



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol



Canllawiau drafft

Dogfen ganllawiau ddrafft: rhif 176/2015

Dyddiad cyhoeddi: Mehefin 2015

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

Cynulleidfa	Cyrff llywodraethu pob ysgol a gynhelir yng Nghymru; awdurdodau lleol (ALLau); undebau staff ysgol ac awdurdodau esgobaethol.
Trosolwg	Mae'r ddogfen hon yn cynnig canllawiau diwygiedig i ysgolion, cyrff llywodraethu, ALLau ac undebau staff ysgol ar reoli ymddygiad a disgyblaeth staff yn yr ysgol, gan gynnwys honiadau am faterion cam-drin plant. Mae'n cynnwys gweithdrefn enghreifftiol yn Atodiad I ac argymhellir y dylai cyrff llywodraethu ei mabwysiadu.
Camau i'w cymryd	Rhaid i bob corff llywodraethu gadw'r canllawiau hyn mewn cof wrth adolygu a gweithredu eu polisi a gweithdrefn disgyblu staff, a rhaid iddynt gysylltu â'r undebau staff lleol ynghylch unrhyw newidiadau i'w polisi disgyblu staff.
Rhagor o wybodaeth	Dylid anfon ymholiadau am y canllawiau hyn at: Cangen Llywodraethu a Threfniadaeth Ysgolion Yr Is-adran Rheolaeth Ysgolion Yr Adran Addysg a Sgiliau Llywodraeth Cymru Parc Cathays Caerdydd CF10 3NQ Ffôn: 029 2082 6051 e-bost: SMED2@wales.gsi.gov.uk Dylai cyrff llywodraethu geisio cyngor ynghylch materion disgyblu staff gan gynghorydd adnoddau dynol eu hawdurdod lleol. Mae modd cael cyngor hefyd gan linell gymorth Llywodraethwyr Cymru (Ffôn: 08456020100); e-bost: helpline@governorswales.org.uk
Copïau ychwanegol	Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn www.llyw.cymru/addysgsgiliau
Dogfennau cysylltiedig	<i>Diogelu Plant mewn Addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill</i> (2014) – cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 009/2014.

Cynnwys

Adran 1: Cyflwyniad	2
Adran 2: Cwmpas gweithdrefnau disgyblu a diswyddo'r ysgol	4
Adran 3: Y pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff ac apêl yn erbyn disgyblu a diswyddo	8
Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiuedd	11
Adran 5: Hyfforddi cyrff llywodraethu a mynediad at gyngor	15
Adran 6: Camymddwyn llai difrifol	17
Adran 7: Camymddwyn difrifol (ac eithrio honiadau o gam-drin plant)	24
Adran 8: Gweithdrefnau ar gyfer delio â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill	32
Adran 9: Honiadau o gamymddwyn difrifol – achos i'w ateb – proses ar gyfer honiadau o gam-drin plant a honiadau heb fod yn rhai o gam-drin plant	43
Adran 10: Atal	53
Adran 11: Materion cyffredinol	56
Atodiad A: Materion y tu allan i gwmpas y gweithdrefnau disgyblu staff	59
Atodiad B1: Enghreifftiau o ymddygiad sy'n gamymddwyn llai difrifol	62
Atodiad B2: Enghreifftiau o ymddygiad sy'n gamymddwyn difrifol	63
Atodiad C: Canllawiau deddfwriaeth a dogfennau eraill sy'n berthnasol i weithdrefnau disgyblu staff	64
Atodiad D: Cyflenwi gwybodaeth	66
Atodiad E: Siartiau llif	69
Atodiad F: Awgrym o gyfraddau amser ar gyfer gwrandawiadau (mewn dyddiau ysgol)	73
Atodiad G: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawiadau disgyblu	76
Atodiad H: Gwasanaeth ymchwilio annibynnol a gyllidir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon ac aelodau o staff mewn ysgolion	77
Atodiad I: Gweithdrefn ddisgyblu enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir	79
Atodiad J: Llythyrau enghreifftiol	95

Adran 1: Cyflwyniad

1.1 Canllaw statudol yw hwn i ysgolion a gynhelir ac awdurdodau lleol am broses disgyblu a diswyddo mewn ysgolion. Fe'i cyhoeddir gan Weinidogion Cymru dan adrannau 35(8) a 36(8) Deddf Addysg 2002, sydd yn golygu bod yn rhaid i gyrff llywodraethu gadw'r canllaw hwn mewn cof neu fod â chyfiawnhad cryf dros beidio â gwneud hynny.

1.2 Dywed Cod Ymarfer 1 ACAS 1 – Gweithdrefnau Disgyblu a Chwynion¹ fod gweithdrefnau disgyblu yn angenrheidiol er mwyn hybu cysylltiadau cyflogaeth trefnus a chael tegwch a chysondeb yn y modd mae unigolion yn cael eu trin, a lleihau anghytundeb ynghylch materion disgyblu. Mae'n annog cytundeb ar weithdrefnau disgyblu rhwng cyflogwyr a chynrychiolwyr y gweithwyr fel eu bod yn dod yn rhan o gontractau cyflogaeth.

1.3 Mae rheidrwydd cyfreithiol ar gyrff llywodraethu i sefydlu gweithdrefnau ar ddisgyblaeth ac ymddygiad (gan gynnwys diswyddo) y staff y maent yn gyfrifol amdanynt ac am sicrhau cydymffurfio â'u gweithdrefn ddisgyblu y cytunwyd arni. Ceir gweithdrefn ddisgyblu a diswyddo enghreifftiol i staff yn Atodiad I ynghyd ag awgrym o raddfa amser ar gyfer y prosesau camymddwyn llai difrifol a difrifol yn Atodiad F. Anogir gyrff llywodraethu i fabwysiadu'r weithdrefn enghreifftiol a'r raddfa amser a awgrymir. Fodd bynnag, nid yw'n briodol newid rhwng cyfraddau amser y mae corff llywodraethu wedi cytuno arnynt a'r rhai yn Atodiad F yn ystod y broses ddisgyblu.

1.4 Fel mater o arfer da, dylai gyrff llywodraethu adolygu eu polisïau a'u gweithdrefnau yn rheolaidd. Dylai ymgynghoriad ar weithdrefnau diwygiedig ddigwydd gyda'r partïon perthnasol a'r undebau llafur cydnabyddedig mewn da bryd, cyn eu mabwysiadu yn ffurfiol.

1.5 Nid oes modd ymdrin â phopeth a all godi, ac nid yw'r canllaw hwn yn cymryd lle cyngor cyfreithiol na math arall o gyngor a all fod yn berthnasol i amgylchiadau unigol.

Y fframwaith cyfreithiol

1.6 Mae'r prif ddarpariaethau cyfreithiol ynghylch materion staffio, disgyblu ac ymddygiad yn yr isod:

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

¹ http://www.acas.org.uk/media/pdf/k/b/Acas_Code_of_Practice_1_on_disciplinary_and_grievance_procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf

- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- Deddf Addysg 2002 (adrannau 35-37)
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 ('Rheoliadau Staffio 2006')
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007 ('Rheoliadau Diwygio Staffio 2007')
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygio) (Cymru) 2014 ('Rheoliadau Diwygio Staffio 2014')
- Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 ('Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005').

Adran 2: Cwmpas gweithdrefnau disgyblu a diswyddo'r ysgol

2.1 Mae gofyn i gorff llywodraethu ysgol fabwysiadu gweithdrefnau i reoleiddio ymddygiad a disgyblaeth holl staff yr ysgol sy'n cael eu talu o gyllideb ddatganoledig yr ysgol sydd yn cynnwys:

- athrawon;
- staff cefnogi megis cymorthyddion dysgu;
- staff swyddfa;
- gofalwyr
- technegwyr labordy;
- cynorthwywyr cymorth dysgu ac
- unrhyw aelod staff arall a delir felly.

2.2 Fodd bynnag, nid yw hyn yn cynnwys:

- staff a gyflogir yn uniongyrchol gan asiantaeth gyflogi neu gwmni ambarél;
- staff a gyflogir fel contractwyr neu sydd dan gontract am wasanaethau;
- staff y delir eu contract cyflogaeth gan gorff arall (ee staff dysgu sy'n cael eu rhannu gan yr ysgol dan sylw trwy'r broses gydweithio);
- staff a gyflogir ac a delir gan yr awdurdod lleol (ALI) (ac nid o gyllideb ddatganoledig yr ysgol);
- staff mewn ysgol gyda chyllideb ddatganoledig lle sefydlwyd Bwrdd Gweithredol Interim (BGI), gan y gall y BGI fabwysiadu'r gweithdrefnau rhesymol hynny y tybia sy'n briodol (gan gynnwys y gweithdrefnau yn y canllaw hwn).
- Staff mewn ysgol y cymerwyd ei chyllideb ddatganoledig ymaith gan yr ALI sy'n golygu mai'r ALI sydd yn gyfrifol am faterion staffio.

Staff ysgol a gyflogir yn uniongyrchol gan asiantaeth

2.3 Yr asiantaeth sydd yn gyfrifol am ddisgyblu a diswyddo staff llanw y mae'n cyflogi yn uniongyrchol dan gontract cyflogaeth i weithio mewn ysgol. Os yw cynnwys honiad yn gyfryw fel bod y pennaeth neu'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr) yn ystyried y dylai'r cyfryw unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol, rhaid iddynt hysbysu'r asiantaeth am y penderfyniad hwnnw a'r cyfiawnhad drosto. Gallant hefyd ofyn i'r unigolyn adael safle'r ysgol. Nid diswyddo na therfynu contract gan yr ysgol yw hyn gan mai'r asiantaeth sy'n dal y contract.

2.4. Mater i'r asiantaeth, trwy drafod gyda'r ALI, yw pennu pa gamau i'w cymryd er bod gan ysgolion ac asiantaethau fel ei gilydd ddyletswydd i gyfeirio at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG) lle bo angen - gweler Atodiad D am fanylion pellach. Dylai'r asiantaeth ymgynghori a'r corff llywodraethu i'r graddau y

gwêl yn briodol er mwyn cael gwybodaeth a thystiolaeth berthnasol ynghylch yr honiad, gan gynnwys enwau tystion cyn i'r asiantaeth gymryd camau dan ei gweithdrefnau disgyblu ei hun. Am honiadau o gam-drin yn erbyn staff asiantaeth gweler Adran 8.

2.5 Er nad oes rôl mewn cyfraith i gorff llywodraethu ymwneud â disgyblu staff a gyflogir gan asiantaeth, gall fod yn fuddiol rhannu copi o'r canllaw hwn gyda'r asiantaeth er gwybodaeth.

Staff llanw nas cyflogwyd trwy asiantaeth

2.6 Mae rhai ysgolion yn cyflogi staff llanw trwy 'rwydweithiau ar-lein' neu staff sydd wedi mynegi diddordeb mewn gwneud gwaith llanw. Yn ogystal â gofalu bod gan yr unigolion hyn wiriad Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG) dilys, yng nghyswllt materion disgyblu a diswyddo, bydd angen i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ystyried a yw pobl o'r fath yn gyflogedig dan gontract cyflogaeth neu gontract am wasanaethau. Mae athrawon llanw a gyflogir yn uniongyrchol gan y corff llywodraethu i weithio yn yr ysgol yn debyg o fod â chontract cyflogaeth a bod didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol yn cael eu gwneud dan drefniadau'r ysgol. Dan yr amgylchiadau hyn, y corff llywodraethu, gan eu bod yn derbyn cyllideb ddatganoledig, fydd yn gyfrifol am unrhyw gamau disgyblu. Fodd bynnag, ni fydd yr ysgol yn gyfrifol am drefniadau treth ac yswiriant pobl a gyflogir dan gontract am wasanaethau ac nid yw'r corff llywodraethu yn gyfrifol am ddisgyblu na diswyddo'r cyfryw staff.

Staff ysgol a gyflogir gan yr ALI

2.7 Yr ALI sydd yn gyfrifol am ddisgyblu a diswyddo staff y mae'n cyflogi i weithio mewn ysgol, megis staff prydau ysgol, staff dysgu a gyflogir yn ganolog, staff gwasanaethau cynhwysiant, staff gwasanaethau cefnogi cerddoriaeth, a thiwtoriaid llythrennedd a rhifedd. Bydd treth a didyniadau Yswiriant Gwladol athrawon a staff a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ALI yn cael eu gwneud dan drefniadau'r ALI. Cyn arfer y swyddogaethau hyn, dylai'r awdurdod ymgynghori â'r corff llywodraethu i'r graddau y tybia'r awdurdod sydd yn angenrheidiol.

2.8 Os yw cynnwys yr honiad yn gyfryw fel bod y pennaeth neu'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr) yn ystyried y dylai'r cyfryw unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol, rhaid iddynt hysbysu'r awdurdod am y penderfyniad hwnnw a'r cyfiawnhad drosto. Gallant hefyd ofyn i'r unigolyn adael safle'r ysgol. Rhaid i'r awdurdod wedyn fynnu bod yr unigolyn yn rhoi'r gorau i weithio yn yr ysgol. Yn dilyn y broses ddisgyblu briodol, dylai'r ALI hysbysu'r corff llywodraethu a ellir ail-gyflogi'r unigolyn yn yr ysgol ai peidio.

Ysgolion heb gyllideb ddatganoledig

2.9 Dan Adrannau 35(7) a 36(7) Deddf Addysg 2002 lle nad oes gan ysgol gyllideb ddatganoledig, mae materion disgyblu a diswyddo staff yn gyfrifoldeb yr ALI a rhaid i'r awdurdod gael polisi i ymdrin â hwy. Golyga hyn nad yw Rheoliadau Staffio 2006 na Rheoliadau Diwygio Staffio 2007 a 2014 yn gymwys. Felly, nid yw'r gofynion rheoleiddio penodol sy'n ymwneud ag ymchwilio yn annibynnol i honiadau fod athro/athrawes a gyflogir dan contract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr ysgol yn gymwys i staff yn yr ysgolion hyn.

2.10 Gall fod yn anodd pennu a yw rhywun yn gyflogedig yn yr ysgol neu wedi ei gyflogi fel arall. Os oes unrhyw amheuaeth, dylai cyrff llywodraethu geisio cyngor cyfreithiol gan adran gyfreithiol ei ALI perthnasol i ddechrau.

Ysgolion cymunedol, cymunedol arbennig, gwirfoddol rheoledig ac ysgolion meithrin a gynhelir sy'n dod dan Ran 2 Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006

2.11 Yr ALI yw cyflogwr y staff yn yr ysgolion hyn a hwy sy'n dal y contract cyflogaeth, ond lle mae gan yr ysgol gyllideb ddatganoledig caiff y corff llywodraethu ei drin fel y cyflogwr parthed rhai swyddogaethau cyflogaeth. Mae gan gynrychiolydd yr ALI hawl dan y gyfraith i fynychu cyfarfodydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i roi cyngor i'r corff llywodraethu a sicrhau y dilynir y drefn gywir.

2.12 Lle bo corff llywodraethu yn pennu y dylai aelod staff a gyflogir i weithio yn yr ysgol roi'r gorau i weithio yno, rhaid i'r corff llywodraethu roi cyfle i'r aelod staff apelio cyn hysbysu'r ALI yn ysgrifenedig am eu penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto. Os yw'r aelod staff dan sylw yn gweithio'n unig yn yr ysgol, ac nad yw wedi ymddiswyddo na llwyddo yn ei h/apêl, rhaid i'r ALI, o fewn 14 diwrnod o dderbyn hysbysiad roi rhybudd i'r unigolyn hwnnw o derfynu ei g/chontract cyflogaeth yn unol â'u contract, neu derfynu'r contract heb rybudd os mai'r penderfyniad yw diswyddo'r aelod staff yn syth. Os na chyflogir yr aelod staff i weithio yn yr ysgol yn unig, rhaid i'r ALI fynnu bod yr aelod staff yn rhoi'r gorau i weithio yn yr ysgol rhag blaen.

Ysgolion gwirfoddol ac ysgolion sylfaen sy'n dod dan Ran 3 Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006

2.13 Y corff llywodraethu fel cyflogwr rhan fwyaf y staff mewn ysgolion sylfaen ac ysgolion gwirfoddol sydd yn gyfrifol am ymddygiad a disgyblu'r cyfryw staff yn unol â Rheoliadau 28-31 Rheoliadau Staffio 2006. Cyn gwneud penderfyniad i ddiswyddo aelod o staff a therfynu'r contract cyflogaeth rhaid i'r corff llywodraethu drefnu gwrandawriad a rhoi cyfle i'r aelod staff apelio. Rhaid i'r corff llywodraethu hysbysu'r aelod staff am eu penderfyniad gan roi'r rhybudd sydd ei angen dan ei g/chontract, neu derfynu'r contract heb rybudd os mai diswyddo'n syth yw'r penderfyniad. Mae

gan gynrychiolydd yr ALI hawl dan y gyfraith i fynychu cyfarfodydd pwyllgor disgyblu a diswyddo i roi cyngor i'r corff llywodraethu a sicrhau y dilynir y broses gywir.

2.14 Os yw'r ysgol yn ysgol Wirfoddol a Gynorthwyir yr Eglwys yng Nghymru neu Gatholig Rufeinig, mae gan yr awdurdod esgobaethol perthynol yr un hawliau cyngori â'r prif swyddog addysg. Os yw'r ysgol yn ysgol sylfaen, gall y corff llywodraethu roi hawliau cyngori i'r awdurdod esgobaethol, a rhaid cadarnhau hyn yn ysgrifenedig.

Adran 3: Y pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff ac apêl yn erbyn disgyblu a diswyddo

3.1 Yn unol â Rheoliadau Staffio 2006 a Rheoliadau Diwygio 2007 a 2014, lle bo gan yr ysgol gyllideb ddatganoledig, mae cyrff llywodraethu yn gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgolion ac unrhyw weithdrefnau ar gyfer rhoi cyfle i aelodau o'r staff geisio iawn am unrhyw achwyniad yn ymwneud â'u cyflogaeth.

3.2 Mae Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005 yn mynnu bod cyrff llywodraethu yn sefydlu pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Yn unol â Rheoliad 55 swyddogaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yw pennu a ddylai unigolyn:

- a gyflogir gan yr ALI i weithio yn yr ysgol roi'r gorau i weithio yno (ysgolion cymunedol, gwirfoddol, ysgolion meithrin a gynhelir neu ysgolion cymunedol arbennig);
- gael ei g/contract cyflogaeth wedi ei derfynu, neu beidio cael ei adnewyddu (ysgolion gwirfoddol a sylfaen);

a chlywed sylwadau yng nghyswllt materion o'r fath.

3.3 Rhaid i'r corff llywodraethu ddirprwyo cyfrifoldeb dros ystyried apeliadau yn erbyn penderfyniadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo ar wahân. Mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol sy'n arwain at gamau heblaw diswyddo, bydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo hefyd yn gwrando ar apeliadau yn erbyn penderfyniadau a wnaed gan y pennaeth yng nghyswllt aelodau o'r staff a phenderfyniadau cadeirydd y llywodraethwyr yng nghyswllt penaethiaid.

3.4 Dan Reoliad 55(3) Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005 rhaid i bob pwyllgor gael ei ffurfio o dri llywodraethwr o leiaf. Mae cael odrif yn osgoi'r angen i gadeirydd y pwyllgor gael ail bleidlais neu bleidlais fwrw. Ni all y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo fod â llai o lywodraethwyr na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, er y gall fod â mwy, ac ni ddylai aelodaeth y pwyllgorau hyn orgyffwrdd. Awgrymir felly na ddylid cael mwy na phump o lywodraethwyr ar bob pwyllgor.

3.5 Lle mae a wnelo'r gwrandawriad disgyblu a diswyddo â honiad fod athro/athrawes neu aelod staff a gyflogir dan contract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr ysgol, rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau gynnwys o leiaf ddau lywodraethwr ac aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr, gyda hawliau pleidleisio (Rheoliad 55 y Rheoliadau Llywodraethu ysgolion fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Staffio 2006). Ni ddylai

aelodaeth y pwyllgorau orgyffwrdd. Gweler Adran 8 am fwy o wybodaeth am drin honiadau o gam-drin gan gynnwys manylion yr unigolion nad ystyrir yn annibynnol.

3.6 Ni all llywodraethwyr sydd â gwrthdrawiad buddiannau neu sy'n staenedig fod yn aelod o'r naill bwyllgor na'r llall. Bydd angen i'r corff llywodraethu nodi nifer digonol o lywodraethwyr anstaenedig i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Gan mai rôl yr awdurdod lleol yw cefnogi llywodraethwyr i gyflawni eu swyddogaethau, mae disgwyl i'r llywodraethwyr hyn dderbyn hyfforddiant priodol. Mae gwybodaeth bellach am wrthdaro buddiannau a staenio yn adran 4, paragraffau 4.2 i 4.16.

3.7 Dylai cyrff llywodraethu sefydlu ac adolygu aelodaeth eu pwyllgorau yn flynyddol o leiaf, a chofnodi enwau aelodau'r pwyllgor yng nghofnodion y corff llywodraethu. Mae'n arfer da gwneud hyn yng nghyfarfod cyntaf corff llywodraethu y flwyddyn ysgol.

3.8 Rhaid clercio'r naill bwyllgor a'r llall yn unol â rheoliadau llywodraethu ysgolion 2005. Cyfrifoldeb y corff llywodraethu yw penodi clerc. Rhaid i'r clerc fod wedi dilyn yr hyfforddiant gorfodol i glercod. Lle bynnag y bo modd, dylai clerc y corff llywodraethu glercio'r ddau bwyllgor. Mae gwybodaeth bellach am rôl y clerc yn Adran 9, paragraffau 9.17 a 9.18.

3.9 Ni all y pennaeth fod yn aelod o'r naill bwyllgor na'r llall, ond gall fynychu cyfarfodydd a gwrandawiadau disgyblu i roi cyngor, cyflwyno'r achos neu roi tystiolaeth, ar yr amod nad ef/hi yw testun yr honiad neu nad yw yn dyst. Gall y corff llywodraethu benderfynu na ddylai athro-lywodraethwr, athrawes-lywodraethwr neu staff-lywodraethwr fod yn aelod o'r pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff rhag ofn peryglu sefyllfa aelodau o'r staff, er y gallant fynychu gwrandawiadau i roi tystiolaeth.

3.10 Ni ddylai cadeirydd y llywodraethwyr fel arfer eistedd ar y naill bwyllgor na'r llall, o ystyried ei fod yn debyg o ymwneud ag ystyried honiad i ddechrau ochr yn ochr â'r pennaeth, a all olygu fod ganddo/i wybodaeth flaenorol a allai ei h/arwain i ffurfio barn, gan ddibynnu beth a drafodwyd. Petai'r corff llywodraethu yn penderfynu y dylai'r cadeirydd fod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff (oherwydd ei h/arbenigedd) dylid cynnwys y penderfyniad hwn yn y polisi disgyblu staff a'i nodi'n glir yng nghofnodion cyfarfod y corff llywodraethu lle penderfynir ar aelodaeth y pwyllgorau ac enwebu llywodraethwr arall (nad yw'n ymwneud â'r naill bwyllgor na'r llall) i weithredu fel cadeirydd yng nghyswllt honiadau o'r fath. Yr is-gadeirydd fyddai'n ymgymryd â'r rôl hon fel arfer, yn amodol ar y dirprwyo angenrheidiol ac ar yr amod nad yw'n staenedig.

3.11 Ni ddylai llywodraethwyr sydd wedi eu hatal o'r corff llywodraethu fod yn aelod o'r naill bwyllgor na'r llall. Ni all disgybl-lywodraethwyr cysylltiol fynychu unrhyw gyfarfodydd na gwrandawiadau o'r naill bwyllgor na'r llall; ni chânt chwaith fod yn

bresennol os cyfeirir at y materion hyn mewn cyfarfod llawn o'r corff llywodraethu. Dan amgylchiadau eithriadol, am faterion camymddwyn difrifol nad oes a wnelont â honiadau o gam-drin, gall rhai nad ydynt yn llywodraethwyr, gan gynnwys llywodraethwr ysgol arall, fod yn aelodau o'r naill bwyllgor neu'r llall ond ni chânt bleidleisio yn y gweithrediadau.

Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiuedd

4.1 Rhaid i'r holl broses ddisgyblu gael ei weld i fod yn deg a rhoi mynegiant i egwyddorion cyfiawnder naturiol, er mwyn sicrhau yr ystyrir ystyriaethau ac asesiad terfynol y pwyllgor disgyblu a diswyddo yn gytbwys, rhesymol a bod cyfiawnhad iddynt. Rhaid i'r corff llywodraethu ddilyn y gweithdrefnau y cytunwyd arnynt a rhaid iddo ddod i benderfyniadau mewn modd sy'n drefniadol deg er mwyn sicrhau gwrandawriad teg.

Gwrthdrawiadau buddiannau a staenio llywodraethwyr

4.2 Rhaid i aelodau pwyllgorau fod yn amhleidiol a diduedd a rhaid iddynt ymdrin â materion yn wrthrychol ac annibynnol. Dylid adolygu aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff ar ddechrau pob achos a dylid cael rhywun yn lle unrhyw lywodraethwr sydd â gwrthdrawiad buddiannau, sy'n staenedig neu y mae ei sefyllfa fel arall wedi ei chyfaddawdu. Mae hyn yn cynnwys lle mae llywodraethwr:

- yn perthyn i, neu â pherthynas agos â'r aelod staff y gwnaed honiad o gamymddwyn yn ei h/erbyn neu unrhyw rai o'r partïon sy'n rhan o'r achos;
- gyda budd ariannol;
- wedi dangos na all gyflawni ei swyddogaeth yn ddiuedd, ee wedi dangos ei f/bod wedi dod i farn ar y mater eisoes;
- yn unigolyn a wnaeth yr honiad;
- yn destun cwynion neu achwyniadau cysylltiedig neu sydd wedi ymwneud o'r blaen â'r honiad neu ddigwyddiadau yn arwain ato.

4.3 Nid yw gwybodaeth fod honiad wedi ei wneud ac am ei natur yn effeithio amhleidioldeb, ar yr amod na fydd llywodraethwr yn clywed nac yn darllen unrhyw dystiolaeth ac eithrio fel rhan o drefniadau'r gwrandawriad fel aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau.

4.4 Rhaid i aelodau o'r corff llywodraethu drin pob gwybodaeth sy'n ymwneud â honiadau yn erbyn aelodau o'r staff yn hollol gyfrinachol bob amser ac ni ddylent drafod yr achos na thystiolaeth bosib gyda chyd-lywodraethwyr na neb arall. Dylai adroddiad cynnydd y cadeirydd i'r corff llywodraethu ar fater disgyblu staff ddatgan yn syml fod y mater yn cael ei drin yn unol â gweithdrefnau'r ysgol. Ni ddylai unrhyw drafodaeth bellach am yr achos ddilyn, rhag i aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau wynebu honiad eu bod yn staenedig gan eu bod wedi dod i farn ymlaen llaw.

4.5 Os cyfyd sefyllfa lle mae nifer sylweddol o'r aelodau yn staenedig am eu bod wedi trafod neu fel arall wedi cael gwybodaeth fanwl am sylwedd honiad o

gamymddwyn difrifol, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drafod trefniadau ar gyfer ystyried yr honiad gyda'r ALI a, lle bo hynny'n gymwys, yr awdurdod esgobaethol. Mae'r cyfrifoldeb statudol am y broses ddisgyblu a diswyddo staff yn gorwedd gyda'r corff llywodraethu, ac ymhlith y dewisiadau sydd ar gael dan amgylchiadau o'r fath mae:

- llenwi unrhyw lefydd gwag ar y corff llywodraethu;
- ehangu maint y corff llywodraethu. Gosodir aelodaeth cyrff llywodraethu allan yn Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005. I rai ysgolion sydd â chyrff llywodraethu bach iawn, efallai y bydd modd cynyddu maint y corff llywodraethu a diwygio'r Offeryn Llywodraethu. Petai hyn yn ddewis, rhaid i'r corff llywodraethu gynyddu'r niferoedd ym mhob categori;
- diddymu penodiad llywodraethwyr ac ail-benodi llywodraethwyr sydd yn amhleidiol. Gall y corff llywodraethu ddiddymu penodiad llywodraethwyr a benodir ganddynt, h.y., llywodraethwyr cymuned, partneriaeth a rhieni a benodir ganddynt. Gall yr ALI a'r awdurdod esgobaethol ddiddymu penodiad y llywodraethwyr a benodwyd ganddynt. Hawdd iawn y gall hyn beri pryder os bydd yn rhaid diddymu penodiad llywodraethwyr da, ond dylai'r canlyniad arwain at gael digon o lywodraethwyr amhleidiol i gwblhau'r broses ddisgyblu.

4.6 Petai'r corff llywodraethu yn ystyried mai priodol fyddai defnyddio llywodraethwyr y gellid dehongli eu bod yn staenedig, dylent gymryd pob cam posib i ofalu yr ystyrir yr achos yn deg a chytbwys a'i fod yn cael ei weld i fod felly. Er enghraifft, gellir defnyddio aelodau nad ydynt yn llywodraethwr ar bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apeliadau i helpu gydag ystyried materion yn gytbwys, er na fyddai ganddynt bleidlais. (Mae'r trefniadau hyn y tu allan i'r gofynion i gael rhywun nad yw'n llywodraethwr gyda hawliau pleidleisio am honiadau o gam-drin plant). Dylid trafod y penderfyniad hwn gyda'r ALI.

4.7 Dylai cyrff llywodraethu fod yn ymwybodol, petaent yn defnyddio llywodraethwyr y dehonglir eu bod yn staenedig a bod modd dangos nad ydynt wedi gweithredu yn deg, efallai oherwydd bod tystiolaeth eu bod wedi dod i farn ar y mater ymlaen llaw, y gallant fod yn destun hawliad o ddiswyddo annheg mewn Tribiwnlys Cyflogaeth. Os bydd y Tribiwnlys yn cadarnhau'r hawliad, gallai fod ag oblygiadau ariannol i gyllideb ddatganoledig yr ysgol a all orfod talu'r costau.

4.8 Rhaid i'r penderfyniad i nodi llywodraethwyr yn lle'r rhai y cytunwyd arnynt i ddechrau gan y corff llywodraethu gael ei gymryd gan y corff llywodraethu cyfan, a gallai hyn olygu'r angen i gynnull y corff llywodraethu ar fyrder, gan ddefnyddio'r gweithdrefnau brys, i osgoi oedi yn y broses ddisgyblu.

4.9 Dewis arall yw i'r cyrff llywodraethu benderfynu nodi aelodau wrth gefn o'r llywodraethwyr, yn nhrefn blaenoriaeth, pan sefydlir pwyllgorau, i ganiatáu am wrthdaro buddiannau, salwch ac ymrwymadau gwyliau ac i ddirprwyo caniatâd i

gadeirydd y llywodraethwyr i gysylltu â'r llywodraethwyr hyn yn y drefn flaenoriaeth y cytunwyd arni.

4.10 Dewis arall yw i'r corff llywodraethu bennu, os yw aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn staenedig, y dylai llywodraethwr a nodwyd i fod yn aelod o'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gymryd drosodd y rôl ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylai hyn ganiatáu digon o amser i'r corff llywodraethu nodi llywodraethwyr ar gyfer y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff naill ai trwy alw cyfarfod o'r corff llywodraethu neu ddewis llywodraethwr wrth gefn yn nhrefn blaenoriaeth fel y cytunwyd gan y corff llywodraethu.

4.11 Mae Rheoliad 55(6) 2005 Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion yn gwahardd aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff rhag cymryd rhan yng ngweithrediadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

4.12 Rhaid i gyrff llywodraethu wneud trefniadau amgen yn glir fel rhan o weithdrefnau disgyblu staff yr ysgol a rhaid iddynt gofnodi'r cyfryw benderfyniadau, gan gynnwys y penderfyniad i nodi llywodraethwyr wrth gefn a chaniatáu i'r cadeirydd gysylltu â hwy. Lle mae'n rhaid gweithredu trefniadau amgen, dylid hysbysu'r holl bartion rhag blaen a rhoi'r rhesymau.

Gwrthdrawiadau buddiannau

4.13 Yn unol â Rheoliad 63(2) 2005 Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion lle bo gan lywodraethwr wrthdrawiad buddiannau, rhaid iddo/i ddatgan y budd hwnnw a thynnu'n ôl o'r cyfarfod heb bleidleisio. Lle bo anghydfod ynghylch y materion hyn, rhaid i'r llywodraethwyr sy'n bresennol yng nghyfarfod y corff llywodraethu neu'r pwyllgor bleidleisio i benderfynu a yw'r gwrthdrawiad buddiannau a ddatganwyd yn gyfryw fel y dylai'r llywodraethwr dynnu'n ôl o'r pwyllgor a'r cyfarfod (Rheoliad 63(5) o Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005).

4.14 Os bydd aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau yn datgan diddordeb, dylid cael rhywun yn ei l/le. Os gwneir y datganiad yng nghyfarfod y corff llywodraethu, gall y llywodraethwyr bleidleisio ar rywun yn ei l/le neu benodi'r llywodraethwr cyntaf ar y 'rhestr blaenoriaeth wrth gefn' (gweler paragraff 4.9 uchod). Os bydd aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn datgan diddordeb mewn cyfarfod pwyllgor, dylai'r pwyllgor atal ei waith ac adrodd i gadeirydd y llywodraethwyr a all naill ai gysylltu â'r llywodraethwr cyntaf ar y 'rhestr blaenoriaeth wrth gefn' neu os na chytunwyd ar drefniadau o'r fath, galw cyfarfod brys o'r corff llywodraethu llawn i benderfynu ar rywun yn ei l/le.

4.15 Lle bo llywodraethwr yn hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr am wrthdaro buddiannau y tu allan i gyfarfod, gall y cadeirydd chwilio am lywodraethwr arall i fod

yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff o restr wrth gefn y cytunir arni gan y corff llywodraethu llawn, ar yr amod fod gan y cadeirydd yr awdurdod dirprwyedig ysgrifenedig i wneud hynny. Os na chytunwyd i ddirprwyo o'r fath, rhaid i'r cadeirydd alw cyfarfod llawn o'r corff llywodraethu i gytuno ar rywun yn lle'r llywodraethwr.

4.16 Mater i gadeirydd y llywodraethwyr (ar yr amod fod y cyfrifoldeb hwn wedi ei ddirprwyo gan y corff llywodraethu) yw ystyried a yw unrhyw wrthwynebiad i aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ddilys. Gall y cadeirydd drafod y mater gyda'r ALI a dylai ystyried y cyngor a dderbynnir. Os cadarnheir y gwrthwynebiad, gall y cadeirydd gysylltu â llywodraethwyr sydd ar restr wrth gefn y cytunwyd arni ymlaen llaw yn nhrefn blaenoriaeth (ar yr amod fod ganddo/i yr awdurdod dirprwyedig i wneud hynny) neu alw cyfarfod o'r corff llywodraethu llawn a hysbysu'r sawl dan sylw pwy fydd yr eilydd.

Adran 5: Hyfforddi cyrff llywodraethu a mynediad at gyngor

Hyfforddiant ar weithdrefnau disgyblu a diswyddo staff

5.1 Rhaid trin materion disgyblu yn unol â'r gyfraith ac egwyddorion cyfiawnder naturiol. Gall achosion fod yn gymhleth dros ben. Gall llywodraethwyr sy'n aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau deimlo na chawsant baratoad wrth ddelio â materion disgyblu staff, yn enwedig lle gall y canlyniad olygu diswyddo aelod o'r staff. Lleygwyr yn bennaf sydd ar gyrff llywodraethu, ac y mae'n hanfodol fod eu penderfyniadau, sy'n debyg o fod â chanlyniadau pellgyrhaeddol i'r sawl dan sylw, yn cael eu gwneud mewn dull amserol ac ar sail o wybodaeth.

5.2 Yn ôl y gyfraith, mae gofyn i ALLau ddarparu hyfforddiant am ddim i lywodraethwyr ar amrywiaeth o faterion i'w galluogi i gyflawni eu dyletswyddau yn effeithiol. Y disgwyl felly yw y bydd gan yr ALI raglen hyfforddi yn ymdrin â materion disgyblu staff.

5.3 Dylai'r corff llywodraethu ofalu bod aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derbyn hyfforddiant priodol ac amserol. Gall aros nes i achos disgyblu godi greu oedi diangen yn y broses ddisgyblu. Lle bynnag y bo modd, dylai aelodau'r pwyllgor dderbyn hyfforddiant gloywi wedi iddynt gael eu gwneud yn ymwybodol y bydd gofyn iddynt ddelio â mater disgyblu.

5.4 Dylai'r hyfforddiant gynnwys:

- deddfwriaeth berthnasol gan gynnwys deddfwriaeth cyflogaeth, addysg a chyfle cyfartal a diogelu data
- Cod Ymarfer 1 ACAS 1 - Gweithdrefnau disgyblu ac achwynion
- Ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth a chyfraith achos
- nodweddion ac egwyddorion hanfodol gweithdrefnau effeithiol a theg corff llywodraethu;
- cynnal cyfweiliad neu wrandawriad disgyblu;
- sgiliau a thechnegau holi;
- cyfrinachedd ac amhleidioldeb;
- materion cam-drin/amddiffyn plant;
- chwythu'r chwiban;
- cadw cofnodion;
- hysbysiad i Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) a'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG).

Mynediad at Gyngor

5.5 Dylai gweithdrefn gytunedig corff llywodraethu wneud darpariaeth i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff allu crychu cyngor proffesiynol priodol ac amserol, gan gynnwys cyngor cyfreithiol ac adnoddau dynol (AD).

5.6 Yn y rhan fwyaf o achosion, gall yr ALI (neu'r corff esgobaethol lle bo hynny'n briodol) ddarparu'r cyngor hwn, ac y mae disgwyl i gyrff llywodraethu fynd atynt hwy yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, gall y corff llywodraethu (neu'r ALI ei hun) ystyried y dylid ceisio cyngor annibynnol, er enghraifft lle mai'r ALI ddaeth â honiadau i sylw'r corff llywodraethu, neu lle maent yn darparu cefnogaeth i unigolion sy'n ymwneud â'r achos. Dylai'r ALI wneud yn glir fod gan y corff llywodraethu ryddid i geisio cyngor gan ffynonellau eraill ac ni ddylai geisio gorfodi eu cyngor ar y corff llywodraethu.

5.7 Oni chytunir i'r gwrthwyneb gyda'r ALI (a/neu'r awdurdod esgobaethol fel sy'n briodol) dylid talu unrhyw gostau a ddaeth i'w rhan wrth geisio cyngor annibynnol o gyllideb ddatganoledig yr ysgol. Dylai cynllun yr ALI am gyllido ei ysgolion a/neu gytundeb lefel gwasanaeth ysgol gyda'r ALI ddarparu ar gyfer hyn. Dylai gyrff llywodraethu hefyd gofio, dan Adran 37(5) Deddf Addysg 2002, y gall ALLau osod costau a ddaw i'w rhan wrth ddiswyddo aelod o staff yn erbyn cyllideb yr ysgol os oes ganddynt reswm da dros wneud hynny, er enghraifft, lle nad ymgynghorwyd â'r ALI ynghylch y diswyddo, neu na chafodd ei gyngor ei ystyried, neu y cafodd ei wrthod yn ddiymdroi gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a/neu'r pwyllgor apeliadau.

5.8 Lle bo angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff geisio cyngor yn ystod gwrandawriad, dylid rhoi'r cyfryw gyngor gerbron yr holl bartïon a'i gofnodi yn llawn. Cydnabyddir y gall unrhyw gyngor o'r fath gael ei herio gan unrhyw rai o'r bartïon dan sylw, a allai arwain at oedi yn y gweithrediadau, os gofynnir am ohiriad. Unwaith i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff dderbyn yr holl gyngor y mae arno ei angen, rhaid i'r pwyllgor drafod a dod i benderfyniad yn breifat ac yn absenoldeb unrhyw un a roddodd y cyngor.

Adran 6: Camymddwyn llai difrifol

6.1 Mae'n arferol i'r mater o ystyried camymddwyn honedig a allai fod yn gamymddwyn llai difrifol ac arwain at gosbau llai na diswyddo (gan gynnwys rhybudd ysgrifenedig terfynol) gael ei ddirprwyo i'r pennaeth neu i gadeirydd y llywodraethwyr os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad. Mae hwn yn benderfyniad i'r corff llywodraethu ei gymryd, a rhaid ei gofnodi a dylai gweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu gynnwys cyfeiriad at y cyfryw drefniadau dirprwyo. Mae Atodiad B1 yn cynnwys rhestr o fathau o ymddygiad y gellid eu hystyried yn gamymddwyn llai difrifol. Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol, ac fe'i darperir at ddibenion darluniadol yn unig. Mae Atodiad F yn rhoi awgrym o raddfeydd amser yng nghyswllt materion camymddwyn llai difrifol. Lle gwneir honiadau o gamymddwyn llai difrifol, dylid delio â hwy yn unol â pholisi disgyblu'r ysgol.

Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth a/neu'r rheolwr llinell

6.2 Fe geir achlysuron lle mae'n briodol i weithredoedd aelod staff gael eu trafod gydag ef/hi fel rhan o drefniadau goruchwyllo arferol heb orfod defnyddio gweithdrefnau ffurfiol, oherwydd bod hyn yn broses reoli, nid rhan o'r broses ddisgyblu. Byddai angen darganfod ffeithiau'r mater cyn cynnal unrhyw drafodaeth. Dan amgylchiadau o'r fath, bydd yr aelod staff yn cael cyfarwyddyd a chefnogaeth gan ei r/rheolwr llinell a all fod ar ffurf cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddiadau neu strategaethau rheoli priodol eraill. Dylai rheolwyr llinell sicrhau y trafodir problemau er mwyn annog a helpu aelodau o'r staff i wella. Dylid gwneud yn glir i'r aelod staff:

- beth mae'n rhaid iddo/i wneud o ran yr ymddygiad dan sylw;
- y caiff ymddygiad ei fonitro a'i adolygu a thros ba gyfnod;
- y gellid cymryd camau mwy ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto, neu os metha'r aelod staff wneud y gwelliannau angenrheidiol (gweler paragraff 6.4).

6.3 Lle bo trafodaethau wedi digwydd a strwythurau cefnogi wedi eu rhoi ar waith ac nad ydynt yn arwain at y gwelliant angenrheidiol na newidiadau perthnasol mewn ymddygiad, o fewn y terfyn amser y cytunwyd arno, fel rheol caiff yr aelod staff wybod yn ysgrifenedig pa gamau pellach a gymerir, a all fod yn ffurfiol. Dylid cadw cofnod cytunedig o'r cyfarfod, er y byddai'r broses yn cael ei hystyried yn un anffurfiol. Oherwydd bod y cyfarfodydd hyn yn rhan o gyfarfodydd rheoli arferol, er enghraifft, lle gofynnir i aelodau o'r staff wella eu prydlondeb neu gyflwyno gwaith mewn pryd, ni fyddai disgwyl i'r aelodau o'r staff gael cynrychiolaeth yn y cyfarfodydd hyn.

Cam 1 – Proses ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol

6.4 Unwaith i honiad gael ei dderbyn, bydd y rheolwr llinell (y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad) yn ystyried lefel y camymddwyn ac a yw yn unol â'r camymddwyn a restrir yn Atodiad B1 - 'camymddwyn llai difrifol'. Os felly, gall y rheolwr llinell wedyn ystyried a yw'n, briodol dan yr holl amgylchiadau i'r mater gael ei drin trwy drafodaeth anffurfiol fel ym mharagraffau 6.2 a 6.3. Os mai'r penderfyniad yw bod angen gweithdrefnau mwy ffurfiol, dylai'r rheolwr llinell gyfeirio'r mater at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr i gwblhau camau ffurfiol (a rhagdybio nad y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yw'r rheolwr llinell). Nid dod i farn ymlaen llaw am yr honiad mo hyn; y cyfan ydyw yw pennu'r broses y gellid ei chymhwyso ar gyfer delio â'r honiad. Dylid hysbysu'r aelod staff o'r honiad yn ysgrifenedig cyn gynted ag y bo modd, a chael cymaint o wybodaeth ag sydd modd. Lle mae rheolwyr llinell, y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu delio â materion trwy weithdrefnau anffurfiol ym mharagraffau 6.2 a 6.3 uchod ac nad yw gweithredoedd yr aelod staff yn gwella wedi trafodaeth anffurfiol gyda'r rheolwr llinell, dylid hysbysu'r pennaeth neu'r cadeirydd (os nad hwy yw'r rheolwr llinell), fel y gallant gychwyn ar y gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol ffurfiol fyddai'n golygu ymchwilio i'r honiad(au).

6.5 Dylid hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig cyn gynted ag sydd modd fod gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol ffurfiol yn cael eu rhoi ar droed ac y bydd ymchwiliad yn cychwyn. Dylai'r aelod staff hefyd gael copi o'r polisïau perthnasol. Fodd bynnag, fe all fod adegau lle gallai datgelu gwybodaeth fanwl yn y cyfnod hwn lesteirio'r ymchwiliad a/neu roi tystion bregus mewn perygl o gael eu bygwth. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, dylai'r aelod staff cael cymaint o wybodaeth ag sy'n briodol.

Ymchwiliad

6.6 Rhaid cwblhau ymchwiliad llawn a thrylwyr, ond gall ei gwmpas ddibynnu ar y pwnc penodol dan sylw a'r wybodaeth a'r dystiolaeth sydd ar gael. Dylai'r ymchwiliad gael ei gynnal gan rywun ar wahân i'r unigolyn a all orfod cymryd camau anffurfiol/camau ffurfiol. Gall hwn/hon fod yn aelod o'r uwch-dîm rheoli neu unigolyn annibynnol arall o'r ALI neu'r awdurdod esgobaethol. Lle mae'r honiad am y pennaeth, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol gan yr ALI, yr awdurdod esgobaethol neu unigolyn(ion) annibynnol eraill. Nid yw pobl a benodwyd i ymchwilio yn annibynnol i honiadau o gamymddwyn llai difrifol yr un fath ag ymchwilyr annibynnol y gofynnir iddynt ymchwilio i honiadau o gam-drin plant ac nid yw'r gyfraith yn Rheoliadau Staffio 2014 am bwy sydd yn annibynnol yn gymwys. Dylai'r swyddog ymchwilio gael manylion cyswllt ymgynghorydd o'r ALI.

6.7 Bydd yr ymchwiliad yn cynnwys casglu pob dystiolaeth, cyfweld yr holl dystion gan gynnwys y rhai a nodwyd gan yr aelod staff, ystyried yr holl ffeithiau a

chynhyrchu adroddiad. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle i ymateb i'r honiad a chaiff wybod bod ganddi/o hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i h/undeb llafur mewn cyfarfod cyfweld fel rhan o'r ymchwiliad. Caiff yr aelod staff hefyd wybod am ei hawl i wrthwynebu i unrhyw ymchwilydd ar sail tystiolaeth sydd yn cwestiynu ei g/allu i weithredu yn ddiuedd dan amgylchiadau'r achos. Mater i'r corff llywodraethu (cadeirydd) fydd pennu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac yn cael eu derbyn a threfnu penodi ymchwilydd newydd. Mae disgwyl i ysgolion ryddhau aelodau staff sydd yn dystion i gael eu cyfweld, er na ellir gorfodi tystion i siarad â'r ymchwilydd. Efallai y bydd yn well gan dystion gyflwyno datganiadau ysgrifenedig i'r ymchwilydd. Dylid gwneud yn glir i'r holl bartïon na fydd ymchwiliad o raid yn arwain at gamau disgyblu. Os oes gan y pennaeth neu'r corff llywodraethu unrhyw bryderon, dylent geisio cyngor gan ymgynghorydd AD yr ALI.

6.8 Cymerir nodiadau yn ystod cyfweiliadau a chynhyrchir cofnodion o fewn dau ddiwrnod ysgol lle bo modd gan ddefnyddio unrhyw recordiadau tâp y cytunir arnynt, nodiadau mewn llawysgrifen neu gofnodion wedi eu llofnodi a'u dyddio gan y partïon perthnasol. Dylai datganiadau llafar gael eu hysgrifennu i lawr ar y pryd. Gofynnir i'r sawl fydd yn bresennol yn y cyfarfodydd gytuno bod y cofnodion yn gofnod cywir o'r cyfweiliad. Ni roddir unrhyw ymrwymiad o gyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, perchir cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu. Mae Adran 7 sydd yn rhoi canllawiau ar ddelio â honiadau a ystyrir yn gamymddwyn difrifol hefyd yn cynnwys gwybodaeth ym mharagraffau 7.20 - 7.33 am gynnal ymchwiliad, y fframwaith ar gyfer adroddiad ymchwiliad, a chyfweld aelodau o'r staff a thystion. Mae modd cymhwyso'r egwyddorion hyn hefyd at ymchwiliadau i honiadau a ystyrir yn gamymddwyn llai difrifol.

6.9 Cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib wedi i'r ymchwiliad ddod i ben, dylai'r swyddog ymchwilio gyflwyno'r canfyddiadau mewn adroddiad ysgrifenedig i'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad) a all bennu, ar sail yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael y bydd un o'r canlynol yn gymwys:

- mae'r honiad yn ffals neu yn ddi-sail ac ni chymerir unrhyw gamau pellach;
- gellir delio â'r materion dan y weithdrefn anffurfiol (paragraffau 6.2 a 6.3);
- ymddengys bod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad ffurfiol camymddwyn llai difrifol gyda'r pennaeth (neu'r cadeirydd yng nghyswllt y pennaeth) gweler paragraffau 6.12 i 6.24;
- ymddengys bod digon o dystiolaeth fod yr honiad yn gamymddwyn difrifol sydd yn gofyn am wrandawriad disgyblu ffurfiol gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Cyn hysbysu'r aelod staff o'r penderfyniad hwn, dylai'r pennaeth ymgynghori a thrafod y mater gyda chadeirydd y llywodraethwyr a chynrychiolydd AD yr awdurdod lleol. Os mai ymwneud â'r pennaeth y mae'r mater, anogir cadeirydd y llywodraethwyr i ymgynghori a thrafod y mater gyda'r awdurdod lleol cyn cymryd unrhyw gamau.

6.10 Dylid hysbysu'r aelod staff a'i g/chynrychiolydd undeb yn ysgrifenedig cyn gynted ag sydd modd pa gamau a gymerir, os o gwbl, yn dilyn yr ymchwiliad. Lle bo dystiolaeth sy'n gwrthdaro, dylid cyfeirio'r mater at wrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os cymhwysir gweithdrefnau ffurfiol camymddwyn llai difrifol), neu wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fel sy'n briodol.

6.11 Lle'r awgryma canlyniad yr ymchwiliad fod y camymddwyn honedig yn torri amodau rhybudd ysgrifenedig terfynol cyfredol sy'n dal mewn grym, rhaid cyfeirio'r achos at wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Cam 2 – Camymddwyn Llai Difrifol (achos i'w ateb) –gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

6.12 Lle bo'r ymchwiliad yn dangos yr ymddengys bod digon o dystiolaeth i warantu gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad) rhaid trefnu gwrandawriad disgyblu. Mae'n ddoeth i gynrychiolydd AD o'r ALI fod yn bresennol gyda'r cadeirydd mewn gwrandawriad yn erbyn y pennaeth. Mae Adran 9 yn rhoi canllawiau manwl am broses gwrandawriad disgyblu am honiadau a ystyrir yn gamymddwyn difrifol. Mae modd cymhwyso'r egwyddorion a osodir allan yn yr Adran honno i'r gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn y broses camymddwyn llai difrifol ac eithrio y dylai'r cyfeiriadau at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fod at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr. Fodd bynnag, ni fyddai'r paragraffau canlynol yn gymwys i honiadau y deliwyd â hwy fel materion o gamymddwyn llai difrifol - 9.8, 9.10, 9.24, 9.25, a 9.26

6.13 Dylai'r aelod staff gael cymaint o wybodaeth ag sydd modd, yn ysgrifenedig, ar yr amod nad yw'r rhoi tystion bregus mewn perygl o gael eu bygwth trwy adnabod disgybl a all fod yn dyst neu aelod staff sydd wedi chwythu'r chwiban. Mewn achosion o'r fath, dylai'r aelod staff gael cymaint o wybodaeth ag sy'n briodol.

6.14 Dylai'r wybodaeth a roddir i'r aelod staff gynnwys y canlynol:

- natur y camymddwyn honedig;
 - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn;
 - dyddiad, amser a lle i'r gwrandawriad;
 - y cosbau posib a allai fod yn gymwys os cadarnheir yr honiad;
 - copi o'r weithdrefn gyfoes;
 - eu hawl i wneud y canlynol:
- ✓ cynhyrchu datganiadau ysgrifenedig a ddosberthir i'r holl bartion cyn y gwrandawriad;
 - ✓ holi cwestiynau ynghylch unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gynhyrchwyd felly;

- ✓ datgan ei achos yn bersonol a/neu trwy gynrychiolydd;
- ✓ cyflwyno tystion;
- ✓ cael cyd-ymdaith gydag ef/hi, neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod staff.

6.15 Yn y gwrandawriad, rhaid rhoi cyfle i'r aelod staff ateb honiadau a wnaed a chyflwyno ei th/dystiolaeth cyn dod i unrhyw benderfyniad. Dylid gwneud cofnod cyfoes o'r cyfarfod a darparu copi i'r aelod staff i'w newid a/neu gytuno arno.

Cam 3 – Camau yn dilyn gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr

Camau anffurfiol

6.16 Yn dilyn y gwrandawriad, bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yng nghyswllt y pennaeth) gyda chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI yn penderfynu a oes modd delio â materion trwy roi cyngor, cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddyd neu strategaethau rheoli priodol eraill a all gael eu dirprwyo i aelod o'r uwch-dîm rheoli neu gadeirydd y llywodraethwyr lle mae'r honiad yn erbyn y pennaeth gyda chynghor a chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI . Nid yw camau neu strategaethau rheoli o'r fath yn rhan o weithdrefnau disgyblu ffurfiol.

Cosbau posib/camau ffurfiol

6.17 Lle bo'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt y pennaeth) yn ystyried fod ymddygiad yr aelod staff yn cyfiawnhau cosb fwy ffurfiol, neu lle mae'r aelod staff wedi methu ag ymateb i gamau anffurfiol, gellir ei drin fel arfer trwy un o'r cosbau ffurfiol a restrir ym mharagraff 6.18.

Rhybuddion

6.18 Yn amodol ar baragraff 6.19 gallai hyn fod yn unrhyw un o'r canlynol:

- rhybudd llafar wedi ei gofnodi
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- cyfeirio at wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

6.19 Nid oes rhaid rhoi rhybudd yn y drefn a restrir uchod. Os ceir honiad pellach neu honiad o natur fwy difrifol, fe all fod yn bosib cymhwyso'r broses ddisgyblu ar lefel a all olygu rhoi rhybudd ysgrifenedig cyntaf neu derfynol a thrwy hynny osgoi camau'r rhybudd llafar a/neu'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Lle rhoddir rhybudd

ffurfiol, naill ai yn llafar neu yn ysgrifenedig, dylid hysbysu'r aelod staff o'r canlynol:

- y camau mae'n rhaid iddo ef/hi eu cymryd i osgoi unrhyw gosb ddisgyblu bellach;
- canlyniadau unrhyw fethiant i gymryd camau angenrheidiol;
- ei hawl i apelio yn erbyn rhybudd.

Cofnodi rhybudd llafar neu rybuddion ysgrifenedig

6.20 Dylid hysbysu'r aelod staff o'r gosb ar derfyn y gwrandawriad gyda'i g/chynrychiolydd undeb yn bresennol. Mae rhybuddion o'r fath yn cael eu rhoi yn ffurfiol i'r aelod staff ar ffurf llythyr gyda chopi yn cael ei roi yn ffeil bersonol yr aelod staff ynghyd â chydabyddiaeth yr aelod staff o'r rhybudd ac unrhyw sylwadau ysgrifenedig yn ei gylch. Dylid darparu copi o'r llythyr hefyd i'r prif swyddog addysg ar gyfer staff a gyflogir mewn ysgolion cymuned, cymuned arbennig, a gwirfoddol, a chydymaith yr aelod staff os bydd yr aelod staff yn cydsynio. Dylid cadw cofnod o bob rhybudd ar ffeil yr aelod staff tra pery'r rhybudd.

6.21 Rhaid i'r rhybudd fod am gyfnod penodol o amser a ddatgenir yn glir yn y rhybudd ei hun (gweler paragraff 6.23 am fanylion). Lle mae angen gwelliannau penodol, rhaid rhoi manylion y rhain. Ar gyfer rhybuddion ysgrifenedig ar wahân i rybuddion terfynol, dylid dweud wrth yr aelod staff, petai'r camymddwyn yn digwydd eto yn ystod cyfnod y rhybudd cyfredol, y gellir cymhwyso'r broses ddisgyblu a allai arwain at estyniad i'r rhybudd cyfredol neu roi rhybudd ysgrifenedig terfynol.

6.22 Disgrifir rhybudd fel rhybudd terfynol lle gwneir hi'n glir i'r aelod staff y bydd methu ymdrin â'r ymddygiad dan sylw yn arwain at ystyried y mater dan weithdrefn ddisgyblu ffurfiol y corff llywodraethu a/neu y gallai arwain at ddiswyddo.

Cyfnodau rhybudd

6.23 Dyma gyfnodau addas posib:

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

6.24 Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, y gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a'r gwelliant sydd ei angen. Mae disgresiwn i rybuddion gael eu gosod ar gofnod am gyfnodau hwy na'r cyfnodau uchod.

6.25 Dylid dileu rhybuddion o ffeil yr aelod staff wedi cyfnod penodol y cyfeirir ato yn aml fel ("cyfnod y rhybudd") ac ni ddylid cyfeirio ato eto unwaith i'r cyfnod fynd heibio.

Cam 4 – Apeliadau yn erbyn camau ffurfiol

6.26 Dylai gweithdrefnau disgyblu'r ysgol wneud darpariaeth ar gyfer aelod staff i apelio yn erbyn rhybudd ffurfiol, gan gynnwys bod y cosbau a osodwyd yn amhriodol mewn perthynas â'r diffygion a nodwyd neu'r penderfyniad ei hun, ee lle nad yw canfyddiadau'r ymchwiliad yn gyson â'r dystiolaeth a gynhyrchwyd.

6.27 Mae'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo yn gyfrifol am wrando ar unrhyw apêl. Efallai na fydd angen yn wastad i apêl fod yn ail-wrandawriad, yn enwedig lle mae'r aelod staff yn apelio ar bwynt bychan neu gosb fechan a osodwyd – gallant ofyn i'w h/apêl fod yn adolygiad o'r dystiolaeth. Fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad ar ffurf yr apêl, dylai'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff ystyried yn llawn farn yr aelod staff ynghylch a yw am gael ail-wrandawriad llawn a'r rhesymau pam.

6.28 Dylai'r weithdrefn apêl osod terfyn amser ar gyfer i'r aelod staff hysbysu clerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo o'r bwriad i apelio a'r rhesymau dros hynny, a mynnu bod y rhesymau hyn yn cael eu darparu ynghyd a'r rhybudd o fwriad i apelio. Dylid hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig o ddyddiad ac amser y gwrandawriad apêl ymlaen llaw. Mae Atodiad F yn cynnwys awgrym o raddfeydd amser, ond fe ellir cael peth hyblygrwydd gyda graddfeydd amser, ee lle mae llawer iawn o waith papur neu lle nad yw'r staff ar gael, os bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno.

6.29 Dylai'r weithdrefn apeliadau i'w dilyn ar gyfer achosion camymddwyn llai difrifol fod yr un fath â'r un a osodir allan yn Adran 9 paragraffau 9.27-9.31 ar gyfer camymddwyn difrifol; mewn achosion a ystyriwyd gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff ee os rhoddodd y pennaeth gosb dan y gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol, cyfeirir yr apêl at y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Ni all corff apeliadau osod cosb fwy llym na'r hyn a osodwyd yn y gwrandawriad cyntaf.

Adran 7: Camymddwyn difrifol (ac eithrio honiadau o gam-drin plant)

7.1 Yn y canllaw hwn, mae'r term camymddwyn difrifol yn cyfeirio at weithred, neu anwaith, neu gyfres o weithredoedd neu anweithiau sy'n sylfaenol groes i'r contract cyflogaeth fel y byddai gan y corff llywodraethu gyfiawnhad dros ddiswyddo'r aelod staff neu ofyn i'r ALI ei dddiswyddo, yn dilyn gwrandawriad disgyblu. Mewn achosion o'r fath, mae diswyddo yn debyg o fod heb rybudd na thâl yn lle rhybudd. Mae Atodiad B2 yn cynnwys rhestr o fathau o ymddygiad y gellid eu hystyried yn gamymddwyn difrifol. Nid rhestr gyflawn mo hyn, ac fe'i darperir at ddibenion darlunio yn unig. Dylai troseddau camymddwyn difrifol gael eu gosod allan yn glir yng ngweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu. Mae Atodiad F yn rhoi awgrym o raddfeydd amser yng nghyswllt materion camymddwyn difrifol.

Ymwneud y corff llywodraethu

7.2 Mae gofyniad statudol ar gorff llywodraethu i ymwneud â phob mater camymddwyn difrifol sydd yn mynnu camau disgyblu ffurfiol, a rhaid iddynt sefydlu pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Derbyn honiad o gamymddwyn difrifol

7.3 Dylai honiadau o gamymddwyn difrifol gael eu cyfeirio at y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad). Dylai'r pennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr o bob honiad o gamymddwyn difrifol a ddaw i'w sylw.

7.4 Unwaith i honiad gael ei dderbyn, bydd angen gwneud asesiad ynghylch difrifoldeb yr honiad gan ystyried a fyddai, o'i gadarnhau, yn rhesymol yn disgyn i gategori camymddwyn difrifol ac yn haeddu ei ystyried gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Nid oes disgwyl i'r pennaeth na'r cadeirydd wneud y penderfyniad hwn ar eu pennau eu hunain, ac argymhellir eu bod yn ceisio cyngor gan ymgynghorydd AD yr ALI a lle bo hynny'n briodol, yr awdurdod esgobaethol. Os mai am y pennaeth y mae'r honiad, argymhellir yn gryf y dylai'r cadeirydd gysylltu ag ymgynghorydd AD yr ALI.

7.5 Dylai asesiad y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr o natur ac amgylchiadau'r honiad sefydlu'r canlynol:

- fod honiad wedi ei wneud;
- beth yr honnir sydd wedi digwydd;
- pryd a lle yr honnir bod yr episod(au) wedi digwydd;
- pwy oedd yn rhan o'r peth;

- unrhyw bobl eraill oedd yn bresennol.

Nid ymchwiliad mo hwn, dim ond sefydlu rhai ffeithiau sylfaenol.

7.6 Os, yn dilyn yr asesiad cychwynnol hwn, mai'r penderfyniad yw bod yr honiad, o'i brofi, yn gamymddwyn difrifol, dylai cadeirydd y llywodraethwyr hysbysu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fod honiad wedi ei wneud a bod ymchwiliad yn cael ei gynnal iddo ac y gall y bydd angen iddynt gyfarfod. Os na all y pennaeth/cadeirydd nac ymgynghorydd AD yr ALI gytuno ar y ffordd ymlaen, yna dylid cymhwyso gweithdrefnau camymddwyn difrifol.

7.7 O ystyried yr holl amgylchiadau, fe all y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried atal dros dro cyn cymryd camau disgyblu. Fodd bynnag, y mae atal yn gam difrifol ac ni ddylai fod yn ymateb awtomatig. Mae mwy o wybodaeth am atal yn Adran 10.

Ymchwiliad gan yr heddlu

7.8 Lle mae a wnelo'r honiad â throsgedd, dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd gyfeirio'r honiad at yr heddlu a dweud wrth yr ALI fod y cyfeirio wedi digwydd. Argymhellir y dylai unrhyw ymchwiliad gan yr awdurdodau statudol, gan gynnwys yr heddlu, gymryd blaenoriaeth dros gamau disgyblu'r ysgol. Ni ddylai'r corff llywodraethu gymryd unrhyw gamau disgyblu tra bod yr awdurdodau hyn yn ymchwilio i'r mater gan y gallai beryglu achosion llys posib. Ymhellach, yn y cyfnod hwn, nid yw'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr) yn debyg o allu cael yr holl wybodaeth lawn gan yr awdurdodau statudol, fyddai'n ei gwneud yn anodd dod i farn. Os cyfyd amheuaeth, cynghorir cyrff llywodraethu (cadeiryddion llywodraethwyr) i gysylltu â'r ALI i drafod y mater. Fodd bynnag, gellir cymryd penderfyniad i atal aelod staff ar unrhyw bwynt. Mae Adran 10 yn cynnwys mwy o wybodaeth am atal.

Gweithredu gan y corff llywodraethu

7.9 Lle mae'n rhaid oedi cyn ystyried camau disgyblu nes cwblhau ymchwiliad gan yr heddlu, dylai'r corff llywodraethu gadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

7.10 Dylai corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr) gychwyn camau disgyblu gan gynnwys ymchwiliad yn syth wedi i'r heddlu orffen ystyried y mater. Gall datganiadau a wnaed wrth yr heddlu gan dystion posib gael eu rhoi ar gael i'r ymchwilydd i'w defnyddio mewn camau disgyblu, ar yr amod fod y sawl wnaeth y datganiad yn cydsynio. Dylai'r heddlu geisio datgelu'r wybodaeth hon lle bo modd i'r ysgol a'r ymchwilydd fel bod y pwyllgor disgyblu a diswyddo, y swyddog cyflwyno a'r aelod staff yn gallu cael yr holl wybodaeth berthnasol er mwyn sicrhau proses ddisgyblu deg ac effeithiol.

7.11 Os bydd ymchwiliad yr heddlu yn arwain at euogfarn droseddol, dylai'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr) drafod yr achos a'r camau sydd eu hangen gyda'r ALI. Mae gofyn er hynny i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried yr achos i bennu pa gosbau disgyblu i'w gosod, os o gwbl, hyd at a chan gynnwys diswyddo. Yn yr achos hwn, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff should ystyried nid yn unig yr ymddygiad troseddol, ond agweddau ehangach ymddygiad yr aelod staff yng nghyswllt yr honiad ac a yw'r ymddygiad hwnnw yn anghydnaws ai peidio ag ethos ac egwyddorion yr ysgol ac a dorwyd polisïau'r ysgol ai peidio.

7.12 Ni ddylid diswyddo gweithiwr na'i ddisgyblu fel arall oherwydd ei f/bod wedi ei g/chyhuddo neu ei g/chael yn euog o drosedd. Y cwestiwn i'w ofyn yw a yw'r ymddygiad/euogfarn yn haeddu gweithredu oherwydd ei oblygiadau o ran cyflogaeth.

7.13 O ran llawer o honiadau, y canlyniad tebygol yw na fydd angen cyfeirio at yr heddlu neu na fydd erlyniad troseddol yn digwydd, ond fod seiliau er hynny i'r ysgol gynnal proses disgyblu a diswyddo staff. Nid yw'n briodol i'r corff ddod i'r casgliad, oherwydd nad oes erlyniad neu fod erlyniad yn methu, nad oes angen ystyried camau disgyblu. Dylai cyrff llywodraethu gydnabod y canlynol:

- fod angen safon uwch o brawf ar gyfer achosion troseddol na'r hyn sydd ei angen ar gyfer camau disgyblu;
- y gall camau disgyblu yn hawdd gynnwys materion ymddygiad ehangach yr aelod staff yng nghyswllt yr honiad na'r rhai a ystyriwyd gan yr awdurdodau statudol, ee a fethodd yr aelod staff gydymffurfio ag un o weithdrefnau'r ysgol neu benderfyniad a wnaed gan y pennaeth neu ei r/rheolwr llinell?
- y ddyletswydd gyffredinol o ofal sydd gan y corff llywodraethu tuag at ddisgyblion ac eraill.

Hysbysu'r aelod staff

7.14 Dylid rhoi gwybod i'r aelod staff am yr honiad cyn gynted ag sydd modd a dylai gael cymaint o wybodaeth ag sy'n bosib ar yr amod na fydd hyn yn rhoi tystion bregus mewn perygl o gael eu bygwth trwy adnabod disgybl a all fod yn dyst neu aelod staff sydd yn dyst neu sydd wedi chwythu'r chwiban. Mewn achosion o'r fath, dylai'r aelod staff gael hynny o wybodaeth ag sy'n briodol. Lle bo'r heddlu yn rhan o'r mater, dylid ymgynghori â hwy er mwyn cytuno pa wybodaeth ddylai gael ei rannu.

7.15 Dylid rhoi gwybod i'r aelod staff hefyd yn ysgrifenedig o'i hawliau dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i gael cydymaith gydag ef/hi neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod staff ym mhob cyfarfod a gynhelir yng nghyswllt y mater disgyblu (oni roddwyd cyngor o'r fath eisoes). Gan nad llysoedd barn yw

gwrandawiadau disgyblu, argymhellir na ddylai aelodau o'r staff na thystion benodi cynrychiolwyr cyfreithiol fel cyfreithwyr i weithredu ar eu rhan.

Yr ymchwiliad

7.16 Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun ymchwiliad a chatau disgyblu staff. Dylid hysbysu'r unigolyn sy'n gwneud yr honiad a'r unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei erbyn y bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal. Rhaid cwblhau ymchwiliad llawn, ond gall ei gwmpas ddibynnu ar y pwnc penodol dan sylw ac unrhyw wybodaeth a rannwyd gan yr heddlu neu'r llysoedd. Ni ddylai aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fod yn rhan o gynnal yr ymchwiliad er mwyn cadw eu hamhleidioldeb a'u gwrthrychedd.

7.17 Lle bynnag y bo modd, dylid cynnal yr ymchwiliad yn allanol, gan rywun nad yw'n gysylltiedig â'r achos na'r ysgol. Efallai y gall yr ALI (neu'r esgobaeth) roi cyngor ynghylch unigolyn annibynnol addas. Yn aml, gall swyddog o ALI arall gynnal yr ymchwiliad. Dylai hyn ddigwydd o hyd os mai'r ALI ei hun a ddygodd yr honiad i sylw'r pennaeth neu'r corff llywodraethu.

7.18 Fodd bynnag, os nad oes modd penodi unigolyn annibynnol allanol, dylai'r sawl a benodir i ymchwilio fod naill ai yn uwch-reolwr yn yr ysgol, swyddog o'r ALI neu'r esgobaeth neu rywun annibynnol arall nad yw'n ymwneud o gwbl â'r materion sydd yn ymwneud â'r honiad. Dylid ceisio barn yr ALI a'r esgobaeth cyn cynnal yr ymchwiliad. Os mai'r ALI fydd yn cynnal yr ymchwiliad, dylai fod yn rhywun ar wahân i'r unigolyn sydd yn gweithredu fel ymgynghorydd neu glerc i'r corff llywodraethu er mwyn osgoi gwrthdaro buddiannau. Os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad, mae'r un egwyddorion o amhleidioldeb a gwrthrychedd yn gymwys, ac ni ddylai'r unigolyn a benodir i ymchwilio i'r honiad fod yn aelod staff yn yr ysgol.

7.19 Gall aelod staff godi gwrthwynebiad i'r unigolyn a benodwyd i gynnal yr ymchwiliad. Dylai anfon ei gwrthwynebiad, gan gynnwys y seiliau, at gadeirydd y llywodraethwyr. Mater i gadeirydd y llywodraethwyr (yn amodol ar ddirprwyo'r cyfrifoldeb hwn gan y corff llywodraethu) yw ystyried a yw'r gwrthwynebiad yn ddilys ai peidio. Gall y cadeirydd drafod y mater gyda'r ALI a dylai ystyried y cyngor a dderbyniwyd. Dylai'r cadeirydd hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig o'r penderfyniad.

Cynnal yr ymchwiliad

7.20 Cyfrifoldeb yr ymchwilydd yw edrych i mewn i'r ffeithiau sy'n ymwneud â honiad a chynhyrchu adroddiad ffeithiol cytbwys am y dystiolaeth yn unol â'r fframwaith a awgrymwyd ar gyfer ymchwiliad ym mharagraff 7.32.

7.21 Dylai'r unigolyn sy'n ymchwilio wneud y canlynol:

- bod yn glir am natur a chynnwys yr honiad;
- darllen yr holl dystiolaeth ddogfennol;
- diffinio'r meysydd i ymchwilio iddynt a pharmedrau'r ymchwiliad;
- llunio rhestrau o bobl i'w cyfweld a threfn y cyfweliadau;
- llunio rhestr o'r materion/pynciau i'w codi yn y cyfweliadau i egluro'r honiadau;
- ystyried a ddylid defnyddio rhywun i gymryd nodiadau a/neu dapio cyfweliadau (yn yr achos olaf hwn, wedi cael caniatâd y sawl a gyfwelir);
- ystyried a oes angen cyfleusterau cyfieithu neu gyfieithu ar y pryd;
- ystyried materion cyfrinachedd;
- sicrhau bod holl nodiadau cyfweliadau yn cael eu hysgrifennu a'u llofnodi a'u dyddio rhag blaen;
- cynhyrchu adroddiad yn unol â fframwaith yr ymchwiliad a osodir allan isod;
- cyflwyno pob dogfen i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall lle mae'r honiad yn erbyn y pennaeth);
- cadw cofnod o bob dogfen. Dylai'r cofnod hwn (rhestr o gynnwys) gael ei rhyddhau i'r holl bartïon ynghyd â'r holl dystiolaeth petai'r mater yn bwrw ymlaen i wrandawriad.

7.22 I osgoi dyblygu cyfweliadau, dyma'r drefn a awgrymir ar gyfer cyfweliadau:

- yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad;
- ei d/thystion;
- yr aelod staff y gwneir yr honiad yn ei h/erbyn;
- unrhyw dystion a nodwyd ganddo/i.

7.23 Ni ddylai'r ymchwilydd ymchwilio i unrhyw fater na chafodd ei gynnwys yn y cyfeirio o'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr). Felly rhaid i gadeirydd y llywodraethwyr fod yn glir iawn ynghylch pa faterion sydd angen ymchwilio iddynt. Os gofynnir i'r ymchwilydd ymchwilio i faterion eraill neu os gwêl rai eraill, dylai gysylltu'n syth â chadeirydd y llywodraethwyr ac aros am gyfarwyddiadau ynghylch sut i fwrw ymlaen.

7.24 Ni ddylai'r ymchwilydd roi addewidion o gyfrinachedd i'r sawl sy'n gwneud honiadau neu sy'n cael eu cyfweld. Rhaid peri bod tystiolaeth a gasglwyd ynghyd yn yr ymchwiliad ar gael i'r partïon mewn unrhyw gamau disgyblu fydd yn deillio a dylid hysbysu'r rhai sydd yn rhoi tystiolaeth cyn iddynt roi eu tystiolaeth y bydd hyn yn digwydd.

7.25 Bydd y pwynt pryd y cyfwelir yr aelod staff gyntaf gan yr ymchwilydd yn dibynnu ar natur yr honiad(au) a wnaed ac a gychwynnwyd gweithdrefnau eraill (er enghraifft, fe all oedi ddigwydd os yw'r awdurdodau statudol yn ymchwilio i'r mater).

7.26 Lle gwneir honiadau yn erbyn cynrychiolydd undeb llafur, dylai'r ymchwilydd, lle bo hynny yn ymarferol, drafod yr achos gydag uwch-gynrychiolydd neu swyddog llawn-amser o'r undeb honno cyn cychwyn yr ymchwiliad ffurfiol.

Cyfweld aelod staff

7.27 Ar gychwyn cyfweliad yr ymchwiliad, dylid hysbysu'r aelod staff o'r honiad(au) a dylai gael cymaint o wybodaeth a thystiolaeth ag sydd modd, a'i g/wahodd i ymateb. Fodd bynnag, fe all achosion godi lle gallai datgelu gwybodaeth fanwl yn y cyfnod hwn lesteirio'r ymchwiliad a/neu roi tystion bregus mewn perygl o gael eu bygwth. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, dylai'r aelod staff gael cymaint o wybodaeth ag sy'n briodol. Mae gan yr unigolyn yr hawl i ymateb neu i wrthod ymateb.

7.28 Dylid gwahodd yr aelod staff i nodi unrhyw unigolion a allai feddu ar wybodaeth berthnasol i'r ymchwiliad a dylid eu cynnwys hwy yn rhestr y bobl i'w cyfweld gan yr ymchwilydd.

Cyfweld tystion

7.29 Dylid trefnu lle ac amser addas gyda'r tystion, a all olygu cyfarfod y tu allan i oriau ysgol a/neu draw o adeiladau'r ysgol, ee swyddfeydd yr ALI. Dylid cynnig cyfle i dystion ddod â chydymaith, neu eu cynrychiolydd undeb llafur gyda hwy. Dylid gofyn am ganiatâd ysgrifenedig y rheini/gofalwyr cyn cyfweld unrhyw blentyn, a dylai unrhyw blentyn/oedolyn bregus gael cwmni rhiant/gofalwr gyda hwy yn y cyfweliad, neu berson arall y dymunant i fod yn bresennol. Ar gychwyn pob cyfweliad dylai'r cyfwelydd roi manylion yr honiad ac esbonio diben yr ymchwiliad.

Record o gyfweiliadau

7.30 Dylid cymryd nodyn o gyfweiliadau a chynhyrchu'r cofnodion o fewn dau ddiwrnod ysgol lle bo modd, gan ddefnyddio unrhyw recordiad tâp y cytunwyd arno, nodiadau neu gofnodion mewn llawysgrifen, gan gynnwys nodiadau neu gofnodion mewn llawysgrifen wedi eu llofnodi a'u dyddio gan y partïon perthnasol. Dylid gofyn i bawb sy'n bresennol yn y cyfarfod gytuno ar y cofnodion fel cofnod cywir a manwl o'r cyfweliad.

Canlyniad ymchwiliad i honiadau ac eithrio honiadau o gam-drin

7.31 Unwaith i'r holl bobl berthnasol gael eu cyfweld ac i'r holl dystiolaeth gael ei chasglu ynghyd, dylai'r ymchwilydd gyflwyno ei h/adroddiad i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yng nghyswllt y pennaeth). Dylai'r ymchwilydd hysbysu'r ALI fod ei h/ymchwiliad yn gyflawn a bod adroddiad wedi ei gyflwyno i'r corff llywodraethu.

Awgrym o fframwaith ar gyfer adroddiad yr ymchwiliad

7.32 Dylai adroddiad yr ymchwilydd fod yn ffeithiol a gwrthrychol ac yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd. Ni ddylai gynnwys mynegiant o unrhyw gred na barn bersonol ar ran yr ymchwilydd ynghylch tystiolaeth, tystion na'r aelod staff sy'n destun yr ymchwiliad. Ni ddylai'r adroddiad gynnwys argymhellion na chasgliadau ynghylch pa gamau y dylid eu cymryd a dylai hyn gael ei ddatgan ar gychwyn yr adroddiad. Dyma awgrym o fframwaith ar gyfer yr adroddiad:

- y dyddiad y derbyniodd yr ymchwilydd y cyfeiriad;
- enw'r sawl a gyfeiriodd (sef cadeirydd y llywodraethwyr onid yw'n staenedig);
- manylion yr honiad;
- enw'r sawl sy'n gwneud yr honiad;
- enw'r aelod staff y gwnaed yr honiad yn ei h/erbyn;
- rhestr o bobl/tystion a gyfwelwyd;
- rhestr o bobl nas cyfwelwyd a'r rhesymau pam;
- rhestr o ddogfennau a ystyriwyd, h.y., polisi'r ysgol, adroddiadau, tystiolaeth yr heddlu/llys, etc;
- tystiolaeth a dadansoddiad o'r ffeithiau a gasglwyd;
- crynodeb o'r canfyddiadau ffeithiol;
- enw'r ymchwilydd;
- dyddiad cwblhau'r ymchwiliad.

7.33 Lle nad yw adroddiad yr ymchwiliad fel y'i cyflwynwyd yn addas at y diben, oherwydd nad yw'n:

- cwrdd â meini prawf yr ymchwiliad a osodir allan yn y fframwaith;
- â'r honiadau fel y'u gosodwyd allan yn y briff;
- seiliedig ar y ffeithiau neu ei fod wedi ei ragfarnu mewn rhyw ffordd berthnasol;

dylai'r cadeirydd ystyried a ddylai ail-agor yr ymchwiliad er mwyn sicrhau bod yr adroddiad yn gyflawn a chytbwys. Dylai hyn gael ei wneud wedi ceisio cyngor gan yr ALL a chyda chydysyniad yr holl bartion.

Derbyn adroddiad yr ymchwiliad

7.34 Rôl y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yng nghyswllt y pennaeth) yw penderfynu, ar sail yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth a osodwyd allan yn yr adroddiad, pa gamau i'w cymryd, a allai fod:

- nad oes tystiolaeth i gefnogi'r honiad ac felly nad oes angen cymryd camau disgyblu ac os felly dylai'r penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto gael eu cofnodi gan y pennaeth a'r cadeirydd neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall;

- bod yr honiad(au) yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol yn hytrach na chamymddwyn difrifol, y gall y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr neu uwch-reolwyr yr ysgol ddelio â hwy - gweler Adran 6;
- cefnogir yr honiad(au) gan dystiolaeth ac y mae(nt) yn ddigon difrifol i fynnu ystyriaeth lawn gan bwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu.

7.35 Os oes dystiolaeth wrthgyferbyniol yn yr adroddiad neu nad oes modd dod i gytundeb am y ffordd ymlaen, dylid cyfeirio'r mater at wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dim ond cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn derbyn adroddiad yr ymchwiliad i honiadau a wnaed am y pennaeth. Ni ddylai wneud un o'r penderfyniadau ym mharagraff 7.34 ar ei b/phen ei hun ond dylai drafod y mater gyda chynrychiolydd AD yr ALI. Dylai clerc y corff llywodraethu fod yn bresennol yn y cyfarfodydd hyn er mwyn cofnodi trafodaethau a phenderfyniadau a wnaed ac i sicrhau y gellir ysgrifennu'r llythyrau priodol a bod trefniadau ar gyfer unrhyw wrandawriad yn cychwyn. Dylid hysbysu'r aelod staff o unrhyw benderfyniad a wnaed cyn gynted ag sydd modd yn ysgrifenedig gan glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Gweler paragraff 9.2 am y wybodaeth ddylai gael ei anfon at yr aelod staff.

7.36 Dylai adroddiad yr ymchwiliad ac unrhyw ddogfennau ategol gael eu storio'n ddiogel hyd nes bydd eu hangen ar gyfer y gwrandawriad disgyblu. Mae canllawiau am y broses i'w dilyn ar gyfer y gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn Adran 9.

Canlyniad posib y gwrandawriad disgyblu

7.37 Wedi ystyried yr holl dystiolaeth a chan gymryd i ystyriaeth gyngor a ddarparwyd, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddod i'r casgliad:

- na phrofwyd yr honiad ac nad oes unrhyw gamau i'w cymryd,
- fod yr honiad yn faleisus ac nad oes unrhyw gamau i'w cymryd
- fod yr ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol ac y dylid rhoi rhybudd llafar, ysgrifenedig neu ysgrifenedig terfynol ffurfiol - gweler Adran 6 paragraffau 6.17–6.24 am fwy o wybodaeth,
- y profwyd yr honiad o gamymddwyn difrifol

7.38 Yn dibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn, dylid gosod cosb briodol, gan gynnwys:

- ✓ hyfforddiant a datblygu angenrheidiol penodol,
- ✓ darostwng i swydd ar raddfa is (os yn ymarferol) a/neu golli cyflog,
- ✓ rhybudd llafar neu ysgrifenedig,
- ✓ diswyddo'n syth

Adran 8: Gweithdrefnau ar gyfer delio â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill

8.1 Dylid darllen yr adran hon ar y cyd â Chylchlythyr 009/2014 Llywodraeth Cymru *Diogelu Plant mewn Addysg: Ymdrin â Honiadau o Gam-drin yn erbyn athrawon ac aelodau eraill o staff*. <http://learning.wales.gov.uk/resources/allegations-of-abuse-against-teachers/?lang=cy>

Derbyn honiad

8.2 Yn unol â Chylchlythyr 009/2014 dylid dwyn pob honiad o gam-drin yn erbyn staff, gwirfoddolwyr a staff asiantaeth sy'n gweithio yn yr ysgol yn syth i sylw'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad). Rhaid i'r pennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr o bob honiad a ddygir i'w sylw.

8.3 Rhaid i'r pennaeth neu'r cadeirydd (os yw'r honiad am y pennaeth) drafod yr honiad yn syth gyda Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol (Swyddog Dynodedig yr ALI) sy'n gyfrifol am oruchwylio honiadau o'r fath, gan gysylltu â'r awdurdodau statudol a rhoi cyngor i'r cyflogwr. Rhaid hysbysu Swyddog Dynodedig yr ALI o bob achos lle mae lle i gredu fod athro/athrawes neu aelod o'r staff (gan gynnwys gwirfoddolwyr neu staff asiantaeth) mewn ysgol wedi:

- ymddwyn mewn modd sydd wedi niweidio plentyn, neu a allasai fod wedi niweidio plentyn;
- o bosib wedi cyflawni trosedd yn erbyn plentyn neu yng nghyswllt plentyn; neu
- ymddwyn tuag at blentyn neu blant mewn modd oedd yn dangos y byddai ef neu hi yn peri risg o niwed petai'n gweithio yn agos gyda phlant.

8.4 Rhaid cymhwyso'r gweithdrefnau ar gyfer delio â honiadau gyda synnwyr cyffredin a barn. Gall llawer achos beidio â chwrdd â'r meini prawf a osodir allan uchod, ac os felly dylid dilyn trefniadau lleol, er enghraifft gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol, er mwyn datrys achosion yn ddi-oed. Dylid hysbysu Swyddog Dynodedig yr ALI o bob honiad a ddaw i sylw'r ysgol ac sydd yn ymddangos fel petaent yn cwrdd â'r meini prawf uchod fel y gallant ymgynghori â'r gwasanaethau cymdeithasol plant a'r heddlu fel sy'n briodol.

8.5 Diben y drafodaeth gychwynnol gyda Swyddog Dynodedig yw ystyried natur, cynnwys a chyd-destun yr honiad a chytuno ar gamau i'w cymryd. Dylai sefydlu, ar sail ymholiadau gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr:

- fod honiad o gam-drin wedi ei wneud;
- beth yr honnir sydd wedi digwydd;

- pryd a lle yr honnir bod yr episod(au) wedi digwydd;
- pwy oedd yn rhan o'r peth;
- unrhyw bobl eraill oedd yn bresennol.

8.6 Gall rhannu gwybodaeth gychwynnol a gwerthuso rhwng y pennaeth/cadeirydd a Swyddog Dynodedig yr ALI arwain at benderfyniad fod yr honiad yn amlwg yn ffals neu yn ddi-sail ac na ddylid cymryd unrhyw gamau pellach; os felly, dylai'r penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto gael ei gofnodi gan y pennaeth neu'r cadeirydd a Swyddog Dynodedig yr ALI a dod i gytundeb ynghylch pa wybodaeth ddylai gael ei roddi yn ysgrifenedig i'r aelod staff.

Hysbysu'r aelod staff

8.7 Dylai'r pennaeth/cadeirydd hysbysu'r sawl a gyhuddwyd am yr honiad cyn gynted ag sydd modd wedi ymgynghori â Swyddog Dynodedig yr ALI a rhoi iddo/i gymaint o wybodaeth ag sydd modd ar yr adeg hon. Fodd bynnag, lle mae angen trafodaeth strategaeth, neu bod angen dwyn i mewn yr heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol plant, ni ddylai'r pennaeth/cadeirydd wneud hynny hyd nes yr ymgynghorwyd â'r asiantaethau hynny a'u bod wedi cytuno pa wybodaeth y gellir ei ddatgelu i'r unigolyn. Os yw'r aelod staff yn aelod o undeb llafur, dylid ei g/chynghori i gysylltu â'r sefydliad hwnnw.

Cyfeirio at yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol

8.8 Os nad yw'r honiad yn amlwg yn ffug neu yn ddi-sail a bod achos dros amau fod plentyn yn dioddef neu yn debygol o ddioddef niwed sylweddol, a/neu y cyflawnwyd trosedd yn erbyn plentyn, bydd Swyddog Dynodedig yr ALI yn trefnu cynnull trafodaeth strategaeth. Bydd y drafodaeth strategaeth yn rhannu'r holl wybodaeth a dderbyniwyd/gasglwyd hyd yma ac yn penderfynu ar y camau nesaf ac a ddylid cynnal cyfarfod strategaeth a fydd yn penderfynu a fydd ymholiadau pellach gan yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol yn mynd rhagddynt.

8.9 Tra bod yr awdurdodau statudol yn ystyried yr honiad, ni ddylai'r corff llywodraethu gymryd unrhyw gamau ac eithrio adolygu a chadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, er y gallant ystyried atal lle bo hynny'n briodol ar unrhyw bwynt yn y broses – mae Adran 10 yn rhoi mwy o wybodaeth am atal.

8.10 Gall yr awdurdodau statudol benderfynu cyfeirio'r mater at Wasanaeth Erlyn y Goron oherwydd y posibilrwydd fod trosedd wedi ei chyflawni. Neu fe all y drafodaeth/cyfarfod strategaeth benderfynu nad oes angen ymchwiliad gan yr heddlu neu'r gwasanaethau plant ac y dylai'r corff llywodraethu ddelio â'r honiad yn unol â'i weithdrefnau disgyblu ei hun.

8.11 Lle mae'n glir nad oes angen ymchwiliad gan yr heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol plant, neu bod y drafodaeth strategaeth neu'r gwerthuso cychwynnol yn penderfynu hyn, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drafod y camau nesaf gyda'r pennaeth a Swyddog Dynodedig yr ALI. Dan yr amgylchiadau hynny, mae'r dewisiadau sydd yn agored i'r ysgol yn dibynnu ar natur ac amgylchiadau'r honiad a'r dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael. Bydd hyn yn amrywio o beidio â chymryd unrhyw gamau pellach (ac os felly, dylai'r rheswm a'r cyfiawnhad dros hyn gael ei gofnodi gan y clerc neu gadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth a Swyddog Dynodedig yr ALI), i gyfeirio at wrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff lle gall diswyddo fod yn ddewis, neu benderfyniad i beidio â defnyddio gwasanaethau'r unigolyn yn y dyfodol os gwnaed yr honiad yn erbyn gwirfoddolwr neu staff asiantaeth.

8.12 Yn achos llawer o honiadau, efallai mai'r canlyniad fydd nad oes erlyniad troseddol yn digwydd, ond bod seiliau serch hynny i'r ysgol gynnal proses disgyblu a diswyddo staff. Gellir gwneud oedi a dyblygu'n llai tebygol trwy argymhelliad yn y cyfarfod strategaeth y dylai'r heddw a/neu weithiwr cymdeithasol sy'n cyfweld geisio cydsyniad yr unigolion sy'n cael eu cyfweld i rannu'r wybodaeth a ddarparwyd gyda'r cyflogwr, h.y., y corff llywodraethu, yr awdurdod lleol neu'r asiantaeth a'r ymchwilydd annibynnol ar derfyn yr ymholiadau a/neu'r gwrandawriad llys.

8.13 Dylai'r heddlu neu Gwasanaeth Erlyn y Goron (GEG) roi gwybod i'r ysgol a Swyddog Dynodedig yr ALI yn syth pan fo unrhyw ymchwiliad troseddol ac unrhyw dreial yn sgil hynny drosodd, neu os penderfynir cau ymchwiliad heb gyhuddiad, neu i beidio bwrw ymlaen â'r achos unwaith i unigolyn gael ei g/chyhuddo. Dan yr amgylchiadau hynny, dylai Swyddog Dynodedig yr ALI drafod gyda chadeirydd y llywodraethwyr a'r pennaeth a oes unrhyw gamau pellach, gan gynnwys camau disgyblu, yn briodol ac os felly, sut i fwrw ati.

8.14 Er nad yw'r corff llywodraethu yn gyfrifol am ddisgyblu gwirfoddolwyr a staff asiantaeth yn unol â'r polisi a'r gweithdrefnau yn y canllaw hwn, rhaid dilyn y broses gychwynnol a osodir allan uchod pan dderbynnir pob honiad o gam-drin yn erbyn staff ysgol gan gynnwys gwirfoddolwyr a staff asiantaeth.

Staff ysgol nad ydynt yn cael eu cyflogi dan contract cyflogaeth yn yr ysgol

8.15 Lle na chyflogir yr aelod staff dan contract cyflogaeth yn yr ysgol (h.y. wedi ei ch/gyflogi yn uniongyrchol gan yr awdurdod lleol neu asiantaeth), unwaith i'r awdurdodau statudol orffen ystyried yr honiad, dylai Swyddog Dynodedig yr ALI drafod gyda'r ALI neu'r Asiantaeth i gytuno ar ffordd o weithredu. Dylai'r cyflogwr ymgynghori â'r pennaeth/cadeirydd i'r graddau y gwêl sy'n briodol cyn mynd ati i gymryd camau disgyblu a diswyddo. Dylid dweud wrth y pennaeth a chorff llywodraethu'r ysgol am ganlyniadau'r trafodaethau hyn fel sail o wybodaeth i'w

penderfyniad ynghylch a ddylai'r unigolyn barhau i gael ei gyflogi yn yr ysgol yn y dyfodol.

8.16 Mae gan ysgolion ac asiantaethau athrawon llanw gyfrifoldeb ar y cyd i gyfeirio gwybodaeth at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG) – nid yw'r ffaith fod un ochr wedi gwneud hynny yn golygu nad oes rheidrwydd ar yr ochr arall i wneud hynny hefyd - gweler Atodiad D am fwy o wybodaeth.

Staff ysgol a gyflogir dan gontract cyflogaeth i weithio yn yr ysgol

8.17 Lle honnwyd bod aelod staff a gyflogir dan gontract cyflogaeth i weithio yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr un ysgol, rhaid cyfeirio'r mater yn ôl i'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr neu'r is-gadeirydd os yw'r cadeirydd yn staenedig) i gwblhau'r broses disgyblu a diswyddo staff unwaith:

- i'r awdurdodau statudol gwblhau ystyried yr honiad; ac
- i unrhyw achosion troseddol ddod i ben.

8.18 Rhaid i'r cadeirydd/is-gadeirydd ymgynghori â Swyddog Dynodedig yr ALI a'r pennaeth (onid mai am y pennaeth y mae'r honiad) a chytuno ar y camau nesaf. Mae'n syniad da hefyd cynnwys cynrychiolydd o adran AD yr ALI yn y trafodaethau hyn.

8.19 Mewn achosion lle'r ataliwyd cyllideb ddatganoledig yr ysgol, cynhelir y broses disgyblu a diswyddo gan yr awdurdod lleol sy'n rheoli'r ysgol. Felly, dan yr amgylchiadau hyn, ni ddylid ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu.

Cyfeirio ar gyfer ymchwiliad annibynnol (i honiadau fod aelod staff a gyflogir dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr ysgol)

8.20 Unwaith i'r mater gael ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu, dylai cadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth, a Swyddog Dynodedig yr ALI ystyried a oes angen ymchwiliad annibynnol yn unol â Rheoliadau Staffio 2006.

8.21 Mae Adran 7A(4) Rheoliadau Staffio 2006 (fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Diwygio Staffio 2014) yn gosod dyletswydd ar gorff llywodraethu ysgol a gynhelir i benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau fod athro/athrawes neu aelod staff a gyflogir dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi achosi niwed i ddisgybl a gofrestrwyd yn yr ysgol. Mae'r term "niwed" yn golygu cam-drin corfforol, rhywiol neu emosiynol.

8.22 Fodd bynnag, mae adran 7A(7) Rheoliadau Staffio 2006 (fel y'u diwygiwyd) yn gwneud darpariaeth nad oes gofyn i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol lle mae'n fodlon:

- (a) y tu hwnt i amheuaeth resymol nad yw'r honiad yn wir;
- (b) y tu hwnt i amheuaeth resymol nad oes tystiolaeth i ategu (hynny yw, cadarnhau) yr honiad;
- (c) fod yr unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei g/chylch wedi cyfaddef gwneud yr hyn a honnwyd; neu
- (d) fod yr unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei g/chylch wedi ei euogfarnu o drosedd yn deillio o unrhyw ymchwiliad gan yr awdurdodau statudol ynghylch yr honiad.

8.23 Yn achos (c) a (d) uchod mae gofyn er hynny i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses ddisgyblu er mwyn i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff bennu yn ffurfiol a ddylai'r aelod staff fod yn destun camau disgyblu ai peidio, gan gynnwys diswyddo, yn unol â'r gyfraith yn Rheoliadau Staffio 2006.

8.24 Lle mae tystiolaeth i gefnogi'r honiad ond na fu cyfaddefiad o euogrwydd nac euogfarn yn sgil hynny, mae gofyn i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol. Rhaid gwneud hyn cyn y gwrandawriad disgyblu ffurfiol. Dylid dirprwyo'r ddyletswydd hon i gadeirydd y corff llywodraethu a'i osod yn y cofnodion.

8.25 Pwrpas yr ymchwiliad annibynnol yw hysbysu'r broses disgyblu staff o honiadau o gam-drin disgyblion cofrestredig yn erbyn staff ysgol a fyddai, o'u profi, yn destun gwrandawriad disgyblu staff ac a allai arwain at ddiswyddo a chyfeirio at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a'r Cyngor Gweithlu Addysg (CGA).

8.26 Ni ddylai'r corff llywodraethu felly benodi ymchwilydd annibynnol hyd nes i'r canlynol ddigwydd:

- fod y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad) wedi cael trafodaethau cychwynnol gyda Swyddog Dynodedig yr ALI ar gyfer Amddiffyn Plant unwaith i'r honiad gael ei dderbyn (gweler paragraff 8.3 uchod)
- fod yr honiad wedi ei ystyried gan yr awdurdodau statudol (h.y. yr heddlu a gwasanaethau plant yr ALI)
- fod unrhyw ymchwiliad heddlu neu achosion llys yn deillio o'r honiad wedi dod i ben a bod yr honiad wedi ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu (cadeirydd) am gamau disgyblu.
- fod y cadeirydd wedi ymgynghori â Swyddog Dynodedig yr ALI a'r pennaeth (onid yw'r honiad am y pennaeth, ac os felly, llywodraethwr arall) am y camau nesaf ac wedi dod i'r casgliad fod angen ymchwiliad annibynnol. Os felly, y cadeirydd sy'n

gyfrifol am wneud y cyfeirio a derbyn adroddiad yr ymchwiliad. Byddai o gymorth ymgynghori hefyd â chynrychiolydd AD ar yr adeg hon.

8.27 Dywed Rheoliad 7A(11) Rheoliadau 2006 pwy nad yw'n cael ei ystyried yn annibynnol at ddibenion ymchwiliad annibynnol. Ni all yr ymchwilydd annibynnol fod yn:

- llywodraethwr yr ysgol dan sylw;
- rhiant /gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl yn yr ysgol dan sylw;
- aelod presennol neu gyn-aelod o staff yr ysgol lle cyflogir yr unigolyn sy'n destun y gwrandawriad disgyblu;
- aelod neu un o weithwyr yr ALI sy'n cynnal yr ysgol;
- ymddiriedolwr yr ysgol;
- aelod o'r awdurdod esgobaethol priodol dros yr ysgol;
- y sawl sy'n penodi'r llywodraethwyr sylfaen i gorff llywodraethu'r ysgol.

8.28 Gall corff llywodraethu ddewis pwy i'w benodi fel ymchwilydd. I helpu cyrff llywodraethu, mae Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd yn cyllido'r Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol (GYA) i ymchwilio i honiadau fod aelod staff a gyflogir dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr ysgol. Gweler Atodiad H am wybodaeth am y GYA.

8.29 Ni fydd Llywodraeth Cymru yn cyllido'r GYA i ymchwilio i'r canlynol:

- honiadau sydd yn amlwg yn ffals;
- honiadau di-sail, h.y., y tu hwnt i amheuaeth resymol nad oes tystiolaeth i gadarnhau'r honiad
- honiadau y byddai eu natur, o'u cadarnhau, yn cael eu hystyried yn gamymddwyn llai difrifol;
- honiadau lle mae'r aelod staff wedi cyfaddef iddynt neu wedi ei euogfarnu o drosedd yng nghyswllt yr honiad.

8.30 Gall aelod staff wrthwynebu i'r unigolyn a benodir fel ymchwilydd annibynnol. Dylai gyflwyno ei wrthwynebiad yn ysgrifenedig i gadeirydd y llywodraethwyr sydd wedyn yn gorfod penderfynu a ddylid neilltuo ymchwilydd yn ei l/le ac os felly, dylai ysgrifennu at yr aelod staff a'r ymchwilydd (a'r GYA os yw hyn yn briodol).

Rôl yr ymchwilydd

8.31 Rôl yr ymchwilydd annibynnol yw sicrhau y cynhelir ymchwiliad hollol amhleidiol a diduedd fel sail i'r gwrandawriad disgyblu a diswyddo. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys argymhellion, casgliadau na barn bersonol. Rhaid i'r ymchwilydd annibynnol roi adroddiad ysgrifenedig i'r corff llywodraethu (cadeirydd y

llywodraethwyr) seiliedig ar yr holl wybodaeth a'r dystiolaeth sydd ar gael. Bydd ymchwilydd a benodir gan y GYA hefyd yn mynychu gwrandawriad disgyblu a gwrandawriad apêl os ceir cais, i gyflwyno ei adroddiad. Pan fydd wedi cwblhau ei h/ymchwiliad, bydd yr ymchwilydd yn hysbysu'r ALI ei b/fod wedi gorffen ei h/ymchwiliad a bod yr adroddiad wedi ei anfon at y corff llywodraethu. Dylai'r ymchwilydd weithredu o fewn fframwaith yr ymchwiliad a osodir allan yn Adran 7. Gall hyn olygu cyfweld neu ail-gyfweld tystion er y bydd yr ymchwilydd yn ceisio cadw hyn i'r isafswm lle mae modd cael gwybodaeth o dystiolaeth ddogfennol gan gynnwys yr hyn a rannwyd gan yr awdurdodau statudol.

8.32 Rhaid i'r cadeirydd roi copi o adroddiad yr ymchwiliad i'r pennaeth onid yw'r honiad yn erbyn y pennaeth: os felly, dylid rhoi copi i'r is-gadeirydd. Nid yw Rheoliadau Staffio 2006 fel y'u diwygiwyd yn mynnu bod penderfyniad yn cael ei wneud yn y cyfnod hwn ynghylch a ddylid cynnal gwrandawriad disgyblu a diswyddo, oherwydd unwaith i'r cyfnod hwn gael ei gyrraedd, mae'r gyfraith yn mynnu bod gwrandawriad yn digwydd waeth beth fo'r canfyddiadau yn adroddiad yr ymchwiliad. Dylai'r cadeirydd felly (os nad yw wedi ei gyfaddawdu) gadw'r adroddiad yn ddiogel a gofyn i'r clerc drefnu gwrandawriad. Dylai gysylltu â chynrychiolydd AD yr ALI ynghylch trefniadau i anfon y papurau ac adroddiad yr ymchwiliad at yr aelod staff, ei g/chynrychiolydd a'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos i baratoi ar gyfer y gwrandawriad disgyblu a diswyddo o fewn y graddfeydd amser a osodir allan yn y weithdrefn disgyblu staff a gytunwyd gan y corff llywodraethu. Mae awgrym o raddfeydd amser yn Atodiad F.

8.33 Mae'n hanfodol i'r sawl sydd â chopi o adroddiad yr ymchwiliad gadw Deddf Diogelu Data 1998 mewn cof, a chydymffurfio â hi. Dylid hysbysu'r rhiant/gofalwr/disgybl, yn dilyn ymchwiliad, y daethpwyd i benderfyniad.

8.34 Unwaith i adroddiad yr ymchwiliad gael ei dderbyn gan y cadeirydd, dylid hysbysu'r aelod staff a'r cynrychiolydd undeb ei fod wedi ei dderbyn a bod trefniadau yn cael eu gwneud i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo gyfarfod.

8.35 Dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gael adroddiad yr ymchwilydd a'r holl ddogfennau perthnasol eraill ar yr adegau priodol fel y'u gosodwyd allan yng ngweithdrefnau cytunedig y corff llywodraethu. Awgryma Atodiad F y dylai hyn fod o leiaf ddau ddiwrnod cyn y gwrandawriad. Ni ddylai'r un o'r partïon dynnu dystiolaeth allan o adroddiad yr ymchwiliad cyn ei anfon at bwyllgor disgyblu staff y corff llywodraethu.

8.36 Yn dilyn y gwrandawriad disgyblu, rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo benderfynu ar y camau priodol i'w cymryd gan gynnwys a ddylai'r unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol ai peidio. Dylai clerc y corff llywodraethu fod yn bresennol i gofnodi penderfyniad y Pwyllgor. Dylid anfon llythyr at yr aelod staff a'i

g/chynrychiolydd undeb cyn gynted ag y bo modd yn cadarnhau'r penderfyniad hwn ac yn hysbysu'r aelod staff o'i hawl i apelio.

Cyfrinachedd

8.37 Rhaid i aelodau o'r corff llywodraethu drin pob gwybodaeth maent yn ei dderbyn ynghylch honiadau yn hollol gyfrinachol bob amser a gwarchod rhag cyhoeddusurwydd diangen tra bod honiad yn destun ymchwiliad neu yn cael ei ystyried. Mae Adran 141F Deddf Addysg 2002 (a fewnosodwyd gan adran 13 Deddf Addysg 2011) yn gwneud darpariaeth am gyfyngiadau adrodd yn gwahardd cyhoeddi unrhyw ddeunydd sydd yn debygol o arwain at adnabod athro/athrawes a gyhuddwyd gan, neu ar ran, disgybl o'r un ysgol (lle byddai'r adnabod hwnnw yn datgelu mai'r athro/athrawes fyddai testun yr honiad) o drosedd berthnasol. 'Trosedd berthnasol' yw trosedd yn erbyn cyfreithiau Cymru a Lloegr lle mae'r dioddefwr yn ddisgybl yn yr un ysgol a'r athro/athrawes.

8.38 Mae'r cyfyngiadau adrodd mewn grym hyd y pwynt y bydd y cyhuddedig wedi ei g/chyhuddo o drosedd, neu hyd nes i'r Cyngor Gweithlu Addysg gyhoeddi gwybodaeth am ymchwiliad neu benderfyniad mewn achos disgyblu yn deillio o'r honiad. Ni fydd y cyfyngiadau adrodd mewn grym os bydd yr unigolyn y mae'r cyfyngiadau yn gymwys iddo/i yn rhoi heibio ei hawl i fod yn ddienw trwy ddenu cyhoeddusurwydd ei hun neu trwy roi ei g/chaniatâd ysgrifenedig i rywun arall wneud hynny, neu os bydd barnwr yn codi cyfyngiadau mewn ymateb i gais i wneud hynny.

Penodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr ar bwllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

8.39 Yn unol â Rheoliad 55(3) Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005 (fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Diwygio Staffio 2006 a 2014) rhaid i'r corff llywodraethu benodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff lle'r ystyrir honiadau fod aelod staff a gyflogir dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl cofrestredig.

8.40 Mae gan yr aelod annibynnol hawliau pleidleisio ac ni ddylai fod yn un o'r canlynol:

- llywodraethwr yr ysgol dan sylw
- rhiant /gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl yn yr ysgol dan sylw;
- aelod presennol neu gyn-aelod o staff yr ysgol lle cyflogir yr unigolyn sy'n destun y gwrandawriad disgyblu;
- aelod neu un o weithwyr yr ALI sy'n cynnal yr ysgol;
- ymddiriedolwr yr ysgol;

- aelod o'r awdurdod esgobaethol priodol dros yr ysgol;
- y sawl sy'n penodi'r llywodraethwyr sylfaen i gorff llywodraethu'r ysgol.

8.41 Fodd bynnag, gall yr aelod annibynnol fod yn llywodraethwr, rhiant/gofalwr disgybl neu aelod neu gyn-aelod staff mewn ysgol arall naill ai yn ardal yr ALI sy'n ei chynnal neu y tu allan, neu rywun a gyflogir gan ALI arall.

8.42 Dylai'r aelod nad yw'n llywodraethwr fel arfer gymryd lle un o'r tri llywodraethwr a neilltuwyd i eistedd ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Mae hyn yn cadw odrif y llywodraethwyr ac yn osgoi'r angen i gadeirydd y pwyllgor gael ail bleidlais neu bleidlais fwrw. Ni all yr aelod nad yw'n llywodraethwr fod yn gadeirydd y naill bwyllgor na'r llall. Mae angen aelod gwahanol annibynnol nad yw'n llywodraethwr ar gyfer pob pwyllgor.

8.43 Nid yw'r aelod nad yw'n llywodraethwr yn cymryd lle'r ymgynghorydd o'r ALI; ei rôl ef/hi yw darparu cyngor ar weithdrefnau i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar yr achos dan sylw. Rôl yr aelod nad yw'n llywodraethwr yw gweithredu'r un cyfrifoldebau â llywodraethwyr sydd yn aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'u helpu i ganolbwyntio ar y ffeithiau sydd ar gael fel bod y penderfyniad yn deg ac yn seiliedig ar dystiolaeth. Mae canllawiau yn Adran 9 am y broses i'w dilyn yn y gwrandawriad disgyblu/diswyddo.

Canlyniad y gwrandawriad disgyblu

8.44 Yn unol â Chylchlythyr 009/2014 Llywodraeth Cymru, Diogelu Plant mewn Addysg: Ymdrin â Honiadau o Gam-drin yn erbyn athrawon ac aelodau eraill o staff, dylid defnyddio'r diffiniadau canlynol wrth bennu canlyniad ymchwiliadau i gam-drin:

Cadarnhawyd: mae digon o dystiolaeth i brofi'r honiad. (Byddai tystiolaeth yn cael ei dybio'n ddigonol pe gellid dangos ei fod yn fwy tebygol na pheidio yn wir);

Ffals: mae digon o dystiolaeth i wrthbrofi'r honiad. (Byddai tystiolaeth yn cael ei dybio'n ddigonol pe gellid dangos ei fod yn fwy tebygol na pheidio yn wir);

Maleisus: mae tystiolaeth glir y bu gweithred fwriadol i dwyllo a bod yr honiad yn hollol ffals;

Di-sail: nid oes tystiolaeth na sail gywir i gefnogi gwneud yr honiad. Gall hefyd awgrymu fod y sawl sy'n gwneud yr honiad wedi camddehongli'r digwyddiad neu wedi camgymryd yr hyn a welodd. Neu efallai nad oedd yn ymwybodol o'r holl amgylchiadau.

Nas profwyd: nid yw hyn yr un fath â honiad ffals. Mae'n golygu nad oes tystiolaeth

ddigonol i brofi neu wrthbrofi'r honiad ac nid yw'r term yn awgrymu euogrwydd na dieuogrwydd.

Cadw cofnodion

8.45 Dylai manylion honiadau a gafwyd yn faleisus gael eu tynnu ymaith o gofnodion personél. Fodd bynnag, ar gyfer pob honiad arall, mae'n bwysig cadw crynodeb glir a chynhwysfawr o'r honiad, manylion am sut yr olrheiniwyd yr honiad a'i ddatrys, a nodyn o unrhyw gamau a gymerwyd a phenderfyniadau y daethpwyd iddynt, ar gofnod personél cyfrinachol y cyhuddedig, a darparu copi i'r aelod staff.

8.46 Diben y cofnod yw galluogi rhoi gwybodaeth fanwl mewn ymateb i unrhyw gais yn y dyfodol am eirida, lle bo hynny'n briodol. Bydd yn rhoi eglurhad mewn achosion lle bydd Datgeliadau GDG yn y dyfodol yn datgelu gwybodaeth gan yr heddlu am honiad na wnaeth arwain at euogfarn droseddol, a bydd yn help i atal ail ymchwiliad diangen os, fel sy'n digwydd weithiau, y daw honiad i'r amlwg eto wedi i amser fynd heibio. Dylid cadw'r cofnod o leiaf hyd nes bod yr aelod staff cyhuddiedig wedi cyrraedd oedran ymddeol arferol, neu am gyfnod o 10 mlynedd o ddyddiad yr honiad os yw hynny'n hwy.

8.47 Mae'r Comisiynydd Gwybodaeth wedi cyhoeddi canllawiau am gofnodion cyflogaeth yn eu Cod Arferion Cyflogaeth a chanllawiau ategol, sy'n rhoi peth cyngor ymarferol am gadw cyflogaeth

http://ico.org.uk/for_organisations/data_protection/topic_guides/employment

Camau wedi gorffen achos

8.48 Os profwyd yr honiad ac y caiff yr unigolyn ei ddiswyddo neu y bydd y cyflogwr yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn, dylai Swyddog Dynodedig yr ALL drafod gyda'r pennaeth/cadeirydd a'r Asiantaeth a chyfeirio'r achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i ystyried ei gynnwys ar y rhestrau o rai a waharddwyd, ac yn achos aelod o staff dysgu, cyfeirio'r mater at y Cyngor Gweithlu Addysg. Darperir dolen at y canllaw ar gyfeirio at y GDG.

<https://www.gov.uk/government/organisations/disclosure-and-barring-service>

8.49 Mae paragraph 9.35 yn rhoi cyngor penodol am gamau i'w cymryd lle bo aelod staff yn ymddiswyddo wedi i honiad gael ei wneud a gwybodaeth am setlo/cytundebau cyfaddawdu.

Rhannu gwybodaeth

8.49 Mewn trafodaeth strategaeth neu werthuso cychwynnol o'r achos, dylai asiantaethau sy'n ymwneud a'r achos rannu pob gwybodaeth berthnasol sydd

ganddynt am yr un sy'n destun yr honiad ac am y dioddefwr honedig. Lle bo'r heddlu yn rhan o'r achos, lle bynnag y bo modd, dylai'r corff llywodraethu ofyn i'r heddlu gael caniatâd yr unigolion dan sylw i rannau eu datganiadau a'u tystiolaeth i'w defnyddio ym mhroses ddisgyblu'r cyflogwr. Dylai hyn gael ei wneud wrth i'w hymchwiliad fynd rhagddo a bydd yn galluogi'r heddlu i rannu gwybodaeth berthnasol yn ddi-oed ar ddiwedd yr ymchwiliad neu unrhyw achos llys. Dylai gwasanaethau cymdeithasol plant fabwysiadu trefn debyg wrth wneud ymholiadau i bennu a yw'r plentyn neu'r plant yn yr honiad angen amddiffyn neu wasanaethau, fel y gellir pasio unrhyw wybodaeth a gafwyd yn ystod yr ymholiadau hynny sy'n berthnasol i achos disgyblu ymlaen at y cyflogwr neu ymchwilydd annibynnol yn ddi-oed.

8.50 Dylai rhannu gwybodaeth o'r fath ddigwydd o fewn fframwaith protocolau amlasiantaethol lleol, sydd ar gael yn ardal pob Bwrdd Diogelu Plant Lleol. Mae rhagdyb y rhennir pob gwybodaeth ac y rhennir unrhyw wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwiliad annibynnol gyda'r holl bartïon.

Honiadau maleisus/ffals

8.51 Os pennir bod honiad yn ddisail neu yn faleisus, dylai Swyddog Dynodedig yr ALL gyfeirio'r mater at y gwasanaethau cymdeithasol plant i bennu a yw'r plentyn dan sylw angen gwasanaethau, neu a allai fod wedi ei gam-drin gan rywun arall. Os dangosir bod honiad wedi ei ddyfeisio'n fwriadol neu ei fod yn faleisus, dylai'r pennaeth ystyried a oes unrhyw gamau disgyblu yn briodol yn erbyn y disgybl a'i gwnaeth, yn unol â pholisi disgyblu ysgol y disgybl, neu a ddylid gofyn i'r heddlu ystyried a allai camau fod yn briodol yn erbyn yr unigolyn oedd yn gyfrifol, hyd yn oed os nad oedd yn ddisgybl.

Adran 9: Honiadau o gamymddwyn difrifol – achos i'w ateb – proses ar gyfer honiadau o gam-drin plant a honiadau heb fod yn rhai o gam-drin plant

Gwrandawriad disgyblu

9.1 Lle dengys ymchwiliad yr ymddengys bod digon o dystiolaeth i warantu gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu lle, yn dilyn ymchwiliad annibynnol, bod digon o dystiolaeth i gefnogi camymddwyn difrifol ynghylch honiad o gam-drin, rhaid trefnu gwrandawriad. Mae'n syniad da i'r pennaeth neu'r cadeirydd (os mai am y pennaeth y mae'r honiad) gysylltu ag adran AD yr ALI ar gyfer pob gwrandawriad camymddwyn difrifol. Dylai'r aelod staff gael cymaint o wybodaeth ag sydd modd, yn ysgrifenedig, ar yr amod nad yw'n peryglu aelod staff neu ddisgybl nac yn ei r/hoi mewn sefyllfa anodd, ee trwy adnabod disgybl a all fod yn dyst, neu adnabod aelod staff sydd wedi chwythu'r chwiban.

9.2 Dylai'r wybodaeth a roddir i'r aelod staff gynnwys y canlynol:

- dyddiad, amser a lle'r gwrandawriad;
- manylion yr honiad(au) ynghyd ag unrhyw ddogfennau i'w gefnogi;
- enwau unrhyw dystion i'w galw os yw hynny'n briodol;
- enw'r ymgynghorydd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r weithdrefn gyfoes;
- yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur yr aelod staff;
- diben y gwrandawriad a chanlyniadau posib;
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau;
- enw'r unigolyn sydd yn cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff
- y dyddiad olaf ar gyfer dychwelyd pob dogfen berthnasol at y clerc.

9.3 Dylai'r aelod staff a'i g/chynrychiolydd gael amser rhesymol i baratoi am y gwrandawriad (gweler Atodiad F am awgrym o raddfeydd amser).

Trefnu'r gwrandawriad

9.4 Dylai clerc y corff llywodraethu drefnu dyddiad, amser a lle ar gyfer yr holl bartïon sydd â diddordeb.

Darparu dogfennau ysgrifenedig

9.5 Dylai'r aelod staff roi i'r clerc restr o dystion ac unrhyw ddogfennau ategol. Dylai papurau gael eu rhoi i aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff cyn y gwrandawriad i roi amser iddynt ddarllen a threulio'r wybodaeth yn unol â'r graddfeydd amser yng ngweithdrefnau disgyblu cytunedig y corff llywodraethu ei hun

– mae Atodiad F yn awgrymu dau ddiwrnod o leiaf cyn y gwrandawriad. Caniateir cyflwyno unrhyw ddogfennau ysgrifenedig a thystion ychwanegol yn ôl doethineb y pwyllgor.

9.6 Dylid cynnal y gwrandawriad yn breifat mewn man lle na fydd neb na dim yn torri ar draws. Gall yr aelod staff gynnig amser amgen rhesymol o fewn pum diwrnod ysgol o'r dyddiad gwreiddiol os na all ef/hi neu ei d/dewis gydymaith fod yn bresennol. Gall y pwyllgor hefyd drefnu cyfarfod arall os metha gweithiwr fod yn bresennol oherwydd amgylchiadau y tu hwnt i'w reolaeth, megis salwch (cyfeiriwch at baragraffau 9.32-9.34 am fwy o wybodaeth).

Presenoldeb a chynghor y prif swyddog addysg a'r cynrychiolydd esgobaethol

9.7 Ym mhob ysgol a gynhelir, mae gan y prif swyddog addysg neu ei g/chynrychiolydd hawl i fynychu at ddibenion rhoi cynghor ar bopeth yn ymwneud ag unrhyw benderfyniad i ddiswyddo neu ddisgyblu aelod o staff. Mewn ysgolion gwirfoddol, mae gan y swyddog esgobaethol neu ei g/chynrychiolydd yr un hawliau cynghori â'r rhai a roddir i'r prif swyddog addysg. Mewn ysgolion sylfaen, gall y corff llywodraethu gytuno gyda'r awdurdod esgobaethol i roi'r un hawliau cynghori i'r swyddog esgobaethol neu ei g/chynrychiolydd. Dylid hysbysu'r prif swyddog addysg nei ei g/chynrychiolydd a'r cyfarwyddwr esgobaethol am y cyfarfod ar yr un pryd â'r aelod staff a'r un sydd yn cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff. Rhaid i gyrff llywodraethu roi ystyriaeth i unrhyw gynghor a gynigir gan y bobl hyn cyn gwneud penderfyniad.

Presenoldeb a chynghor y pennaeth

9.8 Mae gan y pennaeth yr hawl i fynychu holl wrandawiadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i roi cynghor, oni bai bod y pennaeth yn un y cymerir y camau disgyblu yn ei erbyn, ei b/fod yn dyst neu yn swyddog cyflwyno.

Rôl yr ymgynghorydd

9.9 Dylai'r unigolyn(ion) sy'n cynghori'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff ddarparu cynghor am faterion cyfreithiol neu drefniadol fel bod y penderfyniadau yn gadarn ac yn seiliedig ar dystiolaeth a ffeithiau rhag i'r achos arwain at gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth. Ni ddylent fynegi barn ar haeddiannau'r achos, y bobl sydd yn rhan ohono neu'r dystiolaeth. Ni ddylai'r ymgynghorydd aros gyda'r pwyllgor tra bydd yn trafod yr achos, ond os oes modd, dylai aros ar gael rhag ofn y bydd y pwyllgor eisiau eglurhad ar unrhyw faterion.

Rôl y swyddog cyflwyno

9.10 Yn y gwrandawriad, dylai manylion yr achos yn erbyn yr aelod staff a'r dystiolaeth gael eu cyflwyno gan y swyddog cyflwyno, sef y pennaeth fel arfer (oni bai mai am y pennaeth y mae'r honiad) ac os felly, gall cadeirydd y llywodraethwyr neu swyddog o'r ALI gyflwyno'r achos. Ni all y swyddog cyflwyno fod yn swyddog ymchwilio nac yn dyst, ac ni ddylai chwaith fod yn aelod o'r ALI sydd yn cynghori ac yn cynnal y corff llywodraethu. Dylid gwneud yn glir wrth yr holl bartïon pwy fydd yn ymgymryd â'r swyddogaeth hon. Gellir galw tystion (os yw hynny'n briodol) a gallant gael eu holi gan yr ochr arall a/neu gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ar derfyn y gwrandawriad, bydd gan y swyddog cyflwyno a'r aelod staff neu ei g/chydymaith / cynrychiolydd undeb gyfle i wneud cyflwyniad terfynol i'r pwyllgor.

Rôl cadeirydd y pwyllgor

9.11 Dylai cadeirydd y pwyllgor wneud y canlynol:

- gwneud yn siŵr fod y papurau cywir gan bawb sy'n bresennol;
- esbonio cylch gorchwyl y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar ddechrau'r gwrandawriad, sef delio â'r honiadau yr ymchwiliwyd iddynt ac unrhyw dystiolaeth ynghylch yr honiadau hynny;
- gosod allan drefn y gweithrediadau;
- sicrhau fod gan yr holl bartïon gyfle i wneud eu cyfraniad heb ymyrraeth ormodol;
- penderfynu a ddylai'r holi gan aelodau'r pwyllgor ddigwydd yn ystod cyflwyno'r achos neu ar derfyn y cyflwyniad, ac yn yr un modd, sut i drin cwestiynu'r aelod staff (neu ei g/chynrychiolydd) a'r tystion;
- gofalu bod y ffeithiau allweddol yn cael eu gwyntyllu;
- gofalu bod y gwrandawriad disgyblu yn cael ei gynnal mewn modd sy'n sicrhau y trinnir pob un o'r partïon â pharch;
- gofalu bod tystion yn cael eu gwneud i deimlo'n gyfforddus;
- gwneud trefniadau priodol i glywed tystiolaeth gan unrhyw dystion o blant gan gynnwys yr angen am gefnogaeth eiriolaidd, a sicrhau bod y lle a'r amser yn hygyrch i blant ac nad yw'n codi braw arnynt;
- gohirio'r gwrandawriad am gyfnod priodol os daw'n ymosodol neu yn wrthdrawiadol er mwyn tawelu'r sefyllfa;
- gweithredu yn amhleidiol a diduedd.

9.12 Ar derfyn y gwrandawriad, dylai'r cadeirydd ofyn i'r partïon a gawsant eu trin yn deg ac ystyried y cwestiynau a restrir yn Atodiad G.

Rôl aelodau'r pwyllgor

9.13 Dylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddarllen yr holl bapurau yn ofalus cyn y gwrandawriad.

9.14 Dyma swyddogaethau aelodau'r pwyllgor:

- ystyried y dystiolaeth;
- sefydlu'r ffeithiau yng ngoleuni'r dystiolaeth a gyflwynwyd;
- wedi'r gwrandawriad, dod i benderfyniad ar sail y dystiolaeth ffeithiol;
- penderfynu ar unrhyw gosb i'w gosod;
- gofalu bod y clerc yn cofnodi yn fanwl eu trafodaethau a'u penderfyniad a'r rhesymau dros y penderfyniad yn ysgrifenedig a bod y cofnodion yn gywir.

Rôl y cydymaith neu'r cynrychiolydd undeb

9.15 Dylid caniatáu i'r cydymaith, a all fod yn gynrychiolydd undeb neu beidio yn dibynnu ar ddewis yr aelod staff, wneud y canlynol:

- mynychu'r gwrandawriad ar ran yr aelod staff;
- annerch y gwrandawriad;
- cyflwyno achos yr aelod staff;
- cynrychioli buddiannau'r aelod staff;
- ceisio eglurhad ar ran yr aelod staff;
- ymgynghori gyda'r aelod staff yn ystod y gwrandawriad;
- ateb cwestiynau ar ran yr aelod staff yn ei h/absenoldeb.
- crynhoi achos yr aelod staff;

9.16 Yn absenoldeb yr aelod staff ni ellir gofyn i'r cydymaith / cynrychiolydd undeb ateb ar faterion dystiolaeth. Ni chaiff corff llywodraethu na phwyllgor roi aelod staff dan anfantais, camwahaniaethu yn ei h/erbyn nac erlid a beio aelod staff ar sail cyngor neu sylwadau a wnaed ar ei r/rhan.

Rôl clerc y pwyllgor

9.17 Rhaid i'r clerc fod wedi mynychu'r hyfforddiant gorfodol i glercod. Cyn y gwrandawriad, tasgau allweddol y clerc (gyda chyngor gan yr ALI) yw:

- trefnu dyddiad, amser a lle addas i'r gwrandawriad disgyblu, ceisio cytundeb gan yr holl bartïon gan gynnwys aelodau pwyllgorau, yr aelod staff, tystion sy'n ymddangos yn bersonol a'r ALI a'r awdurdod esgobaethol, fel sy'n briodol;
- hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig o bwrpas y gwrandawriad a'r amrediad o ganlyniadau posib;
- cadarnhau hawl yr aelod staff i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i h/undeb llafur gydag ef/hi;
- hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig o aelodaeth y pwyllgor ac enw'r sawl sydd yn ymgynghorwyr i'r pwyllgor;

- hysbysu'r aelod staff a'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn ei h/erbyn o fanylion llawn yr honiad, y dystiolaeth i'w chyflwyno ac enw unrhyw dystion fydd yn cael eu galw;
- hysbysu'r aelod staff ac unrhyw bartion eraill o'r dyddiad diwethaf i'r clercc dderbyn yr holl ddogfennaeth berthnasol cyn y gwrandawriad;
- trefnu i'r ddogfennaeth gan y naill ochr a'r llall, gan gynnwys gweithdrefnau cyfoes, gael ei ddosbarthu at yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd cyn y gwrandawriad ac yn unol â'r graddfeydd amser yn y polisi.

Mae awgrymiadau o dempledi llythyrau yn Atodiad J

9.18 Yn ystod y gwrandawriad, dylai'r clercc gofnodi'r trafodion, gan gynnwys trafodaethau gan y pwyllgor yn breifat, penderfyniadau a rhesymau dros y penderfyniadau hynny a'r holl gyngor trefniadol a ddarperir.

Gweithdrefn y gwrandawriad

9.19 Awgrymir isod y camau ar gyfer trefn y trafodion:

- y cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r pwyllgor a'r clercc.
- y swyddog cyflwyno yn gosod allan yr honiadau yn erbyn yr aelod staff, yn cyflwyno unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig neu arall, ac yn holi tystion.
- yr aelod staff a/neu ei g/chynrychiolydd yn holi cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a/neu dystion. Aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn holi'r swyddog cyflwyno a/neu unrhyw bartion a alwyd i roi tystiolaeth yn erbyn yr aelod staff.
- yr aelod staff a/neu ei g/chynrychiolydd yn cyflwyno ei h/achos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig neu arall, ac yn galw tystion.
- y swyddog cyflwyno a/neu aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn holi'r aelod staff ac unrhyw dystion a alwyd ar ran yr aelod staff.
- tystion yn gadael yr ystafell wedi iddynt roi tystiolaeth a chael eu holi gan y naill ochr a'r llall, ond dylent aros gerllaw rhag ofn y bydd y pwyllgor disgyblu staff eisiau holi mwy o gwestiynau.
- y swyddog cyflwyno a'r aelod staff neu ei g/chynrychiolydd yn crynhoi'r achos. Os nad yw'r bobl hyn eisiau clywed cyngor yr ymgynghorwyr, dylent adael y gwrandawriad ar yr adeg hon.
- yr holl bartion yn clywed unrhyw gyngor y gall y prif swyddog addysg ac, os yn gymwys, y cyfarwyddwr esgobaethol neu ei g/chynrychiolydd, fod eisiau ei gynnig. Bydd yr ymgynghorwyr, y swyddog cyflwyno a'r aelod staff neu ei g/chynrychiolydd, wedyn yn gadael y gwrandawriad.
- y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn dal ati yn breifat, ac eithrio am y clercc, i wneud eu penderfyniad.
- gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ohirio'r gwrandawriad ar unrhyw adeg i'r holl bartion ystyried tystiolaeth newydd neu i drafod yn breifat. Dylai'r naill ochr neu'r llall allu gofyn am ohirio ar unrhyw adeg.

9.20 Wedi'r gwrandawriad, tasg y clerc yw:

- paratoi llythyr ar bapur swyddogol yr ysgol gan ddefnyddio templedi yn Atodiad J i'r canllaw hwn, neu a baratowyd gan yr ALI, i hysbysu'r aelod staff o benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo a'r rhesymau drosto. Dylai'r llythyr hwn gael ei lofnodi gan gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo neu gadeirydd y llywodraethwyr (ar yr amod nad yw'r cadeirydd yn staenedig). Dylid rhoi copi o'r llythyr i'r pennaeth, ar yr amod nad yw'r honiad am y pennaeth, a hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr o'r penderfyniad (ar yr amod nad ydynt yn staenedig ac nad ydynt wedi llofnodi'r llythyr). Dylai'r llythyr hefyd hysbysu'r aelod staff o'r broses apelio;
- anfon nodiadau /cofnodion a gymerwyd gan y clerc yn ystod y gwrandawriad at yr holl bartion, ac eithrio'r achwynydd ac unrhyw dystion.

9.21 Ar derfyn y gwrandawriad bydd disgwyl i'r holl bartion:

- fod wedi deall natur y trafodion;
- fod wedi cael cyfle iawn i siarad, cyflwyno tystiolaeth ac ymateb i gwestiynau;
- fod wedi cael cyfle i ddweud popeth yr oeddent am ei ddweud;
- deimlo eu bod wedi cael eu trin yn gwrtais;
- deimlo fod y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi gwrandao ar yr holl bwyntiau a wnaed ac wedi eu deall;
- fod yn glir ynghylch pryd y cânt eu hysbysu am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae Atodiad G yn cynnwys rhestr wirio ar gyfer gwrandawriadau.

Penderfyniad y deuir iddo wedi i'r gwrandawriad gael ei gynnal

9.22 Wrth gyrraedd eu penderfyniad dylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo bennu a ystyriwyd yr holl dystiolaeth berthnasol i'r honiad ac a yw'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn cefnogi'r honiad.

9.23 Lle bo modd, dylid hysbysu'r aelod staff a/neu ei g/chydymaith / cynrychiolydd undeb o'r penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto ar derfyn y gwrandawriad. Boed y penderfyniad yn cael ei gyflwyno'n llafar neu beidio, dylid ei gadarnhau yn ysgrifenedig i'r aelod staff cyn gynted ag sydd modd wedi diwedd y gwrandawriad. Lle penderfyna'r pwyllgor roi rhybudd neu osod cosb neu os mai diswyddo yw'r canlyniad, dylid gosod allan y penderfyniad hwn a'r rhesymau dros y penderfyniad yn y llythyr.

9.24 Lle mai'r penderfyniad yw diswyddo'r aelod staff a bod yr ALI yn dal y contract cyflogaeth (ar gyfer staff mewn meithrinfeydd a gynhelir, ysgolion cymunedol a gwirfoddol), rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yrru copi o'r llythyr i'r prif swyddog addysg, unwaith i'r cyfnod a ganiateir i'r aelod staff apelio fynd heibio ac

nad yw wedi apelio. Rhaid i'r ALI ddiswyddo'r aelod staff a dylai wneud hynny o fewn 14 diwrnod ysgol o dderbyn hysbysiad am y penderfyniad gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo.

9.25 Lle cymerir penderfyniad i ddiswyddo'r aelod staff mewn ysgolion gwirfoddol a sylfaen, dylai llythyr cadarnhau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff at yr aelod staff gynnwys hysbysiad diswyddo ac unrhyw gyfnod priodol o rybudd.

9.26 Mae Atodiad D yn nodi'r drefn ar gyfer hysbysu Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a'r Cyngor Gweithlu Addysg fel sy'n briodol yn achos diswyddo staff mewn unrhyw gategori o ysgol.

Gwrandawriad disgyblu – apêl

9.27 Mae gan yr aelod staff hawl i apelio yn erbyn penderfyniad o eiddo'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylid cyflwyno'r rhybudd o fwriad i apelio i glerc y pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo o fewn terfyn amser penodol fel sy'n cael ei osod allan yn y polisi disgyblu. Yna, rhaid cyflwyno seiliau'r apêl a phob dogfen ategol at y clerc cyn y gwrandawriad apêl o fewn y graddfeydd amser a osodir allan yn y polisi y cytunwyd arno. Gweler Atodiad F am awgrym am raddfeydd amser. Dylai'r rhybudd apêl osod allan seiliau'r apêl a allai fod:

- y bu gwall trefniadol yn y gwrandawriad cyntaf;
- bod y canfyddiadau yn anghyson â'r dystiolaeth a gynhyrchwyd;
- nad yw'r cosbau yn briodol;
- y bu'r ymchwiliad neu'r weithdrefn ddisgyblu mewn rhyw ffordd yn annheg neu yn rhagfarnllyd;
- bod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg na chafodd ei ystyried yn y gwrandawriad gwreiddiol.

9.28 Pwrpas y gwrandawriad apêl yw galluogi'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo i ystyried seiliau ar gyfer apêl fel y'u cyflwynwyd gan yr aelod staff neu ei g/chynrychiolydd undeb. Dylid gwrandao ar yr apêl o fewn amser penodedig. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a osodir allan yn yr hysbysiad apêl, felly efallai na fydd y broses apêl wastad ar ffurf gwrandawriad cyflawn. Fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad ar ffurf yr apêl, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gymryd i ystyriaeth farn yr aelod staff ynghylch a yw am gael ail-wrandawriad llawn a'r rhesymau pam. Fodd bynnag, dan rai amgylchiadau, h.y. lle daw tystiolaeth newydd i'r amlwg neu os oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn wallus neu yn rhagfarnllyd, mae'n debyg y byddai'n briodol ail-glywed rhan, os nad y cyfan, o'r achos. Dylai'r aelod staff gael ei hysbysu am ddyddiad ac amser y gwrandawriad apêl. Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau sy'n gyfleus i'r naill ochr a'r llall ar gyfer yr holl bartïon.

9.29 Dylai'r weithdrefn am wrandawriad apêl fod yr un fath â'r weithdrefn am y gwrandawriad disgyblu, gyda'r eithriad y dylai'r pwyllgor gadw mewn cof y cofnod o'r gwrandawriad disgyblu gwreiddiol a'i ganfyddiadau.

9.30 Gall y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo 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 staff. Ni ddylai'r pwyllgor osod cosb lymach. Dylai'r aelod staff gael copïau o gofnodion y gwrandawriad apêl a chasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig.

9.31 Os, o ganlyniad i apêl, y tynnir camau disgyblu yn ôl, dilëir yr holl fanylion o ffeil bersonol yr aelod staff ac fe'i hysbysir yn unol â hynny. Bydd yr aelod staff yn cael copi o gofnodion y gwrandawriad apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo.

Absenoldeb oherwydd salwch

9.32 Mewn rhai achosion, gellir tybio mai rhesymol yw ail-drefnu ymchwiliad / gwrandawriad disgyblu staff, o fewn graddfeydd amser y cytunwyd arnynt, lle nad yw'r aelod staff ar gael oherwydd salwch. Os bydd hyn yn parhau, fodd bynnag, dylid ceisio cyngor yr uned iechyd galwedigaethol ynghylch gallu'r aelod staff i fynychu cyfarfod. Dylai cyrff llywodraethu fod yn sensitif i'r posibilrwydd fod achlysuron sydd yn gohirio materion disgyblu yn creu ansicrwydd i'r ysgol a mwy o straen i'r aelod staff.

9.33 Os disgwylir i'r aelod staff fod yn wael am amser amhenodol, gall fod yn rhesymol bwrw ymlaen gyda'r gwrandawriad disgyblu ar yr amod y dywedwyd wrth yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd am hyn a bod yr aelod staff yn cael cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i roi ei h/achos. Rhaid i'r cynrychiolydd gael yr un cyfle ag y byddai'r aelod staff wedi ei gael i gyflwyno tystiolaeth, galw tystion a chrynhoi achos yr aelod staff.

9.34 Petai'r aelod staff yn gwrthod y cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd i gyflwyno ei h/achos ac y byddai cyflwr ei h/iechyd ei hun yn peri oedi maith yn y trafodion, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo fwrw ymlaen ar y sail fod yr aelod staff wedi cael cyfle rhesymol i wneud ei h/achos a bod yn rhaid trefnu'r gwrandawriad i ddod â'r achos i ben. Fodd bynnag, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried a fyddai hyn yn gyson â'r angen i weithredu yn deg ac o fewn ei weithdrefnau ei hun ac a allai'r aelod staff wneud hawliad am dor-contract neu ddiswyddo annheg.

Ymddiswyddiadau a setliad/cytundebau cyfaddawd

9.35 Gall aelod staff ymddiswyddo tra bod gweithdrefnau disgyblu ar y gweill neu yn anghyflawn. Lle bo a wnelo'r honiadau â chamymddwyn difrifol, dylai'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth) ddweud wrth yr aelod staff y bydd gweithdrefnau disgyblu yn bwrw ymlaen tan y terfyn.

9.36 Mewn llawer achos, bydd cyfnod y rhybudd ymddiswyddo yn rhoi digon o amser i'r corff llywodraethu gwblhau'r camau disgyblu. Os nad oes digon o amser, rhaid i'r corff llywodraethu roi cyfle i'r aelod staff fod yn bresennol, ond ni all orfodi cyn-aelod o staff i fynychu gwrandawriad disgyblu. Serch hynny, rhaid i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses a dod i farn ar sail y dystiolaeth sydd ar gael ynghylch ai diswyddo fuasai'r canlyniad priodol.

Dyletswydd i gyfeirio at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG)

9.37 Mae gan ysgolion ac asiantaethau athrawon llanw gyfrifoldeb ar y cyd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG lle gwnaed honiadau o gam-drin. Nid yw'r ffaith fod un ochr wedi cyfeirio yn golygu nad oes gofyn i'r ochr arall wneud hynny hefyd.

9.38 Mae'r ddyletswydd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG yn gymwys i ysgolion yng nghyswllt staff a gyflenwir gan asiantaeth athrawon llanw, yn ogystal â'u staff mewnol eu hunain. Gall y ddyletswydd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG fod yn gymwys os bydd ysgol yn gofyn i'r asiantaeth athrawon llanw roi'r gorau i gyflenwi unigolyn, neu ei atal rhag cynnal gweithgaredd a reoleiddir oherwydd:

- Y bodlonwyd y prawf niwed.
- Ei f/bod wedi 'ymddwyn yn berthnasol'.
- Ei f/bod wedi ei g/chael yn euog o drosedd sydd yn golygu gwahardd awtomatig, neu wedi derbyn rhybudd am hynny.

9.39 Mae addysgu yn enghraifft o weithgaredd a reoleiddir. Am fwy o wybodaeth am y prawf niwed, ymddygiad perthnasol a throseddau gwahardd awtomatig, gweler Canllawiau Cyfeirio'r GDG - Cwestiynau Cyffredin. Gan mai'r ysgol sy'n gwneud y penderfyniad i roi'r gorau i gyflenwi'r unigolyn, yr ysgol ddylai egluro'r rheswm pam y terfynwyd yr aseiniad i helpu'r asiantaeth i bennu a oes gofyn iddynt gyfeirio at y GDG. Mae hyn yn sicrhau y gall yr holl bartïon gwrdd â'u hobblygiadau cyfreithiol.

9.40 Mae gan asiantaethau athrawon llanw ddyletswydd gyffelyb i gyfeirio gwybodaeth at y GDG am ymgeiswyr a ddarparwyd ganddynt i gleientiaid sydd yn cael eu symud ymaith o gynnal gweithgaredd a reoleiddir am y rhesymau uchod.

9.41 Dylai Swyddog Dynodedig yr ALI gysylltu â'r cyflogwr er mwyn sicrhau, lle bo angen, y gwneir y cyfeirio perthnasol at y GDG a'r CGA a'i olrhain er mwyn gofalu y gwneir y cyfryw gyfeirio. Dylid dweud wrth y pennaeth a chorff llywodraethu'r ysgol am ganlyniadau'r trafodaethau hyn gan y byddant am wybod a oes modd cyflogi'r unigolyn hwnnw eto.

9.42 Mae Atodiad D yn rhoi manylion am y camau y mae'n rhaid i gorff llywodraethu eu cymryd i roi gwybod i'r cyrff priodol am eu penderfyniad - y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd am honiadau o gam-drin a'r CGA am bob achos o gamymddwyn lle cymerwyd y penderfyniad i beidio â defnyddio gwasanaethau athro/athrawes neu y buasai wedi rhoi'r gorau i'w d/defnyddio lle mae wedi ymddiswyddo.

9.43 Byddai setliad/cytundeb cyfaddawd sydd yn atal ysgol rhag gwneud cyfeiriad GDG (lle'r atebir y meini prawf) yn debyg o olygu bod trosedd wedi ei chyflawni am na fyddai'r ysgol yn cydymffurfio â'i dyletswydd statudol i gyfeirio. Rhaid hysbysu'r awdurdod lleol os mai penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yw terfynu'r contract – mae Atodiad D yn cynnwys mwy o gyngor ynghylch cyflenwi gwybodaeth.

Adolygu

9.44 Wedi cwblhau'r achos ac yn enwedig os caiff aelod staff yn euog o drosedd a/neu y caiff ei ddiswyddo yn sgil hynny, dylai'r corff llywodraethu fanteisio ar y cyfle i ystyried a oes angen adolygu a/neu newid unrhyw rai o'i bolisiâu neu weithdrefnau rhag i'r un peth ddigwydd eto. Ni ddylid datgelu enw'r aelod staff. Petai hyn yn arwain at newid arfaethedig i'r gweithdrefnau disgyblu staff y cytunwyd arnynt, dylid cytuno ar hyn gyda'r cymdeithasau proffesiynol/ undebau llafur yr athrawon.

Adran 10: Atal

10.1 Lle bo gan ysgol gyllideb ddatganoledig mae gan y corff llywodraethu a'r pennaeth y pŵer i atal staff. Yn unol â Rheoliad 50 Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005, gall cyrff llywodraethu ddirprwyo'r swyddogaeth hon i lywodraethwr neu bwyllgor, ond yn bragmataidd, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai hwn/hon. Rhaid cofnodi'r penderfyniad i ddirprwyo'r swyddogaeth hon.

10.2 Lle bo'r pennaeth yn destun honiad, byddai'n arferol i gadeirydd y llywodraethwyr gael y cyfrifoldeb dirprwyedig am unrhyw atal. Yn absenoldeb y cadeirydd gall yr is-gadeirydd (neu unrhyw lywodraethwr arall) ysgwyddo'r cyfrifoldeb hwn yn amodol ar y dirprwyo angenrheidiol. Dim ond y corff llywodraethu (neu ei ddirprwy(on)) all derfynu atal. Yn ogystal â chadeirydd y llywodraethwyr, gallai'r corff llywodraethu ddirprwyo cyfrifoldeb i ddiweddu atal i gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau. Rhaid cofnodi'r penderfyniad hwn.

10.3 Nid oes gofyniad mewn cyfraith i'r pennaeth a'r corff llywodraethu (cadeirydd) i ymgynghori â'i gilydd **cyn** atal aelod o'r staff, er y gallant wneud hynny fel mater o gwrteisi.

Ysgolion cymuned, cymuned arbennig, meithrinfeydd a gynhelir ac ysgolion gwirfoddol

10.4 Lle bo atal yn golygu aelod o'r staff mewn ysgol gymuned, cymuned arbennig, meithrinfeydd a gynhelir neu ysgol wirfoddol, rhaid i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os dirprwywyd y cyfrifoldeb i'r cadeirydd) hysbysu prif swyddog addysg yr awdurdod lleol, a'i gilydd, eu bod wedi atal aelod o'r staff. Y cyngor yw y dylid rhoi cadarnhad ysgrifenedig i'r prif swyddog addysg. Wrth ddiweddu atal, rhaid i'r corff llywodraethu (neu ei ddirprwyon) hysbysu prif swyddog addysg yr ALI a'r pennaeth (os mai aelod staff a ataliwyd).

Ysgolion gwirfoddol a sylfaen

10.5 Ar gyfer staff mewn ysgolion gwirfoddol a sylfaen, rhaid i'r pennaeth neu'r corff llywodraethu (neu ei ddirprwyon) hysbysu ei gilydd o'r atal ac ar derfyn yr atal, rhaid i'r corff llywodraethu (neu ei ddirprwyon) hysbysu'r pennaeth (onid yw'r honiad am y pennaeth). Ystyrir ei bod yn arfer da i brif swyddog addysg yr ALI gael ei hysbysu yn ysgrifenedig am unrhyw atal mewn ysgolion gwirfoddol neu sylfaen.

Penderfyniad i Atal neu gamau eraill

10.6 Cyn cymryd y penderfyniad i atal aelod staff, dylai'r pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried a oes dewisiadau eraill ar gael, megis ymgymryd â gwaith

nad yw'n golygu cyswllt gyda disgyblion, neu weithio o gartref. Gallant geisio cyngor gan eu hymgyngorydd AD a, lle bo hynny'n briodol, Swyddog Dynodedig yr ALI yng nghyswllt honiadau o gam-drin plant, cyn atal unigolyn.

10.7 Nid yw ymwneud yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol yn golygu ei bod yn orfodol atal aelod staff, ac ni ddylid atal aelod staff yn awtomatig. Dylid cymryd y penderfyniad hwn fesul achos yn dilyn asesiad risg trylwyr gan y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr) a Swyddog Dynodedig yr ALI a dylid rhannu hyn gydag aelodau'r grŵp strategaeth. Fodd bynnag, fe ddylid ystyried atal cyn camau disgyblu mewn unrhyw achos lle:

- yr ymddengys yn angenrheidiol eithrio'r aelod staff o'r ysgol, er mwyn amddiffyn disgyblion, staff eraill neu eiddo neu gynnal yr ysgol yn drefnus
- y byddai parhad o bresenoldeb yr aelod staff yn y gwaith yn rhwystr i ymchwilio'n iawn i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o'r staff
- mae achos dros amau fod plant neu blentyn eraill yn yr ysgol mewn perygl o niwed sylweddol, a/neu lle mae'r honiad yn gwarantu ymchwiliad troseddol gan yr heddlu neu fod yr achos mor ddifrifol fel y gall fod yn seiliau dros ddiswyddo.

Dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr roi'r pwysiad iawn i unrhyw gyngor gan Swyddog Dynodedig yr ALI (yng nghyswllt honiadau o gam-drin plant) yn ogystal â chynrychiolydd AD yr ALI wrth wneud penderfyniad i atal aelod o'r staff.

Cyfweliad atal

10.8 Lle bo atal yn cael ei ystyried, dylid trefnu cyfweliad rhwng y pennaeth a'r aelod staff neu'r cadeirydd a'r pennaeth. Dylid hysbysu'r pennaeth/aelod staff ar ddechrau'r cyfweliad fod honiad wedi ei wneud ac, ar derfyn y cyfweliad, y gallai atal ddigwydd. Dylid gwneud yn glir hefyd i'r pennaeth/aelod staff ar y cychwyn nad gwrandawriad disgyblu ffurfiol mo'r cyfweliad, ond mai at ddibenion ymdrin â mater difrifol y mae, ac y gallai arwain at ystyriaeth dan weithdrefnau disgyblu ffurfiol y corff llywodraethu.

10.9 Dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr roi cymaint o wybodaeth ag sydd modd i'r pennaeth/aelod staff ar yr amod nad yw'n rhoi tystion bregus mewn perygl o gael eu bygwth trwy adnabod disgybl a all fod yn dyst neu aelod staff sydd wedi chwythu'r chwiban. Mewn achosion o'r fath, dylai'r aelod staff gael hynny o wybodaeth ag sy'n briodol, gan gynnwys y rhesymau dros unrhyw atal arfaethedig. Lle mae a wnelo'r honiad â throsedd, dylid ceisio cyngor yr heddlu am ba wybodaeth y gellir ei rannu er mwyn peidio ag ymyrryd â'r ymchwiliad. Dylai'r pennaeth/aelod staff gael cyfle i wneud sylwadau am yr atal, a chynnig gohiriad byr cyn ymateb.

10.10 Lle, ar derfyn y cyfweiliad, y barnwyd yn briodol atal yr aelod staff, dylid rhoi cadarnhad ysgrifenedig o fewn un diwrnod gwaith, gan roi hynny o fanylion ag sy'n briodol am y rhesymau dros atal. Dylid gwneud yn glir wrth y gweithiwr nad yw atal yn rhagdyb o euogrwydd na chosb ddisgyblaethol cyn ymchwiliad.

10.11 Nid yw'n dderbyniol i'r ysgol adael rhywun a ataliwyd heb unrhyw gefnogaeth. Dylid hysbysu'r unigolyn yn ysgrifenedig, adeg yr atal, pwy yw'r person cyswllt enwebedig yn y sefydliad, a dylai gael ei f/manylion cyswllt. Nid yw'r unigolyn enwebedig yn cymryd lle cynrychiolydd undeb yr aelod staff, ond y mae'n ffynhonnell o gefnogaeth ychwanegol ac yn bwynt cyswllt am faterion yr ysgol. Rhaid i unrhyw atal dan Reoliadau Staffio 2006 fod heb golli enillion (cyflog).

10.12 Rhaid adolygu ataliadau yn rheolaidd, a dylid gosod hyn allan yng ngweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu. Mae disgwyl y bydd y corff llywodraethu yn dirprwyo cyfrifoldeb am yr adolygiadau hyn i'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth), neu lywodraethwr arall os yw'r cadeirydd yn staenedig neu yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau. Dylid cyfleu canlyniad adolygiad atal i'r aelod staff yn ysgrifenedig a rhoi rhesymau os yw'r atal i barhau.

Adran 11: Materion cyffredinol

Cosbau teg

11.1 Dywed Cod Ymarfer 1 ACAS– Gweithdrefnau Disgyblu ac Achwynion:

‘Wrth benderfynu a yw cosb ddisgyblu yn briodol [a pha un], a pha ffurf y dylai gymryd, dylid ystyried y canlynol:

- a yw rheolau'r sefydliad yn dangos beth fydd y gosb debygol o ganlyniad i'r camymddwyn penodol
- a yw safonau gweithwyr eraill yn dderbyniol, ac nad yw'r gweithiwr hwn yn cael ei neilltuo yn annheg
- record ddisgyblu'r gweithiwr (gan gynnwys rhybuddion cyfredol), record waith gyffredinol, profiad gwaith, safle a hyd gwasanaeth
- unrhyw amgylchiadau arbennig a all ei gwneud yn briodol addasu difrifoldeb y gosb
- a yw'r gosb arfaethedig yn rhesymol yng ngoleuni'r holl amgylchiadau
- a oes angen unrhyw hyfforddiant, cefnogaeth ychwanegol neu addasiadau i'r gwaith; ac
- unrhyw sylwadau a wneir gan y gweithiwr neu ar ei r/rhan ynghylch cosbau posib.'

11.2 Dylai'r ffactorau hyn gael eu hystyried yn unig at ddibenion penderfynu a yw cosb ddisgyblu yn briodol wedi i'r penderfyniad ar haeddiannau'r achos gael ei gymryd. Ni ddylai llywodraethwyr gymryd unrhyw rai o'r ffactorau a restrir uchod i ystyriaeth wrth ystyried neu bennu achos.

Rhannu gwybodaeth

11.3 Gellir datgelu gwybodaeth i drydydd parti lle bo hyn yn angenrheidiol i osgoi anaf i bobl neu ddifrod i eiddo, ee i helpu'r awdurdodau statudol mewn ymchwiliadau cyfredol neu i amddiffyn plant. Rhaid i'r corff llywodraethu gydymffurfio ag unrhyw ddyletswydd gyfreithiol i ddatgelu'r cyfryw wybodaeth a dylai yn wastad wirio gyda'r swyddog arbenigol yn yr ALI neu'r Esgobaeth (lle bo hynny'n berthnasol) cyn rhyddhau unrhyw wybodaeth.

Cofnodion ysgrifenedig trafodion, gan gynnwys cofnodion cyfarfodydd cyrff llywodraethu

11.4 Dylai gweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu fynnu y cedwir cofnod ysgrifenedig cyfoes o'r canlynol:

- yr honiad(au)

- pob cam a gymerwyd ym mhob achos
- pob cyfarfod yn ymwneud â'r corff llywodraethu, cynrychiolwyr yr ALI, cynrychiolwyr esgobaethol (os yn gymwys), yr aelod staff neu ei h/ymgyngghorydd /cydymaith/ cynrychiolydd undeb
- yr ymchwiliad, gan gynnwys cofnodion cyfweiliadau, tystiolaeth ddogfennol ac adroddiad yr ymchwilydd
- cofnod y gwrandawriad disgyblu a diswyddo staff yn ogystal â chasgliadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r sail iddynt
- unrhyw apêl a wnaed gan yr aelod staff
- cofnod y gwrandawriad apêl disgyblu a diswyddo staff (hyd yn oed os nad yw'n ail-adrodd yr achos yn llawn) a chasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff a'r sail iddynt
- pob cyngor proffesiynol, gan gynnwys cyngor cyfreithiol a phersonél, a roddwyd ar unrhyw adeg yn ystod y broses. Cyflenwir pob cofnod o'r trafodion i'r gweithiwr unigol o wneud cais.

11.5 Mae'n hanfodol fod y cofnod yn rhoi yn llawn y rhesymau dros unrhyw benderfyniadau a wnaed. Mae hyn mor bwysig â gwneud yn siŵr fod y penderfyniad ei hun yn gyfreithlon oherwydd trwy'r cofnodion hyn y gellir dangos fod penderfyniad yn gyfreithlon.

11.6 Mae cofnodion cyfarfodydd corff llywodraethu a'i bwyllgorau yn ddogfennau cyhoeddus y mae'n rhaid peri iddynt fod ar gael i'w harchwilio yn yr ysgol gan unrhyw un sy'n gofyn, yn unol â rheoliadau 48 a 62 Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005.

11.7 Fodd bynnag, nid yw'n briodol i unrhyw fanylion am gamau disgyblu gael eu cynnwys yng nghofnodion cyffredin cyfarfodydd y corff llywodraethu. Dylid gwneud cyfeiriadau priodol yng nghofnodion y corff llywodraethu at y ffaith fod mater wedi ei basio i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'w ystyried, neu y deliwyd â mater trwy weithdrefnau disgyblu'r staff.

11.8 Dylid gwneud cofnod o faterion cyfrinachol nad ydynt ar gael i'r cyhoedd graffu arnynt. Dylai gynnwys digon o wybodaeth i gofnodi cynnydd trwy amrywiol gamau'r weithdrefn ddisgyblu, ee fod honiad wedi ei dderbyn a'i gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff; unrhyw sylwadau a wnaed gan y llywodraethwyr (ac eithrio aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo a'r pwyllgor apeliadau na ddylai fod yn bresennol) dyddiad derbyn yr adroddiad a'i roi i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo; dyddiad terfynu'r achos. Ystyriwyd bod y cofnodion hyn wedi eu heithrio o graffu gan y cyhoedd. Fodd bynnag, mae Adran 19 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yn mynnu bod gan gyrff llywodraethu gynllun cyhoeddi sydd yn rhoi manylion am y wybodaeth a wnânt yn gyhoeddus. Daw dogfennau a chofnodion pob cyfarfod o'r corff llywodraethu a phwyllgorau dan feini prawf y cynllun hwn a rhaid peri eu bod ar gael yn awr i unrhyw un sy'n gofyn, yn amodol ar yr eithriadau perthnasol.

11.9 Gall deunydd sensitif a gwybodaeth bersonol sy'n debyg o gael ei gynnwys mewn cofnodion o'r fath gael ei eithrio o'i gyhoeddi oherwydd Deddf Diogelu Data 1998. Lle daw'r corff llywodraethu i'r casgliad fod y cofnodion yn cynnwys gwybodaeth eithriedig, rhaid golygu hwn cyn peri bod y deunydd ar gael. Gallai gwybodaeth eithriedig gynnwys cyfeiriadau at enwau disgyblion, aelodau o'r staff a thystion, gwybodaeth iechyd, unrhyw gofnodion am ymddygiad neu ddisgyblu neu unrhyw beth arall a ystyrir yn ddata personol. Mae canllawiau i ysgolion am y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth a chynlluniau cyhoeddi enghreifftiol ar gyfer ysgolion ar wefan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.

11.10 Bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau am wybodaeth yn erbyn y gofynion a osodir arnynt gan y Deddfau hyn. Dylid barnu pob cais yn ôl ei haeddiant cyn penderfynu cadw'r wybodaeth yn ôl neu ei ryddhau, neu ryddhau'r wybodaeth wedi ei olygu. Mae mwy o wybodaeth ar gael gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth ar www.ico.gov.uk

Atodiad A: Materion y tu allan i gwmpas y gweithdrefnau disgyblu staff

1.1 Rhaid i'r sawl sy'n gyfrifol am redeg gweithdrefnau disgyblu fodloni eu hunain, o dderbyn honiad neu gŵyn, mai â mater o gamymddwyn y maent yn delio. Rhaid i weithdrefnau disgyblu fod ar wahân i weithdrefnau achwynion a medr, ac y maent yn bethau hollol wahanol. Fodd bynnag, yn unol â *Chod Ymarfer 1* ACAS:

Gweithdrefnau Disgyblu ac achwynion, fe geir, ar adegau penodol, delio â materion gyda'i gilydd dan drefnau cyfun gan yr un pwyllgorau (gweler paragraff 2.4 isod). Er mwyn sicrhau y delir â materion yn brydlon ac yn briodol, rhaid bod yn ofalus wrth bennu'r weithdrefn gywir i'w dilyn.

Gweithdrefnau achwynion

2.1 Achwynion yw pryderon a phroblemau a godir gan weithwyr gyda'u cyflogwyr². Weithiau, gall sylwedd achwyniad gynnwys digwyddiadau o gamymddwyn y byddai'n fwy priodol delio â hwy fel mater o gamymddwyn llai difrifol neu ddifrifol. Os felly, dylid hysbysu'r achwynydd am y broses a ddefnyddir i drin â'r mater a godwyd ganddo/i.

2.2 Dylai gweithwyr anelu at setlo'r rhan fwyaf o achwyniadau yn anffurfiol gyda'u rheolwr llinell perthnasol i ddechrau. Dylai'r unigolyn sy'n derbyn yr 'achwyniad' (y cadeirydd os yw'r achwyniad am y pennaeth) benderfynu, wedi ceisio cyngor gan yr ALL neu'r awdurdod esgobaethol, a yw'r mater yn un y dylid ei iawn ystyried yn achwyniad, ai mater disgyblu staff ydyw, neu a ddylid delio ag ef dan weithdrefn berthnasol arall. Os bydd gweithredu dan y weithdrefn achwyniadau staff yn arwain at yr angen am gamau disgyblu, yna'r weithdrefn ddisgyblu fydd yn gymwys.

2.3 Lle bo aelod staff yn codi achwyniad yn ystod proses ddisgyblu, gellir atal y broses ddisgyblu dros dro yn ôl doethineb y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pennaeth yng nghyswllt materion camymddwyn llai difrifol, er mwyn delio â'r achwyniad. Lle bo cysylltiad rhwng yr achosion achwyniad a disgyblaeth, efallai y gallai fod yn briodol ymdrin â'r naill fater a'r llall ar yr un pryd. Fodd bynnag, dylai'r pwyllgor(au) gadw mewn cof achwyniadau trafferthus neu oedi, a dylai cyrff llywodraethu ofalu bod cyn lleied o oedi ag sydd modd.

2.4 Nid oes cyfraith sydd yn mynnu bod gan gorff llywodraethu bwyllgor achwyniadau staff ar wahan. Gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff hefyd wrando ar achwyniad staff. Dylid cofnodi hyn yn glir pan fo'r corff llywodraethu yn penderfynu ar strwythur ac aelodaeth ei bwyllgorau. Petai hyn yn digwydd, rhaid gwneud yn glir wrth y llywodraethwyr eu bod yn gweithredu at ddibenion delio ag achwyniad, ac nid mater disgyblaeth/diswyddo.

Os bydd canlyniad achwyniad staff yn arwain at gymryd camau disgyblu, ni all y llywodraethwyr hynny sydd wedi eistedd ar y pwyllgor achwyniadau staff ac apeliadau achwyniadau staff fod yn aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sydd yn ystyried y mater. Fodd bynnag, fel y dywedwyd eisoes, dylid ystyried yn ofalus natur yr achwyniad. Os yw'n ymwneud ag ymddygiad a allai fod yn gamymddwyn, lle gellir gosod cosb, efallai y bydd yn fwy priodol ymdrin â'r mater fel camymddwyn yn hytrach nag achwyniad.

Cwynion

3.1 Cwyn yw 'mynegiant o anafodlonrwydd ynghylch yr ysgol, aelod o'i staff neu'r corff llywodraethu, sydd yn mynnu ymateb gan yr ysgol.³ Gall cwynion ddeillio o rywun allanol. Os gwneir cwyn gan aelod staff sy'n ymwneud â'i ch/gyflogaeth, dylid delio â hyn fel achwyniad.

3.2 Fe all achlysuron godi lle gall cwynion, a ystyrir i ddechrau dan weithdrefn gwynion y corff llywodraethu, gynnwys gweithredoedd ac ymddygiad aelodau o'r staff y dylid ymdrin â hwy yn fwy priodol dan weithdrefnau disgyblu'r ysgol. Os byddai pryder am ymddygiad yr aelod staff, o'i brofi, yn debyg o arwain at gychwyn camau disgyblu, yna dylid ymdrin â'r mater dan y weithdrefn ddisgyblu. Dylid dweud wrth yr achwynydd a'r aelod staff a'i g/chynychiolydd undeb lle mae'r mater yn cael ei drin fel mater disgyblu staff gan ddefnyddio proses gytunedig yr ysgol. Os pennir mai mater disgyblu ydyw, ni ellir ei gyfeirio'n ôl i ddelio ag ef gan y weithdrefn gwynion.

3.3 Mae gwybodaeth bellach ar weithdrefnau cwynion yn y *Gweithdrefnau cwynion ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion yng Nghymru* Cylchlythyr Canllaw Llywodraeth Cymru rhif: 011/2012 (2012).

Gweithdrefnau medr

4.1 Lle bo medr dan sylw a bod angen i'r aelod staff wella, dylid cymhwyso gweithdrefnau medr. Mae gweithdrefnau medr yn llwyddo lle mae'r aelod staff yn cydweithredu, yn gwneud y gwelliannau angenrheidiol ac yn eu cynnal gyda help, cyfarwyddyd a chefnogaeth. Oni wneir hyn, gallai arwain at fwy o weithdrefnau medr neu gamau disgyblu. Fodd bynnag, lle cyfyd y perfformiad gwael o'r hyn a dybir sy'n esgeulustod neu ddiffyg gofal gan yr aelod o'r staff, yna mae'n briodol rhoi gweithdrefnau disgyblu ar waith heb yn gyntaf roi gweithdrefnau medr ar waith. Gallwch weld canllawiau Llywodraeth Cymru ar ddelio â medr aelodau o'r staff yn:

<http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/publications/guidance/guidance-on-capability-procedures-for-use-with-school-teaching-staff/?lang=cy>

Chwythu'r chwiban

5.1 Dylai cyrff llywodraethu fod â gweithdrefnau ar gyfer chwythu'r chwiban. Dylai pob aelod o'r staff allu lleisio pryderon am ymddygiad neu arferion yn yr ysgol a all fod yn anghyfreithlon, llwgr, amhriodol, anniogel neu anfoesegol, neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad. Dylent allu gwneud hynny heb ofni erledigaeth a chyda'r hyder y cymerir eu pryderon o ddifrif a'u trin yn gywir – gweler Cylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 36/2007 *'Gweithdrefnau ar gyfer Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol'*.

Atodiad B1: Enghreifftiau o ymddygiad sy'n gamymddwyn llai difrifol

Enghreifftiau yn unig yw'r rhestr isod i ddangos sut i edrych ar ymddygiad. Nid yw'n rhestr gyflawn ac fe'i rhoddir at ddibenion darluniadol yn unig. Rhaid barnu lefel y camymddwyn a sut i'w drin yn ôl ffeithiau pob achos.

Gallai camymddwyn llai difrifol gynnwys y canlynol:

- ymddygiad penodol sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y'u gosodir allan ym mhrosbectws yr ysgol, ei gwefan, telerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol, etc.
- cadw amser gwael a /neu absenoldeb heb awdurdod (ee absenoldeb o'r gweithle yn ystod sesiynau ysgol heb ganiatâd neu heb fod yn unol â pholisi'r ysgol)
- gwrthod dilyn cyfarwyddyd rhesymol
- achosi difrod i eiddo /cyfarpar trwy esgeulustod /peidio â bod yn ystyrlon o eiddo'r ysgol
- achosi mân anaf anfwriadol i aelod staff/disgybl
- defnyddio iaith amhriodol
- mân ddwyn, ee gwneud galwadau teliffon preifat heb awdurdod neu yrru post personol ar draul yr ysgol
- torri polisiau urddas yn y gwaith
- defnydd heb awdurdod o ffonau symudol /negeseuon testun /safleoedd rhwydweithio cymdeithasol yn ystod amser gwersi.

Atodiad B2: Enghreifftiau o ymddygiad sy'n gamymddwyn difrifol

Enghreifftiau yn unig yw'r rhestr isod i ddangos sut i edrych ar ymddygiad. Nid yw'n rhestr gyflawn ac fe'i rhoddir at ddibenion darluniadol yn unig. Rhaid barnu lefel y camymddwyn a sut i'w drin yn ôl ffeithiau pob achos. Dylai'r weithdrefn ddisgyblu a diswyddo osod allan yr hyn sy'n cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol a allai gynnwys y canlynol:

- ymddygiad penodol sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y'u gosodir allan ym mhrosbectws yr ysgol, ei gwefan, telerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol, etc.
- gweithredoedd twyllodrus neu ddwyn eiddo sy'n perthyn i'r ALI, yr ysgol, cyd-aelodau o'r staff neu ddisgyblion
- difrod bwriadol a difrifol i eiddo sy'n perthyn i'r ALI, yr ysgol, cyd-aelodau o'r staff neu ddisgyblion
- ymddygiad treisgar gan gynnwys ymosod corfforol
- bwlio parhaus
- aflonyddu neu gamwahaniaethu anghyfreithlon ar unrhyw seiliau.
- cam-drin disgyblion yn gorfforol, rhywiol neu emosiynol
- camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- trais corfforol
- esgeulustod dybryd
- achosi colled, difrod neu anaf trwy esgeulustod difrifol
- anallu difrifol yn y gwaith a achoswyd gan alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill ar dir yr ysgol
- anufudd-dod difrifol
cyrchu yn fwriadol ddeunydd tramgwyddus neu anllad trwy safleoedd rhyngwrdd, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu trwy negeseuon
- negeseuon testun amhriodol
- dwyn neu dwyll yn y gweithle neu'r tu allan
- anonestrwydd (ee ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu papurau arholiad cyn arholiadau, neu newid canlyniadau arholiad)
- tramgwydd difrifol yn erbyn rheolau a safonau iechyd a diogelwch yr ALI neu'r ysgol
- camymddwyn troseddol y tu allan i'r gweithle sydd yn adlewyrchu'n wael ar yr ysgol neu addasrwydd yr aelod staff i barhau i gael ei g/chyflogi yn yr ysgol
- darparu yn fwriadol wybodaeth ffug ar unrhyw fater yn ymwneud â chyflogaeth yr aelod staff
- datgelu gwybodaeth bersonol gyfrinachol
- torri rheolau iechyd a diogelwch mewn ffordd ddifrifol
- cywilyddio staff, erledigaeth cydweithwyr, rheini/gofalwyr neu ddisgyblion.

Atodiad C: Canllawiau deddfwriaeth a dogfennau eraill sy'n berthnasol i weithdrefnau disgyblu staff

Deddfwriaeth

- Deddf Addysg 2002, adran 175
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Cyflogaeth 2002
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- Deddf Cyflogaeth 2008
- Deddf Diogelu Data 1998
- Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005
- Rheoliadau Cynghorau Ysgol (Cymru) 2005
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2009
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio Rhif 2) 2009,
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014, and
- Gorchymyn Awdurdodau Addysg Lleol ac Awdurdodau Gwasanaethau Plant (Integreiddio Swyddogaethau) (Is-ddeddfwriaeth) (Cymru) 2010.

Canllawiau

- Canllaw Llywodraethwyr Ysgol i'r Gyfraith 2009
- Cod Ymarfer 1 ACAS 1: Gweithdrefnau disgyblu a chwynion (ACAS, 2009)
- Dulliau diogel ac effeithiol o ymyrryd – defnyddio grym rhesymol a chwilio am arfau – Dogfen Ganllaw Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 041/ 2010 (2010)
- Adrodd am Gamymddwyn ac Anallu yn y Gwasanaeth Addysg Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 018/2009 (2009)
- Gweithdrefnau ar gyfer Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol, Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif 36/2007 (2007)
- Gweithdrefnau a Rheolau Disgyblu 2012 (Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru, 2012)
- Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol i Athrawon Cofrestredig (Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru)

Deunydd cyfeiriol yn ymwneud ag amddiffyn plant

- Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Plant: Trin Honiadau o Gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill – Cylchlythyr Llywodraeth Cymru 009/2014 (2014)
- Cadw Dysgwyr yn Ddiogel – Rôl awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu a pherchenogion ysgolion annibynnol dan Ddeddf Addysg 2002 – Cylchlythyr Llywodraeth Cymru 158/2015

- Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004
<http://wales.gov.uk/topics/childrenyoungpeople/publications/safeguardingunder2004act/?lang=en>
- Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008
- Canllawiau ar y cyd gan NEOST/Undebau Athrawon ar Staff Addysg ac Amddiffyn Plant: Staff sydd yn Wynebu Honiad o Gam-drin – Canllawiau ar Arfer a Gweithdrefnau (2002)

Diffiniadau a chysyniadau allweddol

Cymerir y diffiniadau a'r cysyniadau isod o Gylchlythyr Llywodraeth Cymru 158/2015 'Cadw Dysgwyr yn Ddiogel – Rôl awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu a pherchenogion ysgolion annibynnol dan Ddeddf Addysg 2002'

Cam-drin: emosiynol – Cam-drin parhaus emosiynol ar blentyn fel ag i achosi effeithiau andwyol difrifol a pharhaus ar ddatblygiad emosiynol ac ymddygiadol y plentyn.

Cam-drin: corfforol - Taro, ysgwyd, taflu, gwenwyno, llosgi neu sgaldanu, boddi, mygu, neu achosi niwed corfforol fel arall i blentyn. Gall niwed corfforol hefyd gael ei achosi pan fo rhiant neu ofalwr yn ffugio neu yn achosi salwch mewn plentyn y maent yn gofalu amdano.

Cam-drin: rhywiol – Gorfodi neu gymell plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau rhywiol, boed y plentyn yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd neu beidio, gan gynnwys:

- cyswllt corfforol, gan gynnwys gweithredoedd treiddiol neu heb fod yn dreiddiol
- gweithgareddau lle nad oes cyswllt, megis rhai sy'n golygu bod plant yn edrych ar ddeunydd pornograffig, neu beri eu bod yn rhan o'i gynhyrchu, neu wyllo gweithgareddau rhywiol
- annog plant i ymddwyn mewn ffyrdd rhywiol amhriodol.

Atodiad D: Cyflenwi gwybodaeth

Ddeddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 a Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009

Mae dyletswydd gyfreithiol ar bob cyflogwr (gan gynnwys asiantaethau cyflenwi athrawon llanw) yng Nghymru i adrodd am achosion dan Ddeddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 a Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009.

Mewn achosion lle mae cyflogwyr wedi symud unigolyn o weithgaredd a reoleiddir oherwydd bod y cyflogwr yn creu bod yr unigolyn wedi cymryd rhan mewn ymddygiad perthnasol ei b/fod â risg o beri niwed i blant, dywed Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 fod yn rhaid i gyflogwyr adrodd am yr achos wrth y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG). I gyrff llywodraethu golyga hyn, lle bo'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi pennu, yn dilyn gwrandawriad disgyblu, diswyddo aelod staff oherwydd honiadau o gam-drin, rhaid i'r corff llywodraethu hysbysu'r GDG am eu penderfyniad. Byddai'r un peth yn gymwys lle buasai'r corff llywodraethu wedi diswyddo'r aelod staff ond fod yr aelod staff wedi ymddiswyddo neu ymddeol cyn i'r diswyddo allu digwydd.

Staff Asiantaeth

Mae gan ysgolion ac asiantaethau athrawon llanw gyfrifoldeb ar y cyd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG lle gwnaed honiadau o gam-drin. Nid yw'r ffaith fod un ochr wedi cyfeirio yn golygu nad oes gofyn i'r ochr arall wneud hynny hefyd.

Mae'r ddyletswydd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG yn gymwys i ysgolion yng nghyswllt staff a gyflenwir gan asiantaeth athrawon llanw, yn ogystal â'u staff mewnol eu hunain. Gall y ddyletswydd i gyfeirio gwybodaeth at y GDG fod yn gymwys os bydd ysgol yn gofyn i'r asiantaeth athrawon llanw roi'r gorau i gyflenwi unigolyn, neu ei atal rhag cynnal gweithgaredd a reoleiddir oherwydd:

- Y bodlonwyd y prawf niwed.
- Ei f/bod wedi 'ymddwyn yn berthnasol'.
- Ei f/bod wedi ei g/chael yn euog o drosedd sydd yn golygu gwahardd awtomatig, neu wedi derbyn rhybudd am hynny.

Mae addysgu yn enghraifft o weithgaredd a reoleiddir. Am fwy o wybodaeth am y prawf niwed, ymddygiad perthnasol a throseddau gwahardd awtomatig, gweler Canllawiau Cyfeirio'r GDG - Cwestiynau Cyffredin. Gan mai'r ysgol sy'n gwneud y penderfyniad i roi'r gorau i gyflenwi'r unigolyn, yr ysgol ddylai egluro'r rheswm pam y terfynwyd yr aseiniad i helpu'r asiantaeth i bennu a oes gofyn iddynt gyfeirio at y GDG. Mae hyn yn sicrhau y gall yr holl bartïon gwrdd â'u hobblygiadau cyfreithiol.

Mae gan asiantaethau athrawon llanw ddyletswydd gyffelyb i gyfeirio gwybodaeth at y GDG am ymgeiswyr a ddarparwyd ganddynt i gleientiaid sydd yn cael eu symud ymaith o gynnal gweithgaredd a reoleiddir am y rhesymau uchod.

Dylai Swyddog Dynodedig yr ALI gysylltu â'r cyflogwr er mwyn sicrhau, lle bo angen, y gwneir y cyfeirio perthnasol at y GDG a'r Cyngor Gweithlu Addysg (CGA) a'i olrhain er mwyn gofalu y gwneir y cyfryw gyfeirio. Dylid dweud wrth y pennaeth a chorff llywodraethu'r ysgol am ganlyniadau'r trafodaethau hyn gan y byddant am wybod a oes modd cyflogi'r unigolyn hwnnw eto.

Mewn achosion eraill, dywed Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009 fod angen i gyflogwyr wneud adroddiad i'r CGA mewn achosion lle mae cyflogwyr yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau athro/athrawes c/gofrestredig ar y seiliau canlynol:

- camymddwyn, neu y buasent wedi rhoi'r gorau i ddefnyddio ei g/wasanaethau pe na bai wedi ymddiswyddo
- anghymhwyster proffesiynol neu euogfarn am drosedd berthnasol lle nad yw'r ymddygiad yn golygu niwed, neu risg o niwed, i blentyn (fel y'i diffinnir yn Neddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 2006).

Mae canllawiau pellach am yr amgylchiadau pryd y dylid gwneud cyfeiriad a'r wybodaeth y dylid ei gyflenwi i'r awdurdod perthnasol yng Nghylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru 18/2009 'Adrodd am Gamymddwyn ac Anghymhwyster yn y Gwasanaeth Addysg' y gellir ei weld yn y ddolen isod

<http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/publications/circulars/reportingmisconductcircular/?lang=cy>

Gwybodaeth i'w gyflenwi gan gyflogwr

Dylai hyn gynnwys:

- (a) datganiad o'r rhesymau dros roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn
- (b) cofnodion cyflogwr ynghylch rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu unrhyw fwriad i roi'r gorau, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau cyfweiliadau, a thystiolaeth a gyflenwyd i'r cyflogwr neu a gafwyd ganddo
- (c) cofnodion cyflogwr ynghylch yr ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allasai, oni bai bod yr unigolyn wedi peidio â darparu'r gwasanaethau hynny, fod wedi arwain at i'r cyflogwr beidio â defnyddio gwasanaethau'r unigolyn, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau cyfweiliadau, a thystiolaeth a gyflenwyd i'r cyflogwr neu a gafwyd ganddo

(d) llythyrau, rhybuddion neu hysbysiadau a roddwyd i unigolyn yng nghyswllt rhoi'r gorau i ddefnyddio ei gwasanaethau neu fwriad i beidio â'u defnyddio, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allasai, oni bai bod yr unigolyn wedi peidio â darparu'r gwasanaethau hynny, fod wedi arwain at i'r cyflogwr beidio â defnyddio gwasanaethau'r unigolyn, ac atebion neu sylwadau'r unigolyn yng nghyswllt hynny

(e) unrhyw ddatganiadau, sylwadau a thystiolaeth arall a gyflwynir gan unigolyn i'r cyflogwr yng nghyswllt rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu ystyried rhoi'r gorau, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allasai fod wedi arwain y cyflogwr i roi'r gorau i ddefnyddio ei wasanaethau ond bod yr unigolyn wedi rhoi'r gorau i ddarparu'r gwasanaethau hynny

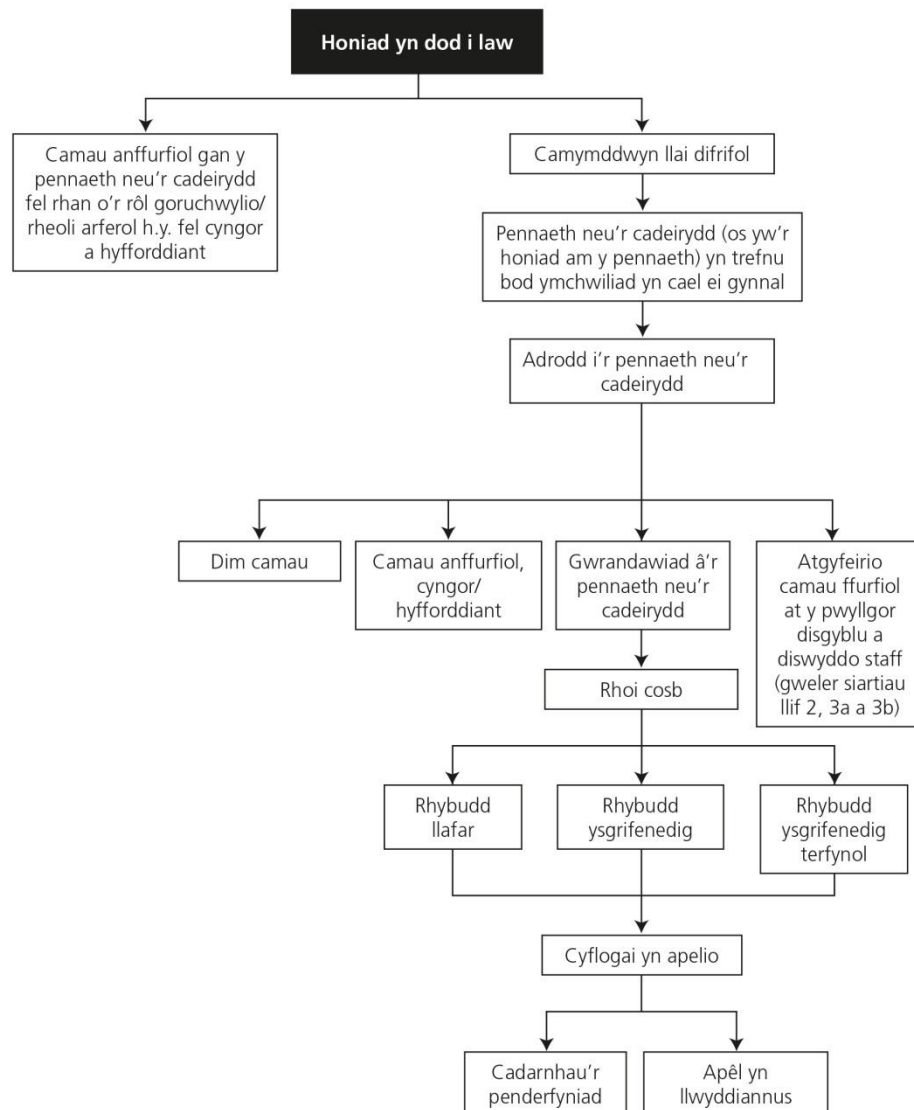
(f) llythyr yn rhoi gwybod am fwriad unigolyn i roi'r gorau i ddarparu gwasanaethau

(g) unrhyw ddogfen neu wybodaeth arall sydd ym marn y cyflogwr yn berthnasol i unrhyw ymchwiliad a all gael ei gynnal gan bwyllgor ymchwilio neu unrhyw gamau a all gael eu cymryd gan bwyllgor yn erbyn athro/athrawes c/gofrestredig.

Atodiad E: Siartiau Ilif

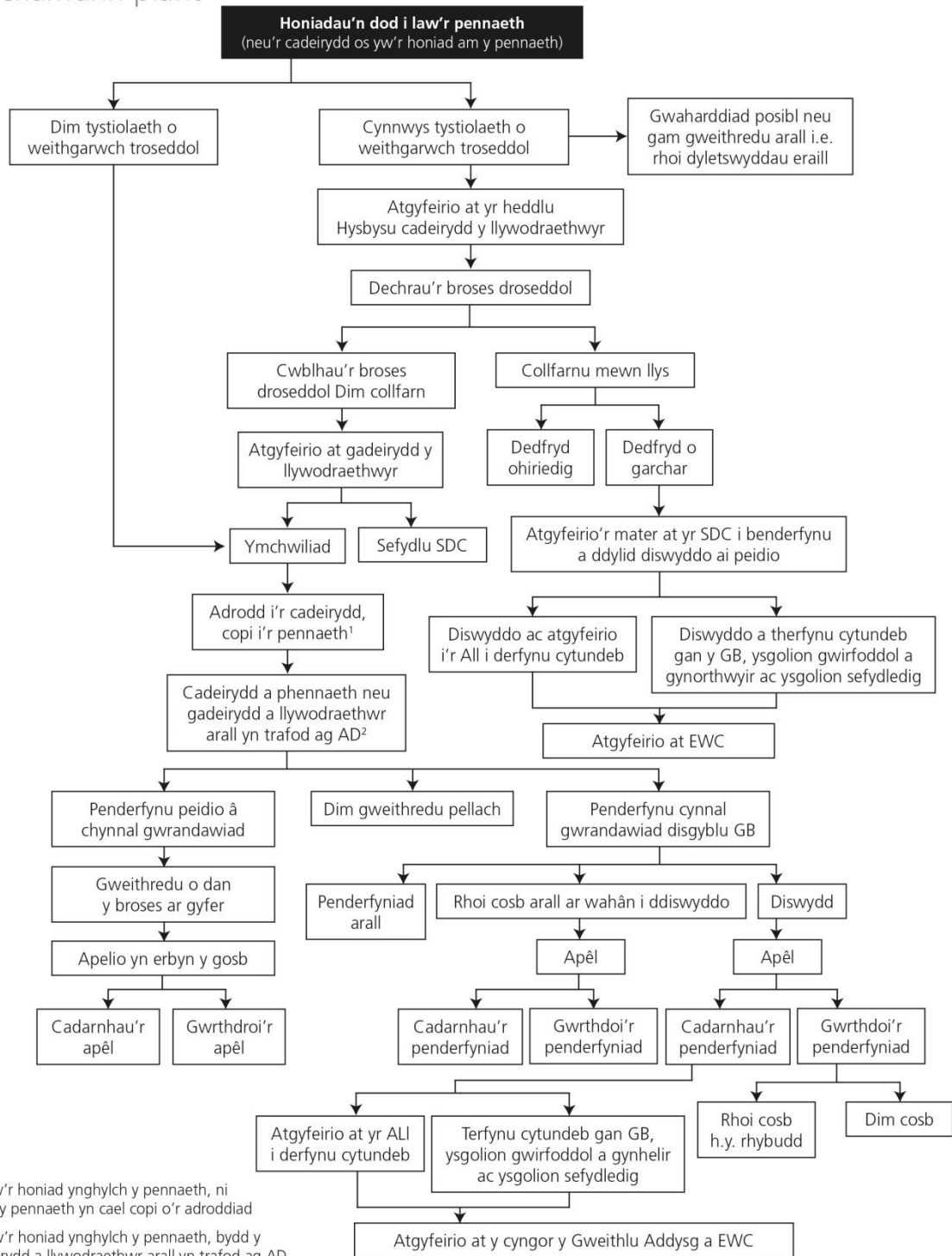
Siart lif 1

Camymddwyn llai difrifol



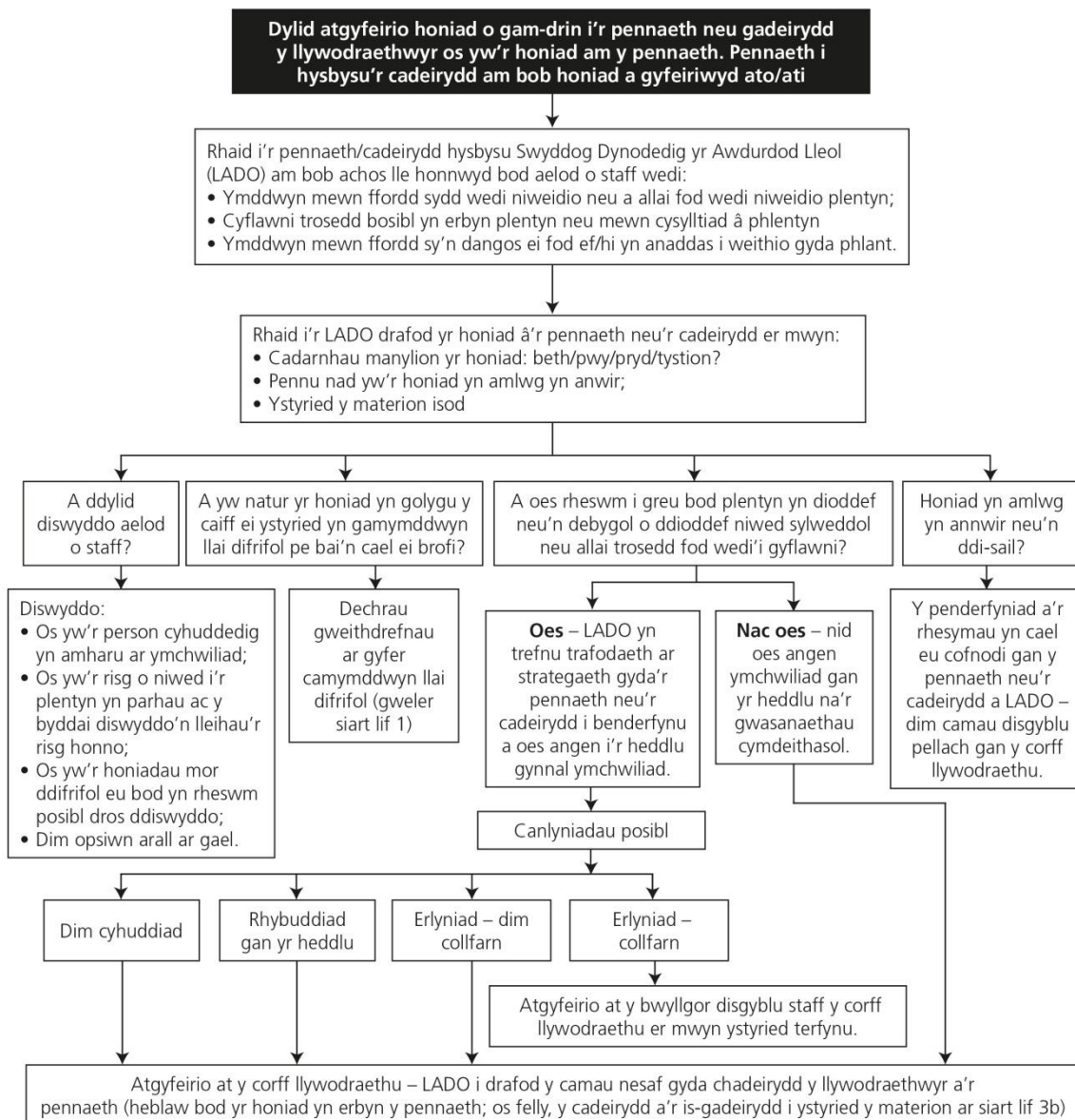
Siart lif 2

Honiadau o gamymddwyn difrifol nad ydynt yn ymwneud â chamdrin plant



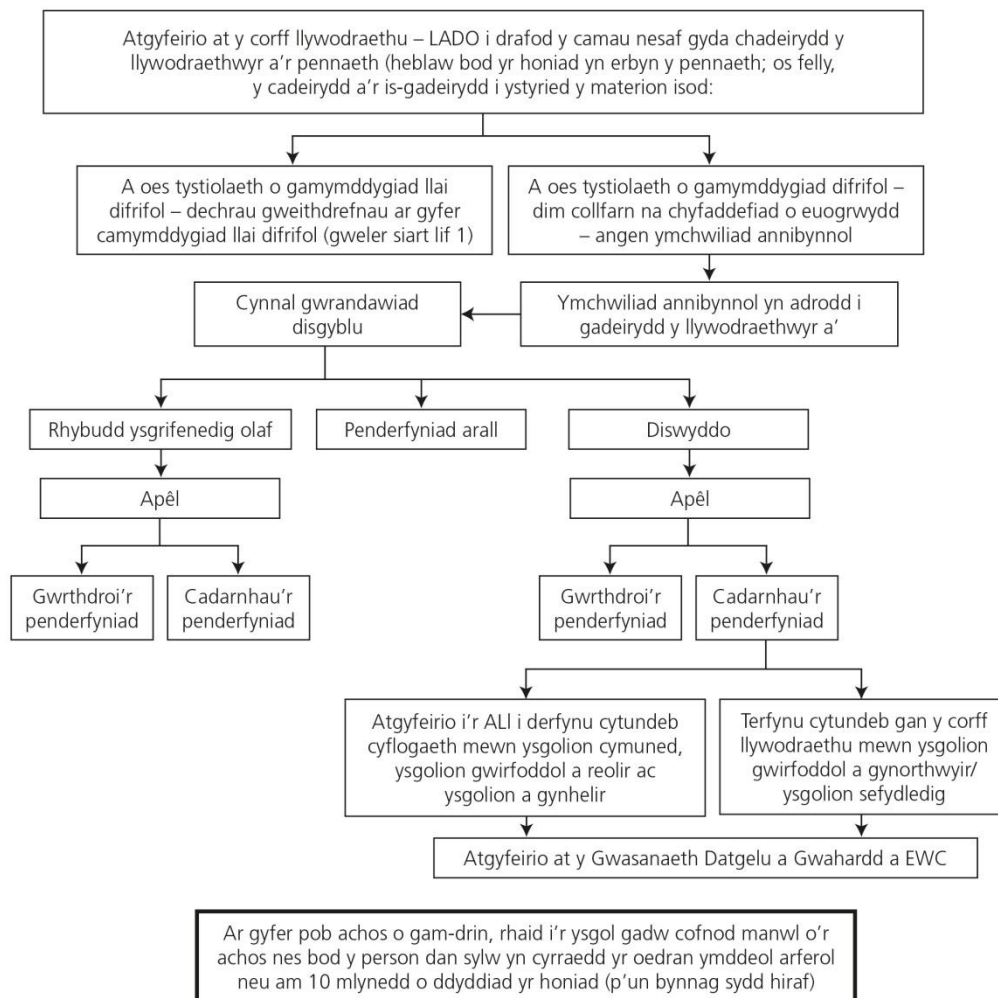
Siart lif 3a

Camymddwyn difrifol – honiadau o gam-drin plant



Siart lif 3b (parhad o Siart Ilif 3a)

Camymddygiad difrifol – honiadau o gam-drin plant



Allwedd

HT	=	Pennaeth
LADO	=	Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol
DBS	=	Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd
SDC	=	Pwyllgor Disgyblu Staff
EWC	=	Cyngor y Gweithlu Addysg
SSD	=	Adran Gwasanaethau Cymdeithasol
GB	=	Corff Llywodraethu
VC	=	ysgol wirfoddol a reolir
VA	=	ysgol wirfoddol a gynorthwyr
LA	=	Awdurdod Lleol

Atodiad F: Awgrym o gyfraddau amser ar gyfer gwrandawiadau (mewn dyddiau ysgol)

A fyddwchystal â nodi fod amlinelliad byr o raddfeydd amser yn cael ei roi yn yr atodiad hwn. Dylid ymdrin â phob mater disgyblu staff mor gyflym ag sydd modd ac ar yr un pryd sicrhau proses deg a thrylwyr. Mae hyn yn osgoi straen diangen ar bawb sy'n rhan o'r achos, a bod cyn lleied ag sydd modd o darfu ar yr ysgol, y staff a'r disgyblion tra bod yn sicrhau y caiff y materion hyn eu trin yn effeithiol ac effeithlon.

Dangosol felly yw'r graddfeydd amser yn yr Atodiad hwn a rhaid eu darllen ar y cyd â'r adrannau perthnasol yn y canllaw. Efallai y bydd angen bod yn hyblyg gyda graddfeydd amser, ee lle bo llawer iawn o waith papur neu lle nad oes staff ar gael. Gall graddfeydd amser gael eu cwtogi neu eu hymestyn trwy gytundeb rhwng yr holl bartïon perthnasol. Dylid ymdrin yn brydlon gyda honiadau a dderbynnir y tu allan i dymor yr ysgol unwaith i'r tymor ail-gychwyn ac yn gynharach os oes modd.

1) Camymddwyn llai difrifol – gwrandawriad gyda phennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt y pennaeth).

Ni ddylai'r broses camymddwyn llai difrifol fel arfer gymryd mwy na 25 diwrnod ysgol neu bum wythnos ysgol i'w gwblhau (gyda 25 diwrnod arall am wrandawriad apêl os oes angen). Dyma awgrym o raddfeydd amser:

Cychwyn yr ymchwiliad cyn gynted ag sydd modd wedi derbyn honiad.

Mae'r holl amseroedd yn cael eu mesur o adeg derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Diwrnod 1: Derbyn adroddiad yr ymchwiliad a chymryd penderfyniad i ddelio â'r mater yn anffurfiol fel rhan o'r broses reoli neu i gael gwrandawriad gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr.

Rhwng dyddiau 1–5: Dyddiad y cytunir arno rhwng pawb am y gwrandawriad gerbron y pennaeth

Rhwng dyddiau 1–5: Gosod dyddiad y cytunir arno rhwng pawb am y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd ac anfon llythyr yn cadarnhau'r dyddiad at yr aelod staff.

Rhwng dyddiau 5–10: Dogfennaeth gan yr aelod staff i'w dderbyn gan gadeirydd y llywodraethwyr neu'r pennaeth.

Rhwng dyddiau 10–15: Aelod staff a'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr i dderbyn yr holl ddogfennaeth.

Rhwng dyddiau 15–20: Partïon i gael amser i baratoi'r achos.

Rhwng dyddiau 21–23: Y gwrandawriad yn cael ei gynnal.

Rhwng dyddiau 24–25: Hysbysiad ysgrifenedig am y canlyniad, yn rhoi manylion am yr hawl i apelio, yn cael ei anfon at yr aelod staff.

2) Camymddwyn llai difrifol –gwrandawriad apêl

Mae'r holl amseroedd yn cael eu mesur o adeg derbyn hysbysiad am ganlyniad y gwrandawriad gerbron y cadeirydd/pennaeth.

Rhwng dyddiau 1–5: Cyflwyno hysbysiad o fwriad i apelio i'r clerics o fewn pum diwrnod gwaith wedi derbyn hysbysiad am y canlyniad.

Rhwng dyddiau 5–10: Gosod dyddiad y cytunir arno rhwng pawb am y gwrandawriad apêl ac anfon llythyr yn cadarnhau'r dyddiad.

Rhwng dyddiau 10–15: Dogfennaeth gan y naill ochr a'r llall i'w anfon at glerc y llywodraethwyr.

Rhwng dyddiau 15–18: Dogfennaeth i'w anfon at yr holl bartïon gan y clerics.

Rhwng dyddiau 19–22: Partïon yn paratoi am y gwrandawriad.

Diwrnod 23: Dyddiad y gwrandawriad apêl – canlyniad llafar yn cael ei roi (ac eithrio dan amgylchiadau eithriadol).

Rhwng dyddiau 24–25: Hysbysiad ysgrifenedig am y canlyniad yn cael ei anfon at yr aelod staff.

3) Camymddwyn difrifol – gwrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu staff

Mae'r graddfeydd amser cyffredinol wedi caniatáu hyd at 40 diwrnod ysgol am wrandawriad a 40 diwrnod ysgol am wrandawriad apêl. Gall y cyfnodau hyn gael eu cwtogi neu eu hymestyn yn ôl yr angen.

Mae'r holl amseroedd yn cael eu mesur o adeg derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Diwrnod 1: Derbyn adroddiad yr ymchwiliad a chymryd penderfyniad i fynd i wrandawriad.

Rhwng dyddiau 5–10: Gosod dyddiad y cytunir arno rhwng pawb am y gwrandawriad ac anfon llythyr yn cadarnhau'r dyddiad a'r manylion llawn.

Rhwng dyddiau 10–20: Dogfennaeth gan y naill ochr a'r llall i'w anfon at y clerics.

Rhwng dyddiau 20–25: Cyfnewid dogfennaeth rhwng y partïon yn cael ei wneud gan y clerics.

Rhwng dyddiau 26–34: Yr aelod staff a'r swyddog cyflwyno i baratoi'r achos.

Diwrnod 33: – Papurau i'w hanfon at aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Diwrnod 35: Dyddiad y gwrandawriad – rhoi canlyniad llafar os yw'r pwyllgor yn penderfynu ar y penderfyniad (ac eithrio dan amgylchiadau eithriadol).

Rhwng dyddiau 36–40: Anfon hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad, gan roi manylion am yr hawl i apelio, at yr aelod staff.

4) Camymddwyn difrifol –gwrandawriad apêl

Mae'r holl amseroedd yn cael eu mesur o adeg derbyn hysbysiad am ganlyniad y gwrandawriad camymddwyn difrifol.

Dyddiau 1–5: Cyflwyno hysbysiad o fwriad i apelio (pum diwrnod gwaith wedi i'r pwyllgor dderbyn y penderfyniad).

Rhwng dyddiau 5–10: Gosod dyddiad y cytunir arno rhwng pawb am y gwrandawriad apêl gwrandawriad ac anfon llythyr yn cadarnhau'r dyddiad a'r manylion gan glerc y llywodraethwyr at yr aelod staff.

Rhwng dyddiau 10–20: Anfon seiliau dros yr apêl a'r holl ddogfennaeth ategol at y clerc.

Rhwng dyddiau 20–25: Y clerc i anfon dogfennau at yr aelod staff/ cynrychiolydd undeb a'r swyddog cyflwyno.

Rhwng dyddiau 26–34: Paratoi achos ar gyfer apêl

Diwrnod 33: – Anfon papurau at aelodau o'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Diwrnod 35: Dyddiad y gwrandawriad apêl – rhoi canlyniad llafar os yw'r pwyllgor yn penderfynu ar y penderfyniad (ac eithrio dan amgylchiadau eithriadol).

Rhwng dyddiau 37–40: Hysbysiad ysgrifenedig am y canlyniad yn cael ei anfon at yr aelod staff.

Atodiad G: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawiadau disgyblu

Cyn dod i benderfyniad mewn gwrandawriad disgyblu dylai'r unigolyn neu'r bobl sydd yn gwrandao ar yr achos ystyried y cwestiynau isod. Dylid ystyried y pedwar cwestiwn cyntaf yng nghyswllt pob honiad a'r gweddill cyn penderfynu pa gosb i'w gosod, os bydd cosb. Mae pob honiad angen canfyddiad ar wahan, ond gellir gwneud un penderfyniad yng nghyswllt y cyfan ohonynt. Dylid cofnodi ymatebion a'u cadw gyda chofnodion eraill y gwrandawriad disgyblu.

1. A fu cymaint o ymchwilio ag sy'n rhesymol dan yr amgylchiadau?
2. A oedd yr ymchwiliad a chyflwyno adroddiad yr ymchwiliad yn ffeithiol, diduedd, dibynadwy, cynhwysfawr ac amhleidiol?
3. A gydymffurfiwyd yn iawn â gofynion y weithdrefn ddisgyblu hyd yma, gan gynnwys rhybudd ymlaen llaw i'r gweithiwr o'r mater(ion) i'w hystyried yn y gwrandawriad hwn?
4. A wyf wedi talu digon o sylw i unrhyw esboniadau a roddwyd gerbron gan neu ar ran yr aelod staff?
5. A oes gennyf gred wirioneddol, seiliedig ar dystiolaeth a seiliau rhesymol, fod yr honiad yn erbyn y gweithiwr wedi ei brofi a bod y gweithiwr yn euog o'r camymddwyn a honnwyd?
5. A yw'r camymddwyn yn ddigon difrifol i gyfiawnhau'r penderfyniad disgyblu yr wyf yn ei ystyried?
7. Os nad oes modd gwahaniaethu'r amgylchiadau (gan gynnwys unrhyw ffactorau lliniarol) oddi wrth un neu fwy o gamau disgyblu cynharach cyfredol yn erbyn aelodau o'r staff mewn sefyllfa debyg i'r aelod staff hwn yn yr ysgol, a yw'r penderfyniad yr wyf yn ei ystyried yn rhesymol gyson â phenderfyniadau yn yr achosion hynny, neu a oes cyfiawnhad i mi wahaniaethu'r naill oddi wrth y llall?
8. A yw'r penderfyniad yr wyf yn ei ystyried yn rhydd o ragfarn yn erbyn yr aelod staff a heb fod yn ymwneud â rhyw, statws priodasol, tarddiad hiliol, anabledd, rhywioldeb, crefydd neu weithgareddau undeb llafur (aelodaeth neu ddiffyg aelodaeth) yr aelod staff?
9. A wyf wedi rhoi cyfle i'r aelod staff a/neu ei g/chynrychiolydd yn y gwrandawriad hwn i gyflwyno unrhyw bwyntiau i mi eu hystyried i liniaru cyn penderfynu ar y gosb ddisgyblu, ac a wyf i wedi cadw'r rhain ac unrhyw ymateb iddynt gan gynrychiolydd yr uwch-reolwyr mewn cof?
10. A yw'r penderfyniad o fewn y band o ymatebion rhesymol cyflogwr rhesymol dan yr amgylchiadau?

Atodiad H: Gwasanaeth ymchwilio annibynnol a gyllidir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon ac aelodau o staff mewn ysgolion

Dan Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygio) 2014 (a ddaeth i rym ar 16 Gorffennaf 2014) rhaid i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau fod athro/athrawes neu aelod staff a gyflogir dan gcontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl a gofrestrwyd yn yr un ysgol. Diben yr ymchwiliad yw sicrhau annibyniaeth wrth ystyried honiadau o gam-drin a fyddai, o'u profi, yn cael eu hystyried fel camymddwyn difrifol, fyddai'n destun gwrandawriad disgyblu ac a allai arwain at ddiswyddo a chyfeiriad at y GDG.

Nid oes gofyn i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol lle:

- a) y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad yw'r honiad yn wir;
- b) nad oes tystiolaeth i gefnogi'r honiad;
- c) mae'r aelod staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn wedi cyfaddef i'r honiad;
- d) y cafwyd yr aelod staff yn euog o drosedd yn ymwneud â'r honiad.

Yn achos c) a d) fe ddylai fod digon o dystiolaeth i fod yn sail i'r broses ddisgyblu a diswyddo heb fod angen ymchwiliad annibynnol dan Reoliadau Diwygio Staffio 2014.

Ni ddylid gwneud y penderfyniad i benodi ymchwilydd annibynnol hyd nes:

- i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr gael trafodaeth gychwynnol gyda swyddog dynodedig yr awdurdod lleol (SDALI);
- bod yr awdurdodau statudol wedi gorffen ystyried yr achos a bod unrhyw achosion llys troseddol wedi dod i ben a bod yr honiad wedi ei gyfeirio at y corff llywodraethu ar gyfer camau disgyblu a diswyddo; a
- bod cadeirydd y llywodraethwyr wedi ymgynghori â'r pennaeth a Swyddog Dynodedig yr ALI ac ar sail yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael wedi dod i'r casgliad fod angen ymchwiliad annibynnol.

Mae'r corff llywodraethu yn rhydd i benodi ymchwilydd annibynnol o'u dewis, ond er mwyn helpu cyrff llywodraethu mae Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd yn cyllido gwasanaeth ymchwilio annibynnol i gynnal ymchwiliadau annibynnol sy'n dod dan y meini prawf uchod.

Ni fydd y GYA yn derbyn cyfeiriadau nad ydynt yn cydymffurfio â'r gofynion hyn. Dyma fanylion cyswllt y Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol a ddarperir ar hyn o bryd gan Servoca:

John Wood, Rheolwr Gweithredu, Servoca PLC, 41 Whitcomb Street, Llundain WC2H 7DT Tel: 0203 031 4783, Ffacs: 0845 073 780, Symudol: 07823 530262

e-bost: <mailto:john.wood@servoca.com>, Gwefan: www.servoca.com neu e-bost: enquiries@servoca.com

Atodiad I: Gweithdrefn ddisgyblu enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir

Enw'r ysgol:

Cyflwyniad

Mae'r weithdrefn enghreifftiol hon yn rhagdybio fod trefniadau dirprwyo ar gael yn caniatáu i'r pennaeth ddelio â honiadau sy'n gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol. Lle nad yw hyn yn wir, bydd angen addasu fel sy'n addas.

1. Mae'r weithdrefn disgyblu staff hon yn gymwys i staff ysgol a gyflogir dan gcontract cyflogaeth gyda'r ysgol. Nid yw'n gymwys i staff a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ALI, gan asiantaeth gyflogi, staff y delir eu contract cyflogaeth gan gorff arall, h.y. a rennir gydag ysgol arall; neu staff a gyflogir dan gcontract i ddarparu gwasanaethau. Mae aelodau staff wedi cael gwybod am y weithdrefn hon a rhoddir copïau i unrhyw aelod staff sydd yn destun unrhyw honiad.
2. Cytunwyd ar yr holl raddfeydd amser a gynhwysir yn y weithdrefn disgyblu staff hon gan y corff llywodraethu ac undebau staff lleol yr ysgol. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, efallai y bydd angen bod yn hyblyg gyda'r graddfeydd amser hyn, ee lle mae llawer iawn o waith papur neu lle nad yw staff ar gael.
3. Lle bo angen ym mhob rhan o'r weithdrefn hon, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd camau priodol (fel y'u dirprwywyd gan y corff llywodraethu) os na chafodd ef/hi ei g/chyfaddawdu, ac os felly bydd is-gadeirydd y llywodraethwyr yn ymgymryd â'r rôl a'r camau a wneir fel arfer gan y cadeirydd. Os cafodd yr is-gadeirydd ei g/chyfaddawdu hefyd, bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ddewis llywodraethwr arall na chafodd ei g/chyfaddawdu a chofnodi'r penderfyniad hwn.

Pwrrpas a chwmpas

4. Mae'r corff llywodraethu yn gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgol ac y mae gofyn iddynt fod â gweithdrefn i ymdrin â materion disgyblu staff.
5. Mae angen gweithdrefnau disgyblu er mwyn hybu cysylltiadau cyflogaeth trefnus, bod yn deg a chysion wrth drin unigolion, a chael cyn lleied ag sydd modd o anghytundeb ynghylch materion disgyblu.
6. Bwriad y weithdrefn ddisgyblu hon yw helpu ac annog gweithwyr i gyrraedd a chynnal safonau ymddygiad derbyniol a gwneud yn glir i bawb y weithdrefn i'w dilyn gan yr ysgol hon a'r corff llywodraethu hwn i ymdrin â phryderon am ymddygiad unigolyn ac unrhyw gamau disgyblu a all gael eu cymryd yn sgil hynny.
7. Nod y weithdrefn yw sicrhau triniaeth gyson a theg i holl aelodau staff yr ysgol.

Materion y tu allan i gwmpas y weithdrefn

8. Mae'r materion isod y tu allan i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu hon:

a) lle terfynir cyflogaeth:

(i) oherwydd diswyddo

(ii) trwy i weithiwr ddod i ben contract dros dro neu dymor-penodol

b) lle bo unrhyw ddiffygion mewn perfformiad ar ran yr aelod staff yn deillio o ddiffyg addasrwydd neu sgil. Mewn achosion o'r fath, defnyddir y weithdrefn medr, er, ar ryw bwynt, y gall y mater yn y pen draw ddod yn fater camymddwyn difrifol, ac os felly, gall y weithdrefn hon fod yn gymwys

c) achwyniadau staff - a godir gan weithwyr gyda'u cyflogwr. Fodd bynnag, os mai canlyniad achwyniad staff yw y gall fod angen camau disgyblu, yna bydd camau dan y weithdrefn achwyniad yn dod i ben a bydd y weithdrefn ddisgyblu a diswyddo hon yn gymwys

d) terfynu yn ystod neu ar ddiwedd cyfnod prawf, boed wedi ei ymestyn y tu hwnt i'r hyd a nodwyd yn wreiddiol neu beidio

e) materion y dylid delio â hwy trwy weithdrefn gwynion gyffredinol y corff llywodraethu ac nad ydynt yn codi materion disgyblu staff ar gyfer aelodau unigol o staff yr ysgol

Pwyntiau allweddol

9. Mae'r weithdrefn hon yn ffordd o helpu ac annog gwelliant mewn aelodau o'r staff y mae eu hymddygiad yn anfoddhaol, ac ni ddylid edrych arni yn unig fel dull o osod cosbau. Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu yn gofalu fod pob achos disgyblu yn cael ei drin yn ddiduedd, yn agored a theg.

10. Dyma'r pwyntiau allweddol, o'u crynhoi:

a) Lle bo'n briodol, gwneir pob ymdrech i ymdrin â phryderon am ymddygiad heb orfod defnyddio gweithdrefnau ffurfiol.

(b) Ni chymerir camau disgyblu yn erbyn aelod staff hyd nes yr ymchwiliwyd yn llawn i'r achos, os yn bosib gan rywun heb gysylltiad â'r achos dan sylw.

(c) Bydd ymchwilydd yn wrthrychol a diduedd. Bydd gwrthwynebiadau rhesymol i ymchwilydd ynghylch ei h/anallu i weithredu yn ddiduedd, neu ei g/allu i wneud y gwaith, yn golygu newid yr ymchwilydd. Mater i'r corff llywodraethu (cadeirydd) yw pennu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys a'u derbyn, a newid yr ymchwilydd.

(d) Lle'r ymdrinnir â'r mater trwy weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, hysbysir yr aelod staff o'r honiad yn ei h/erbyn, a chaiff gyfle i amddiffyn yr honiad yn y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth.

(e) Ni fydd aelod staff yn cael ei ddiswyddo am dor-ddisgyblaeth y tro cyntaf mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol ond gall dderbyn cosb ar ffurf rhybudd. Petai'r camymddwyn llai difrifol yn digwydd eto, gall arwain at gosb fwy llym dan y broses camymddwyn llai difrifol neu ddisgyblu'r aelod staff am gamymddwyn difrifol am nad yw'n cymedroli nac yn newid ei ymddygiad.

(f) Hysbysir yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd undeb am bob rhybudd ar derfyn y gwrandawriad. Cadarnheir y rhybuddion yn ysgrifenedig.

(g) Lle penderfynir bod yr honiadau yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a allai arwain at ddiswyddo o'i brofi, hysbysir yr aelod staff o'r honiad a'r trefniadau am y gwrandawriad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu (os bydd pob ochr yn cytuno).

(h) Dywedir wrth yr aelod staff cyn y gwrandawriad pwy fydd aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a chaiff wybod am ei hawl i wrthwynebu i unrhyw aelod o'r pwyllgor ar sail tystiolaeth sy'n codi cwestiwn am ei g/allu i weithredu yn ddiduedd yn amgylchiadau'r achos. Mater i'r corff llywodraethu (cadeirydd) fydd pennu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys a'i dderbyn, a symud yr aelod o'r pwyllgor. Bydd angen i'r cadeirydd ddilyn gweithdrefn gytunedig y corff llywodraethu ar gyfer penodi llywodraethwr yn ei ll/le.

(i) Caiff yr aelod staff bob gwybodaeth berthnasol cyn unrhyw wrandawriad.

(j) Bydd gan yr aelod staff hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i h/undeb llafur gydag ef/hi yn ystod yr ymchwiliad, y gwrandawriad disgyblu a'r gwrandawriad apêl.

(k) Mae diswyddo am gamymddwyn difrifol yn debygol o ddigwydd yn syth wedi penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu yn dilyn canlyniad unrhyw apêl gan yr aelod staff. Mae diswyddo dan yr amgylchiadau hyn yn debyg o fod heb rybudd na thâl yn lle rhybudd.

(l) Bydd gan yr aelod staff hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ddisgyblu a osodir gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt materion camymddwyn llai difrifol), neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (yng nghyswllt materion camymddwyn difrifol).

(m) Bydd y broses yn gefnogol tuag at anghenion yr aelod staff.

(n) Cynhelir ymchwiliadau a gwrandawiadau yn Saesneg neu yn Gymraeg, neu gyda chyfleusterau cyfieithu, ar gais yr aelod staff.

Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth a/neu reolwr llinell – y tu allan i broses ddisgyblu

11. Fe gyfyd adegau pan fydd yn briodol i weithredoedd aelod staff gael eu trafod gydag ef/hi fel rhan o drefniadau goruchwyllo arferol heb orfod mynd at weithdrefnau ffurfiol. Dan amgylchiadau o'r fath, caiff yr aelod staff gyfarwyddyd a chefnogaeth gan ei r/rheolwr llinell. Gall hyn fod ar ffurf cyngor, cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddyd neu strategaethau rheoli priodol eraill. Gall gweithgaredd o'r fath gael ei ddirprwyo i aelod o'r uwch-dîm rheoli. Yng nghyswllt y pennaeth, byddai hyn yn cael ei wneud gan gadeirydd y llywodraethwyr gyda chynghor a chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI .

12. Nod y camau hyn yw sicrhau fod problemau yn cael eu trafod er mwyn annog a helpu'r aelod staff i wella a deall:

- beth mae angen iddo/i wneud yng nghyswllt ei h/ymddygiad;
- sut y caiff ymddygiad yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu;

- y cyfnod o amser pryd y caiff ymddygiad ei fonitro;
- y gall camau ffurfiol gael eu cymryd os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto neu os metha'r aelod staff wneud y gwelliannau angenrheidiol.

13. Lle nad yw trafodaethau na strwythurau cefnogi sydd ar gael yn arwain at y gwelliannau angenrheidiol na newidiadau perthnasol mewn ymddygiad, o fewn y graddfeydd amser cytunedig, caiff yr aelod staff fel arfer ei hysbysu yn ysgrifenedig am gamau pellach i'w cymryd, a gall y camau hyn fod yn rhai ffurfiol. Cedwir cofnod o'r trafodaethau hyn a bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno arnynt. Gan eu bod yn ffurfio rhan o'r trefniadau goruchwyllo arferol ac na fyddant yn arwain at gosb ddisgyblu ffurfiol, ni fyddai disgwyl i'r aelod staff gael cynrychiolaeth yn y cyfarfodydd hyn.

Proses ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol

- 14.** Mae'r cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle gallai'r honiad fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol wedi ei ddirprwyo gan y corff llywodraethu i'r pennaeth.
- 15.** Os gwneir honiad a allai fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am gamau disgyblu.

Yr ymchwiliad

16. Cyn gynted ag y dygir y tor-ddisgyblaeth honedig i sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) cynhelir ymchwiliad llawn. Cynhelir yr ymchwiliad hwn gan rywun ar wahan i'r sawl fydd yn gorfod cymryd camau anffurfiol/camau ffurfiol, a all fod yn aelod o'r uwch-dîm rheoli neu rywun annibynnol arall o'r ALI neu'r awdurdod esgobaethol (os yn briodol). Lle mae'r honiad am y pennaeth bydd cadeirydd y llywodraethwyr, lle bo hyn yn bosib, yn trefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol, gan yr ALI, yr awdurdod esgobaethol (os yn briodol) neu rywun annibynnol arall.

17. Dywedir wrth yr aelod staff am ei hawl i wrthwynebu i unrhyw ymchwilydd ar sail tystiolaeth sydd yn cwestiynu ei g/allu i weithredu'n ddiduedd yn amgylchiadau'r achos. Mater i'r corff llywodraethu (cadeirydd) yw pennu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys a'u derbyn, a threfnu penodi ymchwilydd newydd.

18. Cyfwelir yr aelod staff a'r holl dystion. Cymerir nodiadau yn ystod cyfweiliadau a chynhyrchir cofnodion o fewn dau ddiwrnod ysgol lle bo modd gan ddefnyddio unrhyw recordiadau tâp y cytunir arnynt, nodiadau mewn llawysgrifen neu gofnodion wedi eu llofnodi a'u dyddio gan y partïon perthnasol. Gofynnir i'r sawl fydd yn bresennol yn y cyfarfodydd gytuno bod y cofnodion yn gofnod cywir a manwl o'r cyfweiliad. Ni roddir unrhyw ymrwymiad o gyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, perchir cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu.

19. Caiff yr aelod staff yr hawl i ymateb i'r honiad a chaiff wybod am ei hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i undeb llafur gydag ef/hi mewn cyfarfod cyfweiliad ymchwilio.

20. Unwaith i'r ymchwiliad ddod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos pennaeth) mewn adroddiad ysgrifenedig, gyda chopi yn cael ei roi i'r aelod staff. Gwneir hyn mor fuan ag sy'n ymarferol

wedi gorffen yr ymchwiliad. Seilir adroddiad yr ymchwiliad ar faterion o ffaith ac ni fydd yn cynnwys barn; cyfeiriadau at na mynegiant o farn am bersonoliaethau unigolion.

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

- fod yr honiad yn ffals neu yn ddisail ac na chymerir unrhyw gamau pellach
- y gellir delio â materion trwy weithdrefnau anffurfiol (gweler paragraffau 12–14 y weithdrefn hon)
- yr ymddengys bod digon o dystiolaeth am wrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os mai'r pennaeth sydd i gael ei d/ddisgyblu) ac y gallai'r canlyniad fod yn gosb heb fod yn ddiswyddo
- yr ymddengys bod digon o dystiolaeth fod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a ddylai gael ei ystyried mewn gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

22. Lle bo dystiolaeth sy'n gwrthdaro, cyfeirir y mater at wrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt materion camymddwyn llai difrifol), neu wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff os dengys y canfyddiadau yn yr adroddiad yr ystyrir yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Lle gallai diswyddo ddigwydd oherwydd bod aelod staff ar hyn o bryd ar rybudd ysgrifenedig terfynol, rhaid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

23. Cynhelir gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt y pennaeth) gyda chefnogaeth cyngor gan yr ALI neu'r awdurdod egobaethol (lle bo hynny'n briodol). Os yw cadeirydd y llywodraethwyr wedi ei g/chyfaddawdu, caiff y rôl hon ei dirprwyo i'r is-gadeirydd (ar yr amod nad yw'r is-gadeirydd wedi ei g/chyfaddawdu).

24. Caiff yr aelod staff gopi o'r gweithdrefnau hyn a chaiff ei hysbysu yn ysgrifenedig o'r wybodaeth a ganlyn:

- natur y camymddwyn honedig
- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn
- dyddiad, amser a lle ar gyfer y gwrandawriad
- canlyniad/cosbau posib y gwrandawriad os profir yr honiad

A chaiff wybod am ei hawl i'r canlynol:

- cynhyrchu datganiadau ysgrifenedig a ddosberthir i'r holl bartion cyn y gwrandawriad
- holi cwestiynau ynghylch unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gynhyrchir felly
- cyflwyno ei h/achos yn bersonol a/neu trwy gynrychiolydd
- cynhyrchu tystion
- cael cynrychiolydd undeb llafur neu gydymaith o'i d/ddewis gydag ef/hi.

25. Mae pum canlyniad posib yn gallu deillio o wrandawriad o'r fath:

- camau anffurfiol
- rhybudd llafar wedi ei gofnodi
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- cyfeirio at wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

26. Nid oes rhaid rhoi'r cosbau yn y drefn uchod ond bydd yn dibynnu ar amgylchiadau a difrifoldeb ymddygiad yr aelod staff.

27. Mae cyngor pellach am bob un o'r cosbau hyn isod. Fodd bynnag, fe all achlysuron godi lle mae aelod staff wedi cael llawer o honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn ei h/erbyn ac nad yw wedi newid na gwella ei h/ymddygiad. Gall hyn arwain at osod cosb fwy difrifol, ee rhybudd ysgrifenedig terfynol. Neu fe all yr ymddygiad sy'n gamymddwyn llai difrifol fod yn ddigon difrifol i warantu rhybudd ysgrifenedig terfynol yn syth yn lle unrhyw gosb arall.

GWEITHREDU

ANFFURFIOL

28. O ganlyniad i'r gwrandawriad, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt y pennaeth), gyda chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI, ddelio â materion trwy roi cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd hyfforddi neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Gall gweithgaredd o'r fath gael ei ddirprwyo i aelod o'r uwch-dîm rheoli. Yng nghyswllt y pennaeth, fodd bynnag, gwneir hyn gan gadeirydd y llywodraethwyr gyda chynghor a chefnogaeth gan ymgynghorydd AD yr ALI. Mae pwrpas a chanlyniad y camau hyn yr un fath â'r hyn sydd ym mharagraff 13 uchod.

29. Lle nad yw trafodaethau a strwythurau cefnogi, a roddwyd yn eu lle i helpu'r aelod staff, yn arwain at welliant neu'r newidiadau perthnasol mewn ymddygiad o fewn y graddfeydd amser y cytunwyd arnynt, hysbysir yr aelod staff fel arfer yn ysgrifenedig o gamau pellach i'w cymryd.

FFURFIOL

Rhybuddion

30. Dyma awgrymiadau am gyfnodau addas:

- rhybudd llafar wedi ei gofnodi – 3 mis
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf – 6 mis
- rhybudd ysgrifenedig terfynol – 12 mis.

31. Fodd bynnag, gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a manylion y gwelliant sydd ei angen. Mae disgrisiwn i'r rhybuddion gael eu gadael ar y record am gyfnodau hwy na'r rhai a osodwyd allan (gweler adran 6.23 o'r canllaw).

32. Lle bo ymddygiad yr aelod staff yn foddhaol am gyfnod penodedig y rhybudd, bydd y cyfryw rybuddion yn cael eu dileu o ffeil yr aelod staff wedi cyfnod penodedig ac ni chyfeirir ato eto unwaith i'r cyfnod fynd heibio.

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

33. Gall rhybudd ysgrifenedig terfynol gael ei roi lle bo camymddwyn llai difrifol yn digwydd eto er gwaethaf ymdrechion gan uwch-reolwyr i gefnogi'r aelod staff a gwella ei h/ymddygiad. Gall rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd gael ei roi lle'r ystyrir bod natur un digwyddiad o gamymddwyn a brofwyd yn ddifrifol. Gwneir yn glir hefyd i'r aelod staff y bydd methu ag ymdrin â'r ymddygiad sydd yn destun rhybudd ysgrifenedig terfynol yn gallu arwain at gychwyn camau disgyblu a allai arwain at ddiswyddo.

34. Bydd pob rhybudd a roddir yn gynnwys y wybodaeth isod:

- pa gamau/gwelliant/ganlyniad a ddisgwylir at y dyfodol a'r camau sydd eu hangen ar ei r/rhan i osgoi unrhyw gamau disgyblu pellach
- canlyniadau unrhyw fethiant i gymryd y camau angenrheidiol, yr hawl i apelio, y terfyn amser ar gyfer gwneud yr apêl, a sut i wneud yr apêl.

Cofnodion o rybuddion

35. Dylai pob rhybudd gael ei roi i'r aelod staff ar derfyn y gwrandawriad, a gerbron cynrychiolydd undeb llafur neu gydymaith yr aelod staff. Cadarnheir y rhybudd yn ysgrifenedig gyda chopi ym mynd at gynrychiolydd undeb llafur neu gydymaith yr aelod staff oni ddywed yr aelod staff nad yw am i hyn ddigwydd. Bydd gofyn i'r aelod staff gydnabod yn ysgrifenedig ei b/fod wedi derbyn unrhyw rybudd a roddwyd. Rhoddir cofnod o'r rhybudd ar ffeil yr aelod staff. Mae'r wybodaeth y dylid ei gynnwys mewn unrhyw rybudd wedi ei osod allan ym mharagraffau 34 uchod. Dylai copïau o'r holl rybuddion a roddwyd gael eu hanfon hefyd at Brif Swyddog Addysg yr ALI yng nghyswllt staff mewn ysgolion cymunedol, cymunedol arbennig neu ysgolion gwirfoddol.

Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol

36. Mae hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu (gweler paragraffau 80-86 y weithdrefn hon am wybodaeth am apeliadau yng nghyswllt honiadau o gamymddwyn llai difrifol a difrifol). Bydd y weithdrefn apêl yn gosod terfyn amser i'r aelod staff hysbysu clerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o'r bwriad i apelio a'r rhesymau dros apelio, ac mae gofyn i'r rhesymau hyn gael eu darparu ynghyd â'r hysbysiad o fwriad i apelio. Hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig o ddyddiad ac amser y gwrandawriad apêl ymlaen llaw. Mae awgrym am raddfeydd amser yn y polisi hwn, ond gall y rhain amrywio yn dibynnu ar yr amgylchiadau, ee, lle mae llawer iawn o waith papur neu nad yw staff ar gael, os bydd pob ochr yn cytuno. Caiff pob apêl yn erbyn cosbau a roddir dan y broses camymddwyn llai difrifol ei glywed gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni all corff apeliadau osod cosb fwy difrifol na'r hyn a osodwyd yn y gwrandawriad cyntaf.

Cyfeiriadau am ystyriaeth dan weithdrefnau at gyfer camymddwyn difrifol

37. Fe all achlysuron prin godi lle, ar derfyn ymchwiliad i faterion camymddwyn llai difrifol, y dengys y dystiolaeth yn adroddiad yr ymchwiliad fod yr ymddygiad yn gamymddwyn difrifol. Os daw'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yng nghyswllt y pennaeth) gyda chefnogaeth yr ALI neu'r swyddog esgobaethol neu unigolyn priodol arall y cytunwyd arno, i'r casgliad fod hyn wedi digwydd, gellir cyfiawnhau cyfeirio am gamau disgyblu ffurfiol am gamymddwyn difrifol. Hysbysir yr aelod staff yn syth am y penderfyniad hwn yn ysgrifenedig.

Camymddwyn difrifol (lle nad oes a wnelo'r honiad â honiadau o gam-drin plant)

38. Defnyddir y term camymddwyn difrifol i olygu gweithred, neu anwaith, neu gyfres o weithredoedd neu anweithiau gan aelod staff sydd yn sylfaenol groes i'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 isafswm o dri o lywodraethwyr yr un. Rhaid i'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fod ag o leiaf yr un nifer o lywodraethwyr a'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ond gall y pwyllgor apeliadau gael mwy. Ni fydd yr un llywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor a bydd gan y ddau bwyllgor ymgynghorwyr gwahanol.

39. Lle mae camymddwyn difrifol honedig i fod i'w ystyried, gorwedd y cyfrifoldeb am drefniadau sefydlu ymchwiliad disgyblu gyda chadeirydd y llywodraethwyr (onid yw'r cadeirydd yn staenedig neu ei fod ef/hi wedi ei g/chyfaddawdu, ac os felly dylai'r is-gadeirydd gymryd drosodd) trwy glerc y corff llywodraethu. Mae Llywodraeth Cymru yn gosod allan yr amgylchiadau sydd yn gyfystyr â staenio yn eu canllaw diwygiedig ar weithdrefnau disgyblu staff a gyhoeddwyd yn 2015.

Honiadau ar wahan i rai o gam-drin plant

40. Mae honiadau o gamymddwyn difrifol fel arfer yn cael eu cyfeirio at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os mai am y pennaeth y mae'r honiad). Pan fydd wedi derbyn honiad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn gwneud asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond heb ymchwilio) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad. Nid penderfynu ar yr achos ymlaen llaw yw hyn, ond y mae'n benderfyniad ynghylch pa broses (camymddwyn llai difrifol neu ddifrifol) ddylai gael ei ddilyn i ddelio â'r honiad, ar sail y wybodaeth yn yr honiad ac a gafwyd o'r asesiad. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn ceisio cyngor gan ymgynghorydd AD yr ALI. Os mai'r casgliad yw, ar sail y wybodaeth a gafwyd cyn belled, y gall fod peth sail i'r honiad, hysbysir yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd undeb llafur o'r honiad yn syth a bod y broses ddisgyblu ffurfiol yn cael ei rhoi ar waith. Dylid hysbysu'r aelod staff o'r honiad a dylai gael cymaint o wybodaeth ag sydd modd yn y cyfnod hwn ar yr amod nad yw hyn yn cyfaddawdu tystion (staff neu ddisgyblion) neu yn llesteirio ymchwiliad heddlu.

41. Os oes gweithgaredd troseddol posib yn rhan o'r honiad, cyfeirir at yr Heddlu. Os yw hyn yn digwydd, ni fydd y corff llywodraethu yn cymryd unrhyw gamau pellach hyd nes y bydd yr Heddlu yn cadarnhau eu bod wedi gorffen ystyried ac ymchwilio i'r mater a'i fod yn cael ei gyfeirio yn ôl at y corff llywodraethu i gwblhau'r broses ddisgyblu. Gofynnir i'r Heddlu hefyd gytuno ynghylch pa wybodaeth y gellir ei ryddhau i'r aelod staff

42. Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu ymchwilio yn drylwyr a theg i'r honiad, er y bydd graddau'r ymchwilio yn dibynnu ar yr holl amgylchiadau a gwybodaeth sydd ar gael gan gynnwys yr hyn a ddarperir gan yr heddlu. Ar yr adeg hon, gall yr aelod staff gael ei h/atal gan y pennaeth neu'r corff llywodraethu ar gyflog llawn ac yn unol â gweithdrefn gytunedig y corff llywodraethu. Ni ddylai atal fod yn weithred awtomatig, ond dylid ei wneud yn dilyn asesiad risg trylwyr. Gall y pennaeth a'r corff llywodraethu atal staff ond dim ond y corff llywodraethu all derfynu atal. Byddai'n arfer normal i'r corff llywodraethu ddirprwyo'r cyfrifoldeb am atal a therfynu atal i gadeirydd y llywodraethwyr. Gellir dirprwyo'r cyfrifoldeb am derfynu atal hefyd i gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a chadeirydd y pwyllgor apêl. Rhaid cofnodi'r penderfyniadau hyn. Bydd ataliadau yn cael eu hadolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr ar adegau a osodir allan yn y weithdrefn ddisgyblu hon ac adroddir am y canlyniad i'r aelod staff a'r corff llywodraethu.

43. Fodd bynnag, os, wedi gwneud yr asesiad cychwynnol o'r honiad, mai casgliad y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt honiad yn erbyn y pennaeth) yw nad yw'n bosib y tu hwnt i unrhyw amheuaeth i'r honiad fod yn wir, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr beidio â chymryd unrhyw gamau pellach. Hysbysir yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd undeb yn syth am y penderfyniad hwn. Dylai'r clerc gofnodi'r penderfyniad hwn.

Yr ymchwiliad

44. Gan mai un o ganlyniadau posib gwrandawiadau camymddwyn difrifol yw diswyddo, bydd yr ymchwiliadau yn ddiduedd ac yn drwyadl, a lle bynnag y bo modd, gwneir pob ymchwiliad yn allanol gan unigolyn priodol sydd heb gysylltiad â'r achos ac sy'n meddu ar y sgiliau perthnasol. Gall fod yn swyddog o ALI arall yn y consortia yn enwedig os mai'r ALI ei hun a wnaeth yr honiad.

45. Fodd bynnag, os nad oes modd penodi rhywun annibynnol, ceisir cyngor gan yr ALI a/neu'r awdurdod egobaethol (os yn briodol) cyn penodi ymchwilydd. Gall yr unigolyn hwn fod naill ai yn uwch-reolwr yn yr ysgol (ond nid am honiadau yn erbyn y pennaeth) swyddog ALI neu swyddog esgobaethol neu unigolyn priodol arall y cytunir arno, nad oes a wnelo o gwbl â'r honiad. Bydd yr unigolyn o'r ALI fydd yn gwneud yr ymchwiliad yn unigolyn gwahanol ac yn gweithredu yn annibynnol ar unrhyw swyddog o'r ALI fydd yn gweithredu fel ymgynghorydd neu glerc i'r corff llywodraethu i osgoi unrhyw wrthdaro buddiannau.

46. Cyn yr ymchwiliad, hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig o'i hawliau dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i h/undeb llafur gydag ef/hi, ym mhob cyfarfod a gynhelir yng nghyswllt y mater disgyblu.

47. Cymerir nodiadau o'r cyfarfod a rhoddir copi i'r aelod staff a'i g/chynrychiolydd undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni roddir unrhyw addewid o gyfrinachedd i'r tystion; fodd bynnag, perchir cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu.

48. Mae gan yr aelod staff yr hawl i wrthwynebu i ymchwilydd lle bo pryder, a gefnogir gan dystiolaeth, am allu unigolyn i weithredu yn amhleidiol a diduedd. Dylid gwneud y gwrthwynebiad yn ysgrifenedig at gadeirydd y llywodraethwyr. Mater i gadeirydd y llywodraethwyr, gan geisio cyngor gan yr ALI os bydd angen, fydd penderfynu cadarnhau gwrthwynebiad neu beidio.

Adroddiad yr ymchwiliad

49. Rhoddir yr adroddiad cyflawn i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yng nghyswllt honiadau yn erbyn y pennaeth) a fydd yn penderfynu, ar sail canfyddiadau'r adroddiad:

- nad oes tystiolaeth i gynnal yr honiadau ac y mae'r mater wedi ei gau – dylid cofnodi'r penderfyniad
- fod tystiolaeth glir i brofi bod yr honiad yn falseisus ac y bu gweithred fwriadol o dwyllo, a bod yr honiad yn ffals ac y mae'r mater wedi ei gau
- ar sail tystiolaeth, nad yw'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond yn gamymddwyn llai difrifol y gall yr unigolyn priodol ddelio ag ef
- ar sail tystiolaeth, fod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a bod angen ei gyfeirio at wrandawriad disgyblu a diswyddo staff.

50. Os oes tystiolaeth sy'n gwrth-ddweud ei gilydd neu nad oes modd dod i gytundeb, dylid cynnal gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylid dweud wrth yr ALI fod yr ymchwiliad wedi dod i ben a bod yr adroddiad wedi ei gyflwyno. Cadeirydd y llywodraethwyr yn unig fydd yn derbyn adroddiad yr ymchwiliad i honiadau a wnaed am y pennaeth. Dan yr amgylchiadau hyn, bydd y cadeirydd yn gofyn am gyngor gan gynrychiolydd AD yr ALI cyn cymryd penderfyniadau.

51. Bydd y clerc yn cofnodi'r drafodaeth hon a'r penderfyniad. Bydd clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad cyn gynted ag sydd modd.

52 Os mai'r penderfyniad yw bwrw ymlaen at wrandawriad ffurfiol, darperir copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys holl nodiadau cyfweiliadau a phapurau ategol, i'r aelod staff y gwnaed yr honiad yn ei h/erbyn, y sawl fydd yn cyflwyno'r achos yn y gwrandawriad a'r awdurdod lleol o fewn y graddfeydd amser a osodir allan yn y weithdrefn ddisgyblu hon.

HONIADAU O GAM-DRIN – DERBYN HONIAD

53. Rhaid dwyn honiadau o gam-drin yn syth i sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os mai yn erbyn y pennaeth y mae'r honiad). Rhaid i'r pennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr o bob honiad o'r fath a ddaw i'w sylw.

54. Rhaid i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr drafod yr honiad yn syth gyda Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol (Swyddog Dynodedig yr ALI) sydd yn gyfrifol am oruchwylio honiadau o gam-drin lle bod achos dros gredu bod aelod o'r staff wedi:

- ymddwyn mewn modd sydd wedi niweidio plentyn, neu a allasai fod wedi niweidio plentyn;
- o bosib wedi cyflawni trosedd yn erbyn plentyn neu yng nghyswllt plentyn; neu
- ymddwyn tuag at blentyn neu blant mewn modd oedd yn dangos y byddai ef neu hi yn risg o niwed petai'n gweithio yn agos gyda phlant.

55. Bydd Swyddog Dynodedig yr ALI hefyd yn rhoi cyngor i'r corff llywodraethu. Bydd y drafodaeth gychwynnol hon yn ystyried natur, cynnwys a chyd-destun yr honiad h.y. beth yr

honnir sydd wedi digwydd; pryd a lle yr honnir ei fod wedi digwydd, pwy oedd yn rhan o'r peth, ac unrhyw un arall oedd yn bresennol, a chytuno ar sut i fwrw ymlaen.

56. Lle daw'r drafodaeth gychwynnol i'r casgliad fod yr honiad yn amlwg yn ffals neu yn ddisail, cofnodir y penderfyniad hwn a'r cyfiawnhad drosto gan y pennaeth/cadeirydd a Swyddog Dynodedig yr ALI, gan ddod i gytundeb ynghylch pa wybodaeth ddylai gael ei roi yn ysgrifenedig i'r aelod staff. Nid oes angen cymryd camau disgyblu pellach. Hysbysir cadeirydd y llywodraethwyr o'r penderfyniad hwn.

57. Petai'r drafodaeth gychwynnol a'r asesiad yn dangos y gallai honiad fod yn wir, a bod pryderon am les plentyn/plant, bydd Swyddog Dynodedig yr ALI yn trefnu Trafodaeth Strategaeth fydd yn dwyn i mewn yr awdurdodau statudol (h.y. gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu), yn unol â'r gweithdrefnau lleol amddiffyn plant.

58. Bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn hysbysu'r aelod staff am yr honiad cyn gynted ag sydd modd wedi ymgynghori â Swyddog Dynodedig yr ALI. Fodd bynnag, os oes angen trafodaeth strategaeth, neu bod angen dwyn i mewn yr heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol plant, ni roddir unrhyw wybodaeth hyd nes bod yr asiantaethau wedi cytuno pa wybodaeth y gellir ei ddatgelu i'r aelod staff.

59. Ar unrhyw bwynt gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os mai am y pennaeth y mae'r honiad) atal yr aelod staff, ar gyflog llawn, yn unol â gweithdrefnau cytunedig y corff llywodraethu. Gall y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr atal aelod o'r staff ond dim ond y corff llywodraethu (cadeirydd neu gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu bwyllgor apêl) all derfynu atal yn amodol ar y dirprwyo angenrheidiol, a dylai hyn gael ei gofnodi. Ni fydd atal yn gam awtomatig, ond bydd asesiad risg llawn yn sail iddo. Caiff dewisiadau amgen megis ail-aseinio dyletswyddau eu hystyried a'u trafod gyda Swyddog Dynodedig yr ALI ac ymgynghorydd AD yr ALI. Caiff atal ei adolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr (os nad yw'n staenedig) ar adegau a osodir allan yn y polisi disgyblu a'r penderfyniad i ymestyn neu i ddiweddu atal ac adrodd am y cyfiawnhad drosto wrth yr aelod staff a'r corff llywodraethu.

60. Unwaith i'r awdurdodau statudol (ee yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) orffen ystyried yr honiad, caiff ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu i gwblhau'r broses ddisgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â bwrw ymlaen ag ymchwiliad troseddol.

61. Cyn cymryd unrhyw gamau, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn ymgynghori â'r pennaeth a Swyddog Dynodedig yr ALI i drafod yr isod:

- a yw'r honiad yn ffals neu yn ddisail ac nad oes angen camau pellach;
- a yw'r honiad yn faleisus ac nad oes angen camau pellach;
- a oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid ei drin fel camymddwyn llai difrifol;
- a oes tystiolaeth o gamymddwyn difrifol lle mae'r aelod staff wedi cyfaddef neu ei g/chael yn euog o drosedd a all fwrw ymlaen at banel disgyblu a diswyddo.
- a oes tystiolaeth o gamymddwyn difrifol, nad yw wedi arwain at euogfarn neu gyfaddefiad o euogrwydd, sydd yn galw am ymchwiliad annibynnol.

62. Os oes unrhyw amheuaeth neu nad oes modd dod i gytundeb ynghylch a yw'r mater yn fater camymddwyn difrifol neu beidio, bydd yr honiad yn dilyn y gweithdrefnau camymddwyn difrifol ac onid yw'r honiad yn ffals, yn ddisail neu y cafwyd cyfaddefiad o euogrwydd neu euogfarn, cynhelir ymchwiliad annibynnol.

Cyfeirio am ymchwiliad annibynnol

63. Yn amodol ar yr eithriadau ym mharagraff 64 isod, caiff pob honiad o gam-drin plant a ystyrir, o'u profi, yn gamymddwyn difrifol ei gyfeirio at ymchwiliad annibynnol, cyn gwrandawriad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Gwneir hyn gan gadeirydd y llywodraethwyr onid yw'n staenedig, a bydd cysylltiad yr ymchwilydd annibynnol yng nghyswllt rhedeg yr ymchwiliad â chadeirydd y llywodraethwyr ac nid yr ALI na'r pennaeth.

64. Ni phenodir ymchwilydd annibynnol hyd nes bod yr awdurdodau statudol wedi gorffen ystyried yr honiad a'i gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu (cadeirydd) am gamau disgyblu. Yn ôl y gyfraith, nid oes angen ymchwilydd annibynnol am honiadau:

- sydd y tu hwnt i amheuaeth resymol yn ffals neu yn ddisail,
- lle, y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad oes tystiolaeth i gadarnhau'r honiad
- a brofwyd oherwydd bod yr aelod staff wedi cyfaddef i'r honiad,
- lle cafwyd yr aelod staff yn euog o drosedd yn ei gyswllt.

Yn y ddau achos diwethaf, fe ddylai fod yno ddigon o dystiolaeth i gynnal y broses ddisgyblu heb ymchwiliad annibynnol.

Yr ymchwiliad annibynnol

65. Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn gosod paramedrau'r ymchwiliad ac yn cyfweld yr holl dystion er mwyn sicrhau y cynhelir ymchwiliad hollol amhleidiol a diduedd. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys unrhyw farn na sylwadau personol, casgliadau nac argymhellion gan mai materion i'r pwyllgor eu pennu yw'r rhain.

Adroddiad yr ymchwiliad annibynnol

66. Unwaith i'r adroddiad gael ei gwblhau, fe'i rhoddir i gadeirydd y llywodraethwyr. Rhaid i gadeirydd y llywodraethwyr roi copi o'r adroddiad i'r pennaeth neu lywodraethwr arall os mai am y pennaeth y mae'r honiad a rhaid cadw'r adroddiad yn ddiogel. Bydd y cadeirydd yn hysbysu'r clerc fod angen pwyllgor disgyblu, a bydd yn cysylltu â chynrychiolydd AD yr ALI ynghylch dyddiad y gwrandawriad a dosbarthu papurau, ac aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Hysbysir yr aelod staff a chynrychiolydd yr undeb llafur am y trefniadau.

67. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr trwy'r clerc/ ALI yn gofalu bod yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys adroddiad llawn yr ymchwiliad, yn cael eu hanfon at yr aelod staff a/neu ei gynrychiolydd undeb, y sawl sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff, aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r awdurdod lleol o fewn y graddfeydd amser a osodir allan yn y weithdrefn hon.

68. Ni ddylai unrhyw dystiolaeth gael ei dynnu ymaith gan unrhyw un o adroddiad yr ymchwiliad.

Penodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr ar bwylgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ymdrin â honiadau o gam-drin plant lle mae disgyblion cofrestredig dan sylw

69. Mae'r gyfraith yn mynnu bod gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o leiaf ddau lywodraethwr ynghyd ag aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr gyda hawliau pleidleisio. Bydd gan y pwyllgor apêl yr un nifer o lywodraethwyr a'r pwyllgor cyntaf (ond gallai gael mwy). Ni ddylai aelodaeth y pwyllgorau orgyffwrdd.

70. Cynhelir gwrandawriad disgyblu mor fuan ag y mae modd ei drefnu gan glerc y pwyllgor disgyblu staff hyd yn oed os bydd yr aelod staff wedi ymddiswyddo wedi hynny neu ei f/bod ar absenoldeb salwch.

71. Caiff yr aelod staff gopi o'r weithdrefn ddisgyblu a diswyddo gytunedig a chaiff ei hysbysu yn ysgrifenedig am y canlynol:

- dyddiad, amser a lle'r gwrandawriad disgyblu;
- manylion yr honiad(au) ynghyd ag unrhyw ddogfennau i'w gefnogi;
- enwau unrhyw dystion i'w galw os yw hynny'n briodol;
- enw'r ymgynghorydd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r weithdrefn gyfoes;
- yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur yr aelod staff;
- diben y gwrandawriad ac amrediad y canlyniadau posib;
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau;
- enw'r unigolyn sydd yn cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff
- y dyddiad olaf ar gyfer dychwelyd pob dogfen berthnasol at y clerc.

72. Bydd y clerc yn trefnu i'r ddogfennaeth gan y naill ochr a'r llall gael ei ddosbarthu at yr aelod staff a'i g/chynrychiolydd cyn y gwrandawriad, gan gynnwys gweithdrefnau cyfoes, yn unol â'r graddfeydd amser a osodir allan yn y weithdrefn hon.

73. Caiff yr aelod staff yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor neu'r ymchwilydd ar sail tystiolaeth sy'n bwrw amheuaeth ar eu gallu i weithredu yn ddiduedd dan amgylchiadau'r achos. Dylid anfon gwrthwynebiadau at y cadeirydd ar yr amod nad yw'r cadeirydd wedi ei g/chyfaddawdu. Mater i'r cadeirydd fydd penderfynu a ddylid cadarnhau gwrthwynebiad.

Yn y gwrandawriad

74. Cynhelir y gwrandawriad mewn dull teg gyda phob ochr yn cael cyfle i gyflwyno tystiolaeth a galw tystion a'u holi. Bydd cyfle hefyd i'r swyddog cyflwyno a'r aelod staff a/neu ei g/chynrychiolydd undeb llafur i grynhoi eu hachos. Bydd clerc y corff llywodraethu yn bresennol i gofnodi'r gwrandawriad yn fanwl.

75. Unwaith i'r rhan hwn o'r gwrandawriad gael ei orffen, bydd cyfle i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff dderbyn cyngor. Unwaith i hyn gael ei dderbyn, gadewir aelodau o'r pwyllgor ar eu pennau eu hunain gyda'r clerc i drafod y dystiolaeth a gwneud eu penderfyniad.

Cyrraedd penderfyniad wedi i'r gwrandawriad ddigwydd

76. Wedi ystyried yr holl dystiolaeth ac wedi ystyried y cyngor a roddwyd, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gwneud eu penderfyniad a fydd yn amrywio o gamau cefnogol anffurfiol megis dysgu neu hyfforddi etc, israddio i gyfradd is, rhybudd llafar, rhybudd ysgrifenedig, a rhybudd ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddo. Ni fydd diswyddo yn ddewis lle gwneir penderfyniad ar honiadau o gamymddwyn llai difrifol.

77. Lle bo modd, rhoddir y penderfyniad hwn ar lafar ar derfyn y gwrandawriad. Os, am ryw reswm, nad yw hyn yn bosib, rhoddir penderfyniad y pwyllgor yn ysgrifenedig i'r aelod staff cyn gynted ag y bo modd wedi'r gwrandawriad. Ar y pwynt hwn, hysbysir yr aelod staff hefyd o'i hawl i apelio, a'r raddfa amser pryd y mae'n rhaid gwneud hyn.

78. Bydd manylion honiadau a geir yn faleisus yn cael eu tynnu ymaith o gofnodion personol yr aelod staff. Fodd bynnag, ar gyfer pob honiad arall, cedwir crynodeb clir a chynhwysfawr o'r honiad, manylion am sut yr olrheiniwyd yr honiad a'i ddatrys, a nodyn o unrhyw gamau a gymerwyd a phenderfyniadau y daethpwyd iddynt ar ffeil personél gyfrinachol yr aelod staff. Yng nghyswllt honiadau o gam-drin plant, darperir copi o'r ddogfennaeth hon hefyd i'r aelod staff.

Gwrandawriad disgyblu – apêl

79. Mae gan aelod staff hawl i apelio yn erbyn penderfyniad pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu bennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt cosbau a osodwyd dan y broses gamymddwyn llai difrifol). Rhaid cyflwyno'r hysbysiad o'r bwriad i apelio a seiliau'r apêl i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn y terfyn amser penodol a osodir allan yn y weithdrefn hon.

80. Caiff yr apêl am honiadau camymddwyn llai difrifol a difrifol ei chlywed gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo o fewn amser penodol a osodir allan yn y weithdrefn hon. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a osodir allan yn yr hysbysiad apêl ac nid oes rhaid iddynt yn wastad fod ar ffurf gwrandawriad cyflawn. Bydd ffurf y gwrandawriad disgyblu yn fater i'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff benderfynu arno ar sail natur apêl yr aelod staff ac unrhyw sylwadau a wnaiff. Fodd bynnag, dan rai amgylchiadau, ee lle daw tystiolaeth newydd i'r amlwg neu os oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn ddiffygiol neu yn rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ail-wrando ar ran, os nad y cyfan o'r achos. Hysbysir yr aelod staff o ddyddiad ac amser y gwrandawriad apêl. Trefnir amseroedd a dyddiadau y cytunir arnynt ar gyfer yr holl bartïon dan sylw lle bo modd.

81. Gall y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, wedi ystyried yr holl ffeithiau a gyflwynwyd ger ei fron, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth newydd, ddod i un o dri chasgliad:

- cadarnhau penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt trafodion camymddwyn llai difrifol);
- gosod cosb lai; neu

- dod i'r casgliad na ddylid cymryd camau disgyblu yn erbyn yr aelod staff.

82. Ni ddylai'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo staff osod cosb fwy llym na'r hyn a osodwyd gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yng nghyswllt y pennaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion o gamymddwyn difrifol).

83. Bydd penderfyniad y pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig.

84. Rhoddir copi o gofnodion y gwrandawriad apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo i'r aelod staff.

85. Os, o ganlyniad i apêl, y tynnir camau disgyblu yn ôl, dilêir holl fanylion hyn o ffeil bersonol yr aelod staff ac fe'i hysbysir yn unol â hynny. Caiff yr aelod staff gopi o gofnodion y gwrandawriad apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo.

Atal

86. Bydd atal cyn cymryd camau disgyblu (neu gamau eraill megis symud i swydd arall y tu allan i'r ysgol) fel rheol yn cael ei ystyried ar gyfer honiadau o gamymddwyn difrifol lle:

- yr ymddengys yn angenrheidiol eithrio'r aelod staff o'r ysgol, i amddiffyn disgyblion, aelodau eraill y staff neu eiddo neu redeg yr ysgol yn drefnus; neu
- y byddai parhad o bresenoldeb yr aelod staff yn rhwystr i ymchwilio'n iawn i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o'r staff.

87. Mae atal yn gam difrifol ac ni chaiff ei ddefnyddio fel dull o gosbi. Atelir ar gyflog llawn a heb golli enillion. Cedwir golwg ar effaith barhaus yr atal, a rhoddir adroddiad am yr adolygiad i'r aelod staff a'r corff llywodraethu.

88. Gall y penderfyniad i atal gael ei gymryd gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ond dim ond y corff llywodraethu all roi terfyn ar atal. Fodd bynnag gall y corff llywodraethu ddirprwyo'r dasg o derfynu atal i gadeirydd y llywodraethwyr a/neu gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a chadeirydd y pwyllgor apelïadau.

89. Cyn cymryd penderfyniad i atal neu i gymryd camau eraill, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn ceisio cyngor gan ymgynghorydd AD yr ALI a/neu awdurdod egobaethol os yn briodol. Ar gyfer honiadau o gam-drin plant, bydd cyngor Swyddog Dynodedig yr ALI a, lle bo'r awdurdodau statudol yn rhan o'r mater, eu barn hwythau hefyd, yn cael eu hystyried. Caiff yr aelod staff ei g/alw i gyfweiliad gyda'r pennaeth neu'r cadeirydd cyn rhoi'r atal ar waith. Rhoddir rhybudd ysgrifenedig i'r holl bartion perthnasol yn dilyn penderfyniad i atal.

Absenoldeb oherwydd salwch

90. Os bydd yr aelod staff yn absennol oherwydd salwch, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fel arfer yn gohirio'r gwrandawriad. Fodd bynnag, lle gall yr aelod staff fod yn absennol am gyfnod amhenodol, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu cynnal

y gwrandawriad ar yr amod eu bod wedi hysbysu'r aelod staff a'i g/chynrychiolydd a'u bod wedi cynnig cyfle i anfon cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i gyflwyno ei achos. Caiff y cynrychiolydd yr un cyfle a'r aelod staff i gyflwyno tystiolaeth, galw tystion a chrynhoi achos yr aelod staff.

Crynodeb

91. Wrth fabwysiadu'r weithdrefn hon, mae'r corff llywodraethu wedi iawn ystyried cyngor a chanllawiau gan yr ALI a Llywodraeth Cymru yn eu Cylchlythyrau ar '*Weithdrefnau Diwygiedig Disgyblu a Diswyddo Staff ar gyfer Ysgolion a Gynhelir yng Nghymru*' yng Nghylchlythyr xxxxxxxx a *Diogelu Plant mewn Addysg: delio â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill*' - Cylchlythyr 009/2014. Mae hefyd wedi ymgynghori â chynrychiolwyr yr undebau llafur lleol.

92. Bydd y corff llywodraethu hefyd yn ymgynghori ymhellach cyn gwneud unrhyw newidiadau i'r weithdrefn ddisgyblu hon.

Llofnodwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu:

.....

Dyddiad cymeradwyo:Dyddiad adolygu(gan y corff llywodraethu llawn)

Dyddiad anfon at yr ALI

Atodiad J: Llythyrau enghreifftiol

Mae'r Atodiad hwn yn cynnwys llythyrau enghreifftiol i ysgolion a chyrff llywodraethu i'w defnyddio ar wahanol gyfnodau yn y broses ddisgyblu staff.

Llythyr (i)

Camymddwyn Llai Difrifol - Sampl o lythyr i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr anfon at aelod staff yn ei hysbysu y gwnaed honiad

Dyddiad

Annwyl

Honiad a wnaed ar xxxxxxxx

Ar xxxxxxxx fe dderbyniais lythyr oddi wrth xxxxxxx yn gwneud honiad o gamymddwyn yn eich erbyn.

Fe honnir eich bod ar xxxxxxxx wedi – *rhowch fanylion o'r honiad*

Fel y gosodwyd allan yng ngweithdrefnau disgyblu staff cytundedig y corff llywodraethu yr wyf yn trefnu i ymchwilio i'r mater hwn ac fe fyddwch toc yn derbyn llythyr yn eich gwahodd chi a chynrychiolydd eich undeb i gyfarfod gyda'r ymchwilydd. Yr wyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n gosod allan eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd eich undeb llafur ym mhob cyfarfod a gynhelir yng nghyswllt unrhyw gamau disgyblu.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad.)

Llythyr (ii)

Camymddwyn Difrifol - Sampl o lythyr i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr anfon at aelod staff yn ei hysbysu y gwnaed honiad

Dyddiad

Annwyl

Honiad a wnaed ar xxxxxxxx

Ar xxxxxxxx fe dderbyniais lythyr gan xxxxxx yn gwneud honiad o gamymddwyn yn eich erbyn.

Fe honnir eich bod ar xxxxxxxx yn xxxxxxxx wedi xxxxxxxx – *rhowch fanylion o'r honiad*

Fel y gosodwyd allan yng ngweithdrefnau disgyblu staff cytunedig y corff llywodraethu yr wyf yn trefnu i ymchwilio i'r mater hwn ac fe fyddwch toc yn derbyn llythyr yn eich gwahodd chi a chynrychiolydd eich undeb i gyfarfod gyda'r ymchwilydd..

Yr wyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n gosod allan eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd eich undeb llafur ym mhob cyfarfod a gynhelir yng nghyswllt unrhyw gamau disgyblu.

NEU'r canlynol am honiadau o gam-drin plant

Ar xxxxxxxx fe dderbyniais lythyr gan xxxxxx yn gwneud honiad o gamymddwyn yn eich erbyn.

Fe honnir eich bod ar xxxxxxxx yn xxxxxxxx wedi xxxxxxxx – *rhowch fanylion o'r honiad*

Mae'r honiad hwn yn cynnwys ymddygiad sydd yn gyfystyr â cham-drin posib ar blant. Fel mae'r gyfraith yn mynnu fy mod yn gwneud, yr wyf wedi cyfeirio'r mater at Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol (SDALI). Y mae ef/hi wedi cyfeirio'r mater at yr awdurdodau statudol ac yr wyf yn aros am ei g/chyngor ynghylch y cam nesaf a pha wybodaeth y gallaf ei roi i chi am yr honiad. Yr wyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n gosod allan eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd eich undeb llafur ym mhob cyfarfod a gynhelir yng nghyswllt unrhyw gamau disgyblu.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad.)

Llythyr (iii)

Sampl o lythyr yn gwahodd aelod staff i fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio yng nghyswllt honiadau o gamymddwyn

Dyddiad

Annwyl

Par: Cyfarfod ymchwilio ar

Cyfeiriaf at fy llythyr dyddiedig xxxxxx yn eich hysbysu am honiad a wnaed yn eich erbyn.

Ysgrifennaf i ofyn i chi fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio gyda sydd yn ymchwilio i'r honiadau a wnaed yn eich erbyn, fel yr isod:

a).....

b).....

c).....

Cynhelir y cyfarfod ar am

Mae gennych hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad)

Llythyr (iv)

Sampl o lythyr yn gwahodd tyst i fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio yng nghyswllt honiadau o gamymddwyn

Dyddiad

Annwyl

Ysgrifennaf i ofyn i chi fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio gyda
..... sydd yn ymchwilio i honiad a wnaed yn erbyn

Cynhelir y cyfarfod ar am

Dewiswch un o'r canlynol:

- a) Fel aelod staff mae gennych hawl, pe dymunech, i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Neu at dyst nad yw'n aelod staff, y canlynol

- b) Gall cyfaill neu gydymaith fod gyda chi os dymunwch

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr (os mai am y pennaeth y mae'r honiad)

Llythyr (v)

Sampl o lythyr at dyst i ofyn iddo/i fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu am gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Gwrandawriad yng nghyswllt honiadau o gamymddwyn llai difrifol gerbron y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiad).

Dyddiad

Annwyl

Par: Gwrandawriad disgyblu ar

Yr wyf yn ysgrifennu i'ch hysbysu fod gofyn i chi fod yn bresennol fel tyst yng ngwrandawriad disgyblu Cynhelir y gwrandawriad ar a bydd yn cychwyn am

Byddaf yn gwrandao ar dystiolaeth ynghylch yr honiad(au).

Os ydych am drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar y rhif uchod.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr (os yw'r honiad am y pennaeth)

Sampl o lythyr yng nghyswllt honiadau o gamymddwyn difrifol i'w hystyried gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu

Dyddiad

Annwyl

Par: Gwrandawriad disgyblu ar

Yr wyf yn ysgrifennu i'ch hysbysu fod gofyn i chi fod yn bresennol fel tyst yng ngwrandawriad disgyblu Cynhelir y gwrandawriad ar a bydd yn cychwyn am

Bydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu yn gwrandao ar dystiolaeth ynghylch yr honiad(au).

Os ydych am drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar y rhif uchod.

Yr eiddoch yn gywir

Cadeirydd y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff neu Glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Llythyr (vi)

Sampl o lythyr at aelod staff yn gofyn iddi/i fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu am gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Bydd honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn cael eu clywed gan y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiadau am y pennaeth).

Dyddiad

Annwyl

Par: Gwrandawriad disgyblu ar

Yr wyf yn ysgrifennu i'ch hysbysu bod gofyn i chi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu i honiadau a wnaed yn eich erbyn ar xxxxxxxx a fyddai, o'u profi, yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol dan bolisi disgyblu'r ysgol. Cynhelir y gwrandawriad ar a bydd yn cychwyn am at

Byddaf yn gwrandao ar dystiolaeth ynghylch yr honiad(au) hyn.

Mae gennych hawl hefyd i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Os ydych am drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai am y pennaeth y mae'r honiadau)

Honiadau am gamymddwyn difrifol i'w clywed gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Par: Gwrandawriad disgyblu ar.....

Yr wyf yn ysgrifennu i'ch hysbysu bod gofyn i chi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu i honiadau a wnaed yn eich erbyn ar xxxxxxxx a fyddai, o'u profi, yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol dan bolisi disgyblu'r ysgol. Cynhelir y gwrandawriad ar a bydd yn cychwyn am at

Mae gennych hawl hefyd i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Os ydych am drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar.....

Yr eiddoch yn gywir

Cadeirydd neu glerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff

Dylai'r ddau lythyr hefyd gynnwys y wybodaeth a ganlyn:

- manylion yr honiad(au) ac unrhyw ddogfennau ategol
- enw unrhyw dystion sy'n cael eu galw
- enw'r ymgynghorydd i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r gweithdrefnau cyfoes
- pwrpas y gwrandawriad a chanlyniadau posib
- enw'r unigolyn sydd yn cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff
- y dyddiad olaf y mae'n rhaid anfon pob dogfen berthnasol at glerc y corff llywodraethu,
- yr hawl i gynhyrchu datganiadau ysgrifenedig a ddosberthir i'r holl bartïon cyn y gwrandawriad; i holi cwestiynau ynghylch unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig; i ddatgan ei h/achos yn bersonol a/neu trwy gynrychiolydd;
- manylion y cosbau posib a allai fod yn gymwys; ac
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apêl (yn achos gwrandawriad pwyllgor disgyblu a diswyddo staff)

Llythyr (vii)

Sampl o lythyr: Camymddwyn llai difrifol – Casgliad gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os yw am y pennaeth)

Hysbysiad o rybudd ysgrifenedig terfynol

Dyddiad

Annwyl

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

Cyfeiriai at y gwrandawriad disgyblu o'm blaen lle buoch yn bresennol ar Yr wyf yn ysgrifennu i gadarnhau'r penderfyniad a gymerwyd y byddwch yn cael rhybudd ysgrifenedig terfynol dan ddarpariaethau gweithdrefn disgyblu staff yr ysgol.

Yr ymddygiad anfoddhaol y rhoddwyd y rhybudd hwn yn ei gylch oedd *rhowch fanylion*

Yr ymddygiad /gwelliant a ddisgwylir yw:

- xxxxxxxx
- xxxxxxxx
- xxxxxxxx

Gosodir y rhybudd hwn ar eich ffeil bersonol, ond caiff ei anwybyddu at ddibenion disgyblu wedi cyfnod o XXX mis, ar yr amod y bydd eich ymddygiad yn parhau yn foddhaol. I osgoi unrhyw amheuaeth, golyga hyn y bydd y rhybudd hwn yn parhau mewn grym tan **[rhowch y dyddiad]**.

Canlyniad tebygol camymddwyn pellach /gwella annigonol **[dileer fel sy'n briodol]** yn ystod cyfnod y rhybudd ysgrifenedig terfynol hwn yw y cymerir camau mwy ffurfiol trwy bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu a all olygu eich diswyddo.

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn yn ysgrifenedig at glerc y corff llywodraethu o fewn **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr hwn. Dylai eich llythyr osod allan seiliau eich apêl yn glir.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr (os yw'r honiad am y pennaeth)

Llythyr (viii)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Llai Difrifol – Casgliad o wrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os am y pennaeth)

Rhybudd llafar/ rhybudd ysgrifenedig/trefniant hyfforddi a/neu ddatblygu

Dyddiad

Annwyl

Rhybudd llafar/ rhybudd ysgrifenedig/trefniant hyfforddi a/neu ddatblygu

Cyfeiriaf at y gwrandawriad disgyblu o'm blaen lle buoch yn bresennol ar Yr wyf yn ysgrifennu i gadarnhau'r penderfyniad eich bod wedi cael rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/trefniant hyfforddi a/neu ddatblygu dan ddarpariaethau'r weithdrefn disgyblu staff.

Yr ymddygiad anfoddhaol y rhoddwyd y rhybudd / trefniant hyfforddi / datblygu yn ei gylch oedd - *rhowch fanylion*

Yr ymddygiad /gwelliant a ddisgwylir yw:

- xxxxxxxx
- xxxxxxxx
- xxxxxxxx

Gosodir y rhybudd hwn ar eich ffeil bersonol, ond caiff ei anwybyddu at ddibenion disgyblu wedi cyfnod o **[rhowch nifer]** mis, ar yr amod y bydd eich ymddygiad yn parhau yn foddhaol. I osgoi unrhyw amheuaeth, golyga hyn y bydd y rhybudd hwn yn parhau mewn grym tan **[rhowch y dyddiad]**.

Canlyniad tebygol camymddwyn pellach neu wella annigonol yn ystod cyfnod y rhybudd hwn yw y gellir cymryd camau mwy ffurfiol trwy bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu a allai arwain at rybudd ysgrifenedig terfynol neu gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a allai olygu eich diswyddo.

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn yn erbyn y penderfyniad hwn a rhaid i'ch apêl, a ddylai gynnwys y seiliau, gael ei gwneud yn ysgrifenedig at glerc pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu o fewn **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn.

Yr eiddoch yn gywir

Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr (os mai am y pennaeth y mae'r honiad)

Llythyr (ix)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Llai Difrifol – rhybudd o wrandawriad apêl gyda'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fod yn bresennol mewn gwrandawriad apêl disgyblu staff

Yr ydych wedi apelio yn erbyn y rhybudd hyfforddiant / datblygu / rhybudd llafar / rhybudd ysgrifenedig / rhybudd ysgrifenedig terfynol **[dileer fel sy'n briodol]** a roddwyd i chi gan y pennaeth [neu gadeirydd y llywodraethwyr yng nghyswllt y pennaeth], ac a gadarnhawyd yn ysgrifenedig atoch ar

Cynhelir gwrandawriad apêl **[dylech nodi ai ail-wrandawriad cyflawn neu apêl ar seiliau penodol sydd ei angen]** ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m., fel y cytunwyd. Fe'i cynhelir gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Mae gennych yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi. Os na all eich dewis gynrychiolydd fod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl ar yr amser a roddir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall i gynnal y cyfarfod.

Dylech sicrhau y bydd copi/copïau / bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, y dymunwch ddibynnu arnynt yn y gwrandawriad apêl, yn cael eu cyflwyno o leiaf **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion fydd yn bresennol ar eich rhan. Aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yw.....

Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes hawl mewnol pellach i adolygu. Canlyniadau posib y gwrandawriad apêl yw:

- **[rhowch fanylion].**

Os oes unrhyw agwedd o'r llythyr hwn neu o'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gymwys i chi, sydd angen eglurhad pellach, cofiwch gysylltu â mi.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Llythyr (x)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Llai Difrifol – Casgliad gwrandawriad apêl gerbron pwyllgor apêl disgyblu corff llywodraethu yn erbyn y rhybudd hyfforddi / datblygu/ rhybudd llafar / rhybudd ysgrifenedig a roddwyd gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

Dyddiad

Annwyl

Cadarnhau canlyniad gwrandawriad apêl disgyblu staff

Fe wnaethoch apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar pan gawsoch rybudd / trefniant hyfforddi / trefniant datblyguyn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd y gwrandawriad apêl, gerbron pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu ar

Yr wyf yn ysgrifennu yn awr i gadarnhau'r penderfyniad a gymerwyd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, sef bod penderfyniad yn sefyll / diddymu penderfyniad **[newidiwch fel sy'n briodol – nodwch os na chymerir camau disgyblu neu beth yw'r camau disgyblu newydd].**

Yr ydych yn awr wedi arfer eich hawl i apelio dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl yn derfynol ac nid oes hawl adolygu mewnol pellach.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo'r Corff Llywodraethu

Noder: Os bydd y pennaeth yn apelio yn erbyn rhybudd a roddwyd neu unrhyw gamau a awgrymwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr dan weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, byddai'r apêl hefyd yn cael ei chlywed gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Llythyr (xi)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Difrifol – rhybudd o wrandawriad gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fod yn bresennol mewn gwrandawriad o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar [rhowch y dyddiad]

Yr wyf yn ysgrifennu i ddweud wrthyf, o ganlyniad i'r ymchwiliad i honiadau **[gosod allan grynodeb o fanylion am gamymddwyn honedig yr aelod staff]**, mae gofyn i chi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Os profir yr honiad(au) gallai hyn arwain at gyhoeddi rhybudd ysgrifenedig / rhybudd ysgrifenedig terfynol neu derfynu eich cyflogaeth.

Cynhelir y gwrandawriad ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m. fel y cytunwyd. Fe'i cynhelir gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Enwau aelodau'r pwyllgor yw

Mae gennych yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi. Os na all eich dewis gynrychiolydd fod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl ar yr amser a roddir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall i gynnal y cyfarfod o fewn pum diwrnod o'r dyddiad a awgrymir yn y llythyr hwn ar gyfer y gwrandawriad.

Mae gennych yr hawl i ddarparu cyflwyniadau ysgrifenedig ac i wahodd tystion i roi tystiolaeth i gefnogi eich achos. Dylech sicrhau y bydd copi/copïau / bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, y dymunwch ddibynnu arnynt yn y gwrandawriad apêl, yn cael eu cyflwyno o leiaf**[rhowch nifer]** diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion fydd yn bresennol ar eich rhan.

Rwyf yn cadarnhau y dywedodd Mr/Mrs/Miss/Ms **[rhowch enw]**, sef y swyddog cyflwyno, y bydd y tystion canlynol yn bresennol yn y gwrandawriad fel rhan o achos y rheolwyr **[rhowch fanylion]**.

Bydd gennych hawl hefyd i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Os oes unrhyw agwedd o'r llythyr hwn neu o'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gymwys i chi, sydd angen eglurhad pellach, cofiwch gysylltu â mi.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Llythyr (xii)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Difrifol – casgliad gwrandawriad disgyblu gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Annwyl

Dyddiad

Hyfforddiant a/neu ddatblygu penodol/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/cadarnhau penderfyniad i'ch diswyddo o'ch cyflogaeth [dileer fel sy'n briodol]

Buoch yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu gerbron y corff llywodraethu ari honiadau Ysgrifennaf i gadarnhau'r penderfyniad a gymerwyd eich bod yn cael hyfforddiant a/neu ddatblygu penodol; neu rybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol; neu eich bod yn cael eich diswyddo yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff.

A. Dylid defnyddio'r geiriau canlynol ar gyfer unrhyw gosb ac eithrio diswyddo. Mae hyn yn gymwys ar gyfer unrhyw gategori o ysgol

Naill ai - Y gofynion hyfforddi a datblygu a nodwyd yw:..... Gosodir llythyr yn cadarnhau'r gofynion hyfforddi a datblygu hyn ar eich ffeil bersonol, ond fe'u hanwybyddir wedi cyfnod o **[rhowch yr union ddyddiad y daw i ben]** ar yr amod fod yr hyfforddi a datblygu angenrheidiol wedi ei wneud yn foddhaol,

Neu - Gosodir y rhybudd llafar /ysgrifenedig/ysgrifenedig terfynol **[dileer fel sy'n briodol]** ar eich ffeil bersonol ond fe'i hanwybyddir at ddibenion disgyblu wedi cyfnod o mis **[h.y. rhowch yr union ddyddiad y daw'r gosb i ben]**, ar yr amod: **Rhestrwch yr ymddygiad neu'r gwelliannau sydd eu hangen neu sydd i'w g/wneud o fewn einioes y rhybudd hwn.**

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylid gwneud eich apêl yn ysgrifenedig at glerc y corff llywodraethu o fewn **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys seiliau eich apêl.

B. Dylid defnyddio'r geiriad canlynol ar gyfer cosb o ddiswyddo

Ar gyfer ysgolion cymunedol, cymunedol arbennig ac ysgolion gwirfoddol a meithrinfeydd a gynhelir, bydd yr ALI yn rhoi'r rhybudd diswyddo o fewn 14 diwrnod gwaith o gael eu hysbysu o benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff.

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a dderbyniwyd a'r rheswm dros argymhell eich diswyddo i'r ALI yw: **gosodwch y rhesymau dros ddiswyddo.**

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylid gwneud eich apêl yn ysgrifenedig at glerc pwyllgor apêl disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu o fewn **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn a rhaid iddo gynnwys seiliau'r apêl.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Ar gyfer ysgolion gwirfoddol a sylfaen, y corff llywodraethu yw'r cyflogwr a hwy fydd yn terfynu'r contract cyflogaeth

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a dderbyniwyd a'r rheswm dros eich diswyddo yw

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylid gwneud eich apêl yn ysgrifenedig at glerc y corff llywodraethu o fewn **[rhowch nifer]** diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys seiliau eich apêl.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Llythyr (xiii)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Difrifol – rhybudd o wrandawriad apêl gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fod yn bresennol mewn gwrandawriad apêl disgyblu

Yr ydych wedi apelio yn erbyn y rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/diswyddo **[dileer fel sy'n briodol]** a gadarnhawyd yn ysgrifenedig i chi ar

Bydd y gwrandawriad apêl yn xxxx **Dylech nodi ai ail-wrandawriad a fydd neu ynteu ryw drefniant arall. Ystyriwyd eich barn am ffurf yr apêl** [.Cynhelir y gwrandawriad ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m., fel y cytunwyd. Fe'i cynhelir gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yw.....

Mae gennych yr hawl i gael cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi. Os na all eich dewis gynrychiolydd fod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl ar yr amser a roddir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall i gynnal y cyfarfod.

Dylech sicrhau y bydd copi/copïau / bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, y dymunwch ddibynnu arnynt yn y gwrandawriad apêl, yn cael eu cyflwyno o leiaf**[rhowch nifer]** diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion fydd yn bresennol ar eich rhan.

Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes hawl mewnol pellach i adolygu. Canlyniadau posib y gwrandawriad apêl yw:

- **[rhowch fanylion].**

Os oes unrhyw agwedd o'r llythyr hwn neu o'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gwmys i chi, sydd angen eglurhad pellach, cofiwch gysylltu â mi.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Llythyr (xiv)

Sampl o lythyr: Camymddwyn Difrifol – casgliad y gwrandawriad apêl yn erbyn rhybudd/diswyddo

Dyddiad

Annwyl

Cadarnhau canlyniad gwrandawriad apêl disgyblu gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Fe wnaethoch apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar pan roddwyd rhybudd i chi/neu y cawsoch eich diswyddo, yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd y gwrandawriad apêl ar

Yr wyf yn awr yn ysgrifennu i gadarnhau'r penderfyniad a gymerwyd gan y pwyllgor apeliadau a gynhaliodd y gwrandawriad apêl. Mae'r penderfyniad yn sefyll **neu bydd y penderfyniad yn cael ei ddiddymu [newidiwch fel sy'n briodol – nodwch os na chymerir camau disgyblu neu beth yw'r camau disgyblu newydd].**

Yr ydych yn awr wedi arfer eich hawl i apelio dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl yn derfynol ac nid oes hawl mewinol pellach i adolygu.

Yr eiddoch yn gywir

Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo Staff y Corff Llywodraethu

Llythyr (xv)

Sampl o lythyr: Camymddwyn – cadarnhau atal o'r gwaith neu gamau eraill yn dilyn cyfarfod atal

Dyddiad

Annwyl

Atal o'r gwaith yn weithredol o [rhowch y dyddiad] neu ail-aseinio dyletswyddau /gweithio o gartref /gwneud gwaith nad yw'n golygu cyswllt â disgybl etc

Naill ai – Diolch am ddod i'r cyfarfod heddiw. Yn unol â gweithdrefn disgyblu staff gytunedig y corff llywodraethu, ysgrifennaf i gadarnhau eich bod wedi eich atal o'ch gwaith o **(dyddiad)** ymlaen hyd nes y cynhelir yr ymchwiliad i'r honiad o gamymddwyn **[rhowch fanylion]**. Aseiniwyd rôl y swyddog ymchwilio i **[rhowch enw]**.

Neu - Diolch am ddod i'r cyfarfod heddiw. Ysgrifennaf i gadarnhau eich bod wedi eich atal o'ch gwaith o **(dyddiad)** ymlaen. Yn unol â gweithdrefn disgyblu staff gytunedig y corff llywodraethu, byddaf yn ysgrifennu atoch eto pan fyddaf mewn sefyllfa i gadarnhau pwy a benodwyd yn swyddog ymchwilio.

Hoffwn eich atgoffa nad camau disgyblu yw'r weithred o atal ac nad yw'n rhagdybio euogrwydd, ond o ystyried natur yr honiadau yn eich erbyn, ystyriaf ei bod yn angenrheidiol sicrhau y gellir cynnal ymchwiliad llawn a theg.

Amgaeir hefyd gopi o weithdrefn disgyblu staff yr ysgol. A fyddwch cystal â darllen yr adran dan y teitl 'Atal' oherwydd bod hyn yn rhoi manylion yr holl amodau sy'n berthnasol i chi a'ch statws cyflogaeth tra byddwch wedi eich atal o'ch man gwaith. Fe welwch o'r weithdrefn y gall cydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur ddod gyda chi yn y cyfarfod uchod os dymunwch.

Llythyr amgen lle nad oes atal

Diolch am ddod i'r cyfarfod heddiw i ystyried y trefniadau fydd yn digwydd ar unwaith tra ymchwilir i'r honiadau yn eich erbyn ac y cânt eu trin. Yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff, ysgrifennaf i gadarnhau- **Dewiswch un o'r canlynol neu rhowch ddewis arall:**

- y cawsoch eich ail-aseinio i ddyletswyddau eraill (rhowch fanylion), neu
- y gwnaed trefniadau i chi weithio o gartref, neu
- y gwnaed trefniadau i chi weithio yn(rhowch fanylion)

Byddwn yn cysylltu â chi yn y dyfodol agos i ofyn i chi ddod i gyfarfod, er mwyn i chi gael cyfle i gyflwyno sylwadau a darparu datganiad wrth y swyddog ymchwilio ynghylch yr honiad uchod.

A fyddwch cystal â rhoi addewid ysgrifenedig na fyddwch yn cysylltu ag aelodau eraill o'r staff nac yn ymweld â'ch man gwaith yn ystod cyfnod yr atal, ac eithrio lle nad yw hyn yn rhesymol ymarferol a lle rhoddais i neu'r pennaeth awdurdod ymlaen llaw. Yr wyf hefyd yn ymwybodol o'r unigrwydd mae rhai aelodau o'r staff yn ei deimlo o gael eu hunain yn yr amgylchiadau hyn, ac felly fe wnaeth drefniadau i uned ieuchyd galwedigaethol yr ALI gysylltu â

chi yn uniongyrchol i gynnig unrhyw gefnogaeth ac unrhyw help angenrheidiol i chi. Cedwir golwg gyson ar effaith yr atal, ac fe fyddaf yn ysgrifennu atoch i roi gwybod i chi a ystyrir y dylai'r atal barhau neu ddod i ben, a'r rhesymau dros y penderfyniad hwnnw.

Er gwaethaf yr uchod, gobeithio y gellir dod â materion i fwcwl yn fuan dan ddarpariaethau gweithdrefn ddisgyblu'r ysgol.

***dewisol** Rwy'n deall eich bod yn aelod o undeb ac y gallwch fod am i'ch cynrychiolydd gael gweld yr holl ohebiaeth y byddwn yn anfon atoch. Buaswn yn ddiolchgar pe gallech roi gwybod i mi gyda throad y post pwy fydd eich cynrychiolydd. Yr wyf wedi cynnwys amlen barod i'r pwrpas hwn.

Yr eiddoch yn gywir

Cadeirydd y Corff Llywodraethu /Pennaeth

Bydd y cadeirydd yn llofnodi'r llythyr sy'n ymwneud â'r pennaeth

Llythyr (xvi)

Llythyr enghreifftiol – Camymddwyn Difrifol - Terfynu Atal

Noder – gall y llythyr hwn gael ei lofnodi gan gadeirydd y llywodraethwyr, yr is-gadeirydd, neu lywodraethwr arall megis cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gadeirydd y pwyllgor apêl os dirprwywyd awdurdod gan y corff llywodraethu

Dyddiad

Annwyl

Llythyr yw hwn i gadarnhau bod eich ataliad a roddwyd mewn grym ar yn awr wedi dod i ben. Byddwn yn cysylltu â chi toc ynghylch trefniadau i chi ddechrau gweithio eto.

NEU

Llythyr yw hwn i gadarnhau y bydd yr amodau gweithio amgen a roddwyd mewn grym i chi ar yn diweddu o ymlaen. Byddwn yn cysylltu â chi toc ynghylch trefniadau i chi ddechrau gweithio eto.

Yr eiddoch yn gywir

Cadeirydd y llywodraethwyr (neu unrhyw ddirprwy o'r corff llywodraethu y dirprwywyd cyfrifoldeb iddo/i)