GWEITHDREFN DISGYBLU A DISWYDDO I YSGOLION (A ARGYMHELLIR)

Fersiwn:	**Fersiwn 1**
Ardystiwyd y Cynllun gan:	**Adnoddau Dynol (Addysg)**
Dyddiad:	**1 Medi 2014**
Argymhellir i:	**Pob Corff Llywodraethu (Ysgolion Caerffili)**
Blwyddyn Adolygu	**2014**

A greener place to work
Man gwyrddach i gweithio

CAERPHILLY COUNTY BOROUGH COUNCIL
CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CAERFFILI

Cynnwys **Tudalen**

1	Cyflwyniad	3
2	Diben a Chwmpas	3
3	Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y Weithdrefn	4
4	Egwyddorion	4
5	Trafodaeth anffurfiol gyda'r Pennaeth - heb fod yn rhan o'r broses Ddisgyblu	6
6	Y Weithdrefn Ffurfiol ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol	6
7	Yr Ymchwiliad	7
8	Y gwrandawiad gerbron y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr	8
9	Camau gweithredu anffurfiol	9
10	Rhybuddion	9
11	Rhybudd Llafar	10
12	Rhybudd ysgrifenedig cyntaf	10
13	Rhybudd ysgrifenedig terfynol	11
14	Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol	11
15	Cyfeirio achos i'w ystyried o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol	12
16	Camymddwyn difrifol (lle nad yw'r honiad yn ymwneud â materion amddiffyn plant)	12
17	Yr Ymchwiliad	13
18	Adroddiad yr Ymchwiliad	13
19	Honiadau sy’n ymwneud â materion amddiffyn plant - cael honiad	14
20	Cyfeirio achos am ymchwiliad annibynnol	15
21	Yr ymchwiliad annibynnol	16
22	Adroddiad yr ymchwiliad annibynnol	16
23	Penodi aelod annibynnol nad yw’n llywodraethwr i’r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ymdrin â honiadau amddiffyn plant	17
24	Y gwrandawiad disgyblu mewn perthynas â phob achos o gamymddwyn difrifol	17
25	Yn y gwrandawiad	18
26	Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawiad	18
27	Gwrandawiad disgyblu - apêl	19
28	Gwahardd dros dro	20
29	Diswyddo aelod o staff	21
30	Cyfeirio achos i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC)	21
31	Cyfeirio achos i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd	21
32	Ymddiswyddiad aelod o staff (pan fo gweithdrefnau disgyblu yn yr arfaeth)	22
33	Cadw Cofnodion	22
34	Salwch	23
35	Beth os cyflwynir cwyn yn ystod proses ddisgyblu	23
36	Crynodeb	24

Atodiad 1 Amserlenni ar gyfer Gwrandawiadau (Mewn Diwrnodau Ysgol)
Atodiad 2 Diffiniadau o Gamymddwyn Difrifol a Chamymddwyn Llai Difrifol
Atodiad 3 Pwyllgorau Disgyblu Staff Cyrff Llywodraethu: Cylch Gorchwyl
Atodiad 4 Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff - Y Weithdrefn ar gyfer Gwrandawiad Disgyblu
Atodiad 5 Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff - Y Weithdrefn ar gyfer Gwrandawiad Apêl Disgyblu

1 Cyflwyniad

1.1 Wrth roi'r weithdrefn hon ar waith, rhaid i gyrff llywodraethu ystyried canllawiau statudol diwygiedig Llywodraeth Cymru, sef “Gweithdrefnau Disgyblu a Diswyddo Staff Ysgol: Cylchlythyr 002/2013” a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2013.

1.2 Mae'r weithdrefn disgyblu staff hon yn berthnasol i staff ysgol (heblaw am rai aelodau o staff ysgol a gyflogir gan yr ALl), staff cyflenwi a ddarperir gan asiantaethau ac unrhyw staff cyflenwi hunangyflogedig. Hysbyswyd aelodau o staff am y weithdrefn hon a rhoddir copïau i unrhyw aelod o staff y gwneir unrhyw honiad yn ei erbyn.

1.3 Mae'r corff llywodraethu ac undebau staff lleol yr ysgol wedi cytuno ar yr holl amserlenni yn y weithdrefn disgyblu staff hon (Noder Atodiad 1 sy'n disodli Atodiad F o Gylchlythyr 002/2013 Llywodraeth Cymru, sef Canllawiau Disgyblu a Diswyddo Staff). Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, efallai y bydd angen bod yn hyblyg o ran yr amserlenni hyn, e.e. pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau penodol o staff ar gael.

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

2 Diben a chwmpas

2.1 Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgol ac mae'n ofynnol iddo sicrhau bod gweithdrefn ar waith i ymdrin â materion disgyblu staff.

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

2.3 Bwriedir i’r weithdrefn ddisgyblu hon helpu ac annog pob cyflogai i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad derbyniol ac egluro i bawb dan sylw pa weithdrefn y dylai'r ysgol hon a'r corff llywodraethu hwn ei dilyn er mwyn ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad unigolyn ac unrhyw gamau disgyblu dilynol y gellir eu cymryd.

2.4 Nod y weithdrefn yw sicrhau y caiff pob aelod o staff yn yr ysgol ei drin yn gyson ac yn deg.

3 Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn

3.1 Mae’r materion canlynol y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu hon:

a) Pan gaiff cyflogaeth ei therfynu:

(i) Drwy ddileu swydd; neu

(ii) Am fod cyflogai wedi cyrraedd diwedd contract dros dro neu gontract tymor sefydlog

b) Pan fydd unrhyw ddiffygion mewn perfformiad ar ran yr aelod o staff yn deillio o ddiffyg gallu neu sgil (mewn achosion o'r fath, defnyddir y weithdrefn galluogrwydd)

c) Cwynion gan staff. Er hynny, os bydd camau a gymerir o dan y weithdrefn cwynion staff yn arwain at yr angen i gymryd camau disgyblu, yna bydd y weithdrefn disgyblu a diswyddo staff hon yn gymwys

d) pan derfynir cyflogaeth yn ystod neu ar ddiwedd cyfnod prawf, p’un a gafodd ei ymestyn y tu hwnt i’r cyfnod a nodwyd yn wreiddiol ai peidio

e) pan geir materion y dylid ymdrin â hwy drwy weithdrefn cwynion cyffredinol y corff llywodraethu ac nad ydynt yn arwain at faterion disgyblu staff ar gyfer aelodau unigol o staff yr ysgol

f) **ar gyfer ysgolion Sylfaen ac ysgolion a gynorthwyir yn wirfoddol yn unig** - swyddogaeth pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ysgol sylfaen, ysgol arbennig sylfaen neu ysgol a gynorthwyir yn wirfoddol i benderfynu na ddylid adnewyddu contract cyflogaeth unigolyn a gyflogir yn yr ysgol.

4 Egwyddorion

4.1 Mae'r weithdrefn hon yn ffordd o helpu ac annog aelodau o staff sydd wedi ymddwyn yn anfoddhaol i wella eu hymddygiad ac ni ddylid ei hystyried yn ffordd o osod cosbau yn unig.

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

4.3 Crynhoir yr egwyddorion isod.

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

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

c) Bydd ymchwilydd yn ddiduedd, yn meddu ar gymwysterau addas ac yn brofiadol. Os ceir unrhyw wrthwynebiad rhesymol i ymchwilydd mewn perthynas â'i anallu i weithredu’n ddiduedd, neu ei gymhwysedd ar gyfer y rôl, caiff yr ymchwilydd ei newid.

d) Lle y penderfynir ymdrin â mater disgyblu drwy weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, caiff yr aelod o staff ei hysbysu o'r honiad yn ei erbyn a chaiff y cyfle i amddiffyn yr honiad yn y gwrandawiad disgyblu gerbron y Pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr ar gyfer honiadau yn erbyn y Pennaeth.

e) Ni chaiff aelod o staff ei ddiswyddo am achos cyntaf o dor-disgyblaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol. Fodd bynnag, os digwydd eto, gall arwain at ddisgyblu'r aelod o staff am gamymddwyn difrifol gan nad yw'n cymedroli nac yn newid ei ymddygiad. Dylid egluro hyn a'r gwelliannau/newidiadau disgwyliedig i'r aelod o staff wrth drafod ei ymddygiad.

f) Os penderfynir symud ymlaen i'r cam ffurfiol, h.y. bod yr honiadau yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, caiff yr aelod o staff ei hysbysu o'r honiad, dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawiad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu (yn amodol ar gytundeb y naill ochr a'r llall), diben y gwrandawiad a'r cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn ddisgyblu.

g) Rhoddir enwau aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff cyn gwrandawiad ac fe'i hysbysir bod ganddo hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor ar sail unrhyw dystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynghylch ei allu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos.

h) Cyn y gwrandawiad, rhoddir y canlynol i'r aelod o staff:

- enw'r swyddog cyflwyno;
- enwau'r bobl a fydd yn bresennol yn y gwrandawiad ac ym mha rinwedd;
- manylion llawn yr honiadau;
- amlinelliad o'r dystiolaeth i'w chyflwyno gyda thystiolaeth ategol;
- enwau unrhyw dystion y gelwir arnynt; a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig.

i) Bydd gan yr aelod o staff hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd ei undeb llafur fod gydag ef yn ystod yr ymchwiliad, y gwrandawiad disgyblu a'r gwrandawiad apêl. Noder: Ni ddylai'r cydymaith fod yn unigolyn sy'n rhan o'r ymchwiliad, lle y gallai hynny arwain at achos posibl o wrthdaro buddiannau.

j) Bydd unrhyw ddiswyddo am gamymddwyn difrifol yn digwydd yn union ar ôl penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu ar ôl canlyniad unrhyw apêl gan yr aelod o staff. Os caiff aelod o staff ei ddiswyddo o dan yr amgylchiadau hyn, ni chaiff unrhyw rybudd na thaliad yn lle rhybudd.

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

l) Bydd y broses yn diwallu anghenion yr aelod o staff.

m) Caiff ymchwiliadau a gwrandawiadau eu cynnal (yn llwyr neu'n rhannol) yn Gymraeg neu'n Saesneg, neu darperir gwasanaeth cyfieithu ar y pryd, ar gais yr aelod o staff.

5 Trafodaeth anffurfiol gyda'r Pennaeth - heb fod yn rhan o'r broses ddisgyblu

5.1. Ceir achosion pan fydd yn briodol trafod ymddygiad aelod o staff gydag ef fel rhan o drefniadau goruchwylio arferol a heb droi at y gweithdrefnau ffurfiol. Yn yr amgylchiadau hyn caiff yr aelod o staff arweiniad a chymorth gan ei reolwr llinell. Gallai hyn fod ar ffurf cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd hyfforddi, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Gellir dirprwyo gweithgarwch o'r fath i aelod o'r uwch dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r Pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n gwneud hyn, gyda chyngor a chymorth gan gynghorydd Adnoddau Dynol yr ALl.

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

- yr hyn y mae angen iddo ei wneud o ran ei ymddygiad;
- sut y caiff ei ymddygiad yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu;
- am faint o amser y caiff ei ymddygiad ei fonitro;
- y gellir cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.

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

6 Y weithdrefn ffurfiol ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol

6.1 Fel arfer, dirprwyir y cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle gallai'r honiad fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol gan y corff llywodraethu i'r Pennaeth. (Noder Atodiad 2 - Enghreifftiau o Gamymddwyn Llai Difrifol)

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

7. Yr ymchwiliad

7.1. Cyn gynted ag y bydd yr achos honedig o dor-disgyblaeth wedi'i ddwyn i sylw'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth), rhaid cynnal ymchwiliad llawn. Lle y bo'n amlwg y dylid cynnal ymchwiliad i'r achos honedig o dor-disgyblaeth ar sail camymddwyn llai difrifol ac nad oes angen ymchwiliad estynedig, cynhelir yr ymchwiliad yn fewnol gyda chytundeb yr aelod o staff sy'n destun yr achos honedig o dor-disgyblaeth. Fel arall, lle y bo'n bosibl, bydd y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol, e.e. gan yr ALl, awdurdod esgobaethol (lle y bo'n briodol) neu gan unigolyn diduedd.

7.2 Caiff yr aelod o staff sy'n destun yr achos honedig o dor-disgyblaeth, a phob tyst, eu cyfweld a gofynnir iddynt gyflwyno datganiad wedi'i lofnodi. Cymerir nodiadau ym mhob

cyfarfod ymchwilio a rhoddir copi i'r parti dan sylw. Ni ddylid ymrwymo i sicrhau cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu.

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

7.4 Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi dod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos Pennaeth) mewn adroddiad ysgrifenedig. Gwneir hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben. Bydd adroddiad yr ymchwiliad yn seiliedig ar ffeithiau yn hytrach na safbwyntiau; ni fydd cyfeiriadau at bersonoliaethau unigolion na safbwyntiau arnynt yn rhan o'r adroddiad.

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

- na chymerir unrhyw gamau pellach
- y gellir ymdrin â materion drwy drafodaeth anffurfiol (dylid cyfeirio at baragraffau 5.1-5.3 o'r weithdrefn hon);
- yr ymddengys fod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawiad gerbron y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os bydd y Pennaeth yn cael ei ddisgyblu) a gall y canlyniad posibl arwain at gosbau nad ydynt yn gyfystyr â diswyddo;
- yr ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol i gynnal gwrandawiad disgyblu ffurfiol gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

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

8 Y gwrandawiad gerbron y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

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

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

- natur yr achos honedig o gamymddwyn;

- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad ;
- canlyniad posibl y gwrandawiad ;
- ei hawl i:

    - gyflwyno datganiadau ysgrifenedig a ddosberthir i bob parti cyn y gwrandawiad;
    - gofyn cwestiynau am unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gyflwynwyd felly;
    - datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd;
    - cyflwyno tystion;
    - trefnu bod cynrychiolydd o'i undeb llafur neu gydymaith yn mynd gydag ef.

8.3 Gallai fod pum canlyniad posibl yn dilyn y cyfryw wrandawiad:

- camau gweithredu anffurfiol;
- rhybudd llafar;
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf;
- rhybudd ysgrifenedig terfynol ;
- cyfeirio'r achos at wrandawiad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

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

8.5 Ceir cyngor pellach ar bob un o'r cosbau hyn yn Adrannau (10) i (13) isod. Bydd y cosbau y gallai aelod o staff eu cael yn unol â natur a difrifoldeb yr honiad. Fodd bynnag, gall fod achosion pan fydd aelod o staff wedi wynebu sawl honiad o gamymddwyn llai difrifol ac nad yw wedi newid na gwella ei ymddygiad. Gall hyn arwain at roi cosb fwy difrifol, e.e. rhybudd ysgrifenedig terfynol. Neu, gall y camymddwyn llai difrifol fod yn ddigon difrifol i warantu rhybudd ysgrifenedig terfynol ar unwaith yn lle unrhyw gosb arall.

9 Camau gweithredu anffurfiol

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

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

- yr hyn y mae angen iddo ei wneud o ran ei ymddygiad;

- sut y caiff ei ymddygiad yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu;
- am faint o amser y caiff ei ymddygiad ei fonitro;
- y gellir cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.

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

10 Rhybuddion

10.1 Pan fydd ymddygiad aelod o staff yn foddhaol am gyfnod penodol rhybudd, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ffeil yr aelod o staff ar ôl cyfnod penodol ac ni ellir cyfeirio atynt eto unwaith y byddant wedi dod i ben.

Mae cyfnodau addas fel a ganlyn:

- rhybudd llafar - tri mis
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf - chwe mis
- rhybudd ysgrifenedig terfynol - 12 mis.

10.2 Gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a manylion y gwelliant gofynnol. Gellir cadw cofnod o rybuddion am gyfnod hwy na'r cyfnodau a nodir, yn ôl disgresiwn.

11 Rhybudd llafar

11.1 Os penderfynir cymryd camau disgyblu ar ffurf rhybudd llafar ar ddiwedd y gwrandawiad, bydd y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth) yn rhoi'r rhybudd llafar i'r aelod o staff yng ngŵydd cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith.

11.2 Caiff rhybudd llafar ei gadarnhau'n ysgrifenedig ac anfonir copi at unrhyw un a ddaw gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn, a bydd yn datgan y canlynol:

- natur y camymddwyn;
- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
- yr hyn a ddisgwylir yn y dyfodol;
- yr hawl i apelio, y terfyn amser ar gyfer gwneud hynny, a sut y dylid apelio.

11.3 Bydd yn ofynnol i'r aelod o staff nodi ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd llafar. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Pan fydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodedig (tri mis fel arfer) yn dilyn rhybudd llafar, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ei gofnod ac felly ni ellir cyfeirio atynt eto unwaith y byddant wedi dod i ben.

12 Rhybudd ysgrifenedig cyntaf

12.1. Ar ddiwedd y gwrandawiad, os penderfynir parhau â'r cam disgyblu drwy roi rhybudd ysgrifenedig cyntaf, y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth) fydd yn rhoi'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf i'r aelod o staff yng ngŵydd cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith.

12.2 Gyda chytundeb yr aelod o staff, anfonir copi o rybudd ysgrifenedig at unrhyw un a ddaw gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn, a bydd yn nodi:

- natur y camymddwyn;
- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
- yr hyn a ddisgwylir yn y dyfodol;
- yr hawl i apelio, y terfyn amser ar gyfer gwneud hynny, a sut y dylid apelio.

12.3 Bydd yn ofynnol i'r aelod o staff nodi ei fod wedi derbyn y rhybudd ysgrifenedig. Rhoddir copi o'r rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Pan fydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodedig (chwe mis fel arfer) yn dilyn rhybudd ysgrifenedig, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ei gofnod ac felly ni ellir cyfeirio atynt eto unwaith y byddant wedi dod i ben.

13 Rhybudd ysgrifenedig terfynol

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

13.2 Gellir rhoi rhybuddion terfynol yn dilyn gwrandawiad gerbron y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth) a fydd yn rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r aelod o staff yng ngŵydd swyddog ei undeb llafur neu ei gydymaith.

13.3 Gyda chytundeb yr aelod o staff, anfonir copi o rybudd terfynol at unrhyw un a ddaw gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn, a bydd yn nodi:

- natur y camymddwyn;
- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
- yr hyn a ddisgwylir yn y dyfodol;
- mai'r cam nesaf fydd diswyddo;
- yr hawl i apelio, y terfyn amser ar gyfer gwneud hynny, a sut y dylid apelio.

13.4 Bydd yn ofynnol i'r aelod o staff nodi ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd terfynol. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Pan fydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodedig (12 mis fel arfer) yn dilyn rhybudd terfynol, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ei gofnod ac felly ni ellir cyfeirio atynt eto unwaith y byddant wedi dod i ben. Ar ddiwedd cyfnod y rhybudd ysgrifenedig terfynol, os na fydd ymddygiad yr aelod o staff wedi gwella, gellir cyfeirio'r mater at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff am wrandawiad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo'r

aelod o staff. Dylid hysbysu'r aelod o staff am hyn ar adeg rhoi'r rhybudd ysgrifenedig terfynol.

14 Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol

14.1 Bydd hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu (gweler paragraffau 27.1 - 27.2 o'r weithdrefn hon am wybodaeth am apeliadau).

15 Cyfeirio achos i'w ystyried o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol

15.1 Gall fod achlysuron, ar ddiwedd ymchwiliad i faterion o gamymddwyn llai difrifol, lle mae'r dystiolaeth yn adroddiad yr ymchwiliad yn nodi bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Os bydd y Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r Pennaeth) gyda chymorth yr ALl neu swyddog esgobaethol neu unigolyn priodol arall y cytunwyd arno, yn dod i'r casgliad mai dyna yw'r achos, gellir cyfiawnhau cyfeirio achos at gam disgyblu ffurfiol am gamymddwyn difrifol. Yn yr amgylchiadau hyn, caiff yr aelod o staff ei hysbysu ar unwaith o'r penderfyniad a wnaed a bod y mater yn cael ei gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff iddynt ei ystyried. Y ffordd fwyaf priodol o hysbysu aelod o staff neu Bennaeth a chynrychiolwyr eu hundebau llafur perthnasol o'r penderfyniad hwn fydd drwy gyfarfod gyda'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r Pennaeth). Gan nad yw hyn yn debygol o ddigwydd yn aml, nid yw'r cyfarfod hwn yn rhan o'r broses camymddwyn llai difrifol.

16 Camymddwyn difrifol (lle nad yw'r honiad yn ymwneud â materion amddiffyn plant)

16.1 Defnyddir y term camymddwyn difrifol i olygu gweithred, neu esgeulustod, neu gyfres o weithredoedd neu esgeulustod gan aelod o staff, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth. (Noder Atodiad 2 am enghreifftiau o weithredoedd a allai fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol). Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gwrandawiad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Bydd gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o leiaf dri llywodraethwr yr un. Mae'n rhaid i'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gael o leiaf yr un nifer o lywodraethwyr â'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni fydd unrhyw lywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor a bydd gan y ddau bwyllgor hefyd gynghorwyr ar wahân. Nodir cylch gorchwyl y ddau bwyllgor hyn yn (Atodiad 3).

16.1 Pan fydd yn rhaid ystyried achosion o gamymddwyn honedig difrifol, cadeirydd y llywodraethwyr sy'n gyfrifol am sefydlu ymchwiliad disgyblu, drwy glerc y corff llywodraethu.

16.3 Fel arfer, anfonir honiadau o gamymddwyn difrifol at y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn erbyn y Pennaeth). Ar ôl i honiad ddod i law, bydd y

Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn cynnal asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) er mwyn pennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad yw y gall yr honiad fod yn wir, hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb llafur o'r honiad ar unwaith a bod y broses ddisgyblu ffurfiol yn cael ei rhoi ar waith.

16.4 Bydd y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu bod ymchwiliad trylwyr a theg yn cael ei gynnal i'r honiad. Ar y cam hwn, gall y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wahardd yr aelod o staff dros dro, ar gyflog llawn ac yn unol â'r weithdrefn y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu. Gall y Pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr wahardd staff dros dro, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Cofnodwyd y penderfyniad. Caiff unrhyw waharddiadau dros dro eu hadolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr yn unol ag amserlen a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon (o leiaf bob tri mis) a chaiff yr aelod o staff a'r corff llywodraethu eu hysbysu o'r canlyniad.

16.5. Fodd bynnag, ar ôl cynnal yr asesiad cychwynnol o'r honiad, os daw'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â honiad yn erbyn y Pennaeth) i'r casgliad y byddai'n amhosibl, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, i'r honiad fod yn wir, mae'n bosibl na fydd y Pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach. Hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb o'r penderfyniad hwn ar unwaith.

17 Yr ymchwiliad

17.1 Gan y gall gwrandawiadau camymddwyn difrifol arwain at ddiswyddo aelod o staff, mae'n bwysig bod ymchwiliadau i honiadau o gamymddwyn difrifol yn ddiduedd ac yn drylwyr. O ganlyniad, a lle bynnag y bo'n bosibl, cynhelir pob ymchwiliad yn allanol gan unigolyn priodol nad oes ganddo gysylltiad â'r achos ac nad yw'n rhan o'r achos mewn unrhyw ffordd ac sy'n meddu ar y sgiliau perthnasol. Er enghraifft, gall y corff llywodraethu benodi swyddogion yr ALl neu swyddogion esgobaethol, cyn-Benaethiaid neu gyn-swyddogion ALl, sy'n ddiduedd ac nad oes ganddynt unrhyw gysylltiadau â'r achos. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gofynnid i gadeirydd y llywodraethwyr, aelodau o staff neu lywodraethwyr ymchwilio i achosion o gamymddwyn difrifol. Cadeirydd y llywodraethwyr sy'n gyfrifol am reoli pob agwedd ar y broses ddisgyblu yn cynnwys cysylltu ag ymchwilydd priodol. Gall yr aelod o staff wrthwynebu ymchwilydd os bydd ganddo amheuaeth resymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiduedd.

17.2 Cyn yr ymchwiliad, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o’i hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu’r ysgol, gan gynnwys yr hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur fynd gydag ef i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas â’r mater disgyblu.

17.3 Cymerir nodiadau o’r cyfarfod a rhoddir copi i'r aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni ellir ymrwymo i sicrhau cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu.

18 Adroddiad yr ymchwiliad

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

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

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

18.3 Caiff copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau o gyfweliadau, ei roi'n awtomatig i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, o fewn y terfynau amser a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon, er mwyn i'w achos fynd rhagddo fel yr amlinellir uchod. (Ar gyfer y terfynau amser, gweler Atodiad 1, sy'n atgynhyrchu Atodiad F Cylchlythyr Canllawiau Disgyblu a Diswyddo Staff Llywodraeth Cymru 002/2013).

19 Honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant - cael honiad

19.1. Caiff honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant eu dwyn at sylw'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r Pennaeth) a'r swyddog amddiffyn plant dynodedig yn yr ysgol ar unwaith a chânt eu cyfeirio at yr awdurdodau statudol, e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol.

19.2 Bydd y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos honiad yn erbyn y Pennaeth) yn cynnal asesiad cychwynnol (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) er mwyn nodi natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad yw y byddai, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, yn amhosibl i'r honiad fod yn wir, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, y Pennaeth a'r prif swyddog amddiffyn plant yn yr ALl yn trafod y mater, er mwyn pennu a oes angen cyfeirio'r mater at y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r Pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cael yr un drafodaeth heb fod y Pennaeth yn bresennol. Os daw pob parti i'r casgliad ei bod yn amhosibl i'r honiad fod yn wir, ni fydd y Pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff ac nid oes angen cyfeirio'r mater at yr awdurdodau statudol. Os oes unrhyw amheuaeth ac na all y partïon hyn ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.

19.3 Fodd bynnag, os bydd yr asesiad cychwynnol gan y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r Pennaeth), mewn trafodaeth â phrif swyddog amddiffyn plant yr ALl, yn nodi y gallai honiad fod yn wir, fe'i cyfeirir ar unwaith

at yr awdurdodau statudol (gwasanaethau cymdeithasol a/neu’r heddlu), yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol.

19.4 Fel arfer, hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb o’r penderfyniad, fel y cytunwyd gan yr awdurdodau statudol, fod yr achos yn cael ei gyfeirio. Fodd bynnag, gall fod rhai amgylchiadau pan na fydd hyn yn briodol. Ar y pwynt hwn, gall y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r Pennaeth) wahardd yr aelod o staff dros dro, ar gyflog llawn, yn unol â'r gweithdrefnau y cytunwyd arnynt gan y corff llywodraethu. Gall y Pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr wahardd aelod o staff dros dro, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Rhaid cofnodi'r penderfyniad. Caiff unrhyw waharddiadau dros dro eu hadolygu ar gyfnodau a nodir yn y polisi disgyblu a chaiff yr aelod o staff a'r corff llywodraethu eu hysbysu o'r canlyniad.

19.5 Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol (e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) wedi gorffen ystyried yr honiad, caiff ei gyfeirio'n ôl i'r corff llywodraethu er mwyn iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â chynnal ymchwiliad troseddol.

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

- p'un a yw'r honiad o natur amddiffyn plant a bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol sy'n ei gwneud yn ofynnol cynnal ymchwiliad annibynnol iddo cyn cynnal unrhyw wrandawiad disgyblu;
- p'un a oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid ei drin fel camymddwyn llai difrifol;
- p'un a yw’n briodol peidio â chymryd unrhyw gamau pellach.

19.7 Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na ellir dod i gytundeb ynghylch p'un a yw'r mater yn fater amddiffyn plant, cynhelir ymchwiliad annibynnol i'r honiad.

20 Cyfeirio achos am ymchwiliad annibynnol

20.1 Yn ôl cyfraith addysg, mae'n ofynnol i'r corff llywodraethu gyfeirio honiadau amddiffyn plant ar gyfer ymchwiliad annibynnol. Er mwyn sicrhau bod y broses yn haws, mae'r dasg hon wedi'i dirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr a chofnodwyd penderfyniad y corff llywodraethu mewn perthynas â hyn. Rhaid gwneud hyn cyn gwrandawiad yn ymwneud ag unrhyw gamau disgyblu. Â'r corff llywodraethu (e.e. cadeirydd y llywodraethwyr) y bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cysylltu mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad, ac nid â'r ALl na'r Pennaeth. Diben ymchwiliad annibynnol yw galluogi'r corff llywodraethu i gydymffurfio â'r gyfraith a rhoi adroddiad trylwyr a diduedd ar yr ymchwiliad i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, wedi'i lunio gan unigolion sy'n meddu ar y sgiliau a'r hyfforddiant priodol, i'w galluogi i wneud penderfyniadau teg a chytbwys.

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

21 Yr ymchwiliad annibynnol

21.1 Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn pennu ffiniau'r ymchwiliad ac yn cyfweld â'r holl dystion er mwyn sicrhau bod ymchwiliad cwbl ddiduedd a diragfarn yn cael ei gynnal. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys unrhyw gasgliadau ac argymhellion gan mai'r pwyllgor fydd yn pennu'r rhain.

22 Adroddiad yr ymchwiliad annibynnol

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

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

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

22.3 Hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb llafur o'r penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

22.4 Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn sicrhau bod yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys yr adroddiad llawn i'r ymchwiliad, yn cael eu hanfon at yr aelod o staff a/neu gynrychiolydd ei undeb, yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff, ac aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff o fewn y terfynau amser a nodir yn y weithdrefn hon.

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

23 Penodi aelod annibynnol nad yw’n llywodraethwr i’r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ymdrin â honiadau amddiffyn plant

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

24 Y gwrandawiad disgyblu mewn perthynas â phob achos o gamymddwyn difrifol

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

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

- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad disgyblu, gan geisio cytundeb aelodau’r pwyllgor, yr aelod o staff, unrhyw dystion sy’n ymddangos yn bersonol a’r ALI a’r awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol) o ran y dyddiadau;
- diben y gwrandawiad a’r amrywiaeth o ganlyniadau posibl;
- hawl yr aelod o staff i gael cydymaith neu gynrychiolydd o’i undeb llafur yn bresennol;
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff;
- enw'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff;
- manylion llawn yr honiad, y dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati;
- pwy fydd cynghorydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff;
- y dyddiad y dylai'r clerc gael yr holl ddogfennaeth berthnasol cyn y gwrandawiad.

24.3 Bydd y clerc yn trefnu i ddogfennaeth gan y ddau barti gael ei dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawiad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf, yn unol â'r terfynau amser a nodir yn y weithdrefn hon.

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

25 Yn y gwrandawiad

25.1 Nodir y weithdrefn ar gyfer y gwrandawiad disgyblu yn Atodiad 4. Cynhelir y gwrandawiad mewn modd teg gyda phob parti'n cael y cyfle i gyflwyno tystiolaeth a galw a holi tystion. Hefyd, bydd cyfle i'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff a/neu gynrychiolydd ei undeb llafur grynhoi ei achos. Bydd clerc y corff llywodraethu yn bresennol er mwyn cofnodi'r gwrandawiad yn fanwl.

25.2 Unwaith y bydd y rhan hon o'r gwrandawiad wedi'i chwblhau, bydd cyfle i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gael cyngor. Unwaith y ceir y cyngor hwn, caiff aelodau'r pwyllgor eu gadael gyda'r clerc i drafod y dystiolaeth ac i wneud eu penderfyniad. Lle y bo'n bosibl, cyflwynir y penderfyniad hwn ar lafar ar ddiwedd y gwrandawiad. Os na fydd hyn yn bosibl am ryw reswm, cyflwynir penderfyniad y pwyllgor yn ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawiad. Ar y cam hwn hysbysir yr aelod o staff o'i hawl i apelio ac erbyn pryd y dylai wneud hyn.

26 Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawiad

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

- nad yw’r honiad wedi’i brofi ac na ddylid cymryd unrhyw gamau;
- bod yr ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol ac y dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig ffurfiol ar lafar neu rybudd ysgrifenedig terfynol;
- bod yr honiad o gamymddwyn difrifol wedi’i brofi ac, yn dibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn, y caiff cosb briodol ei gosod.

26.2 Gall cosbau posibl gynnwys:

- diraddio i swydd ar raddfa is (os yw’n briodol ac yn ymarferol) a cholli cyflog;
- hyfforddiant a datblygiad penodol;
- rhoi rhybudd ffurfiol (lle mae'r ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol);
- diswyddo'r aelod o staff heb rybudd.

26.3 Ymdrinnir â materion yr ystyrir eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol drwy gamau ffurfiol a nodir ym mharagraffau 9.1 - 13.4.

27 Gwrandawiad disgyblu - apêl

27.1 Nodir y weithdrefn ar gyfer gwrandawiadau apeliadau disgyblu yn Atodiad 5. Mae hawl gan aelod o staff i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae angen cyflwyno’r hysbysiad o’r bwriad i apelio i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn y terfyn amser penodol a nodir yn y weithdrefn hon. Bydd angen i’r hysbysiad apelio gynnwys sail yr apêl.

27.2 Caiff yr apêl ei gwrando gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo o fewn cyfnod penodol o amser a nodir yn y weithdrefn hon. Bydd gwrandawiadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad apelio, felly efallai na fydd y broses apêl ar ffurf gwrandawiad cyflawn bob tro. Fodd bynnag, o dan rai amgylchiadau penodol, e.e. pan ddaw tystiolaeth newydd i law neu pan oedd proses y gwrandawiad cyntaf yn wallus neu'n rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ailwrando'r holl achos, neu ran ohono. Hysbysir yr aelod o staff o ddyddiad ac amser gwrandawiad yr apêl. Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau y mae pob parti yn cytuno arnynt lle y bo'n bosibl.

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

- cadarnhau penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff;
- gosod cosb lai;
- dod i’r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau disgyblu yn erbyn yr aelod o staff.

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

27.5 Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod o staff ohono yn ysgrifenedig.

27.6 Rhoddir copi o gofnodion gwrandawiad yr apêl i'r aelod o staff, ynghyd â chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo.

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

28 Gwahardd dros dro

28.1 Cyn gwneud y penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro, dylai'r pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried p'un a oes opsiynau eraill realistig a rhesymol ar gael. Fel arfer, dim ond pan fydd yr honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol yr ystyrir gwahardd aelod o staff dros dro tra'n aros am ganlyniad achos disgyblu, a phan fydd y canlynol yn gymwys:

- ymddengys fod angen gwahardd yr aelod o staff o’r ysgol dros dro, er mwyn diogelu disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo neu weithrediad trefnus yr ysgol;
- byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn rhwystro ymchwiliad priodol i’r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o staff.

28.2 Mae gwahardd dros dro yn gam difrifol ac ni chaiff ei ddefnyddio i gosbi. Caiff aelod o staff ei wahardd dros dro ar gyflog llawn ac ni ddylai golli unrhyw enillion. Caiff effaith barhaus y gwaharddiad dros dro ei hadolygu a hysbysir yr aelod o staff a'r corff llywodraethu o ganlyniad yr adolygiad.

28.3 Gall y Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wneud y penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Fodd bynnag, mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r dasg o ddod â gwaharddiad dros dro i ben i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

28.3 Trafodir y penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro gyda'r Pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr (neu’r is-gadeirydd os nad yw’r cadeirydd ar gael) mewn ymgynghoriad â phrif swyddog addysg yr ALl sy’n cynnal yr ysgol a, lle y bo’n gymwys, yr awdurdod esgobaethol, cyn y cymerir unrhyw gamau i wahardd aelod o staff dros dro neu ei adleoli. Rhoddir rhybudd ysgrifenedig i bob parti dan sylw yn dilyn penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro.

28.5 Lle yr ystyrir gwahardd aelod o staff dros dro, dylid trefnu cyfweliad rhwng y pennaeth a'r aelod o staff. Lle yr ystyrir gwahardd y pennaeth dros dro, dylai cadeirydd y llywodraethwyr gynnal y cyfweliad. Dylid cyfeirio at Adran 12 o Gylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cymru 002/2013 i gael rhagor o wybodaeth am waharddiadau dros dro a chyfweliadau gwahardd dros dro.

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

29 Diswyddo aelod o staff

29.1 Er mai corff llywodraethu ysgol gymunedol a gynhelir sy'n gyfrifol am recriwtio a diswyddo aelodau o staff a gyflogir i weithio yno, yr Awdurdod Lleol sydd â'r contract cyflogaeth. Rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff anfon copi o'r llythyr diswyddo at y Prif Swyddog Addysg unwaith y bydd y cyfnod a ganiateir i'r aelod o staff apelio wedi dod i ben ac nad yw wedi apelio (neu'n dilyn gwrandawiad yr Apêl os cadarnheir y penderfyniad i ddiswyddo). Mae'n ofynnol i'r (ALl) ddiswyddo'r aelod o staff a dylai wneud hynny o fewn 14 diwrnod ysgol o gael ei hysbysu gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

29.2 Lle mae'r ysgol yn ysgol a gynorthwyir yn wirfoddol, y corff llywodraethu yw cyflogwr yr aelodau o staff sy'n gweithio yno. Lle gwneir penderfyniad i ddiswyddo'r aelod o staff, dylai'r llythyr cadarnhau hefyd gynnwys hysbysiad diswyddo ac unrhyw gyfnod rhybudd priodol. Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad o hyd.

30 Cyfeirio achos i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC)

30.1 Mae cyflogwyr athrawon cofrestredig (ysgolion (Corff Llywodraethu) ac Awdurdodau Lleol) yn gyfrifol am gyfeirio achosion o ymddygiad proffesiynol annerbyniol ac anghymhwysedd proffesiynol difrifol honedig i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru.

30.2 Rhaid i gyflogwr neu asiant gyfeirio achos yn unol â Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009 lle y mae wedi diswyddo athro cofrestredig neu lle y gallai fod wedi diswyddo athro cofrestredig pe na bai'r athro hwnnw wedi ymddiswyddo.

30.3 Lle bydd CyngACC yn cael ffurflen gyfeirio gan gyflogwr neu asiant, ac yr ymddengys y gallai cyfeiriad o'r fath ymwneud â niwed i blant neu oedolion agored i niwed, neu risg o niwed o'r fath, bydd CyngACC yn cyfeirio'r achos i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)*. Gall y DBS naill ai benderfynu cynnwys yr athro cofrestredig ar y Rhestr Unigolion Gwaharddedig mewn perthynas â Phlant neu'r Rhestr Unigolion Gwaharddedig mewn perthynas ag Oedolion, neu gyfeirio'r achos yn ôl i'r cyngor i'w ystyried ar sail broffesiynol

31 *Cyfeirio achos i'r gwasanaeth datgelu a gwahardd (DBS)

31.1 Mae'n ofynnol i gyflogwyr gyfeirio unrhyw unigolyn y maent wedi'i dynnu o 'weithgaredd rheoledig' yn barhaol (neu y byddent wedi gwneud hynny pe na fyddai'r unigolyn wedi gadael, ymddiswyddo, ymddeol neu gael ei ddiswyddo) i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

31.2 Mae Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i gyfeirio unrhyw unigolyn sydd:

- Wedi niweidio plentyn neu oedolyn agored i niwed (fel rhan o ymddygiad perthnasol)
- Yn peri risg o niwed i grwpiau agored i niwed, gan gynnwys plant (wedi bodloni'r prawf wedi niweidio)
- Wedi cael rhybudd neu gollfarn am drosedd berthnasol.

31.3 Gall mathau o niwed sy'n berthnasol i blant gynnwys y canlynol (ond nid ydynt wedi'u cyfyngu i'r mathau hyn):

- Emosiynol/Seicolegol - Gweithredu neu ddiffyg gweithredu gan eraill sy'n achosi gofid meddwl
- Corfforol - Unrhyw gyswllt corfforol bwriadol sy'n arwain at anesmwythder, poen neu anaf
- Rhywiol - Unrhyw fath o weithgarwch rhywiol gyda phlentyn o dan oedran cydsynio
- Esgeulustod - Methu â nodi a/neu ddiwallu anghenion gofal

32 Ymddiswyddiad aelod o staff pan fo gweithdrefnau disgyblu yn yr arfaeth

31.1 Gall aelod o staff ymddiswyddo pan fo gweithdrefnau disgyblu yn yr arfaeth neu heb eu cwblhau. Lle mae'r honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol, bydd angen i'r pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth) hysbysu'r aelod o staff y bydd gweithdrefnau disgyblu yn parhau hyd nes y cânt eu cwblhau. Mae angen gwneud hyn er mwyn i'r cyflogwr gydymffurfio â'i rwymedigaethau i gyfeirio achosion i'r cyrff perthnasol (paragraffau 30 a 31 o'r weithdrefn hon). Mewn sawl achos, bydd y cyfnod rhybudd ar gyfer ymddiswyddiad yn caniatáu digon o amser i'r corff llywodraethu ddod â'r achos disgyblu i ben. Os na fydd digon o amser, rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff fod yn bresennol yn y gwrandawiad disgyblu, ond ni all orfodi cyn aelod o staff i fod yn bresennol. Serch hynny, rhaid i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses a llunio barn ar sail y dystiolaeth sydd ar gael o ran p'un a fyddai penderfyniad i ddiswyddo'r aelod o staff wedi bod yn briodol.

33 Cadw cofnodion

33.1 Dylid cadw cofnod ysgrifenedig drwy gydol y broses ddisgyblu. Noder adrannau (13.9) i (13.14) o Gylchlythyr 002/2013 Llywodraeth Cymru - Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgolion (Canllawiau diwygiedig i Gyrff Llywodraethu). Dylai'r cofnodion ysgrifenedig gynnwys:

- yr honiadau;
- pob cam a gymerwyd ym mhob achos;
- pob cyfarfod yn cynnwys y corff llywodraethu, cynrychiolwyr (ALl), cynrychiolwyr esgobaethol (os yw'n berthnasol), yr aelod o staff neu ei gynghorydd/cydymaith/cynrychiolydd undeb;
- yr ymchwiliad, gan gynnwys cofnodion o gyfweliadau, tystiolaeth ddogfennol ac adroddiad yr ymchwilydd;
- y cofnod o wrandawiad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ogystal â'i gasgliadau a'r sail dros y casgliadau hynny;
- unrhyw apêl a wnaed gan yr aelod o staff;
- y cofnod o wrandawiad apêl y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (hyd yn oed os na chynhaliwyd ailwrandawiad llawn o'r achos) a'i gasgliadau a'r sail dros y casgliadau hynny;
- pob darn o gyngor proffesiynol, gan gynnwys cyngor cyfreithiol a phersonél, a roddwyd ar unrhyw adeg yn ystod y broses;

34 Salwch

34.1 Mewn rhai achosion, câi ei ystyried yn rhesymol aildrefnu ymchwiliad/gwrandawiad disgyblu staff, gyda therfynau amser y cytunwyd arnynt, pan na fydd yr aelod o staff ar gael oherwydd salwch. Fodd bynnag, os bydd y salwch hwn yn parhau, dylid gofyn am gyngor gan yr uned iechyd galwedigaethol ynghylch gallu'r aelod o staff i ddod i gyfarfod. Dylai cyrff llywodraethu ystyried y ffaith y gall dulliau gweithredu sy'n gohirio

materion disgyblu greu ansicrwydd i'r ysgol a rhoi pwysau ychwanegol ar yr aelod o staff.

34.2 Os disgwylir i'r aelod o staff fod yn sâl am gyfnod amhenodol, gall fod yn rhesymol bwrw ati â'r gwrandawiad disgyblu ar yr amod bod yr aelod o staff a'i gynrychiolydd wedi cael eu hysbysu am hyn ac y rhoddir y cyfle i'r aelod o staff defnyddio cynrychiolydd neu ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig er mwyn cyflwyno ei achos. Rhaid i'r cynrychiolydd gael yr un cyfle ag y byddai'r aelod o staff wedi'i gael i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

34.3 Os bydd yr aelod o staff yn gwrthod y cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd i gyflwyno ei achos ac y byddai ei gyflwr iechyd yn gohirio'r achos ymhellach , dylai'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff fwrw ati ar y sail y rhoddwyd cyfle rhesymol i'r aelod o staff gyflwyno ei achos a bod yn rhaid trefnu'r gwrandawiad er mwyn dod â'r achos i ben. Fodd bynnag, byddai angen i'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff ystyried p'un a fyddai hyn yn gydnaws â'r angen i weithredu mewn ffordd deg ac yn unol â'i weithdrefnau ei hun a ph'un a allai'r aelod o staff honni yr aed yn groes i'w gontract neu ei fod wedi cael ei ddiswyddo'n annheg.

35 Beth os cyflwynir cwyn yn ystod mater disgyblu?

35.1 Mae'n bosibl y bydd yr aelod o staff yn cyflwyno cwyn yn ystod y broses ddisgyblu sy'n berthnasol i'r achos. Os bydd hyn yn digwydd, dylai'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr yn achos y Pennaeth neu'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff ystyried gohirio'r weithdrefn ddisgyblu am gyfnod byr er mwyn ymdrin â'r gŵyn yn gyntaf. Lle ceir cyswllt rhwng y gŵyn a'r achos disgyblu, gall fod yn briodol ymdrin â'r ddau fater ar yr un pryd. Fodd bynnag, dylai'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr yn achos y Pennaeth neu'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff fod yn ymwybodol o gwynion blinderus neu gwynion a wneir er mwyn gohirio'r achos a sicrhau yr achosir cyn lleied o oedi â phosibl.

36 Crynodeb

36.1 Wrth fabwysiadu'r weithdrefn hon, mae'r corff llywodraethu wedi rhoi ystyriaeth briodol i gyngor a chanllawiau'r ALl a chylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif 002/2013 (2013), sef *Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol* . Bu hefyd yn ymgynghori â chynrychiolwyr undebau llafur lleol.

36.2 Bydd y corff llywodraethu hefyd yn ymgynghori ymhellach cyn y gwneir unrhyw ddiwygiadau i’r weithdrefn ddisgyblu hon.

Ceir rhagor o ganllawiau manwl ar gamau'r polisi hwn yng nghylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2013 - Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol (canllawiau diwygiedig i gyrff llywodraethu)

Llofnodwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu:

…….....……..

Dyddiad cymeradwyo: ……...……

Dyddiad adolygu ….....……..... **(Gan y corff llywodraethu llawn)**

Dyddiad anfon i'r ALI ……

ATODIAD 1

AMSERLENNI AR GYFER GWRANDAWIADAU (MEWN DIWRNODAU YSGOL)

1 Cyffredinol

1.1 Noder mai amlinelliad cryno o'r amserlenni a roddir yn yr atodiad hwn. Dim ond amserlenni dangosol ydynt a rhaid eu darllen ar y cyd ag adrannau perthnasol y canllawiau - cylchlythyr 002/2013.

1.2 Efallai y bydd angen bod yn hyblyg o ran amserlenni, e.e. pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau penodol o staff ar gael. Gellir lleihau neu ymestyn amserlenni os bydd pob parti perthnasol yn gytûn. Dylid ymdrin yn brydlon ag unrhyw honiadau a dderbynnir y tu allan i dymor yr ysgol unwaith y bydd y tymor yn ailddechrau ac yn gynharach na hynny os yw'n bosibl.

2 Camymddwyn llai difrifol - Gwrandawiad gyda'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr yn achos y Pennaeth).

2.1 Yn gyffredinol, ni ddylai'r broses ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol gymryd mwy na 25 diwrnod ysgol neu bum wythnos ysgol i'w chwblhau (gyda 25 diwrnod arall ar gyfer gwrandawiad apêl os bydd angen). Dylai'r ymchwiliad ddechrau cyn gynted â phosibl ar ôl cael yr honiad. Cyfrifir yr holl amseroedd o'r adeg y ceir adroddiad yr ymchwiliad. Felly, awgrymir yr amserlenni canlynol: -

Diwrnod 1. Derbynnir adroddiad yr ymchwiliad a phenderfynir a ddylid ymdrin â'r mater yn anffurfiol fel rhan o'r broses reoli neu gynnal gwrandawiad gyda'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr.

Rhwng diwrnodau 1-5. Pennir dyddiad cytûn ar gyfer y gwrandawiad gerbron y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwr ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad at yr aelod o staff.

Rhwng diwrnodau 5-10. Derbynnir dogfennaeth yr aelod gan yr ysgol, cadeirydd y llywodraethwyr neu'r Pennaeth.

Rhwng diwrnodau 10-15. Mae'r aelod o staff a'r Pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr yn derbyn yr holl ddogfennaeth.

Rhwng diwrnodau 15-20. Rhoddir amser i'r partïon baratoi'r achos.

Rhwng diwrnodau 21-23. Cynhelir y gwrandawiad.

Rhwng diwrnodau 24-25. Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff, gan roi manylion am yr hawl i apelio.

3 Camymddwyn llai difrifol - gwrandawiad apêl

3.1 Cyfrifir yr holl amseroedd o'r adeg y ceir hysbysiad o ganlyniad gwrandawiad Cadeirydd y Llywodraethwr/Pennaeth: -

Rhwng diwrnodau 1-5. Cyflwynir hysbysiad o'r bwriad i apelio i'r clerc o fewn pum diwrnod gwaith ar ôl cael yr hysbysiad o'r canlyniad.

Rhwng diwrnodau 5-10. Pennir dyddiad cytûn ar gyfer gwrandawiad yr apêl ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad.

Rhwng diwrnodau 10-15. Anfonir dogfennaeth gan y naill barti a'r llall at glerc y llywodraethwyr.

Rhwng diwrnodau 15-18. Anfonir dogfennaeth gan y clerc at bob parti.

Rhwng diwrnodau 19-22. Mae'r partïon yn paratoi ar gyfer y gwrandawiad.

Diwrnod 23. Dyddiad gwrandawiad yr apêl.

Rhwng diwrnodau 24-25. Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff.

4 Camymddwyn difrifol - y weithdrefn ar gyfer cynnal gwrandawiad gerbron y pwyllgor disgyblu staff

4.1 Mae'r amserlenni cyffredinol wedi caniatáu hyd at 40 diwrnod ysgol ar gyfer gwrandawiad a 40 diwrnod ysgol arall ar gyfer gwrandawiad apêl. Gellir lleihau neu ymestyn y cyfnodau hyn fel bo angen. Dylai'r ymchwiliad ddechrau cyn gynted â phosibl ar ôl cael yr honiad. Cyfrifir yr holl amseroedd o'r adeg y ceir adroddiad yr ymchwiliad. Felly, awgrymir yr amserlenni canlynol: -

Diwrnod 1. Ceir adroddiad yr ymchwiliad a gwneir penderfyniad i gynnal gwrandawiad (Gweler Adran 9, paragraff 9.15 o'r canllawiau (Llywodraeth Cymru)).

Rhwng diwrnodau 5-10. Pennir dyddiad cytûn ar gyfer y gwrandawiad ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad gan glerc y llywodraethwyr at yr aelod o staff, gan gynnwys y canlynol: -

- dyddiad ac amser y gwrandawiad;
- diben y gwrandawiad a’r amrywiaeth o ganlyniadau posibl;
- yr hawl i'r aelod o staff gael cydymaith neu gynrychiolydd o’i undeb llafur yn bresennol;
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff;

- manylion unrhyw bobl eraill a fydd yn bresennol ac ym mha rinwedd; a manylion llawn yr honiad, amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati.
    - Hysbysu'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff am y canlynol: -
    - dyddiad ac amser y gwrandawiad;
    - manylion llawn yr honiad;
    - amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno;
    - enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw, ac ati.

Rhwng diwrnodau 10-20. Anfonir dogfennaeth gan y ddau barti at y clerc.

Rhwng diwrnodau 20-25. Bydd y clerc yn anfon dogfennaeth y naill barti at y llall.

Erbyn diwrnod 30. Bydd y papurau wedi'u hanfon at aelodau'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff

Diwrnod 35. Dyddiad y gwrandawiad

Rhwng diwrnodau 36-40. Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff, gan nodi manylion am yr hawl i apelio.

5 Camymddwyn difrifol - gwrandawiad apêl

5.1 Cyfrifir yr holl amseroedd o'r adeg y ceir hysbysiad o ganlyniad y gwrandawiad camymddwyn difrifol: -

Diwrnod 1-5. Cyflwyno hysbysiad o'r bwriad i apelio (pum diwrnod gwaith ar ôl cael penderfyniad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff).

Rhwng diwrnodau 5-10. Pennir dyddiad cytûn ar gyfer gwrandawiad yr apêl ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad gan glerc y llywodraethwyr at yr aelod o staff, gan gynnwys y canlynol: -

- dyddiad ac amser gwrandawiad yr apêl;
- diben y gwrandawiad a’r amrywiaeth o ganlyniadau posibl;
- yr hawl i'r aelod o staff gael cydymaith neu gynrychiolydd o’i undeb llafur yn bresennol;
- aelodaeth y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff;
- manylion unrhyw bobl eraill a fydd yn bresennol ac ym mha rinwedd;

- manylion llawn yr honiad, amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati. Hysbysu'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff am y canlynol:

- dyddiad ac amser y gwrandawiad;

- manylion llawn yr honiad;

- amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno;

- enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw, ac ati.

Rhwng diwrnodau 10-20. Anfonir y sail dros yr apêl a'r holl ddogfennaeth ategol at y clerc.

Rhwng diwrnodau 20-25. Anfonir dogfennaeth at yr aelod o staff/cynrychiolydd undeb a'r swyddog cyflwyno gan y clerc.

Erbyn diwrnod 30. Bydd y papurau wedi'u hanfon at aelodau'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff.

Diwrnod 35. Dyddiad gwrandawiad yr apêl.

Rhwng diwrnodau 36-40. Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff.

ATODIAD 2

DIFFINIADAU O GAMYMDDWYN DIFRIFOL A CHAMYMDDWYN LLAI DIFRIFOL

Camymddwyn Difrifol

1.1 Gellir diffinio camymddwyn difrifol fel gweithred neu ddiffyg gweithredu, neu gyfres o weithredoedd neu ddiffyg gweithredu, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth fel y byddai gan y corff llywodraethu gyfiawnhad dros beidio â goddef presenoldeb yr aelod o staff dan sylw yn y gwaith mwyach. Yn achos y gweithredoedd hyn, gall fod cyfiawnhad dros ddiswyddo'r unigolyn yn ddiannod heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd. Dim ond enghreifftiau a geir yn y rhestr isod er mwyn dangos sut y gellir ystyried ymddygiad. Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr a dim ond at ddibenion enghreifftiol y'i darperir. Rhaid barnu difrifoldeb y camymddwyn a sut y dylid ymdrin ag ef ar sail ffeithiau pob achos yn unigol. Gallai achosion o gamymddwyn difrifol gynnwys:

- ymddygiad penodol sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y nodir ym mhrosbectws yr ysgol, ei gwefan, telerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati
- gweithredoedd twyllodrus neu ddwyn eiddo'r ALl, yr ysgol, cydweithwyr neu ddisgyblion
- difrod bwriadol a difrifol i eiddo'r ALl, yr ysgol, cydweithwyr neu ddisgyblion
- Ymddygiad treisgar gan gynnwys ymosodiad corfforol
- Bwlio parhaus
- Aflonyddu neu wahaniaethu anghyfreithlon am unrhyw reswm
- Cam-drin disgyblion yn gorfforol, yn rhywiol neu'n emosiynol
- Camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- Trais corfforol
- Esgeulustod difrifol
- Achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol
- Anallu difrifol i weithio oherwydd alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill ar safle'r ysgol
- Anufudd-dod difrifol
- Mynd ati'n fwriadol i gael gafael ar ddeunydd sy'n sarhaus neu'n anllad drwy wefannau, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu drwy negeseuon
- Anfon negeseuon testun amhriodol

- Dwyn neu dwyll yn y gweithle a/neu'r tu allan iddo
- Anonestrwydd (e.e. ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu papurau arholiad cyn arholiadau neu newid canlyniadau arholiadau).
- Torri rheolau a safonau iechyd a diogelwch yr ALl neu’r ysgol yn ddifrifol
- Camymddwyn troseddol y tu allan i’r gweithle sy’n adlewyrchu’n wael ar yr ysgol neu addasrwydd yr aelod o staff i barhau i gael ei gyflogi yn yr ysgol
- Darparu gwybodaeth anwir yn fwriadol am unrhyw fater sy’n ymwneud â chyflogaeth yr aelod o staff
- Datgelu gwybodaeth gyfrinachol bersonol
- Achos difrifol o dorri rheolau iechyd a diogelwch
- Bychanu staff, erlid cydweithwyr, rhieni/gofalwyr neu ddisgyblion
- Methu â datgelu gwybodaeth/amheuon am achosion o gam-drin/esgeulustod/niwed i blentyn/oedolyn agored i niwed gan gyflogai arall (cyflogeion eraill) yn yr ysgol neu'r Cyngor yn unol â Pholisïau Amddiffyn/Diogelu Plant/"Chwythu'r Chwiban" yr ysgol neu'r Cyngor;

Camymddwyn Llai Difrifol

1.2 Fel arfer, ni fydd tor-ddisgyblaeth o dan y pennawd hwn yn arwain at ddiswyddo yn achos y drosedd gyntaf, ond gall arwain at ddiswyddo os caiff ei ailadrodd. Gallai achosion o gamymddwyn llai difrifol gynnwys: -

- ymddygiad penodol sy’n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y nodir ym mhrosbectws yr ysgol, ei gwefan, telerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati.
- problemau o ran prydlondeb a/neu absenoldeb heb ei awdurdodi (e.e. absenoldeb heb ganiatâd o’r gweithle yn ystod sesiynau ysgol neu'n unol â pholisi'r ysgol)
- gwrthod dilyn cyfarwyddyd rhesymol
- achosi difrod i eiddo/cyfarpar drwy esgeulustod/peidio â rhoi sylw priodol i eiddo'r ysgol
- achosi anaf arwynebol anfwriadol i aelod o staff/disgybl
- defnyddio iaith amhriodol
- mân ladrad, e.e. gwneud galwadau ffôn preifat heb awdurdod neu anfon post personol ar gost i'r ysgol.
- torri polisïau urddas yn y gweithle

- defnyddio ffonau symudol/negeseuon testun/gwefannau rhyngweithio cymdeithasol heb awdurdod yn ystod gwersi;

ATODIAD 3

PWYLLGORAU DISGYBLU STAFF CYRFF LLYWODRAETHU: CYLCH GORCHWYL

1 Cyflwyniad

1.1 Mae'n ofynnol i'r corff llywodraethu sefydlu Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff yn ei gyfarfod cyffredinol blynyddol. Bydd y Pwyllgor hwn yn gwrando'r mater disgyblu ac yn ystyried unrhyw apêl. Yn ystod pob cyfarfod a drefnir i wrando mater disgyblu neu apêl, rhaid cynnig yr hawl i'r aelod o staff gael ei gynrychioli gan gydweithiwr neu gan ei undeb llafar.

PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF

2 Cyfansoddiad

2.1 Dylai gynnwys tri llywodraethwr (ac eithrio llywodraethwyr o blith y staff/athrawon) gyda chworwm o dri. Bydd y corff llywodraethu hefyd yn enwi aelod wrth gefn. Os na fydd dau aelod o'r panel neu fwy yn gallu dod i'r cyfarfod, yna bydd y corff llywodraethu llawn yn cyfarfod i gytuno ar banel newydd.

2.2 O ran pryderon disgyblu staff sy'n ymwneud â phryderon diogelu, yna caiff llywodraethwr annibynnol ei benodi i'r panel naill ai yn ogystal â'r llywodraethwyr presennol neu er mwyn disodli un ohonynt. Bydd y corff llywodraethu llawn yn cyfarfod er mwyn penodi'r llywodraethwr annibynnol fel y bo angen.

D.S. argymhellir na ddylai Cadeirydd y Llywodraethwyr eistedd ar y pwyllgor hwn.

3 Amlder Cyfarfodydd

3.1 Bydd y pwyllgor hwn yn cyfarfod fel y bo angen.

4 Diben

4.1 Prif gyfrifoldebau'r pwyllgor yw ymdrin â materion disgyblu, diswyddo a dileu swyddi. Bydd y pwyllgor hwn hefyd yn gwrando ac yn gwneud penderfyniadau ar faterion sy'n ymwneud â galluogrwydd.

5 Cylch gorchwyl (yr holl bwerau dirprwyedig)

5.1 Yn unol â pholisïau'r ysgol: -

- ystyried yr holl faterion disgyblu a gyflwynir i'r llywodraethwyr gan y Pennaeth;
- ystyried materion disgyblu a gyflwynir gan Gadeirydd y Llywodraethwyr yn erbyn y Pennaeth;

- gwrando apeliadau a gyflwynir gan staff fel rhan o gamau disgyblu "nad ydynt yn fater diswyddo" a gymerir gan y Pennaeth;
- ystyried diswyddo staff ar sail dileu swyddi yn dilyn cyngor y Pennaeth a'r Prif Swyddog Addysg;
- penderfynu p'un a ddylid diswyddo staff ar sail salwch;
- ystyried materion galluogrwydd yn unol â'r polisi y cytunwyd arno.

PWYLLGOR APELIADAU DISGYBLU A DISWYDDO STAFF

6 Cyfansoddiad

6.1 Dylai gynnwys tri llywodraethwr (ac eithrio llywodraethwyr o blith y staff/athrawon a'r rheini a oedd yn bresennol yn y gwrandawiad cyntaf) gyda chworwm o dri. Bydd y corff llywodraethu hefyd yn enwi aelod wrth gefn. Os na fydd dau aelod o'r panel neu fwy yn gallu dod i'r cyfarfod, yna bydd y corff llywodraethu llawn yn cyfarfod i gytuno ar banel newydd.

6.2 O ran pryderon disgyblu staff sy'n ymwneud â phryderon diogelu, yna caiff llywodraethwr annibynnol ei benodi i'r panel naill ai yn ogystal â'r llywodraethwyr presennol neu er mwyn disodli un ohonynt. Bydd y corff llywodraethu llawn yn cyfarfod er mwyn penodi'r llywodraethwr annibynnol fel y bo angen.

D.S. argymhellir na ddylai Cadeirydd y Llywodraethwyr eistedd ar y pwyllgor hwn.

7 Amlder Cyfarfodydd

7.1 Bydd y pwyllgor hwn yn cyfarfod fel y bo angen.

8 Diben

8.1 Prif gyfrifoldebau'r pwyllgor yw ymdrin ag apeliadau sy'n ymwneud â materion disgyblu, diswyddo, dileu swyddi a galluogrwydd yn unol â pholisïau y cytunwyd arnynt.

9 Cylch gorchwyl (yr holl bwerau dirprwyedig)

9.1 Yn unol â pholisïau'r ysgol: -

- ystyried apeliadau pob aelod o staff o ran materion disgyblu;
- ystyried apeliadau pob aelod o staff o ran diswyddo;
- ystyried apeliadau pob aelod o staff a nodwyd yn aelodau o staff i ddileu eu swyddi;
- ystyried apeliadau pob aelod o staff o ran galluogrwydd.

ATODIAD 4

PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF - Y WEITHDREFN AR GYFER GWRANDAWIAD DISGYBLU

1 EGWYDDORION CYFFREDINOL -

1.1 Bydd Cadeirydd y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff yn sicrhau'r canlynol: -

- y caiff yr honiadau o gamymddwyn eu hamlinellu'n glir;
- bod y ddau barti yn gweithredu'n gyson ag amserlen synhwyrol;
- y caiff y ddau barti'r cyfle i ddatgan eu hachos, gofyn cwestiynau, cyflwyno tystiolaeth a galw ar dystion;
- y neilltuir digon o amser i holi a thrafod, gan ohirio'r achos os bydd angen, er mwyn sicrhau, cyn belled ag y bo'n ymarferol, y caiff yr holl ffeithiau eu cadarnhau;
- y caiff pob person yn y gwrandawiad eu trin â pharch;
- y caiff y prif bwyntiau eu crynhoi er mwyn sicrhau na chaiff unrhyw beth ei fethu;
- bod y penderfyniad yn seiliedig ar asesiad o'r holl faterion a godwyd ac y gellir ei ystyried yn weithred "cyflogwr rhesymol" sydd wedi ystyried yr holl amgylchiadau;
- y caiff y ffeithiau y dibynnwyd arnynt eu cofnodi'n glir er mwyn gallu eu cyflwyno i wrandawiad apêl.

2 RÔL YR UNIGOLYN (UNIGOLION) SY'N CYNGHORI'R PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF

2.1 Dylai pob parti gytuno p'un a fydd y sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff yn rhoi cyngor yn breifat neu yng ngŵydd pob parti a dylai'r penderfyniad hwn gael ei gofnodi'n llawn ac yn ysgrifenedig gan glerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff. Dylai'r sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff ymgymryd â'r rôl ganlynol: -

- rhoi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol ond peidio â mynegi barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth;
- ceisio sicrhau, drwy ei gyngor, fod trafodaethau'r corff llywodraethu yn gadarn er mwyn osgoi sefyllfa lle y caiff yr achos ei gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth.

3 Y WEITHDREFN AR GYFER GWRANDAWIAD DISGYBLU

3.1 Lle y bu honiad o gam-drin plant a bod yr aelod o staff dan sylw yn cael ei gyhuddo o gamymddwyn yn ddifrifol, mae'n debygol y bydd un o'r partïon dan sylw yn gwahodd yr ymchwilydd annibynnol i ddod i'r gwrandawiad. Lle y bydd hyn yn digwydd, bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cyflwyno ei adroddiad ac wedyn rhoddir cyfle i'r ddau barti a'r

corff llywodraethu ofyn cwestiynau i'r ymchwilydd annibynnol er mwyn egluro materion a godwyd yn yr adroddiad. Y parti a wahoddodd yr ymchwilydd annibynnol i ddod i'r gwrandawiad fydd yn mynd gyntaf.

3.2 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cyflwyno ei achos yng ngŵydd yr aelod o staff ac yn galw ar dystion fel y dymuna.

3.3 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'i dystion.

3.4 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i ail-holi ei dystion eto.

3.5 Gall y Pwyllgor ofyn cwestiynau i'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'i dystion.

3.6 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn ymateb i'r mater (materion) a godwyd, yng ngŵydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a gall alw ar dystion.

3.7 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r aelod o staff a'i dystion.

3.8 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ail-holi ei dystion eto.

3.9 Gall y Pwyllgor ofyn cwestiynau i'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion.

3.10 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

3.11 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

3.12 Dylai'r sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor wneud hynny fel sy'n ofynnol uchod naill ai'n breifat neu mewn fforwm agored.

3.13 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd), unrhyw dystion a'r sawl sy'n cynrychioli'r Pwyllgor yn gadael yr ystafell.

3.14 Bydd y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff gyda Chlerc y Llywodraethwyr yn trafod yn breifat gan alw ar y Pennaeth, yr aelod o staff a'r sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor dim ond os bydd angen egluro pwyntiau lle ceir ansicrwydd ynghylch tystiolaeth a roddwyd eisoes. Os bydd angen galw arnynt, bydd y ddau barti yn dychwelyd , hyd yn oed os bydd y pwynt y ceir amheuaeth yn ei gylch yn ymwneud ag un parti yn unig.

3.15 Bydd y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff yn cyhoeddi'r penderfyniad yn bersonol neu'n ysgrifenedig fel y penderfynir arno i'r partïon, ond yn unrhyw achos, dylid anfon cadarnhad ysgrifenedig o fewn saith diwrnod gwaith i'r gwrandawiad.

3.16 Lle y cadarnheir y mater disgyblu yn erbyn yr aelod o staff, rhaid hysbysu'r aelod o staff o'i hawl i apelio ac y dylid cyflwyno'r apêl i'r Pennaeth yn ysgrifenedig o fewn pum diwrnod gwaith i'r hysbysiad ysgrifenedig o benderfyniad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff.

ATODIAD 5

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

1 EGWYDDORION CYFFREDINOL: -

1.1 Bydd Cadeirydd y Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff yn sicrhau'r canlynol: -

- y caiff yr honiadau o gamymddwyn eu hamlinellu'n glir;
- bod y ddau barti yn gweithredu'n gyson ag amserlen synhwyrol;
- y caiff y ddau barti'r cyfle i ddatgan eu hachos, gofyn cwestiynau, cyflwyno tystiolaeth a galw ar dystion;
- y neilltuir digon o amser i holi a thrafod, gan ohirio'r achos os bydd angen, er mwyn sicrhau, cyn belled ag y bo'n ymarferol, y caiff yr holl ffeithiau eu cadarnhau;
- y caiff pob person yn y gwrandawiad eu trin â pharch;
- y caiff y prif bwyntiau eu crynhoi er mwyn sicrhau na chaiff unrhyw beth ei fethu;
- bod y penderfyniad yn seiliedig ar asesiad o'r holl faterion a godwyd ac y gellir ei ystyried fel gweithred "cyflogwr rhesymol" sydd wedi ystyried yr holl amgylchiadau;
- y caiff y ffeithiau y dibynnwyd arnynt eu cofnodi'n glir er mwyn gallu eu cyflwyno i wrandawiad apêl.

2 RÔL YR UNIGOLYN (UNIGOLION) SY'N CYNGHORI'R (PWYLLGOR DISGYBLU A DISWYDDO STAFF)

2.1 Dylai pob parti gytuno p'un a fydd y sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff yn rhoi cyngor yn breifat neu yng ngŵydd pob parti a dylai'r penderfyniad hwn gael ei gofnodi'n llawn ac yn ysgrifenedig gan glerc y Pwyllgor Disgyblu Apeliadau a Diswyddo Staff. Dylai'r sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff ymgymryd â'r rôl ganlynol: -

- rhoi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol ond peidio â mynegi barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth; a
- ceisio sicrhau, drwy ei gyngor, fod trafodaethau'r corff llywodraethu yn gadarn er mwyn osgoi sefyllfa lle y caiff yr achos ei gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth.

3 Y WEITHDREFN AR GYFER GWRANDAWIAD APÊL DISGYBLU

3.1 Lle y bu honiad o gam-drin plant a bod yr aelod o staff dan sylw yn cael ei gyhuddo o gamymddwyn yn ddifrifol neu ei fod wedi cael rhybudd disgyblu am gamymddwyn llai difrifol, mae'n debygol y bydd un o'r partïon dan sylw yn gwahodd yr ymchwilydd annibynnol i ddod i'r gwrandawiad apêl disgyblu. Lle y bydd hyn yn digwydd, bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cyflwyno ei adroddiad ac wedyn rhoddir cyfle i'r ddau barti a'r corff llywodraethu ofyn cwestiynau i'r ymchwilydd annibynnol er mwyn egluro

materion a godwyd yn yr adroddiad. Y parti a wahoddodd yr ymchwilydd annibynnol i ddod i'r gwrandawiad fydd yn mynd gyntaf.

3.2 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cyflwyno ei achos yng ngŵydd yr aelod o staff ac yn galw ar dystion fel y dymuna.

3.3 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'i dystion.

3.4 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i ail-holi ei dystion eto.

3.5 Gall y Pwyllgor ofyn cwestiynau i'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'i dystion.

3.6 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn ymateb i'r mater (materion) a godwyd, yng ngŵydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a gall alw ar dystion.

3.7 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r aelod o staff a'i dystion.

3.8 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i ail-holi ei dystion eto.

3.9 Gall y Pwyllgor ofyn cwestiynau i'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) a'i dystion.

3.10 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

3.11 Bydd yr aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

3.12 Dylai'r sawl sy'n cynghori'r Pwyllgor wneud hynny fel sy'n ofynnol uchod naill ai'n breifat neu mewn fforwm agored.

3.13 Bydd y Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) a'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd), unrhyw dystion a'r sawl sy'n cynrychioli'r Pwyllgor yn gadael yr ystafell.

3.14 Bydd y Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff, gyda Chlerc y Llywodraethwyr yn trafod yn breifat gan alw ar y Pennaeth, yr aelod o staff a'r person (y bobl) sy'n cynghori'r Pwyllgor dim ond os bydd angen egluro pwyntiau lle ceir ansicrwydd ynghylch tystiolaeth a roddwyd eisoes. Os bydd angen galw arnynt, bydd y ddau barti yn dychwelyd , hyd yn oed os bydd y pwynt y ceir amheuaeth yn ei gylch yn ymwneud ag un parti yn unig.

3.15 Bydd y Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff yn cyhoeddi'r penderfyniad yn bersonol neu'n ysgrifenedig fel y penderfynir arno i'r partïon, ond yn unrhyw achos, dylid anfon cadarnhad ysgrifenedig o fewn saith diwrnod gwaith i'r gwrandawiad.

D.S. Ni ddylai'r Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff osod cosb fwy difrifol na'r gosb a roddwyd gan y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff ond gall: -

- gadarnhau penderfyniad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff;

- gosod cosb lai; neu
- ddod i’r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau yn erbyn yr aelod o staff.