



Gweithdrefn Ddisgyblu Staff mewn Ysgolion

Dyddiad creu: Medi 2013

Dyddiad adolygu: Medi 2015

Cytunwyd gan Gydbwyllgor Ymgynghori Staff
Ysgolion Rhondda Cynon Taf: 24 Hydref 2013

Swyddog cyfrifol: Ellen Williams /
Bethan Davies

Rhif ffôn: 01443 444538 /
01443 444539



STRONG HERITAGE | STRONG FUTURE
RHONDDA CYNON TAF
TREFTAETH GADARN | DYFODOL SICR

CYNNWYS

1. **Cyflwyniad**
2. **Materion y tu allan i gwmpas y weithdrefn**
3. **Rôl y Corff Llywodraethu / Pennaeth, ac aelodau o'r Pwyllgor Disgyblu**
4. **Rôl yr Awdurdod Lleol**
5. **Cyfrinachedd**
6. **Achosion Troseddol**
7. **Egwyddorion sylfaenol y Broses Ddisgyblu**
8. **Swyddogion Undeb Llafur**
9. **Cynrychiolaeth**
10. **Aelod o staff yn ymddiswyddo**
11. **Atal dros dro o'r gwaith**
12. **Materion Amddiffyn Plant**
13. **Ymchwilydd Annibynnol**
14. **Unigolyn Annibynnol nad yw'n Llywodraethwr**
15. **Gweithdrefnau Adrodd a Diogelu**
16. **Gwybodaeth flaenorol**
17. **Honiadau o gamymddwyn ac eithrio Amddiffyn Plant – gweithdrefn**
18. **Honiadau yn erbyn y Pennaeth (ac eithrio Amddiffyn Plant) – gweithdrefn**
19. **Proses Llwybr Carlam**
20. **Gweithdrefn y Gwrandawriad Llwybr Carlam**
21. **Gwrandawriad Disgyblu**
22. **Gweithdrefn y Gwrandawriad Disgyblu**
23. **Cosb ddisgyblu**
24. **Terfyn amser rhybuddion**
25. **Hawl i apelio yn erbyn camau disgyblu**
26. **Gwrandawriad apêl disgyblu**

Atodiad A

Diffinio Camymddwyn / Camymddwyn Difrifol

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Cyfrifoldeb y Corff Llywodraethu yw sefydlu gweithdrefn ddisgyblu. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob aelod o staff a benodir gan y Corff Llywodraethu, gan gynnwys y Pennaeth. Mae hyn yn cynnwys aelodau o staff cyflenwi sy'n cael eu darparu gan asiantaethau.
- 1.2 Prif ddiben y weithdrefn hon yw darparu trefniadau y cytunwyd arnynt fel bod y Pennaeth / Corff Llywodraethu yn gallu gwneud penderfyniadau disgyblu yn ymwneud â staff ar sail yr holl wybodaeth berthnasol. Nod y polisi yw hyrwyddo safonau ymddygiad priodol a sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn gyson ac yn deg.
- 1.3 Ni ddylai'r weithdrefn hon gael ei hystyried fel ffordd o gosbi yn bennaf, ond yn hytrach fel ffordd o helpu staff sy'n ymddwyn yn anfoddfaol, a'u hannog nhw i wella.
- 1.4 Mae'r weithdrefn hon yn seiliedig ar y canlynol:-
 - Cod Ymarfer y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu, "Disciplinary and Grievance Procedures", 2011;
 - Cylchlythyr 002/2013 Llywodraeth Cymru;
 - Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006;
 - Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006; a
 - Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009.
- 1.5 Cytunwyd ar yr holl amserlenni sydd wedi'u cynnwys yn y weithdrefn hon gan y Corff Llywodraethu a'r undebau staff lleol. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos, mae'n bosibl y bydd angen bod yn hyblyg o ran yr amserlenni hyn, er enghraifft, pan fydd llawer o waith papur neu pan na fydd aelodau o staff ar gael.
- 1.6 Yn ystod y weithdrefn hon, pan fydd angen, bydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn cymryd camau priodol. Os bydd y Cadeirydd yn gysylltiedig â'r achos, bydd Is-gadeirydd y Corff Llywodraethu yn cymryd ei le ac yn gyfrifol am y rôl a'r gweithredoedd. Os bydd yr Is-gadeirydd hefyd yn gysylltiedig â'r achos, bydd angen i'r Corff Llywodraethu ddewis llywodraethwr arall nad yw'n gysylltiedig â'r achos, a chofnodi'r penderfyniad hwn.

2. MATERION Y TU ALLAN I GWMPAS Y WEITHDREFN

- 2.1 Mae'r materion canlynol y tu allan i gwmpas y weithdrefn ddisgyblu:
 - 2.1.1 Pan ddaw cyflogaeth i ben oherwydd diswyddo neu pan fydd gweithiwr yn cyrraedd diwedd cytundeb dros dro neu gytundeb cyfnod penodol.
 - 2.1.2 Pan fydd unrhyw ddiffygion o ran perfformiad yr aelod o staff yn dod i'r amlwg oherwydd diffyg doniau neu sgiliau. Pan fydd safonau o ran perfformiad yn annerbyniol, dylai'r weithdrefn galluoedd gael ei dilyn.
 - 2.1.3 Cwynion staff a chwynion sy'n cael eu gwneud yn sgil camau disgyblu. Serch hynny, os bydd camau dan weithdrefn cwynion staff yn golygu bod angen cymryd camau disgyblu, bydd y weithdrefn hon yn berthnasol.
 - 2.1.4 Pan ddaw cyflogaeth i ben yn ystod y cyfnod prawf, neu ar ddiwedd y cyfnod prawf, p'un ai bod estyniad y tu hwnt i'r cyfnod penodedig gwreiddiol ai peidio.

- 2.1.5 Swyddogaeth Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff mewn ysgol sefydledig, ysgol arbennig sefydledig neu ysgol wirfoddol a gynorthwyr i benderfynu a ddylai cytundeb cyflogaeth gael ei adnewyddu yn achos unigolion sy'n cael eu cyflogi yn yr ysgol.
- 2.16 Achosion nad ydynt yn codi materion disgyblu staff a ddylai cael eu trin dan weithdrefn cwynion y Corff Llywodraethu.
- 2.1.7 **Nid yw staff sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr Awdurdod Lleol, er enghraifft, staff prydau ysgol neu staff addysgu sy'n cael eu cyflogi'n ganolog, yn cael eu hystyried yn staff y Corff Llywodraethu, felly, nid yw'r weithdrefn hon yn berthnasol iddyn nhw.**

3. RÔL Y CORFF LLYWODRAETHU / PENNAETH, AC AELODAU O'R PWYLLGORAU DISGYBLU

- 3.1 Mae'r Corff Llywodraethu yn gyfrifol am sicrhau bod rheolau a gweithdrefnau disgyblu ar waith a bod pob aelod o staff yn ymwybodol o'r rheolau a'r gweithdrefnau hyn. Bydd y Corff Llywodraethu yn penodi Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff a Phwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo. Bydd y pwyllgorau hyn hefyd yn cyflawni gofynion y Pwyllgor Diswyddo Statudol. Y cworwm ar gyfer cyfarfodydd yw tri aelod.
- 3.2 Y Pennaeth sy'n gyfrifol am reoli'r weithdrefn ddisgyblu (os yw'r honiad yn cynnwys camymddwyn llai), cyhyd â bod hyn wedi'i ddirprwyo gan y Corff Llywodraethu. Bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn trefnu i ymchwilio i unrhyw honiadau, ac eithrio materion amddiffyn plant. Pan fydd y Pennaeth o'r farn mai ef/hi fydd yn arwain yr achos ffurfiol, hynny yw, lle camymddygiad fydd y canlyniad, dylai uwch aelod o staff yr ysgol neu gynrychiolydd o'r Uned Adnoddau Dynol (yn ôl penderfyniad Cadeirydd y Corff Llywodraethu) gael ei benodi'n swyddog ymchwilio. Bydd yr Uned Adnoddau Dynol yn darparu cymorth o'r fath yn unol â thelerau'r Cytundeb Lefel Gwasanaeth (os bydd angen). **Sylwch, os bydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn penderfynu gofyn am ymchwiliad annibynnol y tu allan i Gytundeb Lefel Gwasanaeth yr Uned Adnoddau Dynol, bydd unrhyw gost yn cael ei thalu'n uniongyrchol gan yr ysgol.** Mae hyn yn amodol ar baragraff 18 isod (Honiadau yn erbyn y Pennaeth).
- 3.3 Bydd y Pennaeth yn sicrhau bod yr holl honiadau sy'n cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol yn cael sylw gan y Pwyllgor Disgyblu ar ôl cynnal ymchwiliad llawn.
- 3.4 Bydd y Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo yn cynnwys yr un nifer o lywodraethwyr â'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff cychwynnol, neu ragor, a bydd y cworwm ar gyfer y cyfarfod yn dri aelod hefyd. Ni fydd unrhyw lywodraethwr yn aelod o'r ddau bwyllgor.
- 3.5 Bydd angen i'r Ysgol wirio aelodaeth o'r pwyllgorau hyn ar ddechrau pob achos er mwyn sicrhau nad yw unrhyw lywodraethwr sy'n gysylltiedig â'r honiadau dan sylw neu sydd â pherthynas agos â'r aelod o staff perthnasol yn dod yn aelod o'r naill bwyllgor neu'r llall.
- 3.6 Mae rhaid i aelodau o'r Corff Llywodraethu ymdrin â'r holl wybodaeth sy'n ymwneud â honiadau yn erbyn aelodau o staff yn gwbl **gyfrinachol** bob amser.

- 3.7 Ni fydd y Pennaeth yn aelod o'r naill bwyllgor neu'r llall oherwydd, yn gyffredinol, y Pennaeth sy'n gyfrifol am drefnu bod yr achos yn cael ei ymchwilio. O dan drefniadau'r Cytundeb Lefel Gwasanaeth, gellir gofyn i'r Uned Adnoddau Dynol gynorthwyo'r Pennaeth i ymchwilio i'r honiadau, os bydd gofyn gan Gadeirydd y Corff Llywodraethu. Os bydd yr achos yn mynd ymlaen i wrandawriad disgyblu, ni fydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r achos oherwydd bydd e/hi yn gweithredu fel tyst, ond mae'n bosibl i'r swyddog fod yn bresennol yn ystod y gwrandawriad i ateb cwestiynau ynglŷn ag unrhyw faterion sy'n codi o ran yr ymchwiliad. Ni fydd y swyddog cyflwyno yn gallu bod yn dyst.
- 3.8 Mae Adran 18 yn ymdrin â gweithdrefnau pan fydd honiadau yn cael eu gwneud yn erbyn y Pennaeth.
- 3.9 Bydd trefniadau ar gyfer gwrandawriadau a chofnodi'r achos mewn unrhyw wrandawriad disgyblu sy'n cael eu hatgyfeirio i'r **Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff / Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo**, gan gynnwys penderfyniadau a thrafodaethau ynglŷn â'r penderfyniadau hyn, yn cael eu gwneud gan glerc y pwyllgor perthnasol.
- 3.10 Er mwyn diogelu gonestrwydd a didueddrwydd y llywodraethwyr sy'n aelodau o'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, dylai unrhyw wrthwynebiad i aelodaeth gael ei wneud i Gadeirydd y Corff Llywodraethu. Cadeirydd y Corff Llywodraethu (yn amodol ar ddirprwyo'r cyfrifoldeb hwn gan y Corff Llywodraethu) fyddai penderfynu a yw'r gwrthwynebiad yn ddilys, a gall Cadeirydd y Corff Llywodraethu drafod y mater â'r Awdurdod Lleol, gan ystyried y cyngor sy'n cael ei dderbyn. Os bydd y gwrthwynebiad yn cael ei dderbyn, bydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn gallu cysylltu â llywodraethwyr ar restr wrth gefn a fydd eisoes wedi'i chymeradwyo gan y Corff Llywodraethu mewn trefn flaenoriaeth. Dylai'r Cadeirydd roi gwybod i'r unigolion sy'n ymwneud â'r achos am bwy fyddai'r eilydd. Dylai penderfyniad y Corff Llywodraethu i ganiatáu i'r Cadeirydd wneud penderfyniad ynglŷn â'r gwrthwynebiad, a dewis eilydd oddi ar restr wrth gefn a fydd wedi'i chymeradwyo gan y Corff Llywodraethu, gael ei nodi'n glir yn y cofnodion.
- 3.11 Os daw sefyllfa i'r amlwg sy'n cynnwys honiadau o lygru yn erbyn nifer sylweddol o aelodau ar y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, dylai'r Corff Llywodraethu ystyried adolygu cyfansoddiad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff / Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo priodol; fel arall, bydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn gallu penderfynu cynnwys nad ydynt yn llywodraethwyr ar y pwyllgor cychwynnol, heb hawl i bleidleisio, er mwyn bod o gymorth wrth ystyried y materion mewn ffordd gytbwys.

4. RÔL YR AWDURDOD LLEOL

- 4.1 Os bydd y Corff Llywodraethu / Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff / Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo o'r farn bod angen cyngor cyfreithiol annibynnol mewn achos penodol, gofynnir amdano ar eu rhan. Gan fod y gwasanaeth hwn y tu allan i Gytundeb Lefel Gwasanaeth yr Uned Adnoddau Dynol, bydd unrhyw gostau sy'n gysylltiedig â'r cyngor hwn yn cael eu talu o gyllideb yr ysgol. Bydd y cyngor hwn yn gyfreithiol freintiedig.
- 4.2 Bydd gan Gyfarwyddwr y Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes, neu ei gynrychiolydd, hawl i fynychu pob cyfarfod ffurfiol sy'n ymwneud â'r weithdrefn hon. Bydd hyn yn sicrhau bod cyngor ar gael ar faterion gweithdrefnol ac ar unrhyw

faterion yn ymwneud â deddfwriaeth cyflogaeth. Cyn dechrau unrhyw wrandawriad, dylai aelodau o'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff / Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo ddangos a yw'r cyngor hwn yn cael ei roi mewn preifat neu o flaen pawb a'i gofnodi'n llawn gan glerc y pwyllgor.

5. CYFRINACHEDD

- 5.1 Er mwyn diogelu rheolau cyfiawnder naturiol ar gyfer yr aelod o staff dan sylw, mae'n rhaid i'r pennaeth, y llywodraethwyr a'r staff perthnasol sicrhau nad ydynt yn trafod materion yn ymwneud â'r honiadau cyn i unrhyw wrandawriad ffurfiol gael ei gynnal.

6. ACHOSION TROSEDDOL

- 6.1 Pan fydd aelod o staff yn cael collfarn, yn cael ei gyhuddo, yn derbyn rhybudd neu'n destun ymchwiliad troseddol sy'n gysylltiedig neu heb fod yn gysylltiedig â'i waith, dylai'r Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu ystyried a oes angen rhoi'r weithdrefn ddisgyblu ar waith, gan gynnwys ystyriaethau amddiffyn plant. Byddai camau o'r fath yn gwbl annibynnol ar unrhyw ymchwiliad gan yr Heddlu.
- 6.2 Bydd angen ystyried natur y drosedd (trosedd honedig) a'r goblygiadau ar gyfer cyflogaeth yr aelod o staff. Anogir y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu i ofyn i Adnoddau Dynol am gyngor wrth ystyried ffordd ymlaen.

7. EGWYDDORION SYLFAENOL Y BROSES DDISGYBLU

- 7.1 Ni fydd unrhyw gamau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn cyflogai nes bod ymchwiliad wedi'i gynnal i'r achos (ac eithrio o dan drefniant y Broses Llwybr Carlam isod).
- 7.2 Yn ystod pob cam o'r weithdrefn ddisgyblu, bydd y cyflogai yn cael gwybod am natur benodol y gŵyn yn ei erbyn a bydd cyfle iddo gyflwyno ei achos cyn i unrhyw benderfyniad gael ei wneud.
- 7.3 Ni fydd unrhyw gyflogai yn cael ei ddiswyddo am dorri rheol ddisgyblu neu am berfformio mewn ffordd annerbyniol am y tro cyntaf **ac eithrio** mewn achosion o gamymddwyn difrifol.
- 7.4 **Bydd unrhyw ymchwiliad sydd wedi arwain at rybudd yn ymwneud â materion amddiffyn plant neu oedolion sy'n agored i niwed yn cael ei gofnodi ar ffeil bersonol y cyflogai yn barhaol, a gellir cyfeirio ato mewn ymchwiliadau dilynol.**
- 7.5 Bydd gan y cyflogai hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ddisgyblu.
- 7.6 Ni fydd manylion ymchwiliad neu atal dros dro nad yw'n arwain at gamau disgyblu yn cael eu cadw ar ffeil cyflogai ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol. I ddibenion y cymal hwn, mae amgylchiadau eithriadol yn cynnwys materion disgyblu sy'n ymwneud â cham-drin a/neu aflonyddu ar blant neu oedolion sy'n agored i niwed neu honiad o gam-drin a/neu aflonyddu ar blant neu oedolion sy'n agored i niwed. Mewn achosion o'r fath, bydd y Corff Llywodraethu yn gallu cyfeirio at gofnodion blaenorol er mwyn nodi patrymau ymddygiad, os oes patrymau o'r fath yn bodoli. Bydd nodyn yn cael ei roi ar ffeil y cyflogai i'w gwneud yn glir na arweiniodd yr ymchwiliad neu'r atal dros dro at gamau disgyblu.

8. SWYDDOGION UNDEB LLAFUR

- 8.1 Ni ddylai unrhyw gamau disgyblu gael eu cymryd yn erbyn swyddog Undeb Llafur heb hysbysu swyddog amser llawn neu Ysgrifennydd y Gangen leol briodol yn gyntaf. Os bydd Ysgrifennydd y Gangen leol yn destun camau disgyblu posibl, bydd rhaid hysbysu swyddog amser llawn yr Undeb Llafur.

9. CYNRYCHIOLAETH

- 9.1 Pan fydd cyflogai yn wynebu ymchwiliad neu wrandawriad disgyblu, bydd yn gallu dewis ei gynrychioli ei hun neu ofyn i gydweithiwr, swyddog undeb llafur llewg neu swyddog a gyflogir gan undeb llafur ['cynrychiolydd'] i'w gynrychioli neu i fod yn bresennol. Mae rhaid i swyddog undeb llafur gydymffurfio â'r canlynol (fel y nodir gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999):-
- 9.1.1 Cael ei gyflogi gan undeb llafur fel swyddog yn unol ag ystyr adran 1 a 119 Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992;
- 9.1.2 Bod yn swyddog undeb llafur (yn unol â'r ystyr) sydd, yn ôl ardystiad ysgrifenedig rhesymol yr undeb, wedi cael profiad neu hyfforddiant mewn mynychu gwrandawriad disgyblu neu gwyno gyda gweithiwr.
- 9.2 Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 yn nodi bod angen i'r Swyddog Ardystio gadw rhestr o undebau llafur. Mae'r ffaith bod enw sefydliad wedi'i gynnwys yn y rhestr o undebau llafur yn brawf bod y sefydliad yn undeb llafur.
- 9.3 Gall cyflogai ofyn i swyddog unrhyw undeb llafur fod yn bresennol, p'un ai a yw'n aelod o'r Undeb hwnnw ai peidio.
- 9.4 Mae rhaid i gais y cyflogai i gael rhywun arall yn bresennol fod yn rhesymol yng nghyd-destun y broses ddisgyblu dan sylw.

10. AELOD O STAFF YN YMDDISWYDDO

- 10.1 Os bydd aelod o staff yn ymddiswyddo pan fydd Gweithdrefnau Disgyblu yn yr arfaeth neu heb eu cwblhau, a bod posibilrwydd i'r honiadau:-
- fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol; a/neu
 - cael eu diffinio'n achos a ddylai gael ei adrodd; ac/neu
 - arwain at derfynu cyflogaeth yr unigolyn;

bydd y Weithdrefn Ddisgyblu yn parhau nes ei bod wedi'i chwblhau. Bydd rhaid i'r Pwyllgor Disgyblu benderfynu a fyddai'r dystiolaeth sydd ar gael wedi arwain at ddiswyddo'r cyflogai. Mewn achosion o'r fath, bydd y papurau ymchwilio yn cael eu hanfon at **Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ac/neu yr Awdurdod Diogelu Annibynnol a fydd yn cynnal eu hymchwiliad eu hunain i benderfynu pa mor addas yw'r unigolyn i barhau i gael ei gyflogi mewn ysgol.**

11. ATAL DROS DRO O'R GWAITH

- 11.1 Y Pennaeth neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu sydd â'r hawl i atal aelod o staff o'r gwaith dros dro. Bydd rhaid ystyried y sefyllfa yn ofalus a gofyn am gyngor yr Uned Adnoddau Dynol cyn atal cyflogai o'i waith dros dro.
- 11.2 Yn y lle cyntaf, dylai cyfweiliad atal o'r gwaith dros dro gael ei gynnal rhwng y Pennaeth (neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu, os bydd yr honiadau yn erbyn y Pennaeth) a'r aelod o staff. Bydd cymorth yn gallu cael ei ddarparu gan yr Uned Adnoddau Dynol trwy ofyn amdano. Bydd yr aelod o staff yn gallu cael cynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddo.
- 11.4 Ar ddiwedd y cyfarfod, pe bai'r Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn penderfynu y dylai'r aelod o staff gael ei atal o'r gwaith dros dro, dylai'r rhesymau dros y penderfyniad hwn gael eu hamlinellu'n glir yn y cyfarfod. Yna, bydd clercc y Corff Llywodraethu yn cadarnhau hyn yn ysgrifenedig.
- 11.5 Pe bai'n cael ei benderfynu nad oes angen atal yr unigolyn o'r gwaith dros dro a bod angen gwneud dyletswyddau eraill ac ati, dylai'r penderfyniad hwn gael ei wneud yn glir i'r aelod o staff yn y cyfarfod a'i ddilyn gan gadarnhad yn ysgrifenedig gan glerc y Corff Llywodraethu.
- 11.6 Nid cosb yw atal cyflogai o'i waith dros dro ac ni ddylid trin y weithred felly. Dim ond mewn un (neu fwy) o'r amgylchiadau canlynol y dylid atal cyflogai dros dro:-
- 11.6.1 Os yw'n well bod yr aelod o staff yn absennol er diogelwch plant, staff neu eiddo'r ysgol neu i sicrhau bod yr ysgol yn cael ei rheoli'n effeithlon;
- 11.6.2 Hwyluso'r broses o gynnal unrhyw ymholiadau neu ymchwiliad; neu
- 11.6.3 Os yw'r honiad/pryder cychwynnol yn ddigon difrifol i gael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol posibl.
- 11.7 Bydd un o swyddogion yr awdurdod yn cael ei benodi i fod yn bwynt cyswllt ar gyfer yr aelod o staff yn y cyfnod pan fydd wedi'i atal dros dro.
- 11.8 Bydd gan yr aelod o staff hawl i dderbyn cyflog llawn yn ystod cyfnod yr atal dros dro (hynny yw, y cyflog y byddai wedi'i dderbyn wrth weithio) neu dâl salwch os bydd yr aelod o staff sydd wedi'i atal dros dro yn sâl (a'i fod wedi cyflwyno'r dogfennau perthnasol gan ei feddyg teulu) ar unrhyw adeg yn ystod cyfnod yr atal dros dro.
- 11.9 Bydd rhaid hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig am unrhyw benderfyniad i ddod â chyfnod yr atal dros dro i ben, gan nodi'r rhesymau dros y penderfyniad. Bydd y Corff Llywodraethu yn dirprwyo'r swyddogaeth hon (hynny yw, dod â'r cyfnod atal dros dro i ben) i Gadeirydd y Corff Llywodraethu.
- 11.10 Ni ddylid atal cyflogai dros dro am fwy na thri mis. Os bydd cyfnod yr atal dros dro yn parhau am fwy na thri mis, bydd y penderfyniad i atal y cyflogai dros dro a'r amodau cysylltiedig yn cael eu hadolygu bryd hynny ac yn rheolaidd ar ôl hynny. Bydd y cyflogai sydd wedi'i atal dros dro yn cael ei hysbysu am ganlyniad yr adolygiad.

11.11 Dylai cyflogai gyflwyno cais am wyliau blynyddol (os yw'n briodol) a'u cymryd fel arfer yn ystod cyfnod yr atal dros dro ar ôl cytuno â'r Pennaeth. Os bydd cyfnod yr atal dros dro yn ymestyn i flwyddyn wyliau newydd, ni fydd gan y cyflogai hawl i drosglwyddo unrhyw wyliau blynyddol heb eu cymryd i'r flwyddyn newydd. Ni fydd unrhyw gyfarfodydd/cyfweliadau yn cael eu trefnu pan fydd cyflogeion yn cymryd eu gwyliau blynyddol.

12. MATERION AMDDIFFYN PLANT

12.1 Dylai honiadau/cwynion sy'n cael eu derbyn, ac sy'n ymddangos yn faterion amddiffyn plant, gael eu tynnu ar unwaith at sylw'r Pennaeth neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu (os bydd yr honiad yn erbyn y Pennaeth) a swyddog materion amddiffyn plant yr ysgol. Byd e/hi yn cynnal asesiad cychwynnol (ond nid ymchwilio) er mwyn pennu natur ac amgylchiadau'r honiadau. Ar y cam hwn, dylid ceisio cyngor gan flaen swyddog materion amddiffyn plant yr Awdurdod Lleol a'r Uned Adnoddau Dynol er mwyn pennu a yw'r honiadau yn ymwneud â materion amddiffyn plant a'u hystyried yn gamymddwyn difrifol neu a oes tystiolaeth o gamymddwyn nad yw'n ymwneud â materion amddiffyn plant.

12.2 Os bydd y casgliad yn nodi ei bod hi'n amhosibl i'r honiadau fod yn wir, heb unrhyw amheuaeth, ni fydd angen cymryd camau yn erbyn yr aelod o staff ac ni fydd angen atgyfeirio'r achos at Garfan Gwasanaethau i Blant Rhondda Cynon Taf neu'r Uned Adnoddau Dynol.

12.3 Pe bai tystiolaeth yn dangos y dylai'r honiadau gael eu trin fel achos o gamymddwyn, ac eithrio materion amddiffyn plant, dylai'r achos gael ei atgyfeirio at yr Uned Adnoddau Dynol i'w ymchwilio ar benderfyniad Cadeirydd y Corff Llywodraethu.

12.4 Ond, ar ôl yr asesiad cychwynnol a derbyn cyngor, pe bai awgrym bod yr honiadau yn ymwneud â materion amddiffyn plant a bod posibilrwydd eu bod yn wir, dylai'r achos gael ei atgyfeirio at Garfan ar Ddyletswydd Gwasanaethau i Blant Rhondda Cynon Taf ar gyfer yr ardal mae'r plentyn yn byw ynddi. Bydd derbynnydd yr honiadau/cwynion yn gallu ceisio cyngor gan y Gwasanaethau i Blant neu Gydlynnydd Materion Diogelu y Cyngor, ond ni ddylai hyn oedi'r broses atgyfeirio. Bydd yr honiadau i gyd yn cael eu trin yn unol â Chanllawiau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008, sy'n cynnwys cynnal trafodaeth strategaeth er mwyn pennu a fyddai cyfarfod strategaeth yn briodol yn yr achos dan sylw.

12.5 Fel arfer, bydd yr aelod o staff a'i gynrychiolydd undeb yn cael gwybod am y penderfyniad i atgyfeirio'r achos, ond mae'n bosibl y bydd adegau pan fydd hyn yn amhriodol, hynny yw byddai gwybodaeth am yr atgyfeiriad yn gallu arwain at aelod o staff yn ceisio ymyrryd â thystiolaeth.

12.6 Ar ôl trafodaeth strategaeth, pe bai'n cael ei bennu nad yw'r honiadau yn ymwneud â materion amddiffyn plant, dylai'r achos gael ei atgyfeirio yn ôl at y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu i gwblhau'r broses disgyblu staff.

12.7 Os bydd yr honiadau yn cael eu cadarnhau yn faterion amddiffyn plant yn ystod y drafodaeth strategaeth, bydd cyfarfod strategaeth proffesiynol yn cael ei gynnal er mwyn ymdrin â'r achos. Bydd cyfarfod strategaeth yn penderfynu a fydd ymholiadau gan y Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Heddlu yn mynd ymhellach.

12.8 Ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau ystyried yr honiadau, pe bai'n cael ei ystyried nad yw'r achos yn ymwneud â materion amddiffyn plant, dylai'r achos gael ei atgyfeirio yn ôl at y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu i gwblhau'r broses disgyblu staff. Ar ôl ystyried yr achos, pe bai'n parhau i gael ei ystyried bod yr achos yn ymwneud â materion amddiffyn plant, dylai'r achos gael ei atgyfeirio yn ôl at y Corff Llywodraethu er mwyn penodi ymchwilydd annibynnol.

13. YMCHWILYDD ANNIBYNNOL

13.1 Mae Rheoliad 7 (3) o Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 yn nodi bod rhaid i'r Corff Llywodraethu benodi ymchwilydd annibynnol cyn gwrando ar achos yn ymwneud â honiad o natur amddiffyn plant yn erbyn aelod o staff yr ysgol. Mae'r dasg hon wedi'i dirprwyo i Gadeirydd y Corff Llywodraethu.

13.2 Bydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn penodi ymchwilydd annibynnol:-

13.2.1 ar ôl i'r awdurdodau statudol gwblhau eu hymchwiliad ac atgyfeirio'r mater i'r Corff Llywodraethu; neu

13.2.2 pan fydd unrhyw achos llys yn dod i ben.

13.3 Bydd y Pennaeth a Chadeirydd y Corff Llywodraethu (y Cadeirydd a llywodraethwr arall yn achos honiadau yn erbyn y Pennaeth) yn trafod yr honiadau ac yn cadarnhau atgyfeirio'r achos at ymchwiliad annibynnol. Bydd y Pennaeth a Chadeirydd y Corff Llywodraethu yn gallu manteisio ar Wasanaeth Ymchwilio Annibynnol i gynnal ymchwiliad. Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu Gwasanaeth Ymchwilio Annibynnol i gynnal y mathau hyn o ymchwiliad, a ni chodir tâl am y gwasanaeth hwn. Fel arall, gellir penodi ymchwilydd annibynnol gwahanol, ond bydd rhaid i'r Ysgol dalu am hyn.

13.4 Yn unol â'r rheoliadau uchod, bydd unigolyn sy'n cael ei benodi'n ymchwilydd annibynnol yn cael ei ystyried yn annibynnol o dan yr amgylchiadau canlynol:-

13.4.1 nid yw'n un o lywodraethwyr yr ysgol;

13.4.2 nid yw'n rhiant disgybl presennol neu gyn-ddisgybl yr ysgol;

13.4.3 nid yw'n aelod neu'n gyn-aelod o staff yr ysgol;

13.4.4 nid yw'n cael ei gyflogi gan yr Awdurdod Addysg Lleol ar hyn o bryd.

13.5 Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, dylai'r ymchwilydd annibynnol gyflwyno'r adroddiad i'r Pennaeth a Chadeirydd y Corff Llywodraethu; neu yn achos ymchwiliad i'r Pennaeth, dylai'r ymchwilydd annibynnol gyflwyno'r adroddiad i Gadeirydd y Corff Llywodraethu a'r llywodraethwr sy'n gyfrifol am faterion amddiffyn plant (neu lywodraethwr penodol arall os yw Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn gyfrifol am faterion amddiffyn plant); i ystyried y dystiolaeth a gasglwyd a phenderfynu:

13.5.1 a oes dystiolaeth gadarn sy'n cefnogi'r honiad amddiffyn plant ac yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Mewn achosion o'r fath, bydd y pwyllgor priodol yn cynnal gwrandawriad disgyblu/diswyddo staff ffurfiol;

13.5.2 a yw'r dystiolaeth yn cefnogi penderfyniad bod yr honiad yn gyfystyr â chamymddwyn llai difrifol a bod modd i'r Pennaeth ymdrin â'r achos; neu

13.5.3 nad oes unrhyw dystiolaeth i gefnogi'r honiad amddiffyn plant ac nid oes angen cymryd unrhyw gamau pellach yn erbyn yr aelod o staff.

13.6 Er mwyn osgoi unrhyw honiad o lygru, ni fydd Cadeirydd y Corff Llywodraethu a'r Pennaeth / Llywodraethwr Materion Amddiffyn Plant (neu llywodraethwr penodol arall) yn cymryd rhan mewn unrhyw wrandawriad disgyblu.

13.7 Bydd yr aelod o staff a chynrychiolydd yr undeb yn cael gwybod am y penderfyniad cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol.

14. UNIGOLYN ANNIBYNNOL NAD YW'N LLYWODRAETHWR

14.1 Pan fydd honiad o natur amddiffyn plant yn cael ei wneud yn erbyn aelod o staff, mae Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 yn nodi bod rhaid i'r pwyllgor disgyblu gynnwys o leiaf ddau lywodraethwr ac unigolyn annibynnol nad yw'n llywodraethwr a fydd yn meddu ar hawliau pleidleisio llawn.

14.2 Ni all nifer y llywodraethwyr ar y pwyllgor apeliadau disgyblu fod yn llai na'r nifer ar y pwyllgor disgyblu cyntaf, ac wrth ystyried honiadau o natur amddiffyn plant, mae rhaid i'r pwyllgor gynnwys unigolyn annibynnol nad yw'n llywodraethwr nad oedd yn rhan o'r gwrandawriad cyntaf.

14.3 Rôl yr unigolyn nad yw'n llywodraethwr yw aros gyda'r pwyllgor disgyblu / pwyllgor apeliadau disgyblu pan fyddan nhw'n trafod tystiolaeth y gwrandawriad a'u helpu i ystyried yr holl dystiolaeth a gwneud penderfyniad teg.

14.4 Mae cyngor ynglŷn â phwy sy'n gymwys i gael ei benodi'n unigolyn annibynnol nad yw'n llywodraethwr ar gael gan yr Uned Adnoddau Dynol.

15. GWEITHDREFNAU ADRODD A DIOGELU

15.1 Mae Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 yn gosod rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyflogwr i drosglwyddo gwybodaeth i'r Awdurdod Diogelu Annibynnol pan fydd aelod o staff:-

15.1.1 wedi'i atal o weithgarwch a reoleiddir ar y sail bod ei ymddygiad, yn ôl pwysau tebygolrwydd, wedi achosi perygl o niwed i blant / oedolion sy'n agored i niwed; neu

15.1.2 wedi gadael ei swydd mewn amgylchiadau lle byddai, neu y gallai, wedi cael ei ddiswyddo oherwydd mater diogelu.

15.2 Mae Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009 yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr hefyd gyflwyno adroddiad i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru pan fydd yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau athro cofrestredig ar sail camymddwyn, anghymhwystra proffesiynol neu ei fod wedi'i ddyfarnu'n euog o drosedd berthnasol lle nad yw'r ymddygiad yn ymwneud â niwed i blentyn neu'r perygl o niwed i blentyn.

15.3 Os bydd y cyflogwr yn dod i gytundeb cyfaddawd gydag aelod o staff a bod yr amgylchiadau sy'n arwain at y cytundeb i derfynu'r swydd yn perthyn i 10.1 a 10.2 uchod, bydd gan y cyflogwr ddyletswydd o hyd i hysbysu Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru neu'r Awdurdod Diogelu Annibynnol am yr achos fel sy'n briodol.

15.4 Gall y Pennaeth hefyd dderbyn gwybodaeth am aelodau o staff gan gyrrff rheoleiddio eraill, er enghraifft, Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Mewn achosion o'r fath, bydd gan yr Ysgol hawl i ystyried a ddylid cymryd unrhyw gamau o dan y Weithdrefn Ddisgyblu.

16. GWYBODAETH FLAENOROL

16.1 Ni fydd manylion ymchwiliad neu atal dros dro nad yw'n arwain at gamau disgyblu yn cael eu cadw ar ffeil cyflogai ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol. I ddibenion y cymal hwn, mae amgylchiadau eithriadol yn cynnwys materion disgyblu sy'n ymwneud â cham-drin ac/neu aflonyddu ar blant neu oedolion sy'n agored i niwed neu honiadau o gam-drin ac/neu aflonyddu ar blant neu oedolion sy'n agored i niwed. Mewn achosion o'r fath, bydd y Corff Llywodraethu yn gallu cyfeirio at gofnodion blaenorol er mwyn nodi patrymau ymddygiad, os oes patrymau o'r fath yn bodoli. Bydd nodyn yn cael ei roi ar ffeil yr aelod o staff i'w gwneud yn glir na arweiniodd yr ymchwiliad neu'r atal dros dro at gamau disgyblu.

16.2 Bydd unrhyw ymchwiliad yn ymwneud â phlant neu oedolion sy'n agored i niwed, ac sydd wedi arwain at rybudd, yn aros ar ffeil bersonol yr aelod o staff yn barhaol, a gall unrhyw wrandawriad disgyblu gyfeirio ato yn y dyfodol. Cyn mynychu gwrandawriad disgyblu, bydd yr aelod o staff yn cael ei hysbysu am unrhyw rybuddion blaenorol sydd wedi dod i ben y mae'r rheolwyr yn bwriadu dibynnu arnynt. Bydd y rheolwyr yn cyfeirio at rybudd/rhybuddion sydd wedi dod i ben o dan yr amgylchiadau canlynol yn unig:-

16.2.1 os yw'r honiad dan sylw wedi'i brofi yn ôl pwysau tebygolrwydd;

16.2.2 cyn ystyried y gosb berthnasol.

17. HONIADAU O GAMYMDDWYN AC EITHRIO AMDDIFFYN PLANT – GWEITHDREFN

Dylai'r adran hon gael ei darllen yn ddarostyngedig i baragraff 19 isod.

17.1 Yn dilyn honiad o gamymddwyn, bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn:

17.2 Nodi achos y pryder

17.2.1 Gall hyn fod yn amlwg mewn rhai achosion, er enghraifft, cyrraedd y gwaith yn hwyr yn gyson. Gall fod yn llai amlwg mewn achosion eraill, er enghraifft, ym meysydd ymddygiad. Gellir gofyn i'r Uned Adnoddau Dynol am gyngor.

17.2.2 Os bydd y Pennaeth neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu yn derbyn honiad/cwyn a all fod yn berthnasol i faterion amddiffyn plant, ond penderfynir maes o law yn dilyn cyngor Cydgysylltydd Diogelu'r Cyngor **nad** yw'r mater yn gysylltiedig â materion amddiffyn plant, ni fydd angen penodi ymchwilydd annibynnol.

17.3 Ymchwilio i'r amgylchiadau

17.3.1 Byddai'n rhesymol ac yn briodol yn y rhan fwyaf o achosion i hysbysu'r aelod o staff fod ymchwiliad yn cael ei gynnal. Diben yr ymchwiliad yw canfod yr holl ffeithiau

perthnasol yn ymwneud â'r honiad. Dylid cofnodi tystiolaeth tystion yn ysgrifenedig ar ffurf datganiad. Bydd datganiadau'n cael eu hysgrifennu ar ddiwedd y cyfweiliad lle bo hynny'n bosibl, a gofynnir i'r tyst lofnodi a dyddio ei ddatganiad yn y fan a'r lle. Ni fydd sicrhau cyfrinachedd yn cael ei ddarparu i dystion.

17.3.2 Bydd yr aelod o staff perthnasol yn cael ei gyfweld fel rhan o'r broses ymchwilio a'i hysbysu am ei hawl i ofyn am gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i fod yn bresennol.

17.3.3 Dylai ymchwiliad gael ei reoli'n ofalus er mwyn canolbwyntio ar y materion perthnasol sy'n ymwneud â'r pryderon. Fodd bynnag, os daw materion gwahanol a digysylltiad i'r amlwg yn ystod yr ymchwiliad, a bod angen i reolwyr ymchwilio iddynt, dylid hysbysu'r aelod o staff am hynny. Gellir ymchwilio i'r materion hyn ar y cyd â'r ymchwiliad gwreiddiol os yw hynny'n briodol.

17.4 Ystyried a oes angen cynnal Gwrandawriad Disgyblu

17.4.1 **Mae disgyblu yn rhan hanfodol o waith rheoli a dylid rhoi blaenoriaeth briodol i sicrhau bod modd cwblhau'r broses yn gyflym ac yn effeithiol. Bydd yr Ysgol yn ceisio cwblhau'r broses ymchwilio a chynnal gwrandawriad disgyblu o fewn tri mis i'r honiad gwreiddiol. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd y broses yn parhau am fwy na thri mis mewn rhai achosion oherwydd natur yr ymchwiliad. Pan fydd hyn yn digwydd, bydd pob parti yn cael ei hysbysu fel sy'n briodol. Mae'n bwysig bod y Pennaeth, y Llywodraethwyr a'r staff yn cydweithredu'n llawn. Dylid rhyddhau aelodau o staff o'r gwaith i fynychu gwrandawriad os byddan nhw'n cael eu galw fel tystion.**

17.4.2 Pan fydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau, bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r Pennaeth neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu (neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu a Llywodraethwr arall yn achos y Pennaeth). Dylai hyn gael ei wneud cyn gynted ag sy'n ymarferol ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben.

17.4.3 Wrth benderfynu a oes angen gweithredu, bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn ystyried a yw'r honiad yn gyfystyr ag unrhyw un o'r canlynol:-

- camymddwyn difrifol;
- camymddwyn;
- camymddwyn llai difrifol;
- dim tystiolaeth i gadarnhau'r honiad.

17.4.4 Mewn achosion o gamymddwyn llai difrifol, weithiau bydd trafodaeth gyda rheolwyr yn ddull mwy boddhaol o ddatrys problemau na gwrandawriad disgyblu. O dan y drefn hon, cynhelir trafodaeth i geisio helpu ac annog aelod o staff i wella. Ar ddiwedd y drafodaeth gyda rheolwyr, bydd nodyn cryno yn cael ei gadw at ddibenion cyfeirio, gan gynnwys llythyr at yr aelod o staff yn amlinellu'r rheswm dros gynnal y cyfarfod, a'r canlyniad. Ni fydd hyn yn gyfystyr â chamau disgyblu ffurfiol.

17.4.5 Os bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn penderfynu bod achos i'w ateb, bydd angen penderfynu:-

- a yw'r honiad yn gyfystyr â chamymddwyn neu gamymddwyn difrifol;
- pwy fydd yn gwrandao ar yr achos. Mewn achosion o gamymddwyn, ni all y Pennaeth gyflwyno cosb fwy difrifol na rhybudd ysgrifenedig. Mewn achosion o gamymddwyn difrifol, a bod posibilrwydd y gall yr honiad arwain at rybudd

ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddo, bydd y pwyllgor disgyblu yn gwrando ar yr achos.

- pan fydd posibilrwydd o ddiswyddo aelod o staff oherwydd ei fod eisoes wedi derbyn rhybudd ysgrifenedig terfynol, bydd rhaid i'r achos gael ei atgyfeirio at y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff.

- 17.4.6 Bydd yr aelod o staff, a'i gynrychiolydd undeb llafur, yn cael gwybod am ganlyniad yr ymchwiliad cyn gynted ag sy'n bosibl gan y clerch a fydd wedi cofnodi penderfyniad y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu. Fel arfer, man cychwyn unrhyw weithdrefn ddisgyblu ffurfiol yw'r clerch yn cyflwyno cyfarwyddyd ysgrifenedig i'r aelod o staff perthnasol yn nodi'r angen iddo fynychu gwrandawriad disgyblu, oni bai bod y Pennaeth yn gwrando ar y wybodaeth.
- 17.4.7 Mae'n bwysig bod yr aelod o staff sy'n wynebu camau disgyblu yn cael ei hysbysu'n glir am yr honiadau sydd i'w hystyried gan y gwrandawriad. Mae rhaid i'r honiadau fod yn ysgrifenedig, cynnwys digon o fanylion a nodi'r ymddygiad a/neu'r perfformiad annerbiniol perthnasol, gan gynnwys dyddiadau ac amseroedd lle bo hynny'n bosibl. Dylai'r aelod o staff dderbyn yr holl dystiolaeth ddogfennol, gan gynnwys datganiadau tystion, sydd i'w hystyried a'u defnyddio fel tystiolaeth yn y gwrandawriad. Dylid sicrhau bod yr aelod o staff yn derbyn y wybodaeth hon o leiaf 10 diwrnod gwaith cyn dyddiad y gwrandawriad. Mewn sefyllfa lle gallai'r honiadau fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, dylid hysbysu'r aelod o staff y gall ei swydd fod mewn perygl os yw'r honiad yn cael ei brofi yn ôl pwysau tebygolrwydd.
- 17.4.8 Diben y weithdrefn ffurfiol yw sicrhau bod y gwrandawriad disgyblu yn clywed yr holl wybodaeth berthnasol gan yr ysgol a'r cyflogai er mwyn sicrhau bod penderfyniad rhesymol a theg yn cael ei wneud.

18. HONIADAU YN ERBYN Y PENNAETH (AC EITHRIO AMDDIFFYN PLANT)

- 18.1 Pan fydd honiadau bod y Pennaeth wedi camymddwyn, bydd yr ymchwiliad disgyblu yn cael ei gynnal gan Gadeirydd y Corff Llywodraethu **neu unigolion a fydd wedi'u henwebu gan Gadeirydd y Corff Llywodraethu**. Dylai Cyfarwyddwr y Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes, neu ei gynrychiolydd, roi cymorth i'r swyddog ymchwilio yn ystod pob cam o'r achos. **Fel arall, gall y Cadeirydd ystyried gwahodd yr Uned Adnoddau Dynol i gynnal yr ymchwiliad disgyblu neu benodi ymchwilydd annibynnol. Dylid nodi mai'r ysgol fyddai'n talu am ymchwiliad annibynnol.**

19. PROSES LLWYBR CARLAM

- 19.1 Ni fydd angen proses ddisgyblu lawn mewn rhai amgylchiadau, fel achosion lle mae'r aelod o staff wedi cyfaddef camymddwyn neu berfformio'n wael, yn groes i reolau'r Ysgol. Mewn achosion o'r fath, dylai'r Swyddog Ymchwilio sy'n gweithredu ar ran yr Ysgol ymgynghori â'r cyflogai a'i gynrychiolydd.
- 19.2 Os oes modd dod i gytundeb â'r holl bartïon perthnasol, gall y Pennaeth (neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu os yw'r honiad yn erbyn y Pennaeth) drefnu cyfarfod disgyblu ffurfiol a chyhoeddi rhybudd heb orfod ymchwilio'n llawn i'r digwyddiad.
- 19.3 Bydd yr aelod o staff yn cael gwybod enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawriad a rhinwedd eu swyddogaeth, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth i'w chyflwyno gyda thystiolaeth ategol, enwau

unrhyw dystion i'w galw a chopïau o unrhyw ddatganiadau ysgrifenedig a fydd wedi'u cymryd cyn y gwrandawriad.

- 19.4 Bydd gan yr aelod o staff hawl i gael ei gynrychioli yn y cyfarfod hwn yn unol â phwynt 19.
- 19.5 Bydd ymchwiliadau yn cael eu cynnal (yn llawn neu'n rhannol) yn y Gymraeg neu'r Saesneg, neu gyda mynediad i wasanaeth dehongli, ar gais yr aelod o staff.
- 19.6 Ni ellir defnyddio'r broses hon mewn ymchwiliad lle gallai'r honiadau fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.

20. GWEITHDREFN Y GWRANDAWRIAD LLWYBR CARLAM

- 20.1 Ar ddechrau'r gwrandawriad, bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu yn egluro'r weithdrefn i'r partïon, a sicrhau bod y ddau barti yn hapus i fwrw ymlaen â'r broses llwybr carlam.
- 20.2 Dylai gweithdrefn y gwrandawriad ddilyn y canlynol:
- Bydd y swyddog cyflwyno yn amlinellu amgylchiadau'r achos yn gryno.
 - Bydd cyfle i'r aelod o staff neu ei gynrychiolydd gyflwyno ei achos, gofyn cwestiynau, ymateb a chrynhoi.
 - Gall y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu ofyn cwestiynau i unrhyw barti yn ystod y broses.
 - Fel arfer, cyhoeddir y penderfyniad ar lafar cyn gynted â phosibl ar derfyn y gwrandawriad, a bydd yr aelod o staff yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r penderfyniad, a'r rhesymau drosto, o fewn 5 diwrnod gwaith i'r gwrandawriad.
 - Bydd yr hawliau apelio arferol yn berthnasol i'r broses hon.

21. GWRANDAWRIAD DISGYBLU

- 21.1 Bydd gwrandawriad disgyblu yn cael ei gynnal cyn gynted ag y bydd clerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo yn gallu ei drefnu, oni bai bod y Pennaeth yn gwrandao ar y wybodaeth. Mewn achosion o'r fath, bydd yr Uned Adnoddau Dynol yn cyflawni'r swyddogaeth hon.
- 21.2 Bydd yr aelod o staff yn cael gwybod am y canlynol yn ysgrifenedig:
- Dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad
 - Diben y gwrandawriad a'r amrywiaeth o ganlyniadau posibl
 - Yr hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddo
- 21.3 Bydd rhaid i unrhyw ddogfennau sydd i'w cyflwyno yn y gwrandawriad gan y swyddog ymchwilio gael eu cyfnewid o leiaf 10 diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad a'u cyflwyno i'r Pennaeth / Pwyllgor Disgyblu. Bydd rhaid i'r aelod o staff, neu ei gynrychiolydd, gyflwyno ei ddogfennau i'r Uned Adnoddau Dynol o leiaf 5 diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad. Bydd y ddau barti yn gyfrifol am alw tystion i gefnogi eu hachos.
- 21.4 **Bydd y ddau barti yn gyfrifol am sicrhau bod y dogfennau perthnasol yn cael eu cyflwyno erbyn y terfynau amser y cytunwyd arnynt.**
- 21.5 Os bydd dyddiad y gwrandawriad yn anghyfleus i'r naill barti neu'r llall, bydd modd iddynt **ohirio unwaith**. Os bydd yr apelydd yn methu mynychu'r gwrandawriad a ad-

drefnir, gellir ei gynnal yn ei absenoldeb. Fodd bynnag, bydd gan yr apelydd hawl i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig a sicrhau bod y cynrychiolydd o'i ddewis yn bresennol.

- 21.6 Bydd yr aelod o staff hefyd yn cael gwybod aelodaeth y pwyllgor cyn y gwrandawriad ac yn derbyn cyngor ar yr hawl i wrthwynebu unrhyw aelod ar sail unrhyw dystiolaeth sy'n codi amheuaeth ynglŷn â'i allu i weithredu'n ddiuedd yn amgylchiadau'r achos.
- 21.7 Bydd yr aelod o staff yn cael gwybod enw'r swyddog cyflwyno, enwau'r unigolion a fydd yn bresennol yn y gwrandawriad a rhinwedd eu swyddogaeth, manylion llawn yr honiadau, amlinelliad o'r dystiolaeth i'w chyflwyno gyda thystiolaeth ategol, enwau unrhyw dystion i'w galw a chopïau o ddatganiadau ysgrifenedig cyn y gwrandawriad.
- 21.8 Bydd ymchwiliadau yn cael eu cynnal (yn llawn neu'n rhannol) yn y Gymraeg neu'r Saesneg, neu gyda mynediad i wasanaeth dehongli, ar gais yr aelod o staff.

22. GWEITHDREFN Y GWRANDAWRIAD DISGYBLU

- 22.1 Bydd y Pennaeth / Cadeirydd y Pwyllgor Disgyblu yn egluro'r weithdrefn i'r partïon ar ddechrau'r gwrandawriad ac yn cyflwyno'r holl aelodau a'r clerics lle y bo'n berthnasol.
- 22.2 Dylai gweithdrefn y gwrandawriad fod yn drefnus ond yn hyblyg. Dilynir y drefn ganlynol fel arfer, ond mae modd ei hamrywio er mwyn egluro tystiolaeth a sicrhau bod penderfyniad yn cael ei wneud ar sail gwybodaeth i'r graddau sy'n bosibl.
- 22.3 Bydd y swyddog cyflwyno yn cyfleu'r honiad a'r dystiolaeth a fydd wedi'i chasglu. Bydd modd galw tystion, ac mewn achosion yn ymwneud ag amddiffyn plant mae'n bosibl y bydd angen i'r ymchwilydd annibynnol ateb cwestiynau am ei adroddiad. Ym mhob achos arall, mae'n bosibl y bydd angen i'r swyddog ymchwilio ateb unrhyw gwestiynau a fydd yn codi yn ystod y gwrandawriad ynglŷn â'i ymchwiliad.
- 22.4 Bydd yr aelod o staff / cynrychiolydd a'r Pennaeth / pwyllgor disgyblu yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r ymchwilydd ac i unrhyw dystion a alwyd.
- 22.5 Bydd yr aelod o staff / cynrychiolydd yn cyflwyno ei achos ac yn galw unrhyw dystion. Gallant ymgynghori. Ni all y cynrychiolydd ateb cwestiynau ar ran y cyflogai neu ei atal rhag siarad. Ni all y cynrychiolydd annerch y gwrandawriad yn groes i ddymuniad y cyflogai.
- 22.6 Bydd y Pennaeth / pwyllgor disgyblu neu'r swyddog cyflwyno yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r aelod o staff ac i unrhyw dystion a alwyd.
- 22.7 Gall y Pennaeth / pwyllgor disgyblu ofyn cwestiynau i unrhyw barti a gofyn am ragor o wybodaeth i egluro'r sefyllfa. Os daw tystiolaeth newydd i'r amlwg o ganlyniad i'r cwestiynu, bydd y ddau barti yn cael cyfle i gyflwyno eu sylwadau a gofyn am ohiriad os bydd angen. Y Pennaeth / pwyllgor disgyblu sy'n gyfrifol am benderfynu a ddylid gohirio'r gwrandawriad, am faint o amser y dylid gwneud hynny a beth fydd canlyniad disgwylidig y gohiriad. Os bydd angen gohirio, gofynnir i'r ddwy ochr adael.
- 22.8 Bydd y swyddog cyflwyno yn cael cyfle i grynhoi ei achos. Ni ellir cyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd yn ystod y cam hwn.

- 22.9 Bydd yr aelod o staff / cynrychiolydd yn cael cyfle i grynhoi ei achos. Ni ellir cyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd yn ystod y cam hwn.
- 22.10 Bydd y partiön yn gadael y gwrandawriad a bydd y Pennaeth / pwyllgor disgyblu yn ystyried ei benderfyniad. Bydd Ymgynghorydd yr Uned Adnoddau Dynol a'r Clerc yn aros gyda'r pwyllgor yn ystod y broses hon. Rhoddir unrhyw gyngor gweithdrefnol yn gyfrinachol.
- 22.11 Fel arfer, cyhoeddir y penderfyniad ar lafar cyn gynted â phosibl ar derfyn y gwrandawriad, a bydd yr aelod o staff yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r penderfyniad, a'r rhesymau drosto, o fewn 5 diwrnod gwaith i'r gwrandawriad.

23. COSBAU DISGYBLU

- 23.1 I ddibenion y cod hwn, ni all y Pennaeth gyflwyno cosb fwy difrifol na rhybudd ysgrifenedig terfynol. Bydd rhaid atgyfeirio gweithredoedd sy'n haeddu diswyddo i bwyllgor disgyblu'r Corff Llywodraethu.
- 23.2 Ac eithrio mewn achosion o gamymddwyn difrifol, ni fydd unrhyw aelod o staff yn cael ei ddiswyddo am dorri rheol ddisgyblu am y tro cyntaf. Mae'r math o weithredoedd a allai gael eu hystyried yn achosion o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol wedi'u nodi yn Atodiad 1 i'r cod ymarfer hwn.
- 23.3 O safbwynt camddefnyddio alcohol a/neu cyffuriau, mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod bod cymorth ar gael ar gyfer pobl sydd â phroblemau dibyniaeth o'r fath, a bydd yn ceisio helpu staff i ddod o hyd i gymorth o'r fath cyn ystyried camau disgyblu.
- 23.4 **Rhybudd cyntaf**
- 23.4.1 Ar ddiwedd y gwrandawriad, os bydd yn cael ei benderfynu bod y gŵyn yn ddigon pwysig neu ddifrifol nes bod angen hysbysu'r aelod o staff yn ffurfiol, gall y Pennaeth / Cadeirydd y Corff Llywodraethu gyhoeddi rhybudd cyntaf.
- 23.4.2 Bydd y rhybudd yn cael ei gyhoeddi yn ysgrifenedig i'r aelod o staff gan yr Uned Adnoddau Dynol neu glerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, ac yn nodi:
- Natur y camymddwyn;
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd;
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol;
 - Yr hawl i apelio, y cyfyngiad amser ar hynny a sut i apelio.
- 23.4.3 Bydd llythyr sy'n cadarnhau'r rhybudd hwn yn cael ei gadw ar ffeil bersonol yr aelod o staff.
- 23.4.4 Bydd angen i'r aelod o staff ddangos ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd cyntaf.
- 23.5 **Rhybudd ysgrifenedig**
- 23.5.1 Ar ddiwedd y gwrandawriad, os bydd yn cael ei benderfynu bod yr achos eisoes wedi cynnwys Rhybudd Cyntaf ac nad yw wedi gwneud gwelliant digonol, neu os bydd y gŵyn yn ddigon pwysig neu ddifrifol, gall y Pennaeth gyhoeddi rhybudd ysgrifenedig. **Gall rhybudd ysgrifenedig hefyd gael ei gyhoeddi ar gyfer *camymddwyn llai***

difrifol / perfformiad annerbyniol os oes rhybudd cyntaf gweithredol (ar gyfer rheswm cysylltiedig neu anghysylltiedig) ar ffeil yr aelod o staff.

- 23.5.2 Bydd y rhybudd ysgrifenedig yn cael ei gyhoeddi yn ysgrifenedig i'r aelod o staff gan yr Uned Adnoddau Dynol neu glerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, ac yn nodi:
- Natur y camymddwyn;
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd;
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol;
 - Yr hawl i apelio, y cyfyngiad amser ar hynny a sut i apelio.

- 23.5.3 Bydd llythyr sy'n cadarnhau'r rhybudd hwn yn cael ei gadw ar ffeil bersonol yr aelod o staff.

- 23.5.4 Bydd angen i'r aelod o staff ddangos ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd ysgrifenedig.

23.6 Rhybudd ysgrifenedig terfynol

- 23.6.1 Pan fydd yr aelod o staff eisoes wedi derbyn rhybudd ysgrifenedig, ac nad yw wedi gwneud gwelliant digonol, gall y Pennaeth gyflwyno rhybudd ysgrifenedig terfynol, neu pan fydd cŵyn yn ddigon pwysig neu ddifrifol, gall rhybudd ysgrifenedig terfynol gael ei gyflwyno gan y pwyllgor disgyblu ar ôl cynnal gwrandawriad.

- 23.6.2 Bydd y rhybudd ysgrifenedig terfynol yn cael ei gyhoeddi yn ysgrifenedig i'r aelod o staff gan yr Uned Adnoddau Dynol (wedi'i glywed gan y Pennaeth) neu glerc y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, ac yn nodi:
- Natur y camymddwyn;
 - Cam y weithdrefn a fydd wedi'i gyrraedd;
 - Yr hyn a fydd yn cael ei ddisgwyl yn y dyfodol;
 - Mai'r cam nesaf fydd diswyddo;
 - Yr hawl i apelio, y cyfyngiad amser ar hynny a sut i apelio.

- 23.6.3 Bydd llythyr sy'n cadarnhau'r rhybudd hwn yn cael ei gadw ar ffeil bersonol yr aelod o staff.

- 23.6.4 Bydd angen i'r aelod o staff ddangos ei fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig o'r rhybudd ysgrifenedig terfynol.

- 23.7 Gall rhybudd ysgrifenedig terfynol hefyd gael ei gyhoeddi ar gyfer camymddwyn llai difrifol / perfformiad annerbyniol os oes rhybudd ysgrifenedig gweithredol ar ffeil y cyflogai am reswm cysylltiedig neu anghysylltiedig.**

- 23.8 Bydd unrhyw gosb ddisgyblu yn aros ar ffeil y cyflogai ar ôl iddi ddod i ben.** Fodd bynnag, bydd yn cael ei diystyru at ddibenion unrhyw gamau disgyblu yn y dyfodol ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol. I ddibenion y cymal hwn, bydd amgylchiadau eithriadol yn cynnwys, ymysg pethau eraill, faterion disgyblu sy'n ymwneud â cham-drin ac/neu aflonyddu ar blant neu oedolion sy'n agored i niwed neu honiadau o gamdriniaeth o'r fath.

23.9 Diswyddo

23.9.1 Gall y Pwyllgor Disgyblu ystyried diswyddo aelod o staff:-

- os oes ganddo rybudd ysgrifenedig terfynol gweithredol am unrhyw reswm (perfformiad neu gamymddwyn) ac os oes achos arall o gamymddwyn neu berfformiad gwael (p'un ai a yw'n gysylltiedig â'r rheswm blaenorol dros y rhybudd ai peidio);
- os yw'r achos yn ddigon pwysig neu ddifrifol i fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.

23.10 Sanctsiynau eraill

Mae'n bosibl y bydd angen i'r Pwyllgor Disgyblu gyhoeddi sanctsiynau eraill, gan gynnwys:

- Hyfforddiant a datblygiad gorfodol
- Symud y cyflogai i swydd ar raddfa a chyflog is yn yr ysgol (yn hytrach na'i ddiswyddo)

24. TERFYN AMSER RHYBUDDION

24.1 Yn achos:

Rhybudd cyntaf	Bydd y terfyn amser yn 6 mis
Rhybudd ysgrifenedig	Bydd y terfyn amser yn 9 mis
Rhybudd ysgrifenedig terfynol	Bydd y terfyn amser yn 12 mis fel arfer; fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol bydd modd ymestyn y terfyn amser y tu hwnt i 12 mis, yn dibynnu ar natur y camymddwyn. Bydd angen cyfiawnhau cyhoeddi rhybudd am fwy na 12 mis.

24.2 Bydd terfyn amser Rhybuddion yn berthnasol ar gyfer cyfnodau pan fydd y cyflogai yn y gwaith, er enghraifft, os bydd y cyflogai yn absennol oherwydd salwch am ddeufis, bydd y rhybudd yn cael ei ymestyn am ddeufis.

25. HAWL I APELIO YN ERBYN CAMAU DISGYBLU

25.1 Os bydd yr aelod o staff yn penderfynu apelio, bydd rhaid iddo ysgrifennu at glerc y Corff Llywodraethu o fewn 5 diwrnod gwaith ar ôl derbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r penderfyniad. Bydd **rhaid** i'r llythyr apêl amlinellu sail yr apêl.

25.2 Bydd gan y cyflogai yr un hawl i ofyn i rywun arall fod yn bresennol yn yr apêl fel ar gyfer y gwrandawriad disgyblu.

26. GWRANDAWRIAD APÊL DISGYBLU

26.1 Bydd apêl yn erbyn cosb wedi'i gosod gan y Pennaeth, er enghraifft, rhybudd cyntaf, rhybudd ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol, yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff. Bydd y Pwyllgor Apeliadau Disgyblu a Diswyddo yn gwrandawriadau ar apêl yn erbyn diswyddo.

26.2 Bydd rhaid i'r ddwy ochr gyflwyno unrhyw ddogfennau, gan gynnwys eu datganiad achos, i'r pwyllgor perthnasol o leiaf 10 diwrnod gwaith cyn gwrandawriad yr apêl.

Bydd nodiadau'r gwrandawriad cyntaf yn rhan o'r dogfennau hyn, a dibynnir arnyn nhw fel cofnod cywir o'r gwrandawriad cyntaf. Pe bai gan yr apelydd unrhyw bryderon ynglŷn â'r nodiadau hyn, dylai hysbysu clercc y pwyllgor perthnasol cyn gwrandawriad yr apêl.

- 26.3 Ni fydd tystion a alwyd ar gyfer y gwrandawriad disgyblu gwreiddiol yn cael eu gwahodd i wrandawriad yr apêl yn awtomatig; felly, bydd y ddau barti yn gyfrifol am alw unrhyw dystion a fydd, yn eu barn nhw, yn cefnogi eu hachos yn yr apêl. Mae'r weithdrefn ar gyfer gwrandawriad ar yr apêl fel a ganlyn:
 - 26.3.1 Pob apêl: Bydd Cadeirydd y pwyllgor perthnasol yn gofyn i'r ddau barti gyflwyno eu hunain ac unrhyw gynrychiolwyr a fydd yn mynychu'r gwrandawriad. Gofynnir i'r cynrychiolwyr gadarnhau ar ba sail y maent yn mynychu'r gwrandawriad, hynny yw, swyddog undeb llafur neu gydweithiwr.
 - 26.3.2 Bydd fformat gwrandawriad yr apêl yr un fath â'r hyn a nodwyd ym mhwynt 22 uchod.
 - 26.3.3 Os penderfynir newid lefel y camau disgyblu neu ailbenodi cyflogai, bydd rhaid i'r llythyr nodi'n glir y telerau ar gyfer ei ailbenodi neu delerau'r gosb ddisgyblu.
 - 26.3.4 Yn sgil yr apêl, os bydd camau disgyblu yn cael eu tynnu'n ôl, bydd yr holl fanylion ynglŷn â hynny yn cael eu dileu o ffeil bersonol yr aelod o staff a bydd yr aelod o staff yn cael gwybod yn unol â hynny.
 - 26.3.5 Os bydd penderfyniad i gadarnhau argymhelliad y Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Staff, bydd yr Awdurdod Lleol yn cael ei hysbysu.
 - 26.3.6 Bydd penderfyniad y pwyllgor perthnasol yn derfynol, a bydd yr aelod o staff yn cael ei hysbysu yn ysgrifenedig gan glerc y pwyllgor apeliadau disgyblu.

DIFFINIO CAMYMDDWYN

CAMYMDDWYN DIFRIFOL – gweithred, neu gyfres o weithredoedd, sy'n mynd yn groes i'r contract gwaith i'r fath raddau nes cyfiawnhau i'r Corff Llywodraethu beidio â goddef presenoldeb yr aelod o staff yn y gwaith bellach. Gall y gweithredoedd hyn gyfiawnhau diswyddo'r aelod o staff yn ddiannod heb rybudd neu dâl yn lle rhybudd oni bai bod amgylchiadau lliniarol.

Mae rhai gweithredoedd o natur mor ddifrifol nes eu bod yn dinistrio'r berthynas waith rhwng y cyflogai a'r cyflogwr ac yn golygu bod unrhyw berthynas waith ac ymddiriedaeth bellach yn amhosibl. Mae'r gweithredoedd hyn yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol a byddant yn arwain at ddiswyddo diannod fel arfer (diswyddo heb rybudd yn dilyn gwrandawriad).

Er mwyn sicrhau bod pob cyflogai yn ymwybodol o'r gweithredoedd a fydd yn peryglu ei ddyfodol yn yr Ysgol, mae enghreifftiau o'r 'troseddau' a fydd yn arwain at ddiswyddo diannod wedi'u rhestru isod. Nid yw'r rhestr isod yn gyfyngedig nac yn gynhwysfawr, a'r bwriad yw dangos sut y bydd troseddau'n cael eu trin o bosibl. Bydd pob achos yn cael ei benderfynu ar sail ei ffeithiau unigol.

Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Dwyn eiddo sy'n perthyn i'r Awdurdod Lleol, yr ysgol, cyd-aelodau staff neu ddisgyblion.
- Difrod maleisus i eiddo sy'n perthyn i'r Awdurdod Lleol, yr ysgol, cyd-aelodau staff neu ddisgyblion.
- Ymddygiad treisgar, gan gynnwys ymosodiad corfforol, sy'n mynd yn groes i ddiffiniad polisi ymyrraeth awdurdodedig yr ysgol.
- Camymddwyn rhywiol difrifol yn y gwaith.
- Dwyn neu dwyll, gan gynnwys camddefnyddio cronfeydd preifat neu gyllideb yr ysgol, yn y gweithle a thu allan iddo.
- Ymddwyn yn anonest, er enghraifft, ymyrryd â phapurau arholiad, datgelu cynnwys papurau arholiad ymlaen llaw neu newid canlyniadau arholiadau.
- Torri rheolau a safonau iechyd a diogelwch yr Awdurdod Lleol neu'r ysgol yn ddifrifol.
- Darparu gwybodaeth anwir yn fwriadol am unrhyw fater yn ymwneud â gwaith yr aelod o staff.
- Analluogrwydd difrifol yn y gwaith wedi'i achosi gan alcohol neu sylweddau anghyfreithlon eraill ar dir yr ysgol.
- Ymddwyn yn groes i'r gweithdrefnau amddiffyn plant mewn ffordd ddifrifol.
- Defnyddio swydd yn amhriodol er budd preifat neu er budd preifat rhywun arall, gan gynnwys gofyn am lwgrwobrwyon neu eu derbyn.

- Aelod o staff yn methu rhoi gwybod am achos gwirioneddol neu amheuaeth o blentyn neu oedolyn sy'n agored i niwed yn cael ei gam-drin yn gorfforol neu'n rhywiol gan aelod o staff arall neu gan unigolyn arall sydd â chysylltiad â phlentyn neu oedolyn sy'n agored i niwed.
- Ffugio taflenni amser, ffurflenni hawlio, llythyron ac ati yn fwriadol.
- Difrod maleisus mewn perthynas ag eiddo, deunyddiau a chyfarpar (gan gynnwys meddalwedd gyfrifiadurol) yr Ysgol, ei chleientiaid neu gyflogeion eraill.
- Defnydd anawdurdodedig o ddeunyddiau'r Ysgol, gan gynnwys cyfarpar, cyfrifiaduron, meddalwedd, cerbydau neu gyfleusterau'r Ysgol naill ai yn ystod y diwrnod gwaith neu'r tu allan iddo.
- Camddefnyddio'r Rhyngrwyd a phost electronig.
- Ymddygiad, gan gynnwys ymddygiad o natur droseddol, sy'n niweidio buddiannau'r Ysgol, p'un ai a yw'n digwydd:
 - a) yn y gwaith; neu
 - b) y tu allan i oriau gwaith, gan ystyried natur y drosedd, dyletswyddau'r cyflogai ac unrhyw niwed i enw da ac uniondeb y Cyngor.
- Gwneud gwaith preifat yn ystod oriau gwaith pan fydd y cyflogai dan gontract i'r Ysgol – gan gynnwys gwaith gwirfoddol di-dâl, oni bai ei fod wedi'i gymeradwyo gan y Corff Llywodraethu.
- Ymddygiad na ellir ei gyfiawnhau; ymddygiad sy'n mynd yn groes i Bolisi Cyfle Cyfartal y Cyngor; ymddygiad sy'n peri tramgwydd i'r dioddefwr; ymddygiad sy'n cael ei ystyried yn aflonyddu gan y dioddefwr ac sy'n parhau er bod y dioddefwr yn ei gwneud yn glir i'r aflonyddwr nad yw'n hoffi'r ymddygiad dan sylw neu ymddygiad sy'n parhau er bod y tramgwydd a berir yn amlwg i unigolyn rhesymol.
- Nid oes rhaid i'r math hwn o ymddygiad ymwneud â cham-drin uniongyrchol, a gallai gynnwys sylwadau cyffredinol am ryw, hil ac ati sy'n peri tramgwydd, gan gynnwys defnyddio terminoleg nawddoglyd, 'jôcs', neu eiriau neu weithredoedd eraill sy'n niweidio amgylchedd gwaith da.
- Bwlio parhaus.
- Trais corfforol.
- Esgeulustod difrifol.
- Anufudd-dod difrifol.
- Ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol, fel sydd wedi'i nodi ym mhrosbectws yr ysgol, gwefan, telerau amodau cyflogaeth staff yr ysgol ac ati.
- Cam-drin disgyblion yn gorfforol, yn rhywiol neu'n emosiynol.

- Achos difrifol o dorri ymrwymiad contract.
- Cael gafael ar ddeunydd tramgwyddus neu anwedddus yn fwriadol trwy safleoedd ar y rhyngwrwyd, safleoedd rhwydweithio cymdeithasol neu negeseuon.
- Negeseuon testun amhriodol.
- Bychanu staff, erlid cydweithwyr, rhieni/gofalwyr neu ddisgyblion.
- Achos difrifol o dorri cyfrinachedd.

CAMYMDDWYN – enghreifftiau o dorri rheolau disgyblaeth na fyddant yn arwain at ddiswyddo am drosedd gyntaf fel arfer, ond a allai arwain at ddiswyddo os byddant yn digwydd eto.

Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Diffyg prydlondeb neu absenoldebau anawdurdodedig, er enghraifft, methu cydymffurfio â gweithdrefnau adrodd am absenoldeb.
- Gwrthod ufuddhau i gyfarwyddyd rhesymol.
- Esgeulustod neu gam-drin sy'n achosi difrod i eiddo neu anaf arwynebol.
- Esgeuluso dyletswyddau neu eu cyflawni i safon anfoddhaol.
- Ymddygiad sy'n peri tramgwydd, anufudd-dod neu ddefnyddio iaith ddifriol.
- Datgelu gwybodaeth gyfrinachol.
- Aflonyddu neu wahaniaethu ar unrhyw sail.
- Erlid cydweithwyr, rhieni neu ddisgyblion.
- Anonestrwydd a mân gamweddau, er enghraifft, gwneud galwadau ffôn preifat anawdurdodedig neu anfon post personol ar draul yr ysgol.
- Methu gweithredu yn unol â gofynion gweithdrefnau amddiffyn plant.
- Methu dilyn gweithdrefnau'r ysgol / Awdurdod Lleol.
- Ymddygiad penodedig sy'n anghydnaws ag ethos ac egwyddorion yr ysgol.
- Torri polisiau urddas yn y gwaith.
- Defnydd anawdurdodedig o ffôn symudol / negeseuon testun / safleoedd rhwydweithio cymdeithasol yn ystod oriau gwersi.