

Polisi Galluedd (Gwella Perfformiad)



ADRAN DATBLYGU SEFYDLIADOL

Cyhoeddwyd: Awst 2022 Adolygir: Awst 2025

Rheoli Fersiwn

Bwriedir y ddogfen hon ar gyfer

- ☒ Staff y Cyngor yn unig ☐ Staff seiliedig mewn ysgolion yn unig ☐ Staff y Cyngor a seiliedig mewn ysgolion

Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cymeradwywyd gan
Awst 2022	Mwy o broses ar rolau a chyfrifoldebau. Cyflwyno rhybuddion yn ystod cyfnodau ffurfiol y broses galluedd.	Y Cyngor ar 21 Gorffennaf 2022

Gellir adolygu a diwygio'r ddogfen hon ar unrhyw amser a heb ymgynghoriad mewn ymateb i ofynion cyfreithiol neu mewn ymateb i ofyniad sefydliadol a lle nad yw newidiadau yn adlewyrchu newid sylfaenol neu'n effeithio ar ysbryd neu fwriad y ddogfen.

Cynnwys

1. Datganiad Polisi	3
2. Diffiniad o Alluedd	3
3. Cwmpas	4
4. Disgwyliadau a Chyfrifoldebau	4
5. Rheoli o Ddydd i Ddydd.....	5
6. Gweithredu i Gefnogi.....	6
7. Camau Galluedd	7
8. Cyfnod Perfformiad Parhaus	10
9. Apeliadau	10
10. Absenoldeb Salwch a Galluedd	14
11. Cyfnod Prawf.....	14
12. Deddf Cydraddoldeb 2010	14
Atodiad 1: Cynllun Gwella Perfformiad	15
Atodiad 2: Siart Llif.....	16

1. Datganiad Polisi

- 1.1 Bydd y Cyngor yn rhoi cymaint o gefnogaeth a chynghor i gyflogeion ag sydd modd i'w galluogi i gyflawni eu dyletswyddau mewn modd priodol. Er mwyn parhau i ddatblygu fel sefydliad mae'n hanfodol fod cyflogeion yn darparu gwasanaeth a hefyd yn edrych yn barhaus am ffyrdd i wella ac ychwanegu gwerth i'r sefydliad.
- 1.2 Caiff yr ymddygiad a'r agwedd y mae'r Cyngor yn eu disgwyl gan ei holl gyflogeion eu disgrifio yn y fframweithiau cymhwysedd, y dylid eu defnyddio mewn cysylltiad gyda rheolaeth dydd-i-ddydd a'r Cynllun Hyfforddi Perfformiad i annog datblygiad personol a phroffesiynol ar bob cyfle.
- 1.3 Diben y polisi hwn yw rhoi cefnogaeth i gyflogeion a rheolwyr i gyflawni safonau perfformiad boddhaol. Mae'r Awdurdod yn ymroddedig i ddarparu cefnogaeth briodol a resymol i gyflogeion na all gyrraedd y safon perfformiad gofynnol.
- 1.4 Diben y polisi yw rhoi'r wybodaeth ychwanegol i reolwyr llinell er mwyn:
 - Sicrhau bod cyflogeion yn cyflawni eu swyddi yn effeithiol ac i ddelio gyda'r cyflogeion hynny nad ydynt yn perfformio, mewn modd teg a chyson.
 - Annog dulliau gweithredu sensitif, realistig ac adeiladol gan bawb sy'n gysylltiedig wrth ddelio gyda materion galluedd.
 - Gwneud pob ymdrech i gefnogi a chadw cyflogeion yn unol â'r polisi hwn.
 - Egluro a chadarnhau fod y cyfrifoldeb rheoli am ddatrys materion galluedd yn aros gyda rheolwyr llinell, gyda chynghor a chefnogaeth gan Datblygu Sefydliadol fel sydd angen.
 - Sicrhau y caiff materion galluedd eu trin yn effeithiol o fewn amserlenni a gytunwyd (*yn dibynnu ar amgylchiadau*) a gyda chanlyniadau clir ar bob cam.

2. Diffiniad o Alluedd

- 2.1 Mae Adran 98(3) Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio 'galluedd' fel gallu cyflogai i gyflawni gwaith gofynnol i safon dderbyniol drwy gyfeirio at sgil, dawn, iechyd neu ansawdd corfforol neu feddyliol arall.
- 2.2 Gall y gwahaniaeth sylfaenol rhwng galluedd a chamymddygiad gael ei fynegi yn syml fel 'methu gwneud' yn hytrach na 'gwrthod gwneud'. Mae'r olaf hyn yn awgrymu fod gan y cyflogai ryw elfen o reolaeth, bwriad a/neu ddewis yn y mater; gallai'r cyflogai wneud yn well ond ni fydd yn gwneud hynny neu mae'n methu cyflawni oherwydd ei fod yn ddiofal, esgeulus neu anfodlon. Caiff achosion o gamymddygiad eu trin yn y [Polisi a Gweithdrefn Disgyblaeth](#).
- 2.3 Ni chaiff materion galluedd iechyd eu cynnwys yn y polisi hwn a rhoddir sylw iddynt yn y [Polisi Rheoli Presenoldeb](#).

- 2.4 Isod mae rhai enghreifftiau o ba weithdrefn fyddai'n briodol mewn amgylchiadau neilltuol:

Mater	Gweithdrefn
Presenoldeb gwael (yn cynnwys salwch)	Polisi Rheoli Presenoldeb
Perfformiad gwael oherwydd agwedd wael	Polisi a Gweithdrefn Disgyblaeth
Afiechyd tymor byr cyson lle mae'r rheolwr llinell yn amau nad yw'r absenoldeb yn ddiffuant	Polisi a Gweithdrefn Disgyblaeth a Pholisi Rheoli Presenoldeb
Mae'r rheswm/rhesymau am analluedd yn gysylltiedig â chamymddygiad e.e. cyflogaeth eilaidd	Polisi a Gweithdrefn Disgyblaeth
Methiant cyson i gyflawni dyletswyddau i safon dderbyniol	Gweithdrefn Galluedd

3.Cwmpas

- 3.1 Mae'r polisi hwn yn weithredol i holl gyflogeion y Cyngor ac eithrio'r Prif Weithredwr, y Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151, Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd a'r rhai a gaiff ei diffinio gan Reoliadau (a all gael eu diwygio o bryd i'w gilydd) fel Prif Swyddog neu Ddirprwy Brif Swyddog.
- 3.2 Mae gweithdrefn ar wahân ar gyfer cyflogeion sy'n seiliedig mewn ysgol dan bwerau dirprwyedig y corff llywodraethol.

4.Disgwyliadau a Chyfrifoldebau

4.1 Rheolwr

- Cael cyfarfodydd hyfforddi perfformiad rheolaidd gyda chyflogeion am unrhyw feysydd o gonsyrn yng nghyswllt sgiliau, agwedd a gallu yn y gwaith. Dylai cyflogai ddisgwyl cael cyngor ac arweiniad anffurfiol ar feysydd i'w gwella fel rhan o'r berthynas waith arferol. Dylai gwybodaeth o'r fath gael ei chofnodi fel rhan o gyfarfodydd goruchwyllo rheolaidd.
- Sicrhau fod trefniadau effeithiol ar gyfer recriwtio, sefydlu, hyfforddi perfformiad, hyfforddiant a datblygu ar gael fel y caiff cyflogeion eu cefnogi'n iawn wrth gyflawni gofynion eu swydd.
- Mae angen i reolwyr fod wedi paratoi ac yn barod i gael sgysiau anodd gydag aelodau eu tîm.
- Cyfathrebu'n glir i'w cyflogeion, yn llafar ac mewn ysgrifen, unrhyw newid sylfaenol yng ngofynion y swydd a rhoi unrhyw gymorth ac arweiniad ychwanegol sydd ei angen.
- Sicrhau fod llwythi gwaith cyflogeion yn **rhesymol** a chymryd camau i drin unrhyw faterion cysylltiedig.
- Os gosodir safonau newydd, sicrhau eu bod yn rhesymol gyraeddadwy ar gyfer cyflogeion.

- Sicrhau fod yr holl gyflogeion yn gwybod am Fframwaith Cymhwysedd Corfforaethol y Cyngor a'r cyfrifoldebau/lefel sy'n gysylltiedig â'u swydd.
- Cadw cyfrinachedd a phheidio datgelu unrhyw fanylion am berfformiad anfoddhaol i unrhyw berson heb awdurdod.
- Bod yn agored i faterion o gonsyrn i'w cyflogeion.

4.1.1 Mae Penaethiaid Gwasanaeth a Chyfarwyddwyr Corfforaethol yn gyfrifol am sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn hwn ei weithredu'n gyson ac yn gyffredinol gyfrifol am sicrhau y caiff rheolwyr eu hyfforddi'n briodol i ddelio gyda materion perfformiad ac am reoli a/neu oruchwyllo pob cam o'r polisi. Bydd rheolwyr yn methu yn eu cyfrifoldebau os nad ydynt yn trin materion o alluedd ymysg eu cyflogeion.

4.1.2 **Ni fyddir yn cymryd camau gweithredu ffurfiol yn erbyn cynrychiolydd Undeb Llafur gydag achrediad dan y polisi hwn cyn hysbysu swyddog Undeb Llafur Rhanbarthol.**

4.2 Cyflogeion

- Cyflawni dyletswyddau eu swyddi hyd eithaf eu gallu ac ateb gofynion y swydd.
- Edrych am ffyrdd i wella eu cyfraniad i uchelgeisiau eu gwasanaeth a'r Cyngor yn ei gyfanrwydd.
- Cymryd rhan weithgar mewn hyfforddiant, datblygu, cefnogaeth ac arweiniad.
- Cymryd rhan lawn mewn gweithgareddau tebyg i'r Cynllun Hyfforddi Perfformiad i sefydlu anghenion y swydd a monitro perfformiad yn unol â Fframweithiau Cymhwysedd Corfforaethol y Cyngor.
- Hysbysu rheolwyr cyn gynted ag sy'n bosibl am unrhyw bryderon yng nghyswllt tasgau a osodwyd neu broblemau ynglŷn â llwyth gwaith.

4.3 Datblygu Sefydliadol

- Rhoi cyngor ac arweiniad i reolwyr i gefnogi gyda rheoli pob cam o'r broses.
- Mynychu pob cyfarfod ffurfiol.
- Darparu llythyrau templed ar gyfer pob cam o'r broses.

5. Rheoli o ddydd i ddydd

5.1 **Cyn dechrau ar yr weithdrefn hon, dylech fod yn fodlon fod eich cyflogai wedi:**

- Cwblhau y cyfnod prawf.
- Derbyn hyfforddiant cynefino priodol ar gyfer eu swydd (p'un ai ydynt yn newydd i'r Awdurdod neu'n newydd i'r swydd).
- Cymwysterau/hyfforddiant a sgiliau priodol i alluogi'r cyflogai i gyflawni'r swydd.
- Y lefel briodol o adnoddau (e.e. offer technoleg gwybodaeth) i'w galluogi i wneud y swydd.
- Cael cyfarfodydd anogaeth perfformiad rheolaidd ac y caiff unrhyw gefnogaeth a gytunwyd ei roi ar waith.

- 5.2 Cofio fod llawer o ffyrdd i ddynodi perfformiad gwael. Mae enghreifftiau yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i
- Peidio cyrraedd targedau
 - Cwynion gan gydweithwyr neu gwsmeriaid
 - Agwedd ac ymddygiad gwael a diffyg ymroddiad.
 - Rheolwyr llinell a chydweithwyr yn llanw cyfrifoldebau'r cyflogai.
- 5.3 Unwaith y sefydlwyd fod consyrn penodol gyda pherfformiad cyflogai yn y gweithle, mae'n rhaid rhoi ystyriaeth ar y cyfle cynharaf i ba gefnogaeth y gellir ei roi i gynorthwyo'r unigolyn i oresgyn y mater.
- 5.4 Dylid cynnal trafodaethau mewn cyfarfodydd hyfforddi perfformiad rheolaidd. Fodd bynnag, os caiff y broblem ei dynodi ar amser pan nad oes cyfarfod rheolaidd ar y gweill, gall fod angen trefnu cyfarfod penodol. Dylid ystyried y gefnogaeth ddechreuol yma fel y broses dydd i ddydd anffurfiol o gynnal safon dderbyniol o waith a gall fod ar wedd un neu fwy o'r dilynol: hyfforddi perfformiad, goruchwyliaeth, hyfforddiant ac anogaeth a chymell cyffredinol ar y cyflogai.
- 5.5 Os nad yw'r gefnogaeth ddechreuol yn datrys y mater a bod safon annerbyniol o waith yn digwydd ar sail gyson a rheolaidd, dylai'r rheolwr hysbysu'r cyflogai ei fod ef neu hi yn bwriadu dechrau camau y polisi galluedd, a rhoi copi o'r polisi galluedd i'r cyflogai.

6. Gweithredu i Gefnogi

- 6.1 Os nad yw rheoli o ddydd i ddydd wedi trin y materion perfformiad a bod y rheolwr yn credu fod problem fwy parhaus neu fwy difrifol am alluedd, dylent drefnu cyfarfod gyda'r cyflogai.
- 6.2 Yn ystod y cyfarfod bydd y rheolwr yn trafod y materion perfformiad i benderfynu ffordd ymlaen i wella perfformiad. Bydd y rheolwr llinell a'r cyflogai yn mynychu'r cyfarfod.
- 6.3 **Cynllun Gwella Perfformiad**
Bydd y cyfarfod yn rhoi cyfle i gytuno ar Gynllun Gwella Perfformiad i gefnogi'r cyflogai i gyflawni'r safon perfformiad gofynnol. Byddai hyn yn cynnwys gosod nodau gwella a gytunwyd a datblygu targedau, sy'n rhaid eu cyflawni o fewn cyfnod penodol. Bydd y cynllun gwella perfformiad hefyd yn rhoi manylion unrhyw gefnogaeth, anogaeth, mentora neu hyfforddiant sydd eu hangen i gefnogi'r cyflogai. Mae templed ar gyfer y cynllun gwella perfformiad yn [Atodiad 1](#). Bydd y cynllun hwn yn gosod y cyfnod adolygu y mae angen gwelliant mewn perfformiad o'i fewn.

6.4 **Cyfnodau Adolygu**

Rhaid bod yn **rhesymol** mewn hyd, yn dibynnu ar natur y swydd. Mewn swydd lle mai ychydig o dasgau syml sydd, gall cyfnod o ychydig ddyddiau fod yn rhesymol, yn arbennig lle mae'r mater perfformiad yn ymwneud â thasg sy'n sylfaenol i'r swydd ac sy'n dod i'r amlwg yng nghamau cynnar penodiad. Lle mae'r swydd yn gymhleth ac na fedrir asesu gwelliannau dros gyfnod byr, gall fod angen cyfnod adolygu o nifer o wythnosau neu fwy.

6.5 **Nodiadau**

Dylai'r rheolwr gadw nodyn o'r cyfarfod. Dylid cytuno ar y cynllun gwella perfformiad yn y cyfarfod a dylai'r cyflogai ei lofnodi i ddangos eu bod yn cytuno i gynnwys y cynllun. Ni fydd gwrthodiad afresymol i lofnodi'r cynllun yn atal y cynllun rhag parhau yn ddogfen fyw a'r unigolyn yn parhau i gael ei gefnogi a'i asesu ar ei ofynion.

6.6 **Cyfarfod Adolygu Gweithredu Cefnogol**

Caiff cyfarfod ei drefnu ar ddiwedd y cyfnod adolygu a gytunwyd i adolygu cynnydd y cyflogai. Bydd y rheolwr a'r cyflogai yn mynychu'r cyfarfod.

6.7 Bydd y rheolwr yn adolygu cynnydd ar y cynllun gwella perfformiad yn ystod yr adolygiad a bydd y cyflogai hefyd yn cael cyfle i roi adborth.

6.8 Ni fydd angen gweithredu pellach os yw'r rheolwr yn penderfynu fod perfformiad wedi gwella i'r safon gofynnol. Mae'n rhaid i'r rheolwr hysbysu'r cyflogai mewn ysgrifen am ganlyniad boddhaol yr adolygiad. Dylid nodi ar y cam hwn, fodd bynnag, y disgwylir y bydd yr unigolyn yn cynnal y lefel hon o berfformiad ac y dylai'r rheolwr barhau i gynnal cyfarfodydd rheoli perfformiad rheolaidd gyda'r unigolyn i drafod eu perfformiad parhaus.

6.9 Lle nad yw perfformiad yn gwella, neu lle bu peth gwelliant ond nad yw'r cyflogai yn dal heb gyrraedd y safon gofynnol, gall y rheolwr ystyried cyfnod adolygu pellach neu ystyried gweithredu mwy ffurfiol.

6.10 Lle na fu unrhyw welliant cyson a sylweddol mewn perfformiad, bydd y rheolwr yn cymryd y penderfyniad i symud ymlaen i gam cyntaf gweithdrefn ffurfiol y polisi a chaiff cyfarfod ei drefnu.

7. Camau Galluedd

7.1 Os nad yw materion perfformiad yn gwella i'r safonau gofynnol yn ystod y camau hyn, byddir yn gweithredu'r cosbau dilynol:

- **Cam cyntaf – Rhybudd Ysgrifenedig (byw am gyfnod o 9 mis)**
- **Ail gam – Rhybudd Ysgrifenedig terfynol (byw am gyfnod o 12 mis)**
- **Trydydd cam – Ystyried opsiynau yn cynnwys diswyddo**

7.2 **Cyfarfod Cam Cyntaf ac Ail Gam**

Trefnir cyfarfod a chaiff ei fynychu gan y rheolwr, y cyflogai a Datblygu Sefydliadol. Bydd gan y cyflogai hawl i gael cynrychiolydd Undeb Llafur/cydweithiwr gwaith gydag ef/hi yn y cyfarfod. Bydd y cyfarfod yn dilyn yr un broses â'r cyfarfod gweithredu cefnogol a bydd y rheolwr yn:

- Trafod y materion perfformiad yn fanwl gyda'r cyflogai a chadarnhau safon y perfformiad gwaith a ddisgwylir gan y cyflogai yn y maes/meysydd a gaiff ei ystyried.
- Adolygu'r holl fesurau anffurfiol a gymerwyd hyd yma.
- Rhoi cyfle i'r cyflogai roi adborth.
- Trafod y ffordd ymlaen a sicrhau y caiff targedau a chynlluniau gwella perfformiad addas eu llunio sy'n nodi'r cyfnod adolygu, hyfforddiant ychwanegol neu oruchwyliaeth sydd ei angen, newidiadau mewn trefniadau neu arferion gwaith, darparu offer neu gyfleusterau, cyfeirio at yr asiantaethau perthnasol neu unrhyw fesurau eraill a gymerir i gefnogi'r cyflogai i gyflawni'r safon perfformiad gofynnol.
- Gosod dyddiad adolygu (fel arfer yn fisol a heb fod yn fwy na bob tri mis) sy'n caniatáu diweddarau'r cyflogai yn rheolaidd ar y cynnydd a wneir ac yn rhoi cyfnod rhesymol o amser i'r cyflogai pryd y mae'n rhaid gwneud y gwelliannau gofynnol.
- Hysbysu'r cyflogai, os yw'n methu cyrraedd y safon gofynnol yn ystod y cyfnod adolygu, y gellir cymryd camau gweithredu ffurfiol pellach, fydd yn cynnwys symud ymlaen ymhellach drwy'r polisi galluedd.

7.3 Dylai'r rheolwr gadw nodyn o'r cyfarfod. Dylai'r cyflogai lofnodi'r cynllun gwella perfformiad ar ddiwedd y cyfarfod i ddangos eu bod yn cytuno gyda chynnwys y cynllun. Ni fydd gwrthodiad afresymol i lofnodi'r cynllun yn atal y cynllun rhag parhau yn ddogfen fyw ac i'r unigolyn barhau i gael cefnogaeth tuag at a chael ei asesu ar ei ofynion. Anfonir copïau o'r dogfennau hyn atynt yn syth ar ôl y cyfarfod.

7.4 **Cyfarfod Adolygu Cam Cyntaf ac Ail Gam**

Ar ddiwedd y cyfnod adolygu a gytunwyd, trefnir cyfarfod i adolygu'r cynnydd a wnaed gan y cyflogai. Bydd y rheolwr a'r cyflogai yn mynychu'r cyfarfod. Mae gan y cyflogai hawl i gynrychiolaeth gan gydweithiwr gwaith neu gynrychiolydd Undeb Llafur. Bydd cynrychiolydd o'r Adran Datblygu Sefydliadol hefyd yn mynychu.

7.5 Bydd y rheolwr yn adolygu cynnydd yn ffurfiol o gymharu â'r cynllun gwella perfformiad yn ystod y cyfnod adolygu mewn trafodaeth gyda'r rhai sy'n bresennol a chaiff y cyflogai hefyd gyfle i roi adborth.

7.6 Ni fydd angen gweithredu pellach os yw'r rheolwr yn penderfynu fod perfformiad wedi gwella i'r safon gofynnol. Mae'n rhaid i'r rheolwr hysbysu'r cyflogai mewn ysgrifen am ganlyniad boddhaol yr adolygiad. Fodd bynnag, dylid nodi ar y cam hwn y disgwylir y bydd yr unigolyn yn cynnal y lefel hon o berfformiad ac y bydd rheolwyr yn parhau i gynnal cyfarfodydd rheoli perfformiad rheolaidd gyda'r unigolyn i drafod eu perfformiad parhaus. Caiff yr unigolyn ei hysbysu y bydd Cyfnod Perfformiad Parhaus 12 mis yn dechrau. (Gweler adran 8 y polisi).

7.7 Lle nad yw'r perfformiad yn gwella, neu lle mae peth gwelliant ond mae'n dal heb gyrraedd y safon gofynnol, gall y rheolwr ystyried cyfnod adolygu pellach.

- 7.8 Lle na fu gwelliant cyson a sylweddol, bydd y rheolwr yn cadarnhau y rhoddir y gosb disgyblaeth briodol (rhybudd ysgrifenedig/rhybudd ysgrifenedig terfynol) a threfnir cyfarfod i ddechrau cam nesaf y polisi.
- 7.9 Yn dilyn y cyfarfod, caiff penderfyniad y rheolwr ei gadarnhau mewn ysgrifen i'r cyflogai, o fewn 5 diwrnod gwaith fel arfer. Bydd hyn cynnwys manylion:
- Y gosb a osodir
 - Y maes/meysydd lle mae angen gwelliant.
 - Lefel y gwelliant sydd ei angen a/neu y safon gofynnol i gael ei gyflawni.
 - Y mesurau a wneir ar gael i sicrhau y gall y cyflogai gyrraedd y lefel hon (e.e. hyfforddiant neu oruchwyliaeth).
 - Unrhyw weithredu pellach a gymerir gan y rheolwr neu'r cyflogai i helpu datrys y sefyllfa.
 - Y canlyniadau os nad yw'r perfformiad yn cyrraedd lefel foddhaol o fewn y cyfnod adolygu a nodwyd.
 - Yr hawl i apelio.
- 7.10 **Cyfarfod Trydydd Cam**
Bydd proses a fformat y cyfarfod hwn yn union yr un fath â cham cyntaf ac ail gam y Polisi Galluedd (uchod). Mae'n rhaid i reolwyr sy'n cadeirio cyfarfodydd trydydd cam sicrhau y cafodd y cyflogai ei hysbysu fod gwahanol opsiynau yn cael eu hystyried ar gyfer yr achos, yn cynnwys diswyddo.
- 7.11 **Cyfarfod Adolygu Trydydd Cam**
Yn ystod y cyfarfod adolygu trydydd cam bydd angen i'r rheolwr ystyried y gweithredu priodol. Gall hyn olygu cyfnod monitro pellach, terfynu cyflogaeth neu mewn amgylchiadau eithriadol gall y rheolwr ystyried opsiwn arall. Dylai rheolwyr ofyn am gyngor gan eu cynrychiolydd Datblygu Sefydliadol wrth ystyried y llwybr gweithredu priodol.
- 7.12 **Cyfnod monitro pellach**
Dim ond os yr ystyrir, yng ngoleuni'r cyfnod adolygu blaenorol, fod tebygrwydd y bydd perfformiad y cyflogai yn cyrraedd lefel dderbyniol yn y cyfnod pellach a roddwyd y cynigir estyniad gefnogaeth. Gwneir yn glir os nad yw perfformiad yn cyrraedd lefel dderbyniol o fewn y cyfnod a gytunwyd y gall y cyflogai gael ei ddiswyddo gyda rhybudd priodol. Mae'n rhaid rhoi terfyn amser penodol yn seiliedig ar yr amgylchiadau neilltuol.
- 7.13 **Terfynu cyflogaeth**
Lle nad yw'r cyflogai wedi cwrdd a chynnal y lefel ofynnol o welliant mewn perfformiad, caiff y cyflogai ei ddiswyddo ar sail galluedd oherwydd perfformiad gwael.
- 7.14 Os nad yw'r cyflogai yn cynnig amgylchiadau eithriadol a gaiff eu hystyried yn dderbyniol, caiff contract cyflogaeth y cyflogai ei derfynu.
- 7.15 Mae'n rhaid i'r penderfyniad i derfynu cyflogaeth gael ei gadarnhau mewn ysgrifen, gan hysbysu'r cyflogai am y dilynol:
- Y ffaith eu bod wedi cael rhybudd o ddiswyddo.
 - **Y rheswm dros ddiswyddo.**
 - Cadarnhad o'r dyddiad terfynu a manylion tâl yn lle rhybudd lle mae

amgylchiadau'n galw am hynny (e.e. os yw gweithio'r rhybudd yn peryglu y gellid effeithio ar y gwasanaeth i raddfa annerbyniol).

- Hawl apelio'r cyflogai yn erbyn diswyddo.

8. Cyfnod Perfformiad Parhaus

- 8.1 Bydd hyn yn gyfnod 12 mis, yn weithredol o ddyddiad y cyfarfod adolygu, lle caiff y cyflogai ei hysbysu na fydd yn esgyn ymhellach drwy gamau ffurfiol y broses. Mae hyn er mwyn sicrhau fod prosesau a gynhelir yn y polisi hwn yn arwain at welliannau parhaus mewn perfformiad ar gyfer y cyflogai. Bydd y rheolwr yn hysbysu'r cyflogai am hyn mewn ysgrifen wrth weithredu'r cyfnod hwn.
- 8.2 Yn ystod y cyfnod hwn mae'n rhaid i'r rheolwr adolygu perfformiad yn ffurfiol fel rhan o'r cyfarfodydd hyfforddi perfformiad rheolaidd gyda'r cyflogai.
- 8.3 Dylai'r rheolwyr drin unrhyw faterion perfformiad yn brydlon yn ystod y Cyfnod Perfformiad Parhaus. **Os yw'r perfformiad o lefel sy'n cyfiawnhau dychwelyd i gamau ffurfiol y Polisi Galluedd bydd y cyflogai yn symud yn syth i'r cam nesaf yn hytrach na chychwyn yn y dechrau.**
- 8.4 Os caiff y perfformiad ei asesu fel bod yn foddhaol ar ddiwedd y cyfnod adolygu, dylai'r rheolwr gadarnhau hyn mewn ysgrifen i'r cyflogai. Caiff copi o'r llythyr hwn ei roi ar ffeil bersonol y cyflogai. Dylid nodi yma mai cyfrifoldeb y cyflogai yw cynnal y lefel hon o berfformiad heb yr angen am arolygiaeth agos neu gynlluniau gweithredu personol tu hwnt i'r broses hon.

9. Apeliadau

- 9.1 **Mae gan gyflogai yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw gosb ffurfiol a osodir drwy'r Polisi Galluedd.**
 - 9.1.1 Gellir gwneud apêl yn erbyn camgymeriadau mewn gweithdrefn a/neu y canlyniad. Ni fydd yr weithdrefn gwynion yn weithredol mewn amgylchiadau yn gysylltiedig gyda'r weithdrefn hon. Dylai'r broses apêl barhau yn gyfochrog gyda, a pheidio oedi, unrhyw weithredu parhaus dan y weithdrefn hon, yn cynnwys dechrau unrhyw gyfnod rhybudd.
 - 9.1.2 Mae'n rhaid i gyflogai, neu eu cynrychiolydd, sy'n dymuno cyflwyno apêl hysbysu'r **Pennaeth Datblygu Sefydliadol mewn ysgrifen**, am eu bwriad i wneud hynny o fewn **5 diwrnod gwaith o dderbyn cadarnhad ysgrifenedig** o'r gosb a roddwyd/canlyniad. Dylai'r ohebiaeth nodi ar ba sail y mae'r Apeliwr yn apelio.
- 9.2 **Apêl yn erbyn Rhybuddion**

Lle mae'r apêl yn ymwneud â chosbau a roddwyd ar gam cyntaf ac ail gam y broses ffurfiol, bydd yr Uwch Swyddog (cadeirydd) o faes gwasanaeth arall yn adolygu'r penderfyniad a chlywed yr apêl.

Bydd penderfyniad yr Uwch Swyddog (cadeirydd) yn derfynol. Ni fydd unrhyw hawl apêl mewnol pellach.

9.3 Apêl yn erbyn Diswyddo

Lle mae apêl yn ymwneud â diswyddo, bydd Panel Apêl yn cynnwys tri aelod etholedig, yn adolygu'r penderfyniad a wnaed i ddiswyddo.

Bydd penderfyniad y Pwyllgor Aelodau yn derfynol. Ni fydd unrhyw hawl apêl mewnol pellach.

9.4 GWEITHDREFN APÊL – MATERION RHAGARWEINIOL

Caiff pob apêl yng nghyswllt y Polisi Galluedd eu clywed yn unol â'r weithdrefn hon.

9.4.1 Caiff yr Apêl ei chlywed fel sy'n dilyn:

- Lle mae'r apêl yng nghyswllt cosbau a roddwyd yng ngham cyntaf ac ail gam y broses ffurfiol, bydd Uwch Swyddog (cadeirydd) o faes gwasanaeth arall lle bynnag yn bosibl yn adolygu'r penderfyniad a'i glywed. Ym mhob achos nii fydd yr Uwch Swyddog wedi ymwneud â manylion yr achos, y cyfarfod gwreiddiol na'r penderfyniad a lle'n bosibl bydd yn uwch o ran awdurdod na'r person a gymerodd y penderfyniad i roi'r gosb. Yn ychwanegol, bydd Cynrychiolydd Datblygu Sefydliadol o dîm gweithredol arall nad yw wedi cynghori nac ymwneud yn flaenorol gyda'r achos yn mynychu'r gwrandawriad i gynghori'r Uwch Swyddog (a elwir o hyn ymlaen yn 'Banel Apêl') a bydd swyddog hefyd yn bresennol i gadw cofnodion o'r gwrandawriad.
- Lle mae'r apêl yn ymwneud â diswyddo bydd Panel Apêl yn cynnwys tri aelod etholedig yn adolygu'r penderfyniad a gymerwyd i wrthod.
- Caiff y Panel Apêl ei gadeirio gan Gadeirydd Pwyllgor Craffu ac ym mhob achos ni fydd Aelodau Pwyllgor wedi ymwneud gyda manylion yr achos, y cyfarfod gwreiddiol na'r penderfyniad. Yn ychwanegol, bydd y Pennaeth Cydymffurfiaeth Cyfreithiol a Chorfforaethol neu eu cynrychiolydd enwebedig yn mynychu'r gwrandawriad ac yn gweithredu fel Cynghorydd i'r Pwyllgor Apêl. Bydd swyddog hefyd yn bresennol i gadw cofnodion o'r gwrandawriad.

9.4.2 Mae'n rhaid i Apeliwr (cyflogai), neu eu cynrychiolydd, sy'n dymuno cyflwyno apêl hysbysu'r **Pennaeth Datblygu Sefydliadol, mewn ysgrifen** o'u bwriad i wneud hynny o fewn **5 diwrnod gwaith o dderbyn cadarnhad ysgrifenedig** o'r gosb a roddwyd dan y Polisi Galluedd. Dylai'r ohebiaeth nodi ar ba sail y mae'r Apeliwr yn apelio.

- 9.4.3 Caiff yr Apêl ei chlywed heb oedi afresymol a gwneir pob ymdrech i sicrhau y caiff ei chynnal o fewn **20 diwrnod gwaith** o dderbyn hysbysiad ysgrifenedig yr apeliwr.
- 9.4.4 Rhoddir **cydnabyddiaeth ysgrifenedig** o'r apêl fel y'i cyflwynwyd a chaiff yr Apeliwr a'r Ymatebydd (rheolaeth) eu hysbysu am y dilynol:
- Amserlen ar gyfer cyflwyno eu '**datganiad ysgrifenedig o achos**' yn unol â'r weithdrefn hon.
 - Hysbysiad o amser, dyddiad a lleoliad y gwrandawriad o leiaf 5 diwrnod gwaith ymlaen llaw.
 - Bydd y partïon sy'n ymwneud â'r gwrandawriad yn cyflwyno eu '**datganiad ysgrifenedig o achos**' i Dîm Datblygu Sefydliadol y Cyngor erbyn dim hwyrach na **10 diwrnod gwaith** o ddyddiad y **cadarnhad ysgrifenedig** gwreiddiol fod yr apeliwr yn bwriadu apelio. Dylai datganiadau'r achos amlinellu'r rhesymau dros yr apêl ac unrhyw dystiolaeth y bwriadant ddibynnu arni
 - Bydd datganiad yr Ymatebydd yn amlinellu'r ffeithiau a manylion gwreiddiol yng nghyswllt y broses galluedd a ddilynwyd, ynghyd â dogfennau cefnogi a'r rhesymau dros y penderfyniad.
- 9.4.5 Mae gan yr Apeliwr hawl i gael eu cynrychioli gan gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr. Cyfrifoldeb yr Apeliwr yw gwneud y trefniadau angenrheidiol i'w cynrychiolydd fynychu'r gwrandawriad.
- 9.4.6 Os na all yr Apeliwr a/neu eu cynrychiolydd fynychu ar y dyddiad a gynigiwyd a bod rheswm didwyll dros hynny, gellir awgrymu dyddiad ac amser arall sy'n dderbyniol i'r naill ochr a'r llall ac a ddylai fel arfer fod o fewn **5 diwrnod gwaith** o'r dyddiad gwreiddiol.
- 9.4.7 Pe byddai'r naill barti neu'r llall ddim yn cydymffurfio gyda'r rhag-amodau yn gysylltiedig â'r weithdrefn apeliadau cyn y gwrandawriad, yna heblaw am amgylchiadau derbyniol neu esgusodol, gall y Panel Apeliadau ystyried yr apêl yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael.

9.5 GWEITHDREFN APÊL – Y GWRANDAWRIAD

- 9.5.1 Ar ddechrau'r gwrandawriad, caiff y rhai sy'n bresennol eu cyflwyno a chaiff diben y gwrandawriad a sut y caiff ei gynnal eu hamlinellu. Bydd y Cadeirydd hefyd yn egluro'r seiliau dros apelio a chyfeirio at y datganiadau achos a gyflwynwyd.
- 9.5.2 Yn ystod y trafodion, gall y Panel Apêl benderfynu gohirio'r achos, fel yr ystyriant yn briodol yn yr amgylchiadau.
- 9.5.3 Fel arfer byddai trefn y cyflwyniad fel yr isod:
- a) Bydd y Swyddog(ion) Ymateb yn cyflwyno'r achos y rheolwyr gerbron ym mhresenoldeb yr Apeliwr a'u cynrychiolydd gan ddibynnu yn unig ar y

dogfennau sy'n ffurfio rhan o ddatganiad ysgrifenedig yr achos.

- b) Bydd yr Apeliwr a/neu gynrychiolydd yn cael cyfle i ofyn cwestiynau am y dystiolaeth a gyflwynwyd gan y Swyddog(ion) Ymateb.
- c) Bydd y Panel Apêl yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r Swyddog(ion) Ymateb adeg y maent yn rhoi eu dystiolaeth.
- d) Bydd yr Apeliwr a/neu eu cynrychiolydd yn cyflwyno'r achos ym mhresenoldeb y Swyddog(ion) Ymateb, gan ddibynnu yn unig ar y dogfennau sy'n ffurfio rhan o'r datganiad ysgrifenedig o achos. Gall y cynrychiolydd gyflwyno achos y cyflogai, crynhoi ac ymateb ar ran y cyflogai i unrhyw farn a fynegir yn y gwrandawriad. Dylai'r Apeliwr ymateb yn bersonol i gwestiynau uniongyrchol yn ystod y gwrandawriad er mwyn egluro ffeithiau'r mater.
- e) Bydd y Swyddog(ion) Ymateb yn cael cyfle i ofyn cwestiynau yng nghyswllt dystiolaeth a gyflwynir gan yr Apeliwr a/neu eu cynrychiolydd.
- f) Bydd y Panel Apêl yn cael cyfle i ofyn cwestiynau i'r Apeliwr adeg y maent yn rhoi eu dystiolaeth.
- g) Bydd y Swyddog(ion) Ymateb wedyn yn cael cyfle i grynhoi eu hachos os dymunant.
- h) Bydd yr Apeliwr neu eu cynrychiolydd yn cael cyfle i grynhoi eu hachos os dymunant.
- i) Bydd yr Apeliwr, eu cynrychiolydd a'r Swyddog(ion) Ymateb yn encilio.

9.5 GWEITHDREFN APÊL – TRAFOD A CHASGLIAD

- 9.6.1 Bydd y Panel Apêl, ynghyd ag unrhyw Swyddog(ion) Cynghori yn trafod yn breifat, dim ond yn adalw'r partiön i egluro unrhyw bwyntiau o ansicrwydd ar dystiolaeth a roddwyd eisoes. Os oes angen ad-alw, mae'r ddau barti i ddychwelyd, hyd yn oed os mai dim ond un sy'n ymwneud â'r pwynt sydd wedi achosi amheuaeth.
- 9.6.2 Mewn rhai achosion, gallai'r Panel Apêl benderfynu gohirio'r cyfarfod fel y caiff materion eu hegluro.
- 9.6.3 Gall y Panel Apêl gyhoeddi'r penderfyniad i'r partiön yn bersonol neu gadw eu penderfyniad. Fel arfer caiff cadarnhad o'r penderfyniad, yn cynnwys y rheswm/rhesymau dros y penderfyniad, ei roi **mewn ysgrifen**, o fewn **3 diwrnod gwaith** yn dilyn penderfyniad y Panel Apêl.
- 9.6.4 Bydd penderfyniad y Panel Apêl yn derfynol ac mae'r weithdrefn hon yn rhoi'r lefel derfynol o apêl sydd ar gael yn fewnol o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent. Nid oes lefel bellach o apêl fewnol.

10. Absenoldeb Salwch a Galluedd

- 10.1 Os yw cyflogai yn absennol oherwydd salwch gall fod gofyniad am atgyfeiriad i ddarparu'r lechyd Galwedigaethol y Cyngor, ([Ffurflen Atgyfeirio Rheoli lechyd Galwedigaethol](#)) am asesiad ac i gael yr wybodaeth a chyngor perthnasol.

11. Cyfnod Prawf

- 11.1 Nid yw'r Polisi Galluedd hwn yn weithredol i gyflogaion sydd ar eu cyfnod prawf. Bwriad y cyfnod prawf yw rhoi cyfle i'r cyflogai a'r cyflogwr asesu addasrwydd y cyflogai ar gyfer y swydd ar sail fisol a dylid trafod unrhyw anghenion datblygu gyda'r unigolyn ac unrhyw swyddog(ion) arall priodol yn ystod y cyfnod hwn.

12. Deddf Cydraddoldeb 2010

- 12.1 Pe byddai rheolwr yn dod i wybod yn ystod gweithredu'r polisi hwn fod gan gyflogai gysylltiad, neu y tybir fod ganddo/ganddit gysylltiad gyda rhywun sydd â'r hyn y mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei ddiffinio fel nodwedd warchodedig ac y gallai hyn effeithio ar berfformiad y cyflogai, dylid ceisio cyngor pellach am unrhyw addasiadau rhesymol y gall fod angen eu hystyried. Dylid gofyn i Datblygu Sefydliadol am gyngor.

Atodiad 1: Cynllun Gwella Perfformiad

Meysydd a Ddynodwyd	Lefel Asesu (dewiswch liw allweddol)	Meini Prawf Llwyddiant	Gweithredu: Cefnogaeth/Hyfforddiant sydd ei angen	Amserlen ar gyfer cyflawni tasgau	Cynnydd ar Dargedau

Wedi dynodi bylchau galluedd, mae eisoes yn gwneud gwelliannau mewn galluedd i ddarpariaeth gyfredol a dyfodol ac mewn sefyllfa dda i wneud hyn. Disgwylir i wella ymhellach yn y tymor byr drwy gamau gweithredu ymarferol sydd ar y gweill neu eisoes yn mynd rhagddynt ac â mesurau clir i gefnogi cynnydd.

Â gwendidau mewn galluedd ar gyfer darpariaeth gyfredol a dyfodol a/neu heb ddynodi pob gwendid a dim dull clir ar gyfer gwneud hynny. Mae angen mwy o weithredu i gau'r bylchau galluedd cyfredol a sicrhau gwelliant dros y tymor canol.

Gwendidau sylweddol mewn galluedd ar gyfer darpariaeth gyfredol a'r dyfodol sydd angen gweithredu brys. Dim mewn sefyllfa dda i drin gwendidau yn y tymor byr neu'r tymor canol ac angen gweithredu a chefnogaeth ychwanegol i sicrhau darpariaeth effeithiol.

Atodiad 2: Siart Llif

<u>Gweithredu Cyn-Galluedd</u> Rheoli, cefnogaeth, cyngor, hyfforddi perfformiad dydd-i-dydd. A gafodd y mater perfformiad ei ddatrys?		
Na ↓		
<u>Gweithredu Cefnogol</u> - Cynnal cyfarfod - Cytuno ar gynllun gwella perfformiad - Cytuno ar gyfnod adolygu - Cynnal cyfarfod adolygu gweithredu anffurfiol ar ddiwedd y cyfnod adolygu - A gafodd y mater perfformiad ei ddatrys? Mae opsiwn i'r rheolwr llinell ystyried ymestyn y cyfnod adolygu.	Do →	Hysbysu'r cyflogai y cyflawnwyd y perfformiad gofynnol ac nad oes angen gweithredu pellach
Na ↓		
<u>Cyfarfod Cam Cyntaf</u> - Cynnal cyfarfod - Cytuno ar gynllun gwella - Cytuno ar gyfnod adolygu - Cynnal cyfarfod adolygu cam cyntaf ar ddiwedd y cyfnod adolygu - A gafodd y mater perfformiad ei ddatrys? Mae opsiwn i'r rheolwr llinell ystyried ymestyn y cyfnod adolygu.	Do →	Hysbysu'r cyflogai y bydd y Cyfnod Perfformiad Parhaus 12 mis yn dechrau
Na ↓		
Yn y cyfarfod adolygu bydd y rheolwr llinell yn cadarnhau y rhoddir rhybudd ysgrifenedig a threfnu i ddechrau cam nesaf y polisi ↓	→	Os gwneir apêl erbyn y rhybudd gweler adran 9 y polisi
<u>Cyfarfod Ail Gam</u> - Cynnal cyfarfod - Cytuno ar gynllun gwella perfformiad - Cytuno ar gyfnod adolygu - Cynnal cyfarfodydd adolygu ail gam ar ddiwedd y cyfnod adolygu - A gafodd y mater perfformiad ei ddatrys? Mae opsiwn i'r rheolwr llinell ystyried ymestyn y cyfnod adolygu.	Do →	Hysbysu'r cyflogai y bydd Cyfnod Perfformiad Parhaus 12 mis yn dechrau
Na ↓		
Yn y cyfarfod adolygu bydd y rheolwr llinell yn cadarnhau y rhoddir rhybudd ysgrifenedig terfynol a threfnu i ddechrau cam nesaf y polisi. ↓	→	Gweler adran 9 y polisi os gwneir apêl yn erbyn y rhybudd.
<u>Cyfarfod Trydydd Cam</u> - Cynnal cyfarfod - Cytuno ar gynllun gwella perfformiad - Cytuno ar gyfnod adolygu - Cynnal cyfarfod adolygu trydydd cam ar ddiwedd y cyfnod adolygu - A gafodd y mater perfformiad ei ddatrys? Cyfeirier at y polisi	→	Hysbysu'r cyflogai y bydd y Cyfnod Perfformiad Parhaus 12 mis yn dechrau
Na ↓		
Dylai rheolwr ystyried llwybr gweithredu priodol tra'n ceisio cyngor gan gynrychiolydd Datblygu Sefydliadol. Gallai'r penderfyniad fod yn: - cyfnod monitro pellach - ystyried gweithredu yn fyr o ddiswyddo - terfynu cyflogaeth ar sail galluedd	→	Gweler adran 9 y polisi os gwneir apêl yn erbyn diswyddo

D.S. Dylai rheolwyr hysbysu cyflogeion mewn ysgrifen ar ddiwedd pob cam am y penderfyniad