

1. Datganiad Polisi

1.1

chymdeithion yn glir am eu rolau a chyfrifoldebau unigol am godi a datrys cwynion unigol a chwynion ar y cyd yn y gweithle.

1.2

adeg, fod â phroblemau neu bryderon am eu gwaith, amodau gwaith neu berthynas gyda chydweithwyr y dymunant eu trafod. Mae hefyd yn glir ei bod er budd y Cyngor i ddatrys problemau cyn y gallant ddatblygu i fod

1.3

Gweithdrefnau Disgyblaeth a Chwynion.

1.4

ymgyngoriad mewn ymateb i ofynion cyfreithiol, newidiadau i God Ymarfer 1 ACAS
effeithio ar ysbryd na bwriad y Polisi.

2. Diffiniad

2.1

Mae cwyn yn broblem neu gonsyrn sydd gan gyflogai am eu gwaith, amodau gwaith neu berthynas gyda chydweithwyr neu reolwyr.

Gall materion a all achosi cwyn gynnwys:

Materion a ddaw o fewn polisiâu a gweithdrefnau eraill weithdrefn hon i herio penderfyniadau ffurfiol a chanlyniadau mewn gweithdrefnau eraill sydd â phroses apêl, sef:

- Galluedd
- Rheoli Presenoldeb
- Disgyblaeth
-

- 4.5 D yddogion/undebau llafur priodol y broses gwynion y dylid diwygio unrhyw un neu rai o bol Cyngor.
- 4.6 Gall codi cwyn y bernir ei bod heb sylfaen, neu fel arall yn annidwyll, arwain at weithredu disgyblaeth.
- 4.7 Pa bynnag ymarfer neu gytundeb oedd yn bodoli cyn cychwyn y weithdrefn phenderfynu neu nes cafodd y weithdrefn gwynion ei dihysbyddu. Mewn amgylchiadau eithriadol, gall rheolwyr gymryd camau ar unwaith am resymau cyfreithiol, iechyd a diogelwch neu weithredol brys. Ni fydd hyn yn weithredol mewn sefyllfaoedd lle gwneir newidiadau i drefniadau gwaith a bod y newid yn cyd-fynd â chontractau cyflogaeth, er enghraifft newid prif weithle.
- 4.8 rhaid

- 7.3.4 os yn briodol a chasglu dogfennau perthnasol. Bydd yr amser a gymerir i ymchwilio
- 7.3.5 Ymchwilio Cwyn ([Atodiad 2](#)) yn cynnwys eu canfyddiadau cyn gynted ag sydd modd.
- 7.3.6 Os yw canlyniad yr ymchwiliad yn dangos unrhyw argymhellion yn ymwneud ag gael eu trin cyn gynted ag sydd modd yn unol â â pholisïau a gweithdrefnau perthnasol.
- 7.3.7 Yn dilyn casgliad yr ymchwiliad, gwahoddir y cyflogai mewn ysgrifen i gyfarfod rheolwr yn
- 7.3.8 Caiff y penderfyniad ei gyfleu mewn ysgrifen heb oedi gormodol ac fel arfer o fewn **5 diwrnod gwaith** **5 diwrnod gwaith**, dywedir pam wrth y cyflogai a phryd y gellir disgwyl ymateb. ymchwilio cwyn os na chafodd hyn ei ddarparu eisoes.
- 7.3.9 eu rhoi ar waith, gan gydlynu gyda rheolwyr eraill fel sydd angen os ydynt yn dod tu
- 7.4 Cam 3 Yr Apêl**
- 7.4.1 Os nad yw cyflogai yn cytuno y cafodd datrys yn foddhaol ar gam 2, gallant apelio yn erbyn y penderfyniad.
- 7.4.2 o fewn **5 diwrnod gwaith** o dderbyn penderfyniad ysgrifenedig cam 2.
- 7.4.3 hyn gynnwys:
Rhoi gwybodaeth neu dystiolaeth newydd na fedrid ei chyflwyno yn flaenorol
Dynodi afreoleidd-dra gweithdrefnol;
wrth bwysu a mesur y dystiolaeth.
- 7.4.4 Gall y cyflogai gael y ffurflen Apêl Cwyn ([Atodiad 3](#)), yn ddefnyddiol i sicrhau y rhoddir gwybodaeth

ymwneud blaenorol

Dymunaf wneud cwyn ffurfiol yn unol gyda Gweithdrefn Cwynion y Cyngor. Rhowch fanylion llawn y ddalennau ychwanegol o bapur os bydd angen).

? (Rhowch fanylion os gwelwch yn

dda):

Llofnod:

Dyddiad:

Drwy lenwi'r ffurflen hon, rwy'n cadarnhau fod y datganiadau uchod yn wir hyd eithaf fy ngwybodaeth a chred. Deallaf y gall gwneud unrhyw honiadau ffals, maleisus neu heb fod yn wir arwain at gymryd camau disgyblu yn fy erbyn gan y sefydliad. Rwyf hefyd yn cytuno i'r wybodaeth gael ei rhannu gyda'r cynrychiolydd a gafodd ei (h)enwi gennyf.

Ar ôl ei llenwi, anfonwch y ffurflen at y rheolwr perthnasol os gwelwch yn dda

Date sent to OD:

Derbyniwyd cwyn gan:

Swyddog Ymchwilio:

I gael ei llenwi gan y cyflogai.

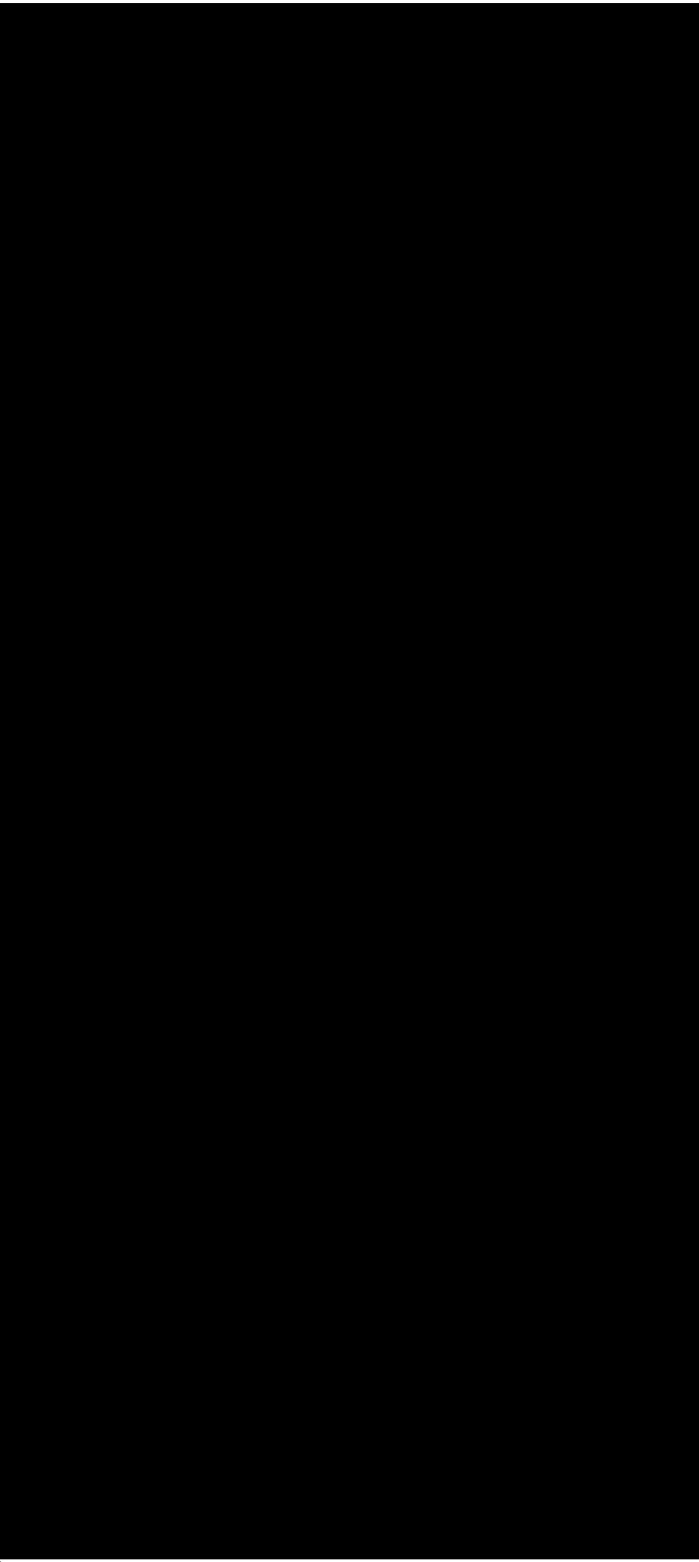
At:

Enw:

Dymunwn gofrestru Cwyn Ffurfiol ar y Cyd yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Cwynion y

Date received by Manager: Date sent to
OD:

Derbyniwyd cwyn ar y cyd gan:



Y canlyniad y ceisiwn ei gyflawni yw:

Llofnodion yr holl staff:

Dyddiad:

Amgawch gopi o Ffurflen Adroddiad wreiddiol Cam 2 – Cwyn ar y Cyd ac anfon y ffurflen wedi ei llenwi at

HRpayroll@blaenau-gwent.gov.uk

neu Pennaeth Datblygu Sefydliadol, Swyddfeydd Cyffredinol, Heol Gwaith Dur, Glynebwy, NP23 6AA

Dyddiad derbyn gan y Pennaeth Datblygu Sefydliadol:

Atodiad 7

Canllawiau Cyfryngu

Gwybodaeth Gefndir

Mae Cod Ymarfer 1 ACAS ar Weithdrefnau Disgyblaeth a Chwynion yn cydnabod y gall cyfryngu fod yn arf addas ar gyfer datrys ystod o wrthdaro gweithle. Mae cyfryngu yn

gyfryngu.

Beth yw Cyfryngu?

Caiff cyfryngu ei ddiffinio negodiad i ddatrys gwahaniaethau, a gynhelir gan barti diduedd

hanghydfod heb gymorth. Bydd cyfryngu yn cynnwys cyfarfod(ydd) rhwng cyflogeion perthnasol, lle gwneir ymgais i ddatrys gwrthdaro. Fel arfer bydd y cyfarfod yn cynnwys 2

gyfryngu. Bydd y sesiwn/sesiynau cyfryngu yn dilyn proses glir gyda strwythur. Bydd y cyfryngydd yn annibynnol ac ni fydd wedi ymwneud â digwyddiadau yn arwain at yr angen am gyfryngu neu weithdrefnau cwyno ffurfiol.

fydd yn dderbyniol rhwng y partïon.

Ni fydd y cyfryngydd yn gwneud penderfyniad am y mater/anghytundeb ond bydd yn sicrhau y caiff y broses ei dilyn ac annog dialog a chytundeb rhwng y partïon, gan wneud awgrymiadau lle mae angen.

Dylid ystyried cyfryngu fel proses amgen mewn datrys gwrthdaro. Fodd bynnag, nid yw defnyddio cyfryngu yn atal defnyddio gweithdrefnau eraill.

Sut i gael mynediad i gyfryngu

Gall Datblygu Sefydliadol ganfod cyfryngydd diduedd annibynnol (a all mewn rhai Sefydliadol, gan y bydd angen rhoi ystyriaeth i addasrwydd pob achos ar gyfer cyfryngu.

Y Broses Gyfryngu

Dylid nodi mai canllawiau yn unig yw hyn a bydd y dull gweithredu a ddilynir yn dibynnu ar bob cyfryngydd

Mewn unrhyw sesiwn cyfryngu ar y cyd, dim ond y cyflogeion cyfryngydd fydd yn bresennol.

Rhagwelir y bydd mwyafrif yr achosion cyfryngu yn cynnwys cyfarfod rhwng y ddau barti a materion, a gaiff ei reoli gan y cyfryngydd i sicrhau tegwch ac ymddygiad ddau barti gymryd rhan mewn sesiwn cyfryngu wyneb i wyneb, yna gallai

Atodiad 8

Rôl Cydymaith yn y Broses Gwynion

Cyflwyniad

1. Mae weithdrefn (gweler y weithdrefn i gael manylion).
2. Rhaid i gyflogeion gael eu hysbysu am yr hawl yma a chael amser priodol i leoli a rhoi gwybodaeth i gydymaith.
3. gwynion, cyn belled ag y ceir caniatâd gan y cyflogai.
?
4. Mae gan gyflogeion hawl statudol i gael cydymaith gyda nhw mewn cyfarfod cyflogai, er enghraifft, os oes deddfwriaeth neu delerau contract yn cael eu torri.
5. Nid oes hawl statudol i gael cydymaith mewn trafodaethau anffurfiol, sesiynau cwnsela neu gyfarfodydd ymchwilio.

Pwy all fod yn gydymaith?

6. Gall cydymaith fod yn:
gydweithiwr
swyddog a gyflogir gan undeb llafur;
cynrychiolydd undeb llafur gweithle, cyhyd ag y rhesymol mewn ysgrifen gan eu hundeb fel bod â phrofiad o, neu fod wedi derbyn hyfforddiant yn, gweithredu fel cydymaith gweithiwr mewn cyfarfodydd cwynion. Gall ardystiad fod ar ffurf cerdyn neu lythyr.
7. Dim ond un cydymaith a ganiateir mewn cyfarfod os nad oes amgylchiadau eithriadol.

8. Gall cyflogeion ofyn i gynrychiolydd undeb llafur fod yn gydymaith iddynt mewn cyfarfod cwynion

fod yn gydymaith iddynt..

9. dderbyn cais i fod yn gydymaith i gydweithiwr, ac ni ddylent rhoi pwysau arnynt i wneud hynny.

Beth yw cais rhesymol?

10. Wrth ddewis cydymaith, dylai cyflogai gofio na cydweithiwr yn gydymaith iddo/iddi y byddai eu neu a allai fod â gwrthdaro buddiant. Ni gofyn am gydymaith o leoliad daearyddol pell pan fo rhywun gyda chymwysterau addas ar

Hyfforddiant ac amser bant ar gyfer gweithredu fel cydymaith

11. Dylai undebau llafur sicrhau bod eu cynrychiolwyr wedi eu hyfforddi yn rôl gweithredu fel cydymaith cyflogai. Hyd yn oed pan fod gan gynrychiolydd undeb llafur brofiad o weithredu yn y rôl, gall angen ddal i fod am hyfforddiant gloywi yn gyfnodol.
- 12.

Cwynion am gydweithwyr

Gall cyflogai fod yn achos cwynion ymysg cydweithwyr efallai ar sail glanweithdra achosion hyn yn ofalus a dylent ddechrau yn gyffredinol drwy siarad yn breifat am yr

Cyfrinachedd

rhoi

debygol y dewch i wybod am faterion o natur sensitif a chyfrinachol.

gwybodaeth. Dylech atgoffa pobl a gaiff eu cyfweld am hyn pan gaiff gwybodaeth sensitif ei thrafod.

Paratoi

Byddwch yn barod i ofyn i Datblygu Sefydliadol am gyngor pan fo angen. Dylid sicrhau y caiff materion

s
dych yn ei ymchwilio.

Bod yn ymwybodol

Cael, ac os oes angen, sicrhau unrhyw ddogfennau perthnasol a mynnu ar weld y

Paratoi

gweithio mas pwy rydych angen ei weld a gwybod beth yw

Unwaith y byddwch wedi gweithio mas pwy sydd angen i chi weld, gwneud hynny

Paratoi a theipio eich cwestiynau ymlaen llaw gan fod hyn yn arbed amser ac yn

Mae gan gyflogeion yr hawl i gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn
felly dylid eu hysbysu am hyn
pan gânt eu

hunain y maent yn ei ddarparu ac nid datganiad ar y cyd.

Wrth drefnu cyfweiliadau, dylid ystyried os ydych angen person i gynorthwyo gyda

d y rôl y byddant yn ei chyflawni. Bydd angen i chi
sichrau fod y d yn gwybod am y bwriad i gael unigolyn yn
bresennol yn y cyfweiliad, esbonio rôl yr unigolyn fel cymryd nodiadau a chadarnhau
bresennol. Os yw
cyflogai yn gwrthwynebu i berson a enwir, dylid ceisio cael rhywun arall i gymryd
nodiadau.

Dylai cyfweiliadau gael eu cynnal mewn ffordd mor anffurfiol a hamddenol ag sydd
modd.

Agor y cyfweiliad gyda chyflwyniadau ac egluro eich rôl. Dechreuwch drwy esbonio
eich rôl e.e. rydych yno i sefydlu ffeithiau, i wrando a pheidio ffurfio barn ar yr hyn
gaiff ei ddweud yn y datganiad ac amlinellu cyd-destun pam eich bod yn gweld y
person yma.

Cadarnhau diben y cyfweiliad, gan gofio am gyfrinachedd. Di
hanfodol y dylech ei rannu.

Cyfeirio

drafodaeth.

Wrth gymryd datganiad tyst dylid bob amser eu hysbysu y gall fod posibilrwydd **os**
ar ddiwedd
ymlaen dan bolisi arall er enghraifft, gallai fod angen datgelu cynnwys y datganiad
tyst mewn cyfarfod neu wrandawriad yn y dyfodol a gellir galw ar y tyst i drafod
cynnwys y datganiad hwn.

Peidio defnyddio technegau holi, ond ceisio canfod beth ddigwyddodd, a pham.

Cymryd y meysydd ymholiad yn eu tro
gwirio cywirdeb eich dealltwriaeth ar ddiwedd bob adran.

Cytuno beth nad oes anghydfod amdano a beth mae anghydfod amdano.

Dyfalbarhau gyda chwestiynau os oes angen; peidiwch ofni gofyn yr un cwestiwn ddwywaith.

Gofyn c

Peidio â mynegi barn mewn geiriau neu agwedd na ffurfio barn.

Gwneud nodiadau o bob ateb a roddir.

Ceisio gwahanu tystiolaeth achlust o ffeithiau drwy ofyn i gyfweleion sut maent yn gwybod am fater neilltuol.

Delio gyda gwrthdaro tystiolaeth drwy geisio manylion i gadarnhau. Os nad yw hyn ar gael
chofnodi fod fersiynau neu ddealltwriaeth wahanol o ddigwyddiadau.

Gwerthuso atebion o gymharu â chofnodion, polisi, ymarfer, safonau a ddeddfwriaeth.

ychwanegu

drafod materion ymhellach maes o law os oes angen egluro unrhyw faterion eraill.

