

POLISI – CRYNODEB

Noder: Fersiwn gryno yw hon o Ganllawiau a Gweithdrefn Perfformiad Anfoddhaol Swyddogion Dan Hyfforddiant yr Heddlu.

Gellir cael copi llawn drwy wneud cais Rhyddid Gwybodaeth.

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Teitl: | Perfformiad, presenoldeb ac ymddygiad anfoddhaol Swyddogion yr Heddlu Dan Hyfforddiant. Rheoliad 12 a Rheoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003 | |
| Maes Arfer / Busnes: | Presenoldeb | |
| Yr Adran sy'n Gyfrifol: | Dysgu a Datblygu | |
| Cyhoeddwyd Gyntaf: | Gorffennaf 2012 | |
| Adolygwyd Ddiwethaf: | 27/09/19 | |
| Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: | | Mae'r ddogfen hon yn gymwys i gyflogeion: |
| Rhif Fersiwn: | 02 (cryno) | Y Prif Gwnstabl |

AMCAN GWEITHDREFN HEDDLU DE CYMRU:

Diben y Polisi hwn yw sicrhau bod Swyddogion Dan Hyfforddiant yn cael eu trin yn deg ac yn gymesur bob amser mewn perthynas â pherfformiad, presenoldeb ac ymddygiad anfoddhaol, a hynny'n unol â Rheoliadau'r Heddlu 2003 ac unrhyw ddeddfwriaeth gyflogaeth ychwanegol a allai fod â dylanwad ar eu hamgylchiadau. Ar gyfer myfyrwyr Fframwaith Cymwysterau Addysg yr Heddlu (PEQF) (gan gynnwys myfyrwyr Police NOW a Detective NOW), gellir dangos perfformiad anfoddhaol yn un neu'r ddau o'r canlynol:

- Cymhwysedd Galwedigaethol,
- Aseiniadau ac Aseiniadau Academaidd.

Er mwyn i Heddlu De Cymru sicrhau cysondeb o ran proses Rheoliad 13, dylai adlewyrchu'r ffordd y mae'n ymdrin â'i staff i gyd. Er y gall baich y profi a'r rhwymedigaethau statudol amrywio, dylai'r broses o ddod i benderfyniadau fod yn gyson.

Dylid nodi mai diben sylfaenol y cyfnod Prawf yw rhoi'r cyfle i bob Swyddog Dan Hyfforddiant ddangos eu bod wedi cyrraedd y safon ofynnol ac y gellir eu cadarnhau yn y rheng. Bydd Heddlu De Cymru yn cymryd pob cam i hwyluso'r broses honno.

CANLLAWIAU:

Rheoli perfformiad/presenoldeb/ymddygiad anfoddhaol Swyddog Dan Hyfforddiant (Rheoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003)

Camau Rheoli Lefel Isel (LLMA)

Weithiau, bydd Swyddogion Dan Hyfforddiant yn tangyflawni o ran eu cymhwysedd gweithredol a/neu eu gwaith Academaidd a/neu bydd ganddynt broblemau salwch neu fân achosion o dorri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol. Mewn achosion o'r fath, mae'n rhesymol i'r Swyddog Dan Hyfforddiant ddisgwyl a chael cymorth, arweiniad a/neu gyngor addas gan ei Oruchwyliwr Gweithredol a/neu staff o'r Uned Tiwtoriaid sydd wedi'i lleoli yn ei Uned Reoli Sylfaenol.

Gall y goruchwyliwr ddefnyddio'i ddisgresiwn mewn achosion o'r fath heb fod angen ysgogi gweithdrefnau ffurfiol Rheoliad 13. Mae'n **rhaid** i'r sawl sy'n gyfrifol am Swyddogion Dan Hyfforddiant ar y pryd gofnodi'r holl dystiolaeth i gefnogi achosion o dangyflawni, presenoldeb neu ymddygiad anfoddhaol.

Os bydd gan Swyddog Dan Hyfforddiant anabledd fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, dylid rhoi cymorth iddo a dylid rhoi addasiadau rhesymol ar waith cyn asesu ei gymhwysedd yn y gweithle.

Os na fydd achos o dangyflawni neu achos o bresenoldeb neu ymddygiad anfoddhaol yn digwydd eto, ni chymerir unrhyw gamau pellach.

Os na fydd perfformiad, presenoldeb neu ymddygiad Swyddogion Dan Hyfforddiant yn gwella, neu os na chaiff ei gynnal drwy gydol eu cyfnod prawf, yna caiff y broses ffurfiol ar gyfer Rheoliad 13 ei hysgogi fel a ganlyn:

Cam 1 – Cyfarfod Ffurfiol

Caiff y cyfarfod hwn ei gadeirio gan yr Arolygydd sy'n gyfrifol am y Myfyriwr PEQF (neu'r dirprwy dynodedig) a fydd yn cynnig ei argymhellion ar sail y dystiolaeth a gyflwynir gan yr unigolyn perthnasol (Hyfforddwr Dosbarth, Tiwtor Gwnstabl, Rhingyll Hyfforddi Ardal, Goruchwyliwr y Tîm Ymateb neu Arolygydd Efydd/Sector).

Yn ystod y cyfarfod hwn, bydd cyfleoedd i gefnogi, datblygu ac addysgu'r unigolyn yn cael eu hystyried a chytunir ar gynllun datblygu CAMPUS (os yw'n briodol) yn amlinellu'r meysydd lle bydd angen i'r swyddog wella.

Bydd cwblhau Cynllun Datblygu ar gyfer Rheoliad 13, Cam 1 yn llwyddiannus yn golygu na chymerir unrhyw gamau pellach.

Ystyrir i symud i Gam 2 yn y broses os nad yw'r cynllun datblygu'n cael ei gyflawni na'i gynnal drwy weddill y cyfnod prawf.

Mewn achosion eithriadol, mae'n bosibl y bydd angen symud ymlaen i Gam 2 yn syth.

Cam 2 – Cynhadledd Achos

Diben y Gynhadledd Achos yw adolygu achos o dangyflawni a/neu bresenoldeb a/neu ymddygiad gwael y Swyddog Dan Hyfforddiant a thrafod ag ef pam y mae'n dal i fethu â chyrraedd y safonau a ddisgwylir ohono fel Swyddog yr Heddlu.

Yn ystod y Gynhadledd Achos, rhoddir ystyriaeth i ba strategaethau pellach y gellir eu rhoi ar waith er mwyn sicrhau bod y Swyddog Dan Hyfforddiant yn gwella ei berfformiad a/neu bresenoldeb a/neu ymddygiad. Eto, bydd cyfleoedd i gefnogi a datblygu'r Swyddog Dan Hyfforddiant yn cael eu hystyried ac mae'n bosibl y cytunir ar gynllun datblygu CAMPUS terfynol, yn amlinellu'n benodol pa feysydd y mae'n rhaid iddo eu gwella.

Gellir gwneud penderfyniad hefyd i **beidio** â llunio Cynllun Datblygu, os yw'n amlwg ar ddiwedd y Gynhadledd Achos nad yw'r Swyddog Dan Hyfforddiant yn debygol o ddod yn Gwnstabl effeithlon sydd yn ymddwyn yn dda neu nad yw'n addas yn gorfforol neu'n feddyliol i gyflawni dyletswyddau ei swydd yn sgil y dystiolaeth a gyflwynwyd.

Os na chytunir ar Gynllun Datblygu pellach, caiff argymhelliad ei gyflwyno i Gyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol i ryddhau'r Swyddog Dan Hyfforddiant o'i wasanaeth dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003.

Rhoddir gwybod i'r Swyddog Dan Hyfforddiant y bydd methu â chyflawni Cam 2 o'r Cynllun Datblygu hwn yn golygu y gwneir argymhelliad i'w ryddhau o'i wasanaeth o dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003.

Bydd cwblhau Cam 2 o'r Cynllun Datblygu yn llwyddiannus yn golygu na chymerir unrhyw gamau pellach, ar yr amod nad yw ei berfformiad, ei bresenoldeb neu ei ymddygiad yn peri pryder drwy gydol ei gyfnod prawf - ac os felly, cyfeirir y mater at y Gyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol ar unwaith, gan argymhell y caiff ei ryddhau o'i wasanaeth o dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003. Os bydd hyn yn digwydd, hysbysir Ffederasiwn yr Heddlu a chaiff yr achos ei ddatgelu'n llawn i'r Swyddog Dan Hyfforddiant, a chaiff gyfle i wneud sylwadau ar lafar a/neu'n ysgrifenedig cyn i'r Prif Gwnstabl wneud y penderfyniad terfynol.

Hawl i Apelio

Nid oes unrhyw ofyniad cyfreithiol i ganiatáu apêl y tu hwnt i benderfyniad cychwynol y Prif

Gwnstabl. Dim ond Prif Gwnstabl all ryddhau Swyddog Dan Hyfforddiant o'i gwasanaeth o dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003 (**Cyfeirio at Austin v Prif Gwnstabl Surrey (2010) a Lainton v Prif Gwnstabl Heddlu Greater Manchester (2000) – ill dau yn nodi na ellir dirprwyo'r penderfyniad i'w rhyddhau o'u gwasanaeth o dan Reoliad 13**).

Canllawiau penodol ynghylch presenoldeb anfodhaol

Os bydd Swyddog Dan Hyfforddiant yn absennol oherwydd salwch neu anafiadau, ei gyfrifoldeb ef yw cydymffurfio â Pholisi Salwch yr Heddlu.

Rhaid i unrhyw absenoldeb sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl arwain at atgyfeiriad yn syth i Ganolfan Feddygol yr Heddlu.

Pan fydd y Swyddog Dan Hyfforddiant yn cyrraedd pwynt sbardun, yna bydd yn rhaid gwneud atgyfeiriad i'r Uned Iechyd er mwyn cael adolygiad gan Gyngorydd Meddygol yr Heddlu a phenderfynu a ddylid symud ymlaen drwy LLMA neu drwy weithdrefnau ffurfiol Rheoliad 13. Bydd y broses o wneud penderfyniadau yn dibynnu ar unrhyw hanes blaenorol o berfformiad, presenoldeb (yn unol â'r polisi rheoli absenoldeb) neu ymddygiad gwael sy'n gysylltiedig â'r Swyddog hwn.

Ni ddylid cymryd unrhyw gamau i gychwyn y broses o derfynu gwasanaethau'r Swyddog Dan Hyfforddiant (boed o dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003 neu ar ymddeoliad meddygol) heb gyfeirio'r amgylchiadau llawn at y Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol a chael canllawiau ysgrifenedig.

Bydd cydymffurfio â chymau ffurfiol gweithdrefnau Rheoliad 13, a ddisgrifiwyd yn flaenorol (Tudalennau 1–2), yn sicrhau bod Swyddogion Dan Hyfforddiant sy'n absennol neu sy'n methu â pherfformio oherwydd anaf, yn cael eu rheoli'n briodol ac yn cael cymorth cyn i unrhyw benderfyniad gael ei wneud i derfynu eu gwasanaethau.

Ymestyn cyfnod prawf Swyddogion Dan Hyfforddiant (Rheoliad 12 o Reoliadau'r Heddlu 2003)

Ceir nifer o amgylchiadau lle y gallai fod yn briodol ymestyn cyfnod prawf Swyddog Dan Hyfforddiant. Fodd bynnag, dim ond y Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol all wneud penderfyniad o'r fath. Bydd yn ystyried amgylchiadau unigol yr achos yn ofalus cyn cytuno i estyniad o'r fath.

Amgylchiadau a allai arwain at gais o dan Reoliad 12 o Reoliadau'r Heddlu 2003:

- Absenoldeb estynedig oherwydd salwch/anaf
- Absenoldeb estynedig oherwydd unrhyw nodweddion gwarchoddedig perthnasol
- Wedi'i wahardd rhag ei ddyletswyddau tra bydd yn aros am ganlyniad ymchwiliad gan yr Adran Safonau Proffesiynol
- Hwyluso proses Rheoliad 13
- Methu â chyflawni dyletswyddau gweithredol oherwydd anaf/salwch

Nid yw'r rhestr uchod yn gynhwysfawr, ond mae'n darparu enghreifftiau lle y gallai fod yn briodol i wneud cais i ymestyn cyfnod prawf er mwyn sicrhau bod y Swyddog Dan Hyfforddiant yn cael pob cyfle i brofi y gall gyrraedd y safon ofynnol a chael ei gadarnhau mewn rheng.

Os gwneir penderfyniad i ymestyn cyfnod prawf Swyddog Dan Hyfforddiant, rhoddir gwybod iddo yn ysgrifenedig am y penderfyniad hwn neu rhoddir gwybod iddo'n bersonol gan y Rhingyll Hyfforddiant Ardal perthnasol.

Os gwneir penderfyniad i beidio ag ymestyn cyfnod prawf Swyddog Dan Hyfforddiant ac nad yw wedi gallu dangos ei fod wedi cyrraedd y safon ofynnol, cynhelir cynhadledd achos Cam 2, Rheoliad 13 i roi cyfle i'r Swyddog Dan Hyfforddiant a'i Gynrychiolydd Ffederasiwn yr Heddlu

wneud sylwadau. Ar ddiwedd y gynhadledd achos, cyfeirir cais Rheoliad 13 ynghyd â'r holl ddogfennaeth ategol at y Prif Gwnstabl a fydd yn penderfynu a gaiff y Swyddog Dan Hyfforddiant ei ryddhau o'i wasanaeth o dan Reoliad 13 o Reoliadau'r Heddlu 2003 neu a ddylid ymestyn y cyfnod prawf o dan Reoliad 12 o Reoliadau'r Heddlu.

Rheoli Swyddogion Da Hyfforddiant yr honnir eu bod wedi torri'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol

Mae gan y Prif Gwnstabl rhyddid i ddelio â Swyddogion Dan Hyfforddiant sydd wedi torri Safonau Ymddygiad Proffesiynol naill ai drwy Reoliadau Ymddygiad yr Heddlu 2008 neu Reoliadau'r Heddlu 2003 (mae Cylchlythyr y Swyddfa Gartref 8.2005 yn cyfeirio at hyn).

Os amheuir bod Swyddog Dan Hyfforddiant wedi torri Safonau Ymddygiad Proffesiynol, yna mae'n rhaid cyfeirio'r mater at yr Arolygydd Dysgu a Datblygu sy'n gyfrifol am Fframwaith Cymwysterau Addysg Swyddogion yr Heddlu Dan Hyfforddiant a fydd yn trefnu bod ymarfer canfod ffeithiau cychwynnol yn cael ei gynnal yn ogystal â gwneud gwiriadau perthnasol o ran y Swyddog Dan Hyfforddiant ar lefel Dysgu a Datblygu a'r Adran Safonau Proffesiynol.

Yna, bydd penderfyniad yn cael ei wneud ynghylch sut y dylid delio â'r mater ac mae nifer o opsiynau ar gael megis y canlynol: Dim Camau Pellach, Camau Rheoli, Cam 1 Rheoliad 13, Cam 2 Rheoliad 13 neu ymchwiliad ffurfiol o dan Reoliadau Ymddygiad yr Heddlu.

Rheoli Portffolio Cymhwysedd Galwedigaethol (OCP) y Swyddog Dan Hyfforddiant a Dogfen Adolygu Myfyrwyr i gefnogi cais o dan Reoliad 13 neu Reoliad 12 o Reoliadau'r Heddlu 2003.

Rhoddir ffolder OCP personol ei hun i bob Swyddog Dan Hyfforddiant.

Yn ystod Cam 2, bydd y Tiwtor Ringyll yn egluro sut y caiff OCP y Swyddog Dan Hyfforddiant ei reoli, a'r disgwyliad y bydd ef a'i Diwtor Gwnstabl yn sicrhau bod y ddogfen yn cael ei chwblhau gan gynnwys sicrhau ei bod yn cael ei storio'n briodol yn unol â MOPI/GDPR.

Mae'n **RHAID** i'r OCP gael ei gwblhau gan neb ond y Swyddog Dan Hyfforddiant neu'r Tiwtor Gwnstabl.

Os nad yw'r OCP wedi'i gadw'n gyfredol, wedi'i gwblhau'n gywir nac yn ddarllenadwy, os nad oes ganddo ddigon o dystiolaeth i gefnogi hawlio cymhwysedd neu os oes ganddo dystiolaeth nad yw wedi'i chydlofnodi ar gyfnodau adolygu penodol, gellir ysgogi gweithdrefnau Rheoliad 13. Rhaid cyflawni a chydlofnodi pob cymhwysedd yn yr OCP yn llwyddiannus ar gyfer pob blwyddyn o gyfnod prawf y Swyddog Dan Hyfforddiant.

Storio Ffeiliau Rheoliad 12 ac 13

RHAID cadw holl ffeiliau Rheoliad 12 a 13 yn unol â safonau MOPI/GDPR. Ar ôl cyflwyno'r holl ffeiliau perthnasol i'r Prif Gwnstabl/Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, cânt eu dychwelyd i'r Arolygydd Dysgu a Datblygu priodol a'u storio mewn cabinet diogel yn ei swyddfa ym Mhen-y-bont ar Ogwr. Caiff mynediad i'r ffeiliau hyn ei gyfyngu ar gyfer unrhyw Dribiwnlys Cyflogaeth, hawliadau, apeliadau neu gwynion yn y dyfodol.

ASESIAD RISG CYFFREDINOL:

- Dim angen asesiad risg lechyd a Diogelwch

DEDDFWRIAETH A RHEOLIADAU:

- Rheoliadau'r Heddlu 2003
- Deddf Hawliau Dynol 1998: Erthygl 6 – Hawl i gael treial teg