

RHEOLAU GWEITHDREFN CYFLOGI SWYDDOGION



Awdur a gwasanaeth:

Dyddiad cymeradwyo'r Cyngor: 19 Mawrth 2019

Dyddiad cyhoeddi:

Dyddiad adolygu:

Cyfansoddiad Cyngor Sir Ceredigion -Rhan 4 Rheolau Gweithdrefn

RHAN 4 DOGFEN H_Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion

Diweddarwyd ym mis Gorffennaf 2023.

Cynnwys

NODYN ESBONIADOL	3
DEHONGLI.....	3
1. RECRIWTIO A PHENODI	4
2. RECRIWTIO PRIF WEITHREDWR, PRIF SWYDDOGION A DIRPRWY BRIF SWYDDOGION (Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol).....	4
3. RECRIWTIO PRIF WEITHREDWR, PRIF SWYDDOGION A DIRPRWY BRIF SWYDDOGION (Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol).....	5
4. GWEITHDREFN DDISGYBLU.....	7

Nodyn esboniadol

Bwriedir i'r Rheolau Gweithdrefn hyn gydymffurfio â darpariaethau Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006 fel y'u diwygiwyd gan Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014 ("y Rheoliadau").

Os bydd unrhyw wrthdaro rhwng y Rheolau Gweithdrefn hyn a'r Rheoliadau, y Rheoliadau fydd yn cael y flaenoriaeth.

Dehongli

“Deddf 1989”	Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989;
“Deddf 2000”	Deddf Llywodraeth Leol 2000;
“Prif Swyddog”	yr un ystyr ag sydd yn Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) 2006, sef y Swyddog Monitro (a ddynodwyd o dan adran 5 (1) o Ddeddf 1989); prif swyddog statudol a grybwyllir ym mharagraff (a), (c) neu (d) o adran 2 (6) o Ddeddf 1989 (sy'n cynnwys y Prif Swyddog Cyllid); neu brif swyddog anstatudol o fewn ystyr adran 2 (7) o Ddeddf 1989; a hefyd y Prif Weithredwr (a ddynodwyd o dan adran 54 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021).
“camau disgyblu”	unrhyw gamau a achosir gan gamymddygiad honedig a fyddai, os profir, yn cael eu cofnodi ar ffeil bersonol yr aelod o staff, ac yn cynnwys unrhyw gynnyg ar gyfer diswyddo aelod o staff am unrhyw reswm heblaw am gollu swydd, afiechyd parhaol neu wendid meddyliol neu gorfforol, ond nid yw'n cynnwys methu ag adnewyddu contract cyflogaeth am gyfnod penodol oni bai fod ymrwymiad eisoes wedi'i roi i adnewyddu contract o'r fath;

GWEITHDREFN RECRIWTIO A PHENODI

1. RECRIWTIO A PHENODI

1.1 Datganiadau

1.1.1 Bydd y Cyngor yn llunio datganiad a fydd yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw ymgeisydd am swydd fel swyddog nodi'n ysgrifenedig a ydyw'n rhiant, yn daid neu'n nain, yn gymar, yn blentyn, yn llysblentyn, yn blentyn wedi ei fabwysiadu, yn wŷr neu'n wyres, yn frawd, yn chwaer, yn ewythr, yn fodryb, yn nai neu'n nith i Gynghorydd cyfredol, neu swyddog o'r Cyngor; neu gymar y cyfryw rai.

1.1.2 Ni phenodir unrhyw ymgeisydd sy'n perthyn felly i Gynghorydd, neu i swyddog heb awdurdod y prif swyddog perthnasol neu swyddog a enwebwyd ganddo ef/ganddi hi.

1.2 Ceisio cefnogaeth ar gyfer penodiad

1.2.1 Yn amodol ar baragraff 1.2.3, bydd y Cyngor yn anghymwysu unrhyw ymgeisydd a fydd yn ceisio cael cefnogaeth unrhyw Gynghorydd i benodiad boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol i unrhyw swydd gyda'r Cyngor. Dylid cynnwys y paragraff hwn mewn unrhyw wybodaeth am recriwtio.

1.2.2 Yn amodol ar baragraff 1.2.3, ni fydd unrhyw Gynghorydd yn ceisio cael cefnogaeth i neb ar gyfer unrhyw swydd gyda'r Cyngor.

1.2.3 Nid oes dim ym mharagraffau 1.2.1 ac 1.2.2 uchod yn atal Cynghorydd neu'r maer rhag rhoi geirda ysgrifenedig i ymgeisydd i'w gyflwyno gyda chais am benodiad.

1.3 Cyfyngiadau ar Benodi Aelodau yn Swyddogion

1.3.1. Ni chaiff Swyddog o'r Cyngor fod yn Aelod o'r Cyngor tra bo'n parhau'n Swyddog.

2. RECRIWTIO PRIF WEITHREDWR, PRIF SWYDDOGION A DIRPRWY BRIF SWYDDOGION (Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol)

Pan fydd y Cyngor yn bwriadu penodi Prif Swyddog (fel y'i diffinnir uchod) ac y cynigir bod tâl swydd y Prif Swyddog yn £100,000 neu fwy y flwyddyn, bydd y Cyngor:

2.1 yn llunio datganiad yn nodi:

Cyfansoddiad Cyngor Sir Ceredigion -Rhan 4 Rheolau Gweithdrefn

RHAN 4 DOGFEN H_Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion

Diweddarwyd ym mis Gorffennaf 2023.

2.1.1 dyletswyddau'r swyddogion dan sylw; ac

2.1.2 unrhyw gymwysterau neu rinweddau i chwilio amdanynt yn y sawl a benodir;

2.2 yn amodol ar baragraff 2.4 isod, gwneud trefniadau i'r swydd gael ei hysbysebu mewn modd sy'n debygol o'i dwyn i sylw pobl sy'n gymwys i ymgeisio amdani;

2.3 gwneud trefniadau i gopi o'r datganiad uchod gael ei anfon at unrhyw un sy'n gwneud cais am hynny.

2.4 Ni fydd is-baragraff 2.2 uchod yn berthnasol pe bai'r Cyngor yn bwriadu penodi Prif Swyddog am gyfnod o ddim mwy na 12 mis.

2.5 Ar ôl hysbysebu swydd, rhaid i'r Cyngor –

2.5.1 gyfweld pob ymgeisydd sy'n gymwys i'r swydd, neu

2.5.2 ddethol rhestr fer o'r ymgeiswyr cymwys a chyfweld y rheini sydd wedi'u cynnwys ar y rhestr fer.

2.5.3 Caiff Pwyllgor Rhestr Fer sy'n cynnwys 7 Cynghorydd ac sy'n wleidyddol gytbwys ei drefnu i benderfynu ynghylch y rhestr fer ac i gyfweld y rheiny sydd wedi'u cynnwys ar y rhestr fer. Enwebir aelodau Pwyllgor y Rhestr Fer gan Arweinyddion y Grwpiau.

2.6 Os na fydd neb cymwys wedi cyflwyno cais, neu os bydd y Cyngor yn penderfynu ail-hysbysebu'r swydd, bydd y Cyngor yn gwneud trefniadau pellach yn unol â pharagraff 2.2.uchod.

2.7 Rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo penodiad y Prif Weithredwr.

2.8 Rhaid i'r Cyngor Llawn gymeradwyo lefel y gydnabyddiaeth ariannol a delir i Brif Swyddog ac unrhyw newid yn y lefel honno.

2.9. Bydd paragraffau 2.1 i 2.6 uchod hefyd yn berthnasol pan fydd y Cyngor yn cynnig penodi Prif Swyddog yn barhaol ar unrhyw lefel o gyflog.

3. RECRIWTIO PRIF WEITHREDWR, PRIF SWYDDOGION A DIRPRWY BRIF SWYDDOGION (Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol):

- **LLE BO'R CYFLOG YN FWY NA £100,000 AM GYFNOD HEB FOD YN HWY NA 12 MIS; NEU**
- **LLE BO'R CYFLOG YN LLAI NA £100,000 AM GYFNOD HEB FOD YN HWY NA 24 MIS**

Pan fydd y Cyngor yn bwriadu penodi Prif Swyddog (fel y'i diffinnir uchod):

- lle bo'r cyflog yn fwy na £100,000 am gyfnod heb fod yn hwy na 12 mis; neu
- lle bo'r cyflog yn llai na £100,000 am gyfnod heb fod yn hwy na 24 mis,

bydd y Cyngor yn:

3.1 llunio datganiad sy'n nodi:

3.1.1 dyletswyddau'r swyddog dan sylw; ac

3.1.2 unrhyw gymwysterau neu rinweddau i chwilio amdanynt yn y sawl a benodir;

3.2 gwneud trefniadau i'r swydd gael ei hysbysebu'n fewnol a / neu'n gyhoeddus mewn modd sy'n debygol o'i dwyn i sylw pobl sy'n gymwys i ymgeisio amdani; a

3.3 gwneud trefniadau i gopi o'r datganiad uchod gael ei anfon at unrhyw un sy'n gwneud cais am hynny.

3.4 Ar ôl hysbysebu swydd, rhaid i'r Cyngor—

3.4.1 gyfweld pob ymgeisydd sy'n gymwys i'r swydd, neu

3.4.2 ddethol rhestr fer o'r ymgeiswyr cymwys a chyfweld y rheini sydd wedi'u cynnwys ar y rhestr fer.

3.4.3 drefnu Panel Penodiadau sy'n cynnwys Arweinwyr Grwpiau'r Cyngor (neu'r cynrychiolwyr y maent wedi'u henwebu) i gyfweld y rheiny sydd wedi'u cynnwys ar y rhestr fer

3.4.4 bydd y Panel Penodiadau yn penodi'r ymgeisydd llwyddiannus ac yn penderfynu ar y cyflog.

3.5 Os na fydd neb cymwys wedi cyflwyno cais, neu os bydd y Cyngor yn penderfynu ail-hysbysebu'r swydd, bydd y Cyngor yn gwneud trefniadau pellach yn unol â pharagraff 3.2 uchod.

3.6 Rhaid i benodiad Prif Weithredwr, Prif Swyddogion a Dirprwy Brif Swyddogion (yn unol â'r diffiniad uchod) lle bo'r cyflog yn fwy na £100,000 am gyfnod heb fod yn hwy na 12 mis; neu lle bo'r cyflog yn llai na £100,000 am gyfnod heb fod yn hwy na 24 mis, gael ei adrodd gerbron cyfarfod llawn nesaf y Cyngor, a bydd hyn hefyd yn cynnwys manylion y cyflog a chyfnod y penodiad.

4. GWEITHDREFN DDISGYBLU

1. Mae'r Rheoliadau'n nodi'r gofynion gorfodol o ran disgyblu, gallu neu faterion tebyg eraill sy'n codi mewn perthynas â'r Prif Weithredwr, y Swyddog Monitro, y Swyddog Adran 151 a Phennaeth y Gwasanaethau Democrataidd ("swyddog perthnasol"). Bwriedir i'r weithdrefn hon roi'r Rheoliadau ar waith.
2. Er mwyn osgoi amheuaeth, mae'r weithdrefn hon hefyd yn berthnasol i unrhyw fethiant honedig o ran ymddiriedaeth a hyder rhwng y swyddog perthnasol a'r Cyngor.
3. Dylai unrhyw swyddog a oedd yn swyddog perthnasol ar adeg y camymddygiad honedig neu pan ddaeth y rheswm dros y bwriad i ddiswyddo i'r amlwg (ond nad ydyw bellach), gael ei ystyried yn swyddog perthnasol.

Cyffredinol

4. Bydd egwyddorion cyfiawnder naturiol yn rheoli'r modd y cynhelir unrhyw achos yn erbyn swyddog perthnasol. Rhoddir sylw dyladwy i egwyddorion Cod Ymarfer ACAS ar Weithdrefnau Disgyblu a Chwyno.
5. Bydd y partion yn cydnabod y gallai fod angen gwyro oddi wrth y darpariaethau hyn o bryd i'w gilydd, yn ôl amgylchiadau penodol yr achos.
6. Nid yw'r weithdrefn hon yn rhan o gontract cyflogaeth swyddog perthnasol a gellir ei diwygio ar unrhyw adeg, ar yr amod y cydymffurfir â'r Rheoliadau.
7. Bydd gan y swyddog perthnasol yr hawl i gael rhywun gydag ef/hi ym mhob cam o'r weithdrefn hon.

Gweithdrefn

Honiadau cychwynnol

8. Dylid hysbysu'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth ynghylch unrhyw honiadau o gamymddygiad. Y Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth fydd y swyddog cyfrifol at y diben hwn.

9. Bydd y swyddog cyfrifol wedyn yn gwneud trefniadau ar gyfer penodi pwyllgor ymchwilio a disgyblu i ystyried y camymddwyn honedig.

Pwyllgor ymchwilio a disgyblu

10. Rhaid i'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu:-
 - 10.1 gynnwys o leiaf 3 aelod;
 - 10.2 gynnwys o leiaf un aelod o Gabinet y Cyngor; a
 - 10.3 bod yn wleidyddol gytbwys yn unol ag Adran 15, Deddf 1989.
11. Bydd y swyddog cyfrifol yn paratoi adroddiad mewn perthynas â'r honiadau ac yn anfon copi at y swyddog perthnasol a'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu. Pennir dyddiad i'r pwyllgor gwrdd.
12. Rhaid i'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu, o fewn mis o gael ei benodi, gyfarfod i ystyried y cyhuddiad o gamymddwyn a phenderfynu a ddylid ymchwilio ymhellach iddo.

At ddibenion ystyried y cyhuddiad o gamymddwyn, gall y pwyllgor ymchwilio a disgyblu:

 - 12.1 wneud ymholiadau drwy ofyn cwestiynau i'r swyddog perthnasol neu unrhyw berson arall y mae'n barnu ei fod yn briodol ei holi;
 - 12.2 gofyn i'r swyddog perthnasol neu unrhyw berson arall y mae'n ystyried sy'n briodol roi gwybodaeth, esboniad neu ddogfennau y mae'n ei ystyried sy'n angenrheidiol, o fewn terfyn amser penodedig; a
 - 12.3 chael sylwadau ysgrifenedig neu ar lafar gan y swyddog perthnasol neu unrhyw berson arall y mae'n ei ystyried sy'n briodol.
13. Os ydyw'n ymddangos i'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu y dylid ymchwilio ymhellach i'r honiad o gamymddwyn gan y swyddog perthnasol, rhaid iddo benodi person ("y person annibynnol dynodedig").

Atal dros dro

14. Bydd angen i'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu ystyried a yw atal y swyddog dros dro yn briodol. Efallai y bydd hyn yn angenrheidiol os yw'r honiad, o gael ei brofi, yn achos o gamymddwyn difrifol. Gall fod yn angenrheidiol hefyd os gallai presenoldeb y swyddog perthnasol beryglu'r ymchwiliad neu amharu ar y modd y caiff swyddogaethau'r Cyngor eu harfer yn effeithlon.

Cyfansoddiad Cyngor Sir Ceredigion -Rhan 4 Rheolau Gweithdrefn

RHAN 4 DOGFEN H_Rheolau Gweithdrefn Cyflogi Swyddogion

Diweddarwyd ym mis Gorffennaf 2023.

15. Ym mhob achos, hysbysir y swyddog perthnasol o'r rheswm dros y bwriad i'w atal dros dro a bydd ganddo/ganddi'r hawl i gyflwyno gwybodaeth cyn y gwneir unrhyw benderfyniad o'r fath.
16. Ni ddylai unrhyw achos o atal dros dro barhau am fwy na 2 fis oni bai bod y person annibynnol dynodedig yn defnyddio ei bŵer ef / ei phŵer hi i orchymyn estyniad i'r cyfnod hwnnw.

Person annibynnol dynodedig

17. Rhaid i'r person annibynnol dynodedig

17.1 fod yn berson y mae'r Cyngor a'r swyddog perthnasol yn cytuno arno/arni o fewn mis o'r dyddiad lle cododd y gofyniad i benodi'r person annibynnol dynodedig; neu

17.2 lle nad oes cytundeb, rhaid iddo/iddi fod yn berson a enwebir at y diben gan Weinidogion Cymru.

18. Gall y person annibynnol dynodedig—

18.1 orchymyn –

- bod y Cyngor yn rhoi'r gorau i atal y swyddog perthnasol o'i waith / o'i gwaith dros dro;
- bod unrhyw atal dros dro yn parhau ar ôl i'r cyfnod o 2 fis a gyfeirir ato ym mharagraff 16 uchod ddod i ben neu fod telerau'r atal dros dro yn cael eu hamrywio yn unol â'r hyn a orchmynir; neu
- nad oes unrhyw gamau (boed gan y Cyngor neu unrhyw bwyllgor, is-bwyllgor neu swyddog sy'n gweithredu ar ran y Cyngor) drwy gamau disgyblu neu gamau disgyblu pellach yn erbyn y swyddog perthnasol, ar wahân i gamau a gymerir yn eu presenoldeb, neu gyda chytundeb y person annibynnol dynodedig, yn cael eu cymryd cyn y bydd adroddiad yn cael ei wneud o dan is-baragraff 18.4;

18.2 archwilio unrhyw ddogfennau sy'n ymwneud ag ymddygiad y swyddog perthnasol ac sydd ym meddiant y Cyngor, neu ddogfennau y mae gan y Cyngor bŵer i awdurdodi'r person annibynnol dynodedig i'w harchwilio;

18.3 gofyn i unrhyw Aelod neu aelod o staff y Cyngor i ateb cwestiynau ynglŷn ag ymddygiad y swyddog perthnasol;

18.4 Rhaid i'r person annibynnol dynodedig wneud adroddiad i'r Cyngor –

- gan ddatgan barn a yw'r dystiolaeth a gafwyd yn cefnogi (ac, os ydyw, i ba raddau y mae'n gwneud hynny) unrhyw honiad o gamddwyn yn erbyn y swyddog perthnasol; ac
- argymhell unrhyw gamau disgyblu sy'n ymddangos yn briodol i'r Cyngor ei gymryd yn erbyn y swyddog perthnasol, a

18.5 rhaid iddo/iddi ddim hwyrach na'r adeg y gwneir yr adroddiad o dan is-baragraff 18.4, anfon copi o'r adroddiad at y swyddog perthnasol.

19. Yn amodol ar baragraff 20, bydd y swyddog perthnasol a'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu, ar ôl ymgynghori â'r person annibynnol dynodedig, yn ceisio cytuno ar amserlen y bydd y person annibynnol dynodedig yn ei dilyn wrth ymgymryd â'r ymchwiliad.
20. Os nad oes cytundeb o dan baragraff 19, rhaid i'r person annibynnol dynodedig bennu amserlen y mae'r person hwnnw yn ei ystyried sy'n briodol a bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal o fewn yr amserlen honno.
21. Rhaid i'r Cyngor roi tâl rhesymol i berson annibynnol dynodedig a benodir gan y pwyllgor ymchwilio a thalu unrhyw gostau sy'n gysylltiedig â chyflawni'r swyddogaethau o dan y rheoliad hwn.
22. Anfonir adroddiad y person annibynnol dynodedig at y Cyngor (drwy Gadeirydd y pwyllgor ymchwilio a disgyblu) ac at y swyddog perthnasol ar yr un pryd.

Cyfarfod y Pwyllgor Ymchwilio a Disgyblu

23. Rhaid i'r pwyllgor ymchwilio a disgyblu gwrdd i ystyried yr adroddiad sydd wedi'i baratoi o dan baragraff 18.4 o fewn mis o dderbyn yr adroddiad hwnnw, ac mae gofyn iddo wneud penderfyniad ar sail adroddiad y person annibynnol dynodedig. Gall y Pwyllgor Ymchwilio osod cosb sy'n llai na'r hyn a argymhellir gan y person annibynnol dynodedig ond ni all osod cosb sy'n fwy.
24. Caniateir i'r swyddog perthnasol neu ei gynrychiolydd / ei chynrychiolydd annerch y pwyllgor ymchwilio a disgyblu cyn iddo fynd ati i ystyried y mater.
25. Ar ôl ystyried unrhyw ffactorau cysylltiedig eraill, gall y pwyllgor ymchwilio a disgyblu:-
- gymryd dim camau eraill;

- argymell datrysiad anffurfiol neu weithdrefnau priodol eraill;
- cyfeirio'n ôl at y person annibynnol dynodedig ar gyfer ymchwiliad ac adroddiad arall;
- cymryd camau disgyblu yn erbyn y swyddog perthnasol nad yw'n cynnwys diswyddo;
- cynnig i'r Cyngor bod y swyddog perthnasol yn cael ei ddiswyddo.

26. Caiff y partiön wybod am benderfyniad y pwyllgor ymchwilio a disgyblu yn ysgrifenedig lle nodir y rhesymau dros y penderfyniad.

Proses Apelio

27. Os bydd y pwyllgor ymchwilio a disgyblu yn cynnig diswyddo, rhaid cyfeirio hyn at y Cyngor llawn i'w gymeradwyo cyn yr hysbysir bod hyn yn digwydd. O ystyried y gofyniad hwn, bydd cyfarfod y Cyngor llawn yn cyflawni swyddogaeth cyfarfod apêl.
28. Bydd y Cyngor yn ystyried cynnig y pwyllgor ymchwilio a disgyblu y dylid diswyddo'r swyddog perthnasol. Bydd y swyddog perthnasol (neu ei gynrychiolydd / ei chynrychiolydd) yn cael y cyfle i roi ei achos ef / ei hachos hi gerbron y Cyngor cyn gwneud penderfyniad. Penderfyniad y Cyngor llawn fydd yr un terfynol.
29. Os bydd y pwyllgor ymchwilio a disgyblu yn cymryd camau nad ydynt yn cynnwys diswyddo, gall y swyddog perthnasol apelio i'r Pwyllgor Apelio. Bydd y Pwyllgor Apelio yn ystyried adroddiad y person annibynnol dynodedig ac unrhyw wybodaeth berthnasol arall a ystyriwyd gan y pwyllgor ymchwilio a disgyblu a bydd gan y swyddog perthnasol y cyfle i gyflwyno ei achos.
30. Bydd y Pwyllgor Apelio yn ystyried y materion hyn yn ofalus cyn dod i benderfyniad. Penderfyniad y Panel Apelio fydd yr un terfynol.