

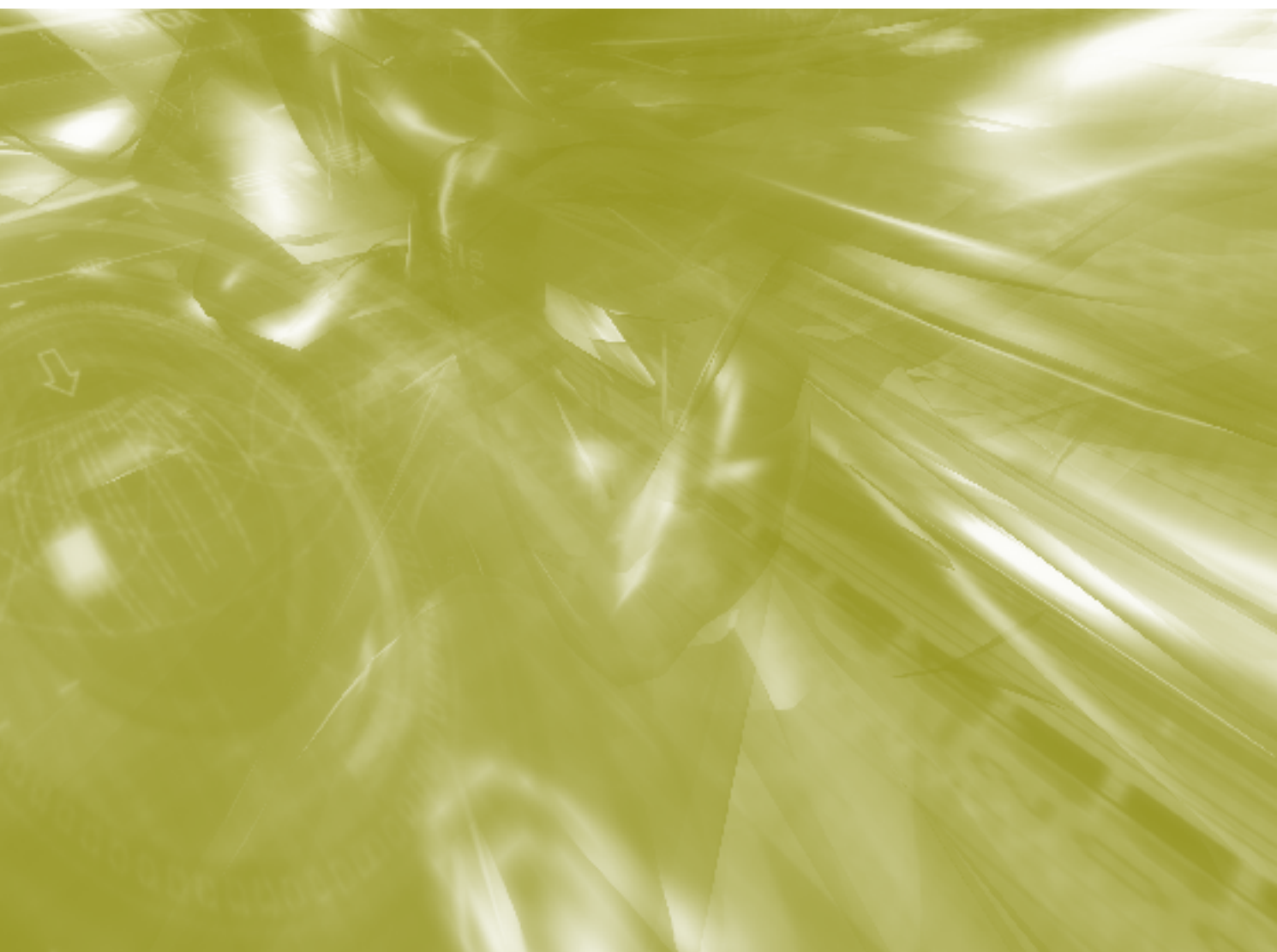


Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

Canllawiau diwygiedig i gyrff llywodraethu

www.cymru.gov.uk



Canllawiau

Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 002/2013
Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2013

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

Cynulleidfa	Cyrff llywodraethu ysgolion 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 sy'n ymwneud â materion amddiffyn 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 ystyried y canllawiau hyn wrth adolygu a gweithredu eu gweithdrefnau disgyblu staff a rhaid iddynt gysylltu ag undebau staff lleol ynghylch unrhyw newidiadau i'w polisi disgyblu staff.
Rhagor o wybodaeth	<p>Dylai cyrff llywodraethu geisio cyngor ar faterion disgyblu staff oddi wrth eu swyddog cynorthwyo llywodraethwyr yn eu hawdurdod lleol. Gellir hefyd gael cyngor drwy gysylltu â llinell gymorth Llywodraethwyr Cymru (ffôn: 0845 6020100; e-bost: helpline@governorswales.org.uk).</p> <p>Dylid anfon unrhyw ymholiadau am y canllawiau hyn at: Is-adran Rheolaeth ac Effeithiolrwydd Ysgolion Yr Adran Addysg a Sgiliau Llywodraeth Cymru Parc Cathays Caerdydd CF10 3NQ</p> <p>Ffôn: 029 2082 6051 e-bost: SMED2@cymru.gsi.gov.uk</p>
Copiau ychwanegol	Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn www.cymru.gov.uk/addysgsgiliau
Statws y ddogfen	<p>Mae'r cylchlythyr cyfarwyddyd hwn yn disodli Cylchlythyr Cynulliad Cenedlaethol Cymru Rhif: 45/2004 <i>Staff Disciplinary Procedures in Schools</i> a thri llythyr ynghylch ymchwiliadau annibynnol i honiadau o natur amddiffyn plant fel y nodir isod:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) ymchwilio i honiadau amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol (9 Tachwedd 2006)(ii) penodi ymchwilydd annibynnol gan gyrff llywodraethu ysgolion ar gyfer gweithdrefnau disgyblu staff ysgol yn ymwneud â honiadau amddiffyn plant (30 Mawrth 2007)(iii) ymchwilio i honiadau amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol gan ymchwilydd annibynnol (30 Awst 2007).

Cynnwys

Adran 1: Cyflwyniad	6
Chwythu'r chwiban	9
Adran 2: Y fframwaith cyfreithiol	11
Ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion a reolir yn wirfoddol ac ysgolion meithrin a gynhelir a gaiff eu cynnwys o dan Ran 2 o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006	14
Ysgolion a gynorthwyr yn wirfoddol, ysgolion sylfaen ac ysgolion arbennig sylfaen sy'n dod o dan Ran 3 o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006	15
Ysgolion heb gyllideb ddirprwyedig	16
Staff ysgol a gyflogir gan yr ALL	16
Staff ysgol a gyflogir gan asiantaeth	16
Staff nad ymgysylltir â hwy drwy asiantaeth neu ALL	17
Adran 3: Hyfforddiant ar weithdrefnau disgyblu staff	19
Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiuedd	21
Cosbau teg	23
Adran 5: Y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	25
Adolygu aelodaeth a chylch gwaith y pwyllgorau	25
Adran 6: Rôl cadeirydd y llywodraethwyr	28
Adran 7: Camymddwyn llai difrifol	29
Trafodaeth anffurfiol gyda'r pennaeth a/neu'r rheolwr llinell	29
Cam 1 – Proses ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol	30
Yr ymchwiliad	30
Cam 2 – Camymddwyn llai difrifol (achos i'w ateb) – gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr	31
Cam 3 – Gweithredu ar ôl y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr	32
Cam 4 – Apeliadau yn erbyn camau ffurfiol	35
Honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth	36
Ystyriaethau o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol	36

Adran 8: Camymddwyn difrifol	37
Rôl y corff llywodraethu	37
Honiadau o ymddygiad troseddol y mae angen ei atgyfeirio at yr heddlu	38
Ymchwiliad gan yr heddlu	38
Camau gweithredu gan y corff llywodraethu	39
Honiadau o gamymddwyn difrifol yn erbyn y pennaeth	40
Adran 9: Camau'r weithdrefn ar gyfer ystyried honiadau o gamymddwyn difrifol	41
Cael honiad o gamymddwyn difrifol	41
Yr ymchwiliad	41
Cynnal yr ymchwiliad	42
Fframwaith a awgrymir ar gyfer yr adroddiad ar yr ymchwiliad	44
Cyfweld â'r aelod o staff	45
Cyfweld â thystion	46
Cofnodion cyfweliadau	46
Canlyniad ymchwiliad i honiadau nad ydynt yn ymwneud ag amddiffyn plant	46
Adran 10: Gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau amddiffyn plant	49
Cael honiad	49
Cyfeirio achosion i'r awdurdodau statudol	50
Rôl yr awdurdodau statudol	51
Cyfeirio at ymchwiliad annibynnol	52
Penodi ymchwilydd annibynnol ar gyfer honiadau amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol	53
Rôl yr ymchwilydd	55
Rhannu gwybodaeth	56
Yr ymchwiliad a'r broses gwneud penderfyniad ddilynol	56
Penodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	58
Os tynnir yr honiad yn ôl	59
Honiadau dienw	60
Honiadau maleisus/anwir	60
Adran 11: Gwrandawriad disgyblu	61
Achos i'w ateb	61
Trefnu'r gwrandawriad	61
Darparu dogfennau ysgrifenedig	62
Presenoldeb a chyngor y prif swyddog addysg a chynrychiolydd yr esgobaeth	62

Presenoldeb a chyngor y pennaeth	63
Rôl y cynghorydd	63
Rôl y swyddog cyflwyno	63
Rôl cadeirydd y pwyllgor	64
Rôl aelodau'r pwyllgor	64
Rôl y cydymaith neu'r cynrychiolydd undeb	65
Rôl clerch y pwyllgor	65
Gweithdrefn y gwrandawriad	67
Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawriad	68
Gwrandawriad disgyblu – apêl	69
Absenoldeb oherwydd salwch	71
Ymddiswyddiad aelod o staff	72
Adolygiad	72
Adran 12: Gwahardd	73
Gwahardd staff ysgol	73
Cyfweliad gwahardd	74
Adran 13: Materion cyffredinol	76
Mynediad corff llywodraethu at wybodaeth	76
Rhannu gwybodaeth	76
Egwyddorion Allweddol Rhannu Gwybodaeth – addaswyd o Diogelu Plant mewn Addysg Ebrill 2008 – gweler Atodiad F o Gylchlythyr 05/2008	77
Aelodaeth pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	77
Mynediad corff llywodraethu at gyngor annibynnol	79
Cofnodion ysgrifenedig o'r trafodion, gan gynnwys cofnodion o gyfarfodydd y corff llywodraethu	80
Atodiad A: Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y gweithdrefnau disgyblu staff	82
Gweithdrefnau cwyno	82
Cwynion	83
Gweithdrefnau gallu	84
Chwythu'r chwiban	84
Atodiad B1: Enghreifftiau o gamymddwyn llai difrifol	85
Camymddwyn llai difrifol	85
Atodiad B2: Enghreifftiau o gamymddwyn difrifol	86
Camymddwyn difrifol	86
Atodiad C: Canllawiau a dogfennau eraill sy'n berthnasol i weithdrefnau disgyblu staff	88
Deunydd cyfeirio sy'n gysylltiedig ag amddiffyn plant	89
Diffiniadau a chysyniadau allweddol	89

Atodiad D: Darparu gwybodaeth	92
Gwybodaeth y dylai cyflogwr ei darparu	93
Atodiad E: Siart llif ar gyfer camymddwyn llai difrifol a chamymddwyn difrifol	94
Atodiad F: Amserlenni a awgrymir ar gyfer gwrandawiadau (mewn diwrnodau ysgol)	96
Atodiad G: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawiadau disgyblu	100
Atodiad H: Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol	101
Atodiad I: Gweithdrefn ddisgyblu staff enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir	102
Atodiad J: Llythyrau enghreifftiol y gellir eu defnyddio yn ystod y broses ddisgyblu	125
Llythyr (i): Llythyr sampl yn gwahodd aelod o staff i fynychu cyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol	125
Llythyr (ii): Llythyr sampl yn gwahodd tyst i fynychu cyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol	126
Llythyr (iii): Llythyr sampl at dyst i ofyn iddo/iddi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ynghylch honiad o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol	127
Llythyr (iv): Llythyr sampl at aelod o staff i ofyn iddo/iddi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ynghylch honiad o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol	129
Llythyr (v): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda’r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os yw am y pennaeth), hysbysiad o rybudd ysgrifenedig terfynol	130
Llythyr (vi): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda’r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os yw am y pennaeth)	131
Llythyr (vii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gyda’r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	132

Llythyr (viii): Llythyr sampl – canlyniad apêl gerbron gwrandawriad apêl disgyblu yn erbyn hyfforddiant a datblygiad/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig a roddwyd gan y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr	134
Llythyr (ix): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff	135
Llythyr (x): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff	137
Llythyr (xi): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	139
Llythyr (xii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – canlyniad y gwrandawriad apêl yn erbyn rhybudd/diswyddiad	141
Llythyr (xiii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – cadarnhau gwaharddiad o'r gwaith	142

Adran 1: Cyflwyniad

1.1 Mae'r ddogfen hon yn rhoi cyngor a chanllawiau ar amrywiaeth o faterion sy'n rhan o'r broses o ddisgyblu/ddiswyddo staff ysgol. Yn unol ag adrannau 35(8) a 36(8) o Ddeddf Addysg 2002, rhaid i bob corff llywodraethu ystyried y canllawiau hyn a'r weithdrefn disgyblu a diswyddo staff enghreifftiol. Mae'r materion a gwmpesir yn cynnwys:

- y fframwaith cyfreithiol
- cyfansoddiad, aelodaeth a sefydlu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau o gamymddwyn difrifol a llai difrifol ynghyd ag ymddygiad o'r fath
- gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant gan gynnwys ymchwiliadau annibynnol
- ymchwilio i honiadau
- gwahardd staff ysgol
- cynnal gweithrediadau disgyblu/diswyddo
- y broses apelio os oes angen
- camau gweithredu'r corff llywodraethu pan fydd aelod o staff yn ymddiswyddo
- mynediad at wybodaeth a chynngor annibynnol y corff llywodraethu
- hyfforddiant i'r corff llywodraethu
- cyflwyno hysbysiad o dan Reoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009 ar gyfer pob achos o ddiswyddo staff
- gweithdrefn disgyblu staff enghreifftiol fel y gwelwyd yn Atodiad I.

1.2 Mae *Code of Practice 1 – Disciplinary and grievance procedures*¹ Acas yn nodi bod angen gweithdrefnau disgyblu i hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus a sicrhau tegwch a chysondeb wrth ymdrin ag unigolion a bod cyn lleied o anghytuno â phosibl ynghylch materion disgyblu. Mae Cod Acas yn annog cytuno ar weithdrefnau disgyblu rhwng cyflogwyr a chynrychiolwyr cyflogeion, fel eu bod yn dod yn rhan o gontractau cyflogaeth.

¹ www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2174

1.3 Mae'n ofynnol i gorff llywodraethu ysgol fabwysiadu gweithdrefnau er mwyn rheoleiddio ymddygiad a disgyblaeth pob aelod o staff yr ysgol a delir o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol **sy'n cynnwys:**

- athrawon
- staff cymorth fel cynorthwywyr addysgu
- staff swyddfa
- gofalwyr
- technegwyr labordai
- cynorthwywyr cymorth dysgu
- unrhyw aelod arall o staff a gaiff ei dalu.

Fodd bynnag, nid yw hyn **yn cynnwys:**

- staff asiantaeth nas cyflogir o dan contract cyflogaeth i weithio yn yr ysgol ac sydd heb eu hariannu gan gyllideb ddirprwyedig yr ysgol
- naill ai staff a gyflogir gan contractwr preifat neu staff cyflenwi hunangyflogedig sydd o dan contract ar gyfer gwasanaethau
- staff y delir eu contract cyflogaeth gan gorff arall (e.e. staff addysgu a rennir gyda'r ysgol dan sylw drwy'r broses gydweithredu)
- staff a gaiff eu cyflogi gan yr awdurdod lleol (ALL) a'u talu gan yr ALL (nid o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol) fel staff prydau ysgol, garddwyr ac ati
- staff mewn ysgol â chyllideb ddirprwyedig lle mae Bwrdd Gweithredol Dros Dro wedi'i sefydlu, gan y gall y Bwrdd fabwysiadu gweithdrefnau rhesymol y cred sy'n briodol (gan gynnwys y gweithdrefnau yn y canllawiau hyn).

Nid yw'r bobl hyn yn dod o fewn cwmpas y gweithdrefnau hyn.

Mae'n ofynnol i'r corff llywodraethu sefydlu dau bwyllgor, sef y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff^{2 3}.

² Mae Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 – rheoliad 55(1)(i) yn nodi bod yn rhaid dirprwyo penderfyniad i derfynu cyflogaeth unrhyw un a gyflogir gan yr ALL i weithio yn yr ysgol i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

³ Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 – mae rheoliad 55(1)(ii) yn nodi 'mewn ysgol sefydledig, ysgol wirfoddol a gynorthwyir neu ysgol arbennig sefydledig, y penderfyniad cychwynnol y dylid derfynu contract cyflogaeth person a gyflogir i weithio yn yr ysgol â'r corff llywodraethu neu na ddylid adnewyddu ei contract (ac eithrio pan fo'r diswyddo yn unol â chyfarwyddyd yr awdurdod addysg lleol o dan adran 55(5) o Ddeddf 1998'. Rhaid dirprwyo'r swyddogaeth hon i bwyllgor a elwir yn bwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

1.4 Diben y canllawiau hyn yw rhoi cyngor i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ar sut i ymdrin â chymau disgyblu staff mewn perthynas ag ymddygiad. Mae'r canllawiau hyn hefyd yn cynnwys gweithdrefn disgyblu a diswyddo staff enghreifftiol yn Atodiad I. Nid yw'n bosibl ymdrin â phob sefyllfa a all godi ac nid yw'r canllawiau hyn yn cymryd lle cyngor cyfreithiol neu unrhyw gyngor arall sy'n berthnasol o dan amgylchiadau unigol.

1.5 Yn unol ag adrannau 35 a 36 o Ddeddf Addysg 2002, mae'r canllawiau hyn yn statudol ac mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl i bob ALL ac ysgol, mewn ymgynghoriad â'r cynrychiolwyr undebau llafur cydnabyddedig, adolygu eu polisi a'u gweithdrefn disgyblu/diswyddo gytûn yn erbyn y canllawiau a geir yn y ddogfen hon pan ddaw i law. Os caiff unrhyw ran o'r broses ddisgyblu ei herio, bydd angen i gorff llywodraethu allu dangos ei fod wedi ystyried y canllawiau hyn a naill ai wedi eu dilyn a mabwysiadu'r weithdrefn enghreifftiol neu wedi diwygio ei weithdrefn staff ei hun er mwyn ystyried y canllawiau hyn, neu fod ganddo reswm dilys dros beidio â gwneud hynny. Argymhellir hefyd y dylai'r corff llywodraethu ystyried *Code of Practice 1 – Disciplinary and grievance procedures* Acas.

1.6 Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn cydnabod bod gan bob ALL weithdrefnau disgyblu enghreifftiol ar waith ac mae'n cydnabod bod gwahaniaethau rhyngddynt. Bydd y canllawiau hyn a'r weithdrefn enghreifftiol yn galluogi ysgolion ledled Cymru i ymdrin â materion disgyblu staff mewn ffordd gyson a chydlynol. Os bydd corff llywodraethu yn dewis dilyn polisiâu neu weithdrefnau a ddarperir gan barti arall megis yr ALL neu awdurdod esgobaethol, rhaid iddo fabwysiadu gweithdrefnau o'r fath fel ei rai ei hun yn ffurfiol.

Rhaid i'r penderfyniad hwn gael ei gofnodi'n fanwl gan y clerc yng nghofnodion cyfarfod y corff llywodraethu. Bydd hyn yn sicrhau bod staff ysgol a chynrychiolydd undeb eu hysgol yn gwbl glir o'r polisi disgyblu enghreifftiol a gaiff ei ddilyn os bydd angen. Os bydd cyrff llywodraethu yn dewis peidio â dilyn eu gweithdrefn gytûn, gallai'r mater gael ei gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth. Mae'n bwysig bod cyrff llywodraethu yn cydymffurfio, lle bynnag y bo'n bosibl, â'r amserlenni a nodir yn eu gweithdrefnau disgyblu cytûn eu hunain. Mae Llywodraeth Cymru wedi awgrymu ffrâm amser cyffredin ar gyfer y prosesau camymddwyn llai difrifol a chamymddwyn difrifol yn Atodiad F. Gall cyrff llywodraethu benderfynu mabwysiadu'r amserlenni hyn fel rhan o'u gweithdrefnau disgyblu cytûn os ydynt am wneud hynny. Fodd bynnag, yn ystod proses ddisgyblu, nid yw'n

briodol i gyrrff llywodraethu newid rhwng eu hamserlenni cytûn eu hunain a'r rhai a nodir yn Atodiad F.

1.7 Pan fydd y corff llywodraethu wedi cytuno i fabwysiadu gweithdrefn disgyblu/diswyddo staff yn ffurfiol, cyfrifoldeb y corff llywodraethu hwnnw yw sicrhau y cydymffurfir â'r weithdrefn ac â rheoliadau statudol yng Nghymru. Felly, dylai cyrrff llywodraethu ystyried cynnwys gweithdrefn o'r fath yn ofalus er mwyn sicrhau ei fod yn addas i ddiwallu anghenion yr ysgol, cyn mabwysiadu'r weithdrefn yn ffurfiol. **Rhaid** cynnal ymgynghoriad ar unrhyw weithdrefn amgen, mewn da bryd, cyn ei mabwysiadu'n ffurfiol, gyda phartion perthnasol ac undebau llafur cydnabyddedig.

1.8 Fel mater o arfer da, dylai cyrrff llywodraethu adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau yn rheolaidd. Rhaid ymgynghori â'r undebau llafur a gydnabyddir gan yr ALI a'r corff llywodraethu mewn da bryd ar unrhyw newidiadau arfaethedig i weithdrefnau neu ganllawiau disgyblu staff presennol.

1.9 Mae egwyddorion cyfiawnder naturiol a gofynion cyflogaeth yn golygu bod yn rhaid i'r gweithdrefnau disgyblu a fabwysiadwyd gan y corff llywodraethu fod yn hysbys i bob aelod o staff a rhaid iddynt fod yn glir ac yn fanwl. Y rheswm dros hyn yw sicrhau bod pawb yn ymwybodol o'r trefniadau ac i leihau'r risg o ddangos tuedd neu annhegwch.

Chwythu'r chwiban

1.10 Mae gweithdrefn chwythu'r chwiban yn benodol ac yn ei hanfod mae'n ymwneud â materion cyflogaeth cyflogeion. Dylai fod ar wahân ac yn wahanol i weithdrefnau eraill sydd gan gorff llywodraethu ar waith ar gyfer cwynion, gan gynnwys cwynion sy'n ymwneud â disgyblion, perfformiad a gallu staff, a chwynion a disgyblu staff.

1.11 Mae angen i gorff llywodraethu gydnabod y gall penderfyniad aelod o staff i chwythu'r chwiban fod yn anodd ei wneud ond ei fod o fudd i'r ysgol yn yr hirdymor yr eir i'r afael â phryderon. Dylai cyrff llywodraethu fagu diwylliant lle bo pob aelod o staff yn teimlo y gall godi pryderon, er ei bod yn bwysig bod staff yn ymwybodol o'r gofynion cyfreithiol sy'n ymwneud â chwythu'r chwiban.

1.12 Darperir diogelwch statudol i'r sawl sy'n chwythu'r chwiban gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Mae'r Ddeddf yn rhoi diogelwch i gyflogeion o dan amgylchiadau lle y gellir ystyried eu datgeliad yn ddatgeliad gwarchoddedig. Yn gryno, mae datgeliad gwarchoddedig yn un:

- sy'n ddatgeliad cymwys
- a wneir yn unol â'r adrannau rhwng 43C a 43H o'r Ddeddf.

1.13 Gellir dod o hyd i ganllawiau manwl ar chwythu'r chwiban gan gynnwys polisi enghreifftiol ar gyfer cyrff llywodraethu yng Nghylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru *Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol* Rhif: 36/2007 (2007).

Adran 2: Y fframwaith cyfreithiol

2.1 Mae'r prif ddarpariaethau cyfreithiol sy'n ymwneud â materion staffio, disgyblu ac ymddygiad wedi'u cynnwys yn:

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- adrannau 35–37 o Ddeddf Addysg 2002
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006⁴ (y cyfeirir atynt fel 'rheoliadau staffio 2006' yn y ddogfen hon)
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007⁵; (y cyfeirir atynt fel 'rheoliadau staffio (diwygio) 2007')
- Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005⁶ (y cyfeirir atynt fel 'rheoliadau llywodraethu ysgolion 2005').

2.2 Mae rheoliadau llywodraethu ysgolion 2005 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff llywodraethu sefydlu pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Yn unol â rheoliad 55⁷ swyddogaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yw pennu p'un a ddylai:

- unigolyn sydd wedi'i gyflogi gan yr ALI i weithio yn yr ysgol roi'r gorau i weithio yno (ysgolion cymunedol, ysgolion a reolir yn wirfoddol neu ysgolion arbennig cymunedol)
- contract unigolyn ddod i ben neu beidio â chael ei adnewyddu (ysgolion a gynorthwyr yn wirfoddol ac ysgolion sylfaen)

a chlywed sylwadau mewn perthynas â materion o'r fath.

Swyddogaeth y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yw gwrandao apeliadau mewn perthynas â phenderfyniadau o'r fath. Rhaid clerco'r ddau bwyllgor yn unol â rheoliadau llywodraethu ysgolion 2005. Lle bynnag y bo'n bosibl, dylai clerc y corff llywodraethu glercio'r pwyllgorau disgyblu a diswyddo oni bai, oherwydd natur sensitif gweithdrefnau disgyblu, bod y corff llywodraethu am benodi clerc nad yw'n aelod o staff yr ysgol. Cyfrifoldeb y corff llywodraethu yw penodi clerc ac ni ddylai ALLau orfodi corff llywodraethu i gael clerc. Dylai pwy bynnag sy'n gweithredu fel clerc arfer disgresiwn, dylai fod yn gymwys ac wedi'i hyfforddi. Ceir rhagor o wybodaeth am rôl y clerc yn Adran 11, paragraffau 11.12–11.13.

⁴ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh

⁵ www.legislation.gov.uk/wsi/2007/944/contents/made/welsh

⁶ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh

⁷ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 55)

2.3 Yn unol â rheoliadau staffio 2006 a rheoliadau staffio (diwygio) 2007, cyrff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgol, ac am unrhyw weithdrefnau ar gyfer rhoi cyfle i aelodau o staff geisio unioni unrhyw gwynion sy'n gysylltiedig â'u cyflogaeth. Fodd bynnag, mae adrannau 35(7) a 36(7) o Ddeddf Addysg 2002 yn nodi os nad oes gan ysgol gyllideb ddirprwyedig yna'r ALL sy'n gyfrifol am faterion disgyblu a diswyddo staff. Mae hefyd yn ofynnol iddi feddu ar weithdrefn i ymdrin â materion disgyblu a diswyddo staff.

2.4 Rhaid i'r corff llywodraethu hefyd ddirprwyo'r cyfrifoldeb am ystyried apeliadau yn erbyn penderfyniadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo ar wahân⁸. Mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol bydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff hefyd yn gwrandao apeliadau yn erbyn penderfyniadau a wneir gan y pennaeth mewn perthynas ag aelodau o staff, a'r penderfyniadau a wneir gan cadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â phenaethiaid.

2.5 O dan reoliad 55(3) o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005 mae'n rhaid i bob pwyllgor gynnwys o leiaf tri llywodraethwr. Bydd cael odrif o lywodraethwyr ar bob pwyllgor yn osgoi'r angen i gadeirydd y pwyllgor gael ail bleidlais neu bleidlais fwrw. Mewn unrhyw achos mae llywodraeth Cymru yn awgrymu na ddylid cael mwy na phum llywodraethwr ar bob pwyllgor. Ni all llywodraethwyr sydd â gwrthdaro buddiannau neu sydd wedi'u llygru fod yn aelodau o'r naill bwyllgor na'r llall. Gweler Adrannau 4 a 5 am ragor o gyngor. Ni all y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gynnwys llai o lywodraethwyr na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni chaiff yr un bobl fod yn aelodau o'r ddau bwyllgor. Ceir rhagor o wybodaeth am lygru yn Adran 5 (paragraffau 5.3–5.7) ac Adran 13 (paragraffau 13.1–13.4). Os bydd cyrff llywodraethu'n penderfynu cael mwy o lywodraethwyr ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff mae'n rhaid iddynt gofio y bydd angen iddynt gael yr un nifer o lywodraethwyr sydd heb eu llygru ar gyfer y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo.

2.6 Ni all y pennaeth fod yn aelod o unrhyw bwyllgor na phwyllgor apeliadau sy'n ymdrin â materion disgyblu a diswyddo staff, er y gall y pennaeth fod yn bresennol mewn cyfarfodydd a gwrandawiaadau disgyblu i roi cyngor, cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff neu roi tystiolaeth. Ni all y pennaeth fod yn bresennol mewn unrhyw gyfarfodydd neu wrandawiaadau i roi cyngor neu gyflwyno'r achos

⁸ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 55(2))

os mai ef yw testun yr honiad neu os yw'n dyst. Er mwyn peidio â chyfaddawdu aelodau o staff, mae Llywodraeth Cymru yn awgrymu na ddylai llywodraethwyr sy'n athrawon/aelodau o staff fod yn aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Gall llywodraethwyr sy'n athrawon/aelodau o staff fod yn bresennol mewn gwrandawiadau fel testun honiad neu i roi tystiolaeth. Ni ddylai unrhyw lywodraethwr sydd wedi'i wahardd dros dro o'r corff llywodraethu fod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff chwaith⁹. Ni chaiff disgybl-lywodraethwr cyswllt fod yn bresennol mewn unrhyw gyfarfodydd na gwrandawiadau a gynhelir gan y naill bwyllgor neu'r llall. Mewn amgylchiadau eithriadol, ar gyfer materion camymddwyn difrifol lle nad ydynt yn cynnwys materion amddiffyn plant, gall aelodau nad ydynt yn llywodraethwyr fod yn aelodau o'r naill bwyllgor neu'r llall ond ni allant bleidleisio mewn unrhyw achos¹⁰. Gallai aelod nad yw'n llywodraethwr gynnwys unigolyn sy'n llywodraethwr mewn ysgol arall, gan mai ystyr hyn yma yw unigolyn nad yw'n llywodraethwr yn yr ysgol lle gwnaed yr honiad.

2.7 Yn achos honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant yn erbyn aelod o staff yr ysgol a all arwain at weithdrefn ddisgyblu, mae dau ofyniad ychwanegol ar gyfer cyrff llywodraethu pob categori o ysgolion sydd â chyllideb ddirprwyedig:

- mae'n rhaid i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol, a rhaid sicrhau yr ymchwilir i'r honiad yn annibynnol cyn unrhyw wrandawriad disgyblu/diswyddo (rheoliad 7 o Reoliadau staffio 2006)
- mae'n rhaid i aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gynnwys o leiaf dau lywodraethwr ac aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr sydd â hawliau pleidleisio (rheoliad 55 o reoliadau llywodraethu ysgolion).

Ni chaiff yr un bobl fod yn aelodau o'r ddau bwyllgor. Ceir rhagor o wybodaeth am ymdrin â honiadau amddiffyn plant yn Adran 10.

⁹ Ni chaiff disgybl-lywodraethwr cyswllt fod yn bresennol mewn unrhyw gyfarfodydd na gwrandawiadau a gynhelir gan y naill bwyllgor neu'r llall.
¹⁰ www.legislation.gov.uk/ksi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 54(7) a Rheoliad 54(8))

Ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion a reolir yn wirfoddol ac ysgolion meithrin a gynhelir a gaiff eu cynnwys o dan Ran 2 o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006

2.8 Yr ALL sy'n cyflogi staff mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion a reolir yn wirfoddol ac ysgolion meithrin a gynhelir, ond mae cyrff llywodraethu'r ysgolion hyn hefyd yn cael eu trin fel cyflogwr staff mewn perthynas â rhai swyddogaethau cyflogi lle mae gan yr ysgol gyllideb ddirprwyedig¹¹. Hefyd, os ceir honiad o ddiswyddo annheg y corff llywodraethu fydd yn ymateb ac nid yr ALL. Mae gan gynrychiolydd o'r ALL hawl gyfreithiol i fod yn bresennol mewn cyfarfodydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i sicrhau bod y broses gywir wedi cael ei dilyn ac i roi cyngor i'r corff llywodraethu. Dylai'r corff llywodraethu ystyried y cyngor hwnnw ond ef sydd â'r cyfrifoldeb terfynol am unrhyw benderfyniad a wneir.

2.9 Os oes gan ysgolion gyllideb ddirprwyedig mae gan y corff llywodraethu a'r pennaeth y pŵer i wahardd staff. Rhaid i'r pennaeth a'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr fel arfer yn achos y corff llywodraethu) hysbysu ei gilydd a'r ALL pan fyddant wedi gwahardd aelod o staff dros dro. Fodd bynnag, dim ond y corff llywodraethu (neu ei ddirprwy) all ddod â gwaharddiad dros dro i ben¹². Os bydd y corff llywodraethu yn dod â gwaharddiad i ben rhaid iddo hysbysu'r ALL a'r pennaeth ar unwaith. Yn unol â rheoliad 50 o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005, gall cyrff llywodraethu ddirprwyo'r swyddogaeth wahardd dros dro i lywodraethwr neu bwyllgor. Yn bragmatig, byddai hwn yn gadeirydd y llywodraethwyr neu'n gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Mae'n rhaid cofnodi'r penderfyniad i ddirprwyo'r swyddogaeth hon. Dylai unrhyw waharddiad dros dro o dan reoliadau staffio 2006 fod heb golli unrhyw dâl (cyflog).

2.10 Pan fydd y corff llywodraethu wedi penderfynu y dylai aelod o staff a gyflogir i weithio yn yr ysgol roi'r gorau i weithio yno, rhaid iddo hysbysu'r ALL yn ysgrifenedig a rhoi'r rhesymau dros ei benderfyniad. Rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff apelio yn erbyn ei benderfyniad i'w ddiswyddo cyn hysbysu'r ALL am ei benderfyniad. Os mai dim ond yn yr ysgol y mae'r aelod o staff dan sylw yn gweithio ac nad yw'n apelio, rhaid i'r ALL, o fewn 14 diwrnod i gael ei hysbysu

¹¹ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (rhan 2)

¹² www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 16) ac Adran 12 (ynghylch gwahardd dros dro) o'r canllawiau hyn.

gan yr ysgol, roi gwybod i'r unigolyn hwnnw y terfynir ei contract cyflogaeth fel sy'n ofynnol o dan y contract, neu derfynu'r contract heb unrhyw rybudd os mai'r penderfyniad yw i ddiswyddo'r aelod o staff yn y fan a'r lle. Cwmpesir aelod o staff yn ymddiswyddo yn ystod y broses ddisgyblu yn Adran 11, paragraff 11.28. Os nad yw'r aelod o staff yn cael ei gyflogi i weithio yn yr ysgol yn unig, rhaid i'r ALL ofyn i'r aelod o staff roi'r gorau i weithio yn yr ysgol. Mae Llywodraeth Cymru yn argymhell yn gryf y dylai corff llywodraethu geisio cyngor gan adran Adnoddau Dynol yr ALL neu gyngor cyfatebol gan ffynhonnell arall cyn gwahardd unigolyn dros dro.

Ysgolion a gynorthwyr yn wirfoddol, ysgolion sylfaen ac ysgolion arbennig sylfaen sy'n dod o dan Ran 3 o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006

2.11 Y corff llywodraethu sy'n cyflogi'r rhan fwyaf o staff mewn ysgolion sylfaen ac ysgolion a gynorthwyr yn wirfoddol ac, felly, mae'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth y staff a gyflogir i weithio yn yr ysgol. Mae Rheoliadau 28–31 o reoliadau staffio 2006 yn nodi'r fframwaith ar gyfer trefniadau gwahardd dros dro, disgyblu a diswyddo staff mewn ysgolion o'r fath. Mae hefyd yn ofynnol i gyrff llywodraethu'r ysgolion hyn benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau amddiffyn plant ac aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr (sydd â hawl i bleidleisio) i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, ar gyfer pob honiad sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant. Rhaid i'r unigolion yma fod yn wahanol.

2.12 Os oes gan ysgolion gyllideb ddirprwyedig mae gan y corff llywodraethu a'r pennaeth y pŵer i wahardd staff dros dro. Rhaid i'r pennaeth a'r corff llywodraethu (cadeirydd y llywodraethwyr fel arfer yn achos y corff llywodraethu) hysbysu ei gilydd a'r ALL pan fyddant wedi gwahardd aelod o staff dros dro. Fodd bynnag, dim ond y corff llywodraethu (neu ei ddirprwy) all ddod â gwaharddiad dros dro i ben¹³. Os bydd y corff llywodraethu yn dod â gwaharddiad i ben rhaid iddo hysbysu'r ALL a'r pennaeth ar unwaith. Yn unol â rheoliad 50 o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005, gall gyrff llywodraethu ddirprwyo'r swyddogaeth wahardd dros dro i lywodraethwr neu bwyllgor. Yn bragmatig, byddai hwn yn gadeirydd y llywodraethwyr neu'n gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Mae'n rhaid cofnodi'r penderfyniad i ddirprwyo'r swyddogaeth hon. Dylai unrhyw

¹³ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 16) ac Adran 12 (ynghylch gwahardd dros dro) o'r canllawiau hyn.

waharddiad dros dro o dan reoliadau staffio 2006 fod heb gollu unrhyw dâl (cyflog).

Ysgolion heb gyllideb ddirprwyedig

2.13 Mewn perthynas ag unrhyw gategori o ysgolion nad oes ganddynt gyllideb ddirprwyedig, yr ALL sy'n gyfrifol am wahardd dros dro, disgyblu a diswyddo staff yn unol â Rhan 1 o Atodlen 2 i Ddeddf Addysg 2002. Mae hyn yn golygu nad yw rheoliadau staffio 2006, sy'n pennu fframwaith ar gyfer materion staffio, na rheoliadau staffio diwygiedig 2007 yn gymwys i staff yn yr ysgolion hyn. Mae hyn hefyd yn golygu na fydd y gofynion penodol yn y rheoliadau hynny mewn perthynas â honiadau amddiffyn plant yr ystyrir eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol yn gymwys. (Nodir y gofynion hyn ym mharagraff 2.7.)

Staff ysgol a gyflogir gan yr ALL

2.14 Yn amodol ar baragraff 2.15, pan fydd yr ALL yn cyflogi staff yn uniongyrchol i weithio mewn ysgol, megis staff prydau ysgol neu staff addysgu a gyflogir yn ganolog a staff fel, er enghraifft, staff gwasanaethau cynhwysiant, staff gwasanaethau cymorth cerddoriaeth, a thiwtoriaid llythrennedd a rhifedd, yr ALL sy'n gyfrifol am ddisgyblu, gwahardd dros dro a diswyddo staff o'r fath¹⁴. Cyn cyflawni unrhyw un o'r swyddogaethau hyn, rhaid i'r awdurdod ymgynghori â chorff llywodraethu'r ysgol lle mae'r aelod o staff dan sylw yn gweithio mewn perthynas â'r materion hyn, i'r fath raddau ag yr ystyrir yn briodol gan yr awdurdod.

2.15 Fodd bynnag, os bydd y corff llywodraethu yn pennu y dylai unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol rhaid iddo hysbysu'r awdurdod o'r ffaith honno, a'r rheswm dros y penderfyniad hwnnw. Efallai y byddant hefyd yn gofyn i'r unigolyn adael eiddo'r ysgol ar unwaith. Yna mae'n rhaid i'r awdurdod ofyn i'r unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol. Os bydd yr honiad yn cynnwys materion sy'n ymwneud ag amddiffyn plant, dylai'r pennaeth, swyddog amddiffyn plant penodol yr ALL a chadeirydd y llywodraethwyr gyfeirio'r mater i'r awdurdodau statudol.

Staff ysgol a gyflogir gan asiantaeth

2.16 Pan fydd asiantaeth yn cyflogi staff yn uniongyrchol i weithio mewn ysgol fel athrawon cyflenwi, ac mai'r asiantaeth sy'n dal y

¹⁴ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 18).

contract cyflogaeth, dylai'r pennaeth hysbysu'r asiantaeth ar unwaith na chaiff ei chyflogai ei gyflogi mwyach i weithio yn yr ysgol ac y gofynnwyd iddo adael eiddo'r ysgol a'r rheswm dros y penderfyniad hwn. Mae hyn oherwydd mai'r asiantaeth sy'n gyfrifol am wahardd dros dro, disgyblu a diswyddo ei staff ei hun. Cyn cyflawni unrhyw un o'r swyddogaethau hyn, dylai'r asiantaeth ymgynghori â chorff llywodraethu'r ysgol lle mae'r aelod o staff dan sylw yn gweithio i'r fath raddau ag yr ystyrir yn briodol gan yr asiantaeth.

2.17 I grynhoi, os gwneir honiad o gamymddwyn difrifol yn erbyn unrhyw un o'r aelodau o staff hyn, dylai'r canlynol ddigwydd:

- dylid hysbysu'r asiantaeth am y mater
- dylai'r pennaeth ystyried p'un a ddylai'r aelod o staff adael eiddo'r ysgol
- dylid hysbysu'r asiantaeth nad yw'n ofynnol i'r unigolyn weithio yn yr ysgol mwyach. Nid achos o'r ysgol yn diswyddo nac yn terfynu contract yw hyn gan mai'r asiantaeth sy'n dal y contract. Bydd angen i'r ysgol roi ei rhesymau dros wneud y penderfyniad hwn i'r asiantaeth
- dylai'r asiantaeth hysbysu'r corff llywodraethu yn yr ysgol lle mae'r aelod o staff yn gweithio cyn cymryd unrhyw gamau i'w wahardd neu ei ddisgyblu/diswyddo.

2.18 Er nad oes rôl yn gyfreithiol i gorff llywodraethu gymryd rhan mewn proses o ddisgyblu aelod o staff a gyflogir gan asiantaeth, mae Llywodraeth Cymru yn ymwybodol o bryderon ei bod yn bosibl nad oes gan yr asiantaeth weithdrefn ddisgyblu debyg ar waith. Nid oes gan Lywodraeth Cymru unrhyw wrthwynebiadau i rannu'r canllawiau hyn neu'r polisi enghreifftiol hwn gyda'r asiantaethau at ddibenion gwybodaeth.

Staff nad ymgysylltir â hwy drwy asiantaeth neu ALI

2.19 Mae rhai ysgolion yn ymgysylltu â staff ar gyfer gwaith cyflenwi drwy ddefnyddio 'rhwydweithiau ar-lein' staff yr ysgol. Dyma ble y bydd unigolion sy'n athrawon cymwys yn cofrestru ar-lein i nodi eu bod ar gael, yn aml ar fyr rybudd, i wneud gwaith cyflenwi. Efallai y bydd gan ysgolion eraill restr o bobl o'r fath, sy'n byw yn lleol, sydd wedi dangos diddordeb mewn cael gwybod am waith cyflenwi. Yn ogystal â sicrhau bod yr unigolion hyn wedi cael gwiriad dilys gan y Swyddfa Cofnodion Troseddol pan wnaethant ddechrau,

bydd angen i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ystyried p'un a gaiff unigolion o'r fath eu hymgysylltu o dan gontract cyflogaeth. Os mai dyna yw'r achos byddai'r corff llywodraethu yn gyfrifol am gynnal unrhyw gamau disgyblu os oes gan yr ysgol gyllideb ddirprwyedig. Felly, mae'r canllawiau yn y ddogfen hon yn gymwys i'r aelodau hynny o staff.

2.20 Fodd bynnag, pan fo'r unigolion hynny yn 'hunangyflogedig', hynny yw, y rheini na chânt eu cyflogi o dan gontract cyflogaeth ond yn hytrach o dan gontract ar gyfer gwasanaethau, nid yw'r corff llywodraethu yn gyfrifol am gynnal camau disgyblu. Os bydd ysgol yn cael honiadau amddiffyn plant yn erbyn unigolyn o'r fath, dylai'r ysgol ystyried p'un a ddylid gofyn i'r aelod o staff adael eiddo'r ysgol. Dylai cyrff llywodraethu gynnal asesiad o'r amgylchiadau sy'n arwain at yr honiad, h.y. pryd a lle y digwyddodd, unrhyw dystion, ac ystyried, ar ôl cael cyngor gan y swyddog amddiffyn plant penodol yn yr ysgol a'r ALL, p'un a yw'n ofynnol ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.

2.21 Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hystyriaeth o'r mater, dylai'r corff llywodraethu, gyda chymorth gan yr ALL, gynnal ei ymchwiliad ei hun i faterion. Ni fyddai ymchwiliad o'r fath yn golygu defnyddio Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol Llywodraeth Cymru gan ei fod y tu allan i gwmpas y gwasanaeth hwnnw. Yn hytrach gellid cynnal yr ymchwiliad gan uwch aelod o staff yn yr ysgol, y pennaeth, llywodraethwr neu aelod o'r ALL. Dylai'r corff llywodraethu hysbysu'r unigolyn o ganlyniad yr ymchwiliad. Os oes tystiolaeth i gefnogi'r honiad dylai'r ysgol hysbysu'r unigolyn na fydd yn ei ddefnyddio eto. Bydd hefyd angen i'r corff llywodraethu a'r ALL gael cyngor ynghylch rhannu gwybodaeth gydag ysgolion eraill a allai hefyd ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, gan ystyried yr angen i gydymffurfio â gofynion diogelu data.

2.22 Weithiau, mae'n anodd pennu p'un a yw unigolyn yn gyflogai neu'n hunangyflogedig ac mae'n rhaid ystyried yr holl amgylchiadau. Lle ceir unrhyw amheuaeth ynghylch y pwynt hwn dylai cyrff llywodraethu geisio cyngor cyfreithiol annibynnol. Yn y lle cyntaf byddai'n briodol i'r cyrff llywodraethu gysylltu â'r adran gyfreithiol o'i ALL perthnasol.

Adran 3: Hyfforddiant ar weithdrefnau disgyblu staff

3.1 Rhaid ymdrin â materion disgyblu yn unol â'r gyfraith ac egwyddorion cyfiawnder naturiol. Gall achosion fod yn gymhleth iawn. Gall llywodraethwyr sy'n aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff deimlo'n amharod wrth ymdrin â materion disgyblu staff, yn arbennig pan fyddai'n bosibl y bydd y canlyniad yn arwain at ddiswyddo aelod o staff.

3.2 Dylai pob llywodraethwr gael hyfforddiant amserol a pherthnasol ar faterion disgyblu staff. Dylai llywodraethwyr sy'n aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff hefyd gael hyfforddiant gloywi mewn mwy o fanylder, pan fyddant wedi cael gwybod y bydd angen iddynt ymdrin â mater disgyblu. Dylai clerod cyrff llywodraethu, penaethiaid a staff gael eu cynnwys yn yr hyfforddiant hwn.

3.3 Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i ALLau¹⁵ roi hyfforddiant am ddim i lywodraethwyr ar amrywiaeth o faterion a fydd yn eu helpu i gyflawni eu swyddogaethau a'u cyfrifoldebau'n effeithiol lle y gwelir bod hyn yn angenrheidiol ac yn briodol. Mae'n dra thebygol felly bydd gan eich ALL raglen hyfforddi ar waith eisoes sy'n cynnwys materion disgyblu staff. Dylai llywodraethwyr gysylltu â'u ALL am fanylion.

3.4 Dylai hyfforddiant llywodraethwyr, clerod, penaethiaid a staff gynnwys y canlynol:

- deddfwriaeth berthnasol, h.y. deddfwriaeth cyflogaeth ac addysg, *Code of Practice 1 – Disciplinary and grievance procedures* Acas, deddfwriaeth cyfle cyfartal, Deddf Cydraddoldebau 2010, diogelu data, ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth a chyfraith achosion
- nodweddion ac egwyddorion hanfodol gweithdrefnau cyrff llywodraethu effeithiol a theg
- sut i gynnal ymchwiliad
- y ffordd y cynhelir cyfweliad neu wrandawriad disgyblu
- sgiliau a thechnegau holi
- cyfrinachedd
- bod yn ddiuedd
- materion amddiffyn plant
- chwythu'r chwiban
- cadw cofnodion

¹⁵ Ar adeg cyhoeddi, roedd y ddyletswydd hon yn dal yn rhan o adran 22 o Ddeddf Addysg 2002.

- hysbysu Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru lle y bo'n briodol, a'r Awdurdod Diogelu Annibynnol, sy'n cael ei disodli gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

3.5 Nid yw hyfforddiant ar faterion disgyblu a diswyddo staff yn orfodol. Fodd bynnag, er mwyn rhoi dealltwriaeth well i lywodraethwyr o'r broses ddisgyblu a'u rôl, mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl y dylai'r corff llywodraethu sicrhau bod aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cael hyfforddiant priodol ac amserol. Mae'n rhy hwyr pan fydd achos disgyblu wedi codi a gall beri oedi diangen yn y broses ddisgyblu.

Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiduedd

4.1 Rhaid i gorff llywodraethu wneud penderfyniadau mewn ffordd sy'n deg yn weithdrefnol. Mae gan unigolyn y gwneir honiadau yn ei erbyn yr hawl i gael gwrandawriad teg. Yn unol â hynny, rhaid i'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr a'r corff llywodraethu ddilyn y gweithdrefnau a fabwysiadwyd ganddynt. O dan unrhyw weithdrefn, dylai'r llythyr cychwynnol sy'n hysbysu'r aelod o staff y cymerir camau disgyblu wneud y canlynol:

- hysbysu'r aelod o staff am yr honiad yn ei erbyn cyn gynted â phosibl, a chyflwyno unrhyw dystiolaeth ategol
- nodi'r cosbau posibl a allai fod yn gymwys pe cadarnheir yr honiad
- nodi hawliau'r aelod o staff o dan delerau gweithdrefn disgyblu staff yr ysgol, gan gynnwys yr hawl i gael ei gynrychioli
- rhoi cyfle i'r aelod o staff gael ei gyngor a'i gynrychiolaeth ei hun er mwyn ei alluogi i baratoi ei ymateb i'r honiadau a pharatoi ar gyfer unrhyw wrandawriad disgyblu
- cynnwys manylion am aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff a rhoi'r cyfle i wrthwynebu i unrhyw aelod o'r naill bwyllgor neu'r llall ar sail tystiolaeth sy'n cwestiynu eu gallu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos gan nodi'r rhesymau dros hynny
- rhoi copi o'r polisiau perthnasol i'r aelod o staff.

Mae Llywodraeth Cymru yn awgrymu y dylid defnyddio'r rhestr hon fel templed i lythyrau o'r fath.

4.2 Er mwyn diogelu hygrededd a didueddrwydd y llywodraethwyr sy'n aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, dylai unrhyw wrthwynebiad i'r aelodaeth gael ei wneud i gadeirydd y llywodraethwyr. Byddai'n deg i gadeirydd y llywodraethwyr (yn amodol ar ddirprwyo'r cyfrifoldeb hwn iddynt gan y corff llywodraethu) wneud penderfyniad o ran a yw'r gwrthwynebiad yn ddilys; gall cadeirydd y llywodraethwyr drafod y mater gyda'r ALL a dylai ystyried y cyngor a gafwyd. Os caiff y gwrthwynebiad ei dderbyn, gall cadeirydd y llywodraethwyr gysylltu â llywodraethwyr ar restr wrth gefn y cytunwyd arni ymlaen llaw gan y corff llywodraethu yn ôl blaenoriaeth. Dylai'r cadeirydd hysbysu'r rhai dan sylw pwy fyddai'r dirprwy. Dylai penderfyniad y corff llywodraethu i ganiatáu i'r cadeirydd wneud y penderfyniad ynghylch y gwrthwynebiad a dewis dirprwy o restr wrth gefn y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu gael ei nodi'n glir yn y cofnodion.

4.3 Rhaid i aelodau'r pwyllgorau fod yn ddiduedd ac yn ddiragfarn a rhaid iddynt fynd i'r afael â'r materion dan sylw yn wrthrychol ac yn annibynnol, gan roi sylw priodol a chyfartal i gynrychioliadau pob parti¹⁶. O dan reoliad 63(2) o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005¹⁷ rhaid i lywodraethwr ddatgan unrhyw fuddiannau a all fod ganddo a gadael y cyfarfod heb bleidleisio os oes unrhyw wrthdaro buddiannau, neu amheuon rhesymol ynghylch ei allu i fod yn ddiduedd neu fod ganddo fuddiant ariannol. Os oes anghydfod ynghylch y materion hyn rhaid i'r llywodraethwyr eraill sy'n bresennol yn y corff llywodraethu neu'r pwyllgor bleidleisio er mwyn penderfynu ar y mater (mae rheoliad 63(5) o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005 yn gymwys). Os bydd aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn tynnu'n ôl ar ôl datgan diddordeb, dylai gael ei ddisodli. Os caiff y datganiad hwn ei wneud yn ystod cyfarfod o'r corff llywodraethu neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, cyfrifoldeb y corff llywodraethu neu aelodau'r pwyllgor yw penderfynu pwy ddylai'r aelod newydd fod. Fodd bynnag, os bydd llywodraethwr yn hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr am unrhyw wrthdaro buddiannau y tu allan i gyfarfod, gall y cadeirydd geisio llywodraethwr amgen i fod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff o'r rhestr flaenoriaeth y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu llawn, ar yr amod bod gan y corff llywodraethu awdurdod dirprwyedig y cadeirydd i wneud hynny – gweler Adran 5 paragraffau 5.4 a 5.5.

4.4 Ni chaiff unrhyw lywodraethwr gymryd rhan yn y dasg o benderfynu apeliadau yn erbyn ei benderfyniadau ei hun. Yn unol â hynny, mae rheoliad 55(6) o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005¹⁸ yn gwahardd aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff rhag cymryd rhan yng ngweithrediadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

4.5 Dim ond fel rhan o weithrediadau'r pwyllgorau hynny y caiff aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff drafod achosion. Pan fydd y cadeirydd yn adrodd hynt mater disgyblu staff wrth y corff llywodraethu, dylai'r corff llywodraethu gael gwybodaeth fod yr achos wrthi'n cael neu wedi cael ei drin yn y modd priodol yn unol â gweithdrefnau'r ysgol. Os caiff gwybodaeth fanwl arall ei datgelu, gallai adroddiad y cadeirydd esgor ar gwestiynau gan lywodraethwyr a thrafodaeth ddilynol. Os bydd hyn yn digwydd, dylai'r cadeirydd atal y drafodaeth yn syth. Pe byddai'r drafodaeth yn parhau, gallai'r corff llywodraethu roi ei hun mewn risg

¹⁶ Saith Egwyddor Nolan o ran bywyd cyhoeddus.

www.archive.official-documents.co.uk/document/parlment/nolan/seven.htm

¹⁷ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 63(2))

¹⁸ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 55(6))

am y gallai aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fod yn bresennol a gallent gael eu llygru. Os bydd hyn yn digwydd a bod yr aelod o staff yn penderfynu cyfeirio'r achos at dribiwnlys cyflogaeth, gall y corff llywodraethu gael cryn anhawster yn amddiffyn ei gamau. Rhaid i aelodau'r corff llywodraethu drin yr holl wybodaeth a ddaw i law am honiadau yn erbyn aelodau o staff yn gwbl gyfrinachol bob amser.

4.6 Ni chaiff llywodraethwyr eraill sy'n meddu ar wybodaeth am y dystiolaeth neu'r dystiolaeth bosibl drafod yr achos gyda chyd-lywodraethwyr. Petai unrhyw aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn rhan o'r fath drafodaeth, gellid honni ei fod yn rhagfarnllyd neu wedi'i lygru am iddo ffurfio barn ymlaen llaw, ac nad yw o ganlyniad i hynny yn gallu ymdrin â'r mater â meddwl agored. Gallai hyn o bosib arwain at weld Tribiwnlys Cyflogaeth yn cadarnhau honiad o ddiswyddo annheg, a allai gael goblygiadau ariannol posibl i gyllideb ddirprwyedig yr ysgol y gallai orfod talu'r costau.

4.7 Yn ogystal â'r gofynion statudol ar gyrrff llywodraethu a amlinellir uchod, rhaid i'r broses ddisgyblu gyfan gael ei hystyried yn un deg, rhesymol ac yn adlewyrchu egwyddorion cyfiawnder naturiol, er mwyn sicrhau bod y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, wrth ystyried y ffeithiau a'u hasesu'n derfynol, yn ystyriol, yn rhesymol ac yn gyfiawn. Mae proses deg hefyd yn helpu i ddiogelu'r aelod o staff ar adeg a fydd, yn ddieithriad, yn amser anodd iawn i'r sawl sydd dan sylw.

4.8 Mae egwyddorion cyfiawnder naturiol yn mynnu y dylai penderfyniadau gael eu gwneud mewn ffordd ddiduedd a chytbwys ar ôl ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys cynrychioliadau gan yr aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb, tystion a allai gynnwys plant, a datganiad(au) tystion a'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff (gweler Adran 5 paragraffau 5.3–5.7 ac Adran 13 paragraffau 13.1–13.4 am ragor o wybodaeth am lygru).

Cosbau teg

4.9 Argymhellir y dylai llywodraethwyr a phenaethiaid ystyried canllaw *Discipline and grievances at work: The ACAS guide*. Er hwylustod, mae cyfieithiad o'r testun Saesneg ar dudalen 27 o'r ddogfen honno yn dilyn.

'Wrth benderfynu a yw cosb ddisgyblu yn briodol a pha fath o gosb y dylai honno fod, dylid ystyried y canlynol:

- a yw rheolau'r sefydliad yn dynodi beth fyddai'r gosb debygol o ganlyniad i'r camymddwyn dan sylw
- a yw safonau cyflogeion eraill yn dderbyniol, ac nad yw'r cyflogai hwn yn cael ei ddethol yn annheg
- cofnod disgyblu'r cyflogai (gan gynnwys unrhyw rybuddion presennol) ynghyd â'i gofnod gwaith cyffredinol, profiad gwaith, swydd a hyd gwasanaeth
- unrhyw amgylchiadau arbennig a allai ei gwneud yn briodol i addasu difrifoldeb y gosb
- a yw'r gosb arfaethedig yn rhesymol o dan yr holl amgylchiadau
- a oes angen unrhyw hyfforddiant, cymorth ychwanegol neu addasiadau i'r gwaith; ac
- unrhyw gynrychioliadau a wnaed gan y cyflogai neu ar ei ran mewn perthynas â'r cosbau posibl.'

Dim ond er mwyn penderfynu a yw cosb disgyblu yn briodol ar ôl i benderfyniad gael ei wneud ar rinweddau achos y dylai'r ffactorau hyn gael eu hystyried. Ni ddylai llywodraethwyr ystyried unrhyw un o'r ffactorau a restrir uchod wrth ystyried neu benderfynu ar achos.

Adran 5: Y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Adolygu aelodaeth a chylch gwaith y pwyllgorau

5.1 Dylai cyrff llywodraethu sefydlu ac adolygu aelodaeth eu pwyllgorau o leiaf unwaith y flwyddyn. Mae'n arfer da gwneud hyn yng nghyfarfod cyntaf y corff llywodraethu yn y flwyddyn ysgol. Dylai enwau'r llywodraethwyr a nodwyd fel aelodau o'r ddau bwyllgor gael eu cofnodi yng nghofnodion y corff llywodraethu. Mae hefyd angen bwrw golwg dros enwau aelodau'r pwyllgorau hyn ar ddechrau pob achos fel bod modd cael rhywun arall i gymryd lle unrhyw lywodraethwr sydd wedi'i lygru neu wedi'i gyfaddawdu fel arall, e.e. wedi dangos tuedd neu sydd â buddiannau yn yr achos.

Mae'r enghreifftiau lle gall llywodraethwr fod wedi'i lygru fel a ganlyn:

- mae'n destun yr honiad(au) sydd dan sylw
- mae'n perthyn i'r aelod o staff y gwnaed honiad o gamymddwyn yn ei erbyn neu mae ganddo berthynas agos ag unrhyw un o'r partïon dan sylw
- mae ganddo fuddiant ariannol
- mae wedi dangos na all gyflawni ei rôl yn ddiuedd, e.e. mae wedi bod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a wnaeth wrando'r gŵyn wreiddiol sydd bellach yn destun apêl, neu mae wedi dynodi ei fod wedi penderfynu ar y mater yn barod
- mae'n berson sy'n sbarduno'r honiad
- mae'n destun cwynion neu anghydfodau neu sydd eisoes yn rhan o honiad neu ddigwyddiadau sy'n arwain at yr honiad.

5.2 Os gall yr aelod o staff sy'n wynebu camau disgyblu neu ei gynrychiolydd undeb ddangos bod amheuon rhesymol ynghylch natur ddiuedd aelod o'r naill bwyllgor neu'r llall, dylai'r corff llywodraethu gael rhywun arall yn lle'r llywodraethwr, oni bai bod ystyriaethau eraill sy'n drech, e.e. efallai nad oes digon o lywodraethwyr diduedd i wneud y cyfanswm gofynnol o dri. Gweler Adran 13 (paragraffau 13.1–13.4) am ragor o wybodaeth am faterion ynghylch didueddrwydd a gweler Adran 4 ynghylch sut y gellid codi gwrthwynebiad i aelod pwyllgor.

5.3 Nid yw gwybod bod honiad wedi cael ei wneud na gwybod beth yw natur yr honiad hwnnw yn effeithio ar allu llywodraethwr i fod yn ddiuedd wrth wrando neu ddarllen unrhyw dystiolaeth heblaw am fel rhan o drefniadau'r gwrandawriad ac fel aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Ni ddylai'r corff llywodraethu na llywodraethwyr unigol drafod achos disgyblu. Dim ond fel rhan o drafodion y pwyllgorau hynny y caiff aelodau'r pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff ac apeliadau disgyblu a diswyddo staff drafod achosion. Er mwyn lliniaru unrhyw risg i gyfrinachedd a thegwch y broses ddisgyblu, ni ddylai llywodraethwyr eraill sy'n meddu ar wybodaeth am y dystiolaeth neu'r dystiolaeth bosibl drafod yr achos gyda chyd-lywodraethwyr nac unrhyw un arall. Petai unrhyw aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cael trafodaeth o'r fath, gellid honni ei fod yn rhagfarnlyd neu ei fod wedi'i lygru am iddo ffurfio barn ymlaen llaw ac nad yw o ganlyniad i hynny yn gallu ymdrin â'r mater dan sylw gyda meddwl agored. Gallai hyn, o bosibl, arwain at honiad o ddiswyddo annheg gan aelod o staff a gafodd ei ddiswyddo, gael ei gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth a'i gadarnhau ganddo gyda chanlyniadau posibl i gyllideb ddirprwyedig yr ysgol.

5.4 Os oes rhaid i lywodraethwyr eraill gael eu nodi i gymryd lle unrhyw rai y cytunodd y corff llywodraethu arnynt yn wreiddiol, dylai'r penderfyniad hwn gael ei wneud gan y corff llywodraethu cyfan. Gallai hyn arwain at alw'r corff llywodraethu ynghyd yn gyflym, gan ddefnyddio'r gweithdrefnau brys, er mwyn osgoi unrhyw oedi yn y broses ddisgyblu.

5.5 Ceir trefniadau amgen pragmatig y gall cyrff llywodraethu fod am ystyried eu cyflwyno ar gyfer y fath sefyllfa. Gallai cyrff llywodraethu nodi llywodraethwyr wrth gefn, yn nhrefn blaenoriaeth, ar adeg sefydlu'r pwyllgorau er mwyn darparu ar gyfer y fath sefyllfa, h.y. gwrthdaro buddiannau, salwch ac ymrwymadau gwyliau. Byddai hyn yn galluogi'r cadeirydd neu'r clerc i gysylltu â llywodraethwyr wrth gefn yn nhrefn blaenoriaeth. Rhaid i'r trefniadau hyn gael eu nodi'n glir yn y cofnodion, gan gynnwys y penderfyniad i ganiatáu i gadeirydd y llywodraethwyr gysylltu â'r llywodraethwyr wrth gefn. Fel arall, gallai'r corff llywodraethu benderfynu os bydd unrhyw aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi'i lygru ac na all gymryd rhan, y dylai'r llywodraethwyr a nodwyd fel aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gymryd rôl y pwyllgor disgyblu a

diswyddo staff (ar yr amod nad yw wedi'i lygru). Gallai hyn roi digon o amser i'r corff llywodraethu nodi llywodraethwyr ar gyfer y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn nhrefn blaenoriaeth fel y'i nodir gan y corff llywodraethu.

5.6 Rhaid i gyrrff llywodraethu sicrhau bod trefniadau amgen yn glir fel rhan o weithdrefn disgyblu staff gytûn yr ysgol a rhaid cofnodi penderfyniadau a wneir neu gytundebau a gyrhaeddir yn y cofnodion. Lle mae'n rhaid i'r trefniadau amgen hyn gael eu rhoi ar waith dylai pob parti gael gwybod ar unwaith a chael y rhesymau.

5.7 Wrth adolygu aelodaeth y pwyllgorau gellir achub ar y cyfle i adolygu a chadarnhau neu ddiwygio'r gweithdrefnau disgyblu a fabwysiadwyd gan y corff llywodraethu. Os bydd y corff llywodraethu o'r farn bod angen diwygio'r weithdrefn ddisgyblu rhaid iddo ymgynghori â'r undebau llafur perthnasol, yr ALL ac, os yn briodol, yr awdurdod esgobaethol mewn da bryd cyn gwneud unrhyw ddiwygiadau (gweler Adran 1 am ragor o wybodaeth).

Adran 6: Rôl cadeirydd y llywodraethwyr

6.1 Fel rheol ni ddylai cadeirydd y llywodraethwyr eistedd ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, gan ei bod yn bosibl y gallai fod ganddo wybodaeth flaenorol a allai arwain at ffurfio barn am yr achos. Er enghraifft, byddai'n ddefnyddiol i bennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr bod honiad o gamymddwyn difrifol wedi cael ei wneud yn erbyn aelod o staff ac y byddai angen i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu gyfarfod. Gallai hyn arwain at drafodaeth rhwng y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr a allai lygru'r cadeirydd, yn dibynnu ar yr hyn a drafodwyd.

6.2 Os bydd y 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 (oherwydd ei arbenigedd ac ati) dylai'r penderfyniad hwn gael ei nodi'n glir yn y weithdrefn disgyblu staff, a rhaid i lywodraethwr arall (nad yw'n ymwneud â'r naill bwyllgor na'r llall) gael ei enwebu fel cadeirydd o ran yr honiad hwnnw. Fel arfer yr is-gadeirydd fydd yn cyflawni'r rôl hon, oni bai ei fod yn aelod o'r pwyllgorau, neu wedi'i lygru mewn unrhyw ffordd.

6.3 Byddai cadeirydd y llywodraethwyr, ynghyd â'r pennaeth, yn cael adroddiad yr ymchwilydd mewn achosion o gamymddwyn difrifol ac yn penderfynu ar y camau i'w cymryd mewn perthynas â honiadau yn erbyn aelod o staff. Os gwnaed yr honiad yn erbyn y pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn cael adroddiad yr ymchwilydd, gan gynnwys unrhyw adroddiad gan ymchwilydd annibynnol mewn perthynas ag achos amddiffyn plant (gweler Adran 10 am ragor o wybodaeth), ac yn penderfynu ar y camau i'w cymryd. Ar gyfer unrhyw achos o gamymddwyn difrifol, os na all y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu os yw'n ymwneud â'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall) gytuno ar y camau nesaf ar ôl cael adroddiad yr ymchwilydd, yna bydd yn rhaid i'r achos droi'n wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylai clerch y corff llywodraethu fod yn bresennol yn y cyfarfodydd hyn er mwyn cofnodi'r trafodaethau a'r penderfyniadau a wneir.

6.4 Ni ddylai cadeirydd y llywodraethwyr eistedd ar y naill bwyllgor na'r llall os yw wedi bod yn rhan o unrhyw gam cychwynol o'r ymchwiliad.

Adran 7: Camymddwyn llai difrifol

7.1 Mae'n arferol dirprwyo ymddygiad honedig y gellid ystyried yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol i'r pennaeth. Penderfyniad i'r corff llywodraethu ei wneud yw hwn a dylid cymryd cofnodion o'r penderfyniad. Mae'r broses hon o ddirprwyo awdurdod yn cynnwys pennu pob cosb heblaw diswyddo aelod o staff yn cynnwys rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol. Mae angen i weithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu gynnwys cyfeiriad at y trefniadau dirprwyo hyn. Fodd bynnag, gellir diystyried rhai ymddygiadau/honiadau o gamymddwyn llai difrifol ar unwaith os bydd yr amgylchiadau yn dangos na wnaethant gymryd lle. Mae paragraff 7.26 yn cynnwys cyngor ar ymdrin â honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth.

7.2 Mae Atodiad B1 yn cynnwys rhestr o'r mathau o ymddygiad a awgrymir yr ystyrir eu bod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol. Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr a dim ond at ddibenion enghreifftiol y'i rhoddir.

7.3 Rhydd Atodiad F amserlenni a argymhellir mewn perthynas â materion o gamymddwyn llai difrifol.

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

7.4 Bydd adegau pan fydd yn briodol trafod camau gweithredu aelod o staff gyda'r aelod hwnnw o staff fel rhan o drefniadau goruchwyllo arferol a heb fod angen dilyn y gweithdrefnau ffurfiol, gan mai proses reoli yw hon, yn hytrach na phroses ddisgyblu. Byddai angen sefydlu ffeithiau'r mater cyn cynnal unrhyw drafodaeth. Yn yr amgylchiadau hyn caiff yr aelod o staff arweiniad a chymorth gan ei reolwr llinell.

7.5 Mae angen i reolwyr llinell sicrhau y caiff problemau eu trafod er mwyn annog a helpu aelodau o staff i wella. Mae angen i'r aelod o staff ddeall:

- yr hyn mae angen iddo ei wneud o ran ei ymddygiad
- sut y caiff ymddygiad ei fonitro a'i adolygu ac am ba hyd
- pa gamau ffurfiol eraill (paragraff 7.6) y gellid eu cymryd os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto, neu os bydd yr aelod o staff yn methu â chyflawni'r gwelliannau angenrheidiol.

Dylid cadw cofnod y cytunwyd arno o'r cyfarfod, er yr ystyrir bod y broses yn un anffurfiol. Gan fod y cyfarfodydd hyn yn rhan o gyfarfodydd rheoli arferol lle gofynnir i aelodau o staff, er enghraifft, wella eu sgiliau cadw amser, neu gyflwyno gwaith yn brydlon, ni fyddai disgwyl i aelodau o staff gael cynrychiolaeth yn y cyfarfodydd hyn.

Cam 1 – Proses ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol

7.6 Lle gwneir honiadau o gamymddwyn llai difrifol dylid ymdrin â'r rhain yn unol â pholisi disgyblu'r ysgol. Gall y rheolwr llinell ystyried yn yr holl amgylchiadau nad yw'n briodol ymdrin â hwy drwy gyfrwng trafodaeth anffurfiol fel ym mharagraffau 7.4–7.5. Yna dylid cyfeirio'r mater at y pennaeth er mwyn iddo gymryd camau mwy ffurfiol. Lle nad yw gweithredoedd yr aelod o staff yn gwella yn dilyn trafodaeth anffurfiol gyda'r rheolwr llinell (yn cynnwys y pennaeth os mai ef yw'r rheolwr llinell) neu'r cadeirydd yn achos y pennaeth, dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd drefnu i'r materion hyn gael eu hymchwilio. Dyma ddechrau cam ffurfiol y broses a allai arwain at bennu cosb. Dylid hysbysu'r aelod o staff o'r honiad ac y cynhelir gweithdrefnau camymddwyn llai difrifol cyn dechrau'r ymchwiliad.

Yr ymchwiliad

7.7 Cynhelir ymchwiliad a dylai gael ei wneud gan rywun heblaw'r unigolyn y gall fod angen iddo gymryd camau anffurfiol/ffurfiol. Gall hwn fod yn aelod o'r uwch dîm rheoli (oni fydd yr ymchwiliad am y pennaeth) neu unigolyn annibynnol arall (e.e. o'r ALL neu'r awdurdod esgobaethol). Nid yw'r unigolion a benodir i ymchwilio'n annibynnol i honiadau o gamymddwyn llai difrifol yr un rhai â'r ymchwilydd annibynnol sy'n ofynnol i ymchwilio i honiadau amddiffyn plant ac nid yw'r ddeddf yn rheoliadau staffio 2006 ynghylch pwy yr ystyrir eu bod yn annibynnol yn gymwys. Bydd yr ymchwiliad yn cynnwys casglu tystiolaeth, cyfweld â'r holl dystion, yn cynnwys y rheini a nodwyd gan yr aelod o staff a llunio adroddiad. Disgwylir y bydd ysgolion yn rhyddhau aelodau o staff sy'n dystion i gael eu cyfweld. Rhaid i'r unigolyn sy'n cynnal yr ymchwiliad chwilio am dystiolaeth a nodi'r ffeithiau yn erbyn yr honiad a wnaed. Nid yw'n rhesymol gwrthod cyfweld â thystion allweddol y mae'r aelod o staff wedi nodi bod ganddynt dystiolaeth berthnasol. Dylid cyfweld â phob tyst sydd â thystiolaeth berthnasol; fodd bynnag, ni ellir gorfodi tystion i siarad â'r ymchwilydd nac i roi tystiolaeth. Lle caiff datganiadau eu gwneud ar lafar, dylid cymryd cofnod ysgrifenedig ohonynt ar y pryd. Fodd bynnag, efallai y bydd tystion hefyd am gyflwyno datganiadau ysgrifenedig i'r ymchwilydd. Dylid rhoi manylion cyswllt cynghorydd o'r ALL i'r sawl sy'n cynnal yr ymchwiliad. Ceir rhagor o wybodaeth am y broses ymchwilio yn Adran 9 paragraffau 9.6–9.14. Ni fydd ymchwiliad o reidrwydd yn arwain at gamau disgyblu, a dylid gwneud hyn yn glir i bob parti. Os oes gan y pennaeth neu'r corff llywodraethu unrhyw bryderon dylai geisio cyngor gan gynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL.

7.8 Pan fydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau, bydd swyddog yr ymchwiliad yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth) mewn adroddiad ysgrifenedig. Dylid gwneud hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad gael ei gwblhau. Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ddod i'r casgliad:

- na chymerir unrhyw gamau pellach
- y gellir ymdrin â materion o dan y weithdrefn anffurfiol (paragraffau 7.4 a 7.5)
- ymddengys fod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad gyda'r pennaeth neu'r cadeirydd yn achos y pennaeth
- ymddengys bod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol i gynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Os oes dystiolaeth anghyson, dylid cyfeirio'r mater i wrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr, neu os yw'r honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol dylid cyfeirio'r mater i wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

7.9 Os bydd yr ymchwiliad yn awgrymu bod yr achos honedig o gamymddwyn yn dangos bod aelod o staff wedi torri amodau rhybudd ysgrifenedig terfynol cyfredol, nad yw wedi dod i ben, rhaid i'r achos gael ei gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

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

7.10 Os bydd yr ymchwiliad yn dangos yr ymddengys fod digon o dystiolaeth i warantu gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth (cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n cynnal y gwrandawriad disgyblu i honiadau yn erbyn y pennaeth), rhaid trefnu gwrandawriad disgyblu. Awgrymir y dylid sicrhau bod cynrychiolydd Adnoddau Dynol o'r ALL yn bresennol gyda'r cadeirydd mewn gwrandawriad yn erbyn y pennaeth. Dylid rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl i'r aelod o staff, yn ysgrifenedig, ar yr amod nad yw'n cyfaddawdu aelod o staff neu ddisgybl neu'n ei roi mewn sefyllfa anodd (e.e. enwi disgybl a allai fod yn dyst, neu enwi aelod o staff sydd wedi chwythu'r chwiban – gallai datgelu'r manylion hyn roi cyfle i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn drafod y mater mewn modd amhriodol gyda'r disgybl neu'r aelod o staff).

7.11 Dylai'r wybodaeth a roddir i'r aelod o staff gynnwys:

- natur yr achos honedig o gamymddwyn
- y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn
- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
- canlyniad posibl y gwrandawriad
- copi o'r weithdrefn ddiweddaraf
- ei hawl i:
 - lunio datganiadau ysgrifenedig a gaiff eu dosbarthu i bob parti cyn y gwrandawriad
 - gofyn cwestiynau am unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gyflwynwyd felly
 - datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
 - cyflwyno tystion
 - dod â chydymaith¹⁹, neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef.

Dylai'r aelod o staff a'i gynrychiolydd gael digon o amser i baratoi ar gyfer y gwrandawriad. Gweler Atodiad F am amserlenni a awgrymir.

7.12 Yn y gwrandawriad, rhaid i'r aelod o staff gael y cyfle i ateb yr honiadau a wnaed, a chyflwyno ei dystiolaeth cyn y caiff unrhyw benderfyniad ei wneud. Dylid cymryd cofnod ar y pryd o'r cyfarfod. Dylid rhoi copi o'r cofnod i'r aelod o staff i'w ddiwygio a/neu gytuno arno.

Cam 3 – Gweithredu ar ôl y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr

Camau anffurfiol

7.13 Yn dilyn y gwrandawriad, bydd y pennaeth, gyda chymorth cynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos y pennaeth) yn penderfynu p'un a oes modd ymdrin â materion drwy roi cyngor, cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddyd neu strategaethau rheoli priodol eraill, y gellid eu dirprwyo i aelod o'r uwch dîm rheoli. Ni fyddai'n briodol i aelod o'r uwch dîm rheoli wneud hyn yn achos y pennaeth. Dylent gael eu gwneud gan gadeirydd y llywodraethwyr, gyda chyngor a chymorth gan gynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL.

¹⁹ Gall cydymaith fod yn gydweithiwr, yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n swyddog a gyflogir gan undeb llafur – gweler *Code of Practice 1 – Disciplinary and grievance procedures* (Acas, 2009). Mae cyfraith achosion berthnasol yn gymwys: *G v. the governors of X School and Kulkarni v. Milton Keynes Hospital NHS Foundation Trust*.

7.14 Nid yw'r fath gyngor, cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddyd neu strategaethau rheoli yn rhan o weithdrefnau disgyblu ffurfiol.

Cosbau/camau ffurfiol posibl

7.15 Pan fydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) o'r farn bod ymddygiad yr aelod o staff yn cyfiawnhau cymryd camau mwy ffurfiol, neu nad yw'r aelod o staff wedi ymateb i gamau anffurfiol, neu fod y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr wedi dod i'r casgliad y dylid ystyried yr honiad fel achos o gamymddwyn llai difrifol, gellir fel arfer ymdrin â honiadau drwy gamau ffurfiol. Yn amodol ar baragraff 7.17 gallai hyn fod yn unrhyw un o'r canlynol:

- rhybudd llafar wedi'i gofnodi
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf
- rhybudd ysgrifenedig terfynol.

Cofnodi rhybudd llafar neu rybuddion ysgrifenedig

7.16 Dylai'r aelod o staff gael y penderfyniad yn ysgrifenedig ar ôl y gwrandawriad disgyblu. Rhaid i'r rhybudd fod yn weithredol am gyfnod penodol o amser a nodir yn glir yn y rhybudd ei hun (ceir manylion ym mharagraff 7.19). Lle bo angen gwneud gwelliannau penodol mae angen nodi'r rhain. Dylai adroddiad ar y rhybudd gael ei roi yn ffeil bersonol yr aelod o staff a dylai gael copi ohono. Rhaid hefyd roi copi i brif swyddog addysg yr ALL sy'n cynnal yr ysgol ar gyfer staff a gyflogir yn y gymuned, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion a reolir yn wirfoddol. Os nad yw'r hysbysiad o rybudd ysgrifenedig yn rhybudd terfynol, dylid dweud wrth yr aelod o staff os bydd yn camymddwyn eto o fewn cyfnod y rhybudd cyfredol, y gellid gweithredu'r broses ddisgyblu ac os felly gallai arwain at ymestyn cyfnod y rhybudd cyfredol neu at roi rhybudd ysgrifenedig terfynol. Dylai cydnabyddiaeth ysgrifenedig neu lafar yr aelod o staff o'r rhybudd, ynghyd ag unrhyw arsylwadau arno, hefyd ffurfio rhan o'r cofnod.

Rhybuddion

7.17 Nid oes angen i'r rhybudd gael ei roi yn y drefn a restrir ym mharagraff 7.15. Os bydd honiad pellach neu honiad mwy difrifol gall fod yn bosibl gweithredu'r broses ddisgyblu ar gam a allai arwain at roi rhybudd cyntaf neu rybudd ysgrifenedig terfynol gan osgoi'r camau rhybudd llafar a/neu rybudd ysgrifenedig cyntaf, os yw'n briodol.

Os caiff rhybudd ffurfiol²⁰, boed ar lafar neu'n ysgrifenedig, ei roi, dylid hysbysu'r aelod o staff o'r canlynol:

- y camau y mae angen iddo eu cymryd er mwyn osgoi unrhyw gamau disgyblu pellach
- canlyniadau unrhyw fethiant i gymryd y camau angenrheidiol
- ei hawl i apelio yn erbyn rhybudd.

Dylid cadw cofnod o bob rhybudd yn ffeil yr aelod o staff dros gyfnod y rhybudd.

7.18 Rhoddir rhybuddion o'r fath ar ffurf llythyr i'r aelod o staff gyda chopi yn ffeil bersonol yr aelod o staff. Hefyd rhoddir copi o'r llythyr i'r prif swyddog addysg yn achos staff a gyflogir mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion a reolir yn wirfoddol. Dylai cydnabyddiaeth yr aelod o staff o'r rhybudd, ynghyd ag unrhyw arsylwadau ysgrifenedig arno, gael eu hychwanegu at ffeil bersonol yr aelod o staff hefyd. Caiff rhybudd ei ddisgrifio fel rhybudd terfynol pan nodir yn glir i'r aelod o staff y bydd methiant i fynd i'r afael â'r ymddygiad dan sylw yn arwain at ystyried y mater o dan weithdrefn ddisgyblu ffurfiol y corff llywodraethu a/neu gallai arwain at ei ddiswyddo.

Cyfnodau rhybudd

7.19 Dylai rhybuddion gael eu tynnu o ffeil yr aelod o staff ar ôl cyfnod penodol y cyfeirir ato yn aml fel ("y cyfnod rhybudd"). Byddai cyfnodau addas fel a ganlyn:

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

Dylid dileu rhybuddion wedi'u tynnu o ffeil yr aelod o staff o bob cofnod ac felly ni ellir cyfeirio atynt eto unwaith iddynt ddod i ben.

7.20 Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi y gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a manylion y gwelliannau sydd eu hangen. Ceir disgrisiwn i gadw rhybuddion ar gofnod am gyfnodau hwy na'r hyn a nodwyd.

²⁰ Rhybudd a roddir ar gofnod y gweithiwr – gweler tudalen 26, *Discipline and grievances at work* – *The ACAS guide* yn www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2179

Cam 4 – Apeliadau yn erbyn camau ffurfiol

7.21 Dylai'r gweithdrefnau disgyblu a gaiff eu mabwysiadu gan yr ysgol alluogi aelod o staff i apelio yn erbyn rhybudd ffurfiol. Dylai'r aelod o staff allu apelio yn erbyn:

- y cosbau a bennir, e.e. bod y cosbau yn amhriodol mewn perthynas â'r methiannau a nodwyd yn y penderfyniad ei hun, e.e. lle nad yw canfyddiadau'r ymchwiliad yn gyson â'r dystiolaeth a gyflwynwyd.

7.22 Byddai'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo yn gwrandao unrhyw apêl. Dylai fod ar ffurf ailwrandawriad oni fydd yr aelod o staff yn gofyn am adolygiad o'r dystiolaeth. Dylai'r weithdrefn bennu terfyn amser i'r aelod o staff roi gwybod i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo o'i fwriad i apelio ynghyd â'i resymau dros wneud hynny, ac y dylid nodi'r rhesymau hynny ynghyd â'r hysbysiad o'i fwriad i apelio.

7.23 Dylid hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig o ddyddiad ac amser yr apêl ymlaen llaw (gweler Atodiad F am yr amserlenni yr argymhellir i'w dilyn).

7.24 Efallai y bydd angen bod yn hyblyg o ran yr amserlenni, yn amodol ar gytundeb pawb, e.e. pan fydd llawer iawn o waith papur dan sylw neu pan na fydd aelodau o staff ar gael. Efallai na fydd angen i apêl fod yn ailwrandawriad bob tro, yn enwedig pan fydd yr aelod o staff yn apelio ar fân bwynt gweithredu neu gosb a bennwyd. Fodd bynnag, yr aelod o staff ddylai benderfynu p'un a fydd yr apêl ar ffurf ailwrandawriad ai peidio.

7.25 Dylid dilyn yr un weithdrefn apelio ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol â'r hyn a nodir yn Adran 11 paragraffau 11.22–11.26 mewn perthynas ag achosion a ystyrir gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo. Ni all corff apeliadau bennu cosb lymach na'r hyn a bennwyd yn y gwrandawriad cyntaf. Felly, lle y caiff y mater ei ystyried gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, ni ellir pennu cosb lymach na'r hyn a bennwyd gan y pennaeth.

Honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth

7.26 Os caiff honiad o gamymddwyn llai difrifol ei wneud yn erbyn y pennaeth, mae angen i weithdrefnau disgyblu'r ysgol ddarparu ar gyfer dwyn y mater at sylw cadeirydd y llywodraethwyr. Byddai angen i'r cadeirydd weithredu yn unol â'r trefniadau a nodir yng ngweithdrefn disgyblu staff yr ysgol fel y cânt eu llywio gan y canllawiau ym mharagraffau 7.4–7.25. Lle y bo modd, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drefnu i gynnal unrhyw ymchwiliad yn allanol, e.e. gan yr ALL, yr awdurdod esgobaethol neu unigolyn/unigolion annibynnol.

7.27 Tra bod unigolyn a benodwyd o dan yr amgylchiadau hyn yn annibynnol, ni fyddai'n ymchwilydd annibynnol a benodwyd o dan delerau Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol Llywodraeth Cymru ar gyfer honiadau amddiffyn plant.

Ystyriaethau o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol

7.28 Ar ddiwedd ymchwiliad, os bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos y pennaeth) neu uwch reolwr arall yn dod i'r casgliad y gellir cyfiawnhau cynnal camau disgyblu am gamymddwyn difrifol, dylai hysbysu'r aelod o staff ar ddiwedd y cyfarfod a chadarnhau'n ysgrifenedig fod y mater yn cael ei gyfeirio at bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu i'w ystyried.

Adran 8: Camymddwyn difrifol

(Gweler Adran 9 am y drefn wrth ymdrin â honiadau o gamymddwyn difrifol.)

8.1 Ni ddylid defnyddio'r adran hon nac Adran 9 wrth ystyried honiadau amddiffyn plant. Cwmpesir hyn yn Adran 10.

8.2 Yn y canllawiau hyn defnyddir y term camymddwyn difrifol i gyfeirio at weithred, neu hepgoriad, neu gyfres o weithredoedd neu hepgoriadau sydd, yn y bôn, yn diarddel y contract cyflogaeth fel y byddai'r corff llywodraethu yn gyfiawn i ddiswyddo'r aelod o staff neu ofyn i'r ALL wneud hynny. Mewn achosion o'r fath, mae'n debygol y caiff unigolyn ei ddiswyddo heb rybudd. Mewn geiriau eraill, gallai gweithredoedd neu hepgoriadau o'r fath gyfiawnhau diswyddo'r unigolyn heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd. Dylai achosion o gamymddwyn difrifol gael eu nodi'n glir yng ngweithdrefn disgyblu'r corff llywodraethu, a rhaid i'r penderfyniad i ddiswyddo gael ei wneud yn deg ac yn wrthrychol.

8.3 Mae Atodiad B2 yn cynnwys rhestr o'r mathau o ymddygiad yr ystyrir eu bod yn gamymddwyn difrifol. Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr a dim ond at ddibenion enghreifftiol y'i rhoddir.

8.4 Rhydd Atodiad F amserlenni a argymhellir mewn perthynas â'r broses camymddwyn difrifol.

Rôl y corff llywodraethu

8.5 Mae gan gyrff llywodraethu ddyletswydd statudol i ymwneud ag achosion o gamymddwyn difrifol lle mae angen cymryd camau disgyblu ffurfiol. Gweler Adran 2 paragraff 2.2 am wybodaeth am bwyllgorau disgyblu a diswyddo.

8.6 Fel arfer y pennaeth fydd yn derbyn honiad a wneir yn erbyn aelod o staff, a'r cadeirydd fydd yn derbyn honiad a wneir yn erbyn y pennaeth. Mater i'r unigolion hynny, ar y cyd â'r ALL a'r awdurdod esgobaethol, lle y bo'n briodol, fydd pennu a allai ymddygiad honedig yr aelod o staff, os caiff ei brofi, ddod yn rhesymol o dan y categori camymddwyn difrifol ac yn gofyn am gael ei ystyried gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. O ran honiadau yn erbyn y pennaeth, gweler paragraff 8.19 isod.

Honiadau o ymddygiad troseddol y mae angen ei atgyfeirio at yr heddlu

8.7 Bydd angen cyfeirio achos at yr heddlu pan fo'r honiad yn ymwneud â throsedd (gan gynnwys lle mae'r honiad yn ymwneud â mater amddiffyn plant – gweler Adran 10 am ragor o wybodaeth). Dylai honiadau o drosedd yn erbyn staff sy'n ymwneud â thwyll, dwyn, difrod troseddol ac ati, gael eu hatgyfeirio at yr heddlu gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth). Dylai'r ALI gael gwybod am yr atgyfeiriad. Ni ddylai cyflogai gael ei ddiswyddo nac fel arall ei ddisgyblu dim ond am ei fod wedi cael ei gyhuddo neu ei gollfarnu o drosedd. Y cwestiwn y dylid ei ofyn yw p'un a yw'r ymddygiad/collfarn yn gofyn am gymryd camau oherwydd ei oblygiadau cyflogaeth.

8.8 Ar ôl cael honiadau o'r fath, dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr geisio cyngor gan yr ALI a'r awdurdod esgobaethol lle y bo'n briodol a dylai gynnal asesiad cychwynnol, a gwneud ymholiadau (ond nid ymchwilio) i natur ac amgylchiadau'r honiad. Dylai'r ymholiadau hyn bennu'r canlynol:

- bod honiad wedi cael ei wneud
- yr hyn yr honnwyd iddo ddigwydd
- pryd a ble yr honnir i'r digwyddiad(au) ddigwydd
- pwy oedd yn ymwneud â'r digwyddiad
- a oedd unrhyw un arall yn bresennol.

8.9 Mae gweddill y canllawiau yn yr adran hon yn cyfeirio at y broses disgyblu staff ar gyfer honiadau o gamymddwyn difrifol **nad ydynt** yn ymwneud â honiadau amddiffyn plant. Ceir canllawiau manwl ar y trefniadau er mwyn i gyrff llywodraethu ymdrin â honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant yn Adran 10.

Ymchwiliad gan yr heddlu

8.10 Yn amodol ar baragraff 8.12, argymhellir y dylai unrhyw ymchwiliad gan yr heddlu neu bartïon eraill gael blaenoriaeth dros weithrediadau disgyblu'r ysgol. Ni ddylai'r corff llywodraethu gymryd unrhyw gamau gweithredu tra bo'r partïon hyn yn ymchwilio i'r mater oherwydd gallai beryglu unrhyw achos troseddol posibl. At hynny, ar y cam hwn, nid yw'n debygol y bydd y corff llywodraethu yn gallu cael gafael ar yr holl wybodaeth sydd gan yr awdurdodau statudol na phartïon eraill, gan ei gwneud yn anodd iddo ddyfarnu ar y mater. Os bydd amheuaeth, argymhellir y dylai gyrff llywodraethu gysylltu â'u ALI i'w drafod.

8.11 Os bydd yr ymchwiliad yn arwain at gollfarn droseddol, rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff barhau i ystyried yr achos er mwyn pennu pa gosbau disgyblu, os o gwbl, y dylid eu rhoi hyd at a chan gynnwys diswyddo. Yn yr achos hwn, dylai'r corff llywodraethu, nid yn unig ystyried yr ymddygiad troseddol, ond yr agweddau ehangach ar yr honiad ac ymddygiad yr aelod o staff mewn perthynas â'r honiad, neu a yw'r ymddygiad hwnnw yn gyson â pholisi ymddygiad staff yr ysgol honno, ac a dorwyd y polisi.

8.12 Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried gwahardd yr aelod o staff dros dro tra bod y gweithrediadau disgyblu yn mynd rhagddynt. Gallant hefyd wahardd aelod o staff tra bod ymchwiliad troseddol yn mynd rhagddo. Ni ddylai gwahardd aelod o staff fod yn opsiwn awtomatig am ei fod yn gam difrifol. Fodd bynnag, ar ôl ystyried yr holl amgylchiadau, gall hyn gael ei ystyried fel y cam mwyaf rhesymol i'w gymryd. Gweler Adran 12 am ragor o wybodaeth am wahardd aelod o staff.

Camau gweithredu gan y corff llywodraethu

8.13 Lle bo angen i weithrediadau disgyblu gael eu rhoi o'r neilltu tra bod ymchwiliad yr heddlu yn mynd rhagddo, mae angen i'r corff llywodraethu gadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fydd yn ystyried yr achos.

8.14 Os bydd yr heddlu yn ymchwilio i honiad yn erbyn aelod o staff sy'n arwain at ddedfryd o garchar neu ddedfryd wedi'i gohirio, **rhaid** i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gyfarfod yn ffurfiol er mwyn cwblhau'r broses ddisgyblu a phenderfynu a ddylai contract yr aelod o staff gael ei derfynu ai peidio. Os penderfynir gwahardd, rhaid i'r ALL gael gwybod o ran staff mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir, fel y gall derfynu contract yr aelod o staff. Yn achos ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig y corff llywodraethu yw'r cyflogwr ac ef sy'n terfynu'r contract, ond rhaid hysbysu'r ALL.

8.15 Nid yw'n briodol i'r corff llywodraethu ddod i'r casgliad, am nad oes unrhyw erlyniad neu am iddo fethu, nad oes angen ystyried cymryd camau disgyblu. Mae angen i gyrrff llywodraethu gydnabod y canlynol:

- mae angen cael safon uwch o dystiolaeth ar gyfer achosion troseddol nag ar gyfer gweithrediadau disgyblu

- gall gweithrediadau disgyblu gynnwys materion ymddygiad ehangach yr aelod o staff mewn perthynas â'r honiad na'r rhai a ystyriwyd gan yr awdurdodau statudol, e.e. a wnaeth yr aelod o staff fethu â chydymffurfio â threfn yr ysgol, neu benderfyniad a wnaed gan y pennaeth neu ei reolwr llinell
- y ddyletswydd gofal gyffredinol sydd gan y corff llywodraethu tuag at ddisgyblion ac eraill.

8.16 Argymhellir y dylai'r corff llywodraethu ddechrau unrhyw weithrediadau disgyblu yn brydlon ar ôl i ymchwiliad yr awdurdodau statudol ddod i ben.

8.17 Efallai y bydd datganiadau a wnaed i'r heddlu gan dystion posibl ar gael i'r ymchwilydd i'w defnyddio mewn gweithrediadau disgyblu, ar yr amod bod y sawl a wnaeth y datganiad yn cydsynio. Dylai'r heddlu geisio datgelu'r wybodaeth hon lle bynnag y bo'n bosibl, er mwyn i'r ymchwilydd, y swyddog cyflwyno a'r aelod o staff allu gweld yr holl wybodaeth berthnasol, gan sicrhau bod y gweithdrefnau disgyblu yn effeithiol ac yn cael eu gweithredu'n deg.

8.18 Os bydd aelod o staff yn cael ei gollfarnu o drosedd ac yn cael ei ddiswyddo ar ôl hynny, dylai'r corff llywodraethu achub ar y cyfle i ystyried a oes angen adolygu a/neu ddiwygio unrhyw rai o'i bolisiau neu ei weithdrefnau, h.y. gweithdrefnau ariannol, neu bolisiau perthnasol eraill, er mwyn osgoi gweld yr un peth yn digwydd eto (gweler Atodiad D am ddarparu gwybodaeth).

Honiadau o gamymddwyn difrifol yn erbyn y pennaeth

8.19 Dylid ymdrin â'r rhain yn yr un modd â honiadau yn erbyn unrhyw aelod arall o staff ond y cadeirydd ddylai gael yr honiad a dechrau ystyried yr honiad. Dylai'r ymchwiliad i'r honiadau gael ei gynnal yn allanol, gan yr ALL neu unigolyn priodol arall, ond mae'n rhaid i'r corff llywodraethu gadw rheolaeth o'r ymchwiliad yn unol â'i gyfrifoldeb am weithdrefnau disgyblu staff.

8.20 Ni ddylai cynghorwyr etholedig lleol gael eu hystyried yn annibynnol at ddibenion ymchwiliad mewn ysgol o unrhyw gategori, ac ni ddylai cyflogeion na chynrychiolwyr yr awdurdod esgobaethol ychwaith gael eu hystyried ar gyfer y rôl hon, mewn perthynas ag ysgolion ffydd. Mae'n briodol, fodd bynnag, i'r ALL neu'r esgobaeth roi cyngor a nodi person annibynnol priodol, fel pennaeth sydd wedi ymddeol.

Adran 9: Camau'r weithdrefn ar gyfer ystyried honiadau o gamymddwyn difrifol

Cael honiad o gamymddwyn difrifol

9.1 Cyn gynted ag y daw honiad i law yn yr ysgol mae'n rhaid gwneud penderfyniad ynghylch p'un a yw neu p'un a allai fod yn fater o gamymddwyn difrifol. Yr unigolyn a fyddai fwyaf tebygol o gael yr honiad a gwneud y penderfyniad hwn fyddai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os gwneir yr honiad yn erbyn y pennaeth). Dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wneud asesiad cychwynnol o natur ac amgylchiadau'r honiad, ond ni ddylai ymchwilio iddynt. Dylai hyn bennu'r canlynol:

- bod honiad wedi cael ei wneud
- yr hyn a honnwyd
- pryd a ble yr honnir i'r digwyddiad(au) gymryd lle
- pwy oedd dan sylw
- unrhyw un arall oedd yn bresennol.

9.2 Ni ddisgwylir i'r pennaeth na'r cadeirydd wneud y penderfyniad hwn ar ei ben ei hun. Dylai'r pennaeth drafod yr honiad gyda'r cadeirydd a chynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL os oes unrhyw amheuaeth yn ei gylch. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, argymhellir yn gryf y dylai'r cadeirydd gysylltu â chynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL. Ar ôl yr asesiad cychwynnol hwn, os gwneir penderfyniad bod yr honiad, os caiff ei brofi, yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, dylai cadeirydd y llywodraethwyr hysbysu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y bydd eu hangen. Os na all y pennaeth/cadeirydd a chynghorydd Adnoddau Dynol yr ALL gytuno ar ffordd ymlaen, dylid rhoi gweithdrefnau camymddwyn difrifol ar waith.

Yr ymchwiliad

9.3 Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gweithdrefnau disgyblu staff, sy'n golygu y dylid ymchwilio i'r honiad yn gyflym ac yn deg. Dylid cychwyn trefniadau ymchwilio cyn gynted â phosibl ar ôl i'r honiad gael ei wneud. Dylai'r unigolyn sy'n gwneud yr honiad a'r unigolyn y gwneir yr honiad yn ei erbyn gael eu hysbysu y caiff ymchwiliad ei gynnal. Rhaid cwblhau ymchwiliad llawn ond efallai y bydd ei gwmpas yn dibynnu ar union natur y mater dan sylw. Ni ddylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fod yn rhan o'r ymchwiliad er mwyn cynnal eu natur ddiduedd a gwrthrychol.

9.4 Yn ddelfrydol, dylid cynnal yr ymchwiliad yn allanol, e.e. gan unigolyn nad yw'n gysylltiedig â'r achos na'r ysgol. Fodd bynnag, os nad yw hyn yn bosibl ac y caiff yr ymchwiliad ei gynnal yn fewnol, dylid ei gynnal ar ôl ceisio cyngor yr ALL a/neu'r awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol). Dylai'r unigolyn a nodir i ymchwilio fod yn uwch reolwr yn yr ysgol, yn swyddog o'r ALL neu'n swyddog esgobaethol nad oes ganddo unrhyw gysylltiad â'r materion a gaiff eu cynnwys yn yr honiad. Os mai'r ALL sy'n cynnal yr ymchwiliad bydd angen i'r ymchwilydd fod yn rhywun gwahanol a gweithredu'n annibynnol ar unrhyw un o swyddogion yr ALL sy'n cynghori'r corff llywodraethu neu'n gweithio fel clerics iddo er mwyn osgoi unrhyw wrthdaro buddiannau. Os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth, byddai'r un egwyddorion ynghylch natur ddiuedd a gwrthrychol yn berthnasol i unrhyw un a benodir i ymchwilio i'r honiad. Ni ddylai'r unigolyn hwn fod yn aelod o staff yn yr ysgol.

9.5 Os bydd yr ymchwiliad yn un allanol, efallai y bydd yr ALL (neu'r awdurdod esgobaethol) mewn sefyllfa i awgrymu unigolyn annibynnol addas. Yn aml bydd modd i swyddog o ALL arall gynnal yr ymchwiliad. Dyna ddylai ddigwydd bob amser os mai'r ALL ei hun sydd wedi dwyn yr honiad a gaiff ei ymchwilio at sylw'r pennaeth neu'r corff llywodraethu. Mae gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu ymchwilydd os bydd pryder, a gefnogir gan dystiolaeth, ynghylch gallu unigolyn i weithredu'n ddiuedd a heb ragfarn. Er nad yw wedi'i ragnodi yn y gyfraith, mae Llywodraeth Cymru yn argymhell na ddylid penodi cyflogeion neu gynrychiolwyr ALLau neu awdurdodau esgobaethol lle y lleolir yr ysgol, ynghyd â chynghorwyr a etholir yn lleol, fel ymchwilydd diduedd allanol.

Cynnal yr ymchwiliad

9.6 Cyfrifoldeb yr ymchwilydd yw gwneud y canlynol:

- ystyried y ffeithiau sy'n ymwneud â honiad, gan ddechrau drwy gyfweld â'r unigolyn sydd wedi lleisio'r pryder/honiad, yr aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, unrhyw dystion ar y ddwy ochr ac ati
- llunio adroddiad ffeithiol cytbwys ar y dystiolaeth sy'n deillio o'r ymchwiliad, yn unol â'r fframwaith ymchwilio a awgrymwyd ym mharagraff 9.9, i'w gyflwyno i gadeirydd y llywodraethwyr. Ni ddylai gynnwys unrhyw argymhellion na chasgliadau, ond dylai gynnwys canfyddiadau ffeithiol clir.

9.7 Mae angen i'r unigolyn sy'n ymchwilio i'r honiad wneud y canlynol:

- bod yn glir ynghylch natur a chynnwys yr honiadau
- darllen yr holl dystiolaeth ddogfennol
- diffinio'r meysydd i'w harchwilio a ffiniau'r ymchwiliad
- llunio rhestrau o'r bobl y mae angen cyfweld â hwy ac ym mha drefn
- llunio rhestr o'r materion/pynciau i'w trafod yn y cyfweiliadau er mwyn egluro'r honiadau
- ystyried a oes angen i rywun gymryd nodiadau yn y cyfweiliadau a/neu recordio cyfweiliadau ar dâp (os felly rhaid cael caniatâd y sawl a gyfwelir cyn ei recordio)
- ystyried a oes angen cyfleusterau cyfieithu neu ddehongli
- ystyried materion cyfrinachedd
- ysgrifennu'r holl nodiadau a gymerwyd yn y cyfweiliad yn brydlon gan sicrhau eu bod wedi'u llofnodi a'u dyddio, neu drefnu i rywun arall wneud hynny
- llunio adroddiad yn unol â'r fframwaith ymchwilio a nodir isod
- rhoi pob dogfen i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr a sicrhau bod pob copi yn cael ei gadw. Ar gyfer honiadau yn erbyn y pennaeth, rhoddir y papurau i'r cadeirydd ac i aelod arall o'r llywodraethwyr
- rhoi cofnod o'r holl ddogfennau i'r aelod o staff i sicrhau bod yr holl dystiolaeth yn cael ei rhyddhau os bydd y mater yn mynd i wrandawriad.

9.8 Er mwyn osgoi unrhyw achosion o ailadrodd cyfweiliadau byddai'r drefn a awgrymir ar gyfer cynnal cyfweiliadau fel a ganlyn:

- y sawl sy'n gwneud yr honiad
- ei dystion
- yr aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn
- unrhyw dystion pellach a nodwyd ganddynt.

Fframwaith a awgrymir ar gyfer yr adroddiad ar yr ymchwiliad

9.9 Dylai'r adroddiad ar yr ymchwiliad fod yn glir, gan gofnodi'r dystiolaeth/ffeithiau a gasglwyd, rhestr o dystion, canfyddiadau, ac ati. Byddai'r canlynol yn dampled a awgrymir:

- dyddiad y derbyniodd yr ymchwilydd yr honiad
- enw'r atgyfeiriwr (sef cadeirydd y llywodraethwyr i bob pwrpas)
- manylion yr honiad
- enw'r sawl sy'n gwneud yr honiad
- enw'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn
- rhestr o'r bobl/tystion y cyfwelwyd â hwy
- rhestr o'r bobl nas cyfwelwyd â hwy a'r rhesymau dros hyn
- rhestr o'r dogfennau a ystyriwyd, h.y. polisi'r ysgol, adroddiadau, tystiolaeth yr heddlu, ac ati
- tystiolaeth a dadansoddiad o'r ffeithiau a gasglwyd
- crynodeb o'r canfyddiadau ffeithiol
- enw'r ymchwilydd
- dyddiad cwblhau'r ymchwiliad.

9.10 Ni ddylai'r ymchwilydd ymchwilio i unrhyw fater na chaiff ei gynnwys ar yr atgyfeiriad gan y corff llywodraethu. Felly mae'n rhaid i gadeirydd y llywodraethwyr fod yn glir iawn ynghylch pa faterion y mae angen ymchwilio iddynt. Os gofynnir i'r ymchwilydd ymchwilio neu os bydd yn nodi materion ychwanegol fel arall, dylent gysylltu ar unwaith â chadeirydd y llywodraethwyr a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd ac aros am gyfarwyddiadau gan y cadeirydd ynghylch beth i'w wneud nesaf.

9.11 Ni ddylai'r adroddiad gynnwys unrhyw fynegiant o farn neu ddyfarniad personol ar ran yr ymchwilydd mewn perthynas â thystiolaeth, tystion neu'r aelod o staff sy'n destun yr ymchwiliad, e.e. 'nid oedd unigolyn x yn barod i gydweithredu gan ei fod wedi gwrthod cwrdd er iddo gael cynnig sawl dyddiad gwahanol'. Ni ddylai'r adroddiad gynnwys argymhellion na chasgliadau ynghylch pa gamau y dylid eu cymryd nesaf a dylid nodi hyn ar ddechrau'r adroddiad.

9.12 Ni ddylai'r ymchwilydd sicrhau cyfrinachedd i'r rheini sy'n gwneud honiadau neu'n cael eu cyfweld. Rhaid i'r dystiolaeth a gesglir fel rhan o'r ymchwiliad fod ar gael i'r partion dan sylw mewn unrhyw weithdrefnau disgyblu dilynol a dylai'r rheini sy'n rhoi tystiolaeth gael eu hysbysu y bydd hyn yn digwydd cyn iddynt roi eu tystiolaeth.

9.13 Bydd yr adeg pan gaiff yr aelod o staff ei gyfweld gyntaf gan yr ymchwilydd yn dibynnu ar natur yr honiad(au) a wnaed yn erbyn yr aelod o staff pan fyddant yn arwain at weithdrefnau eraill (er enghraifft, efallai y bydd oedi os bydd yr awdurdodau statudol yn ymchwilio i'r mater). Cyn y cyfweiliad dylid hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig o'i hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i gael mynd â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur gydag ef i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas â'r mater disgyblu (os na roddwyd y fath gyngor eisoes). Gan nad yw gwrandawiadau disgyblu yn llysoedd barn, argymhellir na ddylai aelodau o staff a thystion benodi cynrychiolwyr cyfreithiol fel cyfreithwyr i weithredu ar eu rhan.

9.14 Pan wneir honiadau yn erbyn cynrychiolydd undeb llafur rhaid i'r ymchwilydd i ddechrau, lle y bo hynny'n ymarferol, drafod yr achos gydag uwch gynrychiolydd neu swyddog llawn amser o'r undeb dan sylw cyn dechrau cynnal yr ymchwiliad ffurfiol.

Cyfweld â'r aelod o staff

9.15 Ar ddechrau'r cyfweiliad ymchwilio, dylai'r aelod o staff gael gwybod beth yw'r honiad(au) a chael cymaint o wybodaeth a thystiolaeth â phosibl a dylid ei wahodd i ymateb. Fodd bynnag, efallai y bydd achosion lle y gallai datgelu gwybodaeth fanwl ar y cam hwn lesteirio'r ymchwiliad a/neu roi tystion agored i niwed mewn perygl o gael eu bygylu. Mewn sefyllfaoedd o'r fath dylai'r aelod o staff gael cymaint o wybodaeth â phosibl. Mae gan yr unigolyn yr hawl i ymateb neu wrthod ymateb.

9.16 Dylid gwahodd yr aelod o staff i nodi unrhyw un sydd â gwybodaeth sy'n berthnasol i'r ymchwiliad. Dylid eu hychwanegu at y rhestr o bobl y mae angen i'r ymchwilydd gyfweld â hwy.

Cyfweld â thystion

9.17 Dylid trefnu lleoliad ac amser addas gyda thystion. Gallai hyn olygu trefnu cyfarfod ar safle nad yw'n rhan o'r ysgol, e.e. swyddfeydd yr ALL, neu y tu allan i oriau swyddfa. Dylid rhoi'r cyfle i dystion ddod â chydymaith, neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gyda hwy. Mae Llywodraeth Cymru yn argymhell yn gryf ac yn ystyried ei bod yn arfer gorau i wneud cais ysgrifenedig am ganiatâd y rhieni, gofalwyr neu warcheidwaid cyn i unrhyw blentyn gael ei gyfweld. Dylai rhiant, gofalwr neu warcheidwad unrhyw blentyn neu oedolyn sy'n agored i niwed neu unrhyw un arall y bydd yn dymuno iddo fod yn bresennol fynd gydag ef i'r cyfweliad. Ar ddechrau pob cyfweliad, dylai'r cyfwelydd roi manylion yr honiad ac egluro diben yr ymchwiliad.

Cofnodion cyfweliadau

9.18 Dylid cymryd nodiadau yn ystod cyfweliadau ac fel arfer dylid llunio cofnodion o'r cyfweliad o fewn dau ddiwrnod ysgol i'r cyfweliad, gan ddefnyddio unrhyw recordiad tâp neu ddull recordio y cytunwyd arno er mwyn helpu i wneud hyn, e.e. nodiadau neu gofnodion mewn llawysgrifen wedi'u llofnodi a'u dyddio gan y partion perthnasol. Dylid gofyn i bawb sy'n bresennol yn y cyfarfod gytuno bod y cofnodion yn gofnod gwir a chywir o'r cyfweliad.

Canlyniad ymchwiliad i honiadau nad ydynt yn ymwneud ag amddiffyn plant

9.19 Pan fydd pob unigolyn perthnasol wedi'i gyfweld a'r holl dystiolaeth wedi'i hystyried, mae angen i'r ymchwilydd lunio ei adroddiad ar gyfer y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos y pennaeth). Dylai adroddiad yr ymchwilydd fod yn ffeithiol ac yn wrthrychol ac yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd. Os na all y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos y pennaeth) gytuno ar y camau nesaf i'w cymryd, argymhellir y dylid cyfeirio'r mater i wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylai clerc y corff llywodraethu fod yn bresennol yn y cyfarfodydd hyn i gofnodi'r trafodaethau a'r penderfyniadau a wneir ac i sicrhau y gellir ysgrifennu llythyrau priodol a dechrau gwneud trefniadau ar gyfer unrhyw wrandawriad.

9.20 Os bydd ymchwiliad sy'n bodloni'r safonau a'r meini prawf ar gyfer ymchwiliad priodol yn pennu nad oes unrhyw achos i'w ateb gan nad oes unrhyw dystiolaeth i gefnogi'r honiad, yna ni fydd angen cymryd unrhyw gamau disgyblu. Fodd bynnag, os oes dystiolaeth anghyson yn yr adroddiad ac nad yw'n argyhoeddi, dylid gwrando'r achos. Byddai angen hysbysu'r aelod o staff am unrhyw benderfyniad a wneir.

9.21 Rôl y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos y pennaeth) yw penderfynu pa gamau i'w cymryd, yn seiliedig ar y wybodaeth yn yr adroddiad. Gallai'r canlynol fod yn wir:

- nid oedd dystiolaeth i gefnogi'r honiad ac felly nid oes angen cymryd unrhyw gamau disgyblu
- yn seiliedig ar dystiolaeth, nid yw'r honiad(au) yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond mae'n gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr neu un o uwch reolwyr yr ysgol ymdrin ag ef (gweler Adran 7)
- mae dystiolaeth yn cefnogi'r honiad(au) ac maent yn ddigon difrifol i bwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu eu hystyried yn llawn.

9.22 Mae angen cymryd camau i sicrhau bod adroddiad yr ymchwiliad ac unrhyw ddogfennau ategol yn cael eu cadw'n ddiogel hyd nes bod eu hangen ar gyfer y gwrandawriad disgyblu. Dylai copi o'r adroddiad ar yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau o gyfweiliadau, gael eu rhoi'n awtomatig i'r aelod o staff y gwnaed honiad(au) yn ei erbyn, fel bod yr achos yn gallu mynd rhagddo.

9.23 Dylai clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff hysbysu'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn am y canlyniad yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl.

9.24 Lle nad yw adroddiad yr ymchwiliad fel y'i cyflwynir yn addas at y diben, er enghraifft:

- nid yw'n bodloni meini prawf yr ymchwiliad a nodir yn y fframwaith
- nid yw'n ymdrin â'r honiadau a nodir yn y briff
- nid yw'n glir fel arall nad yw'n seiliedig ar y ffeithiau neu mae'n rhagfarnllyd mewn rhyw ffordd berthnasol.

Dylid ystyried ailagor yr ymchwiliad i sicrhau bod yr adroddiad yn gyflawn ac yn gytbwys. Dylid gwneud hyn yn dilyn trafodaethau a gyda chaniatâd pob parti.

Adran 10: Gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau amddiffyn plant

Nodwch ar yr adeg y mae'r canllawiau hyn yn cael eu cyhoeddi'n electronig, mae Llywodraeth Cymru yn adolygu'r ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â'r Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol, fel y cyfeirir ati ym mharagraff 7(3) o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006. Byddwn yn ymgynghori ar unrhyw newidiadau arfaethedig ond hyd nes y gwneir newidiadau o'r fath mae'r canllawiau yn yr adran hon yn berthnasol a dylid eu hystyried.

10.1 Ceir canllawiau, diffiniadau a dogfennau eraill sy'n berthnasol i ystyried honiadau amddiffyn plant yn Atodiad C. Dylai cyrff llywodraethu fod yn ymwybodol o *Weithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008*. Nid oes diffiniad cyfreithiol o amddiffyn plant ond, ym marn Llywodraeth Cymru, dim ond o dan yr amgylchiadau a nodir ym mharagraff 10.14 y dylid cyfeirio achos at ymchwilydd annibynnol.

Cael honiad

10.2 Dylai honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant gael eu dwyn at sylw'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os gwneir yr honiad yn erbyn y pennaeth) a swyddog amddiffyn plant penodol yr ysgol.

10.3 Y pennaeth (neu gadeirydd y corff llywodraethu os gwneir yr honiad yn erbyn y pennaeth), ddylai gynnal ymholiadau cychwynnol (ond nid ymchwiliad) er mwyn pennu natur ac amgylchiadau'r honiad. Dylai'r ymholiadau cychwynnol hyn bennu'r canlynol:

- bod honiad wedi cael ei wneud
- yr hyn a honnwyd
- pryd a ble yr honnir i'r digwyddiad(au) gymryd lle
- pwy oedd dan sylw
- unrhyw un arall oedd yn bresennol.

Os bydd y pennaeth, ar ôl gwneud yr ymholiadau cychwynnol hyn, yn ystyried yn ddiamwys bod yr honiad yn anwir oherwydd bod amgylchiadau'r honiad yn dangos nad yw'n bosibl iddo fod yn wir, mae'n rhaid iddynt drafod y mater gyda chadeirydd y llywodraethwyr a'r prif swyddog amddiffyn plant yn yr ALL i bennu p'un a oes angen cyfeirio at y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os deuir i'r penderfyniad nad ydyw, yna ni all y pennaeth gymryd unrhyw gamau

pellach yn erbyn yr aelod o staff ac nid oes angen cyfeirio'r achos at yr awdurdodau statudol. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, mae'n debyg mai cadeirydd y llywodraethwyr fyddai'n gwneud ymholiadau ynghylch amgylchiadau'r honiad. Yna, mae'n rhaid i'r cadeirydd gael trafodaeth gyda phrif swyddog amddiffyn plant yr ALL o ran p'un a oes angen cymryd camau pellach.

10.4 Yn dilyn yr ymholiadau hyn, os bydd asesiad cychwynnol y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr yn nodi y gallai honiad fod yn wir, neu'n codi pryderon ynghylch ymddygiad yr aelod o staff, mae angen cyfeirio'r achos at yr awdurdodau statudol (y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu) ar unwaith, yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol. Ar yr adeg hon gall y pennaeth/cadeirydd ystyried p'un a oes angen gwahardd yr aelod o staff dros dro. Ceir gwybodaeth yn Adran 12.

10.5 Fel arfer byddai'r aelod o staff a'i gynrychiolydd o'r undeb yn cael gwybod bod cyfeiriad yn cael ei wneud, ond bydd rhai amgylchiadau lle na fyddai hyn yn briodol (er enghraifft lle gallai'r ffaith bod yr aelod o staff yn gwybod am y cyfeiriad arwain ato'n ymyrryd â thystiolaeth).

Cyfeirio achosion i'r awdurdodau statudol

10.6 Ar ôl cael cyfeiriad, bydd y gwasanaethau cymdeithasol yn cynnal asesiad cychwynnol ac yn trafod strategaeth. Diben trafod strategaeth yw rhannu a thrafod yn fanwl yr holl wybodaeth sydd wedi cael ei chasglu hyd yma, yn ogystal â natur yr honiad. Efallai y bydd y drafodaeth hon yn arwain at gytuno y dylid cynnal cyfarfod strategaeth. Dylai protocolau a gweithdrefnau lleol ddisgrifio'r amgylchiadau y dylid trefnu cyfarfod strategaeth²¹. Os nad ydynt yn cytuno y dylid cynnal cyfarfod strategaeth yna dylid cyfeirio'r honiad yn ôl at y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr.

²¹ www.awcpp.org.uk/areasofwork/safeguardingchildren/awcpprg/index.html?diablo.lang=cym Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008, tudalennau 62–64

Rôl yr awdurdodau statudol

10.7 Y cyfarfod strategaeth fydd yn penderfynu a fydd ymholiadau gan y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu yn mynd ymhellach ac, os felly, yn cynllunio'r broses a sut y rheolir yr ymholiadau. Dylai'r holl benderfyniadau a wneir a'r hyn sy'n sail iddynt gael eu cofnodi'n glir. Os gwneir cais i roi copïau o'r cofnodion i unrhyw un arall heblaw y rheini a wahoddir i'r cyfarfod strategaeth, bydd cadeirydd y cyfarfod yn ystyried pa wybodaeth, os o gwbl, a ddatgelir ar ôl cael cyfarwyddyd cyfreithiol²². Ceir gwybodaeth am gwmpas a diben y cyfarfod strategaeth yn y ddogfen *Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008*²³.

10.8 Efallai y bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu ymdrin â'r honiad a chyfeirio'r mater at Wasanaeth Eryl y Goron oherwydd ymddygiad troseddol posibl.

10.9 Tra bo'r awdurdodau statudol yn ystyried yr honiad, ni ddylai'r corff llywodraethu gymryd unrhyw gamau heblaw adolygu a chadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Dylai cyrff llywodraethu benodi pob aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff a chofnodi eu dewisiadau. Ni ddylai aelodau o'r naill bwyllgor a'r llall fod yn perthyn i'w gilydd. Lle y bo'n briodol ar yr adeg hon dylai'r corff llywodraethu hefyd hysbysu awdurdodau perthnasol eraill fel yr awdurdod esgobaethol ac unrhyw ymddiriedolwyr.

10.10 Ar ôl i'r awdurdodau statudol orffen ystyried yr honiad, caiff y mater ei gyfeirio yn ôl at y corff llywodraethu er mwyn iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. **Rhaid** i hyn ddigwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â chynnal ymchwiliad troseddol.

²² www.awcpp.org.uk/areasofwork/safeguardingchildren/awcpprg/index.html?diablo.lang=cym *Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008*, tudalennau 64–67

²³ www.awcpp.org.uk/areasofwork/safeguardingchildren/awcpprg/index.html?diablo.lang=cym

10.11 Nid rôl yr awdurdodau statudol yw:

- argymhell y dylid gwahardd aelod o staff dros dro
- penderfynu p'un a ddylid cynnal gwrandawriad disgyblu
- penderfynu a gaiff yr honiad ei gyfeirio am ymchwiliad annibynnol
- gwneud y cyfeiriad
- atal cyfeiriad rhag cael ei wneud
- cysylltu â'r ymchwilydd annibynnol a chanslo cyfeiriad
- briffio'r ymchwilydd neu ymyrryd yn yr ymchwiliad.

10.12 Dylai'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, swyddog amddiffyn plant penodol yr ysgol (fel y bo'n briodol) a phrif swyddog amddiffyn plant yr ALI drafod y canlynol:

- p'un a yw'r honiad yn gyfystyr ag amddiffyn plant, a byddai camau'r aelod o staff, os caiff ei brofi, yn cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol ac felly y dylid ymchwilio i'r mater yn annibynnol
- p'un a oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid mynd i'r afael ag ef drwy weithdrefn camymddwyn llai difrifol yr ysgol y cytunwyd arni
- p'un a oes angen cymryd unrhyw gamau pellach.

10.13 Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na ellir dod i gytundeb rhwng y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr a phrif swyddog amddiffyn plant yr ALI ynghylch p'un a yw'n fater o gamymddwyn difrifol, mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylid cyfeirio'r mater at ymchwiliad annibynnol.

Cyfeirio at ymchwiliad annibynnol

10.14 Rhaid i gadeirydd y corff llywodraethu gyfeirio'r mater at ymchwiliad annibynnol os ystyrir bod yr honiad yn fater amddiffyn plant sy'n ymwneud ag aelod o staff yn yr ysgol. Rhaid gwneud hyn cyn gwrandawriad yn ymwneud ag unrhyw gamau disgyblu.

Dylid gwneud cyfeiriad at ymchwiliad annibynnol o dan yr amgylchiadau canlynol:

- lle mae'r plentyn wedi dioddef, neu'n debygol o ddioddef, niwed sylweddol
- lle nad yw'r disgybl wedi dioddef neu'n debygol o ddioddef niwed sylweddol **ond** mae'r honiad yn ymwneud ag ymddygiad amhriodol neu arfer diogelu gwael a all fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol

- lle mae achos amddiffyn plant wedi mynd gerbron llys a chafwyd collfarn droseddol
- lle mae achos amddiffyn plant wedi mynd gerbron llys ac ni chafwyd collfarn droseddol
- lle mae achos amddiffyn plant wedi cael ei gyfeirio at Wasanaeth Eryl y Goron, ond nid yw wedi arwain at erlyniad
- lle mae'r heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol wedi dod i'r casgliad nad oes digon o dystiolaeth i fynd â'r mater ymhellach drwy'r system cyfiawnder troseddol.

10.15 Pan fydd achos amddiffyn plant wedi mynd gerbron y llys ac y gall arwain at rybudd neu ddedfryd o garchar, mae angen i'r ymchwilydd annibynnol ystyried y dystiolaeth o hyd a llunio adroddiad i'w gyflwyno i'r corff llywodraethu. Y rheswm dros hyn yw bod angen i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses ddisgyblu. Bydd angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu'n ffurfiol a ddylai contract yr aelod o staff gael ei derfynu ai peidio yn unol â'r gyfraith yn rheoliadau staffio 2006.

10.16 Os bydd aelod o staff yn ymddiswyddo ar ôl i honiad gael ei wneud, mae angen i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses ddisgyblu o hyd ac mae angen i'r awdurdodau priodol gael gwybod os mai'r canlyniad yw y byddai'r aelod o staff, petai'n dal i gael ei gyflogi, wedi cael ei ddiswyddo (gweler Atodiad D ar ddarparu gwybodaeth).

Penodi ymchwilydd annibynnol ar gyfer honiadau amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol

10.17 Mae Rheoliad 7(3) o reoliadau staffio 2006²⁴ yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol, cyn cynnal gwrandawriad ar unrhyw weithdrefnau sy'n ymwneud â'r honiadau hynny. Mae'n rhaid i'r corff llywodraethu gofnodi ei benderfyniad i gyfeirio'r mater at ymchwiliad annibynnol yn y cofnodion.

10.18 Caiff cyfyngiad ei osod – Rheoliad 7(4)²⁵ – o ran pwy y gall y corff llywodraethu ei benodi fel ymchwilydd annibynnol. Ni all yr ymchwilydd annibynnol fod yn un o'r canlynol:

- un o lywodraethwyr yr ysgol dan sylw
- rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl yn yr ysgol dan sylw

²⁴ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 7(3))

²⁵ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 7(4))

- aelod o staff presennol neu gyn-aelod o staff yn yr ysgol dan sylw
- unigolyn a gyflogir gan yr ALL sy'n cynnal yr ysgol.

10.19 Yn amodol ar y cyfyngiadau hyn, gall corff llywodraethu ddewis pwy i'w benodi'n ymchwilydd. Er mwyn cynorthwyo cyrff llywodraethu mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol i ddarparu ymchwilyddwr hyfforddedig a phrofiadol i ymchwilio i faterion amddiffyn plant. Mae'r gwasanaeth hwn am ddim i gyrff llywodraethu. Mae gan gyrff llywodraethu ryddid i ddewis unigolion annibynnol eraill i ymchwilio i honiadau amddiffyn plant ar yr amod eu bod yn cydymffurfio â'r meini prawf ym mharagraff 10.18. Gall yr ALL neu'r awdurdod esgobaethol (lle y bo'n briodol) argymhell unigolion addas i gynnal yr ymchwiliad. Fodd bynnag, rhaid i gyrff llywodraethol fod yn ymwybodol, os byddant yn dewis penodi ymchwilydd o'r fath y bydd yn rhaid iddynt dalu'r costau o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol.

10.20 Mae'n bwysig nodi y dylai cyswllt yr ymchwilydd annibynnol mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad fod gyda'r corff llywodraethu (e.e. cadeirydd y llywodraethwyr) ac nid gyda'r ALL neu'r pennaeth. Os bydd y Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol yn cael cyfeiriad gan y pennaeth neu'r ALL bydd yn ofynnol i'r ymchwilydd gysylltu â chadeirydd y llywodraethwyr a sicrhau ei fod yn cytuno y dylid gwneud y cyfeiriad a chadarnhau bod y cadeirydd/pennaeth a phrif swyddog amddiffyn plant yr ALL yn cytuno y dylid gwneud y cyfeiriad. (Gweler Atodiad H am wybodaeth am y Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol.)

10.21 Pan fydd corff llywodraethu wedi gwneud cyfeiriad at Wasanaeth Ymchwilio Annibynnol Llywodraeth Cymru, gall cyrff llywodraethu neu'r aelod o staff wrthwynebu penodiad yr ymchwilydd os bydd ganddo dystiolaeth bod yr unigolyn:

- yn un o'r categorïau sydd wedi'u heithrio gan reoliad
- yn hysbys i unrhyw aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
- yn hysbys i unrhyw aelod o'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- yn hysbys i'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd undeb
- os oes ansicrwydd ynghylch ei allu i fod yn ddiuedd.

O dan yr amgylchiadau hyn byddai angen i gadeirydd y corff llywodraethu gyflwyno'r dystiolaeth i Reolwr y Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol a gofyn am gael penodi ymchwilydd arall. Dylid ymdrin ag unrhyw gŵyn ynghylch yr ymchwiliad neu'r ymchwilydd cyn cyflwyno'r adroddiad.

Rôl yr ymchwilydd

10.22 Rôl yr ymchwilydd yw:

- gweithredu o fewn y fframwaith ymchwilio a nodir yn Adran 9
- diffinio'r meysydd i'w harchwilio a ffiniau'r ymchwiliad
- ystyried yr holl dystiolaeth, gan gynnwys yr hyn a gyflwynir gan yr awdurdodau statudol, ac ystyried y ffeithiau sy'n ymwneud â honiad. Gall hyn olygu cyfweled â thystion er y bydd yr ymchwilydd yn ceisio gwneud cyn lleied o hyn â phosibl lle y gellir cael gafael ar wybodaeth drwy edrych ar dystiolaeth ddogfennol
- llunio adroddiad gyda chanfyddiadau ffeithiol yn seiliedig ar dystiolaeth a ddarparwyd
- cyflwyno'r adroddiad yn y gwrandawriad disgyblu ac unrhyw wrandawriad apêl, os gwneir cais am hynny.

10.23 Unwaith y bydd cadeirydd y llywodraethwyr wedi gwneud cais am ymchwiliad annibynnol, cyfrifoldeb yr ymchwilydd fydd pennu'r cwestiynau i gael eu gofyn. Ni ddylai unrhyw unigolyn neu gorff geisio cyflwyno cwestiynau neu ddylanwadu ar y cwestiynau a gaiff eu gofyn. Eiddo corff llywodraethu'r ysgol yw adroddiad yr ymchwiliad a dylid ei ddychwelyd i'r corff llywodraethu gan ei fod yn gyfrifol yn gyfreithiol am y broses ddisgyblu. Ni ddylid ei anfon i'r ALL.

10.24 Yn unol â pharagraff 10.10, ni ddylai'r ymchwilydd annibynnol ddechrau ei ymchwiliad tan ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau eu hymchwiliad hwythau.

10.25 Bydd yr ymchwilydd yn canolbwyntio ar dystiolaeth ffeithiol bob amser. Bydd yr ymchwilydd yn cyflwyno canfyddiadau mewn modd diduedd yn yr adroddiad ac mewn unrhyw gyflwyniad i'r pwyllgor. Ni ddylai'r ymchwilydd gynrychioli barn unrhyw barti dan sylw. Ni ddylai'r ymchwilydd wneud unrhyw sylwadau, na datgan unrhyw farn bersonol ar yr aelod o staff, yr honiad neu'r dystiolaeth a gasglwyd, y corff llywodraethu neu'r ALL.

Rhannu gwybodaeth

10.26 Wrth ymchwilio i unrhyw honiad amddiffyn plant yn erbyn staff ysgol, efallai y bydd ymchwilydd annibynnol yn ceisio cael yr awdurdodau statudol i gytuno i rannu'r wybodaeth a gesglir yn ystod ymchwiliad amddiffyn plant. Dylai'r broses o rannu'r fath wybodaeth ddigwydd o fewn y fframwaith protocolau amlasiantaethol lleol, sydd ar waith ym mhob ardal Bwrdd Lleol Diogelu Plant. Rhagdybir y caiff yr holl wybodaeth ei rhannu ac y caiff unrhyw wybodaeth a gesglir yn ystod yr ymchwiliad annibynnol ei rhannu â phob parti.

10.27 Felly, er mwyn osgoi ailgyfweld â phlant ac oedolion agored i niwed, lle y cedwir gwybodaeth gan yr awdurdodau statudol a lle cafwyd unrhyw ganiatâd angenrheidiol gan rieni/gofalwyr/gwarcheidwaid, dylai'r wybodaeth berthnasol a phriodol gael ei rhannu â'r ymchwilydd annibynnol. Dylid hefyd ystyried cael caniatâd y plentyn, lle y bo angen.

Yr ymchwiliad a'r broses gwneud penderfyniad ddilynol

10.28 Diben yr ymchwiliad annibynnol yw sicrhau bod ymchwiliad cwbl ddiuedd a diragfarn yn cael ei gynnal. Ar ôl ei gwblhau, dylid rhoi'r adroddiad i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos honiad yn erbyn y pennaeth) sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ar yr adroddiad. Bydd angen iddynt ystyried y canfyddiadau hyn a phenderfynu p'un a yw'r canlynol yn wir, yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adroddiad:

- bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod rhywfaint o sail i'r honiad amddiffyn plant a'i fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac y bydd felly yn gofyn am wrandawriad gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
- bod tystiolaeth i ategu penderfyniad bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall y pennaeth ymdrin ag ef (neu gadeirydd y llywodraethwyr os gwnaed yr honiad yn erbyn y pennaeth)
- nid oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiad amddiffyn plant ac nid oes angen cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff.

Dylai clerc y corff llywodraethu fod yn bresennol i gofnodi penderfyniad y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth).

10.29 Nid rôl yr ymchwilydd nac unrhyw unigolyn neu gorff arall yw gwneud y penderfyniad hwn. Wrth ystyried adroddiad yr ymchwiliad, mae'n bwysig i bob parti ystyried Deddf Diogelu Data 1998 a chydymffurfio â hi. Dylid hysbysu'r rhiant/gofalwr/disgybl y gwnaed penderfyniad yn dilyn ymchwiliad.

10.30 Os na all y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall o ran y pennaeth) ddod i gytundeb ynghylch y camau i'w cymryd, mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylid cynnal gwrandawriad disgyblu llawn gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

10.31 Os penderfynir cynnal gwrandawriad disgyblu llawn, gellir gwahodd yr ymchwilydd annibynnol i'r gwrandawriad fel tyst er mwyn cyflwyno ei adroddiad yn unig. Ni fydd yr ymchwilydd yn gweithredu ar ran unrhyw barti.

10.32 Rhaid i'r aelod o staff a chynrychiolydd yr undeb gael gwybod beth yw'r penderfyniad cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

10.33 Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn sicrhau bod yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys yr adroddiad llawn ar yr ymchwiliad, yn cael eu hanfon at yr aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd o'r undeb a'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff mewn pryd iddo baratoi ei achos. Dylid nodi'r amserlen yng ngweithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu ei hun y cytunwyd arni. Fodd bynnag, yn yr amserlenni a nodir yn Atodiad F mae Llywodraeth Cymru yn ystyried y dylai hyn fod o leiaf dair wythnos cyn y gwrandawriad disgyblu. Rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff hefyd gael yr holl dystiolaeth gan yr ymchwilydd ar yr adeg briodol. Yn yr amserlenni yn Atodiad F mae Llywodraeth Cymru yn ystyried felly y dylid anfon copïau o'r holl ddogfennau i'r pwyllgor o leiaf ddau ddiwrnod cyn y gwrandawriad. Eto mae'n rhaid i'r corff llywodraethu hefyd ystyried yr amserlenni a nodwyd yn ei weithdrefn ei hun y cytunwyd arni. Ni ddylai unrhyw barti dynnu unrhyw dystiolaeth o'r adroddiad ymchwilio cyn iddi gael ei hanfon i bwyllgor disgyblu staff y corff llywodraethu.

Penodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

10.34 O dan reoliad 55(3) o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005²⁶, mae'n ofynnol 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. Mae gan yr aelod annibynnol hawliau pleidleisio ac ni ddylai fod yn un o'r canlynol:

- un o lywodraethwyr yr ysgol dan sylw
- rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl yn yr ysgol dan sylw
- aelod o staff presennol neu gyn-aelod o staff yn yr ysgol y cyflogir yr unigolyn sy'n destun y gwrandawriad disgyblu ynddi
- un o gyflogeion yr ALL sy'n cynnal yr ysgol
- yn perthyn i unrhyw aelod o'r naill bwyllgor neu'r llall.

Fodd bynnag, caiff yr aelod annibynnol fod yn llywodraethwr, yn rhiant/gofalwr disgybl neu'n aelod neu'n gyn-aelod o staff ysgol arall naill ai o fewn dalgylch yr ALL sy'n cynnal yr ysgol dan sylw neu'r tu hwnt iddo, neu gall fod yn unigolyn a gyflogir gan ALL arall.

10.35 Er na ragnodir yn y gyfraith, mae Llywodraeth Cymru yn ystyried na ddylid penodi cynghorwyr a etholir yn lleol fel aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr sydd â hawliau pleidleisio. Hefyd, mewn perthynas ag ysgolion ffydd, ni ddylid ystyried cyflogeion neu gynrychiolwyr yr awdurdodau esgobaethol lle y lleolir yr ysgol fel aelodau annibynnol chwaith (er y gall esgobaeth awgrymu unigolyn fel pennaeth sydd wedi ymddeol ar gyfer y rôl hon). Ni fyddai unigolyn o'r fath yn cael ei ystyried yn 'gynrychiolydd' o'r awdurdod esgobaethol at ddibenion yr adran hon.

10.36 Dylai partiön gael yr hawl i wrthwynebu'r aelod nad yw'n llywodraethwr ar sail tystiolaeth sy'n cwestiynu ei allu i fod yn ddiduedd yn amgylchiadau'r achos. Dylai'r parti sy'n gwrthwynebu roi'r rhesymau dros ei wrthwynebiadau yn ysgrifenedig i gadeirydd y llywodraethwyr cyn gynted â phosibl er mwyn osgoi oedi yn y broses.

10.37 Dylai'r aelod nad yw'n llywodraethwr fel arfer gymryd lle un o'r tri llywodraethwr a benodwyd i eistedd ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Bydd hyn yn cynnal odrif o lywodraethwyr i sicrhau bod y broses

²⁶ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 55(3))

o wneud penderfyniadau yn haws ac i 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 annibynnol gwahanol nad yw'n llywodraethwr ar gyfer pob pwyllgor.**

10.38 Nid yw'r aelod o'r corff llywodraethu nad yw'n llywodraethwr yn cymryd lle cynghorydd yr ALI (sy'n gyfrifol am roi cyngor gweithdrefnol i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar yr achos dan sylw). Rôl yr aelod nad yw'n llywodraethwr yw cynnal yr un cyfrifoldebau ag aelodau eraill o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff sy'n llywodraethwyr, e.e. byddant yn:

- cael yr holl bapurau perthnasol ar gyfer y gwrandawriad ar yr un pryd â'r llywodraethwyr eraill
- eistedd fel rhan o'r pwyllgor yn ystod y gwrandawriad a gofyn cwestiynau
- cymryd rhan mewn trafodaethau i gynorthwyo'r pwyllgor i wneud penderfyniadau teg a chytbwys yn seiliedig ar y dystiolaeth
- cymryd rhan mewn trafodaethau ar ôl y gwrandawriad er mwyn helpu i hoelio sylw'r pwyllgor ar y ffeithiau perthnasol i'w gynorthwyo i wneud penderfyniadau teg a chytbwys yn seiliedig ar y dystiolaeth.

Os tynnir yr honiad yn ôl

10.39 Gall plant a phobl ifanc dynnu honiad yn ôl am amryw o resymau. Fodd bynnag, mae'n bwysig gwneud pob ymdrech i ddeall pam mae'r plentyn neu'r person ifanc wedi tynnu honiad yn ôl a ph'un a oes angen i'r mater gael ei adolygu o hyd. Mae hefyd yn argymhell y dylid cadw cofnod o ddigwyddiadau lle mae'r honiadau wedi cael eu tynnu'n ôl.

10.40 Os mai disgybl sy'n gwneud honiad, y disgybl ddylai ei dynnu'n ôl. Ni ddylai'r corff llywodraethu dderbyn achos o dynnu honiad yn ôl gan rywun arall ar ran y disgybl, hyd yn oed riant neu warcheidwad, oni cheir cytundeb ysgrifenedig neu lafar y plentyn yng ngŵydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad am y pennaeth), neu aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff²⁷. Dylai oedolyn priodol fod yn bresennol gyda'r plentyn yn ystod y drafodaeth hon.

²⁷ *Canllaw i'r Gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion* (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2009). Pennod 10, tudalennau 34–35. www.wales.gov.uk/topics/educationandskills/schoolshome/schoolfundingandplanning/schoolgov/schoolgovguide/?lang=cy

10.41 Os bydd y sawl sy'n gwneud yr honiad amddiffyn plant yn ei dynnu'n ôl am unrhyw reswm, ar unrhyw gam yn y broses, efallai na fydd angen penodi ymchwilydd annibynnol. Os caiff honiad ei dynnu'n ôl pan fydd yr ymchwiliad annibynnol eisoes wedi dechrau, gellir dod â'r ymchwiliad i ben heb i unrhyw adroddiad fynd at y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr, a llywodraethwr arall os oedd yr honiad am y pennaeth). Fodd bynnag, mater i'r corff llywodraethu yw penderfynu a oes angen ystyried unrhyw faterion disgyblu staff o hyd. Fodd bynnag, efallai na fydd angen cynnal ymchwiliad annibynnol mewn perthynas â materion disgyblu o'r fath ac y gellir ymchwilio iddynt gan yr ysgol²⁸.

Honiadau dienw

10.42 Fel arfer, ni chaiff cwynion neu honiadau a wneir yn ddiennw eu hystyried. Fodd bynnag, gellir ymdrin â honiadau o'r fath yn ôl disgrisiwn y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr a gellir eu hystyried gan ddefnyddio gweithdrefnau eraill. Gellid cyfeirio cwynion dienw sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant at yr awdurdodau perthnasol os ystyrir, yn ôl pob tebyg, y gallai fod sylwedd i'r gŵyn.

Honiadau maleisus/anwir

10.43 Os bydd yr ymchwiliad yn dangos bod yr honiad yn un maleisus a/neu annifyr neu wedi'i wneud er budd personol, yna dylai'r corff llywodraethu ystyried cymryd camau disgyblu, lle y bo'n briodol, yn erbyn yr unigolyn neu'r disgybl a wnaeth yr honiad yn unol â'r polisi perthnasol, e.e. polisi ymddygiad yr ysgol fel y bo'n briodol.

10.44 Lle y dangosir bod rhiant/gofalwr neu rywun nad yw'n gyflogai wedi gwneud honiad maleisus/annifyr yn erbyn aelod o staff, dylai'r aelod o staff geisio ei gyngor cyfreithiol ei hun ynghylch pa gamau sydd ar gael iddo. Nid yw hwn yn fater i'r corff llywodraethu ymwneud ag ef.

²⁸ *Canllaw i'r Gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion* (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2009)
Pennod 10, tudalennau 34–35 www.wales.gov.uk/topics/educationandskills/schoolshome/schoolfundingandplanning/schoolgov/schoolgovguide/?lang=cy

Adran 11: Gwrandawriad disgyblu

(Mae hyn yn berthnasol i bob honiad o gamymddwyn difrifol.)

Achos i'w ateb

11.1 Os bydd yr ymchwiliad yn dangos yr ymddengys fod digon o wybodaeth i warantu gwrandawriad disgyblu gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, rhaid trefnu gwrandawriad. Awgrymir y dylid cysylltu ag adran Adnoddau Dynol yr ALL am bob gwrandawriad camymddwyn difrifol. Awgrymir hefyd y dylid sicrhau bod cynrychiolydd Adnoddau Dynol o'r ALL yn bresennol gyda'r cadeirydd mewn gwrandawriad os yw'r gwrandawriad yn erbyn y pennaeth. Dylid rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl i'r aelod o staff, yn ysgrifenedig, ar yr amod nad yw'n cyfaddawdu aelod o staff neu ddisgybl neu'n ei roi mewn sefyllfa anodd, e.e. drwy enwi disgybl a allai fod yn dyst, neu enwi aelod o staff sydd wedi chwythu'r chwiban. (Gallai datgelu'r manylion hyn roi cyfle i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn drafod y mater mewn modd amhriodol â'r disgybl neu'r aelod o staff.)

11.2 Dylai'r wybodaeth a roddir i'r aelod o staff gynnwys:

- dyddiad ac amser y gwrandawriad
- manylion yr honiad(au) ynghyd ag unrhyw ddogfennau ategol
- enwau unrhyw dystion i'w galw lle y bo'n briodol
- pwy fydd yn cynghori'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r weithdrefn ddiweddaraf
- yr hawl i ddod â chydymaith neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff i'r gwrandawriad
- canlyniad posibl y gwrandawriad.

11.3 Dylai'r aelod o staff a'i gynrychiolydd gael digon o amser i baratoi ar gyfer y gwrandawriad (gweler Atodiad F am amserlenni a awgrymir).

Trefnu'r gwrandawriad

11.4 Dylai clerc y corff llywodraethu drefnu dyddiad, amser a lleoliad i bob parti â diddordeb. Caiff rôl y clerc ei disgrifio yn 11.16.

Darparu dogfennau ysgrifenedig

11.5 Mae angen i'r aelod o staff roi rhestr o dystion ac unrhyw ddogfennaeth ategol i'r clerc. Dylai papurau gael eu rhoi i aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff cyn y gwrandawriad fel eu bod yn cael amser i ddarllen ac ystyried y wybodaeth, yn unol â'r amserlenni fel y'u nodir yng ngweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu ei hun y cytunwyd arni. Er mwyn helpu cyrff llywodraethu, mae Llywodraeth Cymru wedi nodi amserlenni a awgrymir yn Atodiad F. Caniateir cyflwyno unrhyw ddogfennaeth ysgrifenedig a thystion ychwanegol yn y gwrandawriad yn ôl disgrisiwn y pwyllgor.

11.6 Dylai'r gwrandawriad gael ei gynnal yn breifat ac mewn lle na fydd unrhyw dorri ar draws. Gall yr aelod o staff gynnig amser amgen rhesymol o fewn pum diwrnod ysgol i'r dyddiad gwreiddiol y cytunwyd arno os na allant fod yn bresennol neu'r cydymaith a ddewisir fod yn bresennol. Gall y pwyllgor hefyd drefnu cyfarfod arall os na fydd cyflogai yn gallu bod yn bresennol am resymau sydd y tu hwnt i'w reolaeth, megis salwch (gweler paragraffau 11.32–11.34 am ragor o wybodaeth²⁹).

Presenoldeb a chyngor y prif swyddog addysg a chynrychiolydd yr esgobaeth

11.7 Ym mhob ysgol a gynhelir, caiff y prif swyddog addysg neu ei gynrychiolydd fod yn bresennol er mwyn rhoi cyngor ar yr holl weithdrefnau sy'n ymwneud ag unrhyw benderfyniad i ddiswyddo neu ddisgyblu aelod o staff. Rhaid i'r prif swyddog addysg neu ei gynrychiolydd gael gwybod am y cyfarfod ar yr un pryd â'r aelod o staff a'r sawl sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff³⁰.

11.8 Mewn ysgolion a gynorthwyir yn wirfoddol, mae gan swyddog yr esgobaeth neu ei gynrychiolydd yr un hawliau cynghori â'r rheini 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 swyddog yr esgobaeth neu ei gynrychiolydd. Dylai'r cyfarwyddwr esgobaethol hefyd gael gwybod am y cyfarfod.

²⁹ *Discipline and grievances at work: The ACAS guide* (Acas, 2009)

www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2179

³⁰ www.opsi.gov.uk/legislation/wales/wsi2006/20060873e.htm (Rheoliad 17(9))

Presenoldeb a chyngor y pennaeth

11.9 Mae gan y pennaeth hawl i fynychu holl wrandawiadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i roi cyngor, heblaw:

- pan mai'r pennaeth yw'r unigolyn y cymerir camau disgyblu yn ei erbyn
- pan fo'r pennaeth yn dyst i'r digwyddiad a arweiniodd at ystyried cymryd camau disgyblu
- pan mai'r pennaeth yw'r swyddog cyflwyno.

11.10 Rhaid i gyrff llywodraethu ystyried unrhyw gyngor a gynigir gan yr unigolion a restrir ym mharagraffau 11.7–11.9 cyn gwneud penderfyniad³¹.

Rôl y cynghorydd

11.11 Ni ddylai'r unigolyn/unigolion sy'n cynghori'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff aros gyda'r pwyllgor pan fyddant yn trafod yr achos. Dylai'r cynghorwyr roi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol ac ni ddylent ddatgan barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth. Dylai pob parti gytuno p'un a yw'r ALI yn rhoi cyngor yn breifat neu o flaen yr holl bartïon a dylai clerch y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gymryd cofnodion ysgrifenedig llawn o hyn. Dylai'r cynghorydd hefyd geisio, gan ddilyn eu cyngor, sicrhau bod trafodaethau'r corff llywodraethu yn gadarn er mwyn ceisio sicrhau na fydd yr achos yn mynd i dribiwnlys cyflogaeth.

Rôl y swyddog cyflwyno

11.12 Yn y gwrandawriad, dylai'r achos yn erbyn yr aelod o staff a'r dystiolaeth gael eu nodi'n fanwl gan y swyddog cyflwyno. Y pennaeth yw'r unigolyn hwn fel arfer (os nad yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth). Yn achos honiad yn erbyn y pennaeth, gall cadeirydd y llywodraethwyr neu swyddog ALI gyflwyno'r achos. Dylid egluro i'r holl bartïon pwy fydd yn ymgymryd â'r rôl hon. Gellir galw ar dystion (os yw'n briodol) a'u holi gan y parti arall a/neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Bydd y swyddog cyflwyno a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd undeb yn cael cyfle i wneud cyflwyniad terfynol gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar ddiwedd y gwrandawriad. Ni all y swyddog cyflwyno fod yn swyddog ymchwilio neu'n dyst hefyd. Dylai pob parti gytuno ar drefniadau'r swyddog cyflwyno.

³¹ www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 13 a Rheoliad 21)

Rôl cadeirydd y pwyllgor

11.13 Mae angen i gadeirydd y pwyllgor wneud y canlynol:

- sicrhau bod pawb sy'n bresennol wedi cael y papurau a'u bod wedi cael yr un papurau
- egluro cylch gorchwyl y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar ddechrau'r gwrandawriad, sef ymdrin â'r honiadau yr ymchwilir iddynt ac unrhyw dystiolaeth sy'n ymwneud â'r honiadau hynny
- nodi trefn y trafodion
- sicrhau bod pob parti yn cael y cyfle i gyfrannu heb bod neb yn torri ar draws yn ddiangen
- penderfynu a ddylai aelodau'r pwyllgor ofyn cwestiynau yn ystod y broses o gyflwyno'r achos neu ar ôl gorffen gwneud hynny ac, yn yr un modd, sut y dylid ymdrin â'r broses o holi'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) a thystion
- sicrhau bod y ffeithiau allweddol yn cael eu cyflwyno
- sicrhau bod y gwrandawriad disgyblu yn cael ei gynnal mewn ffordd sy'n sicrhau bod pob parti yn cael ei drin â pharch
- sicrhau bod tystion yn teimlo'n gysurus
- gwneud trefniadau priodol i glywed dystiolaeth gan unrhyw dystion sy'n blant yn cynnwys yr angen am gymorth eiriolaeth, a bod y lleoliad a'r amser yn hygyrch ac nad yw'n codi ofn ar blant
- gohirio'r gwrandawriad am gyfnod priodol o amser os bydd pethau'n mynd yn ymosodgar neu os ceir gwrthdaro er mwyn tawelu'r sefyllfa
- bod yn ddiuedd ac osgoi dangos rhagfarn.

Ar ddiwedd y gwrandawriad dylai'r cadeirydd ofyn i'r partion a ydynt wedi cael eu trin yn deg ac ystyried y cwestiynau a restrir yn Atodiad G.

Rôl aelodau'r pwyllgor

11.14 Dylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddarllen yr holl bapurau'n ofalus cyn y gwrandawriad. Swyddogaethau'r pwyllgor yw:

- ystyried y dystiolaeth
- sefydlu'r ffeithiau yn sgîl y dystiolaeth a gyflwynwyd
- ystyried cyfraith achosion
- ar ôl y gwrandawriad, dod i benderfyniad yn seiliedig ar y dystiolaeth ffeithiol

- penderfynu ar unrhyw gosb i'w rhoi
- sicrhau bod y clerc yn cofnodi eu trafodaethau a'u penderfyniad yn gywir yn ysgrifenedig a'r rhesymau dros y penderfyniad, ac yn cyflwyno cofnodion cywir.

Rôl y cydymaith neu'r cynrychiolydd undeb

11.15 Yn dibynnu ar ddewis yr aelod o staff, gall y cydymaith fod yn gynrychiolydd undeb ai peidio a dylai fod ganddo'r hawl i wneud y canlynol:

- cyfarch y gwrandawriad
- bod yn bresennol ar ran yr aelod o staff
- cyflwyno achos yr aelod o staff
- crynhoi achos yr aelod o staff
- cynrychioli buddiannau'r aelod o staff
- ceisio eglurhad ar ran yr aelod o staff
- trafod â'r aelod o staff yn ystod y gwrandawriad
- ateb cwestiynau ar ran yr aelod o staff os nad yw'n bresennol.

Os na fydd yr aelod o staff yn bresennol ni ellir disgwyl i'r cydymaith/cynrychiolydd undeb ateb ar faterion sy'n ymwneud â thystiolaeth. Ni all corff llywodraethu neu bwyllgor roi aelod o staff dan anfantais, gwahaniaethu yn ei erbyn neu ei fictimeiddio a'i feio ar sail cyngor neu sylwadau a wnaed ar ei ran.

Rôl clerc y pwyllgor

11.16 Dylai'r clerc fod yn rhywun sy'n deall y broses disgyblu staff ac sydd wedi cael hyfforddiant (gweler Adran 3 am ragor o wybodaeth ar hyfforddiant).

11.17 Cyn y gwrandawriad, tasgau allweddol y clerc (gyda chyngor gan yr ALL) yw:

- trefnu dyddiad, amser a lleoliad ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, gan geisio sicrhau bod aelodau'r pwyllgor, yr aelod o staff, unrhyw dystion sy'n ymddangos yn bersonol a'r ALL a'r awdurdod esgobaethol, os yw'n briodol, yn cytuno ar y dyddiadau. Os yw'r aelod o staff wedi ymddiswyddo yn dilyn hyn, neu os yw ar absenoldeb salwch dylid ei wahodd i'r gwrandawriad o hyd
- hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am ddiben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl

- cadarnhau hawl yr aelod o staff i ddod â chydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef
- hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- hysbysu'r aelod o staff (a'r sawl sy'n cyflwyno'r achos yn ei erbyn) am fanylion llawn yr honiad, y dystiolaeth i'w chyflwyno ac enwau unrhyw dystion y gelwir arnynt, ac ati
- hysbysu'r aelod o staff ynghylch pwy fydd cynghorydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- hysbysu'r aelod o staff ac unrhyw bartïon eraill am y dyddiad y dylai'r holl ddogfennaeth berthnasol ddod i law'r clerc cyn y gwrandawriad
- trefnu i ddogfennaeth y ddau barti (yn cynnwys y gweithdrefnau diweddaraf) gael eu dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawriad ac yn unol â'r amserlenni yn y polisi.

11.18 Yn ystod y gwrandawriad, tasg y clerc fydd:

- cofnodi'r trafodion (gan gynnwys trafodaethau'r pwyllgor a gynhelir yn breifat), y penderfyniadau a'r rhesymau dros y penderfyniadau hynny
- cofnodi unrhyw gyngor gweithdrefnol a roddir gerbron pob parti.

11.19 Ar ôl y gwrandawriad, tasg y clerc fydd:

- paratoi llythyr ar bapur pennawd yr ysgol gan ddefnyddio templedi a atodir yn Atodiad J i'r canllawiau hyn, neu a baratowyd gan yr ALL, hysbysu'r aelod o staff am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (er mwyn i'r pennaeth ei lofnodi os yw'r honiad yn ymwneud ag aelod o staff, neu i gadeirydd y llywodraethwyr ei lofnodi os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) a'r rhesymau dros y penderfyniad hwnnw. Ni ddylid hysbysu'r ALL a'r awdurdod esgobaethol os yw'n briodol ynghylch y penderfyniad hyd nes i unrhyw apêl gael ei gwrandawrio, neu os nad oes apêl, ar ddiwedd y cyfnod i gyflwyno apêl. Dylai'r llythyr hefyd hysbysu'r aelod o staff am y broses apelio
- anfon y nodiadau/cofnodion a gymerir gan y clerc yn ystod y gwrandawriad at bob parti, ac eithrio'r achwynydd ac unrhyw dystion.

Gweithdrefn y gwrandawriad

11.20 Mae'r camau a awgrymir ar gyfer trefn y trafodion fel a ganlyn.

- Mae'r cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r pwyllgor a'r clerch.
- Mae'r swyddog cyflwyno (y sawl sy'n cyflwyno'r dystiolaeth yn erbyn yr aelod o staff) yn nodi'r honiadau yn erbyn yr aelod o staff, yn cyflwyno unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig neu dystiolaeth arall ac yn galw ar dystion ac yn eu holi.
- Mae'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd yn holi'r swyddog cyflwyno a/neu'r tystion. Mae aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn holi'r swyddog cyflwyno a/neu unrhyw bartion y gelwir arnynt i roi tystiolaeth yn erbyn yr aelod o staff.
- Mae'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno eu hachos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig neu dystiolaeth arall sy'n berthnasol ac yn galw ar dystion.
- Mae'r swyddog cyflwyno a/neu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn holi'r aelod o staff ac unrhyw dystion a elwir ar ei ran.
- Mae'r tystion yn gadael yr ystafell ar ôl iddynt roi tystiolaeth a chael eu holi gan y ddau barti ond dylent aros gerllaw rhag ofn y bydd y pwyllgor disgyblu staff am holi mwy arnynt.
- Mae'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd yn crynhoi eu hachos. Os nad yw'r unigolion hyn am glywed cyngor y cynghorwyr dylent adael y gwrandawriad ar yr adeg hon.
- Mae pob parti yn clywed unrhyw gyngor y gall y prif swyddog addysg ac, os yw'n gymwys, y cyfarwyddwr esgobaethol neu eu cynrychiolwyr, fod am ei gynnig. Yna mae'r cynghorwyr hyn, ynghyd â'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd, yn gadael y gwrandawriad.
- Bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn parhau i wneud ei benderfyniad yn breifat, heb gynghorwyr ac eithrio'r clerch.
- Gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ohirio'r gwrandawriad ar unrhyw adeg er mwyn i bob parti ystyried unrhyw dystiolaeth newydd neu gynnal trafodaeth breifat. Hefyd, dylai pob parti allu gofyn am ohirio'r gwrandawriad ar unrhyw adeg.

11.21 Ar ddiwedd y gwrandawriad dylai pob parti:

- fod wedi deall natur yr achos
- bod wedi cael cyfle priodol i siarad, cyflwyno tystiolaeth ac ateb cwestiynau
- teimlo ei fod wedi dweud popeth roedd am ei ddweud
- teimlo ei fod wedi cael ei drin yn gwrtais
- teimlo bod y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi gwrandao ar yr holl bwyntiau a wnaed ac wedi'u deall
- bod yn glir ynghylch pryd y caiff wybod beth yw penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

(Ceir rhestr wirio ar gyfer gwrandawriadau yn Atodiad G.)

Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawriad

11.22 Wrth ddod i benderfyniad dylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wneud y canlynol:

- penderfynu a gafodd yr holl dystiolaeth sy'n berthnasol i'r honiad ei hystyried
- penderfynu a yw'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn ategu'r honiad.

11.23 Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth ac ystyried y cyngor a roddwyd gall y pwyllgor ddod i'r casgliad:

- nad yw'r honiad wedi'i brofi ac na ddylid cymryd unrhyw gamau
- mae'r ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol a dylid rhoi rhybudd ffurfiol ar lafar neu'n ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol (gweler Adran 7 paragraffau 7.14–7.21 am ragor o wybodaeth)
- mae'r honiad o gamymddwyn difrifol wedi cael ei brofi ac yn dibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn dan sylw, dylid rhoi cosb briodol yn cynnwys:
 - rhaglen hyfforddi a datblygu ofynnol benodol
 - diraddio i swydd ar raddfa is (os yw'n ymarferol) a/neu golli cyflog
 - diswyddo heb rybudd.

11.24 Heblaw mewn amgylchiadau eithriadol, dylai'r penderfyniad a'r rheswm drosto gael ei roi i'r aelod o staff a/neu ei gydymaith neu ei gynrychiolydd undeb llafur ar lafar ar ddiwedd y gwrandawriad.

Mewn rhai achosion ni fydd yn bosibl gwneud hyn. P'un a gaiff y penderfyniad ei roi ar lafar ai peidio, dylai gael ei gadarnhau'n ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ddiwedd y gwrandawriad. Os bydd y pwyllgor yn penderfynu rhoi rhybudd neu gosb, dylai hyn a'r rhesymau dros y penderfyniad gael eu nodi yn y llythyr. Os penderfynir diswyddo'r aelod o staff, dylai'r rheswm dros hynny gael ei gadarnhau'n ysgrifenedig hefyd.

11.25 Os penderfynir diswyddo'r aelod o staff ac mai'r ALI sy'n dal contract cyflogaeth yr aelod hwnnw o staff, rhaid i'r pwyllgor anfon copi o'r llythyr at y prif swyddog addysg, ar ôl i'r cyfnod o amser a gaiff yr aelod o staff i apelio ddirwyn i ben ac na fydd wedi apelio. Mae'n ofynnol i'r ALI ddiswyddo'r aelod o staff a dylai wneud hynny o fewn 14 diwrnod ysgol i gael gwybod am y penderfyniad a wnaed gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff³².

11.26 Os penderfynir diswyddo'r aelod o staff ac mai corff llywodraethu'r ysgol (ysgolion a gynorthwyr yn wirfoddol ac ysgolion sylfaen) sy'n ei gyflogi, dylai'r llythyr cadarnhad a anfonir at yr aelod o staff hefyd gynnwys hysbysiad am ei ddiswyddo ac unrhyw gyfnod rhybudd priodol.

11.27 Gweler Atodiad D am hysbysu'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru lle y bo'n briodol am ddiswyddo staff mewn ysgol o unrhyw gategori. Er gwybodaeth, bydd Deddf Diogelu Rhyddid y DU 2012 yn sefydlu Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd newydd. Caiff swyddogaethau'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a'r Swyddfa Cofnodion Troseddol eu trosglwyddo i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

Gwrandawriad disgyblu – apêl

11.28 Caiff yr aelod o staff apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae angen i'r hysbysiad hwn o'r bwriad i apelio gael ei gyflwyno i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn cyfnod penodol o amser a ddylid ei nodi yn y polisi disgyblu. Mae Llywodraeth Cymru wedi awgrymu amserlenni yn Atodiad F. Ar y cam hwn byddai angen i hysbysiad yr apêl gynnwys y rhesymau dros apelio a allai gynnwys y canlynol:

- y bu nam gweithdrefnol yn y gwrandawriad cyntaf
- bod y canfyddiadau'n anghyson â'r dystiolaeth a gynhrychwyd
- bod yr aelod o staff yn teimlo bod y cosbau'n amhriodol

³² www.legislation.gov.uk/wsi/2006/873/contents/made/welsh (Rheoliad 17)

- bod yr ymchwiliad neu'r weithdrefn ddisgyblu yn annheg neu'n rhagfarnllyd mewn rhyw ffordd
- bod tystiolaeth newydd wedi dod i law na chafodd ei hystyried yn y gwrandawriad gwreiddiol.

11.29 Rhaid cyflwyno'r sail ar gyfer yr apêl a'r holl ddogfennaeth ategol i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff cyn gwrandawriad yr apêl o fewn yr amserlenni a nodwyd yn y polisi y cytunwyd arno. Gweler yr amserlenni yn Atodiad F ar gyfer yr amserlenni a awgrymwyd gan Lywodraeth Cymru.

11.30 Diben gwrandawriad yr apêl yw galluogi'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i ystyried y sail ar gyfer yr apêl fel y'i cyflwynwyd gan yr aelod o staff neu ei gynrychiolydd undeb. Dylai'r apêl gael ei gwrandawrio gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn cyfnod penodol o amser. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad apêl, felly efallai na fydd y broses apêl ar ffurf gwrandawriad cyflawn bob tro. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, h.y. pan ddaw tystiolaeth newydd i law neu pan oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn wallus neu'n rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ailwrandawrio'r holl achos, neu rywfaint ohono. Dylai'r aelod o staff gael gwybod beth yw dyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl. Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau y mae pawb yn cytuno arnynt ar gyfer pob parti dan sylw.

11.31 Dylai'r weithdrefn ar gyfer gwrandawriad yr apêl fod yr un fath â'r weithdrefn ar gyfer y gwrandawriad disgyblu heblaw bod angen i'r pwyllgor ystyried cofnod y gwrandawriad disgyblu gwreiddiol a'i ganfyddiadau.

11.32 Gall y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gadarnhau penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, rhoi cosb sy'n llai llym neu ddod i'r casgliad na ddylid bod wedi cymryd unrhyw gamau yn erbyn yr aelod o staff. Ni chaiff y pwyllgor roi cosb fwy difrifol. Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Absenoldeb oherwydd salwch

11.33 Mewn rhai achosion, byddai'n rhesymol aildrefnu ymchwiliad/gwrandawriad disgyblu staff, gan gytuno ar amserlenni, pan na fydd yr aelod o staff ar gael oherwydd salwch. Fodd bynnag, os bydd y sefyllfa'n parhau, dylid ceisio cyngor gan yr uned iechyd galwedigaethol o ran gallu'r aelod o staff i fynd i gyfarfod. Dylai cyrff llywodraethu fod yn sensitif i'r posibilrwydd y gall dulliau sy'n gohirio materion disgyblu greu ansicrwydd i'r ysgol a straen ychwanegol i'r aelod o staff.

11.34 Os disgwylir i'r aelod o staff fod yn sâl am gyfnod amhenodol, gall fod yn rhesymol bwrw ymlaen â'r gwrandawriad disgyblu ar yr amod bod yr aelod o staff a'i gynrychiolydd wedi cael gwybod am hyn a bod yr aelod o staff yn cael y cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i gyflwyno ei achos. Rhaid i'r cynrychiolydd gael yr un cyfle ag y byddai'r aelod o staff wedi'i gael i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

11.35 Petai'r aelod o staff yn penderfynu peidio ag achub ar y cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd i gyflwyno ei achos ac y byddai ei gyflwr iechyd yn peri oedi mawr i'r achos, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff barhau ar sail y ffaith bod yr aelod o staff wedi cael cyfle rhesymol i gyflwyno ei achos a bod yn rhaid trefnu'r gwrandawriad i derfynu'r achos. Fodd bynnag, byddai angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried a fyddai hyn yn gyson â'r angen i weithredu'n deg a dilyn ei weithdrefnau ei hun a ph'un a allai'r aelod o staff gyflwyno honiad o dorri contract neu ddiswyddo annheg.

Ymddiswyddiad aelod o staff

11.36 Efallai y bydd aelod o staff yn ymddiswyddo tra bod gweithdrefnau disgyblu yn mynd rhagddynt neu heb eu cwblhau. Os yw'r honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol bydd angen i'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth) hysbysu'r aelod o staff y bydd gweithdrefnau disgyblu yn parhau hyd nes y'u cwblheir. Mae angen gwneud hyn er mwyn i'r cyflogwr gydymffurfio â'i rwymedigaethau o dan Reoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009 (gweler Atodiad D). Mewn llawer o achosion bydd y cyfnod o rybudd a roddir pan fydd aelod o staff yn ymddiswyddo yn caniatáu i'r corff llywodraethu orffen cynnal y camau disgyblu. Os nad oes digon o amser, rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff fynychu, ond ni all orfodi cyn-aelod o staff i fynychu gwrandawriad disgyblu. Er hyn, rhaid i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses a dod i gasgliad yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael o ran p'un ai diswyddo'r aelod o staff fyddai wedi bod yn briodol. Mae Atodiad D yn rhoi manylion y camau y mae'n rhaid i gorff llywodraethu eu cymryd i hysbysu'r cyrff priodol o'i benderfyniad, sef yr Awdurdod Diogelu Annibynnol ar gyfer achosion amddiffyn plant a Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ar gyfer achosion eraill. Bydd Deddf Diogelu Rhyddid y DU 2012 yn sefydlu Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd newydd. Caiff swyddogaethau'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a'r Swyddfa Cofnodion Troseddol eu trosglwyddo i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

Adolygiad

11.37 Ar ôl gorffen ystyried achos disgyblu, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff adolygu gweithdrefnau perthnasol yr ysgol er mwyn gweld a ddylid eu diwygio yn sgîl canlyniad yr achos. Dylai'r corff llywodraethu gael gwybod beth oedd canlyniad yr achos ynghyd ag unrhyw newidiadau a argymhellir i weithdrefnau'r ysgol. Ni ddylid datgelu enw'r aelod o staff. Os argymhellir newid y gweithdrefnau disgyblu staff cytûn rhaid trafod hyn gyda'r cymdeithasau proffesiynol/undebau llafur athrawon.

Adran 12: Gwahardd

Gwahardd staff ysgol

12.1 Dim ond y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr a all wahardd aelod o staff, ond dim ond y corff llywodraethu a all ddod â'r gwaharddiad hwnnw i ben, (oni bai ei fod yn dirprwyo'r penderfyniad hwn i gadeirydd y llywodraethwr neu gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gadeirydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff). Rhaid i unrhyw achos dirprwyo o'r fath gael ei gofnodi yn y cofnodion.

12.2 Dylai'r aelod o staff gael ei wahardd yn ystod cyfarfod â'r pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os mai'r pennaeth yw testun yr honiad – gweler paragraff 12.7). Nid yw gwahardd yn gosb ddisgyblu tra bod ymchwiliad yn mynd rhagddo, a dylid ei gwneud yn glir i'r cyflogai nad yw'n tybio ei fod yn euog. Yn ôl y gyfraith, nid oes rhaid i'r pennaeth a'r corff llywodraethu **ymgyngori** â'i gilydd cyn gwahardd aelod o staff, ond gallant wneud hynny fel mater o gwrteisi os dymunant. Yn unol â'r gyfraith, fodd bynnag, mae'n rhaid i bob un ohonynt hysbysu'r llall a'r ALI ar unwaith am y **penderfyniad** i wahardd aelod o staff.

12.3 Ni all ALLau wahardd aelod o staff oni bai eu bod yn ei gyflogi'n uniongyrchol.

12.4 Cyn gwneud penderfyniad i wahardd aelod o staff, dylai'r pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr ystyried a oes opsiynau realistig a rhesymol eraill ar gael, fel ymgymryd â gwaith nad yw'n gofyn cael cysylltiad â disgyblion, neu weithio gartref. Gan ystyried yr effeithiau posibl ar yr unigol dan sylw, y disgyblion ac aelodau eraill o staff yn yr ysgol, dylai unrhyw benderfyniad i wahardd aelod o staff gael ei ystyried yn ofalus yn unol â'r meini prawf yn 12.5 a 12.6 isod.

12.5 Dim ond o dan yr amgylchiadau canlynol yr ystyrir gwaharddiad tra bo camau disgyblu yn cael eu cymryd:

- ymddengys ei bod yn angenrheidiol gwahardd yr aelod o staff o'r ysgol, er mwyn amddiffyn disgyblion, staff eraill neu eiddo neu er mwyn cadw trefn yn yr ysgol
- byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn rhwystro ymchwiliad cywir i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o staff.

12.6 Mae gwahardd aelod o staff yn briodol pan fo'r honiadau'n ymwneud â chamymddwyn difrifol (gweler Atodiad B2 am enghreifftiau o gamyddwyn difrifol).

12.7 Os mai'r pennaeth yw testun honiad, gall awdurdod i wahardd pennaeth gael ei ddirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr sy'n gweithredu ar ran y corff llywodraethu. Mae'n rhaid i benderfyniad corff llywodraethu i ddirprwyo awdurdod i wahardd staff gael ei gofnodi yn y cofnodion. Bydd angen i gadeirydd y llywodraethwyr ystyried yn ofalus a oes angen gwahardd aelod o staff a dylai drafod y mater â'r ALI cyn cymryd unrhyw gamau. Yn absenoldeb y cadeirydd, gall yr is-gadeirydd gymryd y cyfrifoldeb hwn drosodd ar ran y corff llywodraethu unwaith y bydd y corff llywodraethu wedi cytuno ar y cam disgyblu angenrheidiol.

12.8 Mae angen adolygu gwaharddiadau'n rheolaidd. Dylai'r cyfnodau hyn gael eu nodi yng ngweithdrefn disgyblu'r corff llywodraethu, h.y. nid yn llai na phob mis, bob tri mis ac ati. Disgwylir i'r corff llywodraethu ddirprwyo'r cyfrifoldeb am yr adolygiadau hyn i'r pennaeth, a ddylai hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr. Os mai'r pennaeth a gaiff ei wahardd, dylai cadeirydd y llywodraethwyr adolygu'r sefyllfa yn rheolaidd yn unol â'r polisi (neu lywodraethwr arall os yw'r cadeirydd wedi'i lygru neu'n aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff). Dylai canlyniad adolygiad gwahardd gael ei gyfleu i'r aelod o staff yn ysgrifenedig. Os bydd y gwaharddiad yn parhau, dylid rhoi'r rhesymau dros hyn.

12.9 Rhaid gwahardd aelod o staff ar gyflog llawn heb iddo gollu unrhyw enillion.

Cyfweliad gwahardd

12.10 Os ystyrir gwahardd aelod o staff, dylid trefnu cyfweliad rhwng y pennaeth a'r aelod o staff. Lle yr ystyrir gwahardd y pennaeth, dylai'r cyfweliad gael ei gynnal gan gadeirydd y corff llywodraethu.

12.11 Yn unol â Chod Ymarfer Acas *Code of Practice 1 – Disciplinary and grievance procedures*, lle mae'r aelod o staff yn gynrychiolydd undeb llafur neu iechyd a diogelwch, dylid trafod yr achos, ar ôl cael cytundeb yr aelod o staff, gydag uwch gynrychiolydd o'r undeb llafur neu swyddog parhaol o'r undeb cyn trefnu'r cyfweliad. O'r cychwyn cyntaf, dylid nodi'n glir nad yw'r camau a gymerir yn ymosodiad ar swyddogaethau undeb llafur.

12.12 Dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr gynghori aelod o staff/pennaeth a elwir am gyfweliad i geisio cyngor a chymorth cydymaith neu ei gynrychiolydd o'r undeb mewn da bryd.

12.13 Dylai'r pennaeth/aelod o staff gael gwybod ar ddechrau'r cyfweiliad bod honiad wedi cael ei wneud ac y gallai gael ei wahardd ar ddiwedd y cyfweiliad. Dylid hefyd ei gwneud yn glir i'r pennaeth/aelod o staff o'r cychwyn nad gwrandawriad disgyblu ffurfiol mo'r cyfweiliad, ond ei fod yn cael ei gynnal er mwyn mynd i'r afael â mater difrifol, ac y gallai arwain at gael ei ystyried o dan weithdrefnau disgyblu'r corff llywodraethu.

12.14 Dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr roi cymaint o wybodaeth â phosibl i'r pennaeth/aelod o staff heb i hynny amharu ar yr ymchwiliad i'r honiad, gan gynnwys y rhesymau dros unrhyw waharddiad arfaethedig. Dylai'r pennaeth/aelod o staff gael cyfle i wneud cynrychioliadau mewn perthynas â'r gwaharddiad a chael cynnig gohiriad byr cyn ymateb.

12.15 Os bydd y pennaeth/cadeirydd, ar ddiwedd y cyfweiliad, o'r farn ei bod yn angenrheidiol gwahardd y pennaeth/aelod o staff, dylai'r pennaeth/aelod o staff gael gwybod:

- a yw wedi'i wahardd o'r gwaith ai peidio
- os na, a oes ganddo ddyletswyddau cyfyngedig, ac ati
- y rhoddir cadarnhad ysgrifenedig o'r gwaharddiad gan gynnwys y rhesymau drosto, os yn bosibl o fewn un diwrnod ysgol i'r cyfweiliad
- y caiff gynnig enw unigolyn nad yw'n ymwneud â'r ymchwiliad y gall drafod materion cyflogaeth ac unrhyw anghenion cymorth gydag ef. Ni fydd y person hwn a enwebwyd yn cymryd lle cynrychiolydd undeb yr aelod, ond yn rhoi cymorth ychwanegol ac yn bwynt cyswllt ychwanegol. Gall gynnig cyngor ar bolisi a gweithdrefnau'r corff llywodraethu neu helpu i gael gafael ar wybodaeth o'r ysgol.

12.16 Lle bydd aelod o staff mewn ysgol gymunedol, ysgol arbennig gymunedol neu ysgol wirfoddol a reolir wedi'i wahardd, dylai'r pennaeth roi hysbysiad ysgrifenedig i gadeirydd y llywodraethwyr a phrif swyddog addysg yr ALL am y gwaharddiad. Os mai'r pennaeth sydd wedi cael ei wahardd, dylai cadeirydd y llywodraethwyr hysbysu'r ALL.

12.17 Lle bydd aelod o staff mewn ysgol wirfoddol neu ysgol sefydledig wedi'i wahardd, dylai'r pennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr a phrif swyddog addysg yr ALL am y gwaharddiad a hynny'n ysgrifenedig. Byddai hefyd yn arfer da hysbysu'r awdurdod esgobaethol perthnasol lle y bo'n gymwys. Os mai'r pennaeth sydd wedi cael ei wahardd, dylai cadeirydd y llywodraethwyr hysbysu'r ALL ac unrhyw awdurdod esgobaethol.

Adran 13: Materion cyffredinol

Mynediad corff llywodraethu at wybodaeth

13.1 Nid yw rhoi gwybodaeth am natur yr honiadau ynddo'i hun yn cwestiynu didueddrwydd ('llygredd') unrhyw aelodau o gorff llywodraethu a all fod yn ymwneud â'r broses o benderfynu ar gamau disgyblu. Fodd bynnag, rhaid i'r corff llywodraethu cyfan neu lywodraethwyr unigol sicrhau na fyddant yn ystyried sylwedd unrhyw honiad na llunio unrhyw ddyfarniad neu sylw rhagfarnlyd ynghylch yr achos. Os bydd y mater yn codi mewn cyfarfod o'r corff llywodraethu, rhaid i'r cadeirydd atal y drafodaeth ar unwaith fel na chaiff aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff eu llygru. Os bydd aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cael eu llygru o ganlyniad i'r trafodaethau hyn, bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ystyried trefniadau amgen (**gweler paragraff 13.4**).

13.2 Mae angen i aelodau'r corff llywodraethu drin yr holl wybodaeth a ddaw i law am honiadau yn erbyn aelodau o staff yn gwbl gyfrinachol bob amser. Mae llywodraethwyr yn niweidio eu henw da eu hunain am degwch a'u gallu i ymdrin â honiad os byddant yn trafod gwybodaeth neu yn ei rhannu ag unrhyw un y tu allan i'r corff llywodraethu, oni fydd hyn yn angenrheidiol er mwyn cynnal yr achos disgyblu mewn ffordd deg.

Rhannu gwybodaeth

13.3 Gellir datgelu gwybodaeth i drydydd partion lle y bo angen er mwyn osgoi peri anaf i unigolion neu ddifrodi eiddo, e.e. i gynorthwyo'r awdurdodau statudol mewn ymchwiliadau sy'n mynd rhagddynt neu i amddiffyn plant. Rhaid i'r corff llywodraethu gydymffurfio ag unrhyw ddyletswydd gyfreithiol i ddatgelu'r fath wybodaeth a dylai bob amser gadarnhau gyda'r swyddog arbenigol yn yr ALL neu'r Esgobaeth (lle y bo'n berthnasol) cyn rhyddhau unrhyw wybodaeth (gweler paragraff 13.12 am ragor o wybodaeth).

Egwyddorion Allweddol Rhannu Gwybodaeth – addaswyd o Diogelu Plant mewn Addysg Ebrill 2008 – gweler Atodiad F o Gylchlythyr 05/2008

'Ystyried diogelwch a lles plentyn neu berson ifanc fydd y flaenoriaeth wrth wneud penderfyniadau ynghylch rhannu gwybodaeth amdanynt.

Rhaid bod sail gyfreithiol dros rannu gwybodaeth a diben cyfreithlon dros wneud hynny.

Wrth ymdrin â gwybodaeth gyfrinachol, bydd angen i chi fodloni eich hun eich bod wedi cydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998. www.ico.gov.uk/for_organisations/data_protection.aspx

Rhaid i chi ystyried arwyddocâd, neu arwyddocâd posibl, y wybodaeth sydd gennych. Dylai'r wybodaeth a rannwch fod yn berthnasol i'r diben rydych yn ei rhannu a dylech ond rhannu gwybodaeth â'r ymarferwyr neu'r asiantaethau hynny sydd 'angen gwybod'.

Dylech fod yn agored ac yn onest â phlant, pobl ifanc a'u teuluoedd am y rhesymau pam bod angen rhannu gwybodaeth a pham bod angen cymryd camau penodol, oni fyddai gwneud hynny yn effeithio'n andwyol ar y diben y caiff y wybodaeth ei rhannu.

Dylech hefyd gael caniatâd i rannu gwybodaeth oni bai nad yw'n ddiogel nac yn bosibl gwneud hynny, neu os byddai'n tanseilio atal neu ganfod trosedd.

Dylai gwybodaeth fod yn gywir, dylai gael ei storio'n ddiogel ac ni ddylai gael ei chadw am fwy o amser nag sydd ei angen.'

Aelodaeth pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

13.4 Os bydd sefyllfa'n codi lle mae corff llywodraethu cyfan neu nifer sylweddol o'i aelodau wedi'u llygru am iddynt drafod sylwedd unrhyw honiadau o gamymddwyn difrifol (neu fel arall cael gwybodaeth fanwl), bydd angen i gadeirydd y llywodraethwyr drafod trefniadau ar gyfer ystyried yr honiadau gyda'r ALI, a/neu'r awdurdod esgobaethol lle y bo'n briodol. Bydd angen i bob parti gofio mai'r corff llywodraethu sydd â'r cyfrifoldeb statudol am gwblhau ystyried y broses disgyblu staff. Mae opsiynau ar gael i gorff llywodraethu o dan yr amgylchiadau hyn fel y ganlyn.

- Llenwi unrhyw swyddi gwag.
- Cael gwared ar lywodraethwyr ac ailbenodi llywodraethwyr sy'n ddiuedd. Gall y corff llywodraethu gael gwared ar unrhyw lywodraethwr a benodir ganddo fel llywodraethwyr cymunedol neu lywodraethwyr partneriaeth; gall yr ALI gael gwared ar ei lywodraethwyr; a gall yr esgobaeth gael gwared ar ei llywodraethwyr sefydledig. Mae'n hawdd deall y gall yr opsiwn hwn achosi pryder, yn enwedig os bydd angen cael gwared ar lywodraethwyr da. Fodd bynnag, dylai gwneud hynny sicrhau bod digon o lywodraethwyr diduedd er mwyn cwblhau'r broses ddisgyblu.
- Penodi mwy o aelodau i'r corff llywodraethu. Mae aelodaeth cyrff llywodraethu wedi'i nodi yn Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005. Mewn rhai ysgolion sydd â chyrff llywodraethu bach iawn, efallai y bydd modd cynyddu nifer yr aelodau yn y corff llywodraethu ac adolygu'r Offeryn Llywodraethu. Os bydd hyn yn opsiwn, rhaid i'r corff llywodraethu gynyddu'r nifer ym mhob categori.
- Gall amgylchiadau eu gwneud yn ofynnol i'r ALI ystyried cyflwyno hysbysiad rhybudd i'r corff llywodraethu o dan Adran 15 o Ddeddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998 a fyddai'n caniatáu iddynt benodi llywodraethwyr ychwanegol. Mewn ysgolion ffydd, byddai gan yr esgobaeth, ar hyn o bryd, yr un hawl i benodi'r un nifer o lywodraethwyr sefydledig.

Pe byddai ysgol ac ALI yn ystyried ei bod yn briodol defnyddio llywodraethwyr a all gael eu canfod fel pe baent wedi'u llygru, dylai gymryd pob cam posibl i sicrhau y caiff yr achos ei ystyried yn deg ac yn gytbwys ac y gwelir bod hynny'n digwydd. Er enghraifft, gellir defnyddio aelodau nad ydynt yn llywodraethwyr ar bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apeliadau disgyblu a diswyddo staff er mwyn helpu i ystyried materion yn gytbwys (yn enwedig pan fydd yn rhaid defnyddio llywodraethwyr wedi'u llygru) ond ni fyddai gan y llywodraethwyr hyn bleidlais. Mae'r amgylchiadau hyn y tu hwnt i ofynion cael aelod nad yw'n llywodraethwr â hawliau pleidleisio o ran honiadau amddiffyn plant. Os bydd cyrff llywodraethu yn defnyddio llywodraethwyr sydd wedi'u llygru a bod modd dangos nad ydynt wedi gweithredu'n deg, efallai am fod tystiolaeth eu bod eisoes wedi penderfynu ar y mater, dylent fod yn ymwybodol y gallant fod yn destun hawliad diswyddo annheg.

Mynediad corff llywodraethu at gyngor annibynnol

13.5 Pobl leyg sy'n aelodau o gyrff llywodraethu yn bennaf ac mae'n hanfodol bod eu penderfyniadau, sy'n debygol o gael effaith bellgyrhaeddol ar y rhai dan sylw, yn hyddysg ac yn amserol. Dylai gweithdrefn gytûn y corff llywodraethu alluogi'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff gael cyngor proffesiynol priodol ac amserol, yn enwedig cyngor cyfreithiol a phersonél. Lle y bo angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff geisio cyngor yn ystod gwrandawriad, dylai unrhyw gyngor gael ei roi o flaen pawb a'i gofnodi'n llawn. Cydnabyddir y gallai unrhyw gyngor o'r fath gael ei herio gan unrhyw un o'r partïon dan sylw ac y gallai hyn arwain at oedi, os gofynnir am ohirio. Unwaith bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi cael yr holl gyngor sydd ei angen arno, rhaid i'r pwyllgor gynnal trafodaeth a gwneud ei benderfyniad yn breifat heb i unrhyw gynghorwyr fod yn bresennol.

13.6 Mewn sawl achos bydd yr ALI (neu'r corff esgobaethol lle y bo'n briodol) yn gallu rhoi'r cyngor hwn a disgwylir mai cyrff llywodraethu fyddai'n cysylltu â'r sefydliadau hyn yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, gall y corff llywodraethu (neu'r ALI ei hun) benderfynu y dylid ceisio cyngor annibynnol, e.e. lle mae'r ALI ei hun wedi chwarae rhan hanfodol yn y gwaith o ddwyn honiadau at sylw'r corff llywodraethu, neu lle mae'r ALI yn cynorthwyo unigolion sy'n ymwneud â'r achos.

13.7 Oni chytunir fel arall gyda'r ALI (a/neu'r awdurdod esgobaethol fel y bo'n briodol) dylai unrhyw gostau yr eir iddynt wrth gael cyngor annibynnol gael eu talu o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol. Dylai cynllun yr ALI ar gyfer ariannu ei ysgolion a/neu gytundeb lefel gwasanaeth ysgol gyda'r ALI ymdrin â hyn. Dylai cyrff llywodraethu hefyd gofio, o dan adran 37(5) o Ddeddf Addysg 2002, gall ALLau drefnu i'r costau yr eir iddynt wrth ddiswyddo aelod o staff ddod allan o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol os oes ganddo reswm da dros wneud hyn, e.e. os nas ymgynghorwyd â'r ALI ynghylch diswyddo aelod o staff, neu nid ystyriwyd unrhyw gyngor y mae wedi'i roi gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu, neu ystyriwyd y cyngor ond fe'i gwrthodwyd. Rhaid i'r cyngor o'r ALI fod yn rhesymol, gan ystyried y math o ysgol ac unrhyw ofynion penodol cysylltiedig.

13.8 Lle bydd ALLau yn rhoi cyngor ni ddylent geisio gorfodi'r corff llywodraethu i'w ddilyn, a dylid ei gwneud yn glir y gall y corff llywodraethu geisio cyngor o ffynonellau eraill.

Cofnodion ysgrifenedig o'r trafodion, gan gynnwys cofnodion o gyfarfodydd y corff llywodraethu

13.9 Dylai gweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu ei gwneud yn ofynnol i gadw cofnod cyfoes, ysgrifenedig o'r canlynol:

- yr honiadau
- pob cam a gymerir ymhob achos
- pob cyfarfod sy'n cynnwys y corff llywodraethu, cynrychiolwyr o'r ALL, cynrychiolwyr o'r esgobaeth (os yw'n gymwys), yr aelod o'r staff neu ei gynrychiolydd/cyfaill/cynrychiolydd undeb
- yr ymchwiliad, gan gynnwys cofnodion y cyfweiliad, tystiolaeth ddogfennol ac adroddiad yr ymchwilydd
- cofnod o'r gwrandawriad disgyblu yn ogystal â chasgliadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r sail iddynt
- unrhyw apêl a wneir gan yr aelod o staff
- y cofnod o wrandawriad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff (hyd yn oed os nad yw'n ailwrandawriad llawn o'r achos) a chasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff a'r sail iddynt
- yr holl gyngor proffesiynol, gan gynnwys cyngor cyfreithiol a phersonél, a roddwyd ar unrhyw adeg yn ystod y broses.

Caiff holl gofnodion y trafodion eu rhoi i'r cyflogai unigol ar gais.

Mae'n hanfodol bod y cofnod hwn yn rhoi'r rhesymau llawn dros unrhyw benderfyniadau a wneir. Mae hyn yr un mor bwysig â sicrhau bod y penderfyniad ei hun yn gyfreithlon am mai'r cofnodion yw'r ffordd y gellir dangos bod penderfyniad yn gyfreithlon.

13.10 Mae cofnodion cyfarfodydd corff llywodraethu a'i bwyllgorau yn ddogfennau cyhoeddus y mae'n rhaid iddynt fod ar gael i'w harolygu yn yr ysgol ar gais unrhyw un sy'n gofyn, yn unol â rheoliadau 48 a 62 o reoliadau llywodraethu ysgolion 2005³³. Fodd bynnag, nid yw'n briodol cynnwys unrhyw fanylion am achos disgyblu yng nghofnodion arferol cyfarfodydd y corff llywodraethu. Yng nghofnodion y corff llywodraethu, dylid gwneud cyfeiriadau priodol at y ffaith y trosglwyddwyd mater i'r pwyllgor disgyblu

³³ www.legislation.gov.uk/wsi/2005/2914/contents/made/welsh (Rheoliad 48 a 62)

a diswyddo staff i'w ystyried, neu yr ymdriniwyd â mater drwy weithdrefnau disgyblu staff.

13.11 Dylid gwneud cofnod ar wahân o faterion cyfrinachol nad ydynt ar gael i graffu arnynt yn gyhoeddus gan nodi manylion y cyfeiriad at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ac unrhyw drafodaeth a gynhelir gan y corff llywodraethu ar y mater; ac ar ddiwedd y broses, manylion yr adroddiad a roddwyd i'r corff llywodraethu. Ystyriwyd bod y cofnodion hyn wedi'u heithrio o graffu cyhoeddus. Fodd bynnag, mae Adran 19 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff llywodraethu gael cynllun cyhoeddi, sy'n nodi'r wybodaeth a fydd ar gael i'r cyhoedd. Daw dogfennau a chofnodion pob cyfarfod o gorff llywodraethu a'i bwyllgorau o dan feini prawf y cynllun hwn a rhaid iddynt bellach fod ar gael i unrhyw un sy'n gofyn amdanynt yn amodol ar yr eithriadau perthnasol.

13.12 Mae deunydd sensitif a gwybodaeth bersonol sy'n debygol o gael eu cynnwys mewn cofnodion o'r fath wedi'u heithrio i bob pwrpas rhag cael eu cyhoeddi o dan Ddeddf Diogelu Data 1998. Pan ddaw'r corff llywodraethu i'r casgliad fod y cofnodion yn cynnwys gwybodaeth wedi'i heithrio, rhaid i hyn gael ei golygu cyn i'r deunydd fod ar gael. Gallai gwybodaeth wedi'i heithrio gynnwys cyfeiriadau at enwau disgyblion, aelodau o staff a thystion, gwybodaeth iechyd, unrhyw gofnodion o ymddygiad neu ddisgyblaeth neu unrhyw beth arall yr ystyrir ei fod yn ddata personol. Ceir canllawiau i ysgolion ar y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth a chynlluniau cyhoeddi enghreifftiol i ysgolion yng Nghylchlythyr 09/2004 Cynulliad Cenedlaethol Cymru³⁴.

13.13 Bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau am wybodaeth yn erbyn y gofyniad a osodir arno gan y Deddfau hyn (paragraffau 13.11 a 13.12) a'r eithriadau a allai fod yn gymwys. Rhaid ystyried pob cais yn unigol cyn penderfynu a ddylid atal y wybodaeth neu ei rhyddhau, neu ryddhau'r wybodaeth ar ôl ei golygu.

13.14 Mae rhagor o wybodaeth ar gael o Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yn www.ico.gov.uk

³⁴ www.wales.gov.uk/publications/circular/circulars04/NAFWC092004?skip=1&lang=cy

Atodiad A: Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y gweithdrefnau disgyblu staff

1.1 Mae Rheoliad 7 o Reoliadau Staffio 2006³⁵ yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion lunio tair gweithdrefn ar wahân y mae'n rhaid hysbysu aelodau o staff ohonynt.

- Disgyblu – ar gyfer ymddygiad a disgyblu staff.
- Cwyno – i alluogi staff i geisio unioni camweddau am unrhyw gŵyn yn ymwneud â'u gwaith yn yr ysgol.
- Gallu – i ymdrin â diffyg gallu ar ran staff yn yr ysgol.
- Yn ogystal, o dan adran 29 o Ddeddf Addysg 2002, mae hefyd yn ofynnol i gyrff llywodraethu gael gweithdrefn ar waith i ymdrin â chwynion. Dylai fod ganddynt bolisi 'chwythu'r chwiban' bob amser, sy'n golygu y gall cyflogai godi pryderon gyda thrydydd parti, neu ei gyflogwr.

1.2 Rhaid i weithdrefnau disgyblu fod ar wahân i weithdrefnau cwyno a gallu, a rhaid iddynt fod yn wahanol i'w gilydd. Er hynny, yn unol â *Code of Practice 1: Disciplinary and grievance procedures* Acas, mae'n bosibl, ar achlysuron penodol, i'r un pwyllgorau ymdrin â materion cyfun o dan weithdrefnau cyfun (gweler paragraff 2.4).

1.3 Rhaid i'r rhai sy'n gyfrifol am roi gweithdrefnau disgyblu ar waith (y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth dros dro neu'r is-gadeirydd fel arfer) eu bodloni eu hunain, ar ôl cael honiad neu gŵyn, eu bod yn ymdrin â mater o gamymddwyn. Rhaid iddynt benderfynu hefyd, ar ôl gwneud ymholiadau, a yw'r honiad yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall yr ysgol ymdrin ag ef gan ddefnyddio gweithdrefnau'r ysgol ar gamymddwyn llai difrifol, neu a yw'r honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol y bydd angen cynnal gwrandawriad disgyblu a diswyddo staff ar ei gyfer.

Gweithdrefnau cwyno

2.1 Cwynion yw pryderon, problemau neu gwynion y mae cyflogeion yn eu codi â'u cyflogwyr³⁶. Dylai cyflogeion geisio datrys y rhan fwyaf o gwynion yn anffurfiol gyda'u rheolwr llinell perthnasol yn gyntaf.

2.2 Dylai'r person sy'n derbyn y 'gŵyn' (cadeirydd y llywodraethwyr os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r pennaeth) benderfynu, ar ôl ceisio cyngor gan yr ALI neu awdurdod esgobaethol, a yw'r mater yn fater a gaiff ei ystyried yn briodol i fod yn gŵyn, neu a yw mewn gwirionedd yn un disgyblu staff, neu'n fater dylid ymdrin ag ef o dan weithdrefn berthnasol arall.

³⁵ Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 Rhif 873 (Cy.81)

³⁶ *Code of Practice 1: Disciplinary and grievance procedures* (Acas, 2009).

2.3 Er nad yw gweithdrefnau cwyno staff yn rhan o'r weithdrefn hon, os bydd camau o dan y weithdrefn cwynion staff yn arwain at gamau disgyblu, yna y weithdrefn ddisgyblu staff fydd yn gymwys.

2.4 Os bydd aelod o staff yn codi cwyn neu gŵyn ffurfiol yn ystod proses ddisgyblu, gallai'r broses ddisgyblu gael ei gohirio dros dro yn ôl disgrisiwn y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, neu'r pennaeth fel y bo'n briodol o dan amgylchiadau penodol, er mwyn ymdrin â'r gŵyn. Lle bo cysylltiad rhwng y gŵyn ac achosion disgyblu, gall fod yn briodol ymdrin â'r ddau fater ar yr un pryd. Er hynny, dylai'r pwyllgor(au) gymryd gofal ynghylch cwynion blinderus neu gwynion sy'n oedi a dylai cyrff llywodraethu sicrhau y ceir cyn lleied o oedi â phosibl.

2.5 Nid yw'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gorff llywodraethu gael pwyllgor cwynion staff ar wahân. Gellir defnyddio'r llywodraethwyr hynny sydd ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i wrando ar gŵyn gan staff yn lle hynny. Dylai hyn gael ei gofnodi'n glir pan fydd y corff llywodraethu'n penderfynu ar strwythur ac aelodaeth ei bwyllgor. Os bydd hyn yn digwydd, rhaid egluro wrth y llywodraethwr ei fod yn gweithredu mewn modd sy'n ymdrin â chŵyn ac nid mater disgyblu/diswyddo. Os bydd canlyniad cwyn gan staff yn arwain at gymryd camau disgyblu, ni all y llywodraethwyr hynny ar y pwyllgorau cwynion gan staff a'r pwyllgorau apeliadau cwynion gan staff fod yn aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ystyried y mater.

Cwynion

3.1 Cwyn yw 'datganiad o anfodlonrwydd mewn perthynas â'r ysgol, aelod o'i staff neu'r corff llywodraethu, sy'n gofyn am ymateb gan yr ysgol'³⁷. Gall cwynion ddod o barti allanol. Os bydd aelod o staff yn gwneud cwyn sy'n ymwneud â'i gyflogaeth, dylid ymdrin â hi gan ddilyn y gweithdrefnau.

3.2 Mae prosesau statudol eraill ar gyfer cwynion ac apeliadau nad ydynt wedi'u cwmpasu gan y weithdrefn gwyno ac mae'r rhain yn ymwneud â'r cwricwlwm, amddiffyn plant, anghenion addysgol arbennig (AAA), addoli crefyddol, derbyniadau, gwaharddiadau, cwynion gan staff, gallu athrawon, a disgyblu a diswyddo staff.

³⁷ *Gweithdrefn cwyno ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion yng Nghymru* cylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cymru rhif: 011/2012 (2012).

3.3 Gall fod achosion pan fydd cwynion a gyflwynir o dan weithdrefn gwyno'r corff llywodraethu yn golygu y caiff gweithrediadau'r aelod o staff eu hystyried o dan weithdrefnau disgyblu'r ysgol. Pe byddai'r pryder ynghylch ymddygiad yr aelod o staff yn cael ei brofi, ac yn debygol o arwain at achos disgyblu, yna dylid ymdrin â'r mater o dan y weithdrefn ddisgyblu. Dylid rhoi gwybod i'r achwynydd a'r aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb os yw'r mater yn cael ei drin fel mater disgyblu staff gan ddefnyddio proses gytûn yr ysgol.

3.4 Os penderfynir bod y mater yn fater disgyblu, ni ellir ei atgyfeirio nôl er mwyn i'r weithdrefn gwyno ymdrin ag ef.

3.5 Mae rhagor o wybodaeth am weithdrefnau cwyno i'w gweld yn *Gweithdrefnau cwyno ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion yng Nghymru* cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 011/2012 (2012).

Gweithdrefnau gallu

4.1 Lle bo gallu yn broblem a bod aelod o staff am wella neu ei bod yn ofynnol iddo wneud hynny, yna dylid rhoi gweithdrefnau gallu ar waith. Bydd gweithdrefnau gallu yn llwyddiannus pan fydd yr aelod o staff yn cydweithredu, yn gwneud y gwelliannau angenrheidiol ac yn eu cynnal, gyda help, arweiniad a chefnogaeth. Oni wneir hynny, gallai arwain at ragor o weithdrefnau gallu neu ddisgyblu fel y bo'n briodol. Fodd bynnag, lle bo perfformiad gwael yn deillio o esgeulustod neu ddiffyg gofal canfyddedig ar ran yr aelod o staff, yna mae'n briodol defnyddio gweithdrefnau disgyblu heb ddilyn y gweithdrefnau gallu gyntaf.

Chwythu'r chwiban

5.1 Yn ogystal, dylai cyrff llywodraethu gael gweithdrefnau ar gyfer chwythu'r chwiban. Dylai pob aelod o staff allu codi pryderon am ymddygiad neu arfer o fewn yr ysgol sydd o bosibl yn anghyfreithlon, yn llygredig, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol, neu sy'n gyfystyr â chamymarfer. Dylai allu gwneud hynny heb ofni erledigaeth ac yn hyderus y caiff ei bryderon eu cymryd o ddifrif a'u trin yn briodol. Mae gwybodaeth i'w gweld yn *Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol* Cylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 36/2007³⁸.

³⁸ *Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol* Cylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 36/2007 (2007).

Atodiad B1: Enghreifftiau o gamymddwyn llai difrifol

Dim ond rhestr enghreifftiol yw'r isod i ddangos sut gallai ymddygiad gael ei ddehongli. Nid yw'n rhestr gynhwysfawr a dim ond at ddibenion enghreifftiol y'i rhoddir. Rhaid barnu difrifoldeb y camymddwyn a sut dylid ymdrin ag ef ar sail ffeithiau pob achos yn unigol.

Camymddwyn llai difrifol

Fel arfer, ni fydd tor-ddisgyblaeth o dan y pennawd hwn fel arfer yn arwain at ddiswyddo yn achos y drosedd gyntaf, ond gall arwain at ddiswyddo os caiff ei ailadrodd.

Gallai achosion o gamymddwyn llai difrifol gynnwys:

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

Atodiad B2: Enghreifftiau o gamymddwyn difrifol

Camymddwyn difrifol

Gellir diffinio camymddwyn difrifol fel gweithred, neu gyfres o weithredoedd, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth fel y byddai gan y corff llywodraethu gyfiawnhad dros beidio â goddef presenoldeb yr aelod o staff dan sylw yn y gwaith mwyach. Yn achos y gweithredoedd hyn, gall fod cyfiawnhad dros ddiswyddo'r unigolyn yn ddiannod heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd. Dim ond rhestr enghreifftiol yw'r isod i ddangos sut gallai ymddygiad gael ei ddehongli. Nid yw'n rhestr gynhwysfawr a dim ond at ddibenion enghreifftiol y'i rhoddir. Rhaid barnu difrifoldeb y camymddwyn a sut dylid ymdrin ag ef ar sail ffeithiau pob achos yn unigol.

Gallai achosion o gamymddwyn difrifol gynnwys:

- ymddygiad penodol sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y nodir ym mhrosbectws yr ysgol, ei gwefan, telerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati
- gweithredoedd twyllodrus neu ddwyn eiddo'r ALL, yr ysgol, cydweithwyr neu ddisgyblion
- difrod bwriadol a difrifol i eiddo'r ALL, yr ysgol, cydweithwyr neu ddisgyblion
- ymddygiad treisgar gan gynnwys ymosodiad corfforol
- bwlio parhaus
- aflonyddu neu wahaniaethu anghyfreithlon am unrhyw reswm
- cam-drin disgyblion yn gorfforol, yn rhywiol neu'n emosiynol
- camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- trais corfforol
- esgeulustod difrifol
- achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol
- anallu difrifol i weithio oherwydd alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill ar safle'r ysgol
- anufudd-dod difrifol
- cael mynediad i ddeunydd sy'n sarhaus neu'n anllad drwy wefannau, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu drwy negeseuon
- anfon negeseuon testun amhriodol
- dwyn neu dwyll yn y gweithle a'r tu allan iddo
- anonestrwydd (e.e. ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu papurau arholiad cyn arholiadau neu newid canlyniadau arholiadau)

- torri rheolau a safonau iechyd a diogelwch yr ALL neu'r ysgol yn ddifrifol
- camymddwyn troseddol y tu allan i'r gweithle sy'n adlewyrchu'n wael ar yr ysgol neu addaswydd yr aelod o staff i barhau i gael ei gyflogi yn yr ysgol
- darparu gwybodaeth anwir yn fwriadol am unrhyw fater sy'n ymwneud â chyflogaeth yr aelod o staff
- datgelu gwybodaeth gyfrinachol bersonol
- achosion difrifol o dorri iechyd a diogelwch
- bychanu staff, erlid cydweithwyr, rhieni/gofalwyr neu ddisgyblion.

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

- Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Cynghorau Ysgol (Cymru) 2005, Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 a Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 a Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygiadau Amrywiol) (Cymru) 2007, Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Diwygio) (Cymru) 2009, Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio Rhif 2) 2009, a Gorchymyn Awdurdodau Addysg Lleol ac Awdurdodau Gwasanaethau Plant (Integreiddio Swyddogaethau) (Cymru) 2010
- *Canllaw i'r Gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion* (2011)
- *Code of Practice 1: Disciplinary and grievance procedures* (Acas, 2009)
- *Ymyriad diogel ac effeithiol – defnyddio grym rhesymol a chwilio am arfau* Dogfen canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 041/2010 (2010)
- *Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 – Cynllun Cyhoeddi Gwybodaeth Enghreifftiol ar gyfer Ysgolion* Cylchlythyr Cynulliad Cenedlaethol Cymru Rhif: 09/2004 (2004)
- Deddf Diogelu Data 1998
- *Adrodd ar Achosion o Gamymddwyn neu Anghymhwystra Proffesiynol yn y Gwasanaeth Addysg* Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 018/2009 (2009)
- *Gweithdrefnau 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 Arfer Proffesiynol ar gyfer Athrawon Cofrestredig* (Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru)
- Deddf Addysg 2002, adran 175
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Cyflogaeth 2002
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- Deddf Cyflogaeth 2008

Deunydd cyfeirio sy'n gysylltiedig ag amddiffyn plant

- *Diogelu Plant mewn Addysg: Rôl awdurdodau lleol a chyrrff llywodraethu o dan Ddeddf Addysg 2002* Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 005/2008 (2008)
- *Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004*
- Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008
- *Joint NEOST/Teacher Union Guidance on Education Staff and Child Protection: Staff Facing an Allegation of Abuse – Guidelines on Practice and Procedure* (2002)
- *Definitions and Thresholds for Managing Allegations Against Education Staff* (Rhwydwaith Cenedlaethol Cydlynwyr Cymorth Ymchwilio a Chyfeirio, 2004)
- *Managing the Aftermath of Unfounded and Unsubstantiated Allegations* (Rhwydwaith Cydlynwyr Cymorth Ymchwilio a Chyfeirio Genedlaethol, 2004)
- Mae gwybodaeth fanwl am yr Awdurdod Diogelu Annibynnol a'r Cynllun Fetio a Gwahardd i'w gweld ar wefan y Gwasanaeth Diogelu Annibynnol. (Ar adeg cyhoeddi, roedd y wybodaeth hon yn gywir.) Bydd Deddf Diogelu Rhyddid y DU 2012 yn sefydlu Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd newydd. Caiff swyddogaethau'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a'r Swyddfa Cofnodion Troseddol eu trosglwyddo i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd newydd o fis Rhagfyr 2012.

Diffiniadau a chysyniadau allweddol

Daw'r diffiniadau a'r cysyniadau isod o *Diogelu Plant mewn Addysg* Cylchlythyr Canllawiau Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 05/2008 (2008).

Camdriniaeth: emosiynol

Cam-drin plentyn yn emosiynol yn barhaus nes effeithio'n andwyol mewn modd difrifol a pharhaus ar ei ddatblygiad emosiynol ac ymddygiadol.

Camdriniaeth: corfforol

Taro, ysgwyd, taflu, gwenwyno, llosgi neu sgaldio, boddi, mygu neu anafu plentyn yn gorfforol mewn rhyw ffordd arall. Gall niwed corfforol gael ei achosi hefyd pan fydd rhiant neu ofalwr yn ffugio symptomau neu gymell salwch plentyn mae'n gofalu amdano.

Camdriniaeth: rhywiol

Gorfodi neu hudo plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau rhywiol, pa un ai a yw'r plentyn yn ymwybodol o beth sy'n digwydd ai peidio, gan gynnwys:

- cyswllt corfforol, gan gynnwys gweithredoedd treiddiol neu anhreiddiol
- gweithgareddau heb gyswllt, megis cael plant i wylio deunydd pornograffig neu i fod yn rhan o ddeunydd pornograffig, neu i wylio gweithgareddau rhywiol
- annog plant i ymddwyn mewn ffyrdd amhriodol yn rhywiol.

Plant mewn angen

Mae plentyn mewn angen os:

- yw'n annhebygol o gyflawni neu gynnal, neu gael y cyfle o gyflawni neu gynnal, safon resymol o iechyd neu ddatblygiad heb gael gwasanaethau gan ALI
- yw ei iechyd neu ei ddatblygiad yn debygol o gael ei niweidio'n sylweddol neu ei niweidio ymhellach heb gael y gwasanaethau hyn
- os yw'n anabl.

Amddiffyn plant

Mae amddiffyn plant yn rhan o drefniadau diogelu a hybu lles. Mae hyn yn cyfeirio at y gwaith a wneir i ddiogelu plant penodol sy'n dioddef neu sydd mewn perygl o ddioddef niwed sylweddol o ganlyniad i gamdriniaeth neu esgeulustod.

Plant

Mae unrhyw un sydd heb gael eu pen-blwydd yn 18 oed yn blentyn. Mae 'plant' felly'n golygu 'plant a phobl ifanc' trwy'r ddogfen gyfan. Nid yw'r ffaith bod plentyn yn 16 oed, yn byw'n annibynnol, mewn addysg bellach, yn aelod o'r lluoedd arfog, mewn ysbyty, neu mewn carchar neu sefydliad i droseddwyr ifanc yn newid ei statws na'i hawl i wasanaethau neu i amddiffyniad o dan Ddeddf Plant 1989.

Datblygiad

Datblygiad corfforol, deallusol, emosiynol, cymdeithasol, neu ymddygiadol.

Niwed

Trin rhywun yn wael neu effeithio'n andwyol ar eu hiechyd neu eu datblygiad, gan gynnwys, er enghraifft, rhywun sy'n dioddef ar ôl gweld neu glywed person arall yn cael ei gam-drin.

Iechyd

Iechyd corfforol neu iechyd meddwl.

Esgeulustod

Esgeuluso plentyn yn barhaus neu'n ddifrifol, neu fethu ag amddiffyn plentyn rhag bod yn agored i unrhyw fath o berygl, gan gynnwys oerni, newyn neu fethiant difrifol i ddarparu agweddau pwysig ar ofal, a hynny'n amharu'n sylweddol ar iechyd neu ddatblygiad y plentyn, gan gynnwys methiant anorganig i ffynnu.

Diogelu a hybu lles plant

Mae hyn yn cynnwys:

- amddiffyn plant rhag cael eu cam-drin a'u hesgeuluso
- rhwystro unrhyw beth rhag amharu ar eu hiechyd a'u datblygiad
- sicrhau eu bod yn derbyn gofal diogel ac effeithiol

er mwyn eu galluogi i gael y cyfleoedd gorau mewn bywyd.

Niwed sylweddol

Mae Adran 31(10) o Ddeddf Plant 1989 yn nodi 'where the question of whether harm suffered by a child is significant turns on the child's health or development, his health or development shall be compared with that which could reasonably be expected of a similar child'.

Lles

Nid oes diffiniad statudol. Cyflwynodd Deddf Plant 1989 y rhestr wirio lles bydd yn rhaid i lys ei hystyried mewn amgylchiadau penodol. Mae Deddf 1989 yn nodi y 'dylai llys roi sylw penodol i:

- deimladau a dymuniadau canfyddadwy'r plentyn dan sylw (wedi eu hystyried yng ngoleuni ei oedran a'i ddealltwriaeth)
- ei anghenion corfforol, emosiynol ac addysgol
- yr effaith debygol a gaiff unrhyw newid yn ei amgylchiadau arno
- ei oedran, ei ryw, ei gefndir ac unrhyw rai o'i nodweddion y cred y llys sy'n berthnasol
- unrhyw niwed mae wedi ei ddioddef neu yn debygol o'i ddioddef
- pa mor abl yw ei ddau riant/gofalwr, ac unrhyw unigolyn arall cred y llys fod y cwestiwn yn berthnasol iddo, o fodloni ei anghenion
- yr amrywiol bwerau sydd ar gael i'r llys dan y Ddeddf hon yn yr achos dan sylw.'

Atodiad D: Darparu gwybodaeth

Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 a Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009

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

Mewn achosion lle bo cyflogwyr wedi tynnu unigolyn o weithgaredd a reoleiddir am fod y cyflogai o'r farn ei fod wedi camymddwyn neu wedi peri risg o niwed i blant, mae Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr hysbysu'r Awdurdod Diogelu Annibynnol am yr achos. Bydd Deddf Diogelu Rhyddid y DU 2012 yn sefydlu Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd newydd. Caiff swyddogaethau'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a'r Swyddfa Cofnodion Troseddol eu trosglwyddo i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

O ran cyrff llywodraethu, mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'r corff llywodraethu hysbysu'r Awdurdod Diogelu Annibynnol am ei benderfyniad lle bo'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi penderfynu, yn dilyn gwrandawriad disgyblu, diswyddo aelod o staff oherwydd honiadau amddiffyn plant. Byddai'r un peth yn gymwys pe bai'r corff llywodraethu wedi diswyddo'r aelod o staff ond bod yr aelod o staff wedi ymddiswyddo cyn y gellir ei ddiswyddo.

Mewn achosion eraill, mae Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyflwyno adroddiad i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru mewn achosion lle bo cyflogwyr yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau athro cofrestredig ar sail:

- camymddwyn, neu byddai wedi rhoi'r gorau i ddefnyddio ei wasanaethau pe na fyddai wedi ymddiswyddo
- anghymwystra proffesiynol neu gollfarn trosedd berthnasol nad yw'n ymwneud â niwed, neu risg o niwed, i blentyn (fel y'i diffinnir yn Neddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006).

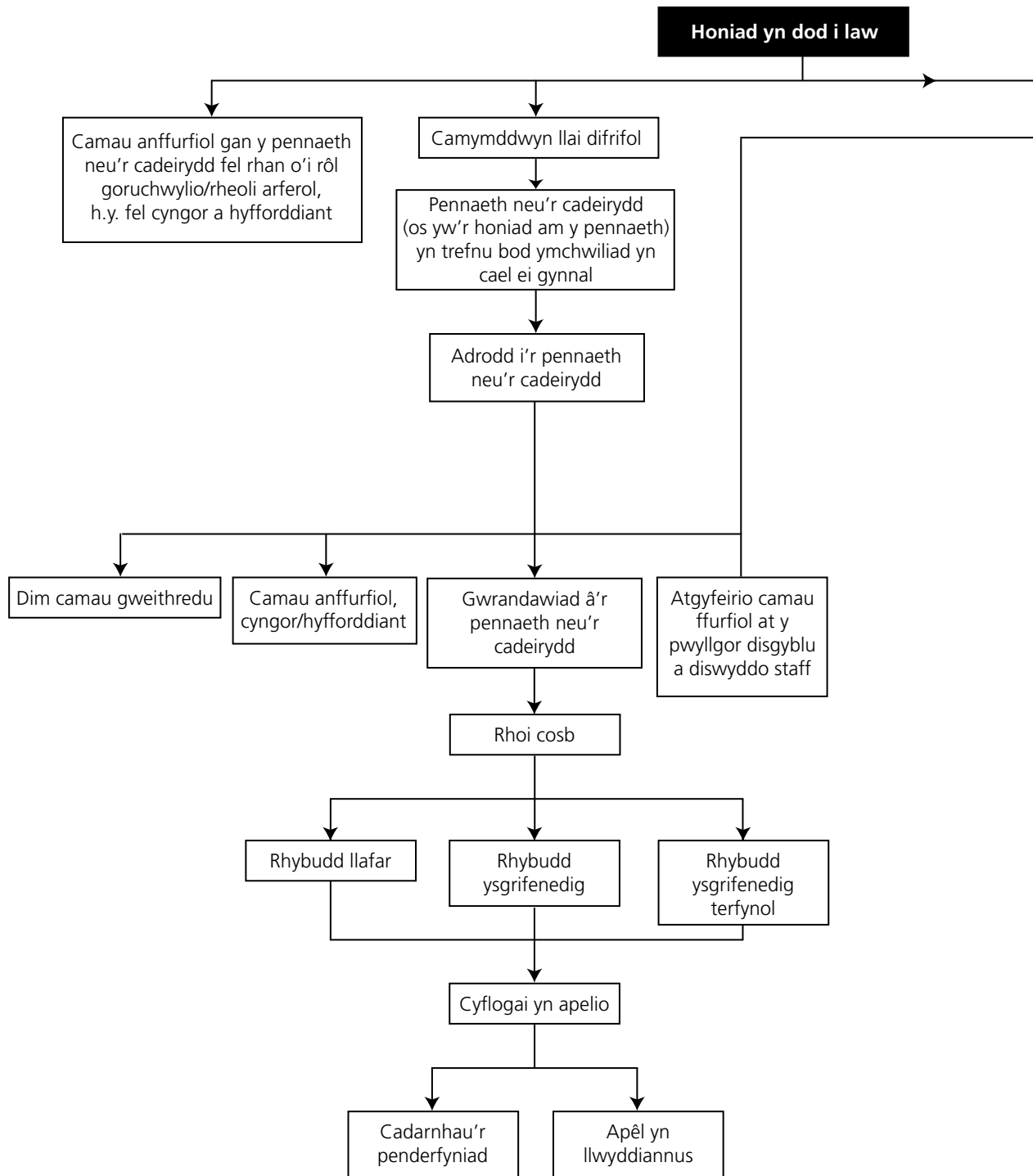
Mae canllawiau pellach ar yr amgylchiadau pan ddylid atgyfeirio a'r wybodaeth y dylid ei rhoi i'r awdurdod perthnasol yn *Adrodd am Gamymddwyn ac Anghymhwysra yn y Gwasanaeth Addysg* Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru Rhif: 18/2009 (2009) yn www.wales.gov.uk/topics/educationandskills/publications/circulars/reportingmisconductcircular/?skip=1&lang=cy

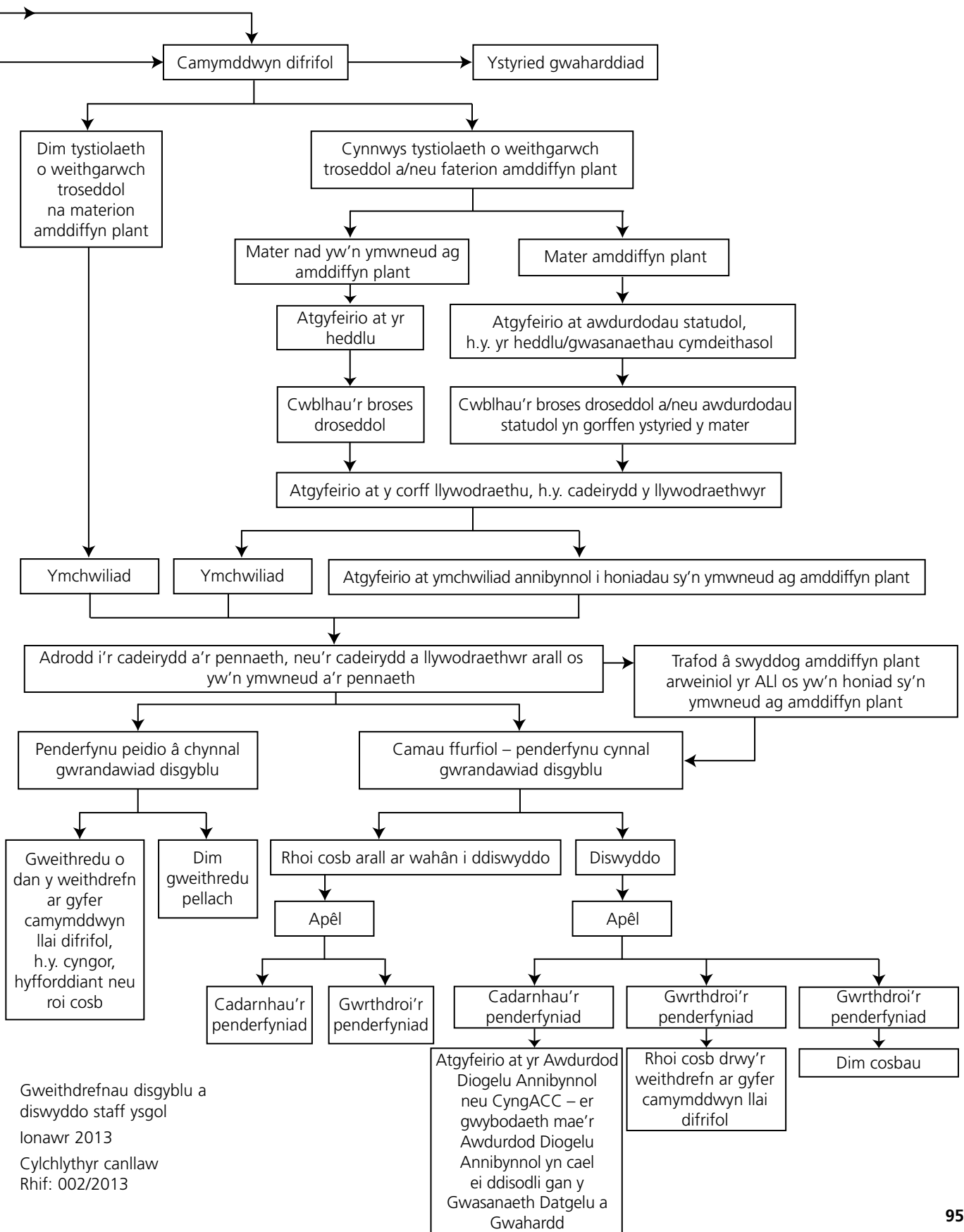
Gwybodaeth y dylai cyflogwr ei darparu

Dylai gynnwys:

- datganiad o'r rhesymau dros roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn
- cofnodion y cyflogwr ynghylch rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu unrhyw fwriad i wneud hynny, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau o gyfweiliadau, a thystiolaeth a roddwyd i'r cyflogwr neu a gafwyd ganddo
- cofnodion y cyflogwr ynghylch yr ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai, pe na bai'r unigolyn wedi rhoi'r gorau i ddarparu'r gwasanaethau hynny, fod wedi peri i'r cyflogwr roi'r gorau i'w defnyddio, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau o gyfweiliadau, a thystiolaeth a roddwyd i'r cyflogwr neu a gafwyd ganddo
- llythyrau, rhybuddion neu hysbysiadau gan y cyflogwr i'r unigolyn mewn perthynas â rhoi'r gorau i ddefnyddio ei wasanaethau neu fwriad i wneud hynny, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai, pe na bai'r unigolyn wedi rhoi'r gorau i ddarparu'r gwasanaethau hynny, fod wedi peri i'r cyflogwr roi'r gorau i'w defnyddio, ac ymatebion neu sylwadau'r unigolyn mewn perthynas â hwy
- unrhyw ddatganiadau, cynrychioliadau a thystiolaeth a gyflwynwyd gan unigolyn i'r cyflogwr mewn perthynas â rhoi'r gorau i ddefnyddio ei wasanaethau neu fwriad i wneud hynny, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai, pe na bai'r unigolyn wedi rhoi'r gorau i ddarparu'r gwasanaethau hynny, fod wedi peri i'r cyflogwr roi'r gorau i'w defnyddio
- llythyr yn rhoi gwybod am fwriad unigolyn i roi'r gorau i ddarparu gwasanaethau
- unrhyw ddogfen neu wybodaeth arall mae'r cyflogwr o'r farn sy'n berthnasol i unrhyw ymchwiliad y gall pwyllgor ymchwilio ei gynnal neu unrhyw gamau y gall pwyllgor eu cymryd yn erbyn athro cofrestredig.

Atodiad E: Siart llif ar gyfer camymddwyn llai difrifol a chamymddwyn difrifol





Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol
 Ionawr 2013
 Cylchlythyr canllaw
 Rhif: 002/2013

Atodiad F: Amserlenni a awgrymir ar gyfer gwrandawriadau (mewn diwrnodau ysgol)

Noder bod amlinelliad byr o amserlenni yn yr atodiad hwn. Dangosol yn unig yw'r amserlenni hyn ac mae'n hanfodol eu darllen ar y cyd â'r adrannau perthnasol yn y canllawiau.

Efallai y bydd angen bod yn hyblyg gyda'r amserlenni, e.e. pan fydd llawer iawn o waith papur neu pan na fydd staff ar gael. Gellir byrhau neu ymestyn amserlenni os bydd pob parti dan sylw yn cytuno. Dylid mynd i'r afael â honiadau a geir y tu allan i dymor yr ysgol yn brydlon, unwaith y bydd y tymor yn ailddechrau a chyn hynny os yw'n bosibl.

1. Camymddwyn llai difrifol – gwrandawriad gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'n ymwneud â'r pennaeth).

Ni ddylai'r broses gamymddwyn llai difrifol fel arfer gymryd mwy na 25 diwrnod ysgol neu bum wythnos ysgol i'w chwblhau (gyda 25 diwrnod ychwanegol ar gyfer gwrandawriad apêl os bydd angen). Mae'r amserlenni awgrymedig fel y ganlyn.

Dylai'r ymchwiliad ddechrau cyn gynted â phosibl ar ôl cael yr honiad.

Mae'r holl amseroedd wedi'u cyfrifo o adeg derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Diwrnod 1. Caiff adroddiad yr ymchwiliad ei dderbyn a phenderfyniad gael ei wneud i ymdrin â'r mater yn anffurfiol fel rhan o'r broses reoli neu gael gwrandawriad gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr.

Rhwng diwrnod 1–5. Caiff dyddiad cytûn ei bennu ar gyfer y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd ac anfonir llythyr at yr aelod o staff i gadarnhau'r dyddiad.

Rhwng diwrnod 5–10. Bydd yr ysgol, cadeirydd y llywodraethwyr neu'r pennaeth yn derbyn dogfennau gan yr aelod o staff.

Rhwng diwrnod 10–15. Bydd yr aelod o staff a'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr yn derbyn yr holl ddogfennau.

Rhwng diwrnod 15–20. Bydd y partion yn cael amser i baratoi'r achos.

Rhwng diwrnod 21–23. Caiff y gwrandawriad ei gynnal.

Rhwng diwrnod 24–25. Caiff hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad, yn rhoi manylion am yr hawl i apelio, ei anfon at yr aelod o staff.

2. Camymddwyn llai difrifol – gwrandawriad apêl

Caiff yr holl amseroedd eu cyfrifo yn dilyn hysbysu canlyniad gwrandawriad y cadeirydd/pennaeth.

Rhwng diwrnod 1–5. Datgan bwriad i apelio i’r clerc o fewn pum diwrnod ysgol ar ôl cael hysbysiad o’r canlyniad.

Rhwng diwrnod 5–10. Pob parti yn cytuno ar ddyddiad ar gyfer y gwrandawriad apêl ac anfonir llythyr i gadarnhau’r dyddiad.

Rhwng diwrnod 10–15. Anfonir dogfennau o’r naill barti neu’r llall at glerc y llywodraethwyr.

Rhwng diwrnod 15–18. Anfonir dogfennau at bob parti gan y clerc.

Rhwng diwrnod 19–22. Bydd y partiön yn paratoi ar gyfer y gwrandawriad.

Diwrnod 23. Dyddiad y gwrandawriad apêl – rhoi canlyniad llafar (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol).

Rhwng diwrnod 24–25. Caiff hysbysiad ysgrifenedig o’r canlyniad ei anfon at yr aelod o staff.

3. Camymddwyn difrifol – gwrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Mae’r amserlenni cyffredinol wedi caniatáu hyd at 40 diwrnod ysgol ar gyfer gwrandawriad a 40 diwrnod ysgol ychwanegol ar gyfer gwrandawriad apêl. Gall y cyfnodau hyn gael eu byrhau neu eu hymestyn fel y bo angen.

Mae’r holl amseroedd wedi’u cyfrifo yn dilyn derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Diwrnod 1. Caiff adroddiad yr ymchwiliad ei dderbyn a phenderfyniad ei gymryd i gynnal gwrandawriad. Gweler Adran 9, paragraff 9.15.

Rhwng diwrnod 5–10. Caiff dyddiad cytûn ei bennu ar gyfer y gwrandawriad a bydd clerc y llywodraethwyr yn anfon llythyr at yr aelod o staff i gadarnhau’r dyddiad gan gynnwys y canlynol:

- dyddiad ac amser y gwrandawriad
- diben y gwrandawriad a’r ystod o ganlyniadau posibl
- nodi’r hawl i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff

- enwau aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- manylion unrhyw unigolion eraill fydd yn bresennol a'u swyddogaeth
- manylion llawn yr honiad, amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a fydd i'w galw ac ati.

Hysbysu'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff o'r canlynol:

- dyddiad ac amser y gwrandawriad
- manylion llawn yr honiad
- amlinelliad o'r dystiolaeth a fydd i'w chyflwyno
- enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati.

Rhwng diwrnod 10–20. Anfonir dogfennau gan y ddau barti at y clerc.

Rhwng diwrnod 20–25. Bydd y clerc yn cyfnewid dogfennau rhwng y partïon.

Rhwng diwrnod 26–34. Bydd yr aelod o staff a'r swyddog cyflwyno yn paratoi'r achos.

Diwrnod 33. Anfonir papurau at aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Diwrnod 35. Dyddiad y gwrandawriad – canlyniad llafar os bydd y pwyllgor (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol) yn cytuno ar y penderfyniad.

Rhwng diwrnod 36–40. Caiff hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad, yn rhoi manylion am yr hawl i apelio, ei anfon at yr aelod o staff.

4. Camymddwyn difrifol – gwrandawriad apêl

Caiff yr holl amseroedd eu cyfrifo o'r adeg y caiff canlyniad y gwrandawriad camymddwyn difrifol ei hysbysu.

Diwrnod 1–5. Datgan hysbysiad o fwriad i apelio (o fewn pum diwrnod ysgol ar ôl cael penderfyniad y pwyllgor).

Rhwng diwrnod 5–10. Caiff dyddiad cytûn ei bennu ar gyfer y gwrandawriad apêl a bydd clerch y llywodraethwyr yn anfon llythyr at yr aelod o staff i gadarnhau'r dyddiad, gan gynnwys y canlynol:

- dyddiad ac amser y gwrandawriad apêl
- diben y gwrandawriad a'r ystod o ganlyniadau posibl
- nodi'r hawl i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff
- enwau aelodau'r pwyllgorau apeliadau disgyblu a diswyddo staff
- manylion unrhyw unigolion eraill fydd yn bresennol a'u swyddogaeth
- manylion llawn yr honiad, amlinelliad o'r dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a fydd i'w galw ac ati.

Hysbysu'r person sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod staff o'r canlynol:

- dyddiad ac amser y gwrandawriad
- manylion llawn yr honiad
- amlinelliad o'r dystiolaeth a fydd i'w chyflwyno
- enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati.

Rhwng diwrnod 10–20. Anfonir y sail dros apelio a'r holl ddogfennau ategol at y clerch.

Rhwng diwrnod 20–25. Anfonir dogfennau at yr aelod o staff/cynrychiolydd undeb a'r swyddog cyflwyno gan y clerch.

Rhwng diwrnod 26–34. Paratoi achos ar gyfer apêl

Diwrnod 33. Anfonir papurau at aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Diwrnod 35. Dyddiad y gwrandawriad apêl – canlyniad llafar bydd y pwyllgor (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol) yn cytuno ar y penderfyniad.

Rhwng diwrnod 37–40. Caiff hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad ei anfon at yr aelod o staff.

Atodiad G: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawliadau disgyblu

Cyn dod i benderfyniad yn y gwrandawliad disgyblu dylai'r person neu'r personau sy'n gwrandao ar yr achos ystyried y cwestiynau canlynol. Dylid ystyried y chwe chwestiwn cyntaf yn achos pob honiad a dylid ystyried y gweddill cyn penderfynu pa gosb i'w rhoi, os o gwbl. Mae angen dod i ganfyddiad ar gyfer pob honiad ar wahân, ond gellir gwneud un penderfyniad mewn perthynas â'r honiadau i gyd. Dylai ymatebion gael eu cofnodi a'u cadw gyda chofnodion eraill y gwrandawliad disgyblu.

Cwestiwn	Ie/Na	Sylwadau
1. A wnaed cymaint o waith ymchwilio ag sy'n rhesymol o dan yr amgylchiadau?		
2. A oedd yr ymchwiliad a'r ffordd y cafodd yr adroddiad o'r ymchwiliad ei gyflwyno yn ffeithiol, yn ddiduedd, yn ddibynadwy, yn gynhwysfawr ac yn ddiragfarn?		
3. A gydymffurfiodd yn briodol â gofynion y weithdrefn ddisgyblu hyd yma, gan gynnwys rhoi blaenrybudd i'r cyflogai o'r mater(materion) i'w hystyried yn y gwrandawliad hwn?		
4. A ydwi i wedi rhoi digon o ystyriaeth i unrhyw esboniadau a gyflwynwyd gan yr aelod o staff neu ar ran yr aelod o staff?		
5. O'r hyn rwyf wedi'i glywed yn y gwrandawliad, a ydwi i wir yn credu bod yr aelod o staff wedi camymddwyn fel yr honnwyd?		
6. A oes gen i sail resymol dros barhau i gredu hynny, yn ôl yr hyn sy'n debygol, h.y. a yw'n fwy tebygol yn hytrach nag yn llai tebygol bod yr aelod o staff wedi gwneud yr hyn a honnwyd, gan gynabod bod y tebygolrwydd yn lleihau wrth i ddirifoldeb yr honiad gynyddu?		
7. A yw'r camymddwyn yn ddigon difrifol i gyfiawnhau'r penderfyniad disgyblu rwy'n ei ystyried?		
8. Os nad yw'r amgylchiadau (gan gynnwys unrhyw ffactorau lliniarol) yn wahanol i un neu ragor o achosion disgyblu cynharach neu rai sy'n mynd rhagddynt yn erbyn aelodau o staff mewn sefyllfa debyg i'r aelod o staff hwn yn yr ysgol, a yw'r penderfyniad rwyf yn ei ystyried yn rhesymol gyson â'r penderfyniadau a wnaed yn yr enghreifftiau hynny, neu a oes gen i gyfiawnhad dros wahaniaethu rhyngddynt?		
9. A yw'r penderfyniad rwyf yn ei ystyried yn rhydd rhag unrhyw duedd yn erbyn yr aelod o staff a heb fod yn gysylltiedig â rhyw, statws priodasol, tarddiad hiliol, unrhyw anabledd, rhywioldeb, crefydd neu unrhyw weithgareddau undeb llafur (aelodaeth o undeb llafur neu ddiffyg aelodaeth o undeb llafur)?		
10. Yn ystod y gwrandawliad hwn, a ydwi i wedi rhoi cyfle i'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd gyflwyno unrhyw bwyntiau lliniarol i mi eu hystyried cyn penderfynu ar y gosb ddisgyblu, ac a ydwi i wedi ystyried y rhain ac unrhyw ymateb iddynt gan gynrychiolydd yr uwch reolwyr?		
11. A yw'r penderfyniad o fewn band o ymatebion rhesymol gan gyflogwr rhesymol o dan yr amgylchiadau?		

Atodiad H: Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol

Rhaid penodi ymchwilydd annibynnol ymhob achos lle ceir honiadau sy'n ymwneud â materion amddiffyn plant a all arwain at gamau disgyblu o dan Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006.

Er mwyn helpu cyrff llywodraethu i fodloni'r gofynion hyn, mae Llywodraeth Cymru wedi sefydlu Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol y gall cyrff llywodraethu ei ddefnyddio am ddim.

Manylion cyswllt:

Leah Fox
Rheolwr Gweithredol
Servoca PLC
41 Whitcomb Street
London
WC2H 7DT

Ffôn: 0203 031 4769
Ffacs: 0845 073 7801
Ffôn symudol: 07823 530262
e-bost: leah.fox@servoca.com
Gwe: www.servoca.com

Os hoffech wneud cais am ymchwilydd gallwch hefyd anfon e-bost i Servoca yn enquiries@servoca.com

Atodiad I: Gweithdrefn ddisgyblu staff enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir

Enw'r ysgol:

Cyflwyniad

Mae'r weithdrefn enghreifftiol hon yn rhagdybio bod dirprwyaeth ar waith sy'n galluogi'r pennaeth i fynd i'r afael â honiadau sy'n gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol. Lle nad dyna'r achos, bydd angen gwneud addasiadau priodol.

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

Diben a chwmpas

4. Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff yr ysgol ac mae'n ofynnol iddo gael gweithdrefn ar waith ar gyfer ymdrin â materion disgyblu staff.
5. Mae angen gweithdrefnau disgyblu i hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus, gan sicrhau tegwch a chysondeb wrth ymdrin ag unigolion a sicrhau bod cyn lleied o anghytuno â phosibl ynghylch materion disgyblu.

6. Bwriedir i'r weithdrefn ddisgyblu hon helpu ac annog pob cyflogai i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad derbyniol ac egluro i bawb dan sylw pa weithred a ddilynir gan yr ysgol a'r corff llywodraethu i ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad unigolyn ac unrhyw gamau disgyblu dilynol y gellir eu cymryd.
7. Nod y weithdrefn yw sicrhau y caiff pob aelod o staff yn yr ysgol ei drin yn gyson ac yn deg.

Materion y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn

8. Mae'r materion canlynol y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu hon:
 - pan gaiff cyflogaeth ei therfynu:
 - drwy ddileu swydd
 - am fod cyflogai wedi cyrraedd diwedd contract dros dro neu gontract tymor sefydlog
 - pan fydd unrhyw ddiffygion mewn perfformiad ar ran yr aelod o staff yn deillio o ddiffyg gallu neu sgil (mewn achosion o'r fath, defnyddir y weithdrefn galluogrwydd)
 - yn achos cwynion staff a chwynion a wneir o ganlyniad i gamau disgyblu. Er hynny, os bydd camau a gymerir o dan y weithdrefn cwynion staff yn arwain at yr angen i gymryd camau disgyblu, yna bydd y weithdrefn disgyblu a diswyddo staff hon yn gymwys
 - pan derfynir cyflogaeth yn ystod neu ar ddiwedd cyfnod prawf, p'un a gafodd ei ymestyn y tu hwnt i'r cyfnod a nodwyd yn wreiddiol ai peidio
 - pan geir materion y dylid bod wedi ymdrin â hwy drwy weithdrefn cwynion cyffredinol y corff llywodraethu ac nad ydynt yn arwain at faterion disgyblu staff ar gyfer aelodau unigol o staff yr ysgol
 - **ar gyfer ysgolion sylfaen ac ysgolion a gynorthwyir yn wirfoddol yn unig** – swyddogaeth pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ysgol sylfaen, ysgol arbennig sylfaen neu ysgol a gynorthwyir yn wirfoddol yw penderfynu na ddylid adnewyddu contract cyflogaeth unigolyn a gyflogir yn yr ysgol.

Egwyddorion

9. Mae'r weithdrefn hon yn ffordd o helpu ac annog aelodau o staff sydd wedi ymddwyn yn anfoddhaol i wella eu hymddygiad ac ni ddylid ei hystyried fel ffordd o osod cosbau yn unig.
10. Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu yn sicrhau yr ymdrinnir ag achosion disgyblu yn ddiuedd, yn agored ac yn deg.
11. Crynhoir yr egwyddorion isod.
 - Lle y bo'n briodol, gwneir pob ymdrech i ymdrin â phryderon ynghylch ymddygiad heb droi at weithdrefnau ffurfiol.
 - Ni chymerir camau disgyblu yn erbyn aelod o staff hyd nes y bydd unigolyn heb unrhyw gysylltiad â'r achos dan sylw wedi ymchwilio'n llawn iddo.
 - Bydd ymchwilydd yn ddiuedd, yn meddu ar gymwysterau addas ac yn brofiadol. Bydd unrhyw wrthwynebiad rhesymol i ymchwilydd mewn perthynas â'i anallu i weithredu'n ddiuedd, neu ei gymhwysedd ar gyfer y rôl, yn golygu y caiff yr ymchwilydd ei newid.
 - Lle y penderfynir ymdrin â mater disgyblu drwy weithdrefnau camymddwyn llai difrifol, hysbysir yr aelod o staff o'r honiad yn ei erbyn a chaiff y cyfle i amddiffyn yr honiad yn y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr ar gyfer honiadau yn erbyn y pennaeth
 - Ni chaiff aelod o staff ei ddiswyddo am achos cyntaf o dor-disgyblaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol. Fodd bynnag, os bydd yr achos hwn o gamymddwyn llai difrifol yn cael ei ailadrodd, gall arwain at ddisgyblu'r aelod o staff am gamymddwyn difrifol gan nad yw'n cymedroli neu'n diwygio ei ymddygiad. Dylid egluro hyn i'r aelod o staff wrth drafod ei ymddygiad a'r gwelliannau/newidiadau a ddisgwylir.
 - Os penderfynir symud ymlaen i'r cam ffurfiol, h.y. bod yr honiadau yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, hysbysir yr aelod o staff o'r honiad, dyddiad, amser a lleoliad unrhyw wrandawriad gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu (yn amodol ar gytundeb y naill ochr a'r llall), diben y gwrandawriad a'r cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn ddisgyblu.

- Rhoddir enwau aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff cyn gwrandawriad ac fe'i hysbysir bod ganddo hawl i wrthwynebu unrhyw aelod ar sail unrhyw dystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynghylch ei allu i weithredu'n ddiduedd o dan amgylchiadau'r achos.
- Rhoddir enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawriad a'u rôl, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth a gyflwynir â thystiolaeth ategol, enwau unrhyw dyst y gelwir arno a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn y gwrandawriad.
- Bydd gan yr aelod o staff hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd ei undeb llafur fynd gydag ef i'r ymchwiliad, y gwrandawriad disgyblu a'r gwrandawriad apêl.
- Bydd unrhyw ddiswyddo am gamymddwyn difrifol yn digwydd yn union ar ôl penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu ar ôl canlyniad unrhyw apêl gan yr aelod o staff. Os caiff aelod o staff ei ddiswyddo dan yr amgylchiadau hyn, ni chaiff unrhyw rybudd na thaliad yn lle rhybudd.
- Bydd gan aelod o staff hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb disgyblu a osodir gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â materion camymddwyn llai difrifol), neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn perthynas â materion camymddwyn difrifol).
- Bydd y broses yn gefnogol tuag at anghenion yr aelod o staff.
- Cynhelir ymchwiliadau a gwrandawriadau (yn gyfan gwbl neu'n rhannol) yn Gymraeg neu Saesneg, neu darperir gwasanaeth cyfieithu, ar gais yr aelod o staff.

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

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

Proses ffurfiol am gamymddwyn llai difrifol

- 15.** Dirprwyir y cyfrifoldeb am faterion disgyblu lle gallai'r honiad fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol gan y corff llywodraethu i bennaeth yr ysgol.
- 16.** Os gwneir honiad a allai fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am gymryd camau disgyblu.

Yr ymchwiliad

- 17.** Cyn gynted ag y bydd yr achos honedig o dor-disgyblaeth wedi'i ddwyn i sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) mae'n rhaid cynnal ymchwiliad llawn. Lle y bo modd, dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr drefnu i unrhyw ymchwiliad gael ei wneud yn allanol, h.y. gan yr ALL, yr awdurdod esgobaethol (lle y bo'n briodol) neu unigolyn diduedd.
- 18.** Caiff yr aelod o staff sy'n destun yr achos honedig o dor-disgyblaeth, a phob tyst, eu cyfweld a gofynnir iddynt roi datganiad wedi'i lofnodi. Cymerir nodiadau ym mhob cyfarfod ymchwilio a rhoddir copi i'r parti dan sylw. Ni ddylid ymrwymo i sicrhau cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei pharchu.
- 19.** Rhoddir y cyfle i'r aelod o staff ymateb i'r honiad a bydd ganddo hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd ei undeb llafur fynd gydag ef i gyfarfod cyfweiliad yr ymchwiliad.
- 20.** Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi dod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos pennaeth) mewn adroddiad ysgrifenedig. Gwneir hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben. Bydd adroddiad yr ymchwiliad yn seiliedig ar ffeithiau yn hytrach na safbwyntiau; ni fydd cyfeiriadau at bersonoliaethau unigolion na safbwyntiau arnynt yn rhan o'r adroddiad.
- 21.** Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos pennaeth) ddod i'r casgliad:
 - na chymerir unrhyw gamau pellach
 - y gellir ymdrin â materion drwy drafodaeth anffurfiol (dylid cyfeirio at baragraffau 12–14 o'r weithdrefn hon)
 - yr ymddengys fod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os bydd y pennaeth yn cael ei ddisgyblu) a gall y canlyniad posibl olygu cosbau nad ydynt yn gyfystyr â diswyddo
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol i gynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

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

Y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

- 23.** Mae ymddygiad yr ystyrir ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol wedi'i ddirprwyo i'r pennaeth ymdrin ag ef. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn ymdrin â honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn erbyn y pennaeth. Cynhelir gwrandawriad gyda'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chymorth cyngor gan yr ALL neu'r awdurdod esgobaethol (lle y bo'n briodol). Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr wedi'i gyfaddawdu dylid dirprwyo'r rôl hon i'r dirprwy gadeirydd (ar yr amod nad yw'r dirprwy gadeirydd wedi'i gyfaddawdu).
- 24.** Anfonir copi o'r gweithdrefnau hyn at yr aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r wybodaeth ganlynol:
- natur y camymddwyn honedig
 - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn
 - dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
 - canlyniad posibl y gwrandawriad
 - bod ganddo/ganddi'r hawl i:
 - gyflwyno datganiadau ysgrifenedig a ddsberthir i bob parti cyn y gwrandawriad
 - gofyn cwestiynau am unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a gyflwynwyd felly
 - datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
 - cyflwyno tystion
 - trefnu bod cynrychiolydd o'i undeb llafur neu gydymaith o'i ddewis yn mynd gydag ef.
- 25.** Gallai fod pum canlyniad posibl yn dilyn y cyfryw wrandawriad:
- camau anffurfiol
 - rhybudd llafar
 - rhybudd ysgrifenedig cyntaf
 - rhybudd ysgrifenedig terfynol
 - cyfeirio'r achos at wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

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

Camau anffurfiol

- 28.** O ganlyniad i'r gwrandawriad, gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth), gyda chymorth cyngorydd Adnoddau Dynol yr ALL, ymdrin â materion drwy roi cyngor, cwmsela, cyfarwyddyd hyfforddi, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel sy'n briodol. Gellir dirprwyo gweithgarwch o'r fath i aelod o'r uwch dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gwneud hyn, gyda chyngor a chymorth gan gyngorydd Adnoddau Dynol yr ALL.
- 29.** Nod hyn yw sicrhau bod problemau yn cael eu trafod er mwyn annog yr aelod o staff a'i helpu i wella. Mae angen i'r aelod o staff ddeall:
- yr hyn mae angen iddo ei wneud o ran ei ymddygiad
 - sut y caiff ei ymddygiad yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu
 - am faint o amser y caiff ei ymddygiad ei fonitro
 - y gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto.
- 30.** Os na fydd trafodaethau a strwythurau cymorth a roddwyd ar waith i helpu'r aelod o staff yn arwain at welliant neu'r newidiadau perthnasol mewn ymddygiad o fewn yr amserlen y cytunwyd arni, fel arfer, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r camau pellach y bwriedir eu cymryd.

Rhybuddion

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

Byddai cyfnodau addas o amser fel a ganlyn:

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

Rhybudd llafar

32. Os penderfynir cymryd camau disgyblu ar ffurf rhybudd llafar ar ddiwedd y gwrandawriad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) yn rhoi rhybudd llafar i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith.

33. Cadarnheir rhybudd llafar yn ysgrifenedig ac anfonir copi at unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn a bydd yn nodi:

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

34. Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd llafar. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodol (tri mis fel arfer) yn dilyn rhybudd llafar, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu oddi ar ei gofnod ac felly ni ellir cyfeirio atynt unwaith y bydd y cyfnod wedi dod i ben.

Rhybudd ysgrifenedig cyntaf

- 35.** Ar ddiwedd y gwrandawriad, os penderfynir parhau â'r cam disgyblu drwy roi rhybudd ysgrifenedig cyntaf, y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth), fydd yn rhoi'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith.
- 36.** Gyda chytundeb yr aelod o staff, rhoddir copi o rybudd ysgrifenedig i unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn a bydd yn nodi:
- natur y camymddwyn
 - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn
 - yr hyn a ddisgwylir yn y dyfodol
 - yr hawl i apelio, y terfyn amser ar gyfer gwneud hynny a sut dylid apelio.
- 37.** Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael y rhybudd ysgrifenedig. Rhoddir copi o'r rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad aelod o staff yn foddhaol am y cyfnod penodol (chwe mis fel arfer) yn dilyn rhybudd ysgrifenedig, caiff y cyfryw rybudd ei ddileu o'i gofnod, ac felly ni ellir cyfeirio ato eto unwaith y bydd y cyfnod wedi dod i ben.

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

- 38.** Gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol mewn achos o gamymddwyn llai difrifol er gwaethaf ymdrechion gan uwch reolwyr i gynorthwyo'r aelod o staff a gwella ei ymddygiad. Gellir rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd pan ystyrir bod un achos o gamymddwyn a brofwyd yn ddigon difrifol.
- 39.** Gellir rhoi rhybuddion terfynol yn dilyn gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos y pennaeth) a fydd yn rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r aelod o staff ym mhresenoldeb cynrychiolydd ei undeb llafur neu ei gydymaith.
- 40.** Gyda chytundeb yr aelod o staff, rhoddir copi o rybudd terfynol i unrhyw un sy'n mynd i'r gwrandawriad gyda'r aelod o staff yn unol â'r gweithdrefnau hyn, a bydd yn nodi:
- natur y camymddwyn
 - y cam a gyrhaeddwyd yn y weithdrefn

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

41. Bydd angen i'r aelod o staff gydnabod ei fod wedi cael cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd terfynol. Cofnodir y rhybudd ar ffeil yr aelod o staff. Os bydd ymddygiad aelod o staff yn foddhaol am gyfnod penodol (12 mis fel arfer) yn dilyn rhybudd terfynol, caiff y cyfryw rhybudd ei ddileu o'i gofnod ac felly ni ellir cyfeirio ato eto unwaith y bydd y cyfnod wedi dod i ben. Ar ddiwedd cyfnod y rhybudd ysgrifenedig terfynol, os na fydd ymddygiad yr aelod o staff wedi gwella, gellir cyfeirio'r mater at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff am wrandawriad ffurfiol a allai arwain at ddiswyddo'r aelod o staff. Dylid hysbysu'r aelod o staff am hyn ar adeg rhoi'r rhybudd ysgrifenedig terfynol.

Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol

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

Cyfeiriad at ystyriaeth o dan y gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol

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

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

- 44.** Defnyddir y term camymddwyn difrifol i olygu gweithred, neu esgeulustod, neu gyfres o weithredoedd neu esgeulustod gan aelod o staff, sy'n ymwrthod yn sylfaenol â'r contract cyflogaeth. Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Bydd gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo staff o leiaf dri llywodraethwr yr un. Mae'n rhaid i'r pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo staff gael o leiaf yr un nifer o lywodraethwyr â'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni fydd yr un llywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor a bydd gan y ddau bwyllgor hefyd gynghorwyr ar wahân.
- 45.** Lle yr ystyrir bod honiad o gamymddwyn difrifol, cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am y trefniadau i sefydlu ymchwiliad disgyblu drwy'r clerc i'r corff llywodraethu.
- 46.** Fel arfer, anfonir honiadau o gamymddwyn difrifol at y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth). Ar ôl cael honiad, bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn cynnal asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i bennu natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad yw y gall yr honiad fod yn wir, hysbysir yr aelod o staff a chynrychiolydd ei undeb llafur o'r honiad ar unwaith a bod y broses ddisgyblu ffurfiol ar waith.
- 47.** Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trefnu bod ymchwiliad trylwyr a theg yn cael ei gynnal i'r honiad. Ar y pwynt hwn gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wahardd yr aelod o staff dros dro, ar dâl llawn ac yn unol â gweithdrefn y corff llywodraethu y cytunwyd arni. Gall y pennaeth a'r corff llywodraethu wahardd staff dros dro, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Cymerir cofnodion o'r penderfyniad. Caiff gwaharddiadau dros dro eu hadolygu gan gadeirydd y llywodraethwyr ar amllder a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon a hysbysir yr aelod o staff a'r corff llywodraethu o'r canlyniad.

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

Yr ymchwiliad

- 49.** Gan fod diswyddo yn un canlyniad posibl mewn gwrandawiadau camymddwyn difrifol, mae'n bwysig bod ymchwiliadau i honiadau o gamymddwyn difrifol yn ddiuedd ac yn drylwyr. O ganlyniad, a lle bynnag y bo'n bosibl, cynhelir pob ymchwiliad yn allanol gan unigolyn priodol nad oes ganddo gysylltiad â'r achos ac sy'n meddu ar y sgiliau perthnasol. Gall y corff llywodraethu, er enghraifft, ymgysylltu â swyddogion yr ALI neu swyddogion esgobaethol, cyn-benaethiaid neu gyn-swyddogion yr ALL sy'n ddiuedd ac nad oes ganddynt unrhyw gysylltiadau â'r achos. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gofynnid i gadeirydd y llywodraethwyr, aelodau o staff neu lywodraethwyr ymchwilio i achosion o gamymddwyn difrifol. Cadeirydd y llywodraethwyr sy'n gyfrifol am reoli pob agwedd ar y broses ddisgyblu yn cynnwys ymgysylltu ag ymchwilydd priodol. Mae gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu ymchwilydd os bydd amheuaeth resymol ynghylch ei allu i weithredu'n ddiuedd.
- 50.** Cyn yr ymchwiliad, hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'i hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i ofyn i gydymaith neu gynrychiolydd undeb llafur fynd gydag ef i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas â'r mater disgyblu.
- 51.** Cymerir nodiadau o'r cyfarfod a rhoddir copi i'r aelod o staff a'r cynrychiolydd undeb llafur yn dilyn y cyfarfod. Ni roddir sicrwydd o gyfrinachedd i dystion, fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei pharchu.

Yr adroddiad ar yr ymchwiliad

- 52.** Ar ôl ei gwblhau, rhoddir yr adroddiad i'r pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr (neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall yn achos ymchwiliadau i ymddygiad y pennaeth) a fydd yn ystyried y canfyddiadau hyn ac yn penderfynu, yn seiliedig ar ganfyddiadau'r adroddiad:
- nad oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiadau a bod y mater ar ben
 - nad yw'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ond ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol y gall yr unigolyn priodol ymdrin ag ef
 - yn seiliedig ar dystiolaeth, nad yw'r ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a bod angen ei gyfeirio at wrandawriad disgyblu a diswyddo staff.
- 53.** Bydd y clerc yn cymryd cofnodion o'r drafodaeth a'r penderfyniad hwn. Bydd clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad cyn gynted â phosibl.
- 54.** Darperir copi o adroddiad yr ymchwiliad, gan gynnwys yr holl nodiadau o gyfweiliadau, yn awtomatig i'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn, o fewn yr amserlen a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu hon, os bydd yr achos yn mynd rhagddo fel y nodwyd uchod.

Honiadau sy'n cynnwys materion amddiffyn plant – cael honiad

- 55.** Caiff honiadau sy'n cynnwys materion amddiffyn plant eu dwyn ar unwaith at sylw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) a'r swyddog amddiffyn plant dynodedig yn yr ysgol a chânt eu cyfeirio at yr awdurdodau statudol, e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol.
- 56.** Bydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (yn achos honiad yn erbyn y pennaeth) yn cynnal asesiad cychwynnol (ond ni fydd yn cynnal ymchwiliad) i nodi natur ac amgylchiadau'r honiad, h.y. tystion, pryd y digwyddodd, ac ati. Os mai'r casgliad fydd, y tu hwnt i unrhyw amheuaeth, y byddai'n amhosibl i'r honiad fod yn wir, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, y pennaeth a'r prif swyddog amddiffyn plant yn yr ALI y trafod

y mater, i bennu p'un a oes angen cyfeirio at y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cael yr un drafodaeth heb fod y pennaeth yn bresennol. Os mai casgliad pob parti yw ei bod yn amhosibl i'r honiad fod yn wir, ni fydd y pennaeth na chadeirydd y llywodraethwyr yn cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff ac nid oes angen cyfeirio'r achos at yr awdurdodau statudol. Os oes unrhyw amheuaeth ac na all y partion hyn ddod i gytundeb, caiff y mater ei gyfeirio at yr awdurdodau statudol.

- 57.** Fodd bynnag, os bydd yr asesiad cychwynnol gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth), mewn trafodaeth â phrif swyddog amddiffyn plant yr ALL, yn nodi y gallai honiad fod yn wir, fe'i cyfeirir ar unwaith at yr awdurdodau statudol (gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu), yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol.
- 58.** Fel arfer, hysbysir yr aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb o'r penderfyniad, fel y cytunwyd gan yr awdurdodau statudol, bod cyfeiriad yn cael ei wneud. Fodd bynnag, gall fod rhai amgylchiadau pan na fydd hyn yn briodol. Ar y pwynt hwn gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) wahardd yr aelod o staff dros dro, ar dâl llawn, yn unol â gweithdrefnau'r corff llywodraethu y cytunwyd arnynt. Gall y pennaeth a'r corff llywodraethu wahardd aelod o staff dros dro, ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r swyddogaeth hon i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae'n rhaid cymryd cofnodion o'r penderfyniad. Caiff gwaharddiadau dros dro eu hadolygu ar amllder a nodir yn y polisi disgyblu a chaiff y canlyniad ei adrodd i'r aelod o staff a'r corff llywodraethu.
- 59.** Ar ôl i'r awdurdodau statudol (e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) orffen ystyried yr honiad, fe'i cyfeirir yn ôl at y corff llywodraethu iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. Bydd hyn yn digwydd hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â chynnal ymchwiliad troseddol.

- 60.** Bydd y pennaeth a chadeirydd y llywodraethwyr neu gadeirydd y llywodraethwyr a llywodraethwr arall (os mai'r pennaeth yw testun yr honiad), gyda chyngor gan swyddog amddiffyn plant dynodedig yr ysgol a phrif swyddog amddiffyn plant yr ALL fel y bo'n briodol, yn trafod:
- p'un a yw'r honiad o natur amddiffyn plant a bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol sy'n ei gwneud yn ofynnol iddo gael ei ymchwilio'n annibynnol cyn cynnal unrhyw wrandawriad disgyblu
 - p'un a oes tystiolaeth o gamymddwyn y dylid ei drin fel camymddwyn llai difrifol
 - p'un a yw'n briodol peidio â chymryd unrhyw gamau pellach.
- 61.** Os oes unrhyw amheuaeth o gwbl, neu os na ellir dod i gytundeb ynghylch p'un a yw'r mater yn fater amddiffyn plant, caiff yr honiad ei ymchwilio'n annibynnol.

Atgyfeiriad am ymchwiliad annibynnol

- 62.** Y gofyniad yn ôl cyfraith addysg yw bod yn rhaid i'r corff llywodraethu gyfeirio honiadau amddiffyn plant ar gyfer ymchwiliad annibynnol. Er mwyn sicrhau bod y broses yn haws, mae'r dasg hon wedi'i dirprwyo i gadeirydd y llywodraethwyr a chofnodwyd penderfyniad y corff llywodraethu mewn perthynas â hyn. Rhaid gwneud hyn cyn gwrandawriad yn ymwneud ag unrhyw gamau disgyblu. Gyda'r corff llywodraethu (e.e. cadeirydd y llywodraethwyr) y bydd yr ymchwilydd annibynnol yn cysylltu mewn perthynas â rhedeg yr ymchwiliad, ac nid gyda'r ALL neu'r pennaeth. Diben ymchwiliad annibynnol yw galluogi'r corff llywodraethu i gydymffurfio â'r gyfraith a rhoi adroddiad trylwyr a diduedd ar yr ymchwiliad i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, wedi'i lunio gan unigolion sy'n meddu ar y sgiliau a'r hyfforddiant priodol, i'w galluogi i wneud penderfyniadau teg a chytbwys.
- 63.** Caiff yr ymchwilydd annibynnol ei benodi cyn gynted ag y bydd y corff llywodraethu yn cyfeirio'r mater; fodd bynnag, ni fydd yr ymchwilydd annibynnol yn cychwyn yr ymchwiliad tan ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau eu hymchwiliad. Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliad, gall yr ymchwilydd annibynnol gynnal ei ymchwiliad.

Yr ymchwiliad annibynnol

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

Yr adroddiad ar yr ymchwiliad annibynnol

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

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

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

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

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

69. Ni fydd unrhyw barti yn tynnu unrhyw dystiolaeth o'r adroddiad ymchwilio cyn iddo gael ei anfon i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

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

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

Y gwrandawriad disgyblu mewn perthynas â phob achos o gamymddwyn difrifol

71. Cynhelir gwrandawriad disgyblu cyn gynted ag y bydd clerch y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ei drefnu, hyd yn oed os yw'r aelod o staff wedi ymddiswyddo yn y cyfamser neu os yw ar absenoldeb salwch.
72. Hysbysir yr aelod o staff yn ysgrifenedig o'r canlynol:
- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad disgyblu, gan geisio cytundeb aelodau'r pwyllgor, yr aelod o staff, unrhyw dystion sy'n ymddangos yn bersonol a'r ALL a'r awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol) o ran y dyddiadau
 - diben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl
 - hawl yr aelod o staff i gael cydymaith neu gynrychiolydd o'i undeb llafur yn bresennol
 - aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
 - enw'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff
 - manylion llawn yr honiad, y dystiolaeth a gaiff ei chyflwyno ac enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw ac ati
 - pwy fydd cynghorydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff
 - y dyddiad y dylai'r clerch gael yr holl ddogfennaeth berthnasol cyn y gwrandawriad.

- 73.** Bydd y clerc yn trefnu i ddogfennaeth gan y ddau barti gael eu dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawriad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf, yn unol â'r amserlenni a nodir yn y weithdrefn hon.
- 74.** Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod o'r pwyllgor neu'r ymchwilydd ar sail tystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynghylch ei allu i weithredu'n ddiuedd o dan amgylchiadau'r achos.

Yn y gwrandawriad

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

Dod i benderfyniad ar ôl cynnal y gwrandawriad

- 77.** Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth a'r cyngor a roddwyd, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddod i'r casgliadau canlynol:
- nad yw'r honiad wedi'i brofi ac na ddylid cymryd unrhyw gamau
 - bod yr ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol ac y dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig ffurfiol ar lafar neu rhybudd ysgrifenedig terfynol
 - bod yr honiad o gamymddwyn difrifol wedi'i brofi ac, yn dibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn, y caiff cosb briodol ei gosod.

Gall cosbau posibl gynnwys:

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

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

Gwrandawriad disgyblu – apêl

79. Mae hawl gan aelod o staff i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Mae angen i'r hysbysiad hwn o'r bwriad i apelio gael ei gyflwyno i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn cyfnod penodol o amser a nodir yn y weithdrefn hon. Bydd angen i'r hysbysiad apelio gynnwys sail yr apêl.

80. Dylai'r apêl gael ei gwrandawrio gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn cyfnod penodol o amser a nodir yn y weithdrefn hon. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad apêl, felly efallai na fydd y broses apêl ar ffurf gwrandawriad cyflawn bob tro. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, h.y. pan ddaw tystiolaeth newydd i law neu pan oedd proses y gwrandawriad cyntaf yn wallus neu'n rhagfarnllyd, gall fod yn briodol ailwrandawrio'r holl achos, neu rywfaint ohono. Dylai'r aelod o staff gael gwybod beth yw dyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl. Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau y mae pob parti yn cytuno arnynt lle y bo'n bosibl.

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

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

- 82.** Ni all y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff osod cosb lymach na'r gosb a osodwyd gan y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr mewn perthynas â'r pennaeth (mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion o gamymddwyn difrifol).
- 83.** Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a hysbysir yr aelod o staff ohono yn ysgrifenedig.
- 84.** Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.
- 85.** Os tynnir camau disgyblu yn ôl, o ganlyniad i apêl, caiff holl fanylion y camau disgyblu hynny eu dileu o ffeil bersonol yr aelod o staff ac fe'i hysbysir yn unol â hynny. Dylai'r aelod o staff gael copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Gwahardd dros dro

- 86.** Fel arfer, dim ond pan fydd yr honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol y caiff aelod o staff ei wahardd dros dro wrth ddisgwyl apêl a phan fydd y canlynol yn gymwys:
- ymddengys fod angen gwahardd yr aelod o staff o'r ysgol dros dro, er mwyn diogelu disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo neu weithrediad trefnus yr ysgol
 - byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn rhwystro ymchwiliad priodol i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o staff.
- 87.** Mae gwahardd dros dro yn gam difrifol ac ni chaiff ei ddefnyddio i gosbi. Gwaherddir aelod o staff ar gyflog llawn ac ni ddylai golli unrhyw enillion. Adolygir effaith barhaus y gwaharddiad dros dro yn rheolaidd a chaiff canlyniad yr adolygiad ei adrodd i'r aelod o staff a'r corff llywodraethu.

- 88.** Gall y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr wneud y penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Fodd bynnag, mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo'r dasg o ddod â gwaharddiad dros dro i ben i gadeirydd y llywodraethwyr/cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
- 89.** Trafodir y penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro gyda'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr (neu'r is-gadeirydd os nad yw'r cadeirydd ar gael) mewn ymgynghoriad â phrif swyddog addysg yr ALL sy'n cynnal yr ysgol a, lle y bo'n gymwys, yr awdurdod esgobaethol, cyn y cymerir unrhyw gamau i wahardd aelod o staff dros dro neu ei adleoli. Rhoddir rhybudd ysgrifenedig i bob parti dan sylw yn dilyn penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro.
- 90.** Os bydd yr aelod o staff yn absennol oherwydd salwch, fel arfer bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gohirio'r gwrandawriad. Er hynny, os gall yr aelod o staff fod yn absennol am gyfnod amhenodol, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu cynnal y gwrandawriad ar yr amod ei fod wedi hysbysu'r aelod o staff a'i gynrychiolydd a'i fod wedi cynnig y cyfle i'r aelod o staff anfon cynrychiolydd neu gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig i gyflwyno ei achos. Caiff y cynrychiolydd yr un cyfle â'r aelod o staff i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

Crynodeb

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

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

Llofnodwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu:

.....

Dyddiad cymeradwyo:

Dyddiad adolygu

(gan y corff llywodraethu llawn)

Dyddiad anfon i'r ALI

[Nid oes unrhyw ofyniad statudol i wneud hyn, ond gall fod yn arfer da.]

Atodiad J: Llythyrau enghreifftiol y gellir eu defnyddio yn ystod y broses ddisgyblu

Llythyr (i): Llythyr sampl yn gwahodd aelod o staff i fynychu cyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Dyddiad

Annwyl

Parthed: Cyfarfod ymchwilio ar

Ysgrifennaf i ofyn i chi fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio gyda..... sy'n ymchwilio i'r honiadau sydd wedi'u gwneud yn eich erbyn. Nodir y manylion isod:

a).....

b).....

c).....

Caiff y cyfarfod ei gynnal ar am

Mae gennych yr hawl, os byddwch yn dymuno, i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi.

Yn gywir

Llythyr (ii): Llythyr sampl yn gwahodd tyst i fynychu cyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Dyddiad

Annwyl

Ysgrifennaf i ofyn i chi fod yn bresennol mewn cyfarfod ymchwilio gyda sy'n ymchwilio i'r honiadau sydd wedi'u gwneud yn erbyn

Caiff y cyfarfod ei gynnal aram

Mae gennych yr hawl, os byddwch yn dymuno, i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi.

Yn gywir

Llythyr (iii): Llythyr sampl at dyst i ofyn iddo/iddi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ynghylch honiad o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Byddai gwrandawriad ynghylch honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn cael ei gynnal gerbron y pennaeth neu, os yw'r honiadau am y pennaeth, gerbron cadeirydd y llywodraethwyr.

Dyddiad

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar

Ysgrifennaf i ddweud wrthy ch fod gofyn i chi fod yn bresennol fel tyst yng ngwrandawriad disgyblu Caiff y gwrandawriad ei gynnal ar a bydd yn dechrau am

Bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad am y pennaeth) yn gwrandawrio ar dystiolaeth yn ymwneud â'r honiad(au).

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

Yn gywir

Byddai honiadau o gamymddwyn difrifol yn cael eu clywed gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Dyddiad

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar

Ysgrifennaf i ddweud wrthy ch fod gofyn i chi fod yn bresennol fel tyst yng gwrandawriad disgyblu Caiff y gwrandawriad ei gynnal ar a bydd yn dechrau am

Bydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu yn gwrandao ar dystiolaeth yn ymwneud â'r honiad(au).

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

Yn gywir

Llythyr (iv): Llythyr sampl at aelod o staff i ofyn iddo/iddi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ynghylch honiad o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

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

Byddai honiadau o gamymddwyn difrifol yn cael eu clywed gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Dyddiad

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar

Ysgrifennaf i ddweud wrthy ch fod gofyn i chi fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu. Caiff y gwrandawriad ei gynnal ar a bydd yn dechrau am

Bydd y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr neu bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu **[dilëwch fel sy'n briodol]** yn gwrandao ar dystiolaeth yn ymwneud â'r honiad(au).

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

Yn gywir

Llythyr (v): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda’r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os yw am y pennaeth), hysbysiad o rybudd ysgrifenedig terfynol

Dyddiad

Annwyl

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

Cyfeiraf at y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr yr oeddech yn bresennol ynddo ar.....
Ysgrifennaf i gadarnhau’r penderfyniad a wnaed i roi rhybudd ysgrifenedig terfynol i chi o dan ddarpariaethau gweithdrefn disgyblu staff yr ysgol.

Yr ymddygiad anfoddfaol dan sylw y rhoddir y rhybudd hwn yn ei gylch oedd:

Y gwelliant/gwelliannau a ddisgwylir o ran ymddygiad yw:

-
-
-
-

Caiff y rhybudd hwn ei roi ar eich ffeil bersonol, ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o **[nodwch y nifer]** mis, yn amodol ar gynnal safon foddhaol o ymddygiad. Er eglurder, bydd y rhybudd hwn mewn grym, felly, tan **[nodwch y dyddiad]**.

Mae’n debyg y bydd camymddwyn pellach/methiant i wella digon **[dilëwch fel sy’n briodol]** yn golygu y cewch eich diswyddo.

Mae gennych yr hawl i apelio’n ysgrifenedig yn erbyn y penderfyniad hwn i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol o ddyddiad derbyn y llythyr hwn.

Yn gywir

Llythyr (vi): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda’r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr (os yw am y pennaeth)

Dyddiad

Annwyl

Rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/hyfforddiant a/neu ddatblygiad

Cyfeiraf at y gwrandawriad disgyblu gerbron y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr yr oeddech yn bresennol ynddo ar.....
Ysgrifennaf i gadarnhau’r penderfyniad a wnaed i roi rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/hyfforddiant a/neu ddatblygiad i chi o dan ddarpariaethau’r weithdrefn disgyblu staff.

Yr ymddygiad anfodhaol dan sylw y rhoddir y rhybudd hwn yn ei gylch oedd:

Y gwelliant/gwelliannau a ddisgwylir o ran ymddygiad yw:

-
-
-
-

Caiff y rhybudd hwn ei roi ar eich ffeil bersonol, ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o **[nodwch y nifer]** mis, yn amodol ar gynnal safon foddhaol o ymddygiad. Er eglurder, bydd y rhybudd hwn mewn grym, felly, tan **[nodwch y dyddiad]**.

Mae’n debyg y gall camymddwyn pellach neu fethiant i wella digon olygu y cewch rybudd ysgrifenedig terfynol.

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylech wneud hynny’n ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol o ddyddiad y penderfyniad disgyblu hwn.

Yn gywir

Llythyr (vii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn llai difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gyda'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fynychu gwrandawriad apêl disgyblu staff

Rydych wedi apelio yn erbyn yr hyfforddiant a'r datblygiad/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol **[dilëwch fel sy'n briodol]** a roddwyd i chi gan y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr, os yw'n ymwneud â'r pennaeth) ac a gadarnhawyd yn ysgrifenedig ar

Caiff y gwrandawriad apêl **[dylech nodi a oes angen ailwrandawriad cyfan neu apêl ar seiliau penodol]** ei gynnal ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m., fel y cytunwyd. Caiff y gwrandawriad ei gynnal gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Mae gennych yr hawl i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd y byddwch yn ei ddewis yn gallu bod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl ar yr amser a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer cynnal y cyfarfod.

Dylech sicrhau bod copi/copïau/pecynnau y cytunwyd arnynt o unrhyw sylwadau ysgrifenedig yr ydych yn bwriadu eu defnyddio yn y gwrandawriad, yn cael eu cyflwyno o leiaf **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion a fydd yn bresennol ar eich rhan. Dyma aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff:

Bydd penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes hawl pellach i adolygiad mewnol. Mae canlyniadau posibl y gwrandawriad apêl fel a ganlyn:

- **[nodwch y manylion].**

Os oes unrhyw agwedd ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gymwys i chi, yr hoffech gael eglurhad pellach ohoni, cysylltwch â mi.

Yn gywir

**Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo'r Corff
Llywodraethu**

**[Os bydd yr achos disgyblu yn erbyn pennaeth, dylai'r llythyr
fod oddi wrth gadeirydd y llywodraethwyr.]**

Llythyr (viii): Llythyr sampl – canlyniad apêl gerbron gwrandawriad apêl disgyblu yn erbyn hyfforddiant a datblygiad/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig a roddwyd gan y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr

Dyddiad

Annwyl

Cadarnhad o ganlyniad gwrandawriad apêl disgyblu staff

Gwnaethoch apêl yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar pan gawsoch rybudd yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd y gwrandawriad apêl gerbron pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu ar.....

Yn awr, ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu am benderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff a gynhaliodd y gwrandawriad apêl. Mae'r penderfyniad, sef yn sefyll/caiff y penderfyniad, sef ei ddiddymu **[diwygiwch fel sy'n briodol – nodwch os nad oes camau disgyblu i ddilyn neu, os oes camau disgyblu, beth ydynt].**

Rydych bellach wedi defnyddio'ch hawl i apelio o dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl yn derfynol ac nid oes hawl pellach i adolygiad mewnlol.

Yn gywir

[Pe bai'r pennaeth yn apelio yn erbyn rhybudd a roddwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr o dan weithdrefn camymddwyn llai difrifol, byddai'r apêl yn cael ei chlywed gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.]

Llythyr (ix): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fynychu gwrandawriad gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf i ddweud wrthyfch fod angen i chi, o ganlyniad i'r ymchwiliad i'r honiadau canlynol **[nodwch grynodedb o fanylion camymddygiad honedig yr aelod staff]**, fod yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Os profir yr honiad(au), gallai arwain at gyflwyno rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/dod â'ch cyflogaeth i ben **[dilëwch fel sy'n briodol]**.

Caiff y gwrandawriad ei gynnal ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m. fel y cytunir. Caiff y gwrandawriad ei gynnal gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Mae gennych yr hawl i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd y byddwch yn ei ddewis yn gallu bod yn bresennol yn y gwrandawriad ar yr amser a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer cynnal y cyfarfod o fewn pum diwrnod i'r dyddiad a awgrymwyd yn y llythyr hwn ar gyfer y gwrandawriad.

Hefyd, mae gennych yr hawl i ddarparu sylwadau ysgrifenedig a gwahodd tystion i roi tystiolaeth i gefnogi'ch achos. Dylech sicrhau bod copi/copïau/pecynnau y cytunwyd arnynt o sylwadau ysgrifenedig yr ydych yn bwriadu eu defnyddio yn y gwrandawriad, yn cael eu cyflwyno o leiaf **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion a fydd yn bresennol ar eich rhan. Dyma aelodau llywodraethol y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.....

.....

Cadarnhaf fod Mr/Mrs/Miss/Ms **[nodwch yr enw]**, sef y swyddog cyflwyno, wedi dynodi y bydd y tystion canlynol yn mynychu'r gwrandawriad fel rhan o achos y rheolwyr.

- **[Nodwch y manylion]**

Hefyd, bydd gennych yr hawl i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Os oes unrhyw agwedd ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gymwys i chi, yr hoffech gael eglurhad pellach ohoni, cysylltwch â mi.

Yn gywir

Clerc Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo'r Corff Llywodraethu

[Os bydd yr achos disgyblu yn erbyn y pennaeth, dylai'r llythyr fod oddi wrth gadeirydd y llywodraethwyr.]

Llythyr (x): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – canlyniad gwrandawriad disgyblu gyda’r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Hyfforddiant a/neu ddatblygiad penodol/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/cadarnhad o’r penderfyniad i’ch diswyddo o’ch cyflogaeth [dilëwch fel sy’n briodol]

Roeddech yn bresennol mewn gwrandawriad disgyblu gerbron y corff llywodraethu ar yn ymwneud â’r honiadau canlynol: Ysgrifennaf i gadarnhau’r penderfyniad a wnaed i roi hyfforddiant a/neu ddatblygiad penodol i chi; neu rybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol i chi, neu i’ch diswyddo yn unol â’r weithdrefn disgyblu staff.

[A. Dylid defnyddio’r fformat canlynol ar gyfer unrhyw gosb heblaw am ddiswyddiad. Mae hyn yn gymwys i ysgolion o bob categori.]

Mae’r gofynion hyfforddiant a datblygiad a bennwyd fel a ganlyn:..... Caiff llythyr yn nodi’r gofynion hyfforddiant a datblygiad hyn ei roi ar eich ffeil bersonol ond caiff ei ddiystyru ar ôl cyfnod o cyhyd â bod yr hyfforddiant a’r datblygiad wedi’u cyflawni’n foddhaol.

Caiff y rhybudd llafar/ysgrifenedig/terfynol **[dilëwch fel sy’n briodol]** ei roi ar eich ffeil bersonol ond caiff ei ddiystyru ar ôl cyfnod o mis **[h.y. nodwch y dyddiad y daw’r gosb i ben]**, cyhyd â’ch bod yn cydymffurfio â’r canlynol: **[rhestrwch yr ymddygiadau neu’r gwelliannau sydd eu hangen neu sydd i’w cyflawni o fewn cyfnod y rhybudd hwn].**

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn. Dylech wneud eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn.

[B. Dylid defnyddio'r fformat canlynol ar gyfer diswyddiad.]

[Yn achos ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir a meithrinfeydd a gynhelir]

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a dderbyniwyd a dyma'r rheswm dros argymhell eich diswyddiad i'r ALL: **[nodwch y rheswm dros y diswyddiad].**

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn. Dylech wneud eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn.

Yn gywir

[Noder: Yn achos yr ysgolion a restrir uchod, bydd yr ALL yn anfon yr hysbysiad diswyddo o fewn 14 diwrnod ysgol i wrandawriad yr apêl.]

[Yn achos ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig.]

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a dderbyniwyd a dyma'r rheswm dros eich diswyddiad: **[nodwch y rheswm dros y diswyddiad].**

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn. Dylech wneud eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol o dderbyn y penderfyniad disgyblu hwn.

Yn gywir

[Noder: gan mai'r corff llywodraethu yw'r cyflogwr mewn ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig, y corff llywodraethu sy'n terfynu'r contract cyflogaeth ac yn hysbysu'r awdurdod lleol.]

Llythyr (xi): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad

Annwyl

Gwahoddiad i fynychu gwrandawriad apêl disgyblu

Rydych wedi apelio yn erbyn y rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/diswyddiad **[dilêwch fel sy'n briodol]** a gadarnhawyd yn ysgrifenedig ar

Caiff y gwrandawriad apêl **[dylech nodi a oes angen ailwrandawriad cyfan neu apêl ar seiliau penodol]** ei gynnal ar **[dyddiad]** yn **[lle]** am **[amser]** a.m./p.m., fel y cytunwyd. Caiff y gwrandawriad ei gynnal gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Mae gennych yr hawl i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd y byddwch yn ei ddewis yn gallu bod yn bresennol yn y gwrandawriad apêl ar yr amser a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer cynnal y cyfarfod.

Dylech sicrhau bod copi/copïau/pecynnau y cytunwyd arnynt o'r sylwadau ysgrifenedig yr ydych yn bwriadu eu defnyddio yn y gwrandawriad apêl, yn cael eu cyflwyno o leiaf **[nodwch y nifer]** diwrnod ysgol cyn y gwrandawriad, ynghyd ag enwau unrhyw dystion a fydd yn bresennol ar eich rhan. Dyma aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff:

Bydd penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes hawl pellach i adolygiad mewnol. Mae canlyniadau posibl y gwrandawriad apêl fel a ganlyn:

- **[nodwch y manylion].**

Os oes unrhyw agwedd ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y mae'n gymwys i chi, yr hoffech gael eglurhad pellach ohoni, cysylltwch â mi.

Yn gywir

**Clerc Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo'r Corff
Llywodraethu**

**[Os bydd yr achos disgyblu yn erbyn pennaeth, dylai'r llythyr
fod oddi wrth gadeirydd y llywodraethwyr.]**

Llythyr (xii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – canlyniad y gwrandawriad apêl yn erbyn rhybudd/diswyddiad

Dyddiad

Annwyl

Cadarnhad o ganlyniad gwrandawriad apêl disgyblu gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Gwnaethoch apêl yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar pan gawsoch rybudd/neu eich diswyddo yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd y gwrandawriad apêl ar

Yn awr, ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu am benderfyniad y pwyllgor apeliadau a gynhaliodd y gwrandawriad apêl. Mae'r penderfyniad, sef, yn sefyll/caiff y penderfyniad, sef, ei ddiddymu **[diwygiwch fel sy'n briodol – nodwch os nad oes camau disgyblu i ddilyn neu, os oes camau disgyblu, beth ydynt]**.

Rydych bellach wedi defnyddio'ch hawl i apelio o dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl yn derfynol ac nid oes hawl pellach i adolygiad mewnol.

Yn gywir

Llythyr (xiii): Llythyr sampl ar gyfer camymddwyn difrifol – cadarnhau gwaharddiad o'r gwaith

Dyddiad

Annwyl

Gwaharddiad o'r gwaith o [nodwch y dyddiad]

Diolch am ddod i'r cyfarfod heddiw. Yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff, ysgrifennaf i gadarnhau eich gwaharddiad o'r gwaith gan ddechrau ar, tra bo'r ymchwiliad presennol i'r honiad o gamymddwyn difrifol yn cael ei gynnal **[nodwch y manylion]**. **[Nodwch enw]** fydd y swyddog ymchwilio **neu** Byddaf yn ysgrifennu atoch eto i gadarnhau pwy fydd y swyddog ymchwilio.

Hoffwn eich atgoffa nad yw eich gwaharddiad o'r gwaith yn weithred ddisgyblu ac felly nad yw'n awgrym o ragdybio euogrwydd. Fodd bynnag, mae'n angenrheidiol er mwyn sicrhau y cynhelir ymchwiliad llawn a theg.

Bydd y swyddog ymchwilio yn cysylltu â chi yn y dyfodol agos i drefnu cyfarfod, er mwyn i chi gael y cyfle i roi sylwadau a gwneud datganiad i'r swyddog ymchwilio ar yr honiad uchod.

Yn amgaaedig, hefyd, mae copi o weithdrefn disgyblu staff yr ysgol. Darllenwch yr adran am wahardd gan ei bod yn manylu ar yr amodau sy'n berthnasol i chi a'ch statws cyflogaeth tra byddwch wedi'ch gwahardd o'ch gweithle. Fe welwch fod gennych yr hawl, os byddwch yn dymuno, i ddod â chyfaill neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda chi i'r cyfarfod uchod.

Darparwch ddatganiad ysgrifenedig na fyddwch yn cysylltu ag aelodau eraill o staff nac yn ymweld â'ch gweithle yn ystod cyfnod y gwaharddiad, heblaw pan fydd hynny'n anymarferol ac os bydd gennych ganiatâd o flaen llaw gennyf i neu'r pennaeth. **[Caiff 'neu'r pennaeth' ei ddileu o lythyr at y pennaeth ei hun.]**

Rwyf hefyd yn ystyriol o'r unigedd a'r ymdeimlad o fod ar wahân y gall rhai aelodau o staff sy'n cael eu hunain mewn sefyllfa o'r fath ddiodef. Felly, byddaf yn trefnu bod uned iechyd galwedigaethol yr ALL yn cysylltu â chi'n uniongyrchol i gynnig unrhyw gymorth a

allai fod ei angen arnoch. Caiff effaith barhaus y gwaharddiad ei hadolygu a byddaf yn ysgrifennu atoch i ddweud wrthy ch os ystyrir y dylai'r gwaharddiad barhau neu ddod i ben a'r rhesymau dros y penderfyniad hwnnw.

Er hyn, gobeithio y gellir dod â'r mater hwn i ben yn gyflym o dan ddarpariaethau gweithdrefn ddisgyblu'r ysgol.

*Deallaf eich bod yn aelod o undeb ac efallai y byddwch yn dymuno i'ch cynrychiolydd gael gwybod am unrhyw ohebiaeth y byddwn yn ei hanfon i chi. Byddwn yn ddiolchgar iawn pe gallech roi gwybod i ni pwy fydd eich cynrychiolydd drwy ateb y llythyr hwn ar unwaith. Rwyf wedi cynnwys amlen ragdaledig at y diben hwn.

Yn gywir

Cadeirydd y Corff Llywodraethu/Pennaeth

* Dewisol