

CYLCHLYTHYR IECHYD CYMRU



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Dyddiad Cyhoeddi: 10 Rhagfyr 2020

STATWS: CYDYMFFURFIO

CATEGORI: LLYWODRAETHU

Teitl: Y weithdrefn ar gyfer Rheoli Perfformiad, Diswyddo neu Atal Cadeiryddion y GIG, Is-gadeiryddion ac Aelodau Annibynnol/Cyfarwyddwyr Anweithredol, gan gynnwys Aelodau Cyswllt

Dyddiad Dod i ben / Dyddiad yr Adolygiad Tachwedd 2023

I'w weithredu gan:

Cadeiryddion Byrddau Iechyd Lleol /
Ymddiriedolaethau / SHA 's / WHSSC /
EASC
Ysgrifenyddion Bwrdd Byrddau Iechyd
Lleol / Ymddiriedolaethau /

Pwyllgor

Ysgrifennydd y Pwyllgor - NWSSP

Ysgrifenyddion SHA/Pwyllgorau
WHSSC ac EASC

Er gwybodaeth:

Cadeirydd y Bartneriaeth
Cydwasaethau

Angen gweithredu erbyn:
(31 Rhagfyr 2020)

Anfonwr: Melanie Westlake, Pennaeth Llywodraethu Bwrdd y GIG

Enw(au) Cyswllt GIGC Llywodraeth Cymru :

Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd,

E-bost: Melanie.Westlake@gov.cymru

Ffôn: 03000 625424

Dogfennau amgaeedig: Y Weithdrefn Diwygiedig ar gyfer Rheoli Perfformiad, Diswyddo neu Atal Cadeiryddion y GIG, Is-gadeiryddion ac Aelodau Annibynnol/Cyfarwyddwyr Anweithredol, gan gynnwys Aelodau Cyswllt

Cyflwyniad

Crëwyd y weithdrefn amgaeedig gyda'r nod o sicrhau bod y trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad, atal a therfynu Cadeiryddion, Is-gadeiryddion, Aelodau Annibynnol a Chyfarwyddwyr Anweithredol, gan gynnwys Aelodau Cyswllt y Bwrdd, i fyrddau sefydliadau'r GIG yng Nghymru yn gadarn ac yn gyson.

Gweithredu

Tynnu sylw holl aelodau'r Bwrdd, gan gyfeirio'n benodol at yr Is-gadeiryddion, yr Aelodau Annibynnol, y Cyfarwyddwyr Anweithredol a'r Aelodau Cyswllt a sicrhau bod trefniadau ar waith ar gyfer arfarnu ac adolygu.



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

**Y weithdrefn ar gyfer rheoli perfformiad, gwaredu neu atal dros dro
Gadeiryddion y GIG, Is-gadeiryddion, Aelodau Annibynnol/Cyfarwyddwyr
Anweithredol ac Aelodau Cyswllt**

Rhif y Fersiwn	Dyddiad	Sylwadau
1	13.02.19	Y weithdrefn wedi'i chyhoeddi
1.1	02.10.19	Y weithdrefn yn destun adolygiad. Diwygiadau arfaethedig wedi'u cyhoeddi ar gyfer ymgynghoriad.
2	20.03.20	Gwelliannau wedi'u hymgorffori a'r weithdrefn wedi'i chytuno
2.1	10.12.20	<p>Gweithdrefn wedi'i hymestyn i gynnwys Aelodau Cyswllt</p> <p>Diwygiadau i deitlau rôl Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Llywodraethu'r GIG a Gwasanaethau Corfforaethol i Gyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG a Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu'r Sefydliad i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol.</p> <p>Diwygiadau i adlewyrchu absenoldeb gwirfoddol aelod nad yw'n swyddog</p> <p>Y weithdrefn wedi'i chyhoeddi</p>

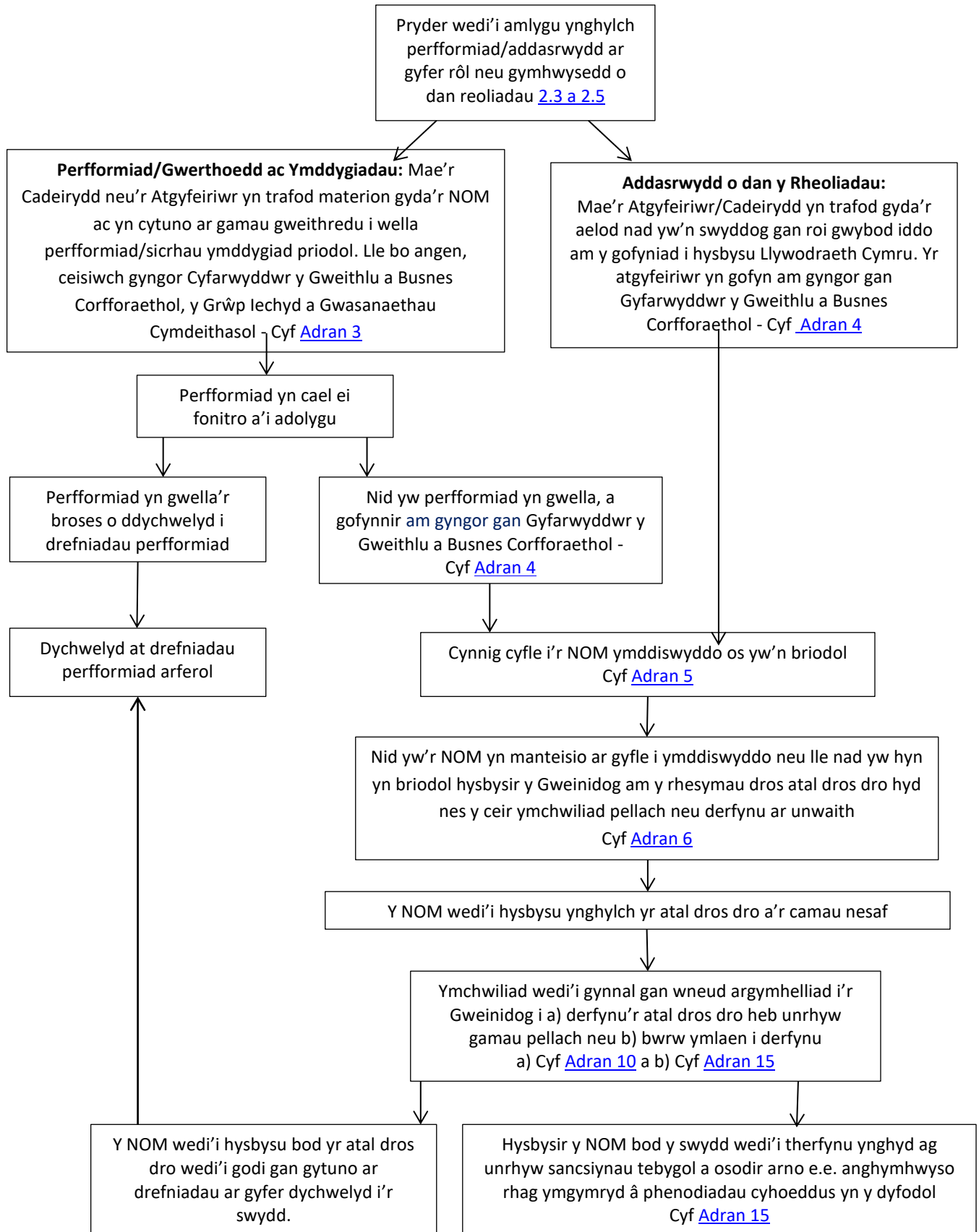
Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Rolau a chyfrifoldebau	5
3.	Y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad	6
4.	Sefydlu achos.....	7
5.	Ceisio ymddiswyddiad	8
6.	Pryd gellir defnyddio atal dros dro?	10
7.	Ystyried atal dros dro yn ffurfiol.....	11
8.	Cyfnod yr atal dros dro	11
9.	Hysbysiad o benderfyniad i atal dros dro	11
10.	Adolygu atal dros dro	12
11.	Absenoldeb gwirfoddol	12
12.	Penodi aelod dros dro yn ystod cyfnod o atal dros dro	13
13.	Atal dros dro neu absenoldeb gwirfoddol cadeirydd.....	13
14.	Tâl yn ystod cyfnod o atal dros dro neu absenoldeb gwirfoddol.....	14
15.	Pryd fyddai gweithdrefn derfynu yn cael ei defnyddio?	14
16.	Terfynu	14
17.	Cyfnod anghymhwysu awtomatig	15
18.	Adrodd i awdurdodau perthnasol.....	15

1. Cyflwyniad

- 1.1. Mae'r weithdrefn hon yn nodi'r egwyddorion a'r prosesau y bydd Llywodraeth Cymru yn eu dilyn ar y cyd â sefydliadau'r GIG i weld a ddylid atal neu ddiswyddo cadeirydd, is-gadeirydd, aelod annibynnol (IM) neu gyfarwyddwr anweithredol (NED) sefydliadau'r GIG yng Nghymru. Mae hefyd yn cynnwys aelodau cyswllt a benodir gan Weinidogion Cymru, mewn perthynas â'u rôl ar y Bwrdd. Mae'r weithdrefn yn amlinellu'r trefniadau ar gyfer ymchwilio, a gall y canlyniad hefyd olygu bod angen cyfnod o ddatblygiad personol/proffesiynol neu fyfyrrio. Mae'r weithdrefn yn cynnwys pedwar llwybr ar wahân ond rhyng-gysylltiedig: rheoli perfformiad deiliaid swyddi, ceisio ymddiswyddiad, atal deiliad y swydd a therfynu'r penodiad.
- 1.2. Yn ogystal â'r uchod, mae'r weithdrefn yn cydnabod y gall fod amgylchiadau lle mae'n briodol i gadeirydd, is-gadeirydd, aelod annibynnol neu gyfarwyddwr anweithredol neu aelod cyswllt gamu i lawr o'u rôl dros dro. Gallai hyn fod, er enghraifft, pan wneir honiad mewn cysylltiad â swydd arall sydd ganddynt ac y cytunir eu bod yn camu i lawr tra pery'r ymchwiliad am resymau personol a/neu os oes potensial i'r amgylchiadau effeithio ar lywodraethiant y bwrdd.
- 1.3. Oni nodir yn wahanol, defnyddir y term aelod nad yw'n swyddog (NOM) drwy'r ddogfen hon i olygu cadeiryddion, is-gadeiryddion, aelodau annibynnol a chyfarwyddwyr anweithredol ac aelodau cyswllt. Pan ddefnyddir term mwy penodol, mae hyn er mwyn dynodi rôl benodol ar gyfer deiliad y swydd berthnasol.
- 1.4. Dylid darllen y weithdrefn hon ochr yn ochr â Thelerau ac Amodau Penodi cadeiryddion, is-gadeiryddion, aelodau annibynnol a chyfarwyddwyr anweithredol ac unrhyw bolisi neu weithdrefn berthnasol arall.
- 1.5. Mae'r siart llif isod yn rhoi crynodeb o'r camau gweithredu y manylir arnynt yn y weithdrefn hon.

Y weithdrefn ar gyfer rheoli perfformiad, diswyddo neu atal Cadeiryddion y GIG, Is-gadeiryddion, Aelodau Annibynnol/Cyfarwyddwyr Anweithredol ac Aelodau Cyswilt (y cyfeirir atynt fel NOM)



2. Rolau a chyfrifoldebau

2.1. Bydd Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth Cymru yn goruchwyllo ac yn gweithredu fel gwarcheidwad unrhyw broses atal dros dro neu derfynu swydd ar gyfer aelodau nad ydynt yn swyddogion.

2.2. Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn rheoli'r broses ar y cyd â'r Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG, yr Uned Penodiadau Cyhoeddus, Llywodraeth Cymru a sefydliad perthnasol y GIG, gan sicrhau ei fod yn cael ei gynnal yn wrthrychol ac yn unol â'r weithdrefn hon, ac wrth wneud hynny mae'n diogelu'r cyhoedd, y GIG ac aelodau nad ydynt yn swyddogion eu hunain drwy sicrhau'r canlynol:

- Bod y trefniadau ar gyfer ceisio gwelliannau ym mherfformiad aelodau nad ydynt yn swyddogion yn gyson ac yn gyfiawn,
- Lle nad oes gwelliant dilynol mewn perfformiad yn ei sgil neu os oes angen gweithredu'n gyflymach, diswyddir y rhai na ddylent ddal swydd gyhoeddus mwyach mor gyflym ac effeithiol â phosibl yn dilyn proses briodol, a
- Bod yr egwyddorion a gymhwysir i'r broses o wneud penderfyniadau ynddynt eu hunain yn agored i graffu ac yn deg.

2.3. Mae rheoliadau'n sefydlu ar ba sail y gellir diswyddo aelodau nad ydynt yn swyddogion o'u swyddi ac mae'r rhain wedi'u cynnwys yn y telerau a'r amodau a gyhoeddir wrth eu penodi. Mae llawer o'r rhain yn rhai ar sail dechnegol megis:

- Cael ei anghymhwysu rhag dal ei swydd oherwydd methdaliad;
- Ddim yn mynychu cyfarfodydd bwrdd am chwe mis; a
- Methu â datgelu buddiant ariannol perthnasol neu swydd mewn awdurdod.

2.4. Ym mhob achos, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol fydd yn gwneud y penderfyniad terfynol i atal dros dro neu derfynu penodiad.

2.5. Gellir tynnu aelodau nad ydynt yn swyddogion o'u swyddi hefyd os nad yw er budd y gwasanaeth iechyd iddynt barhau. Mae'r materion a allai awgrymu nad yw'r meini prawf hyn wedi'u bodloni o bosibl yn cynnwys:

- Nid yw'r aelod nad yw'n swyddog yn bodloni amcanion y cytunwyd arnynt nac yn cyflawni yn erbyn targedau y cytunwyd arnynt ymlaen llaw, neu mae ei berfformiad yn sylweddol is na'r lefelau disgwylidig dros gyfnod parhaus;
- Mae'r aelod nad yw'n swyddog yn ymddwyn mewn ffordd nad yw'n parchu urddas aelod arall o'r Bwrdd a/neu gyflogai neu gellid ystyried ei fod yn aflonyddu neu'n bwlio*;
- Mae'r berthynas hanfodol yn methu neu nid yw'r cadeirydd bellach yn hyderus ynghylch yr aelod nad yw'n swyddog, aelodau eraill o'r bwrdd,

y cyhoedd, rhanddeiliaid na Llywodraeth Cymru mewn ffordd sylweddol*.

O dan y cyfryw amgylchiadau, ystyrir barn partïon perthnasol eraill er mwyn sefydlu dealltwriaeth o'r sefyllfa*.

- Honnir bod yr aelod nad yw'n swyddog wedi methu â dangos yr ymddygiadau, y gwerthoedd, y cymhwysedd technegol a'r arferion busnes personol a amlinellir yn y Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau Bwrdd Cyrff Cyhoeddus a gyhoeddwyd gan Swyddfa'r Cabinet, y Cod Ymddygiad ac Atebolrwydd ar gyfer Byrddau'r GIG, y gorchmynion sefydlog sefydliadau neu bolisi neu weithdrefn berthnasol arall i'r graddau y maent yn gymwys i'w rôl;
- Mae ymchwiliad i honiadau o gamwedd yn arwain at ganfyddiad yn erbyn yr aelod nad yw'n swyddog;
- Mae cadeirydd yn methu â sicrhau bod y bwrdd yn effeithiol o ran monitro a chraffu ar berfformiad y sefydliad pan nad yw'n bodloni amcanion y cytunwyd arnynt.

Ni fwriedir i'r rhestr hon fod yn hollgynhwysol nac yn derfynol a chaiff pob achos ei ystyried yn ôl ei deilyngdod, gan ystyried yr holl ffactorau perthnasol.

***Noder:** Os yw'r pryder yn ymwneud â honiadau o fwlio neu aflonyddu, methiant yn y berthynas etc. dylid cyfeirio'r mater yn uniongyrchol at Lywodraeth Cymru a allai ystyried cychwyn ymchwiliad annibynnol fel y gellir mynd i'r afael â'r mater yn deg, yn gyson ac mor gyflym â phosibl.

3. Y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad

- 3.1. Bydd Cadeiryddion, is-gadeiryddion, aelodau annibynnol a chyfarwyddwyr anweithredol yn cymryd rhan mewn proses adolygu perfformiad a datblygu sy'n gyson ag argymhellion a fframwaith cymhwysedd Swyddfa'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus (OCPA) ar gyfer aelodau nad ydynt yn swyddogion.
- 3.2. Ni ellir ailbenodi unrhyw aelod o gorff cyhoeddus oni bai bod yr unigolyn wedi perfformio'n foddhaol yn ystod tymor presennol y penodiad ac, at ddibenion archwilio os bydd cwyn, bod yr holl asesiadau perfformiad wedi'u cofnodi a'u dogfennu'n llawn.
- 3.3. Mae pwysigrwydd sicrhau bod proses gadarn o berfformiad, datblygiad ac adolygu ar waith yn ffactor allweddol wrth nodi perfformiad sy'n is na'r hyn a ddisgwyllir gan aelod nad yw'n swyddog.
- 3.4. Mae'r trefniadau manwl ar gyfer adolygu perfformiad a datblygiad aelodau nad ydynt yn swyddogion wedi'u cynnwys yn Nhelerau ac Amodau Penodi/Ail-benodi cadeirydd, is-gadeirydd, aelod annibynnol neu gyfarwyddwr anweithredol. I grynhoi, bydd y broses adolygu yn cwmpasu tair elfen:

- Adolygiad o berfformiad dros y 12-15 mis blaenorol a fydd yn cynnwys cyfarfod wyneb yn wyneb a gynhelir fel arfer rhwng mis Ebrill a mis Medi;
 - Pennu amcanion neu dargedau newydd i'w cyflawni dros gyfnod yr adolygiad nesaf;
 - Nodi unrhyw anghenion dysgu a datblygu a allai fod gan yr unigolyn.
- 3.5. Er y disgwylir y bydd y cadeirydd yn cyfarfod â'r is-gadeirydd, aelod annibynnol neu gyfarwyddwr anweithredol yn rheolaidd, cynhelir cyfarfodydd wyneb yn wyneb o **leiaf ddwywaith y flwyddyn**, er mwyn caniatáu adolygiad canol blwyddyn a diwedd blwyddyn.
- 3.6. Lle nodwyd diffygion mewn perfformiad, trafodir y rhain gyda'r unigolyn gan nodi'r anghenion datblygu. Cytunir ar gynllun ysgrifenedig i fynd i'r afael â'r anghenion hyn, ynghyd ag amserlenni a threfnir cyfarfodydd i ganiatáu adolygu cynnydd.
- 3.7. Ar ddiwedd cyfnod yr adolygiad dylai'r aelod nad yw'n swyddog asesu'n ysgrifenedig ei berfformiad ei hun yn erbyn yr amcanion a'r cymwyseddau a fydd yn sail i'r drafodaeth gyda'r cadeirydd.
- 3.8. Bydd y Gweinidog dros Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn cynnal yr adolygiad perfformiad a datblygiad ar gyfer Cadeirydd sefydliad y GIG a bydd hyn yn dilyn trefniant tebyg.

4. Sefydlu achos

- 4.1. Lle nodir yr angen posibl i ddiswyddo aelod nad yw'n swyddog, caiff ei ddwyn i sylw Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol gan 'atgyfeiriwr', fel arfer cadeirydd y sefydliad perthnasol.
- 4.2. Os nad y cadeirydd yw'r 'atgyfeiriwr' a lle nad yw'n destun unrhyw un o'r pryderon a godwyd, bydd y Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol yn sicrhau ei fod yn cael ei hysbysu, ynghyd ag Ysgrifennydd y Bwrdd.
- 4.3. Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn gweithio'n agos gyda'r Cadeirydd a swyddogion Llywodraeth Cymru gan ddarparu cymorth, cyngor ac arweiniad fel y bo'n briodol.
- 4.4. Bydd y cadeirydd, oni bai ei fod hefyd yn destun y pryderon a godwyd, yn sicrhau bod deiliad y swydd yn cael gwybod am yr achos yn ei erbyn a'i fod wedi cael cyfle i ymateb. Os cytunir, ar ôl trafodaethau gyda Chyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol neu aelod o'i Gyfarwyddiaeth, y bydd yr achos yn cael ei gynnal, bydd y cadeirydd yn hysbysu'r unigolyn dan sylw.
- 4.5. Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn rhoi cyngor ar y trefniadau ar gyfer

ymchwilio i'r pryderon a godwyd. Bydd y Cylch Gorchwyl yn cael ei ddatblygu a'i gytuno gyda'r partïon â diddordeb. Penodir swyddog ymchwilio a swyddog gwneud penderfyniadau. Wrth ddewis y swyddog ymchwilio, rhoddir ystyriaeth i'r angen am annibyniaeth. Bydd y Cylch Gorchwyl yn cadarnhau:

- Cefndir a gwybodaeth ynghylch y pryderon a godwyd
- Manylion y swyddogion ymchwilio a gwneud penderfyniadau
- Amlinelliad o sut yr ymchwilir i'r mater
- Materion i ymchwilio iddynt
- Amserlenni
- Trefniadau ar gyfer cynhyrchu a rhannu adroddiad yr ymchwiliad.

- 4.6. Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol yn sicrhau bod y Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG yn cael eu hysbysu o'r sefyllfa.
- 4.7. Pan fo penodiad yr aelod nad yw'n swyddog yn amodol ar ddal swydd gyda sefydliad arall, bydd y cadeirydd yn sicrhau bod y sefydliad arall yn cael ei hysbysu fel y bo'n briodol.
- 4.8. Pan fydd perfformiad neu ymddygiad y cadeirydd yn cael ei gwestiynu, byddai'r atgyfeiriad fel arfer yn cael ei wneud gan y prif weithredwr neu ysgrifennydd y bwrdd, a fydd â thystiolaeth y gallai fod angen ymchwiliad, yn eu barn hwy. Efallai y bydd adegau hefyd pan fydd yr aelod nad yw'n swyddog sy'n destun y pryder yn rhoi gwybod am faterion sy'n ymwneud ag ymddygiad y cadeirydd. Os felly, neu os yw'r cadeirydd ei hun yn destun y pryder gwreiddiol, gwneir penderfyniad ar y cyd â swyddogion Llywodraeth Cymru ynglŷn â'r trefniadau ar gyfer cynghori'r cadeirydd am y pryderon.
- 4.9. Efallai y bydd adegau pan ofynnir i'r Gweinidog ystyried atal dros dro neu ddiswyddo aelod nad yw'n swyddog lle mae gwybodaeth wedi dod i law gan unigolyn heblaw atgyfeiriwr neu'r cadeirydd o fewn y sefydliad. Mewn achosion o'r fath, bydd y Gweinidog, gyda chynngor swyddogion, yn penderfynu ar y ffordd orau o fwrw ymlaen, gan gyfeirio'r achos yn gyffredinol at y cadeirydd perthnasol. Bydd hefyd angen ystyried a yw'r mater yn cael ei godi o dan Gam 4 (Pryderon Difrifol neu Barhaus a Rheoleiddiol/Datgelu Ehangach) Gweithdrefn GIG Cymru i Staff y GIG Godi Pryderon.
- 4.10. Os oes tystiolaeth glir i ddangos y dylai aelod nad yw'n swyddog gael ei atal dros dro neu ei ddiswyddo, gall ddewis ymddiswyddo neu gellir ceisio ymddiswyddiad yn dilyn y broses (gweler Adran 5). Fel arall, gall Llywodraeth Cymru fynd ati i derfynu'r penodiad (gweler Adran 15). Os mai dim ond tystiolaeth ragarweiniol sydd, ond ei bod yn awgrymu y gellir bodloni'r meini prawf ar gyfer diswyddo, byddai'n briodol ystyried atal dros dro, hyd nes y ceir ymchwiliad pellach (gweler Adran 6).

5. Ceisio ymddiswyddiad

- 5.1. Os oes tystiolaeth glir yn cefnogi diswyddo aelod nad yw'n swyddog, gall yr unigolyn ddewis ymddiswyddo, neu fel arall gellir ceisio ymddiswyddiad.

- 5.2. Gan fod y swyddi'n benodiadau cyhoeddus, mae gwybodaeth am y rhai a benodir ac a ddiswyddir ar gael i'r cyhoedd. Mae ymddiswyddiad yn galluogi'r person i gael ei ddiswyddo mewn ffordd reoledig sydd fel arfer yn diwallu anghenion yr unigolyn a'r sefydliad. Fodd bynnag, mae amgylchiadau pan na fyddai hyn yn briodol neu er budd y cyhoedd fel yr amlinellir ym mharagraff 5.7.
- 5.3. Pan geisir ymddiswyddiad, y cadeirydd fydd gan amlaf yn gwneud hyn. Bydd swyddogion Llywodraeth Cymru yn sicrhau bod y cadeirydd yn glir ynglŷn â'u rôl a bod trafodaethau gyda'r aelod nad yw'n swyddog yn cael eu trin a'u cofnodi yn unol ag ymarfer adnoddau dynol da.
- 5.4. Os mai'r aelod nad yw'n swyddog yw'r cadeirydd, er mwyn osgoi peryglu annibyniaeth a gwrthrychedd y Gweinidog mewn unrhyw benderfyniad dilynol sy'n ymwneud â'r unigolyn dan sylw, gall Cyfarwyddwr Busnes y Gweithlu a Busnes y Llywodraeth, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol neu'r Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG gynnal y drafodaeth gychwynnol.
- 5.5. Er y bydd y cadeirydd yn ceisio ymddiswyddiad yr aelod nad yw'n swyddog, rhaid i'r ymddiswyddiad ddod i law'r Gweinidog cyn y gall ddod i rym. Os bydd y cadeirydd yn derbyn ymddiswyddiad ysgrifenedig, dylai ei anfon at y Gweinidog ar unwaith, gan gopïo Cyfarwyddwr Busnes y Gweithlu a'r Llywodraeth, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Uned Penodiadau Cyhoeddus, LIC.
- 5.6. Bydd yr amser a gymerir i fynd ar drywydd ymddiswyddiad yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Os yw'r achos yn glir a bod pob parti (yn enwedig y penodai) yn derbyn y swydd, gellid derbyn ymddiswyddiad o fewn 24/48 awr. Mewn achosion eraill, yn enwedig os yw'r sefyllfa'n llai pwysig, efallai y byddai'n well parhau i fynd ar drywydd ymddiswyddiad dros gyfnod hirach.
- 5.7. Mae'r llwybr atal dros dro a/neu derfynu yn parhau i fod ar agor i'r cadeirydd os na fydd ymddiswyddiad yn dod o fewn cyfnod rhesymol neu os nad yw ceisio ymddiswyddiad yn briodol. Mae'r amgylchiadau lle na fyddai ceisio ymddiswyddiad yn briodol yn cynnwys:
 - Os yw amgylchiadau sy'n gysylltiedig â diswyddo penodai mewn gwirionedd neu o bosibl mor niweidiol fel na fyddai er budd y cyhoedd iddynt allu ymgymryd â rôl cadeirydd neu swyddog arall nad yw'n swyddog yn y GIG neu gorff cyhoeddus.
 - Os bydd deiliad y swydd, yn ystod gweithdrefn atal dros dro neu derfynu, yn cyflwyno ei ymddiswyddiad, mae'r Gweinidog yn cadw'r hawl i barhau â'r weithdrefn, gan gynnwys cwblhau unrhyw ymchwiliad hyd nes y deuir i gasgliad, a all wedyn fod yn rhan o gofnod penodi ffurfiol y person.

- 5.8. Pan fydd unigolyn yn ymddiswyddo'n wirfoddol a bod yr honiad a wnaed yn ymwneud â thwyll posibl, gweithgarwch troseddol neu ddiogelu, ni fydd yr ymddiswyddiad yn eithrio'r unigolyn yn awtomatig rhag ymchwiliad pellach
- 5.9. Nid oes cyfnod rhybudd yn gymwys pan derfynir y penodiad yn gynnar drwy gydsyniad y naill a'r llall.

6. Pryd gellir defnyddio atal dros dro?

6.1. Gellir atal aelodau nad ydynt yn swyddogion o'u swyddi dros dro. Mesur dros dro yw atal dros dro a ddefnyddir i atal aelod nad yw'n swyddog rhag arfer ei swyddogaethau tra'n aros i broses ymchwilio neu derfynu gael ei chwblhau, pan fydd:

- Gwybodaeth sy'n peri pryder am aelod nad yw'n swyddog os yw'n parhau i ddal ei swydd ond bod angen ymchwilio ymhellach i'r honiad(au) / tystiolaeth ragarweiniol er mwyn sefydlu a oes sail dros ddiswyddo'r unigolyn; neu
- Bod digon o dystiolaeth i gyfiawnhau terfynu penodiad. Bydd y broses derfynu wedyn yn cael ei chynnal tra bydd yr aelod nad yw'n swyddog yn cael ei atal dros dro.

6.2. Ni ddylid ystyried bod atal dros dro yn dangos bod sail dros ddiswyddo'r sawl a benodwyd yn barhaol. Dim ond drwy ymchwiliad ffurfiol a therfynu'r broses benodi wedyn y byddai hyn yn cael ei benderfynu.

6.3. Mae rhestr nad yw'n hollgynhwysfawr o enghreifftiau o pryd y gellir defnyddio atal dros dro, sy'n cynnwys:

- Bod honiad o dwyll, llygredd, amhriodoldeb arall neu gamymddwyn honedig arall a fyddai'n ei gwneud yn ofynnol i'r aelod nad yw'n swyddog gael ei atal dros dro er mwyn amddiffyn cleifion, staff neu gronfeydd cyhoeddus neu sy'n debygol o amharu ar waith y sefydliad. Mewn rhai amgylchiadau, gall hyn fod er mwyn amddiffyn yr aelod nad yw'n swyddog y gwnaed yr honiad yn ei erbyn. Os oes honiadau o dwyll neu lygredd, dylai'r atgyfeiriwr gysylltu â'r Arbenigwr Atal Twyll Lleol perthnasol yn y lle cyntaf. Mae'r Arbenigwr Atal Twyll Lleol yn gyfrifol am gynghori ynglŷn â'r camau gweithredu priodol, a bydd hyn yn unol â Pholisi Atal Twyll a Llygredd y sefydliad. Cynghorir Cyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol Llywodraeth Cymru i sicrhau bod y Gweinidog yn cael ei arfarnu fel y bo'n briodol neu fod Llywodraeth Cymru yn gweld unrhyw ddiddordeb posibl yn y cyfryngau. Os yw'n briodol, bydd yr aelod nad yw'n swyddog yn cael ei atal dros dro tan ddaw canlyniad yr ymchwiliad. Yna penderfynir a ddylid mynd ar drywydd terfynu penodiad ai peidio;
- Mae'r berthynas hanfodol yn methu neu nid yw'r cadeirydd, aelodau eraill o'r bwrdd, y cyhoedd, rhanddeiliaid neu Llywodraeth Cymru bellach yn hyderus ynghylch yr aelod nad yw'n swyddog mewn ffordd sylweddol.

- Mae angen ymchwilio ymhellach er mwyn ystyried a yw aelod nad yw'n swyddog yn torri 'rheolau buddiant ariannol' neu wedi'i anghymhwysio rhag ei swydd; neu
- Pan fo honiad wedi'i wneud ynglŷn â mater diogelu ac os felly dylid rhoi gwybod i'r awdurdod priodol am y mater.

7. Ystyried atal dros dro yn ffurfiol

- 7.1. Pan fydd atgyfeiriwr neu'r cadeirydd wedi gwneud achos dros atal aelod nad yw'n swyddog dros dro, bydd y dystiolaeth i gefnogi'r achos yn cael ei chyfeirio'n gyntaf at Gyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol.
- 7.2. Er mwyn delio â cheisiadau atal dros dro yn brydlon ar ôl eu derbyn, bydd yr achos yn cael ei ystyried yn gyffredinol mewn cynhadledd ffôn ar ôl i'r dystiolaeth gael ei dosbarthu'n ddiogel drwy e-bost.
- 7.3. Bydd yr achos terfynol dros atal dros dro yn cael ei baratoi gan swyddogion Llywodraeth Cymru i'w ystyried gan y Gweinidog.

8. Cyfnod yr atal dros dro

- 8.1. Os penderfynir atal dros dro, bydd y cyfnod atal cychwynnol am hyd at chwe mis.
- 8.2. Diben y cyfnod atal dros dro yw caniatáu cynnal ymchwiliad llawn i weld a oes sail i ddiswyddo aelod nad yw'n swyddog. Er y dylid cadw'r cyfnod atal dros dro mor fyr â phosibl, gellir ystyried cyfnodau pellach o atal os oes angen mwy o amser i gwblhau ymchwiliad neu hyd nes y bydd canlyniad unrhyw ymchwiliad troseddol yn hysbys. Gellir ymestyn y cyfnod atal cychwynnol hefyd er mwyn cymryd unrhyw achos dilynol dros ddiswyddo drwy broses derfynu.

9. Hysbysiad o benderfyniad i atal dros dro

- 9.1. Bydd swyddog Llywodraeth Cymru yn gwneud pob ymdrech resymol i gysylltu â'r aelod nad yw'n swyddog dros y ffôn, os yw'n bosibl, ar y diwrnod y penderfynir atal dros dro er mwyn rhoi gwybod iddynt am hyn.
- 9.2. Anfonir hysbysiad ysgrifenedig oddi wrth y Gweinidog i gyfeiriad cartref hysbys diwethaf yr aelod nad yw'n swyddog, os yw'n bosibl, ar yr un diwrnod ag y gwnaed y penderfyniad.
- 9.3. Bydd yr atal dros dro yn dod i rym:
 - Pan hysbysir yr aelod nad yw'n swyddog dros y ffôn ei fod yn cael ei atal dros dro,
 - Pan gyflwynir hysbysiad ysgrifenedig yn bersonol i ddeiliad y swydd gan weinydd proses, neu

- Ar y trydydd diwrnod ar ôl y diwrnod yr anfonwyd hysbysiad ysgrifenedig drwy'r post dosbarth cyntaf i gyfeiriad hysbys diwethaf y person, pa un bynnag sydd gynharaf.

9.4. Gall yr aelod nad yw'n swyddog barhau i ddal swyddi cyhoeddus eraill, neu wneud cais amdanynt, yn ystod cyfnod o atal dros dro. Fodd bynnag, os yw'r penodiad wedi'i wneud neu y bydd yn cael ei wneud gan un o Weinidogion Cymru, bydd yr atal dros dro yn cael ei ddwyn i'w sylw a rhoddir ystyriaeth i briodoldeb ei fod yn parhau yn y swydd honno neu'n parhau â'r cais.

10. Adolygu atal dros dro

10.1. Bydd Llywodraeth Cymru yn sicrhau cyfnod atal dros dro cyn lleied â phosibl gan gynnal ymchwiliad cyn gynted â phosibl. Dylid adolygu'r atal dros dro'n rheolaidd, ac o leiaf bob mis. Dylid cofnodi hyn.

10.2. Mae gan yr aelod nad yw'n swyddog hawl i ofyn yn ysgrifenedig am adolygu'r atal dros dro ar ôl tri mis. Bydd yr aelod nad yw'n swyddog yn cael cadarnhad bod Llywodraeth Cymru wedi derbyn ei gais. Bydd hefyd yn cael cyfle i gyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd berthnasol y cred y gallai daflu amheuaeth ar y penderfyniad gwreiddiol i'w atal dros dro. Bydd Llywodraeth Cymru wedyn yn cynnal adolygiad llawn o'r holl dystiolaeth, a all gynnwys siarad ag unrhyw bartïon perthnasol. Bydd canfyddiadau'r adolygiad ac argymhelliad ar sut i fwrw ymlaen yn cael eu paratoi gan swyddogion Llywodraeth Cymru, a'u hystyried gan y Gweinidog.

10.3. Os daw'r Gweinidog i'r casgliad nad oes achos i'r aelod nad yw'n swyddog ateb, bydd yn dirymu'r atal dros dro ar unwaith a gall yr unigolyn ddychwelyd i'w rôl arferol. Hysbysir yr aelod nad yw'n swyddog yn ysgrifenedig o benderfyniad y Gweinidog.

10.4. Gall y Gweinidog adolygu a dirymu'r atal dros dro yn ôl ei ddisgresiwn ei hun ar unrhyw adeg ar ôl i'r atal dros dro ddod i rym.

10.5. Pan fydd aelod nad yw'n swyddog yn dychwelyd i'w ddyletswyddau yn dilyn adolygiad neu ganlyniad terfynol yr atal dros dro, bydd Llywodraeth Cymru yn trafod gyda'r unigolyn a ddylid cyfleu'r penderfyniad i gynulleidfa ehangach ac os felly sut. Bydd y Cadeirydd a Llywodraeth Cymru (os yw'n briodol) hefyd yn trafod gyda'r unigolyn unrhyw gymorth y gallai fod ei angen i'w alluogi i aildddechrau ei ddyletswyddau bwrdd.

10.6. Lle bu'n rhaid hysbysu Gweinidog arall, bydd yn hanfodol sicrhau bod y penderfyniad yn cael ei gyfleu iddo'n brydlon.

11. Absenoldeb gwirfoddol

11.1. Fel y cyfeirir ato ym mharagraff 1.2 uchod, efallai y bydd adegau pan fydd sefyllfa'n codi mewn perthynas â swydd nad yw'n gysylltiedig a ddelir gan yr aelod nad yw'n swyddog a allai daflu amheuaeth ynghylch ei addasrwydd i ddal swydd gyhoeddus.

- 11.2. Gall hyn fod yn fater preifat i'r aelod nad yw'n swyddog ei ddatrys neu fod yn destun ymchwiliad. Yn dibynnu ar yr amgylchiadau, efallai mai'r camau priodol fydd iddo gymryd absenoldeb gwirfoddol o gorff y GIG.
- 11.3. Os bydd angen cyfnod o absenoldeb, bydd y cadeirydd yn cael cyngor gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol neu'r Cyfarwyddwr Iechyd Meddwl, Grwpiau Agored i Niwed a Llywodraethu'r GIG cyn gofyn i'r Gweinidog gytuno.
- 11.4. Os mai'r cadeirydd yw'r unigolyn dan sylw, bydd Llywodraeth Cymru yn arwain ynghylch y ffordd fwyaf priodol o weithredu.
- 11.5. Wrth ymateb, bydd y Gweinidog yn amlinellu'r trefniadau ar gyfer adolygu'r sefyllfa ar adegau penodol.
- 11.6. Bydd y Gweinidog hefyd yn ysgrifennu at yr unigolyn dan sylw yn derbyn ei benderfyniad i gymryd absenoldeb gwirfoddol o'i rôl, gan roi gwybod am unrhyw amodau perthnasol.
- 11.7. Mae'r Gweinidog yn cadw'r hawl i ddefnyddio adrannau perthnasol y weithdrefn hon mewn perthynas ag ymchwilio, atal dros dro, ymddiswyddo neu derfynu os bydd gwybodaeth ar gael sy'n awgrymu bod hon yn ffordd fwy priodol o weithredu.

12. Penodi aelod dros dro yn ystod cyfnod o atal dros dro

- 12.1. Gellir gwneud penodiad dros dro i gyflawni dyletswyddau'r aelod nad yw'n swyddog sydd wedi'i atal dros dro, am hyd at y cyfnod atal dros dro. Os bydd yr aelod nad yw'n swyddog yn dychwelyd i'w swydd ar ddiwedd y cyfnod atal dros dro, bydd penodiad deiliad y swydd dros dro yn dod i ben ar unwaith. Os bydd ymchwiliadau'n golygu bod y person sydd wedi'i atal dros dro yn ymddiswyddo neu os caiff ei benodiad ei derfynu, byddai'r person sy'n cyflawni'r dyletswyddau dros dro fel arfer yn parhau yn ei rôl dros dro hyd nes y nodir eilydd parhaol. Mae unrhyw benodiadau neu ailbenodiadau yn ddarostyngedig i ddarpariaethau Cod Llywodraethu Swyddfa'r Cabinet ar Benodiadau Cyhoeddus.
- 12.2. Disgwylir na fyddai angen gwneud penodiad dros dro yn ystod absenoldeb gwirfoddol oni bai mai'r aelod nad yw'n swyddog yw'r cadeirydd. Pe teimlid bod absenoldeb gwirfoddol yn peri risg i lywodraethiant y sefydliad, gallai fod yn fwy priodol i'r unigolyn ymddiswyddo o'i swydd.

13. Atal dros dro neu absenoldeb gwirfoddol cadeirydd

- 13.1. Pan fydd cadeirydd yn cael ei atal dros dro neu'n penderfynu cymryd absenoldeb gwirfoddol, bydd yr is-gadeirydd yn ymgymryd â'i gyfrifoldebau yn unol â'r rheoliadau priodol. Rhoddir ystyriaeth i benodi is-gadeirydd arall dros dro i'w alluogi i gyflawni'r dyletswyddau hyn. Rhoddir ystyriaeth i

ddarpariaethau Cod Llywodraethu Swyddogion y Cabinet ar Benodiadau Cyhoeddus.

14. Tâl yn ystod cyfnod o atal dros dro neu absenoldeb gwirfoddol

- 14.1. Bydd gan berson sydd wedi'i atal dros dro o'i swydd hawl o hyd i gael tâl yn ystod cyfnod yr atal dros dro. Bydd gan aelod nad yw'n swyddog a benodir dros dro i gyflawni rôl newydd hawl i gael tâl sy'n gymesur â'r rôl honno.
- 14.2. Pan fydd person yn penderfynu cymryd absenoldeb gwirfoddol, ni fydd ganddo hawl i gael tâl yn ystod y cyfnod hwn.

15. Pryd fyddai gweithdrefn derfynu yn cael ei defnyddio?

- 15.1. Os oes tystiolaeth glir sy'n cefnogi'r achos dros ddiswyddo ac nad yw ymddiswyddiad naill ai'n briodol neu ddim ar y gweill, bydd gweithdrefn derfynu'n dechrau. Gallai hyn ddechrau yn dilyn adolygiad o dystiolaeth a gyflwynwyd gan yr atgyfeiriwr neu yn dilyn canlyniad ymchwiliad tra bo deiliad y swydd wedi'i atal dros dro.

16. Terfynu

- 16.1. Bydd pob cais i ystyried terfynu penodiad yn cael ei ystyried yn gyntaf gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Busnes Corfforaethol, y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol.
- 16.2. Os yw'r aelod nad yw'n swyddog eisoes wedi'i atal dros dro, gall y Gweinidog ymestyn y cyfnod atal cychwynnol os oes angen i sicrhau bod yr aelod nad yw'n swyddog yn parhau i gael ei atal dros dro tan ddiwedd y broses derfynu.
- 16.3. Bydd y dystiolaeth i gefnogi, neu yn erbyn yr achos dros derfynu, yn cael ei chyfeirio at Gyfarwyddwr Arweiniol o fewn y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ar gyfer y sefydliad GIG perthnasol. Os teimlir bod achos i'w ateb, bydd argymhelliad gyda'r holl dystiolaeth yn cael ei baratoi i'w ystyried gan y Gweinidog.
- 16.4. Bydd y Gweinidog yn ysgrifennu at yr unigolyn dan sylw i roi gwybod iddo am yr atgyfeiriad gan gynnwys yr wybodaeth am:
 - Y sail y gofynnwyd i'r Gweinidog ystyried terfynu;
 - Yr achos dros derfynu, gan gynnwys y dystiolaeth ategol;
 - Unrhyw estyniad i gyfnod atal dros dro sy'n weithredol;
 - Sut y gall ymateb, gan esbonio'r trefniadau ar gyfer mynegi unrhyw bryder ynglŷn â'r broses a ddilynir gan gynnwys cynnig cyfle i gyfarfod â'r Gweinidog cyn gwneud unrhyw benderfyniad terfynol; a
 - Datganiad o resymau dros derfynu os mai dyma'r penderfyniad dilynol.
- 16.5. Gall y Gweinidog fynd ymlaen i derfynu hyd yn oed os nad yw'r unigolyn dan sylw yn ymateb i'r llythyr a anfonwyd yn rhoi gwybod am yr uchod.

- 16.6. Hysbysir yr unigolyn yn ysgrifenedig o'r penderfyniad na fydd ganddo sail dros ofyn i'r penderfyniad gael ei adolygu, oni bai ei fod wedi manteisio ar y cyfle i godi'r rhain fel y nodir uchod. Bydd unrhyw benderfyniad i derfynu penodiad yn weithredol ar unwaith.
- 16.7. Pan gaiff ei derfynu, bydd gan yr aelod nad yw'n swyddog hawl i ffioedd cronedig ond hyd at y dyddiad terfynu ynghyd ag ad-daliadau o unrhyw dreuliau a wariwyd yn briodol cyn y dyddiad hwnnw. Er mwyn osgoi amheuaeth, ni fydd yr aelod nad yw'n swyddog yn cael unrhyw iawndal na thaliadau eraill mewn perthynas â therfynu'r penodiad.

17. Cyfnod anghymhwysio awtomatig

- 17.1. Pan fo penodiad yn cael ei derfynu o dan y weithdrefn hon, ac eithrio ymddiswyddiad gwirfoddol, ni fydd yr aelod nad yw'n swyddog yn gymwys i'w benodi i sefydliad GIG yng Nghymru am o leiaf ddwy flynedd. Gall yr unigolyn ofyn i'r Gweinidog leihau'r cyfnod anghymhwysio ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod hwn.
- 17.2. Bydd y penodai hefyd yn cael gwybod y dylent ystyried unrhyw benodiadau cyhoeddus neu benodiadau bwrdd eraill sydd ganddo ac y gallai'r terfynu effeithio arnynt.

18. Adrodd i awdurdodau perthnasol

- 18.1. Mae gan bob sefydliad ddyletswydd gyfreithiol i gyfeirio unrhyw wybodaeth am unigolion a allai beri risg o niwed i blant ac oedolion sy'n agored i niwed i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a fydd yn asesu'r wybodaeth ac yn gwneud penderfyniad gwahardd. Ni ddylid gwneud atgyfeiriad tan bwynt priodol yn yr ymchwiliad a dylid ceisio cyngor pellach yn unol â pholisïau a gweithdrefnau diogelu.
- 18.2. Os yw'r aelod nad yw'n swyddog hefyd yn aelod o gorff proffesiynol a reoleiddir a bod tystiolaeth o bryder yn ymwneud â'i addasrwydd i ymarfer, dylid trafod hyn gyda Phennaeth y Proffesiwn o fewn y Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol. Bydd trafodaeth gyda'r corff a reoleiddir i benderfynu ar y camau gweithredu priodol yn dilyn.