

CYNNAL

TREFN DISGYBLU



TREFN DISGYBLU

AMCAN

Amcan y drefn yma yw cynorthwyo ac annog staff i ymgynghedd a chadw safonau derbyniol o ymddygiad, presenoldeb a pherfformiad yn y gwaith. Lluniwyd y drefn i sicrhau cysondeb a thegwch i'r staff wrth ddelio ag achosion disgyblu. Mae'r drefn yn berthnasol i holl staff Cwmni CYNNAL.

EGWYDDORION SYLFAENOL

- Ni chymerir unrhyw gamau disgyblu yn erbyn aelod o staff hyd y cwblheir ymholiadau llawn i'r achos. Bydd hyn yn cynnwys canfod y ffeithiau ar fyrder, drwy gyfweled a chymryd datganiadau gan unrhyw dystion, a chyfweld a chofnodi datganiad gan yr unigolyn. [Mae'n bosibl y bydd angen atal yr unigolyn o'i (g)waith (ar gyflog llawn) am gyfnod byr tra bo'r ymholiadau cychwynnol yn digwydd.] Gwneir y penderfyniad i ddechrau ar y drefn disgyblu mor fuan ag sydd modd ar ôl casglu'r holl ffeithiau.
- Yn ystod y drefn disgyblu, bydd gan yr unigolyn hawl i ddod â chynrychiolydd undebol neu gyfaill gydag ef/hi i bob cyfweled / gwrandawriad, a bydd cyfle iddo/iddi gyflwyno ei achos cyn dod i unrhyw benderfyniad.
- Cyn cynnal gwrandawriad dan gamau 1-3, rhoddir rhybudd ysgrifenedig i'r unigolyn (a'i gynrychiolydd undebol / gyfaill), a hynny o leiaf 7 diwrnod ymlaen llaw. Bydd y rhybudd yn cynnwys manylion am sylwedd yr honiad, ac yn ei hysbysu o'i hawl i alw tystion a chael cynrychiolydd yn bresennol.
- Bydd hawl gan yr unigolyn i apelio yn erbyn y gosb a ddedfrydir dan bob un o'r camau, gan wneud hynny o fewn 14 diwrnod o ddyddiad derbyn y llythyr yn ei hysbysu o'r penderfyniad. Cynhelir gwrandawriad apêl o fewn 7 diwrnod o dderbyn y cais.
- Ni ddiswyddir unrhyw aelod o staff am yr achos cyntaf o gamymddwyn, oni bai ei fod yn achos o gamymddwyn difrifol (rhestrir enghreifftiau isod), ac yn yr achosion hyn, gall y gosb yn diswyddo'n ddi-oed, heb rybudd na thâl cyflog.

Y DREFN DISGYBLU

Ymdrinnir ag unrhyw fân-achosion o gamymddwyn neu safonau annerbyniol yn anffurfiol yn y lle cyntaf, a chyfyngir y trafodaethau i'r unigolyn a'r rheolwr llinell. Pe bae'r achosion hyn yn parhau neu os yw'r achos cyntaf yn fwy difrifol, dilynir y drefn ganlynol :

CAM 1 - RHYBUDD LLAFAR

Pe bae ymddygiad neu berfformiad yr unigolyn ddim yn cyrraedd safonau derbyniol, cynhelir gwrandawriad, ac os profir, bydd yn derbyn **RHYBUDD LLAFAR** ffurfiol gan y rheolwr llinell. Fe hysbysir yr unigolyn o'r rheswm dros roi'r rhybudd, mai hyn yw cam cyntaf y drefn ddisgyblu, yr hyn a ddisgwylir o ran perfformiad, yr amser a bennir ar gyfer gwella, ac fe'i hysbysir o'i hawl apêl. Cedwir cofnod o'r rhybudd ar ffeil yr unigolyn, ond fe'i diddymir ar ôl 6 mis, yn amodol ar berfformiad neu ymddygiad boddhaol.

CAM 2 - RHYBUDD YSGRIFENEDIG

Os yw'r achos yn fwy difrifol, neu'n ail-adrodd achos blaenorol, cynhelir gwrandawriad, ac os profir, rhoddir **RHYBUDD YSGRIFENEDIG** i'r unigolyn gan y rheolwr llinell. Bydd yn amlinellu'r rheswm dros roi'r rhybudd, yr hyn a ddisgwylir i wella'r sefyllfa, a'r cyfnod a neilltuir ar gyfer gwella. Fe'i cynghorir hefyd o'i hawl apêl, ac y daw Cam 3 o'r Drefn Disgyblu i rym oni cheir datrysiad boddhaol i'r achos. Cedwir copi o'r rhybudd ysgrifenedig ar ffeil yr unigolyn am 12 mis, ond fe'i diddymir ar derfyn y cyfnod hwn yn amodol ar berfformiad, ymddygiad a phresenoldeb boddhaol.

CAM 3 - RHYBUDD YSGRIFENEDIG TERFYNOL

Pe bae'r perfformiad, ymddygiad neu bresenoldeb yn parhau yn anfoddhaol ar ôl cam 2, neu nad yw'r gwellhad angenrheidiol wedi digwydd, neu fod y camymddwyn yn ddigon difrifol i warantu rhybudd terfynol fel cam cyntaf, rhoddir **RHYBUDD YSGRIFENEDIG TERFYNOL** i'r unigolyn gan y Prif Weithredwr. Bydd y rhybudd yn amlinellu manylion yr achos, yr hyn a ddisgwylir i wella'r sefyllfa, a'r cyfnod a neilltuir ar gyfer gwella. Fe gynghorir yr unigolyn hefyd o'i hawl apêl, ac y bydd yn cael ei (d)diswyddo oni cheir datrysiad boddhaol i'r achos. Cedwir copi o'r rhybudd ysgrifenedig terfynol ar ffeil yr unigolyn am 18 mis, ac fe'i diddymir ar derfyn y cyfnod hwn yn amodol ar berfformiad, ymddygiad a phresenoldeb boddhaol.

CAM 4 - DISWYDDIAD

Pe bae'r perfformiad, ymddygiad neu bresenoldeb yn parhau'n anfoddhaol, neu fod y gwellhad angenrheidiol heb ddigwydd, **DISWYDDIAD** yw'r cam arferol nesaf. Ni ellir cymryd y penderfyniad i ddiswyddo heb ymgynghori gyda Chadeirydd yr Is-bwyllgor Personél. Os cadarnheir hyn, rhoddir gwybodaeth i'r unigolyn o fewn 2 ddiwrnod o wneud y penderfyniad i'w (d)diswyddo, dyddiad y terfynir y gyflogaeth a'i hawl i apelio.

CAM-YMDDWYN DIFRIFOL

Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys engreiffiau o achosion a ellir eu hystyried fel cam-ymddwyn difrifol :

- ⇒ dwyn neu ladrata oddi ar y Cwmni, Ysgolion neu Gyngorau Sir
- ⇒ twyll bwriadol
- ⇒ ymosod neu drais ar gydweithiwr, client neu aelod o'r cyhoedd yn ystod gwaith
- ⇒ difrod bwriadol i offer neu eiddo yn ystod gwaith
- ⇒ camdefnyddio offer y Cwmni yn fwriadol (a all arwain at niwed corfforol neu ddifrod i eiddo)
- ⇒ torri rheolau diogelwch mewn modd difrifol
- ⇒ dedfrydu mewn llys o drosedd sydd yn berthnasol i'r gwaith
- ⇒ defnyddio offer y cwmni i bwrpasau personol heb ganiatâd
- ⇒ defnyddio offer y Cwmni i gael mynediad at ddeunyddiau anwedus ar y Wê

GWRANDAWIADAU APÊL

Fel y nodwyd uchod, bydd hawl gan yr unigolyn i apelio yn erbyn pob un o'r penderfyniadau dan gamau 1-4 uchod. Cyflwynir yr apeliadau i :

yn erbyn cam 1	Prif Weithredwr y cwmni
yn erbyn cam 2	Prif Weithredwr y cwmni
yn erbyn cam 3	Is-Bwyllgor Personél
yn erbyn cam 4	Panel Apêl CYNNAL