

**Trefn Gwneud
Cwynion a Disgyblu
ar Gyfer Staff
Cefnogol**

TREFN GWNEUD CWYNIION AR GYFER STAFF CEFNOGOL

Materion Unigol

1. Rhagarweiniad

- 1.1. Bydd y drefn hon yn berthnasol i'r holl staff nad ydynt yn dod o dan y drefn ar gyfer staff Academiaidd, Rheoli a Phroffesiynol.
- 1.2. Mae'r Brifysgol, trwy ei threfniadau rheoli arferol o ddydd i ddydd, yn darparu dulliau a chyfleoedd rheolaidd i aelodau staff allu codi a datrys problemau neu bryderon yn ymwneud â'u gwaith, eu hamgylchedd gwaith, neu eu cysylltiadau gwaith. Fodd bynnag, efallai y bydd achlysuron pan fydd gan staff broblemau neu bryderon na ellir eu datrys yn y modd hwn, ac mae'r drefn ffurfiol hon yn ffordd i ddelio â hwy yn gyflym ac yn deg, a chyn iddynt ddatblygu'n broblemau mwy difrifol.
- 1.3. Mewn amgylchiadau lle mae cwyn yn ymwneud â mwy nag un person, a lle cydnabyddir undeb llafur, efallai y bydd yn fwy priodol i'r broblem gael ei datrys trwy drafodaethau ar y cyd rhwng yr undeb llafur a'r Brifysgol.
- 1.4. Mae'r drefn yn caniatáu i staff godi materion â'r rheolaeth sy'n ymwneud â'u gwaith, eu rheolwyr, eu clientiaid a'u cwmseriaid, neu'n ymwneud â gweithrediadau cydweithwyr neu fyfyrwyr sy'n effeithio arnynt. Mae'n amhosibl bod yn gynhwysfawr, ond dyma'r meysydd sydd yn achosi cwynion fel rheol:
 - (i) telerau ac amodau cyflogaeth,
 - (ii) materion iechyd a diogelwch,
 - (iii) perthynas ag eraill yn y gwaith,
 - (iv) dulliau gweithio newydd,
 - (v) newidiadau cyfundrefnol a
 - (vi) chyfleoedd cyfartal
- 1.5. Ceir dulliau gweithredu eraill yn ymwneud ag aflonyddu a rhoi gwybod am gamweddau, a dylai staff ofyn am gyngor gan y Adnoddau Dynol ynglŷn â'r drefn fwyaf priodol ar gyfer codi achos arbennig. Yr un modd, ymdrinnir â materion yn ymwneud â graddfeydd swyddi trwy'r trefniadau arbennig ar gyfer hynny.

2. Y Drefn ar Waith

- 2.1. Y ffordd orau o ddatrys y rhan fwyaf o gwynion cyffredin yw trwy drafodaeth â rheolwr uniongyrchol yr aelod staff ei hun, ac mae'n ymarfer da cydnabyddedig y dylid delio â materion cyn gynted ag y bo modd. Mae'n syniad da hefyd i'r rheolwr a'r aelod staff gadw cofnod o gyfarfod anffurfiol o'r fath, ynghyd ag unrhyw benderfyniadau y cytunwyd arnynt. Dylid gwneud pob ymdrech i ddatrys y gwyn ar y lefel hon gan fod materion na chânt eu datrys yn llwyddiannus yn ystod y cam hwn yn tueddu i ddatblygu'n broblemau mwy cymhleth yn y pen draw.

- 2.2 Er bod gan unigolyn hawl statudol i fynd â rhywun gydag ef/gyda hi i rai gwrandawiaidau cwyn (gweler Côt Ymarfer ACAS paragraff 55), nid yw fel rheol yn cael ei ystyried yn briodol i fynd â rhywun gyda chi wrth geisio datrys mater yn ystod y cam anffurfiol, gan y gallai hynny ychwanegu elfen o ffurfioldeb di-alwamdani.
- 2.3 Os yw'r gwyn wreiddiol yn erbyn y rheolwr uniongyrchol, dylid codi'r mater ar y lefel reolaeth nesaf.
- 2.4 Os na all yr aelod staff a'r rheolwr ddatrys y mater yn foddhaol ar sail anffurfiol, dylid ymdrin ag ef o dan y drefn gwyno ffurfiol a nodir isod.

3. Cam Cyntaf Ffurfiol

- 3.1 Dylai'r aelod staff roi ei gwyn/chwyn ar bapur i'r rheolwr uniongyrchol. Lle bo'r gwyn yn erbyn y rheolwr uniongyrchol ei hun, yna dylid codi'r mater â rheolwr uwch.
- 3.2 Bydd y rheolwr yn casglu gwybodaeth ac ymchwilio i'r gwyn fel bo'r angen i ddatrys y mater. Dylai ef/hi ymateb yn brydlon (o fewn saith diwrnod) trwy lythyr at yr aelod staff (gyda chopi at Gyfarwyddwr y Adnoddau Dynol), ac os gellir datrys y mater yn syml trwy gydnabod y gwyn a'i datrys, yna efallai na fydd angen cael cyfarfod â'r aelod staff. Fodd bynnag, os na ellir datrys y gwyn yn y ffordd hon, dylai'r rheolwr wahodd yr aelod staff i ddod i wrandawiad i drafod y gwyn a dylai hybysu'r aelod staff bod ganddo/ganddi hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef/gyda hi. Dylai'r rheolwr geisio trefnu gwrandawiad o'r fath ar ddyddiad cyfleus buan, fel rheol o fewn saith diwrnod gwaith o dderbyn y gwyn. Efallai y bydd yn ddoeth cael rheolwr arall yn bresennol i gael ail safbwynt ar y mater.
- 3.3 Ar ôl i'r gwrandawiad cwyn gael ei gynnal, dylai'r rheolwr roi ymateb ar bapur i'r aelod staff gan egluro'n glir pam gam(au) a gymerir i ddatrys y gwyn neu, ar y llaw arall, pam fod y rheolwr yn ystyried nad oes sail i'r gwyn. Os nad yw'n bosibl ymateb o fewn y cyfnod amser penodedig, dylid rhoi eglurhad am yr oedi i'r aelod staff a dweud wrtho/wrthi pryd y gall ddisgwyl cael ymateb.

4. Ail Gam

- 4.1 Os nad yw'r mater yn cael ei ddatrys yn foddhaol ar ôl y gwrandawiad cam cyntaf â'r rheolaeth adrannol (o fewn saith diwrnod gwaith), yna dylid cyfeirio'r mater ar bapur at Gyfarwyddwr y Adnoddau Dynol a fydd yn enwebu aelod o reolaeth y Brifysgol, nad yw'n gysylltiedig ag adran yr aelod staff, i ystyried y gwyn a hefyd hysbysu Pennaeth Adran yr aelod staff. Gall aelod o staff y Adnoddau Dynol roi cyngor trefniadaethol i'r rheolwr a enwebwyd i wrando'r gwyn, ond ni fydd ef/hi yn cymryd rhan mewn unrhyw benderfyniad.
- 4.2 Wrth ystyried y gwyn, bydd y rheolwr a enwebwyd yn casglu gwybodaeth ac ymchwilio fel bo'r angen. Bydd ef/hi wedyn yn cwrdd â'r aelod staff o fewn 14 diwrnod gwaith o dderbyn y rhybudd swyddogol a hysbysu'r aelod staff o'i hawl i ddod â rhywun gydag ef/gyda hi. Bydd y rheolwr a enwebwyd yn hysbysu'r

aelod staff ar bapur o ganlyniad y gwrandawriad o fewn saith diwrnod gwaith neu, os methir â gwneud hynny, bydd yn ysgrifennu at yr aelod staff i egluro'r rheswm dros yr oedi ac i'w hysbysu pryd y gall ddisgwyl cael ymateb.

5. Cam Olaf

- 5.1 Lle ni ellir datrys y mater ar yr ail gam, gall yr aelod staff wneud cais am i'r gwyn gael ei chlywed ar lefel uwch. Dylid gwneud y cais ar bapur i Gyfarwyddwr y Adnoddau Dynol o fewn saith diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad ysgrifenedig, gan amlinellu'r rhesymau dros y cais a sail yr anfodlonrwydd â phenderfyniadau blaenorol. Bydd Cyfarwyddwr y Adnoddau Dynol yn trefnu i'r gwyn gael ei chlywed gan banel o dri o bobl nad ydynt yn gysylltiedig ag adran yr aelod staff. Bydd y panel yn cynnwys aelod lleyg o Gyngor y Brifysgol, a fydd yn cadeirio'r cyfarfod, cynrychiolydd lleyg lleol undeb llafur yr aelod staff (neu undeb llafur perthnasol os nad yw'r aelod staff yn aelod) a chynrychiolydd o'r Brifysgol. Gall aelod staff o'r Adnoddau Dynol fod yn bresennol yn y cyfarfod i roi cyngor ar ddulliau gweithredu a phrotocol, ond ni fydd yn cymryd rhan mewn unrhyw benderfyniad. Bydd Cyfarwyddwr y Adnoddau Dynol yn cynnull y cyfarfod hwn cyn gynted ag y bo modd, a beth bynnag o fewn 20 diwrnod gwaith o dderbyn y rhybudd. Ni fydd y Brifysgol yn gyfrifol am unrhyw oedi a all ddigwydd oherwydd na fydd cynrychiolydd penodedig yr aelod staff ar gael.
- 5.2 Bydd y drefn i'w dilyn yn y cyfarfod hwn yn cydymffurfio â'r un a ddilynnir mewn achosion disgyblu:
- (i) dylai unrhyw ddogfennau perthnasol fod ar gael mewn da bryd cyn y cyfarfod (saith diwrnod o'i flaen), ac os oes "dwy ochr" dylid gwneud trefniadau i gyfnewid dogfennau,
 - (ii) bydd yr aelod staff yn cael cyfle i gyflwyno ei (h)achos ac i gael cynrychiolydd gydag ef/gyda hi drwy gydol y gwrandawriad. Er y gall cynrychiolydd yr aelod staff gyflwyno'r achos ar ei r(h)an, disgwylir i'r aelod staff ateb yn uniongyrchol unrhyw gwestiynau a ofynnir iddo/iddi yn ystod y gwrandawriad,
 - (iii) bydd gan y sawl y gwneir y gwyn yn ei (h)erbyn yr hawl i gyflwyno ei (h)achos mewn ymateb i'r gwyn, yr hawl i fod yn bresennol pan wneir y gwyn, a'r hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb gydag ef/gyda hi,
 - (iv) gall aelodau'r panel, o dan gyfarwyddyd y Cadeirydd, ofyn cwestiynau fel bo'r angen a cheisio eglurhad ar unrhyw bwyntiau neu ffeithiau,
 - (v) bydd yr aelod staff yn cael cyfle i wneud datganiad crynhoi terfynol,
 - (vi) bydd y panel yn ystyried y ffeithiau ac yn dod i gasgliad ar sail y dystiolaeth sydd ar gael; rhoddir gwybod am ei benderfyniad i'r aelod staff ac i eraill sy'n gysylltiedig â'r achos o fewn cyfnod penodedig (10 diwrnod gwaith fel rheol). Gall y panel roi cyngor ac argymell yr hyn sydd, yn ei farn ef, yn gamau rhesymol i'w cymryd i ddatrys y mater mewn ffordd sy'n bodloni pawb dan sylw.
- 5.3 Os ystyrir, yn ystod Cam Olaf y drefn wneud cwyn, y gallai defnyddio hwylusydd allanol fod o fudd i'r ddwy ochr yna gellir cyfeirio'r mater at asiantaeth allanol a cheisio cyngor. Fodd bynnag, bydd penderfyniad y panel yn derfynol.

6. Materion Protocol Cyffredinol Eraill

- 6.1 Bydd hawl gan aelodau staff sy'n ymwneud â gwrandawriad cwyn i ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg (yn ôl eu dewis) ym mhob cam o'r drefn fewnol, a threfnir cyfleusterau cyfieithu lle bo hynny'n briodol.
- 6.2 Mewn rhai achosion efallai y bydd angen tapio'r gweithrediadau er mwyn sicrhau y ceir cofnod llawn a gwneir darpariaeth ar gyfer tapio ar bob achlysur. Mae cofnodion a datganiadau tystion yn gyfrinachol a dylai pawb sy'n ymwneud â gwrandawriad cwyn barchu cyfrinachedd. Mae darpariaeth o dan y protocol i unigolyn profiadol fod yn bresennol i gofnodi ar ran y panel.
- 6.3 Os bydd aelod staff yn gwneud honiadau annifyr neu faleisus yn erbyn unigolyn arall o dan y polisi hwn, neu bolisi datgan er budd cyhoeddus, gall hynny arwain at achos disgyblu, yn arbennig os bydd yr aelod staff yn parhau i'w gwneud. Yr un modd gellir dod ag achos disgyblu yn erbyn aelod staff sy'n parhau i wneud cwynion dibwys a di-sail yn erbyn unigolion eraill.

TREFNIADAU DISGYBLU STAFF CEFNOGOL

1 Rhagarweiniad

- 1.1 Mae rheolau a threfniadau disgyblu yn angenrheidiol ar gyfer hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus a chysondeb yn y ffordd y caiff aelodau staff eu trin. Mae er lles aelodau staff a rheolaeth y Brifysgol fel ei gilydd i hybu a chynnal safonau ymddygiad a pherfformiad sy'n deg a chyson, ac mae'n bwysig bod aelodau staff yn gwybod pa safonau perfformiad ac ymddygiad a ddisgwylir ganddynt.
- 1.2 Nid ystyrir trefniadau disgyblu yn bennaf fel dull o osod cosbau, ond fe'u gwelir yn hytrach fel ffordd o gynorthwyo ac annog gwelliant ymysg staff y mae eu hymddygiad neu safon eu gwaith yn anfodhaol. Sail trefniadau disgyblu'r Brifysgol yw bod materion disgyblaeth, neu broblemau disgyblaeth posibl, yn cael sylw cyn gynted â phosibl, ac mor agos i'w man cychwyn ag y bo modd, gan reolaeth adrannol. Lle bynnag y bo'n bosibl, dylai rheolwyr adrannol geisio datrys anawsterau trwy ddull anffurfiol, megis trwy gynghori neu hyfforddi, yn y lle cyntaf.
- 1.3 Bydd hawl gan aelodau staff sy'n gysylltiedig ag achos disgyblu i ddefnyddio naill ai'r Gymraeg neu'r Saesneg (yn ôl eu dewis) ym mhob rhan o'r broses ddisgyblu a darperir cyfleusterau cyfieithu lle bo'r angen.

2. Cwmpas a Defnydd

- 2.1 Mae'r trefniadau hyn yn berthnasol i holl staff amser-llawn a rhanamser y Brifysgol ac eithrio'r rhai sydd â chontract Academaidd, Rheoli neu Phroffesiynol. Bydd y Trefniadau Disgyblu hyn yn berthnasol i'r holl staff cefnogol hyn beth bynnag fo hyd eu gwasanaeth a bydd yn an-wahaniaethol.
- 2.2 Ni chynhelir unrhyw ymchwiliad, na chymryd unrhyw gamau disgyblu (ac eithrio yn achos rhybudd llafar) yn erbyn cynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig hyd nes bo'r achos wedi ei drafod naill ai ag uwch swyddog undeb llafur neu swyddog amser-llawn o'r Undeb dan sylw.
- 2.3 Dim ond ar ôl ymchwilio i'r digwyddiad neu'r diffygion honedig a rhoi cyfle i'r aelod staff gyflwyno ei (h)achos yn bersonol ac ymateb i unrhyw honiadau neu gwyn a wnaed y gweithredir yn ddisgyblaethol. Pe na bai aelod staff yn mynychu gwrandawriad a drefnwyd, mae rheolaeth y Brifysgol yn cadw'r hawl i ddod i farn ar sail y wybodaeth sydd ar gael ar y pryd.

3. Ymchwiliad

- 3.1 Pe bai cwyn yn cael ei gwneud yn ymwneud ag ymddygiad neu berfformiad aelod staff, bydd rheolwr uniongyrchol yr aelod staff yn

ymgyngori â'r Adnoddau Dynol i sicrhau bod y drefn ymchwiliol y cytunwyd arni yn cael ei rhoi ar waith. Gellir cynnal yr ymchwiliad yn y gweithle ac/neu mewn cyfweliad.

- 3.2 Yn achos mân achosion o gamymddwyn neu berfformiad gwael, efallai y bydd yn briodol i'r rheolwr ddelio â'r mater gyda chyngor anffurfiol, hyfforddiant neu gynghori yn hytrach na thrwy'r trefniadau disgyblu ffurfiol.
- Lle mae achosion yn ymddangos yn rhai mwy difrifol ac y penderfynir bod angen ymchwiliad ffurfiol i sefydlu'r ffeithiau llawn, yna dilynir y drefn ganlynol.
- (a) Cynullir cyfarfod ymchwiliol, gyda rhybudd priodol, ar y dyddiad cynharaf posibl a hysbysir yr aelod staff am ei hawl i ddod â ffrind neu gynrychiolydd gydag ef/gyda hi. Diben cynnal yr ymchwiliad yn ddiymdroi yw sefydlu'r ffeithiau cyn iddynt ddechrau mynd yn angof (megis casglu datganiadau gan dystion) a lleihau unrhyw effaith niweidiol y gall yr ymchwiliad ei chael ar gysylltiadau gwaith yn fwy cyffredinol. Hysbysir yr aelod staff mai diben yr ymchwiliad fydd ystyried gwahanol gwynion, a lle bo'n bosibl nodir natur y cwynion hynny yn fanwl. Hysbysir yr aelod staff y gall yr ymchwiliad arwain at wrandawriad disgyblu.
 - (b) Diben y cyfarfod ymchwiliol yw sefydlu'r ffeithiau. Fel rheol bydd y panel ymchwiliol yn cynnwys aelod o staff y Adnoddau Dynol ac aelod staff o adran arall yn y Brifysgol. Os daw'n amlwg bod yr achos yn ymddangos yn un cymhleth neu ddifrifol, mae darpariaeth i'r panel gynnwys trydydd aelod, na fydd fel rheol yn dod o adran yr aelod staff dan sylw. Bydd y panel yn ethol cadeirydd a gall unrhyw aelod o'r panel ofyn cwestiyanu i'r aelod staff. Disgwylir i'r aelod staff ateb cwestiynau yn agored ac yn uniongyrchol, ac ni chaniateir iddo/iddi ateb drwy rywun arall. Os yw aelod staff yn dymuno dod â chyfaill, cynrychiolydd ardystiedig, tyst neu gynghorwr gydag ef/gyda hi yna gall wneud hynny. Gall y cynghorwr wneud datganiad ar ran yr aelod staff, neu ofyn cwestiynau i gael elgurhad ar wahanol faterion os bydd angen. Gellir galw ar aelodau staff eraill, myfyrwyr neu eraill i ymddangos fel tystion a nodir datganiadau a wneir ganddynt.
 - (c) Caiff y gweithrediadau eu recordio ar dâp er mwyn sicrhau y ceir cofnod llawn a gwneir darpariaeth ar gyfer tapio ar bob achlysur. Mae cofnodion a datganiadau gan dystion yn gyfrinachol, a dylai pawb sy'n gysylltiedig ag unrhyw ymchwiliad neu wrandawriad barchu cyfrinachedd. O dan y drefn mae darpariaeth i rywun profiadol fod yn bresennol i gymryd cofnodion ar ran y panel ymchwiliol.
 - (ch) Ar ôl i'r ymchwiliad gael ei gwblhau (efallai y bydd angen cwrdd ar fwy nag un achlysur) bydd cadeirydd y panel yn ysgrifennu at yr aelod staff o fewn 7 diwrnod i'w hysbysu:
 - (i) nad oes achos i'w ateb ac y bwriedir gollwng y mater,

- (ii) ei bod yn briodol delio â'r mater yn anffurfiol, megis trwy hyfforddi neu gynghori,
 - (iii) bod achos i'w ateb a threfnu i wrandawriad disgyblu gael ei gynnull ar ddyddiad cyfleus i bawb a chan roi 5 diwrnod gwaith o rybudd,
 - (iv) ei bod yn briodol ystyried y mater o dan drefn benodol arall, megis y Polisi Aflonyddu, y Polisi Alcohol neu'r Polisi Iechyd.
- (d) Os na all yr aelod staff drefnu i gynrychiolydd fod yn bresennol ar y dyddiad a gynigiwyd ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, yna gellir gohirio cyfarfod a'i aildrefnu gan gadw'n fanwl at y cyfarwyddyd a roddir yng nghôd ymarfer ACAS (paragraff 62 - gweler atodiad).

4. Trefniadau ar gyfer y Gwrandawriad Disgyblu

- 4.1 Os bydd yr ymchwiliad yn darganfod bod achos i'w ateb, rhoddir gwybod i'r aelod staff trwy lythyr i ddod i gyfarfod ar adeg cyfleus, gan roi ystyriaeth briodol i bwynt 3.2 (d) uchod. Bydd y llythyr hwnnw'n nodi'n glir natur y gwyn ac unrhyw fanylion perthnasol eraill, a bydd yn rhoi o leiaf 5 diwrnod gwaith o rybudd cyn y cynhelir y cyfarfod. Wrth nodi natur y gwyn, bydd y Brifysgol yn nodi y gall gweithredu disgyblaethol ddilyn pa bai'r gwyn yn cael ei chadarnhau. Fodd bynnag, er mwyn ymdrin â materion heb ragfarn ni fydd y Brifysgol yn manylu ymlaen llaw cyn canlyniad y gwrandawriad disgyblu yn union pa fath o sancsiynau disgyblaethol y gellid eu rhoi, ond bydd yn ceisio nodi a ydyw'r weithred honedig yn ymddangos fel pe bai'n gamymddwyn difrifol neu gamymddwyn dybryd, er enghraifft.
- 4.2 Hysbysir yr aelod staff hefyd o'i hawl statudol i ddod â ffrind, cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef/gyda hi i unrhyw wrandawriad disgyblu ffurfiol (paragraff 54 - gweler atodiad). Os penderfynir, o ganlyniad i'r ymchwiliad, y dylid delio â'r mater yn anffurfiol, dylai'r rheolwr perthnasol drefnu i wneud hyn cyn gyflymed â phosibl, ac yn unol â chanllawiau ACAS (paragraff 53 - gweler atodiad). Mae canllawiau ACAS yn datgan "cyn belled nad yw'r cyfweliad anffurfiol neu'r sesiwn gynghori yn arwain at rybudd ffurfiol neu weithredu arall, ni fyddai'n arfer da yn gyffredinol i rywun fynd gyda gweithwyr i'r cyfarfod gan fod materion ar y lefel anffurfiol hon yn cael eu datrys orau yn uniongyrchol gan y gweithiwr a'r rheolwr dan sylw."
- 4.3 Bydd y panel disgyblu fel rheol yn cynnwys 2 o gynrychiolwyr rheolaeth y Brifysgol o'r tu allan i adran yr aelod staff, ac aelod staff o'r Adnoddau Dynol na fu'n gysylltiedig â'r ymchwiliad dechreuol. Bydd y panel yn ethol cadeirydd.
- 4.4 Os yw cyfreithiwr yn mynd i gynrychioli'r aelod staff, dylid hysbysu'r Brifysgol am hynny cyn gynted â phosibl.
- 4.5 Yn y gwrandawriad disgyblu hysbysir yr aelod staff drachefn am natur y gwyn/cwynion neu'r honiad(au) a chaniateir iddo/iddi gyflwyno ei (h)achos. Bydd aelodau'r panel a'r aelod staff yn cael mynediad at

unrhyw waith papur paratoedig sydd wedi cael ei gyfnewid ymlaen llaw. Gall y gwaith papur hwn gynnwys crynodeb o achos y Brifysgol, yn cynnwys tystiolaeth a ffeithiau i'w gefnogi, datganiadau tystion, ac unrhyw ddatganiad a ddarparwyd gan yr aelod staff mewn amddiffyniad neu i wadu'r gwyn/cwynion neu'r honiad(au). Ni fydd yn bosibl rhoi gwybodaeth ysgrifenedig ychwanegol gerbron yn y cyfarfod, ond pe bai'r naill ochr neu'r llall yn dymuno elguro neu ychwanegu gwybodaeth bellach ar ôl cytuno i ohiriad, yna caiff y gwrandawriad ei ailgynnull ar amser newydd (efallai'n ddiweddarach y diwrnod hwnnw) ac/neu ddyddiad newydd. Gwneir pob ymdrech i sicrhau bod y ddwy ochr yn teimlo eu bod wedi cael gwrandawriad teg, a chyfrifoldeb y Cadeirydd fydd cynnal y gwrandawriad mewn dull teg a diduedd. Er mwyn hwyluso pethau, disgwylir i'r ddwy ochr ddarparu gwybodaeth lawn ar bapur cyn i'r gwrandawriad ddechrau.

- 4.6 (a) Y drefn arferol fydd i aelod o'r panel ymchwilio gyflwyno'r achos a'r dystiolaeth dros symud ymlaen i gynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol a derbynir y gall hyn olygu mwy nag un person os yw'r achos yn un cymhleth neu ddifrifol. Fodd bynnag, efallai y ceir amgylchiadau lle mae'r dogfennau yn gynhwysfawr ac mai dim ond datganiad cryno o'r achos sydd ei angen.
- (b) Dylai'r aelod staff gael cyfle i ofyn cwestiynau i'r sawl sy'n cyflwyno achos y Brifysgol, ac fel rheol i holi unrhyw dystion a all gael eu galw. Fodd bynnag, mewn achosion o aflonyddu efallai y bydd rhesymau cadarn pam na ellir gwneud hynny, ac efallai y bydd angen defnyddio doethineb yn hyn o beth.
- (c) Bydd yr aelod staff wedyn yn cyflwyno ei (h)achos a bydd yr unigolyn sy'n cyflwyno'r achos ar ran y Brifysgol yn cael cyfle i holi'r aelod staff ac unrhyw dystion a all gael eu galw.
- (ch) Ar ôl y cyflwyniadau a wnaed gan y ddwy ochr a chwblhau gofyn cwestiynau, bydd aelodau'r panel yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i gael eglurhad terfynol ar unrhyw faterion. Bydd rhyddid hefyd gan Gadeirydd y panel i roi cyfle i aelodau'r panel holi'r naill ochr neu'r llall yn ystod eu cyflwyniadau er mwyn cael eglurhad ar bwyntiau penodol, ond dylid rhoi ystyriaeth briodol i ganiatáu i gyflwyniad fynd ei flaen heb unrhyw darfu diangen.
- (d) Unwaith y bo'r panel wedi gorffen gofyn cwestiynau, caiff yr aelod staff gyfle i wneud datganiad terfynol.
- 4.7 Ar ôl i'r ddwy ochr gyflwyno eu hachosion byddant yn gadael yr ystafell a bydd y panel yn trafod yr achos ar sail y dystiolaeth a gyflwynwyd iddo. Bydd yn hysbysu'r ddwy ochr o'i benderfyniad ar lafar yr un diwrnod, os oes modd, ac ar bapur ar y cyfle cyntaf posibl, ond beth bynnag o fewn 7 diwrnod gwaith.
- 4.8 Os bwriedir gweithredu'n ddisgyblaethol, bydd Cadeirydd y panel yn

ysgrifennu at yr aelod staff yn egluro natur y gweithredu a chan nodi'r canlynol:

- (i) y diffyg(ion)/camymddygiad(au),
- (ii) yr hyn sydd angen ei wneud o ran gwella,
- (iii) y cyfnod ar gyfer dangos gwelliant o'r fath,
- (iv) y canlyniadau oni fydd unrhyw welliant boddhaol,
- (v) y ffaith y bydd hwn ac unrhyw rybuddion dilynol yn cael eu rhoi ar gofnod personol yr aelod staff,
- (vi) y cyfnod y bydd y rhybudd yn aros ar y cofnod personol i ddibenion disgyblaethol,
- (vii) yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed.

4.9 Os bwriedir gweithredu'n ddisgyblaethol bydd Cadeirydd y panel yn nodi pwy sydd i weinyddu hynny ac fel rheol bydd y drefn yn unol â'r protocol canlynol. Fodd bynnag, mae penderfyniad y Cadeirydd yn derfynol a gall ef/hi am reswm da enwebu aelod arall o reolaeth y Brifysgol i weinyddu'r gweithredu disgyblaethol.

4.10 Gellir cymryd camau disgyblu ar unrhyw un o'r lefelau canlynol, er na fyddai'n arferol diswyddo gweithiwr am dramgwydd cyntaf, ac eithrio am gamymddygiad difrifol.

5. Lefelau Camau Disgyblu

5.1 Rhybudd Llafar

Os na fydd ymddygiad neu berfformiad gweithiwr yn cyrraedd y safon sy'n dderbyniol, neu yn achos mân-dramgwyddau, bydd ef/hi, dan amgylchiadau arferol, yn cael Rhybudd Llafar Ffurfiol a roddir, fel arfer, gan y rheolwr atebol uniongyrchol. Caiff y gweithwyr wybod ei fod yn Rhybudd Llafar Ffurfiol, y rheswm am y rhybudd, ei fod yn rhan o'r Drefn Ddisgyblu, a bod ganddo/ganddi hawl i apelio. Cedwir nodyn fod rhybudd llafar wedi'i roi ar gofnod personol y gweithiwr am gyfnod penodol [gweler HYD Y COFNOD], ac fe'i diystyrir at ddibenion disgyblu ar ôl i'r cyfnod hwnnw fynd heibio. Y pryd hynny, dilëir y cofnod o'r ffeil.

5.2 Rhybudd Ysgrifenedig

Os yw'r tramgwydd yn un difrifol, neu os digwydd tramgwydd arall, rhoddir Rhybudd Ysgrifenedig Ffurfiol. Fel arfer, Pennaeth yr Ysgol/Adran neu aelod o staff y Adnoddau Dynol a fydd yn ei roi. Bydd y Rhybudd Ysgrifenedig Ffurfiol yn rhoi manylion am y tramgwydd, y math o welliant sydd ei angen, y raddfa amser ar gyfer y gwelliant hwnnw, a'r hawl i apelio. Bydd hefyd yn datgan pa gam a gymerir os na fydd gwelliant parhaus (ar y cyfnod hwn, Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol fyddai hwnnw). Cedwir copi o'r Rhybudd Ysgrifenedig Ffurfiol ar gofnod personol y gweithiwr am gyfnod penodol [gweler HYD Y COFNOD] ac fe'i diystyrir at ddibenion disgyblu ar ôl i'r cyfnod hwnnw fynd heibio, a dilëir y cofnod o'r ffeil.

5.3 Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol

Os bernir bod y tramgwydd neu'r anufudd-dod yn un digon difrifol neu lle na fu gwelliant parhaus, neu lle mae'r ymddygiad a/neu'r perfformiad yn dal yn anfoddfaol, rhoddir Rhybudd Terfynol Ysgrifenedig, fel arfer gan Bennaeth yr Ysgol/Adran neu gan aelod o staff y Adnoddau Dynol. Bydd y rhybudd yn rhoi manylion am y tramgwydd ac yn datgan y modd y gweithredir os na fydd gwelliant. Bydd hefyd yn nodi'r hawl i apelio (ar y cam hwn, diswyddo fyddai'r cam arferol nesaf). Cedwir copi o'r Rhybudd Terfynol Ysgrifenedig ar y cofnod personol am gyfnod penodol [gweler HYD Y COFNOD].

5.4 Diswyddiad neu Gosb Arall

Os yw'r tramgwydd yn un difrifol iawn, neu os na cheir gwelliant yn ymddygiad neu berfformiad y gweithiwr yn dilyn Rhybudd Terfynol Ysgrifenedig, gall cam olaf olygu trosglwyddo disgyblaethol neu, yn fwy arferol, ddiswyddo. Hysbysir y gweithiwr mewn ysgrifen am y rhesymau dros ei (d)diswyddo, y dyddiad diswyddo, cyfnod priodol y rhybudd (neu'r tâl yn lle rhybudd), ynghyd â rhoi gwybodaeth iddo/iddi am ei hawl i apelio, ac wrth bwy.

6. Diswyddo Heb Rybudd (Diswyddo heb y cyfnod arferol o rybudd, neu heb dâl yn lle rhybudd)

- 6.1 Mae diswyddo heb rybudd yn gosb na all neb ei rhoi ond panel o 3 Uwch Swyddog a elwir dan y rheolau sy'n ymwneud â "*chamymddygiad difrifol*" yn y rhan hon [6] o'r drefn. Hysbysir y gweithiwr mewn ysgrifen am y rhesymau dros ei (d)diswyddo ac am ei hawl i apelio.
- 6.2 Mae Camymddygiad Difrifol yn ymddygiad sy'n cyflawnhau diswyddo ar unwaith heb fynd trwy unrhyw rai o'r camau a ddefnyddir yn arferol i ymdrin â materion llai difrifol o ddisgyblaeth, camymddygiad neu berfformiad. Lle honnir y gall camymddwyn o'r fath fod wedi digwydd, neu fod panel ymchwilio yn dod i'r casgliad hwnnw, cyfeirir y mater at Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol y Brifysgol, a fydd yn gweithredu fel a ganlyn:
- (i) penderfynu a ddylid atal y gweithiwr dan adran 7 o'r drefn hon; a
 - (ii) trefnu cynnal aymchwiliad os na chynhaliwyd un eisoes.
- 6.3 Os penderfynir, ar ôl ymchwiliad, fod achos o gamymddygiad digrifol i'w ateb, bydd Cyfarwyddwr y Adnoddau Dynol yn galw panel disgyblu yn cynnwys 3 Uwch Swyddog, yn unol ag adran 4 o'r drefn hon. Gall y panel benderfynu diswyddo'r gweithiwr heb rybudd neu gymryd unrhyw gamau eraill sy'n agored iddo dan y drefn.
- 6.4 Os bydd y panel yn casglu bod yr achos dros ddiswyddo heb rybudd wedi'i brofi, hysbysir y gweithiwr i'r perwyl hwnnw ar unwaith mewn

ysgrifen, gan roi iddo/iddi'r rhesymau am y penderfyniad. Mae gan y gweithiwr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i'w (d)diswyddo, yn unol â'r adran sy'n dwyn y teitl 'Apelio yn erbyn Diswyddo a Diswyddo heb Rybudd' (adran 8.4).

6.5 Dan drefn y Brifysgol ar ddisgyblu, gellir ystyried achos difrifol o gamymddwyn neu dor-cytundeb difrifol yn uniongyrchol, a heb ddilyn ymlaen llaw unrhyw gamau a ddefnyddir yn arferol i ymdrin â materion llai difrifol o ddiffyg perfformiad neu ddisgyblaeth.

7. Hawl i Atal Gweithwyr

7.1 Mae gan y Brifysgol hawl i atal gweithiwr o'i (d)dyletswyddau neu ei g/contract cyflogaeth am reswm da neu ar fyrder, a hynny fel arfer, ond nid bob tro, fel mesur gofal ymlaen llaw hyd nes y daw canlyniad ymholiadau disgyblaethol yn hysbys, neu hyd nes y cynhelir trafodaethau a allai effeithio ar barhad cyflogaeth y gweithiwr. Pwrpas yr ataliad yw tynnu'r gweithiwr o'r gweithle pe gallai ei b/phresenoldeb effeithio ar y modd y cesglir unrhyw dystiolaeth neu ar gywirdeb y dystiolaeth honno, neu ddylanwadu mewn modd amhriodol ar gydweithwyr, neu beryglu iechyd a diogelwch y gweithiwr ei hun neu eraill. Fel arfer, atelir gweithwyr trwy hynny ar gyflog llawn, er bod y Brifysgol yn cadw'r hawl i atal gweithwyr gyda llai na'r tâl llawn, neu heb unrhyw dâl o gwbl mewn amgylchiadau eithriadol. Fel arfer, ni fydd cyfnod cychwynnol yr ataliad yn fwy na phytnefnos ond, wedi ystyriaeth briodol o'r ffeithiau perthnasol, gellir ei estyn am gyfnodau pellach os bydd yr amgylchiadau yn cyfiawnhau hynny.

7.2 Mae'r Brifysgol yn derbyn bod ganddi ddyletswydd i gynnal ymchwiliadau ac achosion yn gyflym pan fydd gweithiwr wedi'i (h)atal, ond ni ellir ei dal yn gyfrifol am oedi a achosir os na fydd cynrychiolwyr enwebedig y gweithiwr ar gael.

7.3 Yn ôl trefn y Brifysgol ar ddisgyblu, Cyfarwyddwr y Adnoddau Dynol neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi sy'n gyfrifol am atal aelod o'r Staff Ategol.

7.4 Mae enghreifftiau o achosion lle gall y Brifysgol farnu bod angen atal gweithiwr hyd nes y cynhelir ymchwiliad yn cynnwys:

- (i) cwynion, fel arfer mewn ysgrifen, yngl_n ag ymddygiad personol sy'n groes i Gôd Ymarfer y Brifysgol ar Aflonyddu a Bwlio;
- (ii) cwynion, fel arfer mewn ysgrifen, yngl_n ag ymddygiad sy'n groes i reoliadau cyllidol y Brifysgol, neu ffurfiau eraill ar gamymddwyn neu gam-drin cyllid neu adnoddau;
- (iii) cwynion, fel arfer mewn ysgrifen, yngl_n â materion sy'n ymwneud ag Iechyd, Diogelwch neu Les y gweithiwr unigol, neu weithwyr, myfyrwyr neu ymwelwyr o fewn Cymuned y Brifysgol;
- (iv) cwynion, fel arfer mewn ysgrifen, a gyflwynir dan Bolisi'r Brifysgol ar Ddatgelu er Lles y Cyhoedd.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr, ac mae rheolwyr y Brifysgol yn cadw'r hawl i ddefnyddio doethineb a synnwyr cyffredin mewn materion sy'n seiliedig ar y risg, yn ôl dirnadaeth, sydd i'r sefydliad a/neu ei anghenion gweithredol. Ceir enghreifftiau eraill yn y rhestr dan baragraff 10 dan bennawd Enghreifftiau o'r Mathau o Ymddygiad a all arwain at Gamau Disgyblu.

8. Apeliadau

8.1 Apêl yn Erbyn Camau Disgyblu

Os bydd gweithiwr yn anghytuno yngl_n â'r camau disgyblu a gymerir yn ei (h)erbyn, neu'n anghytuno yngl_n â llymder y camau, gall ef/hi apelio. Dylai gyflwyno'r apêl mewn ysgrifen i Gyfarwyddwr y Adnoddau Dynol o fewn pum niwrnod gwaith iddo/iddi dderbyn y rhybudd am y camau disgyblu. Bydd rhybudd yr apêl yn cynnwys datganiad clir gan yr apelydd yngl_n â sail yr apêl, trwy ddangos, er enghraifft, a yw'n apelio oherwydd trefn, sylwedd neu lymder y canlyniad.

8.2 Apêl yn Erbyn Rhybudd Llafar

Fel arfer, bydd Uwch Reolwr o'r tu allan i'r adran ac na fu'n ymwneud o'r blaen â'r cais yn gwrando ar apêl yn erbyn rhybudd llafar, oni wrandawyd ar yr achos dechreuol gan banel disgyblu. Os felly, gelwir panel arall ac arno aelodau o reolwyr y Brifysgol na fuont yn ymwneud â'r achos o'r blaen. Bydd yr Uwch Reolwr neu'r Panel Apêl yn arolygu'r gwaith papur a bydd gan y gweithiwr hawl i fod yn bresennol yn bersonol, i gyflwyno crynodeb o'i (h)achos ac i gael ei g/chynrychioli.

8.3 Apêl yn Erbyn Rhybudd Ysgrifenedig neu Rybudd Ysgrifenedig Terfynol

- (i) Gwrandewir ar apeliadau yn erbyn rhybuddion ysgrifenedig neu rybuddion ysgrifenedig terfynol gan banel ac arno Uwch Swyddog o'r Brifysgol, rhywun arall nad yw'n ymwneud yn uniongyrchol â maes gwaith yr unigolyn dan sylw, ac aelod o'r Adnoddau Dynol na fu â rhan flaenorol yn yr achos.
- (ii) Bydd y protocol ar gynnal apêl ar y lefel hon fel a ganlyn:
- (iii) Pwrpas yr apêl yw sicrhau bod cyfiawnder naturiol yn digwydd ac, os cynhelir ymchwiliadau a gwrandawiadau disgyblu cychwynnol yn unol â dulliau gweithredu y cytunir arnynt, dylai apeliadau fod yn achlysuron prin.
- (iv) Ar ôl derbyn rhybudd am apêl yn erbyn rhybuddion ysgrifenedig neu rai ysgrifenedig terfynol, bydd Cyfarwyddwr y Adnoddau Dynol yn ceisio galw cyfarfod o'r Panel Apeliadau o fewn 28 niwrnod gwaith.
- (v) Bydd y panel yn ethol Cadeirydd a fydd yn sicrhau bod yr achosion a gyflwynir gan y Brifysgol a chan y gweithiwr yn y gwrandawriad dechreuol yn cael ystyriaeth lawn; mewn

amgylchiadau eithafol, gall hyn olygu bod angen ail-ystyried achosion yn eu crynswth ond, yn yr un modd, gall olygu y caiff y panel apeliadau ganolbwyntio ar feysydd penodol o anghydfod, megis y modd y dehonglir tystiolaeth benodol, tystiolaeth newydd a ddêl i'r amlwg, llymder y gosb, neu ddiffyg honedig yn y drefn. Dylai'r panel apeliadau ddilyn y protocol y cytunir arno ar gyfer y gwrandawiadau disgyblu.

- (vi) Bydd Cadeirydd y panel apeliadau yn trefnu i'r gweithiwr gael gwybod am benderfyniad y panel a'r rhesymau am y penderfyniad hwnnw o fewn saith niwrnod i'r penderfyniad. Gall y panel apeliadau newid neu ddiwygio'r camau disgyblu yn ôl ei ddoethineb. Bydd penderfyniad y panel apeliadau yn derfynol ym mhob achos.

8.4 Apelio yn erbyn Diswyddo a Diswyddo heb Rybudd

- (i) Bydd panel a benodir gan Gyngor y Brifysgol yn gwrandao ar apeliadau yn erbyn diswyddo a diswyddo heb rybudd. Bydd y panel hwnnw'n cynnwys Dirprwy Is-Ganghellor a/neu Ddeon Cyfadran neu Uwch Swyddog, ynghyd ag aelod lleyg o'r Cyngor. Cefnogir y panel gan aelod o'r Adnoddau Dynol a fydd yn rhoi cyngor yngl_n â dulliau gweithredu, ond ni fydd yn barti i'r penderfyniad terfynol. Gwrandewir ar yr achos yn unol â'r protocol a fabwysiadwyd ar gyfer gwrandawiadau disgyblaeth, a sicrhau bod gan y ddau barti gyfle i gyfnewid dogfennaeth berthnasol, i gyflwyno eu hachosion yn llawn ac, fel arfer, i ofyn cwestiynau i'r ochr arall. Fodd bynnag, mewn achosion o aflonyddu, mae'n bosibl y bydd rhesymau cadarn i hyn beidio â digwydd, ac efallai y bydd angen defnyddio doethineb. Fel arfer, yr aelod lleyg o'r Cyngor fydd yn cadeirio'r achos, a dilynir y drefn isod:

- mae aelodau'r panel yn eu cyflwyno eu hunain;
- mae Cadeirydd y panel yn sicrhau bod y gwaith papur wedi cael ei gyfnewid a bod y ddau barti yn fodlon fod tystiolaeth ddogfennol lawn ar gael;
- mae Cadeirydd y panel yn crynhoi natur y g_yn, y rheswm am ddiswyddo'r gweithiwr a'r rhesymau dros apelio, yn ôl y datganiad;
- mae'r apeliwr yn cyflwyno ei (h)achos i'r panel; caiff y panel a chyflwynydd achos y Brifysgol gyfle i ofyn cwestiynau;
- mae cyflwynydd yr achos dros gymryd camau disgyblu yn cyflwyno'r achos; caiff y panel a'r apelydd gyfle i ofyn cwestiynau;
- caiff yr apelydd hawl i wneud datganiad terfynol;
- daw'r panel i benderfyniad a hysbysu'r gweithiwr amdano, gan roi rhesymau mewn ysgrifen.

Bydd y Brifysgol yn sicrhau y gelwir gwrandawriad y panel o fewn cyfnod rhybudd cytundebol y gweithiwr, ond ni fydd yn atebol am unrhyw oedi a achosir os na fydd cynrychiolwyr enwebedig y gweithiwr ar gael.

8.5 Pan gymeradwyir apêl yn erbyn diswyddo fel cam disgyblu, ail-gyflogir y gweithiwr dan sylw. Nid yw hyn yn golygu, o anghenraid, yr ailgyflogir ef/hi yn ei swydd wreiddiol nac i gyflawni'r un dyletswyddau, a bydd angen rhoi ystyriaeth briodol i benderfyniad y panel yng nghydeustun anghenion gweithredol a natur y tramgwydd/camymddygiad. Gall y panel hefyd leihau'r camau disgyblu fel na ddiswyddir y gweithiwr, ac addesir cofnodion y gweithiwr i'r perwyl hwnnw.

9. Hyd y Cofnod

9.1 Yn achos rhybuddion llafar am fân-dramgwyddau, dylid cadw nodyn yngl_n â'r rhybudd llafar ar y ffeil bersonol am hyd at 12 mis, ar y mwyaf. Ar ôl y cyfnod hwnnw, diystyriir ef at ddibenion disgyblu.

9.2 Yn achos tramgwyddau mwy difrifol, bydd y rhybudd, fel arfer, yn aros ar y cofnod personol am gyfnod o hyd at ddwy flynedd. Ar ôl y cyfnod hwnnw, diystyriir ef at ddibenion disgyblu, oni cheir tramgwydd / perfformiad anfoddfaol / camymddygiad eto o fewn y cyfnod o 2 flynedd.

9.3 Mewn achosion eithriadol, lle cyflwynir y rhybudd terfynol ysgrifenedig yn lle diswyddo'r gweithiwr, mae'n bosibl y cedwir y rhybudd ar y ffeil am gyfnod hwy, penodedig.

10. Isod, rhestrir enghreifftiau (nid cynhwysfawr) o'r mathau o ymddygiad a all arwain at gamau disgyblu.

Gwahaniaethir rhwng y rhai y byddai'r Brifysgol yn debygol o farnu eu bod yn achosion o 'gamymddygiad difrifol' - h.y. camymddygiad sy'n arwain at anufudd-dod i delerau cytundebol a gweithredoedd eraill sy'n llai difrifol ond, serch hynny, yn anufudd-dod i delerau cytundebol.

10.1 Mae enghreifftiau o gamymddygiad difrifol, a all arwain at ddiswyddo, diswyddo heb rybudd, neu golli swydd yn cynnwys:

- (i) anufudd-dod difrifol i reolau iechyd a diogelwch, megis peryglu, yn ymwybodol neu'n ddi-hid, ddiogelwch personol neu ddiogelwch eraill tra byddir yn y gwaith;
- (ii) anallu difrifol tra byddir ar ddyletswydd/yn y gwaith, ar ôl defnyddio alcohol neu gyffuriau anghyfreithlon;
- (iii) trais corfforol, neu ymddwyn mewn modd bygythiol, gorthrymol neu amharchus tuag at unrhyw weithiwr neu fyfyrwr yn y Brifysgol, neu unrhyw unigolyn neu ymwelydd a fo'n bresennol ar berwyl dilys o fewn libart y Brifysgol;
- (iv) achosi difrod bwriadol i eiddo, offer neu adeiladau o eiddo'r Brifysgol;
- (v) dwyn neu gamfeddiannu eiddo'r Brifysgol neu eiddo unrhyw weithiwr, myfyrwr neu ymwelydd â'r Brifysgol;
- (vi) bwlio neu aflonyddu difrifol;
- (vii) twyll, ffugio dogfennau sy'n ymwneud â gwaith y Brifysgol, ffugio cofnodion y Brifysgol yn fwriadol, neu dwyllo yngl_n â chymwysterau

- personol;
- (viii) tor-cyfrinachedd difrifol yn y gwaith (yn amodol ar Ddeddf Datgelu er Budd y Cyhoedd a pholisi'r Brifysgol ar 'Ddatgelu');
 - (ix) anufudd-dod difrifol;
 - (x) camddefnyddio eiddo neu enw'r Brifysgol;
 - (xi) esgeulustod difrifol sy'n achosi neu a allai achosi colled, difrod neu anaf annerbyniol;
 - (xii) defnyddio cyfleusterau'r Brifysgol i gynnal gweithrediadau masnachol di-awdurdod;
 - (xiii) collfarn am drosedd ddifrifol yn arwain at dor-cytundeb;
 - (xiv) dro ar ôl tro, cyflawni mân-dramgwyddau neu gamymddwyn dro ar ôl tro fel y ceir achos o gamymddygiad difrifol;
 - (xv) camddefnyddio systemau cyfrifiadurol a systemau gwybodaeth eraill o eiddo'r Brifysgol, megis trosglwyddo deunydd anghyfreithlon, tramgwyddol neu bornograffig trwy e-bost neu systemau post eraill;
 - (xvi) honiadau niferus o natur annifyr neu faleisus a wneir dan bolisi'r Brifysgol ar ddatgelu budd cyhoeddus.

10.2 Mae enghreifftiau o ymddygiad a fyddai, ym marn y Brifysgol, yn dorcytundeb ac a allai arwain at gamau disgyblu ond sydd, ar eu pennau eu hunain, yn debygol o beidio â bod yn rheswm dros ddiswyddo yn cynnwys y canlynol:

- (i) cyflawni dyletswyddau'r swydd mewn modd anfoddhaol;
- (ii) diffyg prydlondeb;
- (iii) absenoldeb di-awdurdod o'r gwaith;
- (iv) tor-cyfrinachedd yn y gwaith;
- (v) torri rheoliadau, rheolau neu bolisiâu ar ddiogelwch, ar lefel Prifysgol neu ar lefel adrannol;
- (vi) anufudd-dod i reoliadau, rheolau neu bolisiâu eraill y Brifysgol, megis y Rheoliadau Cyllidol neu'r Polisi ar Gyfle Cyfartal etc.;
- (vii) torri rheoliadau yng nghyswllt aflonyddu, bwlio neu wahaniaethu;
- (viii) torri unrhyw amod arall sy'n gysylltiedig â chyflogaeth;
- (ix) camddefnyddio systemau cyfrifiadurol a systemau gwybodaeth eraill o eiddo'r Brifysgol, neu systemau eraill o ddsbarthu gwybodaeth.

Cofnodion

Cedwir cofnodion ar wrandawiadau ac ymchwiliadau disgyblu a'r canlyniadau yn ddiogel, a'u clymu wrth ffeil bersonol y gweithiwr.

Bydd y cofnodion hyn yn aros yn gyfrinachol ac fe'u cedwir yn unol â'r drefn ddisgyblu a'r Ddeddf Gwarchos Data, 1998. Yn ôl yr olaf, gellir rhyddhau rhywfaint o wybodaeth i weithwyr ar eu cais, a rhoddir eglurhad ar y mater hwn ym Mholisi'r Brifysgol ar Warchod Data.

Mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i ddal rhywfaint o wybodaeth yn ôl dan rai amgylchiadau, megis lle bo angen amddiffyn tyst.

Mae'r drefn hon a'i darpariaethau yn agored i'w newid trwy gytundeb o bryd i'w gilydd.

CÔD YMARFER ACAS

ATODIAD

Paragraff 53 Beth yw Gwrandawriad Disgyblu?

Bydd hawl gweithiwr i ddod â rhywun gydag ef/hi i wrandawriad disgyblu yn dibynnu ar nodweddion y gwrandawriad. Yn aml, mae cyflogwyr yn dewis ymdrin â phroblemau disgyblu, yn y lle cyntaf, trwy gynnal cyfweiliad anffurfiol neu sesiwn gynghori. Ar yr amod nad yw'r cyfweiliad anffurfiol neu'r sesiwn gynghori yn arwain at rybudd ffurfiol neu weithred arall, ni fyddai, yn gyffredinol, yn arfer da i'r gweithiwr ddod â rhywun gydag ef/hi, am mai datrys materion yn y cyfnod anffurfiol hwn yn union rhwng y gweithiwr a'r rheolwr dan sylw sydd orau. Yn yr un modd, ni ddylai gweithwyr adael i ymchwiliad i'r ffeithiau sy'n gysylltiedig ag achos disgyblu droi'n wrandawriad disgyblu. Os daw'n amlwg, yn ystod yr arolygiad anffurfiol neu ymchwiliadol, y gall camau disgyblu ffurfiol fod yn angenrheidiol, dylai'r cyfweiliad ddod i ben a dylid galw gwrandawriad ffurfiol lle dylai'r gweithiwr gael yr hawl statudol i ddod â rhywun gydag ef/hi.

Paragraff 54 Mae'r hawl statudol i weithiwr ddod â rhywun gydag ef/hi yn ymwneud yn benodol â gwrandawriadau a allai arwain at:

- (i) rhybudd ffurfiol gan gyflogwr i weithiwr (h.y. rhybudd, boed yngl_n ag ymddygiad neu allu, a roddir ar gofnod y gweithiwr);
- (ii) bod y cyflogwr yn cymryd camau eraill yng nghyswllt gweithiwr (e.e. atal heb dâl, israddio neu ddiswyddo); neu
- (iii) cadarnhad fod rhybudd wedi'i roi neu bod camau eraill wedi'u cymryd.

Paragraff 62 Yr hawl statudol ar waith

Mae'n arfer da i gyflogwr geisio cytuno gyda'r gweithiwr a'i g/chydymaith yngl_n â ddyddiad a fydd yn gyfleus i bob ochr ar gyfer y gwrandawriad disgyblaeth neu g_yn. Pwrpas hyn yw sicrhau nad oes raid gohirio gwrandawriadau ar y funud olaf. Lle na all y cydymaith a ddewiswyd fod yn bresennol ar y dyddiad arfaethedig, gall y gweithiwr gynnig amser a dyddiad arall ar yr amod fod yr adeg yn rhesymol a chyn diwedd y cyfnod o bum niwrnod gwaith, yn cychwyn ar y diwrnod gwaith cyntaf ar ôl y dyddiad a gynigiwyd gan y cyflogwr. Wrth gynnig dyddiad arall, dylai'r gweithiwr roi ystyriaeth i'r adegau y mae'r rheolwr perthnasol ar gael. Er enghraifft, ni fyddai, fel arfer, yn rhesymol gofyn am ddyddiad newydd ar gyfer y gwrandawriad lle roedd yn hysbys y byddai'r rheolwr yn absennol ar fusnes neu ar wyliau, oni fyddai modd i rywun arall weithredu ar ran y rheolwr yn y gwrandawriad. Dylai lleoliad ac amseriad unrhyw wrandawriad arall fod yn gyfleus i'r gweithiwr ac i'r cyflogwr, fel ei gilydd.