

Fersiwn	Fersiwn Derfynol
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Ionawr 2021

RHEOLI STAFF MEWN YSGOLION GWEITHDREFN DISGYBLU STAFF



CYNNWYS

	Tudalen
Cyflwyniad	4
Amcan a Chwmpas	4
Materion y tu allan i gwmpas y weithdrefn	5
Fframwaith Cyfreithiol	5
Egwyddorion	6
Cyfrinachedd	8
Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth - y tu allan i'r weithdrefn ddisgyblu	9
GWEITHDREFN FFURFIOL AR GYFER CAMYMDDWYN LLAI DIFRIFOL	9
Yr archwiliad	9
Llwybr Carlam	10
Y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr	11
Camau anffurfiol	12
Rhybudd	13
Apeliadau yn erbyn rhybudd ffurfiol	15
Atgyfeirio ar gyfer ystyriaeth o dan weithdrefnau am gamymddwyn difrifol	15
GWEITHDREFN FFURFIOL AR GYFER CAMYMDDWYN DIFRIFOL (Lle dydy'r honiad ddim yn ymwneud â materion diogelu plant)	15
Yr archwiliad	16
Yr adroddiad ar yr archwiliad	17
GWEITHDREFN FFURFIOL AR GYFER CAMYMDDWYN DIFRIFOL (Lle mae'r honiad yn ymwneud â materion diogelu plant)	18
Atgyfeirio ar gyfer ymchwiliad annibynnol	19
Yr ymchwiliad annibynnol	20
Adroddiad yr ymchwiliad annibynnol	20
Penodi aelodau annibynnol sydd ddim yn llywodraethwyr ar bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apêl disgyblu a diswyddo staff.	21
GWEITHDREFN GWRANDAWRIAD FFURFIOL AR GYFER POB ACHOS O GAMYMDDWYN DIFRIFOL AC ACHOSION ALL ARWAIN AT DDISWYDDO	21
Y gwrandawriad disgyblu	21
Penderfyniad y pwyllgor yn dilyn y gwrandawriad	22

Apeliadau yn erbyn deilliannau gwrandawriad disgyblu	23
Atal o'r gwaith dros dro	24
Absenoldeb oherwydd salwch	26
Cyflwyno gwybodaeth	26
Crynodeb	27
Mae'r Atodiad isod yn cynnwys templedi ar gyfer cyfarfodydd a dogfennau eraill yr ymgynghorwyd â nhw ar lefel ranbarthol Consortiwm Canolbarth y De. Dogfennau canllaw yn unig ydyn nhw i gefnogi'r weithdrefn ac mae modd eu diwygio i adlewyrchu proses / amgylchiadau awdurdod lleol.	
Atodiad 1 - Enghreifftiau o gamymddwyn llai difrifol	28
Atodiad 2 - Enghreifftiau o gamymddwyn difrifol	29
Atodiad 3 - Ffurflen llwybr carlam	30
Atodiad 4 - Amserlen - camymddwyn llai difrifol	33
Atodiad 5 - Amserlen - camymddwyn difrifol/achosion allai arwain at ddiswyddo	34
Atodiad 6 - Templed ar gyfer cynnal gwrandawriad camymddwyn llai difrifol	35
Atodiad 7 - Templed ar gyfer cynnal gwrandawriad diswyddo	37
Atodiad 8 - Templed ar gyfer cynnal gwrandawriad apêl	40
Atodiad 9 - Rhestr wirio atal o'r gwaith dros dro	43

Enw'r Ysgol: _____

Cyflwyniad

1. Mae'r weithdrefn yma'n seiliedig ar y weithdrefn enghreifftiol sydd wedi'i chynnwys yng nghylchlythyr Llywodraeth Cymru 002/2020 ac fe'i mabwysiadwyd gan gorff llywodraethu Ysgol.... Mae hi hefyd yn berthnasol i Unedau Cyfeirio Disgyblion sy'n cael eu cynnal gan yr Awdurdod Lleol lle mae cyfrifoldebau disgyblu yn cael eu cyflawni gan swyddogion yr awdurdod lleol.
2. Mae'r weithdrefn enghreifftiol yma'n rhagdybio bod dirprwyaeth ar waith sy'n caniatáu i'r pennaeth fynd i'r afael â honiadau o gamymddwyn sy'n llai difrifol. Lle dydy hyn ddim yn wir, bydd angen gwneud addasiadau fel y bo'n briodol.

Amcan a chwmpas

3. Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgol ac mae'n ofynnol iddo fod â gweithdrefn ar waith i fynd i'r afael â materion disgyblu staff.
4. Mae gweithdrefnau disgyblu yn angenrheidiol ar gyfer hyrwyddo cysylltiadau trefnus gyda gweithwyr, sicrhau tegwch a chysondeb wrth drin unigolion a lleihau anghytundeb ynghylch materion disgyblu.
5. Bwriad y weithdrefn ddisgyblu yma yw helpu ac annog yr holl weithwyr i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad derbyniol ac i ddangos i bawb sy'n gysylltiedig y weithdrefn i'w dilyn gan yr ysgol a'r corff llywodraethu er mwyn mynd i'r afael ag ymddygiad unigolyn ac unrhyw gamau disgyblu mae modd eu cymryd.
6. Nod y weithdrefn yw sicrhau triniaeth gyson a theg i'r holl weithwyr yn yr ysgol.
7. Mae'r weithdrefn ddisgyblu staff yma yn berthnasol i staff ysgolion (heblaw am staff yn yr ysgol sy'n cael eu cyflogi gan yr Awdurdod Lleol (ALI), e.e. glanhawyr, staff arlwyio, staff cyflenwi sy'n cael eu cyflogi gan asiantaethau ac unrhyw staff cyflenwi hunangyflogedig). Mae'n bwysig bod yr holl weithwyr yn gwybod am y polisi yma ac yn ei ddeall ac yn gwybod beth sy'n cael ei ddisgwyl ganddyn nhw.
8. Mae'r un mor bwysig bod gweithwyr yn deall beth fydd yn digwydd os fydden nhw ddim yn cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau'r Ysgol neu gydag unrhyw godau ymddygiad proffesiynol sy'n berthnasol, er enghraifft y Cod Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer cofrestreion gyda Chyngor y Gweithlu Addysg.
9. Yn ystod y weithdrefn yma, pan fydd angen, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd camau priodol. Os bydd y Cadeirydd yn gysylltiedig â'r achos, bydd is-gadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd ei le ac yn gyfrifol am y rôl a'r gweithredoedd. Os bydd yr is-gadeirydd hefyd yn gysylltiedig â'r achos, bydd angen i'r corff llywodraethu ddewis llywodraethwr arall sydd ddim yn gysylltiedig â'r achos, a chofnodi'r penderfyniad yma.

Materion y tu allan i gwmpas y weithdrefn

10. Mae'r materion canlynol y tu allan i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu:

- lle bydd cyflogaeth yn cael ei therfynu oherwydd:
 - dileu'r swydd
 - bod y gweithiwr wedi cyrraedd diwedd cytundeb dros dro neu dymor penodol
- bod problemau cyflawniad oherwydd gallu (mewn achosion o'r fath bydd y weithdrefn gallu yn cael ei defnyddio)
- cwynion gan aelodau o staff a chwynion sy'n cael eu gwneud yn sgil camau disgyblu. Serch hynny, os bydd camau dan weithdrefn cwynion staff yn golygu bod angen cymryd camau disgyblu, bydd y weithdrefn ddisgyblaeth a diswyddo yma'n berthnasol.
- Pan ddaw cyflogaeth i ben yn ystod y cyfnod prawf, neu ar ddiwedd y cyfnod prawf, p'un ai bod estyniad y tu hwnt i'r cyfnod penodedig gwreiddiol ai peidio. Mae hyn yn berthnasol i staff cymorth yn unig
- Materion y dylid mynd i'r afael â nhw drwy weithdrefn gwynion gyffredinol y corff llywodraethu sydd ddim yn ymwneud â materion disgyblaeth aelodau unigol o staff yr ysgol.

Y Fframwaith Cyfreithiol

11. Mae'r polisi a'r weithdrefn yma yn ystyried y canllawiau, y rheoliadau a'r ddeddfwriaeth ganlynol:

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol Llywodraeth Cymru 002-2020
Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006
Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007
Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2009
Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014
Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 (a diwygiadau).
Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
Deddf Addysg 2002 (adrannau 35-37)
Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992
Cod Ymarfer y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu, "Disciplinary and Grievance Procedures"
Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998
Deddf Diogelu Data 2018
Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol 2018

Mae'r rhestr hon yn amodol i unrhyw welliannau sy'n ofynnol yn rhan o'r broses ddeddfwriaethol.

Egwyddorion

12. Mae'r weithdrefn yma yn ffordd o helpu ac annog gweithwyr y mae eu hymddygiad yn anfoddfaol i wella. Dylai'r weithdrefn yma ddim cael ei hystyried fel ffordd o gosbi yn unig.
13. Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu'n gofalu bod achosion disgyblaethol yn cael eu trin mewn ffordd agored a theg, heb ragfarn.
14. Mae pob amserlen a diwrnod gwaith yn y polisi yn cyfeirio at ddydd Llun i ddydd Gwener yn ystod tymor yr ysgol yn unig, oni chytunir yn wahanol gan bob parti. Mae'r corff llywodraethu a'r undebau llafur cydnabyddedig wedi cytuno ar yr holl amserlenni sydd wedi'u cynnwys yn y weithdrefn ddisgyblu staff yma. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, mae'n bosibl y bydd angen bod yn hyblyg o ran yr amserlenni yma, er enghraifft, pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.
15. Dyma grynodedb o'r egwyddorion:
 - i. Lle bo hynny'n briodol, bydd pob ymdrech yn cael ei gwneud i fynd i'r afael â phryderon ynglŷn ag ymddygiad heb droi at weithdrefnau ffurfiol.
 - ii. Fydd camau disgyblaethol ffurfiol ddim yn cael eu cymryd yn erbyn gweithiwr nes i'w achos gael ei archwilio'n llawn gan berson sydd heb unrhyw gysylltiad â'r achos dan sylw.
 - iii. Bydd ymchwilydd yn ddiuedd ac yn wrthrychol ac yn llunio adroddiadau sy'n seiliedig ar ffeithiau. Os bydd y gweithiwr yn gwrthwynebu i'r defnydd o ymchwilydd ar y sail ei fod yn methu gweithredu'n ddiuedd, neu does ganddo mo'r gallu i wneud y rôl, a bod gan y gweithiwr sail rhesymol dros wneud hynny, bydd yr ymchwilydd yn cael ei newid. Rhaid i'r gweithiwr amlinellu'n glir ei resymau dros wrthwynebu'n ysgrifenedig i gadeirydd y llywodraethwyr cyn pen 5 diwrnod gwaith ar ôl cael gwybod. Cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn penderfynu a yw gwrthwynebiadau'n rhesymol ac yn cadarnhau'r penderfyniad, gyda rhesymau, yn ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod gwaith. Yn ystod y cyfnod yma, bydd yr ymchwiliad yn cael ei ohirio.
 - iv. Pan fydd penderfyniad yn cael ei wneud i fynd i'r afael â mater disgyblu drwy'r weithdrefn camymddwyn llai difrifol (mae enghreifftiau o hyn yn Atodiad 1), bydd y gweithiwr yn cael gwybod am y cyhuddiad yn ei erbyn a dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawriad disgyblu. Bydd yn cael y cyfle i amddiffyn ei hun yn erbyn y cyhuddiad yn y gwrandawriad gerbron y pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r cyhuddiad yn erbyn y pennaeth.
 - v. Bydd gan y gweithiwr yr hawl i ddod â chyd-weithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef i'r ymchwiliad, y gwrandawriad

disgyblu a'r gwrandawriad apêl. Does dim hawl i gynrychiolaeth gyfreithiol yn ystod unrhyw gam o'r weithdrefn.

- vi. Os daw unrhyw dystiolaeth newydd i'r amlwg na chafodd ei hystyried yn rhan o'r ymchwiliad i'r cyhuddiadau gwreiddiol yn ystod unrhyw ran o'r weithdrefn ddisgyblu, rhaid hysbysu'r cyflogai a rhaid ymchwilio i'r mater cyn iddo gael ei benderfynu mewn gwrandawriad disgyblu.
- vii. Fydd camau disgyblu ddim yn cael eu cymryd yn erbyn swyddog undeb llafur cydnabyddedig nes bod yr achos wedi'i drafod â swyddog amser llawn yr undeb llafur ar yr amod bod y gweithiwr wedi cydsynio i ddatgelu'r wybodaeth yma.
- viii. Pan fo sail resymol i amau bod camddefnydd o gronfeydd ysgol neu amhriodoldeb ariannol arall, rhaid hysbysu'r Swyddog Adran 151. O dan Reolau Gweithdrefn Ariannol yr Awdurdod, mae modd rhoi gwybod i'r Heddlu am unrhyw fater sy'n cael ei ystyried i fod yn dystiolaeth o weithred droseddol.
- ix. Pan fo sail resymol i amau y bu cam-ddefnyddio cronfeydd y Cyngor neu amhriodoldeb cyfreithiol, rhaid hysbysu'r Swyddog Monitro. O dan Reolau Gweithdrefn Ariannol yr Awdurdod, mae modd rhoi gwybod i'r Heddlu am unrhyw fater sy'n cael ei ystyried i fod yn dystiolaeth o weithred droseddol.
- x. Fydd gweithiwr ddim yn cael ei ddiswyddo am yr achos cyntaf o dorri'r rheolau mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol (mae enghreifftiau o gamymddwyn llai difrifol yn Atodiad 1). Serch hynny, petai'r camymddwyn llai difrifol yma'n cael ei ailadrodd, mae'n bosibl bydd yn arwain at ddiswyddo'r gweithiwr am gamymddwyn oherwydd dydy e ddim yn cymedroli neu'n newid ei ymddygiad. Dylai hyn gael ei wneud yn glir i'r gweithiwr wrth drafod ei ymddygiad a'r gwelliannau/newidiadau sy'n cael eu disgwyl.
- xi. Mewn achosion lle gallai'r honiadau fod yn gamymddwyn difrifol, (mae enghreifftiau yn Atodiad 2) neu ddiswyddiad posibl yn dilyn rhybudd ysgrifenedig terfynol, hysbysir y gweithiwr o'r honiad a dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawriad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu (yn amodol ar gytundeb ar y cyd), pwrpas y gwrandawriad a'r cam sydd wedi'i gyrraedd yn y weithdrefn ddisgyblu.
- xii. Bydd y gweithiwr yn cael rhestr o aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff cyn y gwrandawriad. Os oes tystiolaeth wirioneddol sy'n cwestiynu gallu unrhyw aelod o'r pwyllgor i weithredu'n ddiuedd o dan amgylchiadau'r achos, mae gan y gweithiwr yr hawl i wrthwynebu. Rhaid amlinellu'r gwrthwynebiad yn glir yn ysgrifenedig. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gyfrifol am benderfynu a yw'r gwrthwynebiad yn ddilys a phenderfynu ar gamau gweithredu priodol. Bydd y penderfyniad a'r rhesymeg yn cael eu rhoi i'r gweithiwr yn ysgrifenedig. Os bydd y gwrthwynebiad yn cael ei dderbyn, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gallu cysylltu â llywodraethwyr ar restr

wrth gefn a fydd eisoes wedi'i chymeradwyo gan y Corff Llywodraethu mewn trefn flaenoriaeth.

- xiii. Os daw sefyllfa i'r amlwg sy'n cynnwys honiadau o lygru yn erbyn nifer sylweddol o aelodau ar y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, dylai'r Corff Llywodraethu ystyried adolygu cyfansoddiad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff / Pwyllgor Apêl Disgyblu a Diswyddo priodol; fel arall, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gallu penderfynu cynnwys aelodau sydd ddim yn lywodraethwyr ar y pwyllgor, heb hawl i bleidleisio, er mwyn bod o gymorth wrth ystyried y materion mewn ffordd gytbwys.
- xiv. Bydd yr aelod o staff yn cael gwybod enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawriad a rhinwedd eu swyddogaeth, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth i'w chyflwyno gyda chopïau o ddogfennau ategol, enwau unrhyw dystion i'w galw a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig cyn y gwrandawriad.
- xv. Bydd diswyddo am gamymddwyn difrifol yn digwydd yn syth ar ôl penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo neu yn dilyn penderfyniad y pwyllgor apêl os oes apêl. Bydd diswyddo o dan yr amgylchiadau yma heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd.
- xvi. Bydd gan weithiwr yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ddisgyblu sy'n cael ei osod gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â materion camymddwyn llai difrifol), neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn perthynas â chamymddwyn difrifol neu faterion diswyddo).
- xvii. Bydd ymchwiliadau yn cael eu cynnal (yn llawn neu'n rhannol) yn y Gymraeg neu'r Saesneg, neu gyda mynediad i wasanaeth cyfieithu, ar gais yr aelod o staff.

Cyfrinachedd

- 16. Bydd pob achos o dan y weithdrefn yma yn cael ei gynnal yn breifat a rhaid iddo fod yn gyfrinachol.
- 17. Mae cofnodion yn gyfrinachol a rhaid eu cadw mewn modd cyfrinachol a diogel. Mae'r materion sy'n codi o dan y weithdrefn yma yn aml yn arbennig o sensitif, ac mae'n hanfodol bod gwybodaeth yn cael ei chadw yn unol â Deddf Diogelu Data 2018 a Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol.
- 18. Mae rhaid i aelodau o'r Corff Llywodraethu ymdrin â'r holl wybodaeth sy'n ymwneud â honiadau disgyblaethol yn erbyn aelodau o staff yn gwbl gyfrinachol bob amser. Rhaid i lywodraethwyr sydd â gwybodaeth am dystiolaeth neu dystiolaeth bosibl beidio â thrafod hyn ag unrhyw gyd-lywodraethwyr nac unrhyw un arall y tu allan i'r broses ddisgyblu.

19. Mae angen i bawb sy'n ymwneud ag unrhyw broses ddisgyblu ddilyn rheolau cyfrinachedd.

Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth / rheolwr llinell - y tu allan i'r broses ddisgyblu

20. Weithiau bydd yn briodol trafod gweithredoedd gweithiwr gyda nhw, ar sail un i un, yn rhan o drefniadau rheoli llinell arferol a heb droi at y gweithdrefnau ffurfiol. Yn yr amgylchiadau yma bydd y gweithiwr yn cael arweiniad a chefnogaeth gan ei reolwr llinell. Gallai hyn fod ar ffurf cyngor, cwnsela, hyfforddi neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Mae modd dirprwyo gweithgaredd o'r fath i aelod o'r uwch garfan rheoli. Serch hynny, o ran y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n gwneud hyn gyda chyngor a chefnogaeth gan ymgynghorydd Adnoddau Dynol (AD) yr ALI.
21. Nod y weithred yma yw gofalu bod problemau'n cael eu trafod er mwyn annog a helpu'r gweithiwr i wella a deall:
- yr hyn mae angen iddo ei wneud mewn perthynas â'i ymddygiad
 - sut bydd ei ymddygiad yn cael ei fonitro a'i adolygu yn y dyfodol
 - y cyfnod bydd ei ymddygiad yn cael ei fonitro - rhaid i hyn beidio â bod yn fwy na 3 mis
 - bod modd cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.
22. Lle dydy trafodaethau a strwythurau cymorth sydd wedi cael eu sefydlu er mwyn rhoi cymorth i'r gweithiwr ddim yn arwain at y gwelliant angenrheidiol neu'r newidiadau perthnasol mewn ymddygiad, o fewn y terfyn amser a gytunwyd, bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu yn ysgrifenedig am gamau pellach fydd yn cael eu cymryd, ac mae modd i'r rhain fod yn gamau ffurfiol.

GWEITHDREFN FFURFIOL AR GYFER CAMYMDDWYN LLAI DIFRIFOL (Mae enghreifftiau o hyn yn Atodiad 1)

23. Mae'r corff llywodraethu yn dirprwyo cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle mae modd i'r honiad gael ei ystyried yn gamymddwyn llai difrifol i'r pennaeth.
24. Os bydd honiad a allai fod yn gamymddwyn llai yn cael ei wneud yn erbyn y pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gyfrifol am gamau disgyblu.

Yr archwiliad

25. Cyn gynted ag y bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) wedi cael ei hysbysu am y camymddwyn honedig, rhaid cynnal ymchwiliad llawn. Mae modd i'r ymchwiliad gael ei gynnal gan aelod o'r uwch garfan rheoli (oni bai bod yr ymchwiliad yn ymwneud â'r pennaeth) neu berson annibynnol, e.e. swyddog o'r ALI, awdurdod esgobaethol, llywodraethwr o ysgol arall neu ffynhonnell allanol (bydd cost yr ymchwiliad yn cael ei thalu o gyllideb yr ysgol). Er mwyn hwyluso'r broses, mae modd i'r ymchwiliad barhau tra fydd yr ysgol wedi cau, yn amodol ar gytundeb/argaeledd yr aelodau o staff dan sylw. Bydd y swyddog ymchwilio yn cynghori'r gweithiwr o hyd tebygol y broses a rhoi gwybod am unrhyw estyniadau.

26. Bydd gweithiwr sy'n destun yr honiad o gamymddwyn yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig am yr honiadau fydd yn cael eu hymchwilio.
27. Bydd gan y gweithiwr gyfle i ymateb i'r honiad(au) a bydd ganddo'r hawl i fod yng nghwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur mewn cyfarfod cyfweliad ymchwil. Bydd y gweithiwr yn cael 10 diwrnod o rybudd i fod yn bresennol, oni chytunir yn wahanol.
28. Bydd y gweithiwr a'r holl dystion yn cael eu cyfweld a bydd gofyn iddyn nhw lofnodi copi o'u datganiad. Bydd nodiadau'n cael eu cymryd ymhob cyfarfod ymchwil a bydd copi o'r dogfennau perthnasol yn cael eu rhoi i bawb sy'n rhan o'r cyfarfod. Os oes unrhyw wallau ffeithiol yn y nodiadau, dylai'r rhain gael eu nodi yn y ddogfennaeth. Ni roddir unrhyw ymrwymiad o gyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, bydd cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu yn cael ei barchu.
29. Pan fydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth) mewn adroddiad. Dylai hyn gael ei wneud cyn gynted ag sy'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben. Bydd adroddiad yr ymchwiliad yn seiliedig ar faterion ffeithiol, nid barn, ac ni fydd yn cynnwys unrhyw gasgliadau nac argymhellion.
30. Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos pennaeth) ddod i'r casgliad:
- does dim tystiolaeth i gefnogi'r honiad a fydd dim angen cymryd unrhyw gamau pellach
 - bod modd mynd i'r afael â materion trwy drafodaeth anffurfiol (cyfeiriwch at baragraffau 20-22 o'r weithdrefn yma)
 - mae'n ymddangos bod tystiolaeth ddigonol ar gyfer gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r pennaeth i gael ei ddisgyblu). Mae'n bosibl bydd y canlyniad yn arwain at sancsiynau sy'n llai na diswyddo
 - mae'n ymddangos bod tystiolaeth ddigonol bod yr honiad yn gamymddwyn difrifol ac mae angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ei ystyried yn llawn.
31. Lle mae modd i ymchwiliad arwain at ddiswyddo oherwydd bod gweithiwr ar rybudd ysgrifenedig terfynol ar hyn o bryd, rhaid hysbysu'r gweithiwr o hyn a rhaid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Proses llwybr carlam - camymddwyn llai difrifol yn unig

32. Mae'r weithdrefn ddisgyblu llwybr carlam yn berthnasol ar gyfer digwyddiadau / camymddwyn a fyddai fel rheol yn arwain at ddim uwch na rhybudd ysgrifenedig cyntaf a rhaid cytuno arno gyda'r gweithiwr. Mae'n caniatáu i faterion gael eu trin mewn da bryd.
33. Mae'n berthnasol dim ond pan fydd y gweithiwr wedi cyfaddef yn llawn i'r holl honiadau yn ei erbyn naill ai mewn cyfarfod cychwynnol gyda'r pennaeth neu gyda'r swyddog ymchwilio yn gynnar yn yr ymchwiliad.

34. Efallai fydd dim angen penodi syddog ymchwilio ar gyfer y broses yma (bydd hyn yn dibynnu pryd bydd y weithdrefn llwybr cyflym yn cael ei dechrau) a fydd dim angen ymchwiliad llawn os yw'r gweithiwr yn cyfaddef yn llawn i'r holl honiadau yn gynnar yn y broses. Dylid cynnal cyfarfod penderfynu llwybr carlam cyn gynted â phosibl ar ôl derbyn caniatâd i symud ymlaen gan bob parti. Mae hawl i'r aelod o staff gael cynrychiolydd undeb llafur neu aelod arall o staff yn bresennol gydag ef / hi. Dylai unrhyw oedi i'r weithdrefn fod o dan amgylchiadau eithriadol yn unig. Y cyfarfod penderfyniadau llwybr cyflym yw'r cyfle i'r gweithiwr a / neu'r cydymaith gyflwyno sylwadau a datganiadau gan gynnwys amgylchiadau lliniarol. Fydd dim modd galw tystion.
35. Bydd gan y gweithiwr hawl i apelio yn erbyn y gosb.
36. Dydy'r weithdrefn ddisgyblu llwybr carlam ddim yn addas ar gyfer:
- Amgylchiadau lle mae camymddwyn difrifol posibl
 - Achosion o gamymddwyn ailadroddus lle mae'r gweithiwr eisoes wedi derbyn rhybudd ysgrifenedig
 - Unrhyw achosion sy'n cynnwys mater diogelu, mater Heddlu neu dwyll / amhriodoldeb ariannol.
37. Lle mae'n ymddangos y gallai gweithdrefn ddisgyblu llwybr carlam fod yn berthnasol, rhaid i'r pennaeth, y gweithiwr a'i gynrychiolydd undeb llafur gydsynio i broses ddisgyblu llwybr carlam yn ysgrifenedig trwy lenwi'r ffurflen gydsyniad llwybr carlam (Atodiad 3). Rydyn ni'n argymhell ceisio cyngor gan AD wrth ystyried defnyddio'r broses llwybr carlam.
38. Dydy hi **ddim yn dderbyniol** i bennaeth / cadeirydd y llywodraethwyr fynd ati i geisio tystiolaeth newydd gyda'r unig fwriad o wneud gweithdrefn llwybr cyflym yn anghymwys.

Camymddwyn llai - gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

39. Mae ymddygiad sy'n cael ei ystyried yn gamymddwyn llai difrifol wedi'i ddirprwyo i'r pennaeth. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn delio â honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth. Bydd gwrandawriad yn cael ei gynnal gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chyngor gan yr ALI neu'r awdurdod esgobaethol (lle bo hynny'n briodol). Petai cadeirydd y llywodraethwyr yn gysylltiedig â'r achos, dylai'r rôl gael ei ddirprwyo i'r is-gadeirydd (ar yr amod dydy'r is-gadeirydd ddim yn gysylltiedig â'r achos).
40. Bydd modd mynd i'r afael â chamymddwyn llai difrifol yn y lle cyntaf trwy weithredu anffurfiol. Serch hynny, weithiau bydd hi'n briodol rhoi rhybudd ysgrifenedig cyntaf neu ail i weithiwr. Bydd y cosbau sy'n cael eu defnyddio yn dibynnu ar y materion ymddygiad sy'n cael eu hystyried.
41. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, cytunir ar ddyddiad ar gyfer y gwrandawriad gyda'r gweithiwr, a'i gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr sy'n gyfleus i bawb.

42. Bydd copi o'r gweithdrefnau yma'n cael eu hanfon at y gweithiwr ynghyd â chopi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl dystiolaeth ategol a nodiadau cyfweiliad. Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r wybodaeth ganlynol gan roi o leiaf 10 diwrnod o rybudd o'r gwrandawriad:
- Natur y camymddwyn honedig
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd
 - Dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
 - Canlyniad posibl y gwrandawriad
 - Ei hawl i:
 - Llunio datganiadau ysgrifenedig a fydd yn cael eu cylchredeg i bob parti cyn y gwrandawriad (rhaid eu rhoi cyn pen 5 diwrnod ar ôl derbyn y llythyr)
 - Gofyn cwestiynau yn ymwneud ag unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gynhyrchir felly
 - Nodi eu hachos yn bersonol a / neu drwy gynrychiolydd
 - Ddod â thystion
 - Yr hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddo.
43. Bydd yr amserlenni sy'n cael eu hawgrymu yn dilyn yr hyn sy'n cael ei nodi yn y siart llif ar gyfer camymddwyn llai difrifol yn Atodiad 4.
44. Mae'r broses ar gyfer cynnal y gwrandawriad i'w gweld yn Atodiad 6.
45. Mae chwe deilliant / cosb bosibl yn dilyn gwrandawriad o'r fath y mae'n rhaid eu cadarnhau'n ysgrifenedig:
- Does dim tystiolaeth i gefnogi'r honiad felly does dim angen cymryd camau pellach
 - Camau anffurfiol
 - Rhybudd ysgrifenedig cyntaf
 - Ail rybudd ysgrifenedig
 - Rhybudd ysgrifenedig terfynol
 - Atgyfeirio i wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.
46. Mae cyngor pellach ar bob un o'r sancsiynau yma wedi'i nodi ym mharagraffau 48-59. Bydd y cosbau y mae modd i weithiwr eu derbyn yn unol â natur a difrifoldeb yr honiad. Serch hynny, efallai bydd adegau pan fydd gweithiwr wedi cael honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn ei erbyn a ddim wedi newid na gwella ei ymddygiad. Mae modd i hyn arwain at roi sancsiwn mwy difrifol, e.e. rhybudd ysgrifenedig terfynol. Fel arall, mae modd i'r camymddwyn llai difrifol fod yn ddigon difrifol i arwain at rybudd ysgrifenedig terfynol yn hytrach nag unrhyw gosb arall.

Camau anffurfiol

47. O ganlyniad i'r gwrandawriad, mae modd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth), gyda chefnogaeth ymgynghorydd AD yr ALL, fynd i'r afael â materion trwy roi cyngor, cwnsela, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Mae modd dirprwyo gweithgaredd o'r fath

i aelod o'r uwch garfan rheoli. Serch hynny, o ran y pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gwneud hyn gyda chynghor a chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI. Nod y weithred yma yw gofalu bod problemau'n cael eu trafod er mwyn annog a helpu'r gweithiwr i wella. Mae angen i'r gweithiwr ddeall:

- yr hyn mae angen iddo ei wneud mewn perthynas â'i ymddygiad
- sut bydd ei ymddygiad yn cael ei fonitro a'i adolygu yn y dyfodol
- y cyfnod bydd ei ymddygiad yn cael ei fonitro - rhaid i hyn beidio â bod yn fwy na 3 mis
- Bydd modd cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.

Efallai y byddai'n fuddiol datblygu cynllun gweithredu yn amlinellu'r camau y cytunwyd arnyn nhw.

Rhybudd

48. Pan fydd ymddygiad y gweithiwr yn foddhaol am gyfnod penodol y rhybudd, bydd rhybuddion o'r fath yn cael eu dileu o ffeil y gweithiwr ar ôl cyfnod penodol. Bydd y cyfnodau canlynol yn briodol:
- Rhybudd ysgrifenedig cyntaf - 3 mis
 - Ail rhybudd ysgrifenedig - 6 mis
 - Rhybudd ysgrifenedig olaf - 12 mis.

Rhybudd ysgrifenedig cyntaf

49. Os bydd yn cael ei benderfynu ar ddiwedd y gwrandawriad i fwrw ymlaen â chymau disgyblu trwy roi rhybudd ysgrifenedig cyntaf, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) yn rhoi'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf i'r gweithiwr ym mhresenoldeb ei gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr os bydd rhywun yn dod gydag ef.
50. Bydd y rhybudd ysgrifenedig cyntaf yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 3 diwrnod o'r gwrandawriad, a bydd yn nodi:
- Natur y camymddwyn
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol
 - Y terfyn amser ar gyfer gwella
 - Yr hawl i wneud apêl, y terfyn amser ar gyfer gwneud apêl, a sut y dylid gwneud yr apêl.

Y gweithiwr fydd yn penderfynu os yw am rannu copïau o unrhyw ddogfennaeth sy'n gysylltiedig â'r gwrandawriad â'u cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr.

51. Bydd angen i'r gweithiwr ddangos ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Bydd cofnod o'r rhybudd yn cael ei roi ar ffeil y gweithiwr. Pan fydd ymddygiad y gweithiwr yn foddhaol am y cyfnod penodedig yn

dilyn rhybudd ysgrifenedig cyntaf, bydd rhybuddion o'r fath yn cael eu dileu o'u cofnod ac felly fydd dim modd cyfeirio atyn nhw eto ar ôl iddyn nhw ddod i ben.

Ail rybudd ysgrifenedig

52. Os bydd yn cael ei benderfynu ar ddiwedd y gwrandawriad i fwrw ymlaen â chamau disgyblu trwy roi ail rhybudd ysgrifenedig, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) yn rhoi'r ail rybudd ysgrifenedig i'r gweithiwr ym mhresenoldeb ei gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr os bydd rhywun yn dod gydag ef.
53. Bydd y rhybudd ysgrifenedig yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 3 diwrnod o'r gwrandawriad, a bydd yn nodi:
- Natur y camymddwyn
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol
 - Y terfyn amser ar gyfer gwella
 - Yr hawl i wneud apêl, y terfyn amser ar gyfer gwneud apêl, a sut y dylid gwneud yr apêl.

Y gweithiwr fydd yn penderfynu os yw am rannu copïau o unrhyw ddogfennaeth sy'n gysylltiedig â'r gwrandawriad â'u cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr.

54. Bydd cofnod o'r rhybudd yn cael ei roi ar ffeil y gweithiwr. Pan fydd ymddygiad y gweithiwr yn foddhaol am y cyfnod penodedig yn dilyn yr ail rybudd ysgrifenedig, bydd y rhybudd yn cael ei ddileu o'i gofnod ac felly fydd dim modd cyfeirio ato eto ar ôl iddo ddod i ben.

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

55. Mae modd rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol pan fydd camymddwyn llai difrifol yn digwydd er gwaethaf ymdrechion gan uwch reolwyr i gefnogi'r gweithiwr i wella ei ymddygiad. Mae modd rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd pan fo un achos o gamymddwyn sydd wedi'i brofi ac sydd yn ddifrifol ei natur ond ddim yn ddigon difrifol i arwain at y weithdrefn camymddwyn difrifol.
56. Mae modd rhoi rhybudd terfynol yn dilyn gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) a fydd yn cyhoeddi rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r gweithiwr ym mhresenoldeb ei swyddog undeb llafur neu gydweithiwr.
57. Bydd y rhybudd terfynol yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 3 diwrnod o'r gwrandawriad, a bydd yn nodi:
- Natur y camymddwyn
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol
 - Y terfyn amser ar gyfer gwella

- Mai'r cam nesaf fydd diswyddo
- Yr hawl i wneud apêl, y terfyn amser ar gyfer gwneud apêl, a sut y dylid gwneud yr apêl.

58. Bydd cofnod o'r rhybudd yn cael ei roi ar ffeil y gweithiwr. Pan fydd ymddygiad y gweithiwr yn foddhaol am y cyfnod penodedig o 12 mis yn dilyn y rhybudd terfynol, bydd y rhybudd yn cael ei ddileu o'i gofnod ac felly fydd dim modd cyfeirio ato eto ar ôl iddo ddod i ben.
59. Ar ddiwedd cyfnod y rhybudd ysgrifenedig terfynol, os dydy ymddygiad y gweithiwr ddim wedi gwella, bydd modd cyfeirio'r mater at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i gael gwrandawriad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo. Os bydd y gweithiwr yn camymddwyn eto ar unrhyw adeg yn ystod cyfnod yr adolygiad, bydd modd cyfeirio'r mater, yn dilyn unrhyw ymchwiliad angenrheidiol, at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i gael gwrandawriad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo. Rhaid hysbysu'r gweithiwr o hyn ar adeg cyhoeddi'r rhybudd ysgrifenedig terfynol.

Apeliadau yn erbyn rhybudd ffurfiol

60. Mae hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ddisgyblu (cyfeiriwch at baragraffau 103-110 o'r weithdrefn yma i gael gwybodaeth am apeliadau). Rhaid cyflwyno'r apêl o fewn 5 diwrnod o dderbyn y llythyr canlyniad fel sy'n cael ei nodi yn y siart llif yn Atodiad 4.

Cyfeirio i'w ystyried o dan weithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol (Gweler enghreifftiau yn Atodiad 2)

61. Efallai bydd achlysuron prin pan, ar ddiwedd ymchwiliad i faterion camymddwyn llai difrifol, bydd y dystiolaeth yn dangos bod yr ymddygiad yn gamymddwyn difrifol. Os bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chefnogaeth yr ALI neu swyddog esgobaethol neu berson priodol arall y cytunwyd arno, yn dod i'r casgliad bod hyn yn wir, bydd modd cyfiawnhau cyfeirio am gamau disgyblu ffurfiol am gamymddwyn difrifol. Yn yr amgylchiadau yma bydd y gweithiwr yn cael gwybod am y penderfyniad sydd wedi'i wneud, yn cael copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau cyfweiliad, a bod y mater yn cael ei gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'w ystyried. Y ffordd fwyaf priodol i hysbysu gweithiwr neu bennaeth am y penderfyniad hwn fydd trwy gyfarfod gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth). Gan fod hyn yn debygol o fod yn ddigwyddiad prin, dyw'r cyfarfod yma ddim yn rhan o'r broses ar gyfer camymddwyn llai difrifol.

GWEITHDREFN FFURFIOL AR GYFER CAMYMDDWYN DIFRIFOL (Ile dydy'r honiad ddim yn ymwneud â materion amddiffyn plant). Mae enghreifftiau yn Atodiad 2

62. Mae'r term camymddwyn difrifol yn golygu gweithred, neu anwaith, neu gyfres o gamau gweithredu neu anweithiau gan weithiwr sy'n gwrthod anrhydeddu'r contract cyflogaeth mewn modd sylfaenol. Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu yn dilyn proses ymchwilio priodol. Bydd gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff o leiaf dri llywodraethwr. Rhaid i'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff gael o leiaf yr un nifer nifer o

lywodraethwyr â'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Fydd unrhyw lywodraethwr ddim yn aelod o'r ddau bwyllgor. Bydd pob pwyllgor yn cael ei gefnogi gan ymgynghorydd AD gwahanol.

63. Lle mae camymddwyn difrifol honedig i'w ystyried, cadeirydd y llywodraethwyr sy'n gyfrifol am y trefniadau i sefydlu ymchwiliad disgyblu trwy'r clerics i'r corff llywodraethu.
64. Fel rheol, mae honiadau o gamymddwyn difrifol yn cael eu hanfon at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth). Ar ôl derbyn honiad bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn gwneud asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond heb ymchwilio) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd digwyddodd, ac ati. Os bydd yn dod i'r casgliad y gallai'r honiad fod yn wir, bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu bod y broses ddisgyblu ffurfiol yn cael ei defnyddio. Bydd y gweithiwr yn cael gymaint o wybodaeth â phosibl ar yr adeg yma, ar yr amod nad yw'r wybodaeth yma'n peryglu tystion (staff neu ddisgyblion), neu'n effeithio ar ymchwiliad gan yr heddlu.
65. Dylai'r gweithiwr gael ei gynghori i gysylltu â'i undeb llafur.
66. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu i'r honiad gael ei ymchwilio'n drylwyr ac yn deg. Yn ystod y cam yma, efallai bydd y gweithiwr wedi cael ei atal o'r gwaith dros dro gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr, ar gyflog llawn ac yn unol â gweithdrefn gytûn y corff llywodraethu ac yn ddarostyngedig i'r amodau sy'n cael eu hamlinellu ym mharagraffau 111-125. Mae'n bwysig bod dewisiadau amgen i atal dros dro yn cael eu hystyried yn ofalus a'i fod ddim yn opsiwn awtomatig (gweler yr adran ar atal dros dro ym mharagraffau 111-125).
67. Caiff atgyfeiriad ei wneud i'r heddlu os yw'n bosibl bod gweithgarwch troseddol yn gysylltiedig â'r cyhuddiad. Fel arfer, os bydd hyn yn digwydd ni fydd y corff llywodraethu yn parhau gyda'r achos a bydd yn aros nes bod y mater yn cael ei atgyfeirio yn ôl i'r corff llywodraethu i gwblhau'r weithdrefn ddisgyblu. Hefyd, bydd gofyn i'r heddlu gytuno ar ba wybodaeth y mae modd ei rhyddhau i'r gweithiwr.
68. Serch hynny, os bydd y pennaeth neu gadeirydd llywodraethwyr (mewn perthynas â honiad yn erbyn y pennaeth) yn dod i'r casgliad, ar ôl gwneud yr asesiad cychwynnol o'r honiad, ei bod hi'n amhosibl bod yr honiad yn wir, does dim hawl i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr gymryd unrhyw gamau pellach. Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu am y penderfyniad yma ar unwaith a'i gynghori i gysylltu â'i gynrychiolydd undeb llafur.

Yr archwiliad

69. Gan fod modd i wrandawiadau camymddwyn difrifol arwain at ddiswyddo, mae'n bwysig bod ymchwiliadau i honiadau camymddwyn difrifol yn ddiuedd ac yn drylwyr. O ganlyniad, a lle bynnag y bo hynny'n bosibl, bydd pob ymchwiliad yn cael ei gynnal yn allanol gan berson priodol sydd heb gysylltiad â'r achos ac sydd â'r sgiliau perthnasol.

70. Mae modd i'r corff llywodraethu benodi swyddogion ALI neu esgobaethol, cynbenaethiaid neu lywodraethwr o ysgol arall sy'n ddiuedd ac heb unrhyw gysylltiad â'r achos. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol bydd gofyn i gadeirydd y llywodraethwyr, gweithwyr neu lywodraethwyr ymchwilio i achosion camymddwyn difrifol.

71. Mae cadeirydd y llywodraethwyr yn gyfrifol am reoli pob agwedd o'r broses ddisgyblu gan gynnwys penodi ymchwilydd priodol.

Mae gan y gweithiwr hawl i wrthwynebu ymchwilydd os oes ganddo amheuan rhesymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiuedd. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn pennu dilysrwydd y gwrthwynebiad (cyfeiriwch at adran 15 iii).

72. Cyn yr ymchwiliad, bydd y gweithiwr yn cael gwybod yn ysgrifenedig am ei hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i ddod gydag ef, ym mhob cyfarfod sy'n cael ei gynnal mewn cysylltiad â'r mater disgyblu.

73. Bydd nodiadau yn cael eu cymryd o'r cyfarfod a bydd copi o'r rhain yn cael eu rhoi i'r gweithiwr a'i gynrychiolydd undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni roddir unrhyw ymrwymiad o gyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, bydd cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu yn cael ei barchu.

74. Dylai nodiadau o'r cyfarfodydd gael eu harwyddo a'u dychwelydd i'r ymchwilydd i gadarnhau eu bod yn adlewyrchiad teg o'r cyfarfod cyn pen 3 diwrnod ar ôl eu derbyn. Mae hi'n bosibl ei ymestyn i hyd at 5 diwrnod os ydy'r ymchwilydd/gweithiwr / cynrychiolydd yr undeb llafur yn cytuno ar hynny. Os ydy'r gweithiwr yn anghytuno gydag unrhyw ran o'r nodiadau, fe ddylai eu hanfon nhw yn ôl at yr ymchwilydd gan fynnu bod y meysydd sydd yn ei farn ef / hi ddim yn adlewyrchiad teg yn cael sylw. Mae modd i'r ymchwilydd gytuno i gymeradwyo unrhyw newidiadau sydd wedi'u ceisio, neu os ydyn nhw o'r farn nad ydyn nhw'n adlewyrchu'r cyfarfod, dylai hynny gael ei nodi, a dylai'r ddau set o nodiadau gael eu cynnwys yn yr adroddiad.

Yr adroddiad ar yr archwiliad

75. Bydd yr adroddiad, ar ôl ei gwblhau, yn cael ei roi i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall mewn perthynas ag ymchwiliad i ymddygiad y pennaeth) a fydd yn ystyried y canfyddiadau ac yn penderfynu, yn seiliedig ar ganfyddiadau yr adroddiad:

- Does dim tystiolaeth i gefnogi'r honiadau a dyna ddiwedd y mater
- Dydy'r ymddygiad ddim yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond camymddwyn llai y gall y pennaeth / cadeirydd y llywodraethwyr fynd i'r afael ag ef yn unol â'r weithdrefn yma
- Yn seiliedig ar dystiolaeth, mae'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac mae'n ofynnol ei gyfeirio at wrandawriad pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

76. Bydd y clerch yn cofnodi'r drafodaeth a'r penderfyniad yma. Bydd y gweithiwr yn cael gwybod am ganlyniad yr ymchwiliad cyn gynted â phosibl yn ysgrifenedig gan y clerch i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
77. Bydd copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau cyfweiliad, i'r gweithiwr y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, cyn pen 5 diwrnod ar ôl y penderfyniad, os yw'r achos i fynd ymlaen fel sy'n cael ei amlinellu uchod.

GWEITHDREFN FFURFIOL LLE MAE'R HONIAID YN YMWNEUD Â MATERION DIOGELU PLANT - DERBYN HONIAID

78. Bydd honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant yn cael eu dwyn i sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ar unwaith (os yw'r honiad mewn perthynas â'r pennaeth) a'r swyddog amddiffyn plant dynodedig yn yr ysgol.
79. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) yn gwneud asesiad cychwynnol (ond nid yn ymchwilio) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pan ddigwyddodd, ac ati. Os daw i'r casgliad ei bod hi'n amhosibl bod yr honiad yn wir, bydd y mater yn cael ei drafod gan gadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth a phrif swyddog diogelu plant y ALI, i benderfynu os oes angen atgyfeirio at wasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cael yr un drafodaeth heb i'r pennaeth fod yn bresennol. Os casgliad yr holl bartïon yw ei bod yn amhosibl i'r honiad fod yn wir does gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ddim hawl i gymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn y gweithiwr a does dim angen atgyfeirio'r honiad i'r awdurdodau statudol. Os oes unrhyw amheuaeth a does dim modd dod i gytundeb rhwng y partïon yma, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.
80. Serch hynny, os yw'r asesiad cychwynnol gan y pennaeth a / neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth), mewn trafodaeth â phrif swyddog amddiffyn plant yr ALI, yn nodi bod modd i'r honiad fod yn wir, bydd atgyfeiriad ar unwaith i gael trafodaeth strategaeth gyda'r awdurdodau statudol (gwasanaethau cymdeithasol a / neu'r heddlu), yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol.
81. Fel rheol, bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu o benderfyniad i wneud atgyfeiriad gyda chytundeb yr awdurdodau statudol.

Serch hynny, gall fod rhai amgylchiadau lle fydd hyn ddim yn briodol, er enghraifft er mwyn osgoi ymyrryd â thystiolaeth neu os oes pryder ynghylch lles y gweithiwr. Os hysbysir y gweithiwr am yr atgyfeiriad ac mae'n cael ei ystyried yn briodol, mae modd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) atal y gweithiwr o'r gwaith, ar gyflog llawn, yn unol â gweithdrefnau cytunedig y corff llywodraethu ac yn ddarostyngedig i amodau sy'n cael eu hamlinellu ym mharagraff 111-127. Mae modd i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr atal gweithiwr o'r gwaith, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod ag ataliad i ben. Bydd ataliadau yn cael eu hadolygu bob 25 diwrnod a bydd y canlyniad yn cael ei adrodd i'r gweithiwr a'r corff llywodraethu o dan 'materion cyfrinachol'.

82. Ar ôl i'r awdurdodau statudol (e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) ystyried yr honiad, bydd yn cael ei gyfeirio'n ôl at y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) i ystyried os oes angen mynd i'r afael â'r mater o dan y broses ddisgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â mynd ar drywydd ymchwiliad troseddol.
83. Bydd y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os yw'r pennaeth yn destun yr honiad), gyda chyingor gan swyddog amddiffyn plant dynodedig yr ysgol a swyddog amddiffyn plant arweiniol yr ALI fel y bo'n briodol, yn trafod:
- p'un a yw'r honiad o natur amddiffyn plant ac a yw'r ymddygiad yn gamymddwyn difrifol sy'n ei gwneud yn ofynnol ymchwilio iddo'n annibynnol cyn unrhyw wrandawriad disgyblu
 - os oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid ei drin fel camymddwyn llai
 - os does dim angen cymryd camau pellach.
84. Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu does dim modd dod i gytundeb ynghylch a yw'r mater yn fater amddiffyn plant, bydd yr honiad yn cael ei ymchwilio'n annibynnol.

Atgyfeirio ar gyfer ymchwiliad annibynnol

85. Y gofyniad mewn cyfraith addysg yw bod yn rhaid i'r corff llywodraethu atgyfeirio honiadau amddiffyn plant ar gyfer ymchwiliad annibynnol. Er mwyn gwneud y broses yn haws, mae'r dasg yn cael ei dirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr ac mae penderfyniad y corff llywodraethu i'r perwyl hwn wedi'i gofnodi. Rhaid gwneud hyn cyn clywed unrhyw achos disgyblu. Bydd cyswllt yr ymchwilydd annibynnol mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad gyda'r corff llywodraethu (e.e. cadeirydd y llywodraethwyr) ac nid yr ALI na'r pennaeth. Pwrpas ymchwiliad annibynnol yw galluogi'r corff llywodraethu i gydymffurfio â'r gyfraith a darparu adroddiad ymchwilio trylwyr a diduedd i aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Bydd yr adroddiad wedi'i lunio gan bobl sydd â'r sgiliau a'r hyfforddiant priodol a bydd yn galluogi'r pwyllgor i gyrraedd penderfyniadau teg a chytbwys.
86. Rhaid i Gyrrff Llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i gyhuddiadau o niwed i ddisgybl cofrestredig, heblaw bod yr isod yn wir:
- Mae'n fodlon, tu hwnt i amheuaeth resymol fod y cyhuddiad ddim yn wir.
 - Mae'n fodlon, tu hwnt i amheuaeth resymol, nad oes tystiolaeth i ategu'r cyhuddiad.
 - Y mae'r person y gwnaed cyhuddiad yn ei erbyn wedi cyfaddef ei fod wedi cyflawni'r hyn gafodd ei gyhuddo o wneud.
 - Y mae'r person y gwnaed y cyhuddiad yn ei erbyn wedi, ers hynny, cael ei gyhuddo o drosedd mewn perthynas â'r un cyhuddiad yn dilyn achosion troseddol.

Ni ddylid ystyried y bobl ganlynol yn bobl annibynnol:

- Aelod o'r corff llywodraethu sy'n gwneud y penodiad
- Llywodraethwr o ysgol arall o fewn ffederasiwn yr ysgolion

- Rhiant / Gwarcheidwad disgybl presennol neu gyn-ddisgybl
- Aelod presennol neu gyn aelod o staff yr ysgol
- Aelod o'r awdurdod lleol sy'n cynnal yr ysgol, neu rywun sy'n gweithio iddo
- Ymddiriedolwyr yr ysgol
- Aelod o awdurdod esgobaethol priodol yr ysgol
- Y corff sy'n penodi llywodraethwyr sylfaen i gorff llywodraethu'r ysgol

Ni ddylai'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol nes i'r canlynol gael eu bodloni:

- Mae'r awdurdod lleol wedi rhoi gwybod i'r corff llywodraethu ei fod wedi trafod y cyhuddiadau gyda'r holl randdeiliaid perthnasol.
- Mae'r awdurdodau statudol wedi rhoi gwybod i'r corff llywodraethu o'r canlynol:
 - (i) Mae pob un wedi gorffen a chloi eu hymchwiliad (os oes ymchwiliad wedi bod)
 - (ii) Mae unrhyw achosion troseddol wedi'u terfynu neu wedi dod i ben
- Mae'r corff llywodraethu wedi ymgynghori â
 - (i) Swyddfa arwain benodedig yr awdurdod lleol ar ddiogelu mewn addysg
 - (ii) Y Pennaeth (ac eithrio os ydy'r cyhuddiad yn ei erbyn ef / yn ei herbyn hi)

Os oes yna unrhyw amheuaeth resymol neu os nag oes modd cytuno, bydd y cyhuddiad yn dilyn gweithdrefnau camymddwyn difrifol ac yn cael eu hymchwilio yn annibynnol.

Yr ymchwiliad annibynnol

87. Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn gosod paramedrau'r ymchwiliad ac yn cyfweld â phob tyst er mwyn sicrhau bod ymchwiliad cwbl ddiuedd yn cael ei gynnal. Fydd yr adroddiad ddim yn cynnwys unrhyw gasgliadau nac argymhellion gan mai'r pwyllgor fydd yn penderfynu'r rhain.

Adroddiad yr ymchwiliad annibynnol

88. Unwaith bydd wedi'i gwblhau, bydd yr adroddiad yn cael ei roi i'r pennaeth ac i gadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall os yw'r ymchwiliad yn ymwneud â'r pennaeth. Byddan nhw'n ystyried y casgliadau ac, yn seiliedig ar y casgliadau yma, yn penderfynu:
- bod tystiolaeth i gefnogi penderfyniad bod sail gadarn i'r honiadau amddiffyn plant, eu bod yn gamymddwyn difrifol ac y bydd angen gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
 - bod tystiolaeth i gefnogi penderfyniad bod yr honiad yn gamymddwyn llai difrifol y gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr fynd i'r afael ag ef (os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth)
 - does dim tystiolaeth i gefnogi'r honiad amddiffyn plant ac nid oes angen cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn y gweithiwr.
89. Os oes unrhyw amheuaeth, neu does dim modd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os yw'r

honiad yn erbyn y pennaeth) ddod i gytundeb, bydd y mater yn cael ei atgyfeirio ar gyfer gwrandawriad llawn gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

90. Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu o'r penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol. Bydd y gweithiwr yn cael ei gynghori i ofyn am gyngor gan ei gynrychiolydd undeb llafur.
91. Os bydd yr achos yn symud ymlaen i wrandawriad, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn gofalu bod yr holl bapurau perthnasol y dibynnir arnyn nhw gan gynnwys adroddiad llawn yr ymchwiliad a dogfennau ategol, yn cael eu hanfon at y gweithiwr, y person sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn y gweithiwr, ac aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff o fewn yr amserlen yn Atodiad 5.
92. Fydd unrhyw barti ddim yn tynnu unrhyw dystiolaeth o adroddiad yr ymchwiliad.

Penodi aelod annibynnol sydd ddim yn llywodraethwr ar bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apêl disgyblu a diswyddo staff sy'n delio â honiadau amddiffyn plant

93. Fel sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, bydd gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff o leiaf ddau lywodraethwr ynghyd â pherson annibynnol gyda hawliau pleidleisio sydd ddim yn llywodraethwr. Bydd gan y pwyllgor apêl yr un nifer o lywodraethwyr â'r pwyllgor cyntaf. Bydd y llywodraethwyr, gan gynnwys y llywodraethwr annibynnol ar y pwyllgor apêl, yn wahanol i'r rhai ar y pwyllgor cyntaf.

GWEITHDREFN GWRANDAWRIAD FFURFIOL AR GYFER POB ACHOS O GAMYMDDWYN DIFRIFOL AC ACHOSION ALL ARWAIN AT DDISWYDDO

Y gwrandawriad disgyblu

94. Bydd gwrandawriad disgyblu yn cael ei gynnal cyn gynted ag y bo modd ei drefnu yn unol ag amserlen y weithdrefn yma a'r rhai sy'n cael eu nodi yn y siart llif amser disgyblu yn Atodiad 5 gan y clerc i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, hyd yn oed os yw'r gweithiwr wedi ymddiswyddo wedi hynny neu ar absenoldeb salwch.
95. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, cytunir ar ddyddiad sy'n gyfleus i bawb ar gyfer y gwrandawriad gyda'r gweithiwr, a'i gynrychiolydd undeb neu gydweithiwr.
96. Bydd y gweithiwr yn cael o leiaf 15 diwrnod o rybudd ac yn cael hysbysiad ysgrifenedig ynglŷn â:
 - dyddiad, amser a lle ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, gan geisio cytundeb o ran dyddiadau gan aelodau'r pwyllgor, y gweithiwr, unrhyw dystion sy'n ymddangos yn bersonol, yr ALI a'r awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol)
 - diben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ddeilliannau posibl
 - yr hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddo
 - aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apêl yn erbyn diswyddo
 - enw'r person sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn y gweithiwr

- manylion llawn yr honiad, y dystiolaeth sydd i'w chyflwyno ac enwau unrhyw dystion sydd i'w galw, ac ati
- pwy fydd yn cynghori'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
- y dyddiad erbyn pryd y dylai'r clerc dderbyn yr holl ddogfennau perthnasol - cyn pen 10 diwrnod ar ôl derbyn y gwahoddiad i'r gwrandawriad.

97. Bydd y clerc yn trefnu i'r dogfennau gan y ddau barti (amserlenni i'w cyflwyno yn Atodiad 5) gael eu dosbarthu i'r gweithiwr cyn y gwrandawriad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf.

98. Bydd gan y gweithiwr yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor ar sail tystiolaeth sy'n cwestiynu ei allu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu os yw'r gwrthwynebiad yn ddilys (cyfeiriwch at adran 15 xii).

Yn y gwrandawriad

99. Bydd y gwrandawriad yn cael ei gynnal mewn modd teg gyda'r holl bartïon yn cael cyfle i gyflwyno tystiolaeth a galw a holi tystion. Bydd cyfle hefyd i'r swyddog cyflwyno a'r gweithiwr a / neu ei gynrychiolydd undeb llafur grynhoi eu hachos. Bydd clerc y corff llywodraethu yn bresennol i recordio'r gwrandawriad yn fanwl. Mae'r weithdrefn sy'n cael ei hawgrymu yn Atodiad 7.

100. Unwaith bydd y rhan yma o'r gwrandawriad wedi'i chwblhau bydd cyfle i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff dderbyn cyngor gan swyddog yr ALI a / neu gynrychiolydd yr esgobaeth (os yw'n berthnasol). Unwaith bydd hyn wedi cael ei dderbyn, bydd aelodau'r pwyllgor yn cael eu gadael ar eu pennau eu hunain i drafod y dystiolaeth a gwneud eu penderfyniad. Bydd y Clerc yn bresennol ar yr adeg yma i recordio trafodaethau. Lle bo modd, dylid rhoi'r penderfyniad a'r rheswm drosto ar lafar ar ddiwedd y gwrandawriad. Os dydy hyn ddim yn bosibl am ryw reswm bydd penderfyniad y pwyllgor yn cael ei roi'n ysgrifenedig i'r gweithiwr cyn pen 5 diwrnod. Ar yr adeg yma, bydd y gweithiwr hefyd yn cael gwybod am ei hawl i apelio a'r amserlen ar gyfer gwneud hyn.

Penderfyniad y pwyllgor yn dilyn y gwrandawriad

101. Bydd y pwyllgor yn delio â phob achos yn ôl ei rinweddau, a bydd y ffactorau canlynol yn cael eu hystyried:

- cofnod disgyblu cyfredol y gweithiwr
- unrhyw amgylchiadau lliniarol
- bod y gosb sy'n cael ei hargymell yn rhesymol o dan yr amgylchiadau.

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

- does dim digon o dystiolaeth i gefnogi'r honiad a does dim camau i'w cymryd
- mae tystiolaeth bod yr ymddygiad honedig yn gamymddwyn llai difrifol
- mae tystiolaeth i gefnogi'r honiad o gamymddwyn parhaus / mynych yn dilyn rhybudd ysgrifenedig terfynol

- mae'r honiad o gamymddwyn difrifol wedi'i brofi; bydd cosb briodol yn cael ei roi, gan ddibynnu pa mor ddifrifol yw'r camymddwyn

Dyma rai cosbau posibl:

- symud y gweithiwr i swydd is (os yw hyn yn ymarferol ac yn briodol) a cholli cyfleoedd hyfforddi a datblygu sy'n benodol i radd uwch
- cyflwyno rhybudd ffurfiol hyd at rybudd ysgrifenedig terfynol (lle mae'r ymddygiad honedig yn gamymddwyn llai difrifol)
- diswyddo mewn achosion lle mae'r gweithiwr wedi derbyn rhybudd terfynol
- diswyddo gweithiwr gyda rhybudd
- diswyddo gweithiwr heb rybudd.

Apeliadau yn erbyn deilliannau gwrandawriad disgyblu (camymddwyn llai difrifol, camymddwyn difrifol a diswyddo)

103. Mae gan weithiwr yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb am gamymddwyn. Mae angen cyflwyno'r rhybudd o'r bwriad i apelio i glerc y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff cyn pen 5 diwrnod ar ôl derbyn llythyr yn cadarnhau deilliant y gwrandawriad disgyblu. Bydd angen i'r llythyr apêl gynnwys y sail dros yr apêl a ddylai fod yn un o'r rhesymau canlynol:

- bu diffyg gweithdrefnol yn y gwrandawriad disgyblu cyntaf
- bod y canfyddiadau yn anghyson â'r dystiolaeth a gafodd ei chyflwyno
- bod y gweithiwr yn teimlo bod y sancsiynau'n amhriodol
- bod yr ymchwiliad neu'r weithdrefn ddisgyblu mewn rhyw ffordd yn annheg neu'n rhagfarnllyd
- bod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg na chafodd ei hystyried yn y gwrandawriad gwreiddiol.

Dydy'r rhestr yma ddim yn hollgynhwysfawr.

104. Yn ddelfrydol, bydd y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo yn gwrandao ar yr apêl cyn pen 25 diwrnod ar ôl yr hysbysiad apêl. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion sy'n cael eu nodi yn y llythyr apêl, felly efallai fydd y broses apêl ddim bob amser ar ffurf gwrandawriad cyflawn. Serch hynny, o dan rai amgylchiadau, e.e. pan fydd tystiolaeth newydd yn dod i'r amlwg neu pan oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn ddiffygiol neu'n rhagfarnllyd, efallai fydd yn briodol ail-wrandao ar ran o'r achos, os nad yr achos gyfan. Mae'r weithdrefn ar gyfer y ddwy broses yn Atodiad 8.

105. Bydd dyddiad sydd wedi'i gytuno gan bawb yn cael ei osod ar gyfer y gwrandawriad apêl a bydd llythyr yn cadarnhau'r dyddiad yn cael ei anfon gan glerc y llywodraethwyr at y gweithiwr, yn rhoi o leiaf 15 diwrnod o rybudd gan ystyried yr amserlenni sy'n cael eu hawgrymu yn Atodiad 4 a 5. Bydd yr hysbysiad yn cynnwys y canlynol:

- Dyddiad ac amser y gwrandawriad
- Diben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl

- Yr hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni
- Aelodau'r pwyllgor apêl diswyddo a disgyblu staff
- Manylion am bobl eraill fydd yn bresennol a beth yw eu swyddogaeth
- Manylion llawn yr honiad, amlinelliad o'r dystiolaeth sydd i'w chyflwyno ac enwau unrhyw dystion sydd i'w galw

Mae modd i'r gweithiwr gyflwyno tystiolaeth ychwanegol yn unol â'r amserlenni sy'n cael eu hawgrymu yn Atodiad 4 a 5.

106. Mae modd i'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff, ar ôl ystyried yr holl ffeithiau sydd wedi'u cyflwyno iddo, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth newydd, ddod i un o dri chasgliad:
- cynnal penderfyniad y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
 - gosod cosb llai llym
 - dod i'r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau disgyblu yn erbyn y gweithiwr
107. Does dim hawl gan y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff osod cosb fwy difrifol na'r hyn a gafodd ei osod gan y pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r pennaeth, (mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion camymddwyn difrifol).
108. Bydd penderfyniad y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod.
109. Bydd y gweithiwr yn derbyn copi o nodiadau'r gwrandawriad apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff.
110. Yn sgil yr apêl, os bydd camau disgyblu yn cael eu tynnu'n ôl, bydd yr holl fanylion ynglŷn â hynny yn cael eu dileu o ffeil bersonol yr aelod o staff a bydd yr aelod o staff yn cael ei hysbysu yn unol â hynny. Bydd y gweithiwr yn cael copi o gofnodion y gwrandawriad apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff.

Atal o'r gwaith dros dro

111. Fel arfer, bydd atal o'r gwaith dros dro wrth aros trefniadau disgyblu yn cael ei ystyried pan fydd honiadau'n ymwneud â chamymddwyn difrifol yn unig a ble:
- ymddengys ei bod yn angenrheidiol gwahardd y gweithiwr o'r ysgol, er mwyn diogelu disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo neu er mwyn cadw trefn yn yr ysgol
 - byddai presenoldeb parhaus y gweithiwr yn y gwaith yn rhwystr i ymchwilio'n briodol i'r honiadau sydd wedi'u gwneud yn erbyn y gweithiwr hwnnw.
112. Bydd y penderfyniad i atal dros dro yn cael ei drafod gyda'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr (neu'r is-gadeirydd os dydy'r cadeirydd ddim ar gael) mewn ymgynghoriad â'r prif swyddog addysg sy'n cynrychioli'r ALI cynhaliol a, lle bo

hynny'n berthnasol, yr awdurdod esgobaethol, cyn penderfynu i atal neu adleoli'r gweithiwr.

113. Cyn gwneud y penderfyniad i atal gweithiwr dros dro, dylai'r pennaeth a / neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried a oes opsiynau realistig a rhesymol eraill ar gael, megis ymgymryd â gwaith sydd ddim yn cynnwys cyswllt â disgyblion, neu weithio gartref (cyfeiriwch at Atodiad 9).
114. Mae atal dros dro yn gam difrifol a fydd hynny ddim yn cael ei ddefnyddio fel cosb. Os yn bosibl dylai dewisiadau amgen i atal dros dro gael eu hystyried ond rhaid ystyried diogelu disgyblion, amddiffyn y gweithiwr rhag honiadau pellach, ac ati. Er mwyn sicrhau bod y penderfyniad i atal dros dro yn cael ei ystyried yn drwyadl, dylai'r rhestr wirio atal dros dro yn Atodiad 9 gael ei chwblhau.
115. Bydd atal dros dro ar gyflog llawn yn amodol ar baragraffau 126-127. Bydd disgwyl i'r gweithiwr fod ar gael ar gyfer unrhyw gyfarfodydd sy'n cael eu trefnu yn ystod y tymor. Bydd effaith barhaus yr atal dros dro yn cael ei adolygu a bydd deilliannau'r adolygiad yn cael eu hadrodd i'r gweithiwr ac i'r corff llywodraethu. 25 diwrnod fydd y cyfnod adolygu fel arfer.
116. Mae modd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wneud y penderfyniad i atal gweithiwr dros dro ond dim ond y corff llywodraethu all ddod ag ataliad i ben. Serch hynny, mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r dasg o ddod ag ataliad i ben i gadeirydd y llywodraethwyr / cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Cyfweliad atal o'r gwaith dros dro

117. Pan fydd ataliad yn cael ei ystyried, bydd cyfweliad yn cael ei drefnu rhwng y pennaeth / cadeirydd y llywodraethwyr a'r gweithiwr. Mae modd i'r cyfarfod yma gael ei gynnal oddi ar y safle os bydd angen neu dros y ffôn os bydd amgylchiadau eithriadol yn atal cyfweliad wyneb yn wyneb.
118. Pan fo'r gweithiwr yn gynrychiolydd undeb llafur dylid trafod yr achos gydag uwch gynrychiolydd undeb llafur cyn i'r cyfweliad gael ei drefnu, gyda chaniatâd y gweithiwr.
119. Bydd y gweithiwr yn cael ei gynghori i ofyn am gyngor ei gynrychiolydd undeb llafur ar y cyfle cyntaf.
120. Bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu ar ddechrau'r cyfweliad bod honiad wedi'i wneud ac y gallai gael ei atal o'r gwaith dros dro.
121. Bydd y gweithiwr yn cael cymaint o wybodaeth â phosibl ynghylch yr honiad (gan ystyried unrhyw gyngor gan awdurdodau statudol), gan gynnwys y rhesymau dros unrhyw ataliad dros dro arfaethedig.
122. Bydd y gweithiwr yn cael cyfle i ymateb.
123. Os yw'r pennaeth / cadeirydd y llywodraethwyr, ar ddiwedd y cyfweliad, o'r farn bod angen atal dros dro, bydd y gweithiwr yn cael gwybod:
 - os yw wedi'i atal rhag ei ddyletswyddau ai peidio

- os nac ydy, ydy ei ddyletswyddau wedi'u cyfyngu, ac ati.

124. Rhaid anfon cadarnhad ysgrifenedig o ataliad, sy'n manylu ar y rhesymau, at y gweithiwr cyn gynted â phosibl yn dilyn y cyfarfod a dim hwyrach na 5 diwrnod ar ôl y cyfarfod. Dylai'r gweithiwr gael cynnig cymorth priodol yn ystod y cyfnod atal dros dro megis mynediad at iechyd galwedigaethol a gwasanaethau cwnsela. Bydd y gweithiwr yn cael cynnig enw unigolyn sydd ddim yn ymwneud â'r ymchwiliad y mae modd iddo drafod materion cyflogaeth ac unrhyw anghenion cymorth ag ef.
125. Rhaid i'r pennaeth / cadeirydd y llywodraethwyr roi rhybudd ysgrifenedig o'r ataliad i'r cadeirydd neu'r llywodraethwyr, yr awdurdod lleol a, lle bo hynny'n berthnasol, i'r awdurdod esgobaethol.

Absenoldeb oherwydd Salwch

126. Yn ystod cyfnod o atal o'r gwaith gyda thâl, mae disgwyl i weithiwr fod yn bresennol yn unrhyw gyfarfodydd sy'n cael eu trefnu yn ystod y tymor. Gall methu â bod yn bresennol arwain at atal tâl a / neu gamau disgyblu. Petai gweithiwr yn cyflwyno nodyn ffitrwydd sy'n nodi bod dim modd iddo fod yn bresennol yn y gwaith/cyfarfodydd yn ystod y cyfnod o atal dros dro, bydd ganddo ddim hawl i dâl llawn bellach, ond bydd ganddo hawl i dâl salwch o dan amodau ei wasanaeth ac yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r ysgol.
127. Os yw'r gweithiwr yn absennol oherwydd salwch, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fel arfer yn aildrefnu'r gwrandawriad unwaith. Serch hynny, os yw'r gweithiwr yn parhau i fethu â bod yn bresennol yn y gwrandawriad, dylid ceisio cyngor gan yr uned iechyd galwedigaethol ynghylch gallu'r gweithiwr i fod yn bresennol mewn cyfarfod. Pan all y gweithiwr fod yn absennol am gyfnod amhenodol, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu cynnal y gwrandawriad ar yr amod ei fod wedi hysbysu'r gweithiwr a'i gynrychiolydd ac wedi cynnig cyfle i'r gweithiwr anfon cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i gyflwyno ei achos. Bydd y cynrychiolydd yn cael yr un cyfle â'r gweithiwr i gyflwyno tystiolaeth, galw tystion a chrynhoi achos y gweithiwr. Pe bai'r gweithiwr yn gwrthod y cyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig neu ddefnyddio cynrychiolydd i gyflwyno ei achos a byddai ei gyflwr iechyd ei hun yn achosi oedi estynedig yn yr achos, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo barhau i fynd ymlaen ar y sail fod y gweithiwr wedi cael cyfle rhesymol i gyflwyno ei achos a bod yn rhaid trefnu'r gwrandawriad i ddod â'r achos i ben.

Cyflwyno Gwybodaeth

128. Bydd y corff llywodraethu yn cydymffurfio â'i ddyletswydd gyfreithiol i roi gwybod am achosion o dan y Ddeddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 a Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009.
129. Bydd gweithwyr yn cael gwybod am y ddyletswydd yma mewn achosion a allai arwain at ddiswyddo.
130. Os bydd aelod o staff yn ymddiswyddo pan fydd gweithdrefnau disgyblu yn yr arfaeth neu heb eu cwblhau, a bod posibilrwydd i'r honiadau:-

- fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol; a/neu
- cael eu diffinio'n achos a ddylai gael ei adrodd; ac/neu
- arwain at derfynu cyflogaeth yr unigolyn;

bydd y weithdrefn ddisgyblu yn parhau nes ei bod wedi'i chwblhau. Bydd rhaid i'r pwyllgor disgyblu benderfynu a fyddai'r dystiolaeth sydd ar gael wedi arwain at ddiswyddo'r gweithiwr. Lle mae hyn yn wir, bydd papurau'r ymchwiliad yn cael eu hanfon at Gyngor y Gweithlu Addysg **a / neu'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.**

Adolygu

131. Mae'n cael ei argymhell, yn dilyn adolygiad o weithdrefn ddisgyblu, y dylai'r pennaeth / pwyllgor corff llywodraethu roi adborth i adran Adnoddau Dynol yr ALI a allai olygu bod angen newid y weithdrefn enghreifftiol yma. Bydd y pennaeth yn cyflwyno adroddiad ysgrifenedig i'r corff llywodraethu a'r ALI ar weithrediad gweithdrefn ddisgyblu staff yr ysgol yn flynyddol. Bydd yr adroddiad ddim yn enwi unrhyw unigolyn. Bydd yr adroddiad yn cynnwys asesiad o effaith y weithdrefn yma ar weithwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Crynodeb

132. Wrth fabwysiadu'r weithdrefn yma, mae'r corff llywodraethu wedi rhoi sylw dyledus i gyngor ac arweiniad gan yr ALI a'r gweithdrefnau disgyblu a diswyddo ar gyfer staff ysgolion. Gweler cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2020 (2020). Mae ymgynghori hefyd wedi digwydd gyda chynrychiolwyr undebau llafur.

Mae modd dod o hyd i ganllawiau manwl pellach ar gamau'r polisi yma yn y gweithdrefnau disgyblu a diswyddo *diwygiedig ar gyfer staff ysgolion*. Gweler cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2020

Llofnodwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu:

.....

Dyddiad cymeradwyo:

Dyddiad anfon at yr ALI

Enghreifftiau o gamymddwyn llai difrifol

Enghreifftiau'n unig yw'r rhestr isod i nodi sut mae ymddygiad yn gallu cael ei ystyried. Dydy'r rhestr yma ddim yn gynhwysfawr ac mae'n cael ei chynnwys fel enghraifft yn unig. Rhaid barnu lefel pob achos o gamymddwyn a sut y mae'n rhaid ei drin ar sail ffeithiau pob achos.

Camymddwyn llai difrifol

Enghreifftiau o dorri rheolau disgyblaeth na fyddant yn arwain at ddiswyddo am drosedd gyntaf fel arfer, ond a allai arwain at ddiswyddo os byddan nhw'n digwydd eto.

- Ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol, fel sydd wedi'i nodi yn llawlyfr staff yr ysgol, y côd ymddygiad, y prospectws, y wefan, telerau amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati.
- Cadw amser gwael parhaus a / neu absenoldeb anawdurdodedig (e.e. absenoldeb o'r gweithle yn ystod sesiynau ysgol heb ganiatâd neu sydd ddim yn unol â pholisi'r ysgol).
- Gwrthod ufuddhau i gyfarwyddyd rhesymol.
- Achos difrod i eiddo / offer trwy esgeulustod / heb roi sylw dyledus i eiddo'r ysgol.
- Ddim yn rhoi sylw dyledus ac felly'n achosi anaf arwynebol anfwriadol i weithiwr / disgybl
- Defnyddio iaith anwedus.
- Mân ladrad, er enghraifft, gwneud galwadau ffôn preifat anawdurdodedig neu anfon post personol ar draul yr ysgol.
- Torri polisiau urddas yn y gwaith.
- Defnydd anawdurdodedig o ffôn symudol / negeseuon testun / safleoedd rhwydweithio cymdeithasol yn ystod oriau gwersi a / neu defnydd sy'n anghydnaws â pholisi defnydd derbyniol yr ysgol.
- Camdefnyddio cyfleusterau'r ysgol fel y rhyngwyd ac e-bost.
- Ffugio cofnodion gwaith yn fwriadol.
- Peidio â chydymffurfio ag egwyddorion Diogelu Data.
- Ysmygu ar dir yr ysgol.

Enghreifftiau o gamymddwyn difrifol

Mae camymddwyn difrifol yn cael ei ddiffinio fel gweithred, neu gyfres o weithredoedd, sy'n mynd yn groes i'r contract gwaith i'r fath raddau nes cyfiawnhau i'r Corff Llywodraethu beidio â goddef presenoldeb y gweithiwr yn y gwaith bellach. Mae modd i'r gweithredoedd yma gyfiawnhau diswyddo'r aelod o staff yn ddiannod heb rybudd neu dâl yn lle rhybudd oni bai bod amgylchiadau lliniarol. Enghreifftiau'n unig yw'r rhestr isod i nodi sut mae ymddygiad yn gallu cael ei ystyried. Dydy'r rhestr yma ddim yn gynhwysfawr ac mae'n cael ei chynnwys fel enghraifft yn unig. Rhaid barnu lefel pob achos o gamymddwyn a sut y mae'n rhaid ei drin ar sail ffeithiau pob achos.

Efallai bydd camymddwyn difrifol yn cynnwys:

- Ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol, fel sydd wedi'i nodi yn llawlyfr staff yr ysgol, y côd ymddygiad, y prospectws, y wefan, telerau amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati
- Gweithredoedd twyllodrus neu ddwyn eiddo sy'n eiddo i'r ALL, yr ysgol, cyd-weithwyr neu ddisgyblion
- Difrod bwriadol a difrifol i eiddo sy'n perthyn i'r ALL, yr ysgol, cyd-weithwyr neu ddisgyblion
- Ymddygiad treisgar gan gynnwys ymosodiad corfforol tuag at ddisgybl neu oedolyn
- Bwlio oedolion yn barhaus
- Aflonyddu neu wahaniaethu anghyfreithlon ar unrhyw sail
- Cam-drin disgyblion yn gorfforol, yn rhywiol neu'n emosiynol
- Camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- Trais corfforol tuag at oedolyn
- Esgeulustod difrifol
- Achos colled, difrod neu anaf trwy esgeulustod difrifol
- Analluogrwydd difrifol yn y gwaith wedi'i achosi gan alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill
- Anufudd-dod difrifol
- Cael gafael ar ddeunydd tramgwyddus neu anwedus yn fwriadol trwy safleoedd ar y rhyngwydd, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu negeseuon
- Lladrad neu dwyll allan o'r gweithle sy'n arwain at dorri ymddiriedaeth a hyder
- Ymddwyn yn anonest, er enghraifft, ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu cynnwys papurau arholiad ymlaen llaw neu newid canlyniadau arholiadau
- Torri rheolau a safonau iechyd a diogelwch yr Awdurdod Lleol neu'r ysgol yn ddifrifol
- Camymddwyn troseddol y tu allan i'r gweithle sy'n adlewyrchu'n wael ar yr ysgol neu addasrwydd y gweithiwr i barhau i gael ei gyflogi yn yr ysgol
- Darparu gwybodaeth anwir yn fwriadol am unrhyw fater yn ymwneud â'r gwaith
- Datgelu gwybodaeth bersonol gyfrinachol
- Torri rheolau a safonau iechyd a diogelwch yn ddifrifol
- Torri polisïau urddas yn y gwaith yn ddifrifol
- Torri polisïau a gweithdrefnau diogelu plant
- Ymarfer llygredig neu amhriodol er budd preifat
- Troseddau perthnasol

- Ymgymryd â chyflogaeth arall yn ystod oriau gwaith heb ganiatâd

Atodiad 3

POLISI DISGYBLU

FFURFLEN PENDERFYNU LLWYBR CARLAM: COFNOD O GYFARFOD

FFURFLEN PENDERFYNU LLWYBR CARLAM: COFNOD O GYFARFOD	
Dyddiad y cyfarfod:	
Amser a lleoliad y cyfarfod:	
Enw'r gweithiwr / gweithwyr sy'n destun penderfyniad llwybr carlam	
Enw a theitl swydd yr holl bartïon sy'n mynychu'r cyfarfod:	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4.
Honiad(au):	

RHAN A. CANIATÂD I DDILYN GWEITHDREFN LLWYBR CARLAM

Rydw i'n cydsynio i faterion gael eu trin gan ddefnyddio gweithdrefn llwybr carlam.

Llofnod: 1. 2.

3. 4.

Dydw i ddim yn cydsynio i faterion gael eu trin gan ddefnyddio gweithdrefn llwybr carlam.

RHESYMAU DROS WRTHOD:

Llofnod:

NODIADAU O'R CYFARFOD:

(Defnyddiwch ddalen ychwanegol os bydd angen.)

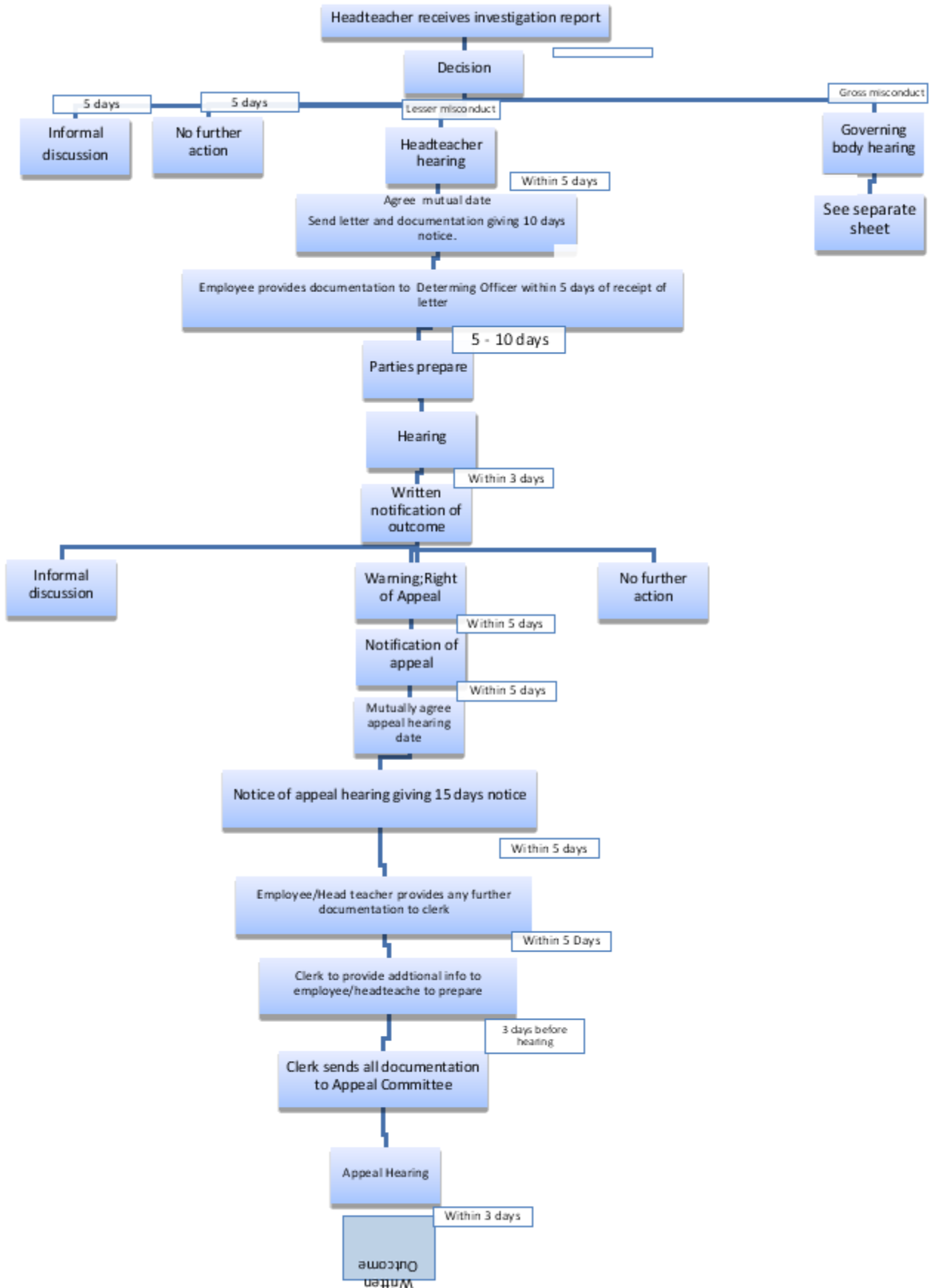
DEILLIANT:

LLOFNOD:

(SWYDDOG DISGYBLU)

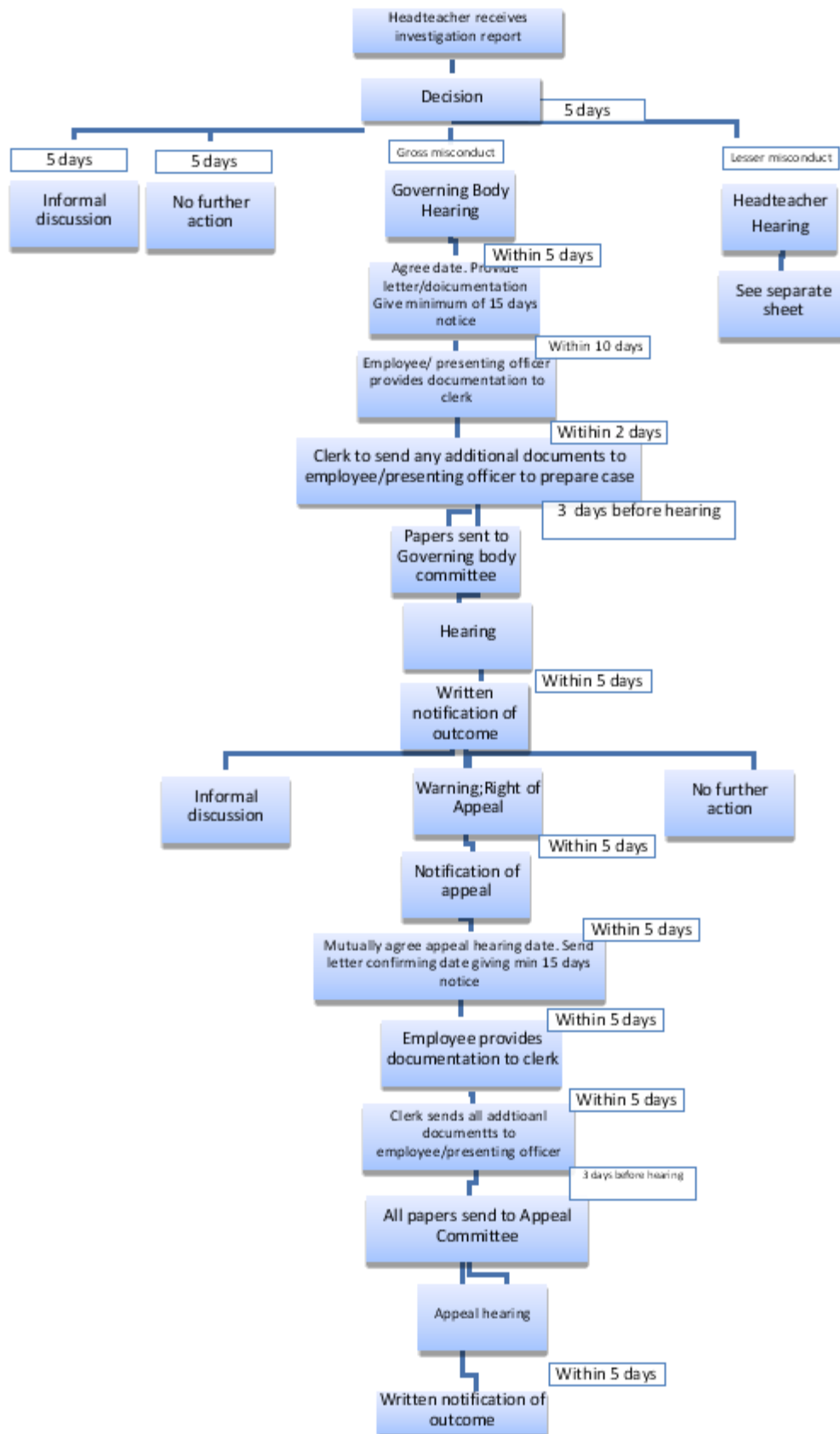
Siart llif amserlenni polisi disgyblu camymddwyn llai difrifol

(Mae'r amserlenni yma i roi arweiniad yn unig a rhaid eu darllen ar y cyd â'r weithdrefn ddisgyblu staff. Mae modd eu byrhau neu eu hymestyn trwy gytundeb ar y cyd gan bob parti).



Siart llif amserlenni gwrandawriad y corff llywodraethu

Mae'r amserlenni yma i roi arweiniad yn unig a rhaid eu darllen ar y cyd â'r weithdrefn ddisgyblu staff. Mae modd eu byrhau neu eu hymestyn trwy gytundeb ar y cyd gan bob parti.



FFORMAT TEMPLED AR GYFER GWRANDAWIAD DISGYBLU - CAMYMDDWYN LLAI DIFRIFOL

Fformat enghreifftiol ar gyfer cynnal cyfarfod disgyblu ar gyfer achosion camymddwyn llai difrifol. Mae'r rhain yn cael eu cynnal gan y swyddog penderfynu a fydd fel arfer yn bennaeth neu'n gadeirydd y llywodraethwyr (ar gyfer achosion yn erbyn y pennaeth). I'w ddiwygio fel y bo'n briodol yn dilyn cyngor gan AD.

CYFLWYNIAD

Cyflwynwch bawb sy'n bresennol yn y cyfweiliad.

Cadarnhewch bod pawb wedi derbyn y dogfennau perthnasol.

Gwiriwch eu bod wedi derbyn copi o'r weithdrefn ddisgyblu a'u bod yn deall ei chynnwys (efallai bydd angen torri'r cyfarfod i ganiatáu amser i hyn ddigwydd.)

CYNRYCHIOLAETH

Os yw'r gweithiwr wedi dod â chynrychiolydd (naill ai gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr) gydag ef, gofynnwch am y cofnod a yw'n hapus i gael ei gynrychioli gan yr unigolyn yma.

Mae modd i'r cynrychiolydd gyflwyno achos y gweithiwr a rhoi crynodeb, ond ddylai ddim ateb cwestiynau sy'n cael eu cyfeirio at yr aelod o staff er bod trafodaeth rhyngddyn nhw yn dderbyniol - mae angen dull rhesymegol i roi cyfle i'r aelod staff gael gwrandawriad teg.

Os yw ar ei ben ei hun, gofynnwch iddo gadarnhau ei fod wedi dewis peidio â chael ei gynrychioli.

GWEITHDREFN I'W DILYN YN YSTOD Y CYFARFOD

1. Nodwch y canlynol:

“Bydd y cyfweiliad yma'n cael ei gynnal yn unol â gweithdrefn ddisgyblu staff ysgolion i sefydlu'r gosb, os oes un, sydd i'w roi o ganlyniad i bryderon am eich ymddygiad fel sydd eisoes wedi'u nodi mewn gohebiaeth gyda chi.

[Darllenwch fanylion y rhesymau dros anfon y llythyr disgyblu fel sy'n cael ei amlinellu yn y llythyr].

Bydd y gosb, os oes un, yn cael ei phenderfynu pan fydd eich datganiad wedi cael ei ystyried yn ofalus a bod yr holl ffactorau perthnasol wedi cael eu hystyried. Dylai'r datganiad gynnwys unrhyw amgylchiadau arbennig neu liniarol yr hoffech chi roi gwybod i mi amdany'n nhw. Mae'r rhain yn cynnwys unrhyw faterion personol neu y tu allan i'r gwaith sy'n effeithio'r mater yma ac a ddylai gael eu hystyried.”

2. Esboniwch strwythur y cyfarfod fel a ganlyn:

- bydd y swyddog ymchwilio yn amlinellu'r honiad a chanfyddiadau'r ymchwiliad. Ar gyfer achosion llai cymhleth, bydd y swyddog penderfynu yn amlinellu'r honiadau
- yna bydd cyfle i'r gweithiwr ymateb a chyflwyno unrhyw wybodaeth berthnasol sy'n cefnogi ei achos neu'n rhoi gwybod os oes unrhyw amgylchiadau arbennig i'w hystyried
- bydd cyfle i bob parti ofyn cwestiynau er mwyn deall materion yn well

- os oes angen, bydd cyfle i bartïon grynhoi eu hachosion
- yna bydd y cyfarfod yn torri i ystyried y ffeithiau a gwneud penderfyniad.

3. Dylai'r materion yma gael eu hystyried:

- gofalu bod yr aelod o staff yn deall yr hyn sydd wedi cael ei ddweud
- gwirio os oes gydag ef unrhyw gwestiynau am y cyfarfod/y broses ddisgyblu
- esbonio bydd nodiadau'n cael eu cymryd drwy gydol y cyfarfod ac efallai bydd gofyn iddo egluro pethau o bryd i'w gilydd
- esbonio bod unrhyw un sy'n bresennol yn rhydd i ofyn cwestiynau ar unrhyw adeg
- bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal mewn dull ffurfiol a chwrtais a bydd y gweithiwr yn cael ei annog i siarad yn agored fel bod yr holl ffeithiau'n gallu cael eu hystyried
- bydd gan y naill barti neu'r llall yr hawl ofyn am doriad ar unrhyw adeg o'r gwrandawriad.

4. Yna dylai'r swyddog penderfynu ofyn i'r swyddog ymchwilio amlinellu'r achos a / neu gyflwyno canfyddiadau'r ymchwiliad. Esboniwch y bydd disgwyl i'r aelod staff ymateb i hyn ar ôl ei gyflwyno.

5. Bydd y swyddog ymchwilio / swyddog penderfynu yn darllen crynodeb o'r canfyddiadau.

6. Bydd y gweithiwr yna'n cael ei wahodd i ymateb.

7. Mae hawl i bob parti ofyn cwestiynau yn ystod y cyfarfod.

8. Bydd y swyddog penderfynu, ar ddiwedd y trafodaethau, yn crynhoi ac yn gofalu nad oes gan unrhyw barti unrhyw beth pellach i'w ychwanegu.

9. Bydd y cyfarfod yn torri i ystyried y ffeithiau ac i ystyried os yw'r honiad yn cael ei chadarnhau ac, os felly, pa lefel o gosb sy'n briodol (cyfeiriwch at bolisi disgyblaeth ysgolion 48 - 60). Bydd y swyddog penderfynu yn gyfrifol am y penderfyniad. Rhaid i'r ymgynghorydd AD beidio â bod yn rhan o'r broses benderfynu ond gall gynnig cyngor i'r swyddog penderfynu. Rhaid i'r swyddog ymchwilio beidio â bod yn rhan o'r broses benderfynu.

10. Os yn bosibl, ffoniwch y gweithiwr yn ôl i gyfleu'r penderfyniad. Os does dim modd dod i benderfyniad o fewn amserlenni resymol ar y diwrnod, naill ai:

- Cytuno i ail-alw'r cyfarfod ar ddyddiad sy'n gyfleus i bawb yn y dyfodol neu
- **Cytuno** bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig.

11. Os deuir i benderfyniad ar y diwrnod, bydd y gweithiwr yn cael gwybod am ei hawl i apelio a bydd y deiliant yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig.

12. Rhaid cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig cyn pen 3 diwrnod.

PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF - Gweithdrefn ar gyfer gwrandawriad disgyblu am gamymddwyn difrifol / diswyddiad posibl

EGWYDDORION CYFFREDINOL:-

Bydd cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gofalu: -

- bod pob parti yn cadw at fframwaith amser synhwyrol
- bod gan bob parti gyfle i nodi eu hachos, gofyn cwestiynau, cyflwyno tystiolaeth a galw tystion
- bod digon o amser yn cael ei roi i gwestiynu a thrafod, gan ddefnyddio toriad os oes angen, i sicrhau, i'r graddau y mae'n ymarferol, bod yr holl ffeithiau'n cael eu sefydlu
- bod pawb sy'n bresennol yn y gwrandawriad yn cael eu trin â pharch
- bod y prif bwyntiau'n cael eu crynhoi i sicrhau bod dim byd wedi cael ei golli
- bod y penderfyniad yn seiliedig ar asesiad o'r holl faterion sydd wedi cael eu codi ac mae modd gweld y weithred yn weithred gan "gyflogwr rhesymol"
- bod materion ffeithiol y dibynnwyd arnyn nhw yn cael eu cofnodi'n glir er mwyn gofalu eu bod ar gael ar gyfer gwrandawriad apêl.

RÔL Y PERSON(AU) (YMGYNGHORYDD AD) SY'N RHOI CYNGOR I'R PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF

Bydd y person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn rhoi'r cyngor yma yn breifat (i'w gytuno ar ddechrau'r gwrandawriad) neu o flaen yr holl bartïon a dylai hyn gael ei gofnodi'n llawn yn ysgrifenedig gan glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Rôl y person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddylai fod:

- rhoi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol ond peidio â mynegi barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth
- ceisio, trwy eu cyngor, gofalu bod trafodaethau'r corff llywodraethu yn gadarn er mwyn osgoi i'r achos ddod i ben mewn triwlynys cyflogaeth.

RÔL Y CYNRYCHIOLYDD (cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr)

Mae modd i'r cynrychiolydd gyflwyno achos y gweithiwr a rhoi crynodeb ond ddylai ddim ateb cwestiynau sy'n cael eu cyfeirio at y gweithiwr er bod trafodaeth rhyngddyn nhw'n dderbyniol - mae angen dull rhesymol i roi cyfle i'r gweithiwr gael gwrandawriad teg.

GWEITHDREFN Y GWRANDAWRIAD DISGYBLU

- Bydd cadeirydd y pwyllgor yn cyflwyno'r rhai sy'n bresennol:
 - aelodau'r panel
 - y swyddog cyflwyno
 - y gweithiwr, a'i gynrychiolydd, os yw'n bresennol

- Cymorth AD
- Clerc y corff llywodraethu i gymryd nodiadau
- Pan fydd tystion yn cael eu galw, gan gynnwys yr ymchwilydd, maen nhw'n bresennol am gyfnod yr holi'n unig.
- Bydd cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn nodi'r honiadau o gamymddwyn. Efallai bydd y canlynol yn cael ei adrodd:

Bydd y cyfweiliad yma'n cael ei gynnal yn unol â gweithdrefn ddisgyblu staff ysgolion i sefydlu'r gosb, os oes un, i'w gosod o ganlyniad i'r pryderon sydd wedi cael eu mynegi am eich ymddygiad (fel sydd wedi cael eu hamlinellu yn y llythyr disgyblu).

Bydd y gosb y gellir ei gosod, os bydd un, yn cael ei phenderfynu pan fydd yr holl wybodaeth gan yr holl bartïon a ffactorau perthnasol eraill wedi'u hystyried. Dylai hyn gynnwys unrhyw amgylchiadau arbennig neu liniarol hoffech chi roi gwybod i ni amdanyn nhw, gan gynnwys unrhyw faterion personol neu allanol sy'n effeithio ar y mater yma mae'n rhaid eu hystyried yn eich barn chi.

Fel rydych chi wedi cael eich cynghori eisoes, gall y mater yma arwain at eich diswyddo (naill ai o ganlyniad i gamymddwyn difrifol neu yn dilyn rhybudd ysgrifenedig terfynol). Serch hynny, ni wneir unrhyw benderfyniad nes eich bod chi wedi cael cyfle i gyflwyno'ch achos a bod yr holl dystiolaeth wedi'i hystyried yn ofalus.

- Bydd y swyddog cyflwyno yn rhoi ei achos ym mhresenoldeb y gweithiwr a galw unrhyw dystion yr hoffai.
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a'i dystion.
- Mae modd i'r pwyllgor ofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a'i dystion.
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle arall i holi ei dystion.
- Pan fu honiad o gam-drin plant a bod y gweithiwr dan sylw yn cael ei gyhuddo o gamymddwyn difrifol, bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cael gwahoddiad i fynychu'r gwrandawriad disgyblu fel tyst ar gyfer ochr y cyflogwr.
- Bydd y ddau barti a phanel y corff llywodraethu yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r ymchwilydd annibynnol er mwyn egluro materion sydd wedi codi yn yr adroddiad.
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn ymateb i'r mater(ion) sydd wedi cael eu codi, ym mhresenoldeb y swyddog cyflwyno a bydd cyfle iddo alw tystion.
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r gweithiwr a'i dystion.
- Mae modd i'r pwyllgor ofyn cwestiynau i'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion.
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i holi ei dystion unwaith eto.
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.
- Mae'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor i wneud hynny o flaen yr holl bartion, oni bai ei fod wedi cael ei gytuno y dylai hyn gael ei wneud yn breifat.
- Bydd y swyddog cyflwyno a'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd), a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn gadael yr ystafell.
- Bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn trafod yn breifat i benderfynu a yw camymddwyn wedi digwydd. Bydd y clerwr yn cymryd cofnod o'r drafodaeth.
- Os bydd angen, mae modd i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff alw'r swyddog cyflwyno, y gweithiwr a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn ôl i egluro pwyntiau lle mae ansicrwydd ynglŷn â thystiolaeth sydd wedi cael ei chyflwyno eisoes. Os oes angen galw parti yn ôl, rhaid i bob parti ddychwelyd, er gwaethaf y ffaith nad oes ond un parti yn ymwneud â'r pwynt sy'n rhoi lle i amheuaeth.
- Mae modd cael toriad yn y gwrandawriad yn ystod y cam trafod hefyd er mwyn caniatáu ymchwiliad pellach os yw'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn teimlo bod pwyntiau y mae angen eu hegluro.
- Bydd y swyddog cyflwyno, y gweithiwr a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn cael eu galw yn ôl a'u cynghori ar lafar ynghylch penderfyniad y panel ynghylch a yw camymddwyn wedi digwydd. Oni bai bod angen trafodaeth bellach, bydd y pwyllgor hefyd yn rhoi gwybod pa gosb fydd yn cael ei gweithredu.
- Os bydd angen trafodaeth bellach cyn cadarnhau'r gosb, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedyn yn rhoi cyfle i'r gweithiwr gyflwyno unrhyw fesurau lliniaru.
- Yna bydd y gwrandawriad yn cael ei dorri eto er mwyn i'r pwyllgor ystyried unrhyw fesurau lliniaru i'w rhoi a phenderfynu pa gosb (os o gwbl) i'w chymhwyso.
- Bydd y swyddog cyflwyno, y gweithiwr a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn cael eu galw yn ôl a lle bynnag y bo hynny'n bosibl, bydd penderfyniad y Pwyllgor yn cael ei gyfleu ar lafar. Bydd hyn yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig, gan roi'r rhesymau am y penderfyniad o fewn 5 diwrnod gwaith o'r gwrandawriad a bydd y gweithiwr yn cael gwybod am ei hawl i apelio. Bydd nodiadau'r cyfarfod naill ai'n cael eu hanfon gyda'r llythyr yma neu cyn gynted â phosibl wedi hynny.

GWEITHDREFN PWYLLGOR APÊL DISGYBLU A DISWYDDO STAFF AR GYFER GWRANDAWIAD APÊL DISGYBLU

MAE MODD I'R BROSES APÊL YMA GYMRYD FFURF ADOLYGIAD NEU WRANDAWIAD LLAWN. BYDD HYN YN DIBYNNU AR Y RHESYMAU SY'N CAEL EU NODI YN Y LLYTHYR APÊL. BYDD HI'N BRIODOL I GYNNAL GWRANDAWIAD LLAWN OS BYDD TYSTIOLAETH NEWYDD YN DOD I'R AMLWG NEU OS OEDD PROSES Y GWRANDAWIAD CYNTAF YN WALLUS NEU'N RAGFARNLLYD.

EGWYDDORION CYFFREDINOL:-

Bydd cadeirydd y pwyllgor disgyblu ac apêl staff yn gofalu: -

- bod yr honiadau o gamymddwyn wedi'u hamlinellu'n glir
- bod pob parti yn cadw at fframwaith amser synhwyrol
- bod gan bob parti gyfle i nodi eu hachos, gofyn cwestiynau, cyflwyno tystiolaeth a galw tystion
- bod digon o amser yn cael ei roi i gwestiynu a thrafod, gan ddefnyddio toriad os oes angen, i sicrhau, i'r graddau y mae'n ymarferol, bod yr holl ffeithiau'n cael eu sefydlu
- bod pawb sy'n bresennol yn y gwrandawriad yn cael eu trin â pharch
- bod y prif bwyntiau'n cael eu crynhoi i sicrhau bod dim byd wedi cael ei golli
- bod y penderfyniad yn seiliedig ar asesiad o'r holl faterion sydd wedi cael eu codi ac mae modd gweld y weithred yn weithred gan "gyflogwr rhesymol"

RÔL Y PERSON(AU) (YMGYNGHORYDD AD) SY'N RHOI CYNGOR I'R PWYLLGOR APÊL DISGYBLU A DISWYDDO STAFF

Bydd y person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff yn rhoi'r cyngor yma yn breifat (i'w gytuno ar ddechrau'r gwrandawriad) neu o flaen yr holl bartïon a dylai hyn gael ei gofnodi'n llawn yn ysgrifenedig gan glerc y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff. Rôl y person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddylai fod:

- rhoi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol ond peidio â mynegi barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth
- ceisio, trwy eu cyngor, gofalu bod trafodaethau'r corff llywodraethu yn gadarn er mwyn osgoi i'r achos ddod i ben mewn tribiwnlys cyflogaeth.

GWEITHDREFN AR GYFER GWRANDAWIAD APÊL DISGYBLAETH

Bydd cadeirydd y pwyllgor yn cyflwyno'r rhai sy'n bresennol:

- aelodau'r panel
- y swyddog cyflwyno - bydd hyn yn dibynnu ar y rheswm dros yr apêl:

- Os bydd gwrandawriad llawn, bydd y swyddog cyflwyno o'r gwrandawriad disgyblu/diswyddo gwreiddiol (e.e. y pennaeth) yn bresennol. Efallai bydd angen i'r swyddog ymchwilio ac unrhyw dystion o'r gwrandawriad gwreiddiol fod yn bresennol.
- Os bydd ail-wrando ar bwynt / pwyntiau apêl penodol, swyddog penderfynu'r gwrandawriad gwreiddiol (e.e. pennaeth (camymddwyn llai) neu gadeirydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (diswyddo / camymddwyn difrifol.)
 - y gweithiwr, a'i gynrychiolydd, os yw'n bresennol
 - Cymorth AD
 - Clerc y corff llywodraethu i gymryd nodiadau
- pan fydd tystion yn cael eu galw, gan gynnwys yr ymchwilydd, maen nhw'n bresennol am gyfnod yr holi'n unig.
- Bydd cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn nodi'r honiadau o gamymddwyn a'r rhesymau dros wneud apêl.

Ail-wrandawriad

- Bydd y swyddog cyflwyno yn rhoi ei achos ym mhresenoldeb y gweithiwr a galw unrhyw dystion yr hoffai
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a'i dystion
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle arall i holi ei dystion
- Mae modd i'r pwyllgor ofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a'i dystion
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn ymateb i'r mater(ion) sydd wedi cael eu codi, ym mhresenoldeb y swyddog cyflwyno a bydd cyfle iddo alw tystion
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r gweithiwr a'i dystion
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i holi ei dystion unwaith eto
- Mae modd i'r pwyllgor ofyn cwestiynau i'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i grynhoi ei achos
- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

Apêl ar bwyntiau penodol sy'n cael eu hamlinellu yn y llythyr apêl

- Bydd y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) yn rhoi ei achos ym mhresenoldeb y swyddog cyflwyno ac yn galw'r tystion hynny y mae'n dymuno
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion
- Bydd y swyddog cyflwyno yn ymateb i'r mater(ion) sydd wedi codi, ym mhresenoldeb y gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) a bydd yn cael cyfle i alw tystion

- Bydd y gweithiwr yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno ac unrhyw dystion
- Mae modd i'r pwyllgor ofyn cwestiynau i'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion.
- Bydd y gweithiwr (a/neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.
- Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

POB GWRANDAWIAD

- Mae'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor i wneud hynny o flaen yr holl bartïon (oni bai ei fod wedi cael ei gytuno'n wahanol).
- Bydd y swyddog cyflwyno a'r gweithiwr (neu ei gynrychiolydd), unrhyw dystion a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn gadael yr ystafell.
- Bydd y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff yn cyfarfod yn breifat, gan alw'r swyddog cyflwyno, y gweithiwr a'r person(au) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor yn ôl i egluro pwyntiau lle mae ansicrwydd ynglŷn â thystiolaeth sydd wedi cael ei chyflwyno eisoes. Os oes angen galw parti yn ôl, rhaid i bob parti ddychwelyd, er gwaethaf y ffaith nad oes ond un parti yn ymwneud â'r pwynt sy'n rhoi lle i amheuaeth. Bydd clerck y pwyllgor yn cymryd nodiadau o'r drafodaeth.
- Bydd y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff yn rhoi gwybod i'r partiön yn bersonol neu'n ysgrifenedig am y penderfyniad fel sy'n cael ei benderfynu. Bydd rhaid anfon cadarnhad ysgrifenedig o fewn pum diwrnod gwaith i'r gwrandawriad.
- Does dim hawl gan y pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff osod cosb fwy difrifol na'r hyn a gafodd ei osod gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ond mae ganddo'r hawl i:-
 - cadarnhau penderfyniad y swyddog penderfynu gwreiddiol neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
 - gosod cosb llai llym
 - dod i'r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau yn erbyn y gweithiwr.
- Bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig, gan amlinellu'r rhesymau dros y penderfyniad cyn pen 5 diwrnod gwaith o ddyddiad y gwrandawriad. Bydd nodiadau'r cyfarfod naill ai'n cael eu hanfon gyda'r llythyr yma neu cyn gynted â phosibl wedi hynny.

Rhestr wirio atal o'r gwaith dros dro

Mae atal dros dro yn gam difrifol a fydd hynny ddim yn cael ei ddefnyddio fel cosb. Os yn bosibl dylai dewisiadau amgen i atal dros dro gael eu hystyried ond rhaid ystyried diogelu disgyblion, amddiffyn y gweithiwr rhag honiadau pellach, ac ati.

Dylai atal dros dro gael ei ystyried os yw un o'r canlynol yn berthnasol yn unig:

- Ymddengys ei bod yn angenrheidiol gwahardd y gweithiwr o'r gwaith er mwyn diogelu plant/oedolion sy'n agored i niwed, aelodau eraill o staff neu eiddo neu er mwyn cadw trefn yn y gweithle; **NEU**
- Byddai presenoldeb parhaus y gweithiwr yn y gwaith yn rhwystr i ymchwilio'n briodol i'r honiadau sydd wedi'u gwneud yn erbyn y gweithiwr hwnnw; **A**
- Does dim opsiwn addas arall ar gael - e.e. cyfyngu ar ddyletswyddau'r aelod o staff.

Gofalwch eich bod chi wedi trafod y mater yma gyda'ch Swyddog Diogelu a'ch Ymgynghorydd AD CYN penderfynu a oes angen atal dros dro.

Rydyn ni'n argymhell eich bod chi'n cwrdd â'r gweithiwr er mwyn ei hysbysu bod honiad wedi cael ei wneud a bod atal o'r gwaith dros dro yn cael ei ystyried.

Rydyn ni'n argymhell y dylid gwneud penderfyniad i atal o'r gwaith dros dro dim ond ar ôl cael toriad i'r cyfarfod yma ac ar ôl cwblhau'r ffurflen yma.

Efallai y bydd angen adolygu'r asesiad ar wahanol adegau:-

- Derbyn yr honiad gwreiddiol
- Yn dilyn trafodaeth strategol
- Yn dilyn cyfarfodydd strategol

Manylion		
Dyddiad:		
Enw'r gweithiwr:		
Teitl y swydd (os oes gan y gweithiwr fwy nag un swydd, cofiwch gynnwys manylion yr holl swyddi a ddelir)		
Gwasanaeth/Ysgol		
Enw'r rheolwr/pennaeth sy'n cwblhau'r asesiad		
Natur y digwyddiad		
A oes honiad o ddigwyddiad critigol a / neu ddigwyddiad(au) difrifol wedi'i wneud?	Oes/Nac oes	Manylion:
A oes gan y gweithiwr y drwydded waith / Fisa angenrheidiol?	Oes/Nac oes	Manylion:
A oes gan y gweithiwr gofrestrriad cyfredol i ymarfer gan y corff cofrestru rheoleiddiol neu broffesiynol gofynnol, sy'n orfodol i'r swydd?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy'r gweithiwr yn y ddalfa?	Ydy/Nac	Manylion:

	ydy	
Os oes honiad difrifol a yw'n cynnwys honiad o gam-drin (e.e. mater diogelu plant)?	Oes/Nac oes	Manylion:
A oes tystiolaeth glir bod y plentyn / oedolyn wedi dioddef niwed?	Oes/Nac oes	Manylion:
A oes modd ystyried yr honiad fel camymddwyn difrifol a / neu esgeulustod difrifol a fyddai (pe bai'n cael ei brofi) yn mynd yn groes i hanfodion y cytundeb cyflogaeth.	Oes/Nac oes	Manylion:
Rhowch ddisgrifiad o'r digwyddiad neu'r amgylchiadau sydd wedi digwydd:		
Gweithdrefnau		
Os yw'n fater diogelu plant, a yw'r achos wedi'i drafod gydag arweinydd diogelu'r ysgolion ac arweinydd diogelu'r ALI?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
A oes atgyfeiriad wedi'i wneud at y gwasanaethau cymdeithasol?	Oes/Nac oes	Manylion:
Oes trafodaeth strategol wedi'i galw?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy'r potensial i atal o'r gwaith dros dro wedi'i drafod gyda chadeirydd y llywodraethwyr (neu'r is-gadeirydd os dydy'r cadeirydd ddim ar gael) mewn ymgynghoriad â chynrychiolydd y prif swyddog addysg a, lle bo hynny'n berthnasol, yr awdurdod esgobaethol?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Risgiau		
A gynhaliwyd ymarfer canfod ffeithiau cychwynnol? Os felly, ydy hyn yn cadarnhau does dim modd profi dydy'r honiad ddim yn wir?	Do/Naddo	Manylion:
O ymholiadau cychwynnol, a oes unrhyw dystiolaeth arall i gefnogi'r honiad e.e. TCC?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy hi'n cael ei hystyried bod disgyblion, gweithwyr eraill a / neu'r gweithiwr dan sylw mewn perygl o gael eu cam-drin / ymosod / bygwth / bwlio neu ddioddef aflonyddu corfforol, geiriol, rhywiol, seicolegol a / neu hiliol?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy presenoldeb y gweithiwr yn debygol o amharu ar yr ymchwiliad disgyblu neu ydy hi'n debygol bydd y gweithiwr yn ceisio ymyrryd â'r ymchwiliad?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
A oes risg bydd y gweithiwr yn ceisio ymyrryd,	Oes/Nac	Manylion:

symud neu ddinistrio tystiolaeth yn ei erbyn?	oes	
A oes risg y bydd y gweithiwr yn ceisio niweidio nwyddau, eiddo neu ddata (copi caled a / neu ddata electronig) sy'n perthyn i'r Ysgol a fyddai'n niweidio busnes yr Ysgol?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy hi'n cael ei hystyried bod y gweithiwr sy'n destun ymchwiliad mewn perygl o gael ei gam-drin / ymosod / bygwth / bwlio neu ddioddef aflonyddu corfforol, geiriol, rhywiol a / neu hiliol gan gydweithwyr?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy presenoldeb parhaus y gweithiwr yn y gwaith yn creu risg iechyd a diogelwch iddo/i hun neu i eraill, e.e. mae o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau heb bresgripsiwn?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
A oes risg sylweddol bydd y gweithiwr yn ailadrodd y camymddwyn honedig?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy'r berthynas rhwng y gweithiwr a'r disgyblion neu'r gweithiwr a'i gydweithwyr wedi torri i lawr?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Dewisiadau amgen yn lle atal o'r gwaith dros dro		
A oes dewis amgen ymarferol yn lle atal dros dro (symud y gweithiwr i faes gwaith arall, cyfyngu ar ddyletswyddau gwaith)?	Oes/Nac oes	Manylion:
Ydy hi'n bosibl i'r gweithiwr weithio (gyda goruchwyliaeth reolaidd) gyda gwahanol ddisgyblion / cleientiaid?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy hi'n bosibl i'r gweithiwr ymgymryd â dyletswyddau gwahanol neu gyfyngedig yn yr un gwaithle?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy hi'n bosibl adleoli'r gweithiwr i weithle arall trwy gytundeb?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Oes modd i'r gweithiwr weithio o gartref?	Oes/Nac oes	Manylion:
Beth fyddai'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r dull yma?		Manylion:
Sut mae modd rheoli / lliniaru'r risg yma?		Manylion:
Os does dim dewis amgen rhowch fanylion.		Manylion:
<p>Rydw i'n cadarnhau bod yr holl ddewisiadau amgen posibl i atal o'r gwaith dros dro wedi'u hystyried</p> <p>Penderfyniad/Rheswm:</p> <p>Llofnod:</p>		

Cyfarfod atal o'r gwaith dros dro		
A roddwyd ystyriaeth i amseriad / rhybudd priodol am y cyfarfod?	Do/Naddo	Manylion:
Ydy'r gweithiwr yn gynrychiolydd undeb llafur achrededig ac, os felly, ydy'r achos wedi cael ei drafod gyda'r Swyddog Llawn Amser perthnasol cyn i'r cyfweiliad gael ei drefnu (os yw'r gweithiwr yn cytuno arno)?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy hi'n bosibl caniatáu amser i'r gweithiwr gael cynrychiolydd gydag ef yn y cyfarfod? Os nac ydy, rhowch gyngor i'r gweithiwr i ofyn am gyngor cyn gynted â phosibl.	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy'r gweithiwr wedi cael ei hysbysu bod honiad wedi'i wneud ac mae modd iddo gael ei atal o'r gwaith dros dro?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy'r gweithiwr wedi cael cymaint o wybodaeth â phosibl ynghylch yr honiad, gan gynnwys y rhesymau dros unrhyw ataliad arfaethedig o'r gwaith?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy'r aelod o staff wedi cael y cyfle i ymateb?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Ydy'r gweithiwr wedi cael cyfle i gysylltu â'i undeb cyn cadarnhau'r penderfyniad i atal o'r gwaith dros dro? (os dydy hyn ddim yn bosibl, dylai'r penderfyniad i atal o'r gwaith ddim cael ei ohirio)	Ydy/Nac ydy	
Gweithredoedd dilynol		
Ydych chi wedi penodi swyddog cyswllt diduedd i gefnogi'r gweithiwr?	Ydyn/Nac ydyn	Manylion:
Ydy'r cyfeiriad gohebiaeth, rhifau ffôn, cyfeiriad e-bost a'r dull cyswllt a ffeirir wedi'u cadarnhau?	Ydyn/Nac ydyn	Manylion:
Ydych chi wedi darparu manylion am wasanaethau cwnsela'r awdurdod?	Ydw/Nac ydw	Manylion:
Ydych chi wedi atgyfeirio'r gweithiwr at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol, os oes angen?	Ydw/Nac ydw	Manylion:
Ydy dyddiad yr adolygiad nesaf wedi cael ei benderfynu?	Ydy/Nac ydy	Manylion:
Llofnod:		Dyddiad: