CYNULLIAD CENEDLAETHOL CYMRU: PWYLLGOR ARCHWILIO
ADRODDIAD 00-02 – Wedi'i gyflwyno i'r Cynulliad Cenedlaethol ar 12 Mai 2000 yn unol ag adran 102 (1a) Deddf Llywodraeth Cymru 1998

Adroddiad ar daliad afreolaidd a wnaed i gyn Gyfarwyddydd Cynorthwyol Amgueddfeydd ac Orielau Cenedlaethol Cymru.

CYNNWYS **Paragraff**

Cyflwyniad	1
Cychwyn achos disgyblu yn erbyn Mr Arnold	5
Cytundeb Cyfaddawdol yn cael ei wneud gyda Mr Arnold	8
Methiant i wneud cais am gymeradwyo'r taliad	10
Cais am ôl-gymeradwyaeth a'r camau cywiro a gymerwyd	13
Darganfyddiadau a Chasgliadau	20
Argymhellion	21
Crynodeb	22

ATODIADAU

Atodiad A : Trafodion perthnasol y Pwyllgor – Cofnodion Tystiolaeth (Dydd Iau 17 Chwefror 2000)

Atodiad B : Llythyr oddi wrth Brif Swyddog Cyllid y Cynulliad at Swyddogion Cyfrifo pob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad.

Atodiad C : Llythyr at y Pwyllgor oddi wrth Anna Southall, yn amgáu 'Disciplinary Procedures of the National Museums and Galleries of Wales'

Atodiad D: Y Pwyllgor Archwilio

CYFLWYNIAD

1. Tynnodd y Rheolydd a'r Archwilydd Cyffredinol sylw at daliad afreolaidd o £31,470 yn ei adroddiad ar gyfrifon Amgueddfa Genedlaethol Cymru 1998-99 (yn masnachu fel Amgueddfeydd ac Orielau Cenedlaethol Cymru, ag a grybwyllir yn yr Adroddiad hwn fel "yr Amgueddfa"). Gwnaed y taliad hwn i Mr Tim Arnold, Cyfarwyddydd Cynorthwyol a oedd yn ymadael.

2. Cyflwynwyd y cyfrifon gerbron y Senedd gan eu bod yn ymwneud gwariant cyn datganoli. Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n gyfrifol bellach am noddi'r Amgueddfa a chytunodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus T`r Cyffredin (PAC) y gallai'r Pwyllgor Archwilio gymryd tystiolaeth ar y mater hwn. Yr ydym yn ddiolchgar i PAC am gyfle cynnar i archwilio mater o reoleidd-dra a phriodoldeb ariannol.

3. Cymerwyd tystiolaeth gan Gyfarwyddydd a Swyddog Cyfrifo'r Amgueddfa, sef Ms Anna Southall, ei rhagflaenydd Mr Colin Ford, a chan Mr Jon Shortridge yn rhinwedd ei swydd fel Prif Swyddog Cyfrifo'r Cynulliad ei hun. Ceir copi o'r dystiolaeth hon yn Atodiad A. Cawsom dystiolaeth ysgrifenedig hefyd oddi wrth Mr Shortridge (Atodiad B), ac oddi wrth Ms Southall (Atodiad C). Hoffem ddiolch i bob un o'r tri thyst hyn am y ffordd bositif ac adeiladol y bu iddynt ymateb i gwestiynau'r Pwyllgor.

4. Yn yr adroddiad hwn, yr ydym yn archwilio'r digwyddiadau ynghylch y taliad afreolaidd hwn o dan bedwar pennawd:

- Cychwyn achos disgyblu yn erbyn Mr Arnold;
- Y 'Cytundeb Cyfaddawdol' a wnaed gyda Mr Arnold;
- Y methiant i wneud cais am gymeradwyo'r taliad; a'r
- Cais am ôl-gymeradwyaeth a'r camau cywiro a gymerwyd.

Yr ydym hefyd yn adrodd ein prif ddarganfyddiadau a'n casgliadau, ynghyd â chyfres o argymhellion wrth Gynulliad Cenedlaethol Cymru, yr Amgueddfa a'r sector cyhoeddus yng Nghymru, a ddylai helpu i

atal y digwyddiadau anffodus hyn rhag digwydd eto.

CYCHWYN ACOS DISGYBLU YN ERBYN MR ARNOLD

5. Yr oedd Tim Arnold wedi'i gyflogi gan yr Amgueddfa am 14 blynedd, ac am ran helaeth o'r cyfnod hwn ef oedd y Cyfarwyddydd Cynorthwyol a oedd yn gyfrifol am reoli adnoddau. Gwnaed honiadau o gamreoli yn ei erbyn, a daethpwyd â'r rhain i sylw'r Cyfarwyddydd ar y pryd, sef Mr Colin Ford, ym mis Awst 1998 . Cynhaliodd Mr Ford ddau gyfarfod anffurfiol â Mr Arnold, a dywedwyd wrth staff yr Amgueddfa ei fod ar absenoldeb salwch .

6. O'r cychwyn cyntaf, methodd Mr Ford â dilyn gweithdrefnau disgyblu safonol penodedig yr Amgueddfa ei hun yn yr achos hwn (a atgynhyrchir yn Atodiad C). Ni roddwyd datganiad ysgrifenedig i Mr Arnold ar unrhyw adeg o'r honiadau a oedd wedi cael eu gwneud yn ei erbyn . Yn hytrach na chynnal ymchwiliad llawn i'r honiadau yn erbyn Mr Arnold, negododd yr Amgueddfa 'Gytundeb Cyfaddawdol' gyda Mr Arnold a'i gynghorwyr cyfreithiol .

7. Gwnaeth Mr Ford ymddwyn drwy gydol yr achos hwn mewn ffordd a oedd yn ei farn ddidwyll ef er lles gorau'r Amgueddfa. Dywedodd wrthym nad oedd am roi baich problem personél anodd, a hirfaith o bosibl, ar ysgwyddau ei olynydd .

CYTUNDEB CYFADDAWDOL A WNAED GYDA MR ARNOLD

8. O dan y Cytundeb Cyfaddawdol hwn, ymadawodd Mr Arnold â chyflogaeth yr Amgueddfa a chael £30,000 ynghyd â chyfraniad o £1,450 (heb gynnwys Treth ar Werth) tuag at ei gostau cyfreithiol a Thystlythyr Cyflogydd y cytunwyd arno. Ni soniodd geiriad y tystlythyr hwn am y rhesymau dros ei ymadawiad. Yn dâl am hynny, hepgorodd Mr Arnold unrhyw hawliau a allai fod wedi bod ganddo yn erbyn yr Amgueddfa gan addo peidio â datgelu bodolaeth na chynnwys y Cytundeb Cyfaddawdol .

9. Cytunwyd ar y setliad ymadael mewn trafodaethau rhwng y ddau barti a'u priod gyfreithwyr, ond nid yw'n glir pa ochr gynigiodd y setliad ariannol . Cafodd dewisiadau eraill eu trafod a'u costio gan yr Amgueddfa a dywedwyd wrthym mai'r Cytundeb Cyfaddawdol oedd y dewis rhataf .

METHIANT I WNEUD CAIS AM GYNERADWYO'R TALIAD

10. O dan Femorandwm Ariannol yr Amgueddfa, mae'n ofynnol i daliadau newydd neu gynhennus o'r natur hon gael cymeradwyaeth y Cynulliad ymlaen llaw (a chyn 1 Gorffennaf 1999, y Swyddfa Gymreig). Dywedodd Mr Ford wrthym ei fod yn credu ei fod wedi hysbysu uwch swyddogion yn y Swyddfa Gymreig am y sefyllfa . Nid oes modd cael gwybod yn union pa fanylion a oedd wedi'u trafod rhwng Mr Ford ac uwch swyddogion yn y Swyddfa Gymreig, gan nad oes unrhyw gofnodion o'r trafodaethau hyn yn bodoli a chan fod gwahaniaeth barn rhwng y partïon ynghylch eu cynnwys . Er hynny, yn ddiamheuol, ni cheisiodd yr Amgueddfa gymeradwyaeth ysgrifenedig ac ni wnaeth y Swyddfa Gymreig ei rhoi ychwaith.

11. Bu i ni holi a ddylai cyfreithwyr yr Amgueddfa fod wedi bod yn ymwybodol bod y camau a argymhellwyd ganddynt y tu allan i'r awdurdodau dirprwyedig a bennwyd yn y Memorandwm Ariannol. Dywedodd Mr Ford wrthym ei fod yn credu bod ganddo hawl i ddibynnu ar gyngor y cyfreithwyr, ond ei fod yn gyfan gwbl ymwybodol mai'r Swyddog Cyfrifo a oedd yn gyfrifol am y camau a gymerwyd yn y pen draw gan yr Amgueddfa.

12. Ar ôl i fanylion terfynol y Cytundeb Cyfaddawdol gael eu pennu, anfonodd Mr Ford femorandwm at Reolydd Ariannol yr Amgueddfa gan ofyn bod siec yn cael ei hysgrifennu yn enw Mr Arnold. Ysgrifennodd y Rheolydd Ariannol y siec a'i hanfon at Mr Ford er mwyn iddo ei llofnodi ynghyd â memo yn datgan ei fod yn tybio bod y gymeradwyaeth yr oedd ar y Swyddfa Gymreig ei hangen wedi'i rhoi. Er hynny, erbyn hynny yr oedd y Cytundeb Cyfaddawdol eisoes wedi'i lofnodi ac felly buasai gan Mr Arnold hawl gontractiol i gael y taliad. Rhoddwyd y siec i Mr Arnold ar 9 Hydref 1998, ac ymddeolodd Mr Ford o'r Amgueddfa ar ddiwedd y mis hwnnw .

CAIS AM OL-GYMERADWYAETH A'R CAMAU CYWIRO A GYMERWYD.

13. Daethpwyd â'r achos hwn i sylw'r Cyfarwyddydd a oedd yn ymuno â'r Amgueddfa, sef Ms Anna Southall, gan y Swyddfa Archwilio Wladol pan oedd y Swyddfa honno'n cynnal archwiliad o gyfrifon 1998-99 fel rhan o'r drefn. Ceisiodd ôl-gymeradwyaeth am y taliad gan y swyddogion cyfrifol yn y Cynulliad, ond fe'i gwrthodwyd . O ganlyniad, barnwyd bod y gwariant yn afreolaidd a phenderfynodd y Rheolydd a'r Archwilydd Cyffredinol ddod â'r achos i sylw'r Senedd yn ei adroddiad ar gyfrifon yr Amgueddfa 1998-99 .

14. Ers ei phenodi yn Gyfarwyddydd yn Nhachwedd 1998, mae Ms Southall wedi gwneud sawl newid yn strwythurau a gweithdrefnau'r Amgueddfa. Yr oedd y cyfrifoldeb a oedd gan Mr Arnold dros ystod o swyddogaethau allweddol gan gynnwys pob mater a oedd yn ymwneud â chyllid, cydymffurfio a materion cyfreithiol a phersonél yn gylch gwaith rhy eang yn y pen draw. Mae hi bellach wedi rhannu'r cyfrifoldebau hyn rhwng dau aelod uwch o'r staff .

15. Mae'r Amgueddfa hefyd wedi newid ei systemau ar gyfer cael a lledaenu canllawiau oddi wrth y Trysorlys a'r Cynulliad (llythyron ar ffurf 'Annwyl Swyddog Cyfrifo' a 'Prif Swyddog Gweithredol' yw'r rhain), i sicrhau bod yr holl aelodau uwch perthnasol o'r staff yn llwyr ymwybodol ohonynt .

16. Yng ngoleuni'r achos hwn, mae Prif Swyddog Cyllid y Cynulliad Cenedlaethol wedi ysgrifennu at Swyddogion Cyfrifo pob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad er mwyn sicrhau eu bod yn ymwybodol o rai o'r gwersi pwysicaf sydd eisoes wedi'u dysgu (mae copi o'r llythyr hwn ynghlwm wrth Atodiad B o'r adroddiad hwn).

17. Mae'r 'Memorandwm Ariannol' a'r 'Datganiad Rheoli' a roddwyd i bob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad yn ddogfennau rheoli ariannol o bwys. Maent yn rhoi manylion am union gwmpas y pwerau a'r dyletswyddau sydd wedi'u dirprwo gan Cynulliad ac o dan ba amgylchiadau y dylid ceisio a

sicrhau cymeradwyaeth ffurfiol oddi wrth yr adran noddi o fewn y Cynulliad Cenedlaethol . Pwysleisiodd Mr Shortridge i ni y dylai'r dogfennau hyn fod yn glir ac yn ddiamwys .

18. Dwedwyd wrthym, yn gyffredin â phob Corff Cyhoeddus arall a Noddir gan y Cynulliad, fod Memorandwm Ariannol a Datganiad Rheoli'r Amgueddfa heb eu diweddaru a'u hail-gyhoeddi eto i adlewyrchu sefydlu Cynulliad Cenedlaethol Cymru . O ran materion pwysig, megis yr angen mewn rhai achosion i'r hen Swyddfa Gymreig sicrhau cymeradwyaeth y Trysorlys, mae'r dogfennau hyn wedi dyddio felly, er eu bod wrthi'n cael eu hadolygu .

19. Dywedodd Cyfarwyddydd a Swyddog Cyfrifo presennol yr Amgueddfa, Ms Southall, hefyd mai'r unig hyfforddiant a gafodd ar ôl iddi gael ei phenodi fel Swyddog Cyfrifo newydd oedd hanner diwrnod a hwnnw'n hanner diwrnod dwys iawn, a chywasgedig o ran gwybodaeth .

DARGANFYDDIADAU A CHASGLIADAU

20. Mae ein prif ddarganfyddiadau a chasgliadau fel a ganlyn:

O ran cychwyn achos disgyblu yn erbyn Mr Arnold

i. Mae'n anodd gennym ddeall paham nad oedd Mr Ford, fel Cyfarwyddydd yr Amgueddfa, yn gwybod am yr anawsterau ynghylch Mr Arnold, a'r rheiny I bob golwg yn anawsterau a oedd wedi bodoli ers cyfnod hir - ac yntau'n swyddog uchel iawn ei radd – hyd nes I Reolydd Adnoddau Dynol yr Amgueddfa dynnu ei sylw at y rhain ym mis Awst 1998. Yr ydym yn cymeradwyo'r camau a gymerwyd gan y Rheolydd Adnoddau Dynol wrth iddi achwyn ar ei rheolydd llinell, Mr Arnold.
ii. Yr ydym yn credu ei bod yn annerbyniol na ddilynwyd gweithdrefnau disgyblu penodedig yr Amgueddfa. Yn enwedig, dylai Mr Arnold fod wedi cael ei hysbysu yn ysgrifenedig am union natur yr honiadau hyn, er mwyn ei alluogi I lunio ei ymateb. Credwn fod y camau a gymerwyd gan yr Amgueddfa yn hyn o beth yn groes I egwyddorion cyfiawnder naturiol, hyd yn oed os oedd y cymhellion dros wneud hynny yn rhai diffuant I bob golwg.
iii. Yr ydym yn condemnio'r penderfyniad I roi Mr Arnold ar absenoldeb salwch heb gyfiawnhad meddygol priodol, a chredwn fod hyn yn gamddefnydd o weithdrefnau'r Amgueddfa mewn perthynas ag absenoldeb salwch.
iv. Yr ydym yn anghytuno â haeriad Anna Southall bod Colin Ford wedi ymddwyn yn briodol I gadw niwtraliaeth y sefyllfa. Yr ydym yn credu mai'r weithdrefn gywir fuasai gwahardd Mr Arnold dros dro tra oedd ymchwiliad llawn I'r honiadau yn cael ei gynnal. Gweithred niwtral yw gwahardd dros dro, a rhaid ei ystyried felly, ac nid yw'n awgrymu bod person yn euog neu yn ddi-euog.
v. Yr ydym yn ategu ac yn ail-adrodd y farn a fynegwyd gan y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ym 1994, sef: *"the case for dismissal or other disciplinary action needs to be fully considered in a fair and objective way, irrespective of the seniority of the individual concerned"* .
vi. Mae gennym amheuon difrifol hefyd ynghylch pa mor ddigonol yw gweithdrefnau disgyblu

safonol yr Amgueddfa ei hun (ceir copi o'r gweithdrefnau hyn yn Atodiad C I'r adroddiad hwn). Cafodd y rhain eu drafftio ym 1996, a dywedwyd wrthym eu bod yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Yr ydym yn annog yr adolygwyr I roi sylw arbennig I ddiffyg unrhyw weithdrefnau presennol ar gyfer gwahardd staff, ac I dynhau'r broses apelau er mwyn diogelu safle'r Amgueddfa mewn tribiwnlysoedd diwydiannol. Yr ydym yn credu y dylai cyrff y sector cyhoeddus arwain trwy esiampl ar faterion rheoli adnoddau dynol.

Ynghylch y Cytundeb Cyfaddawdol a wnaed gyda Mr Arnold

vii. Yr ydym yn credu bod defnyddio 'Cytundeb Cyfaddawdol' yn amhriodol yn yr achos hwn. Ni ddylid defnyddio cytundebau o'r fath I ddatrys achosion disgyblu, ac yr ydym yn bryderus y gallai setliadau fel hyn anfon y neges anghywir at berfformwyr gwael mewn corff. Beth bynnag, lle nad oes modd osgoi contractau o'r fath, ni ddylent gynnwys cymalau cyfrinachedd.

viii. Nid ydym o'r farn ei bod yn dderbyniol I gorff cyhoeddus ddefnyddio arian y trethdalwyr I derfynu cyflogaeth aelod o'r staff yn hytrach na mynd I'r afael â pherfformiad gwael. Mae'n bwysig bod rheolwyr yn ymddwyn yn briodol, nid yn lleiaf er mwyn osgoi gosod cynseiliau annymunol ar gyfer y dyfodol.

Ynghylch y methiant I wneud cais am gymeradwyo'r taliad

ix. Nid oedd cymeradwyo'r taliad hwn (a oedd yn newydd ac yn gynhennus ei naws) ar lafar yn ddigonol, ac yr ydym yn pryderu am yr agwedd a fabwysiadwyd gan yr Amgueddfa, - agwedd ddigwestiwn I bob golwg - at y cyngor a ddarparwyd gan ei chynghorwyr cyfreithiol ynghylch y pwynt hwn. Er hynny, yr ydym yn cytuno â barn Mr Shortridge bod gan Swyddog Cyfrifo hawl I ddisgwyl I gwmni allanol o gyfreithwyr fod yn gwbl gyfarwydd â'r fframwaith cydymffurfio a rheoleiddio y mae ei gleient yn gweithredu o'I fewn.

x. Mae'n anodd gennym ddeall sut na wnaeth Mr Ford weld, na gweithredu, ar y memo a gyfeiriwyd ato oddi wrth Reolydd Ariannol yr Amgueddfa a oedd ynghlwm wrth y siec at Mr Arnold ac a dynnodd sylw at yr angen I'r Swyddfa Gymreig gymeradwyo'r taliad.

xi. Yr ydym yn synnu bod swyddogion cyfrifol y Swyddfa Gymreig wedi methu â gweld cysylltiad rhwng ymadawiad Mr Arnold a'r wybodaeth a roddwyd iddynt cyn hynny, ac nad oeddynt wedi cysylltu â Mr Ford I wneud ymholiadau priodol.

Ynghylch y cais am ôl-gymeradwyaeth a chamau cywiro

xii. Yr ydym yn credu bod Ms Southall wedi ymddwyn yn briodol wrth wneud cais am ôl-gymeradwyo'r taliad, ar ôl I'r Swyddfa Archwilio Wladol dynnu ei sylw at y mater.

xiii. Yr ydym yn ategu penderfyniad Mr Shortridge I beidio â rhoi ôl-gymeradwyaeth, a chysur I ni oedd ei sylw y byddai cymeradwyaeth wedi'I hatal beth bynnag pe bai'r Amgueddfa wedi gwneud cais am hyn cyn gwneud y taliad.

xiv. Yr ydym yn croesawu'r newidiadau a wnaed gan yr Amgueddfa I'w strwythurau rheoli mewnol, ei phrosesau a'I gweithdrefnau rheoli yng ngoleuni'r achos hwn, a'r cam a gymerwyd gan Brif

Swyddog Cyllid y Cynulliad yn ysgrifennu at Swyddogion Cyfrifo pob un o'r Cyrff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad yn tynnu sylw at y gwersi sydd I'w dysgu o'r achos hwn.

xv. Yr ydym yn bryderus nad yw Datganiadau Rheoli a Memoranda Ariannol wedi'u sefydlu eto I lywodraethu'r perthnasau hyn, a hynny dros naw mis ar ôl I'r Cynulliad ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros noddi ei gyrff cyhoeddus. Mae hyn yn wendid rheoli sylweddol. Yr ydym yn credu ei bod yn hanfodol bod y dogfennau hyn yn gyfoes, a bod swyddogion o fewn pob corff a noddir a'r adran noddi gyfatebol o fewn y Cynulliad Cenedlaethol yn deall eu gofynion yn llwyr.

xvi. Yr ydym yn credu bod lefel y sefydlu a hyfforddiant arall a ddarperir I Swyddogion Cyfrifo Cyrff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad, yn ddiffygiol mewn rhai ffyrdd. Mae angen I briodoldeb ac amseru hyfforddiant o'r fath, gan gynnwys cyrsiau adnewyddu achlysurol ar oblygiadau ymarferol eu cyfrifoldebau, gael eu hadolygu gan y swyddogion cyfrifol yn y Cynulliad.

ARGYMHELLION

21. Yng ngoleuni'r darganfyddiadau a'r casgliadau hyn, gwnawn yr argymhellion canlynol:

I Gynulliad Cenedlaethol Cymru

i. Dylai'r gofyniad bod rhaid sicrhau cymeradwyaeth ysgrifenedig ar gyfer trafodion newydd a chynhennus fod yn glir yn y Memoranda Ariannol ar gyfer pob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad.

ii. Dylai swyddogion y Cynulliad gwblhau'r adolygiad o Ddatganiadau Rheoli a Memoranda Ariannol ei holl gyrff cyhoeddus a noddir mor gyflym â phosibl. Dylai adrannau noddi yn y Cynulliad ymdrechu I sicrhau bod y dogfennau hyn yn gyfoes, yn glir ac yn ddiamwys yn y dyfodol.

iii. Dylai Swyddog Cydymffurfio'r Cynulliad adolygu priodoldeb ac amseriad y sesiynau sefydlu a'r hyfforddiant arall a gynigir I Swyddogion Cyfrifo. Yn enwedig, dylid ystyried y manteision a allai ddeillio o gynnal cyrsiau diweddaru rheolaidd, a'r rheiny o naws ymarferol o bosibl a chan gynnwys astudiaethau achos.

iv. Dylai swyddogion y Cynulliad atgoffa pob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad bod rhaid iddynt fod ag arferion cyflogi cadarn ar waith, gan gynnwys gweithdrefnau disgyblu di-fwlch, ac y dylid cadw at y rhain bob amser.

I Amgueddfeydd ac Orielau Cenedlaethol Cymru

v. Dylai'r Amgueddfa ystyried yn ofalus a oes rhesymau dros gymryd camau cyfreithiol yn erbyn ei chyfreithwyr, mewn perthynas â'u hanwybodaeth I bob golwg o'r fframwaith cydymffurfio a rheoleiddio y mae eu cleient yn gweithredu o'I fewn.

vi. Dylai'r Amgueddfa gwblhau adolygiad o'I gweithdrefnau disgyblu, a hynny ar frys.

Argymhellion cyffredinol I'r sector cyhoeddus yng Nghymru

i. Ni ddylid defnyddio arian cyhoeddus I derfynu cyflogaeth aelod o staff yn hytrach na chymryd camau disgyblu mewn achosion lle byddai'n fwy priodol gweithredu felly.
ii. Ni ddylai cyrff yn y sector cyhoeddus ddefnyddio absenoldeb salwch mewn achosion lle byddai'n fwy priodol I wahardd yr aelod o staff dan sylw, cyn cynnal ymchwiliad llawn I'r honiadau.
iii. Dylai'r holl gyrff ystyried sut orau I fynd I'r afael â'r gwarth sydd ar hyn o bryd yn gysylltiedig â "gwaharddiad", fel y gellir ei ystyried yn fwy priodol fel gweithred niwtral, sydd heb fod yn awgrymu bod person yn euog neu'n ddi-euog.
iv. Lle mae cytundebau ymadael ffurfiol yn ymrwymo corff I ddarparu tystlythyr ysgrifenedig ar gyfer yr unigolyn o dan sylw, dylai'r sawl sy'n ei ysgrifennu roi ystyriaeth ofalus I'w eiriad er mwyn sicrhau na all darpar gyflogwyr yn y dyfodol gamddeall ei ystyr neu achosi perygl o ymgyfreithiad. Ni ddylai cytundebau ymadael o'r fath gynnwys cymalau cyfrinachedd.

CRYNODEB

22. Yr achos hwn oedd y cyfle cyntaf a roddwyd i Bwyllgor Archwilio Cynulliad Cenedlaethol Cymru archwilio mater o reolaidd-dra a phriodoldeb ariannol. Yr ydym yn gobeithio na fydd gwrandawiadau o'r fath yn ddigwyddiad cyffredin.

23. Yr ydym yn derbyn bod gan yr achos hwn nifer o nodweddion anghyffredin ac eithriadol, gan gynnwys y ffaith bod y Cyfarwyddydd ar fin newid a gwasanaeth hir a chyfrifoldebau eang yr unigolyn o dan sylw. Yr ydym yn cydnabod hefyd fod Cyfarwyddydd presennol yr Amgueddfa a swyddogion y Cynulliad wedi cymryd nifer o fesurau i helpu i atal y sefyllfa anffodus hon rhag digwydd eto. Er hynny, yr ydym yn dymuno ei gwneud yn hollol glir o'r cychwyn cyntaf ein bod yn disgwyl i bob corff cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys y Cynulliad ei hun, ymddwyn yn ôl y safonau uchaf posibl wrth reoli eu materion ariannol ac i weithredu o fewn eu pwerau statudol a'u hawdurdod dirprwyedig. Byddai gwneud fel arall yn dwyn anfri ar y corff o dan sylw a byddai hefyd yn tanseilio hygrededd ac enw da'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Ni ellir caniatáu i hyn ddigwydd.

Atodiad A

Cliciwch fan hyn ar gyfer sesiwn cymryd tystiolaeth y Pwyllgor Archwilio gan Gofnod y Trafodion 17 Chwefror 2000

-

-

ATODIAD B

Llythyr oddi wrth brif swyddog Cyfrifo'r Cynulliad at Swyddogion Cyfrifo pob Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad

17 Rhagfyr 1999

Annwyl *(Swyddog Archwilio)*

DILYN Y RHEOLAU

Mae'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol newydd gyhoeddi adroddiad ynghylch cyfrifon Amgueddfeydd ac Orielau Cymru ar gyfer 1998-99. Mae'r adroddiad hwnnw'n feirniadol o fethiant y Cyfarwyddwr blaenorol i gael cytundeb y Swyddfa Gymreig (fel yr oedd hi ar y pryd) i daliad ychwanegol a oedd yn ofynnol yn ôl y datganiad rheoli a'r Memorandwm Cyllid.

Rwy'n credu bod gwersi i ni i gyd i'w dysgu o'r achos hwn. Nid y ffaith nad oedd y rheolau'n glir oedd y broblem, ond yn hytrach nad oedd y Cyfarwyddwr fel pe bai'n ddigon cyfarwydd â nhw, a'i fod yn meddwl ei fod wedi sôn am yr achos wrth rywun yn y Swyddfa Gymreig. Mae'n bwysig fod dealltwriaeth dda gennych o'r Datganiad Rheoli a'r Memorandwm Cyllid, ac rwy'n awgrymu, os nad ydych eisoes wedi gwneud hynny, y dylech enwebu swyddog hn i ymgynefino â'r ddwy ddogfen hon ac unrhyw reolau a chanllawiau eraill sy'n benodol berthnasol i *(Enw'r Corff Cyhoeddus a noddir gan y Cynulliad)* fel y gallwch sicrhau eich bod yn cydymffurfio â'u gofynion wrth ddod i benderfyniadau o bwys. Gobeithiwn gynhyrchu Datganiad Rheoli a Memorandwm Cyllid wedi'i diweddaru yn fuan, fydd yn dangos y berthynas rhwng (*Enw'r Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad*) a'r Cynulliad, ac mae'n bwysig eich bod chi'n ei drafod yn fanwl gyda'r adran sy'n eich noddi, eich bod yn deall ei gynnwys ac yn gyfforddus gydag ef.

Yr ail bwynt sy'n codi o'r arolwg hwn yw nad yw "cael gair" gyda rhywun yn y Cynulliad yn gyfystyr â derbyn cymeradwyaeth ffurfiol y Cynulliad. Os am gymeradwyaeth ffurfiol i unrhyw beth, mae'n ofynnol i (*Enw'r Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad)* wneud cais ysgrifenedig i'r adran sy'n ei noddi a gofyn am ymateb ysgrifenedig yn ôl.

Y mater arbennig a wnaeth yr adroddiad hwn yn angenrheidiol oedd y trefniadau a wnaed ar gyfer ymadawiad swyddog hn o'r Amgueddfa. Nid dyma'r achos cyntaf o bell ffordd mewn blynyddoedd diweddar lle bu anawsterau ynghylch trefniadau ariannol staff hn sy'n gadael Cyrff Cyhoeddus Anadrannol ac rwy'n awgrymu y dylech ystyried y materion sy'n ymwneud ag ymadawiadau unrhyw staff hn yn ofalus, a cheisio barn yr adran sy'n eich noddi os ydych mewn amheuaeth o fath yn y byd.

Os oes gennych unrhyw syniadau neu bryderon ynghylch y materion a drafodir yn y llythyr hwn,

byddwch cystal â chael gair â fi.

D T RICHARDS

Atodiad C

1 February 2000

Mr Andrew George
Clerk to the Audit Committee
The National Assembly for Wales
Cardiff Bay
CARDIFF
CF99 1NA

Dear Andrew George

I attach a copy of NMGWs Disciplinary Procedure. This was first drawn up around 1996 by the (then) Human Resources Manager. It was agreed by our Personnel Committee and negotiated internally with the trade unions but it was not formally agreed by the sponsor department. The Management Statement says that NMGW should ensure that it has a disciplinary procedure but there is no reference to having it approved by the sponsor department.

This is a reasonably standard document which all organisations have to have in order to meet employment legislation. The law in relation to employment contracts states that the disciplinary procedure must be set out in contracts of employment or must be in a separate document to which staff have access. Up until now, the Disciplinary Procedure has been part of the Administration Manual, but will be transferred shortly to the Staff Handbook to a section dealing with issues relating to terms and conditions of employment.

At present it is not issued bilingually but will be translated before inclusion in the Staff Handbook. I therefore enclose a copy in English only; I hope that this is acceptable.

Yours sincerely

Anna Southall

Director

Encl.

AMGUEDDFEYDD AC ORIELAU CENEDLAETHOL CYMRUNATIONAL MUSEUMS & GALLERIES OF WALESDISCIPLINARY PROCEDURE

Definition

This procedure provides a framework for addressing cases of deviation from expected standards of behaviour by our employees.

Cases of capability will be dealt with outside this procedure.

Policy

NMGW expects all its employees to maintain the high standards of general behaviour and work performance that are documented and that might be reasonably expected of them.

Cases of deviation from these standards may be addressed through this procedure.

The objective of this procedure is not punitive. It is, where at all possible, designed to help our employees to behave appropriately and to avoid the problems associated with indiscipline.

Procedure – Gross misconduct

Normally cases of indiscipline will be addressed at stage one and at further stages only if necessary.

However, it is recognised that there are certain types of disciplinary issues which are more appropriately dealt with at different stages of the procedure. So, for instance, minor offences are dealt with at stage one. Stage two may be invoked for issues of a more serious nature.

Most importantly the management of NMGW reserves the right to immediately invoke stage three

where in its opinion there has been an incident of gross misconduct.

Gross misconduct can only be satisfactorily defined when a reasonable view of all the surrounding circumstances is applied, but the following would usually be considered as gross misconduct:

- severely offending a member of the public by inappropriate behaviour
- theft of Museum or other employee's property
- violent behaviour towards a member of the public or other employee
- the use of violent or abusive language to a member of the public or other member of staff
- destruction of Museum or other employee's property
- fraud
- misusing alcohol or drugs
- negligence leading to damage to NMGW's reputation or finances
- maliciously damaging NMGW's reputation

The disciplinary procedure may also be invoked in cases of unsatisfactory absence levels through sickness.

Stage 1

Where in the opinion of their management an individual is failing to meet expected standards of behaviour or performance the individual may be informed by their management that the formal disciplinary procedure is to be invoked.

In all such cases management must first contact the Personnel Department who will advise on handling the issue.

A meeting will be called within a week involving the individual concerned, their supervisor, the Head of Department and a representative from the Personnel Department. The individual employee may be offered representation by the appropriate union or other staff member.

The individual concerned will be given a written statement of the nature of their offence in advance of the meeting and at the outset of the meeting it will be made clear that it is part of a formal disciplinary procedure.

Opportunity will then be given to respond. There will be an open discussion at which all relevant points will be considered. Adjournment may be taken as necessary.

After the meting management will give its formal conclusion. If management feel that disciplinary action is appropriate at that stage it will be in the form of an oral warning which will be put on record.

A formal record of the result of the disciplinary meeting will be provided by the Personnel Department.

The required action to achieve satisfactory behaviour from the person will be stipulated.

Stage 2

If there is a more serious indiscipline or a repetition within 12 months of the previous indiscipline then a meeting will be arranged as in stage one.

If after this meeting management consider disciplinary action is warranted this will be in the form of a formal warning which will go on the individual's record.

Stage 3

If a more serious incident occurs or there is a repetition within 12 months of the previous indiscipline then a stage one disciplinary hearing may be invoked.

At this stage, one of the sanctions that may be used by management will be termination of employment. The meeting will consist, at its earlier stages, of the individual and their representative but management will be represented by the Department Head, the relevant Assistant Director and the Personnel Officer or her/his representative.

Appeal

In cases where the individual concerned is not satisfied with the outcome of the disciplinary procedure they may make an appeal. In case of dismissal this should be addressed in writing to the Director of the Museum, with whom the individual, their representative and the Assistant Director will meet. When the appeal is against disciplinary action short of dismissal it should be addressed to the relevant Assistant Director.

The meeting will be minuted by the Personnel Department. The decision reached from the appeal will be final.

Procedure closure

The Human Resource Manager will be responsible for producing a summary of the disciplinary incident and the management action resulting and providing copies of that summary to the individual concerned and their representative.

Y PWYLLGOR ARCHWILIO

Mae pwyllgor Archwilio'r Cynulliad Cenedlaethol yn sicrhau bod gwariant y Cynulliad yn cael ei archwilio'n gywir ac yn drylwyr. Yn fras, rôl y Pwyllgor Archwilio fydd yw ymchwilio i'r adroddiadau ar gyfrifon y Cynulliad a chyrff cyhoeddus eraill a baratowyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru ac ystyried adroddiadau gan Archwilydd Cyffredinol Cymru ar ymchwiliadau i ddarbodaeth, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd y Cynulliad wrth ddefnyddio'i adnoddau i gyflawni ei swyddogaethau. Nodir cyfrifoldebau'r Pwyllgor Archwilio yn fanwl yn Rheol Sefydlog 12.

Dyma aelodaeth y Pwyllgor a benodwyd ar 5 Ebrill 2000:

Cadeirydd: Janet Davies (Plaid Cymru)
Peter Black (Democrat Rhyddfrydol)
Alan Cairns (Ceidwadwr)
Geraint Davies (Plaid Cymru)
Brian Gibbons (Llafur)
Alison Halford (Llafur)
Dafydd Wigley (Plaid Cymru)
Christine Chapman (Llafur)
Alun Pugh (Llafur)

Bu Christine Chapman ac Alun Pugh yn aelodau o'r pwyllgor rhwng 23 Mehefin, 1999 a 5 Ebrill, 2000

Gellir cael gwybodaeth bellach am y Pwyllgor gan:

Andrew George
Clerc y Pwyllgor Archwilio
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA
Ffôn: 02920 898155
E-bost: audit.comm@wales.gsi.gov.uk