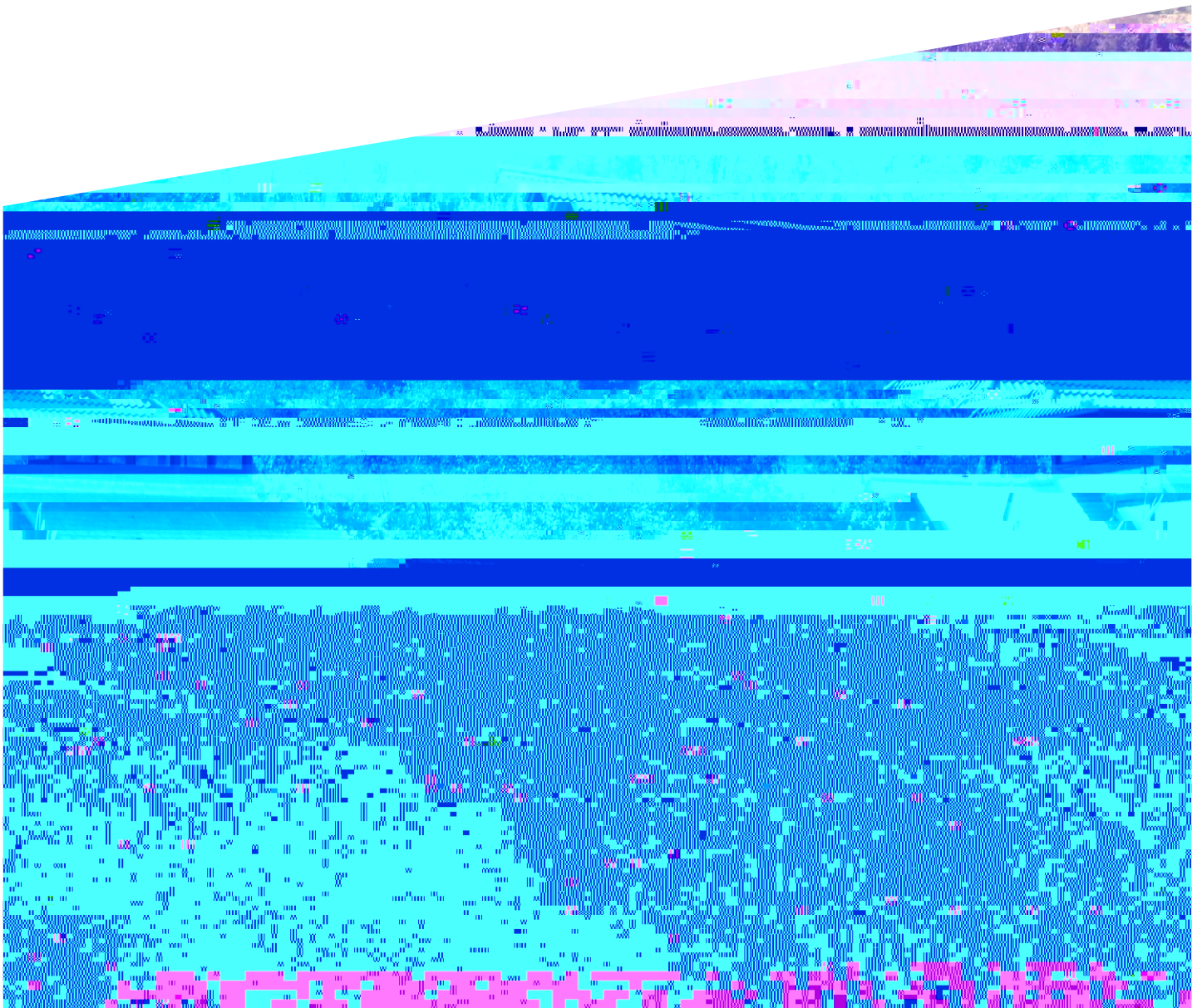


# Polisi Galluedd (Gwella Perfformiad )



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

ymateb i ofynion cyfreithiol neu mewn ymateb i ofyniad sefydliadol a lle nad yw newidiadau neu fwriad y ddogfen.

## Cynnwys

1. Datganiad Polisi .....	3
2. Diffiniad o Alluedd .....	3
3. Cwmpas .....	4



2.4



- 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.
- 5.3 Unwaith y sefydlwyd fod consyrn penodol gyda pherfformiad cyflogai yn y gweithle,
- 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 goruchwyliaeth, hyfforddiant ac anogaeth a chymell cyffredinol ar y cyflogai.
- 5.5

## 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
- 6.2 Yn ystod y cyfarfod bydd y rheolwr yn trafod y materion perfformiad i benderfynu cyfarfod.
- 6.3 **Cynllun Gwella Perfformiad**

penodol. Bydd y cynllun gwella perfformiad hefyd yn rhoi manylion unrhyw cyflogai. Mae templed ar gyfer y cynllun gwella perfformiad yn [Atodiad 1](#). Bydd y 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 ymwneud â thasg

gymhleth ac na fedrir asesu gwelliannau dros gyfnod byr, gall fod angen cyfnod adolygu o nifer o wythnosau neu fwy.

#### 6.5 **Nodiadau**

yn y cyfarfod a dylai

cytuno i gynnwys y  
n yn atal y cynllun rhag

parhau y  
ofynion.

#### 6.6 **Cyfarfod Adolygu Gweithredu Cefnogol**

Caiff cyfarfod ei drefnu ar ddiwedd y cyfnod adolygu a gytunwyd i adolygu cynnydd 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

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

unigolyn i drafod eu perfformiad parhaus.

6.9 Lle nad yw perfformiad yn gwella, neu lle bu peth gwelliant ond na 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

hyn, byddir yn

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**



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 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

datrys y sefyllfa.

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

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**

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**

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 ar yr amgylchiadau neilltuol/amgylchiadau neilltuol





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**  
Ymatebydd (rheolaeth) eu hysbysu am y dilynol:

Amserlen ar gyfer cyflwyno eu

yn unol

- b) Bydd yr Apeliwr a/neu gynrychiolydd yn cael cyfle i ofyn cwestiynau am y dystiolaeth a gyflwynwyd gan y Swyddog(ion) Ymateb.
- c) adeg y maent yn rhoi eu dystiolaeth.
- d) mhresenoldeb y Swyddog(ion) Ymateb, gan ddibynnu yn unig ar y cynrychiolydd gyflwyno achos y cyflogai, crynhoi ac ymateb ar ran y cyflogai i unrhyw farn a fynegir yn bersonol i gwestiynau uniongyrchol yn ystod y gwrandawriad er mwyn
- 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) yn rhoi eu dystiolaeth.





