

**Enw'r ysgol: Ysgol John Bright**

### **Cyflwyniad**

O.N. Penderfynodd y Corff Llywodraethol bod cyhuddiadau sy'n cynnwys camymddwyn llai difrifol yn cael eu trin gan y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethol, fel bo'n briodol.

1. Mae'r weithdrefn disgyblu staff hon yn gymwys i staff yr ysgol (ac eithrio rhai aelodau o staff a gyflogir gan yr ALL, staff cyflenwi a ddarperir gan asiantaethau ac unrhyw staff cyflenwi hunangyflogedig). Hysbyswyd yr aelodau o staff am y weithdrefn hon a rhoddir copïau i unrhyw aelod o staff y gwnaed unrhyw honiad yn ei erbyn.
2. Mae'r corff llywodraethu ac undebau staff lleol yr ysgol wedi cytuno ar yr holl amserlenni yn y weithdrefn disgyblu staff hon. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, efallai y bydd angen bod yn hyblyg gyda'r amserlenni hyn, e.e. pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.
3. 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 cymryd y rôl a'r camau gweithredu a gyflawnir gan y cadeirydd fel arfer. Os bydd y dirprwy gadeirydd hefyd wedi'i gyfaddawdu bydd y corff llywodraethu yn dewis llywodraethwr arall nad yw wedi'i gyfaddawdu a chofnodi'r penderfyniad hwn.

### **Diben a chwmpas**

4. Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff yr ysgol ac mae'n ofynnol iddo gael gweithdrefn ar waith ar gyfer ymdrin â materion disgyblu staff.
5. Mae angen gweithdrefnau disgyblu i hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus, gan sicrhau tegwch a chysondeb wrth ymdrin ag unigolion a sicrhau bod cyn lleied o anghytuno â phosibl ynghylch materion disgyblu.
6. 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 weithred a ddilynir gan yr ysgol a'r corff llywodraethu i ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad unigolyn ac unrhyw gamau disgyblu dilynol y gellir eu cymryd.
7. Nod y weithdrefn yw sicrhau y caiff pob aelod o staff yn yr ysgol ei drin yn gyson ac yn deg.

### **Materion y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn**

8. Mae'r materion canlynol y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu hon:

- pan gaiff cyflogaeth ei therfynu:  
→ drwy ddileu swydd

→ am fod cyflogai wedi cyrraedd diwedd contract dros dro neu gontract tymor sefydlog

- 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);
- yn achos cwynion staff a chwynion a wneir o ganlyniad i gamau disgyblu. Er hynny, os bydd camau a gymerir o dan y weithdrefn cwynion staff yn arwain at yr angen i gymryd camau disgyblu, yna bydd y weithdrefn disgyblu a diswyddo staff hon yn gymwys;
- 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;
- 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;
- **ar gyfer ysgolion sylfaen ac ysgolion a gynorthwyir yn wirfoddol yn unig** – lle mae'n 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.

### Egwyddorion

9. Mae'r weithdrefn hon yn ffordd o helpu ac annog aelodau o staff sydd wedi ymddwyn yn anfoddfaol i wella eu hymddygiad ac ni ddylid ei hystyried fel ffordd o osod cosbau yn unig.
10. Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu yn sicrhau yr ymdrinnir ag achosion disgyblu yn ddiduedd, yn agored ac yn deg.
11. Crynhoir yr egwyddorion isod:
  - Lle y bo'n briodol, gwneir pob ymdrech i ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad heb droi at weithdrefnau ffurfiol.
  - Ni chymerir camau disgyblu yn erbyn aelod o staff hyd nes y bydd unigolyn heb unrhyw gysylltiad â'r achos dan sylw wedi ymchwilio'n llawn iddo.
  - Bydd ymchwilydd yn ddiduedd a gyda chymwysterau/profiad addas. Bydd unrhyw wrthwynebiad rhesymol i ymchwilydd mewn perthynas â'i anallu i weithredu'n ddiduedd, neu ei gymhwysedd ar gyfer y rôl, yn golygu y caiff yr ymchwilydd ei newid. Bydd y penderfyniad terfynol gan gadeirydd y llywodraethwyr.
  - Lle y penderfynir ymdrin â mater disgyblu drwy weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, hysbysir yr aelod o staff o'r honiad yn ei erbyn a chaiff y cyfle i amddiffyn yr honiad yn y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr, fel bo'n briodol. Bydd y pennaeth yn gyfrifol am ddelio gyda honiadau yn erbyn aelodau o staff oni bai bod y pennaeth wedi bod yn

rhannol neu yn gyfan gwbl ynghlwm a'r ymchwiliad, ac felly bydd y gwrandawriad o flaen cadeirydd y llywodraethwyr. Cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn ymdrin a honiadau yn erbyn y pennaeth

- Ni chaiff aelod o staff ei ddiswyddo am achos cyntaf o dor-disgyblaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol. Fodd bynnag, os bydd yr achos hwn o gamymddwyn llai difrifol yn cael ei ailadrodd, gall arwain at ddisgyblu'r aelod o staff am gamymddwyn difrifol gan nad yw'n cymedroli neu'n diwygio ei ymddygiad. Dylid egluro hyn yn glir i'r aelod o staff wrth drafod eu hymddygiad a'r gwelliannau/newidiadau a ddisgwylir.
- Os penderfynir symud ymlaen i'r cam ffurfiol, h.y. bod yr honiadau yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, hysbysir yr aelod o staff o'r honiad ynghyd a'r dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawriad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu (yn amodol ar ymgynghoriad), diben y gwrandawriad a'r cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn ddisgyblu.
- Rhoddir enwau aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff cyn gwrandawriad ac fe'i hysbysir bod ganddo hawl i wrthwynebu unrhyw aelod ar sail unrhyw dystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynghylch ei allu i weithredu'n ddieduedd o dan amgylchiadau'r achos.
- Rhoddir enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawriad a'u rôl, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth a gyflwynir â thystiolaeth ategol, enwau unrhyw dyst y gelwir arno a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn y gwrandawriad.
- Bydd gan yr aelod o staff hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd ei undeb llafur fynd gydag ef i'r ymchwiliad, y gwrandawriad disgyblu a'r gwrandawriad apêl.  
O.N. Gall gydymaith fod yn gyd-weithiwr, cynrychiolydd undeb neu swyddog sy'n gweithio i undeb llafur.
- Bydd unrhyw ddiswyddo am gamymddwyn difrifol yn digwydd yn union ar ôl penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu lle mae'r aelod o staff yn penderfynu apelio yn syth ar ôl canlyniad apêl o'r fath. Os caiff aelod o staff ei ddiswyddo dan yr amgylchiadau hyn, ni chaiff unrhyw rybudd na thaliad yn lle rhybudd.
- Bydd gan aelod o staff hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb disgyblu 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).
- Cynhelir ymchwiliadau a gwrandawriadau (yn gyfan gwbl neu'n rhannol) yn Gymraeg neu Saesneg, neu darperir gwasanaeth cyfieithu, ar gais yr aelod o staff.
- Cedwir lle bo'n bosibl at ganllawiau ynglyn ac amserlen ar gyfer gwrandawriadau fel a welir yn Atodiad F Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif 002/2013 (copi ynghlwm).

**Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth – heb fod yn rhan o'r broses ddisgyblu**

12. Ceir achosion pan fydd yn briodol trafod camau gweithredu aelod o staff gydag ef fel rhan o drefniadau goruchwyllo 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, cwmsela, cyfarwyddyd hyfforddi, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Fodd bynnag, gellir dirprwyo gweithgarwch o'r fath i aelod o'r uwch dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n gwneud hyn, gyda chynghor a chymorth gan gynghorydd ALL/cynrychiolydd Adnoddau Dynol.
13. Nod y cam gweithredu hwn yw sicrhau bod problemau yn cael eu trafod a'u nodi er mwyn annog a helpu'r aelod o staff i wella a deall:
- yr hyn mae angen iddo ei wneud o ran ei ymddygiad;
  - sut caiff ei ymddygiad ei fonitro a'i adolygu yn y dyfodol;
  - am faint o amser caiff ei ymddygiad ei fonitro;
  - y gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.
14. Os na fydd trafodaethau a strwythurau cymorth a roddwyd ar waith i helpu'r aelod o staff yn arwain at welliant neu'r newidiadau perthnasol yn ei ymddygiad o fewn yr amserlen y cytunwyd arni, fel arfer, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r camau pellach y bwriedir eu cymryd, a allai fod yn rhai ffurfiol.

**Proses ffurfiol am gamymddwyn llai difrifol**

15. Dirprwyr y cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle gallai'r honiad fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol gan y corff llywodraethu i bennaeth yr ysgol/cadeirydd y llywodraethwyr, fel bo'n briodol.
16. 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.

**Yr ymchwiliad**

17. Cyn gynted ag y bydd yr achos honedig o dor-disgyblaeth wedi'i ddwyn i sylw'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) cynhelir ymchwiliad llawn. Caiff yr ymchwiliad ei gynnal gan rywun arall ar wahan i'r person a fydd yn gorfod cymryd gweithred ffurfiol/anffurfiol a gall fod yn aelod o'r uwch dim rheoli (oni bai bod yr ymchwiliad ynglyn a'r pennaeth) neu berson annibynnol/diduedd e.e. o'r ALL neu awdurdod esgobaethol.
18. Caiff yr aelod o staff sy'n destun yr achos honedig o dor-disgyblaeth, a phob tyst, eu cyfweld a gofynnir iddynt roi datganiad wedi'i lofnodi. Cymerir nodiadau ym mhob cyfarfod ymchwilio a rhoddir copi i'r parti dan sylw. Ni ddylid ymrwymo i sicrhau cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei pharchu.
19. 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 fynd gydag ef i gyfarfod cyfweiliad yr ymchwiliad.

20. Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi dod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr, fel bo'n briodol, 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.
21. Gall y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) ddod i'r casgliad:
- na chymerir unrhyw gamau pellach
  - y gellir ymdrin â materion drwy drafodaeth anffurfiol (dylid cyfeirio at baragraffau 12–14 o'r weithdrefn hon)
  - yr ymddengys fod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) a gall y canlyniad posibl olygu cosbau nad ydynt yn gyfystyr â diswyddo
  - ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol i gynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
22. Pe gallai aelod o staff gael ei ddiswyddo am ei fod wedi cael rhybudd ysgrifenedig terfynol, mae'n rhaid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

#### **Y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu cadeirydd y llywodraethwyr**

23. Mae ymddygiad yr ystyrir ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol wedi'i ddirprwyo i'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr i ymdrin ag ef (gweler paragraff 11). Cynhelir gwrandawriad gyda'r pennaeth neu cadeirydd y llywodraethwyr gyda chymorth cyngor gan yr ALI neu'r awdurdod esgobaethol (lle bo'n briodol). O.N. 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).
24. Anfonir copi o'r gweithdrefnau hyn at yr aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r wybodaeth ganlynol:
- natur y camymddwyn honedig;
  - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
  - dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad;
  - canlyniad posibl y gwrandawriad;
  - bod ganddo/ganddi'r hawl i:
    - gyflwyno datganiadau ysgrifenedig a ddsberthir i bob parti cyn y gwrandawriad
    - 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 o'i ddewis yn mynd gydag ef.
25. Gallai fod pum canlyniad posibl yn dilyn y cyfryw wrandawriad:
- camau anffurfiol

- rhybudd llafar
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- cyfeirio'r achos at wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

26. Mewn llawer o achosion gellid ymdrin ag achosion llai difrifol o gamymddwyn yn y lle cyntaf drwy gymryd camau anffurfiol. Er hynny, gall fod achosion pan fydd yn briodol rhoi rhybudd llafar neu rhybudd ysgrifenedig i aelod o staff. Bydd y cosbau a ddefnyddir yn dibynnu ar yr amgylchiadau sy'n gysylltiedig ag ymddygiad yr aelod o staff.
27. Nodir cyngor pellach ar bob un o'r cosbau hyn isod. Bydd y cosbau y gallai aelod o staff eu cael yn unol â natur a difrifoldeb yr honiad. Fodd bynnag, gall fod achosion pan fydd aelod o staff wedi cael sawl honiad o gamymddwyn llai difrifol yn ei erbyn. Gall hyn arwain at roi cosb fwy difrifol, e.e. rhybudd ysgrifenedig terfynol, neu gall arwain at ddisgyblu am gamymddwyn difrifol gan nad yw'r aelod o staff wedi safoni na gwella ei ymddygiad. Neu, gall yr ymddygiad camymddwyn llai difrifol fod yn ddigon difrifol i warantu rhybudd ysgrifenedig terfynol ar unwaith yn lle unrhyw gosb arall.

#### Camau anffurfiol

28. O ganlyniad i'r gwrandawriad, gall y pennaeth/gadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol), 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 ymgynghorydd ALL/cynrychiolydd Adnoddau Dynol.
29. 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 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 gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.

30. 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.

#### Rhybuddion

31. 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 at y rhybudd unwaith y bydd wedi dod i ben.

Byddai cyfnodau addas o amser fel a ganlyn:

- rhybudd llafar – 3/6 mis
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf – 6/9 mis
- rhybudd ysgrifenedig terfynol – 12/18 mis.

Gall y cyfnod penodol fod yn llai neu fwy na'r hyn a nodir uchod, yn dibynnu ar natur a difrifoldeb y camymddwyn ac unrhyw rybuddion sydd heb ddarod.

### **Rhybudd llafar**

32. Os penderfynir cymryd camau disgyblu ar ffurf rhybudd llafar ar ddiwedd y gwrandawriad, bydd y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) yn rhoi rhybudd llafar i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith (os yn berthnasol).
33. Cadarnheir rhybudd llafar yn ysgrifenedig ac anfonir copi at unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad 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.
34. Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd llafar. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodol yn dilyn rhybudd llafar, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ei gofnod ac ni chyfeirir at y rhybudd unwaith y bydd y cyfnod wedi dod i ben.

### **Rhybudd ysgrifenedig cyntaf**

35. Ar ddiwedd y gwrandawriad, os penderfynir parhau â'r cam disgyblu drwy roi rhybudd ysgrifenedig cyntaf, y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol), fydd yn rhoi'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith (os yn berthnasol).
36. Gyda chytundeb yr aelod o staff, rhoddir copi o rhybudd ysgrifenedig i unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau. Bydd rhybudd ysgrifenedig 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.
37. Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael y rhybudd ysgrifenedig. Rhoddir copi o'r rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodol yn

dilyn rhybudd ysgrifenedig, caiff y cyfryw rybudd ei ddileu o'i gofnod, ac ni chyfeirir at y rhybudd unwaith y bydd y cyfnod wedi dod i ben.

### **Rhybudd ysgrifenedig terfynol**

38. 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.
39. Gellir rhoi rhybuddion terfynol yn dilyn gwrandawriad gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) a fydd yn rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith (os yn berthnasol).
40. Gyda chytundeb yr aelod o staff, rhoddir copi o rybudd terfynol i unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn. Bydd rhybudd terfynol yn nodi:
  - natur y camymddwyn
  - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn
  - yr hyn a ddisgwyllir 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.
41. Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd terfynol. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad aelod o staff yn foddhaol am gyfnod penodol yn dilyn rhybudd terfynol, caiff y cyfryw rybudd ei ddileu o'i gofnod ac ni chyfeirir at y rhybudd unwaith y bydd y cyfnod 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 wrandawriad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo'r aelod o staff.

### **Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol**

42. Bydd hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu (gweler paragraffau 79–85 o'r weithdrefn hon am wybodaeth am apeliadau).

### **Cyfeiriad at ystyriaeth o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol**

43. Gall fod achlysuron prin, ar ddiwedd ymchwiliad i faterion o gamymddwyn llai difrifol, lle mae'r dystiolaeth yn yr ymchwiliad yn nodi bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Os bydd y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) gyda chymorth yr ALI neu swyddog esgobaethol neu unigolyn priodol arall y cytunwyd arno, yn dod i'r casgliad mai dyna yw'r achos, gellir cyfiawnhau cyfeirio at gam disgyblu ffurfiol ar gyfer camymddwyn difrifol. 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/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol). Gan ei bod yn debygol mai achlysur prin fydd hwn, nid yw'r cyfarfod hwn yn rhan o'r broses camymddwyn llai difrifol.



**Camymddwyn difrifol (pan na fydd yr honiad yn ymwneud â materion amddiffyn plant)**

44. 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. Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gwrandawriad 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 yr un llywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor a bydd gan y ddau bwyllgor hefyd gynghorwyr ar wahân.
45. Lle yr ystyrir bod honiad o gamymddwyn difrifol, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am y trefniadau i sefydlu ymchwiliad disgyblu drwy'r clerc i'r corff llywodraethu (neu berson addas arall a benodwyd i weithredu fel clerc i'r pwyllgor).
46. Fel arfer, anfonir honiadau o gamymddwyn difrifol at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth). Ar ôl cael honiad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn cynnal asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. 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 ar waith.
47. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu bod ymchwiliad trylwyr a theg yn cael ei gynnal i'r honiad. Ar y pwynt hwn gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wahardd yr aelod o staff dros dro, ar dâl llawn ac yn unol â gweithdrefn y corff llywodraethu y cytunwyd arni. Gall y pennaeth a'r corff llywodraethu 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/neu yn ei absenoldeb ef/hi yr is-gadeirydd. Caiff gwaharddiadau dros dro eu hadolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr ar gyfnodau rheolaidd a hysbysir yr aelod o staff a'r corff llywodraethu o'r canlyniad.
48. Fodd bynnag, ar ôl cynnal yr asesiad cychwynnol o'r honiad, os mai casgliad y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (fel bo'n briodol) yw y byddai'n amhosibl, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, i'r honiad fod yn wir, mae'n bosibl na fydd y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach. Hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb (os yn berthnasol) o'r penderfyniad hwn ar unwaith.

**Yr ymchwiliad**

49. Gan fod diswyddo yn un canlyniad posibl mewn gwrandawriadau camymddwyn difrifol, mae'n bwysig bod ymchwiliadau i honiadau o gamymddwyn difrifol yn ddiuedd ac yn drylwyr. Lle bo'n briodol, gall ymchwiliadau gael eu cynnal gan aelod cymwysiedig/profiadol o'r Uwch Dim Rheoli sydd heb fod a chysylltiad a'r achos. Fel arall, cynhelir pob ymchwiliad yn allanol gan unigolyn priodol nad oes ganddo gysylltiad â'r achos ac sy'n meddu ar y sgiliau perthnasol. Gall y corff llywodraethu, er enghraifft, ymgysylltu â swyddogion yr ALL neu swyddogion esgobaethol, cyn-benaethiaid neu gyn-swyddogion yr ALL sy'n ddiuedd ac nad oes ganddynt unrhyw gysylltiadau â'r achos. Cadeirydd y llywodraethwyr sy'n gyfrifol am reoli pob agwedd ar y broses ddisgyblu yn cynnwys ymgysylltu ag ymchwilydd priodol. Mae gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu ymchwilydd os bydd amheuaeth resymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiuedd.
50. 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.
51. Cymerir nodiadau o'r cyfarfod a rhoddir copi i'r aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni roddir sicrwydd o gyfrinachedd i dystion, fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei pharchu.

#### **Yr adroddiad ar yr ymchwiliad**

52. 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, mae'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a bod angen ei gyfeirio at wrandawriad disgyblu a diswyddo staff.
53. 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.
54. Darperir copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau o gyfweiliadau, yn awtomatig i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, o fewn yr amserlen a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon, os bydd yr achos yn mynd ymlaen fel y nodwyd uchod.

#### **Honiadau sy'n cynnwys materion amddiffyn plant – cael honiad**

55. Caiff honiadau sy'n cynnwys materion amddiffyn plant eu dwyn ar unwaith at sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) a'r swyddog amddiffyn plant dynodedig yn yr ysgol a chânt eu cyfeirio at yr awdurdodau statudol, e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol.
56. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos honiad yn erbyn y pennaeth) yn cynnal asesiad cychwynnol (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i nodi natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad fydd, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, y byddai'n amhosibl i'r honiad fod yn wir, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth a'r prif swyddog amddiffyn plant yn yr ALL y trafody mater, i bennu p'un a oes angen cyfeirio at y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cael yr un drafodaeth heb fod y pennaeth yn bresennol. Os mai casgliad pob parti yw ei bod yn amhosibl i'r honiad fod yn wir, ni fydd y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff ac nid oes angen cyfeirio'r achos at yr awdurdodau statudol. Os oes unrhyw amheuaeth ac na all y parti'n hyn ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.
57. 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.
58. Fel arfer, hysbysir yr aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb o'r penderfyniad, fel y cytunwyd gan yr awdurdodau statudol, bod cyfeiriad yn cael ei wneud. Fodd bynnag, gall fod rhai amgylchiadau pan na fydd hyn yn briodol. 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 dâl llawn, yn unol â gweithdrefnau'r corff llywodraethu y cytunwyd arnynt. Gall y pennaeth a'r corff llywodraethu 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/neu yn ei absenoldeb ef/hi, yr Is-gadeirydd. Caiff gwaharddiadau dros dro eu hadolygu ar gyfnodau rheolaidd a chaiff y canlyniad ei adrodd i'r aelod o staff a'r corff llywodraethu.
59. Ar ôl i'r awdurdodau statudol (e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) orffen ystyried yr honiad, fe'i cyfeirir yn ôl at y corff llywodraethu iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â chynnal ymchwiliad troseddol.
60. Bydd y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os mai'r pennaeth yw testun yr honiad), gyda chynghor 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 iddo gael ei ymchwilio'n annibynnol cyn cynnal unrhyw wrandawriad 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.

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

#### **Atgyfeiriad am ymchwiliad annibynnol**

62. Y gofyniad yn ôl cyfraith addysg yw bod yn rhaid i'r corff llywodraethu gyfeirio honiadau amddiffyn plant er mwyn ymchwiliad annibynnol. Er mwyn sicrhau bod y broses yn haws, mae'r dasg hon wedi'i dirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr. Gyda'r corff llywodraethu (e.e. cadeirydd y llywodraethwyr) y bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cysylltu mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad, ac nid gyda'r ALL neu'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.
63. Caiff yr ymchwilydd annibynnol ei benodi cyn gynted ag y bydd y corff llywodraethu yn cyfeirio'r mater; fodd bynnag, ni fydd yr ymchwilydd annibynnol yn cychwyn yr ymchwiliad tan ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau eu hymchwiliad. Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliad, gall yr ymchwilydd annibynnol gynnal ei ymchwiliad. Mae gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu i ymchwilydd os oes ganddynt amheumon rhesymol i'w gallu i ymddwyn yn ddiduedd.

#### **Yr ymchwiliad annibynnol**

64. 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.

#### **Yr adroddiad ar yr ymchwiliad annibynnol**

65. Ar ôl ei gwblhau, rhoddir yr adroddiad i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos ymchwiliad i ymddygiad y pennaeth. Byddant yn ystyried y canfyddiadau hyn a phenderfynu p'un a yw'r canlynol yn wir, yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adroddiad:
- bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod sail i'r honiadau amddiffyn plant, eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac y bydd angen cynnal gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
  - bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall y pennaeth ymdrin ag ef, neu gadeirydd y llywodraethwyr (os gwneir yr honiad yn erbyn y pennaeth)
  - nid oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiad amddiffyn plant ac nid oes angen cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff.
66. Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na all y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr, neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall mewn perthynas â'r pennaeth, ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio am wrandawriad llawn gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

67. Hysbysir yr aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb llafur o'r penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.
68. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn sicrhau bod yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys yr adroddiad llawn i'r ymchwiliad, yn cael eu hanfon at yr aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd undeb, yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff, ac aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gan gymryd i ystyriaeth yr amserlenni sydd ynghlwm i'r weithdrefn hon.
69. Ni fydd unrhyw barti yn tynnu unrhyw dystiolaeth o'r adroddiad ymchwilio cyn iddo gael ei anfon i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

**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.**

70. 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.

**Y gwrandawriad disgyblu mewn perthynas â PHOB achos o gamymddwyn difrifol**

71. Cynhelir gwrandawriad disgyblu cyn gynted ag y bydd clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ei drefnu, hyd yn oed os yw'r aelod o staff wedi ymddiswyddo yn y cyfamser neu os yw ar absenoldeb salwch.
72. Hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r canlynol:
- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad disgyblu (yn dilyn ymgynghoriad addas)
  - diben y gwrandawriad 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 gwrandawriad.
73. Bydd y clerc yn trefnu i ddogfennaeth gan y ddau barti gael eu dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawriad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf, yn unol â'r amserlenni sydd ynghlwm i'r weithdrefn hon.
74. Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor ar sail tystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynghylch ei allu i weithredu'n ddiuedd o dan amgylchiadau'r achos. Gwneir y

penderfyniad terfynol gan Gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas a'r paragraff hwn a pharagraff 63.

### **Yn y gwrandawriad**

- 75.** Cynhelir y gwrandawriad mewn modd teg gyda phob parti'n cael y cyfle i gyflwyno tystiolaeth a holi tystion. Hefyd, bydd cyfle i'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff a/neu'r cynrychiolydd undeb llafur grynhoi ei achos. Bydd clerc a benodwyd gan y corff llywodraethol yn bresennol er mwyn cofnodi'r gwrandawriad yn fanwl.
- 76.** Unwaith y bydd y rhan hon o'r gwrandawriad wedi'i gwblhau, bydd cyfle i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gael cyngor. Unwaith y bydd wedi cael y cyngor hwn gadewir aelodau'r pwyllgor gyda'r clerc i drafod y dystiolaeth a gwneud eu penderfyniad. Lle y bydd hyn yn bosibl, cyflwynir y penderfyniad hwn ar lafar ar ddiwedd y gwrandawriad. Os nad yw hyn yn bosibl am ryw reswm, cyflwynir penderfyniad y pwyllgor yn ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawriad. Ar y pwynt hwn hysbysir yr aelod o staff o'i hawl i apelio ac erbyn pryd y dylai wneud hyn.

### **Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawriad**

- 77.** 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.

### **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.
- 78.** Ymdrinnir â materion yr ystyrir eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol drwy gamau ffurfiol a nodir ym mharagraffau 28–41.

### **Gwrandawriad disgyblu – apêl**

- 79.** Mae hawl gan aelod o staff i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae angen i'r hysbysiad hwn o'r bwriad i apelio gael ei gyflwyno i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a

diswyddo staff o fewn cyfnod penodol o amser sy'n atodol i'r weithdrefn hon. Bydd angen i'r hysbysiad apelio gynnwys sail yr apêl.

- 80.** Gwrandewir ar yr apêl gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Bydd gwrandawiadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad apêl, felly efallai na fydd y broses apêl ar ffurf ail-wrandawriad cyflawn bob tro. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, h.y. pan ddaw tystiolaeth newydd i law neu pan oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn wallus neu'n rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ailwrando'r holl achos, neu rywfaint ohono. Dylai'r aelod o staff gael gwybod beth yw dyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl.

Fel arfer, mater i'r aelod o staff yw penderfynu os yw'r apêl am fod ar ffurf ail-wrandawriad cyflawn gyda rhybudd yn cael ei roi i'r cadeirydd cyn dyddiad y gwrandawriad.

- 81.** 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.
- 82.** Ni all y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff osod cosb lymach na'r gosb a osodwyd gan y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion o gamymddwyn difrifol).
- 83.** Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod o staff ohono yn ysgrifenedig.
- 84.** Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.
- 85.** 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 unol â hynny. Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

#### **Gwahardd dros dro**

- 86.** Fel arfer, dim ond pan fydd yr honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol y caiff aelod o staff ei wahardd dros dro 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.

87. Mae gwahardd dros dro yn gam difrifol ac ni chaiff ei ddefnyddio i gosbi. Gwaherddir aelod o staff ar gyflog llawn ac ni ddylai gollu unrhyw enillion. Adolygir effaith barhaus y gwaharddiad dros dro yn rheolaidd a chaiff canlyniad yr adolygiad ei adrodd i'r aelod o staff a'r corff llywodraethu.
88. 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/neu yn ei absenoldeb ef/hi, yr is-gadeirydd.
89. 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 neu ei gynrychiolydd 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.

### Salwch

90. Os bydd yr aelod o staff yn absennol oherwydd salwch, fel arfer bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gohirio'r gwrandawriad. Er hynny, bydd yr aelod o staff 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 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.

### Crynodeb

91. Wrth fabwysiadu'r weithdrefn hon mae'r corff llywodraethu wedi ystyried cyngor ac arweiniad yr ALL a *Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol* Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2013 (2013). Ymgynghorwyd hefyd gyda chynrychiolwyr undebau llafur lleol.
92. Bydd y corff llywodraethu hefyd yn ymgynghori ymhellach cyn y gwneir unrhyw ddiwygiadau i'r weithdrefn ddisgyblu hon.

Ceir rhagor o ganllawiau ar adrannau'r polisi hwn yn y ddogfen ddiwygiedig *Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol* Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2013.

Llofnodwyd: \_\_\_\_\_ Dyddiad cymeradwyo: \_\_\_\_\_  
(Cadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu)