

## Y Weithdrefn Ddisgyblu

Drwy ddefnyddio gweithdrefn ddisgyblu yn gywir ac yn gyson, mae'r Brifysgol yn sicrhau bod pob achos o gamymddwyn yn cael ei drin yn deg a'i drafod o dan weithdrefn gydnabyddedig. Ni fydd y Brifysgol hon yn goddef ymddygiad amhriodol na thorri'r rheolau a'r rheoliadau yn barhaus.

Ym mhob achos ond y mwyaf difrifol, eich Pennaeth Adran fydd yn gyfrifol am weithredu'r weithdrefn ddisgyblu berthnasol yn gywir. Bydd y Swyddog Personél a Hyfforddiant yn rhoi cyngor yn ôl y gofyn a gellir ymgynghori â hi ar unrhyw adeg i gael cyfarwyddyd.

Ar unrhyw adeg yn ystod y weithdrefn ddisgyblu mae gennych hawl i gael cwmni cydweithiwr o'ch dewis neu'ch cynrychiolydd undeb llafur neu i gael eich cynrychioli ganddynt. Ymdrinnir â mân faterion ar sail anffurfiol, er y gall camau mwy ffurfiol ddilyn os methwch â sicrhau gwelliant yn eich ymddygiad neu os ceir rhagor o achosion.

## Gweithdrefn y Staff Academaidd a'r Staff Academaidd-Gysylltiedig (Graddfa 6 ac uwch fel arfer)

Mae'r weithdrefn ddisgyblu i'w defnyddio gyda Staff Academaidd a Staff Academaidd-Gysylltiedig (Graddfa 6 ac uwch fel arfer) a gynhwysir yn Statud 26

## Staff Gweinyddol a Gweithredol (Graddfa 1 - 5 fel arfer)

1. Bydd y weithdrefn ganlynol yn gymwys os ydych wedi eich cyflogi ar Raddfa 1 - 5 yng ngraddfeydd cyflog y Brifysgol.
2. Ni fydd yn gymwys yn yr amgylchiadau canlynol:
  - (a) pan ddaw contract cyfnod penodedig neu gontract tasg benodol i ben;
  - (b) os cewch eich gwneud yn afreidiol;
  - (c) os ydych chi'n dal yn eich cyfnod prawf ar ôl ymuno â'r Brifysgol (nid cyfnod prawf yn codi o drosglwyddiad staff mewnol) **ac ym mlwyddyn gyntaf eich cyflogaeth**, a bod y diswyddo'n codi am eich bod yn anaddas i gael cadarnhau'ch cyflogaeth.Yn yr achosion hyn bydd trefniadau eraill yn gymwys.
3. Ceir pedwar cam yn y weithdrefn ddisgyblu ffurfiol, sef: -
  - (a) rhybudd llafar;
  - (b) rhybudd ysgrifenedig;
  - (c) rhybudd ysgrifenedig terfynol;
  - (d) achos disgyblu.

Cyn troi at y weithdrefn uchod, byddwch fel rheol wedi cael rhybudd llafar gan eich goruchwylydd neu'ch Rheolwr Llinell fod natur eich gwaith neu'ch ymddygiad yn anfoddfaol.

4. Cam cyntaf y weithdrefn ffurfiol yw rhybudd llafar a roddir ichi gan eich Rheolwr Llinell neu, yn ei absenoldeb, gan ei Rheolwr Llinell. Yn y cyfarfod hwn, mae gennych hawl i gael cwmni cydweithiwr o'ch dewis neu'ch cynrychiolydd Undeb Llafur. Ar ôl y cyfarfod fe gewch wybod yn ysgrifenedig o fewn pum niwrnod gwaith
  - (a) bod rhybudd llafar wedi ei roi;
  - (b) y nodir y ffaith honno ar eich ffeil personol ac y bydd yn aros yno am ddeuddeng mis, ac

- (c) am ganlyniadau parhau â'ch gwaith anfoddhaol neu'ch ymddygiad. O fewn 14 diwrnod, cewch roi hysbysiad eich bod yn gwrthwynebu'r rhybudd, ond nid oes angen i gamau gael eu cymryd.
5. Os ceir achos arall o weithred debyg, neu os ceir tramgwydd gwahanol wedyn, gall rhybudd ysgrifenedig gael ei roi. Bydd rhybudd o'r fath yn rhoi:
- (a) natur y gŵyn ac unrhyw oblygiadau sy'n codi yn ei sgil;  
(b) y ffaith eich bod wedi eich rhybuddio;  
(c) y nodir y ffaith honno ar eich ffeil bersonol ac y bydd yn aros yno am ddeuddeng mis. O fewn 14 diwrnod cewch chi neu'ch Swyddog Undeb Llafur amser-llawn apelio at eich Rheolwr Llinell am y rhybudd hwn.
6. Os bydd eich gwaith neu'ch ymddygiad yn parhau'n anfoddhaol yna rhoddir rhybudd ysgrifenedig terfynol. Tynnir eich sylw at y ffaith mai rhybudd terfynol yw hwn ac y cewch ofyn i'ch cynrychiolydd enwebedig, gan gynnwys cynrychiolydd Undeb Llafur, gael ei hysbysu'n ffurfiol. Caiff y rhybudd terfynol ei gadarnhau yn ffurfiol, o fewn 5 niwrnod gwaith fel rheol.

O fewn pedwar diwrnod ar ddeg cewch chi neu'ch Swyddog Undeb Llafur amser-llawn apelio at eich Pennaeth Adran am y rhybudd hwn.

7. Gall eich Rheolwr Llinell ddechrau achos disgyblu yn eich erbyn mewn achosion lle mae rhybuddion blaenorol wedi bod yn aneffeithiol. Os ceir posibilrwydd o achos disgyblu difrifol (e.e. gostyngiad safle neu ddiswyddo), ymdrinnir â'r achos hwnnw gan yr Is-Ganghellor ac fe gewch ddigon o gyfle i esbonio neu i'ch amddiffyn eich hun. Yn benodol, mae gennych hawl i gael cwmni eich cynrychiolydd Undeb Llafur neu gynrychiolydd o'ch dewis yn ystod y cyfweiliad.
8. Fel cyflogai, ni chewch eich diswyddo dim ond am fod cyhuddiad troseddol yn yr arfaeth yn eich erbyn neu am eich bod yn absennol drwy gael eich cadw yn y ddalfa. Os cewch eich colffarnu am dramgwydd troseddol, ystyrir a yw'r tramgwydd yn un sy'n eich gwneud yn anaddas i wneud y math o waith yr ydych yn cael eich cyflogi i'w gyflawni. Os felly, yna caiff gwaith addas arall ei ystyried os oes gwaith felly ar gael.
9. Caiff diswyddiad neu achos disgyblu difrifol eu cadarnhau drwy gyfrwng llythyr gan yr Is-Ganghellor. Bydd y llythyr hwn yn datgan y rhesymau dros y camau a gymerwyd, yn cadarnhau ar ba ddyddiad y daw'r camau i rym ac yn cadarnhau'r trefniadau sydd ar gael ichi wedyn ar gyfer apêl.
10. O fewn 14 diwrnod ar ôl cael llythyr o'r fath, cewch hysbysu'r Is-Ganghellor yn ffurfiol, naill ai yn unigol neu drwy'ch Undeb Llafur, eich bod yn apelio at y Pwyllgor Apelau Disgyblaethol. Mae gennych hawl i ymddangos gerbron y Pwyllgor gyda chynrychiolydd o'ch dewis neu heb gynrychiolydd.
11. Yn ystod y weithdrefn hon, os caiff unrhyw gamau disgyblu eu hailystyried wedyn a'u tynnu'n ôl i bob pwrpas, caiff unrhyw gyfeiriad ysgrifenedig atynt eu dileu oddi ar eich ffeil bersonol a'i roi i chi er mwyn i chi gael gwared arno fel y mynnoch.
12. Gall camymddygiad dybryd arwain at eich atal o'r gwaith yn y fan a'r lle nes y cynhelir ymchwiliad pellach. Ataliad ar dâl sylfaenol llawn fydd hwn. Os bydd canlyniadau'r ymchwiliad yn dangos nad oes bai arnoch, cewch eich adfer i'ch swydd a chaiff yr holl arian arall y byddech wedi ei gael yn ystod y cyfnod y cawsoch eich atal o'ch swydd ei dalu ichi.

Mae'r rhestr ganlynol yn rhoi enghreifftiau o gamymddygiad dybryd er na fwriedir iddi fod yn gynhwysfawr:

lladrata, twyllo, ffugio cofnodion yn fwriadol, ymladd, ymosod ar berson arall, difrod bwriadol i eiddo'r cwmni, esgeulustod difrifol sy'n peri colled, difrod neu niwed annerbyniol, analluedd

difrifol drwy alcohol neu drwy ddefnyddio cyffuriau anghyfreithlon, anufudd-dod difrifol, bwlio, aflonyddu etc.

13. Os bydd canlyniadau ymchwiliad o'r fath yn dangos bod gennych achos i'w ateb i'r Brifysgol, mae gan yr Is-Ganghellor hawl i gychwyn achos disgyblu yn eich erbyn heb ddefnyddio'r camau cynharach yn y weithdrefn ddisgyblu. Bydd gennych chithau yr un hawliau â chyflogeion eraill sy'n wynebu achos disgyblu a rhaid rhoi copi i chi o ganlyniadau'r ymchwiliad a gynhaliwyd yn 12 uchod.

Yn achos camymddygiad dybryd neu dor-contract difrifol, mae gan y Brifysgol hawl i'ch diswyddo'n ddisymwth heb roi rhybudd na thâl yn lle rhybudd. Er hynny, o dan yr amgylchiadau hyn, cyn i benderfyniad gael ei wneud, argymhellir bod y Brifysgol, os yw'n rhesymol, yn eich atal o'ch swydd am dri diwrnod llawn ar dâl llawn nes i ymchwiliad gael ei gynnal.

14. Os nodir manylion rhybudd llafar neu rybuddion ysgrifenedig ar eich ffeil bersonol, dylai manylion sy'n ymwneud â mân dramgwyddau gael eu dileu ar ôl cyfnod o 12 mis, ac yn achos rhybuddion mwy difrifol, ar ôl cyfnod o 4 blynedd. Bydd gennych hawl i archwilio manylion rhybuddion llafar neu rybuddion ysgrifenedig a gynhwysir ar eich ffeil bersonol.

### **Pwyllgor Apelau Disgyblu Cyngor y Brifysgol**

Tynnir Pwyllgor Apelau Disgyblu o blith Panel a fydd yn cynnwys:-

Dirprwy Ganghellor ac Is-Ganghellor y Brifysgol ;  
Cadeirydd Pwyllgor Adnoddau Dynol y Cyngor;  
Tri Aelod o'r Cyngor, ac o blith y rhain y mae tri neu fwy o Aelodau i'w dewis gan y Dirprwy Ganghellor nad ydynt mewn unrhyw ffordd yn gysylltiedig â'r achos.

Swyddogaeth y Pwyllgor Apelau Disgyblu fydd gwrandao apelau gan gyflogeion y Brifysgol (fel arfer ar Raddfeydd 1 - 5) yn erbyn camau disgyblu arfaethedig a phenderfynu arnynt.

### **Y Weithdrefn ar gyfer clywed apelau (fel arfer staff ar Raddfeydd 1 - 5) gan y Panel Apelau Disgyblu yn erbyn Diswyddo neu Gamau Disgyblu Difrifol Eraill**

1. Adnoddau Dynol fydd yn gyfrifol am gynnull cyfarfodydd y Pwyllgor Apelau.
2. Bydd Adnoddau Dynol yn rhoi hysbysiad ysgrifenedig i'r cyflogai o leiaf saith diwrnod ymlaen llaw am amser a lleoliad y gwrandawriad, ynghyd â datganiad ysgrifenedig o'r honiad a wnaed yn eu herbyn a chaniateir iddynt gael cwmni eu cynrychiolydd Undeb Llafur a chânt alw tystion a dangos dogfennau sy'n berthnasol i'w hamddiffyniad yn y gwrandawriad.
3. Bydd yr Is-Ganghellor yn trefnu cyflwyno achos y Brifysgol yng ngŵydd dyr apelydd a'u cynrychiolydd a chaiff alw tystion.
4. Caiff yr apelydd (neu eu cynrychiolydd) gyfle i ofyn cwestiynau i gynrychiolydd y Brifysgol am y dystiolaeth a roddir ganddynt a chan unrhyw dystion a elwir ganddynt.
5. Caiff y Pwyllgor ofyn cwestiynau i gynrychiolydd a thystion y Brifysgol.
6. Bydd yr apelydd (neu eu cynrychiolydd) yn cyflwyno'u hachos yng ngŵydd cynrychiolydd y Brifysgol ac yn galw unrhyw dystion y mae'n dymuno eu galw.
7. Caiff cynrychiolydd y Brifysgol gyfle i ofyn cwestiynau i'r apelydd a'u tystion.

8. Rhaid i'r Pwyllgor ofyn cwestiynau i'r apelydd a'u tystion.
9. Caiff cynrychiolydd y Brifysgol a'r apelydd (neu eu cynrychiolydd) gyfle i grynhoi eu hachos os dymunant.
10. Bydd cynrychiolydd y Brifysgol a'r apelydd a'u cynrychiolwyr a'u tystion yn ymadael.
11. Bydd y Pwyllgor yn ystyried yn breifat heb alw cynrychiolydd y Brifysgol a'r apelydd yn ôl ond i egluro pwyntiau ansicr neu dystiolaeth sydd eisoes wedi ei rhoi. Os oes angen galw parti yn ôl, mae'r ddau i ddychwelyd er mai un yn unig sy'n ymwneud â'r pwynt sy'n peri amheuaeth.
12. Bydd y Pwyllgor yn cyhoeddi'r penderfyniad i'r partiön yn bersonol ac wedyn mewn ysgrifen o fewn tri diwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad.

Caiff staff sy'n mynychu gwrandawriadau ac apelau disgyblu ad-daliad am eu mân dreuliau a pharheir i dalu eu cyflog arferol iddynt.