



Ordinhad 11.3 - Ymddygiad a gweithrediadau disgyblu

Rhan I - Perthnasedd a Chwmpas

Bydd yr Ordinhad hon yn berthnasol i amgylchiadau lle bwriedir adolygu ymddygiad aelod staff neu le ystyrir diswyddo'r aelod staff oherwydd 'rhyw reswm sylweddol arall' o fewn ystyr Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

1. Os daw i'r amlwg, ar unrhyw adeg yn ystod y camau gweithredu a gymerir o dan yr ordinhad hon, y gall cyflwr clinigol fod wedi effeithio'n rhannol neu'n llwyr ar berfformiad neu allu'r aelod staff, caiff yr unigolyn(unigolion) neu'r panel sy'n ymdrin â'r mater ddewis gohirio unrhyw gyfarfod neu wrandawriad, os yw o'r farn bod hynny'n briodol, er mwyn casglu'r fath adroddiadau a chyngor y tybir eu bod yn angenrheidiol. Cânt hefyd benderfynu, yn ôl eu doethineb, a ddylid:
 - (i) atal y gweithrediadau o dan yr ordinhad hon a throsglwyddo'r mater i gam priodol y Rheolau a'r Ordinhad ar gyfer adolygu aelodau staff sy'n dangos anallu ar sail iechyd; neu
 - (ii) barhau â'r gweithrediadau o dan yr ordinhad hon, gan ystyried cyflwr clinigol yr aelod staff fel y bo'n briodol. Yn yr amgylchiadau hyn, caiff yr unigolyn(unigolion) neu'r panel sy'n ymdrin â'r mater wahodd person â chymwysterau clinigol priodol nad yw wedi ymwneud â'r achos dan sylw o'r blaen i unrhyw gyfarfod neu wrandawriad at ddiben darparu cyngor. Penodir y fath berson gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu gan aelod o'r Tîm Uwch-arweinyddiaeth AD, ar ôl ymgynghori'n gyntaf â swyddog meddygol priodol, drwy'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
2. Fel arfer, ymdrinnir â materion ymddygiad anfoddhaol drwy'r broses reoli a'r adolygiad staff ac ni ddefnyddir yr ordinhad hon oni bai fod methiant i gyrraedd lefel ymddygiad foddhaol wedi dod yn fater disgyblu. Dylid cynnal ymchwiliadau i faterion disgyblu posib mewn modd teg a rhesymol. Bydd natur a chwmpas yr ymchwiliad yn dibynnu ar ddirifoldeb y mater. Dylid cyfyngu cyfarfodydd ymchwilio i gadarnhau ffeithiau'r achos. Ni ddylid ystyried camau disgyblu mewn cyfarfod ymchwilio. Dylid cynnal ymchwiliadau i faterion disgyblu posib heb oedi afresymol. Mewn rhai achosion, bydd angen cynnal cyfarfod ymchwilio gyda'r person dan sylw neu gydag aelodau staff eraill cyn symud i unrhyw wrandawriad disgyblu. Mewn achosion eraill, defnyddir y cam ymchwilio yn bennaf i gasglu tystiolaeth i'w defnyddio mewn unrhyw wrandawriad disgyblu. Lle cynhelir cyfweliadau â thystion, dylid gwneud

nodiadau ac, os gellir eu defnyddio mewn cyfarfodydd disgyblu, dylid cytuno arnynt â'r aelodau staff dan sylw.

Rhan II - Gweithdrefn Anffurfiol

3. Pan fo pryderon am ymddygiad aelod staff, bydd rheolwr llinell yr unigolyn neu'r aelod priodol o Dîm Arweinyddiaeth y Gyfadran/Tîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth, yn trafod y broblem yn anffurfiol â'r aelod staff. Bydd y drafodaeth yn anffurfiol ac yn adeiladol er mwyn rhoi cyfle i'r aelod staff fynegi barn ac i'r rheolwr llinell neu'r aelod priodol o Dîm Arweinyddiaeth y Gyfadran /Tîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth nodi'r broblem ac ystyried ei hachosion ac atebion posib.
4. Os bydd gan y rheolwr neu'r aelod priodol o Dîm Arweinyddiaeth y Gyfadran/Tîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth bryderon o hyd am ymddygiad yr aelod staff ar ôl y drafodaeth anffurfiol, bydd y rheolwr llinell, neu'r aelod priodol o Dîm Arweinyddiaeth y Gyfadran/Tîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth yn gwneud nodyn cryno o'r drafodaeth ac yn cadarnhau'r prif bwyntiau, gan gynnwys disgwyliadau am y dyfodol a chanlyniadau posib methiant i wella.

Rhan III - Gweithdrefn Ffurfiol

5. Oni ddarperir fel arall, mae hawl gan aelod staff sy'n destun cyfarfod neu wrandawriad apelio ffurfiol, o dan y gweithdrefnau sy'n dilyn, i gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur ardystiedig neu gydweithiwr a ddewisir yn rhesymol gan yr aelod staff mewn cyfarfod neu wrandawriad o'r fath. Nid oes hawl dod â chynrychiolydd cyfreithiol heblaw am mewn achosion eithriadol (a dim ond ar gam y gweithrediadau sy'n arwain at ddiswyddo), sef lle:
 - i) mae'n addasiad rhesymol o dan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995,
 - ii) gall cofrestriad proffesiynol fod yn y fantol (er enghraifft yn achos meddygaeth neu nyrsio),
 - iii) bydd yr aelod o staff yn wynebu cyhuddiad troseddol ar yr un pryd.

Cam 1 -

6. Lle nad yw trafodaethau anffurfiol wedi arwain at ymddygiad gwell, neu le ceir achos prima facie bod y camymddygiad honedig mor ddifrifol yr ystyrir nad yw trafodaeth anffurfiol yn briodol, gall Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth Ysgol/Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr neu uned drefniadaethol arall yr aelod staff, fel y bo'n briodol, neu reolwr a ddynodwyd iddo/iddi (y 'Rheolwr Disgyblu') ystyried cymryd camau gweithredu ffurfiol yn unol â Cham 1 y gweithdrefnau hynny. Os yw o'r farn bod hynny'n briodol, gall y Rheolwr Disgyblu ddynodi person arall i ymchwilio i amgylchiadau'r achos (y 'Rheolwr Ymchwilio') a bydd yn hysbysu'r aelod staff am hyn.

Ar gyfer mân gywiriadau a materion - ac ar gyfer y rhan fwyaf o ymchwiliadau a chywiriadau - efallai na fydd angen i'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Pennaeth Gweithrediadau/y Cyfarwyddwr benodi Swyddog Ymchwilio. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau lle mae'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr yn rhan o'r achos (e.e. cwyn

yn ei erbyn) neu yn achos mwy difrifol neu un a all droi'n ddifrifol, dylid penodi Swyddog Ymchwilio a dylai'r Rheolwr Disgyblu fod yn unigolyn heblaw am y Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr.

Lle bo'r Rheolwr Disgyblu'n penodi Rheolwr Ymchwilio, bydd y Rheolwr Ymchwilio'n ymgymryd ag unrhyw ymholiadau sy'n briodol yn ei farn, at ddiben casglu gwybodaeth a thystiolaeth ynghylch natur ac achosion tebygol y camymddygiad honedig. Fel arfer, bydd y Rheolwr Ymchwilio yn cyfweled â'r aelod staff. Dylai'r unigolyn dan sylw gael rhybudd ymlaen llaw o'r cyfarfod â digon o amser i baratoi a chaiff ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur i'r cyfarfod.

Bydd y Rheolwr Ymchwilio yn adrodd ei ganfyddiadau i'r Rheolwr Disgyblu, a fydd yn penderfynu a oes sail i nodi y gall camymddygiad fod wedi digwydd. Os nad oes, bydd y Rheolwr Disgyblu yn ysgrifennu at yr aelod staff i'r perwyl hwnnw.

7. Os bydd y Rheolwr Disgyblu'n penderfynu bod sail i awgrymu y gall camymddygiad fod wedi digwydd, bydd y Rheolwr Disgyblu'n ysgrifennu at yr aelod staff i'w wahodd i gyfarfod ffurfiol. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n hysbysu'r aelod staff am y bwriad i gynnal cyfarfod. Bydd y llythyr yn cynnwys:
 - (i) datganiad o'r rhesymau sydd wedi arwain at drefnu'r cyfarfod gan gynnwys manylion llawn am y camymddygiad honedig;
 - (ii) unrhyw wybodaeth a thystiolaeth ategol a nodiadau neu adroddiad (os oes un) y Rheolwr Ymchwilio;
 - (iii) dyddiad, amser a lleoliad y cyfarfod;
 - (iv) enw unrhyw un a wahoddir i'r cyfarfod gan y Rheolwr Disgyblu (e.e. aelod o'r Gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol);
 - (v) y ffaith bod y cyfarfod yn cael ei gynnal o dan Gam 1 y gweithdrefnau hyn;
 - (vi) hawl yr aelod staff i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur i'r cyfarfod;
 - (vii) copi o'r ordinhad hon.
8. Mewn unrhyw gyfarfod o'r fath, lle penodwyd Rheolwr Ymchwilio, bydd adroddiad y Rheolwr Ymchwilio ar gael i'r aelod staff ac, os gofynnir iddo wneud hyn naill ai gan y Rheolwr Disgyblu neu gan yr aelod staff, bydd y Rheolwr Ymchwilio'n esbonio sylwedd y camymddygiad honedig i'r aelod staff. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle teg i ymateb a chyflwyno ei achos. Os yw'r Rheolwr Disgyblu'n fodlon, ar ôl ystyried y dystiolaeth, fod yr aelod staff yn euog o gamymddygiad, bydd y Rheolwr Disgyblu'n ysgrifennu at yr aelod staff gan ei hysbysu:
 - (i) o'i ganfyddiad a sail y canfyddiad hwnnw;

- (ii) a yw'n briodol cyflwyno rhybudd disgyblu ffurfiol (ar lafar neu'n ysgrifenedig) o dan y gweithdrefnau hyn ac, os cyflwynir rhybudd o'r fath, hyd y cyfnod y bydd y rhybudd yn weithredol (a fydd yn unol â chanllawiau ACAS o bryd i'w gilydd);
 - (iii) safon yr ymddygiad a ddisgwylir, yr amserlen ar gyfer cyflawni'r gwelliant a chanlyniadau ailadrodd yr ymddygiad neu, os yw'n briodol, os na welir gwelliant o fewn y fath amserlen (gall canlyniadau o'r fath gynnwys cyfeirio at gam 2 neu 3 (fel yr ystyrir yn briodol) y gweithdrefnau hyn);
 - (iv) a ddylid cymryd unrhyw gamau gweithredu pellach â'r nod o ddatrys y mater (e.e. unrhyw hyfforddiant neu gymorth a all fod ar gael);
 - (v) ei hawl i apelio'r penderfyniad yn unol â pharagraff 26 isod.
9. Os yw'r Rheolwr Disgyblu, ar ôl ystyried y dystiolaeth, yn fodlon nad yw rhybudd disgyblu ffurfiol yn briodol; bydd yn hysbysu'r aelod staff ac yn cadarnhau hyn drwy lythyr.

Cam 2

10. Os nad yw'r aelod staff yn cyflawni'r safon ofynnol o ymddygiad a nodir o dan Gam 1, neu os oes achos prima facie bod y camymddygiad honedig mor ddifrifol ei bod yn briodol hepgor Cam 1, gall y Rheolwr Disgyblu ystyried cymryd camau ffurfiol o dan Gam 2 y gweithdrefnau hyn.
11. Cyn penderfynu cymryd camau ffurfiol o dan Gam 2, bydd y Rheolwr Disgyblu'n dynodi person arall i ymchwilio i amgylchiadau'r achos (y 'Rheolwr Ymchwilio') a bydd yn hysbysu'r aelod staff am hyn.
12. Bydd y Rheolwr Ymchwilio'n gwneud y fath ymholiadau sy'n briodol yn ei farn at ddiben casglu gwybodaeth a thystiolaeth ynghylch natur ac achosion tebygol y camymddygiad honedig. Fel arfer, bydd y Rheolwr Ymchwilio yn cyfweled â'r aelod staff. Bydd y Rheolwr Ymchwilio yn adrodd ei ganfyddiadau i'r Rheolwr Disgyblu, a fydd yn penderfynu a oes sail i awgrymu y gall camymddygiad fod wedi digwydd. Os nad oes, bydd y Rheolwr Disgyblu yn ysgrifennu at yr aelod staff i'w perwyl hwnnw.
13. Os bydd y Rheolwr Disgyblu'n penderfynu bod sail i awgrymu y gall camymddygiad fod wedi digwydd, bydd y Rheolwr Disgyblu'n ysgrifennu at yr aelod staff i'w wahodd i gyfarfod ffurfiol. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n ysgrifennu at yr aelod staff ymlaen llaw i'w hysbysu am y bwriad i gynnal cyfarfod. Bydd y llythyr yn cynnwys:
- (i) datganiad o'r rhesymau sydd wedi arwain at y penderfyniad i gynnal cyfarfod, gan gynnwys manylion llawn am y camymddygiad honedig;
 - (ii) unrhyw wybodaeth a thystiolaeth ategol ac adroddiad y Rheolwr Ymchwilio;
 - (iii) dyddiad, amser a lleoliad y cyfarfod;

- (iv) enw unrhyw un a gaiff ei wahodd gan y Rheolwr Disgyblu (e.e. aelod o'r Gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol.)
 - (v) y ffaith bod y cyfarfod yn cael ei gynnal o dan Gam 2 y gweithdrefnau hyn;
 - (vi) hawl yr aelod staff i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur i'r cyfarfod;
 - (vii) copi o'r ordinhad hon.
14. Lle bo Rheolwr Ymchwilio wedi'i benodi, bydd adroddiad y Rheolwr Ymchwilio ar gael i'r aelod staff cyn unrhyw wrandawriad disgyblu ac, os gofynnir iddo/iddi gan naill ai'r Rheolwr neu'r aelod staff, bydd y Rheolwr Ymchwilio'n esbonio sylwedd y camymddygiad honedig. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle teg i ymateb a chyflwyno ei achos. Os yw'r Rheolwr Disgyblu'n fodlon, ar ôl ystyried y dystiolaeth, fod yr aelod staff yn euog o gamymddygiad, bydd y Rheolwr Disgyblu'n ysgrifennu at yr aelod staff i'w hysbysu:
- (i) am ei ganfyddiad a sail y canfyddiad hwnnw;
 - (ii) y bydd rhybudd disgyblu ffurfiol (ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol) yn cael ei roi dan y gweithdrefnau hyn ac, os rhoddir rhybudd o'r fath, y cyfnod y bydd y rhybudd yn parhau mewn grym (a fydd yn unol â chanllawiau ACAS o bryd i'w gilydd);
 - (iii) safon yr ymddygiad a ddisgwylir, yr amserlen ar gyfer cyflawni'r gwelliant hwn a chanlyniadau ailadrodd y camymddygiad neu, os yw'n briodol, os na welir gwelliant o fewn yr amserlen a nodwyd (gall canlyniadau o'r fath gynnwys cyfeirio at gam 3 y gweithdrefnau hyn);
 - (iv) a ddylid cymryd unrhyw gamau gweithredu pellach â'r nod o gynorthwyo wrth ddatrys y mater (e.e. hyfforddiant neu gymorth a allai fod ar gael);
 - (v) gwybodaeth am hawl yr aelod staff i apelio'r penderfyniad yn unol â pharagraff 26 isod.
15. Os yw'r Rheolwr Disgyblu, ar ôl ystyried y dystiolaeth, yn fodlon nad yw rhybudd disgyblu ffurfiol yn briodol; bydd yn hysbysu'r aelod staff ac yn cadarnhau hyn drwy lythyr. Neu, yn lle hyn, gall y Rheolwr Disgyblu roi rhybudd disgyblu fel y nodir yng Ngham 1 o'r gweithdrefnau hyn.

Cam 3

16. Os na fydd yr aelod staff yn gwella, fel y nodir yn y rhybudd disgyblu ffurfiol a roddwyd o dan Gam 2 o'r gweithdrefnau hyn, bydd y Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth yr Ysgol/y Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr yn cyfeirio'r mater at sylw'r Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor. Yn achos aelod staff sy'n Ddirprwy Is-ganghellor, yn Bennaeth Ysgol, yn

Bennaeth Gweithrediadau, yn Gyfarwyddwr, gall yr Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor gychwyn gweithrediadau a nodir yng Ngham 3.

Bydd y cam hwn yn gymwys hefyd (i) lle ceir achos prima facie bod y camymddygiad honedig mor ddifrifol fel ei bod yn briodol hepgor Camau 1 a 2; neu (ii) lle ceir tystiolaeth prima facie o gamymddygiad dybryd (fel y'i diffinnir yn Atodiad 1) neu le mae'r Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor yn ystyried terfynu cyflogaeth oherwydd "rhyw reswm sylweddol arall".

17. Cyn y penderfynir gweithredu'n ffurfiol o dan Gam 3, bydd yr Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol arall a benodir gan yr Is-ganghellor (Rheolwr Disgyblu) yn dynodi unigolyn arall i adolygu amgylchiadau'r achos a chynnal ymchwiliad (y 'Swyddog Ymchwilio') a bydd yn rhoi gwybod am hyn i'r aelod staff. Gall y Rheolwr Ymchwilio fod yn aelod staff, yn aelod lleyg o'r Cyngor neu gellir dynodi rhywun o'r tu allan i'r Brifysgol nad yw wedi ymwneud â'r mater o'r blaen ac nad oes ganddo gysylltiadau personol â'r partïon dan sylw.
18. Bydd y Rheolwr Ymchwilio'n cynnal y fath ymholiadau sy'n briodol yn ei farn, at ddiben casglu gwybodaeth a thystiolaeth ynghylch natur ac achosion tebygol y camymddygiad honedig neu mewn perthynas â'r "rheswm sylweddol arall" honedig dros derfynu cyflogaeth. Fel arfer, bydd y Rheolwr Ymchwilio yn cyfweld â'r aelod staff. Bydd y Rheolwr Ymchwilio'n cyflwyno ei ganfyddiadau i'r Rheolwr Disgyblu priodol, a fydd yn penderfynu a oes sail i awgrymu y gall camymddygiad fod wedi digwydd neu i awgrymu bod "rhyw reswm sylweddol arall" dros derfynu'r gyflogaeth. Os nad oes, bydd y Rheolwr Disgyblu'n hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig i'r perwyl hwnnw ac, os yw'n briodol, gall gyfeirio'r mater at sylw'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth Ysgol/Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr priodol i ymdrin ag ef yn unol â Cham 2 y gweithdrefnau hyn.
19. Os penderfyna'r Rheolwr Disgyblu fod sail i awgrymu y gall camymddygiad fod wedi digwydd, neu y gall fod achos dros derfynu cyflogaeth ar sail "rhyw rheswm sylweddol arall" bydd y Rheolwr Disgyblu'n trosglwyddo'r mater i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, a fydd yn ysgrifennu at yr aelod staff a'i wahodd i gyfarfod ffurfiol o'r Panel Disgyblu (os mai'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yw'r Rheolwr Disgyblu, caiff y mater ei drosglwyddo i Bennaeth Cysylltiadau Cyflogaeth a Gwobrwyo, a fydd yn ysgrifennu at yr aelod staff). Bydd y llythyr yn cynnwys yr wybodaeth ganlynol:

- (i) datganiad o'r rhesymau sydd wedi arwain at y penderfyniad i gynnal y cyfarfod, gan gynnwys manylion llawn am y camymddygiad neu'r "rheswm sylweddol" honedig dros derfynu cyflogaeth;
 - (ii) adroddiad y Rheolwr Ymchwilio ac unrhyw wybodaeth a thystiolaeth ategol;
 - (iii) dyddiad, amser a lleoliad y cyfarfod;
 - (iv) y ffaith bod y cyfarfod yn cael ei gynnal yn unol â Cham 3 y gweithdrefnau hyn;
 - (v) hawl yr aelod staff i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur i'r cyfarfod;
 - (vi) copi o'r ordinhad hon.
20. Bydd y Panel Disgyblu'n cynnwys hyd at dri aelod, gan gynnwys uwchswyddog a enwebir gan y Rheolwr Disgyblu i fod yn Gadeirydd, a hyd at ddau aelod arall i'w henwebu gan y Cadeirydd a allai fod yn aelodau staff, yn aelodau o'r Cyngor neu'n aelodau allanol.
21. Gofynnir i'r Rheolwr Disgyblu a/neu'r Rheolwr Ymchwilio ddod i'r Panel Disgyblu i esbonio pam y mae wedi argymhell y dylai'r mater gael ei gyfeirio at sylw Panel Disgyblu. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle i gyflwyno ei achos a chodi unrhyw ffactorau y mae am iddynt gael eu hystyried.
22. Yn amodol ar yr uchod, Cadeirydd y Panel Disgyblu, yn ei ddoethineb llwyr, fydd yn pennu trefn y gwrandawriad ger bron y Panel Disgyblu ac unrhyw ohirio.
23. Bydd trafodaeth y Panel Disgyblu yn breifat. Fel arfer, disgwylir penderfyniad unfrydol, ond os nad oes modd i aelodau'r Panel Disgyblu gytuno, gwneir penderfyniad y Panel ar sail mwyafrif ei aelodau. Bydd y Panel Disgyblu'n rhoi penderfyniad rhesymol yn ysgrifenedig, a gaiff ei anfon at yr aelod staff o fewn 14 diwrnod, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol.
24. Gall y Panel Disgyblu bennu'r cosbau canlynol (ac mewn perthynas ag (i) i (v) isod, unrhyw gyfuniad ohonynt):
- (i) rhybudd ysgrifenedig neu rybudd ysgrifenedig terfynol: os rhoddir rhybudd o'r fath, penderfynir ar hyd y cyfnod pan fydd y rhybudd mewn grym ar adeg y gwrandawriad a hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig;
 - (ii) fel dewis arall yn lle diswyddo, gorchymyn i dalu swm rhesymol mewn iawndal, naill ai i'r Brifysgol neu i unigolyn, o ran colled a nodwyd ac a fesurwyd;

- (iii) peidio â thalu cynyddran cyflog a ddisgwylir;
- (iv) symud i swydd ar radd is;
- (v) tynnu ymaith unrhyw deitl neu rôl a ddelir ar ben y swydd barhaol;
- (vi) trafodaeth rhwng Swyddog Awdurdodi'r Ymchwiliad, neu berson priodol arall a'r aelod staff dan sylw er mwyn cynghori ar ymddygiad yn y dyfodol;
- (vii) diswyddo (heb rybudd yn achos camymddygiad difrifol).

Hysbysir yr aelod staff am benderfyniad y Panel Disgyblu a'r gosb a bennwyd drwy lythyr gan y Rheolwr Disgyblu. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n atodi i'w lythyr at yr aelod staff hysbysiad am ei hawl i apelio.

25. Os yw'r Panel Disgyblu, ar ôl ystyried y dystiolaeth, yn fodlon nad oes unrhyw gamau gweithredu'n briodol, bydd y Cadeirydd yn hysbysu'r aelod staff ac yn cadarnhau hyn drwy lythyr.

Cam 3 fel y bo'n gymwys i Uwch Aelodau Staff

26. Bydd yr adran hon yn gymwys lle ystyrir diswyddo aelod staff, un unol ag ystyr Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a lle mae gan yr aelod staff swydd ar lefel uwch yn y Brifysgol, fel arfer gradd 11. **At ddibenion yr adran hon, os yw'r aelod staff yn aelod o Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol, y Profost, yr Is-ganghellor neu Gadeirydd y Cyngor fydd yn pennu'r Rheolwr Disgyblu fel y bo'n briodol.**

27. Mae'r Rheolwr Disgyblu'n atebol i'r Cyngor am benderfynu a yw diswyddo'n cael ei ystyried ai peidio.

Lle bo'r Rheolwr Disgyblu'n penderfynu cychwyn gweithrediadau ffurfiol, bydd yn hysbysu'r aelod staff dan sylw.

28. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n penodi Rheolwr Ymchwilio, a all fod yn aelod staff, yn aelod o'r Cyngor neu'n unigolyn o'r tu allan, i ymgymryd â'r fath ymchwiliadau y bydd yn tybio eu bod yn briodol â'r nod o gasglu gwybodaeth a thystiolaeth. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n hysbysu'r aelod staff am y penodiad hwnnw.

Bydd y Rheolwr Ymchwilio'n cyflwyno ei ganfyddiadau i'r Rheolwr Disgyblu a fydd yn penderfynu a ddylid galw Panel Disgyblu ynghyd ai peidio. Os yw'n penderfynu nad oes angen hyn, bydd y Rheolwr Disgyblu'n hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig i'r perwyl hwn ac, os yw'n briodol, gall gyfeirio'r mater at sylw'r Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth Ysgol/Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr perthnasol i ymdrin â'r mater yn unol â Cham 2 y gweithdrefnau hyn.

29. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n hysbysu'r aelod staff am y penderfyniad hwnnw a bydd yn ysgrifennu at yr aelod staff ac yn ei wahodd i gyfarfod ffurfiol o'r Panel Disgyblu. Bydd y llythyr yn cynnwys yr wybodaeth ganlynol:

- (i) datganiad o'r rhesymau sydd wedi arwain at y penderfyniad i gynnal y cyfarfod, gan gynnwys manylion llawn am y camymddygiad honedig neu'r "rhesymau sylweddol" honedig dros derfynu cyflogaeth;
 - (ii) adroddiad y Rheolwr Ymchwilio ac unrhyw wybodaeth a thystiolaeth ategol;
 - (iii) dyddiad, amser a lleoliad y cyfarfod;
 - (iv) y ffaith bod y cyfarfod yn cael ei gynnal yn unol â Cham 3 y gweithdrefnau hyn;
 - (v) hawl yr aelod staff i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur i'r cyfarfod;
 - (vi) copi o'r ordinhad hon.
30. Bydd aelodaeth y Panel Disgyblu'n cynnwys hyd at dri aelod, gan gynnwys uwch aelod o'r staff (Gradd 11) neu aelod lleyg o'r Cyngor a enwebir gan y Rheolwr Disgyblu fel y Cadeirydd, a hyd at ddau aelod arall a enwebir gan y Cadeirydd, a fydd fel arfer yn uwch aelodau staff, yn aelodau lleyg o'r Cyngor neu'n aelodau allanol.
31. Gofynnir i'r Rheolwr Disgyblu/neu'r Rheolwr Ymchwilio ddod i'r Panel Disgyblu i esbonio pam y mae wedi argymhell y dylai'r mater gael ei gyfeirio at sylw Panel Disgyblu. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle i gyflwyno ei achos a chodi unrhyw ffactorau y mae am iddynt gael eu hystyried.
32. Yn amodol ar yr uchod, Cadeirydd y Panel Disgyblu, yn ei ddoethineb llwyr, fydd yn pennu trefn y gwrandawriad ger bron y Panel Disgyblu ac unrhyw ohiriadau.
33. Bydd trafodaeth y Panel Disgyblu yn breifat. Bydd y Panel Disgyblu'n argymhell i'r Rheolwr Disgyblu pa gosb(au), os oes rhai, y dylai'r Rheolwr Disgyblu eu gosod ar yr aelod staff. Gall y cosbau gynnwys y rhai a nodir ym mharagraff 24 uchod.
34. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n atebol i'r Cyngor am unrhyw benderfyniad o dan yr adran hon.
35. Hysbysu'r aelod staff am benderfyniad a chosb y Rheolwr Disgyblu drwy lythyr gan y Panel Disgyblu. Bydd y Rheolwr Disgyblu'n atodi i'w lythyr hysbysiad i'r aelod staff ynghylch ei hawl i apelio.

Rhan IV - Apeliadau

36. Bydd gan yr aelod staff hawl i apelio yn erbyn penderfyniadau a wneir o dan yr ordinhad hon. Rhaid anfon y rhesymau dros apelio yn ysgrifenedig i Swyddfa'r Is-ganghellor. Dylid cyflwyno a chynnal yr holl apeliadau yn unol ag ordinhad y Brifysgol ar gyfer apeliadau.

Rhan V - Atal o'r Gwaith

37. Ar unrhyw adeg yn ystod y broses ddisgyblu, lle gall fod achos prima facie i weithredu o dan gamau 2 neu 3, os yw hynny'n briodol, gall yr Is-Ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor (y Swyddog Atal) atal yr aelod staff o'r gwaith ar gyflog llawn. Nid yw atal o'r gwaith yn gosb ddisgyblu ac nid yw'n arwydd o euogrwydd. Caiff y penderfyniad i atal o'r gwaith ei adolygu'n rheolaidd gan y Swyddog Atal gweithredol a/neu ar y cyd ag Adnoddau Dynol fel y bo'n briodol. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig i'r Swyddog Atal gweithredol cyn y cynhelir adolygiad o'r fath.
38. Yn ystod cyfnod atal o'r gwaith, bydd yn ofynnol i'r aelod staff gydweithredu'n llwyr ag unrhyw ymchwiliad a bod ar gael ar gyfer cyfweliad yn ystod oriau swyddfa arferol. Yn ystod cyfnod atal o'r fath, ni fydd gan yr aelod staff hawl i ddod i mewn i fangreoeedd y Brifysgol (ac eithrio i ddod i gyfarfodydd ar gais y Brifysgol neu gyda chaniatâd penodol y Brifysgol, yng nghwmni ei gynrychiolydd undeb llafur neu aelod staff arall a gymeradwywyd). Ni fydd gan yr aelod staff hawl i ddefnyddio rhyngrwyd/mewnwrwyd y Brifysgol neu unrhyw ran ohoni.
39. Fel dewis arall yn lle atal yr aelod staff o'r gwaith, i hwyluso ymchwiliad priodol i gŵyn ac i atal y sefyllfa rhag dirywio ymhellach, gall y Brifysgol, heb ymrwymiad, ofyn i un neu fwy o'r partion weithio mewn lleoliad gwahanol yn ystod cyfnod yr ymchwiliad, lle bo hyn yn ymarferol. Efallai na fydd yn bosib cyflawni holl ddyletswyddau'r swydd.
40. Lle ceir achos prima facie o gamymddygiad difrifol honedig yn unol â Cham 3 y Gweithdrefnau, mae'n rhaid i'r Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor ystyried a phenderfynu a ddylid atal yr aelod staff o'r gwaith ai peidio. Bydd yr Is-ganghellor neu uwch-swyddog priodol a benodir gan yr Is-ganghellor, yn hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig am y penderfyniad gan amlinellu telerau unrhyw benderfyniad i'w atal o'r gwaith. Gallai'r telerau hyn gynnwys y canlynol ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:

- a. Cyfyngiad ar fynediad yr aelod staff i fangreoedd, cyflogeion a chyfleusterau mewnrwyd/rhyngwrwyd y Brifysgol
- b. Datganiad eglurhaol i gydweithwyr a fydd yn gyfrinachol i'r aelodau staff hynny
- c. Datganiad eglurhaol i drydydd bartïon perthnasol,
- ch. Y cyfnod atal cychwynnol a'r trefniadau adolygu

Atodiad 1 - Camymddygiad Difrifol

Gellir terfynu cyflogaeth heb rybudd yn achos canfyddiad o gamymddygiad difrifol. Dyma rai enghreifftiau o ymddygiad y gellir tybio ei fod yn gamymddygiad difrifol (ond nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr):

- lladrad neu dwyll
- trais corfforol neu fwlio
- difrod bwriadol i eiddo
- gweithredoedd troseddol
- camddefnyddio eiddo neu enw'r Brifysgol
- cyrchu gwefannau'r rhyngrwyd sy'n cynnwys deunydd pornograffig, sarhaus neu anllad, a hynny'n fwriadol
- anufudd-dod difrifol
- gwahaniaethu anghyfreithlon neu aflonyddu
- dwyn anfri difrifol ar y sefydliad
- anallu yn y gweithle oherwydd alcohol neu gyffuriau anghyfreithlon
- achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod
- achos difrifol o dorri rheolau iechyd a diogelwch
- achos sylfaenol o dorri'r berthynas o ymddiriedaeth a ffydd
- achos difrifol o dorri codau ymddygiad, rheoliadau, rheolau, polisiau ac ordinhadau'r Brifysgol.