

VALE of GLAMORGAN



BRO MORGANNWG

**GWEITHDREFN
DDISGYBLU**

**Adran Adnoddau Dynol
Cyfarwyddiaeth Adnoddau
Dyddiad Gweithredu 1^{af} Gorffennaf 2019**



Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn print bras ac mewn fformatau eraill ar gais.

GWEITHDREFN DDISGYBLU

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Cydnabyddir gan bawb sy'n rhan o'r weithdrefn hon fod disgyblaeth yn hanfodol i gynnal materion y Cyngor ac i ddiogelwch a lles yr holl weithwyr. Felly ysgrifennwyd y weithdrefn hon gan gyfeirio at ganllawiau ACAS a deddfwriaeth lechyd a Diogelwch. Bwriad yr holl bartïon hefyd yw y bydd camau disgyblu yn cael eu hystyried a'u cymhwyso'n deg ac yn gyfartal. Bydd y weithdrefn hon yn berthnasol i bob gweithiwr ac eithrio:-
- Staff addysgu ac ategol mewn ysgolion
 - Gweithwyr ar Amodau Gwasanaeth Prif Swyddogion a Phrif Weithredwyr y Cydgyngor Trafod Telerau
 - Gweithwyr newydd yn ystod y cyfnod prawf cychwynnol. Mae'r weithdrefn hon ond yn berthnasol os nad yw'r materion yn gysylltiedig â gallu
 - Staff asiantaeth nad ydynt wedi'u cyflogi dan gontract gan y Cyngor.
- 1.2 Mae gan weithwyr sy'n destun y broses ddisgyblu hawl i unrhyw gyfathrebu, ar lafar neu'n ysgrifenedig, gael ei wneud trwy gyfrwng y Gymraeg neu Saesneg.
- 1.3 Yn y weithdrefn gall yr ymadrodd "y goruchwyliwr uniongyrchol" gynnwys fforman gweithwyr, goruchwyliwr, pennaeth adran neu reolwr. Bydd y Panel Apeliadau yn cynnwys un Aelod Etholedig o blith cronfa o 3 aelod, y Rheolwr Gyfarwyddwr (neu'r Cyfarwyddwr Gwasanaeth fel eilydd fel y'i henwebwyd gan y Rheolwr Gyfarwyddwr) a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol (neu Uwch Swyddog o Adnoddau Dynol fel y'i henwebwyd gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol).
- 1.4 Mae cyfeiriad at Brif Swyddogion trwy gydol y weithdrefn yn cynnwys Rheolwyr Gweithredol sy'n cael eu cyflogi o dan Delerau ac Amodau Prif Swyddogion.
- 1.5 Nid yw'n drosedd i weithiwr ddatgelu gwybodaeth ynghylch 'camymddwyn' o fewn y Cyngor [h.y. Chwythu'r Chwiban]. Mae erlid 'Chwythwr Chwiban' yn fater difrifol a bydd yn arwain at gamau disgyblu os profir hynny. Ni fydd 'Chwythwr Chwiban' yn cael ei erlid. Gweler polisi Chwythu'r Chwiban y cyngor i gael mwy o wybodaeth.

- 1.6 Ni ddylid trin cyhuddiadau troseddol neu euogfarnau y tu allan i gyflogaeth fel rhesymau awtomatig dros ddiswyddo. Ni ddylid diswyddo gweithiwr oherwydd bod cyhuddiad yn ei erbyn yn yr arfaeth neu oherwydd ei fod yn absennol o ganlyniad i gael ei gadw yn y ddalfa. Mae angen ystyried pa effaith y mae'r cyhuddiad neu'r euogfarn yn ei chael ar addasrwydd y gweithiwr i wneud y gwaith a'i berthynas â'i gyflogwr, cydweithwyr a chwsmeriaid. Cysylltwch â'ch Partner Busnes AD i drafod yr amgylchiadau hyn.
- 1.7 Pan fo camau disgyblu yn cael eu hystyried yn erbyn cynrychiolydd Undeb Llafur, mae gweithdrefn arferol yn berthnasol ond dylid ystyried trafod y mater gyda'r swyddog undeb rhanbarthol yn dilyn caniatâd yr aelod staff.
- 1.8 Mae'r holl derfynau amser y cyfeirir atynt yn y weithdrefn yn ddiwrnodau gwaith ac nid ydynt yn cynnwys dydd Sadwrn, dydd Sul na gwyliau cyhoeddus a gwyliau statudol ychwanegol.
- 1.9 Gall gweithiwr, lle mae'r weithdrefn yn darparu am hyn, ddod â Chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gydag ef. Bydd y rheolwyr yn cynghori gweithwyr o'u hawliau i gael eu cynrychioli ond mater i weithwyr fydd trefnu eu cynrychiolaeth eu hunain.
- 1.10 Bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal cyn rhoi camau disgyblu ffurfiol ar waith. Mae'r Swyddog Ymchwilio i'w enwebu gan Brif Swyddog y Gyfarwyddiaeth. Dylai'r swyddog ymchwilio gysylltu â'i Partner Busnes AD i gael cyngor a chymorth trwy gydol y broses hon.
- 1.11 Rhaid i'r Swyddog Penderfynu drefnu a chynnal cyfweiliadau disgyblu lle bo hynny'n bosibl cyn pen 10 diwrnod gwaith ar ôl diwedd y Cam Ymchwilio.
- 1.12 Dylid rhoi ystyriaeth resymol i aildrefnu cyfarfodydd disgyblu os nad yw'r gweithiwr neu'r cynrychiolydd yn gallu mynychu. Dylai'r cyfarfod aildrefnu gael ei gynnal o fewn y 10 diwrnod dilynol.
- 1.13 Y Swyddog Penderfynu fydd rheolwr llinell y gweithiwr neu uwch swyddog y Cyngor. Penderfyniad y Swyddog Penderfynu fydd penderfyniad yr achos disgyblu, yn dilyn cyngor gan y Partner Busnes AD ategol.

Rhybudd Llafar Anffurfiol

- 2.1 Nid yw rhybuddion a / neu gwnsela anffurfiol yn rhan o'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol a dylid hysbysu'r gweithiwr o hyn. Yn y lle cyntaf, mae'n well delio â mân achosion o gamymddwyn a'r rhan fwyaf o achosion o berfformiad gwael trwy gyngor anffurfiol, hyfforddi a chwnsela yn hytrach na thrwy'r weithdrefn ddisgyblu. Mae angen i reolwyr sicrhau wrth gyhoeddi Rhybudd Llafar Anffurfiol bod y problemau'n cael eu trafod gyda'r nod o annog a helpu gweithwyr i wella, ac y gellir cymryd camau disgyblu os yw'r gweithiwr yn methu â

gwella naill ai ei berfformiad neu ei ymddygiad. Gall rheolwyr ddelio â mân achosion o gamymddwyn heb benodi swyddog ymchwilio ac, os oes angen, roi rhybudd llafar anffurfiol.

- 2.2 Os daw'n amlwg yn ystod y cyfweiliad anffurfiol y gallai fod angen cymryd camau disgyblu ffurfiol yna dylid dod â'r cyfweiliad i ben a chynnal Ymchwiliad fel yr amlinellir isod. Rhaid cadw rhybuddion anffurfiol yn nyddiadur y rheolwr ac nid ar ffeil bersonol AD y gweithiwr.

3 Y WEITHDREFN DDISGYBLU

Ni chaniateir recordio cudd o gyfarfodydd (hynny yw, yn gyfrinachol) ac fe'i hystyrir yn doriad o hawliau unigolyn o dan y Ddeddf Hawliau Dynol.

Cam Ymchwilio

- 3.1 Wrth ddelio â materion disgyblu posibl dylid rhoi ystyriaeth lawn i ofynion cyfiawnder naturiol. Felly, cyn galw camau disgyblu mae'n rhaid ymchwilio i'r achos yn ofalus.
- 3.2 Rhaid i ymchwiliad gael ei gynnal gan Swyddog Ymchwilio a enwir gan Brif Swyddog cyn i unrhyw rybudd ffurfiol gael ei gyhoeddi. Pan ystyrir bod yr achos yn gamymddwyn difrifol posibl neu fod rhybudd ysgrifenedig terfynol wedi'i gyhoeddi o'r blaen, rhaid i'r Swyddog Penderfynu fod yn Bennaeth Gwasanaeth neu uwch o'r Gyfarwyddiaeth. Dylai'r swyddog ymchwilio gysylltu â'i Bartner Busnes AD i gael cyngor a chymorth trwy gydol y broses hon.
- 3.3 Dylai'r Swyddog Ymchwilio drefnu i'r holl ffeithiau gael eu sefydlu cyn gynted â phosibl a chofnodi'r holl ganfyddiadau. Bydd hyn yn cynnwys cymryd datganiadau ysgrifenedig gan unrhyw dystion perthnasol, gan gynnwys y cyflogai / gweithwyr dan sylw (i gynnwys dyddiadau a digwyddiadau). Mewn rhai amgylchiadau, er enghraifft mewn achosion sy'n cynnwys Camymddwyn Difrifol posibl, lle mae perthnasoedd wedi chwalu neu le yr ystyrir bod risgiau i eiddo neu gyfrifoldebau cyflogwr i bartion eraill, dylai'r Swyddog Ymchwilio neu Benderfynu gysylltu â'r Cyfarwyddwr Adnoddau a'r Pennaeth Adnoddau Dynol.
- 3.4 Os credir ar adeg ystyried mater disgyblu posibl mai mater o gamymddwyn ydyw, dylid cynghori'r gweithiwr a'r cynrychiolydd yn ffurfiol. Fodd bynnag, os yw'r sefyllfa'n edrych fel Camymddwyn Difrifol yn ystod yr ymchwiliad, dylid hysbysu'r gweithiwr a'r cynrychiolydd eto.
- 3.5 Pan ystyrir bod yr achos yn gamymddwyn difrifol posibl neu fod rhybudd ysgrifenedig terfynol wedi'i gyhoeddi o'r blaen, rhaid i'r Swyddog Penderfynu fod yn Bennaeth Gwasanaeth neu uwch o'r Gyfarwyddiaeth. Mewn amgylchiadau lle na ellir rhyddhau neu adnabod yn rhwydd y Pennaeth Gwasanaeth o fewn y Gyfarwyddiaeth / Gwasanaeth sy'n cyflogi neu lle na ystyrir ei fod yn briodol, bydd y Rheolwr Gyfarwyddwr

yn nodi ac yn enwebu dewis arall neu Bennaeth Gwasanaeth arall yn y Cyngor.

Mae enghreifftiau o'r hyn a ellir ei ystyried yn Gamymddwyn Difrifol fel a ganlyn:-

- Dwyn, neu unrhyw weithred anghyfreithlon arall sy'n cynnwys eiddo'r Cyngor
- Unrhyw doriadau i lechyd a Diogelwch a methu â dilyn arferion gweithio diogel
- Ymosodiad gan gynnwys cam-drin domestig yn y gweithle neu allan ohono
- Dod ag anfri ar y sefydliad
- Methu â chydymffurfio â pholisïau'r cyngor e.e. TGCh, Diogelu
- Gwneud honiadau di-sail a/neu faleisus
- Creu amgylchedd brawychus, gelyniaethus neu ddiraddiol i gydweithwyr neu gwsmeriaid y cyngor - gweler enghreifftiau o Fwlio ac Aflonyddu yn nodiadau canllaw Cwynion a Datrys y Cyngor

Nid yw'r rhestr hon yn gyflawn.

- 3.6 Wrth ddelio â materion disgyblu lle mae potensial o ddwyn / twyll yn bodoli rhaid i'r Swyddog Penderfynu gysylltu â'r Swyddog Adran 151 neu'r Adran Archwilio Mewnol i ystyried yr holl opsiynau sydd ar gael.
- 3.7 Er mwyn cynnal ymchwiliad llawn a thrylwyr efallai y bydd angen ystyried adleoli'r gweithiwr i ran arall o'r cyngor neu, mewn nifer brin o achosion, waharddiad dros dro o'r swydd ar gyflog llawn. Mewn amgylchiadau o'r fath dylid nodi nad yw'r gwaharddiad dros dro yn cael ei ystyried yn gam disgyblu. Bydd y gweithiwr yn cael gwybod ar lafar am y gwaharddiad cyn gynted ag y bo'n ymarferol, ac yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod gwaith.
- 3.8 Lle bo modd, dylid cwblhau pob ymchwiliad cyn pen 20 diwrnod gwaith, fodd bynnag, pe byddai'r amserlen yn effeithio ar gofnodi ffeithiau gwir a chywir ac yn rhwystro ymchwiliad llawn, rhoddir gwybod i'r gweithiwr am yr oedi. Pan fo Archwilio wedi cynnal ymchwiliad, darperir yr adroddiad hwn i'r swyddog ymchwilio fel sail i'w adroddiad.
- 3.9 Yn dilyn y broses ymchwilio, dylai'r Swyddog Ymchwilio anfon copi o adroddiad yr ymchwiliad gydag argymhellion i'w hystyried gan y Swyddog Penderfynu a all ddod i gasgliad fel a ganlyn:-
- i. Nad oes angen cymryd unrhyw gamau pellach - Rhaid peidio â chadw'r adroddiad yn ffeil bersonol y gweithiwr.
 - ii. Bod rhybudd llafar anffurfiol yn ddigonol
 - iii. Mae'n ymddangos bod digon o wybodaeth ar gyfer achos disgyblu ffurfiol
- 4.0 **Cyfweliad Disgyblu Ffurfiol**

- 4.1 Dylai'r Swyddog Ymchwilio anfon manylion yr ymchwiliad at y Swyddog Penderfynu, fel y'i henwebwyd gan y Cyfarwyddwr. Bydd y Swyddog Penderfynu yn penderfynu pa gamau sy'n angenrheidiol, os o gwbl, cyn pen 3 diwrnod gwaith.
- 4.2 Os yw'r Swyddog Penderfynu o'r farn bod achos i'w ateb dylid trefnu Cyfweiliad Disgyblu ffurfiol cyn pen 10 diwrnod. Rhaid i'r gweithiwr dderbyn o leiaf 5 diwrnod gwaith o rybudd o ddyddiad y cyfweiliad a rhaid i'r gweithwyr a/neu eu cynrychiolydd gael copïau o'r holl ddogfennau sydd ar gael gan gynnwys y materion honedig. Yn anaml, gellir dal datganiadau tystion yn ôl ond bydd y gweithiwr yn cael gwybod am y cynnwys. Yn y cyfweiliad mae gan y gweithiwr gyfle i nodi ei achos a chaiff ei wahodd i ateb yr honiadau a wnaed. Gellir ystyried darparu addasiadau rhesymol i ddiwallu anghenion rhywun sydd ag anabled.
- 4.3 Ym mhob cyfarfod ffurfiol mae gan weithiwr hawl i gael cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gydag ef. Dylid caniatáu i'r cydymaith annerch y gwrandawriad i gyflwyno a chrynhoi achos y gweithiwr, ymateb ar ran y gweithiwr i unrhyw farn a fynegir yn y cyfarfod a thrafod gyda'r gweithiwr yn ystod y gwrandawriad. Fodd bynnag, nid oes gan y cydymaith yr hawl i ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr, annerch y gwrandawriad os nad yw'r gweithiwr yn dymuno hynny, neu atal y cyflogwr rhag egluro ei achos.
- 4.5 Os na all y gweithiwr / cyflogwr fod yn bresennol, gall ohirio a bydd ail gyfweiliad yn cael ei gynnull o fewn 10 diwrnod gwaith arall o'r dyddiad gwreiddiol. Os bydd y gweithiwr / cyflogwr yn parhau i fethu â mynychu, gall anfon cynrychiolydd / cyflwyniad ysgrifenedig a chynhelir y cyfweiliad yn ei absenoldeb, oni bai bod amgylchiadau esgusodol fel y penderfynir gan y Swyddog Penderfynu gan roi sylw i ymateb ysgrifenedig y gweithiwr / cyflogwr. Os na fydd y gweithiwr / cyflogwr yn derbyn penderfyniad y Swyddog Penderfynu ynghylch gohirio, cyfeirir yr amgylchiadau esgusodol at y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol a fydd yn ymgynghori â'r Cyfarwyddwr / Pennaeth Gwasanaeth sy'n cyflogi.
- 5.0 **Mae'r Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf yn parhau i fod yn gyfredol am 12 mis**
- 5.1 Pan fydd gwaith, ymddygiad neu hepgoriad gweithiwr yn gwarantu camau disgyblu a allai fod yn fwy difrifol, gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig cyntaf mewn cyfweiliad disgyblu, yn dilyn ymchwiliad. Mae'r rhybudd hwn i'w gadarnhau gan y Swyddog Penderfynu yn ysgrifenedig [copi i'w gyfeirio at y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol dan orchudd cyfrinachol] cyn pen 5 diwrnod gwaith. Rhaid i'r llythyr nodi natur y drosedd, esboniad byr o'r gosb a osodwyd [gan gynnwys manylion y tramgwydd, gwelliannau disgwylidig a'r potensial ar gyfer camau disgyblu pellach], rhesymau dros y penderfyniad, y ffaith bod y gweithiwr wedi cael rhybudd cyntaf

ysgrifenedig a bod gan y gweithiwr hawl i apelio iddo. Bydd Adnoddau Dynol yn darparu llythyr templed i'w boblogi.

Mae'r Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol yn parhau i fod yn gyfredol am 18 mis

- 5.2 Am drosedd bellach ar ôl rhybudd ysgrifenedig cyntaf, neu am drosedd o natur debyg, neu fater nad yw'n ddigon difrifol i gael ei alw'n Gamymddwyn Difrifol ond sy'n gwarantu mwy na rhybudd ysgrifenedig cyntaf, gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol. Gall gweithiwr ddod â Chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gydag ef. Mae'r rhybudd hwn i'w gadarnhau'n ysgrifenedig [copi i'w gyfeirio at y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol dan orchudd cyfrinachol] cyn pen 5 diwrnod gwaith. Rhaid i'r llythyr nodi natur y drosedd, y ffaith bod gweithiwr wedi cael rhybudd ysgrifenedig terfynol, esboniad byr o'r gosb a osodwyd [gan gynnwys manylion y tramgwydd, gwelliannau disgwylidig a champau disgyblu posibl a phellach a allai arwain at israddio, y rhesymau dros y penderfyniad, canlyniadau unrhyw gamau disgyblu pellach ac i ba Brif Swyddog y gall y cyflogai apelio ato yn erbyn y rhybudd ysgrifenedig terfynol. Dylai Adnoddau Dynol ddarparu'r llythyr Templed Safonol.

Diswyddo ar ôl Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol neu am Gamymddwyn Difrifol

- 5.3 Am drosedd bellach ar ôl rhybudd ysgrifenedig terfynol, neu am drosedd debyg neu fater difrifol, gellir diswyddo neu adleoli'r gweithiwr i swydd gyfwerth neu radd is.
- 5.4 Gall y gweithiwr / cynrychiolydd herio penodiad y Prif Swyddog sy'n penderfynu ar y mater, gan gyflwyno rhesymau ysgrifenedig llawn i gefnogi ei bryderon. Bydd y penderfyniad yn cael ei benderfynu'n ysgrifenedig gan y Rheolwr Gyfarwyddwr mewn ymgynghoriad â'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, a fydd naill ai'n cadarnhau bod y Prif Swyddog a nodwyd yn parhau i benderfynu ar y mater neu'n penodi Prif Swyddog arall.
- 5.5 Os yw'r Prif Swyddog o'r farn bod cyfiawnhad dros ddiswyddo, dylai'r gweithiwr, lle bo hynny'n bosibl, gael gwybod ar lafar am y penderfyniad diswyddo. Dylai'r penderfyniad diswyddo gael ei gadarnhau'n ysgrifenedig gan y Prif Swyddog mewn ymgynghoriad â'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol cyn pen 5 diwrnod gwaith gan nodi'r rhesymau dros y penderfyniad a darparu manylion am hawl y gweithiwr i apelio i'r Panel Apeliadau, y gall gweithiwr ymddangos yn bersonol o'i flaen a dewis cael ei gynrychioli gan Gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr.

6. APELIADAU

- 6.1 Rhaid i weithiwr sy'n cael ei ddisgyblu o dan y weithdrefn hon, pan roddir cadarnhad ysgrifenedig iddo o'r camau disgyblu, gael gwybod am ei hawl i apelio a'r weithdrefn i'w dilyn.
- 6.2 Rhaid i weithiwr / cynrychiolydd sy'n cyflwyno apêl wneud hynny cyn pen 5 diwrnod ar ôl y cadarnhad ysgrifenedig, dylai hyn gynnwys manylion llawn y rheswm dros yr apêl ac unrhyw dystiolaeth y mae am iddi gael ei hystyried.
Gellir caniatáu estyniad o 5 diwrnod arall yn dibynnu ar yr amgylchiadau a chyda chytundeb y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol.

Apeliadau yn erbyn - Camau Disgyblu Ffurfiol

- 6.3 Gall gweithiwr apelio yn erbyn achos/rhybudd disgyblu cyntaf neu ffurfiol i'r Pennaeth Gwasanaeth neu Brif Swyddog arall sydd wedi'i awdurdodi at y diben hwn. Rhaid gwneud unrhyw apêl yn ysgrifenedig cyn pen 10 diwrnod gwaith ar ôl i'r gweithiwr dderbyn cadarnhad o'r rhybudd ffurfiol cyntaf neu derfynol, ynghyd ag unrhyw ddogfennaeth ategol ychwanegol.
- 6.4 Dylid cynnal apeliadau cyn pen 20 diwrnod gwaith ar ôl derbyn rhybudd ffurfiol. Gall gweithiwr ddod â Chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gydag ef.
- 6.5 Rhaid i'r apêl gael ei chlywed gan Brif Swyddog, nad yw wedi bod yn rhan o'r achos disgyblu o'r blaen ac sydd ar lefel uwch na'r swyddog a roddodd y rhybudd.
- 6.6 Gall y Prif Swyddog sy'n gwrando ar yr apêl gynnal, neu leihau'r sancsiwn blaenorol, a dylai roi penderfyniad yn y cyfarfod neu cyn pen 5 diwrnod gwaith wedi hynny. Rhaid cadarnhau'r penderfyniad a'r rheswm dros y penderfyniad yn ysgrifenedig i'r gweithiwr cyn pen 10 diwrnod gwaith o'r cyfarfod [copi o'r llythyr i'w anfon o dan orchudd ar wahân at y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol].
- 6.7 Os caniateir yr apêl, tynnir y rhybudd o'r cofnodion. Nid oes hawl arall i apelio yn erbyn rhybudd cyntaf neu derfynol.

Apêl yn erbyn - Diswyddo

- 6.8 Rhaid i'r apêl gael ei gwneud yn ysgrifenedig i'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol cyn pen 10 diwrnod gwaith ar ôl i'r gweithiwr dderbyn y llythyr diswyddo.
- 6.9 Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn trefnu i'r apêl gael ei chyflwyno i'r Panel Apeliadau ar ran y Cyngor.
- 6.10 Bydd y Panel Apeliadau yn cynnwys un Aelod Etholedig o blith cronfa o 3 aelod, y Rheolwr Gyfarwyddwr (neu'r Cyfarwyddwr Gwasanaeth fel eilydd fel y'i henwebwyd gan y Rheolwr Gyfarwyddwr) a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol (neu Uwch Swyddog

enwebedig o Adnoddau Dynol fel eilydd, fel y'i henwebwyd gan y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol). Mae'r Protocol ar gyfer Gwrando ar Apeliadau sy'n Gysylltiedig â Chyflogaeth yn nodi'r weithdrefn i'w dilyn ar y diwrnod ac mae'n cynnwys manylion y rhesymau dros eilyddion gan gynnwys lle byddai cymryd rhan yn y panel yn wrthdaro buddiannau.

- 6.11 Bydd canfasio aelodau o'r Panel Apeliadau, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, yn golygu bod yr apêl yn ddi-rym.
- 6.12 Cyfarfod y Panel Apeliadau i'w gynnal yn ddelfrydol o fewn 6 wythnos i'r cofrestriad apeliadau yn yr adran Adnoddau Dynol oni bai ei fod wedi'i ohirio am reswm da. Rhaid i'r cyfnewid bwndeli / dogfennaeth gael ei gyflawni cyn pen 15 diwrnod ar ôl derbyn y bwndel / dogfennaeth o'r naill ochr neu'r llall. Os bydd y naill ochr neu'r llall yn torri'r raddfa amser hon bydd Cadeirydd y Panel Apeliadau yn penderfynu a fydd yr apêl yn cael ei hystyried ymhellach yn ddiweddarach.
- 6.13 Os bydd oedi, ymgynghorir â'r apelydd a'i hysbysu o'r rhesymau dros yr oedi a'r amserlen ddiwygiedig cyn gynted â phosibl.

Penderfynir ar yr apêl trwy benderfyniad mwyafrif y tri chyfranogwr dan sylw, gydag awdurdod dirprwyedig yn cael ei roi i'r Rheolwr Gyfarwyddwr neu'r Cyfarwyddwr Gwasanaeth fel y'i henwebwyd gan y Rheolwr Gyfarwyddwr.
- 6.14 Gall y Panel Apeliadau ganiatáu neu wrthod yr apêl, a rhoddir ei benderfyniad ar lafar i'r cyflogai a'r cynrychiolydd yn ddelfrydol, ar ddiwedd y gwrandawriad apêl, a'i gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen pum diwrnod gwaith.
- 6.15 Os caniateir yr apêl, gellir ail-gyflogi neu ail-benodi'r gweithiwr a gosod cosb lai os bydd y Panel Apeliadau yn ystyried hyn yn angenrheidiol.
- 6.16 Y Panel Apeliadau yw lefel olaf yr apêl o fewn y Cyngor.

7. **MONITRO AC ADOLYGU**

- 7.1 Bydd y weithdrefn hon yn cael ei monitro gan Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau cysondeb cymhwysiad. Bydd ystadegau sylfaenol yn cael eu cadw [yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data] at ddibenion monitro.
- 7.2 Bydd y weithdrefn yn cael ei hadolygu bob dwy flynedd neu yng ngoleuni unrhyw ddatblygiadau mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu arfer cyflogaeth da.

