

CRYNODEB O'R CANLLAWIAU A'R GWEITHDREFNAU

Sylwer bod y ddogfen hon yn grynodedb o ganllawiau a gweithdrefnau yr Heddlu ar gyfer Disgyblu (Staff yr Heddlu).

Gellir cael copïau llawn drwy gais Rhyddid Gwybodaeth.

Teitl:	Disgyblu (Staff yr Heddlu)	
Maes Arfer / Busnes:	Datblygiad Personol	
Yr Adran sy'n Gyfrifol:	Adnoddau Dynol	
Cyhoeddwyd Gyntaf:	02-11-99	
Adolygwyd Ddiwethaf:	25-01-17	
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf:	Ionawr 2020	Mae'r ddogfen hon yn berthnasol i unigolion y:
Rhif Fersiwn:	1 (cryno)	Prif Gwnstabl

AMCAN GWEITHDREFN HEDDLU DE CYMRU:

Nod y weithdrefn ddisgyblu yw sicrhau y caiff camau disgyblu eu cymhwyso'n deg, yn gyson a heb unrhyw oedi diangen. Nid proses gosbedigol ydyw yn bennaf ond un a gynllunnir i wella ymddygiad a pherfformiad ac i osod safonau disgyblu priodol. Dylai pob aelod o staff sicrhau eu bod yn dilyn Cod Moeseg y Coleg Plismona.

Mae'r Cod Ymddygiad i Staff yr Heddlu yn nodi (yn ôl argymhellion Llawlyfr ACAS ar weithdrefnau disgyblu) y materion sy'n debygol o gael eu hystyried yn achosion o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol, ond nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Mae'n rhaid i'r Staff sicrhau eu bod yn gwbl gyfarwydd â'r Canllawiau a'r Atodiadau hyn.

ASESIAD RISG CYFFREDINOL:

Dim angen asesiad risg lechyd a Diogelwch.

GWEITHDREFN:**1. Ymchwilio i achosion posibl o Gamymddwyn / Camymddwyn Difrifol**

1.1 Gall yr Heddlu gymryd camau disgyblu yn erbyn unrhyw aelod o staff lle mae seiliau rhesymol dros gredu bod aelod o staff wedi gweithredu yn groes i God Ymddygiad Staff yr Heddlu a/neu lle nad yw ymddygiad honedig yr aelod o staff wedi bodloni'r safonau y mae HDC yn eu disgwyl ganddo/ganddi yn rhesymol, neu lle y profwyd y gallai honiad(au) o'r fath niweidio/peryglu enw da HDC. Lle mae mater yr amheuir ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn o dan God Ymddygiad Staff yr Heddlu yn codi, bydd y swyddog goruchwylio yn rhoi gwybod i'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol am y mater a fydd, drwy ymgynghori â'r Pennaeth Safonau Proffesiynol, yn penderfynu pwy sydd orau i ymchwilio i'r mater.

1.2 Gellir cynnal ymchwiliad cymesur mewn perthynas â chwynion gan y cyhoedd ar ôl ymgynghori â'r aelod unigol o'r staff. Ni fwriedir i hyn ddisodli'r weithdrefn ddisgyblu ond yn hytrach i asesu difrifoldeb yr honiad.

1.3 Gellir cyfweled â'r aelod o staff fel rhan o unrhyw ymchwiliad i gamymddwyn honedig. Caiff y cyflogai ei hysbysu o natur yr honiad(au) yn ysgrifenedig cyn y cyfweiliad a chaiff datgeliad

ei ddarparu cyn y cyfweiliad (os bydd unrhyw ddogfennau ar gael ar y cam hwn). Ni fydd y cyfweiliad hwn yn gyfweiliad disgyblu nac yn wrandawriad a chaiff ei ddefnyddio er mwyn helpu i gasglu ffeithiau a phenderfynu a oes angen cymryd camau disgyblu a rhoi gweddi i y gweithdrefnau disgyblu ar waith. Gall cynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr sy'n fodlon cymryd rhan fod yn bresennol gyda'r aelod o staff os bydd yn dymuno. Dylai person enwebedig gymryd cofnodion o'r cyfarfod.

1.4 Bydd y swyddog ymchwilio yn paratoi Adroddiad Ymchwilio ar ôl cwblhau ei ymchwiliad yn ogystal ag atodiadau atodol a ddylai gynnwys datganiadau tystion a gasglwyd (a allai fod ar ffurf ddiennw os bydd y tyst yn gwneud cais am hynny) a/neu ddogfennau ategol a gasglwyd yn ystod y cyfweiliad ac a nodir yn yr adroddiad i Gyfarwyddwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol os bydd yn credu'n rhesymol ei fod yn achos o gamymddwyn. Os bydd yr Adroddiad Ymchwilio yn argymhell dechrau rhoi'r gweithdrefnau disgyblu ar waith, bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn hysbysu'r aelod o staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad ac yn gwahodd yr aelod o'r staff i fynychu Gwrandawriad Disgyblu.

1.5 Os bydd HDC yn ystyried cymryd camau disgyblu ar sail trosedd a gyflawnwyd gan aelod o'r staff y tu allan i'r gyflogaeth, yna ystyrir yn benodol a oes cysylltiad andwyol rhwng y drosedd a'r gyflogaeth ac a allai'r drosedd olygu bod yr aelod o staff yn anaddas ar gyfer y math o waith y mae'n ei wneud.

2. Cynnal Gwrandawriad

2.1 Fel arfer, caiff y Gwrandawriad Disgyblu ei gynnal o flaen swyddog rheng Prif Arolygydd o leiaf neu aelod o Staff yr Heddlu sydd â chyfrifoldeb fel Uwch-reolwr. Bydd y Prif Swyddog yn llywyddu'r gwrandawriad mewn achos o gamymddwyn difrifol honedig neu lle y **gall y** gosb olygu diswyddo. Caiff yr unigolion sy'n cynnal Gwrandawriad Disgyblu gymorth gan Bartner Busnes Adnoddau Dynol a fydd yn gweithredu fel Cynghorydd Adnoddau Dynol. Bydd angen i rywun gymryd cofnodion hefyd er mwyn sicrhau bod cofnod cywir yn cael ei gadw o'r gwrandawriad.

2.2 Dylid sicrhau nad yw'r gwrandawriad yn cael ei ohirio'n afresymol gan roi digon o amser i'r cyflogai baratoi'r achos.

3. Trefnu'r Gwrandawriad

3.1 Bydd y llythyr yn gwahodd aelod o'r staff i fynychu Gwrandawriad Disgyblu ffurfiol yn:

3.1.1 Rhoi o leiaf saith diwrnod o rybudd o ddyddiad, amser a lleoliad y Gwrandawriad Disgyblu (oni bai bod pob parti wedi cytuno ar amserlen wahanol). Dylid cysylltu â'r cynrychiolydd o'r Undeb Llafur perthnasol i drafod dyddiad y mae pawb yn cytuno arno cyn pennu'r dyddiad. Mae'n bosibl y bydd y cyflogai yn cynnig amser rhesymol gwahanol o fewn pum diwrnod i'r dyddiad gwreiddiol os na all y cynrychiolydd o'i ddewis fod yn bresennol. Gallwch hefyd drefnu cyfarfod arall os bydd cyflogai yn methu â bod yn bresennol oherwydd amgylchiadau y tu hwnt i'w reolaeth, megis salwch.

3.1.2 Enwi'r person a rheng/lefel uwch yr unigolyn a fydd yn cynnal y Gwrandawriad Disgyblu ac yn cadarnhau y bydd person yn bresennol i gymryd nodiadau/cofnodion o'r Gwrandawriad Disgyblu er mwyn sicrhau y caiff cofnod teg a chywir ei gadw o'r hyn a ddywedir;

3.1.3 Nodi'r materion/honiadau i'w hystyried yn y Gwrandawriad Disgyblu a all gael eu

HEB EI FARCIO'N DDIOGEL
SWYDDOGOL OFFICIAL

hystyried yn achosion o gamymddwyn/camymddwyn difrifol;

- 3.1.4 Hysbysu'r aelod o staff fod ganddo hawl statudol i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr sy'n fodlon cymryd rhan yn bresennol yn y cyfarfod;
- 3.1.5 Amgáu copïau o'r adroddiad ymchwilio ac unrhyw ddogfennau ategol y cyfeirir atynt/y dibynnir arnynt yn y gwrandawriad.
- 3.1.6 Hysbysu'r aelod o staff y gallai'r ddwy ochr ofyn i dystion fod yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu mewn amgylchiadau eithriadol (mewn achosion o anghydfodau amlwg ynglŷn â ffeithiau/tystiolaeth) i roi tystiolaeth/cael eu croesholi mewn perthynas â'u datganiadau tyst;
- 3.1.7 Cynnig gwasanaethau cwnsela cyfrinachol y swyddog lles rhanbarthol/adrannol;
- 3.1.8 Amgáu copi o'r Canllawiau Disgyblu hyn;
- 3.1.9 Gofyn a oes angen gwneud unrhyw drefniadau arbennig er mwyn sicrhau bod yr aelod o staff yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu e.e. os oes angen gwneud unrhyw addasiadau rhesymol ymlaen llaw;
- 3.1.10 Nodi'r hyn a allai ddigwydd pe bai honiad yn cael ei brofi.
- 3.1.11 Os bydd y person dan sylw yn gynrychiolydd o Undeb Llafur, bydd angen iddo drafod yr achos â swyddog llawn amser o'r Undeb Llafur ar ôl i'r cyflogai gytuno i wneud hynny. Y rheswm dros hyn yw am y gall y cam gweithredu gael ei ystyried yn ymosodiad ar yr undeb.

4. **Gohirio Gwrandawriad**

- 4.1 Rhaid i aelod o'r staff gymryd camau rhesymol i fynychu Gwrandawriad Disgyblu a dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y caiff Gwrandawriad Disgyblu ei aildrefnu. Rhaid i aelod o'r staff sy'n methu â bod yn bresennol mewn Gwrandawriad Disgyblu hysbysu'r person a fydd yn cadeirio'r Gwrandawriad Disgyblu (neu ei Ysgrifennydd/Cynorthwydd Personol) cyn gynted â phosibl os bydd amgylchiad annisgwyl yn codi a all ei atal rhag bod yn bresennol mewn Gwrandawriad Disgyblu gan nodi'r rhesymau dros hyn. Os bydd yr aelod o staff sy'n methu â bod yn bresennol oherwydd amgylchiadau y tu hwnt i'w reolaeth neu amgylchiadau annisgwyl ar adeg trefnu'r cyfarfod, e.e. salwch, gall y person sy'n cadeirio'r Gwrandawriad Disgyblu arfer ei ddisgresiwn i drefnu Gwrandawriad Disgyblu arall. Dylid pennu dyddiad ar gyfer gwrandawriad a aildrefnwyd o fewn saith diwrnod o leiaf. Dylid trafod dyddiadau ymlaen llaw â'r cynrychiolydd perthnasol o'r Undeb Llafur neu gydweithiwr sy'n fodlon cymryd rhan.
- 4.2 Os bydd gan y person sy'n cynnal y Gwrandawriad Disgyblu sail resymol i gredu nad oes unrhyw amgylchiadau eithriadol sy'n golygu bod yn rhaid aildrefnu'r Gwrandawriad Disgyblu ac/neu nad yw'r aelod o staff wedi cymryd pob cam rhesymol i fod yn bresennol neu ei fod wedi methu â bod yn bresennol mewn Gwrandawriad Disgyblu a aildrefnwyd a hynny mewn ffordd afresymol, gall benderfynu cynnal y Gwrandawriad Disgyblu heb yr aelod o staff.
- 4.3 Os nad yw'r aelod o staff yn gallu bod yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu a aildrefnwyd a'i fod yn methu â rhoi rheswm/eglwriad dilys am fethu â bod yn bresennol, gall y gwrandawriad fynd rhagddo o hyd yn ei absenoldeb. Fodd bynnag, gall ei gynrychiolydd gyflwyno achos yr aelod o staff ar ei ran naill ai ar lafar neu drwy gyflwyno sylwadau ysgrifenedig i'w hystyried. Bydd angen cyflwyno unrhyw sylwadau ysgrifenedig i'w hystyried

gan Gadeirydd y Gwrandawriad Disgyblu o fewn tri diwrnod llawn o leiaf cyn dyddiad y Gwrandawriad Disgyblu.

4.4 Os na fydd cynrychiolydd yr aelod o staff yn gallu bod yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu ar ddyddiad a gynigiwyd, caiff dyddiad arall ei aildrefnu o fewn saith diwrnod o leiaf ar ôl y dyddiad gwreiddiol a drefnwyd. Gellir ymestyn y terfyn amser hwn o saith diwrnod drwy gytundeb ar y cyd os yw'n rhesymol gwneud hynny.

Mae'r Heddlu hefyd yn cynnig mwy o ganllawiau ar y canlynol:

- Cyngor addas
- Gwahardd neu adleoli dros dro
- Cynrychiolwyr achrededig o Undebau Llafur
- Absenoldeb oherwydd salwch
- Datganiadau dienw
- Cwynion
- Cosbau disgyblu
- Apeliadau
- Monitro

DEDDFWRIAETH A RHEOLEIDDIO:

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Cyngor Staff yr Heddlu - Llawlyfr Cyflog ac Amodau Gwasanaeth (Ebrill 2004)
- Gweithdrefnau Disgyblu a Chwyno ACAS
- Coleg Plismona – Cod Moeseg