



GWEITHDREFNAU DISGYBLU YMDDYGIAD GALLU A CHWYNION STAFF

1. NODIADAU ESBONIADOL

Bwriadwyd i'r weithdrefn fod yn addas i bob un sy'n gweithio'n llwyr yn y sefydliad dan sylw ac sy'n gyfrifoldeb i'r Corff Llywodraethu. Gellir hefyd ei gymhwyso ar gyfer y rhai hynny nad ydynt yn cael eu cyflogi'n llwyr yn y sefydliad, ac yn yr achos hynny nid oes gan y Corff Llywodraethu hawl i argymhell diswyddo, dim ond bod yr AALI yn tynnu'r person hwnnw'n ôl o'i waith yn yr Ysgol.

Ysgrifennwyd y weithdrefn ar y rhagdybiaeth y bydd y Corff Llywodraethu yn dirprwyo'r holl faterion disgyblu, heblaw argymhelliad i'r AALI ddiswyddo gweithiwr, i'r Pennaeth. Os bydd y Corff Llywodraethu yn penderfynu fel arall bydd angen iddo, yn ei gyfarfod gyntaf, benodi Is-bwyllgor Disgyblu ac Is-bwyllgor Apelau (*oni bai fod y Corff Llywodraethu llawn yn bwriadu penderfynu ar apelau*). Ni ddylai Aelodau sy'n ymwneud ag unrhyw ran o'r broses ddisgyblu gymryd rhan yn y weithdrefn apelio.

2. CWMPAS Y WEITHDREFN

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob un a gyflogir yn yr ysgol (*ac eithrio staff prydau ysgol lle nad yw'r ddarpariaeth honno wedi'i dirprwyo i'r ysgol. Ni chynhwysir y staff glanhau ychwaith os ydynt yn cael eu cyflogi gan gcontractwr glanhau*) ond ni fydd yn berthnasol i weithwyr sydd wedi cael hysbysiad

- ar ddiwedd y gyflogaeth y cyflogwyd y gweithiwr yn benodol i'w chyflawni;
- yn ystod cyfnod o wasanaeth lle mae'r diswyddiad yn deillio o'r ffaith ei fod yn anaddas ar gyfer cadarnhau'r penodiad;
- lle mae'r gweithiwr yn hŷn na'r oed ymddeol arferol.

3. CYSONDEB A THRINIAETH GYFARTAL

Am fod nifer y materion disgyblu y mae unrhyw Gorff Llywodraethu/Pennaeth yn debygol o ymdrin â hwy yn fach iawn, mae angen sicrhau cysondeb a thriniaeth gyfartal. Felly, argymhellir gofyn am gyngor swyddogion yr Awdurdod cyn gynted â phosibl, cyn bod unrhyw broses ffurfiol arfaethedig wedi dechrau.



4. CYSONDEB A THRINIAETH GYFARTAL

4.1. Cwmsela

- cyn dechrau'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol, gall Pennaeth, yn achos mân ddiffygion neu gamymddwyn llai difrifol, gwmsela'r gweithiwr dan sylw er mwyn ceisio'i gael i wella. Mae Canllawiau Cwmsela ynghlwm yn Atodiad A.
- Fel rheol nid oes angen cadarnhau canlyniad cyfweiliad cwmsela yn ysgrifenedig, er y gallai gwneud hynny fod yn fuddiol weithiau, yn enwedig os oes cynllun cytûn i sicrhau gwelliant yn y dyfodol. Mewn unrhyw achos, dylai'r Pennaeth, wrth gynnal y cyfweiliad cwmsela, wneud nodyn o'r cyfweiliad a'i ganlyniad at ddibenion cyfeirio. Bydd hefyd yn olrhain unrhyw gynllun y cytunwyd arno i werthuso cynnydd neu welliant. Byddai o gymorth i gytuno ar gyfnod penodol ar gyfer cyflawni gwelliant. Gellir cadarnhau canlyniad unrhyw gwmsela yn ysgrifenedig.
- Os na chaiff y weithdrefn gwmsela hon effaith gadarnhaol, dylid dechrau'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol.

4.2. Ymchwiliad i gadarnhau'r ffeithiau

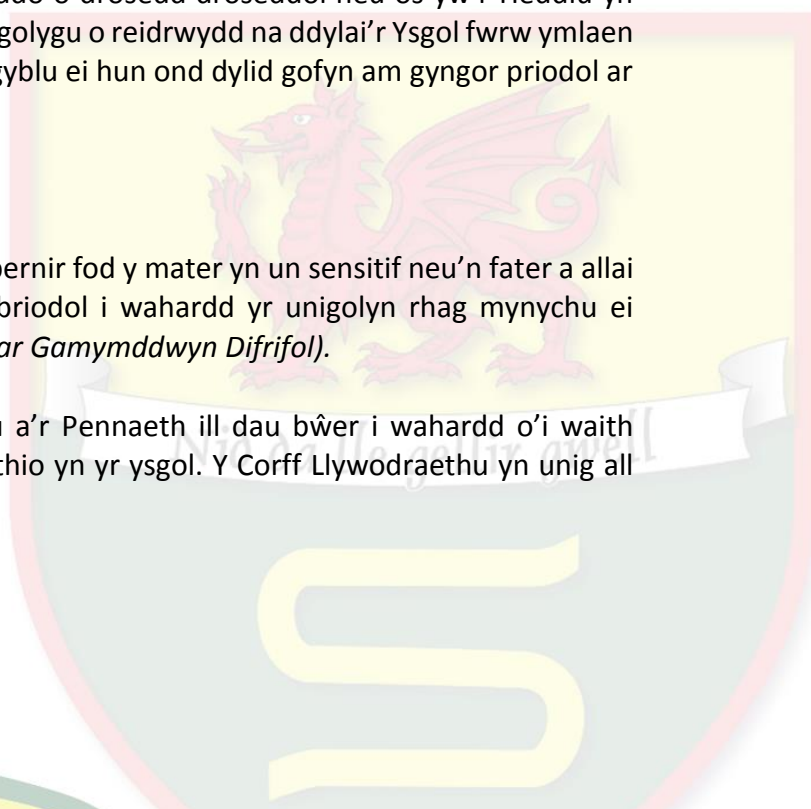
- Cyn cynnal y Cyfweiliad Disgyblu, bydd angen ymchwilio i gadarnhau'r ffeithiau ac i benderfynu a oes achos prima facie i'w ateb. Nid yw'n bosibl rhoi canllawiau manwl am gynnal cyfweiliad ond caiff ei gynnal fel rheol gan y Pennaeth a/neu ei gynrychiolydd a bydd swyddogion yr Awdurdod yn helpu os bydd angen.

4.3. Effaith Ymchwiliad yr Heddlu

- Os cafodd y gweithiwr ei gyhuddo o drosedd droseddol neu os yw'r Heddlu yn parhau ag ymchwiliad nid yw'n golygu o reidrwydd na ddylai'r Ysgol fwrw ymlaen â'i hymchwiliad a'i chmau disgyblu ei hun ond dylid gofyn am gyngor priodol ar y pryd.

4.4. Gwaharddiad

- Er lles yr unigolyn a'r ysgol, os bernir fod y mater yn un sensitif neu'n fater a allai fod yn ddifrifol, gallai fod yn briodol i wahardd yr unigolyn rhag mynychu ei weithle (*Gweler hefyd Adran 6 ar Gamymddwyn Difrifol*).
- Mae gan y Corff Llywodraethu a'r Pennaeth ill dau bŵer i wahardd o'i waith unrhyw berson a gyflogir i weithio yn yr ysgol. Y Corff Llywodraethu yn unig all ddod â'r gwaharddiad i ben.





5. Y WEITHDREFN DDISGYBLU FFURFIOL

5.1. Dylid darllen Adran 7 ar “Gymhwyso’r Weithdrefn” cyn dechrau ar y camau canlynol.

5.2. Cam 1

- Lle gwelir fod sail i achos cychwynnol o gamymddwyn, bydd y Pennaeth yn rhoi rhybudd cyntaf i’r unigolyn dan sylw ac yn cadarnhau hynny’n ysgrifenedig. Os yw’r cam ymddwyn cyntaf yn un difrifol yna gellir naill ai rhoi rhybudd terfynol (*gweler Cam 2*) ar unwaith neu os yw’r camymddwyn yn ddigon difrifol gellir argymhell fod yr unigolyn yn cael ei ddiswyddo ar unwaith (*gweler Cam 3*).

5.3. Cam 2

- Os na fydd gwelliant ar ôl y rhybudd cyntaf, bydd y Pennaeth yn cynnal ail gyfweiliad disgyblu (*cyfweiliad terfynol*). Os gwelir yn y cyfweiliad hwnnw fod sail i’r camymddwyn, anfonir llythyr terfynol, a gaiff ei gadarnhau yn ysgrifenedig. Rhaid i’r llythyr ei gwneud yn glir os bydd unrhyw gamymddwyn tebyg yn digwydd eto y bydd argymhelliad yn cael ei wneud i’r AALI fod yr unigolyn yn cael ei ddiswyddo.
(Caiff y Cyfarwyddwr Addysg ei gynrychioli).

5.4. Cam 3

- Os na welir unrhyw welliant neu os bydd yr unigolyn yn dal i gamymddwyn er bod rhybudd terfynol wedi’i roi, bydd cyfweiliad disgyblu arall yn cael ei gynnal gan Is-bwyllgor Disgyblu y Corff Llywodraethu. Os na all y gweithiwr roi esboniad derbyniol caiff ei hysbysu y bydd argymhelliad yn cael ei wneud i’r AALI i’w ddiswyddo. Caiff y gweithiwr lythyr yn ei hysbysu ar unwaith am y rhesymau dros wneud argymhelliad o’r fath gan nodi fod ganddo/ganddi hawl i apelio i’r Corff Llywodraethu. Mae gan y gweithiwr hawl i apelio **cyn** i’r AALI gael ei hysbysu.
(Caiff y Cyfarwyddwr Addysg ei gynrychioli).
- Os bydd yr apêl yn aflwyddiannus, gwneir argymhelliad ysgrifenedig i’r AALI i ddiswyddo’r gweithiwr, a bydd hynny’n cynnwys datganiad am y rhesymau dros yr argymhelliad.

D.S. *Caiff yr unigolyn dan sylw ei hysbysu am y penderfyniad disgyblu yng Nghymau 1, 2 a 3 cyn pen dau ddiwrnod gwaith o’r cyfweiliad, oni bai fod amgylchiadau eithriadol yn rhwystro hynny.*

At y diben o roi cyngor, mae gan y Cyfarwyddwr Addysg hawl i fod yn bresennol yn holl weithdrefnau’r Corff Llywodraethu sy’n ymwneud â diswyddiad posibl y gweithiwr.



6. CAMYMDDWYN DIFRIFOL

- 6.1. Os credir fod gweithiwr wedi camymddwyn yn ddifrifol bydd y Pennaeth, drwy ymgynghori gyda Chadeirydd y Llywodraethwyr, yn gwahardd y gweithiwr o'i waith gyda thâl ar unwaith.
- 6.2. Os penderfynir, o ganlyniad i'r ymchwil (*gweler 4.2 uchod*), i beidio â bwrw ymlaen â'r camau disgyblu dylid cyflwyno adroddiad byr i gyfarfod llawn o'r Corff Llywodraethu gyda'r argymhelliad y dylid dod â'r gwaharddiad i ben.
- 6.3. Yn dilyn ymchwiliad (*gweler 4.2 uchod*) a chynnal cyfweiliad disgyblu ar Gam 3 uchod, os gwelir fod sail i'r honiad o gamymddwyn difrifol, argymhellir fod yr Awdurdod Addysg Lleol yn diswyddo'r gweithiwr. Caiff y gweithiwr ei hysbysu ar unwaith yn ysgrifenedig fod y cyfryw argymhelliad yn cael ei wneud a'r rhesymau dros wneud y cyfryw argymhelliad.

Y DIFFINIAD O GAMYMDDWYN DIFRIFOL

Camymddwyn difrifol yw camymddwyn yn y fath fodd fel bod cyfiawnhad dros fod y Corff Llywodraethu a'r Awdurdod yn gwrthod dioddef presenoldeb gweithiwr sy'n cyflawni'r fath drosedd yn y gwaith mwyach.

Ymhlith enghreifftiau o gamymddwyn difrifol sydd wedi arwain at ddiswyddo gweithwyr o'r Awdurdod Lleol ac a fyddant, os cânt eu cyflawni gan weithiwr, yn cael eu hystyried yn faterion sy'n torri'r rheolau disgyblu mae:-

- Mynd ag eiddo'r ysgol a/neu'r Awdurdod heb ganiatâd
- Dwyn oddi wrth yr ysgol a/neu'r Awdurdod, ei Aelodau, aelodau o'r staff, disgyblion neu'r cyhoedd a throseddau eraill o anonestrwydd.
- Troseddau rhywiol
- Camymddwyn rhywiol yn y gwaith
- Ymladd
- Ymosodiadau corfforol.
- Ffugio cymwysterau er mwyn cael swydd neu er mwyn cael mantais ariannol.
- Difrod maleisus i'r ysgol a/neu eiddo'r Awdurdod.
- Torri'r rheolau diogelwch yn ddifrifol gan beryglu pobl eraill gan gynnwys achosi difrod bwriadol i gyfarpar diogelwch, ei esgeuluso neu ei gamddefnyddio.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr nac yn benodol a gallai fod troseddau eraill yr un mor ddifrifol a fyddai'n cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol. Mae'r rhestr yn agored i'w haddasu yng ngoleuni unrhyw drafodaethau ar reolau a gweithdrefnau disgyblu a allai gael eu cynnal gyda'r undebau cydnabyddedig ar gyfer y grŵp cyflogaeth priodol.



7. CYMHWYSO'R WEITHDREFN

- 7.1. Drwy'r weithdrefn hon ar ei hyd, cymerir yn ganiataol bod cyfrifoldeb ar y Pennaeth, lle ceir honiad o gamymddwyn, i ymchwilio i'r honiadau cyn gweithredu ac ym mhob achos rhoi gwybod i'r gweithiwr ymlaen llawn am y cwyn. Caiff cyfweliad ei drefnu er mwyn i'r gweithiwr fedru rhoi ei achos ger bron cyn y caiff penderfyniad ei wneud ynghylch y camau priodol nesaf.
- 7.2. Ym mhob achos lle gwelir, ar ôl ymchwilio, nad oes sail dros yr honiad, bydd pob cyfeiriad ato yn cael ei ddileu o ffeil bersonol yr unigolyn ac o'r holl gofnodion.
- 7.3. Mae gan y gweithiwr hawl i ddod â Chynrychiolydd Undeb Llafur/Gweithwyr neu unrhyw berson arall gydag ef ym mhob cam o'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol. Hefyd, mae gan y gweithiwr hawl i alw tystion ac i'w croesholi. Gellir lleihau'r hysbysiad o 7 diwrnod drwy gytundeb rhwng y naill ochr a'r llall.
- 7.4. Ac eithrio achosion lle'r honnir camymddwyn difrifol, caiff y gweithiwr saith diwrnod gwaith o hysbysiad ysgrifenedig am unrhyw wrandawriad neu gyfweliad disgyblu fel ei fod ef/hi yn gwybod am y materion fydd yn cael eu trafod.
- 7.5. Bydd unrhyw weithiwr a gyhuddir o gamymddwyn difrifol yn cael ei wahardd o'r gwaith tra bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal a hyd nes cynhelir unrhyw gyfweliad disgyblu, ond mae modd hefyd gwahardd gweithiwr ar gyflog llawn mewn perthynas â chamymddwyn a allai beidio â bod yn gamymddwyn difrifol. Gallai hyn fod yn ddefnyddiol os gall helpu'r broses ymchwilio. Y Corff Llywodraethu'n unig all ddod â'r gwaharddiad i ben.
- 7.6. Wedi i'r gwrandawriad ddod i ben, bydd y Pennaeth (*neu Gadeirydd y Corff Llywodraethu neu'r Is-bwyllgor pan fydd y mater yn nwylo'r Corff Llywodraethu llawn neu Is-bwyllgor*) yn gofyn i'r aelod o staff, ei gynrychiolydd a'r holl swyddogion sy'n bresennol, ac eithrio unrhyw gynghorwyr sydd gan y Corff Llywodraethu, ymneilltuo tra bydd y mater yn cael ei drafod.
- 7.7. Ni fydd gwrthod â mynychu unrhyw ran o'r weithdrefn yn annilysu'r weithdrefn.
- 7.8. Os bydd y gweithiwr yn awyddus i wneud hynny, caiff copïau o unrhyw rybudd ysgrifenedig, llythyrau diswyddo etc eu hanfon at ei gynrychiolwyr.
- 7.9. Os caiff gweithiwr ei amau, ei gyhuddo neu ei gael yn euog o unrhyw drosedd, naill ai mewn perthynas â'i gyflogaeth, neu sydd yn effeithio'n berthnasol ar ei allu i gyflawni ei ddyletswyddau yn y dyfodol neu a allai gael y gyfryw effaith, dylid ymdrin â'r gweithiwr yn unol â'r weithdrefn ddisgyblu a amlinellir uchod. Rhaid i'r Corff Llywodraethu gael gwybod am y camau a gymerwyd gan y Pennaeth, yn dilyn ymgynghori â'r swyddogion priodol.
- 7.10. Caiff swyddog llawn amser priodol y Gymdeithas Gweithwyr/Undeb Llafur cydnabyddedig wybod am unrhyw gamau disgyblu yr ystyrir eu cymryd yn erbyn swyddog o'r gyfryw Gymdeithas/Undeb, cyn i'r camau gael eu cymryd.



- 7.11. Os na fydd ymddygiad neu berfformiad y gweithiwr, ar ôl cyfnod rhesymol o amser, yn dibynnu ar yr amgylchiadau, (*fel arfer ddim mwy na 12 mis*), yn achosi unrhyw bryder pellach caiff y cofnod o gamau disgyblu ei ddileu'n llwyr. At y diben hwn, bydd Cofrestr o'r holl achosion disgyblu cyfredol yn cael ei chadw gan y Pennaeth ac yn cael ei hadolygu'n flynyddol.
- 7.12. Dylid cadw'r holl drafodion a'r penderfyniadau yn gyfrinachol.

8. APELAU

- 8.1. Ar bob cam o'r weithdrefn, mae gan weithiwr hawl i apelio naill ai i'r Corff Llywodraethu neu i Is-bwyllgor Apêl o'r Corff Llywodraethu. Ni chaiff y Pwyllgor Apêl gynnwys dim llai o aelodau o'r Corff Llywodraethu na'r nifer a oedd yn y Pwyllgor cyntaf yr oedd modd apelio yn erbyn ei benderfyniad, ac ni ddylai ychwaith gynnwys unrhyw rai o aelodau'r Pwyllgor cyntaf.
- 8.2. Dylai'r Hysbysiad Apelio gael ei wneud yn ysgrifenedig a dylai fod yn llaw Clerc y Corff Llywodraethu cyn pen 15 diwrnod ar ôl dyddiad y Llythyr Disgyblu neu cyn pen 5 diwrnod ar ôl dyddiad Hysbysiad fod y Corff Llywodraethu yn bwriadu argymhell i'r AALI fod y gweithiwr yn cael ei ddiswyddo neu ei dynnu o'r ysgol.

9. TERFYNAU AMSER AR GYFER RHYBUDDION

Ac eithrio mewn amgylchiadau arbennig caiff unrhyw gamau disgyblu eu diystyru at ddibenion disgyblu ar ôl y cyfnodau a nodir isod:-

Cam 1: diystyru ar ôl 6 mis

Cam 2: diystyru ar ôl 12 mis

Serch hynny gall fod achosion lle bydd ymddygiad y gweithiwr yn foddhaol drwy gydol y cyfnod y mae'r rhybudd mewn grym dim ond i lithro yn fuan wedyn. Lle gwelir fod patrwm, a lle mae tystiolaeth o gam-drin, caiff cofnod disgyblu y gweithiwr ei chadw mewn cof wrth benderfynu am ba hyd y bydd unrhyw rybudd cyfredol yn parhau.

Yn eithriadol, gallai fod amgylchiadau lle mae swydd y gweithiwr o'r fath fodd neu lle mae'r camymddwyn mor wael – yn agos iawn i fod yn gamymddwyn difrifol – na ellir yn realistig ei ddiystyru at ddibenion disgyblu yn y dyfodol. Mewn achosion fel hyn fe'i gwneir yn glir y bydd y rhybudd terfynol yn parhau am gyfnod estynedig neu na fydd fyth yn cael ei ddileu ac y gallai'r gweithiwr gael ei ddiswyddo os bydd y camymddwyn yn digwydd eto.

Nid da lle gellir gwell





10. CAMAU I'W CYMRYD GAN YR AALI AR ÔL CAEL ARGYMHELLIAD GAN GORFF LLYWODRAETHU

10.1. Ar ôl cael argymhelliad gan Gorff Llywodraethu i ddiswyddo gweithiwr:-

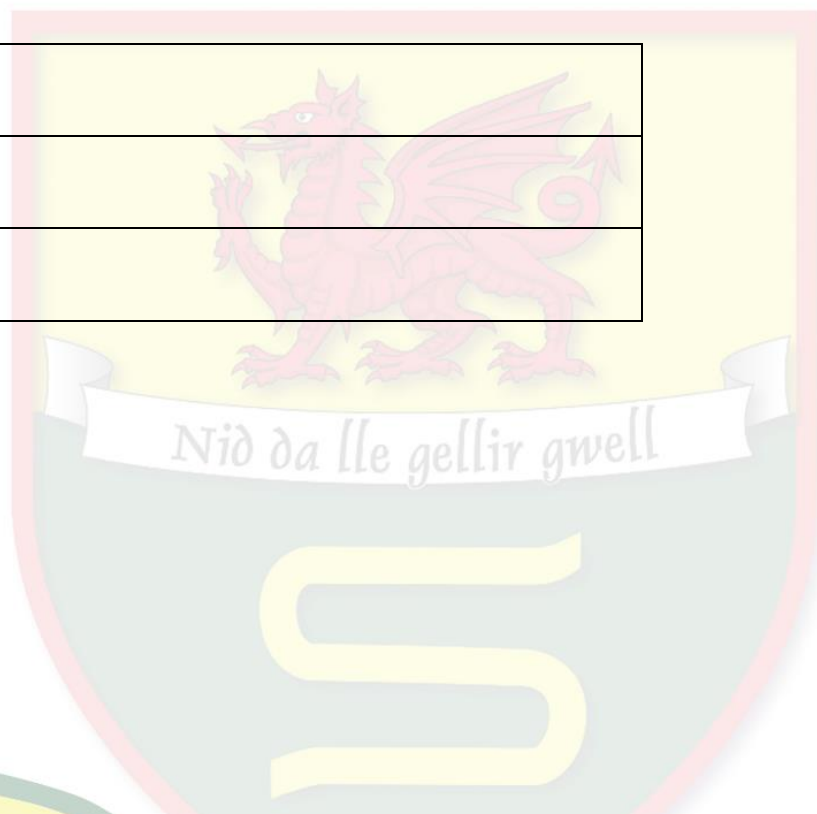
- bydd y Cyfarwyddwr Addysg, os yw'r gweithiwr yn athro/athrawes, yn anfon y llythyr priodol;
- bydd y Cyfarwyddwr Addysg, os yw'r gweithiwr yn weithiwr APT & C, yn weithiwr llaw neu'n grefftwr, yn cymryd y camau priodol i anfon llythyr priodol at y gweithiwr.

10.2. Os mai argymhelliad y Corff Llywodraethu, mewn perthynas â gweithiwr nad yw'n cael ei gyflogi yn yr ysgol honno'n unig, yw bod y gweithiwr yn cael ei dynnu o'r ysgol dan sylw bydd rhaid ystyried, yn dibynnu ar y rhesymau dros dynnu'r gweithiwr o'r ysgol, a ddylai'r AALI gymryd camau disgyblu neu unrhyw gamau eraill y bernir eu bod yn briodol.

11. CAMAU DISGYBLU SY'N YMWNEUD Â'R PENNAETH

11.1. Os yw'r Corff Llywodraethu yn anfodlon ag ymddygiad neu berfformiad y Pennaeth dylid gofyn am gyngor y Cyfarwyddwr Addysg ac wedi i'r Cyfarwyddwr Addysg ymchwilio i'r mater dylid dilyn y weithdrefn a nodir yn y ddogfen hon.

Diweddarwyd:	
Derbyniwyd gan y Corff Llywodraethol:	
Llofnod y Cadeirydd:	





ATODIAD A

CWNSELA

~ CANLLAWIAU ~

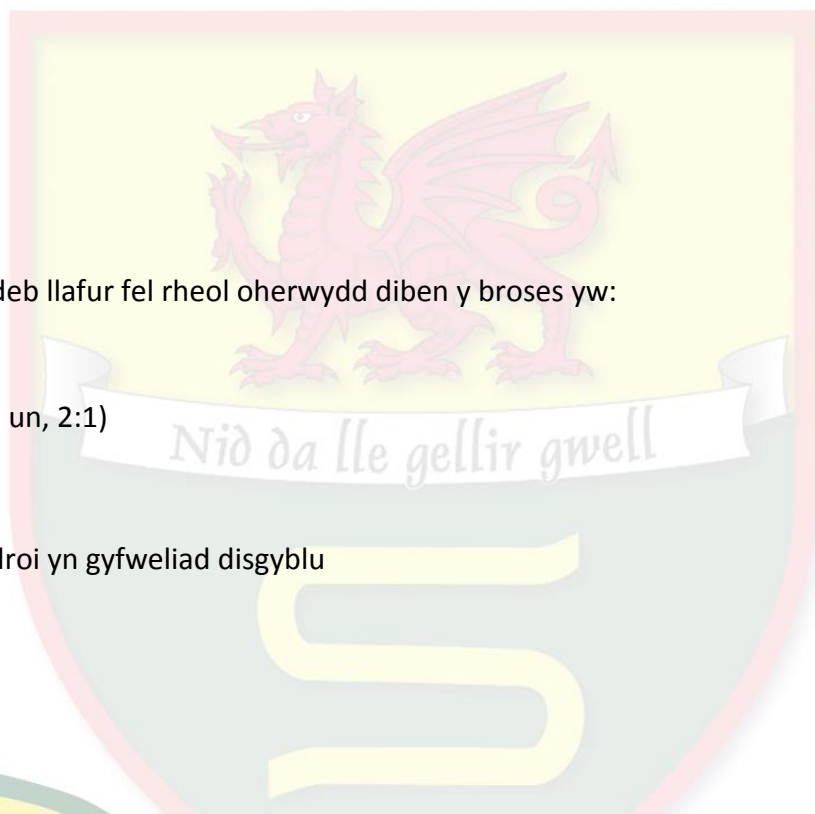
Diben: Helpu'r gweithiwr i wella. Nid hon yw'r ddisgyblu ffurfiol ond mae'r un mor bwysig serch hynny.

Gall cwnsela ffurfiol osgoi'r angen am gymryd camau disgyblu.

Diben cwnsela yw:

1. Bod yn breifat
2. Bod yn drafodaeth ddwyffordd
3. Darparu beirniadaeth adeiladol – dylid ymchwilio/bod yn ymwybodol o'r ffeithiau cyn dechrau
4. Rhoi anogaeth
5. Esbonio y gallai camau disgyblu ddilyn
6. Ceisio helpu'r gweithiwr i wella
7. Beidio â chynnwys cynrychiolydd o'r undeb llafur fel rheol oherwydd diben y broses yw:
 - 7.1. Bod yn anffurfiol
 - 7.2. Bod yn sesiwn un i un, 1:1 (nid dau i un, 2:1)
8. Cael ei gofnodi at ddibenion cyfeirio

Byddwch yn ofalus rhag i'r sesiwn gwnsela droi yn gyfweliad disgyblu





ATODIAD B

CYFLEUSTERAU AR GYFER GWEITHWYR SY'N WYNEBU GWRANDAWIAD DISGYBLU NEU APÊL

Mae'n hollbwysig for gweithwyr sy'n wynebu gwrandawiaidau disgyblu yn cael pob cyfle rhesymol i amddiffyn eu hunain ac i fedru ymateb i honiadau yn eu herbyn.

Cyn y gwrandawriad disgyblu fel dylent gael:

1. Manylion ysgrifenedig llawn am y cwynion sydd i'w rhoi gerbron y gwrandawriad
2. Copïau o'r holl ddogfennau perthnasol sydd ym meddiant y Cyngor a'r holl ddatganiadau ysgrifenedig y cyfeirir atynt yn y gwrandawriad, neu a allai fel arall fod o gymorth i'r gweithiwr amddiffyn ei hun
3. Caiff copïau o'r holl ddogfennau neu'r datganiadau ysgrifenedig sydd i'w darparu i gefnogi'r achos yn erbyn y gweithiwr eu rhoi i'r gweithiwr a'i gynrychiolydd o leiaf 10 diwrnod cyn y gwrandawriad neu'r apêl
4. Enwau'r personau sydd i'w galw i roi tystiolaeth o leiaf 10 diwrnod cyn y gwrandawriad
5. Y cyfle i gysylltu â gweithiwr eraill y Cyngor yn y gwaith i ofyn am wybodaeth a allai helpu'r gweithiwr yn y gwrandawriad. Dylai'r gweithiwr neu ei gynrychiolydd gysylltu â'r Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol a fydd yn gwneud y trefniadau angenrheidiol
6. Y cyfle i alw ar weithwyr eraill y Cyngor i roi tystiolaeth yn y gwrandawriad. Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol yn gwneud y trefniadau angenrheidiol
7. Dylid nodi fod gan bob gweithiwr yr hawl i wrthod rhoi tystiolaeth ar ran y Cyngor neu'r gweithiwr. Ni ddylai unrhyw weithiwr a elwir yn dyst fod yn destun unrhyw gamau gweithredu o ran y dystiolaeth a gyflwynir mewn gwrandawriad disgyblu
8. Lle mae pob datganiad yn cael ei roi gerbron gwrandawriad disgyblu neu wrandawriad apêl, lle bynnag y bo modd dylai'r person sy'n gwneud y datganiad fod ar gael i roi tystiolaeth, oni bai bod yr holl bartïon perthnasol wedi cytuno fel arall. Os nad yw'r cyfryw bersonau ar gael dylai'r panel disgyblu ystyried yn ofalus y pwysigrwydd a roddir i unrhyw ddatganiadau o'r fath sydd heb eu hategu.



Annwyl

Gweithdrefnau Disgyblu

Cyferiaf at y trafodaethau gyda'r Pennaeth a hoffwn eich hysbysu fod Is-bwyllgor Disgyblu o'r Corff Llywodraethu wedi cael ei gynnull ar gyfer

Y meysydd sy'n peri pryder yw:

- a)
- b)
- c)

Amgaeaf fy adroddiad er gwybodaeth i chi, gan gynnwys dogfennau eraill sy'n berthnasol i'w hystyried. Amgaeaf hefyd o'r weithdrefn ddisgyblu a'r gorchymyn neu'r gweithdrefnau a argymhellir.

Yn unol â'r weithdrefn, mae gennych hawl i fynychu'r cyfarfod gyda ffrind neu gynrychiolydd Undeb.

Os hoffech alw tystion neu ddarparu unrhyw wybodaeth cyn y cyfarfod, rhowch wybod i mi fel bod y Llywodraethwyr yn gwybod am y trefniadau.

Yn yr un modd, os nad yw'r dyddiad yn gyfleus i chi, cysylltwch â mi cyn gynted ag y bo modd.

Clerc y Corff Llywodraethu

Diweddarwyd:	
Derbyniwyd gan y Corff Llywodraethol:	
Llofnod y Cadeirydd:	