



Gweithdrefn Gwyno Staff Ysgol

Dyddiad creu: Medi 2012

Dyddiad adolygu: Ebrill 2013

**Cytunwyd gan gydbwyllgor
ymgyngori staff ysgol RhCT:
08 Hydref 12**

Swyddog sy'n gyfrifol:

**Ellen Williams /
Bethan Davies**

**Rhif ffôn cyswllt: 01443 444538 /
01443 444537**



STRONG HERITAGE | STRONG FUTURE
RHONDDA CYNON TAF
TREFTADAETH GADARN | DYFODOL SICR

Cynnwys

1. Cyflwyniad
2. Cam 1 – Gweithdrefn anffurfiol
3. Cyfryngu
4. Cam 2 – Gweithdrefn ffurfiol
5. Cam 3 – Pwyllgor Apeliadau

Atodiad A

Gweithdrefn Gwrandawriad y Pwyllgor Cwynion/Pwyllgor Apeliadau

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae'r weithdrefn gwyno yn berthnasol i'r holl gyflogeion sydd wedi'u cyflogi'n uniongyrchol gan gorff llywodraethu.
- 1.2 Mae'r weithdrefn hon wedi'i drafftio yn unol â Chod Ymarfer "Disciplinary and Grievance Procedures" ACAS. Nod y weithdrefn gwyno hon yw annog cysondeb, eglurder a thegwch wrth ymdrin â phroblemau neu gwynion yn y gweithle. Dylai roi cyfle i'r cyflogai ddatrys pethau'n anffurfiol lle bo'r amgylchiadau'n caniatáu hynny yn ogystal â chaniatáu ar gyfer gweithdrefnau mwy ffurfiol pe bai'r amgylchiadau'n gofyn am hynny.
- 1.3 Os bydd grŵp o gyflogeion yn cyflwyno cwyn, yna bydd dim mwy na 2 gyflogai yn cynrychioli'r grŵp hwnnw.
- 1.4 Anogir cyflogeion i ddatrys problemau sy'n gysylltiedig â'u cyflogaeth mor agos â phosibl i darddiad y broblem. Diffiniad ACAS o gŵyn yw cwyn am ddyletswydd sydd gan gyflogwr i'w weithiwr. Gellir cwyno am unrhyw un o'r materion canlynol: -
 - telerau cyflogaeth;
 - amodau gwaith;
 - newid sefydliadol;
 - gwahaniaethu;
- 1.5 Ni fyddai'r weithdrefn gwyno yn berthnasol i gwynion o aflonyddu neu fwlio gan y byddai'n rhaid ymdrin â honiadau o'r fath yn unol â Pholisi'r Ysgol ar Urddas yn y Gweithle.
- 1.6 Mae gan gyflogai tramgwyddedig yr hawl i gael rhywun yn gwmni iddo ym mhob cam o'r weithdrefn gwyno. Gall fod yn gydweithiwr, swyddog undeb lleyg neu swyddog a gyflogir gan yr undeb llafur. Rhaid i'r swyddog undeb llafur gydymffurfio â'r canlynol (yn unol â Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999):-
 - 1.6.1 Ei fod wedi'i gyflogi gan undeb llafur y mae'n swyddog iddo, o fewn ystyr adran 1 ac 119 o Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhai) 1992;
 - 1.6.2 Ei fod yn swyddog undeb llafur (o fewn yr ystyr) y mae'r undeb wedi tystio'n rhesymol yn ysgrifenedig ei fod yn un â phrofiad o, neu wedi cael hyfforddiant i fynd yn gwmni i weithiwr mewn gwrandawiaidau disgyblu neu gwyno.
 - 1.6.3 Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhai) 1992 yn dynodi y dylai'r Swyddog Ardystio gadw rhestr o undebau llafur. Mae'r ffaith fod enw sefydliad ar restr yr undebau llafur yn dystiolaeth bod y sefydliad yn undeb llafur.

- 1.7 Gall cyflogai ofyn i swyddog o unrhyw undeb llafur fod yn gwmni iddo, waeth a yw'n aelod ai peidio.

2. CAM 1 – GWEITHDREFN ANFFURFIOL

- 2.1 Lle bo cyflogai wedi'i dramgwyddo ar fater sy'n deillio o'i gyflogaeth, dylai drafod y mater gyda'r Pennaeth yn y lle cyntaf. Os yw'n well gan y cyflogai i'w undeb llafur ymdrin â'i gŵyn, yna dylai gysylltu â'i gynrychiolydd undeb llafur a fydd yn trafod y mater gyda'r Pennaeth.
- 2.2 Bydd y Pennaeth (neu swyddog enwebedig arall) yn ystyried y gŵyn ac yn darparu ymateb geiriol o fewn 5 diwrnod gwaith ar ôl codi'r mater fel arfer.

3. CYFRYNGU

- 3.1 Os yw'r gŵyn yn ymwneud ag anghydfod rhwng dau neu fwy o bobl, gellir ystyried cyflwyno trydydd parti annibynnol neu gyfryngwr yn ystod unrhyw gam o'r weithdrefn anffurfiol neu ffurfiol. Dywed ACAS nad yw'r cyfryngwr yno i farnu na dweud bod un person yn iawn a'r llall yn anghywir, na dweud wrth eraill sy'n gysylltiedig â'r broses gyfryngol beth ddylent ei wneud. Mae'r cyfryngwr yn gyfrifol am geisio datrys y broblem, ond nid y canlyniad.

- 3.1.1 Bydd y broses gyfryngu'n cychwyn yn amodol ar y canlynol:-

- Bod y ddwy ochr yn cytuno i hynny;
- Bod yr aelod staff tramgwyddedig yn cytuno i atal y weithdrefn gwyno.

4. CAM 2 – GWEITHDREFN FFURFIOL

- 4.1 Os yw'r cyflogai yn dal i deimlo'n tramgwyddedig, gall ddechrau'r weithdrefn gwyno ffurfiol. Mae'n rhaid i'r cyflogai gyflwyno cwyn ysgrifenedig i'r Pennaeth, neu yn achos Pennaeth, i Gadeirydd y Llywodraethwyr. Dylai'r cyflogai roi cymaint ag sy'n bosibl o fanylion yn ymwneud â natur y gŵyn dan sylw, ac amlinellu'r canlyniad a ddymuna. Dylid cyflwyno'r gŵyn o fewn 3 mis calendr i ddyddiad y weithred y cwynir amdani.

- 4.2 Ar ôl derbyn cwyn, dylai'r Pennaeth (neu Gadeirydd y Llywodraethwyr) wneud y canlynol:-

- 4.2.1 Cysylltu â'i Gynghorydd Adnoddau Dynol i'w hysbysu am y gŵyn;
- 4.2.2 Ysgrifennu adroddiad sy'n nodi'r camau gweithredu anffurfiol a gymerwyd i ddatrys y mater, gan gynnwys copi o'r llythyr cwyno ffurfiol.
- 4.2.3 Cyflwyno'r adroddiad i gadeirydd y Llywodraethwyr a fydd yn gofyn am ymchwiliad ffurfiol i'r mater.
- 4.2.4 Bydd Cadeirydd y Llywodraethwyr yn penodi swyddog ymchwilio priodol. Gall yr ymchwiliad gynnwys cymryd datganiadau gan yr holl

bartion perthnasol, wedi'u llofnodi a'u dyddio. Wrth holi'r bartion, dylid eu hatgoffa y gall fod angen iddynt fynychu gwrandawriad cwynion fel bo'r angen.

- 4.2.5 Ar ôl yr ymchwiliad, gelwir cyfarfod o'r Pwyllgor Cwynion. Dylai'r Pwyllgor gynnwys o leiaf tri aelod o'r Corff Llywodraethu ond nid mwy na'i hanner. Os yw'r gŵyn yn erbyn trydydd parti, bydd y Pennaeth yn rhan o'r cyfarfod hefyd a bydd yn derbyn yr un dogfennau ag aelodau'r Pwyllgor
- 4.2.6 Bydd y cyflogai tramgwyddedig a'r holl bartion sy'n destun y gŵyn yn derbyn cais ysgrifenedig i drefnu amser sy'n gyfleus i bawb er mwyn cyfarfod a thrafod y gŵyn gyda'r Pwyllgor Cwynion. Lle bo'n bosibl, dylid gwneud hyn o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn adroddiad ffurfiol yr ymchwiliad;
- 4.2.7 Bydd y cyflogai tramgwyddedig ac unrhyw bartion sy'n destun y gŵyn yn deall bod ganddo/ganddi'r hawl i ddod â chwmni i'r cyfarfod (gweler 1.6 uchod). Dylai'r cyflogai gael gwybod y bydd aelodau'r Pwyllgor, cynrychiolydd Adnoddau Dynol a'r Pennaeth lle bo'n berthnasol, yn bresennol yn y cyfarfod.
- 4.2.8 Bydd copïau o'r holl ohebiaeth yn cael eu hanfon at yr holl bartion perthnasol o fewn 5 diwrnod cyn dyddiad y gwrandawriad.
- 4.2.9 Yn ystod y gwrandawriad, gofynnir i'r cyflogai tramgwyddedig gyflwyno'i achos, gan roi sylwadau ar yr holl dystiolaeth, galw unrhyw dystion a herio unrhyw dystiolaeth a ddarparwyd gan y rheolwyr neu a gyflwynwyd fel rhan o'r ymchwiliad.
- 4.2.10 Bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno tystiolaeth yn seiliedig ar yr adroddiad ac yn galw ar dystion fel sy'n briodol.
- 4.2.11 Ar ôl clywed y cyflwyniadau'n llawn, dylai'r Pwyllgor ystyried a oes angen cynnal ymchwiliad pellach. Os felly, rhoddir gwybod i'r holl bartion a bydd trefniadau'n cael eu gwneud i'r Pwyllgor ailymgynnull er mwyn ystyried y wybodaeth ychwanegol.
- 4.2.12 Os yw'r Pwyllgor yn fodlon bod y gŵyn wedi'i hymchwilio'n llawn, yna bydd yn ymneilltuo i wneud penderfyniad.
- 4.2.13 Bydd y Pwyllgor Cwynion yn cyfleu ei benderfyniad i'r cyflogai yn ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith, yn ogystal â sôn am yr hawl i apelio.

5. CAM 3 – PWYLLGOR APELIADAU

- 5.1 Os yw'r cyflogai yn anfodlon gyda phenderfyniad y Pwyllgor Cwynion, yna gall wneud cais i'r Pwyllgor Apeliadau glywed ei gŵyn.
- 5.2 Gall cyflogai ddefnyddio'i hawl i apelio trwy ysgrifennu at Gadeirydd y Pwyllgor Cwynion o fewn 5 diwrnod gwaith i dderbyn penderfyniad y Pwyllgor Cwynion. Rhaid i'r cais egluro sail yr apêl yn llawn.

- 5.3 Bydd Cadeirydd y Pwyllgor Apêl yn trefnu cyfarfod o Banel y Pwyllgor Apeliadau o fewn 10 diwrnod neu cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl.
- 5.4 Bydd y weithdrefn apelio yr un fath â'r weithdrefn a nodir yn 4.2 uchod.
- 5.5 Amlinellir gweithdrefn y gwrandawriad yn Atodiad A.

**GWEITHDREFN GWRANDAWIAD Y PWYLLGOR CWYNION/
PWYLLGOR APELIADAU**

1. Bydd angen i'r Cadeirydd enwebu a chytuno ar Gadeirydd ar gyfer y gwrandawiad.
2. Bydd Cadeirydd y Pwyllgor Cwynion/Apeliadau yn cyflwyno aelodau'r panel. Bydd y Cadeirydd hefyd yn cyflwyno cynghorydd i'r Pwyllgor ac yn cadarnhau y bydd yn bresennol yn y gwrandawiad apelio i roi cyngor gweithdrefnol.
3. Bydd y Cadeirydd yn gofyn i bob parti gyflwyno'i hunain ac unrhyw gynrychiolwyr sy'n mynychu'r cyfarfod. Gofynnir i'r cynrychiolwyr gadarnhau ym mha gyd-destun y maent yn mynychu'r cyfarfod e.e. fel swyddog undeb llafur neu gydweithiwr.
4. Bydd y Cadeirydd yn gofyn i'r cyflogai tramgwyddedig/cynrychiolydd gyflwyno'i achos a galw ar unrhyw dystion.
5. Bydd pob parti sy'n bresennol yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r cyflogai, ei gynrychiolydd neu unrhyw dystion wrth iddynt ymddangos.
6. Gofynnir i'r swyddog ymchwilio gyflwyno'i achos a galw ar unrhyw dystion.
7. Bydd pob parti sy'n bresennol yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r swyddog ymchwilio neu unrhyw dystion wrth iddynt ymddangos.
8. Os bydd tystiolaeth newydd yn dod i'r fei, yn sgil gofyn cwestiynau, bydd y ddau barti'n cael cyfle i ymateb. Os bydd angen gohirio er mwyn ymchwilio ymhellach, yna gofynnir i'r ddwy ochr adael a gall hyn olygu gohirio'r achos tan ddyddiad arall.
9. Bydd aelodau'r Pwyllgor Cwynion/Apeliadau yn ystyried y dystiolaeth newydd ac yn penderfynu ar y ffordd ymlaen. Bydd Cynghorwr/Cynghorwyr y pwyllgor yn aros yn yr ystafell er mwyn cynghori aelodau'r panel ar faterion gweithdrefnol.
10. Os bydd angen esboniad cliriach ar unrhyw bwynt, dylid gofyn i'r ddau barti ailymgynnull er mwyn cael eglurhad.
11. Os bydd y Pwyllgor yn fodlon ei fod wedi clywed y gŵyn yn llawn, bydd y cyflogai tramgwyddedig a'r rheolwr yn cael cyfle i grynhoi eu hachos. Ni ddylid cyflwyno tystiolaeth newydd bryd hynny.
12. Bydd y Pwyllgor yn cyflwyno penderfyniad y panel ar ddiwedd y gwrandawiad. Os na fydd unrhyw benderfyniad ar ddiwrnod y gwrandawiad apêl, bydd y cyflogai yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith fel arfer.

13. Mae penderfyniad y pwyllgor apeliadau yn derfynol.