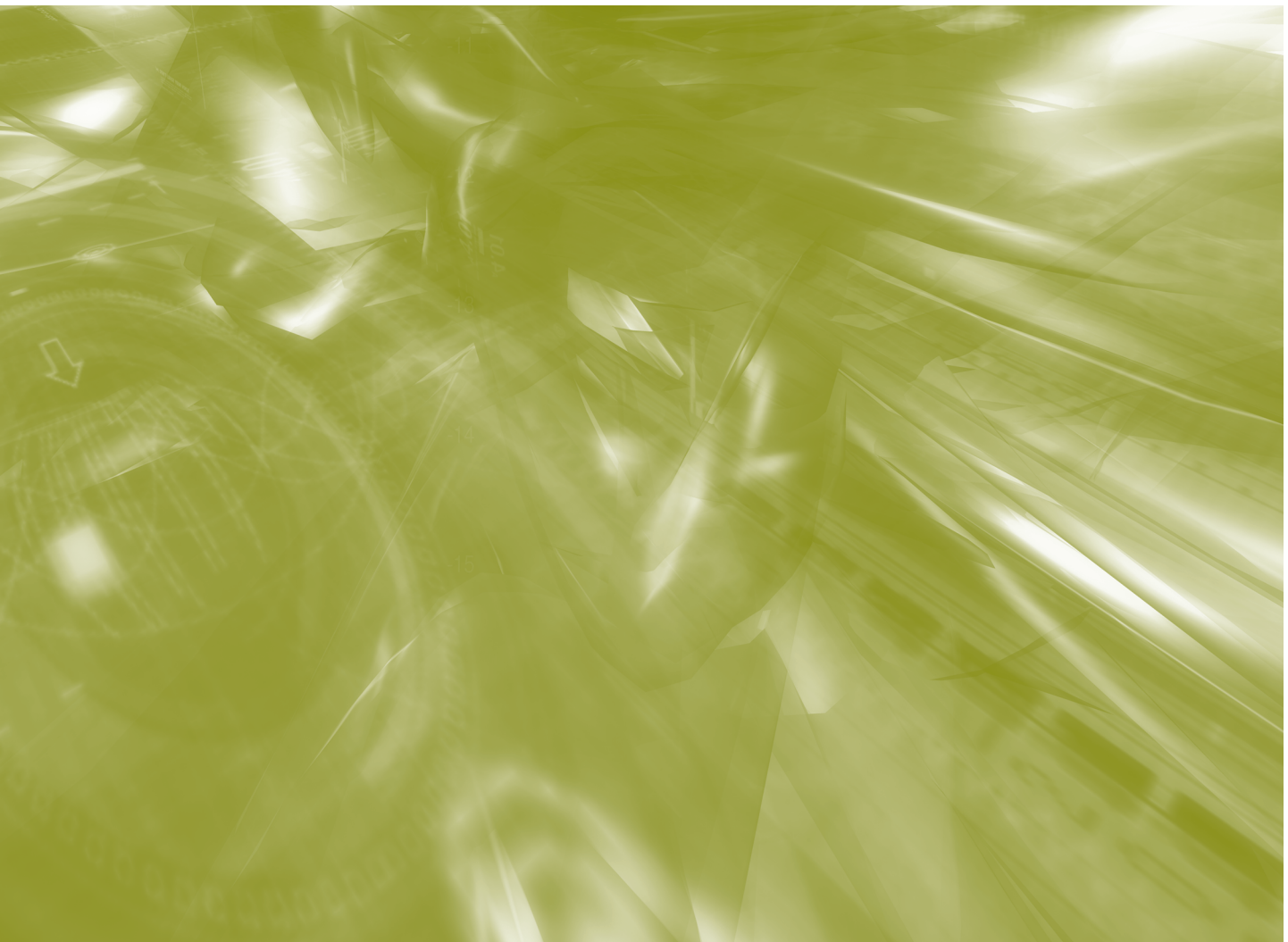


Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

Canllawiau diwygiedig i gyrff llywodraethu



Canllawiau

Cylchlythyr Llywodraeth Cymru: rhif 002/2020

Dyddiad cyhoeddi: Chwefror 2020

Yn disodli cylchlythyr: rhif 002/2013

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

Cynulleidfa

Cyrff llywodraethu pob ysgol a gynhelir, Byrddau Gweithredol Interim, awdurdodau lleol (ALLau), awdurdodau lleol sy'n cynnal unedau cyfeirio disgyblion, awdurdodau esgobaethol ac undebau staff ysgolion. Gallai hefyd fod o ddiddordeb i undebau athrawon.

Trosolwg

Mae'r ddogfen hon yn gosod gofynion ac yn cynnig arweiniad i gyrrff llywodraethu ysgolion a gynhelir ac awdurdodau lleol ar reoli ymddygiad a disgyblaeth staff mewn ysgolion a gynhelir. Rhaid i'r cyrrff hyn weithredu yn unol â'r canllawiau. Ceir gweithdrefn enghreifftiol yn Atodiad D y caiff cyrrff llywodraethu eu hannog i'w mabwysiadu.

Camau i'w cymryd

Rhaid i gyrrff llywodraethu, Byrddau Gweithredol Interim ac awdurdodau lleol ystyried y canllawiau hyn.

Rhagor o wybodaeth

Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:

Yr Is-adran Effeithiolrwydd Ysgolion

Y Gyfarwyddiaeth Addysg

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 03000 250355

e-bost: SMED2@llyw.cymru



[@LIC_Addysg](https://twitter.com/LIC_Addysg)



[Facebook/AddysgCymru](https://www.facebook.com/AddysgCymru)

Copïau ychwanegol

Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn llyw.cymru/addysg-a-sgiliau

Dogfennau cysylltiedig

Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill

Cynnwys

Adran 1: Cyflwyniad	2
Adran 2: Cwmpas y gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol	5
Adran 3: Y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff	9
Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiduedd	11
Adran 5: Hyfforddiant i'r corff llywodraethu a'r gallu i gael cyngor	15
Adran 6: Camymddwyn llai difrifol	17
Adran 7: Camymddwyn difrifol (ac eithrio honiadau sy'n ymwneud â cham-drin plant)	27
Adran 8: Gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill	39
Adran 9: Honiadau o gamymddwyn difrifol – achos i'w ateb – y broses ar gyfer honiadau o gam-drin plant a honiadau nad ydynt yn ymwneud â cham-drin plant	47
Adran 10: Rheoli risg yn ystod prosesau disgyblu, gan gynnwys gwahardd dros dro	57
Adran 11: Materion cyffredinol	60
Atodiad A: Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y gweithdrefnau disgyblu staff	62
Atodiad B: Cyflenwi gwybodaeth	65
Atodiad C: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawiadau disgyblu	68
Atodiad D: Gweithdrefn disgyblu staff enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir	69
Atodiad E: Llythyrau enghreifftiol	84

Adran 1: Cyflwyniad

- 1.1 Yn y ddogfen hon darperir canllawiau statudol ar gyfer ysgolion a gynhelir, gan gynnwys unedau cyfeirio disgyblion (UCDau), ac awdurdodau lleol ar y broses ddisgyblu a diswyddo mewn ysgolion. Fe'u cyhoeddir gan Weinidogion Cymru o dan adrannau 35(8) a 36(8) o Ddeddf Addysg 2002, sy'n golygu bod yn **rhaidd** i gyrrff llywodraethu ac awdurdodau lleol ystyried y canllawiau hyn.
- 1.2 Nid yw'n bosibl ymdrin â phob sefyllfa a all godi ac ni ddylid defnyddio'r canllawiau hyn yn lle cyngor cyfreithiol neu gyngor arall sy'n berthnasol i amgylchiadau unigol.
- 1.3 Mae Cod ymarfer Acas ar ddisgyblu a chwynion cyflogaeth yn darparu canllawiau ymarferol ar ymdrin â'r materion hyn yn y gweithle. Gellir gweld copi o'r Cod diweddaraf yn www.acas.org.uk.
- 1.4 Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i gyrrff llywodraethu lunio gweithdrefnau ar gyfer materion disgyblu ac ymddygiad (gan gynnwys diswyddo) y staff y maent yn gyfrifol amdanynt ac mae'n rhaid iddynt sicrhau cydymffurfiaeth â'u gweithdrefnau disgyblu cytûn. Ceir gweithdrefn enghreifftiol ar gyfer disgyblu a diswyddo staff ysgolion a gynhelir yn Atodiad D, ynghyd ag amserlen awgrymedig ar gyfer y prosesau camymddwyn llai difrifol a chamymddwyn difrifol yn adrannau 6 a 7.
- 1.5 Fel mater o arfer dda, dylai cyrrff llywodraethu adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau yn rheolaidd. Dylid ymgynghori â phartion perthnasol ac undebau llafur cydnabyddedig mewn da bryd wrth ddiwygio gweithdrefnau, a hynny cyn eu mabwysiadu'n ffurfiol.
- 1.6 Dylai cyrrff llywodraethu gadw cofnod cywir o'r hyfforddiant a roddir i lywodraethwyr a'u haddasrwydd i ymgymryd â'r dyletswyddau sy'n ofynnol gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.
- 1.7 Mae'r canllawiau statudol hyn yn cyfeirio at y corff llywodraethu wrth ddisgrifio swyddogaethau yn ystod y broses disgyblu/diswyddo. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau cyfrinachedd a gallu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff (y 'pwyllgor apeliadau') i fod yn ddiudedd, bydd y corff llywodraethu wedi dirprwyo cyfrifoldeb yn hyn o beth i gadeirydd y llywodraethwyr ('y cadeirydd'). Fel arfer, bydd y cadeirydd yn ymgymryd â nifer o swyddogaethau ar ran y corff llywodraethu ar yr amod nad yw wedi peryglu ei sefyllfa. Ceir rhagor o fanylion am wrthdaro buddiannau a pheryglu sefyllfa yn adran 4.

Y fframwaith cyfreithiol

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

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999
- Deddf Addysg 2002 (adrannau 35-37)
- Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 ("Rheoliadau Staffio 2006"), fel y'u diwygiwyd
- Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 ("Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005").

1.9 Bydd angen i gyrff llywodraethu gyfeirio at y darpariaethau cyfreithiol canlynol hefyd wrth ymgymryd â'u dyletswyddau:

- Deddf Addysg 2002, adran 175
- Deddf Addysg (Cymru) 2014
- Deddf Cyflogaeth 2002
- Deddf Cyflogaeth 2008
- Deddf Diogelu Data 2018
- Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000
- Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006
- Rheoliadau Cynghorau Ysgolion (Cymru) 2005
- Gorchymyn Awdurdodau Addysg Lleol ac Awdurdodau Gwasanaethau Plant (Integreiddio Swyddogaethau) (Is-ddeddfwriaeth) (Cymru) 2010.

Canllawiau

- Canllaw i'r Gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion <https://llyw.cymru/canllaw-ir-gyfraith-i-lywodraethwyr-ysgolion>
- *Code of Practice 1: Code of practice on disciplinary and grievance procedures* www.acas.org.uk/
- *Ymyriadau diogel ac effeithiol: defnyddio grym rhesymol a chwilio am arfau.* Dogfen ganllaw rhif: 097/2013 <https://llyw.cymru/ymyriadau-diogel-ac-effeithiol-canllawiau-ar-gyfer-ysgolion-ac-awdurdodau-lleol>
- *Gweithdrefnau ar gyfer adrodd ar achosion o gamymddwyn ac anghymwystra yn y gweithlu addysg.* Dogfen ganllaw rhif: 168/2015 (Llywodraeth Cymru, 2015) <https://llyw.cymru/gweithdrefnau-ar-gyfer-adrodd-ar-achosion-o-gamymddwyn-ac-anghymwystra-yn-y-gweithlu-addysg>
- *Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol.* Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru. Rhif: 036/2007 (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2007) <https://llyw.cymru/chwythur-chwiban-mewn-ysgolion-canllawiau-i-lywodraethwyr>
- *Gweithdrefnau cwyno ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion yng Nghymru.* Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 011/2012 (Llywodraeth Cymru, 2012) <https://llyw.cymru/gweithdrefnau-cwyno-ysgolion-canllawiau>

- *Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Cofrestreion gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (EWC)* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/priodoldeb-i-ymarfer/cod-ymddygiad-ac-ymarfer-proffesiynol-cga.html>
- *Gweithdrefnau a Rheolau Disgyblu Cyngor y Gweithlu Addysg 2017* (, 2017) <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/fitness-to-practice-1/341-gweithdrefnau-a-rheolau-disgyblu-2016.html>

Deunydd cyfeirio sy'n ymwneud ag amddiffyn a diogelu plant ym maes addysg

- *Cadw dysgwyr yn ddiogel: Rôl awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu a pherchnogion ysgolion annibynnol o dan Ddeddf Addysg 2002. Dogfen ganllaw rhif: 158/2015 (Llywodraeth Cymru, 2015)* <https://llyw.cymru/cadw-dysgwyr-yn-ddiogel>
- *Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill – Cylchlythyr Llywodraeth Cymru 009/2014* <https://llyw.cymru/canllawiau-ar-ymdrin-honiadau-o-gam-drin-yn-erbyn-athrawon-staff>
- *Amddiffyn plant a phobl ifanc rhag camfanteisio rhywiol – Canllawiau Llywodraeth Cymru* <https://llyw.cymru/diogelu-plant-phobl-ifanc-rhag-camfanteisio-rhywiol>
- *Gweithdrefnau Diogelu Cymru* http://www.myguideapps.com/projects/wales_safeguarding_procedures/cymraeg/

Crynodeb o'r newidiadau ers Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol – Cylchlythyr 002/2013

1. Mae'r diwygiadau i'r canllawiau hyn yn adlewyrchu'r darpariaethau a nodwyd yn Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014 mewn perthynas â phenodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau o gam-drin plant yn erbyn athrawon ac aelodau eraill o staff ysgol.

2. Maent hefyd yn adlewyrchu cynnwys y canllawiau statudol yng Nghylchlythyr Llywodraeth Cymru 009/2014 – *Diogelu Plant mewn Addysg: Ymdrin â Honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill*. Mae'r canllawiau hynny'n nodi proses glir ar gyfer ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff ysgol eraill a chyfranogiad unigolion allweddol.

3. Rydym wedi dileu unrhyw ddatganiadau a oedd yn nodi nad oedd y canllawiau statudol hyn yn berthnasol i Fyrddau Gweithredol Interim. Rhaid i Fyrddau Gweithredol Interim ddilyn y canllawiau hyn yn yr un ffordd â chyrff llywodraethu ysgolion.

4. Rydym wedi adolygu, mireinio ac aildrefnu Cylchlythyr 002/2013 ac wedi dileu unrhyw achosion diangen o ddyblygu. Rydym hefyd wedi gwella'r siartiau llif.

Adran 2: Cwmpas y gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol

2.1 **Rhaid** i gorff llywodraethu ysgol fabwysiadu gweithdrefnau ar gyfer rheoleiddio ymddygiad a disgyblaeth pob aelod o staff yr ysgol a delir o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol, sy'n cynnwys y canlynol:

- athrawon
- staff cymorth fel cynorthwywyr addysgu
- staff swyddfa
- gofalwyr a staff rheoli'r safle
- technegwyr labordy
- cynorthwywyr cymorth dysgu
- unrhyw aelod arall o staff a delir yn y fath fodd.

2.2 Fodd bynnag, nid yw hyn yn cynnwys y canlynol:

- staff a gyflogir yn uniongyrchol gan asiantaeth gyflogi neu gwmni ymbarél
- staff a gyflogir fel contractwyr neu a benodir o dan contract ar gyfer gwasanaethau
- staff y mae ganddynt contract cyflogaeth â chorff arall (e.e. staff addysgu a gaiff eu rhannu â'r ysgol dan sylw drwy'r broses gydweithio)
- staff a gyflogir ac a delir gan yr awdurdod lleol (nid o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol);
- staff mewn ysgol y mae'r awdurdod lleol wedi diddymu ei chyllideb ddirprwyedig, sy'n golygu mai'r awdurdod lleol sy'n gyfrifol am faterion staffio.

Staff ysgol a gyflogir yn uniongyrchol gan asiantaeth

2.3 Yr asiantaeth sy'n gyfrifol am ddisgyblu a diswyddo staff cyflenwi a gyflogir yn uniongyrchol ganddi o dan contract cyflogaeth i weithio mewn ysgol. Os bydd natur honiad yn golygu bod y pennaeth neu'r cadeirydd o'r farn na ddylai'r person dan sylw weithio yn yr ysgol mwyach, **rhaid** iddo hysbysu'r asiantaeth am y penderfyniad hwnnw a'r cyfiawnhad drosto. Gall hefyd ofyn i'r person adael safle'r ysgol. Ni fydd yr ysgol yn diswyddo'r person nac yn terfynu ei contract drwy wneud hynny, gan mai'r asiantaeth sy'n gyfrifol am y contract.

2.4 Dylai'r asiantaeth ymgynghori â'r corff llywodraethu i'r fath raddau ag yr ystyrir yn briodol ganddi er mwyn cael gafael ar wybodaeth a thystiolaeth berthnasol mewn perthynas â'r honiad, gan gynnwys enwau tystion, cyn i'r asiantaeth weithredu'n unol â'i gweithdrefnau disgyblu ei hun. Cyfrifoldeb yr asiantaeth, drwy drafod â'r awdurdod lleol a'r ysgol, fydd penderfynu pa gamau i'w cymryd, er bod dyletswydd ar ysgolion ac asiantaethau i gyfeirio achosion i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) os oes angen – gweler Atodiad B am ragor o fanylion. Ar gyfer honiadau o gam-drin plant yn erbyn staff asiantaeth, gweler adran 8.

Staff cyflenwi nas cyflogir drwy asiantaeth

- 2.5 Mae rhai ysgolion yn cyflogi staff cyflenwi drwy rwydweithiau ar-lein neu'n cyflogi staff sydd wedi datgan diddordeb mewn gweithio fel staff cyflenwi. Yn ogystal â sicrhau bod gan yr unigolion hyn wiriad DBS dilys, mewn perthynas â materion disgyblu a diswyddo, bydd angen i gyrff llywodraethu a phenaethiaid ystyried a gaiff unigolion o'r fath eu cyflogi o dan gontract cyflogaeth neu gontract am wasanaethau. Mae'n debygol y bydd gan athrawon cyflenwi a gyflogir yn uniongyrchol gan y corff llywodraethu i weithio yn yr ysgol **gontract cyflogaeth** ac y gwneir didyniadau treth ac Yswiriant Gwladol o dan drefniadau'r ysgol. O dan yr amgylchiadau hyn, y corff llywodraethu, sy'n derbyn cyllideb ddirprwyedig, fydd yn gyfrifol am unrhyw achos disgyblu. Fodd bynnag, nid dyma'r sefyllfa ar gyfer unigolion a gyflogir o dan **gontract am wasanaethau** ac nid y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am ddisgyblu na diswyddo staff o'r fath.

Staff ysgol a gyflogir gan yr awdurdod lleol

- 2.6 Yr awdurdod lleol sy'n gyfrifol am ddisgyblu a diswyddo staff a gyflogir yn uniongyrchol ganddo i weithio mewn ysgol e.e. staff prydau ysgol, staff addysgu a gyflogir yn ganolog, staff gwasanaethau cynhwysiant, staff gwasanaethau cymorth cerddoriaeth a thiwtoriaid llythrennedd a rhifedd. Bydd unrhyw gamau disgyblu a gymerir yn unol â'r gweithdrefnau y cytunwyd arnynt gan yr awdurdod lleol ei hun. Cyn arfer y swyddogaethau hyn, dylai'r awdurdod ymgynghori â'r corff llywodraethu i'r graddau ag yr ystyrir yn briodol gan yr awdurdod.
- 2.7 Os bydd cynnwys honiad yn golygu bod y pennaeth neu'r cadeirydd o'r farn y dylai'r person dan sylw roi'r gorau i weithio yn yr ysgol, **rhaid** iddo hysbysu'r awdurdod am y penderfyniad hwnnw a'r cyfiawnhad drosto. Gall hefyd ofyn i'r person adael safle'r ysgol. **Rhaid** i'r awdurdod wedyn ei gwneud yn ofynnol i'r person roi'r gorau i weithio yn yr ysgol. Ni fydd yr ysgol yn diswyddo'r person nac yn terfynu ei gontract drwy wneud hynny, gan mai'r awdurdod lleol sy'n gyfrifol am y contract.
- 2.8 Yn dilyn proses ddisgyblu briodol a gynhelir gan yr awdurdod lleol, dylai'r awdurdod lleol hysbysu'r corff llywodraethu p'un a yw'n briodol i'r person gael ei ailgyflogi yn yr ysgol.

Unedau cyfeirio disgyblion

- 2.9 Mae darpariaethau Rheoliadau Staffio 2006, fel y'u diwygiwyd, hefyd yn berthnasol i unedau cyfeirio disgyblion (UCD) yn rhinwedd Rheoliadau Addysg (Unedau Cyfeirio Disgyblion) (Cymhwyso Deddfiadau) (Cymru) 2007.
- 2.10 Dylid darllen cyfeiriadau at y corff llywodraethu yn y Rheoliadau Staffio fel cyfeiriadau at yr awdurdod lleol (ALI) sy'n cynnal yr UCD – gweler paragraff 1 o Atodlen 1 i Ddeddf Addysg 1996.

- 2.11 Yr awdurdod lleol, gyda mewnbwn gan Bwyllgor Rheoli'r UCD, sy'n gyfrifol am reoli ymddygiad a disgyblaeth staff, gan gynnwys materion sy'n ymwneud â chwynion cyflogaeth a galluogrwydd, gwahardd staff dros dro a diswyddo staff. Bydd gweithdrefnau ar waith ar gyfer y meysydd hyn, ac mae'n rhaid eu dilyn.
- 2.12 Dylai pwyllgorau rheoli UCDAu gyfeirio at y *Llawlyfr ar gyfer Pwyllgorau Rheoli Unedau Cyfeirio Disgyblion* er mwyn cael rhagor o fanylion:
<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-11/llawlyfr-ar-gyfer-pwyllgorau-rheoli-unedau-cyfeirio-disgyblion.pdf>

Ysgolion sy'n peri pryder sy'n destun ymyriadau

- 2.13 Yn unol ag adrannau 35(7) a 36(7) o Ddeddf Addysg 2002, pan fo hawl y corff llywodraethu i gyllideb ddirprwyedig wedi'i hatal, yr awdurdod lleol sy'n gyfrifol am ddisgyblu a diswyddo staff.
- 2.14 Os bydd unrhyw amheuan ynghylch telerau cyflogaeth unrhyw aelod o staff, dylai cyrff llywodraethu ofyn am gyngor cyfreithiol gan adran gyfreithiol ei awdurdod lleol perthnasol i ddechrau.

Ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion gwirfoddol a reolir ac ysgolion meithrin a gynhelir sy'n ddarostyngedig i Ran 2 o Reoliadau Staffio 2006, fel y'u diwygiwyd

- 2.15 Yr awdurdod lleol sy'n cyflogi staff yn yr ysgolion hyn ac sy'n gyfrifol am y contract cyflogaeth, ond os oes gan yr ysgol gyllideb ddirprwyedig, caiff y corff llywodraethu ei drin fel y cyflogwr mewn perthynas â rhai swyddogaethau cyflogaeth penodol. Mae gan gynrychiolydd o'r awdurdod lleol hawl gyfreithiol i fod yn bresennol yn ystod cyfarfodydd pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff er mwyn rhoi cyngor i'r corff llywodraethu a sicrhau y caiff y broses gywir ei dilyn. Gall ysgolion gwirfoddol a reolir gytuno i roi'r un hawliau cynghori i'r awdurdod esgobaethol â'r awdurdod lleol.
- 2.16 Os bydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff corff llywodraethu yn penderfynu y dylai aelod o staff roi'r gorau i weithio yno, mae'n **rhaid** i'r corff llywodraethu gynnig cyfle i'r aelod o staff apelio cyn hysbysu'r awdurdod lleol yn ysgrifenedig am ei benderfyniad a'r cyfiawnhad drosto. Os mai dim ond yn yr ysgol y mae'r aelod o staff yn gweithio, ac nad yw wedi ymddiswyddo nac wedi llwyddo â'i apêl, mae'n **rhaid** i'r awdurdod lleol, o fewn 14 diwrnod i dderbyn yr hysbysiad, gyflwyno hysbysiad i'r person hwnnw yn terfynu ei contract cyflogaeth yn unol â'i contract, neu derfynu'r contract heb rybudd, os penderfynir diswyddo'r aelod o staff yn ddiannod. Os nad dim ond er mwyn gweithio yn yr ysgol y caiff yr aelod o staff ei gyflogi, mae'n **rhaid** i'r awdurdod lleol ei gwneud yn ofynnol i'r aelod o staff roi'r gorau i weithio yn yr ysgol lle y cynhaliwyd y gwrandawriad disgyblu ar unwaith.

Ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig sy'n ddarostyngedig i Ran 3 o Reoliadau Staffio 2006, fel y'u diwygiwyd

- 2.17 Y corff llywodraethu, fel cyflogwr y rhan fwyaf o staff mewn ysgolion sefydledig ac ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir, sy'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff o'r fath yn unol â Rheoliadau 28–31 o Reoliadau Staffio 2006. Cyn penderfynu diswyddo aelod o staff a therfynu'r contract cyflogaeth, mae'n **rhaid** i'r corff llywodraethu gynnwys pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau, os nad oes pwyllgor o'r fath eisoes yn bodoli, a threfnu gwrandawriad. **Rhaid** iddo hefyd gynnig y cyfle i'r aelod o staff apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo cyntaf o fewn y cyfnod amser y cytunwyd arno, cyn gweithredu'n unol ag unrhyw benderfyniad. **Rhaid** i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau hysbysu'r aelod o staff o'i benderfyniad gan roi'r cyfryw rybudd ag sy'n ofynnol o dan ei contract, neu derfynu'r contract heb rybudd os penderfynir diswyddo'r aelod o staff yn ddiannod. Mae gan gynrychiolydd o'r awdurdod lleol hawl gyfreithiol i fod yn bresennol yn ystod cyfarfodydd pwyllgorau disgyblu a diswyddo staff er mwyn rhoi cyngor i'r corff llywodraethu a sicrhau y caiff y broses gywir ei dilyn. Gall ysgolion gwirfoddol a reolir gytuno i roi'r un hawliau cynghori i'r awdurdod esgobaethol â'r awdurdod lleol.
- 2.18 Os yw'r ysgol yn ysgol wirfoddol a gynorthwyir sy'n rhan o'r Eglwys yng Nghymru neu'n un Gatholig Rufeinig, bydd gan yr awdurdod esgobaethol yr un hawliau cynghori â'r awdurdod lleol. Os yw'r ysgol yn ysgol sefydledig, gall y corff llywodraethu roi hawliau cynghori i'r awdurdod esgobaethol, a bydd yn rhaid iddo gadarnhau'r hawliau hynny'n ysgrifenedig.

Adran 3: Y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

- 3.1 **Rhaid** i gyrrff llywodraethu gynnwys pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a phwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff ('pwyllgor apeliadau'). Yn unol â Rheoliad 55 o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005, mae swyddogaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fel a ganlyn:
- penderfynu a ddylai person a gyflogir gan yr ALI i weithio yn yr ysgol orffen gweithio yno (ysgolion cymunedol, ysgolion gwirfoddol a reolir, ysgolion meithrin a gynhelir neu ysgolion arbennig cymunedol)
 - penderfynu a ddylid terfynu contract cyflogaeth person, neu benderfynu na ddylid adnewyddu ei gontract (ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig)
 - gwrandao ar sylwadau mewn perthynas â materion o'r fath.
- 3.2 **Rhaid** i'r corff llywodraethu ddirprwyo cyfrifoldeb am ystyried apeliadau yn erbyn penderfyniadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i bwyllgor apeliadau ar wahân. Mewn achosion sy'n ymwneud â chamymddwyn llai difrifol, nad ydynt yn arwain at benderfyniad i ddiswyddo, bydd y pwyllgor apeliadau hefyd yn gwrandao apeliadau yn erbyn penderfyniadau nad ydynt wedi cael eu hystyried gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ond a wnaed gan y pennaeth mewn perthynas ag aelodau o staff, a phenderfyniadau'r cadeirydd mewn perthynas â phenaethiaid.
- 3.3 Yn unol â Rheoliad 55(3) o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005, mae'n **rhaid** i bob pwyllgor gynnwys o leiaf dri llywodraethwr. Mae sicrhau odrif yn osgoi'r angen i gadeirydd y pwyllgor ddyfarnu ail bleidlais neu bleidlais fwrw. **Ni chaiff** nifer llai o lywodraethwyr fod ar y pwyllgor apeliadau na'r nifer ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, er y gellid cael mwy, ac **ni chaiff** aelodaeth y pwyllgorau hyn orgyffwrdd. Awgrymir felly na ddylai pob pwyllgor gynnwys mwy na phum llywodraethwr.
- 3.4 Pan fo'r gwrandawriad disgyblu a diswyddo yn ymwneud â honiad bod athro neu aelod o staff a gyflogir o dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl sydd wedi'i gofrestru yn yr ysgol, mae'n **rhaid** i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau gynnwys o leiaf ddau lywodraethwr ac aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr â hawliau pleidleisio. **Ni chaiff** aelodaeth y pwyllgorau orgyffwrdd. Gweler adran 8 am ragor o wybodaeth am honiadau o gam-drin plant, gan gynnwys manylion yr unigolion hynny nad ystyrir eu bod yn annibynnol.
- 3.5 **Ni chaiff** aelodau o'r naill bwyllgor na'r llall gynnwys llywodraethwyr sydd â buddiannau sy'n gwrthdaro na llywodraethwyr y maent wedi peryglu eu sefyllfa. Ar gyfer y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau **rhaid** i'r corff llywodraethu nodi nifer digonol o lywodraethwyr nad ydynt wedi peryglu eu sefyllfa a all weithredu mewn ffordd deg. Gan mai rôl yr awdurdod lleol yw helpu llywodraethwyr i gyflawni eu swyddogaethau, disgwylir y bydd y

llywodraethwyr hyn yn cael hyfforddiant priodol cyn eistedd ar unrhyw bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff.

- 3.6 **Rhaid** i gyrff llywodraethu bennu ac adolygu aelodaeth eu pwyllgorau o leiaf unwaith y flwyddyn a chofnodi enwau aelodau'r pwyllgorau yng nghofnodion y corff llywodraethu. Mae'n arfer dda gwneud hynny yn ystod cyfarfod cyntaf y corff llywodraethu bob blwyddyn ysgol.
- 3.7 **Rhaid** i'r corff llywodraethu benodi clerc i'r ddau bwyllgor yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005. **Rhaid** i'r clerc fod wedi ymgymryd â'r hyfforddiant gorfodol i glercod. Lle bynnag y bo'n bosibl, dylai clerc y corff llywodraethu ymgymryd â rôl clerc y ddau bwyllgor. O ystyried bod y wybodaeth a gynhwysir mewn honiadau yn aml yn hynod sensitif, yn ddelfrydol ni ddylai aelod o staff cymorth yr ysgol h.y. ysgrifenyddes y pennaeth ymgymryd â rôl y clerc – yn enwedig os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth. Ceir rhagor o wybodaeth am rôl y clerc yn adran 9.
- 3.8 **Ni** chaiff y pennaeth fod yn aelod o'r naill bwyllgor na'r llall, ond gall fod yn bresennol yn ystod cyfarfodydd a gwrandawladau disgyblu er mwyn ymateb i ymholiadau, cyflwyno'r achos (ar yr amod nad yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth ac nad yw'n dyst) neu roi tystiolaeth. Gall y corff llywodraethu, yn ôl ei ddisgresiwn, benderfynu na ddylai athro/staff sy'n llywodraethwr fod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff er mwyn sicrhau na chaiff ei enw da ei beryglu, er y gall fod yn bresennol yn ystod gwrandawladau er mwyn rhoi tystiolaeth.
- 3.9 Fel arfer, ni ddylai cadeirydd y corff llywodraethu eistedd ar y naill bwyllgor na'r llall, o ystyried y byddai fwy na thebyg wedi bod yn rhan o'r broses gychwynnol o ystyried honiad ochr yn ochr â'r pennaeth. Os bydd y corff llywodraethu yn penderfynu y dylai'r cadeirydd (oherwydd ei arbenigedd) fod yn aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau, dylid cynnwys y penderfyniad hwn ym mholisi disgyblu a diswyddo staff yr ysgol a'i nodi'n glir yng nghofnodion cyfarfod y corff llywodraethu. Dylid enwebu llywodraethwr amgen (nad yw'n rhan o'r naill bwyllgor na'r llall) i weithredu fel cadeirydd mewn perthynas â honiadau o'r fath. Fel arfer, yr is-gadeirydd fyddai'n ymgymryd â'r rôl hon gan ddilyn y drefn ddirprwyo angenrheidiol ac ar yr amod nad yw wedi peryglu ei sefyllfa. Os bydd y cadeirydd wedi peryglu ei sefyllfa neu os bydd achos o wrthdaro buddiannau, dylai ddatgan hynny cyn gynted â phosibl er mwyn gallu gofyn i'r is-gadeirydd ymgymryd â'r rôl o reoli'r broses ddisgyblu.
- 3.10 **Ni** chaiff llywodraethwyr sydd wedi'u gwahardd dros dro o'r corff llywodraethu fod yn aelod o'r naill bwyllgor na'r llall. **Ni** chaiff disgybl-lywodraethwyr cyswllt fod yn aelodau o'r naill bwyllgor na'r llall ac **ni chânt** fod yn bresennol yn ystod unrhyw gyfarfodydd na gwrandawladau a gynhelir gan y naill bwyllgor neu'r llall. **Ni chânt** fod yn bresennol ychwaith os cyfeirir at y materion hyn yn un o gyfarfodydd y corff llywodraethu llawn.

Adran 4: Gweithdrefnau teg a bod yn ddiuedd

4.1 Rhaid bod y broses ddisgyblu gyfan yn deg a rhaid iddi gael ei hystyried yn deg a mynegi egwyddorion cyfiawnder naturiol, gan sicrhau bod proses y pwyllgor disgyblu a diswyddo ar gyfer ystyried y ffeithiau a chynnal asesiad terfynol ohonynt yn ystyrllon, yn rhesymol ac yn gyfiawn. **Rhaid** i'r corff llywodraethu ddilyn y gweithdrefnau y cytunwyd arnynt ganddo a **rhaid** i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo wneud penderfyniadau mewn ffordd sy'n deg ac yn gytbwys o ran gweithdrefnau er mwyn sicrhau gwrandawriad teg.

Llywodraethwyr – achosion o wrthdaro buddiannau a pheryglu sefyllfa

4.2 Fel arfer, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, ar ôl i'r corff llywodraethu ddirprwyo cyfrifoldeb iddo, yn ymgymryd â nifer o swyddogaethau ar ran y corff llywodraethu.

4.3 Os bydd buddiannau cadeirydd y llywodraethwyr yn gwrthdaro, neu os na fydd yn gallu gweithredu mewn ffordd deg, dylai hysbysu'r pennaeth, yr awdurdod lleol ac aelodau o staff yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl na all weithredu ar ran y corff llywodraethu. O dan yr amgylchiadau hyn, dylid enwebu llywodraethwr amgen nad yw wedi peryglu ei sefyllfa. Fel arfer, yr is-gadeirydd fyddai'r llywodraethwr hwnnw a dylid nodi'r penderfyniad hwn yn y cofnodion.

4.4 **Rhaid** i aelodau'r pwyllgor fod yn ddiuedd a **rhaid** iddynt ymdrin â'r materion mewn ffordd wrthrychol ac annibynnol. **Rhaid** adolygu aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau ar ddechrau pob achos a **rhaid** penodi aelod newydd yn lle unrhyw lywodraethwr sydd â buddiannau sy'n gwrthdaro, sydd wedi peryglu ei sefyllfa neu pan fo amheuan am ei briodoldeb i fod ar y pwyllgor. Mae hyn yn cynnwys yr amgylchiadau canlynol:

- pan fo'r llywodraethwr yn perthyn i'r aelod o staff y gwnaed honiad o gamymddwyn yn ei erbyn, neu i unrhyw rai o'r partion dan sylw, gan gynnwys y tystion, os bydd perthynas agos rhyngddynt
- pan fo gan y llywodraethwr fudd ariannol
- pan fo'r llywodraethwr wedi dangos na all gyflawni ei rôl mewn ffordd ddiuedd e.e. bydd wedi nodi ei fod wedi gwneud penderfyniad ymlaen llaw am y mater
- pan mai'r llywodraethwr a wnaeth yr honiad cychwynnol
- pan fo'r llywodraethwr yn destun cwynion neu gwynion cyflogaeth cysylltiedig neu y bu'n rhan o'r honiad neu'r digwyddiadau a arweiniodd at yr honiad.

4.5 Nid yw gwybod y gwnaed honiad na gwybodaeth am natur yr honiad hwnnw yn effeithio ar allu unigolyn i fod yn ddiuedd, ar yr amod na fydd llywodraethwr yn clywed nac yn darllen unrhyw dystiolaeth ac eithrio fel rhan o drefniadau'r gwrandawriad fel aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau. Dylai aelodau o'r pwyllgorau ddibynnu ar dystiolaeth sy'n rhan o drefniadau'r gwrandawriad a diystyru gwybodaeth am honiadau a rannwyd o

bosibl drwy'r cyfryngau cymdeithasol neu ar ffurf 'ail law' arall.

- 4.6 **Rhaid** i aelodau'r corff llywodraethu drin unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â honiadau yn erbyn aelodau o staff yn gwbl gyfrinachol bob amser ac **ni chânt** drafod yr achos na thystiolaeth bosibl â chyd-lywodraethwyr nac unrhyw un arall. Dylai adroddiad cynnydd y cadeirydd i'r corff llywodraethu ar faterion disgyblu staff nodi'n syml bod y mater yn cael ei ystyried yn unol â gweithdrefnau'r ysgol. Ni ddylid cynnal unrhyw drafodaethau pellach am yr achos er mwyn lleihau'r posibilrwydd yr honnir bod yr aelodau yn peryglu eu sefyllfa drwy lunio barn ymlaen llaw.
- 4.7 Os ceir sefyllfa pan fo nifer sylweddol o'r llywodraethwyr wedi peryglu eu sefyllfa yn rhinwedd y ffaith eu bod wedi trafod honiad o gamymddwyn difrifol neu eu bod wedi cael gafael ar wybodaeth fanwl am gynnwys honiad o'r fath mewn rhyw ffordd arall, dylai'r cadeirydd drafod trefniadau ar gyfer ystyried yr honiad gyda'r ALI a, phan fo'n berthnasol, yr awdurdod esgobaethol. Y corff llywodraethu sydd â'r cyfrifoldeb statudol am y broses disgyblu a diswyddo staff. Mae'r opsiynau sydd ar gael o dan amgylchiadau o'r fath yn cynnwys y canlynol:
- llenwi unrhyw leoedd gwag ar y corff llywodraethu
 - cynyddu maint y corff llywodraethu. Ar gyfer rhai ysgolion â chyrrff llywodraethu bach iawn, mae'n bosibl y gellir cynyddu maint y corff llywodraethu a diwygio'r Offeryn Llywodraethu. Os bydd hyn yn opsiwn, rhaid i'r corff llywodraethu gynyddu'r niferoedd ym mhob categori
 - tynnu llywodraethwyr sydd wedi peryglu eu sefyllfa oddi ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau a phenodi llywodraethwyr newydd yn eu lle. Gall y corff llywodraethu dynnu llywodraethwyr a benodwyd ganddo h.y. llywodraethwyr cymunedol, llywodraethwyr partneriaeth a rhiant-lywodraethwyr penodedig. Gall yr awdurdod lleol a'r awdurdod esgobaethol neu'r Ymddiriedolaeth dynnu'r llywodraethwyr a benodwyd ganddynt. Drwy wneud hynny, dylid anelu at sicrhau bod digon o lywodraethwyr diduedd i gwblhau'r broses ddisgyblu.
- 4.8 Os bydd y corff llywodraethu o'r farn ei bod yn briodol defnyddio llywodraethwyr y gellir ystyried eu bod wedi peryglu eu sefyllfa, **rhaid** iddo gymryd pob cam posibl i sicrhau y caiff yr achos ei ystyried mewn ffordd deg a chytbwys a bod hynny'n amlwg. Er enghraifft, gellir defnyddio aelodau nad ydynt yn llywodraethwyr â phrofiad ac arbenigedd perthnasol ar bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apeliadau er mwyn helpu i ystyried materion mewn ffordd gytbwys, er na fyddent yn cael pleidlais. Dylid trafod y penderfyniad hwn â'r awdurdod lleol. **Noder:** mae'r trefniadau hyn yn ychwanegol at y gofynion i sicrhau bod aelod nad yw'n llywodraethwr â hawliau pleidleisio yn rhan o'r broses ar gyfer honiadau sy'n ymwneud â cham-drin plant.
- 4.9 Dylai cyrrff llywodraethu fod yn ymwybodol os byddant yn defnyddio llywodraethwyr yr ystyrir eu bod wedi peryglu eu sefyllfa, ac y gellir dangos nad ydynt wedi gweithredu mewn ffordd deg, y gallant wynebu honiad o ddiswyddo annheg i driwlynys cyflogaeth. Os bydd y triwlynys yn cadarnhau'r honiad,

gallai arwain at oblygiadau ariannol i gyllideb ddirprwyedig yr ysgol, y gall fod yn rhaid iddi dalu'r costau.

- 4.10 **Rhaid** i'r corff llywodraethu cyfan wneud y penderfyniad i nodi llywodraethwyr yn lle'r llywodraethwyr hynny y cytunwyd arnynt yn wreiddiol gan y corff llywodraethu, a allai olygu y bydd angen cynnull y corff llywodraethu yn gyflym, gan ddefnyddio'r gweithdrefnau brys, er mwyn osgoi unrhyw achos o oedi wrth roi'r broses ddisgyblu ar waith.
- 4.11 Fel arall, gall cyrff llywodraethu benderfynu nodi aelod-lywodraethwyr wrth gefn yn nhrefn blaenoriaeth pan gaiff y pwyllgorau eu sefydlu er mwyn paratoi ar gyfer achosion o wrthdaro buddiannau, salwch ac ymrwymadau gwyliau, a dirprwyo caniatâd i gadeirydd y llywodraethwyr gysylltu â'r llywodraethwyr hyn yn y drefn blaenoriaeth y cytunwyd arni.
- 4.12 Gall y corff llywodraethu hefyd benderfynu, os na all aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff weithredu mewn ffordd deg, y dylai llywodraethwr a nodwyd fel aelod o'r pwyllgor apelïadau ymgymryd â'r rôl ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylai hyn roi digon o amser i'r corff llywodraethu nodi llywodraethwyr ar gyfer y pwyllgor apelïadau drwy naill ai gynnull cyfarfod o'r corff llywodraethu neu ddewis llywodraethwr wrth gefn yn nhrefn blaenoriaeth fel y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu.
- 4.13 **Rhaid** i gyrff llywodraethu nodi trefniadau amgen clir fel rhan o weithdrefnau disgyblu staff yr ysgol a **rhaid** iddo gofnodi penderfyniadau o'r fath. Pan fo rhaid rhoi trefniadau amgen ar waith, dylid hysbysu pob parti ar unwaith a nodi'r rhesymau.
- 4.14 Mae Rheoliad 55(6) o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005 yn gwahardd aelodau sydd wedi cymryd rhan yn y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff rhag cymryd rhan yn nhrefnion y pwyllgor apelïadau. Rhaid i'r panel apelïadau a'i weithdrefnau fod yn deg ac yn ddiuedd. Dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff nodi ei drafodion yn llawn. Rhaid cyfleu'r penderfyniad yn ysgrifenedig i'r aelod o staff, ynghyd â'r rhesymau drosto, er mwyn iddo allu deall pam y gwnaed y penderfyniad. Felly, ni ddylai fod angen i aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo roi unrhyw esboniad pellach o'r penderfyniad i'r pwyllgor apelïadau.

Gwrthdaro buddiannau

- 4.15 Yn unol â Rheoliad 63(2) o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005, os bydd buddiannau llywodraethwr yn gwrthdaro, **rhaid** iddo ddatgan y buddiant hwnnw a gadael y cyfarfod heb bleidleisio. Os bydd anghydfod ynghylch y materion hyn, **rhaid** i'r llywodraethwyr eraill sy'n bresennol yng nghyfarfod y corff llywodraethu neu'r pwyllgor bleidleisio i benderfynu a yw'r achos o wrthdaro buddiannau a ddatganwyd yn golygu y dylai'r llywodraethwr adael y pwyllgor a'r cyfarfod (Rheoliad 63(5) o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005).
- 4.16 Os bydd aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apelïadau yn datgan buddiant ac yn gadael y pwyllgor, yna dylid penodi aelod arall yn ei le. Os gwneir y datganiad yn ystod un o gyfarfodydd y corff llywodraethu, gall y

Ilywodraethwyr bleidleisio ar aelod newydd neu benodi'r llywodraethwr cyntaf ar y rhestr wrth gefn yn nhrefn blaenoriaeth.

- 4.17 Cyfrifoldeb y cadeirydd (os bydd y corff llywodraethu wedi dirprwyo'r cyfrifoldeb hwn iddo) fydd ystyried p'un a yw unrhyw wrthwynebiad i aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ddilys. Gall y cadeirydd drafod y mater â'r awdurdod lleol a dylai ystyried ei gyngor.

Adran 5: Hyfforddiant i'r corff llywodraethu a'r gallu i gael cyngor

Hyfforddiant ar weithdrefnau disgyblu a diswyddo staff

- 5.1 Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i awdurdodau lleol roi hyfforddiant am ddim i lywodraethwyr ar amrywiaeth o faterion i'w galluogi i ymgymryd yn effeithiol â'u dyletswyddau. Er nad oes unrhyw hyfforddiant gorfodol i lywodraethwyr ar faterion disgyblu staff, disgwylir i'r awdurdod lleol sicrhau bod ganddo raglen hyfforddi ar waith sy'n ymdrin â materion disgyblu staff.
- 5.2 Dylai'r corff llywodraethu sicrhau bod aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau yn cael hyfforddiant priodol ac amserol gan yr ALI. Gall aros hyd nes y bydd achos disgyblu yn codi achosi oedi diangen yn y broses ddisgyblu. Os bydd angen, a ble bynnag y bo'n bosibl, dylai aelodau'r pwyllgorau ymgymryd â hyfforddiant gloywi pan fyddant wedi cael gwybod y bydd yn rhaid iddynt ymdrin â mater disgyblu.
- 5.3 Mae enghreifftiau o'r hyn y dylai'r hyfforddiant ei gynnwys fel a ganlyn:
- deddfwriaeth berthnasol, gan gynnwys deddfwriaeth cyflogaeth, addysg, cyfle cyfartal a diogelu data
 - Cod Ymarfer 1 ACAS – disgyblu a chwynion cyflogaeth
 - ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth a chyfraith achosion
 - nodweddion ac egwyddorion hanfodol gweithdrefnau effeithiol a theg ar gyfer cyrff llywodraethu
 - cynnal cyfweiliad neu wrandawriad disgyblu, gan gynnwys hyfforddiant penodol i gadeirydd y panel
 - sgiliau a thechnegau cwestiynu
 - cyfrinachedd a bod yn ddiuedd
 - cam-drin plant/materion amddiffyn
 - chwythu'r chwiban
 - cadw cofnodion
 - hysbysu Cyngor y Gweithlu Addysg (EWC) a'r DBS.

Dylai cyrff llywodraethu gadw cofnod o'r hyfforddiant y mae aelodau wedi'i gael ar faterion disgyblu a diswyddo, ynghyd â dyddiad yr hyfforddiant hwnnw.

Y gallu i gael cyngor

- 5.4 Dylai'r weithdrefn y bydd corff llywodraethu wedi cytuno arni sicrhau bod cyngor proffesiynol priodol ac amserol ar gael i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau, gan gynnwys cyngor cyfreithiol a chyngor adnoddau dynol.
- 5.5 Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd yr awdurdod lleol (a/neu'r consortiwm rhanbarthol, a/neu'r corff esgobaethol pan fo'n briodol) yn gallu rhoi'r cyngor hwn a disgwylir i gyrff llywodraethu gysylltu â nhw yn gyntaf. Fodd bynnag,

dylai'r awdurdod lleol egluro y gall y corff llywodraethu gael cyngor o ffynonellau eraill ac na ddylai geisio gorfodi ei gyngor ar y corff llywodraethu.

- 5.6 Oni chytunir fel arall â'r ALI (a/neu'r awdurdod esgobaethol fel y bo'n briodol), dylid talu unrhyw gostau yr eir iddynt wrth gael cyngor annibynnol o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol. Dylai cynllun yr awdurdod lleol ar gyfer cyllido ei ysgolion a/neu gytundeb lefel gwasanaeth ysgol â'r awdurdod lleol ddarparu ar gyfer hyn. Dylai cyrff llywodraethu gofio hefyd, o dan adran 37(5) o Ddeddf Addysg 2002, y gall awdurdodau lleol ddefnyddio cyllideb yr ysgol i dalu am gostau y byddant yn mynd iddynt wrth ddiswyddo aelod o staff i gyllideb yr ysgol os bydd ganddynt reswm da dros wneud hynny, e.e. pan nad ymgynghorwyd â'r awdurdod lleol ynghylch y penderfyniad i ddiswyddo, neu pan nad ystyriwyd cyngor yr awdurdod lleol, neu pan wrthodwyd y cyngor hwnnw'n llwyr gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a/neu'r pwyllgor apeliadau.
- 5.7 Pan fo angen i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ofyn am gyngor yn ystod gwrandawriad, dylid cofnodi cyngor o'r fath yn llawn. Cydnabyddir y gall unrhyw rai o'r partïon dan sylw herio unrhyw gyngor o'r fath, a allai arwain at ohirio'r achos, os gofynnir am hynny. Unwaith y bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi cael yr holl gyngor sydd ei angen arno, **rhaid** i'r pwyllgor drafod a gwneud ei benderfyniad yn breifat heb fod unrhyw gynghorwyr yn bresennol, er y gall cynghorwyr yr awdurdod lleol a'r undeb fod wrth law i ymdrin ag unrhyw ymholiadau sy'n codi yn ystod y broses gwneud penderfyniadau.

Adran 6: Camymddwyn llai difrifol

- 6.1 Dylid ymdrin â honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn unol â pholisi disgyblu'r ysgol. Dylai'r polisi hwn nodi o dan ba amgylchiadau y gall y pennaeth, neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth, benderfynu cymryd camau anffurfiol fel rhoi cyngor, coetsio neu hyfforddiant fel rhan o'r rôl rheoli/goruchwyllo arferol.
- 6.2 Nod y camau gweithredu anffurfiol yw helpu ac annog yr aelod o staff i wella. Er mwyn gwneud hynny, bydd angen iddo ddeall y canlynol:
- beth y mae angen iddo ei wneud mewn perthynas â'i ymddygiad
 - sut y caiff cyswllt yn y dyfodol ei fonitro a'i adolygu
 - dros ba gyfnod y caiff ymddygiad ei fonitro
 - y camau gweithredu ffurfiol y gellid eu cymryd os na wneir y gwelliannau gofynnol o ran ymddygiad.
- 6.3 Fel arfer, caiff y broses o ystyried unrhyw achos honedig o gamymddwyn a allai fod yn achos o gamymddwyn llai difrifol ac a allai arwain at gosbau heblaw diswyddo (gan gynnwys rhybudd ysgrifenedig terfynol) ei dirprwyo i'r pennaeth, neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn erbyn y pennaeth. Y corff llywodraethu fydd yn gwneud y penderfyniad hwn a **rhaid** ei gofnodi. Dylai gweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu gyfeirio at drefniadau dirprwyo o'r fath.
- 6.4 Cynigir y rhestr isod fel enghraifft yn unig o sut y gellir ystyried ymddygiad. Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr ac fe'i darperir at ddibenion enghreifftiol yn unig. Rhaid barnu graddau'r camymddwyn a sut y dylid ymdrin ag ef gan ystyried ffeithiau pob achos. Gallai achosion o gamymddwyn llai difrifol gynnwys y canlynol:
- ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y'u nodwyd ym mhrosbectws yr ysgol, ar ei gwefan ac yn nhelerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol
 - diffyg prydlondeb a/neu absenoldeb anawdurdodedig (e.e. absenoldeb o'r gweithle yn ystod sesiynau'r ysgol heb ganiatâd neu heb fod yn unol â pholisi'r ysgol)
 - gwrthod cyflawni 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 drwy beidio â rhoi sylw priodol
 - defnyddio iaith amhriodol
 - mân ladrad e.e. gwneud galwadau ffôn preifat anawdurdodedig neu anfon eitemau personol yn y post gan achosi cost i'r ysgol
 - mynd yn groes i bolisiâu urddas yn y gwaith
 - defnyddio ffonau symudol/negeseuon testun/safleoedd rhwydweithio cymdeithasol mewn ffordd sy'n anghydnaws â pholisi defnydd derbyniol yr ysgol.

Camymddwyn llai difrifol – gwrandawriad â'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (mewn perthynas â'r pennaeth) – amserlenni awgrymedig

Yn gyffredinol, ni ddylai'r broses ar gyfer camymddwyn llai difrifol gymryd mwy na 25 diwrnod ysgol neu bum wythnos ysgol i'w chwblhau (gyda 25 diwrnod arall ar gyfer gwrandawriad apêl os bydd angen). Dylai'r ymchwiliad ddechrau cyn gynted â phosibl ar ôl derbyn honiad. Mae'r terfynau amserlenni awgrymedig fel a ganlyn.

Cyfrifir yr holl gyfnodau amser o'r adeg y daw adroddiad yr ymchwiliad i law.

Diwrnod 1: Daw adroddiad yr ymchwiliad i law a phenderfynir ymdrin â'r mater yn anffurfiol fel rhan o'r broses reoli neu i gynnal gwrandawriad â'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr. Os ymdrinnir â'r mater yn anffurfiol, nid yw'r amserlenni a awgrymir isod yn berthnasol.

Diwrnodau 1–5: Pennir dyddiad y bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno arno ar gyfer cynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad at yr aelod o staff.

Diwrnodau 5–10: Dylai'r aelod o staff anfon dogfennaeth at gadeirydd y llywodraethwyr neu'r pennaeth.

Diwrnodau 10–15: Bydd yr aelod o staff a'r pennaeth/cadeirydd y llywodraethwr yn cael yr holl ddogfennaeth.

Diwrnodau 15–20: Caiff y partïon amser i baratoi'r achos.

Diwrnodau 21–23: Cynhelir y gwrandawriad.

Diwrnodau 24–25: Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad, yn nodi manylion am yr hawl i apelio, at yr aelod o staff.

Camymddwyn llai difrifol – gwrandawriad apêl – amserlen awgrymedig

Cyfrifir yr holl gyfnodau o amser o'r adeg y rhoddir gwybod am ganlyniad gwrandawriad y cadeirydd/pennaeth.

Diwrnodau 1–5: Dylid cyflwyno'r hysbysiad o fwriad i apelio i'r clerc o fewn pum diwrnod gwaith i gael gwybod am y canlyniad.

Diwrnodau 5–10: Pennir dyddiad y bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno arno ar gyfer gwrandawriad apêl ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad.

Diwrnodau 10–15: Dylai'r naill barti neu'r llall anfon dogfennaeth at glerc y llywodraethwyr.

Diwrnodau 15-18: Anfonir dogfennaeth at bob parti gan y clerc.

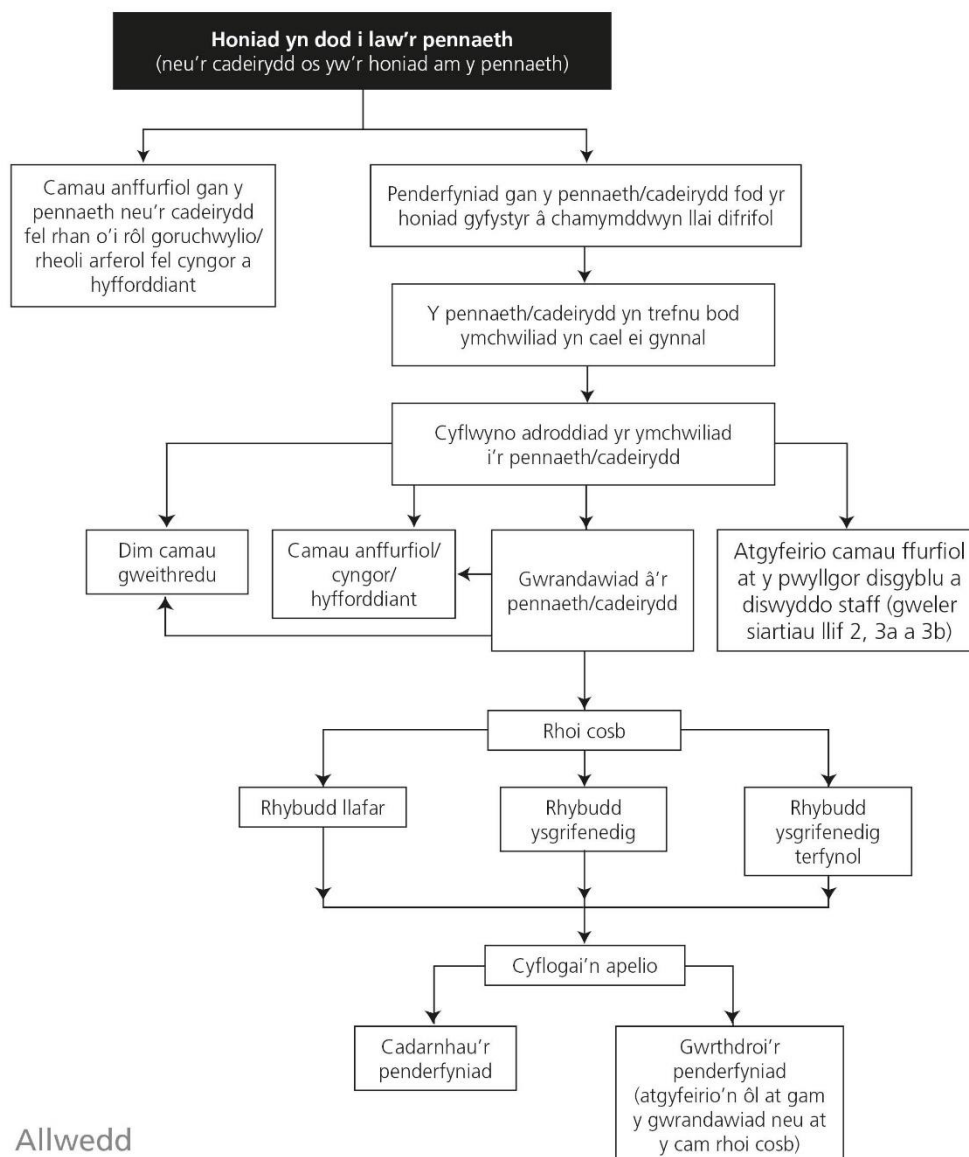
Diwrnodau 19–22: Bydd y partiön yn paratoi ar gyfer y gwrandawriad.

Diwrnod 23: Dyddiad gwrandawriad yr apêl – rhoddir canlyniad ar lafar (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol).

Diwrnodau 24–25: Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff.

Siart lif 1

Camymddwyn llai difrifol



Allwedd

- LADO = Swyddog arweiniol dynodedig awdurdod lleol ar gyfer diogelu mewn addysg
- PDDC = Pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
- CGA = Cyngor y Gweithlu Addysg
- ALI = Awdurdod lleol

Cam 1 – Proses ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol

- 6.5 Ar ôl cael honiad, bydd y rheolwr llinell (sef y pennaeth neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth) yn ystyried graddau'r camymddwyn ac a yw'n unol â'r mathau o gamymddwyn a restrir ym mholisi disgyblu'r ysgol y cytunwyd arno. Os felly, dylai'r rheolwr llinell ystyried p'un a yw'n briodol ymdrin â'r mater drwy drafodaeth anffurfiol neu a ddylid cyfeirio'r mater er mwyn cymryd camau gweithredu ffurfiol. Nid yw hyn yn rhagfarnu'r honiad, ond yn hytrach, mae'n penderfynu pa broses y dylid ei defnyddio i ymdrin â'r honiad.
- 6.6 Dylid hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl fod gweithdrefnau ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol yn cael eu rhoi ar waith ac y bydd ymchwiliad yn dechrau. Dylid hefyd roi copi o'r polisiâu perthnasol i'r aelod o staff. Fodd bynnag, gall fod adegau pan fyddai datgelu gwybodaeth fanwl yn ystod y cam hwn o bosibl yn llesteirio'r ymchwiliad a/neu'n golygu bod perygl y caiff tystion sy'n agored i niwed eu bygylu. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, dylid rhoi cymaint o wybodaeth ag sy'n briodol i'r aelod o staff.

Ymchwiliad

- 6.7 Rhaid cwblhau ymchwiliad llawn a thrylwyr, ond bydd graddau'r ymchwiliad hwnnw yn dibynnu ar y mater penodol dan sylw a'r wybodaeth a'r dystiolaeth sydd ar gael. Dylai rhywun ac eithrio'r person y gall fod angen iddo gymryd camau gweithredu anffurfiol/ffurfiol gynnal yr ymchwiliad. Gall fod yn aelod o'r uwch-dîm rheoli, neu'n berson annibynnol arall o'r awdurdod lleol neu'r awdurdod esgobaethol. Pan fo'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, dylai'r cadeirydd bob amser drefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol gan yr awdurdod lleol, yr awdurdod esgobaethol neu unigolyn (unigolion) annibynnol arall (eraill).
- 6.8 Bydd yr ymchwiliad yn casglu'r holl dystiolaeth, yn cyfweld â'r holl dystion, gan gynnwys y rheini a nodwyd gan yr aelod o staff, yn ystyried yr holl ffeithiau ac yn llunio adroddiad. Bydd yr aelod o staff yn cael y cyfle i ymateb i'r honiad ac yn cael gwybod bod ganddo'r hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur ddod gydag ef i gyfarfod cyfweld yr ymchwiliad.
- 6.9 Gall aelod o staff wrthwynebu penodiad yr unigolyn a ddewiswyd i gynnal yr ymchwiliad. Dylai anfon ei wrthwynebiad, gan gynnwys y rheswm, at y cadeirydd i'w ystyried. Cyfrifoldeb y cadeirydd fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac felly a ddylid trefnu i benodi ymchwilydd newydd. Gall y cadeirydd drafod y mater â'r awdurdod lleol a dylai ystyried y cyngor a gaiff. Dylai'r cadeirydd hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am y penderfyniad.
- 6.10 Disgwylir i ysgolion ryddhau aelodau o staff sy'n dystion i'w cyfweld. Ni ellir gorfodi tystion i siarad â'r ymchwilydd ac mae'n bosibl y bydd yn well ganddynt gyflwyno datganiadau ysgrifenedig. Dylid egluro wrth bob parti na fydd ymchwiliad o reidrwydd yn arwain at gamau disgyblu. Os bydd gan y pennaeth neu'r cadeirydd unrhyw bryderon, dylai ofyn am gyngor gan gynghorydd

adnoddau dynol yr awdurdod lleol.

- 6.11 Cymerir nodiadau yn ystod cyfweiliadau a chaiff cofnodion eu llunio o fewn dau ddiwrnod ysgol pan fo'n bosibl gan ddefnyddio unrhyw recordiadau, nodiadau a wnaed mewn llawysgrifen neu gofnodion y cytunwyd arnynt wedi'u llofnodi a'u dyddio gan bartïon perthnasol. Pan fo'n bosibl, dylid llunio cofnod ysgrifenedig o ddatganiadau llafar ar y pryd a dylid gofyn i dyst ei ddilysu. Gofynnir i'r rheini sy'n bresennol yn y cyfarfod gytuno bod y cofnodion yn gofnod gwir a chywir o'r cyfweiliad. Nid addewir cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu. Gellir cymhwysu'r egwyddorion a nodir yn adran 7 am gynnal ymchwiliad, y fframwaith ar gyfer adroddiad yr ymchwiliad a chyfweld ag aelodau o staff a thystion hefyd at ymchwiliadau i honiadau yr ystyrir eu bod yn honiadau o gamymddwyn llai difrifol.
- 6.12 Cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, dylai'r swyddog ymchwilio gyflwyno'r canfyddiadau ar ffurf adroddiad ysgrifenedig i'r pennaeth (neu'r cadeirydd os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth) a fydd yn penderfynu, yn seiliedig ar yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael, y bydd un o'r canlynol yn berthnasol.
- Mae'r honiad yn anwir neu'n ddi-sail ac ni chymerir unrhyw gamau pellach.
 - Gellir ymdrin â'r materion o dan y weithdrefn anffurfiol.
 - Ymddengys fod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol â'r pennaeth (neu'r cadeirydd mewn perthynas â'r pennaeth).
 - Ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr ag achos o gamymddwyn difrifol y mae angen cynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol ar ei gyfer gyda'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Cyn hysbysu'r aelod o staff o'i benderfyniad, dylai'r pennaeth ymgynghori a thrafod y mater â'r cadeirydd a chynrychiolydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol. Os bydd y mater yn ymwneud â'r pennaeth, awgrymir y dylai'r cadeirydd ymgynghori a thrafod y mater â'r awdurdod lleol cyn cymryd unrhyw gamau.
- 6.13 Dylid hysbysu'r aelod o staff (a'i gynrychiolydd undeb os gofynnir am hynny gan yr aelod o staff) yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl am ba gamau, os o gwbl, a gymerir yn dilyn yr ymchwiliad. Gallai hyn fod ar ffurf gwrandawriad gerbron y pennaeth (neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth) os caiff y gweithdrefnau ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol eu rhoi ar waith neu, os bydd y dystiolaeth yn cefnogi hynny, wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fel y bo'n briodol. Pan fo tystiolaeth groes, dylid cyfeirio'r mater er mwyn cynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd.
- 6.14 Pan fo canlyniad yr ymchwiliad yn nodi bod yr achos honedig o gamymddwyn yn mynd yn groes i amodau rhybudd ysgrifenedig terfynol presennol nas disbyddwyd, rhaid cyfeirio'r achos er mwyn cynnal gwrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

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

- 6.15 Os bydd ymchwiliad yn nodi bod digon o dystiolaeth i gynnal gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth (neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn erbyn y pennaeth), rhaid trefnu gwrandawriad disgyblu. Dylai cynrychiolydd adnoddau dynol o'r awdurdod lleol fod yn bresennol gyda'r cadeirydd yn ystod gwrandawriad yn erbyn y pennaeth. Nodir yr egwyddorion arweiniol ar gyfer cynnal gwrandawriad ar gyfer camymddwyn llai difrifol a/neu gamymddwyn difrifol yn adran 9. Pan fo cyfeiriadau'n cael eu gwneud at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, mewn achosion sy'n ymwneud â chamymddwyn llai difrifol, gall hyn gyfeirio at y pennaeth neu'r cadeirydd. **Noder: mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol, nid yw'r paragraffau canlynol yn berthnasol: 9.7, 9.9, 9.20, 9.21, 9.22 a 9.23.**
- 6.16 Dylid rhoi cymaint o wybodaeth ag sy'n bosibl ac yn briodol i'r aelod o staff, a hynny'n ysgrifenedig, ar yr amod na fydd yn golygu bod perygl y caiff unrhyw unigolyn ei fygylyu drwy adnabod disgybl a all fod yn dyst neu aelod o staff sydd wedi chwythu'r chwiban.
- 6.17 Dylai'r wybodaeth a roddir i'r aelod o staff gynnwys y canlynol:
- natur yr achos honedig o gamymddwyn
 - pa gam a gyrhaeddwyd o'r weithdrefn
 - dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
 - y cosbau posibl y gellid eu cymhwyso os caiff yr honiad ei gadarnhau
 - copi o'r weithdrefn ddiweddaraf
 - copi o adroddiad yr ymchwiliad a'r ddogfennaeth ategol
 - ei hawl i wneud y canlynol:
 - llunio datganiadau ysgrifenedig a/neu dystiolaeth arall a gaiff eu dosbarthu i bob parti cyn y gwrandawriad
 - gofyn cwestiynau mewn perthynas ag unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a/neu dystiolaeth arall a gaiff eu llunio fel rhan o'r broses
 - datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
 - cyflwyno tystion
 - dod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef.
- 6.18 Yn ystod y gwrandawriad, rhaid rhoi'r cyfle i'r aelod o staff ateb yr honiadau a wnaed a chyflwyno ei dystiolaeth cyn i unrhyw benderfyniad gael ei wneud. Dylid llunio nodiadau manwl o'r cyfarfod cyn gynted â phosibl a dylid rhoi copi i'r aelod o staff ei ddiwygio a/neu gytuno arno.

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

Camau anffurfiol

6.19 Yn dilyn y gwrandawriad, bydd y pennaeth (neu'r cadeirydd mewn perthynas â'r pennaeth) gyda chymorth gan gynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol yn penderfynu pa faterion y gellir ymdrin â nhw drwy roi cyngor, cwnsela, hyfforddiant, cyfarwyddyd, coetsio neu strategaethau rheoli priodol eraill. Gellir dirprwyo hyn i aelod o'r uwch-dîm rheoli, gyda chynghor a chymorth gan gynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol. Ni chaiff uwch-aelod o staff ei gynnwys pan fydd y cadeirydd yn ymdrin â honiadau yn erbyn y pennaeth.

Cosbau posibl/camau gweithredu ffurfiol

6.20 Os bydd y pennaeth (neu'r cadeirydd mewn perthynas â'r pennaeth) o'r farn bod ymddygiad yr aelod o staff yn cyfiawnhau cosb fwy ffurfiol, neu os bydd yr aelod o staff wedi methu ag ymateb i gamau gweithredu anffurfiol, fel arfer gellir ymdrin â'r achos gan ddefnyddio un o'r cosbau ffurfiol a restrir ym mharagraff 6.21

Rhybuddion a chosbau

6.21 Yn ddarostyngedig i baragraff 6.20, gellid defnyddio unrhyw un o'r canlynol:

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

6.22 Nid oes angen rhoi rhybudd yn y drefn a restrir uchod, ond ni ellir rhoi rhybuddion terfynol cyn y rhybuddion eraill. Os gwneir honiad pellach neu honiad o natur fwy difrifol, gellir rhoi'r broses ddisgyblu ar waith gan ddechrau'r broses ar gam a allai arwain at gyhoeddi rhybudd ysgrifenedig cyntaf neu rhybudd ysgrifenedig terfynol gan felly osgoi'r rhybudd llafar a/neu'r rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Pan fo rhybudd ffurfiol yn cael ei roi, boed ar lafar neu'n ysgrifenedig, dylid hysbysu'r aelod o staff am y canlynol:

- cyfnod penodedig y rhybudd
- y camau gweithredu sydd eu hangen ar ran yr aelod o staff er mwyn osgoi unrhyw gosb ddisgyblu bellach
- canlyniadau unrhyw fethiant i gymryd camau gweithredu angenrheidiol
- ei hawl i apelio yn erbyn rhybudd.

Rhybudd llafar wedi'i gofnodi neu rhybuddion ysgrifenedig

6.23 Dylid hysbysu'r aelod o staff am y gosb ar ddiwedd y gwrandawriad pan fydd ei gydweithiwr neu ei gynrychiolydd undeb yn bresennol. Caiff rhybuddion o'r fath

eu cyflwyno'n ffurfiol i'r aelod o staff ar ffurf llythyr a rhoddir copi yn ffeil bersonol yr aelod o staff, ynghyd â chydabyddiaeth gan yr aelod o staff ei fod wedi derbyn y rhybudd ac unrhyw sylwadau ysgrifenedig arno. Dylid hefyd roi copi o'r llythyr i'r prif swyddog addysg ar gyfer staff a gyflogir mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir, a chynrychiolydd undeb neu gydweithiwr yr aelod o staff, yn amodol ar ganiatâd yr aelod o staff. Dylid cadw cofnod o bob rhybudd yn ffeil yr aelod o staff am gyfnod y rhybudd.

6.24 Rhaid i'r rhybudd fod am gyfnod penodedig o amser a nodir yn benodol yn y rhybudd ei hun (gweler paragraff 6.25 am fanylion). Pan fo angen gwelliannau penodol, rhaid nodi'r rhain. Ar gyfer rhybuddion ysgrifenedig ac eithrio rhybuddion terfynol, dylid dweud wrth yr aelod o staff, os caiff yr achos o gamymddwyn ei ailadrodd yn ystod oes y rhybudd presennol, y gellir rhoi'r broses ddisgyblu ar waith a allai arwain at estyniad i'r rhybudd presennol neu at gyhoeddi rhybudd ysgrifenedig terfynol.

6.25 Caiff rhybudd ei ddisgrifio fel rhybudd terfynol lle y caiff yr aelod o staff wybod yn glir y bydd methu ag ymdrin â'r ymddygiad dan sylw yn arwain at broses o ystyried y mater o dan weithdrefn ddisgyblu ffurfiol y corff llywodraethu, a allai arwain at ei ddiswyddo.

Cyfnodau rhybudd

6.26 Gellid defnyddio'r canlynol fel cyfnodau rhybudd addas:

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

6.27 Terfynau amser a awgrymir yw'r rhain. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi y gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a'r gwelliant gofynnol, a'r terfynau amser a nodir yng ngweithdrefn ddisgyblu gytûn y corff llywodraethu ei hun. Gellir cofnodi rhybuddion am wahanol gyfnodau o amser i'r rheini a nodir uchod.

6.28 Dylid dileu rhybuddion oddi ar ffeil yr aelod o staff ar ôl cyfnod penodedig, y cyfeirir ato'n aml fel 'cyfnod y rhybudd', ac ni ddylid cyfeirio atynt eto unwaith y byddant wedi'u disbyddu.

Cam 4 – Apeliadau yn erbyn camau gweithredu ffurfiol

6.29 Rhaid i weithdrefnau disgyblu'r ysgol gynnig cyfle i aelod o staff apelio yn erbyn rhybudd ffurfiol, gan gynnwys os bydd o'r farn bod y cosbau a osodwyd yn amhriodol mewn perthynas â'r diffygion a nodwyd neu'r penderfyniad ei hun, e.e. pan na fydd canfyddiadau'r ymchwiliad yn gydnaws â'r dystiolaeth a luniwyd.

6.30 Y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo sy'n gyfrifol am wrando unrhyw apêl. Mae'n bosibl na fydd bob amser angen cynnal ailwrandawriad os ceir apêl, yn

enwedig os bydd yr aelod o staff yn apelio yn erbyn pwynt bach neu gosb a orfodwyd – gall ofyn am apêl ar ffurf adolygiad o'r dystiolaeth. Fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad ar ffurf yr apêl, dylai'r pwyllgor apeliadau ystyried safbwyntiau'r aelod o staff o ran p'un a yw'n awyddus i gael ailwrandawriad llawn a'r rhesymau dros hynny.

- 6.31 Dylai gweithdrefn yr apêl bennu terfyn amser i'r aelod o staff hysbysu cleric y pwyllgor apeliadau o'i fwriad a'i resymau dros apelio. Dylid cyflwyno'r hysbysiad o apêl a'r rhesymau dros yr apêl yn ysgrifenedig. Dylid hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am ddyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl, a hynny ymlaen llaw. Yn amodol ar gytundeb y naill ochr a'r llall, gall fod rhywfaint o hyblygrwydd o ran amserlenni e.e. pan fo llawer o waith papur i'w ystyried neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.
- 6.32 Dylid dilyn yr un weithdrefn apeliadau ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol â'r weithdrefn a nodir yn adran 9 ar gyfer achosion o gamymddwyn difrifol a ystyrir gan y pwyllgor apeliadau. Er enghraifft, os bydd y pennaeth wedi cyflwyno cosb o dan weithdrefnau ar gyfer camymddwyn llai difrifol, caiff yr apêl ei chyfeirio at y pwyllgor apeliadau. Ni all pwyllgor apeliadau osod cosb fwy difrifol na'r gosb a osodwyd yn ystod y gwrandawriad cyntaf.

Adran 7: Camymddwyn difrifol (ac eithrio honiadau sy'n ymwneud â cham-drin plant)

7.1 Yn y canllawiau hyn, mae'r term camymddwyn difrifol yn cyfeirio at weithred, neu ddiffyg gweithred, neu gyfres o weithredoedd neu ddiffyg gweithredoedd sydd, yn y bôn, yn mynd yn groes i'r contract cyflogaeth gan felly gyfiawnhau penderfyniad y corff llywodraethu i ddiswyddo neu i ofyn i'r awdurdod lleol ddiswyddo'r aelod o staff, yn dilyn gwrandawriad disgyblu pan fo'r dystiolaeth yn ategu'r honiad(au). Mewn achosion o'r fath, mae'n debygol y caiff yr aelod o staff ei ddiswyddo heb rybudd na thâl yn lle rhybudd. Dylid nodi troseddau camymddwyn difrifol yn glir yng ngweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu.

7.2 Cynigir y rhestr isod fel enghraifft yn unig o sut y gellir ystyried ymddygiad. Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr ac fe'i darperir at ddibenion enghreifftiol yn unig. Rhaid barnu graddau'r camymddwyn a sut y dylid ymdrin ag ef gan ystyried ffeithiau pob achos. Dylai'r weithdrefn disgyblu a diswyddo nodi'r hyn a ystyrir i fod yn gamymddwyn difrifol, a allai gynnwys y canlynol:

- ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol fel y'u nodwyd ym mhrosbectws yr ysgol, ar ei gwefan ac yn nhelerau ac amodau cyflogaeth staff yr ysgol, ac ati
- gweithredoedd twyllodrus neu ddwyn eiddo y mae'r ALI, yr ysgol, cyd-aelodau o staff neu ddisgyblion yn berchen arno
- achosion o ddwyn neu dwyll yn y gweithle a'r tu allan iddo
- difrod bwriadol a difrifol i eiddo y mae'r ALI, yr ysgol, cyd-aelodau o staff neu ddisgyblion yn berchen arno
- ymddygiad treisgar gan gynnwys ymosodiad corfforol yn erbyn oedolion
- bwlio oedolion yn barhaus
- aflonyddu neu wahaniaethu'n anghyfreithlon ar unrhyw sail
- camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- trais corfforol yn erbyn oedolion
- esgeulustod difrifol
- achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol
- anallu difrifol yn y gwaith o ganlyniad i alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill ar safle'r ysgol
- anufudd-dod difrifol
- ymdrechion bwriadol i gael gafael ar ddeunydd sarhaus neu anllad ar wefannau, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu drwy negeseuon negeseuon testun amhriodol
- anonestrydd (e.e. ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu papurau arholiad cyn yr arholiad, neu newid canlyniadau asesiadau ac arholiadau)
- achos difrifol o fynd yn groes i reolau a safonau iechyd a diogelwch yr ALI neu'r ysgol
- camymddwyn troseddol y tu allan i'r gweithle sy'n adlewyrchu ar yr ysgol neu ar addasrwydd yr aelod o staff i barhau i gael ei gyflogi yn yr ysgol mewn ffordd andwyol
- darparu gwybodaeth anwir, a hynny'n fwriadol, am unrhyw fater sy'n ymwneud â chyflogaeth yr aelod o staff

- datgelu gwybodaeth bersonol gyfrinachol
- achosion difrifol o dorri rheolau iechyd a diogelwch
- sarhau aelodau o staff, erlid cydweithwyr neu rieni/gofalwyr.

Camymddwyn difrifol – gwrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu staff – amserlenni awgrymedig

Mae'r amserlenni cyffredinol yn caniatáu hyd at 40 diwrnod ysgol, neu wyth wythnos ysgol, ar gyfer gwrandawriad a 40 diwrnod ysgol arall ar gyfer gwrandawriad apêl. Gellir cwtdogi neu ymestyn y cyfnodau hyn fel y bo angen.

Cyfrifir yr holl gyfnodau o amser o'r adeg y derbynnir adroddiad yr ymchwiliad.

Diwrnod 1: Cael adroddiad yr ymchwiliad a gwneud penderfyniad i gynnal gwrandawriad.

Diwrnodau 1–10: Pennir dyddiad y bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno arno ar gyfer gwrandawriad ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad a'r manylion llawn.

Diwrnodau 10–20: Anfonir dogfennaeth gan y ddau barti at y clerch.

Diwrnodau 20–25: Dosbarthu'r ddogfennaeth rhwng yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos a'r aelod o staff.

Diwrnodau 26–34: Yr aelod o staff a'r swyddog sy'n cyflwyno'r achos i baratoi'r achos.

Diwrnod 35: Anfon papurau at aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mae angen pum diwrnod o rybudd yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005).

Diwrnod 40: Dyddiad y gwrandawriad – rhoddir canlyniad ar lafar os bydd y pwyllgor yn cytuno ar benderfyniad (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol).

Diwrnodau 40–44: Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad, yn nodi manylion am yr hawl i apelio, at yr aelod o staff.

Camymddwyn difrifol – gwrandawriad apêl – amserlenni awgrymedig

Cyfrifir yr holl gyfnodau o amser o'r adeg y rhoddir gwybod am ganlyniad y gwrandawriad ar gyfer camymddwyn difrifol.

Diwrnodau 1–5: Cyflwyno'r hysbysiad o fwriad i apelio (pum diwrnod gwaith ar ôl cael penderfyniad gan y pwyllgor).

Diwrnodau 5-10: Pennir dyddiad y bydd y naill ochr a'r llall yn cytuno arno ar gyfer gwrandawriad apêl ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r dyddiad a'r manylion gan glerc y llywodraethwyr at yr aelod o staff.

Diwrnodau 10-20: Anfonir y rheswm dros yr apêl a'r holl ddogfennaeth ategol at y cleric.

Diwrnodau 20-25: Anfonir dogfennaeth at yr aelod o staff/cynrychiolydd undeb a'r swyddog cyflwyno gan y cleric.

Diwrnodau 26-34: Caiff yr achos ar gyfer yr apêl ei baratoi.

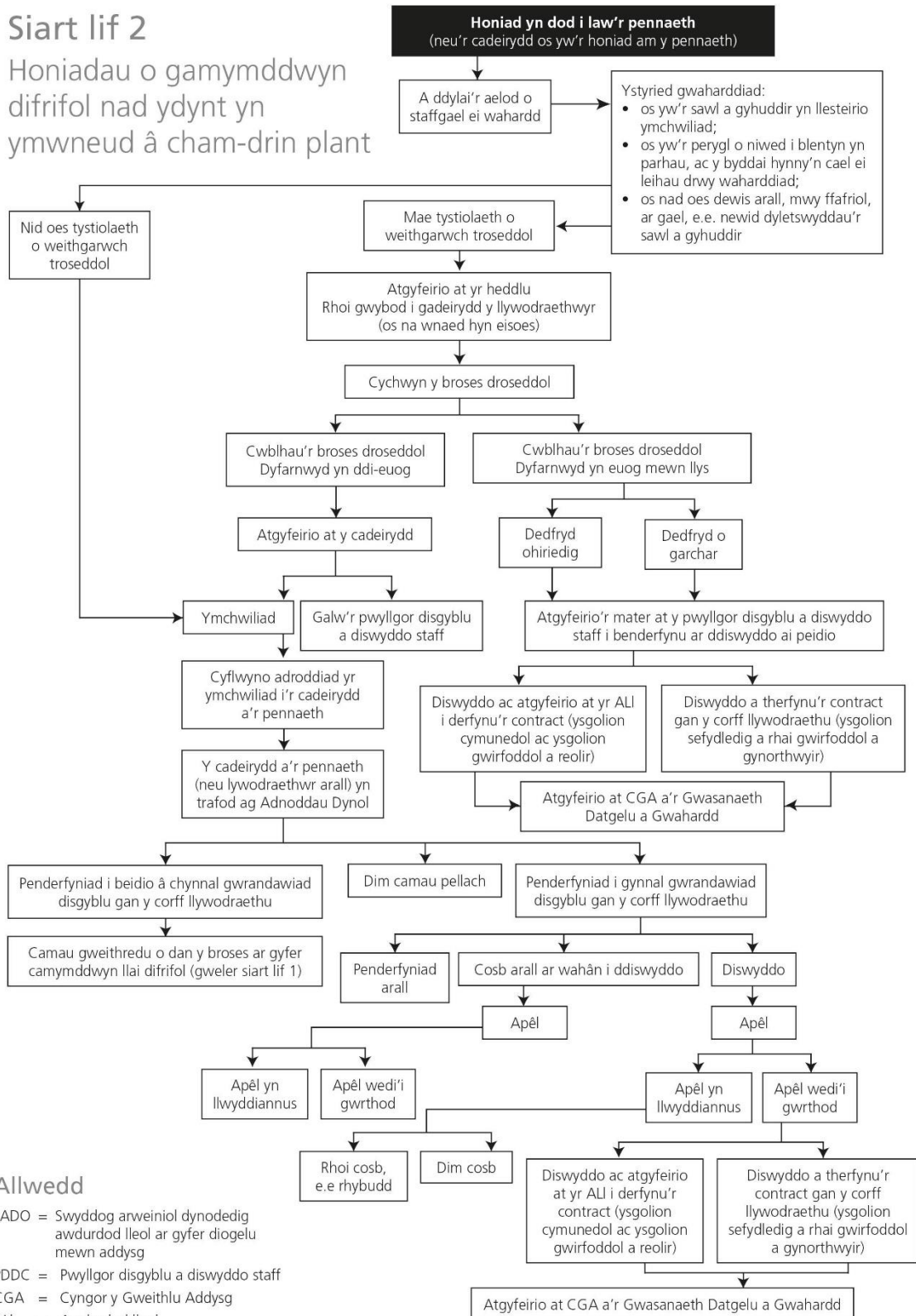
Diwrnod 35: Anfon papurau at aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff bum diwrnod cyn yr apêl yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005.

Diwrnod 40: Dyddiad gwrandawriad yr apêl – rhoddir canlyniad ar lafar os bydd y pwyllgor yn cytuno ar benderfyniad (ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol).

Diwrnodau 40-44: Anfonir hysbysiad ysgrifenedig o'r canlyniad at yr aelod o staff.

Siart lif 2

Honiadau o gamymddwyn difrifol nad ydynt yn ymwneud â cham-drin plant



Cael honiad o gamymddwyn difrifol

- 7.3 Dylid cyfeirio honiadau o gamymddwyn difrifol at y pennaeth (neu'r cadeirydd os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth). Dylai'r pennaeth hysbysu'r cadeirydd am bob honiad o gamymddwyn difrifol y tynnir ei sylw ato.
- 7.4 Ar ôl derbyn honiad, bydd angen asesu difrifoldeb yr honiad ac a allai, os caiff ei gadarnhau, fod yn achos o gamymddwyn difrifol ac felly warantu ystyriaeth gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Ni ddisgwylir i'r pennaeth na'r cadeirydd wneud y penderfyniad hwn ar ei ben ei hun, ac argymhellir y dylai ofyn am gyngor gan gynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol, a phan fo'n briodol, yr awdurdod esgobaethol. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, argymhellir yn gryf y dylai'r cadeirydd gysylltu â chynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol.
- 7.5 Dylai asesiad y pennaeth neu'r cadeirydd o natur ac amgylchiadau'r honiad gadarnhau'r canlynol:
- bod honiad wedi'i wneud
 - beth yr honnwyd iddo ddigwydd
 - pryd a ble yr honnwyd i'r episod(au) ddigwydd
 - pwy oedd yno
 - unrhyw un arall a oedd yn bresennol.

Nid ymchwiliad ydyw, dim ond ymgais i gadarnhau rhai o'r ffeithiau sylfaenol.

- 7.6 Yn dilyn yr asesiad cychwynnol hwn, os penderfynir bod yr honiad, os caiff ei brofi, yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, dylai'r cadeirydd hysbysu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fod honiad wedi'i wneud ac yr ymchwilir iddo ac y gall fod angen iddynt gyfarfod. Os na all y pennaeth/cadeirydd na chynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol gytuno ar ffordd ymlaen, yna dylid rhoi'r gweithdrefnau ar gyfer camymddwyn difrifol ar waith.
- 7.7 Gan ystyried yr holl amgylchiadau, a gyda chymorth gwasanaethau adnoddau dynol yr awdurdod lleol, gall y pennaeth neu'r cadeirydd ystyried rhoi dyletswyddau eraill i'r aelod o staff neu ei wahardd dros dro tra'n aros i achos disgyblu gael ei gynnal. Nid yw gwahardd unigolyn dros dro yn nodi ei fod yn euog nac yn ddieuog mewn perthynas â'r honiadau, ond mae'n gam difrifol ac ni ddylid ei wneud yn awtomatig. Mae gwahardd unigolyn dros dro yn debygol o effeithio ar yr unigolyn hwnnw, er enghraifft, niweidio ei enw da, p'un a ellir cyfiawnhau ei weithredoedd yn y pen draw ai peidio. Dylid ystyried camau gweithredu eraill hefyd, fel rhoi dyletswyddau eraill i'r aelod o staff, gan ddibynnu ar yr honiad. Ceir rhagor o wybodaeth yn adran 10.

Ymchwiliad gan yr heddlu

7.8 Os bydd yr honiad yn ymwneud â throstedd, dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd gyfeirio'r honiad at yr heddlu a hysbysu'r awdurdod lleol ei fod wedi cyfeirio'r achos. Dylid rhoi blaenoriaeth i ymchwiliad gan yr heddlu dros weithdrefnau disgyblu'r ysgol. Ni ddylai'r cadeirydd na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gymryd unrhyw gamau disgyblu, gan gynnwys cynnal ymchwiliad, tra y bydd yr heddlu yn ymchwilio i'r mater gan y gallai beryglu unrhyw achos troseddol posibl. At hynny, ar y cam hwn, nid yw'n debygol y bydd y cadeirydd wedi gallu cael gafael ar yr holl wybodaeth gan yr awdurdodau statudol, gan ei gwneud hi'n anodd iddo lunio barn. Os bydd amheuaeth, awgrymir y dylai'r cadeirydd gysylltu â'r awdurdod lleol er mwyn trafod y mater. Fodd bynnag, gellir gwneud penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro neu i roi dyletswyddau eraill iddo ar unrhyw adeg.

Camau gweithredu gan y corff llywodraethu

7.9 Os na ellir gwneud penderfyniad mewn achos disgyblu tra bo'r heddlu yn cynnal ymchwiliad, dylai'r cadeirydd gadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau.

7.10 Dylai'r cadeirydd ddechrau achos disgyblu, gan gynnwys trefnu ymchwiliad, yn fuan ar ôl i'r heddlu gwblhau ei waith yn ystyried y mater. Gellir rhoi datganiadau a wnaed i'r heddlu gan dystion posibl i'r ymchwilydd eu defnyddio mewn achos disgyblu, ar yr amod y ceir caniatâd gan y rheini a wnaeth y datganiad. Dylai'r heddlu geisio datgelu'r wybodaeth hon lle bynnag y bo'n bosibl i'r ysgol a'r ymchwilydd er mwyn sicrhau bod yr holl wybodaeth berthnasol ar gael i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, y swyddog cyflwyno a'r aelod o staff er mwyn sicrhau proses ddisgyblu deg ac effeithiol.

7.11 Os bydd ymchwiliad yr heddlu yn arwain at euogfarn droseddol, dylai'r cadeirydd drafod yr achos a'r camau gweithredu angenrheidiol â'r awdurdod lleol. Mae'n ofynnol i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried yr achos o hyd er mwyn penderfynu pa gosbau disgyblu, os o gwbl, i'w gosod hyd at a chan gynnwys yr opsiwn i ddiswyddo. Yn yr achos hwn, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried nid yn unig yr ymddygiad troseddol ond hefyd yr agweddau ehangach ar ymddygiad yr aelod o staff mewn perthynas â'r honiad, p'un a yw'r ymddygiad hwnnw yn anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol ai peidio, a ph'un a aed yn groes i bolisiâu'r ysgol ai peidio.

7.12 Ni ddylid diswyddo cyflogai na'i ddisgyblu fel arall dim ond am ei fod wedi'i gyhuddo neu wedi'i euogfarnu o drosedd. Dylid ystyried a yw'r ymddygiad/euogfarn yn cyfiawnhau camau gweithredu oherwydd ei oblygiadau cyflogaeth.

7.13 Yn achos llawer o honiadau, mae'n debygol na fydd angen cyfeirio'r achos at yr heddlu ac na fydd angen cynnal erlyniad troseddol, ond serch hynny, bydd sail i'r ysgol gynnal proses disgyblu a diswyddo staff. Nid yw'n briodol i'r corff llywodraethu ddod i'r casgliad nad oes angen ystyried camau disgyblu gan nad

oes erlyniad neu gan fod erlyniad wedi methu. Dylai cyrff llywodraethu gydnabod y canlynol:

- bod angen safon tystiolaeth uwch ar gyfer achos troseddol nag ar gyfer achos disgyblu
- y gall achos disgyblu ystyried materion ymddygiadol ehangach yr aelod o staff mewn perthynas â'r honiad na'r rheini a ystyrir gan yr awdurdodau statudol, e.e. ystyried p'un a yw'r aelod o staff wedi methu â chydymffurfio ag un o weithdrefnau'r ysgol neu benderfyniad a wnaed gan y pennaeth neu ei reolwr llinell
- dyletswydd gofal gyffredinol y corff llywodraethu i ddisgyblion ac eraill.

Hysbysu'r aelod o staff

7.14 Dylid hysbysu'r aelod o staff am yr honiad cyn gynted â phosibl a rhoi cymaint o wybodaeth ag sy'n bosibl ac yn briodol iddo, ar yr amod na fydd yn golygu bod perygl y caiff unrhyw unigolyn ei fygyly drwy nodi disgybl a all fod yn dyst neu aelod o staff sy'n dyst neu sydd wedi chwythu'r chwiban. Os bydd yr heddlu yn ymwneud â'r achos, dylid ymgynghori â nhw er mwyn cytuno ar ba wybodaeth y dylid ei rhannu.

7.15 Dylid hefyd hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am ei hawliau o dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol, gan gynnwys yr hawl i fynd â chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas â'r mater disgyblu. Gan nad yw gwrandawiadau disgyblu yn llysoedd cyfreithiol, argymhellir na ddylai aelodau o staff na thystion benodi cynrychiolwyr cyfreithiol fel cyfreithwyr i weithredu ar eu rhan.

Yr ymchwiliad

7.16 Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun ymchwiliad ac achos disgyblu staff. Dylid hysbysu'r unigolyn sy'n gwneud yr honiad a'r unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei erbyn bod ymchwiliad yn cael ei gynnal. Rhaid cwblhau ymchwiliad llawn, ond gall graddau'r ymchwiliad hwnnw ddibynnu ar y mater penodol dan sylw a'r wybodaeth a rennir gan yr heddlu neu'r llysoedd. **Noder: ymdrinnir ag ymchwiliadau annibynnol ar gyfer honiadau o niwed a achoswyd i blentyn yn adran 8.** Ni ddylai aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau fod yn rhan o'r broses o gynnal yr ymchwiliad er mwyn sicrhau y byddant yn parhau'n ddiuedd ac yn wrthrychol.

7.17 Lle bynnag y bo'n bosibl, dylid cynnal yr ymchwiliad yn allanol gan rywun nad yw'n gysylltiedig â'r achos na'r ysgol. Mae'n bosibl y bydd yr awdurdod lleol (neu'r esgobaeth) yn gallu rhoi cyngor ar unigolyn annibynnol addas. Gan gydweithio ag awdurdodau eraill, gellir defnyddio swyddog o awdurdod lleol arall neu unigolyn o restr a ddelir gan yr awdurdod lleol. Dylid bob amser gwneud hyn os mai'r awdurdod lleol ei hun sydd wedi tynnu sylw'r pennaeth neu'r corff llywodraethu at yr honiad.

7.18 Fodd bynnag, os nad yw'n bosibl penodi unigolyn annibynnol allanol, dylid naill ai ddefnyddio un o uwch-reolwyr yr ysgol, un o swyddogion yr awdurdod lleol

neu'r esgobaeth, neu unigolyn annibynnol arall nad oes ganddo unrhyw gysylltiad â'r materion sy'n berthnasol i'r honiad i gynnal yr ymchwiliad. Dylid gofyn am safbwyntiau'r awdurdod lleol a'r esgobaeth cyn cynnal yr ymchwiliad. Os mai'r awdurdod lleol sy'n cynnal yr ymchwiliad, dylai rhywun ac eithrio'r unigolyn sy'n gweithredu fel cynghorydd neu glerc i'r corff llywodraethu wneud hynny, er mwyn osgoi achos o wrthdaro buddiannau. Os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth, mae'r un egwyddorion yn berthnasol o ran bod yn ddiuedd ac yn wrthrychol, ac ni ddylid penodi aelod o staff yr ysgol i ymchwilio i'r honiad.

7.19 Gall aelod o staff wrthwynebu penodiad yr unigolyn a ddewiswyd i gynnal yr ymchwiliad. Dylai anfon ei wrthwynebiad, gan gynnwys y rheswm, at y cadeirydd. Cyfrifoldeb y cadeirydd fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys a threfnu i benodi ymchwilydd newydd os bydd angen. Gall y cadeirydd drafod y mater â'r awdurdod lleol a dylai ystyried y cyngor a gaiff. Dylai'r cadeirydd hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am y penderfyniad.

Cynnal yr ymchwiliad

7.20 Cyfrifoldeb yr ymchwilydd yw ystyried y ffeithiau a chasglu tystiolaeth gan yr aelod o staff a thystion mewn perthynas â honiad a llunio adroddiad ffeithiol cytbwys ar y dystiolaeth.

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

- sicrhau ei fod yn glir ynghylch natur a chynnwys yr honiad
- darllen yr holl dystiolaeth ddogfennol
- diffinio'r meysydd i ymchwilio iddynt a pharamedrau'r ymchwiliad
- llunio rhestrau o bobl i gyfweld â nhw a threfn y cyfweiliadau
- sicrhau bod yr ymchwiliad yn drylwyr ond ceisio osgoi cyfweld â mwy o bobl nag sydd wir ei angen
- llunio rhestr o faterion/pynciau i'w codi yn y cyfweiliadau er mwyn egluro'r honiadau
- ystyried a ddylid defnyddio rhywun i gymryd nodiadau a/neu recordio cyfweiliadau (er mwyn gwneud yr ail, bydd angen cytundeb y person y cyfwelir ag ef)
- ystyried a oes angen cyfleusterau cyfieithu neu ddehongli
- ystyried materion hygyrchedd
- ystyried materion cyfrinachedd
- sicrhau y caiff yr holl nodiadau o gyfweiliadau eu hysgrifennu allan yn llawn a'u llofnodi a'u dyddio'n brydlon
- llunio adroddiad yn unol â'r fframwaith ymchwilio a nodir isod
- cyflwyno'r holl ddogfennau i'r pennaeth a'r cadeirydd (neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall os bydd yr honiad yn erbyn y pennaeth)
- cadw cofnod o bob dogfen. Dylid dosbarthu'r cofnod hwn (rhestr cynnwys) i bob parti ynghyd â'r holl dystiolaeth os cynhelir gwrandawriad mewn perthynas â'r mater.

Mae cytuno ar gylch gwaith yr ymchwiliad gyda'r aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn hefyd yn arfer dda.

7.22 Er mwyn osgoi unrhyw achos o ddyblygu cyfweiliadau, awgrymir y drefn ganlynol ar gyfer cyfweiliadau:

- yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad
- ei dystion
- yr aelod o staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn
- unrhyw dystion a nodwyd ganddo
- unrhyw unigolyn arall yr ystyrir ei fod yn berthnasol gan yr ymchwilydd.

7.23 Ni ddylai'r ymchwilydd ymchwilio i unrhyw fater nad yw wedi'i gynnwys yn yr achos a atgyfeiriwyd gan y cadeirydd, sy'n golygu bod yn rhaid i'r cadeirydd fod yn gwbl glir o ran pa faterion y mae angen ymchwilio iddynt. Os gofynnir i'r ymchwilydd ymchwilio i faterion ychwanegol neu os bydd yn nodi materion ychwanegol fel arall, dylai gysylltu â'r cadeirydd ar unwaith ac aros am gyfarwyddiadau o ran sut i fwrw ati. Dylai'r cadeirydd ofyn am gyngor gan yr awdurdod lleol ar unrhyw faterion ychwanegol a godwyd a sut i fwrw ati.

7.24 Ni ddylai'r ymchwilydd addo cyfrinachedd i'r rheini sy'n gwneud honiadau nac i'r rheini sy'n cael eu cyfweld. Rhaid i'r dystiolaeth a gesglir yn ystod yr ymchwiliad fod ar gael i'r partïon mewn unrhyw achos disgyblu dilynol a dylid hysbysu'r rheini sy'n rhoi tystiolaeth y bydd hyn yn digwydd cyn iddynt roi eu tystiolaeth.

7.25 Bydd pryd y caiff yr aelod o staff ei gyfweld am y tro cyntaf gan yr ymchwilydd yn dibynnu ar natur yr honiad(au) a wnaed ac a oes gweithdrefnau eraill wedi'u rhoi ar waith (er enghraifft, mae'n bosibl y bydd oedi os bydd yr awdurdodau statudol yn ymchwilio i'r mater).

7.26 Pan fo honiadau yn cael eu gwneud yn erbyn cynrychiolydd undeb llafur, dylai'r ymchwilydd, pan fo'n ymarferol, drafod yr achos ag un o uwch-gynrychiolwyr neu un o swyddogion undeb cyflogedig yr undeb honno cyn dechrau'r ymchwiliad ffurfiol.

Cyfweld ag aelod o staff

7.27 Ar ddechrau'r cyfweiliad ymchwilio, dylid hysbysu'r aelod o staff am yr honiad(au), rhoi cymaint o wybodaeth a thystiolaeth â phosibl iddo a'i wahodd i ymateb. Fodd bynnag, gall fod adegau pan fyddai datgelu gwybodaeth fanwl yn ystod y cam hwn o bosibl yn llesteirio'r ymchwiliad a/neu'n golygu bod perygl y caiff tystion eu bygylu. Mae gan yr unigolyn yr hawl i ymateb neu i wrthod ymateb.

7.28 Dylid gwahodd yr aelod o staff i nodi unrhyw bobl y gall fod ganddynt wybodaeth sy'n berthnasol i'r ymchwiliad fel eu bod yn cael eu cynnwys yn y rhestr o bobl y dylai'r ymchwilydd gyfweld â nhw.

Cyfweld â thystion

7.29 Dylid trefnu lleoliad ac amser addas â'r tystion, a all olygu cyfarfod y tu allan i oriau ysgol a/neu oddi ar safle'r ysgol, e.e. swyddfeydd yr awdurdod lleol. Dylid cynnig y cyfle i dystion ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'u hundeb llafur gyda nhw. Dylid gofyn am ganiatâd ysgrifenedig gan y rhieni/gofalwyr cyn cyfweld ag unrhyw blentyn a/neu cyn gofyn i unrhyw blentyn lunio datganiad ysgrifenedig, a dylid sicrhau bod rhiant/gofalwr neu unigolyn arall yr hoffent iddo fod yn bresennol gydag unrhyw blentyn neu oedolyn agored i niwed mewn cyfweiliad. Ar ddechrau pob cyfweiliad, dylai'r cyfwelwr ddarparu manylion am yr honiad ac egluro diben yr ymchwiliad.

Cofnod o'r cyfweiliadau

7.30 Dylid gwneud nodyn o gyfweiliadau a llunio'r cofnodion o fewn dau ddiwrnod ysgol pan fo'n bosibl, gan ddefnyddio unrhyw recordiad, nodiadau a wnaed mewn llawysgrifen neu gofnodion y cytunwyd arnynt, gan gynnwys nodiadau neu gofnodion mewn llawysgrifen, wedi'u llofnodi a'u dyddio gan bartïon perthnasol. Dylid gofyn i bawb sy'n bresennol yn y cyfarfod gytuno bod y cofnodion yn cynnig cofnod gwir a chywir o'r cyfweiliad.

Canlyniad ymchwiliad ar gyfer honiadau ac eithrio honiadau o gam-drin plant

7.31 Unwaith y bydd pob unigolyn perthnasol wedi cael ei gyfweld ac y bydd yr holl dystiolaeth wedi'i chasglu, dylai'r ymchwilydd gyflwyno ei adroddiad i'r pennaeth a'r cadeirydd (neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall mewn perthynas â'r pennaeth). Dylai'r ymchwilydd hysbysu'r awdurdod lleol ei fod wedi cwblhau ei ymchwiliad a'i fod wedi cyflwyno adroddiad i'r pennaeth/cadeirydd.

Fframwaith awgrymedig ar gyfer adroddiad yr ymchwiliad

7.32 Dylai adroddiad yr ymchwilydd fod yn ffeithiol ac yn wrthrychol ac yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd. Ni ddylai gynnwys datganiadau o safbwynt na barn bersonol ar ran yr ymchwilydd mewn perthynas â thystiolaeth, tystion na'r aelod o staff yr ymchwilir iddo. Ni ddylai'r adroddiad gynnwys argymhellion na chasgliadau o ran pa gamau gweithredu y dylid eu cymryd a dylai ddatgan hyn ar ddechrau'r adroddiad. Byddai fframwaith awgrymedig ar gyfer yr adroddiad yn cynnwys y canlynol:

- y dyddiad y cyfeiriwyd yr achos at yr ymchwilydd
- enw'r unigolyn a gyfeiriodd yr achos (fel arfer, cadeirydd y llywodraethwyr, oni bai ei fod wedi peryglu ei sefyllfa)
- manylion yr honiad
- enw'r unigolyn 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 nhw
- rhestr o'r bobl nas cyfwelwyd â nhw a'r rhesymau dros hynny

- rhestr o'r dogfennau a ystyriwyd e.e. polisi'r ysgol, adroddiadau, tystiolaeth yr heddlu/llysoedd ac ati
- tystiolaeth a dadansoddiad o'r ffeithiau a gasglwyd
- crynodeb o'r canfyddiadau ffeithiol
- enw'r ymchwilydd
- y dyddiad y cwblhawyd yr ymchwiliad.

7.33 Gall y cadeirydd ddatgan nad yw adroddiad yr ymchwiliad fel y'i cyflwynwyd yn addas at y diben oherwydd:

- nad yw'n bodloni'r meini prawf ar gyfer yr ymchwiliad fel y'u nodwyd yn y fframwaith
- nad yw'n ymdrin â'r honiadau fel y'u nodwyd yn y briff
- nad yw'n seiliedig ar y ffeithiau neu ei fod yn dangos rhagfarn mewn rhyw ffordd berthnasol.

7.34 Ar ôl cael cyngor gan yr awdurdod lleol a gyda chaniatâd gan bob parti, dylai'r cadeirydd ystyried a ddylid ailagor yr ymchwiliad er mwyn sicrhau bod yr adroddiad yn gyflawn ac yn gytbwys, a'i fod yn ymdrin â'r pryderon a nodir uchod. Gall hyn olygu y caiff ymchwilydd annibynnol gwahanol ei benodi.

7.35 Mae hefyd yn bosibl y bydd yr aelod o staff, ei gydweithiwr neu ei gynrychiolydd undeb yn gwrthwynebu'r adroddiad am un o'r rhesymau a restrir uchod. Os felly, dylai'r cadeirydd ymgynghori â'r awdurdod lleol er mwyn gwneud penderfyniad o ran p'un a ddylid ailagor yr ymchwiliad.

Cael adroddiad yr ymchwiliad

7.36 Rôl y pennaeth a'r cadeirydd (neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall mewn perthynas â'r pennaeth) yw penderfynu, yn seiliedig ar yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth a nodir yn yr adroddiad, ba gamau gweithredu i'w cymryd, gan gynnwys y canlynol o bosibl:

- nid oes digon o dystiolaeth i gefnogi'r honiad(au) ac felly nid oes angen cymryd unrhyw gamau disgyblu, ac os felly, dylai'r pennaeth a'r cadeirydd (neu'r cadeirydd a llywodraethwr arall mewn perthynas â'r pennaeth) gofnodi'r penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto
- mae'r honiad(au) yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol yn hytrach na chamymddwyn difrifol, a gall y pennaeth, y cadeirydd neu uwch-reolwyr yr ysgol ymdrin â'r achos – gweler adran 6
- caiff yr honiad(au) ei gefnogi/eu cefnogi gan dystiolaeth ac maent yn ddigon difrifol i warantu ystyriaeth lawn gan bwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu.

7.37 Os bydd tystiolaeth groes yn yr adroddiad neu os na ellir dod i gytundeb am y ffordd ymlaen, dylid cyfeirio'r mater at wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dim ond y cadeirydd fydd yn derbyn adroddiad yr ymchwiliad i honiadau a wnaed am y pennaeth. **Ni chaiff** wneud penderfyniad o ran sut i weithredu ar ei ben ei hun ond **rhaid** iddo drafod y mater â chynrychiolydd

adnoddau dynol yr awdurdod lleol. **Rhaid** i glerc y corff llywodraethu fod yn bresennol yn ystod y cyfarfodydd hyn er mwyn cofnodi'r trafodaethau a'r penderfyniadau a wneir ac er mwyn sicrhau y gellir ysgrifennu llythyrau priodol a rhoi'r trefniadau ar gyfer unrhyw wrandawriad ar waith. Rhaid hysbysu'r aelod o staff am unrhyw benderfyniad a wneir cyn gynted â phosibl, a hynny'n ysgrifenedig gan glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

7.38 Dylid storio adroddiad yr ymchwiliad ac unrhyw ddogfennau ategol yn ddiogel hyd nes y bydd eu hangen ar gyfer y gwrandawriad disgyblu. Ceir canllawiau ar y broses i'w dilyn ar gyfer y gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn adran 9.

Canlyniad posibl gwrandawriad disgyblu

7.39 Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth a'r cyngor a gafwyd, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ddod i'r casgliadau canlynol:

- nid oes modd profi'r honiad ac ni chymerir unrhyw gamau gweithredu
- mae'r honiad yn faleisus ac ni chymerir unrhyw gamau gweithredu
- mae'r ymddygiad honedig yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol a dylid rhoi rhybudd llafar ffurfiol, rhybudd ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol – gweler adran 6 am ragor o wybodaeth
- gellir profi'r honiad o gamymddwyn difrifol.

Os ystyrir bod honiad yn faleisus, **rhaid** i'r corff llywodraethu ystyried yr amgylchiadau a pha gamau gweithredu y dylid eu cymryd (gan gynnwys ymchwiliad ar wahân a champau disgyblu posibl) yn erbyn yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad.

7.40 Gan ddibynnu ar ddifrifoldeb y camymddwyn, dylid gosod cosb briodol os cadarnheir yr honiad, gan gynnwys:

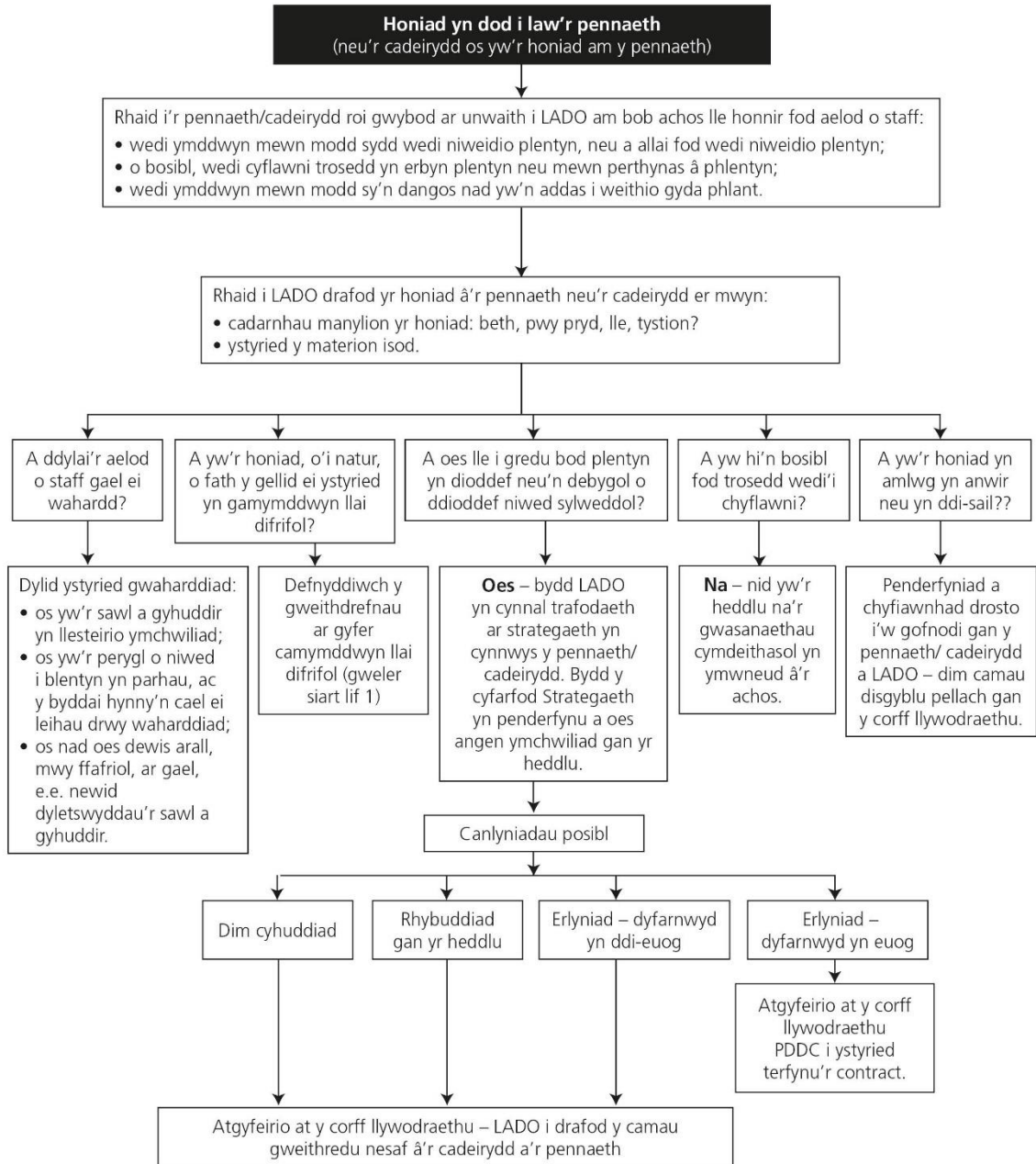
- hyfforddiant a datblygiad gofynnol penodol
- trosglwyddo'r unigolyn i swydd ar radd is (os yw'n ymarferol) a/neu leihau ei gyflog
- rhybudd llafar, rhybudd ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol
- diswyddiad diannod.

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

- 8.1 Mae canllawiau Llywodraeth Cymru yng nghylchlythyr 009/2014: *Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill* <https://llyw.cymru/canllawiau-ar-ymdrin-honiadau-o-gam-drin-yn-erbyn-athrawon-staff> yn nodi proses glir i awdurdodau lleol, penaethiaid, staff ysgol, cyrff llywodraethu a pherchenogion ysgolion annibynnol ei dilyn wrth ymdrin â honiadau o'r fath. **Rhaid** i gyrff llywodraethu ystyried y canllawiau hyn wrth ymgymryd â'u dyletswyddau mewn perthynas ag ymdrin â honiadau yn erbyn athrawon a staff eraill.
- 8.2 Mae'r broses a nodir yn *Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill* yr un mor berthnasol i wirfoddolwyr, staff a gyflogir yn uniongyrchol gan yr awdurdod lleol a staff asiantaeth. Fodd bynnag, nid yw'r corff llywodraethu yn gyfrifol am roi'r broses disgyblu a diswyddo ar waith ar gyfer yr aelodau hyn o staff nac ar gyfer staff a gyflogir mewn ysgol y diddymwyd ei chyllideb ddirprwyedig.
- 8.3 Mae'r bennod hon yn ymwneud yn benodol â honiadau bod athro neu aelod o staff a gyflogir o dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi cam-drin disgybl yn yr ysgol, lle mae'r corff llywodraethu yn gyfrifol am roi'r broses ddisgyblu ar waith.
- 8.4 Mae Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014 yn nodi'r gweithdrefnau y mae'n rhaid eu dilyn, gan adlewyrchu canllawiau Llywodraeth Cymru yng nghylchlythyr 009/2014: *Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill* <https://llyw.cymru/canllawiau-ar-ymdrin-honiadau-o-gam-drin-yn-erbyn-athrawon-staff>.

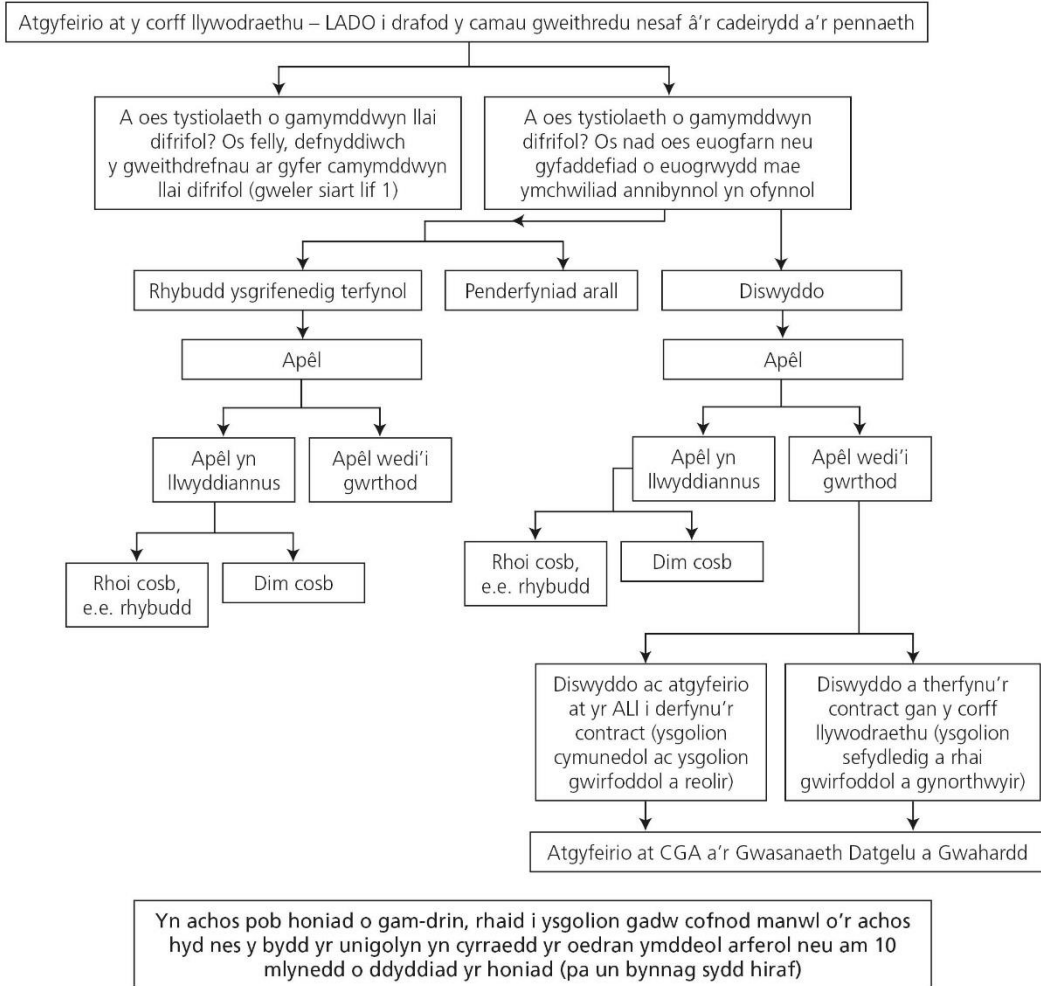
Siart lif 3a

Honiadau o gamymddwyn difrifol sy'n ymwneud â cham-drin plant



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

Honiadau o gamymddwyn difrifol sy'n ymwneud â cham-drin plant



Allwedd

- LADO = Swyddog arweiniol dynodedig awdurdod lleol ar gyfer diogelu mewn addysg
- PDDC = Pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
- CGA = Cyngor y Gweithlu Addysg
- ALI = Awdurdod Lleol

Cael honiad

- 8.5 Dylai cyrff llywodraethu (gan gynnwys llywodraethwyr sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau disgyblu a diswyddo sy'n ymwneud â honiadau o gam-drin) sicrhau eu bod yn gyfarwydd â chynnwys llawn Canllawiau Llywodraeth Cymru, Cylchlythyr 009/2014: *Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill* <https://llyw.cymru/canllawiau-ar-ymdrin-honiadau-o-gam-drin-yn-erbyn-athrawon-a-staff-eraill> .
- 8.6 Yn gryno, rhaid rhoi gwybod ar unwaith i'r pennaeth, neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, am bob honiad o gam-drin plant yn erbyn athrawon ac aelodau o staff. Rhaid i'r pennaeth neu'r cadeirydd drafod yr honiad ar unwaith gyda swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg sy'n gyfrifol am oruchwylio honiadau o'r fath, cysylltu â'r awdurdodau statudol a rhoi cyngor i gorff llywodraethu'r ysgol. Dylai'r ysgol fod yn ymwybodol pwy yw ei swyddog dynodedig o fewn yr awdurdod lleol. Os bydd unrhyw amheuaeth, dylai ofyn i'r awdurdod lleol gadarnhau hynny. Rhaid i'r pennaeth hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr am **bob** honiad o'r fath y tynnir ei sylw ato.
- 8.7 Diben y drafodaeth gychwynnol yw ystyried natur, cynnwys a chyd-destun yr honiad a chytuno ar gamau gweithredu, **ond nid ymchwilio**. Bydd yn cadarnhau y gwnaed honiad, cynnwys yr honiad, pryd a ble yr honnwyd i'r episod(au) ddigwydd, pwy oedd yn rhan ohoni (ohonynt) ac unrhyw bobl eraill a oedd yn bresennol.
- 8.8 Gall y broses gychwynnol o rannu gwybodaeth a gwerthuso rhwng y pennaeth neu'r cadeirydd a swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg arwain at benderfyniad bod yr honiad yn amlwg yn ffug neu'n ddi-sail ac na ddylid cymryd unrhyw gamau pellach. Mewn achosion o'r fath dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd a swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg gofnodi'r penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto, a dod i gytundeb o ran pa wybodaeth y dylid ei chyflwyno'n ysgrifenedig i'r aelod o staff.
- 8.9 Os nad yw'r honiadau yn amlwg yn ffug neu'n ddi-sail ac y cyfeirir yr achos at yr awdurdodau statudol, ni ddylai'r corff llywodraethu gymryd unrhyw gamau gweithredu ac eithrio adolygu a chadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau. Fodd bynnag, gellir gwneud penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro neu i roi dyletswyddau eraill iddo pan fo angen yn ystod unrhyw gam o'r broses – gweler adran 10.
- 8.10 Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau'r broses o ystyried yr honiad, caiff y mater ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu er mwyn iddo gwblhau'r broses disgyblu staff. Dylai swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg ymgynghori â'r cadeirydd a'r pennaeth, oni bai mai'r pennaeth yw testun yr honiad, a thrafod y camau nesaf.

Penodi ymchwilydd annibynnol

8.11 Yn unol â Rheoliadau Staffio 2006¹, os yw'r honiad yn nodi bod athro neu aelod o staff a gyflogir o dan gontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi niweidio disgybl sydd wedi'i gofrestru yn yr ysgol, mae'n ofynnol i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i'r honiad cyn unrhyw achos disgyblu a diswyddo. Diffinnir niwed yn y rheoliadau fel cam-drin corfforol, rhywiol neu emosiynol.

8.12 Fodd bynnag, ni chaiff y corff llywodraethu benderfynu penodi ymchwilydd annibynnol hyd nes y bydd y canlynol wedi digwydd:

- bydd y pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr) ar ôl derbyn yr honiad wedi ymgynghori â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg
- bydd swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg wedi hysbysu'r corff llywodraethu ei fod wedi trafod yr honiad â'r awdurdodau statudol fel y bo'n briodol
- bydd yr awdurdodau statudol wedi hysbysu'r corff llywodraethu eu bod wedi cwblhau eu hymchwiliad (os cynhaliwyd ymchwiliad), a bod unrhyw achos troseddol yn deillio o unrhyw ymchwiliad o'r fath gan yr awdurdodau statudol ac sy'n ymwneud â'r honiad wedi cael eu dirwyn i ben neu wedi dod i ben fel arall
- bydd y corff llywodraethu wedi ymgynghori â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg a'r pennaeth (oni bai bod yr honiad a wneir yn erbyn y pennaeth).

8.13 Rhaid i'r corff llywodraethu sicrhau y gwneir cofnod ysgrifenedig o ganlyniad unrhyw ymgynghori uchod.

8.14 Nid oes yn rhaid i'r corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol os bydd yn fodlon, y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad yw'r honiad yn wir, neu nad oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiad. Yn yr un modd, nid yw'n ofynnol iddo benodi ymchwilydd annibynnol os bydd yr aelod o staff wedi cyfaddef i'r honiad neu wedi cael ei euogfarnu o drosedd mewn perthynas â'r honiad.

8.15 Yn yr achosion hyn, byddai'n ofynnol o hyd i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo gyfarfod er mwyn penderfynu a ddylid terfynu'r contract neu gymryd camau eraill. Fodd bynnag, dylai fod digon o dystiolaeth o'r cyfarfod cychwynnol rhwng y pennaeth a swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg, trafodaethau'r awdurdodau statudol a'r llysoedd ac ati i alluogi'r corff llywodraethu i fwrw ati â'r broses disgyblu a diswyddo staff heb fod angen ymchwiliad annibynnol.

8.16 Argymhellir y dylid gofyn am gyngor cynrychiolydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol yn ystod y cam hwn. Gall y corff llywodraethu ar ran y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff hefyd ofyn am ei gyngor cyfreithiol ei hun a ariennir o gyllideb ddirprwyedig yr ysgol. Os bydd yn gwneud hynny, rhaid i'r corff

¹ Fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014

llywodraethu fod yn hyderus bod y cyngor a roddir yn cydymffurfio â deddfwriaeth addysg, cyflogaeth a chydaddoldeb berthnasol.

8.17 Gall cadeirydd y llywodraethwyr ddewis pwy i'w benodi'n ymchwilydd annibynnol yn ddarostyngedig i'r cyfyngiadau a osodir gan Reoliadau Staffio 2006 sy'n nodi na chaiff yr unigolyn hwnnw fod yn:

- aelod o'r corff llywodraethu sy'n penodi'r ymchwilydd
- llywodraethwr o ysgol arall o fewn y ffederasiwn o ysgolion
- rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl o'r ysgol dan sylw
- aelod presennol neu gyn-aelod o staff o'r ysgol
- un o aelodau neu gyflogeion yr awdurdod lleol sy'n cynnal yr ysgol
- un o ymddiriedolwyr yr ysgol
- aelod o'r awdurdod esgobaethol priodol ar gyfer yr ysgol
- corff sy'n penodi'r llywodraethwyr sefydledig i gorff llywodraethu'r ysgol.

8.18 Dylai cadeirydd y llywodraethwyr ofyn am gyngor gan yr awdurdod lleol o ran pwy i'w benodi'n ymchwilydd annibynnol. Mae rhai awdurdodau lleol eisoes yn darparu ar gyfer cynnal ymchwiliad annibynnol o honiadau, fel rhan o'r gwasanaethau personél y gall ysgolion eu prynu gan yr awdurdod lleol neu ar y cyd ag awdurdodau lleol cyfagos. Gall aelod o staff wrthwynebu penodiad yr unigolyn a ddewiswyd i gynnal yr ymchwiliad. Dylai anfon ei wrthwynebiad, gan gynnwys y rheswm, at y cadeirydd. Cyfrifoldeb y cadeirydd (os bydd y cyfrifoldeb hwn wedi'i ddirprwyo iddo gan y corff llywodraethu) fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac, os felly, drefnu i benodi ymchwilydd newydd. Gall y cadeirydd drafod y mater â'r awdurdod lleol a dylai ystyried y cyngor a gaiff. Dylai'r cadeirydd hysbysu'r aelod o staff a'r ymchwilydd yn ysgrifenedig am y penderfyniad.

Rôl yr ymchwilydd annibynnol

8.19 Rôl yr ymchwilydd annibynnol yw sicrhau y cynhelir ymchwiliad cwbl ddiuedd a diragfarn er mwyn llywio'r broses disgyblu a diswyddo. Ceir fframwaith awgrymedig ar gyfer yr ymchwiliad ac adroddiad yr ymchwiliad yn adran 7 o'r canllawiau hyn. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys argymhellion, casgliadau na safbwyntiau personol. **Rhaid** i'r ymchwilydd annibynnol ddarparu adroddiad ysgrifenedig i'r corff llywodraethu ar ei ganfyddiadau a'r holl wybodaeth a thystiolaeth sydd ar gael. Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad annibynnol, dylai cadeirydd y llywodraethwyr hysbysu'r awdurdod lleol bod yr ymchwiliad wedi dod i ben a bod cadeirydd y corff llywodraethu wedi cael yr adroddiad.

8.20 **Rhaid** i'r corff llywodraethu ddarparu copi o'r adroddiad i'r pennaeth oni fydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth. Dylid hysbysu'r aelod o staff fod y cadeirydd wedi cael copi o'r adroddiad ar yr ymchwiliad annibynnol a bod trefniadau ar waith i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gyfarfod.

8.21 Mae'r diwygiad a wnaed yn 2014 i Reoliadau Staffio 2006 a chanllawiau Llywodraeth Cymru ar ymdrin â honiadau o gam-drin plant yn erbyn aelodau o

staff wedi strwythuro'r broses er mwyn sicrhau y caiff unrhyw gwestiynau am ddirifoldeb yr honiad ac a oes angen ymchwiliad annibynnol eu trafod yn ystod cam cynnar ac y gwneir penderfyniad yn eu cylch. Ar ôl cyrraedd y cam pan fo angen ymchwiliad annibynnol ac y cynhaliwyd yr ymchwiliad hwnnw, ni waeth pa dystiolaeth a geir yn adroddiad yr ymchwiliad, rhaid cynnal gwrandawriad disgyblu.

8.22 Dylai'r corff llywodraethu gadw'r adroddiad yn ddiogel a gofyn i'r clerwr drefnu gwrandawriad. Mae'n hanfodol bod y rheini sydd â chopi o adroddiad yr ymchwiliad yn ystyried Deddf Diogelu Data 2018 a'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR) a'u bod yn cydymffurfio â nhw.

8.23 Ni ddylai unrhyw barti ddileu tystiolaeth o adroddiad yr ymchwiliad cyn ei anfon i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

8.24 Dylai'r ymchwilydd annibynnol fod ar gael i ddod i'r gwrandawriad disgyblu a'r gwrandawriad apêl os gofynnir iddo wneud hynny er mwyn cyflwyno ei adroddiad.

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

8.25 Rhaid i'r corff llywodraethu benodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau mewn perthynas â honiadau bod athro neu aelod o staff a gyflogir o dan gcontract cyflogaeth yn yr ysgol wedi achosi niwed i ddisgybl (wedi cam-drin disgybl) sydd wedi'i gofrestru yn yr ysgol.

8.26 Mae gan yr aelod annibynnol hawliau pleidleisio ac ni chaiff fod yn:

- llywodraethwr ar gyfer yr ysgol dan sylw
- rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl o'r ysgol dan sylw
- aelod presennol neu gyn-aelod o staff o'r ysgol lle mae'r unigolyn y cynhelir y gwrandawriad disgyblu yn ei gylch wedi'i gyflogi
- un o aelodau neu gyflogeion yr awdurdod lleol sy'n cynnal yr ysgol
- un o ymddiriedolwyr yr ysgol
- aelod o'r awdurdod esgobaethol priodol ar gyfer yr ysgol
- unigolyn sy'n penodi'r llywodraethwyr sefydledig i gorff llywodraethu'r ysgol.

8.27 Fel arfer, bydd yr aelod nad yw'n llywodraethwr yn cael ei benodi yn lle un o'r tri llywodraethwr a ddewiswyd i eistedd ar y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Mae hyn yn sicrhau odrif o ran nifer y llywodraethwyr ac yn osgoi'r angen i gadeirydd y pwyllgor fwrw ail bleidlais neu bleidlais fwrw. Ni all yr aelod nad yw'n llywodraethwr gadeirio'r naill bwyllgor na'r llall. Mae angen aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr gwahanol ar gyfer y ddau bwyllgor.

8.28 Ni chaiff yr aelod nad yw'n llywodraethwr ei benodi yn lle cynghorydd yr awdurdod lleol. Rôl y cynghorydd hwnnw yw rhoi cyngor gweithdrefnol i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar yr achos dan sylw.

Adran 9: Honiadau o gamymddwyn difrifol – achos i'w ateb – y broses ar gyfer honiadau o gam-drin plant a honiadau nad ydynt yn ymwneud â cham-drin plant

Gwrandawriad disgyblu

9.1 Pan fydd ymchwiliad yn dangos bod digon o dystiolaeth, yn ôl pob tebyg, i warantu gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, neu'n dilyn ymchwiliad annibynnol y bydd tystiolaeth i gefnogi achos o gamymddwyn difrifol mewn perthynas â honiad o gam-drin plant, rhaid trefnu gwrandawriad. Awgrymir y dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth) gysylltu ag adran adnoddau dynol yr awdurdod lleol mewn perthynas â phob gwrandawriad sy'n ymwneud ag achos o gamymddwyn difrifol. Dylid rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl i'r aelod o staff, a hynny'n ysgrifenedig, ar yr amod na fydd yn peryglu sefyllfa aelod o staff neu ddisgybl e.e. drwy enwi disgybl a all fod yn dyst neu drwy enwi aelod o staff sydd wedi chwythu'r chwiban.

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

- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
- manylion yr honiad(au) ynghyd ag unrhyw ddogfennau ategol
- enwau unrhyw dystion y gelwir arnynt os yw'n briodol
- enw cynghorydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r weithdrefn ddiweddaraf
- yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef
- diben y gwrandawriad a'r canlyniadau posibl
- 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
- y dyddiad terfynol ar gyfer dychwelyd yr holl ddogfennaeth berthnasol at y clerc.

9.3 **Rhaid** rhoi cyfnod rhesymol o amser i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd baratoi ar gyfer y gwrandawriad.

Trefnu'r gwrandawriad

9.4 Dylai clerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff drefnu dyddiad, amser a lleoliad sy'n addas i bob parti â diddordeb.

9.5 Dylid cynnal y gwrandawriad yn breifat mewn man lle na fydd unrhyw beth yn tarfu arno. Dylid cofio nad yr ysgol o reidrwydd fydd y lleoliad mwyaf priodol ar gyfer gwrandawriadau, gan ddibynnu ar natur a sensitifrwydd yr honiadau. Felly dylai clercod ystyried defnyddio lleoliad niwtral.

Darparu dogfennau ysgrifenedig

- 9.6 Dylai'r aelod o staff ddarparu rhestr o dystion ac unrhyw ddogfennaeth ategol i'r clerc. Dylid dosbarthu papurau i aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff cyn y gwrandawriad er mwyn rhoi amser iddynt ddarllen y wybodaeth a'i deall yn unol â'r terfynau amser a nodir yn y gweithdrefnau disgyblu y cytunwyd arnynt gan y corff llywodraethu ei hun – rhaid sicrhau bod hyn o leiaf bum diwrnod cyn y gwrandawriad yn unol â'r gofynion a nodir yn Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005. Dim ond yn ôl disgrisiwn y pwyllgor y caniateir i unrhyw ddogfennaeth ysgrifenedig neu dystion ychwanegol gael eu cyflwyno yn ystod y gwrandawriad.
- 9.7 Gall yr aelod o staff gynnig amser amgen rhesymol o fewn pum diwrnod ysgol i'r dyddiad gwreiddiol os na fydd ef neu ei gynrychiolydd undeb neu'r cydweithiwr a ddewiswyd ganddo yn gallu bod yn bresennol. Gall y pwyllgor hefyd drefnu cyfarfod arall os bydd cyflogai yn methu â bod yn bresennol oherwydd amgylchiadau y tu hwnt i'w reolaeth, fel salwch.

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

- 9.8 Ym mhob ysgol a gynhelir, mae hawl gan y prif swyddog addysg neu ei gynrychiolydd i fod yn bresennol er mwyn rhoi cyngor ar unrhyw drafodion sy'n ymwneud ag unrhyw benderfyniad i ddiswyddo neu ddisgyblu aelod o staff. Mewn ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr, mae gan y swyddog esgobaethol neu ei gynrychiolydd yr un hawliau cynghori â'r rheini a roddir i'r prif swyddog addysg. Mewn ysgolion sefydledig, gall y corff llywodraethu gytuno â'r awdurdod esgobaethol y dylid rhoi'r un hawliau cynghori hynny i'r swyddog esgobaethol neu ei gynrychiolydd. Dylid hysbysu'r prif swyddog addysg neu ei gynrychiolydd a'r cyfarwyddwr esgobaethol am gyfarfodydd ar yr un pryd â'r aelod o staff a'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff. **Rhaid** i'r pennaeth neu'r cadeirydd neu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau (gan ddibynnu ar ddiben y cyfarfod) ystyried unrhyw gyngor a gynigir gan y bobl hyn cyn gwneud penderfyniadau.

Presenoldeb a chyngor y pennaeth

- 9.9 Mae gan y pennaeth yr hawl i fod yn bresennol ym mhob gwrandawriad a gynhelir gan y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau er mwyn rhoi cyngor, oni bai mai'r pennaeth yw'r unigolyn y cymerir camau disgyblu yn ei erbyn, neu ei fod yn dyst neu'n gweithredu fel y swyddog cyflwyno.

Rôl y cynghorydd

- 9.10 Dylai'r unigolyn (unigolion) sy'n rhoi cyngor i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau roi cyngor ar faterion cyfreithiol neu weithdrefnol er mwyn sicrhau bod penderfyniadau yn gadarn ac yn seiliedig ar dystiolaeth a ffeithiau, ac osgoi gorfod cyfeirio'r achos at dribiwnlys cyflogaeth. Ni ddylai (ddylent) fynegi barn ar rinweddau'r achos, y bobl dan sylw na'r dystiolaeth. Ni ddylai'r cynghorydd aros gydag aelodau'r pwyllgor wrth iddynt drafod yr achos,

ond os yw'n bosibl, dylai sicrhau ei fod wrth law o hyd rhag ofn y bydd y pwyllgor yn awyddus i gael eglurhad ar unrhyw faterion.

Rôl y swyddog cyflwyno

9.11 Yn y gwrandawriad, dylai'r swyddog cyflwyno gyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff a'r dystiolaeth, a'r pennaeth fydd yn ymgymryd â'r rôl honno fel arfer (oni bai bod yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth) ac os felly, gall y cadeirydd neu un o swyddogion yr awdurdod lleol gyflwyno'r achos. **Ni** all y swyddog ymchwilio na thyst, nac aelod o'r awdurdod lleol sy'n cynghori ac yn cefnogi'r corff llywodraethu, weithredu fel y swyddog cyflwyno. Gellir galw ar dystion os yw'n briodol, a gall y parti arall a/neu'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff eu holi. Ar ddiwedd y gwrandawriad, rhoddir cyfle i'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd undeb neu gydweithiwr wneud cyflwyniad terfynol i'r pwyllgor.

Rôl cadeirydd y pwyllgor

9.12 Dylai cadeirydd y pwyllgor wneud y canlynol:

- cadarnhau bod gan bawb sy'n bresennol y papurau cywir
- esbonio cylch gwaith 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
- pennu trefn trafodion
- sicrhau y caiff pob parti y cyfle i wneud ei gyfraniad heb i unrhyw beth dorri ar ei draws yn ddireswm
- penderfynu a ddylid rhoi cyfle i aelodau'r pwyllgor ofyn cwestiynau wrth gyflwyno'r achos neu ar ôl cyflwyno'r achos, ac yn yr un modd, sut y dylid ymdrin â'r broses o ofyn cwestiynau i'r aelod o staff (neu ei gynrychiolydd) a'r tystion
- sicrhau y nodir y ffeithiau allweddol
- sicrhau y cynhelir y gwrandawriad disgyblu mewn ffordd sy'n golygu y caiff pob parti ei drin â pharch
- sicrhau bod yr aelod o staff ac unrhyw dystion yn teimlo'n gartrefol
- gwneud trefniadau priodol i wrando tystiolaeth gan unrhyw blentyn sy'n dystion, gan gynnwys yr angen am gymorth eiriolaeth, a sicrhau bod y lleoliad a'r amser yn briodol i blant ac na fydd y lleoliad yn codi ofn arnynt
- gohirio'r gwrandawriad am gyfnod priodol os daw'n ymosodol neu'n wrthdrawiadol, er mwyn tawelu'r sefyllfa
- gweithredu'n ddiudedd ac yn ddiragfarn.

9.13 Ar ddiwedd y gwrandawriad, dylai'r cadeirydd ofyn i'r partiön gadarnhau a ydynt yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn deg ac i ystyried y cwestiynau a restrir yn Atodiad C.

Rôl aelodau'r pwyllgor

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

9.15 Mae swyddogaethau aelodau'r pwyllgor fel a ganlyn:

- ystyried y dystiolaeth
- cadarnhau'r ffeithiau o ystyried y dystiolaeth a gyflwynwyd
- ar ôl y gwrandawriad, gwneud penderfyniad yn seiliedig ar y dystiolaeth ffeithiol
- penderfynu ar unrhyw gosb i'w gosod
- sicrhau bod y clerc yn cofnodi trafodaethau a phenderfyniad y pwyllgor a'r rhesymau dros y penderfyniad yn gywir, a hynny'n ysgrifenedig, a sicrhau bod y cofnodion yn gywir.

Rôl y cydweithiwr neu gynrychiolydd yr undeb

9.16 Dylid caniatáu i'r cydweithiwr sy'n dod gyda'r aelod o staff, a fydd o bosibl ond nid o reidrwydd yn gynrychiolydd undeb, gan ddibynnu ar ddewis yr aelod o staff, wneud y canlynol:

- bod yn bresennol yn y gwrandawriad ar ran yr aelod o staff
- annerch y gwrandawriad
- cyflwyno achos yr aelod o staff
- cynrychioli buddiannau'r aelod o staff
- gofyn am eglurhad ar ran yr aelod o staff
- trafod â'r aelod o staff yn ystod y gwrandawriad
- pan fo'n briodol, ateb rhai cwestiynau cyfyngedig ar ran yr aelod o staff os na fydd yn bresennol
- crynhoi achos yr aelod o staff.

9.17 Os na fydd yr aelod o staff yn bresennol, ni ellir ei gwneud yn ofynnol i'r cynrychiolydd undeb na'r cydweithiwr ateb cwestiynau ar faterion sy'n ymwneud â thystiolaeth. **Ni all** corff llywodraethu na phwyllgor beri i aelod o staff fod o dan anfantais, gwahaniaethu yn ei erbyn, ei erlid na'i feio ar sail cyngor neu sylwadau a wnaed ar ei ran.

Rôl clerc y pwyllgor

9.18 Rhaid i'r clerc fod wedi mynychu'r hyfforddiant gorfodol i glercod. Cyn y gwrandawriad, mae tasgau allweddol y clerc (gyda chyngor gan yr ALI) fel a ganlyn:

- trefnu dyddiad, amser a lleoliad addas ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, sicrhau cytundeb gan bob parti gan gynnwys aelodau'r pwyllgor, yr aelod o staff, tystion sy'n ymddangos yn bersonol a'r awdurdod lleol a'r awdurdod esgobaethol, fel y bo'n briodol

- 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 chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef
- hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am aelodaeth y pwyllgor ac enwau cynghorwyr y pwyllgor
- hysbysu'r aelod o staff a'r unigolyn 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
- hysbysu'r aelod o staff ac unrhyw bartïon eraill am y dyddiad terfynol ar gyfer cyflwyno'r holl ddogfennaeth berthnasol i'r clerc cyn y gwrandawriad trefnu i'r ddogfennaeth gan y ddau barti, gan gynnwys gweithdrefnau cyfredol, gael ei dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawriad ac yn unol â'r terfynau amser yn y polisi.

Ceir templedi ar gyfer llythyrau awgrymedig yn Atodiad E.

9.19 Yn ystod y gwrandawriad, dylai'r clerc gofnodi'r trafodion, gan gynnwys trafodaethau preifat gan y pwyllgor, penderfyniadau a rhesymau dros y penderfyniadau hynny a'r holl gyngor gweithdrefnol a roddir.

Gweithdrefn y gwrandawriad

9.20 Nodir isod y camau a awgrymir ar gyfer trefn y trafodion.

- Bydd y cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r pwyllgor a'r clerc.
- Bydd y swyddog cyflwyno 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.
- Bydd yr aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd yn gofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a/neu dystion. Bydd aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gofyn cwestiynau i'r swyddog cyflwyno a/neu unrhyw bartïon y galwyd arnynt i roi tystiolaeth yn erbyn yr aelod o staff.
- Bydd yr aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno ei achos, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig neu dystiolaeth arall berthnasol, ac yn galw ar dystion.
- Bydd y swyddog cyflwyno a/neu aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gofyn cwestiynau i'r aelod o staff ac unrhyw dystion y galwyd arnynt ar ran yr aelod o staff.
- Gall aelodau'r pwyllgor ofyn cwestiynau i unrhyw dyst neu gyflwynydd.
- Bydd y tystion yn gadael yr ystafell ar ôl iddynt roi tystiolaeth ac i'r ddau barti eu holi ond dylent sicrhau eu bod wrth law rhag ofn y bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn awyddus i ofyn rhagor o gwestiynau.
- Bydd y swyddog cyflwyno a'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd yn crynhoi eu hachosion. Os na fydd y bobl hyn am wrando ar gyngor y cynghorwyr, dylent adael y gwrandawriad ar yr adeg hon.
- Bydd pob parti yn clywed unrhyw gyngor y bydd y prif swyddog addysg ac, os yw'n berthnasol, y cyfarwyddwr esgobaethol neu ei gynrychiolydd

am ei gynnig. Wedyn, bydd y cynghorwyr, y 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, ac eithrio'r clerch.
- Gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ohirio'r gwrandawriad ar unrhyw adeg er mwyn i bob parti ystyried tystiolaeth newydd neu er mwyn cael trafodaeth breifat. Dylai unrhyw barti allu gofyn i ohirio'r gwrandawriad ar unrhyw adeg.

9.21 Ar ddiwedd y gwrandawriad, disgwylir y bydd pob parti:

- wedi deall natur yr achos
- wedi cael cyfle priodol i siarad, i gyflwyno tystiolaeth ac i ymateb i gwestiynau
- wedi cael cyfle i ddweud popeth roedd am ei ddweud
- yn teimlo ei fod wedi cael ei drin mewn ffordd gwrtais
- yn teimlo bod y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi gwrandao ar yr holl bwyntiau a wnaed ac wedi'u deall
- yn glir o ran pryd y caiff ei hysbysu am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

Canlyniad y gwrandawriad disgyblu

9.22 Ar ôl y gwrandawriad disgyblu, rhaid i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu ar gamau priodol i'w cymryd, gan gynnwys p'un a ddylai'r unigolyn roi'r gorau i weithio yn yr ysgol. Wrth wneud eu penderfyniad, dylai aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gadarnhau a ystyriwyd yr holl dystiolaeth sy'n berthnasol i'r honiad ac a yw'r dystiolaeth a gyflwynwyd yn cefnogi'r honiad. Ceir rhestr wirio o ystyriaethau allweddol yn Atodiad C.

9.23 Dylai'r pwyllgor gynnal ei drafodaethau yn breifat ar ôl cael unrhyw gyngor gan gynrychiolydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol, a chynrychiolydd undeb yr aelod o staff. Gall y bobl hyn aros wrth law yn ystod trafodaethau'r pwyllgor, gan ei bod yn bosibl y gelwir arnynt i roi rhagor o gyngor. Rhaid i glerc y corff llywodraethu fod yn bresennol er mwyn cofnodi penderfyniad y pwyllgor. Dylid anfon llythyr at yr aelod o staff cyn gynted â phosibl yn cadarnhau'r penderfyniad hwn ac yn hysbysu'r aelod o staff am ei hawl i apelio os yw hynny'n berthnasol.

9.24 Dylid hysbysu'r rhiant/gofalwr/disgybl y gwnaed penderfyniad yn dilyn ymchwiliad.

9.25 Pan fo'n bosibl, dylid hysbysu'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd undeb neu gydweithiwr am y penderfyniad a'r cyfiawnhad drosto ar ddiwedd y gwrandawriad. P'un a roddir gwybod am y penderfyniad ar lafar ai peidio, dylid ei gadarnhau'n ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ôl diwedd y gwrandawriad o fewn y terfynau amser y cytunwyd arnynt. Pan benderfynir rhoi rhybudd neu osod cosb, neu pan benderfynir diswyddo'r aelod o staff, dylid nodi'r penderfyniad hwn a'r rhesymau drosto yn y llythyr.

- 9.26 Pan benderfynir diswyddo'r aelod o staff ac mai'r ALI sy'n gyfrifol am y contract cyflogaeth (ar gyfer staff mewn ysgolion meithrin a gynhelir, ysgolion cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir), rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff apelio yn erbyn y penderfyniad. Os na fydd yr aelod o staff yn apelio neu os bydd y pwyllgor apelïadau yn cadarnhau'r penderfyniad i ddiswyddo, rhaid i'r corff llywodraethu ysgrifennu at yr awdurdod lleol yn hysbysu'r ALI o'i benderfyniad i ddiswyddo. Mae'n ofynnol i'r ALI ddiswyddo'r aelod o staff a dylai ysgrifennu ato er mwyn rhoi rhybudd neu derfynu'r contract heb rybudd os bydd hynny'n berthnasol o fewn 14 diwrnod ysgol i gael gwybod am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apelïadau.
- 9.27 Pan benderfynir diswyddo'r aelod o staff mewn ysgol wirfoddol a gynorthwyr neu ysgol sefydledig, dylai llythyr cadarnhad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff at yr aelod o staff gynnwys hysbysiad o'r penderfyniad i ddiswyddo ac unrhyw gyfnod rhybudd priodol. Rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff apelio yn erbyn y penderfyniad cyn anfon y llythyr.
- 9.28 Dylid cyfeirio at Atodiad B mewn perthynas â hysbysu'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) (ar gyfer achosion cam-drin plant) ac EWC fel y bo'n briodol ar gyfer diswyddo staff mewn unrhyw gategori o ysgol.
- 9.29 Ar ôl y gwrandawriad, mae'r clerc yn gyfrifol am wneud y canlynol:
- paratoi llythyr ar bapur pennawd yr ysgol gan ddefnyddio'r templedi yn Atodiad E, neu a baratowyd gan yr ALI, i hysbysu'r aelod o staff am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo a'r rhesymau drosto ac i hysbysu'r aelod o staff am y broses apelïadau. Dylai cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo neu gadeirydd y llywodraethwyr (ar yr amod nad yw'r cadeirydd wedi peryglu ei sefyllfa) lofnodi'r llythyr hwn
 - anfon copi o'r llythyr at y pennaeth, ar yr amod nad yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth, a'r cadeirydd yn eu hysbysu am y penderfyniad (ar yr amod nad yw wedi peryglu ei sefyllfa) ac nad nhw sydd wedi llofnodi'r llythyr)
 - anfon nodiadau/cofnodion a wnaed gan y clerc yn ystod y gwrandawriad at bob parti, ac eithrio'r achwynydd ac unrhyw dystion.

Gwrandawriad disgyblu – apêl

- 9.30 Mae hawl gan yr aelod o staff i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Dylid cyflwyno'r hysbysiad o fwriad i apelio i glerc y pwyllgor apelïadau o fewn terfyn amser penodedig fel y nodir yn y polisi disgyblu. Wedyn, rhaid cyflwyno'r rheswm dros yr apêl a'r holl ddogfennau ategol i'r clerc cyn gwrandawriad yr apêl o fewn y terfynau amser a nodir yn y polisi y cytunwyd arno. Dylai hysbysiad yr apêl nodi'r rheswm dros yr apêl, a allai gynnwys y canlynol:
- bu diffyg gweithdrefnol yn y gwrandawriad cyntaf
 - nid yw'r canfyddiadau yn gyson â'r dystiolaeth a gyflwynwyd
 - mae'r cosbau yn amhriodol

- roedd yr ymchwiliad neu'r weithdrefn ddisgyblu yn annheg neu'n dangos tuedd mewn rhyw ffordd
- mae tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg nad ystyriwyd yn ystod y gwrandawriad gwreiddiol.

- 9.31 Diben gwrandawriad yr apêl yw rhoi cyfle i'r pwyllgor apeliadau ystyried y rheswm dros yr apêl fel y'i cyflwynwyd gan yr aelod o staff neu ei gynrychiolydd undeb neu gydweithiwr. Dylid gwrandawrio'r apêl o fewn cyfnod amser penodedig. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad o apêl, felly ni fydd y broses apelio bob amser ar ffurf gwrandawriad cyflawn. Fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad ar ffurf yr apêl, dylai'r pwyllgor apeliadau ystyried safbwyntiau'r aelod o staff o ran p'un a yw'n awyddus i gael ailwrandawriad llawn a'r rhesymau dros hynny. O dan rai amgylchiadau penodol, e.e. pan ddaw tystiolaeth newydd i'r amlwg neu roedd proses y gwrandawriad cyntaf yn ddiffygiol neu'n dangos tuedd, mae'n debygol y bydd yn briodol ailwrandawrio rhan o'r achos, os nad yr achos cyfan. Dylid hysbysu'r aelod o staff am ddyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl. Dylid trefnu amseroedd a dyddiadau sy'n gyfleus i bob parti.
- 9.32 Dylid dilyn yr un weithdrefn ar gyfer gwrandawrio apêl â'r weithdrefn a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, ac eithrio y dylai'r pwyllgor ystyried y cofnod o'r gwrandawriad disgyblu gwreiddiol a'i ganfyddiadau.
- 9.33 Gall y pwyllgor apeliadau gadarnhau penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, gosod cosb lai neu ddod i'r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau gweithredu yn erbyn yr aelod o staff. **Ni all** y pwyllgor osod cosb fwy difrifol. Dylid rhoi copïau o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chasgliadau'r pwyllgor apeliadau i'r aelod o staff. Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau yn derfynol a chaiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig.
- 9.34 Os na roddir unrhyw gosb ac os na chymerir unrhyw gamau disgyblu, o ganlyniad i apêl, caiff yr holl fanylion eu dileu oddi ar ffeil bersonol yr aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n unol â hynny. Rhoddir copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau i'r aelod o staff.

Absenoldeb oherwydd salwch

- 9.35 Mewn rhai achosion, gellir ystyried ei bod yn rhesymol aildrefnu ymchwiliad/gwrandawriad disgyblu staff, o fewn terfynau amser y cytunwyd arnynt, os na fydd yr aelod o staff ar gael oherwydd salwch. Fodd bynnag, os bydd y salwch yn parhau, dylid gofyn am gyngor gan yr uned iechyd galwedigaethol o ran gallu'r aelod o staff i ddod i gyfarfod a chymryd rhan yn y gwrandawriad. Dylai cyrff llywodraethu fod yn sensitif i'r posibilrwydd bod dulliau gweithredu sy'n gohirio materion disgyblu yn achosi ansicrwydd i'r ysgol ac yn rhoi mwy o bwysau ar yr aelod o staff.
- 9.36 Os bydd yr aelod o staff yn debygol o fod yn sâl am gyfnod amhenodol, gall fod yn rhesymol bwrw ati â'r gwrandawriad disgyblu heb iddo fod yn bresennol ar yr amod bod yr aelod o staff, a'i gynrychiolydd, wedi cael eu hysbysu am hyn ac y rhoddir y cyfle i'r aelod o staff ddefnyddio cynrychiolydd neu roi tystiolaeth

ysgrifenedig er mwyn cyflwyno ei achos. Rhaid rhoi'r un cyfle i'r cynrychiolydd ag y byddai'r aelod o staff wedi'i gael i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

- 9.37 Os bydd yr aelod o staff yn gwrthod y cyfle i ddefnyddio cynrychiolydd i gyflwyno ei achos ac y byddai cyflwr iechyd yr aelod o staff yn achosi oedi estynedig i'r achos, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff fwrw ati ar y sail bod yr aelod o staff wedi cael cyfle rhesymol i gyflwyno ei achos a bod yn rhaid trefnu'r gwrandawriad er mwyn dod â'r achos i ben. Fodd bynnag, dylai'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ystyried a fyddai hyn yn gydnaws â'r angen i weithredu'n deg ac yn unol â'i weithdrefnau ei hun ac a allai'r aelod o staff gyflwyno hawliad ar gyfer tor-contract neu ddiswyddiad annheg.

Diswyddiadau a chytundebau setlo/cyfaddawdu

- 9.38 Gall aelod o staff ymddiswyddo tra y bydd gweithdrefnau disgyblu yn yr arfaeth neu'n mynd rhagddynt. Os yw'r honiadau yn ymwneud â chamymddwyn difrifol, dylai'r pennaeth (neu'r cadeirydd yn achos honiadau yn erbyn y pennaeth) hysbysu'r aelod o staff y bydd y gweithdrefnau disgyblu yn parhau hyd nes y byddant wedi'u cwblhau. Ni chaiff ysgolion lunio cytundeb cyfaddawdu na chytundeb setlo cynnar os bydd honiadau o gam-drin plant yn cael eu hystyried.
- 9.39 Mewn llawer o achosion, bydd y cyfnod rhybudd ar gyfer ymddiswyddo yn rhoi digon o amser i'r corff llywodraethu gwblhau'r achos disgyblu. Os na fydd digon o amser, rhaid i'r corff llywodraethu roi'r cyfle i'r aelod o staff fod yn bresennol, ond ni all orfodi cyn-aelod o staff i ddod i wrandawriad disgyblu. Serch hynny, rhaid i'r corff llywodraethu gwblhau'r broses a llunio barn ar sail y dystiolaeth sydd ar gael o ran p'un a fyddai wedi bod yn briodol diswyddo'r aelod o staff.

Camau gweithredu ar ddiwedd achos

Y ddyletswydd i gyfeirio'r achos at y DBS ac EWC

- 9.40 Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i gyflogwyr, gan gynnwys cyrff llywodraethu ac asiantaethau cyflenwi, gyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) os byddant o'r farn bod unigolyn wedi ymddwyn, gan gynnwys ymddygiad rhywiol amhriodol, mewn ffordd sydd wedi niweidio, neu sy'n debygol o niweidio, plentyn, neu os bydd unigolyn yn peri risg o niwed i blentyn mewn rhyw ffordd arall. O dan amgylchiadau o'r fath, bydd y ddyletswydd i gyfeirio'r achos at y DBS yn parhau pan fydd y corff llywodraethu wedi atal yr unigolyn rhag ymgymryd â gwaith perthnasol gyda phlant neu pan fydd yr unigolyn wedi dewis rhoi'r gorau i waith perthnasol o dan amgylchiadau pan fyddai wedi cael ei atal pe na fyddai wedi gwneud hynny. Dylid cyfeirio achosion cyn gynted â phosibl ar ôl i'r aelod o staff dan sylw ymddiswyddo neu gael ei atal, ac o fewn mis i'r adeg y rhoddir y gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn.
- 9.41 Mae cyfrifoldeb ar y cyd ar ysgolion ac asiantaethau cyflenwi i drosglwyddo gwybodaeth i'r DBS – nid yw'r ffaith bod un parti wedi gwneud hynny yn golygu

nad yw hefyd yn ofynnol i'r parti arall wneud hynny. Gweler Atodiad B am ragor o wybodaeth.

9.42 Dylid cyfeirio achosion cyn gynted â phosibl ar ôl i'r aelod o staff dan sylw ymddiswyddo neu gael ei atal, ac o fewn mis i'r adeg y rhoddir y gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn.

9.43 Mae dyletswydd statudol ar ysgolion a chyrrff eraill i gyflwyno adroddiadau ac i ddarparu wybodaeth berthnasol i'r DBS. O dan Reoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009, rhaid i gyflogwyr athrawon sydd wedi'u cofrestru â Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC) ac asiantaethau cyflenwi roi gwybod i GyngACC am achosion o gamymddwyn ac anghymwysra proffesiynol os nad yw'r athrawon wedi achosi niwed, neu wedi achosi risg o niwed, i blant a/neu oedolion sy'n agored i niwed.

Adolygu

9.44 Ar ôl cwblhau'r achos ac yn enwedig os caiff aelod o staff ei euogfarnu o drosedd a/neu ei ddiswyddo yn dilyn hynny, dylai'r corff llywodraethu achub ar y cyfle i ystyried a oes angen adolygu a/neu ddiwygio unrhyw rai o'i bolisiâu neu ei weithdrefnau er mwyn ceisio atal sefyllfa o'r fath rhag codi eto. Ni ddylid datgelu enw'r aelod o staff. Os bydd y broses hon yn arwain at newid arfaethedig i'r gweithdrefnau disgyblu staff y cytunwyd arnynt, dylid sicrhau cytundeb y cymdeithasau proffesiynol/undebau llafur athrawon.

Adran 10: Rheoli risg yn ystod prosesau disgyblu, gan gynnwys gwahardd dros dro

Penderfyniad i wahardd dros dro neu gamau gweithredu eraill

- 10.1 Cyn penderfynu gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro, dylai'r pennaeth a/neu'r cadeirydd ystyried a oes opsiynau eraill ar gael, megis ymgymryd â gwaith lle na fydd yr aelod o staff yn dod i gysylltiad â disgyblion, neu weithio o gartref. Mae'n bosibl y bydd am ofyn am gyngor gan ei gynghorydd adnoddau dynol a rhaid iddo ymgynghori â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg mewn perthynas â honiadau o gam-drin plant, cyn penderfynu ai gwahardd unigolyn am gyfnod dros dro yw'r cam gweithredu gorau.
- 10.2 Dylai'r pennaeth a/neu'r cadeirydd ystyried effeithiau posibl unrhyw gamau gweithredu a gymerir i reoli'r risg i ddisgyblion ac aelodau eraill o staff ar iechyd meddwl a llesiant yr aelod o staff.
- 10.3 Nid yw'r ffaith bod yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol wedi cael eu cynnwys yn golygu bod yn rhaid gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro, ac ni ddylid gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro yn awtomatig. Dylid gwneud y penderfyniad hwn ar sail achosion unigol yn dilyn asesiad risg trylwyr gan y pennaeth neu'r cadeirydd. Yn achos honiadau o gam-drin plant, dylid cynnwys swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg yn y drafodaeth, y gellir wedyn ei rhannu ag aelodau'r grŵp strategaeth. Fodd bynnag, dylid ystyried gwahardd yr aelod o staff am gyfnod dros dro tra y bydd achos disgyblu yn mynd rhagddo mewn unrhyw achos o dan yr amgylchiadau canlynol:
- Mae'n ymddangos bod angen gwahardd yr aelod o staff o'r ysgol er mwyn amddiffyn disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo neu er mwyn i'r ysgol allu gweithredu'n drefnus.
 - Byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn atal ymchwiliad priodol rhag cael ei gynnal i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o staff.
 - Pan fo rheswm dros gredu bod plentyn neu blant eraill yn yr ysgol mewn perygl o niwed sylweddol.
 - Mae'r honiad yn gwarantu ymchwiliad troseddol gan yr heddlu.
 - Mae'r achos mor ddifrifol fel y gallai arwain at ddiswyddo'r aelod o staff.

Dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd roi ystyriaeth briodol i unrhyw gyngor gan swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg, yn ogystal â chynrychiolydd adnoddau dynol yr ALI wrth wneud penderfyniad i wahardd aelod o staff am gyfnod dros dro.

Pwerau i wahardd dros dro

- 10.4 Pan fo gan yr ysgol gyllideb ddirprwyedig, mae gan y corff llywodraethu a'r pennaeth y pŵer i wahardd aelodau o staff am gyfnod dros dro. Yn unol â

Rheoliad 50 o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005, gall cyrff llywodraethu ddirprwyo'r swyddogaeth hon i lywodraethwr neu bwyllgor ond, yn bragmataidd, cadeirydd y llywodraethwyr fyddai hynny. Rhaid cofnodi'r penderfyniad i ddirprwyo'r swyddogaeth hon.

- 10.5 Os bydd honiad yn ymwneud â'r pennaeth, fel arfer byddai'r cyfrifoldeb dros unrhyw benderfyniad i'w wahardd dros dro yn cael ei ddirprwyo i'r cadeirydd. Yn absenoldeb y cadeirydd, gall yr is-gadeirydd (neu unrhyw lywodraethwr arall) ymgymryd â'r cyfrifoldeb hwn gan ddilyn y camau dirprwyo angenrheidiol. Dim ond y corff llywodraethu (neu ei ddirprwy(on)) all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Yn ogystal â chadeirydd y llywodraethwyr, gallai'r corff llywodraethu ddirprwyo'r cyfrifoldeb dros ddod â gwaharddiad dros dro i ben i gadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau. Rhaid cofnodi'r penderfyniad hwn a/neu ei gynnwys yng nghylch gorchwyl y pwyllgor.
- 10.6 Nid oes unrhyw ofyniad cyfreithiol i'r pennaeth na'r cadeirydd ymgynghori â'i gilydd cyn gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro, ond mae'n bosibl y byddant yn gwneud hynny fel mater o gwrteisi.

Ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion meithrin a gynhelir ac ysgolion gwirfoddol a reolir

- 10.7 Os bydd gwaharddiad dros dro yn ymwneud ag aelod o staff mewn ysgol gymunedol, ysgol arbennig gymunedol, ysgol feithrin a gynhelir neu ysgol wirfoddol a reolir, rhaid i'r pennaeth neu'r cadeirydd (os bydd y cyfrifoldeb wedi'i ddirprwyo) hysbysu prif swyddog addysg yr awdurdod lleol a'i gilydd ei fod wedi gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro. Awgrymir y dylid cadarnhau'r sefyllfa yn ysgrifenedig i'r prif swyddog addysg. Wrth ddod â gwaharddiad dros dro i ben, rhaid i gynrychiolwyr y corff llywodraethu hysbysu prif swyddog addysg yr ALI a'r pennaeth (os yw'r gwaharddiad dros dro yn ymwneud ag aelod o staff).

Ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr ac ysgolion sefydledig

- 10.8 Ar gyfer staff mewn ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr ac ysgolion sefydledig, rhaid i'r pennaeth neu gynrychiolwyr y corff llywodraethu hysbysu ei gilydd o'r gwaharddiad dros dro ac ar ddiwedd y gwaharddiad dros dro, rhaid i gynrychiolwyr y corff llywodraethu hysbysu'r pennaeth (oni bai bod yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth). Mae'n arfer dda hysbysu prif swyddog addysg yr ALI yn ysgrifenedig am unrhyw waharddiad dros dro mewn ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr neu ysgolion sefydledig.

Cyfweliad gwahardd dros dro

- 10.9 Pan fydd gwaharddiad dros dro yn cael ei ystyried, dylid trefnu cyfweliad rhwng y pennaeth a'r aelod o staff, neu'r cadeirydd a'r pennaeth (os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth). Dylid hysbysu'r aelod o staff ar ddechrau'r cyfweliad fod honiad wedi'i wneud a'i bod yn bosibl y caiff ei wahardd dros dro ar ddiwedd y cyfweliad. Dylid hefyd roi gwybod i'r aelod o staff ar y dechrau nad gwrandawriad disgyblu ffurfiol yw'r cyfweliad, ond mai ei ddiben yw ymdrin

â mater difrifol, ac y gallai arwain at broses lle y caiff y mater ei ystyried o dan weithdrefnau disgyblu ffurfiol y corff llywodraethu.

- 10.10 Mae'n arfer dda caniatáu i'r aelod o staff ddod â chynrychiolydd undeb llafur gydag ef i'r cyfweiliad gwahardd dros dro, fel rhan o ddyletswydd gofal y cyflogwr.
- 10.11 Dylai'r pennaeth neu'r cadeirydd roi cymaint o wybodaeth â phosibl i'r aelod o staff, ar yr amod na fydd yn golygu bod perygl y caiff unrhyw unigolyn ei fygylu drwy nodi disgybl a all fod yn dyst neu aelod o staff sydd wedi chwythu'r chwiban. Mewn achosion o'r fath, dylid rhoi cymaint o wybodaeth ag sy'n briodol i'r aelod o staff, gan gynnwys y rhesymau dros unrhyw waharddiad dros dro a gynigir. Os bydd honiad yn ymwneud â throstedd, dylid gofyn am gyngor yr heddlu o ran pa wybodaeth y gellir ei rhannu er mwyn peidio ag ymyrryd â'r ymchwiliad. Dylid rhoi cyfle i'r aelod o staff gyflwyno sylwadau am y gwaharddiad dros dro, a chynnig egwyl fer iddo cyn iddo ymateb.
- 10.12 Ar ddiwedd y cyfweiliad, os bernir ei bod yn briodol gwahardd yr aelod o staff am gyfnod dros dro, dylid cyflwyno cadarnhad ysgrifenedig o hynny o fewn un diwrnod gwaith, gan roi cymaint o fanylion ag sy'n briodol am y rhesymau dros y gwaharddiad dros dro. Dylid egluro wrth y cyflogai mai gweithred niwtral yw gwaharddiad dros dro, ac nad yw'n awgrymu ei fod yn euog nac y bydd cosb ddisgyblu tra'n aros am ymchwiliad.
- 10.13 Nid yw'n dderbyniol i'r ysgol beidio â rhoi cymorth i unigolyn sydd wedi'i wahardd dros dro. Pan gaiff unigolyn ei wahardd dros dro, dylid ei hysbysu'n ysgrifenedig pwy fydd yn gweithredu fel ei unigolyn cyswllt yn y sefydliad a rhoi manylion cyswllt yr unigolyn hwnnw iddo. Ni fydd yr unigolyn enwebedig hwn yn gweithredu yn lle cynrychiolydd undeb yr aelod o staff, ond fel ffynhonnell o gymorth ychwanegol a phwynt cyswllt mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â'r ysgol. Ni fydd colledion ariannol (cyflog) yn gysylltiedig ag unrhyw waharddiad dros dro o dan Reoliadau Staffio 2006.
- 10.14 Mae angen adolygu gwaharddiadau dros dro yn rheolaidd, a dylai hynny fod wedi'i nodi yng ngweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu. Disgwylir y bydd y corff llywodraethu yn dirprwyo'r cyfrifoldeb am yr adolygiadau hyn i'r pennaeth (neu'r cadeirydd os bydd yr honiad yn erbyn y pennaeth), neu lywodraethwr arall os yw'r cadeirydd wedi peryglu ei sefyllfa neu os yw'n aelod o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau. Dylid cyfleu canlyniad adolygiad o waharddiad dros dro i'r aelod o staff yn ysgrifenedig a nodi'r rhesymau os bwriedir i'r gwaharddiad dros dro barhau.

Adran 11: Materion cyffredinol

Cosbau teg

- 11.1 Dylai cyrff llywodraethu edrych ar ganllawiau Acas *Discipline and grievance at work guidance* <https://www.acas.org.uk/> wrth bennu cosbau priodol.

Rhannu gwybodaeth

- 11.2 Gellir datgelu gwybodaeth i drydydd partion pan fo angen gwneud hynny er mwyn osgoi anaf i bobl neu ddifrod i eiddo e.e. er mwyn helpu'r awdurdodau statudol fel rhan o ymchwiliadau sy'n mynd rhagddynt neu er mwyn amddiffyn plant. Rhaid i'r corff llywodraethu gydymffurfio ag unrhyw ddyletswydd gyfreithiol i ddatgelu gwybodaeth o'r fath a dylai bob amser gadarnhau gyda'r swyddog arbenigol yn yr ALL neu'r esgobaeth (pan fo'n berthnasol) cyn rhyddhau unrhyw wybodaeth.

Cofnodion ysgrifenedig o drafodion, gan gynnwys cofnodion o gyfarfodydd cyrff llywodraethu

- 11.3 Dylai gweithdrefn ddisgyblu'r corff llywodraethu ei gwneud yn ofynnol cadw cofnod ysgrifenedig o'r canlynol:
- yr honiad(au)
 - yr holl gamau a gymerwyd ym mhob achos
 - yr holl gyfarfodydd yn cynnwys y corff llywodraethu, cynrychiolwyr yr ALL, cynrychiolwyr yr esgobaeth (os yw'n berthnasol), yr aelod o staff neu ei gynghorydd/cynrychiolydd undeb
 - yr ymchwiliad, gan gynnwys cofnodion cyfweiliadau, tystiolaeth ddogfennol ac adroddiad yr ymchwilydd
 - y gwrandawriad disgyblu a diswyddo staff yn ogystal â chasgliadau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r rheswm drostynt
 - unrhyw apêl a wnaed gan yr aelod o staff
 - wrandawriad yr apêl (hyd yn oed os na wrandewir yr achos cyfan eto) yn ogystal â chasgliadau'r pwyllgor apeliadau a'r rheswm drostynt
 - yr holl gyngor proffesiynol, gan gynnwys cyngor cyfreithiol a chyngor adnoddau dynol, a roddwyd ar unrhyw adeg yn ystod y broses. Darperir yr holl gofnodion o'r trafodion i'r cyflogai unigol ar gais.
- 11.4 Mae'n hanfodol bod y cofnod hwn yn nodi'r rhesymau llawn dros unrhyw benderfyniadau a wnaed. Mae hyn yr un mor bwysig â sicrhau bod y penderfyniad ei hun yn gyfreithlon gan mai cofnodion o'r fath a ddefnyddir i ddangos bod penderfyniad yn gyfreithlon.
- 11.5 Mae cofnodion cyfarfodydd corff llywodraethu a'i bwyllgorau yn ddogfennau cyhoeddus y mae'n rhaid iddynt fod ar gael i'w harchwilio yn yr ysgol i unrhyw un a fydd yn gofyn am wneud hynny, yn unol â rheoliadau 48 a 62 o Reoliadau Llywodraethu Ysgolion 2005.

- 11.6 Fodd bynnag, nid yw'n briodol cynnwys unrhyw fanylion am achosion disgyblu yng nghofnodion arferol cyfarfodydd y corff llywodraethu. Dylid gwneud cyfeiriadau priodol yng nghofnodion y corff llywodraethu at y ffaith fod mater wedi cael ei drosglwyddo i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'w ystyried, neu yr ymdriniwyd â mater drwy'r gweithdrefnau disgyblu staff.
- 11.7 Dylid cadw cofnod ar wahân o faterion cyfrinachol nad yw ar gael i'r cyhoedd graffu arnynt. Dylai gynnwys digon o wybodaeth i gofnodi hynt camau amrywiol y weithdrefn ddisgyblu e.e. y cafodd honiad ei dderbyn a'i gyfeirio at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff, unrhyw sylwadau a wnaed gan y llywodraethwyr (ac eithrio aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau na ddylent fod yn bresennol), y dyddiad y daeth yr adroddiad i law ac y'i cyflwynwyd i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo a'r dyddiad y daeth yr achos i ben.
- 11.8 Un unol ag adran 19 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 y mae'n ofynnol bod gan gyrff llywodraethu gynllun cyhoeddi ar waith, sy'n nodi pa wybodaeth a fydd ar gael yn gyhoeddus. Mae meini prawf y cynllun hwn yn berthnasol i ddogfennau a chofnodion holl gyfarfodydd y corff llywodraethu a phwyllgorau a **rhaid** iddynt fod ar gael i unrhyw un sy'n gofyn amdanynt, yn amodol ar yr eithriadau perthnasol.
- 11.9 Mae'n bosibl y caiff deunydd sensitif a gwybodaeth bersonol sy'n debygol o gael eu cynnwys mewn cofnodion o'r fath eu heithrio rhag cael eu cyhoeddi oherwydd Deddf Diogelu Data 2018 a GDPR. Os bydd y corff llywodraethu yn dod i'r casgliad bod y cofnodion yn cynnwys gwybodaeth eithriedig, rhaid golygu'r wybodaeth honno cyn cyhoeddi'r deunydd. Gallai gwybodaeth eithriedig gynnwys cyfeiriadau at enwau disgyblion, aelodau o staff a thystion, gwybodaeth am iechyd, unrhyw gofnodion am ymddygiad neu ddisgyblaeth neu unrhyw beth arall yr ystyrir ei fod yn ddata personol. Ceir canllawiau i ysgolion ar Ddeddf Gwybodaeth 2000 a chynlluniau cyhoeddi enghreifftiol i ysgolion ar wefan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth <https://ico.org.uk>.
- 11.10 Bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ystyried unrhyw geisiadau am wybodaeth yn erbyn y gofyniad a osodir arnynt gan y Deddfau hyn. Dylid barnu pob cais yn ôl ei rinweddau unigol cyn gwneud unrhyw benderfyniad i gadw'r wybodaeth yn ôl neu i'w rhyddhau, neu i ryddhau'r wybodaeth wedi'i golygu. Ceir rhagor o wybodaeth ar wefan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.

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

Rhaid i'r rheini sy'n gyfrifol am roi gweithdrefnau disgyblu ar waith fodloni eu hunain pan fyddant wedi derbyn honiad neu gŵyn eu bod yn ymdrin ag achos o gamymddwyn. Rhaid sicrhau bod gweithdrefnau disgyblu yn weithdrefnau ar wahân ac maent yn wahanol iawn i weithdrefnau cwynion cyflogaeth a galluogrwydd. Fodd bynnag, yn unol â chod ymarfer Acas *Code of Practice 1: Code of practice on disciplinary and grievance procedures* yn <https://www.acas.org.uk>, ar rai adegau penodol, gellir ymdrin â materion cyfun o dan weithrediadau cyfun gan yr un pwyllgorau. Er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â materion yn brydlon ac yn briodol, dylid sicrhau y caiff y weithdrefn briodol ei dewis.

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

Weithiau, bydd yn briodol trafod ymddygiad aelod o staff gyda'r aelod hwnnw o staff fel rhan o'r trefniadau goruchwyllo arferol heb fod angen rhoi gweithdrefnau ffurfiol ar waith. Proses reoli yw'r broses hon yn hytrach na rhan o'r broses ddisgyblu. Dylid egluro'r canlynol wrth yr aelod o staff:

- beth y mae angen iddo ei wneud mewn perthynas â'i ymddygiad
- sut y caiff ymddygiad ei fonitro a'i adolygu a thros ba gyfnod
- y gellid cymryd camau mwy ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto, neu os na fydd yr aelod o staff yn llwyddo i wneud y gwelliannau angenrheidiol.

Pan fydd trafodaethau yn cael eu cynnal a strwythurau cymorth yn cael eu rhoi ar waith ac na fyddant yn arwain at y gwelliannau angenrheidiol neu'r newidiadau perthnasol o ran ymddygiad, o fewn y terfyn amser y cytunwyd arno, fel arfer caiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig am unrhyw gamau gweithredu pellach a gymerir, a all fod yn gamau ffurfiol. Dylid cadw cofnod y cytunwyd arno o'r cyfarfod, er y byddai'r broses yn cael ei hystyried yn broses anffurfiol. Gan fod y cyfarfodydd hyn yn rhan o gyfarfodydd rheoli arferol, ni fyddai disgwyl i aelodau o staff ddod â chynrychiolwyr gyda nhw i'r cyfarfodydd hyn.

Gweithdrefnau cwynion cyflogaeth

Ystyr cwynion cyflogaeth yw pryderon a phroblemau y bydd cyflogeion yn eu codi gyda'u cyflogwyr. Yn unol â Rheoliadau Staffio 2006, rhaid bod gan bob corff llywodraethu weithdrefn cwynion cyflogaeth er mwyn galluogi aelodau o staff i geisio cael iawn am unrhyw gwynion cyflogaeth sy'n ymwneud â'u gwaith yn yr ysgol. Weithiau, gall hanfod cwyn gyflogaeth gynnwys achosion o gamymddwyn y byddai'n fwy priodol ymdrin â nhw fel mater camymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol. Os felly, dylid hysbysu'r unigolyn sy'n codi'r mater am y broses a gaiff ei defnyddio i ymdrin â'r mater a godir ganddo.

Dylai cyflogeion anelu at ddatrys y rhan fwyaf o gwynion cyflogaeth yn anffurfiol â'u rheolwr llinell perthnasol i ddechrau. Dylai'r unigolyn sy'n derbyn y gŵyn gyflogaeth (y cadeirydd os yw'r gŵyn gyflogaeth yn ymwneud â'r pennaeth) benderfynu, ar ôl

cael cyngor gan yr ALI neu'r awdurdod esgobaethol, a yw'r mater yn fater y gellid ystyried yn briodol ei fod yn gŵyn gyflogaeth, a yw'n fater disgyblu staff neu a ddylid ymdrin ag ef o dan weithdrefn berthnasol arall. Wrth ystyried cwyn gyflogaeth, os penderfynir bod ymddygiad yr aelod o staff y gwnaed y gŵyn gyflogaeth yn ei erbyn yn gyfystyr â chamymddwyn, dylid rhoi'r gorau i unrhyw gamau gweithredu o dan y weithdrefn cwynion cyflogaeth a pharhau â chamau gweithredu o dan y weithdrefn ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol neu achosion o gamymddwyn difrifol. Dylid hysbysu'r aelod o staff ar unwaith am y penderfyniad hwn.

Os bydd aelod o staff yn codi cwyn gyflogaeth yn ystod proses ddisgyblu, gellir atal y broses ddisgyblu dros dro yn ôl disgrisiwn y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pennaeth (neu'r cadeirydd) mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â chamymddwyn llai difrifol, er mwyn ymdrin â'r gŵyn gyflogaeth. Os bydd cysylltiad rhwng y gŵyn gyflogaeth a'r achos disgyblu, gall fod yn briodol ymdrin â'r ddau fater ar yr un pryd. Fodd bynnag, dylai'r pwyllgor(au) fod yn ymwybodol o gwynion cyflogaeth blinderus posibl neu'r rheini y bwriadwyd yn unswydd iddynt achosi oedi, a dylai cyrff llywodraethu sicrhau bod cyn lleied o oedi ag sy'n bosibl.

Gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau hefyd wrando cwyn gyflogaeth gan aelod o staff. Dylid cofnodi hyn yn glir pan fydd y corff llywodraethu yn penderfynu ar strwythur ac aelodaeth ei bwyllgorau. Os bydd hyn yn digwydd, rhaid egluro wrth y llywodraethwyr eu bod yn gweithredu at ddiben ymdrin â chŵyn gyflogaeth yn hytrach na mater disgyblu/diswyddo. Os bydd canlyniad cwyn gyflogaeth gan aelod o staff yn arwain at benderfyniad i gymryd camau disgyblu, ni all y llywodraethwyr hynny a oedd yn aelodau o'r pwyllgor cwynion cyflogaeth staff a'r pwyllgor apeliadau cwynion cyflogaeth staff fod yn aelodau o'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff na'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ystyried y mater. Fodd bynnag, fel y nodwyd eisoes, dylid ystyried natur y gŵyn gyflogaeth yn ofalus. Os yw'n ymwneud ag ymddygiad a allai fod yn achos o gamymddwyn y gellid gosod cosb ar ei gyfer, gall fod yn fwy priodol ymdrin â'r mater fel achos o gamymddwyn yn hytrach na chŵyn gyflogaeth.

Cwynion

Mae cwyn yn fynegiad o anfodlonrwydd mewn perthynas â'r ysgol, aelod o'i staff neu'r corff llywodraethu sy'n gofyn am ymateb gan yr ysgol. Gall parti allanol wneud cwyn. Os gwneir cwyn gan aelod o staff sy'n ymwneud â'i gyflogaeth, dylid ymdrin â hi fel cwyn gyflogaeth.

Gall fod adegau pan fydd cwynion, a gaiff eu hystyried i ddechrau o dan weithdrefn gwyno'r corff llywodraethu, yn cynnwys gweithredoedd ac ymddygiad gan aelodau o staff y byddai'n fwy priodol ymdrin â nhw o dan weithdrefnau disgyblu'r ysgol. Os yw'n debygol y byddai pryder am ymddygiad aelod o staff, pe'i profwyd, yn arwain at gychwyn achos disgyblu, yna dylid ymdrin â'r mater o dan y weithdrefn ddisgyblu. Dylid hysbysu'r achwynydd a'r aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb bod y mater yn cael ei ystyried fel mater disgyblu staff gan ddefnyddio'r broses y cytunwyd arni gan yr ysgol. Os penderfynir bod y mater yn fater disgyblu, ni ellir ei atgyfeirio er mwyn ymdrin ag ef o dan y weithdrefn gwyno.

Gellir cael rhagor o wybodaeth am weithdrefnau cwyno yn *Gweithdrefnau cwyno ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion yng Nghymru* cylchlythyr arweiniad Llywodraeth Cymru rhif: 011/2012 (Llywodraeth Cymru, 2012) yn <https://llyw.cymru/gweithdrefnau-cwyno-ysgolion-canllawiau>

Gweithdrefnau galluogrwydd

Pan fo problem o ran galluogrwydd a bod angen i'r aelod o staff ddangos gwelliant, dylid rhoi'r gweithdrefnau galluogrwydd ar waith. Bydd gweithdrefnau galluogrwydd yn llwyddiannus pan fydd yr aelod o staff yn cydweithredu, yn gwneud y gwelliannau angenrheidiol ac yn llwyddo i gynnal y gwelliannau hynny gyda help, arweiniad a chymorth. Os na chyflawnir hyn, gallai hyn arwain at weithdrefnau galluogrwydd pellach neu achos disgyblu. Fodd bynnag, pan fydd perfformiad gwael yn codi o esgeulustod canfyddedig neu ddiffyg gofal gan yr aelod o staff neu'r pennaeth, yna gellir rhoi'r gweithdrefnau disgyblu ar waith heb weithredu'r gweithdrefnau galluogrwydd yn gyntaf.

Mae canllawiau Llywodraeth Cymru ar ymdrin â galluogrwydd aelodau o staff a phenaethiaid ar gael yn <https://llyw.cymru/gallu-staff-addysgur-ysgol-canllawiau> a <https://llyw.cymru/medrusrwydd-penaethiaid-canllawiau>.

Chwythu'r chwiban

Dylai fod gan gyrff llywodraethu weithdrefnau ar gyfer chwythu'r chwiban. Dylai pob aelod o staff allu codi pryderon ynglŷn ag ymddygiad neu ymarfer yn yr ysgol a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesol, neu sy'n gyfystyr â chamymddwyn. Dylai allu gwneud hynny heb fod ag ofn erledigaeth a chyda hyder y caiff ei bryderon eu cymryd o ddifrif ac yr ymdrinnir yn briodol â nhw – gweler y *Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol: Cylchlythyr Llywodraeth Cynulliad Cymru* Rhif: 36/2007 yn <https://llyw.cymru/chwythur-chwiban-mewn-ysgolion-canllawiau-i-lywodraethwyr>.

Atodiad B: Cyflenwi gwybodaeth

Mae Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 a Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) (Cymru) 2015 yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar bob cyflogwr (gan gynnwys asiantaethau cyflenwi athrawon) yng Nghymru i roi gwybod naill ai i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd neu Gyngor y Gweithlu Addysg am achosion o gamymddwyn a/neu anghymwysra yn y gweithlu addysg, yn ddarostyngedig i'r amodau perthnasol a amlinellir isod.

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)

Mewn achosion pan fydd cyflogwyr wedi atal unigolyn rhag ymgymryd â gweithgarwch rheoledig gan fod y cyflogwr o'r farn ei fod wedi ymddwyn mewn ffordd berthnasol neu wedi achosi risg o niwed i blant, mae Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 yn nodi bod yn rhaid i gyflogwyr roi gwybod i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd am yr achos. O ran cyrff llywodraethu, mae hyn yn golygu, os bydd pwyllgor disgyblu a diswyddo staff wedi penderfynu, yn dilyn gwrandawriad disgyblu, y dylid diswyddo aelod o staff o ganlyniad i honiadau o gam-drin plant, fod yn rhaid i'r corff llywodraethu hysbysu'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd am ei benderfyniad. Byddai'r un peth yn berthnasol pan fyddai'r corff llywodraethu wedi diswyddo'r aelod o staff ond bod yr aelod o staff wedi ymddiswyddo neu wedi ymdeol cyn y gellid ei ddiswyddo.

Staff asiantaeth

Mae cyfrifoldeb ar y cyd ar ysgolion ac asiantaethau cyflenwi i gyfeirio gwybodaeth i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Nid yw'r ffaith bod un parti wedi cyfeirio'r wybodaeth yn golygu nad yw hefyd yn ofynnol i'r parti arall wneud hynny.

Mae'r ddyletswydd i gyfeirio gwybodaeth i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn berthnasol i ysgolion mewn perthynas â staff a gyflenwir gan asiantaeth cyflenwi, yn ogystal â'u staff mewnol eu hunain. Mae'n bosibl y bydd y ddyletswydd hon hefyd yn berthnasol os bydd ysgol yn gofyn i'r asiantaeth cyflenwi roi'r gorau i gyflenwi unigolyn, neu'n ei atal rhag ymgymryd â gweithgarwch rheoledig am un o'r rhesymau canlynol:

- bod y prawf niwed wedi'i fodloni
- ei fod wedi ymgymryd ag 'ymddygiad perthnasol'
- ei fod wedi cael ei euogfarnu o drosedd sy'n arwain yn awtomatig at waharddiad neu wedi cael rhybudd am drosedd o'r fath.

Mae addysgu yn enghraifft o weithgarwch rheoledig. I gael rhagor o wybodaeth am y prawf niwed, ymddygiad perthnasol a throseddau sy'n arwain yn awtomatig at waharddiad, gweler *Disclosure and Barring Service – Referral Guidance: Frequently asked questions* (DBS, 2012) yn <https://www.gov.uk/government/publications/dbs-referrals-frequently-asked-questions-guide>. Gan mai'r ysgol sy'n gwneud y penderfyniad i roi'r gorau i ddefnyddio unigolyn cyflenwi, dylai'r ysgol egluro'r rheswm dros hynny er mwyn helpu'r asiantaeth i benderfynu a oes angen iddi

gyfeirio'r achos i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Mae hyn yn sicrhau y gall pob parti gyflawni ei rwymedigaethau cyfreithiol.

Mae dyletswydd debyg ar asiantaethau cyflenwi i gyfeirio gwybodaeth i'r DBS am ymgeiswyr y maent wedi'u darparu i gleientiaid a gaiff eu tynnu rhag ymgymryd â'r gweithgarwch rheoledig am y rhesymau uchod.

Dylai swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg gysylltu â'r cyflogwr er mwyn sicrhau, pan fo angen, y caiff achosion perthnasol eu cyfeirio at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a Chyngor y Gweithlu Addysg ac yna gadarnhau y gwneir cyfeiriadau o'r fath. Dylid hysbysu'r pennaeth a'r cadeirydd am ganlyniad y trafodaethau hyn gan y byddant am wybod a ellir cyflogi'r unigolyn hwnnw eto.

Cyngor y Gweithlu Addysg (EWC)

Mewn achosion eraill pan fydd y cyflogwr yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau unigolyn cofrestredig neu pan fyddai wedi rhoi'r gorau i wneud hynny pe na fyddai wedi ymddiswyddo, am un o'r rhesymau canlynol:

- achos o gamymddwyn neu anghymwystra proffesiynol
- euogfarn am drosedd berthnasol pan nad yw'r ymddygiad yn cynnwys niwed, na'r risg o niwed, i blentyn (fel y'i diffinnir yn Neddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006).

Ceir canllawiau pellach ar yr amgylchiadau lle y dylid cyfeirio achos a'r wybodaeth y dylid ei chyflenwi i'r awdurdod perthnasol yng nghanllawiau Llywodraeth Cymru rhif: 168/2015 *Gweithdrefnau ar gyfer adrodd ar achosion o gamymddwyn ac anghymwystra yn y gweithlu addysg yng Nghymru yn* <https://llyw.cymru/gweithdrefnau-ar-gyfer-adrodd-ar-achosion-o-gamymddwyn-ac-anghymwystra-yn-y-gweithlu-addysg>.

Gwybodaeth i'w chyflenwi gan gyflogwr

Dylai hyn gynnwys:

- datganiad o'r rhesymau dros roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn
- cofnodion y cyflogwr mewn perthynas â rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu unrhyw achos o ystyried rhoi'r gorau i wneud hynny, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau cyfweiliadau a thystiolaeth a gyflenwyd neu a gafwyd gan y cyflogwr
- cofnodion y cyflogwr mewn perthynas â'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai fod wedi arwain at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn pe na fyddai'r unigolyn hwnnw wedi rhoi'r gorau i'w darparu, gan gynnwys nodiadau a chofnodion cyfarfodydd, nodiadau cyfweiliadau a thystiolaeth a gyflenwyd neu a gafwyd gan y cyflogwr
- llythrau, rhybuddion neu hysbysiadau'r cyflogwr a gyflwynwyd i unigolyn mewn perthynas â rhoi'r gorau i ddefnyddio ei wasanaethau neu unrhyw achos o

ystyried rhoi'r gorau i wneud hynny, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai fod wedi arwain at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn pe na fyddai'r unigolyn hwnnw wedi rhoi'r gorau i'w darparu, ac ymatebion neu sylwadau'r unigolyn mewn perthynas â nhw

- unrhyw ddatganiadau, sylwadau a thystiolaeth arall a gyflwynwyd gan unigolyn i'r cyflogwr mewn perthynas â rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu unrhyw achos o ystyried rhoi'r gorau i wneud hynny, neu'r ymddygiad a arweiniodd yn y pen draw at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn neu a allai fod wedi arwain at roi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r unigolyn pe na fyddai'r unigolyn hwnnw wedi rhoi'r gorau i'w darparu
- llythyr yn datgan bwriad unigolyn i roi'r gorau i ddarparu gwasanaethau
- unrhyw ddogfen neu wybodaeth arall sy'n berthnasol, ym marn y cyflogwr, i unrhyw ymchwiliad y gallai pwyllgor ymchwilio neu bwyllgor addasrwydd i ymarfer ei gynnal yn erbyn unigolyn cofrestredig. Mae Cyngor y Gweithlu Addysg yn rheoleiddio drwy gadw cofrestr o ymarferwyr addysg yng Nghymru, a thrwy edrych ar fanylion ymddygiad unigolyn cofrestredig (ei ymddygiad y tu mewn neu'r tu allan i sefydliad addysgol) neu ei gymhwysra (ei allu fel ymarferydd addysg) pan godir amheuan yn eu cylch.

Atodiad C: Rhestr wirio ar gyfer gwrandawiadau disgyblu

Cyn gwneud penderfyniad mewn gwrandawriad disgyblu, dylai'r unigolion sy'n gwrandao'r achos ystyried y cwestiynau canlynol. Dylid ystyried y chwe chwestiwn cyntaf mewn perthynas â phob honiad a'r gweddill cyn penderfynu pa gosb, os o gwbl, i'w gosod. Bydd angen dod i gasgliad unigol ar gyfer pob honiad, ond gellir gwneud un penderfyniad mewn perthynas â'r holl honiadau. Dylid cofnodi'r ymatebion a'u cadw gyda chofnodion eraill y gwrandawriad disgyblu.

1. A gynhaliwyd cymaint o waith ymchwilio ag sy'n rhesymol o dan yr amgylchiadau?
2. A oedd yr ymchwiliad, a'r ffordd y cyflwynwyd adroddiad yr ymchwiliad, yn ffeithiol, yn ddiuedd, yn ddibynadwy, yn gynhwysfawr ac yn ddiragfarn?
3. A gydymffurfiwyd yn briodol â gofynion y weithdrefn ddisgyblu hyd yn hyn, gan gynnwys rhoi rhybudd ymlaen llaw i'r cyflogai am y mater i'w ystyried (materion i'w hystyried) yn y gwrandawriad hwn?
4. A wyf wedi rhoi digon o sylw i unrhyw esboniadau a ddarparwyd gan yr aelod o staff neu ar ei ran?
5. A wyf yn credu o ddifrif, yn seiliedig ar dystiolaeth a seiliau rhesymol, y gellir profi'r honiad yn erbyn y cyflogai?
6. A yw'r achos o gamymddwyn yn ddigon difrifol i gyfiawnhau'r penderfyniad disgyblu rwyf yn ei ystyried?
7. Os yw'r amgylchiadau (gan gynnwys unrhyw ffactorau lliniarol) yn debyg i un neu fwy o achosion disgyblu blaenorol neu gyfredol yn erbyn aelodau o staff mewn swydd 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 achosion hynny, neu a oes cyfiawnhad dros wahaniaethu rhwng yr achosion?
8. A allaf ddangos nad yw'r penderfyniad rwyf yn ei ystyried yn dangos unrhyw ragfarn yn erbyn yr aelod o staff ac nad yw'n gysylltiedig ag oedran, anabledd, statws ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu weithgareddau undeb llafur (boed fel aelod neu fel arall) yr aelod o staff?
9. A wyf wedi rhoi cyfle i'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd yn ystod y gwrandawriad hwn gyflwyno unrhyw bwyntiau lliniaru i mi eu hystyried cyn penderfynu ar y gosb ddisgyblu, ac a wyf wedi ystyried y pwyntiau hyn ac unrhyw ymateb iddynt gan gynrychiolydd yr uwch-reolwyr?
10. A yw'r penderfyniad o fewn band ymatebion rhesymol cyflogwr rhesymol o dan yr amgylchiadau?

Atodiad D: Gweithdrefn disgyblu staff enghreifftiol ar gyfer ysgolion a gynhelir

Enw'r ysgol:.....

Cyflwyniad

Mae'r weithdrefn enghreifftiol hon yn rhagdybio bod cyfrifoldeb wedi'i ddirprwyo sy'n caniatáu i'r pennaeth ymdrin â honiadau sy'n gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol. Os nad felly y mae, bydd angen gwneud addasiadau addas.

1. Mae'r weithdrefn disgyblu staff hon yn berthnasol i staff ysgol a gyflogir o dan gontract cyflogaeth gyda'r ysgol. Nid yw'n berthnasol i staff a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ALL, gan asiantaeth gyflogi, staff y mae ganddynt gontract cyflogaeth â chorff arall h.y. wedi'i rannu ag ysgol arall, na staff a gyflogir o dan gontract i ddarparu gwasanaethau. Mae aelodau o staff wedi cael eu hysbysu am y weithdrefn hon a rhoddir copiâu i unrhyw aelod o staff y gwneir honiad yn ei gylch.
2. Mae'r corff llywodraethu ac undebau staff lleol yr ysgol wedi cytuno ar y terfynau amser a nodir yn y weithdrefn disgyblu staff hon. Gan ddibynnu ar amgylchiadau'r achos, gall fod angen bod yn hyblyg o ran y terfynau amser hyn, e.e. pan fo llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.
3. Pan fo'n ofynnol gydol y weithdrefn hon, bydd cadeirydd y llywodraethwyr ('y cadeirydd') yn cymryd camau priodol ar ran y corff llywodraethu fel y'u dirprwyir gan y corff llywodraethu oni bai bod amheuan am ei briodoldeb i ymgymryd â'r rôl, ac os felly, bydd is-gadeirydd y llywodraethwyr yn ymgymryd â'r rôl a'r camau gweithredu yr ymgymerir â nhw fel arfer gan y cadeirydd. Os oes amheuan am briodoldeb yr is-gadeirydd i ymgymryd â'i rôl, bydd yn rhaid i'r corff llywodraethu ddewis llywodraethwr arall nad oes amheuan am ei briodoldeb i ymgymryd â'r rôl a chofnodi'r penderfyniad hwn.

Diben a chwmpas

4. Mae'r corff llywodraethu yn gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgol ac mae'n ofynnol iddo sicrhau bod gweithdrefn ar waith ar gyfer ymdrin â materion disgyblu staff.
5. Nod y weithdrefn hon yw sicrhau y caiff pob aelod o staff yn yr ysgol ei drin mewn ffordd gyson a theg.

Materion sydd y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn

6. Mae materion sydd y tu hwnt i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu hon yn cynnwys y canlynol:
 - a. pan fydd cyflogaeth yn cael ei therfynu:

- i. drwy ddiswyddo
- ii. pan fydd cyflogai wedi dod i ddiwedd contract dros dro neu contract cyfnod penodol
- b. pan fydd unrhyw ddiffygion o ran perfformiad ar ran yr aelod o staff yn deillio o ddiffyg gallu neu sgil
- c. cwynion cyflogaeth gan staff y bydd cyflogeion yn eu codi â'u cyflogwr
- d. terfynu contract yn ystod cyfnod prawf/sefydlu neu ar ddiwedd cyfnod o'r fath, p'un a gafodd ei ymestyn y tu hwnt i'w hyd dynodedig gwreiddiol ai peidio
- e. materion y dylid ymdrin â nhw drwy weithdrefn cwyno gyffredinol y corff llywodraethu.

Pwyntiau allweddol

7. Ym mhob achos, bydd yr ysgol a'r corff llywodraethu yn sicrhau yr ymdrinnir ag achosion disgyblu mewn ffordd ddiragfarn, agored a theg.
8. Mae'r pwyntiau allweddol fel a ganlyn:
 - a. Pan fo'n briodol, gwneir pob ymdrech i ymdrin â phryderon am ymddygiad heb ddefnyddio gweithdrefnau ffurfiol.
 - b. Ni chymerir unrhyw gamau disgyblu yn erbyn aelod o staff hyd nes y bydd ymchwiliad llawn wedi'i gynnal i'r achos (ar gyfer honiadau o niwed (cam-drin) mewn perthynas â phlentyn, cynhelir ymchwiliad annibynnol).
 - c. Bydd ymchwilydd yn wrthrychol ac yn ddiuedd ond gall aelod o staff wrthwynebu penodiad ymchwilydd. Bydd y cadeirydd yn penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac yn dderbyniol ac a ddylid newid yr ymchwilydd.
 - d. Pan fydd yn cael ei ystyried bod yr honiad(au) yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol, ymdrinnir â'r mater drwy'r gweithdrefnau ar gyfer achosion o gamymddwyn llai difrifol. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu am yr honiad(au) a wnaed yn ei erbyn a rhoddir y cyfle iddo amddiffyn ei hun mewn gwrandawriad disgyblu a gynhelir gerbron y pennaeth, neu'r cadeirydd ar gyfer honiadau yn erbyn y pennaeth.
 - e. Ni chaiff aelod o staff ei wahardd am achos cyntaf o dor-disgyblaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol, ond gellir cyflwyno cosb ar ffurf rhybudd. Os bydd achos arall o gamymddwyn llai difrifol yn ei erbyn, gall arwain at gosb fwy difrifol o dan y broses camymddwyn llai difrifol neu gellir cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff pan fydd yn gyfystyr ag achos o gamymddwyn difrifol.
 - f. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu am unrhyw rybuddion ar ddiwedd y gwrandawriad, gan gynnwys am ba gyfnod y byddant yn parhau'n 'fyw'. Caiff y rhybuddion eu cadarnhau'n ysgrifenedig. Ar gais yr aelod o staff, anfonir copi o'r rhybudd at ei gynrychiolydd undeb.
 - g. Pan fydd yn cael ei ystyried bod yr honiad(au) yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, caiff yr aelod o staff ei hysbysu am yr honiad(au) a rhoddir y cyfle iddo amddiffyn yr honiad(au) mewn gwrandawriad a gynhelir gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.
 - h. Rhoddir manylion aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff cyn y gwrandawriad a chaiff ei hysbysu am ei hawl i wrthwynebu

- penodiad unrhyw un o aelodau'r pwyllgor. Cyfrifoldeb y cadeirydd fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac yn dderbyniol ac a ddylid tynnu aelod o'r pwyllgor oddi ar y pwyllgor. Rhoddir yr holl wybodaeth berthnasol i'r aelod o staff cyn unrhyw wrandawriad.
- i. Gall yr aelod o staff ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd ei undeb llafur gydag ef yn ystod yr ymchwiliad, y gwrandawriad disgyblu a gwrandawriad yr apêl.
 - j. Nid yw'n debygol y rhoddir rhybudd i'r aelod o staff os caiff ei ddiswyddo am achos o gamymddwyn difrifol, yn dilyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'n dilyn canlyniad unrhyw apêl. Noder ar gyfer staff addysgu a staff prydau ysgol mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol, ysgolion gwirfoddol a reolir ac ysgolion meithrin a gynhelir, mai'r awdurdod lleol fydd yn cyflwyno rhybudd neu'n diswyddo. Ar gyfer ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig, y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am hyn.
 - k. Mae gan aelod o staff yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ddisgyblu.
 - l. Mae'r broses yn anelu at ddiwallu anghenion yr aelod o staff.
 - m. Caiff ymchwiliadau a gwrandawriadau eu cynnal yn Gymraeg neu'n Saesneg, neu bydd gwasanaeth cyfieithu ar gael, ar gais yr aelod o staff.

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

9. Weithiau, bydd yn briodol trafod ymddygiad aelod o staff gyda'r aelod hwnnw o staff fel rhan o'r trefniadau goruchwyllo arferol heb fod angen rhoi'r gweithdrefnau ffurfiol ar waith. O dan amgylchiadau o'r fath, bydd rheolwr llinell yr aelod o staff yn rhoi arweiniad a chymorth iddo. Gallai hyn fod ar ffurf cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd hyfforddi, coetsio neu strategaethau rheoli eraill fel y bo'n briodol.
10. Nodir y canlynol yn glir i'r aelod o staff:
 - beth y mae angen iddo ei wneud mewn perthynas â'i ymddygiad
 - sut y caiff ymddygiad ei fonitro a'i adolygu a thros ba gyfnod o amser
 - y gellid cymryd camau ffurfiol os bydd yr ymddygiad dan sylw yn digwydd eto, neu os na fydd yr aelod o staff yn llwyddo i wneud y gwelliannau angenrheidiol.
11. Os na fydd trafodaethau a chymorth yn arwain at y gwelliannau angenrheidiol neu'r newidiadau berthnasol o ran ymddygiad, o fewn y terfyn amser y cytunwyd arno, caiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig am unrhyw gamau gweithredu pellach a gymerir, a all fod yn gamau ffurfiol. Cedwir cofnod o'r trafodaethau hyn a gofynnir i'r ddau barti gytuno ar y cofnod hwnnw.

Pwyllgorau

12. Bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cynnwys o leiaf dri llywodraethwr yr un, er y gall fod mwy ar y pwyllgor apeliadau. Ni fydd unrhyw lywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor a bydd cynghorwyr gwahanol o'r awdurdod lleol yn gysylltiedig â'r ddau bwyllgor.
13. Cadeirydd (oni bai ei fod wedi peryglu ei sefyllfa neu fod amheuan am ei briodoldeb i fod ar y pwyllgor, ac os felly, dylai'r is-gadeirydd gymryd yr awenau) a chlerc y corff llywodraethu fydd yn gwneud y trefniadau ar gyfer gwrandawiaidau disgyblu.

A. Gweithdrefn ffurfiol ar gyfer camymddwyn llai difrifol

14. Mae'r corff llywodraethu wedi dirprwyo cyfrifoldeb dros faterion disgyblu yr ystyrir eu bod yn gamymddwyn llai difrifol i'r pennaeth.
15. Ymdrinnir ag unrhyw honiadau o gamymddwyn llai difrifol a wneir yn erbyn y pennaeth gan y cadeirydd.
16. Gall fod adegau prin, ar ddiwedd ymchwiliad i faterion sy'n ymwneud â chamymddwyn llai difrifol, pan fydd y dystiolaeth yn adroddiad yr ymchwiliad yn nodi bod yr ymddygiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Os bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn dod i gasgliad o'r fath, gellir cyfiawnhau penderfyniad i gyfeirio'r achos i fod yn destun camau disgyblu ffurfiol, a all gynnwys diswyddo. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig ar unwaith am y penderfyniad hwn.

Yr ymchwiliad

17. Cyn gynted ag y bydd honiad wedi'i ddwyn at sylw'r pennaeth neu'r cadeirydd, cynhelir ymchwiliad llawn. Cynhelir yr ymchwiliad hwn gan rywun ac eithrio'r unigolyn y gall fod angen iddo gymryd camau gweithredu anffurfiol/ffurfiol. Pan fydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, pan fo'n bosibl, yn trefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol, gan yr ALI, yr awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol) neu unigolyn annibynnol arall. Ni fydd aelod o'r uwch-dîm rheoli byth yn cael ei gynnwys wrth ymchwilio i honiadau yn erbyn y pennaeth.
18. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu am ei hawl i wrthwynebu penodiad unrhyw ymchwilydd. Cyfrifoldeb y cadeirydd fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac a ddylid ei dderbyn.
19. Caiff yr aelod o staff a'r holl dystion eu cyfweld, ar ôl iddynt gael gwybodaeth a rhybudd ymlaen llaw. Cymerir nodiadau yn ystod cyfweiliadau ac fel arfer, caiff cofnodion eu llunio o fewn dau ddiwrnod ysgol. Nid addewir cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu.

20. Bydd yr aelod o staff yn cael y cyfle i ymateb i'r honiad ac yn cael gwybod bod ganddo'r hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur ddod gydag ef i gyfarfod cyfweld yr ymchwiliad. Gall tystion ddod â rhywun gyda nhw wrth roi tystiolaeth os byddant am wneud hynny.
21. Ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth neu'r cadeirydd ar ffurf adroddiad ysgrifenedig, y rhoddir copi ohono i'r aelod o staff. Gwneir hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl diwedd yr ymchwiliad.
22. Yn seiliedig ar dystiolaeth a chanfyddiadau adroddiad yr ymchwiliad, gall y pennaeth neu'r cadeirydd ddod i'r casgliadau canlynol:
- mae'r honiad yn anwir neu'n ddi-sail ac ni chymerir unrhyw gamau pellach
 - gellir ymdrin â materion drwy weithdrefnau anffurfiol
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth o gamymddwyn llai difrifol i gynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth o gamymddwyn llai difrifol i gynnal gwrandawriad ond, gan fod yr aelod o staff yn destun rhybudd ysgrifenedig terfynol ar hyn o bryd, dylid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr ag achos posibl o gamymddwyn difrifol i'w ystyried mewn gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
23. Pan fo tystiolaeth groes, caiff y mater ei gyfeirio at wrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd neu wrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff os bydd canfyddiadau'r adroddiad yn dangos bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.

Y gwrandawriad gerbron y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr

24. Cynhelir gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd, gan ddilyn cyngor gan yr ALI neu'r awdurdod esgobaethol (pan fo'n briodol).
25. Anfonir copi o'r weithdrefn hon a chopi o adroddiad yr ymchwiliad a dogfennaeth ategol at yr aelod o staff, a chaiff ei hysbysu'n ysgrifenedig am y canlynol:
- natur yr achos honedig o gamymddwyn
 - y weithdrefn berthnasol a ddilynir a pham
 - dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
 - y canlyniadau/cosbau posibl yn deillio o'r gwrandawriad os caiff yr honiad (honiadau) ei gadarnhau (eu cadarnhau).

Caiff hefyd ei hysbysu am ei hawl i wneud y canlynol:

- llunio datganiadau ysgrifenedig a gaiff eu dosbarthu i bob parti cyn y gwrandawriad
- gofyn cwestiynau mewn perthynas ag unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig
- datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
- cyflwyno tystion
- dod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr o'i ddewis gydag ef.

26. Mae chwe chanlyniad posibl yn dilyn gwrandawriad o'r fath, sef:

- camau gweithredu anffurfiol
- rhybudd llafar wedi'i gofnodi
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- cyfeirio'r achos at wrandawriad disgyblu gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu
- gwrthod yr honiad.

Camau gweithredu anffurfiol

27. O ganlyniad i'r gwrandawriad, gall y pennaeth neu'r cadeirydd ymdrin â materion drwy roi cyngor, cwnsela, cyfarwyddyd, coetsio, hyfforddiant neu strategaethau rheoli eraill fel y bo'n briodol. Gellir dirprwyo gweithgaredd o'r fath i aelod o'r uwch-dîm rheoli. Fodd bynnag, mewn perthynas â'r pennaeth, bydd y cadeirydd yn ei gyfeirio ar gyfer hyfforddiant ychwanegol fel y bo'n briodol.
28. Pan na fydd trafodaethau na strwythurau cymorth yn arwain at welliant na'r newidiadau perthnasol o ran ymddygiad, o fewn y terfyn amser y cytunwyd arno, caiff yr aelod o staff ei hysbysu ar lafar ac yn ysgrifenedig am unrhyw gamau gweithredu pellach a gymerir.

Camau gweithredu ffurfiol

Rhybuddion

29. Mae cyfnodau rhybudd safonol fel a ganlyn:

- rhybudd llafar wedi'i gofnodi – [nodwch y cyfnod amser]
- rhybudd ysgrifenedig cyntaf – [nodwch y cyfnod amser]
- rhybudd ysgrifenedig terfynol – [nodwch y cyfnod amser].

30. Gall hyd y rhybudd amrywio yn ôl manylion y drosedd a manylion y gwelliant gofynnol. Gall rhybuddion barhau ar gofnod unigolyn am wahanol gyfnodau o amser i'r cyfnodau a nodir.

31. Os bydd ymddygiad yr aelod o staff yn foddhaol am gyfnod penodedig y rhybudd, caiff rhybuddion o'r fath eu dileu o ffeil yr aelod o staff ar ôl diwedd y cyfnod penodedig ac ni chyfeirir atynt eto unwaith y byddant wedi'u disbyddu.

32. Gellir cyflwyno rhybudd ysgrifenedig terfynol pan fydd achos o gamymddwyn llai difrifol yn digwydd eto er gwaethaf ymdrechion gan uwch-reolwyr i helpu'r aelod o staff i wella ei ymddygiad. Gellir cyflwyno rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd pan fydd achos unigol o gamymddwyn a brofwyd yn cael ei ystyried yn achos difrifol. Eglurir hefyd wrth yr aelod o staff y gallai methu ag ymdrin â'r ymddygiad y rhoddwyd rhybudd ysgrifenedig terfynol yn ei gylch arwain at gamau disgyblu pellach a allai arwain at ddiswyddo.
33. Bydd pob rhybudd a roddir yn cynnwys y canlynol:
- cyfnod penodedig y rhybudd
 - pa gamau/gwelliant/canlyniad a ddisgwylir ar gyfer y dyfodol a'r camau gweithredu sydd eu hangen er mwyn osgoi unrhyw gamau disgyblu pellach
 - canlyniadau unrhyw fethiant i gymryd y camau gweithredu angenrheidiol
 - yr hawl i apelio
 - y terfyn amser ar gyfer cyflwyno'r apêl
 - sut y dylid cyflwyno'r apêl.

Cofnodi rhybuddion

34. Caiff pob rhybudd ei gyflwyno i'r aelod o staff ar ddiwedd y gwrandawriad, ac yng ngŵydd cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yr aelod o staff fel y bo'n briodol. Caiff y rhybudd ei gadarnhau'n ysgrifenedig a rhoddir copi ohono i gynrychiolydd undeb llafur/cydweithiwr yr aelod o staff, os bydd yr aelod o staff yn gofyn am hynny. Rhaid i'r aelod o staff gadarnhau'n ysgrifenedig ei fod wedi derbyn unrhyw rhybudd a roddir. Caiff cofnod o'r rhybudd ei osod yn ffeil yr aelod o staff.
35. Caiff copiau o bob rhybudd a gyflwynir eu hanfon hefyd at brif swyddog addysg yr ALI mewn perthynas â staff mewn ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol neu ysgolion gwirfoddol a reolir.

Apeliadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol

36. Mae hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu. Rhaid cyflwyno apêl o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod i glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Rhaid cyflwyno'r apêl yn ysgrifenedig a nodi'r rheswm dros yr apêl. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig am ddyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl, a hynny ymlaen llaw. Ni all y pwyllgor apeliadau osod cosb fwy difrifol na'r gosb a osodwyd yn ystod y gwrandawriad cyntaf.

B. Camymddwyn difrifol (os nad yw'r honiad yn ymwneud â honiadau o gam-drin plant)

37. Mae'r term camymddwyn difrifol yn golygu gweithred, neu ddiffyg, neu gyfres o weithredoedd neu ddiffygion gan aelod o staff sy'n torri'r contract cyflogaeth mewn ffordd sylfaenol. Bydd pob honiad o gamymddwyn difrifol yn destun

gwrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

38. Fel arfer, caiff honiadau o gamymddwyn difrifol eu cyfeirio at y pennaeth neu'r cadeirydd a fydd yn cynnal asesiad cychwynnol o'r sefyllfa (ond nid ymchwiliad) er mwyn pennu natur ac amgylchiadau'r honiad. Ni fydd y penderfyniad hwn yn dylanwadu ar ganlyniad yr achos. Bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn gofyn am gyngor gan gynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol ar y weithdrefn fwyaf priodol i'w dilyn. Rhoddir cymaint o wybodaeth â phosibl i'r aelod o staff yn ystod y cam hwn ar yr amod na fydd yn peryglu sefyllfa tystion (staff neu ddisgyblion) nac yn atal ymchwiliad gan yr heddlu.
39. Os yw'r honiad yn ymwneud â gweithgarwch troseddol posibl, caiff ei gyfeirio at yr heddlu. Os bydd hyn yn digwydd, fel arfer ni fydd y corff llywodraethu yn cymryd unrhyw gamau gweithredu pellach hyd nes y caiff y mater ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu er mwyn iddo gwblhau'r broses ddisgyblu. Gofynnir i'r heddlu gytuno ar ba wybodaeth y gellir ei rhyddhau i'r aelod o staff hefyd.
40. Ar ôl gwneud yr asesiad cychwynnol o'r honiad, os daw'r pennaeth neu'r cadeirydd i'r casgliad, y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad yw'n bosibl i'r honiad fod yn wir, mae'n bosibl na fydd y pennaeth na'r cadeirydd yn cymryd unrhyw gamau gweithredu pellach. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu ar unwaith am y penderfyniad hwn a gaiff ei gofnodi gan y clerc.

Yr ymchwiliad

41. **Noder: dylid cyfeirio at baragraff 49 ar gyfer honiadau o gam-drin plant.** Cyn gynted ag y bydd honiad wedi'i ddwyn at sylw'r pennaeth neu'r cadeirydd (os yw'n ymwneud â'r pennaeth) cynhelir ymchwiliad llawn. Cynhelir yr ymchwiliad hwn gan rywun ac eithrio'r unigolyn y gall fod angen iddo gymryd camau gweithredu anffurfiol/ffurfiol. Pan fydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth, bydd cadeirydd y llywodraethwyr, pan fo'n bosibl, yn trefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal yn allanol, gan yr ALL, yr awdurdod esgobaethol (os yw'n briodol) neu unigolyn annibynnol arall. Rhoddir ystyriaeth i unrhyw gysylltiad neu ymwneud blaenorol rhwng yr ymchwilydd penodedig a'r aelod o staff, a sicrheir ei fod yn meddu ar y sgiliau perthnasol i gynnal yr ymchwiliad. Ni fydd aelod o'r uwch-dîm rheoli byth yn cael ei gynnwys wrth ymchwilio i honiadau yn erbyn y pennaeth.
42. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu am ei hawl i wrthwynebu penodiad unrhyw ymchwilydd. Cyfrifoldeb y cadeirydd fydd penderfynu a yw amgylchiadau'r gwrthwynebiad yn ddilys ac a ddylid ei dderbyn.
43. Caiff yr aelod o staff a'r holl dystion eu cyfweld, ar ôl iddynt gael gwybodaeth a rhybudd ymlaen llaw. Cymerir nodiadau yn ystod cyfweiliadau ac fel arfer, caiff cofnodion eu llunio o fewn dau ddiwrnod ysgol. Nid addewir cyfrinachedd i dystion; fodd bynnag, caiff cyfrinachedd cyffredinol y broses ddisgyblu ei barchu.

44. Bydd yr aelod o staff yn cael y cyfle i ymateb i'r honiad ac yn cael gwybod bod ganddo'r hawl i ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur ddod gydag ef i gyfarfod cyfweld yr ymchwiliad. Gall tystion ddod â rhywun gyda nhw wrth roi dystiolaeth os byddant am wneud hynny.
45. Ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r pennaeth neu'r cadeirydd ar ffurf adroddiad ysgrifenedig, y rhoddir copi ohono i'r aelod o staff. Gwneir hyn cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl diwedd yr ymchwiliad.
46. Yn seiliedig ar dystiolaeth a chanfyddiadau adroddiad yr ymchwiliad, gall y pennaeth neu'r cadeirydd ddod i'r casgliadau canlynol:
 - mae'r honiad yn anwir neu'n ddi-sail ac ni chymerir unrhyw gamau pellach
 - gellir ymdrin â materion drwy weithdrefnau anffurfiol
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth o gamymddwyn llai difrifol i gynnal gwrandawriad gerbron y pennaeth neu'r cadeirydd
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth o gamymddwyn llai difrifol i gynnal gwrandawriad ond, gan fod yr aelod o staff yn destun rhybudd ysgrifenedig terfynol ar hyn o bryd, dylid cyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff
 - ymddengys fod digon o dystiolaeth bod yr honiad yn gyfystyr ag achos posibl o gamymddwyn difrifol i'w ystyried mewn gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.

C. Honiadau o gam-drin plant – honiad yn dod i law

49. Caiff honiadau o gam-drin plant eu dwyn at sylw'r pennaeth ar unwaith, ac mae'n rhaid iddo hysbysu'r cadeirydd. Y cadeirydd fydd yn derbyn honiadau yn erbyn y pennaeth.
50. Bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn trafod yr honiad a chymau gweithredu posibl ar unwaith â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg sy'n gyfrifol am gyflawni dyletswyddau diogelu'r awdurdod lleol o ran addysg pan fo rheswm dros gredu bod aelod o staff wedi niweidio disgybl sydd wedi'i gofrestru yn yr ysgol.
51. Os daw'r drafodaeth hon i'r casgliad, y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad yw'r honiad yn wir, caiff y penderfyniad hwn a'r cyfiawnhad drosto eu cofnodi gan y pennaeth/cadeirydd a swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg, a chytunir pa wybodaeth y dylid ei chyflwyno'n ysgrifenedig i'r aelod o staff. Ni chymerir unrhyw gamau disgyblu pellach. Caiff y cadeirydd ei hysbysu am y penderfyniad hwn.
52. Os bydd y drafodaeth a'r asesiad cychwynnol yn nodi y gallai honiad fod yn wir, a bod pryderon am les plentyn/plant, bydd swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg yn trefnu i gynnal trafodaeth strategaeth rhwng yr awdurdodau statudol (h.y. y gwasanaethau cymdeithasol

a/neu'r heddlu) yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant lleol.

53. Bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn hysbysu'r aelod o staff am yr honiad cyn gynted â phosibl ar ôl ymgynghori â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg. Fodd bynnag, os bydd angen trafodaeth strategaeth, neu os bydd angen cynnwys yr heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol i blant, ni roddir unrhyw wybodaeth hyd nes y bydd yr asiantaethau hynny wedi cytuno pa wybodaeth y gellir ei datgelu i'r aelod o staff.
54. Gall y pennaeth neu'r cadeirydd wahardd yr aelod o staff am gyfnod dros dro ar unrhyw adeg, a hynny ar gyflog llawn, yn unol â'r gweithdrefnau y cytunwyd arnynt gan y corff llywodraethu. Ni ddylid gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro yn awtomatig. Dylai'r penderfyniad i wneud hynny fod yn seiliedig ar asesiad risg trylwyr a gaiff ei ddogfennu gan y pennaeth neu'r cadeirydd. Caiff dewisiadau amgen eraill fel ailbennu dyletswyddau eu hystyried a'u trafod â swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg a chynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol. Caiff achosion o wahardd dros dro eu hadolygu gan y cadeirydd (os nad yw wedi peryglu ei sefyllfa) yn rheolaidd bob [nodwch y cyfnodau]. Caiff yr aelod o staff a'r corff llywodraethu eu hysbysu am y penderfyniad i ymestyn cyfnod gwaharddiad dros dro, a'r cyfiawnhad dros wneud hynny.
55. Dim ond y corff llywodraethu neu ei gynrychiolwyr (cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gadeirydd y pwyllgor apeliadau) all ddod â chyfnod gwaharddiad dros dro i ben yn amodol ar y ddirprwyaeth angenrheidiol, a dylid cofnodi'r broses hon.
56. Unwaith y bydd yr awdurdodau statudol (e.e. yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol) wedi cwblhau'r broses o ystyried yr honiad, caiff ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu er mwyn iddo ystyried y camau nesaf. Dyna fydd y drefn hyd yn oed os bydd yr awdurdodau statudol yn penderfynu peidio â bwrw ati ag ymchwiliad troseddol.

Cyfeirio achos ar gyfer ymchwiliad annibynnol

57. Rhaid i gyrrff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol i ymchwilio i honiadau o niwed a achoswyd i ddisgybl cofrestredig, ac eithrio pan fydd yn fodlon ar y canlynol:
 - y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad yw'r honiad yn wir
 - y tu hwnt i amheuaeth resymol, nad oes unrhyw dystiolaeth i ategu'r honiad
 - bod yr unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei gylch wedi cyfaddef ei fod wedi gwneud yr hyn a honnwyd
 - bod yr unigolyn y gwnaed yr honiad yn ei gylch wedi cael ei euogfarnu ers hynny o drosedd mewn perthynas â'r un honiad yn dilyn achos troseddol.

Nid ystyrir bod unigolyn yn annibynnol os bydd yr unigolyn hwnnw yn:

- aelod o'r corff llywodraethu sy'n penodi'r ymchwilydd

- llywodraethwr o ysgol arall o fewn y ffederasiwn o ysgolion
 - rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn-ddisgybl o'r ysgol dan sylw
 - aelod presennol neu gyn-aelod o staff o'r ysgol
 - un o aelodau neu gyflogeion yr awdurdod lleol sy'n cynnal yr ysgol
 - un o ymddiriedolwyr yr ysgol
 - aelod o'r awdurdod esgobaethol priodol ar gyfer yr ysgol
 - corff sy'n penodi'r llywodraethwyr sefydledig i gorff llywodraethu'r ysgol
58. Ni chaiff corff llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol hyd nes y bydd y canlynol wedi digwydd:
- bydd yr awdurdod lleol wedi hysbysu'r corff llywodraethu ei fod wedi trafod yr honiad â phob parti priodol
 - bydd yr awdurdodau statudol wedi hysbysu'r corff llywodraethu:
 - (i) eu bod wedi cwblhau eu hymchwiliad (os o gwbl)
 - (ii) eu bod wedi rhoi'r gorau i unrhyw achos troseddol neu fod unrhyw achos troseddol wedi dirwyn i ben.
 - bydd y corff llywodraethu wedi ymgynghori â'r canlynol:
 - (i) swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg
 - (ii) y pennaeth (oni bai bod yr honiad wedi'i wneud yn ei erbyn).
59. Os bydd unrhyw amheuaeth resymol neu os na ellir dod i gytundeb, dylid dilyn y gweithdrefnau camymddwyn difrifol mewn perthynas â'r honiad a chynhelir ymchwiliad annibynnol iddo.
60. Bydd yr ymchwilydd annibynnol yn pennu paramedrau'r ymchwiliad ac yn cyfweld â'r holl dystion er mwyn sicrhau y cynhelir ymchwiliad cwbl ddiuedd a diragfarn. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys unrhyw safbwyntiau na sylwadau, casgliadau nac argymhellion personol gan mai'r pwyllgor sy'n gyfrifol am y materion hyn.
61. Rhoddir yr adroddiad wedi'i gwblhau i'r cadeirydd a fydd yn rhoi copi i'r pennaeth, neu'r cynrychiolydd os bydd yr honiad yn ymwneud â'r pennaeth. Bydd y cadeirydd yn storio'r adroddiad yn ddiogel ac yn hysbysu'r clerc bod angen gwrandawriad gan bwyllgor disgyblu. Bydd hefyd yn cydgysylltu â chynghorydd adnoddau dynol yr awdurdod lleol er mwyn trafod dyddiad y gwrandawriad, y broses ar gyfer dosbarthu papurau ac aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff.
62. Bydd y cadeirydd yn sicrhau y caiff yr holl bapurau perthnasol, gan gynnwys adroddiad llawn yr ymchwiliad, eu hanfon at yr aelod o staff, ei gynrychiolydd undeb neu ei gydweithiwr (os gofynnir am hynny), yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff, aelodau'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r awdurdod lleol o fewn y terfynau amser a nodir yn y weithdrefn hon.
63. Ni fydd unrhyw barti yn dileu unrhyw dystiolaeth o adroddiad yr ymchwiliad.

Penodi aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr i bwyllgorau disgyblu a diswyddo staff a phwyllgorau apeliadau disgyblu a diswyddo staff sy'n ymdrin â honiadau o gam-drin plant sy'n ymwneud â disgyblion cofrestredig

64. Bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn cynnwys o leiaf ddau lywodraethwr yr un ynghyd ag aelod annibynnol nad yw'n llywodraethwr â hawliau pleidleisio (fel sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith). Gall y pwyllgor apeliadau gynnwys mwy o lywodraethwyr ond ni fydd yr un llywodraethwr yn aelodau o'r ddau bwyllgor.
65. Cynhelir gwrandawriad disgyblu cyn gynted ag y gellir ei drefnu gan glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff hyd yn oed os bydd yr aelod o staff wedi ymddiswyddo ers y digwyddiad, neu os bydd ar gyfnod o absenoldeb salwch a bod y cyfnod hwnnw yn gyfnod amhendant a bod y pwyllgor o'r farn ei bod yn briodol ac yn angenrheidiol.
66. Rhoddir copi o'r weithdrefn disgyblu a diswyddo y cytunwyd arni i'r aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n ysgrifenedig am y canlynol:
- dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad disgyblu
 - manylion yr honiad(au) ynghyd ag unrhyw ddogfen ategol
 - enwau unrhyw dystion y gelwir arnynt os yw'n briodol
 - enw cynghorydd y pennaeth neu'r cadeirydd
 - copi o'r weithdrefn ddiweddaraf
 - yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'i undeb llafur gydag ef
 - diben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl
 - 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
 - y dyddiad terfynol ar gyfer dychwelyd yr holl ddogfennaeth berthnasol at y clerc.
67. Bydd y clerc yn trefnu i'r ddogfennaeth gan y ddau barti gael ei dosbarthu i'r aelod o staff a'i gynrychiolydd cyn y gwrandawriad, gan gynnwys y gweithdrefnau diweddaraf, yn unol â'r terfynau amser a nodir yn y weithdrefn hon. Yn unol â'r gyfraith, caiff yr holl bapurau eu dosbarthu o leiaf pum diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad.
68. Bydd gan yr aelod o staff yr hawl i wrthwynebu presenoldeb unrhyw aelod o'r pwyllgor neu'r aelod annibynnol ar sail tystiolaeth sy'n bwrw amheuan ar allu'r aelod hwnnw i weithredu'n ddiuedd o dan amgylchiadau'r achos. Dylid anfon gwrthwynebiadau at y cadeirydd a'r cadeirydd fydd yn penderfynu a ddylid derbyn y gwrthwynebiad.

Y gwrandawriad

69. Cynhelir y gwrandawriad mewn ffordd deg a rhoddir y cyfle i bob parti gyflwyno tystiolaeth a galw ar dystion a'u holi. Rhoddir cyfle hefyd i'r swyddog cyflwyno a'r aelod o staff a/neu ei gynrychiolydd undeb llafur/cydweithiwr grynhai ei

achos. Bydd cleric y corff llywodraethu yn bresennol er mwyn cofnodi'r gwrandawriad yn fanwl.

70. Rhoddir cyfle i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff gael cyngor ac, ar ôl gwneud hyn, gadewir aelodau'r pwyllgor gyda'r cleric i drafod y dystiolaeth a gwneud eu penderfyniad.

Y penderfyniad a wneir ar ôl cynnal gwrandawriad ar gyfer pob honiad o gamymddwyn difrifol

71. Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth a'r cyngor a gafwyd, bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn gwneud ei benderfyniad gyda'i opsiynau yn cynnwys hyfforddiant a datblygiad gofynnol penodedig, symud i radd is, rhybudd llafar, rhybudd ysgrifenedig, rhybudd ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddo a chyfeirio'r achos i Gyngor y Gweithlu Addysg a'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.
72. Pan fo'n bosibl, cyflwynir y penderfyniad hwn ar lafar ar ddiwedd y gwrandawriad. Cyflwynir penderfyniad y pwyllgor hefyd ar ffurf ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawriad. Caiff yr aelod o staff hefyd ei hysbysu am ei hawl i apelio a'r terfyn amser ar gyfer cyflwyno unrhyw apêl.
73. Caiff manylion honiadau nas cadarnheir eu dileu oddi ar gofnodion personél yr aelod o staff. Fodd bynnag, ar gyfer honiadau a gadarnheir, caiff crynodeb clir a chynhwysfawr o'r honiad, manylion sut yr ymdriniwyd â'r honiad a'i ddatrys, a nodyn am unrhyw gamau gweithredu a gymerwyd a phenderfyniadau a wnaed eu cadw yn ffeil personél yr aelod o staff am y cyfnod amser perthnasol. Rhoddir copi o'r ddogfennaeth hon i'r aelod o staff hefyd.

Gwahardd dros dro

74. Gellir ystyried gwahardd aelod o staff am gyfnod dros dro (neu gam gweithredu arall fel ei symud i swydd arall y tu allan i'r ysgol) wrth aros i achos disgyblu gael ei gwblhau ar gyfer honiadau o gamymddwyn difrifol o dan yr amgylchiadau canlynol:
- Mae'n ymddangos bod angen gwahardd yr aelod o staff o'r ysgol er mwyn amddiffyn disgyblion, aelodau eraill o staff neu eiddo, neu er mwyn i'r ysgol allu gweithredu'n drefnus.
 - Byddai presenoldeb parhaus yr aelod o staff yn y gwaith yn atal ymchwiliad priodol rhag cael ei gynnal i'r honiadau a wnaed yn erbyn yr aelod hwnnw o staff.
75. Ni ddefnyddir gwaharddiad dros dro fel cosb a chaiff yr unigolyn ei wahardd ar gyflog llawn heb golli unrhyw enillion. Gofynnir i'r aelod o staff ddod i gyfweiliad gyda'r pennaeth neu'r cadeirydd cyn gweithredu'r gwaharddiad dros dro. Rhoddir hysbysiad ysgrifenedig i bob parti perthnasol yn dilyn penderfyniad i wahardd aelod o staff am gyfnod dros dro.

76. Gall y pennaeth neu'r cadeirydd wneud y penderfyniad i wahardd unigolyn am gyfnod dros dro ond dim ond y corff llywodraethu all ddod â gwaharddiad dros dro i ben. Gall y corff llywodraethu ddirprwyo'r cyfrifoldeb hwn i'r cadeirydd, cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gadeirydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff. Caiff y penderfyniad hwn ei gofnodi.
77. Cyn gwneud penderfyniad i wahardd aelod o staff dros dro neu gymryd camau gweithredu eraill, bydd y pennaeth neu'r cadeirydd yn gofyn am gyngor gan gynghorydd adnoddau dynol yr ALI a/neu'r awdurdod esgobaethol os yw'n briodol. Ar gyfer honiadau o gam-drin plant, caiff cyngor swyddog arweinïol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg a chynghor unrhyw awdurdodau statudol sy'n rhan o'r broses, h.y. yr heddlu neu wasanaethau cymdeithasol, ei ystyried. Caiff effaith barhaus y gwaharddiad dros dro ei hadolygu'n rheolaidd gan y cadeirydd a chaiff yr aelod o staff a'r corff llywodraethu eu hysbysu am ganlyniad yr adolygiad.

Gwrandawriad disgyblu – apêl

78. Mae hawl gan aelod o staff i apelio yn erbyn penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pennaeth neu'r cadeirydd (mewn perthynas â chosbau a osodwyd o dan y broses camymddwyn llai difrifol). Mae angen cyflwyno'r hysbysiad o fwriad a'r rheswm dros apelio i glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn y terfyn amser penodedig a nodir yn y weithdrefn hon.
79. Caiff yr apêl ar gyfer honiadau o gamymddwyn llai difrifol a chamymddwyn difrifol ei gwrandawrio gan y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff o fewn terfyn amser a nodir yn y weithdrefn hon. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodir yn yr hysbysiad o apêl ac ni fydd bob amser ar ffurf ailwrandawriad cyflawn. Y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fydd yn penderfynu ar ffurf y gwrandawriad ar gyfer apêl ddisgyblu a hynny'n seiliedig ar natur yr apêl ac unrhyw sylwadau a wnaed. Caiff yr aelod o staff ei hysbysu am ddyddiad ac amser gwrandawriad yr apêl. Caiff amseroedd a dyddiadau sy'n gyfleus i bob parti eu trefnu pan fo'n bosibl.
80. Bydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn dod i un o dri chasgliad ar ôl ystyried yr holl ffeithiau a gyflwynwyd iddo, gan gynnwys unrhyw dystiolaeth newydd, sef
- cadarnhau penderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pennaeth neu'r cadeirydd (mewn perthynas ag achosion o gamymddwyn llai difrifol)
 - gosod cosb lai
 - dod i'r casgliad na ddylid cymryd unrhyw gamau disgyblu yn erbyn yr aelod o staff.
81. Ni fydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn gosod cosb fwy difrifol na'r gosb a osodwyd gan y pennaeth neu'r cadeirydd (mewn perthynas â'r pennaeth mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol) na'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff (mewn achosion o gamymddwyn difrifol).

82. Bydd penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yn derfynol a chaiff yr aelod o staff ei hysbysu'n ysgrifenedig.
83. Rhoddir copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff.
84. Os na chymerir unrhyw gamau disgyblu, o ganlyniad i apêl, caiff yr holl fanylion eu dileu oddi ar ffeil bersonél yr aelod o staff a chaiff ei hysbysu'n unol â hynny. Rhoddir copi o gofnodion gwrandawriad yr apêl a chopi o gasgliadau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff i'r aelod o staff.

Absenoldeb oherwydd salwch

85. Os bydd yr aelod o staff yn absennol oherwydd salwch, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu gohirio'r gwrandawriad. Fodd bynnag, os bydd yr aelod o staff o bosibl yn absennol am gyfnod amhendant, gall y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff benderfynu cynnal y gwrandawriad. Os bydd penderfyniad o'r fath yn cael ei wneud, bydd cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn hysbysu'r aelod o staff ac yn cynnig y cyfle i gynrychiolydd ddod yn ei le (h.y. cynrychiolydd undeb neu gydweithiwr) neu iddo gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig er mwyn cyflwyno ei achos. Bydd y cynrychiolydd yn cael yr un cyfle â'r aelod o staff i gyflwyno tystiolaeth, galw ar dystion a chrynhoi achos yr aelod o staff.

Crynodeb

86. Wrth fabwysiadu'r weithdrefn hon, mae'r corff llywodraethu wedi rhoi ystyriaeth briodol i gyngor a chanllawiau gan yr awdurdod lleol a Llywodraeth Cymru yn ei chylchlythyrau *Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol a Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill*. Mae hefyd wedi ymgynghori â chynrychiolwyr yr undebau llafur lleol.
87. Bydd y corff llywodraethu hefyd yn ymgynghori ymhellach cyn y gwneir unrhyw ddiwygiadau i'r weithdrefn ddisgyblu hon.

Llofnodwyd gan gadeirydd y llywodraethwyr ar ran y corff llywodraethu:

.....

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

Dyddiad anfon i'r awdurdod lleol:

Atodiad E: Llythyrau enghreifftiol

Mae'r atodiad hwn yn cynnwys llythyrau enghreifftiol i ysgolion a chyrrff llywodraethu eu defnyddio yn ystod amrywiol gamau o'r broses disgyblu staff.

Llythyr (i) Camymddwyn llai difrifol – llythyr enghreifftiol i'r pennaeth neu'r cadeirydd ei anfon at aelod o staff yn ei hysbysu bod honiad wedi'i wneud

Dyddiad:

Annwyl

Honiad a wnaed ar [nodwch y dyddiad]

Ar **[nodwch y dyddiad]** cefais lythyr gan **[nodwch yr enw]** yn gwneud honiad eich bod wedi camymddwyn.

Honnir ar **[nodwch y dyddiad]** am **[insert time]** eich bod wedi **[nodwch fanylion yr honiad]**.

Fel y nodir yn y gweithdrefnau disgyblu staff y cytunwyd arnynt gan y corff llywodraethu, rwy'n trefnu ymchwiliad i'r mater hwn a byddwch yn cael llythyr, maes o law, yn eich gwahodd i gyfarfod gyda'r ymchwilydd.

Rwyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n nodi eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb llafur gyda chi i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas ag unrhyw gamau disgyblu.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth).

Llythyr (ii) Camymddwyn difrifol – llythyr enghreifftiol i'r pennaeth neu'r cadeirydd ei anfon at aelod o staff yn ei hysbysu bod honiad wedi'i wneud

Dyddiad:

Annwyl

Honiad a wnaed ar [nodwch y dyddiad]

Ar **[nodwch y dyddiad]** cefais lythyr gan **[nodwch yr enw]** yn gwneud honiad eich bod wedi camymddwyn.

Honnir ar **[nodwch y dyddiad]** am **[insert time]** eich bod wedi **[nodwch fanylion yr honiad]**.

Fel y nodir yn y gweithdrefnau disgyblu staff y cytunwyd arnynt gan y corff llywodraethu, rwy'n trefnu ymchwiliad i'r mater hwn a byddwch yn cael llythyr, maes o law, yn eich gwahodd i gyfarfod gyda'r ymchwilydd.

Rwyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n nodi eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb llafur gyda chi i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas ag unrhyw gamau disgyblu.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

****Neu'r canlynol ar gyfer honiadau o niwed i blentyn****

Dyddiad:

Annwyl

Honiad a wnaed ar [nodwch y dyddiad]

Ar **[nodwch y dyddiad]** cefais lythyr gan **[nodwch yr enw]** yn gwneud honiad eich bod wedi camymddwyn.

Honnir ar **[nodwch y dyddiad]** am **[insert time]** eich bod wedi **[nodwch fanylion yr honiad]**.

Mae'r honiad hwn yn cynnwys ymddygiad sy'n gyfystyr ag achos posibl o gam-drin plant. Fel sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, rwyf wedi cyfeirio'r mater at swyddog arweiniol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu ym maes addysg sy'n gyfrifol am gyflawni dyletswyddau diogelu'r awdurdod lleol mewn perthynas ag addysg. Mae

wedi cyfeirio'r mater at yr awdurdodau statudol ac rwyf yn aros am gyngor ganddynt o ran y camau nesaf a pha wybodaeth y gallaf ei rhoi i chi am yr honiad.

Rwyf hefyd yn amgáu copi o weithdrefn disgyblu staff y corff llywodraethu sy'n nodi eich hawliau, gan gynnwys yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb llafur gyda chi i bob cyfarfod a gynhelir mewn perthynas ag unrhyw gamau disgyblu.

Llythyr (iii) Llythyr enghreifftiol yn gwahodd aelod o staff i ddod i gyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn

Dyddiad:

Annwyl

Parthed: Cyfarfod ymchwilio ar [nodwch y dyddiad]

Cyfeiriaf at fy llythyr dyddiedig **[nodwch y dyddiad]** yn eich hysbysu am honiad a wnaed yn eich erbyn.

Ysgrifennaf i ofyn i chi ddod i gyfarfod ymchwilio gyda **[nodwch yr enw]** sy'n ymchwilio i'r honiadau a wnaed yn eich erbyn, fel y nodir isod:

- a. **[nodwch fanylion yr honiadau]**
- b. **[nodwch fanylion yr honiadau]**
- c. **[nodwch fanylion yr honiadau]**

Caiff y cyfarfod ei gynnal ar **[nodwch y dyddiad]** yn **[nodwch y lleoliad]**.

Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Llythyr (iv) Llythyr enghreifftiol yn gwahodd tyst i ddod i gyfarfod ymchwilio mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn

Dyddiad:

Annwyl

Gwnaed honiad yn erbyn **[nodwch yr enw]**.

Ysgrifennaf i ofyn i chi ddod i gyfarfod ymchwilio gyda **[nodwch yr enw]** sy'n ymchwilio i'r honiad gan eich bod yn dyst i'r digwyddiad o **[nodwch fanylion yr honiad]**, a ddigwyddodd ar **[nodwch y dyddiad]** am **[nodwch yr amser]**.

Caiff y cyfarfod ei gynnal ar **[nodwch y dyddiad]** yn **[nodwch y lleoliad]**.

[Dewiswch un o'r canlynol:]

[Ar gyfer aelod o staff]

Fel aelod o staff, os byddwch am wneud hynny, gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

[Neu ar gyfer tyst nad yw'n aelod o staff]

Gallwch ddod â ffrind gyda chi os byddwch am wneud hynny.

Yn gywir,

Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

****Llythyr amgen i'r ymchwilydd ei anfon****

Dyddiad

Annwyl

Rwyf wedi fy mhenodi gan y pennaeth/cadeirydd y llywodraethwyr i ymchwilio i honiadau a wnaed yn erbyn **[nodwch yr enw]**, sy'n aelod o staff yn ysgol **[nodwch yr enw]**.

Rwyf wedi cael fy hysbysu eich bod yn dyst i'r digwyddiad **[nodwch fanylion yr honiad]**, a ddigwyddodd ar **[nodwch y dyddiad]** am **[nodwch yr amser]**, ac rwyf yn eich gwahodd i gyfarfod â mi er mwyn i chi gyflwyno eich fersiwn chi o'r hyn a ddigwyddodd/datganiad tyst.

Awgrymaf y dylem gyfarfod am **[nodwch amser/dyddiad]** os yw hyn yn gyfleus i chi. Os nad yw'n gyfleus, mae croeso i chi gysylltu â mi er mwyn rhoi gwybod hynny.

Yn gywir,

Ymchwilydd

Llythyr (v) Llythyr enghreifftiol at dyst yn gofyn iddo ddod i wrandawriad disgyblu ar gyfer achos o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Gwrandawriad mewn perthynas â honiadau o gamymddwyn llai difrifol gerbron y pennaeth (neu'r cadeirydd os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth).

Dyddiad:

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawriad disgyblu **[nodwch yr enw]** fel tyst. Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** a bydd yn dechrau am **[nodwch yr amser]**.

Rwyf wedi cael copi o adroddiad yr ymchwiliad a byddaf yn gwrandawrio tystiolaeth sy'n ymwneud â'r honiad(au).

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

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Llythyr enghreifftiol ar gyfer honiadau o gamymddwyn difrifol i'w gwrando gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu

Dyddiad

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawriad disgyblu **[nodwch yr enw]** fel tyst. Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** a bydd yn dechrau am **[nodwch yr amser]**.

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

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

Yn gywir,

Cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Llythyr (vi) Llythyr enghreifftiol at yr aelod o staff yn gofyn iddo ddod i wrandawriad disgyblu ar gyfer achos o gamymddwyn llai difrifol neu gamymddwyn difrifol

Byddai honiadau o gamymddwyn llai difrifol yn cael eu gwrando gan y pennaeth (neu'r cadeirydd os yw'r honiadau yn ymwneud â'r pennaeth).

Dyddiad:

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawriad disgyblu mewn perthynas â honiadau a wnaed yn eich erbyn ar **[nodwch y dyddiad]** a fyddai, os cânt eu profi, yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol o dan bolisi disgyblu'r ysgol. Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** a bydd yn dechrau am **[nodwch yr amser]**.

Byddaf yn gwrando dystiolaeth sy'n ymwneud â'r honiad hwn (honiadau hyn).

Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi hefyd.

Os hoffech drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar **[nodwch fanylion]**.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Honiadau o gamymddwyn difrifol i'w cyflwyno gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad:

Annwyl

Parthed: Gwrandawriad disgyblu ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff mewn perthynas â honiadau a wnaed yn eich erbyn ar **[nodwch y dyddiad]** a fyddai, os cânt eu profi, yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol o dan bolisi disgyblu'r ysgol. Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** a bydd yn dechrau am **[nodwch yr amser]**.

Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi hefyd.

Os hoffech drafod y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi ar **[nodwch fanylion]**.

Yn gywir,

Cadeirydd neu glerc y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dylai'r ddau lythyr gynnwys y canlynol hefyd:

- manylion yr honiad(au) ac unrhyw ddogfennau ategol
- enwau unrhyw dystion a gaiff eu galw
- enw cynghorydd y pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr
- copi o'r gweithdrefnau diweddaraf
- diben y gwrandawriad a'r canlyniadau posibl
- enw'r unigolyn sy'n cyflwyno'r achos yn erbyn yr aelod o staff
- y dyddiad terfynol ar gyfer anfon yr holl ddogfennaeth berthnasol at glerc y corff llywodraethu
- gwybodaeth am yr hawl i lunio datganiadau ysgrifenedig (a gaiff eu dosbarthu i bob parti cyn y gwrandawriad), i ofyn cwestiynau mewn perthynas ag unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig ac i ddatgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
- manylion y cosbau posibl a allai fod yn gymwys
- aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a'r pwyllgor apeliadau (ar gyfer gwrandawriad gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar gyfer achos o gamymddwyn difrifol).

Yn ogystal â hawl yr aelod o staff i wneud y canlynol:

- llunio datganiadau ysgrifenedig a/neu dystiolaeth arall a gaiff eu dosbarthu i bob parti cyn y gwrandawriad

- gofyn cwestiynau mewn perthynas ag unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a/neu dystiolaeth arall a gaiff eu llunio fel rhan o'r broses
- datgan ei achos yn bersonol a/neu drwy gynrychiolydd
- cyflwyno tystion
- dod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur yr aelod o staff gydag ef.

Llythyr (vii) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn llai difrifol – casgliad gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth (neu'r cadeirydd os yw'r honiadau yn ymwneud â'r pennaeth)

Hysbysiad o rybudd ysgrifenedig terfynol

Dyddiad:

Annwyl

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

Cyfeiraf at y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd gennyf ac y daethoch iddo ar **[nodwch y dyddiad]**. Ysgrifennaf atoch i gadarnhau'r penderfyniad a wnaed, sef y dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol i chi o dan ddarpariaethau gweithdrefn disgyblu staff yr ysgol.

Rhoddir y rhybudd hwn mewn perthynas â'r ymddygiad anfoddhaol canlynol: **[nodwch fanylion]**.

Disgwylir yr ymddygiad/gwelliant canlynol:

[nodwch fanylion]

[nodwch fanylion]

[nodwch fanylion]

Caiff y rhybudd hwn ei roi yn eich ffeil bersonol, ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o **[nodwch y nifer]** mis, ar yr amod y byddwch yn parhau i ymddwyn mewn ffordd foddhaol. Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, mae hyn yn golygu y bydd y rhybudd hwn yn parhau'n weithredol tan **[nodwch y dyddiad]**.

Os ceir achosion pellach o gamymddwyn/os na cheir gwelliant digonol **[dileer fel y bo'n briodol]** yn ystod cyfnod y rhybudd ysgrifenedig terfynol hwn, mae'n debygol y cymerir camau gweithredu mwy ffurfiol drwy bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu a allai arwain at eich diswyddo.

Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn drwy ysgrifennu at glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod gwaith i gael y llythyr hwn. Dylai eich llythyr nodi'r rheswm dros eich apêl yn glir.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Llythyr (viii) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn llai difrifol – casgliad gwrandawriad disgyblu gyda'r pennaeth/cadeirydd (os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/hyfforddiant a/neu ddatblygiad

Dyddiad:

Annwyl

Rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/hyfforddiant a/neu ddatblygiad

Cyfeirir at y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd gennyf ac y daethoch iddo ar **[nodwch y dyddiad]**. Ysgrifennaf atoch i gadarnhau'r penderfyniad a wnaed, sef y dylid rhoi rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/hyfforddiant a/neu ddatblygiad i chi o dan ddarpariaethau'r weithdrefn disgyblu staff.

Rhoddir y trefniant hwn ar gyfer rhybudd/hyfforddiant/datblygiad mewn perthynas â'r ymddygiad anfoddhaol canlynol: **[nodwch fanylion]**.

Disgwylir yr ymddygiad/gwelliant canlynol:

[nodwch fanylion]

[nodwch fanylion]

[nodwch fanylion].

Caiff y rhybudd hwn ei roi yn eich ffeil bersonol, ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o **[nodwch y nifer]** mis, ar yr amod y byddwch yn parhau i ymddwyn mewn ffordd foddhaol. Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, mae hyn yn golygu y bydd y rhybudd hwn yn parhau'n weithredol tan **[nodwch y dyddiad]**.

Os ceir achosion pellach o gamymddwyn neu os na cheir gwelliant digonol yn ystod cyfnod y rhybudd hwn, mae'n debygol y cymerir camau disgyblu pellach a allai arwain at rybudd ysgrifenedig terfynol neu at gyfeirio'r achos at y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff a allai arwain at eich diswyddo.

Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod gwaith i gael y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys y rheswm dros eich apêl.

Gallwch nodi a fyddai'n well gennych gael ailwrandawriad cyflawn, gan gynnwys y rheswm neu a ddylai'r apêl ganolbwyntio ar faterion penodol. Fodd bynnag, y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff fydd yn penderfynu fformat yr apêl, gan ystyried eich dymuniadau.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Llythyr (ix) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn llai difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad:

Annwyl

Gwahoddiad i ddod i wrandawriad apêl disgyblu staff

Rydych wedi apelio yn erbyn yr hyfforddiant/datblygiad/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol **[dileer fel y bo'n briodol]** a roddwyd i chi gan y pennaeth **[neu'r cadeirydd mewn perthynas â'r pennaeth]**, ac a gadarnhawyd yn ysgrifenedig i chi ar **[nodwch y dyddiad]**.

Cynhelir gwrandawriad yr apêl am **[nodwch y dyddiad]** yn **[nodwch y lleoliad]** am **[nodwch yr amser]**, fel y cytunwyd. Caiff ei gynnal gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Gallwch ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ddod gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd a ddewiswyd gennych yn gallu dod i wrandawriad yr apêl ar yr adeg a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer y cyfarfod.

Mae Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 yn nodi y dylid dosbarthu papurau pwyllgor o leiaf bum diwrnod gwaith clir cyn y cyfarfod. Felly, dylech sicrhau y caiff copi/copïau/bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, ac yr ydych am ddibynnu arnynt yn ystod gwrandawriad yr apêl, eu cyflwyno mewn digon o amser i'r papurau gael eu dosbarthu o leiaf bum diwrnod gwaith clir cyn y gwrandawriad. Rhaid i'r wybodaeth hefyd gynnwys enwau unrhyw dystion a fydd yn dod i'r gwrandawriad ar eich rhan.

Aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yw **[nodwch yr enwau]**.

Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes unrhyw hawl fewnol bellach i ofyn am adolygiad. Mae canlyniadau posibl gwrandawriad yr apêl fel a ganlyn:

[nodwch fanylion].

Os bydd angen esboniad pellach arnoch ar unrhyw agwedd ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y maent yn berthnasol i chi, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu

Llythyr (x) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn llai difrifol – casgliad gwrandawriad apêl gerbron pwyllgor apeliadau disgyblu staff corff llywodraethu yn erbyn yr hyfforddiant/datblygiad/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig a roddwyd gan y pennaeth neu'r cadeirydd

Dyddiad:

Annwyl

Cadarnhad o ganlyniad gwrandawriad apêl disgyblu staff

Gwnaethoch apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar **[nodwch y dyddiad]** pan roddwyd **[nodwch fanylion]** rhybudd/hyfforddiant/datblygiad i chi yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd gwrandawriad yr apêl, gerbron pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu, ar **[nodwch y dyddiad]**.

Ysgrifennaf yn awr er mwyn cadarnhau penderfyniad y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff, sef y dylai penderfyniad **[nodwch fanylion]** sefyll/y dylid diddymu penderfyniad **[nodwch fanylion]** **[dileer fel y bo'n briodol – nodwch os na chymerir unrhyw gamau disgyblu neu beth yw'r camau disgyblu newydd]**.

Rydych bellach wedi arfer eich hawl i apelio o dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad gwrandawriad yr apêl yn derfynol ac nid oes unrhyw hawl fewnol bellach i ofyn am adolygiad.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu

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

Llythyr (xi) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad:

Annwyl

Gwahoddiad i ddod i wrandawriad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff ar [nodwch y dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i'ch hysbysu, o ganlyniad i'r ymchwiliad i honiadau **[nodwch fanylion]**, ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawriad disgyblu ffurfiol gerbron pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Os caiff yr honiad(au) ei brofi (eu profi), gallai hyn arwain at roi rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol neu at derfynu eich cyflogaeth.

Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** yn **[nodwch y lleoliad]** am **[nodwch yr amser]**, fel y cytunwyd. Caiff ei gynnal gan bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Enwau aelodau'r pwyllgor yw **[nodwch yr enwau]**.

Gallwch ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ddod gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd a ddewiswyd gennych yn gallu dod i'r gwrandawriad ar yr adeg a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer y cyfarfod o fewn pum diwrnod i'r dyddiad a awgrymir yn y llythyr hwn ar gyfer y gwrandawriad.

Mae hawl gennych hefyd i ddarparu cyflwyniadau ysgrifenedig a gwahodd tystion i roi tystiolaeth i gefnogi eich achos. Mae Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 yn nodi y dylid dosbarthu papurau pwyllgor o fewn pum diwrnod gwaith clir cyn cyfarfod. Felly, dylech sicrhau y caiff copi/copïau/bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, ac yr ydych am ddibynnu arnynt yn ystod y gwrandawriad, eu cyflwyno mewn digon o amser i fodloni'r terfyn amser hwn. Dylai'r wybodaeth hefyd gynnwys enwau unrhyw dystion a fydd yn dod i'r gwrandawriad ar eich rhan.

Cadarnhaf fod **[nodwch yr enw]**, sef y swyddog cyflwyno, wedi nodi y bydd y tystion canlynol yn bresennol yn y gwrandawriad fel rhan o'r achos rheoli **[nodwch fanylion]**.

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

Os bydd angen esboniad pellach arnoch ar unrhyw agweddau ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y maent yn berthnasol i chi, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu

Llythyr (xii) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn difrifol – casgliad gwrandawriad disgyblu gerbron y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad:

Annwyl

Hyfforddiant a/neu ddatblygiad penodedig/rhybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/cadarnhad o benderfyniad i'ch diswyddo o'ch cyflogaeth [dileer fel y bo'n briodol]

Daethoch i wrandawriad disgyblu gerbron y corff llywodraethu ar **[nodwch y dyddiad]** i honiadau **[nodwch fanylion]**. Ysgrifennaf atoch i gadarnhau'r penderfyniad a wnaed, sef y dylid rhoi hyfforddiant a/neu ddatblygiad penodol i chi; neu rybudd llafar/rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol [dileer fel y bo'n briodol]; neu y dylid eich diswyddo yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff.

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

[Naill ai]

Mae'r gofynion hyfforddi a datblygu a nodwyd yn cynnwys **[nodwch fanylion]**. Caiff llythyr yn cadarnhau'r gofynion hyfforddi a datblygu hyn ei roi yn eich ffeil bersonol ond caiff ei ddiystyru ar ôl cyfnod o **[nodwch fanylion]**, h.y. **[nodwch y dyddiad gwirioneddol y daw i ben]** ar yr amod y byddwch wedi ymgymryd â'r hyfforddiant a'r datblygiad gofynnol yn foddhaol.

[Neu]

Caiff y rhybudd llafar/ysgrifenedig/ysgrifenedig terfynol hwn **[dileer fel y bo'n briodol]** ei roi yn eich ffeil bersonol ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o **[nodwch y nifer]** mis, h.y. **[nodwch y dyddiad gwirioneddol y daw'r gosb i ben]**, ar yr amod **[rhestrwch yr ymddygiad neu'r gwelliannau sydd eu hangen neu y dylid eu cyflawni o fewn cyfnod y rhybudd hwn]**.

Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod gwaith i gael y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys y rheswm dros eich apêl.

[B. Dylid defnyddio'r geiriau canlynol ar gyfer cosb ddiswyddo]

Ar gyfer ysgolion cymunedol, ysgolion arbennig cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir ac ysgolion meithrin a gynhelir, bydd yr ALI yn cyflwyno hysbysiad diswyddo o fewn 14 diwrnod gwaith i gael ei hysbysu am benderfyniad y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff.

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a gafwyd ac mae'r rheswm dros argymhell i'r ALI y dylid eich diswyddo fel a ganlyn: [nodwch y rhesymau dros ddiswyddo].

Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod gwaith i gael y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys y rheswm dros eich apêl.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu

Ar gyfer ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig, y corff llywodraethu yw'r cyflogwr ac a fydd yn terfynu'r contract cyflogaeth

Ystyriodd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yr holl wybodaeth a gafwyd ac mae'r rheswm dros eich diswyddo fel a ganlyn: **[nodwch y rhesymau dros ddiswyddo]**.

Gallwch apelio yn erbyn y penderfyniad hwn a dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig i glerc y corff llywodraethu o fewn **[nodwch y nifer]** diwrnod gwaith i gael y penderfyniad disgyblu hwn. Dylai eich llythyr gynnwys y rheswm dros eich apêl.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor apelïadau disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu

Llythyr (xiii) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn difrifol – hysbysiad o wrandawriad apêl gerbron y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff

Dyddiad:

Annwyl

Gwahoddiad i ddod i wrandawriad apêl disgyblu

Rydych wedi apelio yn erbyn rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol/diswyddiad **[dileer fel y bo'n briodol]** a gadarnhawyd yn ysgrifenedig i chi ar **[nodwch y dyddiad]**.

Cynhelir gwrandawriad yr apêl ar ffurf ailwrandawriad llawn/neu ryw drefniant arall **[dileer/nodwch fel y bo'n briodol]**. Ystyriwyd eich safbwyntiau am ffurf yr apêl. Cynhelir y gwrandawriad am **[nodwch y dyddiad]** yn **[nodwch y lleoliad]** am **[nodwch yr amser]**, fel y cytunwyd. Caiff ei gynnal gan bwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. Aelodau'r pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff yw **[nodwch yr enwau]**.

Gallwch ofyn i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ddod gyda chi. Os na fydd y cynrychiolydd a ddewiswyd gennych yn gallu dod i wrandawriad yr apêl ar yr adeg a nodir uchod, gallwch gynnig dyddiad ac amser arall ar gyfer y cyfarfod.

Mae Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2005 yn nodi y dylid dosbarthu papurau pwyllgor o fewn pum diwrnod gwaith clir cyn cyfarfod pwyllgor. Felly, dylech sicrhau y caiff copi/copïau/bwndeli o unrhyw gyflwyniadau ysgrifenedig y cytunwyd arnynt, ac yr ydych am ddibynnu arnynt yn ystod gwrandawriad yr apêl, eu cyflwyno mewn digon o amser i fodloni'r terfyn amser hwn. Dylai'r wybodaeth hefyd gynnwys enwau unrhyw dystion a fydd yn dod i'r gwrandawriad ar eich rhan.

Mae penderfyniad y gwrandawriad apêl hwn yn derfynol ac nid oes unrhyw hawl fewnol bellach i ofyn am adolygiad. Canlyniadau posibl gwrandawriad yr apêl yw **[nodwch fanylion]**.

Os bydd angen esboniad pellach arnoch ar unrhyw agwedd ar y llythyr hwn neu'r weithdrefn disgyblu staff, i'r graddau y maent yn berthnasol i chi, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu

Llythyr (xiv) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn difrifol – casgliad gwrandawriad yr apêl yn erbyn rhybudd/diswyddiad

Dyddiad:

Annwyl

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

Gwnaethoch apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed yn y gwrandawriad disgyblu a gynhaliwyd ar **[nodwch y dyddiad]** pan roddwyd **[nodwch fanylion]** rhybudd i chi/neu pan gawsoch eich diswyddo [dileer fel y bo'n briodol], yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff. Cynhaliwyd gwrandawriad yr apêl ar **[nodwch y dyddiad]**.

Ysgrifennaf atoch yn awr i gadarnhau'r penderfyniad a wnaed gan y pwyllgor apeliadau a gynhaliodd wrandawriad yr apêl. Mae penderfyniad **[nodwch fanylion]** yn sefyll **[nodwch fanylion]** / Dylid diddymu penderfyniad **[nodwch fanylion]** **[dileer fel y bo'n briodol – nodwch os na chymerir unrhyw gamau disgyblu neu beth yw'r camau disgyblu newydd]**.

Rydych bellach wedi arfer eich hawl i apelio o dan y weithdrefn disgyblu staff. Mae penderfyniad gwrandawriad yr apêl yn derfynol ac nid oes unrhyw hawl fewnol bellach i ofyn am adolygiad.

Yn gywir,

Clerc pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu

Llythyr (xv) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn – gwahodd aelod o staff i gyfarfod diswyddo dros dro neu ailbennu dyletswyddau/gweithio o gartref ac ati.

Dyddiad:

Annwyl

Achos posibl o wahardd yr aelod o staff am gyfnod dros dro rhag ymgymryd â'i ddyletswyddau neu ailbennu dyletswyddau/gweithio o gartref/ymgyrdd â gwaith lle na fydd unrhyw gysylltiad â'r disgybl etc..

Rydych wedi cael eich hysbysu y gwnaed honiad yn eich erbyn mewn perthynas â **[nodwch fanylion]**.

O ystyried natur ddifrifol yr honiad, rwy'n eich gwahodd i ddod i gyfarfod gyda mi ar **[nodwch y dyddiad]** am **[nodwch yr amser]** yn **[nodwch y lleoliad]** er mwyn i mi ystyried a yw'n briodol eich gwahardd am gyfnod dros dro rhag ymgymryd â'ch dyletswyddau **[neu opsiwn arall]**. Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb gyda chi.

Yn ystod y cyfarfod hwn, byddaf yn rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl i chi am yr honiad a chewch gyfle i gyflwyno sylwadau cyn i mi wneud fy mhenderfyniad.

Amgaeaf hefyd gopi o weithdrefn disgyblu staff yr ysgol. Darllenwch yr adran 'Gwahardd dros dro' gan fod yr adran hon yn cynnwys manylion yr holl amodau sy'n berthnasol i chi a'ch statws cyflogaeth, os cewch eich gwahardd dros dro o'ch gweithle.

Yn gywir,

Pennaeth (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn ymwneud â'r pennaeth)

Llythyr (xvi) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn – cadarnhau bod aelod o staff wedi'i wahardd dros dro rhag ymgymryd â'i ddyletswyddau neu gamau gweithredu eraill yn dilyn cyfarfod gwahardd dros dro

Dyddiad:

Annwyl

Gwaharddiad dros dro rhag ymgymryd â'ch dyletswyddau yn weithredol o [nodwch y dyddiad] neu Ailbennu dyletswyddau/gweithio o gartref/ymgymryd â gwaith lle na fydd unrhyw gysylltiad â'r disgybl etc..

[Naill ai]

Diolch i chi am ddod i'r cyfarfod heddiw. Yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu, ysgrifennaf atoch i gadarnhau eich bod wedi eich gwahardd dros dro rhag ymgymryd â'ch dyletswyddau o **[nodwch y dyddiad]** wrth aros i'r ymchwiliad cyfredol i'r honiad o gamymddwyn **[nodwch fanylion]** fynd rhagddo. Gofynnwyd i **[nodwch yr enw]** ymgymryd â rôl y swyddog ymchwilio.

[Neu]

[Mae'n bosibl y bydd y geiriad amgen hwn yn addas os bydd yr honiadau yn ymwneud â cham-drin plant ond na ellir ymchwilio iddynt hyd nes y cynhelir ymchwiliad gan yr awdurdodau statudol]

Diolch i chi am ddod i'r cyfarfod heddiw. Ysgrifennaf atoch i gadarnhau eich bod wedi eich gwahardd dros dro rhag ymgymryd â'ch dyletswyddau o **[nodwch y dyddiad]**. Yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff y cytunwyd arni gan y corff llywodraethu, byddaf yn ysgrifennu atoch unwaith eto pan fyddaf mewn sefyllfa i allu cadarnhau pwy a benodwyd yn swyddog ymchwilio.

Cysylltir â chi yn y dyfodol agos yn eich gwahodd i ddod i gyfarfod, er mwyn i chi gael y cyfle i gyflwyno sylwadau a gwneud datganiad i'r swyddog ymchwilio mewn perthynas â'r honiad uchod.

Hoffwn eich atgoffa mai gweithred niwtral yw'r penderfyniad i'ch gwahardd dros dro yn hytrach na chymau disgyblu, ac nad yw'n awgrymu ein bod yn cymryd eich bod yn euog, ond o ystyried natur yr honiadau yn eich erbyn, rwyf o'r farn na ddylech fynychu'r ysgol yn ystod y cyfnod hwn.

A fyddech cystal â darparu cadarnhad ysgrifenedig na fyddwch yn cysylltu ag aelodau eraill o staff nac yn ymweld â'ch gweithle yn ystod cyfnod y gwaharddiad dros dro, oni chewch awdurdod ymlaen llaw i wneud hynny gennyf i neu'r pennaeth.

Rwy'n ymwybodol bod rhai aelodau o staff sy'n wynebu amgylchiadau o'r fath yn teimlo'n ynysig – byddaf yn gwneud trefniadau i uned iechyd galwedigaethol yr ALI gysylltu â chi'n uniongyrchol i gynnig unrhyw gymorth a chefnogaeth sydd eu hangen

arnoch. Er mwyn cael cymorth neu gyngor pellach yn ystod y cyfnod hwn, cysylltwch â **[nodwch yr enw]** yn awdurdod **[nodwch yr enw]**.

Caiff effaith barhaus y gwaharddiad dros dro ei hadolygu'n rheolaidd a byddaf yn ysgrifennu atoch i'ch hysbysu os ystyrir y dylai'r gwaharddiad dros dro barhau neu os ystyrir y dylai ddod i ben, a'r rhesymau dros y penderfyniad hwnnw.

Er gwaethaf yr uchod, gobeithiaf y gellir ymdrin â materion yn brydlon o dan ddarpariaethau gweithdrefn ddisgyblu'r ysgol.

Llythyr enghreifftiol ar gyfer dewis amgen yn lle gwahardd dros dro

Diolch i chi am ddod i'r cyfarfod heddiw i ystyried y trefniadau uniongyrchol ar gyfer eich cyflogaeth wrth i ni ymchwilio i'r honiadau a wnaed yn eich erbyn ac ymdrin â nhw. Yn unol â'r weithdrefn disgyblu staff, ysgrifennaf i gadarnhau **[dewiswch un o'r canlynol neu nodwch opsiwn arall]** eich bod wedi cael dyletswyddau eraill **[nodwch fanylion]**/y gwnaed trefniadau i chi weithio o gartref/y gwnaed trefniadau i chi weithio yn **[nodwch fanylion]**.

[Dewisol]

Deallaf eich bod yn aelod o undeb **[nodwch yr enw]** a'ch bod o bosibl yn awyddus i'ch cynrychiolydd/cydweithiwr gael copïau o unrhyw ohebiaeth a anfonir atoch. Byddwn yn ddiolchgar pe gallech fy hysbysu pwy fydd yn eich cynrychioli ar unwaith drwy anfon y manylion yn y post. Rwyf wedi cynnwys amlen barod at y diben hwn.

Byddaf hefyd yn hysbysu'r awdurdod lleol eich bod wedi cael eich gwahardd dros dro (a'r cadeirydd os mai'r pennaeth sydd wedi cyflwyno'r gwaharddiad dros dro).

Yn gywir

Cadeirydd y corff llywodraethu/pennaeth

Llythyr (xvii) Llythyr enghreifftiol: camymddwyn difrifol – dod â gwaharddiad dros dro i ben

Noder: Gall cadeirydd y llywodraethwyr, yr is-gadeirydd neu lywodraethwr arall fel cadeirydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff neu gadeirydd y pwyllgor apeliadau disgyblu a diswyddo staff lofnodi'r llythyr hwn os yw'r corff llywodraethu wedi dirprwyo cyfrifoldeb iddo.

Dyddiad:

Annwyl

[Naill ai]

Anfonir y llythyr hwn i gadarnhau bod eich gwaharddiad dros dro a weithredwyd ar **[nodwch y dyddiad]** bellach wedi dod i ben. Byddwch yn derbyn gohebiaeth yn fuan er mwyn trefnu i chi ailddechrau gweithio.

[Neu]

Anfonir y llythyr hwn i gadarnhau y bydd yr amodau gweithio amgen a weithredwyd ar **[nodwch y dyddiad]** yn dod i ben o **[nodwch y dyddiad]**. Byddwch yn derbyn gohebiaeth yn fuan er mwyn trefnu i chi ailddechrau eich gwaith arferol.

Yn gywir,

Cadeirydd y llywodraethwyr (neu unrhyw un o gynrychiolwyr eraill y corff llywodraethu y dirprwywyd cyfrifoldeb iddo)