materion amddiffyn plant)

Defnyddir y term camymddwyn difrifol i olygu gweithred, neu esgeulustod, neu gyfres o weithredoedd neu esgeulustod gan aelod o staff, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth (gweler atodiadau 1 a 2). Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gwrandawiad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Bydd gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o leiaf tri llywodraethwr yr un. Mae'n rhaid i'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gael o leiaf yr un nifer o lywodraethwyr â'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni fydd yr un llywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor. Mae unrhyw lywodraethwr a fu'n rhan o unrhyw broses gynharach yn yr achos yn anghymwys i fod yn aelod o'r naill bwyllgor.

Lle yr ystyrir bod honiad o gamymddwyn difrifol, y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am y *trefniadau* i sefydlu ymchwiliad disgyblu drwy'r clerc i'r corff llywodraethu.

Fel arfer, anfonir honiadau o gamymddwyn difrifol at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth). Ar ôl derbyn yr honiad, bydd y

pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn cynnal asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y., tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Efallai y byddant yn dymuno gofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol. Os mai'r casgliad yw y gall yr honiad fod yn wir, ysgrifennir ar unwaith at yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb llafur i'w hysbysu o'r honiad a bod y broses ddisgyblu ffurfiol ar waith.

Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu bod ymchwiliad trylwyr a theg yn cael ei gynnal i'r honiad. Ar y pwynt hwn, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wahardd yr aelod o staff ar dâl llawn (gweler adran 6). Gall y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr wahardd staff ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad i ben. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Rhaid cofnodi'r penderfyniad. Caiff gwaharddiadau eu hadolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr yn rheolaidd a hysbysir yr aelod o staff o'r canlyniad. Cyfeirier os gwelwch yn dda ar yr Asesiad Risg ar gyfer Gwaharddiadau yn Atodiad 3.

Fodd bynnag, ar ôl cynnal yr asesiad cychwynnol o'r honiad, os mai casgliad y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â honiad yn erbyn y pennaeth) yw y byddai'n amhosibl, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, i'r honiad fod yn wir, ni fydd y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach. Hysbysir yr aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb o'r penderfyniad hwn ar unwaith ar lafar ac yn ysgrifenedig.

5.1.1 Yr Ymchwiliad

Gan fod diswyddo yn un canlyniad posibl mewn gwrandawiadau camymddwyn difrifol, mae'n bwysig bod ymchwiliadau i honiadau o gamymddwyn difrifol yn ddiduedd ac yn drylwyr. Lle bynnag y bo'n bosibl, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn sefydlu trefniadau bod ymchwiliad yn cael ei wneud, e.e., gan aelod o'r ALl, awdurdod esgobaethol (lle bo hynny'n briodol) neu berson diduedd.

Ni ddylid oedi'n afresymol wrth ymdrin ag unrhyw ymchwiliad. Cyn yr ymchwiliad, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r honiad ac o'i hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur fynd gydag ef i bob cyfarfod.

Bydd yr ymchwiliad yn cynnwys casglu tystiolaeth a chyfweld tystion, gan gynnwys y rheini a nodwyd gan y gweithiwr. Gydag unrhyw ddysgwyr sy'n cael eu cyfweld, bydd y swyddog ymchwilio yn dilyn y weithdrefn yr amlinellir ym mharagraff 7.29 o'r cylchlythyr 002/2020.

Cymerir nodiadau o'r cyfarfod a rhoddir copi i'r aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni roddir sicrwydd o gyfrinachedd i dystion, fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei pharchu.

5.1.2 Adroddiad yr Ymchwiliad

Ar ôl ei gwblhau, rhoddir yr adroddiad i'r pennaeth (yn achos camymddwyn) ac i gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos camymddwyn difrifol) neu i gadeirydd y llywodraethwyr ac un llywodraethwr arall yn achos ymchwiliadau i ymddygiad y pennaeth a fydd yn ystyried y canfyddiadau hyn ac yn penderfynu, yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adroddiad:

- Nad oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiadau a bod y mater ar ben.
- Nad yw'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol ac y gall yr unigolyn priodol ymdrin ag ef.
- Yn seiliedig ar dystiolaeth, bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a bod angen ei gyfeirio at wrandawiad disgyblu a diswyddo staff.

Bydd y clerc yn cymryd cofnodion o'r drafodaeth a'r penderfyniad hwn. Bydd clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad cyn gynted â phosibl.

Darperir copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau o gyfweliadau a'r dystiolaeth ategol, yn awtomatig i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, o fewn yr amserlen a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon, os bydd yr achos yn mynd rhagddo fel y nodwyd uchod.

5.2 Honiadau sy'n Cynnwys Materion Amddiffyn Plant – Cael Honiad

Caiff honiadau sy'n cynnwys materion amddiffyn plant eu dwyn ar unwaith at sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) a'r swyddog amddiffyn plant dynodedig yn yr ysgol, a chânt eu cyfeirio at yr awdurdodau statudol, e.e., yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol, yn unol â Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008.

Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos honiad yn erbyn y pennaeth) yn cynnal asesiad cychwynnol (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i nodi natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y., tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad fydd, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, y byddai'n amhosibl i'r honiad fod yn wir, bydd cadeirydd y

llywodraethwyr, y pennaeth a'r prif swyddog amddiffyn plant yn yr ALl y trafod y mater, i bennu p'un a oes angen cyfeirio at y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cael yr un drafodaeth heb fod y pennaeth yn bresennol. Os mai casgliad pob parti yw ei bod yn amhosibl i'r honiad fod yn wir, ni fydd y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff ac nid oes angen cyfeirio'r achos at yr awdurdodau statudol.

Bydd yr holl bartïon yn cael gwybod yn ysgrifenedig am y canlyniad. Bydd yr holl honiadau a dogfennaeth yn cael eu tynnu oddi ar ffeil y gweithiwr.

Fodd bynnag, os bydd yr asesiad cychwynnol gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth), mewn trafodaeth â phrif swyddog amddiffyn plant yr ALl, yn nodi y gallai honiad fod yn wir, fe'i cyfeirir ar unwaith at yr awdurdodau statudol (gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu), yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol. **Os oes unrhyw amheuaeth ac na all y partïon hyn ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.**

Fel arfer, hysbysir yr aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb o'r penderfyniad, fel y cytunwyd gan yr awdurdodau statudol, bod cyfeiriad yn cael ei wneud. Fodd bynnag, gall fod rhai amgylchiadau pan na fydd hyn yn briodol.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal tuag at eu gweithwyr a bydd cefnogaeth yn cael ei rhoi i'r gweithiwr yn ystod y cyfnod hwn mewn perthynas â chyfathrebu parhaus, mynediad at gwnsela, darparu pwynt cyswllt lles os yn berthnasol, etc.

Ar y pwynt hwn, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) ystyried gwahardd yr aelod o staff dros dro, ar dâl llawn, yn unol â gweithdrefnau'r corff llywodraethu y cytunwyd arnynt (gweler Gwahardd, adran 6.0). Gall y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr wahardd aelod o staff, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad i ben. Fodd bynnag, gall y corff llywodraethu ddirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr neu'r dirprwy gadeirydd. Mae'n rhaid cymryd cofnodion o'r penderfyniad. Caiff gwaharddiadau eu hadolygu yn rheolaidd a chaiff y canlyniad ei adrodd i'r aelod o staff.

Ar ôl i'r awdurdodau statudol (e.e., yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) orffen ystyried yr honiad, fe'i cyfeirir yn ôl at y corff llywodraethu iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â chynnal ymchwiliad troseddol.

Bydd y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os mai'r pennaeth yw testun yr honiad), gyda chyngor gan swyddog amddiffyn plant dynodedig yr ysgol a phrif swyddog amddiffyn plant yr ALl fel y bo'n briodol, yn trafod:

- A yw'r honiad o natur amddiffyn plant a bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol sy'n ei gwneud yn ofynnol iddo gael ei ymchwilio'n annibynnol cyn cynnal unrhyw wrandawiad disgyblu.
- A yw'r honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond nad yw o natur amddiffyn plant.
- A oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid ei drin fel camymddwyn llai difrifol (yn hytrach na camymddwyn difrifol).
- A yw'n briodol peidio â chymryd unrhyw gamau pellach.

Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na ellir dod i gytundeb ynghylch p'un a yw'r mater yn fater amddiffyn plant, caiff yr honiad ei ymchwilio'n annibynnol.

5.2.1 Atgyfeiriad am Ymchwiliad Annibynnol

Y gofyniad gan Lywodraeth Cynulliad Cymru yw bod yn rhaid i'r corff llywodraethu gyfeirio honiadau amddiffyn plant ar gyfer ymchwiliad annibynnol. Er mwyn sicrhau bod y broses yn haws, mae'r dasg hon wedi'i dirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr a chofnodwyd penderfyniad y corff llywodraethu mewn perthynas â hyn. Dylid cysylltu ag AD am gyngor/arweiniad ar hyn. Rhaid gwneud hyn cyn gwrandawiad yn ymwneud ag unrhyw gamau disgyblu. Gyda'r corff llywodraethu (e.e., cadeirydd y llywodraethwyr) y bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cysylltu mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad. Gall AD roi cyngor ar weithdrefnau disgyblu a sicrhau eu bod yn cael eu gweithredu'n deg. Diben ymchwiliad annibynnol yw galluogi'r corff llywodraethu i gydymffurfio â'r gyfraith a rhoi adroddiad trylwyr a diduedd ar yr ymchwiliad i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, wedi'i lunio gan unigolion sy'n meddu ar y sgiliau a'r hyfforddiant priodol, i'w galluogi i wneud penderfyniadau teg a chytbwys.

Caiff yr ymchwilydd annibynnol ei benodi cyn gynted ag y bydd y corff llywodraethu yn cyfeirio'r mater; fodd bynnag, ni fydd yr ymchwilydd annibynnol yn cychwyn yr ymchwiliad tan ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau eu hymchwiliad. Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliad, gall yr ymchwilydd annibynnol gynnal ei ymchwiliad.

5.2.2 Yr Ymchwiliad Annibynnol

Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn pennu ffiniau'r ymchwiliad ac yn cyfweld â'r holl dystion er mwyn sicrhau bod ymchwiliad cwbl ddiduedd a diragfarn yn cael ei gynnal. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys unrhyw gasgliadau ac argymhellion gan mai'r pwyllgor fydd yn pennu'r rhain. Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cydweithio ag AD er mwyn sicrhau y glynir at ofynion ysgrifenedig y polisi.

Gydag unrhyw ddysgwyr sy'n cael eu cyfweld, bydd y swyddog ymchwilio yn dilyn y weithdrefn yr amlinellir ym mharagraff 7.29 o'r gylchlythyr 002/2020.

5.2.3 Adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol

Ar ôl ei gwblhau, rhoddir yr adroddiad i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos ymchwiliad i ymddygiad y Pennaeth. Byddant yn ystyried y canfyddiadau hyn a phenderfynu p'un a yw'r canlynol yn wir, yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adroddiad:

- Bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod sail i'r honiadau amddiffyn plant, eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac y bydd angen cynnal gwrandawiad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
- Bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall y Pennaeth ymdrin ag ef, neu gadeirydd y llywodraethwyr (os gwneir yr honiad yn erbyn y pennaeth).
- Nid oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiad amddiffyn plant ac nid oes angen cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff.

Dylai'r cyfarfod gael ei gofnodi gan berson priodol.

Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na all y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall mewn perthynas â'r pennaeth, ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio am wrandawiad llawn gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Hysbysir yr aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb llafur o'r penderfyniad (i gynnal gwrandawiad) cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn sicrhau bod yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys yr adroddiad llawn i'r ymchwiliad, yn cael eu hanfon at yr aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd undeb, yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff, ac aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, o fewn y 15 diwrnod gwaith o ddyddiad y penderfyniad hwn.

Ni fydd unrhyw barti yn tynnu unrhyw dystiolaeth o'r adroddiad ymchwilio cyn iddo gael ei anfon i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

5.2.4 Penodi Aelod Annibynnol nad yw'n Llywodraethwr i'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff a'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo staff sy'n Ymdrin â Honiadau Amddiffyn Plant

Fel sy'n ofynnol gan y gyfraith, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cynnwys o leiaf dau lywodraethwr ac aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr sydd â hawliau pleidleisio. Bydd gan y pwyllgor apeliadau yr un nifer o lywodraethwyr â'r pwyllgor cyntaf. Bydd y llywodraethwyr, yn cynnwys yr aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr ar y pwyllgor apeliadau, yn wahanol i'r llywodraethwyr ar y pwyllgor cyntaf.

5.3 Y Gwrandawiad Disgyblu mewn Perthynas â phob Achos o Gamymddwyn Difrifol

Cynhelir gwrandawiad disgyblu cyn gynted ag y bydd clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ei drefnu, hyd yn oed os yw'r aelod o staff wedi ymddiswyddo yn y cyfamser neu os yw ar absenoldeb salwch.

Hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r canlynol:

- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad disgyblu, gan geisio cytundeb aelodau'r pwyllgor, yr aelod o staff, unrhyw dystion sy'n ymddangos yn bersonol a'r ALl a'r awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol) o ran y dyddiadau (rhoddir o leiaf **deg** diwrnod ysgol o rybudd oni bai bod cyfnod gwahanol yn cael ei gytuno gan y naill ochr neu'r llall).
- Diben y gwrandawiad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl.
- Hawl yr aelod o staff i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur yn bresennol.

- Aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.
- Enw'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff.
- Manylion llawn yr honiad, y dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati.
- Pwy fydd cynghorydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.
- Y dyddiad y dylai'r clerc gael yr holl ddogfennaeth berthnasol cyn y gwrandawiad (rhaid cyflwyno'r wybodaeth hon o leiaf **bum** diwrnod ysgol cyn y gwrandawiad).

Bydd y clerc yn trefnu i ddogfennaeth gan y ddau barti gael eu dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd/chynrychiolydd cyn y gwrandawiad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf, yn unol â'r amserlenni a nodir yn y weithdrefn hon.

Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor neu'r ymchwilydd ar sail tystiolaeth sy'n codi amheuaeth resymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos.

5.3.1 Yn y Gwrandawiad

Cynhelir y gwrandawiad mewn modd teg gyda phob parti'n cael y cyfle i gyflwyno tystiolaeth a galw a holi tystion. Hefyd, bydd cyfle i'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff a/neu'r cynrychiolydd undeb llafur grynhoi ei achos. Bydd clerc y corff llywodraethu yn bresennol er mwyn cofnodi'r gwrandawiad yn fanwl.

Unwaith y bydd y rhan hon o'r gwrandawiad wedi'i chwblhau, bydd yr holl bartïon, heblaw am aelodau'r pwyllgor a'r clerc, yn gadael yr ystafell, er mwyn caniatáu iddynt drafod y dystiolaeth a dod i benderfyniad. Bydd y Cynrychiolydd AD yn aros i gynghori ar y polisi / gweithdrefn os oes angen. Lle y bydd hyn yn bosibl, cyflwynir y penderfyniad hwn ar lafar ar ddiwedd y gwrandawiad. Os nad yw hyn yn bosibl am ryw reswm, cyflwynir penderfyniad y pwyllgor yn ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawiad. Ar y pwynt hwn, hysbysir yr aelod o staff o'i hawl i apelio ac erbyn pryd y dylai wneud hyn.

5.3.2 Dod i Benderfyniad ar ôl Cynnal y Gwrandawiad

Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth a'r cyngor a roddwyd, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddod i'r casgliadau canlynol:

- Nid oes unrhyw gamymddwyn wedi digwydd ac nid oes angen unrhyw gamau pellach. Bydd yr holl honiadau a dogfennaeth yn cael eu tynnu oddi ar ffeil a chofnod y gweithiwr.
- Yn ôl yr hyn sy'n debygol, bod camymddwyn wedi digwydd (mewn achosion disgyblu, y dystiolaeth safonol yw "yn ôl yr hyn sy'n debygol" nid y dystiolaeth safonol a ddefnyddir mewn achosion troseddol, h.y., "y tu hwnt i bob amheuaeth resymol").
- Os yw'r pwyllgor yn canfod bod y dystiolaeth yn dangos bod yr ymddygiad honedig yn ymwneud â chamymddwyn llai difrifol nag a honnwyd, yna cânt benderfynu lleihau difrifoldeb y cyhuddiad a'r gosb gysylltiedig.

Mae'n rhaid i'r pwyllgor sicrhau bod unrhyw weithred/gosb disgyblu arfaethedig yn adlewyrchu:

- Difrifoldeb y drosedd a'i bod yn rhesymol o gymryd yr holl amgylchiadau i ystyriaeth.
- Cofnod disgyblu blaenorol yr aelod o staff.
- Y camau lliniaru a gyflwynwyd gan yr aelod o staff yn ystod y gwrandawiad.

Os yw diswyddo yn cael ei ystyried, mae'n rhaid derbyn cyngor gan y cynrychiolydd Adnoddau Dynol sy'n bresennol yn y gwrandawiad cyn gwneud penderfyniad i ddiswyddo.

Gall cosbau posibl gynnwys:

- Hyfforddiant a datblygiad penodol
- Rhoi rhybudd ffurfiol (lle mae'r ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol) – rhoddir gwybodaeth am rybuddion ym mhwynt 3.4.
- Diswyddo'r aelod o staff.
    - Y sail ar gyfer diswyddo yw:
        - *Camymddwyn difrifol wedi ei brofi.*
        - *Prawf o fethu cydymffurfio â thelerau rhybudd terfynol.*

Gellir diswyddo hefyd ddigwydd yn sgil ymddygiad a allai'n rhesymol arwain at ddiswyddiad ond nad yw'n gamymddwyn difrifol, er enghraifft, cyfres o ddigwyddiadau, sydd wrth eu cymryd gyda'i gilydd, yn ddigon difrifol i gyfiawnhau diswyddo.

Ym mhob achos o gamymddwyn difrifol (h.y., pan fo un weithred o gamymddwyn yn ddigon difrifol fel ei fod yn ymwrthod â chontract cyflogaeth y gweithiwr yn ei hanfod ac yn cyfiawnhau diswyddo ar unwaith), bydd y diswyddiad yn digwydd heb rybudd a heb dâl yn lle rhybudd. Ym mhob achos arall o ddiswyddo, rhoddir y cyfnod rhybudd statudol, neu dâl priodol yn lle rhybudd.

Ymdrinnir ag achosion yr ystyrir eu bod yn gamymddwyn llai difrifol drwy gyfrwng gweithredu ffurfiol y manylir arno yn adrannau 4.0 i 4.5.

5.3.3 Rhoi Gwybod am y Penderfyniad

Bydd y llythyr penderfyniad yn cael ei anfon gan gadeirydd y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff yn dilyn ymgynghori â'r cynrychiolydd Adnoddau Dynol, a bydd yn cynnwys:

- Y sail ar gyfer y penderfyniad.
- Y camau disgyblu fydd yn cael eu cymryd.
- Nad oes unrhyw gamymddwyn wedi digwydd.
- Y dyddiad y daw'r diswyddo i rym (y dyddiad pan ddiddymir y cytundeb cyflogaeth os yw hynny'n berthnasol).
- Cyfnod y rhybudd (os o gwbl) a roddir neu p'un ai fydd taliad yn lle rhybudd yn cael ei wneud.
- Manylion am yr hawl i apelio.

5.4 Gwrandawiad Disgyblu - Apêl

Os yw aelod o staff yn dymuno apelio yn erbyn y camau disgyblu/medrusrwydd yn eu herbyn, mae'n rhaid iddynt wneud hynny'n ysgrifenedig, gan gynnwys y sail ar gyfer yr apêl. Mae'n rhaid cyflwyno'r llythyr i gadeirydd y llywodraethwyr o fewn **deg** diwrnod ysgol i dderbyn y penderfyniad/penderfyniadau. Dylai'r hysbysiad gynnwys unrhyw ddatganiadau gan dystion y mae'r aelod o staff yn dymuno eu cynnwys yn ffeil yr achos apêl. Os na chaiff

apêl ei chyflwyno o fewn **deg** diwrnod ysgol i dderbyn y llythyr penderfyniad, bydd yr aelod o staff yn colli'r hawl i apelio.

Gallai'r sail ar gyfer apelio yn erbyn cosb ddisgyblu gynnwys:

- Bod yr aelod o staff yn teimlo bod y cosbau'n rhy llym neu'n anghyson.
- Bod proses y gwrandawiad cyntaf yn wallus.
- Bod yr ymchwiliad neu'r broses ddisgyblu yn annheg neu'n rhagfarnllyd.
- Bod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg nad oedd ar gael yn y gwrandawiad gwreiddiol.

Dylai'r apêl dderbyn gwrandawiad gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff cyn gynted â sy'n rhesymol bosib ac fel arfer bydd hyn o fewn **deg** diwrnod ysgol i dderbyn yr hysbysiad apêl. Bydd gwrandawiadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad apêl, felly efallai na fydd y broses apêl ar ffurf gwrandawiad cyflawn bob tro. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, e.e., pan ddaw tystiolaeth newydd i law neu pan oedd proses y gwrandawiad cyntaf yn wallus neu'n rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ail-glywed yr holl achos, neu rywfaint ohono.

Bydd yr aelod staff yn:

- derbyn rhybudd priodol o amser a dyddiad y gwrandawiad (dim llai na 10 diwrnod ysgol)
- cael ei hysbysu fod ganddynt yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw i'r cyfarfod neu gael eu cynrychioli gan gydweithiwr neu aelod o undeb llafur.

Bydd dogfennau "ffeil yr achos disgyblu" (y gellir cyfeirio atynt yn ystod y gwrandawiad) yn cael eu hanfon i'r naill ochr a'r llall o leiaf **bum** diwrnod ysgol cyn cynnal yr apêl. Bydd yr aelod o staff yn derbyn rhybudd o ddyddiad ac amser y gwrandawiad apêl.

Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau y mae pob parti yn cytuno arnynt lle y bo'n bosibl.

Gall y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, ar ôl ystyried yr holl ffeithiau a gyflwynwyd iddo, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth newydd, ddod i un o dri chasgliad:

Bydd canlyniad yr apêl yn unol ag un o'r canlynol:

- Cadarnhau'r penderfyniad gwreiddiol.
- Cadarnhau'r penderfyniad gwreiddiol ond gosod cosb lai na'r gosb wreiddiol.

- Penderfynu nad yw'r camymddwyn wedi ei brofi ac na ddylid gosod unrhyw gosb.

Ni all y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff osod cosb lymach na'r gosb a osodwyd gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r pennaeth (mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion o gamymddwyn difrifol).

Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod o staff ohono yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod ysgol.

Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawiad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Os tynnir camau disgyblu yn ôl, o ganlyniad i apêl, caiff holl fanylion y camau disgyblu hynny eu dileu o ffeil bersonol yr aelod o staff ac fe'u hysbysir yn unol â hynny. Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawiad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

6.0 Gwahardd

Fel arfer, dim ond pan fydd yr honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol y caiff aelod o staff ei wahardd yn ystod gweithrediadau disgyblu a phan fydd y canlynol yn gymwys:

- Ymddengys fod angen gwahardd yr aelod o staff o'r ysgol, er mwyn diogelu disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo neu weithrediad trefnus yr ysgol a'i henw da.
- Byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn rhwystro ymchwiliad priodol i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw/honno o staff.
- Mae achos i amau bod plentyn neu blant eraill yn yr ysgol mewn perygl o niwed arwyddocaol.
- Mae'r honiad yn gwarantu ymchwiliad troseddol gan yr heddlu.
- Mae'r achos mor ddifrifol y gall fod yn sail am ddiswyddo.
- Nid oes opsiynau posibl addas eraill ar gael, e.e., cyfyngu dyletswyddau'r aelod o staff neu ddarparu dyletswyddau amgen.

Dylai'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr ddefnyddio'r asesiad risg gwahardd (atodiad 3) i gynorthwyo gyda'r broses gwneud penderfyniad ynglŷn â'r gwaharddiad.

Bydd yr unigolyn yn cael ei wahardd ar gyflog llawn a chedwir at yr holl hawliau cytundebol.

Os bydd aelod o staff ar absenoldeb salwch awdurdodedig yr un pryd â'r cyfnod gwahardd, bydd yr hawl i dâl salwch, yn unol â thelerau ac amodau'r aelod o staff, yn weithredol ac yn cymryd blaenoriaeth. Ni fydd hyn yn effeithio ar delerau'r gwaharddiad.

Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wneud y penderfyniad i wahardd aelod o staff ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad i ben. Fodd bynnag, gall y corff llywodraethu trwy ei weithdrefnau ddirprwyo'r dasg o ddod â gwaharddiad i ben i gadeirydd neu is-gadeirydd y llywodraethwyr.

Bydd yr holl bartïon perthnasol yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig yn dilyn gwneud penderfyniad i wahardd. Bydd y gwaharddiad yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn sgil yr wybodaeth ddiweddaraf wrth law, yn ogystal â mewn cyfnodau allweddol o'r broses.

Adnabyddir bod gwaharddiad yn gallu bod yn amser anodd dan straen i'r aelod o staff, a gall eu gadael yn teimlo wedi'u hynysu. Dylid gwneud yr aelod staff yn ymwybodol o unrhyw gefnogaeth a ddarperir yn ystod yr amser hwn, e.e., dyrannu person cefnogi lles, eu cyfeirio at raglen cynorthwyydd i weithwyr a gwasanaethau cymorth, cyfeirio at IG, etc.

7.0 Trefniadau Cyfarfodydd

Os bydd yr aelod o staff yn absennol oherwydd salwch, fel arfer bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gohirio'r gwrandawiad. Er hynny, os gall yr aelod o staff fod yn absennol am gyfnod amhenodol, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu cynnal y gwrandawiad ar yr amod ei fod wedi hysbysu'r aelod o staff a'i gynrychiolydd a'i fod wedi cynnig y cyfle i'r aelod o staff anfon cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i gyflwyno ei achos. Caiff y cynrychiolydd yr un cyfle â'r aelod o staff i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

Caniateir gohirio am hyd at 5 diwrnod ysgol hefyd os nad yw'r cynrychiolydd undeb llafur ar gael ar y dyddiad a bennwyd.

Gwneir addasiadau rhesymol os oes gan y gweithiwr nodwedd warchodedig fel y diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb er mwyn caniatáu i'r cyfarfod ddigwydd.

8.0 Achosion Arbennig

8.1 Achosion Disgyblu yn erbyn Cynrychiolwyr Undebau Llafur

Mae safonau disgyblu arferol yn berthnasol i gynrychiolwyr undebau llafur mewn perthynas â'u hymddygiad fel aelodau o staff yr ysgol. Fodd bynnag, yn arferol ni ddisgwylir y bydd unrhyw gamau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn unrhyw gynrychiolydd undeb llafur o ganlyniad i wneud ei waith yn unol â rheolau, polisïau, gweithdrefnau a disgwyliadau eu hundeb llafur.

Ni fydd unrhyw gamau disgyblu tu hwnt i rybudd llafar yn cael eu cymryd yn erbyn cynrychiolwyr undeb llafur cydnabyddedig (*gweler isod) hyd nes bydd yr amgylchiadau wedi cael eu trafod gydag uwch swyddog undeb llafur rhanbarthol sy'n cael ei dalu a chynrychiolydd AD.

Gellir gwahardd swyddog Undeb Llafur cydnabyddedig ar dâl llawn, yn dilyn trafod gyda'r uwch swyddog undeb llafur rhanbarthol sy'n cael ei dalu.

8.2 Adrodd am Achosion i Gyngor y Gweithlu Addysg

O dan delerau Deddf Addysg (Cymru) 2014, mae gan y cyflogwr ddyletswydd i adrodd i Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) pan fydd person yn cael ei ddiswyddo o gyflogaeth berthnasol ar sail camymddwyn, neu'n ymddiswyddo mewn amgylchiadau a all fod wedi arwain at eu diswyddo neu wedi arwain at roi ystyriaeth i'w diswyddo pe na baent wedi ymddiswyddo.

Mae gan Gyngor y Gweithlu Addysg gyfrifoldeb am ymchwilio a gwrando ar achosion yn erbyn unigolyn cofrestredig os ceir honiad bod yr unigolyn yn euog o ymddygiad proffesiynol annerbyniol, anfedrusrwydd proffesiynol difrifol neu os yw unigolyn wedi eu cael yn euog (ar unrhyw adeg) o drosedd berthnasol.

Mae achosion o'r fath yn cael eu cyfeirio at y cyngor drwy sianelau gwahanol yn dibynnu ar natur achos penodol.

O dan yr amgylchiadau hynny, bydd yr awdurdod yn gwneud y cyfeiriad ar ran y llywodraethwyr.

Gorchmynion Gwahardd Dros Dro (ISO)

Gellir defnyddio gorchymyn gwahardd dros dro fel mesur sy'n tynnu person cofrestredig oddi ar gofrestr dros dro wrth ddisgwyl am ymchwiliad a gwrandawiad disgyblu. Dylai gweithwyr gyfeirio achosion at y CGA fel y bo'n briodol ac yn unol â'r canllawiau perthnasol: legislation.gov.uk/wsi/2021/350/made/welsh

8.3 Cyfeirio Achosion i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)

Mae'n ofyniad cyfreithiol i weithwyr, gan gynnwys cyrff llywodraethol, atgyfeirio i DBS lle maent yn credu bod unigolyn wedi ymgymryd ag ymddygiad a niweidiodd neu sy'n debygol o niweidio plentyn neu os yw person fel arall yn peri risg o niwed i blentyn. Mae'r ddyletswydd i gyfeirio yn parhau lle mae'r unigolyn wedi cael ei dynnu oddi wrth waith gyda phlant neu lle mae person wedi dewis i ildio gwaith perthnasol dan amgylchiadau lle byddant wedi cael eu tynnu oddi yno os na fyddent wedi gwneud hynny. Mae hyn yn berthnasol hyd yn oed pan mae atgyfeiriad wedi'i wneud i dîm diogelu mewn awdurdod lleol neu i Gyngor y Gweithlu Addysg.

Mae'n rhaid atgyweirio pan fydd y ddau amod canlynol wedi'u cwrdd:

Amod 1

Mae'r ysgol yn tynnu hawl person yn ôl i ymgysylltu â gweithgarwch rheoledig gyda phlant ac/neu oedolion bregus, neu eich bod yn symud person i faes arall o waith nad yw'n weithgarwch rheoledig.

Amod 2

Mae'r aelod staff wedi cyflawni un o'r canlynol:

- Wedi ymgysylltu ag ymddygiad perthnasol mewn perthynas â phlant ac/neu oedolion. Mae gweithred neu ddiffyg gweithredu wedi niweidio plentyn neu oedolyn bregus neu wedi eu rhoi wrth risg o niwed, neu
- Wedi bodloni'r prawf niwed mewn perthynas â phlant ac/neu oedolion bregus, e.e., nid oes unrhyw ymddygiad perthnasol ond mae risg o niwed i blentyn neu oedolyn bregus yn dal i fodoli, neu
- Wedi eu rhybuddio neu eu euogfarnu o drosedd berthnasol (gwaharddiad awtomatig naill ai gyda neu heb yr hawl i wneud cynrychioliadau).

Mae rhagor o wybodaeth ar ymddygiad perthnasol a'r prawf niwed ar gael ar:

https://www.gov.uk/guidance/making-barring-referrals-to-the-dbs#who-has-a-legal-duty-to-refer

Gall yr awdurdod gynorthwyo'r ysgol gyda'r atgyfeirio mewn achos lle mae'r amgylchiadau hyn yn cymhwyso.

9.0 Monitro ac Adolygu

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu i sicrhau cydymffurfiaeth a newidiadau deddf cyflogaeth neu ymarfer da argymelledig.

Atodiad 1 – Camymddwyn Difrifol

Ystyrir bod y canlynol yn enghreifftiau o gamymddwyn difrifol o dan weithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu. Defnyddir y term camymddwyn difrifol i olygu gweithred, neu gyfres o weithredoedd gan aelod o staff, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth gan olygu y byddai modd i'r corff llywodraethu gyfiawnhau peidio â goddef presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith. Bydd unrhyw aelod o staff y canfyddir eu bod wedi camymddwyn yn y modd hwn yn cael eu diswyddo ar unwaith (h.y., yn dilyn ymchwiliad a gwrandawiad ond heb dderbyn rhybudd na thâl yn lle rhybudd):

1. Datgelu neu ddefnyddio gwybodaeth gyfrinachol heb ganiatâd (yn ddarostyngedig i ddarpariaethau 'Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban' y cyngor/ysgol a Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1988).

2. Gweithredoedd o dwyll neu o ddwyn eiddo'r cyngor, yr ysgol, cydweithwyr neu ddisgyblion.

3. Gwneud difrod bwriadol i eiddo'r cyngor, eiddo'r ysgol neu eiddo cydweithwyr neu ddisgyblion.

4. Achos/achosion difrifol o dorri rheolau a rheoliadau iechyd a diogelwch.

5. Gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon.

6. Cam-drin disgyblion yn gorfforol, yn rhywiol neu'n emosiynol.

7. Camymddwyn rhywiol neu anweddus yn y gwaith.

8. Dwyn anfri difrifol ar y cyngor neu ymddygiad sydd â'r posibilrwydd o ddwyn anfri difrifol ar y cyngor, e.e., ymddygiad yr ystyrir ei fod yn niweidiol iawn i enw da'r ysgol/cyngor.

9. Trais corfforol neu fygwth trais corfforol.

10. Camddefnydd difrifol o eiddo neu enw'r cyngor/ysgol, e.e., mynd ag eiddo'r cyngor heb ganiatâd/defnyddio cerbydau'r cyngor heb ganiatâd.

11. Bwlio neu aflonyddu.

12. Unrhyw weithred sy'n gyfystyr â throsedd sy'n uniongyrchol gysylltiedig â chyflogaeth yr unigolyn.

13. Anufudd-dod difrifol iawn, e.e.,
    a. *Ymddygiad anufudd neu wrthryfelgar*
    b. *Gwneud sylwadau dilornus a/neu ddifrïol i'r goruchwyliwr/rheolwr/pennaeth*
    c. *Ymddygiad amhriodol sy'n tanseilio awdurdod rheolwyr*
    d. *Gwrthod neu fethu'n fwriadol i weithredu ar gyfarwyddyd rhesymol*

14. Tor-ymddiriedaeth neu dor-hyder difrifol.

15. Anallu i weithio yn sgil bod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau anghyfreithlon (gweler y Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau).

16. Ffugio cofnodion yn fwriadol gan gynnwys twyllo, e.e., taflenni amser.

17. Anonestrwydd, h.y., ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu papurau arholiad cyn cynnal yr arholiadau neu newid canlyniadau arholiadau.

18. Methu'n fwriadol â dilyn gweithdrefnau a rheolau ysgrifenedig y cyngor/yr ysgol.

19. Rhoi gwybodaeth anghywir yn fwriadol ar unrhyw fater sy'n ymwneud â chyflogaeth yr aelod o staff.

20. Achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol neu ymddygiad a allai fod wedi achosi esgeulustod, neu esgeulustod a allai fod wedi achosi colled, berygl neu anaf annerbyniol a/neu sylweddol i'r cyngor, ei weithwyr neu ei gwsmeriaid.

21. Gweithredoedd sy'n ysgogi, neu weithredoedd o wahaniaethu anghyfreithlon ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig canlynol: Oed, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gredo, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol.

22. Derbyn unrhyw waith arall am gyflog tra eu bod yn derbyn cyflog neu fuddion eraill gan y cyngor yn ystod cyfnod o absenoldeb salwch neu absenoldeb, heb dderbyn caniatâd rheolwyr ymlaen llaw.

23. Achos difrifol o dorri rheolau'r ysgol ynglŷn â defnyddio cyfleusterau cyfrifiadurol y cyngor/ysgol, e.e., cael mynediad yn fwriadol at safleoedd sy'n cynnwys deunydd pornograffig, ymosodol neu anweddus a/neu ddosbarthu deunydd amhriodol ar system e-bost y cyngor, gwneud defnydd amhriodol o safleoedd rhwydweithio cymdeithasol sy'n arwain at niweidio enw da'r cyngor.

24. Methiant i adrodd am gam-drin corfforol, rhywiol neu emosiynol yn ymwneud â phlentyn neu oedolyn bregus gan aelod o staff (neu unrhyw berson arall sydd â chysylltiad â'r disgyblion/cleientiaid) - boed hynny'n gam-drin gwirioneddol neu os oes achos i amau bod cam-drin yn digwydd.

ACHOSION ERAILL SY'N ARWAIN AT DDISWYDDO – Gall y canlynol, er nad ydynt o anghenraid yn achosion o gamymddwyn difrifol, arwain at ddiswyddo aelod o staff:

25. Dal gwybodaeth yn ôl sydd o bwys mawr mewn perthynas â chynnig o gyflogaeth neu barhad cyflogaeth (e.e., euogfarn flaenorol na chafodd ei datgelu).

26. Euogfarn am drosedd (a gyflawnwyd yn y gwaith neu du allan i'r gwaith) sy'n golygu bod y gweithiwr yn anaddas neu ddim ar gael i barhau i weithio i'r awdurdod.

27. Parhau mewn swydd a fyddai'n golygu bod y gweithiwr neu'r corff llywodraethu/y cyngor yn tynnu'n groes i ddyletswydd neu gyfyngiad a bennwyd gan y gyfraith (e.e., gwaharddiad rhag gyrru lle mae gyrru'n rhan hanfodol o'r swydd).

28. Unrhyw ddigwyddiad o gamymddwyn tebyg yn dilyn rhybudd ysgrifenedig terfynol a roddwyd eisoes am gamymddwyn.

Atodiad 2 – Camymddwyn

Ystyrir bod y canlynol yn enghreifftiau o gamymddwyn a fyddai'n arwain at roi rhybuddion ysgrifenedig o dan y weithdrefn ddisgyblu:

1. Perfformiad annigonol (os tybir bod hyn oherwydd amharodrwydd bwriadol gan yr aelod o staff i ymgymryd â'u dyletswyddau'n effeithiol).

2. Diffyg prydlondeb.

3. Absenoldeb a gadael y lle gwaith heb ganiatâd.

4. Methu â chydymffurfio ag amodau cynllun tâl salwch y cyngor.

5. Anufudd-dod (h.y., pan mae aelod o staff yn anufudd yn yr hyn a ddywed, yr hyn a wna neu yn ei ymarweddiad).

6. Camddefnyddio awdurdod (h.y., pan mae ymddygiad aelod o staff tuag at gydweithiwr neu aelod o'r cyhoedd yn ormesol neu'n ddifrïol).

7. Camddefnyddio cyfleusterau cyfrifiadurol yr ysgol yn groes i bolisi a chanllawiau'r ysgol, gan gynnwys defnyddio meddalwedd ar offer cyfrifiadurol yr ysgol na chafodd ei brynu na'i ganiatáu ar gyfer ei ddefnyddio yn yr ysgol/y cyngor.

8. Methu â chydymffurfio â gweithdrefnau gwaith cytunedig / rheoliadau diogelwch / codau ymarfer.

9. Gwrthod gweithredu ar gyfarwyddyd rhesymol.

10. Methiant i ofalu'n briodol am offer, peiriannau, cyfarpar a cherbydau ac unrhyw eitemau eraill sy'n eiddo i'r ysgol neu'r cyngor ac sydd dan reolaeth yr aelod o staff: methu adrodd am ddifrod neu golli'r eitemau hynny i'r pennaeth/goruchwyliwr.

11. Methiant, oherwydd esgeulustod bwriadol, i ymgymryd â dyletswyddau'r swydd.

12. Bod â chysylltiad â throsedd ddisgyblu a gyflawnwyd gan aelod arall o staff.

13. Ysmygu neu fepio yn y gwaith mewn ardaloedd lle gwaherddir ysmygu.

14. Postio neu ddosbarthu taflenni yn y gwaith neu yn adeiladau'r cyngor heb ganiatâd.

O.N.: Yn unol ag amgylchiadau ac yn ddibynnol ar hyd a lled/difrifoldeb y sefyllfa, gallai rhai enghreifftiau o 'gamymddwyn eraill' uchod fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol neu gamymddwyn difrifol iawn.

Atodiad 3 – Asesiad Risg ar gyfer Gwaharddiad

Gweler dogfen ar wahan

Atodiad 4 – Cod Ymarfer Cyngor y Gweithlu Addysg

Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol CGA